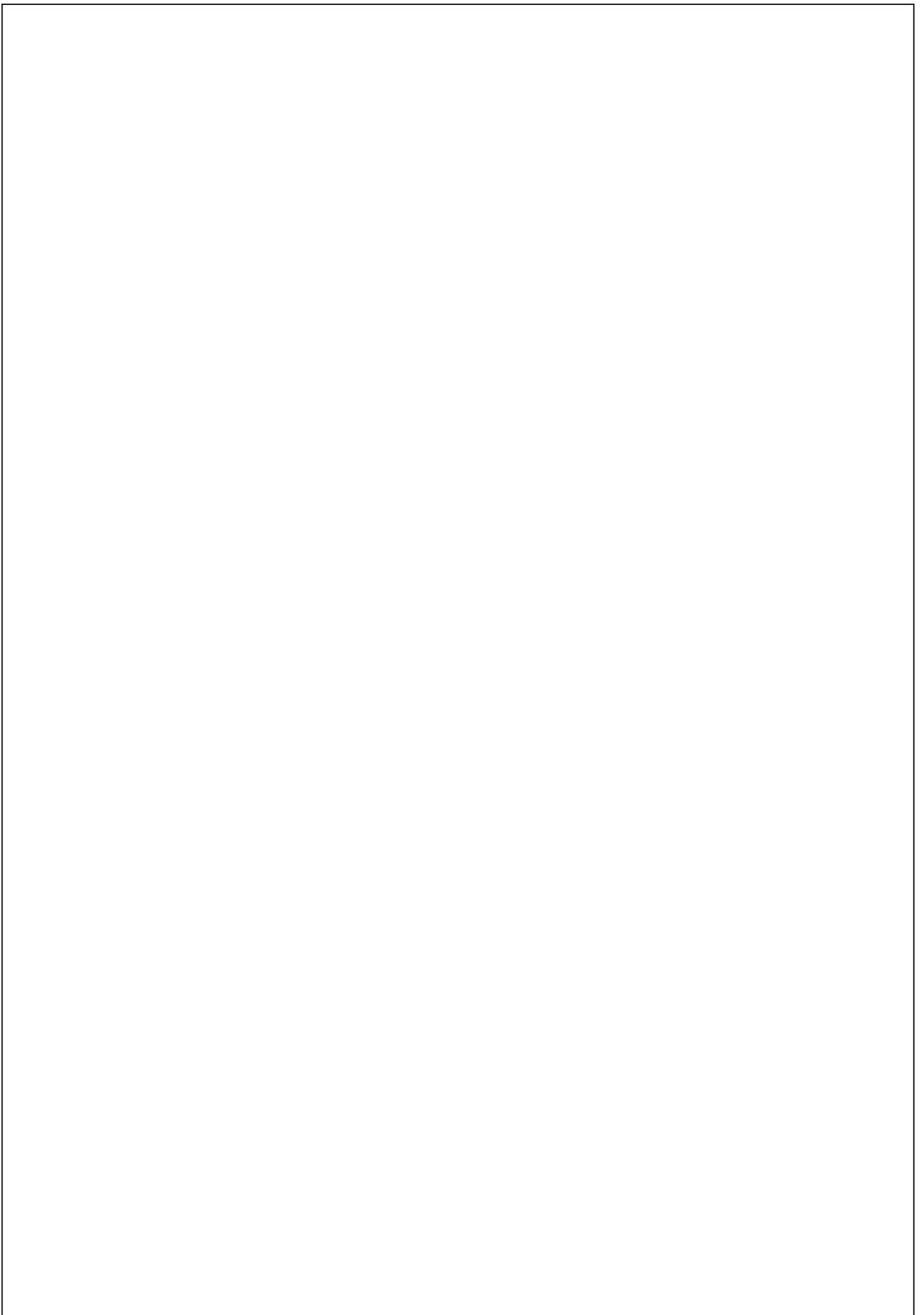


さいたま市定員管理計画

令和8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) 前計画による取組の成果	
	(4) 前計画期間中の環境の変化	
3	本市の職員数及び人件費の状況	6
	(1) 人口1万人当たり職員数	
	(2) 人口1人当たり人件費	
	(3) 類似団体別職員数	
	(4) 過去3年間の職員数の推移	
4	定員管理に関わる課題	11
	(1) 社会経済情勢の変化への対応	
	(2) 質の高い行財政運営の実現	
	(3) 働きやすい職場環境の整備	
	(4) 定年引上げへの対応	
	(5) 人材確保に向けた取組の強化	
5	定員管理の方針	15
	(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	18

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。総合振興計画は、基本計画と実施計画の2層で構成され、計画の中間期である令和7年度に、基本計画について見直しを行うとともに、基本計画に定められた政策及び施策を実現するための主な事務事業を定めた実施計画について、令和8年度～12年度を計画期間とする新たな計画を策定します。本市が目指すべき将来都市像の実現と市民満足度の更なる向上のため、総合振興計画に掲げる事業をより一層推進していく必要があります。

