

山形市第4次職員定員適正化計画

【令和4年度～令和8年度】

令和4年4月策定
(令和5年7月改定)

山 形 市

－ 目次 －

第一章 第4次職員定員適正化計画の策定にあたって

計画策定の趣旨 1

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 2

(1) 山形市職員定員適正化計画（第1次）

(2) 第2次山形市職員定員適正化計画

(3) 第3次山形市職員定員適正化計画

2 東北の中核市との比較 5

3 定員管理における主な課題 5

(1) 組織要員配置の課題

(2) 人事管理の課題

第三章 新たな職員定員適正化計画

1 第4次職員定員適正化計画の目的、期間及び対象職員 9

(1) 目的

(2) 計画期間

(3) 対象職員

2 第4次職員定員適正化計画の基本的な方針とそれに向けた取組 9

(1) 適正な組織要員配置に向けた方針

(2) 適正な人事管理に向けた方針

3 上限値（目安）の設定 12

4 第4次職員定員適正化計画に関する調整事項 13

(1) 部局の特性に応じた適正化計画の策定

(2) 定年延長制度の施行時における計画のあり方

5 職員定数条例の改正 14

6 定員管理状況の公表 14

計画策定の趣旨

我が国が直面している少子高齢化による人口減少等は、今後さらに進行していくことが見込まれ、これらは労働者人口の減少に伴う市税収入の減少や社会保障費の増大などを同時に引き起こす要因となることから、中長期的なスパンで経済と財政の両面で大きな影響を及ぼす懸念材料となっています。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、「新しい生活様式」を取り入れた働き方が求められており、社会のあり方自体に変化が生じてきています。

地方自治体では、行政のデジタル化に向けて、押印の見直しをはじめとする行政手続の非対面化を推進し、DX^(注1)を活用した住民サービスのさらなる向上を図りつつ、職員の勤務形態についても、在宅勤務をはじめとしたリモートワークの積極的な導入による変化を求められていることから、時代の要請に柔軟に対応し改革を進めなくてはなりません。

これまでの職員定員管理については、職員定員の削減に比重を置いてきたところですが、中核市への移行も加わり、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していくためには、中長期的に安定した行政サービスを提供できるよう行政の経営基盤の強化を図るとともに、職員の資質と能力を向上させながら、必要な職員数を確保していく必要があります。

このような状況を踏まえ、山形市では、令和2年度に策定した「山形市第6次行財政改革プラン」に基づき、より機能的な組織体制を整備し、それに見合った適正な人員を配置していくため、引き続き「職員定員適正化計画」を策定するものです。

(注1) DX

デジタルトランスフォーメーションの略。「デジタルによる変革」の意味。ITの進化に伴って新たなサービスやビジネスモデルを展開することでコストを削減し、働き方改革や社会そのものの変革に繋げる施策を総称したもの。

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

(1) 山形市職員定員適正化計画(第1次)

平成17年3月29日付け総務省総務事務次官通知「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」が示され、全国の自治体では、平成17年度から平成21年度までの5年間で行財政改革の取組について、具体的に住民にわかりやすく明示した計画(集中改革プラン)を策定し公表することとされました。更にその中で、定員管理の適正化計画について、期間5年間における明確な数値目標を掲げて策定するよう求められました。

これを受けて山形市では、平成17年11月に「山形市職員定員適正化計画(以下「第1次計画」という。)」を策定し、平成17年4月1日から平成22年4月1日までの間の5年間において、全常勤正職員の約7%(179人)を削減する目標を設定しました。

この計画に基づき、事務事業や組織要員の見直しを行うとともに、PFI(注1)や指定管理者制度(注2)といった事業のアウトソーシング(注3)等による民間活力を活用しながら、総職員数の削減を図り、平成17年4月1日時点の職員数2,517人から平成22年4月1日時点で2,338人となり、削減数は179人で、目標値を達成しました。

表1 <第1次計画期間における職員数増減>

(単位：人)

