

久喜市定員適正化計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年3月



－ 目 次 －

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み	2
3	久喜市の状況と他団体との比較	
(1)	久喜市の職員数	3
(2)	年齢別職員数の状況	3
(3)	類似団体との比較	5
(4)	類似団体別職員数の状況	5
(5)	埼玉県内市との比較	7
(6)	定員回帰指標による比較	8
4	新たな定員適正化計画について	9
(1)	計画期間	9
(2)	本市における適正な職員数	9
(3)	計画の対象職員	10
(4)	目標	10
(5)	目標達成に向けての留意事項	11
5	目標達成のための基本方針	
(1)	計画的な職員採用	11
(2)	職員のメンタルヘルスへの配慮	11
(3)	効果的な職員配置	11
(4)	人事評価制度の積極的な活用	11
(5)	会計年度任用職員等の活用	12
(6)	再任用職員等、多様な人材の活用	12
(7)	情報化の推進	12
(8)	事業のアウトソーシング	12

1 定員適正化計画の策定にあたって

昨今、景気の回復が期待されつつも、長引く景気低迷の影響や少子高齢化が進行する社会潮流の中で、地方自治体を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあり、本市においても例外ではありません。また、住民に身近な行政については、地方自治体が自主的かつ総合的に担うことができるようにするための地方分権改革が推進され、個性を生かし自立した地域づくりを行うため、より想像力のある自治体が求められています。

今後も、様々な行政課題や市民ニーズの多様化が見込まれる中、これらに対して柔軟かつ的確に対応していくためには、職員の技術や知識の継承、職員の意識改革等の推進は欠かすことができず、効率的・実践的な職員の配置のためには、必要な人員の確保等を含め、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、平成27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、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い、市の業務が複雑化、多様化、高度化するとともに業務量が増加傾向にあるなど、現在の業務量と計画上の職員数が合致していない状況が見受けられます。

また、国が進める働き方改革の一環として、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、時間外勤務の縮減に取り組む等、行政環境の変化に柔軟に対応していく必要があります。

加えて、令和元年10月の台風19号から学んだことを教訓とし、市民の安全・安心を守るためには、これまで以上に関係部署の強化を図る必要があります。

そこで、地方自治体を取り巻く環境の変化への対応と、本市の実態に即した定員管理を推進するため、令和2年度から令和6年度までの5年間について、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み

本市では、基準年月日を平成27年4月1日、目標年月日を令和2年（平成32年）4月1日、計画期間を平成27年度から平成31年度（令和元年度）までとする定員適正化計画を策定し、適正な定員管理を推進した結果、平成31年4月1日時点における実職員数は905人となりました。

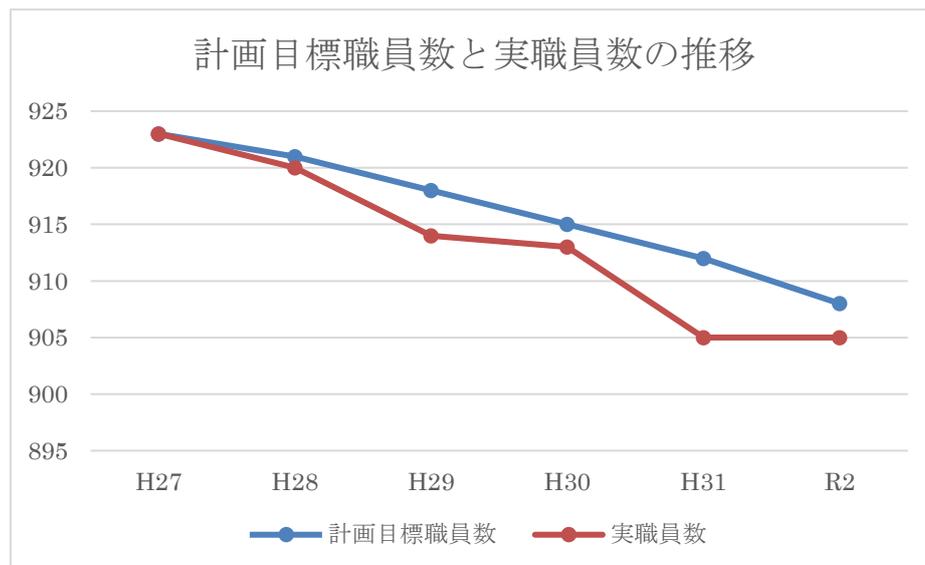
このことは、合併時から135人の職員を削減したことになり、定員適正化計画に掲げた平成31年4月1日時点の目標職員数912人と比較して7人下回っています。

