

# 旭市定員管理基本方針

## 第1章 方針の背景

本市では、平成17年7月の合併以降、「定員適正化計画（第1次～第4次）」を策定し、適正な定員管理に取り組んできました。

これまで策定した「第1次定員適正化計画（平成17年度～平成21年度）」、「第2次定員適正化計画（平成22年度～平成26年度）」、「第3次定員適正化計画（平成27年度～令和元年）」では、いずれも計画に掲げた目標を上回る職員数の削減を達成しました。

令和2年度からスタートした「第4次定員適正化計画（令和2年度～令和6年度）」では、令和4年度まで計画値を上回る人員削減をしてきましたが、コロナ禍の影響により増加した事業、国や県からの移譲事務や緊急給付事業など、外的要因による業務の増加に適切に対応するため、職員数を増やしたことにより、第4次計画の目標値に比べ職員数は多くなりました。

今後の市の財政状況は、合併特例債の活用期間の終了や生産年齢人口の減少による市税の減収、少子高齢化の進行による社会保障費の増など、厳しい財政運営が見込まれます。一方で、地方分権の進展、市民ニーズの多様化・高度化、社会保障制度の充実、自然災害への迅速な対応など、行政に求められる役割は増加しており、限られた財源と人材を活用して最大の効果を挙げられる組織づくりを進めていく必要があります。

## 第2章 現状分析

### (1) 職員数の推移

本市の令和6年4月1日現在における職員数は674人となり、合併年度である平成17年度の職員数851人と比較すると、177人（▲20.8％）の減となっています。

職種別では、一般行政職（技術職を含む）が107人（▲20.7％）の減、技能労務職が68人（▲82.9％）の減となっています。

《表1》 職員数の推移（各年度4月1日の職員数）

（単位：人）

年 度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職 員 数	851	839	813	798	779	771	755	738	721	708
対前年度比	—	▲12	▲26	▲15	▲19	▲8	▲16	▲17	▲17	▲13
対H17年度比	—	▲12	▲38	▲53	▲72	▲80	▲96	▲113	▲130	▲143

年 度	H27	H28	H29	H30	H31(R1)	R2	R3	R4	R5	R6
職 員 数	702	692	679	674	668	667	656	660	662	674
対前年度比	▲6	▲10	▲13	▲5	▲6	▲1	▲11	4	2	12
対H17年度比	▲149	▲159	▲172	▲177	▲183	▲184	▲195	▲191	▲189	▲177

※一部事務組合等への派遣職員を含む。

※病院事業（地方独立行政法人 総合病院 国保旭中央病院）の職員数を除く。

「表2」 部門別職員数の増減

(単位:人、%)

区 分	H17	R6	R6-H17	増減率 (%)
普通会計 計	776	615	▲161	▲20.7%
一般行政部門	548	429	▲119	▲21.7%
特別行政部門 (教育・消防)	228	186	▲42	▲18.4%
公営企業等会計 計 (水道・下水道等)	75	59	▲16	▲21.3%
合 計	851	674	▲177	▲20.8%

「表3」 職種別職員数の増減

(単位:人、%)

区 分	H17	R6	R6-H17	増減率 (%)
一般行政職(技術職を含む)	516	409	▲107	▲20.7%
専門職(保健師・看護師・栄養士・社会福祉士等)	32	33	1	3.1%
保育士職	96	102	6	6.3%
消防職	125	116	▲9	▲4.8%
技能労務職(調理員、衛生技術員、運転手等)	82	14	▲68	▲82.9%
合 計	851	674	▲177	▲20.8%

(2) 職員の年齢構成 (一般行政職)

