

第2次結城市定員管理計画

(令和3年度 ▶▶ 令和7年度)

【改訂版】



令和3年3月
令和6年2月改訂
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) 第2次結城市定員管理計画の進捗状況	2
3 職員数の状況と分析	
(1) 職員数の推移	3
(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（改訂）	
(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 60歳を超える職員の活用	
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	14
(3) 対象職員	14
(4) 職員数の目標値	15
(5) その他	16

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、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」の計画期間と合わせて、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする「第2次結城市定員管理計画」を令和2年度（令和3年3月）に策定しましたが、令和5年度から定年延長制度（※11ページを参照）が導入され、現行計画を見直す必要があることから、今回ここに「第2次結城市定員管理計画・改訂版」を策定します。

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、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）

区分	集中改革プラン推進期間						集中改革プラン以降			
	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、「第5次結城市行政改革大綱」は令和3年度からは「第6次結城市総合計画前期基本計画」の中に位置づけられています。

(2) 第1次結城市定員管理計画

平成27年度に策定した「第1次結城市定員管理計画」の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。

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、目標値よりやや下回ったものの、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) 第2次結城市定員管理計画の進捗状況

令和2年度に策定した現行の「第2次結城市定員管理計画」では、定年延長制度の導入前であったため、60歳を超える定年延長職員や暫定再任用職員は対象とせず、常勤の正職員のみを対象に「375人」を目標値(基準)として定め、現在のところは概ね計画どおりの職員数となっています。

【第2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		R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	
計 画 目 標 値	職員数	369	367	372	373	375	375	375	
	年度内 増減	退職	△ 13	△ 5	△ 8	△ 7	△ 9	△ 12	-
		採用	11	10	9	9	9	12	-
			△ 2	5	1	2	0	0	-
実 績 値	職員数	369	367	374	373				
	年度内 増減	退職	△ 13	△ 13	△ 12				
		採用	11	20	11				
			△ 2	7	△ 1				
計画と実績の差		0	0	2	0				

※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、暫定再任用職員、派遣指導主事、社会教育主事(割愛職員)は除いています。

※令和5年4月1日以降の人数は未確定のため、斜線で表示しています。

3 職員数の状況と分析

(1) 職員数の推移

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、「第1次結城市定員管理計画」の計画期間である平成27年度から令和元年度までは、概ね横ばいで推移していましたが、令和2年度に策定した「第2次結城市定員管理計画」の計画期間である令和3年度以降は、定年延長制度を見据え、フルタイム勤務の再任用職員が増加したことにより、増加に転じています。

【部門別職員数の推移】

区 分 部 門		職 員 数 (人)						対前年増減数 (人)						
		H30	H31	R2	R3	R4	R5	H31	R2	R3	R4	R5		
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	80	82	88	89	94	96	2	6	1	5	2	
		税 務	27	26	27	25	25	26	△ 1	1	△ 2		1	
		労 働												
		農林水産	26	26	21	20	21	21		△ 5	△ 1	1		
		商 工	11	12	12	11	11	11	1		△ 1			
		土 木	35	35	37	37	37	37		2				
	小 計	184	186	190	187	193	196	2	4	△ 3	6	3		
	福 祉 関 係	民 生	63	65	70	76	77	76	2	5	6	1	△ 1	
		衛 生	27	28	27	30	30	30	1	△ 1	3			
		小 計	90	93	97	106	107	106	3	4	9	1	△ 1	
		一般行政部門計	274	279	287	293	300	302	5	8	6	7	2	
		教 育	38	42	34	33	35	37	4	△ 8	△ 1	2	2	
		警 察												
	消 防													
	普通会計計	312	321	321	326	335	339	9		5	9	4		
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院													
	水 道	11	11	11	11	11	11							
	下 水 道	12	11	10	9	10	10	△ 1	△ 1	△ 1	1			
	交 通													
	そ の 他	34	33	33	30	28	27	△ 1		△ 3	△ 2	△ 1		
	公営企業等会計部門計	57	55	54	50	49	48	△ 2	△ 1	△ 4	△ 1	△ 1		
総合計		369	376	375	376	384	387	7	△ 1	1	8	3		
派遣指導主事を除く職員数		366	373	372	373	381	384	7	△ 1	1	8	3		

