

高梁市定員管理計画



(令和6年度～令和10年度)

令和6年2月

目次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの取り組み	2
	(1) 行財政改革の推進による職員数の推移	2
	(2) 人口1万人当たりの職員数	2
	(3) 部門別職員数の推移	3
	(4) 任用形態別職員数の推移	4
	(5) 人件費の推移	6
3	現状と課題	7
	(1) 職員の年齢構成	7
	(2) 県内他市との比較	8
	(3) 類似団体との比較	10
4	定員管理診断表に基づく職員数の比較	12
	(1) 概要	12
	(2) 定員管理診断表に基づく職員数比較の結果	13
5	定年の引き上げ	14
6	定員管理計画	15
	(1) 計画期間	15
	(2) 対象職員	15
	(3) 定員管理の基本方針	15
	①基本方針	15
	②定員管理の目標値	16
	(4) 定員管理に向けた人事管理の具体的な方策	17
	①事務事業の見直し・アウトソーシングの検討・実施	17
	②人事異動等による柔軟な職員配置の実施	17
	③時勢に応じた組織機構の見直しの実施	17
	④職員の年齢構成の平準化	17
	⑤人材育成型の人事管理の推進	17
	⑥専門職の積極的採用	18
	⑦技能労務職の退職不補充	18
	(5) 会計年度任用職員の任用管理について	18

1 計画策定の趣旨

本市は1市4町の合併により、平成16年10月1日に「新高梁市」として誕生しましたが、国が進める「三位一体改革」による地方交付税の削減に伴う危機的な財政状況に対応するため、現在までにおいて第1次から第3次にわたり行財政改革を進めてきており、正規職員数の削減とそれに伴う人件費の抑制等を図ることで一定の成果を上げてきました。

現在、地方自治体を取り巻く環境は年々これまで以上に大きく変化しており、人口減少、少子高齢化等の進行、昨今の激甚化する災害や新型コロナウイルス感染症への対応を始め、会計年度任用職員制度の導入や今後の定年引上げの実施等による職員構造の変化の中で、将来を見据えた職員の人材育成や働き方改革等によるワークライフバランスに配慮した職場環境の整備が求められています。

本市においては、このような様々な行政課題に対処していきながら住民の福祉の増進に努め、最小の経費で最大の効果を上げるといふ地方自治の基本理念に基づき、今後の行政需要の動向を見据えた適正な職員の配置に努め、将来にわたって持続可能な行財政運営を実現していく責務があります。

このため、定員管理の現状について分析し、諸課題を整理した上で、今後の定員管理の方針を定めるとともに、市民サービスの更なる向上や行政経営の推進の観点から、最小の経費で最大の効果を発揮できる組織体制の構築を目的として、「第1次高梁市定員管理計画」を策定します。

2 これまでの取り組み

(1) 行財政改革の推進による職員数の推移

① 第1次高梁市行財政改革大綱（平成17年度～平成22年度）

地方交付税の削減に伴う危機的な財政状況の当来により、限られた資源で最大限の市民サービスを提供していくために、160人の職員削減を行いました。

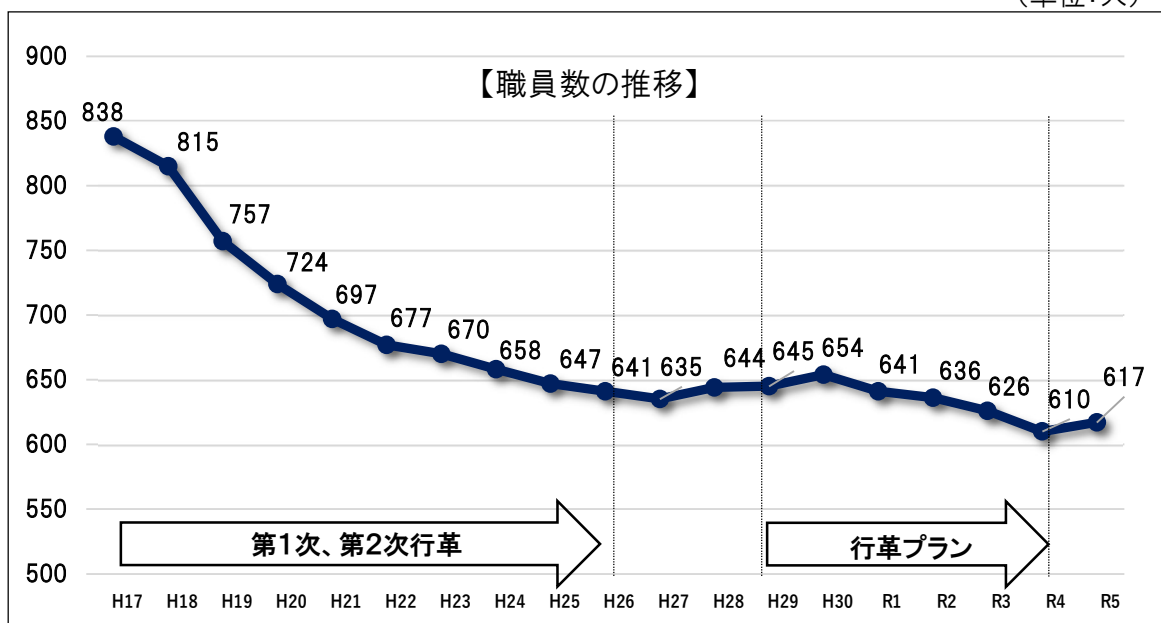
② 第2次高梁市行財政改革大綱（平成22年度～平成26年度）

国の深刻な財政状況や合併特例期間の終了後に地方交付税が削減されることなどに対応するため、56人の職員削減を行いました。

③ 高梁市行財政改革プラン（平成29年度～令和4年度）

第1次及び第2次行財政改革において、216人の職員削減に取り組んだところではありますが、類似自治体との比較では依然として本市の職員が多い状況にあり、引き続き将来の人口規模や財政規模に見合う、簡素で効率的な組織体制の構築をすすめ、適正な定員管理に努めました。

