

阿賀野市定員適正化計画

【令和3～7年度】

阿賀野市

令和3年4月

I 第4次定員適正化計画(令和3~7年度)策定の趣旨

平成16年4月の合併により誕生した本市の定員適正化の推進は、平成17年度から平成21年度までを第1次計画、平成22年度から平成26年度までを第2次計画、平成27年度から令和元年度までを第3次計画として「定員適正化計画」を策定し、合併により過大となった職員数の削減に努めてきました。

定員管理は、市の事務事業を効果的、効率的に実施するために全体及び個々の部門の業務遂行に必要な人員を検討し、行政需要の効果的充足と、業務量と人員の適正化を行うことを主な目的としています。

市においては、厳しい財政状況においても、行政サービスを効果的、効率的に提供するため、情報通信技術の活用や外部委託なども検討しながら、適正な人員配置を行うことにより、「最小の経費で最大の効果」を発揮できるよう定員管理に取り組んでいかなければなりません。

このようなことを踏まえ本計画は、これまでの定員管理の実績や今後の行政需要の動向等を勘案するとともに、退職者、年齢構成なども考慮し、令和7年度までの定員の数値目標を定めるものです。

II これまでの定員適正化の取り組み

1 第1次定員適正化計画(平成17年度~平成21年度)

平成16年4月に北蒲原郡南部郷4町村（安田町、京ヶ瀬村、水原町及び笹神村）が合併して誕生した本市では、平成17年度から「阿賀野市定員適正化計画」を策定し、合併により過大となった職員数の削減に努めてきました。

第1次の計画は、平成16年4月に608人であった職員数（病院職員を除く）を平成21年度には575人以下にするものでありましたが、計画3年目で削減数の実績が計画を上回ることとなり、計画最終年度の平成21年度では計画を31人上回る544人となりました。

この職員数の削減実績については、職員採用の抑制、勸奨退職制度の実施、組織機構の見直しなどが起因しているものと考えられます。

●第1次定員適正化計画の進捗状況

部 門		区 分	職 員 数 (人)					
			平 16	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21
普 通 会 計	福祉関係を除く一般行政	議 会	5	4	4	4	4	5
		総 務	95	100	98	91	89	87
		税 務	24	25	25	29	28	28
		労 働						
		農林水産	35	33	33	30	28	28
		商 工	21	20	21	19	18	17
		土 木	34	35	34	32	32	31
		小 計	214	217	215	205	199	196
	福祉関係	民 生	115	113	94	96	88	84
		衛 生	44	44	42	41	41	40
	小 計	159	157	136	137	129	124	
	一般行政部門計	373	374	351	342	328	320	
	教 育	94	95	95	92	87	82	
	消 防	78	80	80	81	84	85	
	普通会計計	545	549	526	515	499	487	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	358	353	280	252	256	249	
	水 道	27	26	26	25	24	24	
	下 水 道	17	15	15	15	17	15	
	交 通							
	そ の 他	19	17	24	16	19	18	
	計	421	411	345	308	316	306	
総合計		966	960	871	823	815	793	
総合計(病院職員除く) ①		608	607	591	571	559	544	
定員適正化計画 ②		—	604	601	588	583	575	
差 (①-②)		—	3	△10	△17	△24	△31	

※総合計の数値は、定員管理調査^{注1}の各年4月1日現在の職員数です。

※数値には教育長が含まれています。

注1【定員管理調査】

総務省が地方公共団体の職員数や配置の実態等を把握し、定員管理の適正化に資することを目的に毎年実施している調査です。

2 第2次定員適正化計画(平成22年度～平成26年度)

第2次の計画では、平成21年度544人であった職員数を平成26年度には471人以下にするものでありましたが、平成26年4月1日時点において目標人員である471人より17人多い488人となり、目標を達成できませんでした。

主な原因は、事務の権限移譲や東日本大震災以降の防災対策等、業務量の増加によるものです。目標値は達成できませんでした。職員数は平成21年度の544人から5年間で56人減の488人となっており、類似団体^{注2}と比較しても人員削減が進んでいる状況でした。

平成26年4月1日の職員数(普通会計部門^{注3}での比較)

区 分	職員数
類似団体別	466 人
阿賀野市	435 人

注2【類似団体】

類似団体とは、市区町村の権能に応じて、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに一般市と町村は、人口と産業構造(産業別就業人口の構成比)の2つの要素を基準に区分したものです。これにより類似する市区町村をグループ分け(類似区分)、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行います。

注3【普通会計部門】

一般行政部門に教育部門と消防部門を加えた部門。

一般行政部門は「一般管理」と「福祉関係」に分けられ、「一般管理」は、議会、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木に分類され、「福祉関係」は、民生と衛生とに分類されます。普通会計部門のほかに「公営企業等会計部門」があり、病院、水道、交通、下水、その他に分類されます。

●第2次定員適正化計画の進捗状況

部 門		区 分	職 員 数 (人)				
			平 22	平 23	平 24	平 25	平 26
普 通 会 計	福祉関係を除く一般行政	議 会	5	5	5	5	5
		総 務	88	84	85	90	81
		税 務	28	27	26	26	25
		労 働					
		農林水産	28	28	26	25	27
		商 工	18	19	19	18	16
		土 木	27	24	23	23	23
		小 計	194	187	184	187	177
	福祉関係	民 生	76	74	63	51	52
		衛 生	37	36	37	42	45
		小 計	113	110	100	93	97
	一般行政部門計		307	297	284	280	274
	教 育		75	74	81	81	79
	消 防		85	83	82	82	82
普通会計計		467	454	447	443	435	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院		232	1	1	2	2
	水 道		23	23	22	22	22
	下 水 道		13	12	12	12	12
	交 通						
	そ の 他		17	17	18	18	17
	計		285	53	53	54	53
総合計			752	507	500	497	488
総合計(病院職員除く) ①			520	507	500	497	488
定員適正化計画 ②			520	504	498	484	471
差 (①-②)			0	3	2	13	17

※総合計の数値は、定員管理調査の各年4月1日現在の職員数です。

※平成23年度から病院事業の管理は、市長が指定する法人等(指定管理者)が行っています。

※数値には教育長が含まれています。

3 第3次定員適正化計画(平成27年度～平成31(令和元)年度)＋令和2年度

第3次の計画は、平成26年4月に488人であった職員数を平成31年度には475人以下にするものでありましたが、計画3年目で削減数の実績が計画を上回るこ

ととなり、計画最終年度の平成 31 年度では計画を 7 人上回る 468 人となりました。

また、令和 2 年度については、阿賀野市総合計画での目標職員数 467 人より 1 人少ない 466 人となっています。減少の主な原因は、職員採用の抑制、臨時職員の活用等によるものと考えられます。

