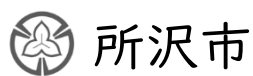


第3次所沢市定員管理計画

令和7年度～令和10年度（2025年度～2028年度）



所沢市

令和7年3月

I はじめに	3
II これまでの振り返り	4
1 計画策定の状況	
2 これまでの定員管理	
3 職種別職員数の推移	
4 部門別職員数の推移	
III 本市の職員数の状況	10
1 人口1万人あたりの職員数	
2 類似団体別職員数	
3 部門別職員構成比	
4 職員の年齢別構成	
IV 定員管理にあたって考慮すべき要素.....	14
V 定員管理の基本的な考え方.....	23
VI 定員管理の方針.....	24
VII 計画期間における職員定数.....	25
1 職員定数の計画値	
2 計画の取組状況を確認するための参考指標	

定員管理計画とは

定員管理計画とは、将来的な行政需要や業務量を見込み、計画期間において効果的・効率的に業務を遂行するために必要な職員数を定めるものです。

本市では、持続可能な行財政運営の実現のため、本計画を基礎として、各年度における職員採用数を決定することで、安定的に質の高い行政サービスを提供します。

計画の位置づけ

第3次所沢市定員管理計画は、第6次所沢市総合計画後期基本計画（以下、「後期基本計画」という。）における、以下の取組として策定します。

第7章 未来（あす）を見つめたまちづくり

第3節 人材育成・組織体制

7-3-3 組織体制の整備・充実

計画期間

令和7年度～令和10年度（2025年度～2028年度）

後期基本計画に掲げる諸施策を着実に推進するための体制を整える必要があることから、後期基本計画と同一の計画期間とします。

対象職員

一般職の常勤職員

※フルタイム再任用職員・任期付職員を含みます。

※再任用短時間勤務職員・会計年度任用職員・一部の派遣職員など、総務省が実施する地方公共団体定員管理調査において、調査の対象外とされている職員は含みません。

Ⅱ これまでの振り返り

Ⅰ 計画策定の状況

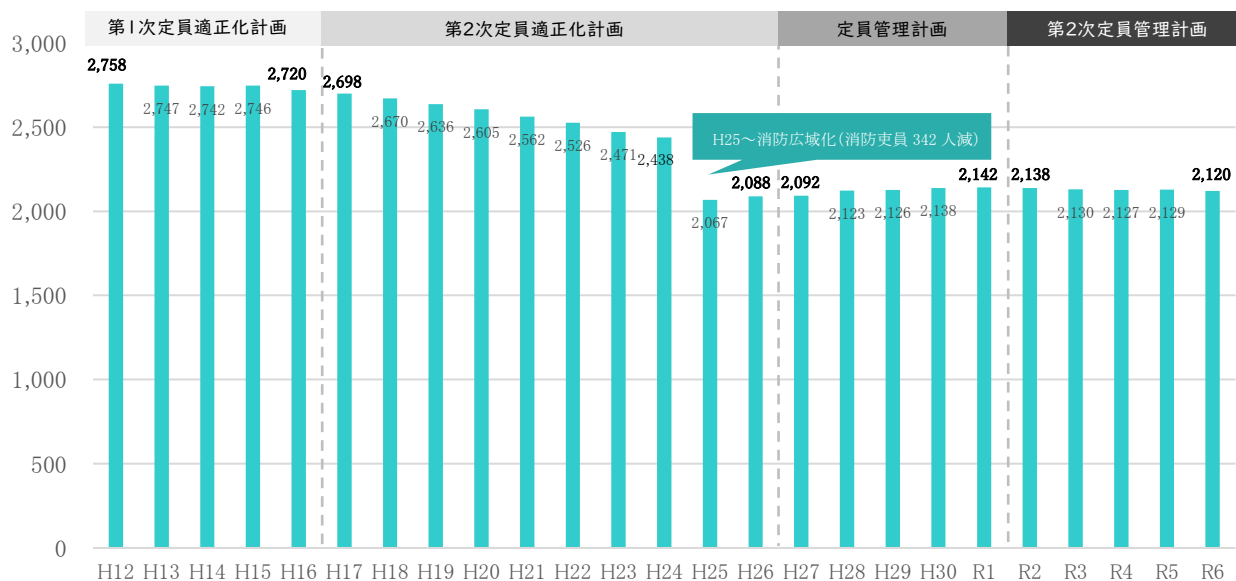
計画名	計画期間	基本的な考え方
第1次所沢市 定員適正化計画	平成12年度～平成16年度	事務事業や組織体制の見直し、民間委託推進により増員を抑制する。
第2次所沢市 定員適正化計画	平成17年度～平成26年度	事務事業の見直しや民間委託に加え、機械化の推進により、簡素で効率的な行政運営を実現する。
所沢市 定員管理計画	平成27年度～令和元年度	委託化の積極的な推進により、原則として職員数を増やさないこと（職員規模の維持）を目標に定員管理を行う。
第2次所沢市 定員管理計画	令和2年度～令和6年度	現状の職員数を基準に、業務量と職種ごとの人員数の適正なバランスを維持する。

2 これまでの定員管理

本市においては、平成12年度から定員適正化の取組を開始しました。それ以降、計画に基づいた職員の定員管理を実施しています。

平成12年度における本市の職員数は2,758人でしたが、民間委託や指定管理者制度の導入、消防広域化による消防吏員の減少などを経て、令和6年4月1日時点の職員数は2,120人まで減少しています。（638人減少。）

● 総職員数の推移（平成12年度～令和6年度）



■ 第1次所沢市定員適正化計画・第2次所沢市定員適正化計画期間

(平成12年度～平成26年度)

本市における定員管理として、「第1次所沢市定員適正化計画」及び「第2次所沢市定員適正化計画」においては、事務事業の見直しや民間委託の推進などにより、増員の抑制・簡素で効率的な行政運営を基本的な考え方としていました。

この考え方のもと、平成12年度から平成26年度の15年間で総職員数は670人減少しており(2,758人から 2,088 人へ減少。平成25年度の消防広域化に伴う消防吏員342人の減少を含む。)、定員の適正化を進めました。

● 定員に影響のあった委託等

第1次所沢市定員適正化計画期間 (平成12年度～平成16年度)	・電算システム開発及び運用委託 ・電話交換業務委託 ・障害児送迎バス運行業務委託 ・焼却施設運転業務委託 ・学校給食調理業務委託 ・医事会計業務委託
第2次所沢市定員適正化計画期間 (平成17年度～平成26年度)	・汎用機業務管理運営委託 ・窓口業務委託 ・文化会館の指定管理 ・老人福祉施設の指定管理 ・児童館の指定管理 ・東所沢保育園の指定管理 ・ごみ運搬収集業務委託 ・リサイクルプラザ運営業務委託 ・設計管理等業務委託 ・市営住宅管理事務委託 ・図書館分館の指定管理 ・学校給食調理業務委託 ・人間ドック受付業務委託 ・市民医療センター調理業務委託 ・管渠維持業務委託 ・浄化センター保守業務委託

■ 所沢市定員管理計画期間（平成27年度～令和元年度）

平成27年度からは、これまでの「定員適正化計画」と、定員適正化計画に密接に関わる計画である「民間委託化推進計画」を一体として、新たに「所沢市定員管理計画」を策定しました。「所沢市定員管理計画」では、引き続き人件費の削減が必要であるという考えを持つ一方で、多様化する住民ニーズへの対応などのために相応の職員数は必要であるという考え方から、職員規模の維持を目標に定員管理を行いました。

