

佐渡市定員適正化計画

【計画期間：令和4年度～令和13年度】

令和4年3月

佐 渡 市

目次

1 計画策定の基本方針

2 定員適正化の経過

- (1) 正規職員数の推移
- (2) 会計年度任用職員数の状況

3 現状把握

- (1) 年齢別職員構成の状況
- (2) 人件費の推移
- (3) 県内各市における職員数の状況

4 定員適正化計画の目標値

5 定員適正化計画推進にあたっての主な取組事項

取組事項

- (1) 組織体制の柔軟な見直しと行政事務のデジタル化の推進
- (2) 外部人材の活用と社会人経験者の採用
- (3) 職員の定年引上げと再任用
- (4) 官民の役割分担の明確化
- (5) 人材育成

6 職員数の見直しに用いた指標等

1 計画策定の基本方針

佐渡市では、平成17年3月に国の示した「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」を踏まえて策定された「佐渡市行政改革大綱」、「第2次佐渡市行政改革大綱」に基づき、勸奨退職制度の積極的運用や新規採用職員の抑制等により、職員削減に取り組んできました。

第一次計画期間（平成17年度～平成21年度）の5年間では317人の削減を行い、第二次計画期間（平成22年度～平成31年度（令和元年度））においても、10年間で270人の職員を削減し、これまで580人を超える職員の削減を行い、計画人数より早いペースで職員数と人件費の抑制に努めてきました。

しかしながら、地方分権の推進と、社会情勢の劇的な変化に伴って複雑・多様化する市民ニーズへの対応など、本市が担う業務量は増大している中で、行政課題に迅速かつ柔軟に対応できる体制整備を図りながら、市民サービスの向上に努めていかなければなりません。

また、特に佐渡市は、離島という特殊事情と、既に人口減や超高齢化社会が進む中であっても、独立した行政を着実に運営していかなければなりません。

この行政運営の担い手である職員の数は、行政サービスの質・量に大きく影響するもので、人件費は財政運営上大きな割合を占めるものではありませんが、必要かつ適正な職員数の確保に努め、効率的で質の高い行政サービスを維持し、時代に適応した職員体制を実現するため「佐渡市定員適正化計画」を策定します。

