

朝霞市職員定員管理方針

【令和3年4月1日～令和7年4月1日】

令和3年7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.....	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 会計年度任用職員.....	11
3 人件費.....	13
4 類似団体との比較（総務省参考指標）.....	16
第2章 新たな職員定員管理方針.....	18
1 基本的な考え方.....	18
2 対象職員.....	18
3 方針期間.....	18
4 方針期間内に見込まれる主な事業等.....	19
5 職員定員管理の方針.....	20
5-1 数値目標.....	20
5-2 職員定員管理のための取組.....	21

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、定員管理においても人件費の抑制を図るとともに、職員の定員の削減を実施し、限られた人的資源で業務効率を最大限に高めた定員の適正化に取り組んできました。

しかしながら、近年、地方自治体を取り巻く環境は年々大きく変化しており、激甚化する災害や疫病対策、人口減少や少子高齢化の進展のほか、多様化する市民のニーズに対応した行政サービスの一層の充実を図ることにより、市の業務量が毎年確実に増加しており、人件費の抑制の視点のみからの職員の定員削減は限界を迎えています。

このような背景から、先の定員管理方針では、「最小限の職員体制を基本としながら、新たな行政需要に対応するための適正な職員配置を行う」という考えの下、行政需要の動向を見定めた適正な職員の配置と組織機構の見直しに取り組んできました。

また、近年では、再任用職員や会計年度任用職員の活用など様々な方策により、効率的・効果的な行政運営に努めるとともに、職員の人材育成や健康管理、また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へ取り組むことが求められています。

本方針は、これまでの定員適正化に関する取組を鑑み、引き続き「人員の削減を前提とするのではなく、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」ことを基本的な考えとし、今後の本市における正規職員、再任用職員、会計年度任用職員等、任用される全ての職員のあり方や役割を検討するとともに、将来的な財政状況を考慮しながらも、将来に渡り持続可能な行政運営の実現に向け、国の社会保障制度改革や公共施設の老朽化への対応のほか、特に短期間で大きく変動する社会環境の変化に的確に対応できる職員体制を目指していくものです。

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人から保育士の職員数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、職員数の上限は652人（+20人）とする目標を掲げました。

令和3年4月1日現在の定員管理方針上の職員数は639人であり、基準の職員数632人と比較して、7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。

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。

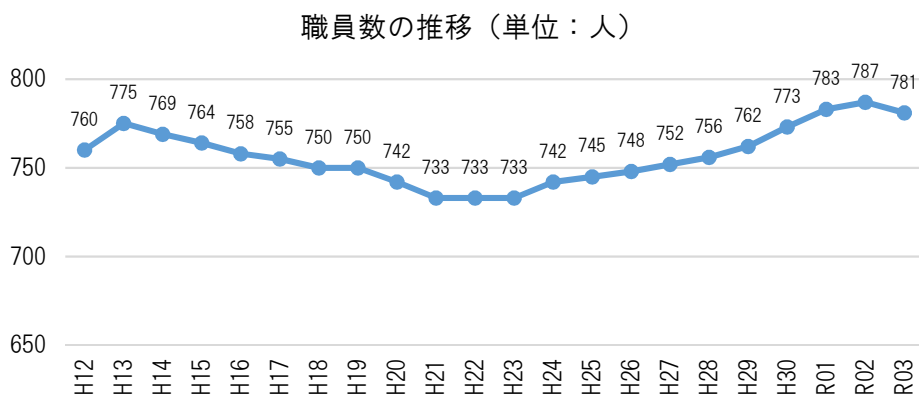
2 職員体制の現状

2-1 職員数の現状

本市の職員体制は、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、平成29年7月改訂）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、この間新たに生じた行政課題に対応するために職員体制を強化しています。