※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(各年3人)、社会教育主事(割愛職員:平成31年4月1日から各年1人)、フルタイム勤務の再任用職員を含み、特別職、短時間の再任用職員は除いています。また、令和4年4月1日からの人数には、結城廃寺跡整備事業に係る任期付職員(60歳以上)1人を含んでいます。なお、参考として最下段に「派遣指導主事を除く職員数」を掲載しています。

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ており、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 代後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。

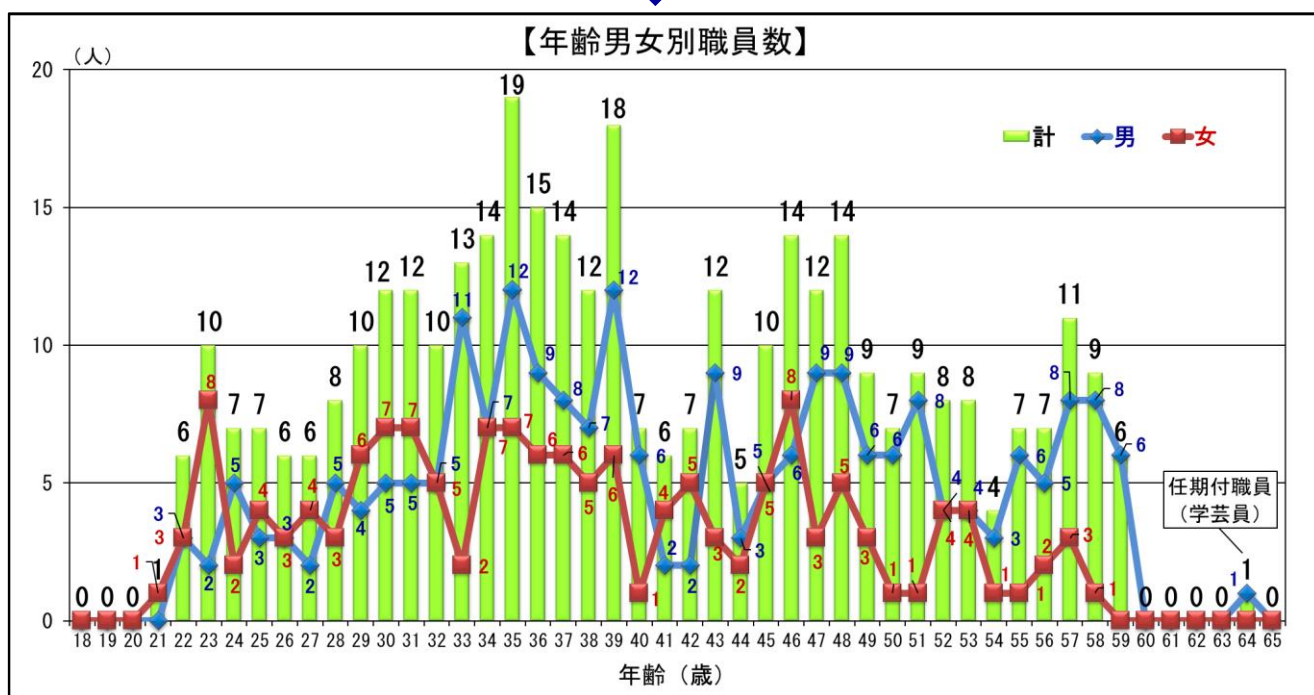
今後も職員採用に当たっては、年齢構成の平準化を念頭に置きながら計画的に実施していきます。

【年齢別男女別職員数（令和 5 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	10	17	33	48	22	35	25	34	224
女性	14	20	28	30	15	24	11	7	149
計	24	37	61	78	37	59	36	41	373
構成比(%)	6.4	9.9	16.4	20.9	9.9	15.8	9.7	11.0	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4年度の本市の場合、一般会計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。

