

# 朝霞市職員定員管理方針

【平成29年4月1日～平成33年4月1日】

平成29年7月

朝 霞 市

# 目 次

はじめに	・・・	1
第1章 職員定員管理の状況	・・・	2
1 近年の職員定員管理方針	・・・	2
2 職員体制の現状	・・・	3
2-1 職員数の現状	・・・	3
2-2 職員1人が受け持つ市民の数	・・・	4
2-3 部門別職員数	・・・	7
2-4 職員の年齢構成	・・・	8
2-5 専門職等職員の職員数	・・・	9
2-6 再任用職員	・・・	10
2-7 一般職非常勤職員及び臨時的任用職員	・・・	11
3 人件費	・・・	13
4 類似団体との比較（総務省 参考指標）	・・・	15
第2章 新たな職員定員管理方針	・・・	17
1 基本的な考え方	・・・	17
2 対象職員	・・・	17
3 方針期間	・・・	17
4 方針期間内に見込まれる主な事業等	・・・	17
5 職員定員管理の方針	・・・	18
5-1 数値目標	・・・	18
5-2 職員定員管理のための取組	・・・	19

## はじめに

---

少子高齢化による人口減少時代を迎え、地方公共団体は様々な社会情勢の課題に直面しています。また、地方分権の進展によって、自主的かつ主体的な政策の実行がより可能となる一方で、適切な行財政改革を通じた行財政の自立性を一層向上させることが求められています。さらに、直近では、社会的な問題として長時間労働の是正や多様な働き方の実現に取り組む「働き方改革」が話題になっています。

本市を取り巻く環境が年々変化する中、市が主体的に行う行政サービスの一層の充実をめざすことにより、市の業務は、毎年度確実に増加し、かつ多様化している状況にあります。このような状況の中、市の職員体制には、住民の福祉の増進のため最少の人員で最大の行政効果をめざしつつ、社会の変化に対応していく柔軟さが必要であり、また、職員の心と体の健康やワークライフバランスを意識することも求められております。

市の職員数及びその配置について、今後も引き続き、業務量とのバランス、財政負担等を十分考慮しながら職員体制の一層の適正化に向けて取り組むため、ここに、方針の期間を4年間とする「朝霞市職員定員管理方針」を策定するものです。

## 第1章 職員定員管理の状況

### 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。

その後、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）を目安とする目標を掲げました。

この方針において定員適正化に向けた取組を行い、平成29年4月1日現在の職員数は762人であり、平成25年4月1日現在の744人に比して、18人の増と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。

## 2 職員体制の現状

### 2-1 職員数の現状

本市の職員体制は、常備消防部門が一部事務組合に移行した平成10年10月以降、平成13年4月現在の職員数775人をピークとして、定員適正化計画（平成18年2月策定、平成21年10月改訂）により可能な削減を行い、平成21年度から平成23年度の3年間において近年で最も少ない職員数である733人となりました。

その後、福祉担当職員の配置を法定等の基準に基づいて見直す必要が生じたことや、地方分権による自治体への権限移譲に伴い業務量が増大したことを受けて、職員数を必要最小限で増員せざるを得ないものと判断した結果が平成24年度及び平成25年度の増員に表れています。

前回の定員適正化方針（平成25年8月策定）においては、最小限の職員体制を基本としながら、福祉部門の行政需要の増大や人口増加などに対応するための職員の適正な配置を行い、平成29年4月現在での職員数は762人となっています。【表1、グラフ1】

【表1】職員数の推移

(単位 人)

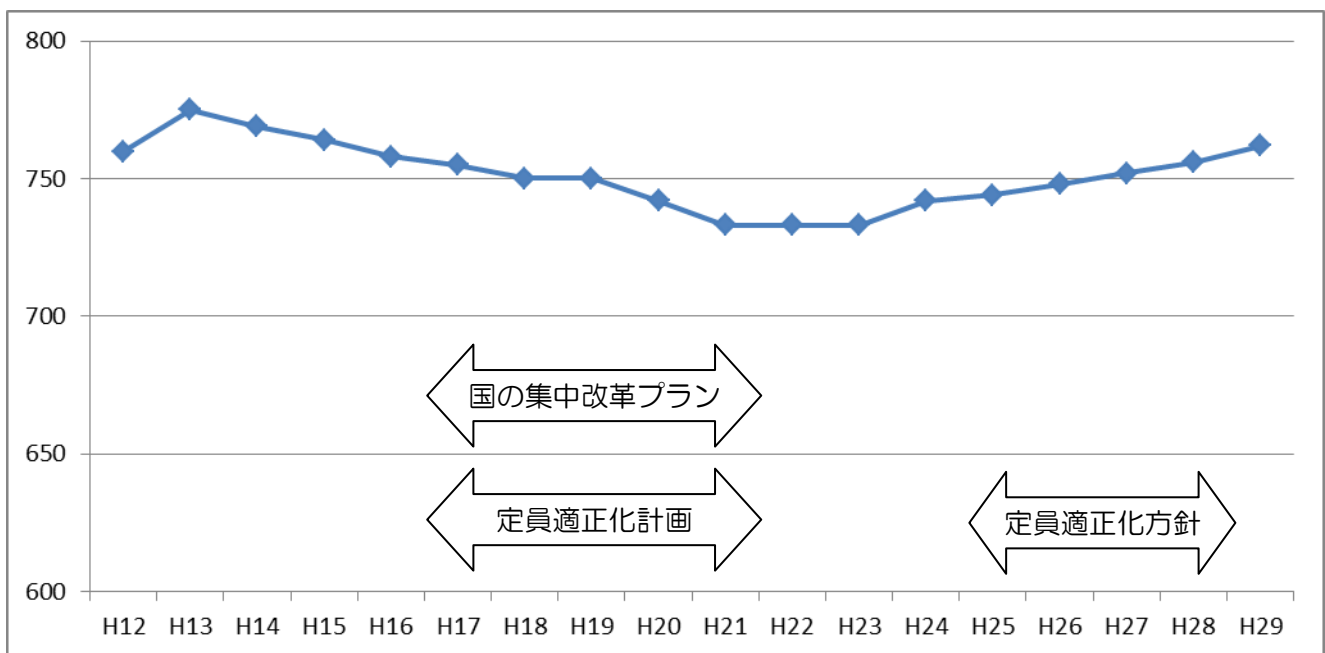
年度	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20
職員数	760	775	769	764	758	755	750	750	742

