

和光市職員定員管理方針

(令和5年度～令和9年度)

令和5年7月

和光市

目次

I	基本的な考え方		3
II	対象職員		3
III	期間		3
IV	これまでの定員管理		4
1	職員数等		4
1-(1)	人口と和光市職員定数条例に定める定数の推移		
1-(2)	旧計画期間中に想定されていた職員数		
2	職員体制等		6
2-(1)	職員の年齢構成		
2-(2)	職員人件費の推移		
2-(3)	障害者雇用の正規職員の状況		
2-(4)	任用形態別の職員の割合		
V	類似団体との比較		8
1	職員1人が受け持つ市民及び世帯の数		8
2	類似団体別職員数		9
3	職員の配置割合		10
VI	今後の定員管理の考え方		11
1	部門別職員定数		11
2	定年引上げ		12
3	働き方改革		12
3-(1)	年次有給休暇の取得促進		
3-(2)	部分休業等の取得		
4	多様な任用形態等		13
5	今後の定員管理		13

I 基本的な考え方

本市は、課所等が所管している業務の量及び内容に応じた適正な人員配置を行うという考え方を基本とし、公共施設の老朽化や国の社会保障制度改革等による業務量の変化などの社会情勢の変化を見据え、平成31年度に「和光市職員定員管理計画（平成31年度～平成35年度）」（以下「旧計画」という。）を策定しました。

しかし、限られた人的資源で業務効率を最大限に高めるよう尽力する中でも、社会経済の変化や情報通信技術の進展により、住民の行政ニーズが多様化していることに加え、激甚化する気象災害への対応や迅速な対応が求められる感染症対策などにより、行政サービスの充実を図るために必要な業務量が計画策定時の想定を上回って増加している現状です。

また、近年では、国が推進する働き方改革の一環である、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりに取り組むことが求められており、本市においても会計年度任用職員や民間活力を活用するなど、様々な方策により効率的で効果的な行政運営の実現に向けた取組を併せて進めていく必要があります。

こうした状況を鑑み、旧計画の期間終了を1年早め、新たに和光市職員定数の考え方を検討した結果、これまでの「適正な人員配置を行うための計画として『和光市職員定員管理計画』を策定する。」という考え方を改め、「短期間で大きく変動する社会環境の変化に的確に対応できる職員体制を構築するための指針」を定めるという考え方に基づき、ここに「和光市職員定員管理方針（令和5年度～令和9年度）」（以下「本方針」という。）を策定します。

II 対象職員

本方針における職員定数の対象となる職員は、原則として一般職の常勤職員とします。

III 期間

本方針の期間は、令和5年4月1日を基準として、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

IV これまでの定員管理

I 職員数等

令和4年4月1日時点における職員数は442名であり、同年時点における和光市職員定数条例に定める定数450名に迫っていました。これは、旧計画において見込まれていた令和4年度の想定職員数426名を大きく上回っております。その理由としては、旧計画策定時点では想定されていなかった、新たな業務に対応するための体制整備（令和2年度に公園みどり課、令和3年度に公共交通政策室、令和4年度に保育センターをそれぞれ新設しています。）や、令和元年度末以降大規模な感染症対策を要する事態となったことが挙げられます。

また、本市の総人口は、平成元年の54,628人から令和元年の82,876人とここ30年間で約27,200人増加し、世帯数については、19,417世帯から40,198世帯と30年間で倍増しています。（※第五次和光市総合振興計画P.116参照）さらに、今後25年間も引き続き総人口の増加が見込まれているところです。（※第五次和光市総合振興計画P.123参照）しかし、従来の定員管理計画においては人口増加に伴う業務量の変化を検討してこなかったなどの問題点もありました。

これらを踏まえ、本市では、社会情勢の変化に柔軟に対応し、安定的な市民サービスの供給を維持することを目的として、期間にとらわれない、効率的な職員体制を整備することを基本とします。

I-(I) 人口と和光市職員定数条例に定める定数の推移

	平成元年	平成11年	平成21年	令和元年
人口（人）	54,628	65,651	76,660	82,876
職員数（人）	433	446	419	448
職員一人当たりの人口	126.16	147.20	182.96	184.99