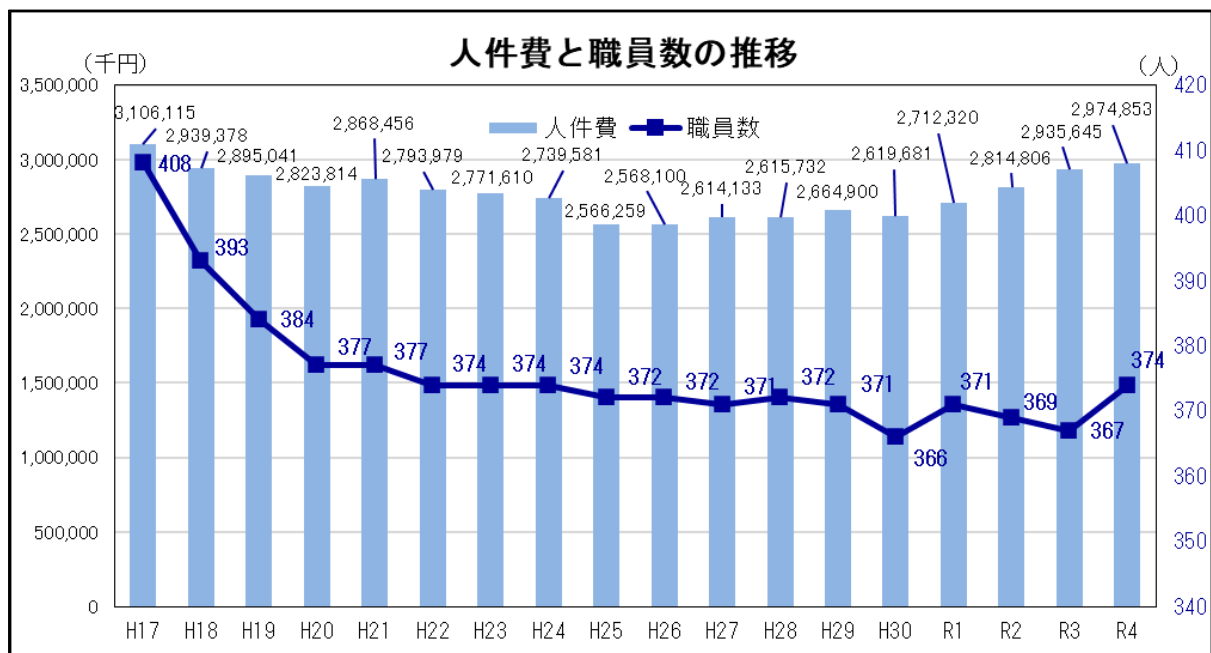
また、財政構造の弾力性を示す経常収支比率は、改善の傾向はあるものの、依然として高い比率で推移しており、財政の硬直化は続いている状況にあります。

【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
R2	24,952,952	2,814,806	11.3	1,774,255	7.1	92.2
R3	19,298,056	2,935,645	15.2	1,899,137	9.5	83.9
R4	19,418,777	2,974,853	15.3	1,912,492	9.6	91.7

※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」の結果に基づく「類似団体別職員数⁵の状況」の指標を参考に、本市における令和4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やや超過しています。

【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	R4.4.1 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	300	293	7	2.3	266	34	11.3
普通会計 計	335	383	△ 48	△ 14.3	310	25	7.5

【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					
	R3.4.1 現在 職員数	R4.4.1 現在 職員数	増 減	R5.4.1 現在 職員数	増 減	単純値による比較			修正値による比較		
						単純値× 住基人口 /10,000	超過数	超過率	修正値× 住基人口 /10,000	超過数	超過率
A	B	B-A	C	C-B	D	E(B-D)	E/B×100	F	G(B-F)	G/B×100	
議 会	5	5		5		4	1	20.0	4	1	20.0
総務・企画	89	94	5	96	2	81	13	13.8	76	18	19.1
税 務	25	25		26	1	21	4	16.0	21	4	16.0
民 生	76	77	1	76	△ 1	93	△ 16	△ 20.8	85	△ 8	△ 10.4
衛 生	30	30		30		32	△ 2	△ 6.7	23	7	23.3
労 働						1	△ 1				
農 林 水 産	20	21	1	21		16	5	23.8	13	8	38.1
商 工	11	11		11		11			11		
土 木	37	37		37		34	3	8.1	33	4	10.8
一般行政 計	293	300	7	302	2	293	7	2.3	266	34	11.3
教 育	33	35	2	37	2	54	△ 19	△ 54.3	44	△ 9	△ 25.7
消 防						36	△ 36				
普通会計 計	326	335	9	339	4	383	△ 48	△ 14.3	310	25	7.5

