第2次結城市定員管理計画

（令和３年度 ▶▶▶ 令和７年度）

令和３年３月
茨城県結城市

目　　次

１　定員管理計画の趣旨 ･･ 1

２　これまでの定員管理の取組状況

（１）結城市行政改革集中改革プラン ･･････････････････････････････････ 1
（２）第１次結城市定員管理計画 ･･････････････････････････････････････ 2

３　職員数の状況と分析

（１）職員数の推移 ･･ 2
（２）職員の年齢構成 ･･ 4
（３）人件費の状況 ･･ 4
（４）定員管理の参考指標との比較 ････････････････････････････････････ 6
　① 類似団体平均との比較
　② 定員モデルとの比較
　③ 定員回帰指標との比較

４　新たな定員管理計画

（１）基本方針 ･･10
　① 組織体制の見直し
　② 職員配置の見直し
　③ 民間委託等の推進
　④ ＩＣＴの有効活用
　⑤ 人材育成の推進
　⑥ 専門職の活用
　⑦ 再任用職員の活用と定年の引上げへの対応
　⑧ 会計年度任用職員の活用
　⑨ 柔軟な働き方の推進
　⑩ 職員の健康管理
（２）計画期間 ･･13
（３）対象職員 ･･13
（４）職員数の目標値 ･･14
（５）その他 ･･15

１　定員管理計画の趣旨

本市では、平成25年度（平成26年１月）に策定した「第４次結城市行政改革大綱[1]」の基本方針「社会環境の変化に対応できる組織・人材づくり」における推進項目として「定員管理計画の策定」が定められたことから、定員管理の基準の明確化とその実効性を高めるため、平成27年度から令和元年度までの５年間を計画期間とする「第１次結城市定員管理計画」を平成27年度（平成27年10月）に策定し、適正な定員管理に努めてきました。

しかしながら、近年の地方自治体を取り巻く環境は、地方分権の進展による数多くの権限移譲をはじめ、市民ニーズの多様化・高度化、人口減少・超高齢社会に対する対応など、様々な課題に直面しており、地方自治体に求められる行政需要は増加傾向にあります。また、国では、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現などの「働き方改革」を推進しており、今後はワーク・ライフ・バランスに配慮した取組も重要になってきます。

このような状況を踏まえ、限られた人員や財源の中で、地方自治体を取り巻く環境の変化に対応し、簡素で効率的な行政運営を推進するため、本市の実態に即した中長期的な指針として、今回ここに「第２次結城市定員管理計画」を策定します。

なお、本市の最上位計画である「第６次結城市総合計画前期基本計画」の計画期間が令和３年度からとなっており、総合計画との整合性を図るため、計画期間は令和３年度から令和７年度までの５年間とし、引き続き適正な定員管理に努めていきます。

２　これまでの定員管理の取組状況

（１）結城市行政改革集中改革プラン

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、地方分権による自主・自立の行財政運営が求められる中、本市においては、平成16年度（平成17年３月）に「第３次結城市行政改革大綱」を策定して行政改革を推進するとともに、平成17年度（平成18年３月）に「結城市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った結果、平成22年度の職員数は374人となり、平成17年度の408人から34人削減しました。また、平成23年度以降も増員することなく、適正な定員管理に努めました。

【結城市行政改革集中改革プランによる削減状況】　（単位：人）

集中改革プラン推進期間　←→　集中改革プラン以降

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	408	393	384	377	377	374	374	374	372	372
削減数	－	△ 15	△ 9	△ 7	0	△ 3	0	0	△ 2	0

※職員数は各年４月１日現在の正職員の人数です。

[1] 「第４次結城市行政改革大綱」の計画期間は平成 25 年度から 29 年度までの５年間となっており、その後、平成 30 年度から令和２年度までの３年間は「第４次結城市行政改革大綱・改訂版」として取り組み、令和３年度からは「第６次結城市総合計画前期基本計画」の中に「第５次結城市行政改革大綱」として位置づけられます。

（２）第１次結城市定員管理計画

平成22年度に「結城市行政改革集中改革プラン」による数値目標を達成した後は、増員することなく現状維持を基準として管理してきましたが、平成25年度に策定した「第４次結城市行政改革大綱」の推進項目に基づき、平成27年度に「第１次結城市定員管理計画」を策定しました。

計画期間中の職員数については、平成26年度の372人を基準とし、事業量を勘案しながら、大幅な増員をすることなく、適正な定員管理に努めました。

また、増員要素が見込まれた新庁舎建設事業や茨城国体開催事業等においても、任期付職員の採用や全庁的な協力体制による柔軟な事務分担により、限られた人員を効果的に配置しながら事務の効率化に努めました。

その結果、平成31年４月１日現在の実績値は371人、令和２年４月１日現在の実績値は369人となり、目標値よりもやや下回っていますが、計画期間中は概ね横ばいの職員数を維持することができました。

【第１次結城市定員管理計画における職員数の目標値と実績値】 （単位：人）

区分			H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
計画目標値	職員数		372	371	371	374	370	372	371
	年度内増減	退職	△ 18	△ 10	△ 4	△ 11	△ 5	△ 8	－
		採用	17	10	7	7	7	7	－
			△ 1	0	3	△ 4	2	△ 1	－
実績値	職員数		372	371	372	371	366	371	369
	年度内増減	退職	△ 18	△ 10	△ 7	△ 13	△ 8	△ 11	－
		採用	17	11	6	8	13	9	－
			△ 1	1	△ 1	△ 5	5	△ 2	－
計画と実績の差			0	0	1	△ 3	△ 4	△ 1	△ 2