※職員数は、消防本部を除き、教育委員会及び企業会計を含んでいます。

Ⅰ－(2) 旧計画期間中に想定されていた職員数

※見込（人数）

	令和元年	令和２年	令和３年	令和４年	令和５年
市長	347	354	337	334	338
議会	8	8	8	8	8
教育委員会	54	53	53	53	53
選挙管理委員会	2	1	1	1	2
公平委員会	1	1	1	1	1
監査委員	3	3	3	3	3
農業委員会	2	2	2	2	2
公営企業	24	24	24	24	24
合計	441	446	429	426	431

和光市職員数

（令和４年４月１日時点）

実施機関等	人数
市長	350 人
議会	8 人
教育委員会	56 人
選挙管理委員会	1 人
公平委員会	1 人
監査委員	3 人
農業委員会	2 人
公営企業	21 人
合計	442 人

和光市職員定数条例に定める定数

（令和４年４月１日時点）

実施機関等	人数
市長	354 人
議会	8 人
教育委員会	56 人
選挙管理委員会	2 人
公平委員会	1 人
監査委員	3 人
農業委員会	2 人
公営企業	24 人
合計	450 人

2 職員体制等

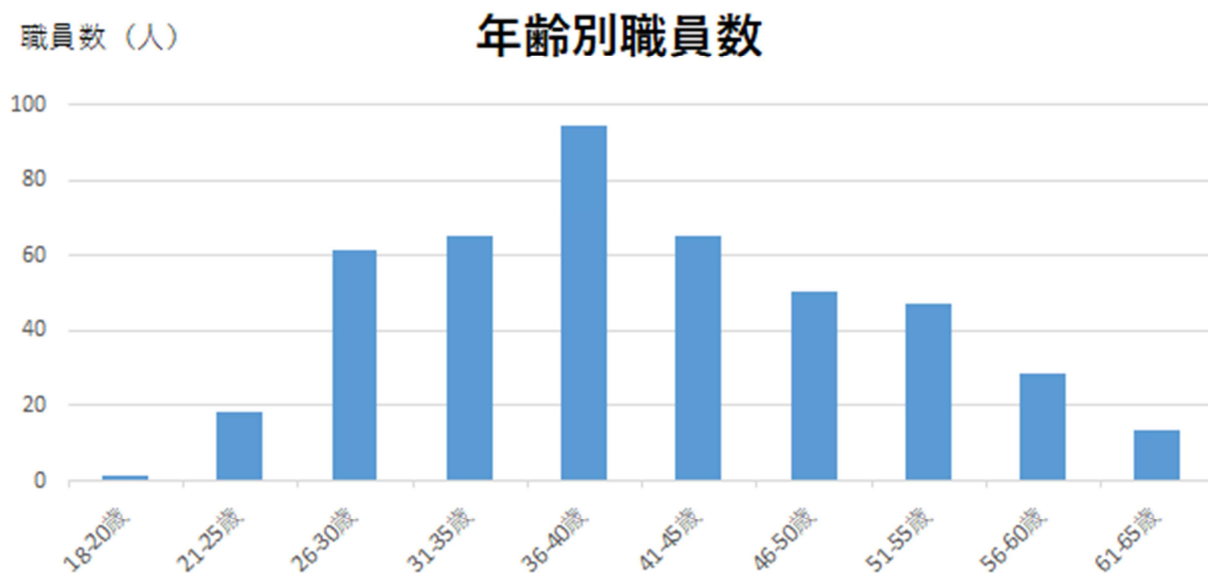
2-(1) 職員の年齢構成

本市では、令和4年4月1日時点において36歳から40歳までの職員が最も多く、また、31歳から45歳の職員数が全体の約50%を占めています。

技師、保育士、保健師、管理栄養士等の専門性の高い資格保有者の採用については職員採用に対する応募者の年齢層が高くなる傾向があるため、若年層に採用を集中させることが困難であるといった事情があるものの、一部の偏った年齢層の職員が一度に定年を迎えることによる支障がないように配慮した採用に努める必要があります。

職員年齢別構成（令和4年4月1日時点）

年齢層	18-20歳	21-25歳	26-30歳	31-35歳	36-40歳	41-45歳	46-50歳	51-55歳	56-60歳	61-65歳
職員数（人）	1	18	61	65	94	65	50	47	28	13
構成比（%）	0.2	4.1	13.8	14.7	21.3	14.7	11.3	10.6	6.3	3



