

第三次守谷市定員適正化計画 (平成27年度～平成30年度)



平成27年3月
守谷市

1 計画の策定にあたって

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の手法により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挙げるよう職員の効率的な配置に努め、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「第三次守谷市定員適正化計画」は、これまで策定された諸計画を引継ぎながら、平成30年4月1日までの定員管理の方向性及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

本市における定員管理は、平成17年度に行政改革大綱に基づき「第一次守谷市定員適正化計画」並びに「集中改革プラン」に掲げる数値を目標に適正化に向けた取り組みがスタートし、その後第二次守谷市定員適正化計画を策定し定員の管理に努めてきました。

これらの計画は、市民ニーズの高度化・多様化に伴う行政需要の増加、団塊世代の職員の大量退職や厳しい財政運営の状況など、本市を取り巻く社会経済情勢を踏まえつつ、行政サービスの質を維持し、市民満足度を高めることを課題に、職員の弾力的な配置や民間活力等の活用などの手法を用いて、適正な定員管理に努めてきました。

(1) 第一次定員適正化計画（計画期間 平成17年度～平成21年度）

平成16年度の職員数386人を基準に、平成21年度までに28人（7.3%）を削減し、職員数を358人以内をすることを目標としました。

計画期間では、指定管理者制度の導入や民間事業所への業務委託等を推進し、職員の新規採用を控えたことによるもので、目標数を大きく上回る43人（11.1%）を削減でき、平成21年4月には職員数が343人になりました。

人件費については、平成17年度と平成21年度を比較した場合、年間ベースで1億700万円（3.4%）の削減となっています。

定員適正化の数値目標及び実施状況

（単位：人、％）

年 度	H16 ①	職員数の推移						
		H17	H18	H19	H20	H21 ②	削減数 ②－①	削減率
計 画	386	383	377	374	372	358	△28	7.3
実 績	386	387	373	362	354	343	△43	11.1
退職者数		△4	△14	△11	△8	△14	△51	
採用職員		5	0	0	0	3	8	
対前年度増減		1	△14	△11	△8	△11	△43	
累計増減		1	△13	△24	△32	△43		

※ 職員数は、各年4月1日現在の一般職数（教育長は含まない。）

一般職員の人件費の推移（決算ベース）

（単位：百万円，人，％）

年 度	H16	H17 ①	H18	H19	H20	H21 ②	②－①	削減率
人件費	—	3,147	3,085	3,073	3,115	3,040	△107	3.4
職員給与費	—	2,752	2,696	2,683	2,720	2,614	△138	5.0
対象職員数	386	387	373	362	354	343	△44	11.4

※ 人件費は、一般会計、特別会計、企業会計の一般職の合計で、給与、諸手当、共済負担金、退職負担金の合計額

※ 職員給与費は、給与、諸手当合計額

※ 対象職員数は、各年４月１日現在の一般職員の合計で、教育長を除く

（２）第二次定員適正化計画（平成 22 年度～平成 27 年度）

平成 22 年度の職員数 340 人を基準に、平成 27 年度までに 5 人（1.5％）を削減し、職員数を 335 人以内にすることを目標としました。

計画期間では、勧奨退職者等の増加に加え、東日本大震災の影響等による防災体制の強化や除染対策等の取り組みなどの業務量が増える中、目標数を上回る 10 名の削減を達成でき、平成 27 年 4 月には職員数が 328 人になりました。

人件費については、平成 23 年度と平成 25 年度を比較した場合、年間ベースで 5,400 万円（1.7％）の削減となっています。

定員適正化の数値目標及び実施状況

（単位：人，％）

年 度	H22 ①	職員数の推移						
		H23	H24	H25	H26	H27 ②	削減数 ②－①	削減率
計 画	340	340	340	341	342	335	△5	1.5
実 績	340	339	335	332	330	328	△12	3.5
退職者数		△13	△14	△15	△20	△23	△85	
採用職員		12	10	12	18	21	73	
対前年度増減		△1	△4	△3	△2	△2	△12	
累計増減		△1	△5	△8	△10	△12		