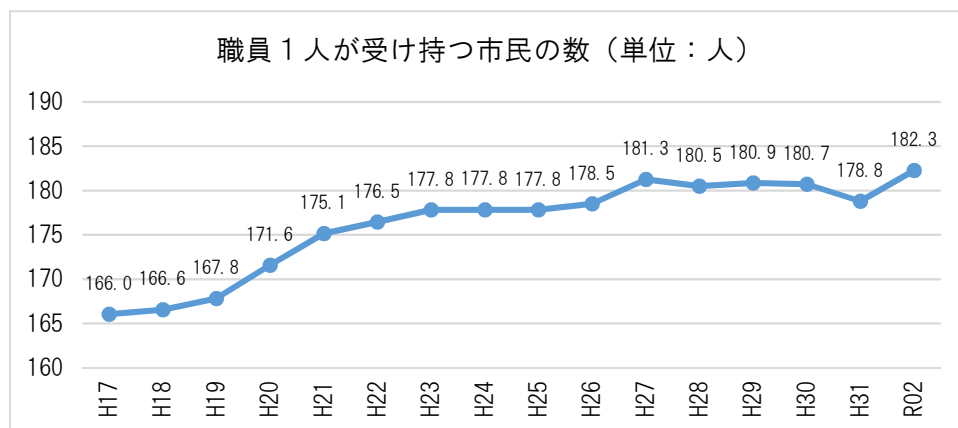
福祉部門における行政需要の増大のほか、空き家を含む住宅総合政策やシティ・プロモーションに係る取組、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の会場市としての支援などに適切に対処するため、必要最小限の人員を増員したことにより、令和3年4月時点の職員数は781人となっています。



※職員数は、政策企画課が毎年、人員配置計画で配置するとした配置職員数。

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2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182.3人となっており、県内40市のうち11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2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	春日部市	234,137	1,131	207.0
2	上尾市	228,779	1,159	197.4
3	志木市	76,474	388	197.1
4	和光市	83,810	426	196.7
5	草加市	249,645	1,307	191.0
6	新座市	165,727	876	189.2
7	川口市	607,105	3,249	186.9
8	富士見市	111,620	602	185.4
9	鶴ヶ島市	69,935	383	182.6
10	三郷市	142,529	781	182.5
11	朝霞市	141,802	778	182.3
12	行田市	80,936	445	181.9
...
39	秩父市	62,005	528	117.4
40	さいたま市	1,314,145	12,875	102.1

※令和2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。

※「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。

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、本市より少ない団体（深谷市）及び本市より多い団体（富士見市）の両方が存在しています。

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、本市が最も少ない状況です。

県内類似団体及び近隣市との比較（令和2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
類似団体	富士見市	111,620	602	185.4
	朝霞市	141,802	778	182.3
	深谷市	143,219	831	172.3
近隣市	志木市	76,474	388	197.1
	和光市	83,810	426	196.7
	新座市	165,727	876	189.2
単純平均		—	—	187.1

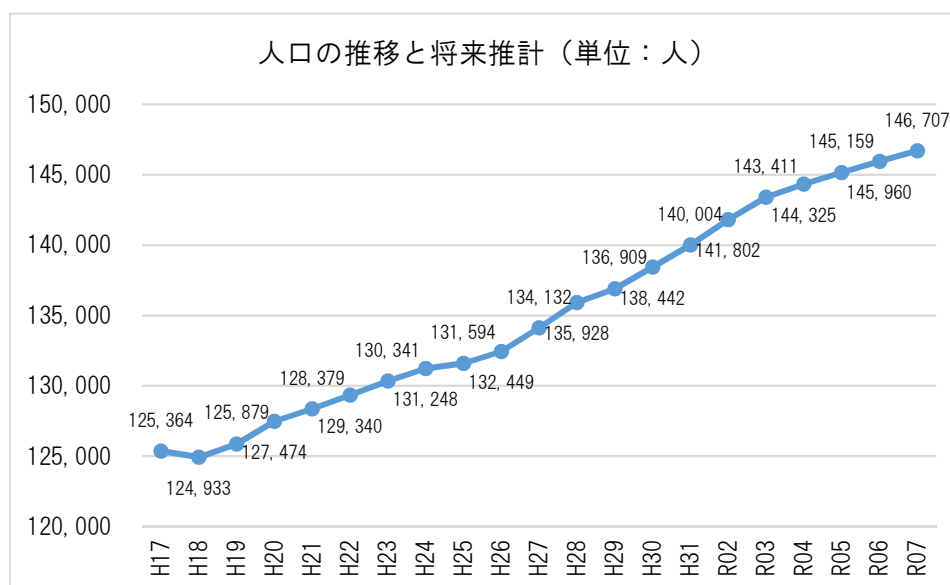
※令和2年度「地方公共団体定員管理調査」より引用。

※職員数は、職員実数から「消防」と「病院」を除いた人数。

※「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。

〔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2年以前は住民基本台帳人口。令和3年以降は第2期朝霞市まち・ひと・しごと創生総合戦略（令和2年度策定）将来推計人口。

