

第2次高松市職員の定員管理計画

(案)

令和4年3月

高 松 市

1 計画策定の趣旨

本市では、市の最上位計画である「第6次高松市総合計画」に掲げる「活力にあふれ 創造性豊かな 瀬戸の都・高松」の実現のため、様々な計画を推進している。人口急減・超高齢化の進行や社会経済情勢の目まぐるしい変化の中、本市においても、これらの課題に的確に対応し、将来にわたり適宜適切な行政サービスを提供していくため、令和2年3月には、「第8次行財政改革計画」を策定し、「市民の視点に立った改革」、「経営感覚を持った改革」、「人的資源を活用した改革」の3つの基本的な視点を柱に、より一層の行財政改革に取り組んでいるところである。今後も厳しい財政状況が続くと見込まれることから、引き続き、持続可能な財政運営と、安定した行政サービスを提供するため、人財の有効な活用と職員のワークライフバランスの推進の観点から、中長期的な視点で職員数を管理し、職員一人一人が新たな課題や困難な課題に意欲的に取り組める組織体制の強化を図ることを目的として、新たな計画を策定するものである。

2 これまでの取組状況と現行計画

本市のこれまでの職員数の適正化に係る取組については、平成10年から平成14年までの5か年を計画期間とする「定員適正化計画」を平成9年5月に策定し、外部委託や嘱託化、組織機構の統廃合、事務の効率化等を進めることにより、職員の減員を図ってきたところである。

また、平成11年度における中核市移行や平成17年度の近隣6町との合併など、本市を取り巻く環境が大きく変化する中で、平成15年度から平成28年度まで、第2次、第3次及び第4次の「適正化計画」において、①事務事業の廃止・縮小・見直し、②アウトソーシング（外部委託など）の積極的な活用推進、③適正な職員配置、④再任用職員などの活用、⑤部内応援体制の活用、⑥情報化の推進、⑦職員の資質・能力の向上などを実施し、職員数の削減に努めてきたところである。

しかしながら、市町合併を機に行ってきた減員もほぼ限界に達する中、「第4次職員数の適正化計画」（平成24年度から28年度までの5か年間計画）においては、本市を取り巻く社会経済状況の変化に伴い、計画策定時には想定していなかった新規事業への対応などにより、当初の計画における職員数での対応が困難となったことから、平成26年5月に当初計画の見直しを行った。

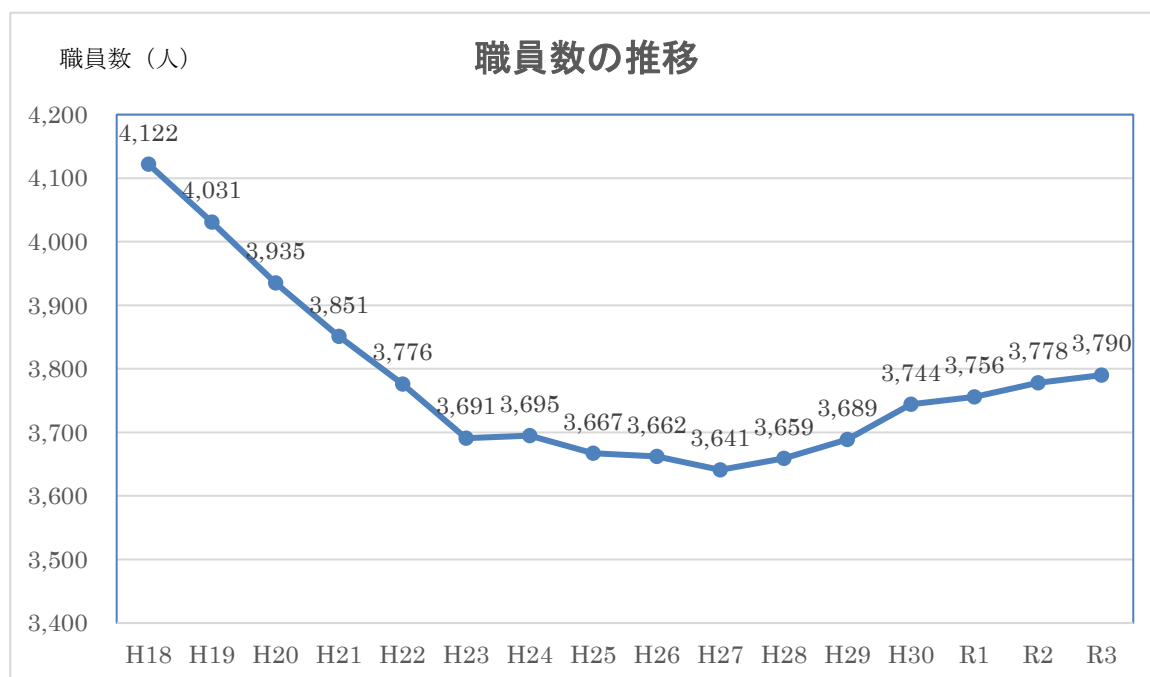
令和3年度までを計画期間とする現行の「高松市職員の定員管理計画」においては、減員を目標とするのではなく、施策・事業の取捨選択、業務の平準化、組織体制や事務事業の簡素化・効率化を図りつつ、限られた人的資源を有効に活用していくことで新たな行政需要に対応し、計画始期と終期の職員数をほぼ同数で推移させるよう管理する計画としたが、待機児童の解消など福祉部門での行政需要への対応や看護師等の医療職の増員、また、令和2年度以降は新型コロナウイルス感染症への対応に伴う増員などにより、令和3年度の計画職員数3,605人に対し、3,740人となっている。

