

高松市職員の定員管理計画（第5次）

（案）

平成29年2月

高 松 市

1 計画策定の趣旨

国においては、人口急減・超高齢化という大きな課題に対し、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生できるよう、まち・ひと・しごと創生本部を設置するとともに、誰もが活躍でき、能力を発揮できる社会の実現に向け、平成28年6月2日に「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定するなど、政府を挙げてその課題解決に向けて取り組んでいる。

本市においても、平成27年10月に本市の実情に応じた人口減少対策等に関する施策をまとめた「たかまつ創生総合戦略」を策定したほか、平成28年3月にはワークライフバランスを推進し、職員一人一人が能力を十分に発揮できる組織体制の強化を目指した「職員みんなで仕事と家庭の両立サポートプラン」（高松市職員活躍推進行動計画）を策定した。

また、平成28年4月には「第7次高松市行財政改革計画」を策定し、更なる改革の歩みを着実に推進し、信頼と活力に満ちた市役所を目指してより一層の行財政課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に中長期的な視点での職員数の適正化を図るとともに、職員一人一人が新たな課題や困難な課題に取り組める組織体制の強化を図るため、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6月（平成15年から平成18年までの5か年計画）及び平成19年7月（平成19年から平成23年までの5か年計画）に策定した「適正化計画」においては、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、概ね計画どおり、職員数の削減に努めてきたところである。

しかしながら、平成23年8月に策定した「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であることから、平成26年5月に当初計画の見直しを行ったものである。

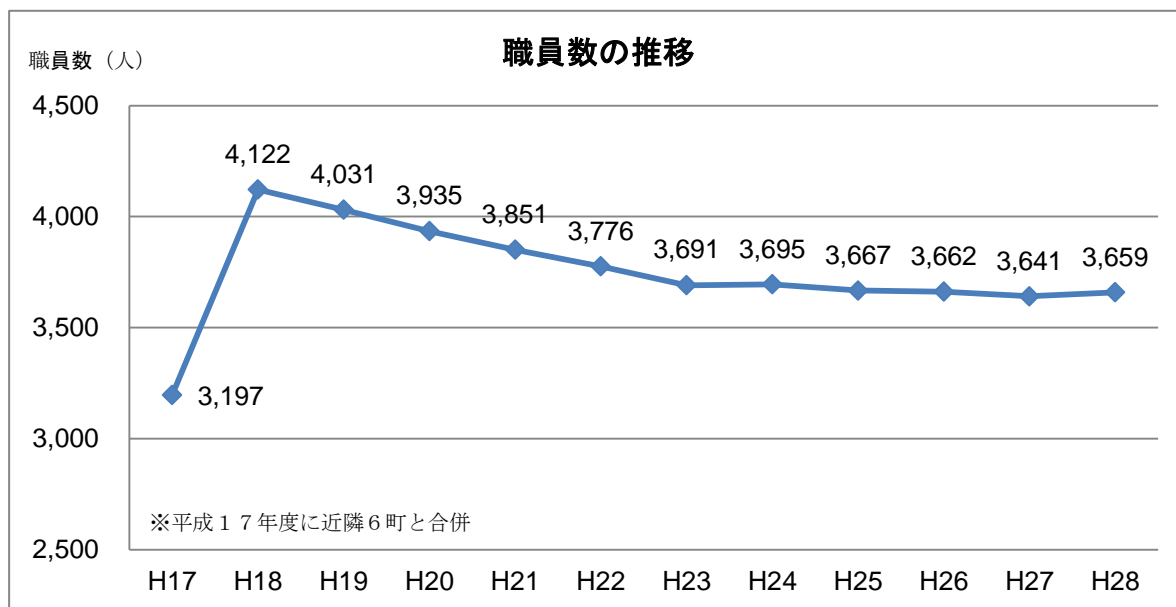
市町合併を機に行ってきた減員もほぼ限界に達しており、現行計画においては、平成28年度時点までに32人（削減率0.87%）の減員となったものの、福祉行政など様々な行政需要の対応のため、計画職員数3,655人に対し、3,659人となっている。

