

定員管理適正化計画

令和5年3月

君 津 市

1 策定の趣旨

本市では、平成8年度に5か年の定員管理適正化計画（以下「適正化計画」という。）を策定した後、5次にわたる適正化計画を策定し、事務事業の見直し、組織・機構の簡素合理化、再任用・任期付職員制度の導入などにより、事務処理負担の軽減や合理化を図りながら、定員管理の適正化に取り組んできました。

今回、適正化計画を見直すにあたり、新型コロナウイルス感染症対策と社会経済活動の両立や人口減少対策、子育て・教育環境の充実等の重点施策を着実に進めるとともに、「変革」と「創造」に挑みつづける職場環境を醸成するため、再任用職員や任期付職員、会計年度任用職員の柔軟な活用を図り、事務処理負担の軽減合理化を図りつつ、職員の健康に留意し、職員定数の適正化に取り組んでまいります。

なお本計画は、新型コロナウイルス感染症対策や保育園の民営化、経営改革の推進など定員に影響する事業があることから、令和3年4月1日から令和6年4月1日までの3か年を対象とした計画とします。

2 前回適正化計画期間中の主な取組み

- ・平成31年の学校給食共同調理場の稼働開始により、南子安、坂田、平山の3調理場を廃止し、新たな調理場での調理業務及び配送を民間委託としました。
- ・平成17年度から22年度においては、国主導による集中改革プランにより民間委託等の推進による職員数の抑制が求められ、全国的に職員の減員が進みましたが、急激な減員により職員の疲弊が問題となり、本市においても同様な状況にあったことから、本適正化計画に沿った増員を図りました。
- ・職員の若年化に伴い、育児休業者の増加が顕著となったことから、育児休業者等の長期に業務から離れる職員を定数から除外する規定を職員定数条例に盛り込み、育児任期付職員制度を令和元年度より導入し、長期に業務を離れる職員の代替を任期付職員とすることで、職員の負担軽減のための環境を整えました。

