

第6次

妙高市定員適正化計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年3月

《目 次》

1. 定員適正化計画策定の趣旨	1
2. これまでの定員管理の状況	
(1) これまでの定員適正化計画と職員数の状況	2
(2) 部門別職員数の推移	2
3. 定員管理の現状	
(1) 職員数の現状	4
(2) 人口規模での比較	6
(3) 類似団体との比較	6
(4) 定員モデル（一般市）による比較	8
(5) 定員回帰指標による職員数の試算	9
4. 新たに策定する計画の具体的内容	
(1) 計画策定の基本方針	10
(2) 計画期間	10
(3) 定員管理の対象職員	10
(4) 数値目標	10
5. 計画の具体的な推進方法	
(1) 職種別退職者補充の方針	13
(2) 計画推進のための具体的な手法	13
(3) 進捗状況等の公表	14

1. 定員適正化計画策定の趣旨

平成 17 年 4 月の旧新井市、旧妙高高原町及び旧妙高村の合併以降、「第 3 次定員適正化計画（平成 18 年度～平成 22 年度）」「第 4 次定員適正化計画（平成 23 年度～平成 27 年度）」さらに、「第 5 次定員適正化計画」を 1 年前倒しで策定し、合併時職員数 478 人を平成 31 年 4 月 1 日現在 331 人にまで削減しました。削減率は 30.7%であり、県内市町村の平均削減率 19.4%を大きく上回っています。

これは、速やかに合併効果を創出し、「最少の経費で最大の効果」を上げるべく、必要に応じた職員の採用や適材適所を基本とした組織機構の見直し、事務のシステム化や外部委託の推進などに取り組んできた結果であると捉えています。

今後、人口減少に伴う市税や普通交付税の減少等、より厳しい財政状況が予測され、持続可能な行政運営を進めていくうえで、職員数の適正な管理と人件費の抑制が必要不可欠です。

一方で加速する人口減少や少子高齢化などによる担い手不足や地域活力の低下、市民ニーズの多様化、業務内容の複雑化、高度化が進む中であって、職員への負担が増加しており、事務事業の ICT などによる効率化や抜本的な見直しによる民間活力の活用に加え、職員の健康管理への配慮、働き方改革による働きやすい職場環境づくりが求められています。

また、令和元年度から導入したフルタイム再任用職員の増加、令和 4 年度から予定されている職員の定年引上げなどを見据えた定員管理を行っていく必要があります。

そのため、今後も持続可能な行政運営と市民から満足してもらえる市民サービスの提供を図るため、本市の職員構造の特性、採用や退職の実情を踏まえ、新たに「第 6 次定員適正化計画」を策定するものです。

2. これまでの定員管理の状況

(1) これまでの定員適正化計画と職員数の状況

平成17年4月の合併時、職員数は478名であり、速やかに合併の効果を創出するために、平成18年3月「第3次定員適正化計画」(平成18年度～22年度)を策定し、平成22年度までに、66人、13.8%の削減を目標としました。実績は、目標を上回る92人、19.3%の削減を行いました。

引き続き、「第4次定員適正化計画」(平成23年度～27年度)では、17人、4.4%の削減目標に対し、計画期間内の平成26年度に計画を上回る28人、9.8%を削減し、より効果的な自治体経営の取り組みが急務であることから、1年前倒しで、「第5次定員適正化計画」(平成27年度～31年度)を策定しました。

第5次定員適正化計画期間中には、新井頸南広域行政組合が解散し、同組合のプロパー職員の受入れ(2人)を行い、さらに、令和元年度からは、再任用職員をフルタイムで任用するなど、職員定数管理に大きな変化が生じました。そのため、平成31年4月1日現在の職員数は、目標数324人に対し323人、フルタイム再任用職員を含み331人となっています。

■計画期間と職員数の推移(各年度4月1日)

単位：人

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
計画期間	第3次定員適正化計画						第4次定員適正化計画					第5次定員適正化計画			
目標値		453	446	433	423	412	381	379	376	373	369 351	343	336	329	324
実績値	478	453	432	401	390	386	380	372	365	358	352	339	339	329	331
前年比		△25	△21	△31	△11	△4	△6	△8	△7	△7	△6	△13	0	△10	2
累計		△25	△46	△77	△88	△92	△98	△106	△113	△120	△126	△139	△139	△149	△147

