

第2次燕市定員管理計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月

燕 市

目次

1	第2次定員管理計画策定の趣旨.....	3
2	職員数の推移.....	4
	(1) 職員数の推移.....	4
	(2) 部門別職員数の推移.....	5
3	職員数等の現状と分析.....	6
	(1) 職員一人当たりの人口による比較.....	6
	(2) 定員管理調査結果に基づく類似団体との比較（修正値）.....	8
	(3) 定員モデルとの比較.....	9
	(4) 職員の定員管理に影響を与える要因の状況.....	10
4	定員管理計画の基本事項.....	13
	(1) 基本方針.....	13
	(2) 計画期間.....	13
	(3) 計画職員数.....	13
	(4) 取組事項.....	14

1 第2次定員管理計画策定の趣旨

本市は平成18年3月の1市2町の合併後に「定員適正化計画」を策定し、自治体合併の効果の一つである職員数の削減を図ってきました。しかしながら、職員数の削減を進める一方で、国等による制度改正や地方公務員制度改革、一層多様化・複雑化する行政ニーズ、水道事業の一部事務組合への移管、保育園等の民営化や統廃合の進捗など、本市の状況が大きく変化してきたことを受け、令和2年度から、定員適正化計画の内容を見直した「定員管理計画」に基づき、これまで定員管理を進めてきました。

このたび、現行の定員管理計画が令和6年度末に終了することから、令和7年度以降の次期計画を策定するものです。

表1 これまでの定員管理に関する計画の策定状況

計画名	策定年月日	計画期間
定員適正化計画(第1次)	平成19年3月	平成19年度 ～ 平成23年度
定員適正化計画(第2次)	平成24年3月	平成24年度 ～ 平成28年度
定員適正化計画(第3次)	平成29年3月	平成29年度 ～ 平成33年度 ※定員管理計画の策定により終期を待たず終了
定員管理計画	令和2年3月	令和2年度 ～ 令和6年度

