

五霞町定員管理計画 (第1次)

— 2018年度～2027年度 —

2018年3月
茨城県五霞町

目 次

1 策定の趣旨	1
2 これまでの職員数の推移	2
3 五霞町の現状	3
(1) 類似団体別職員数の比較	
(2) 類似団体及び周辺団体との比較	
(3) 回帰分析による標準的職員数	
4 定員管理計画の基本的な考え方	7
(1) 計画期間	
(2) 基本方針	
(3) 年度別職員数計画	

1 策定の趣旨

本町では、これまでも行政サービスの向上を目指した様々なまちづくりを進める中で、安定的な行財政運営の基盤確立に向け、「最少の経費で最大の効果」を発現する組織体制の確保に努めてきました。

平成 22 年 3 月に第 5 次五霞町総合計画基本構想を策定し、人口減少社会への対応や公共インフラの老朽化対策など顕在化する行政課題に取り組む一方、圏央道五霞 IC 周辺地区への企業誘致による町税の増収が見込まれる中で、増大する社会保障経費やインフラ施設の維持管理等を考慮すると、行財政状況は引き続き厳しい状況が想定されます。

平成 27 年 3 月には「第 5 次五霞町総合計画後期基本計画」を策定し、新たなまちづくりの方向性を示す将来都市像として「人がきらめき だれもが安心・安全に暮らせるまち 五霞」の実現に向けた効果的な施策・事業を位置づけ、また、これらの取組みを具現化した「五霞町まち・ひと・しごと創生総合戦略」を一体的に進めるとともに、「五霞町中期財政見通し」への反映を図るなど、総合的な運用を進めています。

こうした中、町職員の定員管理を行政改革に資する主要な取組の一つとして位置づけ、この間、行政サービスの提供に必要な職員数を確保するとともに見直しを進め、人件費の縮減にもつなげてきました。

「五霞町定員管理計画（第 1 次）」については、引き続き、少数精鋭を基本とし、事務事業に要する適正な職員数を確保しながら、可能な限り年齢構成の平準化を図るとともに、今後、国や他の地方公共団体の動向を注視し、定員の適正化を推進します。

2 これまでの職員数の推移

これまでの五霞町の職員数の推移については、事務の効率化や組織体制の見直しなど、少数精鋭による機能的、効率的な行政運営を目指した行財政改革へ取り組む一方で、国・県が行う新たな施策や多様化する行政需要への対応など増加の一途をたどる事務へ対応するため、平成 22 年度と比較し 4 人（4.04%）の職員増となりました。

職員数の推移

各年度 4 月 1 日現在（単位：人）

部 門		区 分	H22	H23	H24	H25	H26
一 般 行 政		職 員 数	74	73	76	74	72
		対前年度増減数	—	△1	3	△2	△2
特別 行政	教育	職 員 数	9	9	11	11	11
		対前年度増減数	—	0	2	0	0
公営企業等		職 員 数	16	16	15	14	16
		対前年度増減数	—	0	△1	△1	2
合 計		職 員 数	99	98	102	99	99
		対前年度増減数	—	△1	4	△3	0

部 門		区 分	H27	H28	H29
一 般 行 政		職 員 数	73	76	75
		対前年度増減数	1	3	△1
特別 行政	教育	職 員 数	9	10	10
		対前年度増減数	△2	1	0
公営企業等		職 員 数	16	16	18
		対前年度増減数	0	0	2
合 計		職 員 数	98	102	103
		対前年度増減数	△1	4	1

※資料：「地方公共団体定員管理調査」（総務省自治行政局）

※一般行政部門は、「議会」「総務・企画」「税務」「民生」「衛生」「労働」「農水」「商工」「土木」の業務に従事する職員数です。

※特別行政部門は、「教育」「警察」「消防」に分類され、国の法令等に基づく職員の配置基準などにより地方公共団体が主体的に職員配置の見直しを行うことが困難とされる部門です。五霞町の場合は、教育部門に従事する職員数です。

※公営企業等部門は、「病院」「水道」「交通」「下水」「その他」に分類され独立採算を基調として、企業経営の観点による定員管理を行う部門です。

五霞町の場合は、「病院」「交通」を除く部門に職員が配置されています。

なお、その他は、国民健康保険特別会計、介護保険特別会計、後期高齢者医療特別会計が含まれています。

3 五霞町の現状

定員の適正化を進めるにあたり、現状分析のための指標と五霞町の現在の状況は次のとおりです。

(1) 類似団体別職員数の比較

類似団体別職員数とは、分類されたグループごとに人口 1 万人当たりの普通会計（一般行政部門と特別行政部門をあわせた部門）の職員数を加重平均により算出し、指標としたものです。

指標には、部門ごとに同じ類型の全団体の単純な平均値（単純値）を求める方法と部門ごとに職員を配置している団体だけでの平均値（修正値）を用いる方法があります。普通会計、一般行政など大部門以上の大まかな状況を比較する場合は単純値が適し、部門ごとのより細かな傾向をみる場合には修正値が適しています。

