

川越市定員管理に関する方針
＜令和 8（2026）年度～令和 12（2030）年度＞

川越市

令和 8 年 3 月

目次

1. これまでの定員管理に関する取組について	1
2. 本市の状況	2
(1) 人口.....	2
(2) 公共施設、インフラ設備.....	3
(3) 災害発生・新興感染症の流行リスク.....	3
(4) 財政.....	4
3. 本市の定員を巡る状況	5
(1) 職員数.....	5
(2) 年齢別職員数.....	6
(3) 職種別職員数.....	7
(4) 技能労務職員数（一般行政部門職員数）	8
(5) 育児休業取得者.....	9
(6) 退職者.....	10
(7) 類似団体別職員数（部門別職員数）による比較.....	11
(8) 時間外勤務.....	14
(9) 職員数と時間外勤務.....	16
4. 本市における今後の課題	18
5. 定員管理に関する方針	19
(1) 定員管理に関する方針.....	19
(2) 本方針の位置付け.....	19
(3) 本方針の適用期間.....	19
(4) 定員管理に係る具体的な取組.....	19

1. これまでの定員管理に関する取組について

本市においては、少子高齢化への対応などにより扶助費が、都市基盤の整備や公共施設の維持管理により公債費、物件費が増加したことに伴い、経常収支比率は埼玉県内市平均などを上回る状況が続くとともに、財政調整基金残高が不測の事態への備えとしては十分とはいえない状況となりました。

この状況を踏まえ、将来にわたり安定的に市民サービスを提供し、持続可能な行財政運営を行うため、令和3（2021）年10月に「川越市行財政改革推進計画」を策定し、歳入の確保や歳出の削減の取組を推進することとしました。

「川越市行財政改革推進計画」においては、「取組項目 10 定員管理の適正化の推進」を掲げ、事務事業の民間委託化や業務の効率化を推進するとともに、行政課題に的確に対応した定員管理及び組織体制の整備に取り組んできました。

また、少子高齢化、人口減少などの社会環境の変化や、本市職員の部門別の人員配置、行政職と技能労務職の比率などの定員管理をめぐる課題を踏まえ、令和5（2023）年3月に「川越市定員管理に関する方針」を定めました。

この方針では、事務事業の見直しや民間委託等により人員を抑制しつつ、限りある人員を真に必要な業務に配置することとし、第四次川越市総合計画（計画期間：平成28（2016）年度～令和7（2025）年度）に掲げる諸施策を着実に推進するとともに、社会・経済情勢の変化に応じた質の高い行政サービスを提供し続けるため、業務量に応じた適正な人員配置を行うこととしました。

令和7（2025）年4月1日現在の職員数は、行政職等が2,102人、技能労務職が297人、計2,399人で、平成28（2016）年4月1日の職員数と比較すると38人増加し、内訳では、行政職等が153人増、技能労務職が115人減となりました。これは、事務事業の見直しや民間委託等を進める一方で、新規事業など新たな行政需要に対応するため、適正な人員配置を行った結果、増員となったものです。

