

志木市定員管理計画

《第5期》

令和7年度～令和11年度

令和 7 年 1 月

志 木 市

目次

はじめに.....	- 2 -
1 定員管理に関する状況.....	- 3 -
(1) これまでの定員管理計画策定の状況.....	- 3 -
(2) 取組の実績.....	- 3 -
(3) 職員人件費の推移.....	- 4 -
(4) 職員の年齢別・級別構成.....	- 5 -
(5) 職員の採用と退職.....	- 6 -
(6) 時間外勤務と年次有給休暇取得状況.....	- 6 -
(7) 多様な働き方と人材活用.....	- 7 -
(8) 他自治体との比較.....	- 8 -
2 計画の基本的な考え方.....	- 9 -
3 計画期間.....	- 9 -
4 目 標.....	- 9 -
5 目標達成のための採用等基準	- 10 -
6 定員管理実現のための方策	- 10 -
(1) 年齢構成に配慮した計画の推進	- 10 -
(2) 人材の育成と活用.....	- 10 -
(3) 定年引上げへの対応.....	- 10 -
(4) 民間活力の活用	- 11 -
(5) 事業の統合、組織機構の見直し.....	- 11 -
(6) 自治体 DX の推進.....	- 11 -
(7) 職員の休業等への対応.....	- 11 -
(8) 会計年度任用職員等の有効活用.....	- 11 -

はじめに

超高齢化・少子化の進展や、地方公務員制度の改革、さらにはデジタル革新への対応など、地方自治体を取り巻く社会環境は大きく変化しています。このような社会環境の変化は、志木市が時代とともに飛躍する絶好の機会でもあると捉えています。

職員の定員管理は、財政運営上の歳出において大きな割合を占める人件費に直接影響するとともに、行政サービスの量及び質にも影響するため、輝く未来に夢と希望が持てる志木市づくりにおける重要な戦略の一つです。

限られた資源の中でも選ばれる志木市であり続けるために、市民ニーズを的確に捉え、創意工夫を凝らす職員を磨き続ける組織体制を構築し、従来の型にとらわれることなく働きやすい環境づくりを推進するとともに、職員のパフォーマンスを最大限に引き出すことで、市民サービスを向上させるため、「定員管理計画《第5期》」を策定します。

1 定員管理に関する状況

(1) これまでの定員管理計画策定の状況

計画名	計画期間	目標人数
定員管理適正化計画	平成17年度～平成21年度	平成22年4月1日の職員数を515人とし、5年間で56人を純減する。
志木市戦略的定員管理計画	平成22年度～平成26年度	平成27年4月1日の職員数を500人とし、5年間で46人を純減する。
志木市定員管理計画《第3期》	平成27年度～令和元年度	令和2年4月1日の職員数を407人とし、5年間で12人を補充する。
志木市定員管理計画《第4期》	令和2年度～令和6年度	令和7年4月1日の職員数を419人とし、5年間で25人を補充する。

(2) 取組の実績

本市の職員総数は、平成5年の646人をピークに行財政改革のもと、事務事業の見直し等により、平成13年に627人となりました。また、平成14年度から5年間は新規採用を凍結するとともに、平成17年には「財政非常事態宣言」を行い、「行財政再生プラン」の策定にあわせて、平成22年4月の職員数を515人とする「定員管理適正化計画」を策定しました。

平成22年3月に策定した「戦略的定員適正化計画」においては、平成27年4月1日の職員数を500人とし、定年退職者の補充を基本に普通退職者及び勧奨退職者は不補充とする方針のもと、定員管理を推進し、市民病院の民間移譲や再任用制度の運用開始が定員管理に大きく影響する中で、市民病院分を考慮しても目標を達成しました。

平成27年度以降は、定員削減を主眼とするのではなく、必要な職員数について積算し、適正な職員配置に取り組むための「定員管理計画」を策定し、第4期の計画では、419人を令和7年4月の目標数としましたが、短時間勤務職員やフルタイムの会計年度任用職員等で補いながらも、令和6年4月時点の職員数は397人となっています。