※H27の目標値の上段は、第4次計画で定めた数であり、下段は第5次計画で定めた数である。

※H26までの数には教育長を含む。

※H31分にはフルタイム会計年度任用職員(8人)を含む。

(2) 部門別職員数の推移

定員管理調査における部門別の職員数の推移では、平成27年度からの5年間において、事業の効率化や支所業務の見直しなどを行うことで、一般行政職19名を削減しま

した。また、平成 26 年度から平成 30 年度の間に 3 園のこども園が開園したことから、民生(保育)と教育(こども園)間の職員数の異動が多くなりました。

合併後、技能労務職員については原則退職不補充とし、非常勤職員の雇用や学校給食の民間委託による対応を行ってきました。

■部門別職員数の推移（各年度 4 月 1 日）

部門		区分	職員数(人)					対前年増減数(人)				
			H27	H28	H29	H30	H31	H27	H28	H29	H30	H31
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0
		総務	65	64	58	62	60	△1	△1	△6	4	△2
		税務	25	24	23	23	22	△1	△1	△1	0	△1
		農林水産	19	18	18	17	17	△1	△1	0	△1	0
		商工	14	12	10	9	10	0	△2	△2	△1	1
		土木	22	22	23	22	20	0	0	1	△1	△2
		小計	149	144	136	137	133	△3	△5	△8	1	△4
	福祉関係	民生	83	85	89	79	82	△11	2	4	△10	3
		衛生	25	24	26	23	22	3	△1	2	△3	△1
		小計	108	109	115	102	104	△8	1	6	△13	2
		一般行政部門計	257	253	251	239	237	△11	△4	△2	△12	△2
	教育	63	55	57	61	64	6	△8	2	4	3	
	普通会計計	320	308	308	300	301	△5	△12	0	△8	1	
会計部門 公営企業等	水道	6	5	5	5	6	△1	△1	0	0	1	
	下水道	4	4	4	4	4	△1	0	0	0	0	
	その他	22	22	22	20	20	1	0	0	△2	0	
	公営企業等部門計	32	31	31	29	30	△1	△1	0	△2	1	
総合計			352	339	339	329	331	△6	△13	0	△10	2

※H31 分はフルタイム会計年度任用職員含む。

3. 定員管理の現状

(1) 職員数の現状

平成31年4月1日現在の職員数は、フルタイム再任用職員と派遣職員（割愛1人を除く）を含め331人であり、男女の内訳は、男性55.4%、女性44.6%です。また、年代別構成においては、40歳代以上が208人、全体の63%を占めています。5年前の平成26年度は、40歳代以上が236人、全体の66%でしたので、全体的には徐々に年齢別構成の平準化が図られてきていますが、1歳ごとの年齢構成では、45歳～48歳及び52歳～53歳の職員数が多く、41歳～44歳及び35歳～36歳の職員数が少なくなっています。

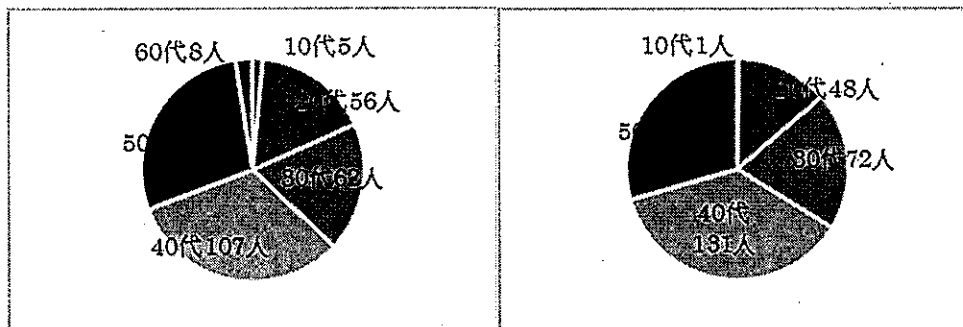
職員の在職期間を20歳から60歳までの40年間と仮定した場合、各年齢に約8人、定年引上げを見据え20歳から65歳までの45年間と仮定した場合は、各年齢に約7人の職員がいる状態が年齢バランスのよい状態といえます。しかし、現状は年齢ごとの職員数が2人から17人と大きく差があり、また、20年後の2040年には、現職員の55.6%、保育士や技能労務職を除いた職では57.2%の職員が退職する状況となります。

