

# 久喜市定員適正化計画

(令和 7 年度～令和 11 年度)

令和 7 年 5 月



## 一 目 次 一

1	定員適正化計画の策定にあたって	1
2	これまでの定員管理の取組	2
3	久喜市の状況と他団体との比較	
(1)	年齢別職員数の状況	3
(2)	同規模団体との比較	4
(3)	埼玉県内市との比較	5
4	定員適正化に向けた基本的な考え方	
(1)	計画期間	6
(2)	計画の対象職員	6
(3)	目標職員数	6
5	定員適正化に向けた取組	
(1)	計画的な職員採用	8
(2)	職員のメンタルヘルスへの配慮	8
(3)	効果的な職員配置	8
(4)	会計年度任用職員等の活用	8
(5)	定年延長制度への対応	8
(6)	多様な人材の活用	8
(7)	デジタル技術やA Iを活用した業務改革	9
(8)	民間活力の積極的な活用	9

## 1 定員適正化計画の策定にあたって

---

現在、少子高齢化・人口減少社会が進行している状況にあって、地方自治体に求められる役割は高度化・多様化しており、本市においても例外ではありません。

様々な課題に迅速かつ的確に対応し、きめ細かな行政サービスを市民に提供していくためには、職員一人ひとりが意欲をもって職務に従事することが大切であり、年次有給休暇取得率の向上や時間外勤務の縮減等、職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図り、職員が働きやすい職場環境づくりに努めていく必要があります。

また、令和5年4月1日から、定年が61歳に引き上げられ、以降、段階的に定年引上げが実施されることから、役職定年となる職員や定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員など、高齢期職員の知識や経験を効果的に活用していくかなければなりません。

このようなことを踏まえ、職員の技術や知識の継承、職員の意識改革等の推進を継続とともに、効率的・実践的な職員の配置のために、職員の定員管理を適正に行っていく必要があります。

本市における職員の確保に当たっては、令和2年度に策定した定員適正化計画で定めた職員定数に基づき計画的に進めてきましたが、今後も、地方自治体を取り巻く環境の変化に対応し、持続可能な行財政運営の実現に資するため、本市の実態に即した職員数を管理していく必要があることから、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とする、新たな定員適正化計画の策定を行うものです。

