

上尾市定員管理計画(第3次)

上 尾 市

令和8年3月

目次

1	はじめに	1
	(1) 定員管理計画とは（職員定数条例との関係）	1
	(2) 計画期間.....	1
	(3) 定員管理計画の対象.....	1
2	これまでの経過.....	2
	(1) 職員数の推移	2
	(2) 部門別職員数の推移.....	4
	(3) 人件費の推移	5
	(4) 時間外勤務時間数の推移	5
3	定員管理の現状.....	6
	(1) 人口1万人あたりの職員数	6
	(2) 類似団体(IV-3)別職員数の比較【部門別職員数】	7
	(3) 職員の年齢別構成	8
4	定員管理に影響を及ぼす要素	9
	(1) 行政需要の増大等	9
	(2) 職員の採用難	9
	(3) 定年前の退職者の増加	10
	(4) 育児休業取得者の増加	11
5	本計画期間における定員管理	12
	(1) 基本的な考え方	12
	(2) 主な定員管理の取組.....	12
	(3) 定員数の年度計画値.....	13

1 はじめに

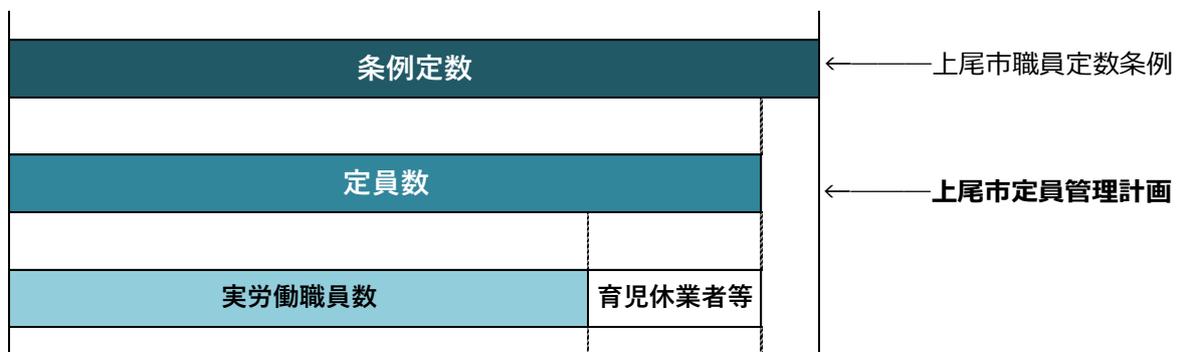
(1) 定員管理計画とは（職員定数条例との関係）

市では、地方自治法第172条第3項の規定に基づき、「上尾市職員定数条例」により職員の上限数（以下「条例定数」という。）を定めています。

定員管理計画は中長期的な行政需要や業務量を勘案し、計画期間において安定した行政運営に必要な職員数（以下「定員数」という。）を条例定数の範囲内で定めるものです。

近年、職員の年齢構成の変化や育児休業制度の拡充等により、実際に業務を行うことができる職員数も減少傾向にあることから、定員数についてはこうした状況も踏まえ、決定する必要があります。

【参考】定数等の関係イメージ



(2) 計画期間

令和 8(2026)年度から令和 12(2030)年度まで

なお、計画期間内であっても、社会状況の大きな変化等が生じた場合は、必要に応じて内容の見直しを行います。

(3) 定員管理計画の対象

定員管理計画の対象となる職員は、正規職員、再任用フルタイム職員、任期付任用職員（フルタイム勤務のみ）とし、会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員は含まないものとしします。

2 これまでの経過

本市は、平成8年度に「上尾市定員適正化計画」を策定し、目標人数を定め、適切な定員管理に努めてきました。

平成24年度から平成27年度の間は、定員に関する計画は策定していませんが、平成28年度から新たに「上尾市定員管理計画」を策定しています。

計画名	計画期間	計画最終年度(4/1時点)	
		目標人数	実績人数
上尾市定員適正化計画※1	平成9年度～平成12年度	1,730人	1,698人
上尾市定員適正化計画※2	平成13年度～平成16年度	1,614人	1,611人
上尾市定員適正化計画※3	平成17年度～平成23年度	1,432人	1,427人

上尾市定員管理計画	平成28年度～令和2年度	1,432人	1,426人
上尾市定員管理計画※4	令和3年度～令和7年度	1,493人	1,472人

※1 当初の計画期間は平成9年度～13年度だが、平成12年度に目標を前倒しで達成。(目標人数は当初の平成13年度の計画値、実績人数は平成12年度)

※2 当初の計画期間は平成13年度～17年度だが、平成16年度に目標を前倒しで達成。(目標人数は当初の平成17年度の計画値、実績人数は平成16年度)