一方、生産年齢人口の減少や働き方に対する価値観の変化により、人材獲得競争が激化するとともに、人材の流動化が進行し、人材の確保・定着は以前より難しくなっています。限られた資源で最大の成果を上げていくためには、これまで以上に効率的・効果的な行財政運営が求められています。

また、本市では、令和3年4月に、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いやり・女性活躍推進プラン」を策定して以降、全ての職員が活躍できる職場を実現することを目的に、「働きやすい職場」・「働きがいのある職場」づくりを進めています。職員の生産性向上や有為な人材確保のため、休暇取得率や育児休業取得率の向上、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・バランスの推進に更に積極的に取り組むことが必要です。

さらには、職員の定年は、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したが、多くの職員は、従前の定年年齢である60歳に到達した以降もフルタイムでの勤務を継続しています。今後、定年の引上げが進み、フルタイム勤務の60歳超職員は更に増加する見込みであるため、その豊富な知識、技術、経験等の最大限の活用を図る一方、職員の年齢構成に偏りが生じないように、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
さいたま市定員管理計画	令和4年度～令和7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、職員のマンパワー確保取組計画を策定し、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、さいたま市定員管理計画〔令和4年度～令和7年度〕（以下「前計画」という。）においては、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、次の基本方針に基づき、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。

<前計画の基本方針>

- 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

<前計画の実績>

(各年4月1日現在)

		R3	R4	R5	R6	R7	合計
計画上の職員数見込 (a)		—	7,215	7,307	7,462	7,591	—
計画対象実職員数※	人数 (b)	7,146	7,209	7,301	7,424	7,515	—
	前年比	—	63	92	123	91	369
差 (b-a)		—	-6	-6	-38	-76	—

※市立病院職員、消防局職員及び学校教職員を除く一般職の常勤職員

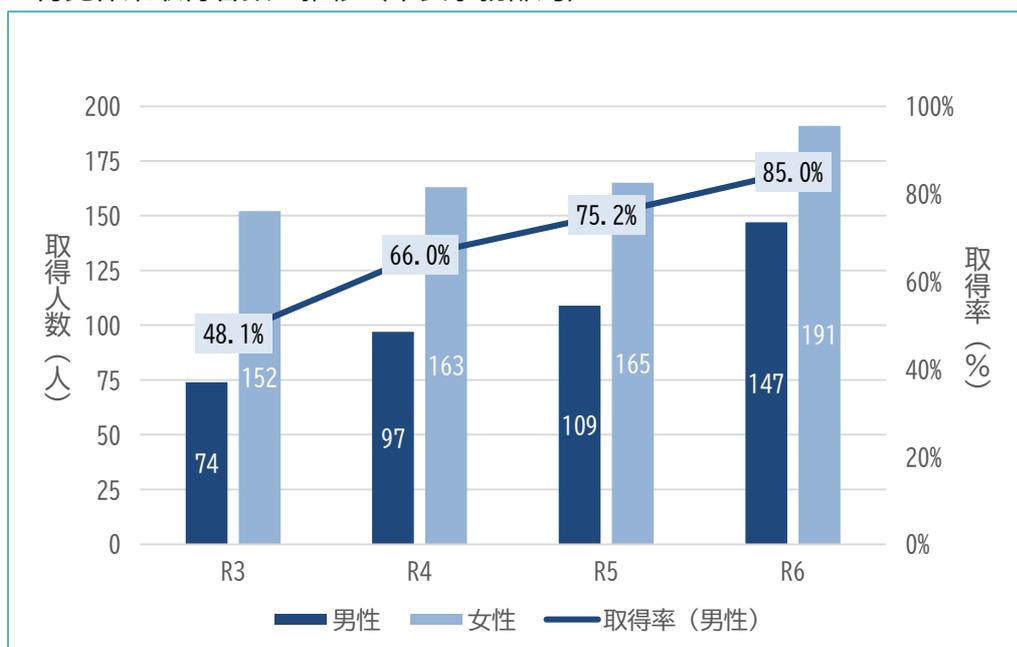
(3) 前計画による取組の成果

育児休業取得職員等の代替について、基本方針③「多様な働き方の推進、働きやすい職場環境の整備」に基づき、常勤職員による1:1の代替配置を推進しました。それまでは、主に会計年度任用職員※を代替配置していましたが、本格的な業務を行う常勤職員を配置することで、所属の職員の負担軽減が図られるとともに、育児休業取得者数は増加し、特に、男性の育児休業取得率は大幅に上昇しました。

