

桜川市定員管理計画

【令和8年度～令和13年度】



令和8年3月
市長公室 職員課

【目次】

1. 桜川市定員管理計画の策定趣旨	3
2. 職員数の現状	3
(1) 職員数の推移	
(2) 部門別職員数の推移	
3. 定員管理に係る類似団体との比較及び現状分析	6
(1) 部門別職員数における類似団体との比較	
(2) 年齢構成比の推移	
(3) 職員人件費の推移	
4. 第4次定員適正化計画について	9
(1) 計画の基本方針	
① 職員採用の基本的な考え方	
② 組織機構改革の推進	
③ 役職定年職員・再任用職員の活躍推進	
④ 会計年度任用職員の活用	
⑤ 人材育成の推進	
⑥ メンタルヘルス対策による長期休業の防止	
(2) 計画期間	
(3) 定員管理の対象職員	
(4) 職員数の数値目標	
5 その他	13

1. 桜川市定員管理計画の策定趣旨

平成 17 年 10 月に合併して誕生した本市では、これまで第 1 次～第 4 次の定員適正化計画のもと、組織の機構改革や民間移譲等による効率的な組織体制の確立を目標に、適正な定員管理に努めてきました。職員数については、平成 17 年度の合併当初には 496 人であった職員数が、令和 7 年当初では 372 人（△124 人）まで削減し、それに伴い人件費も削減されている状況です。

一方、第 4 次定員適正化計画の策定後、令和 4 年 4 月には人口減少に伴い「過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法」に基づく過疎地域として桜川市全域が指定され、持続可能な地域社会の形成に向けて取り組むこととなりました。それらの取り組みや、自然災害や感染症対策等の危機管理への対応、住民ニーズの多様化・高度化による行政需要への対応など、全体としての業務量は増加傾向となっております。

このような中で、本計画では、住民サービスの維持・向上を図るとともに、これまでの定員管理の状況や今後の行政需要の動向を踏まえ、桜川市の将来を見据えた数値目標を定めることを目的とします。

なお、これまで「定員適正化計画」として、職員数・人件費の削減に主眼を置いた目標設定としておりましたが、今後の計画については、行政需要に応じた適正な定員管理を行うため、「定員適正化計画」から「定員管理計画」に名称を変更いたします。

2. 職員数の現状

(1) 職員数の推移

平成 18 年度の定員適正化計画策定から、第 4 次定員適正化計画期間（令和 3 年度～令和 7 年度）における職員数の推移は表のとおりです。

桜川市第 4 次定員適正化計画における職員数の目標数値は、第 3 次定員適正化計画の終期である令和 2 年度の計画値である 375 人を基準として、令和 7 年度当初の職員数を 10 人減の 365 人とするものでしたが、実績としては計画を 7 名上回る 372 人となりました。

理由としては、令和 5 年度からの定年年齢の段階的な引上げ^{※1} や役職定年制度^{※2} について、第 4 次定員適正化計画の策定時には確定していなかったため見込んでいない事に加え、高齢期職員の多様なニーズに対応し、能力のある人材に活躍してもらうため、暫定再任用制度^{※3} におけるフルタイム勤務を導入したことが挙げられます。今まで一般職の職員数として見込んでいなかった 60 歳を超える職員について、職員数として計算した結果、計画値を上回る人数となっております。

再任用職員を除いた職員数で計算した場合、令和 7 年度当初の職員数は 364 人となり、年度によって多少の増減はありますが、計画期間中の目標値は概ね達成できている状況です。