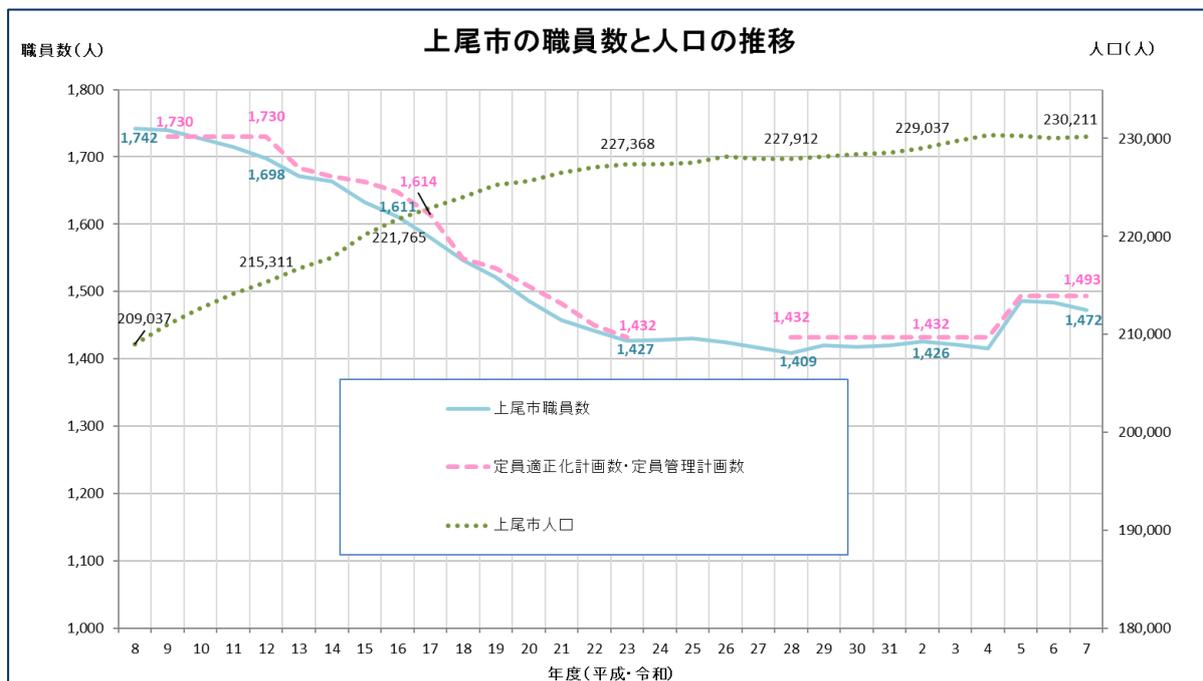
※3 当初の計画期間は平成17年度～21年度だが、2度計画を改訂。当初の平成21年度の目標人数は1,511人。(目標人数及び実績人数は改訂後の平成23年度)

※4 当初の目標人数は1,432人だったが、令和5年度の消防広域化に伴い目標人数1,493人(+61人)に変更。

(1) 職員数の推移

本市の人口は「上尾市定員適正化計画」を策定した平成8年度以降もゆるやかに伸び続け、平成の終わりからはほぼ横ばいの状況です。一方、職員数は、平成8年度のピーク時(1,742人)から平成28年度までに330人以上減少し、その後は横ばい(※)となっています。

