

常陸太田市定員管理適正化計画

(令和 7 年度～令和 11 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
3	職員数の現状分析と課題	4～7
4	定員管理適正化計画の基本的な考え方	7
5	第4次定員管理適正化計画の目標等	7～8
6	定員管理適正化計画の進め方	8～9

1 計画策定の趣旨

平成 16 年 12 月に合併した本市では、これまで、第 1 次～第 3 次の定員管理適正化計画を策定し、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情勢の中、自主的・自律的な行政経営を図るため、効率的な組織体制の確立・適正な定員管理に努めてきました。

また財政の面からは、今後の人口減少による税収の落ち込みも予測され、義務的経費である人件費の抑制に引き続き取り組んでいく必要があります。

一方、市民ニーズの多様化や行政経営の高度化に対応するための業務体制の整備、新型コロナウイルス等や自然災害などの突発的な事象にも柔軟に対応できる組織づくりも求められています。

市制施行 70 周年、市町村合併 20 年を迎え、本市が今後も永続的に市民サービスの向上と効率的な行政運営を行うため、これまでの定員管理の状況や今後の行政需要の動向を踏まえつつ、現在の職員の年齢構成や定年延長、再任用制度の状況を分析し、将来を見据えて数値目標を定めるものとします。

2 これまでの定員管理適正化の取組状況

第 1 次定員適正化計画（平成 17 年度～平成 21 年度）では、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を図るため「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、基準となる 760 人から 5 年間で 81 人（10.7%）の減を目標とし、事務事業や組織機構の見直しを行ったことにより、目標を上回る 90 人減の 670 人を達成しました。

また、第 2 次定員適正化計画では、第 1 次定員適正化計画の取り組みにより、目標を上回る職員数の減を達成したものの、さらなる人員減を図るため、平成 22 年度から平成 26 年度までの 5 年間で 70 人（10.4%）の減を目標とし、平成 27 年 4 月 1 日現在の職員数を 600 人とするものとしました。その結果、目標を上回る 83 人（12.4%）を減し、587 人となりました。

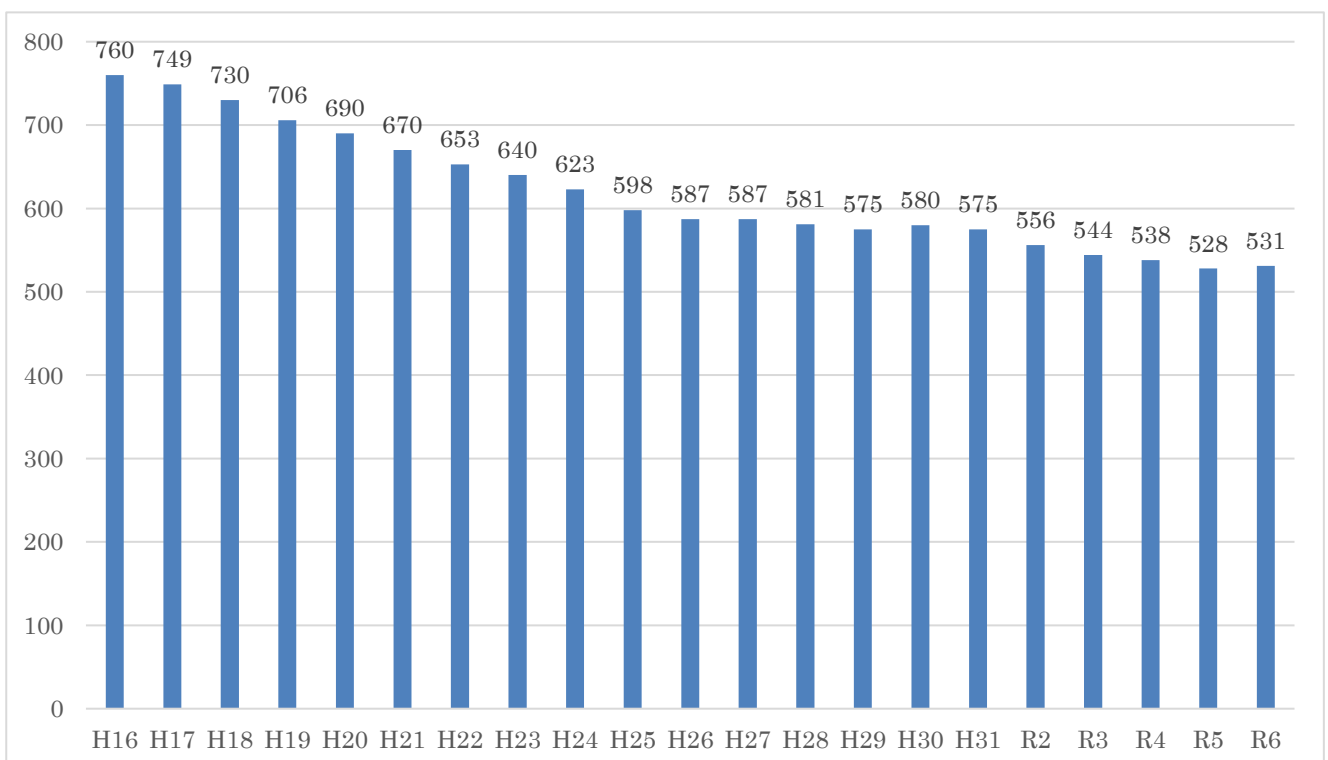
さらに第 3 次定員適正化計画においては、厳しい財政事情を考慮し、自主性・自立性の高い財政運営を維持するために、引き続き職員数の抑制に努める必要がある一方、職員の年齢構成の偏りを是正するため、ある程度の職員採用を行いつつ、適正な定員管理に努めていくこととされました。

