

第4次
鴨川市定員適正化計画
(令和6年度～令和11年度)

令和6年3月
鴨川市

【目次】

1	策定に当たって	3
2	策定目的	3
3	計画期間	3
4	定員適正化の対象	3
5	これまでの定員適正化の取組	4
	（1）これまでの定員適正化の取組	4
	（2）職種別職員数の比較	6
6	人件費比率が高い要因	8
7	職種別職員数の将来予測	10
	（1）将来予測の方法	10
	（2）職種別職員数の将来予測	11
	① 一般行政職、専門職（社会福祉士）、職員派遣	11
	② 技師（土木技術職）	13
	③ 保育教諭	14
	④ 技能労務職	15
	⑤ 医療職（保健師、看護師、管理栄養士）※企業職を除く。	17
	①～⑤ 普通会計 小計	18
	⑥ 企業職（病院）	19
	⑦ 企業職（水道）	20
	①～⑦ 普通会計・企業会計 合計	20
8	人件費の将来予測	21
9	対策	22
	（1）職員数の適正化対策	22
	（2）人件費の抑制対策	25
10	他の人事関連施策	26
	（1）鴨川市障害者職員活躍推進計画	26
	（2）鴨川市特定事業主行動計画	26

1 策定に当たって

地方公共団体の職員の定員管理については、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営が行えるよう、各団体において地域の実情を踏まえ自主的に取り組んでいます。定員適正化計画の策定は、義務付けはありませんが、全国の9割以上の市区町村において策定され、適正な定員管理が進められているところです。

本市はこれまで、3次にわたる定員適正化計画を策定し、定員管理を行ってきました。

この間、全国の類似団体と比較して職員数が多い等の実情により、採用を抑制していたため、平均年齢が上昇傾向となり、現在もこの状態が続いています。年齢構成をみても、50歳代前半を頂点とする大きな山があり、30歳以下の職員が少なく、年齢構成の平準化と計画的な職員採用は、本市の組織運営上の課題となっています。

このため、公務員の定年引上げに対応した組織運営を効率的に行いつつ、計画的な職員採用を進める必要があります。

2 策定目的

この計画は、定員管理の現状と課題を整理した上で、職種別職員数の将来予測を行い、職種別に目標職員数を定めることにより、計画的な職員採用及び定員管理につなげることを目的として策定するものです。

なお、本市は人件費について課題があるため、課題への対策について優先順位の高いものから実行手段を検討し、この計画に盛り込むこととします。

3 計画期間

計画期間は、令和6年度から令和11年度までの6年間とします。

令和6年4月1日の職員数を基準とし、令和12年4月1日までの各年4月1日の目標職員数を定めることとします。

※ 令和13年4月以降は、定年引上げに伴う経過措置期間が終了し、毎年度、定年退職者があるので、それまでの間の計画とするものです。

4 定員適正化の対象

定員適正化の対象は、地方公共団体定員管理調査（以下「定員管理調査」といいます。）の対象である一般職の常勤職員であり、任期付職員を含みます。なお、派遣職員は定員管理調査の外数ですが、これまでの計画では含んでいたこと、年度により派遣人数が変わることで定員への影響があること、一部事務組合負担金（補助費等）について「人件費に準ずる経費」として地方財政状況調査で整理されること、職員数全体を把握する必要があること等を踏まえ、これまでと同様に内数とします。

他方、企業職（病院）については、令和6年度を始期とする新たな経営強化プランにおいて、看護師等の配置基準、必要人数等を設定することから、企業職（病院）は当該プランにより定員管理を行うこととします。ただし、本市の総職員数を捕捉する必要があることから、毎年度、この計画の進行管理と併せて状況把握を行うこととします。

5 これまでの定員適正化の取組

(1) これまでの定員適正化の取組

本市はこれまで、3次にわたって定員適正化計画を推進してきました。

【表1】これまでの定員適正化の取組

第1次 平成18年度～平成22年度 (5年間)	目標 職員数 556人→ <u>496人</u> 以下 60人(10.8%)以上削減した496人以下を目指す。							
		H18	H19	H20	H21	H22	H23	
	計画値	-	-	-	-	-	496	
	実績値	556	528	509	501	498	495	
《結果》 定年退職者に対し3分の1の職員採用を実施することにより、5年間で61人の削減を行った。								
第2次 平成26年度～平成30年度 (5年間)	職員数 494人→ <u>493人</u> 現在の職員数を維持。技能労務職は採用補充しない。							
		H25	H26	H27	H28	H29	H30	
	計画値	-	499	497	495	495	493	
	実績値	494	496	497	494	499	491	
《結果》 平成25年度の職員数を維持する方針の下、3人の削減を行った。 平成26年度から再任用制度が施行された。(定員外)								
第3次 ※現行計画 平成31年度～令和5年度 (5年間)	490人→ <u>462人</u> 28人削減する。一般行政職・専門職等は対象者の2分の1程度採用。保育士職・幼稚園教諭職、技能労務職は採用補充しない。企業職は現在の職員数を維持							
		H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
	計画値	490	494	490	482	476	469	462
	実績値	491	491	488	471	472	458	-

* 第1次～第3次のいずれも計画値及び実績値には派遣職員を含む。

これら計画の進行により、全体の職員数は、平成18年4月1日と令和5年4月1日を比較すると、98人の減少となっています。

定員管理を、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営を行うための取組と考えると、職員数の目安は、行政サービスの提供先である人口を基にすることが一般的であり、定員管理調査では、人口10,000人当たり職員数を指標にしています。また、地方財政状況調査においても、人口1,000人当たり職員数及び経常収支比率(人件費)を指標にしています。

よって、定員適正化の状況について、人口当たり職員数及び経常収支比率(人件費)により比較すると、第1次計画終了時(平成23年度)、第2次計画終了時(平成30年度)及び令和3年度は、それぞれ【表2-1～3】のとおりとなっています。

経常収支比率（人件費）は、本市は経常的に収入される一般財源等の額に対して、人件費に充当する一般財源の額が大きく、収支構造からみて、歳入規模に見合わない人件費となっています。本市は 32～33 パーセント余で推移していますが、全国類似団体平均の推移は 24 パーセント余です。

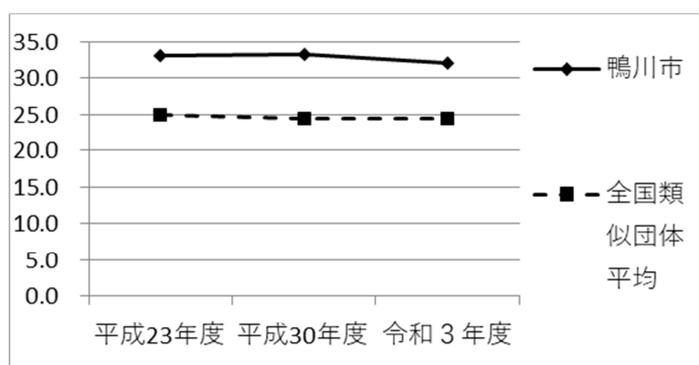
人口 1,000 人当たり職員数は、職員数の削減（△7.9 パーセント）以上に人口が減少（△10.2 パーセント）しているため、全国類似団体より常に多い状態を維持しており、人口に見合わない職員数となっています。

【表 2-1】人口当たり職員数等

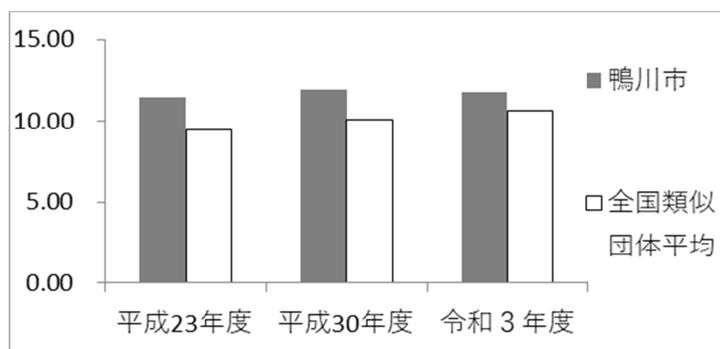
		平成23年度	平成30年度	令和3年度
経常収支比率 (人件費) (%)	鴨川市	33.0	33.2	32.1
	全国類似団体平均	24.9	24.4	24.4
鴨川市人口・ 職員数(人)	人口	35,469	33,078	31,842
	各年4月1日普通会 計職員数	406	395	374
人口1,000人 当たり職員数 (人)	鴨川市	11.45	11.94	11.75
	全国類似団体平均	9.48	10.07	10.60

