

富士見市定員管理計画

【令和5年度～令和7年度】

令和5年3月

埼玉県富士見市

≡ = - 目 次 - = ≡

1. 計画策定の目的について	2
2. これまでの定員管理について	2
3. 職員数等の現状について	3
(1) これまでの職員数の推移について	
(2) 令和4年4月1日現在の職員数について	
(3) 職員の年齢構成について	
(4) 定員管理に関する参考指標について	
(5) 人件費について	
4. 定員管理に関する考え方について	12
5. 今後の取組事項について	13

1. 計画策定の目的について

本市では、令和3年4月に富士見市第6次基本構想を策定し、20年後の理想の未来「充実した日々」に向け、市民一丸となって取組を目指すこととしました。また、理想の未来の実現に向け、第1期基本計画を策定し、着実に施策を推進し、市民の暮らしや生活環境を充実させ、まちの成長を目指すこととしています。

自治体を巡る現況は、人口減少、超高齢社会、少子化、デジタル・トランスフォーメーション（DX）などに代表される技術革新、激甚化する災害、さらには新型コロナウイルス感染症の流行による市民生活や社会経済に与える影響への対応など多様化・増加するニーズに迅速かつ的確に対応することが求められています。そのような状況下においても、本市では「住民の福祉の増進」に努め「最小の経費で最大の効果を挙げる」ため、行財政改革に取り組みながら、限られた財源のもと、必要最小限の職員体制で行財政運営を行ってきました。

一方で、職員の働き方を巡る現況も変化しており、ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革などが求められるとともに、地方公務員法の改正に伴う定年延長制度の開始により、60歳以降の働き方や職員数の見込みを踏まえた定員管理が求められています。

このような中で、引き続き予断を許さない厳しい財政状況を踏まえながら、第6次基本構想・第1期基本計画を着実に推進し、市制施行50年を迎えた以降の10年、20年後の未来においても、市民サービスの向上に努め理想の未来を実現していくためには、持続可能な行財政運営が不可欠であり、職員数を適切に管理していく必要があります。

以上のことから、新たな定員管理計画を策定するものです。

2. これまでの定員管理について

平成17年3月に国から、当時の社会経済情勢等を背景に、より一層積極的な行政改革の推進が求められ、平成17年度からの富士見市行政経営改革指針（第4次行財政改革大綱）に基づく「集中改革プラン」の中で「定員の適正化」の取組として、平成22年度職員数を611人目標とする定員適正化計画（5カ年）を策定しました。この計画においては、当時の市の財政状況を踏まえて、平成17年度から平成20年度までの間は、原則として定年退職者の補充は行わないこととし、計画的な職員数の減員を進めました。

【表1：定員適正化計画（平成18年1月）における計画人数】

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22
計画人数	695	685	670	638	626	611
実数	695	675	651	626	—	—
計画との差	—	△10	△19	△12	—	—

平成17年度に策定した計画により、退職などにより計画以上に減員が進んでいる状況や事務事業の見直し等を踏まえ、平成20年度に新たな定員適正化計画（5カ年）を作成しました。この計画において、平成21年度からの定員適正化は「職員を減員することのみに力点を置かず」に「なお一層の行財政改革を推進」していくこととして、平成25年度職員数を552人目標とし、指定管理者制度の導入や業務委託の推進など、行財政改革と密接に連動した定員の適正化を行いました。

【表2：定員適正化計画（平成20年4月）における計画人数】

年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25
計画人数	626	614	590	578	566	552
実数	626	613	584	572	567	559
計画との差	—	△1	△6	△6	1	7
H20との差	—	△13	△42	△54	△59	△67

平成20年度に策定した定員適正化計画終了後は、国において「地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理」を要請されていることも踏まえ、退職者数や定員を増減すべき要因をヒアリング等により確認・把握するとともに、平成16年12月に改正した富士見市職員定数条例（以下「定数条例」という。）に定める職員の定数（※注1）の範囲内において、職員採用数及び定員の管理を行ってきました。

※注1 富士見市職員定数条例に定める職員の定数とは、「臨時又は非常勤の職員を除く」職員とされ、他団体に派遣される職員、育児休業中や病気休職中の職員等も含めた人数のこと。

3. 職員数等の現状について

(1) これまでの職員数の推移について

これまでの定員適正化計画の取組などを踏まえた、平成20年度以降の本市の職員数（※注2）に、再任用職員も含めた総職員数（※注3）の推移は、図1のとおりです。

本市においては、平成27年度末に、いわゆる団塊の世代の職員が定年退職し、職員数が大きく減少しました。全国的に人口減少の流れがある中で、本市では継続的に人口が増加していることを背景に、市民ニーズの多様化や高度化への対応などのため、表3のとおり職員数を増し、令和4年度は近年で最も多い職員数となっています。この傾向は、国全体の地方公務員数、埼玉県内市町村の職員数の推移とほぼ同様（図2・図3）です。なお、令和4年度当初の職員数と定数条例上の職員の定数との比較は表4のとおりです。

