

第4次上越市定員管理計画

(令和5年度～令和12年度)

令和5年2月策定

新潟県上越市

目次

第1章 策定の趣旨	1
第2章 計画の策定経緯及び計画期間	3
第3章 第3次計画の総括	4
1 第3次計画における主な取組と実績	
2 職員数の推移と目標値の状況	
第4章 職員数の現状分析と課題	8
1 定員管理の参考指標との比較と分析	
2 職員構成における課題	
第5章 基本方針と取組内容	15
1 事業の執行に必要な人員体制の構築	
2 最大の効果を発揮できる組織の構築と人材の育成	
第6章 定員の見通しと進捗管理	18
1 対象となる職員	
2 定員の見通し	
3 進捗管理	

第1章 策定の趣旨

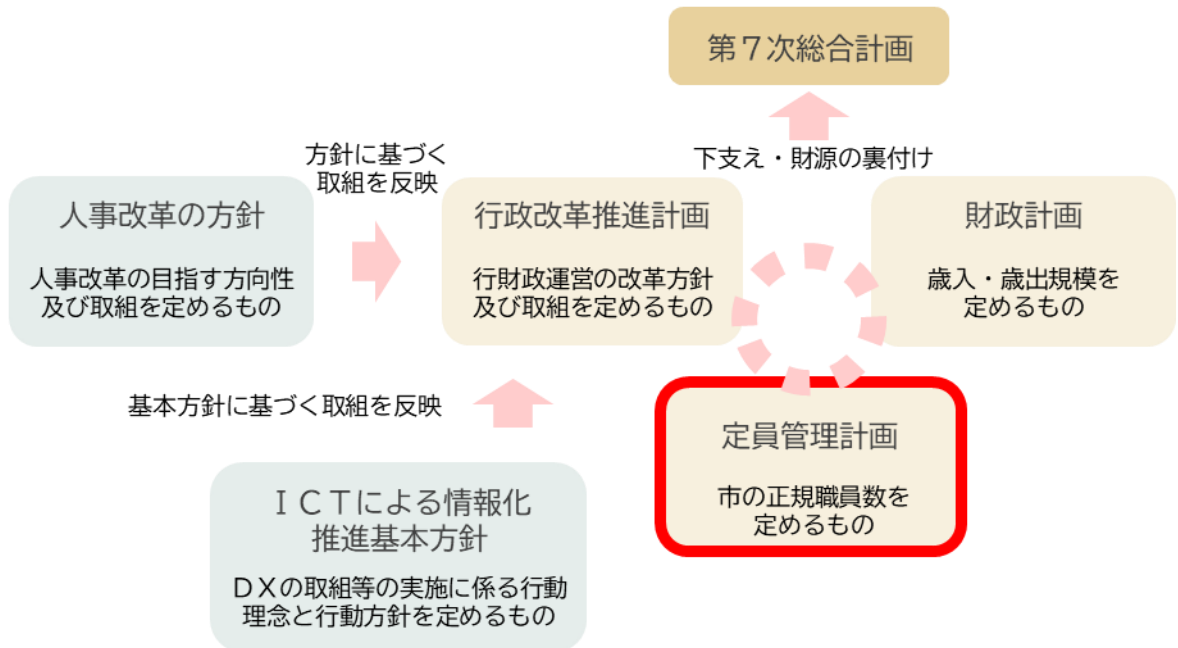
当市では、平成17年の市町村合併によるスケールメリットをいかし、簡素で効率的な行政システムを構築するため、定員適正化を行政改革に資する主要な取組の一つに位置づけ、平成18年4月に「上越市定員適正化計画」を策定し、以降、累次の定員適正化計画に基づき、行政サービスを提供するために必要な職員数への見直しと確保を進めることにより、計画に掲げる毎年度の職員数の目標値を着実に達成してきました。こうした取組を重ねてきた結果、令和4年度当初の職員数は、合併時の2,390人に対して615人、約26%減の1,775人になるとともに、正規職員人件費についても約41億円減少し、持続可能な行財政基盤の確立に大きく寄与してきたところです。

一方、総務省が公表した令和4年定員管理調査結果によると、平成6年をピークに減少の一途をたどっていた地方公共団体の総職員数は、地方創生やデジタル化への対応を始め、防災・減災対策、子育て支援への対応業務の増加、さらに近年は新型コロナウイルス感染症対策の体制強化など、市民生活や社会経済活動を支えるための行政需要の高まりに合わせ、平成29年から一転、増加基調になっています。

当市においても、人口減少や少子高齢化の進行に加え、自然災害の激甚化・頻発化、社会全体のデジタル化の加速、さらには脱炭素社会への転換など、目まぐるしく変化する社会経済環境を捉えながら、複雑化・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応するとともに、災害等の予期せぬ事態にも機動的に対応する組織体制を確保していく必要があります。さらに、職員がやる気と意欲をもって仕事に臨み、持てる能力を發揮しながらチャレンジする職場風土を醸成し、更なる活力ある組織を生み出していくため、新たに「人事改革の方針」を定め、職員の人材育成や多様な働き方の推進、業務の効率化・改善などの具体的な取組を進めることとしています。

こうしたことを踏まえ、合併以降の人員体制のスリム化を前提とした定員適正化から、今後は安定的かつ持続的な行政サービスを提供するために必要な定員を適時適切かつ計画的に管理していくという基本的認識を明らかにするため、計画の名称を「定員管理計画」に改めるとともに、今年度に策定した第7次総合計画、第7次行政改革推進計画及び第3次財政計画と一体的かつ総合的な管理・運用を進めるため、本計画を定めるものです。

