

◆ 定員管理計画の概要

▶ 高梁市総合計画に掲げる施策の着実な推進「健幸都市たかはし ～ “つながり” から創る心豊かなまちづくり ～」

＜計画策定の背景＞

- ▶ 職員力の向上
- ▶ 技術・ノウハウの継承
- ▶ 労働環境の必要水準維持
- ▶ 多様な人材の確保
- ▶ 持続可能な行政運営

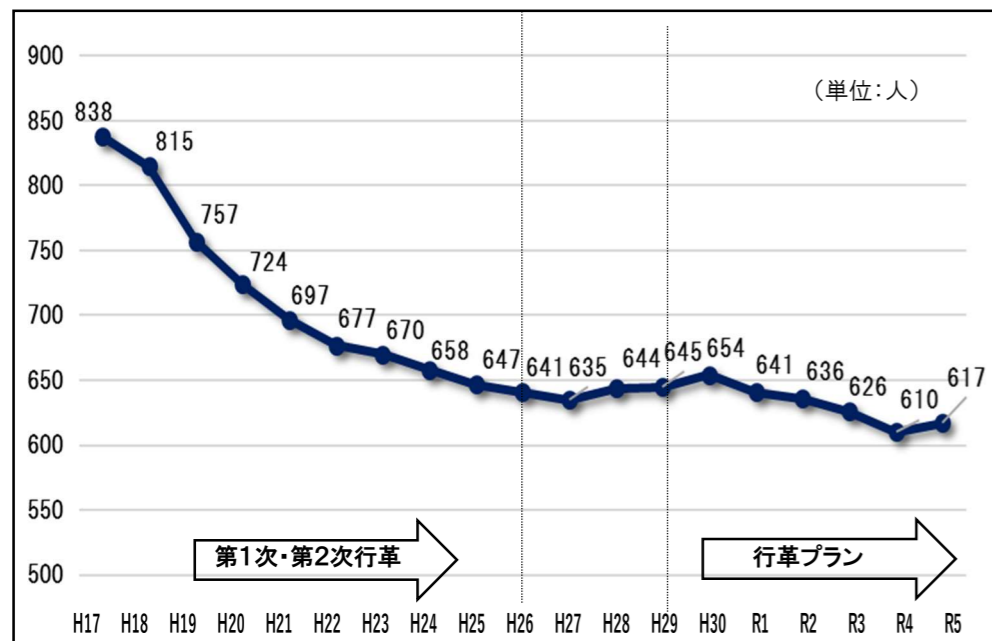


定員管理計画の策定（計画期間：令和6年度～令和10年度）

定員管理の目標値：人口1万人当たり職員数（一般行政職）を類似団体の平均95.0人を目標とするため、5年間で**4.3%の削減**を目指す。
【削減対象は一般行政職と教育部門】

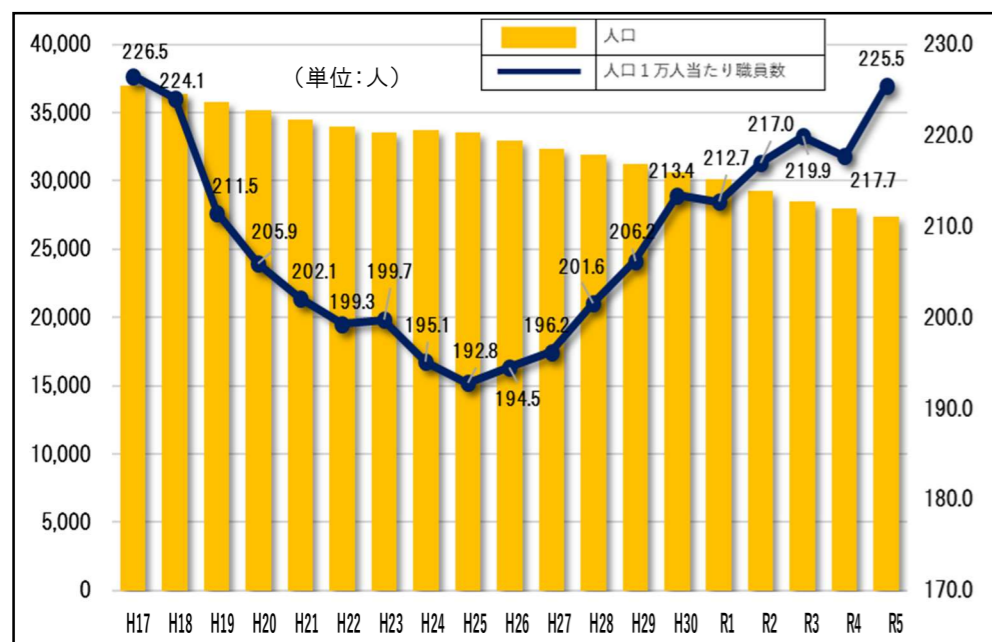
※ 高梁市 99.1人
 類似団体 95.0人 } **+4.1人(+4.3%)** → 391人（一般行政職+教育部門）×4.3% = **17人**

