

# 三豊市定員管理計画

(計画期間:令和8年度～令和13年度)



令和8年4月

三豊市

## 1 計画策定の趣旨

本市においては、人口減少・少子高齢化の進行により、今後の行政需要の在り方が大きく変化するとともに、職員の確保や育成、業務の担い手の確保が重要な課題となっている。加えて、近年の社会経済情勢の変化に伴う賃金水準の上昇は、人件費をはじめとする財政負担の増加要因となっており、限られた財源の中で持続可能な行政運営を行うためには、これまで以上に効率的な人員配置や組織運営が求められている。

さらに、令和5年度から地方公務員の定年年齢の段階的な引き上げが開始され、高齢期職員の増加や60歳以後の働き方への対応が必要となるほか、雇用市場における人材の流動化を背景に、地方公務員においてもより良い人材の確保と育成が課題となるなど、人事行政運営は大きな転換期を迎えている。

加えて、2040年頃には高齢者(65歳以上)人口が最大となり、生産年齢人口の減少がピークを迎える、いわゆる「2040年問題」の到来が見込まれている。生産年齢人口の減少に伴う税収の縮減が想定される中、厳しい財政環境の下で住民サービスを維持していくためには、これまで以上に計画的かつ戦略的な人員管理が不可欠である。

こうした状況の中にあっても、人口減少や少子高齢化への対応に加え、頻発する自然災害や、深化・複雑化する行政課題への迅速な対応が求められている。三豊市第2次総合計画に掲げる将来像を実現し、将来にわたって住みやすく住み続けられるまちづくりを進めるためには、市民生活を支える基盤として、職員数の適正な管理が一層重要である。

本計画は、中長期的な視点に立ち、適正な職員配置を進めることにより、市民サービスの質と効率性の両立を図り、持続可能な人事行政運営を実現することを目的として策定するものである。

## 2 これまでの定員管理の取組み

### (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年度までの5年間で196人減を目標に掲げ、198人減となった。

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年度までの5年間で職員数37人減を掲げ、64人減となった。

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年度までの5年間の計画期間とし、一般行政職、保育士・幼稚園教諭、医療職(病院関係)に区分し、計画を策定した。

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の実施や一般行政職の香川県及びその他の行政機関への派遣等に対応すべく、平成31年4月に計画の一部見直しを行い、計画の2年間で10人増員とした。

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たが、保育需要に対応する人的体制確保のため、3年間で10人増員とした。

医療職では、新設したみとよ市民病院の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に、3年間で20人の専門職を採用する計画とした。