3 職員数の現状

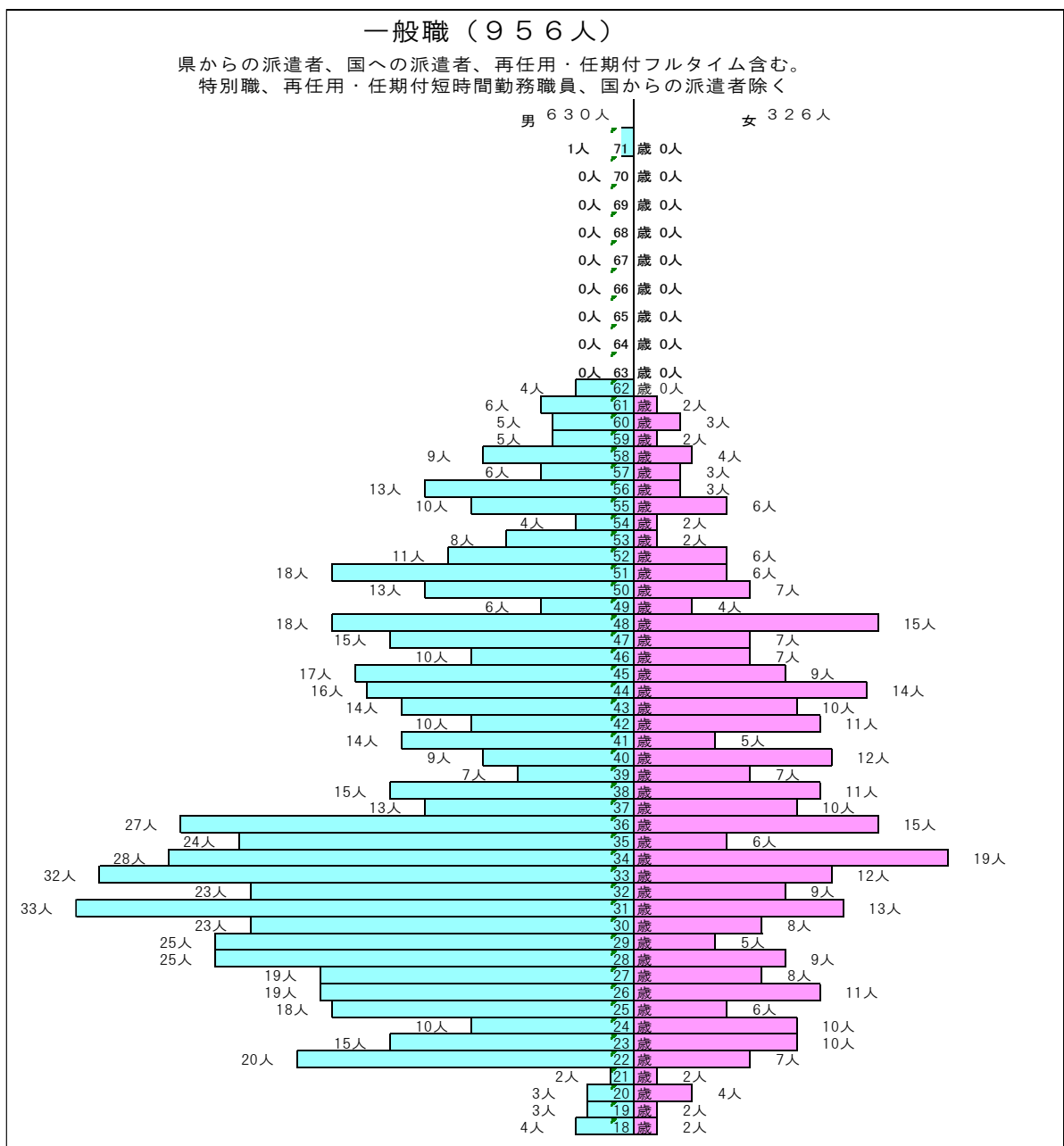
(1) 職員数の推移

年 度	職員数	前年度 対 比	平成8年度 対 比	事務職員 技術職員	現業職員 (技能労務職員)	消防吏員
平 8	1,172人	8人	—	820人	220人	132人
9	1,158人	△14人	△14人	816人	210人	132人
10	1,130人	△28人	△42人	802人	196人	132人
11	1,095人	△35人	△77人	780人	183人	132人
12	1,070人	△25人	△102人	764人	174人	132人
13	1,047人	△23人	△125人	753人	162人	132人
14	1,033人	△14人	△139人	745人	155人	133人
15	1,007人	△26人	△165人	726人	148人	133人
16	984人	△23人	△188人	716人	137人	131人
17	956人	△28人	△216人	693人	131人	132人
18	953人	△3人	△219人	697人	123人	133人
19	940人	△13人	△232人	684人	118人	138人
20	943人	3人	△229人	685人	109人	149人
21	943人	0人	△229人	688人	101人	154人
22	929人	△14人	△243人	674人	99人	156人

年 度	職員数	前年度 対 比	平成 8 年度 対 比	事務職員 技術職員	現業職員 (技能労務職員)	消防吏員
24	928 人	△ 5 人	△ 244 人	685 人	85 人	158 人
25	923 人	△ 5 人	△ 249 人	683 人	83 人	157 人
26	923 人	0 人	△ 249 人	686 人	78 人	159 人
27	915 人	△ 8 人	△ 257 人	680 人	77 人	158 人
28	917 人	2 人	△ 255 人	685 人	72 人	160 人
29	918 人	1 人	△ 254 人	693 人	68 人	157 人
30	913 人	△ 5 人	△ 259 人	686 人	67 人	160 人
31	938 人	25 人	△ 234 人	717 人	63 人	158 人
令 2	956 人	18 人	△ 216 人	734 人	62 人	160 人

(2) 職員の年齢構成と今後の定年退職者数

ア 職員の年齢構成 (令和 2 年 4 月 1 日現在)



イ 今後の定年退職者数

退職年度	退職者数	備 考
令和 2年度末	7人	事務職員(3)、 現業職員(4)
令和 3年度末	12人	事務職員(1)、土木技師(1)、消防吏員(1)、 現業職員(9)
令和 4年度末	9人	事務職員(4)、土木技師(2)、 現業職員(3)
令和 5年度末	13人	事務職員(4)、保健師(1)、消防吏員(2)、 現業職員(6)
令和 6年度末	13人	事務職員(7)、保健師(2)、消防吏員(1)、 現業職員(3)
令和 7年度末	6人	事務職員(2)、土木技師(1)、建築技師(1)、 現業職員(2)
令和 8年度末	10人	事務職員(7)、土木技師(1)、看護師(1)、 現業職員(1)
令和 9年度末	15人	事務職員(8)、保育士(2) 現業職員(5)
令和10年度末	19人	事務職員(14)、土木技師(1) 保育士(1)、 消防吏員(1) 現業職員(2)
令和11年度末	16人	事務職員(9)、土木技師(2)、保育士(2)、 看護師(1)、消防吏員(1)、現業職員(1)
令和12年度末	10人	事務職員(5)、建築技師(2)、保健師(2)、 消防吏員(1)