※ 職員数は、各年４月１日現在の一般職数（教育長は含まない。）

一般職員の人件費の推移（決算ベース）

（単位：百万円，人，％）

年 度	H22	H23 ①	H24	H25 ②	H26	H27	②－①	削減率
人件費	—	3,154	3,171	3,100	—	—	△54	1.7
職員給与費	—	2,694	2,719	2,660	—	—	△34	1.3
対象職員数	340	339	335	332	330	328	△10	3.5

※平成 26 年度以降は、決算額が未確定のため除く

(3) 職員一人当たりの人口の推移（各年 4 月 1 日現在）

職員一人当たりの人口の推移は、平成 17 年 8 月のつくばエクスプレスの開通以降、人口増加の傾向が顕著となる一方で、定員適正化の取組により職員数は減少しています。平成 26 年 4 月 1 日現在の本市の職員一人当たりの人口は、全職員では 195.3 人、普通会計では、226.2 人となっています。

（単位：人）

年度	4 月 1 日 住基人口 A	職員数				普通 会計 ②+③	職員一人当たりの人口	
		全職員 ①	一般 行政②	特別 行政③	公営 企業等		全職員 A/①	普通会計 A/②+③
H12	49,444	405	267	81	57	348	122.1	142.1
H13	50,759	402	257	80	65	337	126.3	150.6
H14	51,463	395	260	73	62	333	130.3	154.5
H15	52,246	391	267	65	59	332	133.6	157.4
H16	52,338	386	267	62	57	329	135.6	159.1
H17	53,083	387	274	61	52	335	137.2	158.5
H18	54,824	373	261	59	53	320	147.0	171.3
H19	56,674	362	253	58	51	311	156.6	182.2
H20	58,153	354	248	57	49	305	164.3	190.7
H21	59,858	343	249	49	45	298	174.5	200.9
H22	61,551	340	252	45	43	297	181.0	207.2
H23	62,670	339	249	46	44	295	184.9	212.4
H24	62,812	335	250	40	45	290	187.5	216.6
H25	63,920	332	247	42	43	289	192.5	221.2
H26	64,463	330	243	42	45	285	195.3	226.2

