

白井市第2次 定員管理指針

令和8年（2026年）3月

目次

1 定員管理指針の見直しにあたって	…P 1
2 白井市定員管理指針の位置づけ	…P 1
1. 位置づけ	…P 1
2. 計画期間	…P 2
3 職員の現状	…P 2
1. 職員数の推移	…P 2
2. 職員の年齢別構成	…P 3
3. 類似団体との職員数の比較	…P 3
4 定員管理にあたっての課題と基本的な考え方	…P 4
1. 定員管理指針の人数の考え方について	…P 4
5 課題の解決に向けた取組	…P 6
1. 定年年齢引き上げに伴う対応	…P 6
2. 育児休業者や病気休職等をしている職員の対応	…P 6
3. 担い手の最適化	…P 6
4. 働き方改革の推進	…P 7
5. 人材育成への考慮	…P 7
6. 一部事務組合等への派遣を含めた職員数での管理	…P 7
7. 採用にあたっての基本的な考え方	…P 8
6 定員管理に係る方針	…P 9
1. 第6次総合計画に掲げる諸施策の着実な進行	…P 9
2. 行政のデジタル化を踏まえた定員管理	…P 9
3. 業務の担い手の最適化	…P 9
4. 働きやすい・働き甲斐のある職場環境の整備	…P 10
5. 財政状況を踏まえた定員管理	…P 10
7 目標職員数	…P 11
1. 職員数設定にあたっての考え方	…P 11
2. 派遣者・在籍休職者の考え方	…P 12

1 定員管理指針の見直しにあたって

市では、平成17年2月に「白井市定員管理指針」（以下「指針」という。）を策定して以来、改訂を経ながら継続して職員の定員管理に取り組んでおります。

現行の指針は、計画期間を令和2年度から令和11年度までの10年間とし、中間年で見直すこととなっていたものですが、令和2年度から令和6年度までの5年間で、定員管理に関する課題が顕著になったことから、目標職員数の時点修正はもとより、定員管理に関して方針転換する必要が生じたため、現行指針の改訂版ではなく、「第2次定員管理指針」として策定することとしました。

1. 定員管理における課題

- ・ 普通退職の増加により令和5年度、6年度の職員数は定員管理の目標を大きく下回り、最多で11人の職員不足が生じました。
- ・ 普通退職の増加や過去に職員数を控えたことの影響及び近年4級昇任試験の受験者が少数になった時期が続いたことなどにより、職員の年齢構成や級別職員数に偏りが生じ、中間管理を担う係長職に不足が生じました。
- ・ 市として優先的に（戦略的に）対応すべき行政課題の明確化を背景にした新たな部署の設立等に職員数が追いつかず、既存の課における配置人数に不足が生じました。

2. 定員管理指針見直しにあたっての基本方針

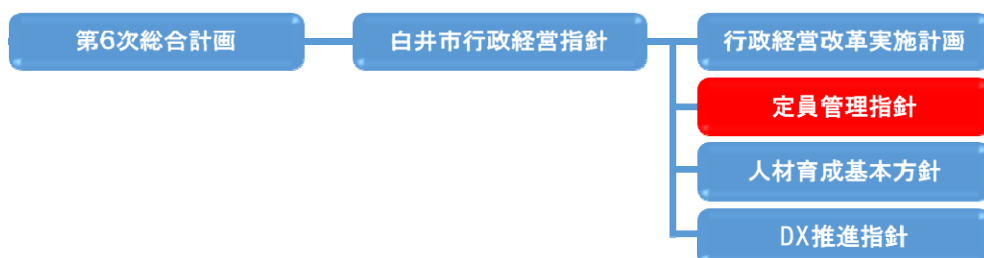
顕著になった上記課題を踏まえ、見直しにあたっての基本方針は次のとおりとしました。

- ・ 質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保します。
- ・ 職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえ、中長期的な観点から定員を管理します。
- ・ 懸念される災害対応なども想定した人材確保と適正な管理を行います。
- ・ 長期の病欠・育休等に対応できる仕組みとします。
- ・ 事務分掌と課題のボリュームに応じた実効性を担保するため、組織別職員定員を設定します。

