

# 第2次習志野市定員管理計画

令和8（2026）年度～令和15（2033）年度



習志野市

## 目次

1. 本市の現状と課題について	3
(1) これまでの定員管理の取組みと計画の進捗状況	3
(2) 正規職員における分析と課題について	5
① 職種別・部門別職員数の推移	5
② 全国類似団体との比較	6
③ 県内類似団体5市との比較	7
④ 退職者の推移について	8
⑤ 時間外勤務の推移について	9
(3) 会計年度任用職員における分析と課題について	10
① 会計年度任用職員の職種別職員数について	10
② 勤務時間別職員数について	11
(4) 定年前再任用職員及び暫定再任用職員における分析と課題について	11
2. 第2次定員管理計画策定の基本的な考え方	12
(1) 第2次定員管理計画の目的	12
(2) 第2次定員管理計画策定に向けた取組	12
(3) その他	13
3. 定員管理方針	14
(1) 正規職員の定員管理方針	14
(2) 会計年度任用職員及び任期付職員の定員管理方針	15
(3) 再任用職員の定員管理方針	16
4. 定員管理計画値の設定	16
(1) 計画期間	16
(2) 対象職員	16
(3) 定員管理計画値の設定	16
(4) 職種別定員管理計画及び年度別採用計画(正規職員)	17
(5) 職種別定員管理計画(会計年度任用職員)	18
【用語説明】	19

# 1. 本市の現状と課題について

## (1) これまでの定員管理の取組みと計画の進捗状況

本市では、平成8年度に行政改革本部を設置して以来、社会経済状況の変化に対応し、持続可能な行財政運営のもとで、内部管理経費の抑制、特に人件費の削減に重点的に取り組みました。計画に基づいた職員数の適正化を図る中、令和7年4月1日の正規職員<sup>※1</sup>数は1,342人(企業局除く)、平成8年度比で335人の削減となっております。

令和2年から令和8年を計画期間とする習志野市定員管理計画では、令和2年4月1日時点での正規職員数1,309人でスタートし、令和5年度までは計画値を上回るペースで職員の削減を進めておりましたが、国の施策等の対応やコロナ禍以降の職員の長時間労働改善による事務職の増員等から、令和6年度以降は増加に転じており、計画値よりも職員数が多い状況となっております。

また、定年延長制度<sup>※2</sup>の導入や、消防職の増員に対応するため、令和6年4月に計画の改定を実施しておりますが、習志野市定員管理計画の最終年度である令和8年4月1日の正規職員数については、さらに増員が見込まれております。

### ● 習志野市正規職員数の推移(部局別職員数)

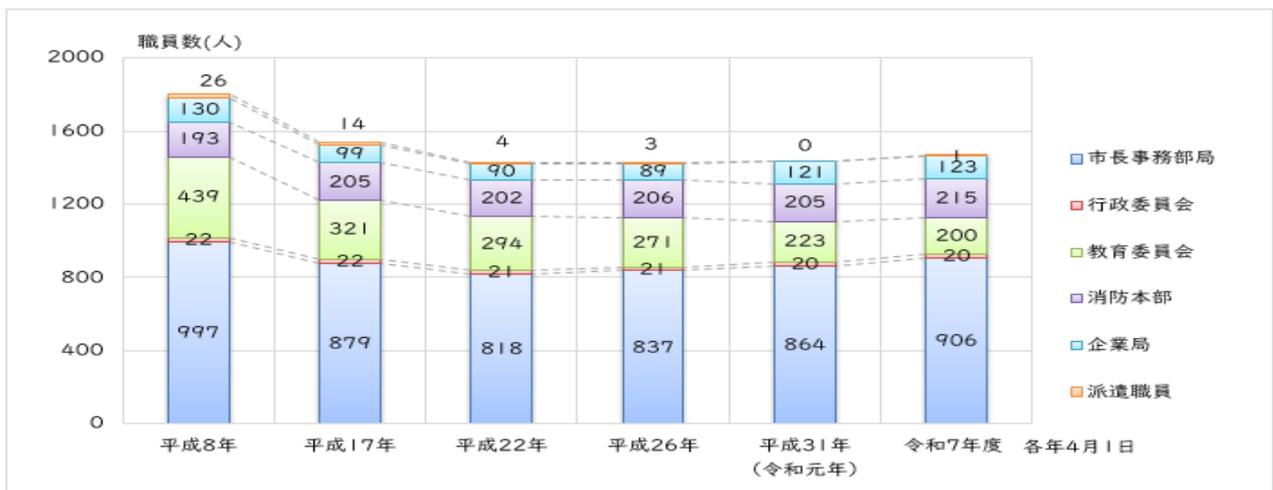
単位:人 部局名	← 第1次定員適正化計画 (17~22年)		→ 第2次定員適正化計画 (22~26年)				← 第3次定員適正化計画 → (26~R2年)		習志野市定員管理計画 (R2~R8年)					
	8年	17年	21年	22年	23年	25年	26年	31年 (令和元年)	令和2年	3年	4年	5年	6年	7年
市長事務部局	997	879	816	818	807	820	837	864	864	869	874	875	889	906
行政委員会	22	22	21	21	21	21	21	20	20	20	20	20	20	20
教育委員会 <sup>※1</sup>	439	321	302	294	296	275	271	223	219	213	211	211	205	200
消防本部	193	205	200	202	204	204	206	205	206	207	209	204	220	215
派遣職員	26	14	6	4	4	3	3	0	0	0	0	0	1	1
合計 <sup>※2</sup>	1,677	1,441	1,345	1,339	1,332	1,323	1,338	1,312	1,309	1,309	1,314	1,310	1,335	1,342
削減累計 <sup>※3</sup>		▲ 236	▲ 332	▲ 338	▲ 345	▲ 354	▲ 339	▲ 365	▲ 368	▲ 368	▲ 363	▲ 367	▲ 342	▲ 335
削減率		85.9%	80.2%	79.8%	79.4%	78.9%	79.8%	78.2%	78.1%	78.1%	78.4%	78.1%	79.6%	80.0%

※1 教育長は平成30年まで含む。(平成31年は除く。)

