



村上市職員定員適正化計画

令和3年度～令和7年度

令和3年2月



新潟県村上市

目 次

I	はじめにP	1
II	これまでの取組と職員数の推移		
1	定員適正化の実績P	2
2	職員増減要因P	3
3	人件費決算額の推移P	4
4	職種別、年齢別職員数P	5
5	国の参考指標との比較P	6
III	定員適正化計画策定にあたっての基本的な考え方		
1	対象職員P	8
2	計画期間P	8
3	計画の目標P	9
4	定員適正化のための手法P	9
IV	定員適正化計画		
1	全体計画P	10
2	個別計画P	10
3	計画の推進P	12

I はじめに

職員の定員管理については、財政運営上の人件費に直接影響する要素であると同時に、行政サービスの質及び量に影響するものであり、行政経営上で留意すべき重要課題です。

これまで市では、平成21年度に「村上市職員定員適正化計画」を策定し、簡素で効率の良い行政経営を目指し、8年間で945人の職員数を733人に削減することを目標に取り組んできました。更に、平成28年度には第2期の「村上市職員定員適正化計画」を策定し、平成27年4月1日の職員数760人を基準に職員定数の上限を定め、限られた人件費の中で効率的な行政運営を推進するため、必要な人材の計画的な確保に取り組んできました。

しかしながら、人口減少や少子高齢化対策、経済の活性化、住民の安全安心の確保、デジタル社会の推進など、社会情勢の変化に伴い住民ニーズはますます多様化・高度化しており、今後は、求められるニーズに的確に対応しながら、健全な財政運営を将来にわたり維持していく必要があります。

このたび策定する「村上市職員適正化計画」では、令和3年度から7年度までの5年間の期間とし、効果的な施策を講じていくために必要な職員数を確保しながら、事務事業の見直しや組織改編等の行財政改革を進めるとともに、民間活力の導入や業務の効率化等により人件費を抑制し、将来にわたり持続可能な行財政運営を目指します。

Ⅱ これまでの取組と職員数の推移

1 定員適正化の実績

平成28年4月1日から令和2年4月1日までの5年間の定員適正化の実績及び令和3年4月1日の見込値は、次のとおりです。

【定員適正化の実績】

		H28	H29	H30	H31	R2	R3	R3-H28
定員適正化計画による 4月1日計画人数		760	768	778	780	781	784	24
適正化計画による増減 率(対28年度)			1.1%	2.4%	2.6%	2.8%	3.2%	
普 通 会 計	福祉関係を除く 一般行政	272	274	282	274	271	269	△ 3
	福祉関係	181	183	186	193	196	199	18
	一般行政計	453	457	468	467	467	468	15
	特別行政(教育)	85	83	81	76	73	73	△ 12
	特別行政(消防)	138	139	141	142	141	142	4
	普通会計 計	676	679	690	685	681	683	△ 8
公営企業等		84	85	84	82	77	77	7
総合計		760	764	774	767	758	760	0
増減員数(対前年)			4	10	△ 7	△ 9	2	
増減員率(対28年度)			0.5%	1.8%	0.9%	△0.3%	0.0%	
差(実員-計画)			△ 4	△ 4	△ 13	△ 23	△ 24	

注) 再任用短時間勤務職員、非常勤職員は含んでいません。

分類等は、地方公共団体定員管理調査個別団体表を基に作成しています。

令和3年度については見込値で作成しています。

2 職員増減要因

これまでの職員削減に関わる事務事業及び組織の主な見直しは、次のとおりです。

【職員数の増減理由】

年度	職員数	主な要因	増減数
H28. 4. 1	760		
H29. 4. 1	764	食材魅力推進室の設置 消防本部における組織改編 岩船学校給食共同調理場の委託	4
H30. 4. 1	774	日本海沿岸東北自動車道事業への対応(職員の増員) 商工観光課を地域経済振興課と観光課とに分割 総務・危機管理室を総務管理室と危機管理室とに分割	10
H31. 4. 1	767	福祉課をこども課と福祉課とに分割 財政課と政策推進課(企画政策業務・統計業務)を統合 (企画財政課の新設) 塩野町学校給食共同調理場の委託	△ 7
R 2. 4. 1	758	下水道課と水道局を統合(上下水道課の新設) 人事管理室を行政改革推進室と人事管理室とに分割 笹川流れ夕日会館の指定管理 高南学校給食共同調理場の委託	△ 9
R 3. 4. 1	760	子育て世代包括支援センターの設置 向ヶ丘保育園とみのり保育園の指定管理	2

