

上山市定員適正化計画(第7次)

《令和6年度～令和9年度》

令和6年7月

上 山 市

< 目 次 >

1	はじめに ～これまでの定員適正化～	1
2	他団体との比較でみる職員数の現状	3
	(1)「類似団体別職員数」での比較	3
	(2)「人口1万人当たり職員数」での比較	3
	(3)「部門別職員数」での比較	4
	(4)技能労務職員数及び保育士数での比較	4
	(5)「ラスパイレス指数」「平均給料月額」「平均年齢」での比較	5
3	第7次計画策定の背景	6
	(1)財政状況	6
	(2)定年の段階的引上げ	6
	(3)職員の年齢構成	6
4	定員適正化計画(第7次)	7
	(1)計画期間	7
	(2)定員適正化の取組方針	7
	(3)目標職員数	9
	(4)進行管理	10

1 はじめに ～ これまでの定員適正化 ～

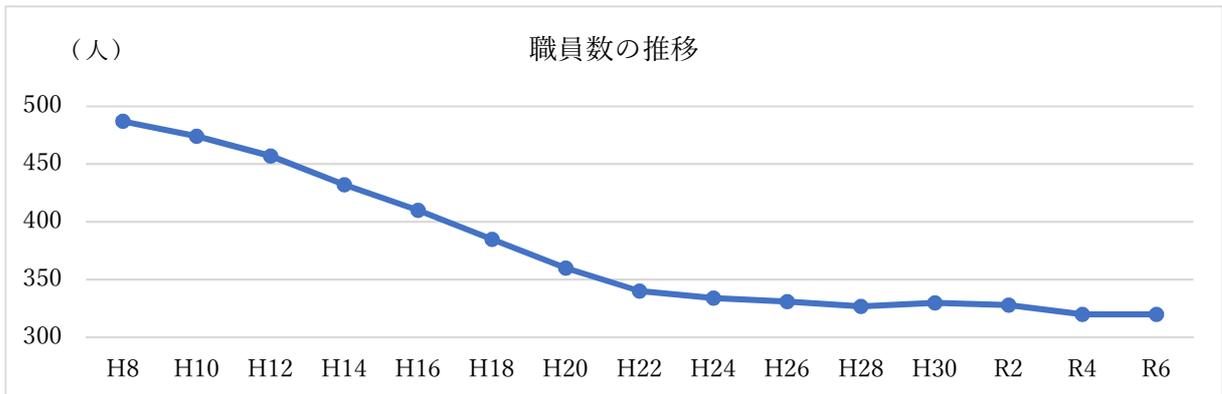
本市においては、平成 8 年度に定員適正化計画第 1 次計画を策定して以降、令和元年度を最終年度とする第 5 次計画まで、継続して定員適正化のための取組を進めてきました。

このような中で策定した第 6 次計画は、令和 2 年度当初の職員数 328 人を基準として令和 6 年度当初の職員数を 314 人（△4.3%：△14 人）とするものでしたが、実績は計画より 6 人多い 320 人（△2.4%：△8 人）となりました。

これは、保育士及び技能労務職を退職者不補充とし再任用職員や会計年度任用職員の活用を図ったほか、住民ニーズに的確に対応するため観光・ブランド推進課の新設等の機構改革を実施するなど、基本方針に基づいた定員適正化のための取組を実施してきたものの、子育て政策や教育政策の充実、DXの推進、かみのやま温泉駅東・駅西エリアの整備などの重点事業を着実に進める必要があったこと、また地方公務員の定年が引き上げられたこと等によるものです。

しかしながら、令和 6 年度当初の職員数（320 人）は、平成 8 年度当初の職員数（487 人）に比べ、167 人（34.3%）の減、普通会計（公営企業等を除く）人件費で年間約 12 億円の減となっており、定員適正化の取組は一定の効果をあげているといえます。

◎ 職員数の推移（全計画期間）



◎ 人件費の推移（全計画期間）



※ 会計年度任用職員等の人件費も含まれます。

◎ 職員数の推移（第6次計画期間）（各年度4月1日現在:人）

年度	R2	R3	R4	R5	R6	計
計画	328	325	324	321	314	△14
実績	328	320	320	315	320	△8
計画比		△5	△4	△6	6	6

