

第6次羽生市定員適正化計画

令和7年度～令和11年度

令和7年4月
羽生市

目次

1	計画の策定に当たって・・・・・・・・・・	1
1	定員適正化計画の策定の経緯	
(1)	これまでの定員適正化計画	
(2)	職員数の推移	
2	定員管理において判断する要素とこれまでの実績値	
(1)	職員数と実働数比較	
(2)	育児休業取得者数の推移	
(3)	分限休職者等数の推移	
(4)	時間外勤務等の推移	
(5)	退職者数の推移	
(6)	年齢別職員の推移	
(7)	財政状況から見た人件費の推移	
2	定員適正化に向けた基本方針と取組内容・・・・・・・・	7
1	定員管理の基本方針	
2	計画期間	
3	対象とする職員	
4	目標値の設定	
(1)	目標値	
(2)	目標値設定に当たって参考にすべき3つの値との比較	
ア	埼玉県内市との比較	
イ	類似団体との比較	
ウ	定員回帰指標との比較	
3	適正化の実現に向けて・・・・・・・・・・	11
1	組織機構の在り方の検討	
2	事務事業の見直し	
3	民間委託等の推進	
4	職員の能力の開発促進	
5	再任用職員制度の活用	
6	会計年度任用職員制度の活用	
7	職員のメンタルヘルスへの配慮	
8	定年延長制度の過渡期における対応	
9	特命事業への対応	
10	計画的な採用の実施	
11	実働職員に配慮した定員管理	

1 計画の策定に当たって

1 定員適正化計画の策定の経緯

(1) これまでの定員適正化計画

本市では、行政サービスを適切かつ確実に行うための組織体制を構築しつつ、行財政改革を進めるため、平成8年度から第1次定員適正化計画を策定し、効率的な行政運営を実現してきました。

この第1次定員適正化計画では、当時の目標年度であった平成12年度までの5年間で部・課・係の整理統合など組織の集約化・スリム化を進め、職員数が17名減少しました。

続く平成13年度からの第2次定員適正化計画においては、地方分権に伴う権限移譲やその他の業務量の増加等があったものの、選択と集中を行うことにより、平成17年度の5年間で職員数が合計22名減少しました。その後、平成21年度までの4年間では、財務会計システムの導入や業務の民間委託の推進、新規採用職員の抑制を行い、職員数を41名削減することとなりました。

更に、平成22年度からの第3次定員適正化計画においては、行政改革を推し進め、指定管理者制度の導入や民間委託などのアウトソーシング化により、平成26年度までの5年間で12名の減となりました。

次の第4次定員適正化計画では、更なる事業のアウトソーシングを進めつつ、行政需要の拡大や職員の育児休業者等への対応を考慮したことにより、平成31年度までの5年間で8名増の職員数411名となりました。

令和2年度からの会計年度任用職員などの新制度発足による雇用環境の変化や育児休業取得の推進等の背景を受けて、令和6年度までは、3名の増加となる職員数414名とし、同年度当初の実働は392名となりました。

第5次定員適正化計画の基本方針における「現行の職員体制の維持を基本に、実働400人体制の確立」目標と比較すると8名少ない実績となっていますが、行財政改革の視点から見ると、概ね順調に推移していると言えます。

