

新座市職員定員管理計画

【計画期間：令和5年度～令和9年度】

令和5年3月

新座市

目次

	(ページ)
1 計画策定の趣旨等について	2
(1) 計画策定の背景及び計画名称について	2
(2) 会計年度任用職員の任用管理の必要性	3
2 職員数等の現状分析	4
(1) これまでの定員管理に係る計画の推進状況	4
(2) 人口と職員数の推移	4
(3) 他自治体と比較した本市の職員数の水準について	5
(4) 人件費の状況	7
(5) 業務量の状況（時間外勤務状況）	8
(6) 会計年度任用職員の状況	9
3 定員管理計画	10
(1) 計画期間	10
(2) 対象職員	10
(3) 定員管理の基本方針	10
(4) 定員管理に向けた人事管理の具体的方策	12
(5) 会計年度任用職員の任用管理について	14

※ 別冊 **資料編**

- 参考 1 過去の定員管理に係る計画の目標設定の推移について
- 参考 2 職員構成の各種別状況について
- 参考 3 61歳以上の職員について
- 参考 4 定員モデル等による分析

1 計画策定の趣旨等について

(1) 計画策定の背景及び計画名称について

本市においては、他の自治体に先駆け積極的に行財政改革を推進し、平成11年度から平成25年度までを計画期間とする職員定数削減計画（以下「削減計画」という。）に基づき、職員数の削減及び人件費の抑制を図るとともに、社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な職員体制の確立に取り組んできました。

その後、依然として厳しい財政運営が続く中、市民ニーズの複雑・多様化、突発的な行政課題等への対応が求められるなど、行財政改革を進めながらも業務量が増大している状況を踏まえ、平成26年度から平成32年度（令和2年度）までを計画期間とする職員定数適正化計画（以下「適正化計画」という。）を策定し、これまでの職員の削減を前提とした定員管理から、業務量と職員数とのバランスを考慮しながら社会情勢の変化や市民要請に弾力的に対応するための定員管理に移行し、本市における職員数の適正化に努めてきたところです。

現在、地方自治体を取り巻く環境は年々これまで以上に大きく変化しており、人口減少、少子高齢化等の進行、昨今の激甚化する災害や新型コロナウイルス感染症への対応を始め、会計年度任用職員制度の導入や今後の定年引上げの実施等による職員構造の変化の中で、将来を見据えた職員の人材育成や働き方改革等によるワークライフバランスに配慮した職場環境の整備が求められています。

本市においては、このような様々な行政課題に対処していきながら住民の福祉の増進に努め、最小の経費で最大の効果を上げるという地方自治の基本理念に基づき、今後の行政需要の動向を見据えた適正な職員の配置に努め、将来にわたって持続可能な行財政運営を実現していく責務があります。

こうした背景を踏まえ、今回新たに策定する計画では、これまでの職員数の「削減」や「適正化」を図る段階から、行政需要の変化等に即応できる「柔軟かつ安定」した職員体制を目指す段階に移行することとし、令和5年度以降の第5次新座市総合計画（以下「総合計画」という。）に基づく各種施策等の推進に当たって必要な業務量を見定め、今後想定される行政需要にも対応できる十分な職員数について検討し位置付けるものです。

このため、本計画の名称について、前計画の適正化計画から変更し「新座市職員定員管理計画（以下「定員管理計画」という。）」とします。

(2) 会計年度任用職員の任用管理の必要性

会計年度任用職員制度は、地方自治体の厳しい財政状況を背景に、多様化する行政需要に対応するための非常勤特別職、臨時職員・非常勤一般職員の活用が増加する中、任用形態や採用方法などの適正性を確保し、同一労働・同一賃金の考えに基づく手当の支給を行うため、令和2年度から導入されています。

本市では、当該制度の導入に合わせて、一部の非常勤特別職等を除き会計年度任用職員への移行を行い、その後も、各所属における業務量の増加への対応や育児休業等取得者の代替要員として任用を進めてきた結果、全体の職員数に占める会計年度任用職員（全体1,553人中会計年度任用職員650人）の割合は、令和4年度当初で約42%となっています。

本計画では、地方公務員法上の任期の定めのない常勤職員や再任用フルタイム勤務職員が対象となりますが、全体の半数近くを占める会計年度任用職員は本市の財政運営に与える影響が大きいため、各所属における業務量に応じた適正な人数の配置を検討する上で、必要最小限の職員体制となるよう会計年度任用職員の任用管理を行う視点が必要となります。

こうした背景を踏まえ、本計画においては、今後の会計年度任用職員の任用に当たっての基本的な考え方を示すこととします。

2 職員数等の現状分析

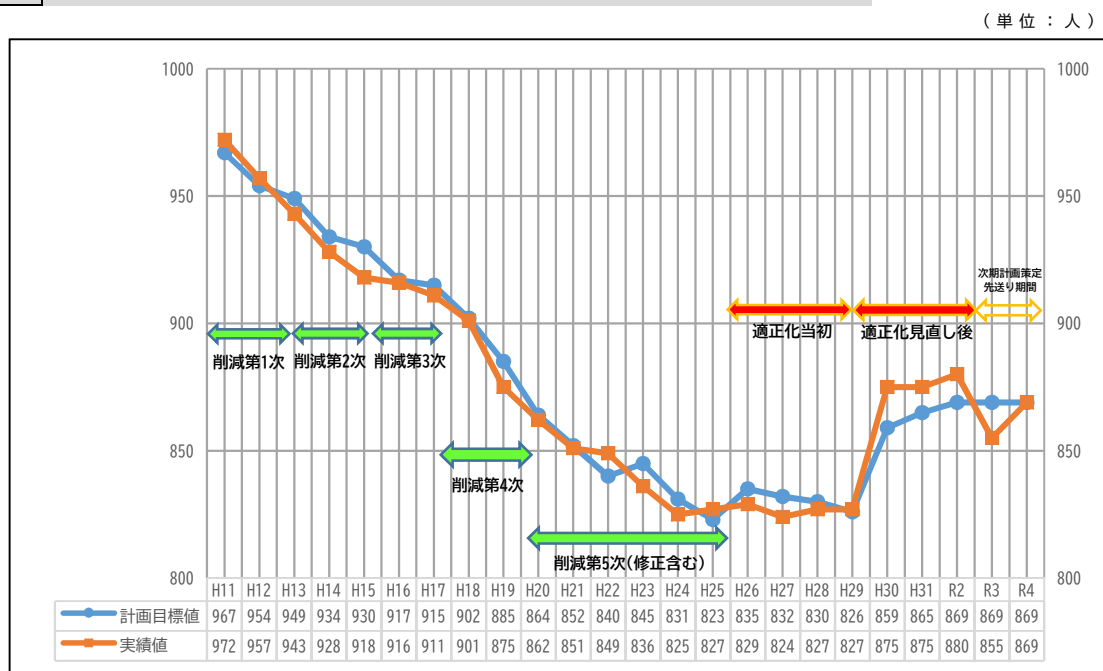
(1) これまでの定員管理に係る計画の推進状況

本市では、平成11年度から平成25年度までを計画期間とする削減計画を策定し、同期間中4回の見直しを通して第5次にわたって職員定数の削減に取り組んできました。

この結果、平成11年度当初の職員数972人に対し、平成25年度当初の職員数は827人となり、145人(約15%)の削減を行っています。

また、その後の適正化計画においては、それまでの職員削減から業務量に見合った適正配置の考えに移行したことなどを受け、同計画開始時の基準値である平成25年4月1日現在の職員数827人に対し、令和2年4月1日現在の職員数は880人となり、最大で53人の増員としたところです。

図1 過去の計画における職員数の目標値と実績値の推移



※ 計画目標値は、随時実施した見直し後の目標数値

※ 実績値は、各年4月1日現在の職員数(パートタイム再任用職員除く。)

