

朝霞市職員定員管理方針

【令和7年4月1日～令和11年4月1日】

令和7年8月

朝霞市

目次

はじめに.....	1
第1章 職員定員管理の現況.....	2
1 近年の職員定員管理方針.....	2
2 職員体制の現状.....	4
2-1 職員数の現状.....	4
2-2 職員1人が受け持つ市民の数.....	5
2-3 部門別職員数.....	8
2-4 職員の年齢構成.....	9
2-5 専門職等職員の職員数.....	10
2-6 再任用職員及び定年退職者.....	11
2-7 会計年度任用職員.....	12
3 人件費.....	14
4 類似団体との比較（総務省参考指標）.....	17
第2章 新たな職員定員管理方針.....	19
1 基本的な考え方.....	19
2 対象職員.....	19
3 方針期間.....	19
4 方針期間内に見込まれる主な事業等.....	20
5 職員定員管理の方針.....	21
5-1 数値目標.....	21
5-2 職員定員管理のための取組.....	22

はじめに

本市においては、住民の福祉の増進に努め、最少の経費で最大の効果を挙げるといふ地方自治の基本理念の下、限られた財源と人的資源の中で、市民サービスの質を維持・向上させることを目指し、適切な人員配置と効率的な行政運営に取り組んできました。

しかしながら、近年、人口減少や少子高齢化の進展をはじめ、多様化する価値観や大規模災害・感染症など新たなリスクの顕在化、デジタル技術の発展など地方自治体を取り巻く環境は大きく変化し、かつ将来の予測も困難な時代となっています。また、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、人材育成や研修内容の充実を図るとともにワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりに取り組むことが求められています。

職員の定員管理は、財政運営上の歳出において大きな割合を占める人件費に直接影響するとともに、行政サービスの量及び質にも影響するため、行政運営における重要な戦略の一つです。

このため、今後の定員管理については、組織改正に伴い必要な職員数等に変更が生じたときのほか、財政面や社会情勢等の変化により見直しの必要が生じたときには適宜職員配置の見直しを行っていく必要があります。また、AI等の活用やDX推進等により効率的で効果的な行政運営の実現に向けた取り組みを推進し、職員数の最適化を図り、人件費の増大を最小限に抑えた適正規模の職員配置を行うことで持続可能で質の高い行政サービスを提供し、市民サービスの向上に努めるものとします。

第1章 職員定員管理の現況

1 近年の職員定員管理方針

本市では、平成17年3月に総務省から示された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」を踏まえ、平成17年4月1日時点の職員数755人を基準として、5年間で4.6パーセントの職員数を削減し、平成22年4月1日時点での職員数を720人とすることを目標とした「定員適正化計画」を平成18年2月に策定しました。

この計画については、地方分権による権限の移譲等のほか、市が主体的に行う行政サービスの一層の充実を目指すため、平成21年10月に改訂を行い、目標とする平成22年4月1日時点での職員数を733人とし、この目標を達成しました。

平成25年8月に策定した「定員適正化方針」は、平成25年4月1日現在の職員数744人を基準として、平成29年4月1日までの4年間、職員数は増減5%の範囲内（726～762人、±18人）を目安とし、平成29年4月1日現在の職員数は762人となり、目標を達成しています。

その後、平成29年7月に策定した「定員管理方針」では、平成29年4月1日現在の職員数762人から保育士130人を除いた632人を基準として、令和3年4月1日までの4年間、職員数の上限を652人（+20人）とする目標を掲げ、令和3年4月1日現在の職員数は639人となり、数値目標の範囲内となっています。

また、令和3年7月に策定した「定員管理方針」では、令和3年4月1日現在の職員数781人から保育士133人及びオリンピック・パラリンピック関連職員9人を除いた639人を基準として、令和7年4月1日までの4年間、職員数の上限を669人（+30人）とする目標に対し、令和7年4月1日現在、保育士136人を除く職員数は668人となり、数値目標の範囲内となっています。

朝霞市定員適正化計画（平成18年2月策定）

期間	平成17年4月1日～平成22年4月1日
数値目標	平成17年4月1日現在の職員数755人を基準として、5年間で35人（4.6%）の職員数の削減を行い、平成22年4月1日における職員数を720人以内とする。

朝霞市定員適正化計画（平成21年10月改訂）

期間	平成17年4月1日～平成22年4月1日
数値目標	平成17年4月1日現在の職員数755人を基準として、5年間で22人（2.9%）の職員数の削減を行い、平成22年4月1日における職員数を733人以内とする。

朝霞市定員適正化方針（平成２５年８月策定）

期間	平成２５年４月１日～平成２９年４月１日
数値目標	平成２５年４月１日現在の職員数７４４人を基礎として、今後、４年間、社会情勢や地方分権の進捗状況に合わせ、職員の増減は５％の範囲内（７２６～７６２人、±１８人）を目安として柔軟に行うこととし、基本的には職員数の抑制に引き続き努めるものとする。

朝霞市職員定員管理方針（平成２９年７月策定）

期間	平成２９年４月１日～令和３年４月１日
数値目標	平成２９年４月１日現在の職員数７６２人から保育士の職員数１３０人を除いた６３２人を基礎として、今後、４年間、社会情勢や地方分権の進捗状況に合わせ、オリンピック・パラリンピック関連等の一時的な増員を除いた職員数の上限は６５２人とし、基本的には職員数の抑制に引き続き努めるものとする。

朝霞市職員定員管理方針（令和３年７月策定）

期間	令和３年４月１日～令和７年４月１日
数値目標	令和３年４月１日現在の職員数７８１人から保育士１３３人及びオリンピック・パラリンピック関連職員９人を除いた６３９人を基準として、今後４年間、社会情勢や地方分権の進捗状況に合わせ、保育士及び一時的な業務増による増員を除いた職員数の上限は６６９人（＋３０人）とし、基本的には職員数の抑制に引き続き努めるものとする。