(2) 職員数の推移

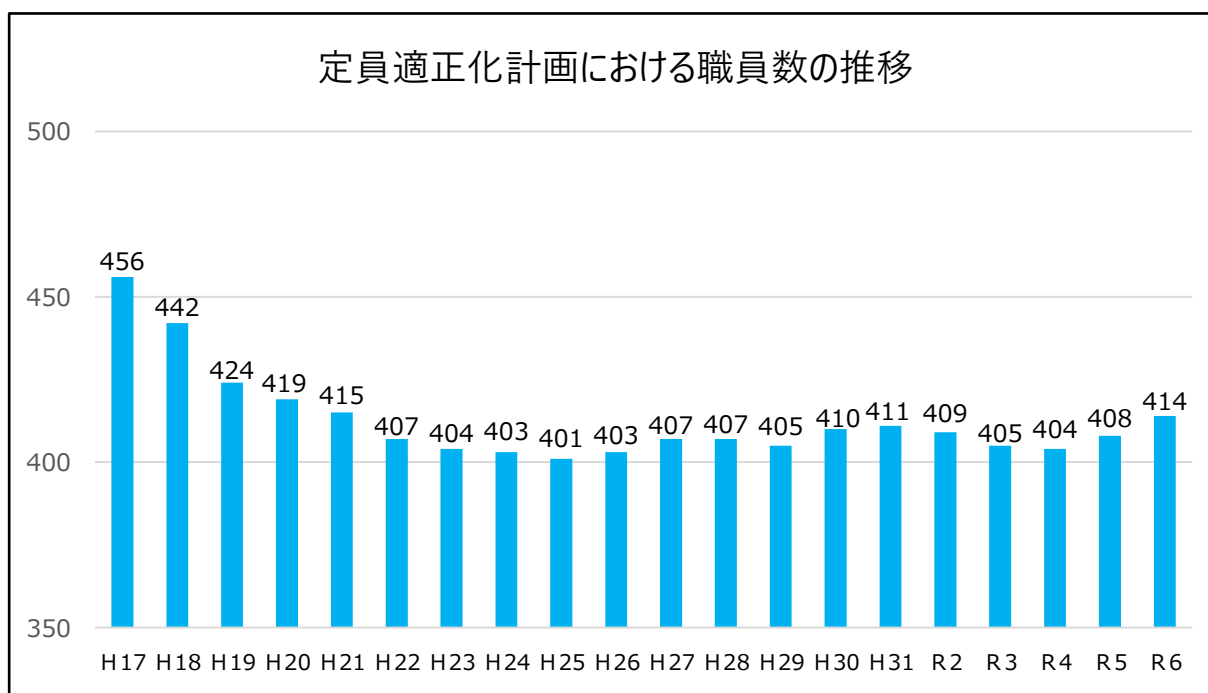
これまでの市の職員数の推移は、次の表のとおりであり、計画を運用してから着実に減少傾向が続き、直近の2年で微増に転じています（第2次計画からの統計）。

単位 人

部 門	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
一般行政	279	275	258	270	274	258	255
特別行政	138	132	131	118	111	112	113
公営企業等	39	35	35	31	30	37	36
合 計	456	442	424	419	415	407	404
増 減	▲ 22				▲ 41		

部 門	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
一般行政	244	244	247	252	254	254	255
特別行政	121	121	122	121	118	119	122
公営企業等	38	36	34	34	36	34	34
合 計	403	401	403	407	407	405	410
増 減	→			▲ 12	→	→	→

部 門	H31	R2	R3	R4	R5	R6
一般行政	254	255	249	246	252	255
特別行政	124	121	119	123	118	121
公営企業等	34	33	37	35	38	38
合 計	411	409	405	404	408	414
増 減	8	→				3



2 定員管理において判断する要素とこれまでの実績値

(1) 職員数と実働数比較

これまでの職員数と実働職員数の実績は次のとおりであり、目標値に近づいている状況です。

年度間にばらつきがあるほか、職員数と実働員数には乖離が見られる状態で、これは育児休業取得者数や出向者数等の不透明な影響を起因とするものです。こうした影響があっても、安定的に定員を管理していく必要があります。

単位 人

年度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
職員数	411	409	405	404	408	414
実働職員数	392	391	391	391	387	392
差	▲19	▲18	▲14	▲13	▲21	▲22

基準日 4月1日

(2) 子育て支援制度の利用者数の推移

本市の育児休業取得者数は、男性女性共に増加の傾向であり、このことは本市が、職員の仕事と育児の両立を実現しやすい環境にあると言えます。

一方で、休業取得者の業務を在任者が大きな負担なく分担し、子育てしやすい環境の整備を職員が理解しつつ、公共サービスの水準を維持するための定員管理の視点を持った職員配置が必要です。

育児休業取得者及び部分休業利用者の数は、実態に則した算定を行い、実働職員数からは除くものとします。

単位 人

年度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
育児休業取得者数	27	21	37	23	10	24
部分休業利用者数	15	14	23	23	14	17
育児短時間勤務利用者数	0	1	0	0	0	0