(2) 人口と職員数の推移

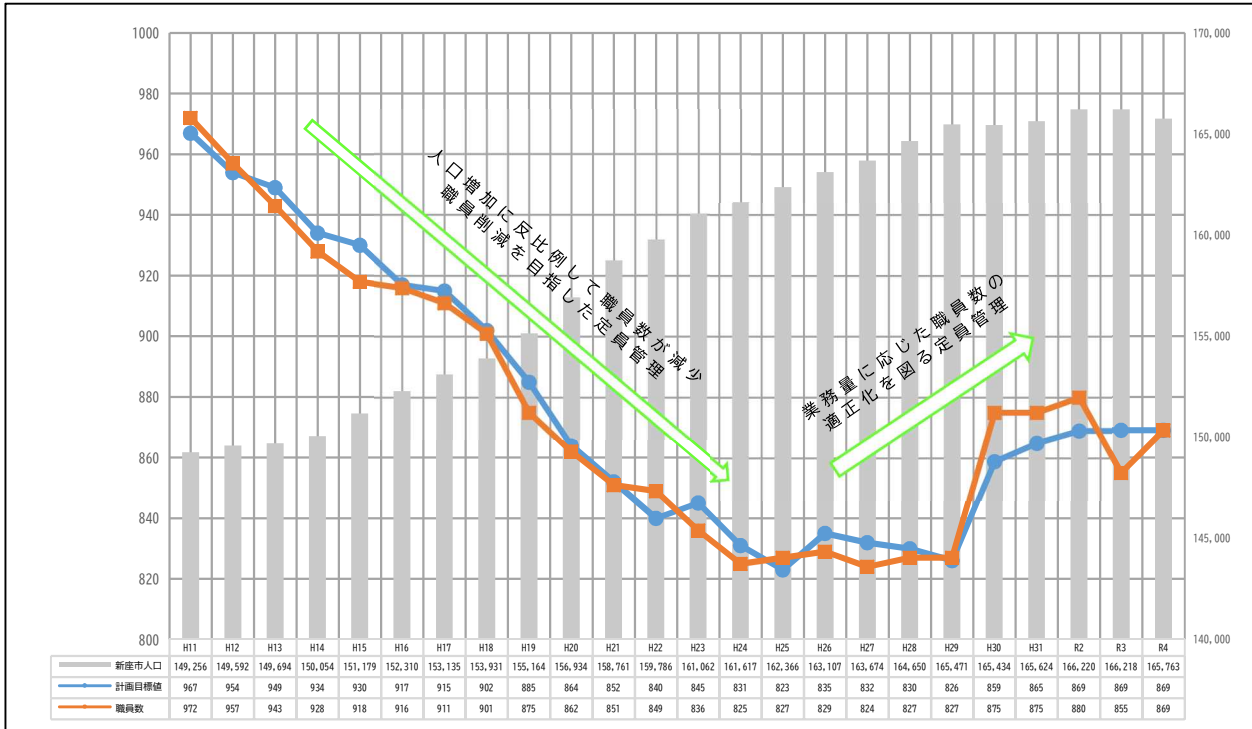
平成10年代の社会情勢は、景気の低迷が深刻化し、税制等の国の制度が大きく変わるなど、厳しい自治体運営を強いられた時期であり、本市においては、市税の落ち込み等により危機的な財政状況となったことから、人件費を抑制するため、民間委託化の推進や非常勤職員の活用等の推進と併せて、削減計画に基づく職員の削減を推進してきました。

その結果、図2のとおり、平成11年以降の職員数は、人口の増加に反比例するように減少を続けてきました。

その後、少子高齢化の進行等による福祉サービス需要の増加や地方分権の推進に伴う権限移譲、また、土地区画整理事業や新庁舎建設事業等を始めとした本市の主体的事業の推進により、増大し続ける業務量に対応するための職員の確保が必要となったため、平成26年度以降、適正化計画に基づき、必要に応じて前倒しの採用を行いながら増員してきたところです。

図2 新座市の人口と職員数の推移

(単位：人)



- ※ 新座市人口は、各年10月1日現在の人数
- ※ 計画目標値は、随時実施した見直し後の目標数値
- ※ 総合計画策定の先送りに伴い、定員管理に係る計画の空白期間であった R3 年度・R4 年度の計画目標値は、適正化計画の最終の R2 年度の計画目標値を維持することとして使用したもの
- ※ 職員数は、各年4月1日現在の人数（再任用短時間勤務職員除く。）

(3) 他自治体と比較した本市の職員数の水準について

ア 県内市との比較

前述した人口と職員数の推移を背景として、職員1人が受け持つ市民の数は増加を続けてきました。適正化計画以降は、人口増の鈍化や職員数の適正化（増員）により、職員1人が受け持つ市民の数の増加は抑制されている状況です。

令和3年度当初の職員1人が受け持つ市民の数は、表1のとおり、県内39市中4番目に多い194.4人となっており、本市ではスリムな職員体制で市民サービスを提供している状況と言えます。

表1 県内市における職員1人当たりの市民の数（R3.4.1現在）

順位	自治体名	R3.4.1時点 職員数(人)	R3.4.1時点 人口(人)	職員1人当たりの 市民の数(人)
1	春日部市	1,150	229,433	199.5
2	上尾市	1,155	227,435	196.9
3	志木市	388	75,505	194.6
4	新座市	854	166,051	194.4
5	和光市	437	83,539	191.2
9	朝霞市	765	141,422	184.9
11	戸田市	790	141,116	178.6
19	坂戸市	586	100,168	170.9
22	狭山市	889	148,497	167.0
28	久喜市	955	150,022	157.1
39	秩父市	531	59,173	111.4
39市平均				170.2

※ 職員数は、総務省「令和3年度地方公共団体定員管理調査」から引用

※ 職員数は、実配置人数から消防及び病院部門等を除いた人数

※ 人口は、埼玉県推計人口（月報データ）から引用

イ 全国の類似団体との比較

総務省から、全国市区町村を対象として、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準にグループ（類型）分けを行い、グループごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、グループ内の各市区町村と比較する参考指標として、表2のとおり、類似団体別職員数の状況が示されています。

これによると、令和3年4月1日現在、同類型の自治体31団体中、本市の普通会計部門では人口1万人当たりの職員数が最も少なく、一般行政部門では人口1万人当たりの職員数が5番目に少ない状況となっています。

また、同類型に属する31団体の人口1万人当たりの職員数の平均値は、普通会計部門で60.87人、一般行政部門で44.31人となっており、本市の職員数の規模は同類型の団体の平均を大きく下回っている状況です。

この結果から、全国の同類型の団体の中で、本市の人口1万人当たりの職員数は最も少ない水準に相当する位置付けとなっており、組織機構や業務の外部委託化の状況等の差違は想定されるものの、他自治体と比較して、少数精鋭の職員体制により効率的な行政運営を行っていると言えます。