実際の職員数は、事務や権限の移譲、新たな政策の実施などにより、計画期間開始前の2,088人から2,142人へ54人増加しました。

● 主な増員理由

- | | |
|----------------------|---------------------|
| ・危機管理ニーズの拡大 | ・一般旅券関連 |
| ・地域密着型サービス関連 | ・生活保護拡大 |
| ・子ども・子育て支援拡大 | ・大気、土壌汚染、水質汚濁の各対策関連 |
| ・みどりの公有地化 | ・マチごとエコタウン所沢構想の推進 |
| ・産業経済の活性化 | ・土地利用転換、区画整理関連 |
| ・インフラ長寿命化・ストックマネジメント | |

● 定員に影響のあった委託等

所沢市定員管理計画期間
(平成 27 年度～令和元年度)

- ・介護保険認定調査業務委託
- ・放課後児童対策一体運営事業(指定管理)
- ・児童館の指定管理(拡大)
- ・保育園給食調理業務委託
- ・特定保健指導業務委託
- ・各種健康診査、予防接種、精神保健事業一括委託
- ・一般家庭生活廃水汲取り事業包括委託
- ・ごみ運搬収集業務委託(拡大)
- ・東部クリーンセンター長期包括管理運営委託
- ・西部クリーンセンター長期包括管理運営委託
- ・学校給食調理業務委託(拡大)
- ・上下水道局料金業務包括委託

■第2次所沢市定員管理計画期間（令和2年度～令和6年度）

直近の計画である「第2次所沢市定員管理計画」では、行政需要の量・質の変化が予想されるものの、ICT活用による省力化・効率化が期待できることから、現状の職員規模を基準に、業務量と職種ごとの人員数の適正なバランスを維持することを基本的な考え方として定員管理を進めました。

職員数は、デジタル戦略業務の推進、子ども・子育て支援の拡大や職員の働きやすい環境の整備などを理由として増員があった一方で、現業職退職者不補充方針の継続や民間委託の導入などにより、計画期間開始前の2,142人から2,120人へ22人減少しました。計画上の職員数と実職員数の乖離は、計画期間合計で5人であり、行政需要の変化を捉えた定員管理を行うことができたと振り返ることができます。

●計画期間における職員数の推移

（各年度4月1日時点）

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	合計
計画上の職員数 (a)		2,138	2,136	2,126	2,122	2,117	－
実職員数	人数 (b)	2,138	2,130	2,127	2,129	2,120	－
	前年比	▲4	▲8	▲3	2	▲9	▲22
差 (b-a)		0	▲6	1	7	3	5

●定員に影響のあった委託等

第2次所沢市定員管理計画期間 (令和2年度～令和6年度)	・一般廃棄物収集運搬業務委託(拡大) ・保育園給食調理業務委託(拡大) ・所沢市パークゴルフ場運営管理業務(指定管理) ・家庭ごみ等受入業務委託 ・老人福祉センター等管理運営業務(指定管理) ・学校給食調理・配膳・配送業務委託
---------------------------------	--

3 職種別職員数の推移

職種別職員数の推移の特徴として、平成12年度から継続している現業職退職者不補充方針に基づき、民間活力の活用が効果的な業務について積極的かつ計画的に委託を推進した結果、現業職が大幅に減少しています。（第2次所沢市定員管理計画期間（令和2年度～令和6年度）において、200人から132人に減少。）

一方で、行政職については、社会的な需要に応じた新たな政策の実施、社会情勢の変化に伴う事務事業の増大などを理由として、職員数が増加しています。（第2次所沢市定員管理計画期間において、1,792人から1,842人に増加。）

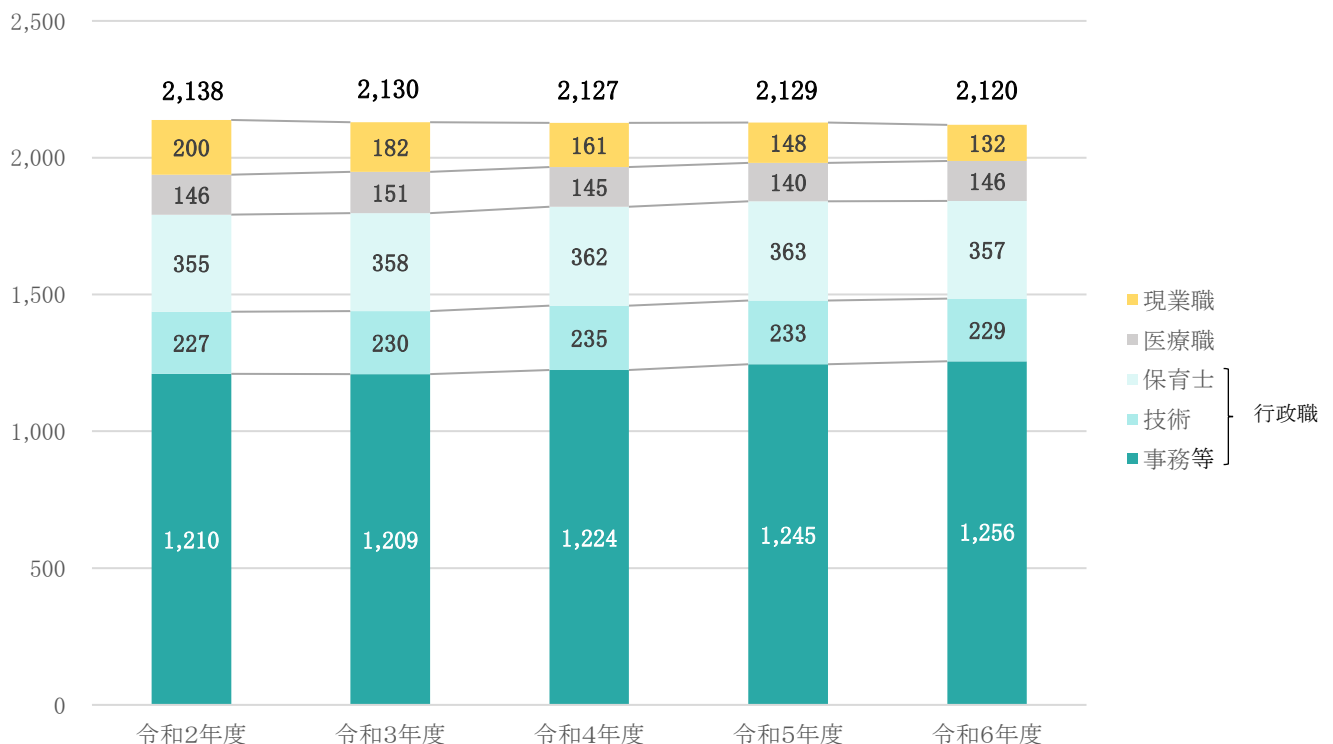
● 職種別職員数の推移

（各年度4月1日現在）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
総職員数	2,138	2,130	2,127	2,129	2,120
行政職	1,792	1,797	1,821	1,841	1,842
（事務等※1）	1,210	1,209	1,224	1,245	1,256
（技術※2）	227	230	235	233	229
（保育士）	355	358	362	363	357
医療職	146	151	145	140	146
現業職	200	182	161	148	132

