

# 第3次鉾田市行政改革大綱

## 第3次鉾田市定員適正化計画

【平成31年度～35年度】



茨城県鉾田市

平成31年3月

## 目次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理の取組み	1
	(1)第1次定員適正化計画(計画期間 平成18年度から平成22年度)	1
	(2)第2次定員適正化計画(計画期間 平成26年度から平成30年度)	1
	(3)部門別職員数の推移(平成17年度から平成30年度)	2
	(4)職員一人当たりの人口の推移	4
	(5)年齢別職員数の状況	5
	(6)財政状況から見た人件費	5
3	現在の定員管理の状況	6
	(1)類似団体別職員数の状況	6
	(2)類似団体別職員数の比較(平成29年4月1日現在の普通会計職員数)	6
	(3)近隣市との職員数の比較(平成29年4月1日現在の普通会計職員数)	7
4	新たな定員適正化計画	8
	(1)計画期間	8
	(2)基本方針	8
	(3)計画の数値目標	9

## 1 計画策定の趣旨

これまで本市では、二次にわたる定員適正化計画のもと、業務の委託化や事務事業の見直しなどを実施し定員の適正化に努めてきました。限られた財源で効率的で質の高い行政サービスを提供するために、最小の職員で最大の効果をあげられるような職員配置に努め、少数精鋭による組織づくりに取り組んできました。

このたび策定する「第3次銚田市定員適正化計画」は、これまで策定された諸計画を引き継ぎながら、平成35年度までの定員管理の方向性および目標値を定めるものです。

## 2 これまでの定員管理の取組み

### (1) 第1次定員適正化計画(計画期間 平成18年度から平成22年度)

※東日本大震災により平成25年度まで計画延長

平成17年度の職員数488人を基準に、平成22年度までに、56人(11.48%)を削減し、職員数を432人以内をすることを目標としました。

計画期間では、計画目標値を上回る73人(14.96%)を削減し、平成22年4月には職員数が415人になりました。

表-1. 第1次定員適正化計画における職員数の推移 (単位：人，%)

	職員数の推移							
	H17 (①)	H18	H19	H20	H21	H22 (②)	削減数 (②-①)	削減率
計画	488	476	465	454	443	432	△56	11.48
実績	488	470	449	436	423	415	△73	14.96
計画との差	-	△6	△16	△18	△20	△17	△17	-

### (2) 第2次定員適正化計画(計画期間 平成26年度から平成30年度)

東日本大震災により計画を延長したため、平成25年度の職員数393人を基準に、10人(2.54%)を削減し、職員数を383人以内をすることを目標としました。

計画期間では、計画目標値を下回る3人(0.78%)の削減、再任用職員を含めると5人(1.31%)の増となり、平成30年4月の職員数は388人となりました。

表-2. 第2次定員適正化計画における職員数の推移 (単位：人，%)

	職員数の推移							
	H25 (①)	H26	H27	H28	H29	H30 (②)	削減数 (②-①)	削減率
計画	393	391	389	387	385	383	△10	2.54
実績	393	389	385	383	389	388	△5	1.27
計画との差	-	△2	△4	△4	4	5	5	-

(3) 部門別職員数の推移(平成 17 年度から平成 30 年度)

本市の平成 30 年 4 月 1 日の職員数は、388 人となっています。これを定員適正化計画開始時の基準年度である平成 17 年 4 月 1 日の職員数と比較すると 100 人の (25.77%) の減少となっています。

