

# 筑西市定員管理計画

(令和6年度～令和10年度)

令和6年3月

筑西市

## 目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの取組状況	2
	(1) 各計画期間における取組状況	
	i 第1次定員適正化計画	
	ii 第2次定員適正化計画	
	iii 第3次定員適正化計画	
	iv 第4次定員適正化計画	
	(2) 正規職員数の推移	
	(3) 部門別職員数の推移	
3	定員管理に係る現状と分析	5
	(1) 年齢別職員数	
	(2) 類似団体との比較	
	(3) 県内市との比較	
	(4) 財政状況から見た人件費	
	(5) 総人口及び出生者数の推移	
4	基本方針	10
	(1) 変化する行政需要への対応	
	(2) 民間活力の積極的な導入	
	(3) 多様な人材の確保	
	(4) 計画的な職員採用と人材育成	
	i 職員採用試験	
	ii 少子化の影響を踏まえた新規採用職員の継続的な確保	
	iii 障害者雇用の促進	
	iv 年齢構成の偏りへの配慮	
	(5) 定年の段階的引上げ	
	(6) 会計年度任用職員の任用	
	(7) 行政改革との整合性	
	(8) 特定事業主行動計画との整合性	
	i 仕事と家庭の両立関係	
	ii 働き方改革関係	
5	適正な定員管理に向けた考え方	15
	(1) 目標設定	
	(2) 職員数の数値目標	
	(3) 計画期間	
	(4) 定員管理の対象	
	(5) その他	

## 1 計画策定の趣旨

本市では、これまで第1次から第4次にわたる定員適正化計画のもと、組織機構の見直しや業務の民間委託等を推進するとともに、限られた財源で効率的かつ効果的な行政サービスを提供するため、職員数の適正化に努めてきました。

職員数については、合併当初（平成17年度）1,187人であった職員数を令和5年度当初では757人（比較△430人）まで削減し、人件費の抑制に寄与したところです。

一方、令和4年度における本市の財政状況は、財政健全化を示す指標の一つである健全化判断比率において基準をクリアする結果となり、健全な状態を維持しているものの、原油価格・物価高騰等の影響により、財政構造の弾力性を示す経常収支比率が93.7%となり、前年度と比べ10.3ポイント上昇したことから、当面は経常的経費の削減に取り組む必要があります。

しかしながら、近年では、少子高齢化の進行や市民ニーズの高度化・多様化により増大する行政需要への対応に加え、自然災害や感染症対策等の危機管理への対応が求められていることから、業務の総量は増加傾向にあると言えます。

そして、新型コロナウイルス感染症の流行を契機として急速に進展する行政のデジタル化に向けた取組は、将来的には職員の負担軽減につながる一方で、移行期には職員の業務量の増加が見込まれています。

これらのことを踏まえつつ、本計画では、市民サービスの維持・向上を図るとともに、効率的な行財政運営を目指し、将来を見据えた具体的な職員数の数値目標を掲げることとします。

なお、これまでの定員適正化計画では、職員削減による人件費抑制を主眼とした目標を設定し、職員数の適正化に努めてきましたが、今後の計画においては、一律に職員数を削減するのではなく、注力する分野には職員の増員を図るなど、行政需要等に鑑みた適正な定員管理を目指していくために、「定員適正化計画」から「定員管理計画」と名称を改めることとします。

## 2 これまでの取組状況

### (1) 各計画期間における取組状況

#### i 第1次定員適正化計画（平成18年度から平成22年度まで）

第1次計画では、5年間で120人の職員削減を目標としましたが、業務の民間委託や退職者不補充、臨時職員の活用等により、計画3年目にして目標値を達成し、予想を上回る実績を上げました。

#### ii 第2次定員適正化計画（平成21年度から平成25年度まで）

前計画の結果を受け、平成20年10月に第2次計画を策定し、5年間で170人の職員削減を目標に掲げ、事務の合理化や組織の再編等によるスリム化を図り、概ね目標を達成しました。