●第 3 次定員適正化計画の進捗状況

区 分 部 門			職 員 数 (人)					令 2
			平 27	平 28	平 29	平 30	平 31 (令元)	
普 通 会 計	福祉関係を 除く一般行政	議 会	5	5	5	5	5	5
		総 務	80	80	81	78	83	82
		税 務	24	25	24	24	24	24
		労 働						
		農林水産	26	27	28	28	27	26
		商 工	15	14	10	9	10	9
		土 木	24	22	27	28	31	29
		小 計	174	173	175	172	180	175
	福祉関係	民 生	51	53	54	53	51	52
		衛 生	45	44	39	40	39	38
	小 計	96	97	93	93	90	90	
	一般行政部門計	270	270	268	265	270	265	
	教 育	76	73	69	68	67	70	
	消 防	84	84	85	86	85	85	
	普通会計計	430	427	422	419	422	420	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	2	2	1	1	1	1	
	水 道	21	20	19	19	19	19	
	下 水 道	12	12	12	12	11	11	
	交 通							
	そ の 他	17	15	18	18	15	15	
	計	52	49	50	50	46	46	
総 合 計 ①			482	476	472	469	468	466
定員適正化計画 ②			483	484	480	476	475	-
差 (①-②)			△1	△8	△8	△7	△7	-

