

---

# 浦安市定員管理計画

---

令和5年9月

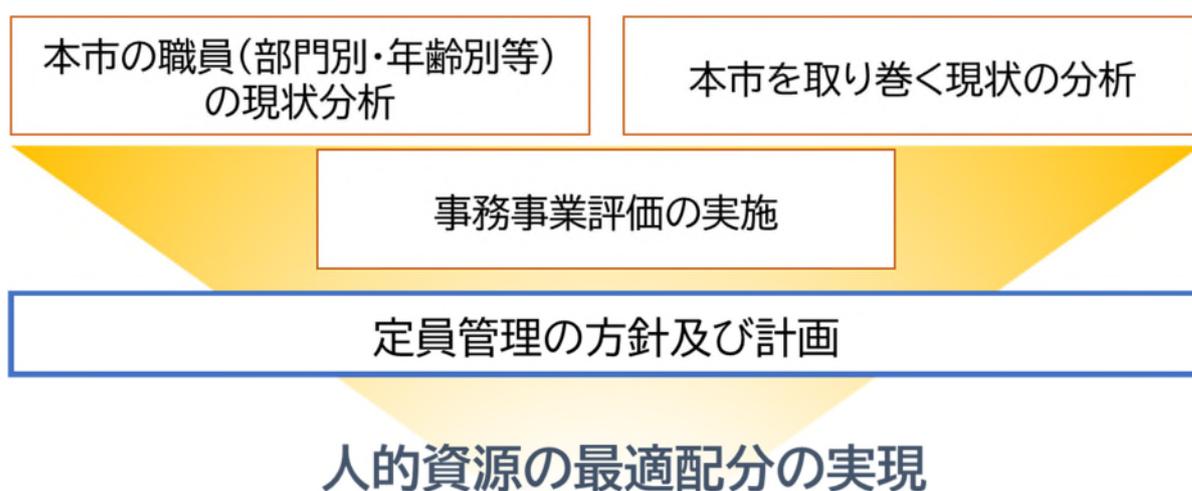
浦安市

## 目 次

1	計画策定の背景と目的	3
2	現状と課題	4
2-1	本市の職員数の現状	4
	(1) 地方公務員を取り巻く現状	4
	(2) 本市の職種別及び部門別の現状分析	6
	(3) 本市の年齢別（正規職員）の現状分析	13
2-2	類似団体等との比較	16
	(1) 県内各市との比較	16
	(2) 財政規模・人口規模類似団体との比較	20
	(3) 定員管理診断表に基づく職員数の比較	22
2-3	本市を取り巻く環境	25
	(1) 人口推計	25
	(2) 財政状況	26
	(3) 行政需要の将来見込み	27
	(4) 事務事業の評価と改善	28
2-4	本市における定員管理の特性と課題	30
	(1) 本市における定員管理の特性	30
	(2) 定員管理にかかる課題	32
3	定員管理の方針及び目標値	33
3-1	定員管理の方針	33
	(1) 計画期間	33
	(2) 対象職員	33
	(3) 基本的な考え方	34
3-2	定員管理の目標値	35
	(1) 主な定員増減要因	35
	(2) 定員管理のシナリオと目標値	36
3-3	計画の推進に向けて	37
	(1) 事務事業の評価結果に基づく業務改善の推進	37
	(2) 計画的な職員体制の確保	37
	(3) 部門別業務内容の精査	37
	(4) 再任用職員の任用	37

# 1 計画策定の背景と目的

- これまで本市では、総務省「集中改革プラン」を踏まえた「浦安市定員適正化計画」（計画期間：平成 18 年度～平成 22 年度）により、職員定数を管理してきた。
- その後の職員定数は、退職者補充を基本とし、加えて、事務事業の見直し、非常勤職員や外部委託の活用等により、経営資源の最適化を図ってきた。
- 今後の行政需要の増大を踏まえ、事務事業の見直しと合わせて、地方公務員制度の改正（定年延長）や職員の年齢構成の平準化等も勘案し、本市における定員管理のあり方を様々な角度から見直す必要が生じている。
- そこで、本市の職員に関する現状分析、本市を取り巻く現状の分析を実施するとともに、事務事業評価を行い、さらなる定員適正化および人的資源の最適配分を実現するために、定員管理の方針と計画を定めるものとする。



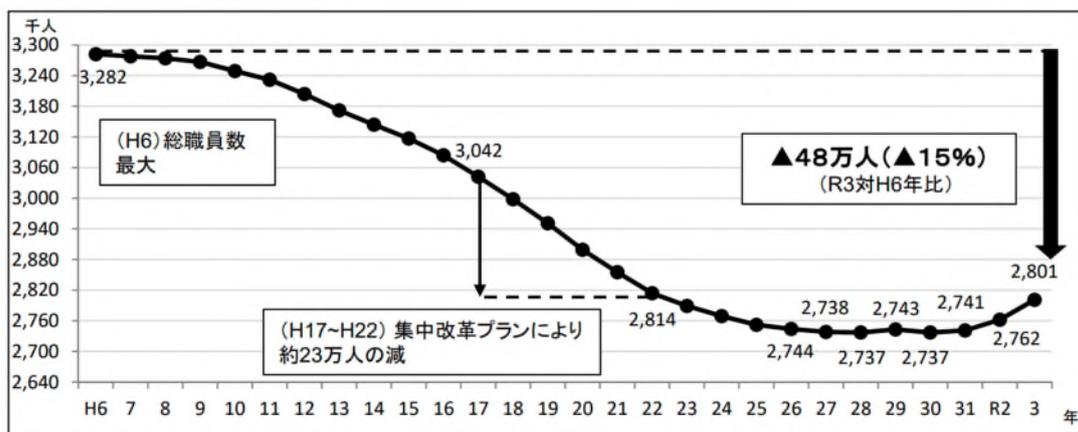
## 2 現状と課題

### 2-1 本市の職員数の現状

#### (1) 地方公務員を取り巻く現状

##### ①全国的な正規職員数の増減の傾向

- 総務省「令和3年地方公共団体定員管理調査」結果によれば、全国の地方自治体の総職員数は、平成6年をピークとして平成28年まで一貫して減少した後、横ばいから微増傾向が続いている。なお、日本の総人口は平成20年をピークに、平成23年以降は一貫して減少している。
- つまり、多くの自治体で人口が減少しているにもかかわらず、近年は全国的に職員数が増加傾向にある。その理由は、後期高齢者の増加等による行政需要の増大、新たな行政課題への対応、頻繁な国の制度創設・改正、国から地方自治体への権限移譲等が考えられる。

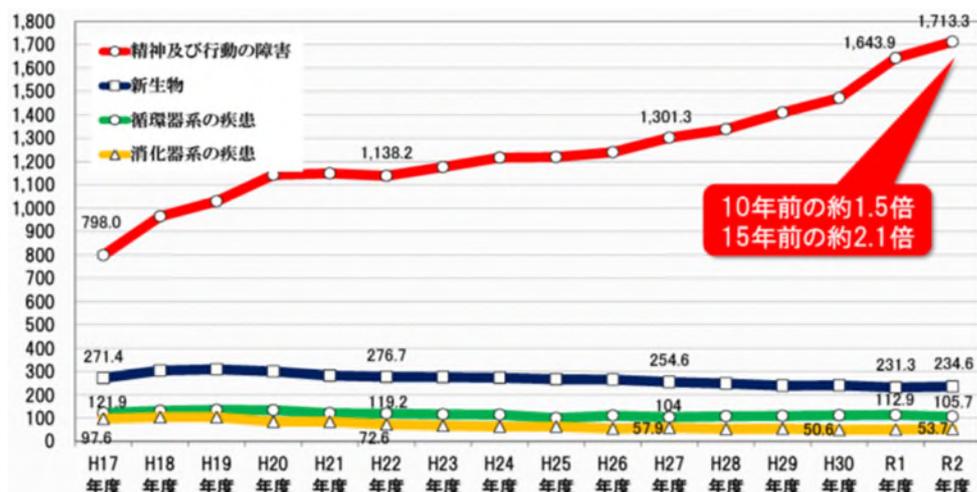


出典：総務省「令和3年地方公共団体定員管理調査結果のポイント」

##### ②地方公務員における長期病休者の状況

- 地方公務員における長期病休者は増加傾向にあり、そのなかでも精神及び行動の障害が著しく増加（15年前の2.1倍）している。以下は令和2年度末時点の情報に基づく集計結果であり、新型コロナウイルス感染症の流行による地方公務員への影響は主に令和3年度以降であることから、既にコロナ禍以前から地方公務員を取り巻く状況は変化している。

※長期病休者は、疾病等により休業30日以上又は1か月以上の療養者した者をいう。



出典：一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会「令和3年度 地方公務員健康状況等の現況」

### ③ 定年の段階的引き上げ

- 国家公務員の定年引上げに伴い地方公務員法が改正され（令和3年法律第63号）、地方公務員の定年も令和5年度から令和12年度にかけて2年おきに1歳ずつ段階的に、65歳まで引き上げられることとなっている。
- これにより、現行の再任用制度は廃止となるが、段階的な定年引上げ期間中は、暫定再任用制度としてこれまでと同様の制度が残される。

年度	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)
定年	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65
(参考) 若年等で60歳に なる者が年令を主軸とされ 始める年齢 ※1	65(62)	65(62)	65(63)	65(63)	65(64)	65(64)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)
S31.4.2 ～S32.4.1	65歳 ※2 再任用⑤												
S32.4.2 ～S33.4.1	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤											
S33.4.2 ～S34.4.1	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤										
S34.4.2 ～S35.4.1	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤									
S35.4.2 ～S36.4.1	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤								
S36.4.2 ～S37.4.1	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤							
S37.4.2 ～S38.4.1	59歳	60歳 定年退職	61歳 暫再①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤						
S38.4.2 ～S39.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤					
S39.4.2 ～S40.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤				
S40.4.2 ～S41.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤			
S41.4.2 ～S42.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再⑤		
S42.4.2 ～S43.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
S43.4.2 ～S44.4.1	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

出典：総務省「地方公務員法の一部を改正する法律について」（令和3年度）

#### 【再任用制度】

- 再任用制度とは、平成13年4月1日から導入された定年退職した地方公務員等を最長65歳まで再任用する制度である。現在、働き方としてフルタイムとパートタイムを選択することができ、フルタイムの再任用職員は職員定数の対象となる。
- フルタイムの選択には年齢制限があるが、その年齢は段階的に引き上げられている。下図のとおり、令和元年度に63歳となる職員はフルタイムを選択できなかったが、令和2年度に63歳となる職員は選択できる。
- このように平成30年度から令和8年度において、フルタイムが選択できる年齢が段階的に引き上げられることから、フルタイムの再任用職員が増えると職員定数は増える構造となっている。

生年月日	定年(60歳) 到達年度	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9
		年度	年度	年度	年度	年度	年度						
昭和31年4月2日 ~ 昭和32年4月1日	28年度	定年 到達	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳到達						
昭和32年4月2日 ~ 昭和33年4月1日	29年度		定年 到達	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳到達					
昭和33年4月2日 ~ 昭和34年4月1日	30年度			定年 到達	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳到達				
昭和34年4月2日 ~ 昭和35年4月1日	1年度				定年 到達	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳到達			
昭和35年4月2日 ~ 昭和36年4月1日	2年度					定年 到達	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳到達		
昭和36年4月2日 ~ 昭和37年4月1日	3年度						定年 到達	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳到達	
昭和37年4月2日 ~ 昭和38年4月1日	4年度							定年 到達	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳到達

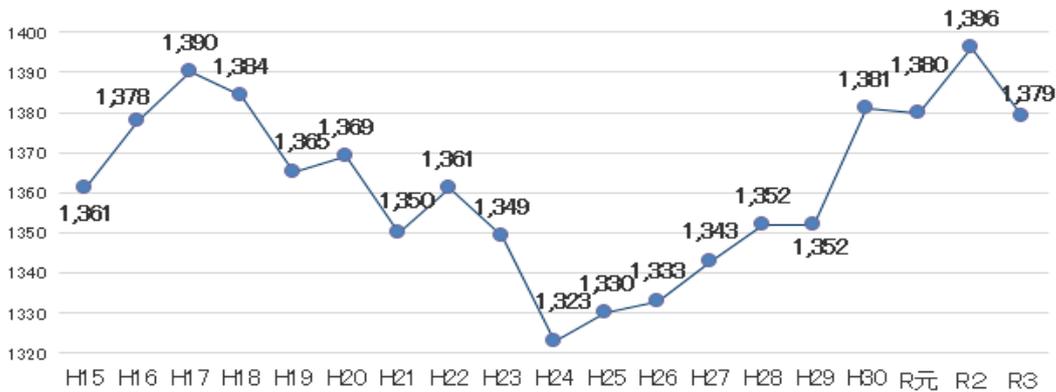
フルタイム再任用可能期間  
短時間再任用可能期間

## (2) 本市の職種別及び部門別の現状分析

### ①正規職員

#### ア 本市の正規職員数の推移

- 「浦安市定員適正化計画（計画期間平成 18 年度～22 年度）」を平成 18 年度に策定し、指定管理者制度や PFI 方式による民間活力の導入や、新規採用を抑制している技能労務職の退職により職員数を削減するなど、その抑制に努めてきた。
- 人口構成の変化による行政需要の増大などにより、本市の職員数は平成 24 年度から増加傾向となっている。また、平成 30 年度と令和 2 年度は、フルタイム勤務を選択できる年齢が引き上げられた年度であり、フルタイム勤務を選択する再任用職員が増えたため、職員数が大幅に増加している。



