

# 高山市第六次定員適正化計画

(令和2年度～令和6年度)

高 山 市



< 目 次 >

1. 策定にあたって .....	1
2. 職員数の現状	
(1)職員数の推移 .....	2
(2)職員の部門別配置状況 .....	3
(3)職員の年齢構成 .....	4
(4)専門職員の現状 .....	5
(5)再任用職員の現状 .....	5
(6)類似団体との比較 .....	6
(7)県内他市との比較 .....	7
(8)平成31年度と令和2年度の職員数の比較 .....	8
(9)現状からみる今後の課題 .....	9
3. 定員適正化計画	
(1)計画期間 .....	12
(2)計画の位置付け .....	12
(3)推進項目 .....	12
(4)目標職員数 .....	14
(5)その他 .....	15
4. 計画の公表と見直し .....	16

## 1. 策定にあたって

本市は、平成17年2月に近隣9町村との合併により、市域面積が日本一広大となり、雄大な自然や豊富な観光資源を多く持つ魅力ある市となりました。

市町村合併後に策定した第3次定員適正化計画（H17～H21）、その後の第4次定員適正化計画（H22～H26）では、市町村合併により肥大化した人員体制を、自治体の規模に見合った体制とすることを課題とし、職員数の適正化に取り組みました。簡素で効率的な組織を整備し、少数精鋭主義による適正化の推進を図るため、平成27年度当初の目標職員数を800人と設定し様々な取り組みを行ってきました。結果として平成27年度当初の職員数は837人となり、目標には届かなかったものの、合併当初から417人の人員削減を行い、職員数の適正化や人件費の抑制を図ってきました。

前計画である、第5次定員適正化計画（H27～H31）では、人口減少・少子高齢化の進展、公共施設の老朽化など、将来の厳しい状況を見据えた持続可能な行財政基盤の確立を目指し、効率的・効果的な行財政運営をすすめ、行政課題に対応した適正な職員体制を目標に、平成31年度当初の職員数を830人と掲げ取り組んできました。その結果、平成31年度当初の職員数は825名となり、目標以上の職員削減を実現しました。

今後も、急速な人口減少や少子高齢化の進展など、様々な環境の変化に対応するためには、「行政を経営する」という新たな視点のもと、限られた職員数で将来に渡って安定的な行政運営を目指す必要があります。

今回新たに策定した高山市行政経営方針の推進により、質の高い行政サービスの安定的な提供、持続可能な行政運営を進めるため、これまで以上に効率的・効果的な行財政運営が必要です。そのため、長期的視点では引き続き組織の縮小を念頭に置きながら、時代の変化とともに多様化する市民ニーズに的確に対応し、人口減少等により生ずる様々な地域課題に対応できる適正な職員体制・組織体制の確立を進めるため、ここに第六次定員適正化計画を策定します。

## 2. 職員数の現状

### (1) 職員数の推移

平成17年度に策定した第3次定員適正化計画、平成21年度に策定した第4次定員適正化計画では、市町村合併により肥大化した職員数1,250人を、簡素で効率的な組織に見合った人数に削減し、少数精鋭主義による適正化の推進を図るため、平成27年度の職員数800人を目標に、事務事業の見直しを行うとともに早期退職者の募集などに取り組みましたが、平成27年度当初の職員数は837人となり、減員は417人と目標以下の数値にとどまりました。

平成27年度から平成31年度を計画期間とする第5次定員適正化計画では、引き続き、少数精鋭で効率的な行政運営を行うとともに、平成26年度より制度運用を開始した再任用職員の活用などにより、定員の適正化に取り組むとともに、年齢構成の平準化、専門職員の確保を図るため、計画的な職員採用等に取り組んできました。

第5次計画では、平成27年度当初の職員数837人を5年間で830人まで減員するため、適正数の職員採用や早期退職者の募集などに取り組み、平成31年4月1日現在で職員数は825人と計画数値以上の減員となりましたが、一方で嘱託職員は平成31年度の目標とした110人に対して132人と、22人の増員となりました。