※総合計の数値は、定員管理調査の各年 4 月 1 日現在の職員数です。

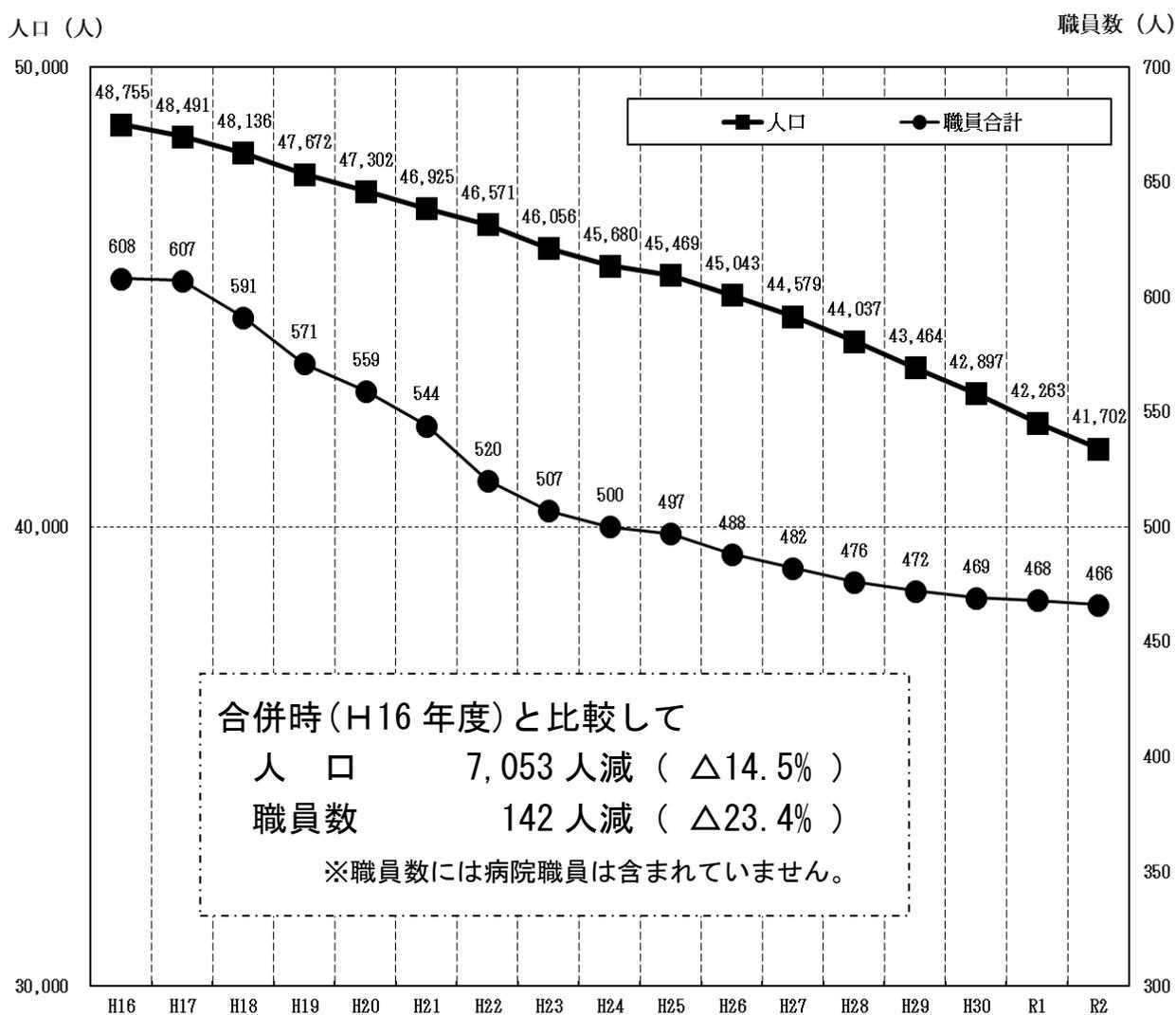
※数値には教育長が含まれていません。

Ⅲ 現在の職員数等の状況

1 人口と職員数の推移

平成16年4月に北蒲原郡南部郷4町村（安田町、京ヶ瀬村、水原町及び笹神村）が合併して誕生した本市は、合併時をピークとして人口及び職員数は減少しています。

人口と職員数の推移



※人口は、住民基本台帳法による各年の4月1日現在の人口です。

※人口には、平成25年度から外国人も含まれています。

※職員数は、定員管理調査の各年4月1日現在の職員数(病院職員を除く)です。

※職員数には、平成26年度まで教育長が含まれています。

2 人件費等の推移

人件費等の推移（企業会計除く）

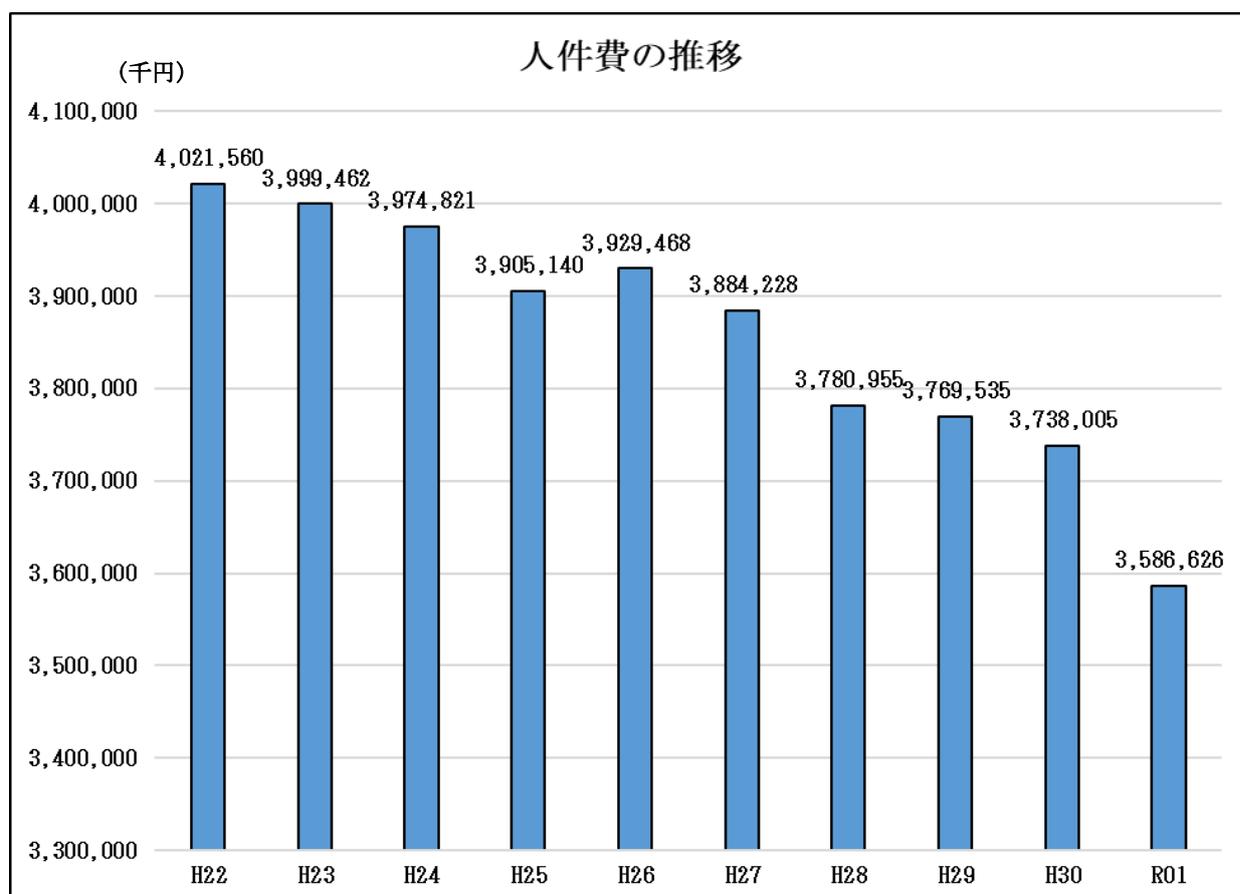
（単位：千円）

	H22	H23	H24	H25	H26
人件費	4,021,560	3,999,462	3,974,821	3,905,140	3,929,468
賃金等 (物件費)	222,394	257,600	223,819	220,321	225,706
合計	4,243,954	4,257,062	4,198,640	4,125,461	4,155,174
	H27	H28	H29	H30	R01
人件費	3,884,228	3,780,955	3,769,535	3,738,005	3,586,626
賃金等 (物件費)	230,597	229,217	220,076	224,470	237,918
合計	4,114,825	4,010,172	3,989,611	3,962,475	3,824,544

注) R01年度から公共下水道事業、集落排水事業会計が企業会計へ移行

●人件費の推移 … ㊤

平成22年度 40億2,156万円 ⇒ 令和元年度 35億8,662万6千円
 (4億3,493万4千円の減、△10.8%減)



※ 人件費には、委員報酬や嘱託員報酬を含んでいます。

●決算統計^{注4}における人件費率の推移（普通会計決算）

	H27	H28	H29	H30	R01
人件費 ①	3,525,720	3,410,613	3,396,726	3,341,095	3,279,702
歳出総額 ②	22,408,862	21,296,375	21,329,524	20,527,931	20,321,942
人件費率 ③ (①/②*100)	15.7	16.0	15.9	16.3	16.1