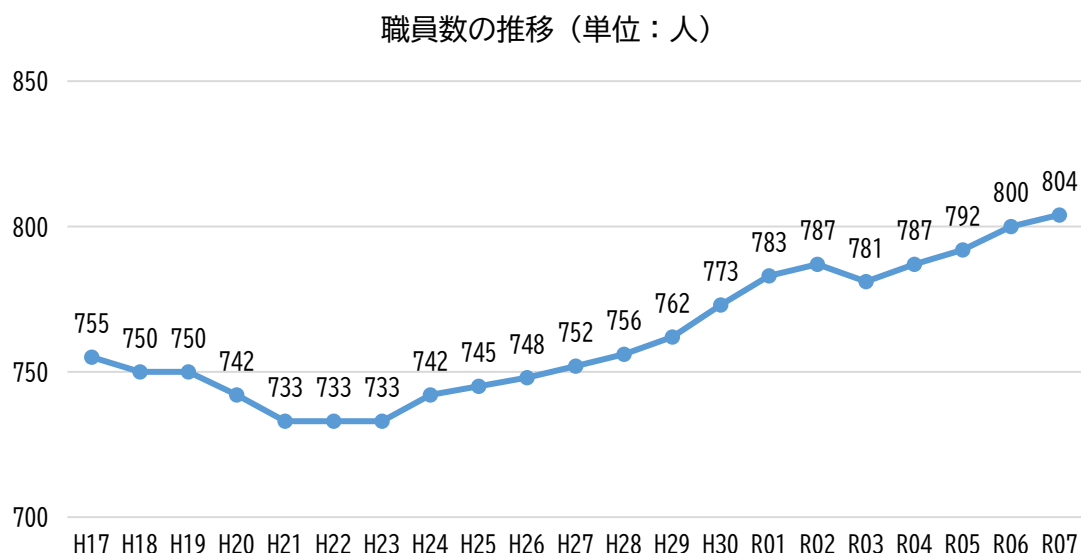
2 職員体制の現状

2-1 職員数の現状

本市の職員体制は、定員適正化計画（平成18年2月策定、平成21年10月改訂）により可能な限り削減を行い、平成21年度から平成23年度の3年間は、近年で最も少ない733人となりました。

その後策定した定員適正化方針（平成25年8月策定）及び定員管理方針（平成29年7月策定、令和3年7月策定）においては、課所等が所管している業務の量及び内容に応じた適正な職員配置を行うことを基本としながら、新たな行政課題に柔軟に対応するため、職員体制の強化を図ってきました。

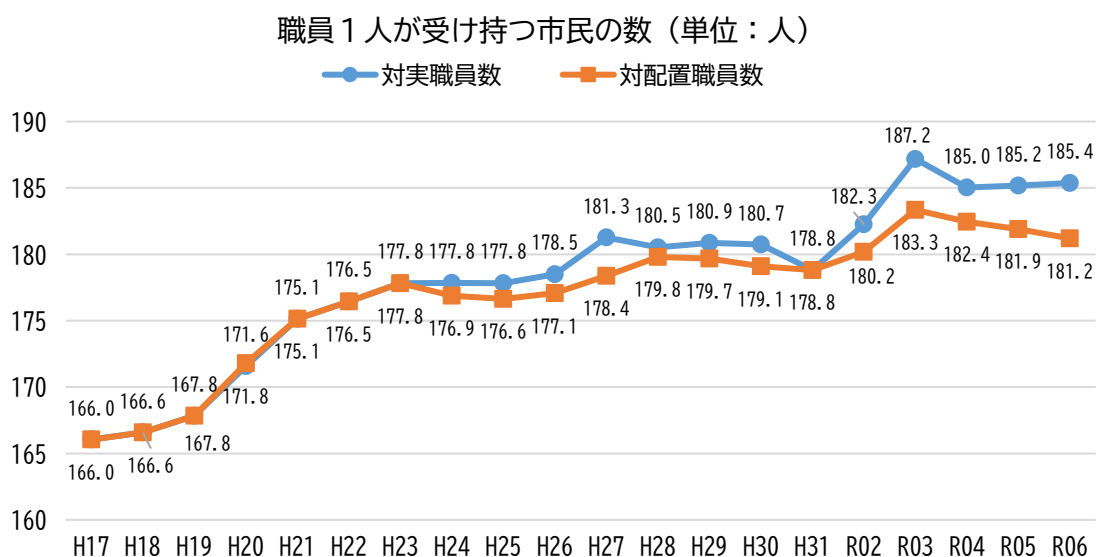
福祉部門における行政需要の増大のほか、行政事務のデジタル化や公共施設の老朽化への対応などに適切に対処するため、毎年度、必要最小限の人員を増員したことにより、令和7年4月時点の配置職員数は804人となっています。



※職員数は、各年度当初の「人員配置に関する報告書」の配置職員数。

2-2 職員1人が受け持つ市民の数

本市の人口は、微増の傾向が続いています。これを受け、職員1人が受け持つ市民の数も近年増加する傾向にあります。



令和6年4月1日時点では、本市の職員1人が受け持つ市民の数は185.4人となっており、県内40市のうち3番目に職員1人が受け持つ市民の数が多い状況です。

埼玉県40市の職員1人が受け持つ市民の数
(令和6年4月1日時点 単位：人)

順位	市名	人口	職員数	職員1人が受け持つ市民の数
1	上尾市	230,167	1,156	199.1
2	志木市	76,312	397	192.2
3	朝霞市	144,964	782	185.4
4	鶴ヶ島市	70,063	378	185.4
5	富士見市	113,145	611	185.2
6	新座市	166,036	897	185.1
7	和光市	84,728	458	185.0
8	行田市	78,416	442	177.4
9	熊谷市	192,074	1,096	175.3
10	三郷市	141,942	813	174.6
13	戸田市	142,163	841	169.0
17	狭山市	148,872	915	162.7
23	入間市	144,732	934	155.0
39	さいたま市	1,345,012	14,975	89.8
40	秩父市	58,223	715	81.4

※令和6年度「地方公共団体定員管理調査」より引用。職員実数から「消防」と「病院」を除いた人数。

職員１人が受け持つ市民の数を他市と比較すると、県内の類似団体（人口規模や産業構成を加味して類似性がある市）の中では、本市が最も多い状況です。

また、近隣市はいずれも県内上位を占めており、近隣４市の中では、本市は志木市に次いで２番目に多い状況です。

なお、５ページで示しました本市の職員１人が受け持つ市民の数のグラフからも読み取れるように、令和２年度以降、４月１日現在において欠員となっている職員数の増加により、実職員数と配置職員数の差は年々広がっています。