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）

	H27	H28	H29	H30	H31	R2
計画目標職員数	923	921	918	915	912	908
対前年増減		-2	-3	-3	-3	-4
実職員数	923	920	914	913	905	905
対前年増減		-3	-6	-1	-8	0
目標数と実数の差	0	-1	-4	-2	-7	-3

※教育委員会制度改正に伴い、教育長が特別職の位置づけとなったため、H27年度の実職員数には、教育長を含めていません。

※令和2年度の職員数は見込みです。



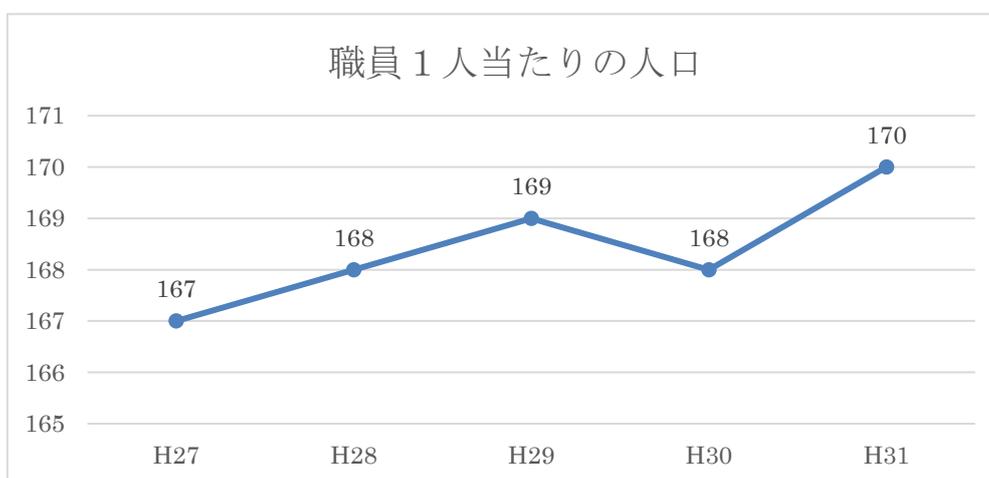
3 久喜市の状況と他団体との比較

(1) 久喜市の職員数

(各年4月1日現在)

年	人口	職員数	職員1人当たり人口
平成27年	154,396人	923人	167人
平成28年	154,224人	920人	168人
平成29年	154,016人	914人	169人
平成30年	153,714人	913人	168人
平成31年	153,407人	905人	170人

※人口は住民基本台帳人口（外国人を含む）



(2) 年齢別職員数の状況

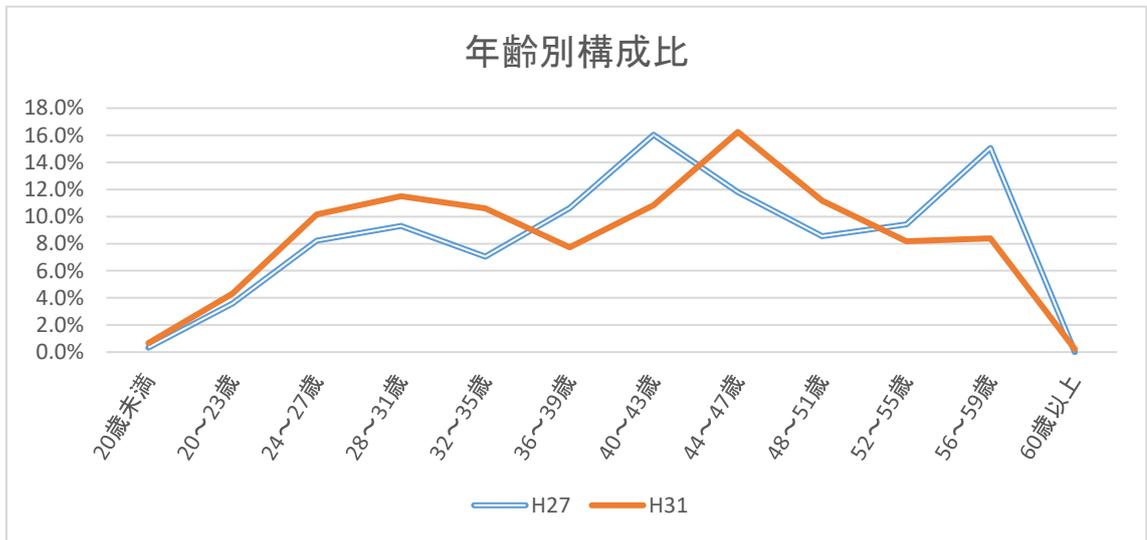
平成31年4月1日現在における職員の平均年齢は、40.3歳となっており、平成27年4月1日現在の42.5歳より2.2歳下がっている状況です。