取得・利用した職員数の年度内集計

(3) 分限休職者等数の推移

体調不良を原因として休職する職員が一定数存在しています。

休職者を出さない職場環境の整備を進める一方で、不測の休職者の発生があっても安定的に市民サービスが維持できるよう定員を管理していく必要があります。

単位 人

年度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
分限休職者数	3	3	2	2	5	7

休職した職員数の年度内集計

(4) 時間外勤務等の推移

時間外勤務の年間合計時間と手当の額は、行政需要や業務量に比例して逓増しつつあります。

過去5年間の分析期間では、コロナ禍の影響により値が縮減した年度があったものの、コロナ前に戻りつつある傾向です。

本市の行政運営が職員の時間外勤務を前提とするものであってはならないことや、職員の健康管理面からも時間外勤務の縮減に向けた実効性のある取組が必要です。

業務の効率化や適正な人事配置を行い、定員を管理していく必要があります。

年度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
年間時間外勤務 合計（時間）	37,019	27,999	27,264	34,715	43,265
支給実績 （千円）	88,852	65,254	64,012	81,187	105,607

年度内集計

（５） 退職者数の推移

終身雇用への考え方が変わってきている昨今、公務員においても、特に若い職員を中心に、転職希望による早期退職が見受けられるようになってきています。

これまで、人材の強化のために育成してきた職員が、突然退職することは組織運営上、大きな影響を受けることは否めません。

この指標は不透明なものであり、予見することは非常に困難ですが、退職者数の増減の影響を最小限に抑制するため、安定的に行政サービスを維持できる視点を持った定員管理が必要です。

単位 人

年度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
年度内 退職者数	8	17	15	14	17	11
うち 早期退職者数	6	11	8	11	8	6

年度内集計

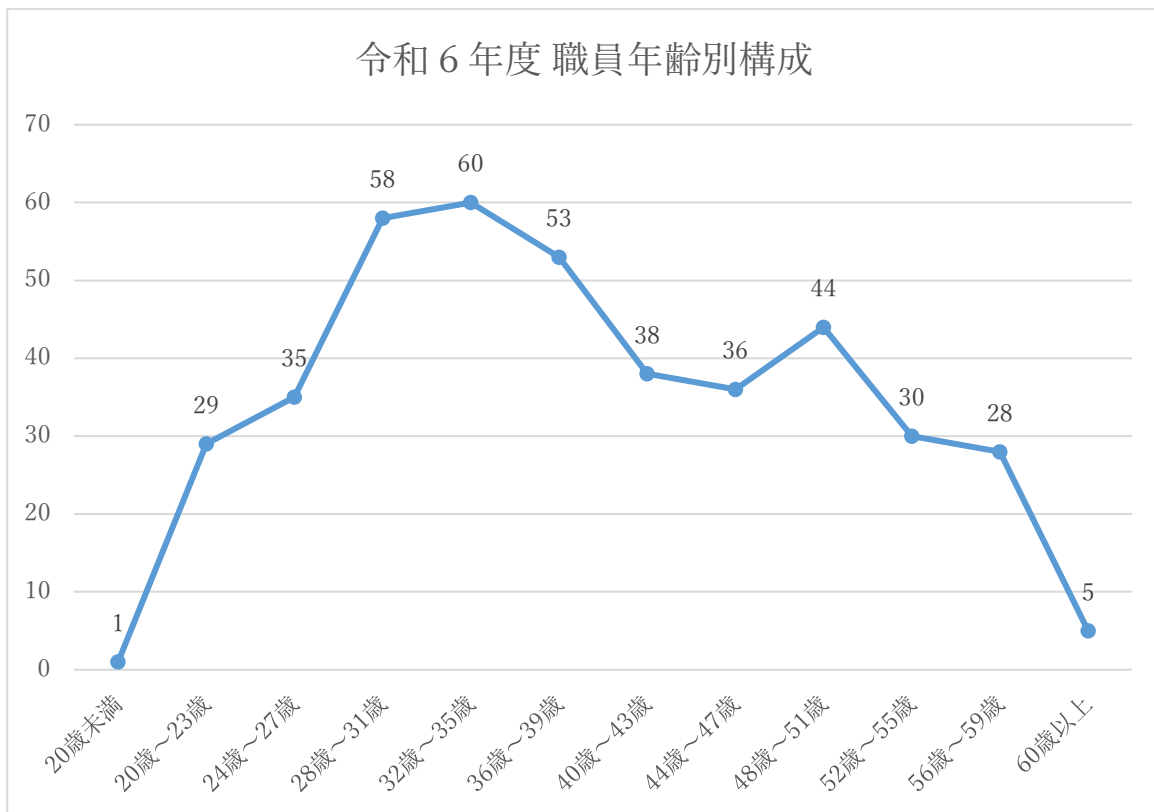
（６） 年齢別職員の推移

年齢別職員の構成も重要な指標です。年齢構成に偏りがあると、管理職登用の困難や昇任昇格機会への影響、知識や技術の継承障害、退職金の支払集中による財政負担増など、人事管理や財政運営を行う上で弊害をもたらします。