※職員数は各年４月１日現在の人数であり、任期付職員を含み、再任用職員、派遣指導主事、社会教育主事(割愛職員)は除いています。
※計画期間中の職員数は、平均して370人となっています。

３　職員数の状況と分析

（１）職員数の推移

本市では、平成 14 年度（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 17 年度に策定した「結城市行政改革集中改革プラン」に基づき、平成 22 年度までに約 10%削減の目標を達成しました。その後、平成 23 年度から 26 年度までは、退職者数を上回る採用は行わず、平成 27 年度に策定した「第１次結城市定員管理計画」に基づき、適正な定員管理に努めてきました。

総務省が毎年実施している「地方公共団体定員管理調査[2]」に基づく部門別職員数の推移をみると、平成27年度以降は、行政組織の見直しや業務量等により、年度によって多少の増減はありますが、概ね横ばいで推移しています。

【部門別職員数の推移】

区分 / 部門			職員数（人）						対前年増減数（人）				
			H27	H28	H29	H30	H31	R2	H28	H29	H30	H31	R2
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	5	5	5	5	5	5					
		総務・企画	76	79	82	80	82	88	3	3	△ 2	2	6
		税務	32	29	29	27	26	27	△ 3		△ 2	△ 1	1
		労働											
		農林水産	26	27	27	26	26	21	1		△ 1		△ 5
		商工	12	12	12	11	12	12			△ 1	1	
		土木	36	36	35	35	35	37		△ 1			2
		小計	187	188	190	184	186	190	1	2	△ 6	2	4
	福祉関係	民生	61	63	64	63	65	70	2	1	△ 1	2	5
		衛生	30	29	27	27	28	27	△ 1	△ 2		1	△ 1
		小計	91	92	91	90	93	97	1	△ 1	△ 1	3	4
	一般行政部門計		278	280	281	274	279	287	2	1	△ 7	5	8
	教育		39	38	37	38	42	34	△ 1	△ 1	1	4	△ 8
	消防												
	普通会計計		317	318	318	312	321	321	1		△ 6	9	
公営企業等会計部門	病院												
	水道		11	11	11	11	11	11					
	下水道		13	12	12	12	11	10	△ 1			△ 1	△ 1
	交通												
	その他		33	34	33	34	33	33	1	△ 1	1	△ 1	
	公営企業等会計部門計		57	57	56	57	55	54		△ 1	1	△ 2	△ 1
総合計			374	375	374	369	376	375	1	△ 1	△ 5	7	△ 1
派遣指導主事等を除く職員数			371	372	371	366	371	369	1	△ 1	△ 5	5	△ 2

※職員数は各年４月１日現在の人数であり、総合計の職員数は、派遣指導主事、再任用職員(フルタイム勤務)を含み、特別職、再任用職員(短時間勤務)は除いています。なお、参考として最下段に「派遣指導主事等を除く職員数」として実際の正職員数を掲載しています。

※派遣指導主事は各年度３人となっていますが、平成 31 年４月１日現在は、派遣指導主事３人に加え、再任用職員(フルタイム勤務)１人、社会教育主事(割愛職員)１人の計５人を、令和２年４月１日現在は、再任用職員(フルタイム勤務)２人、社会教育主事(割愛職員)１人の計６人をそれぞれ除いた人数が実際の正職員数となっています。また、平成 31 年４月１日現在の人数には、茨城国体関連事務として１年間の任期付職員２人を含んでいます。

[2] 「地方公共団体定員管理調査」とは、総務省が地方公共団体の職員数や部門別の配置等の実態を調査し、適正な定員管理に資することを目的に毎年度実施している調査をいいます。調査要領により、派遣指導主事のほか、フルタイム勤務の再任用職員及びフルタイム勤務の会計年度任用職員も定員に含めることになっています。

（２）職員の年齢構成

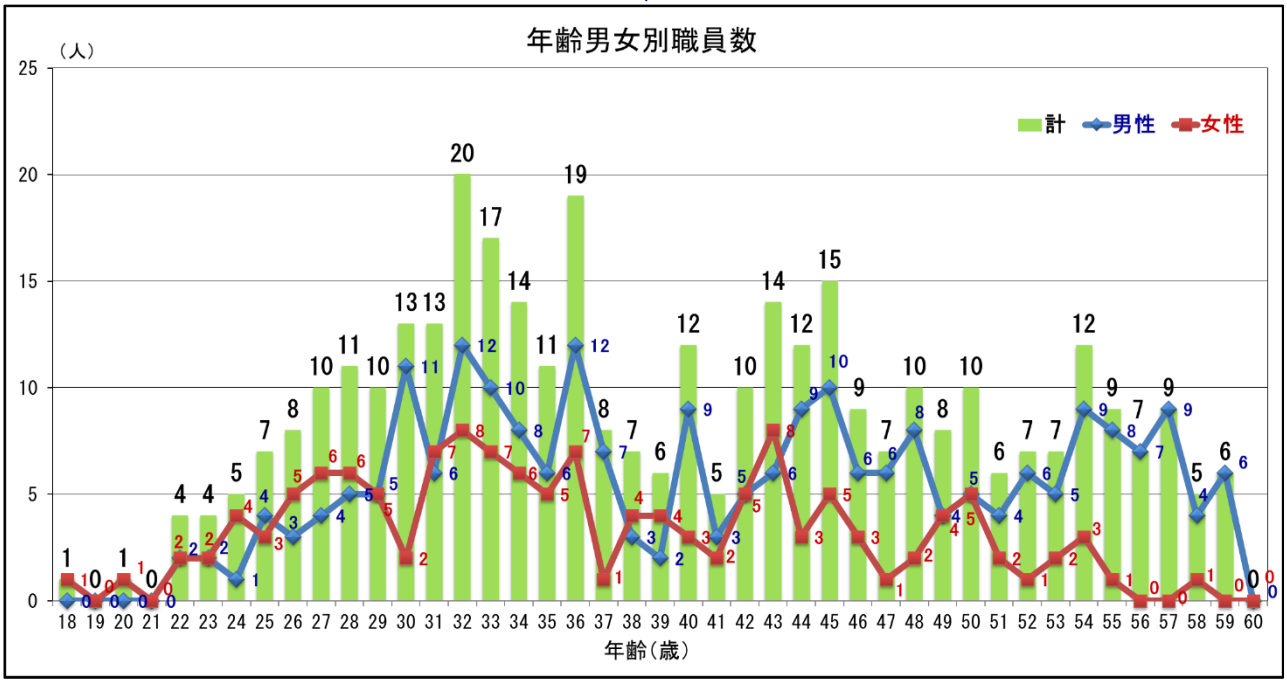
「結城市行政改革集中改革プラン」の計画期間中は、毎年度 20 人程度の職員が退職し、それに伴う新規職員の採用については、年齢構成の偏りを是正する目的から、年齢要件を幅広く設定して募集してきました。その結果、30 代前半の職員がやや多い状況ではありますが、比較的バランスのとれた構成となっています。