## イ 部門別の正規職員数の推移

- 正規職員数の推移は、令和3年度時点から過去5年をみると、27人増加（2.00%）となっている。
- 部門別にみると、一般行政部門では31名増加（3.73%）となっている。そのなかでも総務部門が6名減少（-2.83%）し、一方で民生部門が32名増加（8.77%）、商工が3名増加（30.00%）となっている。
- 教育部門や消防部門を含めた普通会計部門は23名増加（1.77%）となっており、消防部門が10名増加（5.46%）、教育部門が18名減少（-6.32%）となっている。

部門・区分／年度			職員数					過去5年 増減数	過去5年 増減率
			H29	H30	R1	R2	R3		
普通会計部門	一般行政部門	議会	10	10	10	10	9	-1	-10.00%
		総務	212	215	211	212	206	-6	-2.83%
		税務	42	48	45	46	45	3	7.14%
		民生	365	372	377	395	397	32	8.77%
		衛生	78	78	81	81	80	2	2.56%
		労働	1	1	1	1	1	0	0.00%
		農林水産	1	1	1	1	1	0	0.00%
		商工	10	11	13	13	13	3	30.00%
		土木	111	118	116	111	109	-2	-1.80%
		小計	830	854	855	870	861	31	3.73%
	教育部門	285	280	276	274	267	-18	-6.32%	
	消防部門	183	191	194	194	193	10	5.46%	
	小計	1,298	1,325	1,325	1,338	1,321	23	1.77%	
会計部門 公営企業等	下水道	12	12	12	13	13	1	8.33%	
	その他	42	44	43	45	45	3	7.14%	
	小計	54	56	55	58	58	4	7.41%	
合計			1,352	1,381	1,380	1,396	1,379	27	2.00%

※職員数には、任期付短時間勤務職員（再任用職員（パートタイム））及び会計年度任用職員は含まない。

※普通会計とは、自治体間で異なる一般会計で処理する事業の範囲を是正し、団体間比較や時系列分析ができるよう、全自治体に共通する統一的な会計区分として設けられたものであり、一般会計と公営事業会計以外の特別会計を合算した統計処理上の会計である。本市の普通会計は、現在、一般会計と墓地公園事業特別会計を合算した会計である。

※一般行政部門とは、国の法令等による職員の配置基準が少なく、地方公共団体が主体的に職員配置を決める余地が比較的多い部門である。教育部門、消防部門は、国の法令等に基づく配置基準等により、地方公共団体が主体的に職員配置の見直しを行うことが困難な部門である。

#### ウ 正規職員の時間外労働時間の推移

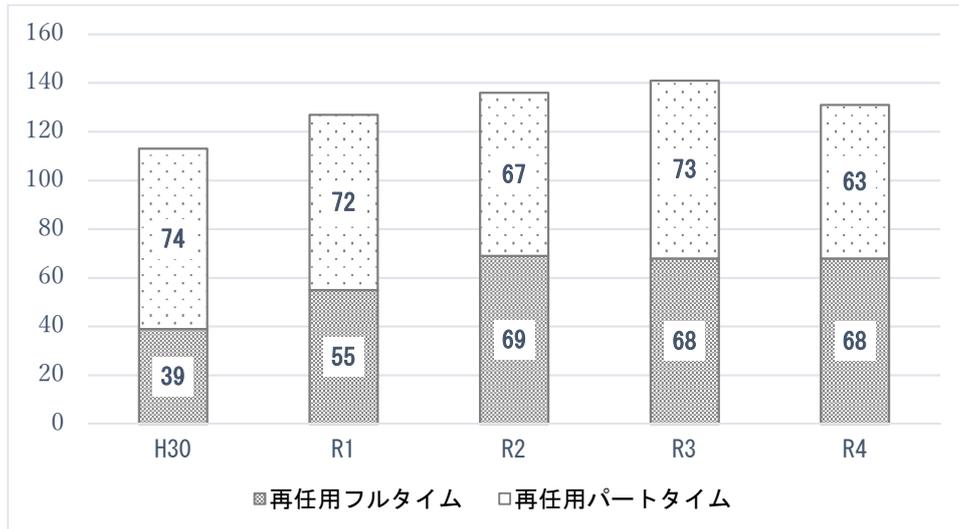
- 過去 10 年の正規職員の時間外労働時間の推移は以下のとおりである。平成 28 年度をピークにやや減少傾向となっている。

年 度	対象職員数	総時間数	個人平均時間（年間）
H24	977 人	181,843 時間	186 時間
H25	989 人	202,802 時間	205 時間
H26	1,007 人	215,645 時間	214 時間
H27	1,012 人	222,222 時間	220 時間
H28	1,048 人	232,608 時間	222 時間
H29	1,070 人	222,913 時間	208 時間
H30	1,070 人	225,951 時間	211 時間
R1	1,149 人	237,238 時間	206 時間
R2	1,066 人	147,526 時間	138 時間
R3	1,060 人	182,737 時間	172 時間

## ②再任用職員

### ア 再任用職員数の推移

- 再任用制度とは、平成 13 年 4 月 1 日から導入された定年退職した地方公務員等を最長 65 歳まで再任用する制度のことである。本市における再任用職員の任用の状況は、平成 30 年度から令和 4 年度までの 5 年間では、やや増加傾向にあり、またフルタイムで任用されている人数は平成 30 年度と令和 4 年度を比較すると 29 名増加となっている。



### イ 再任用職員の退職割合

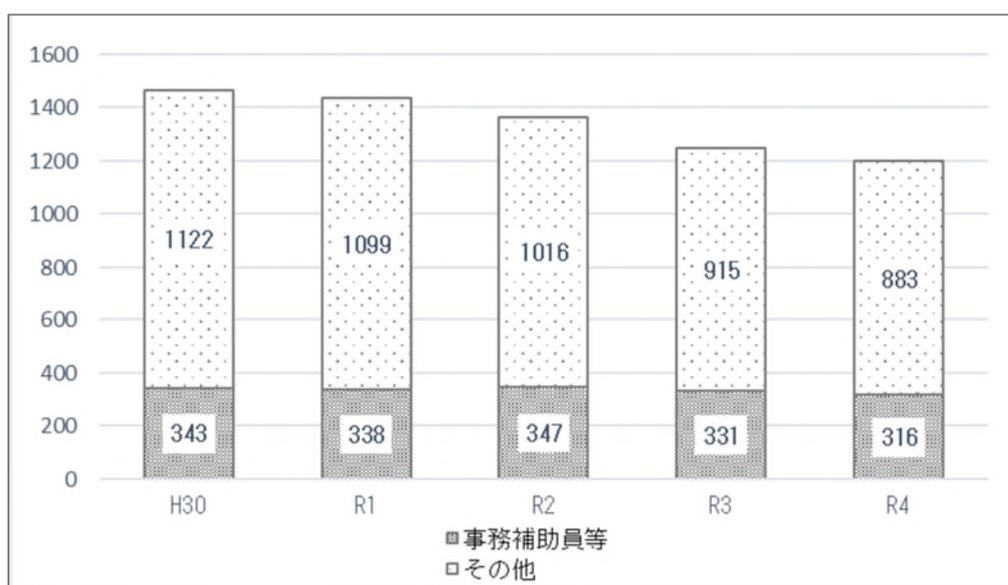
- 再任用職員について、65 歳までの各年齢における退職の割合の傾向をみると、毎年度一定程度の退職者が発生している。

年齢	H30				R1				R2				R3				R4			
	再任用・フル人数	再任用・短人数	再任用計	年齢別退職割合																
60	31	5	36		28	4	32		25	6	31		24	4	28		25	3	28	
61	8	21	29		27	7	34	5.6%	23	8	31	3.1%	23	6	29	6.5%	20	3	23	17.9%
62	-	19	19		-	28	28	3.4%	21	9	30	11.8%	21	7	28	9.7%	23	5	28	3.4%
63	-	18	18		-	18	18	5.3%	-	28	28	0.0%	-	29	29	3.3%	-	26	26	7.1%
64	-	11	11		-	15	15	16.7%	-	16	16	11.1%	-	27	27	3.6%	-	26	26	10.3%
合計	39	74	113		55	72	127		69	67	136		68	73	141		68	63	131	

### ③会計年度任用職員

#### ア 会計年度任用職員の任用状況

- 会計年度任用職員とは、地方公務員法の改正に伴い、令和2年度から導入した職員制度に基づき任用された非常勤職員のことである。本制度の導入により、これまでの市の非常勤職員等は会計年度任用職員へと移行した。
- 本市における平成30年度以降の会計年度任用職員（令和元年度までは非常勤職員）の任用の状況を見ると、平成30年度の1,465名をピークに一貫して減少し、令和4年度現在は1,199名となっている。この理由は、特に令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症流行の影響により本市の行財政運営は極めて厳しい状況におかれ、事務事業の見直しのなかで会計年度任用職員の適正配置に努めてきた結果である。
- 職種別の推移をみると、5年前と比較し事務補助員等は27名減少（-7.9%）、その他が任用形態の見直しなどにより239名減少（-21.3%）となっている。



## イ 所属別の会計年度任用職員数の推移

- 所属別（令和4年度部単位）・職種別（事務補助、その他）の推移をみると、5年前と比較しその他が減少しており、健康こども部及び生涯学習部では託児保育者の任用形態の見直しなどにより、それぞれ95名減少（-15.2%）、50名減少（-67.6%）となっている。また、教育総務部では補助教員のなり手不足などにより、その他が93名減少（-27.4%）となっている。

※その他は、託児保育者、保育サポーター、保育士（保育園）、幼稚園教諭（補助）、教員、司書など。

総務部	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	6	5	6	9	5	-1	-16.7%
その他	5	7	4	7	6	1	20.0%

企画部	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	4	4	4	2	2	-2	-50.0%
その他	1	1	1	1	1	0	0.0%

財務部	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	7	6	6	3	2	-5	-71.4%
その他	2	2	1	1	1	-1	-50.0%

市民経済部	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	83	83	85	88	81	-2	-2.4%
その他	8	7	12	11	11	3	37.5%

福祉部	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	18	18	20	16	15	-3	-16.7%
その他	68	72	59	63	64	-4	-5.9%

健康こども部	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	64	64	66	63	63	-1	-1.6%
その他	624	626	582	536	529	-95	-15.2%

環境部	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	10	8	8	8	6	-4	-40.0%
その他	0	0	0	0	0	0	-

都市政策部	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	1	1	1	0	1	0	0.0%
その他	0	1	1	0	0	0	-

都市整備部	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	7	7	7	7	7	0	0.0%
その他	0	0	0	0	0	0	-

会計管理者	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	1	1	1	1	1	0	0.0%
その他	0	0	0	0	0	0	-

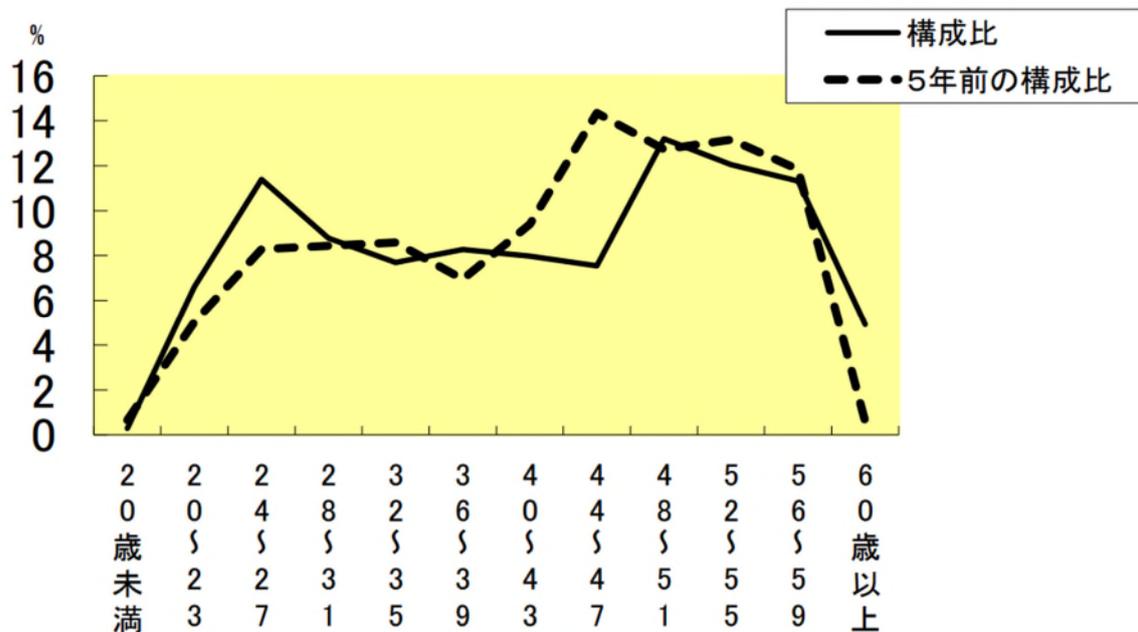
教育総務部	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	29	27	29	26	26	-3	-10.3%
その他	340	312	291	273	247	-93	-27.4%