※2 市長・副市長(助役)・収入役(平成19年度まで)・企業管理者を除く。任期付職員及び県からの派遣職員を除く。フルタイム再任用職員(H26~)を含む。

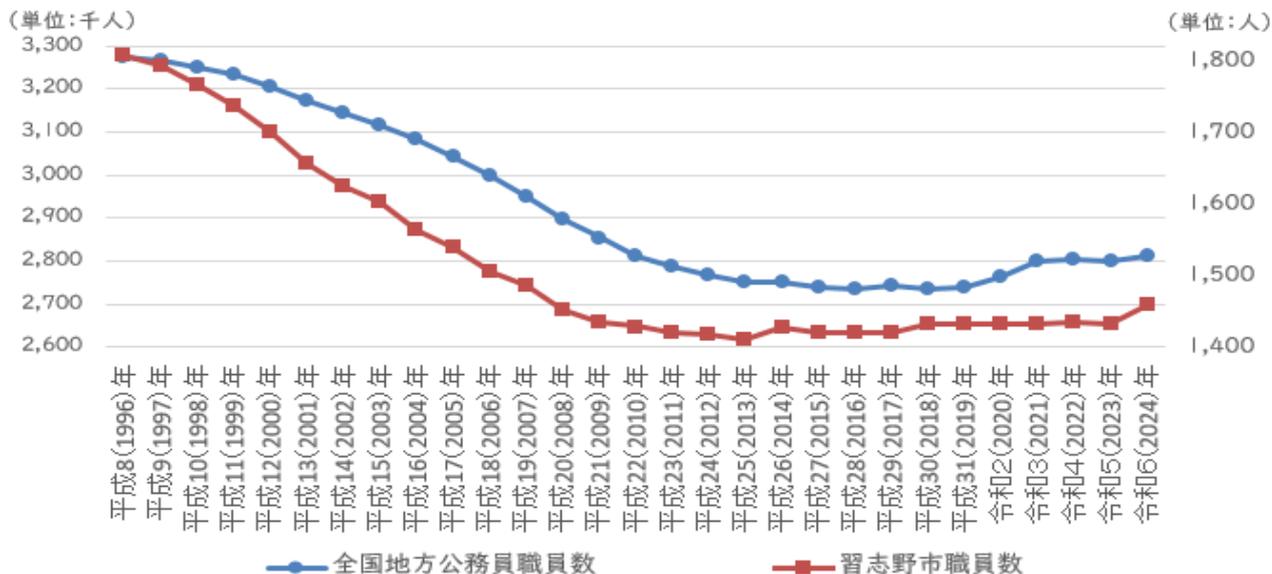
※3 削減累計は、平成8年4月1日職員数からの減員数。

※4 令和元年より下水道事業が公営企業会計移行し企業局に移管しています。



●全国地方公共団体の職員数と習志野市正規職員数との比較

令和6年度地方公共団体定員管理調査※3結果の概要によると、全国の地方公共団体の職員数は、平成8年度より平成28年まで一貫して減少しておりますが、その後横ばいから微増傾向にあります。



●習志野市定員管理計画における正規職員数実績(各年度4月1日時点)

職種	R2			R3		R4		R5		R6			R7				
	配当	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	配当	実績	計画	配当	実績	配当-計画	実績-計画
事務職 (社会福祉系及び社会教育系専門事務職を含む)	500	500	500	503	502	505	510	507	514	509	530	525	511	543	542	32	31
医療・福祉系 技術職 (保育士を除く)	102	102	102	103	104	103	103	103	100	103	101	101	104	104	103	0	▲1
保育士・ 幼稚園教諭	251	245	245	254	245	256	247	258	249	260	251	249	257	259	245	2	▲12
その他技術職	107	104	104	106	104	106	103	104	105	105	103	103	102	101	101	▲1	▲1
技能労務職	64	64	64	61	59	58	54	58	50	50	47	47	45	46	44	1	▲1
教育職 (幼稚園教諭を除く)	89	88	88	92	88	92	88	92	88	92	89	90	92	92	92	0	0
消防職	207	206	206	207	207	207	209	205	204	215	220	220	221	225	215	4	▲6
合計	1,320	1,309	1,309	1,326	1,309	1,327	1,314	1,327	1,310	1,334	1,341	1,335	1,332	1,370	1,342	38	10

※企業局を除く。特別職、任期付き職員を除く。

## (2) 正規職員における現状分析について

### ① 職種別・部門別職員数の推移

令和7年4月1日現在の普通会計における職種別職員数<sup>※4</sup>の推移を見ると、清掃部門、現場事務所、給食調理員などの技能労務職員は平成31年に対して23人の削減となっている一方、こども園勤務の保育教諭が教育公務員に切り替えている影響はあるものの、消防職の定数増の影響もあり、全体では34人の増加となっています。

また、普通会計における部門別職員数の推移を見ると、民生部門(29人減)が減少、教育部門(32人増)が増加していますが、向山こども園や藤崎こども園の開設により、部門の異動があったものです。その他総務・企画部門や消防部門の増加となっております。

#### ● 職種別職員数推移(令和7年4月1日現在)

(単位:人) (各年4月1日時点)		平成17年 職員数 (参考)	平成26年 職員数 (参考)	平成31年 職員数 (A)	令和7年 職員数 (B)	増減数 (C)=(B)- (A)	削減率 (C)/(A)× 100
普通 会 計	一般職員	1,223	1,116	1,139	1,044	▲ 95	▲ 8.3%
	うち技労職	149	88	67	44	▲ 23	▲ 34.3%
	うち消防職	205	206	206	214	8	3.9%
	教育公務員	153	155	131	260	129	98.5%
	合計	1,376	1,271	1,270	1,304	34	2.7%

#### ● 部門別職員数推移(令和7年4月1日現在)

(単位:人) (各年4月1日時点)		平成17年 職員数 (参考)	平成26年 職員数 (参考)	平成31年 職員数 (A)	令和7年 職員数 (B)	増減数 (C)=(B)- (A)	削減率 (C)/(A)× 100
議会・総務		173	169	168	207	39	23.2%
	議会	12	11	10	10	0	0.0%
	総務・企画	161	158	158	197	39	24.7%
税務		55	54	54	55	1	1.9%
民生・衛生		493	443	373	348	▲ 25	▲ 6.7%
	民生(福祉・こども)	365	333	277	248	▲ 29	▲ 10.5%
	衛生(保健・環境)	128	110	96	100	4	4.2%
経済		22	18	15	15	0	0.0%
	労働	0	0	0	0	0	
	農林水産	8	6	4	5	1	25.0%
	商工	14	12	11	10	▲ 1	▲ 9.1%
土木(土木・建築・都市計画等)		104	108	114	92	▲ 22	▲ 19.3%
一般行政小計		847	792	724	717	▲ 7	▲ 1.0%
教育		324	273	340	372	32	9.4%
消防		205	206	206	215	9	4.4%
特別行政小計		529	479	546	587	41	8.2%
普通会計合計		1,376	1,271	1,270	1,304	34	2.7%

※出典:地方公共団体定員管理調査

## ②全国類似団体との比較

類似団体とは、総務省が全国の市町村を人口規模と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として分類したものです。本市については、一般市における①人口15万人以上②第Ⅱ次・第Ⅲ次産業95%以上③第Ⅲ次産業65%以上に区分されることから、「Ⅳ-3」（35団体）に分類されております。

これらの全国類似団体との職員数との比較において、本市が職員を配置している部門のみを対象とし、人口1万当たり正規職員数の平均値である「修正値」<sup>※5</sup>を算出し、類似団体との比較しております。