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ながら計画的に実施していきます。

【年齢別男女別職員数（令和２年４月１日現在）】　（単位：人）

区　分	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	55歳～	計
男　性	5	21	47	30	32	34	29	34	232
女　性	10	25	30	21	21	15	13	2	137
計	15	46	77	51	53	49	42	36	369
構成比（%）	4.1	12.5	20.9	13.8	14.4	13.3	11.4	9.8	100.0

※派遣指導主事、再任用職員及び社会教育主事（割愛職員）は除いています。



（３）人件費の状況

総務省が実施している地方財政状況調査[3]（決算統計）における普通会計[4]の決算状況をみると、本市の歳出総額に占める人件費の割合は、「結城市行政改革集中改革プラン」の影響により平成18年度から25年度までは年々減少傾向にあり、平成17年度と25年度の人件費の額を比較すると約５億円減少しています。

[3] 「地方財政状況調査」とは、地方公共団体の毎年度の決算状況について、国の統一ルールに基づいてまとめたもので、地方公共団体の会計を普通会計と公営事業会計に区分し、普通会計を調査対象にしています。

[4] 「普通会計」とは、地方財政の統計上、全国統一的に使われる会計のことで、令和２年度の本市の場合、一般会計と住宅資金等貸付事業特別会計の全部と結城南部土地区画整理事業の一部を合算したものになります。

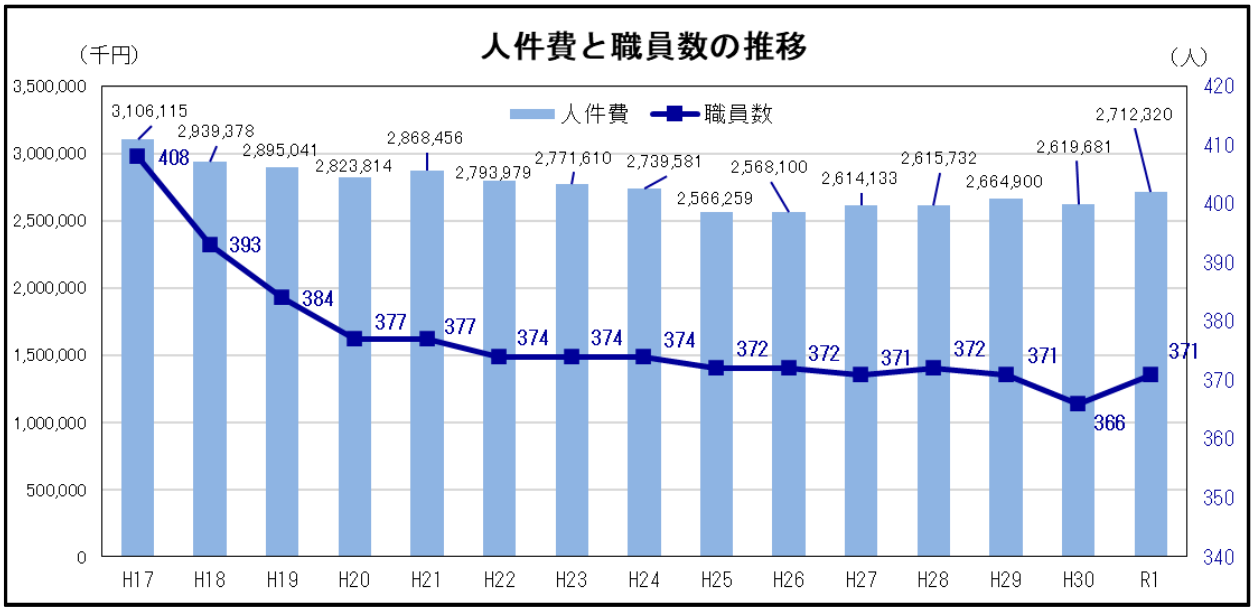
平成26年度以降は、人事院勧告に伴う給与の増額改定等により増加に転じていますが、人件費比率は低く、職員削減に取り組んできた効果が顕著に表れています。

