

木更津市定員管理計画

【令和8年度～令和10年度】

令和7年3月
木更津市

1. 策定の趣旨

本市では、これまでも行政運営を効果的かつ効率的に行うため、限られた財源の中で、市民サービスの質を維持・向上させることを目指し、適切な人員配置と効率的な業務運営を推進してきました。

今後、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が想定されており、老朽化した公共施設の総合的・計画的な管理に加え、物価高騰や激甚化する災害等に対応していかなければなりません。

さらに、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、研修内容の充実、働きやすい職場環境の整備を通じて、職員のモチベーション向上を図る必要があります。

今後の行政需要の変化、技術革新の進展等の変化に対応していくため、現状を分析し、最低限の人員を確保するとともに、業務の効率化や外部委託の活用の可能性等も検討し、市全体の行政サービスの質を向上できるよう、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。

1-1 計画期間

令和8年度から令和10年度の3年間を計画期間とします。

職員数の基準日は、令和8年4月1日とし、令和10年4月1日の職員数を目標職員数とします。

なお、計画の策定にあたっては、職員の採用に向けた取組に活用するため、計画期間の概ね1年前に策定します。

1-2 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、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員及び非常勤職員は除きます。

2. これまでの取組状況

2-1 これまでの取組状況

本市では、平成7年度から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等の対策を実施し、定員の適正化に向けて、職員の削減を進めてきました。

近年では、住民ニーズの多様化・複雑化に伴う行政需要の増加が見込まれ、職員の質的向上だけで市民サービスの水準を維持していくことが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、令和3年度までに1,070人に増員することとしました。

しかしながら、採用試験の回数を増やしたにもかかわらず採用予定人数に達しないこと、また、若年層職員の早期離職の増加等により、目標数を下回る厳しい状況が続いています。

【定員管理計画の実施状況】

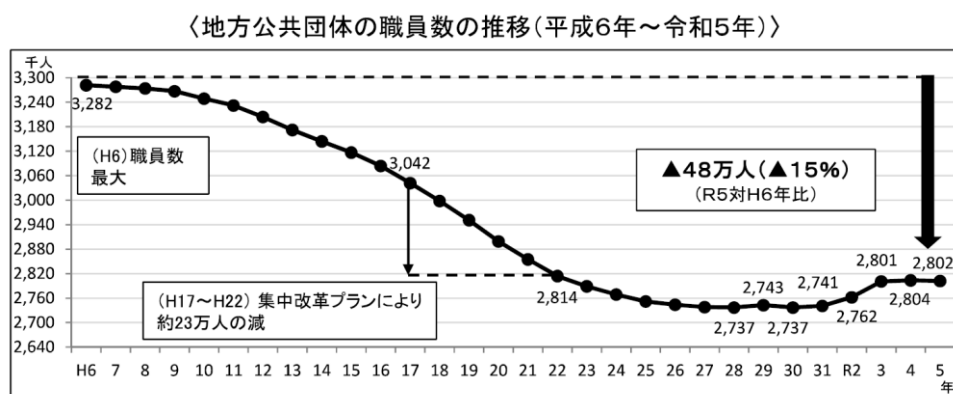
定員管理計画	平成28年度（H29～R3）					令和3年度（R4～R7）			
区分	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
前年度退職者数	29	33	43	39	37	46	42	21	49
新規採用職員数	42	28	46	37	45	52	35	31	44
任期付職員	12	21	28	40	42	8	7	0	5
目標職員数（A）	1027	1040	1050	1060	1070	1060	1060	1070	1070
実績	平成28年度（H29～R3）					令和3年度（R4～R7）			
区分	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
前年度退職者数	34	44	48	40	46	69	54	51	
新規採用職員数	40	50	44	47	45	58	39	47	
任期付職員	0	7	6	6	3	0	2	2	
再任用（フルタイム）	12	13	22	34	30	13	12	1	
職員数（総職員数）（B）	1027	1030	1046	1049	1046	1048	1047	1046	
目標職員数との差（B－A）	0	-10	-4	-11	-24	-12	-13	-24	

