

## 第一章 第4次職員定員適正化計画策定の趣旨

我が国では、少子高齢化による人口減少の進行が税収減少や社会保障費の増大などを引き起こす要因となり、経済と財政両面での中長期的な懸念材料となっております。  
また、地方自治体では、アフターコロナを踏まえた社会変化に応じ、デジタル化による住民サービスの向上やリモートワークを始めとした柔軟な働き方への変換などの改革が求められています。  
これまでの職員定員管理は、削減に比重を置いてきましたが、質量ともに一段と増大する行政需要や課題に対し、迅速かつ的確に対応するため、中長期的な行政サービスの提供体制の強化とともに、職員の資質向上を図りながら、必要な職員数を確保する必要があります。これらの状況を踏まえ、山形市では、機能的な組織体制整備と、適正な人員配置のため、「山形市第4次職員定員適正化計画」を策定するものです。

## 第二章 職員定員適正化の状況

### 1 これまでの職員定員適正化の取組

山形市では平成17年度以来、3次にわたり定員適正化計画を策定し、行政評価を活用した事業のスクラップとともに、事業のアウトソーシング等により民間の力を最大限に活用して、人員と経費の削減に努めてきました。

その結果、市長部局等では、第1次・第2次における計画期間（平成17年4月1日から平成27年4月1日までの10年間）で254人の職員を削減しています。また、第3次における計画期間（平成27年4月1日から令和2年4月1日までの5年間）では、退職者数を基本とした計画的な新規採用を行いつつ、新たな行政需要や山形市発展計画の推進及び中核市移行に対応する人員増等に対応するため、106人増の1,443人ととなり、さらに、令和4年4月1日までは中核市移行後の業務量に対する適正配置の検証期間として、期間を延長のうえ、最終的には令和4年4月1日においては116人増の1,453人となっています。

※直近の第3次計画期間における職員数増減（実績値）

区分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	R2年度	期間増減 (R2-H27)	R3年度	R4年度	最終増減 (R4-H27)
市長部局等	1,337	1,350	1,371	1,386	1,437	1,443	106	1,447	1,453	116
年間増減	13	21	15	51	6			4	6	

### 2 東北の中核市との比較

山形市は、東北中核市7市との職員数の比較では、一般行政部門（教育委員会を含む。）の職員数は下位に位置しています。人口1万人当たりの職員数「55.19人」は、8市中6番目の職員数となっており、東北中核市の平均の「57.75人」に2.56人程度満たない状況となっています。

<東北中核市職員数一覧（R3年地方公共団体定員管理調査より）> （単位：人）

部門	都市名	青森市	八戸市	秋田市	盛岡市	福島市	郡山市	いわき市	7市平均	山形市
人口		278,446	225,845	305,390	286,820	275,646	321,394	318,490	—	243,684
全職員数		2,457	2,432	2,601	2,200	2,177	2,055	3,749	—	2,461
一般行政部門(※1)職員数		1,432	1,188	1,878	1,709	1,694	1,796	1,968	—	1,345
人口1万人当たりの一般行政部門職員数		51.43	52.60	61.50	59.58	61.46	55.88	61.79	57.75	55.19
順位(全8市:職員数の多い順)		(8)	(7)	(2)	(4)	(3)	(5)	(1)	—	(6)

※1 一般行政部門とは、公営企業や消防等を除いたものをいう。

### 3 定員管理における主な課題

組織要員配置と人事管理とで合わせて11の課題があります。※次ページ参照

## 第三章 新たな職員定員適正化計画

### 1 目的、期間、対象職員

- 目的  
第6次行政改革プランに基づき、事務事業と職員体制の見直しを継続的に行うことにより、住民福祉の向上のため、より効率的で効果的な組織及び要員体制の構築を目指します。併せて職員の適正化を図ることにより、山形市発展計画2025を推進することを目的とします。
- 期間  
令和4年4月1日を基準とし、令和9年4月1日までの5年間
- 対象職員  
市長部局等〔市長部局、議会、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会、一部事務組合（定数外）における職員〕

### 2 基本的な方針とそれに向けた取り組み

定員管理における主な課題を踏まえ、11の基本的な方針を定め、適正な組織要員配置及び人事管理に取り組んでいきます。※次ページ参照

### 3 上限値（目安）の設定

一般行政部門（教育委員会を含む。）の人口1万人当たりの職員数の上限値の目安について、東北中核市の中位水準とします。

東北中核市の平均「57.75人」を目標に不足する職員数を確保することとした場合、山形市の市長部局等の不足職員数は「62人」となります。

令和4年度組織要員配置計画において、6人増を既に見込んでいたため、本計画期間中における必要増員見込数は「56人」となります。それを上限数（目安）とし、民間活力の活用や事務事業の見直しに取り組み、必要な職員数について精査し、適正配置に努めます。

現状：令和4年4月1日の職員数 = 1,453人（定数1,444人、定数外9人）

+56人

適正值：令和9年4月1日の職員数 = 1,509人【上限（目安）】

### 4 適正化計画に関する調整事項

- 部局の特性に応じた適正化計画の策定  
地方公営企業（上下水道部、済生館）と消防本部については独自計画を策定。
- 定年延長制度の施行時における計画のあり方  
定年延長制度による勤務継続職員が定数内の扱いとなることについて、本計画で定める職員数の上限値（目安）の中で対応していくこととします。

