

令和7年度第4回 龍ヶ崎市外郭団体連絡調整会議 次第

日 時：令和8年3月17日（火）

午前10時30分から

場 所：附属棟2階 第2会議室

1 開 会

2 議 題

（1）社会福祉法人龍ヶ崎市社会福祉協議会職員採用・配置計画（案）について

（2）公益財団法人龍ヶ崎市まちづくり・文化財団の解散に伴う退職手当制度の適用に関する方針（案）について

（3）その他

3 閉 会

職員採用・配置計画（案）

令和8年4月

社会福祉法人 龍ヶ崎市社会福祉協議会

目次

第1章 本計画について

- 1 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の位置付け・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第2章 現況

- 1 職員の区分・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (1) 正職員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (2) 派遣職員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (3) 嘱託員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 現在の職員の配置状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
 - (1) 職員数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
 - (2) 部門ごとの職員配置状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
 - (3) 職員の年齢構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

第3章 各部門の業務と今後の見通し

- 1 現状と課題、方向性等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (1) 総務部門・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (2) 支所・福祉の店部門・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (3) 地域福祉・生活支援部門・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
 - (4) 指定管理・受託部門・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
 - (5) 障害福祉サービス事業部門・・・・・・・・・・・・ 8

第4章 採用計画・配置計画

- 1 基本方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 2 長期的な視野に基づいた採用計画・・・・・・・・・・・・ 9
 - (1) 時期ごとの方向性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
 - (2) 方向性に基づく長期シミュレーションと課題・・・・ 11
- 3 短期計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 4 費用と財源について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

第1章 本計画について

1 目的

社会福祉法人 龍ヶ崎市社会福祉協議会は、社会福祉法に規定する「地域福祉を推進する団体」として、地域住民や関係機関との協働により地域のニーズに即した事業を実施することを役割としています。

その役割を遂行するためには、社会経済情勢の変化に対応した組織運営が必要不可欠です。このため、本計画は当会に求められる役割に基づいた組織規模の適正化や、将来にわたる組織の持続と活性化の観点から、職員採用・配置における諸課題を整理の上、計画的な職員採用を進めるため策定するものです。

2 計画の位置付け

本計画は、上記の目的に基づく基本的な方針を示すものであり、計画策定後の採用事務は本計画に沿って行うこととします。

3 計画の期間

本計画の期間は、上記の目的を達成するための所要期間である令和9年度から令和23年度までの15年間とします。

ただし、運営状況や社会経済情勢の変化に対応するため、5年を目途に見直しを行うこととします。

第2章 現 況

1 職員の区分

(1) 正職員

社会福祉法人 龍ヶ崎市社会福祉協議会就業規程に基づく選考を経て採用され、定年まで雇用される職員をいいます。

命じられた職位に応じた職務に従事し、法人内の異動または関係機関への派遣等を経て、総合的な職務能力の向上が求められます。

現在の定年は65歳と規定しており、龍ヶ崎市同様、管理監督職勤務上限年齢は60歳となります。

(2) 派遣職員

龍ヶ崎市やその他の団体（以下、団体等）から、業務援助や人事交流、研修等を目的として派遣された職員をいいます。期間の定めはありますが、職員と同様に職位を命じられ、いずれかの部署に配置されます。反対に、当会から団体等へ職員を派遣する場合があります。

なお、本計画では派遣職員については対象から除きます。

(3) 嘱託員

期間を定めて雇用され、特定の業務に従事する職員です。

異動はなく、その職場で必要とする資格を有する者を配置する場合や、職員の補助的な業務や短時間の業務に従事させるために雇用します。

2 現在の職員の配置状況

(1) 職員数の推移

当会の正職員数は、平成7年度までは6人程度でしたが、平成8年度の「ひまわり園」の開設や国庫補助事業「ふれあいのまちづくり事業」の指定等を機に職員採用を行っていき、平成15年度には26人になりました。

その後、平成16年4月の龍ヶ崎市高齢者福祉事業団との統合により、同事業団の正職員であった18人を採用し、合計44人となりました。以降、定年や自己都合等の理由による退職で徐々に職員数が減少していったものの、職員の新規採用を行わなかったことから、令和元年度の時点で26人まで減少しました。一方、嘱託員については、統合当時11人であったものが、令和元年度の時点で20人に増加しており、退職により減少した正職員を嘱託員で補っている状況となっていました。

これに大きな危機感を抱き、龍ヶ崎市への要望と協議の結果、当会への理解と財政的な支援を得ることができ、令和2年度及び令和3年度において新規職員の採用を行うことができました。

なお、令和8年4月1日現在における職員の区分ごとの人数は下表のとおりです。

【職員の区分ごとの人数】

令和8年4月1日現在

区 分	人 数
正職員	23
嘱託員	22
合計	45

(2) 部門ごとの職員配置状況

令和8年4月1日現在の職員配置状況は下表のとおりです。

【職員配置状況】

令和8年4月1日現在

部 門	a正職員	b嘱託員	合 計
①総 務	3.75	0	3.75
	16.4%	0%	8.3%
②支 所・ 福祉の店	1.75	3	4.75
	7.6%	13.7%	10.6%
③地域福祉・ 生活支援	7.5	4	11.5
	32.6%	18.1%	25.6%
④指定管理 ・受 託	2.5	3	5.5
	10.8%	13.7%	12.2%
⑤障害福祉 サービス事業	7.5	12	19.5
	32.6%	54.5%	43.3%
合 計	23	22	45
	100%	100%	100%