表2 同一グループ（類型）内団体の人口1万当たり職員数

IV-3 (31団体) (人口15万以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上の団体)						IV-3 (31団体) (人口15万以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上の団体)					
団体名		面積 (R3.10.1)	住基人口 (R3.1.1)	普通会計 職員数 (R3.4.1)	人口1万 当たり職員数 (普通会計)	団体名		面積 (R3.10.1)	住基人口 (R3.1.1)	一般行政 職員数 (R3.4.1)	人口1万 当たり職員数 (一般行政)
埼玉県	新座市	22.78	166,208	756	45.49	千葉県	流山市	35.32	200,309	690	34.45
東京都	小平市	20.51	195,543	901	46.08	東京都	小平市	20.51	195,543	744	38.05
東京都	西東京市	15.75	206,047	954	46.30	埼玉県	上尾市	45.51	229,517	877	38.21
東京都	府中市	29.43	260,255	1,221	46.92	千葉県	松戸市	61.38	498,457	1,950	39.12
東京都	町田市	71.55	429,152	2,101	48.96	埼玉県	新座市	22.78	166,208	654	39.35
東京都	東村山市	17.14	151,575	747	49.28	大阪府	和泉市	84.98	185,181	729	39.37
千葉県	流山市	35.32	200,309	1,028	51.32	東京都	西東京市	15.75	206,047	828	40.19
東京都	立川市	24.36	184,577	958	51.90	東京都	府中市	29.43	260,255	1,046	40.19
千葉県	佐倉市	103.69	173,619	920	52.99	神奈川県	秦野市	103.76	160,415	646	40.27
東京都	日野市	27.55	187,027	1,009	53.95	千葉県	八千代市	51.39	202,176	822	40.66
埼玉県	久喜市	82.41	152,506	851	55.80	東京都	東村山市	17.14	151,575	629	41.50
大阪府	和泉市	84.98	185,181	1,045	56.43	千葉県	習志野市	20.97	175,197	735	41.95
埼玉県	上尾市	45.51	229,517	1,298	56.55	東京都	町田市	71.55	429,152	1,806	42.08
山口県	宇部市	286.65	163,112	949	58.18	東京都	立川市	24.36	184,577	780	42.26
千葉県	松戸市	61.38	498,457	2,917	58.52	千葉県	野田市	103.55	154,140	661	42.88
千葉県	八千代市	51.39	202,176	1,184	58.56	千葉県	市川市	57.45	491,764	2,112	42.95
千葉県	市川市	57.45	491,764	2,961	60.21	神奈川県	藤沢市	69.56	439,416	1,892	43.06
神奈川県	秦野市	103.76	160,415	983	61.28	千葉県	佐倉市	103.69	173,619	773	44.52
神奈川県	藤沢市	69.56	439,416	2,694	61.31	兵庫県	川西市	53.44	156,204	705	45.13
千葉県	野田市	103.55	154,140	968	62.80	兵庫県	伊丹市	25.00	203,509	923	45.35
兵庫県	川西市	53.44	156,204	993	63.57	東京都	日野市	27.55	187,027	850	45.45
兵庫県	伊丹市	25.00	203,509	1,337	65.70	北海道	苫小牧市	561.65	170,205	781	45.89
北海道	苫小牧市	561.65	170,205	1,155	67.86	埼玉県	久喜市	82.41	152,506	724	47.47
京都府	宇治市	67.54	184,995	1,257	67.95	京都府	宇治市	67.54	184,995	889	48.06
神奈川県	鎌倉市	39.66	177,053	1,261	71.22	神奈川県	鎌倉市	39.66	177,053	864	48.80
千葉県	習志野市	20.97	175,197	1,273	72.66	千葉県	浦安市	17.30	169,918	861	50.67
千葉県	浦安市	17.30	169,918	1,321	77.74	徳島県	徳島市	191.52	252,093	1,292	51.25
徳島県	徳島市	191.52	252,093	1,965	77.95	山口県	宇部市	286.65	163,112	868	53.21
山口県	山口市	1,023.23	190,663	1,538	80.67	北海道	釧路市	1,363.29	165,667	912	55.05
三重県	津市	711.18	276,072	2,350	85.12	三重県	津市	711.18	276,072	1,613	58.43
北海道	釧路市	1,363.29	165,667	1,426	86.08	山口県	山口市	1,023.23	190,663	1,154	60.53
IV-3 合計		6,952,572	42,321	60.87		IV-3 合計		6,952,572	30,810	44.31	

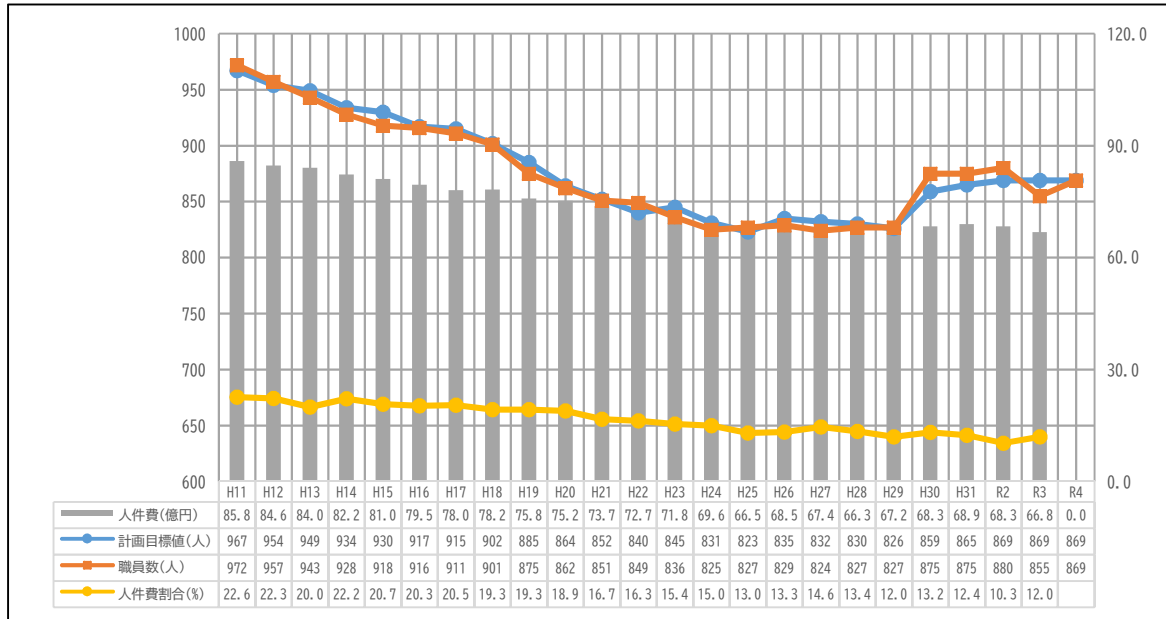
※ 総務省「類似団体別職員数の状況（令和3年4月1日現在）」から抜粋

(4) 人件費の状況

本市の人件費（決算額）については、図3のとおり、平成11年度以降の職員削減の傾向に合わせて徐々に減少してきており、平成11年度の85.8億円に対して、平成25年度は19.3億円減の66.5億円となっています。同様に、各年度決算カードによる歳出総額に占める人件費の割合は、平成11年度の22.6%に対して、平成25年度は13.0%、令和2年度は10.3%となっており、人件費の規模は大きく縮小しています。

なお、地方自治体全体では令和2年度の平均が14.0%（令和4年版地方財政白書第45図参照）、埼玉県内の近隣市及び人口類似団体では表3のとおりとなっており、本市の人件費の規模は、他団体と比較して低い水準であると言えます。

図3 人件費と職員数の推移



- ※ 計画目標値は、随時実施した見直し後の目標数値
- ※ 職員数は、各年4月1日現在の人数（再任用短時間勤務職員除く。）
- ※ 人件費割合は、各年度決算カードにおける公表値

表3 県内近隣市・類似団体の歳出総額における人件費の割合の比較（決算カード）

年度	新座市	近隣市			人口類似団体			
		朝霞市	志木市	和光市	狭山市	久喜市	入間市	戸田市
H28年度	13.4	17.5	15.0	14.2	16.4	15.4	16.8	14.0
H29年度	12.0	17.2	14.9	14.5	16.7	14.0	17.0	13.5
H30年度	13.2	16.8	14.1	14.2	16.2	15.5	16.2	14.1
R1年度	12.4	16.3	13.5	13.9	15.2	14.5	16.2	13.1
R2年度	10.3	11.8	10.6	10.6	12.3	10.9	13.8	10.8

※ 単位は%表示

(5) 業務量の状況（時間外勤務状況）

本市職員が担う業務量については、近年、国等による制度改正や福祉サービス需要の増加、新型コロナウイルス感染症への対応などにより増加傾向にあります。一方で、平成29年度から推進する仕事の見直しプロジェクト等において、事務事業の見直しや効率化を図り、業務量の削減に向けた取組を積極的に実施しているところです。

こうした中、業務量の状況を表す指標の一つである時間外勤務時間数の状況については、財政非常事態宣言に伴う事業削減の取組の成果等が影響し、図4のとおり、令和2年度から令和3年度にかけて減少しているところですが、福祉部門等の部署においては、行政サービスの対象者が増加傾向にあることなどを背景に、恒常的な時間外勤務が発生している状況にあります。

