

さいたま市定員管理計画

令和4年3月



目 次

1	計画策定の目的	1
2	これまでの定員管理計画	2
	（1）計画策定の状況	
	（2）取組概要	
3	本市の職員数の状況	3
	（1）人口1万人当たり職員数	
	（2）類似団体別職員数	
	（3）過去3年間の職員数の推移	
4	定員管理に関わる今後の課題	7
5	定員管理の方針	8
	（1）基本方針	
	（2）計画期間	
	（3）対象職員	
	（4）年次別目標	
	参考資料	10

1 計画策定の目的

本市では、令和3年3月に、新たな総合振興計画として、市政運営の最も基本となる計画である「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。当該計画は基本計画と実施計画の3層から構成され、基本計画に定められた政策及び施策を実現するための個別の事務事業のうち、主なものを実施計画で定めています。これまで本市がはぐくんできた魅力や地域資源を生かし、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、新型コロナウイルス感染症の流行は、社会経済の広範囲に影響を及ぼし、人々の生活様式や意識に大きな変容をもたらしています。今後、各分野のあらゆる領域において、感染拡大防止と経済活動の両立を図りながら、新型コロナウイルス感染症を含む新興・再興感染症へ備えるとともに、アフターコロナにおける新たな生活スタイルや人々の意識の変化に対応するため、事態の推移に即した柔軟かつ的確な事業展開に取り組む必要があります。

一方、休暇取得率、育児休業取得率の向上や時間外勤務の縮減といった課題に引き続き取り組み、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組むことも重要です。本市では、特定事業主行動計画として「さいたま市職員の子育ておもしろい・女性活躍推進プラン」を策定しており、「働きやすい職場」・「働きがいのある職場」づくりを進め、「全ての職員が活躍できる職場」を実現することを目的としています。

さらには、地方公務員法が改正され、地方公務員の定年が令和5年度以降段階的に65歳まで引き上げられることとなります。豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員の活用を図る一方、一定数の職員採用を維持するなど、定年引上げ期間中の一時的な定員措置が必要です。

こうした社会経済情勢の変化に的確に対応し、総合振興計画に掲げる事業を着実に推進するとともに、持続可能な行財政運営の実現に資するためには、引き続き、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

これまでの本市の計画策定状況は、以下のとおりです。

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) 取組概要

3市合併後、さいたま市定員適正化計画、さいたま市定員管理計画を策定し、合併によるスケールメリットや職員の弾力的な配置、事業のスクラップアンドビルドや民間活力等を活用し、適正な定員管理に努めてきました。

直近の計画である「職員のマンパワー確保取組計画」においては、長時間労働の是正、育児休業や病気休職職員の発生によるマンパワー不足等の課題を踏まえ、「働き方見直し」として、15の継続取組と10の新規取組を実施し、また、マンパワーの確保として、総人件費の抑制に配慮しつつ、業務量に対する最適な人員配置に努めてきたところです。

職員のマンパワー確保取組計画の実績

(各年4月1日現在)

		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

この章では、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すため、総務省による「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。
そのため、表記している職員数は、本計画の対象職員数とは異なります。

(1) 人口1万人当たり職員数

令和2年の調査結果によると、人口1万人当たり職員数は、普通会計(※)で102.45人であり、指定都市の中で4番目に少ない状況となっています。

団体名	住基人口 (R2. 1. 1)	普通会計職員数 (R2. 4. 1)	人口1万人当たり 職員数
福岡市	1,554,229	14,901	95.87
札幌市	1,959,313	19,170	97.84
横浜市	3,754,772	37,063	98.71
さいたま市	1,314,145	13,463	102.45
浜松市	802,527	8,329	103.78
相模原市	718,300	7,543	105.01
川崎市	1,514,299	15,942	105.28
千葉市	972,516	10,304	105.95
静岡市	698,275	7,611	109.00
仙台市	1,064,060	11,727	110.21
岡山市	708,973	7,865	110.94
広島市	1,195,775	13,439	112.39
堺市	834,787	9,385	112.42
熊本市	733,721	8,530	116.26
北九州市	950,602	11,054	116.28
京都市	1,409,702	16,489	116.97
名古屋市	2,301,639	27,008	117.34
神戸市	1,533,588	18,058	117.75
新潟市	788,465	9,381	118.98
大阪市	2,730,420	32,619	119.47
指定都市合計	27,540,108	299,881	108.89