◎ 退職者の推移（第6次計画期間）（人）

年度	R2	R3	R4	R5	計
退職者数	22	7	17	10	56
うち定年以外	12	2	12	10	36

◎ 採用者の推移（第6次計画期間）（人）

年度	R3	R4	R5	R6	計
採用者数	14	7	12	15	48

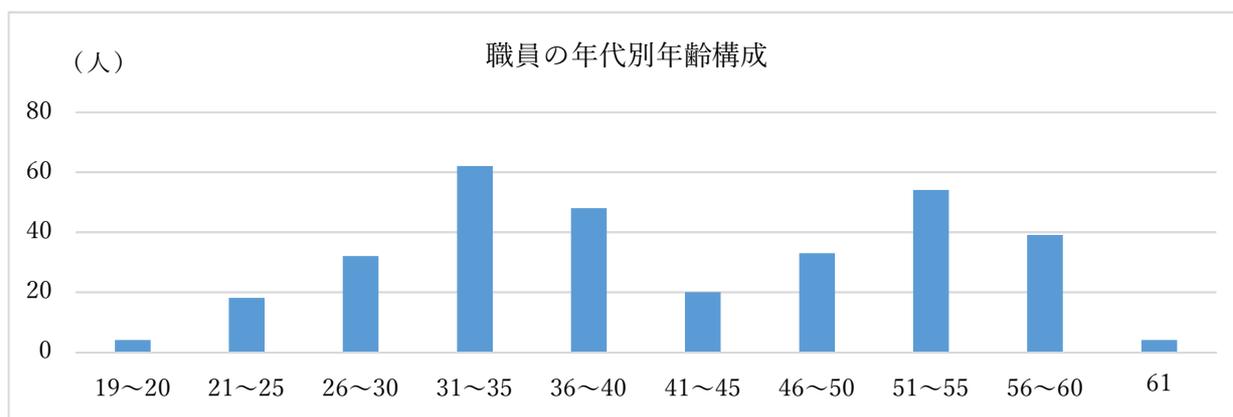
◎ 再任用職員の推移（人）

年度	R2	R3	R4	R5	R6
再任用職員数	8	11	8	10	7

◎ 職員の職種別内訳（令和6年4月1日現在：人）

職種	行政	土木	建築	電気	化学	司書	保健師	歯科衛生士	管理栄養士	保育	消防	技労	計
人数	180	15	5	2	1	1	11	1	2	29	55	18	320

◎ 職員の年代別年齢構成（令和6年度末における職員の年齢）



2 他団体との比較でみる職員数の現状

(1) 「類似団体別職員数」での比較

「類似団体別職員数」とは、すべての市区町村を人口規模と産業構造をもとにグループ（類似団体）に分け、その平均値をもとに、グループごとに人口 1 万人当たりの職員数を部門別に算出するものです。本市は、I-1（人口 5 万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 90%未満かつⅢ次 55%以上）というグループに区分され、全国 134 団体のうち、県内では新庄市、東根市、南陽市が同じグループになっています。

部門別でみると、令和 5 年度においては、総務・企画部門で△19 人、農林水産部門と教育部門でそれぞれ△7 人など、総計で△37 人となり、類似団体の平均職員数を大きく下回っています。

◎ 部門別超過数の比較（類似団体）

年度	議会	総務・ 企画	税務	民生	衛生	労働	農林 水産	商工	土木	教育	消防	計
R4	-	△21	2	△9	3	-	△7	1	△2	△5	△5	△43
R5	-	△19	2	△6	3	-	△7	1	△1	△7	△3	△37

※ 各年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」での比較

普通会計の職員数を対象に「人口 1 万人当たり職員数」を県内同規模の 9 市で比較すると、人口の多い市ほどスケールメリットがあるため数値は低くなる傾向がありますが、本市は 6 位となっています。

なお、本市より上位の 4 市（天童市を除く。）は「類似団体別職員数」の各区分の中でも、人口 1 万人あたり職員数が全国的に見ても少なく、本市は I-1 グループの 134 団体中 59 位ですが、同グループの東根市は 4 位、新庄市は 7 位、南陽市は 16 位となっています。

また、新庄市、寒河江市、南陽市及び長井市（*印の 4 市）は、それぞれが消防業務を共同で処理していることから、消防職員の人数が普通会計職員数に含まれていないため職員数が少なくなっており、消防職員を除いた場合は、南陽市よりも上位となります。

◎ 人口1万人当たり職員数での比較（県内同規模市）

団体名	人口	普通会計 職員数	人口1万人 当たり職員数	順位	普通会計 職員数 (消防除)	人口1万人 当たり職員数 (消防除)	順位
天童市	61,052	409	66.99	1	341	55.85	1
東根市	47,982	336	70.03	2	281	58.56	2
新庄市 *	33,374	238	71.31	3	238	71.31	3
寒河江市 *	40,086	290	72.34	4	290	72.34	4
南陽市 *	29,848	245	82.08	5	245	82.08	6
上山市	28,584	289	101.11	6	234	81.86	5
長井市 *	25,276	256	101.28	7	256	101.28	8
村山市	22,232	233	104.80	8	188	84.56	7
尾花沢市	14,433	218	151.04	9	168	116.40	9