◆職員数の推移

【基準日】各年度4月1日現在（単位：人）

年度	計画	計画 職員数 (A)	職員数 (B)	職員数内訳		【参考】		職員数 前年比	達成率 (A)/(B)
				一般職	再任用 フル	再任用 短時間	一般職 + 再 任用（フル+ 短時間）		
H17	-	496	496	496	0	0	496	-	-
H18	第 1 次	494	488	488	0	0	488	△8	101.2%
H19		488	479	479	0	0	479	△9	101.9%
H20		482	468	468	0	0	468	△11	103.0%
H21		460	451	451	0	0	451	△17	102.0%
H22		455	440	440	0	0	440	△11	103.4%
H23	第 2 次	436	436	436	0	0	436	△4	100.0%
H24		424	420	420	0	0	420	△16	101.0%
H25		411	405	405	0	0	405	△15	101.5%
H26		396	381	381	0	20	401	△24	103.9%
H27		390	381	381	0	12	393	0	102.4%
H28	第 3 次	379	378	378	0	19	397	△3	100.3%
H29		378	378	378	0	29	407	0	100.0%
H30		377	387	387	0	23	410	9	97.4%
H31		376	381	381	0	25	406	△6	98.7%
R2		375	368	368	0	36	404	△13	101.9%
R3	第 4 次	373	374	374	0	32	406	6	99.7%
R4		371	368	368	0	33	401	△6	100.8%
R5		369	367	364	3	35	402	△1	100.5%
R6		367	379	375	4	22	401	12	96.8%
R7		365	372	364	8	19	391	△7	98.1%
H17-R7		△131	△124	△132	8	19	△105	-	-

※1 定年年齢の段階的な引上げ … 令和3年6月の地方公務員法の改正により、令和5年度から令和13年度にかけて、2年に1歳ずつ65歳になるまで段階的に引き上げられます。

※2 役職定年制度 … 定年年齢引き上げに伴い、管理監督職の上限年齢を60歳とし、それ以降については非管理職に異動する制度です。桜川市においては、非管理職の最上位である課長補佐への異動となります。

※3 暫定再任用制度 … 定年年齢引き上げに伴い、定年年齢が段階的に引き上げられる期間中の暫定的な再任用制度となり、桜川市においてはフルタイム勤務・短時間勤務の選択が可能です。

(2) 部門別職員数の推移

総務省が実施している地方公共団体定員管理調査※4 に基づく部門別職員数の推移を見ると、普通会計部門の職員数は令和7年4月1日現在で333人であり、令和2年度と比較して6名増となっています。

前述の定年年齢引上げに伴う職員数の増加に伴い、総務・企画部門での60歳を超える職員の配置や再任用短時間勤務職員からフルタイム勤務職員への切替、新庁舎建設やふるさと納税業務の業務量増加による課室設置に伴う職員増が主な増減の要因となっています。

◆部門別職員数 【基準日】人口…各年1月1日現在、職員数…各年4月1日現在（単位：人）

			職 員 数 (人)					比較 R7-R2		
			R2	R3	R4	R5	R6		R7	
桜川市住基台帳人口			41,140	40,606	39,845	39,040	38,250	37,008	△4,132	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	5	5	5	5	5	5	0	
		総務・企画	110	118	114	116	128	122	12	
		税 務	23	22	21	20	21	22	△1	
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	
		農林水産	23	23	22	21	22	22	△1	
		商 工	8	7	7	9	9	8	0	
		土 木	28	28	30	26	25	25	△3	
		小 計	197	203	199	197	210	204	7	
	福 祉 関 係	民 生	71	71	68	72	71	70	△1	
		衛 生	19	20	20	19	19	18	△1	
		小 計	90	91	88	91	90	88	△2	
	一般行政部門計			287	294	287	288	300	292	5
	教 育			40	41	41	41	41	41	1
消 防			-	-	-	-	-	-	-	
普通会計計			327	335	328	329	341	333	6	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院		-	-	-	-	-	-	-	
	水 道		8	8	8	9	9	9	1	
	下 水 道		7	6	7	7	7	7	0	
	交 通		-	-	-	-	-	-	-	
	そ の 他		26	25	25	22	22	23	△3	
	公営企業等部門計			41	39	40	38	38	39	△2
総合計			368	374	368	367	379	372	4	

※4 地方公共団体定員管理調査…総務省において、職員数の実態調査、及び今後の定員管理に資することを目的として、毎年実施している調査。全国すべての自治体、及び一部事務組合等が報告しているもの。

3 定員管理に係る類似団体との比較及び現状分析

(1) 部門別職員数における類似団体との比較

本市の職員数は、普通会計職員ベースで341人（令和6年度）であり、全国の類似団体と比較して22人（6.5%）少ない状況です。総務・企画部門においては23.4%の超過となっておりますが、その他の部門については軒並み修正値以下の人数となっている状況です。また、県内の類似団体と比較した場合においても傾向としては同様となっております。