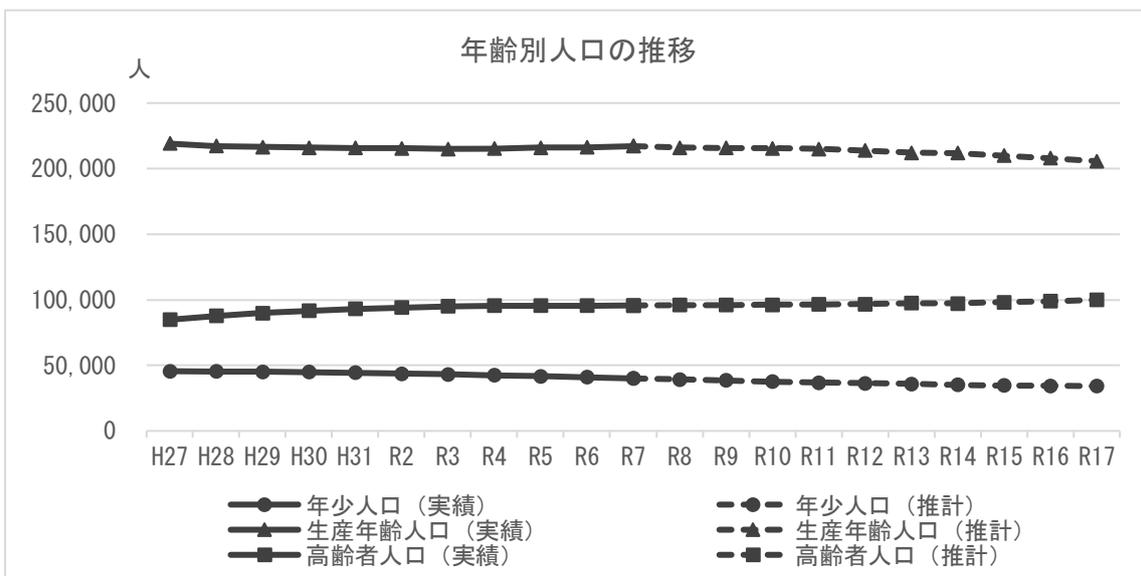
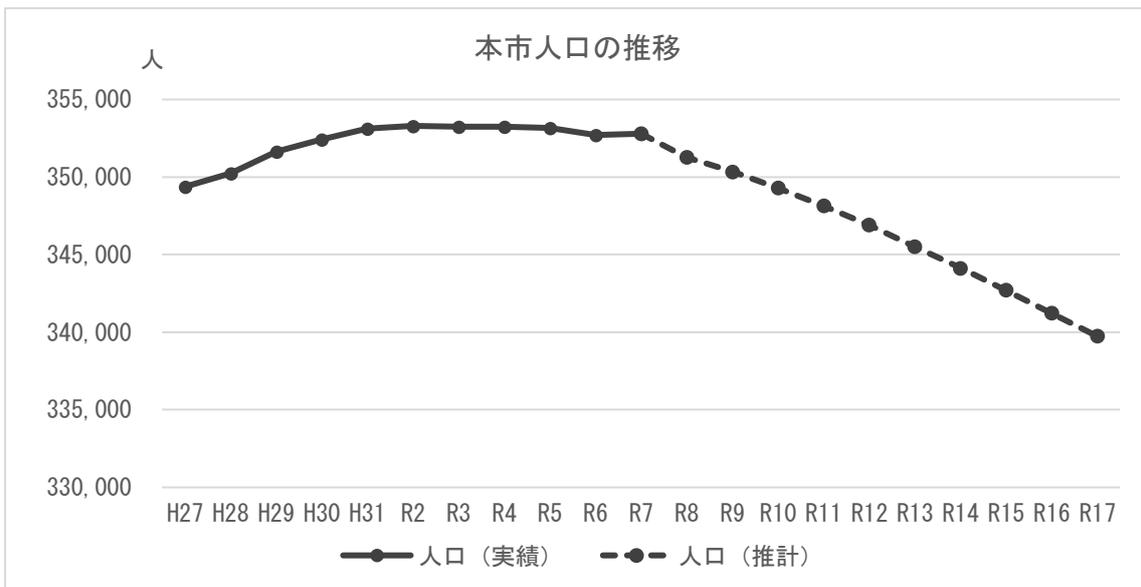
行政職等は、事業の精査を行ったうえで、施設等の設置・整備、制度改正、新たな行政課題等への対応のため、人員が必要となる部門に配置した結果、増員となりました。一方、技能労務職は、主に民間委託等の推進により、減員となったものです。

2. 本市の状況

(1) 人口

本市においては、令和 2（2020）年の 353,301 人をピークに横ばいとなっていました。が、第五次川越市総合計画（前期基本計画）の人口推計によると、今後は本格的な減少局面に入ると見込まれています。

また、年齢別構成では、高齢者人口（65 歳以上）が微増傾向で推移する一方、生産年齢人口（15～64 歳）及び年少人口（0～14 歳）は減少することが見込まれています。



出典：川越市住民基本台帳（各年 1 月 1 日）
市推計（第五次川越市総合計画（前期基本計画））

(2) 公共施設、インフラ設備

本市における公共施設の建設年別面積は、1970年代前半から1980年代前半にかけて大きなピークが存在し、建設後40年以上経過している施設面積は全体の約58%に及びます。また、本市が管理する橋りょうは、令和7(2025)年4月1日現在、590橋あり、その約66%はコンクリート橋です。建設年別の橋りょう数は、1950年代から徐々に増加し、1980年代にピークを迎えています。

水道普及率については、令和5(2023)年度末現在には99.9%となっており、配水管の総延長は1,498kmです。1970年代前半に人口増加に伴って敷設した配水管の多くが整備後50年以上経過しています。下水道人口普及率は令和5(2023)年度末現在には87.4%となっており、整備した管きょ(民間が整備した後、市に移管したものなどを含む。)の総延長は1,205kmであり、1990年代前半が整備のピークとなっています。

本市では、高度経済成長期以降に建設した多くの公共施設やインフラ設備の老朽化が進行し、今後一斉に更新や大規模な改修時期を迎えるため、その財源確保が課題となっています。第二期川越市公共施設等総合管理計画及び第二期個別施設計画により、老朽化が進む公共施設等の保全を行いながら、更新や統廃合、長寿命化に計画的に対応し、財政負担の軽減や平準化を図る必要があります。

(3) 災害発生・新興感染症の流行リスク

近年、気候変動に伴う温暖化の影響もあり、風水害は激甚化・頻発化しており、本市においては、令和元年東日本台風が発生した際、越辺川の堤防決壊により浸水被害が発生しました。また、近年では首都直下型地震や南海トラフ地震の発生確率が高まる予測がされているなど、大規模災害の発生リスクが高まっています。

新型コロナウイルス感染症の世界的な流行は、市民生活や社会経済活動に甚大な影響を及ぼしました。本市においてはこれに対応するため、保健所の人員の見直しを行うとともに、全庁的な応援体制を整えました。このことを踏まえ、今後新興感染症が発生した場合の感染拡大に備えるため、川越市感染症予防計画及び川越市保健所健康危機対処計画において、新興感染症の拡大状況に応じた人員等の体制について決めました。

