

常陸太田市定員管理適正化計画

(平成28年度～平成32年度)

茨城県常陸太田市

目 次

1	計画策定の趣旨	2
2	これまでの定員管理適正化の取組状況	2
3	職員数の現状分析と課題	3
4	定員管理適正化計画の基本的な考え方	5
5	第3次定員管理適正化計画の目標等	6
6	定員管理適正化計画の進め方	6

1 計画策定の趣旨

本市では、厳しい財政状況や、少子高齢化・人口減少など急激に変化する社会経済情勢の中で、総合計画の推進や新たな地方分権改革への確に対応し、自主的・自立的な行政経営を図るため、行政改革大綱を策定し、積極的に行政改革に取り組んでいるところです。

この行政改革大綱の基本方針（主要事項）の一つである、「簡素で効率的な執行体制の確保」を実現するため、組織の合理化、事務・事業の整理、職員の適正配置及び民間委託等を推進するとともに、「定員管理適正化計画」を作成し、職員数の計画的な適正化に努めることとしており、これに基づき、計画期限を迎えている第2次定員管理適正化計画に引き続き定員の適正化を図るため、第3次定員管理適正化計画を策定するものです。

2 これまでの定員管理適正化の取組状況

（1）第1次常陸太田市定員管理適正化計画

平成16年12月の市町村合併により増加した職員数の適正化対策のため、「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」における集中改革プランの一つとして策定した「定員管理適正化計画」（平成17年度から平成21年度までの5年間で81名（10.7%）を減員）に基づき、事務事業の執行体制及び組織機構などについて不断の見直しを行いながら、本計画を推進してきたところです。その結果、数値目標（81名）を上回る90名（11.8%）の減員となり、平成22年4月1日現在の職員数は670名となりました。

【第1次定員管理適正化計画職員数推移】（単位：人、%）

		基点	H17	H18	H19	H20	H21
職員数		760	749	730	706	690	670
単年度比較	増減数		△11	△19	△24	△16	△20
	増減率		△1.4	△2.5	△3.3	△2.3	△2.9
累計	増減数		△11	△30	△54	△70	△90
	増減率		△1.4	△3.9	△7.1	△9.2	△11.8
目 標		削減目標：5年間で81名（10.7%）削減					

（2）第2次常陸太田市定員管理適正化計画

第1次定員管理適正化計画の取組みにより、数値目標を上回る職員数の減員となりましたが、対人口比に占める割合は県内他市の状況と比べ、依然として高い状況にあったため、平成22年度から平成26年度までの5年間で70名（10.4%）減員し、平成27年4月1日現在職員数を600人とする第2次常陸太田市定員管理適正化計画を策定しました。