注4【決算統計(地方財政状況調査)】

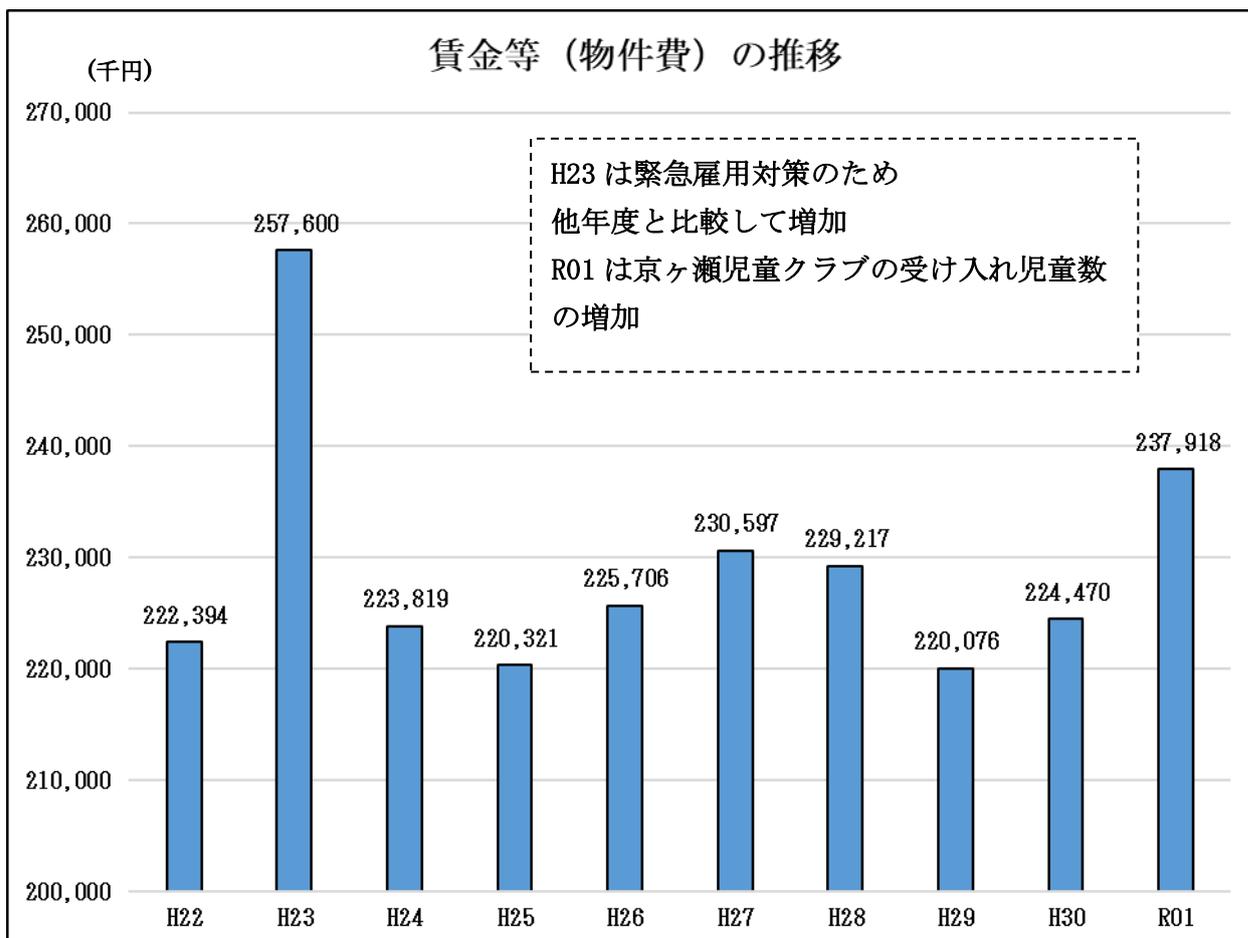
地方公共団体の毎年度の決算状況について、統一ルールに基づいてまとめたもの。

最終的には、総務省において「地方財政白書」として公表されます。

総務省のホームページの「地方財政の分析」でも、全国各自治体の財政状況が確認できます。

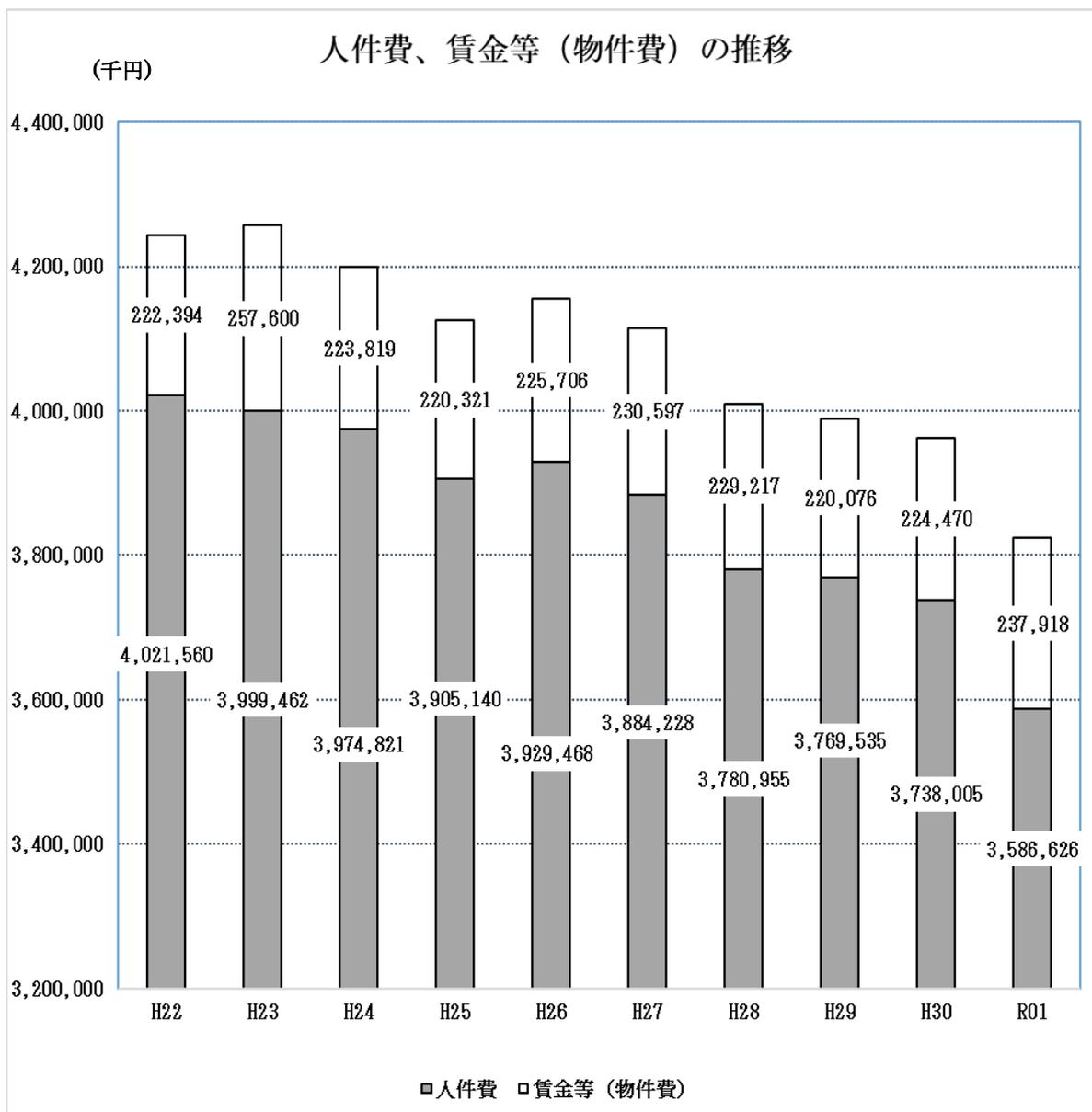
●賃金等（物件費）の推移 … ⑤

賃金等は、臨時職員の賃金及び共済費(職員人件費の共済費を除く)です。各年で増減はありますが、ここ10年間では2億2千万円～2億4千万円位で推移しています。(緊急雇用対策のあった平成23年度を除く)



●人件費等の推移(上記①と②を合計したもの)

平成22年度 42億4,395万4千円 ⇒ 令和元年度 38億2,454万4千円
 (4億1,941万円の減、△9.9%減)



※数値は、人件費と物件費(共済費、臨時職員賃金)を合計したものです。
 ※人件費には委員報酬や嘱託員報酬を含みます。
 ※千円未満は項目ごとに四捨五入した数値となっています。
 ※企業会計を除いた数値となっています。

3 類似団体別職員数との比較（普通会計部門）

平成 31 年 4 月 1 日現在の阿賀野市職員数と、総務省発行の「類似団体別職員数の状況」（平成 31 年 4 月 1 日現在）による人口・産業構造別の類似団体等における現状指標（類似団体別職員数）を比較・分析することにより、現状を把握します。

(1) 単純値^{注5}（H31.4.1）との比較

部 門	平成 31 年 4 月 1 日 職員数 (A)	類似団体別職員数 (B)	超過数 A - B
議 会	5	6	▲ 1
総 務	83	99	▲16
税 務	24	25	▲ 1
民 生	51	77	▲26
衛 生	39	32	7
労 働	-	1	▲ 1
農林水産	27	32	▲ 5
商 工	10	14	▲ 4
土 木	31	31	
一般行政計	270	316	▲46
教 育	67	62	5
消 防	85	39	46
特別行政計	152	101	
普通会計計	422	416	6

※端数処理の関係で、部門ごとに積み上げた計と表中の計が一致していない場合があります。

注 5【単純値】

地方公共団体によっては、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、その部門に職員が配置されていない団体もある。それを考慮することなく、そのまま集計したものです。大部門以上の定員管理の大きな状況を把握する場合に適しています。