※管理職は所管する部門等に按分しています。

この表から、当会が設立の目的とする地域福祉・生活支援部門よりも、障害福祉サービス事業部門に多くの人員を配置していることが分かります。

また、当会で業務にあたる職員の約5割が嘱託員であり、特に人員配置基準や施設等の運営に必要な人数を満たすために、障害福祉サービス事業所ひまわり園・あざみに多く配置していることが読み取れます。

(3) 職員の年齢構成

平成16年度の龍ヶ崎市高齢者福祉事業団との統合以降、令和2年度に16年ぶりに新規採用(20歳代)を行い、続く、令和3年度にも新規採用(30歳代)を行いました。

上記の採用を行ってもなお、50歳代が19人で全体の82.6%を占めており、「偏り」と「空洞化」といった組織としての年齢構成の不均衡が未だ改善されていない状況です。

【年代別職員数】

令和8年4月1日現在

20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	合計
0	2	2	19	0	23

また、下表は各職員の年齢の分布と退職年度を表わしたものです。

【職員の年齢分布と退職年度】

令和8年 4月1日現在の年齢	退職年度	人数	グ ラ フ					
			0	1	2	3	4	5
60歳	R13							
59歳	R14							
58歳	R15	1	■					
57歳	R16	1	■					
56歳	R17	1	■					
55歳	R18	2	■	■				
54歳	R19	4	■	■	■	■		
53歳	R20	2	■	■				
52歳	R21	4	■	■	■	■		
51歳	R22	1	■					
50歳	R23	3	■	■	■			
49歳	R24							
48歳	R25							
47歳	R26	1	■					
46歳	R27							
45歳	R28	1	■					
44歳	R29							
43歳	R30							
42歳	R31							
41歳	R32							
40歳	R33							
39歳	R34							
38歳	R35							
37歳	R36	1	■					
36歳	R37							
35歳	R38							
34歳	R39							
33歳	R40							
32歳	R41							
31歳	R42							
30歳	R43	1	■					
合計		23	平均年齢 50.9歳					

第3章 各部門の業務と今後の見通し

1 現状と課題、方向性等

現在、当会では、福祉活動の推進、市民交流、生活支援、いきがづくりを目的に様々な事業を実施しています。これらの事業は、その時々々の社会経済情勢や求めに応じて実施に至ったものであり、社会福祉団体として、今日まで積極的に役割を果たしてきたところです。

また、近年では、コロナ禍や物価上昇等の影響により地域住民の交流の希薄化や社会的孤立、生活困窮等の課題が顕在化しています。併せて、少子高齢化や人口減少等の問題も相まって、地域住民のニーズが多様化していることから、相談体制や地域でのコーディネート力の充実が求められています。

一方で、障害福祉サービス事業部門においては、市内近郊に民間事業所が増加傾向にあり、利用者のニーズに沿ったサービスの提供が行える事業所に利用希望が高まっています。これらの状況を踏まえた今後の方向性等は以下のとおりです。

部 門	現状及び課題	事務事業	方向性等	R8 職員数	必要職員数	R8 との比較 (増減)		
(1) 総務	<p>定款・規程等の制定改廃、理事会等の開催、会計・経理、労務管理、文書・情報管理その他の庶務や、所轄庁との調整等、幅広い事務を担当する部門です。</p> <p>事務の大半は法令や規則などの定めがあるものであり、一法人としての義務を全うするためには、関係法令や制度に関する幅広い知識と正確な処理能力を必要とし、このような人材の育成に一定の時間を要します。</p> <p>また、法人全体の調整と経営推進のためには企画機能の充実が求められます。</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材の計画的な採用・育成 ・法人の経営推進のための企画機能の強化 ・求められている外郭団体の連携強化への対応 	1 定款・規程等の制定改廃	継続	正職員 3. 7 5	正職員 4. 7 5	正職員 + 1		
		2 法人登記	継続					
		3 理事会・評議員会の開催等	継続					
				4 人事、サービス、給与、研修、福利厚生等	機能強化	嘱託員 0	嘱託員 1	嘱託員 + 1
				5 予算・決算、事業計画・報告	機能強化			
				6 会費・寄附金	機能強化			
				7 法人運営に関する企画・調整	機能強化			
				8 財産管理、資金計画、経理、金銭等の出納保管	継続			
				9 その他社会福祉協議会の庶務	他団体との事務一元化の検討			
(2) 支所・福祉の店	<p>当会の地域における拠点であり、また市民にとって身近な活動場所となる施設の運営が柱となる部門です。</p> <p>この拠点では、地域性に応じたサービスを提供するとともに、地域福祉の推進のため、人、場所、機会、情報等をコーディネートすることが重要です。また、このような場所を提供することによって、住民活動がさらに活発に行われ、地域活性化につながるものと考えられます。</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域性に応じたサービスの提供 ・中央支所における今後の在り方の検討 ※貸借契約期間（令和13年まで） ・障がい者自立化支援事業との連携と内容の見直し 	1 支所運営・維持管理	中央支所廃止時期検討	正職員 1. 7 5	正職員 1. 7 5	正職員 ± 0		
		ア 会費・共同募金等の周知、収納						
		イ 生活・ボランティアの相談						
				ウ 車いす等の貸出		嘱託員 3	嘱託員 1	嘱託員 - 2
				エ 広報啓発等				
		2 交流サロン事業の運営	佐貫西口支所は継続					
				3 地域福祉活動の振興	佐貫西口支所は継続			
		4 障がい者自立化支援事業	移動スーパー等の状況により移動販売は廃止し、宅配のみ実施。「福祉の名刺屋さん」は廃止。					