その結果、目標（70名）を上回る83名（12.4%）の減員となり、587名（再任用職員を除く）となりました。

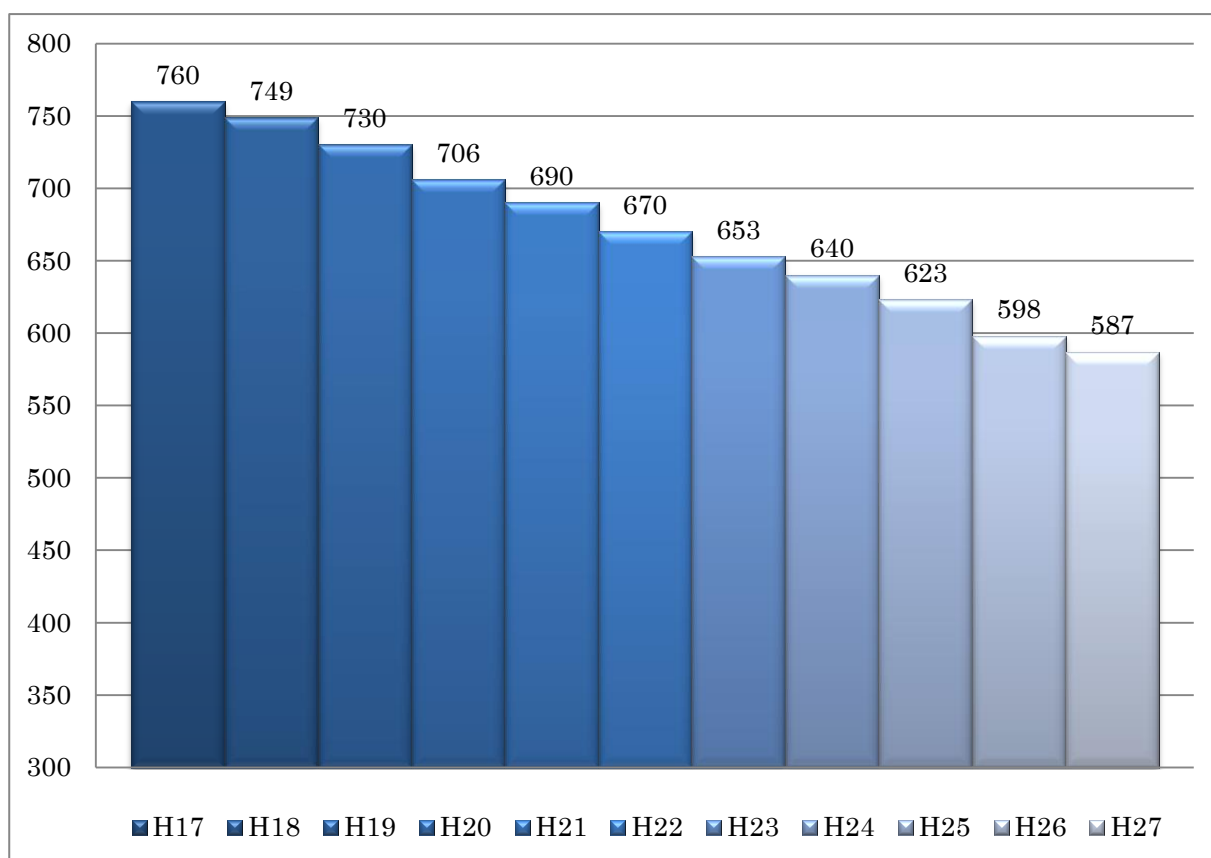
【第2次定員管理適正化計画職員数推移】

(単位：人，%)

		基点	H22	H23	H24	H25	H26
職員数		670	653	640	623	598	587
単年度比較	増減数		△17	△13	△17	△25	△11
	増減率		△2.5	△2.0	△2.7	△4.0	△1.8
累 計	増減数		△17	△30	△47	△72	△83
	増減率		△2.5	△4.5	△7.0	△10.7	△12.4
目 標		削減目標：5年間で70名（10.4%）削減					

【第1次及び第2次定員管理適正化計画における職員数の推移グラフ】

(各年4月1日 単位：人)



3 職員数の現状分析と課題

(1) 参考指標との比較

地方公共団体が適正な定員管理を推進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が情報提供する「定員回帰指標による試算値との比較」があります。

①部門別職員数の類似団体（Ⅱ－1（198団体））との比較

類似団体（規模や性質などが似通っている市町村を一定の類型に従い分けられたもの。）において、

本市は人口 50,000 以上 100,000 未満，Ⅱ次，Ⅲ次産業 95%以上かつⅢ次産業 65%未満の団体（Ⅱ－1）に区分されています。

この類似団体との比較において，本市の職員数は平成 27 年 4 月 1 日現在 537 人で，類似団体中多い方から 73 番目，人口は平成 27 年 1 月 1 日現在多い方から 166 番目，面積は広い方から 46 番目となっており，本市は広い市域に少数の人口が分布し，平均をやや上回る職員数で行政サービスの提供を行っているという状況にあります。

なお，公立病院や水道事業などの公営企業等は，各団体で実施している事業にばらつきがあることから当該部門の職員数は除外され，議会や総務，福祉，商工，土木等の一般行政部門に教育，消防部門を加えた普通会計に属する職員数が対象となります。（本市の場合，特別会計及び公営企業会計職員（H27.4.1 現在 56 名）は除かれます。）