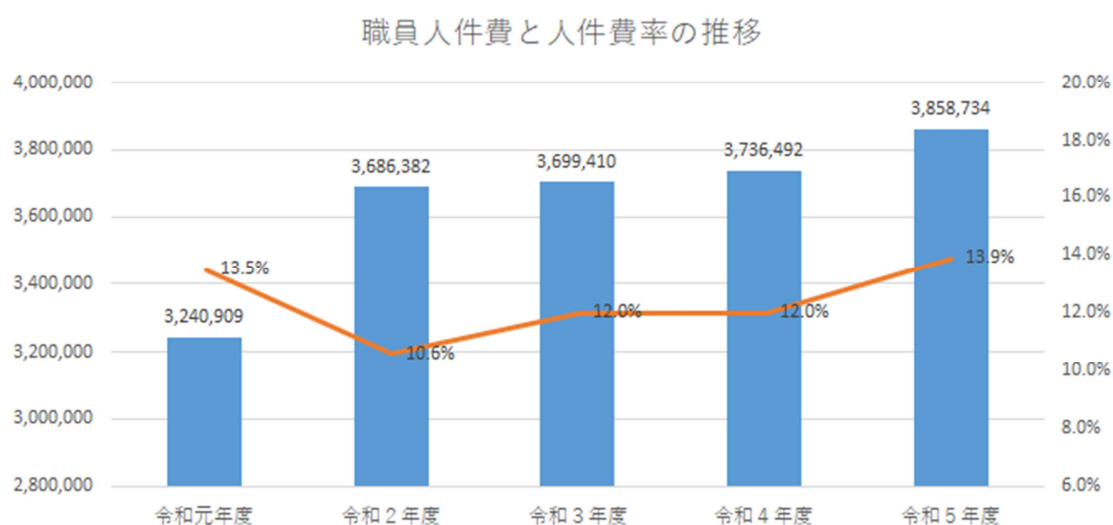
(単位 人)

各年度4月1日	実績									
	27年	28年	29年	30年	元年	2年	3年	4年	5年	6年
一般行政職	295	300	311	308	300	304	305	303	312	309
教育委員会	45	45	44	45	46	45	46	47	49	48
公営企業等	44	41	42	41	44	39	37	38	36	40
合計	384	386	397	394	390	388	388	388	397	397
対前年増減数	△11	2	11	△3	△4	△2	0	0	9	0

(3) 職員人件費の推移

本市の職員人件費（普通会計）は、給与改定や職員数の増とともに毎年増加しており、性質別歳出に占める職員人件費の割合も増加傾向にあります。

歳入の根幹をなす市税収入は増加しているものの、一方で、少子高齢化はますます深刻になるものと考えられ、人口減少や人口構成の変化は、社会保障費の増大につながるとともに、長期化する原油価格・物価高騰の影響に加え、市内公共施設の更新等に伴う費用の増大など、依然、厳しい財政状況の中にあっては、効率的な自治体づくりを推進しつつ、人件費の抑制努力を続けることも必要となっています。