#### iii 第3次定員適正化計画（平成26年度から平成30年度まで）

平成26年6月には5年間で30人の職員削減を目標に掲げるため、第3次計画を策定しました。この中で、指定管理者制度の導入や施設の民間譲渡等による職員削減を図りながらも、平成28年度から30年度にかけて、茨城県西部メディカルセンター及び筑西診療所（以下、西部メディカルセンター等という。）を整備するための職員（医療職等）を採用したことから、職員数は一時的に目標値を上回る結果となりましたが、西部メディカルセンター等の開院に伴って職員数が大幅に減少したことにより、目標値を達成する結果となりました。

#### iv 第4次定員適正化計画（平成31年度から令和5年度まで）

平成31年3月に策定した第4次計画では、これまでの定員管理の実績や今後の行政需要の動向等を勘案するとともに、職員の年齢構成や再任用制度等を考慮して、職員数の目標値を現状維持とし、退職者の補充を基本に職員数の維持に努めてきました。

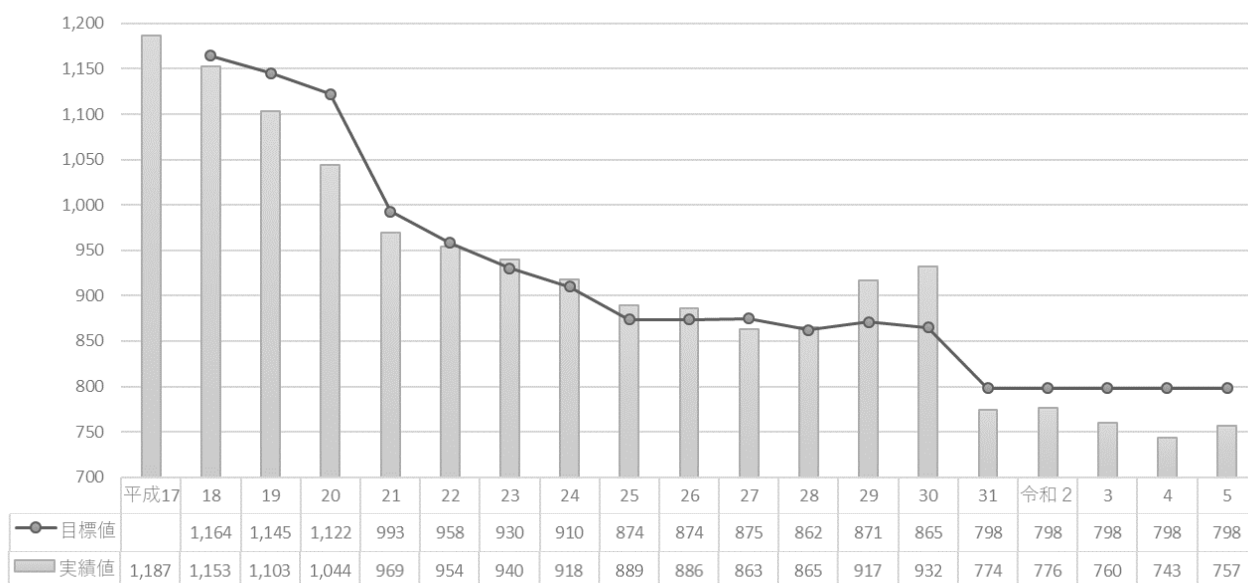
## (2) 正規職員数の推移

各年度4月1日現在（単位：人）

年度	目標値	実績値	前年比	達成率	備考
平成17年度	—	1,187	—	—	
18年度	1,164	1,153	△34	101.0%	第1次
19年度	1,145	1,103	△50	103.8%	↓
20年度	1,122	1,044	△59	107.5%	
21年度	993	969	△75	102.5%	↓ 第2次
22年度	958	954	△15	100.4%	↓
23年度	930	940	△14	98.9%	
24年度	910	918	△22	99.1%	
25年度	874	889	△29	98.3%	↓
26年度	(874)	886	△3	(98.6%)	
27年度	875	863	△23	101.4%	↓
28年度	862	865	2	99.7%	
29年度	871	917	52	95.0%	
30年度	865	932	15	92.8%	↓
30年度 (10月1日)	—	798	—	—	
31年度	858	774	△158	110.9%	第4次
令和2年度	798	776	2	102.8%	↓
3年度	798	760	△16	105.0%	
4年度	798	743	△17	107.4%	
5年度	798	757	14	105.4%	