部 門	現状及び課題	事務事業	方向性等	R8 職員数	必要職員数	R8 との比較 (増減)
(3) 地域福祉・ 生活支援	<p>個々の生活ニーズを地域全体で取り組むべき課題として捉え、地域への働きかけや福祉団体として直接的な支援を行う部門です。</p> <p>今後、高齢化の更なる進行や、家族の小規模化等により親族等の支援を得難い方が一層増え、それに伴い業務量が増加することが予想されます。</p> <p>また、地域福祉活動を展開する中で顕在化したニーズや、関係機関との協力体制の中で新たに個別支援等の課題が見出されるものと考えられます。</p> <p>それらの課題への対応として、地域への啓発や地域福祉の担い手の支援・育成とともに、福祉団体としての専門性を高めていくことが必要です。</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会経済情勢の変化を背景とした福祉ニーズの拡大への対応 ・成年後見制度の利用促進 ・地域福祉の担い手の支援と育成 ・専門性の向上 	(地域福祉)				
		1 ボランティアセンター運営・活動促進	継続	正職員 2.75	正職員 3.75	正職員 +1
		※ 災害ボランティアセンター機能強化	機能強化			
		2 ボランティア連絡協議会、団体		嘱託員 3	嘱託員 3	嘱託員 ±0
		※ ふれ愛事業の企画、立案、実施	縮小 (R7 から実施)			
		3 地域福祉を目的とした行事等の企画、立案等	継続	正職員 4.75	正職員 5.75	嘱託員 1
		4 講座・研修会等の企画、立案、実施	継続			
		5 ふれ愛給食サービス事業	実施内容検討			
		6 広報啓発	継続			
		7 点字・声の広報等事業	継続			
		8 元気サロン松葉館の運営	機能強化 (R8.4.1 から週6日開館)			
		9 その他地域福祉の推進				
		(生活支援)				
		1 ふれあい相談サロンの運営	継続			
		2 福祉サービス利用援助事業等	機能強化			
		※ 成年後見支援センター				
		3 生活福祉資金貸付事業 (県社協)	継続 (県社協)			
		4 交通遺児支援・災害見舞金等 (県共募)	継続 (県共募)			
		5 共同募金・歳末募金事業・災害義援金 (県共募)	継続 (県共募)			
6 生活支援体制整備事業	機能強化					
7 在宅福祉サービス事業	R7 を以て廃止					
8 移送サービス事業	実施内容検討					
9 その他高齢者、障がい者等の生活支援						
(4) 指定管理 ・受託	<p>龍ヶ崎市等の関係機関との協力関係の中において、施設の管理運営等の業務を行う部門です。</p> <p>基本的には委託元である龍ヶ崎市が示す仕様の範囲で業務を行いますが、当会ならではの特色や発想を加味することで一層充実したものとなり、当会に対する委託元の評価が期待されます。</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・龍ヶ崎市との連携による適正な管理運営の人員配置 ・特色ある事業の実施及び市民への周知 	1 総合福祉センターの維持管理・運営	継続	正職員 2.5	正職員 3.5	正職員 +1
		2 総合福祉センターの使用許可・使用料徴収事務	継続			
		3 高齢者の健康相談の実施	継続			
		4 総合福祉センター内の趣味教養活動の啓発等	継続	嘱託員 3	嘱託員 2	嘱託員 -1
		5 高齢者に係る団体 ※長寿会	継続			
		6 高齢者に係る行事の企画、実施	機能強化			
		7 ふるさとふれあい公園の維持管理・運営	継続			
		8 ふるさとふれあい公園の使用許可・使用料徴収事務	継続			
		9 その他高齢者の福祉増進				

部 門	現状及び課題	事務事業	方向性等	R8 職員数	必要職員数	R8 との比較 (増減)
(5) 障害福祉 サービス 事業	<p>障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービスを実施する部門です。</p> <p>通所事業所の利用者については、市内及び近隣におけるサービス事業所の開設状況から、需要の受け皿としての役割を担う必要はあるものの、特段の増加は見込まれません。</p> <p>配置する人員については、法令に定められた基準に基づき、利用者数に応じた職員数や有資格者を配置する必要があります。そこで、サービスの質の向上のため、各職員の援助技術の習熟や介護者等との信頼関係の構築が課題となります。また、利用状況等を見据え、提供するサービス体系の変更や事業継続の可否についての検討が必要となります。</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所運営基準を遵守した職員配置 ・有資格者の確保、育成 ・サービス提供体系の変更及び事業継続の可否検討 	1 障害福祉サービス事業所あざみの管理運営	継続	正職員 7.5	正職員 3.5	正職員 -4
		ア 利用者の利用計画の作成・実施				
		イ 利用者の機能回復訓練、社会適応訓練				
		ウ 各種創作的活動の実施、技術援助				
		エ 事業所における行事等の企画、立案、実施				
		オ 利用者の送迎、給食				
		カ 利用者の生活、健康相談				
		キ 利用者の家庭介護指導、その他家族の支援				
		ク 給付費の請求、利用者負担金の徴収				
		ケ その他身体障がい者福祉サービス事業				
		2 指定特定相談支援事業所の管理運営	継続	嘱託員 12	嘱託員 4	嘱託員 -8
		ア 指定特定相談支援事業				
		イ その他障がい児者の相談				
		3 障害福祉サービス事業所ひまわり園の管理運営	事業継続の可否検討	サービス内容変更 (R8.4.1 から変更)		
		ア ひまわり園の施設設備の維持管理				
		イ 利用者の利用計画の作成、実施				
		ウ 利用者の介護、就労支援				
		エ 利用者の創作活動の実施、技術援助				
		オ 事業所における行事等の企画、立案、実施				
		カ 利用者の送迎、給食	業務委託の検討			
キ 利用者の生活、健康相談						
ク 利用者の家庭介護指導、その他家族の支援						
ケ 給付費の請求、利用者負担金の徴収						
コ その他知的障がい者福祉サービス事業						
合計				正職員 23 嘱託員 22	正職員 23 嘱託員 13	正職員 0 嘱託員 -9