一般行政は類似団体に比べて 46 人少ないが、特別行政を加えた普通会計の合計では逆に 6 人上回っています。

消防の超過数が大きい理由は、市単独で消防部門を持たない団体（一部事務組合で運営）も計算上の分母に加わっていることによります。

(2) 修正値^{注6} (H31.4.1)との比較

部 門	平成 31 年 4 月 1 日 職員数 (A)	類似団体別職員数 (B)	超過数 A - B
議 会	5	6	▲ 1
総 務	83	99	▲16
税 務	24	25	▲ 1
民 生	51	47	4
衛 生	39	46	▲ 7
労 働			
農林水産	27	32	▲ 5
商 工	10	15	▲ 5
土 木	31	30	1
一般行政計	270	300	▲30
教 育	67	82	▲15
消 防	85	83	2
特別行政計	152	165	▲13
普通会計計	422	465	▲43

注 5【修正値】

単純値においては、地方公共団体によっては、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、その部門に職員が配置されていない団体についても、そのまま集計していたが、修正値においては、その部門に配置している団体のみを対象とし、職員数の平均値を算出したもの。大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数の比較に用いることが適切とされています。

民生+4人、消防+2人で類似団体と比べ若干上回っているが、全体としては類似団体と比べ▲43人となっており、かなり少ない状況となっています。

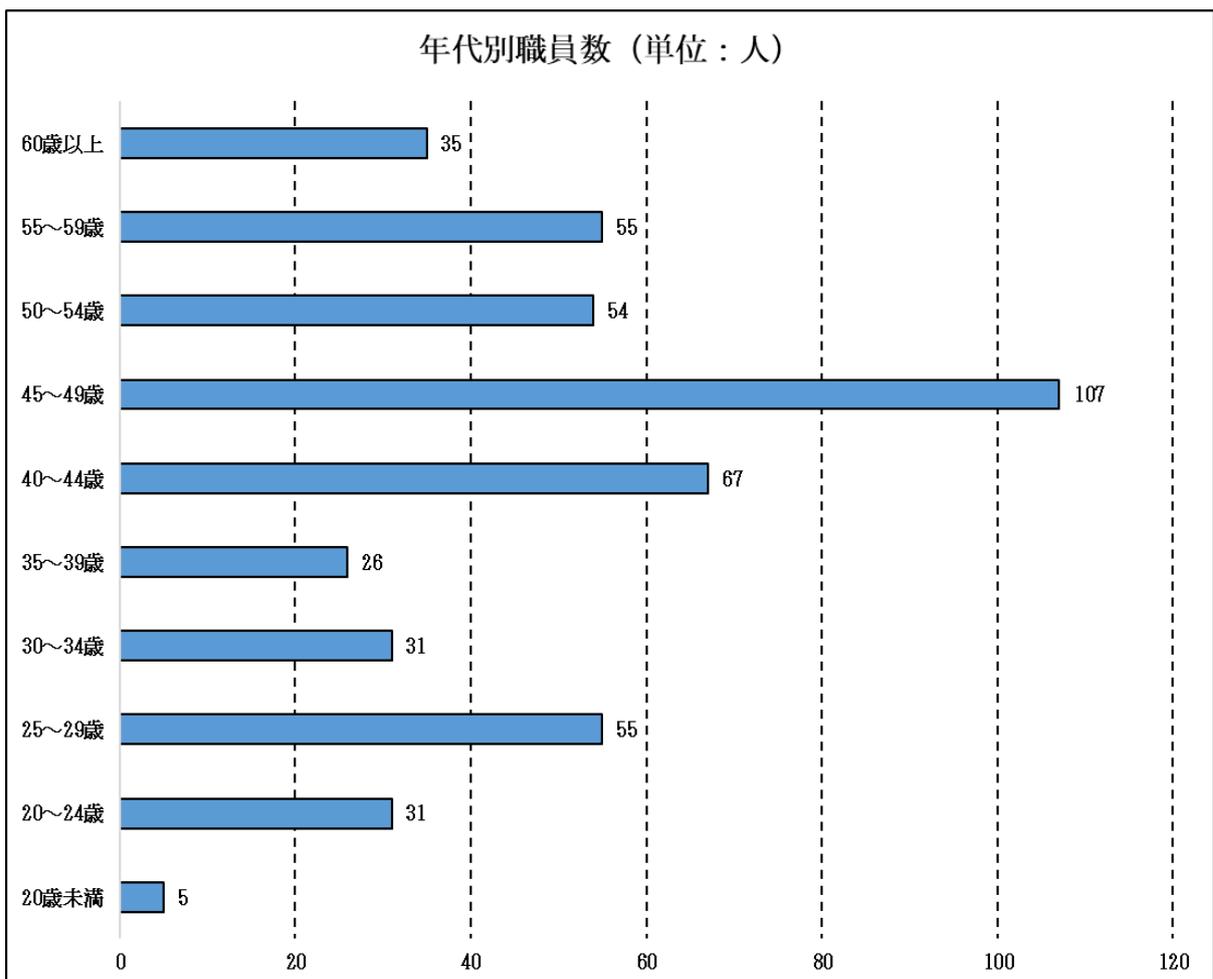
単純値及び修正値の両方において「一般行政計」の数値は類似団体に比べ下回っている（単純値▲46人 修正値▲30人）ので、今後も少ない職員で効果的かつ効率的な業務運営を実施していく必要があります。

4 職員の年齢構成

(1) 全職員

職員の年齢構成では、40歳代の職員が174人で最も多く全体の37.3%を占めています。また、団塊世代の大量退職による新規採用が増加したことに伴い20歳代の職員数も増えています。しかし、40歳代以上で全体の68.2%を占めており、将来の行政運営を考えると今後も計画的な採用が必要となります。

年代別	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代
職員数(%)	1.1	18.5	12.2	37.3	23.4	7.5

