

# 第6期南房総市定員管理計画

令和5年3月  
(令和8年2月一部改訂)

南 房 総 市



## 1 計画策定に当たって

本市では、平成18年3月の合併後、行政改革大綱及びその実施計画となる集中改革プランに基づき定員適正化計画を策定して以降、適正な職員配置を図り、計画的な定員管理に取り組んできました。

その間、人口減少・少子高齢化の問題をはじめ、市民の価値観やライフスタイルの多様化、社会環境や市民ニーズが大きく変化する中で、本市を取り巻く状況は依然として厳しい様相を呈しています。そうした複雑、多様化する課題への対応や自然災害への備え等山積する行政課題に柔軟かつ迅速、的確に対応することが、今まで以上に求められています。

また、令和5年度から定年延長制度が開始され、職員体制も大きく変化し、より一層の職員の適正な定員管理が求められます。

平成30年9月に『南房総市行財政改革方針2018』が策定され、職員の定員適正化を基本方針の一つとして位置づけ行財政改革を推進していくこととしました。本計画は、『南房総市行財政改革方針2018』のテーマである「持続可能な行財政運営」を実現するため、適正な定員管理のもとに限られた人材を最大限に有効活用し、効率的で効果的な運営体制を構築することを目的として策定します。

## 2 職員数の推移と現有職員数の状況

### (1) 職員数の推移

合併後の職員数の推移は、表1のとおりです。

合併初年度の平成18年度は、職員数708人でスタートしました。合併時に残された諸課題を解決しながら合併のスケールメリットを活かすことを柱として、平成18年度に第1期定員適正化計画（平成18年～平成21年度）を策定して定員適正化に取り組んだ結果、平成21年度の職員数は目標を上回る641人となりました。続く第2期計画（平成22年～平成26年度）及び第3期計画（平成27年～平成29年度）、第4期計画（平成30年～平成32年度（令和2年度））においても継続した定員適正化に取り組み、職員数は令和3年度に506人となり、合併初年度との比較では202人（約29パーセント）の職員数削減が図られました。続く第5期計画（令和3年度～令和4年度）では、適正な定員管理のもとに限られた人材を最大限に有効活用し、効率的で効果的な運営体制を構築することを目的に計画名称を「定員適正化計画」から「定員管理計画」に改め、職員数も一般行政職・専門職等については、令和3年度を基準として必要な人員を確保する計画としました。

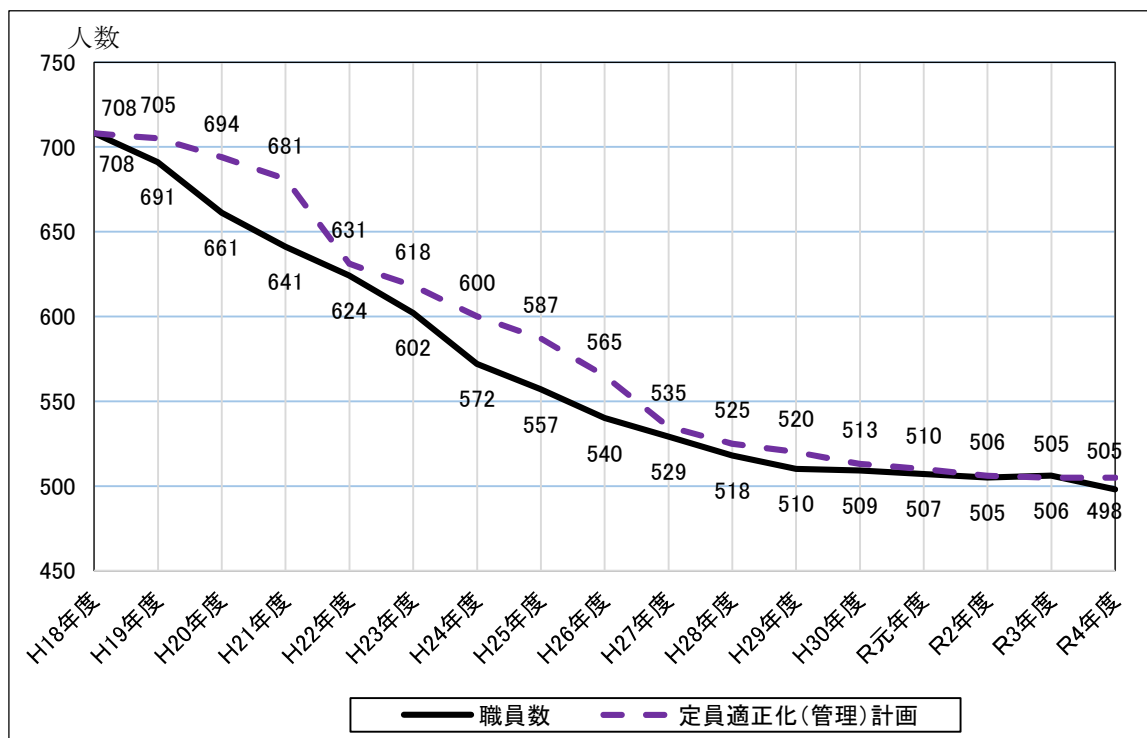
しかし、若年人口の先細りと民間企業との人材争奪による労働市場のひっ迫等の影響により、計画目標は令和4年度の職員数は505人に対して498人となり、7人不足する結果となりました。

