

第2次胎内市定員管理計画

令和6年度～令和14年度

令和6年4月

胎内市

【目次】

内容

I	はじめに	3
II	これまでの定員管理の取組と職員数の推移.....	3
	(1)これまでの取組.....	3
	(2)職員数の推移	4
III	職員数等の状況	5
	(1)人口と職員数の推移	5
	(2)職種別・年代別職員数.....	5
	(3)人件費の推移	6
	(4)類似団体別職員数との比較	7
	(参考) 県内各市の状況	8
IV	定員管理計画の内容	9
	(1)計画策定の基本的な考え方	9
	(2)計画期間.....	9
	(3)定年延長制度に伴う影響	9
	(3)目標職員数	10
V	計画推進のための取組.....	11
	(1)定員適正化に向けた職種別の方針	11
	(2)組織機構改革	11
	(3)事業の見直し・業務改善	11
	(4)定年引上げへの対応	12
	(5)市民協働の推進と民間活力の導入	12
	(6)人材育成の推進.....	12
	(7)多様な任用携形態の活用	12
	(8)ワーク・ライフ・バランスの推進	12

I はじめに

当市は、行政サービスの向上と効率的、効果的な行政運営システムを確立するため、第1次から第4次胎内市行政改革大綱を策定し、大きく変革する社会情勢に柔軟かつ弾力的に対応できる基盤づくりを進め、地方自治の基本原則である「最少の経費で最大の効果」を発揮できるよう、行政改革の推進に積極的に取り組んできました。

これらの計画において、取組事項の1つとして、当市職員の定員適正化を掲げ、平成19年2月に「胎内市定員適正化計画」を、そして平成23年4月に次期計画である「胎内市定員適正化計画」を策定し、組織の合理化と事務事業の見直しを行うことで、職員数の削減を実施してきました。平成29年4月からは、これまでの削減を主とした適正化ではなく、適正な職員数を計画的に管理することを主とした「胎内市定員管理計画」を策定し、実情に応じた適正な職員数の管理に努めてきました。

上記計画の期間終了に際し、引き続き、安定的な組織機構や職務執行体制の構築を推進するとともに、定年延長制度完成までの期間、組織の新陳代謝の確保と組織活力の維持を継続することを目的に、令和6年度を始期とする「第2次胎内市定員管理計画」を策定します。

II これまでの定員管理の取組と職員数の推移

(1) これまでの取組

当市は、平成19年度から平成23年度までの5年間及び平成24年度から平成28年度までの5年間を計画期間とする「胎内市定員適正化計画」を、平成29年度から令和3年度までの5年間を計画期間とする「胎内市定員管理計画」を策定し、適切な職員数の確保に取り組んできました。

前計画の取組において、平成28年4月に356人[※]であった職員数を、令和5年4月には340人と、目標値の349人を超える削減数となり、限られた人員を効果的に配置しながら事務の効率化に努めてきました。

職員数削減の主な要因は、平成29年から技能労務職を退職不補充としたことのほか、市立保育園、学校給食等における民間委託の活用によるものと考えられます。

	胎内市定員適正化計画	胎内市定員適正化計画	胎内定員管理計画
計画目標年度	H23年度	H28年度	R3年度
計画目標職員数	394人	360人	349人
実職員数	389人	356人	341人