* 財政状況資料集

【表 2-2】経常収支比率（人件費）（%）



【表 2-3】人口 1,000 人当たり職員数（人）



(2) 職種別職員数の比較

本市は、類似団体と比較して経常収支比率（人件費）が高く、また、人口当たり職員数が多い状況にあります。職員数が多い要因がどこにあるか、職種別職員数を比較することにより検証します。

【表3】は、令和4年度の職種別職員数の状況です。総務省において、全国類似団体の「全職員」と、内訳の「一般行政部門」の職員数が公表されています。

「全職員」には、企業職も含まれるため、比較は「一般行政部門」により行います。ただし、教育部門は「一般行政部門」には含まれず「全職員」に整理されているため、教育職については「全職員」により比較することとします。

配置状況をみると、一般行政部門の「清掃職員」が全国6人のところ本市は22人と16人多く、全職員の「その他の教育公務員」（幼稚園教諭）が全国12人のところ38人と26人多い状況です。【表3 注1、2】

他方で、各課に置かれている一般の事務職は、“各職種に属さない事務職”として「その他の一般事務関係職」に分類されていますが、全国189人のところ本市は189人と、平均値となっています。【表3 注3】

職員数が多い要因は、清掃職員及び幼稚園教諭（本市においては、認定こども園3歳以上児担当の保育教諭）にあります。

【表3】職種別職員数（令和4年4月1日）

（人）

職種	全職員（一般行政、教育、警察、消防及び公営企業等会計部門）			一般行政部門						
	鴨川市	全国類似団体（修正値）	超過数	鴨川市	全国類似団体（修正値）	超過数	分母となる団体数	県内類似団体（修正値）	うち本市を除く4市（修正値）	超過数
司書（補）・学芸員（補）	3	4	▲1	0	2	▲2	10	0	0	0
医師・歯科医師	8	11	▲3	0	1	▲1	11	0	0	0
看護師	40	58	▲18	1	3	▲2	36	1	1	0
保健師・助産師	10	15	▲5	9	12	▲3	129	9	10	▲1
その他の医療技術者	12	26	▲14	1	1	0	25	1	1	0
獣医師	0	7		0	7		3	0	0	0
栄養士	3	4	▲1	2	2	0	119	3	3	▲1
農業等普及指導員	0	0		0	0		0	0	0	0
農林水産技師	2	5	▲3	2	5	▲3	83	2	3	▲1
動植物飼育員	0	0		0	0		0	0	0	0
建築技師	0	4		0	4		107	2	2	▲2
土木技師	7	14	▲7	7	10	▲3	119	5	4	3
保育所保育士	37	34	3	37	34	3	101	30	28	9
施設保育士・寄宿舎指導員	3	5	▲2	3	3	0	35	3	3	0
食品・環境衛生監視員	0	0		0	0		0	0	0	0
その他の一般技術関係職	19	9	10	7	4	3	47	7	7	0
生活・作業等指導員	0	4		0	4		8	0	0	0
生保担当ケースワーカー	3	5	▲2	3	5	▲2	112	4	4	▲1
五法担当ケースワーカー	2	7	▲5	2	7	▲5	33	1	1	1
査察指導員	2	1	1	2	1	1	93	1	1	1
各種社会福祉司	0	4		0	3		25	2	2	▲2
注3 その他の一般事務関係職	238	250	▲12	189	189	0	129	163	158	31
運転手・車掌等	1	2	▲1	1	2	▲1	43	1	1	0
守衛・庁務員等	0	4		0	1		12	0	0	0
電気・ボイラー等技術員	0	2		0	1		2	0	0	0
調理員	4	8	▲4	4	4	0	68	3	2	2
注1 清掃職員	22	6	16	22	6	16	30	14	6	16
船員	0	13		0	0		0	0	0	0
道路補修員	0	3		0	3		19	0	0	0
その他の技能労務関係職	12	7	5	9	3	6	41	4	2	7
社会教育主事	1	1	0	0	1	▲1	2	0	0	0
注2 その他の教育公務員	38	12	26	0	15	▲15	1	0	0	0
警察官	0	0		0	0		0	0	0	0
消防吏員	0	68		0	1		4	0	0	0
臨時職員	0	4		0	2		2	0	0	0
合計	467			301			129			

* 定員管理調査

6 人件費比率が高い要因

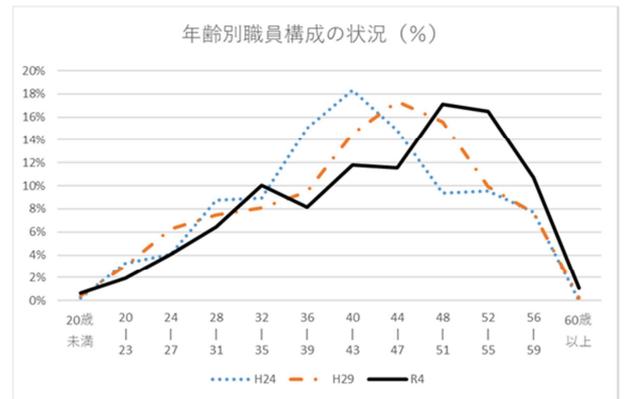
人件費比率が高い要因として、職員数が多いことに加え、複数の実情が確認でき、これらが重層的に人件費を高止まりさせています。

- ① 類似団体と比較して、行政組織の係の数が多い状況です。31歳以下の職員が少なく、4級職が少なく、5級職（係長及び主査）が極端に多い状況です。時間外勤務手当の支給対象となる職員の平均給料月額が高いため、基準単価が高く、類似団体と比較して1人当たりの時間外勤務手当の平均支給額が多い状況です。【表4～7】

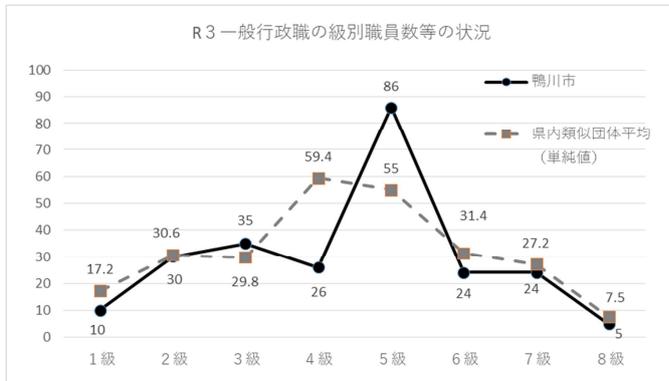
【表4】係の数（R3。本市はR4・R5併記）

	部・局・室	課	室係
鴨川市R3	4	16	46
(参考) 鴨川市R4	3	17	52 (4室48係)
(参考) 鴨川市R5	3	17	51 (3室48係)
富里市	5	21	42 (40班2室)
南房総市	6	18 (15課3室)	40
匝瑳市		13	33
山武市	6	22 (20課2室)	47 (46係1センター)

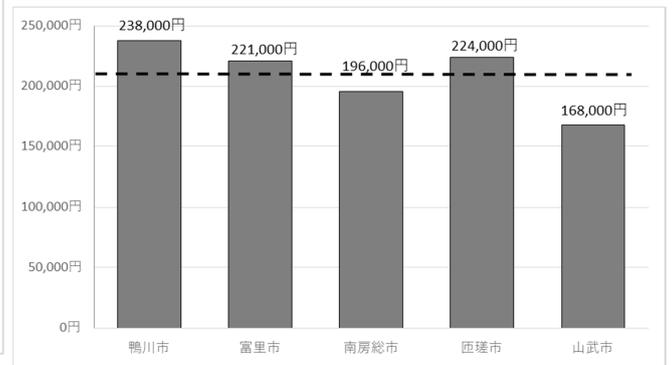
【表5】年齢別職員構成



【表6】級別職員数

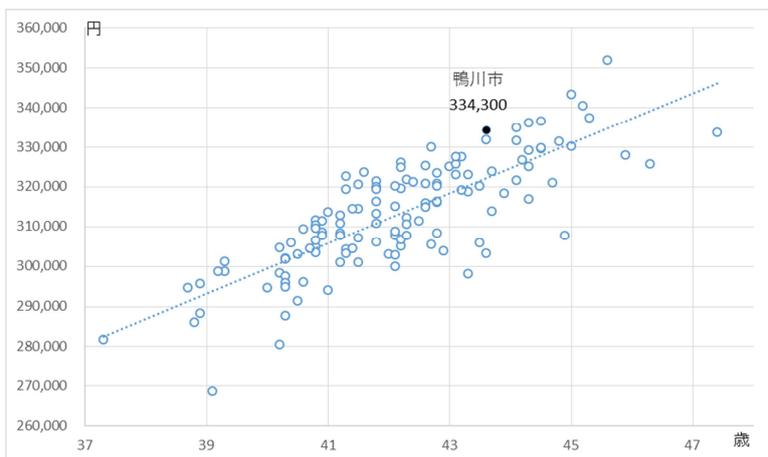


【表7】時間外勤務手当 平均支給額（R2。鴨川市長選挙に係る手当を除く。県内類似団体平均209千円/年）



- ② 同程度の平均年齢の類似団体の中でも平均給与月額が高い状況です。

【表8】平均年齢及び平均給与月額（令和4年4月1日）



- ③ 経験年数別・学歴別平均給料月額をみると、県内類似団体の中で本市の技能労務職は最高額です。本市は行政職給料表を適用しているため、同じ経験年数でも給料月額が高い状況です。

