

# 糸魚川市定員管理計画

令和3年度～令和7年度

令和3年3月

糸魚川市

## 目次

- 1 計画策定の趣旨
- 2 定員管理の経過
  - (1) 職員数の推移
  - (2) 会計年度任用職員数の推移
- 3 現状分析
  - (1) 年齢別職員構成の状況
  - (2) 人件費及び賃金の推移
  - (3) 定員管理診断書による類似都市との比較
- 4 定員管理計画の目標値
  - (1) 目標職員数
- 5 「糸魚川市定員管理計画」の基本的事項
  - (1) 基本方針
  - (2) 取組事項
    - (ア) 組織体制
    - (イ) 再任用の活用
    - (ウ) アウトソーシング
    - (エ) ICTの推進
    - (オ) 人材育成
  - (3) 計画期間
  - (4) 年次別退職予定者数及び採用予定者数

## 1 計画策定の趣旨

当市はこれまで行政改革の一環として、糸魚川市定員適正化計画を通じ、定員の抑制を主要課題として推進してきました。

一方で、地方分権の推進、社会経済情勢の変化、複雑・多様化する市民ニーズへの対応等により、本市が担う業務量は増大し、行政課題に迅速かつ柔軟に対応できる体制整備を図りながら、市民サービスの一層の向上に努めていく必要があります。

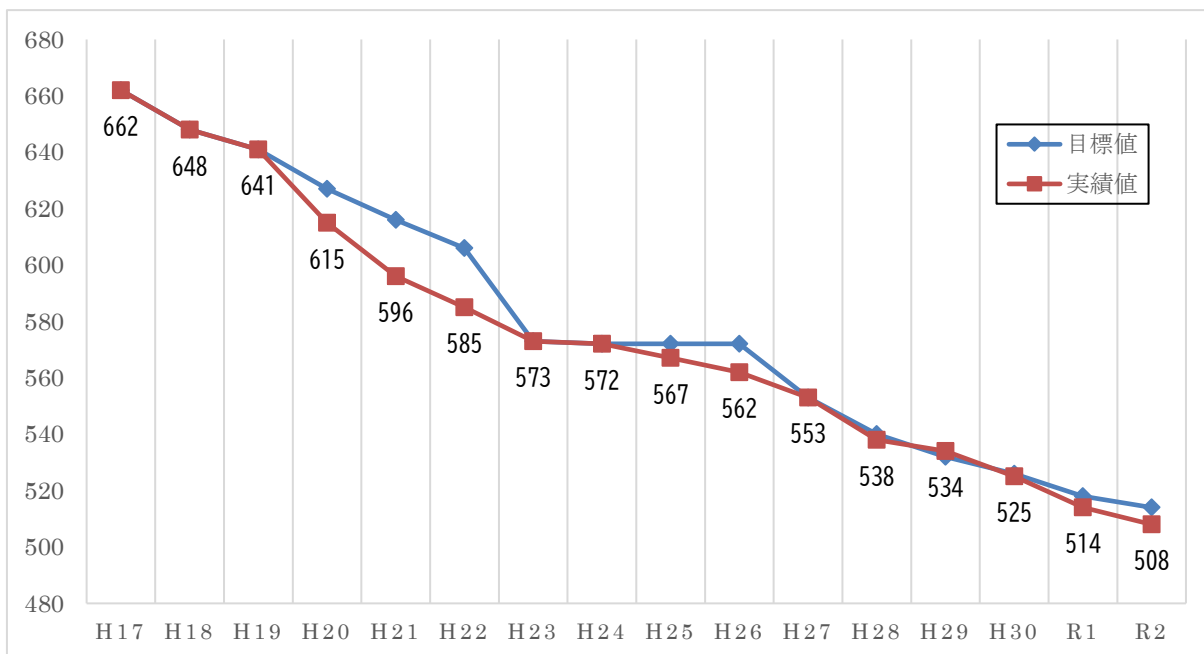
市政推進の担い手である職員の数进行管理することは必要不可欠であります。削減・抑制ありきではなく、必要に応じた適正な職員数を確保したうえで、効率的で質の高い行政サービスを実現し、これまで培われてきた技術・ノウハウを継承し、さらには多様な人材を活用することなどにより、時代の要請に対応した職員体制を実現することを目的に、名称も「定員適正化」から「定員管理」とし、「糸魚川市定員管理計画」を策定するものです。

