

# 香南市定員管理計画

( 令和8年度 ~ 令和14年度 )



香 南 市  
令和8年3月

## 1. 計画策定の趣旨

---

職員の定員については、平成 18 年の合併以降、行政改革大綱及び集中改革プランを策定し、事務事業の見直し、組織機構の再編、定員管理及び給与の適正化等に継続的に取り組んできており、成果を確認した上で、平成 27 年度末をもって実施期間の終期としました。

しかしながら、近年においては、少子高齢化の進展に伴う人口減少、生産年齢人口減少、社会保障関係経費の増大に加え、物価高騰やエネルギー価格の上昇など、市政運営を取り巻く環境は一層厳しさを増しています。

特に本市の財政状況については、地方交付税等の依存財源の割合が高い構造にある中、令和 5 年度普通会計決算において、合併以来初めて実質単年度収支が赤字となり、今後の中期的な財政見通しにおいても恒常的な収支不足が見込まれる状況にあります。

このような状況下において、行政サービスの質を維持・向上させつつ、将来にわたり持続可能な行政運営を確保するためには、限られた人的資源をより効果的・効率的に活用することが不可欠になります。

一方で、地方分権の進展や社会情勢の変化により、自治体が担う役割は多様化・複雑化・高度化しており、防災・減災対策、デジタル化（DX）の推進、子育て支援や高齢者福祉の充実など、行政需要は依然として増大しています。

また、国では、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態の公正な待遇を図る「働き方改革」の取組も実施されたことからワーク・ライフ・バランスにも配慮が必要であり、地方公務員法等の改正法が施行されたことに伴い、令和 2 年度には新たに会計年度任用職員制度が導入されたとともに令和 5 年度末には定年延長制度の段階的な導入により、年齢構成や人件費構造が大きく変化することが見込まれ、従来と同様の人員管理手法では、組織運営や人件費の持続性を確保することが困難となることが予想されます。

こうした課題に対応するため、本計画では、第三次香南市行政改革大綱及び第三次集中改革プランに掲げる人員配置の適正化、業務プロセスの見直し、デジタル技術の活用による業務効率化や公共施設等の統廃合の推進等の取組と整合を図りながら、中期的な視点に立って職員数の適正化及び配置の最適化を計画的に進めるための指針として策定するものです。

## 2. これまでの定員適正化の取組と現状

### (1) 香南市行政改革大綱（平成 18 年度～平成 22 年度）

本市では、平成 18 年の合併を契機として、市としての持続可能な行財政運営を確立するため、「香南市行政改革大綱」を策定し、行政改革の取組を開始しました。

本大綱では、合併効果を最大限に発揮することを基本的な考え方とし、事務事業の再編・整理・組織機構の見直し、定員管理及び給与の適正化を重点的な取組事項として位置づけました。

定員管理においては、退職者不補充を基本とした採用抑制を行うとともに類似事務の統合や業務分担の見直しにより、組織の簡素化・効率化を図ってきました。また、行政評価制度の導入により、事務事業の必要性や効率性を点検し、廃止・縮小・統合を進めることで、業務量の抑制と職員配置の適正化により限られた人員で行政サービスを提供できる体制づくりを進めてきました。