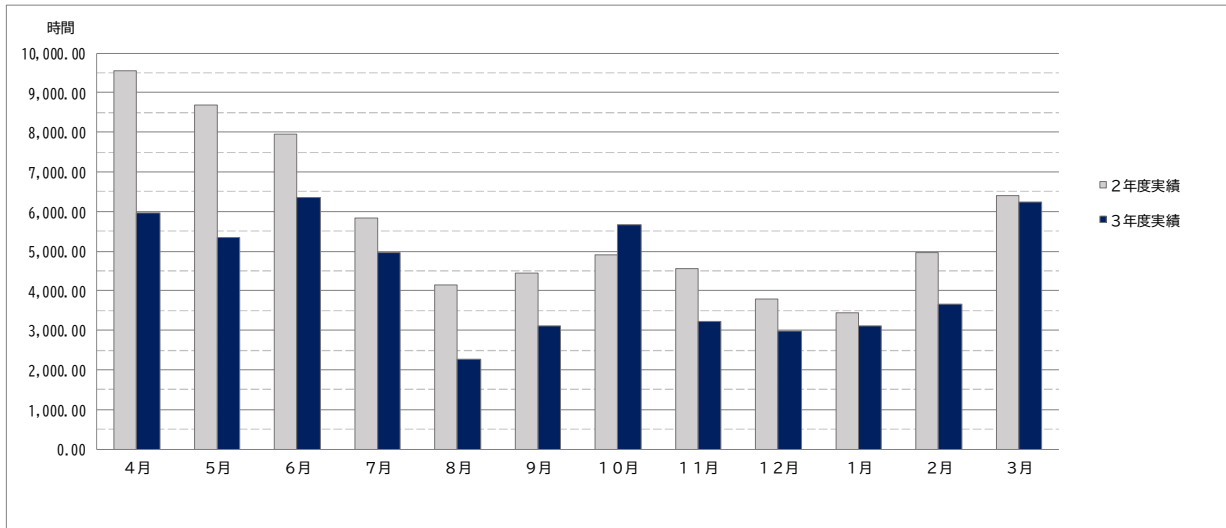
本計画においては、こうした状況も踏まえて、改めて市全体の業務量を見定め、適正な職員数を位置付ける必要があります。

図4 時間外勤務時間数の状況（令和2年度・令和3年度実績）

令和2年度～令和3年度 時間外勤務時間数 月別比較(対前年度)

	4月	5月	6月	第1 四半期	7月	8月	9月	第2 四半期	10月	11月	12月	第3 四半期	1月	2月	3月	第4 四半期	執行累計
令和3年度 (構成比%)	5,959 11.3	5,330 10.1	6,336 12.0	17,625 33.4	4,958 9.4	2,268 4.3	3,115 5.9	10,340 19.6	5,664 10.7	3,208 6.1	2,971 5.6	11,843 22.4	3,101 5.9	3,658 6.9	6,241 11.8	13,000 24.6	52,808
令和2年度 (構成比%)	9,547 13.9	8,679 12.6	7,950 11.6	26,175 38.1	5,816 8.5	4,152 6.0	4,440 6.5	14,407 21.0	4,915 7.2	4,543 6.6	3,781 5.5	13,240 19.3	3,445 5.0	4,953 7.2	6,410 9.3	14,808 21.6	68,631
増減 (対前年%)	△ 3,588 △ 37.6	△ 3,349 △ 38.6	△ 1,614 △ 20.3	△ 8,551 △ 32.7	△ 859 △ 14.8	△ 1,883 △ 45.4	△ 1,325 △ 29.8	△ 4,067 △ 28.2	749 15.2	△ 1,335 △ 29.4	△ 810 △ 21.4	△ 1,397 △ 10.5	△ 344 △ 10.0	△ 1,295 △ 26.1	△ 169 △ 2.6	△ 1,808 △ 12.2	△ 15,823 △ 23.1

※ 職員全体の合計。



(6) 会計年度任用職員の状況

会計年度任用職員については、令和4年4月1日現在、市全体で650人を任用しており、これまでの正規職員削減の流れや行政需要の高まりによって微増の傾向にあります。

また、令和4年度からフルタイム勤務を行う会計年度任用職員の制度を導入するなど、職種、任用形態、勤務時間などの雇用条件が複雑・多様化する中においては、市全体の職員数の半数近くを占める同職員が組織において有効に機能するよう適材適所で配置・任用することが重要となります（図6の事務員以外の職種は、専門的業務に従事していることから、人事異動による配属換は原則想定していません。）。

図5 週の勤務時間の分布（R4.4.1現在）

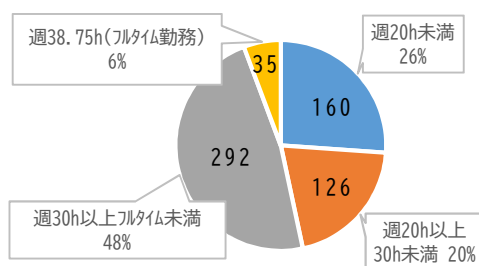
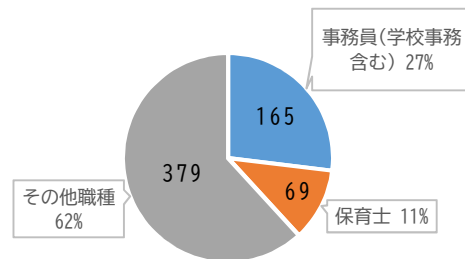


図6 任用職種の割合（R4.4.1現在）



※ 恒常的業務に従事する会計年度任用職員（合計613人）が対象

3 定員管理計画

(1) 計画期間

定員管理計画の計画期間は、始期を総合計画に合わせることにし、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

(2) 対象職員

定員管理計画の対象となる職員は、総務省の地方公共団体定員管理調査の対象職員に準拠し、表4のとおりとします。

なお、今後の定年引上げに伴い設定される職（制度）のうち、定年前再任用短時間勤務制に移行する職員、暫定再任用短時間勤務に移行する職員（資料編参考3参照）については、定員管理計画から除外するものとします。

表4 定員管理計画の対象職員について

対象とする職員	除外する職員
<ul style="list-style-type: none">・一般職に属する常勤職員（正規職員） ※ 定年引上げ対象者含む。・現行再任用フルタイム勤務職員・暫定再任用フルタイム勤務職員	<ul style="list-style-type: none">・会計年度任用職員・現行再任用短時間勤務職員・定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用短時間勤務職員・特別職・非常勤特別職

(3) 定員管理の基本方針

ア 基本方針

本市の職員体制については、これまで述べたとおり、他自治体と比較して職員数が少なく、人件費の規模が小さい中で、業務のアウトソーシングやICT化、事務事業の見直しによる業務量の縮減などを効果的に推進し、少数精鋭で効率的に行政運営を行ってきたと言えます。

これに対して、今後は、総合計画に掲げる事業の推進と併せて、社会情勢の変化や公共施設等の老朽化への対応、DXの推進など、複雑・多様化する行政課題に対処しながら、職員のワークライフバランスにも配慮した職員数の確保が求められます。

このため、本市の定員管理においては、事業や行政課題への対応に伴う業務量の増加に合わせて、全体の職員数を他自治体の水準を踏まえて一定程度増やしていくことが必要となる一方で、継続的な事務事業の見直しやDX、民営化等の行財政改革の推進に伴う業務量の縮減にも併せて取り組むことにより、バランスの取れた適正な職員数としていくことが重要です。

そこで、本計画において、次のとおり定員管理の基本方針を定め、着実に推進します。

定員管理の基本方針

1 業務量に対する適正かつ弾力的な配置

- ・様々な行政課題への対応、第5次新座市総合計画の推進等により見込まれる業務量に応じた適正な職員数を配置します。

2 突発的な欠員に対する代替職員の適正な配置

- ・育児休業や病気休職等の取得者に対する代替職員、突発的なプロジェクトへの配置職員等について、事務事業の円滑な推進を図るため、適正な職員数を確保し配置します。

3 採用困難職種の積極的採用

- ・建築技師、土木技師などの採用困難職種については、本計画の目標数値にかかわらず、将来を見据えた前倒し採用等を積極的に行います。

4 業務改革・生産性向上に向けた取組の推進

- ・DX推進、事務事業の見直し等を積極的に行い、職員数、人件費の増加を最小限に抑えつつ、生産性の高い効率的な職員配置を行います。

イ 年度別目標職員数（実働職員の目標数）

本計画に位置付ける各年度の目標職員数の算出に当たっては、各部署に対して、令和5年度以降の想定される事務事業量※1を踏まえた必要職員数（実働職員数※2）の調査を行い、回答内容の詳細についてヒアリングを実施しました。