## 2 定員管理の経過

### (1) 職員数の推移

これまでの取り組みにより、平成17年4月1日に662人であった職員数が、令和2年4月1日現在で508人と、154人(23.3%)の削減をしてきました。しかしながら、ここ数年、子育て支援の拡充など多様な行政需要が増加するとともに、職員の育児休業・病気休暇による欠員を十分補充できていない状況があります。

【図1】過去の目標値と実績値の推移（実績値のみ人数記載）



【表1】部門別職員数の推移

		職 員 数 (人)						H17-R2 対比		
		H16	H17	H28	H29	H30	R1	R2	削減数	削減率
福祉行政を除く一般行政	議 会	8	0 (6)	5	5	5	5	5	▲ 1	▲16.7%
	総 務	122	163 (157)	110	107	102	101	100	▲ 57	▲36.3%
	税 務	27	24	20	19	19	19	19	▲ 5	▲20.8%
	労 働	1	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	農林水産	40	25	26	25	25	24	25	0	0.0%
	商 工	21	12	18	17	17	17	17	5	41.6%
	土 木	60	57	32	35	38	36	36	▲ 21	▲36.8%
	小 計	279	281	211	208	206	202	202	▲ 79	▲28.1%
福祉関係	民 生	90	78	72	70	69	67	66	▲ 12	▲15.4%
	衛 生	43	38	33	34	33	32	30	▲ 8	▲21.1%
	小 計	133	116	105	104	102	99	96	▲ 20	▲17.2%
一般行政計		412	397	316	312	308	301	298	▲ 99	▲24.9%
特別行政	教 育	103	104	72	71	69	68	64	▲ 40	▲38.5%
	消 防	89	88	90	91	91	91	90	2	2.3%
	小 計	192	192	162	162	160	159	154	▲ 38	▲19.8%
普通会計計		604	589	478	474	468	460	452	▲137	▲23.3%
公営企業等	病 院	5	5	4	4	4	2	3	▲ 2	▲40.0%
	水 道	21	20	16	15	14	14	14	▲ 6	▲30.0%
	下 水 道	17	11	14	14	14	14	14	3	27.3%
	そ の 他	37	37	26	27	25	24	25	▲ 12	▲32.4%
	小 計	80	73	60	60	57	54	56	▲ 17	▲23.3%
合 計		684	662	538	534	525	514	508	▲154	▲23.3%

※ 各年の職員数は、4月1日現在です。

※ 平成16年は、糸魚川市、能生町、青海町及び糸魚川地域広域行政組合の職員数の合計です。

※ 常勤的非常勤職員及び教育長を除いているため、「地方公共団体定員管理調査」とは一致しません。(以下同じ)

## (2) 会計年度任用職員数の推移

退職職員を不補充とした場合であっても、保育士や調理員、管理員などについては、施設の統廃合等がない限り配置が必要のため、臨時職員を雇用し対応してきました。

さらに、教育補助、未満児保育や延長保育、障害児保育などのサービス拡充、地域おこし協力隊や集落支援員の配置など、新たな事業展開のための雇用も増えています。

また、令和2年4月より運用が開始された会計年度任用職員制度は、正規職員との業務分担を明確にしたうえで、高度化・多様化する行政需要に的確に対応するため、正規職員と合わせた総合的な経営資源状況に応じた定員管理を行っていきます。

なお、任用の必要性については、引き続き年度ごと所属ごとに判断していくこととします。

【表2】臨時職員及び会計年度任用職員の職種別職員数推移

		臨時職員数/会計年度任用職員数（単位：人）								H17- R2比 較
		H16	H17	H27	H28	H29	H30	R1	R2	
常勤的非常勤職員		15	14	6	5	5	3	2	0	▲14
社会 保険 加入 職員	保健師・看護師等	4	5	13	13	15	19	22	24	19
	保育士・幼稚園教諭	62	60	91	100	103	98	100	90	30
	教育補助員・相談員	18	10	23	14	51	58	60	73	63
	公民館職員	21	21	0	0	0	0	0	0	▲21
	調理員・管理員等	45	44	61	64	70	63	72	75	31
	施設受付等職員	15	18	39	42	29	22	24	22	4
	守衛・保安等職員	5	5	7	7	5	4	5	5	0
	集落支援員等	0	0	3	2	7	10	9	13	13
	一般事務補助員等	51	6	24	38	43	50	60	69	63
	小計	221	169	261	280	323	324	352	371	202
合計		236	183	267	285	328	327	354	371	188