総合計画等との関係性のイメージ



第2章 計画の策定経緯及び計画期間

当市の計画は、合併後のスケールメリットをいかし、簡素で効率的な行政システムを構築するとともに、合併により増加した正規職員数の適正化を図るため、平成18年4月に第1次計画を策定しました。

平成23年10月には、行政改革推進計画の個別計画としての位置づけを明確化するとともに、普通交付税の合併特例措置の段階的縮減が終了する令和2年度当初までの間における事務事業の動向等を見込む中で、具体的な取組と職員数の削減目標を掲げた第2次計画を策定しました。

第3次計画は、合併から10年が経過し、人口減少社会への対応や中山間地域の振興など新たな行政課題が顕在化する一方で、普通交付税の合併特例措置の段階的縮減の開始が翌年度に控えるなど、市政運営を取り巻く環境が大きく変化していることを踏まえ、総合計画、行政改革推進計画及び財政計画との一体的かつ総合的な管理・運用を行うこととし、これらの計画との整合を図るため、平成27年2月に策定し、平成31年2月には第6次総合計画の後期基本計画の策定に合わせて見直しを行いました。

策定(改定)年月	計画期間	名称	略称
H18年 4月	H18～H24	第1次上越市定員適正化計画	第1次計画
H23年 10月	H24～H32	第2次上越市定員適正化計画	第2次計画
H27年 2月	H27～R4	第3次上越市定員適正化計画	第3次計画
R 5年 2月	R5～R12	第4次上越市定員管理計画	第4次計画

今回策定する第4次計画の計画期間は、第7次総合計画と同じく令和5年度から令和12年度までの8年間とした上で、総合計画の基本計画の見直しに合わせて、計画期間を前期4年間（令和5年度から令和8年度まで）と後期4年間（令和9年度から令和12年度）の2期に区分します。

第3章 第3次計画の総括

1 第3次計画における主な取組と実績

第3次計画では、最小人員による最大効果の観点から二つの基本方針を定め、取組内容を体系化するとともに、各年度における職員数の数値目標を掲げ、各種の取組を進めてきました。

具体的には、第6次総合計画の着実な推進に向け、重点戦略として設定した「暮らし」「産業」「交流」、さらには地方創生の取組を推進する体制を強化するとともに、事務事業の見直しを始め、学校給食調理業務の民間委託、保育園の統合・民営化、指定管理者制度への移行など、職員数の適正化に向けた取組を実行してきました。また、民間企業等職務経験者の継続的な採用や受験可能年齢の引上げ等により、課題となっていた年齢構成の偏りの緩和にもつなげました。

計画期間内における職員数の推移は7ページに記載のとおりであり、計画に掲げた数値目標を達成するとともに、数値目標を下回る部分については、業務の民間委託への移行などにより業務遂行体制を確保しました。

(1) 主な取組

ア 事業の執行に必要な最小の人員体制の構築

- ① 総合計画及び行政改革推進計画を推進するための業務量の反映
 - ・ 新規・拡充事業等に伴う業務量の増を反映した職員配置
 - ・ 地方創生の取組及び価値ある投資を推進するための体制整備
 - ・ 第三セクター等の経営健全化推進の体制強化
 - ・ 療育や相談支援の体制強化
- ② 事務事業の見直し結果の反映
 - ・ 事務事業評価の結果による見直し内容と連動した職員配置
- ③ 民間への業務委託及び公の施設の適正配置の推進
 - ・ 学校給食調理業務の民間委託の拡大
 - ・ 保育園の統合・民営化、小学校の統合
 - ・ 水族博物館、若竹寮、上越科学館等の指定管理者制度への移行
- ④ 業務の性質及び分量の分析結果の反映
 - ・ 業務の性質や業務量の増減等に連動した定員要求・査定の実施
 - ・ 定型的・定例的な事務等に係る体制の見直し

イ 最大の効果を発揮できる組織の構築と人材の育成

① 安定的かつ持続的な行政サービスに必要な職員数の確保

- ・ 計画的な新規採用、民間企業等職務経験者の受験可能年齢の引上げ
- ・ 定年退職者の再任用

② 職員の意識改革及び能力開発並びに職場環境の整備

- ・ 人材育成方針の改定及び不祥事防止・綱紀保持アクションプランの策定・実施
- ・ ハラスメント指針の策定及び防止対応に関するハラスメント防止研修の実施
- ・ クレーム対応研修、再任用職員研修の新規実施及び基礎・階層別研修の改善
- ・ 人事評価制度^{※1}及びストレスチェック制度^{※2}の導入・運用
- ・ 時間外勤務の適正化の推進
- ・ 介護・育児等に係る休暇制度等の拡充
- ・ 年次有給休暇の計画的取得の促進