したがって、計画的な採用による安定的な任用管理を行い、職員の年齢構成の平準化と安定した組織力の維持の視点を持って長期的視野で定員を管理していく必要があります。

単位 人・%

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	職員数	構成比	職員数	構成比	職員数	構成比
20歳未満	3	0.7	1	0.2	1	0.2
20歳～23歳	17	4.1	22	5.3	29	7.0
24歳～27歳	44	10.7	43	10.4	35	8.4
28歳～31歳	58	14.1	50	12.1	58	13.9
32歳～35歳	63	15.3	61	14.8	60	14.4
36歳～39歳	43	10.5	55	13.4	53	12.7
40歳～43歳	36	8.8	33	8.0	38	9.1
44歳～47歳	41	10.0	41	10.0	36	8.6
48歳～51歳	43	10.5	42	10.2	44	10.6
52歳～55歳	28	6.8	34	8.3	30	7.2
56歳～59歳	28	6.8	26	6.3	28	6.7
60歳以上	7	1.7	4	1.0	5	1.2
合計	411	100.0	412	100.0	417	100.0



(7) 財政状況から見た人件費の推移

近年の物価上昇の背景を受けて、人事院勧告による給与の増額見直し等、人件費は増加傾向にあります。

また、令和5年度における歳出総額に占める人件費の比率は16%であり、県内平均と比較すると高い比率になっています。

これは消防を市単独で組織している本市の性質上、消防職員が普通会計の職員数に含まれることによる職員数の増が影響しており、消防の広域化を採用している市と比較すると、この比率は大きくなる傾向があります。

人件費増加の傾向は、財政の硬直化につながり、抑制が困難な状況だからこそ、定員を適正に管理していく必要があります。

年度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
歳出総額(千円)	18,624,071	24,550,593	21,228,385	21,212,954	21,603,438
人件費(千円)	3,118,851	3,328,392	3,367,936	3,459,767	3,456,658
人件費率(%)	16.7	13.6	15.9	16.3	16.0

2 定員適正化に向けた基本方針と取組内容

1 定員管理の基本方針

原則、第5次計画の方針を引き継ぐこととし、行政サービスを適正に維持できるように、柔軟に対応することとします。

このため、職員の育成、行政のレベルアップを図っていくことはもちろん、総合振興計画、行財政改革、組織改正、予算編成、人材育成、人事管理などの取組取組を連動させつつ、限られた人員で効率的に業務が行えるよう、適正な職員配置に努めます。

2 計画期間

令和7年度から令和11年度まで

上記のとおり5年間としますが、組織、機構の再編等に合わせ、適宜見直しを行うこととします。

3 対象とする職員

総務省の「地方公共団体における適正な定員管理の推進について」にのっとり、一般職に属する常勤職員とします。

短時間勤務の再任用職員や会計年度任用職員については、臨時的に従事する要素が強く、勤務日数や時間数を見ても組織人数として計上することは不安定であることから定員管理上からは除きます。また、埼玉県実務研修への派遣職員や育児休業取得職員等も本市の行政執行に直接関わらないことから、本指標の対象からは除き、それ以外の常勤で勤務する（以下「実働」という。）職員を定員管理の対象とします。

そのほか、制度利用が多くなってきている部分休業取得者の取扱いに当たっては、係数0.75を用いることで、実態に則した適正管理を行うものとします。

4 目標値の設定

（1） 目標値

適正円滑な行政執行、各参考値及び行財政改革とのバランスを図るため、実働400名体制の維持を目標とします。

目標定員 = 実働400名

(2) 目標値設定に当たって参考にすべき3つの値との比較

ア 埼玉県内市との比較

本市の職員1人当たりの人口は129人で、県内平均133人と比較するとわずかに少ない定員となっています。消防の体制による条件を除いた平準化した指標で見直すと、職員1人当たりの人口が県内63市町村中20番目となり、県内市における職員負担上の比較では中上位に位置しています。