表1 職員数の推移

年 度	職 員 数 A	前年度との 比較 B	定員適正化 (管理) 計画C	計画との比較 A-C D
平成18年度	708人	—	708人	0人
平成19年度	691人	△17人	705人	△14人
平成20年度	661人	△30人	694人	△33人
平成21年度	641人	△20人	681人	△40人
平成22年度	624人	△17人	631人	△7人
平成23年度	602人	△22人	618人	△16人
平成24年度	572人	△30人	600人	△28人
平成25年度	557人	△15人	587人	△30人
平成26年度	540人	△17人	565人	△25人
平成27年度	529人	△11人	535人	△6人
平成28年度	518人	△11人	525人	△7人
平成29年度	510人	△8人	520人	△10人
平成30年度	509人	△1人	513人	△4人
令和元年度	507人	△2人	510人	△3人
令和2年度	505人	△2人	506人	△1人
令和3年度	506人	1人	505人	1人
令和4年度	498人	△8人	505人	△7人
合 計	—	△210	—	—

※各年度4月1日現在

※地方公共団体定員管理調査による。



## (2) 年齢階層別職員数

年齢階層別職員数は、表2のとおりです。

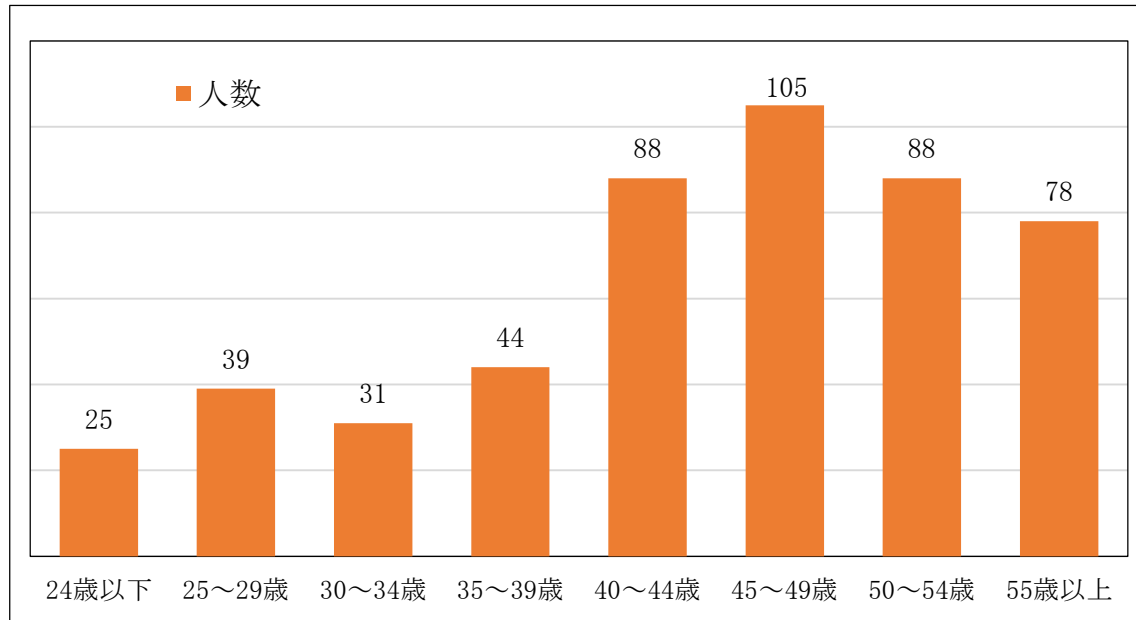
40歳以上の割合が非常に多く、39歳以下の割合が少なく、年齢構成に偏りがあります。これは、合併以降の採用を抑制していたこと等によるものです。