(2) 職員数の推移

平成 30 年 4 月 1 日から令和 5 年 4 月 1 日までの 5 年間の定員管理計画の実績は次表のとおりです。

【単位：人】

区 分 部 門			職 員 数 (人)						
			H30	H31	R2	R3	R4	R5	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	3	3	3	3	3	
		総務・企画	63	63	62	59	61	60	
		税 務	17	17	17	17	17	17	
		労 働	0	0	0	0	0	0	
		農林水産	31	30	30	30	27	30	
		商 工	12	12	13	13	14	15	
		土 木	20	18	19	19	19	19	
		小 計	146	143	144	141	141	144	
	福 祉 関 係	民 生	91	92	93	90	86	77	
		衛 生	25	26	27	28	30	30	
		小 計	116	118	120	118	116	107	
	一般行政部門計			262	261	264	259	257	251
	教 育			58	55	51	52	54	56
	警 察			0	0	0	0	0	0
	消 防			0	0	0	0	0	0
	普通会計計			320	316	315	311	311	307
	公 営 企 業 等 会 計	病 院		0	0	0	0	0	0
水 道		9	8	10	10	11	12		
下 水 道		7	7	5	5	5	6		
交 通		0	0	0	0	0	0		
そ の 他		13	14	15	15	15	15		
公営企業等会計計			29	29	30	30	31	33	
総合計			349	345	345	341	342	340	
前年比				▲ 4	0	▲ 4	1	▲ 2	
増減率 (H30年度比)				-1.2%	-1.2%	-2.3%	-2.0%	-2.6%	