(4) 財政

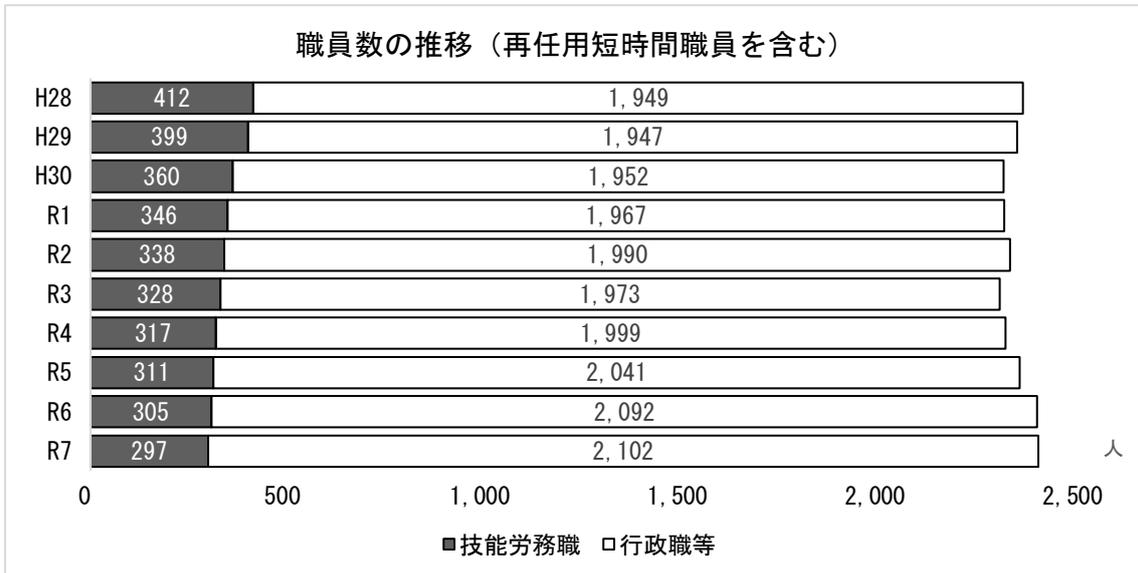
今後も市税収入をはじめとした一般財源の大幅な増収は見込まれない一方で、公共施設の老朽化に伴う更新、修繕などによる投資的経費の増加、福祉サービスなどの社会保障関係経費の増加など、将来的な財政負担は一層の増大が見込まれています。

このことを踏まえ、本市においては、将来にわたり安定的に市民サービスを提供し、持続可能な行財政運営を行うため、令和 3（2021）年度に川越市行財政改革推進計画を策定し、歳入の確保や歳出の削減に取り組んできました。また、令和 7（2025）年度には、第二次川越市行財政改革推進計画を策定し、引き続き抜本的な行財政改革を計画的に推進していくこととしています。

3. 本市の定員を巡る状況

(1) 職員数

令和7(2025)年度までにおける職員数の推移は、以下の図のとおりです。



平成28年度、令和4・7年度の職員数の比較

年度	技能労務職	行政職等	合計
平成28年度	412人	1,949人	2,361人
令和4年度	317人	1,999人	2,316人
令和7年度	297人	2,102人	2,399人
差引 (R7年度-R4年度)	▲20人	103人	83人

} 前方針の期間

令和7(2025)年4月1日現在の職員数を令和4(2022)年度と比較すると全体として83人増加しており、技能労務職が民間委託等の推進により減少したのに対し、行政職等は次のような行政課題への対応のため増加しました。

① 施設等の設置・整備

霞ヶ関北市民センターの更新、グリーンツーリズム拠点施設の設置、文化創造インキュベーション施設の設置、小中学校空調工事

② 福祉課題の多様化、複雑化に対応するための相談支援体制の強化

福祉部門を中心とした相談支援体制の強化充実（生活福祉課、福祉相談センター、こども家庭課、母子保健課、保育課等）

③ 制度改正等への対応

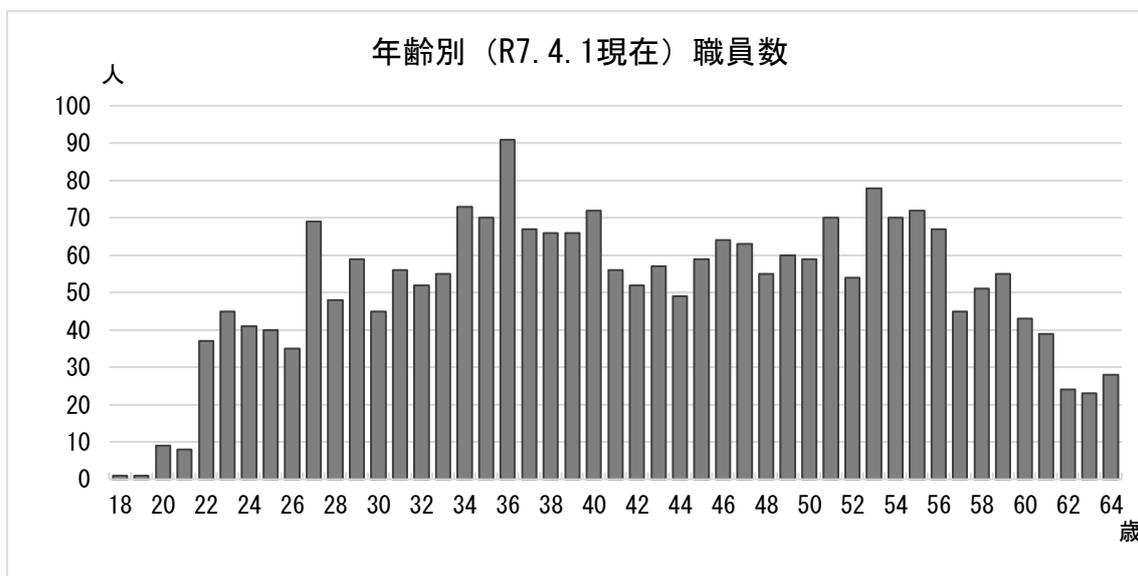
戸籍法改正、こども家庭センターの設置、宅地造成及び特定盛土等規制法
 施行、農業集落排水事業会計の公営企業会計化、部活動の地域移行