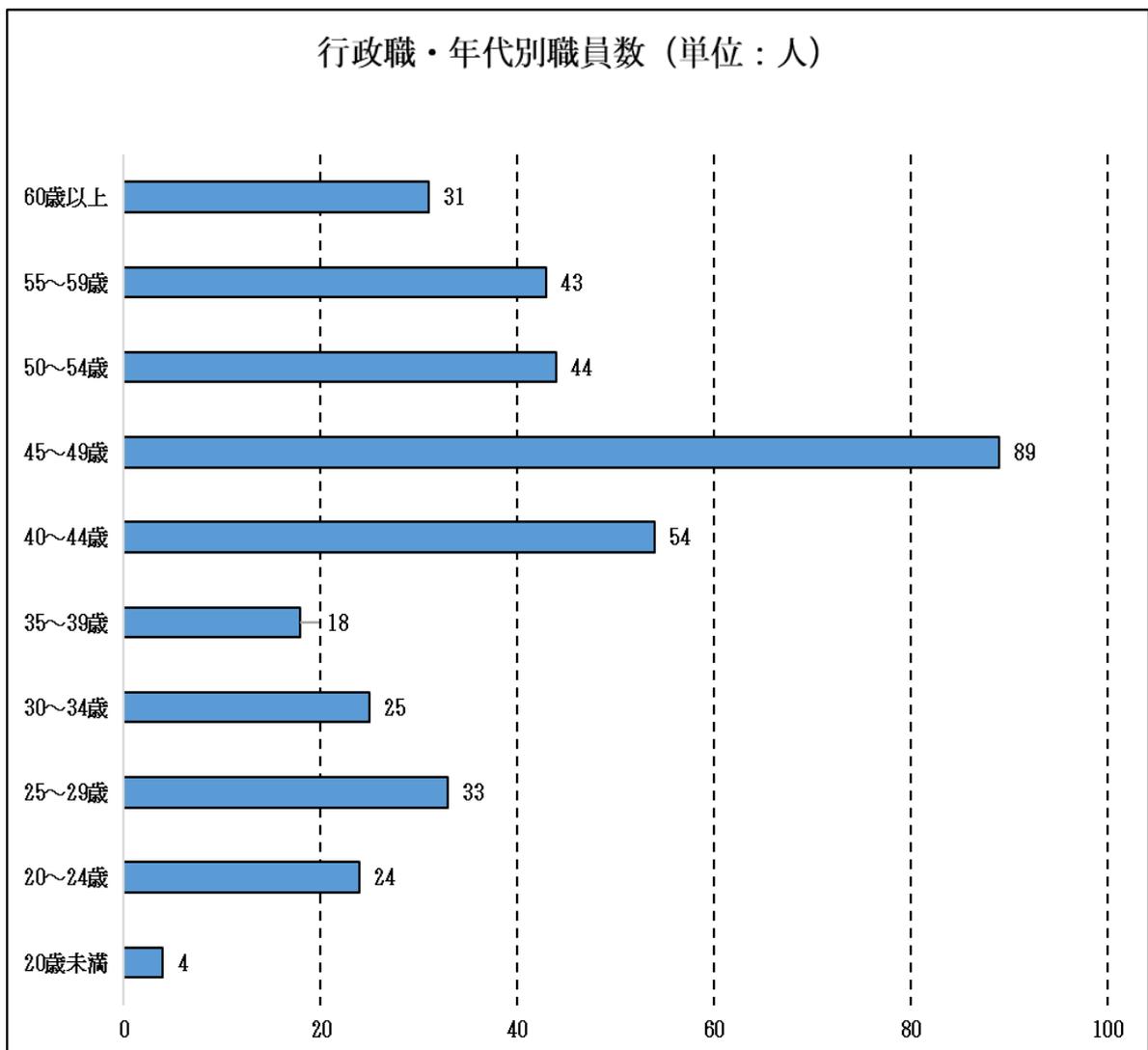


※令和2年4月1日現在

(2) 行政職

消防職員及び技能労務職員を除いた行政職の年齢構成でも、40歳代の職員が143人で最も多く全体の39.2%を占めています。また、40歳代以上で全体の71.5%を占めており、今後も若年層の計画的な採用が必要となります。

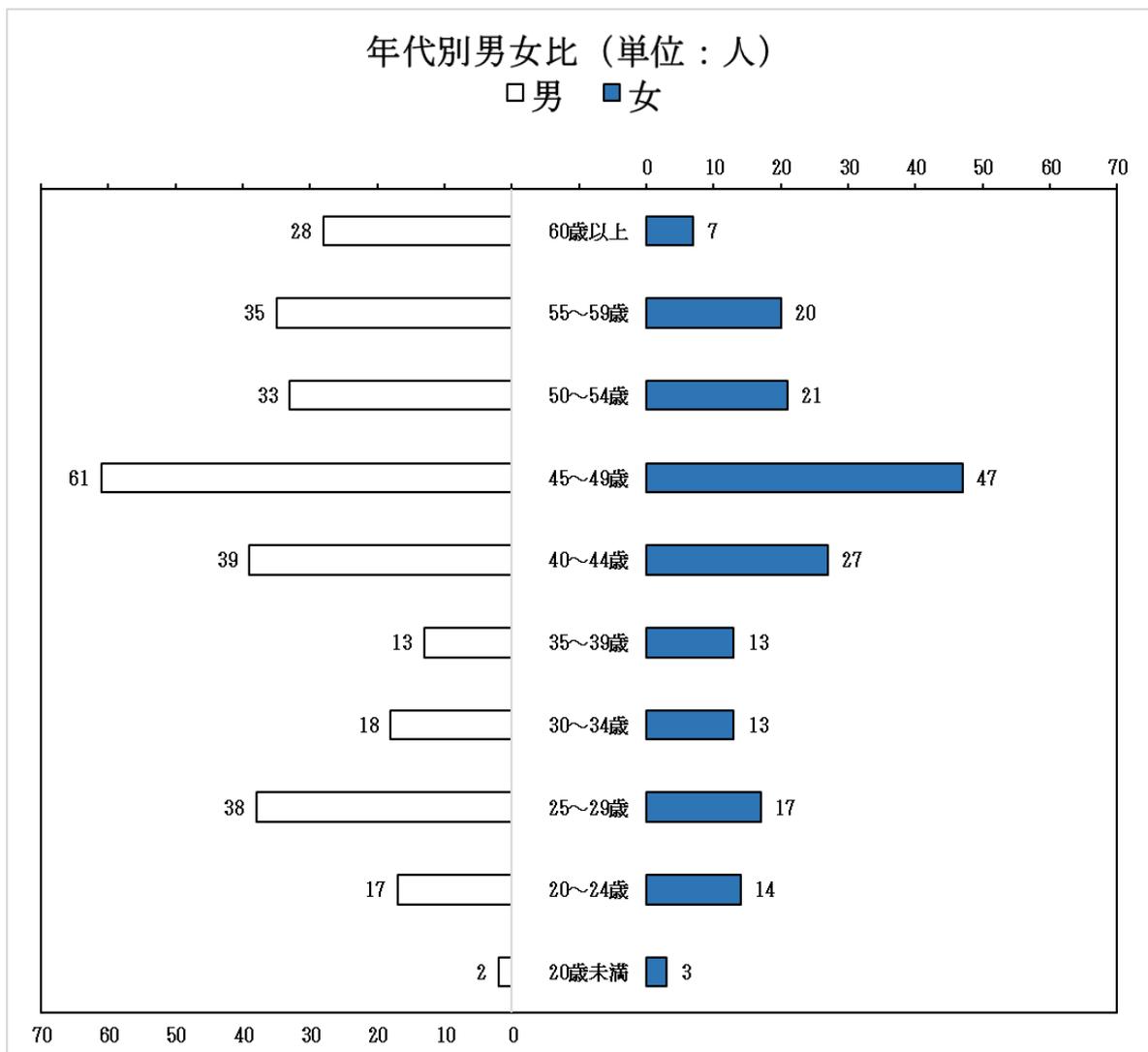
年代別	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代
職員数(%)	1.1	15.6	11.8	39.2	23.8	8.5



※令和2年4月1日現在

(3) 男女比(全職員)

