

木更津市定員管理計画

【令和4年度～令和7年度】

令和3年11月
木更津市

1. 策定の趣旨

これまで行政改革を推進するため、経営という視点から様々な事務事業の見直しに取り組むとともに、効率化を厳しく推進し、定員管理を計画的に進めるための基本的な方針として、木更津市定員管理計画を策定し、定員管理の適正化を推進してきました。

全国的な課題として、多様化する市民ニーズなどによる行財政需要の増加への対応や、老朽化した公共施設の再配置への対応が求められているとともに、新型コロナウイルス感染症対策にも取り組むことが必要であり、事務事業の見直しが必要であると考えています。

こうした厳しい状況の中で効率的な行政運営を推進するためには、義務的経費である人件費の抑制を考えながら、行政サービスに必要な職員数の確保及び見直しを行っていく必要があります。

平成31年2月に策定された木更津市第6次行政改革大綱においては、定員管理について、「適正な定員管理に計画的に取り組むとともに、人事評価制度や各種研修等の充実により、職員個々のスキル向上を図ることで、職員が意欲を持って職務を遂行できる職場環境の整備に取り組みます。」と記述されています。

この基本的な考え方は踏襲しつつ、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可能な限り勘案するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境の整備や、持続可能な組織体制づくりを目標とした新たな定員管理計画を策定します。

2. これまでの定員管理と職員数の状況

(1) これまでの取組み状況

本市では、平成7年度から7次にわたる定員管理計画を策定し、計画的な採用、技能労務職の退職者不補充などの対策を実施し、定員の適正化に取り組み、職員の削減を進めてまいりましたが、住民ニーズの高度化・多様化に伴う行政需要の増加が見込まれ、これまでの職員の削減による改革・改善の実施や、職員の質的向上だけで市民サービス水準を維持していくことは難しくなったことから、平成29年3月に策定した定員管理計画では、職員を増員し、令和3年度までに1,070人に増員することとしました。

しかし、近年は、採用予定人数の確保が難しくなっており、目標を下回っております。

【定員管理計画の実施状況】

	平成7年度	平成10年度	平成14年度	平成16年度	平成23年度	平成28年度	令和3年度
	第1次計画	第2次計画	第3次計画	アドバンスプラン	H24～H28	H29～R3	R4～R7
職員数（一般行政部門）	740	715	659	637	541	595	636
職員数（総職員数）	1,267	1,236	1,179	1,129	956	995	1,014
増減数	－	-31	-57	-50	-173	39	19
計画数	710	689	1,133	960	980	1,070	－

※ 一般行政部門は、教育、消防、水道、下水道、特別会計部門は含まれません。

※ 総職員数は、総務省の地方公共団体定員管理調査の職員数で、教育長を含み（平成27年度以降は含まれていません。）、給与の支払いのない派遣職員を除いた職員数です。

※第1次及び第2次定員適正化計画（定員管理計画）は一般行政部門の職員数で策定しています。

(2) 職員数の推移

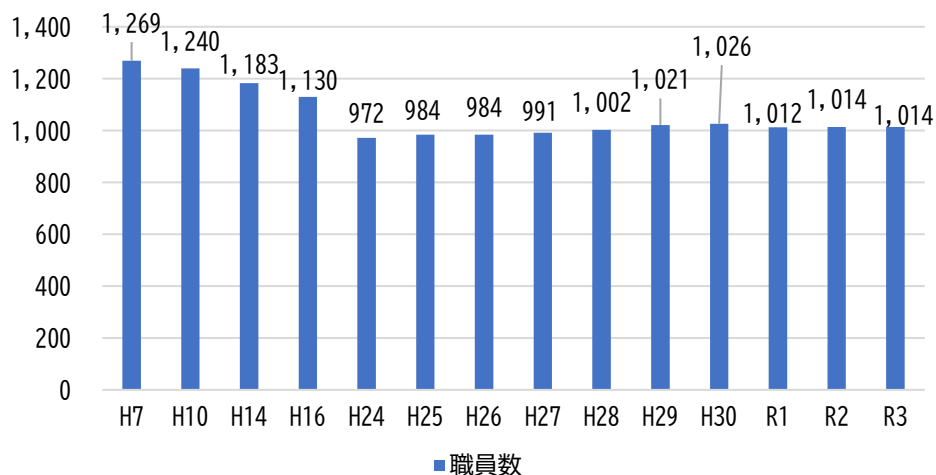
下記の図は、定員適正化計画（第1次）が策定された平成7年度以降の職員数の推移を示したものです。計画的に定員管理を進めてきた結果、平成24年度には972人に縮減しました。しかし、多様化する住民ニーズの対応や施設の老朽化など、行政を取り巻く環境は厳しさを増し、業

