

第2期 八潮市定員管理方針

令和8年3月

目次

- 1 はじめに(P 3)
- 2 本市の現状(P 4)
- 3 指標による他団体との比較(P 9)
- 4 基本方針(P 11)
- 5 方針の位置付けおよび方針期間(P 12)
- 6 定員管理に係る取組(P 13)

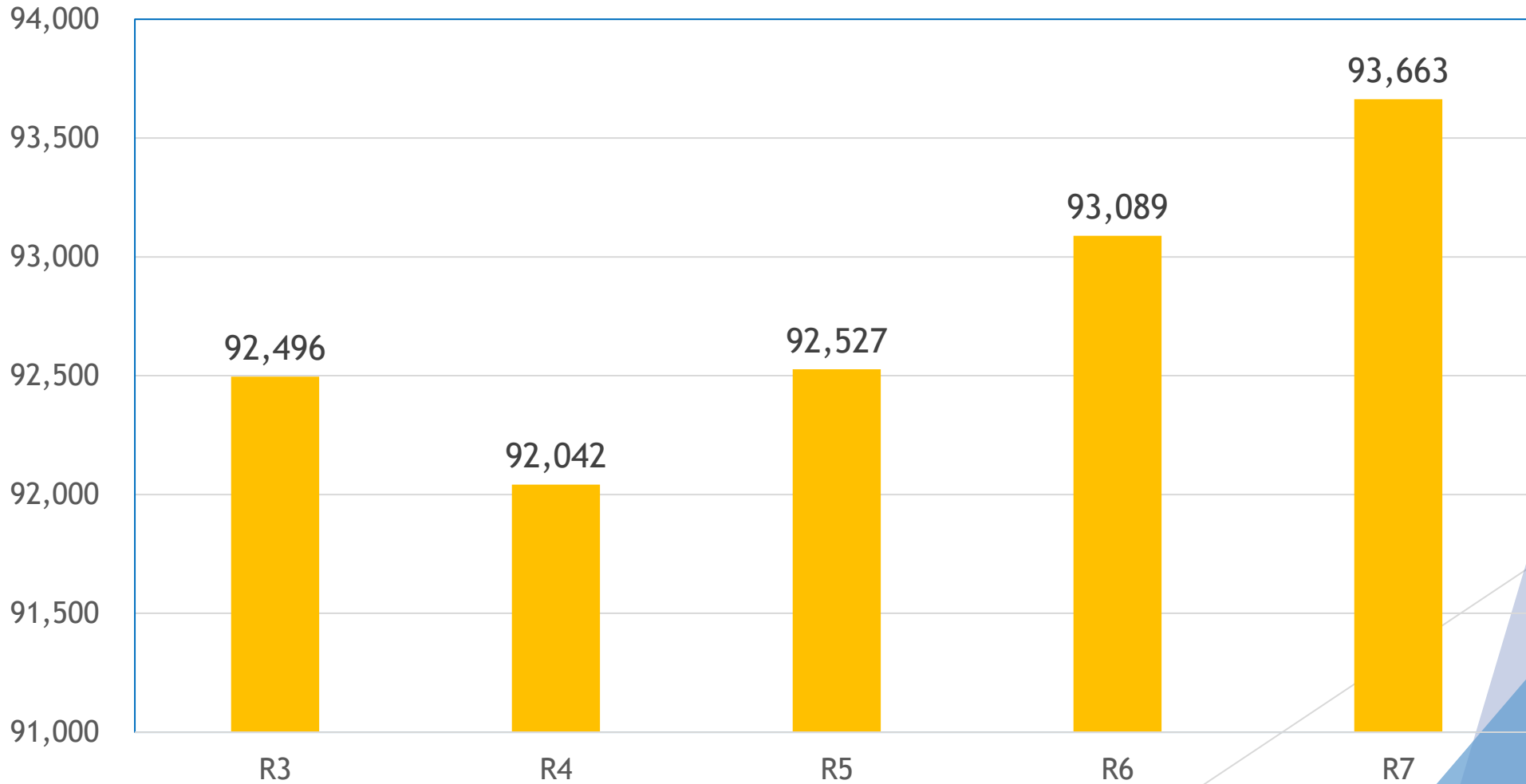
本市では、将来都市像「住みやすさナンバー1のまち 八潮」の実現に向け、効果的で実効性のある適切かつ柔軟な定員管理を行うため、目標職員数を設定しない方針とした「八潮市定員管理方針」により、令和3年度から、定員管理を行ってきました。