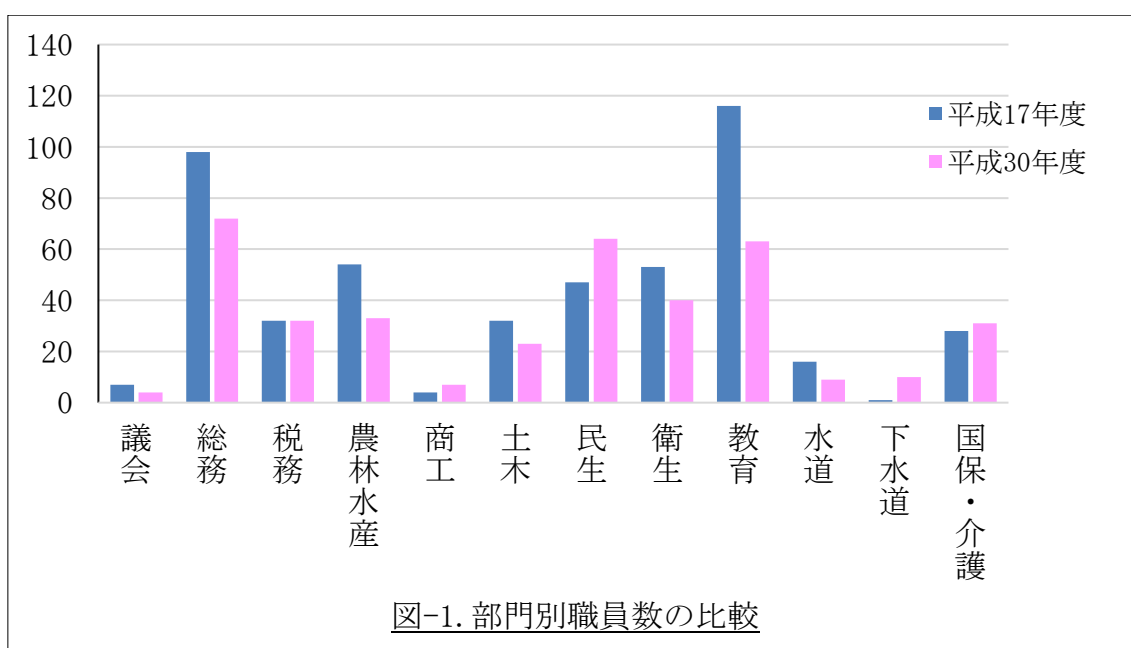
表-3. 部門別職員数の推移(第 1 次定員適正化計画期間) (単位:人)

区分		第 1 次定員適正化計画期間									
		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	
一般行政	一般行政	議会	7	5	5	4	4	4	4	4	4
		総務	98	82	77	79	81	80	73	75	73
		税務	32	31	32	32	32	31	32	33	34
		農林水産	54	52	53	45	44	43	41	37	34
		商工	4	3	3	3	3	3	3	3	6
		土木	32	30	28	22	23	24	25	24	27
	小計	227	203	198	185	187	185	178	176	178	
	福祉関係	民生	47	63	62	56	55	57	57	58	60
		衛生	53	47	45	45	44	43	42	42	42
		小計	100	110	107	101	99	100	99	100	102
一般行政部門計		327	313	305	286	286	285	277	276	280	
教育		116	106	95	94	85	81	77	72	68	
普通会計計		443	419	400	380	371	366	354	348	348	
公営企業等	水道	16	18	17	17	16	14	14	14	9	
	下水道	1	4	5	8	8	8	8	9	10	
	その他(国保・介護)	28	29	27	31	28	27	26	27	26	
	公営企業等会計計	45	51	49	56	52	49	48	50	45	
総合計		488	470	449	436	423	415	402	398	393	

表-4. 部門別職員数の推移(第2次定員適正化計画期間)

(単位：人)

区分		第2次定員適正化計画期間					比較	
		H26	H27	H28	H29	H30	(H17-H30)	
一般行政	一般行政	議会	4	4	4	4	4	△ 3
		総務	72	74	73	70	72	△ 26
		税務	35	33	32	33	32	0
		農林水産	34	32	32	31	33	△ 21
		商工	6	6	6	6	7	3
		土木	27	28	25	24	23	△ 9
		小計	178	177	172	168	171	△ 56
	福祉関係	民生	61	61	63	67	64	17
		衛生	39	39	40	41	40	△ 13
		小計	100	100	103	108	104	4
一般行政部門計		278	277	275	276	275	△ 52	
教育		66	63	60	65	63	△ 53	
普通会計計		344	340	335	341	338	△ 105	
公営企業等	水道	9	9	9	9	9	△ 7	
	下水道	10	10	10	9	10	9	
	その他(国保・介護)	26	26	29	30	31	3	
	公営企業等会計計	45	45	48	48	50	5	
総合計		389	385	383	389	388	△ 100	



#### (4)職員一人当たりの人口の推移

平成17年度の合併後、職員一人当たりの人口は定員適正化の取組みにより減少しています。平成30年4月1日現在の本市の職員一人当たりの人口は、全職員で128.2人、普通会計で147.2人となっています。