（単位：人）



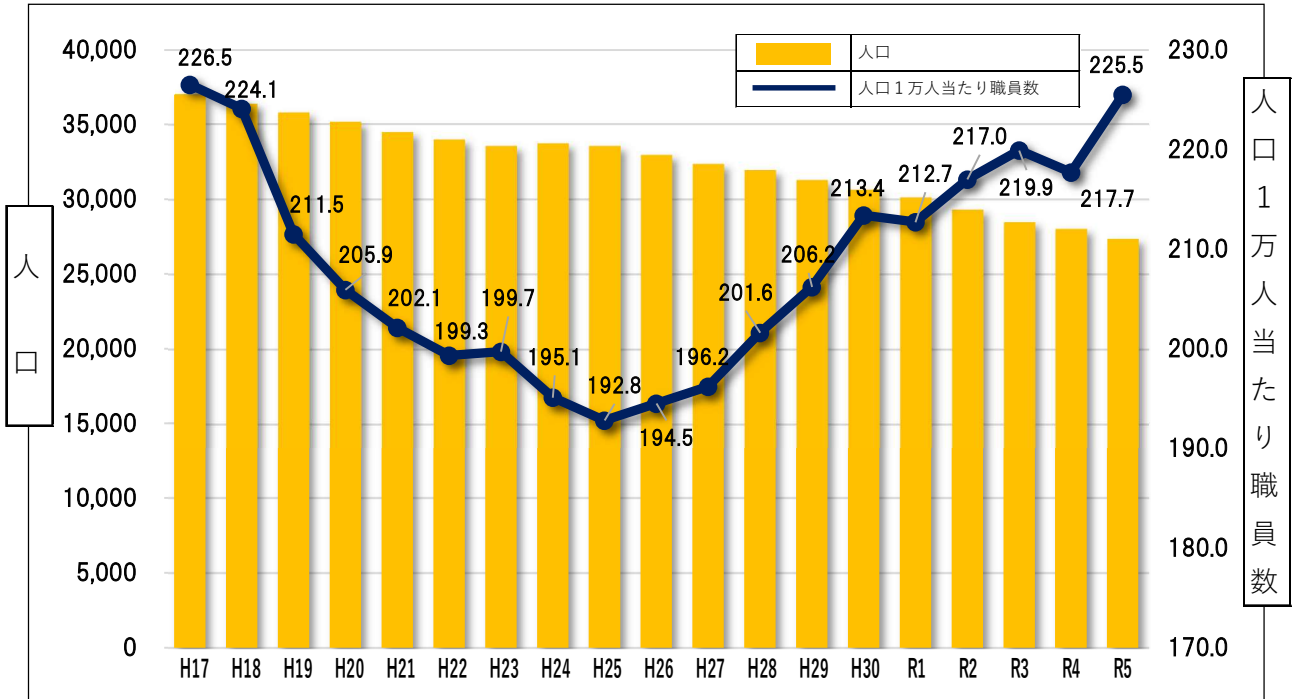
※総務省：地方公共団体定員管理調査

(2) 人口1万人当たりの職員数

人口1万人当たりの職員数は、第1次・第2次行財政改革の取り組みのもと、職員数を全体で216人削減しました。一方で人口減少も一層進んでいることから、人口1万人当たりの職員数としては、平成17年度では226.5人でありましたが、令和5年度では225.5人とほぼ同水準となっています。

【人口1万人当たり職員数の推移】

(単位:人)



※総務省：地方公共団体定員管理調査

(3) 部門別職員数の推移

部門別職員数の推移については、平成17年度と令和5年度を比較すると、一般行政部門では183人の減、普通会計では185人の減となっています。各部門ではどの部門も総じて減少となっていますが、特に民生部門で、就学前教育を教育委員会へ移管したため大きく減少しています。一方、商工部門においては、観光部門の強化のため商工と観光を組織として分割したため増員となっています。教育部門では、社会教育施設を指定管理委託したことなどにより減となっています。

【部門別職員数の推移】

(単位:人)

大部門	H17 (2005) 職員数	H29 (2017) 職員数	H30 (2018) 職員数	R1 (2019) 職員数	R2 (2020) 職員数	R3 (2021) 職員数	R4 (2022) 職員数	R5 (2023) 職員数	H17 → R5 増減数
議会	6	5	5	5	5	5	4	4	▲2
総務	117	107	106	101	106	101	100	103	▲14
税務	21	17	18	18	18	17	16	16	▲5
民生	137	81	79	62	61	59	56	57	▲80
衛生	58	31	33	34	30	33	35	33	▲25
農林水産	70	36	35	31	29	28	27	25	▲45
商工	7	7	8	7	8	12	11	12	5
土木	52	33	35	40	36	37	33	35	▲17
一般行政計	468	317	319	298	293	292	282	285	▲183
教育	111	93	100	115	113	108	107	106	▲5
消防	64	68	69	67	69	69	66	67	3
普通会計計	643	478	488	480	475	469	455	458	▲185
病院	132	92	97	93	95	95	96	100	▲32
水道	13	11	11	11	11	10	10	9	▲4
下水道	10	6	6	6	6	6	6	6	▲4
その他	40	58	52	51	49	46	43	44	4
合計	838	645	654	641	636	626	610	617	▲221

※総務省：地方公共団体定員管理調査

(4) 任用形態別職員数の推移

① 再任用職員

雇用と年金の接続や豊富な知識・経験を職場に反映させる目的から、定年退職等をする職員が継続勤務を希望する場合は、再任用職員として任用しています。

勤務形態は原則、短時間勤務としていますが、職務遂行上、常時勤務を要する場合については、フルタイムとしています。

② 任期付職員

専門的知識経験を一定期間活用する必要がある業務、一定期間内に終了することが見込まれる業務、市民サービスの提供体制を充実させる業務等を担う任期付職員を平成25年度から任用しています。

③ 会計年度任用職員

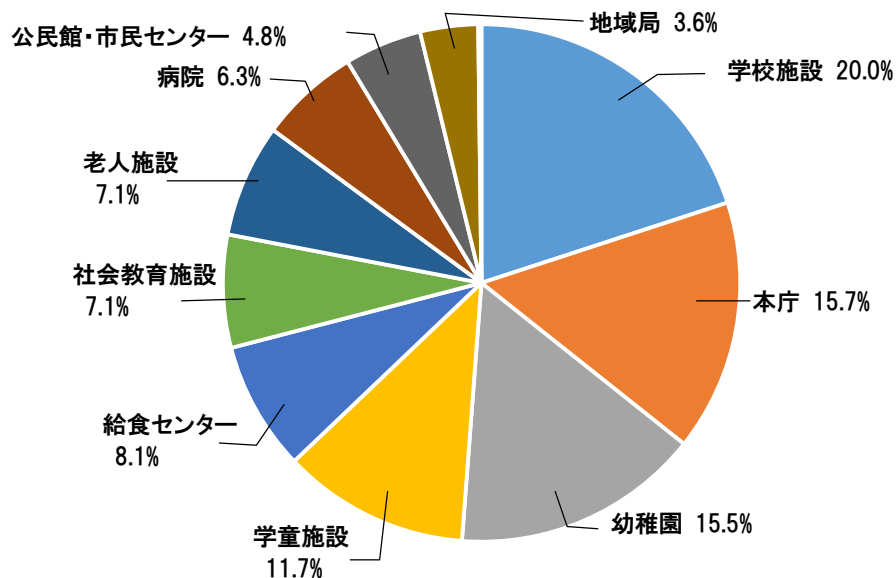
令和2年度から会計年度任用職員制度が導入され、従来の臨時職員及び嘱託職員に替わり、事務補助や資格を有する専門的業務まで幅広い職務を担う会計年度任用職員を任用しています。近年は、正規職員の減少や多様化する業務への対応、新型コロナウイルス感染症対策等の業務により職員数が増加しています。

【任用形態別職員数の推移】

(単位:人)

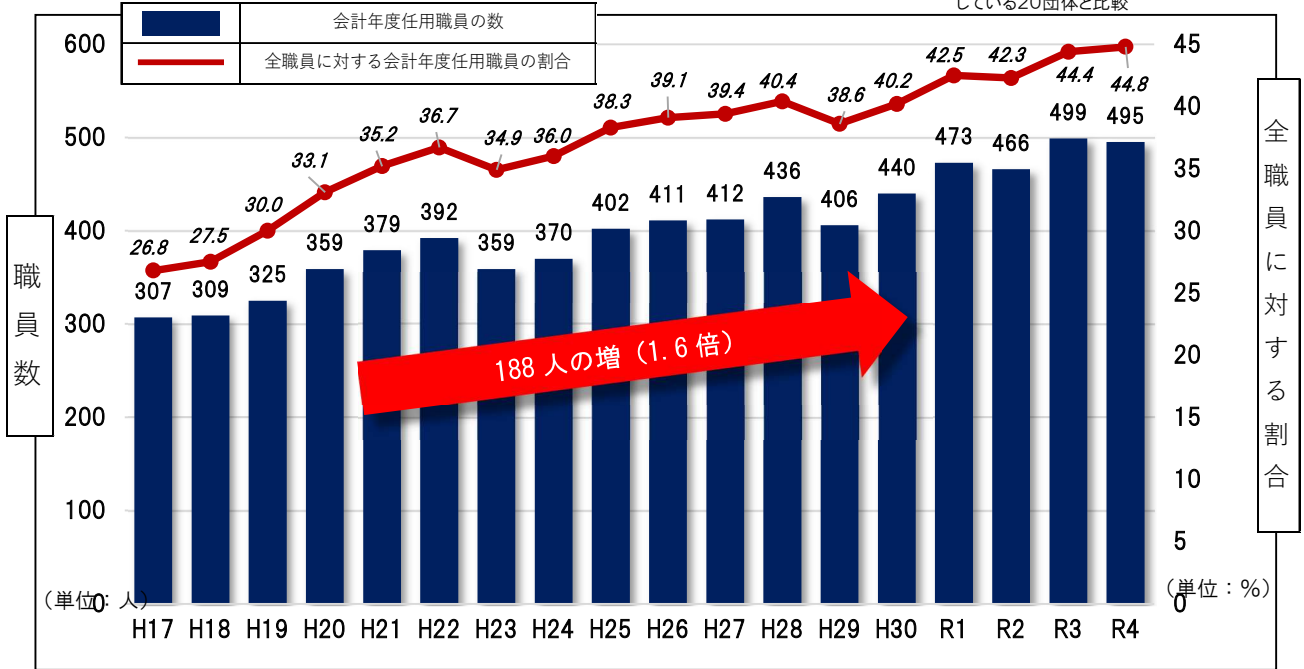
任用形態	H29 (2017)	H30 (2018)	R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)
再任用職員	17	12	9	14	18	19
任期付職員	2	3	1	0	0	4
会計年度任用職員	406	440	473	466	499	495

