



印西市定員管理計画

(令和8年度～令和12年度)

令和7年4月
印西市 総務課



目 次

1 計画の策定にあたって	1
2 これまでの定員管理の状況	1
3 現在の状況分析	3
(1) 人口と職員の推移	3
(2) 職員の年齢構成	3
(3) 年度別定年退職者数	4
(4) 再任用職員の推移	4
(5) 会計年度任用職員の推移	5
(6) 職員の休業等の状況	5
(7) 職員の時間外勤務の状況	6
(8) 人件費の推移	6
4 他団体との比較	7
(1) 人口1,000人当たり職員数（類似団体別職員数との比較）	7
(2) 人口1,000人当たり職員数（県内市町村との比較）	8
5 定員管理の目標	9
(1) 定員管理の基本的考え方	9
(2) 計画期間	9
(3) 対象となる職員	9
(4) 職員数の目標	10
(5) 定員管理の手法	10

1. 計画の策定にあたって

本市では、平成22年の1市2村による合併後より、平成22年から5ヵ年ごとに定員管理計画を策定し、定員管理に取り組んできました。

このたび策定する印西市定員管理計画は、これまで策定された定員管理計画の考えを引き継ぎながら、令和8年4月1日から令和12年4月1日までの定員管理の方向性及びその目標値を定めるものです。

近年、市の人口は増加している一方で、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い、業務が複雑化・高度化していることに加え、気候変動による自然災害への対応といった緊急的な事業など、多様化する行政需要への適切な対応を図るためには、行政需要に見合う人員や組織体制の整備が必要となります。

また、会計年度任用職員制度の導入や職員の定年年齢が段階的に65歳に引き上げられたことによる職員構造の変化の中で、将来を見据えた職員の人材育成や働き方改革等によるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、時間外勤務の縮減に取り組むなど、職員一人ひとりが能力を十分発揮できる職場環境を整えていくことが求められています。

このため、本計画により、事務事業の見直しや、民間委託の推進、DX（デジタルトランスフォーメーション）推進などに取り組み、総人件費の抑制に努めることを前提としながら、安定的な行政サービスを提供できるよう、業務量に応じた必要な人員を確保することとします。

2. これまでの定員管理の状況

本市では、1市2村の合併後、これまで印西市定員管理計画を「平成23年1月」、「平成27年3月」、「令和2年4月」に策定し、定員管理に努めてきました。

これまでの策定については、合併後、職員数の削減を前提として、民間委託や事務事業の見直し、会計年度任用職員の活用等の手法により、定員の適正化に努めてきました。限られた財源の中、効率的で質の高い行政サービスを提供するために、最小の職員で最大の効果を挙げるよう職員の効率的な配置に努めてきましたが、人口の増加及び、年々複雑・多様化する市民ニーズに伴う業務量に対応するため、令和7年4月の職員数は739人となり、目標値であった726人を13人上回っております。

令和7年度の採用が目標値より上回った要因としては、人口増加による業務量の増加に加え、多様化する行政需要への適切な対応を図るため、それに見合う人員や組織体制の整備が必要となったことが挙げられます。

■過去の目標値と実績値の推移

①平成23年1月（平成22年度～平成26年度）

年度	H22	H23	H24	H25	H26
実績値	703	689	683	671	666
目標値	700	700	699	685	660
差	3	-11	-16	-14	6