※1 平成 28 年 4 月に施行された改正地方公務員法により、地方公共団体に実施が義務付けられた制度であり、当市は人材育成のツールとして運用

※2 平成 27 年 12 月に施行された改正労働安全衛生法により、50 人以上の事業所に実施が義務付けられた制度であり、メンタル不調の一次予防を強化するもの

③ 地方公務員制度改革等への対応

- ・ 一般職非常勤職員の「会計年度任用職員制度」への移行
- ・ 定年引上げ制度^{※3}の導入に向けた検討

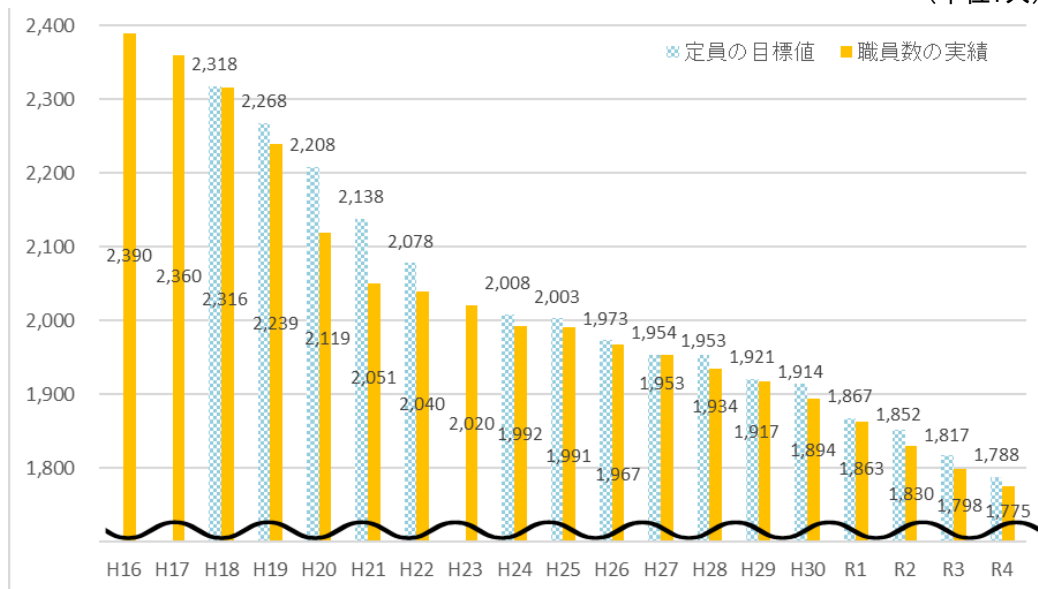
※3 地方公務員法の改正により、現行の定年 60 歳が令和 5 年度から 2 年に 1 歳ずつ引き上げられ、令和 13 年度に 65 歳となる制度

2 職員数の推移と目標値の状況

計画の対象となる正規職員数は、令和4年度において1,775人であり、平成16年度合併時の2,390人に比べ、615人、約26%減少しています。

各年度における定員の目標値と職員数の実績は次のとおりであり、いずれの年度も目標値を下回っています。

(単位:人)



※定員の目標値は、H18～22年度は第1次計画に、H24～26年度は第2次計画に、H27～R4年度は第3次計画にそれぞれ掲げた数値。

① 第1次計画における目標値と職員数の実績 (単位:人)

区分 \ 年度	H18	H19	H20	H21	H22
目標値	2,318	2,268	2,208	2,138	2,078
職員数	2,316	2,239	2,119	2,051	2,040
対前年増減	-	▲77	▲120	▲68	▲11
H16合併時以降 累計増減	▲74	▲151	▲271	▲339	▲350

② 第2次計画における目標値と職員数の実績 (単位:人)

区分 \ 年度	H23	H24	H25	H26
目標値	-	2,008	2,003	1,973
職員数	2,020	1,992	1,991	1,967
対前年増減	▲20	▲28	▲1	▲24
H16合併時以降 累計増減	▲370	▲398	▲399	▲423

③ 第3次計画における目標値と職員数の実績

(単位:人)

年度 区分	H27	H28	H29	H30
目標値	1,954	1,953	1,921	1,914
職員数	1,953	1,934	1,917	1,894
対前年増減	▲28	▲19	▲17	▲23
H16合併時以降 累計増減	▲437	▲456	▲473	▲496

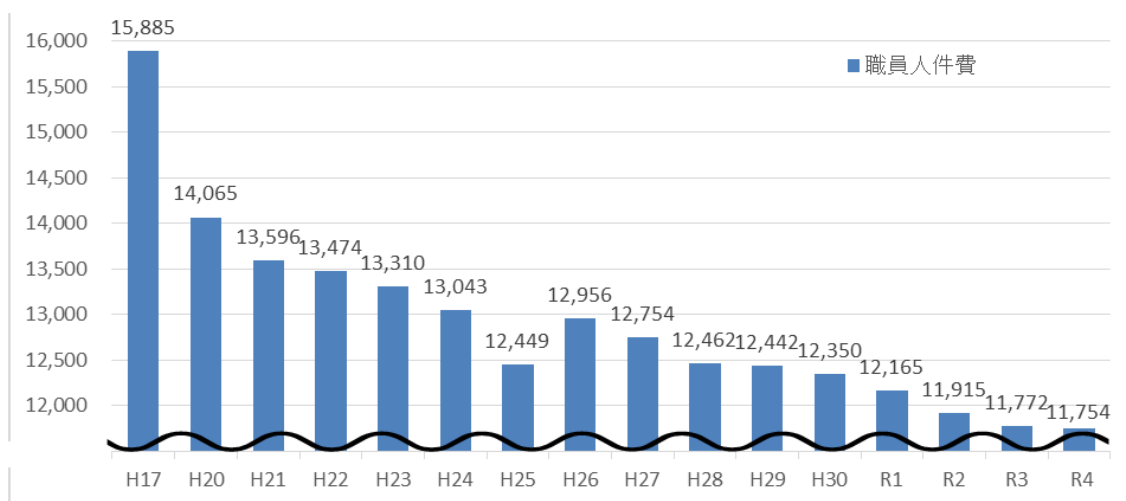
年度 区分	R1	R2	R3	R4
目標値	1,867	1,852	1,817	1,788
職員数	1,863	1,830	1,798	1,775
対前年増減	▲31	▲33	▲32	▲23
H16合併時以降 累計増減	▲527	▲560	▲592	▲615