2 白井市定員管理指針の位置づけ

1. 位置づけ

第6次総合計画を行財政面から下支えする位置づけとなる、第2次行政経営指針の実現に向け、持続的な組織運営と組織力の向上を目指すために必要な定員数や基本的な考え方を示した指針です。



2. 計画期間

これまでの計画期間を10年としていたことや、上位計画である第6次総合計画及び第2次行政経営指針と整合をとる観点から、計画期間は令和8年度から令和17年度までの10年間とします。

3 職員数の現状

1. 職員数の推移

職員数については、これまで定員管理指針で定めた各年度の目標数を充足することを意識し、計画的に採用を進めて来ました。

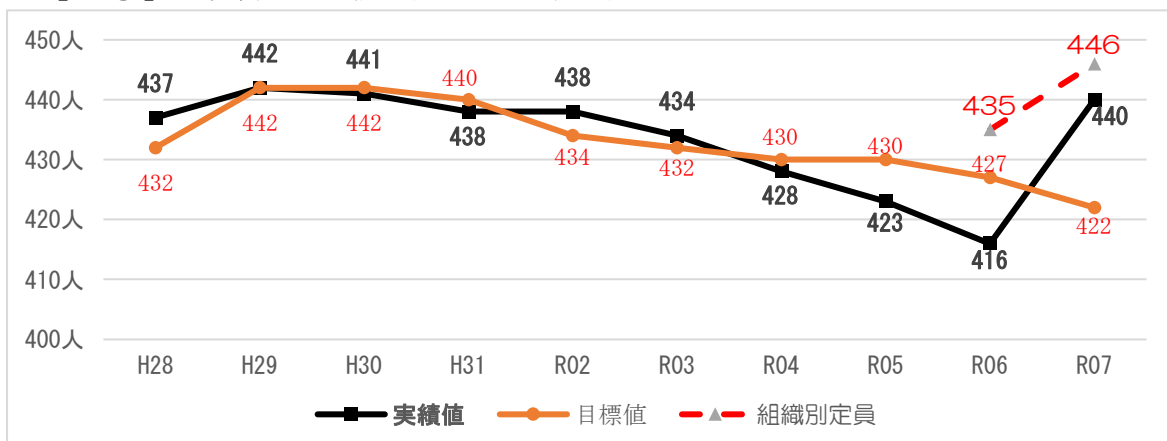
また、平成30年度に改訂した指針では、厳しい財政状況により緊急的に歳出削減を伴う財政の健全化に取り組まなければならなかったことや再任用となるベテラン職員が先々40人台、職員総数の約1割の規模で見込まれることも加味し、「限られた市役所内のマンパワーを最大限に発揮する」べく職員数を長期的に抑制する方針としました。

しかしながら、その間、社会情勢は大きく変わり、新型コロナウイルスへの対応やコロナ禍における市民生活への経済的な支援など、短期集中の対応が必要となる一方で、人口減少時代に市として安定的な行財政運営を推進するために、産業振興や新たな企業の誘致を計画的に進める観点から、戦略的に新たな分野へ人員を投入する必要も生じました。

このことから、これまでの職員数の抑制方針を根本的に見直す必要性が生じ、令和5年度に「白井市職員として真に必要な職員数を見極める」ため、各課の事務量と必要職員数を積み上げる方式で「組織定員調査」を行うこととしました。

これにより、導かれた人数（R6年度必要人数＝435人）を基礎とし、今後の社会情勢の変化による行政需要に対応できるよう、必要な職員数は確保していくこととして「組織別定員」を定め、令和6年度からは組織別定員に職員数を近づけていく運用としてきたことから、令和7年度は目標値422人に対し、実績は440人となっているものです。