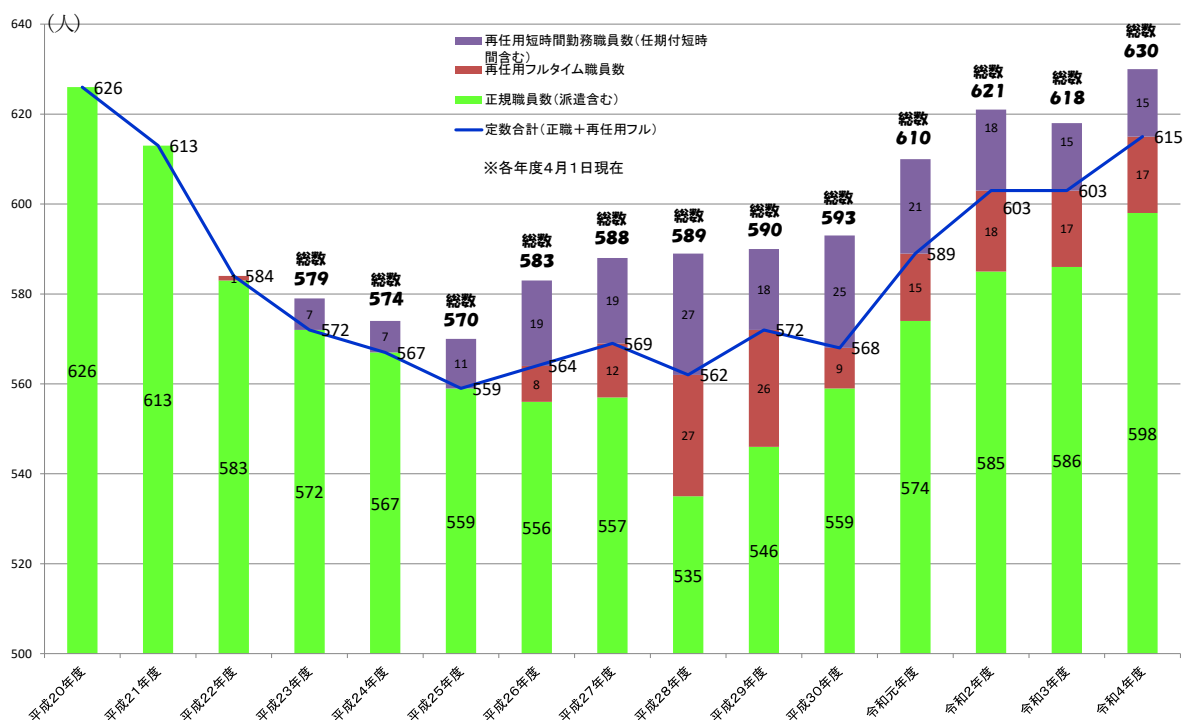
そのような中においても、図4に示す通り、これまで市職員1人当たり市民数は、県内市でも上位に位置する180人から190人程度を維持し、限られた財源と職員数の中で効率的な行財政運営を行ってきました。

※注2 本計画上での職員数とは、国の定員管理調査で対象となる職員のこと、正規職員、任期付フルタ

イム職員、再任用フルタイム職員、いわゆる「常勤職員」を指すものとし、育児休業中、病気休業中や他団体に派遣中の職員数を含み、臨時、非常勤の職員や再任用短時間勤務職員（令和5年度以降は、定年延長制度に伴い定年前再任用短時間勤務職員又は暫定再任用短時間勤務職員のことをいう。以下「再任用短時間勤務職員」という。）は含まないものをいう。

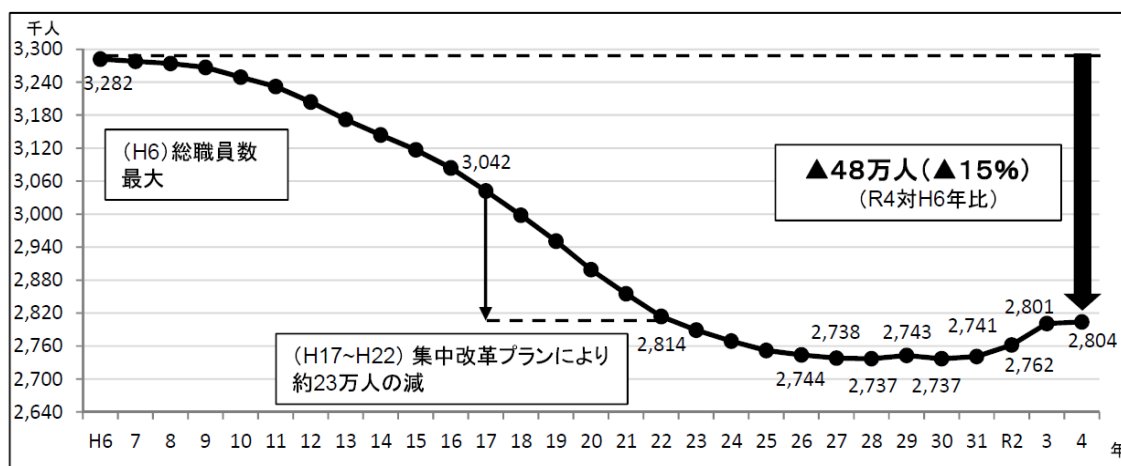
※注3 本計画上での総職員数とは、注2の職員数に再任用短時間勤務職員数を含めたものをいう。