務量そのものが増大している状況に対応するため、職員数は増加しています。

なお、退職者、採用者の推移は下記の表のとおりとなっており、採用を抑制していた時期もありましたが、定員管理計画の目標値になるよう、計画的に採用を行っています。

【職員数の推移(平成7年～令和3年)】

職員数の推移



※職員数は、県等からの派遣職員のうち本市で給与を支給している職員を含み、他団体等への派遣職員を除く総職員数です。

【退職者、採用者の推移】

区分	H16年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
前年度末退職者数	37	49	34	56	61	53	48	51	54	50
当該年度採用者数	6	66	43	60	64	66	46	63	44	53
増減数	-31	17	9	4	3	13	-2	12	-10	3

※前年度末退職者数は、前年度に退職したすべての職員数です。

※当該年度採用者数は、当該年度に採用したすべての職員数です。

(3)部門別の職員数

総務省による「地方公共団体定員管理調査」に基づき部門別に職員数の推移を見ると、下記の表のとおりとなっています。

平成 28 年度と令和 3 年度を比較すると、一般行政部門では、企画立案の強化、老朽化の進む公共施設の営繕及び教育施設の大規模修繕等を総務部門へ移管、民生部門で子育て支援の充実や福祉業務全般の強化、衛生部門で環境対策の強化、消防部門についても、火災や大規模自然災害等へ迅速・的確に対応するため、消防体制の充実を図っていることから増加となっています。

一方、教育部門は、教育施設の大規模修繕を総務部門へ移管や給食センター開設などに伴う技能労務職の退職者不補充、土木部門で公共施設の営繕を総務部門へ移管、公営企業等会計部門についても、水道事業の広域化により減少となっています。

【部門別職員数の推移】

		H16	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	
普通会計	福祉関係を除く 一般行政	議会	9	7	8	8	8	8	8	8	7	8	8
		総務・企画	151	145	148	148	151	162	168	161	178	189	186
		税務	70	56	58	58	57	57	58	55	56	55	56
		農林水産	27	24	25	25	25	24	24	26	27	26	25
		商工	12	9	9	9	15	15	16	21	24	22	21
		土木	110	92	99	96	98	102	104	102	95	95	93
		小計	379	333	347	344	354	368	378	373	387	395	389
	福祉関係	民生	135	121	123	129	127	128	132	142	150	148	139
		衛生	123	104	102	101	98	99	100	98	101	97	108
		小計	258	225	225	230	225	227	232	240	251	245	247
	一般行政部門計		637	558	572	574	579	595	610	613	638	640	636
	教育		195	135	135	128	124	118	123	124	117	115	116
	消防		171	176	178	181	183	183	185	186	189	191	193
普通会計 計		1,003	869	885	883	886	896	918	923	944	946	945	
会計部門 公営企業等	水道	62	43	36	37	37	36	37	39				
	下水道	22	17	18	18	18	18	20	19	19	19	21	
	その他	42	42	43	44	45	45	46	48	49	49	48	
	公営企業等会計 計	126	102	97	99	100	99	103	106	68	68	69	
合計		1,129	971	982	982	986	995	1,021	1,029	1,012	1,014	1014	
増減			54	11	0	4	9	26	8	-17	2	0	

※ 総職員数は、総務省の地方公共団体定員管理調査の職員数で、教育長を含み(平成27年度以降は含まれていません。)、給与の支払いのない派遣職員を除いた職員数です。

(4)職種別職員数

下記の表は職種別職員数の推移を表したものです。保育士は保育園の民営化により、技能労働職は、退職者不補充により、減少しています。

また、技術職は募集しても応募者がいないなどの理由により減少傾向が続いています。公共施設の老朽化による再配置などの必要があることから技術職の増員が求められています。