区 分	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	期間最終増減 (H22-H17)
市長部局等	1,773	1,757	1,733	1,687	1,623	1,585	▲188
病院(済生館)	527	527	525	525	525	527	0
消 防	217	226	226	226	226	226	+9
合 計	2,517	2,510	2,484	2,438	2,374	2,338	▲179
年度間増減		▲7	▲26	▲46	▲64	▲36	

※ 各年度の数値は、当該年度4月1日時の欠員を含む職員数(各部局にはそれぞれの定数外職員を含む。)

※ 市長部局等とは、市長部局(済生館を除く。)、上下水道部、議会、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会、一部事務組合等(定数外)における職員

(注1) PFI

PrivateFinanceInitiativeの略。公共事業を実施するための手法の一つで、民間の資金と経営能力・技術力(ノウハウ)を活用し、公共施設等の設計・建設・改修・更新や維持管理・運営を行うことで、効率的で質の高い公共サービスの提供を図る公共事業の手法をいう。

(注2) 指定管理者制度

地方自治法の改正(H15.9施行)により、それまで地方公共団体や公共的団体等に限定していた公の施設の管理・運営を、株式会社等の営利団体を含む民間の団体に包括的に行わせることとした制度。

指定管理者による公の施設の管理は、議会の議決を経た上で地方公共団体に代わって行うものであることから、いわゆる「請負」・「委託」には当たらないと解される。

山形市では、平成18年から公の施設の管理・運営に導入している。

(注3) アウトソーシング

外部委託。民間企業等に自治体の業務を委託し、コストの削減や行政サービスの向上を目的とする手段

(2) 第2次山形市職員定員適正化計画

第1次計画に引き続き、平成22年5月に「第2次職員定員適正化計画（以下「第2次計画」という。）」を策定し、平成22年4月1日から平成27年4月1日までの間の5年間において、市民の安心・安全を司る病院（済生館）及び消防の職員については、体制の充実・強化を行うことで適正化を図ることとし、それ以外の市長部局等に属する職員については、事業の見直し等を行い、内部努力により削減を行うものとなりました。

この計画に基づき、済生館では看護師や医師等52人を、消防では消防吏員14人の職員を増員し、市長部局等では66人の削減を行い、市全体の総職員数は増やすことなく±0人とすることを目標値として、達成をしています。

その結果、平成17年度から平成27年度までの10年間で、市長部局等では254人の職員を削減しています。

表2 <第2次計画期間における職員数増減>

(単位：人)

区 分	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	期間最終増減 (H27-H22)
市長部局等	1,585	1,565	1,554	1,542	1,530	(注1)1,519	▲66
病院(済生館)	527	545	559	571	576	579	+52
消 防	226	228	232	236	239	240	+14
合 計	2,338	2,338	2,345	2,349	2,345	2,338	±0
年度間増減		0	+7	+4	▲4	▲7	

※ 各年度の数値は、当該年度4月1日時の欠員を含む職員数（各部局にはそれぞれの定数外職員を含む。）

※ 市長部局等とは、市長部局（済生館を除く）、上下水道部、議会、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会、一部事務組合等（定数外）における職員。

(注1) H27年度市長部局等の1,519人の内訳は、上下水道部を除く市長部局等1,337人、上下水道部182人

(3) 第3次山形市職員定員適正化計画

第2次計画に引き続き、平成27年6月に「第3次職員定員適正化計画」（以下「第3次計画」という。）を策定し、平成27年4月1日から令和2年4月1日までの5年間において、退職者数を基本とした計画的な新規採用を行いつつ、より一層効果的で効率的な行政経営を行うこととしました。

また、平成30年2月には、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を含めるため、平成31年4月1日から令和2年4月1日までの2か年度における計画を見直し、結果、市長部局等の職員を、平成27年4月1日の職員数1,337人（平成27年度の市長部局等の職員数から上下水道部の職員数182人を減じた人数）から令和2年4月1日の職員数を87人増の1,424人とすることを数値目標に設定しました。

しかし、東京事務所開設、創造都市拠点整備業務等の業務のほか、道路や橋りょうの長寿命化計画・浸水対策業務の増加、さらに、まちづくり推進部をまちづくり政策部・都市整備部に分割したこと等、第3次計画の平成30年2月の見直しの際に見込むことができなかつた業務へ対応する要員を配置する必要が生じたことから、平成30年2月