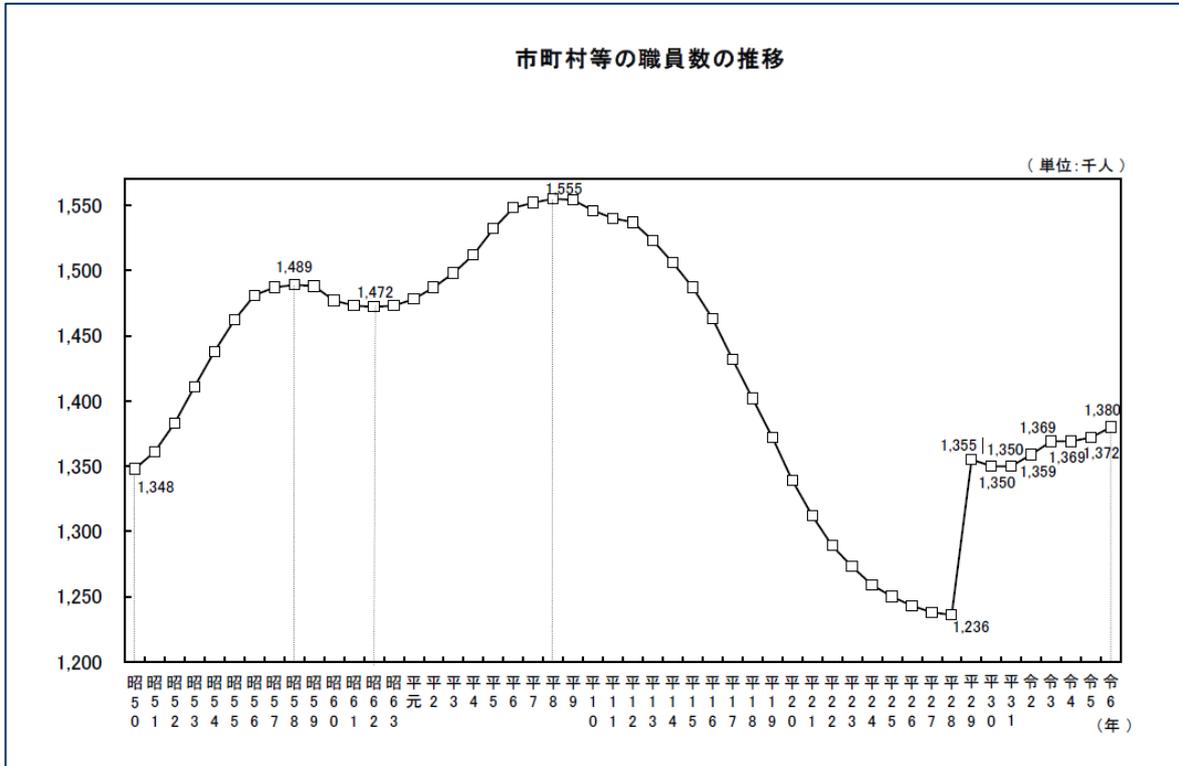
※ 令和5年度の増加は消防広域化に伴う増



【国全体の市町村等の職員数の推移】

国全体の市町村等の職員数は、平成 8 年から平成 28 年まで減少しましたが、平成 29 年から増加傾向が続いています。

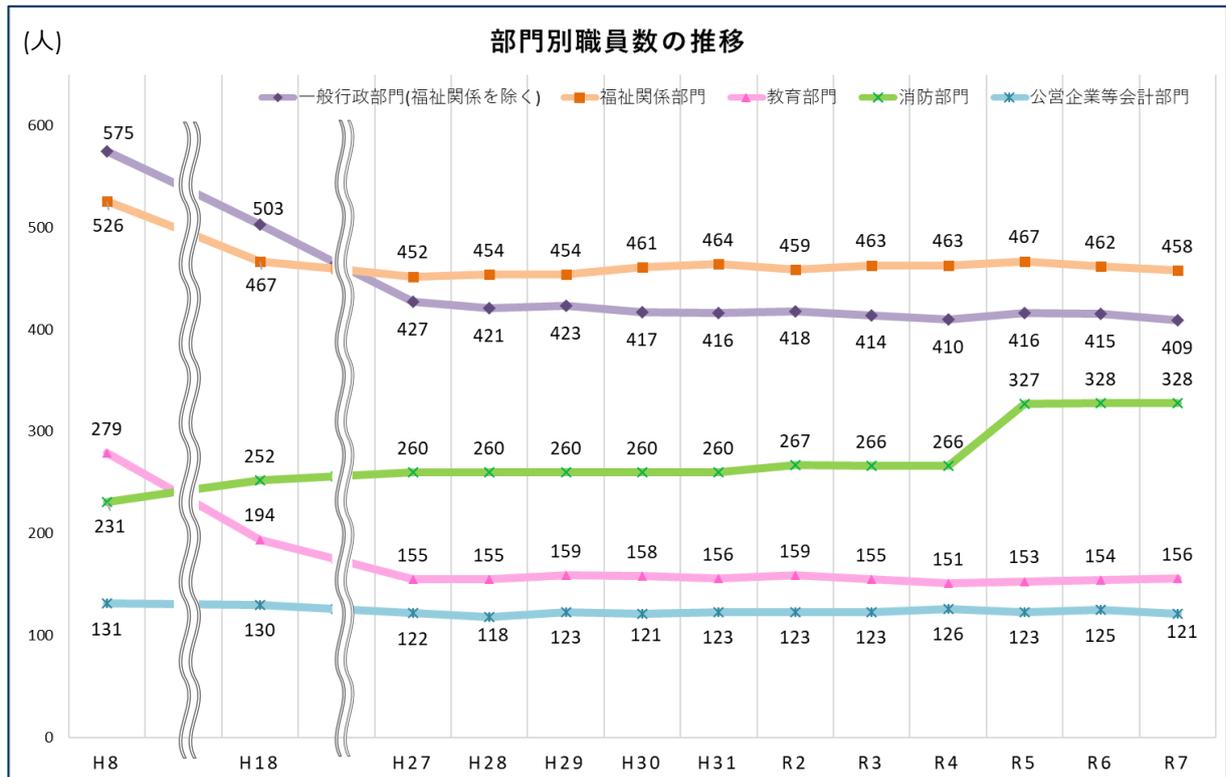
※ 平成 29 年の急激な増加は、県費負担教職員の指定都市への移譲によるもの



(2) 部門別職員数の推移

本市の部門別の職員数は、平成8年度以降、一般行政部門と教育部門は大幅に減少しましたが、令和5年度の消防広域化に伴う増を除き、消防部門と公営企業等会計部門は微増または横ばいとなっています。

また、ここ10年間については全体的に横ばいとなっていますが、業務の効率化や組織の見直しを進めた一般行政部門（福祉関係を除く）が減少した一方で、福祉や子育て支援サービスが拡大していることから、福祉部門が若干増加傾向にあります。

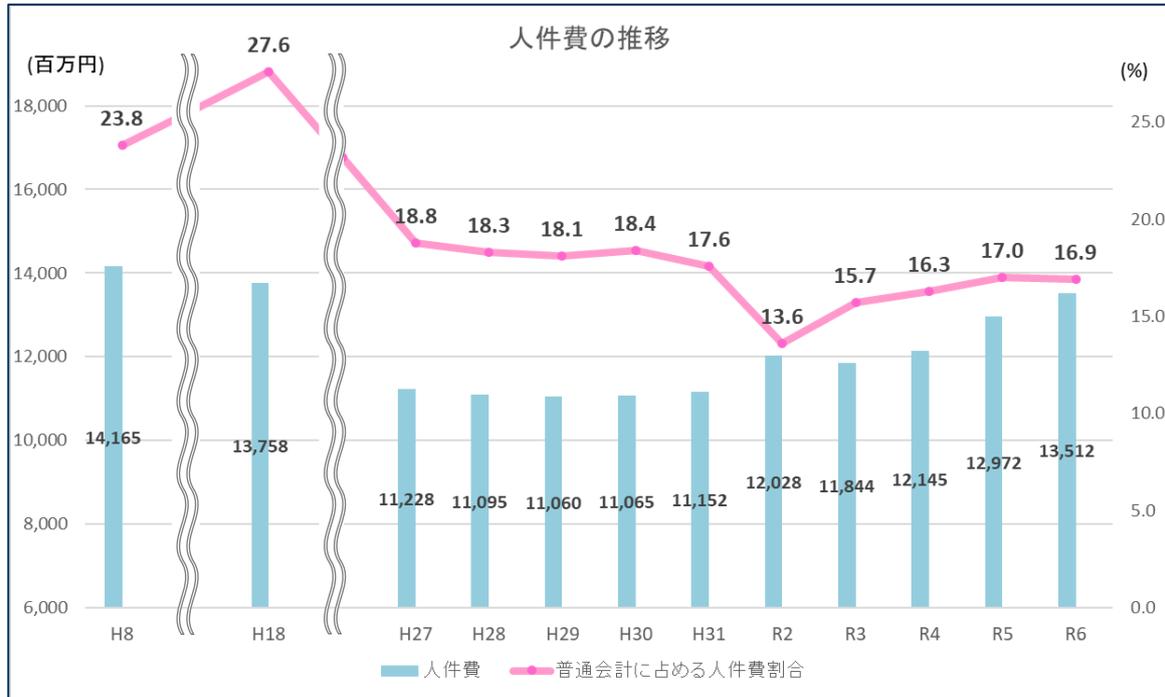


【各部門の区分】

普通会計	一般行政	福祉関係を除く	議会/総務・企画/税務/労働/農林水産/商工/土木
		福祉関係	民生/衛生
	消防	消防	
	教育	教育	
公営企業等会計		水道/下水道/その他	