しかしながら、財政構造の弾力性を示す経常収支比率は90%以上で推移しており、財政の硬直化は続いている状況にあります。

【人件費の状況（地方財政状況調査:普通会計決算）】　（単位：千円、%）

年度	歳出総額	人件費	構成比	人件費のうち職員給	構成比	経常収支比率
H17	14,806,318	3,106,115	21.0	2,024,485	13.7	89.8
H18	15,827,103	2,939,378	18.6	1,952,556	12.3	94.9
H19	14,839,821	2,895,041	19.5	1,917,300	12.9	97.0
H20	15,307,563	2,823,814	18.5	1,847,398	12.1	96.4
H21	16,088,086	2,868,456	17.8	1,775,550	11.0	94.6
H22	17,009,398	2,793,979	16.4	1,713,745	10.1	89.4
H23	16,333,232	2,771,610	17.0	1,685,381	10.3	91.9
H24	16,414,102	2,739,581	16.7	1,667,797	10.2	91.1
H25	16,113,659	2,566,259	15.9	1,579,469	9.8	92.5
H26	17,037,664	2,568,100	15.1	1,640,858	9.6	93.6
H27	17,616,344	2,614,133	14.8	1,641,465	9.3	94.1
H28	17,067,215	2,615,732	15.3	1,669,565	9.8	93.9
H29	16,959,721	2,664,900	15.7	1,715,971	10.1	93.0
H30	16,674,029	2,619,681	15.7	1,714,464	10.3	91.1
R1	19,813,556	2,712,320	13.7	1,793,775	9.1	92.8

※人件費とは、一般職に支給された給与(給料、手当、共済費)のほか、特別職及び一般職の非常勤職員に支給された報酬等の総額をいいます。
※職員給とは、給料と手当(退職手当を除く)をいいます。なお、普通建設事業費等に含めて支出される事業費支弁人件費は除きます。



※上のグラフは、普通会計における人件費と、全体の正職員数の推移を表したものになります。
（正職員数には普通会計以外の職員数も含まれているため、あくまでも参考として示しています。）

（４）定員管理の参考指標との比較

① 類似団体平均との比較

「地方公共団体定員管理調査」結果に基づく「類似団体別職員数[5]の状況」の指標を参考に、本市における平成 31 年４月１日現在の「一般行政部門及び普通会計部門の職員数」と「人口１万人当たりの職員数」を「類似団体平均」と比較すると、次表のとおり類似団体の平均値をかなり下回っていることがわかります。

【定員管理診断表による比較】（「単純値[6]」及び「修正値[7]」による比較）

区　分	H31.4.1 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	279	310	△ 31	△ 11.1	302	△ 23	△ 8.2
普通会計　計	321	396	△ 75	△ 23.4	348	△ 27	△ 8.4

【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					
						単純値による比較			修正値による比較		
	H30.4.1 現在職員数 A	H31.4.1 現在職員数 B	増減 B-A	R2.4.1 現在職員数 C	増減 C-B	単純値×住基人口／10,000 D	超過数 E(B-D)	超過率 E/B×100	修正値×住基人口／10,000 F	超過数 G(B-F)	超過率 G/B×100
	人	人	人	人	人	人	人	%	人	人	%
議　会	5	5		5		5			5		
総務・企画	80	82	2	88	6	92	△ 10	△ 12.2	90	△ 8	△ 9.8
税　務	27	26	△ 1	27	1	24	2	7.7	24	2	7.7
民　生	63	65	2	70	5	89	△ 24	△ 36.9	78	△ 13	△ 20.0
衛　生	27	28	1	27	△ 1	30	△ 2	△ 7.1	38	△ 10	△ 35.7
労　働											
農林水産	26	26		21	△ 5	24	2	7.7	22	4	15.4
商　工	11	12	1	12		10	2	16.7	10	2	16.7
土　木	35	35		37	2	37	△ 2	△ 5.7	35		
一般行政 計	274	279	5	287	8	310	△ 31	△ 11.1	302	△ 23	△ 8.2
教　育	38	42	4	34	△ 8	69	△ 27	△ 64.3	46	△ 4	△ 9.5
消　防						17	△ 17				
普通会計 計	312	321	9	321		396	△ 75	△ 23.4	348	△ 27	△ 8.4

【人口１万人当たり職員数の比較】　（単位：人）

人口 (H31.1.1)	結城市				類似団体		比　較	
	職員数		人口1万人当たり職員数		人口1万人当たり職員数		人口1万人当たり職員数	
	一般行政 (H31.4.1)	普通会計 (H31.4.1)	一般行政 B／A×10,000	普通会計 C／A×10,000	一般行政	普通会計	一般行政	普通会計
A	B	C	D	E	F	G	D－F	E－G
52,081	279	321	53.57	61.63	59.54	76.11	△ 5.97	△ 14.48

[5] 「類似団体別職員数」とは、全国の市区町村を対象として、人口構造と産業構造を基準に類型区分（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、一般市は 16 類型、町村は 15 類型に区分）し、各類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、人口１万人当たりの職員数の平均値を算出することで、類似団体との職員数を比較する参考指標になります。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」の類型「Ⅱ－０」に区分されます。

[6] 「単純値」とは、地方公共団体定員管理調査をもとに、類似団体の比較に用いる平均値のことで、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、平均値を算出したもの。

[7] 「修正値」とは、地方公共団体定員管理調査をもとに、類似団体の比較に用いる平均値のことで、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たもの。