令和4年に策定した前定員管理計画では、令和4年度から令和7年度までの4年間の計画期間とし、技能労務職を除く職種は原則退職者補充としてきた。

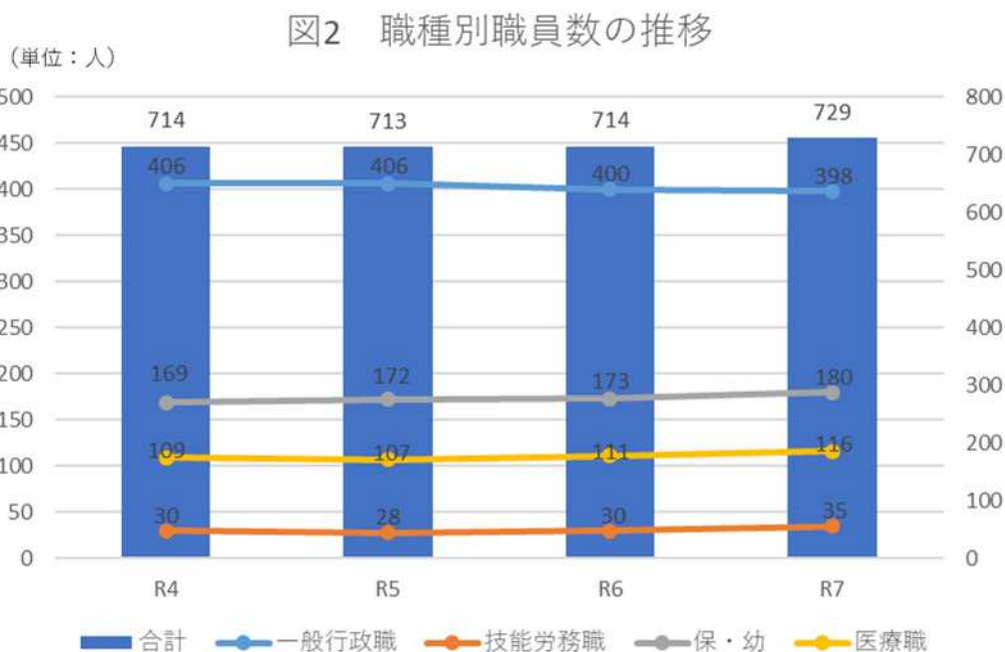
## (2) 職員数の推移

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次三豊市適正化計画、令和4年度から令和7年度までを計画期間とする三豊市定員管理計画に基づき職員の定員管理を行った結果、令和7年4月1日現在の職員数は729人となっている。



### (3) 職種別職員数の推移

前三豊市定員管理計画期間中において一般行政職では、406人から398人と8人減員、技能労務職では会計年度任用職員からの正規化転換に伴い30人から35人と5人増員、保育士・幼稚園教諭では、「就学前教育・保育総合計画」において、正規保育士の構成比率を3分の2以上とする目標を掲げていることから、会計年度任用職員からの正規化転換により169人を180人と11人増員、医療職では、みとよ市民病院における各病棟の病床利用率の向上、経営改善体制強化のため職員補充を行い7人増員となった。



### 3 職員の年齢構成

本市職員の年齢構成では、40代の人数が最も多く、全体の約28%を占めている。次いで多いのが30代の約27%、50代の約24%となっている。

令和5年度の職員採用試験より年齢制限を廃止した受験資格としたことにより、30代から50代までの職員割合が平準化した一方で、20代的人数が全体の約17%となっており、年齢構成の平準化が引き続きの課題である。

職種別の年齢構成では、一般行政職では30代の割合が一番多く、20代が約15%と一番低くなっている。技能労務職では従来退職者不補充としていたが、令和5年度から調理員の高齢化の解消、給食の安定供給の必要性から有資格者による採用枠を設けた。この結果、前定員管理計画策定時に0%であった40歳未満の割合から約17%となったが、50歳以上の割合が57%と依然として多く、年齢構成の平準化では課題が残っている。保育士・幼稚園教諭では、全職種の中で20代の割合が約25%と高くなっている一方で、50歳以上の割合が約19%と低くなっている。医療職は40代の割合が約33%と全職種の中で一番高いが、50代の割合では約15%と全職種の中で一番低くなっている。

