

柳井市定員管理計画

(令和7年4月1日～令和17年4月1日)

令和7年3月
柳井市

1 計画策定の趣旨

本市では、平成17年2月の1市1町の合併以降、4次20か年にわたる定員管理計画に基づき、簡素で効率的な市役所を目指して、取組目標を数値で示しながら定員の管理を積極的に進めてきました。

その結果、令和6年4月1日の総職員数は318人となり、平成17年4月1日の388人から70人（約18%）削減という着実な成果を挙げてきました。

しかしながら、職員に求められる行政サービスの水準は、年々高度化、複雑化、多様化し、産業の発展、働く場の充実、若者の定住、福祉の充実など、様々な行政課題に迅速かつ的確に対応できる人員の配置が求められます。また、災害時においても業務が継続できる体制の確保、さらには働きやすい職場環境づくりにも考慮に入れながら、職員を確保することが求められます。加えて、地方公務員法の改正により、令和5年度から職員の定年は段階的に引き上げられ、隔年で定年退職者が生じることから、今後の職員数及び職員構成は、大きな変化を迎えることとなります。

こうした状況を踏まえ、業務の効率的、効果的な実施、そして高度化、複雑化、多様化する行政課題に柔軟に対応できる組織の整備を図り、より一層中長期的な観点から職員数を管理するため、定員管理計画を策定し、計画に基づいて、効果的な人員配置に努めてまいります。

2 これまでの取組

（1）第1次定員適正化計画（平成17年4月1日から平成22年4月1日まで）

現在の柳井市は、平成17年2月21日に柳井市及び玖珂郡大島町の1市1町が合併して誕生しました。

合併時に新市建設計画に示した「今後の10年間に於いて総職員数を50人削減、普通会計ベースでの職員数では44人削減する」という目標を踏まえ、平成17年10月に、平成17年4月1日から平成22年4月1日までの5年間を計画期間とし、「普通会計職員数：19人（5.5%）の削減」を数値目標とする柳井市定員適正化計画（第1次計画）を策定しました。

その結果、平成22年4月1日には、総職員数は336人、普通会計職員数は298人となり、普通会計職員数を20人削減し、目標を達成することとなりました。

（２）第２次定員適正化計画（平成22年4月1日から平成27年4月1日まで）

地方分権が進展していくなかで、自己決定・自己責任のもとで市民サービスを維持向上させ、一方で少子高齢社会に伴い更なる行財政改革が求められるなか、平成22年4月1日から平成27年4月1日までの5年間を計画期間とし、「普通会計職員数：13人（4.3％）の削減」を数値目標とする柳井市定員適正化計画（第2次計画）を策定しました。

その結果、平成27年4月1日には、総職員数は323人、普通会計職員数は286人となり、総職員数を13人、普通会計職員数を12人削減することとなりました。

（３）第３次定員管理計画（平成27年4月1日から令和2年4月1日まで）

地方分権が進展していくなかで、自己決定・自己責任のもとで市民サービスを維持向上させ、一方で少子高齢社会に伴い行財政改革を不断の取組として進めていく必要があるなか、平成27年4月1日から令和2年4月1日までの5年間を計画期間とし、「普通会計職員数：5人（1.7％）の削減」を数値目標とする柳井市定員管理計画（第3次計画）を策定しました。

その結果、令和2年4月1日には、総職員数は318人、普通会計職員数は281人となり、総職員数を5人、普通会計職員数を5人削減し、目標を達成することとなりました。

（４）第４次定員管理計画（令和2年4月1日から令和7年4月1日まで）

民間委託の推進等を積極的に活用することなどにより、効率的な行政サービスを提供する必要があるなか、令和2年4月1日から令和7年4月1日までの5年間を計画期間とし、「普通会計職員数：4人（1.4％）の削減」を数値目標とする柳井市定員管理計画（第4次計画）を策定しました。

しかしながら、地方公務員法の改正により、職員の定年が段階的に引き上げられ、退職予定人数等に変更が生じたことから、令和6年2月に「普通会計職員数：14人（5.0％）の増加」を数値目標とする改定を行いました。

その結果、令和6年4月1日には、総職員数は318人、普通会計職員数は284人となり、総職員数は維持を、普通会計職員は3人増加に留まり、目標を達成することとなりました。

表1:柳井市定員適正化計画等における目標数値(教育長を除く。)

(単位:人、%)