【現行の職員数の適正化計画】（改定後）

（単位：人）

区 分		平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	増減数
計 画	市長部門など	2,496	2,513	2,492	2,473	2,462	2,453	△43
	消防部門	471	471	470	471	471	471	0
	病院部門	453	444	441	464	465	468	15
	上下水道部門	271	268	268	272	269	263	△8
	合 計	3,691	3,696	3,671	3,680	3,667	3,655	△36
実 績	市長部門など	2,496	2,513	2,492	2,474	2,479	2,506	10
	消防部門	471	471	470	471	471	471	0
	病院部門	453	444	441	456	432	424	△29
	上下水道部門	271	267	264	261	259	258	△13
	合 計	3,691	3,695	3,667	3,662	3,641	3,659	△32
計画と実績の差		-	△1	△4	△18	△26	4	

※各年度 4 月 1 日現在の職員数

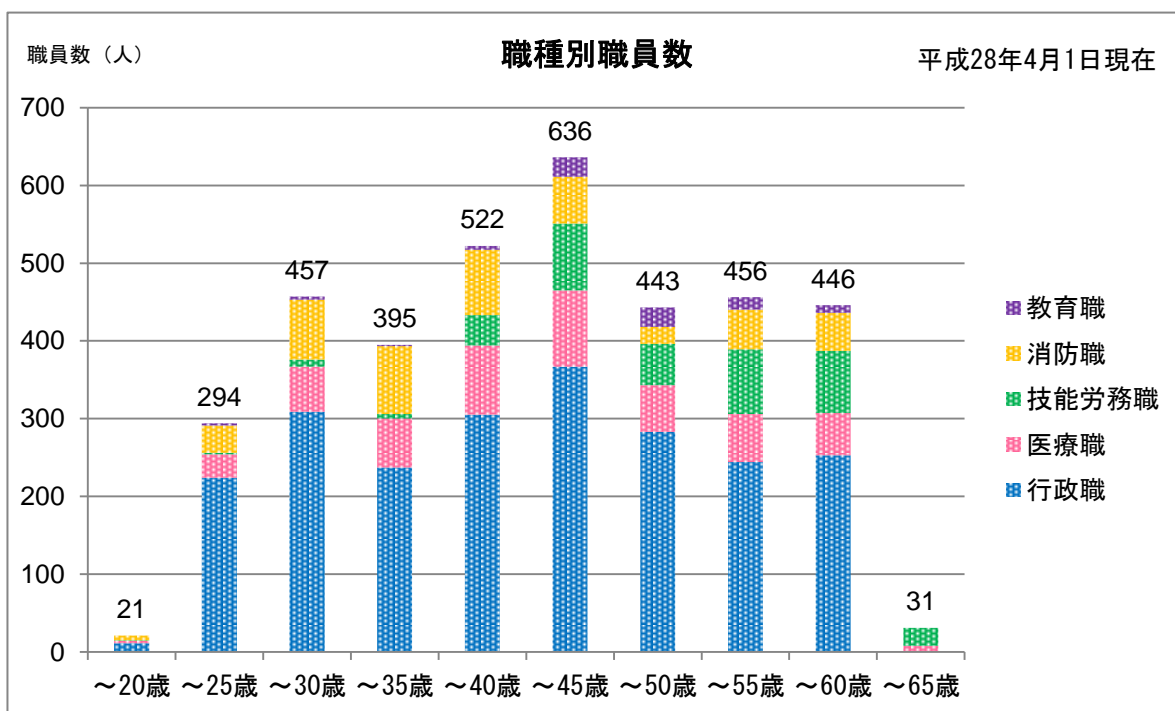
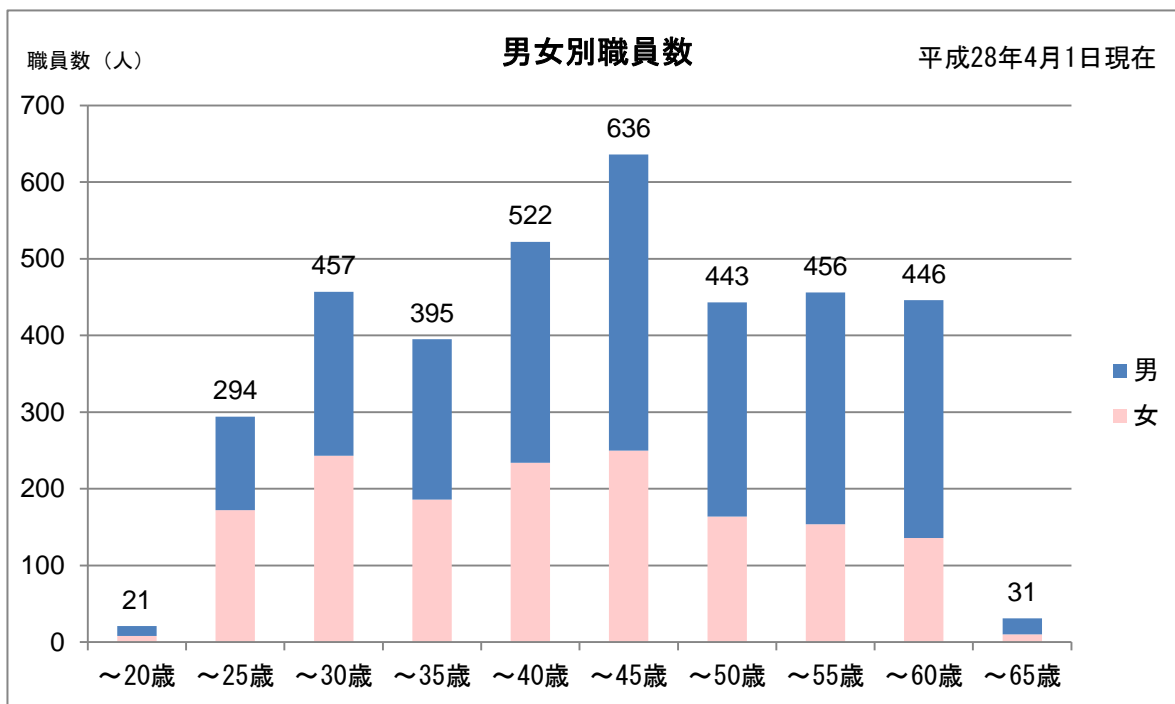