- ※1 各部署において、総合計画に位置付ける事業、高齢化の進行等に伴う行政需要の動向、法令等の改廃に伴う事務事業、事業の民営化の検討、DX推進を含む事務の改善・見直しの実施などに対して検証を行い、算出した各年度の業務量
- ※2 育児休業取得者やプロジェクトチーム等の臨時の業務に従事する職員を除いた配置職員数

当該調査及びヒアリングの内容について、上述の定員管理の基本方針に基づき、他自治体の職員規模や市財政における人件費の状況、職員の時間外勤務の状況等も踏まえ、組織全体のバランスに配慮した職員数の調整を行い、表5のとおり、令和5年度以降の年度別目標職員数（実働職員の目標数）を定めることとします。

表5 年度別目標職員数（実働職員の目標数）

年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度
実働職員 全体数（人）	864	867	859	854	852

※ R4年度当初の職員数：育児休業取得者等の欠員を含めた実配置人数869人

※ 実働職員全体数は、各年度当初の必要実働職員数を想定したものであるため、育児休業取得者等の欠員が生じた場合は、各年度の途中退職者の状況等も踏まえて職員採用により補充

なお、表5の年度別目標職員数については、今後見込まれる業務量に対応するための実働職員数を位置付けるものであるため、本計画の推進上、計画期間における育児休業取得者等の欠員やプロジェクト対応要員などの流動的・時限的な欠員分は含めないこととします。

このため、各年度の育児休業取得者等の欠員やプロジェクト等の発生状況に応じて、表5に位置付けた各部署の実働人数を確保（欠員補充）することとし、職員採用、会計年度任用職員の有効活用等を適切に実施します。これに伴い、計画期間中における職員の配置人数（育児休業取得者等の欠員を含む配置職員数）は、表5の年度別目標職員数を上回る場合があります。

《各年度の職員採用数について》

表5の年度別目標職員数を確保するために必要な職員採用数については、各年度の途中退職者数や育児休業取得者等の欠員数、61歳以降に短時間勤務を選択する職員の割合など、採用数に影響する各指標が流動的であることから、これらの動向を注視し、年度ごとに適切かつ柔軟に対応していくこととします。

また、令和5年度から地方公務員法の改正に伴う定年引上げの導入により、10年の間は、定年退職する職員の発生が隔年となり、職員全体に占める61歳以上のフルタイム職員の割合が増加することで、職員の年齢構成のバランスに影響を及ぼすことが懸念されます。

職員採用においては、退職者の補充を目的とした新規採用職員数を複数年度間で調整し、業務量に応じた適正な職員数を確保しながら、職員の年齢構成の平準化に努めます。

また、表5の年度別目標職員数については、総合計画やその他の各種事業計画の推進状況、行政需要・行政課題の動向、事務改善・行財政改革の実施状況及び突発的な新規事業への対応等に応じて、職員の業務量に変動が生じることが見込まれる場合は、適正な職員数について随時検証し、適宜計画の見直しを行うこととします。

(4) 定員管理に向けた人事管理の具体的方策

定員管理の適切な推進に当たっては、業務量に対して必要最小限の職員配置となるよう、全ての職員が業務において最大の能力・効果を発揮できる組織・職場環境を整備することが重要となります。

このため、次のとおり、適正な定員管理に向けた人事管理の具体的な方策について位置付けます。

ア 事務事業の見直し・アウトソーシングの検討・実施

限られた経営資源（職員）を効率的・効果的に活用し、日々増加傾向にある行政需要・市民ニーズに的確に対応するため、事務事業の見

直し・改善及び先端技術の活用を進めます。

また、公共事業として役割を終えたもの（終える可能性があるもの）や民間活力を利用することで市民サービスの向上につながるもの等については、積極的にアウトソーシングの導入検討を行います。

イ 人事異動等による柔軟な職員配置の実施

ジョブローテーションの考えによる人事異動を基本としつつ、人事ヒアリングを通じて各部署の業務量を適正に見定め、業務量に応じた弾力的な職員配置を行うとともに、職員の持つ能力を最大限発揮できる部署への配置を行います。

ウ 時勢に応じた組織機構の見直しの実施

社会情勢の変化や市民ニーズの動向等を捉え、限られた職員で組織的に対応するため、適宜組織機構の見直しを行い、適正に職員の再配置を行います。

エ 多様な任用方法の導入の検討

多様な行政需要・行政課題に対応する専門人材等を確保するため、任期付採用などの新たな任用方法の導入について検討します。

また、時季による業務量の動きに対して流動的に職員を活用できるよう、職員の応援体制を強化することにより、最小限の増員に留める定員管理を目指します。

オ 職員の年齢構成の平準化

本市職員の年齢構成は、これまでの職員削減の方針に基づく採用抑制等の影響により、部分的に歪みが生じています。

組織において年齢構成の歪みが生じている場合、職員の経験、ノウハウなどの円滑な継承の妨げになるとともに、人件費の変動が大きくなるなど、安定した行財政運営に支障を来す可能性があります。

このため、今後もバランスのとれた職員採用を継続しながら、年齢構成を平準化していきます。

カ 人材育成型の人事管理の推進

適正な定員管理を推進するため、新座市人材育成基本方針に基づき、研修等を通じた職員の資質・能力の向上を図るとともに、効果的な人事評価の実施や職員が活躍できる機会の創出等により、職員のモチベーションアップにつなげる取組を行います。

キ 専門職の積極的採用

本市の専門的業務を担う技師、保育士等の専門職については、近年特に採用が困難な状況となっています。当該専門職は、業務において不可欠な専門的技術や知識の継承が必要であることから、継続的な採用、効果的な育成、離職を防ぐ仕組みづくりが求められます。

専門職の採用活動に当たっては、本市の職場としての魅力を高めるとともに、関連する大学や団体等への積極的な働きかけを行います。

ク 技能労務職の退職不補充

技能労務職の給食調理員については、配属先である市内小学校及び公立保育園の給食調理業務の委託化を引き続き推進することから、退職に伴う補充は行わず、必要に応じて会計年度任用職員等の配置により対応します。

(5) 会計年度任用職員の任用管理について

本計画では、会計年度任用職員は定員管理の対象外となりますが、職員数全体に占める割合が約42%（令和4年4月1日現在：650人）と高く、市財政に与える影響が大きいことを踏まえ、正規職員とのバランスに配慮し、任用・更新（再度の任用）が必要な業務を見極めて任用・配置するなど、一定の任用管理を行いながら適正な配置を行う視点が重要です。

そこで、次のとおり、本計画において令和5年度以降の会計年度任用職員の任用管理の具体的なポイントを整理し、推進します。

ア 会計年度任用職員を任用する際には、従事させる職務（業務）の実施期間を踏まえた任期を明示します（当該実施期間が複数年度にまたがる場合は、配属部署等の意向を確認し再度の任用を行います。）。

イ 育児休業取得者等の代替、突発的業務の発生による補充などについては、可能な限り正規職員を配置することとしますが、当該代替・補充要員として会計年度任用職員を任用する場合、原則、任用期間は当該休職者が復帰するまで又は業務の必要期間とします。