第 3 次定員適正化計画においては、平成 28 年 4 月 1 日の職員数 581 人を基準とし、平成 33 年（令和 3 年）4 月 1 日までに 20 名を減し、561 名とする目標を設定し、その結果、目標を上回る 40 人を減し、544 人とすることができました。

年度	西暦	計画	計画職員数	実職員数	前年比	累計	達成率
H16	2004			760			
H17	2005	第1次	5年間で81名減	749	-11	-11	
H18	2006	第1次	実績	730	-19	-30	
H19	2007	第1次	760-670 = 90人	706	-24	-54	
H20	2008	第1次	(目標達成)	690	-16	-70	
H21	2009	第1次	達成率△11.8%	670	-20	-90	△11.8%
H22	2010	第2次	5年間で70名減	653	-17	-107	
H23	2011	第2次	実績	640	-13	-120	
H24	2012	第2次	670-587 = 83人	623	-17	-137	
H25	2013	第2次	(目標達成)	598	-25	-162	
H26	2014	第2次	達成率△12.4%	587	-11	-173	△12.4%
H27	2015			587	0	-173	
H28	2016			581	-6	-179	
H29	2017	第3次	5年間で20名減	575	-6	-185	
H30	2018	第3次	実績	580	5	-180	
H31	2019	第3次	581-544 = 37人	575	-5	-185	
R2	2020	第3次	(目標達成)	556	-19	-204	
R3	2021	第3次	達成率△6.4%	544	-12	-216	△6.4%
R4	2022			538	-6	-222	
R5	2023			528	-10	-232	
R6	2024			531	3	-229	