今後は、職員数の削減だけでなく、これらの現状を踏まえ、年齢バランスに考慮した職員採用が必要となります。

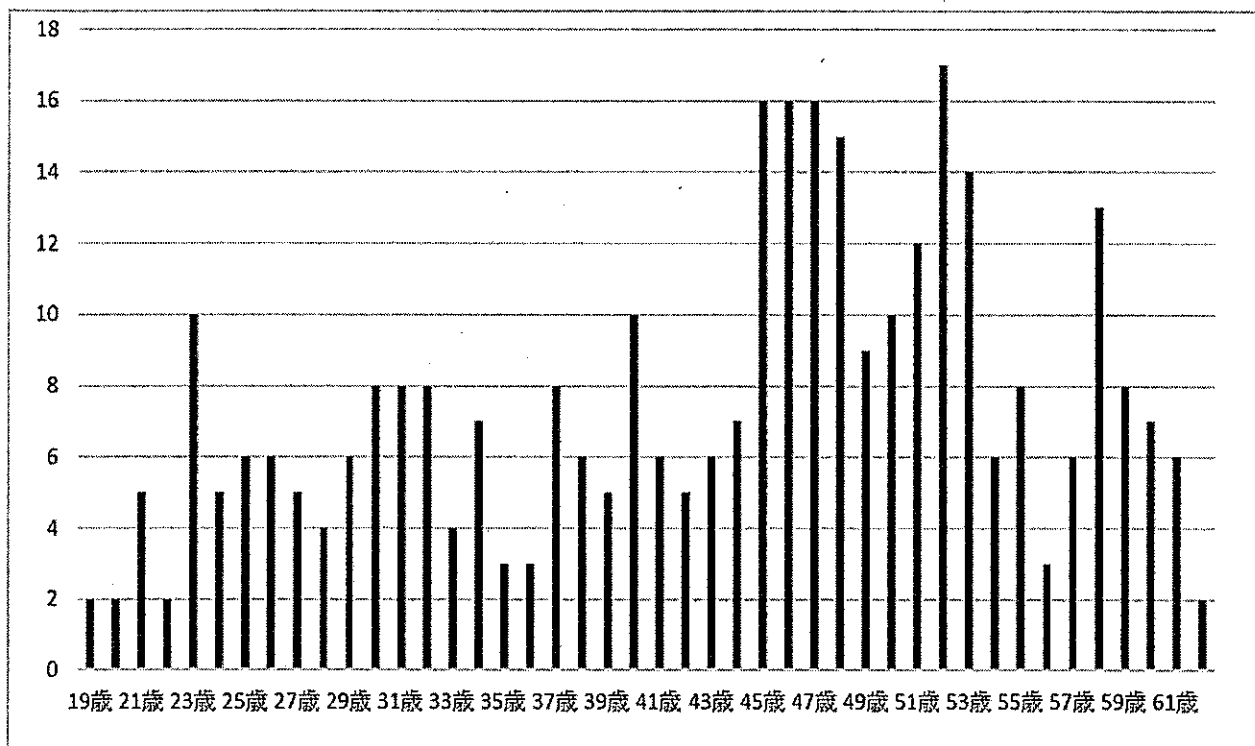
■ 年齢別構成割合

(平成31年4月1日)