ウ 新年度の会計年度任用職員の配置を検討する際には、業務量や正規職員とのバランス等を見て、必要人数、配属等を検討します。

新座市職員定員管理計画

資料編

参考1 過去の定員管理に係る計画の目標設定の推移について

平成11年度以降の定員管理について、「職員定数削減計画」及び「職員定数適正化計画」における職員数の目標値の設定方針の推移は以下のとおりです。

計画	目標値の設定の考え方
職員定数削減計画 第1次計画 (H10.10策定)	平成10年10月1日現在の定数条例の定数986人に対し、定年退職者の不補充を基本として、140人(14.2%)を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を846人とする計画としていました。
職員定数削減計画 第2次計画 (H13.12見直し)	当初計画に学校給食調理業務の民間委託化に伴い、新たに52人を上乗せし、195人(19.8%)を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を791人とする計画としていました。
職員定数削減計画 第3次計画 (H15.10見直し)	事務事業の見直し、再任用職員による代替、非常勤一般職等による代替、民間委託化の推進等により、新たに55人を上乗せし、250人(25.4%)を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を736人とする計画としていました。
職員定数削減計画 第4次計画 (H17.12見直し)	第3次計画による削減手法をさらに推進し、275人(27.9%)を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を711人とする計画としていました。
職員定数削減計画 第5次計画 (H20.11見直し)	指定管理者制度の導入等の民間委託化の推進が計画どおりに進んでいないこと等を踏まえ、削減計画を緩和し、計画期間内に222人(22.5%)を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を764人とする計画としていました。
職員定数削減計画 第5次計画修正 (H23.2修正)	指定管理者制度の導入等の民間委託化が進んでいないこと、少子高齢社会の進展、景気の低迷、政権交代等による業務量の増減等を踏まえ、計画と実績のかい離が生じることが見込まれるため、緩やかな削減となるよう修正を行い、計画期間内に163人(16.5%)を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を823人とする計画としていました。 また、第5次行財政改革大綱実施計画の計画年次に合わせて、平成26年度及び平成27年度についても暫定的な目標値をそれぞれ817人、811人と定めていました。
職員定数適正化計画 (H26.4策定)	定員管理の方針を「削減」から「適正化」に移行する一方、厳しい財政状況を踏まえて職員の適切な削減は必要と考え、総合的に業務量に見合った適正配置となるよう検討を行い、平成32年4月1日現在の職員数を823人とする計画としていました。 なお、前の計画(第5次)において定めた暫定的な目標値については見直しし、平成26年4月1日現在の職員数を835人、平成27年4月1日現在の職員数を831人としました。
職員定数適正化計画 (H29.12見直し)	行政需要の増加等に伴う業務量と計画上の職員数に乖離が生じていることへの対応、指定管理者制度の導入等の行財政改革の取組、再任用職員、非常勤職員等の配置状況などを再整理し、業務量に見合った適正配置を行うため増員が必要と判断し、平成32年4月1日現在の職員数を869人とする計画に見直しました。

参考2 職員構成の各種別状況について

(1) 年齢・男女別構成

本市職員の年齢・男女別構成（令和4年度現在）は、若年層の20～30歳代の職員が多く、高齢層の50歳代の職員が少ない状況となっています。また、現在の40歳代を中心とした就職氷河期世代も、他の年代と比較すると少ない傾向にあります。

男女別では、全体（869人）のうち約55%（484人）が女性職員で、約45%（385人）が男性職員となっており、各年代別を見てもおおむね女性職員の割合が高い状況となっています。

図1 年齢別・男女別職員数（令和4年4月1日現在：計869人）

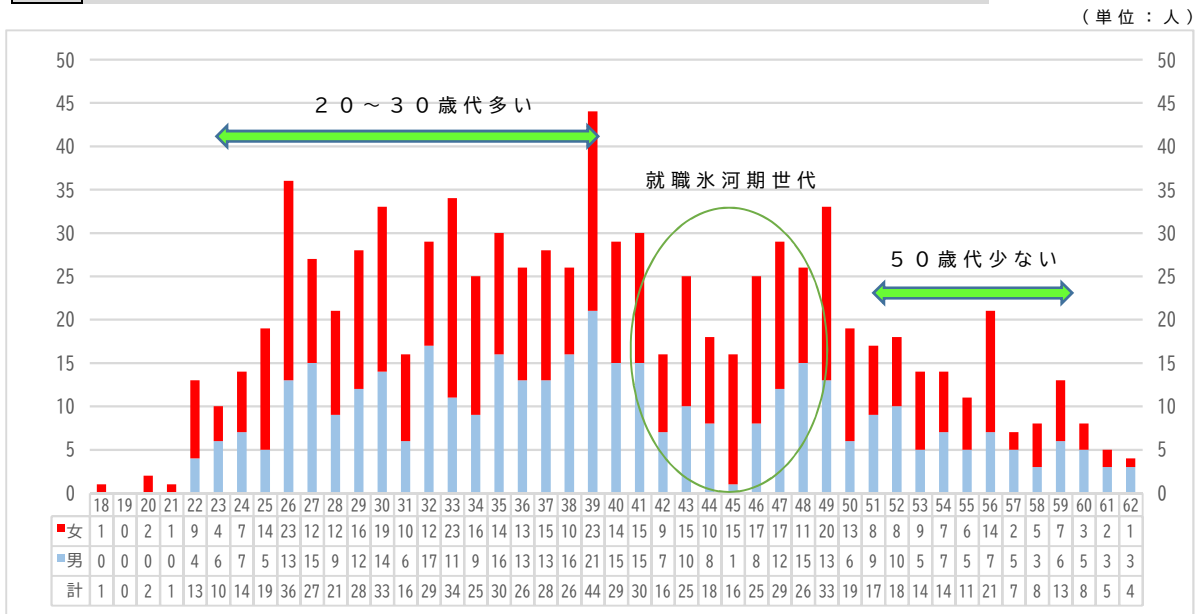


図2 年代別・男女別職員数（令和4年4月1日現在：計869人）

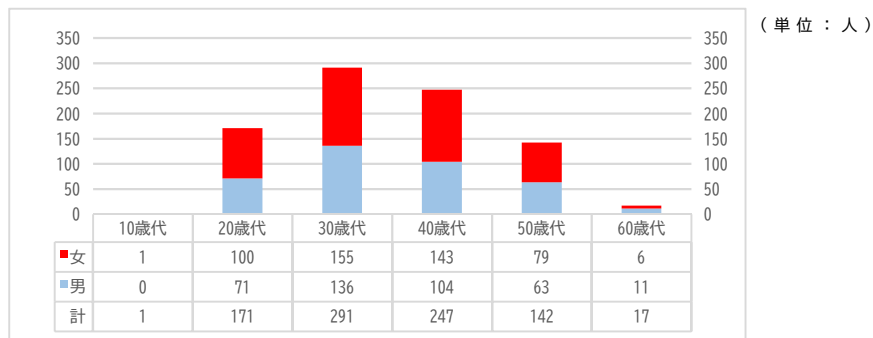
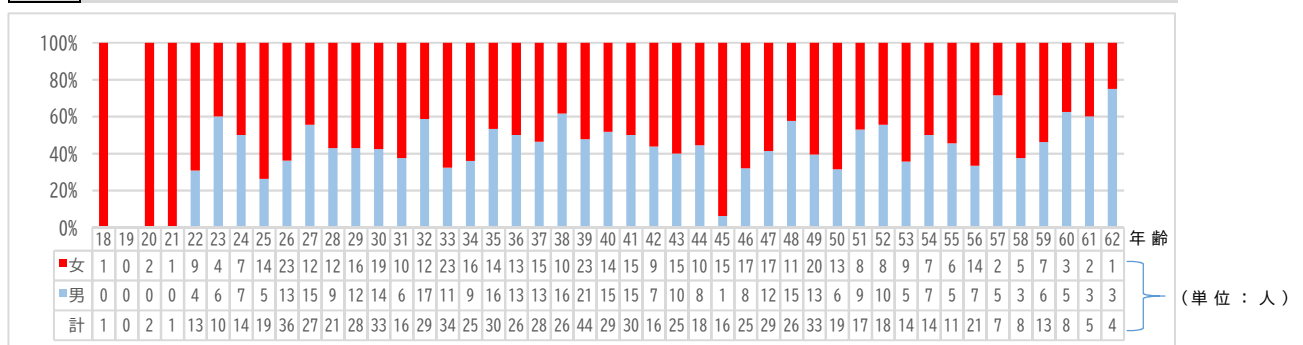