①職員数の推移



地方公共団体定員管理調査より

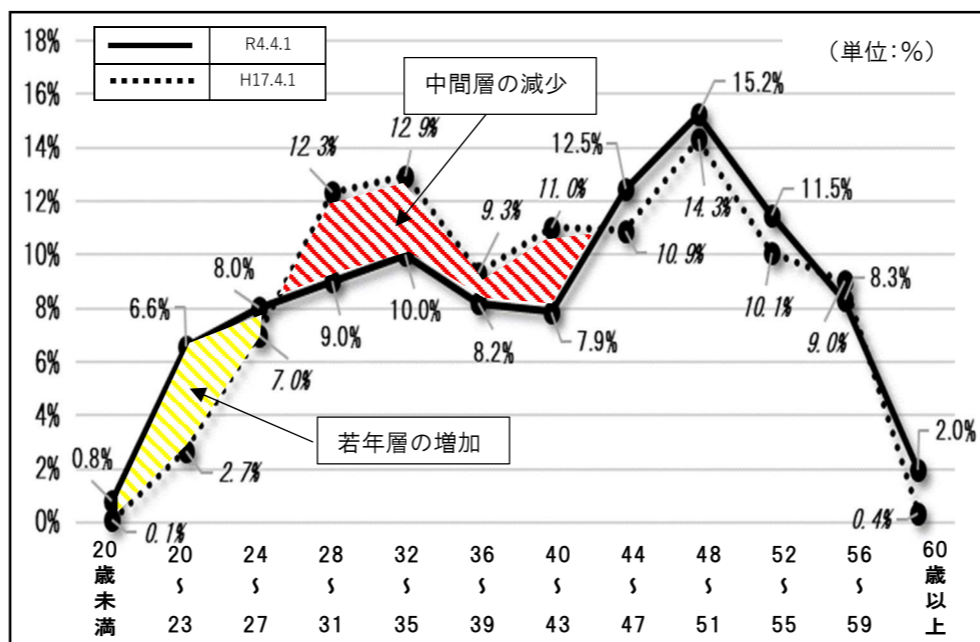
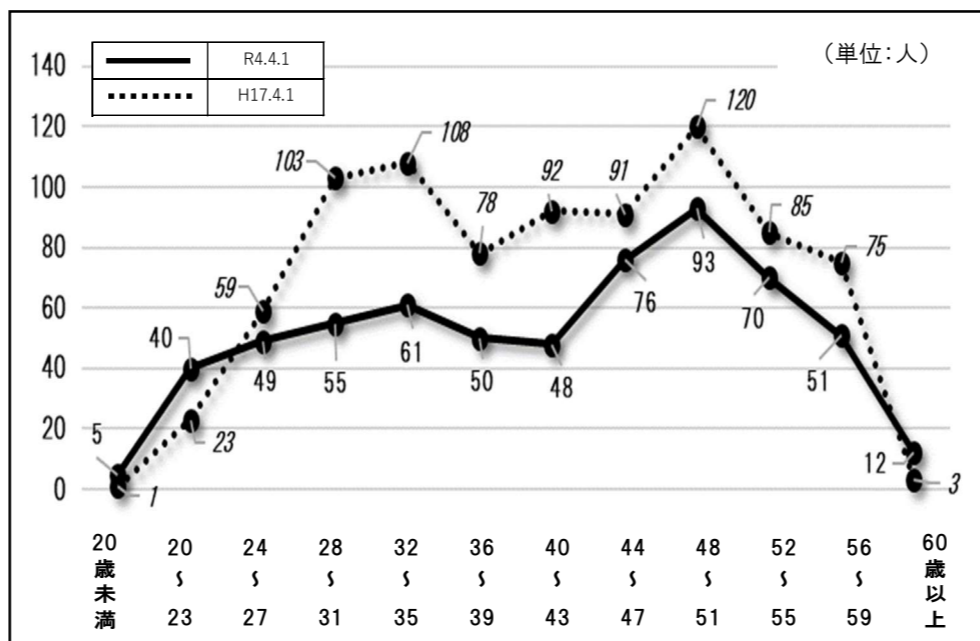
②人口1万人当たり職員数の推移