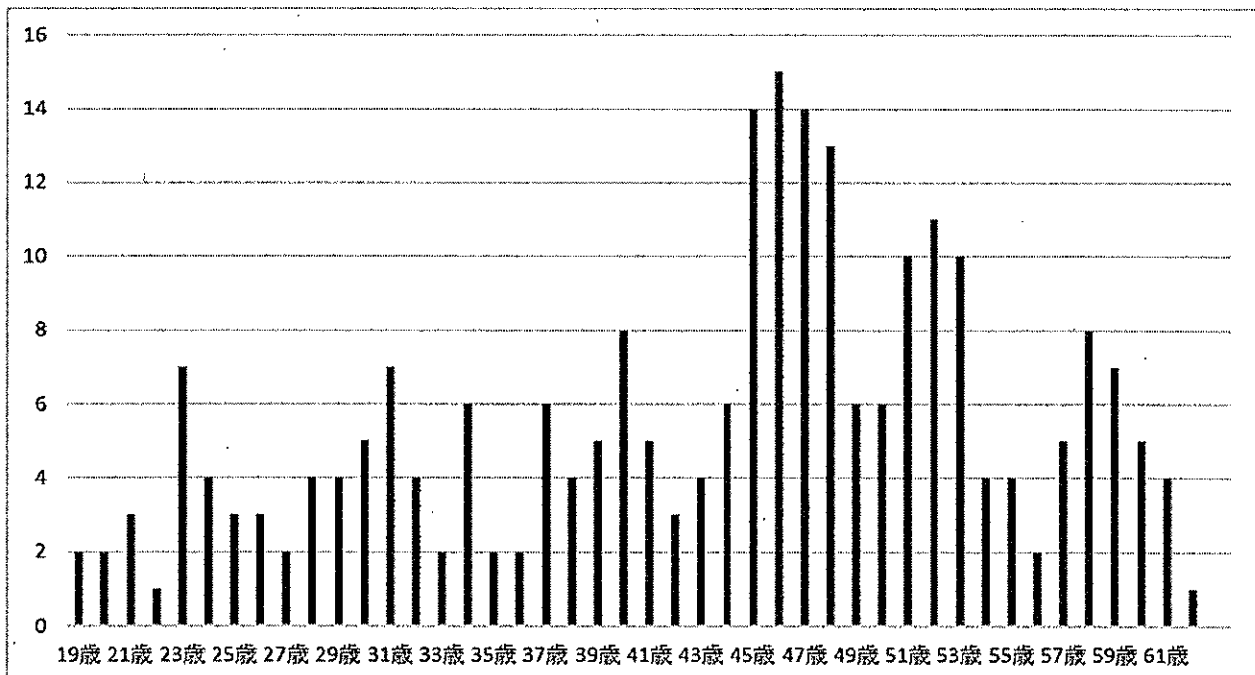
(平成26年4月1日)



■職員の年齢構成①（全職員）（平成 31 年度）



■職員の年齢構成②（保育士・技能労務職除く）（平成 31 年度）



次に職種別の職員数については、事務事業の効率化や組織の見直しなどにより一般事務は5年間で8.7%減少しました。保育士については、出生数は減少していますが、3カ所のこども園開園による未満児の定員増や保育サービスの多様化に伴い、保育士数は増加しています。また、技能労務職については、用務員は臨時的任用職員での対応、

給食調理員は、学校給食の民間委託を進め、退職者不補充の方針を継続していることから、職員数は大きく減少しました。

■職種別職員数

単位：人

職種	H31年4月1日	H26年4月1日	比較	
一般事務	230	252	△22	△8.7%
保健師	11	11	0	
社会福祉士	1		1	
栄養士	3	3	0	
理学療法士	1	1	0	
保育士等	68	63	5	7.9%
用務員等	5	9	△4	△44.4%
給食調理員	13	18	△5	△27.8%
計	332	357	△25	△7.0%

※一般事務には、教育委員会管理主事及び指導主事を含む。

※平成31年4月の職員数には、フルタイム再任用職員及び環境省割愛職員を含む。

(2)人口規模での比較

職員1人当たりの人口数は98.2人で県内で多い方から8番目であり、県内20市の平均が93人であることから、やや多い状況となっています。

■職員1人当たりの人口数の推移（各年度4月1日）

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度
人口（人）	34,359	33,844	33,366	33,073	32,502
減少率（%）	▲1.46	▲1.50	▲1.41	▲1.44	▲1.72
職員数（人）	352	339	339	329	331
減少率（%）	▲1.68	▲3.69	0	▲2.65	▲1.82
職員1人あたり人口（人）	97.6	99.8	98.4	100.5	98.2

(3)類似団体との比較

「類似団体」とは、すべての市区町村を対象として、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、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体とするものです。妙高市は、「I-2」であり、県内では見附市と小千谷市、糸魚川市が同グループで、全国で74団体が該当しています。

類似団体との比較（平成31年4月1日）では、修正値で42人多い状況です。最も大きな要因は、他市と比較して市立保育園、こども園の数が多いため、保育士等の職

員が多いことです。また、人口が同程度である団体との比較では、市の面積による職員数の変動が見られます。

※修正値：同一の類型に属する団体のうち、当該部門に職員を配置している団体のみ平均値。

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など職員が配置されていない場合があるため、職員を配置している団体のみを対象として算出した数値。