事務職については、国の制度改正や事務の権限移譲、福祉関係業務の充実などによる事務量の増加に伴い、職員が増加傾向にあります。

また、今後多様化、複雑化する行政需要に対し、質の高い市民サービスを持続的に提供するため、多様な任用・勤務形態を活用し、人材を計画的に確保する必要があります。

【職種別職員数の推移】

	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
事務職	461	464	473	485	494	510	512	527	529	545
技術職	142	149	147	144	144	144	140	113	113	107
栄養士・保育士	65	68	71	69	71	73	82	80	75	65
医療関係職	23	13	24	25	25	25	25	23	26	28
教育関係職	14	25	10	10	13	15	16	15	16	16
技能労務職	89	86	77	71	67	69	65	65	64	60
消防職	177	177	180	182	181	185	186	189	191	193
合計	971	982	982	986	995	1021	1026	1012	1014	1014
増減	15	11	0	4	9	26	5	-14	2	0

※総職員数は、総務省の地方公共団体定員管理調査の職員数で、教育長を含み(平成27年度以降は含まれていません)、給与の支払いのない派遣職員を除いた職員数です。

※事務職(一般事務・社会福祉士)

※技術職(建築技師・電気技師・機械技師・土木技師・技術職・化学技師)

※医療関係職(保健師・看護師・歯科衛生士)

※教育関係職(指導主事・言語指導員)

※技能労務職(運転手・業務員・学校事務員・用務員・調理員)

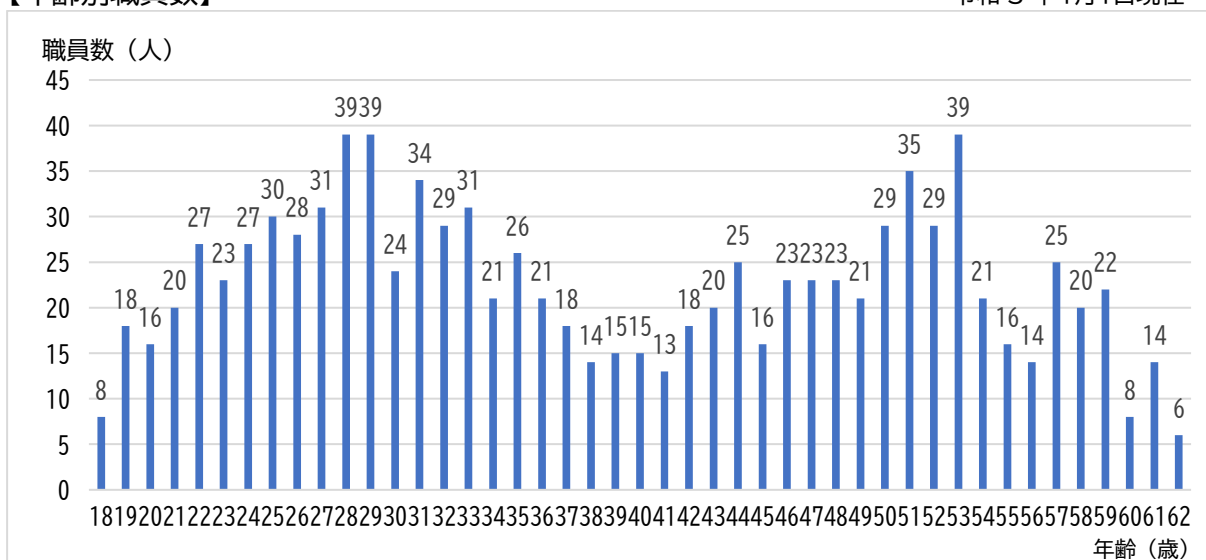
(5)職員の年齢構成

本市の職員の年齢構成は下記の図のとおりとなっています。令和3年の本市職員の平均年齢は38.9歳となっています。採用の年齢条件の緩和を行い、年齢間における世代交代を進めましたが、一時の採用抑制などの影響により、主査職にあたる40歳前後の職員の割合が少なく、年齢間のばらつきがあります。

今後はさらに、職員の年齢構成の平準化、また職種毎の年齢構成も考慮しながら、将来にわたって安定した行政サービスの提供ができるよう、計画的な職員採用を行っていく必要があります。