令和６年度における配置職員数８００人を全て配置できていた場合、職員１人が受け持つ市民の数は１８１．２人であり、類似団体と比べると変わらず多い状況ではありますが、近隣４市の中で比較すると最も少ない状況となります。

県内類似団体及び近隣市との比較

（令和６年４月１日時点 単位：人）

区分	市名	人口	職員数	職員１人が受け持つ市民の数
朝霞市（実職員数）		144,964	782	185.4
朝霞市（配置職員数）		144,964	800	181.2
類似団体	戸田市	142,163	841	169.0
	入間市	144,732	934	155.0
	狭山市	148,872	915	162.7
	三郷市	141,942	813	174.6
類似団体平均				165.3
近隣市	志木市	76,312	397	192.2
	和光市	84,728	458	185.0
	新座市	166,036	897	185.1
近隣市平均				187.4
８市平均				176.1

※令和６年度「地方公共団体定員管理調査」より引用。

※職員数は、職員実数から「消防」と「病院」を除いた人数。

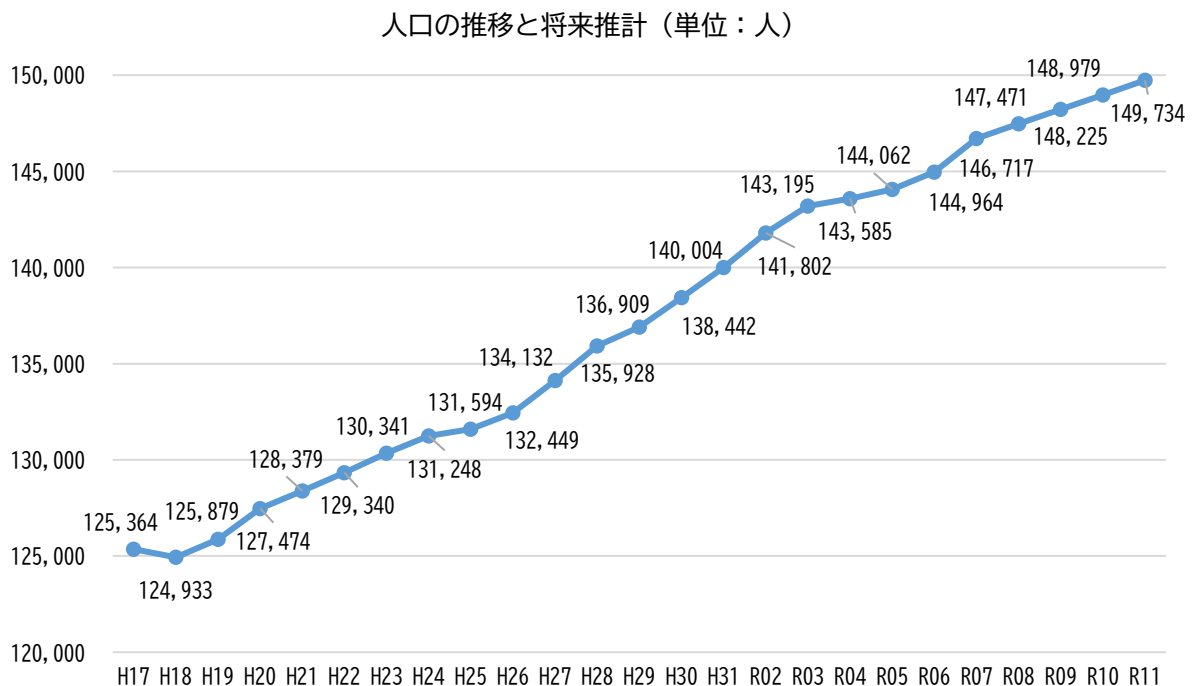
※職員数は実数であるため、「人員配置に関する報告書」の配置職員数とは異なります。

※類似団体は、総務省が示す類似団体類型（市Ⅲ－３）に該当する埼玉県内の市のうち、人口規模が同じ市を比較対象としました。

（参考）その他の県内類似団体：鴻巣市、富士見市、ふじみ野市

〔参考データ〕 将来人口の推計

全国的には人口減少が進む中、本市は人口の増加が続いています。今後もしばらくの間、人口の増加が緩やかに続いていくものと推計しています。



※各年1月1日時点人口。令和6年以前は住民基本台帳人口。令和7年以降は第6次朝霞市総合計画（令和8年度策定）の将来推計における人口。

２－３ 部門別職員数

毎年、総務省が実施している「地方公共団体定員管理調査」に基づく部門別職員数について、令和２年度と令和６年度を比較すると、４年間で一般行政は２人増加、特別行政は１人減少、公営企業特別会計などの職員は３人増加となっており、部門ごとの増減数に大きな違いはみられませんでした。

また、職員数総計は令和６年度７８２人で、令和２年度の７７８人から４人増加と同程度を維持しています。

なお、公営企業特別会計などの職員の３人増加は、後期高齢者医療広域連合へ職員を派遣するためのものです。

部門別職員数 令和２年度と令和６年度の比較（単位：人）

区分			R06	R02	増減
一般行政	一般管理	議会	7	7	0
		総務・企画	169	171	▲ 2
		税務	50	49	1
		農林水産	4	4	0
		商工	4	4	0
		労働	2	2	0
		土木	59	58	1
		小計	295	295	0
	福祉関係	民生	250	249	1
		衛生	53	52	1
		小計	303	301	2
	合計（a）		598	596	2
特別行政	教育（b）	117	118	▲ 1	
公営企業 特別会計など	水道	22	22	0	
	下水道	11	11	0	
	その他	34	31	3	
	合計（c）	67	64	3	
総計（a + b + c）			782	778	4