※1 精神保健福祉士、指導主事などを含む。

※2 土木、建築、電気など。



4 部門別職員数の推移

部門別職員数の推移をみると、新型コロナウイルス感染症への対応や、人口減少社会において行政サービスを維持するために必要不可欠であるデジタル戦略業務の推進などにより増員した分野がありました。

その他の増員要因としては、産業経済の活性化、区画整理事業の推進、健康づくり支援体制の強化、増大する福祉需要への対応、人を中心にしたまちづくり、子ども・子育て支援の拡大、まちごとエコタウンの推進、公民連携の推進などがあげられます。

一方で、衛生部門・教育部門は、現業職退職者不補充方針に基づく委託化の推進などにより、職員数は減少しています。

(総務省定員管理調査 定員管理診断表より抜粋)

部門	第2次所沢市定員管理計画期間							
	H12	H17	H27	R2	R3	R4	R5	R6
議会	14	13	13	13	13	13	15	15
総務・企画	346	335	361	372	376	375	382	385
税務	96	101	97	102	102	99	100	98
民生	568	568	585	606	598	598	601	636
衛生	373	354	322	284	281	284	284	245
労働	3	3	2	4	5	5	4	4
農林水産	18	19	17	19	18	18	19	20
商工	10	12	19	22	21	21	21	21
土木	215	210	166	194	198	201	200	196
一般行政計	1,643	1,615	1,582	1,616	1,612	1,614	1,626	1,620
教育	418	384	239	238	235	230	224	221
消防	317	333	1	1	1	1	1	1
普通会計計	2,378	2,332	1,822	1,855	1,848	1,845	1,851	1,842
病院	91	82	75	78	77	76	74	77
水道	137	121	74	69	68	68	67	66
下水道	126	110	64	70	69	70	70	67
交通	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	26	55	57	65	67	68	67	68
公営企業等 会計	380	368	270	282	281	282	278	278
合計	2,758	2,700	2,092	2,137	2,129	2,127	2,129	2,120

Ⅲ 本市の職員数の状況

本市の職員数の状況を他団体との比較などにより客観的に示します。なお、数値は総務省が実施する地方公共団体定員管理調査に基づく数値を用いています。

Ⅰ 人口1万人あたりの職員数

本市の人口1万人あたりの職員数は、普通会計部門で 53.69 人であり、施行時特例市の中で3番目に少ない状況です。（令和4年4月1日時点）

行政サービスの提供方法が各団体によって多様であることから、他自治体との比較により職員数を画一的に定義することは困難ですが、これまでの計画的な職員数の管理により、持続可能な行財政運営を実現することができています。

※施行時特例市

要件人口20万以上。特例市制度は平成12年4月1日から施行、平成27年4月1日に廃止。全23団体。

●他施行時特例市との職員数等比較（普通会計部門）

団体名		住基人口 (R4.4.1)	職員数 (R4.4.1)	人口1万人 あたりの職員数
埼玉県	草加市	250,824	1,248	49.76
神奈川県	大和市	242,937	1,252	51.54
埼玉県	所沢市	343,637	1,845	53.69
静岡県	沼津市	191,256	1,057	55.27
埼玉県	春日部市	232,864	1,325	56.90
大阪府	茨木市	283,504	1,645	58.02
愛知県	春日井市	309,788	1,862	60.11
群馬県	太田市	223,022	1,364	61.16
兵庫県	加古川市	261,661	1,639	62.64
佐賀県	佐賀市	230,316	1,458	63.30
埼玉県	熊谷市	193,820	1,227	63.31
神奈川県	厚木市	223,451	1,416	63.37
神奈川県	茅ヶ崎市	245,852	1,586	64.51
三重県	四日市市	309,825	2,000	64.55
兵庫県	宝塚市	232,171	1,515	65.25

（総務省ホームページ 類似団体別職員数の状況 [参考資料]市区町村別人口1万人あたり職員数一覧より抜粋）

2 類似団体別職員数

定員管理の現状を分析・検証するための参考指標として、総務省から類似団体別職員数が示されています。類似団体別職員数とは、市町村の権能、人口、産業構造から類似する市町村をグループに分け、当該グループ内での人口1万人あたりの職員数の平均値(加重平均値)を算出し、職員数の比較を行うための指標です。

本市は、施行時特例市に区分されています。

本市の職員数と類似団体の平均値を比較すると、普通会計部門において365人職員が少ない状況です。この要因として、本市は平成25年度に広域化した消防部門の職員が少ないことがあげられます。消防部門の職員を除いた比較では、類似団体の平均値 1,886 人に対して本市の職員数 1,844 人と42人職員が少ない状況です。

なお、類似団体別職員数は、「あるべき水準」を示す指標ではなく、地方公共団体が適切な定員管理を行うために参考として活用するための指標です。本市の職員数を定めるにあたっては、地勢条件、財政状況、地域の行政に対する要望や選択する施策など様々な要素を考慮する必要があります。

●類似団体別職員数との比較

(総務省定員管理調査 定員管理診断表より抜粋)

部 門	所沢市 職員数 (R4.4.1)	単純値による比較	
		単純値×住基人口 /10,000	差
議会	13	17	▲ 4
総務・企画	375	423	▲ 48
税務	99	111	▲ 12
民生	598	502	96
衛生	284	219	65
労働	5	4	1
農林水産	18	46	▲ 28
商工	21	41	▲ 20
土木	201	226	▲ 25
一般行政計	1,614	1,589	25
教育	230	298	▲ 68
消防	1	324	▲ 323
普通会計計	1,845	2,210	▲ 365
()内は消防部門を除いた数※	(1,844)	(1,886)	(▲42)

※消防部門を除いた場合の普通会計部門における人口1万人あたりの職員数は 53.66 人です。

3 部門別職員構成比

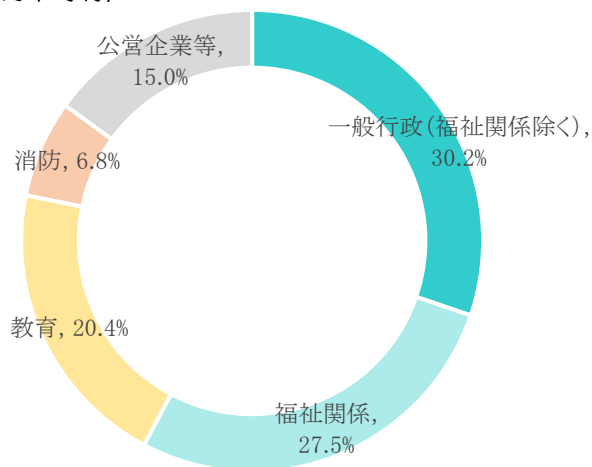
部門別職員構成比について、県内市町村と本市を比較すると、一般行政部門のうち福祉関係（民生・衛生部門）の構成比が高いことが確認できます。これは、公立保育園やごみ収集処理にかかる職員数が多いことが理由としてあげられます。

一方で、教育部門については県内市町村に比べ、職員構成比が低いことが確認できますが、平成23年度から令和6年度まで公民館にかかる事務を一般行政部門が補助執行していたこと、学校給食調理業務の委託や図書館分館における指定管理者制度の導入など、民間活力を活用してきたことによるものです。

