

茨城町第6次定員管理適正化計画

【令和6年度～令和10年度】

令和5年3月

茨 城 町

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	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
3	第6次定員管理適正化計画について	8
(1)	計画期間	8
(2)	対象職員	8
(3)	職員数の数値目標	8
4	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	10
(6)	再任用職員の活用	10
(7)	長期休業の防止	10

1 計画策定の趣旨

職員の定員管理については、財政運営上の人件費に直接影響する要素であると同時に、行政サービスの質及び量に影響するものであり、行政経営上で留意すべき重要課題です。

これまで本町では、適正な定員管理を推進するため、平成9年度から5か年を一つの計画期間として「茨城町定員管理適正化計画」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、職員数の適正管理に努めてきました。

職員数については、計画策定前の平成8年度には379人であった職員を平成25年度当初では、298人(△81人)まで削減し、限られた人件費の中で効率的な行政運営を推進してきました。

しかしながら、近年の状況は、町民ニーズの多様化・高度化、急速な少子高齢化社会の進行に伴う業務の増大が見込まれるとともに新型コロナウイルス感染症対策、地域医療対策、新たな文化的施設整備、デジタル行政の推進など、当初の計画では想定していなかった業務が増大しております。

また、会計年度任用職員の活用によって、これまで一定の効果を上げてきましたが、職員間による業務知識の継承等といった点での課題があります。

さらに、令和5年度より定年延長制度が開始されるなかで、継続的に新規職員を採用し、バランスのとれた職員管理を実施していくためには、定年延長制度を見据えた計画とする必要があります。

このような状況の中、今後も、依然として厳しい財政状況の中で総人件費の抑制を図っていく必要があるものの、地方分権の進展、社会保障制度改革等による業務量の増加や、働き方改革の推進などを踏まえながら、継続して安定的な行政サービスを提供するためには、職員数の削減方針を見直し、適正な職員数を管理していくことが重要であると考えます。

よって、今回の計画では、人員削減を前提とするのではなく、現行の執行体制を維持することを基本に、引き続き、多様な任用形態の職員の活用等により、必要な人員を確保する計画といたします。

2 職員数の現状・比較

(1) 職員数の推移

第1次定員管理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次定員管理適正化計画終了年度の平成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次定員管理適正化計画以降は、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。

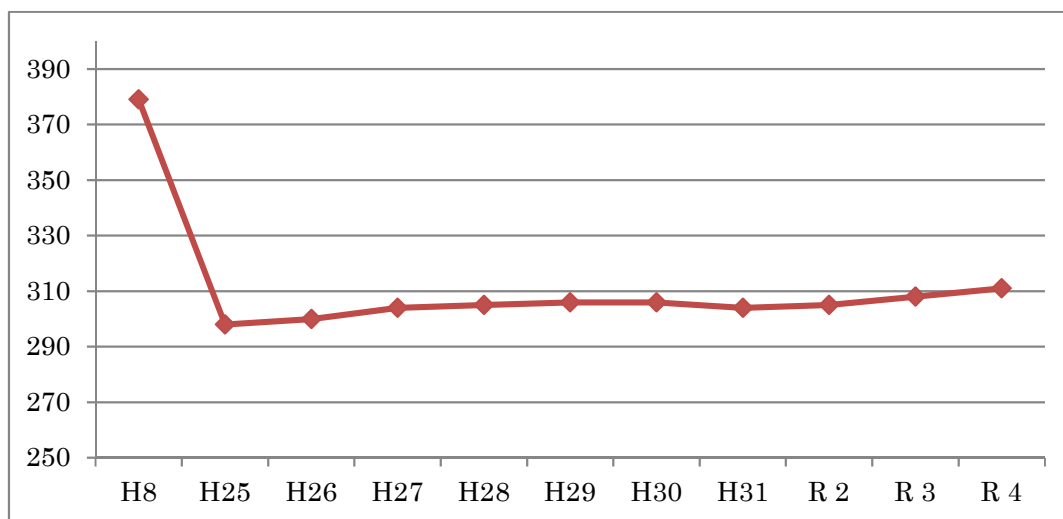
図表1 これまでの職員数の状況 各年度4月1日現在（単位：人）

年度	H8	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
定員適正化計画策定前											
計画期間		第4次定員適正化期間						第5次定員適正化期間			
職員数	379	298	300	304	305	306	306	304	305	308	311
対前年度	0	5	2	4	1	1	0	△2	1	3	3
累計	0	△81	△79	△75	△74	△73	△73	△75	△74	△71	△68

