

# 第3次常陸大宮市定員適正化計画

(令和2年度～令和6年度)

常陸大宮市

令和2年2月

## 目次

- 1 はじめに
- 2 職員数の推移
- 3 職員数の現状分析
  - (1) 類似団体との比較
  - (2) 定員回帰指標との比較
  - (3) 職員の年齢構成及び年度別定年退職予定者数
- 4 第3次定員適正化計画の内容
  - (1) 基本方針
    - ①前計画の踏襲
    - ②参考指標の活用
    - ③常陸大宮市総合計画との整合性
    - ④社会変化に伴う計画の見直し等
  - (2) 計画期間
  - (3) 数値目標
  - (4) 目標達成に向けた取り組み
    - ①事務事業量に応じた人員配置
    - ②組織機構の再編等
    - ③外部委託等の推進
    - ④計画的な職員の採用
    - ⑤職員の資質・能力の向上
    - ⑥長期休業の防止
- 5 計画及び進捗状況の公表
  - (1) 計画の公表
  - (2) 進捗状況の公表

## 1 はじめに

本市では、「常陸大宮市行財政改革大綱」に基づき、自立した財政基盤の確立や事務事業の見直しによる経費削減の実現に向けて、「常陸大宮市集中改革プラン」をはじめ、2次にわたる「定員適正化計画」のもと、地方自治体として最大限の力を発揮するとともに、市民の視点に立った行政サービスをさらに向上させ、効率的・効果的な事務事業の執行を図るよう配置・組織づくりに取り組んできました。

一方で、平成30年に可決・成立した働き方改革関連法により、残業時間の上限規制や有休取得義務化など、長時間労働の是正を促す要素を多く盛り込まれ「人事院勧告」におきましても、「公務員人事管理に関する報告」の中に「働き方改革と勤務環境の整備等」が示されました。

これらを踏まえ、これまでの取り組みを引継ぎながら、ワークライフバランスに配慮した、新たな「定員適正化計画」を策定するものです。

## 2 職員数の推移

平成27年度から5年間の職員数の推移は、表1に示すとおりで、取り組んできた職員定数の適正化については、「常陸大宮市定員適正化計画（平成27年度～令和元年度）」の数値目標（473人、6.0%削減）を下回る見込みで、全体で12人（2.4%）の減少となります。

表1 職員数の推移

(単位：人，%)

	H27	H28	H29	H30	H31	R2	備考
職員数	501	494	486	489	487	489	増減数 累計 △12人 (△2.4%)
対前年	—	△7	△8	3	△2	2	

※職員数は、各年4月1日現在

表2 部門別職員数の推移

(単位：人)

		職員数					
		H27	H28	H29	H30	H31	R2
一般行政部門	議会	5	5	5	5	5	5
	総務	97	101	108	106	102	104
	税務	28	27	26	26	26	26
	民生	70	66	65	68	68	68
	衛生	31	31	30	29	28	28
	労働	—	—	—	—	—	—

	農林水産	27	30	22	24	24	24
	商工	16	9	10	10	10	10
	土木	26	26	29	31	38	40
	小計	300	295	295	299	301	305
特別行政部門	教育	72	69	65	63	60	58
	消防	80	80	80	80	81	81
	小計	152	149	145	143	141	139
公営企業等	病院	10	10	9	9	9	9
	水道	19	19	17	17	17	17
	下水道	9	9	7	8	7	7
	国保・介護	11	12	13	13	12	12
	小計	49	50	46	47	45	45
合計		501	494	486	489	487	489

※職員数は、各年4月1日現在

### 3 職員数の現状分析

本市の職員数の現状分析は、地方公共団体において職員定員の適正化を進める際の定員算出の指標とされている「類似団体別職員数の状況」及び「定員回帰指標」を用いて行うものとします。

#### (1) 類似団体との比較

総務省が公表する「類似団体別職員数の状況」による類似団体との比較については、全国の自治体を人口と産業構造の2つの要素によりグループ分けし、人口1万人あたりの普通会計部門（一般行政部門と特別行政部門）の職員数の平均値を「類似団体」として比較するものです。

本市の類似団体の区分は、“I-1”型に該当し、平成30年4月1日現在、全国で127団体ありますが、普通会計全体の職員数と比較すると、本市の職員数は25人（5.4%）下回っております。