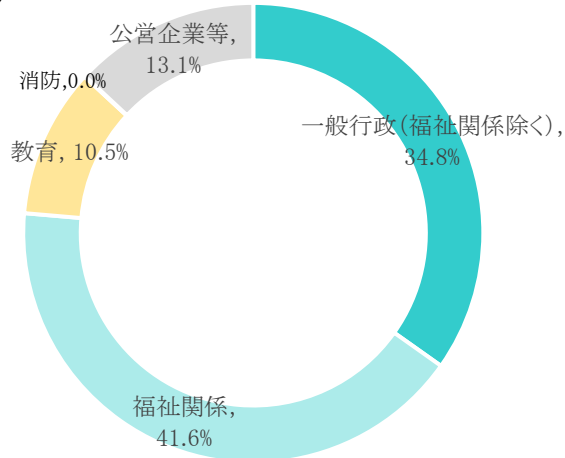
なお、消防部門については、大規模地震や大事故などの特殊災害が発生した場合を想定し、消防の基盤の強化を図るため、平成25年度に広域化しています。

● 県内市町村との構成比の比較（令和5年4月1日現在）

〈県内市町村〉



〈所沢市〉



（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（部門別職員数の状況）」より）

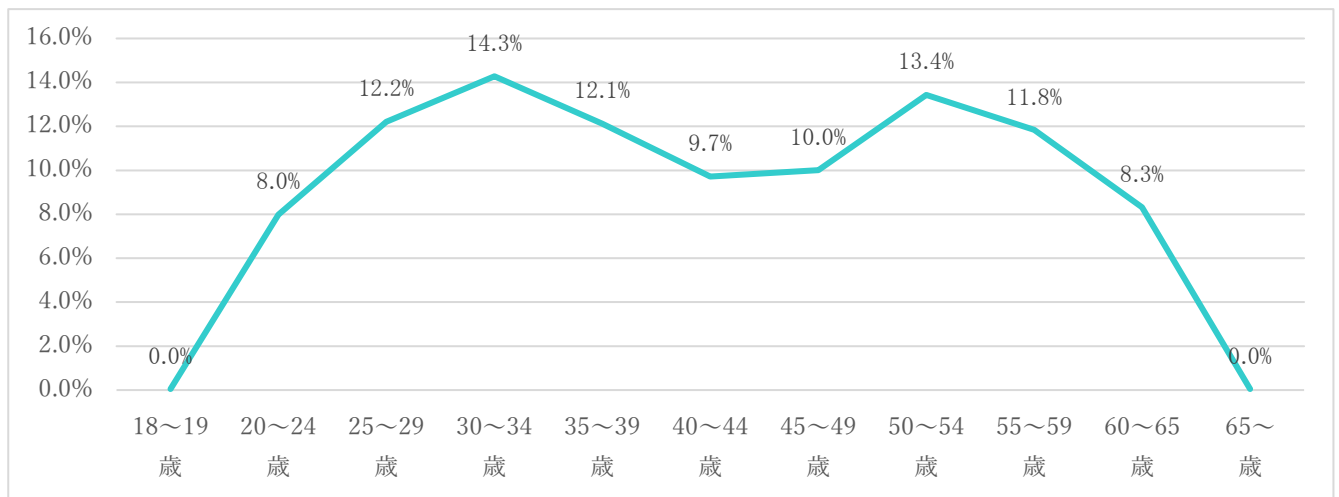
4 職員の年齢別構成

職員の年齢別構成の状況をみると、30代前半と50代前半に山がある職員構成となっています。40代の職員数が少なく、これまで民間企業等経験者採用により年代の平準化を図ってきましたが、乖離は埋まらない状況です。職種ごとの年齢構成を踏まえ、募集時における年齢制限を引き上げるなど、年代の平準化に向けた取組を検討します。

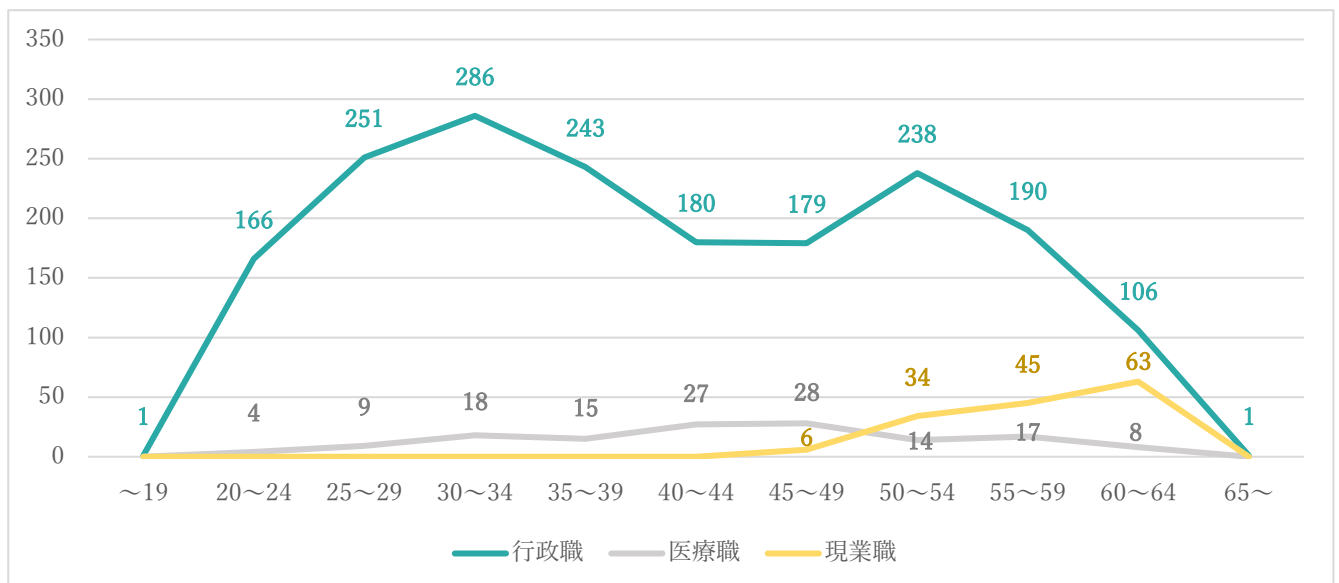
● 年齢別構成の状況

(令和5年4月1日時点)

	18～19 歳	20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	50～54 歳	55～59 歳	60～65 歳	65～ 歳	計
職員数	1	170	260	304	258	207	213	286	252	177	1	2,129
構成比	0.0%	8.0%	12.2%	14.3%	12.1%	9.7%	10.0%	13.4%	11.8%	8.3%	0.0%	100.0%



● 年齢別構成の状況(職種別)



