

# 第3次結城市定員管理計画

(令和8年度 ▶▶▶ 令和12年度)



令和8年3月  
茨城県結城市

# 目 次

## 1 定員管理計画の趣旨

---

- (1) 策定の趣旨 ..... 1
- (2) 計画期間 ..... 1
- (3) 対象職員 ..... 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 ..... 2
- (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 ..... 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 定員回帰指標との比較

## 4 新たな定員管理計画

---

- (1) 基本方針 ..... 8
  - ① 職員配置の見直し
  - ② 専門職の活用
  - ③ 60歳を超える職員の活用
  - ④ 計画的な職員採用
  - ⑤ 会計年度任用職員の活用
  - ⑥ 行政改革との整合性
- (2) 職員数の目標値 ..... 10
- (3) その他 ..... 10

## 1 定員管理計画の趣旨

---

### (1) 策定の趣旨

本市では、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」、「スピード感のある事務執行体制」及び「選択と集中によるメリハリのある体制」を目指して推進してきました。

また、令和5年度からは定年延長制度が導入され、「管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）」や「定年前再任用短時間勤務制」などが新設されたことに伴い、令和6年2月に、「第2次結城市定員管理計画・改訂版」を策定し、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、超高齢社会に伴う生産年齢人口の減少が想定されることに加え、物価高騰や行政のデジタル化に柔軟かつ迅速に対応していかなければなりません。また、「働き方改革」も推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職員一人ひとりが能力を十分発揮できる職場環境を整えていく必要があるとともに、定年年齢が65歳に引き上げられることに併せて、いわゆる働き手不足も想定した定員管理を進めていく必要があります。

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、今回ここに持続可能な行政を目標とした新たな定員管理計画（「第3次結城市定員管理計画」）を策定します。

### (2) 計画期間

『令和8年度から令和12年度』

「第6次結城市総合計画後期基本計画」との整合性を図るため、同一の計画期間とします。ただし、計画期間中でも、職員の任用を取り巻く環境が大きく変化した場合には、必要に応じた見直しを行います。

### (3) 対象職員

対象とする職員は、60歳を超える職員（役職定年職員及びフルタイム勤務の暫定再任用職員）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。

なお、短時間勤務の定年前再任用職員、暫定再任用職員及び会計年度任用職員については、定員管理の対象としませんが、常勤職員との役割分担に応じて必要な職員数を精査し、適正な管理を図ります。

## 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17年度から平成22年度まで）

「第3次結城市行政改革大綱」（平成17年3月策定）を推進するとともに、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。

### (2) 第1次結城市定員管理計画（平成27年度から平成31年度まで）

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。

### (3) 第2次結城市定員管理計画（令和3年度から令和7年度まで）

定年延長制度の導入に伴い、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、令和6年2月に「第2次結城市定員管理計画」を改訂し、「390人以内」を目標値として定め、事業量を勘案しながら、適正な定員管理に努めました。

【第2次結城市定員管理計画・改訂版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	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
実 績 値	定年前	常勤正職員	369	367	374	373	373	366	
		社会教育主事(割愛職員)	1	1	1	1	1	1	
		役職定年職員(フルタイム)					5	7	
	定年後	暫定再任用職員(フルタイム)	2	5	6	10	9	13	
	計		372	373	381	384	388	387	

### 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<sup>1</sup>」に基づく部門別職員数の推移をみると、「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、民間委託の導入や自治体DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進しましたが、新型コロナウイルス感染症対策に加え、政策立案の強化や子育て支援の充実、福祉業務全般の強化を図っていることから職員数は増加しています。

#### 【部門別職員数の推移】

部 門		区 分	職 員 数 (人)					対前年増減数 (人)						
			R2	R3	R4	R5	R6	R7	R3	R4	R5	R6	R7	
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	88	89	94	96	98	95	1	5	2	2	△ 3	
		税 務	27	25	25	26	25	27	△ 2		1	△ 1	2	
		労 働					2	1				2	△ 1	
		農林水産	21	20	21	21	21	21	△ 1	1				
		商 工	12	11	11	11	13	13	△ 1			2		
		土 木	37	37	37	37	36	36				△ 1		
	小 計	190	187	193	196	200	198	△ 3	6	3	4	△ 2		
	福 祉 関 係	民 生	70	76	77	76	74	76	6	1	△ 1	△ 2	2	
		衛 生	27	30	30	30	30	29	3				△ 1	
		小 計	97	106	107	106	104	105	9	1	△ 1	△ 2	1	
	一般行政部門計		287	293	300	302	304	303	6	7	2	2	△ 1	
	教 育		34	33	35	37	39	38	△ 1	2	2	2	△ 1	
警 察														
消 防														
普通会計計		321	326	335	339	343	341	5	9	4	4	△ 2		
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院													
	水 道	11	11	11	11	11	11							
	下 水 道	10	9	10	10	10	10	△ 1	1					
	交 通													
	そ の 他	33	30	28	27	27	28	△ 3	△ 2	△ 1		1		
	公営企業等会計部門計		54	50	49	48	48	49	△ 4	△ 1	△ 1		1	
総合計		375	376	384	387	391	390	1	8	3	4	△ 1		
派遣指導主事を除く職員数		372	373	381	384	388	387	1	8	3	4	△ 1		