【会計年度任用職員の配属別割合】



【会計年度任用職員数の推移】

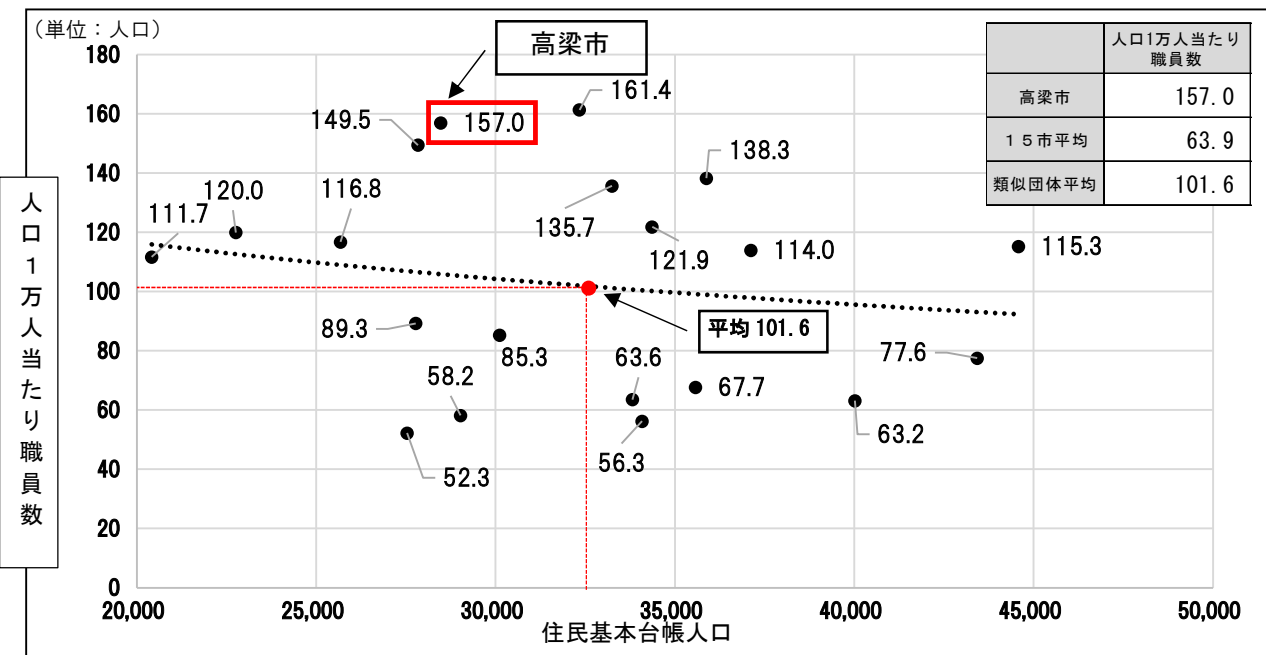
※類似団体(129団体)のうち、市域面積、広域合併、常備消防を保有しているなど、本市と状況がより類似している20団体と比較



※地方公務員の臨時・非常勤職員に関する調査

【人口1万人当たり会計年度任用職員数(類似団体:普通会計)】

自治体名	職員数	自治体名	職員数	自治体名	職員数
秋田県 北秋田市	85.3	岡山県 真庭市	77.6	高知県 香美市	116.8
新潟県 魚沼市	121.9	広島県 安芸高田市	52.3	長崎県 対馬市	58.2
茨城県 常陸大宮市	63.2	山口県 萩市	115.3	長崎県 五島市	67.7
島根県 大田市	135.7	山口県 長門市	161.4	大分県 竹田市	111.7
島根県 安来市	114.0	山口県 美祢市	120.0	大分県 豊後大野市	56.3
岡山県 高梁市	157.0	徳島県 美馬市	89.3	大分県 由布市	63.6
岡山県 新見市	149.5	愛媛県 西予市	138.3	平均	101.6



（５）人件費の推移

人件費について、平成17年度から令和元年度までにかけて、職員数の減少に伴い、決算額は年間約40億円程度となり、歳出決算額に占める割合も低下してきました。

令和2年度からは、会計年度任用職員制度の導入に伴い、賃金から報酬に支出科目が移行されたことから、会計年度任用職員に係る人件費分が増加しています。

【人件費の推移】

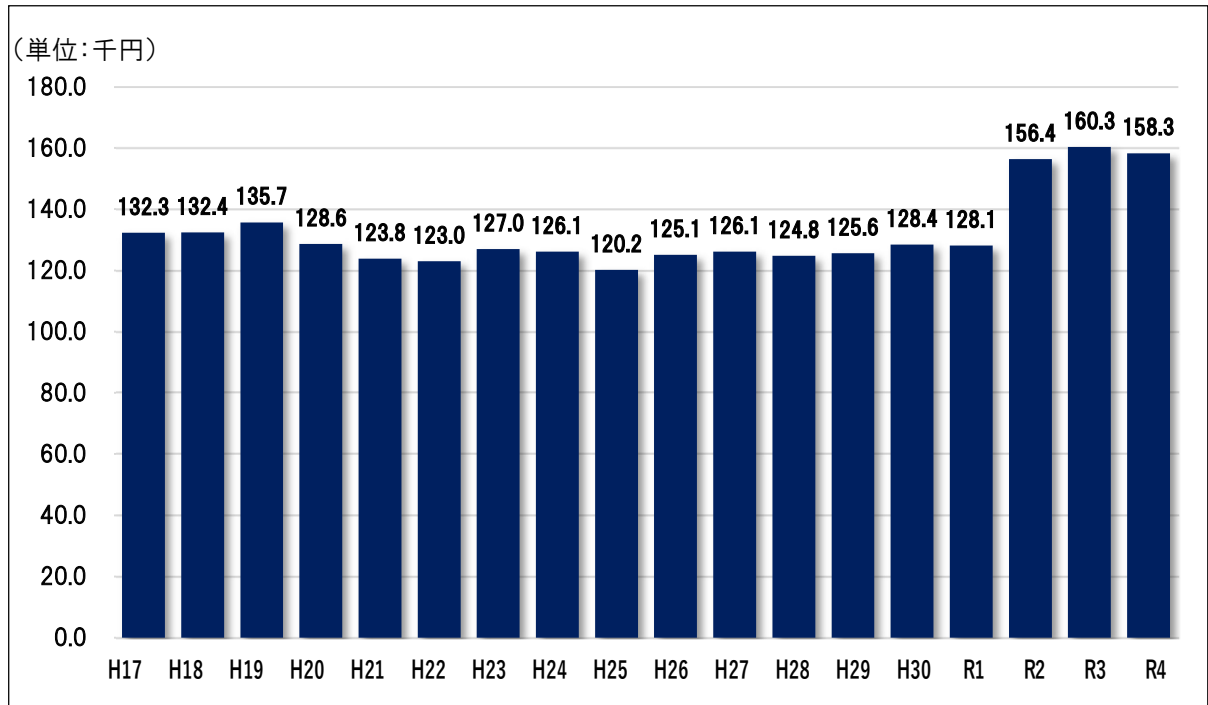
(単位:百万円)