また、年次有給休暇の平均取得日数の増加とともに、時間外勤務時間は抑制され、ワーク・ライフ・バランスを感じている職員の割合は上昇しました。

※会計年度任用職員…地方公務員法に基づき、一会計年度（4月1日～翌年3月31日）を超えない範囲で任用される非常勤の地方公務員です。職員の定員には含まれません。

<育児休業取得者数の推移（市長事務部局）>



<年次有給休暇の平均取得日数（歴日）>

年	R3	R4	R5	R6
日数	14.8日	14.9日	16.2日	16.5日

<1人当たりの月平均時間外勤務時間>

年度	R3	R4	R5	R6
時間	16.39時間	16.95時間	16.64時間	16.40時間

<ワーク・ライフ・バランスを感じている職員の割合>

年度	R3	R4	R5	R6
割合	71.3%	73.0%	70.5%	73.3%

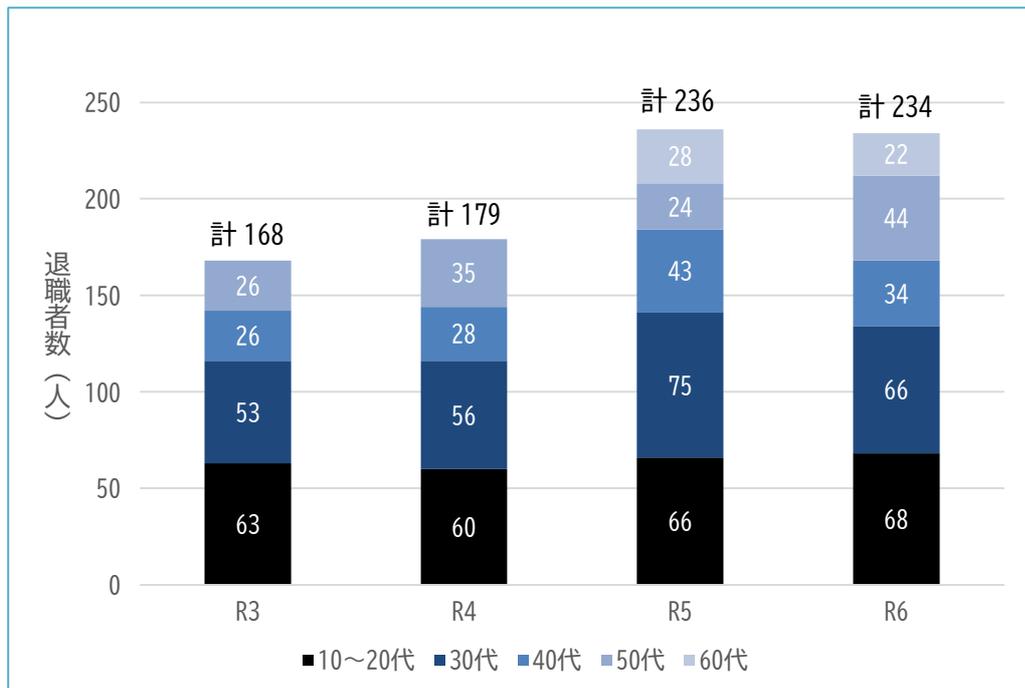
※「さいたま市職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」より

