

第 7 次定員適正化計画

(令和 8 年度～令和 1 2 年度)

(令和 8 年 2 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	5
(4) 時間外勤務の状況	6
(5) 定年延長職員と再任用職員の状況	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7次定員適正化計画の内容	
(1) 計画期間	1 1
(2) 基本的な考え方	1 1
(3) 計画職員数	1 1
5. 定員適正化推進の手法	
(1) 事務事業の見直し	1 2
(2) 計画的な採用による年齢・級別構成の平準化	1 2
(3) 職場環境の整備とメンタルヘルスへの配慮	1 2
(4) 人材育成の強化	1 3
(5) 障がい者雇用等の推進	1 3
(6) デジタル技術の活用	1 3

策定にあたって

本市では、平成8年度の第1次定員適正化計画以降、これまでに6次にわたる定員適正化計画を策定し、職員の適正な定員管理を行ってきました。

第6次定員適正化計画では、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、救急需要の増大への対応、病気休職者数の増加等の要因を踏まえ、職務や業務量に応じた職員定数の確保を推進してきました。

しかしながら、少子高齢化・人口減少社会が進行している状況にあって、地方自治体に求められる役割はますます高度化・多様化しており、本市においても引き続き安定した行政運営ができる体制を確保することが重要です。

また、近年、育児休業や病気休職などの長期休職者が増加していることを考慮しなければなりません。加えて、令和5年度より定年延長制度が開始され、段階的に60歳以上の常勤職員が増加し、2年ごとに定年退職者が発生しないことを踏まえた定員管理を行う必要があります。

こうした課題等を踏まえ、より質の高い市民サービスを提供するための職員数を管理していく必要があることから、「第7次定員適正化計画（令和8年度～令和12年度）」を策定することとしました。

1. 人口の推移

本市の人口は、増加傾向を維持しており、その伸び率は千葉県全体と比較し、高く推移しています。

＜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 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
令和 3 年	95,366	523	0.6	6,284,955	6,214	0.1
令和 4 年	95,851	485	0.5	6,272,900	▲12,055	▲0.2
令和 5 年	96,226	375	0.4	6,272,144	▲756	▲0.01
令和 6 年	96,479	253	0.3	6,272,245	101	0.0
令和 7 年	96,424	▲55	▲0.1	6,273,675	1,430	0.0

出典：四街道市「住民基本台帳人口」、千葉県「毎月常住人口」

2. 職員数等の推移

（1）千葉県内の職員数の動向

令和6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488人（対前年比1.0％）増の47,534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9,287人（16.3％）減少しておりますが、近年は増加傾向にあります。

また、市町村の総職員数は53団体中37団体（27市10町）で増加しており、減少は14団体（7市7町村）、増減なしが2団体（2市）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 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
令和 3 年	47,030	134	0.3	26,705	150	0.6
令和 4 年	46,971	▲59	▲0.1	26,764	59	0.2
令和 5 年	47,046	75	0.2	26,834	70	0.3
令和 6 年	47,534	488	1.0	27,191	357	1.3

※総職員数には、一般行政部門の職員数のほか、特別行政部門（教育、消防）、公営企業等会計部門（病院等）の職員数を含んでいる。

※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 37 団体（27 市 10 町）＞

船橋市、館山市、木更津市、松戸市、野田市、茂原市、成田市、佐倉市、旭市、習志野市、柏市、市原市、流山市、八千代市、我孫子市、鴨川市、鎌ヶ谷市、君津市、富津市、四街道市、印西市、白井市、富里市、南房総市、匝瑳市、香取市、山武市（27 市）

多古町、東庄町、九十九里町、芝山町、睦沢町、白子町、長柄町、長南町、御宿町、鋸南町（10 町）

（２）四街道市職員の状況

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 人でした。

第 1 次計画（平成 8 年度～平成 12 年度）では、最終年度の職員数を 680 人と目標設定しましたが、実際には、目標よりも 10 人少ない 670 人となりました。その後、平成 15 年度までは平成 12 年度の実数である 670 人を維持しました。

