

坂東市定員管理計画

(令和 8 年度～令和 12 年度)



令和 8 年 3 月

坂 東 市

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、民間委託や事務事業の見直しを推進し、限られた財源で効率的で質の高い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。

今回策定する計画は、これまで職員削減による人件費抑制を目標に実施してきた定員適正化計画を継承しつつも、一律に職員数を削減するのではなく、重点事業には職員の増員をするなど、行政需要等に鑑みた適正な定員管理を目指すため、「定員適正化計画」から「定員管理計画」に改称し、策定することとしました。

2 これまでの取組み状況

第1次及び第2次定員適正化計画では、計画目標（61人）以上のとなる64人の抑制を達成しましたが、平成28年度からの第3次定員適正化計画では、教育施設等の増設に伴い、専門職を確保するため、職員数の維持を図るものとなりました。事務事業や職員配置体制の見直しを行い、目標達成を目指しましたが、権限移譲による事務の増加や専門職の採用者の増加により達成できず、令和2年4月1日時点で18人の増員となりました。

令和3年度から令和7年度の第4次定員適正化計画では、人口1万人当たりの職員数が県平均を上回っていることなどから、10人（2.2%）の抑制することを計画目標としました。業務や職員配置体制の合理化を図った結果、さらには、新規採用者数が目標を満たさない状況が続いたことから、令和7年4月1日時点では、24人（5.2%）の減員となりました。

(1) 正規職員数の推移

(表1)



(表 2)

各年 4 月 1 日現在 (単位: 人)

計画	年度	目標値	実績値	前年比	達成率
—	平成17年度		507		
1次	18年度	504	500	△ 7	100.8%
	19年度	503	493	△ 7	102.0%
	20年度	496	474	△ 19	104.6%
	21年度	489	460	△ 14	106.3%
	22年度	483	462	2	104.5%
2次	23年度	459	457	△ 5	100.4%
	24年度	454	461	4	98.5%
	25年度	451	438	△ 23	103.0%
	26年度	451	444	6	101.6%
	27年度	446	443	△ 1	100.7%
3次	28年度	454	453	10	100.2%
	29年度	443	465	12	95.3%
	30年度	443	471	6	94.1%
	31年度	443	467	△ 4	94.9%
	令和2年度	443	461	△ 6	96.1%
4次	3年度	447	447	△ 14	100.0%
	4年度	452	450	3	100.4%
	5年度	455	451	1	100.9%
	6年度	457	443	△ 8	103.2%
	7年度	451	437	△ 6	103.2%

(2) 部門別職員数の推移

(表 3)

各年 4 月 1 日現在 (単位: 人)

区分		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	比較 R7-R2
普通 会計 部門	議会	7	6	6	6	6	6	△ 1
	総務	108	105	110	111	111	110	2
	税務	29	29	29	29	28	27	△ 2
	農林水産	29	28	30	32	30	31	2
	商工	12	11	11	11	11	11	△ 1
	土木	46	42	41	40	40	39	△ 7
	民生	72	69	70	73	70	68	△ 4
	衛生	26	33	35	28	27	27	1
	計	329	323	332	330	323	319	△ 10
	教育部門	91	81	76	78	77	76	△ 15
小計(a)	420	404	408	408	400	395	△ 25	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	水道	8	9	8	10	10	10	2
	下水道課	10	11	11	11	11	11	1
	その他	23	23	23	22	22	21	△ 2
	合計(b)	41	43	42	43	43	42	1
合計 (a) + (b)		461	447	450	451	443	437	△ 24

3 現状と分析

(1) 職員の年齢構成

令和2年度は、各年代とも20%から30%を保有していましたが、令和7年度は、40歳代が27.4%、50歳代以上が25.2%と維持しているものの、30歳代は31.8%と多く、20歳代以下は15.6%と少なくなっています。

(表4)

各年4月1日現在(単位:人)

区分	令和2年度		令和7年度		比較
	職員数	比率	職員数	比率	
60歳以上	17	3.7%	9	2.1%	△8
55歳～59歳	39	8.5%	39	8.9%	0
50歳～54歳	48	10.4%	62	14.2%	14
45歳～49歳	70	15.2%	60	13.7%	△10
40歳～44歳	64	13.9%	60	13.7%	△4
35歳～39歳	61	13.2%	64	14.6%	3
30歳～34歳	66	14.3%	75	17.2%	9
25歳～29歳	73	15.8%	37	8.5%	△36
24歳以下	23	5.0%	31	7.1%	8
合計	461	100.0%	437	100.0%	△24

(2) 類似団体との比較

類似団体7団体の中で、人口1万人当たりの職員数が少ない順位が第4位77.51人で、平均値の84.92人を約7人下回っています。

(表5)