(グラフで見た正規職員数の推移)

各年度4月1日現在（単位：人）



### (3) 部門別職員数の推移

毎年、総務省が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見ると、令和5年度の一般行政部門における職員数は平成30年度と比較してほぼ変わりありませんが、平成30年10月に西部メディカルセンター等が開院したことにより平成31年度以降は衛生関係職員が減少しており、平成31年度に「こども部」が新設されたことによりその後は民生関係職員が増加しています。

企業会計等については、前述したとおり、西部メディカルセンター等が開院したことにより病院関係職員が大幅に減少しています。

各年度4月1日現在（単位：人）

区 分		平成 30年度	31年度	令和 2年度	3年度	4年度	5年度	比較 R5-H30	
一般行政	福祉関係 除く一般行政	議 会	8	7	8	8	8	8	0
		総務・企画	207	220	213	210	197	205	△2
		税 務	56	57	58	55	53	54	△2
		農林水産	42	41	42	41	38	37	△5
		商 工	15	14	17	18	18	20	5
		土 木	65	62	65	63	70	76	11
	小 計	393	401	403	395	384	400	7	
	福祉関係	民 生	109	124	134	132	132	136	27
		衛 生	93	61	61	63	61	57	△36
		小 計	202	185	195	195	193	193	△9
合 計(a)		595	586	598	590	577	593	△2	
特別行政	教育(b)	110	111	101	95	92	91	△19	
企業会計等	病 院	142	0	0	0	0	0	△142	
	水 道	16	18	18	18	18	18	2	
	下水道	23	21	21	20	19	19	△4	
	その他	46	38	38	37	37	36	△10	
	合 計(c)	227	77	77	75	74	73	△154	
総職員数(a)+(b)+(c)		932	774	776	760	743	757	△175	

※1 地方公共団体定員管理調査：総務省が地方公共団体の職員数や配置の実態等を把握し、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

### 3 定員管理に係る現状と分析

#### (1) 年齢別職員数

平成30年度と令和5年度の年齢別職員数の比較では、50代後半の職員と20代後半の職員が大幅に減少しており、逆に30代前半の職員が増加しています。一方、令和5年4月1日現在の年齢構成では、30代前半の職員が多い状況ではありますが、これまでの定員適正化の取組により、職員全体で見た場合、概ね平準化が図られつつあります。

各年度4月1日現在（単位：人）

区 分	平成30年度		令和5年度		比較 R5－H30
	人数	比率	人数	比率	
60歳以上 (暫定再任用等)	61	6.5%	48	6.3%	△13
55歳～59歳	123	13.2%	67	8.9%	△56
50歳～54歳	91	9.8%	87	11.5%	△4
45歳～49歳	105	11.3%	99	13.0%	△6
40歳～44歳	123	13.2%	85	11.2%	△38
35歳～39歳	109	11.7%	108	14.3%	△1
30歳～34歳	129	13.8%	136	18.0%	7
25歳～29歳	144	15.5%	83	11.0%	△61
24歳以下	47	5.0%	44	5.8%	△3
合 計	932	100.0%	757	100.0%	△175

※ 平成30年度は、西部メディカルセンター等を整備するための職員（医療職等）を採用したことから、一時的に目標値（865人）を上回る結果となった。

※ 地方公務員法及び筑西市職員の定年等に関する条例の一部改正に伴い、再任用制度が廃止されたが、定年の段階的引上げが完成するまでは、同様の仕組みである暫定再任用制度が措置されている。