第 2 次計画（平成 16 年度～平成 20 年度）では、平成 21 年 4 月 1 日時点での目標職員数を 650 人としていましたが、平成 17 年度に、「集中改革プラン」への対応が求められたことから、改めて第 3 次計画を策定することとなりました。

第 3 次計画（平成 17 年度～平成 22 年度）では、最終年度の職員数を 624 人と目標設定しましたが、実際には、目標よりも 1 人少ない 623 人となりました。

第 4 次計画（平成 24 年度～平成 28 年度）では、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、実際には、目標よりも6人少ない617人となりました。

第5次計画（平成29年度～令和3年度、令和2年3月改訂）では、令和2年度から会計年度任用職員制度の導入に伴い、非常勤職員であった保育士の一部を任期付職員へと任用形態を変更するため計画を改訂し、令和2年度の職員数を626人と目標設定しましたが、実際には、目標よりも3人少ない623人となりました。

第5次計画中に、業務量の増加や働き方改革への対応が急務となったため、1年前倒しをして第6次計画（令和3年度～令和7年度、令和5年12月改訂）を策定しました。第6次計画では、新型コロナウイルス感染症への対応、マイナンバー関連業務、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改修、修繕、建て替え、救急出動件数の増加、働き方改革による長時間労働の是正、産前産後休業・育児休業取得者や療養休暇者数の増加等といった複数の要因から、各部署における職員数が必ずしも充足していない状況を踏まえ、計画最終年度の令和7年度における計画職員数を655人と設定しましたが、実際には、目標よりも20人少ない635人となりました。主な要因は、令和3年度以降の実数から休職者、育児休業取得者を除いたことによるものですが、少子化による若年労働者の減少等により受験者数が減少傾向にあること、また、自己都合退職者が増加傾向にあることから、人材の確保、採用後の定着が課題となっています。

〈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

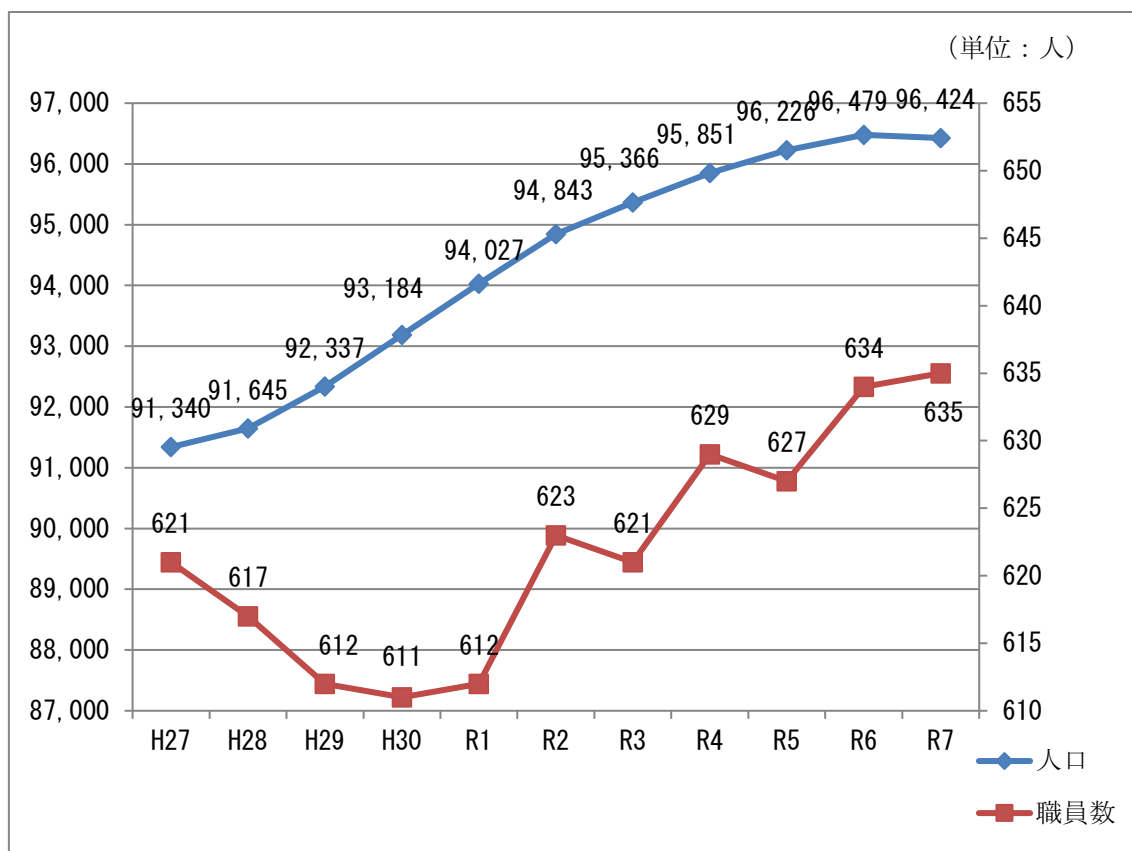
年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
計画数	626	634	637	640	648	655
実数	623	621	629	627	634	635
対計画比	▲3	▲13	▲8	▲13	▲14	▲20
対前年比	11	▲2	8	▲2	7	1