- ④ 自治体DXの推進
 行政手続のオンライン化
- ⑤ 新たな行政課題への対応
 多文化共生施策の推進、企業立地の推進
- ⑥ 人員配置の見直し
 学童保育室への正規職員の配置

一方、技能労務職については、社会福祉施設等施設関係業務、ごみ収集・処理等の業務及び学校用務の業務等について、民間委託等の推進を行い、業務を見直しました。

(2) 年齢別職員数

令和7(2025)年4月1日現在の年齢別職員数の状況は次のとおりです。



※医師及び教育職（指導主事及び教諭）を除く。
 ※他団体への出向中の職員等を含む。

本市の職員は、30代から50代後半までの職員が中心となっており、36歳に突出があるなど年齢による差はあるものの、各年齢層とも概ね60人前後となっています。

50歳を超えると職員数は年齢とともに減少し、特に60歳以上の職員が少な

い傾向にあります。これは勧奨退職などによる退職者の累積が主な要因として考えられます。一方で、定年延長や再任用により 60 歳以上でも引き続き勤務している職員は一定数います。

全体をみると 20 代の職員が他の年代に比べて少ない状況です。背景としては、令和 3（2021）年 10 月以降に職務経験者採用の対象職種を専門職以外にも拡大して年齢上限を引き上げたことや、20 代の普通退職者が増えたことが挙げられます。

（3）職種別職員数

職種別職員数の推移は、以下のとおりです。

職種	内訳	前方針の期間			増減
		H28.4.1	R4.4.1	R7.4.1	
事務職	事務、社会福祉士、学芸員、司書 等	1,171	1,246	1,331	85
技術職	土木、建築、化学、電気、機械 等	207	189	183	▲ 6
保育職	保育士	253	253	255	2
医師・歯科医師職	医師、歯科医師	3	3	3	-
薬剤師・医療技術職	獣医師、薬剤師、栄養士 等	47	47	50	3
看護・保健職	保健師、看護師	60	64	76	12
技能労務職		387	297	280	▲ 17
教育職	教諭、指導主事	94	83	86	3
企業職		139	134	135	1
合計		2,361	2,316	2,399	83

※「増減」は、令和4年度と比較した令和7年度の増減です。

事務職、看護・保健職は増加傾向にあり、技術職は減少し続けています。事務職の増加要因は、市全体として業務量が増加していることや、技術職の減少に対応するための職員体制の見直し等によるものです。看護・保健職の増加要因は、福祉や地域保健における相談支援に係る住民ニーズの増大に伴う事務の増加によるものです。技術職の減少要因は、十分な採用人数が確保できていないことによるものです。

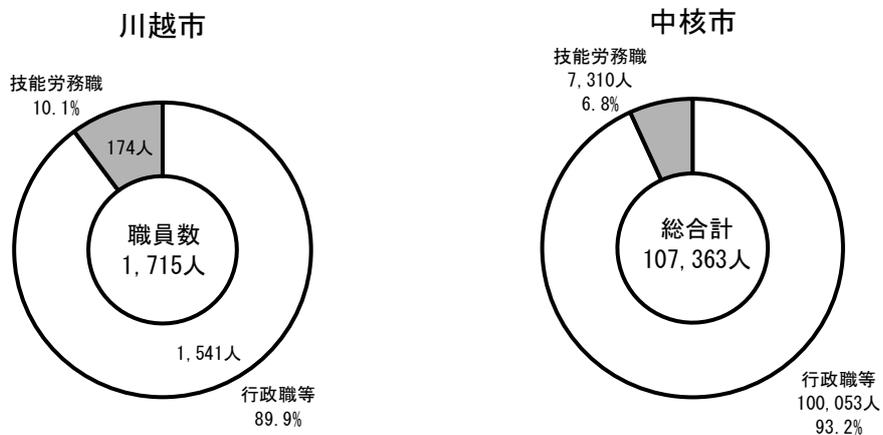
(4) 技能労務職員数（一般行政部門職員数）

技能労務職とは、地方公務員法第 57 条に規定する「単純な労務に雇用される者」をいいます。

一般行政部門の職員数（再任用短時間勤務職員を除く。）のうち技能労務職の職員数は、令和 6（2024）年 4 月 1 日現在 174 人で、令和 4（2022）年度と比較すると 6 人減少していますが、総職員数に占める割合は 10.1%となっており、他の中核市（平均 6.8%）と比較すると、依然として高い割合になっています。