職員数（一般行政・消防・教育部門） （単位：人）			人口（H27.1.1 現在） （単位：人）			面積（単位：km ² ）		
1 位	1,041	横手市	1 位	99,919	佐久市	1 位	2,177.61	高山市
2 位	955	佐渡市	2 位	99,773	花巻市	2 位	1,449.83	日光市
3 位	946	日光市	3 位	99,539	伊勢原市	3 位	1,259.15	宮古市
⋮			⋮			⋮		
⋮			⋮			46 位	371.99	常陸太田市
73 位	537	常陸太田市	⋮			⋮		
⋮			⋮			⋮		
(平均)	503		(平均)	70,202		(平均)	245.25	
⋮			⋮			⋮		
⋮			166 位	55,495	常陸太田市	⋮		
⋮			⋮			⋮		
196 位	278	福津市	196 位	50,599	氷見市	196 位	7.67	向日市
197 位	266	岩出市	197 位	50,553	日置市	197 位	6.39	狛江市
198 位	259	滝沢市	198 位	50,359	武雄市	198 位	5.11	蕨市

※表の順位は目安として数値の大きい順に並べたもの。

②定員回帰指標に基づく試算との比較

定員回帰指標は，人口と面積を用いて次の方程式によって各団体の職員数を試算する参考指標で，これによると，本市の職員数は試算値と比較し 17 人下回っている状況にあります。

【方程式】

$$\text{試算値} = \text{人口千人当たりの係数} \times \text{人口（千人）} + \text{面積 1 km}^2 \text{ 当たりの係数} \times \text{面積} + \text{一定値}$$

【常陸太田市の試算】

$$554 \text{ 人} = 5.8 \text{（係数）} \times 55.495 \text{（人口）} + 0.41 \text{（係数）} \times 371.99 \text{（面積）} + 80 \text{（一定値）}$$

③各指標との比較結果

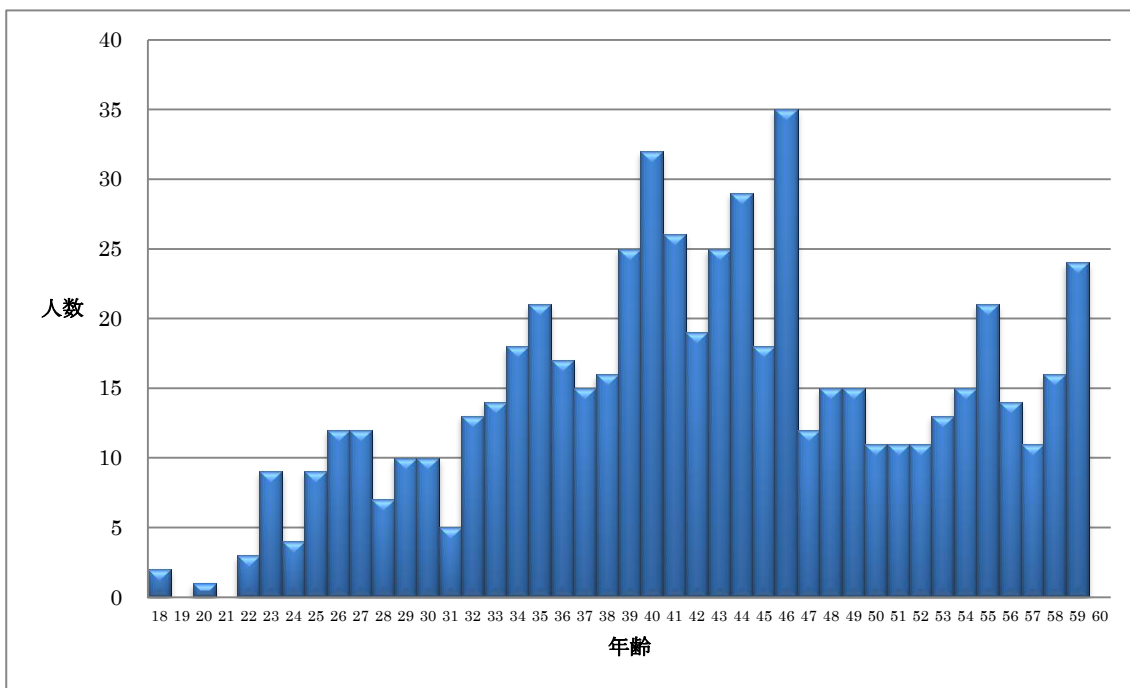
定員の状況を指標を用いて分析するにあたっては，複数の指標と比較するとともに，単に指標と比