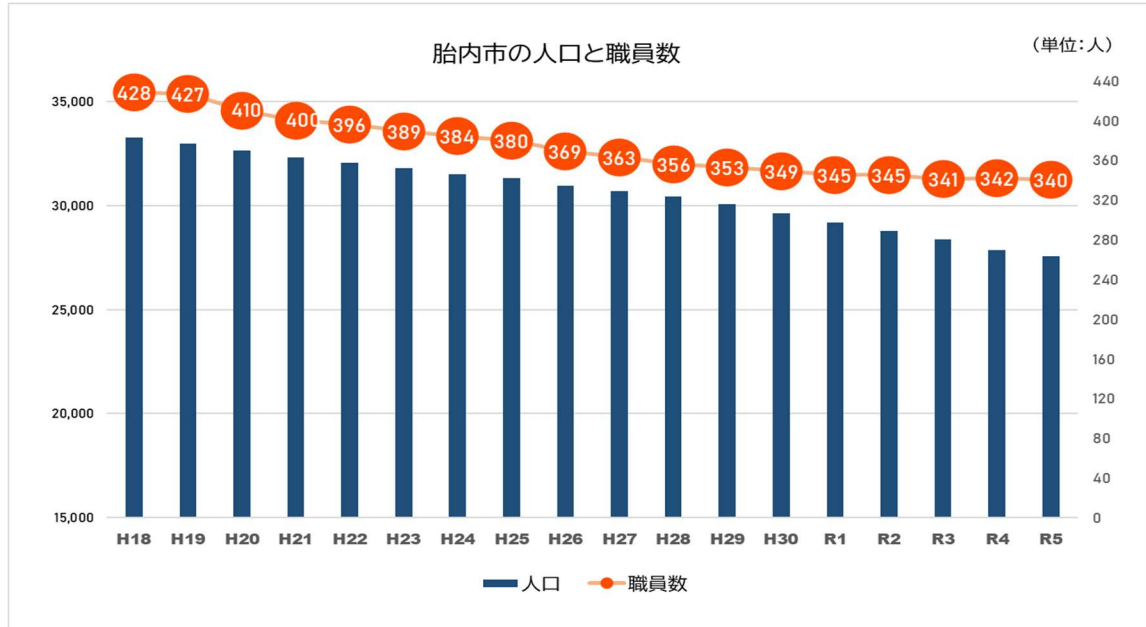
※数値は、定員管理調査の各年 4 月 1 日現在の職員数です。

※新発田広域事務組合への派遣職員は除いています。

Ⅲ 職員数等の状況

(1) 人口と職員数の推移

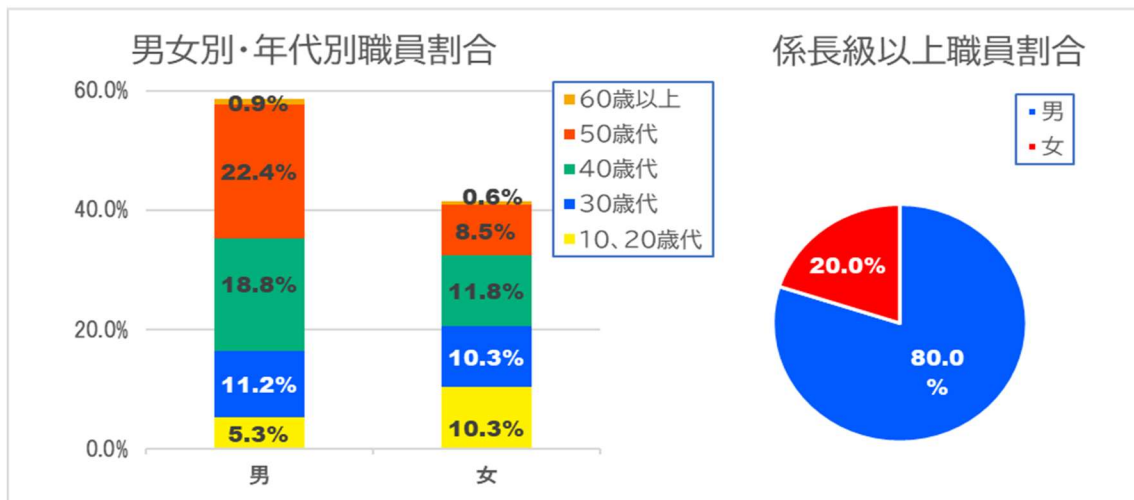
平成 18 年度から人口及び職員数は減少しています。

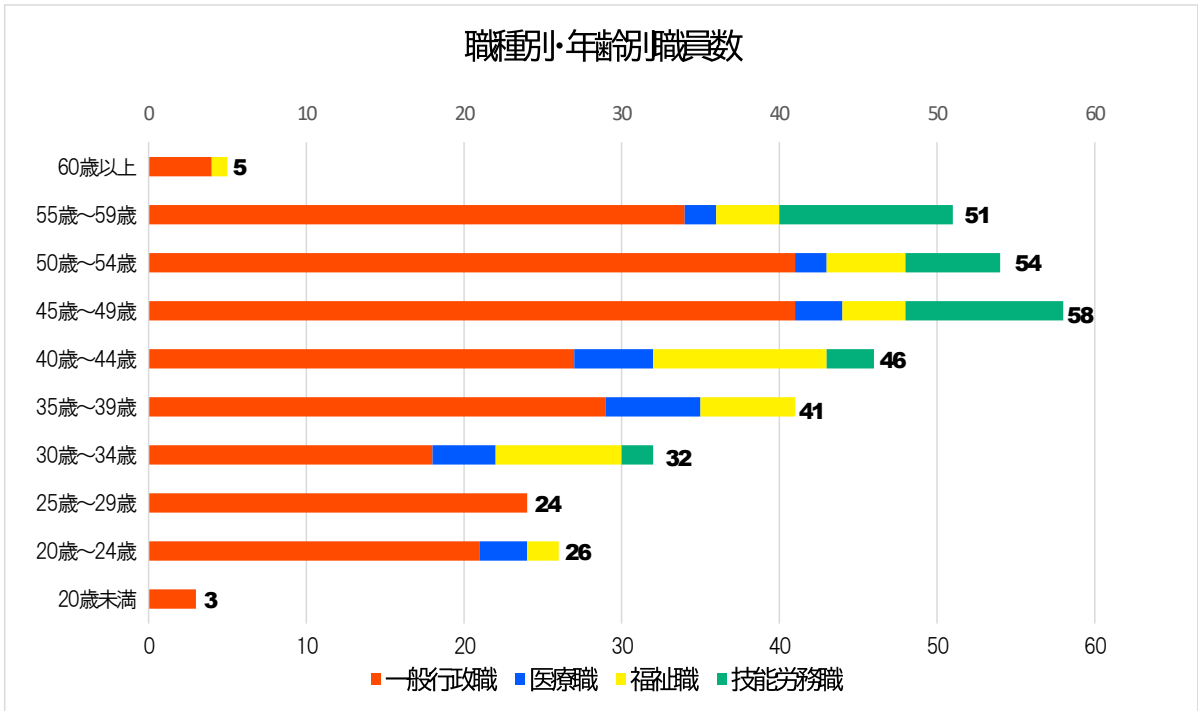


※人口及び職員数は、各年 4 月 1 日現在の人数

(2) 職種別・年代別職員数

職員の年齢構成は、合併以後、新規採用職員数を抑制していた経緯があり若手職員の割合が低く、40～50 歳代 (約 61.5%) が多い現状にあります。男女比においては、10、20 歳代においては女性比率が高いものの、全職員数で見ると男性比率が高く、係長以上職員は女性比率が少ない状況にあります。