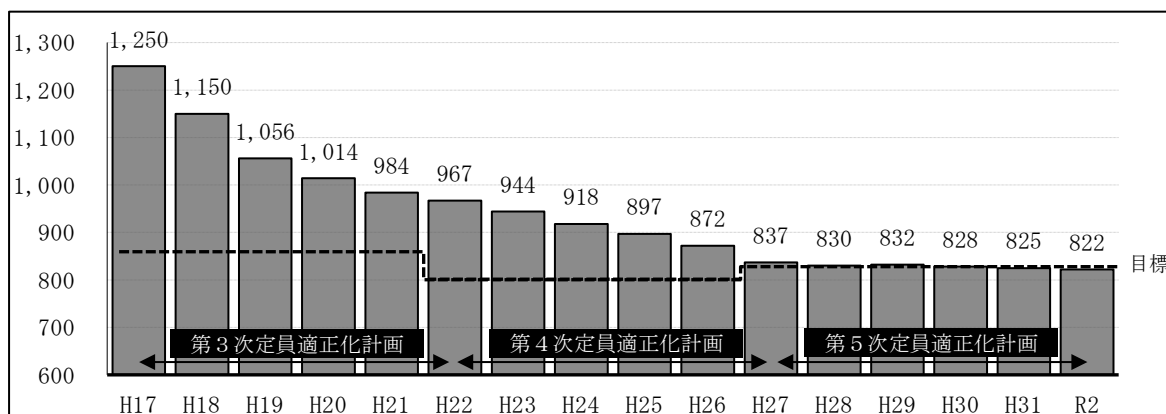
#### 第5次定員適正化計画期間中の推移（各年度4月1日）

〔目標：平成31年度当初（合計）970人（△7人）〕

（単位：人）

区分	H27	H28	H29	H30	H31	計	目標値(H31)	R2(参考)
職員数	837	830	832	828	825	—	830	822
職員数増減	—	△7	2	△4	△3	△12	△3	△7
嘱託職員数	122	123	125	129	132	—	110	130
嘱託職員数増減	—	1	2	4	3	10	△2	△12
再任用職員数	9	8	18	19	15	—	30	20
再任用職員増減	—	△1	10	1	△4	6	5	21
合計	968	961	975	976	972	—	970	972
増減合計	—	△7	14	1	△4	4	0	2

#### 職員数の推移グラフ（第3次～第5次定員適正化計画期間中：各年度4月1日）



## (2)職員の部門別配置状況

平成26年4月1日および平成31年4月1日現在の職員配置を、他の自治体との職員数の比較に用いられる部門別区分を基準に分類したものです。

職員部門別配置状況

(単位:人)

区 分		職員数 (H26.4.1)	職員数 (H31.4.1)	増減
普通会計部門 ※1	一般行政部門	541	511	△30
	議会部門	8	7	△1
	総務企画部門	146	136	△10
	税務部門	41	41	0
	民生部門	121	120	△1
	衛生部門	61	56	△5
	労働部門	2	2	0
	農林部門	53	47	△6
	商工部門	34	31	△3
	土木部門	75	71	△4
	教 育	84	78	△6
	消 防	146	147	1
	小 計	771	736	△35
その他会計部門	病 院 ※2	22	20	△2
	水 道 ※3	25	22	△3
	下 水 道 ※4	22	21	△1
	そ の 他 ※5	25	21	△4
	小 計	94	84	△10
派遣等	一部事務組合への派遣 ※6	7	5	△2
合 計		872	825	△47