(3) 職種別職員数(令和2年4月1日現在)

区 分	職 名	人 数	職 名	人 数
非現業職員 894人	事務職	478人	医師	1人
	土木技師	54人	看護師	6人
	建築技師	9人	助産師	2人
	機械技師	3人	歯科衛生士	1人
	電気技師	3人	管理栄養士	8人
	林業技師	1人	社会教育主事	12人
	農業技師	3人	学芸員	2人
	保育士	104人	文化財主事	4人
	保健師	20人	司書	8人
	社会福祉士	8人	交通指導員	2人
	主任介護専門員	2人	消防職	163人
現業職員 62人	調理員	17人	非 現 業 職 員 現 業 職 員 合 計	894人 62人 956人
	清掃作業員	14人		
	作業員	12人		
	運転手	6人		
	用務員	13人		

4 現状の分析と課題

(1) 類似団体との比較

「類似団体別職員数」とは、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村を指定都市、中核市、特例市、特別区、その他の一般市、町村に区分し、その他の一般市は、下表のとおり16類型に分け、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を算出し、職員数の比較を行うものです。

本市は、第二次産業・第三次産業の就業人口の合計が90%以上で第三次産業の就業人口が65%未満の人口5万人以上10万人未満の類型である「Ⅱ-2」に区分されています。この区分には、全国で88団体が属しています。

産業構造		Ⅱ次,Ⅲ次 90%以上		Ⅱ次,Ⅲ次 90%未満	
		Ⅲ次 65%以上	Ⅲ次 65%未満	Ⅲ次 55%以上	Ⅲ次 55%未満
人口	0以上～50,000未満	I-3	I-2	I-1	I-0
	50,000以上～100,000未満	Ⅱ-3	Ⅱ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-0
	100,000以上～150,000未満	Ⅲ-3	Ⅲ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-0
	150,000以上～	Ⅳ-3	Ⅳ-2	Ⅳ-1	Ⅳ-0

次の表は、平成31年4月の全国類似団体と本市を比較したのですが、消防部門、総務・企画部門、民生部門、土木部門が大きく上回っている状況にあります。この要因としては、本市が広大な市域を有しているために、消防署分署3分署、行政センター4カ所、保育園・こども園11園を保有しており、また、道路実延長が781.4km（県内市町村平均675.4km）あることなどによるものです。

※ 市道実延長は、「指標で知る千葉県2020」による平成25年4月1日現在のデータです。

大部門	H31職員数(A)	H31類似団体修正値(B)	比較(A-B)
議会	7人	7人	0人
総務・企画	161人	130人	31人
税務	37人	36人	1人
民生	190人	168人	22人
衛生	68人	67人	1人
労働	0人	0人	0人
農林水産	25人	24人	1人
商工	10人	18人	△8人
土木	75人	58人	17人
一般行政計	573人	508人	65人
教育	108人	93人	15人
消防	160人	112人	48人
普通会計計	841人	713人	128人
公営企業等会計	51人		
合計	892人		

君津富津広域下水道組合派遣（20人）、君津郡市広域市町村圏事務組合派遣（2人）かずさ水道広域連合企業団派遣（24人）は除く

※ H31 類似団体修正値(B)は、類似団体の人口1万人当たりの職員数を基に本市の人口に置き換えた場合の職員数です。

類似団体の人口1万人当たりの職員数×本市の人口(84,811人)／1万

(2) 近隣市との比較

次の表は近隣市(木更津市、富津市、袖ヶ浦市)の人口1万人当たりの職員数を基に比較したもので、類似団体との比較では表れづらい地域性を見ることができます。

類似団体比較では、税務部門が1人多くなっていますが近隣市比較では3人少なくなっています。また民生部門では、類似団体比較では22人多くなっていますが、近隣市比較では、74人多くなっています。これは、近隣市では保育園への職員配置が少ないことが考えられます。一方、消防部門では、類似団体比較では48人多くなっていますが、近隣市比較では21人とどまっています。類似団体では広域で運営している団体があるため、近隣市ではすべて直営で行っていることによるものと考えられます。