表-5. 職員一人当たりの人口

(単位：人)

	住基人口 (H29. 1. 1) (1)	職員数 (H29. 4. 1)		職員一人当たりの人口	
		全職員 (2)	普通会計の職員 (3)	全職員 (1)/(2)	普通会計の職員 (1)/(3)
H17	52,806	488	443	108.2	119.2
H18	52,580	470	419	111.9	125.5
H19	52,324	449	400	116.5	130.8
H20	52,079	436	380	119.4	137.1
H21	51,751	423	371	122.3	139.5
H22	51,463	415	366	124.0	140.6
H23	51,011	402	354	126.9	144.1
H24	50,362	398	348	126.5	144.7
H25	51,778	393	348	131.8	148.8
H26	51,397	389	344	132.1	149.4
H27	50,789	385	340	131.9	149.4
H28	50,472	383	335	131.8	150.7
H29	50,109	389	341	128.8	146.9
H30	49,742	388	338	128.2	147.2

※普通会計は、一般行政(議会、総務、税務など)に、特別行政(教育部門)を加えた人数です。

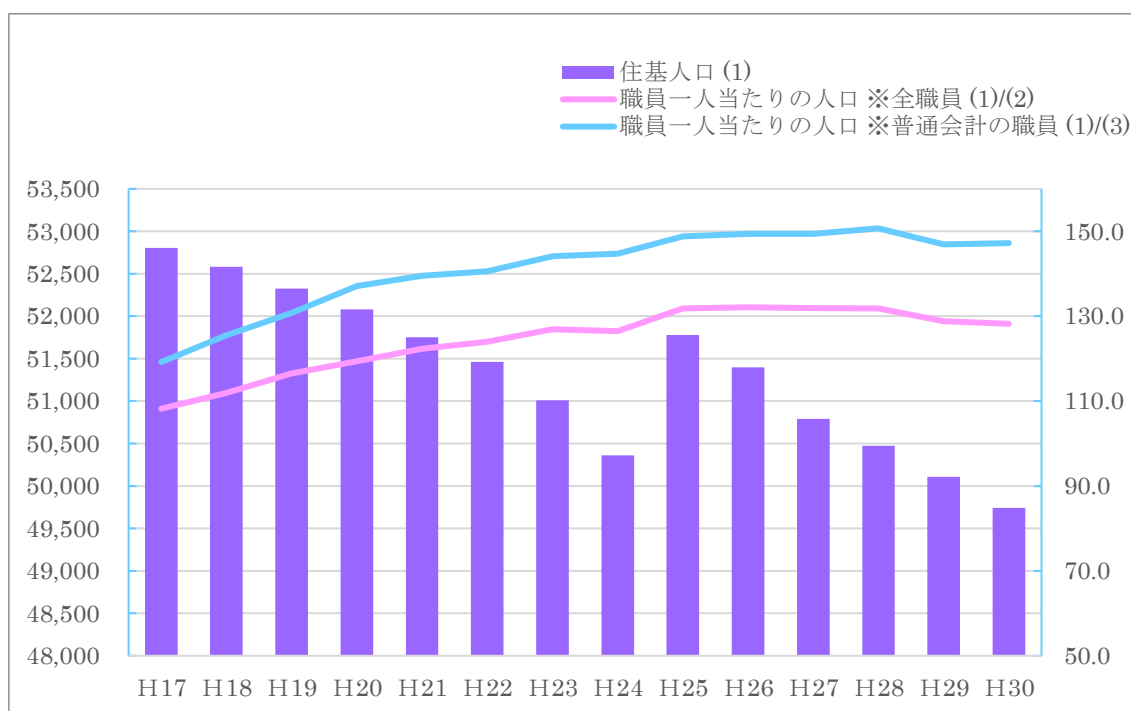


図-2. 職員一人当たりの人口の推移

(5) 年齢別職員数の状況

平成30年4月1日現在における職員の年齢構成は、40歳以上の職員が200人で全体の52.7%を占めています。年代別に見ると、50歳代の職員は85人で全体の22.4%、40歳代の職員は115人で30.3%、30歳代の職員は24.2%、10歳代から20歳代の職員は87人で22.9%であり、職員の年齢構成にはあまり偏りがありません。