### (2) 第二次香南市行政改革大綱（平成 23 年度～平成 27 年度）

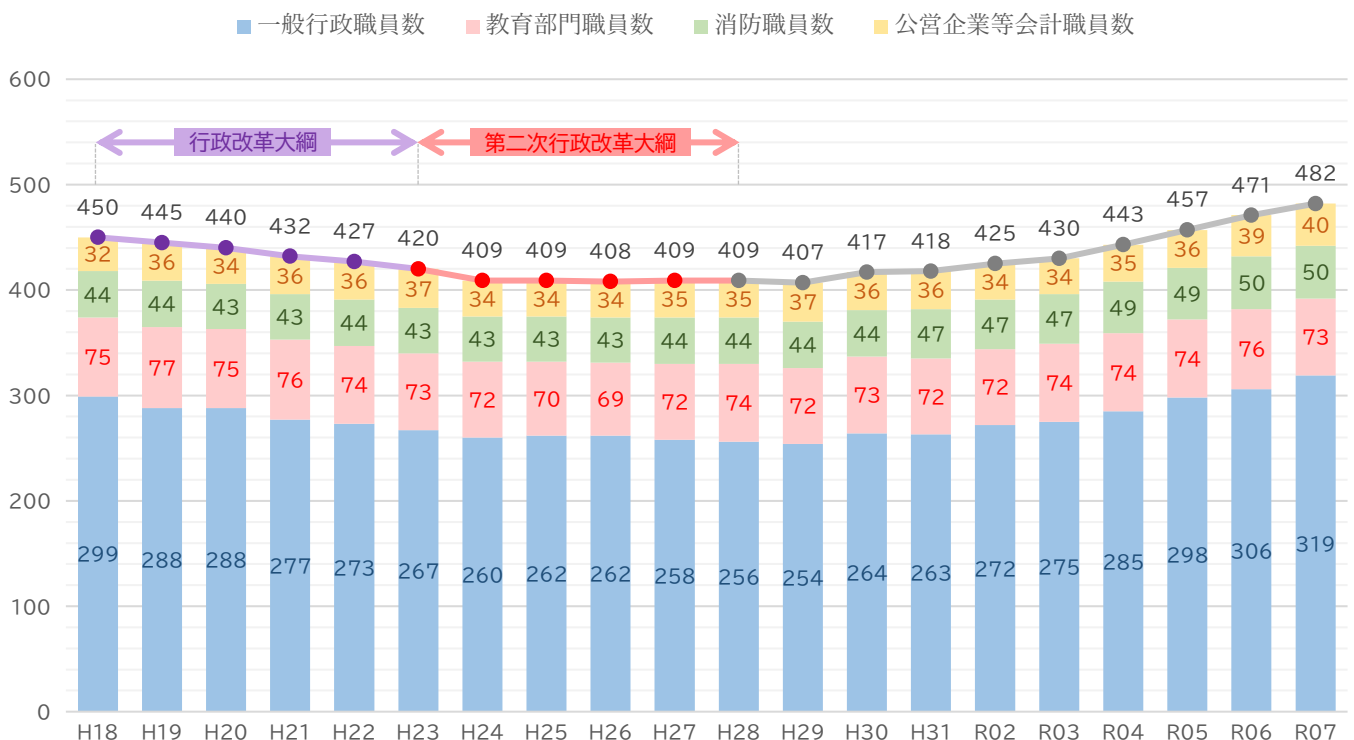
香南市行政改革大綱に基づく取組を通じて一定の成果が得られた一方で依然として厳しい財政状況が続く中、合併に伴う財政上の経過措置の終了を見据え、平成 27 年度までを計画とする「第二次香南市行政改革大綱」を策定し、行政改革の取組を継続・強化してきました。

第二次大綱においては、「定員管理及び給与の適正化」を引き続き重要な柱の一つとして位置づけ、これまで進めてきた取組を踏まえつつ、より計画的な人員管理を進めてきました。

また、行政ニーズの変化に対応するため、既存業務の見直しを前提とした人員の再配置を行い、限られた人員の中で行政サービスの質を維持する取組を進めるとともに、業務の標準化や事務処理手順の見直しを進めることで職員 1 人当たりの業務効率の向上を図ってきました。

### (3) 職員数の推移

※各年度の 4 月 1 日時点の正規職員数



### 3. 現状の職員数

#### 部門別職員数の状況（令和7年4月1日）

大部門	職員数(人)				計
	正規職員	任期付 短時間職員	再任用 短時間職員	会計年度 任用職員	
議会	2			3	5
総務・企画	96	1	1	28	126
税務	20			6	26
民生	124		8	299	431
衛生	24			6	30
農林水産	18			8	26
商工	10			2	12
土木	25	1		7	33
一般行政	319	2	9	359	689
教育	73	9	5	155	242
消防	50				50
普通会計	442	11	14	514	981
水道	10			1	11
下水道	4		2		6
その他	26			24	50
公営企業等会計	40		2	25	67
総合計	482	11	16	539	1,048

※正規職員は、総務省 地方公共団体定員管理調査に用いる大部門別に集計

※「中部門」及び「小部門」は、5ページ参照

## 4. 本計画の内容

### (1) 基本方針

本計画では、経常的経費における人件費の割合を引き下げするため、職員数を純減させることを基本として定員管理の適正化を推進します。多様化・高度化する行政ニーズに対応しつつ人員を抑制するため、すべての事務事業のゼロベースでの見直し、指定管理者制度や民間委託の積極的な導入等の民間活力の活用及び ICT やデジタル化の推進による抜本的な業務効率化を推進します。併せて類似団体の職員数や人件費を念頭に置き、客観的な指標に基づく適正な人員規模の維持に努めます。