【図①】職員数の推移（H28～R7年度）

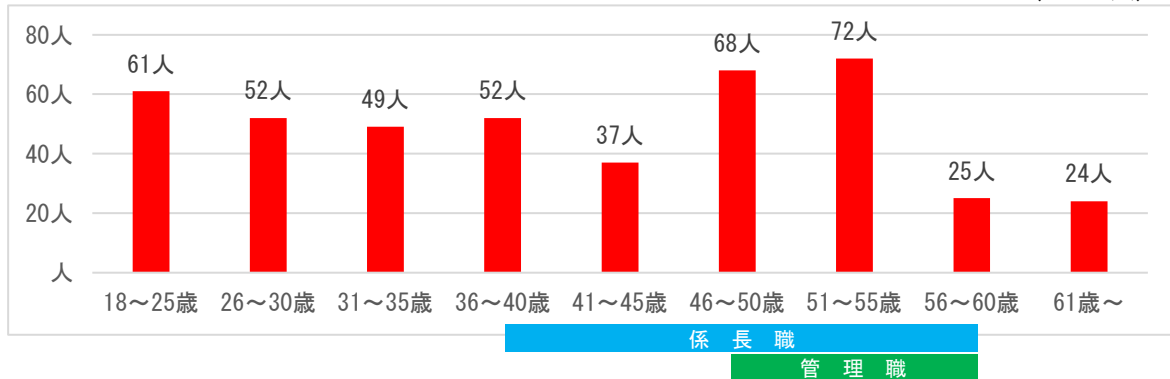


2. 職員の年代別構成

令和7年時点の職員の年代別構成では、実務の中核を担う世代である41～45歳の年代が少なくなっています。職場における大きな課題の対処や新たな施策の推進等に支障を生じることが想定されます。また、今後の管理職のなり手不足が深刻化することも懸念されます。

【図②】職員数の年代別構成（R7年度 5歳刻み）

(n=440人)



3. 類似団体との職員数の比較

人口1万人あたりの職員数について千葉県内の類似団体（総務省における産業構造と人口で分類した類型「Ⅱ-3」）と比較すると人口1万人あたり平均的な職員数65.53人に対し、白井市は58.78人であり、平均的な職員数より少ない状況となっています。

人口1万人あたりの職員数の比較（普通会計）

エリア	類型	団体名		面積 (R6.10.1)	住基人口 (R6.1.1)	普通会計 職員数 (R6.4.1)	人口1万人 あたり職員数 (普通会計)
Ⅱ-3	Ⅱ-3	千葉県	白井市	35.48	62,603	368	58.78
印旛管内	Ⅳ-3	千葉県	佐倉市	103.69	170,406	905	53.11
	Ⅲ-3	千葉県	印西市	123.79	111,274	676	60.75
	Ⅱ-3	千葉県	四街道市	34.52	96,479	608	63.02
	Ⅱ-1	千葉県	八街市	74.94	67,006	494	73.72
	Ⅰ-1	千葉県	富里市	53.88	49,668	446	89.80
	Ⅲ-3	千葉県	成田市	213.84	132,023	1,246	94.38
東葛エリア	Ⅳ-3	千葉県	流山市	35.32	210,733	1,111	52.72
	Ⅳ-3	千葉県	松戸市	61.38	498,222	2,922	58.65
	Ⅳ-3	千葉県	八千代市	51.39	205,748	1,214	59.00
	Ⅳ-3	千葉県	市川市	57.44	492,895	2,954	59.93
	中核	千葉県	船橋市	85.62	648,331	3,947	60.88
	中核	千葉県	柏市	114.74	435,529	2,698	61.95
	Ⅲ-3	千葉県	我孫子市	43.15	131,286	814	62.00
	Ⅳ-3	千葉県	野田市	103.55	153,815	972	63.19
	Ⅲ-3	千葉県	鎌ヶ谷市	21.08	109,557	736	67.18
	Ⅳ-3	千葉県	習志野市	20.97	174,963	1,300	74.30
	Ⅳ-3	千葉県	浦安市	17.25	170,671	1,319	77.28
類似団体	Ⅱ-3	千葉県	茂原市	99.92	86,613	566	65.35
	Ⅱ-3	千葉県	東金市	89.12	56,867	442	77.73
	Ⅱ-3	千葉県	袖ヶ浦市	94.82	66,022	574	86.94
Ⅱ-3 合計					7,683,019	50,344	65.53

(一般市)

人口	産業構造	Ⅱ次、Ⅲ次 90%以上		Ⅱ次、Ⅲ次 90%未満	
		Ⅲ次 65%以上	Ⅲ次 65%未満	Ⅲ次 55%以上	Ⅲ次 55%未満
以上	未満				
～50,000		Ⅰ-3	Ⅰ-2	Ⅰ-1	Ⅰ-0
50,000～100,000		Ⅱ-3	Ⅱ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-0
100,000～150,000		Ⅲ-3	Ⅲ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-0
150,000～		Ⅳ-3	Ⅳ-2	Ⅳ-1	Ⅳ-0

