



狭山市定員管理指針【2024改訂】

～変化に対応できる行政運営を目指して～

INDEX

1	はじめに	1
2	狭山市定員管理指針の位置付け	2
3	これまでの取組	3
4	類似団体及び近隣市との比較	6
5	現在の定員管理	7
6	定年延長制度	8
7	定年延長に伴う対応	9
8	育児休業等や病気休職をしている職員の対応	11
9	今後の定員管理ビジョン	12
10	定員管理に係る運用方針	13

1 はじめに

全国的な人口減少、少子高齢化は、今後も加速度的に進行することが想定されている中、本市においても生産年齢人口が減少する一方、老齢人口は増加しているところです。今後も、市税収入の減収が懸念されるほか、医療・介護をはじめとした社会保障関連経費の増加など、本市を取り巻く財政状況はより一層厳しくなることが予想されています。

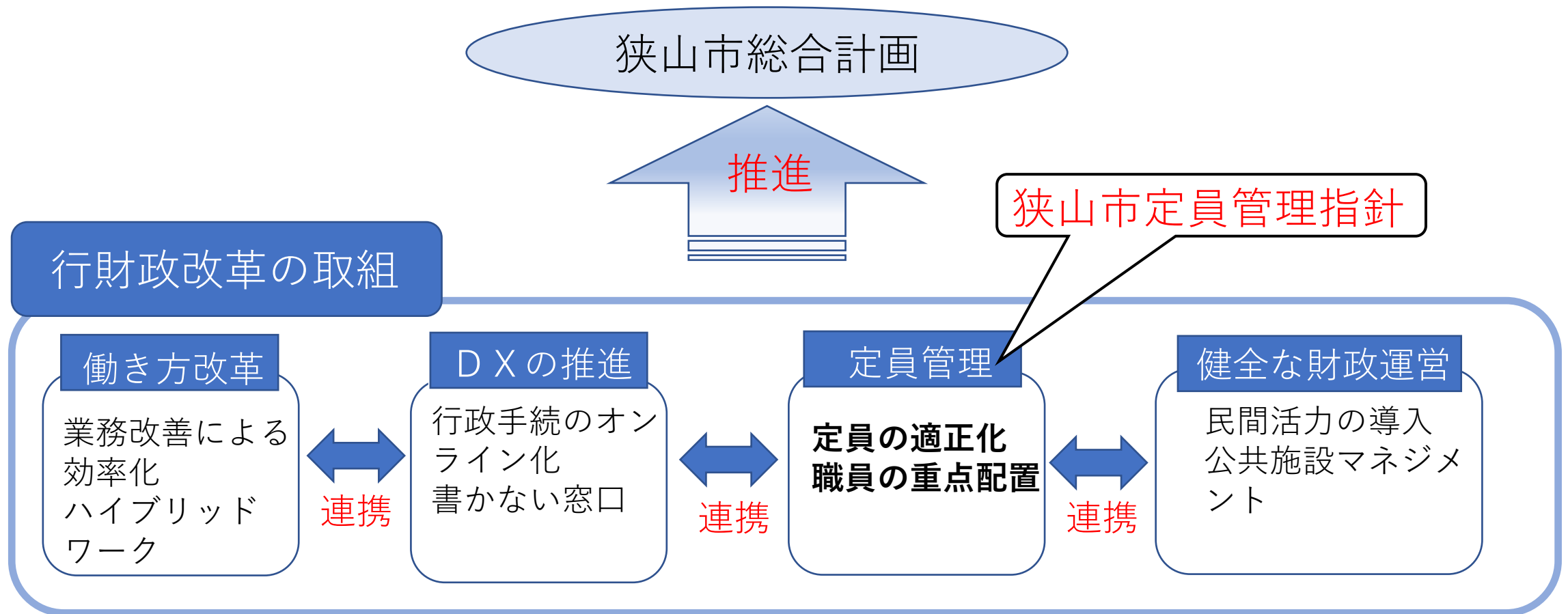
また、マイナンバーカードの普及が進む中、デジタル技術を活用した「行かない窓口・書かない窓口」への取組を進め、市民が「いつでも、どこでも、早く、簡単に」行政サービスを利用できる「スマート自治体」への転換が求められています。