2-(2) 職員人件費の推移

年度	正規職員数	人件費
令和元年度	385人	2,434,699千円
令和2年度	394人	2,546,270千円
令和3年度	400人	2,652,879千円

※普通会計決算状況調によります。

2-(3) 障害者雇用の職員の状況

地方公共団体においては、障害者（身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等の交付を受けている方）の法定雇用率が2.6%と設定されています。本市では障害者枠での採用試験を実施する等、法定雇用率の達成・維持に努め、障害のある職員が働きやすい職場環境の構築を進めています。

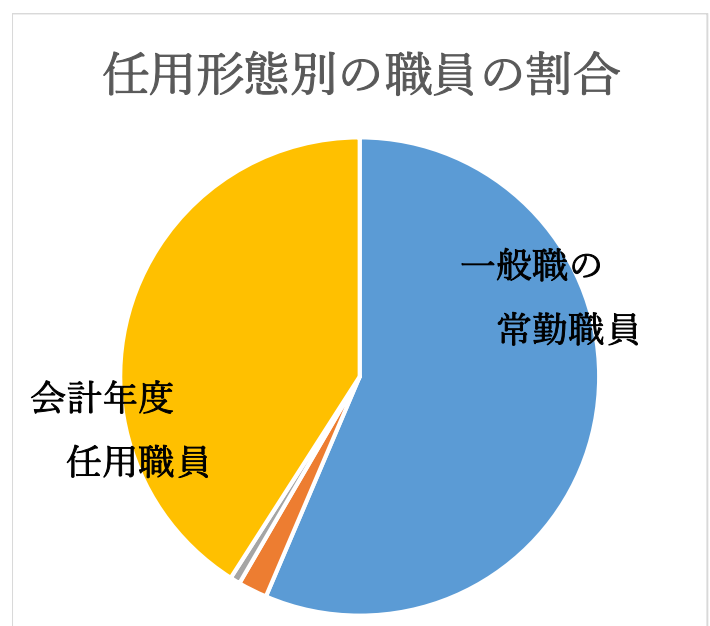
職員（会計年度任用職員を含む。）における障害者の法定雇用率

年度	割合
令和元年度	1.86%
令和2年度	1.73%
令和3年度	1.66%

2-(4) 任用形態別の職員の割合

（令和4年4月1日時点）

職	人数
正規職員	427人
再任用職員（常時勤務）	15人
再任用職員（短時間勤務）	5人
会計年度任用職員	310人



V 類似団体との比較

Ⅰ 職員１人が受け持つ市民及び世帯の数

埼玉県内の自治体は職員１人が受け持つ市民の数が全国的にみても多い傾向にありますが、本市では職員１人が受け持つ世帯についても多くなっていることが分かります。なお、類似団体別職員数の状況（総務省）で示されている本市の類型（市Ⅱ－Ⅰ）における人口１万当たりの職員数では、本市が最も少ない職員数となっています。

埼玉県内の類似団体類型に該当する他市及び近隣３市と当市の職員数等の状況

（令和３年４月１日現在）

市名		職員数 (人)	人口 (人)	世帯数 (世帯)	職員１人が受け 持つ市民の数 $\text{人口} \div \text{職員数}$ (人)	職員１人が受け 持つ世帯の数 $\text{世帯} \div \text{職員数}$ (人)
近隣 ３市	朝霞市	765	141,422	63,105	185	82
	志木市	388	75,505	32,998	195	85
	新座市	854	166,051	74,287	194	87
類似 市	本庄市	571	78,486	33,247	137	58
	蕨市	426	74,436	37,189	175	87
	八潮市	605	93,467	42,486	154	70
和光市		437	83,539	39,766	191	91
近隣３市の平均		669	127,659	56,797	191	85
類似市の平均		534	82,130	37,641	155	72
７市平均		578	101,844	46,154	176	80

※表のうち、各市の職員数は、令和３年度地方公共団体定員管理調査（総務省）の「消防」と「病院」を除いたものを、人口及び世帯数は埼玉県推計人口を基にしています。また、埼玉県内で総務省が示す類似団体類型（市Ⅱ－Ⅰ）に該当するのは、令和３年４月１日時点において本庄市、蕨市、八潮市及び本市となっています。