※第3次計画の数値目標から、短時間勤務の再任用職員及び県等からの派遣職員に係る人数を含む全ての正規職員としています。このため、H27の対前年増減は、当該人数を含むH26職員数1,981人からの増減を示しています。

(参考) 正規職員の人件費の推移

平成17年度決算に比べ、令和4年度決算見込み額は約41億円減少しています。

(単位:百万円)



※一般会計及び特別会計の合計。(特別職(H17~H29にあつては一般職の教育長を含む。)、退職手当及びガス水道局に係る人件費を除く。平成25年度は、国による地方公務員の給与削減要請への対応に伴う減額を含む実績)

※R4は決算見込み額。

第4章 職員数の現状分析と課題

本計画の策定に当たり、当市の職員数及び職員構成について、改めて現状分析を行った上で課題を整理しました。

1 定員管理の参考指標との比較と分析

総務省の定員管理調査における「類似団体別職員数との比較」及び地方公共団体定員管理研究会（事務局：総務省）が提供している「定員モデル」は、地方公共団体の適正な職員数を比較・管理するための参考指標であり、これを用いて当市における職員数の現状分析を行いました。

(1) 類似団体（施行時特例市）との比較

地方公共団体の職員数を比較する場合、団体間の公営企業等の状況に大きな相違があることから、公営企業等を除く普通会計（一般行政・教育部門）に属する職員数の比較が用いられます。

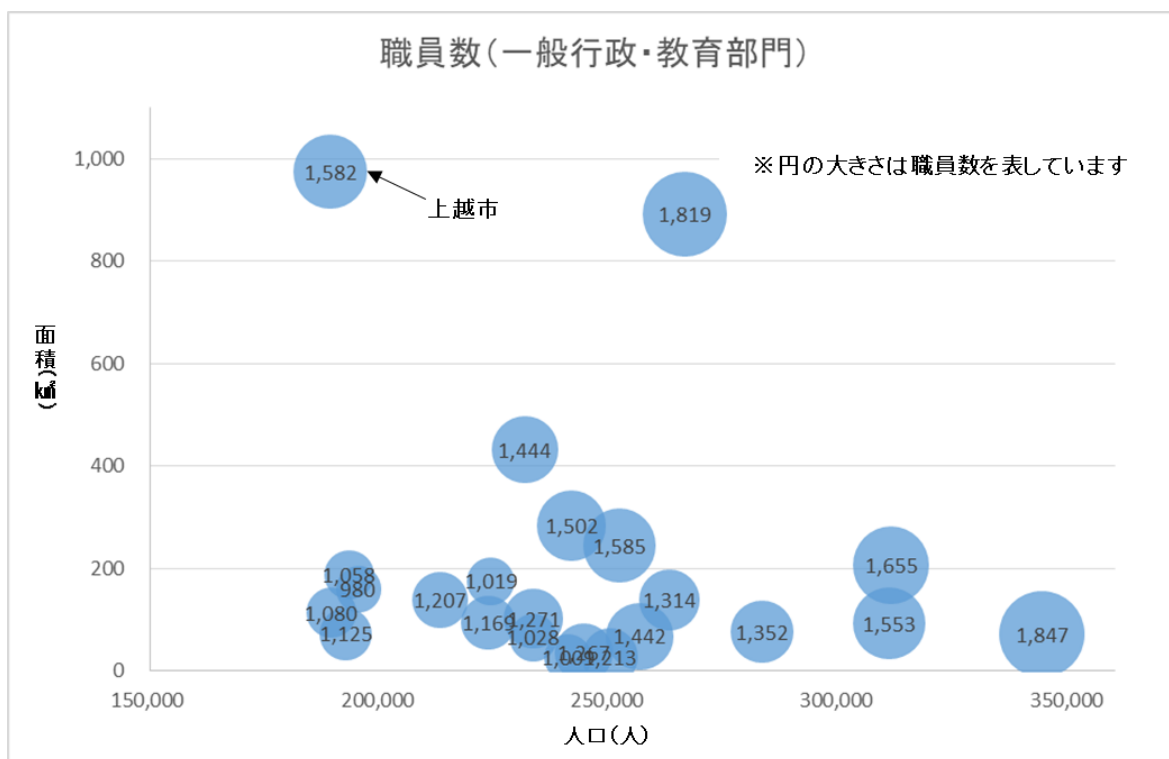
総務省が公表した最新データ（令和3年4月1日現在）によれば、当市の普通会計に属する職員数1,582人です。

類似団体（施行時特例市23市）と比較すると、次ページのとおり、当市は5番目に職員数が多い状況です。一方で、人口は最も少なく、面積は最も広いことから、広い市域に少数の人口が分布しており、施設や機関には一定数の職員の配置が必要となるため、類似団体と比較して、多くの職員が行政サービスの提供に当たっています。