【職員数の推移グラフ（再任用職員を除く）】

（各年4月1日 単位：人）



3 職員数の現状分析と課題

(1) 常陸太田市の現状

① 部門別職員数の推移

令和2年度から令和6年度まで5か年の「地方公共団体定員管理調査」における各部門の職員数の推移は下表のとおりです。

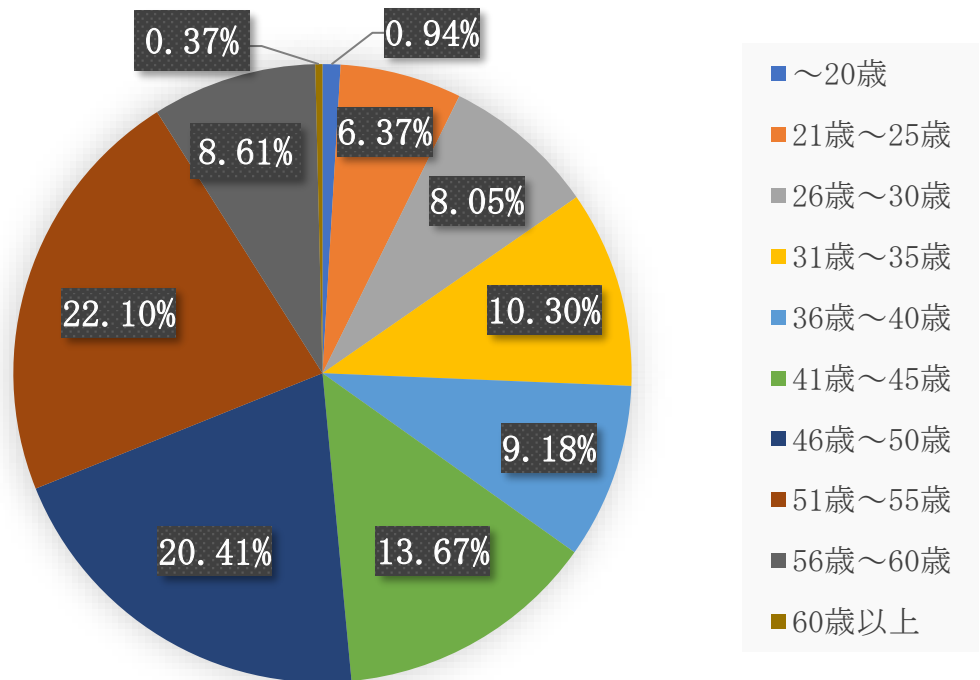
区 分 部 門			職員数（人）					比較 R6-R2
			R2	R3	R4	R5	R6	
普 通 会 計	福祉関係を 除く一般行政	議会	6	6	6	6	6	0
		総務・企画	115	111	117	112	107	▲ 8
		税務	27	26	24	26	26	▲ 1
		労働	1	1	1	1	1	0
		農林水産	25	24	24	23	23	▲ 2
		商工	21	20	18	20	20	▲ 1
		土木	38	37	37	38	35	▲ 3
		小計	233	225	227	226	218	▲ 15
	福祉関係	民生	89	89	87	89	91	2
		衛生	32	32	34	35	33	1
		小計	121	121	121	124	124	3
	一般行政部門計		354	346	348	350	342	▲ 12
	教育		81	79	78	74	72	▲ 9
	警察		0	0	0	0	0	0
	消防		87	87	88	88	91	4
	普通会計計		522	512	514	512	505	▲ 17
公 営 企 業 等 会 計	病院		0	0	0	0	0	0
	水道		20	19	15	14	12	▲ 8
	下水道		10	12	11	9	9	▲ 1
	交通		0	0	0	0	0	0
	その他		24	24	24	24	23	▲ 1
	公営企業等会計計		54	55	50	47	44	▲ 10
総合計			576	567	564	559	549	▲ 27