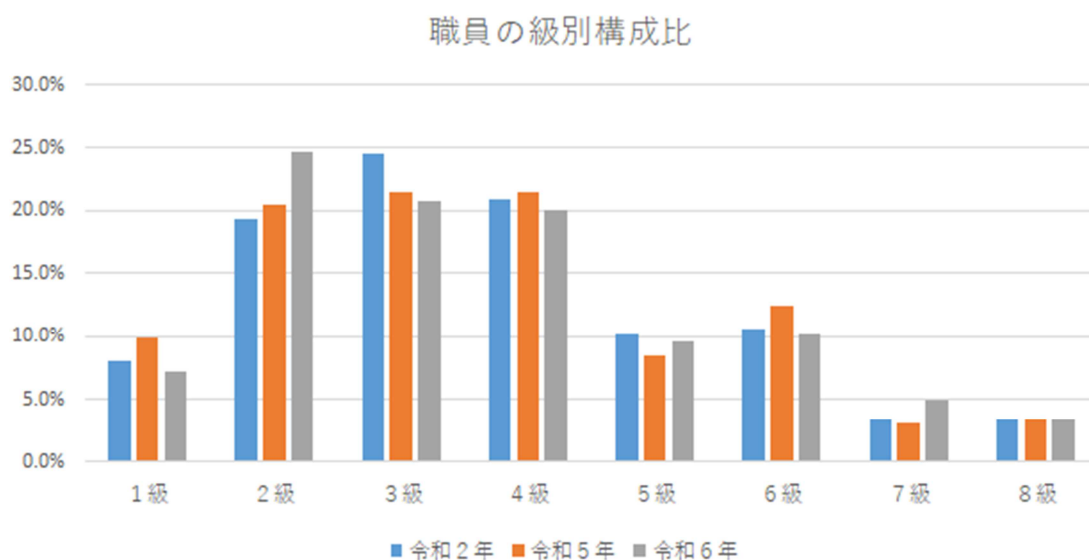
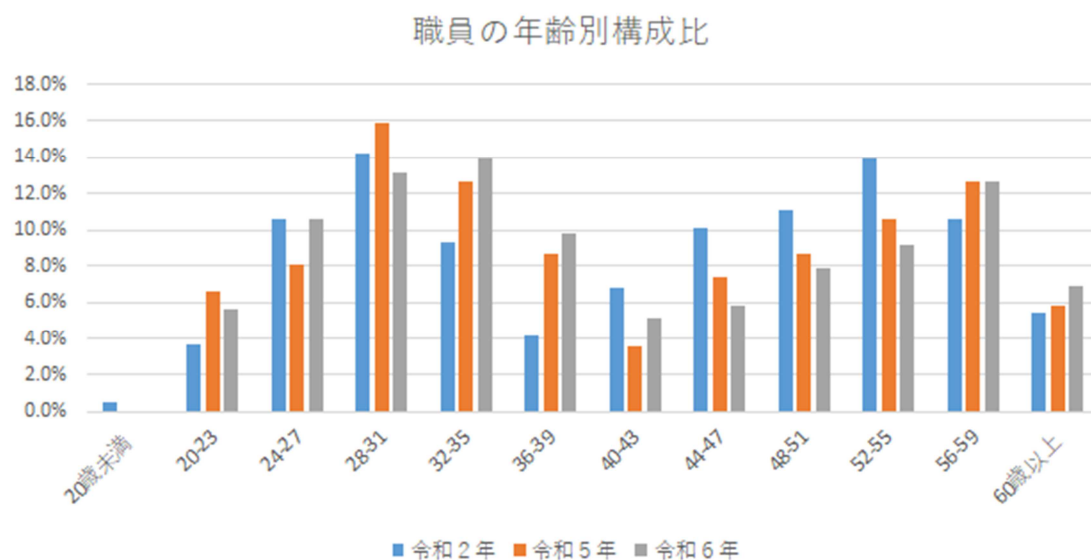
※各年度決算カードから作成

※令和2年度に人件費が増加しているのは、会計年度任用職員制度導入によるもの。

(4) 職員の年齢別・級別構成

職員の年齢構成は過去の採用抑制などの理由から、30歳台後半から40歳台の割合が少なくなっています。これに対応するため、対象年齢を拡大した職員採用の実施等により、若手職員の割合は増えてきていますが、年齢構成の偏りは、昇任・昇給候補者の不足、職員が有するスキルや経験の継承の妨げになること等が考えられることから、引き続き、職員の年齢構成のバランスを改善していく必要があります。