○施行時特例市(23市)の職員数(一般行政・教育部門)、人口、面積の状況

職員数(一般行政・教育部門) (単位:人)			人口(単位:人)			面積(単位:km ²)		
1位	1,847	所沢市	1位	344,216	所沢市	1位	973.89	上越市
2位	1,819	長岡市	2位	311,347	四日市市	2位	891.06	長岡市
3位	1,655	四日市市	3位	310,991	春日井市	3位	431.82	佐賀市
4位	1,585	富士市	4位	283,233	茨木市	4位	283.72	つくば市
5位	1,582	上越市	5位	266,344	長岡市	5位	244.95	富士市
⋮			⋮			⋮		
(平均)	1,327		(平均)	242,854		(平均)	203.46	
⋮			⋮			⋮		
21位	1,019	太田市	21位	192,736	岸和田市	21位	35.7	茅ヶ崎市
22位	1,009	大和市	22位	189,425	小田原市	22位	27.5	草加市
23位	980	熊谷市	23位	189,282	上越市	23位	27.1	大和市

※表の順番は数値の大きい順に並べたものです。順位は数値を見やすくするための目安として付したもので、それ以上の意味を持つものではありません。



(資料出典)

- (1)職員数 … 総務省:令和3年地方公共団体定員管理調査結果(令和3年4月1日現在)
※令和5年2月1日時点における最新の公表データ
- (2)人口 … 総務省:住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数(令和3年1月1日現在)
- (3)面積 … 国土地理院:令和3年全国都道府県市区町村別の面積(令和3年10月1日現在)

(2) 定員モデル(施行時特例市)による比較

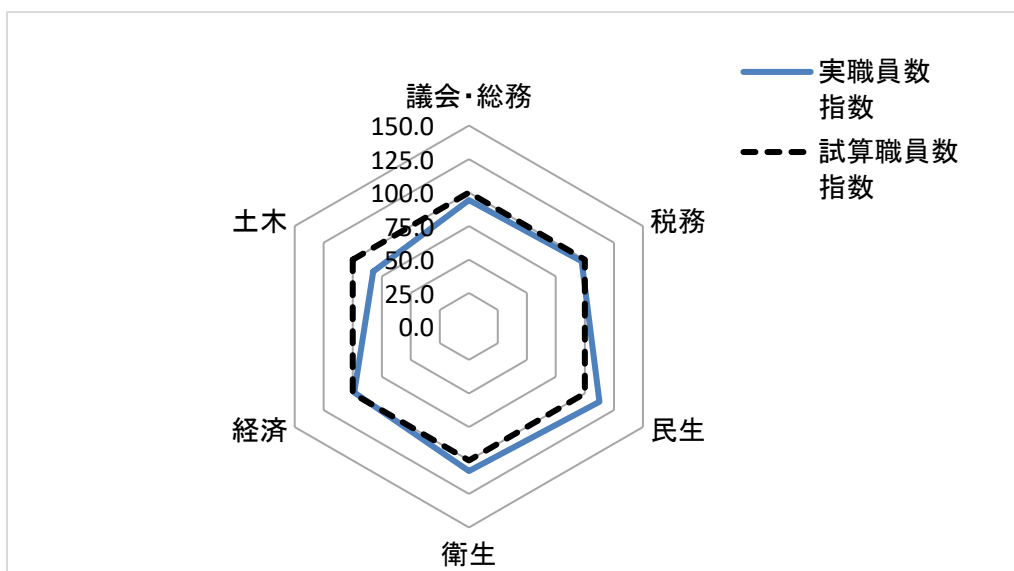
定員モデルは、地方公共団体の一般行政部門を細分化した部門別の職員数と、その職員数に最も相関関係があると考えられる行政需要に関連する統計数値を基に、部門ごとの試算職員数を求めるものです。

この試算によると、当市の職員数は、一般行政部門の全体では試算職員数を4人上回る状況にあります。これを部門別に見ると、民生部門の53人と衛生部門の9人の合計で62人が試算職員数を上回っています。これは、38の公立保育園(令和3年4月時点)や5つの公立診療所の運営など、広大な市域において、行政サービスを確保・充実させていることが主な要因と考えられます。一方、議会・総務、税務及び経済の部門では試算職員数を28人下回っており、これらは業務の集約や情報システム化など、人員体制の効率化・スリム化に資する取組を進めてきたことによるものと考えられます。なお、土木部門についても試算職員数を30人下回っていますが、これは試算職員数の算定に用いる土木費が、令和3年1月の大雪災害により大幅に増高したことで、一時的に試算職員数が増加したことが主な要因となっています。

【定員モデルによる比較(令和4年度)】

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	差引き	(単位:人)
				実職員数 指数
議会・総務	425	401	▲ 24	94.4
税務	75	73	▲ 2	97.3
民生	422	475	53	112.6
衛生	114	123	9	107.9
経済	154	152	▲ 2	98.7
土木	169	139	▲ 30	82.2
一般行政部門 計	1,359	1,363	4	100.3

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)



(3) 定員管理の参考指標に対する評価と当市固有の事情

定員管理の参考指標は、類似団体の平均的な職員数を求めようとする統計的指標であり、「あるべき水準」を示すものではありません。行政需要は多様であり、個々の自治体によって重点化される政策・施策の分野は異なります。さらに、地勢・気候を始め、道路延長や公の施設の数など、個々の自治体の特性や個別の事情も考慮し、行政サービスを提供するために必要な職員数を見極めていかなければなりません。