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
職員数	733	733	733	742	745	748	752	756	762

※職員数は、政策企画課が毎年、人員配置計画で配置することとした配置職員数

【グラフ1】職員数の推移

(単位 人)



## 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。その中で、可能な限り職員数の抑制を続けているため、【表2、グラフ2】のとおり、職員1人が受け持つ市民の数についても増加しています。

平成28年4月1日現在、本市の職員1人が受け持つ市民の数は181人となっており、県内40市のうち6番目に職員1人が受け持つ市民の数が多い状況です。【表3】

また、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）、近隣市との比較は【表4】のとおりです。

【表2】職員1人が受け持つ市民の数 (単位 人)

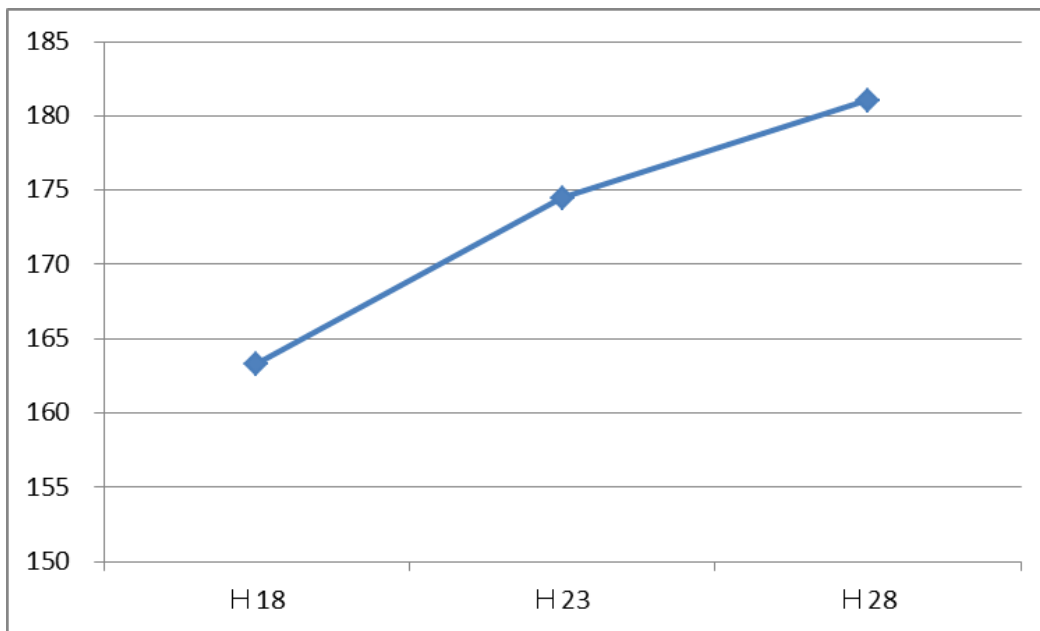
年度	職員数	人口	職員1人が受け持つ市民の数
平成18年度	750	122,492	163
平成23年度	733	127,911	175
平成28年度	753	135,928	181

※人口「住民基本台帳」各年1月1日現在

※職員数「地方公共団体定員管理調査」各年4月1日現在

なお、「地方公共団体定員管理調査」の職員数は実数であるため、配置職員数とは異なります。

【グラフ2】職員1人が受け持つ市民の数の推移 (単位 人)



※人口「住民基本台帳」各年1月1日現在

※職員数「地方公共団体定員管理調査」各年4月1日現在

【表3】埼玉県40市の職員1人が受け持つ市民の数（平成28年4月1日現在）

（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	順位	市名	人口	職員数	職員1人が受け持つ市民の数
1	新座市	164,028	827	198	21	加須市	114,289	737	155
2	和光市	80,615	410	197	22	八潮市	86,138	558	154
3	富士見市	110,045	560	197	23	白岡市	51,688	341	152
4	志木市	74,183	386	192	24	戸田市	135,243	894	151
5	狭山市	153,738	849	181	25	行田市	83,585	556	150
6	朝霞市	135,928	753	181	26	川越市	350,223	2,339	150
7	鶴ヶ島市	70,145	392	179	27	本庄市	78,993	533	148
8	ふじみ野市	112,920	635	178	28	熊谷市	200,700	1,356	148
9	坂戸市	101,408	574	177	29	草加市	245,878	1,699	145
10	吉川市	71,048	404	176	30	さいたま市	1,270,476	9,094	140
11	入間市	149,593	858	174	31	深谷市	145,053	1,049	138
12	鴻巣市	119,192	692	172	32	川口市	592,684	4,303	138
13	北本市	68,154	402	170	33	羽生市	55,677	408	136
14	久喜市	154,527	920	168	34	蓮田市	62,481	470	133
15	桶川市	75,071	447	168	35	飯能市	80,513	618	130
16	上尾市	227,890	1,408	162	36	春日部市	236,975	1,865	127
17	所沢市	343,390	2,123	162	37	東松山市	89,574	720	124
18	三郷市	137,656	870	158	38	越谷市	336,565	2,789	121
19	幸手市	52,725	338	156	39	蕨市	73,289	629	117
20	日高市	57,015	367	155	40	秩父市	65,311	718	91
平均値							170,365	1,147	156