※平成13年度～平成15年度及び平成23年度は、計画未策定。

※令和2年度までの実数は、休職者、育児休業取得者を含む。

※令和3年度以降の実数は、休職者、育児休業取得者を除く。

＜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、職員数は各年度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。

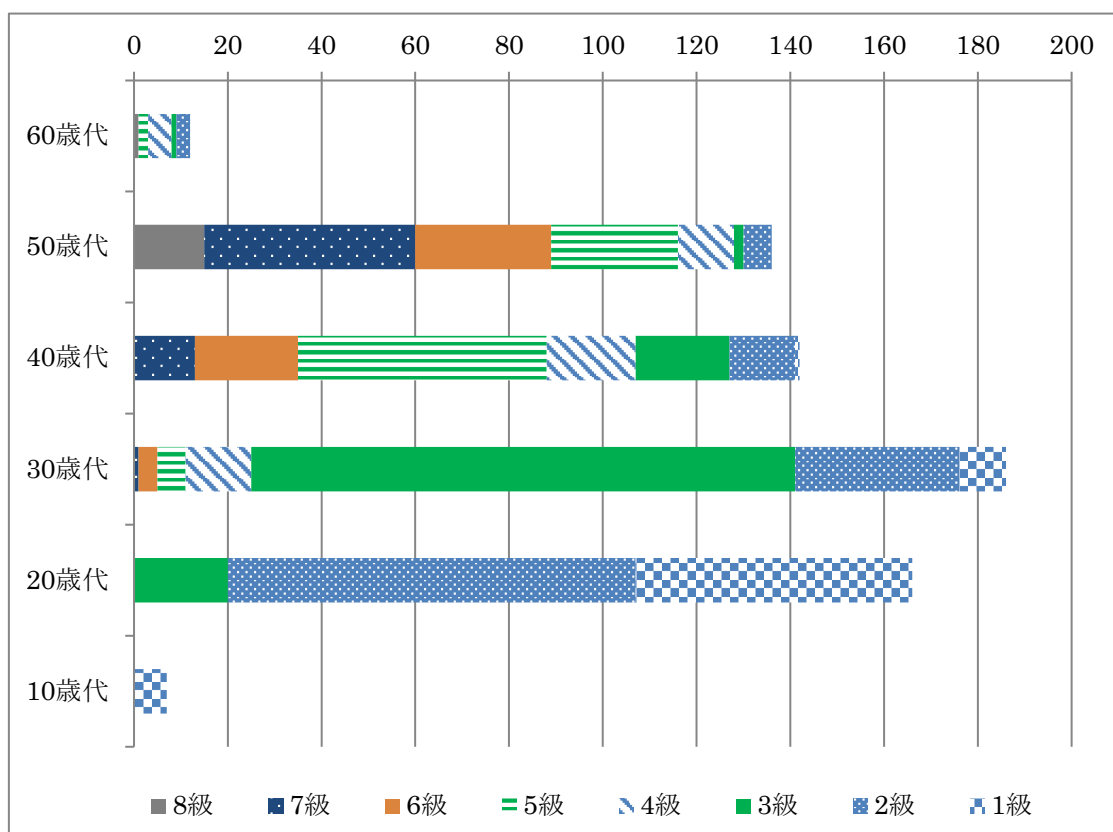
(3) 四街道市職員の年齢・級別構成

本市の職員の年齢構成については、30歳代の占める割合(28.6%)が最も多く、次いで、20歳代(25.6%)、40歳代(21.9%)、50歳代(21.0%)、60歳代(1.8%)、10歳代(1.1%)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130人(20.0%)で、5級の係長級職員は88人(13.6%)、4級以下の職員は431人(66.4%)となっています。

〈年齢・級別職員数〉

(令和7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、長時間労働の抑制を図ってきました。

しかしながら、充足していない職員数に対して行政需要の拡大による事業量の増加等の影響から、時間外勤務は年々増加傾向にあります。令和6年度の時間外勤務手当は、前年度に比べ12.5%増加しており、特に、福祉、消防、戸籍・窓口関係等の職員に長時間労働が多く見られます。

職場環境の改善は、職員の安全衛生の面からも、また、市民に安定した行政サービスの提供を図る観点からも対策が必要になります。

〈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
R2	223,699	—	—
R3	237,815	14,116	6.3
R4	273,631	35,816	15.1
R5	306,291	32,660	11.9
R6	344,504	38,213	12.5

※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) 定年延長職員と再任用職員の状況

地方公務員法等の改正により、職員の定年が2年に1歳ずつ、60歳から65歳まで段階的に引き上げられることとなりました。これにより、令和5年度から14年度までの間は、2年に1度しか定年退職者が生じないこととなります。この間、定年退職者と同数を採用する場合、新規採用職員が採用できない年度が発生し、組織の新陳代謝の確保等が困難になる可能性があります。

また、これまで定年退職後に多くの職員が再任用職員として任用されてきましたが、その多くが職員定数にカウントされない再任用短時間勤務職員として任用されています。そのため、今後は職員定数外であった再任用短時間勤務職員の人数も踏まえた採用を視野に入れた定数管理が必要です。

〈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

	R3	R4	R5	R6	R7
フルタイム職員	11	9	7	3	3
短時間勤務職員	44	38	39	30	28
合 計	55	47	46	33	31

※令和5年度以降は、暫定再任用。

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、産業構造が第2次産業及び第3次産業の割合が90%以上かつ第3次産業の割合が65%以上の市）に属しています。