持続可能な行財政運営を行っていくために、計画的に職員の定員管理を行い、年齢構成の平準化を図っていく必要があります。

表2 年齢階層別職員数

年齢階層	職員数	構成率
24歳以下	25人	5.0%
25歳以上 29歳以下	39人	7.8%
30歳以上 34歳以下	31人	6.2%
35歳以上 39歳以下	44人	8.8%
40歳以上 44歳以下	88人	17.7%
45歳以上 49歳以下	105人	21.1%
50歳以上 54歳以下	88人	17.7%
55歳以上	78人	15.7%
合計	498人	100.0%

※令和4年4月1日現在



### (3) 部門別職員数の状況

部門別職員数の推移は、表3のとおりです。

部門別職員数の推移を見ると、平成18年度と比較して総務一般、その他民生、土木、社会教育、給食センター及び小中学校において大幅に減少しています。これは、これまでの計画に基づき事務事業の見直しや公共施設の再編の推進等をしてきたことによるものです。

一方、教育一般等で増加していますが、これは、市の施策として教育・子育て事業に力を入れていることなどが要因と考えられます。

表3 部門別職員数の推移

部門別職員数の推移		(単位：人)																	
部門		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	
一般行政	議会	0	7	7	7	6	6	6	6	7	6	7	5	5	4	5	5	5	
	総務・企画	総務一般	119	121	101	89	73	67	59	55	54	51	48	46	47	46	44	44	47
		企画開発	13	16	15	15	28	29	25	23	21	19	17	18	17	18	17	18	18
		住民関連	31	29	31	34	34	35	38	35	35	37	37	35	35	35	34	34	34
		その他				2													
	総務計	163	166	147	140	135	131	122	113	110	107	102	99	99	99	95	96	99	
	税務	33	26	28	24	23	23	23	25	26	25	23	25	25	25	24	25	25	
	民生	福祉事務所	32	36	35	42	39	38	38	30	32	32	32	33	33	35	36	35	30
		保育所	41	38	38	37	37	37	34	36	40	40	40	38	41	42	42	41	43
		その他民生	17	10	12	9	12	12	8	10	9	9	6	6	6	6	6	6	7
		民生計	90	84	85	88	88	87	80	76	81	81	78	77	80	83	84	82	80
	衛生	衛生	43	31	29	25	23	22	23	25	26	25	26	25	26	26	30	32	29
		公営																	
		清掃	34	33	29	29	32	31	30	29	26	27	25	25	25	24	24	24	24
		環境保全																	
	衛生計	77	64	58	54	55	53	53	54	52	52	51	50	51	50	54	56	53	
	労働																		
	農林水産	農業	35	30	30	30	30	29	28	27	26	26	26	24	23	23	24	25	24
		林業	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		水産業	8	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		農林水産計	47	37	36	36	36	35	34	33	31	31	31	29	28	28	29	30	29
	商工	29	29	28	27	28	27	25	24	21	21	21	21	20	21	20	20	19	
	土木	土木	44	43	44	42	38	36	34	33	28	26	25	24	21	20	19	20	19
		建築	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	7	6	6
		都市計画																	
		ダム																	
		下水																	
土木計	46	45	46	44	40	38	36	35	33	31	30	29	26	25	26	26	25		
小計(A)	485	458	435	420	411	400	379	366	361	354	343	334	335	335	337	340	335		
特別行政	教育	教育一般	15	20	20	20	20	23	23	32	31	28	29	30	31	31	30	30	30
		社会教育	26	26	20	18	17	15	14	13	12	13	13	13	13	13	13	11	11
		給食センター	17	16	15	14	13	13	12	8	3		3	3	3	3	3	3	3
		その他保健体育	8	8	12	13	13	6	8	11	10	12	8	7	7	7	7	7	7
		学校以外の教育計	66	70	67	65	63	57	57	64	56	53	53	53	54	54	53	51	51
		小学校	21	24	23	21	19	16	14	14	8	8	8	8	8	6	4	3	3
		中学校	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	5	5	6	5	4	3
		小中特殊学級																	
		高等学校																	
		幼稚園	48	46	45	42	40	38	32	32	35	34	32	34	32	30	31	32	27
	その他																		
	学校教育計	76	77	75	70	66	61	53	53	49	48	46	47	45	42	40	39	33	
	教育計	142	147	142	135	129	118	110	117	105	101	99	100	99	96	93	90	84	
消防																			
小計(B)	142	147	142	135	129	118	110	117	105	101	99	100	99	96	93	90	84		
公営企業等会計	病院	35	37	38	38	37	37	34	36	36	38	38	38	38	39	38	39	38	
	水道	27	27	26	25	24	24	23	22	20	20	20	20	19	20	19	20	20	
	下水道																		
	国保	4	6	5	6	6	6	7	6	6	6	6	6	5	4	4	4	4	
	介護保険	15	14	13	12	12	12	11	8	7	7	7	7	8	8	8	9	12	
	その他		2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
小計(C)	81	86	84	86	84	84	83	74	74	74	76	76	75	76	75	76	79		
普通会計合計(A)+(B)	627	605	577	555	540	518	489	483	466	455	442	434	434	431	430	430	419		
総合計(A)+(B)+(C)	708	691	661	641	624	602	572	557	540	529	518	510	509	507	505	506	498		

