

# 第 3 次上越市定員適正化計画 (平成 27 年度～平成 34 年度)

平成 27 年 2 月

新潟県上越市



# 目次

はじめに	1
第1章 これまでの定員適正化計画の総括	3
1 これまでの定員適正化計画の策定経緯	
2 第2次計画における主な取組と実績	
3 職員数の推移とこれまでの定員適正化計画の達成状況	
第2章 職員数の現状分析と課題	7
1 一般的指標との比較における課題	
2 職員構成における課題	
第3章 定員適正化に向けた基本方針と取組内容	13
1 事業の執行に必要な最小の人員体制の構築	
2 最大の効果を発揮できる組織の構築と人材の育成	
第4章 定員適正化の数値目標等	16
1 計画期間	
2 対象となる職員	
3 数値目標の設定	
おわりに	19

## はじめに

当市では、これまでも行政サービスの向上を目指した様々なまちづくりの取組を進めるとともに、安定的な行財政運営の基盤確立に向けた不断の改革の取組を進め、「最少の経費で最大の効果」を発揮する組織体制の確保に努めてきました。

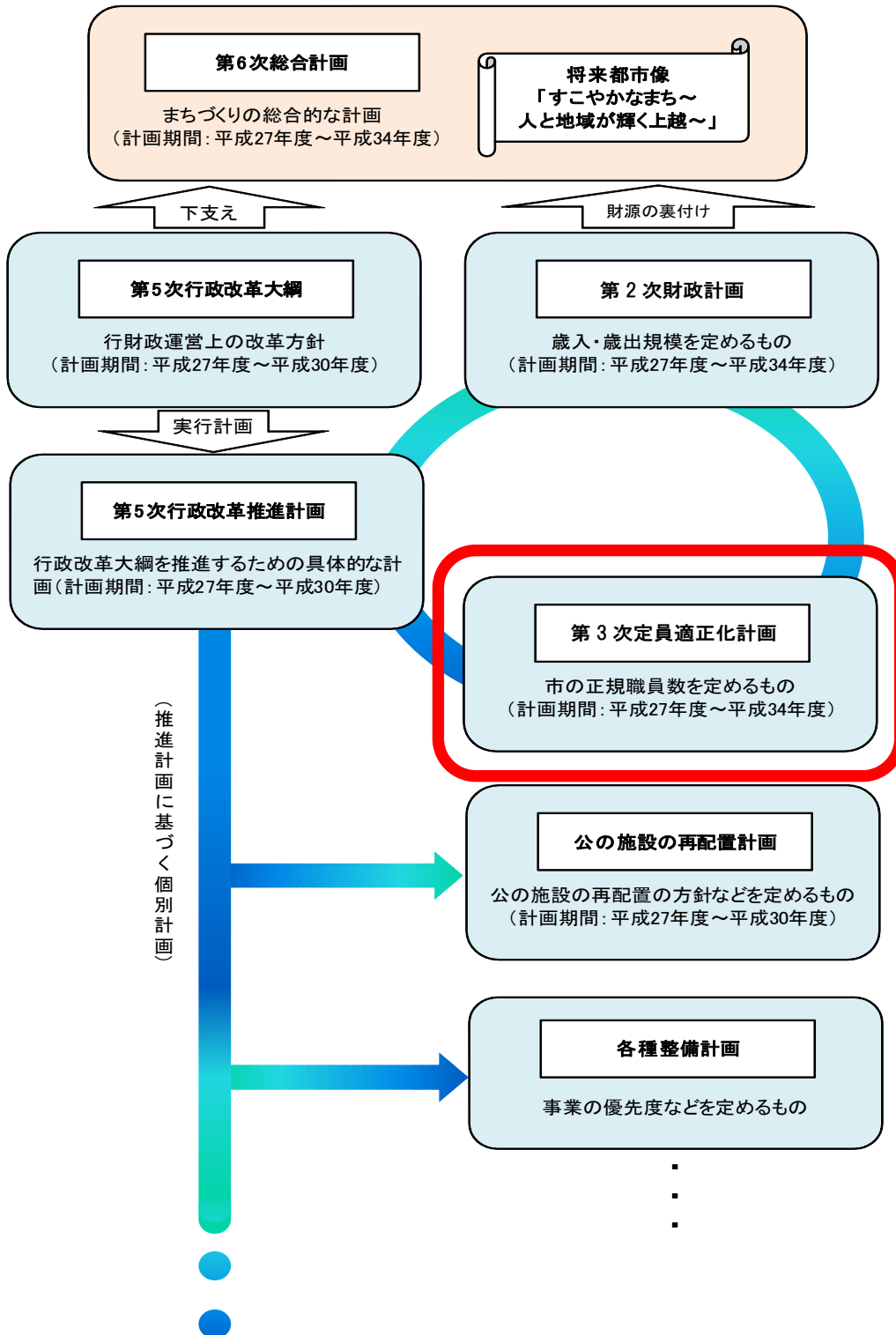
平成 17 年 1 月の市町村合併から 10 年が経過し、人口減少社会への対応や中山間地域の振興など新たな行政課題が顕在化する一方で、平成 27 年度から 32 年度までの間で普通交付税の合併特例措置が段階的に縮小するなど、社会経済情勢や行財政運営の環境が大きく変化しています。