【表 9】 経験年数別・学歴別平均給料月額（技能労務職）（令和 3 年 4 月 1 日）

技能労務職	高卒10年	20年	25年	30年 (富里市は 31年)
鴨川市			302,200	337,500
富里市				298,183
南房総市		256,133	268,800	269,283
匝瑳市				
山武市				
平均（本市を除く）		256,133	268,800	283,733

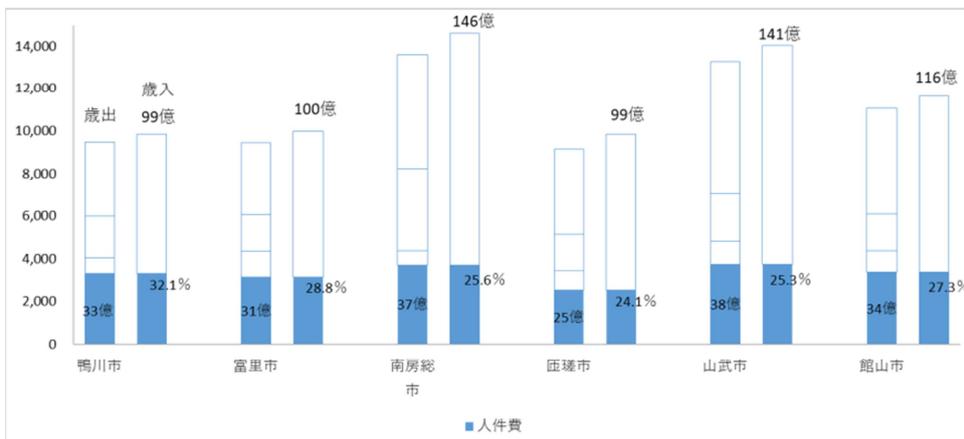
- ④ 退職手当の共同処理開始時から前々年度までの間で、納付した負担金より退職手当の支出総額の方が多く、その収支差が一定額以上ある団体（県下で本市を含め 12 市）は、その収支差に係る負担金を、共同処理団体間の公平性を担保するために退職手当に係る調整負担金として一部事務組合に納付しなければならず、本市は毎年度 2 千万円弱支出しています。本市の傾向として、離職者について勸奨退職する職員の割合が高い（令和 3 年度で全国平均は 5.4 パーセント、本市は 31.3 パーセント）という状況があります。また、退職手当に係る一般負担金は、全ての団体が負担するものですが、職員の勤続年数で算定するため、勤続 28 年～32 年の層に職員が 100 人超ある本市は高額となる傾向があります。

【表 10】 退職手当に係る負担金の推移

	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
負担金計（一般会計）	387,967 千円	391,402 千円	403,799 千円

令和 3 年度の人件費比率について、県内類似団体及び館山市をみると、本市と同程度の人件費の支出額であっても、他団体は経常一般財源が大きいので、本市ほど高い割合になっていません。本市は、収支の構造として、歳入規模に見合わない人件費比率となっています。全国平均は前述したように 24 パーセントであり、県内類似団体の人件費では、匝瑳市の構造が平均的と考えられます。

【表 11】 経常収支



7 職種別職員数の将来予測

(1) 将来予測の方法

定員適正化計画は、策定目的に示したように、職種別職員数の将来予測を行い、職種別に目標職員数を定めることにより、計画的な職員採用及び定員管理につなげることを目的としています。

よって、職員数の将来予測は、職種の区分ごとに行うこととします。

職種の区分は、次のとおりです。このうち、⑥の企業職（病院）については、退職者数の見込みを記載し、採用者数の将来予測は行っていません。

- | | |
|------------------------------|-------------|
| ① 一般行政職、専門職（社会福祉士）、職員派遣 | ② 技師（土木技術職） |
| ③ 保育教諭職 | ④ 技能労務職 |
| ⑤ 医療職（保健師、看護師、管理栄養士）※企業職を除く。 | |
| ⑥ 企業職（病院） | ⑦ 企業職（水道） |

公務員の定年引上げに伴い、令和5年度、令和7年度、令和9年度及び令和11年度は、定年退職者がありません。また、60歳以上の職員の働き方として、役職定年制により降格した上での勤務の継続、再任用短時間勤務（暫定再任用短時間勤務を含みます。）など、令和5年度以降、選択肢の幅が広がりました。

このため、職種別職員数の将来予測に当たっては、退職者数及び再任用職員数について、60歳に達する職員への情報提供及び勤務意思確認制度による意向調査、令和13年4月までに定年を迎える職員（定年年齢62歳～64歳の職員）への勤務意向調査、勧奨退職希望調査等を行い、その結果を基に将来予測を行いました。

加えて、職員数の変動要素を確認するため、窓口業務、広域化が予定されている業務、民間委託が進んだ業務、専門職を配置している業務等について、今後の業務の方向性を調査し、その結果を基に必要な数を見込みました。

計画期間における本市の人口推計（国立社会保障・人口問題研究所。令和5年推計）及び職員数の変動要素は、次のとおりです。本市の人口は、令和7年度と令和12年度の比較で、約5パーセント減少する見込みです。

なお、将来予測にある退職職員数及び再任用職員数は、意向調査の結果であり、確定したものではありません。

【表12】人口推計及び職員数の考慮要素

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
人口推計(人)		29,748					28,186
政策の状況		●水道事業広域化予定 ●システム標準化予定		●ごみ処理事業広域化予定			

* 鴨川地区の小学校及び認定こども園の適正配置について、鴨川市学校適正規模等検討委員会（R5～）において検討中

* 衛生センター施設の更新は、予定時期がこの計画の期間外であるため記載していない。（市以外の運営形態とする場合は、技能労務職の配置等に影響がある。）

(2) 職種別職員数の将来予測

① 一般行政職、専門職（社会福祉士）、職員派遣

ア 職員数

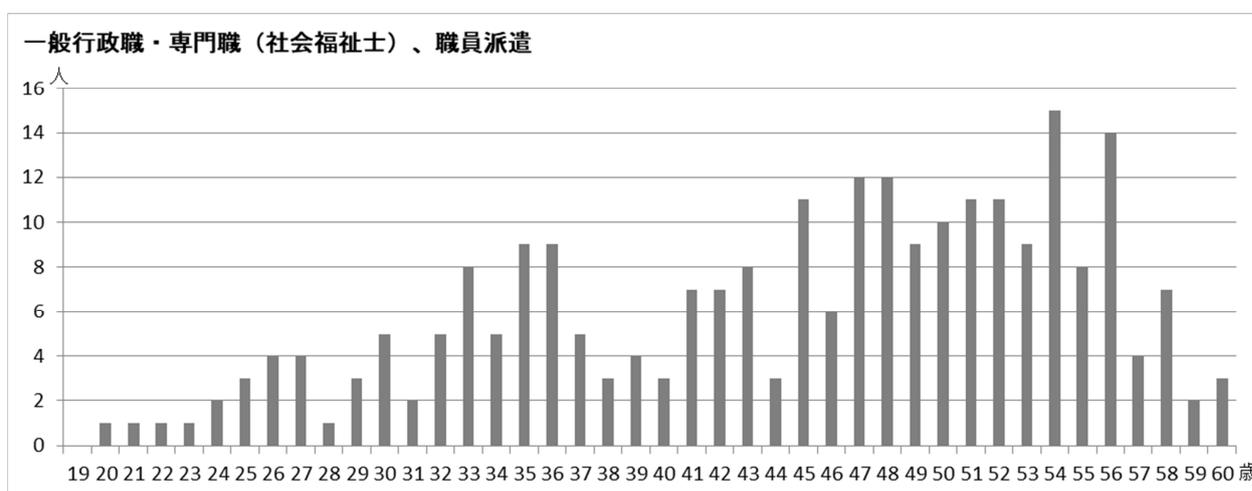
課	R5.8.1 人数	内訳等
各課	243	一般行政職 243(うち主任社会福祉士 1)
職員派遣	5	安房郡市広域市町村圏事務組合 3、千葉県後期高齢者医療広域連合 0、富津市 1、こども家庭庁 1、その他研修派遣 0(県庁等)
計	248	