そのため、本市では、限られた職員を最大限に活用し、時代の変化に柔軟に対応できる組織の確立を目指します。

今回策定する「狭山市定員管理指針【2024改訂】」は、本市の将来像を見据えながら、適正な定員管理や職員配置を行う上での基本的な考えを示すものです。

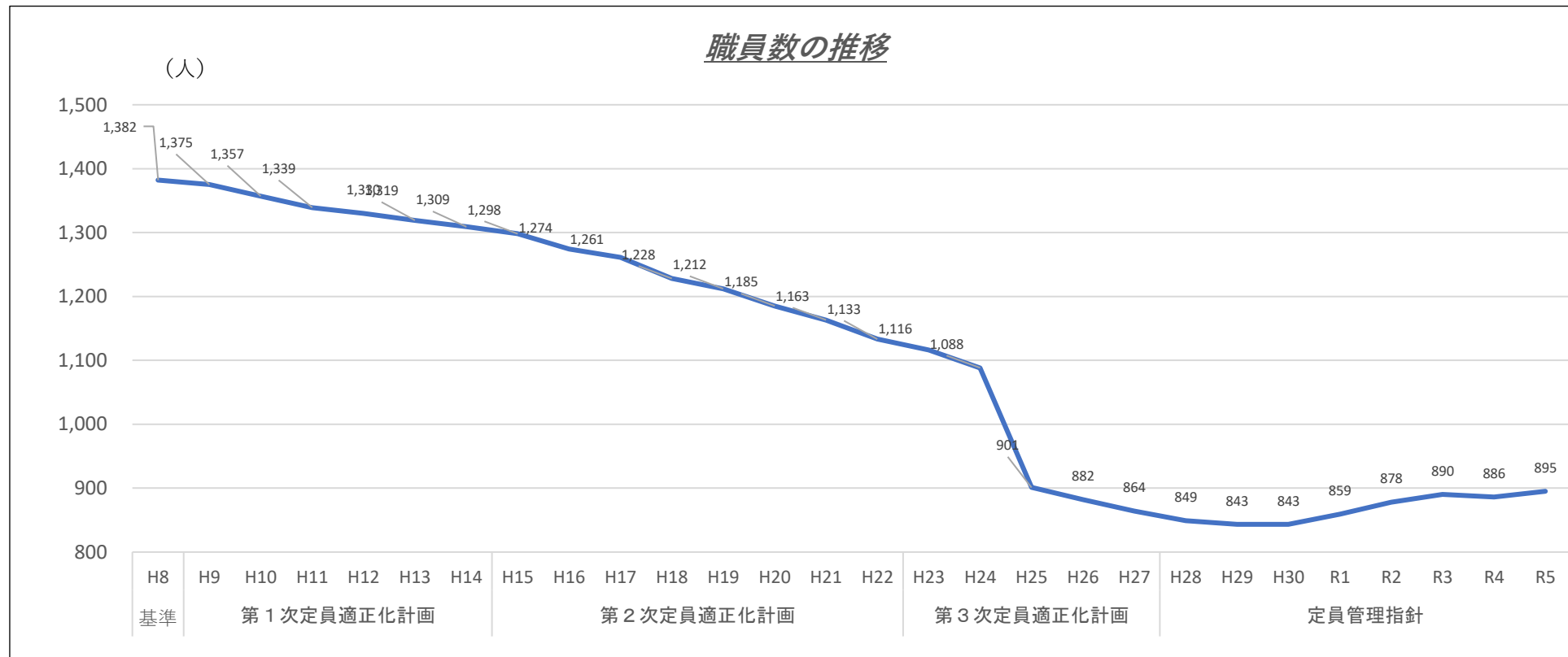
2 狭山市定員管理指針の位置付け

定員管理の取組は、長期的な展望に立って本市の目指すべき将来像を定めた「狭山市総合計画」の円滑な推進に資する行財政改革の取組のひとつであり、働き方改革、DXの推進及び健全な財政運営などの取組と連携し、時代の変化に対応した行政運営を行います。