総務・企画部門が多い理由として、新庁舎建設やふるさと納税業務の業務量増加による新規課室について総務・企画部門に新たに設置していることや、分庁舎方式において、各庁舎それぞれに総合窓口課を設置していること、県や外部団体への派遣職員や育児休業等の職員について総務・企画部門に配置していることが要因の一つであると考察されます。

◆部門別職員数及び類似団体との比較 【基準日】人口…令和6年1月1日、職員数…令和6年4月1日

	桜川市職員数（人）				県内類似団体職員数（人）			
	桜川市	修正値	超過人数	超過率	常陸太田市	常陸大宮市	かすみがうら市	小美玉市
人口（人）	38,250人				47,338人	38,664人	40,369人	48,797人
議会	5	5	0	0.0%	6	5	5	5
総務・企画	128	98	30	23.4%	107	119	93	92
税務	21	23	△2	△9.5%	26	22	18	17
労働	0	0	0	0.0%	1	0	0	0
農林水産	22	28	△6	△27.3%	23	22	16	22
商工	9	16	△7	△77.8%	20	11	9	12
土木	25	37	△12	△48.0%	35	40	21	36
小計	210	207	3	1.4%	218	219	205	184
民生	71	88	△17	△23.9%	91	63	62	50
衛生	19	25	△6	△31.6%	33	29	20	35
小計	90	113	△23	△20.4%	124	92	82	85
一般行政計	300	320	△20	△6.7%	342	311	287	269
教育	41	43	△2	△4.9%	72	52	28	90
消防	0	0	0	0.0%	91	83	87	104
普通会計計	341	363	△22	△6.5%	505	446	359	463
病院	0							
水道	9							
下水道	7							
交通	0							
その他	22							
公営企業計	38							
総合計	379							

※「類似団体別職員数の状況」は、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に区分し、その区分した団体ごとに普通会計部門の職員数の人口1万人当たりの数値を算出し、指標としたものになります。
この「類似団体別職員数の状況」における本市の類型は「人口5万人未満でⅡ次、Ⅲ次産業が占める割合が90%未満、そのうちⅢ次産業が占める割合が55%以上」（市Ⅰ-1型）に属しており、全国では134団体が該当します。茨城県内では、本市を含めて上表記載の5団体が属しています。

(2) 年齢構成比の推移

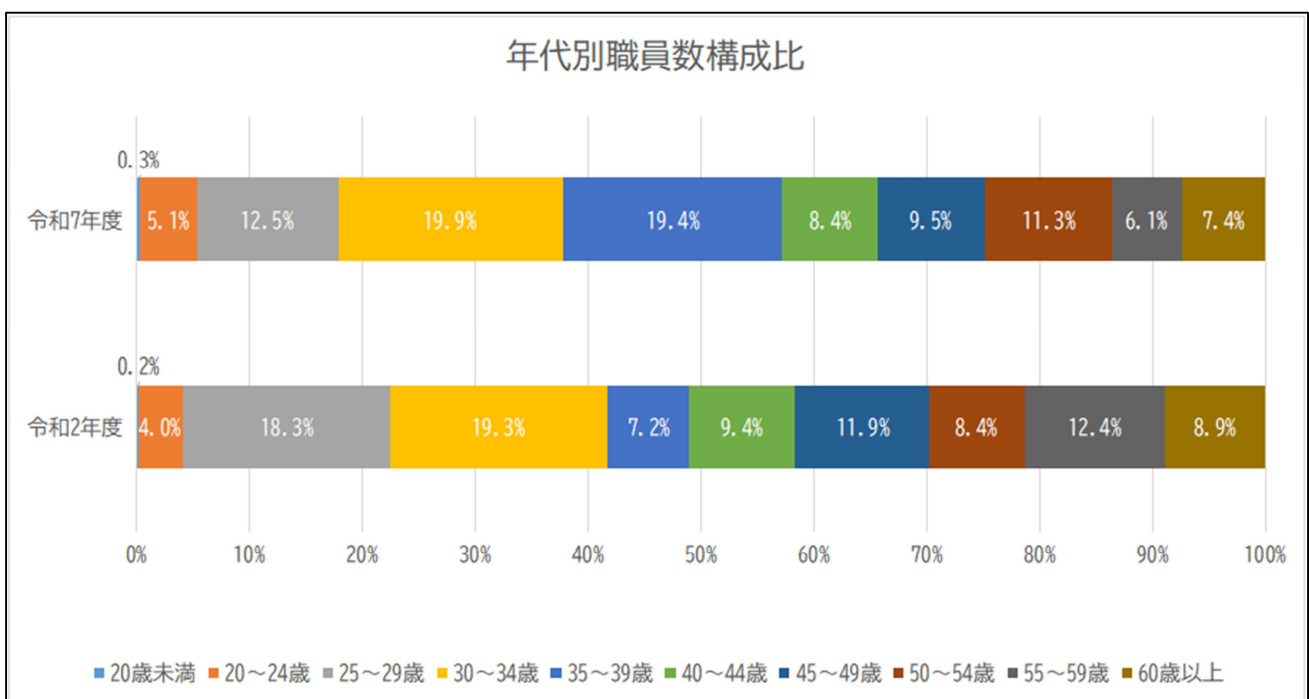
本市職員の年齢構成は、令和7年度において30歳代の職員が39.3%を占める一方、20歳代・40歳代・50歳代の職員が18%前後と少なくなっている状況です。また、第4次定員適正化計画策定時の令和2年度から比較しても、20歳代・40歳代・50歳代の職員の構成比が減少していることが分かります。

