

第6次定員適正化計画

(令和3年度～令和7年度)

(令和3年3月)

千葉県四街道市

[目 次]

策定にあたって	1
1. 人口の推移	2
2. 職員数等の推移	
(1) 千葉県内の職員数の動向	2
(2) 四街道市職員の状況	3
(3) 四街道市職員の年齢・級別構成	6
(4) 時間外勤務の状況	6
(5) 再任用職員の状況	7
3. 他団体との比較	
(1) 類似団体別職員数との比較	7
(2) 定員回帰指標に基づく職員数との比較	9
(3) 県内団体別市町村職員一人当たり人口比較	9
4. 第6次定員適正化計画の内容	
(1) 計画期間	11
(2) 基本的な考え方	11
(3) 計画職員数	11
(4) 計画の見直し	12
5. 定員適正化推進の手法	
(1) 効果的・弾力的な事務執行体制の確立	12
(2) 働き方改革	12
(3) 多様な雇用形態の推進	13
(4) 職員の意識改革と人材育成	13
(5) 障害者雇用等の推進	13
(6) 男女共同参画の推進	13
(7) ICT技術の活用	13

策定にあたって

地方を取り巻く環境は、人口減少や少子化・高齢化の進展などによって年々厳しさを増す一方で、行政サービスに対するニーズはますます複雑化、多様化しており、限られた財源の中、増加する行政需要に対して、効率的また的確に対応できる行政運営が求められています。

こうした中、本市においては、平成8年度の第1次から5次にわたり定員適正化計画を策定し、財政健全化に向け、機構改革の推進、事務事業の見直し、指定管理者制度の導入等と併せて、適正な定員管理に努めてきました。この間、「第3次定員適正化計画」においては、5年間で職員数を38人、「第4次定員適正化計画」においては、6人の削減を行いました。平成29年3月に策定した「第5次定員適正化計画」では、人口増加に対する業務量の増加や国・県からの移譲業務などへの対応として、再任用職員を活用することにより、職員定数の増加を抑制しながら市民サービスの低下を招くことがないよう取り組んできたところです。

しかしながら、人口増加、子ども・子育て支援施策の拡充、社会保障関連業務のさらなる拡大、老朽化が進む公共施設等の大規模改修や修繕、建て替えへの対応等に加え、風水害や新型感染症等の災害対応、働き方改革による長時間労働の是正、産休・育休取得者や療養休暇者数の増加等の要因から、各部署における職員数は必ずしも充足しているとは言えず、行政運営の硬直化による市民サービスの低下が懸念されます。

このような現状に対応するためには、現行の定員適正化計画における計画職員数では非常に困難な状況であり、引き続き安定した行政運営ができる職員体制を確保するため、前計画期間の途中ではありますが、新たに「第6次定員適正化計画（令和3年度～令和7年度）」を策定することとしました。

1. 人口の推移

本市では、近年、新興住宅地や小規模な住宅地の開発が増加していることから、人口は堅調に増え続けており、その伸び率は千葉県全体と比較し、高く推移しております。

＜四街道市・千葉県における人口の増減状況（各年1月1日現在）＞

（単位：人、％）

区分	四街道市			千葉県		
	人口	対前年増減	対前年比	人口	対前年増減	対前年比
平成23年	87,916	417	0.5	6,217,027	29,708	0.5
平成24年	88,977	1,061	1.2	6,206,334	▲10,693	▲0.2
平成25年	90,651	1,674	1.9	6,193,352	▲12,982	▲0.2
平成26年	91,196	545	0.6	6,191,986	▲1,366	▲0.0
平成27年	91,340	144	0.2	6,198,238	6,252	0.1
平成28年	91,645	305	0.3	6,224,739	26,501	0.4
平成29年	92,337	692	0.8	6,242,474	17,735	0.3
平成30年	93,184	847	0.9	6,257,886	15,412	0.2
平成31年	94,027	843	0.9	6,270,118	12,232	0.2
令和2年	94,843	816	0.9	6,278,741	8,623	0.1