地方公共団体定員管理調査より

・合併後、行財政改革の取り組みにより職員数を221人削減した。
 ・人口1万人当たり職員数は、職員数の削減は行ったが、人口減少もあいまって近年は上昇傾向となっている。

③職員の年齢構成(普通会計)

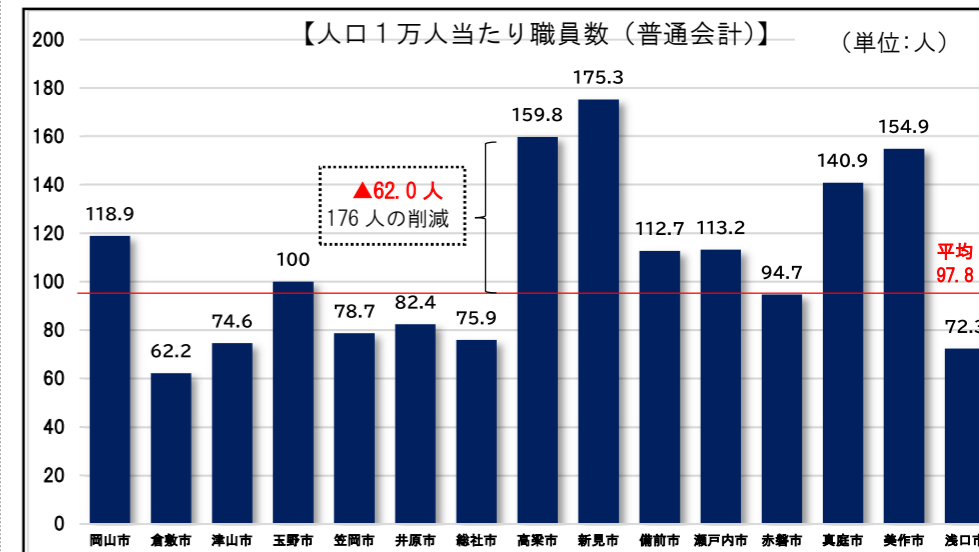


・職員の採用抑制を行ったことにより、職員の年齢構成のバランスが崩れ、特に30歳から40歳代の中間層の割合が低下している。
 ・特に、30歳代の中堅職員の割合が低い状況となっており、将来にわたり安定した市民サービスを維持していくためには、年齢構成のバランスを確保し、知識や技術の承継等、業務の円滑な引継ぎが可能な体制を整備する必要がある。