※他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

4 定員管理にあたっての課題と基本的な考え方

1. 定員管理指針の人数の考え方について

(1) 定員管理をする職員の範囲について

平成30年度の見直し以前は、定員管理する職員の範囲は、国の定員管理調査の対象者である「正規職員、フルタイムの任期付職員及び再任用職員」としていましたが、平成30年度に見直しを行った際、市では「再任用職員（短時間勤務）も含めて管理する」方針としました。

しかし、これでは一部事務組合（広域連合、公益財団法人を含む。）に派遣となる職員が外数となることから、「白井市の職員」の総数把握がしにくいことが課題となりました。また、近年の派遣職員ニーズの高まりにより派遣職員数が増加したことで市における職員配置人数に影響を与えることとなりました。

このことから、定員管理する職員については「再任用職員を含める」ことに加え、一部事務組合に派遣している職員数も含めて「全体（総数）を管理する」とします。

なお、市民サービスの維持などを目的に一時的な需要に対応する任期付短時間勤務の職員及び会計年度任用職員の人数については、時勢による変動が大きいことや補助的な役割を担う性質上、長期的な見通しが難しいことから、引き続き定員管理指針では対象外とします。

【図③】対象者の考え方

区 分		～H30	～R7	見直し後
実勤務人員	正規職員・任期付職員(フル)・再任用職員(フル)	対象	対象	対象
	再任用職員(短)	対象外	対象	対象
派遣者	一部事務組合	対象外	対象外	対象
その他	任期付(短)	対象外	対象外	対象外
	会計年度任用職員	対象外	対象外	対象外

(2) 「定員管理指針における人数管理」と「組織別定員の職員数」の関係の整理について

これまでの定員管理では、対象となる職員数を「目標数を上限とする」視点から人数管理をしてきましたが、実態として育児休業者や長期研修派遣者など、一定期間休業する者や市で勤務しない者も人数に含んでいたことから、実配置人数は組織が業務遂行のために必要とする人数（組織別定員）を満たさず、不足が生じていました。加えて、育休代替職員の任用について、令和5年度までは保育士や保健師等、専門職に限定していたことから行政職に不足が生じることとなっていました。

これでは、人数不足による職員への負担が大きいことから、「定員管理指針における人数管理」とは別軸として「組織別定員の職員数」は休業者、派遣者等を除いて実勤務する職員で満たすよう職員数を確保することとします。具体的には毎年度育児休業者や病気休職者が一定数いることを前提にして定員管理することとします。

(3) 研修派遣を可能とする人数の確保

これまでの定員管理では、千葉県への研修派遣者も定員管理指針人数に含めると同時に組織別定員の配置人数にも含めていたことから、研修派遣職員の所属課では市で勤務する職員数が不足することとなりました。また、職員総数が定員管理指針目標数から大きく不足した年度については、市の行政運営の安定性を確保するため、研修派遣をしないこととなりました。

これでは、職員数の確保状況に人材育成が大きく左右され、この状況が続くと専門性の高い分野でのスキル向上や幹部職員候補者の育成が後回しとなり、担い手不足が生じる懸念があります。

このことから、計画的な人材育成の観点から、毎年度1名程度は研修派遣することを前提とした職員数管理とします。具体的には、育児休業取得者等と同様に、定員管理指針における人数管理には含めながら、組織別定員においては配置職員数に含めないこととします。