#### (4) 類似団体の部門別診断による職員数の状況

類似団体部門別職員数は、表4のとおりです。

類似団体とは、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グループ（類型区分）に分けたものです。

部門別診断とは、その類型ごとに示された平均指数（単純値・修正値）と市の人口を掛け合わせ、定員管理の基準となる職員数を算出するものです。大まかな状況を把握する場合は単純値を、同じ類型の中でも、実際の職員配置を反映させた状況を把握する場合には修正値を用いて算出します。

診断の対象とするのは、一般行政部門と教育や消防の特別行政部門を合わせた普通会計部門です。また、総務省から示された平均指数（修正値）により算出した「部門別診断」は表4のとおりです。

類似団体の部門別診断による比較を見ると、総務・企画、税務、衛生、商工及び教育部門において試算値を超過しており、普通会計部門全体でも32人の超過となっています。

なお、この診断時点では、総務省から令和4年度の平均指数が示されていないため、直近の令和3年度数値を用いて診断しています。

表4 類似団体の部門別診断による比較表

部 門 (区 分)		R4. 4. 1 対象職員数	R3. 4. 1 部門別診断 試算値 (修正値)	超過数
一般行政	議会	5人	5人	
	総務・企画	99人	92人	7人
	税務	25人	22人	3人
	民生	80人	87人	△7人
	衛生	53人	35人	18人
	労働	0人	0人	
	農林水産	29人	31人	△2人
	商工	19人	14人	5人
	土木	25人	26人	△1人
一般行政職 小計 (A)		335人	312人	23人
特別行政	教育	84人	75人	9人
	消防	0人	0人	
特別行政職 小計 (B)		84人	75人	9人
普通会計部門職員数 合計 (A)+(B)		419人	387人	32人

### 3 他団体との比較

#### (1) 県内の類似団体との比較

令和3年度の千葉県内で本市と同じ類似団体の類型「I-1型」に属する市における人口1万人当たりの職員数は、表5のとおりです。

普通会計の職員数で比較すると、本市の人口1万人当たりの職員数は116.14人で、「I-1型」に属する7市の平均98.54人より18人上回っています。また、一般行政職の職員数で比較すると、本市の人口1万人当たりの職員数は91.83人で、「I-1型」に属する7市の平均80.57人より11人上回っています。これは、支所・出張所が多いことや市の施策として観光事業、教育・子育て事業に力を入れていることなどが要因と考えられます。