出典：四街道市「住民基本台帳人口」、千葉県「毎月常住人口」

※平成24年7月末日現在の人口データから外国人住民人口も住民基本台帳人口に含めた表示となったため、平成25年1月から外国人住民人口を含んだ人口となっています。

2. 職員数等の推移

（1）千葉県内の職員数の動向

令和2年4月1日現在における県内市町村（千葉市を除く）及び一部事務組合等の総職員数は、前年に比べて146人（対前年比0.3％）増の46,896人となっています。

なお、総職員数は、ピーク時（平成9年）の職員数56,821人から9,925人（17.5％）減少しており、平成10年から平成24年まで15年連続で減少傾向でしたが、その後は平成28年を除き毎年増加しております。平成28年は、旭中央病院の独立行政法人化により、大幅に減少（△1,902人）していますが、その影響を除くと124人（0.3％）増となります。

また、市町村の総職員数は53団体中26団体（20市6町村）で増加しており、減少は20団体（13市7町）、増減なしが7団体（3市4町）となっています。

< 県内市町村・一部事務組合等の職員数の増減状況（千葉市を除く） >

（単位：人、％）

区分	総職員数			一般行政部門の職員数		
	職員数	対前年増減	対前年比	職員数	対前年増減	対前年比
平成 23 年	48,082	▲248	▲0.5	25,644	▲196	▲0.8
平成 24 年	47,824	▲258	▲0.5	25,558	▲86	▲0.3
平成 25 年	47,841	17	0.0	25,539	▲19	▲0.1
平成 26 年	47,867	26	0.1	25,592	53	0.2
平成 27 年	47,934	67	0.1	25,717	125	0.5
平成 28 年	46,156	▲1,778	▲3.7	25,892	175	0.7
平成 29 年	46,452	296	0.6	26,099	207	0.8
平成 30 年	46,587	135	0.3	26,204	105	0.4
平成 31 年	46,750	163	0.3	26,465	261	1.0
令和 2 年	46,896	146	0.3	26,555	90	0.3

※一般行政部門とは、議会事務局、総務・企画、税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工、土木の各部門（教育を除く各種行政委員会を含む。）の総称。

< 増加 26 団体（20 市 6 町村） >

銚子市、船橋市、木更津市、松戸市、野田市、茂原市、成田市、柏市、流山市、鎌ヶ谷市、君津市、富津市、浦安市、四街道市、印西市、白井市、匝瑳市、香取市、山武市、大網白里市（20 市）

神崎町、多古町、一宮町、大多喜町、御宿町、長生村（6 町村）

（2）四街道市職員の状況

本市の「定員適正化計画」策定前平成 7 年 4 月 1 日現在の職員数は 695 人であり、平成 8 年度からの第 1 次計画は、計画期間を平成 12 年度までの 5 か年として、最終年度の職員数を 680 人としましたが、実数は、計画より 10 人少ない 670 人で、3.6%の減となりました。その後、平成 15 年度までこの計画の基本方針を継承し、平成 12 年度の実数を維持しました。

平成 16 年度から平成 20 年度までの 5 か年を計画期間とした第 2 次計画においては、平成 21 年 4 月 1 日の目標職員数を 650 人としましたが、平成 17 年度に、「集中改革プラン」に対応させるため、第 3 次計画を策定しました。

平成 17 年度から平成 22 年度までの 5 か年を計画期間とした第 3 次計画においては、平成 17 年 4 月 1 日現在の職員数 661 人から平成 22 年 4 月 1 日の職員数を 624 人に削減する計画としましたが、実数は、計画より 1 人少ない 623 人で、5.7%の減となりました。その後、新たな計画を策定する平成 23 年度まで、この 5.7%を維持する方針としました。