このため、当市では平成 26 年度において市の最上位計画となる「上越市第 6 次総合計画（以下「総合計画」という。）」を策定し、新たなまちづくりの方向性を見定める中で、将来都市像である「すこやかなまち～人と地域が輝く上越～」の実現に向けた効果的な施策・事業を緒につけようとしています。さらに、これらの取組を新たに策定した「第 5 次上越市行政改革大綱（以下「行革大綱」という。）」が下支えし、そのアクションプランとなる「第 5 次上越市行政改革推進計画（以下「行革推進計画」という。）」に定めた取組を一体的に行うとともに、財政面においても、これらの取組内容を新たに策定する「上越市第 2 次財政計画（以下「財政計画」という。）」へ反映するなど整合を図り、一体的かつ総合的な管理、運用を進めることとしています。

こうした中、当市では市職員の定員管理を行政改革に資する主要な取組のひとつとして位置づけ、この間、行政サービスを提供するために真に必要な職員数を確保するとともに見直しを進め、職員人件費の縮減にもつなげてきました。また、これらの取組は、平成 18 年 4 月策定の「上越市定員適正化計画」を拠りどころに進めてきたところであり、平成 23 年 10 月には、それまでの取組実績と今後の見通しなどを踏まえた上で計画の見直しを行い、現在に至っています。

平成 26 年度において、総合計画、行革大綱・行革推進計画及び財政計画など主要計画の見直し・策定作業が完了し、平成 27 年度以降、それぞれの計画に基づく具体的な取組を展開することから、行革推進計画の個別計画ともなる現行の定員適正化計画についても全面的な改定を行うものであります。

## 各種計画との関係性のイメージ



## 第1章 これまでの定員適正化計画の総括

### 1 これまでの定員適正化計画の策定経緯

定員適正化計画は、市が目指すまちづくりの方向性に基づき、行政サービスを適切かつ確実にを行うための組織体制を構築するとともに、職員数並びに効率的・効果的な任用・配置を計画的に管理する際の拠りどころとなるものです。

当市の定員適正化計画は、市町村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、正規職員数及び人件費の抑制を図るため、平成18年4月に策定し、平成23年10月の改定を経て、現在に至っています。この平成23年度の改定は、合併後における定員管理の実施状況等を踏まえた見直しのほか、平成23年12月に策定した第4次上越市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平成32年度当初までの市の状況を見込み、具体的な取組と職種等別の削減目標を掲げるなど、実現可能性の観点から実施したものです。

定員適正化計画の改定に当たり、まず、今後の計画の管理・運用を容易なものとするため、これまでの策定（改定）経緯や実施期間を踏まえた上で、改めて以下のとおり区分するとともに、名称等を整理することとします。

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～H34	第3次上越市定員適正化計画	第3次計画

### 2 第2次計画における主な取組と実績

第2次計画は、平成23年12月策定の第4次行政改革推進計画の個別計画として、普通交付税の合併特例措置の段階的縮減が終了する平成32年度当初までの市の状況を見込み、職員配置の適正化に向けた具体的な取組と職種ごとの削減目標を掲げています。

この間、当市は市政の重点テーマに「北陸新幹線開業に向けたまちづくり」「災害に強いまちづくり」「中山間地域の振興」の3項目を挙げ、その推進に必要な体制を強化する一方、旧上越地域水道用水供給企業団の解散に伴う職員の受入れなどにも対応しながら、事務事業の見直し、総合事務所の産業建設グループの集約、学校給食調理業務の民間委託などの取組を着実に実行してきました。平成26年度までの間における職員数の状況は次項（5ページ）に記載のとおりであり、設定した目標値を着実に達成しています。

## (1) 主な取組

### ① 事務事業の見直し

- ・ 事務事業の総ざらい・総点検の実施による事業評価と整理
- ・ 政策協議による事業の重点化

### ② 組織機構改革など業務執行体制の見直し

- ・ 総合事務所体制の見直し（産業建設グループ業務の集約化・災害時初動体制の見直しなど）（平成 25 年度試行・26 年度本実施）
- ・ 定型的業務の執行、行政サービスの多様化・高度化に対応するための非常勤一般職の活用
- ・ 学校用務員・自動車運転手等の退職不補充

### ③ 民間への業務委託や施設の管理体制の見直し

- ・ 学校給食調理業務の民間委託
- ・ 保育園等の施設の統合、民営化

### ④ 職員の意識改革

- ・ 人材育成方針に基づいた取組（職員行動規範に基づいた職員個人による行動宣言の実施、自己申告制度の改善など）
- ・ 職員研修の改善（基礎・階層別研修、新規採用職員研修の見直しなど）