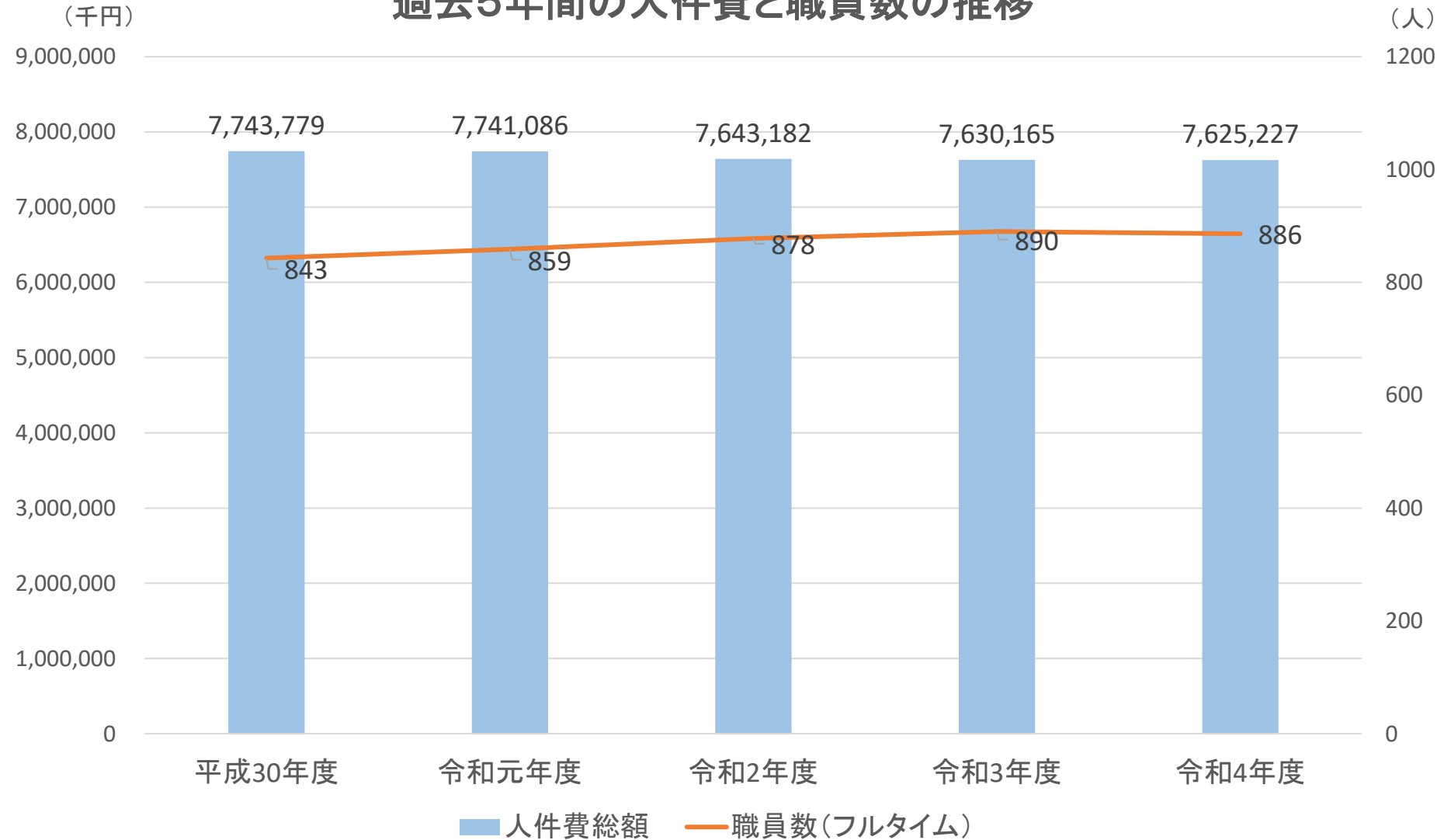
3 これまでの取組

本市における定員管理の取組は、平成9年度に「第1次定員適正化計画」を策定し、以後、平成15年度に第2次、平成23年度に第3次と計画を策定し、**主に組織のスリム化に重点を置き**、事務事業の効率的な推進体制を整備することにより、職員の削減目標数を達成するなど一定の成果をあげてきました。