【図1：平成20年度以降の総職員数の推移】



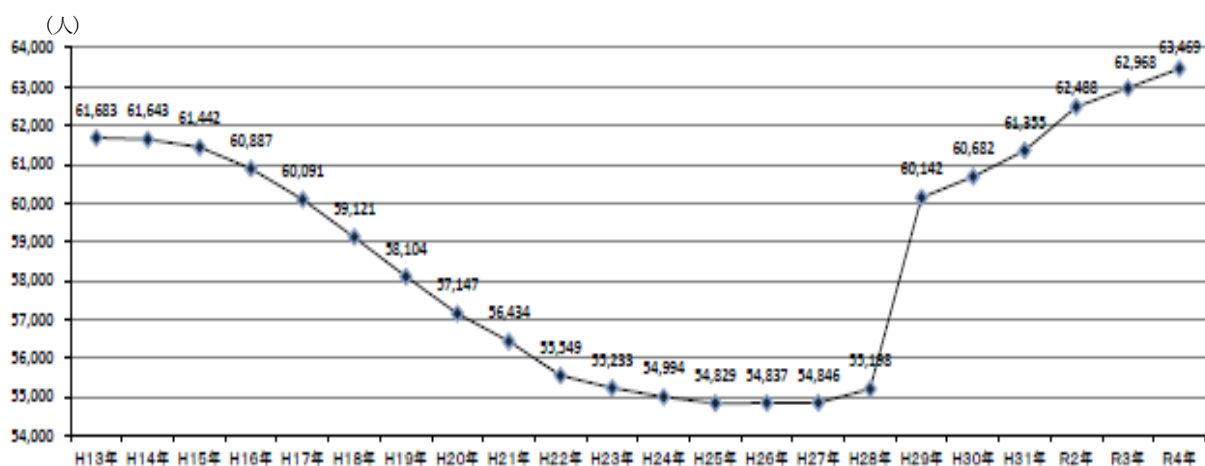
※令和4年度の職員数は、年度当初の欠員1名を含む。

【図2：地方公共団体の総職員数の推移（平成6年～令和4年）】



出典：令和4年12月 総務省 令和4年地方公共団体定員管理調査結果の概要（抜粋）

【図3：埼玉県内市町村の職員数の推移】



出典：埼玉県ホームページ 県内市町村等職員の定員管理の概要について（抜粋）

※平成29年は、さいたま市において、県費負担教職員の権限移譲による増員（4,565人）があった。

※令和2年は、さいたま市において、職員の任用替え等による増員（843人）があった。

【表3：定員管理調査上の部門別職員数の推移】

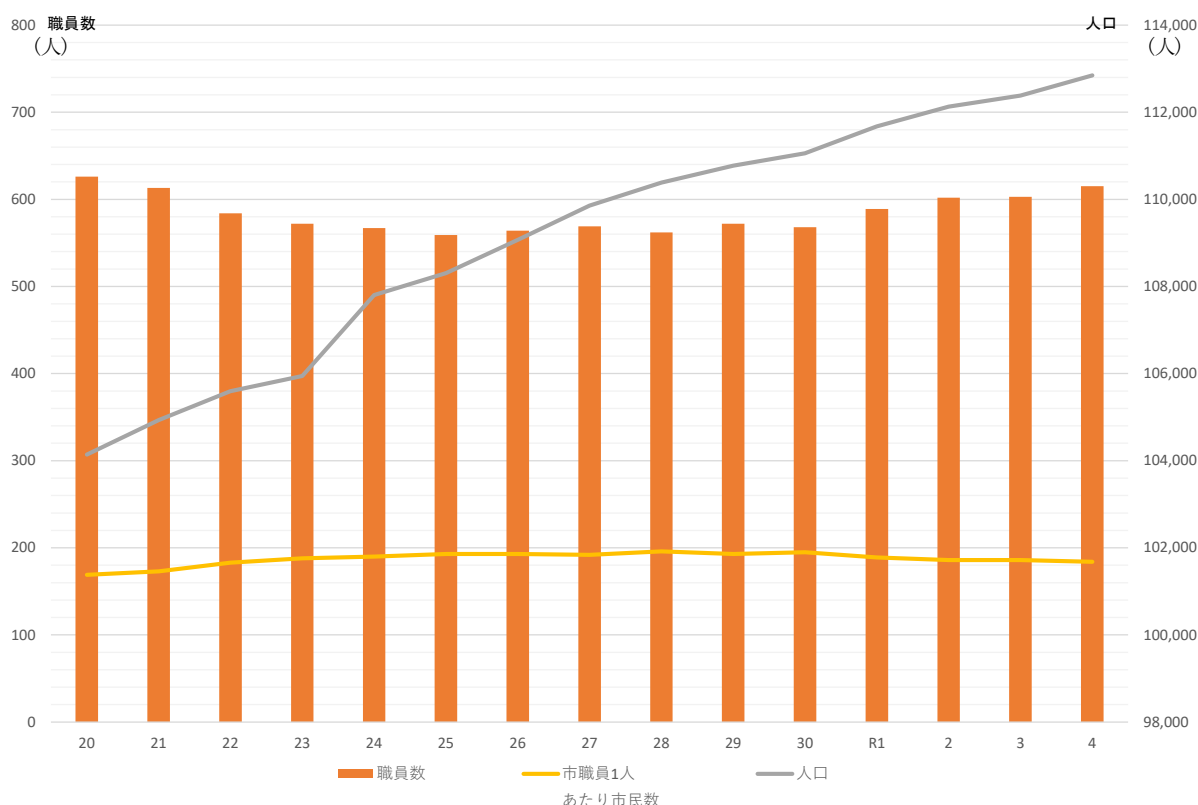
区 分		職 員 数 (人)						対前年増減数 (人)					
		平29	平30	平31	令2	令3	令4	平30	平31	令2	令3	令4	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	6	5	5	5	5	5	▲ 1	0	0	0	0
		総務・企画	143	142	152	156	161	169	▲ 1	10	4	5	8
		税 務	40	41	40	41	42	43	1	▲ 1	1	1	1
		労 働	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
		農林水産	9	8	8	9	8	8	▲ 1	0	1	▲ 1	0
		商 工	3	3	3	3	6	5	0	0	0	3	▲ 1
		土 木	59	60	61	63	65	64	1	1	2	2	▲ 1
		小 計	261	260	270	278	288	295	▲ 1	10	8	10	7
	福 祉 関 係	民 生	160	163	171	175	177	182	3	8	4	2	5
		衛 生	30	27	28	29	24	23	▲ 3	1	1	▲ 5	▲ 1
		小 計	190	190	199	204	201	205	0	9	5	▲ 3	4
		一般行政部門計	451	450	469	482	489	500	▲ 1	19	13	7	11
		教 育	72	68	72	71	63	63	▲ 4	4	▲ 1	▲ 8	0
		消 防							0	0	0	0	0
