

# 第 1 次 那珂川市定員適正化計画

令和元年 7 月

那 珂 川 市

## 第一次 那珂川市定員適正化計画

### 【計画策定の趣旨】

本市では、平成 24 年度に策定した 4 か年の計画において、選択と集中による限られた行政資源の効率的な運用、最小の経費で最大の効果をあげるため、効率的な行政体制の整備による適正な定員管理の推進を図りました。

本計画においても、その考えを引き継ぎながら、行政体制や職員能力の向上、民間活力の活用を行うとともに、市制移行による行政需要の増加、総合運動公園の建設をはじめとする大型事業に柔軟な対応が可能な組織・執行体制の整備を図り、これからの「市」として十分な行政サービスを提供するため職員定員の適正化を実施します。

### 【定員管理とは】

地方公共団体は、行政運営を行ううえで最小の経費で最大の効果を挙げるとともに、常にその組織及び運営の合理化に努め、その規模の適正化を図らなければなりません。そのため、各地方公共団体において、地域の実情を踏まえ、自主的・計画的に適正な定員管理に取り組むことが求められています。

### 【これまでの取組み】

那珂川町行政改革プラン 2005 アクション・プログラムに基づき、平成 17 年 10 月に「那珂川町定員適正化計画」(第 1 期)を策定し、総職員数(企業会計等を含む)の 8% (26 人)削減を目標と定め平成 21 年度には 38 人の減員となりました。平成 24 年度から平成 27 年度までの計画(第 2 期)では、機動的な職員配置・目標職員数の範囲内で、柔軟な職員採用・民間活力の活用を軸に平成 22 年 4 月 1 日現在の職員数(普通会計 260 人)を維持することとしましたが、平成 27 年 4 月 1 日には 12 人減の 248 人となりました。

#### 第 1 期 計画

(平成)	16	17	18	19	20	21
総職員数	321	319	309	298	290	283
平成 16 年度対比	0	▲ 2	▲ 12	▲ 23	▲ 31	▲ 38

#### 第 2 期 計画

(平成)	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
普通会計職員数	260	256	253	250	246	248	253	243	250	249
平成 22 年度対比	0	▲ 4	▲ 7	▲ 10	▲ 14	▲ 12	▲ 7	▲ 17	▲ 10	▲ 11

### 【基本方針】

単なる定員数の調整ではなく、職員の能力・業務の効率化・働き方改革などを踏まえ、業務量や求められる業務の質を向上させることを前提に、定員の適正化に取り組みます。

1. 民間活力の活用による業務の効率化を図ります。
2. 職員の育成を図り、質の高いサービスの提供を図ります。
3. 組織機構・従来の枠組みにとらわれない柔軟な体制を整備し効率化を図ります。
4. 多様な任用形態を活用し、効果的な人事配置を図ります。

### 【計画期間】

計画期間の終期は令和4年度（2022年度）とします。

### 【現状分析】

現状の職員数が適正であるか、次に示す3つの視点から分析します。

1. 平成30年地方公共団体定員管理調査結果から

#### 類似団体職員数とは

全国の市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準とし、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。なお、他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、**普通会計職員数**を対象としています。

平成30年地方公共団体定員管理調査で本市は、那珂川町であり、属する類型は町村「V-2」に区分され、区分の団体数は102団体です（人口2万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60%以上の団体）。

※ 平成30年地方公共団体定員管理調査では、那珂川町であるが本計画では本市と記述します。

## (1) 単純値による数値

### 単純値とは

類型別団体ごとの、人口1万人当たり職員数の平均値です。

本市の属する類型別団体（V-2）での単純値と標準偏差、及びこのときの本市の人口1万人当たりの職員数と偏差値は下記のとおりです。なお、平成30年地方公共団体定員管理調査結果で単純値（普通会計）は65.22ですが、使用した人口の基準日が異なるため数値に差が出ています。

単純値	66.61±18.40（平均±標準偏差）
本市	49.66（人口1万人当たりの職員数）
	40.79（偏差値）
	335人（ $66.61 \times 5.0431$ ）

### 標準偏差とは

データ数値のバラつきを表すもので、理論上、±標準偏差の間にデータの68.26%が位置します。対象のデータが±標準偏差から離れるほど、その集団において標準的なデータとは言えなくなります。