■類似団体との部門別比較（平成 31 年 4 月 1 日）

部 門			職員数 H31. 4. 1	単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
				単純値による比較			修正値による比較		
				単純値 ×住基人口 /10,000	超過数	超過率	修正値 ×住基人口 /10,000	超過数	超過率
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	4	4	0	0.0	4	0	0.0
		総務	60	65	△5	△8.3	65	△5	△8.3
		税務	22	16	6	27.3	16	6	27.3
		農林水産	17	15	2	11.8	15	2	11.8
		商工	10	9	1	10.0	9	1	10.0
		土木	20	23	△3	△15.0	21	△1	△5.0
		小計	133	132	1	0.8	130	3	2.3
	福祉関係	民生	82	55	27	32.9	63	19	23.2
		衛生	22	22	0	0.0	23	△1	△4.5
		小計	104	77	27	26.0	86	18	17.3
	一般行政部門計		237	209	28	11.8	216	21	8.9
	教育		64	43	21	32.8	43	21	32.8
	消防			19	△19				
普通会計計		301	271	30	10.0	259	42	14.0	
会公 計營 部企 門業 等	水道		6						
	下水道		4						
	その他		20						
	公営企業等 会計部門計		30						
総合計			331						

■類似団体の同グループ市との比較（平成30年4月1日）

		類似団体 平均	妙高市	A市	B市	C市	D市	E市	F市	
面積 (km ²)			445.63	54.63	170.46	77.91	426.31	623.5	155.19	
人口 (人)		36,638	33,073	33,337	33,098	40,854	41,680	35,678	36,192	
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	4	4	4	4	4	5	6	4
		総務	65	62	49	51	71	54	94	66
		税務	16	23	12	17	19	16	23	17
		労働	0	0	0	1	0	0	3	0
		農林水産	15	17	10	21	12	24	25	15
		商工	9	9	10	6	9	9	17	10
		土木	21	22	16	19	20	29	39	23
		小計	130	137	101	119	135	137	207	135
	福祉関係	民生	63	79	31	33	63	112	42	95
		衛生	23	23	11	23	19	17	22	23
		小計	86	102	42	56	82	129	64	118
	一般行政部門計		216	239	143	175	217	266	271	253
	教育		43	61	25	51	27	64	45	58
	消防						56			61
普通会計計		259	300	168	226	300	330	316	372	
人口1万人あたり 職員数		82.04	90.71	50.39	69.19	73.43	80.85	88.57	102.79	

■類似団体のグループ区分（一般市）

産業構造		Ⅱ次、Ⅲ次 90%以上		Ⅱ次、Ⅲ次 90%未満	
		Ⅲ次 65%以上	Ⅲ次 65%未満	Ⅲ次 55%以上	Ⅲ次 55%未満
人口					
以上	未満				
	～ 50,000	I-3	I-2	I-1	I-0
	50,000 ～ 100,000	Ⅱ-3	Ⅱ-2	I-1	Ⅱ-0
	100,000 ～ 150,000	Ⅲ-3	Ⅲ-2	I-1	Ⅲ-0
	150,000 ～	Ⅳ-3	Ⅳ-2	Ⅳ-1	Ⅳ-0

(4) 定員モデル（一般市）による比較

定員モデルは、地方公共団体定員管理研究会（所管：総務省）が平成30年3月に改定した指標です。これは、各団体の職員数に最も相関関係のある行政需要を表す統計数値（世帯数、事業所数、65歳以上人口、都市公園数、衛生費や農業費等）を基に、部門ごとの職員数を求めるものです。教育や公営企業部門等を除外し、一般行政部門

を対象としています。

試算によると、当市の職員数は、32人下回っています。

■定員モデルによる比較（平成30年度）

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	差引
議会・総務	82	64	△18
税務	19	22	3
民生	85	82	△3
衛生	24	22	△2
経済	37	27	△10
土木	24	20	△4
計	271	237	△32

(5)定員回帰指標による職員数の試算

定員回帰指標とは、人口と面積を用いて、各自治体の職員数との相関関係を多重回帰分析により算出したものです。妙高市の普通会計職員数301人に対し、試算で295人となり6人多い状況です。人口と面積以外の要因は反映されず地域事情等が考慮されていないことから、単純に比較できるものではないと考えています。