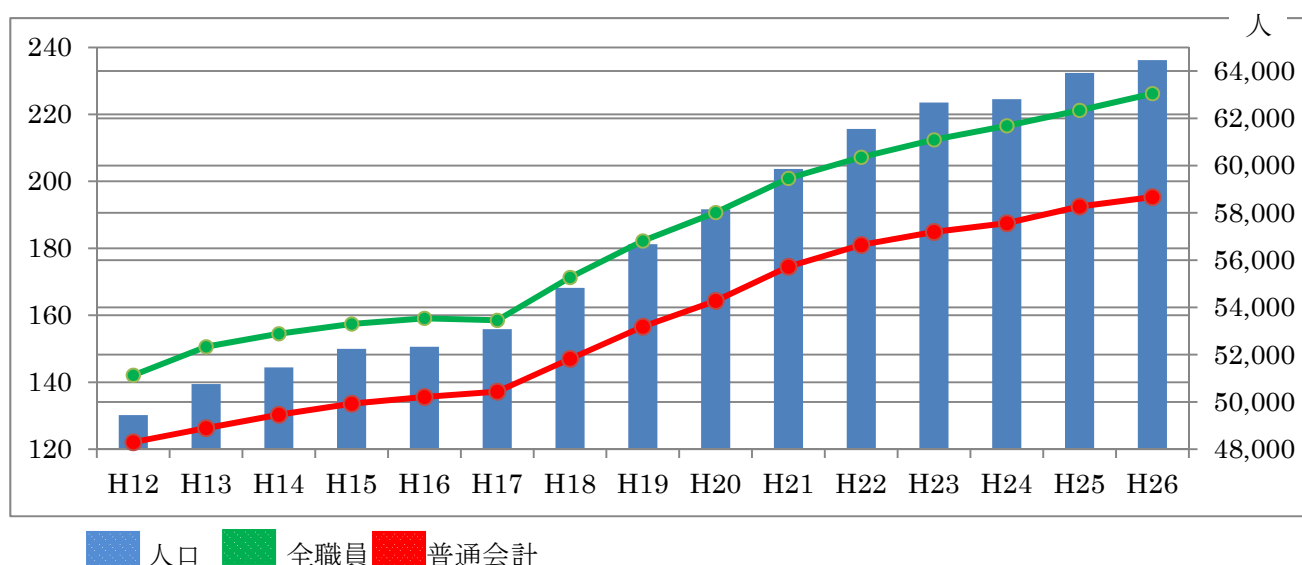
※総務省「地方公共団体定員管理調査」から教育長を除いた数値

※部門の内訳 一般行政：議会、総務、税務、福祉、経済、土木部門など

特別行政：教育部門

公営企業等：上下水道、介護福祉部門等

職員 1 人当たりの人口の推移



(4) 部門別職員数の推移

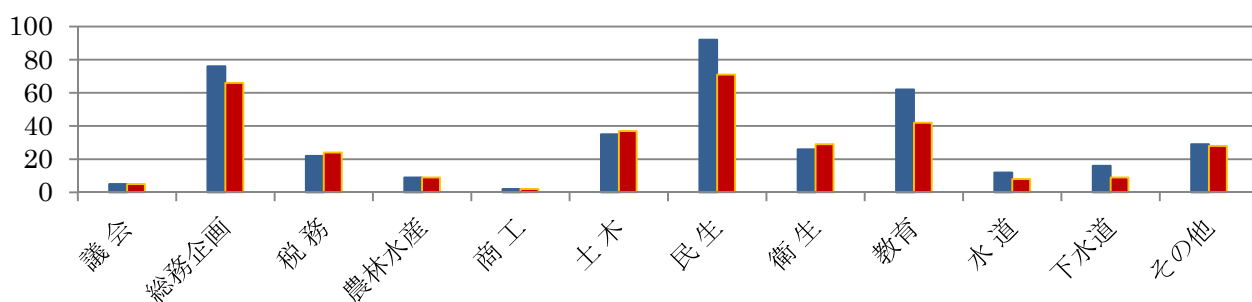
本市の部門別の職員数は、平成 26 年度の総職員数は 330 人となっています。これを定員適正化計画が始まった基準年度である平成 16 年度と比較すると 56 人（14.5%）の減少となっています。

この中で最も減員が大きい部門は「民生部門」であり、次に「教育部門」，「水道・下水道部門」となっています。減員の主な理由は，「教育部門」においては，給食センター調理業務の民営化や公民館の指定管理者制度の導入，「民生部門」においては，児童館や障がい者福祉センターの指定管理者導入，機構改革による上下水道事業の統合等となっています。

（単位：人）

区分			第一次定員適正化計画期間						第二次定員適正化計画期間				H16 － H26	
			集中改革プラン期間											
部門			H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25		H26
一般行政	一般管理	議 会	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
		総務企画	76	78	75	72	72	71	68	65	65	65	66	△ 10
		税 務	22	23	22	24	27	26	26	25	25	25	24	2
		農林水産	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	0
		商 工	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0
		土 木	35	37	35	33	33	34	38	38	39	38	37	2
		小計	149	154	148	145	148	147	148	144	145	144	143	△ 6
	福祉関係	民 生	92	94	89	84	74	75	77	76	75	73	71	△ 21
		衛 生	26	26	24	24	26	27	27	29	30	30	29	3
		小計	118	120	113	108	100	102	104	105	105	103	100	△ 18
	合計		267	274	261	253	248	249	252	249	250	247	243	△ 24
	特別行政(教育)			62	61	59	58	57	49	45	46	40	42	42
普通会計			329	335	320	311	305	298	297	295	290	289	285	△ 44
公営企業等	水 道	12	11	11	10	10	9	9	9	9	8	8	△ 4	
	下水道	16	11	10	9	9	9	9	9	9	9	9	△ 7	
	その他(国保、介護)	29	30	32	32	30	27	25	26	27	26	28	△ 1	
	小 計	57	52	53	51	49	45	43	44	45	43	45	△ 12	
総合計			386	387	373	362	354	343	340	339	335	332	330	△ 56

※総務省「地方公共団体定員管理調査」各年 4 月 1 日現在



3 現在の定員管理の状況

(1) 類似団体別職員数の状況（定員管理診断）

「類似団体別職員数の状況（定員管理診断）」は、全ての市町村を対象にして、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準にグループ（類似団体）に分け、そのグループごとの職員数の平均値を算出し、各団体との比較をすることで、定員管理の参考とするものです。比較する部門は、公営企業等会計部門を除外した普通会計の部門を対象とします。