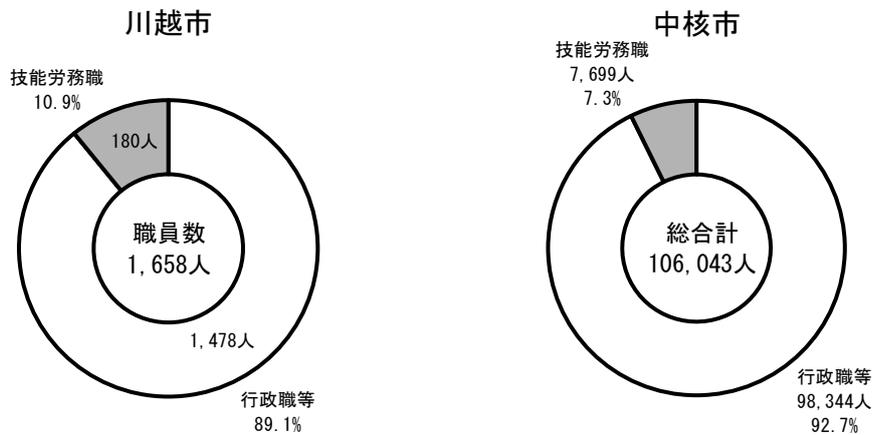
技能労務職員数（一般行政部門）の他市比較

令和 6（2024）年度の状況



出典：令和 6（2024）年定員管理調査結果

令和 4（2022）年度の状況



出典：令和 4（2022）年定員管理調査結果

(5) 育児休業取得者

年度ごとの育児休業取得者数の推移は、以下の表のとおりです。

育児休業取得者推移(継続して取得している職員を含む)

単位:人

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
男性	7	6	12	9	10	17	28	31	45
女性	102	98	114	104	110	97	101	89	90
合計	109	104	126	113	120	114	129	120	135

職員課資料

育児休業取得者推移(新規で取得した職員数)

単位:人

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
男性	6	6	11	9	9	15	25	26	39
女性	33	39	51	31	43	36	36	27	37
合計	39	45	62	40	52	51	61	53	76

職員課資料

男性職員の育児休業取得者数については、令和6(2024)年度には平成28(2016)年度と比較して約6倍となり、増加傾向にあります。

男性職員の育児休業取得者が増加しているのは、市として特定事業主行動計画「次世代育成支援のプログラム4」に基づき、育児休業の取得を奨励していることや、厚生労働省が行った令和6年度雇用均等基本調査結果(令和6(2024)年度の男性の育児休業取得率40.5%、令和5(2023)年度30.1%)から、社会全体として男性の育児参加に対する理解が広がり、育児休業を取得することへの職場環境が整いつつあることが背景にあると考えられます。

令和6(2024)年度の男性職員の育児休業取得者のうち、育児休業取得期間が1週間以上のものの割合(育児休業取得可能職員数[分母]、育児休業取得者数[分子])と実数は、以下のとおりです。

1週間以上の育児休業取得状況

育児休業取得可能職員数	46人
育児休業取得職員数	36人
割合	78.3%

※教諭含む

女性職員の育児休業取得状況については、年によってばらつきはあるものの、おおむね90人から110人前後で推移しています。年間を通じてこのような欠員がある状況を踏まえた人員配置の検討をする必要があります。

(6) 退職者

年度ごとの退職者数の推移は、以下の表のとおりです。

退職者数の推移

単位:人

	再任用満了	再任用辞退	勸奨退職	普通退職等	計
R1	12	14	7	24	57
R2	10	11	9	28	58
R3	10	18	13	33	74
R4	16	13	7	22	58
R5	16	9	7	50	82
R6	10	10	15	60	95

※指導主事・教諭・技能労務職を除く。

行政改革推進課集計資料

退職者数は、令和元（2019）年度に 57 人だったものが令和 6（2024）年度には 95 人になっており、全体的に増加傾向にあります。特に、普通退職者は令和元（2019）年度の 24 人から令和 6（2024）年度の 60 人へと急増しています。再任用満了者は概ね 10～16 人で安定しており、再任用辞退や勸奨退職は年度ごとに変動があります。

なお、普通退職者については、退職の理由は様々ありますが、主な理由は転職となっています。

(7) 類似団体別職員数（部門別職員数）による比較

令和6（2024）年4月1日現在の本市の職員数の状況を類似団体別職員数により比較（大部門別）をしたものが次の表です。

大部門別の職員数の状況

大部門	R6.4.1 現在 職員数 A（人）	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 職員数 B（人）	超過数 (A-B) C（人）	超過率 C/A (%)	修正値 職員数 b（人）	超過数 (A-b) c（人）	超過率 (c/A) (%)
議会	13	17	▲ 4	▲ 30.8	17	▲ 4	▲ 30.8
総務・企画	377	405	▲ 28	▲ 7.4	392	▲ 15	▲ 4.0
税務	101	115	▲ 14	▲ 13.9	115	▲ 14	▲ 13.9
民生	572	511	61	10.7	522	50	8.7
衛生	315	291	24	7.6	281	34	10.8
労働	5	4	1	20.0	4	1	20.0
農林水産	36	55	▲ 19	▲ 52.8	44	▲ 8	▲ 22.2
商工	43	45	▲ 2	▲ 4.7	43	0	0.0
土木	253	245	8	3.2	252	1	0.4
一般行政計	1,715	1,687	28	1.6	1,670	45	2.6
教育	487	310	177	36.3	333	154	31.6
普通会計計	2,202	1,997	205	9.3	2,003	199	9.0