※人口「住民基本台帳」平成28年1月1日現在

※職員数「地方公共団体定員管理調査」平成28年4月1日現在

【表4】県内類似団体及び近隣市との比較

（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
類似団体	朝霞市	135,928	753	181
	深谷市	145,053	1,049	138
	富士見市	110,045	560	197
近隣市	志木市	74,183	386	192
	和光市	80,615	410	197
	新座市	164,028	827	198
単純平均				184

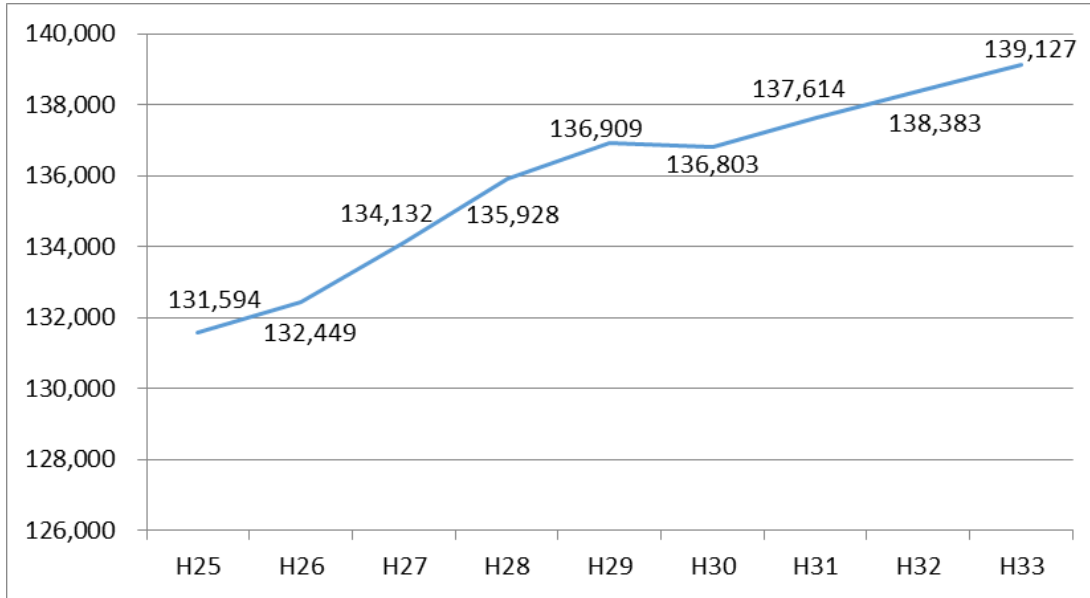
※人口、職員数は【表3】と同じ

【参考データ】人口の推移と将来推計

全国的には人口減少が進むなか、本市は現在においても人口の増加が続いています。また、今後4年間にわたって人口の増加傾向が続いていくものと将来推計しています。【グラフ3】

【グラフ3】人口の推移と将来推計

(単位 人)



※平成25年～平成29年人口は各年1月1日現在住民基本台帳人口により作成。平成30年～平成33年人口は「朝霞市まち・ひと・しごと創生総合戦略」(平成28年度)将来推計より作成。

【参考データ】権限移譲による移譲事務数の推移

地方分権の推進により、埼玉県から県内の市町村への権限移譲は、平成11年3月に策定された「埼玉県分権推進計画」を始めとして、「埼玉県権限移譲方針(平成16年12月第一次方針、平成19年10月第二次方針、平成22年12月第三次方針、平成25年12月第四次方針の策定)」に加え、国会で成立した「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律(平成23年4月第一次一括法、平成23年8月第二次一括法、平成25年6月第三次一括法、平成26年5月第四次一括法、平成27年6月第五次一括法の成立)」に基づき行われており、移譲対象となる事務のうち朝霞市に権限が移譲された事務は、平成28年度当初では全111の対象事務のうち74事務に達しました。【表5】

地方分権による基礎自治体(市町村)への権限の移譲が進み、また、市民ニーズに基づく行政需要も拡大する中で、職員の業務量は確実に増加しています。

【表5】新たに移譲された事務の数

(単位 事務)

年度	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
事務の数	3	5	3	2	0	20	10	0	2	0	1



### 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、直近の平成28年度と5年前（平成23年度）との比較は【表6】のとおりです。

一般行政部門の職員数は19人増加しています。その内訳は、一般管理部門についてはわずかな増減で推移している一方で、福祉関係の民生部門において行政需要の増大やサービスの充実に伴い20人増となっています。

公営企業特別会計などの職員数は7人増加しています。その内訳のその他の増員は、主に組織機構変更により平成24年度に新設した高齢者医療係について後期高齢者医療事業特別会計に計上することなどによるものです。

これらのことから、市の事務事業及び予算に関して、福祉、特に扶助費の比重が増大していることに伴い、業務量に対応して職員配置の変化が生じていることがうかがえます。

また、特別行政部門の職員数は6人減少しています。教育部門の減員は、平成26年度に生涯学習課とスポーツ課の部署の統合による事務の統合や、事務の効率化などによるものです。