定員回帰指標（普通会計）試算

試算式 $aX_1 + bX_2 + c$

(a:人口係数 X1:人口(千人) b:面積係数 X2:面積(km²) c:一定値)

I類(人口5万人未満)

$$(4.6 \times 33) + (0.21 \times 445) + 50 = 295 \text{ 人}$$

4. 新たに策定する計画の具体的内容

(1) 計画策定の基本方針

①人口規模、財政規模に対応した職員数とする

人口減少や市税収入の減少など、今後もますます厳しい財政状況が予測されることや人口推移、業務の民間委託の状況に対応した職員数とします。

②フルタイム再任用職員及び定年延長制度の運用を見据えた職員数とする

令和元年度から、これまでの短時間再任用職員のみから、本人の希望によりフルタイムでの再任用を行っていること、また、令和4年度から定年延長制度の運用が開始される見込みであることから、それらを見据えた職員数とします。

③職員の年齢構成のアンバランス解消のための職員採用を行う

職員の年齢構成において、各年の職員数をできるだけ一定にし、将来的な大量退職に備えた職員数を確保するための採用を行います。

④技能労務職の退職不補充による削減

技能労務職が従事する業務については、原則、臨時職員での対応とし、学校給食調理業務は平成25年度から開始した民間委託を順次進めていき、職員数の削減を図ります。

(2) 計画期間

(平成31年4月1日現在の職員数を基準に) 令和2～6年度の5年間とする。

(3) 定員管理の対象職員

正規職員(研修等による外部機関への派遣職員を含む)

フルタイム会計年度任用職員

定年延長した職員

(4) 数値目標

本計画の目標は、職員数の現状、再任用職員や定年延長による職員の年齢構成の変化のほか、高齢化社会など社会情勢に柔軟に対応することが必要であるため、これまでの大きな削減は難しく、一定の職員数を確保することとします。そのため、平成31年4月1日職員数332人(割愛派遣職員1人、フルタイム再任用職員8人含む)を令和6年4月1日には319人(△13人 △3.9%)と設定します。

人口規模による職員数とするため、職員1人当たりの人口数を現状の98人と同数とした場合、令和6年度は、推定人口29,750人(第3次総合計画の推定人口)に対し、304人の職員数となりますが、フルタイム再任用職員数を見込み、退職者数を考慮しな

がらも一定数の新採用職員を確保する必要があることから、削減要因を次のとおりとしました。

①ガス事業の民間譲渡及び上下水道事業の包括委託

計画期間中の令和 4 年度からガス事業の民間譲渡、上下水道事業の包括的民間委託が予定されていることによる減

(平成 31 年) 企業会計職員 20 人 ⇒ 9 人 (△11 人)

②技能労務職員の退職 (フルタイム再任用職員数考慮)

退職不補充としている技能労務職員の退職者及び年金開始年齢到達年度まで任用した場合の減 5 年間で (△2 人)

全職員 H31 年 4 月 1 日 332 人 ⇒ R6 年 4 月 1 日 319 人 (13 人減、△3.9%)
 普通会計 H31 年 4 月 1 日 302 人 ⇒ R6 年 4 月 1 日 300 人 (2 人減、△0.7%)

■部門別削減計画

部 門	H31.4.1 の職員(人)	R6.4.1 の職員(人)	対比(人)	増減率(%)
普通会計	302	295	△2	△0.7
一般行政部門	238	238	0	0
特別行政部門(教育部門)	64	62	△2	△3.1
公営企業等会計部門	30	19	△11	△36.7
計	332	319	△13	△3.9

■年次別削減計画（各年度4月1日）

単位：人

		H31	R2	R3	R4	R5	R6
前年度退職者			22	6 (2)	11 (6)	6	3 (5)
内訳	事務職		14	5 (1)	7 (4)	5	2 (3)
	保育士		6	(1)	1 (2)	1	1 (1)
	技能労務職		2	1	3		(1)
採用予定者			11 (5)	4 (4)	4 (6)	5 (3)	5 (1)
内訳	事務職		6 (3)	3 (3)	3 (4)	4 (3)	4 (1)
	保育士		5 (1)	1	1	1	1
	技能労務職		(1)	(1)	(2)		
			△6	0	△7	2	△2
		332	326	326	319	321	319