※ 平成28年4月1日現在の総職員数1,002人を基準とし、令和4年度からは、令和3年4月1日現在の総職員数1,046人を基準としています。

3. 職員数及び休職者等の全国的な推移と木更津市の状況

3-1-1 全国的な職員数の推移

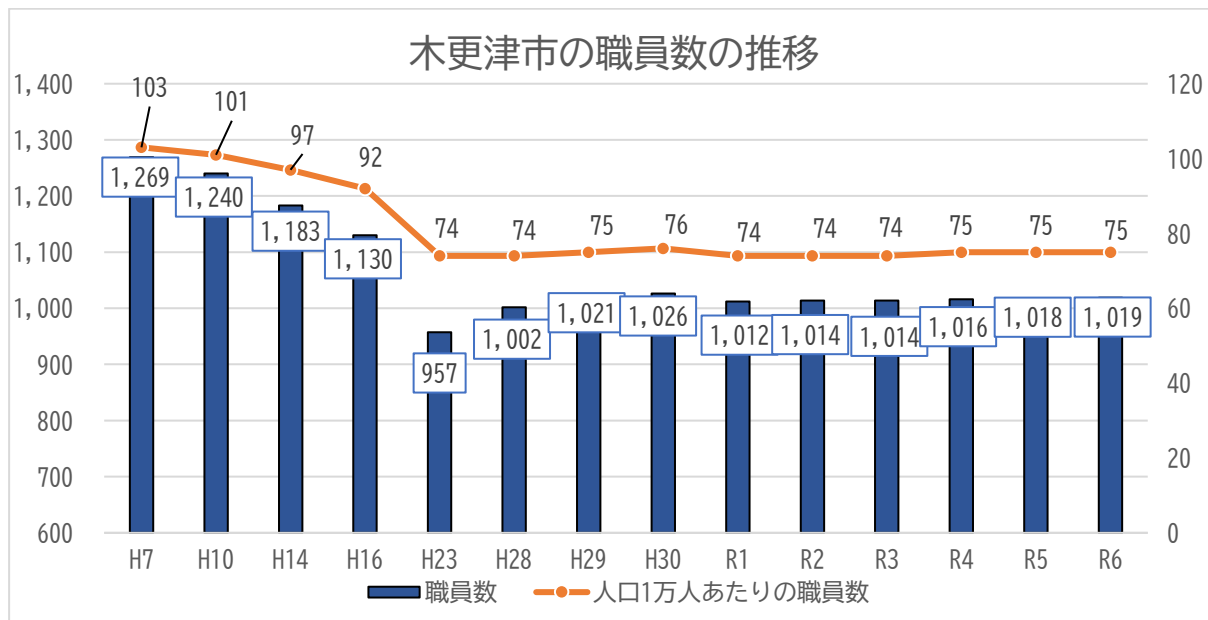
令和5年地方公共団体定員管理調査結果の概要によると、全国の職員数は、平成6年度をピークとして、平成28年まで一貫して減少し、その後横ばいから微増傾向にあります。



出典：令和5年地方公共団体定員管理調査結果の概要

3-1-2 市の職員数の推移

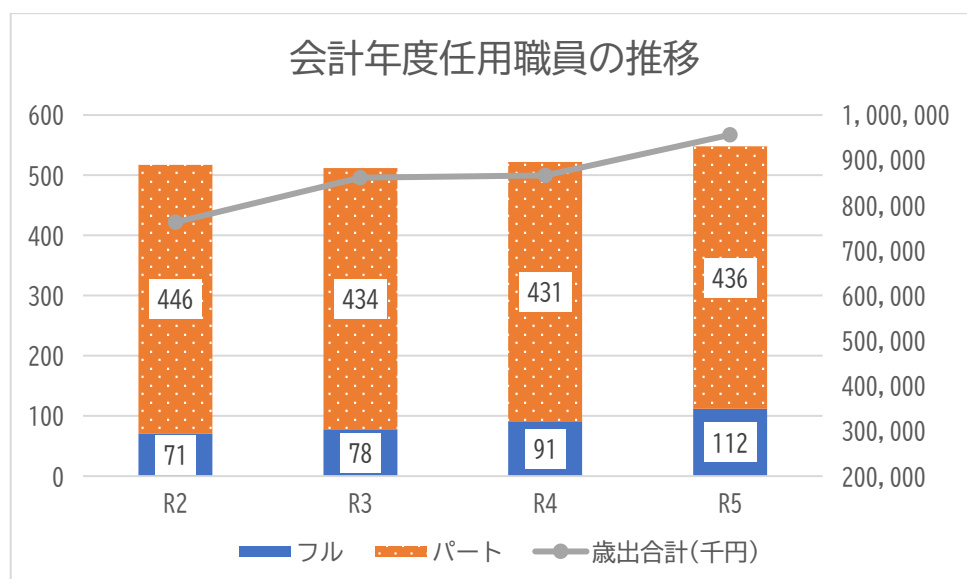
下記の図に、定員適正化計画(第1次)が策定された平成7年度以降の職員数の推移を示しました。計画的に定員管理を進めてきた結果、平成23年度には957人まで縮減しましたが、国の制度改正や事務の権限移譲、多様化する住民ニーズや物価高騰への対応等、行政を取り巻く環境は厳しさを増しており、業務量そのものが増大している状況に対応するため、職員数は微増しています。



※ 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。)、給与の支払のない派遣職員を除いた職員数です。

〈参考〉

本計画では会計年度任用職員は対象外ですが、行政サービスの多様化、育児休業取得者や休職者の代替、さらには期間限定の行政需要への対応や特定の資格が求められる専門分野でもその必要性は高まっています。全国的な人件費の高騰や処遇改善により、人件費の総額は増加傾向にあります。