職員数総計は平成28年度が753人であり、平成23年度の733人から20人の増員となっています。

【表6】部門別職員数 平成28年度と平成23年度の比較 (単位 人)

区分		H23	H28	増減 (H28-H23)	
一般行政	一般管理	議 会	7	7	0
		総務・企画	160	159	▲ 1
		税 務	51	50	▲ 1
		農林水産	5	4	▲ 1
		商 工	3	4	1
		労 働	2	2	0
		土 木	54	55	1
	小 計	282	281	▲ 1	
	福祉関係	民 生	212	232	20
		衛 生	50	50	0
		小 計	262	282	20
合計 (a)		544	563	19	
特別行政	教 育 (b)	130	124	▲ 6	
公営企業特別会計など	水 道	23	24	1	
	下 水 道	10	11	1	
	そ の 他	26	31	5	
	合計 (c)	59	66	7	
総計 (a + b + c)		733	753	20	

※「地方公共団体定員管理調査」による。

※特別行政とは、教育、消防などが当たりますが、本市の場合は教育のみが対象となります。

## 2-4 職員の年齢構成

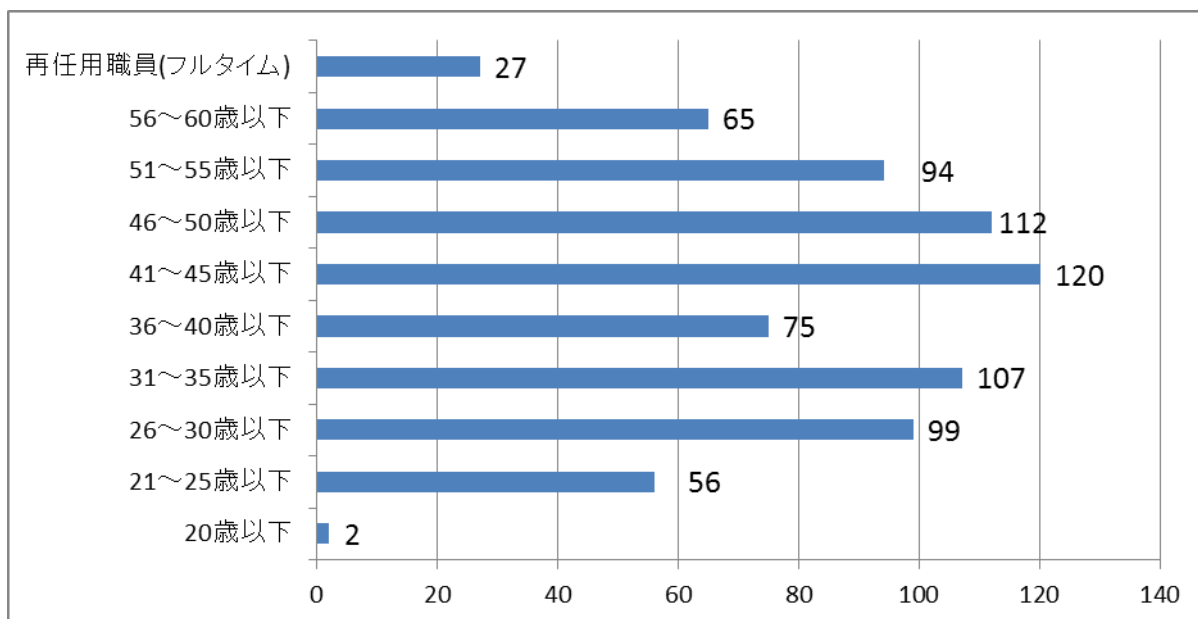
平成29年4月1日現在の職員の年齢構成を見ると、20代、30代、40代の職員層が厚くなっていることから、今後も安定的に市の事務を推進していく職員体制にあると考えます。【グラフ4】

ただし、36～40歳以下の職員については、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、相対的には職員数が少ない状況です。また、再任用職員の職員数が、年々増加の傾向にあります。

今後についても、引き続き、将来を見据えた職員採用などの人材確保策と定年後の再任用職員の活用をバランスよく行う必要があります。

【グラフ4】 職員の年齢構成（平成29年4月1日現在）

（単位 人）



## 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、平成29年度と5年前（平成24年度）との比較は【表8】のとおりです。

保育士が需要の高まりにより増加している一方、退職不補充となっている調理員、自動車運転手は民間委託等や事務の効率化などにより減少していることが分かります。

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。

【表8】専門職等職員の職員数 平成29年度と平成24年度の比較（単位 人）

区分	平成24年度	平成29年度	H29 - H24
保育士	115	130	15
保健師	25	24	△1
栄養士	4	4	0
調理員	42	38	△4
自動車運転手	6	5	△1
合計	192	201	9

※採用時の職種による専門職員等の職員数。各年4月1日現在。

※「地方公共団体定員管理調査」による。

### 【参考データ】民間企業等経験者の採用

本市では、民間で培った経験や能力を市の行政運営に活用するため、平成22年度から民間企業等経験者採用試験を実施しており、延べ19人を採用しています。【表7】

職種の内訳として、事務職での採用が6人、技術職での採用が13人となっています。多様な人材の確保が市民サービスの質的向上に資するものと考えます。

【表7】民間企業等経験者の採用状況（単位 人）

年度	事務職	技術職	計
平成22年度	3	—	3
平成23年度	2	—	2
平成24年度	1	—	1
平成25年度	—	2	2
平成26年度	—	5	5
平成27年度	—	3	3
平成28年度	—	3	3
平成29年度	—	—	0
合計	6	13	19