生涯学習部	H30	R1	R2	R3	R4	増減数	増減率
事務補助	113	114	114	108	107	-6	-5.3%
その他	74	71	65	23	24	-50	-67.6%

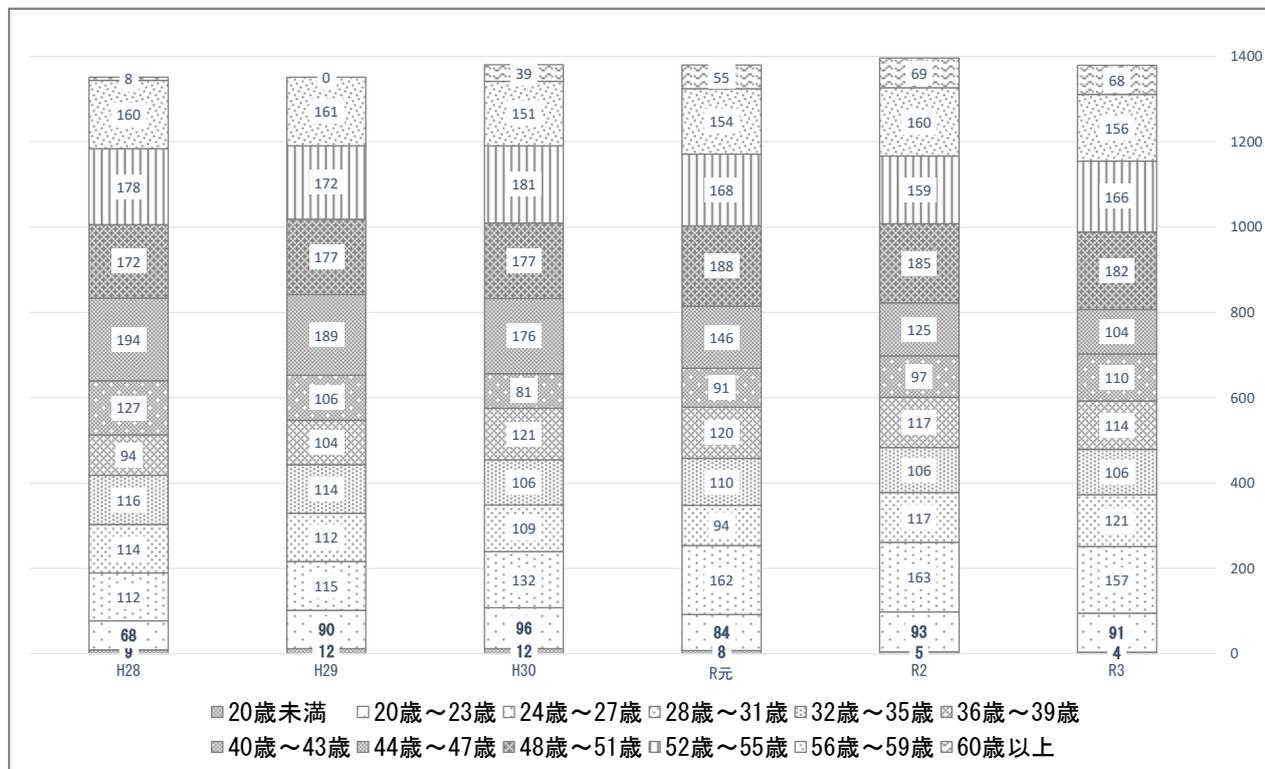
### (3) 本市の年齢別（正規職員）の現状分析

#### ①年齢別の正規職員数の構成と推移

- 本市の年齢別正規職員数構成比の推移をみると、令和3年度の構成比は平成28年度と比較して20歳～27歳の割合が高く、また40歳～47歳の割合が低く、60歳以上の割合が高い。



出典：浦安市「浦安市の給与・定員管理等について（令和3年度）」



■ 20歳未満 □ 20歳～23歳 □ 24歳～27歳 □ 28歳～31歳 □ 32歳～35歳 □ 36歳～39歳  
 ■ 40歳～43歳 ■ 44歳～47歳 ■ 48歳～51歳 □ 52歳～55歳 □ 56歳～59歳 □ 60歳以上

## ②年齢別の正規職員数の休職等の状況

- 正規職員における年齢別（5歳階級）かつ事由別の取得月数（休職月数）を年度別で比較すると、26～30歳及び41～45歳の育児休業取得月数が増加傾向にある。また、育児休業取得月数を職員数に換算すると、過去5年平均で約31.6人／年（実人数57.6人／年）となっている。現状は、正規職員が育児休業を取得した場合、その休業期間に応じて会計年度任用職員等を代替職として採用している。
- 休職は減少傾向にあるものの、休職月数を職員数に換算すると、過去5年平均で約9.0人／年（実人数22.8人／年）となっているが、休職期間が不明瞭であることから、会計年度任用職員等の代替職は採用していない。

※育児休業取得数月及び休職月数を職員数に換算した過去5年平均は、取得月数（休職月数）の各年度の合計を、12月を1人とみなして算出した1年度あたりの平均人数。

単位：月 単位：人

取得月数（休職月数）											＜参考＞ 実人数
H29	歳 ～25	歳 26～30	歳 31～35	歳 36～40	歳 41～45	歳 46～50	歳 51～55	歳 56～60	歳 61～65	合計	
育児休業	0	42	197	141	26	0	0	0	0	406月	51人
自己啓発休業	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1月	1人
休職	8	1	12	12	22	34	47	20	0	156月	26人
介護休暇	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0月	0人

H30	～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	61～65	合計	実人数
育児休業	0	45	143	65	12	4	0	0	0	269月	49人
自己啓発休業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0月	0人
休職	7	12	13	2	7	21	34	10	9	115月	24人
介護休暇	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0月	0人

R1	～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	61～65	合計	実人数
育児休業	0	66	145	109	11	0	12	0	0	343月	52人
自己啓発休業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0月	0人
休職	1	11	0	0	4	25	33	5	3	82月	20人
介護休暇	0	0	0	0	0	0	8	0	0	8月	2人

R2	～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	61～65	合計	実人数
育児休業	6	104	177	93	32	0	1	0	0	413月	66人
自己啓発休業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0月	0人
休職	10	1	0	9	7	20	34	22	0	103月	23人
介護休暇	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2月	2人

R3	～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	61～65	合計	実人数
育児休業	12	104	177	135	36	0	0	0	0	464月	70人
自己啓発休業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0月	0人
休職	9	3	4	0	9	25	18	14	0	82月	21人
介護休暇	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0月	2人

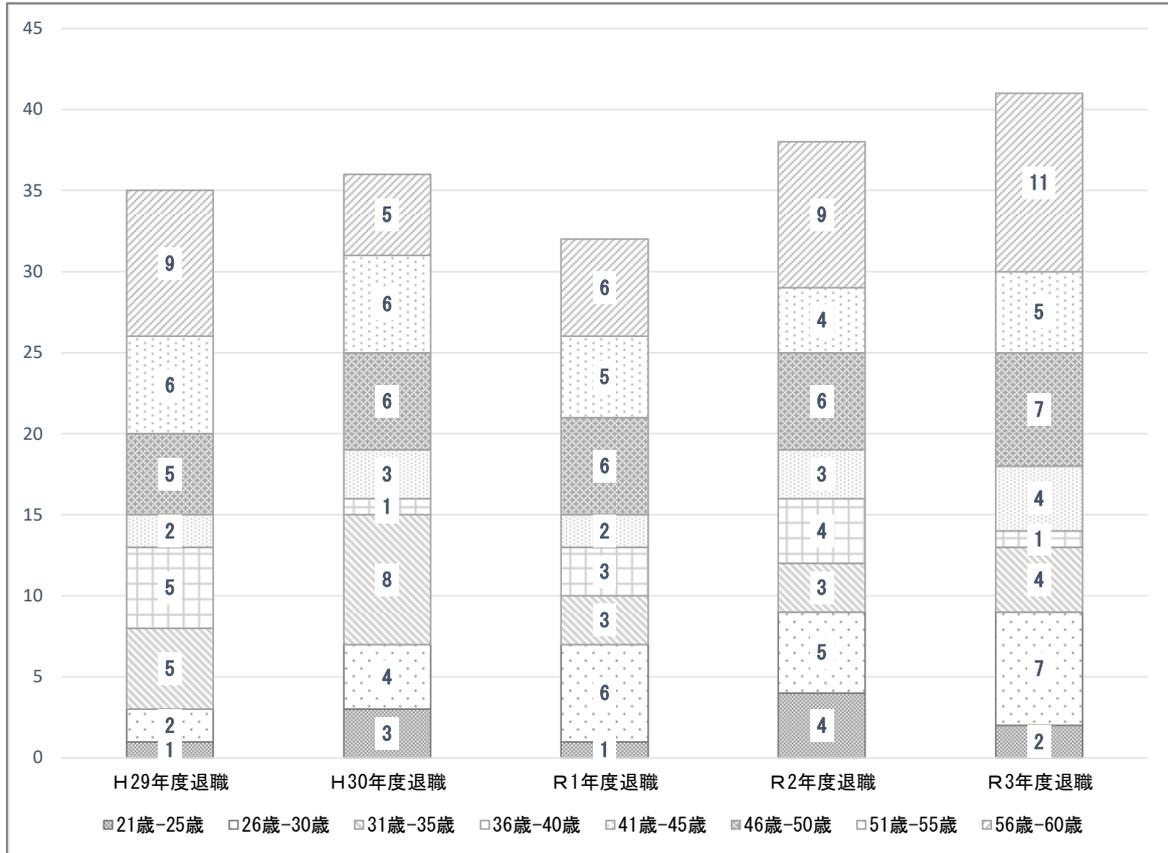
※取得月数（休職月数）は、延べ月数。例えば、1人が1年間（12月）取得した場合は、12月として算定。

※実人数は、取得月数（休職月数）が1か月の場合でも、12か月の場合でも1人として算定。

※R3の介護休暇で、実人数2人はいずれも取得月数が1月未満のため、0月となっている。

### ③年齢別の正規職員数の退職者数の推移

- 正規職員における年齢別（5歳階級）の退職者数（定年退職及び再任用任期満了を除く）の推移をみると、全体的に増加傾向にあり、特に30歳以下（H29年度3人→R3年度9人）、46歳～50歳（H29年度5人→R3年度7人）が増加傾向にある。また年齢別（5歳階級）の5年平均退職者数をみると、46-50歳（6.0人）、51-55歳（5.2人）、26歳-30歳（4.8人）となっている。



単位：歳、人、%

年齢	H29			H30			R1			R2			R3			退職率 (5年平均)
	退職者	職員数	退職率%													
56~60	9	190	4.74	5	188	2.66	6	186	3.23	9	191	4.71	11	183	6.01	4.27%
51~55	6	223	2.69	6	211	2.84	5	209	2.39	4	204	1.96	5	215	2.33	2.44%
46~50	5	228	2.19	6	239	2.51	6	240	2.50	6	222	2.70	7	190	3.68	2.72%
41~45	2	169	1.18	3	149	2.01	2	119	1.68	3	110	2.73	4	122	3.28	2.18%
36~40	5	128	3.91	1	136	0.74	3	145	2.07	4	147	2.72	1	149	0.67	2.02%
31~35	5	143	3.50	8	137	5.84	3	127	2.36	3	137	2.19	4	136	2.94	3.37%
26~30	2	128	1.56	4	138	2.90	6	148	4.05	5	166	3.01	7	180	3.89	3.08%
21~25	1	152	0.66	3	156	1.92	1	165	0.61	4	168	2.38	2	149	1.34	1.38%
合計	35	1361	2.57	36	1354	2.66	32	1339	2.39	38	1345	2.83	41	1324	3.1	2.71%

