

上越市定員適正化計画

序	定員適正化計画策定にあたって	1
1	基本方針	1
2	計画期間	2
3	目標とする職員数	2
4	定員適正化の手法	3
5	定員適正化計画年次別計画表	4
6	定員管理状況の公表	5

平成 18 年 4 月

上 越 市

序 定員適正化計画の策定にあたって

平成 10 年度策定の定員適正化計画では、平成 15 年度までに職員数を 1,157 人(11 人削減)とすることを目標とし、組織・機構改革や業務の委託化、事業の縮小・廃止、職員配置の見直し等に積極的に取り組んできたところである。その結果、目標年次の平成 15 年 4 月 1 日には、職員数が 1,141 人となり、目標を 16 人上回る 27 人の削減を達成するに至り、平成 16 年 4 月 1 日には、さらに 12 人を削減し、職員数は 1,129 人となった。

この間、「右肩上がりの成長」を前提に構築された各種制度の運用は、近い将来困難になることが見通され、国や地方における行財政の広範囲に渡る変革が求められることとなり、平成 12 年 4 月の地方分権一括法の施行を契機に、「地方でできることは地方で」を合言葉に、地域における行政運営の主導を「国」から住民に身近な「市町村」に移すべく行財政改革が進められることとなった。

当市においても、一層の地方分権推進と、住民の日常生活圏の拡大に応じた、広域的な行政需要に対応するため、上越地域の中核都市として周辺町村の牽引を求める気運の高まりを受け、平成 17 年 1 月 1 日に周辺 13 町村の編入合併を行った。

当市では、今後、これまで 14 市町村において 2,450 人の職員（平成 16 年度当初）で行っていた行政運営を、従来にも増して最少の経費で最大の効果を生み出すため、市民の多種多様化・高度化する行政需要に的確に対応する簡素で効率的な行政システムを構築するとともに、総人件費及び総職員数を抑制しながら、「豊かさ、安らぎ、快適な生活を市民が支えあう自主自立のまちづくり」を推進する。

1 基本方針

『公務能率の向上と必要最小限の人員確保による職員数及び人件費の縮減』

- (1) 組織・機構の簡素・合理化や、民間活力や有期雇用職員の活用、情報化の推進など継続的な事務事業の見直し・改善などによる職員数の削減
- (2) 職員の能力・専門性及び業務内容・量の的確な把握に基づく適材適所の職員配置

第 3 次上越市行革大綱において、「定員管理適正化」に関しては、取り組むべき基本項目の一つとして、『組織機構の適正化と職員能力開発』を位置付け、新たな行政課題や多様な市民ニーズに的確に対応できる簡素で機能的な行政組織を構築するとともに、職員の資質の向上、能力開発により、公務能率の向上を図ることを盛り込んだところである。

本格的な地方分権時代を迎えた今、地方自治体は、少子高齢化、高度情報化、教育環境の変化、市民ニーズの多様化といった様々な課題を抱え、さらに市町村合併を迎え、住民の日常生活圏の拡大に応じた、広域的な行政需要への対応が求められている。これらの新しいニーズに対応し、行政サービスの水準を維持するため、必要最小限の人員（マンパワー）を確保することは、定員管理上の基本的な課題である。

しかし、今後さらに厳しくなると予想される財政運営を考慮すれば、人件費の抑制にも取り組まなければならない、「行政のスリム化・効率化」を図るうえで、職員数の削減と効率的な配置を行うことが必要である。

そこで、本計画では、新規の行政需要に対しては、できるだけ職員数を増やすことなく対応していく一方、継続的な事務事業の見直し・改善等及び職員の資質向上、能力開発によって、可能な限り職員数の削減を図っていくことを目指すものである。

2 計画期間

平成 16 年度を基準年次とし、平成 24 年度を目標年次とする

第 5 次総合計画期間との整合性を図りつつ、交付税特例措置の終期以内の期間である、合併後 7 年（平成 17 年度～24 年度）を計画期間とする。ただし、長期におよぶ計画期間であるため、社会動向の趨勢による不確定要因も予想されることから、計画前期の 5 年間（平成 17 年度から平成 21 年度まで）について、特に明確な指標を定め、前期実績を後期計画に的確に反映させることとする。

3 目標とする職員数

平成 16 年 4 月 1 日現在の職員数 2,450 人を、平成 24 年 4 月 1 日で 1,950 人にする
(500 人、20.4%の削減)

一般行政部門においては、「類似団体」の職員数を参考に適正化を図ることを基本とするが、市域が広範であるため、旧町村における各種福祉施設等には、一定の職員数を確保する必要があるなどの本市の特性を考慮しつつ、行政サービスの確保と定員管理の適正化を推進する。

なお、社会経済情勢の変化や、本市の行財政運営の指針等を適宜考慮し、この「目標とする職員数」は、必要に応じて見直しを行いつつ、目標とする職員数を達成するよう取り組むものとする。

また、一般行政部門以外の部門においても、類似団体職員数の状況を参考に、その適正化に努める。

計画前期 5 年間の目標

平成 22 年 4 月 1 日現在の職員数を 2,079 人とする
(対 16 年度当初比 371 人 15.1%の減)

(内訳) 増員 228 人、減員 599 人 差引 ▲371 人

4 定員適正化の手法

定員適正化の具体的な手法として、職員採用の抑制を基本としつつ、次の各項目について実施し、年度毎にその実績を評価する。これを次年度以降に的確に反映させ、計画の実効性を担保することとする。