※「地方公共団体定員管理調査」より引用。

※職員数は実数であるため、「人員配置に関する報告書」の配置職員数とは異なります。

2-4 職員の年齢構成

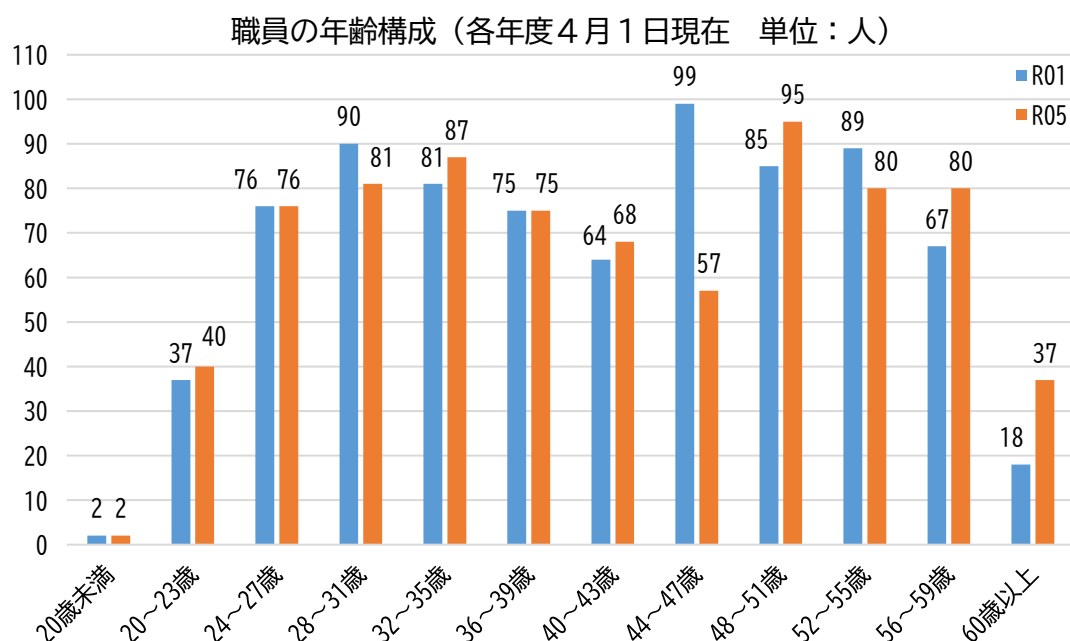
令和元年度及び令和5年度の職員の年齢構成を見ると、20代、30代の職員層に偏りは無く、近年はバランスよく採用が行えていることが伺えます。

一方、40代の職員については、特に44～47歳で、国の集中改革プランを受けた定員適正化計画により職員数の抑制を進めたことも影響し、職員数が少ない状況となっています。今後、職員数の多い50代の職員が役職定年を迎える際には、管理職員の不足が想定されます。

また、段階的に実施している定年の引上げにより、60歳以上の職員が増加しており、今後も増加が見込まれます。

本市の定員管理においては、これまでもフルタイム勤務の再任用職員を配置職員数に含め、管理を行っていたことから、職員採用における定年の引上げによる影響は限定的となる見込みです。ただし、令和8年度当初の配置職員数を検討する際には、制度変更の影響により、自己都合退職を除く退職者数が0人となる見込みとなっていることから、注意が必要です。

今後も安定的に市の事務を遂行できるよう、将来を見据えた職員採用などの人材確保策を講じ、年代による職員数のバランスに配慮した職員体制の構築に努めていく必要があります。



※「朝霞市の給与・定員管理等について」より引用。

2-5 専門職等職員の職員数

専門職等職員の職員数について、令和2年度から令和6年度までを比較すると、保育士については、令和6年度に最も少なくなっていますが、配置職員数の減によるものではなく、4月1日時点で欠員が生じたことによるものです。

欠員が生じた場合、適宜採用試験を実施し欠員の解消に努めていますが、近年、保育士を含めた専門職は、需要に対する人材の不足や人件費の高騰などの影響により、採用試験の応募者数は減少傾向にあり、人材の確保が困難な状況となっています。

また、調理員、自動車運転手、学校用務員（その他の技能労務職）は、民間委託等の活用や業務の見直しなどにより、退職不補充としてきたことにより減少しており、学校用務員については、令和5年度の配置を最後に令和6年度以降の配置は行っていません。

今後についても、国の施策や変化する社会状況に対応するため、適正な専門職等職員の配置に努める必要があります。

専門職等職員数（各年4月1日時点 単位：人）

	保健師	栄養士	保育士	社会福祉士	建築技師	土木技師	その他の 一般技術職
R02	26	4	131	5	12	12	7
R03	26	4	133	5	13	13	10
R04	28	4	133	4	13	13	10
R05	28	4	130	5	13	13	10
R06	27	4	128	5	12	13	10

	自動車 運転手	調理員	その他の 技能労務職	司書・ 学芸員
R02	3	33	1	14
R03	2	27	1	14
R04	2	25	1	16
R05	2	22	1	15
R06	2	21	0	13

２－６ 再任用職員及び定年退職者

定年の段階的引上げに伴い、これまでの再任用制度が廃止され、令和５年度から定年前再任用短時間勤務制及び暫定再任用制度の運用が開始されました。

再任用職員の職員数は、令和７年度では、フルタイム勤務２７人、短時間勤務１２人、計３９人となっており、定年の段階的引上げにより、今後も減少していきます。

また、定年退職予定者数の推移を見ると、１年おきに定年退職者数が０人となりますが、本市の定員管理では、これまでもフルタイム勤務の再任用職員を配置職員数に含め、管理を行っていたことから、定年の段階的引上げに伴う影響は限定的となる見込みです。

今後は、９ページに掲載しています職員の年齢構成のグラフのとおり、定年引上げにより、６１歳以上の職員数は今後も増加し、職員全体の年齢構成に変化が生じることから、定年の段階的引上げを行っている間は、特に年齢構成や行政需要の動向等とのバランスに配慮した、柔軟な職員採用を実施することが重要です。

再任用職員の職員数（各年４月１日現在 単位：人）

	フルタイム勤務	短時間勤務	合計
R03	30	24	54
R04	13	31	44
R05	25	26	51
R06	20	19	39
R07	27	12	39