表5 県内の類似団体との比較（I-1型）

団体名	住基人口 (R3.1.1)	面積 (km <sup>2</sup> ) (R3.10.1)	普通会計 職員数 (R3.4.1)	人口1万 当たり職員数 (普通会計)	(単位:人)	
					一般行政 職員数 (R3.4.1)	人口1万 当たり職員数 (一般行政)
勝浦市	16,817	93.96	214	127.25	192	114.17
鴨川市	32,290	191.14	374	115.83	310	96.00
南房総市	37,024	230.10	430	116.14	340	91.83
いすみ市	37,143	157.50	320	86.15	282	75.92
富津市	43,436	205.40	419	96.46	291	67.00
匝瑳市	35,542	101.52	266	74.84	222	62.46
大網白里市	48,960	58.08	358	73.12	277	56.58
平均	35,887	148.24	340.14	98.54	273.43	80.57

#### (2) 全国で町村合併後に市制を施行する類似団体との比較

令和3年度の全国における5町村以上の町村合併により市制を施行する類似団体（I-1型）との比較は、表6のとおりです。

いずれの市も町村合併に伴い面積が広く、支所・出張所を複数持つ団体であり、人口1万人当たりの普通会計の職員数の平均は123.17人で、本市の116.14人と比較して本市は7人の不足となっています。また、人口1万人当たりの一般行政職の職員数の平均は92.31人で、本市の91.83人と比較してほぼ同数となっています。

表6 全国の類似団体との比較（I－1型、5町村以上の合併で市制施行）

団体名	合併町村数	住基人口 (R3.1.1)	面積 (km <sup>2</sup> ) (R3.10.1)	普通会計 職員数 (R3.4.1)	人口1万 当たり職員数 (普通会計)	一般行政 職員数 (R3.4.1)	(単位：人)
							人口1万 当たり職員数 (一般行政)
長崎県対馬市	6	29,663	707.42	495	166.87	341	114.96
島根県雲南市	6	37,102	553.18	427	115.09	378	101.88
愛媛県西予市	5	36,633	514.34	534	145.77	363	99.09
岡山県真庭市	9	44,245	828.53	616	139.22	437	98.77
大分県豊後大野市	7	34,692	603.14	457	131.73	331	95.41
千葉県南房総市	7	37,024	230.10	430	116.14	340	91.83
広島県安芸高田市	6	28,044	537.71	344	122.66	256	91.29
山梨県北杜市	7	46,531	602.48	503	108.10	423	90.91
新潟県魚沼市	6	35,164	946.76	436	123.99	318	90.43
三重県志摩市	5	48,370	178.94	652	134.79	415	85.80
高知県香南市	5	33,193	126.46	396	119.30	275	82.85
長崎県南島原市	8	44,440	170.13	405	91.13	357	80.33
兵庫県淡路市	5	43,131	184.24	373	86.48	330	76.51
平均	6.31	38,326	475.65	466.77	123.17	351.08	92.31

#### 4 計画の基本方針

将来にわたって持続可能な行財政運営を推進していくためには、事務事業の抜本的な見直しを計画的に行うとともに、合理的で最適な職員配置を図り、職員の適正な定員管理に取り組んでいきます。また、社会経済情勢の変化により、複雑、多様化する行政需要に対し、柔軟かつ迅速、的確に対応できる職員を計画的に採用、育成、確保し、必要に応じて柔軟に対応していきます。

#### 5 計画の期間

本計画は、令和5年度から令和9年度までの5年間とし、終了日を令和10年4月1日とします。

なお、職員の定員適正化は、行財政改革の一つの柱であり、その進捗状況によりこの計画の見直しが必要な場合は、随時見直すものとします。

#### 6 計画の目標

前計画では、職員数全体については令和3年4月1日現在の職員数506人を基

準とし、令和5年4月1日における職員数を503人にすることを目標としていましたが、令和4年4月1日現在の職員数は498人となり、計画目標より5人不足する状況となっています。

本計画では、令和5年4月1日から施行予定の定年延長制度の動向を踏まえ、継続的な採用により適正な定員管理に努めるとともに、持続可能な行財政運営を推進する目的として、令和3年4月1日の実職員数506人を基準とし、令和10年4月1日における職員数を517人にすることを目標とします。

なお、定年退職以外の普通退職や勸奨退職等で減員が生ずる場合や、業務の運営に必要な専門職において支障をきたす場合には、上記の方針に限らず適正な範囲内で職員の確保を行うこととします。また、定年延長や暫定再任用職員を最大限活用していきます。

