

八潮市定員管理方針

令和3年2月

八潮市

目 次

はじめに

1 本市の現状	
(1)人口の推移	・・・ 1
(2)職員数の推移	・・・ 1
(3)部門別職員数の推移	・・・ 2
(4)年齢別職員構成	・・・ 3
(5)定年退職者数及び再任用職員数	・・・ 3
(6)育児休業取得者数	・・・ 3
2 指標による比較と今後における定員管理	
(1)類似団体との比較	・・・ 4
(2)定員回帰指標に基づく試算値との比較	・・・ 5
(3)今後における定員管理	・・・ 5
3 定員管理方針	
(1)基本方針	・・・ 6
(2)方針期間	・・・ 6
(3)職種別の基本方針	・・・ 6
(4)定員管理方針の取組	
①適切な職員配置	・・・ 7
②効率的な行政サービスの提供	・・・ 7
③柔軟な組織運営	・・・ 7
④意欲と能力の高い人材の確保・育成	・・・ 7
⑤メンタルヘルス対策及び ワーク・ライフ・バランスの推進	・・・ 7
⑥多様な人材の活用	・・・ 7

はじめに

本市では、地方自治法第2条第14項及び第15項に基づき、第5次八潮市総合計画に掲げる事業を効率的かつ効果的に実施するため、第5次八潮市行政改革大綱・実施計画に定められた行政改革を推進し、限られた職員数で的確で質の高い行政サービスを提供できるよう、定員管理を行ってきました。

しかし、各分野における法改正や少子高齢化等をはじめとする福祉・保健医療関連の事務量の増加、公共施設における老朽化対策など社会情勢の変化により、求められる業務の質や行政ニーズも多様化しています。

これまで国からは、「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（平成17年3月29日付け総務事務次官通知）」に基づいた集中改革プラン等において、地方公共団体に対し、明確な数値目標を掲げて、定員管理の適正化に取り組むとともに、定員を縮減することを基本とした計画の策定の要請がありました。しかし、近年における定員管理のあり方としては、地域の実情を踏まえつつ、自主的に適正な定員管理の推進に取り組むこととしています。これを受け本市においては、平成28年度から令和2年度における5か年を計画期間とする「八潮市定員管理計画」を策定しました。同計画の策定にあたり、計画期間内における全庁を対象とした事業の調査を行い、その結果に基づき、年度ごとの目標職員数を設定していましたが、社会情勢の変化や事業の進捗が想定と異なったことなどの要因により、計画終盤期においては、目標職員数と実職員数における乖離が生じました。このことから、数年間の事業の進捗とそれに伴う職員数の増減を見通すことは非常に困難であると考えられます。

こうした背景を踏まえ、社会情勢の変化に伴い多様化する行政ニーズに適切かつ柔軟に対応することができるよう、この度、新たな定員管理の手法として「八潮市定員管理方針」を策定しました。

<参考>

地方自治法第2条

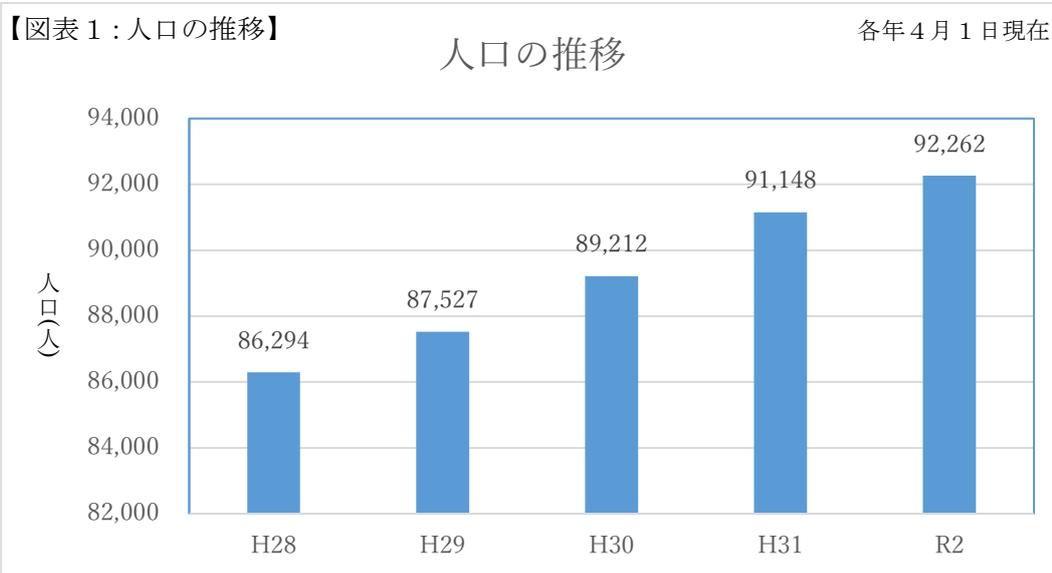
第14項 地方公共団体は、その事務を処理するに当つては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。