② 定員モデルとの比較

定員モデル[8]は、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と相関関係のある行政需要を表す統計数値をもとに、それぞれの団体における平均的な職員数を部門別に求めようとするもので、様々な統計数値を説明変数としていることから、一定の地域事情を反映した職員数を検証する際に適した指標になります。

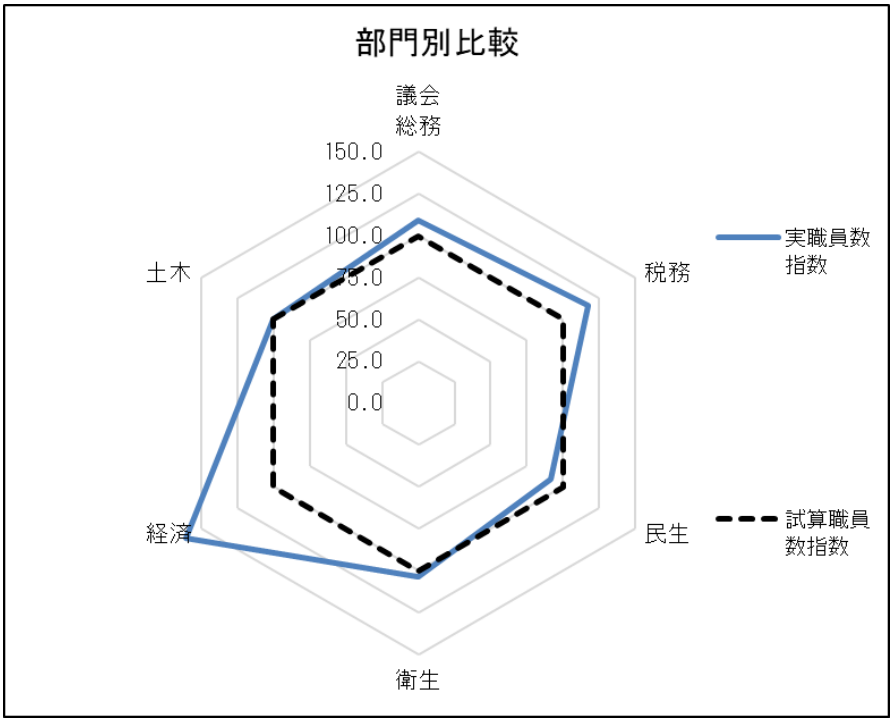
総務省から提供された第 10 次定員モデルにより、平成 30 年４月１日現在における本市の一般行政部門の職員数と定員モデルによる試算職員数を比較すると、20 人の超過となっています。

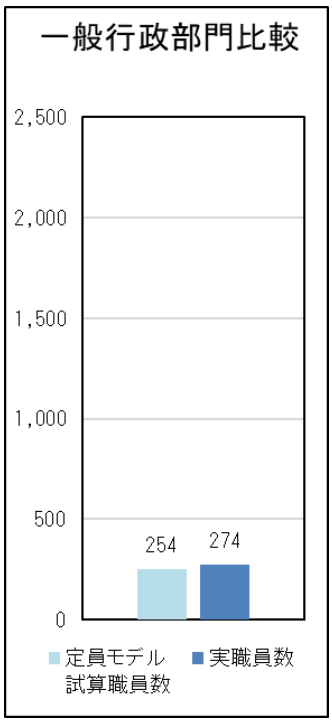
【定員モデルとの比較】　（単位：人）

部　門	結城市 (H30.4.1) A	定員モデル 試算職員数 B	比　較 (A-B)	実職員数 指　数 A／B×100
議会・総務	85	78	7	109.0
税　　務	27	23	4	117.4
民　　生	63	69	△ 6	91.3
衛　　生	27	26	1	103.8
経　　済	37	23	14	160.9
土　　木	35	35	0	100.0
一般行政部門 計	274	254	20	107.9

※実職員数指数は、試算職員数を 100 とした場合の指数になります。

【定員モデル試算職員数と実職員数の比較】（総務省提供：第 10 次定員モデル計算式より）





[8] 「定員モデル」とは、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野の多い一般行政部門（教育、消防、公営事業等会計部門を除いた部門）を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数（人口、事業所数等の各種統計データ）を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標のことをいいます。

