

大田原市第4次定員適正化計画 (令和3年度～令和7年度)

当初 令和3年2月
変更 令和5年3月

経営管理部
総務課

1 計画策定の趣旨

(1) 当初趣旨

大田原市、湯津上村、黒羽町の合併により、平成17年10月1日に新大田原市が誕生し15年となりました。

この間、人口減少、少子・高齢化社会の進行、東日本大震災、そして新型コロナウイルス感染症等と様々な行政課題に直面いたしました。また、社会の複雑化、市民ニーズの多様化及び地方分権に伴う国県からの権限移譲など、地方自治体においては、これまで以上に行政の自主的・効率的な運営が必要となっています。

合併前の平成17年4月1日現在の大田原市、湯津上村、黒羽町及び黒羽湯津上環境整備組合の職員数の合計は751人でしたが、平成18年度から平成22年度までの第1次定員適正化計画により、平成22年4月1日現在の職員数が81人減（10.8%減）の670人とし、平成23年度から平成27年度までの第2次定員適正化計画により、平成27年4月1日現在の職員数が66人減（9.8%減）の604人となりました。

さらに、平成28年度から平成32年度（令和2年度）までの第3次定員適正化計画を策定し、平成27年4月1日現在の職員数603人（604人から教育長分△1名）を、平成32年（令和2年）4月1日現在で543人（平成31年4月の計画変更により568人）を目標値としました。

この計画のもと、退職不補充、民間委託、公益的法人等への派遣終了及び保育園の民営化等の推進により、令和2年4月1日現在の職員数は、35人減（5.8%減）の568人となりましたが、本市の財政状況については、社会保障関係経費の増大、防災対策、公共施設の維持管理費の増大、さらには、新型コロナウイルス感染症の影響による個人消費活動や企業活動の停滞が懸念され、歳入の根幹となる市税等の財源の確保は依然厳しい状況におかれています。

このような中で、より一層の行財政改革を推進していく必要があることから、今後も引き続き適正な定員の管理に取り組む必要があります。

このため、令和3年度を初年度とし令和7年度を目標年度とする第4次定員適正化計画を策定するものです。

(2) 変更趣旨

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する我が国においては、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代にその知識、技術及び経験などを継承していくことが必要となります。

そのため、国家公務員におきましては、定年が段階的に引き上げられるとともに、組織全体の活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援など

を図るため、管理監督職勤務上限年齢制による降任及び転任並びに定年前再任用短時間勤務の制度が設けられたところです。

地方公務員におきましても、令和3年の地方公務員法等の一部改正に伴い、国家公務員の取扱いに準じて、職員の定年が令和5年度より現行の60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられます。

そのため、本市におきましても、職員の定年引上げに併せて、職員の任用形態や定員管理上の職員数、職員採用人数などに大幅な変更が生じることから、本計画を変更するものです。