	普通会計計	523	518	541	553	552	563	▲ 5	23	12	▲ 1	11	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院							0	0	0	0	0	
	水 道	11	11	11	11	11	12	0	0	0	0	1	
	下 水 道	11	11	11	11	12	12	0	0	0	1	0	
	交 通							0	0	0	0	0	
	そ の 他	25	26	26	27	27	25	1	0	1	0	▲ 2	
	公営企業等会計部門計	47	48	48	49	50	49	1	0	1	1	▲ 1	
総合計		570	566	589	602	602	612	▲ 4	23	13	0	10	

出典：令和4年定員管理調査結果をもとに作成し、一部事務組合への派遣職員は除く

【表4：本市の定数条例と令和4年4月現在職員数の比較】

	市長部局	議会	選挙管理委員会	監査委員	公平委員会	農業委員会	教育委員会	水道事業	計
定数条例上の職員の数	550	6	4	4	3	4	120	26	—
実数（非常勤除く）	527	5	併任	4	併任	3	64	12	615
差	-23	-1	—	±0	—	-1	-56	-14	—
実数（再任用短含む）	540	6	併任	4	併任	3	65	12	630

【図4：本市の人口と職員数の関係】



※各年4月1日現在

※統計ふじみをもとに作成

(2) 令和4年4月1日現在の職員数について

本市では、定数条例上、育児休業中の職員や他団体へ派遣している職員等も含めて管理することとなっていることや再任用職員の活用の観点から、常勤職員に再任用短時間勤務職員も含めた総職員数で人事配置をしています。

そのような中で、令和2年度において、令和3年度からの組織改正に併せて、事務分掌を移管する業務を中心に課業分担表をもとにした各課所等における必要人員の整理を行うとともに、組織改正に伴う定員増減の要因を把握し、令和3年4月1日現在の職員数を603名、総職員数を618名体制としました。

さらに、令和3年度において、第6次基本構想・第1期基本計画を着実に推進していく

ために、改めて各課所等における定員を増減すべき要因を精査し、必要人員の見直しを行いました。その結果、DX推進、福祉政策や母子保健業務等の部署の定員を増やすこととし、令和4年4月1日現在の職員数を615名、総職員数を630名体制としたところで