IV 定員管理にあたって考慮すべき要素

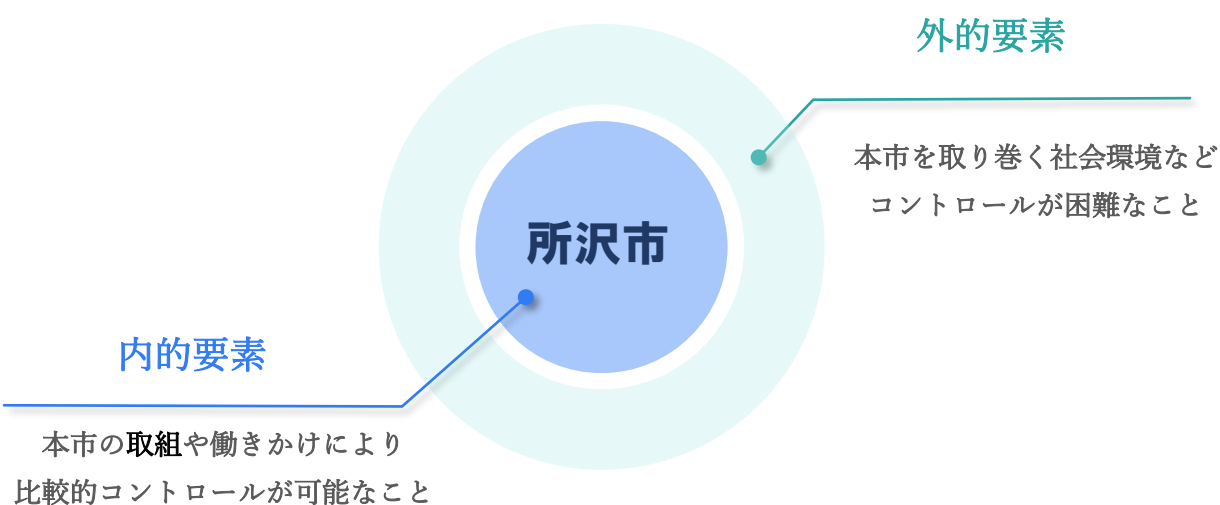
本市が適正な定員管理を続けていく上で、特に考慮すべき要素を、外的要素と内的要素の2つに分けて考えることができます。

外的要素とは、本市を取り巻く社会環境などのことで、コントロールすることが困難な要素のことです。コントロールが困難であるため、事前に変化を予測し、柔軟に対応していく必要があります。

内的要素とは、本市の取組や働きかけにより、比較的コントロールすることが可能である要素を指します。

持続可能な行財政運営を実現するために、これらの要素を踏まえて、市政を支える職員について、必要な計画値を算出します。

外的要素	内的要素
・生産年齢人口の減少 ・行政需要の増加、多様化 ・法改正、基準変更	・中核市移行 ・DX 推進 ・業務改善、効率化、組織合理化 ・財政状況 ・既存事務事業の見直し ・担い手の最適化 ・公民連携 ・働き方改革



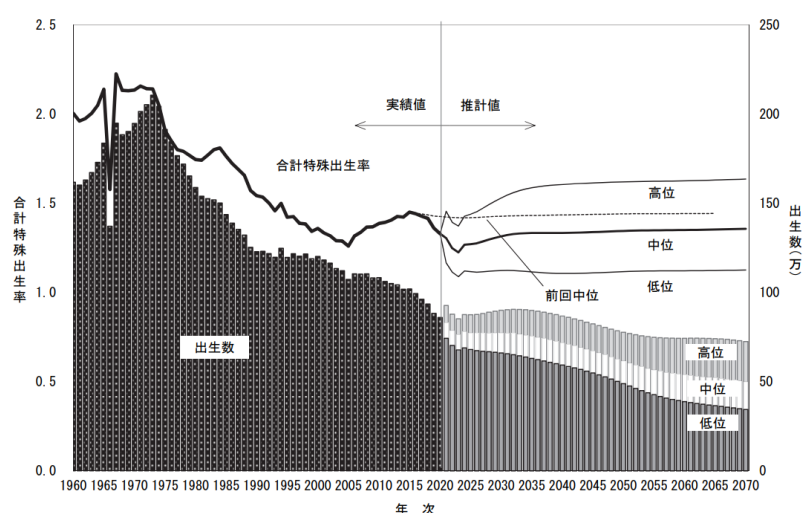
生産年齢人口の減少

外的要素

国立社会保障・人口問題研究所が公表した「日本の将来推計人口」では、様々な仮定のもと、出生数の推計が行われましたが、「出生数はいずれの仮定においても減少が続く。」とされています。将来的に生産年齢人口が急速に減少することを見据えると、現在と同規模の職員数を維持することは、難しくなっていくことが予測されます。

出生数の減少と、それに伴う生産年齢人口の減少は変えることのできない事実であることを受け止め、定員管理を行う必要があります。

● 合計特殊出生率および出生数の年次推移（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」引用）



行政需要の増加、多様化

外的要素

地域の人口と職員数は非常に高い相関関係がありますが、総務省が公表した「2040年頃までに想定される各行政分野の課題等について」において指摘されているように、社会構造の変化に対応するために行政が取り組むべき課題は山積しており、今後とも行政需要は増加・多様化していくと考えられます。

総務省「2040年頃までに想定される各行政分野の課題等について」抜粋

【子育て】社会構造の変化（女性の労働市場参加等）に即した子育て環境の整備が必要

【高齢者】医療・介護ニーズが高まる85歳以上の高齢者が2040年にかけて増加

【空間管理】空き家・空地がランダムに発生する「都市のスポンジ化」

地方公共団体定員管理研究会「地方公共団体における適正な定員管理の推進について」抜粋

人口減少というトレンドがあったとしても、各団体において地域活性化施策の充実を図ったり、高齢化の進展によって行政需要が増加したりといった状況も考えられることから、人口減少によって職員数が単純に減少するとも限らないところです。

本市は、令和12年4月に中核市へ移行することを表明しています。中核市へ移行すると、保健衛生や福祉に関する事務などが県から移譲される見込みです。

中核市への移行に伴い移譲される事務を着実に遂行するとともに、更なる行政サービスの向上を図るためには、相応の職員を確保（増員）することが必要になります。

なお、中核市移行に伴う事務を処理するための経費（人件費を含む）は、普通交付税で措置されることになります。移行に伴う財政上の影響としては、事業費等にかかる県と市の負担割合が変更となることによる県支出金の減額が見込まれますが、中核市移行に伴う移譲事務に係る収入（国庫支出金や保健所事務に関わる手数料等）が見込めます。

中核市が処理する主な事務

（中核市市長会ホームページ「中核市とは」引用）

保健衛生に関する事務

- 保健所の設置
- 飲食店営業等の許可
- 温泉の利用許可
- 旅館業・公衆浴場の経営許可

福祉に関する事務

- 保育所の設置の認可、監督
- 養護老人ホームの設置の認可、監督
- 介護サービス事業者の指定
- 身体障害者手帳の交付

教育に関する事務

- 県費負担教職員の研修

環境に関する事務

- 一般廃棄物処理施設、産業廃棄物処理施設の設置の許可
- ばい煙発生施設の設置の届出の受理（移譲済）

まちづくりに関する事務

- 屋外広告物の条例による設置制限（移譲済）
- サービス付き高齢者向け住宅事業の登録

我が国は平成20年（2008年）から人口縮減期に入りました。近年の出生率は著しく低下しており、将来的には若年労働力の絶対数が不足することが見込まれています。自治体には、このことを前提として、デジタルの活用による業務の抜本的な再構築・変革（デジタル・トランスフォーメーション＝DX）が求められています。