※ 各年の職員数は、4月1日現在です。

※ 平成16年は、糸魚川市、能生町、青海町及び糸魚川地域広域行政組合の職員数の合計です。

※ 常勤的非常勤職員とは、旧能生町で任用した技能労務職に相当する職員に準じた接客員、調理員、管理員等ですが、退職した場合は不補充とし、会計年度任用職員化の方針で進めています。

※ 社会保険加入職員とは、常勤職員の1週間あたり勤務時間数の4分の3以上を勤務する非常勤職員です。

※ 施設受付等職員欄は、博物館、歴史民俗資料館、長者ヶ原考古館、市民会館、市民図書館、一般廃棄物最終処分場（大野地区）、権現荘等に配置している職員です。

※ 守衛・保安等職員欄は、庁舎当直員等に従事している職員です。

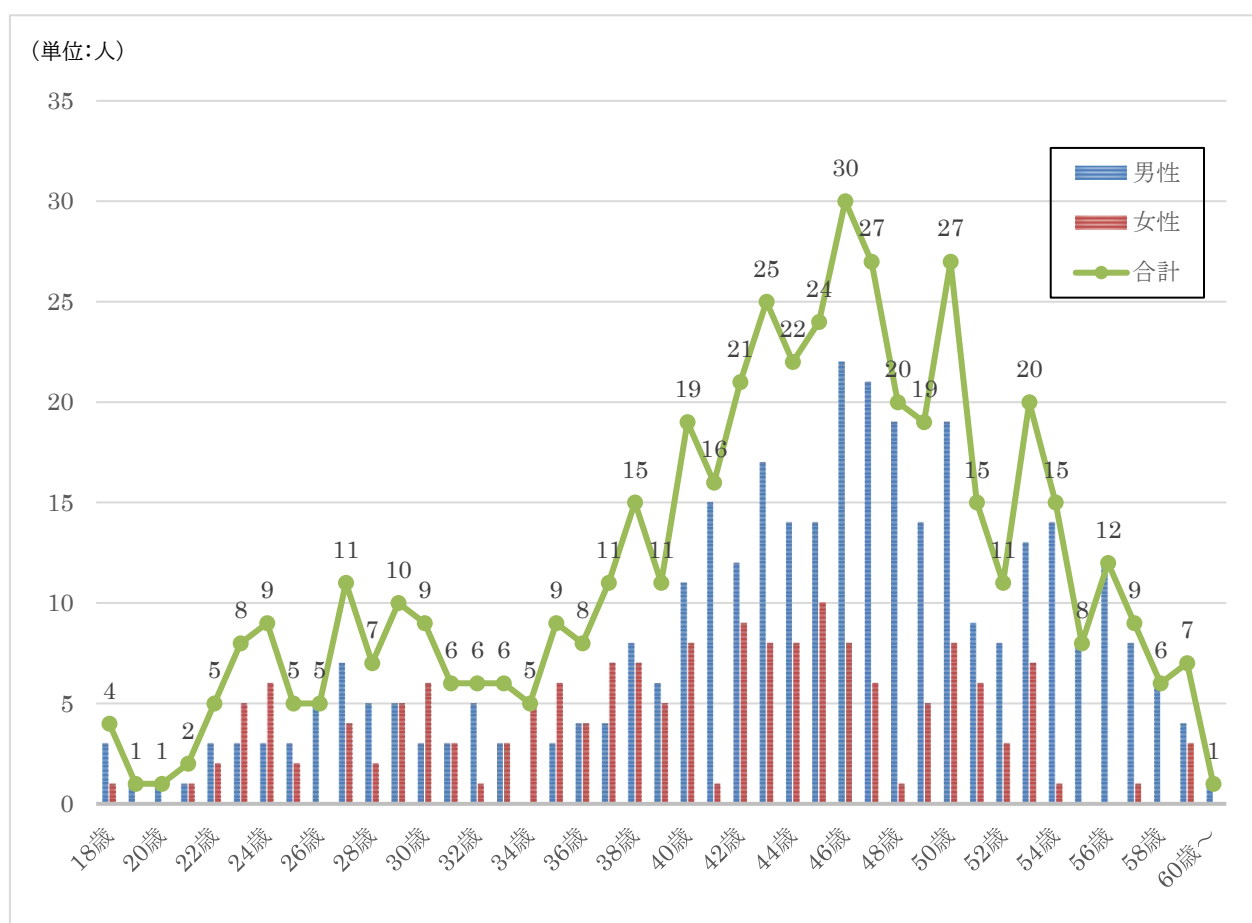
### 3 現状分析

#### (1) 年齢別職員構成の状況

職員の年齢構成は、令和2年4月1日現在の職員数は508人であり、年齢別の構成は、50歳以上が131人(25.8%)、40歳代が223人(43.9%)、30歳代が86人(16.9%)、29歳以下が68人(13.4%)となっています。

団塊の世代の大量退職もピークを過ぎたことから、40歳代が最も多くの割合を占めております。また、30歳代の職員層が薄くなっていることから、民間企業等職務経験者を継続的に採用していくことで、業務遂行の持続性を踏まえた年齢構成のバランスに配慮し、適正な採用計画のもと職員の定員管理を進めていく必要があります。