3 人件費決算額の推移

これまでの普通会計決算における人件費決算額の推移は、次のとおりです。

①【普通会計決算額における給料等の推移】

(単位：万円)

年度	給料		職員手当等		期末勤勉手当		合計
	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	
H28年度	236,852	65.3	35,031	9.7	90,749	25.0	362,632
H29年度	239,305	65.3	33,751	9.2	93,206	25.5	366,262
H30年度	241,808	65.1	34,523	9.3	95,139	25.6	371,470
H31年度	239,508	64.7	35,512	9.6	95,049	25.7	370,069

※ 普通会計決算統計から(企画財政課資料)

②【普通会計決算額における人件費の推移】

(単位：万円)

年度	人件費(ア)			人件費以外		決算額合計
	決算額	前年度比較	構成比	決算額	構成比	
H28年度	536,556		16.4	2,727,601	83.6	3,264,157
H29年度	543,288	6,732	15.7	2,917,709	84.3	3,460,997
H30年度	552,391	9,103	15.2	3,079,507	84.8	3,631,898
H31年度	547,228	△5,163	15.8	2,912,912	84.2	3,460,140

注) 「人件費」は、常勤職員のほか、再任用短時間勤務職員、特別職非常勤職員を含んだものです。

③【臨時職員の賃金及び指定管理料等積算額の推移】

(単位：万円)

年度	臨時職員賃金等(イ)		指定管理料等積算額(ウ)		(ア)+(イ)+(ウ)	
	決算額	前年度比較	人件費分	前年度比較	合計	前年度比較
H28年度	86,917		60,953		684,426	
H29年度	86,097	△820	66,242	5,289	695,627	11,201
H30年度	86,737	640	71,103	4,861	710,231	14,604
H31年度	82,297	△4,440	73,914	2,811	703,439	△6,792

注) 「臨時職員賃金等」には、社会保険料が含まれています。

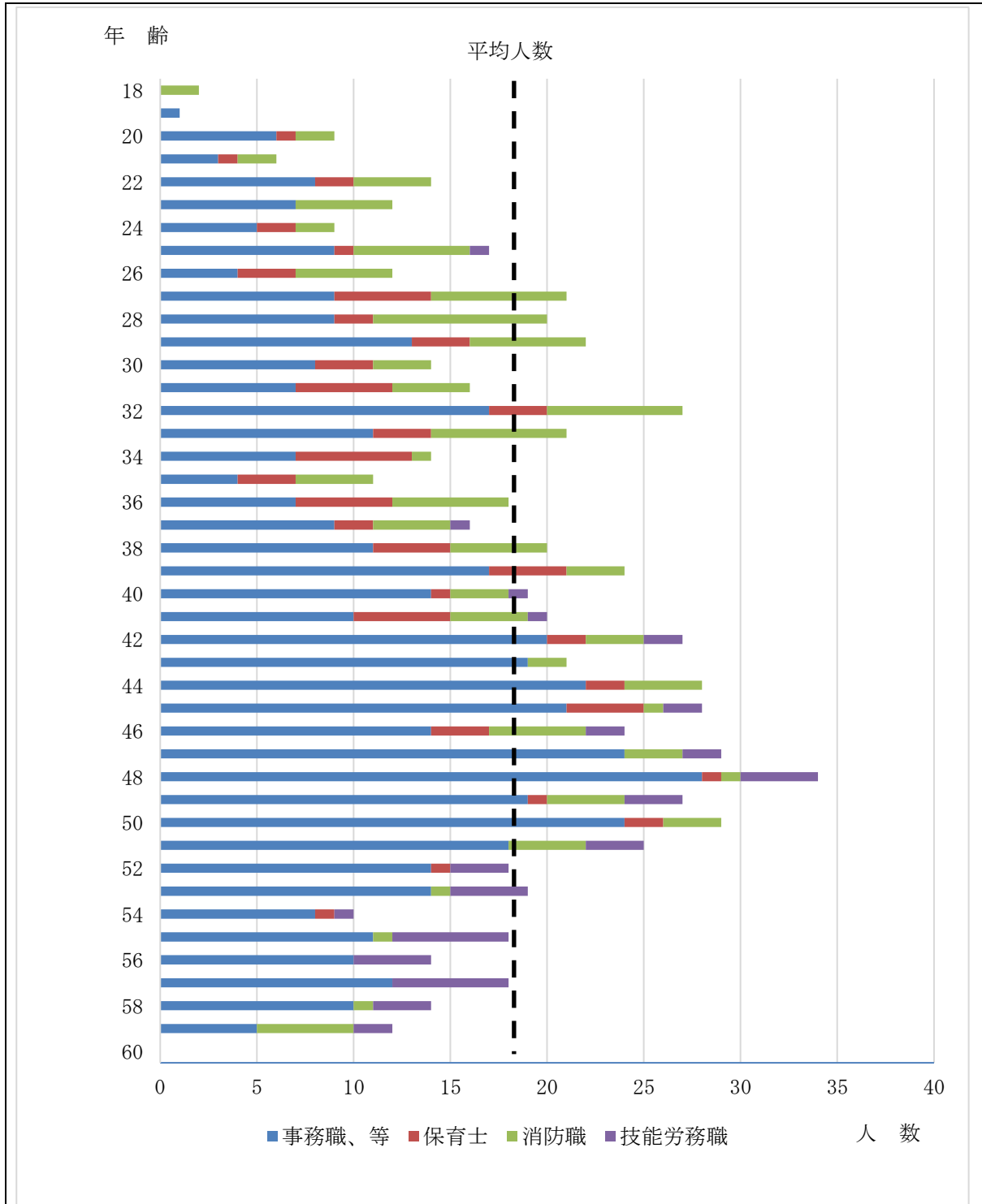
指定管理料等の決算額の「人件費分」は、平成28年度以降、新たに指定管理等を行った施設(普通会計分)の人件費積算額(決算額を含む)です。

