

第4次常陸大宮市定員適正化計画

(令和7年度～令和11年度)

常陸大宮市

令和7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) 職員の年齢構成及び年度別定年退職予定者数
 - (3) 育児休業の取得者数の推移
- 4 第4次定員適正化計画の内容
 - (1) 基本方針
 - ①前計画との関わり
 - ②実労働力としての職員数
 - ③参考指標の活用
 - ④常陸大宮市総合計画との整合性
 - ⑤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高年齢層職員の活用
 - ⑥人材育成の推進
 - ⑦長期休業の防止
 - ⑧障害者雇用の促進
- 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

常陸大宮市では、これまで適正な定員管理を推進するため、3次にわたる定員適正化計画を策定し、全体としての定員を抑制しつつ、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、少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少、大規模災害や感染症などのリスクの増大、デジタル社会の到来など社会情勢の変化により、行政が対応すべき課題が多様化・複雑化し、業務量は増加傾向にあります。

また、平成30年に働き方改革関連法が成立して以降、地方公務員においても長時間勤務の是正をはじめとした働き方改革と勤務環境の整備、そして職員の健康管理等に配慮した適正な定員管理、人事労務管理が求められています。

これらを踏まえ、令和5年度からはじまった定年年齢引上げに対応した組織運営を効率的に行いつつ、女性活躍推進をはじめとする多様な働き方の推進等も考慮しながら、持続可能な行政サービスの実現に重点を置いた職員配置とすべく、新たに「第4次常陸大宮市定員適正化計画」を策定するものです。

2 職員数の推移

前計画期間である令和2年度からの職員数の推移は、表1に示すとおりです。

「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)」の数値目標では、令和3年度当初の489人を基準として、令和7年度当初の職員数(見込)を同数の489人とするものでしたが、実績は計画より2人多い491人となりました。

これは、令和5年度からの定年年齢の段階的引き上げに伴う高齢職員の増加への対応として、消防部門については令和6年4月に定数条例を改正し、組織基盤の充実・強化のため定数を80人から89人に引上げ、令和10年度までに段階的に増員することとしたことによるものです。この過程として、表2の部門別職員数の推移のとおり、消防部門では令和3年度当初の81人から5年間で84人と3人増となっています。これを除いた全体の職員数は408人から407人と1名減となり、年度によって多少の増減はありますが概ね横ばいで推移しています。

表1 職員数の推移

(単位:人)

	R2	R3	R4	R5	R6	R7見込
計 画	489	489	489	489	489	489
実 績	489	489	487	489	494	491
計画との差	—	0	△ 2	0	5	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					
		R2	R3	R4	R5	R6	R7見込
一般行政部門	議 会	5	5	5	5	5	5
	総 務	106	103	102	107	119	118
	税 務	26	25	23	24	22	22
	民 生	66	68	72	67	63	60
	衛 生	29	32	30	31	29	29
	労 働	—	—	—	—	—	—
	農 林 水 産	23	23	25	22	22	24
	商 工	10	10	10	13	11	11
	土 木	39	41	40	39	40	40
	小 計	304	307	307	308	311	309
特別行政部門	教 育	58	57	53	53	52	50
	消 防	80	81	81	80	83	84
	小 計	138	138	134	133	135	134
公営企業等	病 院	9	9	9	9	9	9
	水 道	17	16	17	17	17	17
	下 水 道	7	7	7	8	8	8
	国保・介護	12	12	13	14	14	14
	小 計	45	44	46	48	48	48
合 計		487	489	487	489	494	491
消防部門を除いた人数		407	408	406	409	411	407

※職員数は、各年4月1日現在

※数値は、総務省「地方公共団体定員管理調査」によるものです。

※令和6年度から、各部門に分類していた支所職員分を、まとめて総務部門に計上しています。

3 職員数の現状分析

(1) 類似団体との比較

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」を用いて行うものとします。

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（産業別就業人口の構成比）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算出し、「類似団体」として比較します。

本市は、人口5万人未満で、第二次・第三次産業の占める割合が90%未満、第三次産業の占める割合が55%以上の類型である“Ⅰ－1”に該当し、この区分には令和5年4月1日現在、全国で134団体が属しています。

令和5年度の数値で比較すると、本市の職員数は22人（4.8%）下回っております。

※ 消防業務については、自治体によって一部事務組合等の所管としていて直接行っていない場合があるため、直接行っている自治体のみで平均値を算出した「修正値」を使用し、それ以外は、部門別に人口1万人当たり職員数の平均値を算出した「単純値」を使用しています。