の本計画の見直し時の見込みより19人上回る、1,443人となりました。

さらに、中核市移行に係る影響を見込むため、令和4年4月1日まで、中核市移行後の業務量に対する適正配置の検証期間と位置付け、期間を延長のうえ令和2年度の配置枠を基本とした配置を行ったことから、最終的には、令和4年4月1日において、29人増の1,453人となりました。

なお、第3次計画から、地方公営企業である上下水道部及び済生館、消防本部については、独自の要員計画を策定し、個別に取り組んでいくこととしました。そのため、第3次計画の目標値については、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、農業委員会及び一部事務組合等（定数外）における職員）について設定しています。

表3 <第3次計画期間における職員数増減>

○当初年次目標

(単位：人)

計画年次	1	2	3	4	5	計
年度	27→28年度	28→29年度	29→30年度	30→31年度	31→32年度	
年度当初現員数 A	1,337	1,350	1,356	1,342	1,328	1,313
要員見直しによる増減 B	13	6	△14	△14	△15	△24
前年度退職者数 C	△40	△37	△32	△31	△42	△182
採用者数 D	53	43	18	17	27	158
新年度現員数 E(A+C+D)	1,350	1,356	1,342	1,328	1,313	(増減数)△24
前年度現員数との差 E-A	13	6	△14	△14	△15	(△1.8%)

○見直し後年次目標

(単位：人)

計画年次	1	2	3	4	5	計
年度	27→28年度	28→29年度	29→30年度	30→31年度	31→32年度	
年度当初現員数 A	1,337	1,350	1,374	1,389	1,428	1,424
要員見直しによる増減 B	13	24	15	39	△4	87
（うち中核市移行対応要員数）		(18)	(26)	(47)		(91)
（うち中核市移行対応要員を除いた要員数）	(13)	(6)	(△11)	(△8)	(△4)	(△4)
前年度退職者数 C	△45	△39	△29	△30	△43	△186
採用者数 D	58	63	44	69	39	273
新年度現員数 E(A+C+D)	1,350	1,374	1,389	1,428	1,424	(増減数)87
前年度現員数との差 E-A	13	24	15	39	△4	(6.5%)

○職員数増減実績値

(単位：人)

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

※ 各年度の数値は、当該年度4月1日時の欠員を含む職員数。（各部局にはそれぞれの定数外職員を含む。）

※ 市長部局等とは、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、一部事務組合等（定数外）における職員。

2 東北の中核市との比較

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、人口1万人当たり職員数については「55.19人」で8市中6番目となっており、下表に示すとおり、平均の「57.75人」に2.56人程度満たないことが分かります。

表4 <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

(1) 組織要員配置の課題

① 増大する行政需要への対応

山形市では、地方創生のより一層の充実・強化に取り組むとともに、山形市の持つ強みに磨きをかけ、まちの総合的な魅力を高めるため、山形市発展計画2025を策定しましたが、この計画に掲げる各種施策を計画期間に達成するためには、重点施策に適正な要員を配置し、スピード感ある施策の展開を図っていく必要があります。

② 市民の安全・安心を守る体制の充実

東日本大震災をはじめとする地震災害や、大型化する台風・集中豪雨に伴う洪水・土砂災害等、自然災害の頻発化・激甚化が顕著になっており、災害対応やインフラの復旧を迅速に行い、市民の安全・安心を守るための体制の充実・強化とそれに見合った要員配置が必要です。

また、令和2年からの新型コロナウイルス感染症のまん延を教訓に、新たな感染症対応に向けての保健所機能の充実も必要とされています。

③ 行政のデジタル化に向けた対応

国では、この度の新型コロナウイルス感染症拡大によりデジタル化への対応に向けた取組を加速するとともに、計画的かつ実効的に進めて行くため、デジタル・ガバメント実行計画の改定（令和2年12月25日閣議決定）を行っています。