平成31年の年齢構成については、44歳から47歳の層が16.2%と高い水準にありながら、36歳から39歳の層は7.7%と比較的低い水準にあります。職員の年齢構成に偏りがある状態は、「昇任・昇格の遅滞や幹部要員の不足」「モチベーションの低下」「組織的に伝承すべき知識・技術の消失」「退職金支払集中による財政負担」「業務量の増加」等が懸念され、組織的、財政的な問題へと繋がるものが想定されます。

このため、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となっています。

年齢別職員構成 (各年4月1日現在 単位：人)

	平成 27 年		平成 31 年	
	職員数	構成比	職員数	構成比
20歳未満	3	0.3%	6	0.7%
20～23歳	33	3.6%	39	4.3%
24～27歳	76	8.2%	92	10.2%
28～31歳	86	9.3%	104	11.5%
32～35歳	65	7.0%	96	10.6%
36～39歳	98	10.6%	70	7.7%
40～43歳	148	16.0%	98	10.8%
44～47歳	109	11.8%	147	16.2%
48～51歳	79	8.6%	101	11.2%
52～55歳	87	9.4%	74	8.2%
56～59歳	139	15.1%	76	8.4%
60歳以上	0	0.0%	2	0.2%
合計	923	100.0%	905	100.0%



(3) 類似団体との比較

人口規模と産業構造により全国の自治体を類型別に区分し、職員数を比較する「類似団体別職員数の状況」の数値を基礎に、適正な職員数を知る目安として用いられている人口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、面積規模が職員数に大きな影響を与えることから、本市と面積が近い団体のみを抽出しています。

本市の人口1万人当たりの普通会計職員数は、52.36人であり、本市を含む類似団体の平均57.35人を下回っている状況です。

類似団体の人口1万人当たり職員数 (単位：人)

都道府県名	市名	住民基本 台帳人口 (H30.1.1)	普通会計 職員数 (H30.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)
埼玉県	狭山市	152,487	751	49.25
東京都	町田市	428,742	2,125	49.56
埼玉県	久喜市	154,116	807	52.36
大阪府	和泉市	186,156	1,012	54.36
千葉県	松戸市	494,402	2,842	57.48
兵庫県	川西市	158,873	922	58.03
千葉県	市川市	484,605	2,930	60.46
千葉県	八千代市	197,672	1,206	61.01
神奈川県	藤沢市	430,685	2,645	61.41
京都府	宇治市	187,901	1,252	66.63
合計		2,875,639	16,492	57.35

※人口15万人以上、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の団体

(4) 類似団体別職員数の状況

類似団体別職員数とは、人口1万人当たりの職員数の類似団体各市の平均をもとに普通会計部門（一般行政部門と特別行政部門をあわせた部門）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、部門ごとに同じ類型の全団体の単純な平均値（単純値）を求め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。

類似団体別職員数（大部門以上定員管理診断表）を比較すると、単純値では普通会計で121人（15.0%）の不足となっており、修正値では54人（6.7%）の余剰となっています。

修正値において、総務、衛生部門で大きな余剰が生じておりますが、本市は合併により菖蒲地区、栗橋地区及び鷺宮地区に、総合支所並びに保健センターを有しているため、各施設に適正な人員数を確保することから、総合支所を有しない他の類似団体と比較して余剰が生じる結果となっております。

大部門以上定員管理診断表

大部門	H30. 4. 1 職員数 (人) (A)	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 (人) (B)	超過数 (人) (A)-(B)	超過率 (%)	単純値 (人) (C)	超過数 (人) (A)-(C)	超過率 (%)
議会	8	8		0.0	8		0.0
総務	200	172	28	14.0	168	32	16.0
税務	59	52	7	11.9	52	7	11.9
民生	232	232		0.0	241	-9	-3.9
衛生	70	88	-18	-25.7	50	20	28.6
労働	1	1		0.0	2	-1	-100.0
農林水産	18	13	5	27.8	11	7	38.9
商工	7	11	-4	-57.1	11	-4	-57.1
土木	93	97	-4	-4.3	97	-4	-4.3
一般行政計	688	673	15	2.2	640	48	7
教育	119	141	-22	-18.5	113	6	5.0
消防		114	-114				
普通会計計	807	928	-121	-15.0	753	54	6.7

※単純値とは、職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、単純に類似団体の平均値を算出したもので、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を比較するのに適しています。