※・職員の定数に常務理事は含まないものとします。

・管理職は所管する部門等に按分しています。

・R8 正職員数と必要職員数に差異が見られないのは、R6、R7 に早期退職等により正職員が5人退職となったことによるものです。

・中央支所及び障害福祉サービス事業所ひまわり園を廃止した場合の定数としています。

第4章 採用計画・配置計画

1 基本方針

これまで述べた現況や課題を踏まえ、今後の職員採用にあたっては以下を基本方針とします。

- 方針1 組織の活性化と知識・技能の継承を目的として、長期的な視野に立った定期的な採用を行う。
- 方針2 年齢構成の不均衡の解消の外、各部門の業務に応じた適正な人員の配置を行う。
- 方針3 福祉ニーズの増大へ対応するため、採用による増員のほか業務の見直しや合理化を併せて進める。

2 長期的な視野に基づいた採用計画

(1) 時期ごとの方向性

① 第1期 (令和9年度から令和13年度まで)

令和8年度の時点で50歳代半ばの職員が順次60歳の管理監督職勤務上限年齢、いわゆる役職定年に達します。

また、50歳代、60歳代の職員が最も多くなることで高年齢化が一層進みます。そこで、組織の活性化や持続性の確保、増大する福祉ニーズへの対応のため、この期間に4人の新規採用を行います。

なお、詳細については「3 短期計画」であらためて説明します。

② 第2期 (令和14年度から令和23年度まで)

令和8年度の時点で50歳代の職員が順次65歳に達し、この期間に当会職員の大半にあたる19人が定年退職となり、大幅に職員数が減少します。この際、安定的な組織運営のために必要な人員確保に配慮する必要があります。

ただし、この期間は、定年退職に伴う職員減をすべて補充するのではなく、少し減じた人数をバランスよく採用することを念頭に、毎年1人から3人(合計15人)の採用を行います。

③ 計画期間以降 （令和24年度から）

計画期間以降は、在職する職員の退職が順次進行していきますが、第1期及び第2期を経て、この時期に年齢構成の不均衡を解消しつつ、必要な職員定数を確保できる時期を迎えます。

これ以降の定年退職者については、その都度補充が必要となります。

【職員数の動向】

	第1期 R9～R13	第2期 R14～R23
退職者数	0	19
採用人数	4	15
期末時点の 職員数	27	23
期末時点の 嘱託員数	15	13

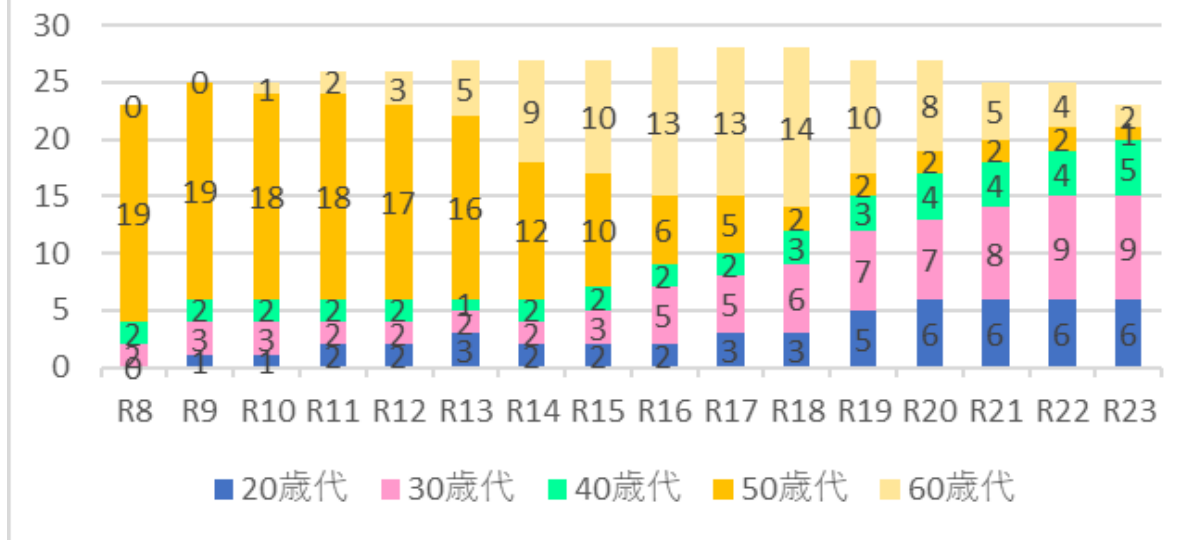
(2) 方向性に基づく長期シミュレーションと課題

下表は、令和8年度に在籍（N0.で記載）する正職員の年度ごとの年齢分布とその推移を表したものです。

ここでは、長期に渡る安定した体制づくりを念頭に、年齢の幅（25歳と35歳を想定）を持たせた採用を進める想定で検証を行います。

No.	①第1期						②第2期									
	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23
1	58	59	60	61	62	63	64									
2	57	58	59	60	61	62	63	64								
3	56	57	58	59	60	61	62	63	64							
4	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64						
5	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64						
6	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64					
7	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64					
8	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64					
9	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64					
10	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64				
11	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64				
12	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64			
13	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64			
14	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64			
15	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64			
16	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64		
17	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	
18	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	
19	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	
20	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
21	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
22	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
23	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
1		35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
2		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
3				25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
4						25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
5								35	36	37	38	39	40	41	42	43
6									35	36	37	38	39	40	41	42
7									25	26	27	28	29	30	31	32
8										25	26	27	28	29	30	31
9											35	36	37	38	39	40
10											25	26	27	28	29	30
11												35	36	37	38	39
12												25	26	27	28	29
13												25	26	27	28	29
14													35	36	37	38
15													25	26	27	28
16														35	36	37
17														25	26	27
18															25	26
19																25
総数	23	25	25	26	26	27	27	27	28	28	28	27	27	25	25	23