(4) 前計画期間中の環境の変化

ア 退職者の増加

退職者（定年退職を除く。）は増加傾向であり、特に30代から40代の退職者が増加しました。退職理由は、いずれの年度も転職によるものが最も多くなっています。

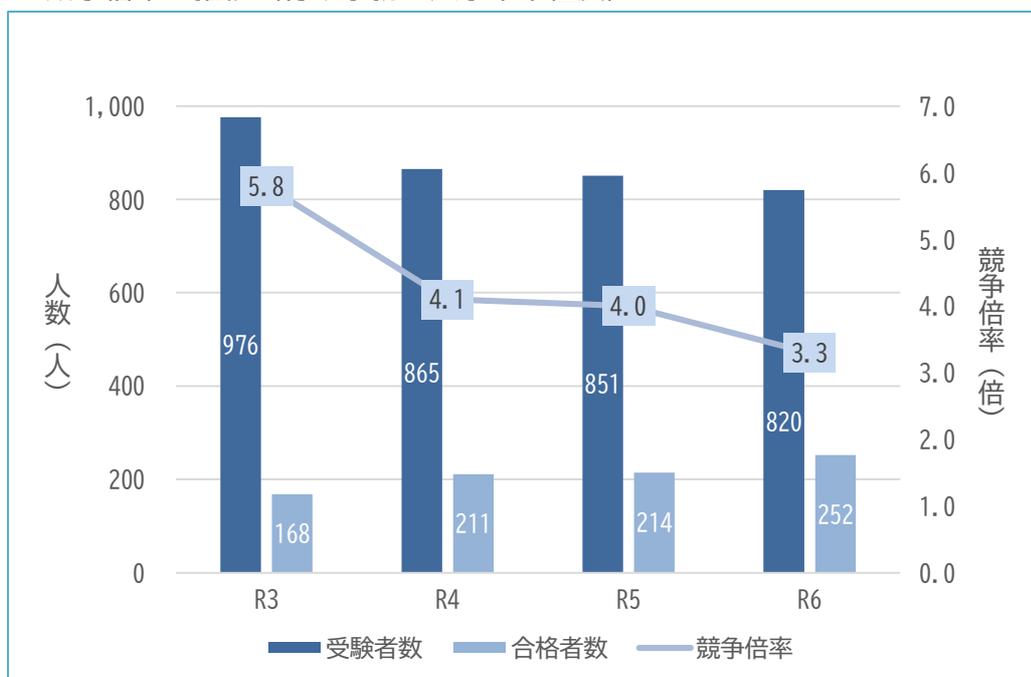
<退職者（定年退職を除く。）の推移（市長事務部局）>



イ 採用試験の競争倍率の低下

生産年齢人口の減少や人材獲得競争の激化により受験者数が減少し、競争倍率は低下しました。

<競争倍率の推移（行政事務・大学卒業程度）>



※令和5年度から実施している、行政事務C（プレゼンテーション枠）は除きます。

3 本市の職員数及び人件費の状況

この章では、本市の職員数及び人件費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」及び「地方財政状況調査」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6年地方公共団体定員管理調査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106.90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。

(単位：人)

団体名	住基人口 (R6.1.1)	普通会計職員数 (R6.4.1)	人口1万人当たり 職員数
札幌市	1,956,928	19,647	100.40
横浜市	3,752,969	38,645	102.97
福岡市	1,593,919	16,729	104.96
さいたま市	1,345,012	14,378	106.90
川崎市	1,529,136	16,661	108.96
千葉市	978,899	10,688	109.18
浜松市	788,985	8,675	109.95
相模原市	717,861	7,917	110.29
仙台市	1,066,362	12,343	115.75
静岡市	677,736	8,007	118.14
岡山市	698,671	8,429	120.64
堺市	817,041	9,896	121.12
大阪市	2,757,642	33,745	122.37
広島市	1,178,773	14,532	123.28
京都市	1,379,529	17,037	123.50
新潟市	767,565	9,531	124.17
名古屋市	2,297,745	28,569	124.33
北九州市	921,241	11,512	124.96
神戸市	1,500,425	18,853	125.65
熊本市	731,722	9,257	126.51
指定都市合計	27,458,161	315,051	114.74

※普通会計とは、公営企業等会計以外の会計を合算して一つの会計としてまとめたものです。

※表は、人口1万人当たりの職員数が少ない団体順に上から記載しています。

(2) 人口1人当たり人件費

地方財政状況調査関係資料（決算カード）により算出した、令和5年度普通会計決算額における人口1人当たり人件費は95.6千円であり、指定都市の中で4番目に低い状況となっています。

（単位：人口…人、人件費…千円）

団体名	住基人口 (R6.1.1)	R5年度人件費 (普通会計決算額)	人口1人当たり 人件費
札幌市	1,956,928	159,935,709	81.7
福岡市	1,593,919	143,013,297	89.7
横浜市	3,752,969	355,193,978	94.6
さいたま市	1,345,012	128,583,776	95.6
川崎市	1,529,136	150,776,370	98.6
浜松市	788,985	77,819,857	98.6
千葉市	978,899	96,564,416	98.6
相模原市	717,861	72,209,810	100.6
静岡市	677,736	71,082,102	104.9
仙台市	1,066,362	112,868,322	105.8
堺市	817,041	86,708,827	106.1
大阪市	2,757,642	297,405,165	107.8
北九州市	921,241	102,144,555	110.9
熊本市	731,722	81,713,134	111.7
京都市	1,379,529	155,789,926	112.9
岡山市	698,671	79,252,044	113.4
名古屋市	2,297,745	262,922,953	114.4
広島市	1,178,773	137,669,458	116.8
新潟市	767,565	90,006,757	117.3
神戸市	1,500,425	176,300,736	117.5
指定都市合計	27,458,161	2,837,961,192	103.4

※表は、人口1人当たりの人件費が低い団体順に上から記載しています。

(3) 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▲1,055人、修正値^{※2}は同▲1,051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 (R6.4.1)	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	35	32	3	8.6%	32	3	8.6%
	総務・企画	1,225	1,305	-80	-6.5%	1,292	-67	-5.5%
	税務	318	447	-129	-40.6%	447	-129	-40.6%
	民生	2,268	1,979	289	12.7%	1,984	284	12.5%
	衛生	984	1,251	-267	-27.1%	1,341	-357	-36.3%
	労働	8	8	0	0.0%	8	0	0.0%
	農林水産	65	89	-24	-36.9%	89	-24	-36.9%
	商工	82	124	-42	-51.2%	111	-29	-35.4%
	土木	738	1,040	-302	-40.9%	968	-230	-31.2%
	計	5,723	6,274	-551	-9.6%	6,272	-549	-9.6%
教育	7,297	7,722	-425	-5.8%	7,721	-424	-5.8%	
消防	1,358	1,436	-78	-5.7%	1,436	-78	-5.7%	
普通会計 計	14,378	15,433	-1,055	-7.3%	15,429	-1,051	-7.3%	