本町では、単純値では、25 人（29.1%）の不足、修正値でも 20 人（23.3%）の不足となっております。

大部門以上定員管理診断表

大部門	H28. 4. 1 現在 職員数 A	単純値による比較			修正値による比較		
		職員数 B	超過数 (A-B)C	超過率 C/A*100	職員数 D	超過数 (A-D)E	超過率 E/A*100
議会	人 2	人 2	人 0	% 0.0	人 2	人 0	% 0.0
総務・企画	28	28	0	0.0	32	△4	△14.3
税務	8	8	0	0.0	8	0	0.0
民生	12	24	△12	△100.0	15	△3	△25.0
衛生	8	9	△1	△12.5	16	△8	△100.0
労働	1	0	1	100.0	1	0	0.0
農林水産	7	9	△2	△28.6	7	0	0.0
商工	2	3	△1	△50.0	5	△3	△100.0
土木	8	8	0	0.0	10	△2	△100.0
一般行政	76	93	△17	△22.4	96	△20	△26.3
教育	10	18	△8	△80.0	10	0	0.0
普通会計	86	111	△25	△29.1	106	△20	△23.3

(2) 類似団体及び周辺団体との比較

現行職員数水準を分析するために、総務省「類似団体別職員数の状況」より抽出した次の類似団体と周辺団体（28 団体）のデータを用いて分析しました。

正規職員 1 人当たりの分担住民数の点から職員配置数の水準を概観すると、五霞町は 85.1 人になります。これは全 28 団体中 21 番目に当たることから、1 人当たりの分担住民数は全体の中ではやや少ない位置にあるといえます。（病院に配置されている職員を差し引いた職員数をベースにしても同順位。）なお、最も分担住民が多い団体は、職員 1 人が 180 人を担当しており、五霞町の 2 倍以上の住民を担当していることになります。

類似団体及び周辺団体の総職員数と住基人口

	職員数, 住基人口			職員分担人口：人	
	総職員数 (H29. 4. 1)	総職員 一病院	住基人口 (H29. 1 月)	職員一人当たり の分担住民数 (総職員)	職員一人当たり の分担住民数 (総職員一病院)
吉岡町	117	117	21,064	180.0	180.0
榛東村	100	100	14,629	146.3	146.3
八千代町	181	181	22,716	125.5	125.5
甘楽町	116	116	13,354	115.1	115.1
皆野町	89	89	10,048	112.9	112.9
鳩山町	131	131	14,066	107.4	107.4
輪之内町	95	95	9,870	103.9	103.9
板倉町	146	146	14,958	102.5	102.5
利根町	165	165	16,704	101.2	101.2
坂祝町	81	81	8,201	101.2	101.2
芳賀町	157	157	15,887	101.1	101.1
越生町	119	119	11,862	99.7	99.7
茂木町	137	137	13,518	98.7	98.7
玉川村	70	70	6,904	98.6	98.6
神川町	147	142	13,865	94.3	97.6
美浦村	167	167	15,881	95.1	95.1
塩谷町	124	124	11,714	94.5	94.5
浅川町	71	71	6,593	92.9	92.9
忍野村	110	110	9,432	85.7	85.7
長瀬町	86	86	7,355	85.5	85.5
五霞町	104	104	8,846	85.1	85.1
飯島町	114	114	9,686	85.0	85.0
大玉村	102	102	8,583	84.1	84.1
那珂川町	206	206	17,074	82.9	82.9
関ヶ原町	135	96	7,311	54.2	76.2
河内町	122	122	9,223	75.6	75.6
下仁田町	120	120	7,796	65.0	65.0
川根本町	152	152	7,185	47.3	47.3

(3) 回帰分析による標準的職員数

行政需要の複雑・多様化に対応して、事務量に適合した適正な職員数がどの程度であるのかということが大きな問題となっています。

しかし、一概に適正な職員数の水準といっても、職員数の水準に様々な影響を与える定量的把握可能要因と定性的要因が存在し、これら的大括りにしか把握できない定性要因が多く存在することが、地方公共団体の定員管理を困難にしています。そこで、標準的な職員配置数の基準となる数字を、客観性を担保しながらマクロ（巨視）的分析を用いて算出しました。

(a) 総職員、(c) 普通会計並びに (d) 一般行政については、実際職員数と標準的職員数に差はあるものの、標準的な職員数の範囲内であると判断できます。

また、病院や保育所・幼稚園を持たない五霞町としては、(a) 総職員数よりも、(b) 病院、保育所・幼稚園を除く職員数で類似団体及び周辺団体と比較する必要があります。病院、保育所・幼稚園を除いたケースでは、実際職員数が標準的職員数を 12.5 人上回っていますが、上限値は 105.7 人であることから、明らかに多いとはいえない水準です。