※普通会計とは、公営企業等会計以外の会計を総合して一つの会計としてまとめたもの

(2) 類似団体別職員数

「類似団体別職員数」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に分け（類型区分）、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（加重平均値）を算出し、職員数の比較を行うもので、各団体が自ら考える“あるべき水準”を検討するうえでの“気づき”のための指標となるものです。

本市の職員数と平均値との比較は、単純値（※1）は普通会計部門で▲847人、修正値（※2）は同▲835人となっており、一部に超過している部門があるものの、全体的には平均を下回っている状況です。

大部門以上定員管理診断表

部門	職員数 (R2.4.1)	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	
一般行政	議会	34	32	2	5.9%	32	2	5.9%
	総務・企画	1,150	1,213	-63	-5.5%	1,228	-78	-6.8%
	税務	307	435	-128	-41.7%	435	-128	-41.7%
	民生	2,026	1,833	193	9.5%	1,840	186	9.2%
	衛生	929	1,195	-266	-28.6%	1,273	-344	-37.0%
	労働	7	8	-1	-14.3%	8	-1	-14.3%
	農林水産	63	85	-22	-34.9%	87	-24	-38.1%
	商工	66	120	-54	-81.8%	105	-39	-59.1%
	土木	703	1,004	-301	-42.8%	941	-238	-33.9%
	計	5,285	5,924	-639	-12.1%	5,949	-664	-12.6%
教育	6,837	6,998	-161	-2.4%	6,963	-126	-1.8%	
消防	1,341	1,386	-45	-3.4%	1,386	-45	-3.4%	
普通会計 計	13,463	14,310	-847	-6.3%	14,298	-835	-6.2%	

※1 単純値・・・中部門又は小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計し、平均値を算出

※2 修正値・・・中部門、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、類似別団体ごとに、平均値を算出

(3) 過去3年間の職員数の推移

① 部門別職員数の推移

過去3年間における職員数の推移の状況を部門別に見ると、ほぼ全ての部門において増員となっています。中でも「民生部門」、「衛生部門」、「教育部門」の増員が大きい状況ですが、これは、児童相談所の体制強化、新型コロナウイルス感染症対策、児童生徒数の増加への対応などによるものです。

部門別職員数

(各年4月1日現在)

区 分 部 門		職 員 数(人)							
		H30	H31	増減	R2	増減	R3	増減	
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	34	34	0	34	0	34	0
		総務・企画	1,113	1,128	15	1,150	22	1,165	15
		税 務	319	321	2	307	-14	320	13
		労 働	7	7	0	7	0	7	0
		農林水産	64	63	-1	63	0	64	1
		商 工	59	63	4	66	3	67	1
		土 木	704	707	3	703	-4	708	5
		小 計	2,300	2,323	23	2,330	7	2,365	35
	関 福 係 社	民 生	1,944	1,983	39	2,026	43	2,075	49
		衛 生	906	927	21	929	2	994	65
		小 計	2,850	2,910	60	2,955	45	3,069	114
	一般行政計		5,150	5,233	83	5,285	52	5,434	149
	教 育		5,834	6,135	301	6,837	702	6,903	66
	消 防		1,321	1,326	5	1,341	15	1,342	1
普通会計計		12,305	12,694	389	13,463	769	13,679	216	
公 営 企 業 等 会 計	病 院	905	921	16	994	73	1,009	15	
	水 道	369	371	2	371	0	368	-3	
	下 水 道	144	138	-6	139	1	140	1	
	そ の 他	244	243	-1	243	0	244	1	
	公営企業等会計計		1,662	1,673	11	1,747	74	1,761	14
総 合 計		13,967	14,367	400	15,210	843	15,440	230	

(参考:「令和3年地方公共団体定員管理調査」(総務省)より作成)