他の自治体との比較に用いる区分

各自治体の状況（特別会計の設置等）により職員数に差が生じる区分

※1 普通会計…個々の地方公共団体ごとに各会計の範囲（特別会計など）が異なるため、自治体間の比較などをする際に統一的に用いられる会計区分

※2 病院 …国民健康保険事業（直診勘定）

※3 水道 …水道事業、簡易水道事業

※4 下水道 …下水道事業、農業集落排水事業

※5 その他 …国民健康保険事業（事業勘定）、後期高齢者医療事業、介護保険事業、観光施設事業

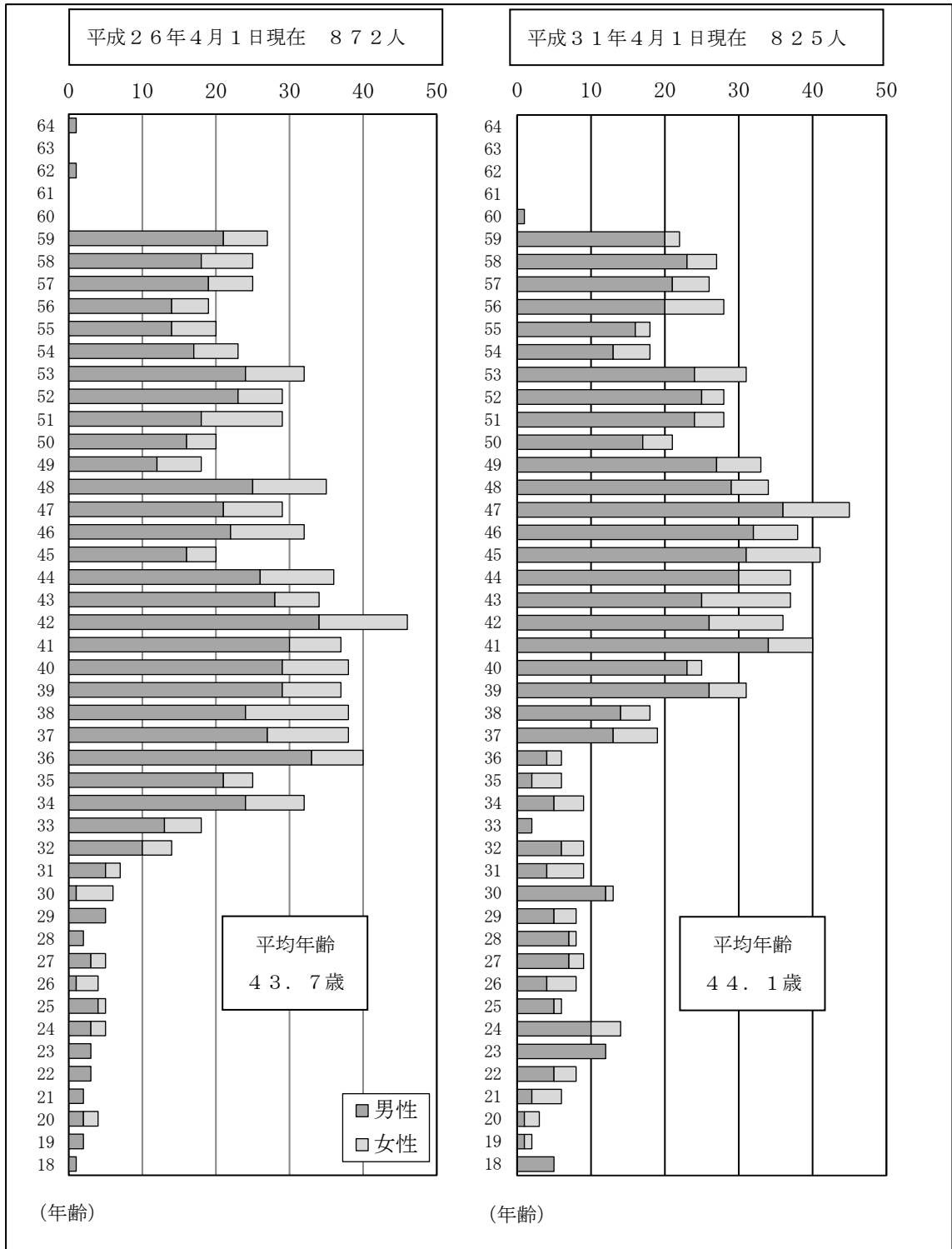
※6 派遣等 …飛騨農業共済事務組合、古川国府給食センター利用組合

### (3)職員の年齢構成

平成26年4月1日現在の職員数872人、及び平成31年4月1日現在の職員数825人の年齢・性別構成は以下のとおりです。

年齢・性別構成グラフ

(単位：人)



#### (4)専門職員の現状

平成26年4月1日現在の職員数872人、平成31年4月1日現在の職員数825人のうち、専門職員（技術・消防職など）の職種別職員数比較は以下のとおりです。

職種別職員数

(単位：人)

職 種	職員数 (H26. 4. 1)	職員数 (H31. 4. 1)	増減
一般職（技術）※	88	58	△30
医師	7	6	△1
獣医師	3	3	
看護師	12	12	
保健師	24	23	△1
栄養士	3	3	
保育士	49	54	5
消防職	145	147	2
合 計	331	306	△25

※ 一般職（技術）…土木、電気、建築、機械、農業関係の専門職員

#### (5)再任用職員の現状

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が、平成26年度より段階的に60歳から65歳へと引き上げられたことに伴い、国の要請（雇用と年金の接続）に基づき再任用制度の運用を開始し、定年退職者で再任用を希望する職員を再任用職員（フルタイムまたは短時間勤務）として採用しています。

再任用職員数

(単位：人)

退職年度 \ 再任用年度	定年 退職者数	H26	H27	H28	H29	H30	H31
H25年度退職者（再任用期間1年間）	19	6	-	-	-	-	-
H26年度退職者（ " ）	28	-	9	-	-	-	-
H27年度退職者（再任用期間2年間）	24	-	-	8	8	-	-
H28年度退職者（ " ）	20	-	-	-	10	8	-
H29年度退職者（再任用期間3年間）	17	-	-	-	-	11	7
H30年度退職者（ " ）	18	-	-	-	-	-	8



## (6)類似団体との比較

類似団体とは、総務省が全国の市町村を「人口」と「産業構造」の要素により分類したもので、本市は市類型区分の「Ⅱ－１」（人口規模５万人以上から１０万人未満）に分類されます。