職員の男女の割合は、男性 284 人(61%)、女性 182 人(39%)で、男性の比率は女性の約 1.6 倍となっています。

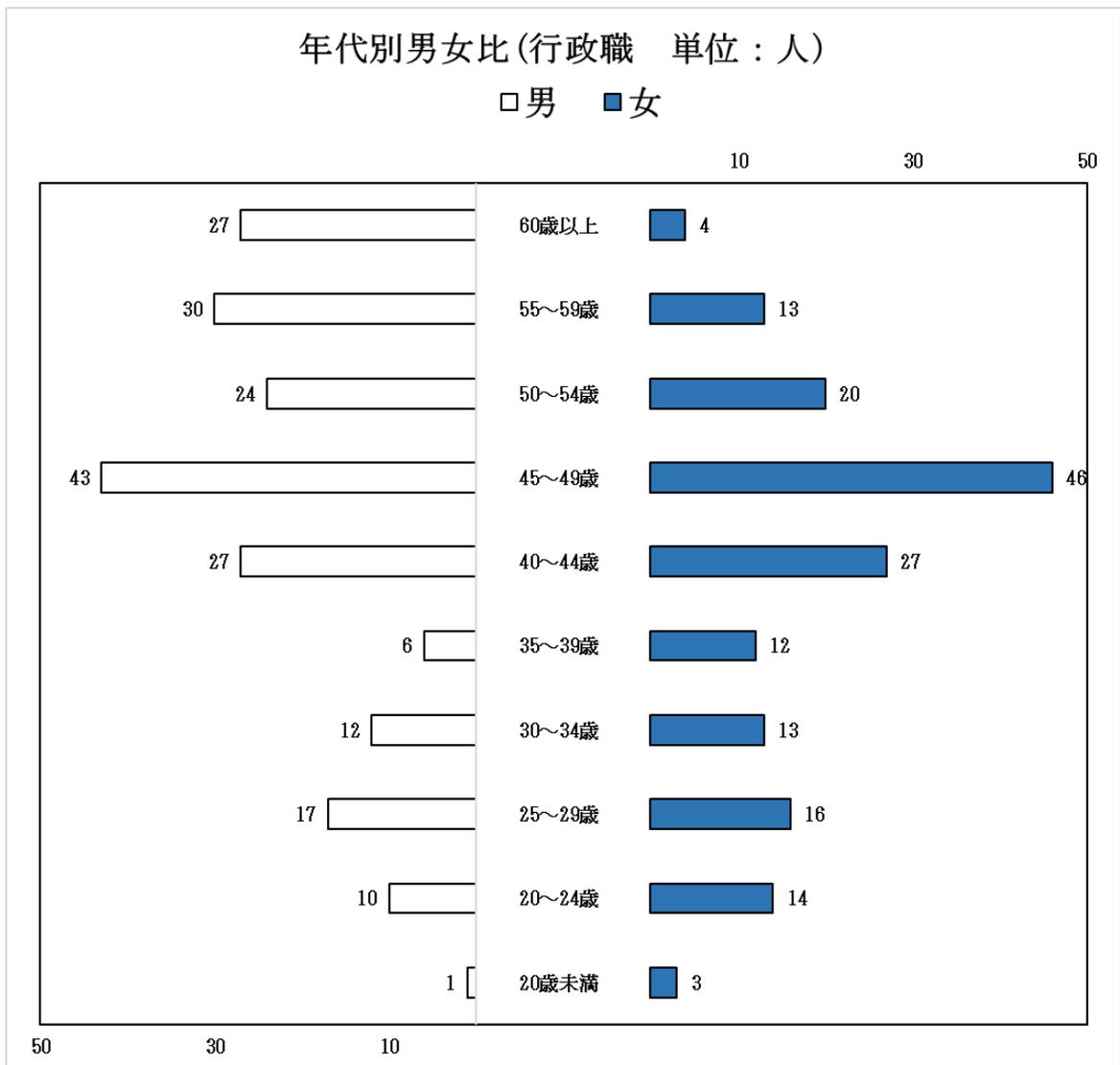


※令和 2 年 4 月 1 日現在

(4) 男女比(行政職)

消防職員及び技能労務職員を除いた行政職の男女の割合は、男性 197 人(54%)、女性 168 人(46%)で、男性の比率は女性の約 1.2 倍となっています。

しかし、40 歳未満の若い世代では、男性 46 人、女性 58 人と女性の比率が多くなっています。



※令和 2 年 4 月 1 日現在

5 再任用職員の状況

再任用制度は、定年等で退職した職員が公務で培った知識、経験を公務の場で活用していくとともに、60歳前半の生活を支えるために設けられた制度です。

平成25年4月以降、公的年金(報酬比例部分)の支給開始年齢が段階的に60歳→65歳に引き上げられました。年金の支給開始まで再任用制度によって雇用と年金が接続されています。

本市の再任用職員の採用状況は、年々増加しており令和2年度の採用状況は34人で最も多くなっています。今後、労働人口が減少していく中、行政サービスの維持、向上の観点から高齢者の活用は必要です。その一方で、若年層の確保、育成も不可欠であるので、両方のバランスを図りながら人事管理を行うことが必要となっています。

(1) 年度別採用状況

(人)

H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
2	6	9	10	14	17	28	34

※短時間再任用職員は除く。再任用制度には、フルタイム勤務と短時間勤務の二つの勤務形態があります。

(2) 男女別

(人)

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
男	2	5	7	8	13	15	25	27
女		1	2	2	1	2	3	7

IV 計画の内容

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

2 計画の対象職員

本計画における対象職員は、一般職に属する常勤の職員とし、休職者、派遣職員を含みますが、会計年度任用職員及び再任用短時間勤務職員は除いた職員とします。ただし、全体の人員配置については、会計年度任用職員や再任用短時間勤務職員の活用も含めて考えていくものとします。

3 職員数の目標

令和2年4月1日現在の職員数 466 人に対して、令和7年4月1日の職員数の目標は、7人減の459人とします。

(1) 年度別 採用計画

(単位：人)

職種等	区分	R2	計画年次				
			R3	R4	R5	R6	R7
行政職	採用	44	53	37	34	47	48
	前年退職	45	51	39	35	50	48
技能労務職	採用	4	4	6	8	9	7
	前年退職	5	5	6	9	9	9
消防職員	採用	2	3	2	1	1	0
	前年退職	2	2	2	1	1	0
合計	採用	50	60	45	43	57	55
	前年退職	52	58	47	45	60	57
職員数	4/1 現在	466	468	466	464	461	459
	前年比	△2	2	△2	△2	△3	△2