定年退職予定者数の推移（令和７年４月１日現在 単位：人）

年度	R07	R08	R09	R10	R11	R12
定年予定者数	－	12	－	21	－	19

2-7 会計年度任用職員

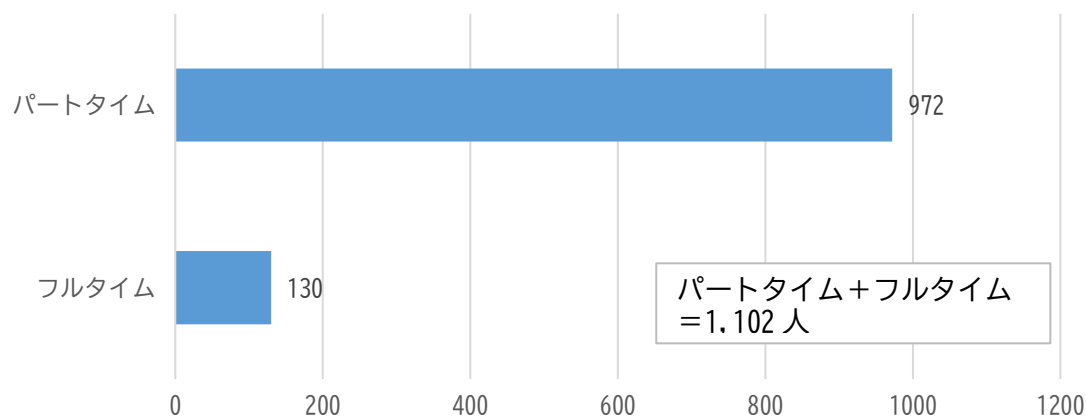
令和2年度より、一般職非常勤職員及び臨時的任用職員制度は会計年度任用職員制度に移行しました。

会計年度任用職員については、令和7年2月末現在、市全体で1,102人を任用しています。その勤務形態は、短期間や短時間で勤務をしている職員、ほぼ通年でフルタイム勤務をしている職員など様々です。

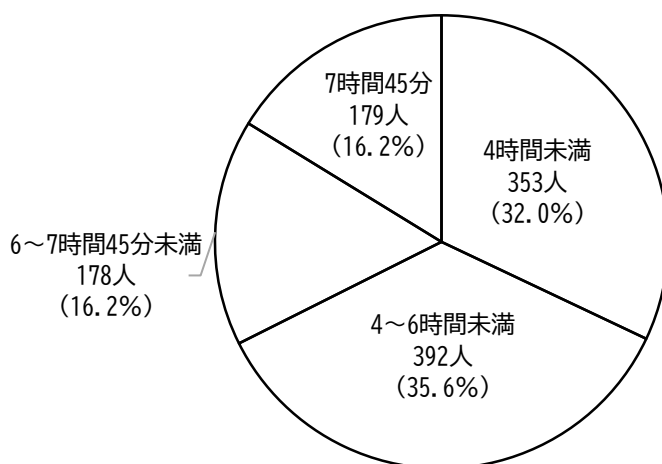
本市では、常勤一般職の正規職員の数を抑制してきたことの一つの影響として、会計年度任用職員の数が増えているという状況にあります。

会計年度任用職員は、正規職員と同様、貴重な人材として、組織に位置付けています。様々な任用形態の職員が適材適所に配置され、組織が有効に機能するように、人員配置の適正化を進める必要があります。

会計年度任用職員の職員数（令和7年2月末現在）



会計年度任用職員の1日当たりの勤務時間数の分布



会計年度任用職員の職種（職員数・割合）（令和7年2月末現在）

職種	職員数	割合
事務補助員	363	32.9%
保育士	106	9.6%
給食調理員	61	5.5%
特別支援学級補助員	43	3.9%
交通指導員	34	3.1%
資料・図書整理員	27	2.5%
低学年補助教員	27	2.5%
給食配膳員	25	2.3%
スクールサポーター	18	1.6%
司書	15	1.4%
その他	383	34.7%
合計	1,102	100.0%

※その他の職種は、給食調理補助員、用務員、文化財調査員、
子育て支援センター相談員、看護師、さわやか相談員、教科支援員など。

3 人件費

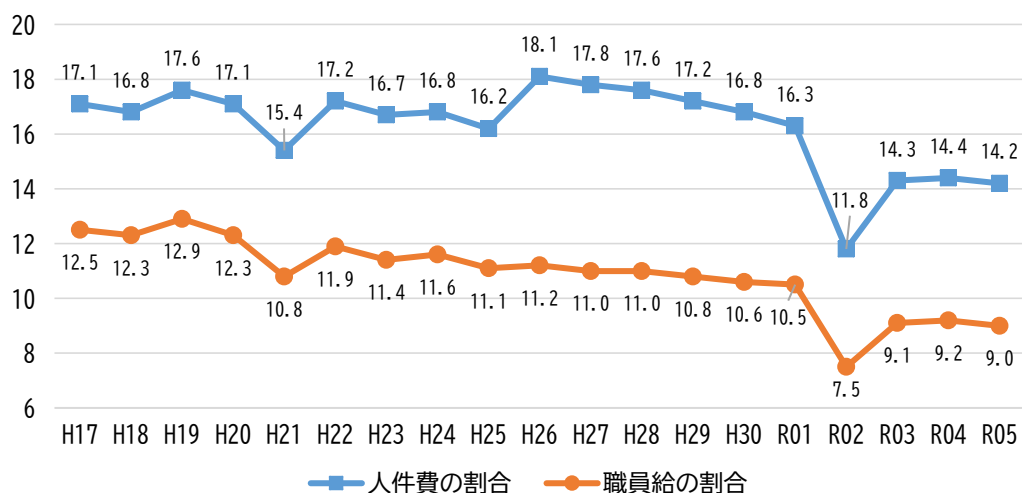
本市の人件費の決算額について、令和５年度は平成１７年度に比べ約１８億円増の７４．７億円に達しています。

人件費から職員給を除いた決算額は、平成１７年度は約１５億円であったのに対し、令和５年度では約２７億円となっており、約１２億円の増額となっています。人件費全体の増額が約１８億円であることから、人件費増の主な要因は、社会保険等の共済費の負担増によるものであると分かります。