令和6年4月1日現在の公営企業会計等を除いた本市の普通会計部門における職員数は608人であり、類似団体別職員数（修正値）と比較すると106人少なくなっています。

〈類似団体別職員数比較〉

(令和6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	6.4.1 現在 職員数 A	修正値× 住基人口 /10000 B	超過数 A-B
議会	議会		8	8	0
総務・企画	総務一般	総務一般	67	62	5
		会計出納	8	7	1
		管財	11	8	3
		行政委員会	6	6	0
	企画開発		17	16	1
	住民関連	住民関連一般	4	14	▲10
		防災	7	8	▲1
		広報広聴	4	6	▲2
		戸籍等窓口	14	20	▲6
税務	税務		32	40	▲8
民生	民生	民生一般	39	23	16
		福祉事務所	32	61	▲29
		保育所	54	73	▲19
		その他の社会福祉施設	4	11	▲7
		各種年金保険関係	4	4	0
衛生	衛生	衛生一般	8	14	▲6
		市町村保健センター等施設	23	22	1
	公害		2	3	▲1
	清掃	清掃一般	19	9	10
	環境保全		2	5	▲3
農林水産	農業	農業一般	9	15	▲6
	林業	林業一般	1	3	▲2
商工	商工	商工一般	5	8	▲3
土木	土木	土木一般	26	25	1
		用地買収	2	4	▲2
	建築		12	12	▲2
	都市計画	都市計画一般	8	16	▲8
		都市公園	2	5	▲3
教育	教育一般	教育一般	27	29	▲2
	社会教育	社会教育一般	8	10	▲2
		文化財保護	3	6	▲3
		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	6	▲5
	義務教育	小学校	3	9	▲6
		中学校	0	0	0
消防	消防		117	130	▲13
普通会計合計			608	714	▲106

(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。

令和6年4月1日現在の本市の一般行政部門における職員数は430人であり、定員回帰指標に基づく一般行政部門の算定職員数と比較すると24人少なくなっています。

また、令和6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608人であり、定員回帰指標に基づく普通会計部門の算定職員数と比較すると33人少なくなっています。

〈定員回帰指標職員数比較〉

四街道市における令和6年4月1日現在の一般行政部門の職員数：430人
定員回帰指標に基づく一般行政部門の算定職員数：454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	×	96.479	+	0.22	×	34.52	+	60	=	453.5104

四街道市における令和6年4月1日現在の普通会計部門の職員数：608人
定員回帰指標に基づく普通会計部門の算定職員数：641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	×	96.479	+	0.33	×	34.52	+	80	=	641.3219

(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174.6人、最も少ない団体で38.2人となっています。また、一般行政部門職員数では、最も多い団体で278.4人、最も少ない団体で65.2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9番目に多い団体で146.0人となっています。また、一般行政部門においても、9番目に多い団体で224.4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当たり人口比較（総職員）〉

順位	市町村名	R6. 4. 1 現在 (総職員)	職員一人あたり人口
1	流山市	1,207	174.6
2	佐倉市	1,015	167.9
3	市川市	3,106	158.7
4	白井市	405	154.6
5	印西市	720	154.5
6	八千代市	1,340	153.5
7	柏市	2,909	149.7
8	我孫子市	888	147.8
9	四街道市	661	146.0
10	野田市	1,055	145.8

〈県内団体別市町村職員一人当たり人口比較（一般行政部門職員）〉

順位	市町村名	R6. 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	757	278.4
2	松戸市	1,965	253.5
3	習志野市	719	243.3
4	八千代市	854	240.9
5	船橋市	2,769	234.1
6	我孫子市	562	233.6
7	市川市	2,115	233.0
8	野田市	662	232.3
9	柏市	1,941	224.4
9	四街道市	430	224.4

出典：千葉県市町村職員の状況

※人口は、令和6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7次定員適正化計画の内容

(1) 計画期間

令和8年度から令和12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して以来、職員の適正な定員管理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人まで縮減するなど、効率的な行政運営に努めてきました。

しかしながら、少子高齢化・人口減少社会が進行している状況にあって、地方自治体に求められる役割はますます高度化・多様化しており、また、近年、育児休業者、病気休職者などの長期休職者が増加傾向にあるなど、様々な課題に直面しています。加えて、令和5年度より定年延長制度が開始されたことに伴い、段階的に60歳以上の常勤職員が増加すること、並びに、2年ごとに定年退職者が発生しないことを踏まえた定員管理を行う必要があります。

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います。

本計画は、こうした課題等を踏まえ、高度化・多様化する行政課題への対応とより質の高い市民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ます。