特に当市では、旧市町村の区域ごとに設置した総合事務所や施設における行政サービスの提供を基本としながら、この間、地域の実情を踏まえた施設の再配置や、効率的な業務執行体制への見直し等の取組を重ねてきましたが、引き続き、広大な市域に一定の職員配置を必要とする施設が多く存在しているという固有の事情を考慮するとともに、市政運営を取り巻く環境の変化を踏まえながら、定員管理を行っていく必要があります。

① 総合事務所への職員配置

住民に最も身近な行政サービスを提供するとともに、地域のまちづくりを担う機関として、旧町村単位に設置した総合事務所に勤務する職員は、令和4年4月1日現在で319人となっています。これまでの事務の効率化・集約化などの取組により、合併時と比べて301人減少していますが、職員総数に占める割合は、近年18%前後で推移しています。

(単位: 人、%)

年度		H16 合併時	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
区分											
職員総数	A	2,390	2,360	2,316	2,239	2,119	2,051	2,040	2,020	1,992	1,991
	対前年増減	—	▲ 30	▲ 44	▲ 77	▲ 120	▲ 68	▲ 11	▲ 20	▲ 28	▲ 1
総合事務所職員数	B	620	586	554	532	477	439	427	416	406	374
	対前年増減	—	▲ 34	▲ 32	▲ 22	▲ 55	▲ 38	▲ 12	▲ 11	▲ 10	▲ 32
職員総数に占める総合事務所職員数の割合	B/A	25.9	24.8	23.9	23.8	22.5	21.4	20.9	20.6	20.4	18.8

年度		H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	合計
区分											
職員総数	A	1,967	1,953	1,934	1,917	1,894	1,863	1,830	1,798	1,775	
	対前年増減	▲ 24	▲ 14	▲ 19	▲ 17	▲ 23	▲ 31	▲ 33	▲ 32	▲ 23	▲ 615
総合事務所職員数	B	364	350	337	330	324	326	323	320	319	
	対前年増減	▲ 10	▲ 14	▲ 13	▲ 7	▲ 6	2	▲ 3	▲ 3	▲ 1	▲ 301
職員総数に占める総合事務所職員数の割合	B/A	18.5	17.9	17.4	17.2	17.1	17.5	17.7	17.8	18.0	

② 学校、保育園などの施設への職員配置

令和4年4月1日現在、小中学校69校、学校給食センター2か所、幼稚園1園、保育園34園を設置しており、これらの施設に勤務する職員（保育士、幼稚園教諭、用務員及び調理員）は合計310人、職員数総数の17.5%を占めています。

なお、これまで実施した学校の統合、保育園の統合・民営化、学校給食調理業務の民間委託などの取組により、合併時と比較して、小中学校又は保育園に勤務する職員を中心に288人減少しています。

【施設数別の職員配置数】

(単位:人、%)

区分	年度	H17 (ア)		H26 (イ)		R4 (ウ)		増減 (イ)-(ア)		増減 (ウ)-(ア)	
		施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数	施設数	職員数
職員総数	A		2,360		1,967		1,775		▲ 393		▲ 585
小中学校		76	178	74	96	69	32	▲ 2	▲ 82	▲ 7	▲ 146
学校給食センター		5	16	4	6	2	5	▲ 1	▲ 10	▲ 3	▲ 11
幼稚園		2	12	2	10	1	4	0	▲ 2	▲ 1	▲ 8
保育園		52	392	48	375	34	269	▲ 4	▲ 17	▲ 18	▲ 123
合計	B	135	598	128	487	106	310	▲ 7	▲ 111	▲ 29	▲ 288
職員総数に占める上記施設の職員数の割合	B/A		25.3		24.8		17.5				

(4) 定員管理に必要な視点

以上のとおり、定員管理の参考指標のみをもって適正な職員数を比較・分析するのは、現実性・妥当性を欠くものであり、当市においては、施設や機関において一定数の職員を配置することを前提としながら、効率的・効果的な任用・配置を進めていく必要があります。

また、合併以降、施設の適正配置や民営化、事務事業の見直しや効率化等の取組を進めてきたことにより、人員体制のスリム化につながりましたが、社会経済環境が急激に変化し、将来を見通すことも困難な時代にある今、様々な行政課題に迅速かつ的確に対応する組織体制を構築していかなければなりません。さらに、その礎となる職員が持てる能力を存分に発揮することができるよう、職員の資質・能力の更なる向上を図るとともに、働きやすい職場環境づくりを進めていく視点も持ちながら、計画的な定員管理を行っていく必要があります。