【年齢別職員数】

令和3年4月1日現在



※常勤の再任用職員を含めている。

(6)職場環境の状況

これまでの定員適正化に伴う職員数の減少、さらに行政需要の高まりに伴う事務量が増加していますが、令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、イベント等が中止となったことで時間外勤務は減少しています。

また、心身に不調をきたし休職する職員数は減少傾向が見られますが、育児休業等の休業者が大幅に増加しています。

今後も、多様化・複雑化する市民ニーズへの対応をはじめ、人口減・少子化問題といった様々な課題への対応など、職員の負担が増加傾向にある中、ワーク・ライフ・バランスの取り組みによる時間外勤務の抑制や、メンタルヘルス対策等による職員の安全衛生に関する配慮も進めていく必要があります。

【職場環境の状況】

	H28年度	29年度	30年度	R元年度	2年度	3年度	単位
総職員数（4月1日）	1,002	1,024	1,030	1,046	1,048	1,046	人
職員数 ※1	995	1,021	1,026	1,012	1,014	1,014	人
休職者数	13	15	11	12	10	-	人
育児休業者数	9.45	22	21	29	35	-	人
時間外勤務	110,407	101,382	88,944	121,907	80,114	-	時間
平均有給休暇取得日	9.45	10.04	9.48	9.05	11.35	-	日
会計年度任用職員数	57	57	44	46	52	62	人
再任用短時間		27	16	12	16	13	
他市からの派遣職員		3	3	7	8	5	

※1 総職員数は、総務省の地方公共団体定員管理調査の職員数で、給与の支払いのない派遣職員を除いた職員数です。

※2 「会計年度任用職員数」は非正規職員のうち、正規職員と同様の勤務形態(週 38 時間 45 分)の人数を記載しています。

3. 定員管理の手法と状況

地方公共団体の定員管理は人口規模以外にも地域特性、地理的条件、財政状況や政策方針等により決定されるべきですが、客観的な指標を用いて現状を把握する必要があるため、一般的に活用されている「類似団体別職員数」、「定員モデル」、「定員回帰指標」等のマクロ的な手法により標準的な職員数について分析し、本市の現状を客観的に把握することで職員数の目標設定の参考とします。

(1)類似団体別職員数の状況による比較

「類似団体別職員数の状況」とは、適正な定員管理を推進するために総務省が示している参考指標の一つであり、人口と産業構造を基準に類型区分し、同じ類型に区分された市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1万人当たりの職員数の平均値を部門ごとに算出し、その類型に属する団体を類似団体※1として職員数(普通会計職員数)の比較をする指標です。総数での比較だけでなく、部門ごとに超過或いは過小となる職員数の把握が可能となります。

比較の方法として「単純値」と「修正値」があり、「単純値」は、職員の配置を考慮しない人口 1 万人当たり職員数の平均値を算出するものであり、「修正値」は、団体によって消防部門を一部事務組合で行っていたり、清掃部門を外部委託している場合など職員の配置がされていない団体を除外して、中部門ごとに人口 1 万人当たり職員数の平均値を算出するものです。

この指標を用いて、本市と類似団体の職員数を部門別に人口1万人当たりで比較してみると、本市の普通会計職員数は、単純値で128超過し、修正値では24人超過となっています。一般行政部門では、単純値で16人超過、修正値で6人過小となっています。

