

**第7次 吉川市定員適正化計画
(令和3年度～令和8年度)**

令和3年3月
吉 川 市

目次

1	計画策定の趣旨について	1
2	これまでの定員適正化計画と職員数	2
3	現在の状況と課題	3
	(1) 類似団体との比較	3
	(2) 職員1人当たり人口の比較	4
	(3) 職員の年齢構成	5
	(4) 育児休業者の状況	6
	(5) 人件費の状況	6
	(6) 専門職の状況	7
	(7) 時間外勤務の状況	7
	(8) 年次有給休暇の取得状況	7
4	計画の内容	8
	(1) 定員適正化の基本方針	8
	(2) 計画期間	8
	(3) 適正化の手法	8
	(4) 数値目標	10
	(5) 年度別計画	10
	(6) 見直し	10

1 計画策定の趣旨について

少子高齢化や地方分権の推進、住民ニーズの多様化といった地方公共団体が担う様々な課題が顕在化する一方、Society5.0※の到来をはじめとする情報技術の進展や新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応等、地域社会の環境は日々、大きく変容しており、住民に一番身近な市町村の役割はますます重要となっています。

加えて本市を取り巻く環境についても、吉川美南駅開業に伴う吉川美南地区の人口増加をはじめ、大規模災害への備え等により変化を重ねてきており、市の業務は年々増加し、かつ一層多様化している状況にあります。

また、職員を取り巻く環境にも変化があり、再任用制度の円滑な運用とともに、定年制の延長という新たな課題への対応、さらに長時間労働の是正及び多様な働き方の実現といった「働き方改革」にも取り組んでいく必要があります。

このような多岐にわたる状況の変化を踏まえつつ、吉川市総合振興計画を着実に推進し、一層の行政サービスの充実を図る職員体制を進めていくため、「第7次吉川市定員適正化計画」を策定します。

※Society5.0…IoT、ドローン、ロボット、VR、自動運転などの次世代技術を活用した社会。

2 これまでの定員適正化計画と職員数

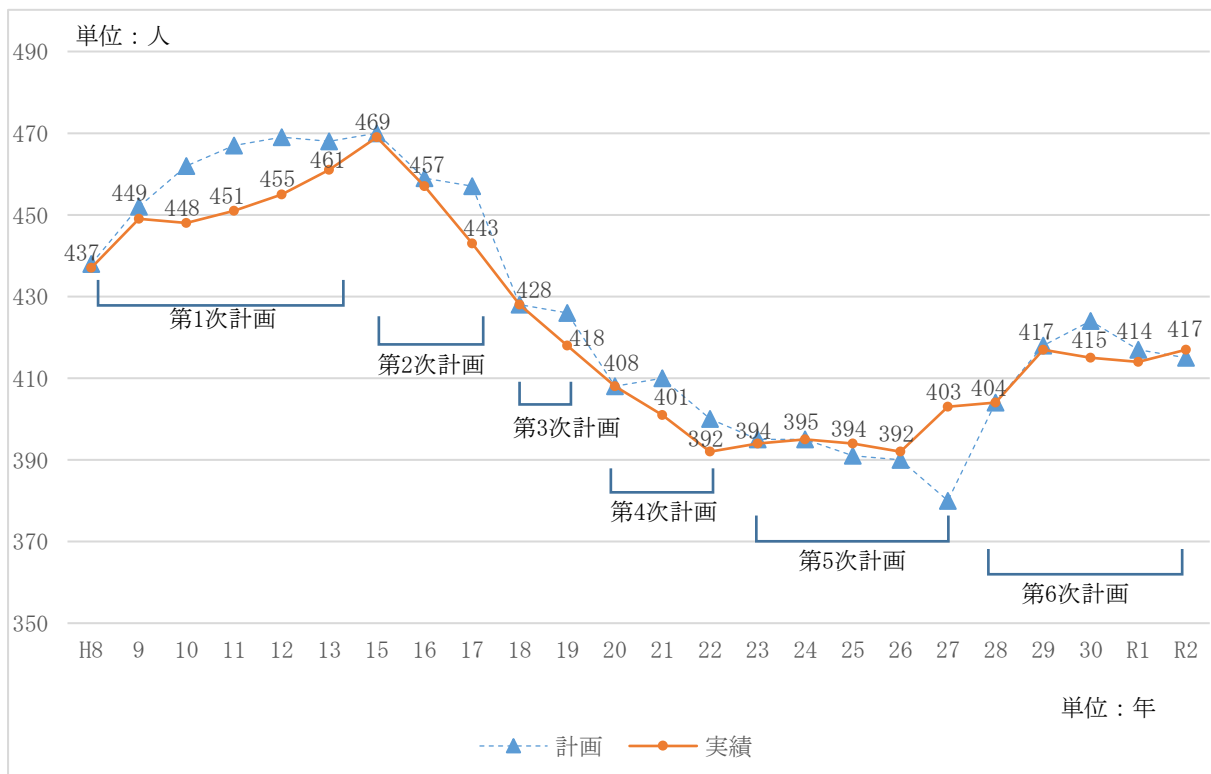
本市では、社会情勢の変化へ対応するとともに、簡素で効率的な行政運営を実現するため、平成8年度に定員適正化計画を策定し、それ以降も改定を重ね、職員数の適正化を図ってきました。