※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、平均値を算出したものです。

※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、類型別団体ごとに、平均値を算出したものです。

(4) 過去3年間の職員数の推移

ア 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、「衛生」を除き、多くの部門において増員となっています。中でも「民生」、「教育」の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、35人学級実施による教職員の増加などによるものです。

部門別職員数

(各年4月1日現在)

部 門		区 分	職 員 数 (人)						
			R4	R5	増減	R6	増減	R7	増減
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	34	34	0	35	1	36	1
		総務・企画	1,153	1,175	22	1,225	50	1,256	31
		税 務	320	323	3	318	-5	321	3
		労 働	8	8	0	8	0	8	0
		農林水産	64	63	-1	65	2	66	1
		商 工	71	73	2	82	9	86	4
		土 木	718	729	11	738	9	757	19
		小 計	2,368	2,405	37	2,471	66	2,530	59
	福 祉 関 係	民 生	2,132	2,182	50	2,268	86	2,324	56
		衛 生	1,015	1,019	4	984	-35	959	-25
		小 計	3,147	3,201	54	3,252	51	3,283	31
	一般行政計		5,515	5,606	91	5,723	117	5,813	90
	教 育		6,998	7,141	143	7,297	156	7,384	87
	消 防		1,344	1,343	-1	1,358	15	1,382	24
普通会計計		13,857	14,090	233	14,378	288	14,579	201	
公 営 企 業 等 会 計	病 院	1,040	1,132	92	1,195	63	1,208	13	
	水 道	369	365	-4	364	-1	373	9	
	下 水 道	139	134	-5	133	-1	133	0	
	そ の 他	244	245	1	245	0	245	0	
	公営企業等会計計		1,792	1,876	84	1,937	61	1,959	22
総 合 計		15,649	15,966	317	16,315	349	16,538	223	

(参考：「令和7年地方公共団体定員管理調査」(総務省)より作成)

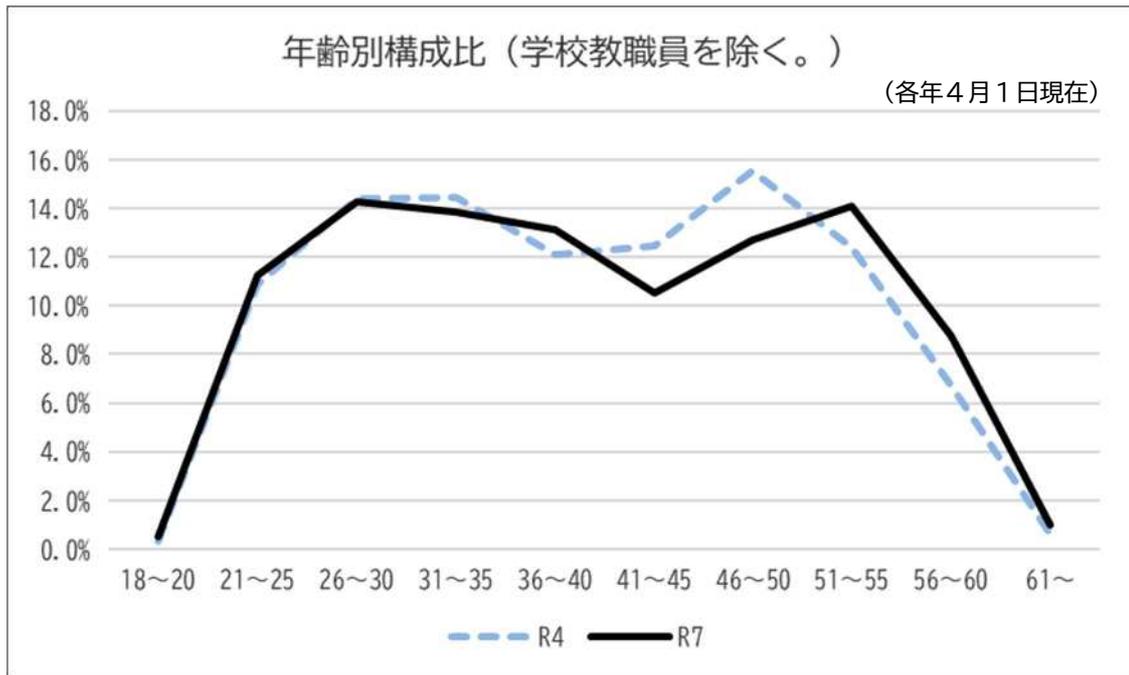
イ 年齢別構成の状況

令和4年度と令和7年度の年齢別構成比較では、20代後半～30代前半に山があることは年度間で変わりませんが、令和4年度にあった40代後半の山が、令和7年度には50代前半に移動しています。