【現行の定員管理計画】

(単位:人)

区 分		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	増減数
計 画	市長部門など	2,506	2,532	2,546	2,538	2,530	2,519	13
	消防部門	421	423	428	434	422	418	△3
	病院部門	424	417	428	425	419	410	△14
	上下水道部門	258	258	258	258	258	258	0
	合 計	3,609	3,630	3,660	3,655	3,629	3,605	△4
実 績	市長部門など	2,506	2,540	2,559	2,567	2,577	2,596	90
	消防部門	421	425	430	429	431	429	8
	病院部門	424	418	441	446	459	454	30
	上下水道部門	258	258	265	266	261	261	3
	合 計	3,609	3,641	3,695	3,708	3,728	3,740	131
計画と実績の差		-	11	35	53	99	135	

※各年度 4 月 1 日現在の職員数



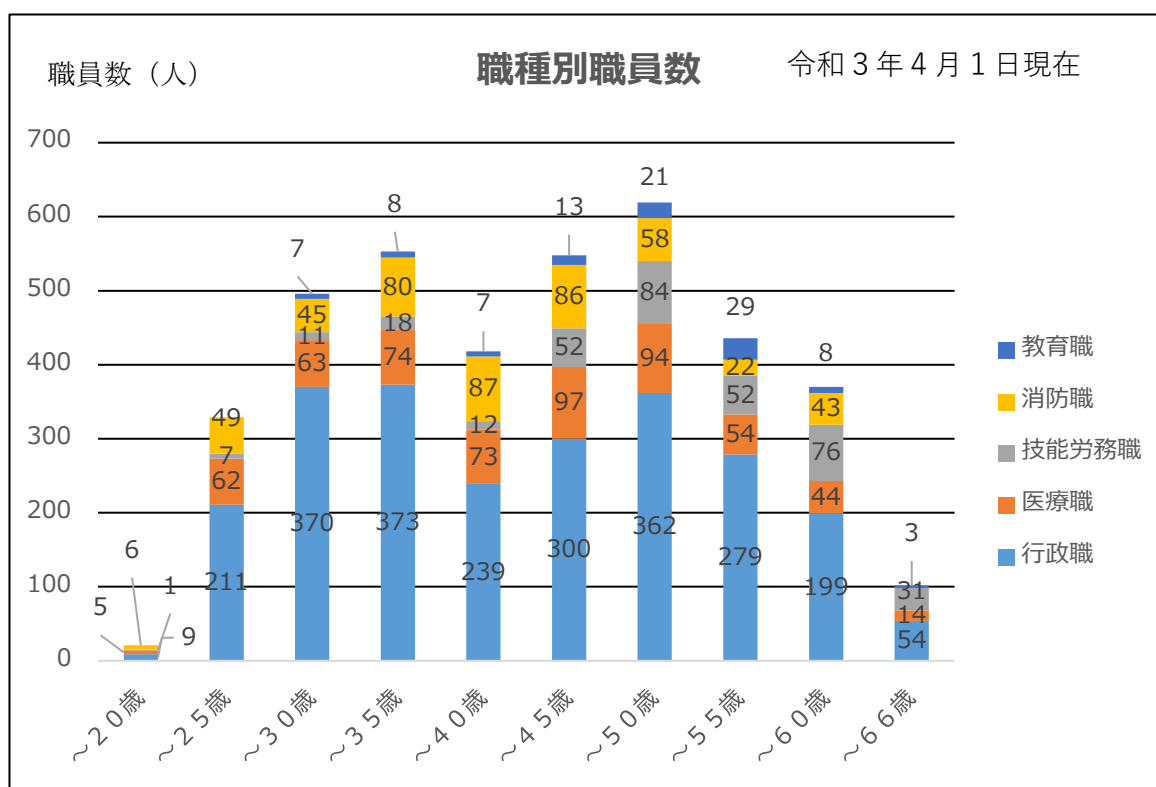
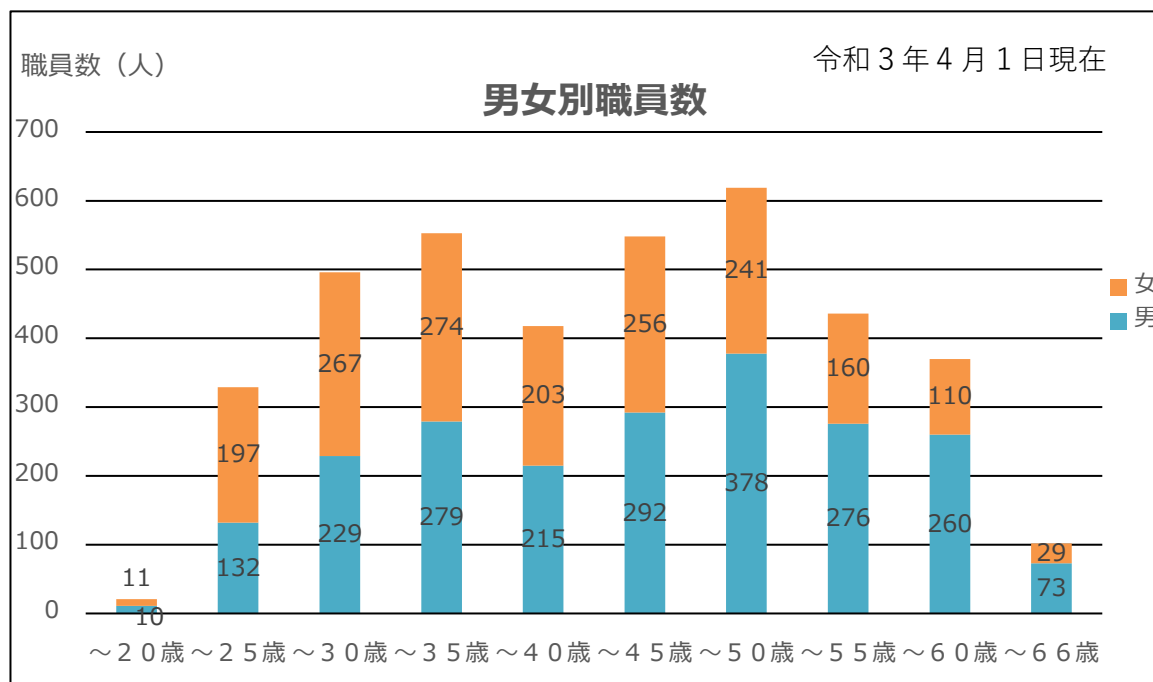
※消防部門における西消防署綾川分署及び三木消防署の職員数含む。