職員数の推移は図1のとおりであり、第1次定員適正化計画（平成8年度から平成13年度）については、職員数を438人から468人とする計画を策定し、計画を進めた結果、概ね計画どおり461人の職員数を確保できました。

第2次計画から第4次計画（平成15年度から平成22年度）にかけては、指定管理者への移行や民間委託、業務の見直し等を進め、469人の職員数から平成22年度の392人に至るまで、計画に沿って職員数の縮減を行ってきました。

第5次計画（平成23年度から平成27年度）においては、マイナンバーをはじめとした新制度導入に伴う業務量の増加や育児休業職員の増加等への対応から増員を行い、第6次計画（平成28年度から令和2年度）では、多様化する行政ニーズへの対応や人口の増加等に対応するため、それに見合った職員配置を行い、令和2年度に417人の職員数となりました。

【図1】定員適正化計画の職員数の計画と実績（各年度原則4/1時点の人数）



※職員数の実績には教育長を含まない

3 現在の状況と課題

(1) 類似団体との比較

類似団体とは、自治体の人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分けたものです。本市が区分される一般市Ⅱ－3は、本市を含めて84団体あります（総務省「類似団体別職員数の状況（平成31年4月1日時点）」より）。総務省の定員管理診断表を用いた本市と類似団体との比較では、ほとんどの部門において本市の職員数は少なく、修正値比較においては、特に民生部門及び衛生部門の職員数が少ない状況にあります。

本市においては、引き続き増員を抑制しつつも、必要な行政ニーズには的確に対応し、本市の実情に応じた職員数を確保していく必要があります。

【表1】定員管理診断表

単位：人

大 部 門	職員数 H31.4.1 現在職員数 A	類似団体職員数との比較			
		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 B	超過数 B-A	修正値× 住基人口 10,000 D	超過数 D-A
議 会	5	6	▲1	6	▲1
総務・企画	97	106	▲9	105	▲8
税 務	36	30	6	30	6
民 生	96	111	▲15	121	▲25
衛 生	30	40	▲10	47	▲17
労 働	1	1		1	
農 林 水 産	11	13	▲2	11	
商 工	5	10	▲5	12	▲7
土 木	47	44	3	42	5
一 般 行 政 計	328	359	▲31	375	▲47
教 育	42	65	▲23	52	▲10
消 防		35	▲35		
普 通 会 計 計	370	459	▲89	427	▲57
水 道	11	※実施事業にばらつきがある公営企業会計部門は、 定員管理診断表から除外されています。			
下 水 道	10				
そ の 他	23				
公営企業等会計	44				
合 計	414				

※単純値と修正値について

単純値とは、当該類型別団体ごとの、中部門以上の部門別人口1万人当たり職員数の平均値のことです。普通会計や一般行政等の大きなくくりで比較する場合に用いられます。

修正値とは、大部門を細かく分類した中・小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、中・小部門ごと及び当該累計別団体ごとの人口1万人当たり職員数の平均値を算出したものです。

(2) 職員 1 人当たり人口の比較

埼玉県内 40 市の職員 1 人当たり人口の平均は 151 人です。本市は 175 人となっており、表 2 の県内類似団体と比較しても職員 1 人当たり人口は多い状況となっています。

また、本市における近年の職員数は横ばい傾向にあり、表 3 の直近 10 年間の職員 1 人当たり人口の推移を見ると、平成 25 年から現在に至るまで 170 人以上の状況が続いています。県内類似団体や県内平均と比べても高い水準で推移しており、本市の職員は少ない人数で効率的に業務を行っていることが分かります。