項目	H17 (2005)	H29 (2017)	H30 (2018)	R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)
歳出決算額	24,909	23,488	27,212	25,534	28,354	26,937	25,724
人件費	5,080	3,929	3,935	3,861	4,585	4,564	4,331
歳出決算額に占める 人件費割合	20.4%	16.7%	14.5%	15.1%	16.2%	16.9%	16.8%

※令和4年度市町村決算カード

職員数は削減されていますが、市民1人当たり人件費については、人口減少の影響もあり、ほぼ横ばいとなっています。令和2年度からは、会計年度任用職員制度の導入に伴い、賃金から報酬に支出科目が移行されたことから、市民一人当たり人件費は増加しています。

【市民1人当たり人件費の推移(普通会計)】



※令和4年度市町村決算カード

3 現状と課題

(1) 職員の年齢構成

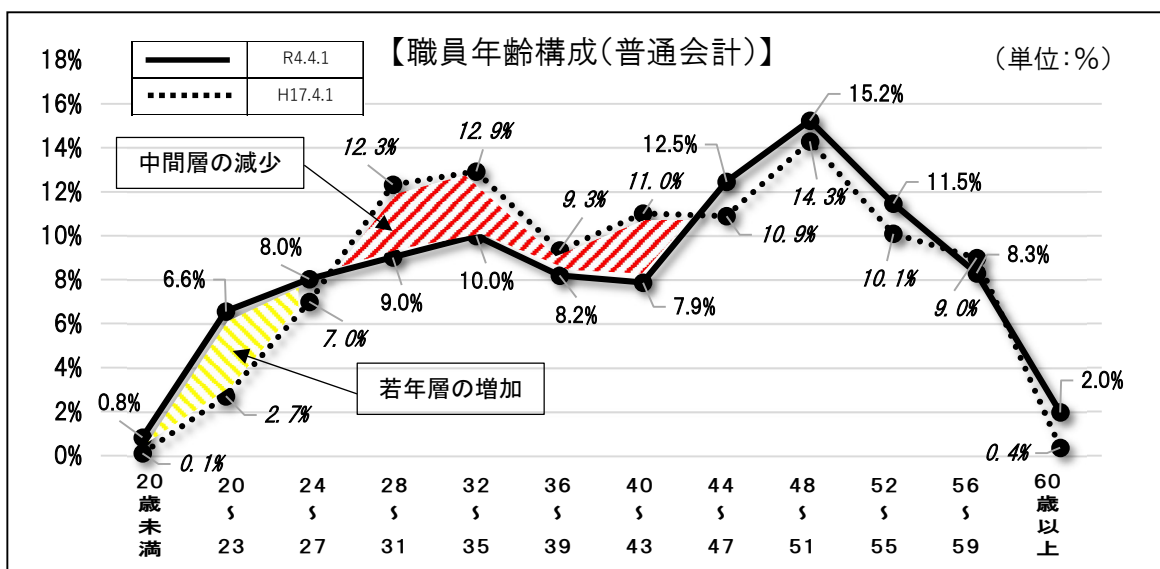
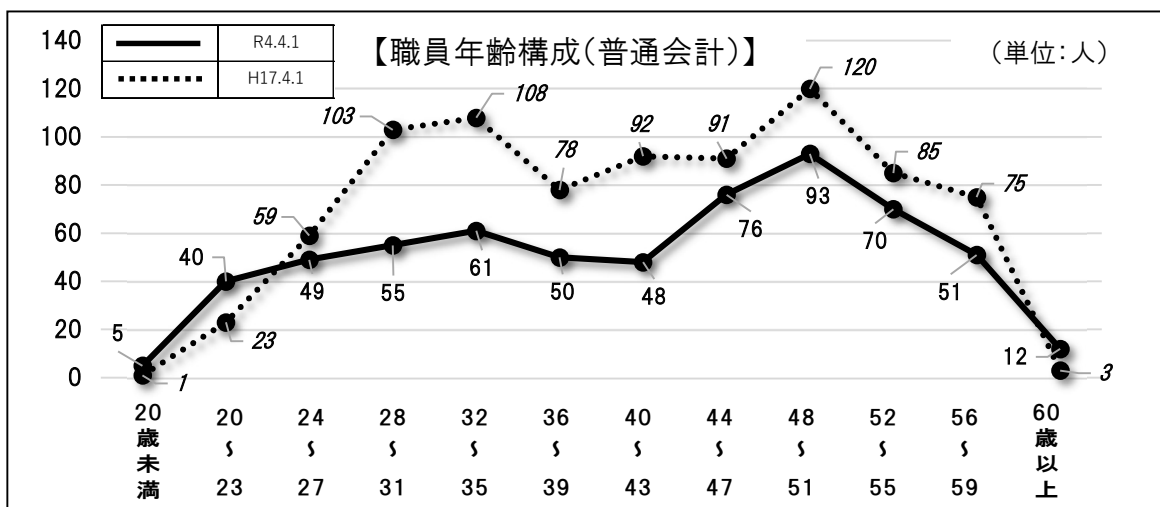
再任用職員等を除く、本市職員の令和4年4月1日現在の平均年齢は、42.8歳で、平成17年4月1日現在の41.4歳に比べ、1.4歳上昇しました。

年齢構成別の職員数は、40歳から51歳が217人（約36%）で最も多く、次いで31歳以下が149人（約24%）、52歳以上が133人（約22%）と続き、32歳から39歳が111人（約18%）で最も少ない状況となっています。

40歳以上の割合は約57%ですが、平成17年4月1日現在の約55%に比べて約2%上昇している一方、31歳以下の割合は、令和4年の約24%と比較して、平成17年では約2%低下しています。

これは、第1次、第2次での行財政改革の取り組みにより、職員の採用抑制を行ったことにより、職員の年齢構成のバランスが崩れたためのものであり、特に30歳代から40歳代の中間層の割合が低下しています。

30歳代の中堅職員の割合が低い状況となっていることから、将来にわたり安定した市民サービスを維持していくためには、職務経験者採用等により年齢構成のバランスを確保し、知識や技術の承継等、業務の円滑な引継ぎが可能な体制を整備する必要があります。



(2) 県内他市との比較

公営企業の設置状況等による差異が出ないように、普通会計ベースで県内他市と比較すると、令和4年4月1日現在の本市の人口1万人当たり職員数は159.8人で、県内15市中2番目に多く、平均値の97.8人を大きく上回っています。