※ 消防を含まない。

※ 類似団体別職員数とは、類似団体内の職員数と人口を用いて、人口1万人あたり職員数の平均値を算出し、比較を行う指標で、本市は中核市の区分により、分析を行います。地方自治体における個々の地域事情は反映されにくいものの、算出方法が人口比であることから理解しやすく、多くの自治体で職員数（普通会計）の比較に用いられています。

※ 単純値：部門ごとに同類型の全団体の単純な平均値

修正値：部門ごとに職員を配置している団体だけの平均値

出典：令和6（2024）年定員管理調査 定員管理診断表

本市の職員数については、一般行政部門における超過数は単純値職員数との比較で28人、修正値職員数との比較で45人となっており、また普通会計部門においても、単純値職員数との比較で205人、修正値職員数との比較で199人となっており、職員数だけを見ると、十分な数であるように見えます。

しかしながら、部門別に職員数の比較をみると大きな過不足があり、一般行政部門においては特に民生部門の超過数が大きくなっているほか、衛生部門でも超過数が大きくなっているのに対し、その他の部門では単純値、修正値のいずれの比較でも超過数がマイナスとなっている部門が多くなっています。

また、教育部門においては単純値、修正値のいずれの比較でも超過数が著しく大きくなっています。

中・小部門で過不足が大きい部門の状況は次のとおりとなります。

中・小部門別の職員数の状況（過不足が大きい部門の抜粋）

大部門	中部門	小部門	R6.4.1 現在 職員数 A(人)	修正値による比較		
				修正値 職員数 b(人)	超過数 (A-b) c(人)	超過率 (c/A) (%)
総務・企画			377	392	▲ 15	▲ 4.0
	総務一般	管財	8	20	▲ 12	▲ 150.0
	住民関連	住民関連一般	35	60	▲ 25	▲ 71.4
		戸籍等窓口	100	81	19	19.0
税務	税務		101	115	▲ 14	▲ 13.9
民生			572	522	50	8.7
	民生	福祉事務所	134	161	▲ 27	▲ 20.1
		保育所	265	226	39	14.7
		その他の社会福祉施設	74	27	47	63.5
衛生			315	281	34	10.8
	衛生	衛生一般	44	26	18	40.9
		保健所	100	95	5	5.0
	清掃	ごみ収集	78	62	16	20.5
土木			253	252	1	0.4
	建築		46	65	▲ 19	▲ 41.3
	都市計画	都市計画一般	66	49	17	25.8
教育			487	333	154	31.6
	教育一般	教育一般	114	66	48	42.1
	社会教育	公民館	62	23	39	62.9
		その他の社会教育施設	64	32	32	50.0
	保健体育	給食センター	77	17	60	77.9
	義務教育	小学校・中学校	33	63	▲ 30	▲ 90.9

※ 中・小部門については過不足が多い部門のみ掲載しているため、部門の計が大部門の値とは一致しません。

出典：令和6（2024）年定員管理調査 定員管理診断表

○総務・企画部門

総務・企画部門全体としては不足していますが、市民課及び市民センターの各窓口に係る職員数が計上されている戸籍等窓口部門において超過しています。

○民生部門

民生部門においては、保育所部門及びその他の社会福祉施設部門が大きく超過しています。

保育所部門は、本市の公設公営の施設数（20施設（R7.4.1現在19施設））が中核市の平均（17施設）を上回っていることに合わせて職員数が多くなっていることや、調理業務や用務業務の委託化等が進んでおらず、調理員及び用務員を配置していることが超過要因と考えられます。

また、その他の社会福祉施設部門については、みよしの支援センター、職業

センター、児童発達支援センター等の施設が公設公営で運営されており、当該施設に係る人員配置が超過要因になっているものと考えられます。

○衛生部門

衛生部門においては、衛生一般部門及びごみ収集部門が大きく超過しています。

衛生一般部門については、母子保健業務が保健所から移管されたことが要因と考えられます。

ごみ収集部門は、直営によるごみ収集に係る職員数が計上されており、委託化等が進んでいないことが要因と考えられます。

○教育部門

教育部門においては、教育一般部門で超過しており、学童保育室に正規職員を配置したことにより、職員数が増加していることが超過の要因と考えられます。なお、学童保育室に正規職員を配置する前の令和元（2019）年度における教育一般部門の超過数は7人でした。

社会教育部門では、公民館及びその他の社会教育施設の各部門において大きく超過しています。これは、公民館、博物館、美術館及び図書館の社会教育施設に正規職員を配置しているのに対し、他団体ではこれらの施設に指定管理者制度の導入、委託化やPFIの推進が図られていることが要因と考えられます。