3 職員数等の現況

(1) 職員の男女別・職種別職員数

現在の本市職員の年齢構成については、40歳代の職員数が最も多く、バランスのとれた年齢構成となっているものの、次代を担う36歳から40歳までの職員数は、418人と他の年齢層に比べ少ない状況となっている。この要因としては、平成17年度の近隣町との合併に伴い、新規採用職員の抑制を行ってきたことが大きな要因と考えられる。

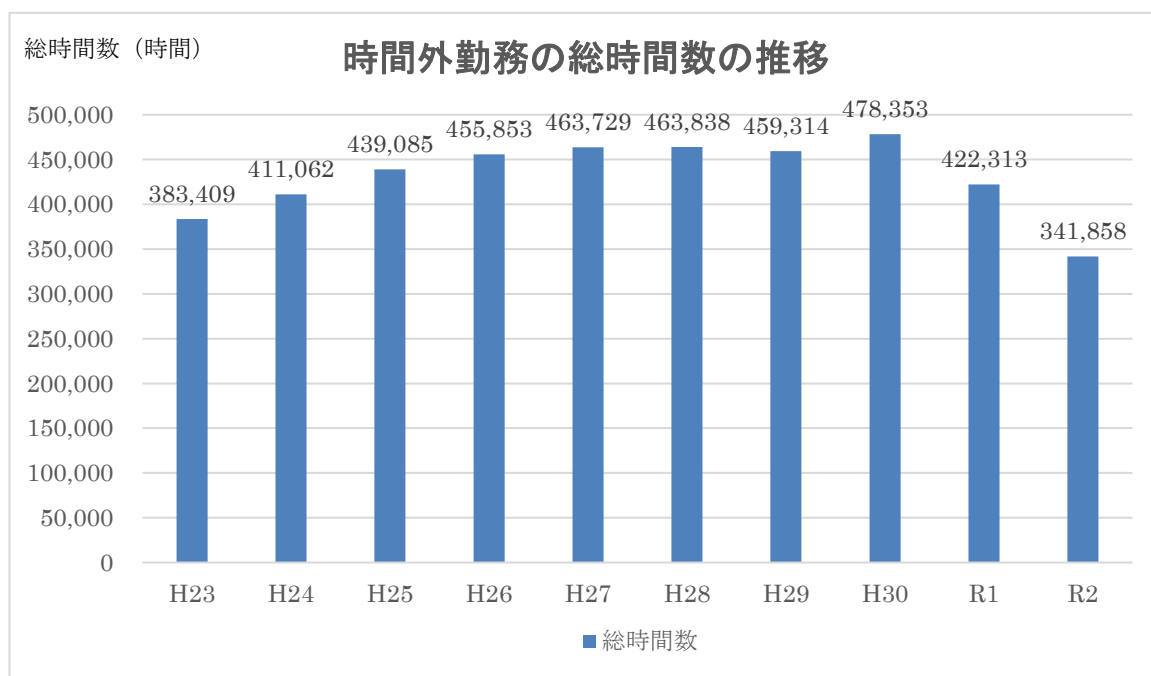
また、年齢の高い世代ほど、男性職員の割合が高くなっている一方で、20歳代及び30歳代においては、女性職員が男性職員を上回る状況となっている。



(2) 時間外勤務の状況

本市では職員の働き方改革を推進するため、平成30年4月に令和2年度までを計画期間とする働き方改革3か年重点取組、通称スマイルプランを策定し、「月80時間以上の時間外勤務を行う職員数0人」、「年間360時間を超える時間外勤務を行う職員の割合5%以内」、1人当たりの有給休暇取得日数年間15日以上」の三つの目標値を定め、取り組んできた。このスマイルプランの取組により、職員の中に働き方改革の意識が芽生え、職場風土に変化が見受けられるなど、一定の取組の効果は現れてきているものの、目標値の達成には至っていない。

今後は、働き方改革に関する新たな計画の策定に当たって、ICTを活用した業務改革の取組や、コロナ禍における新たな働き方であるテレワークや時差出勤の推進等にも積極的に取り組むこととし、時間外勤務の縮減とともに、年次有給休暇の取得率向上など、職員のワークライフバランスの向上を更に推進していく必要がある。