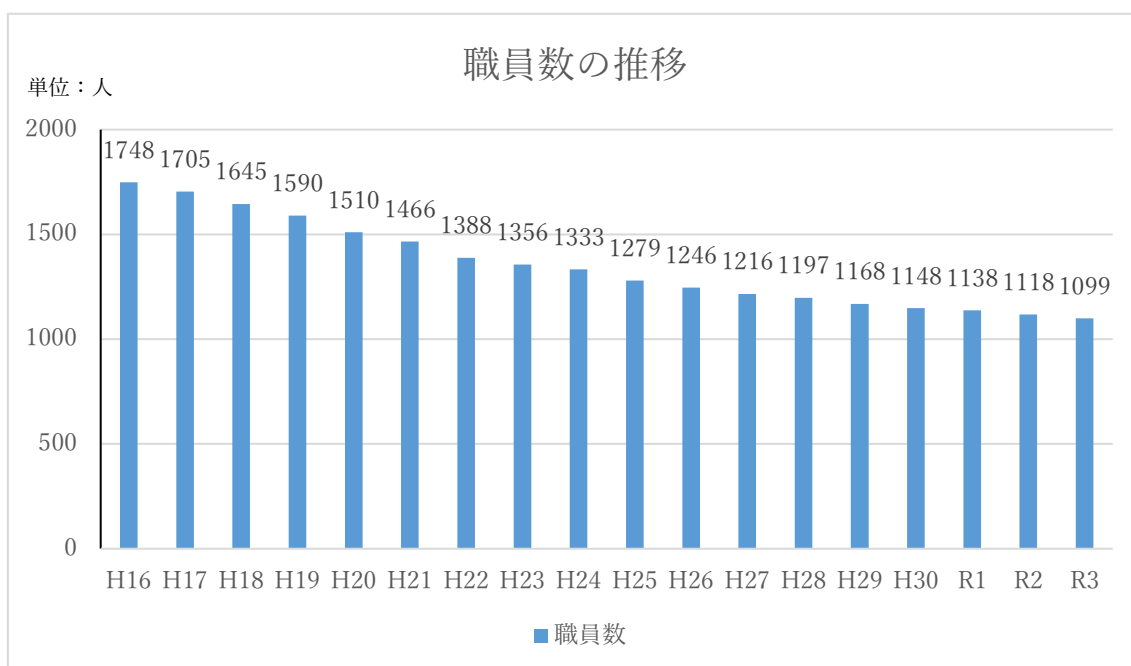
2 定員適正化の経過

（1）正規職員数の推移

市町村合併が行われた平成16年度の当初では1,748人であった職員数は、令和3年度当初には1,099人となっており、削減率37.13%と大幅な職員の削減が進められています。

【表：職員数の推移（正規職員（再任用職員を含む））】

年 度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
職員数	1,748	1,705	1,645	1,590	1,510	1,466	1,388	1,356	1,333
年 度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
職員数	1,279	1,246	1,216	1,197	1,168	1,148	1,138	1,118	1,099



(2) 会計年度任用職員数の状況

令和2年度の地方公務員法等の改正に伴い、会計年度任用職員制度が導入され、これまでの臨時職員や専門的知識・技術を有する非常勤特別職、嘱託職員など、多くの職員がこの制度へ移行しました。

定員の適正化を図る中で、行政需要の多様化、新たな地域や行政の課題解決に向け、不足する技術や人員を補うため、会計年度任用職員を任用し、行政サービスを維持しています。

このような経過を踏まえ、正規職員と会計年度任用職員の業務分担を明確にし、高度化・多様化する市民ニーズに的確に対応するため、正規職員と合わせた総体的な人件費を捉えつつ、定員の適正化を行う必要があります。また、フルタイム及びパートタイム会計年度任用職員が担う業務も明確にし、その職員の技術や能力を活用していきます。

なお、任用の必要性については、選挙や経済対策の実施など、年度ごと所属ごとに精査し、判断をしていく必要があります。

【表：会計年度任用職員数とその人件費】

年 度	R2	R3
会計年度任用職員数（人）	1,180	1,205
上記に係る人件費（千円）	1,406,841	1,503,124

※各年度の人数及び人件費は、一般会計当初予算における数値。

3 現状把握

(1) 年齢別職員構成の状況

佐渡市の正規職員は、令和3年4月1日現在1,099人であり、年齢別の構成は、50歳以上が333人(30.3%)、40歳代が450人(41.0%)、30歳代が199人(18.1%)、29歳以下は117人(10.6%)となっています。

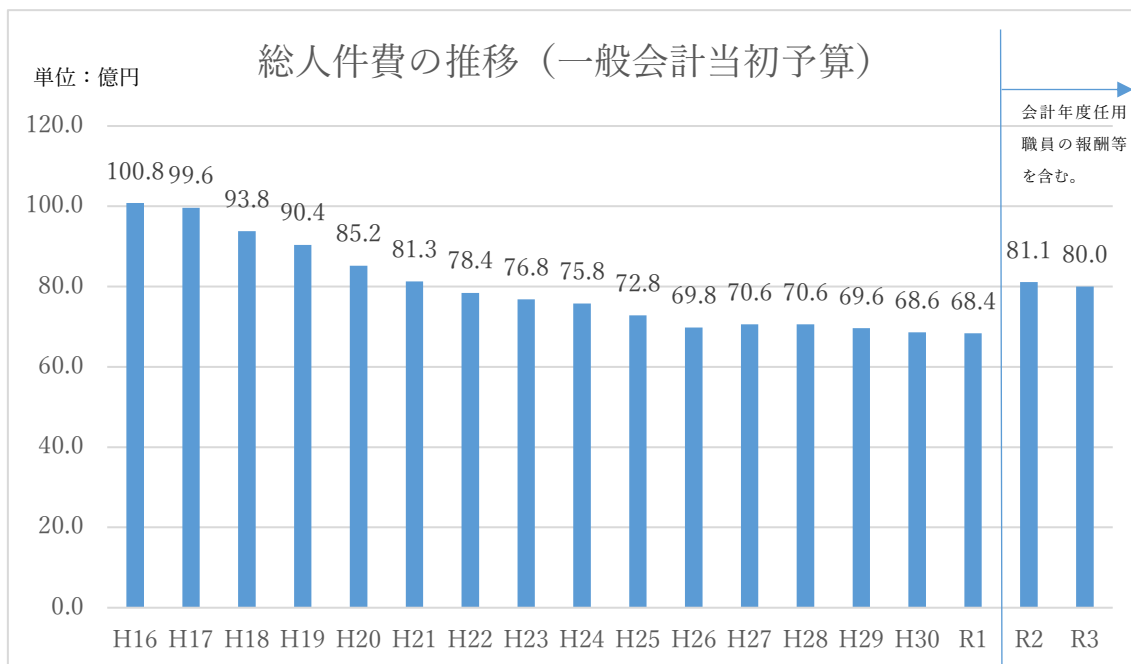
平成16年3月の市町村合併以降、一般行政職の採用抑制が続き、今後の佐渡市政を担う30歳代の職員が少ない状況にあります。このことから、退職者の補充に伴う新規採用のほか、今後は民間企業等の社会人経験者の採用も行うなど、業務効率の向上と併せて業務遂行の持続性及び年齢構成のバランスに配慮しながら、適正な職員採用計画のもと、職員数の適正化を進めていく必要があります。