## (2) 主な職種における職員数の増減実績

### ① 一般事務

- ・ 総合事務所体制の見直し（産業建設グループの集約等）・・・ 52 人減
- ・ 上記の見直しによる木田庁舎への配置・・・ 15 人増
- ・ 北陸新幹線開業に向けた各種事業、危機管理体制の強化等・・・ 15 人増
- ・ 旧上越地域水道用水供給企業団解散に伴う職員の受入れ・・・ 12 人増

### ② 保育士

- ・ 保育園の廃止、クラス減等に伴う配置必要数の減・・・ 11 人減

### ③ 用務員

- ・ 学校用務員の非常勤一般職への移行（正規職員の退職不補充）・・・ 7 人減

### ④ 調理員

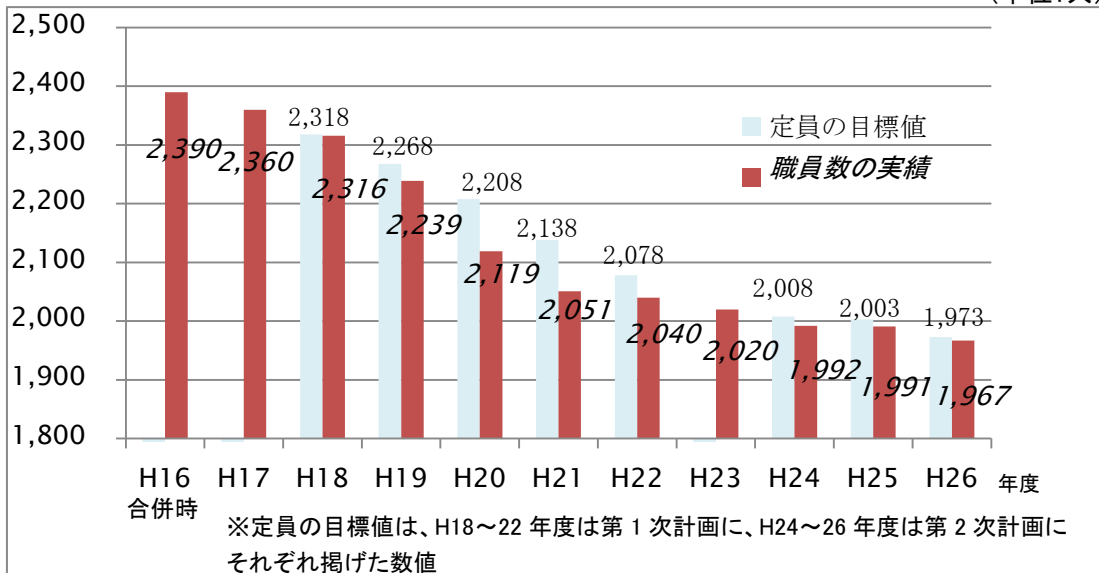
- ・ 学校給食調理業務の民間委託や施設統合・・・ 12 人減

### 3 職員数の推移とこれまでの定員適正化計画の達成状況

定員適正化の対象となる正規職員数は、平成 26 年度において 1,967 人(教育長を除く)であり、平成 16 年度合併時の 2,390 人に比べ、423 人、約 18% 減少しています。

また、各年度における定員の目標値と職員数の実績は以下のとおりであり、いずれの年度も目標を達成しています。

(単位:人)



#### ① 第 1 次計画における定員の目標と職員数の実績

(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 次計画における定員の目標と職員数の実績

(単位:人)

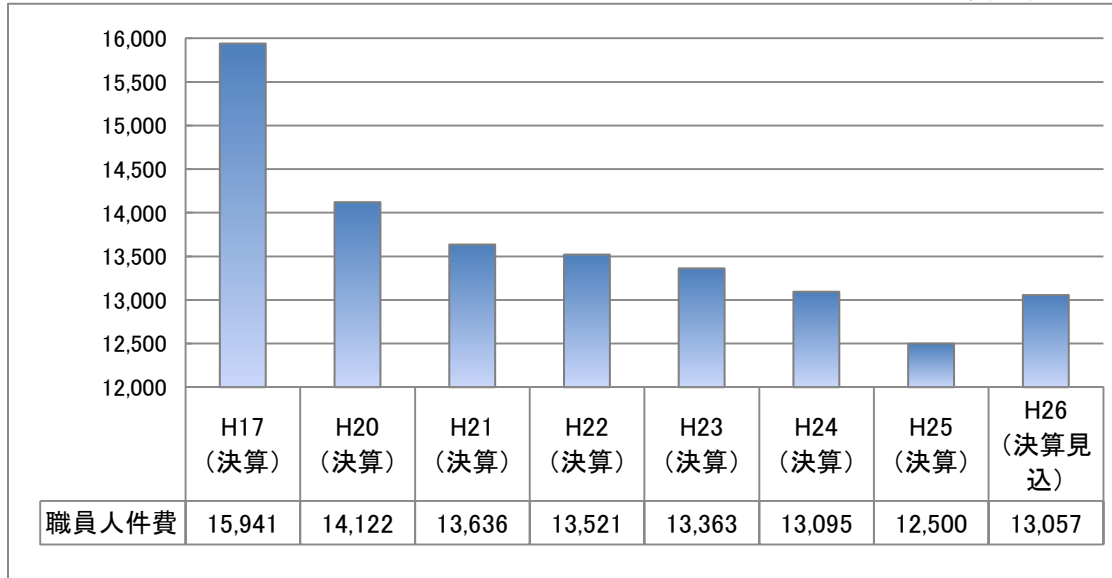
区分 \ 年度	H23	H24	H25	H26	(略)	H32
目標値	-	2,008	2,003	1,973		1,790
職員数	2,020	1,992	1,991	1,967		-
対前年増減	△20	△28	△1	△24		-
H16合併時以降 累計増減	△370	△398	△399	△423	-	