第15項 地方公共団体は、常にその組織及び運営の合理化に努めるとともに、他の地方公共団体に協力を求めてその規模の適正化を図らなければならない。

1 本市の現状

(1) 人口の推移

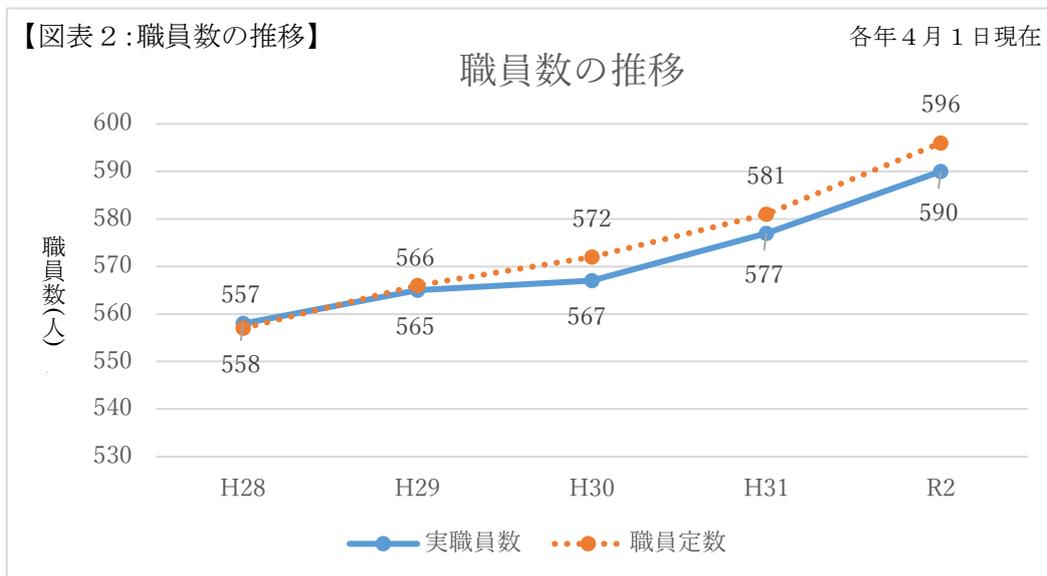
平成28年度から令和2年度の5年間に於いて、人口増加が続いています。



出典：住民基本台帳人口

(2) 職員数の推移

平成28年度から令和2年度の5年間に於いて、職員数は毎年度増加しています。



※市長・副市長・教育長・消防職を除く

実職員数：実際に配置されている職員数（欠員は含まない）

職員定数：欠員を含む職員数

(3) 部門別職員数の推移

総務省が毎年度行っている「地方公共団体定員管理調査」に基づき分類した部門別の職員数を比較すると、総務・企画部門において、増加の傾向がみられます。増加の要因としては、公共施設の老朽化や新庁舎の建設に伴うアセットマネジメントの推進、会計年度任用職員制度等への対応などが挙げられます。

なお、それ以外の部門においては、大きな増減はみられず、ほぼ同数を維持しています。

【図表3：部門別職員数の推移】

各年4月1日現在 単位：人

区分	H28	H29	H30	H31	R2
全職員数	558	565	567	577	590
普通会計	483	491	494	501	512
一般行政	434	441	445	452	461
議会	6	6	6	6	6
総務・企画	127	129	134	138	142
税務	43	43	43	42	44
民生	130	130	129	131	130
衛生	36	37	37	37	38
労働	5	5	5	6	6
農林水産	5	6	6	5	6
商工	8	9	8	10	9
土木	74	76	77	77	80
特別行政	49	50	49	49	51
教育	49	50	49	49	51
公営企業等	75	74	73	76	78
水道	23	23	22	23	24
下水道	14	14	14	14	14
その他	38	37	37	39	40