2 職員数の推移

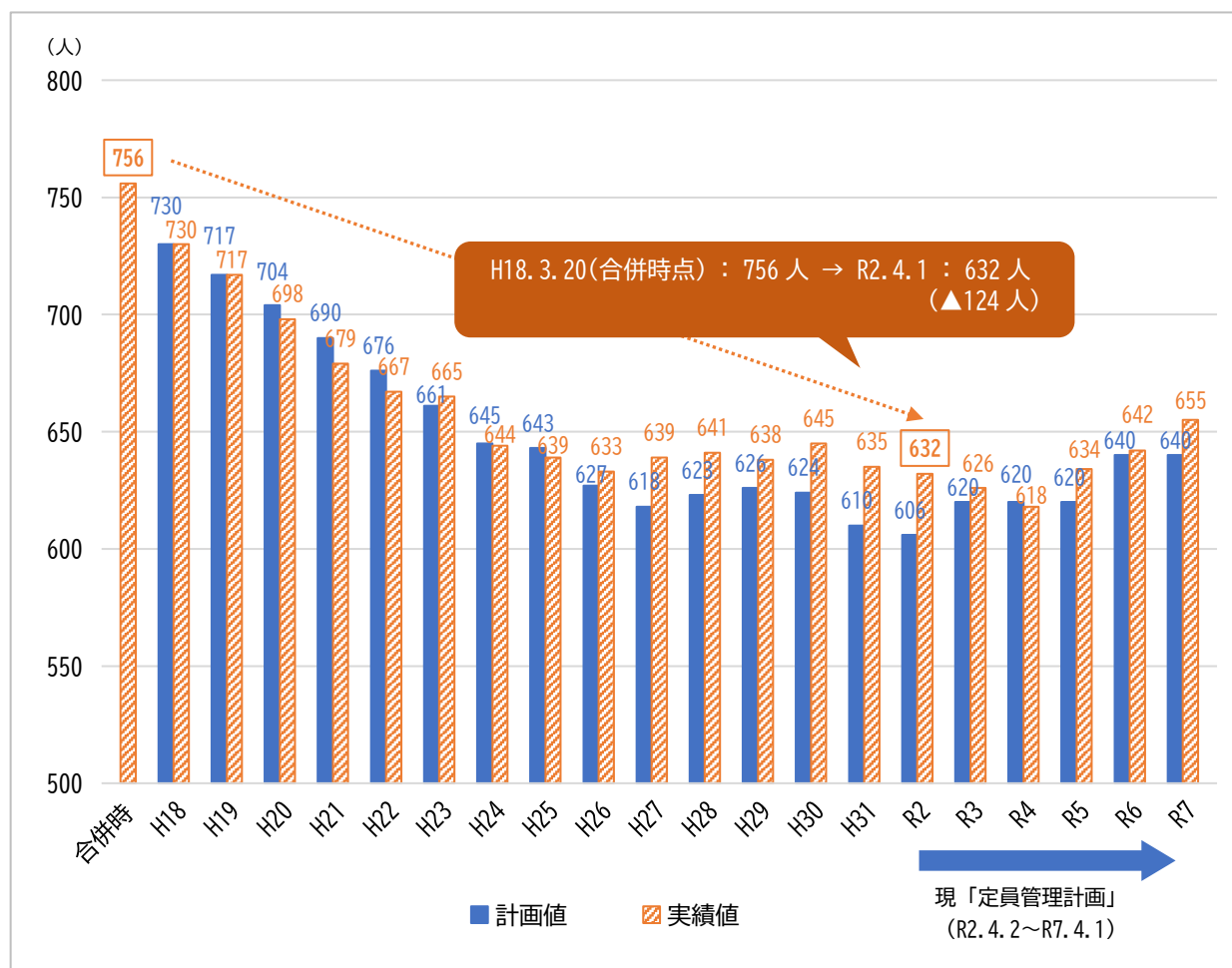
(1) 職員数の推移

本市は、前記1のとおり、平成18年度から各計画に基づき定員管理を推進し、平成18年3月20日の合併時点で756人であった職員数を、現行の「定員管理計画」の始期（令和2年度当初）時点では632人まで削減（124人減）してきました。

現行の「定員管理計画」では、当初、新規事業や業務量の増大への対応などのため、必要最小限の増員を図りながらも、保育園等の適正配置や民営化を進めることにより、令和2年度当初の職員数632人を5か年でさらに12人削減する計画でしたが、こども政策部の新設など子育て支援策の強化や、職員の定年引上げといった策定後に生じた国の施策の影響、その他社会情勢の変化や住民ニーズの多様化等への対応のため、令和5年10月に計画を見直し、令和7年4月1日の目標値を640人として定員管理を進めています。

なお、令和7年4月1日現在の職員数は、目標値を15人上回る655人となる見込みです。

表2 職員数の推移



(2) 部門別職員数の推移

平成18年度から令和6年度までの部門別職員数の推移を分析すると、増員した部門では、商工部門が8人増(47.0%増)、土木部門が8人増(18.6%増)となっています。一方、減員した部門は、議会・総務部門が39人減(25.5%減)、水道部門が11人減(33.3%減)となっています。

なお、教育部門の49人減(45.3%減)は、こども政策部の新設による民生部門への業務と人員の移管によるものです。

表3 部門別職員数

(単位:人)

部門		H18	H21	H24	H27	H30	H31 (R1)	R2	R3	R4	R5	R6
一般行政	議会・総務	153	118	113	96	108	104	103	103	107	113	114
	税務	33	32	31	33	32	33	32	33	34	32	34
	民生	232	216	206	218	218	204	206	194	192	219	235
	衛生	57	57	54	55	51	51	45	47	45	48	49
	労働	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農林水産	18	20	20	20	18	18	19	20	21	21	22
	商工	17	18	19	20	24	23	23	24	25	26	25
	土木	43	48	45	48	47	48	49	50	49	51	51
	小計	553	509	488	490	498	481	477	471	473	510	530
教育		108	103	95	85	83	87	88	88	91	70	59
普通会計 計		661	612	583	575	581	568	565	559	564	580	589
水道		33	29	23	23	22	24	23	23	23	23	22
下水道		21	18	17	17	17	15	14	15	16	15	16
その他		15	20	21	24	25	28	29	28	28	29	28
公営企業等会計		69	67	61	64	64	67	66	66	67	67	66
合計		730	679	644	639	645	635	631	625	631	647	655

※職員数は各年4月1日現在の人数です。なお、水道部門については、平成31年4月から燕・弥彦総合事務組合へ事業を移管しており、平成31年度(令和元年度)以降の数値は本市からの派遣職員数を掲載しています。

(参考)