() はフルタイム再任用職員の数を外書き。退職者の7割の任用を見込む。

■定年退職者数及びフルタイム再任用職員数等による推移の推計

(各年度4月1日) 単位：人

区分	H31	R2	R3	R4	R5	R6
職員数	332	326	326	319	321	319
A 前年度退職者		22	6	11	6	3
B 技能労務職除く退職者		20	5	8	6	2
C 新採用職員		11	4	4	5	5
D フルタイム再任用新規		5	4	6	3	1
E フルタイム再任用終了			2	6		5
増減 増:C, D 減:A, E		△6	0	△7	2	△2
増減累計		△6	△6	△13	△11	△13

A：R2は退職者数の実績、R3以降は定年退職者のみの数

B：技能労務職を除く定年退職者数

C：技能労務職を除く定年退職者の9割を採用した場合の数

D：前年度退職者の7割がフルタイム再任用した場合の数

E：下記のとおり年金受給年度末までフルタイム再任用勤務した場合の数

再任用期間：H29年度退職者…H30～R2（3年間）

H30年度退職者…H31～R3（3年間）

R元年度退職者…R2～R5（4年間）

5. 計画の具体的な推進方法

(1) 職種別退職者補充の方針

○一般事務職

- ・退職者の補充は、必要最小限とする。ただし、年齢構成のアンバランスを解消するため、社会人枠や就職氷河期世代等の採用を行うとともに、年度ごとの採用者数の平準化を図る。
- ・選挙事務や確定申告など、一時的に職員の需要が増大する業務での経験者等の兼務体制の確保を図る。

○専門職（保健師、土木・建築技師等）

- ・新卒及び社会人枠ともに採用が非常に困難となっているが、年齢構成のバランスに考慮しながら採用を行う。

○保育士

- ・退職者の補充は、保育士の配置基準に基づく職員数を確保するため、当面の間は、前年度の退職者数と同数の補充を行う。ただし、今計画期間中においても、園児数、園の統合等の見込みから定期的な見直しを行うものとする。

○給食調理員

- ・退職者の補充は、原則として行わない。

○用務員・運転手等

- ・退職者の補充は、原則として行わない。

(2) 計画推進のための具体的な手法

①組織機構の見直し

行政課題に迅速かつ的確に対応するため、行政組織の簡素・合理化を目的に弾力的に組織機構の見直しを行う。また、限られた職員数で市民サービスの維持・向上を図るため、各所属長の権限のもと、繁忙に応じて職員の配置を見直すなど、迅速かつ柔軟な組織運営を行う。

②効率的な事務事業の推進

限られた職員数で質の高い行政サービスを行うため、「スマート自治体」を目指し新しい行政システムの構築に取り組み、業務の効率化や高度化、最適化を推進する。

③外部委託と事業譲渡の推進

技能労務職員の退職に合わせた学校給食の民間委託を継続して進める。また、ガス事業の譲渡と上下水道事業の包括的民間委託の進捗を図る。

④職員の人材育成

少数精鋭の職員で、市民の目線に立ったより良い行政サービスを提供するため、職員一人ひとりの意欲と能力を高め、また、職員としての責任を果たし、モチベーションの高い職員の育成を通じて、市民から信頼される職員を目指す。

⑤再任用職員、会計年度任用職員等の活用

定員として管理するフルタイム再任用職員の増加、公務員の定年引上げの実施が見込まれることから、それらの職員の経験や知識を生かした業務への活用を図る。また、専門的な業務や業務の繁閑に対応するため会計年度任用職員の任用を行う。

⑥計画的な職員採用

新卒者の採用を平準的に行うとともに、年齢構成のアンバランスを解消するため社会人枠での採用や不足する技術職員の採用を計画的に行う。特に、現在40歳代半ばから50歳代前半の職員が退職する10年～20年後の大量退職に耐えられる年齢構成の構築を図る。

⑦働き方改革の推進

時間外勤務の削減や休暇取得を推進し、仕事と家庭との両立ができる環境づくりを進める。

(3)進捗状況等の公表

毎年4月1日現在の給与の公表とともに職員数の公表を行っています。

今後も、定員管理の適正化について市民の理解と協力を得ることは重要であることから、「妙高市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年条例第8号）」にもとづき、定員適正化計画の進捗状況を広報紙やホームページ等で公表します。