単位 人

部 門 市区町村名	一 般 行 政			教 育	消 防	普 通 会 計	公 営 企 業 等 会 計	合 計	令和6年 4月1日 人口	職員 1人 当たり の人口	職員 1人 当たり の人口 (除く消防)	
	一般管理	福祉関係	一般行政 計								順位	順位
1 志木市	172	137	309	48	0	357	40	397	76,194	192	192	2
2 朝霞市	295	303	598	117	0	715	67	782	145,531	186	186	3
3 富士見市	289	206	495	64	0	559	52	611	113,335	185	185	4
4 新座市	350	336	686	107	0	793	104	897	166,038	185	185	5
5 鶴ヶ島市	193	125	318	39	0	357	21	378	69,911	185	185	6
6 和光市	229	127	356	57	0	413	45	458	84,378	184	184	7
7 ふじみ野市	262	264	526	83	0	609	60	669	114,341	171	171	12
8 鴻巣市	322	229	551	70	0	621	81	702	117,579	167	167	14
9 吉川市	208	135	343	40	0	383	49	432	72,324	167	167	15
10 坂戸市	296	191	487	65	0	552	44	596	99,546	167	167	16
11 加須市	335	189	524	99	0	623	68	691	112,115	162	162	18
12 狭山市	389	326	715	105	1	821	95	916	148,466	162	162	17
13 所沢市	739	881	1,620	221	1	1,842	278	2,120	343,187	162	162	19
14 久喜市	435	323	758	106	0	864	100	964	150,756	156	156	21
15 北本市	174	158	332	57	0	389	31	420	65,408	156	156	22
16 上尾市	415	462	877	154	328	1,359	125	1,484	230,045	155	155	1
17 入間市	378	329	707	127	1	835	100	935	144,262	154	154	23
18 伊奈町	135	102	237	35	0	272	22	294	45,042	153	153	24
19 桶川市	219	182	401	58	0	459	35	494	74,324	150	150	25
20 上里町	99	53	152	21	0	173	30	203	30,483	150	150	26
21 滑川町	61	23	84	27	0	111	21	132	19,666	149	149	27
22 八潮市	305	184	489	60	0	549	81	630	93,089	148	148	28
23 松伏町	96	56	152	26	0	178	13	191	28,068	147	147	29
24 川越市	828	887	1,715	487	0	2,202	210	2,412	352,836	146	146	30
25 宮代町	107	75	182	22	0	204	26	230	33,340	145	145	32
26 三郷市	352	296	648	84	167	899	81	980	141,935	145	175	10
27 戸田市	351	334	685	93	154	932	63	995	142,163	143	169	13
28 行田市	231	113	344	57	105	506	41	547	78,135	143	177	8
29 熊谷市	552	345	897	95	250	1,242	104	1,346	191,360	142	175	9
30 日高市	179	106	285	53	1	339	44	383	54,324	142	142	34
31 白岡市	167	127	294	45	0	339	36	375	52,549	140	140	35
32 幸手市	185	103	288	33	0	321	36	357	48,898	137	137	36
33 深谷市	389	205	594	149	223	966	71	1,037	141,101	136	173	11
34 杉戸町	135	113	248	49	0	297	31	328	43,859	134	134	39
35 毛呂山町	102	82	184	35	0	219	23	242	32,206	133	133	40
36 三芳町	139	78	217	38	0	255	28	283	37,370	132	132	41
37 飯能市	282	192	474	63	1	538	66	604	78,278	130	130	43
38 本庄市	298	162	460	64	0	524	73	597	77,013	129	129	44
39 羽生市	169	89	258	42	79	379	38	417	53,757	129	159	20
40 川口市	1,036	1,370	2,406	568	593	3,567	1,257	4,824	607,279	126	144	33
41 草加市	546	579	1,125	149	0	1,274	678	1,952	241,248	124	124	45
42 嵐山町	69	31	100	19	0	119	24	143	17,505	122	122	46
43 川島町	66	52	118	20	0	138	18	156	18,784	120	120	47
44 寄居町	118	92	210	32	0	242	24	266	31,894	120	120	48
45 蓮田市	199	135	334	45	93	472	42	514	61,252	119	145	31
46 蕨市	163	158	321	59	85	465	183	648	75,907	117	135	37
47 越谷市	686	907	1,593	284	329	2,206	756	2,962	342,681	116	130	42
48 春日部市	522	372	894	167	286	1,347	659	2,006	230,380	115	134	38
49 小川町	110	65	175	41	0	216	32	248	27,721	112	112	49
50 東松山市	289	170	459	68	0	527	287	814	90,862	112	112	50
51 鳩山町	57	30	87	20	0	107	16	123	12,906	105	105	51
52 美里町	54	19	73	12	0	85	20	105	10,789	103	103	52
53 吉見町	74	56	130	25	0	155	27	182	17,795	98	98	53
54 越生町	57	31	88	12	0	100	18	118	10,803	92	92	54
55 神川町	66	42	108	22	0	130	15	145	12,827	88	88	56
56 皆野町	49	20	69	25	0	94	10	104	8,878	85	85	57
57 横瀬町	46	21	67	10	0	77	15	92	7,680	83	83	58
58 さいたま市	2,471	3,252	5,723	7,297	1,358	14,378	1,937	16,315	1,346,412	83	90	55
59 長瀬町	43	16	59	10	0	69	10	79	6,453	82	82	59
60 秩父市	268	163	431	54	0	485	230	715	57,806	81	81	60
61 ときがわ町	66	33	99	15	0	114	21	135	10,373	77	77	61
62 小鹿野町	75	53	128	18	0	146	92	238	10,061	42	42	62
63 東秩父村	38	14	52	5	0	57	6	63	2,406	38	38	63
合 計	321,614	247,584	569,198	97,824	63,710	730,732	184,456	915,188	7,363,914	平均133	平均138	