イ 年齢層 (R5.8.1 在籍職員の R6.4.1 の状態)

近年の採用試験の年齢要件は、満 35 歳までとしています。

19 歳から 31 歳までの職員が少ない状況があります。

【表 13-1】年齢層



ウ 将来予測

60 歳以上の職員は、1 人～4 人で推移します。(定員内)

退職者は、令和 12 年度までの間で 14 人見込まれます。

再任用職員は、令和 5 年 4 月 1 日時点で 3 人ありますが、これが 3 人～6 人の間で推移することが見込まれます。(定員外)

派遣職員は、令和 5 年度は 5 人ですが、令和 6 年度から安房郡市広域市町村圏事務組合への派遣が 1 人増となるなど、年度により増減が見込まれます。

【表 13-2】将来予測

職種別	区分	退職年齢										R6.4.1 からの増減
		R5.4.1	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13		
一般行政職、専門職(社会福祉士)、職員派遣	職員数各年4.1	248	254	255	254	251	254	254	256	256		
	うち61歳～(7割給与)		1	3	4	1	1					
	前年度未退職者数		△ 6	△ 1	△ 4	△ 7	△ 1	△ 1			△ 14	
	当該年度採用者数	1	10	2	3	4	4	1	2		16	
	企業職→一般行政職		1									
	(参考)再任用職員数	3	4	4	3	6	6	5	3			
	×0.6人工換算		2.4	2.4	1.8	3.6	3.6	3.0	1.8			
(参考)会計年度任用職員数	129											

* 再任用職員、会計年度任用職員の数人は定員外であり、職員数各年 4.1 には含んでいません。

エ 方向性

【一般行政職全体】

- ・ 一般行政職は、退職者数と同数を採用等により補充することとし、補充人数は、令和7年度以降、2年度を1期間として平準化を図ることとします。ただし、計画期間後の令和14年度（【表13-1】の56歳）及び令和16年度（【表13-1】の54歳）に、定年退職者が多数見込まれるため、令和12年4月1日における職員数は、60歳以上の職員を含めた上で、基準日（令和6年4月1日）と比較して2人増とします。

なお、会計年度任用職員の任用状況により、その年度の採用者数を抑制することができる場合は、抑制することとします（採用の後ろ倒し）。

【他職種からの転任】

- ・ 職員数が多い要因である職種（【表3】その他の教育公務員（幼稚園教諭）26人超過、清掃職員16人超過）について、職員個々の能力及び適性を確認しつつ、一般行政職への転任を進めます。計画期間内では、保育教諭は、26人超過のところ退職が8人、清掃職員は16人超過のところ退職が15人となる見込みです。このため、特に保育教諭職について、一般行政職への転任を進めます。これにより、一般行政職の採用者数を抑制します。

【窓口業務】

- ・ 窓口業務について、再任用職員及び会計年度任用職員のさらなる活用を図ります。
- ・ 支所・出張所で提供する行政サービスについては、職員の適正配置を進める中で、提供する機能、運営方法等について検討します。

【システム標準化に伴う対応】

- ・ 令和7年度のシステム標準化に伴い、基幹系システム使用課において業務フローの再構築が行われるため、新たな業務体制等に対応した職員配置を図ります。

オ 採用等補充人数

【表13-3】採用等補充人数

	R7	R8	R9	R10	R11	R12	
前年度末退職	△5		△8		△1		△14
当該年度補充	2	3	4	4	1	2	16

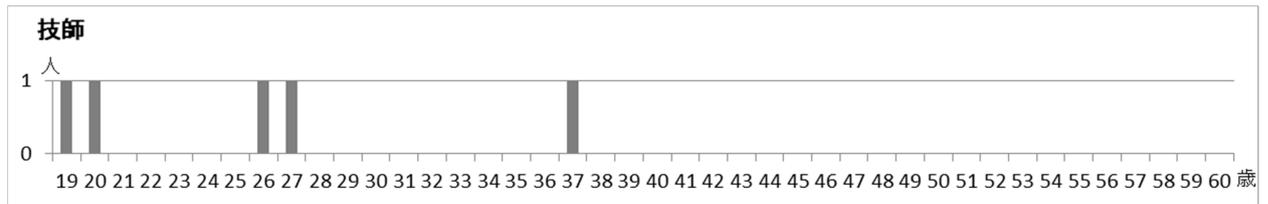
② 技師（土木技術職）

ア 職員数

課	R5.8.1 人数	内訳等
都市建設課	4	技師4
農林水産課	1	技師1
上記以外の技師職(係長、副主査)	(15)	計画期間内の定年退職者1、企業職(水道課)4
計	5	

イ 年齢層（R5.8.1 在籍職員の R6.4.1 の状態）

【表 14-1】年齢層



ウ 将来予測

60 歳以上の職員はない状況です。

退職者はない見込みです。

再任用職員は、令和 5 年 4 月 1 日時点でありませんが、令和 7 年度から令和 10 年度までの間で 1 人ある見込みです。（定員外）

【表 14-2】将来予測

	R5.4.1	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R6.4.1 からの増減
区分 退職年齢	61 (S38)	見込内訳	62 (S39)		63 (S40)		64 (S41)		65 (S42)	
職員数各年4.1	5	7	7	7	7	7	7	7	7	
うち61歳～(7割給与)										
前年度末退職者数										0
当該年度採用者数		2								
(参考)再任用職員数			1	1	1	1				
×0.6人工換算			0.6	0.6	0.6	0.6				
(参考)会計年度任用職員数										

※ 再任用職員、会計年度任用職員的人数は定員外であり、職員数各年 4.1 には含んでいません。

エ 方向性

【土木技術職全体】

- ・ 計画期間において退職者はないため、基準日（令和 6 年 4 月 1 日）の職員数を維持することとします。ただし、年齢層の偏り等をみながら、一般行政職の採用枠の中で必要により採用することとします。

オ 採用等補充人数

【表 14-3】採用等補充人数

	R7	R8	R9	R10	R11	R12	
前年度末退職	0		0		0		0
当該年度補充	0	0	0	0	0	0	0

③ 保育教諭

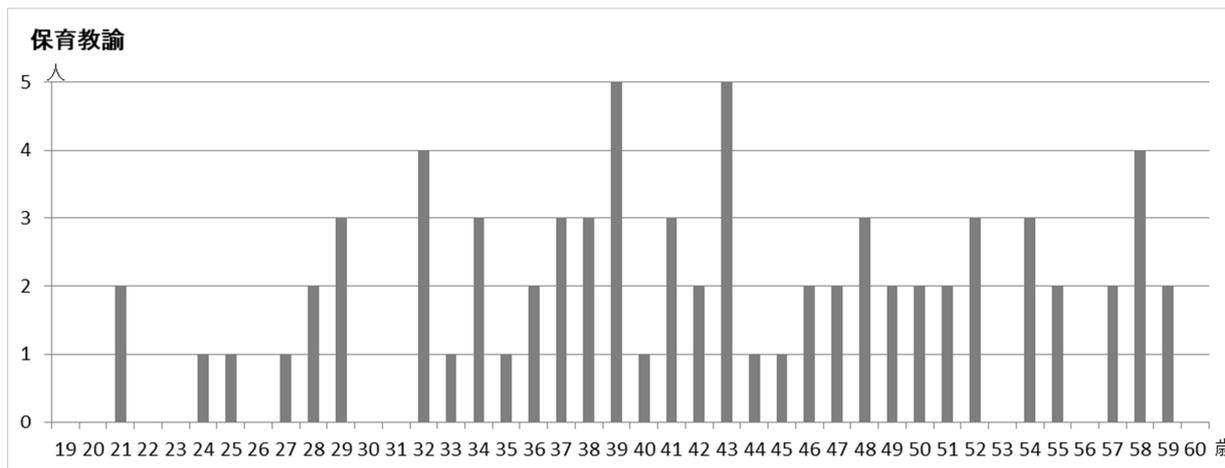
ア 職員数

課	R5.8.1 人数	内訳等
子ども支援課	74	子ども支援課3(主査(課長補佐級)2、保育士 1)、認定こども園 71
計	74	

イ 年齢層 (R5.8.1 在籍職員の R6.4.1 の状態)

近年の採用試験の年齢要件は、満 35 歳までとしています。

【表 15-1】年齢層



ウ 将来予測

60 歳以上の職員は、2 人～4 人で推移します。(定員内)

退職者は、令和 12 年度までの間で 8 人見込まれます。

再任用職員は、令和 5 年 4 月 1 日時点で 1 人ありますが、これが 1 人～3 人の間で推移することが見込まれます。(定員外)