## (2) 類似団体との比較

類似団体とは、市区町村の態様に応じて、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに一般市と町村は、人口と産業構造（1次、2次、3次産業別就業人口の構成比）を基準に区分したものです。

人口1万人当たりの普通会計職員数を類似団体と単純に比較すると、本市は平均値である75.82人を下回る状況です。

なお、総務省が毎年公表している「類似団体別職員数」においては、他の市区町村との比較を行う観点から、市区町村毎に実施している事業にばらつきがある企業会計部門の職員は除外しています。

類似団体 一般市 III-1<sup>※2</sup>（11団体）

（単位：人）

団体名		面積 (km <sup>2</sup> )	住基人口 <sup>※3</sup> (令和4.1.1)	一般行政 職員数 (令和4.4.1)	普通会計 職員数 (令和4.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)
北海道	北見市	1,427.41	114,326	822	940	82.22
岩手県	一関市	1,256.42	111,792	767	1,086	97.14
岩手県	奥州市	993.30	113,162	617	737	65.13
山形県	鶴岡市	1,311.51	122,203	742	1,114	91.16
<b>茨城県</b>	<b>筑西市</b>	<b>205.30</b>	<b>102,235</b>	<b>577</b>	<b>669</b>	<b>65.44</b>
栃木県	那須塩原市	592.74	117,005	622	757	64.70
埼玉県	深谷市	138.37	142,383	593	982	68.97
福岡県	糸島市	215.69	103,188	329	486	47.10
佐賀県	唐津市	487.60	118,400	843	1,160	97.97
熊本県	八代市	681.29	123,982	866	1,006	81.14
鹿児島県	鹿屋市	448.15	101,522	563	694	68.36
					平均値	75.82

※2 一般市 III-1：人口10万人以上15万人未満、産業構造2次・3次90%未満かつ3次55%以上

※3 住基人口：住民基本台帳に記載されている住民の数



### (3) 県内市との比較

本市の人口1万人当たりの職員数は73.13人であり、県内32市の中では8番目に低い水準となっています。これは、限られた職員数で効率的な行政運営を行っていることと捉えることができますが、後述する時間外勤務が増加傾向にあることを踏まえると、職員1人当たりの負担も大きい状況にあると考えられます。

なお、本項では、地方公共団体定員管理調査の対象となる職員数を用いて比較しています。

(単位：人)

団体名	住基人口 (令和5.1.1)	職員数 (令和4.4.1)	人口1万人 当たり職員数
水戸市	270,010	2,062	76.37
日立市	169,785	1,453	85.58
土浦市	141,418	998	70.57
古河市	140,959	866	61.44
石岡市	71,817	654	91.06
結城市	50,349	384	76.27
龍ヶ崎市	75,813	431	56.85
下妻市	42,419	336	79.21
常総市	61,562	507	82.36
常陸太田市	48,222	564	116.96
高萩市	26,866	307	114.27
北茨城市	41,448	535	129.08
笠間市	73,787	703	95.27
取手市	106,011	797	75.18
牛久市	84,293	362	42.95
つくば市	252,202	1,987	78.79
ひたちなか市	156,435	934	59.71
鹿嶋市	66,274	435	65.64
潮来市	26,890	222	82.56
守谷市	70,414	424	60.22
常陸大宮市	39,370	487	123.70
那珂市	53,839	486	90.27
<b>筑西市</b>	<b>101,606</b>	<b>743</b>	<b>73.13</b>
坂東市	52,639	450	85.49
稲敷市	38,377	390	101.62
かすみがうら市	40,628	397	97.72
桜川市	39,041	368	94.26
神栖市	94,710	702	74.12
行方市	32,502	311	95.69
鉾田市	47,181	383	81.18
つくばみらい市	53,004	418	78.86
小美玉市	49,224	522	106.05
県内32市	2,619,095	20,618	78.72