※修正値とは、団体によっては、消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出したものです。

(5) 埼玉県内市との比較

本市の職員1人当たりの人口は、定員適正化計画に基づき職員数の削減を進めてきた結果、平成27年の167人から平成30年の169人と増加傾向にあります。

平成30年1月1日現在の埼玉県内の市と比較すると、本市の職員1人当たりの人口は県内市平均と比較して14人多い状況にあり、指定都市であるさいたま市を除く県下39市中12番目となっています。

埼玉県内市の職員1人当たりの人口

(単位:人)

市名	人口	職員数	職員1人当たりの人口	市名	人口	職員数	職員1人当たりの人口
富士見市	110,886	566	196	戸田市	138,738	896	155
和光市	81,724	419	195	川越市	352,433	2,298	153
志木市	76,056	394	193	日高市	56,340	368	153
新座市	165,486	873	190	幸手市	51,939	346	150
ふじみ野市	114,058	621	184	熊谷市	198,824	1,345	148
鶴ヶ島市	70,050	387	181	行田市	82,051	562	146
狭山市	152,487	843	181	白岡市	52,539	361	146
朝霞市	138,442	766	181	本庄市	78,707	543	145
坂戸市	101,338	576	176	草加市	247,991	1,778	139
吉川市	72,382	415	174	深谷市	144,375	1,047	138
鴻巣市	119,029	691	172	羽生市	55,243	411	134
久喜市	154,116	913	169	飯能市	80,070	611	131
入間市	148,723	886	168	川口市	600,050	4,590	131
桶川市	75,234	453	166	蓮田市	62,227	479	130
北本市	67,084	416	161	春日部市	235,716	1,897	124
上尾市	228,480	1,417	161	東松山市	90,188	741	122
所沢市	343,965	2,138	161	越谷市	340,862	2,801	122
加須市	113,754	718	158	蕨市	74,576	636	117
八潮市	88,894	567	157	秩父市	63,720	722	88
三郷市	140,110	903	155	平均	142,792	959	155

※人口は、平成30年1月1日現在の住民基本台帳人口。

※職員数は、「平成30年地方公共団体定員管理調査結果(総務省)」より引用。

(6) 定員回帰指標による比較

定員回帰指標とは、地方公共団体を人口規模で区分し、人口と面積を算定基礎として職員数を試算する指標です。

類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同等の機能を有する団体の平均的な職員数を比較することができます。

本市の一般行政における職員数は、平成30年4月1日現在688人であり、定員回帰指標に基づく職員数695人と比較すると、7人下回っています。

また、普通会計における職員数は、平成30年4月1日現在807人であり、定員回帰指標に基づく職員数は986と比較すると、179人下回っています。

4 新たな定員適正化計画について

これまでの「定員適正化計画」は、合併効果を最大限に高めるため、職員数の削減を前提とした目標値を設定し、正規職員の数を着実に削減してきました。

しかし、職員配置に大きな影響を及ぼす公共施設の統廃合については、今後公共施設アセットマネジメントを推進していくものの、まだ時間がかかる状況です。さらに、権限移譲事務の増加をはじめ、社会保障制度の更なる充実、新たなごみ処理施設及び学校給食センターの建設など、様々な諸政策の充実が求められ、市民サービスの向上につながる業務量の増加は避けられない状況となっています。

新規事業等が立ち上がる状況の中で、既存業務の継続性を維持することが優先されつつも、職員数の削減や働き方改革による時間外勤務の削減、職員のワーク・ライフ・バランスの更なる充実について求められるなど、職員数と業務量の実態が釣り合っていない状況は、職員のメンタルヘルスに大きな影響を及ぼしかねません。

特に、平成31年4月から「働き方改革関連法」が順次施行され、時間外勤務の上限規制が導入されるなど、職員の働き方を改革することが喫緊の課題となっています。

また、本市の男性職員の育児休業取得率は前計画策定時に15%であったものが、平成30年度は43.8%に達しております。令和2年4月から会計年度任用職員制度の導入により、臨時的任用職員及び特別職非常勤職員の多くがこれに移行することや、65歳定年延長を見据えた再任用制度の見直しをしたことにより、短時間勤務のみからフルタイム勤務を選択できるなど、職員の働き方が大きく変化しています。

このような職員の働き方を取り巻く情勢に対応するため、行政需要の変化や本市の実情に応じた定員管理に取り組む必要があり、業務量に見合った職員数確保を基本的な視点として、以下の通り策定するものです。