【表 15-2】将来予測

	R5.4.1	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R6.4.1 からの 増減
区分	61 (S38)		62 (S39)		63 (S40)		64 (S41)		65 (S42)	
退職年齢										
職員数各年4.1	74	73	73	70	67	67	65	65	65	
うち61歳～(7割給与)			2	4	2	2				
前年度末退職者数		△ 2		△ 3	△ 3		△ 2			△ 8
当該年度採用者数		1								
(参考)再任用職員数	1	1	1	1	2	2	3	2		
×0.6人工換算		0.6	0.6	0.6	1.2	1.2	1.8	1.2		
(参考)会計年度任用職員数	28									

* 再任用職員、会計年度任用職員の数人は定員外であり、職員数各年 4.1 には含んでいません。

エ 方向性

【保育教諭職全体】

- ・ 基準日 (令和 6 年 4 月 1 日) における採用後は、退職不補充とします。可能な限り、会計年度任用職員の活用を図ることとします。

【一般行政職への転任】

- ・ 保育教諭職は、職員数が多い要因である職種（【表 3】その他の教育公務員（幼稚園教諭）26 人超過）であるため、職員個々の能力及び適性を確認しつつ、一般行政職への転任を進めます。

オ 採用等補充人数

【表 15-3】採用等補充人数

	R7	R8	R9	R10	R11	R12	
前年度末退職	△3		△3		△2		△8
当該年度補充	0	0	0	0	0	0	0

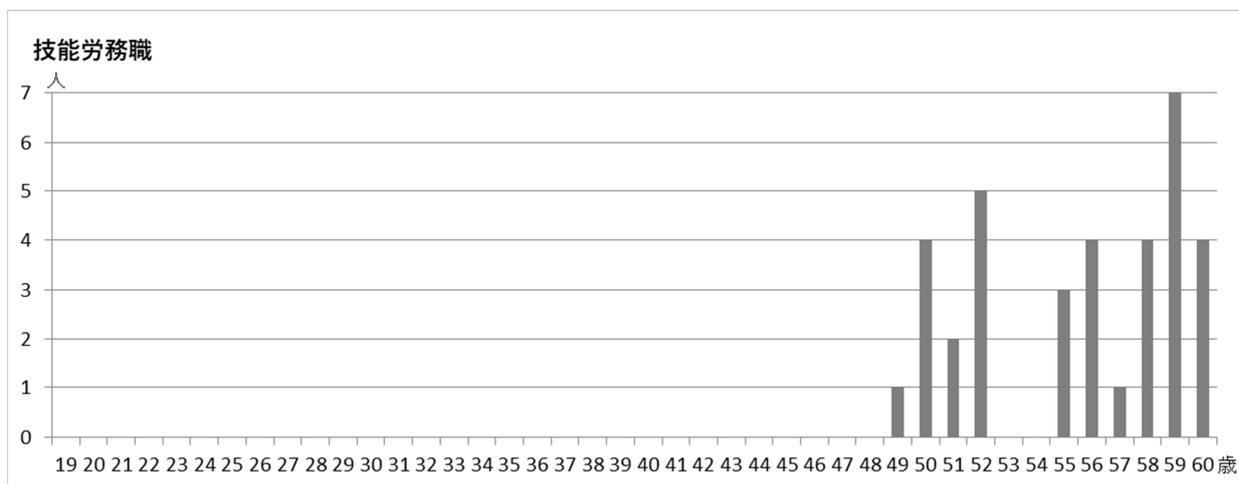
④ 技能労務職

ア 職員数

課	R5.8.1 人数	内訳等
議会事務局	1	主任応接員 1
企画政策課	1	主任応接員 1
総務課	1	主任運転手 1
小湊コミュニティセンター	1	主任用務員 1
市民生活課	1	主任応接員 1
環境課	1	主任技能員 1
清掃センター	13	主任運転手 7、主任操機員 6
衛生センター	9	主任運転手 5、主任技能員 3、主任清掃員 1
福祉課	1	主任応接員 1
認定こども園	4	主任調理士 3、調理士 1
都市建設課	2	主任技能員 2
計	35	

イ 年齢層（R5. 8. 1 在籍職員の R6. 4. 1 の状態）

【表 16-1】年齢層



ウ 将来予測

60歳以上の職員は、2人～9人で推移します。(定員内)

退職者は、令和12年度までの間で15人見込まれます。

再任用職員は、令和5年4月1日時点で5人ありますが、これが3人～13人の間で推移することが見込まれます。(定員外)

【表 16-2】将来予測

	R5.4.1	R6		R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R6.4.1からの増減
区分	退職年齢	目標数	見込内訳	62(S39)		63(S40)		64(S41)		65(S42)	
職員数各年4.1	35	32	34	31	29	21	21	19	19	19	
うち61歳～(7割給与)			3	7	9	2	2				
前年度末退職者数			△1	△3	△2	△8		△2			△15
当該年度採用者数											
(参考)再任用職員数	5		5	7	6	13	12	10	3		
×0.6人工換算			3.0	4.2	3.6	7.8	7.2	6.0	1.8		
(参考)会計年度任用職員数	55										

* 再任用職員、会計年度任用職員の人数は定員外であり、職員数各年4.1には含んでいません。

エ 方向性

【技能労務職全体】

- ・ 退職不補充とします。

【一般行政職への転任】

- ・ 技能労務職は、職員数が多い要因である職種（【表3】清掃職員16人超過）であるため、職員個々の能力及び適性を確認しつつ、一般行政職への転任を進めます。

【出先機関】

- ・ 計画期間内において、清掃センター及び衛生センターの組織を環境課へ統合し、配置職員について効率化を図ることとします。

【技能労務職である再任用職員の活用】

- ・ 技能労務職の再任用職員の活用については、清掃センター及び衛生センター施設間で調整を行うことで業務を継続しつつ、施設運営の効率化を図ります。
- ・ 職員の退職に併せて委託を拡大します。

オ 採用等補充人数

【表 16-3】採用者等補充人数

	R7	R8	R9	R10	R11	R12	
前年度末退職	△5		△8		△2		△15
当該年度補充	0	0	0	0	0	0	0

⑤ 医療職（保健師、看護師、管理栄養士、主査）※企業職を除く。

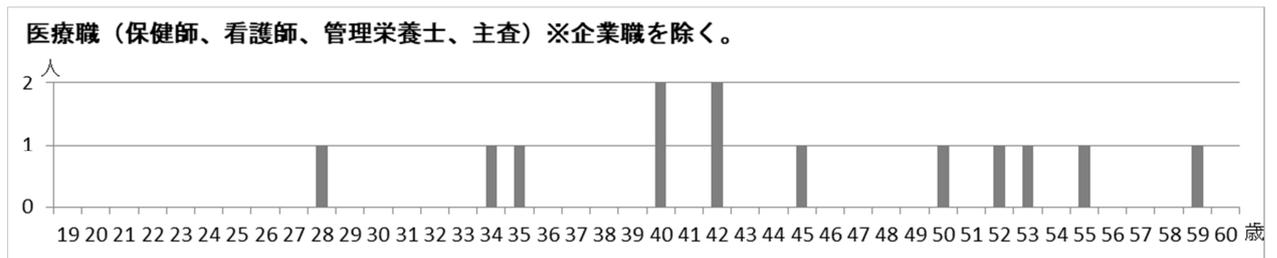
ア 職員数

	課	R5. 8. 1 人 数	内訳等
保健師 8	総務課	—	
	健康推進課	6	保健予防係 4、コロナ対策室 1、福祉総合相談センター1
	福祉課	1	障害福祉係 1
	子ども支援課	1	子ども福祉係 1
看護師 2	子ども支援課 認定こども園	2	西条認定こども園 2
管理栄養士 1	子ども支援課	1	幼保係 1
医療職の主査 2	健康推進課	2	保健予防係 2
計		13	

イ 年齢層（R5. 8. 1 在籍職員の R6. 4. 1 の状態）

近年の採用試験の年齢要件は、保健師職は満 40 歳まで、看護師職は満 55 歳までとしています。

【表 17-1】年齢層



ウ 将来予測

60 歳以上の職員はない状況です。

退職者は、令和 12 年度までの間で 1 人見込まれます。

再任用職員は、令和 5 年 4 月 1 日時点で 3 人ありますが、これが 0 人～3 人の間で推移することが見込まれます。（定員外）

【表 17-2】将来予測

	R5.4.1	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R6.4.1 からの 増減
区分	61(S38)	見込内訳	62(S39)		63(S40)		64(S41)		65(S42)	
職員数各年4.1	13	16	15	15	15	15	15	15	15	
うち61歳～(7割給与)										
前年度末退職者数			△ 1							△ 1
当該年度採用者数		3								
(参考)再任用職員数	3	3	2	2	2					
×0.6人工換算		1.8	1.2	1.2	1.2					
(参考)会計年度任用職員数	7									