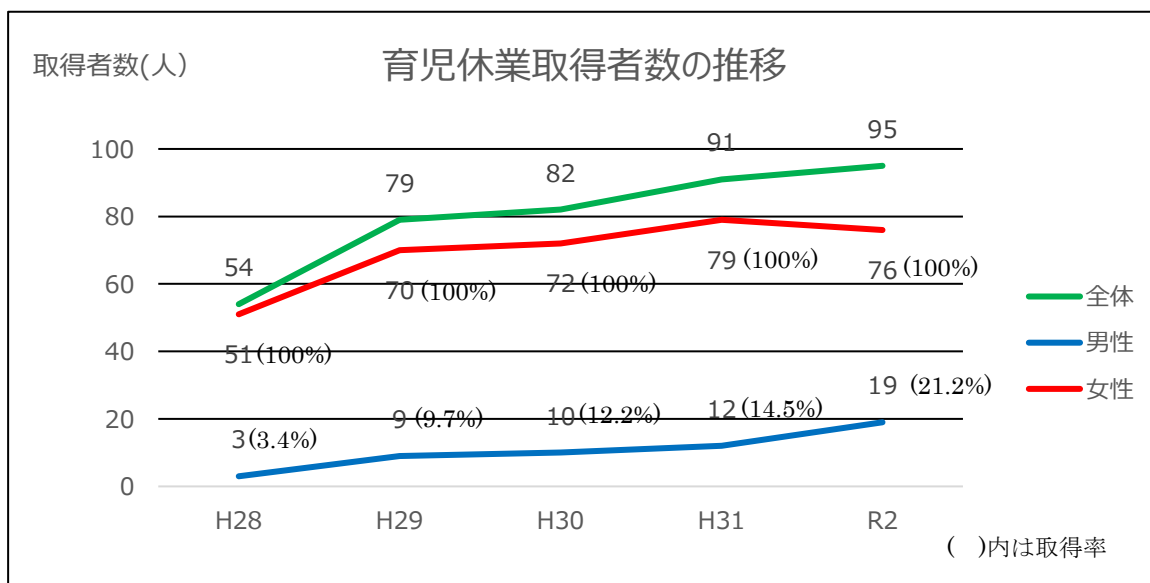


■ 働き方改革3か年重点取組【スマイルプラン(H30~R2)】の実績

指標	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
月80時間以上の時間外勤務を行う職員数(延べ人数)	203人	221人	215人	221人	0人
年間360時間を超える時間外勤務を行う職員の割合	5.9%	6.5%	5.8%	4.7%	5%以内
一人当たりの有給休暇取得率	12.6日	13.0日	13.4日	13.7日	15日以上