※ 総務省ホームページ（類似団体別職員数の状況（令和5年4月1日時点））より

(3) 「部門別職員数」での比較

部門別職員数で見ると、県内同規模市に比べ、民生部門（福祉、保育等）の職員数が多く、総務部門（庶務、企画、財政、会計等）や農林水産部門の職員数が少ない傾向にあります。

ただし、本市においては、国民健康保険などの特別会計等の職員が少ない特徴があり、各市で部門別職員数の計上の取扱いが異なる場合があります。

◎ 普通会計の部門別職員数の比較（県内同規模市）

団体名	議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農林 水産	商工	土木	教育	消防	計
天童市	6	78	25	68	29	-	23	14	35	63	68	409
東根市	5	73	23	59	27	1	24	8	21	40	55	336
寒河江市	5	71	22	76	14	-	19	13	17	53	-	290
上山市	4	53	19	59	17	1	14	13	24	30	55	289
長井市	4	94	15	30	26	-	18	22	22	25	-	256
南陽市	4	64	18	30	19	-	22	13	23	52	-	245
新庄市	4	64	17	49	18	1	18	15	23	29	-	238
村山市	4	53	11	33	14	1	16	8	24	24	45	233
尾花沢市	3	46	11	33	13	1	15	8	12	26	50	218

※ 総務省ホームページ（令和5年地方公共団体定員管理調査結果）より

(4) 技能労務職員数及び保育士数での比較

技能労務職員数及び保育士数は、退職者不補充により前計画で比較対象とした令和元年度より技能労務職員が6人減、保育士が4人減となりましたが、県内同規模の9市で比較すると、技能労務職員数は4位、保育士数は2位となっており依然として多くなっています。

◎ 技能労務職員及び保育士の数（県内同規模市）

団体名	技労職	うち				順位
		学校給食	用務員	運転手	その他	
寒河江市	35	7	12	4	12	1
天童市	32	-	22	2	8	2
南陽市	18	9	6	-	3	3
上山市	17	-	7	1	9	4
長井市	14	-	10	3	1	5
村山市	12	2	-	2	8	6
東根市	12	-	5	3	4	6
新庄市	9	4	1	-	4	8
尾花沢市	8	3	-	1	4	9

団体名	福祉職 (保育士)	順位
寒河江市	38	1
上山市	29	2
天童市	26	3
東根市	26	3
新庄市	19	5
尾花沢市	19	5
村山市	13	7
南陽市	9	8
長井市	5	9

※ 各市令和5年地方公共団体給与実態調査より

(5) 「ラスパイレス指数」「平均給料月額」「平均年齢」での比較

県内の同規模市と比較すると、本市のラスパイレス指数(国家公務員の給与水準を100とした場合の地方公務員の給与水準を示す指数)は最も低くなっていますが、平均給料月額及び平均年齢いずれも中位となっています。

なお、ラスパイレス指数が低い理由としては、職員の年齢構成の平準化を図りながら、即戦力となる社会経験者を積極的に採用したことが挙げられます。

◎ ラスパイレス指数、平均給料月額及び平均年齢（県内同規模市の一般行政職）

団体名	R5 ラスパイレス 指数	
	指数	順位
長井市	99.6	1
天童市	99.6	1
南陽市	99.0	3
寒河江市	98.6	4
新庄市	98.3	5
東根市	97.7	6
尾花沢市	97.4	7
村山市	97.3	8
上山市	97.1	9

団体名	R5平均給料月額 (円)	
	月額	順位
村山市	331,369	1
南陽市	323,374	2
尾花沢市	312,147	3
上山市	309,961	4
寒河江市	308,540	5
天童市	303,712	6
東根市	302,559	7
長井市	301,593	8
新庄市	300,962	9

団体名	R5 平均年齢 (歳)	
	年齢	順位
村山市	43.7	1
南陽市	42.0	2
尾花沢市	41.6	3
寒河江市	41.0	4
上山市	40.6	5
新庄市	40.3	6
長井市	39.6	7
天童市	39.4	8
東根市	39.7	9

※ 総務省ホームページ（給与・定員等の調査結果等）より

3 第7次計画策定の背景

(1) 財政状況

本市の財政状況は、中期財政計画に基づき市債残高の縮減や人件費総額の抑制等に取り組んできた結果、着実に改善し、財政の健全化が一定程度進みましたが、一方で過疎地域に指定されるなど人口減少が進み、今後も人口減少等に伴う地方交付税や個人市民税収の減が見込まれています。