【図④】 定員管理指針・組織別定員の対象者

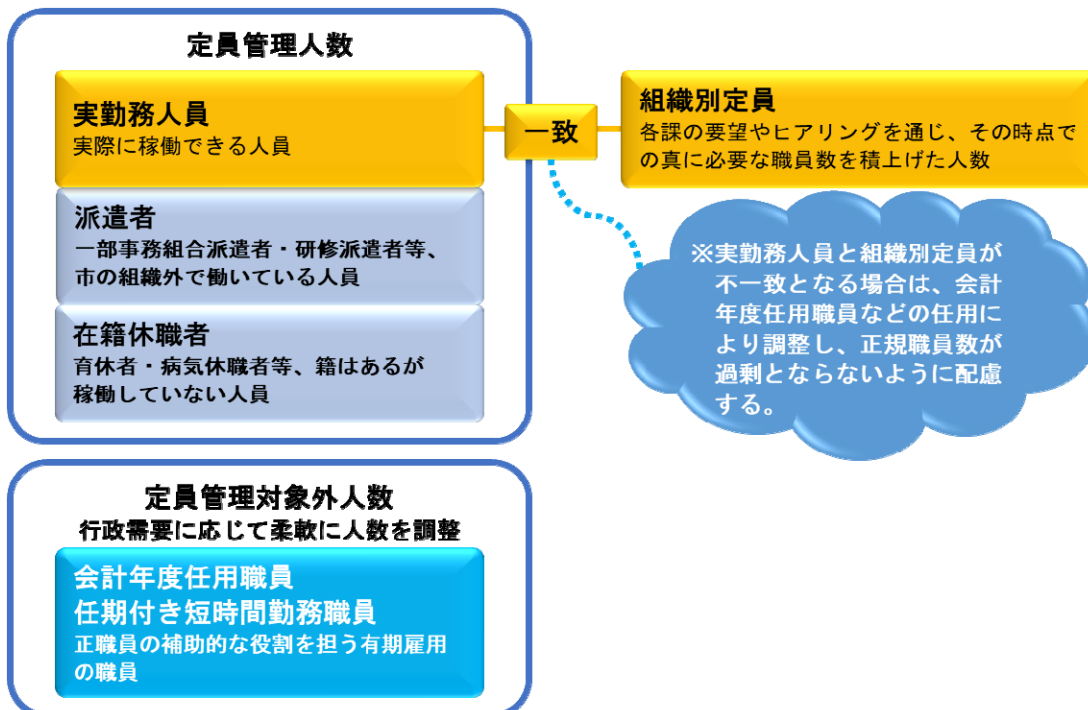
・これまでの対象者（～R7年度）

区 分		定員管理指針	組織別定員	備考
実勤務人員	正規職員・任期付職員(フル)・再任用職員(フル・短)	対象	対象	
派遣者 在籍休職者	研修派遣	対象	対象	実際には市では勤務していない人員
	一部事務組合	対象外	対象外	
	育休者	対象	対象	
	病気休職者	対象	対象	
その他	任期付(短)	対象外	対象外	毎年の組織別定員の設定時に適正な人数を検討する。
	会計年度任用職員	対象外	対象外	



・これからの対象者（R8年度～）

区 分		定員管理指針	組織別定員	備考
実勤務人員	正規職員・任期付職員(フル)・再任用職員(フル・短)	対象	対象	
派遣者 在籍休職者	研修派遣	対象	対象外	実際には市では勤務していない人員
	一部事務組合	対象	対象外	
	育休者	対象	対象外	
	病気休職者	対象	対象外	
その他	任期付(短)	対象外	対象外	毎年の組織別定員の設定時に適正な人数を検討する。
	会計年度任用職員	対象外	対象外	



5 課題の解決に向けた取組み

1. 定年年齢引上げに伴う対応

令和13年度までは段階的に定年年齢が引き上がることから、年度によって定年年齢に達する者がいない年度があることや、定年年齢の引上げに伴い定年による退職者が減ることになりますが、定年年齢の引上げ中の期間においても職員の年齢構成を考慮し、新規の職員採用を行う必要があることから、60歳以降の各職員の働き方の動向を把握した上で、計画的な採用を行うこととします。

また、年齢構成の偏りを調整する観点から、新規学卒採用と並行して社会人経験者採用も行いながら年齢構成の平準化に努めます。

【図⑤】今後の定年退職者の推移

年度	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17
再任用終了	6人	8人	3人	5人	2人	1人	-	-	-	-
定年到達	5人	0人	2人	0人	1人	0人	11人	2人	13人	11人
定年年齢	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳	65歳	65歳

※R12までの定年年齢到達者は、65歳まで暫定再任用職員として勤務することが可能。

2. 育児休業者や病気休職等をしている職員の対応

職員の年齢構成から今後も毎年5人程度は育児休業の取得をする見通しであることや、統計上、病気のために休職となる職員が一定数生じることを踏まえた上で、確保すべき全体職員数の年度ごとの目標を定めることとします。