また、事業の「選択と集中」を進め、市全体や複数の部署にわたる横断的な課題に対して機動的に対応できる組織体制を構築します。

更に、これからの本市を担う職員としてふさわしい多様な人材を確保するとともに、「香南市人材育成基本方針」に基づき、計画的な研修の実施や派遣制度の活用等により、職員の意識改革と職務遂行能力の向上を図ります。

加えて、給与制度の適正化として職員の給与等については、国や近隣自治体の状況、並びに民間企業の給与水準との均衡を考慮し、引き続き適正な給与水準となるよう制度及び運用の見直しを継続的に図ります。

### (2) 計画期間

本計画の期間は、令和5年度末に導入された定年延長制度の段階的な引き上げが令和13年度に制度が完了することから、令和8年度から令和14年度までの7年間とします。ただし、本計画の期間中においても、法令改正等による権限移譲、大規模な民間活力導入、深刻な行政課題の発生等の計画に大きな影響を及ぼす状況が発生した場合は、必要に応じて適宜、本計画を見直すものとします。

### (3) 定員の範囲

本計画における定員管理の対象は、原則として普通会計に属する正規職員とし、公営企業等会計に属する職員については対象外とします。定員管理の推進に当たっては、総務省が実施する定員管理調査に基づき、類似団体との比較分析を行い、中小部門ごとの職員配置について、類似団体の標準的な配置水準を一つの判断材料として活用し、本市における施設数や規模、事業の実施形態、行政運営上の方針等により必要となる職員数は異なるものであることに留意しつつ、本市の職員数が相対的に超過している部門を重点的な縮減対象とします。

具体的な定員管理の手法としては、退職者不補充を基本とした自然減により職員数の縮減を図るとともに事務事業の廃止・縮小・統合を含めた見直しを行い、その結果として必要な人員規模を定員管理に反映します。

(4) 定員管理調査に基づく類似団体との比較

大部門	中部門	小部門	R7.4.1 現在 正規職員数 A	類似団体の 標準的な配置水準 B	超過数 A-B
議会	議会		2	5	▲3
総務・企画	総務一般	総務一般	38	40	▲2
		会計・出納	4	5	▲1
		管財	5	5	
		行政委員会	4	4	
	企画開発		3	10	▲7
	住民関連	住民関連一般	9	6	3
防災		7	5	2	
広報広聴		9	3	6	
戸籍等窓口		17	11	6	
税務	税務	20	20		
民生	民生	民生一般	4	10	▲6
		福祉事務所	21	25	▲4
		保育所	90	38	52
		各種年金保険関係	2	2	
		旧地域改善対策	7	3	4
衛生	衛生	衛生一般	19	13	6
	清掃	清掃一般	1	3	▲2
	環境保全		4	3	1
農林水産	農業	農業一般	15	21	▲6
	林業	林業一般	1	3	▲2
	水産業	水産業一般	1	3	▲2
		漁港	1	2	▲1
商工	商工	商工一般	5	6	▲1
	観光		5	8	▲3
土木	土木	土木一般	13	16	▲3
	建築		9	6	3
	都市計画	都市計画一般	3	5	▲2
教育	教育一般	教育一般	33	15	18
	社会教育	社会教育一般	9	7	2
		文化財保護	1	4	▲3
		公民館	3	4	▲1
		その他の社会教育施設	1	5	▲4
	保健体育	保健体育一般	4	4	
		給食センター	6	4	2
義務教育	小学校	1	5	▲4	
その他の学校教育	幼稚園	15	13	2	
消防	消防	50	70	▲20	
合計			442	412	30

## (5) 計画の目標

区分	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度
職員数 【A】	442	444	443	440	435	430	425	417
【A】のうち定年延長職員数 【B】	3	4	8	19	27	31	35	47
退職者予定者数 【C】	4	13	13	10	11	10	17	10
新規採用者予定者数 【D】	0	12	10	5	6	5	9	5
その他採用者数 【E】	6	0	0	0	0	0	0	0
任期付短時間職員数(参考) 【F】	11	10	10	10	10	10	10	10
再任用短時間職員数(参考) 【G】	16	15	15	9	9	4	7	0
計 = 翌年当初職員数 【A】-【C】+【D】+【E】	444	443	440	435	430	425	417	412
全職員数 (参考数値)	471	468	465	454	449	439	434	422