効率的、効果的な行政運営のため、今後の計画的な採用や若手職員へのノウハウの継承に加え、「胎内市特定事業主行動計画」を基に女性職員が職業生活において能力を十分に発揮できる組織作りが必要となります。





※令和5年4月1日現在

※一般行政職：下記以外の一般事務職

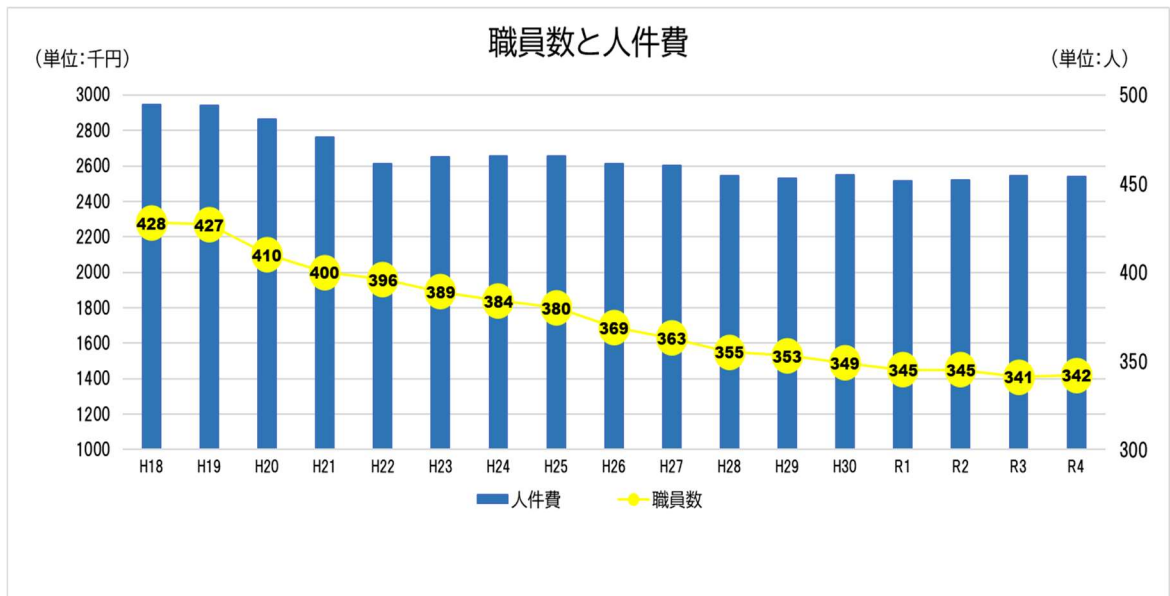
医療職：保健師、看護師、助産師、管理栄養士、栄養士、理学療法士、作業療法士

福祉職：保育士、保育教諭、介護支援専門員等

技能労務職：運転員、用務員、調理員等

(3) 人件費の推移

人件費（普通会計決算）と職員数の推移は次表のとおりです。



(4) 類似団体別職員数との比較

「地方公共団体定員管理調査」結果に基づく「類似団体別職員数の状況」の指標を参考に、本市における令和5年4月1日現在の職員数を、類似団体平均の「単純値」及び「修正値」と比較すると次表のとおりです。