令和7年度の普通会計における全国類似団体との比較においては、普通会計合計で65人の超過しておりますが、一般行政部門における合計においては、105人下回っております。部門別で見いきますと、教育部門（159人超）が大幅に超過している一方、総務部門（27人少）、民生部門（48人少）、経済部門（12人少）は下回っております。

### ●全国類似団体との修正値による比較

(単位:人)	7年4月1日 現在職員数 (A)	修正値 ×住基人口 /10,000 (B)	類団超過数 (C)=(A)-(B)	類団超過率 (C)/(A)×100
議会・総務	184	210	▲ 26	▲ 14.1%
議会	10	9	1	10.0%
総務(総務一般・企画開発・住民関連その他)	174	201	▲ 27	▲ 15.5%
税務	55	57	▲ 2	▲ 3.6%
民生・衛生	349	415	▲ 66	▲ 18.9%
民生	248	296	▲ 48	▲ 19.4%
衛生(衛生・公害・清掃・環境保全)	101	119	▲ 18	▲ 17.8%
経済	15	27	▲ 12	▲ 80.0%
労働	0	0	0	0.0
農林水産	5	13	▲ 8	▲ 160.0%
商工(商工・観光)	10	14	▲ 4	▲ 40.0%
土木(土木・建設・都市計画他)	114	113	1	0.0
一般行政小計	717	822	▲ 105	▲ 14.6%
民生・衛生部門を除く一般行政	368	407	▲ 39	▲ 10.6%
教育	372	213	159	42.7%
消防	215	204	11	5.1%
特別行政小計	587	417	170	29%
普通会計合計	1,304	1,239	65	5%

### ③県内類似団体5市との比較

県内類似団体のうち、人口規模の近い佐倉市、流山市、八千代市、野田市、浦安市との普通会計職員数比較を行います。

本市の令和6年度決算における人件費を県内類似団体と比較すると、職員給及び人件費比率が比較している類似団体の中で一番高い水準にあり、全国順位もかなり下位に位置しております。

部門別平均で比較すると、教育部門(213.8人超)が大幅に超過しており、衛生(11.6人超)、土木(5.6人)、消防(1.5人超)が超過しています。逆に総務(△33.4人)、民生(△32.6人)、経済(△12.8人)は下回っています。

#### ●令和6年度決算における人件費の状況(各市決算カードより)

	住民基本台帳 人口(人) 〔各年度1月1日現在〕	職員数 (人) 〔普通会計〕 〔4月1日現在〕	人口 千人当り 職員数	人件費 (千円)	人件費 比率 (%)	全国順位 792市中	うち職員給 (千円)	習志野市 職員給対比 (千円)	1人当り 職員給 (千円)	習志野市 1人当り 職員給対比 (千円)
習志野市	175,105	1,304	7.45	13,978,511	17.8%	660	9,264,893		7,105	
佐倉市	169,506	905	5.34	9,854,331	16.5%	559	6,617,479	2,647,414	7,312	207
流山市	212,562	1,111	5.23	11,590,634	13.4%	194	6,977,157	2,287,736	6,280	▲ 825
八千代市	206,692	1,214	5.87	12,242,694	16.6%	562	7,977,431	1,287,462	6,571	▲ 534
野田市	153,538	972	6.33	10,175,961	16.7%	584	6,474,214	2,790,679	6,661	▲ 444
浦安市	171,322	1,319	7.70	14,244,824	16.0%	495	8,704,177	560,716	6,599	▲ 506
県内類似 団体平均	182,724	1,104	6.09	11,621,689	15.8%	479	7,350,092	1,914,801	6,685	▲ 420

※「類似団体別職員数の状況(総務省)」(令和7年4月1日現在)における類似団体のうち、県内の人口規模に近い団体

※ 全国順位は「全国都市財政年報」(日本経済新聞社刊)による

#### ●県内類似団体5市平均との部門別職員数比較【普通会計部門】

※職員数は令和7年4月1日現在

部門別/市	習志野市	5市平均	差引
議会	10	9.6	0.4
総務(総務一般・企画開発・住民関連他)	174	207.4	▲ 33.4
税務	55	56.4	▲ 1.4
民生	248	280.6	▲ 32.6
衛生(衛生・公害・清掃・環境保全)	101	89.4	11.6
経済(労働・農林水産・商工)	15	27.8	▲ 12.8
土木(土木・建設・都市計画他)	114	108.4	5.6
一般行政小計	717	779.6	▲ 62.6
教育	372	158.2	213.8
消防	215	213.5	1.5
普通会計合計	1,304	1,151.3	152.7

※5市とは、県内類似団体のうち、人口規模が大きい市川市、松戸市、市原市を除く、佐倉市、流山市、八千代市、野田市、浦安市である。

※消防のみ、佐倉市(一部事務組合)を除く4市の平均値による。

《参考》県内類似団体5市における部門別職員数(令和7年4月1日現在)

	議会	総務・企画	税務	民生	衛生	労働	農林水産	商工	土木(建築)	教育	消防	合計
野田市	8	175	57	177	83	4	17	6	103	115	198	943
佐倉市	10	240	60	234	75	1	18	18	117	144	0	917
流山市	11	172	60	293	105	0	10	16	110	138	216	1,131
八千代市	10	236	62	310	109	0	23	11	103	127	232	1,223
浦安市	9	214	43	389	75	1	1	13	109	267	208	1,329
5市平均	9.6	207.4	56.4	280.6	89.4	1.2	13.8	12.8	108.4	158.2	213.5	1,151.3