普通会計決算額総額に占める人件費等の割合

年度	職員数 (人)	人件費		うち職員給	
		決算額（千円）	割合（％）	決算額（千円）	割合（％）
H17	755	5,662,109	17.1	4,152,082	12.5
H18	750	5,597,443	16.8	4,078,870	12.3
H19	750	5,755,136	17.6	4,204,913	12.9
H20	742	5,736,752	17.1	4,121,011	12.3
H21	733	5,735,489	15.4	4,024,581	10.8
H22	733	5,928,146	17.2	4,106,599	11.9
H23	733	5,876,284	16.7	3,999,631	11.4
H24	742	5,885,875	16.8	4,058,335	11.6
H25	745	5,750,538	16.2	3,941,835	11.1
H26	748	6,618,590	18.1	4,092,329	11.2
H27	752	6,750,271	17.8	4,163,143	11.0
H28	756	6,863,347	17.6	4,313,749	11.0
H29	762	6,923,182	17.2	4,340,944	10.8
H30	773	6,971,858	16.8	4,412,530	10.6
R01	783	7,059,360	16.3	4,536,645	10.5
R02	787	7,255,457	11.8	4,609,222	7.5
R03	781	7,246,714	14.3	4,633,788	9.1
R04	787	7,353,493	14.4	4,702,322	9.2
R05	792	7,476,141	14.2	4,741,288	9.0

普通会計総額に占める人件費等の割合の推移（単位：％）



令和５年度の普通会計歳出総額に占める人件費の構成比は、平成１７年度に比べ２．９ポイント減少し１４．２％となっています。構成比は年々減少傾向にあり、総じて、人件費が予算全体を圧迫している状況にはなく、財政的には、概ね適正な給与構造を示していると考えます。

また、県内の類似団体との比較においても、人件費及び職員給の割合は概ね同様であることから、適正な状況であると考えます。

県内類似団体及び近隣市との人件費等の割合の比較（各年度決算カード 単位：％）

年度	人件費の割合								職員給の割合							
	朝霞	類似団体				近隣市			朝霞	類似団体				近隣市		
		狭山	戸田	入間	三郷	志木	和光	新座		狭山	戸田	入間	三郷	志木	和光	新座
H17	17.1	25.7	21.3	25.3	22.5	24.1	17.6	20.5	12.5	19.2	15.9	18.8	16.6	17.5	12.0	14.1
H18	16.8	24.0	20.7	24.5	26.1	20.8	14.8	19.3	12.3	17.8	15.2	18.2	19.4	14.7	10.1	13.0
H19	17.6	22.1	19.2	24.2	24.6	21.7	15.5	19.3	12.9	16.4	13.9	17.7	17.8	15.3	10.4	12.9
H20	17.1	23.9	18.2	24.1	23.6	21.1	16.6	18.9	12.3	17.3	13.1	17.3	16.8	14.6	10.7	12.5
H21	15.4	19.8	16.2	21.4	22.4	18.9	15.2	16.7	10.8	14.1	11.6	15.1	15.7	12.9	9.4	10.7
H22	17.2	22.6	15.9	21.1	20.6	18.6	16.3	16.3	11.9	15.6	11.2	14.7	14.1	12.5	9.8	10.3
H23	16.7	22.2	16.4	21.7	19.6	17.1	15.6	15.4	11.4	15.5	11.3	14.9	13.3	11.2	9.4	9.6
H24	16.8	20.5	14.9	21.4	18.0	16.1	15.7	15.0	11.6	14.4	10.4	14.9	12.2	10.6	9.4	9.5
H25	16.2	17.7	13.7	17.0	16.2	13.6	15.4	13.0	11.1	12.3	9.5	11.5	11.0	8.9	9.4	8.1
H26	18.1	16.8	13.1	17.6	16.2	15.4	15.4	13.3	11.2	11.7	9.2	12.1	11.2	10.2	9.5	8.4
H27	17.8	16.8	13.7	17.4	14.9	15.4	12.5	14.6	11.0	11.7	9.7	11.8	10.4	10.4	7.7	9.3
H28	17.6	16.4	14.0	16.8	15.0	15.0	14.2	13.4	11.0	11.5	10.1	11.8	10.7	10.1	8.8	8.7
H29	17.2	16.7	13.5	17.0	14.6	14.9	14.5	12.1	10.8	11.9	9.7	11.7	10.4	10.4	9.1	7.7
H30	16.8	16.2	14.1	16.2	14.2	14.1	14.2	13.2	10.6	11.5	10.3	11.4	10.2	9.9	8.9	8.6
R01	16.3	15.2	13.1	16.2	13.8	13.5	13.9	12.4	10.5	10.9	9.7	11.5	10.1	9.5	8.8	8.1
R02	11.8	12.3	10.8	13.8	11.6	10.6	10.6	10.3	7.5	7.9	7.0	9.0	7.7	6.5	6.5	6.2
R03	14.3	14.7	13.9	16.7	13.6	12.0	13.0	12.0	9.1	9.5	9.1	10.9	9.0	7.4	8.2	7.3
R04	14.4	15.6	13.9	17.7	13.0	12.0	13.1	12.0	9.2	10.1	9.1	11.6	8.5	7.3	8.3	7.4
R05	14.2	15.4	14.6	17.5	13.7	13.9	12.8	12.5	9.0	9.9	9.4	11.3	8.8	8.4	8.1	7.6

また、会計年度任用職員報酬の決算額についても年々増加傾向にあります。
その要因としては、会計年度任用職員の処遇改善がなされたことによるほか、市の業務の様々な分野において、会計年度任用職員の働きが日常の業務を支えている現状であると考えられます。

会計年度任用職員報酬に係る決算額（単位：円）

	報酬決算額
令和2年度	775,345,522
令和3年度	765,047,111
令和4年度	784,118,003
令和5年度	811,378,154

※会計年度任用職員制度は令和2年度から導入しています。

4 類似団体との比較（総務省参考指標）

地方公共団体の自主的・主体的な定員適正化を推進するため、総務省から参考指標として「類似団体別職員数の状況」が提供されています。

類似団体別職員数の状況とは、総務省が人口や産業構造など類似性により分類した類似団体グループごとに人口1万人あたりの普通会計（一般行政部門と特別行政部門を合わせたもの）職員数を加重平均により算出し、指標としたものです。

指標には、部門ごとに同類型の全団体の単純な平均値（単純値）を用いる方法と部門ごとに職員を配置している団体だけの平均値（修正値）を用いる方法があります。普通会計、一般行政、一般管理など大部門以上の大まかな状況を比較する場合は単純値が適し、部門ごとのより細かな傾向をみるには修正値が適していると説明されています。