### (参考) 正規職員の人件費の推移

定員適正化の取組により、平成 26 年度の正規職員にかかる人件費は決算見込額で約 130 億円となり、平成 17 年度決算額に比べ約 29 億円減少する見通しとなっています。

(単位:百万円)



※一般会計及び特別会計の合計。(退職手当を除く。平成 25 年度は、国による地方公務員の給与削減要請の対応に伴う減額を含む実績)

## 第2章 職員数の現状分析と課題

第3次計画の策定に当たり、新たに定員の目標値を設定する必要があることから、まず当市の職員数及び職員構成について現状分析を行った上で課題を整理することとします。

### 1 一般的指標との比較における課題

地方自治体の適正な職員数を比較、管理するための一般的な指標としては、総務省の定員管理調査における部門別職員数の類似団体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）が公表した定員回帰指標による試算との比較があり、それぞれ以下の状況となっています。

#### (1) 部門別職員数の類似団体(特例市)との比較

地方自治体の職員数を比較する場合、団体間で公営企業等の状況に大きな相違があることから、公営企業会計等を除く普通会計（一般行政・教育部門）に属する職員数による比較が一般的に用いられます。

平成26年4月1日現在、当市の普通会計に属する職員数は1,747人（教育長を含む）で、類似団体（特例市40市）中で多い方から6番目の位置にあります。また、人口は多い方から36番目、面積は広い方から2番目にあることから、類似団体との一般的な比較において、広い市域に少数の人口が分布し、多くの職員が行政サービスの提供に当たっているという状況を見ることができます。

(単位:人)

部門		年度						
		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
普通会計	一般行政	1,688	1,675	1,626	1,556	1,511	1,509	1,512
	教育	388	380	360	325	312	308	288
	合計	2,076	2,055	1,986	1,881	1,823	1,817	1,800
公営企業会計等		285	262	254	239	229	224	221
合計		2,361	2,317	2,240	2,120	2,052	2,041	2,021

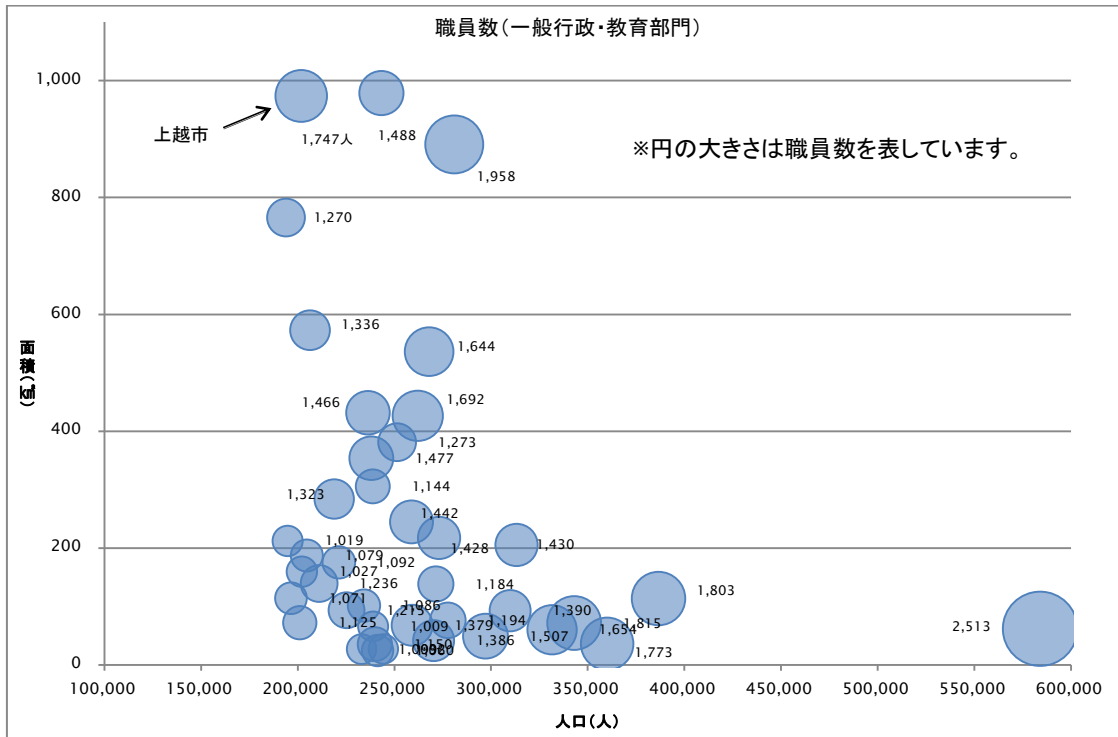
部門		年度		
		H24	H25	H26
普通会計	一般行政	1,491	1,491	1,479
	教育	285	276	268
	合計	1,776	1,767	1,747
公営企業会計等		217	225	221
合計		1,993	1,992	1,968