【人口1万人当たり職員数の比較】

(単位：人)

人口 (R4.1.1)	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 (R4.4.1)	普通会計 (R4.4.1)	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
50,540	300	335	59.36	66.28	57.88	75.71	1.48	△ 9.43

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%以上かつⅢ次65%未満」の類型「Ⅱ-2」に区分されます。

※ 類型区分については、令和2年の国勢調査結果により、令和3年までは「Ⅱ-0」でしたが、令和4年からは「Ⅱ-2」に変更になりました。その結果、類似団体の平均値よりも超過する傾向に変化しました。

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

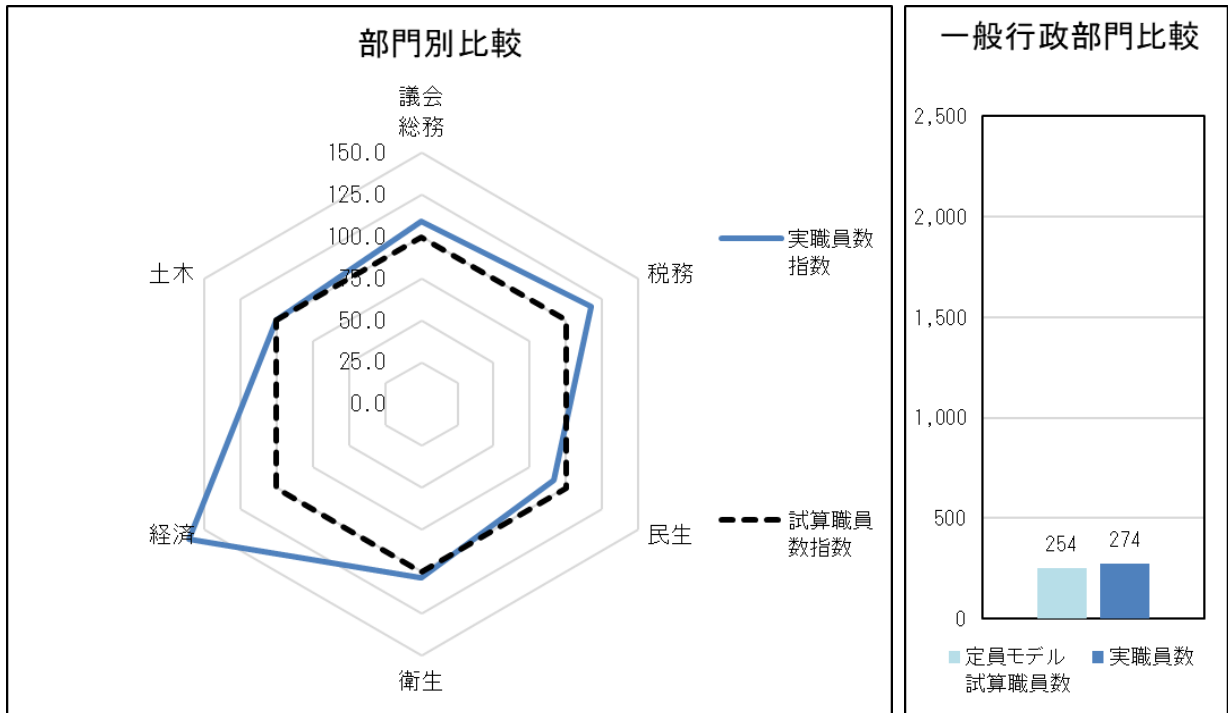
定員モデル⁸は、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と相関関係のある行政需要を表す統計数値をもとに、それぞれの団体における平均的な職員数を部門別に求めようとするもので、様々な統計数値を説明変数としていることから、一定の地域事情を反映した職員数を検証する際に適した指標になります。

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。また、参考数値として、令和5年4月1日現在の一般行政部門の職員数を右側に表記しています。

【定員モデルとの比較】					(単位：人)	【参考数値】
部 門	結城市 (H30.4.1)	定員モデル 試算職員数	比 較 (A-B)	実職員数 指 数 A/B×100		結城市 (R5.4.1)
	A	B				C
議会・総務	85	78	7	109.0		101
税 務	27	23	4	117.4		26
民 生	63	69	△ 6	91.3		76
衛 生	27	26	1	103.8		30
経 済	37	23	14	160.9		32
土 木	35	35	0	100.0		37
一般行政部門 計	274	254	20	107.9		302