2 職員構成における課題

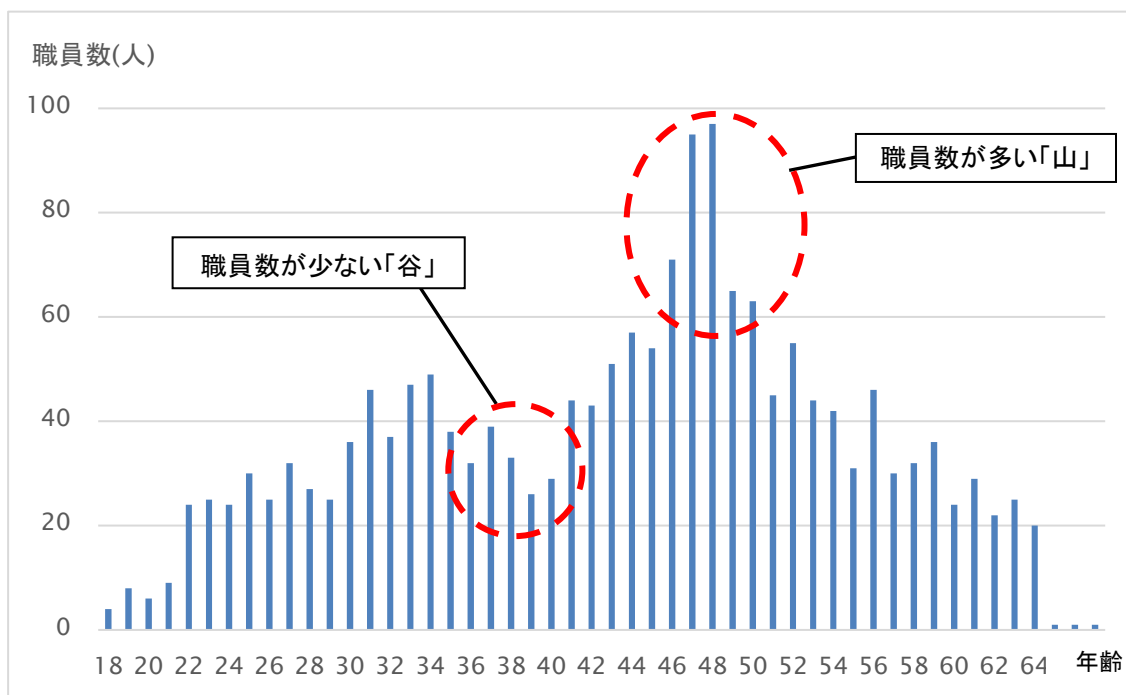
職員構成の現状と、それに伴う課題を整理しました。

(1) 年齢層の分布の偏り

第3次計画を策定した平成26年度には、職員数が大きく突出した年齢層（山）と、極度に少ない年齢層（谷）がそれぞれ二つずつありましたが、それから8年が経過したことや、民間企業等職務経験者の新規採用を進めてきたことなどにより、年齢構成の偏りが緩和し、令和4年4月1日現在、次のとおりの分布となっています。

〈山〉 46歳から50歳までの職員数 391人(職員全体の22.0%)

〈谷〉 36歳から40歳までの職員数 159人(同9.0%)



(2) 後年への影響と回避・軽減に向けた視点

職員の年齢構成の偏りは、合併前において組織の継続性を意識した計画的な職員採用が必ずしも行われてこなかったことや、時々の社会経済環境によって職員採用を過度に緊縮又は拡大したことなどが要因と考えられ、将来的に次の影響が懸念されます。

- ① 採用や昇任等の安定的な任用管理への支障
- ② 組織的に伝承すべき知識・技術などの消失
- ③ 退職金支払いの集中による財政負担の増大

これらの事態を回避・軽減するため、年齢構成の偏りを補正する効果的な施策を推進するとともに、高い意欲と優れた資質・能力を備えた職員の確保・育成、知識や技術の確実な伝承など安定的な行政運営の基盤を支える組織体制を整備していく必要があります。

第5章 基本方針と取組内容

前章において整理した課題認識を踏まえ、本計画における基本方針と取組内容を次のとおり定めます。

1 事業の執行に必要な人員体制の構築

第7次総合計画に定めるまちづくりの方向性や行政需要の動きを推計するとともに、施策・事業の内容、業務の性質及び業務量を的確に把握・分析します。

その結果に基づき、必要な人員体制を整備するとともに、業務の効率化・改善を推進し、その効果を企画立案やより優先度の高い施策・事業を遂行するための人員に振り向けるなど、効率的・効果的な任用・配置を実施します。

(1) 総合計画を推進するための業務量の反映

第7次総合計画に掲げた取組の実施に伴う業務の動向を的確に捉え、各年度における業務量を推計し、職員配置に反映します。

(2) 業務の性質及び業務量の分析結果の反映

毎年度実施する定員査定において、業務の性質及び業務量を的確に把握・分析するとともに、人員体制の更なる効率化に向けた継続的な検討を進め、その結果を職員配置に反映します。

- デジタル技術の活用等による業務の効率化・改善を推進し、その効果を企画立案やより優先度の高い施策・事業を遂行するための人員に振り向けるなど、効率的・効果的な任用・配置を実施
- 定型的・定例的な事務や、行政サービスの多様化・高度化に対応するため資格や専門知識が必要な業務で、会計年度任用職員を配置することが効率的・効果的な配置となる業務に会計年度任用職員を配置

(3) 民間への業務委託の反映

学校給食調理業務の民間委託を引き続き進めるとともに、他の業務についても、社会経済環境の変化や行政需要に応じて民間委託等の検討を進め、職員配置に反映します。

2 最大の効果を発揮できる組織の構築と人材の育成

複雑化・多様化する市民ニーズや新たな行政需要に迅速かつ的確に対応する企画・実行力と専門性を発揮できる組織を構築するため、適時に組織を見直します。また、定年引上げ制度の施行により 60 歳を超える高齢期職員の増加が見込まれる中、新規学卒者や民間企業等職務経験者を計画的に採用することにより、組織活力を維持しつつ、年齢構成の平準化を図るとともに、安定的かつ持続的な行政サービスの提供に必要な職員数を確保します。さらに良質な行政サービスの提供を実現するため、職員がやる気と意欲を持って仕事に臨み、持てる能力を存分に発揮するための人材育成や職場環境づくりに向けた取組を推進します。