2 類似団体別職員数

総務省では、地方公共団体の自主的・主体的な定員適正化を推進するため、参考指標として、「類似団体別職員数の状況」を提供しています。

「類似団体別職員数の状況」は、一般行政部門及び普通会計部門（大部門～小部門）について、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループ（類似区分）に分け、そのグループ内での人口１万人当たりの職員数の平均値（加重平均）を算出し、職員数の比較を行うものです。各団体の「あるべき水準」を検討する上での参考とする指標となるものです。

本市における職員数と平均値との比較は、普通会計部門で修正値において、▲１６９人となっており、多くの部門で平均を下回っている状況となっています。

「類似団体別職員数の状況」による当市の職員数

（令和３年４月１日現在）

部門		職員数 (R3.4.1)	単純値による比較			修正値による比較		
			単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
一般行政	議会	８人	７人	１人	12.5%	７人	１人	12.5%
	総務・企画	123人	155人	-32人	-26.0%	155人	-32人	-26.0%
	税務	31人	40人	-9人	-29.0%	40人	-9人	-29.0%
	民生	99人	140人	-41人	-41.4%	142人	-43人	-43.4%
	衛生	18人	54人	-36人	-200.0%	40人	-22人	-122.2%
	労働	-	１人	-１人				
	農林水産	４人	43人	-39人	-975.0%	36人	-32人	-800.0%
	商工	４人	22人	-18人	-450.0%	11人	-7人	-175.0%
	土木	53人	62人	-9人	-17.0%	60人	-7人	-13.2%
	計	340人	526人	-186人	-54.7%	491人	-151人	-44.4%
教育		54人	97人	-43人	-79.6%	72人	-18人	-33.3%
普通会計		394人	623人	-223人	-77.7%	563人	-169人	-42.9%
公営企業等		43人						
合計		437人						

※単純値：職員が配置されていない部門を顧慮することなく集計して、平均値を算出しており、大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適している。

※修正値：各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しており、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適している。

3 職員の配置割合

本市では都市基盤整備事業や官民連携事業等に注力しているため、「総務・企画」と「土木」の割合が高く、一方で、「民生」と「その他」に該当する国保・介護保険等の会計に係る職員の割合が他市に比べて低い傾向が見られます。

埼玉県内の類似団体類型に該当する他市及び近隣3市と当市の職員の配置割合（％）

	朝霞市	志木市	新座市	本庄市	蕨市	八潮市	和光市	平均
議会	0.9	1.3	0.9	1.1	1.4	1.2	1.8	1.2
総務・企画	22.0	26.0	20.8	24.0	19.7	23.3	28.1	23.4
税務	6.3	7.7	7.7	8.1	7.3	7.8	7.1	7.4
民生	32.5	28.4	32.3	19.3	30.8	22.1	22.7	26.9
衛生	6.3	7.7	4.8	6.8	5.4	6.8	4.1	6.0
労働	0.3	0	0	0.2	0.2	1.0	0	0.2
農業	0.5	0.8	0.6	3.2	0.2	0.8	0.9	1.0
商工	0.5	1.3	1.1	1.8	0.7	1.5	0.9	1.1
土木	7.5	5.4	8.3	12.6	8.7	13.1	12.1	9.7
教育	14.8	11.9	11.9	10.9	13.4	8.9	12.4	12.0
水道	2.9	2.1	2.8	2.8	3.3	4.1	3.0	3.0
下水道	1.4	2.3	1.5	2.6	2.1	2.6	1.8	2.0
その他	4.2	5.2	7.1	6.8	6.8	6.8	5.0	6.1

※表のうち、各市の職員数は、令和3年度地方公共団体定員管理調査（総務省）の「消防」と「病院」を除いたものです。

Ⅵ 今後の定員管理の考え方

Ⅰ 部門別職員定数

効率的な職員配置を基本としつつ、社会情勢の変化に柔軟に対応し、安定的な市民サービスを提供するために、部門別に職員定数を定めることとします。職員定数の算出にあたっては、職員定数の見直しのため、増員が必要な職員数を洗い出すことを目的として令和４年度に実施した業務分析等の結果をもとに、令和４年４月１日現在配置されている職員数に増員が必要な職員数を加えて算出しています。