①事務の統廃合縮小

- ア 新しく事務事業を始める場合には、これに先立って常に従来からの事務事業の統廃合縮小の可能性を検討し、職員の適切な異動等を行うことにより、可能な限り新規の事務事業が増員をもたらすことのないよう努める。
- イ 事務事業の開始前において、事務事業開始に伴う増員計画と同時に、事務事業終了時の削減計画を定め、事務事業終了時の自動的なスクラップを可能とするサンセット方式の導入を検討する。

②組織機構の簡素・合理化

- ア 組織・機構の見直しに当たっては、スクラップ・アンド・ビルドの徹底を図るとともに、組織のフラット化などの新たな手法により、組織・機構の簡素・合理化を図る。
- イ 組織の統廃合やフラット化等に合わせ、ポストの見直しを行い、特に、管理職の削減を積極的に進める。
- ウ より市民に近いところで、行政課題に迅速かつ的確に対応できる現場行政の強化という観点を大切にしつつ、以下の3つの視点で市役所機能の強化を図る。
- ・ サテライト方式…ミッションに応じて必要な機能を現場に配置
 - ・ ワンストップサービスの充実…必要に応じた窓口機能の充実
 - ・ 機能集約による効率的な現場行政の展開
- エ 本庁組織の定員を固定するとともに、段階的に総合事務所（支所）機能の見直し（合理化）を図りながら、総合事務所の機能集約を進める。
- ・ 各区総合事務所に分散する機能のグループ化
（保健師業務、設計業務、施設管理業務など）
 - ・ 各区総合事務所の総合窓口（ワンストップサービス）の充実

③民間活力の活用

- ア 民間に委ねることが適当な事務事業については、行政以外に公共サービスの担い手と成り得るあらゆる主体（市民、NPO、ボランティア団体、地縁団体、公益団体、民間企業など）の活力やノウハウを積極的に活用した業務委託等を推進する。
- イ 保育園、幼稚園の公設民営化や学校調理の委託など、アウトソーシングを推進する。

④情報化の推進

- ア 費用対効果の観点から慎重な検討を行いつつ、財務や税務処理の電算化の推進、電子入札の導入、各種申請書等の配付・受理などのOA化に努め、行政サービス及び公務能率の向上を図る。

⑤多様な任用の活用

ア 有期雇用制度の活用

- ・当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要する場合や、当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものである場合において、専門的な知識経験を有する者を業務に従事させることにより、一定期間で成果をあげることができる、また、その必要のある分野に活用する。（任期付採用職員、非常勤特別職 など）
- ・業務内容に応じて、嘱託職員や臨時職員などを効率的に配置し、職員数を抑制する。

イ 労働者派遣制度の活用

- ・職員の補助的業務として、一定のノウハウを要する職務や、事務機器の操作業務などについては、労働者派遣制度を活用し、当該業務に従事する職員の削減を推進する。

⑥職員の能力開発、人材育成の推進

ア 人材育成基本計画に則り、能力向上の全体像を視野に置きながら、自己啓発・経験実体験・教育訓練の3つを柱に人材育成を進め、職員の能力と資質向上を図る。

イ 目標管理の手法を用いた人事考課制度の導入により、事務事業評価を実施し、成果の判定に基づき事務事業を常に見直すなど、限られた人材と財源の効率的・効果的な活用を図る。

5 定員適正化計画年次別計画表（計画前期5年の指標 各年度4月1日現在）

部 門	区 分	16	17	18	19	20	21	22	計
一般行政	増 員		28	40	40	40	40	40	228
	減 員		△60	△70	△76	△83	△90	△83	△462
	差引増減員数		△32	△30	△22	△43	△50	△43	△234
	職 員 数	1,720	1,688	1,658	1,622	1,579	1,529	1,486	1,486
特別行政	増 員		—	—	—	—	—	—	—
	減 員		△34	△7	△8	△10	△12	△10	△81
	差引増減員数		△34	△7	△8	△10	△12	△10	△81
	職 員 数	422	388	381	373	363	351	341	354
公営企業 等会計	増 員		—	—	—	—	—	—	—
	減 員		△23	△5	△6	△7	△8	△7	△56
	差引増減員数		△23	△5	△6	△7	△8	△7	△56
	職 員 数	308	285	280	274	267	259	252	252
合 計	増 員		28	40	40	40	40	40	228
	減 員		△117	△82	△90	△100	△110	△100	△599
	差引増減員数		△89	△42	△50	△60	△70	△60	△371
	職 員 数	2,450	2,361	2,319	2,269	2,209	2,139	2,079	2,079

※増減は、採用・退職に伴うものを、一般行政部門で調整することとして計上した。

6 定員管理状況の公表

定員管理そのものが、直接的ではなくとも行政サービスに密接に関連していることから、その適正化を推進していくためには、行政サービスの受益者であり負担者でもある市民の理解と協力が不可欠であり、定員管理の状況についての情報提供に積極的に取り組むこととし、上越市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、下記事項について、毎年10月末日までに公表するものとする。

- (1) 部門別職員数の状況と増減理由
- (2) 定員適正化の数値目標
- (3) 定員適正化手法の概要
- (4) 定員適正化計画の年次別進捗状況（実績）の概要