【図2】令和2年4月1日現在の職員の年齢構成の状況

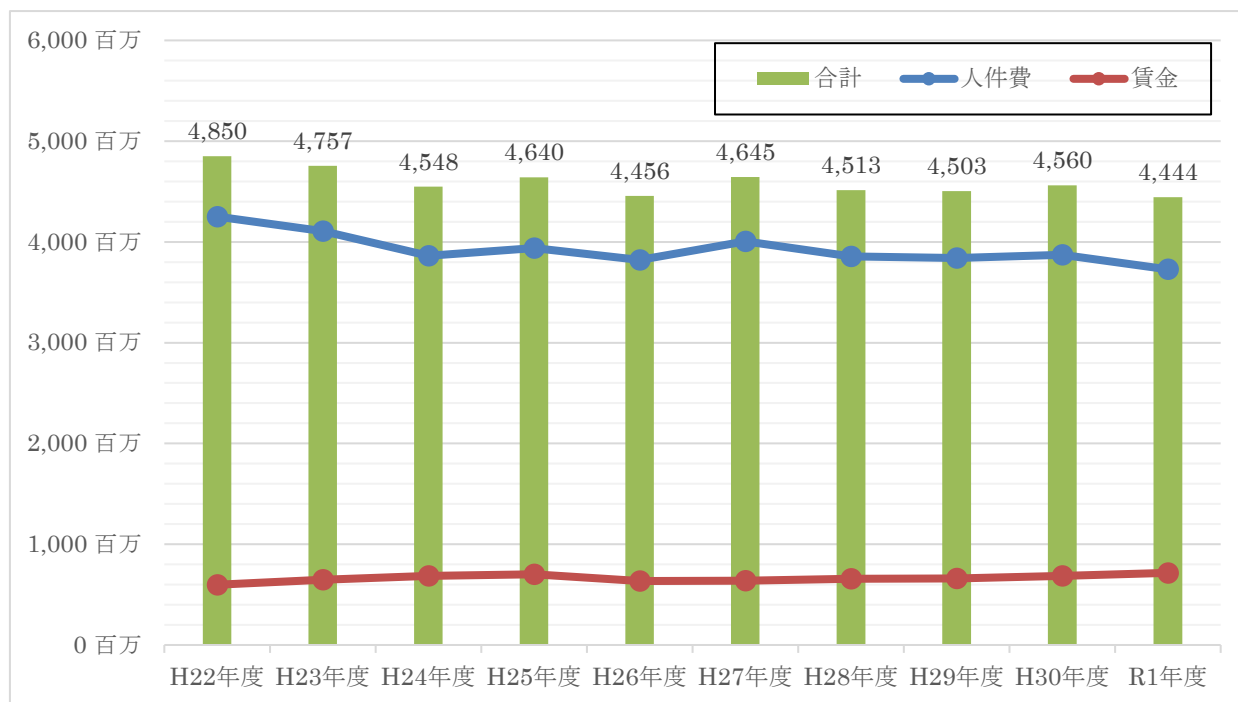


## (2) 人件費等の推移

人件費は、平成 22 年度と令和元年度を比較すると、約 5 億 2300 万円減少しています。

一方、賃金は、正職員の減少に伴い臨時職員を配置してきたことから、年々増加傾向にあり、平成 22 年度と令和元年度を比較すると、約 1 億 700 万円増加していますが、人件費と賃金の合計では、約 4 億 600 万円減少しています。

【図 3】 人件費の状況



	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
人件費	4,251,444	4,108,735	3,862,267	3,937,498	3,822,042	4,005,196	3,855,112	3,841,944	3,873,533	3,727,852
賃金	598,269	648,254	686,066	702,738	634,382	639,373	657,639	661,294	686,856	715,857
合計	4,849,713	4,756,989	4,548,333	4,640,236	4,456,424	4,644,569	4,512,751	4,503,238	4,560,389	4,443,709

※ 人件費は、職員給、特別職給与、議員報酬、委員等報酬などを含みます。

(3) 定員管理診断書による類似都市との比較

「類似団体別職員数の状況（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室編）」は、すべての市区町村を対象に、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、職員数の比較をする指標です。

本市の類似団体は、全国で76団体（本市を含む一般市）となっていますが、一般行政職員301人は、修正値により算出した職員数278人に比べて、23人の超過となり、普通会計職員462人は、修正値により算出した職員数417人に比べて、45人の超過となっています。

本市の類似76団体は、人口5万人未満で、産業構造のⅡ次、Ⅲ次の計が90%未満、かつⅢ次が65%未満の市ですが、人口の平均値が36,620人（本市42,999人）、面積の平均値が217.98㎢（本市746.24㎢）であり、本市は、いずれも大きく上回っている状況です。

【表3】類似団体別職員数の状況（普通会計職員／修正値・単純値）