## 2-2 類似団体等との比較

### (1) 県内各市との比較

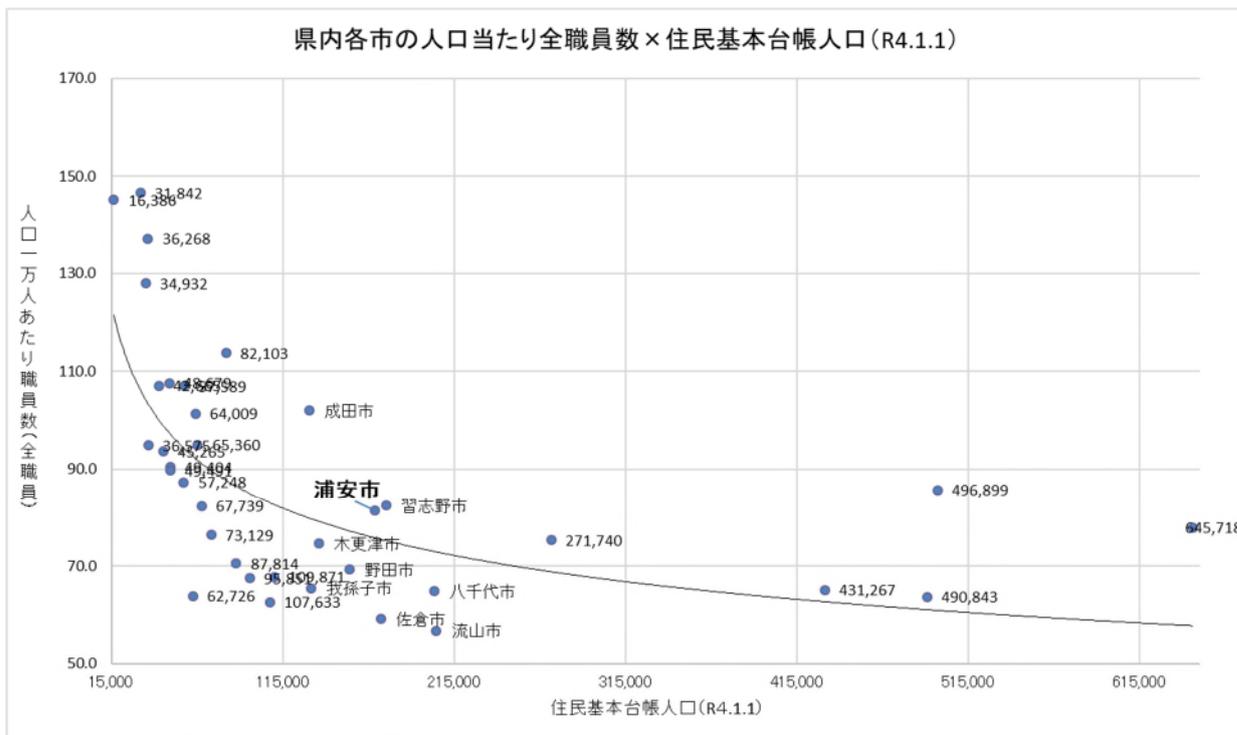
#### ①人口一人当たりの職員数の状況

- 県内各市（政令指定都市を除く 36 市）の、人口一人当たりの職員数（全職員、普通会計部門及び一般行政部門）の状況は、以下のとおりである。

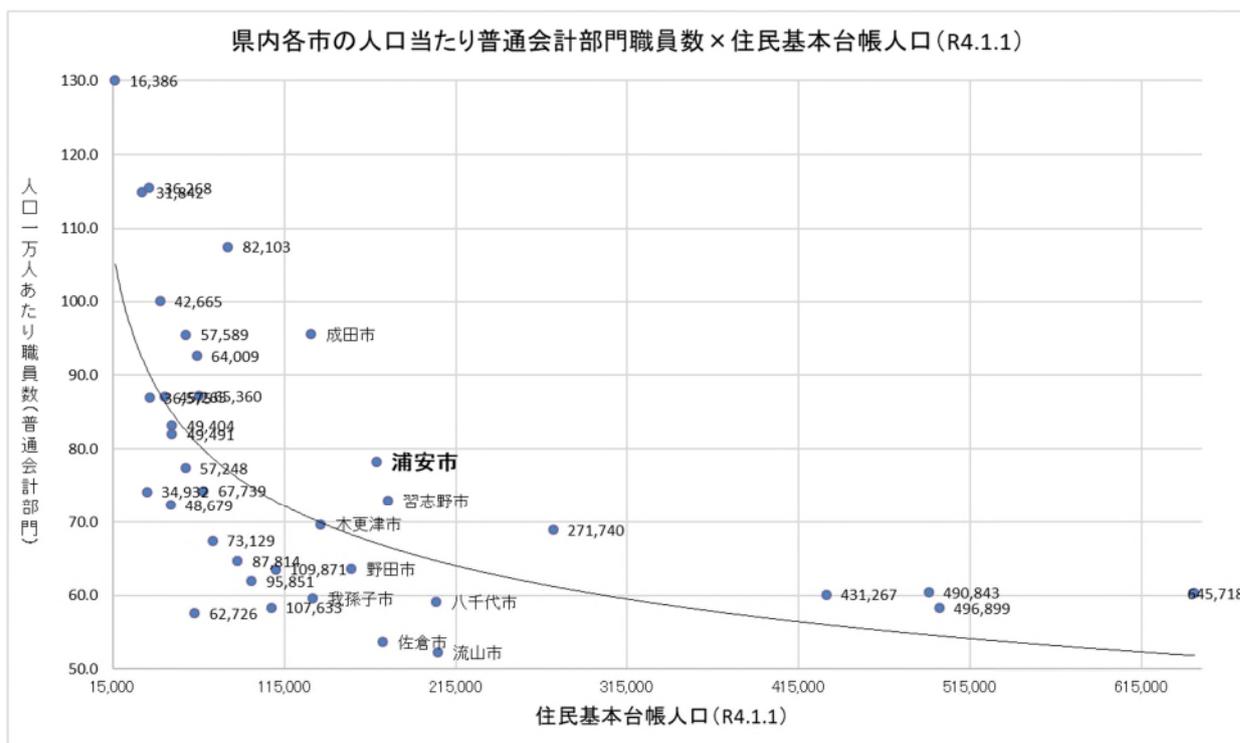
市	住民基本台帳人口 (R4. 1. 1)	人口一人当たり職員数		
		全職員	普通会計 部門	一般行政 部門
銚子市	57,589	107.0	95.5	55.4
市川市	490,843	63.7	60.4	43.1
船橋市	645,718	78.0	60.3	42.3
館山市	45,265	93.7	87.0	69.8
木更津市	136,047	74.7	69.7	46.9
松戸市	496,899	85.8	58.3	39.0
野田市	153,807	69.3	63.6	43.6
茂原市	87,814	70.6	64.7	55.9
成田市	130,318	102.1	95.5	65.7
佐倉市	172,232	59.3	53.7	45.3
東金市	57,248	87.3	77.4	62.0
旭市	64,009	101.4	92.6	64.2
習志野市	175,372	82.5	72.9	41.9
柏市	431,267	65.1	60.1	42.6
勝浦市	16,386	145.2	130.0	116.6
市原市	271,740	75.3	68.9	49.8
流山市	204,512	56.8	52.3	35.2
八千代市	203,354	65.0	59.1	41.2
我孫子市	131,402	65.5	59.6	41.3
鴨川市	31,842	146.7	114.9	94.5
鎌ヶ谷市	109,871	67.8	63.5	44.5
君津市	82,103	113.8	107.5	74.7
富津市	42,665	107.1	100.1	69.6
<b>浦安市</b>	<b>168,658</b>	<b>81.5</b>	<b>78.3</b>	<b>50.9</b>
四街道市	95,851	67.5	62.0	43.7
袖ヶ浦市	65,360	95.0	87.2	56.2
八街市	67,739	82.4	74.3	61.9
印西市	107,633	62.6	58.3	47.2
白井市	62,726	63.9	57.6	48.0
富里市	49,404	90.5	83.2	56.7
南房総市	36,268	137.3	115.5	92.4
匝瑳市	34,932	128.0	74.1	62.1
香取市	73,129	76.4	67.4	55.4
山武市	49,491	89.7	82.0	66.9
いすみ市	36,575	94.9	86.9	76.6
大網白里市	48,679	107.6	72.3	56.1

## ②県内各市の人口一人当たりの職員数と住民基本台帳人口の散布図

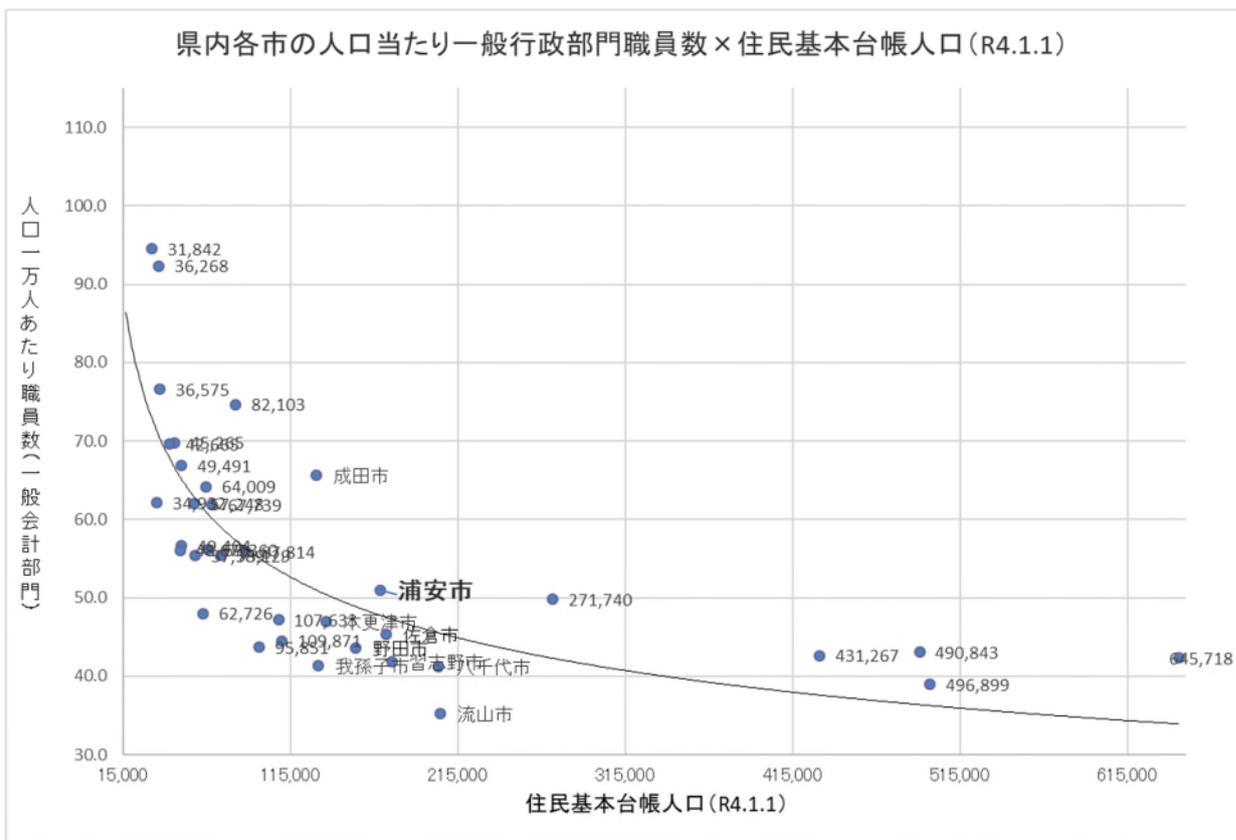
- 人口一人当たりの全職員数と人口との散布をみると、人口規模類似団体のなかで、本市は成田市、習志野市に次いで多くなっているが、平均的な水準である。



- 人口一人当たりの普通会計部門職員数と人口との散布をみると、人口規模類似団体のなかで、本市は成田市に次いで多くなっており、平均的な水準からやや多い状況である。



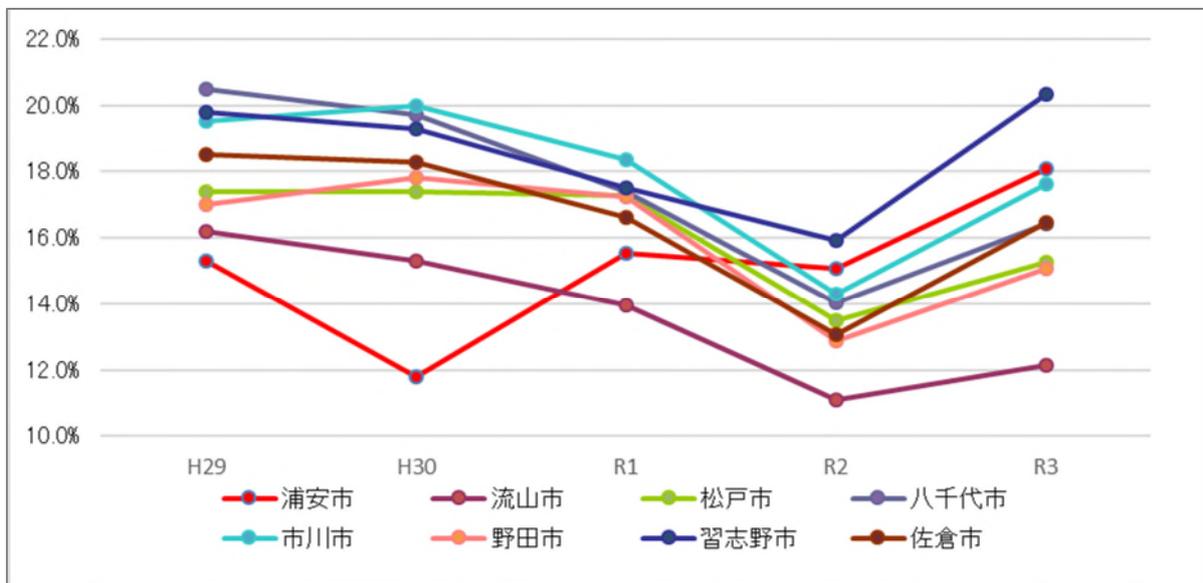
- 人口一人当たりの一般行政部門職員数と人口との散布をみると、人口規模類似団体のなかで、本市は成田市に次いで多くなっているが、平均的な水準である。