「Ⅱ－１」の類似団体６９団体のうち、人口８万人以上の類似団体は１３団体あり、その１３団体の平成３１年度普通会計部門職員数の平均６６７人に対し、本市は７３８人で７１人多くなっていますが、消防については、８団体が単独で運営していないため、平均値が低くなっています。消防を除いた職員数では、高山市５９１人に対し類似団体平均６１５人と、高山市の職員数が２４人少なくなっています。

### 部門別職員数の類似団体との比較

(単位:人)

部 門		区 分	高山市 (H31. 4. 1)	類似団体平均 (13 団体)	差 引	
普通 会 計 部 門	一般行政部門		512	519	△7	
		議会部門	7	7	0	
		総務企画部門	133	164	△31	
		税務部門	41	39	2	
		民生部門	122	132	△10	
		衛生部門	58	50	8	
		労働部門	2	2	0	
		農林部門	47	38	9	
		商工部門	31	20	11	
		土木部門	71	67	4	
		教 育		79	96	△17
		消 防 ※		147	52	95
合 計			738	667	71	
合 計 (消防除く)			(591)	(615)	(△24)	

※ 消防…市単独で消防本部を運営している場合は職員数に計上される（複数の自治体が一部事務組合を構成している場合は職員数に計上されない）。

### 人口と職員数の比較

(単位:人)

区 分	人 口 (H31. 1. 1)	普通会計 職員数	人口千人 当たり職員数	職員一人 当たり人口
高 山 市	88,482	738(591)	8.34(6.68)	119.9(149.7)
類似団体平均 (18 団体)	88,900	667(615)	7.50(6.92)	133.3(144.6)
差 引	△418	71 (△24)	0.84(△0.24)	△22.3(5.1)

※ ( ) 内は消防を除く数値

## (7)県内他市との比較

本市は、全国一の市域面積を有し、すべての市民に対して一定の行政サービスの提供、安全確保の体制等を確立するため、多くの支所を配置し、消防本部を市単独で設置するなど、他市とは条件が異なる中で、県内他市との「人口千人当たり職員数」比較では、県下21市中13番目の順位となっています。

一方、普通会計（消防除く）における財政規模での比較においては、平成31年度当初予算額での「職員一人当たり予算額」において、県下で2番目となっており、職員一人ひとりが多い事業（予算）を執行しています。

県内他市の人口と職員数（普通会計部門）の比較（平成31年度）

（単位：人）

団体名	人口 (H31.1.1)	職員数 (H31.4.1)	人口千人 当たり職 員数	職員一人 当たりの 人口	順 位	市域面積 (km <sup>2</sup> )	市単独 消防の 有無	予算規模 (H31) 消防除く (百万円)	職員一 人当た りの予 算(百万 円)	順 位
岐阜市	409,900	2,847	6.95	144.0	9	203.60	○	161,406	73.77	4
大垣市	161,539	1,095	6.78	147.5	7	206.57	×	62,534	57.11	14
高山市	88,482	738	8.34	119.9	13	2,177.61	○	45,219	76.51	2
多治見市	111,090	699	6.29	158.9	6	91.25	○	39,290	66.59	6
関市	89,024	616	6.92	144.5	8	472.33	×	37,900	61.53	11
中津川市	78,950	746	9.45	105.8	15	676.45	○	37,480	59.12	12
美濃市	20,752	158	7.61	131.3	10	117.01	×	9,770	61.84	9
瑞浪市	37,705	361	9.57	104.4	17	174.86	○	14,423	47.76	21
羽島市	67,957	366	5.39	185.7	2	53.66	○	22,891	81.17	1
恵那市	50,463	533	10.56	94.7	18	504.24	○	24,559	54.09	17
美濃加茂市	56,987	313	5.49	182.1	4	74.81	×	19,286	61.62	10
土岐市	58,567	510	8.71	114.8	14	116.02	○	22,381	51.22	20
各務原市	148,225	806	5.44	183.9	3	87.81	○	46,829	74.45	3
可児市	102,175	489	4.79	208.9	1	87.57	×	30,364	62.09	8
山県市	27,356	226	8.26	121.0	12	221.98	×	12,613	55.81	15
瑞穂市	54,686	326	5.96	167.7	5	28.19	×	16,972	52.06	19
飛騨市	24,272	334	13.76	72.7	20	792.53	○	18,010	69.81	5
本巣市	34,412	279	8.11	123.3	11	374.65	×	15,984	57.29	13
郡上市	41,933	494	11.78	84.9	19	1,030.75	○	26,752	65.57	7
下呂市	32,576	459	14.09	71.0	21	851.21	○	20,204	54.75	16
海津市	34,684	330	9.51	105.1	16	112.03	○	14,300	53.56	18
平均	82,464	606	8.27	132.0		402.63		33,294	64.08	