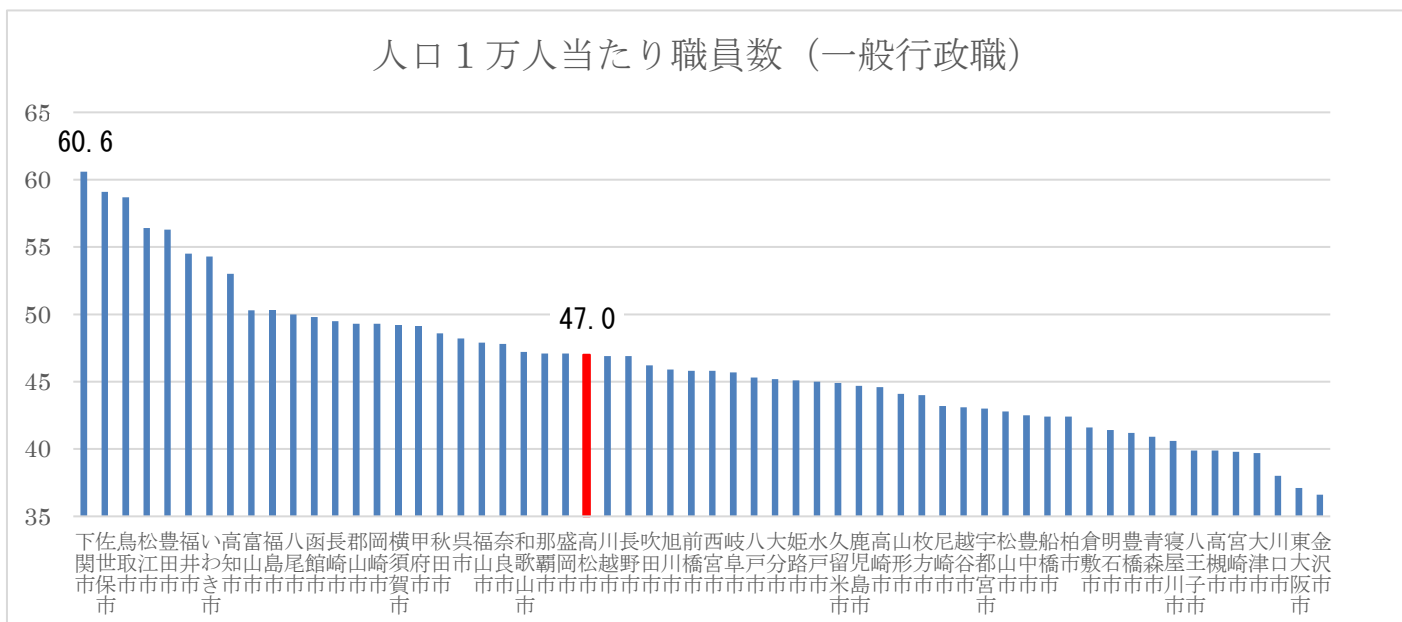
(3) 育児休業取得者の状況

本市の過去3年間の採用時における女性職員の割合は、58.9%となっており、この数値は年々増加傾向にある。女性職員の増加に伴い、育児休業取得者数も増加しているが、近年では、男性職員の育児休業取得率も増加しており、令和2年度の取得率は21.1%（取得者数19人）となったところである。「職員みんなで仕事と家庭の両立サポートプラン」において、男性の育児休業取得率を令和7年度時点で30%の目標を掲げていることなどから、男女を問わず仕事と家庭を両立させることができる職場環境の構築に努めていかなければならない。



(4) 中核市における職員数の状況（令和2年4月1日現在）

本市の一般行政部門の正規職員数は、人口1万人当たり47.0人で、類似市（中核市）と比較した場合、60市中多いほうから25位となっている。本市は、直営で運営する保育所・幼稚園等が中核市の中でも比較的多いことを踏まえると、中核市の中でも平均的な職員数であるといえる。




(5) 会計年度任用職員の職員数の状況

正規職員の職員数については、第4次適正化計画の期間中、平成27年度まで逡減していたが、その間、業務に応じて非常勤嘱託化を推進し、非常勤職員の職員数は増加した。

令和2年4月1日に会計年度任用職員制度が開始され、従来の非常勤嘱託職員、臨時的任用職員のほとんどがフルタイム・パートタイムの会計年度任用職員となった。令和2年度と令和3年度を比較すると、フルタイムの会計年度任用職員はわずかに減少しているが、パートタイムの会計年度任用職員は増加している。

また、正規職員数と会計年度任用職員数を比較すると、概ね1対1の比率となっており、総職員数に占める会計年度任用職員の割合は大きい。

	令和2年4月1日		令和3年4月1日
正規職員	3,978		3,990
会計年度任用職員 (フルタイム)	572		570
会計年度任用職員 (パートタイム)	2,885		3,093

※職員数については、全部門の合計職員数

4 次期「職員の定員管理計画」

(1) 計画名称及び計画期間

引き続き、最適な定員の管理を行う計画とするため、計画名称を「第2次高松市職員の定員管理計画」とし、計画期間は、令和3年4月1日の職員数を基準として、令和4年度から令和8年度までの5年間とする。

(2) 計画の対象となる部門及び職員

市長部門、各種行政委員会、消防部門、教育委員会部門、病院部門の全ての部門の職員を対象とする。

ただし、香川県広域水道企業団への派遣職員については、計画期間中の身分移管が想定されるため、計画対象外とするほか、消防部門における西消防署綾川分署及び三木消防署についても、綾川町及び三木町より消防業務等を受託しているものであることから、その職員数については、計画対象外とする。