② 年齢別職員構成

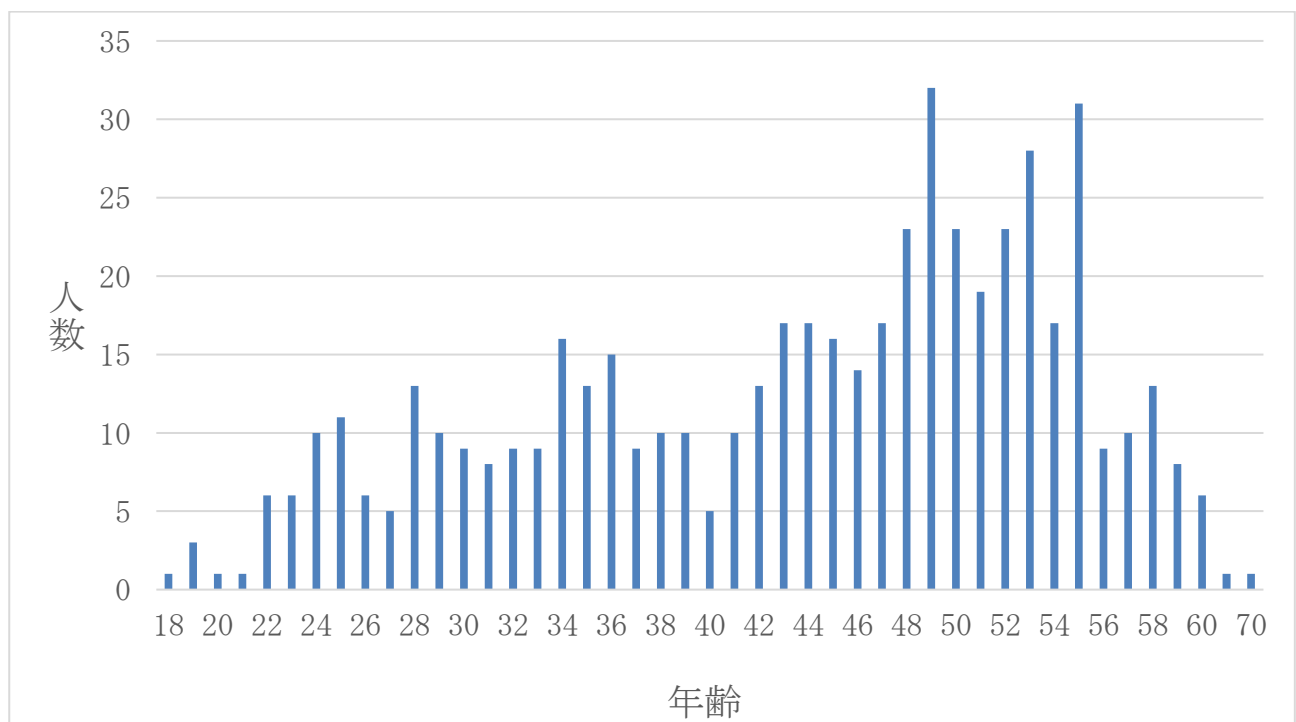
令和6年4月1日における年齢別職員構成は次表のとおりです。

21歳から60歳までの5歳ごとの区分のうち最も割合の高い年齢層は51歳から55歳までの約22%となっています。

年齢別職員構成（5歳ごと）



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。



〔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、35 歳以前の若年層が少なく、年齢構成に偏りが生じています。

令和 11 年度末までに合計で 84 人が定年退職の予定でしたが、定年延長制度により 19 人となります。

年 度	R 5 (2023)	R 6 (2024)	R 7 (2025)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)	R 13 (2031)	R 14 (2032)	R 15 (2033)	R 16 (2034)
定年年齢	6 1		6 2		6 3		6 4		6 5			
S38. 4. 2 ～S39. 4. 1	60歳	61歳 定年退職										
S39. 4. 2 ～S40. 4. 1	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職 6人								
S40. 4. 2 ～S41. 4. 1	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職 13人						
S41. 4. 2 ～S42. 4. 1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職 9人				
S42. 4. 2 ～S43. 4. 1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職 9人		
S43. 4. 2 ～S44. 4. 1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職 31人	
S44. 4. 2 ～S45. 4. 1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職 16人

(2) 類似団体との比較

令和 5 年 4 月 1 日における県内類似団体は本市を含め 5 団体となっており、修正値※で比較すると、普通会計部門の試算値※512 人に対して、本市の職員数は 574 人となっています。

【基準日】人口…令和 5 年 1 月 1 日現在、職員数…令和 5 年 4 月 1 日

大部門／人口 (人)	常陸太田市職員数 (人)				県内類似団体職員数 (人)			
	48,222 人	修正値	超過人数	超過率	桜川市	かすみがうら市	小美玉市	常陸大宮市
					39,041 人	40,628 人	49,224 人	39,370 人
議 会	6	7	▲ 1	▲ 16.7%	5	5	5	5
総 務 ・ 企 画	112	124	▲ 12	▲ 10.7%	116	88	103	107
税 務	26	29	▲ 3	▲ 11.5%	20	19	20	24
民 生	89	109	▲ 20	▲ 22.5%	72	64	42	67
衛 生	35	36	▲ 1	▲ 2.9%	19	20	38	31
労 働	1	2	▲ 1	▲ 100.0%	0	1	0	0
農 林 水 産	23	35	▲ 12	▲ 52.2%	21	16	21	22
商 工	20	19	1	5.02%	9	8	11	13
土 木	38	38	0	0.02%	26	26	36	39
一 般 行 政 計	350	399	▲ 49	▲ 14.0%	288	247	276	308
教 育	74	77	▲ 3	▲ 4.1%	41	28	82	53
消 防	88	98	▲ 10	▲ 11.4%	0	87	102	80
普 通 会 計 計	512	574	▲ 62	▲ 12.1%	329	362	460	441
病 院	0	※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 5 万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 90%未満かつⅢ次 55%以上の団体に区分されています。全国の一般市では 134 団体が該当しており、茨城県内では、本市を含めて上記記載の 5 団体が属しています。						
水 道	14							
下 水 道	9							
交 通	0							
そ の 他	24							
公営企業等会計	47							
合 計	559							

※ 類似団体別職員数：人口 1 万人当たりの職員数の類似団体各市の平均をもとに普通会計部門（一般行政部門と特別行政部門をあわせた部門）の職員数を加重平均により指標を算出し、定員管理の参考とするものです。