また、60歳超職員は管理監督職勤務上限年齢制により非管理職（原則として主査級）となることから、管理職員の不足が想定されており、職員のバランスにも留意することが重要です。



（５）職員の採用と退職

採用に関しては募集人数を上回る応募があり、合格者数は確保できていますが、採用決定後の辞退等により、翌年度４月１日に欠員が生じることがあります。また、応募者数は減少傾向が見られ、特に技術職については十分な採用が困難になってきています。計画的な採用活動はもとより、必要に応じて受験要件や採用試験の内容等の見直しも検討して必要があります。

退職に関しては、令和５年度から、定年年齢が６０歳から６５歳に段階的に引き上げられています。これにより、定年退職者は２年に１度生じることとなり、今後５年で２６人、その後の５年で４５人の職員が定年退職を迎えます。一方で勤続年数が少ない若手職員の退職も発生しており、退職者数を採用等で補いながら、職員一人ひとりがパフォーマンスを最大限に引き出すことができる職場環境づくりに努める必要があります。

今後の定年退職者推移

(単位:人)

年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度
退職者	10	0	13	0	13	0	11	0	14	10	10
		26					45				

（６）時間外勤務と年次有給休暇取得状況

時間外勤務については、庁舎移転関連業務により令和元年度と令和４年度は多くなっていますが、新型コロナウイルス感染症への対応等もあった中で全体的には減少傾向にあります。しかしながら、時間外勤務が恒常的に発生している所属や、増加している所属もあることから、業務量の状況や今後の事業展開等を踏まえて、適正な職員数を配置する必要があります。

また、年次有給休暇の取得に関しては、人事評価の目標にする等の取組により増加傾向にあります。引き続き、所属や職員に偏りなく誰もが取得しやすい環境づくりを働きかけていく必要があります。

時間外勤務実績

(単位:時間)

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
時間外勤務数	35,079	44,184	36,510	32,573	40,562	33,155

※一般会計分のみ。選挙及び災害対応分を除く。

年次有給休暇取得推移

(単位:日)

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
全職員	11 2/8	10 7/8	11 7/8	12 2/8	12 4/8	14 4/8
一般職員	11 6/8	11 6/8	12 5/8	12 7/8	13 2/8	15 2/8
管理職員	10 1/8	8 5/8	9 7/8	10 5/8	10 7/8	12 6/8

（７）多様な働き方と人材活用

定年年齢の段階的な引き上げ期間中は、定年退職後も６５歳まで暫定再任用職員として勤務を継続することが可能となっており、実際に本市では、定年後も再任用を希望する職員の割合は高くなっています。６０歳を超える職員の多様な勤務形態を考慮するとともに、６０歳超職員に限らず、子育てや介護、健康等、職員の事情に応じた働き方への配慮も求められることから、それらが、全体の定員の適正化への影響を考える必要があります。

併せて、専門的な知識を要する高度な業務や、サービス提供体制の充実、業務量の増加などに対応するため、任期付職員や会計年度任用職員をはじめとした多様な人材の活用も検討していく必要があります。一方で、会計年度任用職員数は増加傾向にあり、日々の業務に欠かせない存在となっていますが、人件費に与える影響も大きいことを踏まえ、任用にあたっては、その職の必要性を吟味したうえで、適正な勤務形態を決定していく必要があります。

再任用職員の推移と推移

(単位:人)

年度	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年	12年
再任用職員数	16	13	18	21	16	22	22	23	18	23	13
29 定年退職	3										
30 定年退職	7	5									
元 定年退職	6	5	5	5							
2 定年退職		3	3	2	2						
3 定年退職			10	9	9	9	9				
4 定年退職				5	5	5	5	5			
5 定年退職											
6 定年退職						8	8	8	8		
7 定年退職											
8 定年退職								10	10	10	
9 定年退職											
10 定年退職										13	13
11 定年退職											