※類似団体(特例市)と比較するため、教育長(1人)を加えています。

○特例市(40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 <sup>2</sup> )		
1位	2,513	川口市	1位	583,989	川口市	1位	978.77	松本市
2位	1,958	長岡市	2位	386,591	一宮市	2位	973.61	上越市
3位	1,815	所沢市	3位	360,083	吹田市	3位	890.91	長岡市
4位	1,803	一宮市	4位	342,925	所沢市	4位	765.66	鳥取市
5位	1,773	吹田市	5位	331,565	越谷市	5位	573.01	松江市
6位	1,747	上越市	∴			∴		
∴			∴			∴		
(平均)	1,372		(平均)	261,601		(平均)	245.43	
∴			∴			∴		
36位	1,027	熊谷市	36位	201,794	上越市	36位	36.11	吹田市
37位	1,019	甲府市	37位	201,077	岸和田市	37位	35.71	茅ヶ崎市
38位	1,009	春日部市	38位	196,493	小田原市	38位	27.42	草加市
39位	1,003	大和市	39位	194,800	甲府市	39位	27.06	大和市
40位	992	草加市	40位	193,908	鳥取市	40位	24.73	寝屋川市

※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:平成 26 年地方公共団体定員管理調査結果(平成 26 年 4 月 1 日現在)
- (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(平成 26 年 1 月 1 日現在)
- (3) 面積 …… 国土地理院:平成 25 年全国都道府県市区町村別の面積(平成 25 年 10 月 1 日現在)

## (2) 定員回帰指標に基づく試算との比較

定員回帰指標は、平成 24 年 3 月に地方公共団体定員管理研究会（事務局：総務省）が示した一般的指標で、人口及び面積と職員数の相関関係から分析した指標に基づいた方程式によって職員数を概括的に試算するものです。この試算によると、当市の職員数は標準モデルに比べ 43 人超過している状況にあります。

### 【総務省の指標に基づく職員数の比較(平成 26 年度)】

地方公共団体定員管理研究会が公表した計算式に基づく試算(人口及び面積により、一般行政・教育部門の定員回帰指標に基づき職員数を求めたもの。)

市職員数(一般行政・教育部門)※1	総務省計算式による試算(一般行政・教育部門)※2	超過人数
1,747人	1,704人	43人

市職員数と総務省の計算式に基づく試算結果を比較するため、次のとおりそれぞれ補正

※1 市職員数

=市職員(1,967人) + (教育長1人) - 公営企業等会計に含まれる職員(221人) = 1,747人

※2 総務省計算式による試算

当市では消防部門を一部事務組合に委ねているため、試算値から類似団体(特例市)における消防部門の職員数の平均値を控除

## (3) 一般的指標に対する評価と当市固有の事情

一般的な指標では、地勢・気候をはじめ、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は考慮されていないことから、単に指標の数値比較のみをもって適正化の目標を設定することは現実性、妥当性を欠くものと考えます。特に当市では、14の自治体による大合併の際に、旧市町村の区域ごとに設置した施設等における行政サービスの提供を基本とした経緯があり、適正な定員を判断するためには、一定の職員配置を必要とする施設の数が多く存在しているという当市固有の事情を考慮する必要があります。

### ① 小中学校、保育園などの施設への職員配置

平成 26 年 4 月 1 日現在、当市は小中学校 74 校、学校給食センター 4 か所、幼稚園 2 園、保育園 48 園を設置しています。

これらの施設に勤務する保育士、幼稚園教諭、用務員及び調理員の職員数は合計 487 人で、この間実施した学校給食調理業務の民間委託や非常勤一般職への移行など定員適正化に向けた取組により、小中学校及び学校給食センターを主体に 111 人減少しています。また、これらの職員が職員総数に占める割合は 24.8%で、平成 17 年度の構成比 25.3%とほぼ同水準となっています。

(単位:人、%)

区分	年度	H17		H26		増減	
		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		△ 393
小中学校		76	178	74	96	△ 2	△ 82
学校給食センター		5	16	4	6	△ 1	△ 10
幼稚園		2	12	2	10	0	△ 2
保育園		52	392	48	375	△ 4	△ 17
合計	B	135	598	128	487	△ 7	△ 111
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		

(単位:人)