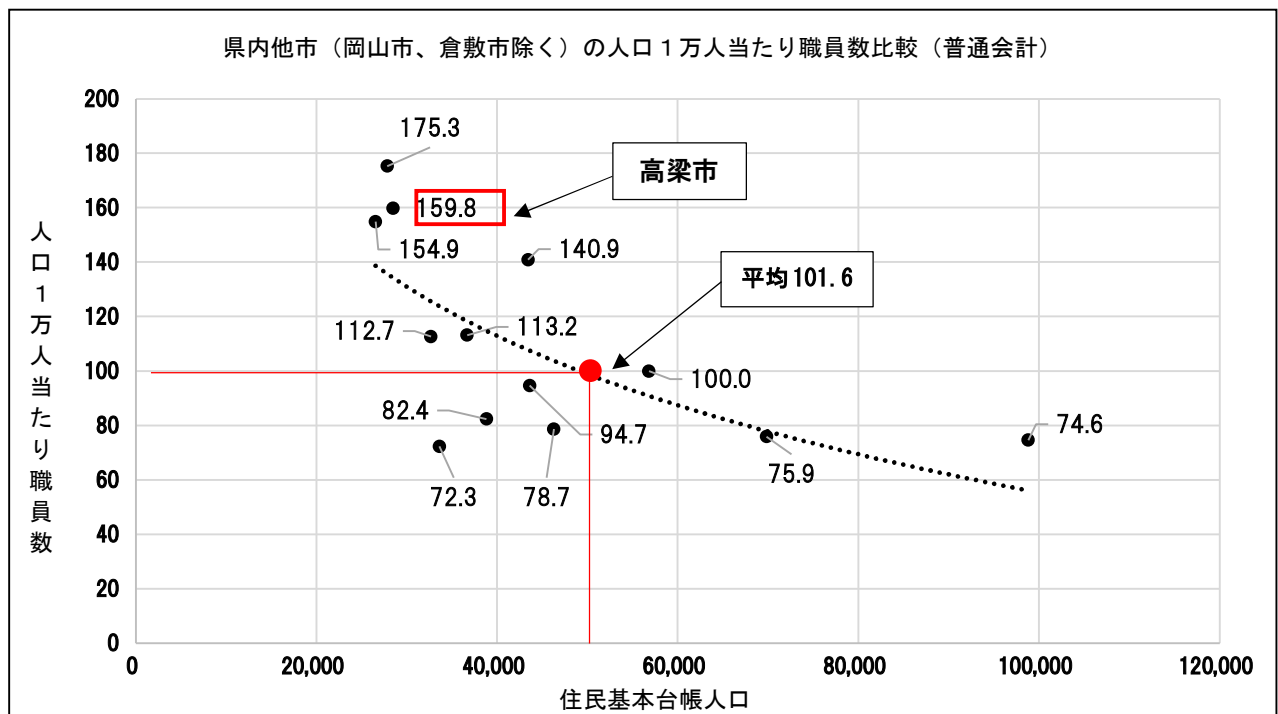
また、普通会計職員から消防と教育部門を除いた一般行政職ベースでは、本市は99.1人となり、平均の55.2人を43.9人と大きく上回っています。

市民1人当たり人件費負担額は152,129円で、県内で2番目に高い数字であり、平均値の95,032円を大きく上回っています。

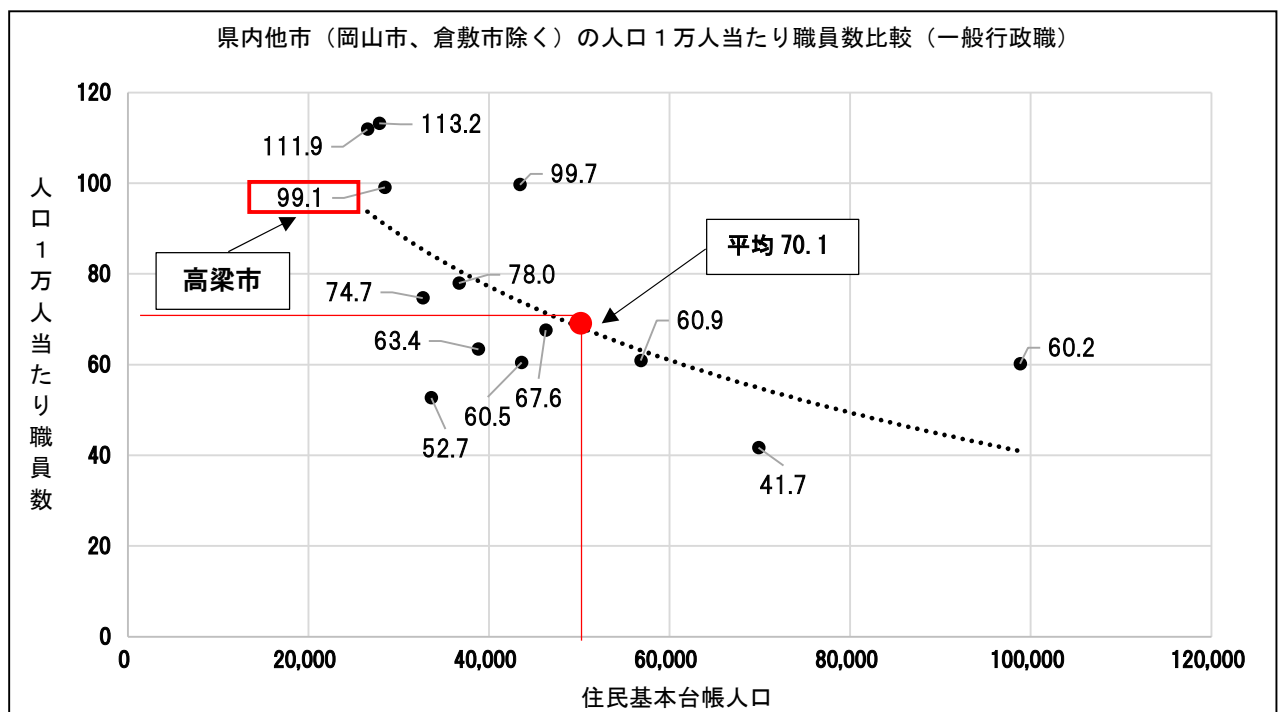
	面積 (km ²)	人口 【R4.4.1】 (人)	普通会計		一般行政職		人件費 (千円)	市民1人当たり 人件費負担額 (円)
			職員数 (人)	人口1万人 当たり職員数 (人)	職員数 (人)	人口1万人 当たり職員数 (人)		
岡山市	789.95	704,487	8,378	118.9	3,634	51.6	80,339,149	114,039
倉敷市	356.07	479,861	2,986	62.2	2,038	42.5	29,419,866	61,309
津山市	506.33	98,811	737	74.6	595	60.2	7,313,241	74,012
玉野市	103.58	56,799	568	100.0	346	60.9	5,262,406	92,650
笠岡市	136.24	46,270	364	78.7	313	67.6	4,075,621	88,083
井原市	243.54	38,818	320	82.4	246	63.4	3,229,129	83,186
総社市	211.90	69,837	530	75.9	291	41.7	5,163,312	73,934
高梁市	546.99	28,466	455	159.8	282	99.1	4,330,514	152,129
新見市	793.29	27,833	488	175.3	315	113.2	4,448,698	159,835
備前市	258.14	32,667	368	112.7	244	74.7	3,718,789	113,839
瀬戸内市	125.46	36,667	415	113.2	286	78.0	3,823,423	104,274
赤磐市	209.36	43,602	413	94.7	264	60.5	3,926,587	90,055
真庭市	828.53	43,424	612	140.9	433	99.7	6,375,467	146,819
美作市	429.29	26,531	411	154.9	297	111.9	4,006,979	151,030
浅口市	66.46	33,607	243	72.3	177	52.7	2,553,063	75,968
平均	373.68	117,845	1,153	97.8	651	55.2	11,199,083	95,032

※令和4年度給与・定員等調査

※令和4年度地方財政状況調査



岡山市、倉敷市を除く県内13市での、人口1万人当たりの普通会計職員数と人口との散布をみると、本市は159.8人となり、平均の101.6人と比べ58.2人（57.3%）多い状況である。



岡山市、倉敷市を除く県内13市での、人口1万人当たりの一般行政職員数と人口との散布をみると、本市は99.1人となり、平均の70.1人と比べ29.0人（41.6%）多い状況である。

(3) 類似団体との比較

類似団体別職員数とは、全市区町村を対象として、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準としてグループに分け（類型区分）、そのグループ内で人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数を比較する参考指標です（市区町村ごとに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の職員は除外しています。）。

類似団体（129団体）のうち、市域面積、広域合併、単独で常備消防を保有しているなど、本市と状況がより類似している20団体と比較すると、本市では人口1万人当たり職員数は159.8人となり、20団体の平均135.7人と比較し、24.1人（17.8%）多い状況であり、20市中3番目に高い数字です。