【表 2】 県内類似団体比較

No	市名	人口	職員数	職員 1 人当たり人口
1	志木市	76,474 人	388 人	197 人
2	鶴ヶ島市	69,935 人	383 人	183 人
3	吉川市	73,050 人	417 人	175 人
4	桶川市	75,359 人	455 人	166 人
5	北本市	66,171 人	408 人	162 人
6	日高市	55,696 人	365 人	153 人
7	白岡市	52,404 人	372 人	141 人
8	飯能市	79,553 人	604 人	132 人
9	蓮田市	61,557 人	479 人	129 人
参考	県内 40 市平均	172,391 人	1,328 人	151 人

※人口は令和 2 年 1 月 1 日時点の住民基本台帳人口

※職員数は原則令和 2 年 4 月 1 日時点

【表 3】 職員 1 人当たり人口の推移

単位：人

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
人 口	65,518	66,260	68,054	68,639	69,871	71,048	71,584	72,382	72,891	73,050
職 員 数	394	395	394	392	403	404	417	415	414	417
1 人当たり人口	166.3	167.7	172.7	175.1	173.4	175.9	171.7	174.4	176.1	175.2

※人口は各年 1 月 1 日時点の住民基本台帳人口

※職員数は原則各年度 4 月 1 日時点

(3) 職員の年齢構成

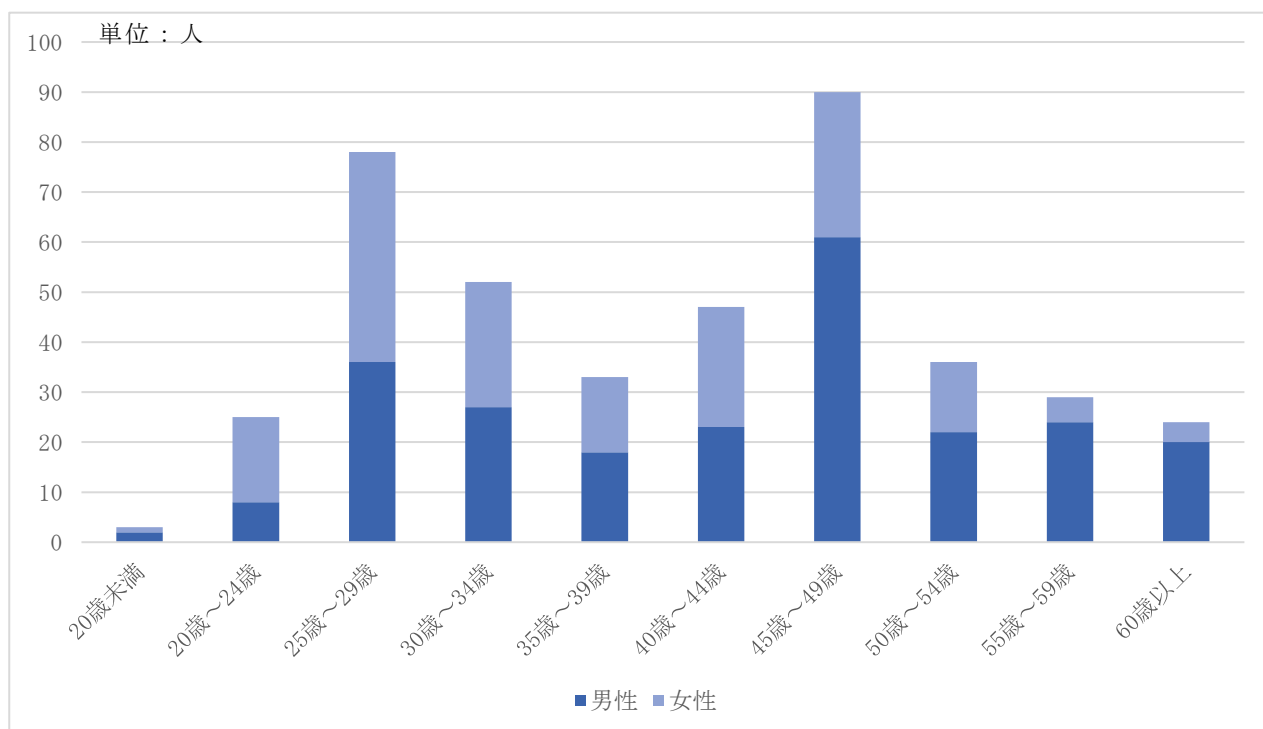
令和2年度における職員の年齢構成は次のとおりです。表4から、25歳～29歳、45歳～49歳に職員が集中しており、中間の35歳～39歳の職員が少ない状況です。同年齢層はアウトソーシングを進めていたこと等から新たな職員の採用を控えていた時期であり、その前後に職員数が集中しています。知識や技術の継承のため、民間企業等経験者枠の採用試験の活用等により、職員数の平準化に努めていくことが求められます。