■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
R4	職員数	33	1,044	1,384	1,388	1,161	1,198	1,490	1,190	647	63	9,598
	構成比	0.3%	10.9%	14.4%	14.5%	12.1%	12.5%	15.5%	12.4%	6.7%	0.7%	100%
R7	職員数	50	1,136	1,441	1,403	1,326	1,062	1,284	1,426	885	99	10,112
	構成比	0.5%	11.2%	14.3%	13.9%	13.1%	10.5%	12.7%	14.1%	8.8%	1.0%	100%



4 定員管理に関わる課題

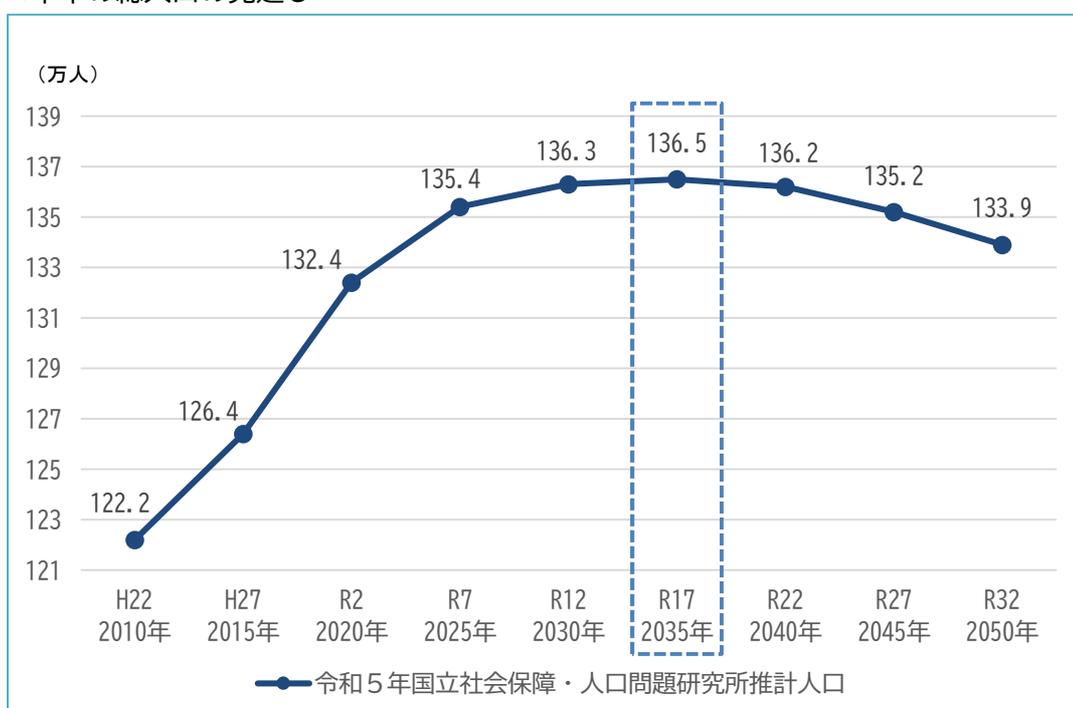
(1) 社会経済情勢の変化への対応

本市では、平成13年の3市合併後、職員の定員に関する計画を策定し、総人件費の抑制に配慮しつつ、適正な職員数の管理を行ってきたところです。

一方、少子高齢化の進行や世界的な物価上昇、激甚化する自然災害、デジタル技術の進展、市民ニーズの多様化など、本市を取り巻く社会経済情勢は大きく変化しており、新たな行政課題が顕在化するとともに、行政運営にも大きな影響を与えています。

こうした社会経済情勢の変化に的確に対応し、本市が将来にわたって持続的な成長を維持していくためには、市民ニーズを的確に捉えた各施策・事業を実施していく必要があります。そのためには、その担い手である職員について、業務量に応じた職員数を確保し、適材適所の配置を推進するとともに、事業のスクラップアンドビルドや簡素で効率的な組織体制を推進していく必要があります。

<本市の総人口の見通し>



※令和5年国立社会保障・人口問題研究所推計人口より。本市の総人口は、国立社会保障・人口問題研究所が令和2年国勢調査の人口等を基に推計した値によると、令和2年の132.4万人から令和17年頃の136.5万人をピークに、その後減少に転じ、令和32年には133.9万人まで減少する見通しです。

(2) 質の高い行財政運営の実現

生産年齢人口の減少に加えて、働き方に対する価値観が変化し、人材の流動化が進行しています。こうした背景から、人材獲得競争は激化し、人材の確保・定着は困難さを増しています。

