

三豊市定員管理計画

＜令和４年度～令和７年度＞



令和４年４月

三豊市

1 三豊市定員管理計画の策定にあたって

地方公共団体の総職員数は、平成6年をピークとして長期間減少傾向にありましたが、防災、地方創生、子育て支援等の施策強化を背景に平成29年度より増加している状況となっています。

本市においても、合併当初に取り組んだ行財政改革において「総人件費削減に関する方針」を策定し、行政改革を推進する中で職員数の削減を行い、行政組織のスリム化、人件費の削減において一定の成果を収めました。平成30年度に策定された「第2次三豊市総合計画」の重点プロジェクトを着実に実施するため、第3次三豊市定員適正化計画の一部見直しを行い、一般行政職員を増員しました。

一方で、普通地方交付税の縮減や公債費など義務的経費の増加、また将来における人口減少が懸念される中、地方公務員法及び地方自治法が改正され、新たに開始された会計年度任用職員制度による財政負担が大きな問題となっています。

このような状況の中、持続可能な財政基盤を確立し、安定した行政サービスを提供していくため、令和4年度から令和7年度を計画期間とした新たな定員管理計画を策定します。

2 定員適正化計画における定員管理の取り組み

(1) これまでの定員適正化による実績

平成19年度に策定した三豊市行政改革大綱において、平成18年度から平成22年度の5年間で196人減を目標に掲げ、198人減となりました。

また、第2次三豊市定員適正化計画では、平成23年度から平成27年度の5年間で職員数37人減を目標に掲げ、64人減となりました。

第3次三豊市定員適正化計画については、平成28年度から令和2年度の5年間の計画期間と定め、一般行政職、保育士・幼稚園教諭、医療職（病院関係）に区分し、計画策定を行いました。

一般行政職については、再任用を希望する職員を考慮し、期間内において15人減となるよう平準化した採用を行うこととし、保育士・幼稚園教諭及び医療職については、原則退職者補充としました。また、技能労務職については、原則退職者不補充（三豊市技能労務職の給与等の見直しに向けた取組方針）の方針で適正化に努めてきました。

しかし、平成30年度に策定された三豊市第2次総合計画に示された、重点プロジェクトを実施するため、定員管理の在り方を一部変更しました。また、県および他の行政機関への派遣や、豪雨災害に関する派遣職員を求められるなど第3次三豊市定員適正化計画を見直す必要が出てきました。

そこで、平成31年4月に第3次三豊市定員適正化計画の一部見直しを行い、計画期間の2年間で一般行政職を10人増員することにしました。

保育士・幼稚園教諭については、原則として退職者補充としていましたが、保育所の待機児童解消のための「三豊市待機児童ゼロ対策アクションプラン」に基づき、保育需要に対応する人的体制確保のため第3次の計画期間を含めた3年程度で保育士・幼稚園教諭を10人増員することにしました。

医療職では、永康病院の新病院開院に向けて地域包括ケア病床の開設や医療専門職の雇用による収益改善のため第3次の計画期間を含めた3年程度で20人の専門職を採用する計画としました。

(2) 職員数の推移

本市の職員数は、平成18年度から平成22年度までを計画期間とする総人件費削減に関する方針に基づく職員定員適正化計画、平成23年度から平成27年度までを計画期間とする第2次三豊市定員適正化計画、平成28年度から令和2年度までを計画期間とする第3次三豊市定員適正化計画に基づき職員の定員管理を行った結果、令和3年4月1日現在の職員数は707人となりました。

(単位：人)