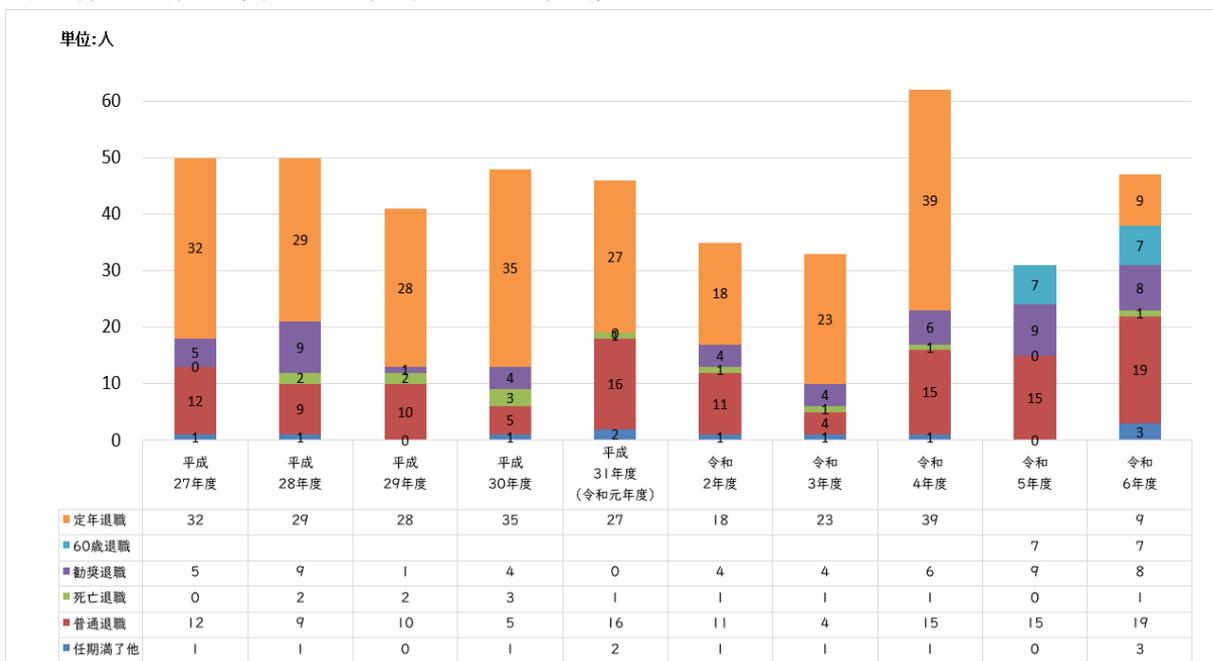
#### ④退職者の推移について

本市の退職者数は、近年では自己都合による普通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間での人材獲得競争の高まりなどから、若年層を中心に転職が増加している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、今後も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測されます。

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、その影響を緩和し、職員年齢構成のバランスを図るため、退職者補充分の新規採用者数について各年度間の平準化を考慮する必要があります。

#### ●退職者数の推移（平成27年度～令和6年度）



#### ●60歳到達職員数の見込（令和7年4月1日現在）

令和 職種	(単位:人)										(参考) 令和7年4月1日 職員数
	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	令和8～ 令和15 年度合計	
事務職	7	8	11	14	11	14	14	17	19	108	542
福祉系技術職	4	6	3	3	3	6	2	3	1	27	103
保育・幼稚園教諭	6	4	9	8	5	6	10	8	4	54	245
その他技術職	4	2	3		1	4	3	4	5	22	101
技能労務職	3	2	1	3	4	1	4	2	3	20	44
消防職			6	2	4	1	9	3	5	30	215
合計	24	22	33	30	28	32	42	37	37	261	1,250

※教育職は除く

← 第2次定員管理計画 計画期間(令和8年度～令和15年度) →

●定年退職者の見込(令和7年4月1日現在)

(単位:人)

職種	令和 (定年時年齢)									
	7年度	8年度 (62歳)	9年度	10年度 (63歳)	11年度	12年度 (64歳)	13年度	14年度 (65歳)	15年度 (65歳)	合計
事務職		5		5		6		8	10	34
福祉系技術職		1		3		4		2	2	12
保育・幼稚園教諭		2		4		3		6	6	21
その他技術職				3		1		2	0	6
技能労務職		0	3	4	3	4	3	2	1	20
消防職		1		0		0		4	1	6
合計	0	9	3	19	3	18	3	24	20	99

※教育職は除く

← 第2次定員管理計画 計画期間(令和8年度~令和15年度) →

※定年退職者は令和5年度以降の60歳到達職員で定年前再任用職員を選択する職員見込みを除いた人数

※技能労務職はフルタイム勤務を65歳まで継続した場合の推移

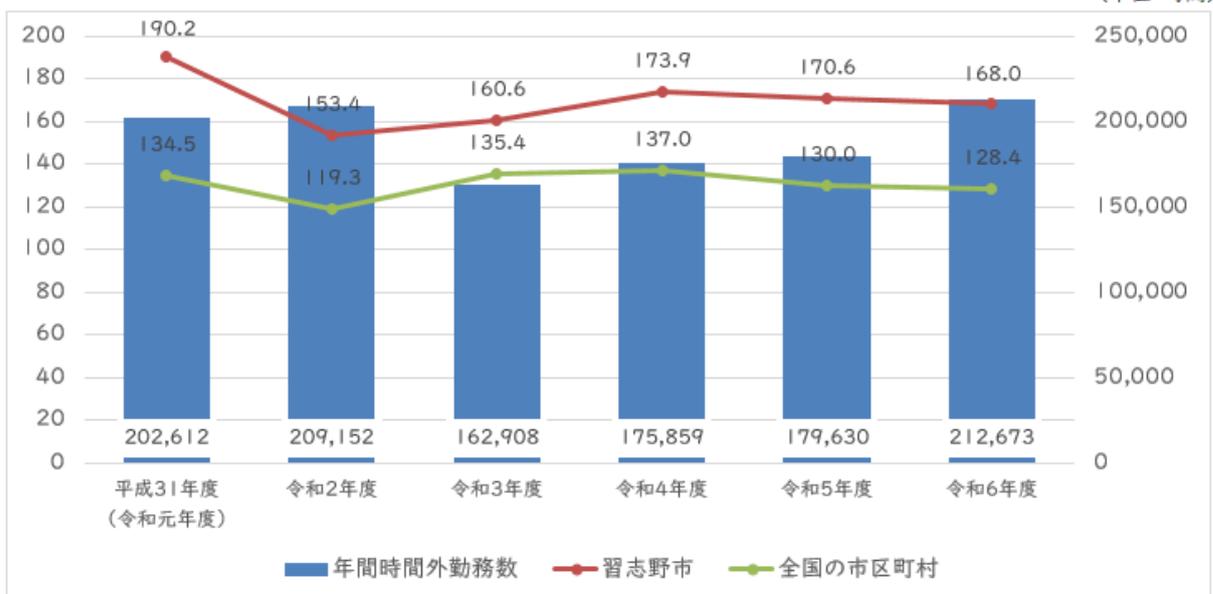
⑤時間外勤務の推移について

平成31(令和元年度)年度から令和6年度の1人当たりの年平均時間外勤務時間の推移をみると、全国の市町村平均より多い状況で推移しており、長時間労働の是正が課題となっております。

年度の推移としては、コロナ禍の中であった令和3年度から令和5年度の間は、各種イベントの中止等の影響により、時間外勤務が減少していましたが、コロナウイルスの5類移行に伴い、イベント等が再開されたことから、令和5年度の途中より時間外勤務が増加に転じており、令和6年度においては、年間時間外勤務数においてコロナ禍前の水準を上回っています。

●1人当たりの年平均時間外勤務時間及び年間時間外勤務数(単位:時間)

(単位:時間)



※決算資料及び地方公務員の勤務条件等に関する調査結果より作成

※地方公務員の勤務条件等に関する調査の調査対象は、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、管理監督職員を除いた職員です。