2 定員適正化の取組状況

平成28年から令和2年までの5年間の第3次定員適正化計画の期間に係る実績は、次のとおりです。

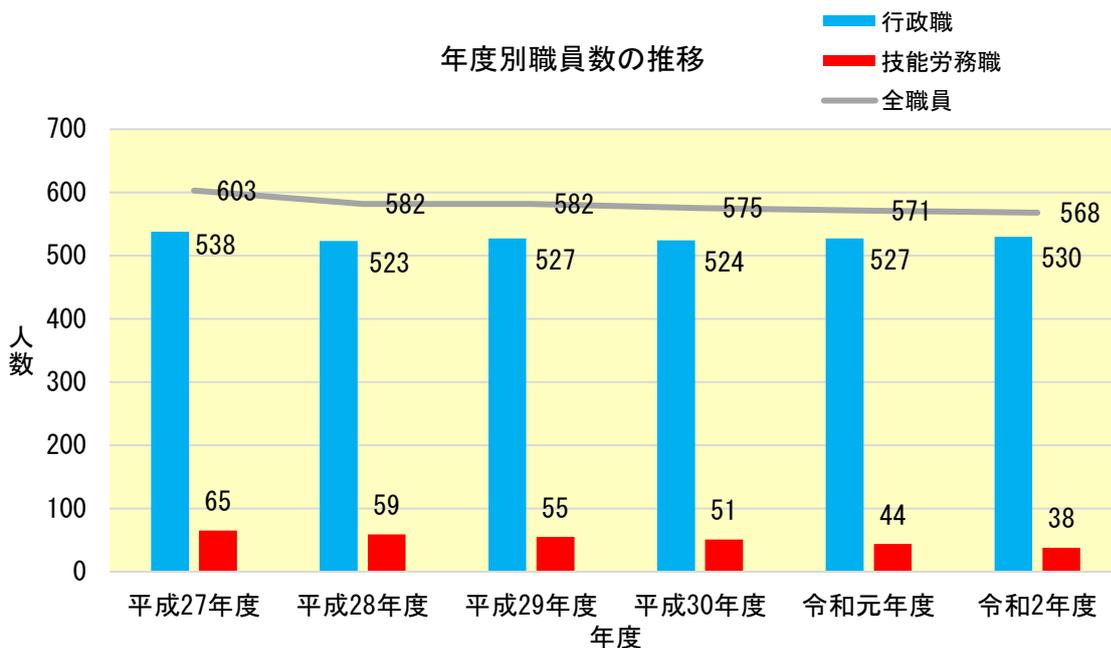
職員数の推移（第3次定員適正化計画の実績）

単位：人

区 分		基準年度	定員適正化計画実施年度				
		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31(令和元)年度	平成32(令和2)年度
計 画	行政職		523	527	524	527	530
	技能労務職		59	55	51	44	38
	計		582	582	575	571	568
実 績	行政職	538	523	527	524	527	530
	技能労務職	65	59	55	51	44	38
	計	603	582	582	575	571	568
比 較	行政職		0	0	0	0	0
	技能労務職		0	0	0	0	0
	計		0	0	0	0	0
対 前 年	行政職		▲ 15	4	▲ 3	3	3
	技能労務職		▲ 6	▲ 4	▲ 4	▲ 7	▲ 6
	計		▲ 21	0	▲ 7	▲ 4	▲ 3
累計増減数			▲ 21	▲ 21	▲ 28	▲ 32	▲ 35

※各年度とも4月1日現在の数値

※上記の職員数には、市長、副市長、教育長、那須地区広域行政事務組合及び国土交通省関東地方整備局への派遣を含まない。



3 大田原市の職員数等の現状

(1) 職員数の推移

人口1万人当たりの職員数は、合併当初の平成17年度の95.04人から令和2年度の77.56人まで減少しています。

(職員数及び人口1万人当たりの職員数の推移)

単位：人

期間	年度	毎月人口	当初計画	変更計画	職員数 (実績)	人口1万 人当たり の職員数
合併当時	H17	79,023			751	95.04
第1次 計画期間	H18	78,704	726		725	92.12
	H19	78,388	719		712	90.83
	H20	78,360	703		698	89.08
	H21	78,028	694		688	88.17
	H22	77,692	676		670	86.24
第2次 計画期間	H23	77,390	654		647	83.60
	H24	76,814	639		634	82.54
	H25	76,265	630		621	81.43
	H26	75,773	625		624	82.35
	H27	75,277	604		604	80.24
第3次 計画期間	H28	75,127	586	582	582	77.47
	H29	74,713	581	582	582	77.90
	H30	74,084	568	575	575	77.61
	H31(R1)	73,653	556	571	571	77.53
	R2	73,229	544	568	568	77.56