※令和6年度までは実数、令和7年度は予定実数を計上

※令和8年度以降は前年度における定年退職者の全員を再任用職員として推計

※短時間勤務の再任用職員は含まない。

会計年度任用職員の人数

(単位:人)

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
会計年度任用職員数	334	346	371	383	375
うち事務補助員	69	74	87	82	80

※各年度4月1日現在の人数

(8) 他自治体との比較

令和6年度における職員1人当たりの市民の数は192人となっており、県内39市の中で最も多く、他市に比べて少ない職員数で切り盛りしていることが分かります。例年、本市は高い水準にあり、人口に対する適正な職員数も見極めていく必要があります。

順位	自治体	職員数(人) R6.4.1時点	住民基本台帳 R6.1.1時点				職員1人当たりの 市民の数(人)
			世帯数(世帯)	人口			
				男性(人)	女性(人)	合計(人)	
1	志木市	397	36,448	37,759	38,553	76,312	192
2	朝霞市	782	70,127	72,997	71,967	144,964	185
3	新座市	899	79,246	82,635	83,401	166,036	185
4	富士見市	611	55,165	55,530	57,615	113,145	185
5	鶴ヶ島市	378	33,537	34,732	35,331	70,063	185
6	和光市	463	43,840	43,484	41,244	84,728	183
7	ふじみ野市	669	54,599	56,471	57,892	114,363	170
8	吉川市	432	31,977	36,263	36,415	72,678	168
9	鴻巣市	702	52,849	58,212	59,370	117,582	167
10	坂戸市	596	48,015	49,652	49,875	99,527	167
38	東松山市	817	43,119	45,762	45,332	91,094	111
39	秩父市	715	26,173	28,507	29,716	58,223	81

※「令和6年度埼玉県下市職員の給料手当等調査」から引用。さいたま市を除く。

2 計画の基本的な考え方

この計画は、定員削減を主眼とするのではなく、市民ニーズを的確に捉え、創意工夫を凝らす職員を磨き続ける組織体制を構築し、従来の型にとらわれることなく働きやすい環境づくりを推進するとともに、職員のパフォーマンスを最大限に引き出すことで、市民サービスを向上させるため、職員定数の方向性を定めるものです。

効率的な職員配置を前提とした上で、職員の年齢の構成バランスの改善、将来を見据えたリーダーの育成、再任用制度の運用、新たな行政需要への対応などを考慮し、行政改革を推進する中で、職員人件費の増大を最小限に抑えつつ、安定した公共サービスを提供するとともに、子育てや介護、健康等、職員の個々の事情に応じた働き方にも配慮した適正な職員数を採用していく計画とします。

なお、社会情勢の著しい変化や人事制度の大きな変化があった場合などは、必要に応じて内容を見直すこととします。

3 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か年とします。

4 目 標

この計画の目標とする職員数は、現在の組織体制に基づき、令和6年度に提出された各所属の現状及び今後の事業展開に伴う必要人員を分析し、積算した436人を令和12年4月1日の目標数とします。なお、特別職である、市長、副市長、教育長は436人に含みません。

令和6年度末の職員数408人を基準として、令和12年4月1日時点における職員数を436人とし、5年間で28人を補充します。目標達成を目指すのを前提としますが、状況により短時間勤務職員やフルタイムの会計年度任用職員で対応していくこととします。

定員管理の目標

(単位 人)

	実 績		計 画					
	6年	6年度末	7年	8年	9年	10年	11年	12年
市長部局等	332	340	342	362	362	362	362	362
教育委員会	48	50	51	55	55	55	55	55
公営企業	17	18	19	19	19	19	19	19
合計	397	408	412	436	436	436	436	436
対前年増減数				24	0	0	0	0