※職員数は、令和6年4月1日現在「地方公共団体定員管理調査」（総務省）

※人口は、令和6年4月1日現在（一部町村を除く） 住民基本台帳登録

イ 類似団体との比較

総務省では、人口規模と産業構造の2つの要素を基準として全国の自治体を類型別にグループ分けしたものを「類似団体」として定義しています。

同じ類似団体内に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出して比較するものです（類似団体別職員数 総務省提供）。

この分類方法では、本市は「人口5万人から10万人未満」の区分で、産業構造が「Ⅱ次、Ⅲ次90%以上」かつⅢ次産業就業割合「65%未満」に当たる類型（Ⅱ－2）に属し、この類似団体は全国で77市あり、埼玉県内では、本市のほか行田市、秩父市、本庄市の4市が分類されています。

この比較によると次の表のとおり、本市の職員数は、類似団体の多くの部門比較において基準を下回っている状況にあり、特に、類似団体内での総務、民生、教育の部門で職員数を配置する余地があることがうかがえます。

これまで、定員適正化計画を着実に実施してきたことから、類似団体の平均値よりも少ない職員数で行政運営を実現していると分析できます。

大部門	令和5年 4月1日 職員数 (人)	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 (人)	超過数 (人)	超過率 (%)	修正値 (人)	超過数 (人)	超過率 (%)
議 会	4	4	0	0.0	4	0	0
総 務	76	89	▲ 13	-17.1	88	▲ 12	-15.8
税 務	25	23	2	8.0	23	2	8
民 生	60	101	▲ 41	-68.3	115	▲ 55	-91.7
衛 生	32	33	▲ 1	-3.1	52	▲ 20	-62.5
労 働	1	1	0	0.0	1	0	0
農 業	14	17	▲ 3	-21.4	15	▲ 1	-7.1
商 業	10	12	▲ 2	-20.0	13	▲ 3	-30
土 木	33	37	▲ 4	-12.1	38	▲ 5	-15.2
一般行政 計	255	317	▲ 62	-24.3	349	▲ 94	-36.9
教 育	42	58	▲ 16	-38.1	65	▲ 23	-54.8
消 防	77	39	38	49.4	75	2	2.6
普通会計 計	374	414	▲ 40	-10.7	489	▲ 115	-30.7

※ 類似団体別職員数とは、人口1万人当たりの職員数の類似団体隠しの平均をもとに普通会計部門の職員数を加重平均により算出し、指標としたもの

※ 単純値とは、部門ごとに類似団体内の全団体における単純な平均値

※ 修正値とは、部門ごとに実際に職員を配置している団体のみでの平均値

ウ 定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、各自治体の試算職員数を算出できる指標です。行政サービスとの関連を実感しやすい要素を用いることから、わかりやすく、使いやすさを重視した簡素な指標とされています。