年齢差のある採用を行った場合の年齢構成



この方法で採用を進めていった場合、令和18年度頃までは、年齢分布がバランス良く進行していきます。しかし、そのままのペースで採用していくと、計画期間の最終年度直前の令和22年度には30歳代が9人にまで増え、全体の36.0%を占める状態となります。つまり、現在の状況とは異なる年代で新たな「偏り」が生じます。

こうした事態を避けるためには、さらに上の年代（30歳代後半から40歳代前半など）で一定の経験を持つ者、いわゆるキャリア採用の検討や、その反対に高校新卒等、若い職員の採用を行うことも有用になります。また、龍ヶ崎市職員の派遣についても管理職のみならず、様々な年代、役職による受け入れを進めていくことも組織の活性化につながるものと考えます。

このように、今後の職員採用にあたっては前述のような柔軟な考え方に留意しながら、年代構成の不均衡が生じないように採用を進めていく必要があります。

3 短期計画

・「第2章 現況」及び「第3章 各部門の業務と今後の見通し」で示したとおり、当会には職員の年齢構成や区分割合の外、部門ごとの課題が顕在化しているため、段階的に職員採用を進める必要があります。

また、採用にあたっては、いつの時点でどの部門に新たな職員を配置するか、また、その優先順位については、龍ヶ崎市をはじめとした関係機関との役割分担や部門間のバランスなど、様々な要因を考慮する必要があります。

こうした前提のもと、現状から見込まれる必要人員（当面5年間）は、以下のとおりです。

【新規の職員配置】

部 門	人 数	配置の目的
地域福祉・生活支援部門	2人	成年後見支援センター（新規事業）の開設に伴う支援対象者の増加と多様化するニーズへの対応
総務部門	2人	シルバー人材センターとの事務一元化を見据えた管理機能の強化、円滑な法人運営

上記に基づき、以下を短期の採用計画とします。

【短期計画】

年 度	R9	R10	R11	R12	R13
採用人数	2	－	1	－	1

4 費用と財源について

当会の業務は、地域福祉に関する事業と障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス事業に大きく二分されます。

前者については、住み慣れた地域で誰もが安心して暮らせるまちづくりを目指すものであり、地域づくりのコーディネートやボランティアの育成、困窮世帯への相談・支援など多種多様な事業を実施しています。なお、これらの事業については収益性がないため、茨城県社会福祉協議会や龍ヶ崎市からの人件費を含めた補助金または受託金により運営を行っています。

一方、後者については、利用者に対して提供したサービスに応じて報酬が得られません。このため、増収が見込まれる場合には、法人内での資金移動により収支のバランスを管理したり、積立により資産形成を図ることもあります。しかし、近年は、人件費の高騰等の事情から収益の悪化が課題となっており、事業継続についての可否の検討が求められています。ただし、仮に事業所を廃止した場合には市補助への依存度がさらに高まるため、龍ヶ崎市との十分な協議を経た上で慎重に判断する必要があります。

いずれにしても、社会福祉協議会は一法人として、その成り立ちや歴史、担うべき役割から極めて公共性が高い団体と言えます。また、龍ヶ崎市と当会は地域福祉を推進していくという共通目的において、いわば車の両輪のような関係性にあることは、「龍ヶ崎市第3期地域福祉計画（令和5年1月～令和13年3月）」でも言及されています。

これらのことを踏まえ、地域社会における当会の役割、活動の意義等をあらためて龍ヶ崎市にご理解いただきながら、財政的支援及び経営支援を求めていく必要があります。

公益財団法人龍ヶ崎市まちづくり・文化財団の解散に伴う
退職手当制度の適用に関する方針（案）

令和8年3月

公益財団法人 龍ヶ崎市まちづくり・文化財団

「公益財団法人龍ヶ崎市まちづくり・文化財団の解散に伴う
退職手当制度の適用に関する方針」(案)

目 次

1	策定の経緯	2
2	解散予定日について	2
3	本方針の適用対象者及び適用期間について	2
4	解散に伴う退職手当制度の適用方針について	3
	(1) 退職事由『整理退職』の適用	4
	(2) 『給料月額に対する加算』の適用(整理退職に伴う昇給措置)	5
	(3) 『退職手当基本額に対する加算割合』の適用	5
5	制度適用による退職手当支給見込額の試算	6
	令和10年3月31日時点での在職者を想定した退職手当の支給見込額	6
6	退職手当の財源	7
	【参考】関係法令(抜粋)	8

1 策定の経緯

公益財団法人龍ヶ崎市まちづくり・文化財団（以下「財団」という。）は、龍ヶ崎市（以下「市」という。）との協議を経て、公益財団法人龍ヶ崎市まちづくり・文化財団解散実施計画（案）（以下「解散実施計画（案）」という。）をとりまとめ、令和8年3月26日開催の理事会及び同年4月17日開催の評議員会において当該計画の承認を得る予定である。

本方針は、財団の解散に際し、退職手当制度の適用に関する方針を定めることにより、職員の雇用問題に資することを目的とする。

2 解散予定日について

本方針における各種シミュレーション等においては、解散実施計画（案）において示す解散予定日（令和10年3月31日）を前提とする。

3 本方針の適用対象者及び適用期間について

本方針の適用対象者は、正規職員のうち、解散日時点において定年年齢に達していない者とする。

また、適用期間は、解散実施計画（案）が評議員会において承認された日から財団の解散日までとする。

4 解散に伴う退職手当制度の適用方針について

解散に伴い職員は退職となるため、出資者である市とともに、市及び関連団体職員としての雇用の調整を進めている。

しかしながら、退職手当については、その制度上、財団在職時の積立相当額を採用先の制度へ移行することができないため、解散時点での清算が必要となることを踏まえた退職手当制度の適用を決定する。