※一般行政部門：議会、総務、税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工、土木の部門（地方公共団体が、自主的に定員管理に取り組むことのできる分野が大部分を占める部門）

※特別行政部門：教育、消防の部門（一般に、定員の配置基準等が定められている分野が大部分を占める部門）

※「類似団体別職員数の状況」における本市の累計は、「人口5万人未満で、Ⅱ次・Ⅲ次産業の占める割合が90%未満、Ⅲ次産業の占める割合が55%以上」として区分される“Ⅰ-1”型となります。

表3 類似団体との比較

(平成30年4月1日現在)

		職員数(人)		超過数(人)	超過率(%)
		常陸大宮市 A	類似団体 B	C (A-B)	D (C/B)
一般行政部門	議 会	5	6	△ 1	△ 16.7
	総 務	106	98	8	8.2
	税 務	26	25	1	4.0
	民 生	68	83	△ 15	△ 18.1
	衛 生	29	33	△ 4	△ 12.1
	労 働	—	—	—	—
	農林水産	24	31	△ 7	△ 22.6
	商 工	10	15	△ 5	△ 33.3
	土 木	31	34	△ 3	△ 8.8
	小 計	299	325	△26	△ 8.0
特別行政部門	教 育	63	61	2	3.3
	消 防	80	81	△ 1	△ 1.2
	小 計	143	142	1	0.7
合 計		442	467	△25	△5.4

## (2) 定員回帰指標との比較

「定員回帰指標」は、人口と面積の2つの説明変数のみで普通会計に属する職員数を試算する指標であり、簡素でわかりやすく住民説明に適した指標とされています。

この定員回帰指標により、平成30年4月1日現在で試算した職員数が448人であるのに対し、本市の普通会計部門職員数は442人であり、6人(1.3%)下回っている状況にあります。

表4 定員回帰指標との比較

(平成30年4月1日現在)

	常陸大宮市(人)	定員回帰指標(人)	超過数(人)	超過率(%)
普通会計部門職員数	442	448	△ 6	△ 1.3

### (3) 職員の年齢構成及び年度別定年退職予定者数

職員の年齢構成（表5）については、団塊世代にあたる職員の退職が過ぎ、計画的な職員採用などにより、少しずつ各年齢区分の均衡が図られてきてはいますが、合併後の職員採用を差し控えた影響のため、30歳代の構成比が低くなっています。

また、今後5年間における定年退職予定者数は、表6に示すように全体で42人となっています。

**表5 職員の年齢構成**

(平成31年4月1日現在)

年齢		20歳 未満	20～ 29歳	30～ 39歳	40～ 49歳	50～ 59歳	60歳 以上	計
職員数(人)		13	115	84	171	102	2	487
構成比(%)		2.7	23.6	17.3	35.1	20.9	0.4	100.0
内 訳	一般行政部門(人)	8	63	48	113	68	1	301
	特別行政部門(人)	4	37	31	42	27	-	141
	公営企業等(人)	1	15	5	16	7	1	45

**表6 年度別定年退職予定者数**

年度	R2	R3	R4	R5	R6	計
定年退職者数(人)	14	7	7	5	9	42

## 4 第3次定員適正化計画の内容

### (1) 基本方針

#### ① 前計画の踏襲

常陸大宮市定員適正化計画（平成27年度～令和元年度）の基本方針を踏襲し、少子高齢化の進展、生活圏の拡大、環境や防犯、防災等に関する意識の高まりなど、急速な社会情勢の変化に伴う新しい住民ニーズへの柔軟な対応が求められていることを念頭に置き、これからの行政サービスをどのような職員体制により提供していくべきかという視点に立って、計画を進めていきます。

また、今後も可能な限り事務処理手続きの簡素化、各種業務の集約化、アウトソーシングの積極的活用などを図りながら、年齢構成においてもバランスがとれた、効率的な行政体制の整備に取り組み、定員合理化に努めます。

#### ② 参考指標の活用

地方公共団体の職員数は、組織の規模や立地条件、行政需要などによって左右されるため、職員数の理想値を画一的に算定することは困難な面がありますが、今後とも、「類似団体別職員数の状況」及び「定員回帰指標」を参考指標として有効活用しながら、定員適正化の取り組みを推進します。