回帰分析による標準的職員数

実際職員数は平成 29 年 4 月 1 日現在の配置職員数

	① 実際 職員数	② 標準的 職員数	③ 残差	④ 下限値 上限値	⑤ 調整済 重相関 係数	⑥ 回帰方程式
(a) 総職員	104	104.3	-0.3	91.1 ~ 117.6	0.889	$Y=16.9$ $+0.0006 \times \text{住民登録人口}$ $+0.0115 \times \text{行政区面積}$ $+0.0258 \times \text{標準財政規模 (単位:百万円)}$ $+0.1342 \times \text{非正規職員}$
(b) 病院、保育所・幼稚園を除く総職員	104	91.5	12.5	77.2 ~ 105.7	0.853	$Y=22.0$ $+0.0032 \times \text{住民登録人口}$ $+0.0683 \times \text{行政区面積}$ $+0.0126 \times \text{標準財政規模 (単位:百万円)}$ $+0.0546 \times \text{非正規職員}$
(c) 普通会計	86	92.1	-6.1	79.9 ~ 104.4	0.874	$Y=17.3$ $+0.0001 \times \text{住民登録人口}$ $+0.0199 \times \text{行政区面積}$ $+0.0234 \times \text{標準財政規模 (単位:百万円)}$ $+0.1210 \times \text{非正規職員}$
(d) 一般行政	75	74.8	0.2	66.0 ~ 83.5	0.897	$Y=16.2$ $+0.0001 \times \text{住民登録人口}$ $+0.0255 \times \text{行政区面積}$ $+0.0184 \times \text{標準財政規模 (単位:百万円)}$ $+0.0929 \times \text{非正規職員}$

【注記】

①実際職員数

五霞町の平成 29 年 4 月現在、実際に配置されている職員数です。

②標準的職員数

今回の回帰分析（定量分析 1）から得られた五霞町の職員数の水準を判断する際の基本となる職員数です。「回帰方程式」欄の説明変数に、五霞町の「実際の値」を代入すると、この数を求めることができます。

③残差

実際職員数と標準的職員数（理論上の標準職員数）との差です。プラス（+）は実際職員数（実員）が標準的職員数より多いことを、マイナス（-）は少ないことを意味します。

④下限と上限

仮に、説明変数が五霞町と同じ値の地方公共団体が多数存在した場合に配置される標準的な職員数の許容範囲の下限と上限のことです。下限と上限は、それぞれ類似団体のデータから得られた標準職員数に対して「 ± 1 標本標準偏差」して求めます。「標準職員数 -1 標本標準偏差」は下限、「標準職員数 $+1$ 標本標準偏差」は上限となります。特別な事情がない限り、配置職員数はこの範囲の中に入り、ここに入れば実際職員数（実員）は特に多くも少なくもない、標準数（標準的な数）として許容されます。

⑤重相関係数

その回帰方程式による分析に説明力があり、一定以上の納得性があるかを示す数値です。表の数字は「自由度調整済重相関係数」です。今回の分析では、係数 0.3 以上の場合、有意とみなします。（※）

（※）自由度とは、自由に割り振れるカテゴリー数のことです。「ケース数 n の標本を k 個のカテゴリーに分割する場合、 $k-1$ 個のカテゴリーには任意のケースを割り振れますが、残る 1 カテゴリーに割り振れるケース数は必然的に定まる」というものです。

⑥回帰方程式

五霞町の標準的職員数を求めるための方程式です。

4 定員管理計画の基本的な考え方

(1) 計画期間

この計画は、2018年度から2027年度までの10年間を計画期間として、5年ごとに内容を見直します。また、制度改正等により、内容の変更が生じた場合についても適宜対応します。

(2) 基本方針

①定員管理の考え方

近年の社会情勢の変化や人口減少時代の地方創生、地方分権による権限委譲や行政事務の複雑化などを勘案し、また、年々多様化する町民ニーズへの対応にあたり、基礎となる職員数を計画的に雇用・活用を図ります。

また、定員管理は、適正な職員数の算定を行い、国が推進する民間委託や一般職非常勤職員の雇用・活用などを検討し、効率・効果的な行財政運営を行います。

②組織体制の整備について

これまで総合計画及び創生総合戦略の実現に向けた体制づくりに伴い、事務の効率化や組織体制の見直しを行い、行政サービスの維持・向上に努めてきましたが、今後も検証・改善に努めながら、組織体制を構築します。

(3) 年度別職員数計画

区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	小計
一般職常勤職員(a)	102	103	102	100	98	99	—
再任用職員(b)	1	1	3	6	8	6	—
正規職員(a)+(b)	103	104	105	106	106	105	—
・新規再任用(年度始)	0	1	2	3	3	0	9
・新規採用(年度始)	2	2	1	1	1	1	6
・定年退職等(年度末)	1	2	3	3	0	3	11
・再任用退職(年度末)	1	0	0	1	2	0	3

区分	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	小計	合計
一般職常勤職員(a)	97	98	94	93	91	—	—
再任用職員(b)	9	6	8	10	13	—	—
正規職員(a)+(b)	106	104	102	103	104	—	—
・新規再任用(年度始)	3	0	5	2	3	13	22
・新規採用(年度始)	1	1	1	1	1	5	11
・定年退職等(年度末)	0	5	2	3	3	13	24
・再任用退職(年度末)	3	3	0	0	3	9	12

※県等からの派遣職員は含まない。