す。
今後においても、限られた財源と職員数の中で、高度化・多様化している行政課題に対応していく必要があります。

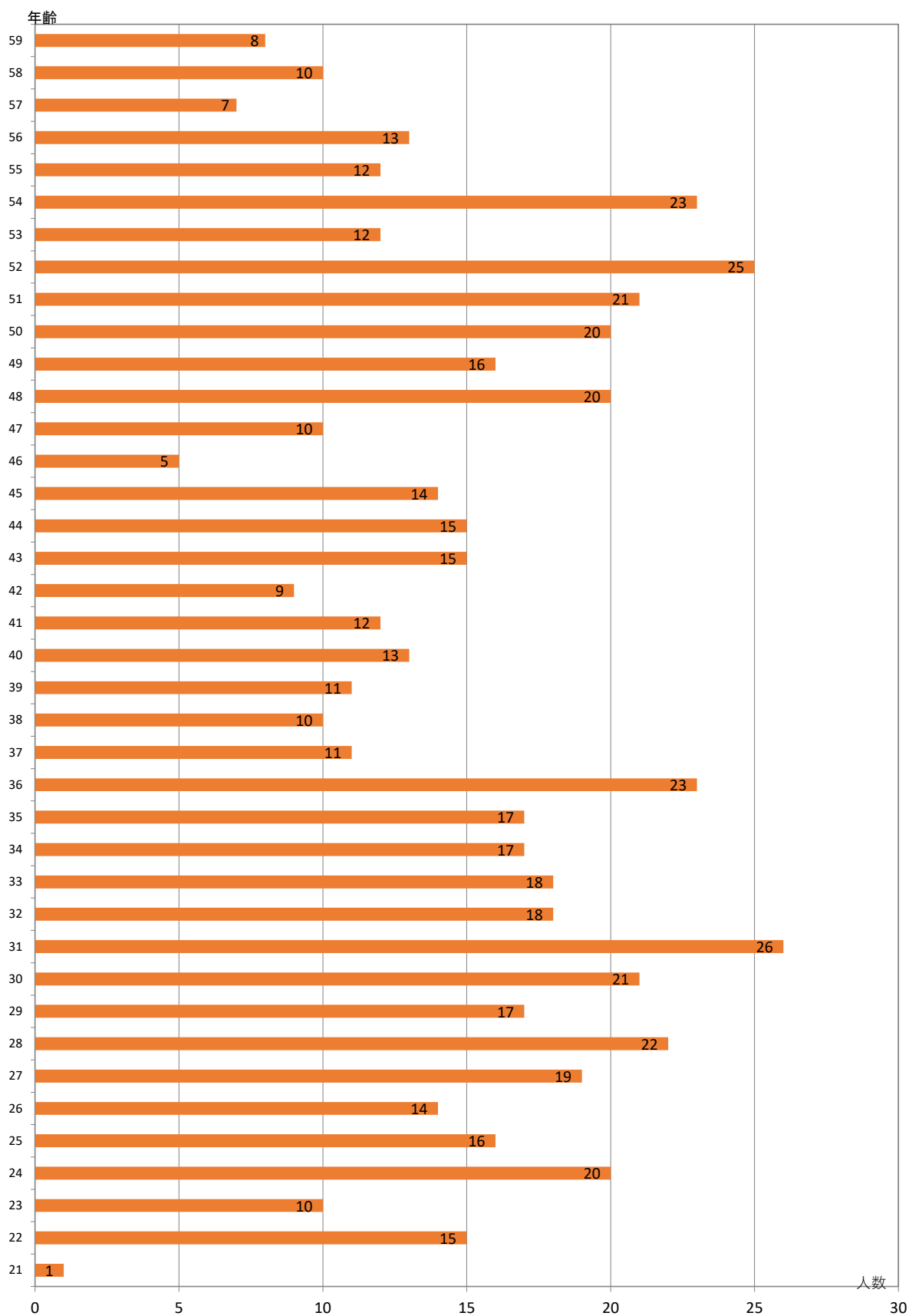
(3) 職員の年齢構成について

令和4年4月1日現在の本市職員の年齢構成は、図5のとおりです。

いわゆる就職氷河期世代と呼ばれる40歳前後の職員が、定員適正化計画による採用凍結の影響などもあり、他の年齢層に比較して相対的に少なくなっています。また、令和5年度からの定年延長制度により主査級職員や高齢期職員の構成割合が今後増える見込みです。

近年では、就職氷河期世代も受験可能な採用試験を継続して実施し、年齢構成の是正に努めていますが、30歳代後半から40歳代前半において依然として少ない年齢層もあることから、引き続き年齢構成の平準化の取組が必要となっています。