※毎月人口は、直近の国勢調査結果を基礎として住民基本台帳法に基づく異動人口報告を基に、毎月1日の人口を推計するもの。

※毎月人口及び職員数は、各年度とも4月1日（平成17年度は10月1日）現在の数値

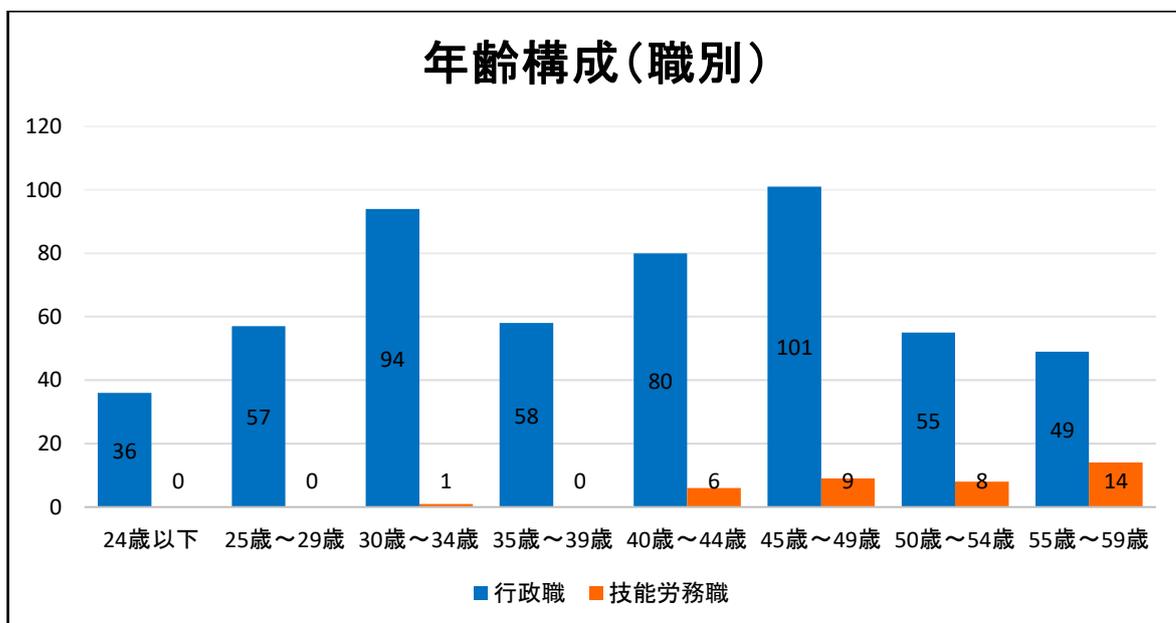
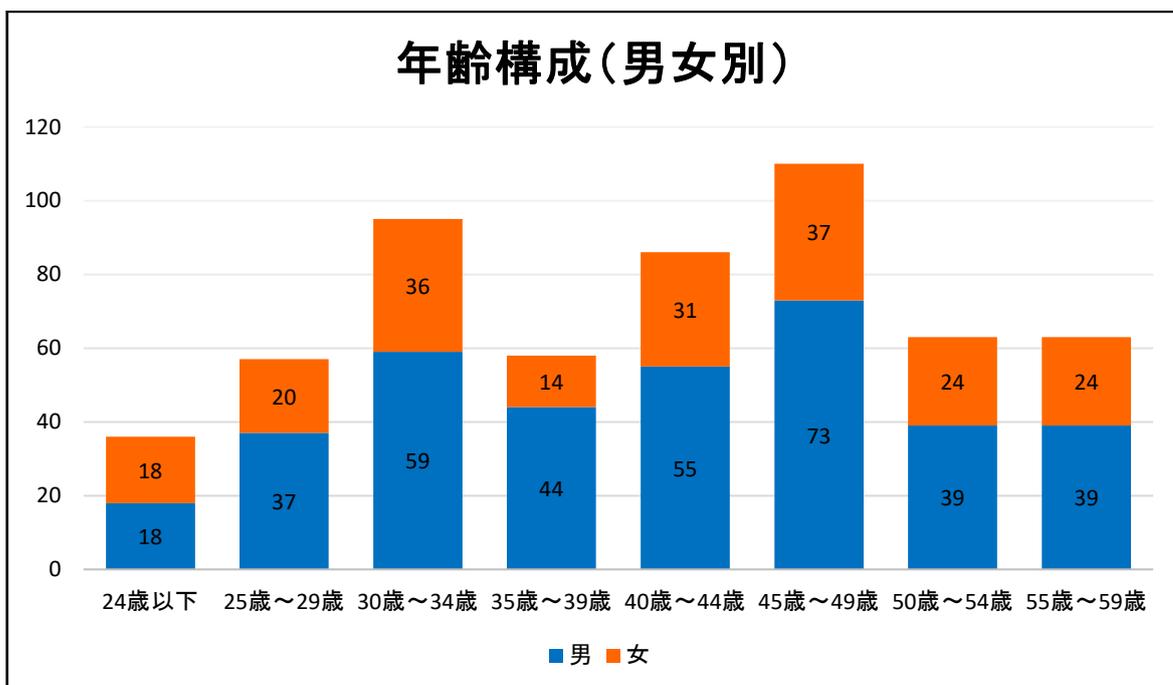
※上記の職員数には、市長、副市長、教育長（平成28年以前を除く）、那須地区広域行政事務組合への派遣、大田原地区広域消防組合への派遣、国土交通省関東地方整備局への派遣及び他の地方自治体からの派遣を含まない。