令和6年4月1日における定員管理計画比較の職員数は、上記の部門別職員数の合計(655人)から、育児休業取得職員と重複計上されている育児休業代替職員等(22人)を除き、業務量などを勘案した再任用短時間勤務職員(9人分)を加えた642人となります。

表4 令和6年度の定員管理比較職員数

R6 部門別職員数の合計	655 人
育児休業代替等職員数(重複のため)	▲22 人
再任用短時間勤務職員数(14人×0.7)	+9 人
R6 定員管理比較職員数	642 人

3 職員数等の現状と分析

(1) 職員一人当たりの人口による比較

① 新潟県内の他市との比較

令和5年度の定員管理調査結果を基に、普通会計に属する職員一人当たりの人口を新潟県内の他市と比較すると、本市は県内で2番目に多い133人となっています。

この状況は、少数の職員で効率的な市政運営に当たっていると捉えることができますが、職員一人当たりの負担は大きい状況にあると考えられます。

表5 新潟県内20市の状況

団体名	面積(km) R5.1.1 現在	住民基本 台帳人口(人) R5.1.1 現在	普通会計 職員数(人) R5.4.1 現在	職員一人 当たりの 人口(人)
三条市	431.97	93,403	687	136
燕市	110.95	77,401	580	133
加茂市	133.72	25,052	190	132
見附市	77.91	39,045	300	130
新発田市	533.11	94,098	755	125
長岡市	891.05	261,287	2,119	123
上越市	973.89	189,941	1,538	120
十日町市	590.39	49,172	443	111
妙高市	445.63	30,345	296	103
柏崎市	442.03	78,901	772	102
五泉市	351.91	47,274	477	99
阿賀野市	192.74	40,353	417	97
糸魚川市	746.24	39,772	437	91
小千谷市	155.19	33,722	371	91
胎内市	264.89	27,718	307	90
南魚沼市	584.55	53,962	606	89
村上市	1,174.17	55,919	683	82
新潟市	726.28	773,914	9,464	82
魚沼市	946.76	33,722	438	77
佐渡市	855.68	50,651	832	61
備考				平均 104 人

②類似団体との比較

「類似団体」とは、全国の市町村を人口規模と産業構造が酷似したグループのことで、本市は人口が5万人以上10万人未満で、産業構造が第2次及び第3次産業就業者割合90%以上(第3次産業就業者割合65%未満)の類型(Ⅱ-2類型)に区分されます。

この類型に属する自治体のうち、本市に近い人口規模(7.5万人以上8.5万人未満)の14団体を抽出し、普通会計に属する一人当たりの人口を比較しています。

本市の普通会計に属する職員一人当たりの人口は、令和5年度の調査において類似団体の平均127人から6人多い133人となっており、おおむね中位に位置しています。

表6 類似団体の状況

団体名	面積(km) R5.1.1 現在	住民基本 台帳人口(人) R5.1.1 現在	普通会計 職員数(人) R5.4.1 現在	職員一人 当たりの 人口(人)
埼玉県行田市	67.49	78,741	501	157
福井県越前市	230.70	80,726	533	151
三重県名張市	129.77	76,190	507	150
山形県米沢市	548.51	77,232	517	149
埼玉県本庄市	89.69	77,526	521	149
滋賀県近江八幡市	177.45	82,025	562	146
新潟県燕市	110.95	77,401	580	133
愛知県知多市	45.90	84,002	663	127
愛知県蒲郡市	56.96	78,666	697	113
大分県中津市	491.44	83,101	750	111
京都府福知山市	552.54	76,075	690	110
愛媛県四国中央市	421.24	83,426	764	109
新潟県柏崎市	442.03	78,901	772	102
岐阜県中津川市	676.45	75,401	764	99
千葉県君津市	318.78	81,176	877	93
備考				平均 127 人

(2) 定員管理調査結果に基づく類似団体との比較(修正値)

「地方公共団体定員管理調査(総務省)」を基に、類似団体の職員数の修正値と比較すると、本市の場合、普通会計全体で29人超過しています。

部門別では、民生部門が75人超過しており、その要因として市立の保育園やこども園の設置数が他団体と比較して多いことが挙げられます。このほかに衛生部門が2人、商工部門が7人超過していますが、総務・企画部門は20人不足しています。

表7 本市と類似団体との比較

(単位:人)