### 偏差値とは

標準偏差を認知しやすくしたもので、対象データが全データのどの辺に位置するかを示します。偏差値では50が平均値となり、標準偏差の値が10で表されます。上記の単純値の場合、66.61が偏差値50となり、48.21が偏差値40、85.01が偏差値60となります。

単純値では、本市の職員数は類似団体の平均値に比べ人口1万人当たりで16.95人少ないこととなります。本市の人口で換算すると標準的職員数は335.32人となり、実職員数250人との差は85.32人です。しかしながら、この数値は本市にない業務、例えば港湾業務や消防などを行う自治体の職員数も算入されています。

## (2) 修正値による数値

### 修正値とは

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を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ります。職員が配置されていない団体と、職員を配置している団体を単純に比較することはできません。そこで、単純値とは違い、職員を配置している団体のみを対象とし、部門ごとに、及び、類型別団体ごとに、人口1万人当たり職員数の平均値を算出したものです。

ア 下記の数式 A を用い、本市が職員を配置している部門ごとに、修正値から類似団体における標準的職員数を求め、該当部門の職員数の総数（以下、修正値総数）を算出しました（表-1）※ 5 ページ。

$$\text{数式 A: } \Sigma ((\text{各部門の修正値}) \times (\text{各団体の人口} \div 10,000))$$

イ アの方法を用い、本市の属する類型別団体（V-2）の 102 団体について同様に算出し、各団体について、修正値総数と実職員数の差が修正値総数に対する割合（以下、修正差率）を算出し、修正差率の平均と標準偏差（偏差値）を算出しました。

全団体（102 団体）	2. 86 ± 23. 18（平均 ± 標準偏差）
本 市	△32. 40（修正差率）
	34. 79（偏差値）
	369. 80（修正値総数）

ここでは、修正値により示される団体ごとの標準的職員数と実職員数の差を分析することにより、本市の職員数の現状が類似団体内でどう位置しているのか示しました。本市の修正値における標準的職員数は 369. 8 人であり、実職員数 250 人との差は 119. 8 人でした。なお、標準的誤差の範囲とされる偏差値 40 とするために必要な人数は 44. 67 人です。

福岡都市圏での比較

福岡都市圏の団体（16 団体）について、前述の平成 30 年地方公共団体定員管理調査の修正値を用いた方法により、各団体について、修正値総数と実職員数の差が修正値総数に対する割合（以下、修正差率）を算出し、修正差率の平均と標準偏差（偏差値）を算出しました（表-3）。

（表-3）

類型別団体	市区町村名	標準職員数	実職員数	標準的職員数と実職員数との差	修正差率	偏差値
Ⅱ-3	粕屋町	325.58	198	△ 127.58	△ 39.19	33.15
Ⅲ-1	福津市	449.31	280	△ 169.31	△ 37.68	34.69
V-2	志免町	274.34	176	△ 98.34	△ 35.85	36.58
Ⅲ-3	春日市	529.71	352	△ 177.71	△ 33.55	38.94
V-2	那珂川市	369.80	250	△ 119.80	△ 32.40	40.12
V-2	糸島市	663.84	488	△ 175.84	△ 26.49	46.18
Ⅱ-2	新宮町	184.25	140	△ 44.25	△ 24.02	48.72
V-2	須恵町	166.26	128	△ 38.26	△ 23.01	49.75
V-2	篠栗町	173.11	142	△ 31.11	△ 17.97	54.92
V-2	宇美町	214.28	176	△ 38.28	△ 17.86	55.03
Ⅱ-3	太宰府市	379.08	312	△ 67.08	△ 17.70	55.20
V-2	久山町	95.13	79	△ 16.13	△ 16.96	55.96
Ⅱ-3	大野城市	475.36	397	△ 78.36	△ 16.48	56.44
Ⅲ-3	筑紫野市	506.52	425	△ 81.52	△ 16.09	56.84
Ⅱ-3	宗像市	446.98	382	△ 64.98	△ 14.54	58.44
Ⅱ-3	古賀市	307.52	299	△ 8.52	△ 2.77	70.51