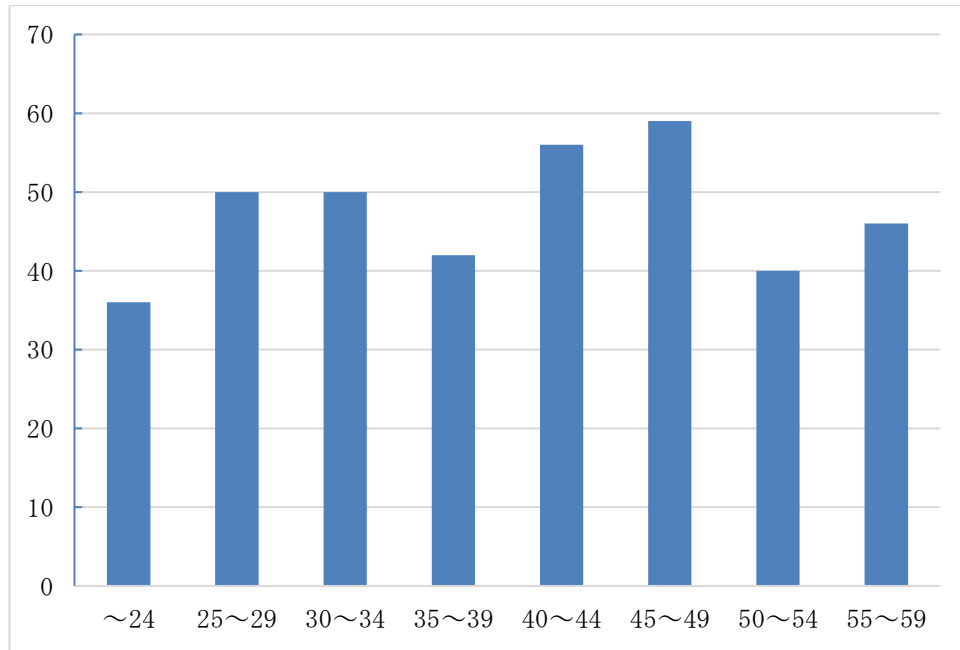


図-3. 年代別職員数

(6) 財政状況から見た人件費

本市の歳出総額に占める人件費の割合を示す人件費率と、経常的経費に経常一般財源収入がどの程度充当されたかという経常一般財源の硬直度を示す人件費の経常収支比率の推移は下記のとおりです。

表-6. 人件費率及び人件費の経常収支比率の推移 (単位：千円，%，人)

	歳出総額	職員給与	職員給与比率	経常収支比率	経常収支比率(人件費)	職員数	一人当たりの職員給与
H21	19,547,114	1,417,384	7.3	84.8	24.0	371	3,820
H22	19,050,809	1,382,381	7.3	80.9	22.1	366	3,777
H23	23,092,678	1,341,672	5.8	84.0	21.0	354	3,790
H24	20,041,814	1,299,600	6.5	81.9	21.5	348	3,734
H25	20,917,866	1,302,412	6.2	82.7	21.3	348	3,743
H26	23,092,678	1,287,153	5.6	84.0	21.0	344	3,742
H27	22,712,473	1,257,752	5.5	82.0	20.0	340	3,699
H28	20,643,188	1,219,103	5.9	84.7	19.5	335	3,639

※総務省の地方財政状況調査(決算統計)の数値

### 3 現在の定員管理の状況

#### (1) 類似団体別職員数の状況

「類似団体別職員数の状況(定員管理診断)は、全国の市町村を対象に人口と産業構造」産業別就業人口の構成比)を基準にグループ(類似団体)ごとに分け、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、各市町村と比較をすることで、定員管理の参考とするものです。なお、公営企業等会計部門を除いた普通会計部門を対象とします。

市Ⅱ-0のグループに属する本市の職員数と平均値との比較は、単純値は普通会計部門で△34人、修正値は△3人で、平均を下回っています。

表-7. 定員管理診断表での比較(H29.4.1時点での比較) (単位：人，%)