【単位：人】

区分 部門			職 員 数 (人)					
			単純値による比較			修正値による比較		
			胎内市	単純値	超過数	胎内市	修正値	超過数
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	4	△ 1	3	4	△ 1
		総務・企画	60	70	△ 10	61	70	△ 9
		税 務	17	16	1	17	16	1
		労 働	0	1	△ 1	0	0	0
		農林水産	30	21	9	30	23	7
		商 工	15	10	5	15	10	5
		土 木	19	20	△ 1	19	21	△ 2
		小 計	144	142	2	145	144	1
	福 祉 関 係	民 生	77	50	27	77	63	14
		衛 生	30	22	8	30	31	△ 1
		小 計	107	72	35	107	94	13
	一般行政部門計		251	213	38	251	238	13
	教 育		56	39	17	56	51	5
消 防		0	0	0	0	0	0	
普通会計計		307	252	55	307	289	18	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	0	→類似団体職員数は、公営企業等会計の職員数を除外しているため、職員数の比較においては、普通会計の職員数とします。					
	水 道	12						
	下 水 道	6						
	交 通	0						
	そ の 他	15						
	公営企業等会計部門計	33						
総合計		340						

※「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の所管としている場合など、その部門に職員が配置されていない団体もありますが、そのことを考慮せず集計した平均値となります。

※「修正値」とは、類似団体ごとの平均値ですが、中・小部門ごとに実際に職員を配置している団体のみを対象とした平均値です。

(参考) 県内各市の状況

【単位：人】

市町村名	団体区分	人口 (R4.1.1)	一般行政 職員数 (R4.4.1)	普通会計 職員数 (R4.4.1)	人口1万人あたり の職員数 (一般行政職)	人口1万人あたり の職員数 (普通会計)
新潟市	指定都市	779,613	3,665	9,480	47	121.6
長岡市	施行時特例市	263,728	1,566	2,129	59	80.7
上越市	施行時特例市	187,021	1,363	1,558	73	83.3
新発田市	市Ⅱ-2	95,147	640	757	67	79.6
三条市	市Ⅱ-2	94,521	466	683	49	72.3
柏崎市	市Ⅱ-2	80,297	560	777	70	96.8
燕市	市Ⅱ-2	78,111	473	564	61	72.2
村上市	市Ⅱ-2	57,111	472	681	83	119.2
南魚沼市	市Ⅱ-1	54,605	428	598	78	109.5
佐渡市	市Ⅱ-1	51,915	564	848	109	163.3
十日町市	市Ⅱ-1	50,164	368	436	73	86.9
五泉市	市Ⅰ-2	48,091	340	483	71	100.4
阿賀野市	市Ⅰ-1	40,860	260	410	64	100.3
糸魚川市	市Ⅰ-2	40,534	292	438	72	108.1
見附市	市Ⅰ-2	39,500	216	299	55	75.7
魚沼市	市Ⅰ-1	34,363	310	425	90	123.7
小千谷市	市Ⅰ-2	34,062	258	372	76	109.2
妙高市	市Ⅰ-2	30,828	242	300	79	97.3
胎内市	市Ⅰ-0	28,043	257	311	92	110.9
加茂市	市Ⅰ-2	25,625	143	187	56	73.0

※定員管理調査中、類似団体別職員数の状況(令和4年4月1日現在)から抜粋

(参考) 類似団体(類型 市Ⅰ-0)の状況

【単位：人】

類似団体の区分 市Ⅰ-0	住基人口 (R4.1.1)	普通会計職員数 (R4.1.1)	人口1万人あたり の職員数
胎内市	28,043	311	110.9
青森県平川市	30,505	260	85.2
宮城県西都市	29,190	330	113.1
宮城県角田市	27,770	253	91.11
大分県国東市	26,543	405	152.6
類似団体全体(25団体)平均値			99.2

※同様の類型の市において人口規模、面積が近似している団体を掲載しています。

IV 定員管理計画の内容

(1) 計画策定の基本的な考え方

全国的に少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少していく中、複雑高度化する行政課題への的確に対応できる組織体制の構築が必要です。

第2次胎内市定員管理計画においては、定年引上げ期間中にあっても年齢構成に偏りが生じないよう年度毎に一定数の新規採用を行うことで、急激な職員数の増減を抑制し、安定した行政基盤を構築していくこととします。