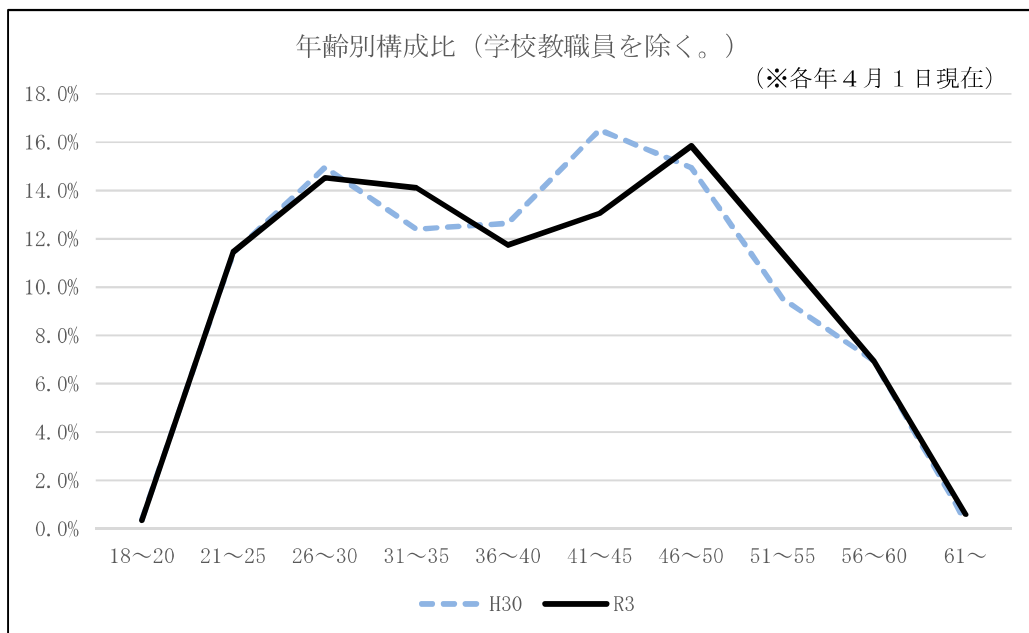
② 年齢別構成の状況

平成30年度と令和3年度の年齢別構成比較では、大きな差異は見られず、20代後半と40代に山がある職員構成となっています。

■年齢別構成（学校教職員を除く。）の状況

(各年4月1日現在)

		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歳以上	計
H30	職員数	34	1,045	1,367	1,133	1,155	1,509	1,366	871	634	26	9,140
	構成比	0.4%	11.4%	15.0%	12.4%	12.6%	16.5%	14.9%	9.5%	6.9%	0.3%	100%
R3	職員数	33	1,089	1,380	1,340	1,116	1,240	1,505	1,082	657	56	9,498
	構成比	0.3%	11.5%	14.5%	14.1%	11.7%	13.1%	15.8%	11.4%	6.9%	0.6%	100%



4 定員管理に関わる今後の課題

近年、本市を取り巻く社会環境は大きく変化しており、特に、少子高齢化の進行と人口減少社会の到来、経済のグローバル化、市民ニーズの多様化、地球規模での環境問題の深刻化、技術革新の進展などは、新たな行政課題を生み出し、顕在化させるとともに、行政運営にも大きな影響を与えています。

こうした社会環境の変化に適応し、持続可能な行財政運営を実現するためには、市政を支える職員について、行政需要の変化に応じた必要な職員数を確保し、簡素で効率的な組織体制の下、適正な職員配置を行っていく必要があります。

また、直近の計画である「職員のマンパワー確保取組計画」の策定時に課題であった長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの充実といった働きやすい職場環境の整備は、生産年齢人口が減少する中、有為な人材を確保し、職員一人ひとりの生産性を向上させるために更に重要になっています。職員の定員管理の面では、働きやすい職場環境の土台づくりとして、育児休業等によるマンパワーの不足や業務量の変化に応じた適正な職員配置を行うこと、そのために必要な職員数を確保していくことが必要です。

さらには、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）が令和5年4月1日に施行され、職員の定年が令和5年度から令和13年度まで2年に1歳ずつ65歳まで引き上げられることとなります。仮に定員を一定に保つこととすると、段階的引上げ期間中においては、2年に1回は、新規採用職員の大幅な採用抑制をすることとなり、人員構成や組織活力等に悪影響が生じることが懸念されます。したがって、60歳を超える職員の能力及び経験の本格的な活用を図る一方で、組織活力を維持、向上させ、かつ、将来的に年齢別職員構成の顕著な偏在が生じることのないように、必要な職員採用を継続することを前提として職員の定員管理を行っていく必要があります。