### (3) 会計年度任用職員<sup>※6</sup>における現状分析について

#### ① 会計年度任用職員の職種別職員数について

令和2年度と令和7年度との比較では、第1号会計年度任用職員<sup>※7</sup>は、ほぼ横ばいで推移している一方、第2号会計年度任用職員<sup>※8</sup>については減少しています。これは、公民館の委託や心理判定員等の専門職を正規職員に切り替えた影響です。

職種別職員数は事務職が合計474人と全体の半数近くを占め、保育士・幼稚園教諭が合計364人と続いています。

また、人件費については、正規職員の給与改定に連動して給与単価が上昇していることや国の非常勤職員の状況を踏まえて、令和6年度より勤勉手当の支給が開始されていることなどから、制度開始の令和2年度と比較すると約8億円増加しています。

#### ● 会計年度任用職員の職種別職員数推移（各年度4月1日時点）

（単位：人）

職種	R2		R7		R7-R2		主な職種
	1号会計年度任用職員	2号会計年度任用職員	1号会計年度任用職員	2号会計年度任用職員	1号会計年度任用職員	2号会計年度任用職員	
事務職 (社会福祉系及び社会教育系専門事務職を含む)	416	52	439	35	23	▲17	事務員、学校司書、介護認定調査員、徴収員、面接相談支援員、特別支援教育支援員、消費生活相談員、心理判定員、子育てコンシェルジュ他
医療・福祉系技術職 (保育士を除く)	45	19	44	20	▲1	1	保健師、助産師、看護師、栄養士、管理栄養士、歯科衛生士、家庭相談員
保育士・幼稚園教諭	301	113	263	101	▲38	▲12	保育士・保育教諭、幼稚園支援員、時間外保育職員、放課後児童支援員、児童指導員他
その他技術職	0	0	0	0	0	0	
技能労務職	18	18	27	18	9	0	調理員、作業員、用務員
教育職 (幼稚園教諭を除く)	40	1	54	1	14	0	非常勤講師、委嘱講師、教育相談員、ALT、ICT学習指導員、日本語指導補助教員
消防職	0	0	0	0	0	0	
合計	820	203	827	175	7	▲28	

#### ● 会計年度任用職員の人件費の推移（各年度決算より）

年度 任用	R2	R6	R6-R2	増減率
1号会計年度任用職員	1,390,143,183円	2,058,967,903円	668,824,720円	48.1%増
2号会計年度任用職員	761,987,066円	888,404,820円	126,417,754円	16.6%増
合計	2,152,130,249円	2,947,372,723円	795,242,474円	37.0%増

## ②勤務時間別職員数について

勤務時間別職員数でみると、事務職は事務員に週35時間勤務の職員が多く、週15.5時間未満には、特別支援教育支援員や学校事務の配置が多い状況にあります。

医療・福祉系技術職や保育士・幼稚園教諭の専門職については、フルタイム勤務が多く状況にあります。これは、職種の専門性や担任等の業務状況の必要性によるものであります。また、採用困難職種であることや育児休業取得者の多い状況にあることから、欠員補充や育休代替によるフルタイム勤務の職員も多くいる状況にあります。

技能労務職は、正規職員の退職者不補充による対応として、学校用務員のフルタイム職員が多い状況にあります。計画期間中においても正規職員の退職が続くことから、会計年度任用職員に限らず、今後の技能労務職が担ってきた業務の在り方について議論していく必要があります。

教育職は、教育相談員等や習志野高校の委嘱講師が多い状況で、一人当たりの勤務時間も15.5時間勤務未満の職員が多い状況です。

### ●会計年度任用職員の勤務時間別職員数(令和7年4月1日時点)

(単位:人)

勤務時間 職種	勤務時間					フルタイム職員	合計
	週7.75時間未満	週7.75時間以上 ～ 週15.5時間未満	週15.5時間以上 ～ 週23.25時間未満	週23.25時間以上 ～ 週31時間未満	週31時間以上 ～ 週38.75時間未満		
事務職 (社会福祉系及 び社会教育系専 門事務職を含)	10	110	81	57	181	35	474
医療・福祉系 技術職 (保育士を除く)	27	8	0	3	6	20	64
保育士・ 幼稚園教諭	1	50	101	81	30	101	364
その他技術職	0	0	0	0	0	0	0
技能労務職	0	3	13	3	8	18	45
教育職 (幼稚園教諭を 除く)	4	26	12	4	8	1	55
消防職	0	0	0	0	0	0	0
合計	42	197	207	148	233	175	1,002

## (4) 定年前再任用職員及び暫定再任用職員における現状分析について

定年前再任用職員<sup>※9</sup>及び暫定再任用職員<sup>※10</sup>(以下、再任用職員)は、令和7年4月1日時点で、79人(市長部局53人、教育委員会事務局12人、行政委員会2人、消防本部5人、企業局7人)となっています。令和5年度より職員の定年年齢が65歳に段階的に引き上げられている中、再任用職員数については、今後減少する見込みですが、60歳以降の多様な働き方の選択から短時間再任用職員を選択する職員が一定数いるものと想定されています。

課題としては、現在継続して配置している所属においては、今後の再任用職員の減少が見込まれる中、職員の配置や業務について検討が必要となることが考えられます。

## 2. 第2次定員管理計画策定の基本的な考え方

### (1) 第2次定員管理計画の目的

第2次定員管理計画においては、少子超高齢化の進展が、生産年齢人口（15～64歳）の減少による市税等の減収が見込まれる一方、65歳以上の高齢者が増加し、介護サービスや医療に多額の財源が必要になることが予測されます。また昨今の労務単価の上昇や建築資材の高騰等による事業費の増加への対応が併せて求められており、今後厳しい財政状況が予測されております。

令和8年度から始まる基本構想における市政経営の基本方針においては、最新のデジタル技術を積極的に導入、活用による事務の簡素化・効率化、職員の労働環境の整備や働き方改革の実施について位置づけており、価値観の多様化が進む中で、様々なライフスタイルを持つ全ての職員が、仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備していくことが必要不可欠であります。

また、令和2年度から会計年度任用職員制度が始まって5年以上が経過したなか、正規職員が担うべき業務、任期付職員の任用が適している業務、会計年度任用職員が行うことで効率化できる業務など、業務の内容等に応じて会計年度任用職員を含めた全体の職員数の中で最適な人員の配置を行う必要があります。

これらの状況を踏まえた中で、将来にわたる持続可能で安定的な行財政運営を行い、時代の変化に即した職員の計画的な採用、育成、適正配置を行っていくことが必要であり、特に職種別を踏まえた職員数の見通しについては、計画として取りまとめ、進行管理を行っていくことが重要となります。

すべての職員がその健康を維持し、意欲と能力を最大限に発揮しながら、効率的に働ける職場環境づくりと職員体制の構築に向け、前期基本計画に合わせて策定する前期市政経営プランにおける取組と一体となる「第2次定員管理計画」を新たに策定するものです。