施設	年度	職種	H17	H26	増減
			小中学校	用務員	76
	調理員	102	57	△ 45	
	計	178	96	△ 82	
学校給食センター	一般事務	1	0	△ 1	
	用務員	1	0	△ 1	
	汽かん員	1	0	△ 1	
	調理員	13	6	△ 7	
	計	16	6	△ 10	
幼稚園	教諭	10	8	△ 2	
	調理員	2	2	0	
	計	12	10	△ 2	
保育園	保育士	327	310	△ 17	
	調理員	65	65	0	
	計	392	375	△ 17	
合計	一般事務	1	0	△ 1	
	教諭	10	8	△ 2	
	保育士	327	310	△ 17	
	用務員	77	39	△ 38	
	汽かん員	1	0	△ 1	
	調理員	182	130	△ 52	
	計	598	487	△ 111	

## ② 総合事務所への職員配置

市町村合併に伴い、行政サービスを提供する拠点として、旧町村単位に設置した13の総合事務所に勤務する職員の人数は364人で、事務の効率化・集約化など、これまでの定員適正化に向けた取組により256人減少しています。また、総合事務所に勤務する職員が職員総数に占める割合は18.5%で、平成16年度合併時に比べ7.4ポイント低下しています。

(単位:人、%)

区分	年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	合計
		合併時											
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	1,967	
	対前年増減	—	△ 30	△ 44	△ 77	△ 120	△ 68	△ 11	△ 20	△ 28	△ 1	△ 24	△ 423
総合事務所職員数	B	620	586	554	532	477	439	427	416	406	374	364	
	対前年増減	—	△ 34	△ 32	△ 22	△ 55	△ 38	△ 12	△ 11	△ 10	△ 32	△ 10	△ 256
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	18.5	

#### (4) 適正な職員数の見極めに必要な視点

以上のことから、当市においては、施設や機関における一定数の職員配置を前提としながら、個々の事務事業について業務の性質及び分量を分析、把握し、効率的・効果的な職員配置を行うとともに、中長期における業務量の推移を加味する中で、それらに必要となる適正な職員数を見極めていく必要があります。

また、人口減少と少子高齢化が同時進行し、地域社会への様々な影響が懸念される状況の中で、公共施設のあり方や機能の確保などの観点から、地域の実情に即した行政サービスの提供形態の見直しが不可避であり、今後の定員適正化の取組も、そうした動向との整合を図りながら進めていく必要があります。

## 2 職員構成における課題

将来的な職員数を推計する上で考慮しなければならない職員構成の現状と、それに伴う課題は以下のとおりとなっています。

### (1) 年齢層の分布の偏り

平成26年4月1日現在における年齢別の職員構成は以下のとおりであり、年齢層の分布に大きな偏りがあります。

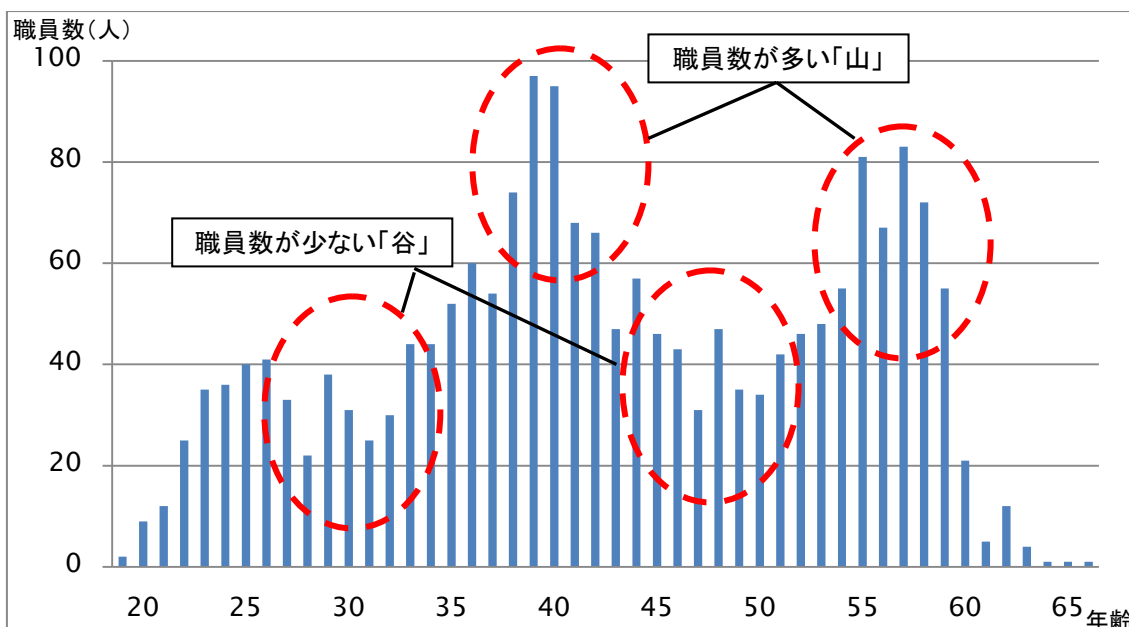
この偏りは、職員数が大きく突出した二つの年齢層（山）と極度に少ない二つの年齢層（谷）に大別されます。

