

第5次茨城町定員管理適正化計画

平成31年2月

茨 城 町

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの取組状況	1
3	職員数の現状・比較	2
(1)	職員数の推移	2
(2)	職員の年齢構成	3
(3)	部門別職員数の推移	4
(4)	類似団体との比較	5
(5)	定員回帰指標に基づく職員数との比較	6
(6)	近隣市町村との職員数の比較	7
4	第5次定員適正化計画について	8
(1)	計画期間	8
(2)	定員適正化計画の数値目標	8
5	定員適正化に向けた取り組み	9
(1)	機能的・効率的な組織体制の構築	9
(2)	行政需要に応じたメリハリのある適正な人員配置	9
(3)	類似団体や定員モデルと均衡のとれた定員管理	9
(4)	計画的な職員採用	9
(5)	公務能率のさらなる向上	9
(6)	行政改革の推進	10
(7)	再任用職員の活用	10
(8)	会計年度任用職員等の活用	10
(9)	定年延長制への対応	10

1 計画策定の趣旨

国においては、人口急減・超高齢化という大きな課題に対し、各地域がそれぞれの特徴を自律的で持続的な社会を創生できるよう、まち・ひと・しごと創生本部を設置し、様々な課題解決に向けて取り組んでいます。更に、平成30年6月には、少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現に向け、「経済財政運営と改革の基本方針2018」を閣議決定しました。

本町においても、平成27年12月に本町の実情に応じた人口減少対策などに関する施策をまとめた「茨城町まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定したほか、平成30年3月には「茨城町第6次総合計画」を策定し、「三世代が共に輝く元気交流空間・夢と希望を未来へつなぐまち」を掲げ、町内における人口減少や住民ニーズに的確に対応しながら、将来にわたって自立・持続可能なまちづくりを進めているところです。

今後も、これまで同様に厳しい財政状況が続くと見込まれますが、引き続き、持続可能な財政運営と、安定した行政サービスを提供するために中長期的な視点での職員数の適正化を図るとともに、職員が新たな課題や困難な課題に取り組める組織体制の強化を図るため、新たな計画を策定するものです。

2 これまでの取組状況

本町では、平成9年度に5か年を計画期間とする定員管理適正化計画(以下「適正化計画」という。)を策定した後、4次にわたる適正化計画を策定し、事務事業の見直し、組織機構の統廃合等を進めることにより、事務の効率化や合理化を図りながら、定員管理の適正化に取り組んできました。

また、国が平成17年3月に示した「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」を受け、より厳格な職員数の管理が地方自治体に求められ、外部委託、嘱託職員の活用などにより、第3次適正化計画最終年の平成25年度には、平成8年度に比べ81人の職員数を削減し、298人となりました。

しかしながら、平成26年度から5か年計画の第4次適正化計画では、本町を取り巻く社会経済情勢の変化や複雑多様化する住民ニーズ、国・県からの権限移譲などによる業務量の増加に対応するため、職員の増員を行いました。この結果、平成30年度においては、計画職員数309人に対し、職員数は307人となっています。

3 職員数の現状・比較

(1) 職員数の推移

第1次定員適正化計画期間開始前の平成8年4月1日においては、職員数は379人でしたが、第3次適正化計画終了年の平成25年4月1日には81人を減員し、職員数が298人となりました。

第4次定員化計画期間である平成26年度からの5年間については、地方分権の推進や町民の行政ニーズの多様化等による業務量の増加が想定されたため、職員を徐々に増員する計画としました。