※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：各年1人）、60歳以上の役職定年職員、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を除いています。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。

<sup>1</sup> 「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（男女比）

職員の年齢構成は、40歳以上の職員は全体の約5割であり、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。また、男女年齢構成は35歳以上では男性職員が全体の約6割以上となっていますが、34歳までの男女比においては、女性のほうが多い状況となっています。

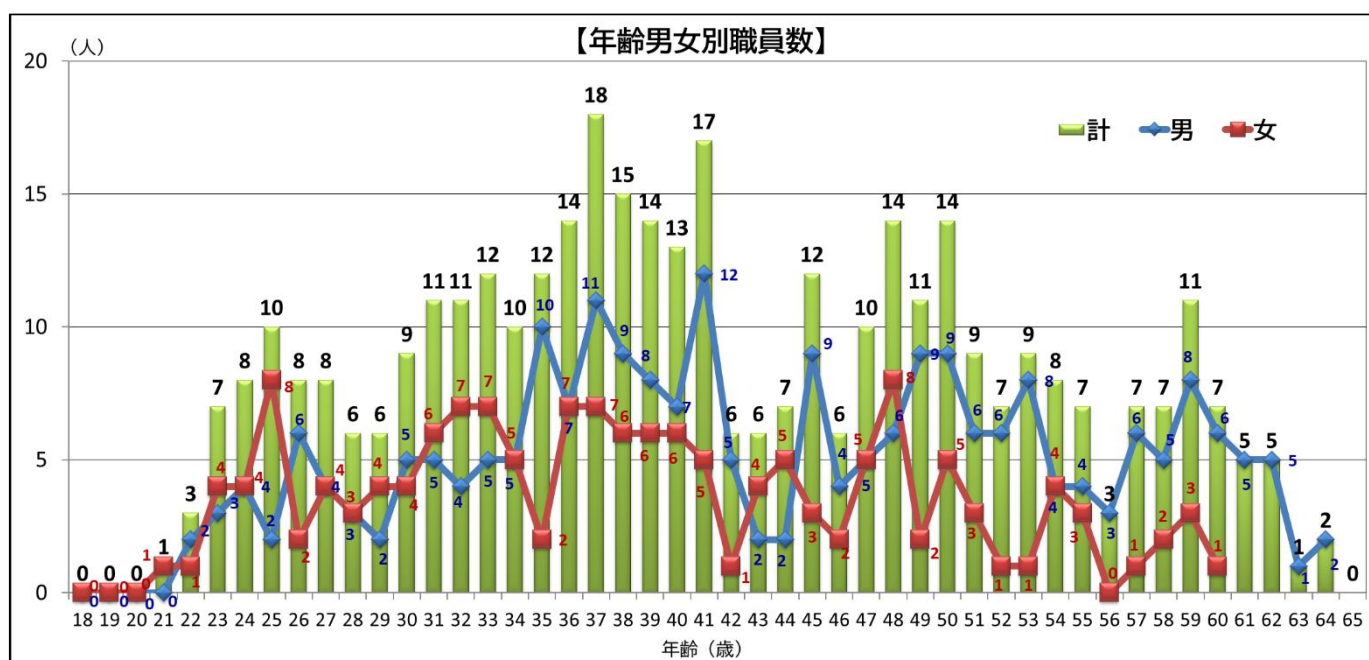
今後も職員採用に当たっては、年齢構成及び男女比の平準化を念頭に置きながら計画的に実施していきます。

【年齢別男女別職員数（令和7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	～59歳	60歳～	計
男性	9	17	24	45	28	33	33	26	19	234
女性	10	21	29	28	21	20	14	9	1	153
計	19	38	53	73	49	53	47	35	20	387
構成比(%)	4.9	9.8	13.7	18.9	12.7	13.7	12.1	9.0	5.2	100.0

※社会教育主事（割愛職員）1人、60歳以上のフルタイム職員20人（役職定年職員7人、暫定再任用職員13人）を含みます。



## (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<sup>2</sup>（決算統計）における普通会計<sup>3</sup>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。

<sup>2</sup> 「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。

<sup>3</sup> 「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、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。