大部門	R6.4.1 時点 職員数 A (人)	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 職員数 B (人)	超過数 C (=A-B) (人)	超過率 C/A×100 (%)	修正値 職員数 b (人)	超過数 c (=A-b) (人)	超過率 c/A×100 (%)
議会	7	9	▲ 2	▲ 28.6	9	▲ 2	▲ 28.6
総務・企画	169	200	▲ 31	▲ 18.3	197	▲ 28	▲ 16.6
税務	50	54	▲ 4	▲ 8.0	54	▲ 4	▲ 8.0
労働	2	1	1	50.0	2	0	0.0
農林水産	4	20	▲ 16	▲ 400.0	18	▲ 14	▲ 350.0
商工	4	19	▲ 15	▲ 375.0	10	▲ 6	▲ 150.0
土木	59	97	▲ 38	▲ 64.4	98	▲ 39	▲ 66.1
一般管理の計	295	400	▲ 105	▲ 35.6	388	▲ 93	▲ 31.5
民生	250	225	25	10.0	212	38	15.2
衛生	53	75	▲ 22	▲ 41.5	64	▲ 11	▲ 20.8
福祉関係の計	303	300	3	1.0	276	27	8.9
一般行政計	598	701	▲ 102	▲ 17.1	664	▲ 66	▲ 11.0
特別行政(教育)	117	117	0	0.0	101	16	13.7
普通会計	715	909	▲ 194	▲ 27.1	765	▲ 50	▲ 7.0

※「定員管理診断表」による。ただし、消防は数値を除いています。

普通会計全体において、本市は単純値では194人下回っており（▲27.1%）、修正値でも50人下回っています（▲7.0%）。

まず、大まかな比較に適しているという単純値でみると、全国の類似団体と比較して、本市の職員数はおよそ3割弱少ない、抑制された規模にあることが分かります。

また、部門ごとの比較に適した修正値の内訳をみますと、本市は、民生部門と特別行政（教育）部門を除く部門で標準を下回っています。

民生部門では、職員数が標準を上回っていますが、これは、類似団体に比べ保育需要の増大が続いていることや公設公営の保育所数が多いことにより、保育士の職員数が多いことなどが要因であると考えられます。

総じて、本市の職員数は、類似団体との比較において平均を下回っており、本市が長年にわたって職員数の抑制に可能な範囲で努めてきたことが裏付けられていると考えます。

第2章 新たな職員定員管理方針

1 基本的な考え方

行財政運営の基本は最少の経費で最大の効果を得ることであることから、本方針における基本的な考え方については、効率的な職員配置を基本とし、人件費の増大を最小限に抑えつつ安定した行政サービスを提供するため、適正な職員配置に取り組むこととします。

また、方針の期間内に職員定員管理に影響がある事業等については、柔軟に対応することとします。

2 対象職員

本方針の対象となる職員は、原則として一般職に属する常勤職員とし、会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員は職員定数に含まれないため除きます。

ただし、組織・機構を構成する職員の適正配置においては、会計年度任用職員及び再任用短時間勤務職員の配置についても検討を行います。

特に、会計年度任用職員については、常勤職員を上回る人数の職員が配置されており、市の業務の様々な分野において、会計年度任用職員の働きが日常の業務を支えている現状となっています。一方で、会計年度任用職員の増加が人件費に与える影響も大きいことから、配置が必要な業務の見極めや業務量に対する配置数などについて、常勤職員とのバランスに配慮しながら、合わせて検討を行う必要があります。

3 方針期間

本方針は、令和7年4月1日を基準として、令和11年4月1日までの4年間とします。

4 方針期間内に見込まれる主な事業等

本方針の期間内において職員定員管理に影響があるものとして、次のようなもの（事業）が見込まれます。ただし、現在は顕在化しておらず、これらの事業のほか、突発的な事案が生じた場合には、本方針の中で適宜、柔軟に対応します。

- ①当面の間、人口が増加していく中で、すべての人が地域で共に暮らし続ける地域共生社会の実現を目指すため、すべての福祉分野において、将来を見据えた新たな支援体制の構築を検討する必要があります。
- ②こども家庭庁が創設され、少子化対策をはじめとするこども施策が進められていることから、こども誰でも通園制度やこどもの居場所づくり、インクルーシブ教育の推進など、子育てや教育に関する施策に取り組む必要があります。
- ③公共施設やインフラ施設などの多くが更新時期を迎えていることから、適切な維持管理を行いつつ、公共施設やインフラ施設の長寿命化や更新、公共施設の統廃合を含めた今後の施設の在り方について検討を行っていく必要があります。
- ④朝霞地区4市共用火葬場の設置について、令和14年度からの供用開始に向けた検討が本格化することから、段階に応じ人員体制の調整を図る必要があります。
- ⑤人口減少に伴う労働人口の減少は、本市においても、採用試験応募者の減少や職員の欠員などの状況から、職員配置に影響を及ぼしていることが分かります。こうした中、持続可能な行政運営を行っていくため、業務改善や事業の見直しとともに、行政事務のデジタル化を一層推進する必要があります。
デジタル化による業務効率化と併せて、会計年度任用職員を含めた職員の配置についても検討を行い、人員体制の見直しを行います。

5 職員定員管理の方針

5-1 数値目標

令和7年4月1日現在の配置職員数804人から保育士136人を除いた668人を基準として、今後4年間の社会情勢の変化に合わせ、保育士を除いた配置職員数の上限は698人（+30人）とし、基本的には職員数の抑制に引き続き努めるものとします。

〔上記数値目標の考え方〕

近年、地方公共団体を取り巻く環境が大きく変化していること、また、本市の人口増加が引き続き見込まれることなどを考慮すると、その時々々の行政課題に柔軟に対応できる体制を構築していく必要があることから、数値目標として配置職員数の上限を設定し、その中で職員数の抑制に努めることとします。

なお、保育需要や保育に係る制度改正へ柔軟かつ迅速に対応する必要があることから、保育士の増員は別枠とし、保育士を除いた配置職員数について数値目標を設定することとします。