大 部 門	H31 職員数(A)	3市平均(B)	比 較 (A-B)
議 会	7人	6人	1人
総務・企画	161人	127人	34人
税 務	37人	40人	△3人
民 生	190人	116人	74人
衛 生	68人	57人	11人
労 働	0人	0人	0人
農 林 水 産	25人	20人	5人
商 工	10人	13人	△3人
土 木	75人	59人	16人
一般行政計	573人	438人	135人
教 育	108人	84人	24人
消 防	160人	139人	21人
普通会計計	841人	661人	180人
公営企業等合計	51人		
合 計	892人		

※ 3市平均の職員数は、3市の人口1万人当たりの職員数の平均を基に本市の人口に置き換えた場合の職員数です。

3市の人口1万人当たりの職員数=3市の職員数の計／3市の人口の計×1万

(3) 長期休暇等の状況及び対応

ア 病気休暇・休職

30日以上病気休暇(休職含む)取得者の過去5年間の職員数は次の表のとおりです。

メンタル疾患の割合は増加傾向にあり、平成30年度、令和元年度は71%で、全国の令和元年度の割合60.7%を大きく上回っている状況にあります。

また、平均年齢も上昇傾向にあることから、役付き職員のメンタル疾患も増加傾向にあります。

これらのことから、メンタル疾患者に対する取り組みはもとより、メンタルを健全に保つための取り組みも強力に進める必要があります。

年 度	30 日以上病 気休暇を取っ た職員数	メンタル疾患者			
		メンタル疾患職員数		平均年齢	平 均 休 暇 日 数
平 2 7 年 度	1 7 人	9 人	5 3 %	3 1 . 4 歳	2 3 4 日
2 8 年 度	2 5 人	1 6 人	6 4 %	3 4 . 0 歳	1 6 8 日
2 9 年 度	3 3 人	1 9 人	5 8 %	3 5 . 0 歳	1 4 3 日
3 0 年 度	2 4 人	1 7 人	7 1 %	3 6 . 5 歳	1 7 9 日
令 元 年 度	3 4 人	2 4 人	7 1 %	3 9 . 6 歳	1 8 8 日

イ 育児休業

年 度	育児休業者	女 性	男 性	育児休業者 の平均年齢 (各年 4/1)	一般行政職 の平均年齢 (各年 4/1)
平 2 7 年 度	4 5 人	4 4 人	1 人	3 2 . 4 歳	3 5 . 8 歳
2 8 年 度	4 1 人	4 1 人	0 人	3 2 . 8 歳	3 6 . 1 歳
2 9 年 度	4 1 人	3 8 人	3 人	3 2 . 0 歳	3 6 . 6 歳
3 0 年 度	3 7 人	3 6 人	1 人	3 2 . 7 歳	3 7 . 0 歳
令 元 年 度	4 8 人	4 5 人	3 人	3 3 . 3 歳	3 7 . 3 歳

(4) 早期退職者の状況及び対応

過去 10 年間の早期退職者の状況は、合計では 1 3 7 人で、最も多い年代は 20 歳台の 5 8 人となっており、全体的にも過去 7 年間は、毎年 10 人を超える退職者が発生しています。

このことから、職員の仕事・職場環境等への意見や、キャリア形成の考え方を調査し、原因を改善することで、職員のモチベーションの向上を図るとともに、働き方改革を推進し、誰もが働きやすい職場環境を構築する必要があります。

【過去 10 年間の早期退職者数】

(単位:人)

		平 2 2	平 2 3	平 2 4	平 2 5	平 2 6	平 2 7	平 2 8	平 2 9	平 3 0	令 元	合計
10歳台	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20歳台	男	1	1	3	4	5	5	5	3	6	4	37
	女	1	1	0	1	4	6	0	4	1	3	21
	計	2	2	3	5	9	11	5	7	7	7	58
30歳台	男	0	0	4	1	2	0	3	3	2	1	16
	女	0	3	0	1	2	1	0	1	1	5	14
	計	0	3	4	2	4	1	3	4	3	6	30