	計画期間	総職員数		普通会計職員数	
		増減数	増減率	増減数	増減率
新市建設計画	平成17年度～平成26年度	△50人	△12.9%	△44人	△12.5%
定員適正化計画(第1次)	平成17年度～平成21年度	—	—	△19人	△5.5%
定員適正化計画(第2次)	平成22年度～平成26年度	△14人	△4.2%	△13人	△4.3%
定員管理計画(第3次)	平成27年度～平成31年度	△5人	△1.5%	△5人	△1.7%
定員管理計画(第4次)	令和2年度～令和6年度	14人	4.4%	14人	5.0%

表2:総職員数の推移(教育長を除く。)

(単位:人、%)

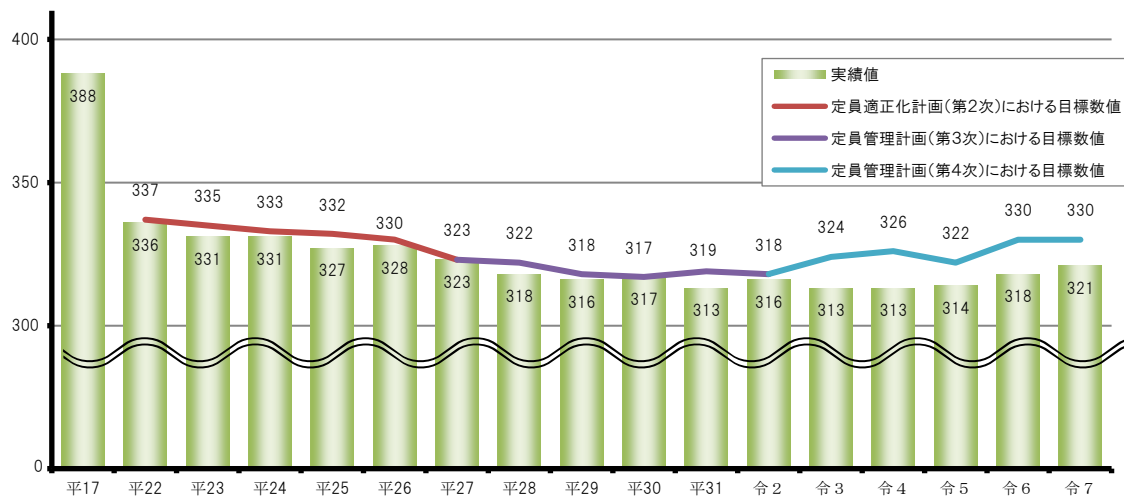
		平成 22年度	平成 23年度	平成 24年度	平成 25年度	平成 26年度	平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	平成 31年度	令和 2年度	令和 3年度
計 画	目標数値	337	335	333	332	330	323	322	318	317	319	318	324
	対前年 増減数	—	△2	△2	△1	△2	△7	△1	△4	△1	2	△1	6
	対前年 増減率	—	△0.6	△0.6	△0.3	△0.6	△2.1	△0.3	△1.2	△0.3	0.6	△0.3	1.9
実 績	実績値	336	331	331	327	328	323	318	316	317	313	316	313
	対前年 増減数	—	△5	0	△4	1	△5	△5	△2	1	△4	3	△3
	対前年 増減率	—	△1.5	0.0	△1.2	0.3	△1.5	△1.5	△0.6	0.3	△1.3	1.0	△0.9

(単位:人、%)

		令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	計
計 画	目標数値	326	322	330	332	
	対前年 増減数	2	△4	8	2	5
	対前年 増減率	0.6	△1.2	2.5	0.6	1.5
実 績	実績値	313	314	318	321	
	対前年 増減数	0	1	4	3	24
	対前年 増減率	0.0	0.3	1.3	0.9	7.7

※ 表中の令和7年度実績値は、計画策定時における見込数値である。

図1:これまでの定員管理計画と実績値の推移



職員数の推移を部門別に見ると、【表3】のようになっています。

表3:部門別職員数の推移

(単位:人、%)