また、図2の年齢構成表（男女比）で比べると、20代においては女性職員数が多く、40代後半以降は男性職員が多い傾向が見られます。

【表4】年齢構成表（R2.4.1時点の年齢）

	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳以上	計
職員数	3人	25人	78人	52人	33人	47人	90人	36人	29人	24人	417人
比率	0.7%	6.0%	18.7%	12.5%	7.9%	11.3%	21.6%	8.6%	7.0%	5.8%	

【図2】年齢構成表（男女比）



(4) 育児休業者の状況

本市の育児休業者の状況は次のとおりです。20人前後で近年は推移しており、直近5年間の本市の育休取得時の平均年齢は32.6歳となっております。前頁の表4及び図2の年齢構成表から、当該年齢となる職員が今後増えることが見込まれます。

【表5】 育児休業者数の推移

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
育児休業者数	21人	19人	21人	23人	22人

※ 育児休業者数については、その年度に育児休業を新たに取得した者と、昨年度以前から引き続けている者（当該年度途中の復帰者を含む）の数の合計

(5) 人件費の状況

本市の令和元年度人件費については、5年前と比べると32,377千円の減となっております。歳出総額に占める構成比は概ね15%前後で推移しております。うち職員給については、43,791千円の増となっております。構成比は概ね10%前後で推移しております。

また、表7より人口1人当たり性質別歳出額に占める類似団体の人件費の構成比は15.3%、うち職員給の構成比は10.0%であり、類似団体との比較では本市は平均的な位置におり、適正な状況であると考えられます。

【表6】 歳出総額に占める人件費等の状況（吉川市決算カードより）

	人件費(千円)	構成比(%)	うち職員給(千円)	構成比(%)
平成27年度	3,354,584	15.0	2,171,169	9.7
平成28年度	3,356,860	16.2	2,203,198	10.6
平成29年度	3,407,732	12.8	2,231,782	8.4
平成30年度	3,308,768	15.0	2,195,136	10.0
令和元年度	3,322,207	12.9	2,214,960	8.6

【表7】 人口1人当たり性質別歳出の状況（平成30年度財政状況類似団体比較カードより）

	人件費(円)	構成比(%)	うち職員給(円)	構成比(%)
吉川市	45,393	15.1	30,115	10.0
類似団体	57,145	15.3	37,308	10.0

(6) 専門職員の状況

近年新規採用職員の募集を行っている専門職（一部）の年齢構成及び人数は次のとおりです。職員の退職等を踏まえて新規採用職員の募集を行ってきましたが、職種ごとに年齢が集中している層が見られるため、専門職の知識や技術の継承のため、それらまとまった年齢層の職員の定年退職等に備えた職員の配置が求められます。

【表 8】 専門職（一部）の年齢構成及び人数（R2.4.1 時点の年齢）

単位：人

職種	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳以上	計
土木技師	0	1	1	3	2	0	6	2	1	0	16
建築技師	0	2	0	1	0	1	3	0	1	0	8
保健師	0	0	4	2	3	2	4	1	0	0	16
保育士	0	2	0	0	0	7	7	4	3	1	24

(7) 時間外勤務の状況

平成29年度に時間外勤務の縮減に関する取組方針を定め、全庁で取り組むとともに、職員数の増加等を行ってきた結果、近年は縮減の傾向が見られます。一方で、働き方改革を一層進めるためにも、引き続き時間外勤務縮減に取り組むことが必要と考えています。

【表 9】 1人当たり時間外勤務数の推移

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
時間外勤務数	16.9時間	18.9時間	20.6時間	18.8時間	18.2時間

※選挙に係る時間外勤務数は除く

(8) 年次有給休暇の取得状況

近年は増加傾向で、平成30年度以降は約11日で推移しており、埼玉県内市町村の平均取得日数を上回っている状況です。

【表 10】 一人当たり年次有給休暇取得日数の推移

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
吉川市	9.5日	9.5日	10.6日	11.3日	11.1日
県内平均	9.8日	9.9日	10.4日	10.7日	10.9日

4 計画の内容

(1) 定員適正化の基本方針

地方公共団体は、最少の経費で最大の効果を挙げることが求められています。一方で、多様化する行政需要への対応や市民サービスの向上を実現するためには、単純に人を減らすのではなく、その業務量に見合った職員体制の整備が必要です。