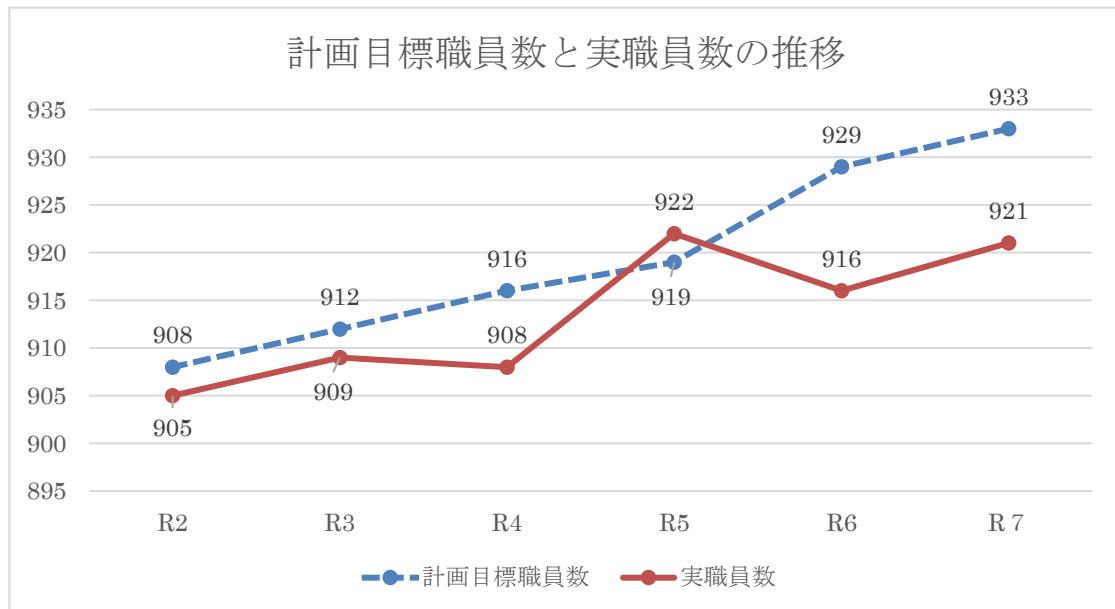
## 2 これまでの定員管理の取組

本市では、基準年月日を令和2年4月1日、目標年月日を令和7年4月1日、計画期間を令和2年度から令和6年度までとする定員適正化計画を策定し、事務事業の見直しや組織機構改革による組織の統廃合、民間活力の導入等、業務の効率化や合理化を図りながら適正な定員管理に努めてきました。

令和7年4月1日時点における常勤の職員数（定年延長職員及び再任用職員除く。）は921人となり、令和2年4月1日時点から比較すると16人増となっていますが、令和7年4月1日時点の目標職員数933人と比較して12人下回っています。

【図表1】定員適正化計画の目標職員数と実際の職員数（各年4月1日現在 単位：人）

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
計画目標職員数	908	912	916	919	929	933
対前年増減		7	4	3	10	4
実職員数	905	909	908	922	916	921
対前年増減		4	-1	14	-6	5
目標数と実数の差	-3	-3	-8	3	-13	-12



### 3 久喜市の状況と他団体との比較

#### (1) 年齢別職員数の状況

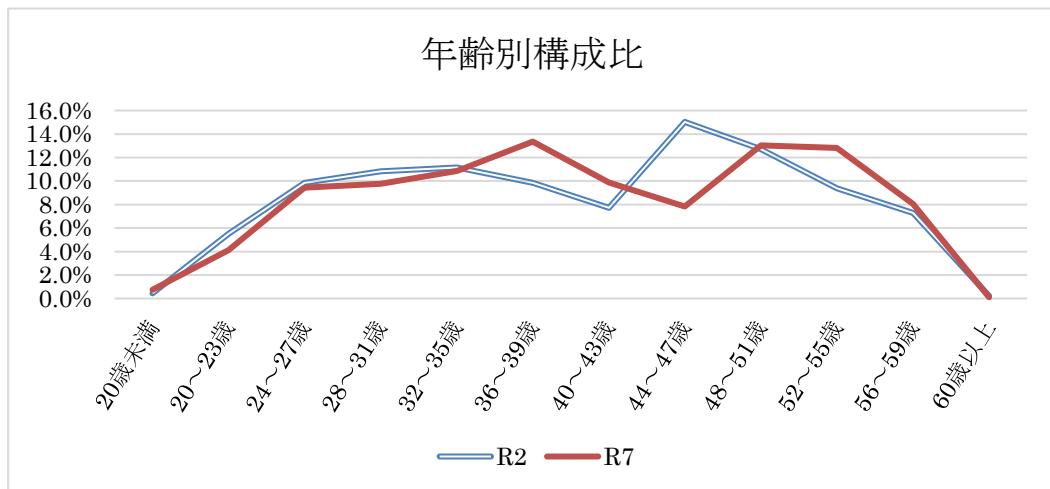
令和2年4月1日現在と令和7年4月1日現在の職員の年齢構成について比較すると、36歳から39歳の層及び52歳から55歳の層が増加している一方、44歳から47歳の層は7ポイント程度減少しています。

計画的な採用による安定的な任用管理を行い、職員の年齢構成の平準化及び安定した組織力を保持していくことが課題です。

【図表2】年齢別職員構成

(各年4月1日現在 単位：人)