今後については、役職定年制度などに伴う高齢期職員の活用を進めつつ、年齢構成の平準化を目指した計画的な職員採用を進めていく必要があります。

◆年代別職員数の比較（再任用職員含む）

【基準日】令和7年4月1日現在

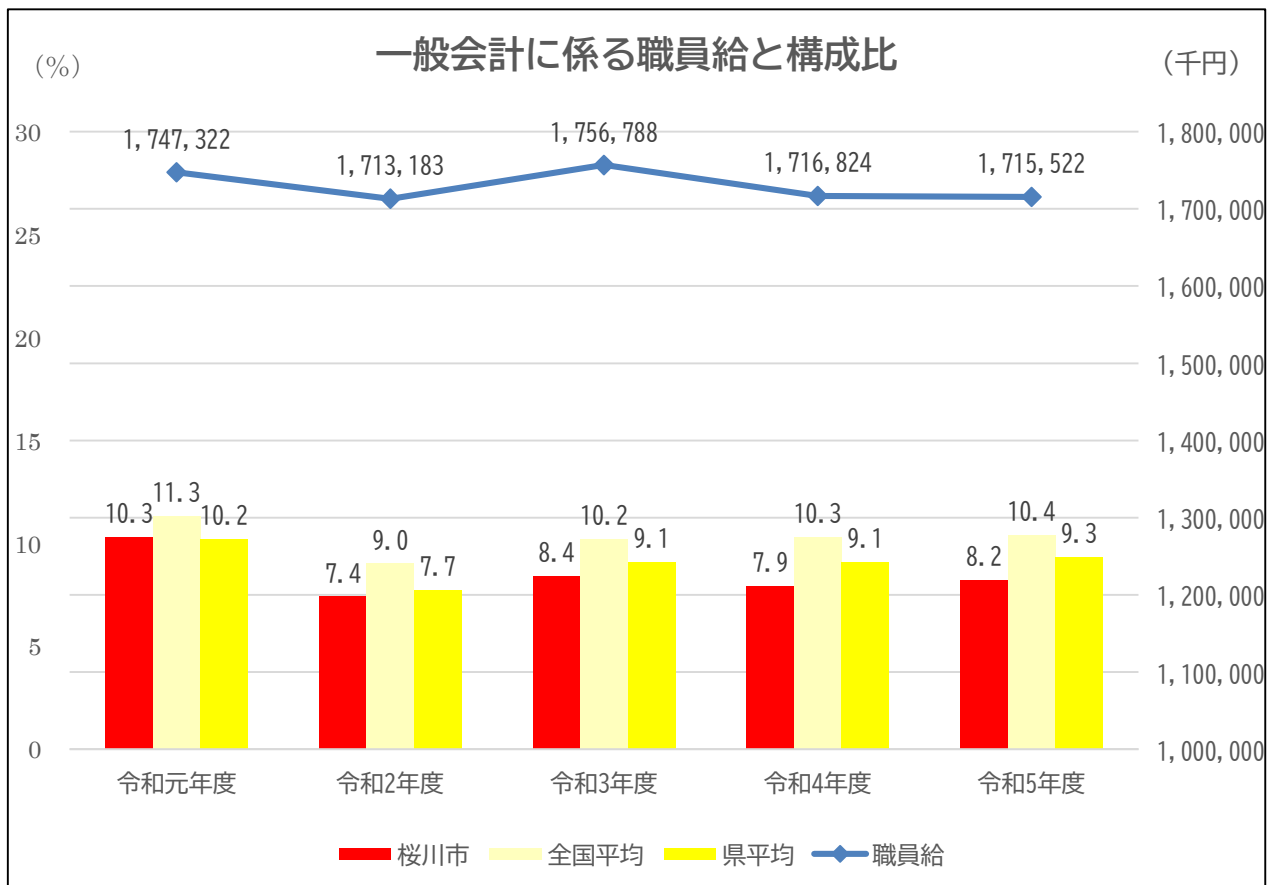
年代	令和2年度…①		令和7年度…②		増減…②－①
	人数	比率	人数	比率	人数
18歳～19歳	1	0.2%	1	0.3%	0
20歳～24歳	16	4.0%	20	5.1%	4
25歳～29歳	74	18.3%	49	12.5%	△25
30歳～34歳	78	19.3%	78	19.9%	0
35歳～39歳	29	7.2%	76	19.4%	47
40歳～44歳	38	9.4%	33	8.4%	△5
45歳～49歳	48	11.9%	37	9.5%	△11
50歳～54歳	34	8.4%	44	11.3%	10
55歳～59歳	50	12.4%	24	6.1%	△26
60歳～64歳	36	8.9%	29	7.4%	△7
合計	404	100.0%	391	100.0%	△13



