

結城市定員管理計画

(平成27年度～平成31年度)

【平成27年10月】

茨城県 結城市

1 定員管理計画策定の目的

平成12年の地方分権一括法の施行とその後の三位一体の改革により、地方分権が進み自主・自立の行財政運営が求められる中、本市においては平成17年に「第3次行政改革大綱」を策定して行政改革を推進するとともに、「行政改革集中改革プラン」を策定して行政組織の見直しや職員定数の適正化を図り、職員数を408人から34人削減し、平成22年度には374人としました。

それ以降も地方分権は一層進展し数多くの権限移譲がなされ、地方自治体が行う業務は質・量ともに増加しています。また、少子高齢化に伴う社会構造の変化や先行きに不透明感が漂う経済情勢など、取り巻く環境も厳しさを増しています。

そうした状況の下、本市では平成23年度に「みんなでつくる活気と風情のある快適なまち・結城」を将来都市像とした第5次結城市総合計画を策定してまちづくりを進めており、加えて総合計画に掲げた施策・事業を効果的かつ効率的に推進していくため、平成25年度に「持続可能な行政運営基盤の構築を目指して」を基本目標とした「第4次行政改革大綱」を策定しました。

大綱では、基本方針のひとつに「社会環境の変化に対応できる組織・人材づくり」を定めています。限られた人材や財源の中で多様な市民ニーズに迅速かつ的確に対応していくためには、業務遂行に必要となる人員の把握と適正な配置が不可欠であり、中長期的な視点による組織体制の見直しと人材の育成が求められます。

定員管理の面において本市では、平成22年に行政改革集中改革プランによる数値目標を達成した後、増員することなく現状維持を基準としてまいりましたが、明確な基準は設定されておりませんでした。

今回、ここに「結城市定員管理計画」を策定し、第4次結城市行政改革大綱の実効性を高め、簡素で効率的な行政運営を進めていくものです。

(行政改革集中改革プランにおける削減状況)

各年4月1日現在(単位:人)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22
職員数	408	393	384	377	377	374
削減数	-	▲ 15	▲ 9	▲ 7	0	▲ 3

2 本市の職員数の状況

(1) 職員数の推移

本市の定員管理としては、平成15年3月に策定した「結城市職員定数1割削減計画」を端緒に人員削減に取り組み、平成18年3月策定の「行政改革集中改革プラン」に基づき組織の見直しと適材適所の配置、民間委託の推進等を進めた結果、平成22年度までに約10%削減の目標を達成し、平成22年4月1日の正職員数は374人となりました。

その後においても退職者数を上回る採用は行わず、平成27年4月1日現在の正職員数は、371人となっています。

一方、業務量の増加に伴う正職員の不足を補うため、嘱託職員や臨時職員といった非常勤職員の雇用が増加しています。

(部門別職員数の推移)

各年4月1日現在

部 門	区 分	職 員 数 (人)							対前年増減数 (人)				
		平17	平22	平23	平24	平25	平26	平27	平23	平24	平25	平26	平27
福祉関係を除く一般行政	議 会	5	5	5	5	5	5	5					
	総 務	86	84	81	84	82	78	76	▲ 3	3	▲ 2	▲ 4	▲ 2
	税 務	28	26	26	26	26	28	32				2	4
	労 働												
	農 林 水 産	27	26	26	25	25	26	26		▲ 1		1	
	商 工	8	7	8	8	11	11	12	1		3		1
	土 木	40	40	42	40	39	39	36	2	▲ 2	▲ 1		▲ 3
	小 計	194	188	188	188	188	187	187				▲ 1	
福祉関係	民 生	56	59	60	61	59	60	61	1	1	▲ 2	1	1
	衛 生	27	26	26	27	28	29	30		1	1	1	1
	小 計	83	85	86	88	87	89	91	1	2	▲ 1	2	2
一般行政部門計		277	273	274	276	275	276	278	1	2	▲ 1	1	2
教 育		61	39	38	37	37	36	36	▲ 1	▲ 1		▲ 1	
消 防													
普通会計計		338	312	312	313	312	312	314		1	▲ 1		2
病 院													
水 道		15	11	11	11	11	11	11					
下 水 道		18	16	16	15	13	13	13		▲ 1	▲ 2		
交 通													
そ の 他		37	35	35	35	36	36	33			1		▲ 3
公営企業等会計部門計		70	62	62	61	60	60	57		▲ 1	▲ 1		▲ 3
総 合 計		408	374	374	374	372	372	371			▲ 2		▲ 1

※教育長及び指導主事は職員数に含まない。

(非常勤職員数の推移)

各年4月1日現在

	職 員 数 (人)						対前年増減数 (人)				
	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H23	H24	H25	H26	H27
嘱託職員	25	24	26	26	33	56	▲ 1	2	0	7	23
臨時職員	69	88	85	89	86	57	19	▲ 3	4	▲ 3	▲ 29
計	94	112	111	115	119	113	18	▲ 1	4	4	▲ 6
正職員との合計	468	486	485	487	491	484	18	▲ 1	2	4	▲ 7