* 再任用職員、会計年度任用職員の数人は定員外であり、職員数各年 4.1 には含んでいません。

エ 方向性

- ・ 計画期間において退職者は1人ありますが、保健師、看護師及び管理栄養士に減はないため、令和7年4月1日の職員数を維持することとします。ただし、年齢層の偏り等をみながら、一般行政職の採用枠の中で必要により採用することとします。

オ 採用等補充人数

【表 17-3】採用等補充人数

	R7	R8	R9	R10	R11	R12	
前年度末退職	1		0		0		△1
当該年度補充	0						

①～⑤ 普通会計 小計

令和12年4月1日までに38人の退職者を見込み、この間の採用等補充人数を、一般行政職を中心に16人予定します。同日の普通会計の職員数は、362人となる見込みであり、令和6年度と令和12年度との比較で22人の削減、率にして約5パーセント減少する見込みです。(人口の減少は、前述のとおりこの間で約5パーセントの見込み)

【表 18】採用等補充人数

	R5.4.1	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R6.4.1からの増減
区分 \ 退職年齢	61(S38)		62(S39)		63(S40)		64(S41)		65(S42)	
職員数各年4.1	375	384	381	375	361	364	360	362	362	
うち61歳～(7割給与)		4	12	17	5	5	0	0		
前年度末退職者数		△9	△5	△9	△18	△1	△5	0		△38
当該年度採用者数		16	2	3	4	4	1	2		16
(参考)再任用職員数	12	13	15	13	24	21	18	8		16.5
×0.6人工換算	7.2	7.8	9.0	7.8	14.4	12.6	10.8	4.8		9.9
(参考)会計年度任用職員数	219									

* 一般行政職には、割愛退職、派遣、任期付を含みます。

* 再任用職員、会計年度任用職員の人数は定員外であり、職員数各年4.1には含んでいません。

⑥ 企業職（病院）

企業職（病院）については、令和6年度を始期とする新たな経営強化プランにおいて必要人員等を設定することから、企業職（病院）は当該プランにより定員管理を行うこととします。ただし、本市の総職員数を捕捉する必要があることから、毎年度、この計画の進行管理と併せて状況把握を行うこととします。

令和6年4月1日の在籍職員及び計画期間内の推移は、次の表のとおりです。退職者は7人見込まれます。採用者数は、経営強化プランによります。

【表 19】退職者数

職種別	区分	退職年齢										R6.4.1からの増減
		R5.4.1	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	65(S42)	
病院（一般行政）	職員数各年4.1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	うち61歳～（7割給与）											
	前年度末退職者数											0
	当該年度採用者数											
	一般行政職→企業職											
	（参考）再任用職員数 ×0.6人工換算											
	（参考）会計年度任用職員数	25										
病院（医師・歯科医師職）	職員数各年4.1	7	6	6	6	6	6	6	6	6		
	うち61歳～（7割給与）											
	前年度末退職者数		△1									0
	当該年度採用者数											
	（参考）再任用職員数 ×0.6人工換算											
	（参考）会計年度任用職員数											
	病院（看護・保健職）	職員数各年4.1	39	39	38	38	38	38	38	38	37	
うち61歳～（7割給与）				1	1	1	1	1	1			
前年度末退職者数		△2	△1	△1							△1	△2
当該年度採用者数		3										
（参考）再任用職員数 ×0.6人工換算				1	1	1	1	1	1			
（参考）会計年度任用職員数		6		0.6	0.6	0.6	0.6	0.6				
病院（薬剤師・医療技術職）		職員数各年4.1	13	12	11	11	10	10	10	10	8	
	うち61歳～（7割給与）					2	2	2	2			
	前年度末退職者数		△1	△1		△1					△2	△4
	当該年度採用者数											
	（参考）再任用職員数 ×0.6人工換算					1	1	1	1			
	（参考）会計年度任用職員数	33				0.6	0.6	0.6	0.6			
	企業職（病院）	計	69	67	65	65	64	64	64	64	61	

* 再任用職員、会計年度任用職員の人数は定員外であり、職員数各年4.1には含んでいません。

⑦ 企業職（水道）

計画期間内で退職者は1人あります。水道事業広域化に伴い、13人を職員派遣する見込みです。令和7年度以降の事業統合後は、段階的に広域での採用が予定されていますが、構成団体の派遣者数の増減は、今後、決定されます。よって、この計画では令和6年4月1日の職員数を維持することとします。

【表 20】退職者数

職種別	区分	退職年齢										R6.4.1からの増減
		R5.4.1	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	65(S42)	
企業職(水道)	職員数各年4.1	12	11	11	11	10	10	10	10	10	10	
	うち61歳～(7割給与)							1				
	前年度末退職者数					△ 1						△ 1
	4.1付け採用者数											
	企業職→一般行政職 (参考)再任用職員数 ×0.6人工換算	1	△ 1									
	(参考)会計年度任用職員数	9										
	計											
技能労務職(水道)	職員数各年4.1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	うち61歳～(7割給与)											
	前年度末退職者数											
	4.1付け採用者数											
	(参考)再任用職員数 ×0.6人工換算											
	(参考)会計年度任用職員数											
	計											
企業職(水道)	計	14	13	13	13	12	12	12	12	12	12	

①～⑦ 普通会計・企業会計 合計

令和12年4月1日までに45人の退職者を見込み、この間の補充人数を、普通会計部門では一般行政職を中心に16人予定します。同日の普通会計の職員数は、362人となる見込みです。

普通会計・企業会計を合わせた総職員数は、この362人に企業職を合わせた数値となる見込みです。なお、職員数各年4.1には、企業職(病院)の採用者数は含まれていません。

【表 21】採用等補充人数

区分	職種別	区分	退職年齢										R6.4.1からの増減
			R5.4.1	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	65(S42)	
	一般行政職、専門職等	計	266	277	277	276	273	276	276	278	278		
普通会計 小計	職員数各年4.1	計	375	384	381	375	361	364	360	362	362		
	うち61歳～(7割給与)			4	12	17	5	5	0	0			
	前年度末退職者数			△ 9	△ 5	△ 9	△ 18	△ 1	△ 5	0		△ 38	
	当該年度採用者数			16	2	3	4	4	1	2		16	
	(参考)再任用職員数		12	13	15	13	24	21	18	8		16.5	
	×0.6人工換算		7.2	7.8	9.0	7.8	14.4	12.6	10.8	4.8		9.9	
	(参考)会計年度任用職員数		219										
	企業職(病院)	計	69	67	65	65	64	64	64	64	61		
	企業職(水道)	計	14	13	13	13	12	12	12	12	12		
合計	職員数各年4.1	計	458	464	459	453	437	440	436	438	435		
	うち61歳～(7割給与)			4	13	18	8	8	4	3			
	前年度末退職者数			△ 12	△ 7	△ 9	△ 20	△ 1	△ 5	0	△ 3	△ 45	
	当該年度採用者数			16	2	3	4	4	1	2		16	
	(参考)再任用職員数		13	13	16	14	26	23	20	9		18.0	
	×0.6人工換算		7.8	7.8	9.6	8.4	15.6	13.8	12.0	5.4		10.8	
	(参考)会計年度任用職員数		292										

* 再任用職員、会計年度任用職員の数値は定員外であり、職員数各年4.1には含んでいません。

8 人件費の将来予測

普通会計のうち、一般会計に係る職員を対象に人件費の将来予測を行います（【表 22】枠内）。職員には、再任用職員を含み、会計年度任用職員は含んでいません。

【表 22】一般会計職員数の採用等見込み

	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R10	R11	R12
普通会計職員	388	375	384	381	375	361	364	360	362
△介護保険特別会計	10	10	9	9	9	9	9	9	9
△派遣職員	4	4	4	4	4	4	4	4	4
+再任用職員	10	12	13	15	13	24	21	18	8
一般会計計	384	373	384	383	375	372	372	365	357
前年度退職			△ 9	△ 5	△ 9	△18	△ 1	△ 5	0
採用			16	2	3	4	4	1	2
水道→普通会計			1	-	-	-	-	-	-

推計は、一般職に係る給与（時間外勤務手当を除く。）及び共済組合負担金について、令和 6 年度当初予算をもとに、職種別に年額平均を次のとおり算出し、令和 7 年度以降について、退職者、採用者、60 歳超職員（7 割給与）及び再任用職員の人数により差し引きし、この額に時間外勤務手当（直近 3 年間の決算額の平均 84 百万円）を加算することにより行います（＝職員給等）。

職種別	令和 6 年度当初予算から算出した平均年額
一般行政職、技師	7,215,947 円
保健師・看護師等	6,670,745 円
保育教諭	6,601,348 円
技能労務職	6,770,013 円
再任用職員	2,362,560 円