各年度4月1日現在

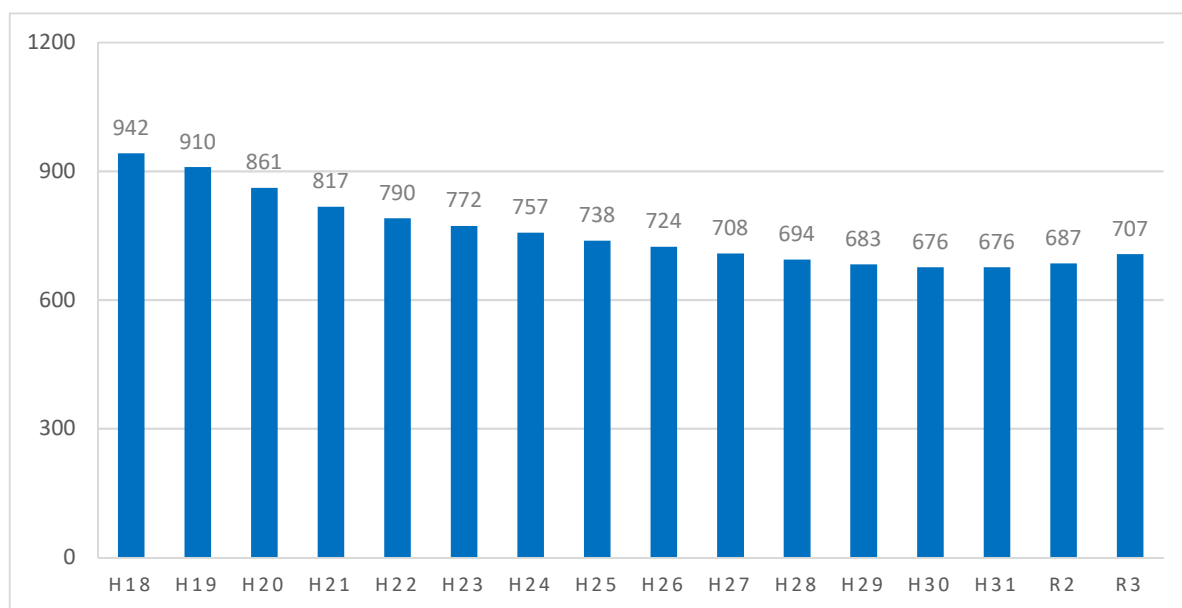


図1 職員数の推移

3 職員の年齢構成

本市における職員の年齢構成としては、40代の人数が最も多く全体の約28%にあたります。次いで多いのが50代の人数で全体の約26%にあたります。

しかし、30代の人数については全体の約24%と、40代以上に比べて少なくなっています。これは、平成18年度の合併後数年間職員を採用しなかった期間があったことが影響しています。その後の採用で、採用年齢の上限を上げ、人口増を目的としたUJIターン者を採用することで30代の職員を増員させました。一方で、20代の採用が下がってしまい、年齢構成の平準化が課題となっています。

職業別の年齢構成では、40代後半以降は一般行政職の割合が高く、30代後半では一般行政職とその他職種の職員数の割合が同数となり、20代前半では保育所・幼稚園の職員数の割合が高くなっています。これは、「三豊市待機児童ゼロ対策アクションプラン」に基づき、高まる保育需要に対する人員確保のために、第3次三豊市定員適正化計画の見直しにより保育士・幼稚園教諭の採用枠を増やしたことに起因するものです。

また、技能労務職については、第1次の定員適正化計画時から退職者不補充となっていることから、40歳未満の職員はいません。

(単位：人)

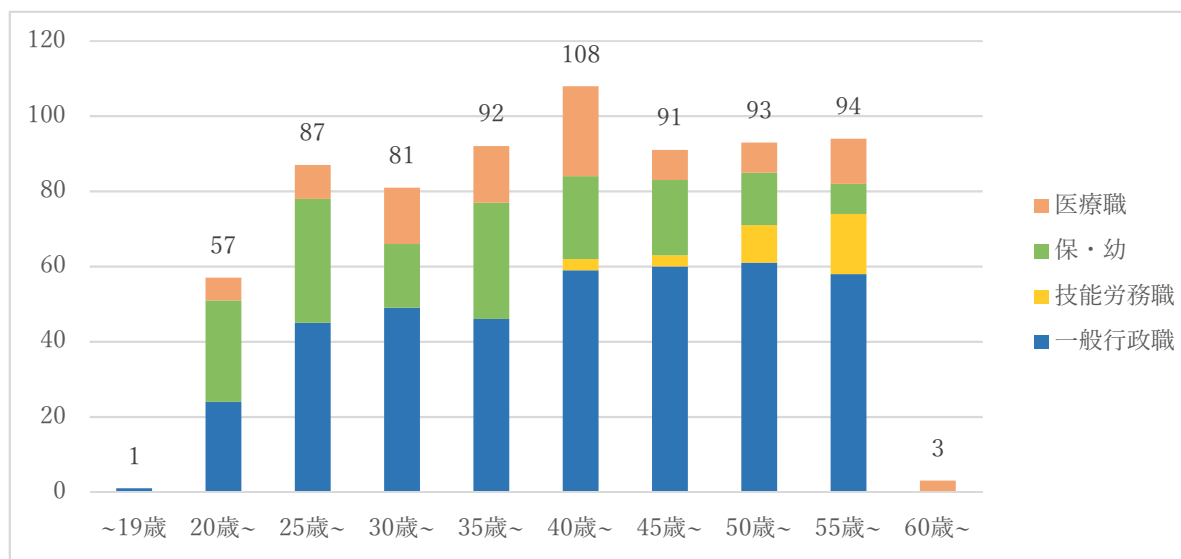


図2 年代別・職種別の分布

4 他団体との比較

本市職員数と類似団体の平均職員数とを比較した場合、一般行政部門では本市が407人に対し、類似団体が397人となり、本市職員が10人上回っています。また、普通会計全体においては、本市が553人に対し、類似団体は508人となり、本市職員が45人上回っています。