## 2-6 再任用職員

本市では、「朝霞市職員の再任用に関する条例」(平成13年朝霞市条例第12号)を制定し、再任用制度の運用を始め、また、国家公務員の雇用と年金を接続する旨の平成25年3月26日閣議決定により運用を見直し、定年退職となる本人の意向に沿って再任用職員の配置をしています。

再任用職員の職員数は、年々増加の傾向であり、平成29年度においてはフルタイム勤務27人、短時間勤務27人、計54人となっています。【表9】今後は、年金支給開始年齢の引上げに伴い、フルタイム勤務を希望する定年退職者が増加することが見込まれます。なお、定員管理上、フルタイム勤務の再任用職員は1人としてカウントすることとしています。

また、【表10】のとおり、今後の定年退職予定者数については毎年10人から20数人で推移していくことが見込まれることから、定年退職者の無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ、職員の能力を十分に活用するべく、計画的に再任用制度を運用していく必要があります。

【表9】再任用職員の職員数及び勤務状況

(単位 人)

年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29
フルタイム勤務	0	0	5	6	11	27
短時間勤務	26	29	31	37	35	27
計	26	29	36	43	46	54

【表10】定年退職予定者数の推移

(単位 人)

年度	H28	H29	H30	H31	H32	H33
定年退職者数	23	15	11	19	20	10

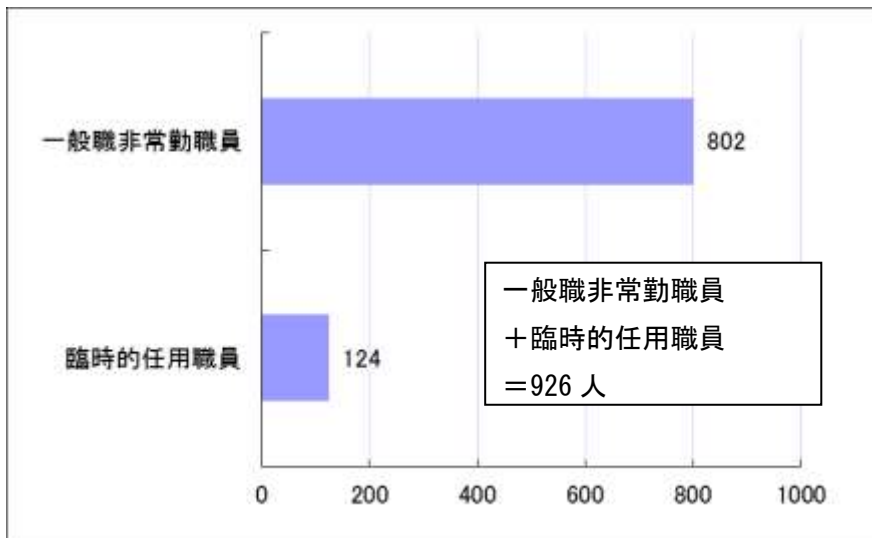
## 2-7 一般職非常勤職員及び臨時的任用職員

一般職非常勤職員及び臨時的任用職員（以下、「一般職非常勤職員等」という。）については、平成29年1月末現在、市全体で926人を任用しています。その勤務形態は様々で、短期間の短時間の任用から、ほぼ通年でフルタイムの勤務をしている職員までいます。【グラフ5、6】

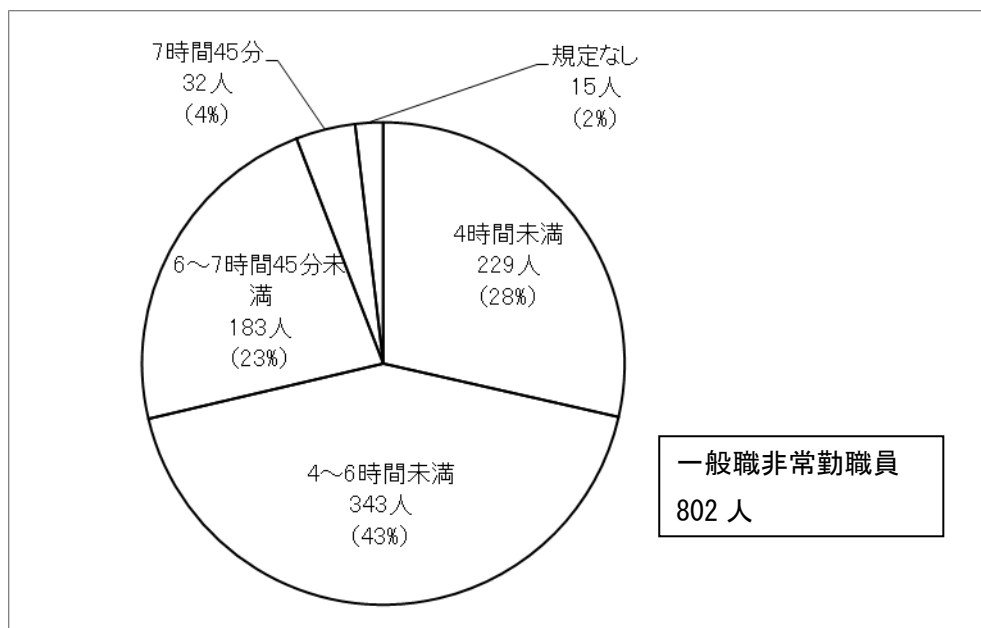
本市では、常勤一般職の正規職員の数を抑制してきたことの一つの影響として、一般職非常勤職員等の数が多くなっているという状況にあります。一般職非常勤職員等は、正規職員と同様、貴重な人材として、組織に位置付けています。一般職非常勤職員等の処遇改善などの取組をさらに強めることが必要ですが、一般職非常勤職員等をはじめ様々な任用形態の職員が適材適所に配置され、有効に機能するようトータルに人員配置の適正化を進める必要があると考えます。【表11】