【表 23】人件費の将来予測

単位：百万円

	R 6	R 7	R 8	R 9	R10	R11	R12
この計画による職員給等の 予測（R6 は当初予算額）	2,783	2,690	2,634	2,588	2,603	2,582	2,572

普通会計の職員数については、令和 6 年 4 月 1 日付けで 16 人の補充を予定しており、同日付け職員数は、第 3 次鴨川市定員適正化計画の最終目標値 387 人に対し、384 人と、3 人減少する予定です。

職員数の将来予測は、令和 12 年 4 月 1 日までに 38 人の退職者を見込み、この間の補充人数を、一般行政職を中心に 16 人予定します。同日の普通会計の職員数は、362 人となる見込みであり、令和 6 年度と令和 12 年度との比較で 22 人の削減、率にして約 5 パーセント減少する見込みです。（人口の減少は、前述のとおりこの間で約 5 パーセントの見込み）

また、職員給等については、令和 5 年度の人事院勧告等により人件費の単価が上昇し、令和 6 年度の予測額が大きくなっています。

(1) 職員数の適正化対策

ア 行政組織の見直し

【全体】

- ・ 本市は、県内の類似団体と比較して係の数が多い傾向にあり、職の設置（係）について精査します。
例えば、部門別でみた場合、衛生部門について、全国的にごみ収集、し尿収集・処理は減少傾向にあります。部門の設置状況をみると、129 団体中、ごみ収集は 19 団体、ごみ処理は 48 団体、し尿収集は 6 団体、し尿処理は 22 団体に限られます。本市は、清掃センター、衛生センター施設に、所属長 2 人を含め正職員の事務職を計 5 人配置していることから、行政組織の見直しを行い、業務の効率化を進めます。
- ・ 民間委託等（包括委託、民営化、指定管理者制度などの民間活用）を推進し、業務の効率化を図ります。

【窓口業務】

- ・ 支所・出張所で提供する行政サービスについては、職員の適正配置を進める中で、提供する機能、運営方法等について検討を進めます。

イ 他職種からの転任

- ・ 本市の職員数が多い要因は、【表 3】のとおり、その他の教育公務員（幼稚園教諭 26 人超過）及び清掃職員（16 人超過）にあります。よって、これら職種の職員数を抑制するため、職員個々の能力及び適性を確認しつつ、一般行政職への転任を進めます。これにより、一般行政職の採用者数を抑制します。

ウ 適正配置

【全体】

- ・ 職種別職員数の適正数を見込み、行政組織の見直しを行うことと併せて、部門別職員について適正配置に努めます。

部門別職員数の直近 10 年間の推移は、【表 24】のとおりであり、普通会計で 54 人の減少、病院事業で 28 人の増加、水道事業で 3 人の減少、特別会計（その他）で 9 人の減少となっています。

増減をみると、教育部門の減少率がマイナス 30 パーセントと大きくなっています。

この要因は、平成 30 年度にスポーツ振興課を市長部局に移管したこと（教育→一般行政（総務））、同年度に認定こども園を設置し、以降、幼稚園・保育所の統廃合を行ったこと及び令和元年度に給食センターを民間委託したことによります。

また、病院事業の増加率がプラス 68 パーセントと大きくなっています。

部門別職員数をさらに細分化した小部門別職員数では、福祉事務所が多く、農業一般部門が少ない状況にあります。福祉事務所は全国的に職員を増加させる傾向にあるところ、本市はさらに多い状況があるため、この要因を分析し、部門間の不均衡の調整を図ります。

【システム標準化に伴う対応】

- ・ 令和 7 年度のシステム標準化に伴い、基幹系システム使用課において業務フローの再構築が行われるため、新たな業務体制等に対応した職員配置を図ります。

【表 24】部門別職員数の状況（各年4月1日）

単位：人、%

		H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R5-H25 増減数	増加（減 少）率%	
普通会計部門	一般行政部門	議会	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	▲ 2	-29%
		総務	86	82	82	81	79	94	97	100	94	90	87	1	1%
		税務	23	23	22	22	22	22	21	21	20	18	17	▲ 6	-26%
		民生	92	94	97	99	99	95	99	93	89	84	84	▲ 8	-9%
		衛生	65	66	62	61	59	56	57	56	53	54	51	▲ 14	-22%
		農林水産	15	15	14	16	16	17	16	16	17	18	17	2	13%
		商工	11	13	13	13	13	11	11	10	10	10	11	0	0%
		土木	22	22	21	20	20	21	21	22	21	22	21	▲ 1	-5%
	計	321	321	317	318	314	322	328	324	310	301	293	▲ 28	-9%	
	教育部門	87	90	90	89	92	78	67	67	64	65	61	▲ 26	-30%	
小計	408	411	407	407	406	400	395	391	374	366	354	▲ 54	-13%		
会計部門 公営企業等	病院	41	42	45	42	47	48	57	60	62	68	69	28	68%	
	水道	17	17	17	17	17	16	15	14	13	15	14	▲ 3	-18%	
	その他	25	24	24	24	25	23	20	19	19	18	16	▲ 9	-36%	
	小計	83	83	86	83	89	87	92	93	94	101	99	16	19%	
小計	491	494	493	490	495	487	487	484	468	467	453	▲ 38	-8%		
派遣（定員外）	安房郡市広域市 町村圏事務組合	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3			
	千葉県後期高齢 者医療広域連合	1	-	-	1	1	-	-	-	1	1	-			
	富津市	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1			
	県	千葉県庁	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-		
		安房土木 事務所	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-		
	国	子ども 家庭庁	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1			
その他 公共的団体等	1	1	1	1	-	-	1	1	-	-	-				
合計	496	499	500	497	500	491	491	488	471	472	458				

* 定員管理調査

エ 長期休職者がある所属への対応

- 全国の傾向では、地方公務員の長期病休者は増加傾向にあり、地方公務員 10 万人当たりの長期病休者率は、平成 24 年度は 1.7 パーセントであったものが、令和 3 年度は 2.3 パーセントと、1.4 倍の増加となっています。本市は、平成 24 年度は 3 人（0.6 パーセント）であったものが令和 3 年度は 17 人（3.6 パーセント）と、増加しています。長期休職者は、育児休業の取得者と合わせると、令和 4 年度は 41 人（8.7 パーセント）あり、配置があっても職員がいない状態となっています。このため、長期休職者が生じた所属への対応を図ります。平行して、職員の健康管理、メンタルヘルス対策についても推進していきます。

【表 25】休職者数

単位：人

	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
分限休職	3	3	6	5	4	11	15	18	10	17	17
育児休業	18	18	20	17	13	16	19	21	19	24	24
合計	21	21	26	22	17	27	34	39	29	41	41

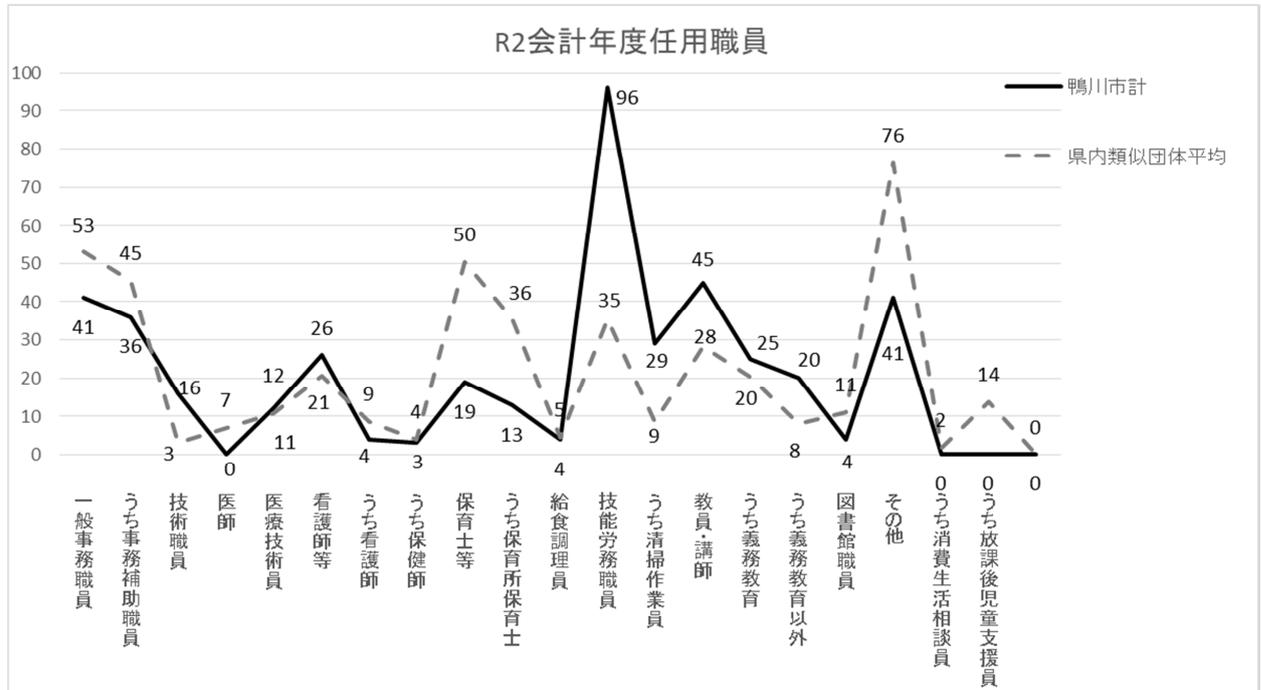
- * 分限休職 病気休暇の療養期間の限度である 90 日を超えて療養が必要な職員に対し、「心身の故障のため長期の休養を要する」ものとして任命権者が行う処分