## (再掲) 県内他市の人口と職員数の比較

(単位:人)

区 分	人 口	職員数	人口千人 当たり職員数	職員一人 当たり人口	職員一人 当たり予算 消防除く (百万円)
高山市	88,482	738	8.34	119.9	76.51
平 均	82,464	606	8.27	132.0	64.08
差 引	6,018	132	0.07	△12.1	12.43

## (8)平成31年度と令和2年度の職員数の比較

令和2年度当初職員数(822人)は、平成31年度当初職員数(825人)と比較して3人減員しました。

## 職員部門別配置状況 (H31.4.1とR2.4.1の比較)

(単位:人)

区 分		H31	R2	増 減	主な増減理由
普通 会計 部門	一般行政部門	511	511	0	
	議会部門	7	7	0	
	総務企画部門	136	133	△3	事務の統廃合、再任用 職員の活用
	税務部門	41	41	0	
	民生部門	120	121	1	専門職配置
	衛生部門	56	59	3	欠員補充、組織見直し
	労働部門	2	2	0	
	農林部門	47	47	0	
	商工部門	31	32	1	新規派遣
	土木部門	71	69	△2	再任用職員の活用
	教 育	78	80	2	組織の見直し
	消 防	147	146	△1	
	小 計	736	737	1	
その 他 会計 部門	病 院	20	20		
	水 道	22	20	△2	再任用職員の活用
	下 水 道	21	20	△1	
	そ の 他	21	22	1	
	小 計	84	82	△1	
派遣等	一部事務組合への派遣	5	3	△2	派遣の終了
合 計		825	822	△3	

※ 平成31年度当初予算の職員総数は837名で計上(上記との差は、年度末の退職申出及び新規採用者不足等による欠員のため)