④県内他市との比較

令和4年度給与・定員管理等調査

	面積 (km ²)	人口 【R4.4.1】 (人)	普通会計		一般行政職	
			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
倉敷市	356.07	479,861	2,986	62.2	2,038	42.5
津山市	506.33	98,811	737	74.6	595	60.2
玉野市	103.58	56,799	568	100.0	346	60.9
笠岡市	136.24	46,270	364	78.7	313	67.6
井原市	243.54	38,818	320	82.4	246	63.4
総社市	211.90	69,837	530	75.9	291	41.7
高梁市	546.99	28,466	455	159.8	282	99.1
新見市	793.29	27,833	488	175.3	315	113.2
備前市	258.14	32,667	368	112.7	244	74.7
瀬戸内市	125.46	36,667	415	113.2	286	78.0
赤磐市	209.36	43,602	413	94.7	264	60.5
真庭市	828.53	43,424	612	140.9	433	99.7
美作市	429.29	26,531	411	154.9	297	111.9
浅口市	66.46	33,607	243	72.3	177	52.7
平均	373.68	117,845	1,153	97.8	651	55.2



・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る。
 ・平均値に合わせるとすると、職員を176人程度削減する必要がある。

⑤類似団体との比較

※令和4年度給与・定員等調査

団体名	項目	面積 (km ²)	人口 【R4.4.1】 (人)	普通会計		一般行政職	
				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
新潟県	魚沼市	946.76	34,363	425	123.7	310	90.2
茨城県	常陸大宮市	348.45	40,016	441	110.2	307	76.7
島根県	大田市	435.34	33,243	425	127.8	300	90.2
島根県	安来市	420.93	37,116	459	123.7	331	89.2
岡山県	高梁市	546.99	28,466	455	159.8	282	99.1
岡山県	新見市	793.29	27,833	488	175.3	315	113.2
岡山県	真庭市	828.53	43,424	612	140.9	433	99.7
広島県	安芸高田市	537.71	27,531	344	125.0	250	90.8
山口県	萩市	698.31	44,575	589	132.1	415	93.1
山口県	長門市	357.31	32,336	419	129.6	321	99.3
山口県	美祢市	472.64	22,756	336	147.7	225	98.9
徳島県	美馬市	367.14	27,771	365	131.4	249	89.7
愛媛県	西予市	514.34	35,876	522	145.5	353	98.4
高知県	香美市	537.86	25,676	365	142.2	272	105.9
長崎県	対馬市	707.42	29,019	484	166.8	335	115.4
長崎県	五島市	420.12	35,577	492	138.3	372	104.6
大分県	竹田市	477.53	20,412	300	147.0	211	103.4
大分県	豊後大野市	603.14	34,082	450	132.0	325	95.4
大分県	由布市	319.32	33,811	367	108.5	246	72.8
平均		574.29	32,200	437	135.7	306	95.0

・類似団体別職員数とは、全市区町村を対象として、人口と産業構造を基準としてグループに分け、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ある。

・類似団体のうち、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団体と比較すると、本市は普通会計ベースで人口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**との比較では、**24.1人(17.8%)**多い状況であり、20市中3番目に高い。

・また、普通会計職員から消防と教育委員会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**95.0人**との比較では、**4.1人(4.3%)**多い状況である。