(3) 職員人件費の推移

総務省が実施している地方財政状況調査^{※5}（決算統計）によると、令和5年度普通会計^{※6}決算における本市の歳出総額に占める職員給^{※7}の割合は8.2%でした。近年は、人事院勧告に伴う給与の増額改定が行われていますが、本市の職員給は17億5千万円前後をおおむね横ばいで推移しています。

なお、本市の歳出総額に占める職員給の比率は、令和元年度に県平均を0.1%上回りましたが、それ以外の年度では県平均および全国平均を下回っており、職員定数削減に取り組んできた成果が見られます。



※5 地方財政状況調査 … 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。

※6 普通会計 … 地方財政の統計上、全国統一的に使われる会計のことで、本市の場合は一般会計を指します。

※7 職員給 … 常勤職員・任期付職員・再任用職員・フルタイム会計年度任用職員に支払われる給料及び諸手当です。

4. 桜川市定員管理計画について

(1) 計画の基本方針

これまでの定員適正化計画においては、職員削減による人件費抑制を主眼とした数値目標を設定し、職員数の削減に努めてきました。今後については、人口減少が進行していくことが予測されることを踏まえ、人件費を抑制しつつ、必要な行政サービスを維持する職員体制を確保していく必要があります。

しかしながら、住民ニーズの多様化・高度化による行政需要への対応など、全体としての業務量は増加傾向となっていること、かつ、令和9年度開庁予定の新庁舎建設や、新型コロナウイルス感染症の流行を契機とした行政のデジタル化への対応など、短期的に見た場合には、業務量の増加が見込まれます。また、長時間労働の是正、性別にかかわらず仕事と家庭の両立を図ることができるよう休業・休暇の取得促進を図るためにも、業務の効率化とともに人員体制の整備が必要となります。

上記の視点から、本計画では今後予想される全体の業務量を見据え、以下の基本方針を踏まえ職員数の数値目標を設定します。

① 職員採用の基本的な考え方

近年、職員採用においては民間企業における採用の早期化や給与・勤務条件の待遇向上などにより、応募者数の減少と内定辞退者の増加が深刻となっております。効率的で質の高い行政サービス提供を維持するためにも、業務量の適正規模に留意しつつ、経験者採用などの多様な採用区分を設け、適正な職員数の確保と年齢構成の平準化を図ります。

また、職種についても、一般事務のほか、行政需要が高まっている福祉系（保健師・管理栄養士等）・技術系（土木・建築等）の専門職について、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できるよう、採用を継続していきます。

一方、技能労務職員については、退職により令和8年度には正職員が不在となります。こちらについては、引き続き退職不補充とし、会計年度任用職員の活用や、業務の外部委託化により対応します。