【図5：令和4年4月1日時点の職員の年齢構成】



※再任用職員、任期付職員、県からの派遣職員等は除く

(4) 定員管理に関する参考指標について

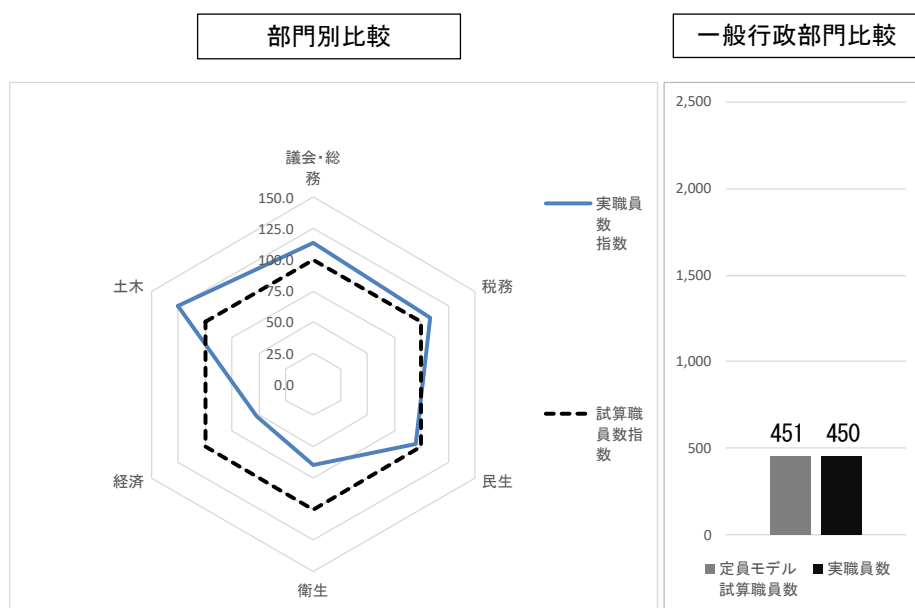
国の地方公共団体定員管理研究会において、定員管理に関する参考指標が示されており、以下に示す3つの指標によって本市の職員数を比較すると次のとおりとなります。

①第10次定員モデル

第10次定員モデルは、平成31年3月に地方公共団体定員管理研究会の報告書において示され、「一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数(各種統計データ)を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標」とされています。

第10次定員モデルによると、図6に示すとおり平成31年3月時点の本市の一般行政部門職員数は、450人であり、国の定員モデルが示す451人より1人少ない適正な職員数の範囲内であったこととなります。

【図6：第10次定員モデルによる試算職員数との比較】



(単位:人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数 指数
議会・総務	129	147	114.0
税務	38	41	107.9
民生	171	163	95.3
衛生	42	27	64.3
経済	23	12	52.2
土木	48	60	125.0
一般行政部門 合計	451	450	99.8

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

②定員回帰指標

定員回帰指標とは、「人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、それ以外の特殊事情を考慮せず、多重回帰分析の手法によって、各地方公共団体の試算職員数を算出できる参考指標」とされています。普通会計部門と一般行政部門の平均的な職員数をあらし、簡素で使いやすい指標となっており、方程式は以下のとおりです。

$$\text{試算職員数} = a \times X1 (\text{人口}) + b \times X2 (\text{面積}) + c (\text{一定値})$$

※ a : 人口千人あたりの係数、 b : 面積1km²あたりの係数、 c : 一定値

X1 : 該当団体の人口 (千人)、 X2 : 該当団体の面積 (km²)

令和4年1月1日現在の人口時点で定員回帰指標を用いると、本市の一般行政部門職員数は514人となり、令和4年定員管理調査結果の本市の一般行政部門職員数500人と比較すると、定員回帰指標で示される職員数より14人少ない職員数となります。

●一般行政部門職員数

$$4.0 \times 112.420 + 0.22 \times 19.77 + 60 = 514 \text{人}$$

③類似団体別職員数の状況

類似団体別職員数の状況は、「人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型ごとに人口1万当たりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標」です。類似団体毎に単純値と修正値により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。

なお、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、平均値を算出」するものです。また、修正値とは「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」するものです。

本市は、類似団体区分が「一般市 類型Ⅲ-1」となり、令和3年定員管理調査において、類似団体の数値と比較すると表5のとおりとなり、単純値・修正値いずれにおいても少ない職員数となっています。

【表5：類似団体別職員数での比較】

	R3.4.1職員数 A 人	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 B 人	超過人数 C (A-B) 人	超過率 C/A %	修正値 D 人	超過人数 E (A-D) 人	超過率 E/A %
一般行政 計	489	598	▲ 109	▲ 22.3	585	▲ 96	▲ 19.6
普通会計 計	552	795	▲ 243	▲ 44.0	671	▲ 119	▲ 21.6