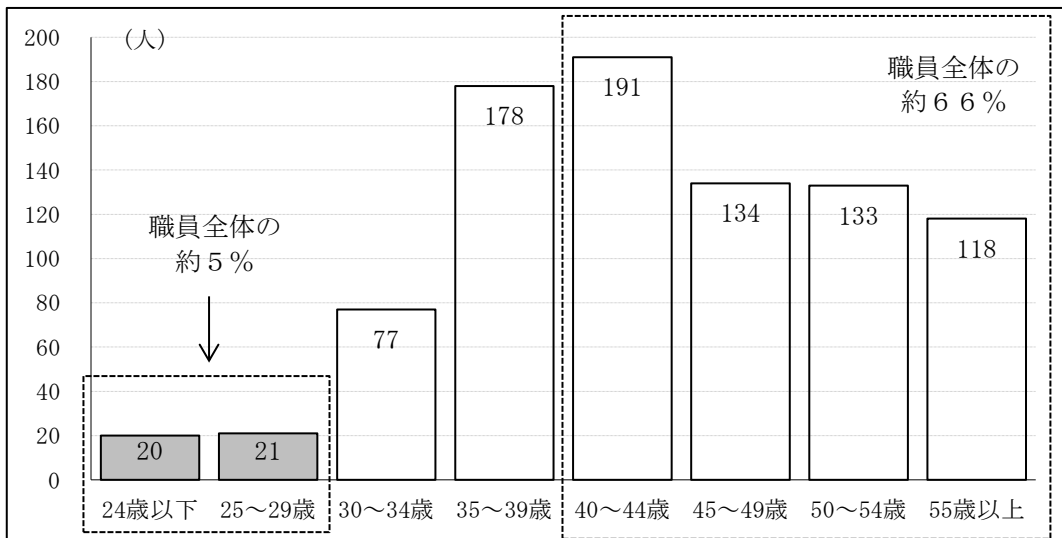
## (9)現状からみる今後の課題

### ① 年齢構成の平準化の必要性

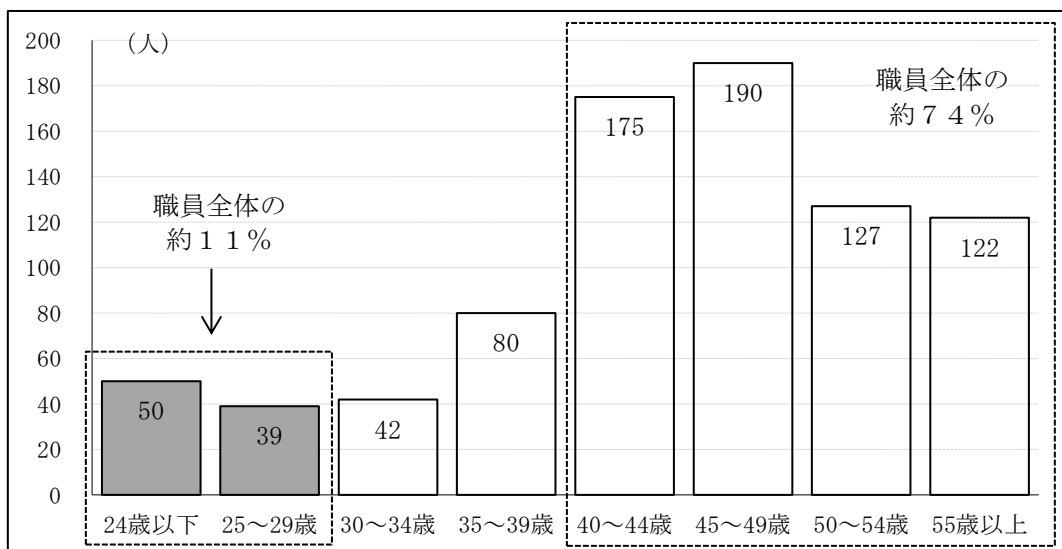
市町村合併により膨れ上がった職員数を適正にするため、市町村合併以降退職勧奨制度を積極的に運用しながら、新規採用職員を大幅に抑制するなど職員削減に取り組んできました。

第5次定員適正化計画期間においては、計画的な採用を実施するなど、年齢構成の平準化に努めてきた結果、第6次定員適正化計画の始期である令和2年4月1日現在では、29歳以下の職員の割合が職員全体の約11%に回復（平成26年4月1日現在 5%）し、一定の成果が見られますが、依然として40歳以上の年齢層に大きく偏った分布となっています。長期に持続可能な、安定的な組織基盤の構築を図るため、10年後、20年後の職員の大量退職を見据え、40歳未満の年齢層の計画的な採用による年齢構成の平準化が急務となっています。

正職員の年齢構成グラフ（H26.4.1 現在 872人）



正職員の年齢構成グラフ（H31.4 現在 825人）



## ②専門職員の確保の必要性

これまで市役所全体の職員削減にあわせて専門職員（技術職員など）も削減してきました。今後、平成31年度から6年間の全定年退職者数（134名）のうち、専門職員が42名を占めており、専門職員（技術職等）の定年退職等に伴う補充の採用確保が困難な状況にある中、今後も計画的な専門職員の採用及び育成が必要です。

定年退職予定者数

(単位:人)

職 種 \ 年 度	H31	R2	R3	R4	R5	R6	合 計
一般職（事務）	12	18	15	14	10	8	77
一般職（技術）※	2	2	3	1	1	4	13
医師・獣医師	0	0	0	0	0	0	0
看護・保健師	2	1	3	2	1	0	9
保育士	3	2	0	3	1	1	10
消防職	1	3	1	3	1	1	10
現業職	2	1	3	4	2	3	15
合 計	22	27	25	27	16	17	134

42名

※ 一般職（技術）…土木、電気、建築、機械、農業関係の専門職員

## ③再任用職員・会計年度任用職員などの活用の必要性

国において定年延長が検討される中、現在の再任用制度を活用し、定年退職職員の長年培った行政経験と知識・技術を活用することが必要です。

再任用職員の活用については、市役所全体の業務量や会計年度任用職員（後述）の業務内容を踏まえたうえで正職員の配置と合わせて適正な運用が必要です。

再任用職員数（定年退職者で再任用を希望する職員）

(単位:人)

退職年度 \ 雇用年度	定年退職者	H31	R2	R3	R4	R5	R6
		(実数)	→	(推計)			
H29年度（再任用期間3年間）	17	7	7				
H30年度（再任用期間3年間）	17	8	5	5			
H31年度（再任用期間4年間）	22		8	8	8	8	
R2年度（再任用期間4年間）	27			12	12	12	12
R3年度（再任用期間5年間）	25				10	10	10
R4年度（再任用期間5年間）	27					12	12
R5年度（再任用期間5年間）	16						8
合 計	151	15	20	25	30	42	42

※ R3以降の定年退職者の内、約40%が再任用を希望したとして推計

平成31年度まで、主に専門的業務にあっていた嘱託職員、正職員の補助的業務を担っていた期間業務職員・日々雇用員は、令和2年度より、会計年度任用職員として新たな任用制度に移行します。

これまで同様に、民間経験や資格を必要とする業務、短期間や短時間の業務補助等を担うとともに、正職員との業務分担を明確にし、会計年度任用職員の適正配置を行います。

**嘱託職員数の推移（各年4月1日）** （単位：人）

年 度	H27	H28	H29	H30	H31
嘱託職員数	122	123	125	129	132
フルタイム	47	43	45	49	50
パートタイム	75	80	80	80	82