4 定員管理適正化計画の基本的な考え方

第 1 次～第 3 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いますが、本市の特徴として、南北に 40 km を越え県内一広い市域を有していること、その北部を中心に中山間地域を抱え約 76% を森林が占め、過疎化が進んでいること、更にいびつな年齢の職員構成となっていることを踏まえた計画とする必要があります。

一方で、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、より適正な定員管理を図る必要があることから、第 4 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、一定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、適正な定員管理を図ることとします。

5 第 4 次定員管理適正化計画の目標等

（1）計画期間

令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間とします。

（2）対象とする職員

第 1 次から第 3 次計画と同様に第 4 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、定年延長に伴い、職員数減少の鈍化が見込まれますが、会計年度任用職員等の適正配置を図ることで、総人件費が増大することのないよう、配慮することとします。

（3）目標とする職員数

令和 7 年 4 月 1 日の職員数 529 名

令和 11 年 4 月 1 日の職員数 519 名（10 名削減）

年齢バランスの解消及び県内一広大な面積を有する本市の特性から、10 名の減少とし第 5 次計画において、人口に対するバランスを鑑み、見直していくこととします。

一方で、中堅、若年層の職員が少ないことから、採用にあたって、年齢要件の緩和など柔軟な採用をしていくこととします。また、消防職員については、消防職員の定数条例により、令和 5 年度から令和 16 年度にかけて、定員数を 10 名増加することとしていることを鑑み、適正な人員配置が可能となるよう、採用していくこととします。

※職員数に関して、再任用職員は計画に含まないものとします。

年度	西暦	計画	計画職員数	実職員数	前年比	累計
R 7	2025	第 4 次	目標 5 年間で 10 名減	529	- 2	-231
R 8	2026	第 4 次		527	- 2	-233
R 9	2027	第 4 次		525	- 2	-235
R10	2028	第 4 次		522	- 3	-238
R11	2029	第 4 次		519	- 3	-241

(各年 4 月 1 日 単位：人)

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。
- ◆民間企業等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、会計年度任用職員や業務の外部委託等により対応します。

【目標達成に向けた取組】

(1) 効率的な組織・機構の構築

市を取り巻く情勢の変化に対応した効率的・効果的な行政運営となるよう、業務量の把握・検証に努めたうえで、事務事業の集約化・縮小・廃止など、業務内容や実施体制を見直すとともに、業務のデジタル化を推進し、事務の効率化を図ります。

また年度内における事務の繁閑差の調整など、部門間の横断的協力にあたっては、引き続き相互応援が可能な体制を整え、実施します。

(2) 民間委託等の推進

行政のスリム化と効率化のため、委託など民間活力の活用を積極的に推進します。

(3) 公務能力の向上

人材育成基本方針や人事評価制度などにより、職員の能力開発を推進し、職員一人一人のモチベーションを高め、業務改善に努めることにより、公務能力の向上を図ります。

(4) 人材の確保

専門的な知識・技量を備えた専門職・技術職の採用において幅広い年齢層を対象とすることにより、即戦力として活躍できる多様な職務経験を持った人材を登用し、市民生活を支えるための各種事業の充実化を図るため必要な職員数を増員します。

若年・中堅層の人員を確保するため、採用における年齢制限の緩和などを検討することとします。

(5) 会計年度任用職員の効果的活用

業務の性質による役割分担を考慮しつつ、総数に留意したうえで、民間活力の導入などとともに、効果的に会計年度任用職員の活用を図ります。

(6) 定年延長制度への対応

令和 5 年度から段階的に実施されている定年延長制度で見込まれる職員数を考慮したうえで、新規採用枠の確保に取り組みます。

（７）心身の故障による休職を未然に防ぐ取り組み、休職者の復職支援

近年は、心身の故障による休職者が一定程度いる状況であるため、休職を未然に防ぐ取り組みや環境の整備を図るとともに、休職者の復職、さらに復職後も安定的に勤務ができるよう、支援体制の充実を目指します。

（８）育児休業者、育児短時間勤務者等への対応

実勤務職員数の減少によって、慢性的な職場への負担増や市民サービスの質に悪影響が出ないよう、必要な職員数の充足を図り、育児休業や育児短時間勤務等を確実に取得でき、子育てがしやすい職場づくり、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりを進めます。