(2) 人件費の推移

人件費については、職員数削減の効果もあり市町村合併当時の平成16年度と令和元年度を比較すると、3,234,692千円減少しています。(正規職員のみ)

なお、これまで人件費に含まれていなかった臨時職員等についても、令和2年度の地方公務員法等の改正に伴い会計年度任用職員制度が導入され、その報酬等は人件費に含まれることとなりました。(下記グラフのとおり)

【表：総人件費の推移（平成16年度から令和3年度（一般会計当初予算））】



(3) 県内各市における職員数の状況

令和3年度における新潟県内各市と佐渡市の職員数を比較すると、20 市中4位と他市と比較しても多い状況となっています。

【表：令和3年度新潟県内各市の職員数と人口の状況】

令和3年度 各市職員数					(単位：人)		人口	
自治体名	部 門			合計	職員数 順位	令和4年1月1日現在		
	一般行政	教育・消防	企業等			合計人口	順位	
新潟市	3,728	5,897	1,846	11,471	1	779,613	1	
長岡市	1,571	577	220	2,368	2	263,728	2	
三条市	464	214	54	732	9	94,521	5	
柏崎市	565	217	117	899	6	80,297	6	
新発田市	649	123	90	862	7	95,147	4	
小千谷市	256	116	55	427	17	34,062	17	
加茂市	144	45	39	228	20	25,625	20	
十日町市	373	74	67	514	12	50,164	11	
見附市	219	83	182	484	14	39,500	15	
村上市	464	213	78	755	8	57,111	8	
燕市	471	88	39	598	10	78,111	7	
糸魚川市	292	153	55	500	13	40,534	14	
妙高市	243	53	28	324	19	30,828	18	
五泉市	339	142	50	531	11	48,091	12	
上越市	1,378	204	213	1,795	3	187,021	3	
阿賀野市	266	154	47	467	16	40,860	13	
佐渡市	569	296	234	1,099	4	51,915	10	
魚沼市	318	118	48	484	14	34,363	16	
南魚沼市	428	173	368	969	5	54,605	9	
胎内市	259	52	30	341	18	28,043	19	
※ 新潟県ホームページ「令和3年度地方公共団体定員管理調査結果の概要」より						※ 新潟県ホームページ「住民基本台帳に基づく市町村別人口」より		

4 定員適正化計画の目標値

これまでの佐渡市の定員適正化計画は、市町村合併以降の最大限の効果として、職員数の削減を前提とした目標値を設定し、職員採用の抑制により、正規職員数の削減に取り組むことができていました。一方で、医療機関や福祉施設のほか、消防体制の維持など、市民サービスの低下を招かないよう、一定の職員数の維持にも努めてきました。