※定員管理における職員の範囲は短時間勤務を除く普通会計の正規職員とします。

※【A】の職員数は4月1日時点とします。

※【B】の職員数は、【A】の正規職員のうち定年延長制度利用職員数とします。

※【C】の職員数は、令和7年度は年度途中で退職した職員数とし、令和8年度以降は、前年度3月31日退職予定職員数とします。

令和9年度以降は勸奨退職制度利用者及び依願退職者過去5年平均の10名を各年度に追加します。

※【D】の職員数は、令和9年度は機構改革及び事業廃止等の取組を踏まえ、退職者の0.75人役を確保し、令和10年度以降は退職者の0.5人役を採用予定者として計上しています。(端数切上げ)

※【E】の職員数は、年度途中の退職等により組織運営に支障が発生する場合に当該年度から採用する職員数とします。

※【F】の職員数は、参考値として職員定数には含まれない任期の定めのある短時間勤務職員数とします。

※【G】の職員数は、参考値として職員数には含まれない再任用短時間勤務職員数とします。

※【F】【G】の職員は、普通会計から人件費を支出しているため、全体数を集計します。

※当該年度の職員数【A】から退職者数【C】を除き、新規採用者数【D】とその他採用者数【E】を加えたものを翌年当初職員数とする。

## (6) 目標達成に向けた取組

## ① 60歳到達年度以降の職員の取扱いと新規採用

本計画では、公務員の定年延長制度の導入を踏まえ、60歳到達年度を迎える職員については、原則として定年延長制度を利用したものとして整理し、職員定数に算定することとします。これにより、制度移行期においても、組織運営に支障が生じないように、定数管理の安定性を確保します。

一方、60歳到達年度時点において、再任用短時間勤務を選択する職員については、職員定数には算定しないものの、人件費が発生する職員として全体の人員構成に含めて管理します。短時間勤務となったことのみを理由として新規採用を行うことは、人件費の削減につながらないことから、再任用短時間勤務職員が在職する期間においては、原則として新規採用を抑制します。

## ② 専門職に係る新規採用

技師・保健師等の専門職については、再任用短時間勤務職員が配置されている場合であっても、業務の専門性や将来的な技術継承等の観点から、組織運営に支障が生じるおそれがあると認められる場合は、状況を見極めた上で新規採用を行うものとします。

この場合においても、採用の必要性や規模については慎重に検討し、定員管理及び人件費抑制の方針との整合を図ります。

### ③ 任期付短時間勤務職員の活用

年度途中における欠員や業務量の変動等により、恒常的な新規採用によらずに対応することが適当と判断される場合には、任期付短時間勤務職員を活用します。これにより業務の継続性を確保するとともに、人件費の抑制及び人員構成の柔軟化を図り、将来にわたる定数の固定化を回避します。

### ④ 類似団体比較を踏まえた定員管理

定員管理の推進に当たっては、総務省が実施する定員管理調査に基づいた類似団体の標準的な職員配置水準との比較分析では、職員配置水準は412人とされており、本計画における職員数は、当該水準を上回る状況にあります。

定員管理調査における標準的な職員配置水準は、類似団体における平均的な状況を示す指標であり、自治体ごとの施設数や規模、行政運営の方針等を踏まえて活用することが求められます。本市においては、公設公営の保育所、幼稚園及び認定こども園の施設数が多く、当該部門における人員配置が職員構成全体に一定の影響を与えています。

このような状況を踏まえ、本計画では、類似団体の標準的な職員配置水準を参考としつつ、数値のみに基づく一律的な縮減を行うのではなく、行政サービスの質を確保する観点から、定員管理を行うこととします。

特に、一般事務職については、事務事業の見直しや業務効率化を着実に進めることを前提に、抑制的な採用を基本とし、計画的な職員数の縮減に取り組むものとします。

### ⑤ 障害者雇用の促進

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)に基づく地方公共団体に係る障害者雇用率は、令和8年7月1日から現行の2.8%から3.0%に引き上げられることを踏まえ、引き続き法定雇用障害者数に不足を生じさせないよう障害者の雇用に努めます。