### ③普通会計歳出決算額に占める人件費割合（県内の類似団体（Ⅳ－３）との経年比較）

- 直近４年間の普通会計歳出決算額に占める人件費の割合を、総務省による同区分（Ⅳ－３）の類似団体に属する県内各市（流山市、松戸市、八千代市、市川市、野田市、習志野市、佐倉市）と比較すると、本市はH29～H30年度は最も低い割合であったものの、R2年度までは比較対象全ての自治体が減少傾向にある一方で、本市は横ばいとなっている。R3年度は本市も含め全ての自治体が増加している。
- なお、H30年度に他市と比較して突出して低い割合だった理由は、当該年度の歳出決算額のうち、東日本大震災復興交付金基金残余見込額返還金（194億445万8,000円）の影響により、歳出決算額に占める人件費の割合が相対的に低くなったためである。

年度	H29	H30	R1	R2	R3
浦安市	15.3%	11.8%	15.5%	15.1%	18.1%
流山市	16.2%	15.3%	13.9%	11.1%	12.1%
松戸市	17.4%	17.4%	17.3%	13.5%	15.2%
八千代市	20.5%	19.7%	17.4%	14.0%	16.4%
市川市	19.5%	20.0%	18.3%	14.3%	17.6%
野田市	17.0%	17.8%	17.2%	12.9%	15.1%
習志野市	19.8%	19.3%	17.5%	15.9%	20.3%
佐倉市	18.5%	18.3%	16.6%	13.1%	16.5%



## (2) 財政規模・人口規模類似団体との比較

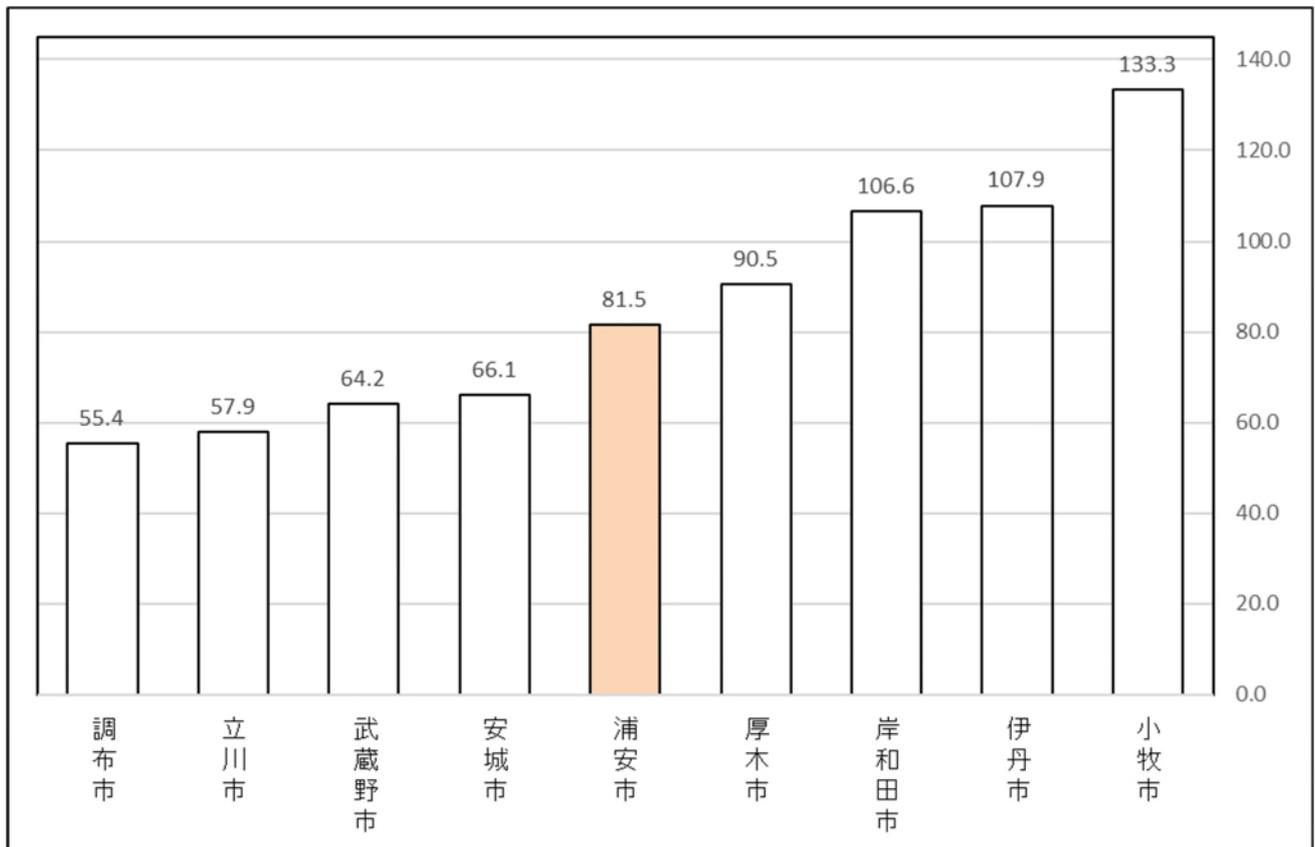
### ①人口一人当たりの職員数の比較

- 人口1,000人あたりの普通会計歳出決算額が近似の団体（調布市、立川市、武蔵野市、厚木市、安城市、小牧市、岸和田市、伊丹市）の、人口一人当たりの職員数（全職員、普通会計部門及び一般行政部門）の状況は、以下のとおりである。

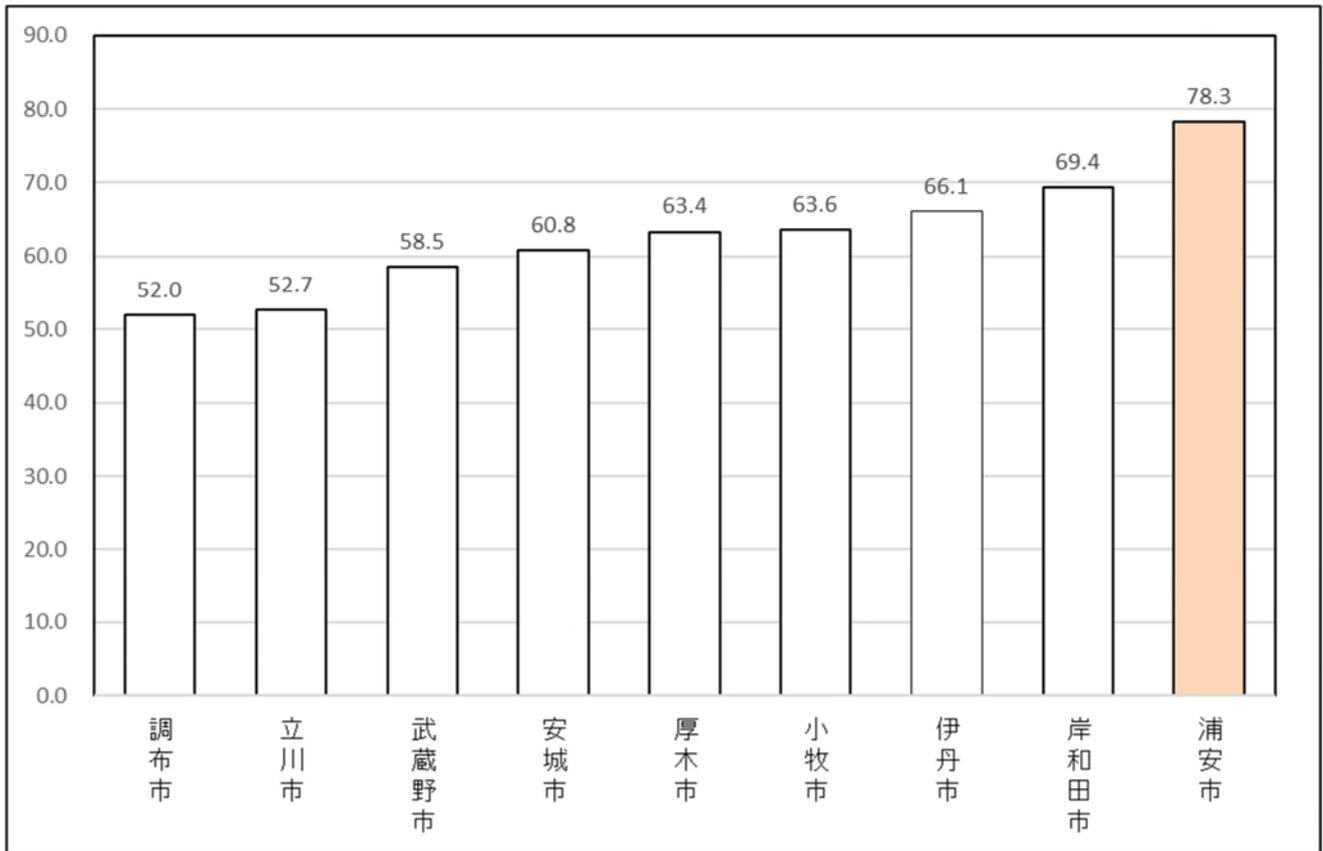
都道府県	市区町村名	普通会計歳出決算額：千円 (R3年度)	住民基本台帳人口：人 (R4.1.1)	人口1,000人あたりの決算額：千円	人口一人当たり職員数：人		
					全職員	普通会計部門	一般行政部門
千葉県	浦安市	73,335,776	168,658	434,819	81.5	78.3	50.9
東京都	調布市	100,798,818	237,939	423,633	55.4	52.0	42.8
東京都	立川市	88,883,679	185,124	480,131	57.9	52.7	43.0
東京都	武蔵野市	76,957,203	148,025	519,893	64.2	58.5	51.1
神奈川県	厚木市	98,719,102	223,451	441,793	90.5	63.4	43.5
愛知県	安城市	74,125,257	189,334	391,505	66.1	60.8	55.4
愛知県	小牧市	61,779,726	150,982	409,186	133.3	63.6	48.0
大阪府	岸和田市	85,320,446	190,853	447,048	106.6	69.4	45.7
兵庫県	伊丹市	93,970,500	202,978	462,959	107.9	66.1	46.7

出典：普通会計歳出決算額は総務省「令和3年度市町村決算カード」、住民基本台帳人口は総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数（令和4年1月1日現在）」、人口一人当たり職員数は総務省「令和4年地方公共団体定員管理調査結果」のうち4.団体別データ及び住民基本台帳人口（令和4年1月1日現在）に基づき本市にて算出（以下図表も同様）