《参考：退職手当に関連する諸規定等について》

・退職手当の支給基準

⇒ 「公益財団法人龍ヶ崎市まちづくり・文化財団職員の退職手当の支給に関する規程」第4条及び第5条の規定に基づき、退職事由の認定については、茨城県市町村総合事務組合「市町村職員退職手当条例（昭和50年組合条例第22号）」の規定を準用している。

当該事由等を踏まえて算出する退職手当額については、同条例の規定に準じている。

・給与の支給基準

⇒ 「公益財団法人龍ヶ崎市まちづくり・文化財団職員の給与及び旅費に関する規程」第2条の規定に基づき、職員の給与については、「龍ヶ崎市職員の給与に関する条例（昭和32年龍ヶ崎市条例第134号）」、「龍ヶ崎市職員の給与に関する規則（昭和32年龍ヶ崎市規則第67号）」、「龍ヶ崎市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則（昭和43年龍ヶ崎市規則第2号）」の規定に準じている。

・勤続年数の算出方法

⇒ 「市町村職員退職手当条例」第9条の規定に基づき、職員となった日の属する月から退職（解散）した日の属する月までの引き続いた在職期間の月数により年単位で算出する。

(1) 退職事由『整理退職』の適用

市町村職員退職手当条例における退職事由については、通常、自己都合退職または定年退職を基本とするものであるが、今回の組織解散に伴う退職は、職員個人的意思によらないものであるため、市町村職員退職手当条例に規定する『整理退職』の適用条件である「職制・定数の改廃や廃職の発生」とみなすことが適当である。

以上により、退職事由『整理退職』の支給率及び市町村職員退職手当条例附則等の規定に基づく加算による算定を行うこととする。

【支給率への影響】

支給率の上限（47.709月）については、定年退職をはじめとした他の退職事由と差異は無いものの、勤続年数に応じた支給率の上昇幅が他の退職事由と比較して最も大きいことから、解散時点において、支給率の上限に満たない職員に対しては、整理退職の適用が最も有利となる。

《参考：「市町村職員退職手当条例」に基づく退職手当支給率一覧表》

退職手当支給率一覧表（H30.4.1～）

勤続年数	自己都合	公務外傷病	公務外死亡	勤務公署移転	傷公務（通勤・整理上） 死亡・整理上	勤 奨	定 年	勤続年数	自己都合	公務外傷病	公務外死亡	勤務公署移転	傷公務（通勤・整理上） 死亡・整理上	勤 奨	定 年	勤続年数	自己都合	公務外傷病	公務外死亡	勤務公署移転	傷公務（通勤・整理上） 死亡・整理上	勤 奨	定 年
1	0.5022	0.837	0.837	1.04625	(3.6a)注	0.837	0.837	16	12.88143	14.3127	17.890875	17.890875	20.8413	17.890875	17.890875	31	35.7399	35.7399	42.31035	42.31035	42.31035	42.31035	
2	1.0044	1.674	1.674	2.0925	(4.5a)注	1.674	1.674	17	14.08671	15.6519	19.564875	19.564875	22.2235	19.564875	19.564875	32	36.7443	36.7443	43.81695	43.81695	43.81695	43.81695	
3	1.5066	2.511	2.511	3.13875	(5.4a)注	2.511	2.511	18	15.29199	16.9911	21.238875	21.238875	23.6034	21.238875	21.238875	33	37.7487	37.7487	45.32355	45.32355	45.32355	45.32355	
4	2.0088	3.348	3.348	4.185	(5.4a)注	3.348	3.348	19	16.49727	18.3303	22.912875	22.912875	24.9445	22.912875	22.912875	34	38.7531	38.7531	46.83015	46.83015	46.83015	46.83015	
5	2.511	4.185	4.185	5.23125	6.2775	4.185	4.185	20	19.6695	19.6695	24.586875	24.586875	26.3655	24.586875	24.586875	35	39.7575	39.7575	47.709	47.709	47.709	47.709	
6	3.0132	5.022	5.022	6.2775	7.533	5.022	5.022	21	21.3435	21.3435	26.260875	26.260875	27.74655	26.260875	26.260875	36	40.7619	40.7619					
7	3.5154	5.859	5.859	7.32375	8.7885	5.859	5.859	22	23.0175	23.0175	27.934875	27.934875	29.1276	27.934875	27.934875	37	41.7663	41.7663					
8	4.0176	6.696	6.696	8.37	10.044	6.696	6.696	23	24.6915	24.6915	29.608875	29.608875	30.50865	29.608875	29.608875	38	42.7707	42.7707					
9	4.5198	7.533	7.533	9.41625	11.2995	7.533	7.533	24	26.3655	26.3655	31.282875	31.282875	31.8897	31.282875	31.282875	39	43.7751	43.7751					
10	5.022	8.37	8.37	10.4625	12.555	8.37	8.37	25	28.0395	28.0395	33.27075	33.27075	33.27075	33.27075	33.27075	40	44.7795	44.7795					
11	7.43256	9.2907	11.613375	11.613375	13.93605	11.613375	11.613375	26	29.3787	29.3787	34.77735	34.77735	34.77735	34.77735	34.77735	41	45.7839	45.7839					
12	8.16912	10.2114	12.76425	12.76425	15.3171	12.76425	12.76425	27	30.7179	30.7179	36.28395	36.28395	36.28395	36.28395	36.28395	42	46.7883	46.7883					
13	8.90568	11.1321	13.915125	13.915125	16.69815	13.915125	13.915125	28	32.0571	32.0571	37.79055	37.79055	37.79055	37.79055	37.79055	43	47.709	47.709					
14	9.64224	12.0528	15.066	15.066	18.0792	15.066	15.066	29	33.3963	33.3963	39.29715	39.29715	39.29715	39.29715	39.29715	44	47.709	47.709					
15	10.3788	12.9735	16.216875	16.216875	19.46025	16.216875	16.216875	30	34.7355	34.7355	40.80375	40.80375	40.80375	40.80375	40.80375	45	47.709	47.709					