平成 24 年度から平成 28 年度までの 5 か年を計画期間とした第 4 次計画にお

いては、平成22年4月1日現在の職員数623人を維持することとしていましたが、実数は、計画より6人少ない617人で、1.0%の減となりました。これは、再任用職員の増加や事務事業の見直し等を考慮して6人の減員を行ったものです。

また、平成29年度を初年度とする第5次計画においては、人口増加に対する業務量の増加や国・県からの移譲業務などへの対応として、再任用職員を活用することにより、職員定数の増加を抑制しながら市民サービスの低下を招くことがないよう取り組んできたところです。

なお、令和2年度から開始された会計年度任用職員制度の導入に伴い、非常勤職員の保育士の一部を、定員適正化計画の職員数に算入される任期付職員へ任用形態を変更した影響から、令和2年4月1日現在の職員数は623人となっております。

〈四街道市職員の推移〉

(各年度4月1日現在)

年度	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15
計画数	689	687	682	681	680	—	—	—
実数	688	675	663	674	670	670	682	670
対計画比	▲1	▲12	▲19	▲7	▲10	—	—	—
対前年比	▲7	▲13	▲12	11	▲4	0	12	▲12

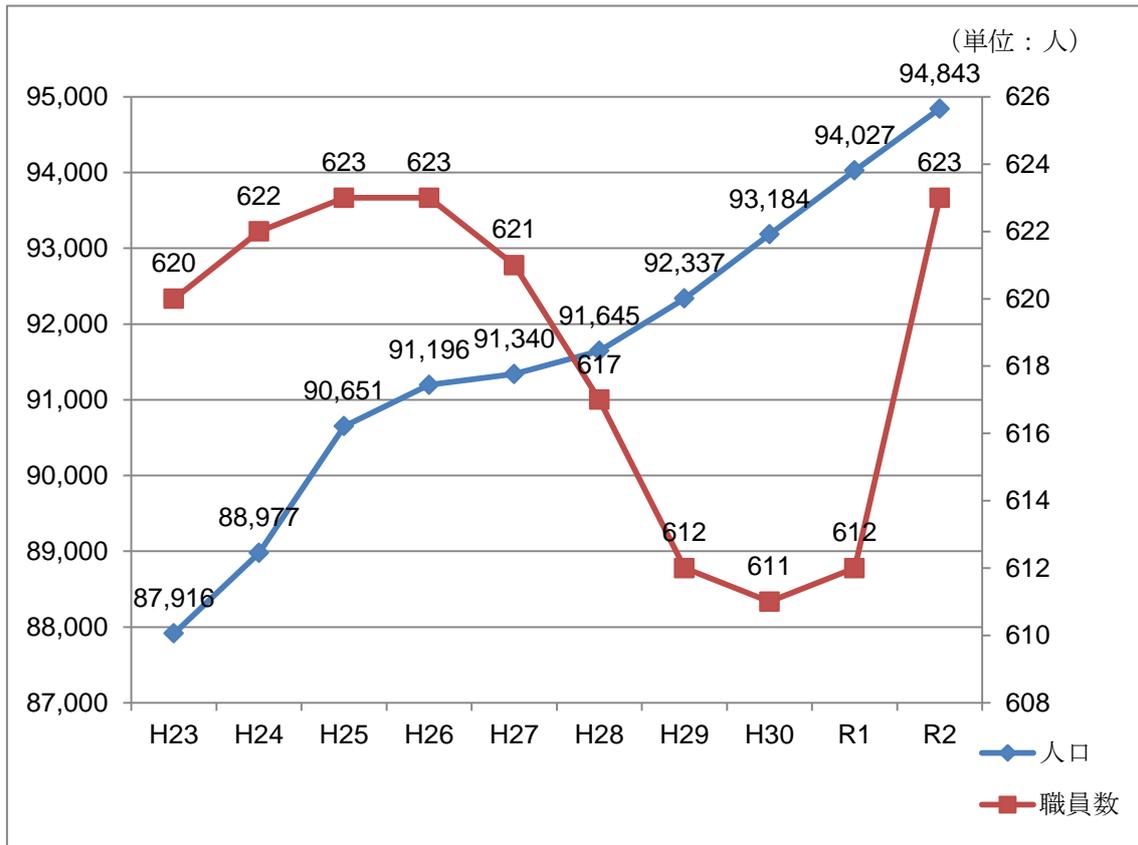
年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
計画数	670	661	654	648	639	637	624	—
実数	669	661	652	643	632	629	623	620
対計画比	▲1	—	▲2	▲5	▲7	▲8	▲1	—
対前年比	▲1	▲8	▲9	▲9	▲11	▲3	▲6	▲3