#### (4) 財政状況から見た人件費

令和4年度における財政構造の弾力性を示す経常収支比率は、原油価格・物価高騰等の影響により、前年度と比較して大きく上昇していることから、財政の硬直化がかなり進んでいる状況です。

しかしながら、本市の歳出総額に占める人件費の割合は年々減少傾向にあり、人件費率においても、近年は全国市町村平均（参考：令和3年度 15.7%）を下回る数値となっています。

なお、各年度の普通会計における決算状況は次のとおりです。

（単位：千円、%）

年度	歳出総額	人件費	人件費率	経常収支比率
平成17年度	34,787,108	8,082,522	23.2	93.3
18年度	34,774,445	7,974,330	22.9	99.8
19年度	35,579,343	7,460,855	21.0	92.1
20年度	34,240,440	7,543,360	22.0	92.5
21年度	37,614,050	7,274,834	19.3	91.3
22年度	39,283,059	7,014,135	17.9	84.7
23年度	38,580,731	6,773,800	17.5	87.0
24年度	40,552,601	6,688,182	16.5	89.0
25年度	39,665,800	6,220,364	15.7	93.0
26年度	41,511,676	6,066,298	14.6	89.4
27年度	40,543,995	6,000,924	14.8	83.0
28年度	42,284,599	6,023,328	14.2	95.8
29年度	40,721,451	5,938,718	14.6	93.1
30年度	43,917,009	5,868,941	13.4	95.0
令和元年度	42,708,578	5,778,198	13.5	93.3
2年度	53,528,482	5,727,624	10.7	91.8
3年度	47,560,747	5,661,054	11.9	83.4
4年度	46,601,167	5,596,538	12.0	93.7

※ 総務省の地方財政状況調査（決算統計）のデータを引用

人件費には、職員給与関係経費（給料、手当、共済費）のほか、特別職報酬、退職手当負担金等を含む。

## (5) 総人口及び出生者数の推移

国内における出生者数は、未婚率の上昇や平均初婚年齢の上昇等に伴って年々減少しています。次に示す表からも、少子高齢化や人口減少社会は、今後もますます加速していくものと考えられます。そして、出生者数の減少が続くことで、今後は深刻な人手不足が発生すると予測されます。

本市においても、人口減少社会の更なる進行に備えて、業務の効率化を進めながら職員数の削減に努めていく必要がありますが、行政サービスを将来にわたって持続して提供するためには若手人材の継続的な確保が必要不可欠であり、そのための対策が求められています。

(単位：総人口・出生者数は千人、合計特殊出生率は人)

年	総人口	出生者数	合計特殊出生率
平成2年(1990年)	123,611	1,221	1.54
12年(2000年)	126,926	1,190	1.36
22年(2010年)	128,057	1,071	1.39
令和2年(2020年)	126,146	840	1.33
12年(2030年)	120,116	741	1.36
22年(2040年)	112,837	675	1.36
32年(2050年)	104,686	570	1.36
42年(2060年)	96,148	492	1.36
52年(2070年)	86,996	453	1.36

※ 厚生労働省(将来推計人口(令和5年推計))、政府統計(e-Stat)、国立社会保障・人口問題研究所(人口統計資料集(2023)改訂版)のデータを加工して作成

## 4 基本方針

### (1) 変化する行政需要への対応

少子高齢化や人口減少社会の進行、高度情報社会の急速な進展等、社会情勢の変化を背景に、市民の価値観や生活スタイルは大きく変化しており、行政需要も高度化・多様化しています。

限られた職員数でこれらの行政需要に対応するためには、市民が求めるサービスの形や仕組みを検証するとともに、全ての事務事業をゼロベースで見直し、真に必要なサービスを着実に提供していくことが求められます。

また、喫緊の課題でもある行政のデジタル化を加速させていくことで、市民にとっての利便性向上と行政にとっての事務効率化を早期に実現させていく必要があります。

### (2) 民間活力の積極的な導入

行政が実施する必要性の減少した事務事業については、費用対効果を見極め、業務の民間委託や指定管理者制度等、的確な手法を選択して民間活力を積極的に導入することで、限られた人材を必要な行政サービスに集中することにより、行政サービスの質の向上を図ります。