※職員数に町長・副町長・教育長は含まない。

図表2 職員数の推移

各年4月1日現在（単位：人）



(2) 職員の年齢構成

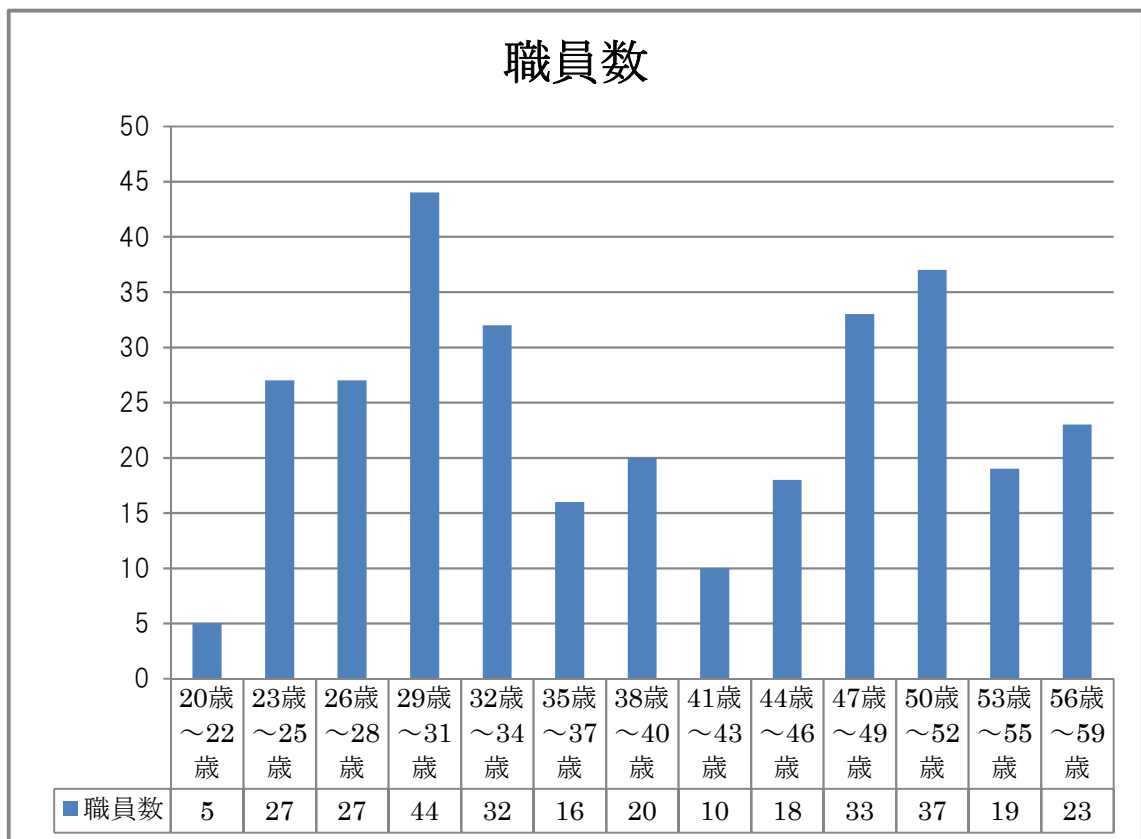
4年前の第5次定員管理適正化計画策定時の本町職員の年齢構成は、M字ピラミッド型であり、特に、38歳から40歳の職員が極端に少ない状況でした。