しかしながら、限られた財源の中で行政サービスを継続していく上では、その多くの割合を占める人件費の削減は避けては通れません。財政計画との整合性を図りつつ、引き続き市民サービスの維持・向上に努めるため、行政事務のデジタル化の推進をはじめ、業務のアウトソーシングを行うほか、技術の継承の観点から専門的知識を有する職員の再任用や、会計年度任用職員を活用するなど、総人件費の抑制に努めていきます。

そうした中で、令和3年4月1日時点の職員数1,099人を基準とし、令和5年度からの定年引上げの影響も踏まえつつ、令和13年度の目標に向けて計画的に取り組みを進め、これから先10年後の新たな目標数値を980人とし、令和4年度から令和13年度の10年間で119人の削減を行う中で、職員数が減少しても行政サービスを維持していける体制を整備します。

この目標値の設定については、総務省が所管する地方公共団体定員管理研究会から報告されている「類似団体別職員数」及び「定員モデル」を活用し、基本となる適正数を算出し、それに佐渡市としての特殊事情を加味することで10年後の目標値を算出しました。

この特殊事情の考え方としては、離島であるが故に他の自治体との連携が困難であることや、佐渡市独自の施策推進、また、広大な面積を有する当市がきめ細やかな市民サービスを維持していくために必要な職員数を、基本となる適正数に加味するものです。

佐渡市における職員数の特殊事情要因

○職員増となっている要因

部門	項目	備考
一般行政	支所・行政サービスセンター、世界遺産登録推進、トキ保護、世界農業遺産、ジオパーク普及啓発推進、航空路対策	広大な面積を有する当市において、きめ細やかな市民サービスを維持していくための職員数の確保と当市独自の施策を推進
教育	地区公民館施設	広大な面積を有する当市において、きめ細やかな市民サービスを維持していくための職員数を確保

公営企業等	病院、上下水道、介護老人福祉施設、介護老人保健施設	安定したサービス提供を維持していくため、施設運営に必要な職員数及び専門職等を確保
消防	消防	災害及び緊急事案へ対応するため、現体制による消防力を維持

○今後取り組んでいく職員の減少策

一般行政	本庁、支所・行政サービスセンター、保育園	デジタル化の推進、業務のアウトソーシング、会計年度任用職員の活用、保育園の統廃合及び民営化など
教育	事務局、小・中学校等	業務のアウトソーシング、会計年度任用職員の活用など
公営企業等	介護老人福祉施設	歌代の里の民営化など

これまでの職員数の推移（再掲）

（単位：人）

年 度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
職員数	1,748	1,705	1,645	1,590	1,510	1,466	1,388	1,356	1,333
年 度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
職員数	1,279	1,246	1,216	1,197	1,168	1,148	1,138	1,118	1,099

職員数の年次計画（令和4年度から令和13年度）

（単位：人）

年 度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13
普通会計	848	832	830	822	815	806	801	793	788	780
一般行政	566	553	551	545	539	531	526	519	515	509
教育部門	101	98	98	96	95	94	94	93	92	90
消防部門	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181
公営企業等会計	242	240	229	218	215	209	208	204	202	200
合計	1,090	1,072	1,059	1,040	1,030	1,015	1,009	997	990	980
【参考】会計年度任用職員（※）	692	678	665	651	638	626	613	601	589	577

※会計年度任用職員は、社会保険加入者の人数

5 定員適正化計画推進にあたっての主な取組事項

本計画を推進するにあたり、計画達成のために以下の項目を基本方針として取組みを進めます。

(1) 組織体制の柔軟な見直しと行政事務のデジタル化の推進

佐渡市の行政事務を効率的・効果的に進めるため、組織体制の柔軟な見直しのほか、デジタル化の推進と業務全般の事務の共通化・一般化を進め、組織全体の業務効率向上に取り組めます。

(2) 外部人材の活用と社会人経験者の採用

専門知識を有する外部人材を活用し、外部人材の持つ高い技術・技能を活用することで、市民サービスの維持・向上と職員のスキルアップに努めていきます。

また、職員数の年齢構成の平準化に努め、新卒者の採用のみならず、民間企業での経験や技術、知識を活かすため、社会人経験者の採用にも取り組めます。

(3) 職員の定年引上げと再任用

令和5年度から職員の定年が引き上げられることを受け、定年が引き上げられた職員の経験を十分に活かすほか、次世代へのノウハウを継承する観点から、引き続き再任用も活用していきます。