② 組織機構改革の推進

令和9年度の新庁舎開庁に合わせて、権限移譲に伴う業務の増加などに対応した効果的・効率的な行政運営を図る観点から、必要な組織の機構改革を行います。それに合わせて、職務・職階のバランスが取れた人事配置を行うとともに、事業の進捗状況を踏まえ、事務量に見合った効果的な職員配置を行います。

③ 役職定年職員・再任用職員の活躍推進

定年退職者の再任用制度については、平成 26 年度から運用を開始しており、その豊富な知識や行政経験を活かした行政実務への対応や後進の育成に努めています。

また、令和 5 年度には定年延長制度が導入され、定年年齢が 2 年に 1 歳ずつ、65 歳になるまで段階的に引き上げられることとなりました。これにより、定年が 65 歳となるまでの間については、「暫定再任用制度」が導入され、今までの再任用制度と同様に働くことができるほか、60 歳を迎えた職員の中でも、定年までの間について短時間勤務の職として再任用される「定年前再任用短時間勤務」を本人の意向により選択できることとなりました。

また、当市においては令和 5 年度の定年延長及び暫定再任用制度の開始に伴い、60 歳を迎える職員の多様な働き方のニーズに対応するとともに、活躍の場を広げるために、暫定再任用におけるフルタイム勤務制度を開始しております。それにより、60 歳を超えて定年を迎えた職員が、定年後もフルタイム勤務で幅広い部署で活躍しております。今後も、定年年齢が段階的に引き上げられている期間について、短時間勤務・フルタイム勤務と多様な働き方のニーズに対応し、引き続き活躍の場を提供してまいります。

④ 会計年度任用職員の活用

令和 2 年度から会計年度任用職員制度がスタートし、当市においても一般事務補助や窓口業務、施設管理や専門職、教育現場など様々な部署において活躍しています。また、「同一労働同一賃金」の考え方のもと、期末・勤勉手当の支給や休暇の取得など、給与や勤務条件の面で待遇改善が図られています。

一方で、業務量の増加や教育・福祉部門における行政需要の増加、育休等を取得する職員の代替など、会計年度任用職員の任用人数は増加している状況です。

それらも踏まえ、会計年度任用職員の任用については、事業を推進するうえで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てまいります。

◆会計年度任用職員の人数推移（各年 4 月 1 日現在、予算要求ベース）（単位：人）

区分	R2	R3	R4	R5	R6	R7
会計年度任用職員 （パートタイム）	241	256	274	287	293	302
会計年度任用職員 （フルタイム）	7	6	5	3	3	2
計	248	262	279	290	296	304

⑤ 人材育成の推進

令和 8 年 3 月、国の「人材育成・確保基本方針策定指針」を踏まえ、「桜川市人材育成・確保基本方針」を策定しました。従来の人材育成だけではなく、「人材確保」や「職場環境の整備」の視点を取り入れた、市の人事領域全般に関する理念・方向性を示したものとなっております。

この新たな「桜川市人材育成・確保基本方針」に基づき、人材確保に加え、職員研修や人事評価制度の充実、職場環境の整備やDX人材の育成など、職員一人ひとりの能力向上と意識改革を図り人材の育成に努めます。

⑥ メンタルヘルス対策による長期休業の防止

メンタル不調による長期休業が発生した場合、周囲の職員への業務負担の増加により、職場全体での負担が増加し、連鎖的に休業者が出るのが想定されます。

長期休業者を出さないためにも、組織的な業務管理による時間外勤務の削減はもちろんのこと、相談体制の充実やメンタルヘルスに係る知識・技術の普及を目的とした職員研修の実施など、職員のメンタル不調を予防し、発症した場合にも長期化・重症化することを防ぐとともに、医療機関と連携した再発防止を図り、組織的なメンタルヘルス対策に努めます。

(2) 計画期間

これまでの定員適正化計画については、各計画とも 5 年間の計画期間を定めていました。しかしながら、現在、定年年齢引上げの最中となっており、令和 14 年度には現在暫定再任用職員が制度上無くなり、65 歳までの正規職員と定年前再任用短時間勤務職員のみとなる予定です。