年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
計画数	622	623	623	623	623	613	613	611
実数	622	623	623	621	617	612	611	612
対計画比	0	0	0	▲2	▲6	▲1	▲2	1
対前年比	2	1	0	▲2	▲4	▲5	▲1	1

年度	R2
計画数	626
実数	623
対計画比	▲3
対前年比	11

※平成13年度～平成15年度及び平成23年度は、計画未策定。

<本市における人口及び職員数の推移>



※人口は各年1月1日現在の住民基本台帳人口、職員数は各年4月1日現在。

※令和2年度に職員数が増加した要因は、令和2年度から開始された会計年度任用職員制度の導入に伴い、非常勤職員の保育士の一部を、定員適正化計画の職員数に算入される任期付職員へ任用形態を変更したことによるものです。

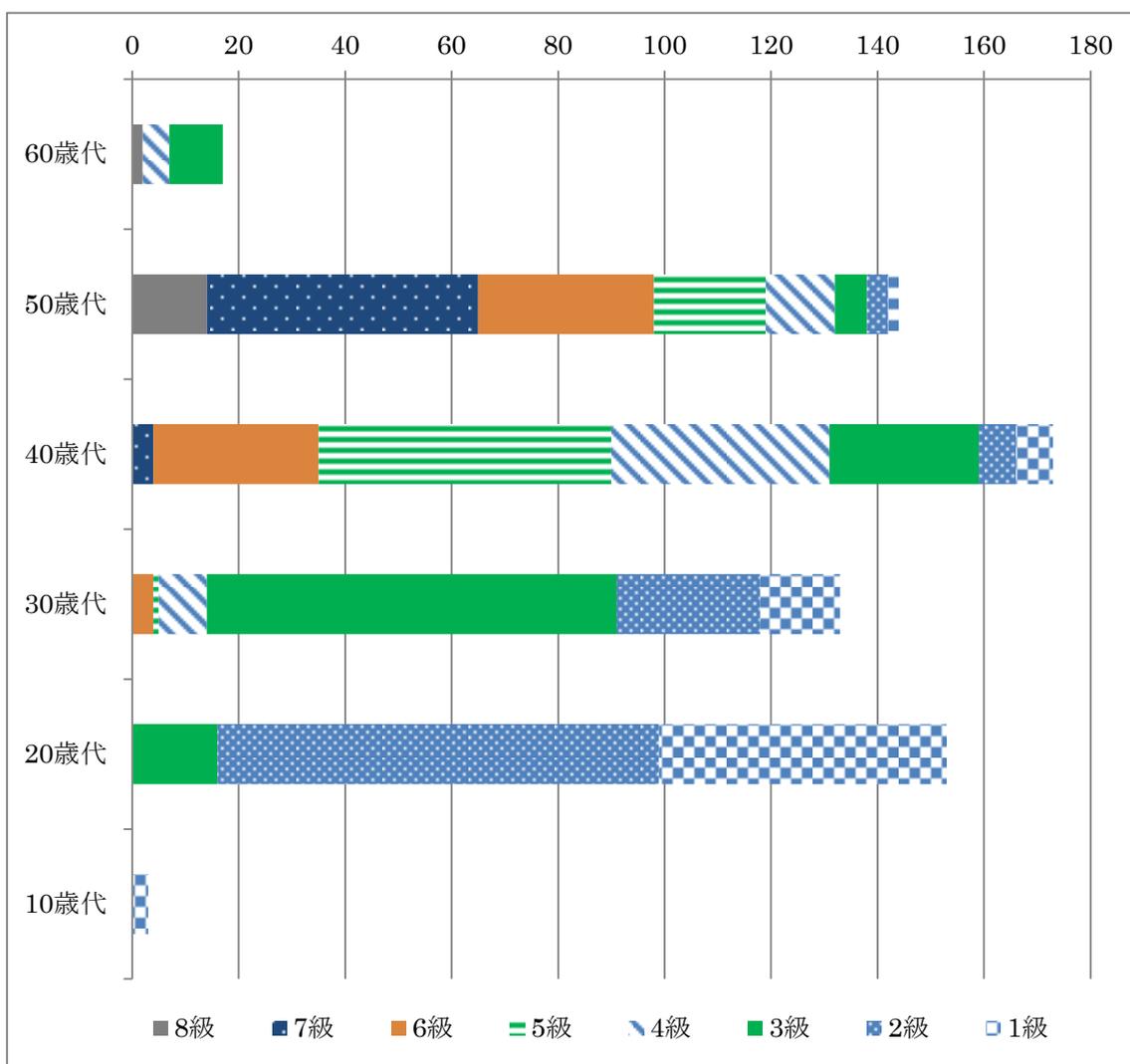
(3) 四街道市職員の年齢・級別構成

本市の職員の年齢構成については、40歳代の占める割合（27.8%）が最も多く、次いで、20歳代（24.6%）、50歳代（23.1%）、30歳代（21.3%）、60歳代（2.7%）、10歳代（0.5%）となっています。

また、職員の級別構成については、6級以上の管理職が139人（22.3%）で、5級の係長級職員は77人（12.4%）、4級以下の職員は407人（65.3%）となっています。（次頁：年齢・級別職員数参照）

〈年齢・級別職員数〉

（令和2年4月1日現在）



(4) 時間外勤務の状況