40歳台	男	1	0	0	1	1	0	0	1	4	1	9
	女	1	0	0	2	1	3	2	4	2	1	16
	計	2	0	0	3	2	3	2	5	6	2	25
50歳台	男	3	0	0	0	0	1	1	5	4	1	15
	女	2	1	1	0	2	1	1	0	1	0	9
	計	5	1	1	0	2	2	2	5	5	1	24
合 計	男	5	1	7	6	8	6	9	12	16	7	77
	女	4	5	1	4	9	11	3	9	5	9	60
	計	9	6	8	10	17	17	12	21	21	16	137

5 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和6年4月1日までとします。

なお、期間中に社会情勢の著しい変化や人事制度の大きな変更があった場合には、必要に応じて計画を見直すこととします。

6 計画期間中に想定される主な取り組み

(1) 次期総合計画の策定及び推進

真に災害に強いまちづくりの取り組みを始め、市民参画の取り組みから得られた結果やデジタル化、脱炭素社会、SDGsなど時代の潮流を踏まえ、令和4年度から9年間で計画期間とする次期総合計画を令和3年度に策定し、着実な推進を図ります。

(2) 新型コロナウイルス感染症対策

コロナ禍の収束に向け、新型コロナワクチン接種を進めるとともに、国や県の動向に注意を払い、市民・事業者への必要な支援や、感染症防止対策に取り組めます。

(3) 真に災害に強いまちづくりの推進

国土強靱化地域計画に基づき、「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」等を活用し、計画的に事業に取り組み、激甚化する災害を見据えた真に災害に強いまちづくりを推進します。

(4) DXの推進

君津市DX推進方針に基づき、市民サービスの利便性向上や行政経営の効率化、デジタルデバインド対策等に取り組む、市民生活をあらゆる面でより良い方向に変革し、より住みやすいまちづくりに取り組めます。

(5) ファシリティマネジメントの推進

- ・ 予防保全型の維持管理を進め、長寿命化を図るとともに、個別施設計画に基づく除却や複合化等を行い、質・量・財政負担の最適化を図ります。
- ・ 清和地区拠点施設は、旧秋元小学校跡施設を活用し、公民館、保育園、行政センター等の複合施設として整備を進めており、令和3年度に市民環境部内に清和地区拠点施設整備推進室を新設し、令和5年4月の供用開始を目指していま

す。

- ・ 本庁舎は、建築から44年が経過していることから、雨漏りや設備の老朽化等に係る必要最小限の改修を図りながら再整備に向けた検討を行います。

(6) ごみ処理方法の見直し

第2期君津地域広域廃棄物処理事業の推進とともに、君津市清掃工場の運営方針を決定します。

(7) 保育環境整備計画の推進

保育環境整備計画に基づき、内箕輪保育園及び南子安保育園の民営化を進めるとともに、久保、上湯江、常代保育園を統合し（仮称）貞元保育園を整備します。

7 定員適正化に向けた職種別の方針

(1) 非現業職員

行政組織、業務のアウトソーシングやデジタル化、施設の管理運営のあり方等について見直しを行い、効率的な行政運営に努めるとともに再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員を効率的に活用していきます。

ア 事務職

職員の大量退職は終息したものの、年齢構成の平準化は引き続き考慮していく必要があります。また、集中改革プラン等による減員や急激な若年化により職員が疲弊しており、業務改善の促進等を鈍化させていることから、基本的には退職者補充としますが、財政状況を考慮しつつ、一定数の職員採用を行います。

イ 技術職

技術職については、君津市公共施設等総合管理計画の推進や限定特定行政庁の維持等から増員が必要なため、事務職の状況を考慮しつつ必要な人員を採用します。

ウ 社会教育主事・司書・学芸員

社会教育主事については、行政機関と公民館等との併設や職員の配置方法等の検討を進める中で、必要な人員の採用を行います。

また、司書・学芸員については、他部署に有資格者がいることから適切な人員配置による対応も考えていく必要があります。

エ 保育士・幼稚園教諭

保育士については、保育園の民営化の進捗を考慮し、採用を抑えることが考えられますが、待機児童の状況も勘案し、一定数の職員を採用します。

オ 保健師・助産師・社会福祉士・主任介護支援専門員・歯科衛生士・看護師

新型コロナウイルス感染症対策や子どもとその家庭及び妊産婦等の包括的支援など、新たな行政需要も増加しています。これらに適切に対応し、健康都市きみつの福祉の諸施策を推進するためには、それぞれの専門知識をもった職員を確保する必要があります。