※6年度末以外は各年4月1日における職員数

※実績の職員数は定数管理上の人数

5 目標達成のための採用等基準

- (1) 一般職（技能労務職及び保育士を除く）の採用については、原則として以下のとおりとする。
 - ①年齢構成のバランスや技術職員の不足なども考慮し、意欲のある人材を確保するため計画的な採用を行う。
 - ②段階的な定年引き上げ期間中は定年退職者が2年に1度しか発生しないが、定数を考慮しながら継続的に採用を行う。
 - ③必要に応じて、幅広い経験や多角的な視点を持つ、即戦力となるような職務経験者の採用を行う。
 - ④退職者については、採用補充とする。
 - ⑤暫定再任用職員の状況を考慮する。定年退職者全員を、再任用職員として定数に見込む。
 - ⑥高度な業務への対応など状況に応じて任期付職員の採用を行う。
- (2) 技能労務職の退職者については、原則不補充とする。ただし、再任用職員及び障がいのある職員の任用における職としての可能性を検討する。
- (3) 保育士の退職者については、今後の運営形態を検証しつつ、その採用を見極め対応する。

6 定員管理実現のための方策

(1) 年齢構成に配慮した計画の推進

職員の年齢構成のバランスを保ち、将来の市を支える人材の確保のため、職員の採用人数の平準化を図りながら計画的に進めます。

また、事務量の変動等を考慮するとともに、職員の配置にあたっては、事務量に見合った適正な配置に努めます。

(2) 人材の育成と活用

志木市人材育成基本方針（第四次改訂版）に基づき、職員研修の充実、人事評価制度の活用、適正な人事管理などを通して人材育成に努め、公務能力の向上につなげます。

(3) 定年引上げへの対応

地方公務員法の改正により、定年年齢が段階的に引き上げられ、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制度が設けられました。

60歳超職員の勤務形態については、総給与費の増加の抑制を前提に、職務・職責を基本とした給与水準の設定や短時間勤務制など、多様な働き方を選択できるような制度設計を推進していきます。

また、専門的知識や経験の継承が重要であることから、再任用職員を含む60歳超職員の配置にあたっては業務の種類や特性、専門性を考慮し、意欲と能力のある60歳超職員の活躍と、若年層及び中堅層の就労意欲の向上を両立できる人材活用方策を実施します。

（４）民間活力の活用

行政自らが実施することがふさわしい事務事業へ経営資源を集中させるため、施設や業務への民間活力の導入を推進するとともに、行政内部で蓄積してきた知識や技術、ノウハウ等の維持と継承ができる体制づくりに配慮します。

なお、民間活力の導入に当たっては、民間事業者等への業務委託や指定管理者制度だけでなく、さまざまな手法を検討します。

（５）事業の統合、組織機構の見直し

社会経済情勢の変化を踏まえ、事業の実施の有無を含めた事業内容手法等の見直しを図るとともに、施策や事務事業の重点化を徹底することで事業の統廃合を図ります。

また、組織の適正化に努めるとともに、グループを越えた業務の共有を進め、多様化する行政需要に効率的、柔軟に対応する組織を構築していくことで、効果的な執行体制を目指します。

（６）自治体 DX の推進

将来的な労働人口の減への対応や長時間労働の是正を図るため、市役所内部のシステムを統合した内部情報システムや自治体専用 ChatGPT システム等の新たなデジタル技術の導入を進め、事務の効率化を図るとともに、自治体 DX の推進により行政サービスの向上に努めます。

（７）職員の休業等への対応

子育てや介護との両立、心身ともに健康で十分に能力を発揮することができる環境の構築に向けた人員配置を行い、育児休業等があった場合でも、安定的に業務の継続ができ、安心して育児休業等を取得できるよう支援体制の充実を目指します。

（８）会計年度任用職員等の有効活用

定型的または、時期的に集中する業務で、民間委託等ができない業務については、会計年度任用職員を活用します。ただし、任用にあたっては、その職の必要性を吟味したうえで、適正な勤務形態を決定していくこととします。

また、専門知識や技術を必要とする業務についても、有能な人材活用の観点から非常勤職員の活用に努めます。