部門	燕市 職員数 R5.4.1 現在	単純値※1		修正値※2	
		職員数	比較	職員数	比較
議会	6	6	0	6	0
総務・企画	107	128	▲21	127	▲20
税務	32	33	▲1	33	▲1
民生	219	145	74	144	75
衛生	48	48	0	46	2
労働	0	1	▲1	0	0
農林水産業	21	25	▲4	26	▲5
商工	26	17	9	19	7
土木	51	53	▲2	54	▲3
一般行政 計	510	456	54	455	55
教育	70	83	▲13	96	▲26
消防	0	56	▲56	0	0
普通会計 計	580	595	▲15	551	29
水道	0				
下水道	15				
その他	24				
公営企業会計等 計	39				
合計	619				

※1 単純値:「地方公共団体定員管理調査」を基に、類似団体の比較に用いる平均値。職員が配置されていない部門を考慮せずに集計し、平均値を算出したもの。

※2 修正値:「地方公共団体定員管理調査」を基に、類似団体の比較に用いる平均値。自治体によっては、消防業務を一部事務組合等の所管としている場合や、指定管理者制度を活用して公共施設の管理を行っている場合など、職員が配置されていない場合があることから、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出したもの。

(3) 定員モデルとの比較

「定員モデル」とは、職員数に相関関係が高い住民基本台帳の人口や世帯数、面積など行政需要を表す統計数値を基に、それぞれの自治体における平均的な職員数を算出するものです。

この定員モデルと本市の職員数を比較すると、民生部門が34人、衛生部門が3人、経済部門が1人超過していますが、議会・総務部門が6人、税務部門が1人、土木部門が2人下回っており、一般行政部門全体では29人多い状況となっています。

表8 定員モデル

(単位:人)

部門	職員数 R6.4.1 現在	定員 モデル	比較	備考
議会・総務	114	120	▲6	
税務	34	35	▲1	
民生	235	201	34	※子ども・子育て支援体制の強化によるもの ※他団体と比較して公立保育園・こども園の 設置数が多い状況によるもの
衛生	49	46	3	
経済	47	46	1	
土木	51	53	▲2	
一般行政 計	530	501	29	