### (1) 年度別職員数の目標値

(単位：人)

区 分	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10
職 員 数	506	498	512	517	514	502	516	517
前 年 度 減 員 数	△20	△33	△25	△22	△40	△49	△2	△14
増 員 数	21	25	39	27	37	37	16	15
増 減	1	△8	14	5	△3	△12	14	1

※職員数は、各年度の4月1日現在の数値で、地方公共団体定員管理調査の対象職員である。

※前年度減員数には、正規職員の退職者のほか再任用職員及び任期付職員の退職、派遣職員の派遣解除を含む。

※増員数には、正規職員の新規採用のほか再任用職員及び任期付職員の採用、派遣職員の受入を含む。

### (2) 職種別退職者数及び採用者数の内訳

#### ア 一般行政職・専門職等

(単位：人)

区 分	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10
職 員 数	383	378	391	392	390	374	374	375
前 年 度 減 員 数	△15	△21	△22	△14	△26	△44	△2	△9
増 員 数	19	16	35	15	24	28	2	10
増 減	4	△5	13	1	△2	△16	0	1

## イ 保育士・幼稚園教諭

(単位：人)

区 分	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10
職 員 数	72	69	71	76	76	80	80	80
前年度 減員数	△2	△10	△2	△4	△8	△3	0	△3
増員数	2	7	4	9	8	7	0	3
増 減	0	△3	2	5	0	4	0	0

## ウ 技能労務職

(単位：人)

区 分	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10
職 員 数	18	18	17	16	14	14	28	28
前年度 減員数	△3	△1	△1	△1	△3	0	0	△2
増員数	0	1	0	0	1	0	14	2
増 減	△3	0	△1	△1	△2	0	14	0

## エ 病院医療職

(単位：人)

区 分	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10
職 員 数	33	33	33	33	34	34	34	34
前年度 減員数	0	△1	0	△3	△3	△2	0	0
増員数	0	1	0	3	4	2	0	0
増 減	0	0	0	0	1	0	0	0

※職員数は、各年度の4月1日現在の数値で、地方公共団体定員管理調査の対象職員である。

※前年度減員数には、正規職員の退職者のほか再任用職員及び任期付職員の退職、派遣職員の派遣解除を含む。

※増員数には、正規職員の新規採用のほか再任用職員及び任期付職員の採用、派遣職員の受入を含む。

## 7 目標達成のための取組

### (1) 行政運営体制の見直し

効率的で効果的な行政運営を行うため、引き続き運営体制の再構築や抜本的な組織機構の見直しに取り組みます。

また、新たな行政需要に対しても職員配置の最適化に努めることとし、安易に職員を増員することなく、職員の応援体制の確保や内部の弾力的な配置で対応します。

## (2) 民間委託や市民との協働の推進

民間委託等の実施が適当な事務事業については、行政責任の確保に留意しながら、指定管理者制度の導入、民間事業者への委託、市民との協働による業務運営等を推進します。

## (3) ICTツールの活用

業務を効率化・自動化するためにICT（Information and Communication Technology（情報通信技術））やRPA（Robotic Process Automation（ロボットによる業務の自動化））等の新たな技術の導入を推進します。

## (4) 職員採用方針

計画期間中における定年退職者に対する補充方針は、次のとおりとします。

### ア 一般行政職・専門職等

職員の年齢構成を平準化し、持続可能な行財政運営を推進していくため、定年延長制度の動向を踏まえ、職員の採用を計画的に行います。

### イ 保育士・幼稚園教諭

入所者数及び園児数を考慮し、任期付職員や会計年度任用職員の任用、配置及び職員の採用を計画的に行います。

### ウ 技能労務職

原則、不補充とし、会計年度任用職員又は民間委託等で対応します。

### エ 病院医療職

原則として、現行職員数を確保します。

## (5) 職員の資質の向上

職員一人ひとりの能力と意識を高め、少数精鋭化と組織の総合力の向上を図るため、職員研修の充実、人事評価制度の充実、健康管理体制の充実等に引き続き取り組みます。

## (6) 計画の公表及び検証

市民周知を図るため、ホームページ等で公表します。

また、定期的に進捗状況を検証し、改善を図ります。