### (2) 第2次定員管理計画策定に向けた取組

本計画の実行にあたっては、退職者の動向を踏まえた上で、「前期市政経営プラン」に位置付けられた取組事項を中心に、以下の取り組みを進めることにより、適正な定員の管理を図っていきます。

#### ① 事務事業の最適化及びDX<sup>※11</sup>の推進

限られた人員・財源の中で、実現可能な業務量を見定めて、事業の縮小・廃止を含めた業務自体の整理を行うとともに、更なるDXの推進、デジタル技術の活用により、職員の事務事業の最適化及び効率化を大幅に進め、すべての職員における時間外勤務も含めた総勤務時間のスリム化に取り組みます。

#### ② 公共施設の再配置及び業務の民間委託等の推進

公共施設再生計画のもと、施設の更新を進めるなか、今後の人口動向や施設の利用状況などを踏まえ、多機能化や複合化を推進するとともに、施設の統合を含めた保有総量の圧縮を推進するなかで、施設配置職員数の削減を進めていきます。

また、民間委託、専門知識を持った人材の活用、指定管理者制度<sup>※12</sup>、民営化等のアウトソーシング<sup>※13</sup>の更なる活用を推進し、民間活力導入分野における職員数の削減を図ります。

### ③国の制度改革及び少子超高齢社会等による状況変化等への対応

国の制度改革による対応や少子超高齢社会の到来といった社会状況の変化に伴う行政ニーズについて、業務量の増加が予想される分野への組織的な対応、職員配置の重点化が必要となります。

これらの対応については、国の具体的な施策内容等に応じて係る業務量を分析し、適正な職員配置を実施します。

さらに、今後の職員採用においては、職員年齢構成のバランスを考慮した上で、多様化・高度化する行政ニーズに対応する専門性を持つ職員採用の必要性等を踏まえ、多様な雇用形態の活用についても取り組みます。

### ④働き方改革の推進

基本構想における市政経営の基本方針においては、職員の労働環境の整備や働き方改革の実施について位置づけられており、本市においても令和7年3月に「習志野市職員のワークライフバランス推進プラン」を策定しました。同計画の掲げる「全ての職員が、意欲と能力を最大限に発揮しながら効率的に働くことができる職場環境を整備することを目指す」を目標に、計画に掲げる目標値の達成を目指します。

### ⑤人材育成・確保の取組

行政課題が多様化・個別化する中、単に人材を育成するだけでなく、質と量の両面から人材を確保していく必要性が高まっています。計画的・体系的に人材を育成する育成プログラムの整備や人事評価制度の運用などの人材育成に係る取り組みに加え、採用、多様な働き方の推進、働きやすい職場環境の整備などの人材確保に係る取り組みを人事戦略の両輪とし、令和8年度より「習志野市職員の人材育成・確保基本方針」として策定します。

基本構想における市政経営の基本方針の実現に向けた行政マネジメントを推進する人材の育成及び確保の体制を構築します。

### ⑥職員区分ごとの業務の在り方の精査

一般職である正規職員、会計年度任用職員、任期付き職員毎の業務の在り方の検討・精査を行い、職員区分ごとの担うべき業務・役割や適切な勤務時間に応じて、職員の意欲と能力を最大化できるよう最適な人員の配置を行います。

## (3) その他

- ①適正な定員管理を実行性のあるものとするために、引き続き、庁内分権型予算との連携を行います。
- ②生産年齢人口の減少に伴い、今後、公務員の人材確保は困難になっていくことが予想されます。人材の確保に向け、例えば会計年度任用職員に対して、正規職員登用試験の実施を検討する等の正規職員へ間口を広げる取組や多様化・高度化する行政ニーズに対応する専門性を持つ職員採用の必要性等を踏まえた多様な雇用形態の活用についても取り組みます。

### 3. 定員管理方針

#### (1) 正規職員の定員管理方針

##### ①事務職(社会福祉系及び社会教育系専門事務職を含む)

令和7年4月1日の職員数が542人となっており、これは定員管理計画の令和7年4月1日における計画値511人を上回る人数となっております。これは、計画期間において、コロナ禍における給付金等の業務、基幹業務システムの標準化対応等や戸籍法改正に伴う対応等、国の法改正や施策の実行のため、当初の計画を超えた職員の配置が必要となったものです。

さらに、今後も少子超高齢化の進展による社会的状況や市民ニーズにおいて多様化・高度化する業務に対応するため、事務職においても、特に福祉分野における専門性をもった職員を引き続き採用していく必要があります。

また、本計画より対象としている会計年度任用職員の担うべき業務について、考え方の整理や配置の精査を通して、正規職員が担うべき業務については、積極的に職員の人材確保を図っていく必要があります。

以上のことから、本計画期間においては、デジタル技術の積極的な導入に向けた対応、コロナ禍以降に増加する時間外勤務への対応等、一旦は増員となりますが、DXの推進、デジタル技術の活用を推進する中で、職員の事務事業の最適化及び効率化を進め、適切な人員配置を取り組む中で、総職員数のスリム化に取り組みます。

##### ②医療・福祉系技術職(保育士を除く)

医療・福祉系技術職員については、超高齢社会の到来及び子育て支援策の対応等を踏まえる必要があります。また専門性の高い職種であり、採用困難な職種であることから、必要な職種については積極的に獲得する必要があります。現状において、類似団体よりも職員数が超過していることから、一層の業務の効率化を図るなかで、本計画期間内においては、退職者を補充した上で、同程度とします。

##### ③保育士・幼稚園教諭

保育士・幼稚園教諭については、本計画期間中に、定年退職以外の普通退職についても一定数見込まれています。近年、職員数が計画値に足りない状況が続いており、積極的な採用が必要な職種であります。「習志野市こども園整備と既存市立幼稚園・保育所の再編計画第3期計画」に基づく整備事業が完了し、当面の間、施設の新設等を行われないことから、本計画期間内においては、退職者を補充した中で、同程度を計画値とします。一方、就学前児童数の減少が見込まれていることから、今後も職員の必要数については注視していく必要があります。

##### ④その他技術職

土木、建築等の技術職員については、鷺沼特定土地地区画整理事業対応、インフラ・プラントを含む公共施設再生への対応が継続している中、その専門職としての必要性は、引き続き高まっています。

なお、職種毎の状況を踏まえながら、再任用職員の登用等により必要な技術、知識の継承を行いつつ、専門性の高い有資格者・職務経験者等の採用を引き続き行っていきます。

## ⑤技能労務職

定年後の再任用職員の雇用については、フルタイム勤務を希望する職員が大多数であることを踏まえ、本計画期間中の定数としての算定は、該当職員のフルタイム勤務期間が終了する年度までとします。