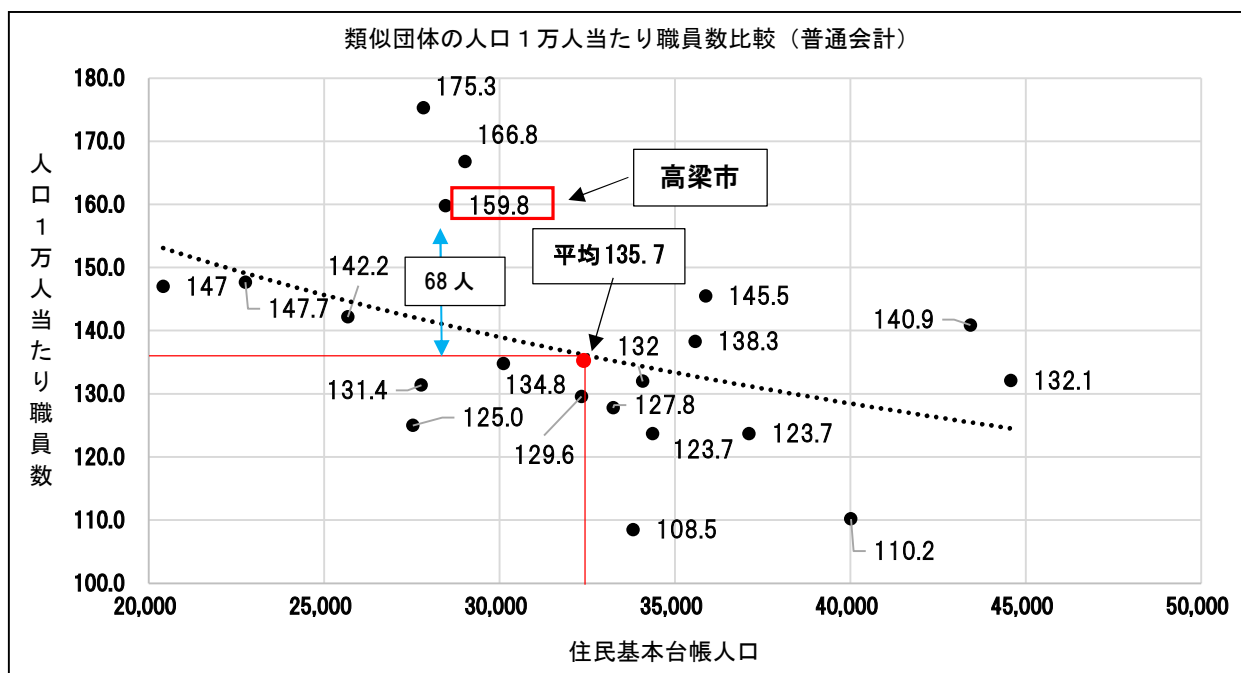
また、普通会計職員から消防と教育部門を除いた一般行政職ベースでは、本市は99.1人となり、平均の95.0人を4.1人上回っています。

市民一人当たりの人件費は、160,348円で、平均134,675円と比較し25,673円（19.1%）の差があり、20市中3番目に高い数字です。

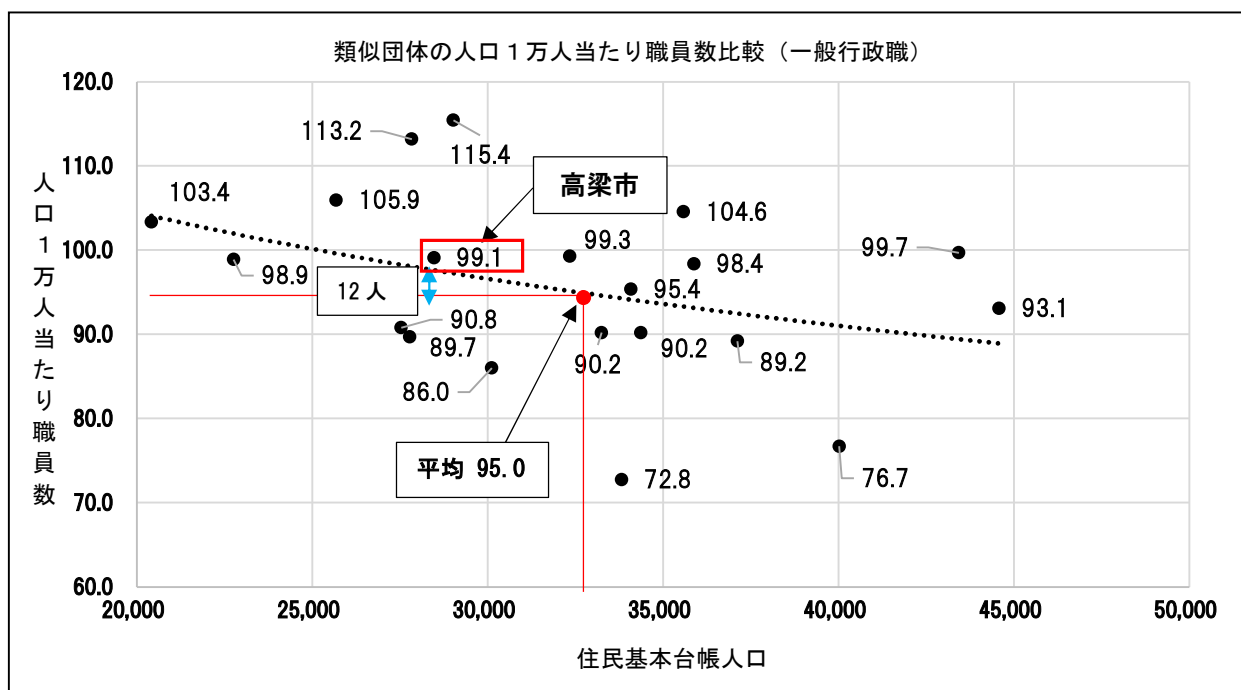
団体名	項目	面積 (km ²)	人口 【R4.4.1】 (人)	普通会計		一般行政職		人件費 (千円)	市民1人当たり 人件費負担額 (円)
				職員数 (人)	人口1万人 当たり職員数 (人)	職員数 (人)	人口1万人 当たり職員数 (人)		
秋田県	北秋田市	1,152.76	30,112	406	134.8	259	86.0	4,197,405	139,393
新潟県	魚沼市	946.76	34,363	425	123.7	310	90.2	4,535,993	132,002
茨城県	常陸大宮市	348.45	40,016	441	110.2	307	76.7	3,821,640	95,503
島根県	大田市	435.34	33,243	425	127.8	300	90.2	4,627,159	139,192
島根県	安来市	420.93	37,116	459	123.7	331	89.2	4,687,419	126,291
岡山県	高梁市	546.99	28,466	455	159.8	282	99.1	4,564,455	160,348
岡山県	新見市	793.29	27,833	488	175.3	315	113.2	4,394,636	157,893
岡山県	真庭市	828.53	43,424	612	140.9	433	99.7	6,374,169	146,789
広島県	安芸高田市	537.71	27,531	344	125.0	250	90.8	3,348,283	121,619
山口県	萩市	698.31	44,575	589	132.1	415	93.1	5,775,460	129,567
山口県	長門市	357.31	32,336	419	129.6	321	99.3	3,907,133	120,829
山口県	美祢市	472.64	22,756	336	147.7	225	98.9	3,213,167	141,201
徳島県	美馬市	367.14	27,771	365	131.4	249	89.7	3,740,896	134,705
愛媛県	西予市	514.34	35,876	522	145.5	353	98.4	4,983,232	138,902
高知県	香美市	537.86	25,676	365	142.2	272	105.9	3,623,949	141,141
長崎県	対馬市	707.42	29,019	484	166.8	335	115.4	4,683,816	161,405
長崎県	五島市	420.12	35,577	492	138.3	372	104.6	4,838,891	136,012
大分県	竹田市	477.53	20,412	300	147.0	211	103.4	3,305,315	161,930
大分県	豊後大野市	603.14	34,082	450	132.0	325	95.4	4,625,047	135,704
大分県	由布市	319.32	33,811	367	108.5	246	72.8	3,482,630	103,003
平均		574.29	32,200	437	135.7	306	95.0	4,336,535	134,675