区 分 部 門				職 員 数										対 平17増減		
				平17	平27	平28	平29	平30	平31	令2	令3	令4	令5	令6	増減数	増減率
普 通 会 計	一 般 行 政 部 門	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	0	0.0
			総 務	83	67	67	71	72	71	73	71	71	73	74	△ 9	△ 10.8
			税 務	21	22	22	21	21	21	21	21	21	21	21	0	0.0
			労 働	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0.0
			農林水産	42	32	31	31	31	30	29	28	28	28	28	△ 14	△ 33.3
			商 工	8	8	9	8	8	8	9	9	9	9	10	2	25.0
			土 木	36	28	27	27	26	28	28	28	27	27	29	△ 7	△ 19.4
		小 計	197	164	163	164	164	164	166	163	162	164	169	△ 28	△ 14.2	
		福 祉 関 係	民 生	52	47	47	48	48	51	51	52	52	52	52	0	0.0
			衛 生	40	34	30	30	33	30	29	29	28	28	27	△ 13	△ 32.5
	小 計		92	81	77	78	81	81	80	81	80	80	79	△ 13	△ 14.1	
	一般行政部門計			289	245	240	242	245	245	246	244	242	244	248	△ 41	△ 14.2
	教 育 部 門			52	39	39	38	37	34	35	35	34	36	36	△ 16	△ 30.8
	消 防 部 門			2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	△ 2	△ 100.0
	普通会計 計			343	286	281	282	284	281	283	281	278	280	284	△ 59	△ 17.2
公 営 企 業 等	病 院															
	水 道			14	15	15	11	10	9	9	9	9	9	△ 5	△ 35.7	
	下 水 道			16	9	9	9	9	9	8	7	9	8	8	△ 8	△ 50.0
	交 通															
	そ の 他			15	13	13	14	14	14	16	16	17	17	17	2	13.3
	公営企業等会計部門 計			45	37	37	34	33	32	33	32	35	34	34	△ 11	△ 24.4
総 合 計			388	323	318	316	317	313	316	313	313	314	318	△ 70	△ 18.0	

※ 総務省 地方公共団体定員管理調査(各年度4月1日現在)から集計

3 現在の状況

(1) 部門別職員数

令和6年4月1日現在の職員数の状況を部門別に見ると【図2】、一般行政部門が4分の3を占め、残りの4分の1を、教育部門、公営企業等会計部門、消防部門が占めています。

次に、一般行政部門の内訳を見ると【図3】、総務・企画部門が最も多く、次いで民生、土木、農林水産、衛生、税務、商工、議会、労働の順となっています。

図2：部門別職員 構成比(令和6年4月1日現在)

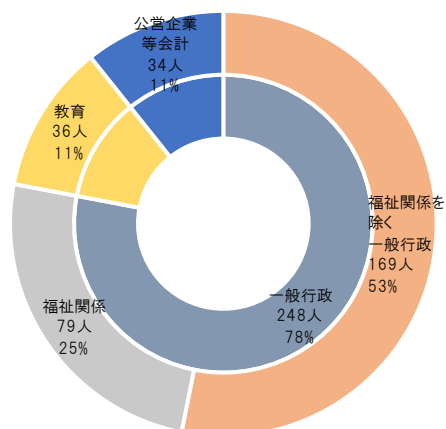
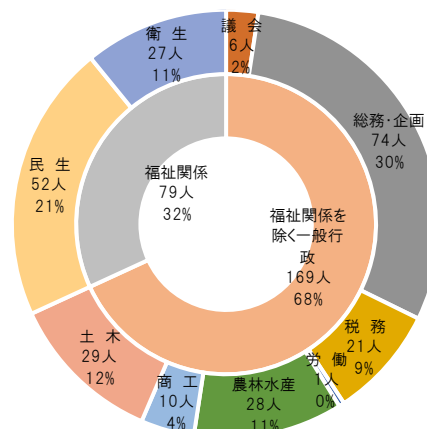


図3：一般行政部門 構成比(令和6年4月1日現在)



(2) 類似団体との比較

総務省が提供する定員管理の分析手法のひとつに「類似団体別職員数の状況」があります。

これは、全ての市区町村の普通会計職員数を対象にして、その「人口」と「産業構造(産業別就業人口の構成比)」の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの職員数の平均値(加重平均値)を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較を行い、定員管理の参考とするものです。

なお、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の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。

本市と類似団体(類型:市I-3)との令和5年4月1日現在の職員数を、人口1万人当たりで比較してみると、一般行政部門及び普通会計部門において類似団体の平均をやや上回っています【表4】。

表4:人口1万人当たり職員数(令和5年4月1日現在)

(単位:人)

	住民基本台帳人口 (令和5年3月31日)	職 員 数 (平成30年4月1日)		人口1万人当たり職員数	
		一般行政	普通会計	一般行政	普通会計
柳井市	29,886	248	284	82.98	95.03
市Ⅰ-3 (55団体)	1,845,097	13,454	16,776	72.92	90.92