※令和3年度は新型コロナウイルスのワクチン接種体制を強化するため人員増となっています。

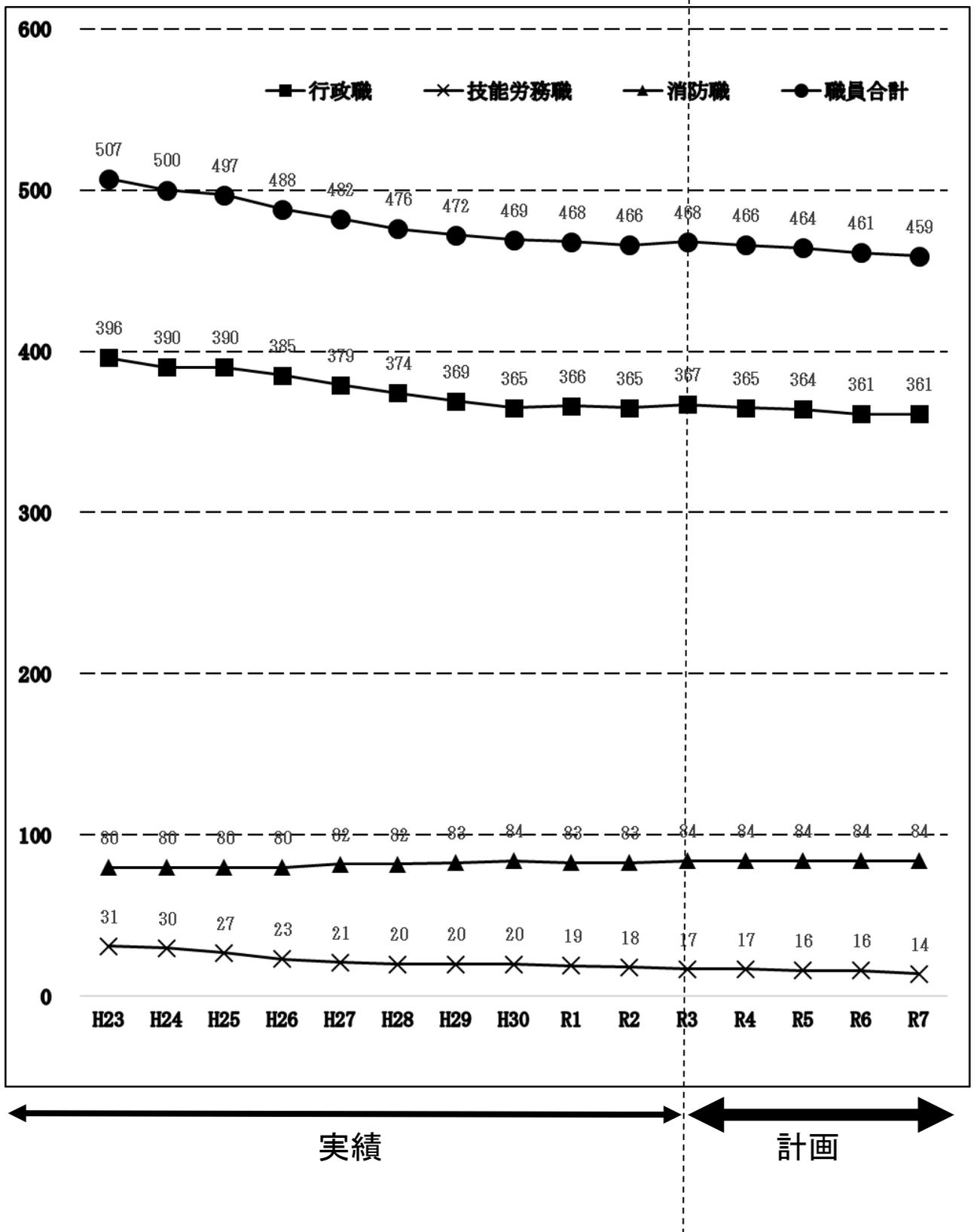
※採用者、退職者とも再任用職員を含みます。

※技能労務職は、運転員、用務員、調理員の職種で、行政職は技能労務職以外の職種になります。

なお、技能労務職の採用は全て再任用によるものです。

・部門別職員数の実績と計画

(人)



(2) 新採用職員 採用計画（再任用職員を除いた人数）

新採用の職員は、再任用職員の採用と合わせて検討していかなければなりません。したがって、再任用職員の採用状況によって数値は変更となりますが、一応の目安を示せば以下のとおりです。

(単位：人)

年度 部門	R3	R4	R5	R6	R7	計
行政職	21	8	7	9	9	54
消防職	3	2	1	1		7
計	24	10	8	10	9	61

※技能労務職 … 新規に採用する予定はありません。

※令和3年度は令和2年度早期退職者も加味した採用数となっています。

4 定員管理の基本方針

(1) 組織機構の見直し

多様化する市民サービスに柔軟に対応するため、必要に応じて組織機構の見直しを実施し、市民要望に迅速に対応できる組織づくりを目指します。

(2) 事務事業の整理

事務事業評価の活用などにより、事務事業のスリム化、効率化を進め、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として振り向け、効率的・効果的な行政運営になるよう努めていきます。

(3) 適正な人員配置

人事評価制度、職員調書などの活用により、職員の適性把握に努めるとともに、業務量に応じた職員の適正な配置を進めていきます。

(4) 職員の意識改革、資質の向上

全体の職員が減少していく中で、各種研修等により職員の意識改革を図り、事務処理、問題解決や政策形成などの能力を強化し、一人ひとりの資質向上を

図っていきます。また、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徹底していきます。

(5) 外部委託等

「民間にできることは民間に委ねる。」ことを基本方針とし、民間委託(移譲)できる業務、指定管理者制度の活用が適当であるとする施設などについて、市民サービス、行政運営の効率化、財政負担状況など様々な角度からそのあり方を検討し、必要であれば民間の力を活用していきます。

(6) 会計年度任用職員の活用等

会計年度任用職員や再任用短時間勤務職員についても、業務量や多忙の時期などに応じて適正な配置に努めていきます。

V 終わりに

人口減少に歯止めがかからない中、自治体の運営は、「スマート自治体」への転換が進められています。

スマート自治体とは、人口減少が深刻化しても自治体が持続可能なかたちで行政サービスを提供し続け、住民福祉の水準を維持し、職員を事務作業から解放して職員でなければならない、より価値のある業務に注力し、ベテラン職員の経験をAI(人工知能)等に蓄積・代替することで団体の規模・能力や職員の経験年数に関わらずミスなく事務処理が行える自治体をいいます。

従来の半分の職員でも自治体としての本来担うべき機能が発揮できるような組織づくりは、ICT(情報通信技術)の活用を前提として展開する必要があると言われていています。

当市においても、そう遠くない未来においてICTを活用し、その活用状況に応じた職員配置を検討していかなければなりません。ICT、AIやRPA(ロボットによる業務自動化)などの活用により自治体の職員数が大きく変化する時代

がすぐそこまで来ています。

当市においても、来たる「スマート自治体」時代に対応できる人材の配置、育成を行っていく必要があります、その一端として定員適正化計画を変更、修正しながら策定し、時代に対応した適正な人員を確保していく必要があります。

※ICT(情報通信技術) : information and communication technology の略

※AI(人工知能) : artificial intelligence の略

※RPA(ロボットによる業務自動化) : robotic process automation の略