〈二つの山〉① 55歳から59歳までの職員数 358人(職員全体の18.2%)

② 38歳から42歳までの職員数 400人(同20.3%)

〈二つの谷〉① 46歳から50歳までの職員数 190人(同9.7%)

② 28歳から32歳までの職員数 146人(同7.4%)



## (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、合併前の市町村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、時々の社会経済情勢によって職員採用を過度に緊縮または拡大したことなどが要因と考えられ、後年において以下の影響が懸念されます。

- ① 安定的な任用管理の崩壊
- ② 組織的に伝承すべき知識・技術などの断絶
- ③ 退職金支払いの集中による財政負担

これらの事態を回避・軽減するため、今後の定員適正化に向けた取組では、職員の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・育成など安定的な行政運営の基盤を支える組織体制を整備する必要があります。

## 第3章 定員適正化に向けた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、第3次計画における基本方針と取組内容を以下のとおり定めます。

### 1 事業の執行に必要な最小の人員体制の構築

複雑多様化する市民ニーズや新たな行政需要へ迅速かつ柔軟に対応できる効率的な組織を構築するため、事務事業の評価に基づく見直しや施策・事業の内容と業務量を的確に分析するとともに、総合計画及び行革推進計画などに定めるまちづくりの方向性や将来的な行政需要の動きを推計します。

その結果に基づき、組織運営の効率化・スリム化を進めるとともに、職員をより優先度の高い施策の遂行や課題解決のための要員に振り向けるよう効率的・効果的な任用・配置を計画的に実施します。

#### (1) 総合計画及び行革推進計画を推進するための業務量の反映

総合計画及び行革推進計画に掲げた取組の実施に伴う業務の動向を的確にとらえ、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) 事務事業の見直し結果の反映

平成26年度に実施した「事務事業の総点検」における事務事業の評価結果及び見直し内容を職員配置に反映します。

#### (3) 民間への業務委託、公の施設の再配置計画等に基づく取組の推進

学校給食調理業務の民間委託に加え、他の業務についても民間委託の検討を進めるほか、公の施設の再配置計画などに基づく取組との整合を図り、職員配置に反映します。

#### (4) 業務の性質及び分量の分析結果の反映

平成26年度に実施した「業務量基礎調査」における業務の性質及び分量の分析結果を職員配置に反映します。

- 内部管理事務の効率化・簡易化など事務改善の取組を進め、その効果を職員配置に反映
- 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、正規職員を配置することが非効率となる業務に非常勤一般職を配置



## 2 最大の効果を発揮できる組織の構築と人材の育成

安定的かつ持続的な行政サービスを提供するため、新規学卒者の採用と定年退職者の再任用を両立する中で必要な職員数を確保するとともに、中長期的な視点に立って、職員の年齢構成の偏りを補正する効果的な取組を進めます。

また、市民満足度の高い行政サービスを提供するため、職員に不断の意識改革を促すとともに、高い事務処理能力と政策形成能力を備えた人材の育成に向けた取組を推進します。

### (1) 計画的な新規採用の実施

将来的な定年退職等の動向を想定し、計画的な新規採用を実施します。また、経験者採用や任期付職員制度<sup>※1</sup>の活用など、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検討します。

※1 「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」及び「地方公務員の育児休業等に関する法律」に基づき、高度の専門的な知識・経験を有する者や、一定の期間内に終了が見込まれる業務並びに育児休業の代替職員として、3年を超えない範囲で職員を採用できるもの。

### (2) 定年退職者の再任用

平成26年度から完全実施している再任用制度<sup>※2</sup>を活用し、職員の年齢構成の偏りを補正するとともに、退職職員が有する経験と知識・技術を業務運営や組織管理の面で有効活用します。

※2 定年退職により、一旦退職した者を1年以内の任期を定め、改めて常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に採用し、65歳まで更新することができる制度。当市では、平成26年4月1日現在52人を任用。

### (3) 職員能力の開発促進

人材育成方針に基づき、職員の意識改革を始め、事務処理能力、問題解決能力及び政策形成能力等を強化する実践的な研修等を実施するほか、自己啓発の促進を図る取組を行っていきます。

### (4) 人事評価制度の構築と適正な運用

現行の「勤務評定」について、今後、地方公務員法の改正に対応した新たな「人事評価制度」<sup>※3</sup>を構築し、移行する必要があります。また、新しい制度が、評価者と被評価者の共通理解の下、客観性、公平性が保たれ、職員の意欲と向上心につながるなど人材育成上の効果を発揮するものとなるよう、職員意見も十分に取り入れながら、具体的な検討を進めます。

※3 地方公務員法が平成26年5月に改正され、地方公共団体に実施が義務付けられた。  
平成28年4月1日施行見込み

#### (5) 危機管理能力の向上

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）を徹底します。また、メンタルヘルスや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。