定員管理を実行していくなかで、新型コロナウイルス感染症のまん延を契機とした生活様式の変化をはじめ、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、デジタル・トランスフォーメーション(DX)の加速化による行政改革など、自治体を取り巻く現況は大きく変わっています。

こうした社会情勢の変化による多様化・複雑化する行政課題に対し、引き続き的確かつ適切に行政サービスの提供を行える組織体制の構築および行政運営ができるよう、新たに第2期八潮市定員管理方針を策定しました。

(1)人口の推移

・直近の5年間に於いては、人口は増加傾向にあります。

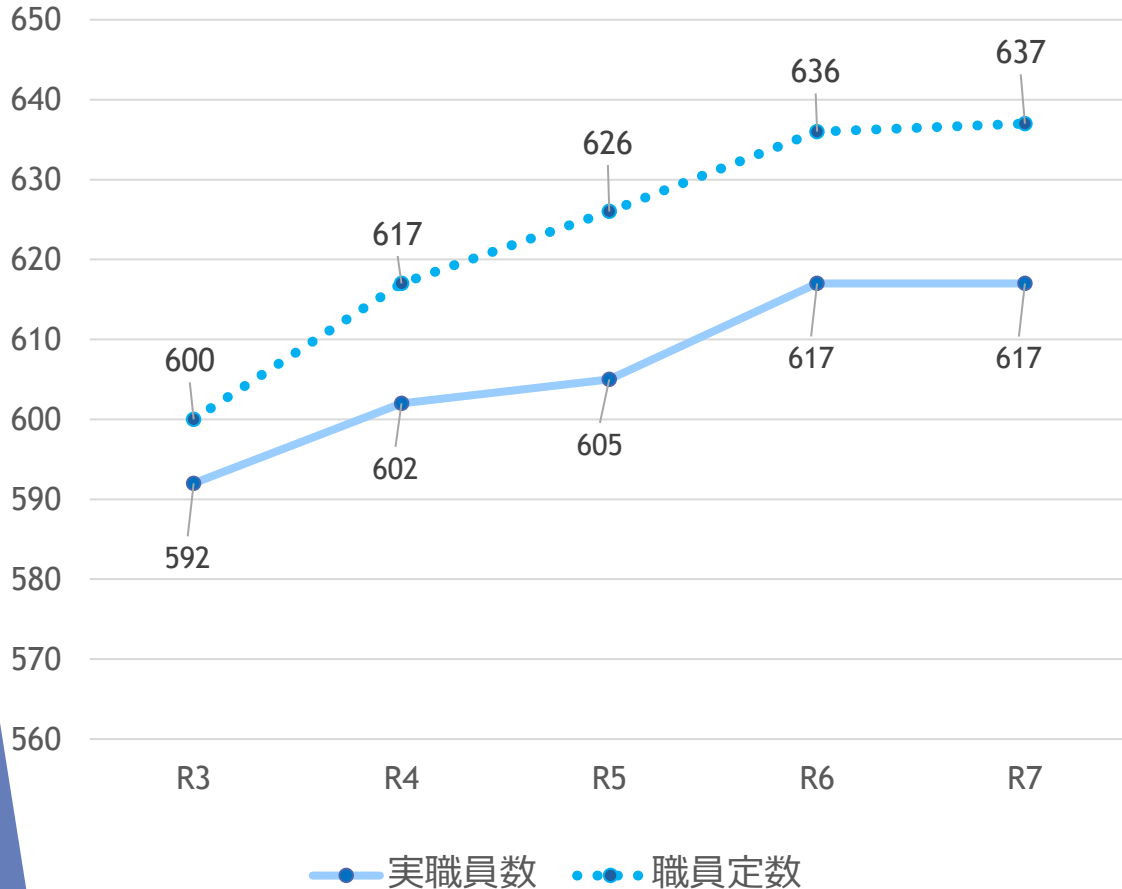


資料:毎月人口
(各年4月1日現在)