各年4月1日現在(単位:人)

【類似団体】一般市 II-0 (7団体)

団体名		面積 (km ²)	住基人口 (R5.1.1)	一般行政 職員数 (R5.4.1)	普通会計 職員数 (R5.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)
宮城県	登米市	536.09	74,795	551	814	108.83
茨城県	坂東市	123.03	52,639	330	408	77.51
栃木県	真岡市	167.34	79,391	362	441	55.55
栃木県	大田原市	354.36	69,455	411	496	71.41
愛知県	田原市	191.11	59,596	452	621	104.20
三重県	伊賀市	558.23	87,168	640	902	103.48
香川県	観音寺市	117.83	57,738	333	424	73.44
					平均	84.92

※類似団体とは、総務省が全市区町村を指定都市、中核市、特例市、特別区、一般市、町村に区分し、さらに一般市と町村は、人口と産業構造に応じて、一般市を16類型、町村を15類型に区分したものです。

※一般市II-0:人口5万人以上10万人未満、産業構造II次・III次90%未満かつIII次55%未満の団体

(3) 県内 32 市及び県西 7 市との比較

県内 32 市の中で、人口 1 万人当たりの職員数が少ない順位が第 15 位で、平均値を下回っています。また、県西 7 市の中では第 3 位となっています。

(表 6)

(単位：人)

【県内32市】団体別職員数 (R6.4.1)

No.	団体名	住民基本台帳 人口 (R6.1.1)	普通会計				公 営 企業等	職員数		人口 1 万人当たり	
			一般行政	教育	消防	小計		合計	順位	職員数	順位
1	水戸市	268,843	1,250	201	345	1,796	249	2,045	2	76.07	23
2	日立市	167,198	906	117	289	1,312	137	1,449	3	86.66	13
3	土浦市	141,613	670	85	201	956	84	1,040	4	73.44	25
4	古河市	140,499	688	108	0	796	87	883	6	62.85	28
5	石岡市	70,981	384	71	135	590	68	658	11	92.70	11
6	結城市	49,936	304	39	0	343	48	391	23	78.30	20
7	龍ヶ崎市	75,509	345	51	0	396	35	431	21	57.08	31
8	下妻市	42,272	252	41	0	293	50	343	29	81.14	17
9	常総市	61,180	402	70	0	472	55	527	13	86.14	14
10	常陸太田市	47,338	342	72	91	505	44	549	12	115.97	4
11	高萩市	26,315	185	27	62	274	34	308	30	117.04	3
12	北茨城市	40,757	197	28	78	303	219	522	14	128.08	1
13	笠間市	73,183	412	61	133	606	101	707	10	96.61	8
14	取手市	106,008	507	93	162	762	39	801	7	75.56	24
15	牛久市	84,085	293	54	0	347	34	381	26	45.31	32
16	つくば市	255,244	1,345	252	347	1,944	114	2,058	1	80.63	18
17	ひたちなか市	155,762	667	124	0	791	151	942	5	60.48	30
18	鹿嶋市	65,797	309	90	0	399	33	432	20	65.66	27
19	潮来市	26,555	175	25	0	200	24	224	32	84.35	16
20	守谷市	70,659	335	59	0	394	50	444	18	62.84	29
21	常陸大宮市	38,664	311	52	83	446	48	494	16	127.77	2
22	那珂市	53,501	299	54	99	452	41	493	17	92.15	12
23	筑西市	100,670	577	88	0	665	71	736	8	73.11	26
24	坂東市	52,346	323	77	0	400	43	443	19	84.63	15
25	稲敷市	37,692	232	106	0	338	48	386	25	102.41	6
26	かすみがうら市	40,369	244	28	87	359	28	387	24	95.87	9
27	桜川市	38,250	300	41	0	341	38	379	27	99.09	7
28	神栖市	94,295	537	119	0	656	67	723	9	76.67	22
29	行方市	32,055	224	51	0	275	26	301	31	93.90	10
30	鉾田市	47,018	277	50	0	327	49	376	28	79.97	19
31	つくばみらい市	53,446	300	71	0	371	45	416	22	77.84	21
32	小美玉市	48,797	269	90	104	463	48	511	15	104.72	5
	合計	2,606,837	13,861	2,495	2,216	18,572	2,208	20,780	平均	85.47	