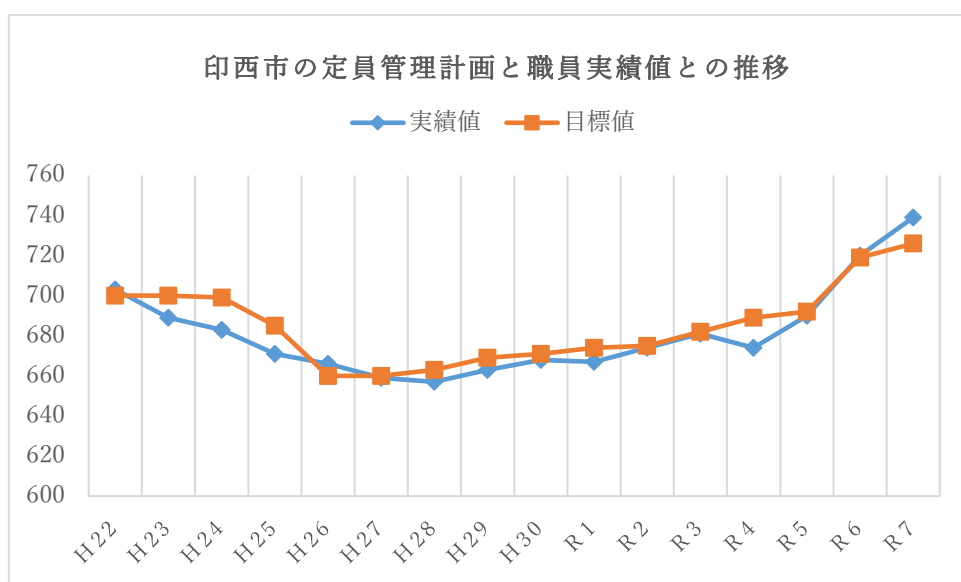
②平成27年3月（平成27年度～令和2年度）

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
実績値	659	657	663	668	667	674
目標値	660	663	669	671	674	675
差	-1	-6	-6	-3	-7	-1

③令和2年4月（令和3年度～令和7年度）

年度	R3	R4	R5	R6	R7
実績値	681	674	690	720	739
目標値	682	689	692	719	726
差	-1	-15	-2	1	13