(2) 職員数の推移

・直近の5年間で、毎年度職員定数は増加しています。

(各年4月1日現在
企画経営課作成)



(3) 部門別職員数の推移

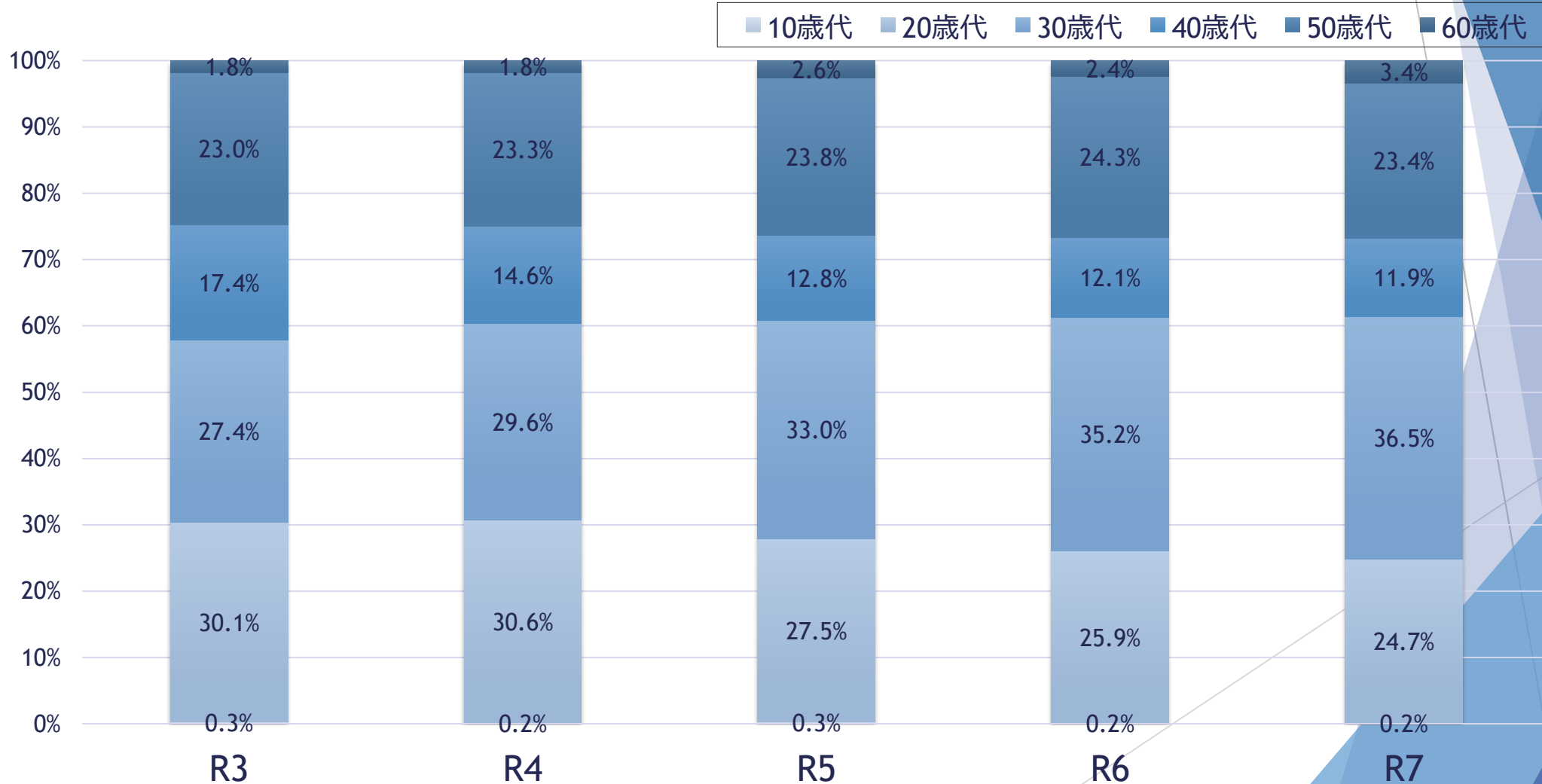
・どの部門においても大幅な増減はみられませんが、総務・企画部門では新たな計画策定等による時限増員、また民生部門では、保育士等の補充や給付事務関連により職員数が増員しています。