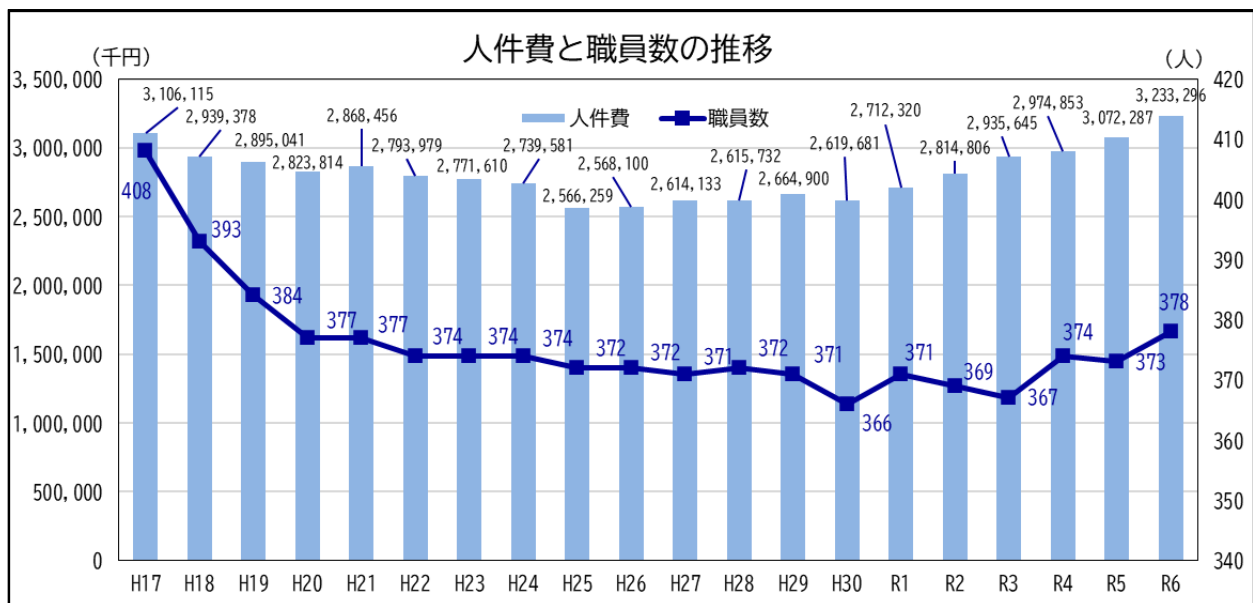
また、財政構造の弾力性を示す経常収支比率は、依然として高い比率で推移しており、財政の硬直化は続いている状況にあります。

【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
R5	18,492,605	3,072,287	16.6	1,979,963	10.7	96.1
R6	20,269,405	3,233,296	15.9	1,935,559	9.5	94.8

※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、普通建設事業費等を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<sup>4</sup>の状況」の指標を参考に、本市における令和6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下回る状況です。

【定員管理診断表による比較】（「単純値<sup>5</sup>」及び「修正値<sup>6</sup>」による比較）

区 分	R6.4.1 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	304	349	△ 45	△ 14.8	325	△ 21	△ 6.9
普通会計 計	343	448	△ 105	△ 30.6	384	△ 41	△ 12.0

【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					
	R5.4.1 現在 職員数	R6.4.1 現在 職員数	増 減	R7.4.1 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
	人	人	人	人	人	人	人	%	人	人	%
議 会	5	5		5		6	△ 1	△ 20.0	6	△ 1	△ 20.0
総務・企画	96	98	2	95	△ 3	110	△ 12	△ 12.2	103	△ 5	△ 5.1
税 務	26	25	△ 1	27	2	25			25		
民 生	76	74	△ 2	76	2	95	△ 21	△ 28.4	88	△ 14	△ 18.9
衛 生	30	30		29	△ 1	36	△ 6	△ 20.0	33	△ 3	△ 10.0
労 働		2	2	1	△ 1		2		1	1	50.0
農 林 水 産	21	21		20	△ 1	23	△ 2	△ 9.5	19	2	9.5
商 工	11	13	2	14	1	16	△ 3	△ 23.1	15	△ 2	△ 15.4
土 木	37	36	△ 1	36		36			35	1	2.8
一般行政 計	302	304	2	303	△ 1	349	△ 45	△ 14.8	325	△ 21	△ 6.9
教 育	37	39	2	38	△ 1	63	△ 24	△ 61.5	59	△ 20	△ 51.3
消 防						36	△ 36				
普通会計 計	339	343	4	341	△ 2	448	△ 105	△ 30.6	384	△ 41	△ 12.0

【人口1万人当たり職員数の比較】

(単位：人)

人口 (R6.1.1)	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 (R6.4.1)	普通会計 (R6.4.1)	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
49,936	304	343	60.88	68.69	69.85	89.76	△ 8.97	△ 21.07