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年度と平成27年度を比較すると、5年間で一般行政部門の職員数は43人増加しています。その内訳は、一般管理部門については総務・企画部門において東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会などに伴い14人増えたほか、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25人増えています。公営企業特別会計などの職員数は1人増加と同程度を維持しています。

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、給食調理業務の委託による調理員の減少などの影響によるものです。

職員数総計は令和2年度が778人であり、平成27年度の740人から38人増員しています。

部門別職員数 令和2年度と平成27年度の比較（単位：人）

区分		R02	H27	増減	
一般行政	議会	7	7	0	
	総務・企画	171	157	14	
	税務	49	49	0	
	農林水産	4	4	0	
	商工	4	4	0	
	労働	2	2	0	
	土木	58	54	4	
	小計	295	277	18	
	福祉関係	民生	249	226	23
		衛生	52	50	2
		小計	301	276	25
合計（a）		596	553	43	
特別行政	教育（b）	118	124	▲6	
公営企業 特別会計 など	水道	22	23	▲1	
	下水道	11	11	0	
	その他	31	29	2	
	合計（c）	64	63	1	
総計（a + b + c）		778	740	38	

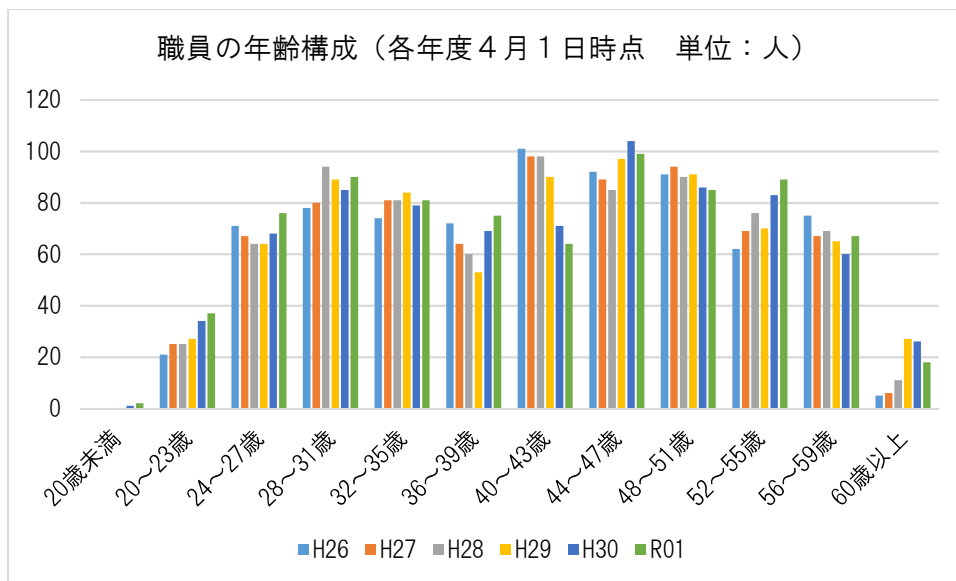
※令和2年度「地方公共団体定員管理調査」より引用。

2-4 職員の年齢構成

平成26年度から令和元年度までにかけて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。

ただし、40～43歳の職員については、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。



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24年度から令和2年度までにかけてを比較すると、5年間で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。

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
H24	25	3	114	0	8	12	5
H25	26	3	115	0	8	12	4
H26	27	3	118	0	7	11	3
H27	24	3	123	0	9	12	4
H28	25	3	128	0	9	12	4
H29	24	3	130	0	13	11	4
H30	25	3	128	2	13	12	4
R01	28	4	136	4	13	12	8
R02	26	4	131	5	12	12	7

	自動車 運転手	調理員	その他の 技能労務職	司書・ 学芸員
H24	6	40	2	18
H25	5	40	2	18
H26	5	40	2	20
H27	5	40	2	20
H28	4	39	2	17
H29	4	35	2	17
H30	4	35	1	15
R01	4	32	1	12
R02	3	33	1	14