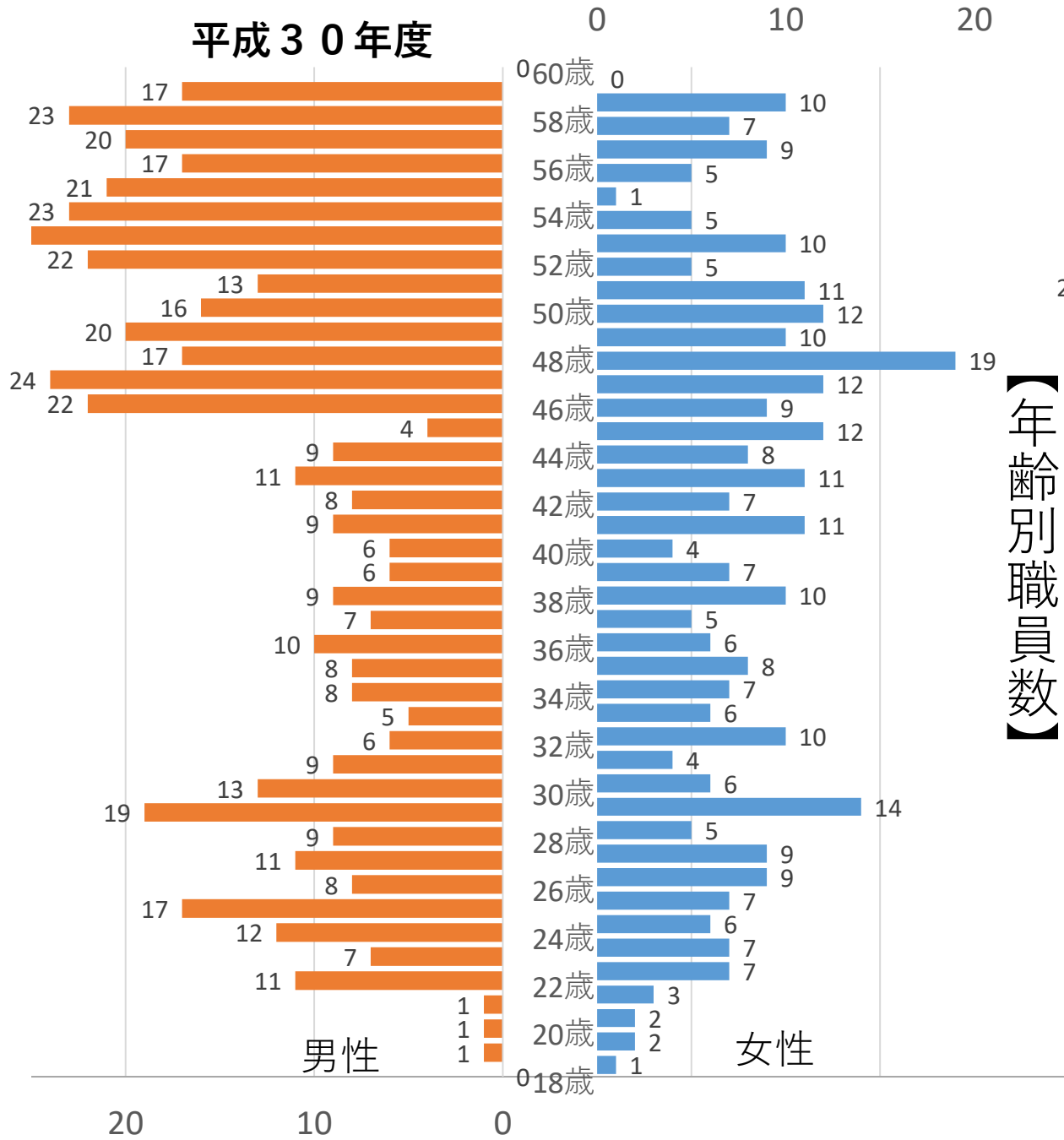


《参考》

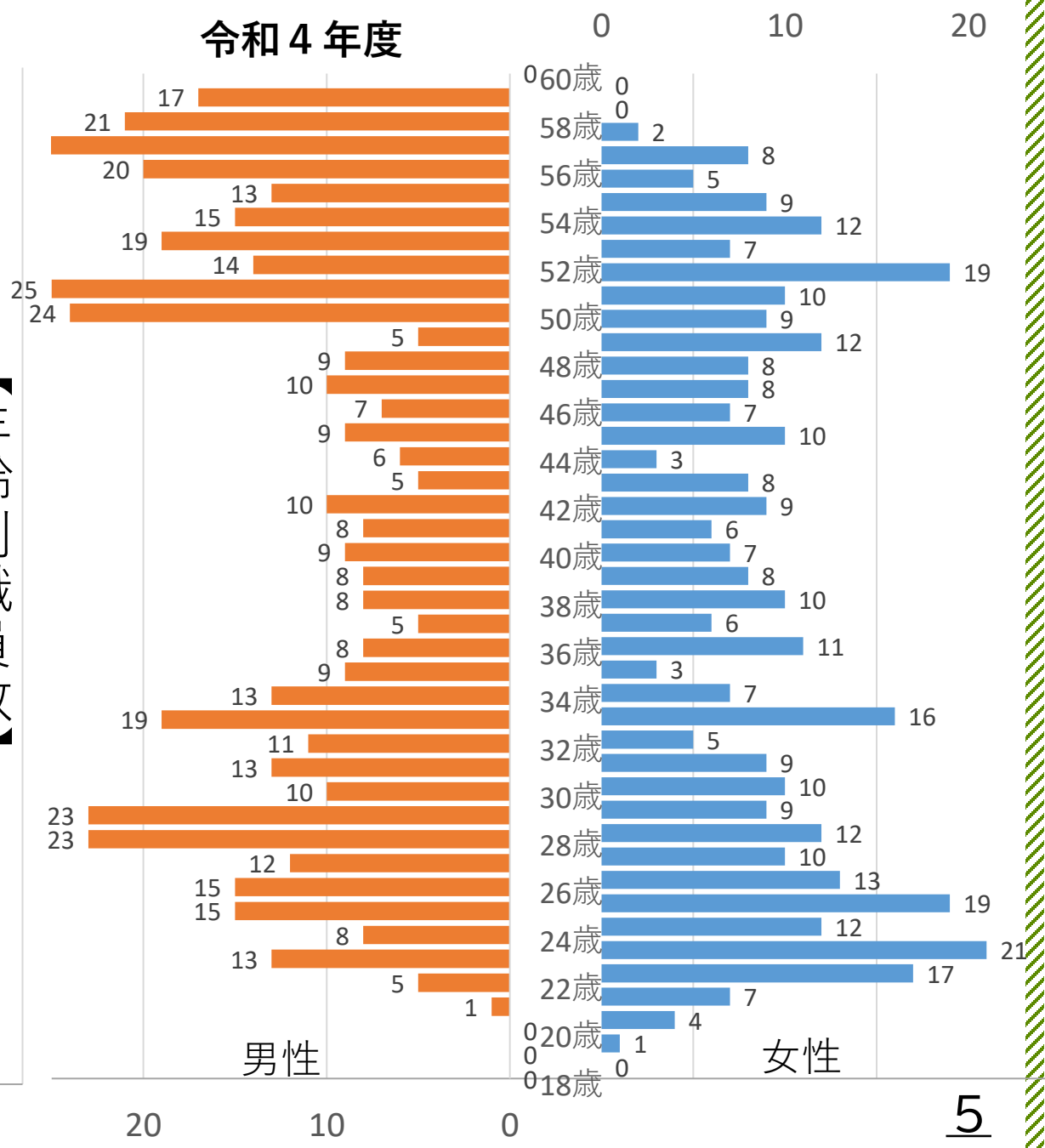
過去5年間の人件費と職員数の推移



平成30年度



令和4年度



4 類似団体及び近隣市との比較

本市の令和5年4月1日現在の人口千人当たりの職員数は、人口規模が近い類似団体と近隣市との比較では最も少ない状況です。

団体名		人口 (R5.4.1) A	職員数	
			B	人口千人 当たり職員数 (B/A × 1,000)
狭山市		149,113	895	6.0
類似団体	入間市	145,360	916	6.3
	三郷市	142,177	973	6.8
	戸田市	141,927	956	6.7
近隣市	川越市	352,986	2,352	6.7
	所沢市	343,867	2,129	6.2
	飯能市	78,343	601	7.7
	日高市	54,557	392	7.2

5 現在の定員管理

現在の定員管理については、平成28年4月に策定された「狭山市定員管理指針」に基づき、**人口1,000人あたり5.6人を基準**（平成27年度職員数を基準）として、各年度の職員計画数を決定しているところですが、平成31年度から病気休職や育児休業の職員を定数外としたことや追加業務への対応による職員の増加などから当該基準値と現在の職員数には大幅な乖離が生じています。

また、令和6年度からの定年延長に伴う対応も必要となります。

【令和5年4月1日現在】