この計画は、令和2年12月25日から令和8年3月31日までを計画期間とし、地方公共団体におけるデジタル・ガバメントの推進についても定めており、行政手続のオンライン化や業務システムの標準化・共通化の加速が掲げられ、当面はそれらの構築に向けて、山形市においても組織要員の強化が求められます。

加えて、行政のデジタル化へ対応できる人材の確保と育成を行っていく必要があります。

④ 中核市への移行に伴う業務量の検証

山形市は、平成31年4月に中核市へ移行し、山形県から2,543の事務が移譲され、中核市の権限に係る業務を行っています。

令和3年度時点で、中核市移行から2年が経過していますが、この間、新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、その収束を最優先課題として全庁的な対応を余儀なくされています。そのため、中核市への移行により生じた新たな業務について、特に保健所において、その適正な業務量の検証が困難になっています。

また一方で、従来からの基礎自治体としての事務と中核市として行うべき移譲された事務の整理・統合等の課題が見えてきており、組織間の業務分担の均衡を図るため、組織要員を見直す必要があります。

⑤ 定年延長制度の施行

令和3年6月の地方公務員法改正により、地方公務員の定年延長が定められました。

延長は、令和5年度に60歳を迎える職員から適用され、令和13年度に上限の65歳となるまで段階的に引き上げられます。

このことから、業務にかかるノウハウの継承の視点も含め、高齢期職員の活用を図っていく必要があります。

表5 <定年退職者数見込み>

(単位：人)

	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	5年計
定年退職者数	36	0	38	0	38	112
				※消防本部・上下水道部・済生館を除く。		
60歳到達年度						
R4年度(36人)	60歳(退職)					
R5年度(38人)		60歳	61歳(退職)			
R6年度(38人)			60歳	61歳	62歳(退職)	

⑥ 民間活力の活用

これまで、様々な公民連携による事業をはじめ、積極的に民間活力の活用に取り組んできましたが、今後も引き続き民間活力を活用し、質の高い効率的・効果的な行政経営に取り組む必要があります。

(2) 人事管理の課題

① 育児休業取得職員への対応

賦課・収納業務やケースワーク業務など、会計年度任用職員での対応が困難な場合があることから、育児休業取得職員の代替として、平成29年度から代替の正職員の配置を行っています。

また、国では、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業取得促進に関する方針」(令和元年12月27日付け女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)を定め、男性職員の育児参加を推進しており、山形市においても、より一層の男性職員の育児休業の取得を促進していく必要があります。

そのため、職員が出産や子育てしやすい環境のさらなる充実を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進していく必要があります。

表6 <近年の育児休業取得職員の状況>

(単位：人)

区 分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	7年平均
男性職員	1	4	4	10	14	10	18	8.7
女性職員	20	24	17	13	27	25	24	21.4
育休者計	21	28	21	23	41	35	42	30.1

※ 勤務条件等に関する調査より（済生館を除く。）

表7 <H27年度・H29年度・R3年度の女性職員数の比較>

(単位：人)

職 種	H27年度	H29年度	R3年度	増減(R3-H27)
女性職員数 (女性職員の割合)	469 (31.7%)	508 (33.6%)	568 (36.4%)	99 (4.7%)

※ この表において、消防職・済生館医療職・商業高校教員・定数外職員を除く。

② 時間外勤務の現状

ワーク・ライフ・バランスの重要性が見直され、働き方改革が求められています。一方、増大化・高度化する行政需要への適切かつ迅速な対応が求められる中、山形市の職員1人当たりの時間外勤務は、年々増加する傾向にあります。

働き方改革関連法が施行され、労働基準法に時間外勤務の上限が規定されたほか、国家公務員についても人事院規則を改正し超過勤務命令の上限が規定されたこと等を踏まえ、令和2年度より本市においても、長時間労働の是正への取組を強化するため、時間外勤務命令の上限時間等について「山形市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則」に規定しました。

今後とも、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの推進に向け、事務の効率化等による時間外勤務の縮減に努めながら人員体制の整備を図っていく必要があります。

表8 <近年の時間外（休日）勤務時間数の状況>

単位：時間

区 分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	7年平均
職員1人当たりの時間数	143.0	148.7	148.4	147.8	156.9	175.6	218.6	162.7