(2) 職員の年齢構成について

本市の職員の年齢構成（5歳ごと）については、次のグラフのとおりとなっています。

本市の年齢構成をみると45歳から49歳が最も多く、109人（19.4%）で、次いで30歳から34歳の95人（16.7%）となっており、24歳以下が最も少なく36人（6.3%）となっております。

安定的な行政組織の運営を図るためには、年齢の平準化が必要となります。



※令和2年4月1日現在

(3) 類似団体との比較

類似団体とは、人口及び産業構造等により、全国の市町村のうち一般市を16類型に、町村を15類型に区分したもので、平成31年4月1日現在で、本市と同じグループ（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）に属する団体は本市を含めて12団体となっています。

① 人口1万人当たりの一般行政職員数

人口1万人当たりの職員数は、普通会計及び一般会計部門共に類似団体の平均を下回っており、普通会計及び一般行政部門共に12団体中5番目に少ない団体となっています。

(普通会計)

単位：km²、人

NO	団体名		面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	職員数 (H31.4.1)	人口1万当たりの職員数
1	栃木県	真岡市	167.34	80,793	431	53.35
2	茨城県	神栖市	146.97	95,401	578	60.59
3	茨城県	結城市	65.76	52,081	321	61.63
4	香川県	観音寺市	117.84	60,466	415	68.63
5	栃木県	大田原市	354.36	71,449	510	71.38
6	茨城県	常総市	123.64	63,608	467	73.42
7	茨城県	坂東市	123.03	54,430	422	77.53
8	福島県	伊達市	265.12	60,816	486	79.91
9	福島県	二本松市	344.42	55,052	452	82.10
10	香川県	三豊市	222.7	65,959	553	83.84
11	愛知県	田原市	191.12	62,452	621	99.44
12	宮城県	登米市	536.12	79,848	851	106.58
平均			221.54	66,863	509	76.11

※普通会計：一般会計と特別会計のうち公営事業会計以外の会計を統合して一つの会計としてまとめたもの。

(一般会計部門)

単位：km²、人

NO	団体名		面積 (R1.10.1)	住基人口 (H31.1.1)	職員数 (H31.4.1)	人口1万当たりの職員数
1	栃木県	真岡市	167.34	80,793	338	41.84
2	茨城県	神栖市	146.97	95,401	461	48.32
3	茨城県	結城市	65.76	52,081	279	53.57
4	香川県	観音寺市	117.84	60,466	328	54.25
5	栃木県	大田原市	354.36	71,449	415	58.08
6	茨城県	坂東市	123.03	54,430	326	59.89
7	香川県	三豊市	222.7	65,959	407	61.70
8	茨城県	常総市	123.64	63,608	393	61.78
9	福島県	二本松市	344.42	55,052	368	66.85
10	福島県	伊達市	265.12	60,816	432	71.03
11	愛知県	田原市	191.12	62,452	452	72.38
12	宮城県	登米市	536.12	79,848	578	72.39
平均			221.54	66,863	398	59.54