※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						参考数値		
				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	R5実職員数	
議会・総務	Y = 20.921					20.9						101
	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	km ²	1.0	78	85	7	9.0	
	0.032345	X4	X4	可住地面積	63.40	km ²	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						26
	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	km ²	1.1					
	0.001465	X3	X3	事業所数	2,235	所	3.3	23	27	4	17.4	
	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						76
	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	△ 8.7	
	6.615177	X4	X4	保育所数（公営）	3	所	19.8					
-0.005199	X5	X5	保育所在所見数（公営）	1,144	人	△ 5.9						
衛生	Y = 0.019					0.0						30
	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	km ²	0.6					
	0.000004	X3	X3	衛生費	1,154,655	千円	4.6	26	27	1	3.8	
	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						32
	0.029452	X1	X1	総面積	65.76	km ²	1.9					
	0.03366	X2	X2	小売店数	353	店	11.9	23	37	14	60.9	
	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						37
	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	35	35	0	0.0	
	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	302

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5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27人の超過となっており、普通会計部門では49人の不足となっています。

ただし、定員回帰指標は、一般行政部門と普通会計部門の職員総数による分析であり、人口と面積以外の要素は反映されないことから、行政需要の変化や地域の実情を反映した説明ができないため、概括的・総括的な指標として考えます。

【定員回帰指標との比較】

(単位：人)

区 分	R5.4.1 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	302	275	27
普通会計部門	339	388	△ 49

【定員回帰指標による試算職員数の求め方】

$$\text{試算職員数} = a \times X_1 (\text{人口}) + b \times X_2 (\text{面積}) + c (\text{一定値})$$

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1km²当たりの係数 X_2 ：当該団体の面積(km²)

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

$$\begin{array}{cccccc} \text{(係数)} & \text{(人口)} & \text{(係数)} & \text{(面積)} & \text{(一定値)} & \\ 4.0 \times 51.177 \text{ 千人} & + & 0.22 \times 65.76 \text{ km}^2 & + & 60 & \doteq \text{ 275 人} \end{array}$$

◆普通行政部門

$$\begin{array}{cccccc} \text{(係数)} & \text{(人口)} & \text{(係数)} & \text{(面積)} & \text{(一定値)} & \\ 5.7 \times 51.177 \text{ 千人} & + & 0.33 \times 65.76 \text{ km}^2 & + & 80 & \doteq \text{ 388 人} \end{array}$$

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（改訂）

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・改訂版」では、改訂前に定めた基本方針10項目を踏襲しつつ、現状に合った内容に更新し、次のとおりとします。

（1）基本方針

① 組織体制の見直し

令和2年度の新庁舎移転に合わせて、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、ICT¹⁰を行政サービスの各分野で有効に活用するとともに、AI¹¹やRPA¹²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

限られた人員や財源の中で、簡素で効率的な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、職員の意識高揚や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5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
23	15	9	3	4

⑦ 60歳を超える職員の活用

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、その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られるよう、短時間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きました。

令和3年6月の地方公務員法の改正により、令和5年度から定年延長制度¹³が導入され、定年が2年ごとに1歳ずつ、65歳になるまで段階的に引き上げられます。

これにより、現行の再任用制度は廃止され、定年が65歳に引き上げられるまでの期間は、「暫定再任用制度」として運用していくこととなります。

¹³ 定年延長制度とは、全国的に少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少している中、複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応していくため、定年を引き上げることにより、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代に知識、技術、経験などを継承しようとする趣旨のもと、令和3年6月に地方公務員法が改正され、令和5年度から令和13年度にかけて、2年に1歳ずつ65歳になるまで定年が段階的に引き上げられる制度です。この制度改正により、次のような制度が新たに設けられました。

- ①管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）：管理監督職の上限年齢を60歳とし、以後、非管理職に異動する。
- ②定年前再任用短時間勤務制：60歳以後退職し、定年までの間、短時間勤務の職として再任用することができる。
- ③暫定再任用制度：定年が段階的に引き上げられる期間中の再任用制度（フルタイム又は短時間の選択が可能）
- ④情報提供・意思確認制度：60歳の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当等の情報を提供し意思確認を行う。
- ⑤給与に関する措置（7割措置）：役職定年制による定年延長の場合、60歳の給与の「7割水準」に設定される。
- ⑥退職手当に関する措置（ピーク時特例）：給料月額が減額が不利にならないよう、60歳の給料月額を特定減額前給料月額として退職手当の基本額の算定に用いる措置