※市長・副市長・教育長・消防職を除く

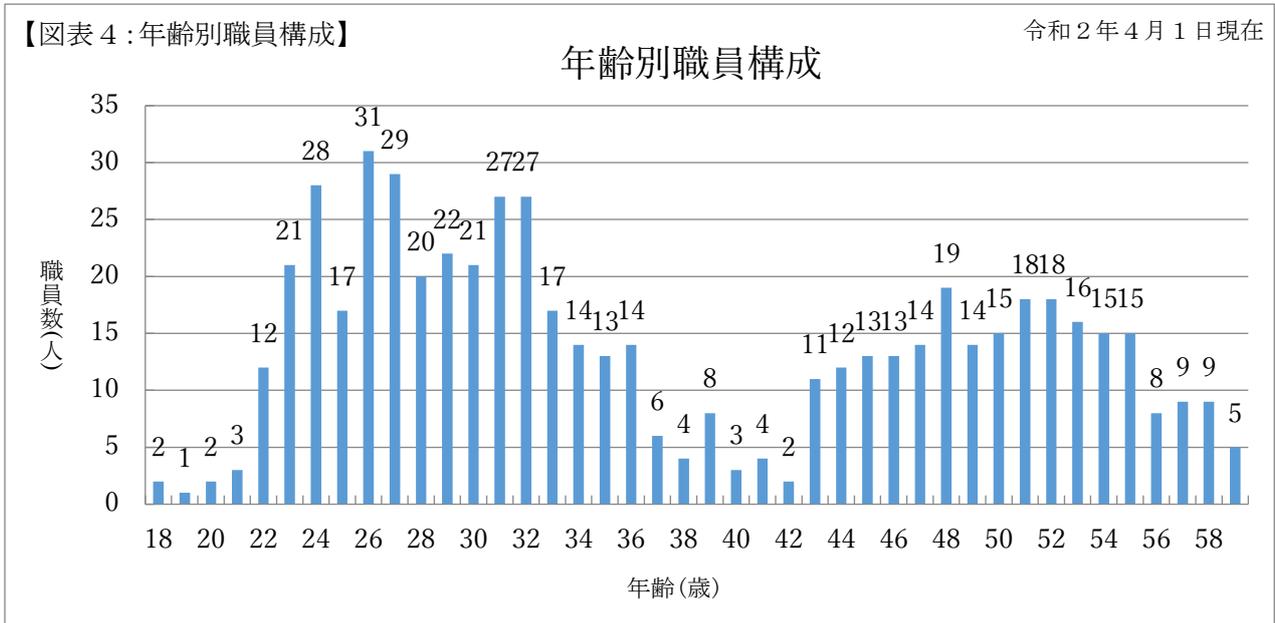
出典：地方公共団体定員管理調査結果

総務企画部門に該当する行政部門（参考）



(4) 年齢別職員構成

年齢別に職員数を比較すると、20代が全体の約30%以上を占め、30代後半～40代前半が著しく少なくなっています。



※市長・副市長・教育長・消防職を除く

(5) 定年退職者数及び再任用職員数

近年、再任用職員を希望する職員の割合が増加傾向にあります。

【図表5：定年退職者数及び再任用職員数】 各年4月1日現在 単位：人

	H28	H29	H30	H31	R2
定年退職者数	29	22	12	14	4
再任用職員 (フルタイム)	14	10	8	8	3
再任用職員 (短時間)	5	8	3	4	1
希望なし	10	4	1	2	0

(6) 育児休業取得者数 (年度内における取得者数)