※職員数は、各年4月1日現在の数値

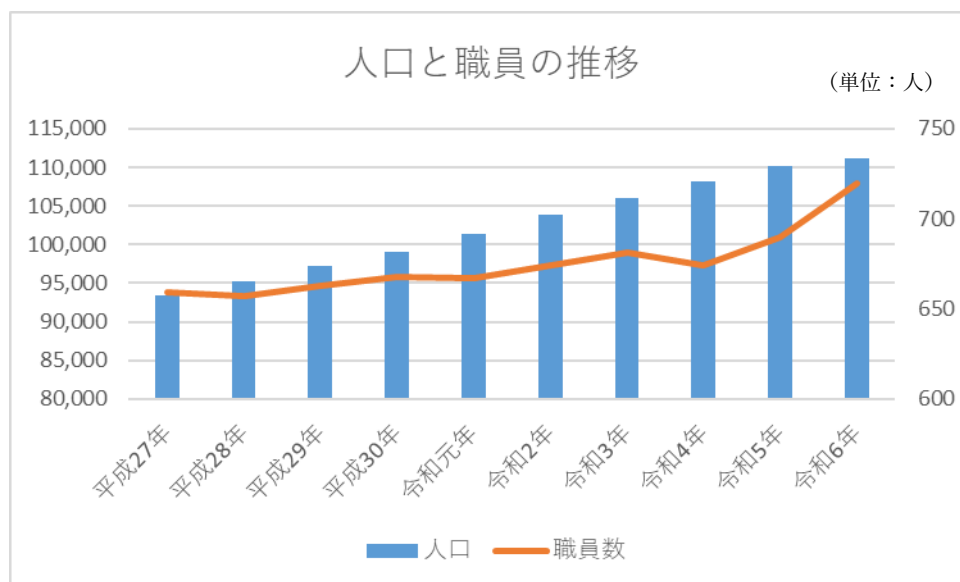


3. 現在の状況分析

(1) 人口と職員の推移

平成27年4月1日現在で93,494人であった人口は、令和6年4月1日現在には、111,109人となり、人口は、緩やかに増加となっています。

また、職員数で見ると平成27年4月1日現在で659人であった職員数は、令和6年4月1日現在には、720人となり、職員数は、増加となっています。



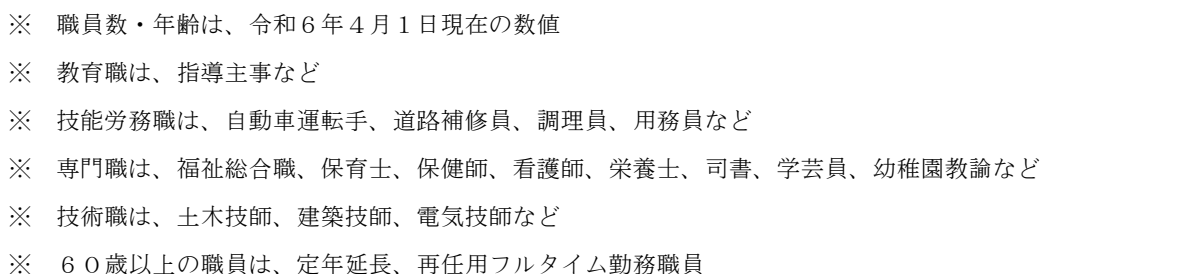
(2) 職員の年齢構成

職員の年齢構成としては、これまでは、41歳から50歳までの職員が突出してきましたが、時間の経過とともに、令和6年度は、51歳から60歳の職員の割合が30%と高くなっています。

一方、これまでは、20代、30代の職員の割合が10%台と低くおりましたが、令和6年度は、全体の約20~26%となっており、全体的に年齢構成の平準化が図れてきている傾向となっています。

◆年齢構成表 (各年4月1日現在)

年齢区分	18歳~30歳	31歳~40歳	41歳~50歳	51歳~60歳	61歳以上	合計
平成27年度 (全体に占める割合)	71人 10.8%	165人 24.9%	263人 39.9%	161人 24.4%		660人
平成31年度 (全体に占める割合)	112人 10.8%	117人 17.6%	293人 43.9%	145人 21.7%		667人
令和6年度 (全体に占める割合)	156人 21.7%	144人 20.0%	188人 26.1%	216人 30.0%	16人 2.2%	720人



印西市職員の定年等に関する条例に基づき、職員の定年年齢が、令和５年度より６０歳から６５歳に、２年に１歳ずつ段階的に引き上げられることになりました。このため、定年退職者は２年に一度しか生じないこととなります。

年度	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年年齢	61	62		63		64		65	
一般事務	3		6		5		5		13
技術職			1				1		1
専門職	6		1		3		6		6
技能労務職			2						1
教育職									
計	9	0	10	0	8	0	12	0	21

再任用職員数は、平成２６年度の制度導入以降、任用期間が段階的に引き上げられたため増加しましたが、各年度の定年退職者数や希望者数により変動があります。平成２８年度以降は、概ね４０人から５０人程度で推移しています。令和６年度は、定年年齢が引き上げられたことにより人数が減少したものです。

(単位：人)

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
フルタイム	0	0	4	6	10	14	17	18	12
短時間	46	53	54	52	41	38	33	37	36
計	46	53	58	58	51	52	50	55	48

※職員数は、各年4月1日現在の数値

【再任用制度について】

再任用職員には、正規職員と同様の勤務時間となる「フルタイム勤務再任用職員」と「短時間勤務再任用職員」の2つの勤務形態があります。「フルタイム勤務再任用職員」は、職員定数にカウントされますが、「短時間勤務再任用職員」はカウントされません。

なお、令和5年度から地方公務員法の改正により、これまでの再任用制度は廃止され、令和13年度末までの特例措置として暫定再任用制度が創設されましたが、名称が変更されたものであり制度内容に変更はありません。

(5) 会計年度任用職員の推移

これまで定員管理計画に基づき、職員の抑制に努めてきた一方で、拡大する行政需要や新たな行政課題に対応するため、正規職員の補助的業務や専門性の高い業務では、非常勤の職員である会計年度任用職員を有効に活用することにより、サービス水準の維持・向上を図ってきました。

本計画では、会計年度任用職員は定員管理の対象外となりますが、職員数全体に占める割合が約34%（令和6年4月1日現在：464人）と高く、市財政に与える影響は大きいことを踏まえ、正規職員とのバランスに配慮し、必要な業務を見極めて任用・配置を行う必要があります。

(単位：人)

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
会計年度任用職員	414	395	392	410	431	423	403	420	464
職員全体	1,311	1,272	1,287	1,301	1,276	1,284	1,249	1,288	1,372
職員全体に占める割合(%)	31.6%	31.1%	30.5%	31.5%	33.8%	32.9%	32.3%	32.6%	33.8%