福岡都市圏（16 団体） △22.76±9.75（平均±標準偏差）  
 本 市 △32.40（修正差率）  
 40.12（偏差値）  
 369.80（修正値総数）

福岡都市圏の全団体は標準的職員数よりも実職員数が少ないことがわかります。つまり、他の地域に比べ福岡都市圏ほどの団体も職員数が少ない傾向にあることを示しています。その中で本市は、標準的誤差の範囲とされる偏差値 40 を上回っていますが、偏差値 40.12 と境界ラインに位置します。これを、福岡都市圏での標準値である偏差値 50 とするためには、35.65 人必要です。

## 2. 第10次定員モデル（定員回帰指標）から

### 第10次定員モデルとは

総務省（地方公共団体手人管理研究会）が地方公共団体定員管理調査等をもとに、一般行政部門（普通会計職員から教育部門を除く）における職員数と、相関関係のある行政需要に関連する統計数値をもとに多重回帰分析の手法により、それぞれの団体における平均的な職員数を求めようとする定員管理の参考資料です。

### 定員回帰指標とは

人口と面積の2つの説明変数を用いて、実職員数との多重分析を行い、普通会計部門と一般行政部門の平均的な職員数を表す指標です。

総務省地方公共団体定員管理研究会から平成31年3月に示された「地方公共団体における適正な定員管理の推進について」（第10次定員モデル）において改定があった定員回帰指標を用いて、本市における平均的な職員数を算出しました。

### 町村（普通会計）

$$6.7 \times 50.341 \text{ (本市人口 (千人))} + 0.12 \times 74.95 \text{ (本市面積 (k m}^2\text{))} + 40 = \mathbf{386.28}$$

### 一般市（普通会計）

$$5.7 \times 50.341 \text{ (本市人口 (千人))} + 0.33 \times 74.95 \text{ (本市面積 (k m}^2\text{))} + 80 = \mathbf{391.68}$$

定員回帰指標の町村と一般市のモデルにそれぞれ本市の数値を大入し算出しました。両モデルともに、修正値で求めた標準職員数（369.8）と近似した数値を示しています。

### 【現状の定員分析に対する定員適正化への考察】

3つの視点から、本市の職員数の状況について分析しましたが、算出された標準的職員数は335人から391人で、本市の実職員数を著しく上回る結果となりました。また、修正値の分析においては標準的誤差の範囲とされる偏差値40とするために44.67人、福岡都市圏での標準値である偏差値50とするためには、35.65人の増員が必要でした。

しかしながら、定員の急増は財政面や職員の質に大きく影響することから、本計画では、定員適正化計画（第2期）に示した平成22年4月1日現在の職員数（普通会計 260人）を目標とします。なお、財政状況や今後の人口減少、他定員適正化に関係する取り組みと整合性、今後の大規模プロジェクトなどの状況により適宜計画の見直しを行いますが、短期間での急激な増員による財政の硬直化がないよう努めます。

## 【定員適正化への具体的取組】

### 1. 民間活力の活用

業務の民間委託やPPPなどの活用により、業務のアウトソーシングを図るほか、IT技術やAIの活用による業務の効率化に努めます。

例：出退勤管理・時間外勤務・休暇承認などのペーパーレス化、人事評価のシステム化

### 2. 職員の能力向上

採用試験改革を行います。時期や方法を見直すことにより、より有能な職員の獲得を目指します。また、人事評価結果の給与・勤勉手当への反映の制度創設、低評価職員への能力向上支援、成績不良による分限処分の厳格化、職員研修の見直し等により、職員の能力向上に努めます。

### 3. 業務内容の整理

業務の集約による効率化や業務のスクラップ、アウトソーシングなど、業務改善に努める所属やグループを重んじ、より効果的な業務執行体制となるよう支援します。

### 4. 多様な任用形態の活用

業務の内容や事業の期間、専門性を考慮し、任期付職員制度や会計年度任用職員等の活用により、柔軟で機動性のある対応をするとともに、組織の肥大化を抑制します。

### 5. 職員採用

従来の職員採用方法を見直し、有能な職員を確保するよう努めるとともに、目標とする定員を実現するための採用方針を慎重に定めてまいります。