総務省が公表した「自治体戦略2040構想研究会 第二次報告」においても、「従来の半分の職員でも自治体として本来担うべき機能が発揮でき、量的にも質的にも困難さを増す課題を突破できるような仕組みを構築する必要がある。」と指摘されていることから、本市においても「所沢市 DX 推進基本方針」に基づき、デジタル技術の活用による業務効率化を進め、労働力の供給制約に備える必要があります。

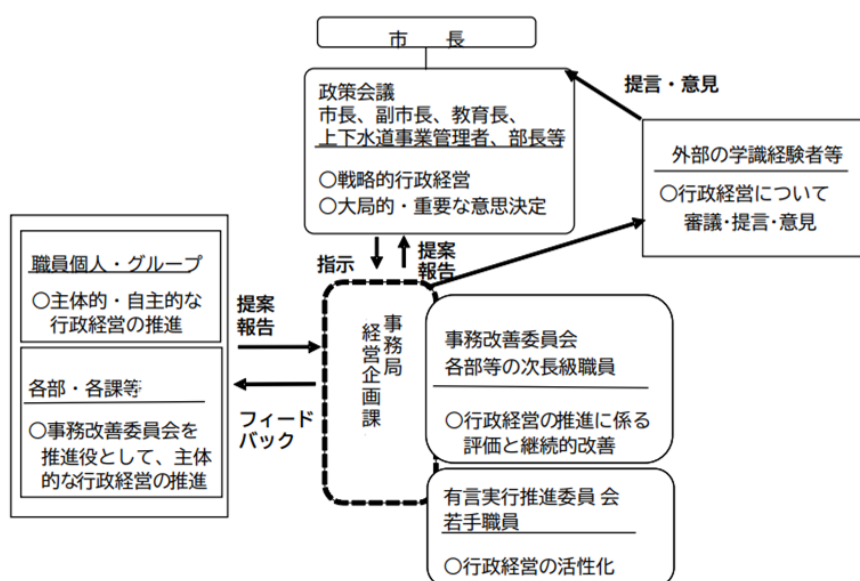
業務改善、効率化、組織合理化

内的要素

労働力の供給が制約される時代に備えるためには、職員一人ひとりが主体的に業務を改善する意識をもつことが重要です。

本市では、「所沢市行政経営のための職員行動ガイドライン」を策定し、職員や組織が主体的に改革・改善を進め実践していく「有言実行」の姿勢で行政経営に臨むことを掲げています。次長級職員で構成される事務改善委員会では、事務改善の推進に関することや、行政組織に関する協議を重ねており、人員・組織の合理化を図っています。

● 所沢市の行政経営の推進体制



市の歳入の根幹をなす市税は、賃金上昇による個人市民税の増収や、大規模開発による固定資産税の増収により、令和8年度までは増収が続くものと見込んでいます。しかしながら、中長期的には生産年齢人口の減少などにより、大幅な増収は期待できないものと予測されます。

一方、歳出については、少子高齢化の進展に伴う扶助費や老朽化が進んでいる公共施設・インフラの更新費用など、今後も財政需要の増加が続くものと見込まれます。

推計上は、本計画の全期間において、歳出が歳入を上回る状態が見込まれることから、財政調整基金等の取崩しによる財源調整の必要があり、今後とも収支のバランスの確保が難しい財政運営が予測されます。

●長期財政計画 財源推計（普通会計）（《令和5年度ローリング版》所沢市中長期財政計画より）

単位：百万円

歳入区分	R6年度 予算	R7年度 推計	R8年度 推計	R9年度 推計	R10年度 推計
市税	55,611	56,641	56,688	56,267	56,334
地方譲与税・交付金・地方交付税	13,491	13,690	13,890	14,088	14,388
分担金及び負担金・使用料・手数料	2,056	2,056	2,056	2,056	2,056
国庫支出金・県支出金	30,758	33,091	32,770	33,677	34,386
市債	7,918	9,440	7,612	8,781	8,369
その他	12,550	9,050	9,059	9,212	9,011
歳入合計	122,384	123,968	122,075	124,081	124,544

単位：百万円

歳出区分	R6年度 予算	R7年度 推計	R8年度 推計	R9年度 推計	R10年度 推計
人件費	20,217	20,246	19,961	20,181	20,004
扶助費	30,336	32,370	33,029	33,751	34,522
公債費	7,652	8,100	8,242	8,395	8,751
物件費	20,685	21,170	20,383	20,669	20,827
繰出金	11,617	11,985	12,348	12,693	13,106
普通建設事業費	15,828	13,665	11,553	11,671	10,445
その他一般歳出	16,049	16,432	16,559	16,721	16,889
歳出合計	122,384	123,968	122,075	124,081	124,544

経常収支比率

本市の経常収支比率は、令和4年度時点で 92.7%であり、施行時特例市23団体の中で10番目と中位に位置しています。経常収支比率は、高いほど新たな事業に使う財源が少ないことを意味しています。経常的経費である職員の人件費は、経常収支比率に影響を与えることから、市民サービスに直結する事業を圧迫することのないよう、財政状況を踏まえた定員管理が必要です。

団体名		経常収支比率	(参考)財政力指数
三重県	四日市市	80.8	1.13
静岡県	沼津市	87.3	0.93
神奈川県	厚木市	88.4	1.18
茨城県	つくば市	88.9	1.06
埼玉県	熊谷市	89.3	0.85
静岡県	富士市	89.4	1.00
群馬県	太田市	91.0	0.95
大阪府	茨木市	91.1	0.97
新潟県	長岡市	92.4	0.60
埼玉県	所沢市	92.7	0.95
兵庫県	加古川市	93.0	0.88
兵庫県	宝塚市	93.7	0.85
佐賀県	佐賀市	93.8	0.64
神奈川県	小田原市	93.8	0.93

(総務省ホームページ「令和4年度地方公共団体の主要財政指標一覧」より抜粋)

経常収支比率

地方税、普通交付税のように使途が特定されておらず、毎年度経常的に収入される一般財源(経常一般財源)のうち、人件費、扶助費、公債費のように毎年度経常的に支出される経費(経常的経費)に充当されたものが占める割合。

既存事務事業の見直し

内的要素

今後も厳しい財政状況に置かれることが予見される中では、実施している事務事業の遂行実態を踏まえて、既存の事務事業を見直すことも必要です。

後期基本計画におけるリーディング・プロジェクト、重点プロジェクトとされている諸施策を、限られた職員数で着実に推進するためにも、これまでに実施してきた事務事業を徹底して見直します。

担い手の最適化

内的要素

生産年齢人口が減少し、業務の担い手が減少する社会では、全ての業務について、市の職員が対応することは困難です。職員は、“職員にしか担うことができない業務”に、より注力していくことが求められます。

行政の責任領域に留意しつつ、地域人材や民間活力の活用、会計年度任用職員へ担い手を変更することなどにより、持続可能な行財政運営の実現を図る必要があります。

なお、本市は平成12年度から現業職退職者不補充方針を継続していますが、主に民間活力の活用により業務推進体制を整えてきました。民間活力を活用する場合は、非常時においても行政サービスが停止することのないよう、強固な基盤を構築するという視点が重要です。