較するだけでなく、それぞれの地方公共団体の特性や個別の事情を踏まえて行うことが必要であると考えます。

このことから、本市が茨城県内の団体で最も広い面積を有し、3つの支所を設置している等の事情を考慮し、面積データを用いた定員回帰指標との比較を重視した場合、試算値を下回る職員数となっていることは、第1次及び第2次定員管理適正化計画に基づく職員数削減の成果であると考えられます。

(2) 職員の年齢構成の課題

組織の継続性を考慮した場合、極端な年齢構成の偏りは後年において様々な悪影響を及ぼすことが懸念されます。ちなみに、平成27年4月1日現在の本市職員（再任用職員以外）の年齢構成は次のとおりとなっています。



〔構成表の分析〕

平成16年12月1日の市町村合併後、職員採用数を抑制したため、30歳代前半以前の若年層が少なく、年齢構成に偏りが生じています。

4 定員管理適正化計画の基本的な考え方

第1次及び第2次定員管理適正化計画の取組みにより、職員数においては、数値目標を上回る削減を達成できました。また、指標比較において、類似団体との比較においては平均職員数を上回っておりますが、定員回帰指標との比較では下回っているところです。

しかしながら、本市の厳しい財政事情を考慮し、自主性・自立性の高い財政運営を維持するために、引き続き職員数の抑制に努める必要があります。

これらのことを踏まえ、引き続き定員管理の適正化を図る必要があることから、第3次定員管理適正化計画においては、職員の年齢構成の偏りを是正するために、ある程度の職員採用を行いつつ、民間企

業などへの委託の推進や指定管理者制度の活用等を基本的な考え方とし、更なる定員の削減を図ることとします。

5 第3次定員管理適正化計画の目標等

(1) 計画期間

平成28年度から平成32年度までとします。

第1次及び第2次計画の計画期間が5年間であったことから、第3次計画においても平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

(2) 対象とする職員

再任用を除くすべての正規職員を対象とします。

第1次及び第2次計画と同様に第3次計画においても定年退職前の正職員を対象とします。

なお、支給開始年齢の段階的引き上げに伴う再任用職員数の増が見込まれますが、これまで非常勤職員及び臨時職員を配置していた職に再任用職員を配置する等で対応し、併せて非常勤職員及び臨時職員数の抑制を図ることで、総人件費が増大することのないよう、必要最小限の配置を原則としていきます。

(3) 目標とする職員数

平成28年4月1日の職員数 581名

平成33年4月1日の職員数 561名（20名削減）

平成28年4月1日現在の再任用職員を除く職員数581名を、5年後の平成33年4月1日時点において20名削減し、561名とすることを目標とします。

年度	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	H32.4.1	H33.4.1
職員数	581	577	572	570	565	561
増減数		△4	△5	△2	△5	△4

6 定員管理適正化計画の進め方

- ◆人口減少など社会構造の変化に伴い、出先機関及び組織を見直します。
- ◆重点的に取り組まなければならない課題を明確にし、メリハリのある職員配置を行います。
- ◆民間企業やNPO法人などへの委託を推進します。
- ◆指定管理者制度を活用します。
- ◆技能労務職員については、原則として退職者の補充は行わず、必要に応じ再任用、臨時職員等及び業務の外部委託等により対応します。