4 職種別・年齢別職員数

令和3年4月1日現在における、職種別の年齢構成は次のとおりです。

平均人数を超える職員の構成が38歳から51歳の間集中していることや、保育士においては55歳以上の職員がいないことなど、職種により年来のバラつきが見られることから、将来を見据えた採用計画が求められます。

令和3年4月1日現在



5 国の参考指標との比較

地方公共団体の自主的・主体的な定員適正化を推進するため、総務省から参考指標として、団体区分ごとの状況をもとにした「類似団体別職員数の状況」が提供されています。

「類似団体別職員数の状況」は、人口と産業構造により全国の自治体を類型別に区分し、職員数を比較するもので、人口1万人当たりの普通会計職員数を比較すると、平成31年4月1日時点の村上市の数値は113.53人で、類似団体の平均数値82.48人を大幅に超える結果となっています。

【類似団体平均数値との比較】

類似団体の区分 類型Ⅱ-1	住基人口 (H31. 1. 1)	普通会計職員数 (H31. 4. 1)	人口1万人あたりの 職員数(人)
全体(69団体)	4,698,137	38,748	82.48
村上市	60,339	685	113.53

※ 類型Ⅱ-1…人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の団体

【類似団体修正値による比較】

部門別	H31. 1. 1 の修正値	村上市		村上市	
	修正値×住基人口 ／10,000	H31. 4. 1 現在職員数	超 過 職員数	R2. 4. 1 現在職員数	超 過 職員数
議 会	5	4	△ 1	4	△ 1
総務・企画	103	138	35	138	35
税 務	29	29	0	28	△ 1
民 生	102	146	44	150	48
衛 生	20	47	27	46	26
労 働	1	1	0	0	△ 1
農林水産	35	40	5	42	7
商 工	16	19	3	16	0
土 木	39	43	4	43	4
一般行政計	350	467	117	467	117
教 育	65	76	11	73	8
消 防	98	142	44	141	43
普通会計計	513	685	172	681	168
公営企業等	—	82		77	

※ 修正値とは、中・小部門ごとに職員を配置している団体のみを対象とした平均値

類似団体修正値を基に村上市の現状を比較すると、旧市町村ごとに設置されている支所や消防分署、自治振興への取り組みの影響から、総務・企画部門と消防部門の職員が多い状況と言えます。また、保育園や小中学校数が多く、施設統合が進んでいない影響から、民生部門（保育園）や教育部門の職員が多い状況と言えます。