### (3) 多様な人材の確保

喫緊の課題や新規事業、専門的知識が求められる業務等に対応するため、正規職員のほか、暫定再任用職員や任期付職員、更には会計年度任用職員等、行政需要に応じて多様な経験や知識、技能、専門性を有する人材の確保に努めます。

また、自治体単独では確保・育成が困難な専門人材（デジタル専門人材等）については、外部人材の活用、地域や組織の枠を越えた広域的な人材の配置や組織同士の連携を図ることによって、不足する人材を補完していきます。

### (4) 計画的な職員採用と人材育成

職員採用については、職員の新陳代謝及び退職者補充を主な目的として、職員全体の年齢構成に配慮しつつ、有能な人材を確保するため、毎年度、計画的に職員採用試験を実施しており、今後も継続して取り組む必要があります。

職員の人材育成については、筑西市人材育成基本方針に基づき、職員研修制度を充実させ、職員個々の能力を醸成する機会を積極的に提供するとともに、職員の能力を最大限に引き出すことで、組織力を強化させる仕組みを構築し、職員研修と人事管理が連携した人材育成制度を確立します。

さらに、デジタル人材の育成については、DX推進主管課との連携を図りながら、職位に応じて必要な知識を習得させるとともに、行政のデジタル化に向けた行動変容を促すよう、全庁的な取組を推進していきます。

## i 職員採用試験

本市の職員採用試験においては、従来の紙媒体による手続きを見直し、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、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ています。

また、社会情勢の変化に伴う新たな行政需要に対応するため、必要とする人材に合わせた試験区分を設定し、専門的知識や経験を持った即戦力となる職員の採用に取り組んでいます。

定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職者が2年に1度しか発生しないことから、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、本市を志望する者に対する公平な採用機会の確保といった観点からも、一定の新規採用を継続して行うこととします。

## ii 少子化の影響を踏まえた新規採用職員の継続的な確保

今後ますます加速する人口減少社会において有能な若手人材を継続して確保するためには、組織の魅力を積極的に発信していく必要があります。「筑西市の職員となったらどのような仕事ができるのか」を具体的にイメージできるよう、採用試験案内と並行して「先輩職員からのメッセージ」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、イメージと現実のギャップを軽減させ、志望者数の増加につなげていきます。

また、入庁前に内定者説明会を開催して職場の理解を深めることで、内定者が抱えている不安の解消やモチベーションの向上につなげ、若手職員の早期離職問題にも対応していきます。

## iii 障害者雇用の促進

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部改正（令和5年3月1日公布）により、令和6年4月1日から国及び地方公共団体に係る障害者の法定雇用率が2.6%から3.0%に改められました。

このことから、障害者の雇用の促進するための更なる環境整備に努め、引き続き、障害者の法定雇用率の達成を図っていきます。

※ 経過措置として、令和8年6月30日までの間、国及び地方公共団体に係る障害者の法定雇用率は2.8%となっている。

#### iv 年齢構成の偏りへの配慮

合併当初（平成17年度）から数年は、50代の職員が全体の半数を占めていましたが、団塊の世代の大量退職やこれまでの定員適正化の取組により、職員全体の年齢構成は、概ね平準化が図られつつあります。

今後は、定年が65歳までに段階的に引き上げられることから、職員の採用においては、将来を見据え、高齢層・中間層・若年層のバランス構成に配慮した年齢要件を設定するなど、できる限り平準化を維持できるよう努める必要があります。

#### (5) 定年の段階的引上げ

令和5年4月から、定年が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。その間、定年退職が2年に1度しか発生しないことから、隔年で退職者数が変動することとなります。