人口 149,113人

① 定員管理指針の基準に基づく職員数 835人（人口1,000人あたり5.6）

↓ ※60人の乖離

② 令和5年4月1日現在の実際の職員数 895人（人口1,000人あたり6.0）

これからの定員管理について運用見直しへ

6 定年延長制度

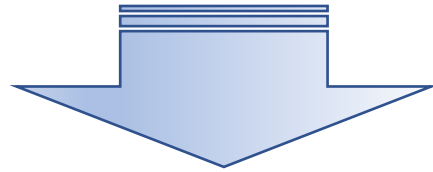
令和6年度から令和14年度までは、定年退職の段階的引上げ期間となり、下記のとおり定年退職により退職する職員が2年に一度となります。

生年月日 (西暦)	定年退職日	定年 年齢 (年度末)	R3年度	R4年度	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
			定年年齢											
			60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
S37.4.2 ~S38.4.1 (1962)	R5.3.31 (R4年度末)	60歳	59歳	60歳 定年退職	再フル 61歳	再フル 62歳	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳					
S38.4.2 ~S39.4.1 (1963)	R7.3.31 (R6年度末)	61歳	58歳	59歳	60歳 ...	61歳 定年退職	再フル 62歳	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳				
S39.4.2 ~S40.4.1 (1964)	R9.3.31 (R8年度末)	62歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳			
S40.4.2 ~S41.4.1 (1965)	R11.3.31 (R10年度末)	63歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	再フル 64歳	再フル 65歳		
S41.4.2 ~S42.4.1 (1966)	R13.3.31 (R12年度末)	64歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	再フル 65歳	
S42.4.2 ~S43.4.1 (1967)	R15.3.31 (R14年度末)	65歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

7 定年延長に伴う対応

退職者の補充を原則とする通例の採用では、新規採用職員数が年度によって大幅に変動することとなり、その結果、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じてしまいます。

しかしながら、中長期的視点から質の高い行政サービスを安定的に提供していくためには、一定の新規採用職員を継続的に確保する必要があるため、定年引上げ期間においては、以下の対応をとることとします。