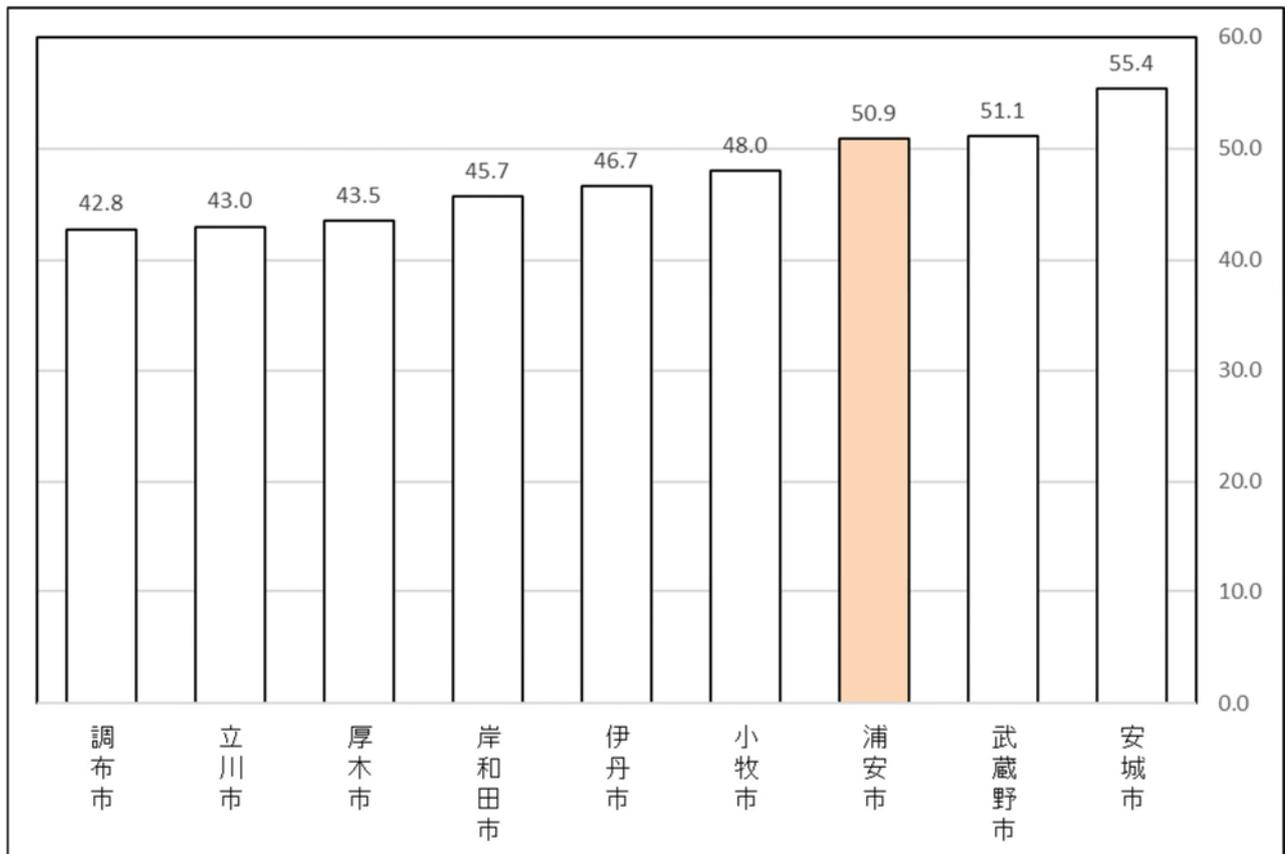
人口一人当たり全職員数（人）



人口一人当たり普通会計部門職員数（人）



人口一人当たり一般行政部門職員数（人）



### (3) 定員管理診断表に基づく職員数の比較

#### ①概要

- 総務省「定員管理診断表」は、令和3年4月1日現在の職員数を類型別団体（類似団体）ごとの単純値、修正値を用いて比較している。
- なお、この定員管理診断表は総務省「類似団体別職員数の状況」（人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分し、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、類型ごとに人口1万当たり（道府県は人口10万当たり）の職員数の平均値を算出）を基準としている。
- 人口と産業構造別に団体を区分するため、類似団体としてイメージがしやすく、また大部門・小部門ごとに細かい比較分析が可能というメリットがある。一方、それ以外の団体の特殊事情が考慮されず、また、団体区分における平均値であるため、各区分の両端に位置する団体によっては、試算職員数とのブレが大きくなるため、あくまで定員管理にかかる参考値の一つとして提供されている。  
※大部門、中部門、小部門の分類は、P25、P26の定員管理診断表（一部抜粋）を参照。

#### <類型別団体>

- 総務省「類似団体別職員数の状況（令和3年4月1日現在）」によれば、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）により、一般市については16類型に分類されている。本市は、人口15万以上かつ産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上の団体類型であるⅣ－3に属している。

#### <単純値による比較>

- 類型別団体ごとの、中部門以上の部門別の人口1万人当たり職員数の平均値を単純値として算出している。単純値は、中部門又は小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して、平均値を算出している。
- 単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門別以上の大まかな状況を把握する場合に適している。

$$\text{単純値} = \frac{\text{当該類型別団体ごとの各部門別職員数の計}}{\text{当該類型別団体ごとの人口の計}} \times 10,000$$

#### <修正値による比較>

- 団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合等、中・小部門に職員が配置されていない場合がある。中・小部門に職員が配置されていない団体についても、そのまま集計している単純値で比較した場合、その中・小部門に職員を配置している類似団体よりも職員数が少なく算出されてしまう傾向にある。
- そこで、その中・小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと、及び類型別団体ごとに、人口1万人当たりの職員数の平均値である修正値を算出している。
- 修正値は、大部門よりも細かい中・小部門の状況を把握する場合に適している。

$$\text{修正値} = \frac{\text{当該類型別団体ごとの各部門別職員数の計}}{\text{当該類型に属している団体のうち当該部門に職員を配置している団体のみの方の人口の計}} \times 10,000$$

※単純値を利用して大部門以上の職員数を分析する場合は、単純値と修正値では算出される職員数が異なるため、修正値を用いた大部門以上の職員数の比較が必要である。

#### <定員管理上の分類>

- 様々な組織構成の市町村を比較するための分類として、以下に示す共通の分類形式に実際の組織構成員を集計し直して分析している。

議会 : 議会事務局  
 総務 : 統計、行政管理、財政、人事、契約検査、会計、管財、企画開発、防災、住民関連、広報公聴、戸籍等窓口、市民センター等  
 税務 : 税務 (国保税は除く)  
 民生 : 福祉事務所、保育所、年金関係、旧地域改善対策等  
 衛生 : 保健センター、公害、清掃、環境保全等  
 労働 : 雇用促進等  
 農林水産 : 農業、林業、農業委員会等  
 商工 : 商工、観光  
 土木 : 土木に関する企画調整、用地買収、建築、都市計画、都市公園  
 教育 : 教育に関する企画調整、社会教育、保健体育、義務教育等  
 消防 : 消防局  
 ※一般行政部門 : 議会 + 総務 + 税務 + 民生 + 衛生 + 労働 + 農林水産 + 商工 + 土木  
 ※普通会計部門 : 一般行政部門 + 教育 + 消防

## ②定員管理診断表に基づく職員数比較の結果

- 定員管理診断表に基づき、類似団体と職員数を比較した結果（大部門単位）は以下のとおりである（定員管理診断表を一部抜粋）。なお、前述のとおり、定員管理診断表では各団体の人口や産業構造以外の予算規模や地域特性などの特殊事情が考慮されないことから、参考値として提供されているものである。
- 修正値による比較欄で▲となっているのは、本市が類似団体職員平均よりも職員数が少ないことを、数値のみの場合は類似団体平均よりも職員数が多いことを意味している。
- 定員管理診断表に基づく職員数比較では、本市は民生部門や教育部門が多く、総じて市が直営で運営する施設等に対して、比較対象よりも職員を配置している。例えば、民生部門では、公立保育所の一部を直営で運営していること、教育部門では公立幼稚園を、また公民館や図書館などの社会教育施設を直営で運営していることなどがあげられる。
- 一方、衛生部門や農林水産部門が少なく、なかには職員を配置していない部署もある。例えば、本市が設置主体ではない保健所や、民間事業者へ業務委託しているごみ収集、従事者が少ない農業や林業などがあげられる。
- このような本市の特性から、総体として比較対象よりも本市の職員数が多い（修正値との比較では+2%）。

### 【単純値及び修正値による大部門の職員数比較】

大部門	職員数 (人) B	単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
		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 (人) D	超過数 (人) E(B-D)	超過率 (%) E/B×100	修正値× 住基人口 /10,000 (人) F	超過数 (人) G(B-F)	超過率 (%) G/B×100
議会	9	8	1	11%	8	1	11%
総務	206	194	12	6%	205	1	0%
税務	45	55	▲ 10	-22%	55	▲ 10	-22%
民生	397	262	135	34%	281	116	29%
衛生	80	98	▲ 18	-23%	161	▲ 81	-101%
労働	1	1	0	0%	2	▲ 1	-100%
農林水産	1	14	▲ 13	-1300%	21	▲ 20	-2000%
商工	13	12	1	8%	18	▲ 5	-38%
土木	109	108	1	1%	117	▲ 8	-7%
教育	267	150	117	44%	236	31	12%
消防	193	131	62	32%	188	5	3%
普通会計計	1,321	1,035	286	22%	1,292	29	2%

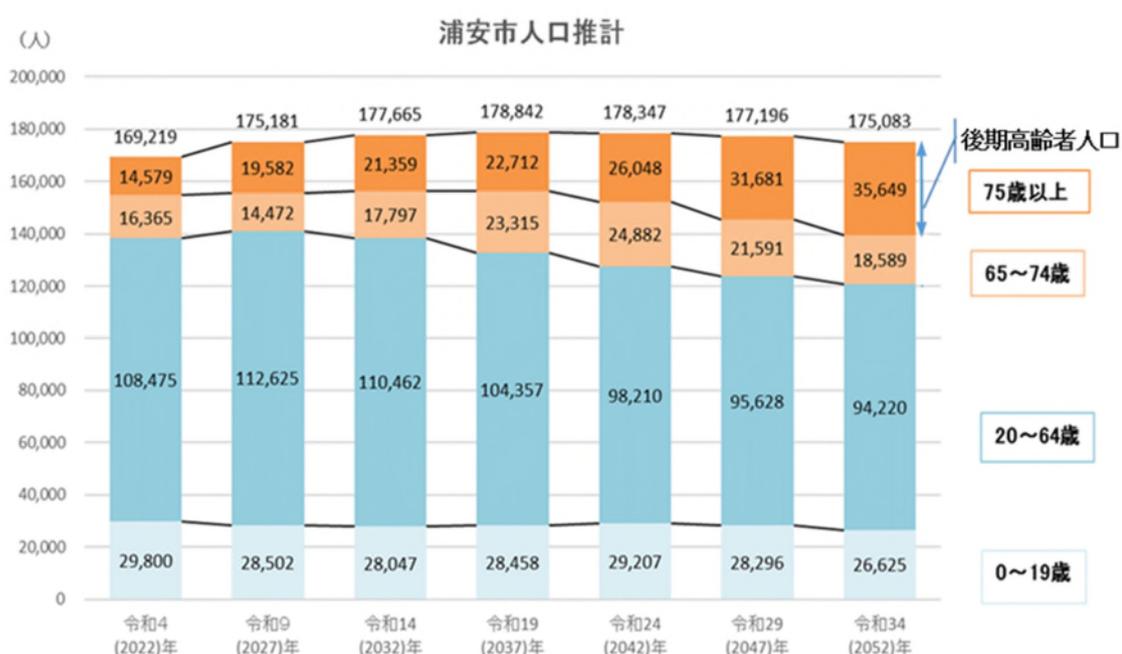
※令和3年3月31日住民基本台帳人口 169,963

出典：類似団体別職員数の状況（令和3年4月1日現在）／総務省自治行政局

## 2-3 本市を取り巻く環境

### (1) 人口推計

- 本市の人口推計では、令和19年(2037年)までは人口が増加する見込みとなっている。また、当該推計上では令和5年(2023年)から令和14年(2032年)までの増減率は、およそ4.5%である。
- 75歳以上の後期高齢者や認知症患者の増加が予想されており、高齢者にかかる福祉や介護の行政需要はますます増大することが予想される。
- 前述の全国的な正規職員数の増減の傾向をみるに、全国的に人口が減少しているにもかかわらず行政需要の増大等により職員数は微増傾向にある。これに本市の特性である人口や世帯構成の変化を加味すると、他自治体に増して需要に応じた職員体制が必要と考えられる。



10年増減率：4.5%

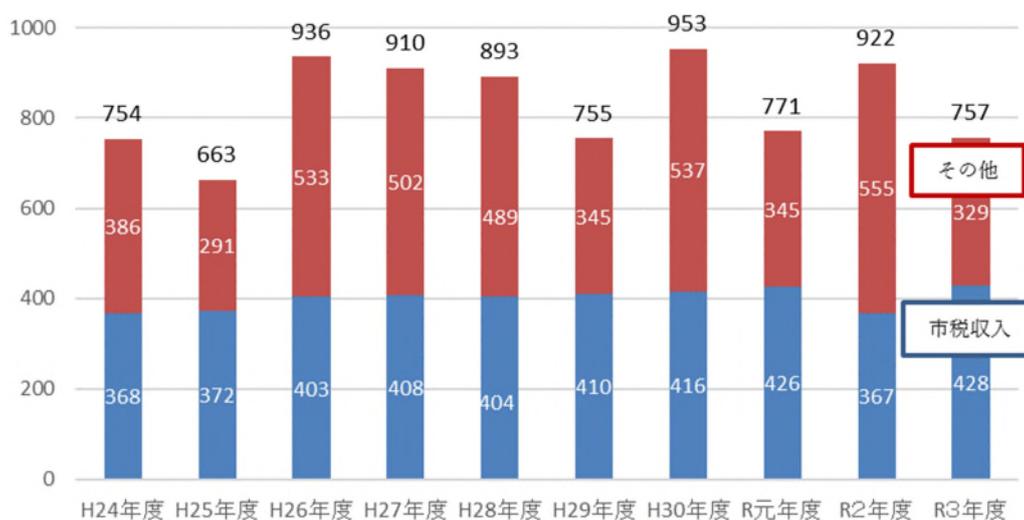
	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年	令和9年	令和10年	令和11年	令和12年	令和13年	令和14年
総数	170,169	171,254	172,435	173,735	175,181	175,588	176,037	176,533	177,074	177,665
増減数	950	1,085	1,181	1,300	1,445	408	448	496	541	591
増減率	0.56%	0.63%	0.68%	0.75%	0.83%	0.23%	0.25%	0.28%	0.31%	0.33%