#### (6) 職場環境の整備

育児休業や介護休暇などワークライフバランスに配慮した制度の利用促進、障害者雇用の推進に行政組織として率先して取り組み、育児休業や介護休暇に配慮した職員配置や障害のある人が働きやすい環境づくりを推進します。

#### (7) 地方公務員制度改革等への対応

検討過程にある定年制延長などの地方公務員制度改革は、組織運営に大きな影響を与えるものであり、制度改革の内容によっては定員適正化計画を見直すことも必要となります。

## 第4章 定員適正化の数値目標等

### 1 計画期間

平成27年度から平成34年度までとします。

第3次計画の計画期間を、総合計画、行革大綱・行革推進計画及び財政計画との関係性を考慮し、整合を図るため、平成27年度から平成34年度までの8年間とするものです。

- ・総合計画 ……………平成27年度から平成34年度まで（8年間）
- ・行革大綱・行革推進計画 ……平成27年度から平成30年度まで（4年間）
- ・財政計画 ……………平成27年度から平成34年度まで（8年間）

### 2 対象となる職員

すべての正規職員を対象とします。

これまでの定員適正化計画において職員数の数値目標から除外していた短時間勤務の再任用職員及び県等からの派遣職員にかかる人数枠は、市の業務を遂行する上で全体として一定数を確保すべき性質のものであることから、今回の策定に当たり、本計画の数値目標に含めることとします。

なお、非常勤一般職については、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、正規職員を配置することが非効率となる業務に配置することとし、本計画の対象職員から除外します。ただし、非常勤一般職の人件費を含む総人件費が増大することのないよう、業務量等を詳細に分析した上で、必要最小限の配置を原則とするとともに、行政サービスの維持と市民ニーズへの的確な対応を図っていきます。

### 3 数値目標の設定

前章で掲げた業務量の推計に基づく職員配置や、組織運営の効率化・スリム化及び職員の年齢構成の偏りを補正するための取組等を基に、平成 27 年度から平成 34 年度までの各年度において必要となる職員数を算定し、以下のとおり数値目標を設定します。

- 平成 26 年 4 月 1 日の職員数 1,981 人（教育長を除く。）
- 平成 34 年 4 月 1 日の職員数（目標） 1,789 人（192 人削減）
- 年度別目標

（単位：人）

区 分	H26	H27	H28	H29	H30
職員数	1,981	1,954	1,953	1,921	1,914
対前年増減	—	△ 27	△ 1	△ 32	△ 7

区 分	H31	H32	H33	H34	合 計
職員数	1,870	1,842	1,806	1,789	
対前年増減	△ 44	△ 28	△ 36	△ 17	△ 192

- 主な職種ごとの増減内訳  
（平成 27 年度から平成 34 年度までの間における取組や必要な対応に伴う主な職種ごとの増減見直し）

#### (1) 一般事務

- ① 総合計画及び行革推進計画に掲げた取組を推進するための新たな職員配置 …… 50 人程度増
- ② 本計画の期間中における業務量の増加に対応する職員の確保 …… 50 人程度増
- ③ 事務事業の総点検結果を踏まえた事業の終了・業務量の減少 …… 75 人程度減  
（うち、指定管理者制度導入に伴う減） …… （10 人程度減）
- ④ 定型的・定例的な事務等の処理体制見直し（非常勤一般職の活用） …… 35 人程度減

#### (2) 技師等（土木・建築・電気・一般技術（ガス））

- ① 総合計画に掲げた取組を推進するための新たな職員配置 …… 10 人程度増
- ② 本計画の期間中における業務量の増加に対応する職員の確保 …… 数人程度増
- ③ 事務事業の総点検結果を踏まえた事業の終了・業務量の減少 …… 40 人程度減

- (3) **保育士・教諭**
- ① 保育園の再配置等に係る計画を踏まえた職員配置  
（保育ニーズの多様化へ対応するための新たな職員配置による増を含む） . . . 70人程度減
  - ② 事務事業の総点検結果を踏まえた児童養護施設への指定管理者制度の導入など . . . 10人弱減
- (4) **調理員**
- ① 保育園の再配置等に係る計画を踏まえた職員配置及び学校給食調理業務の民間委託等 . . . 45人程度減
  - ② 少子化に伴う提供食数の減少など . . . 数人程度減
- (5) **その他技能労務職**
- ① 業務の効率化（非常勤一般職の活用など） . . . 20人程度減

## おわりに

本計画は、行政サービスの維持・向上と効率的な行政運営を確保する中で、総合計画に基づく新たなまちづくりの取組や様々な分野における施策を着実に推進していくための組織力を確保するとともに、定員適正化の効果を総人件費の抑制につなげ、安定的な行財政運営の基盤を整えることを目的に策定するものであります。

計画の進捗状況については、「広報上越」や市ホームページで「人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、毎年度公表します。

また、計画期間内における総合計画及び行革推進計画等の見直し、新たな地方公務員制度改革や行政需要の発生などにより本計画を変更する必要性が生じた場合は、適宜見直しを行うものとします。



## 第3次上越市定員適正化計画

(平成27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)526-5111 FAX (025)526-6111

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