働き方改革関連法の成立を受け、平成31年4月から新たに例規上も時間外勤務の上限規定を整備し、時間外勤務をはじめとする長時間労働の抑制を図ってきました。

しかしながら、職員数の削減に対して事業量増加等の影響から、時間外勤務は年々増加傾向にあり、令和元年度の時間外勤務手当は、平成27年度に比べ

34. 1%増加しており、特に、子ども子育て支援や生活保護、企画・財政部門等の職員に長時間労働が多く見られます。

なお、令和元年度の職員数は、平成27年度に比べ9人の減員となっています。

〈過去5年間の時間外勤務手当の推移〉

(単位：千円、%)

年度	決算額	増減額	増減率
H27	186,419	—	—
H28	205,045	18,626	10.0
H29	223,986	37,567	20.2
H30	220,418	33,999	18.2
R1	249,899	63,480	34.1

※平成27年度を基準年度とする。

※決算額は選挙に係る手当を除き、上下水道事業分を含む。

(5) 再任用職員の状況

公的年金の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に60歳から65歳へ引き上げられたことに伴い、無収入期間が発生しないように雇用と年金の接続を図る必要があることから、現行の地方公務員法に基づく再任用制度を活用して雇用と年金の接続を図るよう総務省から各地方公共団体に要請があったことを受け、定年退職者の再任用を実施しているものです。

また、将来の年齢別職員構成や級別職員構成等を鑑み、定年退職者の概ね半数をフルタイム職とし、年度毎の新規採用職員数の平準化と再任用短時間勤務職員の抑制にも努めています。

〈再任用職員数の推移〉

(各年度4月1日現在)