出典：令和4年度浦安市人口推計

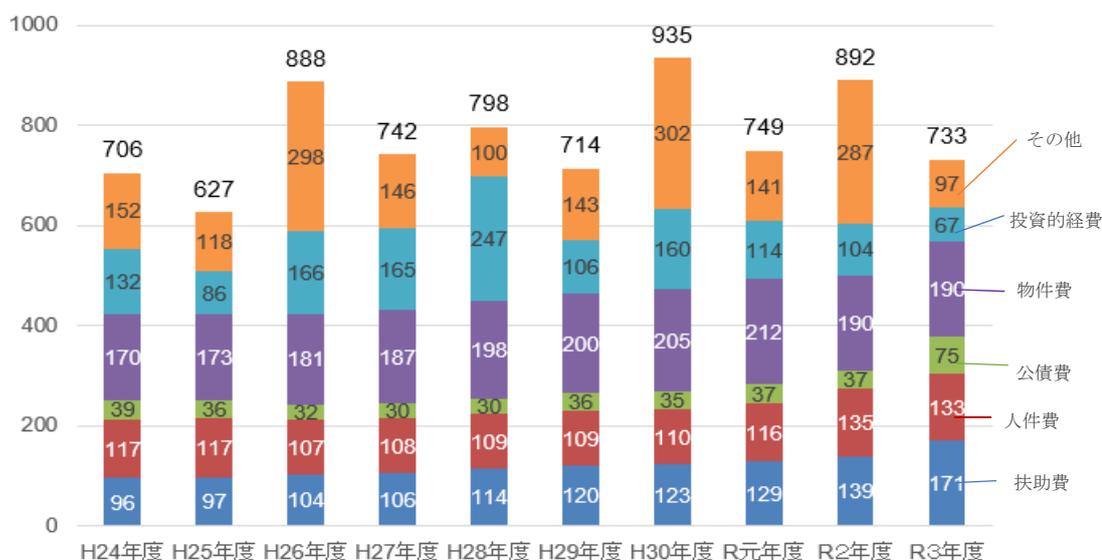
## (2) 財政状況

- 本市の財政状況をみると、東日本大震災からの復旧・復興などの影響により、900 億円台の年度もあるが、概ね 700 億円台で推移している。
- 歳入の内訳は、グラフが示すとおり過去 10 年間に於いて、市税収入が全体の半分近くを占めており、その水準は 400 億円程度で安定して推移している。
- 一方の歳出の内訳は、扶助費が年々増加している。今後、少子高齢化が進展し義務的経費に分類される扶助費のさらなる増加が避けられないと予想されるため、物件費や投資的経費なども含め、本市がコントロールできる支出について、費用対効果を見極めていく必要がある。

### 歳入の推移



### 歳出の推移



### (3) 行政需要の将来見込み

- 人口や後期高齢者の増加、人口増加に合わせて昭和 50 年代に集中的に整備してきた公共施設の老朽化に伴う大規模修繕事業などの増加、こども基本法をはじめとする新たな法律の制定や改正などにより、業務量が増大することが予想される。
- 少子高齢化の進展や世帯構成の変化、コミュニティの活力低下などにより、以前は家族が行っていた介護や保育、またコミュニティが担っていた地域活動など、様々な分野において市民ニーズが多様化している。
- 本市ではこれまでも「浦安市行政運営刷新計画」に基づき事務事業の見直しに取り組むなか、細事業数は、10 年前と比較すると増加傾向であるが、直近の 5 年においては 1,900 事業前後で推移し、横ばいとなっている。これは行政改革に取り組みながらも、地域特性や市民ニーズ等に応じた行政需要に対応するために必要な事業を実施してきたことが影響していると考えられる。
- 業務量の増加に加え、市民ニーズの多様化により、事業の数（量）だけではなく、ニーズの高度化に伴い行政に求められるサービスの質も変化している。このように量、質ともに変化する行政需要に的確に答えていくため、行政が引き続き取り組むべき業務を見極めていく必要がある。
- 舞浜地区における消防体制の充実強化を図るため、消防署舞浜出張所を整備することに伴う職員の増員が必要である。

事業数の推移



## (4) 事務事業の評価と改善

### ①事務事業評価の実施

- 最少の経費で最大の効果を挙げる行政運営を実現するためには、行政改革の取り組みにより行政資源を最適に活用する必要がある。また、限られた行政資源を最適に活用するために、より効果的かつ効率的な職員体制を目指し、適正な定員管理を行う必要がある。
- そこで、令和4年度に定員管理計画策定の前段となる定員管理の検証作業の一環として、業務量や従事割合を把握するとともに、浦安市行政評価条例に基づき、全ての事務事業（予算事業と人件費事業）を対象に事務事業評価と業務分析を実施している。

※予算事業：事業費と人件費で実施している事業

※人件費事業：人件費のみで実施している事業

### ②事務事業評価に基づく改善

- 事務事業評価の結果に基づき、以下のとおり事業の方向性を示し、さらなる改善効果が見込める事業を選定している。
- 令和5年度以降は、定員管理の適正化の観点も踏まえ、選定した事業の改善方策等を検討し、業務の合理化・効率化を図る必要がある。

項目	方向性
継続	成果1単位当たりのコストが前年度よりも削減され、上位施策への貢献度も高いことから、今後も工夫を重ねつつ継続する。
コストの改善	上位施策への貢献度は高いが、成果1単位当たりのコストが前年度よりも増加（悪化）しているため、コスト（事業費＋人件費）の削減や成果の量の増加（事業実績の向上）によるコストの改善に取り組む必要がある。
有効性の改善	成果1単位当たりのコストは前年度よりも削減され改善しているが、上位施策への成果が不明確なため、施策の目的・目標の達成に直接成果をあげる事業内容に見直すことで貢献度を改善する必要がある。
廃止・抜本的な改善	成果1単位当たりのコストが前年度よりも増加（悪化）し、上位施策への成果も不明確なため、本事業は廃止を検討又は抜本的な改善を検討する必要がある。

【事務事業評価の実施】

実施フロー

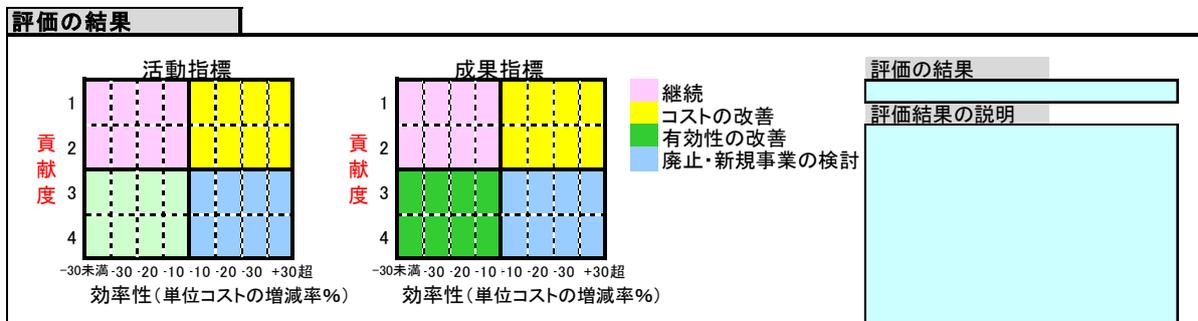


1 従事工数調査

- 全ての職員における事務事業の従事工数（割合）を把握するため調査を実施し、恒常的に時間外労働が多い所属の事務事業など、改善効果が見込める事務事業を抽出。

2 事務事業（予算事業）評価

- 事務事業評価では、総合計画の施策の体系に基づく上位施策の目的・目標に対する当該事業の貢献度の確認や、事業費に加え職員の人件費を踏まえた指標ごとの単位コストの算出等により、貢献度と効率性を4象限（継続、コストの改善、有効性の改善、廃止・抜本的な改善）の図表に示し、改善効果が見込める事務事業を抽出。



3 事務事業（人件費事業）評価

- 人件費事業について、従事工数調査結果より、恒常的に時間外勤務が多い所管課の事務事業など工数割合の高い事務事業を確認し、改善効果が見込める事務事業を抽出。

4 業務分析

- 事務事業評価の結果のうち、コストの改善が必要と評価された事業や、従事工数調査から時間外労働が多い所属の工数割合が高い事業等の改善効果が見込める事務事業について、詳細な業務プロセス分析を実施。
- 業務プロセス分析では、各プロセスの業務量、担い手、難易度を把握するとともに、問題・課題を抽出し、具体的な改善方策等を検討。

## 2-4 本市における定員管理の特性と課題

### (1) 本市における定員管理の特性

- 職種別（正規職員・再任用職員・会計年度任用職員）・部門別に見ると、以下の特性がある。

- 正規職員は、過去5年をみると27人増加（2.00%）となっている。部門別にみると、主に民生部門が32名増加（8.77%）、消防部門が10名増加（5.46%）、教育部門が18名減少（-6.32%）となっている。
- 正規職員の時間外労働時間は、平成28年度をピークに減少傾向にあるものの、一定程度発生している。
- 再任用職員の65歳までの各年齢における退職者は、毎年度一定程度発生している。
- 会計年度任用職員は、令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症流行の影響により本市の行財政運営が極めて厳しい状況におかれ、事務事業の見直しのなかで会計年度任用職員の適正配置に努めてきた結果として減少している。

- 年齢別（正規職員）に見ると、以下の特性がある。

- 育児休業取得年齢は若干上昇傾向にあり、育児休業取得月数は過去5年平均で31.6人/年となっている。
- 休職を合計すると5年平均では9.0人/年となっている。
- 退職者数（定年退職等を除く）は若年者を中心にやや増加傾向にある。

- 予算規模や地域特性などの状況が異なるものの、類似団体等と比較すると、以下の特性がある。

- 県内各市と職員数を比較すると、人口が近似している団体のなかでは、人口一人あたり全職員数は3番目に多く、普通会計部門職員数・一般行政職員数は2番目に多い。
- 県内類似団体と普通会計歳出総額に占める人件費割合を比較すると、他市は全て減少傾向にあるなか、本市は横ばいとなっている。
- 人口1,000人あたりの普通会計歳出決算額が類似している自治体と比較すると、全職員数では2番目、普通会計部門職員数では1番目、一般行政職員数では3番目といずれも上位となっている。
- 総務省の定員管理診断表に基づく類似団体との職員数比較では、総体として比較対象よりも本市の職員数が多い（修正値との比較では+2%）。普通会計部門を比較した結果、市立保育園・幼稚園・図書館等における正規職員の配置が主な増要因であり、ごみ収集業務委託化や保健所設置主体でないこと等が主な減要因である。

- 本市を取り巻く環境を見ると、以下の特性がある。

- 全国的に人口が減少しているなか、本市は人口増加が推計されており、特に、75歳以上の後期高齢者等の増加による行政需要がますます増大することが予想され、人口や世帯構成の変化を加味すると、他自治体に増して需要に応じた職員体制が必要と考えられる。
- 後期高齢者や認知症患者数の増加、人口増加に合わせて集中的に整備してきた公共施設の老朽化に伴う大規模修繕事業などの増加、法令の制定や改正等より、業務量が増大することが予想される。
- 財政状況をみると、扶助費が年々増加しており、物件費や投資的経費なども含め、市がコントロールできる支出について費用対効果を見極める必要がある。
- 量、質ともに変化する市民ニーズに的確に応えていくため、行政が引き続き取り組むべき業務を見極める必要がある。
- 事務事業評価の結果を踏まえ、改善方策等を検討し、業務の合理化・効率化を図る必要がある。

- 以上を踏まえた本市の定員管理の特性は、以下のとおりである。

- 人口構成の変化や後期高齢者の増加、公共施設の老朽化に伴う大規模修繕事業などの増加、法令の制定や改正等により、今後、業務量は増大する見込み
- 事務事業評価の結果を踏まえた、業務の合理化・効率化が必要
- 正規職員の年齢構成は、30代前半から40代半ばの職員数が他の年齢層より少ない
- 全国類似団体との比較では、若干実職員数が多く(+2%)、部門ごとに偏りがあるが、予算規模・地域特性に応じた行政需要等に対応するために必要な人員を配置していることが影響
- 時間外労働時間は平成28年度をピークに減少傾向にあるものの、一定程度発生
- 育児休業(5年平均31.6人/年)、退職(同9.0人/年)など実質的な欠員が常態化