【参考】類似団体(一般市)の類型及び人口1万人当たり平均職員数

産業構造 人口	区 分	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	類型及び構成団体数	Ⅰ-3 (55団体)	Ⅰ-2 (83団体)	Ⅰ-1 (134団体)	Ⅰ-0 (25団体)
	人口1万人 当たり 職員数	一般行政	68.94	83.26	77.05
		普通会計	88.71	106.85	100.65
50,000 ～ 100,000	類型及び構成団体数	Ⅱ-3 (109団体)	Ⅱ-2 (77団体)	Ⅱ-1 (43団体)	Ⅱ-0 (7団体)
	人口1万人 当たり 職員数	一般行政	58.80	67.58	64.04
		普通会計	76.72	87.73	85.40
100,000 ～ 150,000	類型及び構成団体数	Ⅲ-3 (59団体)	Ⅲ-2 (29団体)	Ⅲ-1 (11団体)	Ⅲ-0 (0団体)
	人口1万人 当たり 職員数	一般行政	51.27	58.55	0.00
		普通会計	69.13	76.45	0.00
150,000 ～	類型及び構成団体数	Ⅳ-3 (35団体)	Ⅳ-2 (17団体)	Ⅳ-1 (3団体)	Ⅳ-0 (0団体)
	人口1万人 当たり 職員数	一般行政	52.79	54.30	0.00
		普通会計	70.49	71.33	0.00

※ 職 員 数: 令和5年4月1日現在 総務省地方公共団体定員管理調査による職員数
人 口: 令和5年1月1日現在の住民基本台帳人口
産 業 構 造: 令和2年国勢調査による産業別就業人口の構成比

職員数の状況を部門ごとに類似団体と比較すると、【表5】のようになっています。

表5: 大部門以上定員管理診断表(令和5年4月1日現在)

(単位: 人、%)

大 部 門	令和5.4.1 現 在 職員数 A	単純値及び修正値 により算出した職員数との比較					
		単純値 による比較			修正値 による比較		
		単純値 × $\frac{\text{人口}}{10,000}$ B	超過数 (A-B) C	超過率 C/A×100 C/A×100	修正値 × $\frac{\text{人口}}{10,000}$ D	超過数 (A-D) E	超過率 E/A×100 E/A×100
議 会	5	4	1	20.0	4	1	20.0
総 務	73	67	6	8.2	68	5	6.8
税 務	21	17	4	19.0	17	4	19.0
民 生	52	59	△ 7	△ 13.5	74	△ 22	△ 42.3
衛 生	28	23	5	17.9	30	△ 2	△ 7.1
労 働	1	0	1	100.0	1	0	0.0
農 林 水 産	28	15	13	46.4	17	11	39.3
商 工	9	10	△ 1	△ 11.1	10	△ 1	△ 11.1
土 木	27	25	2	7.4	26	1	3.7
一 般 行 政 計	244	220	24	9.8	247	△ 3	△ 1.2
教 育	36	38	△ 2	△ 5.6	34	2	5.6
消 防	0	17	△ 17				
普 通 会 計 計	280	275	5	1.8	281	△ 1	△ 0.4

※ 総務省 地方公共団体定員管理調査数値による。
人口は、令和5年1月1日現在の住民基本台帳人口(30,201人)による。

[単純値]

単純値による比較は、総務、税務、一般行政、普通会計といった大部門以上の定員管理の大きな状況を把握する場合に用いる。

[修正値]

修正値による比較は、中・小部門の比較に用いるもので、消防部門を一部事務組合で行っている場合や清掃部門を外部委託している場合等で、職員の配置がない部門がある団体が含まれる類型は、値が小さくなるので当該部門に職員を配置している団体のみを対象として計算した修正値を用いて、職員を配置している部門について比較する場合に用いる。

(3) 県内他市との比較

令和6年4月1日における県内13市の職員数の状況は、【表6】のとおりです。

普通会計から消防部門の職員を除いた*職員1人当たりの人口は、104.5人となっており、県内における人口5万人以下の5市のうちで2番目に多くなっています。

※ 本市においては、常備消防の事務を柳井地区広域消防組合で共同処理しているため、消防部門を除く普通会計の職員数で比較した。

表6:県内他市職員数比較表(令和6年4月1日現在)

(単位:人)