このことから、定年の段階的引上げを考慮した中長期的な定員管理を検討していくことが必要です。

なお、多様な働き方のニーズに対応するため導入された定年前再任用短時間勤務制度により、60歳に達した日以降に退職した職員については、本人の意向を踏まえ、勤務実績等に基づく選考の方法により、短時間勤務職員として定年退職相当日まで採用することが可能となりました。

定年前再任用職員は短時間勤務のため定員管理の対象外となりますが、定年引上げの制度完了までは、当該職員は定年退職相当日以降に定員管理の対象となる暫定再任用職員（常時勤務）として採用することが可能であることから、適正な定員管理をするうえでは十分に留意しなければなりません。

#### (6) 会計年度任用職員の任用

本市では、これまでの定員適正化計画に基づき、職員数の削減に努めてきた一方で、変化する行政需要に対応するため、正規職員の補助的業務を担う会計年度任用職員を有効に活用し、行政サービスの維持・向上を図ってきました。

前述した定年前再任用職員や短時間勤務の会計年度任用職員は定員管理外の職員となりますが、育児休業や退職による年度途中での人員不足が生じた場合にも、引き続き安定した行政サービスが提供できるよう、今後も適正な任用に努めていく必要があります。

また、本市においては、これまで常時勤務の会計年度任用職員の任用は行ってきませんでしたでしたが、今後は配置効果を十分に精査しながら任用の検討をしていきます。

なお、会計年度任用職員の任用状況は、次のとおりです。

各年度4月1日現在（単位：人）

年度	事務補助職	相談員等	合計
令和2年度	122	130	252
3年度	129	128	257
4年度	148	131	279
5年度	138	135	273

※ 上記で計上している会計年度任用職員は、全て短時間勤務職員

## (7) 行政改革との整合性

第4次筑西市行政改革大綱（計画期間：令和2年度～6年度）では、「未来志向の行財政経営」を改革の基本方針に掲げ、持続可能な住民サービスを将来にわたって安定して提供し続けることができるようにするとともに、人口減少の進行等により将来予想される危機を自らの危機と認識し、「いまできる改革・いますべき改革」に積極的に取り組むこととしています。

そして、この改革の基本目標を達成するため、「市民サービスマネジメント」、「行政資源マネジメント」、「歳出・歳入マネジメント」の3つを改革の柱として位置付けています。

そのなかでも、「市民サービスマネジメント」では、組織機構改革と職員の意識改革を重点項目としていることから、本計画の推進に当たっては、これらの行政改革との整合性を図るため、効率的で柔軟な組織体制を構築していくとともに、市民感覚とコスト感覚を持った職員の育成に努めていく必要があります。

## (8) 特定事業主行動計画との整合性

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき策定した第3次筑西市特定事業主行動計画（計画期間：令和3年度～7年度）は、長時間勤務の是正等の働き方改革や性別によらない職務機会の付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進に努めることを計画的に実施することを目指しています。

このことから、同計画との整合性を図るため、全庁的にワーク・ライフ・バランスの推進や育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に引き続き努めていく必要があります。

## i 仕事と家庭の両立関係

本市では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組として、「筑西市職員の両立支援ハンドブック」により各種休暇制度を周知することで、仕事と家庭の両立ができる環境の整備に努めてきました。

これによって、近年では男性職員の育児休業取得者が増加傾向にありますが、育児休業期間中に市民サービスの低下をきたすことがないよう、業務のサポート体制については万全に整えていく必要があります。

目標項目	令和 2年度	3年度	4年度	数値目標 (4年度)
男性職員の育児休業取得率	31.3%	35.3%	47.4%	30%以上
女性職員の育児休業取得率	100%	100%	100%	100%
配偶者出産補助休暇の取得率	90.6%	100%	84.2%	100%
育児参加休暇の取得率	81.3%	88.2%	78.9%	100%

※ 算出方法：当該休業又は当該休暇を1日以上取得した職員数/対象職員数×100

※ 数値目標は、第3次筑西市特定事業主行動計画によるもの

## ii 働き方改革関係

業務の複雑化や高度化、デジタル化への対応等により、職員1人当たりの時間外勤務は年々増加傾向にあります。令和4年度においては、30時間を超える時間外勤務を6か月以上行った職員の割合が、数値目標である3%以下を大きく上回っています。