※ 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）

表3 類似団体との比較

		(令和5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	5	0	0.0
	総務・企画	107	102	5	4.9
	税 務	24	23	1	4.3
	民 生	67	82	△ 15	△ 18.3
	衛 生	31	34	△ 3	△ 8.8
	労 働	—	1	△ 1	△ 100.0
	農 林 水 産	22	31	△ 9	△ 29.0
	商 工	13	16	△ 3	△ 18.8
	土 木	39	34	5	14.7
	小 計	308	328	△ 20	△ 6.1
特別行政 部 門	教 育	53	55	△ 2	△ 3.6
	消 防	80	80	0	0.0
	小 計	133	135	△ 2	△ 1.5
合 計		441	463	△ 22	△ 4.8

(2) 職員の年齢構成及び年度別定年退職予定者数

令和6年4月1日における職員の年齢構成（表4）では、計画的な職員採用などにより各年齢区分の均衡が図られてきており、10歳刻みを見ると全体的には偏りが少なくなっていますが、5歳刻みでは45歳から54歳未満の職員が168人で全体の34.0%と割合が高く、今後は定年延長の影響により60歳以上職員の割合が増加するため、平均年齢の上昇が見込まれます。

なお、今後5年間ににおける定年退職予定者数は、表5に示すように全体で16人となっています。

表4 職員の年齢構成

ア. 10歳刻みによる内訳

(令和6年4月1日現在)

年齢（歳）	～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計
職員数（人）	2	113	124	126	125	4	494
構成比（%）	0.4	22.9	25.1	25.5	25.3	0.8	100

イ. 5歳刻みによる内訳

(令和6年4月1日現在)

年齢（歳）	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～	計
職員数（人）	2	44	69	71	53	40	86	82	43	4	494
構成比（%）	0.4	8.9	14	14.4	10.7	8.1	17.4	16.6	8.7	0.8	100

表5 年度別定年退職予定者数

年度	R7	R8	R9	R10	R11	合計
定年退職者数(人)	0	7	0	9	0	16
(定年退職年齢)	62歳		63歳		64歳	

※各年度末定年退職予定者数

(3) 育児休業の取得者数の推移

令和2年度から令和6年度における育児休業の取得状況は、表6のとおりです。

育児休業の取得率は女性職員については100%で、令和6年度は17人が取得しました。職員が不在となった部署へは正規職員または会計年度任用職員を配置して対応しています。

一方、男性職員については、取得者が多かった令和5年度においても取得率37.5%と低くなっていることから、取得しやすい職場づくりに努めていきます。

表 6 育児休業年度別取得者数の推移

(単位:人)

年度	R2	R3	R4	R5	R6予定
女性	8	6	13	15	17
男性	0	2	2	4	—

※各年度内に1日以上育児休業期間があった職員数

4 第4次定員適正化計画の内容

(1) 基本方針

① 前計画との関わり

これまでの定員適正化は、第1次及び第2次期では、行財政改革の推進のため職員の削減を主な目的として取り組み、第3次（令和2年度～令和6年度）では、基本方針として前計画を踏襲しながらも、組織体制の見直しや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、効率的な行政体制の整備に取り組むことで職員数の維持に努めてきました。

しかしながら、近年、後期高齢者の増加等による行政需要の増大、子育て支援のための体制強化、防災・減災対策等の新たな行政課題への対応、頻繁な国の制度創設・改正、国から地方自治体への権限委譲等のほか、職員の定年延長制度の導入など職員を取り巻く環境は大きく変動しており、質の高い公共サービスを効率的かつ効果的に提供するためには、最低限必要な職員数を確保していく必要が生じています。

② 実労働力としての職員数

新たな定員適正化計画は、中長期的な施策の推進や行政サービス水準の安定、それを支える職員数との均衡を保っていくことを考慮し、正規職員が十分に能力を発揮できる体制を構築することが必要です。

よって、定年延長制度の実施に対応した新規採用職員枠の確保、専門スキル等を有する人材の採用に努め、育児休業取得等の長期休業者への対策も含めて必要な限度において職員の充足を図り、効率的で柔軟な職員配置にも対応できる計画とします。

計画期間中の退職者や派遣職員数、育児休業等の長期休職者の見込数は流動的であることから、年齢構成を勘案しつつ、職員数の適正化を図ることとしますが、目標年度までの間には一時的に計画人数を上回る場合も想定されます。

③ 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」等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。

④ 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。

財政状況や人口減少・少子高齢化の状況を見据えると、行政組織の更なるスリム化を図る必要がありますが、上記①の状況など職員一人当たりの業務量は年々増加する傾向にあります。市民満足度の高い行政サービスを提供していくため、業務経験豊富な定年再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員の活用を図るほか、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。

⑤ 社会変化に伴う計画の見直し等

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、事務事業のスクラップやDX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進により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。

※自治体DX：行政手続きのデジタル化や行政内部のデータ連携などを通じて、住民の利便性や行政サービスの維持・向上を目指す取り組み

（２）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。

令和７年４月１日の職員数を基準とし、令和１２年４月１日までの各年４月１日の目標職員数を定めることとします。

（３）数値目標

令和１２年４月１日の職員数は、５０２人とします。

令和７年４月１日時点の４９１人と比較すると５年間で１１人の増となりますが、うち５名は消防部門であり、一般職員については６人増としました。

これは、令和１４年度までの定年引き上げ期間中には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、年齢のバランスを考慮し、継続的に職員採用