年齢	R2		R7	
	職員数	構成比	職員数	構成比
20歳未満	4	0.4%	7	0.8%
20～23歳	50	5.5%	38	4.1%
24～27歳	89	9.8%	87	9.4%
28～31歳	98	10.8%	90	9.8%
32～35歳	101	11.2%	100	10.9%
36～39歳	89	9.8%	123	13.4%
40～43歳	70	7.7%	91	9.9%
44～47歳	136	15.0%	72	7.8%
48～51歳	115	12.7%	120	13.0%
52～55歳	85	9.4%	118	12.8%
56～59歳	66	7.3%	74	8.0%
60歳以上	2	0.2%	1	0.1%
合計	905	100.0%	921	100.0%



## (2) 同規模団体との比較

定員管理調査に基づく「類似団体別職員数の状況」の数値を基礎に、人口1万人当たりの普通会計職員数を比較します。

なお、比較に当たっては、人口や面積規模、合併に伴う支所や行政センターの有無が職員数に影響を与えることから、次のア・イのいずれかに該当する自治体（以下「同規模自治体」という。）を比較対象とします。

ア 全国の自治体のうち、次の3つの条件にすべて該当する自治体

- 条件① 平成以降に合併している自治体であること（旧町役場や旧市役所が総合支所や行政センターとして機能している自治体）
- 条件② 人口が久喜市と同等程度の自治体であること（±15,000人の範囲内）
- 条件③ 面積が久喜市と同規模程度の自治体であること（±50km<sup>2</sup>以内）

イ 県内自治体のうち、本市と合併状況が類似している自治体（平成以降に1市3町もしくは1市2町の合併をしている自治体（さいたま市、熊谷市、秩父市については本市と自治体規模が大きく異なることから除く。））

ア・イに該当する同規模自治体は合計9団体あり、図表3のとおりとなります。

本市の人口1万人当たりの普通会計職員数は、57.25人であり、同規模団体の平均59.03人を下回っています。

【図表3】同規模団体の人口1万人当たりの職員数

No.	該当条件	都道府県	市名	面積(km <sup>2</sup> )	住基人口(人)(R6.1.1)	普通会計職員数(人)(R6.4.1)	人口1万人当たり職員数(人)(普通会計)
		埼玉県	久喜市	82.4	150,913	864	57.25
1	ア	茨城県	ひたちなか市	101.0	155,762	791	50.78
2	イ	埼玉県	鴻巣市	67.4	117,582	621	52.81
3	イ	埼玉県	加須市	133.3	112,163	623	55.54
4	ア	茨城県	古河市	123.6	140,499	796	56.66
5	ア	静岡県	焼津市	70.3	136,343	776	56.92
6	ア	鳥取県	米子市	132.4	145,163	845	58.21
7	ア	千葉県	野田市	103.6	153,815	972	63.19
8	ア	茨城県	土浦市	122.9	141,613	956	67.51
9	イ	埼玉県	深谷市	138.4	141,419	966	68.31
合計（久喜市除く）					1,244,359	7,346	59.03

### (3) 埼玉県内市との比較

本市の職員 1 人当たりの人口は、平成 30 年度は 169 人でしたが、定員適正化計画に基づき職員数の増加を進めてきた結果、令和 6 年度は 156 人に減少しています。

令和 6 年 4 月 1 日現在、本市の職員 1 人当たりの人口は県内市平均と比較して 8 人多い状況にあり、指定都市であるさいたま市を除く県内 39 市中 14 番目となっています。

【図表 4】埼玉県内市の職員 1 人当たりの人口

(単位：人)

市名	人口 (R6. 4. 1)	職員数 (R6. 4. 1)	職員一人当たりの人口
志木市	76,187	397	192
朝霞市	145,531	782	186
富士見市	113,335	611	185
新座市	166,038	897	185
鶴ヶ島市	69,911	378	185
和光市	84,378	458	184
ふじみ野市	114,341	669	171
吉川市	72,580	432	168
鴻巣市	117,579	702	167
坂戸市	99,546	596	167
加須市	112,115	691	162
狭山市	148,466	916	162
所沢市	342,671	2,120	162
久喜市	150,756	964	156
北本市	65,408	420	156
上尾市	230,045	1,484	155
入間市	144,262	935	154
桶川市	74,324	494	150
八潮市	93,089	630	148
川越市	352,836	2,412	146