【定員モデル職員数の計算方法】

$$Y = a_1 \times 1 + a_2 \times 2 + a_3 \times 3 + \dots + a_n \times X_n + b$$

・Y = 定員モデル数 ・ a_n = 総務省から提供される数値

・ X_n = 説明変数 ・b = 一定値

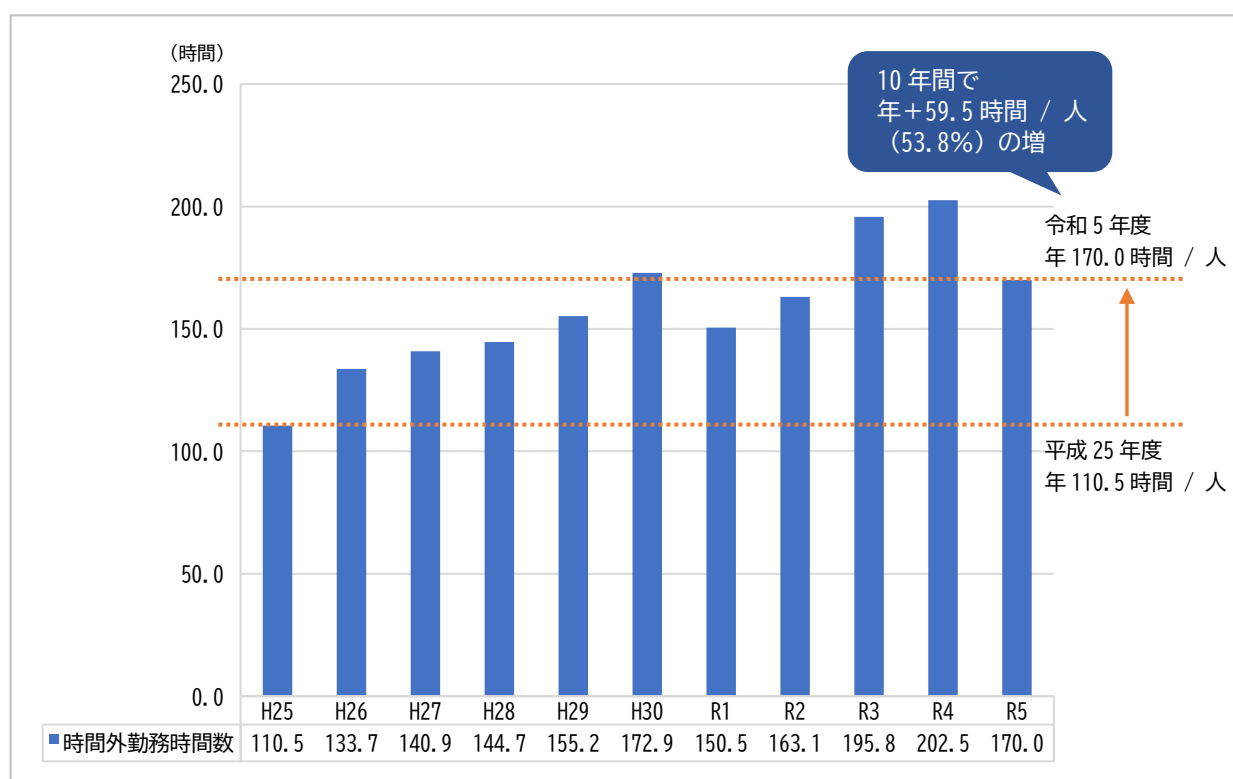
(4) 職員の定員管理に影響を与える要因の状況

①時間外勤務の状況

時間外勤務は、新型コロナウイルス感染症への対応が落ち着いたことで、令和5年度に減少しましたが、10年前の平成25年度と比較すると、国等による制度改革や行政ニーズの多様化により、業務の複雑化・高度化が進んだことで、職員一人当たり年110.5時間から年170.0時間へ53.8%増加しています。

DXの推進による業務効率化を踏まえつつ、改めて、適正な職員数を見定める必要があります。

表9 職員一人当たりの時間外勤務時間数の推移



②育児休業の状況

30代以下の若年層の職員割合は、平成25年度の37.7%から令和6年度の48.9%へ11.2ポイント増加しており、職員の年齢構成の若年化や育児休業制度の浸透に伴い、育児休業取得者数は増加傾向にあります。特に近年では、男性職員の育児休業取得も徐々に増えています。

育児休業に対しては、原則として代替の任期付職員を採用していますが、専門職の場合や、育児休業の期間や時期によっては、確保できない事例もあります。代替職員が確保できないときは、周囲の職員でカバーすることとなりますが、社会的に人手不足の中、確保が一層困難となることが予測されます。