〔参考〕 県内各市の状況

団体名	類型	住基人口 (H31. 1. 1)	普通会計職員数 (H31. 4. 1)	人口1万人あたりの 職員数(人)
新潟市	指定都市	792,868	9,386	118.38
長岡市	特例市	271,011	2,217	81.80
上越市	特例市	193,275	1,635	84.59
小千谷市	I-2	35,776	370	103.42
阿賀野市	I-0	42,523	422	99.24
魚沼市	I-1	36,368	454	124.84
胎内市	I-0	29,366	316	107.61
加茂市	I-2	27,270	195	71.51
見附市	I-2	40,565	300	73.96
糸魚川市	I-2	42,999	462	107.44
妙高市	I-2	32,502	301	92.61
燕市	II-2	79,818	568	71.16
五泉市	II-2	50,392	489	97.04
十日町市	II-1	53,116	442	83.21
村上市	II-1	60,339	685	113.53
佐渡市	II-1	55,333	886	160.12
南魚沼市	II-1	57,030	608	106.61
柏崎市	II-2	84,326	785	93.09
三条市	II-2	98,190	699	71.19
新発田市	II-2	97,997	777	79.29

※ 類似団体別職員数の状況(平成31年4月1日現在)から抜粋。
人口(I~III)と産業構造(0~3)で分類。

Ⅲ 定員適正化計画策定にあたっての基本的な考え方

新型コロナ禍で世界的に働き方の変革が求められている中、総務省では「自治体デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」を令和3年1月に策定しました。この計画により、令和8年3月までには地方自治体の情報システムの標準化・共有化が行われることが、各自治体では、令和3年度からデジタル化推進に向けた取り組みをスタートさせるために体制の確保が求められています。このように、社会情勢の変化に伴い多様化・高度化が求められる行政サービスを的確に提供するためには、必要な職員数を確保していく必要があります。

一方、市では、これまで行財政改革を推進し、指定管理者制度等による民間活力の導入や、事務事業の見直し・組織改編による業務の効率化を進めてきたところですが、厳しい財政運営が今後も続くと予測されることから、今後も一層の行財政改革を推進し、人件費の抑制を図る必要があります。

このことから、新たな定員適正化計画の策定にあたっては、必要な職員数の確保を図りつつ、限られた人件費の中で業務の効率化を進め、将来にわたり持続可能な行財政運営を目指して取り組むこととします。

また、社会情勢の変化に対し柔軟に対応できる計画とするため、行政事務の内容やあり方等が大きく変化する要因が発生した場合は、計画期間中であっても随時計画の見直しを行うこととします。

なお、計画の推進にあたっては、効率的な行政運営を確立するため、職員一人ひとりの能力が発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進や、人材育成の推進に努めます。

1 対象職員

この定員適正化計画の対象となる職員は、原則として一般職に属する常勤の職員とします。

そのため、地方公務員の身分を有する休職者及び派遣職員は含みますが、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員は除きます。

ただし、組織・機構を構成する職員の適正配置においては、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員の配置も視野に入れて検討します。

2 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日を基準として、令和8年3月31日までの5年間とし、必要に応じて随時、見直しを行いながら職員数や組織体制の一層の適正化に向けて取り組みます。

3 計画の目標

数値目標は定めず、令和3年4月1日現在の職員数760人を基準として、計画期間中は職員数の増減を抑え維持していくことを目標とします。

4 定員適正化のための手法

(1) 職種ごとの個別計画の策定

計画の策定にあたっては、職種ごとの個別計画を策定し、全体計画に反映します。

職種ごとの個別計画の策定にあたっては、現在の組織体制及び今後の事業計画、年齢構成や定年退職者の動向を勘案し、年度ごとに配置すべき職員数を検討します。

(2) 人材の計画的な確保

組織の新陳代謝を図り、組織の持続的な業務遂行能力を確保するため、定年退職等の動向を把握し、これからの政策の推進に合わせた計画的な新規採用を検討します。

また、採用にあたっては、U I J ターンや経験者、特定の業務に精通した専門職などを含め、幅広い採用枠を柔軟に検討します。

(3) 再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員の適切な配置と活用

効率的な行政運営を進めるためには、将来にわたり、最もコストの高い正規職員の採用を抑制し、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員の適切な配置と活用が求められます。