※ 職員数は、各年4月1日現在の数値（職員全体の内訳は、正規職員、再任用職員（フル・短期）、任期付職員（フル・短期）、会計年度任用職員の合計となります。）

※ 会計年度任用職員制度は令和2年度より導入されたため、令和元年度までは、当時の非常勤の職員である嘱託職員と臨時職員の合計数を記載しています。

(6) 職員の休業等の状況

育児休業者数は、増加傾向にあります。これは、人事院勧告により、男性の育児休業の取得を短期間でも取れる制度改正を行った点や、職員の意識改革が進んだ点が挙げられます。

さらに、心身の故障による病気休職者数は、毎年一定数おります。

(単位：人)

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
育児休業者	15	19	15	15	19	15	23	25	33
病気休職者	10	11	14	12	12	14	22	12	13
計	25	30	29	27	31	29	45	37	46

※ 療養休暇の人数は含まれていません。療養休暇の期間が90日を超える場合に、病気休職となります。

※ 年度を跨いで継続している者は、各年度に数値を計上しています。

(7) 職員の時間外勤務の状況

時間外勤務は、人口増加による業務量の増加や、市民ニーズの多様化による業務の複雑化などにより、慢性的に高い水準となっています。令和2年度は、新型コロナウイルスの影響により一時的に減少したものの、令和3年度以降は、コロナ前の業務水準に戻ったことにより、増加の傾向となっています。

(単位：時間)

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
全体	90,577	68,341	72,045	96,059	75,320	78,604	76,232	78,487
1人当たり	137.9	103.1	107.9	144.0	111.8	115.4	113.1	113.7

(8) 人件費の推移

人件費の総額は、職員給与の人事院勧告によるベースアップ分も含めた定期昇給等により自然増となる一方、福祉、保健、医療、教育などの市民ニーズの多様化により、歳出額全体が増加しており、歳出に占める人件費割合は、ここ数年は横ばい傾向にあります。

(単位：千円)

年度	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
人件費(千円)	5,731,515	5,800,528	5,866,901	6,163,712	6,247,482	6,247,504	6,434,881
歳出額(千円)	34,151,247	33,567,086	34,291,340	54,724,523	42,455,344	46,709,796	49,413,102
歳出に占める人件費割合(%)	16.8	17.3	17.1	11.3	14.7	13.4	13.0

※ 水道・下水道、国民健康保険、介護保険などに係る人件費は除外しています(普通会計決算)。

※ 人件費には、特別職に支給される給料、報酬などを含む

※ 人件費には、常勤一般職人件費のほか、会計年度任用職員、市長や議員、各種委員報酬などの経費が含まれています。

※ 令和2年度に人件費が増加しているのは、会計年度任用職員制度の導入により、これまで物件費に計上されていた臨時職員の賃金が、人件費に計上されることになったためです。

4. 他団体との比較

(1) 人口1,000人当たり職員数（類似団体別職員数との比較）

令和6年4月1日現在、人口1,000人当たりの職員数は、6.08となり、総務省が定める全国類似団体（Ⅲ－3）と比較したところ、平均より高めの数値となっています。

◆人口1,000人当たりの職員数（令和6年4月1日現在）※消防職員除く

参考 「類似団体別職員数の状況」 令和7年3月作成

団体名	人口	職員数	人口1,000人当たり 職員数
青梅市（東京都）	129,468	648	5.01
土浦市（茨城県）	141,613	755	5.33
米子市（鳥取県）	145,163	845	5.82
飯塚市（福岡県）	124,962	807	6.46
別府市（大分県）	112,926	717	6.35
我孫子市（千葉県）	131,286	645	4.91
鎌ヶ谷市（千葉県）	109,557	586	5.35
木更津市（千葉県）	136,611	758	5.55
成田市（千葉県）	132,023	995	7.54
印西市（千葉県）	111,274	676	6.08
平均	127,488	743	5.84