(2) 定年の段階的引上げ

職員の定年が段階的に引き上げられ、引上げ期間中の令和5年度から令和14年度までの間は、定年退職者が2年に1度しか生じないこととなるため、毎年の退職者の補充を基本とした従来の採用では、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知見の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となるおそれがあります。

【令和4年6月24日付け総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知（総行給第48号「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」）－抜粋－】

定年引上げに伴い、定年引上げ期間中の令和5年度から14年度までの間は、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないこととなる。このことから、この間、仮に定員を一定に固定した場合には、新規採用職員（経験者採用等によるものを含む。以下同じ。）の数が年度により大幅に変動し、採用活動の中で適材を安定的に確保することが困難になるおそれがある。したがって、地方公共団体において質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、毎年の退職者の補充を行うことを基本とした従来の採用とは異なる対応が必要となることを想定すべきである。

また、この定年引上げ期間全体の定年退職者数は、定年引上げが行われないと仮定した場合に比べて相当程度減少することが見込まれる。その結果、従来の採用方針に基づく対応では、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となるおそれがある。したがって、新規採用職員の確保に当たっては、各地方公共団体の職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要である。

(3) 職員の年齢構成

本市職員の年齢構成は、社会経験者採用の実施や受験可能年齢の引上げ等により平準化に努めてきましたが、50代及び30代の職員が多く、40代の職員が少ない状況となっています。令和14年度から令和21年度にかけて毎年5人程度、特に令和17年度には12人の行政職が定年となる予定であり、退職者の補充を基本とした採用では、行政サービスの質の低下を招くおそれがあります。

4 定員適正化計画（第 7 次）

これまでの定員適正化は、行財政改革の推進のため職員の削減を主な目的として取り組んできましたが、社会が大きく変動する中、高度化・多様化している行政需要に対し、質の高い公共サービスを効率的かつ効果的に提供するためには、職員の資質と能力を向上させながら、最低限必要な職員数を確保していく必要があります。

また、職員の年齢構成を踏まえ、長期的な視点から計画的に採用を行い、人材育成を進める必要があります。

このような状況を踏まえ、今後の財政状況や人口の推移を考慮しつつ、本市の規模に応じた職員数を適正に管理し、効率的かつ効果的な行政運営につなげるため、第 7 次計画を策定し、定員の適正化を進めます。

（1）計画期間

令和 6 年度から令和 9 年度までの 4 年間とします。

（2）定員適正化の取組方針

ア 第 8 次上山市振興計画に基づく行政マネジメントの強化

各種施策の推進において、行政改革の視点に立ち、財政資源や人的資源を効果的・効率的に活用し、各種施策を推進します。また、行政評価の結果を目標達成に向けた施策の改善につなげるための仕組みを随時見直し、実効性のある行政マネジメントシステムの強化を目指します。

イ 経営的視点に立った行政運営の推進

（ア）事務事業全般にわたり、民間委託等の可能性の検証を行い、より効果的・効率的な運営を目指します。

（イ）長期的な視点に立ち、公共施設等の総合的かつ計画的な管理を行うため、令和 3 年 3 月に策定した「上山市公共施設等総合管理計画 個別施設計画」に基づいた公共施設の集約・複合化や維持管理費の削減に努めます。

ウ 広域行政体制の積極的推進

（ア）山形連携中枢都市圏を構成する市町との連携・協力を図りながら、広域的視点に立った行政運営を進めるとともに、近隣地域との一体的な発展を目指します。また、近隣地域と連携を強化することにより市民の利便性の向上を図ります。

（イ）山形広域環境事務組合事業の推進を図るとともに、消防の広域化の検討など、広域連携の推進を図ります。

エ 効果的な組織運営

（ア）住民ニーズに的確に対応するため、必要に応じ組織の機構改革を行います。

（イ）能率的で活力ある組織を維持するため、職場全体で若手職員を育てていく温かい職場体制、また 60 歳以降も働く高齢期職員がこれまでの経験を活かして活躍できる

職場体制を確立し、個々の能力がより発揮できる組織運営を目指します。

(ウ) 事務事業の廃止、見直し、縮小、また民間委託等の可能性について、継続して検討し事務事業の効率化を図ります。

オ 優秀な人材の確保

(ア) 定年引上げ期間中（令和5年度から令和14年度）は、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなりますが、職員の経験年数や年齢構成に偏りが出ないように、また優秀な人材を安定的に確保できるよう一定数の職員を継続的に採用します。