部門別職員定数（人）

区分		令和３年 ４月１日時点	令和４年 ４月１日時点	令和５年以降 (職員定数)
一般行政	議会	８	８	８
	総務・企画	１１８	１１９	１３１
	税務	３１	３１	３３
	民生	９９	１００	１２６
	衛生	１８	２０	２７
	農林水産 (農林水産のうち 農業委員会)	４	４	４
	商工	４	４	５
	土木	５３	５３	５８
	一般行政計	３３５	３３９	３９２
その他	国保・介護	２２	２１	２３
その他	選挙・公平等	５	５	６
教育一般	教育	５４	５６	５８
公営企業等	水道	１３	１３	１８
	下水道	８	８	１０
合計		４３７	４４２	５０７

2 定年引上げ

本市における令和５年度から令和１４年度までの退職者の想定数

年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年	６１歳		６２歳		６３歳		６４歳		６５歳	
人数（人）	０	４	０	８	０	６	０	５	０	８

定年引上げに伴い、定年引上げ期間中の令和５年度から１４年度までの間は、原則として定年退職者が２年に一度しか生じないこととなります。この間、仮に定員を一定に固定した場合には、新規採用職員（経験者採用等によるものを含む。以下同じ。）の数が年度により大幅に変動し、採用活動の中で適切な人材を安定的に確保することが困難になる可能性があります。しかし、質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、毎年の退職者の補充を行うことを基本とした従来の職員採用とは異なる対応が必要となります。

今後１０年間、本市においては、令和１１年度と令和１２年度に退職者数が増加する傾向にあり、今までの退職者数との差が大きく開くことから、現時点では喫緊の課題とはなっていないものの、将来的には、定年引上げによる職員定数への影響について改めて検討する必要性が生じる可能性があります。

3 働き方改革

近年、ワーク・ライフ・バランスを実現し、また、職員の健康を確保するため、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等に努めるとともに、職員の個々の事情に応じた多様な働き方に柔軟に対応していくことが求められています。そのため、今後、職員定数の見直しを実施するにあたっては、これらの社会情勢を踏まえ、職員数の検討を行う必要があります。

3－(I) 年次有給休暇の取得促進

働き方改革関連法の成立等、昨今の社会情勢を考慮し、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、年次有給休暇の取得率７０％を目標値と定め、取得の促進を図り

ます。また、職員定数の見直しにあたっては、当該目標値を考慮し、職員数を検討するものとします。

3-(2) 部分休業等の取得

部分休業等により職員が欠ける場合において、一時的に適正な業務の遂行が困難になる時間帯が生じる可能性があります。そのため、必ずしも課等に必要な業務時間数に応じた職員数が、業務上必要な職員数と整合しない場合があります。

職員定数を定めるにあたっては、多様な働き方を考慮するだけでなく、多様な働き方を職場全体で許容できる環境を整えていくことを前提として、職員数を検討するものとします。

4 多様な任用形態等

職員定数の見直しにあたっては、任用形態等についても考慮し、業務の性質に応じて会計年度任用職員の見直しや、任期付職員の活用について検討を行うほか、外部人材の登用できる業務分野、業務領域を整理することで、専門的な知識やスキルの活用だけでなく、外部の視点を取り入れることによる職員の意識改革や組織の活性化を図り、より良い市民サービスの提供を実現することを目指します。

5 今後の定員管理

今後の定員管理については、組織改正に伴い必要な職員数に変更が生じたときのほか、1で定めた部門別職員定数について見直しの必要が生じたときには適宜、2～4をはじめとした多様な視点を考慮した定数の見直しを行ってまいります。

また、DX(※)の推進により効率的で効果的な行政運営の実現に向けた取組を進めることで、職員数の最適化を図り、職員人件費の増大を最小限に抑えた適正な職員配置を行うことで、安定的な行政サービスを提供しつつ、さらなる市民サービスの向上に努めるものとします。

※DX(デジタルトランスフォーメーション)とは、ICTの浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること(2022.4 総務省 HP より引用)