なお、臨時的任用職員の一部で継続的任用の常態化や勤務条件の整備が課題となったことから、「朝霞市一般職非常勤職員等の任用、勤務条件等に関する条例」（平成25年朝霞市条例第57号）を制定し、平成26年度から一般職非常勤職員制度を導入しました。

【グラフ5】一般職非常勤職員及び臨時的任用職員の職員数（平成29年1月末現在）（単位 人）



【グラフ6】一般職非常勤職員の1日当たり勤務時間の分布（平成29年1月末現在）



【表11】一般職非常勤職員の職種（職員数・割合）（平成29年1月末現在）

職種	職員数	割合
事務補助員	215人	26.8%
保育士	203人	25.3%
給食調理員	103人	12.8%
交通指導員	42人	5.2%
資料・図書整理員	29人	3.6%
特別支援学級補助員	28人	3.5%
低学年補助教員	27人	3.4%
給食配膳員	21人	2.6%
スクールサポーター	17人	2.1%
司書	15人	1.9%
その他	102人	12.8%
合計	802人	100.0%

※その他の職種は、介護保険認定調査員、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、教科支援員等。

### 3 人件費

本市の人件費の決算額について、平成27年度は10年前（平成17年度）に比べて約10.9億円増額の67.5億円となっています。また、普通会計歳出総額に占める人件費の構成比は、平成27年度は10年前（平成17年度）に比べて約0.7ポイント増加の17.8%となっています。【表12、グラフ7】

内訳を見ると、給料及び職員手当等の職員給は微減であり、社会保険等の共済費の負担が増額していることが、人件費の決算額及び構成比の増加についての原因であると分かります。

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。【表13】

【表12】普通会計歳出総額に占める人件費の決算額と構成比

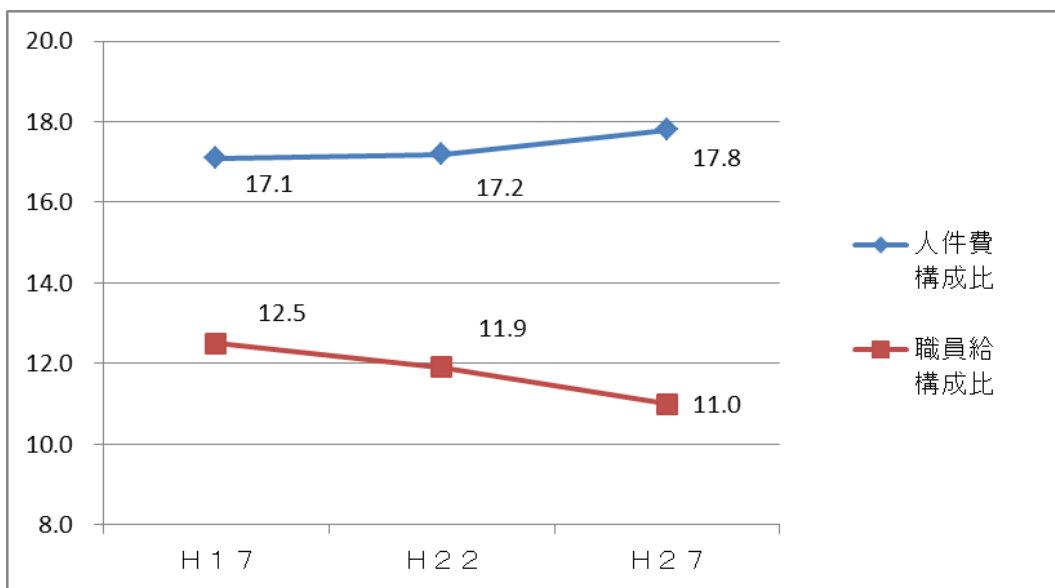
年度	職員数	人件費		うち職員給	
		決算額	構成比	決算額	構成比
平成17年度	755人	5,662,109千円	17.1%	4,152,082千円	12.5%
平成22年度	733人	5,928,146千円	17.2%	4,106,599千円	11.9%
平成27年度	752人	6,750,271千円	17.8%	4,163,143千円	11.0%
H27 - H17	—	+1,088,162千円	+0.7%	+11,061千円	▲1.5%

※職員数は配置職員数、人件費及び職員給は決算カード決算額と構成比

※普通会計とは、総務省の定める会計区分で、一般会計、特別会計など各会計で経理する事業の範囲が自治体ごとに異なるため、統一的な基準で整理し比較できるようにした統計上の会計区分です。

※決算カードとは、各年度の決算に関する総務省「地方財政状況調査」に基づき、地方公共団体ごとの普通会計歳入・歳出決算額、各種財政指標等の状況について、1枚のカードにまとめたものです。

【グラフ7】普通会計歳出総額に占める人件費の構成比の推移（単位 %）



※各構成比は【表12】と同じ

【表 1 3】 県内類似団体及び近隣市との人件費等の割合の比較（H 2 7 決算カード）

区分	市 名	人件費の割合	職員給の割合
類似団体	朝霞市	17.8%	11.0%
	深谷市	16.3%	11.2%
	富士見市	15.1%	10.2%
近隣市	志木市	15.4%	10.4%
	和光市	12.5%	7.7%
	新座市	14.6%	9.3%