会計年度任用職員制度の開始

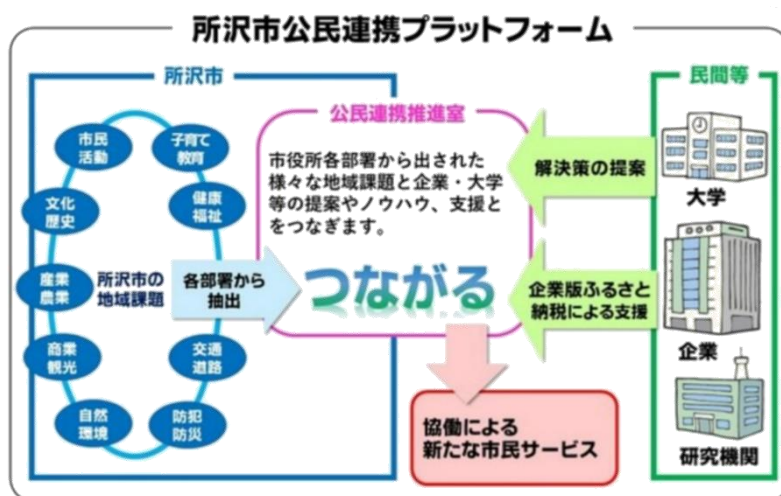
地方公務員法が改正され、令和2年度から会計年度任用職員制度が導入されました。

会計年度任用職員は、本市の安定的・持続的な行政サービスの提供にあたって必要不可欠な存在であり、主に常勤職員の業務を補完する役割が求められています。今後、改めて会計年度任用職員が担うべき役割や業務を整理していく必要があります。

公民連携

内的要素

生産年齢人口が急速に減少する中で、市民サービスの向上や持続可能な自治体運営を実現するため、公民の連携が全国の自治体で広がりを見せています。本市においては、令和5年度に公民連携推進室を新設し、企業や大学等が持つノウハウ・技術を生かすため、「所沢市公民連携プラットフォーム」を構築することで、課題の解決、効率的な事務の推進を図っています。



本市では、職員のワークライフ・バランスを確保し、全ての職員が活躍できる職場を実現するため、「所沢市特定事業主行動計画」を策定しています。計画で掲げる年次休暇の取得日数などの目標値を達成できる職場環境の実現に向けて、必要な職員体制を整えます。

● 所沢市第4次特定事業主行動計画の目標と実績（一部抜粋）

項目		目標	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
育児休業の取得	女性職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性職員	20.0%	40.0%	41.0%	55.6%	70.5%
配偶者の出産に係る休暇5日以上取得		100.0%	48.0%	59.0%	61.0%	66.0%
職員1人あたりの時間外勤務時間数(1ヶ月平均)		8.5h	8.2h	8.8h	9.6h	9.7h
年次休暇の取得	年次休暇の取得が5日以上の割合	100.0%	94.0%	88.0%	89.0%	92.0%
	年次休暇の取得が10日以上の割合	60.0%	69.0%	64.0%	66.0%	73.0%
	(参考)1人あたりの平均取得日数	—	13.3	12.7	13.1	14.2

職員1人あたりの年間総労働時間数

職員の年間勤務時間数、年次休暇取得日数、時間外勤務時間数などを基に、職員の年間総労働時間数(平均値)を算出すると、ここ数年はおおよそ1,830～1,840時間の範囲で推移しています。

第2次所沢市定員管理計画作成時点(令和元年以前)は、おおよそ1,850～1,870時間の範囲で推移していたことから、ここ数年で職員が働きやすい環境が整えられてきたと振り返ることができます。

職員の年間総労働時間数(平均値)

年間勤務時間数(1日の勤務時間7時間45分×年間勤務日数)に年間の時間外勤務時間数を加えた数字から、年次休暇及び夏季休暇取得時間数を引いた数値

● 職員の年間総労働時間数(平均値)の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年間総労働時間数	1,857h	1,863h	1,829h	1,831h	1,830h	1,832h

休務代替としての正規職員配置

平成30年度より試行運用を開始している、通年で休務する職員の代替として、正規職員を配置する制度については、試行開始時点における8人の配置から、令和6年度は29人の配置と増加しており、職員が仕事と家庭生活を両立できる環境の構築を図っています。

働き方改革関連法の改正などを注視しつつ、引き続き、育児休業等を取得しやすい職場づくりに向けて、必要な職員数を確保する必要があります。

● 育休等正規代替配置人数の推移

	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
事務	4	7	11	7	6	16	19
保育士	4	7	5	6	9	14	9
保健師		1		1			
建築				1	1	1	1
栄養士				1			
計	8	15	16	16	16	31	29

再任用短時間勤務制の導入

本市において、再任用職員の多様な働き方を可能とするため、令和6年度から、本人の希望により短時間勤務（勤務パターン：①1日7時間45分×週3日②1日5時間30分×週4日③1日4時間×週5日の勤務）を選択することができる再任用短時間勤務制を導入しました。

定年引上げ後は、健康上の問題、ライフスタイルの多様化などにより、短時間勤務を希望する職員が増加することが想定されます。短時間勤務に対する意向について、その傾向を的確に把握し、制度導入後も必要な行政サービスが安定的に提供できる体制を整える必要があります。