		職 員 数 (人) ※平成31年4月1日現在					
		類似団体 I-2型 修正値	糸魚川市	超過数	類似団体 I-2型 単純値	糸魚川市	超過数
福祉行政を除く一般行政	議 会	5	5	0	5	5	0
	総 務	81	101	20	86	101	15
	税 務	21	19	▲ 2	21	19	▲ 2
	労 働	0	0	0	1	0	▲ 1
	農林水産	22	24	2	19	24	5
	商 工	12	17	5	12	17	5
	土 木	34	36	2	30	36	6
	小 計	175	202	27	174	202	28
福祉関係	民 生	85	67	▲18	74	67	▲7
	衛 生	18	32	14	28	32	4
	小 計	103	99	▲ 4	102	99	▲ 3
一般行政計		278	301	23	276	301	25
特別行政	教 育	63	70	7	55	70	15
	消 防	76	91	15	22	91	69
	小 計	139	161	22	77	161	84
普通会計計		417	462	45	353	462	109

※ 「修正値」とは、民間委託や共同処理等により、職員が配置されていない部門のある類似団体を除いた平均値です。

※ 「単純値」とは、類似団体ごとの平均値です。消防等を一部事務組合で実施している団体も分母として含んだ数値となります。

※ 普通会計計とは、公営企業等（病院、水道・下水道事業等）を除いた職員数の合計です。

※ 「I-2型」とは、人口5万人未満で第2次・第3次産業人口 90%以上かつ第3次産業人口65%未満



【表4】類似団体（I－2型）人口1万人当たり普通会計職員（面積500㎢以上の市との比較）

団体名	面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	普通会計 職員数 (H31.4.1)	人口1万人 あたり職員数 (普通会計)
新潟県 糸魚川市	746.24	42,999	462	107.44
岩手県 久慈市	623.50	35,199	314	89.21
兵庫県 宍粟市	658.54	38,013	372	97.86
福井県 大野市	872.43	33,519	337	100.54
滋賀県 高島市	693.05	48,963	567	115.80
岐阜県 郡上市	1,030.75	41,933	494	117.81
岐阜県 飛騨市	792.53	24,272	334	137.61
類似団体（I－2型）平均	217.98	36,620	301.3	82.29