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、令和元年度以降減少傾向であり、令和3年度においては、フルタイム勤務30人、短時間勤務24人、計54人となっています。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。

今後の定年退職予定者数については毎年約10人から20数人で推移していくことが見込まれています。人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ、職員的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。

再任用職員の職員数及び勤務状況（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
H24	0	26	26
H25	0	26	26
H26	5	31	36
H27	6	37	43
H28	11	35	46
H29	27	27	54
H30	25	37	62
R01	18	43	61
R02	31	29	60
R03	30	24	54

定年退職予定者数の推移（令和3年4月1日現在 単位：人）

年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8
定年予定者数	8	18	25	15	24	22

2-7 会計年度任用職員

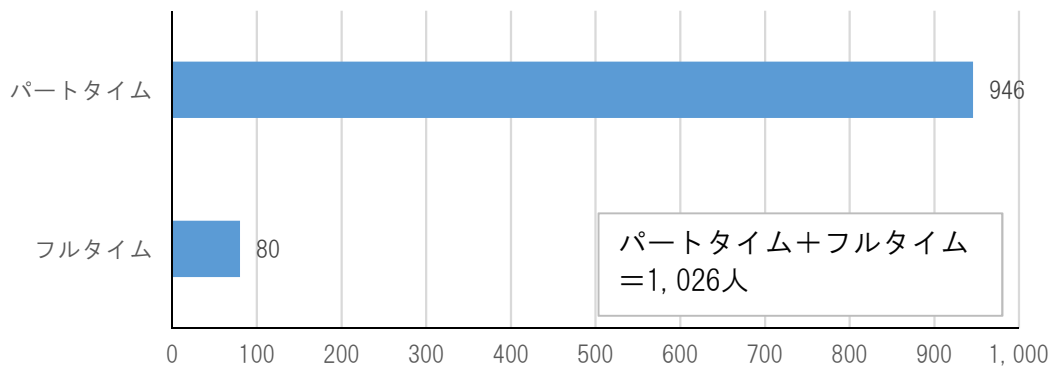
令和2年度より、一般職非常勤職員及び臨時的任用職員制度は会計年度任用職員制度に移行しました。

会計年度任用職員については、令和3年1月末現在、市全体で1,026人を任用しています。その勤務形態は、短期間、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。

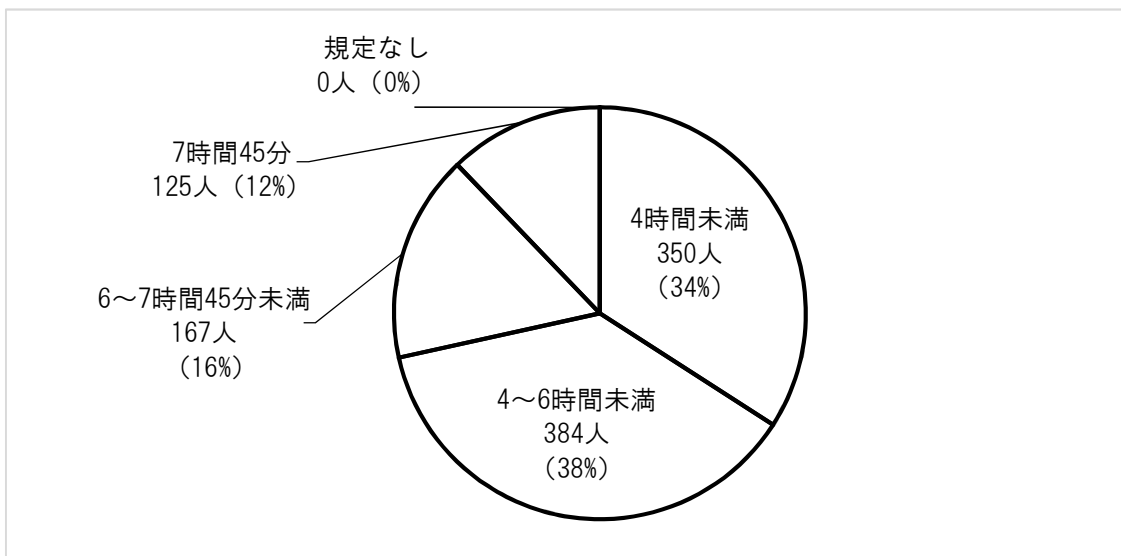
本市では、常勤一般職の正規職員の数を抑制してきたことの一つの影響として、会計年度任用職員の数が多くなっているという状況にあります。