a 行政職は、これからの本市の将来を担う優秀な人材の確保のため、一定数の職員を継続して採用します。採用については、年齢の平準化を念頭において行います。

b 土木職、建築職、電気職、保健師及び管理栄養士の担う業務は、今後も市が行う業務として欠かせない、業務の継続性が必要な職種であることから、計画的な採用を行います。一方、化学職、司書及び歯科衛生士は、退職者不補充とし業務委託や職員の再任用制度、会計年度任用職員の活用を図ります。

c 保育士は、引き続き民間保育所等の活用及び職員の再任用制度や会計年度任用職員の活用を図りますが、職員の年齢構成の平準化等を図るため、計画的な採用を行います。

d 消防士は、広域化を見据えながら、計画的な採用を行います。

e 技能労務職は、原則退職者不補充とし、業務見直し、職種変更、民間委託等のほか職員の再任用制度、会計年度任用職員の活用を図ります。

(イ) 初級の募集や専門試験の廃止、民間企業で実施しているSPI試験等を活用し幅広い層の方に採用試験を受験してもらえるための取組を継続するとともに、即戦力となる社会経験者枠を活用した職員採用を行い、優秀な人材確保に努めます。

カ 多様な任用の推進

(ア) 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員について、能力を最大限に発揮できる職場配置に努め、その経験や知識、能力、技術等を公務に活用します。

(イ) 会計年度任用職員について、能力を最大限に発揮できる体制の確立と適正確保を行い、正職員が政策的・専門的業務に集中して当たることのできる体制づくりを目指します。

キ 人材育成、登用

(ア) 人材育成のツールとして人事評価制度を活用し、能力・実績に基づく人事管理の推進・組織の士気高揚、公務能率の向上を図ります。

(イ) 国や県外研修機関への職員派遣により中長期的視点から職員の育成を図るとともに、職務に適した研修により職員の意欲や資質能力の向上、基礎的内容の研修等の実施により職員の事務能力の底上げ、意識の高揚を図ります。

(ウ) 経営的感覚を持ちながら、多様化する行政需要に的確かつスピーディーに対応できる人材を積極的に活用するとともに、将来の組織を支える優秀な人材の育成に努めます。

(エ) 「女性活躍推進法」、「男女共同参画」の趣旨に基づき、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境を整備します。

ク 行政事務におけるデジタル化の推進

安全で利便性の高い情報システムおよびネットワークを構築し、行政事務の総合的なデジタル化を推進するとともに、新たなデジタル技術を効果的に活用できる人材を育成することで、効率的で機能的な行政経営を目指します。

ケ 働きやすい職場環境づくり

(ア) 業務の削減・合理化に取り組むとともに、各職場におけるマネジメントの強化を図り、時間外勤務の縮減や休暇取得の促進、また男性職員の育児休業取得促進など個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

(イ) 職員が健康で生き生きと働けるよう健康経営を推進し、職員の活力向上や生産性向上など組織の活性化を図ります。

(3) 目標職員数

定年引上げに伴い 60 歳以降は定年前再任用短時間勤務を選択することも可能となりますが、全員が定年まで常勤職員として勤務すると仮定し、令和 10 年 4 月 1 日の職員数を 331 人 (+3.4%) とします。

年 度	R6	R7	R8	R9	R10	計	
年度当初職員数	320	325	328	328	331	+11	
~60 歳	316	319	316	313	306	△10	
61 歳~	4	6	12	15	25	+21	
退職	行政職	2	-	2	-	4	期間中 増減
	保育士	-	-	1	-	1	
	技能労務職	2	-	3	-	5	
	計	4	-	6	-	10	
採用	行政職		5	3	5	3	+12
	土木職		1	-	-	-	+1
	建築職		1	-	-	-	+1
	電気職		1	-	-	-	+1
	保育士		1	-	1	-	+1
	技能労務職		-	-	-	-	△5
	計		9	3	6	3	21

※ 化学職、司書、歯科衛生士及び管理栄養士は、「行政職」に含みます。

※ 暫定再任用職員は含みません。

<参考> 暫定再任用職員の推移（見込） (人)

年 度	R6	R7	R8	R9	R10
暫定再任用職員数（見込）	7	6	6	8	5
暫定再任用を含めた職員数	327	331	334	336	336

※ 定年退職者の約半数が暫定再任用すると見込みます。

(4) 進行管理

ア 市報やホームページにより定員適正化の状況を公表します。

イ 計画期間の中途において、本計画に大きく影響を与えるものがあつた場合は、目標値の修正を含め、必要に応じ計画の見直しを行います。