市名	人口 (R6. 4. 1)	職員数 (R6. 4. 1)	職員一人当たりの人口
三郷市	141,935	980	145
行田市	78,135	547	143
戸田市	141,988	995	143
熊谷市	191,360	1,346	142
日高市	54,324	383	142
白岡市	52,549	375	140
幸手市	48,898	357	137
深谷市	141,101	1,037	136
飯能市	78,278	604	130
本庄市	77,013	597	129
羽生市	53,757	417	129
草加市	251,521	1,952	129
川口市	607,279	4,824	126
蓮田市	61,252	514	119
蕨市	75,907	648	117
越谷市	342,681	2,962	116
春日部市	230,380	2,006	115
東松山市	90,862	814	112
秩父市	57,806	715	81
平均		1,002	148

※職員数は、「令和 6 年地方公共団体定員管理調査結果（総務省）」に基づくため、定年延長職員、再任用職員を含みます。

## 4 定員適正化に向けた基本的な考え方

現状の職員数は、同規模団体や埼玉県内市との比較においては、平均値より少ない状況にあり、社会情勢の変化に伴う新規事業の実施や前例のない業務への対応等を想定すると、今後も一定の職員数を確保していく必要があります。

このことから、本計画において目標職員数を設定し、年度別職員数計画に基づいた定員管理を行っていくこととします。

### (1) 計画期間

令和7年度から令和11年度(令和7年4月1日を基準日として、令和12年4月1日)までの5年間とします。

### (2) 計画の対象職員

計画の対象となる職員は、常勤のフルタイム職員とし、定年延長職員、フルタイムの暫定再任用職員も含みます。

一方、短時間勤務再任用職員、一部事務組合等への派遣職員、育児休業代替等の臨時の任用職員及び会計年度任用職員は除きます。

※これまでの計画では、再任用選択時にフルタイムを選択するかどうか予測困難であったことから、再任用職員を除いた常勤職員を計画の対象職員としてきたところですが、定年延長制度の導入を踏まえ、より実勤務者数に応じたものとするため、本計画では、フルタイム再任用職員を含めることとします。

### (3) 目標職員数

前計画では、類似団体の人口1万人当たりの職員数と本市の人口1万人当たりの職員数との比率から目標職員数を算出していましたが、本計画では、より適正な数を算出するため、次の3点の考え方を元に本市の現状や同規模自治体の職員数の比較により目標職員数を設定します。

#### ア 時間外勤務状況の縮減に向けた職員数の設定

本市の特定事業主行動計画では令和11年度までに1人当たりの1か月当たり時間外勤務時間を10時間以下にすることを目標にしています。

年度ごとに業務の状況が変わるために職員数と時間外勤務の相関関係を示すことは難しいですが、一人当たりの時間外勤務を縮減するためには、職員を増員し、業務の平準化を図ることが重要です。

#### イ 各所属の職員配置や業務状況を踏まえた職員数の設定

本市では、各課の職員配置や業務の状況等について把握するため、年2回人事ヒアリングを行っています。ヒアリングの結果をふまえると、新規事業の実施や懸案事項への対応などを円滑に行うためには、増員が必要な部署もあることから、全体の職員数を確保していく必要があります。

#### ウ 同規模団体との比較における職員の設定

同規模団体と比較すると本市の人口1万人当たりの普通会計職員数は少ないことについて、「3.(2) 同規模団体との比較」で述べたとおりですが、比率で職員数を算出すると次のとおりとなります。

968人 × (59.03人 / 57.25人) ≈ 998人 (+30人)  
 (R7.4.1) (同規模団体平均) (久喜市) (算出値)

ア・イの本市の現状から職員の増員は必要であり、ウの同規模団体との比較からも、本市の職員数は増員が必要であると言えます。

このようなことから、同規模団体との比較において算出された値である998人を本計画における目標値とします。

なお、年度ごとの計画は、図表5のとおりです。

【図表 5】年度別職員数計画 (単位: 人)

