

さいたま市定員管理計画の概要

1 計画策定の目的

令和3年3月に、新たな総合振興計画「2030さいたま輝く未来と希望（ゆめ）のまちプラン」を策定しました。市民一人ひとりが更なるしあわせを実感できる都市を目指すため、計画に掲げる事業を着実に推進していく必要があります。

また、アフターコロナにおける行政運営、職員のワーク・ライフ・バランスの推進、地方公務員の定年の引上げ等に対し、的確に取り組む必要があります。

こうした社会経済情勢の変化に対応していくため、適正に職員数を管理していく必要があることから、新たに定員管理計画を策定するものです。

2 これまでの定員管理計画

(1) 計画策定の状況

計画名	計画期間
さいたま市定員適正化計画（第1次）	平成13年度～平成17年度
さいたま市定員適正化計画（第2次）	平成18年度～平成22年度
さいたま市定員管理計画	平成23年度～平成25年度
さいたま市定員管理計画	平成26年度～平成28年度
職員のマンパワー確保取組計画	平成30年度～令和3年度

(2) 職員のマンパワー確保取組計画の実績

		H29	H30	H31	R2	R3	合計
計画上の職員数見込 (a)		—	8,225	8,289	8,353	8,417	—
計画対象実職員数 (※1)	人数 (b)	8,114	8,233	8,289	8,355	8,488	—
	前年比	—	119	56	66	133	374
差 (b-a)		—	8	0	2	71	81
(参考) bから消防局職員を除いた職員数 (※2)		6,812	6,912	6,963	7,014	7,146	—

※1…市立病院職員及び学校教職員を除く一般職の常勤職員

※2…5(3)で示す本計画対象職員と同じ。

3 本市の職員数の状況

(1) 人口1万人当たり職員数（令和2年4月1日現在）

普通会計で102.45人であり、政令指定都市の中で4番目に少ない。

(2) 類似団体別職員数（類似する市区町村内での職員数の比較）（令和2年4月1日現在）

本市職員数は、平均値と比較して約800人少ない。

(3) 部門別職員数（過去3年間）

ほぼ全ての部門で増員となっており、中でも、「民生部門」、「衛生部門」、「教育部門」の増員が大きい。

4 今後の課題

【社会環境の変化への対応】

少子高齢化の進行、市民ニーズの多様化等により、行政需要は高度・多様化し、簡素で効率的な組織体制が求められます。

【働きやすい職場環境の整備】

長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの充実等は、有為な人材を確保し、職員の生産性向上のために、更に重要になります。

【定年引上げへの対応】

令和5年度から令和13年度まで、2年に一度、定年退職者が発生しませんが、組織活力の向上や、将来的な年齢別職員構成の偏在回避のため、必要な職員採用を継続することが必要です。

必要な職員数の確保
+
適正な定員管理

5 定員管理の方針

(1) 基本方針

4の課題を踏まえ、将来にわたって持続可能な都市として成長・発展していくため、次の考え方に基づき、総人件費の抑制に配慮して、業務量に応じた適正な職員数を確保します。

- ①総合振興計画に位置付けられた事業の着実な遂行
- ②法改正、基準充足への確実な対応
- ③多様な働き方の推進、働きやすい職場環境の整備
- ④定年引上げへの対応
- ⑤アフターコロナを見据えた行政運営

(2) 計画期間

令和4年度から令和7年度まで（4年間）

(3) 対象職員

一般職の常勤職員（市立病院職員、消防局職員及び学校教職員を除く。）

(4) 年次別目標

（各年4月1日現在）

年度	R3	R4	R5	R6	R7	合計
職員数	7,146	7,215	7,307	7,462	7,591	—
増減数	—	69	92	155	129	445

※令和6年度以降の増減数には、定年引上げに伴いフルタイム勤務となる60歳超職員（定員内）の見込み数を含みます。