※ 決算資料に基づき作成。

3-2-1 全国的な休職者数の推移

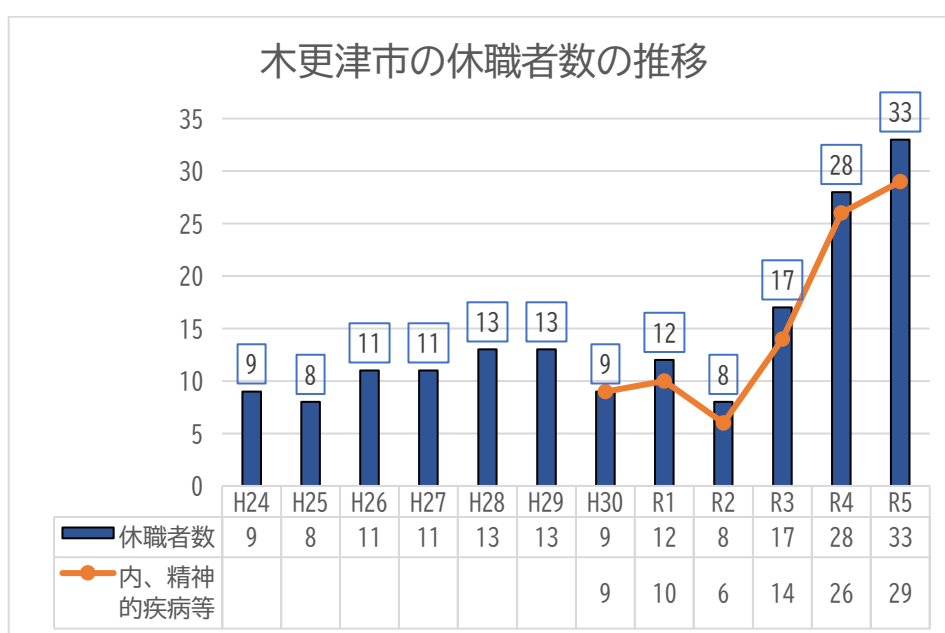
地方公務員健康状況等の現況の概要によると、令和4年度の調査結果では、長期病休者数は地方公務員10万人あたり3,254.6人であり、平成26年度から増加傾向にあります。



出典：一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会(地方公務員健康状況等の現況の概要)

3-2-2 市の休職者数の推移

本市の休職者数は、令和2年度までは10人程度で推移していましたが、令和4年度からはおよそ30人となっており、全国的な傾向と同様に増加傾向で、また、精神的疾病等による休職者も同様に増加しています。



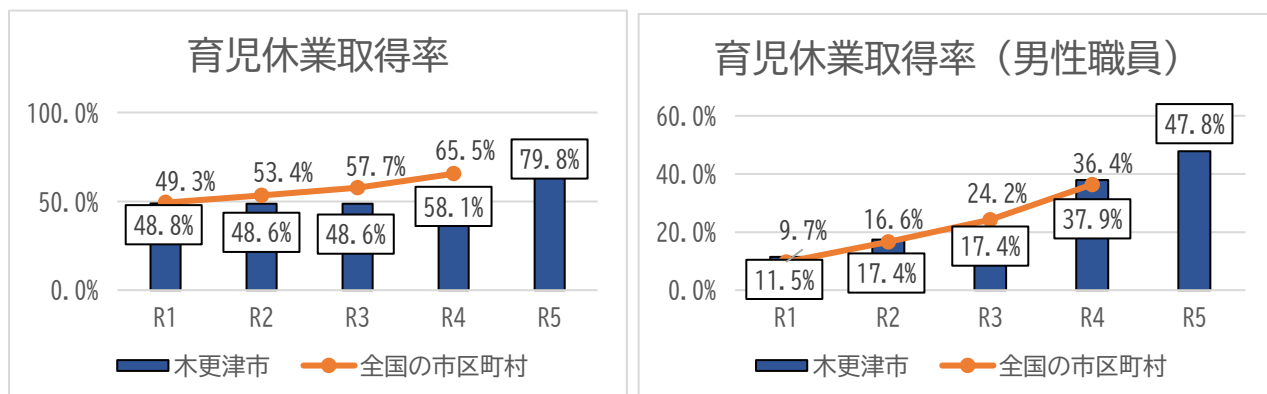
※ 当該年度中に取得した職員数です。

3-3-1 全国的な育児休業取得者率の推移

地方公務員の勤務条件等に関する調査結果の概要によると、当該年度に新たに育児休業を取得した職員の取得率は、下記グラフに示したとおりです。

全国の市町村男性職員の取得率が36.4%と前年度から12.2ポイント増加し、過去最高となっています。

令和4年度の本市の男性職員の取得率は、37.9%と前年度の17.4%と比較して倍増し、全国平均の36.4%をわずかに上回っており、令和5年度の取得率はさらに増加しています。