図3 年代別・職種別の分布

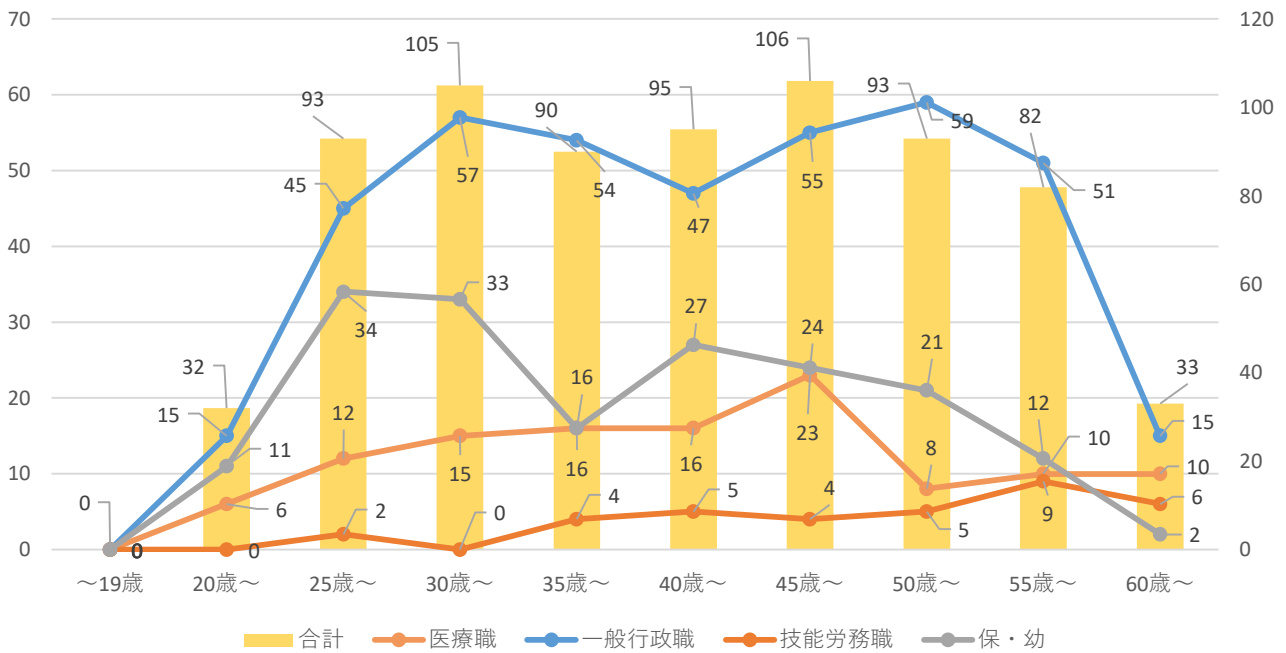


図3-2 年齢構成

年齢区分	～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳～
一般行政職	0%	3.8%	11.3%	14.3%	13.6%	11.8%	13.8%	14.8%	12.8%	3.8%
技能労務職	0%	0.0%	5.7%	0.0%	11.4%	14.3%	11.4%	14.3%	25.7%	17.1%
保・幼	0%	6.1%	18.9%	18.3%	8.9%	15.0%	13.3%	11.7%	6.7%	1.1%
医療職	0%	5.2%	10.3%	12.9%	13.8%	13.8%	19.8%	6.9%	8.6%	8.6%
全体割合	0%	4.4%	12.8%	14.4%	12.3%	13.0%	14.5%	12.8%	11.2%	4.5%

## 4 他団体との比較

本市職員数と17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433人に対し、類似団体が447人となり類似団体が14人上回っている。また、普通会計全体においては、本市が601人、類似団体は572人となり、本市が29人上回っている。

部門別の職員数では、税務、民生、教育を除き類似団体が本市職員数を上回っている。特に、民生、教育の人数が類似団体に比べ突出して上回っている。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ぎ、そこに勤務する職員数が多いことによるものである。

類似団体との比較表

		三豊市の 職員数 (A)	17類似団体の 平均職員数 (B)	超過数 (C) =A-B
福祉関係を除く 一般行政	議 会	7	5	2
	総 務	111	138	-27
	税 務	32	31	1
	労 働	0	1	-1
	農 林 水 産	29	41	-12
	商 工	11	23	-12
	土 木	38	45	-7
	小 計	228	284	-56
福祉関係	民 生	179	119	60
	衛 生	26	44	-18
	小 計	205	163	42
一般行政会計		433	447	-14
特別行政	教 育	168	73	95
	消 防	0	52	-52
	小 計	168	125	43
普通会計合計		601	572	29