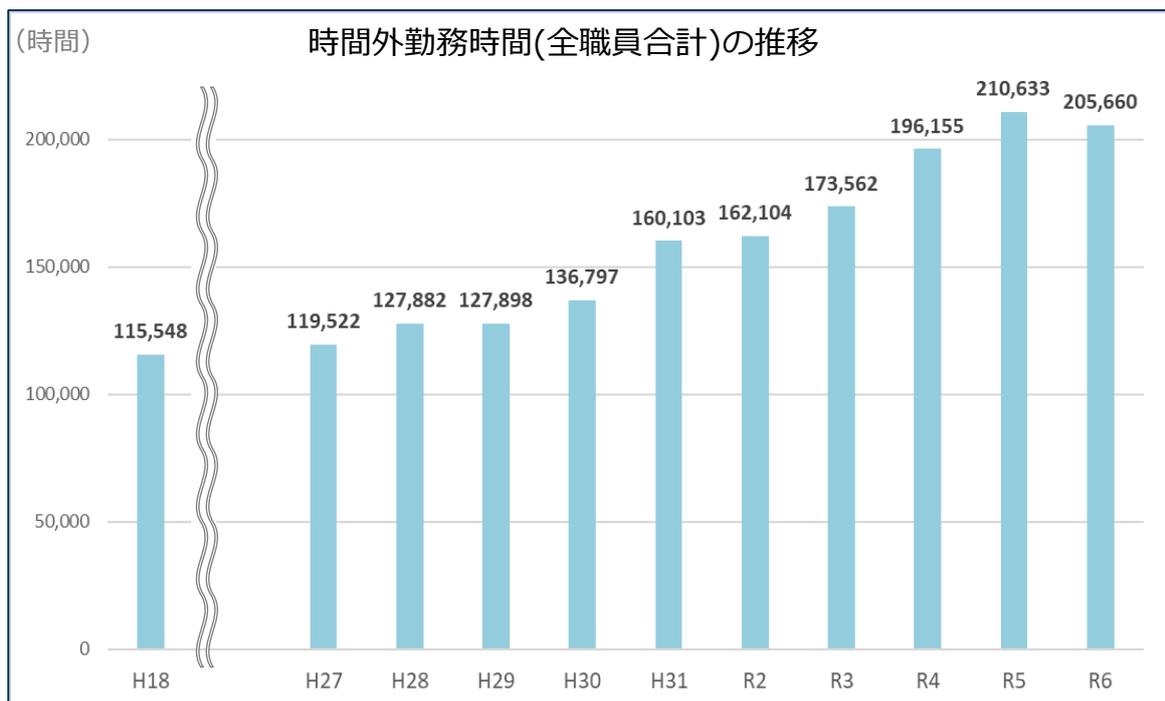
(3) 人件費の推移

平成8年度以降、職員数の減少に伴い人件費（決算額）も減少していましたが、ここ数年は職員の年齢構成の変化や人事院勧告による給与等の引き上げなどの影響もあり、増加しています。ただし、社会保障費の増大や公共施設の老朽化対策などにより財政規模も増大していることから、新型コロナ対応のために財政規模が大きく変動した時期を除き、普通会計に占める人件費の割合は10年前の水準を下回っています。



(4) 時間外勤務時間数の推移

行政需要の増加に伴う業務量の増大等により、時間外勤務の年間合計時間数は直近10年間で約1.8倍に増加しています。

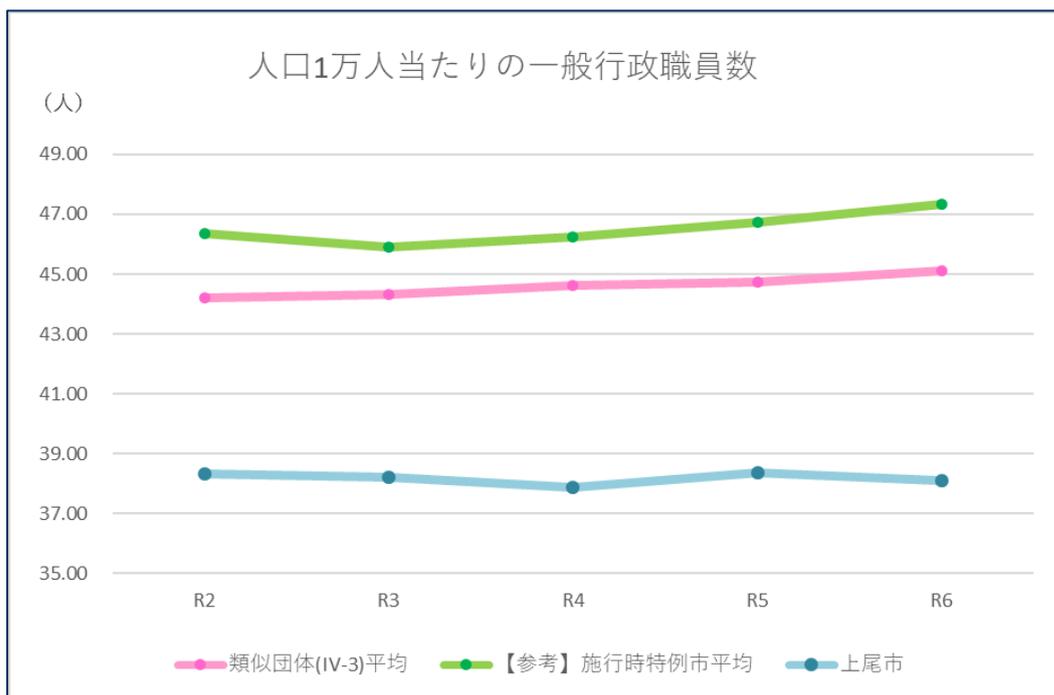


3 定員管理の現状

(1) 人口1万人あたりの職員数

①類似団体等との比較

総務省から部門ごとの職員数を類似団体と比較する指標として、人口1万人当たり職員数の平均値を用いた「類似団体別職員数」が示されています。市の面積の広さや地勢条件などにより行政サービスの提供内容は異なるため、他自治体の職員数と単純に比較することはできませんが、本市の人口1万人当たりの一般行政職員数は、類似団体や施行時特例市の平均に比べ少ない状況が続いています。