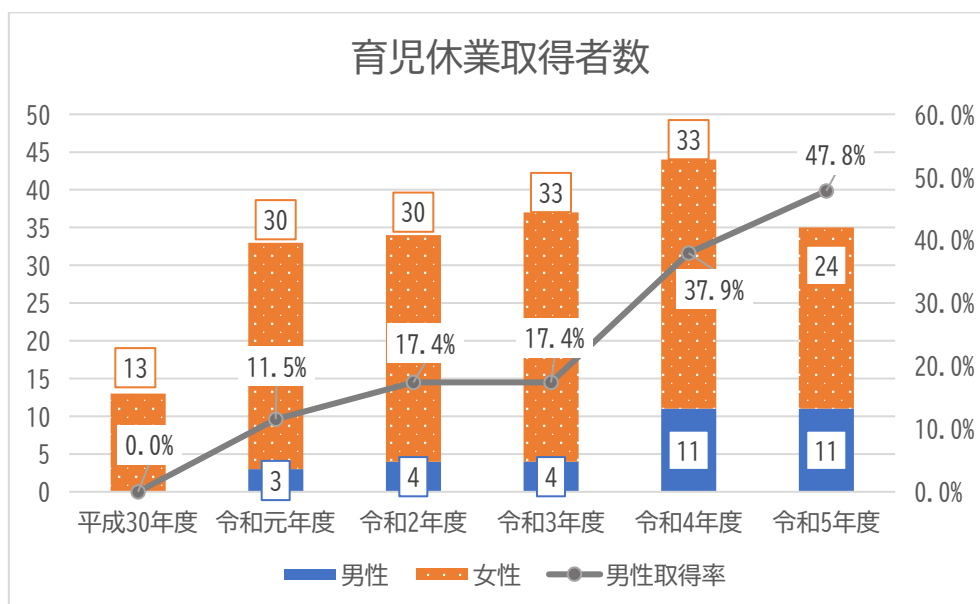
※ 新たに取得可能となった職員の取得率(調査年度中に新たに所得可能となった職員のうち、調査年度中に新たに育児休業を取得した職員(調査年度の前年度に新たに取得可能となった職員を含む))。

出典:地方公務員の勤務条件等に関する調査結果

3-3-2 市の育児休業取得者数の推移

本市の育児休業取得状況は、平成30年度と令和4年度を比較すると13人から44人に増加しています。

平成30年度から令和5年度までの女性職員の取得率は100%でした。また、男性職員の取得率は、令和5年度に47.8%に増加しており、全国的な推移と同様に本市でも男性職員の取得率が上昇しています。