図3 年齢別・男女別職員構成比率（令和4年4月1日現在：100%積み上げグラフ）



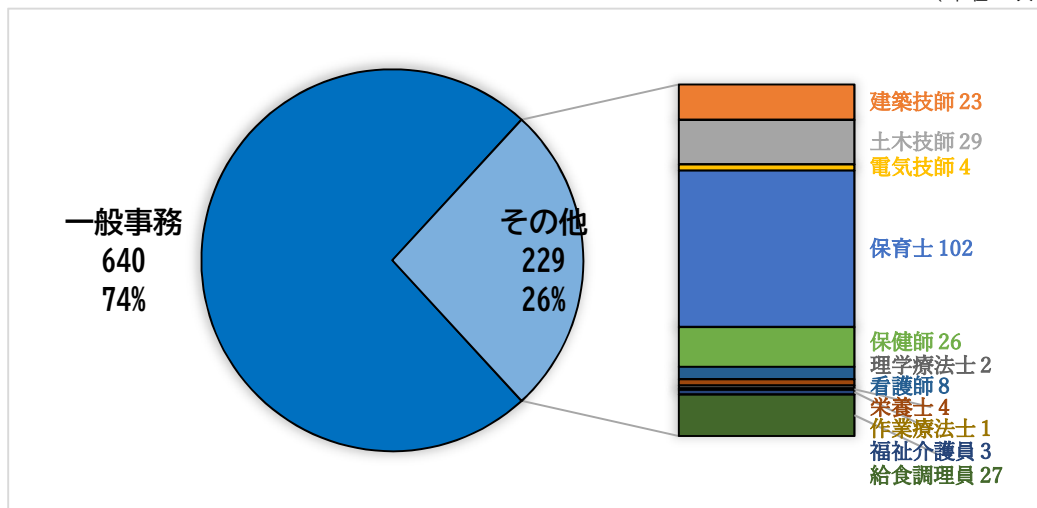
(2) 職種別構成

本市職員の職種別構成については、一般事務が約74%、その他専門職（有資格職）が約26%となっています。

専門職のうち、保育士については、これまで保育需要の高まりに合わせて適宜増員を図ってきましたが、一方で建築・土木・電気技師については、特に採用困難職であることから、本市における土地区画整理事業やインフラ・公共施設整備事業の推進に当たって職員が不足している状況です。

図4 職種別構成図（令和4年4月1日現在：計869人）

（単位：人）



(3) 部門別職員数

毎年総務省が実施する「地方公共団体定員管理調査」における部門別職員数について、平成25年度から令和3年度までの期間中、前半はほぼ横ばいで推移していますが、平成29年に実施した職員定数適正化計画の見直しに基づき前倒し採用を行った平成30年度から職員数が増加しています。

その中で、「総務・企画部門」及び「土木部門」においては、オリンピック・パラリンピック推進室の設置や大和田二・三丁目地区区画整理事業の推進などにより、平成29年度から平成30年度にかけて10%以上の増員となっています。

また、民生部門については、職員数の大きな増減はないものの、福祉サービス需要の高まりに伴い、財政上扶助費の比重が増大している状況から年々微増の傾向にあります。

表1 部門別職員数（H25年度～R3年度）

部門	区分	職員数(人)								
		平25	平26	平27	平28	平29	平30	平31	令2	令3
普通	議会	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	福祉関係を除く一般行政	171	171	167	161	158	175	184	186	178
	総務・企画	64	65	68	70	70	72	70	69	66
	税務	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	労働	8	8	7	7	8	7	7	6	5
	農林水産	10	10	10	12	12	12	13	12	9
	商工	66	68	66	67	68	78	76	77	71
	土木	327	330	326	325	324	352	358	358	337
	小計	293	300	304	306	299	310	313	317	317
	民生	253	260	263	265	257	267	270	274	276
会	福祉関係	40	40	41	41	42	43	43	43	41
	衛生	293	300	304	306	299	310	313	317	317
計	一般行政部門計	620	630	630	631	623	662	671	675	654
	教育	118	113	108	108	108	110	102	102	102
	消防	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	普通会計計	738	743	738	739	731	772	773	777	756
	病院	0	0	0	0	0	0	0	0	0
会計部門	水道	26	26	27	27	26	25	25	24	24
	下水道	12	12	12	12	12	14	13	14	13
	交通	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	その他	51	47	46	49	58	62	61	61	61
	公営企業等会計部門計	89	85	85	88	96	101	99	99	98
総合計	827	828	823	827	827	873	872	876	854	

※地方公共団体定員管理調査の個別団体表から抜粋

参考3 61歳以上の職員について

(1) 再任用職員の状況

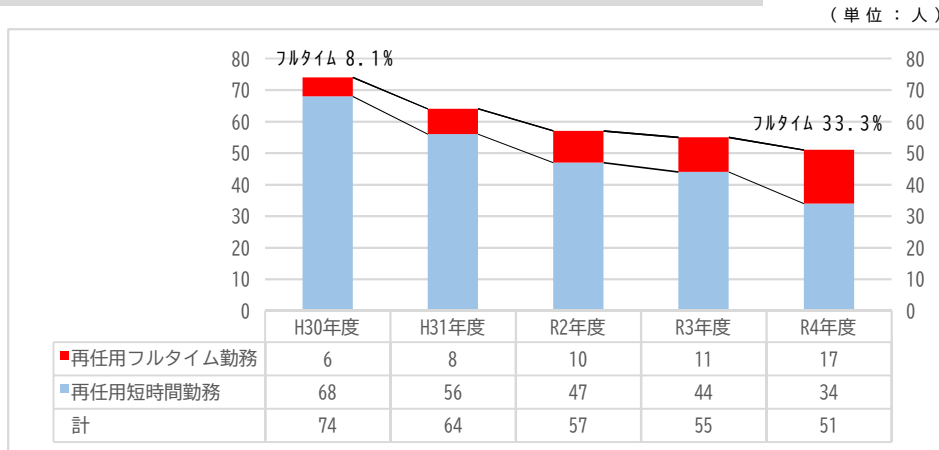
本市では、新座市職員の再任用に関する条例（平成13年新座市条例第2号）に基づき、定年退職する職員の雇用と年金の接続を図るため、本人の希望に沿って再任用職員として任用し配置しています。当該職員は、長年の公務経験を活かした市政運営の重要な担い手となっています。

このうち、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、同年齢に達するまでの間は本人の希望に基づきフルタイム再任用職員として任用し、定員管理上、常勤職員としてカウントしています。

これまでの再任用職員の職員数については、図5のとおり、全体数が減少傾向にあります。フルタイム勤務の割合は、平成30年度の8.1%に対し、令和4年度は年金支給開始年齢の引上げに伴い33.3%と増加している状況です。

なお、令和5年度から地方公務員の定年引上げが実施されるため、現行の再任用制度の適用は、令和4年度定年退職者が65歳になるまでの間となります。定年引上げ開始前の現行の再任用制度（フルタイム勤務）に該当する職員の推移予測は表2のとおりです。

図5 再任用職員の職員数の推移（各年度4月1日現在値）



※ 給食調理員を含む職員数

表2 現行再任用制度の対象となるフルタイム職員の推移

（単位：人）

R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度
17(4)	20(5)	16(4)	11(3)	11(3)	3(1)	0

※ ()カッコ内の数値は、カッコ左の数値に含まれる給食調理員の人数

※ 65歳到達前に退職する職員等の発生は考慮しない数値

(2) 定年引上げについて

地方公務員法の一部改正（令和3年6月11日公布）に伴い、令和5年度から定年引上げが段階的に実施されます。

本市において、定年引上げを踏まえた61歳以上の職員数の推移予測は表3のとおりであり、定年時退職者や定員管理外となる再任用短時間勤務職員等に

移行した職員等の発生を考慮しない場合、令和10年度以降は61歳以上の常勤職員が50人を超えることとなります。

また、当該制度により定年が引き上げられる職員の給与は、60歳到達時の7割水準を確保することとされており、現行の再任用制度の給与水準よりも高いことから、高齢層の職員における人件費は今後相対的に増加していくことが予測されます。

さらに、職員採用においては、これまで原則として、定年時退職者や定員管理外となる再任用短時間勤務職員等に移行した職員分の補充を行ってきましたが、令和5年度以降の段階的な定年引上げにより、令和5年度以降の奇数年度に定年退職者が発生しない状況となるため、今後の採用職員数については、10年間の定年引上げ移行期間全体の中で、年齢構成や行政需要の動向等とのバランスに配慮した人数の設定が求められます。