また、前計画と同様に、退職者不補充とします。本計画期間において、技能労務職の定年退職者は20名が見込まれ、技能労務職の年齢構成から、同職の今後のあり方について、本計画期間中に十分研究し、現在担っている業務について、民間委託など方向性を見出していく必要があります。

## ⑥教育職（幼稚園教諭を除く）

県職員からの転任教員については、県教育委員会との協議等により、計画的な配置を目指します。

## ⑦消防職

高齢化の加速による救急需要の増加等に対応するため、令和5年6月に消防職員の定数を210名から250名に増員しております。計画期間においては、消防救急機能の維持のため、職員の年齢構成等に配慮しつつ、退職者を補充したうえで増員とし、育成期間を踏まえた計画的な採用に努めることとします。

## (2) 会計年度任用職員および任期付職員の定員管理方針

令和2年度から会計年度任用職員制度が始まり、それまでの非常勤職員の制度統一が図られ、処遇改善が図られると共に、公務員としての身分及び服務等について、正規職員に準じた制度になりました。本市においても1,000人以上の会計年度任用職員が勤務しており、様々な職種、勤務形態で本市の業務を支えています。

こうした状況を踏まえ、会計年度任用職員においても定員管理に基づく、計画的な採用、育成、適正配置を行うことは、将来にわたる持続可能で安定的な行財政運営を目指すうえで重要であります。

会計年度任用職員における職務については、「習志野市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例」の別表で「定型的又は補助的業務を行う職務」と定められており、本計画において正規職員が行うべき本格的業務との職務及び業務の在り方について、分析・整理を行ったうえで、必要数を精査します。あわせて会計年度任用職員が担う業務において、複数年度にわたり同じ業務での雇用が継続しているケース等の任用の在り方を精査し、職務及び業務の内容に応じた、最適な人員の配置を行います。

また、平成24年4月1日に習志野市一般職の任期付職員の採用等に関する条例が施行され、本市では、これまで専門的な施策課題に対する、より高度な専門性を備えた人材を登用するため、施策推進の重要な局面において、任期付職員を効果的に活用してきました。

本市における職務及び業務の在り方について、分析・整理を行うなかで、複数年度にまたがる継続的な業務においては、雇用の安定性の観点からも任期付職員の任用を活用する等、業務の内容に応じた最適な人員の配置を行います。

事務職については、デジタル技術を積極的に取り入れ、業務改善やDXを推進し、業務負担を減らしていくこと、特に管理・庶務系業務などの定型的且つ経常的な業務については、部単位で集約する等、効率化を進める中で、必要数を精査していきます。

保育士・幼稚園教諭及び教育職については、今後児童数の減少が見込まれていることから、職員の必要数について、継続して分析、精査していきます。

### (3) 再任用職員の定員管理方針

令和5年度より職員の定年年齢が65歳に段階的に引き上げられている中、再任用職員数については、今後減少する見込みです。しかしながら、計画期間においては、60歳以降の多様な働き方の選択から定年前再任用短時間職員を選択する職員が一定数いるものと想定されています。今後、定年年齢の引き上げが進み、その後の60歳以上の任用の在り方が国から示される中で、本市の再任用職員における方向性を定めていきます。

再任用職員制度については年金支給開始年齢引き上げに伴う雇用確保という側面を持った制度であることから、本計画における定員管理の対象外とします。なおフルタイム勤務の再任用職員については、正規職員数に含めてカウントすることとし、本計画における定員管理の対象とします。

## 4. 定員管理計画値の設定

### (1) 計画期間

計画期間：令和8年度～令和15年度末まで

- ①令和8年4月1日職員配当数に対する、令和9年から令和15年の各4月1日の職員数の状況を明示する計画とします。
- ②社会状況の変化等への対応ため、計画期間の中間年度である令和11年度に中間見直しを行います。

### (2) 対象職員

- ①正規職員
- ②会計年度任用職員

※ただし、次の職員については、本計画の対象外とします。

○企業局の職員

地方公営企業法を適用する企業局の職員については、企業局独自の経営計画に基づき、定員管理を行うことが望ましいことから、本計画の対象外とします。

○習志野市一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条に基づき任用された任期付職員

○職員の育児休業等及び欠員による代替の為の会計年度任用職員

### (3) 計画値について

※DX 推進による業務の整理や職員区分ごとの業務の在り方の精査について時間を要することから、今後の検討課題とし、当初の計画値については、課題整理までの暫定的な計画値とします。

#### ①正規職員

令和8年度の職員配当数1,366人を計画の起点として、令和15年度における職員数を1,363人とします。

#### ②会計年度任用職員

令和8年4月1日の職員募集1,041人を起点として、令和15年4月1日時点における職員数を912人とします。

#### (4) 職種別定員管理計画及び年度別採用計画(正規職員)

(単位:人)

職種	個別	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R15-R8
事務職 (社会福祉系及び 社会教育系専門 事務職を含む)	新規採用等・再任用 7/9(1)勤務 4月1日 職員数	550	14	18	9	21	8	25	12	
	定年退職		▲5	▲5	▲5	▲6	▲6	▲8	▲8	増減数・率 ▲1
	定年退職以外		▲11	▲11	▲12	▲12	▲12	▲12	▲12	-0.2%
医療・福祉系 技術職 (保育士を除く)	新規採用等・再任用 7/9(1)勤務 4月1日 職員数	102	6	5	8	6	7	3	5	
	定年退職		▲1	▲3	▲4	▲4	▲5	▲4	▲2	増減数・率 ▲1
	定年退職以外		▲5	▲5	▲5	▲4	▲5	▲4	▲5	-1.0%
保育士・ 幼稚園教諭	新規採用等・再任用 7/9(1)勤務 4月1日 職員数	256	9	8	13	7	12	8	11	
	定年退職		▲2	▲4	▲3	▲3	▲3	▲6	▲6	増減数・率 0
	定年退職以外		▲7	▲8	▲8	▲7	▲7	▲8	▲8	0.0%
その他技術職	新規採用等・再任用 7/9(1)勤務 4月1日 職員数	99	5	5	3	4	2	4	3	
	定年退職		0	▲3	▲1	▲1	▲2	▲2	▲2	増減数・率 0
	定年退職以外		▲2	▲3	▲2	▲2	▲3	▲3	▲3	0.0%
技能労務職	新規採用等・再任用 7/9(1)勤務 4月1日 職員数	44	41	37	34	30	27	25	24	
	定年退職		▲3	▲4	▲3	▲4	▲3	▲2	▲1	増減数・率 ▲20
	定年退職以外		0	0	0	0	0	0	0	-45.5%
教育職 (幼稚園教諭を除く)	新規採用等・再任用 7/9(1)勤務 4月1日 職員数	90	89	89	89	89	89	89	89	
	定年退職		0	0	0	0	0	0	0	増減数・率 ▲1
	定年退職以外		0	0	0	0	0	0	0	-1.1%
消防職	新規採用等・再任用 7/9(1)勤務 4月1日 職員数	225	16	13	7	9	13	3	11	
	定年退職		▲1	0	0	0	0	▲4	▲4	増減数・率 20
	定年退職以外		▲6	▲7	▲6	▲7	▲6	▲8	▲7	8.9%
小計	新規採用等・再任用 7/9(1)勤務 4月1日 職員数	1,366	50	49	40	47	42	43	42	
	定年退職		▲12	▲4	▲18	▲4	▲17	▲2	▲23	増減数・率 ▲3
	定年退職以外		▲31	▲34	▲33	▲32	▲33	▲35	▲35	-0.2%