注（ ）は、第8条の5の規定による最低保障である。第8条の5に規定する基本給月額（a＝給料、扶養手当の月額及び地域手当の月額の合計額）とする。

(2) 『給料月額に対する加算』の適用（整理退職に伴う昇給措置）

「龍ヶ崎市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則」第 22 条第 2 項の規定に準じて、整理退職（解散）時における職員の号給に 2 号給の加算措置を適用する。

(3) 『退職手当基本額に対する加算割合』の適用

(1) 及び (2) を踏まえ算出した退職手当の基本額に対して、「市町村職員退職手当条例」附則第 61 項及び第 62 項の規定に基づき支給額の補填として、**勤続 25 年以上かつ定年前 15 年以内の職員に対しては定年到達までの残存年数に比例した補正率を適用する。**

【附則に基づく算定方法及び算定式】

残存年数（定年ベース） : 定年年齢^{※1} - 整理退職（解散）時年齢 = A
 残存年数（基準年齢ベース） : 基準年齢^{※2} - 整理退職（解散）時年齢 = B

※¹「公益財団法人龍ヶ崎市まちづくり・文化財団就業規程」に規定する定年（65 歳）

※²「市町村職員退職手当条例」附則第 59 項に掲げる表に基づく年齢（60 歳）

① 整理退職（解散）時点で 60 歳未満の職員（附則第 61 項準拠）の加算割合

$$\Rightarrow \frac{A \times (B \times 0.02^{*3})}{A}$$

【加算調整率の算出例】

退職時年齢	残存年数の算定		算定式 A × (B × 0.02) / A	加算割合
	A (65-年齢)	B (60-年齢)		
59	6	1	6 × (1 × 0.02) / 6	0.02
58	7	2	7 × (2 × 0.02) / 7	0.04
57	8	3	8 × (3 × 0.02) / 8	0.06
56	9	4	9 × (4 × 0.02) / 9	0.08
...				...

② 整理退職（解散）時点で 60 歳以上の職員（附則第 62 項準拠）の加算割合

$$\Rightarrow \frac{A \times 0.02^{*3}}{A} = 0.02$$

※³「市町村職員退職手当条例」附則に規定する値（100 分の 2）

5 制度適用による退職手当支給見込額の試算

本制度の適用による支給見込額を具体的に把握するとともに、加算水準の妥当性及び本方針に基づく制度適用における退職者間の公平性が担保されているかを検証する。

令和10年3月31日時点での在職者を想定した退職手当の支給見込額

【昇給・加算割合の算出】

職員 No.	整理退職に伴う昇給措置					整理退職に係る加算割合の算出			
	級	号	+2	級	号	A (65-年齢)	B (60-年齢)	算定式	加算割合

【上記加算を適用する場合の支給見込額】

職員 No.	勤続 年数	算定に用いる号給 (加算済)		② 勤続年数に基づく 支給率(月) ※退職事由「整理退職」を適用	① 基本額 (①×②)	加算		③調整額※	④ 支給見込額(円) (①+②+③)
		級	号			① 基本給(円)	③ 割合		
									159,745,745

※「③調整額」とは、「市町村職員退職手当条例」第8条の4の規定に基づき、職員の在職期間中における職務の複雑・困難・責任の度合い等を踏まえ、退職手当の基本額に加算される額を指す。

本方針で示す退職手当制度は、すべての職員が財団に在籍したまま定年を迎える場合の支給水準を補償するものではない。

しかし、退職者間で一定程度の均衡を保ちつつ、解散に伴う定年前退職による不利益を可能な限り緩和することで、公平性を有する制度である。

また、これらの措置はいずれも現行規程に基づくものであり、恣意的・特例的なものではないことから、法的整合性の観点からも透明性がある。

6 退職手当の財源

整理退職による加算の実施や支給時期の前倒しにより、普通退職分として積立計上している「退職給付引当資産」を財源に、解散に伴う退職手当のすべてを賄うことはできない。

その一方で、直近の決算書に基づく資産・負債の状況を勘案すれば、**保有する資産からの充当により賄うことができる見込みである。**

《参考：令和6年度決算書等に基づく資産及び負債の保有状況》

資 産		単位 (円)
流動資産		
現金		998,908
預金	普通預金	84,258,821
	定期預金	6,477,956
未収金		9,434,121
固定資産		
基本財産		68,166,000
特定財産	退職給付引当資産 ①	116,268,520
	公共用地等取得資金積立資産	200,000,000
	公益目的事業推進整備資産	710,339
その他固定資産	建物・構築物	43,890
	車両運搬具	991,717
	什器備品	2,190,547
	土地	530,195,150
電話加入権		378,560
保証金		600,000
投資有価証券		100,000
預託金		49,270
資産合計		1,020,863,799

負 債		単位 (円)
流動負債		
未払金		37,278,477
前受金		56,000
預り金		13,594,520
賞与引当金		8,317,000
固定負債		
退職給付引当金		116,268,520
負債合計		175,514,517