### 5 定数条例の改正

本計画の策定に基づき令和4年度に改正しており、勤務継続職員（定数内）については、当面は現行定数の中で対応していくこととします（勤務継続を選択する職員が想定よりも多くなる場合等、必要に応じて柔軟に検討）。

### 定員管理における主な課題

#### 1 組織要員配置の課題

- ① 増大する行政需要への対応  
地方創生の充実・強化やまちの総合力を高めるための「山形市発展計画2025」に掲げる各種施策の計画期間内の達成
- ② 市民の安全・安心を守る体制の充実  
頻発化・激甚化する自然災害への迅速な対応や新たな感染症対応に向けての保健所機能の充実
- ③ 行政のデジタル化に向けた対応  
行政手続きのオンライン化や業務システムの標準化・共通化等の構築に向けた当面の組織要員強化
- ④ 中核市への移行に伴う業務量の検証  
中核市への移行による新たな業務の適正量の検証や、従来からの基礎自治体事務と移譲事務の整理・統合等
- ⑤ 定年延長制度の施行  
段階的に65歳まで引き上げられる定年延長制度の施行と、業務にかかるノウハウの継承の点も含めた高齢期職員の活用
- ⑥ 民間活力の活用  
様々な公民連携による事業を始めとした積極的な民間活力の活用の継続

#### 2 人事管理の課題

- ① 育児休業取得職員への対応  
職員が出産や子育てしやすい環境のさらなる充実とワーク・ライフ・バランスの推進
- ② 時間外勤務の現状  
増大化・高度化する行政需要への対応が求められる中で、職員1人当たりの時間外勤務の増加傾向
- ③ 職員の年齢構成の不均衡  
職員の年齢構成の偏在化による業務のノウハウの継承困難や特定職員への業務集中等の問題
- ④ 職員の意識改革、能力向上  
一人ひとりの意識改革、能力向上への継続的取組の必要性
- ⑤ 障がい者との「共生社会」の実現及び法定雇用率への対応  
障がいに関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」を目指すことで、全ての人が安心して暮らせる社会を実現していく必要性  
勤務する職員の一定割合（＝法定雇用率）以上の対象障がい者の雇用について、その法定雇用率が段階的に引上げとなる予定（令和6年4月1日から2.8%、令和8年7月1日から3.0%）

### 基本的な方針とそれに向けた取り組み

平成17年度以来、3次の定員適正化計画に基づき、事業のスクラップ化やアウトソーシングにより、退職者の不補充を原則に人員削減に努め、厳正な定員管理の結果、人口1万人当たりの一般行政部門（教育委員会を含む。）の職員数は、令和3年度時点で東北中核市8市中6番目に留まっています。

引き続き、アウトソーシング等により効果的・効率的な行政運営に努めますが、政策の充実や災害対応等、業務が高度化・専門化し、真に正職員でなければならない業務が増大しています。

さらに、デジタル化に対応するための人材の確保及び育成も急務となっています。これらの課題を踏まえ、以下11の方針により組織要員配置及び人事管理の適正化に取り組んでいきます。

#### 1 適正な組織要員配置に向けた方針

- ① 行政需要への的確な対応と適正な行政組織・要員数の配置【課題1①、②、③、④、⑤、⑥】  
「山形市発展計画2025」の強力かつ着実な推進と業務量に見合った適正な要員配置
- ② 専門職の計画的な採用と柔軟な配置【課題1①、②、③、④】  
高度化する行政需要に対応するための、空白の年代を生じない専門職の計画的な採用
- ③ 行政需要に対する即戦力人材の確保【課題1①、②、③、⑥】  
民間企業からの人材登用や、即戦力となる社会人経験者の採用の継続
- ④ 民間人材の活用【課題1①、③、⑥】  
民間の政策立案のノウハウ導入のための民間人材の受け入れと、それによる職員の負担軽減
- ⑤ 中核市移行後の課題を踏まえた組織要員の見直し【課題1①、④】  
保健所の体制強化及び中核市移行後の課題を踏まえた組織要員の見直しや、類似業務を基軸とした組織の統廃合による機能的かつ効率的組織・機構の強化
- ⑥ 定年延長制度施行を踏まえた組織要員の検討【課題1⑤ 2③】  
高齢期職員の有効な活用方策についての検討
- ⑦ 技能労務職の配置【課題1⑥】  
「山形市技能労務職員配置基本方針」（令和3年5月策定）に基づいた、対象業務の検証と適正な要員配置

#### 2 適正な人事管理に向けた方針

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進【課題2①、②、③】  
時間外勤務の削減などの働き方改革への取り組みを踏まえた必要な要員の計画的確保と育児休業代替正職員の配置の充実
- ② 人材育成の推進【課題2④】  
職員に求められる意識改革、能力向上を図るための研修の実施と人材交流の実施
- ③ 多様な任用形態による人材の活用【課題1④、⑤、⑥ 2①、②、③】  
正職員に加え、任期付職員、再任用職員等の高齢期職員、会計年度任用職員等、業務内容に適した任用形態による人材活用
- ④ 障がい者雇用の促進【課題2⑤】  
業務内容やサポート体制を踏まえた雇用の促進と配置