市Ⅱ-1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△173人、修正値は△114人となっており、全体的に平均を下回っています。特に総務部門や民生部門、教育部門が大きく下回っております。

大部門以上定員管理診断表【市Ⅱ-1】

（単位：人）

大部門	H25.4.1 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 注1 B	超過数 C=A-B	超過率 D=C/A ×100	修正値 注2 B	超過数 C=A-B	超過率 D=C/A ×100
議 会	5	5		0.0	5		0.0
総 務	65	98	△33	△50.8	96	△31	△47.7
税 務	25	29	△4	△16.0	29	△4	△16.0
民 生	73	97	△24	△32.9	107	△34	△46.6
衛 生	30	39	△9	△30.0	32	△2	△6.7
労 働		1	△1				
農林水産	9	22	△13	△144.4	18	△9	△100.0
商 工	2	11	△9	△450.0	6	△4	△200.0
土 木	38	43	△5	△13.2	44	△6	△15.8
一般行政計	247	344	△97	△39.3	337	△90	△36.4
教 育	44	77	△33	△75.0	68	△24	△54.5
消 防		44	△44				
普通会計	291	464	△173	△59.5	405	△114	△39.2
病 院	8	この「類似団体別職員数の状況」における本市の類型は、「人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の団体」（Ⅱ-1型）に属し、同グループには、全国で196団体あります。					
水 道	9						
下 水 道							
交 通							
そ の 他	26						
公営企業等会計	43						
合 計	334						

※注1 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。

※注2 修正値とは、類似団体のうち、その部門に配置のある団体のみの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 25 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、下表のとおり 45.53 人となっており、全国 196 団体の平均 72.62 人を大きく下回っている状況にあります。

順位	県 名	市	人口 (H25. 3. 31)	職員数	1 万人職員数
1	福岡県	大野城市	98,237	363	36.95
2	茨城県	牛久市	83,460	330	39.54
3	福岡県	宗像市	96,281	382	39.68
4	福岡県	太宰府市	70,688	294	41.59
5	埼玉県	志木市	72,356	313	43.26
6	茨城県	守谷市	63,920	291	45.53
7	埼玉県	和光市	78,260	358	45.74
8	東京都	武蔵村山市	71,975	338	46.96
9	東京都	あきるの市	81,804	392	47.92
10	熊本県	合志市	57,501	276	48.00

※ 合計及び平均値

人口 13,757,145 人、職員数 99,902 人 1 万人当たりの職員数 72.62 人

※ 総務省「類似団体別職員数の状況」作成

(3) 近隣市との職員数の比較（平成 25 年 4 月 1 日現在の普通会計職員数）

近隣 9 市との比較では、牛久市に次いで 2 番目、茨城県 31 市の人口 1 万人当たりの平均職員数 58.96 人を下回り、牛久市、ひたちなか市（44.37 人）に次いで 3 番目に職員数が少ない結果となりました。