【定員モデル計算式（一般市）】（総務省提供：第 10 次定員モデル計算式より）

部門	試算式		説明変数		計算数値						
					数値	単位	個別計算結果	試算職員数	H30実職員数	差引	乖離率
議会・総務	Y＝20.921						20.9	78	85	7	9.0
	0.000895	X1	X1	住民基本台帳世帯数	20,318	世帯	18.2				
	0.002469	X2	X2	第１次産業就業者数	1,748	人	4.3				
	0.015455	X3	X3	総面積	65.76	km²	1.0				
	0.032345	X4	X4	可住地面積	63.40	km²	2.1				
	0.000003	X5	X5	標準財政規模	10,514,736	千円	31.5				
税務	Y＝4.523						4.5	23	27	4	17.4
	0.000478	X1	X1	住民基本台帳世帯数	20,318	世帯	9.7				
	0.016769	X2	X2	可住地面積	63.40	km²	1.1				
	0.001465	X3	X3	事業所数	2,235	所	3.3				
	0.000102	X4	X4	軽自動車数	17,917	台	1.8				
	0.00013	X5	X5	固定資産税納税義務者数（土地）	18,478	人	2.4				
民生	Y＝10.188						10.2	69	63	△ 6	△ 8.7
	0.003411	X1	X1	住民基本台帳世帯数	20,318	世帯	69.3				
	-0.00183	X2	X2	65歳以上の人口	14,660	人	△ 26.8				
	0.65428	X3	X3	社会福祉施設等数（公営）	4	施設	2.6				
	6.615177	X4	X4	保育所数（公営）	3	所	19.8				
	-0.005199	X5	X5	保育所在所児数（公営）	1,144	人	△ 5.9				
衛生	Y＝0.019						0.0	26	27	1	3.8
	0.000954	X1	X1	65歳以上の人口	14,660	人	14.0				
	0.009401	X2	X2	総面積	65.76	km²	0.6				
	0.000004	X3	X3	衛生費	1,154,655	千円	4.6				
	0.000294	X4	X4	ごみ収集量	20,285	t	6.0				
	0.001835	X5	X5	直営ごみ収集量	215	t	0.4				
経済	Y＝2.683						2.7	23	37	14	60.9
	0.029452	X1	X1	総面積	65.76	km²	1.9				
	0.03366	X2	X2	小売店数	353	店	11.9				
	0.000019	X3	X3	農業費	270,858	千円	5.1				
	0.000009	X4	X4	農地費	203,619	千円	1.8				
土木	Y＝-2.228						△ 2.2	35	35	0	0.0
	0.000511	X1	X1	昼間人口	48,287	人	24.7				
	0.000005	X2	X2	市町村道実延長	828,392	km	4.1				
	0.000003	X3	X3	都市計画費	1,324,049	千円	4.0				
	0.042779	X4	X4	都市公園数	42	箇所	1.8				
	0.007601	X5	X5	公営住宅戸数	334	戸	2.5				
総合計								254	274	20	7.9

③ 定員回帰指標との比較

定員回帰指標[9]は、人口と面積の２つの要素だけを説明変数として、それ以外の特殊事情を考慮せずに、各地方公共団体の試算職員数を算出できる指標になります。

類似団体別のような細かい部門での比較はできませんが、簡素でわかりやすく、人口と面積から算出される平均的な職員数の全体像を把握することができます。

令和２年４月１日現在の職員数と、平成 30 年度に改定された定員回帰指標による試算職員数を比較すると、一般行政部門では５人の超過となっており、普通会計部門では 76 人の不足となっています。

【定員回帰指標との比較】　（単位：人）

区　分	R2.4.1 職員数 A	定員回帰指標 試算職員数 B	比　較 (A-B)
一般行政部門	287	282	5
普通会計部門	321	397	△ 76

【定員回帰指標による試算職員数の求め方】

試算職員数　＝　a X_1（人口）＋ b X_2（面積）＋　c（一定値）

a：人口千人当たりの係数（各人口区分毎）　X_1：当該団体の住民基本台帳人口（千人）

b：面積１㎢当たりの係数　X_2：当該団体の面積（㎢）

c：一定値（各人口区分毎）

【結城市の試算職員数の計算】

◆一般行政部門

（係数）　（人口）　（係数）　（面積）　（一定値）

4.0 × 51.795 千人 ＋ 0.22 × 65.76 ㎢ ＋ 60 ≒ **282 人**

◆普通行政部門

（係数）　（人口）　（係数）　（面積）　（一定値）

5.7 × 51.795 千人 ＋ 0.33 × 65.76 ㎢ ＋ 80 ≒ **397 人**

[9] 「定員回帰指標」とは、人口と面積の２つの要素だけを説明変数として、定員モデルと同様に多重回帰分析により、平均的な職員数を求めようとする参考指標をいいます。人口と面積という２つの客観的指標だけを使用しているため、定員モデルよりも簡素でわかりやすい指標となっています。職員数の全体像を把握できる指標であることから、「一般行政部門」と、教育、警察、消防部門を含めた「普通会計部門」を対象としています。

４　新たな定員管理計画

本市の最上位計画である「第６次結城市総合計画前期基本計画」の中に位置づけられた「第５次結城市行政改革大綱」の基本方針「自立した行政経営の構造づくり」における重点項目として「人材の育成と挑戦する組織づくり」が定められ、職員が新たな発想で積極的に挑戦できる体制や、スピード感のある事務執行体制、選択と集中によるメリハリのある体制を目指すための取組内容の１つに「定員管理計画の管理」が定められております。

このことを踏まえ、「第２次結城市定員管理計画」では次の 10 項目を基本方針として定め、適正な定員管理に努めます。

（１）基本方針

① 組織体制の見直し

令和２年度中の新庁舎移転を見据え、令和２年４月１日付けで大規模な行政組織機構改革を実施しました。今後も、権限移譲や制度改正に伴う業務の増加、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継続的に行います。また、行政サービスの範囲拡大・多様化への対応として、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 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。

③ 民間委託等の推進

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、民間委託や指定管理者制度を活用し、行政サービスの向上を図ります。

④ ＩＣＴの有効活用

将来的な労働人口の減少への対応や長時間労働の是正を図るため、ＩＣＴ[10]を行政サービスの各分野で有効に活用するとともに、ＡＩ[11]やＲＰＡ[12]などの新たなＩＣＴ技術の導入を検討し、行政サービスの質の向上と事務の効率化に努めます。

---

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

[11] ＡＩとは、「Artificial Intelligence」の略称で、人工知能ともよばれ、学習・推論・認識・判断などの人間の知能を持たせたコンピューターシステムのこと。

[12] ＲＰＡとは、「Robotic Process Automation」の略称で、生産性向上のため、人間がパソコン上で行っているデスクワーク（定型作業）をソフトウェア型のロボットが代行・自動化すること。