また、給食センターについては著しく超過しています。一方で、他団体に比べて小学校・中学校における職員数が下回っていることから、他団体では自校式調理方法を取っている団体等があることが考えられますが、学校給食に係る職員数が他団体との比較において超過している状況です。

(8) 時間外勤務

時間外勤務に係る手当及び時間数の推移は次のとおりです。

時間外勤務手当額及び時間数の推移

年度	手当額 (千円)	1人あたり手当額 (千円)	1人あたり時間数 (月平均) (時間)	1人あたり時間数 (月平均×12) (時間)
H28	824,031	424	13.7	164.4
H29	887,606	461	14.8	177.6
H30	807,409	429	13.8	165.6
R1	965,792	504	15.6	187.2
R2	766,379	332	12.7	152.4
R3	786,213	405	12.9	154.8
R4	779,455	401	13.8	165.6
R5	707,332	354	12.0	144.0
R6	717,168	356	11.6	139.2

出典：各年度「人事行政の運営等の状況」

時間外勤務の1人あたり時間数の状況を平成28年度との比較でみると、平成29(2017)年度に約108%、令和元(2019)年度に約114%となり特に多くなっており、理由としては、平成29(2017)年度は台風による災害対応等、令和元(2019)年度は統一地方選挙及び台風による災害対応等によるものです。

令和2(2020)年度及び令和3(2021)年度は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う外出自粛や事業の中止、縮小等が多かったことの影響により、それ以前と比較すると、時間外勤務が縮減されたものと考えられます。

令和5(2023)年度以降については、時間外勤務時間削減に係る数値目標の設定、時間外勤務命令に係る手続きの見直し、月単位の要因分析等の取組によって時間外勤務時間数が減少しています。また、令和5(2023)年度と令和6(2024)年度の時間外勤務について、時間数は減少している一方、時間外勤務手当額が増加しているのは、給与改定によるものと考えられます。

時間外勤務時間数上位者及び時間数別の職員数の状況は次のとおりです。

時間外勤務時間数上位者(多い順)及び時間数別の職員数の状況

年度	時間外勤務時間数上位者(多い順)の 時間外勤務時間数の平均(年間) (時間)			時間外勤務の実施時間数(年間)別の 職員数 (人)		
	上位10人	上位50人	上位100人	1000時間以上	720時間以上 1000時間未満	360時間以上 720時間未満
H28	1133.7	812.0	692.5	7	21	237
H29	1181.2	885.0	752.9	10	34	277
H30	1013.1	780.6	684.9	5	20	253
R1	1465.1	946.6	793.7	12	36	311
R2	1213.9	886.6	759.3	12	30	249
R3	1134.1	892.8	755.0	11	33	247
R4	1174.8	865.4	743.5	11	34	264
R5	1102.1	793.8	689.9	9	15	250
R6	999.2	748.7	656.0	4	17	190

行政改革推進課集計資料より

時間外勤務時間数上位者についても令和 2 (2020) 年度以降減少傾向にありますが、年間 1000 時間を超える職員が恒常的に発生しており、労働基準法の上限時間(労働基準法第 36 条第 4 項及び第 5 項)に相当する年 360 時間又は年 720 時間を超えて時間外勤務をしている職員も依然として発生しています。職員の健康面等を考慮すると時間外勤務の削減の取組は継続して必要です。

(9) 職員数と時間外勤務

類似団体別職員数（部門別職員数）による比較において、職員数が超過している部門と不足している部門における令和6（2024）年度の状況は、次の表のとおりです。

中・小部門別の職員数と時間外勤務の状況（過不足が大きい部門の抜粋）

大部門	中部門	小部門	R6.4.1 現在 職員数 A（人）	修正値に よる超過 数 （人）	時間外 勤務 時間数 （時間）	職員1人 あたり 時間数 （年・ 時間）
総務・企画	住民関連	住民関連一般	35	▲ 25	3,070	118.1
		戸籍等窓口	100	19	10,840	144.5
税務	税務		101	▲ 14	19,102	209.9
民生	民生	福祉事務所	134	▲ 27	23,822	195.3
		保育所	265	39	13,133	53.6
		その他の社会福祉施設	74	47	1,918	29.5
衛生	衛生	衛生一般	44	18	4,190	119.7
	清掃	ごみ収集	78	16	1,109	14.6
土木	建築		46	▲ 19	3,997	105.2
	都市計画	都市計画一般	66	17	7,971	159.4
教育	教育一般	教育一般	114	48	18,692	186.9
	社会教育	公民館	62	39	3,657	71.7
		その他の社会教育施設	64	32	4,843	88.1
	保健体育	給食センター	77	60	947	12.8

※ 定員管理調査において各部門の職員数に計上される職員は、「時間外勤務時間数」の積算の基礎とした各所属の職員と一致しない場合があります。

出典：令和6（2024）年度定員管理調査 定員管理診断表及び行政改革推進課集計資料

職員数の超過が大きく時間外勤務時間数が年平均（139.2時間）を下回っているのは、保育所、その他の社会福祉施設、衛生一般、ごみ収集、公民館、その他の社会教育施設、給食センターであり、大半が出先機関となっています。また、職員数の不足が大きく時間外勤務時間数が年平均を下回っているのは、住民関連一般、建築です。