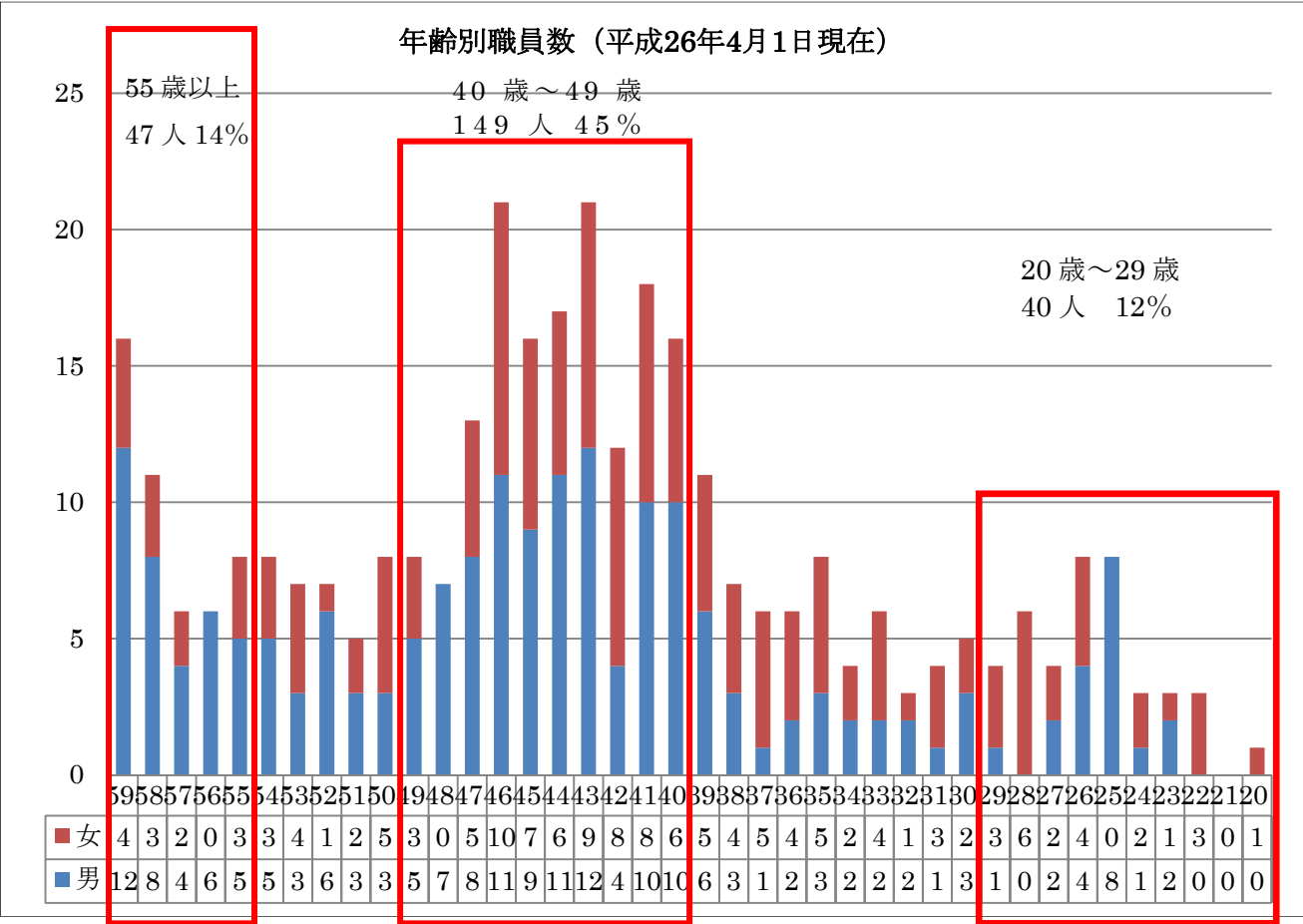
順位	市	人口 (H25. 3. 31)	職員数	1 万人職員数
1	牛久市	83,460	330	39.54
2	守谷市	63,920	291	45.53
3	龍ヶ崎市	79,581	402	50.51
4	土浦市	145,843	754	51.70
5	取手市	109,955	598	54.39
6	石岡市	79,276	452	57.02
7	つくばみらい市	47,196	280	59.33
8	つくば市	216,064	1,328	61.46
9	坂東市	57,103	398	69.70
10	常総市	66,246	472	71.25
県内 31 市の平均		85,491	504	58.96

※ 職員数は茨城県「平成 25 年県内市町村等の職員数の状況」の普通会計部門（消防職、企業会計職員除く）から引用。

(4) 年齢別職員数の状況

本市の職員数の年齢構成の特徴は、40 歳以上の職員が全体の 65%を占め、中でも 40 歳から 49 歳が 149 人で全体の 45%を占めています。一方で 30 歳までの若い職員は 40 人、全体の 12%に留まり、年代ごとに大きな偏りがあります。

こうした状況の中、今後も、マンパワーの確保や退職職員の持つノウハウを継承するとともに、中長期的に円滑に行政運営できるよう職員の年齢構成をフラットするため、採用職員の年齢制限を引き上げるなどの対策を引き続き行う必要があります。