※令和4年度給与・定員等調査

※令和3年度地方財政状況調査



人口1万人当たりの職員数と人口との散布をみると、普通会計ベースでは本市は159.8人となり、平均の135.7人と比べ24.1人（17.8%）多くなっており、平均値と均衡させる場合には68人程度の削減が必要となります。



また、普通会計職員から消防と教育部門を除いた一般行政職員ベースでは、本市は99.1人となり、平均の95.0と比べ4.1人（4.3%）多くなっており、平均値と均衡させる場合には、12人程度の削減が必要となります。

4 定員管理診断表に基づく職員数の比較

(1) 概要

- ・総務省「定員管理診断表」は、令和3年4月1日現在の職員数を類型別団体（類似団体）ごとの単純値、修正値を用いて比較するものです。
- ・なお、この定員管理診断表は総務省「類似団体別職員数の状況」（人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口1万当たり（道府県は人口10万当たり）の職員数の平均値を算出）を基準としています。
- ・人口と産業構造別に団体を区分するため、類似団体としてイメージがしやすく、また大部門・小部門ごとに細かい比較分析が可能というメリットがあります。一方、それ以外の団体の特殊事情が考慮されず、また、団体区分における平均値であるため、各区分の両端に位置する団体によっては、試算職員数とのブレが大きくなることから、あくまで定員管理にかかる参考値の一つとして提供されています。

<単純値による比較>

- ・類型別団体ごとの、中部門以上の部門別の人口1万人当たり職員数の平均値を単純値として算出している。単純値は、中部門又は小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して、平均値を算出している。
- ・単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門別以上の大まかな状況を把握する場合に適している。

$$\text{単純値} = \frac{\text{当該類型別団体ごとの各部門別職員数の計}}{\text{当該類型別団体ごとの人口の計}} \times 10,000$$

<修正値による比較>

- ・団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合等、中・小部門に職員が配置されていない場合がある。中・小部門に職員が配置されていない団体についても、そのまま集計している単純値で比較した場合、その中・小部門に職員を配置している類似団体よりも職員数が少なく算出されてしまう傾向にある。
- ・そこで、その中・小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、及び類型別団体ごとに、人口1万人当たりの職員数の平均値である修正値を算出している。
- ・修正値は、大部門よりも細かい中・小部門の状況を把握する場合に適している。

$$\text{修正値} = \frac{\text{当該類型別団体ごとの各部門別職員数の計}}{\text{当該類型に属している団体のうち当該部門に職員を配置している団体のみ人口の計}} \times 10,000$$

※単純値を利用して大部門以上の職員数を分析する場合は、単純値と修正値では算出される職員数が異なるため、修正値を用いた大部門以上の職員数の比較が必要である。

(2) 定員管理診断表に基づく職員数比較の結果

定員管理診断表では各団体の人口や産業構造以外の予算規模や地域特性などの特殊事情が考慮されないことから、参考値として提供されています。

修正値による比較欄で▲となっているのは、本市が類似団体職員平均よりも職員数が少ないことを、数値のみの場合は類似団体平均よりも職員数が多いことを意味しています。

定員管理診断表に基づく職員数比較では、本市は総務部門や消防部門が多く、民生部門、衛生部門、教育部門で少ない傾向となっています。

このような本市の特性から、総体として比較対象よりも本市の職員数が少ない（修正値との比較では▲0.1%）診断となりました。

【部門別定員管理診断表】

大部門	R5.4.1 現在 職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 × 住基人口	超過数	超過率	修正値 × 住基人口	超過数	超過率
		10,000			10,000		
A	B	C(A-B)	C/A×100	D	E(A-D)	E/A×100	
人	人	人	%	人	人	%	
議 会	4	4	0	0.0	4	0	0.0
総 務	103	70	33	0.3	77	26	0.3
税 務	16	16	0	0.0	16	0	0.0
民 生	57	56	1	0.0	80	▲ 23	▲ 0.4
衛 生	33	24	9	0.3	56	▲ 23	▲ 0.7
労 働	0	0	0	0.0	2	▲ 2	0.0
農 林 水 産	25	21	4	0.2	32	▲ 7	▲ 0.3
商 工	12	11	1	0.1	12	0	0.0
土 木	35	23	12	0.3	30	5	0.1
一 般 行 政 計	285	225	60	0.2	309	▲ 24	▲ 0.1
教 育	106	39	67	0.6	129	▲ 23	▲ 0.2
消 防	67	25	42	0.6	56	11	0.2
普 通 会 計 計	458	289	169	0.4	494	▲ 36	▲ 0.1
公 営 企 業 等 会 計	159	-	-	-	-	-	-
合 計	617	-	-	-	-	-	-

5 定年の引き上げ

令和5年度から60歳の定年が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年4月に65歳となります。また、組織全体の活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援等を図るため、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制が設けられるとともに、60歳以後の任用、給与等に関する情報の提供及び勤務の意思確認が行われます（情報提供・意思確認制度）。

年度	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
定年退職(歳) (年金支給開始年齢)	60 (62)		61 (63)		62 (64)		63 (65)		64 (65)		65 (65)		
S35.4.2 ~S36.4.1	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	旧地方公務員法再任用職員							
S36.4.2 ~S37.4.1	60歳 定年	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	暫定再任用職員						
S37.4.2 ~S38.4.1	59歳	60歳 定年	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
S38.4.2 ~S39.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳 定年	62歳	63歳	64歳	65歳					
S39.4.2 ~S40.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年	63歳	64歳	65歳				
S40.4.1 ~S41.3.31	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年	64歳	65歳			
S41.4.2 ~S42.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年	65歳		
S42.4.2 ~S43.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年	
S43.4.2 ~S44.4.1	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年

※年齢は、年度末年齢

定年の引上げに伴い、組織における高齢期職員（61歳以上の職員）の役割が変化していくことから、職員のモチベーションの維持や人事管理の在り方を検討する必要があります。

また、将来にわたり安定的に行政サービスを提供できる体制を確保するため、退職者数の動向を見通した上で、定年引上げ期間中の新規採用者数の平準化などの対応が重要となります。

【再任用制度】

再任用制度とは、平成13年4月1日から導入された定年退職した地方公務員等を最長65歳まで再任用する制度である。

現在、働き方としてフルタイムとパートタイムを選択することができ、フルタイムの再任用職員は職員定数の対象となる。

フルタイムの選択には年齢制限があるが、その年齢は段階的に引き上げられており、令和元年度に63歳となる職員はフルタイムを選択できなかったが、令和2年度に63歳となる職員は選択できる。

このように平成30年度から令和8年度において、フルタイムが選択できる年齢が段階的に引き上げられることから、フルタイムの再任用職員が増えると職員定数は増える構造となっている。