を行っていく必要があること、また近年、育児休業や療養休暇等により長期休業する職員が少なくないことから実勤務者数を確保するためのものです。

なお、適正化計画で対象とする職員は、常勤職員（定年延長職員、フルタイム任期付職員を含む）とします。定年前再任用短時間勤務職員、短時間勤務の暫定再任用職員及び任期付職員、会計年度任用職員については、適正化計画の対象としませんが、常勤職員との役割分担に応じた活用により職員定数の適正化に取り組みます。

表 7 目標職員数

年度		職員数（人）					
		R7	R8	R9	R10	R11	R12
一般行政部門	議会・総務・税務	145	147	143	149	144	149
	民 生 ・ 衛 生	89	91	91	91	91	91
	農 林 水 産 ・ 商 工	35	35	35	35	35	35
	土 木	40	40	40	40	40	40
	小 計	309	313	309	315	310	315
	対前年度増減数	—	4	-4	6	-5	5
特別行政部門	教 育	50	50	50	50	50	50
	消 防	84	87	89	89	89	89
	小 計	134	137	139	139	139	139
	対前年度増減数	—	3	2	0	0	0
公営企業等	病 院	9	9	9	9	9	9
	水 道	17	17	17	17	17	17
	下 水 道	8	8	8	8	8	8
	国 保 ・ 介 護	14	14	14	14	14	14
	小 計	48	48	48	48	48	48
	対前年度増減数	—	0	0	0	0	0
合 計		491	498	496	502	497	502
対前年度増減数		—	7	-2	6	-5	5
定年退職予定者数：16人		0	7	0	9(1)	0	—
採用予定者数：27人		—	7(3)	5(2)	6(1)	4(1)	5

※職員数は、各年4月1日現在

※（ ）は、うち消防職数

(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

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していくため、より効率的で持続可能な組織運営を進めていく必要があることから、毎年度組織内の業務の見直しを行いながら、組織の再編を行うなど多様化する行政需要に適切に対応できる組織を目指します。

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を取り入れながら、定員管理の適正化に取り組みます。

④ 計画的な職員の採用

地方公務員法の改正により、令和5年度から定年年齢の段階的な引上げが導入されています。令和14年度までは定年退職者が2年に一度しか生じないこと、定年前においても短時間勤務へ移行することができる（定年前再任用短時間勤務）など任用形態が多様化していることを踏まえ、新規採用の募集職種や人数配分については、退職者の人数を基にして毎年検討し、行政サービスを安定的に提供できる体制の確保や職員の年齢区分の偏りなどに配慮したうえで、採用人数の平準化を図ります。

また、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 高年齢層職員の活用

定年引上げに伴い、60歳で役職定年となる職員が増加し、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員と併せると高年齢層職員の占める割合も段階的に高くなっていきます。これに伴い、高年齢層の働き方が組織全体の活力維持に影響を及ぼすことから、豊富な知識や技術を後輩職員に継承されるような配置に努めるとともに、高年齢層職員自身が一人の職員としても活躍できる環境を整えます。

表8 定年退職者・再任用職員数の推移（見込み含む）

（単位：人）

年度	R7	R8	R9	R10	R11	R12
前年度末退職者	3	0	7	0	9	0
再任用新規開始	5	0	7	0	9	0
任用更新	9	14	10	12	9	9
再任用職員合計	14	14	17	12	18	9

※職員数は、各年4月1日現在

⑥ 人材育成の推進

限られた人材で効率的かつ質の高い住民サービスを提供するため、新たな行政課題に対応できる人材の確保、育成が重要となってきます。

「常陸大宮市人材育成基本方針」に基づき、職員研修や人事評価制度の充実、適材適所の人事配置などを通して、職員一人ひとりの能力向上や組織力を高めることで、質の高い市政運営の実現に繋がります。

⑦ 長期休業の防止

近年、業務が高度化・多様化していることにより、職員一人ひとりの業務負担が大きくなったことなどから、心身の不調をきたし、長期間の休業が必要になるケースが課題となっています。

職員の長期休業を予防するため、メンタルヘルスに係る研修やストレスチェックの実施、相談体制を充実させることにより、メンタル不調者の早期発見及び早期対応といった総合的なメンタルヘルス対策を推進します。

また、長期療養休業者に対しては、主治医や産業医との連携、試し出勤制度等を活用し、復職が円滑に進むような体制の構築に努めます。

⑧ 障害者雇用の促進

令和6年4月1日に障害者の法定雇用率が3.0%に上げられました（令和8年6月30日までは経過措置として2.8%）。公的機関の責務として引き続き雇用を促進し、障害者に十分な合理的配慮ができる環境の整備に努めます。

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。