また、組織別定員で定めた各部署の職員定員は、原則、正規職員を配置することとします。

【図⑥】育児休業・病気休職の推移

年度	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
育児休業	15人	8人	8人	6人	8人	6人	7人	4人	4人	4人
病気休職	0人	2人	0人	2人	1人	3人	4人	3人	4人	9人
計	15人	10人	8人	8人	9人	9人	11人	7人	8人	13人

※その年度において6か月以上に渡り休業・休職をした人数

3. 担い手の最適化

指針の目標とする職員数を確保するにあたっては、業務の性質から一般行政職か資格を有する専門職かという職種の区分のみ考慮した採用をするのではなく、官民連携や他の地方公共団体との相互協力等、より広い視点で最適な人材を最適な任用形態で確保するよう努めます。

また、業務によって簡易な作業を仕分けられるものは仕分けて、事務補助職員（会計年度任用職員）との分業やチャレンジドオフィスへの業務依頼に繋げることで、市全体で事務レベルに合う担い手の最適化を図ります。

4. 働き方改革の推進

限られた職員数、且つ、多様な働き方をする職員の組み合わせで最大の効果を発揮するためには、職員一人ひとりが事務改善に取り組むことと併せて職場として働き方改革をより一層推進し、誰もが働きやすい職場環境を整える必要があります。

これまでも特定事業主行動計画や人材育成基本方針に基づき、有給休暇の取得促進や時間外勤務の削減など、職員のワーク・ライフ・バランスを意識し、働き方改革に資する各種取組を進めてきたところです。

今後はさらに、育児・介護と仕事との両立のための各種支援制度の周知や相談をきめ細やかに行うことにより制度を利用する職員が増えることが見込まれ、一時的に短時間勤務を選択することや在宅勤務の頻度が上がることが想定されることから、多様な働き方となることを前提とした仕事の進め方や各種コミュニケーションツールの活用・情報共有スキルの向上等に努めます。

5. 人材育成への考慮

採用により確保した職員の人材育成については、人材育成基本方針に基づき職場内、職場外で職員の階級に応じた研修を行うことで、業務に必要な専門知識や職階級に求められる役割を果たすためのスキルなどを身に付けることを基本としています。

また、長期的な（将来を見据えた）人材育成の視点から千葉県など他の地方公共団体へ研修派遣を行うことは担当事務の専門性を習得することに加え、行政課題に対する政策等をより広い視野で考えられる能力の向上に効果的であるため、今後も継続的に行う必要があります。

このことから、研修派遣にかかる職員は各課の配置人数に含めず、別枠としてとらえることで派遣元となる所属課の職員を減員とすることなく、安定した配置職員数の下で研修派遣を行えるようにします。

【図⑦】研修派遣者の推移

研修派遣年度	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
派遣人数	1人	1人	1人	1人	1人	1人	1人	2人	0人	2人

6. 一部事務組合等への派遣を含めた職員数での管理

一部事務組合や公益的な法人等へ派遣する職員については、これまでは定員管理指針の人数に含めていませんでしたが、派遣人数の増減は実勤務人員の人数に影響を及ぼすことから、今後は市の職員数及び職員の構成をより分かりやすい形で全体把握するため、派遣により市の業務以外を担っている職員も定員管理指針の人数に含めて管理することとします。

【図⑧】一部事務組合等への派遣者の推移

派遣年度	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
印西地区環境整備事業組合	2人	2人	3人	4人	4人	4人	5人	5人	6人	6人
柏・白井・鎌ヶ谷環境衛生組合	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人
印西地区消防組合	1人	1人	1人	1人	1人	1人	1人	1人	1人	1人
印旛郡市広域市町村圏事務組合	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人	0人
後期高齢者医療広域連合	1人	1人	0人	0人	0人	1人	1人	1人	0人	1人
(公財)印旛郡市文化財センター	0人	0人	0人	1人	1人	1人	0人	1人	1人	1人
派遣人数計	7人	6人	6人	8人	8人	9人	9人	11人	11人	11人

7. 採用にあたっての基本的な考え方

行政サービスの担い手は、一般行政職のほかに、国家資格や専門的知識を必要とする様々な専門職で構成されていることから、新規採用職員の確保及び中長期的な観点からの定員管理は代替困難な職種ごとに行う必要があります。