(1) 計画期間

令和2年度から令和6年度（令和2年4月1日を基準日として、令和7年4月1日）までの5年間とします。

(2) 本市における適正な職員数

本市における適正な職員数を、「3. 久喜市の状況と他団体との比較：(3) 類似団体との比較」における人口1万人当たりの普通会計職員数の比率から算出することとします。

具体的には、本市における人口1万人当たり職員数（52.36人）と類似団体平均値における人口1万人当たり職員数（57.35人）の比率を、本市の職員数（905人）に乗じるにより算出します。

なお、本市の職員数（905人）には特別会計職員数が含まれておりますが、特別会計も普通会計と同様の考え方のもと配置することから、普通会計職員数の比率をそのまま当てはめることにより算出するものとします。

【算出方法】

$$(905人※1 \times (57.35人※2 / 52.36人※3)) \approx 991人$$

※1 平成31年地方公共団体定員管理調査における職員数

※2 類似団体平均値における人口1万人当たり職員数

※3 久喜市における人口1万人当たり職員数

(3) 計画の対象職員

計画の対象となる職員は、一般職に属する常勤の職員とし、一部事務組合等への派遣職員、育児休業代替等の臨時的任用職員及び会計年度任用職員を除きます。

また、令和2年度から再任用職員もフルタイム勤務を選択できるよう制度改正を行ったところです。フルタイムの再任用職員も常勤職員に含まれますが、フルタイムを選択するかどうか予測が困難であることから、計画期間中の再任用見込人数の平均の8割が、フルタイム勤務を選択すると仮定します。

【参考】再任用見込人数 (各年4月1日現在 単位：人)

R2	R3	R4	R5	R6	R7	平均
64	77	69	85	75	69	$73 \times 0.8 \approx 58$

(4) 目標

本市における適正な職員数「991人」から、上記(3)で算出した再任用見込人数を差し引いた職員数「933人」を目標とします。

【年度別計画】 (各年4月1日現在 単位：人)

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
定年退職者数		17	19	20	13	19
採用予定者数		24	23	23	23	23
増員数		7	4	3	10	4
職員数	905	912	916	919	929	933

また、目標値「933人」を出来るだけ早期に達成する必要があるところですが、職員採用にバラつきが生じると、「3 久喜市の状況と他団体との比較：(2) 年齢別職員数の状況」で述べたとおり、将来的に課題が発生する可能性があることから、可能な限り採用人数を平準化していくものとします。

(5) 目標達成に向けての留意事項

今後の本市を取り巻く環境は、新たなごみ処理施設の稼働が予定されていることなどから、職員数を安定的に推測できる環境にはありません。

このため、その時々々の行政課題に機動的かつ柔軟に対処しなければならないことを考慮し、必要に応じて定数条例の範囲内で柔軟に対応することとします。

併せて、人件費の抑制を基本に捉え、計画ありきの採用にならないよう努めていきます。

5 目標達成のための基本方針

(1) 計画的な職員採用

職員の新規採用については、組織の新陳代謝や活性化を図りつつ、長期的な視点から将来の行政を支える人材を計画的に確保します。

また、専門性を求められる職種の人材確保が困難になっていることから、中途採用などを含め、幅広い採用枠の検討をしつつ計画的な採用を行います。

(2) 職員のメンタルヘルスへの配慮

昨今の複雑多様化する業務において、その時々々に生じる行政課題に機動的かつ柔軟に対応していくことが求められており、ストレスの蓄積要因となっています。

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、事業の停滞を招く可能性があるため、職員のメンタルヘルスへの十分な配慮及びワークライフバランスの推進を図ります。

(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) 人事評価制度の積極的な活用

現在、人事評価結果を勤勉手当に反映する取り組みを行っておりますが、今後は、昇給や分限への活用を検討しています。人事評価制度を職員の人材育成のためのツールとして活用し、職員の更なるモチベーション向上に繋がります。

(5) 会計年度任用職員制度等の活用

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的任用職員を活用し、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一層努めます。

(6) 再任用職員等、多様な人材の活用

豊富な経験、専門的知識や技術を持つ再任用職員を効果的に活用するとともに、高度な専門知識や優れた識見を要する重要な行政課題への対応には任期付職員を採用するなど、業務の内容、繁閑等に応じて、多様な人材の活用を図ります。

(7) 情報化の推進

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、A I ・ R P A 等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) 事業のアウトソーシング

昨今の新事業及び新制度の導入等に伴う手続き業務及び自治体に求める要求レベルの上昇により、人手不足が深刻になっています。

そのため、事務の簡素合理化のためにアウトソーシングを活用し、非効率な事務の属人化の防止や職員が政策立案や戦略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めざします。