<sup>4</sup> 「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未満」「産業構造：Ⅱ次、Ⅲ次95%以上かつⅢ次65%未満」の類型「Ⅰ-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、令和6年からは「Ⅰ-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下回る状況に変化しました。

<sup>5</sup> 「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です。

<sup>6</sup> 「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です。

## ② 定員回帰指標との比較

定員回帰指標<sup>7</sup>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、簡素で分かりやすく、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7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31人の超過となっており、普通会計部門では42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	R7.4.1 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	303	272	31
普通会計部門	341	383	△ 42

### 【定員回帰指標による試算職員数の求め方】

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

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1km<sup>2</sup>当たりの係数     $X_2$ ：当該団体の面積(km<sup>2</sup>)

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

$$\begin{array}{ccccccc} \text{(係数)} & \text{(人口)} & \text{(係数)} & \text{(面積)} & \text{(一定値)} & & \\ 4.0 & \times 49.391 \text{ 千人} & + 0.22 & \times 65.76 \text{ km}^2 & + 60 & \doteq & 272 \text{ 人} \end{array}$$

#### ◆普通行政部門

$$\begin{array}{ccccccc} \text{(係数)} & \text{(人口)} & \text{(係数)} & \text{(面積)} & \text{(一定値)} & & \\ 5.7 & \times 49.391 \text{ 千人} & + 0.33 & \times 65.76 \text{ km}^2 & + 80 & \doteq & 383 \text{ 人} \end{array}$$

<sup>7</sup> 「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、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、簡素で分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次結城市総合計画後期基本計画」の中に位置づけられた「第5次結城市行政改革大綱・改訂版」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」が定められています。

このことを踏まえ、「第2次結城市定員管理計画・改訂版」で定めた基本方針を踏襲しつつ、具体的な取組についてのスケジュールや数値目標を定める『「チャレンジする市役所」への変革！』【アクションプラン】<sup>8</sup>と並走できるよう更新し、次のとおりとします。

### (1) 基本方針

#### ① 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。

#### ② 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。

#### ③ 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。

<sup>8</sup> アクションプランとは、第5次結城市行政改革大綱・改訂版『「チャレンジする市役所」への変革！』において定めた取組内容を単位として、計画期間内における具体的な実施内容や最終的な到達目標をとりまとめたものです。なお、行政改革の進捗状況や社会情勢の変化に応じて、計画期間中に変更する必要が生じた項目等については、随時見直しを図り、内容を修正するものとしています。

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<sup>9</sup>が導入され、定年まではフルタイム勤務（「管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）」）が原則となることから、豊富な知識、技術、経験等を持つ60歳を超える職員の効果的な活用を図ります。

#### ④ 計画的な職員採用

定年の段階的な引上げ期間中は、職員の管理や年齢構成への影響が想定されますが、行政サービスを安定して提供していくために、必要な職員数を見極めつつ、退職者補充の観点だけでなく、一定の新規採用を継続して行うこととします。

採用試験においては、受験申込みをオンライン化するとともに、テストセンター方式やWEB方式による試験を取り入れ、社会人枠募集など、多様な手法により、広く受験者を集めることで、有能かつ多様な人材の確保に努めます。

また、人口減少社会において有能な若手人材を確保するためには、組織の魅力を積極的に発信していく必要があります。「職員採用PR動画」や「先輩職員の声」をホームページに掲載するなど、組織を対外的にPRしていくことで、志望者数の増加につなげていきます。

#### ⑤ 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員制度<sup>10</sup>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。

<sup>9</sup> 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

<sup>10</sup> 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。

【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	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
嘱託職員	47						
臨時職員	55						
会計年度任用職員		147	158	165	175	180	179
計	102	147	158	165	175	180	179

※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。

## ⑥ 行政改革との整合性

「みんなの協働で進める 持続可能な行政を目指そう」を基本目標とした「第5次結城市行政改革大綱・改訂版」を推進し、デジタル技術の活用により業務効率の向上やコスト削減、サービスの質の向上を図りながら、今まで以上に無駄をなくし、事業の「選択と集中」を進めるメリハリのある行政運営に努めます。

そのなかでも、アクションプランの重点項目である「人材の育成と挑戦する組織づくり」において、研修やメンタルヘルス対策等、具体的な取組を定め柔軟かつ機動的に推進していきます。

## （2）職員数の目標値

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、長期の病気休暇、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3次結城市定員管理計画」においては、結城市職員定数条例に基づき、職員の定数である「430人」を上限としながら、毎年度の進捗状況や社会情勢の変化に柔軟に対応するため、アクションプランにおいて数値目標を定め、柔軟かつ機動的に推進します。

また、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。

## （3）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3次結城市定員管理計画

令和8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>