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
フルタイム職員	0	0	0	0	0	9	15
短時間勤務職員	18	26	27	40	42	39	41
合計	18	26	27	40	42	48	56

3. 他団体との比較

(1) 類似団体別職員数との比較

「類似団体別職員数」とは、全ての市町村を人口と産業構造により分類し、そのグループ毎に算出した人口1万人当たりの数値を基に、当該年度の人口から算出する職員数で、本市は「一般市のⅡ-3」（人口規模5万人～10万人未満の市）に属しています。

平成31年4月1日現在の本市の普通会計部門における職員数は564人であり、類似団体別職員数（修正値）と比較すると104人少なくなっています。

〈類似団体別職員数比較〉

(平成31年4月1日現在、修正値比較、類型Ⅱ-3)

大部門	中部門	小部門	31.4.1 現在 職員数 A	修正値× 住基人口 /10000 B	超過数 A-B
議会	議会		7	7	0
総務・企画	総務一般	総務一般	61	55	6
		会計出納	7	7	0
		管財	9	8	1
		行政委員会	6	6	0
	企画開発		14	14	0
	住民関連	住民関連一般	8	13	▲5
		防災	6	7	▲1
		広報広聴	4	5	▲1
		戸籍等窓口	13	19	▲6
	税務	税務	29	38	▲9
民生	民生	民生一般	38	20	18
		福祉事務所	26	52	▲26
		保育所	41	69	▲28
		その他の社会福祉施設	4	10	▲6
		各種年金保険関係	4	4	0
衛生	衛生	衛生一般	8	13	▲5
		市町村保健センター等施設	22	21	1
	公害		2	3	▲1
	清掃	清掃一般	16	8	8
		ごみ処理	2	9	▲7
環境保全		3	5	▲2	
農林水産	農業	農業一般	8	14	▲6
	林業	林業一般	1	3	▲2
商工	商工	商工一般	2	8	▲6
土木	土木	土木一般	25	25	0
		用地買収	2	4	▲2
	建築		12	12	0
	都市計画	都市計画一般	8	14	▲6
		都市公園	3	4	▲1
教育	教育一般	教育一般	28	26	2
	社会教育	社会教育一般	8	9	▲1
		文化財保護	3	5	▲2
		その他の社会教育施設	8	10	▲2
	保健体育	保健体育一般	11	6	5
		給食センター	1	7	▲6
	義務教育	小学校	3	10	▲7
		中学校	0	0	0
消防	消防	111	118	▲7	
普通会計合計			564	668	▲104

(2) 定員回帰指標に基づく職員数との比較

「定員回帰指標」とは、市町村を人口規模で区分（類似団体別職員数の区分と共通）し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標です。

ただし、「類似団体別職員数」のように詳細な部門ごとの比較ではなく、職員総数で比較することを主眼としています。なお、人口は、住民基本台帳人口としています。

平成31年4月1日現在の本市の一般行政職における職員数は391人であり、定員回帰指標に基づく一般行政職の算定職員数と比較すると54人少なくなっています。

また、平成31年4月1日現在の本市の普通会計における職員数は564人であり、定員回帰指標に基づく普通会計の算定職員数と比較すると65人少なくなっています。

〈定員回帰指標職員数比較〉

四街道市における平成31年4月1日現在の一般行政職の職員数：391人

定員回帰指標に基づく一般行政職の算定職員数：445人

一般行政	人口係数		人口 (単位千人)		面積係数		面積 (単位km ²)		一定値		算定 職員数
		×		+		×		+		=	
Ⅱ類	4.0	×	94.228	+	0.22	×	34.52	+	60	=	444.5064

四街道市における平成31年4月1日現在の普通会計の職員数：564人

定員回帰指標に基づく普通会計の算定職員数：629人

普通会計	人口係数		人口 (単位千人)		面積係数		面積 (単位km ²)		一定値		算定 職員数
		×		+		×		+		=	
Ⅱ類	5.7	×	94.228	+	0.33	×	34.52	+	80	=	628.4912