なお、再任用短時間勤務職員は、本計画における管理の対象外ですが、総人件費への影響を踏まえ、常勤職員と区別して別途管理していきます。

本市においては、同一所属における再任用短時間勤務職員2人を常勤職員1人分と換算して定員管理を行うことで、実際の業務量に見合った適正な定員を配置します。

V 定員管理の基本的な考え方

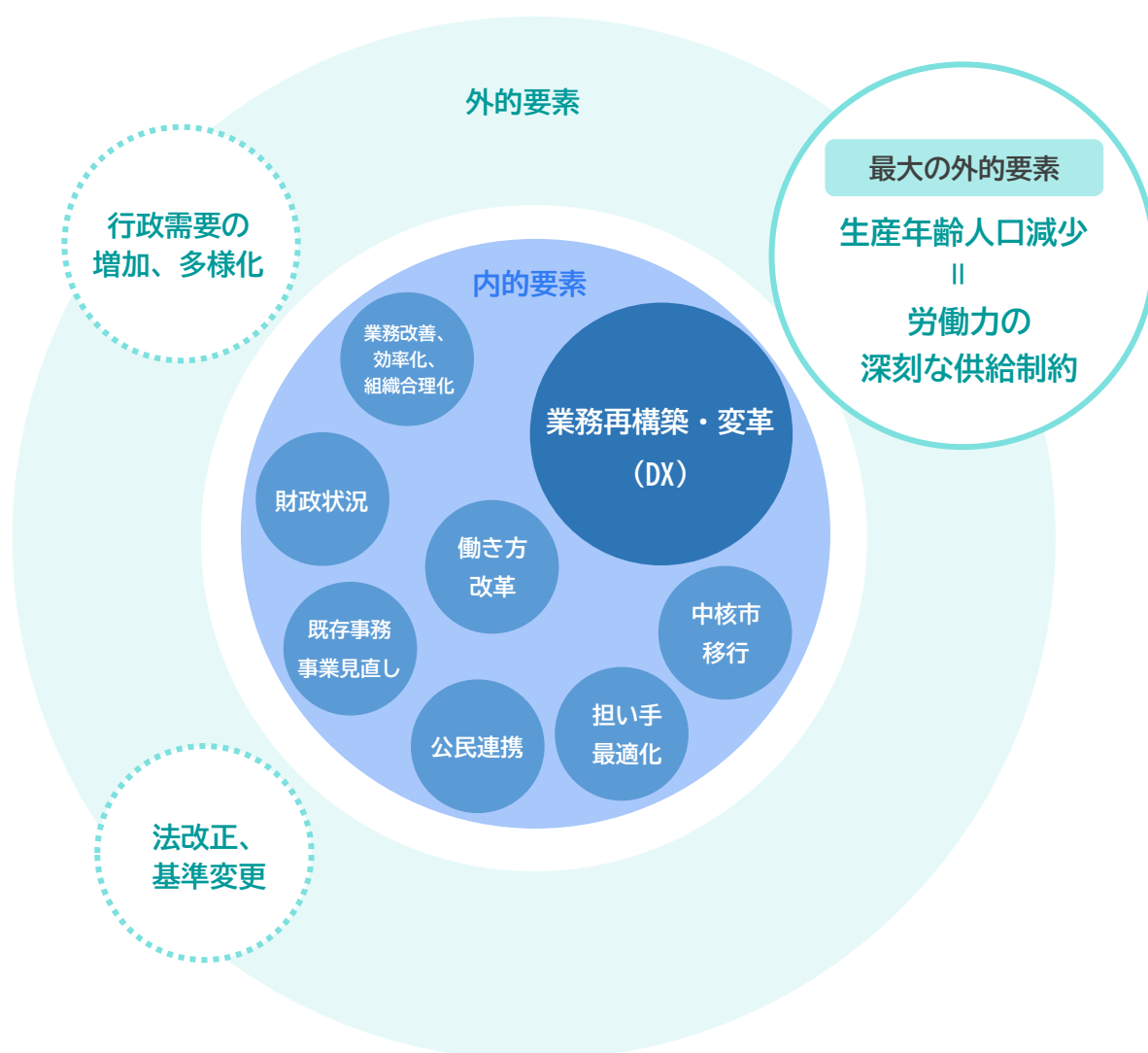
この先到来する労働力の深刻な供給制約を見据えると、本計画期間は、デジタルの活用による業務の再構築・変革（DX）を進めるべき「転換期」であるといえます。

これを踏まえて、本計画期間における定員管理の基本的な考え方を以下のとおり掲げます。

定員管理の基本的な考え方

本市の財政状況などを踏まえつつ、自治体として担うべき機能を継続できるように、今後の業務再構築・変革を前提とした人員体制を整える。

● 外的要素・内的要素を踏まえた定員管理



Ⅵ 定員管理の方針

定員管理の基本的な考え方のもと、具体的には次の方針に沿って、適切に職員の定員管理を行います。

1 後期基本計画に掲げる諸施策の着実な進行

本市の目指すべき将来都市像の実現に向けて、後期基本計画に掲げる「まちの未来に向けた取組」や個別の事務事業を着実に進めていくための人員体制を整えます。

2 中核市移行を見据えた計画的な対応

本市自らが決定できる領域の拡大や、更なる行政サービスの向上につながる中核市移行を見据え、持続的に発展するまちづくりに必要となる職員数を計画的に確保します。

3 行政のデジタル化を踏まえた定員管理

AI（人工知能）やロボティクスをはじめ、各種デジタル技術により処理することができる業務については、デジタル化を積極的に推進します。そのために必要となる職員数を確保するとともに、デジタル化による効果を踏まえた定員管理を行います。

4 業務の担い手の最適化

各業務は、その責任や合理性などを踏まえ、常勤職員・会計年度任用職員・民間事業者など最適な担い手により実施することとします。また、平成12年度から継続している現業職退職者不補充方針は、原則としてこれを継続します。業務の委託化や指定管理者制度の導入は、社会情勢の変化を踏まえ、行政サービスの持続性やコスト削減効果、非常時においても対応できる強固な基盤の構築などに留意しつつ進めるものとします。

5 働きやすい環境の整備

職員の勤務時間数や年次休暇取得日数などから算出する年間総労働時間数を参考指標として、引き続き職員が働きやすい環境を整えます。また、育児休業などを取得しやすい環境を整えるため、通年で休務する職員の代替として正規職員を配置する制度を継続します。

6 財政状況を踏まえた定員管理

類似団体の職員数などを参考として、経常的経費である人件費が過度に増加することのないように財政状況を踏まえた定員管理を行います。

Ⅶ 計画期間における職員定数

Ⅰ 職員定数の計画値

定員管理の方針に基づく職員定数措置により、令和7年度の職員定数 2,135 人に対して、計画の結果である令和11年度の職員定数を 2,160人とします。(25人増)

本市は令和12年4月に中核市への移行を目指していることから、本計画期間において、その準備業務に要する期間を踏まえつつ、必要となる職員数を段階的に増員します。

なお、計画値については諸般の事情を考慮し、必要に応じて見直すこととします。

特に、中核市として新たに担う行政サービスを実施するためには職員が必要となることから、中核市移行に伴う移譲事務等が確定した段階で計画値を見直し、職員が専門知識を習得するために必要な実務研修の期間などを踏まえて、職員数を増員することとします。

●年度別計画値(中核市として新たに担う行政サービスを実施するために必要となる職員数は含まれていません。)

	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
総職員数	2,135	2,140	2,153	2,157	2,160
定年退職人数(a)	6	46	13	39	—
再任用任期满了人数(b)	21	26	37	35	—
普通退職等人数(c)	50	50	50	50	—
新規再任用短時間勤務職員(d)	1	2	1	3	—
減員計(a)+(b)+(c)+(d)	78	124	101	127	—
新規暫定再任用職員(e)	5	37	10	31	—
採用人数(f)	78	100	95	99	—
増員計(e)+(f)	83	137	105	130	—

(b)再任用任期满了人数:計画期間における総数 119 人のうち、35 人が現業職

(c)普通退職等人数:過去5年間(R2～R6)における普通退職等人数の平均値による想定人数

(d)新規再任用短時間勤務職員:本市の実績から、60歳以上の職員のうち10%が短時間勤務を希望すると想定

(e)新規暫定再任用職員:過去5年間(R2～R6)における定年退職人数から再任用率を80%と想定

2 計画の取組状況を確認するための参考指標

各年度の職員定数の計画値に加え、以下の指標を毎年度確認することで、計画の有効性を確認します。

指標1 類似団体の人口1万人あたりの職員数（消防部門を除く。※）

現状	施行時特例市23団体の平均値55.42人に対し、本市53.66人（令和4年度実績。）
目標水準	類似団体の平均値以下を維持する

※本市は平成25年度の消防広域化により、類似団体に比べ消防部門の職員が少ない（1人。令和6年4月1日時点。）ことから、消防部門の職員を除いた目標水準とします。

指標2 職員の総労働時間数

現状（令和5年度）	1,832時間
目標水準	1,800～1,850時間の範囲内

指標3 所沢市第5次特定事業主行動計画に掲げる目標値

現状 （令和5年度）	職員1人あたりの 時間外勤務時間数 （1ヶ月平均）	9.7 h
	年次休暇の取得が 5日以上の割合	92%
	年次休暇の取得が 10日以上の割合	73%
目標水準	職員1人あたりの 時間外勤務時間数 （1ヶ月平均）	8.5 h
	年次休暇の取得が 5日以上の割合	100%
	年次休暇の取得が 10日以上の割合	80%