数値目標は、本市の職員配置の現状として、職員1人が受け持つ市民の数が、令和6年度当初で185.4人と県内市で3番目に多い状況となっていることから、本方針期間中の人口の増加見込みを踏まえ、職員1人あたり180人程度となる職員数を配置するのに必要な人数の上限として30人を見込んだものです。

また、この方針を適切に運用する上では、財政状況や歳出における人件費の負担を把握するとともに、職員1人が受け持つ市民の数や総務省の類似団体別職員数などの職員体制の現状を勘案しながら、適正な職員配置に取り組みます。

〔参考データ〕職員1人が受け持つ市民の数（配置職員数）

年度	人口	配置職員数	職員1人が受け持つ市民の数
令和3年度	143,195	781	183.3
令和7年度	146,717	804	182.5
令和11年度(見込み)	149,734	834	179.5

〔留意点〕

本方針の数値目標は、上限数の範囲内で増員を含めた職員配置を検討していくものとなっていますが、業務の精査を行うことなく、業務増に対して漫然と常勤職員を増員するのではなく、常に業務の取捨選択を行い、最適化を図る必要があります。

その際には、常勤職員の業務だけでなく、会計年度任用職員等の業務についても毎年度見直しを行い、常勤職員が担うべき業務、会計年度任用職員の適正な配置、業務委託等の活用、業務のデジタル化などを精査し、人口減少社会に向け、少ない職員で業務を継続できる体制の構築に努めていく必要があります。

5-2 職員定員管理のための取組

(1) 行政運営体制の見直し

簡素で効率的な行政運営の推進を図るため、適宜、組織・機構の見直しや事務事業の見直しを行います。

① 組織・機構の見直し

組織・機構の見直しについては、適切な市民サービスを提供するために必要な組織づくりを第一義に、社会情勢や行政需要、また、地方分権等に係る国や県の動向に合わせて、限られた人員を効果的に配置し、柔軟に対応できる体制整備に努めます。この場合、職員数は必要最小限の配置を原則とし、組織効率等を高めることによって可能な限り職員数の抑制に留意します。

② プロジェクトチーム等の活用

一定の期間を定めて行われる事業や一時的な組織需要に対しては、当該事務事業の期限に合わせて関連する組織や定員を柔軟に変更できるよう、プロジェクトチーム（特定目的の組織）等の活用を検討します。

(2) 61歳以上の職員の活用

定年引上げに伴い、今後の増加が見込まれる61歳以上の職員は、長年にわたる豊かな行政経験をもつ職員として、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していく必要があるとの観点から、その経験や能力を十分に発揮できるような配置に努めます。

(3) 任期付職員の活用

フルタイムの常勤職員が組織の核となることは事実ですが、さまざまな行政需要に対応する職員体制を効率的に整備するには、一定の期間に専門的な知識・技能を発揮しフォローしてくれる任期付職員の活用は有効であると考えます。本市では、平成26年度に任期付職員を採用し、危機管理監の職に配置しています。

(4) 職員資質の向上

国から地方自治体への権限移譲が進み、基礎自治体に対する行政需要はますます多様化・専門化しています。こうした状況に迅速かつ的確に対応していくためには、専門的な知識と柔軟な発想を持ち、多様化する課題の解決に向けて積極的に取り組む人材の育成に取り組みます。

(5) 職員が働きやすい職場環境づくり

長時間労働、子育てや介護等との両立など日本の労働環境をめぐる様々な問題に対して、働く人の視点に立ち、働き方やライフスタイルなどを見直す、働き方改革や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることも重要です。こうした社会的状況や本市の実情を踏まえ、人員要望ヒアリング等で職場の状況を十分に把握した上で職員配置を行うなど、職員が働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

(6) 事務事業の見直し、行政サービスにおける民間活力の活用、デジタル化の推進

事務事業の見直しについては、行政評価に基づき毎年度見直しを行い、行政の果たすべき役割、効果、受益者負担等による公平性の確保などを十分に検討し、事業の合理化や事務の簡素化を進め、事務事業の執行に必要な人員の抑制に努めます。

公共サービス等については、利用者等の理解を得ながら、適切なサービスを的確に提供できる環境を維持・充実する努力を続けるとともに、事業の性質によっては、業務委託、指定管理者制度の活用をはじめ、民間活力の活用についても研究し、政策的な選択肢の一つとして認識していく必要があります。

また、事務量の増大に対応し、事務処理を迅速化及び効率化することにより市民サービスの向上を図るため、引き続きデジタル化の推進を図ります。

(7) 会計年度任用職員の任用管理

会計年度任用職員は、本方針による定員管理の対象外としていますが、常勤職員を上回る人数の会計年度任用職員が配置されている現状から、常勤職員とのバランス、任用（再度の任用）が必要な業務や職の見極めなど、下記の点に留意しながら検討を行い、職員の適正配置に努めます。

会計年度任用職員の活用を検討する場合

- ①時限的に発生した業務や継続的に存在する専門的な業務に対応するため、既存の業務の見直しや常勤職員の配置替え等を行った上で、その業務期間や業務量に応じた会計年度任用職員の活用を検討します。
- ②育児休業取得者、常勤職員の欠員等の代替として、一時的に実働職員数が減少する場合において、その状況が解消されるまでの期間について、会計年度任用職員の活用を検討します。

活用を検討するにあたっての留意点

- ①地方公共団体における公務の運営は、常勤職員を中心とした職員配置によることを前提とします。
- ②会計年度任用職員の職は、会計年度ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものとされています。職の設定にあたっては、現に存在する職を漫然と存続するのではなく、それぞれの職の必要性を十分に吟味した上で、適正な人員配置に努めます。
- ③任用根拠の見直しに伴い、常勤職員が行うべき業務に従事する職が存在することが明らかになった場合には、会計年度任用職員でなく、常勤職員や任期付職員の配置について検討が必要です。
- ④業務の見直しによる業務自体の廃止やデジタル化等による業務の効率化などの理由により再度の任用を行わないこととする場合は、事前に十分な説明を行うことや他に応募可能な求人を紹介する等の配慮をすることが望ましいとされています。
公務員は適用除外とされているものの、労働基準法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（厚生労働省）」において、契約を更新しない場合の予告や理由の明示等が求められていることにも留意が必要です。

※検討にあたっての留意点①～④は、総務省「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」より引用。