一方、これまでの計画においては、会計年度任用職員（旧制度における非常勤嘱託職員、臨時的任用職員を含む）は計画対象外としてきたが、会計年度任用職員制度の開始により、会計年度任用職員も一般職の公務員として、正規職員と合わせてその職務内容や人員数を管理していく必要があることから、本計画の対象とする。なお、勤務時間が短時間である職員については、人員数の変動が大きいことから、本計画では、任期が1年、給与形態が月額払いであり、かつ週の勤務時間が20時間以上である職員を対象とする。

また、令和5年4月1日から、地方公務員法等の改正により定年が順次延長されていく中、現在の定年年齢を越えた職員の働き方について、定年が延長された正規職員、定年前再任用短時間職員、暫定再任用職員と様々な形態が選択できることとなる。これらについて、全体として必要な人員数を管理していく必要があることから、再任用職員（定年前再任用短時間職員、暫定再任用職員を含む）についても、本計画の対象とするものである。

(3) 数値目標

新たな行政需要や著しい社会経済状況の変化への対応などから職員数の増員が見込まれるが、事業の取捨選択、業務の効率化などを並行して行うことで、令和8年4月1日時点の目標を、正規職員3,769人、会計年度任用職員1,635人の合計5,404人（対令和3年4月1日時点職員数比△33人）とする。

※部門別・部局別及び職種別定員管理計画については、(5)及び(6)参照。

(4) 今後の取組

円滑な行政運営の確保及び職員のワークライフバランスの促進を図るため、現段階で考えられるあらゆる可能性を視野に入れ、施策・事業の取捨選択、業務の平準化、組織体制や事務事業の簡素化・ICTを活用した業務改革を行いつつ、限られた人的資源を有効に活用していく

ものとする。

① 事務事業の見直しと行政事務の効率化

施策評価及び事務事業評価等の行政評価の結果を踏まえてスクラップアンドビルドを行うとともに、ICT（情報通信技術）等を活用した業務の効率化を図っていく。

② 民間委託等の推進、指定管理者制度の活用

行政サービスの質の維持・向上を考慮し、真に直営でかつ正規職員で運営すべき業務を明確化するとともに、「民間にできることは民間へ」の考えのもと、民間活力を最大限活用し、新たな行政需要に必要な職員数を確保していく。

③ 多様な任用制度の活用

職員の育児休業の取得等に対応するため、業務内容に応じて、任期付職員や再任用職員を積極的に活用し、業務内容に適した配置を行っていく。

④ 人事評価制度の活用と人財育成

最少の職員数で最大の効果を発揮すべく、高松市職員人財育成ビジョンに基づき自己啓発、職場内外における研修、OJT等を通して、職員個々の能力向上を目指すほか、人事評価制度を積極的に活用し、職員が適切な距離感や緊張感をもって職務に臨める組織風土を形成し、ひいては職員の成長やモチベーションの向上に繋げていく。

⑤ ワークライフバランスの推進

時間外勤務の総時間の削減や育児休業の取得率向上などを進め、「職員みんなで仕事と家庭の両立サポートプラン」に掲げる目標値の達成を目指すとともに、テレワークの活用や職員のマネジメント能力の向上などを推進することで、仕事上の責任を果たしながら、育児・家事などの家庭との両立ができる環境づくりを進めることにより、ワークライフバランスの推進に努める。

⑥ 会計年度任用職員も含めた最適な人員配置及び業務分担

地方公務員法の改正により会計年度任用職員制度が開始されたことも踏まえ、会計年度任用職員を含めた、全体の職員数の中で最適な人員の配置を行う。その際には、正規職員が担うべき業務、会計年度任用職員が行うことで効率化できる業務などを十分に吟味し、業務の内容等に応じて、職員の活力を最大化できるような業務分担を行った上での配置とする。

(5) 部門・部局別定員管理計画 (令和4年度～令和8年度)

(単位:人)