市名 [類 型]	人口 (R6.1.1) A	普通会計(R6.4.1)				消防部門を除く 普通会計計 F E-D	職員1人 当たりの人口 A/F
		一般行政 B	教育 C	消防 D	計 E B+C+D		
下関市 [中核市]	247,000	1,479	236	319	2,034	1,715	144.0
宇部市 [市Ⅳ-3]	158,521	886	85	1	972	971	163.3
山口市 [市Ⅳ-3]	187,512	1,161	138	244	1,543	1,299	144.4
萩市 [市Ⅰ-1]	42,709	405	77	94	576	482	88.6
防府市 [市Ⅲ-2]	113,879	581	53	144	778	634	179.6
下松市 [市Ⅱ-2]	56,866	276	36	70	382	312	182.3
岩国市 [市Ⅲ-3]	126,812	941	104	0	1,045	1,045	121.4
光市 [市Ⅰ-2]	48,854	314	38	0	352	352	138.8
長門市 [市Ⅰ-1]	30,920	339	26	68	433	365	84.7
柳井市 [市Ⅰ-3]	29,683	248	36	0	284	284	104.5
美祢市 [市Ⅰ-1]	21,476	215	47	61	323	262	82.0
周南市 [市Ⅲ-2]	136,179	906	85	204	1,195	991	137.4
山陽小野田市 [市Ⅱ-2]	59,459	369	63	1	433	432	137.6
13市平均	96,913	625	79	93	796	703	131.4

※ 総務省 地方公共団体定員管理調査数値による。

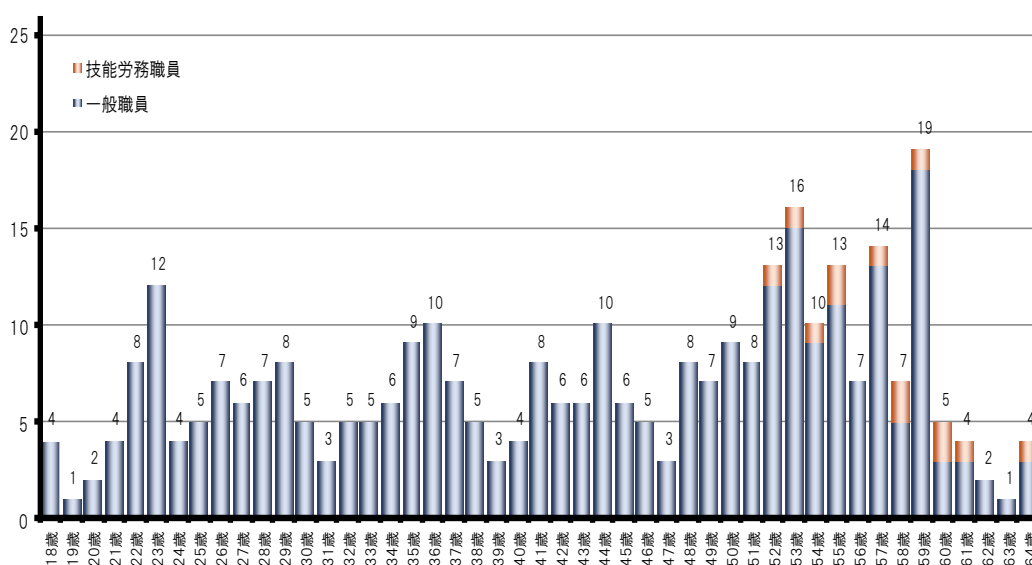
（４）職員の年齢構成

本市の職員の年齢構成は、【図４】のとおりとなっています。令和６年４月１日現在の職員数は、３１８人であり、１０歳及び２０歳代が６８人（約２１％）、３０歳代が５８人（約１８％）、４０歳代が６３人（約２０％）、５０歳代が１１３人（約３６％）、６０歳代が１６人（約５％）となっています。

１０歳及び２０歳代から４０歳代までおおむね均衡が取れているものの、中高年層の早期退職の増加等に伴い、１０歳及び２０歳代の割合が増加傾向にあります。また、定年引上げに伴い、今後６０歳代の割合が増加することが予想されます。

今後の退職者の状況を踏まえながら、年齢構成の平準化に向け継続的かつ計画的に職員採用を行うとともに、組織運営を担うべき人材の早期育成を図り、円滑な業務体制構築に向けた取組を進める必要があります。