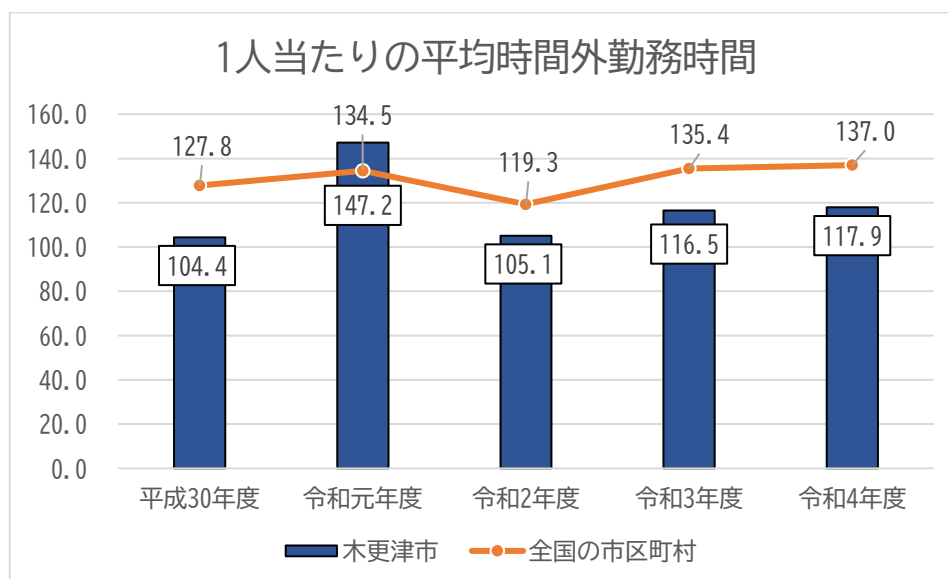


※ 育児休業取得者には昨年度から引き続き取得しているものを含む。

※ 取得可能となった男性職員の取得率。

3-4-1 全国的な時間外勤務時間の推移

地方公務員の勤務条件等に関する調査結果によると、全国市区町村の平均は、令和3年度からほぼ横ばいとなっています。

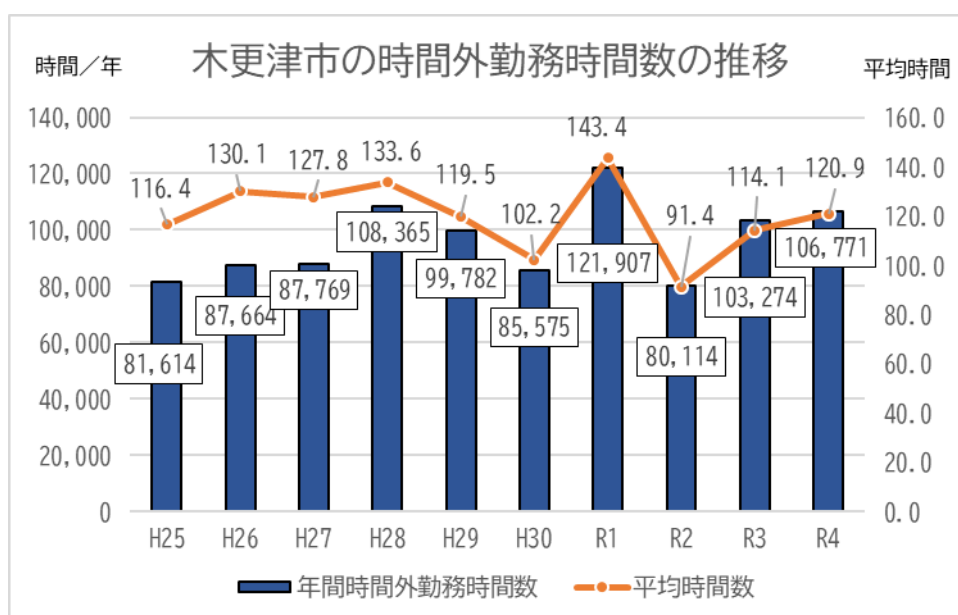


※ 調査対象は、消防部門及び教育委員会以外の部門に属する職員のうち、管理監督職員(管理職手当を支給される職及びこれに準じる職として条例で定める職に任用されている職員)を除いた職員です。
出典:地方公務員の勤務条件等に関する調査結果

3-4-2 市の時間外勤務の推移

本市の状況は、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により令和2年度に減少しているものの、その後は増加傾向にあります。

今後も行政需要は増大するものと見込まれることから、時間外勤務についても増加していくものと推察されます。



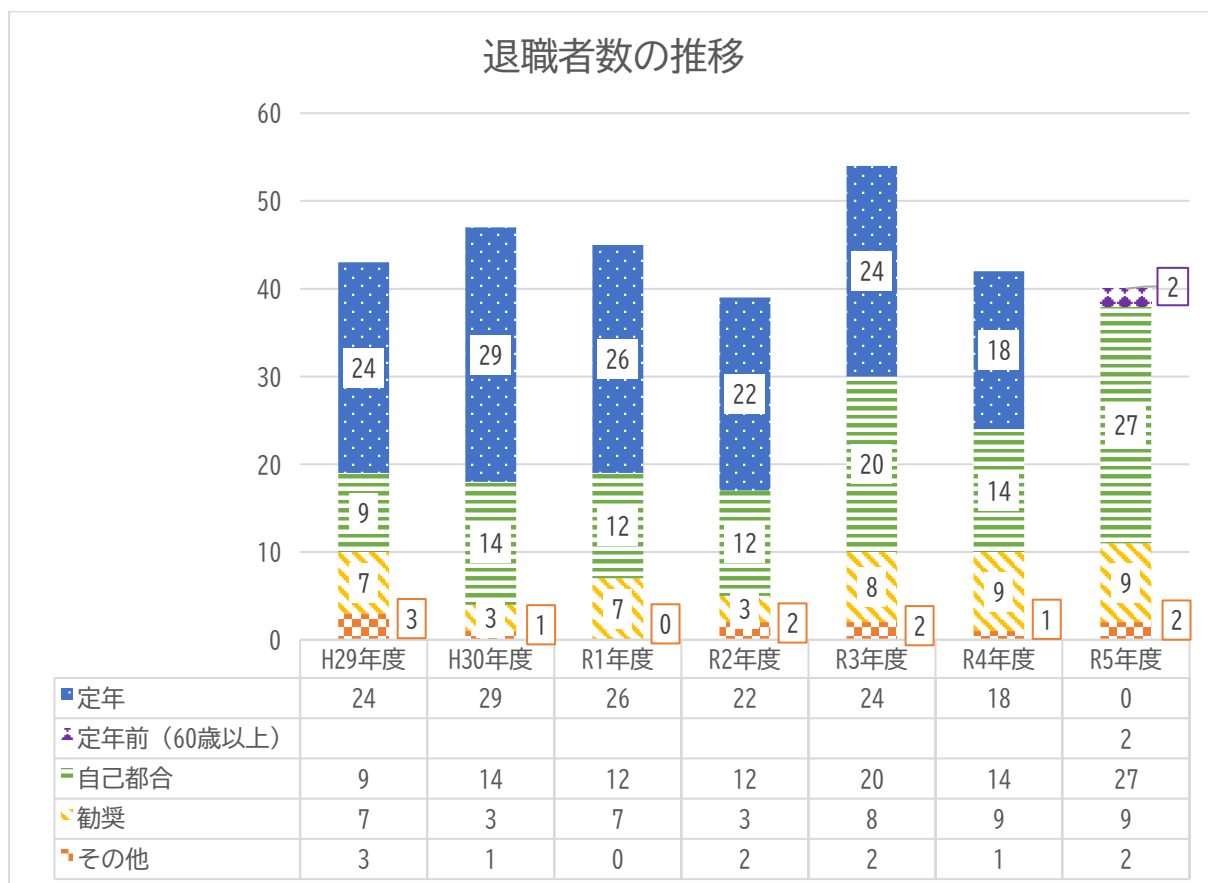
※ 決算資料に基づき作成。

3-5-1 市の退職者数の推移

本市の退職者数は、近年では自己都合による退職が増加傾向にあります。これは、民間企業や他の自治体等との人材獲得競争の高まりなどから特に若年層の転職が特別なものではなくなったことが原因と考えられます。