毎年度、育児休業取得者数は増加しています。

【図表6：育児休業取得者数】 単位：人

年度	H28	H29	H30	H31	R2
育児休業取得者数	16	21	24	27	39

2 指標による比較と今後における定員管理

(1) 類似団体との比較

総務省が公表している「類似団体別職員数の状況」によ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。

平成31年度の職員数と定員管理診断表を比較した場合、単純値及び修正値とも国で定める基準より下回っています。部門別で見ると、労働及び土木部門では超過していますが、他の部門は下回っています。労働部門については、国で定めている単純値及び修正値の基準値の数値自体が低いことから、単純値、修正値ともに超過しています。また土木部門の超過については、本市で実施している土地区画整理事業が関係していることが要因として挙げられます。

【図表7：大部門以上の定員管理診断】

大部門	H31.4.1 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 (%)
議 会	6	8	▲2	▲33.3	8	▲2	▲33.3
総務・企画	138	164	▲26	▲18.8	176	▲38	▲27.5
税 務	42	43	▲1	▲2.4	43	▲1	▲2.4
民 生	131	152	▲21	▲16.0	161	▲30	▲22.9
衛 生	37	56	▲19	▲51.4	63	▲26	▲70.3
労 働	6	1	5	83.3	4	2	33.3
農林水産	5	45	▲40	▲800.0	39	▲34	▲680.0
商 工	10	23	▲13	▲130.0	23	▲13	▲130.0
土 木	77	66	11	14.3	67	10	13.0
一般行政	452	558	▲106	▲23.5	584	▲132	▲29.2
教 育	49	108	▲59	▲120.4	87	▲38	▲77.6
普通会計	501	666	▲165	▲32.9	671	▲170	▲33.9

定員管理診断表について

- 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-1 県内の類似団体：本庄市、蕨市、和光市)
- 分析方法 類似団体ごとに算出した平均値と比較することで、当該団体の職員数の状況を分析することができます。
- 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。

(2) 定員回帰指標に基づく試算値との比較

本市の普通会計職員数を定員回帰指標に基づき試算すると、試算職員数が611人となり、令和2年4月1日現在の実職員数512人と比較すると99人下回っている結果となります。

$$\begin{aligned} Y &= a X_1 + b X_2 + c \\ &= 5.7 \times 92.262 + 0.33 \times 18.02 + 80 \\ &= 611 \text{ 人} > 512 \text{ 人} \end{aligned}$$

定員回帰指標(普通会計)算定式

Y : 試算職員数

X₁ : 当該団体の人口(千人)…92.262(千人) R2.4.1 現在住民基本台帳人口

X₂ : 当該団体の面積(k㎡)…18.02(k㎡)

a : 人口千人あたりの係数…5.7

b : 面積1k㎡あたりの係数…0.33

c : 一定値 …80

地方公共団体定員管理研究会報告書(令和2年3月)に基づき算出

定員回帰指標について

○分析方法 人口と面積の2つの説明変数を用いて、実職員数との多重回帰分析を行い、普通会計部門と一般行政部門の平均的な職員数を表す指標です。人口と面積のみに着目した指標であることから、指標の意味をつかやすいものとなっています。(本方針では、普通会計部門のみ算出)

○回帰方程式

	人口係数(a)		人口		面積係数(b)		面積		一定値(c)
一般市の場合	5.7	×	X ₁	×	0.33	×	X ₂	+	80

地方公共団体定員管理研究会報告書(令和2年3月)より抜粋

(3) 今後における定員管理

本市の現行職員数は、(1)類似団体との比較及び(2)定員回帰指標に基づく試算値との比較において、どちらも基準値を下回っています。しかし、社会情勢の変化に伴い、行政ニーズも多様化する中、限られた職員数で効率的かつ質の高い行政サービスを提供していかなくてはなりません。

これまでの八潮市定員管理計画においては、年度ごとの目標職員数を設定していましたが、計画終盤期には、目標職員数と実職員数における乖離が生じました。このことから、目標職員数は設定せず、定員管理における方向性や考え方を明示するとともに、各部局の現状を把握するため、毎年度実施する庁内定数ヒアリングの内容を踏まえ、社会情勢の変化に伴い多様化する行政ニーズに適切かつ柔軟に対応することができる定員管理を目指します。

3 定員管理方針

(1) 基本方針

少子高齢化の進展などをはじめとする社会情勢の変化が著しい中、限られた財源と職員数で、第5次八潮市総合計画に定める将来都市像「住みやすさナンバー1のまち 八潮」を実現するため、また、市民からの多様化する行政ニーズに的確に対応するためには、効率的で質の高い行政サービスの提供が求められます。