【県西 7 市】

No.	団体名	住民基本台帳 人口 (R6.1.1)	普通会計				公 営 企業等	職員数		人口 1 万人当たり	
			一般行政	教育	消防	小計		合計	順位	職員数	順位
1	古河市	140,499	688	108	0	796	87	883	6	62.85	7
2	結城市	49,936	304	39	0	343	48	391	23	78.30	5
3	下妻市	42,272	252	41	0	293	50	343	29	81.14	4
4	常総市	61,180	402	70	0	472	55	527	13	86.14	2
5	筑西市	100,670	577	88	0	665	71	736	8	73.11	6
6	坂東市	52,346	323	77	0	400	43	443	19	84.63	3
7	桜川市	38,250	300	41	0	341	38	379	27	99.09	1
	合計	294,718	1,854	317	0	2,171	257	2,428	平均	80.75	

(4) 人件費の推移（財政状況からの検証）

本市の過去10年間の普通会計における歳出額に占める人件費の割合（人件費率）の平均値は、全国市町村平均（参考：令和5年度＝15.7%）をやや上回っていますが、近年は歳出額の抑制が図られているため、割合が増加傾向にあります。

（表7）

（単位：千円）

年度	歳出額	人件費	人件費率	対前年比
平成26年度	22,649,921	3,461,034	15.3%	—
27年度	24,110,405	3,460,116	14.4%	-0.9%
28年度	27,227,023	3,472,387	12.8%	-1.6%
29年度	22,316,686	3,426,974	15.4%	2.6%
30年度	21,698,432	3,447,070	15.9%	0.5%
31年度	20,654,523	3,433,486	16.6%	0.7%
令和2年度	27,529,536	3,775,206	13.7%	-2.9%
3年度	23,287,831	3,743,851	16.1%	2.4%
4年度	21,958,495	3,857,804	17.6%	1.5%
5年度	22,636,999	3,875,312	17.1%	-0.5%
平均	23,406,985	3,595,324	15.4%	

4 計画の策定にあたって

業務を勘案した職員配置体制の見直しを行う一方、再任用職員等の多様な任用形態の活用をするなど、新たな行政需要に対応し得る人員の確保に努め、適正な定員管理に取り組みます。

(1) 基本方針

① 事務事業・組織機構の見直し

前例や慣例についても検証し、事務事業の簡素化、集約化等を実施します。また、住民ニーズに的確に対応できるよう、必要に応じた組織の再編を行い、市民に分かりやすい効率的な組織編成に努めます。

② 新たな行政需要への対応、デジタル化の推進

新規事業への対応や事業の拡大については、既存事業の適時性や必要性の見直しを行うとともに、必要人員の確保に努めます。また、デジタル化を推進し、開かれた情報管理を行うとともに、業務の効率化や生産性の向上に努めます。

③ 人材育成の推進・人材の活用

職員研修の充実、人事評価制度の活用、適材適所の人事管理をとおして、職員の能力を引き出し、公務能率の向上を図ります。

④民間事業者（指定管理者制度・民間委託）の活用

市民との協働を推進する中で、公・民の役割分担を見直し、指定管理者制度の活用、民間委託を可能な限り検討し、質の高いサービスの提供や経費削減に努めます。

⑤再任用職員・会計年度任用職員の活用

専門的知識や経験が必要とされる業務や一定の期間事業量の増加が見込まれる業務等に再任用職員や会計年度任用職員を活用します。

(2) 計画期間

- ア 基準日 令和7年4月1日
- イ 目標日 令和12年4月1日
- ウ 計画期間 令和8年度から令和12年度までの5年間

5 定員管理の目標

多種多様化する新たな行政需要に対応し得る専門的な職種の人員確保に努めるとともに、経験豊富な再任用職員の活用により、住民ニーズにあった質の高い行政サービスの提供を目指します。

具体的な目標として、令和7年4月1日現在の「437人」を基準に、人口1万人当たりの職員数が類似団体（▲7人）や県内32市の平均値（▲1人）を下回っている状況を勘案し、また、定年延長により60歳を超えるフルタイム職員が増加することも踏まえて、令和12年4月1日時点においては、下表のとおり「445人」を目標値（1.9%増）として定め、計画期間内の事業量を勘案しながら、適切な定員管理に努めます。

(表8) 各年4月1日現在（単位：人）

区分	基準	計画期間					合計	
	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度		
職員数	437	439	439	444	439	445	—	
前年度退職者数	—	22	20	15	25	14	96	
（内訳）	定年	—	0	6	0	10	0	16
	60歳到達者	—	3	1	2	2	1	9
	勸奨・普通退職等	—	19	13	13	13	13	71
新規採用予定者	—	24	20	20	20	20	104	
増減	—	2	0	5	△5	6	8	

※ 「勸奨・普通退職等」は、令和3年度から令和7年度の退職者数を平均した人数（13人）とした。

※ 「60歳到達者」の8割が定年までの勤務するもの、2割が退職又は退職後定年前再任用短時間勤務となるものと見込んだ。