職員が安心して子育てできる環境やワーク・ライフ・バランスの観点、周囲の職員の業務負担の軽減などの観点から定数管理を検討する必要があります。

表10 職員の年齢構成の変化

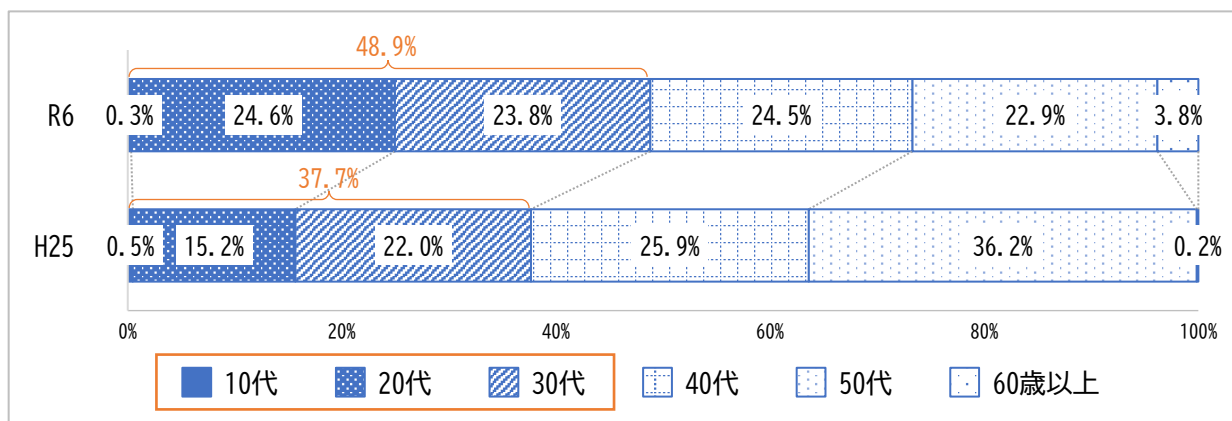
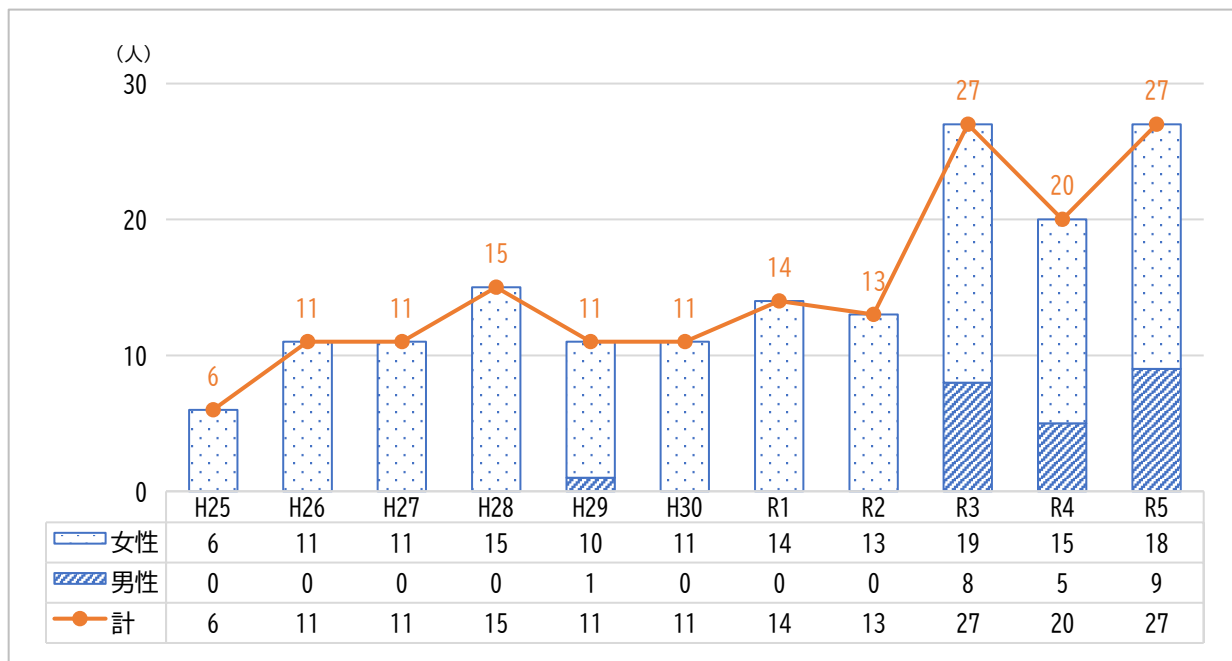


表11 育児休業取得者数の推移



③定年年齢の引上げ

職員の定年年齢は、地方公務員法の一部改正により、令和5年度から令和13年度にかけ、2年に1歳ずつ引上げられ、60歳から65歳となることとなっています。

この引上げの間は、定年退職が隔年で発生しないため、退職者に合わせて新規採用を抑制する場合、将来的に職員数が少ない年齢層が生じ、例えば、業務に必要なキャリアや経験を持つ職員の配置が困難となる恐れがあります。

将来に渡り、職員の年齢構成のバランスのとれた持続可能な行政サービスの提供に必要な組織体制を確保するため、定年退職がない場合においても、長期的視点に立って継続的に採用を行う必要があります。

表12 職員の生年と定年の対応表

60歳定年↑	年度 (西暦)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)
	定年年齢	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65
	S36(1961)年度 生まれ	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
	S37(1962)年度 生まれ	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
	S38(1963)年度 生まれ	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
↓定年引上げ	S39(1964)年度 生まれ	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
	S40(1965)年度 生まれ	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
	S41(1966)年度 生まれ	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
	S42(1967)年度 生まれ	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

※オレンジ色の年齢は定年年齢

※水色部分(太線より右部)は暫定再任用

表12 60歳以上職員数の推移(見込)

(単位:人)

区分	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
暫定再任用※1	17	17	16	13	15	7	12	0
60歳以上定年前※2	8	15	19	34	39	55	43	43
計	25	32	35	47	54	62	55	43

※1 当該年度における暫定再任用職員(表11における水色部分)