② 部門別職員数

部門別での比較では、民生部門、衛生部門、教育部門及び水道部門が類似団体の職員数の平均を下回っている状況です。

(部門別の職員数比較)

単位：人、%

部門	区分	大田原市 職員数 A	類似団体 平均職員数 B	超過数 C(A-B)	超過率 C/A
一般行政	議会	6	6	0	0.0
	総務	127	126	1	0.8
	税務	37	33	4	10.8
	民生	105	121	▲ 16	▲ 15.2
	衛生	37	40	▲ 3	▲ 8.1
	労働	2	0	2	100.0
	農林水産	34	33	1	2.9
	商工	12	12	0	0.0
	土木	55	50	5	9.1
	部門計(A)	415	421	▲ 6	▲ 1.4
教育	教育(B)	95	97	▲ 2	▲ 2.1
普通会計部門計(C) (A+B)		510	518	▲ 8	▲ 1.6
企業会計等	水道	10	15	▲ 5	▲ 50.0
	下水道	13	11	2	15.4
	その他	38	29	9	23.7
	部門計(D)	61	55	6	9.8
合計 (C+D)		571	573	▲ 2	▲ 0.4

※平成31年度地方公共団体定員管理調査結果より

※職員数は、平成31年4月1日現在の数値

※類似団体平均職員数は、人口比率で補正した数値であり、消防及び病院の職員数を除いた数値

③ 人口1人当たりの人件費及び職員給

人口1人当たりの職員給は類似団体の平均を下回っており、人件費は12団体中7番目、職員給は12団体中8番目に少ない団体となっています。

(人件費の比較)

単位：人、千円

NO	団体名		住基人口 (H31. 1. 1)	人件費 (H31. 3. 31)	人口1人当たり の人件費
1	栃木県	真岡市	80,793	3,909,109	48.38
2	茨城県	結城市	52,081	2,619,681	50.30
3	茨城県	神栖市	95,401	4,840,897	50.74
4	茨城県	常総市	63,608	3,617,646	56.87
5	香川県	観音寺市	60,466	3,540,800	58.56
6	茨城県	坂東市	54,430	3,404,107	62.54
7	栃木県	大田原市	71,449	4,801,239	67.20
8	福島県	伊達市	60,816	4,132,449	67.95
9	福島県	二本松市	55,052	3,977,797	72.26
10	香川県	三豊市	65,959	4,826,503	73.17
11	愛知県	田原市	62,452	5,910,354	94.64
12	宮城県	登米市	79,848	7,595,329	95.12
平均			66,863	4,431,326	66.27

(職員給の比較)

単位：人、千円

NO	団体名		住基人口 (H31. 1. 1)	職員給 (H31. 3. 31)	人口1人当たり の職員給
1	栃木県	真岡市	80,793	2,578,724	31.92
2	茨城県	結城市	52,081	1,714,464	32.92
3	茨城県	神栖市	95,401	3,219,647	33.75
4	香川県	観音寺市	60,466	2,305,710	38.13
5	茨城県	常総市	63,608	2,459,286	38.66
6	茨城県	坂東市	54,430	2,264,092	41.60
7	福島県	伊達市	60,816	2,569,736	42.25
8	栃木県	大田原市	71,449	3,024,335	42.33
9	香川県	三豊市	65,959	3,179,394	48.20
10	福島県	二本松市	55,052	2,663,617	48.38
11	宮城県	登米市	79,848	4,589,997	57.48
12	愛知県	田原市	62,452	4,021,034	64.39
平均			66,863	2,882,503	43.11

※人件費：議員報酬手当、委員会等報酬、三役給与、職員給（給料・手当・共済費等）
職員共済組合市負担金、退職手当組合市負担金等

4 新たな定員適正化計画

(1) 計画期間

本計画は、令和2年4月1日を基準年度とし、計画期間は令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間とします。