3 職員数等の現況

(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31歳から35歳までの職員数は、395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、21～30歳においては、女性職員が男性職員を上回る状況となっている。

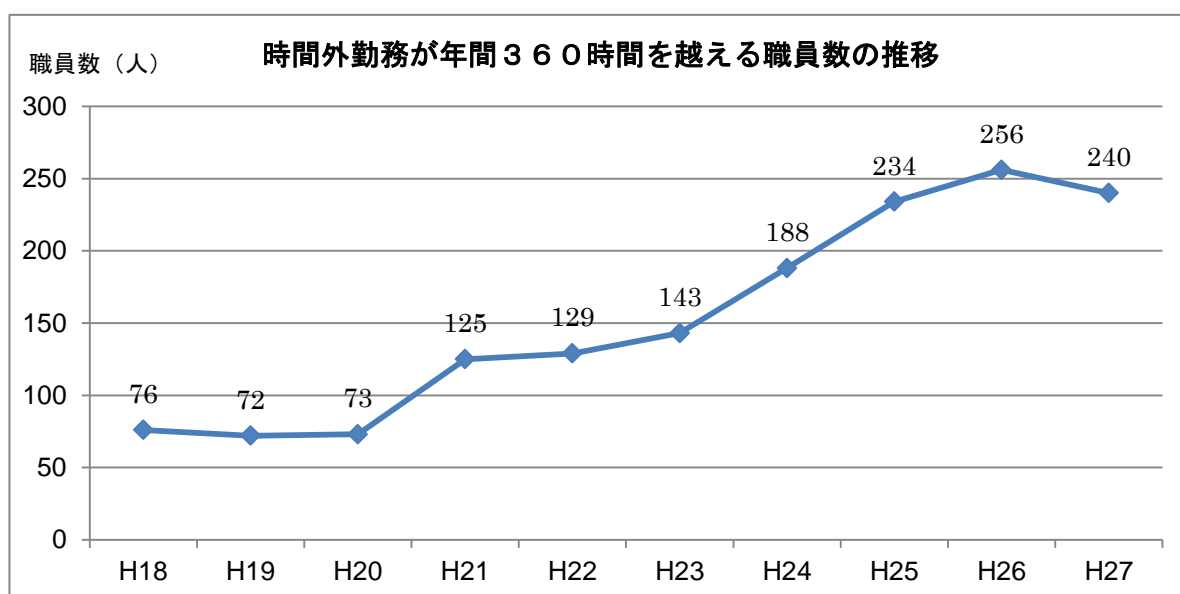
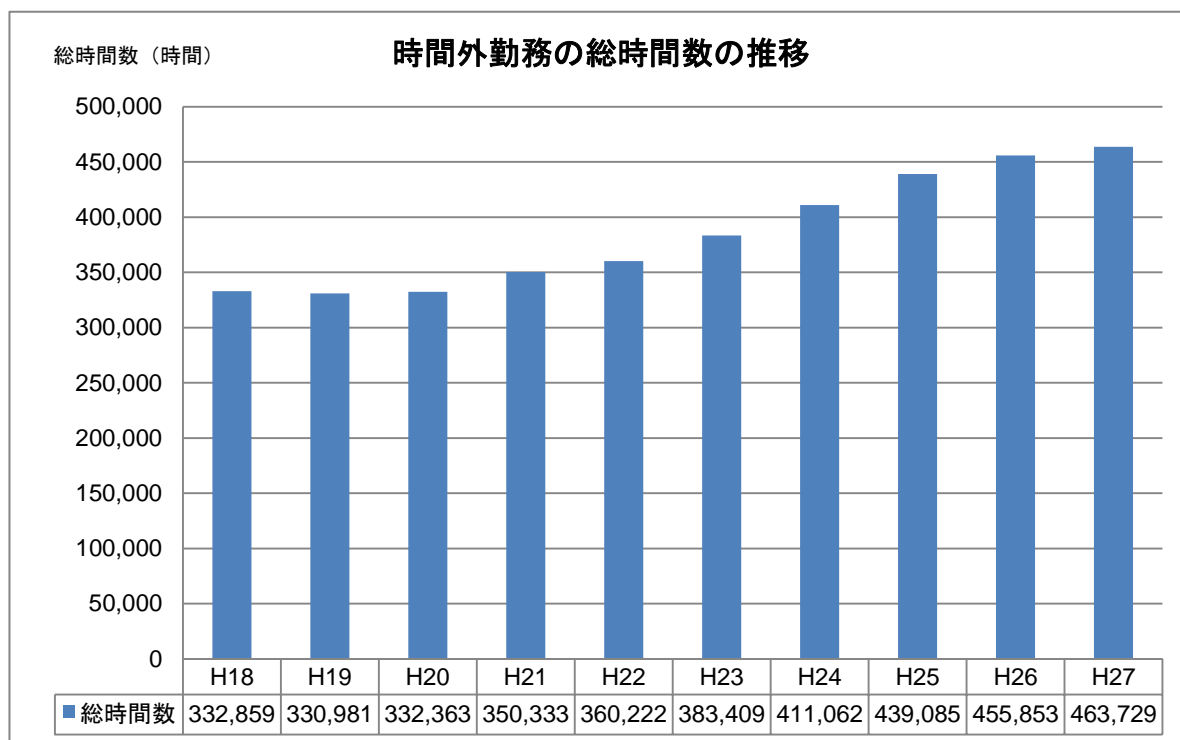