なお、高度化・多様化する市民ニーズに迅速かつ的確に対応するため、また、本市を取り巻く社会環境の変化等に合わせ、適宜、柔軟な定員管理、計画の見直しを行います。

(3) 計画職員数

「(2) 基本的な考え方」で述べたように、高度化・多様化する市民ニーズへの対応、育児休業や長期休職者の増加等の状況から、現状において職員数が不足していることが伺えます。

そのため、今後発生する様々な行政需要に対応しながら、より質の高い市民サービスを提供するため、職員の充足を図ることとします。

具体的には、令和7年度の計画職員数を基準として、毎年度5人の増員を行うこととします。これにより令和12年度の計画職員数を680人とします。

なお、計画期間中、2年おきに定年退職者が発生しないことから、年齢構成の平準化等も踏まえ、前倒しして職員を採用するなど、計画最終年度を除き、実職員数が計画職員数を一時的に上回る場合が想定されます。

〈年度別計画職員数〉

(各年度4月1日現在)

年度	R7	R8	R9	R10	R11	R12
計画職員数	655	660	665	670	675	680
対前年度	—	5	5	5	5	5
累計増減数	—	5	10	15	20	25

※計画職員数には、特別職、休職者、育児休業取得者、他団体への派遣職員（派遣研修含む）、短時間勤務職員は含みません。

※実職員数が計画職員数を一時的に上回る場合があります。(令和12年度を除く)

《参考》再任用職員の予測数（各年度4月1日現在）

年度	R7	R8	R9	R10	R11	R12
再任用職員数	31	25	25	18	12	5
フルタイム職員	3	0	0	0	0	0
短時間勤務職員	28	25	25	18	12	5

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、その実効性を高めていきます。

（１）事務事業の見直し

社会環境等の変化や高度化・多様化する市民ニーズを的確に捉え、事業の必要性や実施内容等を改めて精査し、事業の縮小、統合、廃止等の必要な見直しを行います。

（２）計画的な採用による年齢・級別構成の平準化

職員の年齢構成に偏りがある状態は、必要な時期での管理職への登用など、人事管理上に支障が出てくる可能性があります。このため、今後も民間企業等の経験者を対象とした採用試験を実施するとともに、定年退職者が発生しない年度においても、本計画期間中の定年退職者分を平準化し採用するなど、優秀な人材の確保に努めていきます。

（３）職場環境の整備とメンタルヘルスへの配慮

業務が高度化・多様化することで、職員一人ひとりの負担が大きくなり、心身の不調をきたす職員の増加が懸念されています。そのため、すべての職員が働きやすい職場環境の整備に向けた取り組みを推進します。

また、産業医との面談の実施やストレスチェックの実施等により、メンタルヘルス不調の早期発見と予防に努めるなど、長期にわたる療養につながらない取り組みを推進します。

（４）人材育成の強化

高度化・多様化する市民ニーズに対し、限られた職員数で対応していくためには、職員一人ひとりの資質向上が求められます。そのため、「四街道市人材育成基本方針」に基づき、職員の能力開発の向上に努めることで、職員としての使命を自覚し、自ら考えて行動できる人材を育成します。また、女性職員の役職登用を積極的に図るなど、女性職員の活躍推進に向けた取り組みを推進していきます。

（５）障がい者雇用等の推進

四街道市障がい者活躍推進計画に基づき、法定雇用率に応じて計画的に採用するとともに、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備に努めていきます。また、会計年度任用職員による任用など、障がい者の雇用、就労の機会の拡充に取り組みます。

（６）デジタル技術の活用

限られた職員数で、高度化・多様化する市民サービスに対応するためには、ＤＸの活用を含めた業務の効率化・合理化を図る必要があります。そのため、四街道市ＤＸ推進計画に基づき、ＡＩ等のデジタル技術を活用し、オンライン手続の拡大や各種システムの充実など、行政サービスの向上を推進していきます。