(2) 職員の定義

本計画における対象職員は、総務省の定員管理に則り、一般職の常勤職員であり、他機関への派遣職員（那須地区広域行政事務組合を除く。）を含むが、会計年度任用職員、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び任期付短時間勤務職員等の非常勤職員を含みません。

また、育児休業に伴う任期付職員及び臨時的任用職員は、総務省の定員管理上の職員数に含まれるが、本計画上の職員数には含まないこととします。

(3) 数値目標

① 当初

基準年度の令和2年4月1日現在の職員数568人を、令和7年4月1日現在で、平成28年度から平成32年度（令和2年度）までの第3次定員適正化計画の当初計画における最終年度の目標値である543人とし、25人（4.4%）の純減とすることを目標とする。年度別職員数は、次の「年度別職員数計画」のとおりとします。

また、定員管理の状況については、市ホームページ等により積極的な情報提供に努めるものとします。

年度別職員数計画（令和3年度～令和7年度）

（単位：人）

区 分		基準年度 職員数 (R2.4.1)	令和3年度 (R3.4.1)	令和4年度 (R4.4.1)	令和5年度 (R5.4.1)	令和6年度 (R6.4.1)	令和7年度 (R7.4.1)
前年度 退職予定 者人数	行政職		9	15	12	5	12
	技能労務職		4	2	5	0	3
	計		10	17	17	5	15
当該年度 採用人数	行政職		5	12	11	5	9
	技能労務職		0	0	0	0	0
	計		5	12	11	5	9
差引	行政職		△ 4	△ 3	△ 1	0	△ 3
	技能労務職		△ 4	△ 2	△ 5	0	△ 3
	計		△ 8	△ 5	△ 6	0	△ 6
職員総数	行政職	530	526	523	522	522	519
	技能労務職	38	34	32	27	27	24
	計	568	560	555	549	549	543
累計 増減数	行政職		△ 4	△ 7	△ 8	△ 8	△ 11
	技能労務職		△ 4	△ 6	△ 11	△ 11	△ 14
	計		△ 8	△ 13	△ 19	△ 19	△ 25

※市長、副市長、教育長及び那須地区広域行政事務組合への派遣を含まない。

② 変更

職員の定年引上げに伴い、地方公共団体において質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、毎年の退職者の補充を行うことを基本とした従来の採用とは異なる対応が必要です。

また、新規採用職員の確保に当たっては、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要と考えます。

今後の定員適正化計画策定にあたっての基本的な方針は、次のとおりです。

ア	基準職員数を令和4年4月1日の職員数である556名とする。(令和20年4月1日に基準職員数となるよう調整する。)
イ	60歳以下の行政職職員の割合を85%以上とする。
ウ	新規採用職員数(行政職)を毎年度8名以上とする。
エ	年度ごとに60歳以下の行政職の職員数が大幅な増減とならないよう調整する。
オ	行政需要の変化、行政改革の進捗度、業務量の増減、職員の年齢構成及び他市町の状況等から定期的な現況把握と計画変更を実施する。

上記の基本的な方針を踏まえた職員数の目標値は、次の「年度別職員数変更計画」のとおりとします。

年度別職員数変更計画(令和3年度～令和7年度)

(単位:人)

区分		基準年度 職員数 (R2.4.1)	令和3年度 (R3.4.1)	令和4年度 (R4.4.1)	令和5年度 (R5.4.1)	令和6年度 (R6.4.1)	令和7年度 (R7.4.1)
前年度退職 予定者人数	行政職		13	22	17	0	4
	技能労務職		4	2	6	0	0
	計		17	24	23	0	4
当該年度採 用人数	行政職		8	20	17	8	10
	技能労務職		0	0	0	0	0
	計		8	20	17	8	10
その他 (派遣等)	行政職		4	1	△1	0	0
	技能労務職		△4	0	0	0	0
	計		0	1	△1	0	0
差引	行政職		△1	△1	△1	8	6
	技能労務職		△8	△2	△6	0	0
	計		△9	△3	△7	8	6
職員総数	行政職	530	529	528	527	535	541
	60歳以下	530	529	528	527	531	528
	61歳以上	0	0	0	0	4	13
	技能労務職	38	30	28	22	22	22
計	568	559	556	549	557	563	
累計増減数	行政職		△1	△2	△3	5	11
	技能労務職		△8	△10	△16	△16	△16
	計		△9	△12	△19	△11	△5