(2) 時間外勤務の状況

本市では、平成28年3月に男女が共に活躍する社会づくりを基本目標とする「職員みんなで仕事と家庭の両立サポートプラン」を策定して、ワークライフバランスを推進し、全職員が更に活躍できるような職場を目指しているところである。しかしながら、職員一人に対する事務の増加等により時間外勤務の総時間が高い状態で推移している。

また、時間外勤務の削減の目標値を「年間360時間以内の達成」と設定しているが、未達成の状況となっており、年間360時間を超える職員は、平成25年度は234人、26年度は256人、平成27年度は240人と増加傾向にある。

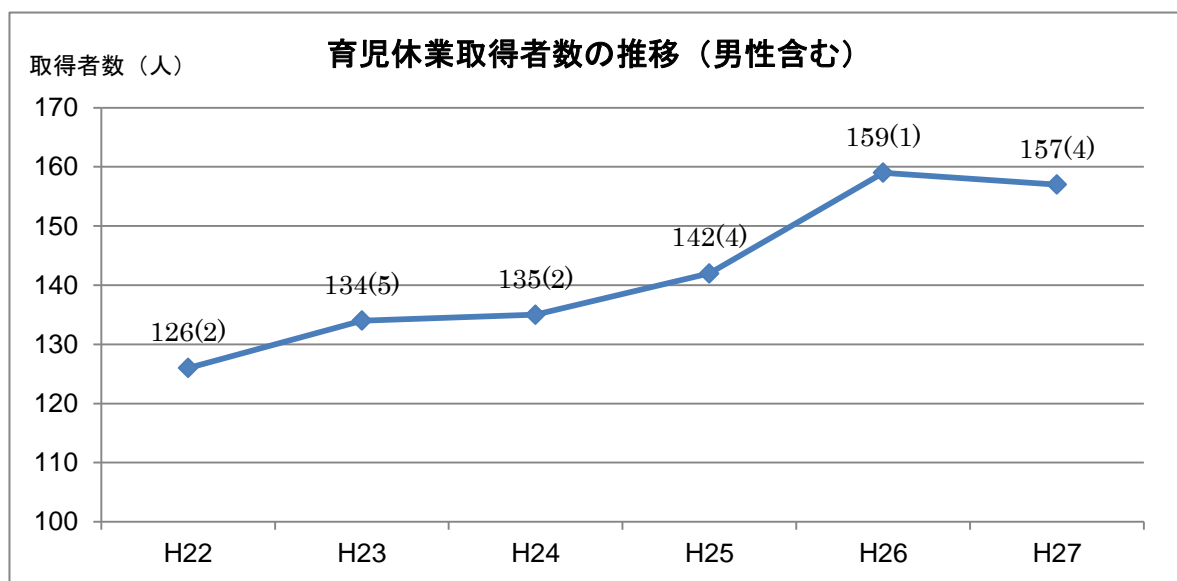
今後、業務の効率化や適正な人員配置のほか、職員の資質を高めることによる生産性の向上を図るなど、時間外勤務の削減に向けての対応策が喫緊の課題である。



(3) 育児休業取得者の状況

採用試験受験者の男女別割合では、男性が女性を上回っているものの、最終合格者ではその割合は逆転し、過去3年間の採用時における女性職員の割合は、56.8%となっており、全国の市・区の地方公共団体の採用者に占める女性職員の割合、31.9%（内閣府男女共同参画局平成26年度データ）を大幅に上回り、本市の採用時における女性職員の割合は、全国的にみても高くなっている。