※2 当該年度における60歳以上定年前職員(表11における白色部分)

4 定員管理計画の基本事項

(1) 基本方針

現状の職員数は、職員一人当たりの人口により分析した結果、県内他市との比較では不足感があると考えられますが、類似団体との比較では平均的であると言えます。

一方、部門別の職員数は、類似団体の平均値と比較した場合、「議会・総務部門」の職員数は大きく不足しているものの、全体としては超過傾向にあり、また定員モデルと比較した場合にも、「議会・総務部門」の職員数の不足や、「民生部門」の職員数の超過が認められます。

また、時間外勤務や育児休業取得者数の増加傾向などを考慮し、持続可能な組織体制の確保を念頭に定員管理を行う必要があります。

このような状況を踏まえ、中期的な方策として、行政需要の多様化に伴う新規事業や業務量の増大へ対応していくために、類似団体との比較や定員モデル分析を参考に必要な部門については増員を検討しつつ、全体の職員数は、定年年齢の引上げ期間である特殊要因を加味して調整を図ることとします。

なお、長期的には人口減少社会を踏まえ、人口規模に見合った職員数とします。

(2) 計画期間

計画期間は、令和7年4月2日から令和12年4月1日までとし、行政需要の変化などにより計画内容は適宜見直しを行うこととします。

(3) 計画職員数

①常勤職員

他団体との比較や各種指標による分析では、職員数をこれ以上、大幅に削減する必要性は認められません。長期的には保育園の適正配置や民営化による減員など、引き続き検討を進める部分がありますが、現状においては、国等による制度改正や行政ニーズの多様化による新規事業への対応などにより、増員が必要な状況もあります。

さらに、計画期間中は、定年年齢の引上げ期間中のため、隔年で定年退職が発生しないことから、職員採用については、将来において過剰な人員とならないよう留意しつつ、バランスの取れた年齢構成を維持できるよう新規採用を継続的に確保する必要があります。

こうした状況を踏まえ、令和12年4月1日における計画職員数(再任用含む)は660人となります。

表13 計画職員数

(単位:人)

区分		R7	R12
計画職員数	常勤職員 (A)	648	656
	再任用短時間勤務職員 (B)	10	7
	計 (A) + (B) × 0.7	655	660

※計画職員数には、普通会計部門のほか公営企業会計等の職員数を含む。

なお、育児休業者及び休職者を除く。

②再任用職員数

組織の活性化及び将来にわたる組織の持続可能性の維持のため、新規採用を維持することから、人材の育成の担い手として定年退職者を選考により再任用します。また、その勤務形態は短時間勤務とすることを基本とし、定員管理にあたっては常勤職員と再任用短時間勤務職員の業務量などを勘案し、常勤職員の7割を目安に人数換算するなど、引き続き、常勤職員と合わせ職員数の適正化に努めます。

③会計年度任用職員

定型的、労務的な業務をはじめ、一時的に増加する業務、資格や専門知識を必要とする業務については、業務の性質を見極めたうえで、会計年度任用職員としての職の設置を行うとともに、適正な任用に努めます。

(4) 取組事項

①職員採用の平準化

定年退職年齢の段階的引き上げ期間中においては、定年退職者がいない年においても、将来において適正な職員数となるように、職種ごとの採用の困難度などを考慮したうえで、職員採用を継続して行います。なお、採用者数の検討においては、複数年度間の定年退職見込み者数を踏まえ、年度間の平準化に努めます。

②事務事業の改善、DXによる業務効率化

社会情勢や市民ニーズの変化を踏まえ、各種事務事業において必要性や優先順位などを精査し、事務事業のスクラップ・アンド・ビルドを進めます。

また、「燕市DX推進計画」に基づき、RPAやAIなどの情報処理技術を活用しながら、業務の効率化を図ります。

③人材の育成

「燕市人材育成基本方針」に基づき、職員一人ひとりの意欲と能力を引き出す人材育成を推進することにより職員の資質の向上に努め、職員力及び組織力の向上を図ります。また、業務の専門性を高め、多様化する市民ニーズに応えるとともに、社会の変化に的確に対応するために、職員研修の充実を図ります。

④多様な人材の活用

高度な専門的知識や経験などが必要とされる業務や、一定の期間内において業務量の増加が見込まれる業務については、任期付職員の登用や他の公的機関との人事交流等を含め、多様な人材の活用を図ります。