これは、平成11年度から4年間にわたり職員の採用を見送った期間が大きく影響しています。

このような状況の中、令和2年度に就職氷河期世代の職員を採用したことにより、若干緩和したものの、この階層の職員が少ない状況は「図表3 職員の年齢構成」のとおりです。今後もマンパワーの確保及び退職する職員の事務・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、中長期的に円滑な行政運営が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

令和4年4月1日現在（単位：人）



(3) 部門別職員数の推移

総務省が実施している地方公共団体定員管理調査※に基づく部門別職員数の推移を見ると、普通会計部門の職員数は令和4年4月1日現在で270人であり、平成30年度と比較して4名の増となっています。

主な増加理由については、新型コロナウイルス感染症対策強化のため、保健福祉部内に「新型コロナウイルスワクチン接種対策室」を設置したことに伴う衛生部門の増加及び消防部門強化のための増員となっております。

図表4 部門別職員数の推移

各年4月1日現在（単位：人）

			H30	H31	R 2	R 3	R 4	R 4-H30	
普通 会 計	一般 行 政 部 門	福祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	3	3	3	3	0
			総務・企画	60	60	57	59	60	0
			税 務	20	19	18	18	18	△2
			労 働						
			農林水産	23	23	24	23	23	0
			商 工	5	5	5	5	6	1
			土 木	27	26	27	25	28	1
			小 計	138	136	134	133	138	0
	福祉 関 係	民 生	20	20	20	21	21	1	
		衛 生	17	18	18	17	20	3	
		小 計	37	38	38	38	41	4	
	一般行政部門計			175	174	172	171	179	4
	教 育			38	36	37	40	38	0
	消 防			51	51	52	53	53	2
普通会計計			264	261	261	264	270	6	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院								
	水 道		12	12	12	12	11	△1	
	下 水 道		11	11	11	11	11	0	
	交 通								
	そ の 他		19	20	21	21	19	0	
	公営企業等会計部門計			42	43	44	44	41	△1
総合計			306	304	305	308	311	5	

※地方公共団体定員管理調査…総務省において、職員数の実態調査、及び今後の定員管理に資することを目的として、毎年実施している調査。全国すべての自治体、及び一部事務組合等が報告しているもの。

(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 (人)	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

図表5-1 町村V-1職員数一覧

(単位：人)

団体名	面積 (Km ²)	住基人口 (人)	職員数 (人)		(人口1万人あたり)	
			普通会計	一般行政	普通会計	一般行政
茨城町	121.58	32,022	264	171	82.44	53.40
境町	46.59	25,074	201	172	80.16	68.60
全国平均			—	—	76.36	61.31

※職員数等のデータは、「類似団体別職員数の状況（令和3年4月1日現在）」から引用

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43団体あり、県内では境町が同じ類型に分類されています。

町村V-1に属する町村職員数の人口1万人あたりの平均値と本町の職員数との比較は、普通会計部門では、全国平均を超過しているものの、一般行政部門では、平均値を大きく下回っています。主な要因としては、消防組織を単独で運営していることで、広域化している自治体に比べ、一般行政部門の職員数が減員傾向になることが考えられます。

(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（令和3年1月1日現在）	32,022 人
面 積（令和3年1月1日現在）	121.58 km ²
一般行政部門職員数（令和3年4月1日現在）	171 人
普通会計部門職員数（令和3年4月1日現在）	264 人

図表 7 一般行政部門 試算職員数

人口係数 (4.5) × 人口 (32 千人)	(a)	144 人
面積係数 (0.08) × 面積 (121.58 km ²)	(b)	9 人
一定値 (40 人)	(c)	40 人
試算職員数	(a) + (b) + (c)	193 人

図表 8 普通会計部門 試算職員数

人口係数 (6.7) × 人口 (32 千人)	(a)	214 人
面積係数 (0.12) × 面積 (121.58 km ²)	(b)	14 人
一定値 (40 人)	(c)	40 人
試算職員数	(a) + (b) + (c)	268 人