総務省「類似団体別職員数の状況」より作成

【類似団体のグループ分け】

全市区町村を指定都市、中核市、施行時特例市、特別区、その他の一般市、町村に区分し、その他の一般市と町村は人口と産業構造に応じ、一般市を16類型に、町村を15類型に区分しています。本市はIV-3に分類されます。

■一般市

産業構造		II次,III次90%以上		II次,III次90%未満	
		III次65%以上	III次65%未満	III次55%以上	III次55%未満
人口	0以上～	I-3	I-2	I-1	I-0
	50,000未満				
	50,000以上～	II-3	II-2	II-1	II-0
	100,000未満				
	100,000以上～	III-3	III-2	III-1	III-0
	150,000未満				
150,000以上～	IV-3	IV-2	IV-1	IV-0	

■施行時特例市

特例市制度は平成12年4月1日から施行し、人口20万以上であることが要件とされていましたが、平成27年4月1日に特例市制度は廃止され、その時点で特例市指定されていた市が「施行時特例市」に移行しました。

②県内市との比較

県内の人口20万人以上の市や近隣市と比較しても、本市は少ない職員数で行政運営をしていることがわかります。

団体名	類似団体のグループ分け	面積 (R6.10.1)	住基人口 (R6.1.1)	一般行政 職員数 (R6.4.1)	人口1万 当たり職員数 (一般行政)
桶川市	Ⅱ-3	25.35	74,448	401	53.86
北本市	Ⅱ-3	19.82	65,403	332	50.76
川越市	中核市	109.13	352,717	1,715	48.62
所沢市	施行時特例市	72.11	343,529	1,620	47.16
鴻巣市	Ⅲ-3	67.44	117,582	551	46.86
熊谷市	施行時特例市	159.82	192,074	897	46.70
越谷市	中核市	60.24	343,062	1,593	46.43
草加市	施行時特例市	27.46	251,219	1,125	44.78
さいたま市	指定都市	217.43	1,345,012	5,723	42.55
川口市	中核市	61.95	606,315	2,406	39.68
春日部市	施行時特例市	66.00	230,687	894	38.75
上尾市	Ⅳ-3	45.51	230,167	877	38.10

総務省「類似団体別職員数の状況」より作成

(2) 類似団体(Ⅳ-3)別職員数の比較【部門別職員数】

類似団体別職員数の平均値に基づき人口1万人当たりの職員数を部門別に比較すると、本市は民生部門を除き、類似団体よりも少ない職員数となっています。

大部門	上尾市職員数 (R6.4.1)	類似団体の平均値と上尾市の人口規模から算出した職員数	超過数
【一般行政】			
議会	10	12	▲2
総務・企画	229	271	▲42
税務	64	75	▲11
民生	373	367	6
衛生	89	125	▲36
労働	2	2	0
農林水産	13	20	▲7
商工	6	18	▲12
土木	91	149	▲58
計	877	1,039	▲162
【参考：普通会計】			
教育	154	198	▲44

総務省 定員管理調査「定員管理診断表」より作成

なお、この指標は、他の自治体との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外されています。また、普通会計部門に含まれる消防業務も、複数の自治体（広域消防）で実施する場合などは当該団体の職員数に含まれないことから、本計画では普通会計職員数は比較しないものとします。

※総務省ホームページより

類似団体別職員数は、類似団体別に「人口1万人当たりの職員数」という指標のみを用いて比較したものです。

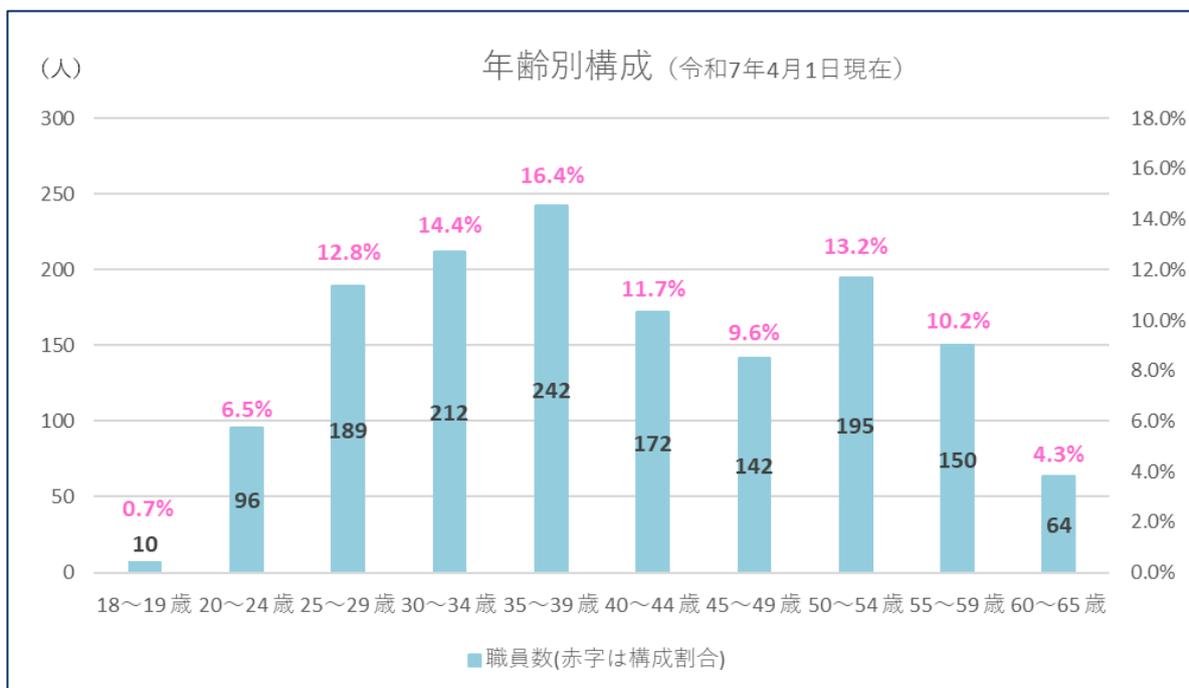
しかしながら、地方公共団体が実際に職員を配置するにあたっては、人口規模以外にも、地勢条件、団体の財政状況等の社会経済条件、地域住民の行政に対する要望や団体の施策の選択等の様々な要因（行政需要）で決定されます。