※ H31 までは上記の他に期間業務職員、日々雇用員を雇用している。

**会計年度任用職員数（推計）**

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
総 数	613	597	579	561	545
フルタイム	123	123	123	123	123
パートタイム	490	474	456	438	422

※ H31 までの嘱託職員、期間業務職員、日々雇用員が会計年度任用職員に移行

※ パートタイムは、年間を通じて任用される職員のみで推計

**④他市との比較における本市特性の考慮の必要性**

平成17年2月の市町村合併により、その広大な市域面積の管理や市民サービスの水準を維持するため、支所（9支所）や消防署（3分署、3出張所）など一定の職員数を必要とする施設を多く配置しており、また、市単独で消防本部を組織するなど他の自治体と異なる特性があります。

他の自治体との比較で用いる一般的な指標では、地勢・気候をはじめ、道路延長や公の施設の数など、個々の自治体の特性は考慮されていません。そのため、他都市との比較においては、上記の本市の事情を考慮することが必要です。

### 3. 定員適正化計画

#### (1) 計画期間

本計画の期間は、高山市行政経営方針の計画期間と同じ、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

#### (2) 計画の位置付け

高山市行政経営方針を上位計画とし、長期に持続可能な行政経営基盤を確立するため、効率的・効果的な組織運営、行政運営を図るために必要な職員数を定めることを目的として策定する。

#### (3) 推進項目

高度化・多様化する行政課題に対応するため、機能的な組織の構築や、多様な人材の確保・育成を図るとともに、長期的視点で安定した行政経営を目指すため、市民との協働、信頼関係確保、知識・経験の継承、専門技術職の安定確保など、10年後、20年後を見据えた行政経営基盤を確立するため、次の9つの推進項目のもと定員の適正化に取り組み、最小の人数で最大の効果を上げる効率的・効果的な組織の構築を図ります。

##### 推進項目① 市民協働と役割分担（行政経営方針1.【協働のマネジメント】）

様々な地域課題に対応するため、まちづくり協議会など多様な主体との協働・連携を更に強化し、市民参加のまちづくりを推進するとともに、市民との信頼関係のもと、市の担うべき役割に必要な職員数を確保します。

- ・まちづくり担当職員の選任 など

##### 推進項目② 民間活力の導入（行政経営方針1.【協働のマネジメント】）

公共サービスの提供主体を見直すとともに、民間事業者の専門的知識などを効果的に活用し、PPP手法（PFI、業務委託など）の導入など、民間活力の導入により職員数の適正化を図ります。

- ・公共サービス提供主体の見直し、PPP手法の導入 など

##### 推進項目③ 組織の見直し・強化（行政経営方針2.【組織・人材のマネジメント】）

高度化、多様化する行政課題に対応するため、効率的・機能的な組織の構築を図り、多様な人材が力を発揮できる組織環境づくりを進めます。

- ・組織体制の見直し、職員の育成、支所の機能と権限見直し など

#### 推進項目④ 再任用職員や会計年度任用職員などの活用

(行政経営方針2.【組織・人材のマネジメント】)

定年退職した職員の行政経験や知識を活かすための再任用職員、民間経験・資格などを必要とする業務や、短時間の補助業務を担う会計年度任用職員、および専門的な知識や経験を有する任期付職員などを活用し、職員数の適正化を図ります。

- ・再任用職員の活用、会計年度任用職員の活用 など

#### 推進項目⑤ 計画的な職員採用 (行政経営方針2.【組織・人材のマネジメント】)

20年後の安定運営を見据えた職員年齢構成の平準化を図るため、計画的な職員採用を継続するとともに、多様な職種や年齢層を対象として採用試験を実施します。最小の人数で最大の効果を上げるため、多様な人材の確保に努めます。