(3) 県内団体別市町村職員一人当たり人口比較

適正な職員数の目安として、職員一人当たりの人口による比較があります。

県内各市町村の職員一人当たりの人口をみると、総職員数での比較においては、最も多い団体で176.7人、最も少ない団体で44.7人となっており、また、一般行政部門職員数では、最も多い団体で281.0人、最も少ない団体で73.8人となっています。

本市は、総職員数での比較においては、54団体中8番目に多い団体で151.7人となっています。また、一般行政部門では、4番目に多い団体で240.5人となっています。

総職員数の比較においては、消防、水道などの共同処理の状況は考慮しない人数

の比較となっており、一般行政部門職員数の比較においては、教育、消防、水道その他の特別会計の職員などを除いた人数比較となっています。

〈県内団体別市町村職員一人あたり人口比較（総職員）〉

順位	市町村名	H31. 4. 1 現在 (総職員)	職員一人あたり人口
1	流山市	1,078	176.7
2	佐倉市	1,032	170.4
3	白井市	399	159.7
4	市川市	3,151	154.7
5	我孫子市	857	154.3
6	柏市	2,725	154.1
7	印西市	667	151.9
8	四街道市	620	151.7
9	鎌ヶ谷市	727	151.3
10	八千代市	1,324	150.2

〈県内団体別市町村職員一人あたり人口比較（一般行政部門職員）〉

順位	市町村名	H31. 4. 1 現在 (一般行政部門職員)	職員一人あたり人口
1	流山市	678	281.0
2	松戸市	1,920	258.6
3	我孫子市	543	243.5
4	四街道市	391	240.5
5	習志野市	724	239.2
6	野田市	649	238.4
7	柏市	1,776	236.5
8	八千代市	844	235.6
9	船橋市	2,725	234.7
10	千葉市	4,140	234.3

出典：千葉県市町村職員の状況

※人口は、平成31年1月1日現在の住民基本台帳による。

※職員数は、地方公共団体定員管理調査による。

4. 第6次定員適正化計画の内容

(1) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

(2) 基本的な考え方

本市では、平成8年度に第1次定員適正化計画を策定以来、職員数の適正化に取り組んできました。(平成7年4月1日の総職員数は695人)平成8年4月1日の職員数は688人でしたが、令和元年度当初には612人まで縮減し、効率的な行政運営に努めてまいりました。

しかしながら、人口増加、子ども・子育て支援施策の拡充、社会保障関連業務のさらなる拡大、老朽化が進む公共施設等の大規模改修や修繕、建て替えへの対応等に加え、風水害や感染症等の災害対応、働き方改革による長時間労働の是正、産休・育休取得者や療養休暇者数の増加等の要因から、各部署における職員数は必ずしも充足しているとは言えず、行政運営の硬直化による市民サービスの低下が懸念されます。また、本市の職員数は、類似団体別職員数及び定員回帰指標により算出された職員数のいずれと比較しても、少ない数値となっております。

このことから、持続可能な行政運営の体制を整え、将来にわたり安定した行政サービスを提供するため、次のとおり5年間の職員数を計画し、適正な定員管理を進めてまいります。

今後は、必要に応じた対応が可能な定員管理を行うことで、拡大する行政需要や、複雑化・多様化する行政課題に対応してまいります。

(3) 計画職員数

計画職員数については、本市の職員数の現況、将来にわたり安定した行政サービスを提供すること等を踏まえ、令和3年度においては、喫緊の課題である新型コロナウイルス感染症等の災害対応や子ども・子育て関連事業、公共施設の建て替え等に人員の補強が不可欠となることから、前年度に対して8名の増員を図ります。

また、令和4年度以降については、長時間労働の是正、育児等の家庭生活との両立がしやすい勤務環境の整備など、働き方改革を推進するため、一定の職員数の確保が必要であることから、毎年度3名の増員を図ることとし、令和7年度までの職員数を646人と設定します。