また、消防部門で超過が見られるのは、基本政策において火災や大規模自然災害等へ迅速・的確に対応することを目的に、消防体制の充実を推進しているためです。

【部門別職員数類似団体比較】

大部門	中部門	木更津市 職員数	類似団体別職員数の状況				定員モデル		定員回帰指数	
			単純値		修正値					
			類似団体 Ⅲ-3 換算職員数	差	類似団体 Ⅲ-3 換算職員数	差	試算値	超過数	試算値	超過数
			A	B	A-B	C				
議会	議会	8	8		8					
総務 ・ 企画	総務一般	99	90	9	89	10	166	31		
	企画開発	24	17	7	17	7				
	住民関連	57	67	-10	66	-9				
	その他	9	3	6	9					
税務	税務	55	51	4	51	4	54	1		
民生	民生	148	193	-45	183	-35	197	-49		
衛生	衛生	40	35	5	41	-1	82	15		
	公害		2	-2						
	清掃	53	29	24	43	10				
	環境保全	4	5	-1	8	-4				
労働	労働		1	-1						
農林 水産	農業	23	17	6	18	5	65	-17		
	林業		2	-2						
	水産業	3	1	2	2	1				
商工	商工	12	9	3	8	4				
	観光	10	7	3	9	1				
土木	土木	38	36	2	38		89	6		
	建築	16	21	-5	21	-5				
	都市計画	38	29	9	29	9				
	下水	3	1	2	6	-3				
一般行政 計		640	624	16	646	-6	653	-13	635	5
教育	教育一般	21	34	-13	38	-17				
	社会教育	61	34	27	42	19				
	保健体育	13	14	-1	19	-6				
	義務教育	20	14	6	19	1				
	その他の学校教育		11	-11						
消防	消防	191	87	104	158	33			901	45
普通会計 計		946	818	128	922	24	-	-	901	45

※1 類似団体とは、全国の市町村を「人口」と「産業構造」の要素により分類したものです。本市は、人口規模が「10万以上～15万未満」、産業構造が「第2次、第3次産業就業者割合95%未満(第3次65%以上)」の類型(Ⅲ-3類型)に区分されます。

※類似団体別職員数の状況は、令和2年4月1日の状況です。

(2)定員モデルによる比較

「定員モデル」は、各地方公共団体の職員数と、その職員数に密接に関連すると考えられる行政需要を表した説明変数(人口、面積、世帯数等)との相関関係を、多重回帰分析により方程式に示し、式に基づいて各団体が職員数(一般行政部門)を算出できる参考指標です。部門ごとの職員数指標を詳細に試算することが可能で、各種統計データを採用していることから地域情報を反映することができる参考指標となっています。

本市の職員数を部門別に比較すると、民生部門では過少となっており、一般行政部門全体で比較した場合は、試算職員数が 653 人であるのに対し、職員数が 640 人と 13 人過少となっています。

【定員モデル】

令和3年4月1日現在(人)

	一般行政部門						
	議会・総務	税務	民生	衛生	経済	土木	合計
木更津市	197	55	148	97	48	95	640
定員モデル	166	54	197	82	65	89	653
差	31	1	-49	15	-17	6	-13

試算値 = $\alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \dots + \alpha_n X_n + \beta$

An=総務省より提供される数値 Xn=説明変数 β =一定値

(例:総務部門)

試算値 = $0.000895 \times X_1 + 0.002469 \times X_2 + 0.015455 \times X_3 + 0.032345 \times X_4 + 0.000003 \times X_5 + 20.9 \div 155$ 人(実職員数 151 人)

X₁:住民基本台帳世帯数(世帯)……63,611(世帯)

X₂:第1次産業就業者数(人)……1,812(人)

X₃:総面積(K m²)……138.95(K m²)

X₄:可住地面積(K m²)……95.56(K m²)

X₅:標準財政規模(千円)……26,038,818.00(千円)

β :一定値……20.9

(3)定員回帰指標による比較

「定員回帰指標」は、地方公共団体の人口と面積を説明変数として、その団体の標準的な職員数(普通会計職員数)を試算するものです。部門別の比較は行えませんが、総括的に職員数と比較することにより、職員数の適正値の分析の参考とすることができます。

この方法を用いて指標を試算してみると、本市の職員数は、一般行政部門職員数で 5 人、普通会計職員数で 45 人超過となっています。

【定員回帰指標】

令和3年4月1日現在(人)

区分	木更津市	定員回帰指数	差
一般行政職員数	640	635	5
普通会計職員数	946	901	45

試算値 = $aX_1 + bX_2 + c$

X₁:人口(令和3年4月1日現在)……「135.6」千人

X₂:面積(令和3年4月1日現在)……「138.95」K m²

a:人口千人当たりの係数……一般行政「4.0」、普通会計「5.7」

b:面積1km²当たりの係数……一般行政「0.22」、普通会計「0.33」

c:一定値……一般行政「60」、普通会計「80」

4. 今後の定員管理の方針

(1)基本方針

住民ニーズの高度化・多様化に伴う行政需要の増加が見込まれ、さらに、国の制度改正や地方分権による事務の権限移譲、老朽化した公共施設の修繕などの増加及び再配置に加えて、新型コロナウイルス感染症対策に関する事務と、事務量の増加が見込まれており、職員の削減による改革・改善の実施や、職員の質的向上だけで市民サービス水準を維持していくことは難しくなってきました。