表3 再任用職員と定年引上げ対象職員の推移予測

定年引上げの推移	R4年度	定年引上げ実施期間									
		定員管理計画期間									
		R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	R13年度	R14年度
60歳到達年度・到達者数 【定年年齢】	13(4) 【60歳】	7(5) 【61歳】	6 【62歳】	21(4) 【63歳】	11(3) 【64歳】	13 【65歳】	14(2) 【65歳】	18 【65歳】	16(2) 【65歳】	19 【65歳】	33(2) 【65歳】
61歳以上の職員(現行再任用・定年引上げ対象者)合計	17(4)	20(5)	23(9)	24(8)	45(12)	48(13)	58(12)	65(9)	77(9)	72(7)	80(4)
現行再任用フルタイム(1年目)	8(2)	3(1)									
現行再任用フルタイム(2年目以降)	9(2)	17(4)	16(4)	11(3)	11(3)	3(1)	0				
定年引上げ(1年目:61歳年度)			7(5)	6	21(4)	11(3)	13	14(2)	18	16(2)	19
定年引上げ(2年目:62歳年度)					6	21(4)	11(3)	13	14(2)	18	16(2)
定年引上げ(3年目:63歳年度)						21(4)	11(3)	13	14(2)	18	
定年引上げ(4年目:64歳年度)								11(3)	13	14(2)	
定年引上げ(5年目:65歳年度)											13
定年引上げ→暫定再任用フルタイム(切替1年目)				7(5)		6		21(4)		11(3)	
定年引上げ→暫定再任用フルタイム(切替2年目)					7(5)		6		21(4)		
定年引上げ→暫定再任用フルタイム(切替3年目)						7(5)		6			
定年引上げ→暫定再任用フルタイム(切替4年目)							7(5)				
	定年年齢	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	

※ 令和6年度以降の61歳以上の職員数は、定年前再任用短時間勤務への移行者及び普通退職者(途中退職者)を想定しない場合の最大値

※ 暫定再任用への切替時は全員フルタイムを選択する想定としたもの

※ ()カッコ内の数値は、カッコ左の数値に含まれる給食調理員の人数

～ 定年引上げ制度概要 ～

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうことを目的として、地方公務員法の一部を改正する法律の成立により、職員の定年がこれまでの「60歳」から段階的に引き上げられ、最終的に「65歳」となります。

本市においては、定年引上げの影響により、10年後の61歳以上の職員が現在の4倍強に当たる80人（最大値）に増加すると想定されており、高齢期の職員が最大限活躍できる職場環境、組織体制の整備が必要となります。

また、高齢期の職員の割合が増加することで、職員全体の年齢構成に影響を及ぼすことから、定年引上げのスケジュールに合わせて、職員の年齢構成の平準化につながるよう柔軟な職員採用を実施することが重要です。

1 定年の段階的引上げ

令和5年度から、現行60歳の職員の定年を2年に1歳ずつ段階的に引き上げて、65歳とするもの

令和5年度 令和6年度	令和7年度 令和8年度	令和9年度 令和10年度	令和11年度 令和12年度	令和13年度
61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

2 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

組織の新陳代謝を目的として、管理監督職勤務上限年齢制を導入する。条例において、管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職を定めるとともに、管理監督職勤務上限年齢を60歳とするもの

管理監督職勤務上限年齢に達した職員については、原則として管理監督職以外の職等に降任又は降給を伴う転任を行う。

3 60歳に達した職員の給与

当面の間、60歳に達した職員の給料月額を、60歳時点の7割水準とするもの

4 定年前再任用短時間勤務制

60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の職に採用（任期は定年退職日まで）することができる定年前再任用短時間勤務制を導入

5 情報提供・意思確認制度

職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与等に関する情報を提供するとともに、60歳以後の勤務の意思を確認することを努める制度を創設

6 暫定再任用制度

現行の再任用制度を廃止するとともに、定年の引上げが完了するまでの経過措置として、暫定再任用制度（フルタイム・短時間）を設置

参考 4 定員モデル等による分析

(1) 定員モデルによる分析

定員モデルとは、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野の多い一般行政部門を対象として、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（人口・世帯数、事業所数などの各種統計データ）を用いて、各団体における平均的な職員数を部門別に算出できる参考指標とされています。

現在国から示されている平成30年度に改定された第10次定員モデルは、人口などの説明変数のデータが改定当時の数値であるため、参考値として本市の部門別職員数の特徴・傾向を把握する目的で使用します。

第10次定員モデルによる本市の試算職員数は、一般行政部門全体で620人ですが、実際の平成30年度の職員数は662人で42人多く配置している状況となっています。ただし、部門別にみると、衛生・経済分野などが定員モデル試算職員数より大きく下回っている一方で、税務・民生部門は試算より上回っています。この税務・民生部門については、税等の徴収体制の強化や福祉サービスの充実など、これまでの本市の取組が職員数に反映されているものと考えられます。

表 4 第10次定員モデルによる試算職員数との比較

部門	H30年度定員管理調査職員数 ^①	定員モデル分析による試算職員数 ^②	実職員数指数
議会・総務	183	176	104.0
税務	72	55	130.9
民生	267	218	122.5
衛生	43	62	69.4
経済（商工など）	19	27	70.4
土木（建築など）	78	82	95.1
一般行政部門計	662	620	106.8

※ 実職員数指数は、定員モデルによる試算職員数^②を100とした場合の^①に対する指数
 ※ 職員数^①・^②の単位：人

(2) 定員回帰指標による分析

定員回帰指標は、人口と面積の二つの要素だけを説明変数として、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。

令和3年度の定員回帰指標による試算値は、一般行政部門・普通会計部門のいずれも実職員数を大きく上回る結果となっており、人口・面積の要素から見る本市の職員数全体の水準は低い状況と言えます。

図 6 定員回帰指標による試算値との比較（人口：R3年3月末時点値）

	人口係数	人口(千人)	+	面積係数	面積(k㎡)	+	一定値	=	指標値	>	R3年度職員数
一般行政	4.00	× 166.25		0.22	× 22.78		+ 60.00		730.01		654 (-76.01)
普通会計	5.70	× 166.25		0.33	× 22.78		+ 80.00		1035.14		756 (-279.14)

※ R3年度職員数は、総務省「地方公共団体定員管理調査」の回答値
 ※ 人口係数・面積係数・一定値は、一般市の固定値

(3) 類似団体別職員数の状況

類似団体別職員数の状況は、全市区町村を対象として、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準にグループ（類型）分けを行い、グループごとに人口1万人当たりの普通会計部門の職員数の平均値を算出し、グループ内の各市町村の職員数を比較する参考指標です。

全体及び部門別での比較では、令和3年4月1日現在の本市の普通会計部門の実職員数（表5中の現在職員数の合計）が756人に対して、同一グループ内の各団体の平均値（表5中の修正値の合計）が800人となっており、本市は同一類型団体の平均から44人少ない状況です。

部門別では、総務・企画、税務及び民生部門の実職員数が平均値を上回っており、おおむね定員モデル分析と同様の傾向が見られます。その他の部門は全て、実職員数が平均値を下回っている状況です。

表5 同一グループ（類型）の各部門別平均職員数の状況（令和3年度）

大 部 門	R3.4.1 現 在 職 員 数	単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
		単純値 による比較			修正値 による比較		
		単純値 × 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率	修正値 × 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率
B	D	E (B-D)	E/B×100	F	G (B-F)	G/B×100	
	人	人	人	%	人	人	%
議 会	8	8		0.0	8		0.0
総務・企画	178	190	▲ 12	▲ 6.7	169	9	5.1
税 務	66	54	12	18.2	54	12	18.2
民 生	276	256	20	7.2	260	16	5.8
衛 生	41	96	▲ 55	▲ 134.1	65	▲ 24	▲ 58.5
労 働		1	▲ 1				
農 林 水 産	5	13	▲ 8	▲ 160.0	12	▲ 7	▲ 140.0
商 工	9	12	▲ 3	▲ 33.3	12	▲ 3	▲ 33.3
土 木	71	106	▲ 35	▲ 49.3	109	▲ 38	▲ 53.5
一 般 行 政 計	654	736	▲ 82	▲ 12.5	689	▲ 35	▲ 5.4
教 育	102	147	▲ 45	▲ 44.1	111	▲ 9	▲ 8.8
消 防		128	▲ 128				
普 通 会 計 計	756	1,012	▲ 256	▲ 33.9	800	▲ 44	▲ 5.8

- ※ 総務省「令和4年地方公共団体定員管理調査」の大部分以上定員管理診断表から抜粋
- ※ 大部分を構成する中・小部門に職員が未配置である場合（団体）を平均値算出時に除外したものが修正値（除外しないものが単純値）