また、定年延長制度の導入により、定年まではフルタイムで勤務（「管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）」）することが原則となりますが、60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後で退職した職員を定年までの間、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職として再任用（「定年前再任用短時間勤務」）することができるようになります。

【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	R3	R4	R5
短時間勤務	7	11	8	4	8	10	16	10	10	11
フルタイム勤務	-	-	-	-	-	1	2	5	6	10
計	7	11	8	4	8	11	18	15	16	21

【再任用職員数の推移②（定年退職年度別：各年4月1日現在）】

（単位：人）

再任用開始 定年退職	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
H25	7	6								
H26		5	4							
H27			4	4						
H28										
H29					8	8	8			
H30						3	2	2	1	
R1							8	7	6	5
R2								6	6	6
R3									3	3
R4										7
計	7	11	8	4	8	11	18	15	16	21

※上表①、②ともに、令和5年度は「暫定再任用」になります。

【定年延長制度（図解）】

生まれ 年度	60歳 到達年度	対象 人数	定年 年齢	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
S37	R4	8人	60	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
S38	R5	6人	61	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
S39	R6	9人	62	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
S40	R7	11人	63	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
S41	R8	7人	64	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
S42	R9	7人	65	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65

赤字	定年年齢	★	定年引上げ年度（R13完成）	60	意思決定年度 （60歳の前年度に情報提供）
	定年前再任用短時間勤務可能期間 又は 役職定年による延長期間		暫定再任用期間 （短時間又はフルタイム）		

令和4年度において、定年の段階的引上げ期間中に定年を迎えることとなる、昭和38年度から昭和42年度生まれの職員40人を対象に、65歳までの勤務形態についてアンケートを実施したところ、65歳までフルタイム勤務を希望する職員は、13人（全体の32.5%）にとどまり、人によって働き方に対する考え方は様々であるという結果が得られました。

【定年延長対象者アンケート結果】 (単位：人、%)

区 分	人数	割合
定年前（フルタイム）／定年後（フルタイム）	13	32.5
定年前（フルタイム）／定年後（短時間）	8	20.0
定年前（短時間）／定年後（短時間）	7	17.5
60歳で退職	7	17.5
その他	5	12.5
計	40	100.0

⑧ 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員制度¹⁴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」へと移行し、給与や勤務条件等の改善を含めた任用根拠の明確化が図られました。

会計年度任用職員は、専門的な知識を有する業務、繁忙期の業務のほか、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	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
嘱託職員	56	58	51	50	47				
臨時職員	57	59	53	55	55				
会計年度任用職員						147	158	165	175
計	113	117	104	105	102	147	158	165	175

※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、チームティーチング非常勤講師、特別支援教育支援員等）が会計年度任用職員に移行したため、制度導入時の令和2年度の人数は大幅に増加となっています。また、令和3年度以降は、育児休業職員の代替のほか、選挙事務や結城廃寺跡整備事業等に係る会計年度任用職員を雇用したことにより増加となっています。

¹⁴ 会計年度任用職員制度は、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。また、令和6年度からは、勤勉手当の支給も可能となりました。