【表5】新潟県内の普通会計職員

団体名	類型	面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	普通会計 職員数 (H31.4.1)	人口1万人 あたり職員数 (普通会計)
新潟市	指定都市	726.45	792,868	9,386	118.38
長岡市	施行時特例市	891.06	271,011	2,217	81.80
三条市	Ⅱ－2	431.97	98,190	699	71.19
柏崎市	Ⅱ－2	442.03	84,326	785	93.09
新発田市	Ⅱ－2	533.10	97,997	777	79.29
小千谷市	I－2	155.19	35,776	370	103.42
加茂市	I－2	133.72	27,270	195	71.51
十日町市	Ⅱ－1	590.39	53,116	442	83.21
見附市	I－2	77.91	40,565	300	73.96
村上市	Ⅱ－1	1,174.26	60,339	685	113.53
燕市	Ⅱ－2	110.96	79,818	568	71.16
糸魚川市	I－2	746.24	42,999	462	107.44
妙高市	I－2	445.63	32,502	301	92.61
五泉市	Ⅱ－2	351.91	50,392	489	97.04
上越市	施行時特例市	973.89	193,275	1,635	84.59
阿賀野市	I－0	192.74	42,523	422	99.24
佐渡市	Ⅱ－1	855.67	55,333	886	160.12
魚沼市	I－1	946.76	36,368	454	124.84
南魚沼市	Ⅱ－1	584.55	57,030	608	106.61

胎内市	I - 0	264.89	29,366	316	107.61
-----	-------	--------	--------	-----	--------

#### 4 定員管理計画の目標値

##### (1) 目標職員数

地方公共団体の職員配置は、その時々様々な施策展開に左右されるものであり、特に地方創生に伴い地域間競争に突入した現在、職員数のあるべき姿を画一的に定めることは困難な面があるものの、適正な定員管理を推進するためには客観的な指標が不可欠です。

そこで令和2年4月1日現在の職員数508人（うち普通会計452人）を基準値とし、総務省が提供している「類似団体別職員数（修正値）」及び「定員回帰指標」との比較を行い、令和7年4月1日現在の職員数の目標人数の上限を505人（うち普通会計449人）と定めま

す。

各年度の職員数についても目標人数の上限を目安として採用をしていくものとします。

なお、その他の公営企業等部門については、独立採算の観点から本計画においては現状維持を基本とし、それぞれの経営計画に応じて定員管理を推進することとします。

【人口（目標）】

令和2年4月1日現在 人口 41,783人

令和7年4月1日現在 目標人口 37,151人（比較 ▲11.1%）

※（出典）総務省「国勢調査」国立社会保障・人口問題研究所「市区町村別将来推計人口」

【定員管理指標（定員回帰指標）】

定員回帰指標（普通会計）試算式

試算値 = a X1 + b X2 + c

（a：人口係数 X1：人口（千人） b：面積係数 X2：面積（km<sup>2</sup>） c：一定値）

○ 一般市

$5.7 \times 37.151 + 0.33 \times 746.24 + 80 \doteq 538$  人（普通会計） + 56 人（公営企業等）

$\doteq 594$  人

（注）上記には、公営企業等（本市の場合はR2で56人）の職員は含みます。

公営企業等を含めた場合、適正な職員数は、594人（R2本市職員508人、86人過少）となります。

定員回帰指標（普通会計）当市独自試算

※面積の作用が過度にならないように面積上限を設定

○ 一般市（※人口5万人未満の市の面積は、500km<sup>2</sup>を上限としたとき）

$5.7 \times 37.151 + 0.33 \times 500.00 + 80 \doteq 456$  人（普通会計） + 56 人（公営企業等）

$\doteq 512$  人

【目標職員数：令和7年4月1日現在】

505人（定年延長がない場合）

（注）国では、65歳まで定年を延長することを検討していますが、具体的な開始時期や進め方が決定していないことから、定年延長を実施しない場合での目標人数としています。