⑤ 人材育成の推進

「少数精鋭主義」で行政運営をするためには、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。「結城市人材育成基本方針」に基づき、市独自の階層別研修の実施、研修専門機関が実施する外部研修への派遣、新規採用職員のＯＪＴトレーナー制度などの職員研修を充実させるとともに、イノベーションチャレンジなどの職員の意識高揚や勤労意欲を高めるための職員提案制度を実施し、職員の意識改革と能力開発を図りながら、市民サービスの向上につなげるための人材育成に努めます。

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。

民生部門や衛生部門で行政需要が高まっている保育士、保健師、社会福祉士などの専門職については、退職者の補充に努めるとともに、国の制度改正や市の施策に合わせて必要な人員を確保し、適正かつ効果的な配置に努めます。

土木部門における技術系（土木・建築等）の専門職については、各業務の状況に応じて、再任用職員を含めた有資格者を効果的に配置し、人員が不足する場合は、必要に応じて技術系の職員を募集するなど、人材の確保に努めます。

【主な専門職の有資格者の人数（令和２年４月１日現在）】　（単位：人）

保育士	保健師	社会福祉士	精神保健福祉士	管理栄養士
21	14	9	3	3

⑦ 再任用職員の活用と定年引上げへの対応

定年退職者の再任用制度については、平成 26 年度から導入し、短時間勤務又はフルタイム勤務の再任用職員を必要な部署に配置し活用しています。再任用職員には、豊富な知識と行政経験を活かし、行政事務全般の遂行と後進の育成に努めることが求められており、今後更なるモチベーションの維持向上と能力発揮が期待されます。

また、国では定年制度の見直しが行われており、定年を段階的に 65 歳まで引き上げることが予定されているため、今後は、定年の引上げを見据えた再任用制度の運用に努めます。

なお、定年の引上げについては、令和４年度から２年ごとに定年を１歳ずつ引き上げ、令和 12 年度には定年を 65 歳まで引き上げる内容が示されていますが、本計画策定時点では地方公務員法の改正法案が成立しておらず、開始時期や制度の詳細については明確に決まっていないため、定年の引上げに係る今後の具体的な方策については、国や他の自治体の動向に注視しながら検討し、適切に対応します。

【再任用職員数の推移①（勤務時間別：各年４月１日現在）】　（単位：人）

区分	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
短時間勤務	7	11	8	4	8	10	16
フルタイム勤務	－	－	－	－	－	1	2
計	7	11	8	4	8	11	18

※フルタイム勤務は保育所長のみとなっています。

【再任用職員数の推移②（退職年度別：各年４月１日現在）】　（単位：人）

定年退職年度	再任用年数	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
H25	2年	7	6					
H26	2年		5	4				
H27	2年			4	4			
H28	2年							
H29	3年					8	8	8
H30	3年						3	2
R1	4年							8
計		7	11	8	4	8	11	18

⑧ 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員制度[13]は、地方公務員法の改正に伴い、令和２年４月１日から新たに設けられた非常勤職員の制度です。会計年度任用職員制度の導入により、これまでの嘱託職員と臨時職員が「会計年度任用職員」として一本化され、さらに一部の特別職についても「会計年度任用職員」へと移行され、給与や勤務条件等の改善を含めた任用根拠の明確化を図りました。

会計年度任用職員は、専門的な知識を有する業務、繁忙期などの突発的に発生した業務のほか、育児休業職員の代替など、必要とする人数と期間を見極めた上で雇用し、部分的かつ効果的な配置に努めます。また、障害者雇用の会計年度任用職員を継続的に雇用し、法定雇用率の達成に努めます。

【嘱託職員･臨時職員及び会計年度任用職員の推移（各年４月１日現在）】　（単位：人）

区　分	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
嘱託職員	25	24	26	26	33	56	58	51	50	47	
臨時職員	69	88	85	89	86	57	59	53	55	55	
会計年度任用職員											147
計	94	112	111	115	119	113	117	104	105	102	147

※これまで特別職であった職種(家庭相談員、生涯学習指導員、生徒指導相談員、ティームティーチング非常勤講師、介助員等)が会計年度任用職員に移行したため、令和２年度の人数は増加となっています。

[13] 地方公務員法及び地方自治法の改正により、臨時・非常勤職員（一般職非常勤・特別職非常勤・臨時的任用の３類型）について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保するとともに、一般職の任用等に関する制度の明確化を図るために設けられた制度です。これにより、会計年度任用職員は一般職の非常勤の地方公務員となり、フルタイムとパートタイムに分けられ、法律や条例に規定された様々なルールが適用されるとともに、待遇面においては期末手当等の支給が可能となりました。

⑨ 柔軟な働き方の推進

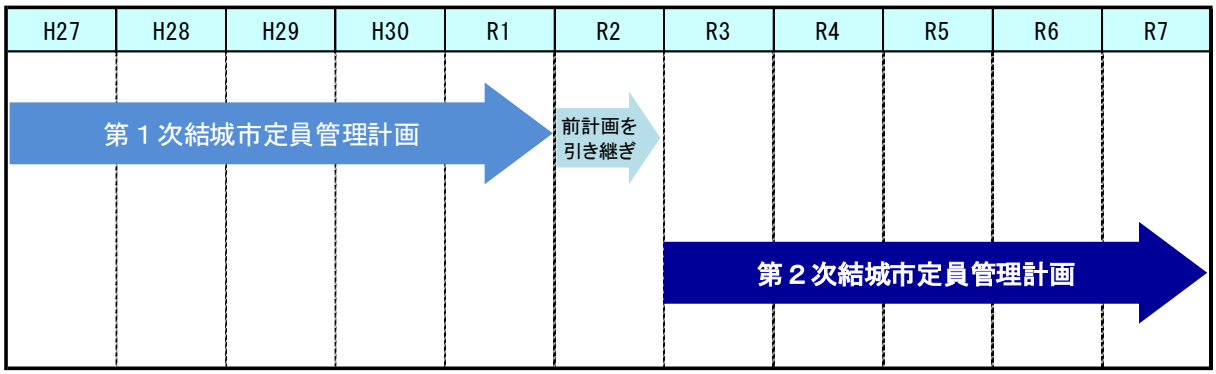
国では、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現などの「働き方改革」を推進しており、職員が健康で生き生きと働き、持てる能力を最大限発揮し、行政サービスの向上につなげるためには、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組が必要になります。このため、職員個々の意識改革はもとより、所属長のマネジメント力の強化、部署内での業務の共有化、効果的な仕組みの整備などに取り組むとともに、在宅勤務を含めたテレワーク、時差出勤などを制度化し、職員が柔軟に働くことができる職場環境づくりに努めます。