そのため、算出結果は、「あるべき水準」を示すものではなく、例えば、「なぜ自分の団体は他の類似団体と比べ、この部門の職員数が多いのか」といった、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”のための指標として活用することを目的としています。

(3) 職員の年齢別構成

本市の年齢別職員数を見ると、年齢構成に偏りがあることがわかります。

安定した行政運営を図るためには、計画的に人材を確保し、年齢構成を平準化しつつ職員を育成していく必要があります。



4 定員管理に影響を及ぼす要素

(1) 行政需要の増大等

近年、地方公共団体においては、人口減少に対処するための事務が増大しているほか、社会情勢の変化等に伴い、行政需要が多様化・複雑化しています。

■人口減少に対処するための事務の増大

- ・ 少子化対策（保育サービスの充実等）
- ・ 空き家対策
- ・ 地域交通の維持・確保対策
- ・ 商業施設の撤退に伴う買い物難民対策

■社会情勢等の変化に伴う行政需要の多様化・複雑化

- ・ カーボンニュートラル、公共施設のゼロカーボン対策
- ・ ヤングケアラーへの支援
- ・ 不登校児童・生徒の増加に伴う対策
- ・ 単身高齢者等の増加に伴う孤独・孤立対策、認知症対策
- ・ 高度経済成長期に整備したインフラの老朽化対策

<近年新たに策定に関する条項が追加された計画等の例>

→こども基本法（R5.4 施行）に伴うこども計画

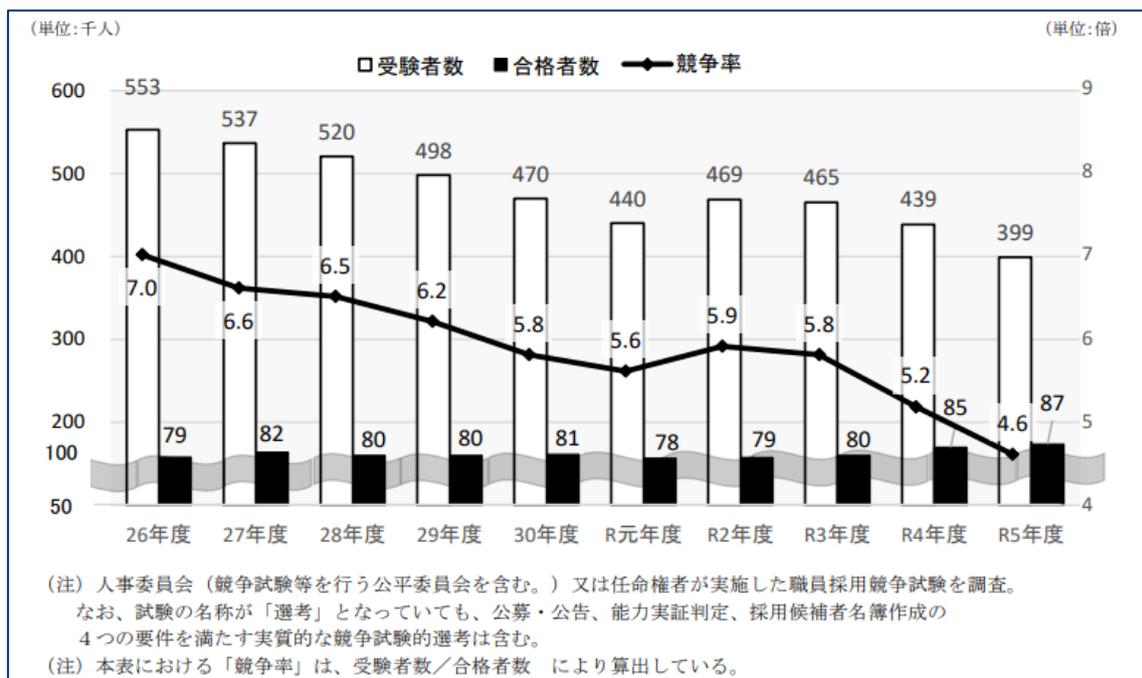
→共生社会の実現を推進するための認知症基本法（R6.1 施行）に基づく認知症施策推進計画

総務省 「持続可能な地方行財政のあり方に関する研究会」資料より

(2) 職員の採用難

全国的に地方公務員の採用試験の受験者数が減少し、競争率も低下しています。本市においても、技術職の受験者数が採用予定者数を下回り、各年度の退職による欠員を補充できず翌年度に職員数が減少するという状況が、ここ数年続いています。