## 5 「糸魚川市定員管理計画」の基本的事項

### （1）基本方針

人口減少や厳しい財政状況が見込まれる中、平成17年4月1日に662人であった職員数が、令和2年4月1日現在で508人と、154人（23.3%）削減してきました。

この間、高齢化によって人件費単価は上昇しながらも、集中改革プランがあり、給与構造改革もあって、人件費総額を抑制してきました。

今後は職員数の削減を主眼とした「適正化」から、現行の職員数を計画的に「管理」することを目的とし、効率的な職員配置を前提とした上で、職員の年齢構成の改善、将来を

見据えた人材育成、再任用制度の運用などを考慮し、行政改革を推進する中で職員人件費の増大を最小限に抑えつつ安定した公共サービスを提供するため、適正な職員数を採用していく計画とします。

なお、社会情勢の著しい変化や人事制度の大きな変化があった場合などは、必要に応じて内容を見直すこととします。

## (2) 取組事項

### (ア) 組織体制

中長期的な人口・財政動向への柔軟性を担保しながら、効率的で機能的な事務執行体制を整えるため、部・課等の組織再編を行い、常に時代に合った組織体制を整備します。

現状の職員規模を基準に、業務ごとのサービス提供体制を踏まえたうえで、業務量と職種ごとの人員数の適正なバランスを維持していきます。

### (イ) 再任用の活用

雇用と年金の接続に配慮しつつ、再任用職員としての役割を認識し、これまで培った知識・経験・能力を各職場で活かせるように再任用職員制度の適切な運用を図ります。また、組織活力を維持しつつ職員間の新陳代謝を促進します。

### (ウ) アウトソーシング

行政サービスの維持向上に留意しつつ、行政責任の確保を前提に民間の持つ高い経営感覚や合理性の活用を図るため、費用対効果の検証などを行い、民間委託（民営化含む）や指定管理者制度の導入を推進します。

### (エ) ICTの推進

将来的な労働人口の減少への対応や長時間労働の是正を図るため、AIやRPAなどの新たなICT技術の導入を進め、行政運営の効率化を図るとともに、行政サービスの向上に努めます。

(オ) 人材育成

定員管理の適正化を進める中、良質な市民サービスを提供するためには、限られた人材で効率的かつ効果的な行政運営を実現しなければなりません。人事諸制度を活用・開発して、「自学（自己学習）」を促し、自立型職員の育成を目指します。

また、管理監督職員もマネジメント能力を十分発揮して、人材育成の視点を忘れず、職員が成長し続ける組織を構築します。

(3) 計画期間

令和3年度から令和7年度（令和3年4月1日を基準日として、令和8年4月1日まで）の5か年とします。

(4) 年次別退職予定者数及び採用予定者数

人口減少等を踏まえ、持続可能な行財政運営を目指し、令和7年4月1日時点の目標職員数の505人に設定し、計画的な職員採用を行う。

なお、今後も行政サービスの拡大・多様化による業務量の増加が予想されるとともに慢性的な人員不足に対し、年齢構成の平準化や、行政サービス提供体制の持続性を確保しながら、職員数の管理を行います。

【表6】年次別退職予定者数及び採用予定者数

年度	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
定員管理計画	518	514	501	505	506	503	505
4月1日現在の実人員数	514	508	501	-	-	-	-
<中途退職欠員を含めた数値>	514	507	-	-	-	-	-
退職者数	20	18	6	9	13	7	14
一般職事務職等	9	6	4	8	9	4	5
技術職	2	2	2		2	2	3
保健師・看護師等	2	1		1	1		
保育士・幼稚園教諭	4	5					
消防吏員	2					1	6
調理員・管理員等	1	4					
フルタイム再任用職員					1		
翌年度新規採用等予定者数	14	11	10	10	10	9	10
一般職事務職等	8	4	4	6	6	4	5
技術職	1	2	2	1	2	2	2
保健師・看護師等	2	1		1		1	
保育士・幼稚園教諭	1	2	3	1	1	1	1
消防吏員	1	2	1	1	1	1	2
調理員・管理員等							
フルタイム再任用職員	1						