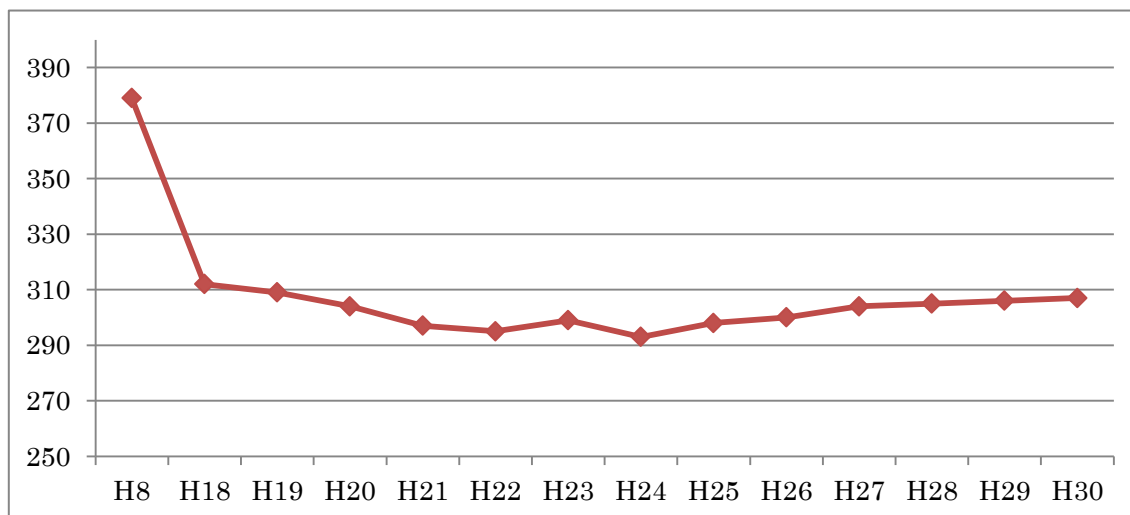
図表1 これまでの職員数の状況（毎年4月1日現在）（単位：人）

年度	H8	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
定員適正化計画策定前														
計画 期間		第2次定員適正化期間			第3次定員適正化期間				第4次定員適正化期間					
職員数	379	312	309	304	297	295	299	293	298	300	304	305	306	307
対前 年度	0	▲11	▲2	▲5	▲7	▲2	4	▲6	5	2	4	1	1	1
累計	0	▲67	▲70	▲75	▲82	▲84	▲80	▲86	▲81	▲79	▲75	▲74	▲73	▲72