しかし、全国的な課題である人口の減少は、本市においても想定する必要があるため、安易な増員は避ける必要があります。

このようなことから、後述の取り組むべき6つの視点により、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた組織・職員体制の整備を推進します。

(2)計画期間

令和4年度から令和7年度の4年間を計画期間とします。

職員数の基準日は、令和4年4月1日とし、令和7年4月1日の職員数を目標職員数とします。

(3)対象職員

対象とする職員は、他団体への派遣職員を含む全ての一般職とし、常勤の再任用職員及び任期付職員を含みます。

なお、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、臨時職員及び非常勤職員は除きます。

(4)目標とする職員数

目標とする職員数は、計画期間内の年度ごとに設定します。

		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
職員数		1,060	1,060	1,070	1,070
内訳	一般職	1,027	1,024	1,038	1,042
	再任用職員	30	33	29	25
	任期付職員	3	3	3	3

【退職者・採用者の見込み】

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
前年度末退職者	46	42	21	49
新規採用予定者数	52	35	31	44
再任用職員（新規）	8	7	0	5
目標職員数	1,060※2	1,060	1,070	1,070

※1 前年度末退職者数は、過去の実績等から類推した定年前退職者及び常勤の再任用職員、任期付職員を含みます。

※2 令和3年4月1日の総職員数 1,046 人を基準としています。

(5) 取り組むべき視点

① 事務事業の見直し

限られた人材や予算を有効に活用するため、事務事業について再点検を行い、事業の目的と役割、必要性、実施主体等について抜本的な見直しを行うことにより、事務事業の最適化を図ります。

② 組織・機構の見直し

社会経済情勢が大きく変化するなか、時代の要請を的確に把握し、今後重点的に取り組むべき新たな課題に的確に対応するため、柔軟な組織運営を行う必要があります。業務配分の適正化を推進し、必要に応じ組織機構の見直しを行います。

③ 民間活力の活用

国の制度改正や事務の権限委譲、また人口増加などにより業務量が増加する中、官と民との役割分担を見直したうえで、民間の活力を取り入れることにより、市民サービスの維持・向上や経費の削減が図られる事務については、民間委託、専門知識を持った人材の活用、指定管理者制度、民営化等のアウトソーシングを積極的に活用します。

④ 行政事務の効率化

限られた人的資源を最大限に活用するため、所属長のマネジメント能力を強化し、各部各課が連携することにより、働き方を改善します。また、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、積極的にICTの活用、職員研修の充実、マニュアル作成の推進を図ります。

⑤ 多様な任用勤務形態の活用

ア) 再任用職員の活用

再任用職員は、豊富な経験と知識を備えていることから、これまでの職歴等を参考に、知識と経験を活かせる環境に配置することにより、組織力の低下等の影響を抑えるとともに、職員の事務負担の軽減、また事務処理上のノウハウの継承が可能となります。

イ) 任期付職員の活用

高度な専門的知識経験や、優れた見識を一定期間活用して遂行することが特に必要とされる業務についての活用を幅広く検討します。

ウ) 会計年度任用職員の活用

臨時的に発生する一般事務等の補助的な業務を担う職員と、正規職員等の産休・育休取得により任用される代替職員に区分され、行政事務の補完的な役割を担うことで、市民サービスの維持・向上に努めます。

⑥ 職場環境の改善

近年、職員の減少や行政需要の拡大による事務量の増加に伴う時間外勤務の増加や、有給休暇の取得率の低下が懸念されています。職場環境の改善は、職員の安全衛生の面からも、また市民に安定した行政サービスの提供を図る観点からも対策が必要になります。

令和 2 年度に時間外勤務の減少と有給休暇取得日の増加が見られますが、新型コロナウイルス感染症の影響による一過性であるとも考えられるため、今後もワーク・ライフ・バランスの推進やメンタルヘルス対策の充実、またノー残業デー等の推進による時間外勤務の削減、年次有給休暇の取得促進など職場環境の整備に努めます。