(2) 類似団体との比較

本市の正職員数について、総務省が毎年実施している「地方公共団体定員管理調査」の結果に基づく『類似団体別職員数の状況』の指標を参考に、人口規模及

び産業構造が類似した自治体と比較してみます。

一般行政部門及び普通会計部門の職員数、また人口1万人当たりの職員数を比較すると下表のとおりとなり、類似する自治体の中では平均値をかなり下回っていることが分かります。

(定員管理診断表による比較)

	H26. 4. 1 職員数 A 人	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 B 人	超過人数 C(A-B) 人	超過率 C/A %	修正値 D 人	超過人数 E(A-D) 人	超過率 E/A %
一般行政 計	276	306	▲ 30	▲ 10.9	300	▲ 24	▲ 8.7
普通会計 計	316	399	▲ 83	▲ 26.3	350	▲ 34	▲ 10.8

(部門別の状況)

大部門	職員数の増減					単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	H25. 4. 1 現在 職員数 A	H26. 4. 1 現在 職員数 B	増 減 B-A 人	H27. 4. 1 現在 職員数 C	増 減 C-B 人	単純値による比較			修正値による比較		
						単純値× 住基人口 /10,000 D	超過数 E(B-D) 人	超過率 E/B×100 %	修正値× 住基人口 /10,000 F	超過数 G(B-F) 人	超過率 G/B×100 %
議 会	5	5		5		4	1	20.0	4	1	20.0
総 務	82	78	▲ 4	76	▲ 2	87	▲ 9	▲ 11.5	90	▲ 12	▲ 15.4
税 務	26	28	2	32	4	23	5	17.9	23	5	17.9
民 生	59	60	1	61	1	95	▲ 35	▲ 58.3	90	▲ 30	▲ 50.0
衛 生	28	29	1	30	1	30	▲ 1	▲ 3.4	33	▲ 4	▲ 13.8
農 林	25	26	1	26		21	5	19.2	19	7	26.9
水 産	11	11		12	1	9	2	18.2	9	2	18.2
商 工	39	39		36	▲ 3	35	4	10.3	32	7	17.9
土 木											
一般行政 計	275	276	1	278	2	306	▲ 30	▲ 10.9	300	▲ 24	▲ 8.7
教 育	41	40	▲ 1	39	▲ 1	69	▲ 29	▲ 72.5	50	▲ 10	▲ 25.0
消 防						25	▲ 25				
普通会計 計	316	316		317	1	399	▲ 83	▲ 26.3	350	▲ 34	▲ 10.8

(人口1万人当たり職員数の比較)

	住基人口 (H26. 1. 1)	一般行政 職員数 (H26. 4. 1)	人口1万人 当たり職員数 (一般行政)	普通会計 職員数 (H26. 4. 1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)
結城市	52,955	276	52.12	316	59.67
類似団体平均	67,455	389	57.74	509	75.40
比較			▲ 5.62		▲ 15.73

※ 「類似団体」とは、総務省によつての次の基準によりグループ分けされたものです。全市区町村を指定都市、中核市、特例市、特別区、その他の一般市、町村に区分し、その他の一般市と町村は、人口と産業構造に応じ一般市を16類型に、町村を15類型に区分しています。

本市は、「人口：50,000以上100,000未満」「産業構造：Ⅱ次、Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%未満」である区分「Ⅱ-0」に該当します。

※ 職員数の状況を分析するに当たり、類似団体において単純値と修正値により算出した平均値と比較しています。

- ・単純値 職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出します。
- ・修正値 団体によっては、ある業務を民間委託している場合や一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出します。

(3) 職員の年齢構成

近年の新規職員採用においては、年齢構成の偏りを是正する目的から年齢要件を幅広く設定したこともあり、現在は比較的バランスのとれた構成となっています。

今後も職員採用に当たっては、年齢構成の平準化を念頭に置き計画的に実施していきます。

(年齢別職員数)

平成27年4月1日現在(単位:人)

	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	55歳～	計
男性	13	43	30	33	35	29	34	26	243
女性	12	30	22	22	15	13	4	10	128
計	25	73	52	55	50	42	38	36	371
構成比(%)	6.7	19.7	14.0	14.8	13.5	11.3	10.2	9.7	100.0

3 今後の事務事業量の把握

平成17年からの10年間で職員数は減少しましたが、業務量については民間委託等により削減する一方で新規事業も多く実施されており、職員1人当たりの負担は増してきています。

定員管理計画を策定するに当たっては、今後増加する事業を勘案し、市全体の業務量の推移を的確に把握する必要があります。

●今後5年間に於いて新規に発生又は増加が予想される主な事業

- ・庁舎建設事業
- ・地方創生事業
- ・定住自立圏構想推進事業
- ・生活困窮者自立支援事業
- ・北西部地域開発事業
- ・マイナンバー制度導入事業
- ・空き家対策事業
- ・大学誘致推進事業
- ・工業団地整備事業
- ・茨城国民体育大会準備事業