※市長、副市長、教育長及び那須地区広域行政事務組合への派遣を含まない。

(4) 基本方針

① 人材確保

将来にわたって安定的で持続的な行政組織を運営するため、計画的な採用に努めます。なお、技能労務職の退職者については、配置換え又は非常勤職員等を活用し、新規の採用による補充を行わないこととします。

② 人材育成

「大田原市職員人材育成ビジョン」に基づき、質的な観点からも職員の適正化を図るとともに、毎年職員研修計画を作成し、実践的な研修を取り入れ、職員の能力向上に努めます。また、市政の課題や市民ニーズに適切に対応するために柔軟な人材配置を行います。

③ 事務事業の見直し

長期間実施してきた事業においても、前例や慣習に捉われることなく、市の行うべきものであるかを検証し、事務事業の廃止、簡素化及び集約化等を実施します。

④ 組織及び機構の見直し

必要に応じて組織機構の見直しを行い、適正配置のためのスクラップ・アンド・ビルドを徹底するとともに、市民に分かりやすい簡素で効率的な組織づくりに努めます。

⑤ 民間事業者の活用

窓口業務の民間委託、指定管理者制度による市施設の管理運営など民間事業者を活用した取組を積極的に推進します。

⑥ 行政のデジタル化の推進

大田原市地域 I C T 推進計画に基づき、電子自治体の推進を図り、行政の効率化に努めます。また、A I ・ R P A の活用により業務プロセスの見直しや業務の自動化を行うことで、業務効率や職員の負担軽減を図ります。

⑦ 様々な雇用形態の活用

職員を補うため、再任用職員や専門的な知識を有した任期付職員といった任期の定めのある職員を業務内容に応じて有効活用を図ります。また、定例的な業務又は業務過多時の補助的な業務は、会計年度任用職員等の活用により対応します。

⑧ 育児休業に伴う任期付職員等の活用

職員が育児休業を取得する場合には、取得環境の整備と業務の継続性を確保するため、育児休業に伴う任期付職員及び臨時的任用職員や会計年度任用職員を活用し、補充人員の確保に努めます。

⑨ 早期退職制度の実施

定年前に退職を希望する高齢職員に対する早期退職募集制度を継続することにより、高齢職員の退職による新陳代謝を促進し、人件費の抑制を図るものとします。

⑩ 人事評価制度の活用

人事評価制度の成熟度を高め、その職務と職責により給与を決定する制度の推進を図るとともに、職員の能力に応じた昇格昇給を行うものとします。また、分限処分等の適用も検討します。

⑪ 良好な職場環境の構築

職場におけるこころの健康づくりを図るために、カウンセリングやストレスチェック等のメンタルヘルスケアを定期的を実施し、組織的なメンタルヘルス対策に努めるものとします。また、セクシャル・ハラスメント、パワーハラスメント及びカスタマーハラスメント等の各種ハラスメントへの組織的対策に努めます。

⑫ 高齢期職員への配慮

高齢期の職員が、加齢に伴う身体機能の低下等により、若年者層と同様の職務内容を遂行することが困難な場合など、労働環境に一定の配慮が必要と考えられるため、高齢期職員の配置に配慮するとともに、高齢の職員に対する職場の安全衛生を確保し、公務災害を防止するため以下のような対策を講じます。

- ア 身体機能を補う設備・装置の導入
- イ 職場環境の改善等のメンタルヘルス対策
- ウ 健康診断後の就業上の措置
- エ 健康診断後の面接指導及び保健指導
- オ 体力や健康状況に適合する業務の提供
- カ 低体力者への体力維持及び向上に向けた指導