※市長部局等及び教育委員会

③ 職員の年齢構成の不均衡

第1次計画では、市民の安全安心を司る消防や医療に携わる職員以外は職員の新規採用を抑制したため、職員の年齢構成の偏在化が顕著となりました。

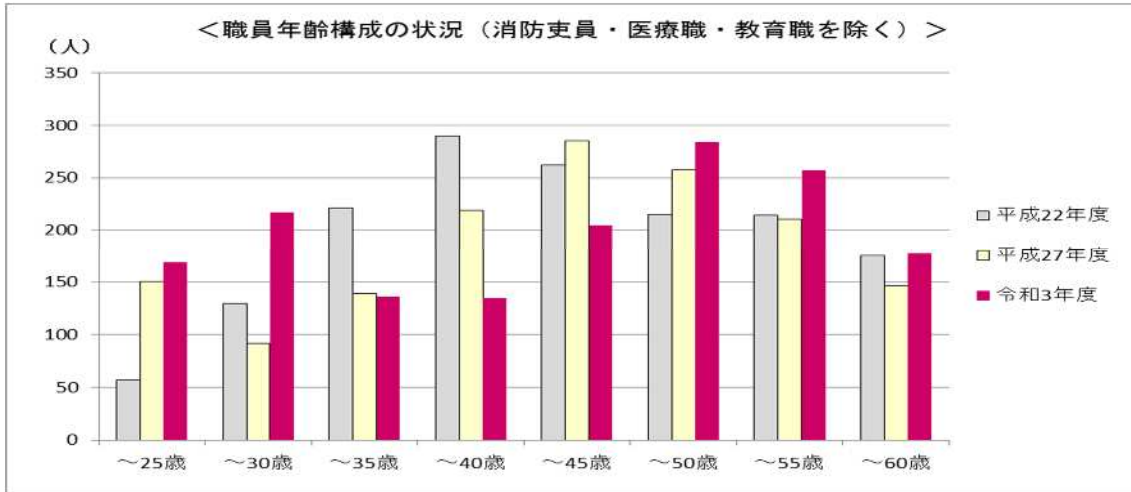
第2次計画及び第3次計画では、適正化計画に基づく定員管理の取り組みに合わせ、必要に応じて退職者の補充を行い、計画的な新規職員の採用を実施してきた結果、職員の年齢構成については、平成22年度当初と比較し、若干の改善がみられるものの、次ページ表9のグラフが示すように、依然としてバランスを欠く状況となっています。

令和3年度時点では、30歳から45歳までの中間層が少なく、係長初任者、主幹又は主査の職にある職員の層が薄くなっています。そのため、業務のノウハウの

継承が困難となったり、ノウハウを有する職員に業務が集中するなどのケースが生じています。

市民サービスの向上、また、組織の活性化や技術・知識の円滑な継承を図っていくためには、年齢構成の不均衡是正に向けて取り組む必要があります。

表 9



④ 職員の意識改革、能力向上

複雑化、多様化、広域化する行政需要に的確に対応しながら、ワーク・ライフ・バランスを確保し、働き方改革を進めるため、組織要員の見直しとともに、職員一人ひとりの意識改革、能力向上に継続的に取り組む必要があります。

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、全ての人々が安心して暮らせる社会を実現していく必要があります。障がいのある人もない人も、ともに支え合い、様々な人々の能力が発揮されることは、職員の人材育成、組織活力の向上にもつながります。様々な視点を持ち、多様性のある社会を目指す上での一つの手法として、障がい者雇用があります。

なお、全ての事業主は、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（身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者保健福祉手帳の交付を受けている精神障がい者）を雇用することが義務付けられており、国や地方公共団体の法定雇用率は、令和5年度時点で2.6％ですが、令和6年4月1日から2.8％、令和8年7月1日から3.0％と、段階的に引上げになる予定となっています。

1 第4次職員定員適正化計画の目的、期間及び対象職員

(1) 目的

第6次行財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。併せて職員数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。