※図表 6 から図表 8 の職員数等のデータは、「類似団体別職員数の状況（令和3年4月1日現在）」及び「地方公共団体における適正な定員管理の推進について（令和2年3月）」から引用

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 193 人に対し職員数 171 人で 22 人下回っていますが、普通会計部門の試算では、指標の数値 268 人に近い職員数 264 人となっています。

(6) 近隣市町村との職員数の比較（令和3年4月1日現在の普通会計職員数）

いばらき県央地域連携中枢都市圏の9市町村との人口1万人当たりの職員数の比較では、本町は普通会計職員数及び一般行政職員数いずれも、9市町村の平均職員数を下回っています。

図表9 近隣市町村との職員数の比較（普通会計職員数）（単位：人）

市町村名	住基人口	普通会計職員数	人口1万人当たり
水戸市	271,380	1,808	66.62
笠間市	74,984	595	79.35
ひたちなか市	158,015	784	49.62
那珂市	54,440	444	81.56
小美玉市	50,250	471	93.73
茨城町	32,022	264	82.44
大洗町	16,464	204	123.91
城里町	18,946	159	83.92
東海村	38,376	382	99.54
9市町村平均値	—	—	84.52

図表9-1 近隣市町村との職員数の比較（一般行政職員数）（単位：人）

市町村名	住基人口	一般行政職員数	人口1万人当たり
水戸市	271,380	1,211	44.62
笠間市	74,984	402	53.61
ひたちなか市	158,015	644	40.76
那珂市	54,440	295	54.19
小美玉市	50,250	283	56.32
茨城町	32,022	171	53.40
大洗町	16,464	134	81.39
城里町	18,946	133	70.20
東海村	38,376	309	80.52
9市町村平均値	—	—	59.45

※職員数等のデータは、「類似団体別職員数の状況（令和3年4月1日現在）」から引用

3 第6次定員管理適正化計画について

(1) 計画期間

計画期間は、令和6年度（2024年度）から令和10年度（2028年度）までの5年間とします。

(2) 対象職員

一般職の常勤職員（定年延長職員含む）としますが、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員を含めた総職員数についても適正な管理を行います。

(3) 職員数の数値目標

本町では、令和2年3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が、地方分権の進展や社会保障制度改革等による業務量の増加、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、令和10年（2028年）4月1日に職員数を315人とすることを目標とします。

図表11 年度別職員数（計画）

（単位：人）

区分 \ 年度	2023 (R 5)	2024 (R 6)	2025 (R 7)	2026 (R 8)	2027 (R 9)	2028 (R10)
職員数	311	316	316	315	315	315
対前年度増減	—	5	0	△1	0	0
増減累計	—	5	5	4	4	4

第6次定員管理適正化計画画期間

※職員数に町長・副町長・教育長は含まない。

4 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柔軟な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、各部局の役割を明確にした上で横断的な連携を図り、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、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、全体としての数値目標が達成できるよう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、適正な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、代替困難な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。

また、計画期間中は定年引上げに伴い原則として定年退職者が2年に一度しか生じないことから、年度ごとに新規採用職員数が大幅に変動しないよう中長期的な観点から計画的に採用していくものとします。

(5) 公務能率のさらなる向上

年々、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を推進し、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) 再任用職員の管理

令和5年度から導入される定年年齢の段階的な引き上げに伴い、再任用職員数は年度ごとに大きく変動します。

このことから、再任用職員の適正な人員配置に努めるとともに、これまで公務で培った事務・事業遂行上の経験やノウハウを若手職員へ継承していくための研修等の充実を図ります。

(7) 長期休業の防止

職員のメンタル不全による長期休業に関しては、相談体制の充実、メンタルヘルスに係る知識・技術の普及を目的とした職員研修の実施及び産業医による定期的な面談などの対応により職員の不調を予防し、発症した場合にも長期化・重症化することを防ぐとともに、再発防止を図り、組織的なメンタルヘルス対策に努めます。