## (2) 定員管理にかかる課題

### ①現状分析の結果を踏まえた課題

- 今後、本市においては人口構成の変化や後期高齢者の増加、公共施設の老朽化に伴う大規模修繕事業などの増加、法令の制定や改正等より、業務量の増大が予想されており、これらに対応できるための職員体制を確保する必要がある。
- これまでも事業数増加の抑制に努めてきたが、さらなる改善効果が見込める事業については、定員管理の適正化の観点も踏まえ、具体的な改善方策等に取り組み、業務の合理化・効率化、人件費の抑制を図る必要がある。

→最少の経費で最大の効果をあげるための定員管理の徹底

- 現状、本市職員の年齢構成は若干偏りがあり、加えて再任用職員制度や定年の段階的な引き上げにより、その移行期間の退職者数は年度により変動する。これらを踏まえ、将来に渡って持続可能な行政運営体制を維持するため、年齢構成のバラつきを是正する必要がある。

→年齢構成のバランスの確保の必要性

- 全国類似団体との比較から見えた本市の特性を踏まえるととも、部門ごとに偏りがあることや、部門ごとの今後の行政需要を予測しつつ弾力的な職員配置を図る必要がある。

→部門ごとの行政需要の増減に応じた職員の適正配置の必要性

- 時間外労働が一定程度発生していることを踏まえると、さらなる働き方改革の実現のために業務の抜本的な見直しや業務内容・業務量に応じた適正な職員体制の確保を図る必要がある。

→働き方改革実現のための職員体制確保の必要性

- 育児休業取得者や退職者が一定数発生していることによる職場への影響を踏まえると、欠員への補充や補完などによる職員体制の確保を図る必要がある。

→常時欠員が発生することを踏まえた職員体制確保の必要性

# 3 定員管理の方針及び目標値

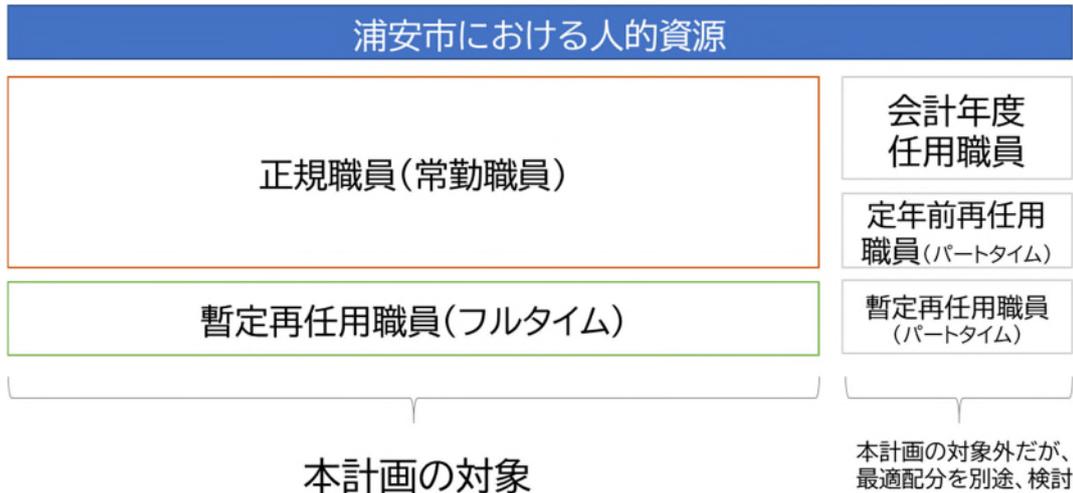
## 3-1 定員管理の方針

### (1) 計画期間

- 本計画の計画期間は、10年後を見据えつつ、令和5年度から令和9年度までの5年とする。
- ただし、社会情勢の変化が著しいなか、国の施策や地方公務員制度の変化を注視し、時機に応じた迅速な対応が必要となる。そのため、組織改正や事務事業の見直し等を図りつつ、必要に応じて本計画を見直す。

### (2) 対象職員

- 本計画の対象は、正規職員（常勤職員）及び暫定再任用職員（フルタイム）とする。
- 会計年度任用職員、暫定再任用職員（パートタイム）、定年前再任用職員（パートタイム）は本計画の対象外だが、正規職員・暫定再任用職員（フルタイム）の適正化と並行して人的資源の最適配分を別途検討するものとする。



※暫定再任用職員…定年の引上げにより現行の再任用制度は廃止されるが、定年の段階的な引上げ期間、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、暫定的に現行と同様の再任用制度により勤務する職員。フルタイムは定年前と同様の勤務時間、パートタイムとは短時間のことを指す。

※定年前再任用職員（パートタイム）…60歳に達した日（60歳の誕生日の前日）以後、定年前に退職し、パートタイム（短時間）で勤務する職員。

### (3) 基本的な考え方

- 2-4 本市における定員管理の特性と課題を踏まえ、今後の定員管理の基本的な考え方は以下の5点である。
- 本計画期間中は、まずコストとバランスの観点を踏まえた定員適正化を図る。特に、コストの観点の要素①（最少の経費で最大の成果をあげるための定員管理の徹底）を前提としつつ、今後の定員管理に最も影響するバランスの観点の要素②（定年延長等を踏まえた年齢構成のバランス確保）を図るものとする。
- そのなかで、事務事業見直しの効果も踏まえつつ冗長性の観点から要素④、⑤のあり方を検討する。

観点	要素	説明
コスト	①最少の経費で最大の成果をあげるための定員管理の徹底	行政需要の増大等に対応するための職員体制を確保する一方、人件費の抑制を引き続き図るとともに、事務事業の見直しにより最大の成果を挙げるために定員管理を徹底する。
	②年齢構成のバランスの確保	地方公務員の再任用制度及び定年延長による定員管理上及び組織マネジメント上の影響を踏まえながら、職員採用者数も含めた年齢構成の平準化を図る。
バランス	③部門ごとの行政需要の増減に応じた組織別定員のバランスの適正化	本市の特性を踏まえるとともに、今後の行政需要を組織別に予測しつつ、弾力的な職員の配置を図る。
冗長性	④働き方改革実現のための職員体制の確保	全庁的に時間外労働が一定程度に発生していることを踏まえ、働き方改革の実現のため、業務の見直しや、業務内容・業務量に応じた適正な職員体制の確保が必要である。
	⑤常時欠員が発生することを踏まえた職員体制の確保	退職者の発生に伴う職場の負担を軽減するため、定数への影響を考慮しながら欠員への補充などの職員体制を確保する。

※観点を説明

- ・コスト …主に市の予算に直接に影響し、定員管理に間接的に影響する観点
- ・バランス…主に採用と組織別定員に直接影響し、(全庁的な) 定員管理に間接的に影響する観点
- ・冗長性 …主に定員管理に直接的に影響する観点

## 3-2 定員管理の目標値

### (1) 主な定員増減要因

- 本計画の計画期間は、10年後を見据えつつ令和5年度から令和9年度までの5年としている。10年後を見据えた長期的な方針としては、以下の増要因と減要因に留意しつつ、これらの増要因・減要因が一度に到来するものではなく本市を取り巻く環境や今後の取組の状況により要因の発生タイミングが異なることを踏まえ、コスト・バランスの観点を踏まえた適正化を図るものとする。
- 以下は増減要因とその発生タイミングを大まかに時系列で示したものである。

#### 今後10年間の主な定員増減要因とその発生タイミング（イメージ）



## (2) 定員管理のシナリオと目標値

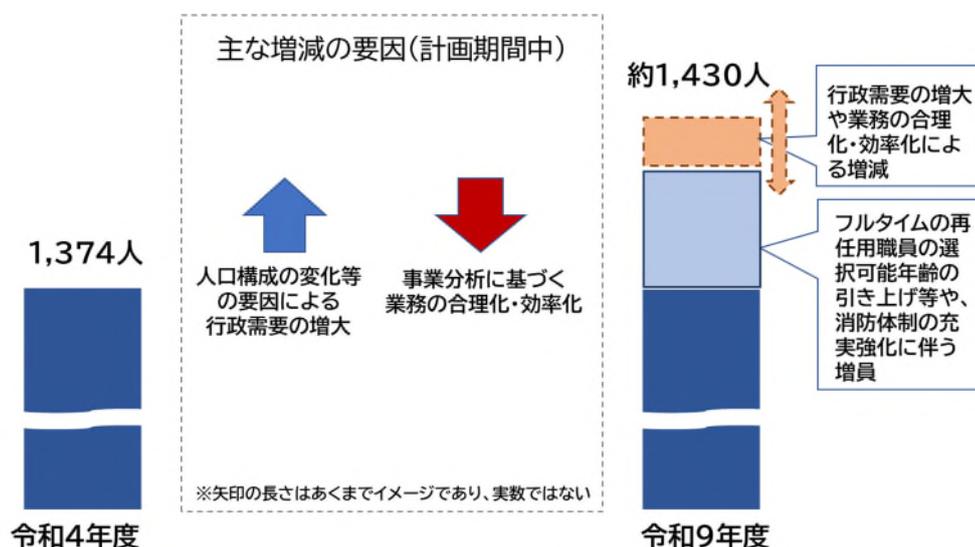
### ①現状に対する認識

- 定員管理診断表に基づく職員数比較によると、本市は総体として職員数が多い結果となっているが（+2%29人）、これは、民生部門や教育部門において市直営の施設等に対して比較対象よりも職員を配置していることや、衛生部門でのごみ収集を民間業務委託で行うなど、本市の運営方法の特性によるものであり、概ね適正な職員数と考えられる。よって、令和4年度時点の職員数である1,374人を起点とする。
- 再任用制度は、構造的に任用が増えるものであり、特にフルタイム勤務を選択する職員が多くなると職員数は必然的に増加する。
- 一方、職員数が増加しないよう職員採用を抑制すると、年齢構成バランスが崩れることとなる。
- 本市の状況を見ると、全国的に人口が減少しているなか、引き続き人口が増加する推計となっており、後期高齢者の増加等による行政需要は今後増大が見込まれる。

### ②定員管理のシナリオ

- フルタイムの再任用職員数及び定年延長の職員数の増加は加味する（今後見込まれる退職者数から年齢別の退職割合を考慮し試算する）。
- 消防力強化に伴う職員の増員は加味する。
- 人口構成の変化や後期高齢者の増加等その他の要因による行政需要の増大を勘案しつつ、事務事業評価に基づく業務の合理化・効率化をはじめとする行政改革の取り組みを推進することで、職員数の増加を最小限に留める。

【シナリオ（イメージ）】



### ③定員管理の目標値

- 前述の事項を考慮し、職員定数の目標値を次のとおり定める。

- 令和4年度： 1, 374人
- 令和9年度：約1, 430人
  - ・フルタイムの再任用職員や消防体制の充実強化等に伴う増員：約56人

### 3-3 計画の推進に向けて

#### (1) 事務事業の評価結果に基づく業務改善の推進

- 今後、事務事業の評価結果を踏まえ、業務改善を推進し、業務の合理化・効率化を図る。

#### (2) 計画的な職員体制の確保

- 持続可能な行政運営体制を維持するためには、本市職員の年齢構成のバラつきを是正する必要があることから、再任用職員制度や定年の段階的な引き上げなどを考慮するとともに、計画的な職員採用により、職員の年齢構成バランスの確保を図る。
- 休職者が一定数発生していることによる職場への影響を踏まえると、育児休業取得者と同様に会計年度任用職員をはじめとする代替職の配置や組織的対応などを検討する。

#### (3) 部門別業務内容の精査

- 定員管理診断表に基づく類似団体との比較結果を参考に、類似団体（修正値）と差異のある部門については、職員の適正配置を図る。
- また、各部門において主に以下の①～③の理由により必要な職員数は変化する可能性があることから、令和4年度に実施した事務事業評価・業務分析の結果に基づく業務量の変化を勘案し、令和5年度以降、部門ごとの職員数の適正化や最適化を図ることとする。
  - ① 部門別の行政需要の増減見込みを踏まえた将来の行政需要の変化
  - ② 事業評価・業務分析結果を踏まえたコストの改善、有効性の改善、廃止・抜本的な改善等の検討実施後の業務量の変化
  - ③ その他、今後の各事業の進捗状況等

#### (4) 再任用職員の任用

- 地方公務員法の改正により、令和5年4月から管理職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制が導入される。これにより正規職員は60歳以降、①管理監督職以外の職としてフルタイム勤務、②管理監督職以外の職として定年前再任用短時間勤務、③定年前退職のいずれかを選択することとなる。
- ①管理監督職以外の職としてフルタイム勤務の場合は、他の正規職員（任期の定めのない常勤職員）と同様に本計画の対象とする。この場合、管理監督職以外の職として、本市の業務・組織マネジメント上必要となる技術・ノウハウの伝承を担う等の役割・立場を明確化するとともに、定年前の早い段階において役職定年後の働き方の変化をイメージさせる等の対策を講じる。
- ②管理監督職以外の職として定年前再任用短時間勤務の場合、本計画の管理対象外とするが、基本的に①に準じた取扱いとする。