大部門	本市の職員数 A	単純値により算出した職員数			修正値により算出した職員数		
		単純値 B	超過数 C(A-B)	超過率 C/A×100	修正値 D	超過数 E(A-D)	超過率 E/A×100
議会	4	4		0.0	4		0.0
総務・企画	70	86	▲16	▲22.9	82	▲12	▲17.1
税務	33	23	10	30.3	23	10	30.3
民生	67	82	▲15	▲22.4	82	▲15	▲22.4
衛生	41	29	12	29.3	30	11	26.8
労働	0						
農林水産	31	23	8	25.8	21	10	32.3
商工	6	8	▲2	▲33.3	8	▲2	▲33.3
土木	24	34	▲10	▲41.7	26	▲2	▲8.3
一般行政計	276	290	▲14	▲5.1	276		0.0
教育	65	69	▲4	▲6.2	68	▲3	▲4.6
消防	0	16	▲16				
普通会計計	341	375	▲34	▲10.0	344	▲3	▲0.9
病院	0						
水道	9						
下水道	9						
交通	0						
その他	30						
公営企業等会計	48						
合計	389						

※単純値とは、その部門の配置に関わらず単純に類似団体の平均をとったもので、普通会計、一般行政、一般管理、総務、土木などの大部門以上の大まかな比較に適しています。

※修正値とは、類似団体のうち、その部門に配慮のある団体のみ配置職員数の平均をとったものです。

#### (2) 類似団体別職員数の比較(平成29年4月1日現在の普通会計職員数)

本市の普通会計の人口1万人当たりの職員数は、68.05人となっており、全国平均の78.67人を大きく下回っている状況にあります。



表-8. 類似団体別職員数

(単位：人)

順位	県名	市	住基人口 (H29. 1. 1)	職員数 (H29. 4. 1)	人口1万人 当たり職員数
1	栃木県	真岡市	81,057	412	50.83
2	茨城県	神栖市	94,934	552	58.15
3	茨城県	結城市	52,598	318	60.46
4	茨城県	鉾田市	50,109	341	68.05
5	香川県	観音寺市	61,570	425	69.03
6	栃木県	大田原市	72,441	521	71.92
7	茨城県	坂東市	55,661	413	74.20
8	茨城県	常総市	64,185	479	74.63
9	福島県	伊達市	62,299	481	77.21
10	福島県	二本松市	56,273	460	81.74
類似団体合計			864,066	6461	74.77
全国合計			127,807,086	1,005,409	78.67

※総務省作成「類似団体別職員数の状況」

## (3) 近隣市との職員数の比較(平成29年4月1日現在の普通会計職員数)

鹿行5市の比較では、鹿嶋市、神栖市に次いで3番目、茨城県32市の人口1万人当たりの平均職員数66.90人を上回る結果となりました。

表-9. 近隣市の職員数

(単位：人)

順位	市	類型	住基人口 (H29. 1. 1)	職員数 (H29. 4. 1)	人口1万人 当たり職員数
1	鹿嶋市	Ⅱ-2	68,127	392	57.54
2	神栖市	Ⅱ-0	94,934	552	58.20
3	鉾田市	Ⅱ-0	50,109	341	68.10
4	潮来市	Ⅰ-2	28,981	209	72.12
5	行方市	Ⅰ-0	36,171	299	82.66
近隣5市			278,322	1,793	64.42
県内32市			2,679,085	17,923	66.90

※総務省作成「類似団体別職員数の状況」

(類型Ⅱ-2) 人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上の団体

(類型Ⅱ-0) 人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%未満の団体

(類型Ⅰ-2) 人口5万人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満の団体

(類型Ⅰ-0) 人口5万人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%未満の団体

## 4 新たな定員適正化計画

### (1) 計画期間

本計画の計画期間は、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。ただし、社会経済情勢の変化等に応じて、必要な時点で見直しを図るものとします。

### (2) 基本方針

これまで、簡素で効率的な組織の編成を目指し、人員と組織の縮小に努めてまいりました。社会経済情勢の変化等を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲、施策の内容及び手法を改めて見直しながらサービスを効果的に提供するためには、地域の実情にあった柔軟な対応ができる組織づくりと長期的な視点に立った定員管理が必要と考えます。

そこで、新たな定員適正化計画は、職員の削減を目標にするものではなく、安定した住民サービスを継続的に提供していくために必要な職員数を確保することを基本に次の施策に取り組みます。