## 5. 会計年度任用職員の計画

### (1) 計画の基本方針

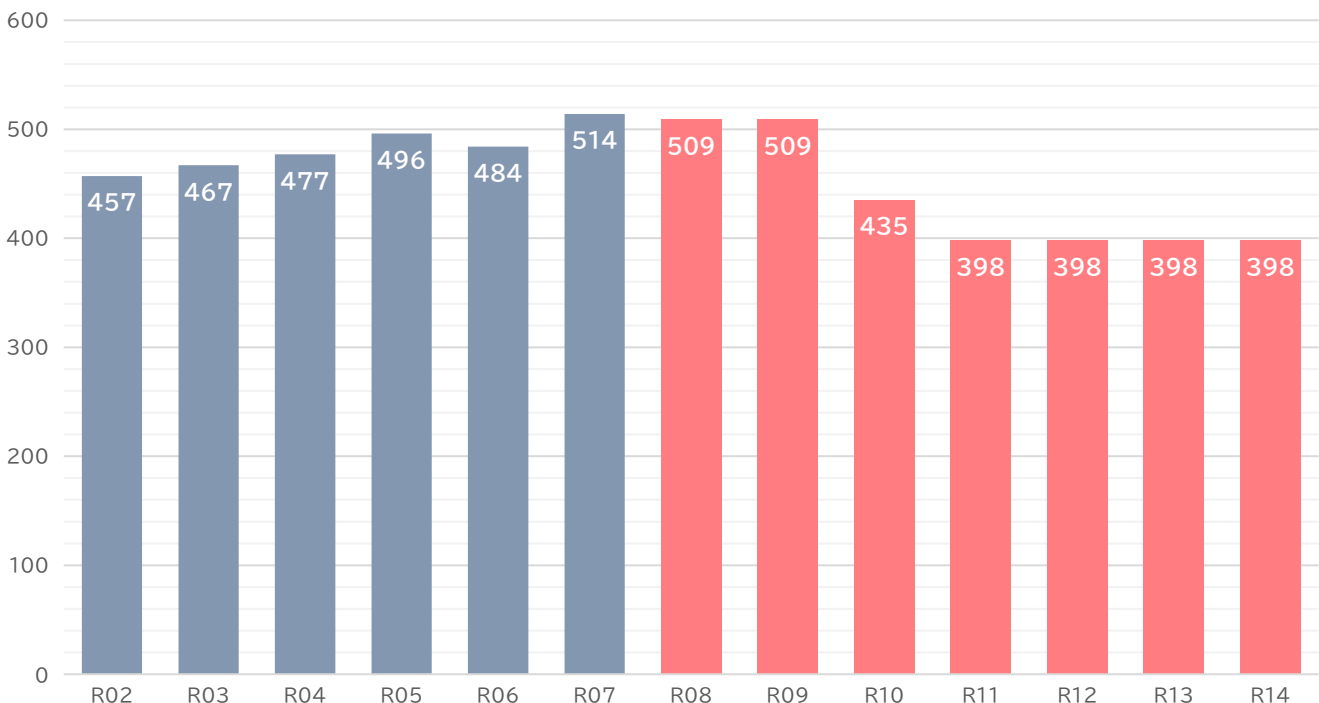
本市における普通会計の会計年度任用職員数は、制度導入当初の令和2年度の457人から令和7年度の514人へ増加しており、この5年間で57人と約12.5%の増となっています。年度別で推移を確認すると、令和2年度以降、令和5年度までは継続的に増加し、令和6年度に一時的な減少が見られたものの、令和7年度には再び増加に転じています。

この背景には、会計年度任用職員制度の導入以降、育児休業等の代替要員としての活用が定着したことに加え、保育・教育・福祉分野を中心とした専門職や補助的業務において、業務量の増加や人材確保の必要性に対応するため、会計年度任用職員による補完が進んできたことが挙げられます。

一方で、会計年度任用職員の増加は、柔軟な人員配置や即応性の確保といった点で一定の効果をもたらしてきたものの、結果として正規職員数を上回る規模となっている現状は、今後の人件費構造や組織運営の観点からも課題として認識する必要があります。

これらの状況を踏まえ、本計画では、会計年度任用職員についても純減を目指すとともに、事務事業の見直しや公共施設の統廃合、民間活力の活用を計画的に進めることにより、行政が直接担う業務範囲の整理を行い、持続可能な人員構成への転換を図ります。

### (2) 会計年度任用職員の推移と計画



会計年度任用職員の縮減に当たっては、任用そのものを一律に抑制するのではなく、民間活力の活用を通じて適正化を図ることを基本とします。

具体的には、令和 10 年度を目途に給食センターにおける調理業務と放課後児童クラブを民間委託へ、令和 11 年度には野市保育所を民間移管する予定です。併せて令和 11 年度から野市幼稚園を認定こども園化することを予定しており、施設運営の在り方を見直します。

また、令和 10 年度を目途に本庁を除く旧町に設置している支所機能については、行政サービスの提供方法や利用状況等を踏まえ、窓口サービスセンター（仮称）への移行を行うことを予定しており、これに伴い、従来配置していた人員についても見直しを進めます。

これら一連の取組を通じて、会計年度任用職員については、計画期間を通じて段階的な縮減を図るとともに組織として持続可能な人員構成への転換を進めるものとします。