第7次定員適正化計画の基本方針は、人口が増加している本市の実情を踏まえるとともに、類似団体をはじめ他団体との比較や職員の年齢構成、市の財政状況を比較しつつ、重要な課題に対応できる必要最小限の職員体制を目指すこととします。

(2) 計画期間

令和3年度から、令和4年度をスタートとする第6次吉川市総合振興計画前期基本計画の終了年度である令和8年度までの6年間の計画とします。

(3) 適正化の手法

①アウトソーシング・官民連携の活用

指定管理者やPFIのみならず、業務委託等による民間活力の活用が有効であるかを検討します。また、積極的な官民対話を行い、アウトソーシングの拡大や官民連携による新たな取り組みの創出に努め、適正な人員を確保します。

②ICT活用の推進

AI※1、RPA※2といった各種ICTの活用について検討し、定型業務の効率性、正確性の向上を図り、事務処理時間の短縮による市民の利便性の向上とともに、職員の負担軽減を目指します。

※1 AI…Artificial Intelligence の略。人間の知的ふるまいの一部をソフトウェアを用いて人工的に再現したもの。経験から学び、新たな入力に順応することで、人間が行うように柔軟に処理を実行する技術。

※2 RPA…Robotic Process Automation の略。コンピューター上で行う定型作業を、ソフトウェアにより代行・自動化する技術。

③行政評価の活用

行政評価システムと連動し、各事務事業における定員を適正に管理しながら、行政の合理化、能率化を図ることができる人員配置を行います。

④組織機構の見直し

行政サービス提供上の課題や新たな市民ニーズに対応した組織体制を整備するため、必要に応じ組織体制の見直しを実施し、適正な人員配置を行います。

⑤専門職の確保

近年募集を行っている専門職については、採用困難な職種が多いことに加え、技術や知識の継承が必要であることから、市の方針や事業の状況も踏まえて、計画的な採用、育成を行っていきます。

⑥多様な任用方法の検討

職種、事務量、事務の困難の度合いに応じ、また、育児休業による代替を考慮し、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員を活用します。また、繁忙期の応援体制として、職員を流動的に活用することにより、人員増を最小限にとどめます。

⑦単純労務職の退職不補充

単純労務職については、退職者の補充は原則として行わず、会計年度任用職員の任用又は外部委託により対応します。

⑧人材育成型の人事管理の強化

様々な行政課題に適切に対応していくために、職員をスキルアップする研修制度や能力・実績による評価、人材育成型の人事管理を推進することで、職員の能力を底上げし、人員増を最小限にとどめます。

⑨働きやすい職場環境づくり

時間外勤務の縮減に向けた取り組みを継続するとともに、仕事と育児・介護の両立ができる制度や仕組みを整え、職員が意欲をもって職務に取り組み、ワークライフバランスが保てる働きやすい職場環境を目指します。

(4) 数値目標

現在の地方公共団体を取り巻く環境は日々変化しており、対応に当たる部署を先々まで見通すことは困難です。

そのような中で、職員配置については毎年度各所属からヒアリングを行い、適切に管理を行っていくとともに、定員適正化の基本方針に基づき、令和8年度の職員数430人を目標とします。

(5) 年度別計画

年度別の職員数の計画は次のとおりです。

区 分	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
一般行政	334	335	338	343	344	345	348
特別行政	40	40	40	39	39	37	36
公営企業等	43	44	46	47	47	46	46
合 計	417	419	424	429	430	428	430

※職員数は原則各年度4月1日時点の職員数

※「一般行政」とは、主に管理・企画部門等に関わる職員、住民生活等に関わる職員、税務に関わる職員、福祉事務所・保育所等に勤務する職員、農業・商工に関わる職員、土木・都市計画に関わる職員、議会事務職等の行政委員会に所属する職員が該当

※「特別行政」とは、教育委員会に所属する職員、給食センター等の教育機関に勤務する職員が該当

※「公営企業等」とは、上下水道、国民健康保険及び介護保険事業に関わる職員が該当

(参考) 吉川市の人口(見込み)と職員一人当たり人口

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
人 口	73,050	73,248	73,841	74,152	74,820	75,421	75,934
職員一人当たり人口	175.2	174.8	174.2	172.8	174.0	176.2	176.6

※令和3年以前の人口はそれぞれ1月1日時点

※令和4年以降の人口は、令和3年度策定予定の「第6次吉川市総合振興計画」における将来人口として検討している人口

(6) 見直し

計画については、社会情勢の変化や「第6次吉川市総合振興計画」等を踏まえ、適宜見直しを行うものとします。