(2) 計画期間

本計画の期間は、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年間とします。

なお、計画期間の中途において、本計画に大きく影響を与える施策の変更や新たな行政需要が生じるような場合は、必要に応じて計画の見直しを行います。

(3) 対象職員

本計画における対象職員は、地方公務員法における一般職に属する常勤の職員とし、国や一部事務組合等への派遣職員や長期の病休者などを含みますが、会計年度任用職員、非常勤職員及び再任用短時間勤務職員を除きます。

なお、地方公営企業である上下水道部及び済生館、並びに消防本部については、引き続き独自の要員計画を策定し、個別に取り組んでいくこととします。

従って、適正值は市長部局等〔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、一部事務組合等（定数外）における職員〕について設定するものとします。

2 第4次職員定員適正化計画の基本的な方針とそれに向けた取組

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。

この結果、山形市では、東北の他の中核市との職員数の比較では、一般行政部門職員の人口1万人当たりの職員数は、令和3年度時点で8市中6番目に留まっており、これまでの行財政改革の積極的な取組の成果として、退職者不補充を原則とした厳正な職員定員管理を行ってきたことの顕われです。

今後も、アウトソーシング等により、効果的・効率的な行政運営により、「最小の経費で最大の効果を挙げる」ように取り組む必要があります。

しかし、定員管理における主な課題でも述べたように、高度化・専門化する課題に対応し、政策の企画立案、また、頻発化・激甚化する災害や今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大へ対応し、市民の安全・安心を守るための危機管理等、業務が複雑・多様化し、真に正職員でなければならぬ業務が増大してきました。

さらに、現在国を挙げて行政のデジタル化に取り組んでいますが、この施策を推進するためには、IT技術に関する可能性と制約に精通し、当該技術を業務や施策に取り入

れ、市民の暮らしや行政サービスの向上に寄与する政策立案を行う高度な知識を持つ人材を、自治体において登用又は育成を早急に図っていく必要があります。

また、男性職員の育児休業取得促進や時間外勤務の上限規制など、職員の働き方を取り巻く情勢が大きく変化しており、働き方改革に取り組み、ワーク・ライフ・バランスの推進が求められます。

以上様々な課題の解決に向け、以下の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。

(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(1)①、②、③、④、⑤、⑥】

山形市発展計画2025を強力かつ着実に推進すると同時に、複雑多様化し、増大・高度化している行政需要へ対応するとともに、速やかな行政課題の解決に向けて、業務量に見合った適正な要員配置を行います。

この場合、事務の簡素化、効率化及び迅速化を図りつつ、行政が直接果たすべき役割、受益者負担の公平性の確保を十分に検討しながら、市民サービスにおいて最小の経費で最大の効果が得られるよう、不断に事務事業の見直しを行い、民間でできるものは民間に任せ、アウトソーシング等の民間活力を最大に活用し、効果的・効率的な行政経営を継続していきます。

② 専門職の計画的な採用と柔軟な配置

【課題(1)①、②、③、④】

高度化する行政需要に対応するためには、福祉職・土木職・獣医師をはじめとする専門職について、退職者数を勘案しつつ空白の年代を生じない計画的な採用を行う必要があります。

また、激甚化する自然災害や感染症へのスピード感ある対応に向けて専門職のさらなる確保が必要です。

確保に当たっては、全国の自治体で専門職の採用に困難を来している状況を考慮し、専門職の積極的な採用に努めます。

③ 行政需要に対応する即戦力人材の確保

【課題(1)①、②、③、⑥】

職員の任用については、高度化・複雑化する需要に対応する人材の確保に向けて、民間企業からの人材の登用など、柔軟な対応を図っていきます。

また、職員の年齢構成の不均衡を緩和していくため、即戦力となる社会人経験者の採用を引き続き積極的に行います。

④ 民間人材の活用

【課題(1)①、③、⑥】

令和3年度時点で、民間の政策立案のノウハウを導入するため、日本航空やエイチ・アイ・エス等民間企業より職員の派遣を受けていますが、今後も継続して人材派遣を受け入れ、職員の負担軽減を図るとともに、民間の力を最大限に活用してい