#### ① 行政機構改革の見直し

急激な社会経済環境の変化や本格的な地方分権を迎える中、時代の変化に即応した柔軟で効率的な組織・機構の構築が求められます。本市の現状といたしましては、出生数・婚姻数ともに減少の一途をたどる一方、50 歳以上の人口は既に 5 割を超え、まさに少子高齢化が急速に進行しています。少子高齢化、人口減少問題は重点的に取り組まなければならない喫緊の課題であります。そこで、地籍調査事業や国体開催事業など期間の定められた事業についてはその継続状況を考慮しつつ、子育て支援や高齢福祉など、今後さらなる行政需要が見込まれる分野へ重点的に人員を配置するよう努めます。

- ・子育て・教育環境の整備
- ・福祉・医療の充実
- ・防災と犯罪に強いまちづくり

#### ② 一般職員の任用と再任用職員等の活用

一般職員の任用は業務量を十分精査し、補充が必要な場合のみ最小の範囲で行い、職員の年齢構成が平準化するよう計画性をもって採用します。

再任用職員については、初年度をフルタイム、2 年目以降を短時間勤務とし、これまで培った知識や経験を十分に発揮できる分野へ配置することで、その継承を促し、後輩職員の資質向上へつなげます。

また、業務の内容に応じ、任期付職員、会計年度任用職員および臨時的任用職員を活用し、効率的な行政運営を行います。

#### ③ 技能労務職員の任用

技能労務職員については退職者の補充は行わず、再任用職員や会計年度任用職員等により対応しながら、民間活力等への移行を検討することとします。

- ・銚田クリーンセンター
- ・旭学校給食センター

- ④ 幼稚園教諭・保育士の任用  
幼稚園教諭・保育士については、現有人数を確保しつつ、幼稚園と保育所の枠にとらわれない人員配置を進めます。多様化する教育・保育ニーズに対応するため、幼児教育と保育を融合させた認定子ども園の整備を検討します。
- ⑤ その他専門職(保健師・管理栄養士・社会福祉士等)の任用  
その他専門職(保健師・管理栄養士・社会福祉士等)については、今後の行政需要を踏まえながら、計画的に採用していくこととします。
- ⑥ 職員の人材育成  
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しうる人材の確保、育成が必要となっています。そのためには、職員一人ひとりが市民へのサービスの提供者として、また、地域づくりの担い手としての自覚を持ち、柔軟な発想で地域の実情に合った主体的な行政を推進できるよう「銚田市人材育成基本方針」に基づき、職員の意識改革及び人材育成に努めます。
- ・ O J T (On the Job Training : 職場内研修) の強化
  - ・ 県自治研修所や鹿行広域事務組合が主催する外部研修
  - ・ 管理監督職員のマネジメント能力、部下育成・人材育成能力の向上
  - ・ 係長級・課長補佐級・課長級の3階級ごとの専門研修
  - ・ 国や県の機関への派遣研修及び人事交流
  - ・ 人事評価制度の見直し
- ⑦ 職場環境の整備  
業務が高度化・多様化する一方、職員の削減が進んだことで一人ひとりの負担が大きくなり、心身の不調をきたす職員の増加が懸念されています。休暇を取得しやすく、時間外労働を縮小できるような職場環境を整えるとともに、健康診断や産業医との面談の実施等により職員の健康管理を行います。特にストレスチェックの実施などメンタルヘルス不調の早期発見と予防に努め、長期休養につながらない環境づくりに取り組みます。

### (3) 計画の数値目標

平成30年4月1日の職員数388人を基準とし、平成35年4月1日においても同数の職員数を維持します。

表-10. 年度別基準職員数

(単位：人)

区分	H30	H31	H32	H33	H34	H35
職員数	388	390	385	390	385	388
退職見込み		25	14	19	16	11
前年度内退職者数		16	4	16	5	7
再任用職員任用替え		9	10	3	11	4
採用見込み		27	9	24	11	14
新規採用職員数		17	6	13	7	9
再任用(フルタイム)		10	3	11	4	5
平成 30 年度との比較		2	-3	2	-3	0
前年度との比較		2	-5	5	-5	3

## 【参考】

表-11. 職種別配置数増減のイメージ (単位：人)

職種	H30	H35	増減
一般行政事務職	318	326	8
専門職	55	57	2
技能労務職	15	5	-10
合計	388	388	

上記表-11 における一般行政事務職の 8 人の増と、国体推進室(5 人)及び地籍調査課(10 人)の業務完了に伴う 15 人を合わせた、合計 23 人の一般行政事務職については、行政需要の増加する部署に配置していく。