このため、採用試験の回数を増やし人員の確保に努めていますが、全国的な生産年齢人口の減少により職員数の確保はますます難しくなってくるものと推察されます。

また、地方公務員法の一部改正により、令和5年度から職員の定年年齢が65歳に段階的に引き上げられています。これにより令和14年度までは定年退職者が2年に一度しか生じないこととなるため、高齢期職員のモチベーションを保ちつつ、一定の若い職員を確保していくことが求められています。



4. 部門別・職種別の状況

4-1-1 部門別の状況

総務省による「地方公共団体定員管理調査」に基づく部門別の本市職員数の推移は、下表のとおりです。

令和3年度と令和6年度を比較すると、一般行政部門では、政策立案の強化や土木部門では宅地開発指導体制の強化、また、民生部門では、子育て支援の充実や福祉業務全般の強化を図っていることから増加しています。

一方、衛生部門は、新型コロナウイルス感染症が感染症法上の5類に位置付けられたことによる組織体制の見直し、教育部門は、現業職員の退職者不補充のほか、幼児の発達支援業務を民生部門に移管することにより減少しています。

【部門別職員数の推移】

			H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
普通会計	福祉関係を除く 一般行政	議会	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8
		総務・企画	148	148	151	162	168	161	178	189	186	190	189	193
		税務	58	58	57	57	58	55	56	55	56	56	55	55
		農林水産	25	25	25	24	24	26	27	26	25	25	27	27
		商工	9	9	15	15	16	21	24	22	21	21	23	23
		土木	99	96	98	102	104	102	95	95	93	98	100	101
		小計	347	344	354	368	378	373	387	395	389	398	402	407
	福祉関係	民生	123	129	127	128	132	142	150	148	139	137	143	146
		衛生	102	101	98	99	100	98	101	97	108	103	99	96
		小計	225	230	225	227	232	240	251	245	247	240	242	242
	一般行政部門計		572	574	579	595	610	613	638	640	636	638	644	649
	教育		135	128	124	118	123	124	117	115	116	115	112	109
	消防		178	181	183	183	185	186	189	191	193	195	191	191
	普通会計 計		885	883	886	896	918	923	944	946	945	948	947	949
公営企業等 会計部門	水道		36	37	37	36	37	39						
	下水道		18	18	18	18	20	19	19	19	21	21	20	19
	その他		43	44	45	45	46	48	49	49	48	47	51	51
	公営企業等会計 計		97	99	100	99	103	106	68	68	69	68	71	70
合計			982	982	986	995	1,021	1,029	1,012	1,014	1,014	1,016	1,018	1,019
前年との増減			11	0	4	9	26	8	-17	2	0	2	2	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、教育長を含み(平成27年度以降は含まれていません。)、給与の支払のない派遣職員を除いた職員数です。

4-1-2 類似団体との比較

類似団体とは、全ての市区町村をその市区町村の態様に応じて、指定都市、中核都市、特別市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに一般市と町村は、人口と産業構造(1次、2次、3次産業別就業人口の構成比)を基準にして、一般市では16の類型に区分したものです。総務省が行う地方公共団体定員管理調査では、人口1万人当たりの平均職員数を部門ごとに算出しており、全国の類似団体と比較することができます。(比較対象は普通会計であり、特別会計は比較対象外です。)

比較の方法は2種類あり、「単純値」の比較では、大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しており、「修正値」による比較では、中部門以上の担当職員数を比較する場合に適しています。この指標(修正値)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すると、本市の普通会計職員数は4人超過となる一方で、一般行政部門では23人過少となっています。

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。また、民生部門で過少が見られるのは、主に保育園民営化によるものです。

【部門別職員数類似団体比較】

単純値による比較

(人)

大部門	木更津市	単純値	
		類似団体 Ⅲ-3	差
		換算職員数	
	職員数 A	B	A-B
議会	8	9	-1
総務・企画	189	184	5
税務	55	50	5
民生	143	205	-62
衛生	99	72	27
労働		1	-1
農林水産	27	19	8
商工	23	17	6
土木	100	90	10
一般行政 計	644	646	-2
教育	112	110	2
消防	191	86	105
普通会計 計	947	842	105

修正値による比較

(人)

大部門	中部門	木更津市	修正値	
			類似団体 Ⅲ-3	差
			換算職員数	
		A'	C	A' - C
議会	議会	8	9	-1
総務・企画	総務一般	94	93	1
	企画開発	29	18	11
	住民関連	59	69	-10
	その他	7	8	-1
税務	税務	55	50	5
民生	民生	143	194	-51
衛生	衛生	44	47	-3
	公害			
	清掃	50	38	12
	環境保全	5	8	-3
労働	労働			
農林水産	農業	24	16	8
	林業			
	水産業	3	3	
商工	商工	12	9	3
	観光	11	9	2
土木	土木	36	37	-1
	建築	16	22	-6
	都市計画	45	31	14
	下水	3	6	-3
一般行政 計		644	667	-23
教育	教育一般	22	40	-18
	社会教育	58	41	17
	保健体育	14	19	-5
	義務教育	18	17	1
	その他の学校教育			
消防	消防	191	159	32
普通会計 計		947	943	4