(4) 官民の役割分担の明確化

行政が行うべき業務と民間が行うことがより効果的な業務とを見極め、民間にできることは民間にゆだねることで、行政のスリム化と市民サービスの向上に努めます。

(5) 人材育成

職員数が減少する中で、行政サービスの維持・向上を図るには、職員の資質向上が重要です。専門知識・技術を習得できる研修への積極的な参加や、国への職員派遣、民間企業との人事交流により、専門的な知識を身に付けるなど、職員の人材育成に取り組めます。

6 職員数の見直しに用いた指標等

今回の定員管理の見直しにおいて使用した指標等は、次のとおりです。

自治体職員数の適正規模については、各自治体の人口や地理的条件をはじめ、提供している行政サービスや重点事業などとの関係もあり、画一的に判断することは困難であることから、定員管理の指標等を参考に適正数を算出し、それに当市の特殊事情による職員数を加

味して目標数値を算出しています。

また、財政計画とも連動し、将来の予算規模に即した人件費となるよう、職員数の見直しを行っています。

ア 一般行政部門の職員数

一般行政部門の職員数については、他の指標に比べ実職員数との乖離が小さいと言われていること、また、業務が直営であることを前提とした指標であることから、総務省が示した「定員モデル」により試算した職員数を適正数としました。

佐渡市の特殊事情としては、広大な面積を有する離島の中で、きめ細やかな行政サービスの提供を進めていくための支所・センターの設置や、世界遺産登録推進関連やトキ保護、世界農業遺産関連といった市独自の施策に係る職員数の増を特殊事情としました。

イ 教育部門の職員数

教育部門の職員数については、個別の指標がないため、佐渡市と同じ人口規模及び面積が近似している類似団体の教育部門の平均職員数を適正数としています。

佐渡市の特殊事情としては、広大な面積を有する離島の中で、各地区に公民館施設を設置しているため、職員数の増を特殊事情としました。

ウ 消防部門の職員数

消防部門の職員数については、広大な面積を有し、かつ離島のため他の自治体との連携が困難なことから、現計画の目標数値を適正数としています。

市民の生命・財産を守るという安心・安全な暮らしの維持のため、市内に7拠点の消防署所に職員を配置し、現体制を維持するのに必要な職員数としています。

エ 公営企業等会計の職員数

本来、自主独立の観点から、企業経営の中で職員数は決められるべきものですが、公営企業等会計の職員数については個別の指標がないため、病院は現状の体制を維持する職員数としましたが、新病院建設の体制については、令和11年度には建設済みと見込み、特殊事情から外しているほか、令和4年度に相川病院が相川診療所に移行することを受け、今後の医療提供体制を勘案し、適正数を算出しました。

また、老人保健福祉施設の民営化による職員の削減を見込み、上下水道事業や国民健康保険事業等は、類似団体の職員数を参考に適正数としています。

【参考】

類似団体職員数

全ての市区町村を対象として、人口と産業構造により分類された類似団体の人口1万人当たりの職員数の平均値で、佐渡市はⅡ類（人口5万人以上10万人未満の団体（259団体）の1（産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上）に分類され、Ⅱ-1に分類される一般市は全国69市、県内は佐渡市含め4市（十日町市、村上市、南魚沼市、佐渡市）となっている。

しかしながら、類似団体による比較では、人口と産業構造による分類であるため、団体の面積は対象とならず、広大な面積を持つ佐渡市（855 km²）と蕨市（埼玉県、5.1 km²）とは大きな違いが生じる。

定員モデル

行政部門別に統計的に相関性の高い複数の項目から算出されるもので、団体の財政状況や施策などの行政需要が反映される指標となっている。この指標は、実職員数との乖離が小さいことが特徴であるが、定員管理として取り組むことができる普通会計の一般行政部門のみの指標となっており、法令等で定員に関する基準が定められている職員の割合が多い教育や消防及び公営企業会計部門は、対象から除外されている。

なお、一般行政部門は、さらに議会・総務、税務、民生、衛生、経済、土木に細分類されている。また、経済部門については、労働、農林水産、商工の部門の合計となっている。