また、必要職員数は、行政課題等に基づく業務量の増減を見通すとともに、専門的な知見が円滑に継承できるように年齢構成を平準化することも勘案し、検討します。

なお、採用にあたっては、現状の職種別人数のバランス、定年退職者・暫定再任用者の終了年度の把握、普通退職者の動向を注視しながら判断していくこととします。

【図⑨】令和8年度 職種別人数（組織別定員）

職種	正職員	任期付職員	計
事務職	271	1	272
デジタル	2	0	2
社会福祉士	6	0	6
精神保健福祉士	2	0	2
心理発達相談員	2	1	3
保育士	49	10	59
司書	7	0	7
介護福祉士	2	0	2
建築職	9	0	9
土木職	22	0	22
教育職	9	0	9
学芸員	7	0	7
機械	1	0	1
栄養士	5	1	6
歯科衛生士	2	0	2
作業療法士	2	0	2
理学療法士	1	0	1
言語聴覚士	1	0	1
保健師	21	0	21
看護師	4	0	4
用務員	5	0	5
運転手	1	0	1
技能員	1	0	1
合計	432	13	445

【図⑩】新規採用者の推移（正規職員のみ）

採用年度	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
人数	14人	18人	21人	13人	13人	11人	14人	22人	36人	20人

※再掲【図⑤】今後の定年退職者の推移

年度	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17
再任用終了	6人	8人	3人	5人	2人	1人	-	-	-	-
定年到達	5人	0人	2人	0人	1人	0人	11人	2人	13人	11人
定年年齢	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳	65歳	65歳

※R12までの定年年齢到達者は、65歳まで暫定再任用職員として勤務することが可能。

【図⑪】普通退職者の推移

退職年度	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
人数	8人	7人	8人	7人	3人	6人	11人	13人	4人	9人

6 定員管理に係る方針

1. 第6次総合計画に掲げる諸施策の着実な進行

総合計画に掲げる諸施策を着実に進めるための体制づくりとして、組織別定員に沿った職員配置を行います。各年度見込まれる業務量に応じた職員体制とする必要があることから、状況に応じて職員数は調整しますが、職員総数は指針の目標値を上限とします。

2. 行政のデジタル化を踏まえた定員管理

白井市DX推進指針に基づき、市においても市役所業務の効率化を図り持続可能な行政運営を目指すことから、デジタル・トランスフォーメーション（DX）をけん引する人材として、民間企業等の経験者を採用することや内部人材の育成により市職員のデジタルリテラシーの向上を図ります。

その効果として、効率化された業務の状況等を踏まえ、目標職員数は適宜見直すこととします。

3. 業務の担い手の最適化

(1) 再任用職員制度の活用

定年引上げ制度の完成まで、60歳を過ぎて定年退職した職員は65歳までの間、希望に応じて暫定再任用職員となることができます。また60歳以降で定年年齢に達するまでの間で短時間勤務を希望する場合は、定年前再任用職員となることができます。再任用職員が、これまでのキャリアや能力を十分に活かし、専門的な知見の継承や、後輩の人材育成に関わることは安定した行政運営に繋がることから、今後も積極的に活用していきます。

【図⑫】再任用職員の推移

年度	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
フル	5人	0人	0人	0人	7人	10人	15人	16人	15人	13人
短	15人	28人	33人	39人	36人	36人	26人	22人	11人	12人
計	20人	28人	33人	39人	43人	46人	41人	38人	26人	25人

(2) 任期付職員制度の活用

任期付職員制度を活用し、事務の内容等により、専門性が高い業務や一時的に業務が増加することが見込まれる業務については、知識・経験を有する者を採用します。

【図⑬】任期付職員の推移

年度	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
フル	16人	14人	13人	16人	15人	13人	12人	13人	12人	15人
短	21人	18人	17人	17人	21人	25人	20人	19人	18人	4人
計	37人	32人	30人	33人	36人	38人	32人	32人	30人	19人

(3) 会計年度任用職員制度の活用

業務の内容等により、短時間で終了する業務や正規職員の補助的な業務については、会計年度任用職員を活用します。

(4) 民間委託・指定管理者制度の活用

市が直接実施するよりも民間企業に委ねた方が市民の利便性の向上や費用対効果が期待できる分野については、行政経営指針及びアウトソーシングに関する指針に基づき、積極的に民間委託を推進することとします。