(2) 計画期間

定年引上げ期間を考慮した中長期的な計画期間が必要であることから、本計画の期間は、令和6年度から定年延長制度完成までの令和14年度までの9年間とし、必要に応じて見直しを行い、職員数の適正化に向け取り組みます。

(3) 定年延長制度に伴う影響

今後、定年延長により定年が段階的に引上げられていくことに伴い、期間中は定年退職者が2年に一度しか生じなくなります。

年金支給開始年齢の引上げも合わせ、定年延長制度完成までの間は、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員といった多様な任用形態により一定数の60歳以上職員の任用が見込まれます。

	定年年齢	60歳	61歳 →	62歳 →	63歳 →	64歳 →	65歳 →					
	S37(1962)年度生まれ	60	61	62	63	64	65					
← 定 年 引 上 げ	S38(1963)年度生まれ	59	60	61	62	63	64	65				
	S39(1964)年度生まれ	58	59	60	61	62	63	64	65			
	S40(1965)年度生まれ	57	58	59	60	61	62	63	64	65		
	S41(1966)年度生まれ	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	
	S42(1967)年度生まれ	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65

引上げられた定年年齢での退職

暫定再任用制度適用期間

(3) 目標

定年延長期間に生じる年齢構成の偏りの抑制や組織構成の維持に加え、多様化、高度化する行政需要等の動向を踏まえたうえで、安定的な市民サービスを提供するために、職員数の増減を十分に精査し、職員の適正配置による定員管理を行うことを目標とします。

今後の見込み職員数

今後の定年退職予定者数を見込んだ職員数の推移は下表のとおりとなります。

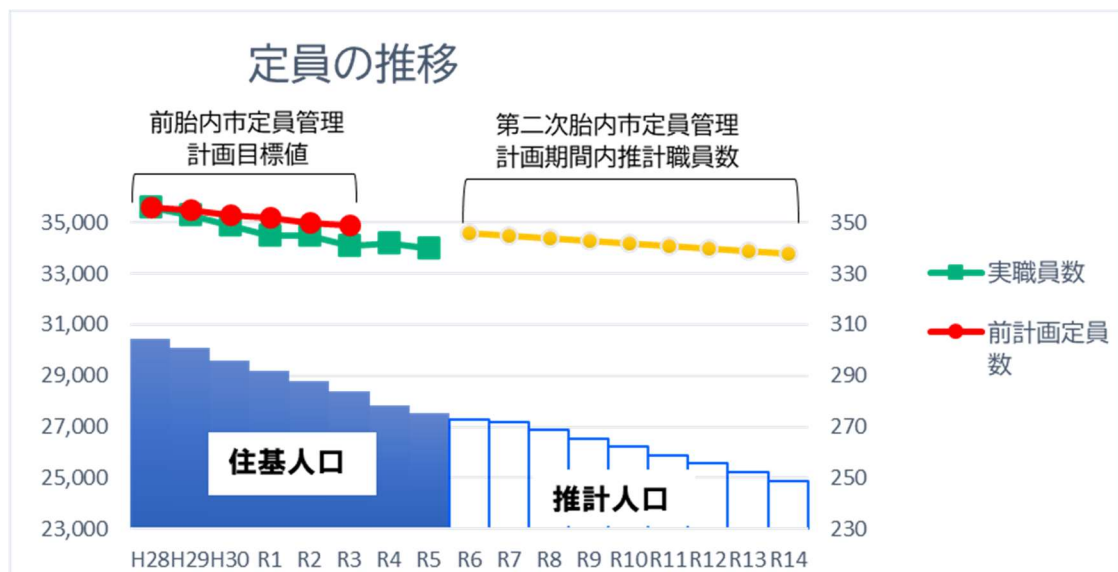
【単位：人】

年度	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
職員数	338	343	347	348	351	346	345	343	338
うち、暫定再任用短職員数	4	3	2	0	0	0	0	0	0
定数内職員数	334	340	345	348	351	346	345	343	338
採用	11	17	5	11	5	12	5	15	5
うち、新採用	11	7	5	5	5	5	5	5	5
うち、再任用フル	0	10	0	6	0	7	0	10	0
退職	12	1	10	2	17	6	17	10	9
うち、定年等	10	0	6	0	7	0	10	0	9
うち、再任用フル	1	0	2	2	10	6	7	10	0
うち、再任用短時間	1	1	2	0	0	0	0	0	0