(「八潮市給与・定員管理の公表」
より企画経営課作成)

区分	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
全職員数	605	615	618	630	624
普通会計	523	531	537	549	545
一般行政	469	473	477	489	487
議会	7	7	6	6	6
総務・企画	141	140	145	151	153
税務	47	46	45	46	45
民生	134	132	138	140	140
衛生	41	51	45	44	44
労働	6	6	6	6	4
農林水産	5	5	5	6	6
商工	9	10	10	8	8
土木	79	76	77	82	81
特別行政	54	58	60	60	58
教育	54	58	60	60	58
公営企業等	82	84	81	81	79
水道	25	23	24	24	23
下水道	16	15	14	15	14
その他	41	46	43	42	42

(4) 年齢別職員構成比率

・直近の5年間では、20～30歳代が最も多く、半数以上を占めている状況となっています。



(各年4月1日現在
企画経営課作成)

(5) 定年退職者数および再任用職員数等

- ・定年退職者のうち、半数以上がフルタイム勤務を選択している傾向がみられます。
- ・定年年齢が、令和5年度から2年に1歳ずつ引き上げられ、定年退職者の発生が隔年になります。また、60歳に到達した時点で、フルタイムもしくは短時間での働き方の選択ができるようになりました。

		R3	R4	R5	R6	R7
定年退職者数		4	9	9	-	5
再任用職員	フルタイム	1	5	6	0	5
	短時間	1	2	1	0	0
	希望なし	2	2	2	0	0
60歳以上依願退職					1	2
定年延長(フルタイム)					5	8
定年前再任用短時間					1	2

(各年4月1日現在
企画経営課作成)

(6) 育児休業取得者数

・直近の5年間では、毎年度30人前後の取得者がいます。(短期・長期含む)

	R3	R4	R5	R6	R7
男性	0	0	3	3	2
女性	24	22	29	20	28
計	24	22	32	23	30

(各年4月1日現在
企画経営課作成)

(7) 部分休業等取得者数

・直近の5年間では、部分休業等取得者は毎年度増加しています。

	R3	R4	R5	R6	R7
部分休業	15	27	29	37	48
育児短時間	4	3	1	1	3
計	19	30	30	38	51

(各年4月1日現在
企画経営課作成)