図４：年齢別職員構成（令和６年４月１日現在）



4 定員管理計画

(1) 基本的な考え方

平成17年の合併から20年が経過し、柳井市行政改革大綱、柳井市定員管理計画等による取組の結果、行政組織、職員数ともに効率化が図られ、着実な成果が得られています。

類似団体や県内他市との比較においても、現在の本市の職員数は、ほぼ適正な水準にあると認められます。

一方で、増大する行政課題に迅速かつ的確に対応できる人員配置、また災害時の対応、さらには働きやすい職場環境づくりにも考慮に入れながら、職員を確保することが求められます。

第5次定員管理計画を策定するに当たっては、引き続き、適正な定員管理を図ることを念頭に、最少の経費で最大の効果を挙げ、また、常にその組織及び運営の合理化を図りつつ、様々な行政課題に対応し、質の高い行政サービスを提供できるように努めます。

また、地方公務員法の改正により、職員の定年は段階的に引き上げられ、職員数及び職員構成は、大きな変化を迎えるため、従来の計画に比べ、長期的な視点で計画を作成することとします。

(2) 計画期間

令和7年4月1日を起点とし、令和17年4月1日までの10年間とします。

(3) 対象職員

対象職員は、一般職に属する職員のうち公営企業会計等に属する職員を除く普通会計における職員とします。

(4) 数値目標

本市の職員数は、現在ほぼ適正な水準にあります。様々な行政課題への対応に加え、災害時における応急業務等に効率的に対応するには、一定程度の職員数を確保していく必要があります。

また、職員の時間外労働の縮減、育児休業の取得促進など働きやすい職場環境の整備を進めていく必要があります。

さらに、令和5年度に施行された定年引上げ制度に伴い、隔年で定年退職者が生じることとなりますが、将来的に年齢構成のばらつきが生じないよう、毎年度計画的に新規採用を行う必要があります。

以上のことから、令和17年4月1日における職員数（普通会計）については、新たな行政課題に対応し、働きやすい職場環境の整備を進め、将来にわたって安

定した行政サービスを継続して提供していくため、301人（6人増加）とすることを目標とします。

○定員管理計画の数値目標（普通会計ベース）

令和7年4月1日 ⇒ 令和17年4月1日
295人 6人増加 301人

（単位：人）

区 分	計画年度						
	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	令和13年度
前年度退職予定者数		2	16	2	8	2	16
前年度暫定再任用任期満了予定者数		1	2	4	5	10	4
当該年度採用予定者数		8	8	8	8	10	12
当該年度暫定再任用採用予定者数		0	10	0	4	0	10
増減数		5	0	2	△1	△2	2
4月1日職員数	295	300	300	302	301	299	301

（単位：人）

区 分	計画年度			目標年度	計
	令和14年度	令和15年度	令和16年度	令和17年度	
前年度退職予定者数	2	9	15	12	84
前年度暫定再任用任期満了予定者数	10	0	0	0	36
当該年度採用予定者数	12	12	12	12	102
当該年度暫定再任用採用予定者数	0	0	0	0	24
増減数	0	3	△3	0	6
4月1日職員数	301	304	301	301	