さらに、近年、本市の人口は増加傾向にあるものの、今後、減少に転じることが想定されます。このため、増員を行うにあたっては、法令等において配置が定められている場合は遵守するとともに、時限的な増員で対応可能である場合は、部局内での調整を図るなど、安易な増員につながらないように留意する必要があります。

こうした背景を踏まえ、今後の定員管理のあり方として、現行の職員数を基に、職種別の基本方針及び各部局の現状を把握するために毎年度行う庁内定数ヒアリングの内容を十分に精査し、将来を見据えた適切な定員管理を行うこととします。なお、目標職員数は設定しないこととします。あわせて、第6次行政改革大綱・実施計画をはじめとする、その他の関連する計画等に定める取組を一体的に行うことで、より効果的で実効性のある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。

(2) 方針期間

社会情勢の変化にあわせた定員管理を行っていくため、方針期間については、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

(3) 職種別の基本方針

基本方針に基づく職種別の方針は、以下のとおりです。

職 種	方 針
一般事務職 技術職 (土木、建築、電気等)	多様化する行政ニーズに対応した効率的で質の高い行政サービスの提供ができるよう、適切な職員数の配置に努めます。
保育士	法令で定められた保育士の配置基準を遵守するとともに、充実した保育事業の提供ができるよう、今後における公立保育所の再編等を踏まえ、適切な職員数の配置に努めます。
福祉職 (精神保健福祉士等)	充実した地域福祉を提供し、市民が安心して暮らせるよう、必要な福祉職について勘案し、適切な職員数の配置に努めます。
保健師	市民の健康づくりに関する充実した保健サービス事業の提供ができるよう、適切な職員数の配置に努めます。
栄養士	安全で安心な食の提供や食育、栄養指導による健康づくりの推進のため、適切な職員数の配置に努めます。
その他の専門職 (司書、学芸員等)	業務の必要性及び業務量等に応じて配置を検討します。
技能労務職	現行における業務の水準を維持することを原則とし、業務の必要性及び業務量等に応じて配置を検討します。

(4) 定員管理方針の取組

第6次八潮市行政改革大綱・実施計画や八潮市人材育成基本方針、八潮市特定事業主行動計画その他の関連する計画等に定める取組と一体的に行うことで、より効果的に、基本方針に基づいた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適切な職員配置

業務内容・業務量等に応じた適切な職員配置を行うことで業務の平準化を推進し、効率的で質の高い行政サービスの提供を目指します。

②効率的な行政サービスの提供

限られた人的資源の有効活用を図るため、事務事業の効果を検証することで事務事業の見直しや業務の削減を行うとともに、民間活力やAI・RPAの活用等を推進します。

③柔軟な組織運営

突発的な業務の発生時において、適切かつ迅速に対応できるよう、必要に応じてプロジェクトチームの発足など、各部局間における組織内での支援体制の構築を図ります。

④意欲と能力の高い人材の確保・育成

多様化、複雑化する行政課題に柔軟に対応するため、職員自らがキャリアデザインを意識し、自己啓発に取り組み、能力を発揮できる環境の整備に努めるほか、学習し行動していく組織風土の醸成により、職員の資質向上と意識改革を推進するとともに、組織の横断的連携強化を推進します。

⑤メンタルヘルス対策及びワーク・ライフ・バランスの推進

年次有給休暇等の取得率の向上や時間外勤務の削減を図り、職員が心身ともに健康で業務を行うことができるよう、職場環境の整備を行うとともに健康管理に努めます。

⑥多様な人材の活用

(a) 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。

(b) 育休代替任期付職員の活用

業務の円滑な進捗を継続するため、育児休業を取得した職員の代替として、育休代替任期付職員の活用を図ります。

(c) 会計年度任用職員の活用

地方公務員法に基づき、緊急または臨時の職に関する活用を図り、過度な任用とならないよう、適切な管理を行います。

(d) 再任用職員の活用

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、再任用職員の活用を図ります。また、今後、定年退職における年齢の引き上げに向けた国の動向に注視するとともに、職員の年齢構成の偏りや若手職員の採用とのバランスに配慮します。