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、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3年1月末現在 単位：人）



会計年度任用職員の1日当たり勤務日数の分布（令和3年1月末現在）



会計年度任用職員の職種（職員数・割合）（令和3年1月末現在）

職種	職員数	割合
事務補助員	325 人	31.7%
保育士	219 人	21.3%
給食調理員	71 人	6.9%
交通指導員	42 人	4.1%
資料・図書整理員	29 人	2.8%
特別支援学級補助員	38 人	3.8%
低学年補助教員	29 人	2.8%
給食配膳員	20 人	1.9%
スクールサポーター	16 人	1.6%
司書	15 人	1.5%
その他	222 人	21.6%
合計	1,026 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、教科支援員など。

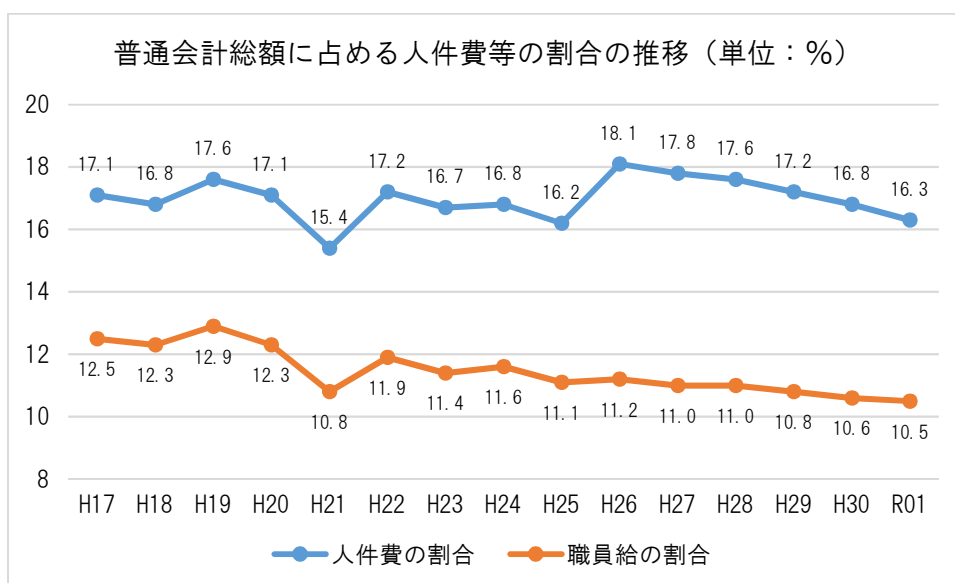
3 人件費

本市の人件費の決算額について、令和元年度は平成17年度に比べて約14億円増額の70.6億円に達しています。また、普通会計歳出総額に占める人件費の構成比は、約0.8ポイント減少し16.3%となっています。

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、人件費の増加の原因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



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（R01決算カード）

年度	人件費の割合						職員給の割合					
	朝霞市	類似団体		近隣市			朝霞市	類似団体		近隣市		
		深谷市	富士見市	志木市	和光市	新座市		深谷市	富士見市	志木市	和光市	新座市
H17	17.1	24.7	22.3	24.1	17.6	20.5	12.5	17.8	16.2	17.5	12.0	14.1
H18	16.8	24.8	24.2	20.8	14.8	19.3	12.3	17.9	17.6	14.7	10.1	13.0
H19	17.6	23.4	23.5	21.7	15.5	19.3	12.9	17.0	16.9	15.3	10.4	12.9
H20	17.1	22.1	21.1	21.1	16.6	18.9	12.3	15.6	14.9	14.6	10.7	12.5
H21	15.4	19.4	20.2	18.9	15.2	16.7	10.8	13.3	13.9	12.9	9.4	10.7
H22	17.2	17.6	18.5	18.6	16.3	16.3	11.9	11.9	12.4	12.5	9.8	10.3
H23	16.7	17.2	18.7	17.1	15.6	15.4	11.4	11.6	12.5	11.2	9.4	9.6
H24	16.8	18.6	17.3	16.1	15.7	15.0	11.6	12.5	11.6	10.6	9.4	9.5
H25	16.2	17.4	15.4	13.6	15.4	13.0	11.1	11.9	10.2	8.9	9.4	8.1
H26	18.1	15.7	14.7	15.4	15.4	13.3	11.2	10.8	9.8	10.2	9.5	8.4
H27	17.8	16.3	15.1	15.4	12.5	14.6	11.0	11.2	10.2	10.4	7.7	9.3
H28	17.6	17.3	14.2	15.0	14.2	13.4	11.0	12.2	9.6	10.1	8.8	8.7
H29	17.2	17.0	14.4	14.9	14.5	12.1	10.8	12.1	9.9	10.4	9.1	7.7
H30	16.8	17.3	14.3	14.1	14.2	13.2	10.6	12.4	9.8	9.9	8.9	8.6
R01	16.3	15.3	14.0	13.5	13.9	12.4	10.5	11.0	9.9	9.5	8.8	8.1