※定年退職以外は過去3年間の勤奨・普通退職者の平均の人数を見込み計画。

※技能労務職は、定年退職後、フルタイム勤務での再任用雇用とし、期間満了まで勤務するものとして計画。

※翌年度以降の採用・退職等の見込みは、計画と同値とする。

#### 【表の見方】

各年4月1日職員数=前年4月1日職員数-前年退職者数(定年及び定年以外)+当該年 新規採用・再任用フルタイム勤務

### (5) 職種別定員管理計画(会計年度任用職員)

(単位:人)

職種		会計年度任用職員数(各年4月1日時点)									
		R7	R8(配当)	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R15-R8
事務職	週1日勤務相当	10	15	19	19	19	19	19	17	17	2
	週2日勤務相当	109	94	90	90	90	90	90	80	80	-14
	週3日勤務相当	80	79	87	85	82	80	75	68	68	-11
	週4日勤務相当	44	53	46	46	45	45	41	40	40	-13
	週5日勤務相当	178	186	200	199	196	195	196	191	191	5
	フルタイム勤務	24	24	17	17	17	17	17	15	15	-9
	事務職計	445	451	459	456	449	446	438	411	411	-40
医療・福祉系 技術職	週1日勤務相当	27	45	45	45	45	45	45	45	45	0
	週2日勤務相当	9	12	12	12	12	12	12	12	12	0
	週3日勤務相当	7	4	4	4	4	4	4	4	4	0
	週4日勤務相当	10	9	9	9	9	9	9	9	9	0
	週5日勤務相当	9	17	17	17	17	17	17	17	17	0
	フルタイム勤務	17	20	18	18	18	18	18	18	18	-2
	医療・福祉系技術職計	79	107	105	105	105	105	105	105	105	-2
保育士・幼稚園教諭	週1日勤務相当	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	週2日勤務相当	50	31	30	29	29	23	23	23	23	-8
	週3日勤務相当	101	115	127	118	118	102	102	104	104	-11
	週4日勤務相当	81	80	81	71	71	44	44	44	44	-36
	週5日勤務相当	30	49	42	38	38	30	30	30	30	-19
	フルタイム勤務	101	103	102	98	98	98	98	98	98	-5
	保育士・幼稚園教諭合計	364	378	382	354	354	297	297	299	299	-79
技労職	週1日勤務相当	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	週2日勤務相当	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
	週3日勤務相当	14	16	8	9	7	7	7	7	7	-9
	週4日勤務相当	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0
	週5日勤務相当	8	9	7	7	7	7	9	9	9	0
	フルタイム勤務	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0
	技労職計	45	48	38	39	37	37	39	39	39	-9
教育職 (幼稚園教諭を除く)	週1日勤務相当	4	3	3	3	3	3	3	3	3	0
	週2日勤務相当	26	28	28	28	28	28	28	28	28	0
	週3日勤務相当	13	8	13	13	13	13	13	13	13	5
	週4日勤務相当	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2
	週5日勤務相当	8	14	8	8	8	8	8	8	8	-6
	フルタイム勤務	1	3	3	3	3	3	3	3	3	0
	教育職計	55	57	58	58	58	58	58	58	58	1
合計	988	1041	1042	1012	1003	943	937	912	912	-129	

## 【用語説明】

### ※1 正規職員：(P3)

地方公務員法第24条第5項の規定に基づき同法第3条第2項に規定する任期の定めのない一般職に属する職員（任期の定めのある会計年度任用職員及び任期付職員を除く。）

### ※2 定年延長制度：(P3)

国家公務員の定年が令和5年度から令和13年度にかけて段階的に65歳まで引き上げられることを踏まえ、地方公務員の定年についても、国家公務員と同様に段階的に65歳に引き上げること。

### ※3 地方公共団体定員管理調査(P4)

地方公共団体の職員数や部門別の配置等の実態を調査し、適正な定員管理に資することを目的とした調査で、毎年4月1日を調査期日として実施。

### ※4 普通会計における職種別職員数(P5)

総職員数から、ガス・水道事業・公共下水道（企業局）、国民健康保険、介護保険などの公営事業会計に属する職員を除いたものが普通会計職員数になり、各種統計で使用されます。

### ※5 修正値：(P6)

地方自治体の職員数の状況を分析する手法の一つ。一般行政部門及び普通会計部門（大部門～小部門）について、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グループに分け（類型区分）、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。

修正値は、地方自治体によって、業務を民間委託している事や一部事務組合等が所管している場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出して、より細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適している。

$$\text{修正値} = \frac{\text{当該類型別団体毎の各部門別職員数の計}}{\text{当該類型に属している団体のうち当該部門に職員を配置している団体のみの方の人口の計}} \times 10,000$$

### ※6 会計年度任用職員：(P10)

地方公務員法第22条の2第1項に規定された一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職

### ※7 第1号会計年度任用職員(P10)

週勤務時間が38時間45分未満の会計年度任用職員

### ※8 第2号会計年度任用職員(P10)

週勤務時間が38時間45分の会計年度任用職員

### ※9 定年前再任用職員(P11)

60歳を超える職員が定年年齢の到達前に退職し、再任用職員として任用する職員

### ※10 暫定再任用職員(P11)

定年延長制度における経過期間（令和5年度～令和13年度）において、60歳で定年退職した職員を65歳までの間、フルタイムまたは短時間勤務で任用する職員

### ※11 DX(P12)

デジタルトランスフォーメーション（Digital Transformation）の略称で、デジタル技術を活用して、市や組織のあり方そのものを根本的に変革し、新しい価値を創出すること

### ※12 指定管理者制度(P12)

「公の施設」の管理に民間事業者等の有するノウハウを活用することにより、多様化する住民ニーズに効果的・効率的に対応していくことを目的とする制度

### ※13 アウトソーシング(P12)

自治体職員が担う窓口業務、システム運用、事務処理などの一部を民間事業者等に委託すること

## 第2次習志野市定員管理計画

---

発行年月:令和8年3月

発行:習志野市

編集:習志野市政策経営部財政課 (令和8年4月:経営デジタル課)

---

所在地:〒275-8601 千葉県習志野市鷺沼2丁目1番1号

電話:047(451)1151(代表)

ホームページ:<http://www.city.narashino.lg.jp>