※職員数に町長・副町長・教育長は含まない。

※第1次定員適正化計画期間は平成9年から平成13年です。

図表2 職員数の推移（毎年4月1日現在）（単位：人）



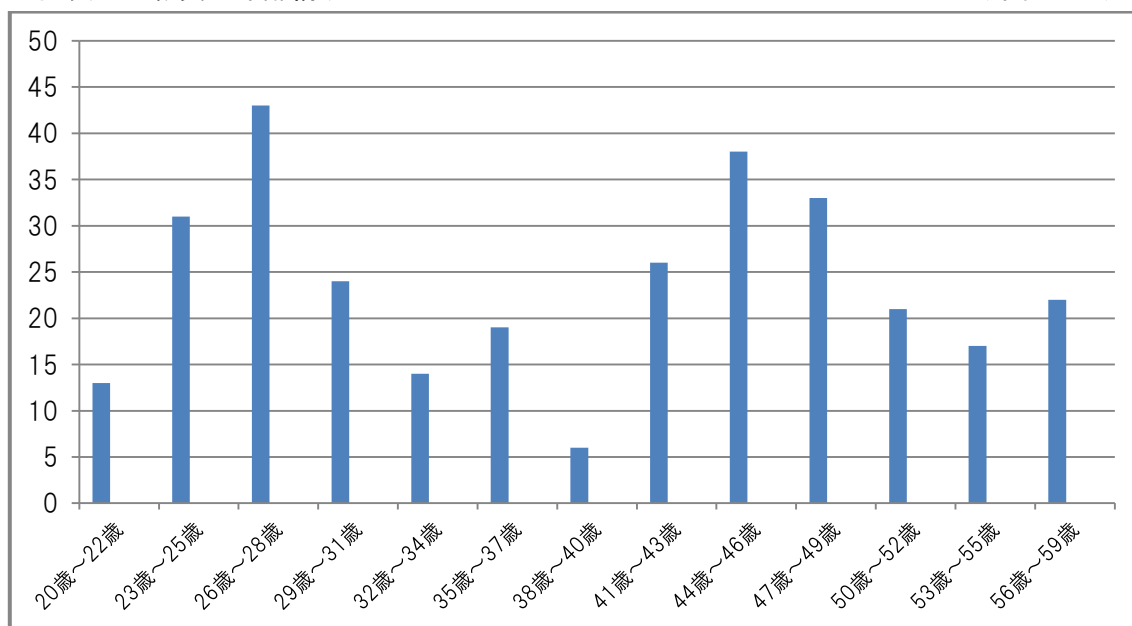
(2) 職員の年齢構成

本町職員の年齢構成を見ると、5年前の第4次適正化計画策定時は、若年層（35歳以下）の職員が少ない逆ピラミッド型であったものの、定年退職者を補うため、若手職員を補充採用したことにより解消されました。一方で、平成11年から4年間にわたり職員の採用を見送った時期があることが影響し、30歳代後半の職員が非常に少なくなっています。

このような状況の中、今後もマンパワーの確保や退職職員の事務・事業遂行上の経験知やノウハウを組織内で継承するとともに、中長期的に円滑に行政運営できるよう職員の年齢構成をフラット化していく必要があります。

図表3 職員の年齢構成

(単位：人)



(3) 部門別職員数の推移

本町においては、「安全・安心で活力あるまちいばらき」という将来像の実現に向けて、町民の期待に応えられる効率的・効果的な行政運営をより一層推進するため、平成28年4月に組織機構の見直しを行いました。このことが部門別の増員や減員に大きく関わっています。

主な増減については、地方創生、定住化促進など、本町を取り巻く状況の変化に迅速に対応するため、各部局との調整機能を有する「町長公室」を新設したことにより総務・企画部門を増員しました。一方、道路の新設から維持管理までを一元的に行うため、「道路建設課」を新設し、道路に関する業務を効率化したことにより土木部門を減員しました。また、教育委員会についても、課・グループの再編や継続的に業務を効率化したことにより減員となりました。

図表4 部門別職員数の推移

(単位：人)

				H26	H27	H28	H29	H30	H30-H26	
普 通 会 計	一 般 行 政	管 理	議 会	3	3	3	3	3	0	
			総務・企画	49	55	58	60	60	11	
			税 務	20	20	19	20	20	0	
			労 働							
			農林水産	22	21	23	23	23	1	
			商 工	5	5	5	6	5	0	
			土 木	31	30	28	27	28	▲ 3	
			小 計	130	134	136	139	139	9	
	福 祉	民 生	20	21	21	20	20	0		
		衛 生	14	16	17	17	17	3		
		小 計	34	37	38	37	37	3		
	一般行政部門計				164	171	174	176	176	8
	教 育				45	40	40	39	38	▲ 7
	消 防				50	50	50	50	51	1
普通会計計				259	261	264	265	265	6	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院									
	水 道			13	13	12	12	12	▲ 1	
	下 水 道			12	12	11	11	11	▲ 1	
	交 通									
	そ の 他			17	18	18	18	19	2	
	公営企業等会計部門計				42	43	41	41	42	0
総合計				301	304	305	306	307	6	

(4) 類似団体との比較

地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情等により画一的に定めることは困難ですが、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための指標として、類似団体別職員数が総務省から示されています。

類似団体職員数は、指定都市、中核市、特定市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに人口の規模と産業構造に応じてグループ（類似団体）に分け、各部門別に職員数の平均を示したものです。

グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数を比較します。

図表5 類似団体の区分方法

産業構造		Ⅱ次、Ⅲ次80%以上		Ⅱ次、Ⅲ次80%未満
		Ⅲ次60%以上	Ⅲ次60%未満	
人口	0以上～ 5,000未満	I-2	I-1	I-0
	5,000以上～ 10,000未満	II-2	II-1	II-0
	10,000以上～ 15,000未満	III-2	III-1	III-0
	15,000以上～ 20,000未満	IV-2	IV-1	IV-0
	20,000以上～	V-2	V-1	V-0

この類似団体のグループ分けにおいて、本町は人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%未満の団体（町村V-1）に分類されます。町村V-1に分類される団体は、全国で51団体あり、県内では城里町、境町が同じ類型に分類されています。

町村V-1の分類に属する平均値と本町の職員数との比較は、普通会計部門で平均値269人に対し、職員数265人で4人下回っており、適正な定員管理が行われていると言えます。

(5) 定員回帰指標に基づく職員数との比較

定員回帰指標とは、市町村を人口規模で分類（類似団体別職員数の分類と共通）し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体との職員数を比較する指標です。

類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同程度の人口と面積を有する団体の平均的な職員数を比較することができます。

図表6 茨城町の人口、面積、職員数

人 口（平成 29 年 4 月 1 日現在）	33,042 人
面 積（平成 29 年 4 月 1 日現在）	121.58 km ²
一般行政部門職員数（平成 29 年 4 月 1 日現在）	176 人
普通会計部門職員数（平成 29 年 4 月 1 日現在）	265 人

図表7 一般行政部門 試算職員数

人口係数（3.0）×人口（33.042 千人）	(a)	99 人
面積係数（0.12）×面積（121.58 km ² ）	(b)	14 人
一定値（66 人）	(c)	66 人
試算職員数	(a) + (b) + (c)	179 人

図表8 普通会計部門 試算職員数

人口係数（4.4）×人口（33.042 千人）	(a)	145 人
面積係数（0.17）×面積（121.58 km ² ）	(b)	20 人
一定値（95 人）	(c)	95 人
試算職員数	(a) + (b) + (c)	260 人

定員回帰指標の数値と本町の職員数との比較は、一般行政部門の試算では指標の数値 179 人に対し職員数 176 人で 3 人下回っており、適正な人員管理が行われていると言えます。ただし、普通会計部門の試算では、指標の数値 260 人に対し職員数 265 人で 5 人超過しています。普通会計部門の職員数が超過している原因としては、本町は消防組織を単独で運営しているため、広域行政事務組合などの広域的な消防組織として運営している団体に比べ、増員傾向になることが考えられます。

(6) 近隣市町村との職員数の比較（平成29年4月1日現在の普通会計職員数）

近隣9市町村との人口1万人当たりの職員数の比較では、本町は79.68人で5番目に少なく、9市町村の平均職員数の80.07人を下回っています。

図表9 近隣市町村との職員数の比較

市町村名	人口(人)	普通会計職員数(人)	人口1万人当たり 普通会計職員数(人)
水戸市	273,231	1,786	65.37
笠間市	77,446	602	77.73
ひたちなか市	159,590	732	45.87
那珂市	55,431	439	79.20
小美玉市	52,172	452	86.64
茨城町	33,257	265	79.68
大洗町	17,404	194	111.47
城里町	20,363	164	80.54
東海村	38,363	361	94.10
9市町村平均値	—	—	80.07

※職員数等のデータは、平成30年3月「類似団体別職員数の状況」から引用

4 第5次定員適正化計画について

(1) 計画期間

計画期間は、平成31年度（2019年度）から平成35年度（2023年度）までの5年間とします。

(2) 定員適正化計画の数値目標

本町では、平成27年12月に策定した「茨城町人口ビジョン」でも示しているとおり、本町の人口は将来に向かって減少していくことが予測されています。人口の規模は職員の定員管理にあたっては一定の指標となります。

しかし、人口減少社会の到来や地域住民の行政ニーズの多様化など、自治体を取り巻く情勢の変化に対応して的確な行政サービスを提供していく必要があることから、人口減少によって職員数を単純に減少させるのではなく、一定以上の職員数の確保をしていく必要があります。