・それぞれ平均に合わせようとするれば、普通会計職員を**68人**、一般行政職員を**12人**削減する必要がある。

・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る。

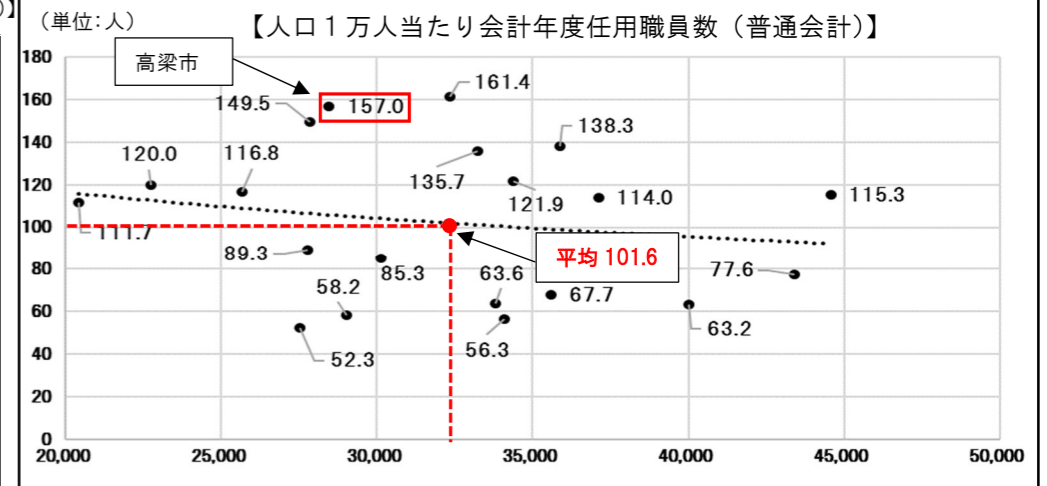
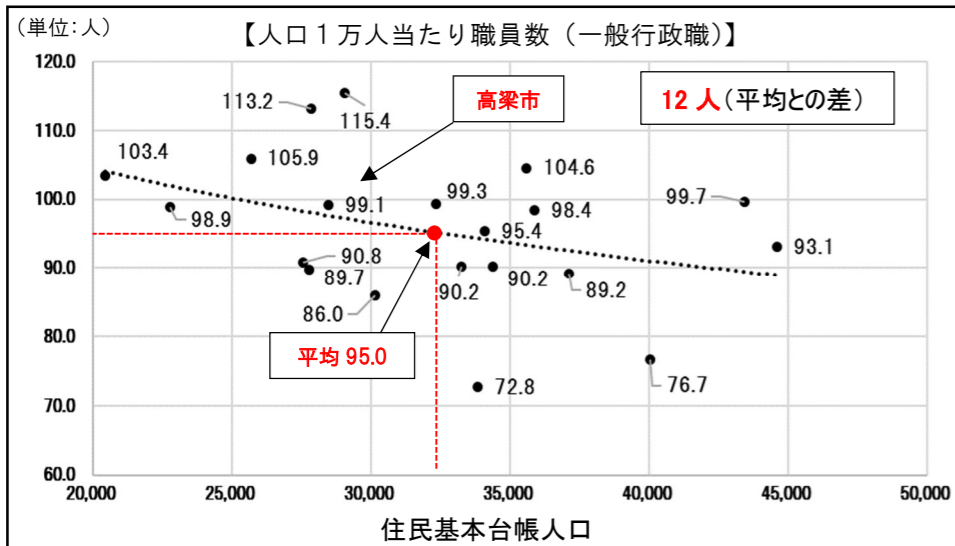
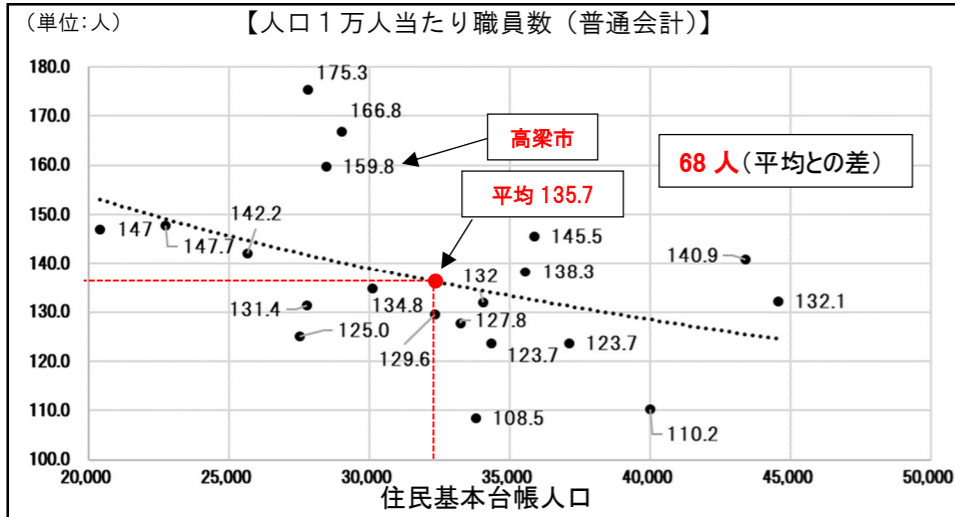
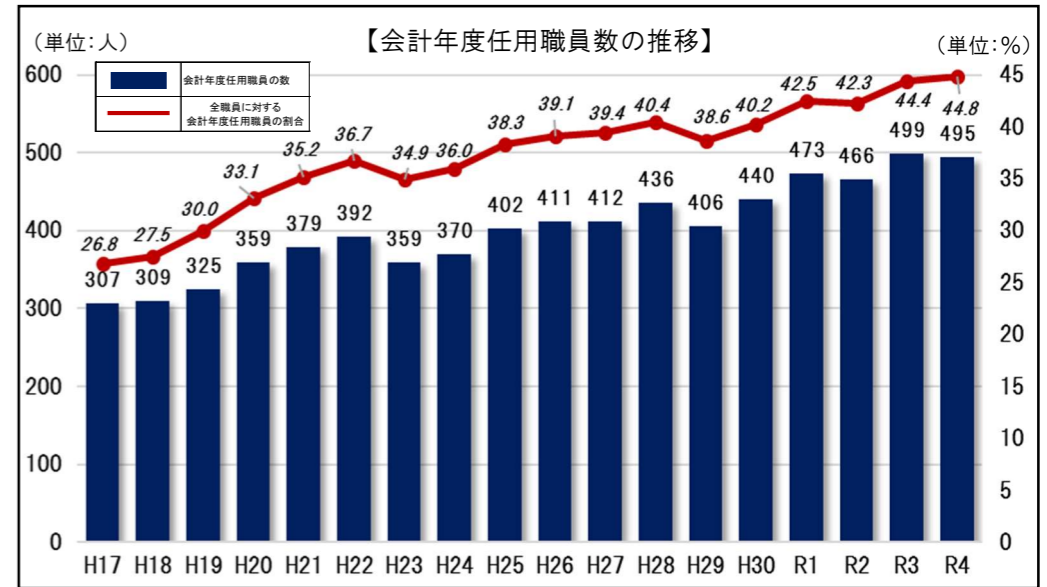
・近年は、正規職員の減少や多様化する業務への対応、新型コロナウイルス感染症対策等の業務により職員数が増加している。