(1)類似団体との比較

・総務省が公表している定員管理診断表を用いることで、部門ごとの分析を行うことができます。

大部門	H31.4.1 職員数 (人)	R6.4.1 職員数 (人)	単純値による比較						修正値による比較					
			単純値(人)		超過数(人)		超過率(%)		修正値(人)		超過数(人)		超過率(%)	
			H31	R6	H31	R6	H31	R6	H31	R6	H31	R6	H31	R6
議会	6	6	8	7	▲2	▲1	▲33.3	▲16.7	8	7	▲2	▲1	▲33.3	▲16.7
総務・企画	138	151	164	146	▲26	5	▲18.8	3.3	176	159	▲38	▲8	▲27.5	▲5.3
税務	42	46	43	38	▲1	8	▲2.4	17.4	43	38	▲1	8	▲2.4	17.4
民生	131	140	152	154	▲21	▲14	▲16.0	▲10.0	161	167	▲30	▲27	▲22.9	▲19.3
衛生	37	44	56	51	▲19	▲7	▲51.4	▲15.9	63	54	▲26	▲10	▲70.3	▲22.7
労働	6	6	1	1	5	5	83.3	83.3	4	4	2	2	33.3	33.3
農林水産	5	6	45	16	▲40	▲10	▲800.0	▲166.7	39	14	▲34	▲8	▲680.0	▲133.0
商工	10	8	23	13	▲13	▲5	▲130.0	▲62.5	23	15	▲13	▲7	▲130.0	▲87.5
土木	77	82	66	58	11	24	14.3	29.3	67	64	10	18	13	22
一般行政	452	489	558	485	▲106	4	▲23.5	0.8	584	522	▲132	▲33	▲29.2	▲6.7
教育	49	60	108	80	▲59	▲20	▲120.4	▲33.3	87	66	▲38	▲6	▲77.6	▲10.0
普通会計	501	549	666	565	▲165	▲61	▲32.9	▲11.1	671	588	▲170	▲39	▲33.9	▲7.1

▶令和6年度の職員数と定員管理診断表を比較した際、単純値および修正値とも国で定める基準より下回っています。

▶第1期八潮市定員管理方針策定時の平成31年度と比較すると、全体の職員数は増えています。部門別でみると、税務部門については、平成31年時は不足していましたが、令和6年時においては、単純値・修正値とも若干の超過となっております。また、本市では現在複数の土地区画整理事業等が進捗中であることから、土木部門の超過がみられます。

(定員管理診断に基づき
企画経営課作成)

※用語についてはP10にて記載

P9の図表に関する用語説明

類似団体

一般行政部門及び普通会計部門について、人口と産業構造(産業別就業人口の構成比)から類似する市区町村をグループ分けしているものです。

*八潮市の区分:Ⅱ-3 県内の類似団体:、吉川市、東松山市、坂戸市

単純値

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、平均値を算出したものです。単純値は、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把握する場合に適しています。

修正値

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等が所管している場合があり、職員が配置されていない場合もあることから、各部門において実際に職員を配置している類似団体のみを対象として、平均値を算出していることからより実情に即した比較を行うことができます。

【第2期八潮市定員管理方針における基本方針】

多様化・複雑化する市民ニーズに対し、迅速かつ的確に対応できる体制構築の必要があることから、毎年度行う庁内定数ヒアリング等を通じて、各部局の現状を把握し、現行の職員数を基本としつつも、人口増減や行政課題等に応じて必要な職員数の確保に取り組みます。

また、安易な増員は行わず、法令等で配置が決められている職種の基準は、遵守するとともに、事務事業の見直しに取り組むことで、効率的かつ省力化を図り、将来を見据えた持続可能で適切な定員管理を行っていくこととします。

(1) 方針の位置付け

将来都市像
「住みやすさ
ナンバー1のまち八潮」の実現



関連計画・方針との一体的な取り組み

八潮市
人材育成基本方針

第2期
八潮市定員管理方針

八潮市
行政改革方針

八潮市
特定事業主行動計画

(2) 方針期間

第6次八潮市総合計画をはじめ、その他計画等とあわせて一体的に取り組み、社会情勢の変化に応じた定員管理を行っていくことから、

令和8年4月1日 から 令和13年3月31日 までの5年間とします。

関連計画・方針に定める取組と一体的に行うことで、本方針に基づく適切かつ柔軟な定員管理を行っていくことを目指します。

(1) 計画的な職員採用

「第6次八潮市総合計画」を着実に推進するため、行政運営に必要な人員を維持しつつ、職員の新陳代謝および活性化を図りながら、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、人材確保のため、幅広い採用活動を行うこととします。

(2) 民間活力の活用

専門性を求められる職種の人材確保が困難であることから、中途採用を含む、知識や技能のある民間人材の活用を実施します。また、PPP/PFIや指定管理者制度をはじめとする民間活力を活用し、行政サービスの向上および真に職員が担うべき業務に専念できる環境づくりに努めます。