オ 会計年度任用職員の活用

【全体】

- 本市は、県内類似団体と比較して、一般事務職員、保育士等への会計年度任用職員の活用が少なく、技能労務職員への活用が極端に多い状況にあります。常勤職員に代えて会計年度任用職員の活用ができる業務について、活用を推進します。

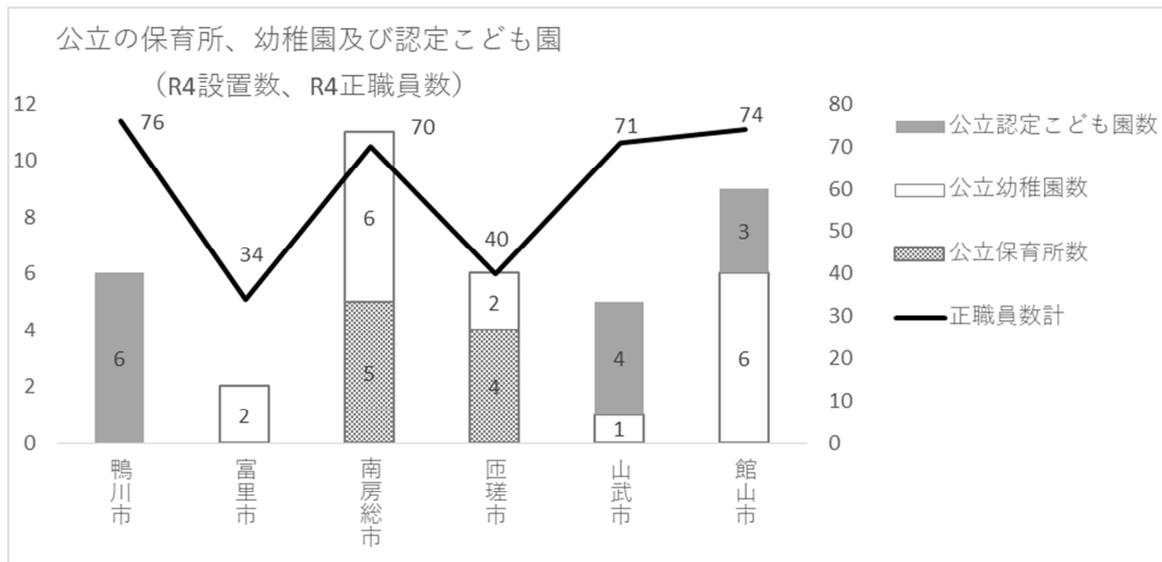
【表 26】 会計年度任用職員の活用職種



【保育教諭】

- 保育教諭について、本市は、類似団体と比べて1施設当たりの正職員の人数が多く、会計年度任用職員の割合が少なく、会計年度任用職員1人当たりの勤務時間が短い傾向にあります。認定こども園の運営の効率化を図ることにより、正職員数の抑制を図ります。

【表 27】 公立の保育所、幼稚園及び認定こども園の数と職員数



【窓口業務】

- 窓口業務について、再任用職員及び会計年度任用職員のさらなる活用を図ります。

カ 勸奨退職の推奨

- ・ 一般行政職の平均年齢は、令和4年4月1日の全国類似団体平均は42.2歳、県内類似団体平均は43.0歳であるところ、本市は43.6歳と高くなっています。また、平均年齢の推移は、全国類似団体平均はゆるやかな下降傾向にありますが、本市は平成28年度以降、一貫して上昇傾向にあります。このため、職員数の削減、平均年齢の引下げといった課題への対策として、引き続き、勸奨退職制度（50歳～59歳対象）を推奨していきます。

キ 再任用職員の活用

【全体】

- ・ 計画期間中、定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用短時間勤務職員を含みます。）への任用を希望する職員が技能労務職を中心に相当数あることから、短時間勤務という制約を考慮した上で有効活用を図ります。

【窓口業務】

- ・ 窓口業務について、再任用職員及び会計年度任用職員のさらなる活用を図ります。

(2) 人件費の抑制対策

ア 行政組織の見直し（再掲）

イ 他職種からの転任（再掲）

ウ 会計年度任用職員の活用（再掲）

エ 勸奨退職の推奨（再掲）

オ 行政組織に即した適正な昇任昇格

- ・ 級別職員数を見ると、県内類似団体平均（単純値）より4級が33人少なく、5級が31人多い状況があります（8ページ【表6】）。5級職が多いことにより、時間外勤務手当の平均支給額が高くなっています。（8ページ【表7】）

なお、職員の年齢構成の山である48歳～55歳は6級以上に昇格するなどし、5級職員の年齢構成は44歳～47歳が中心となっており、構成比では5級職員の比率は減少傾向にあります。（H29は36.7パーセント→R4は32.1パーセント）

今後は、6級以上に年齢層の山が移り、6級以上への昇格が抑制されること、5級への昇格を係の数と整合させていく（役職定年制以外では主査職を置かない）ことで4級に一定数が滞留し、4級層が厚くなることから、級別職員数が県内類似団体平均の曲線に近づくことが想定されます。

行政組織に即した適正な昇任昇格制度の運用を図ります。

カ 計画的な職員採用（新陳代謝の促進）

令和5年度は、5月に看護師職（本市単独の試験）、5月から8月まで保健師職（第1回統一試験）、7月から11月まで一般行政職初級、土木技術職及び保育教諭職（第2回統一試験）、12月から2月まで医療職（本市単独の試験）と、年に複数回の職員採用の機会を確保しています。

今後も計画的な職員採用を行い、組織の新陳代謝を促進することにより、類似団体と比較して高止まりしている平均給与の抑制を図ります。

10 他の人事関連施策

(1) 鴨川市障害者職員活躍推進計画（令和2年6月策定。期間：令和2年度～令和6年度）

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項の規定により、地方公共団体の任命権者が実施する障害者職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に係る計画として策定しています。

計画では、障害者雇用率を目標値として掲げていますが、これが、令和5年3月1日の関係政令の改正により、下表のとおり改定されました。

なお、令和5年度の本市の障害者雇用率は、市長は3.51パーセント、教育委員会 は2.84パーセントであり、法定雇用率を満たしています。

【表28】 障害者雇用率 (参考)

任命権者	令和元年6月1日	目標 令和6年6月1日	現状 令和5年6月1日	令和5年3月1日 政令改正後の目標
市長	2.4%	2.6%	3.5%	3.0% (2.8%)
教育委員会	2.2%	2.5%	2.8%	2.9% (2.7%)

* () 内は、令和8年6月30日までの経過措置期間中の率

(2) 鴨川市特定事業主行動計画（令和3年3月策定。期間：令和3年度～令和7年度）

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条の規定により、特定事業主が策定する特定事業主行動計画として策定しています。

計画では、職員採用試験において、女性受験者の割合を目標値として掲げています。令和5年度の本市の採用試験の受験者の総数に占める女性の割合は、43.8パーセント（1次受験者16人のうち7人）であり、目標を達成しています。

また、管理職に占める女性職員の割合を目標値として掲げています。令和5年度の本市の課長級に占める割合は4.2パーセント、課長補佐級に占める割合は19.4パーセント、係長級に占める割合は22.8パーセントであり、課長補佐級は目標を達成していますが、課長級及び係長級は目標を達成していません。

【表29】 女性受験者の割合

	令和2年度	令和5年度	目標 令和7年度
一般行政職	28.2%	43.8%	35.0%

【表30】 管理職への女性職員の登用割合

	令和2年度	令和5年度	目標 令和7年度
課長級	7.1%	4.2%	10.0%
課長補佐級	11.1%	19.4%	15.0%
係長級	32.1%	22.8%	35.0%