- ・専門職員(技術職員等)の採用確保、就職氷河期世代対象の職員採用 など

#### 推進項目⑥ 働き方改革の推進 (行政経営方針2.【組織・人材のマネジメント】)

職員がワークライフバランスに配慮し、最大限に能力を発揮できるよう、個々の実情にあった、多様な働き方に適応した労働環境の構築を図ります。

- ・テレワークやサテライトワークの活用、時間外勤務の削減 など

#### 推進項目⑦ 既存事業の廃止・縮小 (行政経営方針3.【業務・情報のマネジメント】)

既存事業の効果を検証し、目的を終えた事業や効果の低い事業の廃止・縮小を行い職員数の適正化を図ります。

- ・事業の縮小、職員派遣の見直し など

#### 推進項目⑧ 先端技術の活用 (行政経営方針3.【業務・情報のマネジメント】)

AI・RPAなど先端技術を活用した業務の効率化、自動化をすすめ、定型的業務の削減や業務精度の向上による職員数の適正化、行政サービスの質の向上を図ります。

- ・RPAによる定型業務自動化、AIによる会議録作成 など

#### 推進項目⑨ 公有財産の適正管理 (行政経営方針4.【公有財産のマネジメント】)

公共施設総合管理計画に基づいた施設の統廃合や複合化、未利用資産の活用や処分などにより、施設の維持管理や運営事務を削減し、職員数の適正化を図ります。

- ・施設の統廃合や適正配置、指定管理制度の活用 など



#### (4) 目標職員数

市役所全体の業務量に基づく職員配置や、職員の年齢構成の平準化の取り組みなどを基に、令和6年度当初における目標職員数を次のとおり設定します。

なお、市役所全体の業務量に基づく職員配置という視点から、今回の目標設定は、従来からの正職員数、再任用職員数、会計年度任用職員数（フルタイム、パートタイム）を目標に加えて目標職員数とします。なお、計画期間内の人口減少率やA I・R P Aの活用による効果を踏まえ、正職と再任用フルタイム職員を合わせた条例定数管理人数を毎年1人、その他再任用短時間職員と会計年度任用職員を加えた総数で、令和6年までに52人の削減を目指します。

※パートタイム会計年度任用職員は、年間雇用の人数のみで推計

#### 目標職員数

(単位：人)

区 分	職員数						合 計
	正職員	会計年度任用職員		再任用職員		条例定数 管理人数 正職員 + 再任用フル	
		フル タイム	パート タイム	フル タイム	短時間		
令和2年度当初(現状)	822	123	490	16	4	838	1,455
令和6年度当初(目標)	813	123	425	21	21	834	1,403
増 減	△9	0	△65	5	17	△4	△52

※ 会計年度任用職員のパートタイムは、年間を通じて任用される職員のみ的人数

#### (職員削減の内訳)

(単位：人)

区 分	正職員	会計年度任用職員		再任用職員		合 計
		フル タイム	パート タイム	フル タイム	短時間	
①市民協働と役割分担	△2		△1			△3
②民間活力の導入	△1		△8			△9
③組織の見直し・強化	△4		△3			△7
④再任用職員などの活用	△5		△17	5	17	0
⑤計画的な職員採用	7		△13			△6
⑥働き方改革の推進						
⑦既存事業の廃止、縮小	△7		△15			△22
⑧先端技術の活用	△6		△11			△17
⑨公有財産の適正管理	△1		△7			△8
小 計	△19	0	△75	5	17	△72
新規、重点事項等対応	10		10			20
合 計	△9	0	△65	5	17	△52

**【参 考】**

目標職員数

(単位：人)

区 分	職員数					合 計
	正職員	会計年度 任用職員		再任用職員		
		フル タイム	パート タイム	フル タイム	短時間	
令和6年度当初(目標)	813	123	425	21	21	1,403
令和11年度当初(目標)	802	123	361	27	27	1,340
増 減	△11		△64	6	6	△63

**(5)その他****①地方公務員制度改革等への対応**

国家公務員において、令和4年度より導入予定である定年年齢の段階的引き上げ(定年延長)について、その動向を注視しながら対応します。

**②技能労務職場の対応**

現在、給食センターや資源リサイクルセンターの改築等が検討されている中で、その運営形態によっては、職員配置についても見直しが必要となります。

技能労務職員の配置については、これまで同様に各施設の状況を踏まえ、事業が円滑に運営できるよう職員配置を検討します。

**③職員研修及び人材育成の強化**

最小の人数で最大の効果を上げるため、人材育成基本方針に基づき、戦略的に職員研修の機会を提供し、様々な行政課題に対応できる職員の育成と組織全体のレベルアップを図ります。また、市民の立場に立って業務を進める職員を育成し、市民との信頼関係強化に取り組みます。

**④専門性の高い職員の確保と育成**

行政課題が多様化、複雑化していく中、個々の分野に長け、専門的に課題解決にあたる職員の確保、育成が必要です。

技術職員(専門職)については、計画的な採用を継続し、必要とする職員数の確保を図ります。また、従来のライン型人事に加え、複線型人事の導入を検討し、多様なキャリアパスの選択により、専門職員としての知識・技術の習熟を図ります。

#### **4. 計画の公表と見直し**

計画の進捗状況については、広報紙、ホームページ等を通じて市民に分かりやすく公表します。

また、計画期間内において新規課題への対応や新たな地方公務員制度改革などにより本計画を変更する必要がある場合は、適宜見直しを行うものとします。

高山市第六次定員適正化計画

高山市総務部総務課