※令和3年1月1日現在人口と、令和3年4月1日現在職員数での比較

なお、類似団体のうち、県内で本市と同様の類似団体区分である深谷市・朝霞市や、県内で本市と人口・面積が比較的近い規模である戸田市・新座市・八潮市・三郷市・坂戸市・ふじみ野市の合計職員数と単純比較すると、本市は少ない職員数で行政運営を行っていることとなります。

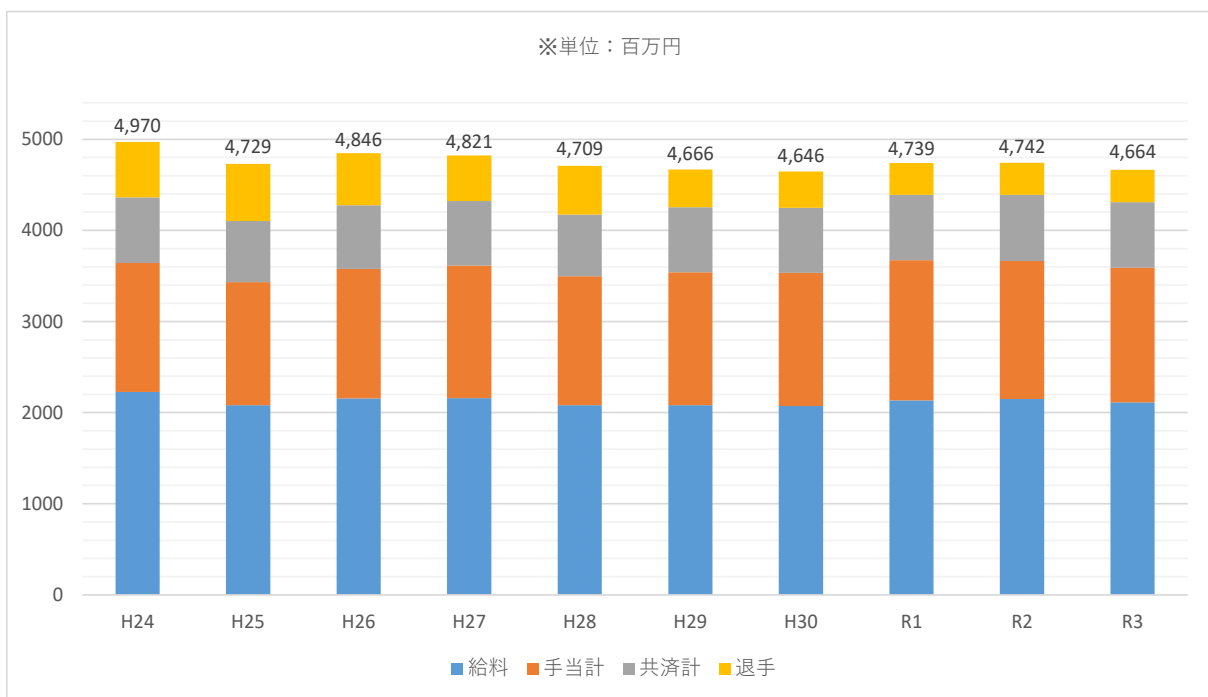
以上のように、国の参考指標により算出される職員数や、県内他市の職員数との比較から判断すると、本市の職員数は、より少ない職員数かつ適正な職員数の範囲内によって運営されているものと考えます。