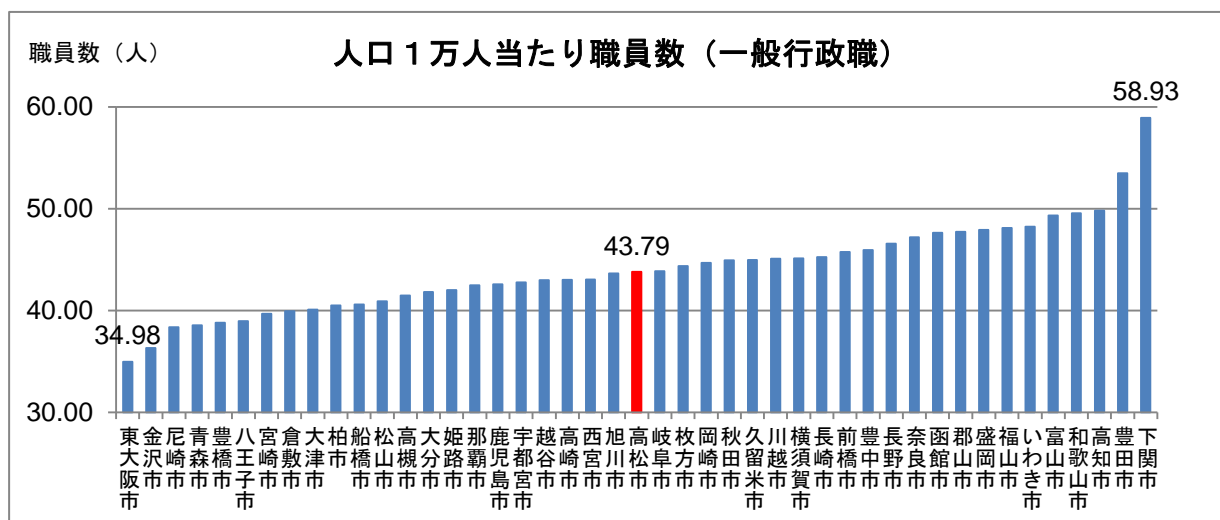
今後も女性の育児休業取得者は恒常的に推移することが予想されるとともに、「職員みんなで仕事と家庭の両立サポートプラン」において、男性の育児休業取得率を平成32年度までに15%の目標を掲げていることなどから、男女を問わず仕事と家庭を両立させるワークライフバランスの推進に努めていかなければならない。



※（ ）は男性の育児休業取得者数

(4) 中核市における職員数の状況（平成27年4月1日現在）

本市の一般行政部門の職員数は、人口1万人当たり43.79人で、類似市（中核市）と比較した場合、45市中23位となり、ほぼ中核市の平均的な職員数となっている。



4 新たな「職員の定員管理計画」

(1) 計画期間

計画期間は、平成28年4月1日の職員数を基準として、平成29年度から平成33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、上下水道部門の全ての部門の職員を対象とする。

ただし、上下水道部門については、平成30年度に香川県広域水道事業団（仮称）の事業開始が見込まれるため、平成29年度4月1日の人数で推移させるものとする。

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は、綾川町及び三木町より消防業務等を受託しているため、その職員数については、計画対象外とするほか、再任用職員、非常勤嘱託職員（再雇用職員を含む。）及び臨時的任用職員についても、計画対象外とする。

(3) 数値目標

新たな行政需要や著しい社会経済状況の対応などから職員数の増員が見込まれるが、平成33年4月1日の目標を3,605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時間外勤務の縮減を図るため、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・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ものとする。

なお、本市の喫緊の課題である待機児童問題や新市民病院開院などへの対応のため、保育教育士、医師等については、積極的に確保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、民間委託化、非常勤嘱託化などの手法によって職員数を削減し、新たな行政需要に必要な職員数の確保に充てる。

なお、非常勤嘱託職員についても、適正な配置及び人事管理に努めることとする。

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が高い状態や育児休業の取得者が恒常的に推移している状況を踏まえるとともに、「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し、職員として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。