きます。

また、併せて、地域の活性化を図ると同時に、市の組織活性化を促すため、地域おこし協力隊を受け入れるなど、既存の制度を有効に活用します。

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（１）①、④】

中核市移行に伴う組織間の要員と業務量の不均衡の解消のために、組織要員を見直します。

特に、保健所における感染症対応をはじめとした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り、機能的かつ効率的な組織・機構の強化を図ります。

⑥ 定年延長制度施行を踏まえた組織要員の検討

【課題（１）⑤（２）③】

令和５年度施行の職員の定年延長制度を踏まえ、高齢期職員の有効な活用方策について検討します。

⑦ 技能労務職の配置

【課題（１）⑥】

令和３年５月に策定した「山形市技能労務職員配置基本方針」に基づき、対象業務の検証と適正な要員配置を図ります。

(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（２）①、②、③】

職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等に係る個人の時間を確保し、健康で豊かな生活を送ることができるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進し、時間外勤務の削減などによる働き方改革に取り組み、必要となる要員を計画的に確保していきます。

特に、若い世代が働きながら安心して子育てを行える環境整備を図るとともに、職場への影響を気にすることなく男女を問わず育児休業を取得できるようにするため、育児休業代替正職員の配置について、より一層の充実を図ります。

② 人材育成の推進

【課題（２）④】

チャレンジ意識、市民との協働、課題への対応など、職員に求められる意識改革、能力向上を図るため、多様な研修を実施するとともに、様々な場面で広く人材交流を行います。

また、福祉職、土木職をはじめとする専門職について、多角的な視点を持って行政課題に取り組むことができるよう、当該専門職の職域にとどまらず行政職の職域をはじめとした幅広い職域に配置し、併せて、人材の育成を図ります。

③ 多様な任用形態による人材の活用

【課題（１）④、⑤、⑥ （２）①、②、③】

常勤の正職員は、原則として、公権力の行使、政策の企画立案、方針決定等の判断といった裁量的要素のある非定型業務に従事することを基本とします。

一方、臨時的又は補助的、定型的な業務については、任期付職員(注 1)、60歳を超える再任用職員(注 2)等の高齢期の職員、会計年度任用職員(注 3)等の任用により、業務内容に適した任用形態による人材を活用します。

④ 障がい者雇用の促進

【課題（２）⑤】

令和２年度から、初級行政職における障がい者区分の受験年齢の上限を21歳から29歳に引き上げ、これまで上級職の対象となっていた年齢層でも初級職として受験を可能とし、より幅広い対象者が受験可能となるよう見直しを行いました。今後も、業務の内容やサポート体制を踏まえ、障がい者雇用の促進につなげていきます。

なお、山形市では山形市障がい者活躍推進計画(注 4)を策定し、障がい者の雇用促進に努めており、今後も雇用率の維持及び向上に向けて積極的な雇用を図るとともに、障がい者一人ひとりが特性や個性に応じて能力を発揮できるよう体制を整備し、障がい者の配置も含めて、適正な定員管理につなげていきます。

(注 1) 任期付職員

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（H14.5 施行）により、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその専門的知識を要する業務に一定期間従事させるため、又は、公務の能率的運営を確保するため一定の期間内に終了する業務等に従事させるため、任期を定めて採用されることができる職員。

(注 2) 再任用職員

地方公務員法の一部改正（H13.4 施行）により、定年等で退職した後、公務員として培った知識・経験を公務の場で活用していくために設けられた制度で任用された職員。

(注 3) 会計年度任用職員制度

地方公務員法の一部改正（R2.4 施行）により、「特別職」の任用と「臨時的任用」を厳格化する一方、任用等に係る制度が不明確であった「一般職の非常勤職員」について新たに「会計年度一般職員」とした。その採用方法は、競争試験又は選考によるものとし、任期は採用日から会計年度末までの範囲内で最長1年とするほか、期末手当の支給が可能となるなどの制度が規定された。

(注 4) 山形市障がい者活躍推進計画

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正（R2.4 施行）に基づき、山形市が作成しているもの。計画期間を2年間とし、目標・取組内容等について規定している。