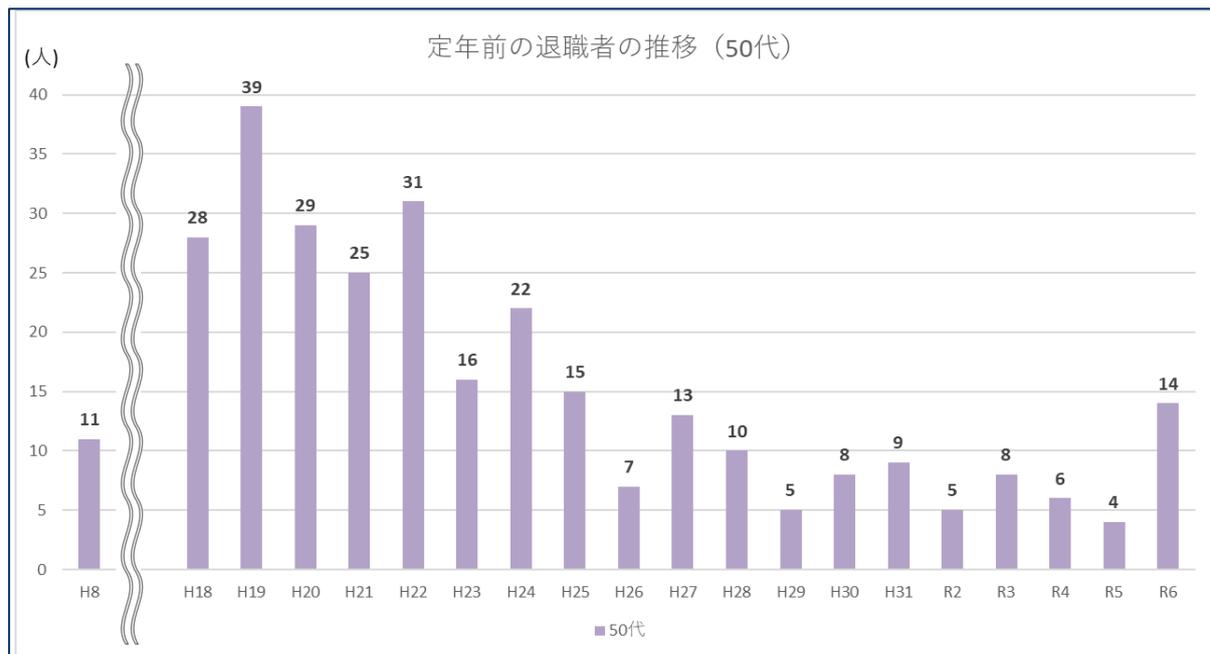
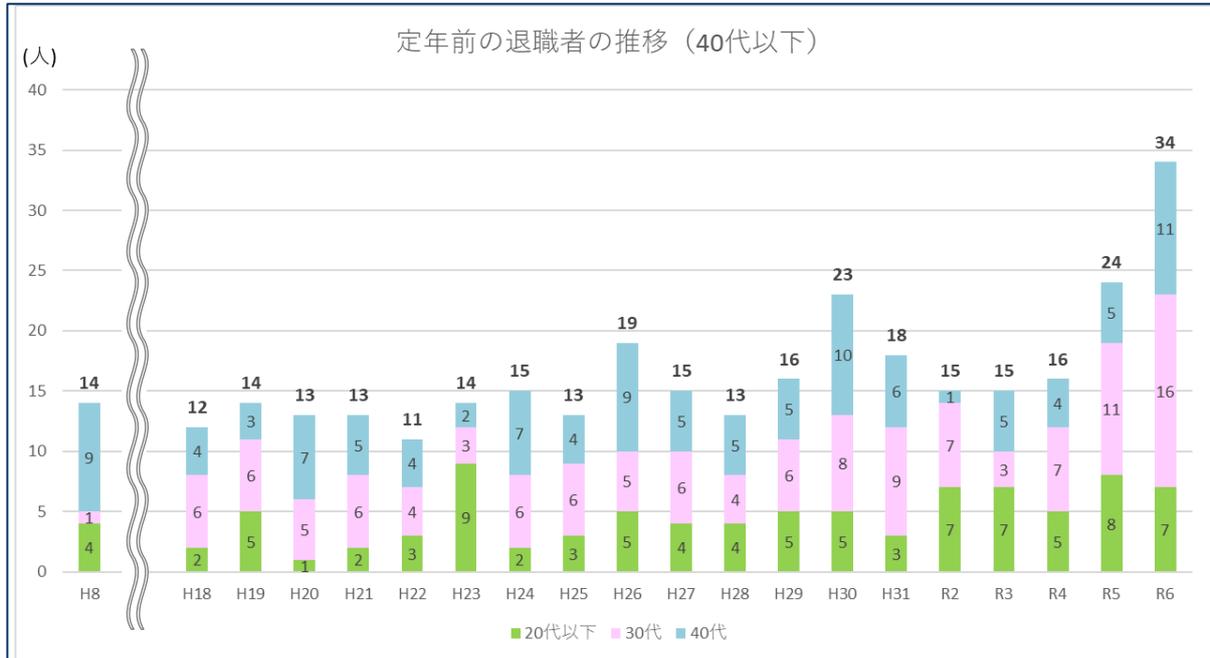
今後は出生数が減少し、生産年齢人口の減少傾向が続くことが確実視されていることから、行政に限らず民間事業者も人材の確保が困難になっていくことが予測されます。