また、市の最上位計画である総合計画については、現在の「桜川市第 2 次総合計画」が令和 8 年度末を終期としており、現在新たに「桜川市第 3 次総合計画」の策定を進めているところです。第 2 次総合計画においても「組織経営と人事マネジメントの充実」及び「組織機構の適正化」が定められており、その実現のためには職員の適正な確保、配置が欠かせません。

そのため、現在策定中の第 3 次桜川市総合計画について、前期基本計画の期間となる令和 9 年度～令和 13 年度と期間を統一するため、「令和 8 年度～令和 13 年度の 6 年間」の計画期間とします。

(3) 定員管理の対象職員

これまでの定員適正化計画において、定員管理の対象となる職員については、「地方公共団体定員管理調査」において計上している職員数としておりました。この中には60歳未満の職員のほか、60歳を超えた役職定年となった職員や、暫定再任用職員のうちフルタイム勤務の職員も計上されております。

今回の定員管理計画において、同じ条件で計画期間を上記のとおり令和8年度から令和13年度とした場合、計画期間中については、年度によって定年退職者の有無が生じるなど年度ごとの定員管理が難しい状況となります。

そのため、本計画期間中については、**短時間勤務の暫定再任用職員を含めた全ての職員を対象として定員管理を行ってまいります。**

【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】

職員の種類		地方公共団体 定員管理調査	定員管理計画	R7.4.1 職員数	
フル タイム	正職員（60歳未満）	○	○	362	391
	定年延長職員（60歳以上）	○	○	2	
	暫定再任用職員 （フルタイム勤務）	○	○	8	
短時間	定年前再任用短時間勤務職員 （60歳以上）	×	○	1	
	暫定再任用職員（短時間勤務）	×	○	18	

(4) 職員数の数値目標

本市においては、令和4年4月に過疎地域に指定されるなど、現在も人口の減少傾向が続いております。令和8年1月1日現在、桜川市の人口（常住人口）は35,396人となっており、桜川市人口ビジョン（2022年改訂版）では、将来展望として2040年（令和22年）の目標人口を約30,000人としています。

しかしながら、近年の地方自治体を取り巻く環境は大きく変化しており、住民のニーズの多様化・高度化による行政需要への対応や、国の制度改正への各種業務の対応なども踏まえると、今後も業務量の増加は避けられない状況であると考えます。また、県等の外部団体への職員派遣や、育児休業の取得に伴い、実質的に配置できない職員がここ数年は毎年10名以上となっている状況です。

そのため、今回の定員管理計画においては、令和7年4月1日現在の対象職員数である「391人」を基準に、60歳以上の定年延長職員及び暫定再任用職員のうちフルタイム勤務の職員が増えていくこと、及び今後の業務量増加を考慮し「400人以内」を目標値として定め、令和13年度までの6年間の事業量等を勘案しながら、適正な定員管理に努めてまいります。

◆定員管理計画の数値目標

年度	R7 4/1時点	R7 10/1時点	R8	R9	R10	R11	R12	R13
定員管理計画における職員数	-	-	400	400	400	400	400	400
職員数	391	397	400	398	399	398	400	399
内訳								
60歳未満職員数	362	368	368	371	377	376	379	373
定年延長職員（60歳以上）	2	2	4	6	9	15	17	22
暫定再任用職員（フルタイム勤務）	8	8	6	4	3			
定年前再任用短時間勤務職員（60歳以上）	1	1	3	3	3			
暫定再任用職員（短時間勤務）	18	18	19	14	7	7	4	4

※8 定年延長職員や再任用職員の令和9年度以降の人数については、計画策定時点で在籍している全ての職員が、60歳到達後に定年延長職員として勤務し、その後65歳まで暫定再任用職員として勤務することを想定した数値です。

※9 正職員の採用数については、退職者の人数を勘案し、毎年度10名程度を見込みます。

5. その他

本計画は、現時点における目標設定であり、社会情勢の変化や民間委託の推進、業務の見直し等に伴い事務量に急激な変化が生じた場合には、必要に応じて計画を見直すこととし、変化に応じて適切な定員管理を行ってまいります。

桜川市市長公室 職員課

〒309-1293 茨城県桜川市羽田 1023 番地

TEL : 0296-58-5111 FAX : 0296-58-5082

ホームページ <https://www.city.sakuragawa.lg.jp>