※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。

※2 類似団体別職員数の状況は、令和5年4月1日の状況です。

4-2-1 職種別の状況

本市の職種別職員数の推移は下表のとおりです。

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、技術職は今までの減少傾向から横ばいが続いていますが、公共施設の老朽化による再配置や長寿化への対応等が必要であることから、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・子育て関係業務の充実等による事務量の増加に伴い、職員が増加傾向にあります。

【職種別職員数の推移】

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
事務職	510	512	527	529	545	549	570	574
技術職	144	140	113	113	107	109	109	111
栄養士・保育士	73	82	80	75	65	61	52	50
医療関係職	25	25	23	26	28	28	27	25
教育関係職	15	16	15	16	16	17	15	16
技能労働職	69	65	65	64	60	57	54	52
消防職	185	186	189	191	193	195	191	191
合計	1021	1026	1012	1014	1014	1016	1018	1019
前年との増減	26	5	-14	2	0	2	2	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)

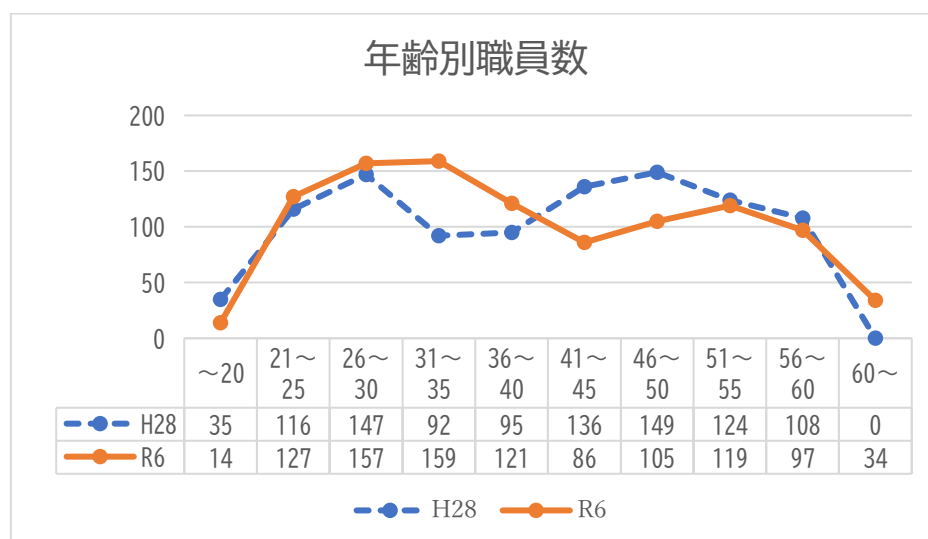
※医療関係職(保健師・看護師・歯科衛生士) ※教育関係職(指導主事・言語指導員)

※技能労働職(運転手・業務員・学校事務員・用務員・調理員)

4-3-1 職員の年齢構成の状況

(5)職員の年齢構成

本市の職員の年齢構成は下表のとおりです。平成28年度の状況をみると、一時の採用抑制等の影響により、30代の職員数が少なくなっています。一方、令和6年度は、36歳から40歳までの職員数が増加していますが、41歳から50歳までの職員数が少なくなっています。



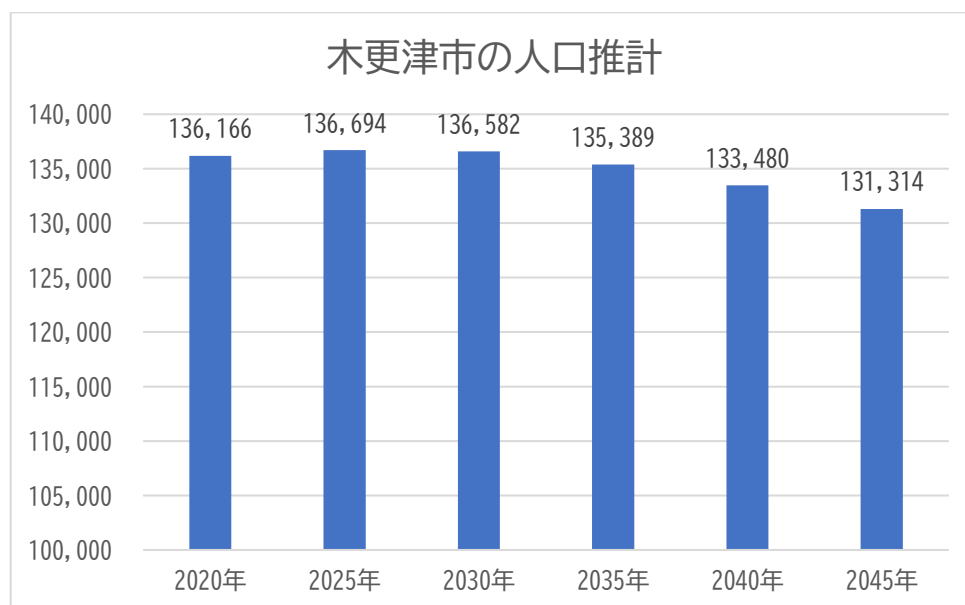
※ 総職員数は、総務省の地方公共団体定員管理調査の職員数で、給与の支払のない派遣職員を除いた職員数(常勤の再任用職員を含む)です。