#### ③ 常陸大宮市総合計画との整合性

常陸大宮市が目指す「人が輝き 安心・快適で 活力と誇りあふれるまち」の将来像に向け事業展開していくため、人的・財政的な基盤を強化するとともに効率的・効果的な行政運営を行う必要があります。

これまでは、組織体制の見直しにより職員数の削減を進めてきたところですが、地方分権により国や県からの権限移譲や市民サービスの高度化・多様化に伴い、職員一人当たりの業務量は年々増加している中、市民満足度の高い行政サービスを提供していくため、専門的な知識を有した職員を配置し、この計画との整合性を確保します。

#### ④ 社会変化に伴う計画の見直し等

国では令和4年度から、段階的な定年の引き上げが予定されています。本市においても現行の再任用制度や職員採用など、人事管理面にも影響を及ぼすことから、制度見直しの動向を注視していきます。

また、社会経済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、RPAやAIの活用や事務事業のスクラップに取り組み、行政事務のスリム化を図るとともに、横断的な協力体制が行えるような組織見直しについては、適時・適切に対応します。

※RPA：ロボティック・プロセス・オートメーションの略。主に事務事業の効率化・自動化の取組みのこと。

※AI：アーティフィシアル・インテリジェンスの略。人工知能のこと。

## (2) 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

## (3) 数値目標

令和7年4月1日の職員数は、489人とします。

(現状維持)

表7 目標職員数

		職員数(人)					
		R2	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政部門	議会・総務・税務	135	135	135	135	135	135
	民生・衛生	96	96	96	96	96	96
	農林水産・商工	34	34	34	34	34	34
	土木	40	40	40	40	40	40
	小計	305	305	305	305	305	305
	対前年度増減数	—	—	—	—	—	—
特別行政部門	教育	58	58	58	58	58	58
	消防	81	81	81	81	81	81
	小計	139	139	139	139	139	139
	対前年度増減数	—	—	—	—	—	—
公営企業等	病院	9	9	9	9	9	9
	水道	17	17	17	17	17	17
	下水道	7	7	7	7	7	7
	国保・介護	12	12	12	12	12	12
	小計	45	45	45	45	45	45
	対前年度増減数	—	—	—	—	—	—
合計		489	489	489	489	489	489
対前年度増減数		—	0	0	0	0	0
退職予定者数：42人		14	7	7	5	9	—
採用予定者数：42人		—	14	7	7	5	9

※ 職員数は各年4月1日現在



#### (4) 目標達成に向けた取り組み

##### ① 事務事業量に応じた人員配置

迅速かつ効率的な市政運営を行うため、事務事業の整理効率化を徹底するとともに、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、限られた人員で的確に対応できるよう効果的な人員配置を行います。

##### ② 組織機構の再編等

部課等執行体制の再編や各施設の統廃合などにより、組織のスリム化を図るとともに、地域住民の意向や地域の特性などを反映した様々な行政課題に迅速に対応するための組織改革を推進し、時代の変化に即応できる組織機構の構築を図ります。

##### ③ 外部委託等の推進

市民サービス水準の向上、行財政運営の効率化等の観点から、行政職員による直接執行が必要な業務を除くすべての業務を対象として、外部委託や指定管理者制度の導入を推進し、民間の高度な専門性や蓄積されたノウハウの積極的な活用を進めます。

##### ④ 計画的な職員の採用

年齢区分の偏りなどに配慮し、必要最小限の職員採用を計画的に行うとともに、豊富な知識や技術を有する再任用職員の活用を推進します。

なお、臨時的な事務事業への対応については、当該事務事業の内容や必要性などを勘案し、可能な限り任期付職員や会計年度任用職員で対応します。

##### ⑤ 職員の資質・能力の向上

簡素で効果的な行政組織体制の確立維持のため、複雑かつ高度化する行政需要に柔軟に対応できる職員の資質・能力の向上を目指します。

##### ⑥ 長期休業の防止

職員の長期休業を予防するため、相談体制の充実やメンタルヘルスに係る職員研修を実施するなど、組織的なメンタルヘルス対策を進めます。

#### 5 計画及び進捗状況の公表

##### (1) 計画の公表

定員適正化計画策定後すみやかに「広報常陸大宮」及び「常陸大宮市ホームページ」により公表します。

##### (2) 進捗状況の公表

常陸大宮市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、毎年度「広報常陸大宮」及び「常陸大宮市ホームページ」により公表します。