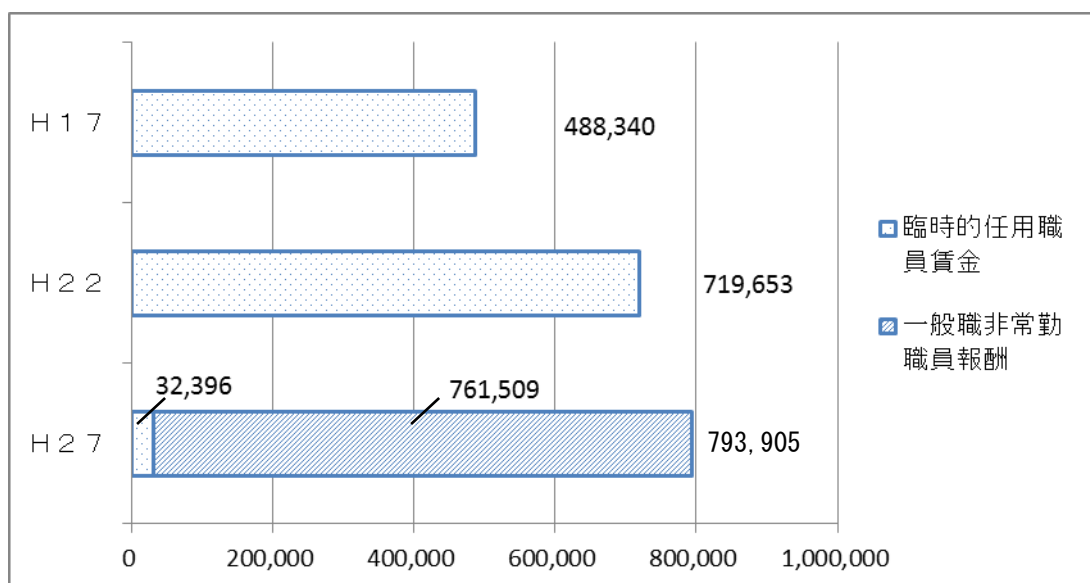
ただ、【表 1 4、グラフ 8】 のとおり、一般職非常勤職員及び臨時的任用職員に支出した報酬及び賃金の決算額は増加傾向にあります。その要因としては、一般職非常勤職員及び臨時的任用職員の処遇改善に努力していることのほか、市の業務の様々な分野において、一般職非常勤職員及び臨時的任用職員の働きが日常の業務を支えている現状であると考えられます。

【表 1 4】 一般職非常勤職員報酬及び臨時的任用職員賃金に係る決算額（単位 千円）

年度	一般職非常勤職員 報酬決算額	臨時的任用職員 賃金決算額	合計
平成 17 年度	—	488,340	488,340
平成 23 年度	—	719,653	719,653
平成 27 年度	761,509	32,396	793,905

※一般職非常勤職員制度は、平成 2 6 年度から導入しています。

【グラフ 8】 一般職非常勤職員報酬及び臨時的任用職員賃金に係る決算額の推移（単位 千円）





#### 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。

普通会計全体において、本市は単純値では85人（△12.6%）下回っており、修正値でも28人（4.1%）下回っています。【表15】

まず、大まかな比較に適しているという単純値でみると、全国の類似団体に比較して、本市の職員数はおよそ1割強少ない、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、議会、総務、税務、労働の部門は標準的な人員体制にありますが、農業部門の職員数は、都市化された地域特性により標準を大きく下回っています。商工部門は地域経済の活性化に重要な部署であり、平成27年度に1人の増員を行っておりますが、標準を大きく下回った状態が続いています。土木部門も標準を大きく下回っていますが、さらに内容をみると、建築以外の道路等の土木関係と公園管理を含めた都市計画関係の職員数が大きく下回っている現状にあります。これは、一つには、市制施行以来続けてきた都市基盤の整備が一定程度進んだことと、厳しい財政状況を反映して投資的経費が圧縮され、事業数そのものが減ってきていることが要因かと考えられますが、防災対策をはじめ、市の公的な社会資本の合理的・効率的な維持・更新が望まれることから、都市建設部門の技術職員の確保のため、本市では、近年、民間経験者の採用を進めているところです。

福祉関係部門では、民生部門の職員数が標準を上回っていますが、これは、類似団体に比べ公設公営の保育所数が多く、保育士の職員数が多いためであると考えられます。また、保育需要の増大が続いていることから保育士の職員数はさらに増加しています。反対に、衛生部門の職員数が下回っているのは、ごみの収集運搬を外部委託しているため清掃関係の職員数が少なく抑えられているためです。

また、特別行政（教育）部門については、類似団体に比して職員数がやや超過していますが、これは、図書館・博物館といった社会教育機関が充実していることや、給食センターの運営を直営で行っているため職員数も相対的に多くなっているものです。

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大きく下回っており、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。