(5) 部門・部局別定員管理計画（平成29年度～平成33年度）

（単位：人）

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	増減数	増減率（%）	
市長部門	市民政策局	255	262	266	266	267	265	10	3.9
	総務局	98	97	97	97	100	97	△1	△1.0
	財政局（※）	202	206	206	202	202	203	1	0.5
	健康福祉局	976	1,001	1,020	1,025	1,029	1,034	58	5.9
	環境局	219	215	206	202	194	186	△33	△15.1
	創造都市推進局	166	164	167	167	164	166	0	0
	都市整備局	200	200	203	203	202	202	2	1
行政委員会	49	49	48	48	48	48	△1	△2.0	
消防部門	421	423	428	434	422	418	△3	△0.7	
教育委員会部門	341	338	333	328	324	318	△23	△6.7	
市長部門など小計	2,927	2,955	2,974	2,972	2,952	2,937	10	0.3	
病院部門	424	417	428	425	419	410	△14	△3.3	
上下水道部門	258	258	258	258	258	258	0	0	
合 計	3,609	3,630	3,660	3,655	3,629	3,605	△4	△0.1	

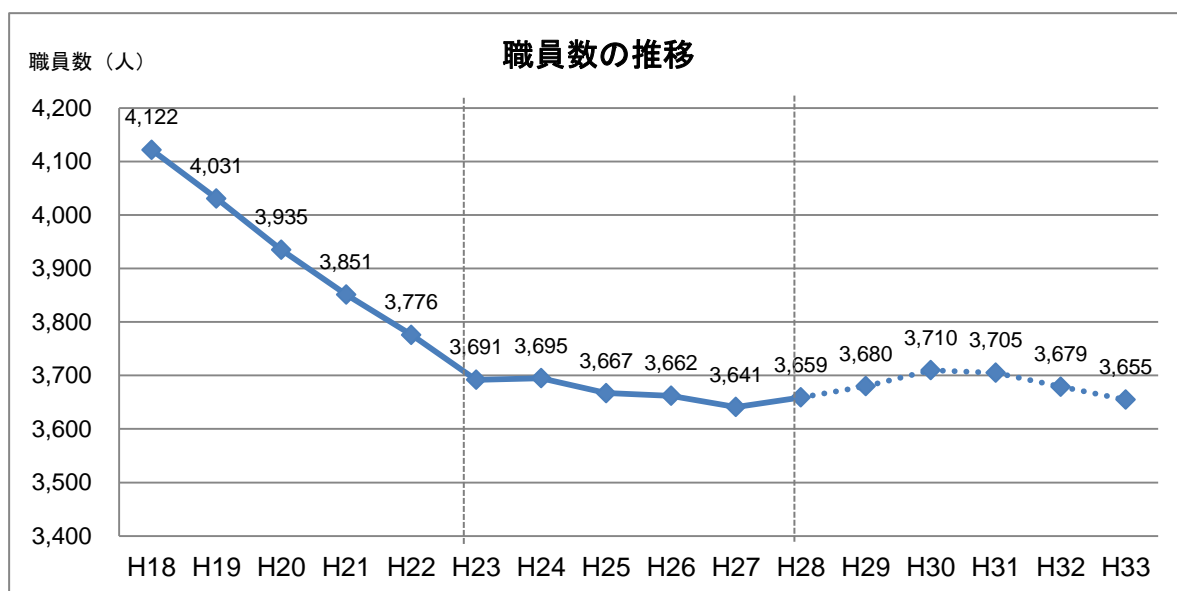
※財政局には、出納室を含む。

(6) 職種別定員管理計画 (平成29年度～平成33年度)

(単位:人)

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	増減数	増減率 (%)
一般行政職等	1,735	1,752	1,766	1,767	1,764	1,764	29	1.7
保育教育士	459	468	470	472	474	479	20	4.4
医師・歯科医師	45	50	54	56	58	60	15	33.3
医療技術職等(※)	478	471	483	479	473	462	△16	△3.6
技能職	381	374	367	355	346	330	△51	△13.4
教員	90	92	92	92	92	92	2	2.2
消防職	421	423	428	434	422	418	△3	△0.7
合 計	3,609	3,630	3,660	3,655	3,629	3,605	△4	△0.1

※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。



※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。

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。