(5) 人件費について

本市のこれまでの再任用職員・任期付職員を含めた職員（普通会計）の人件費推移は図7のとおりで、人件費の割合については図8のとおりです。

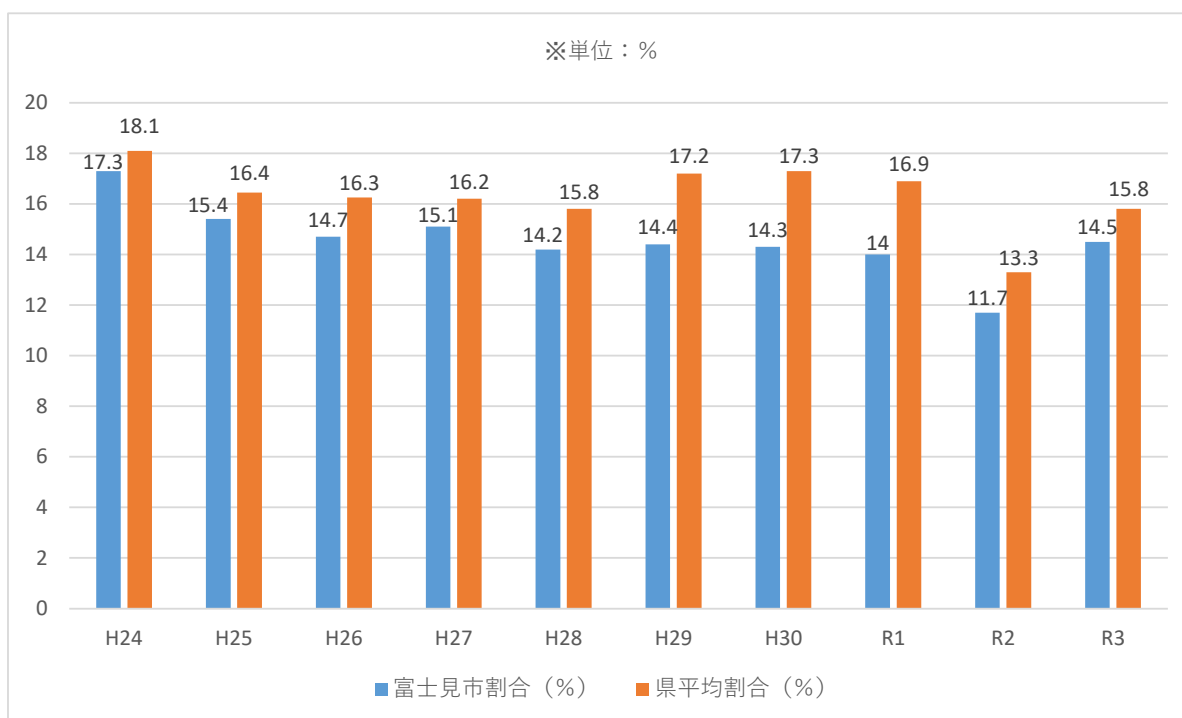
これらの表から、本市の財政状況を背景に、県内平均との比較において、本市職員の人件費を低い水準で維持してきたことが分かります。今後においても、財政状況が続くことが予想されるため、人件費を適正に管理していく必要があります。

【図7：人件費総額（普通会計）の推移】



出典：各年度決算書から作成

【図8：性質別歳出構成比のうち人件費（普通会計）割合の推移】



出典：埼玉県ホームページ「市町村財政のすがた」から加工

4. 定員管理に関する考え方について

上記を踏まえ、本市の定員管理に関する基本的な考え方は、次のとおりとします。

①計画期間

計画期間は、第6次基本構想・第1期基本計画に併せ、計画期間は3カ年とし、令和5年度から令和7年度までとします。

②職員数の目標

令和4年4月1日現在の総職員数は、近年増加している育児休業中の職員や埼玉県等へ派遣する職員なども含め、令和2～3年度にかけて各課所等で必要な人員を精査した職員数であることや、今後においても人件費を適正に管理していく観点から、本計画期間中は令和4年4月現在の総職員数630名程度を維持することを目標とします。

併せて、上記の目標となるよう、職員個々への人材育成を通じて能力の向上・発揮をさせることで効果的・効率的に業務を進め、行政サービスの向上に努めます。

③専門職種別の職員数

保育士、保健師や土木技術職などの専門職については、②と同様に令和4年4月1日現在で整理した専門職員数を起点とし、これまで通り各課所等における事業の状況などを踏まえて、各年度で採用が必要となる職種を判断します。

また、デジタル分野や徴収部門など高度で専門的な技術や経験が必要となる分野においては、任期付職員制度の活用も引き続き検討・実施していきます。

なお、技能労務職員については、これまでの定員適正化計画において、「集中改革プラン」などに基づき、ごみ収集業務や給食調理業務などを民間委託又は非常勤嘱託職員や会計年度任用職員での対応を進めてきたことから、引き続き不補充とします。

④平準的な採用計画

定年延長制度に伴い、定年退職者がいない年次においても、組織の新陳代謝の観点から採用を継続することとし、定年退職者数を踏まえて各年度の採用数を平準化するなど計画的な採用を行い、新規採用職員数の確保に努めていくこととします。

併せて、40歳前後の職員数が相対的に少ないことや、来年度からの定年延長制度により高齢期職員や主査級職員数の増が想定されることから、年齢構成是正や即戦力の採用を目的とする採用試験を引き続き実施します。

5. 今後の取組事項について

職員数の適切な管理にあたっては、下記に位置付けられている施策や取組について、関係部署と連携しながら取り組んでいくこととします。

- 第6次基本構想・第1期基本計画の分野30「総合行政」、基本政策40「市民の役に立つ所になる」、基本施策「人材（財）育成」「財政運営」「行政経営」に位置付けられた各取組
- 第7次行財政改革大綱に位置付けられた各取組
- 富士見市デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画に基づく行政運営の簡素化・効率化に向けた取組
- 新庁舎整備を契機としたワークスタイル改革や職員の意識改革の実施
- 富士見市人材育成基本方針に基づく人材育成の推進
- 人事評価結果に基づく昇給及び勤勉手当への反映
- 人事異動方針に基づく適材適所の人事配置

なお、本計画が終了となる令和7年度までには、今後庁内で進めていくDXの推進や勤怠管理の状況等を踏まえながら次期定員管理計画の策定をしていくこととします。