【表 15】類似団体別職員数の状況

大部門	H27.4.1	単純値により算出した職員数			修正値により算出した職員数		
	現在 職員数 A	単純値 職員数 B	超過数 (A-B) C	超過率 C/A×100	修正値 職員数 b	超過数 (A-b) c	超過率 c/A×100
議 会	人 7	人 8	人 △1	% △14.3	人 8	人 △1	% △14.3
総 務	157	170	△13	△8.3	168	△11	△7.0
税 務	49	52	△3	△6.1	52	△3	△6.1
労 働	2	1	1	50.0	2	0	0.0
農 林 水 産	4	30	△26	△650.0	25	△21	△525.0
商 工	4	19	△15	△375.0	10	△6	△150.0
土 木	54	89	△35	△64.8	89	△35	△64.8
一般管理の計	277	369	△92	△33.2	354	△77	△27.8
民 生	226	185	41	18.1	176	50	22.1
衛 生	50	77	△27	△54.0	56	△6	△12.0
福祉関係の計	276	262	14	5.1	232	44	15.9
一般行政の計	553	631	△78	△14.1	586	△33	△6.0
特別行政(教育)	124	131	△7	△5.6	119	5	4.0
普通会計	677	762	△85	△12.6	705	△28	△4.1

※「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。

## 第2章 新たな職員定員管理方針

---

### 1 基本的な考え方

この方針においては、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り、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

この職員定員管理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の職員とし、一般職非常勤職員、臨時的任用職員及び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、一般職非常勤職員、臨時的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します。

### 3 方針期間

この方針は、平成29年4月1日を基準として平成33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

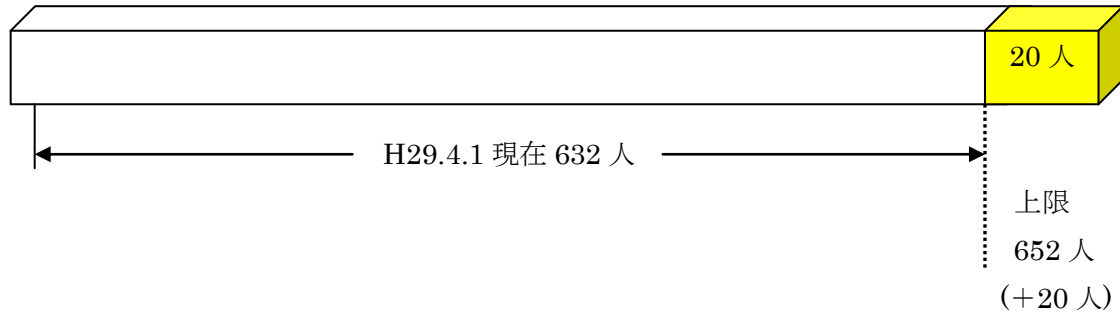
この方針の期間内において職員定員管理に影響があるものとして、次のような事業が見込まれます。ただし、現在は顕在化しておらず、これらの事業のほか、今後、影響のある事業などがあつた場合、この方針の中で適宜、柔軟に対応します。

- ① 少子高齢化社会の到来の中で、増大する福祉部門の行政需要に対応する必要があります。
- ② 管理不全の空き家等に対応するため、空き家を含む住宅総合対策に取り組む必要があります。
- ③ 東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会では、陸上自衛隊朝霞訓練場で射撃競技が行われることから、平成32（2020）年度の開催に向けてシティ・プロモーションを含む、関連分野の事業に取り組む必要があります。

## 5 職員定員管理の方針

### 5-1 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、保育士及びオリンピック・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します。



#### 〔上記数値目標の考え方〕

現下の地方公共団体を取り巻く環境はなかなか見通せるものではなく、また、本市は人口増加が続いていることなどを考慮すると、その時々行政課題に柔軟に対処しなければならないことから、数値目標は上限の職員数を設定し、その中で職員数の抑制に努めることとします。

また、保育需要に柔軟かつ迅速に対応する必要があるほか、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に向けた事業の増加が見込まれるため、保育士及びオリンピック・パラリンピック関連等の一時的な増員に関する職員数は別枠とし、これらの職員数を除いた職員数について数値目標を設定することとします。

なお、この方針を適切に運用する上では、財政状況と財政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。

## 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。

なお、「組織機構の見直しと定員の適正化」として、第5次朝霞市行政改革の取組項目に位置付けています。

#### 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) 事務事業の見直し、行政サービスのオープン化の推進、ICTの活用

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、民間への業務委託、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、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、引き続きICTの活用を図ります。

なお、「行政評価制度の効果的・効率的な運用」及び「行政サービスのオープン化」として、第5次朝霞市行政改革の取組項目に位置付けています。

### (3) 多様な任用形態の活用

様々な行政需要に的確に対応していくためには、職員の資質の一層の向上とともに、対応可能な人的体制の整備を不断に行っていかなければなりません。人的体制の整備を図る上では、再任用職員制度など法令に基づく多様な任用形態を活用し、必要なところに必要な人材を必要な範囲で的確に確保していきます。

#### ① 再任用職員の活用

長年にわたる豊かな行政経験をもつ定年退職者の活用は、人材の確保策として有効であり、即戦力として効果的に活用します。

#### ② 一般職非常勤職員及び臨時的任用職員の活用

効率的な組織運営を行うために、常勤職員の配置替えや再任用職員の活用を図った上で、継続的に存在する補助的な業務や臨時的な業務に人的な補完が必要な場合や一時的な業務量の増大に対処する場合には、一般職非常勤職員及び臨時的任用職員の採用を検討します。一般職非常勤職員及び臨時的任用職員の採用に当たっては、その必要性及び有効性ととも、適正な勤務条件であることを個別に確認します。

#### 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・技能を発揮して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、地方自治が重視される流れの中、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んでいくことのできる人材の育成に取り組みます。

なお、「職員の資質向上」として、第5次朝霞市行政改革の取組項目に位置付けています。

### (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、昨今、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、働き方改革が話題となっています。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。