※人口1,000人当たり職員数の平均は、各市の数値を単純平均した数値です。

◆類似団体公共施設比較（引用元：総務省「令和5年度市町村公共施設状況調査」）

団体名	支所 出張所	保健セン ター	保育所	幼稚園・ 認定子ど も園	公民館	図書館
青梅市（東京都）	4	0	0	0	0	10
土浦市（茨城県）	6	2	5	0	5	5
米子市（鳥取県）	1	1	13	1	30	1
飯塚市（福岡県）	8	1	4	2	1	5
別府市（大分県）	3	1	3	14	6	1
我孫子市（千葉県）	0	1	3	0	2	3
鎌ヶ谷市（千葉県）	1	1	4	0	5	1
木更津市（千葉県）	4	1	6	0	16	1
成田市（千葉県）	4	0	13	1	13	2
印西市（千葉県）	9	4	5	2	5	6
平均	4.0	1.2	5.6	2.0	8.3	3.5

（２）人口1,000人当たり職員数（県内市町村との比較）

千葉市を除く千葉県36市においても、平均を下回っており、また、印旛郡7市の中においても、平均より低い数値となっています。

◆人口1,000人当たりの職員数（令和6年4月1日現在）※消防職員除く

参考「類似団体別職員数の現状」令和7年3月作成

団体名	人口	職員数	人口1,000人当たり 職員数
佐倉市	170,406	905	5.31
成田市	132,023	995	7.54
四街道市	96,479	491	5.09
八街市	67,006	494	7.37
白井市	62,603	368	5.88
富里市	49,668	362	7.29
印西市	111,274	676	6.08
印旛郡市7市 平均	98,494	613	6.37
千葉県36市 平均	142,694	824	7.04

※人口1,000人当たり職員数の平均は、各市の数値を単純平均した数値です。

※千葉市を除いた平均となっています。

◆印旛郡7市公共施設比較（引用元：総務省「令和5年度市町村公共施設状況調査」）

団体名	支所 出張所	保健センター	保育所	幼稚園・認 定子ども園	公民館	図書館
佐倉市	6	3	7	3	7	4
成田市	4	0	13	1	13	2
四街道市	0	1	3	0	3	1
八街市	0	1	6	3	1	1
白井市	5	1	3	0	3	1
富里市	2	1	0	4	1	1
印西市	9	4	5	2	5	6
印旛郡市7市 平均	3.7	1.6	5.3	1.9	4.7	2.3
千葉県36市 平均	3.9	1.5	7.2	2.9	6.0	3.4

※千葉市を除いた平均となっています。

印西市の公共施設は、2010年（平成22年）の市町村合併前の公共施設の配置が基本となっています。合併後、10年以上が経過した現在、一部施設の指定管理者制度の導入により人員の抑制は行っているものの、施設の統廃合の検討については、合併前と比べて大きな進展がない状況です。

5. 定員管理の目標

(1) 定員管理の基本的考え方

少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化への対応、国や県から権限移譲された事務、地方創生、自然災害への備えなど、市全体の業務量は、著しく増加しています。また、コロナ禍を契機として急速に進展するデジタル化に向けた取組は、将来的には職員の減少につながる一方で、移行期には業務量が増加することが想定されます。

さらに、適正でない人員配置は事務効率の低下とともに、職員への負荷も大きく心身の故障につながる恐れがあるため、適正な人員配置を行うとともに時間外勤務を抑制し、職員のワーク・ライフ・バランスを実現することで、職員一人ひとりがやりがいをもって仕事ができる職場づくりを進める必要があります。

これらを踏まえ、市民生活の安全・安心を支えるため、民間委託や指定管理者制度を活用しつつ、業務量に応じた人員の確保と適正な配置を行います。

(2) 計画期間

この計画は、令和8年度から令和12年度までの5ヵ年を計画期間とします。ただし、計画期間中でも、職員の任用を取り巻く環境が大きく変化した場合には、必要に応じた見直しを行います。

(3) 対象となる職員

一般職の常勤職員（定年延長職員、フルタイム勤務任期付職員、フルタイム勤務再任用職員を含む。）を対象とします。再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員については、定員管理の対象としません。