目標項目	令和 2年度	3年度	4年度	数値目標 (4年度)
1人当たりの時間外勤務の月平均時間数	6.9時間	8.2時間	9.2時間	10時間以下
30時間を超える時間外勤務を6か月以上行った職員の割合	2.2%	3.3%	4.5%	3%以下
年5日以上の子次休暇を取得した職員の割合	98.0%	96.5%	97.4%	100%
年10日以上の子次休暇を取得した職員の割合	69.0%	62.6%	70.6%	70%以上

※ 数値目標は、第3次筑西市特定事業主行動計画によるもの



## 5 適正な定員管理に向けた考え方

### (1) 目標設定

これまでの定員適正化計画では、職員削減による人件費抑制を主眼とした目標を設定し、職員数の削減に努めてきました。今後も人口減少社会の進行が予想されることから、長期的な視点で見れば、人件費を抑制しつつ、行政サービスの持続可能な体制を確保していかなければなりません。

しかし、近年では市民ニーズの高度化・多様化による社会情勢の変化、危機管理対策等を背景に、行政需要もますます複雑化・多様化しています。併せて、本計画期間は行政のデジタル化を推進していく移行期であることから、短期的な視点で見れば、業務の総量が増加することが見込まれます。

このようなことから、本計画では、今後5年間に予想される全体の業務量を見据えて、職員数の数値目標を設定します。

### (2) 職員数の数値目標



令和5年4月1日時点における職員数757人を基準として、適正な定員管理の観点からも、令和10年4月1日時点までに776人（前計画期間において最も職員数が多かった令和2年4月1日時点の実績値）まで、職員数を段階的に増加させることを目標とします。

（年度別の数値目標）

各年度4月1日現在（単位：人）

区 分	基準	計画期間					
	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	合計
職員数	757	759	757	771	773	776	—
前年度退職者数	—	24	28	11	23	22	108
60歳未満	—	9	9	9	9	9	45
60歳到達	—	3	2	2	3	2	12
定年	—	0	3	0	2	0	5
暫定再任用期間満了	—	12	14	0	9	11	46
新規採用予定者数	—	26	26	25	25	25	127
増減	—	2	△2	14	2	3	19

※ 60歳未満の退職者数は、平成31年度から令和4年度までの実績値から平均した人数（9人）を各年度見込む。

※ 60歳到達者の2割が退職又は退職後定年前再任用短時間勤務の意向があると見込む。（定年前再任用短時間勤務の意向がある場合は、当該勤務期間満了後、暫定再任用職員として勤務しないと見込む。）

また、60歳到達者の8割が定年まで勤務の意向があると見込む。

※ 定年退職後、8割の職員が暫定再任用職員として勤務すると見込む。

また、暫定再任用職員は、任期の更新ができる期間を満了するまで勤務すると見込む。

### (3) 計画期間

計画期間は、令和6年度から令和10年度までの5年間とします。

### (4) 定員管理の対象

本計画における定員管理の対象となる職員は、次のとおりとします。

定員管理の対象となる職員	定員管理の対象外となる職員
正規職員	特別職・非常勤特別職
国県等から市への派遣職員（割愛派遣）	市から国県等への派遣職員（割愛派遣）
暫定再任用職員（常時勤務）	定年前再任用職員・暫定再任用職員（短時間勤務）
任期付職員（常時勤務）	任期付職員（短時間勤務）
会計年度任用職員（常時勤務）	会計年度任用職員（短時間勤務）

### (5) その他

本計画は、計画策定時における目標設定であり、今後の社会情勢の変化や新規事業への対応、法改正の影響等、業務量に急激な変化が生じた場合は、適宜検討を行い、適正な定員管理に努めていきます。



# 筑西市定員管理計画

令和6年3月

筑西市総務部人事課