中小企業退職金共済 積立額 (令和7年3月末時点)

② 19,760,489 円

必要額の試算 (単位：円)

【令和9年度末時点の退職給付引当資産等積立見込額】

令和6年度 退職給付引当資産等期末残高 (①+②)	令和7～9年度 積立見込額	令和7～8年度 退職者 退職手当支給見込額 (4名分)	令和9年度 退職給付引当資産等期末残高見込額			
136,029,009	+	44,797,000	-	60,275,200	=	<u>120,550,809</u>

【保有資産からの充当見込額】

解散に伴う退職手当支給見込額	令和9年度 退職給付引当資産等期末残高見込額	保有資産からの充当見込額		
159,745,745	-	120,550,809	=	<u>39,194,936</u>

【参考】 関係法令（抜粋）

● 公益財団法人龍ヶ崎市まちづくり・文化財団の退職手当の支給に関する規程

（退職事由の認定）

第4条 職員が退職した場合の退職事由の認定は、茨城県市町村総合事務組合が制定する市町村職員退職手当条例（昭和50年7月1日組合条例第22号）（以下「退職手当条例」という。）を準用する。

（退職手当額）

第5条 退職者の退職手当額は、退職手当条例に準じて算出した額とする。

● 市町村職員退職手当条例

（一般の退職手当）

第3条 退職した者に対する退職手当の額は、第4条から第6条の3まで及び第7条から第8条の3までの規定により計算した退職手当の基本額に、第8条の4の規定により計算した退職手当の調整額を加えて得た額とする。ただし、第7条第1項各号に掲げる者が退職した場合のその者に対する退職手当の額については、第8条の4の規定により計算した退職手当の調整額を加えない。

（整理退職等の場合の退職手当の基本額）

第6条 職制若しくは定数の改廃若しくは予算の減少により廃職若しくは過員を生ずることにより退職した者であって任命権者が組合市町村の長の承認を得たもの、公務上の傷病若しくは死亡により退職した者又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下同じ。）による傷病若しくは死亡により退職した者又は25年以上勤続して退職した者（法第28条の6第1項の規定により退職した者（同法第28条の7第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）若しくはこれに準ずる他の法令の規定により退職した者、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者又はその者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者若しくは勤務公署の移転により退職した者であって任命権者が組合市町村の長の承認を得たものに限る。）に対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の150
- (2) 11年以上25年以下の期間については、1年につき100分の165
- (3) 26年以上34年以下の期間については、1年につき100分の180
- (4) 35年以上の期間については、1年につき100分の105

2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（同項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。

（退職手当の調整額）

第8条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第6条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職、通勤による傷病による休職及び職員を地方住宅供給公社法（昭和40年法律第124号）に規定する地方住宅供給公社、地方道路公社法（昭和45年法律第82号）に規定する地方道路公社若しくは公有地の拡大の推進に関する法律（昭和47年法律第66号）に規定する土地開発公社（以下「地方公社」という。）又は国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第6条に規定する法人（退職手当（これに相当する給与を含む。）に関する規程において、職員が地方公社又はその法人の業務に従事するために休職され、引き続いて地方公社又はその法人に使用される者となった場合におけるその者の在職期間の計算については、地方公社又はその法人に使用される者としての在職期間はなかったものとする）と定めているものに限る。以下「休職指定法人」という。）の業務に従事させるための休職を除く。）、法第29条の規定による停職、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第2条の規定による育児休業又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）に規定する育児休業（以下「育児休業期間」という。）、法第26条の5の規定による自己啓発等休業（以下「自己啓発等休業期間」という。）、法第26条の6に規定する配偶者同行休業（以下「配偶者同行休業期間」という。）及び育児休業法第10条の規定による育児短時間勤務により現実に職務に従事することを要しない期間のある月（現実に育児短時間勤務をしない日のあった月を除く。以下「育児短時間勤務期間」という。）その他これらに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月（現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。第9条第3項第1号において「休職月等」という。）のうち規則で定めるものを除く。）ごとに当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に定める額（以下この項及び第5項において「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月

の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。

- (1) 第1号区分 70,400円
- (2) 第2号区分 65,000円
- (3) 第3号区分 59,550円
- (4) 第4号区分 54,150円
- (5) 第5号区分 43,350円
- (6) 第6号区分 32,500円
- (7) 第7号区分 27,100円
- (8) 第8号区分 21,700円
- (9) 第9号区分 零

(勤続期間の計算)

第9条 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、職員としての引き続いた在職期間とし、在職期間の計算は、職員となった日の属する月から退職した日の属する月までの月数による。ただし、特別職の職員が退職した日の属する月において再びその者の職であった職と同一の特別職の職員となったときは、当該退職した日の属する月は、当該退職に係る退職手当の算定の基礎となる勤続期間には算入しない。

● 公益財団法人龍ヶ崎市まちづくり・文化財団職員の給与及び旅費に関する規程

(職員の給与)

第2条 財団職員の給与については、龍ヶ崎市職員の給与に関する条例(昭和32年龍ヶ崎市条例第134号)、龍ヶ崎市職員の給与に関する規則(昭和32年龍ヶ崎市規則第67号)、龍ヶ崎市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則(昭和43年龍ヶ崎市規則第2号)の規定に準じて行うものとする。

● 龍ヶ崎市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則

(表彰等による昇給)

第22条 勤務成績が良好である職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める日に、条例第6条第4項の規定による昇給をさせることができる。

- (1) 省略
- (2) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じたことにより退職する場合 退職の日

(3) 省略

(4) 省略

2 前項第2号の規定による昇給の号給数は、2号給(退職の日においてその者が属する職務の級の最高の号給の1号給下位の号給を受ける職員にあっては、1号給)とする。