⑩ 職員の健康管理

「少数精鋭主義」の職員体制に伴う職責の増大化に対応していくためには、働き方改革と併せて、ストレスやメンタルを含めて職員の健康保持への配慮を強化していく必要があります。このため、産業医と連携し、健康相談体制を充実させるとともに、ハラスメントの防止にも取り組み、様々な事情を抱える職員が安心して働き続けることができる体制づくりに努めます。

（２）計画期間

「第６次結城市総合計画前期基本計画」との整合性を図るため、「第２次定員管理計画」の計画期間は**「令和３年度から令和７年度までの５年間」**とします。



※令和２年度は、第１次結城市定員管理計画の基本方針等に基づいた運用をしています。

（３）対象職員

職員数を他団体と比較する指標の一つとして、総務省の「地方公共団体定員管理調査」による職員数があります。これには、フルタイム勤務の再任用職員や派遣指導主事なども職員数に含めることになっており、また、今後定年の引上げが本格的に開始された場合、現行制度の再任用職員に加え、定年延長職員、暫定再任用職員（定年前再任用短時間勤務の職員）が混在する状態が想定されるため、職員数を見込むに当たっての不確定要素となります。

これらのことを踏まえ、「第２次定員管理計画」においては、前計画と同様に、再任用職員等を除く正職員を対象とします。

【地方公共団体定員管理調査及び定員管理計画における対象職員】　（単位：人）

職員の種類		地方公共団体定員管理調査	定員管理計画	R2.4.1 職員数
フルタイム	正職員	○	○	369
	割愛職員（社会教育主事）	○		1
	再任用職員（フルタイム勤務）	○		2
	会計年度任用職員（フルタイム勤務）	○		0
	派遣指導主事	○		3
	※定年延長職員	○		－
短時間	再任用職員（短時間勤務）			16
	会計年度任用職員（パートタイム勤務）			147
	※暫定再任用職員（定年前再任用短時間勤務）			－

※計画期間中に定年の引上げが本格的に導入されることが予想されます。

（４）職員数の目標値

人口減少時代と言われる中、本市においても人口減少が見込まれており、「結城市人口ビジョン 2020 改訂版」によれば、10 年後の令和 12 年には約 48,000 人、20 年後の令和 22 年には約 43,000 人に減少すると推計されています。

しかしながら、近年の地方自治体を取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、市民ニーズはより一層高度化・多様化すると予想され、また、国の制度改正や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。さらには、県や他自治体への派遣、育児休業の取得などにより、実質的に配置ができない職員もいます。

これらのことを踏まえ、本計画における目標値については、６ページの「類似団体平均との比較」にある「人口１万人当たり職員数の比較」において、一般行政部門の職員数が「5.97 人（≒６人）の不足」となっている指標を参考に、普通会計や特別会計等の他の部門の職員数においても、同様の考え方で職員を配置するという観点から、一般行政部門で不足する職員数を全職員数に当てはめて算出することとします。

したがって、令和２年４月１日現在の正職員数 369 人に、不足する６人を増員した**「375 人」**を目標値（基準）として、今後５年間の事業量を勘案しながら、適正な定員管理に努めます。

また、職員の採用についても、職員の新陳代謝や活性化を図りつつ、中長期的な視点から将来の行政を支える有能な人材を確保するため、毎年度計画的に採用していきます。

さらに、計画期間中は、再任用職員や定年延長職員などの 60 歳を超えた職員の増加が見込まれるため、これらの職員を会計年度任用職員で対応していた職に配置し、併せて会計年度任用職員の抑制を図ることで、総人件費が増大することがないよう、必要最小限の効果的な配置に努めます。

【年度別計画（各年４月１日現在）】　　（単位：人）

区　　分		R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
正職員数		369	367	372	373	375	375	375
年度内増減	退職予定	13	5	8	7	9	12	－
	採用予定	11	10	9	9	9	12	－
		△ 2	5	1	2	0	0	－

※令和３年度から７年度の退職予定の人数は、定年退職予定の人数になります。

（５）その他

目標値の職員数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、定年退職者以外の普通退職者の増加や当初予測していなかった制度改正、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、弾力的な運用を図るものとします。

また、本計画期間において、定年の引上げなどの大幅な制度改正があった場合には、必要に応じて計画を見直すこととし、適正な定員管理に努めていきます。

第２次結城市定員管理計画

令和３年３月

結城市総務部総務課
〒307-8501 茨城県結城市中央町二丁目３番地
TEL 0296-32-1111(代表)／FAX 0296-54-7009
http://www.city.yuki.lg.jp