・類似団体と間比較では、本市では人口1万人当たり会計年度任用職員数は**157.0人**で、20団体の平均**101.6人**との比較では、**55.4人(54.5%)**多い状況であり、20市中2番目に高い。

【会計年度任用職員数（配属別）】

1 学校関係	20.00%
2 本庁	15.70%
3 幼稚園	15.50%
4 学童施設	11.70%
5 給食センター	8.10%
6 社会教育施設	7.10%
7 老人施設	7.10%
8 病院	6.30%
9 公民館など	4.80%
10 地域局	3.60%
11 その他	0.10%

⑥会計年度任用職員の推移



◆適正な定員管理に向けて…

◆定員管理の概要

●計画期間:令和6年度～令和10年度

●対象職員

▶一般職の常勤職員(会計年度、再任用、特別職などは除く)

▶普通会計に属する職員のうち消防部門を除く職員(一般行政職+教育部門)

●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、**一般行政職と教育部門において4.3%の削減**を目指す。

【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(平均) 95.0人 } → **4.3%の削減**

391人(一般行政職+教育部門) × 4.3% = **17人**

部門	R5
一般行政職	285人
教育部門	106人
計	391人

部門	R10
一般行政職	273人
教育部門	101人
計	374人

定員管理の
具体的方

1 事務事業の見直し・アウトソーシングの検討・実

・事務事業の見直し・改善を進めるとともに、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

・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、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る中、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

・高梁市人材育成基本方針に基づき、研修等を通じた職員の資質・能力の向上を図るとともに、人事評価の実施等により、職員のモチベーションアップにつなげる取組を行います。

6 専門職の積極的採用

・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おり、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。