⑨ 柔軟な働き方の推進

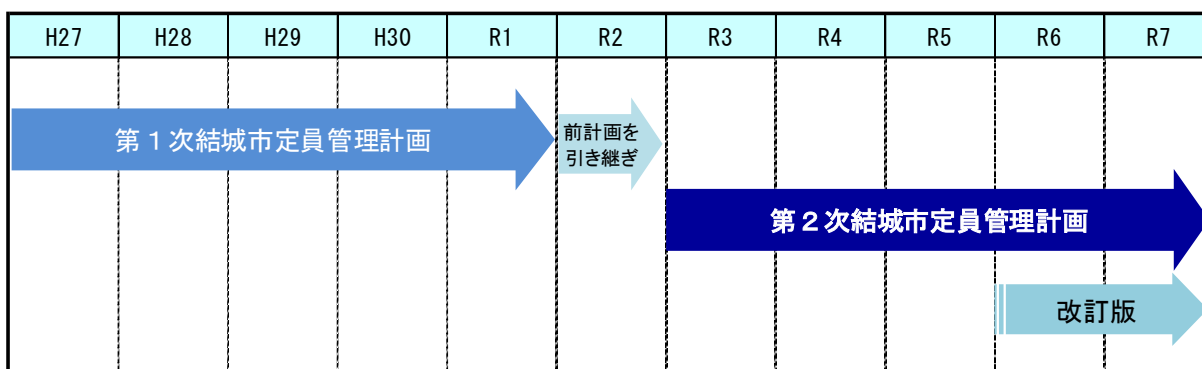
国は、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現などの「働き方改革」を推進しており、職員が健康で生き生きと働き、持てる能力を最大限発揮し、行政サービスを向上させるためには、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組が必要になります。このため、職員個々の意識改革はもとより、所属長のマネジメント力の強化、部署内での業務の共有化、効果的な仕組みの整備などに取り組むとともに、在宅勤務を含めたテレワーク、時差出勤などを有効に活用しながら、職員が柔軟に働くことができる職場環境づくりに努めます。

⑩ 職員の健康管理

国の制度改正等による業務量の増加に対応していくためには、業務の効率化や働き方改革と併せて、職場におけるメンタルヘルスケアを含めた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」としており、計画期間は変更せず、令和6年度以降を“改訂版”の期間とします。



※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

改訂前の「第2次定員管理計画」では、60歳を超える定年延長職員や暫定再任用職員が混在する状態を想定し、60歳を超える職員を除く常勤の正職員のみを対象としていました。

しかしながら、職員数を他団体と比較する指標の一つである総務省の「地方公共団体定員管理調査」では、60歳を超える職員であってもフルタイム勤務であれば定員に含めることとなっており、現状においては、フルタイム勤務の暫定再任用職員が増加傾向にあります。

これらのことを踏まえ、今後の指標としては「地方公共団体定員管理調査」に合わせた定員管理をしていくことが望ましいと考えられるため、「第2次定員管理計画・改訂版」においては、60歳を超える職員を含めた本市で採用しているフルタイム勤務の職員全てを対象とします。

【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	R5.4.1 職員数	
フル タイ ム	正職員	○	○	373	384
	割愛職員(社会教育主事)	○	○	1	
	定年延長職員(役職定年フルタイム)	○	○	0	
	暫定再任用職員(フルタイム勤務)	○	○	10	
	派遣指導主事	○		3	
	会計年度任用職員(フルタイム勤務)	○		0	
短 時 間	定年延長職員(定年前再任用短時間勤務)			0	
	暫定再任用職員(短時間勤務)			11	
	会計年度任用職員(パートタイム勤務)			175	

※派遣指導主事については、本市で採用していないため対象外とします。

(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」では、人口の減少をできるだけ抑え、10年後の令和12年には48,000人、20年後の令和22年には43,000人を目標に設定しています。

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増加は避けられない状況です。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が、ここ数年、毎年10人程度に達しています。

これらのことを踏まえ、「第2次結城市定員管理計画・改訂版」においては、定員管理の参考指標を用いることなく、令和5年4月1日現在の「384人」を基準に、今後、60歳を超えるフルタイム職員が増加していくことを見込み、「390人以内」を目標値として定め、令和7年度までの2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、目標値を基準として、毎年度計画的に採用していきます。

さらに、計画期間中は、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、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
定年前	常勤正職員	369	367	374	373	374	373	369
	社会教育主事（割愛職員）	1	1	1	1	1	1	1
	役職定年職員（フルタイム）					5	6	12
定年後	暫定再任用職員（フルタイム）	2	5	6	10	8	10	8
計		372	373	381	384	388	390	390

※役職定年職員（フルタイム）及び暫定再任用職員（フルタイム）の人数については、定年延長対象者アンケート結果による。

※常勤正職員の採用人数については、退職者数を勘案し、7～8人程度を見込みます。

（5）その他

目標値の職員数を堅持することを前提として、今後の定員管理を進めていきますが、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。



第2次結城市定員管理計画

【改訂版】

令和3年3月

令和6年2月改訂

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>