【参考】定員管理計画の数値目標（総職員数）

令和7年4月1日



令和17年4月1日

321人

6人増加

327人

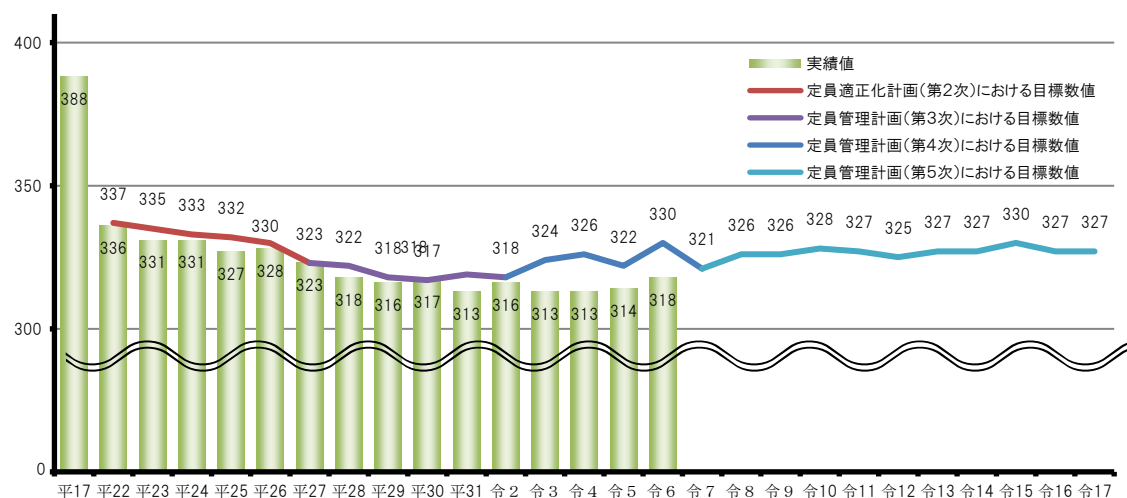
（単位：人）

区 分	計画年度						
	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	令和13年度
前年度退職予定者数		2	16	2	8	2	16
前年度暫定再任用任期满了予定者数		1	2	4	5	10	4
当該年度採用予定者数		8	8	8	8	10	12
当該年度暫定再任用採用予定者数		0	10	0	4	0	10
増減数		5	0	2	△1	△2	2
4月1日職員数	321	326	326	328	327	325	327

（単位：人）

区 分	計画年度			目標年度	計
	令和14年度	令和15年度	令和16年度	令和17年度	
前年度退職予定者数	2	9	15	12	84
前年度暫定再任用任期满了予定者数	10	0	0	0	36
当該年度採用予定者数	12	12	12	12	102
当該年度暫定再任用採用予定者数	0	0	0	0	24
増減数	0	3	△3	0	6
4月1日職員数	327	330	327	327	

図5：新たな定員管理計画とこれまでの計画



(5) 目標達成への取組

①民間委託等の推進、指定管理者制度の活用

行政サービスの充実を図るため、官と民との役割分担を見直した上で、市民サービスの維持・向上や経費の削減が図られる業務については、民間委託等の推進、指定管理者制度の活用により、職員の適切な配置を図ります。

②多様な任用形態の活用

少子化・高齢化に伴い、若年労働人口が今後ますます減少する中、質の高い行政サービスを維持していくためには、意欲のある高齢層職員の能力及び経験の活用がさらに求められます。60歳以降の職員の働き方の動向を的確に把握し、職員一人ひとりの経験にも配慮しつつ、知識や経験、能力等を最大限活かせるよう、個々の職員に適した配置の検討を行います。

また、会計年度任用職員の任用に当たっては、職員が担うべき業務、会計年度任用職員が行うことで効率化できる業務などを十分に精査し、業務の内容等に応じて適切に配置します。

③定年退職者の効率的な補充と計画的な採用

定年退職者の補充について、技能労務職員については不補充を原則とします。その他の職員については、令和5年度に施行された定年引上げ制度に伴い、隔年で定年退職者が生じることとなりますが、将来的に年齢構成のばらつきが生じないように、毎年度計画的に新規採用を行っていきます。

④効率的な組織体制の確立

部門別職員数について、毎年度、定員管理調査結果を基に類似団体との比較検討を行いつつ、より効果的な職員の配置を行います。

また、新たな行政課題や多様化する行政ニーズに対応するため、柔軟な職員配置を行います。

⑤行政事務の効率化

I C T（情報通信技術）やR P A（定型業務の自動化）、A I（人工知能）等を活用した業務の効率化や、日々の業務における事務改善に不断に取り組むことにより、少ない職員数で効率よく事務を執行できる体制を確立します。

⑥人材育成

最少の職員数で最大の効果を発揮するため、職員一人ひとりの意識改革、能力と資質の向上を図り、柳井市人材育成基本方針に基づく研修を通して、人材の育成に取り組めます。

⑦職員の健康管理

業務の多様化・複雑化に伴い、職員一人ひとりに掛かるストレスは増加しており、職員の健康管理を適切に行うことが重要となります。これは、職員やその家族にとってのみでなく、公務を効率的かつ的確に提供するという視点からも、その対応が求められています。このため、長時間勤務の是正や年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりなど、ワーク・ライフバランスの向上を図るとともに、産業医や保健師による面談、職員健康講座やメンタルヘルス研修等の実施により、職員の健康管理を適切に行って参ります。

(6) 計画の公表等

ホームページなどを活用して、本計画及び目標の達成状況について公表を行い、計画の実効性を高めていきます。なお、計画期間において、新たな行政需要への対応や組織機構の見直し等が必要となった場合においては、必要に応じて計画を見直すこととします。