(5) 財政状況から見た人件費

本市の平成 17 年度以降の財政状況は、財政の弾力性を表す経常収支比率は 86% から 92%と比較的高い水準を推移していますが、財政が硬直化するまでには至っておりません。また歳出総額における職員給与の比率は、概ね 10%から 12%の範囲で推移しており、平成 24 年度及び平成 25 年度は県内の平均を大きく下回っています。

今後も多様化する市民ニーズに即し、限られた予算を有効かつ効率的に活用するためには、自主財源の確保はもとより人件費をできるだけ抑制することが求められますので、市職員の給与水準とともに定員の適正な管理に努める必要があります。

普通会計決算状況

(単位:千円, %)

年度	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
H17	19,396,068	2,049,484	10.6	92.3	28.4	335	6,118
H18	17,995,853	1,981,543	11.0	88.5	26.0	320	6,192
H19	15,727,641	1,987,180	12.6	86.7	24.9	311	6,390
H20	17,647,536	1,945,051	11.0	86.9	24.3	305	6,377
H21	16,395,446	1,885,879	11.5	88.3	24.4	298	6,328
H22	17,891,156	1,882,298	10.5	88.7	24.4	297	6,338
H23	18,485,260	1,914,390	10.4	90.6	25.7	295	6,489
H24	20,976,302	1,925,513	9.2	87.6	24.7	290	6,640
H25	19,486,345	1,890,998	9.7	86.8	24.0	289	6,543

※ 総務省の地方財政状況調査(決算統計)の数値。教育長は対象から除かれています。

4 新たな定員適正化計画

(1) 基本方針

新たな定員管理計画の策定に当たり、引き続き行政改革の取組みを反映しながら総人件費の抑制に配慮しつつ、事務事業に要する適正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 事務事業の見直し

市が行うべき事務事業であるかを検証し、その必要性から具体的な手法まで見直し、事務処理の簡素化や集約化を図ります。

また、新規事業への対応は、できるだけ事務事業の見直し(スクラップ・アンド・ビルド等)による職員の再配置等で対応し、増員は極力抑制します。

② 民間等への業務委託の推進

ア 引き続き委託が可能な事務事業は、積極的に委託を推進します。

イ 民間事業者等の持つ技術や能力を活用することにより、経費削減や市民サービスの維持・向上が図れる場合には、積極的に指定管理者制度の導入を推進します。

③ 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に計画性をもって採用します。

また、業務の内容に応じ任期付職員や再任用職員、臨時・非常勤職員等の活用を図り、効率的な行政運営を行います。

④ 就業職員の任用

作業員及び用務員等の就業職員は、引き続き退職者の補充は行わず、必要に応じて再任用職員や臨時・非常勤職員、又は業務の委託等により対応します。

⑤ 組織・機構改革

市を取り巻く環境の変化に的確に対応できるよう、必要に応じた組織の設置や廃止を行い、市民に分かりやすい簡素で効率的な行政組織づくりに努めます。

⑥ 応援体制の確立

臨時的・突発的な業務への対応や繁忙期における応援体制の確立は、部内での対応を基本とします。

⑦ 職員の人材育成

「守谷市人材育成基本方針」に基づき、職員を計画的に育成する研修計画を作成し、職員の能力を最大限に引き出す能力開発を行い、人材育成を行います。

(2) 計画期間

社会状況等の変化に柔軟に対応するため、平成 27 年度から平成 30 年度までの三年間を計画期間とし、平成 27 年 4 月 1 日現在の職員数を基準として、平成 30 年 4 月 1 日現在の目標職員数を定めます。

(3) 定員適正化計画の数値目標

将来の人口、行政需要、類似団体等との比較分析から、平成 27 年 4 月 1 日現在の職員数 328 人を、平成 30 年 4 月 1 日に 332 人とすることを目標とします。

		年度別目標職員数				(単位：人)
年度 区分		H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	
定員適正化職員数		328	329	330	332	
内訳	行政職	318	319	320	322	
	就業職	10	10	10	10	
定年退職者		—	12	5	6	
勸奨退職者等		—	5	5	5	
新規採用(再任用含む)		—	18	11	13	
増 減		—	+1	+1	+2	

(4) 計画の管理運営について

社会状況等に変化が生じた場合は、その都度計画の見直しを行い、適正な定員管理運営に努めます。