しかしながら、会計年度任用職員（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、会計年度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、会計年度任用職員等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。

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）

職種	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
令和元年度	739,368	39,194	778,562

※一般職非常勤職員制度は平成26年度から導入しています。

※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	R2.4.1 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 (=b- A) (人)	超過率 c/A ×100 (%)
議会	7	10	▲3	▲42.9	10	▲3	▲42.9
総務・企画	171	226	▲55	▲32.2	223	▲52	▲30.4
税務	49	63	▲14	▲28.6	63	▲14	▲28.6
労働	2	3	▲1	▲50.0	3	▲1	▲50.0
農林水産	4	57	▲53	▲1325.0	50	▲46	▲1150.0
商工	4	30	▲26	▲650.0	15	▲11	▲275.0
土木	58	98	▲40	▲69.0	99	▲41	▲70.7
一般管理の計	295	487	▲192	▲65.1	463	▲168	▲56.9
民生	249	203	46	18.5	203	46	18.5
衛生	52	52	52	52.0	52	52	52.0
福祉関係の計	301	255	98	70.5	255	98	70.5
一般行政計	596	763	▲167	▲28.0	738	▲142	▲23.8
特別行政（教育）	118	154	▲36	▲30.5	137	▲19	▲16.1
普通会計	714	917	▲203	▲28.4	875	▲161	▲22.5

※「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203人下回っており（▲28.4%）、修正値でも161人下回っています（▲22.5%）。

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、福祉関係を除く、ほぼすべての部門で標準を大きく下回っています。

福祉関係部門では、民生部門及び衛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おり、公設公営の保育所数が多く、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。

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、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します。

3 方針期間

この方針は、令和3年4月1日を基準として、令和7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数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、この方針の中で適宜、柔軟に対応します。

- ①当面の間、人口が増加していくなかで、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デジタル庁創設など、国を挙げてのデジタル化を推進する方針が出されたことから、行政事務のデジタル化を一層推進する必要があります。
- ③保育に関する需要や、こども庁、35人学級への対応など、子育てや教育に関する施策に取り組む必要があります。
- ④公共施設やインフラ施設などを、安全に、安心して使用していくために、適切に維持管理を行っていく必要があります。
- ⑤新型コロナウイルスなどの疫病対策に対応する必要があります。
- ⑥地方公務員の定年引き上げについて、国会で可決・成立したことから、今後の定員管理への影響を検討する必要があります。

5 職員定員管理の方針

5-1 数値目標

令和3年4月1日現在の職員配置数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などの状況に合わせ、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不透明であり、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、一時的な事務に迅速かつ柔軟に対応することが求められるため、保育士及び一時的な業務増に伴う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。

〔参考データ〕 職員1人が受け持つ市民の数

	人口	職員数（実数）	職員1人が受け持つ市民の数
令和2年	141,802	778	182.3
令和7年 （推計値）	146,707	802 （上限669人+保育士133人）	182.9

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) 事務事業の見直し、行政サービスのオープン化の推進、DX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DX[※]の推進を図ります。

※DX（デジタルトランスフォーメーション）：制度や組織の在り方等をデジタル化に合わせて変革していくこと。

（出典：総務省「自治体DX推進計画」）

(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、必要など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 会計年度任用職員の活用

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、会計年度任用職員の採用を検討します。会計年度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、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。