3 上限値（目安）の設定

本計画では、上記の11の基本方針に基づき職員数の適正化に取り組むに当たり、令和3年度時点で、一般行政部門職員（教育委員会を含む。）の人口1万人当たりの職員数が、東北の中核市の中で8市中6番目の職員数となっている現状（P5表4参照）であることから、行政機能を維持していくために職員を増員することとし、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を東北中核市の中位水準とします。

職員数の上限値算定の目安は、直近である令和3年地方公共団体定員管理調査数値を基に、東北中核市の平均値「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。

なお、令和4年度組織要員配置計画において、令和3年度から4年度に向けた要員の上限値「6人増」をすでに見込んでいることから、本計画期間（令和4年度～令和8年度）中における市長部局等の必要増員見込数は、 $62 - 6 = 56$ 人となります。

よって、令和4年4月1日時点の職員数 1,453人 (定数1,444人、定数外9人)
 +56人
 令和9年4月1日時点の職員数 = 1,509人を上限(目安)と設定
 します。

上限数(目安)を踏まえ、計画期間内における要員配置については、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、適正な配置に努めます。そのことにより、効率的・効果的で質の高い行政経営を目指します。

また、本計画期間における年次ごとの適正值については、毎年度の要員配置計画の中で定めていくこととします。

4 第4次職員定員適正化計画に関する調整事項

本計画の策定に当たり、次の点に留意し、調整を図りながら進行管理していきます。

(1) 部局の特性に応じた適正化計画の策定

地方公営企業である上下水道部及び済生館は、住民の福祉の増進を目的として、提供するサービスの対価である料金収入によって維持される企業であることから、それぞれが経営状況に応じて、別途策定する独自プランにより、職員定員の適正化に取り組むこととします。

消防本部についても、市民の安全・安心を確保する観点から、効率性だけでなく、火災、災害、救急などに備えた組織体制を図る必要があるため、消防力の整備を目的とした独自の計画を策定し、職員定員の適正化に取り組むこととします。

表10 <参考> 下表は、上下水道部、済生館、消防の部局内で独自に策定した要員計画の目標値です。

(単位：人)

部	局	R4年4月1日職員数	適正化目標値	増減
上	下	169	164	△5
水	道			
部				
済	生	648	662	14
館				
消	防	261	290	29

※ 上下水道部については、目標期間を令和6年4月1日としている。

(2) 定年延長制度の施行時における計画のあり方

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中で、複雑高度化する行政課題への確に対応するため、また、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していくことを目的として、地方公務員の定年が60歳から65歳に延長されます。

段階的（2年に1歳）に定年が延長されることにより、当面、定年退職者が発生しない年が出ることに加え、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制が新たに導入されるなど、60歳以降、多様な働き方を選択できるようになります。

令和5年度に60歳に到達する対象職員に対しての意向調査結果（令和4年度実施）によると、全体の約3割が60歳到達時点での退職（定年前退職）を希望し、約7割が60歳を超えての勤務継続（定年時に退職）を希望するという状況でした。定年年齢の段階的引上げ期間中は、定年退職者の退職年度が隔年化することとなります。山形市では、年度ごとの採用数の増減による職員の年齢構成の偏りを抑制するため、一部採用を前倒しすることにより、採用者数の平準化を行います。定年延長制度による勤務継続職員は、地方公務員法における常勤職員（フルタイム）の身分となるために定数内の扱いとなりますが、意向調査結果を踏まえ検討した結果、計画期間中は、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 職員定数条例の改正

本計画の策定に基づき、令和4年度に山形市職員定数条例の改正を行っています。また、定年延長制度による勤務継続職員は定数内の扱いとなりますが、これまでの検討の結果、当面は現行定数の中で対応できるものと捉えています。定年延長制度による勤務継続を選択する職員が想定よりも多くなる場合等、山形市職員定数条例の改正については必要に応じて柔軟に検討することとします。

6 定員管理状況の公表

本適正化計画期間中及び期間満了後、毎年度の定員管理の状況について適時に市報及びホームページ等で市民に公表していきます。