令和6年4月1日現在の一般行政職の平均年齢は40.7歳となっています。

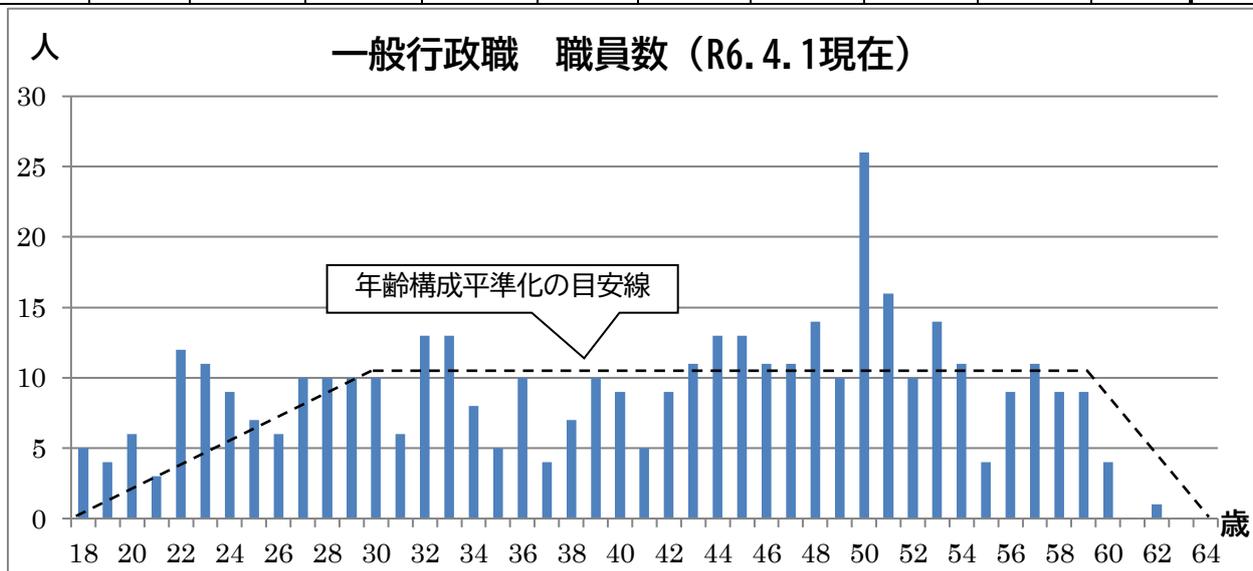
年齢構成をみると、40代後半～50代前半の職員の割合が多い一方、合併以降の新規採用を抑制してきたことで、若年層、特に30代の職員数が少ない状況となっています。

こうした年齢構成の偏りは、今後の人材育成への影響や将来的な組織運営に支障をきたすことが懸念されるため、年齢構成を平準化していくことが課題となっています。

「表4」 年齢別職員数(一般行政職)

(単位:人、%)

年 齢	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～	合計
職員数	9	41	43	50	36	47	59	77	42	5	409
割 合	2.2%	10.0%	10.5%	12.2%	8.8%	11.5%	14.4%	18.8%	10.3%	1.2%	100%



(3) 類似団体別職員数との比較（令和5年4月1日現在）

令和5年4月1日現在の本市の職員数を、総務省が公表している「類似団体別職員数（＝同部門に職員を配置している類似団体の平均値）」と比較すると、普通会計の職員数では、本市593人に対して類似団体の平均数は625人と32人下回っています。

部門別で比較すると、民生部門のうち保育所部門での超過が47人、消防部門での超過が4人となっていますが、この2部門を除いた比較では、類似団体の平均を大きく下回っています。

なお、保育所部門が超過しているのは、公設公営の保育所数（12か所）が県内の類似団体（本市を除く県内類似団体の平均は5.7か所）と比較して多いという本市の特徴が要因として挙げられます。

《表5》 類似団体別職員数との比較（令和5年4月1日現在）

（単位：人）

大部門	旭市	類似団体 (市Ⅱ-1)	超過数	備考
議会	7	6	1	
総務・企画	99	130	▲31	
税務	30	31	▲1	
民生	153	119	34	保育所 +47人、保育所以外 ▲13人
衛生	42	50	▲8	
労働	1	2	▲1	
農林水産	28	35	▲7	
商工	11	20	▲9	
土木	38	48	▲10	
教育	64	68	▲4	
消防	120	116	4	
普通会計計	593	625	▲32	
公営企業等会計計	57			水道、下水道、国民健康保険、介護保険、後期高齢者医療など
合計	650			

※総務省の「令和5年地方公共団体定員管理調査」における職員数であり、令和5年4月1日現在の職員数662人から一部事務組合等への派遣職員12人を除いた数値となります。

※「類似団体」とは、人口及び産業構造（産業別就業人口の構成比）が類似する団体をグループ分けしたもので、本市の類似団体区分は、「市Ⅱ-1」に区分されています。（全国で旭市を含む43団体が該当）

(4) 県内類似団体との人口1万人当たり職員数の比較（令和5年4月1日現在）

総務省の調査結果に基づく令和5年4月1日現在の人口1万人当たりの職員数を、県内の類似団体である3市と比較したものです。

団体によっては塵芥処理や消防等を一部事務組合で共同処理していたり、公設公営による保育所や幼稚園等の設置状況が異なることから、各団体で必要となる職員数には差異があります。

それらを踏まえて、総職員数から各団体の個別要因を除いた場合の職員数で比較しており、この場合、本市が59.3人であるのに対し、該当3市の平均は59.6人となります。