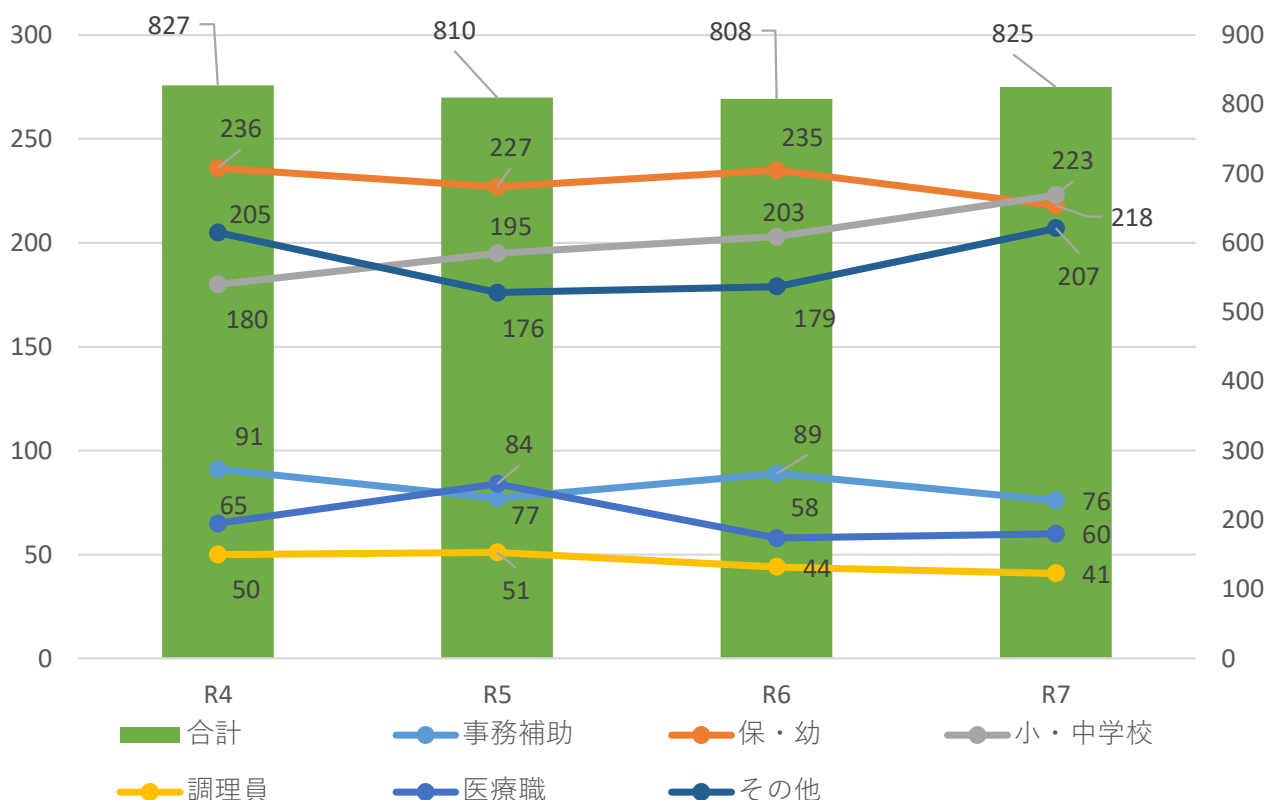
病院	131	116	15	
水道	4	19	-15	
下水道	2	10	-8	
その他	国保	6	12	-6
	収益	0	1	-1
	介護保険	18	20	-2
	その他	4	3	1
	小計	28	36	-8
公営企業等会計合計	165	181	-16	
総合計	766	753	13	

※総務省が公表している17類似団体別職員数(令和7年4月1日時点)の平均値と本市の令和7年4月1日時点の職員数を比較している。

## 5 会計年度任用職員数

会計年度任用職員数を職種別で見ると、令和4年度と比べ令和7年度では、全体で2人の減員となっている。職種別では事務職等が13人、保・幼で13人、調理員9人、医療職5人減員となった一方で、小・中学校では43人の増員となっている。これは放課後改革の推進のため部活動指導者や部動外部指導員の任用が増えたこと、児童の学力格差解消、個別指導のための学習指導員の任用数が増えたことによるものである。