(5) 多様な人材の確保

人材の確保にあたっては、60歳以上の職員の働き方の動向、普通退職者の推移等を考慮しながら、新規学卒採用と社会人経験者採用を併用しながら行っていくことにより職員の年齢構成の偏りの是正に努めます。

また、今後はより安定的な確保に向けて採用の時期や手法を拡充していくことを検討します。

4. 働きやすい・働き甲斐のある職場環境の整備

行政運営の効率化の観点から、最少人数で最大の効果を発揮するためには、採用した職員の定着率の向上により、職員の平均経験年数を延伸していく必要があります。そのためには、勤務環境、勤務条件としての働きやすさと職務としての働き甲斐を実感できる職場として、労働安全衛生活動の充実や多様な働き方に対応する環境の整備、階級に応じた研修や人材育成などにより、職員の健康保持と成長に資する取組を行います。

5. 財政状況を踏まえた定員管理

職員数を確保する際は、財政状況を注視するとともに社会情勢の変化、行政課題の状況等を踏まえる必要があります。

このことから、本指針については計画期間の中間年となる令和12年度に見直しを行うこととします。

7 目標職員数

令和17年度までの職員数の目標は次のとおりとします。なお、中間年にあたる令和12年を目安に見直しを行うものとしますが、今後の社会経済情勢の変化や突発的な事態の発生など、現段階で不透明なものも多いことから、これらの情勢変化が職員数に大きな影響を与えると判断された場合は、必要な見直しをその都度行うこととします。

1. 職員数設定にあたっての考え方

- ・ 目標職員数の設定にあたっては、下の図⑭の『①組織別定員』と『②実勤務人員』を一致させていくことを目標としますが、令和7年度時点で20名の差が生じており、差が大きいこと及び採用の平準化の観点などから段階を踏んだ増員とし、令和12年度に差異を0にする方向で設定しています。
- ・ 目標職員数の設定にあたっては、組織別定員をベースとし、現時点で想定可能な人数の増減を反映させています。

【図⑭】年度別目標職員数

年度	①組織別定員	定員管理人数			実勤務人員と組織別定員の差(①-②)
		②実勤務人員	③派遣者 在籍休職者	④目標職員数 (②+③)	
R7	446	426	25	451	20
R8	445	426	26	452	19
R9	443 ※1	433	26	459	10
R10	435 ※2	429	28	457	6
R11	433 ※3	430	28	458	3
R12	433	433	28	461	0
R13	433	433	28	461	0
R14	433	433	28	461	0
R15	433	433	28	461	0
R16	433	433	28	461	0
R17	433	433	28	461	0

※1 R9年度…R7年度に一時的に増員とした3名を減とする。

※2 R10年度…清水口保育園民営化により任期付保育士8名減を見込む。

※3 R11年度…清水口保育園民営化により任期付保育士2名減を見込む。

2. 派遣者・在籍休職者の考え方

- 一部事務組合等への派遣については、令和7年度と同規模の派遣を見込んでいます。
- 研修派遣については、長期的人材育成の観点で少なくとも各年度2人の派遣を見込んでいます。
- 病気休職者については、近年増加傾向にありますが、実勤務人員を充足させていくことによる負担軽減や職場環境・メンタルヘルスにおける一時予防の取組みを充実させることにより増加を抑制することを見込み、令和7年度実績の8人で推移することを見込んでいます。
- 育休者については、35歳までの若手職員が増えたことや近年の実績等を踏まえ、微増傾向としています。なお、人数に短期の育休取得者は含めず、6か月以上の育休取得者を見込んでいます。

【図⑮】 図⑭の「③派遣者・在籍休職者」の内訳

年度	派遣者 在籍休職者	一部事務組合派遣	研修派遣	病気休職者	育休者
R7	25	11	2	8	4
R8	26	11	2	8	5
R9	26	11	2	8	5
R10	28	11	2	8	7
R11	28	11	2	8	7
R12	28	11	2	8	7
R13	28	11	2	8	7
R14	28	11	2	8	7
R15	28	11	2	8	7
R16	28	11	2	8	7
R17	28	11	2	8	7

白井市定員管理指針

平成17年2月策定
平成20年3月改訂
平成22年4月改訂
平成26年8月改訂
平成30年10月改訂
令和8年3月策定

編集：白井市総務部人事課