なお、本計画に掲げる職員の人数については、採用の管理及び総人件費への影響の観点から、職員定数条例において定数の対象外としている職員（育児休業者、派遣職員等）も対象とします。

(4) 職員数の目標 令和12年4月1日時点の職員数を813人

基本的な考え方を踏まえ、令和7年4月1日時点における職員数739人を基準として、令和12年度までの計画期間において、新規採用予定者数を毎年度30人程度とし、職員数を74人の増とします。

◆年度別目標職員数

(単位：人)

年度	基準	計画期間				
	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
4月1日時点での目標職員数	739	755	766	783	796	813
新規採用予定者数	41	30	30	30	30	30
再任用フルタイム勤務採用予定者数	0	0	4	0	3	0
定年退職者想定数	0	▲10	0	▲8	0	▲12
早期・自己都合退職者想定数	▲10	▲10	▲10	▲10	▲10	▲10
再任用フルタイム退職者想定数	▲4	▲3	▲3	▲2	▲3	▲3
増員目標	16	11	17	13	17	12

※ 増員目標は、翌年度の「新規採用予定者数」及び「再任用フルタイム勤務採用予定者数」から、当年度の退職者想定数（定年、早期・自己都合、再任用フルタイム）を減じて算出。

※ 4月1日時点での目標職員数には、新規採用予定者数及び再任用フルタイム勤務予定者数を含む。

※ 新規採用職員（フルタイム勤務任期付職員を含む。）は、毎年度30人を見込む。

※ 定年延長職員は、毎年度60歳到達者の全員が定年延長すると見込む。

※ 早期・自己都合退職者は、毎年度10人を見込む。

※ 職員数については、印西市職員定数条例に規定する定数外の職員（臨時的に任用された職員、休職を命じられた職員、公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成14年条例第1号）に基づく派遣職員、特殊の知識又は技能を必要とする職務の従事するための研修を命じられた職員、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第1項の規定により育児休業の承認を受け、引き続き1年以上勤務しない職員）を含む。

(5) 定員管理の手法

定員管理を推進するにあたり、以下の手法により最小の職員で最大の効果を挙げられるように取り組みます。

ア 事務事業の見直し

限られた職員を効率的・効果的に活用し、日々増加している行政需要・市民ニーズに的確に対応するため、事務事業の見直し・業務改善及び先端技術の活用を進めます。

イ 働き方の改善

各部署の職員の負担を減らし、時間外勤務ありきの勤務体質の改善や、職員

間の情報共有の機会を創出することにより業務効率化や市民サービス向上につなげていくなど、中長期的なサービスの向上を目的に、働き方の改善を進めます。

ウ 公民連携による民間委託等の推進

市の実施している事務事業について、引き続き公民連携の視点から、民間委託・民営化を検討・実施します。公の施設の管理業務については「指定管理者制度」などを活用し、市民サービスの向上を図ります。

エ 効率的な組織機構の見直しの実施

業務量の把握の検証や、社会情勢の変化や市民ニーズの動向を捉え、限られた職員で組織的に対応し、適宜組織機構の見直しを行い、効率的・効果的な組織体制を構築します。また、適正な職員の再配置を行います。

オ 多様な任用形態の活用の検討

多様な行政需要・行政課題に対応するため、高度で専門的な知識や経験を持った専門人材等を確保するため、任期付職員の採用や外部人材を登用するなど、多様な人材の活用を図ります。

カ 人材育成

市民サービスの質の向上を図るためには、職員一人ひとりの成長を促進する人材育成が重要です。

多様化、複雑化、高度化する行政需要に対応するため、庁内研修や外部研修、派遣研修への受講機会を増やし、また、能力開発やキャリアアップ重点事業への庁内公募などにより、職員の専門性と生産性を向上させるほか、複雑化する行政課題や新たな課題に積極的に取り組める体制を整え、人材の育成に努めます。

キ 人材確保

今後、少子高齢者に伴う生産年齢人口の減少等の影響により、人材確保が厳しくなることを見据え、安定した人材の確保が必要です。

「選ばれる自治体」として、試験区分や受験対象の工夫、印西市の職員採用情報ページの開設などの広報活動を積極的に行うなどの対策を講じます。