カ 消防職

消防は1署3分署の体制により消防・救急活動を実施しています。火災現場での安全管理の徹底や消防体制の強化及び年齢構成の平準化を図るため、160人体制を基本として、計画的に採用する必要があります。

(2) 現業職員

現業職員の採用については、平成8年度から基本方針として退職者不補充としており、引き続き、業務のアウトソーシングを含めた業務のあり方を検討するとともに、再任用職員、会計年度任用職員を活用していきます。

8 計画数値の目標

前回適正化計画までの目標職員数は、育児休業等の定数から除外する職員を含めた人数としていましたが、本適正化計画からは、職員定数条例の考え方に合わせ、実際に業務にあたる職員の人数を目標職員数とします。

【目標職員数】

(各年4月1日現在)

(単位：人)

年次	R3	R4	R5
総職員数 (A)	966	966	966
定数から除外する職員数 (B)	36	36	36
目標職員数 (A-B)	930	930	930

※ 育児休業等で長期に業務を離れる職員も含んだ職員数

※ H30からR2の平均を想定数とする

※ 実際に業務にあたる職員数

※ 職員定数条例上の定数と目標職員数

区分	条例上の定数	目標職員数
議会の事務局の職員	9人	7人
市長の事務部局の職員	660人	636人
選挙管理委員会の職員	5人	4人
監査委員事務局の職員	4人	3人
教育委員会の事務局の職員	130人	115人
農業委員会の職員	7人	5人
消防機関の職員	160人	160人
合計	975人	930人

※ 市長の事務部局の職員には、君津富津広域下水道組合やかずさ水道広域連合企業団等への派遣者を含む

【前回適正化計画の目標職員数】（単位：人）

年 次	H30	H31	R2
目標職員数	930	930	930
総職員数 (A)	913	938	956
定数から除外 する職員数 (B)	33	38	37
業務にあたる 職員数 (A-B)	880	900	919

9 定年引上げに伴う対応

(1) 概要

地方公務員の定年引上げに伴い、定年引上げ期間中の令和5年度から令和14年度までの間は、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないこととなります。質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、国家公務員の考え方では、定年退職者が発生しない年度の翌年度とその翌年度の2年間で、試験採用数の平準化を図ることが基本とされています。

一方、定年の段階的な引上げ期間中は、定年引上げ前と同様に、暫定的な措置として再任用制度が設けられます。フルタイム再任用職員も常勤職員に含まれることから、定年退職者がそのままフルタイム再任用職員となる場合には、常勤職員の純減はないため、これによる試験採用者のばらつきは生じないこととなります。

本市では、定年退職後にフルタイム再任用職員への任用を希望する職員が多い傾向にあるため、試験採用数の平準化を図らずとも、年度間の新規採用職員者数に大きな偏りは生じないと考えます。

このことから、令和5年度からの定年年齢の段階的な引上げ期間においても、これまでどおり、自己都合等退職者も含めた退職者補充の考えを基本として試験採用を行い、行政サービスの提供に必要な職員数を確保していきます。

年度別の職員数の計画は、次のとおりです。

(2) 年度別職員数の計画（各年4月1日現在） ※R7以降は参考人数（単位：人）

		R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
総職員数 （4月1日時点）		957	967	968	976	976	976	976	976	976	976	976	976	976
実勤務者数 （総職員数－長期休暇者数）		909	913	922	930	930	930	930	930	930	930	930	930	930
退職者	前年度定年退職者数	7	12	9	0	13	0	13	0	6	0	10	0	15
	その他	31	21	21	21	21	21	27	22	25	25	19	23	15
採用	フルタイム再任用採用者数	6	12	7	0	10	0	10	0	4	0	8	0	0
	新規採用者数	34	30	24	29	24	21	30	22	27	25	21	23	30

※長期休暇者数は、令和3年度48人、令和4年度54人、令和5年度以降は令和2年度から令和4年度の平均である46人とした。

※令和7年度以降のフルタイム再任用採用者数は、定年者退職者数に0.8を乗じて算出した。

※令和5年度の新規採用者数24名は、令和4年10月1日採用及び令和5年1月1日採用を含む。