なお、職員の増員にあたっては、ICT技術の活用等により業務の効率化に取り組み、引き続き総人件費の抑制に努めてまいります。

〈年度別計画職員数〉

(各年度4月1日現在)

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
計画職員数	626	634	637	640	643	646
定年退職者等	—	△20	△26	△19	△18	△12
翌年度採用予定者	—	23	29	22	21	—
対前年度	—	8	3	3	3	3
累計増減数	—	8	11	14	17	20

※計画職員数には、特別職、休職者、育休者、他団体への派遣職員、短時間勤務職員は含まない。

※定年退職者等には、フルタイム勤務の再任用職員の退職者を含む。

※翌年度採用予定者には、フルタイム勤務の再任用職員を含む。

《参考》再任用職員の予測数（各年度4月1日現在）

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
再任用職員数	56	56	54	63	60	54
フルタイム職員	15	11	11	12	12	10
短時間勤務職員	41	45	43	51	48	44

※定年退職者の8割を再任用すると仮定し試算。

(4) 計画の見直し

本市を取り巻く社会環境の変化や多様化する市民ニーズに迅速かつ的確に対応するため、適宜見直しを行うこととします。

5. 定員適正化推進の手法

本計画の推進にあたっては、次に掲げる観点により取り組むことで実効性を高めていきます。

(1) 効果的・弾力的な事務執行体制の確立

安定した行政サービスの提供と複雑化・多様化する行政課題へ対応するため、必要な分野には必要な人員の確保を図りながら、事務事業の進捗状況を見極めつつ、業務量に見合った効果的・弾力的な職員配置を行います。

(2) 働き方改革

職員の健康管理面からも、適正な人員配置により時間外勤務をはじめとする長時間労働を抑制し、職員の健康増進、公務能率の向上を図るとともに、すべての職員が働きやすい職場環境の整備、ワークライフバランスの実現に向け、働き方改革の取り組みを推進します。また、管理職職員を中心に率先して定時退庁等を心掛け、長時間労働の抑制に努めます。

(3) 多様な雇用形態の推進

専門的知識や経験等が必要とされる業務や一定の期間内において業務量の増加が見込まれる業務等について、引き続き任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員等を活用するとともに、民間企業等の経験者を対象とした採用試験の実施など、多様な雇用形態を活用しながら、業務量に応じて必要な職員を確保することで、効率的な行政運営に努めます。

(4) 職員の意識改革と人材育成

人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用を進めることにより、職員のモチベーションを高めるとともに、研修計画に基づく職員研修の更なる充実や他自治体との人事交流、職員提案制度などを通じて、職員一人ひとりの意識改革を進め、職務遂行能力を高めることで、業務の質・量の水準を高めます。また、職務の分析・評価によって職務と人材をマッチングし、自己申告制度による本人の希望にも配慮した適材適所の人員配置に努めます。

(5) 障害者雇用等の推進

四街道市障害者活躍推進計画に基づき、法定雇用率に応じて計画的に障害者を採用するとともに、障害者と業務の適切なマッチングの検討や基礎的な執務環境の整備を図り、障害のある職員が活躍しやすい職場づくりの推進に取り組みます。

(6) 男女共同参画の推進

優秀な幹部職員を安定的に確保していくためには、女性職員の登用を拡大していくことが不可欠であるため、女性職員が子育てを行いながら、管理職として活躍できる新しい人事管理・昇進モデルの形成といった人事管理面での変革を推進します。

また、男性が職員として仕事上の責任を果たしながら、育児等の家庭との両立ができる環境づくりを推進します。

(7) ICT技術の活用

国が推進する行政のデジタル化の動向を注視し、AIやRPAといった最新のICT技術の活用による業務プロセスの見直しや業務の自動化等について、業務の効率化や職員の負担軽減、費用対効果の面から検討します。