再任用短時間勤務職員については、これまで培ってきた多様な専門知識や経験を最大限活用できる配置を進めます。

会計年度任用職員については、各事務事業の遂行に必要となる職種及び人数を精査しながら任用と活用を進めます。

(4) 他の計画等との整合性の確保

計画の策定にあたっては、総合計画や財政計画、施設整備計画等との整合を図ります。

計画期間中に職員数に大きな影響を及ぼす要因が発生した場合は、期間中であっても計画の見直しを行うこととし、社会の変化に対し柔軟に対応できる計画とします。

IV 定員適正化計画

1 全体計画

本計画では、人件費の抑制を基本に据え、計画ありきの採用とならないよう職種ごとに個別計画を策定し、必要な職員数を検討します。

職員数については、社会情勢の変化に伴いその時々々の行政課題に機動的かつ柔軟な対処が可能となる体制を整えつつ、業務の多様化・高度化により予想される職員のストレスの蓄積の緩和を考慮して、職種ごとに必要な職員数の確保を図ります。

併せて、指定管理者制度や業務委託等による民間活力の導入により、技能労務職の職員数の縮減を図り、令和3年4月1日現在の職員数760人を基準として、職員数の増減を抑えます。

(人)

年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	計
4月1日職員数(見込)	760	765	764	760	759	753	—
増減数(対前年)	—	5	▲1	▲4	▲1	▲6	▲7
定年等退職者数	▲13	▲16	▲18	▲15	▲19		▲81
採用予定者数	—	18	15	14	14	13	74

※「4月1日職員数」には派遣を含みます。

「定年等退職者数」は、年度末までに退職する職員数です。

「採用予定者数」の一部は、予定される業務量により、次年度以降に繰り越す場合があります。

2 個別計画

(1) 一般事務

一般事務については、現在の組織体制における配置を基本としますが、業務の過度な負担を強いることの無いよう、社会情勢の変化に応じ柔軟に、必要な職員数の配置を図ります。

令和3年度からデジタル化推進に向けた取組みをスタートさせるため、必要な職員数の確保を図ります。

採用にあたっては、U I J ターンや経験者などを含め、幅広い採用枠を検討します。

(2) 技師

技師については、業務に応じた必要な職員数を確保するため、再任用短時間勤務職員の活用も視野に入れ、退職者数以上の採用を行うこととします。

採用にあたっては、年齢構成に偏りが出ないように、毎年度計画的に採用することとします。

(3) 保健師

保健師については、現在の組織体制における配置のほか、新たに設置される「子育て世代包括支援センター」及び「基幹相談支援センター」に必要な職員数を確保します。

採用にあたっては、年齢構成に偏りが出ないように、毎年度計画的に採用することとします。

(4) 保育士

保育士については、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員を数多く配置しており、常勤職員の配置が少ない状況にあります。将来的には、令和10年度までに保育園の統合や指定管理が進む計画であり段階的に必要な職員数が減少していくことが見込まれます。

そのため採用にあたっては、現職員数を維持していくことを基本としますが、年齢構成に偏りが出ないように、毎年度数名は採用を行う計画とし、経験者の採用枠についても計画します。

(5) その他資格職

社会福祉士、介護福祉士、学芸員、療育指導員については、現体制を維持するため、退職者の補充を基本としますが、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員の活用も視野に入れ、計画することとします。

新たに、福祉分野に専門で従事する資格職として「社会福祉(専門職)」を設け、計画的に採用し配置していきます。

(6) 消防職

消防職については、現在の組織体制における配置を基本とし、必要な職員数を確保します。

採用にあたっては、年齢構成に偏りが出ないように、毎年度計画的に採用することとします。

(7) 技能労務職(技能員、調理員)

調理員については、保育園の統合や指定管理が進むことを考慮し、職員数の縮減を図ります。また、学校用務員については、外部委託を進めていくことを検討し、職員数の縮減を図ります。

技能労務職については退職者不補充を基本とし、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員の活用を視野に入れ、必要な職員数の確保を図ります。

3 計画の推進

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

効率的な行政運営を確立するために、職員の疲弊を招き、組織の能率が低下することがないように、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みます。

具体的には、長時間労働の縮減や休暇の取得促進、職員の健康管理に努めるよう周知徹底を行います。

(2) 人材育成の推進

職員研修や人事評価制度の活用、適材適所の人員配置等を通じて、職員一人ひとりの能力向上と意識改革を図り、人材の育成に努めます。