部門別の職員数では、総務、農林水産、土木、衛生で本市職員数が類似団体を下回っており、税務、商工、民生、教育では本市職員数が類似団体を上回っています。特に、民生、教育の人数が類似団体に比べ大きく上回ってします。これは本市が7町合併により旧町ごとに運営していた保育所・幼稚園をそのまま引き継いだため、そこで勤務する職員数が多いことに起因します。

類似団体との比較表

		三豊市の 職員数 (A)	類似団体の 職員数 (B)	超過数 (C)=A-B
福祉関係を除く 一般行政	議会	6	6	0
	総務	105	118	-13
	税務	31	30	1
	労働	0	0	0
	農林水産	29	31	-2
	商工	16	12	4
	土木	38	47	-9
	小計	225	244	-19
福祉関係	民生	157	114	43
	衛生	25	39	-14
	小計	182	153	29
一般行政合計		407	397	10
特別行政	教育	146	89	57
	消防	0	22	-22
	小計	146	111	35
普通会計合計		553	508	45

※他の市町村と比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

※総務省が公表している類似団体別職員数（平成31年4月1日時点）の平均値と、平成31年4月1日現在の職員数との比較をしています。

5 三豊市定員管理計画

(1) 定員管理計画の基本的な考え方

これまでの定員適正化計画では、三豊市行政改革大綱等に基づき、職員数を削減することを目標として実施してきましたが、増加する行政需要や、法改正等に対応できる職員体制を確保するには限界に達していると考えられます。

計画期間である令和7年度までは、合併特例債事業が継続されることから、中期財政計画における予算規模を考慮し、毎年度策定する実施計画及びそれに基づく事業の実施状況を把握することで、それらに見合った人員体制を構築していくことが必要です。

そこで、計画期間において新たな基本方針を定め、必要な職員の確保に努めます。

(2) 計画期間

本計画は、令和4年度から令和7年度までの4年計画とします。

(3) 基本方針

①職員採用について

技能労務職を除く職種は、原則退職者補充を行います。

- ・合併特例債事業を円滑に実施するにはマンパワーが必要なため
- ・行革理念「攻めと守りの事業」を円滑に実施するため

②定年延長制度に係る定年延長者の配置先について

役職定年後の管理監督職は、市内施設の所長・館長職への配属を検討します。

- ・定年延長制度では、原則「60歳到達の管理監督職は非管理監督職の最上位職となる」ため（※本市では、非管理監督職の最上位は課長補佐）
- ・組織内人事の渋滞及び業務指揮命令系統の混乱を防ぐため

③計画期間内の職員採用数について

定年退職者分を2年間に平準化して採用します。

- ・定年延長制度が始まると、定年退職者の発生は2年に1度になるため
- ・人事新陳代謝の維持、知識や技術、経験等の継承・蓄積、計画的な人事配置・人材育成を行うため

～基本方針に基づく採用例～

単位(人)

	R4	R5	R6	R7
職員数	715	721	727	718
退職者数	22	0	14	0
次年度採用予定者数	28	6	5	5

(4) 職種別の方針

①一般行政職

実施事業の事業評価と効果・検証を徹底することにより、多様化する市民ニーズ、新たな制度に対応できるよう適切な職員数の確保に努めます。

②技術職・専門職

一般行政職では対応できない問題を解決するため、必要な部署については技術職・専門職の配置を行います。

③保育士・幼稚園教諭等

保育士・幼稚園教諭等については、今後の就学前児童数や待機児童発生状況等の推移を勘案しながら、適正な職員数の確保に努めます。また、「三豊市就学前教育・保育総合計画」の方針に沿って、公立就学前教育・保育施設の統合等による認定こども園化を図り、民間保育施設の受け入れ態勢の拡充を推進することで、公立施設の正規職員比率が3分の2以上となるよう調整を行います。

④技能労務職

技能労務職については、再任用職員、会計年度任用職員等を活用します。調理員については北部エリアの給食提供の方針を踏まえ、業務量に応じた人員体制を整えとともに、施設の見直しと併せて民間活力の導入を検討します。

⑤医療職

医療職については、先の全部適用化に向けた健全な病院運営ができるよう適正な職員数の配置を検討します。

(5) 見直し等の措置

本計画については、定年延長制度の導入、行政需要の変化及び現在市で進めている行財政改革に伴う業務改善等により、計画期間中であっても見直しを行います。

①組織構成の見直し

職員の昇給や職務職階制の見直しを行うなど、現在の組織のあり方についても検討していきます。

②働き方改革による見直し

現在の業務のやり方を見直し、長時間勤務の抑制を図るなど、職員の働く環境の見直しを検討していきます。

③再任用職員・定年延長職員の活用

豊富な知識、技術、経験等を最大限に活用できる配属先の見直しを行い、公務能率の維持を図ります。

④会計年度任用職員のあり方の検討

上記①から③の見直しに伴い、会計年度任用職員についても必要とする人員や職務内容、勤務時間等を十分に精査したうえで、会計年度任用職員数の適正な管理に努めます。