正規職員		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	増減数	増減率(%)
市長部門	市民政策局	295	311	310	310	309	303	8	2.7
	総務局	108	110	109	110	114	109	1	0.9
	財政局(※)	212	216	217	217	217	214	2	0.9
	健康福祉局	1101	1,122	1,123	1,126	1,123	1,119	18	1.8
	環境局	209	205	201	188	182	174	△35	△16.7
	創造都市推進局	195	197	188	191	191	188	△7	△3.6
	都市整備局	306	310	310	311	310	310	4	1.3
行政委員会	51	52	51	51	51	51	0	0.0	
消防部門	448	451	446	464	447	457	9	2.0	
教育委員会部門	358	367	367	362	362	358	0	0.0	
市長部門など小計	3,283	3,341	3,322	3,330	3,306	3,283	0	0.0	
病院部門	477	486	486	486	486	486	9	1.9	
合計	3,760	3,827	3,808	3,816	3,792	3,769	9	0.2	

会計年度任用職員		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	増減数	増減率(%)
市長部門	市民政策局	160	156	146	144	144	138	△22	△13.7
	総務局	36	39	39	38	38	38	2	5.6
	財政局(※)	40	40	40	40	40	37	△3	△8.1
	健康福祉局	924	943	926	920	902	897	△27	△2.9
	環境局	26	20	16	15	15	15	△11	△42.3
	創造都市推進局	67	75	66	66	65	65	△2	△3.0
	都市整備局	35	36	38	37	37	37	2	5.7
行政委員会	5	6	6	6	6	6	1	20.0	
消防部門	15	15	15	15	15	15	0	0.0	
教育委員会部門	261	262	265	269	269	267	6	2.3	
市長部門など小計	1,569	1,592	1,557	1,550	1,531	1,515	△54	△3.4	
病院部門	108	120	120	120	120	120	12	1.1	
合計	1,677	1,712	1,677	1,670	1,651	1,635	△42	△2.5	

合計		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	増減数	増減率(%)
市長部門	市民政策局	455	467	456	454	453	441	△14	△3.1
	総務局	144	149	148	148	152	147	3	2.1
	財政局(※)	252	256	257	257	257	251	△1	△0.4
	健康福祉局	2025	2065	2049	2046	2025	2016	△9	△0.4
	環境局	235	225	217	203	197	189	△46	△19.6
	創造都市推進局	262	272	254	257	256	253	△9	△3.4
	都市整備局	341	346	348	348	347	347	6	1.8
行政委員会	56	58	57	57	57	57	1	1.8	
消防部門	463	466	461	479	462	472	9	1.8	
教育委員会部門	619	629	632	631	631	625	6	1.0	
市長部門など小計	4,852	4,933	4,879	4,880	4,837	4,798	△54	△1.1	
病院部門	585	606	606	606	606	606	21	3.6	
合計	5,437	5,539	5,485	5,486	5,443	5,404	△33	△0.6	

※財政局には、出納室を含む。

(6) 職種別定員管理計画(令和4年度～令和8年度)

※正規職員のみ

(単位:人)

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	増減数	増減率(%)
一般行政職等	1,762	1,803	1,799	1,801	1,801	1,778	16	0.9
保育教育士	507	510	510	510	510	510	3	0.6
医師・歯科医師	63	63	63	63	63	63	0	0
医療技術職等(※)	533	548	549	550	550	550	17	3.2
技能職	355	359	348	335	328	318	△37	△10.4
教員	92	93	93	93	93	93	1	1.1
消防職	448	451	446	464	447	457	9	1.8
合 計	3,760	3,827	3,808	3,816	3,792	3,769	9	0.2

※医療技術等には、獣医師、保健師、助産師、看護師のほか、栄養士や診療放射線技師などの医療技術職を含む。

5 進捗状況の公表と計画の推進

進捗状況については、毎年度、広報たかまつ及び高松市ホームページで公表する。

また、計画の推進にあたっては、各所属からの十分なヒアリングを実施したうえで採用計画を策定し、その進行管理に努めていくものとする。しかしながら、今後、新たな行政ニーズや社会経済情勢の変化による事務事業の増減が発生する場合は、必要に応じて、計画の見直しを適宜、図っていくものとする。