(3) 意欲の高い人材の育成

職員が自ら自己啓発に取り組める環境の整備を行うとともに、受験対象要件を緩和した昇任試験の実施等により、職員のキャリアデザインの形成および士気の向上を図ります。また、八潮市人材育成基本方針に基づき、OJTをはじめとする研修の充実等により、職員一人ひとりの能力や資質向上に取り組めます。

(4) 効率的で質の高い、的確な行政サービスの提供

例年実施している行政評価や事業の効果検証に基づいた事務事業の見直しおよび業務の削減を行うとともに、行政改革方針に基づき、業務の効率化・省力化を図ることで、限られた人的資源を有効に活用し、効率的で質の高い、的確な行政サービスの提供に努めます。

(5) デジタル・トランスフォーメーション(DX)の推進

デジタル・トランスフォーメーション(DX)による、行政の効率化を推進することで、組織内部の行政改革を進めるとともに、オンライン手続きの簡便化等による市民サービスの向上を図ることで、効率的で質の高い行政サービスの提供を行います。

(6) 柔軟な組織運営

突発的な業務や危機発生時等において、適切かつ迅速に対応できるように、必要に応じてプロジェクトチームの発足などによる組織内での支援体制の構築を図るとともに、時勢に応じた組織の見直し等を行うことで、効率的かつ合理的な組織運営に取り組みます。

(7) メンタルヘルス対策およびワークライフバランスの推進

年次有給休暇等をはじめとする休暇の取得率向上や時間外勤務の削減を図るとともに、各所属におけるノー残業デーの実施、働き方改革を推進し、職員が心身ともに健康で業務を行うことができるよう、八潮市特定事業主行動計画に基づき、職場環境の整備を行い、健康管理に努めます。

(8)適切な職員配置

例年実施している「庁内定数ヒアリング」により、各部局の現状や事業の進捗等を勘案し、業務内容等に応じた適切な職員配置を行うとともに、育児休業取得および休業を命ぜられた職員は、一定の条件を満たす場合、定数に含めないこととし、業務内容等に応じて、常勤職員や代替職員等の適切な配置を行います。

※定数に含めない考え方は、
P20に記載

(9) 多様な人材の活用

業務内容等を十分に精査したうえで、常勤職員以外の人材を活用することで、多様化・複雑化する行政課題に対応できる行政組織の構築を行っていきます。

① 専門性の高い分野における人材の活用

業務における専門性の高度化に対応できる職員を育成するため、高い専門性と豊富な経験をもった人材の活用を図ります。

② 会計年度任用職員

地方公務員法に基づき、期間が決まっている業務や緊急または臨時で発生する業務に関して活用を図ります。また、会計年度終了のたびに、各課における、その職の必要性を十分に検証したうえで適切に配置します。

(9) 多様な人材の活用

③ 育児休業代替任期付職員

業務の円滑な進捗を維持するため、育児休業を取得した職員の代替の一環として、育児休業代替任期付職員の活用を図ります。

④ 再任用職員

知識や経験、技術を継承することで、職員の退職による事務効率や組織力の低下を抑えるために、再任用職員の活用を図ります。

なお、定年延長による職員の採用数および年齢構成に偏りが生じないように、採用年数の平準化を図れるよう配慮します。

《定数に含めない考え方について》

①定数に含めない職員

※年度を越える休業を取得し、
復職までに1年を超過する場合に適用

ア 育児休業取得職員

イ 心身の故障のため、長期の休職を要することから休職を命ぜられた職員

②定数に含めない場合の始期および終期の考え方について

【始期】 休業を取得して初めて迎える4月1日から定数に含めないこととする。

【終期】 復職後、初めて迎える3月31日まで定数に含めないことを原則とする。

*イメージ図(R7年度内より休業/R9年度内に復職した場合)

令和7年度
【定数】

令和8年度
【定数に
含めない】

令和9年度
【定数に
含めない】

令和10年度
【定数】

《定数に含めない利点》
育児休業制度と定数外措置を
組み合わせることによる
育児休業取得者の
キャリア維持・支援
+
組織の安定・効率化