本市においても、近い将来確実に人口減少局面を迎え、高齢化が一層進行し、市民生活に様々な影響が生ずることが予想されます。人口減少局面においても、自治体には、継続して行政サービスを提供していくことが求められます。その手段として、民間活力やデジタル技術等の活用は有効であり、本市では、これまで、公民連携を推進するとともに、RPA※の活用や行政手続のオンライン化、オンライン会議システムの導入、キャッシュレス決済の導入など、着実に業務効率化や市民の利便性向上につなげてきたところです。こうした取組は公務の様々な分野で取り入れることが可能であり、引き続き推進していく必要があります。

今後は、更なる業務効率化を実現するための基盤づくりとなる分野に人材を投入しつつ、業務効率化で生み出したマンパワーを真に職員が携わるべき業務に充てていくことで、将来的な人口減少に備えていく必要があります。

※RPA…人がコンピュータ上で行う定型的な業務を自動化するツール

<デジタル技術活用イメージ>



(3) 働きやすい職場環境の整備

長時間労働の是正や職員のワーク・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を推進することは、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。

前計画の「さいたま市定員管理計画」においては、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配置を推進してきたところですが、育児休業取得者数は増加が続き、特に男性の育児休業取得率は大幅に上昇しています。そのため、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、育児休業等によるマンパワー不足への対応をより一層推進していく必要があります。

(4) 定年引上げへの対応

職員の定年引上げの進行とともに、今後更に増加することが見込まれるフルタイム勤務の60歳超職員について、その豊富な知識、経験の最大限の活用を図る必要があります。一方、職員の定年が2年に1歳ずつ65歳まで引き上げられ、2年に一度定年退職者が発生しないこととなりますが、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、定年の段階的引上げ期間中であっても、極端な採用抑制をすることなく、一定の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。

また、従前から業務の重要な担い手である再任用短時間勤務職員は、職員の定年の引き上げに伴い減少することが見込まれ、そのマンパワー不足への対応をしていく必要があります。

<職員の定年の段階的な引上げ>

年度	～R4	R5～R6	R7～R8	R9～R10	R11～R12	R13～
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

※医師及び歯科医師の定年は、従前から65歳です。

<段階的な定年引上げ期間における60歳以降の勤務イメージ>



※「定年前再任用短時間勤務職員」及び「暫定再任用職員（短時間）」は定員に含まれません。

(5) 人材確保に向けた取組の強化

適切な職員の定員管理により、前述の(1)～(4)の課題に対応していくためには、本計画で見込む必要な職員数を確実に確保することが前提となります。生産年齢人口の減少や人材獲得競争の激化により、採用試験の競争倍率は年々低下しており、人材確保に向けた取組を強化することは、今後、職員の定員管理を適切に行っていく上で、不可欠なものとなっています。

また、法令に定められた職員の配置基準に基づく必要な人員については、確実に配置していく必要があり、法改正等により配置基準が変更され、必要人員が増えた場合にも、その都度必要な人員を確保し、柔軟に対応する必要があります。

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・発展していくためには、「4 定員管理に関わる課題」に対応しつつ、簡素で効率的な行政体制を実現していく必要があります。

そのためには、既存事業の見直しや業務効率化等により、限られた人的資源を真に必要な事業・業務に活用していくことが重要です。あわせて、その業務の担い手となる職員の任用・勤務形態は、常勤職員、短時間勤務職員、会計年度任用職員等多様であることから、それぞれの業務の性質や目的等を踏まえた任用・配置を行うことで、最適な人員構成の実現に努めていくことも重要です。

また、人口当たりの職員数や人件費に関する類似団体の状況を見ると、本市は、比較的少ない人員により行政運営を行っているところであり、引き続き、市民負担の観点からも総人件費の抑制に十分配慮しつつ、計画的な定員管理を行っていく必要があります。

以上の前提となる考え方を踏まえながら、次の①から⑤の基本方針に基づき、業務量に応じた適正な職員数を確保していきます。

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、新たな総合振興計画実施計画に掲げる事務事業を着実に進めていきます。

②質の高い行財政運営の実現

人材の確保・定着が難しくなり、財政状況も厳しさを増す中、高度・複雑化する行政課題に対し、限られた資源で適切に対応していくため、公民連携やDX化を更に推進し、行財政運営の質を更に向上させていきます。

③多様な働き方の推進、働きやすい職場環境の整備

職員の育児休業等の取得を更に推進するとともに、所属の職員の負担軽減を図るため、育児休業取得職員^{※1}等の代替について、常勤職員による1：1配置を更に推進し、職員のワーク・ライフ・バランスの確保と、全ての職員が活躍できる職場の実現に取り組んでいきます。