図4 職種別会計年度任用職員数の推移



## 6 基本方針

### (1) 定員管理計画の基本的な考え方

本市の職員数については、類似団体との比較において、民生部門及び教育部門を除けば、これまで定員適正化に努めてきた結果、類似団体の水準を下回っている。

一方で、社会情勢の変化に伴う行政需要の増加や、度重なる法改正への対応、業務の高度化・複雑化が進展する中、職員一人当たりの業務負担は年々増加しており、業務の更なる増加に対応する余地が限られつつある。

特に財政面では、本市の財政運営において重要な役割を果たしてきた合併特例債事業が令和7年度をもって終了し、令和8年度以降は、これまでと同様の予算規模を前提とした事業展開が困難であると見込んでいる。このため、中期財政計画における将来的な財政見通しを十分に踏まえ、より一層、持続可能性を意識した行政運営が求められている。

また、類似団体との比較においては、民生部門及び教育部門における職員数が突出している状態にある。これは、近年では民間事業者による就学前教育・保育施設の参入が進んできたものの、平成18年の7町による対等合併以前は公立の就学前教育・保育施設が主体となり担ってきたという本市特有の背景がある。そのような状況下で、教育・保育施策の重要性に鑑み地域の実情や住民サービスへの影響に配慮しつつ保育所や幼稚園等の適正配置に取り組んでいるものの、類似団体と比較すると施設数・人員ともに依然として多い状況にある。

こうした状況を踏まえ、今後も必要な行政サービスを安定的に提供していくためには、職員数の単純な増加に依存するのではなく、事業内容や執行体制の見直しと併せて、部門間の人員配分の在り方を再整理し、より合理的で持続可能な行政運営体制へと転換していくことが不可欠である。

### (2) 計画期間

本計画は、令和8年度から令和13年度までの6年計画とする。

なお、現行の三豊市第2次総合計画の計画期間が令和10年度までであることから、新計画の策定後に当該計画を見直すものとする。

### (3) 取組みの概要

#### 【採用及び配置】

職員採用については、これまで適正化してきた職員数をベースとし、人口減少社会における持続可能な行政運営及び財政規律を確保する観点から、当面は職員構成や財政状況等を踏まえつつ、退職者数を上限とし採用数を決定する。

そのうえで三豊市第2次総合計画における重点プロジェクトを推進していくために、2040年問題を見据え、職員の負担を軽減しつつ適正な住民サービスを担保できるよう、引き続き全庁的な業務の内容に応じた簡素化やDX推進による効率化、業務の民間委託等を検討していく。

また、採用及び人員配置に当たっては、職種や業務特性、上記取組みを踏まえた上での将来的な需要動向等を十分に勘案し、計画的かつ戦略的に対応するため、計画期間中の職員採用及び人員配置について、毎年度策定する実施計画及び事業の実施状況を的確に把握・検証し、各年度における職員採用計画において柔軟な見直しを行いながら必要最小限の採用を確保する。限られた人員と財源の中においても、持続可能で安定的な行政運営体制の構築を目指すものとする。

#### 【専門職の採用及び配置】

民生部門及び教育部門については、保育所・幼稚園等の施設再編や運営体制の見直しと連動させながら、職員数の適正化を進めることを基本とする。その際、専門性の確保や人材の定着に配慮し、業務の継続性や組織運営上の必要性を踏まえた上で、会計年度任用職員から正規職員への転換についても、計画的に検討する。

調理員等の技能職についても、事業の見直しや外部委託の可能性等を踏まえ、原則として抑制的な採用とするが、安定的な業務運営や資格要件への対応が必要な場合には、会計年度任用職員の正規化を含め、最適な人員配置を検討する。

その他の専門職については、その専門的な知見を活用する場面を見極め、組織体制や必要数など将来的な在り方を十分に精査した上で、必要数を採用するものとする。