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
(ア) フルタイム職員数 (各年4月1日現在)		964	960	968	983	998	998	998	998
減要因	(イ) 定年退職者	0	▲10	0	▲12	0	▲15	0	
	(ウ) 勤奨・自己都合退職予定者	▲30	▲22	▲24	▲24	▲24	▲24	▲24	
	(エ) 短時間勤務選択者	0	▲3	▲3	▲4	▲4	▲4	▲4	
	(オ) 退職フルタイム再任用職員	▲4	▲6	▲8	▲11	▲9	▲8	▲12	
増要因	(カ) 次年度採用予定者	30	41	50	48	37	39	40	
	(キ) 次年度新規フルタイム再任用職員	0	8	0	10	0	12	0	
	(ク) 衛生組合解散に伴う帰任者	-	-	-	8	-	-	-	

- ・(イ) 定年退職者については、定年前に退職する者もいることから 9割程度を見込んで試算
  - ・(ウ) 励奨・自己都合退職予定者には、60 歳（旧定年）での退職者も含む
  - ・(エ) 短時間勤務選択者は、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用（短時間）を指す
  - ・(カ) 次年度採用者について、R8 年度は衛生組合解散に伴う職員の受入見込みを含む
  - ・(キ) 次年度新規フルタイム再任用職員については、退職者の 8 割程度を見込んで試算

## 5 定員適正化に向けた取組

---

### (1) 計画的な職員採用

職員の採用にあたっては、組織の新陳代謝や活性化の観点から、年度ごとに大きな偏りが生じないよう計画的に実施していくことが大切です。

土木・建築職を中心に人材確保が困難になっている状況を踏まえ、即戦力として活躍できる職務経験を持った人材の登用のほか、既存のやり方に捉われない試験方法や周知方法などを検討しながら、安定した人材の確保に努めます。

### (2) 職員のメンタルヘルスへの配慮

複雑多様化する業務への対応や継続的な時間外勤務などは、ストレスの蓄積要因となります。

当該要因に起因した突発的な退職及び休職等は、計画達成への阻害要因となるだけでなく、事業の停滞を招く恐れがあるため、職員に対しメンタルヘルスへの配慮を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりを推進します。

### (3) 効果的な職員配置

限られた職員を最大限活用するために、人事ヒアリングや自己申告書等を通じ、それぞれの職場における事務事業の進捗状況や事務量を的確に把握し、職員個々の知識・能力・経験・意欲等を踏まえた適材適所の職員配置を行います。

### (4) 会計年度任用職員等の活用

定型的・時期的に集中する業務等で民間委託等ができない業務や、職員の育児・介護休業等の欠員対応として、積極的に会計年度任用職員及び臨時の任用職員を活用し、効率的な組織運営を行うとともに、職員が子育てや介護に専念できる環境整備に努めます。

### (5) 定年延長制度への対応

定年延長に伴い、役職定年や定年前再任用短時間勤務を選択する職員も一定数見込まれることから、組織の新陳代謝を確保しつつ、高齢期職員の豊富な知識や経験、技術を効果的に活用できるような職員配置に努めます。

### (6) 多様な人材の活用

高度な専門知識や優れた識見を要する行政課題に対応するため、専門的な知識や経験を備えた人材を任期付職員として採用するなど、多様な人材の活用を図ります。

(7) デジタル技術やA Iを活用した業務改革

市民サービスの向上や行政運営の効率化・高度化を図るため、デジタル技術を活用した事務事業の改革・改善を行い、スマート自治体の実現を推進します。

(8) 民間活力の積極的な活用

多様なサービスの提供とコストの削減が見込まれる事業については、民間への委託や指定管理者制度を活用することで、非効率な事務の属人化の防止や職員が政策立案や新たなアイデアの創出に専念する環境づくりに努め、質の高い住民サービスの実現を目指します。