※退職は、当該年度末退職予定者数、採用は、当該年度内4月1日採用予定者数

※再任用短時間勤務職員は、定員管理対象外

※採用、退職には再任用フルタイム職員の任用及び任用終了も含まれています。



V 計画推進のための取組

(1) 定員適正化に向けた職種別の方針

ア 一般行政職

一般行政職については、定年引上げ期間においても、中長期的な退職補充を原則とし、定年退職が発生しない年度においても一定数の新規採用を前倒して行うなど、計画的な職員採用を基本とします。

また、後期高齢者の増加による人口構成の変化をはじめ、社会情勢の変化により多様化する行政課題に適宜対応していくための体制整備が求められる為、業務量等の変化に併せた人員確保を行い、適切な人員配置していくこととします。

イ 技術職・専門職（保育士及び保育教諭、保健師、土木・建築技術職等）

専門職については、各種事業の充実に必要な知識と技術を継承するため、年齢構成等を踏まえた継続的な採用を行うものとします。保育士については、今後の就学前児童数等の推移や保育施設の民営化等の動向を勘案しながら、適正な職員数の確保に努めます。

エ 技能労務職

技能労務職は、これまでと同様退職不補充を原則としますが、一定水準の業務執行を維持するために、状況に応じて新規採用を検討するものとします。

(2) 組織機構改革

社会状況の変化にあわせて課・係の新設、統廃合等の組織体制の見直しを行い、柔軟性を担保しつつ、効率的・効果的な職務執行体制を整備します。

(3) 事業の見直し・業務改善

ア 適正な人員配置

事務事業評価の活用による事務事業のスリム化や業務量調査等において、スクラップ・アンド・ビルドを念頭に、必要性・緊急性等を精査し、事務事業の改善、人員配置の適正化に努めます。

イ 自治体DXの推進による業務の効率化

国のデジタル・ガバメント実行計画に基づき自治体DXを推進し、デジタル技術活用による業務の効率化及び手続のオンライン化を等の推進を通じて、必要人員の適正化に努めます。

(4) 定年引上げへの対応

定年引上げに伴い、60歳超職員の働き方が多様化していく中で、当該職員の意向を踏まえ、これまで公務で培った豊富な知識や経験を最大限活用できるよう適切な人員配置に努めます。

また、定年引上げ期間において退職者が2年に一度しか生じないことによる職員の年齢構成や組織活力に与える影響を踏まえ、一定の新規採用職員を継続的に確保し、過不足のない定員管理を実施します。

(5) 市民協働の推進と民間活力の導入

社会状況や多様なニーズに対応するため、市民と行政が連携、協力することが効率的、効果的と考えられる事業については、市民協働を推進します。

また、行政の役割と責任を踏まえ市が直接担うべき業務と民間委託が可能な業務を慎重に精査し、民間にノウハウがあり委託等を実施することで経費削減や行政サービスの向上が図られる場合は、利用者の利便性やコストを勘案しながら、民間委託・指定管理者制度のほか、PPP/PFI、コンセッション方式などによる整備・運営方法の導入を検討します。

(6) 人材育成の推進

人材育成基本方針に基づき、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、職員一人一人の能力向上、意識改革を図り、人材育成に努めます。

(7) 多様な任用携形態の活用

定年前再任短時間勤務制度、暫定再任用制度、任期付職員制度の運用により、専門的な知識、経験、能力を生かした行政事務の遂行及び後進の育成に努めます。

(8) ワーク・ライフ・バランスの推進

効率的・効果的な行政運営を確立するため、職員の健康管理に配慮し、時間外勤務の縮減や年次有給休暇等の取得促進を図るとともに、職員が安心して働くことのできる職場環境づくりに努めます。