5. 市を取り巻く環境

5-1 人口推計

本市の人口推計は、2025年まで増加するものの、その後は減少に転じ2035年には、2020年の人口を下回る推計になっています。

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ります。



木更津市第3次基本計画策定時の基礎調査報告資料より

5-2 財政状況

木更津市中期財政計画(令和7年度～令和10年度)では、人件費の令和5年度決算は、平成26年度と比べて6億7千万円の増となっており、人件費増の主な要因としては、増大する行政事務に対応するための職員増や再任用制度に伴い職員数が増加したこと等によります。

また、今後の見通しについて、近年は、財政の硬直化が進んでおり、令和2年度から導入された会計年度任用職員制度に要する経費や長期化する物価高騰による経常的経費の増加等により、今後も、財政の硬直化が進むことが見込まれます。

このため、市税収入の確保はもとより、企業版ふるさと納税やふるさと応援寄附金等による歳入増に向けた取組を進め、歳出においては、物件費の抑制やコストの削減、職員数の適正な管理や徹底した市債管理等、経常的経費を増加させない取組により、令和10年度決算における経常収支比率が現状より改善もしくは維持できるよう努めていく必要があります。

6. 定員管理の方針及び目標値

6-1 基本方針

これまでと同様に住民ニーズの多様化・複雑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、人件費や物件費の上昇や公共施設の整備や再配置などにも対応していく必要があります。また、少子化、高齢化が進展する中でもアクアラインの地理的優位性や地域資源を生かした持続可能な自治体であり続けるための魅力的な事業展開も必要になっています。

一方で、これまで示してきたとおり職員数は増加傾向にあるものの、休職者や育児休業取得者及び中途退職者の増加により、本市で働く実労働人数は減少傾向にあります。令和6年4月1日の配置では、休職者等が複数人いる課は9課あり、当該課における休職者等の合計は22人にものぼります。

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の水準を維持していくことは難しくなっており、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。

また、本市の財政状況は厳しい状況が見込まれており、さらに今後の人口減少をふまえると、財政状況と職員体制のバランスを考慮する必要があります。

このようなことを踏まえ、DXの推進等の業務改善をより一層進めるとともに、組織・職員体制を整備します。

6-2 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。

設定にあたっては、一つの課に育児休業取得者・休職者等が集中した場合であっても、安定して業務を継続できるよう補充人員を加え、目標職員数を令和7年度末の1,070人から令和10年度に1,095人とします。

育児休業取得者と休職者は令和6年4月1日の人数54人を基準とし、男性職員の育児休業取得者の更なる増加を見込み、令和10年度では65人とし、職員総数の増加により、現在と同程度の実働人数の確保を図ります。

(なお、木更津市職員定数条例では、休職とされた職員、他の地方公共団体へ派遣された職員を除く1,070人となっており、本計画と職員数の定義が異なります。)

	令和8年度	令和9年度	令和10年度
職員数(A)	1,070	1,070	1,070
一般職	1,029	1,029	1,029
再任用職員	35	35	35
任期付職員	6	6	6
他団体へ派遣等	-40	-29	-29
休職者・育児休業等取得者	-54	-60	-65
休職者等の補充(B)	15	20	25
実労働人数	991	1,001	1,001

目標職員数(A+B)	1,085	1,090	1,095
------------	-------	-------	-------

※1 休職者・育児休業等取得者数は、過去の実績等から類推した合計者数です。

※2 市の実労働人数は、職員数から他団体への派遣等及び休職者・育児休業等取得者を差し引き、休職者等の補充を加えた人数です。

※3 令和7年4月1日の総職員数見込数1,070人を基準としています。

【退職者・採用者の見込み】

	令和8年度	令和9年度	令和10年度
前年度4月1日職員数	1,070	1,085	1,090
前年度末退職者	47	60	63
新規採用予定者数	62	65	68
目標職員数	1,085	1,090	1,095

※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7年4月1日の総職員数見込数1,070人を基準としています。

6-3 計画の実現に向けて

①事務事業の見直し及び行政事務の効率化

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、廃止や縮小の検討も含めた再点検を行い、事業の目的、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。

また、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、働き方を改善するとともに、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、職員研修の充実を図ります。

②組織体制の見直し

社会経済情勢が大きく変化する中、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、必要に応じ組織体制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、また市民ニーズへの対応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多様な任用勤務形態の活用

ア)高齢期職員の活用

高齢期職員は、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)会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員の総数や正規職員とのバランスに留意し、民間活力の導入等も含めて効果的に会計年度任用職員を配置し、市民サービスの維持・向上に努めます。

ウ)複線型人事制度の活用

限られた職員が持つ知識や能力を活用し、円滑な業務遂行と知識継承につなげるため、従来の業務や組織のマネジメントを行いながら幅広い分野で取り組む総合職のほか、職員の適性から特定の分野や業務に長期的な配置により従事するスペシャリスト枠を設定し、複線型人事制度を活用します。

⑤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、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、時間外勤務の削減、年次有給休暇の取得促進等、職場環境の整備に努めます。

関係する個別計画：木更津市経営改革推進計画
木更津市DX推進計画
木更津市人材育成基本方針