(1) 組織の適時見直し

第7次総合計画を着実に推進するとともに、複雑化・多様化する市民ニーズや新たな行政需要に迅速かつ的確に対応するため、適時に組織の見直しを行います。

(2) 計画的な新規採用の実施

定年引上げ制度の施行を考慮した将来的な定年退職等の動向を把握し、職員採用における当市の訴求力を高める取組にも意を用いながら、計画的な新規採用を実施するとともに、民間企業等職務経験者の採用や早期退職者募集制度の運用検討など、職員の年齢構成の偏りを補正するための効果的な取組を進めます。

(3) 職員能力の開発促進

各職位で必要となる資質・能力の底上げと早期定着を図るため、基礎・階層別研修を再構築するとともに、デジタル技術の活用など社会経済環境の変化に応じた職員能力の開発促進や専門性の向上に資する職員研修を強化・拡充します。あわせて新規採用職員の基本的な能力の習得、上司や同僚、高齢期職員が有する知識・技能を組織的に継承していくため、OJT※の取組を推進します。

※ On-the-Job Training の略で、日常の業務に就きながら行う教育訓練

(4) 公務員倫理及び管理能力の向上

職員が高い倫理観と危機管理意識の下で業務を遂行するよう、研修等を通じて法令遵守（コンプライアンス）を徹底するとともに、メンタルヘルスやハラスメント、情報管理など様々なリスクに対する管理能力の強化を図ります。

(5) キャリアデザインを踏まえた人事異動の実施

広い視野と専門性を持つ職員を育成するため、採用から10年程度のジョブローテーションを実施し、職員が自らのキャリアデザインを検討するとともに、職員の意欲向上と能力の発揮が両立できるよう、キャリアデザインや職員の希望、適性等を総合的に勘案した適材適所の人事異動を行います。

(6) 人事評価制度の運用

地方公務員法に基づく人事評価制度について、評価の信頼性と納得性を高め、職員の意欲と公務能率の向上につながるよう制度の見直し・運用を行うとともに、上司の気づきを促して行動改善を支援するため、部下が上司を評価する多面的評価を新たに導入するなど、制度の熟度を高めていきます。

(7) 働きやすい職場環境づくり

職員のワークライフバランスの実現に向け、各種の休暇・休業制度の周知や利用促進に取り組むとともに、育児休業取得時における正規職員の代替配置に努めます。さらに、時間外勤務の適正化、緊急時等における在宅勤務や育児・介護を行う職員の早出遅出勤務制度の運用等の取組を実施するとともに、行政組織として障害者雇用の推進に率先して取り組み、働きやすい職場環境づくりを推進します。

第6章 定員の見通しと進捗管理

1 対象となる職員

全ての正規職員を対象とします。

総務省が実施する定員管理調査では、短時間勤務の職員や県等からの派遣職員等の人数が除外されますが、これらの職員についても、市の業務を遂行する正規職員であることから、本計画に含めることとし、全ての正規職員を対象とします。

なお、保育や教育を始め様々な分野で任用・配置している会計年度任用職員については、当該職がサービスの担い手となる事業の見直しや拡充等に応じた配置数が基本となることから、本計画の対象職員から除外します。ただし、毎年度実施する定員査定では、会計年度任用職員についても、各職の業務内容、業務量、必要な資格や業務経験等を把握・分析した上で、効率的・効果的な任用・配置を行っていきます。

2 定員の見通し

前章で掲げた業務量の推計等に基づく職員配置、計画的な新規採用、働きやすい職場環境づくりなどの取組を基に、計画期間内に必要となる職員数（定員）の見通しは、次のとおりとします。

【年度別の見通し(各年4月1日の職員数)】

(単位:人)

区分	R4	R5	R6	R7	R8
職員数	1,775	1,760	1,758	1,761	1,760
対前年増減	-	▲ 15	▲ 2	3	▲ 1

区分	R9	R10	R11	R12	R13
職員数	1,760	1,760	1,762	1,765	1,765
対前年増減	0	0	2	3	0

■ 主な増減内訳及び職種ごとの増減

(主な取組や必要な対応に伴う増減見直し)

(1) 主な増減内訳

- ① 業務量の増加（育児休業取得の代替職員
の確保等を含む。）・・・ 75人程度増
- ② 事業の終了・業務量の減少（人員体制の
見直し等を含む。）・・・ 45人程度減
- ③ 保育園の民営化（実施済みのもの）に伴
う職員数の調整・・・ 25人程度減
- ④ 学校給食調理業務の民間委託・・・ 15人程度減

(2) 職種ごとの増減

(単位:人)

職種	R4	R13	増減
一般事務	1,035	1,065	30
技術職 (土木技師、建築技師、電気技師等)	241	247	6
専門職 (保健師、栄養士、社会福祉士、学芸員、司書等)	118	132	14
保育士	282	259	▲ 23
技能労務職 (調理員、用務員等)	99	62	▲ 37
合計	1,775	1,765	▲ 10

3 進捗管理

本計画の職員数の実績等については、「人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、広報上越や市ホームページ等を通じて、毎年度公表します。なお、本計画の計画期間は8年間の長期にわたることから、前期4年間の取組状況等を検証した上で、第7次総合計画の後期基本計画の策定に合わせて、令和8年度に見直すこととします。

第4次上越市定員管理計画

(令和5年2月策定)

発行 新潟県上越市

編集 上越市総務管理部人事課

〒943-8601 新潟県上越市木田1丁目1番3号

TEL (025)520-5618 FAX (025)526-6111

URL <https://www.city.joetsu.niigata.jp/>