一方で、職員数の超過が大きく時間外勤務時間数が年平均を上回っているのは、戸籍等窓口、都市計画一般、教育一般であり、職員数の不足が大きく時間外勤務時間数が年平均を上回っているのは、税務、福祉事務所となっており、いずれも本庁組織です。

なお、施設等については、施設の安全な運営及び施設や窓口の開設時間等への対応をするための一定数の人員配置は必要なため、時間外勤務の時間数のみをもって、職員数が適正であるか否かの判断をすることはできません。しかしながら、職員数の超過が大きい部門であることから、直営であることの必要性

や正規職員でなければできない業務であるかなどの検討をし、業務委託等を含めた事務の見直しを行うことも必要であると考えられます。

4. 本市における今後の課題

本市を取り巻く社会環境は転換点に差し掛かっており、今後は人口減少、さらなる少子高齢化の進行が見込まれています。

社会環境及び市民ニーズの変化に対応し、将来にわたって安定して市民サービスを提供していくためには、行政需要の変化に応じた必要十分な職員数の確保をしたうえで、適正な人員配置を行っていく必要があります。

本市の職員数は、全体では他市と比較して十分な水準を満たしているものの、技能労務職の職員数が多い、施設等の運営管理に係る部門の職員が多い傾向がある一方で、本庁部門の行政職の職員数が不足しているとともに、技術職が減少し続けていることから、行政職と技能労務職の比率や部門別の人員配置等において、見直しの余地があると考えられます。

また、時間外勤務が多い部署の増員により時間外勤務の縮減が図られているものの、依然として特定の部署、特定の職員に業務の負担が偏っている状況があることから、事務事業の見直し、業務改善や民間委託等を行ったうえで、業務量に応じた適正かつ柔軟な人員配置を行う必要があります。

職員の年齢構成については、30代から50代の人員はほぼ均等であるものの、20代は他の年代に比べて少なく、また、普通退職者が増加している傾向にあることから、若手職員の離職を減らす取組の検討が必要です。

また、年度前半の退職者の補充を行うため、職員の10月採用が常態化しており、採用方法についての見直しを行う必要もあります。

5. 定員管理に関する方針

(1) 定員管理に関する方針

総合計画に掲げる諸施策を着実に推進するとともに、社会・経済情勢の変化に対応した質の高い行政サービスを提供しながら、公共施設等の老朽化や災害発生リスクなどの行政課題に対応していくため、業務量に応じた適正な人員配置を行います。

定員管理にあたっては、事務事業の見直し、BPRやDXを推進するとともに民間委託等を行うことにより、人員を抑制できる部分は最大限抑制し、限りある人員を、真に必要な業務に配置します。

なお、技能労務職については引き続き退職者不補充を原則としながら、民間委託等の推進を図るとともに、職員数の適正な水準を検討します。

(2) 本方針の位置付け

本方針は、第五次川越市総合計画（前期基本計画）に定める「行政経営マネジメントの推進」の具体的な取組施策の「適正な定員管理を行い、効率的な組織体制づくりを推進します」を具体的に推進するための方針です。また、第二次川越市行財政改革推進計画に掲げる取組項目 8「定員管理の適正化の推進」にも関連します。

なお、本方針は、「川越市定員管理に関する方針（令和5年3月策定）」を更新するもので、別に策定する第三次民間委託等推進計画とともに推進することにより、より適正な定員管理に資するものとなります。

(3) 本方針の適用期間

本方針は、令和8年度から令和12年度までにおける定員管理の方針を示すものとします。

(4) 定員管理に係る具体的な取組

市の課題への対応及び各種事業などに取り組むため、上記の定員管理に関する方針に沿った定員管理を行います。要員の配置及びその基となる各部局における要員の検討においては、次に掲げる取組を推進し、業務改革や事業に要する適正な人員を過不足なく配置することを目指します。

①社会・経済状況の変化に対応した人員配置

- ・業務量の増減に応じた適正な人員配置
- ・公共施設やインフラの維持管理等の業務への技術職の重点配置
- ・法改正への対応や新規事業に必要な人員配置
- ・時間外勤務時間の縮減等に配慮した人員配置
- ・市民ニーズに対応した組織体制の整備

②業務改革を推進するための人員配置

- ・DX、BPR等の業務改革の推進に必要な人員配置
- ・事務事業の見直しの検討に必要な人員配置

③柔軟な職員の採用の実施

- ・柔軟な採用方法の導入
- ・年齢構成を考慮した採用

④多様な任用制度の活用

- ・業務内容に応じた任用制度の活用（任期付職員、会計年度任用職員等）
- ・外部人材の活用（任期付職員、業務委託等）

⑤民間活力のさらなる導入

- ・第三次民間委託等推進計画に基づく民間委託等の推進（業務委託、指定管理者制度、PFI等）
- ・技能労務職が行う直営業務の見直し（原則、退職者不補充）

⑥人材の育成

- ・技術職等の専門的知識を有する職員の育成

⑦働きやすい職場づくり

- ・育児休業を取得しやすい職場環境づくり
- ・ハラスメント防止対策の徹底
- ・成長とキャリアの支援や風通しの良さなど、若手が働きやすい環境づくり