また、職員の定年引上げの進行に伴い、再任用短時間勤務職員^{※2}の減少が見込まれるため、マンパワー不足に適切に対応していきます。

※1…育児休業取得中の職員は定員に含まれますが、給与は支給されません。

※2…再任用短時間勤務職員は定員に含まれません。

④60歳超職員の活用推進

職員の定年引上げの進行とともに増加するフルタイム勤務の60歳超職員の豊富な知識、経験を最大限活用するとともに、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人材確保に向けた取組の強化

人材確保のため、採用試験の実施機関である人事委員会と協力し、高い競争性を確保し、多様な人材が採用試験に挑戦できるよう、採用試験のあり方を検討していきます。あわせて、試験合格者に対する効果的な辞退防止策や在籍する職員の離職防止対策の取組を推進していきます。

また、法令に定められた配置基準に基づく必要な人員を確実に配置する必要があることから、職員の配置基準が法改正等により変更され、必要人員が増えた場合には、計画上の職員数とは別にその都度必要数を確保し、職員数を管理します。

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、必要に応じて本計画を随時見直すものとします。

(2) 計画期間

令和8年度から令和12年度まで（5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

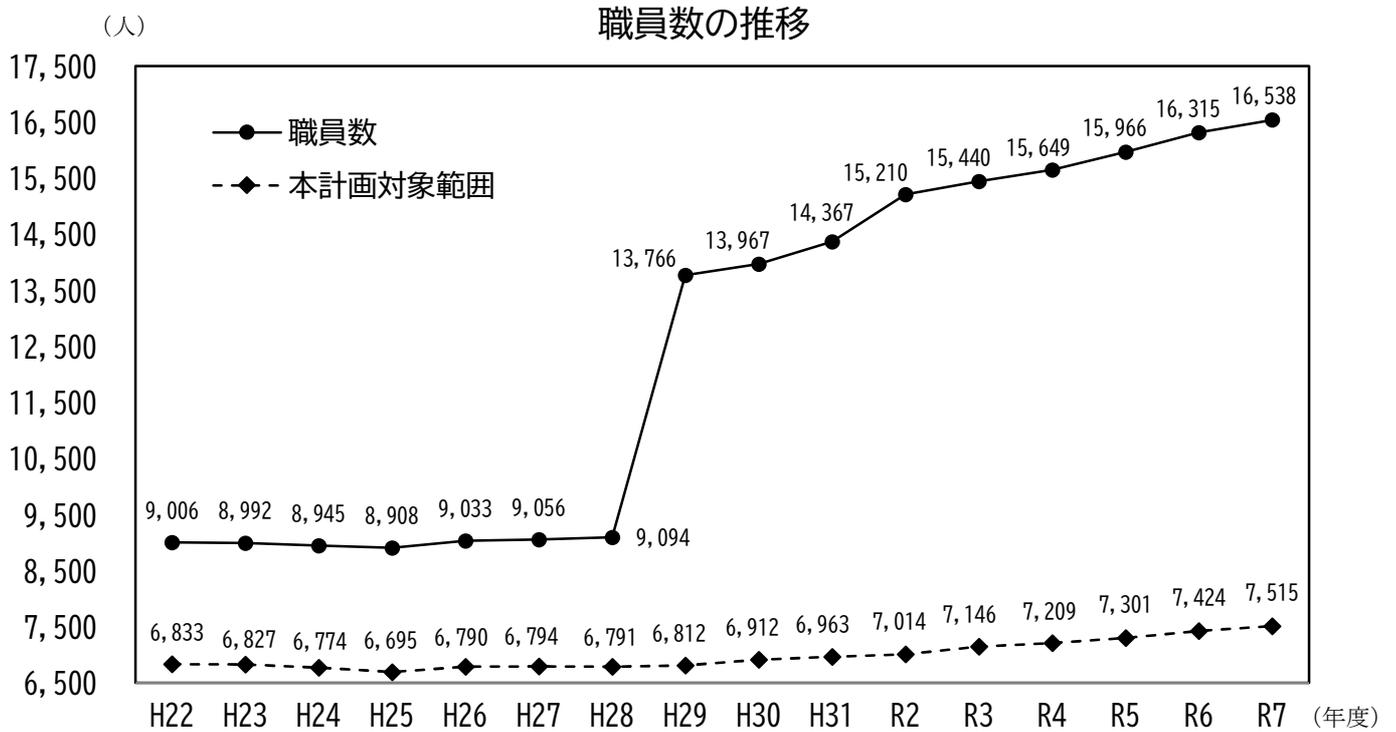
（各年4月1日現在）

年度	R7	R8	R9	R10	R11	R12	合計
職員数	7,515	7,707	7,796	7,897	7,959	8,029	—
増減数	—	192	89	101	62	70	514

※本計画策定以降に、職員の配置基準が法改正等により変更され、必要人員が増えた場合には、計画上の職員数とは別にその都度必要数を確保し、職員数を管理します。

【参考資料】

平成 22 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

Eメール：jinji@city.saitama.lg.jp