この指標における本市の職員数比較では、いずれの部門においても試算職員数を下回っており、30名程度不足していることが見て取れます。

今後も複雑多様化が見込まれる行政課題に安定的に対応するためには、相当の職員数確保の視点を持ちつつ、定員管理を行っていく必要があります。

定員回帰指標の算定式

$$\boxed{\text{人口係数}} \times \boxed{\text{人口(千人)}} + \boxed{\text{面積係数}} \times \boxed{\text{面積(km}^2\text{)}} + \boxed{\text{定数}}$$

◆ 一般行政部門の試算職員数

$$4.0 \times 54 + 0.22 \times 59.64 + 60 \div \underline{\underline{289}}$$

◆ 普通会計部門の試算職員数

$$5.7 \times 54 + 0.33 \times 59.64 + 80 \div \underline{\underline{407}}$$

◆ 比較

(単位 人)

部 門	羽生市 職員数	本指標における 試算職員数	比 較
一般行政	258	289	▲31
普通会計	379	407	▲28

3 適正化の実現に向けて

計画を実現するための主な取組や手法は次のとおりです。

1 組織機構の在り方の検討

複雑多様化する市民ニーズや新たな行政需要に迅速かつ的確に対応するため、恒久的な課題対応が必要な場合は、職員数を増員することとします。

一方で、各組織の役割分担をさらに検討し、業務について集約、統合、再編を行い、職員数の減少に努めます。

2 事務事業の見直し

事務事業評価の結果により、事務量の変化に適切、弾力的に対応した定員管理を行っていきます。併せて、RPAやAI技術等のICT技術を積極的に活用することで業務の効率化を進め、他自治体の業務の対応状況も比較、検証しながら増員の抑制に努めます。

3 民間委託等の推進

職員配置のコストと十分に比較、検証しつつ、費用対効果の期待できる民間委託や指定管理制度の導入は、積極的に活用することで、増員の抑制に努めます。

4 職員の能力の開発促進

羽生市人材育成基本方針の推進により、職員の意識改革、事務処理能力、問題解決能力、政策形成能力等を強化する取組を通して、行政需要に対応できる職員の配置により増員の抑制に努めます。

5 再任用職員制度の活用

再任用職員が有する経験、知識、技術等を業務に生かすため、職員数とのバランスを考慮しながら、これまでの公務で培った経験と知識を活用し、定員管理の一助として配置していきます。

6 会計年度任用職員制度の活用

補助的な業務及び専門的な業務等に会計年度任用職員を活用し、効率的な業務の遂行に努めます。

7 職員のメンタルヘルスへの配慮

複雑かつ多様化する行政課題に対応しつつ、市民サービスを向上させることが、職員の負担増加からによるストレスなどにより、職員が離脱することがないように、メンタルヘルス対策やワーク・ライフ・バランスの実現に視点を置いた定員管理を行います。

8 定年延長制度の過渡期における対応

定年延長制度が段階的（令和5年度から同13年度まで）に実施され、この間定年は隔年で延長していきます。定年延長する職員が常勤か非常勤かは不透明な状況下においても新規採用職員は常に行い、職員の構成比率は安定的に維持していかなければなりません。

したがって、計画期間内においては、計法定数を暫定的に超えることができるものとします。

9 特命事項への対応

行政運営を行うに当たっては、緊急に重点を置いて迅速に執行しなければならない政策もあります。

このような政策の実現に職員が必要な場合は、計画期間内であっても計法定数を暫定的に超えることができるものとします。

10 計画的な採用の実施

目先の職員数だけにこだわらず、将来にわたるバランスのとれた年齢構成を維持するため、計画的に新規採用を実施していきます。また、障がい者の雇用の安定や女性の社会参画の推進の視点を持ちつつ、就業機会の拡充に努めた定員管理を行っていきます。

11 実働職員に配慮した定員管理

育児や病気休業の取得者や、人材育成を目的とした他機関への派遣機会など、定員に算定されつつも職場に不在となる職員数は増加の傾向にあります。

休業する職員、執務する職員双方のための環境整備と組織力の維持を目的として、実働職員数に配慮した定員管理を行っていきます。



羽生市

第6次羽生市定員適正化計画

発行年月 令和7年4月
発行 羽生市
編集 羽生市 総務部 総務課
〒348-8601
埼玉県羽生市東6丁目15番地
電話 048-561-1121
URL <https://www.city.hanyu.lg.jp/>