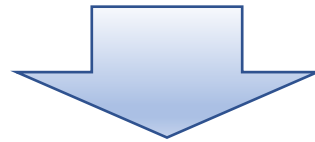
令和6年度から令和14年度までの定年引上げ期間においては、定年退職者が生じる年度と生じない年度の**2年間で採用職員数を平準化し、補充していくこととする。ただし、各年度の状況に応じ、先行投資的に前倒し採用を可能とする。**

※定年退職以外の必要職員数の補充に係る新規採用職員数については、例年どおり各年度において算出するものとする。

《定年退職者の補充に係る新規採用職員数の平準化》

※令和5年4月1日現在の職員数をもとに算出

【従前】	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
前年度定年退職者数	0	18	0	32	0	22	0	22	0	26
新規採用職員数	0	18	0	32	0	22	0	22	0	26



【平準化後】	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
前年度定年退職者数	0	18	0	32	0	22	0	22	0	26
新規採用職員数	18		<u>16</u>	<u>16</u>	<u>11</u>	<u>11</u>	<u>11</u>	<u>11</u>	<u>13</u>	<u>13</u>

令和6年度は優秀な人材の確保の観点から前倒し採用を実施

令和7年度は業務に係る必要人数を精査し、採用職員を決定

8 育児休業等や病気休職をしている職員の対応

育児休業等や病気休職をしている職員の対応については、会計年度任用職員による補充を原則としつつ、以下の要件に該当する職員を「**枠外職員**」として職員配置予定数に含めないこととします。

【原則】

- ① **育児休業等をしている職員**で、休業期間が対象年度のすべての期間（4/1～3/31）であるもの
- ② **病気休職をしている職員**で、対象年度のすべての期間（4/1～3/31）の勤務ができないことが明らかであるもの

ただし、特別な事情がある場合は、所属の状況等を総合的に勘案し、枠外職員を決定していくこととします。

9 今後の定員管理ビジョン

行政を取り巻く環境の変化が大きく、速い中、その変化に柔軟に対応するとともに、感染症対策などの随時発生する新たな行政課題に的確に対応するためには、マンパワーの確保が必要となります。

一方で、限られた経営資源の中、引き続き行政運営の効率化を実践していくためには、デジタル技術の積極的な利活用により、定例的な業務から職員を解放し、職員でなければできない業務に重点的に職員を配置していく必要があります。

そのため、本市では、以下の定員管理ビジョンを確立し、今後の行政運営において目指すべき姿を明確にします。

**定数の弾力的運用と職員の重点配置による
組織の「最適化」へ**

10 定員管理に係る運用方針

今後の定員管理における実際の運用にあっては、定員管理ビジョンに基づき、以下の項目のとおり進めていきます。

① 現在の社会情勢における行政需要の増加・多様化に対し柔軟に対応していくため、**前年度の職員数**に対し、年度ごとに追加又は廃止となる業務を精査し、当該業務に必要な人員を算出したうえで、職員計画を決定する。

② これまで以上にデジタル技術を活用した業務改善を推進することにより、相談業務など職員が担う必要がある専門的業務や行政需要の変化に応じた必要業務に対し**重点的な職員配置**を行う。

③ 業務量を精査し、必要な人員を算出した令和6年度職員計画数918人（人口1,000人あたりの職員数6.2人）を現在の適正な水準と捉え、近隣市や類似団体の状況を踏まえながら、**社会情勢等の変化に応じた弾力的な運用**を図るとともに、効率的な行政運営による人件費の抑制を念頭に適正な定員管理を実施する。

※ 918人（令和6年度職員計画数）÷ 148,872人（令和6年1月1日現在の人口）× 1,000人 = 6.17人

※ 近隣市及び類似団体の状況（令和5年4月1日現在）

近隣市（入間市、所沢市、飯能市、日高市、川越市）

人口1,000人あたりの職員数 平均6.8人

類似団体（入間市、三郷市、戸田市）

人口1,000人あたりの職員数 平均6.6人

※ 自治体ごとに業務内容は異なるため、各平均値は参考に留める。