6 定員管理計画

(1) 計画期間

令和6年度から令和10年度までとします。

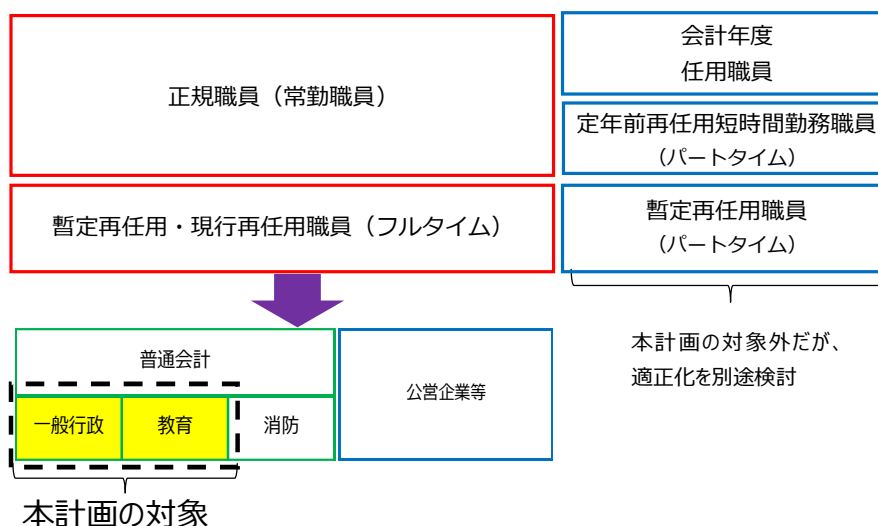
(2) 対象職員

本計画の対象は、正規職員（常勤職員）及び暫定再任用職員（フルタイム）とします。

ただし、市民生活への影響が大きい、公営企業（水道、下水道、病院など）に属する職員と消防に属する職員は除きます。

また、会計年度任用職員、定年前再任用職員（パートタイム）、暫定再任用職員（パートタイム）は本計画の対象外ですが、正規職員等の適正化と並行して任用を管理していきます。（P18参照）

<定員管理計画の対象職員について>



(3) 定員管理の基本方針

①基本方針

本市の職員体制については、これまで述べたとおり、他自治体と比較して職員数が多く、人件費の規模が大きい中で、業務のアウトソーシングやICT化、事務事業の見直しによる業務量の縮減などを効果的に推進し、効率的に行政運営を行ってきたところであります。

これに対して、今後は、総合計画に掲げる事業の推進と併せて、社会情勢の変化や公共施設等の老朽化への対応、DXの推進など、複雑・多様化する行政課題に対処しながら、職員のワークライフバランスにも配慮した職員数の確保が求められます。

このため、本市の定員管理においては、事業や行政課題への対応に伴う業務量の増加が見込まれる一方で、将来の人口減少を踏まえ全体の職員数を他自治体の水準を勘案し一定程度減少させていくが必要となると考えます。

また、継続的な事務事業の見直しやDX、民営化等の行財政改革の推進に伴う業務量の縮減にも併せて取り組むことにより、バランスの取れた適正な職員数としていくことが重要であり、次のとおり定員管理の基本方針を定め着実に推進します。

定員管理の基本方針

1 業務量に対する適正かつ弾力的な配置

- 様々な行政課題への対応、高梁市総合計画の推進等により見込まれる業務量に応じた適正な職員数を配置します。

2 突発的な欠員に対する代替職員の適正な配置

- 育児休業や病気休職等の取得者に対する代替職員、突発的なプロジェクトへの配置職員等について、事務事業の円滑な推進を図るため、適正な職員数を確保し配置します。

3 採用困難職種 of 積極的採用

- 建築技師、土木技師などの採用困難職種については、本計画の目標数値にかかわらず、将来を見据えた前倒し採用等を積極的に行います。

4 業務改革・生産性向上に向けた取組の推進

- DX推進、事務事業の見直し等を積極的に行い、職員数、人件費の増加を最小限に抑えつつ、生産性の高い効率的な職員配置を行います。

②定員管理の目標値

人口1万人当たりの職員数（一般行政職）は、本市は99.1人であり、類似団体の平均は95.0人と、4.1人（4.3%）の差があることから、一般行政職と教育委員会部門において4.3%の削減を目指します。

<削減職員数の考え方>

【人口1万人当たり職員数（一般行政職）】

高梁市 99.1人
 類似団体 95.0人

→ **4.3%の削減**

<削減職員数>

一般行政職285人+教育部門106人=391人

$391人 \times 4.3\% =$ **17人**

部門	R 5		R 10
一般行政職	285人	➔	273人
教育部門	106人		101人
計	391人		374人

(4) 定員管理に向けた人事管理の具体的な方策

定員管理の適切な推進にあたっては、業務量に対して必要最小限の職員配置となるよう、全ての職員が業務において最大の能力・効果を発揮できる組織・職場環境を整備することが重要となります。

このため、次のとおり、適正な定員管理に向けた人事管理の具体的な方策について位置付けます。

① 事務事業の見直し・アウトソーシングの検討・実施

限られた経営資源（職員）を効率的・効果的に活用し、日々増加傾向にある行政需要・市民ニーズに的確に対応するため、事務事業の見直し・改善及び先端技術の活用を進めます。

また、公共事業として役割を終えたもの（終える可能性があるもの）や民間活力を利用することで市民サービスの向上につながるもの等については、積極的に事務事業の廃止やアウトソーシングの導入検討を行います。

② 人事異動等による柔軟な職員配置の実施

ジョブローテーションの考えによる人事異動を基本としつつ、人事ヒアリングを通じて各部署の業務量を適正に見定め、業務量に応じた弾力的な職員配置を行うとともに、職員の持つ能力を最大限発揮できる部署への配置を行います。

③ 時勢に応じた組織機構の見直しの実施

社会情勢の変化や市民ニーズの動向等を捉え、限られた職員で組織的に対応するため、適宜組織機構の見直しを行い、適正に職員の再配置を行います。

④ 職員の年齢構成の平準化

本市職員の年齢構成は、これまでの採用抑制等の影響により、部分的に歪みが生じています。

組織において年齢構成の歪みが生じている場合、職員の経験、ノウハウなどの円滑な継承の妨げになるとともに、人件費の変動が大きくなるなど、安定した行財政運営に支障を来す可能性があります。

このため、今後もバランスのとれた職員採用を継続しながら、年齢構成を平準化していきます。

⑤ 人材育成型の人事管理の推進

適正な定員管理を推進するため、高梁市人材育成・確保基本方針に基づき、研修等を通じた職員の資質・能力の向上を図るとともに、効果的な人事評価の実施や職員が活躍できる機会の創出等により、職員のエンゲージメントにつなげる取組を行います。

⑥ 専門職の積極的採用

本市の専門的業務を担う技師職等の専門職については、近年特に採用が困難な状況となっています。当該専門職は、業務において不可欠な専門的技術や知識の継承が必要であることから、継続的な採用、効果的な育成、離職を防ぐ仕組みづくりが求められます。

専門職の採用活動に当たっては、本市の職場としての魅力を高めるとともに、関連する大学や団体等への積極的な働きかけを行います。

(5) 会計年度任用職員の任用管理について

本計画では、会計年度任用職員は定員管理の対象外となりますが、職員数全体に占める割合が約45%と高く、市財政に与える影響が大きいことを踏まえ、正規職員とのバランスに配慮し、任用・更新（再度の任用）が必要な業務を見極めて任用・配置するなど、一定の任用管理を行いながら適正な配置を行う視点が重要です。

そこで、次のとおり、本計画において令和6年度以降の会計年度任用職員の任用管理の具体的なポイントを整理し、推進します。

【会計年度任用職員の管理の考え方】

- ① 会計年度任用職員を任用する際には、従事させる職務（業務）の実施期間を踏まえた任期を明示します（当該実施期間が複数年度にまたがる場合は、配属部署等の意向を確認し再度の任用を行います）。
- ② 育児休業取得者等の代替、突発的業務の発生による補充などについては、可能な限り正規職員を配置することとしますが、当該代替・補充要員として会計年度任用職員を任用する場合、原則、任用期間は当該休職者が復帰するまで又は業務の必要期間とします。
- ③ 新年度の会計年度任用職員の配置を検討する際には、業務量や正規職員とのバランス等をみて、必要人数、配属等を検討します。
- ④ この計画期間において、職員の削減目標に準じ4.3%の削減（20名程度の削減）を進める。

発行年月／令和6年2月

発行／高梁市 総務部 総務課

〒716-8501

高梁市松原通 2043 番地

TEL:0866-21-0205

<http://www.city.takahashi.lg.jp>