「表6」 県内類似団体との比較

【令和5年地方公共団体定員管理調査における各団体の職員数】（単位：人）

項目	旭市	銚子市	香取市	八街市
人口（人）	63,379	56,373	71,868	67,396
面積(km <sup>2</sup> )	130.48	84.20	262.35	74.94
普通会計（人）	593	550	482	497
公営企業等会計（人）	57	66	61	56
合計（人）	650	616	543	553
1万人あたり職員数	102.6	109.3	75.6	82.1
		3市の平均 89.0人		

【各団体の個別要因を除いた職員数で比較した場合】（単位：人）

区分	旭市	銚子市	香取市	八街市
個別要因を除いた職員数の合計	376	319	457	395
個別要因を除いた1万人あたり職員数	59.3	56.6	63.6	58.6
		3市の平均 59.6人		

※「県内類似団体」とは、千葉県内の市のうち類似団体区分が本市と同じ「市Ⅱ-1」に該当する団体です。令和5年4月1日現在で、銚子市・香取市・八街市の3市がこれに該当します。

※「個別要因を除いた職員数」とは、「令和5年地方公共団体定員管理調査」の職員数から、個別要因と考えられる「保育所・福祉施設・塵芥・し尿・幼稚園・高等学校・消防・病院・水道・その他公営企業等」の各部門の職員数を除いた職員数です。

### 第3章 基本的な方針とその取組事項

#### (1) 定員管理の基本的な方針

本市においても、合併以降、国の行政改革や公務員削減の方針に合わせ、大幅に職員数を削減してきたところですが、前章のとおり、現在の職員数は類似団体平均や県内類似団体の職員数と比較して、概ね同等かそれ以下の職員数となっており、適正な規模の職員数であると考えます。

今後は、第1章の趣旨のとおり、多忙化・多様化している本市業務の実情を鑑み、現在の職員数を基本としたうえで、社会背景や本市を取り巻くさまざまな環境の変化などを多角的に捉え、行政サービスの質の維持・向上を図るための適切な人員配置となるよう定員管理を行っていきます。

また、適正化が図られたこと、様々な状況の変化に柔軟に対応していくため、計画の名称を「定員適正化計画」から「定員管理基本方針」に変更します。

一般行政職については、技術職の確保や年齢構成のバランスに配慮した計画的な採用をしていきます。

保健師等の専門職、保育士職、消防職については、今後の組織・施設の再編の検討状況を注視しながら、適正な人員配置に努めます。

技能労務職については、「旭市技能労務職の給与等の見直しに向けた指針」に基づき、引き続き退職不補充とします。

なお、今後の公務員制度の変化等により大きな増減が見込まれる場合は、必要に応じて本方針の見直しを行います。

#### (2) 定員管理の適正な推進のための取組事項

本市の定員適正化を引き続き推進するため、以下の事項に取り組みます。

##### ① 行政運営体制の見直しと適正な職員配置

旭市総合戦略に掲げる政策を着実に実現しながら、社会経済状況の変化による新たな行政需要や自然災害などの緊急時にも迅速かつ的確に対応できる行政運営体制づくりを目指すとともに、その業務量に見合った適正な職員配置に努めます。

##### ② 事務事業の見直しやDXと民間委託等の推進

行政評価等の実施により事務事業の効率性・効果性の検証を十分に行うことで、市民サービスの質の向上と量の見直しを進めるとともに、DXを積極的に推進するなど事務事業の最適化を図ります。

また、民間で行った方がより経済的・効率的で、より良いサービスが提供できる分野については、民間委託の推進や指定管理者制度の導入を図ります。

##### ③ 人材育成の推進

人事考課制度の積極的な活用や各種職員研修の実施により、職員一人ひとりの意欲と資質を向上させ、多様化・高度化する市民ニーズに柔軟に対応できる人材を育成し、活力ある組織づくりに努めます。

##### ④ 計画的な人材確保

定年年齢の引き上げを考慮しつつ、年齢構成の平準化を図り、安定した行政運営を持続していくため、将来を担う若い人材や専門的な技術・資格を有する人材を計画的に採用していきます。

⑤ 多様な任用形態の活用

豊富な知識や経験が必要とされる業務については、定年延長職員や再任用短時間職員、任期付短時間職員を活用します。また、補助的・定型的な業務については、会計年度任用職員を活用することで、正規職員との適切な業務分担により公務能率の向上を図ります。

**旭市定員管理基本方針**

**令和7年4月策定**