総務省「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」

(3) 定年前の退職者の増加

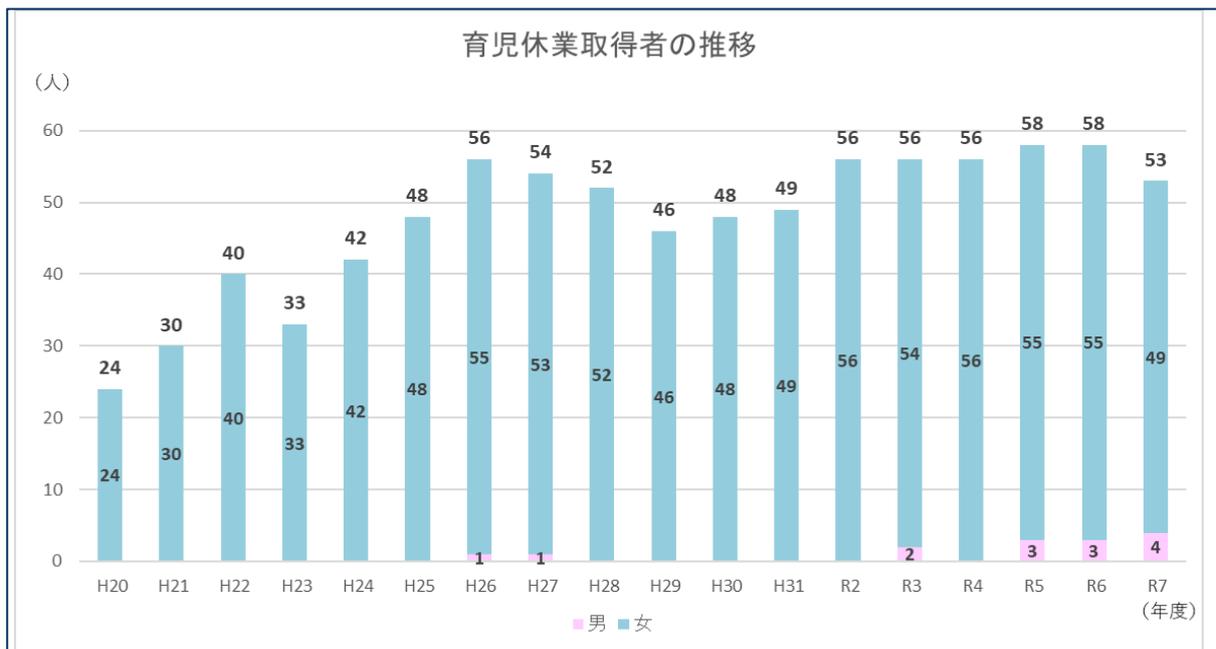
本市においては、定年前に退職する職員の多くは50代でしたが、近年は50代の退職者は減少し、20代から40代の退職者が増加しています。こうした若い退職者の増加は、採用難に伴う一時的な職員不足をもたらすだけでなく、人材育成に係る費用のロスにもつながります。



(4) 育児休業取得者の増加

育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、令和4年に地方公務員の育児休業法が改正され、育児休業の取得回数の制限緩和や夫婦交替等での柔軟な取得等の整備が行われました。

本市においても、育児休業等の積極的な取得を促進しており、育児休業取得者は増加傾向にありますが、これらの取組は、次世代支援育成や女性活躍推進のために重要である一方、実労働職員数の減少に影響があることから、代替職員の確保等に努める必要があります。



※グラフの人数は、各年度10月1日時点で育児休業等（産前・産後休暇含む）を取得している者のうち、180日以上継続して育児休業等を取得(予定含む)した正規職員の数

5 本計画期間における定員管理

(1) 基本的な考え方

本市は定員管理計画の適切な実施やさまざまな業務改善により、他の団体に比べ少ない職員数で行政サービスを行ってきましたが、行政事務や市民ニーズは多様化・複雑化しており、職員が抱える業務量は増加しています。

そのため、将来に渡り安定的に行政サービスを提供できる人員体制を確保するとともに、職員の働き方改革を積極的に推進するため、職員を計画的に増員することとします。

また、増員数を最小とするため、引き続き行政運営の効率化に取り組み、適正な定員管理の実施及び年度計画値の達成に努めます。

(2) 主な定員管理の取組

①A I 技術等の活用

A I 技術の活用やI C T化の推進を積極的に実施、事務処理の迅速化・効率化を図ります。

②民間活力の活用

民間事業者により多様なサービスの提供やコストの削減が見込まれる事業については、民間事業者の委託を実施し、業務量の軽減を図ります。

③事務事業の見直し

事務事業評価や予算編成の過程において、各種施策が行政需要に応じたものであるか、費用対効果に問題がないかを点検したうえで、事務事業の見直しを行い、業務量の軽減を図ります。

④組織の見直し、適切な人員配置

各部署が分掌している業務量を的確に判断し、適宜組織の再編や事務分掌の見直しを実施するとともに、職員配置の弾力的な運用などにより、必要な人員を適切な部署に配置し、効率的な業務遂行を図ります。

また、行政需要に対応するための職員数を維持するため、計画的な採用活動を行うとともに、必要に応じて受験要件や採用試験の内容等の見直しも検討していく必要があります。

なお、技能労務職の職員配置や新たな採用については、民間事業者への業務委託の状況を踏まえ、適宜判断するものとします。

⑤公務能率の向上、職場環境の整備

「第4次上尾市人材育成基本方針」に基づき、職員が主体的に学び成長できる環境を整えることにより、職員の能力と意欲を高め公務能率の向上を図ります。また、育児休

業の取得促進をはじめとしたワークライフバランスの実現への支援や、こころとからだの健康管理体制の構築などの取組により、職員が働き続けたいと思える職場環境を整備します。

⑥育児休業等の代替としての正規職員配置

「⑤公務能率の向上、職場環境の整備」の取組により、育児休業を取得する職員を支援するだけでなく、育児休業を取得した職員の業務をサポートする周囲の職員の負担が過度にならないよう、育児休業取得者の代替は、原則として正規職員または任期付任用職員を配置することとします。正規職員を配置できない場合は、会計年度任用職員の活用により対応します。

(3) 定員数の年度計画値

各所属からの人員の要望状況をはじめ、前述の類似団体等の状況や働き方改革の推進の必要性、行政需要の増大に伴う時間外勤務の増加等を鑑み、本計画期間の職員定員数は増員することとします。

しかしながら、新規採用者数を急激に増やすことは困難であるため、段階的に増員するように計画値を設定します。

また、社会状況の変化や施策の変更などがあつた場合には、必要に応じて見直すものとします。

○定員数の年度計画値

(人)

	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
定員数(配置予定数)	—	1,491	1,493	1,513	1,541	1,561
実配置数	—	1,465	—	—	—	—
採用数	—	53	91	80	88	80
前年度退職等の補填(a)	—	53	63	60	60	60
定数増分(b)	—	0	28	20	28	20
退職等数	60	63	60	60	60	—
60歳以上退職者(定年退職含む)(c)	17	23	20	20	20	—
60歳未満退職者(d)	43	40	40	40	40	—