5 定員管理の方針

(1) 基本方針

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

本市が目指すべき2つの将来都市像である「上質な生活都市」、「東日本の中枢都市」の実現に向け、個別の事務事業を着実に進めていきます。

②法改正、基準充足への確実な対応

児童虐待防止対策の一層の充実・強化のための児童相談所や子ども家庭総合支援拠点の体制強化、最後のセーフティネットとしての適正な生活保護行政の維持等のため、必要な人員を配置します。

③多様な働き方の推進、働きやすい職場環境の整備

育児休業取得職員等の代替について、常勤職員による1:1配置を推進していくほか、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の実現のため、「男性職員の育児休業取得率向上」、「職員の時間外勤務縮減」、「年次有給休暇取得率向上」といった取組を継続していきます。

④定年引上げへの対応

地方公務員の定年が、令和5年度から2年に1歳ずつ引き上げられます。定年引上げに伴い、60歳超職員の働き方の選択肢が増えることから、その動向の把握に努めるとともに、組織活力の維持や将来的な年齢別職員構成を考慮して一定数の職員採用を維持していくことを前提とした適正な定員管理を行っていきます。

⑤アフターコロナを見据えた行政運営

新型コロナウイルス感染症を含む新興・再興感染症へ備えるとともに、テレワークをはじめとする新たな働き方や行政のデジタル化の推進等により、新しい時代に対

応じた行政運営を展開していきます。

なお、今後本市を取り巻く社会経済情勢等が大きく変化した場合は、必要に応じて
随時見直すものとします。

(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

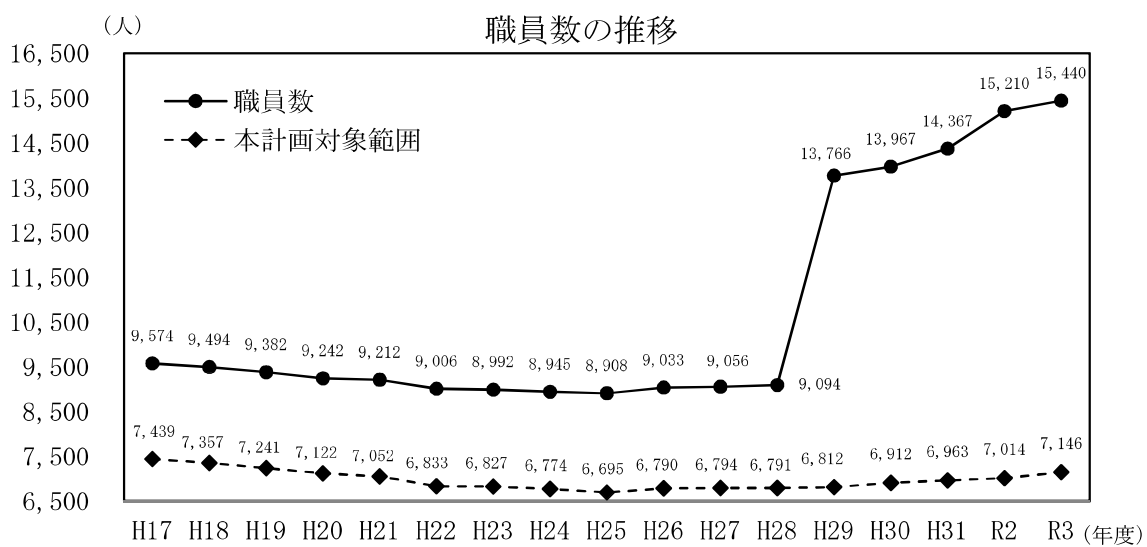
(各年4月1日現在)

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。

【参考資料】

平成 17 年以降の本市職員数の推移を以下に示します。



※職員数は各年度4月1日時点「地方公共団体定員管理調査」(総務省)より作成。

※H29に職員数が大きく増加しているのは、県費負担教職員に係る権限等の移譲による影響です。

さいたま市定員管理計画

さいたま市総務局人事部人事課

〒330-9588 さいたま市浦和区常盤6丁目4番4号

電 話：048-829-1092

ファクス：048-829-1998