4 定員管理の基本方針

第4次結城市行政改革大綱の基本目標に掲げる「持続可能な行政運営基盤の構築」実現のため、「第4次行政改革大綱行動計画」に基づき、次の7項目を基本方針として、適正な定員管理に努めます。

(1) 組織体制の見直し

権限移譲に伴う業務の増加や、庁舎建設・工業団地整備といった新規事業等を踏まえ、効果的な行政運営を図る観点から必要な組織体制の見直しを行います。

また、公共サービスの範囲拡大・多様化への対応として、協働によるまちづくりを推進しつつ、安易に職員を増員することなく部・課内での協力体制の確立や業務のスクラップアンドビルドにより適正な行政運営体制を構築します。

(2) 再任用職員及び非常勤職員の活用

平成26年度から、短時間勤務による再任用制度導入しています。行政経験の豊富な再任用職員を活用することにより、サービスの維持向上を図るとともに人件費の抑制に努めます。

臨時職員については、正職員減員の補足的な採用は行わず、業務量の十分な精査を行った上で、繁忙期や突発的な業務が発生した場合に必要とする人員・期間を見定めた配置を行います。併せて嘱託職員についても、職種や定員等の見直しを行った上で適正な配置に努め、効果的な活用を図りながら更なる人件費抑制に努めます。

(3) アウトソーシングの拡充

行政の役割と責任を踏まえた上で、アウトソーシングできる業務と市職員が直接担うべき業務を精査し、民間と競合している業務、民間にノウハウがある業務等については、外部委託を推進します。

(4) ICTの推進

「結城市ICT推進戦略2013」に基づき、ICTを行政サービスの各分野で有効に活用し、サービスの質の向上と事務効率化に努めます。

※ICT：「Information and Communication Technology」の略称で、情報や通信に関する技術の総称。

(5) 職員配置の見直し

職員個々が持つ知識や能力、経験や技術力等を十分に発揮することができ、かつ職務・職階のバランスのとれた人事配置を行うとともに、事務事業の進捗状況を見極め、事務量に見合った効果的な職員配置を行います。また、より効果的な事務の遂行を図るため、部・課内の協力体制を確立して柔軟な事務分担を行い、限られた配置職員数での事務の効率化を図ります。

(6) 専門職の活用

専門的な資格や能力が必要とされる職種について、その配置が不可欠である部署と人数を正確に把握し、採用計画を立てた上で有資格者の確保を図り、適正な配置を行います。また、在職者についても助成制度の周知や職場の環境整備等を行うことで資格取得を促進し、能力開発に努めます。

(7) 人材育成の推進

少数精鋭の組織体制により市政を運営し、さまざまな施策を展開するためには、職員の能力・資質の向上を図り、実行力のある職員を育成する必要があります。

今般見直しを行う「結城市人材育成基本方針」に基づき、研修専門機関への外部研修やOJTなどの職員研修の充実、職員提案制度の実施などを通して、職員の意識改革と能力開発を図り、人材育成に努めます。

5 定員管理計画の期間

近年、目まぐるしく変化する自治体を取り巻く状況に弾力的に対応し、また事務事業量を的確に把握し反映するため、今回の定員管理計画は中期的な期間設定を行い、平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とします。

6 今後の職員数の目標数値

人口減少時代と言われる状況ではありますが、本市では今のところ人口は横ばい状態であり、市民ニーズはより一層高度化・多様化すると予想されます。地方分権による権限移譲もさらに進展すると考えられ、今後においても業務量の減少は見込めません。また、県・関連団体への派遣や育児休業等の取得を考慮すると、例年10人程度は実質的に配置が不可能な状況です。

しかしながら、先述の基本方針に基づいて「少数精鋭主義」で行政運営に当たることとし、正職員数は平成26年度の372人を基準に、増加が見込まれる庁舎建設事業や国体開催事業を含め、今後5年間の事業量を勘案して定員管理を行います。

また、非常勤職員については、部分的かつ効果的な活用を行うことで人数の抑制を図り、「第4次行政改革大綱行動計画」の到達目標である「総職員数の5%削減」に努めます。

(正職員採用予定数)

各年4月1日現在

		H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32
職員数		372	371	371	374	370	372	371
年度内 増減	退職予定	18	10	4	11	5	8	-
	採用予定	17	10	7	7	7	7	-
		▲ 1	0	3	▲ 4	2	▲ 1	-

※ 特殊要因の設定

上記の目標値を堅持することを前提として今後 5 年間の定員管理を進めていきますが、退職者の増加や当初予測していなかった権限委譲、市民ニーズに応じた新たな施策の実施など、人員の配置が特に必要と認められる事案が発生した場合には、特殊要因として計画外に人員を配置し、弾力的運用を図るものとしします。