このことから、類似団体、定員回帰指標及び近隣市町村職員数等の比較分析を踏まえ、平成35年（2023年）4月1日に職員数を311人とすることを目標とします。

図表 1 1 年度別職員数（計画） （単位：人）

区分 \ 年度	2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)	2023 (H35)
職員数	309	309	310	310	311	311
対前年度増減	—	0	1	0	1	0
増減累計	—	0	1	1	2	2



第5次定員適正化計画期間

※職員数に町長・副町長・教育長は含まない。

6 定員適正化に向けた取り組み

(1) 機能的・効率的な組織体制の構築

「茨城町第6次総合計画」で示された取り組みの方向性に沿って、社会経済情勢の変化や多様化する地域住民のニーズに迅速かつ的確に対応できる組織体制の整備に努めます。

さらに、国の動向による新たな施策や本町の主要施策、重点事業の対応については、各部署の役割を明確にした上で横断的な連携を図り、柔軟で効率的な組織体制の構築に取り組みます。

(2) 行政需要に応じたメリハリのある適正な人員配置

行政サービスの停滞を招かないようにするために、定年等による退職職員があった場合は、退職職員と同数以上の職員を補充採用することとします。

ただし、行政需要や重点事業に応じて、増員すべきは増員し、減員すべきは減員することで、全体として数値目標が達成できるように定員の適正化を進めていきます。

(3) 類似団体や定員モデルと均衡のとれた定員管理

当面は、行政需要や重点施策等に応じて部門ごとにメリハリのある人員配置を行いつつ、将来的には、本町と人口規模や地勢、産業構造等が類似している自治体の職員数を参考に、適正に定員管理を行っていきます。

(4) 計画的な職員採用

計画期間中の職員採用については、職員の年齢構成の平準化や技術力の継承に十分配慮しながらも、行政需要の変化に応じた適正な定員管理を実現する観点から、職種や必要人員等を十分に精査した上で募集・採用するものとします。

(5) 公務能率のさらなる向上

複雑・多様化する行政ニーズに、限られた職員数で迅速・的確に対応するため、職員一人ひとりの生産性向上に係る意識改革を推進するとともに、専門知識や政策形成能力などを備えた人材の育成により職員の能力を最大限に活用・発揮させることで、公務能率のさらなる向上を図ります。

(6) 行政改革の推進

行政運営の効率化，住民サービスの向上等を図るため，民間委託や指定管理者制度の導入の検討を行います。また，現行の事務事業について，BPR等の手法やICT等の活用により業務の見直しを行い，これらの取り組みを職員の配置に適切に反映させます。

(7) 再任用職員の活用

再任用職員について，これまでの公務で培った経験や技術を活用し，職員の事務負担の軽減を図るとともに，事務・事業遂行上の経験値やノウハウを組織内で継承していくため，短時間勤務の再任用職員の活用を図っていきます。

(8) 会計年度任用職員等の活用

会計年度任用職員制度の創設に伴い，特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用根拠の整理，適正化を行うとともに，会計年度任用職員については制度創設の趣旨を踏まえた制度を構築します。

その上で，必要とする人員や職務内容，勤務日数や勤務時間等を十分に精査した上で適正な任用を行うこととします。

(9) 定年延長制への対応

平成33年度（2021年度）から定年延長制の導入によって，地方公務員についても定年退職の年齢が段階的に65歳まで引き上げられる予定です。これに伴い，退職者数が著しく少ない年度が生じ，採用計画をはじめ，職員の年齢構成や役職構成など人事・組織運営面で大きな影響が生じることが想定されます。

しかしながら，現時点では制度の詳細が示されていないため，定年延長制導入後における計画的な職員採用や勤奨退職制度の在り方等，年齢構成の平準化を図るための具体的方策については，今後，国，県並びに他自治体の動向等を注視しながら検討を進めていくものとします。