

川越市定員管理に関する方針

川越市

令和5年3月

もくじ

1	本市を取り巻く社会状況	1
	(1) 自治体戦略2040構想	1
	(2) 急激な社会状況の変化への対応	1
2	本市の現状	3
	(1) 人口	3
	(2) 財政状況と行財政改革の推進	4
3	本市における定員管理に関する状況	5
	(1) 職員の定数について	5
	(2) これまでの定員管理と職員数の推移	5
	(3) 年齢別職員数	8
	(4) 類似団体別職員数(部門別職員数)による比較	10
	(5) 職種別職員数の状況	13
	(6) 技能労務職員数(普通会計部門職員数)の状況	14
	(7) 職員の採用と退職の状況	16
	(8) 時間外勤務の状況	17
	(9) 職員数と時間外勤務について	18
4	定員管理をめぐる本市の課題	21
5	定員管理に関する方針	22
	(1) 定員管理に関する方針	22
	(2) 本方針の位置付け	22
	(3) 本方針の適用期間	22
	(4) 定員管理に係る具体的な取組	23
	(5) 定員管理の取組の効果を高めるために必要な取組	24

1 本市を取り巻く社会状況

(1) 自治体戦略2040構想

「2040年、自治体職員は半減？」

平成30(2018)年8月、一部の報道で上記のような見出しが躍りました。同年7月に示された総務省の自治体戦略2040構想研究会の第二次報告の見出しを捉えてショッキングに伝えたものですが、同報告では、「半分の職員数でも担うべき機能が発揮される自治体」を目指して業務の在り方の変革に取り組むべきことが提言されました。出生数の推移において、令和22(2040)年頃に65歳を迎える団塊ジュニア世代に対し、同年頃に働き始める20歳代となる世代が半数にも満たないことを踏まえて、現在の出生数で推移した場合、将来的には自治体の職員数は半減するとし、そのことを念頭に対応を考えておかなければならないとしました。

これを本市の年齢別人口(令和4(2022)年4月1日現在)で見ると、令和22(2040)年に65歳となる者(現在47歳)は6,036人であるのに対し、20歳となる者(現在2歳)は2,395人で、半数を下回っています。また、現在の労働人口の中心となる20歳~65歳は202,824人であるのに対し、令和22(2040)年に同年代となる2歳~47歳は172,362人で、半減とまではありませんが、約3万人(約15%)少ない状況です。これをそのまま本市の職員数に当てはめることはできませんが、人口減少社会にあっては、より少ない職員数で質の高い行政サービスの提供を継続することができる体制づくりが求められます。

(2) 急激な社会状況の変化への対応

令和2(2020)年に発生した新型コロナウイルス感染症は、予想をはるかに超える感染拡大が起これ、令和2(2020)年4月に引き続き、令和3(2021)年2月にも緊急事態宣言が発せられるなど、我が国だけでなく世界全体に大きな影響を与えました。本市においても、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、施設の休館や事業の中止又は延期を余儀なくされた一方で、感染症対策やワクチン接種事業に対し、大規模な人員体制を組んで対応することとなったほか、医療提供体制の維持、住民生活や地域経済活動の支援において、行政の果たす役割が大きくなりました。

また、気候変動の影響によりゲリラ豪雨や大型台風が頻発し、自然災害による被害は甚大化しており、本市においても台風により平成 29 (2017) 年及び令和元 (2019) 年に大規模な被害が発生し、職員はその対応に追われることとなりました。今後、南海トラフ地震や首都直下地震などが発生する可能性も高いと言われており、感染症や災害などの未曾有のリスクに備え、柔軟に対応できる体制づくりが急務となっています。

さらに、ロシアによるウクライナ侵攻、米国の急激な金利引き上げを背景として急速に進行した円安、燃料費や輸入原材料費の高騰による物価高騰など、先の見通せない社会・経済情勢の中にありながら、将来にわたって安定して住民サービスを提供できるよう定員の面からも検討しておく必要があります。

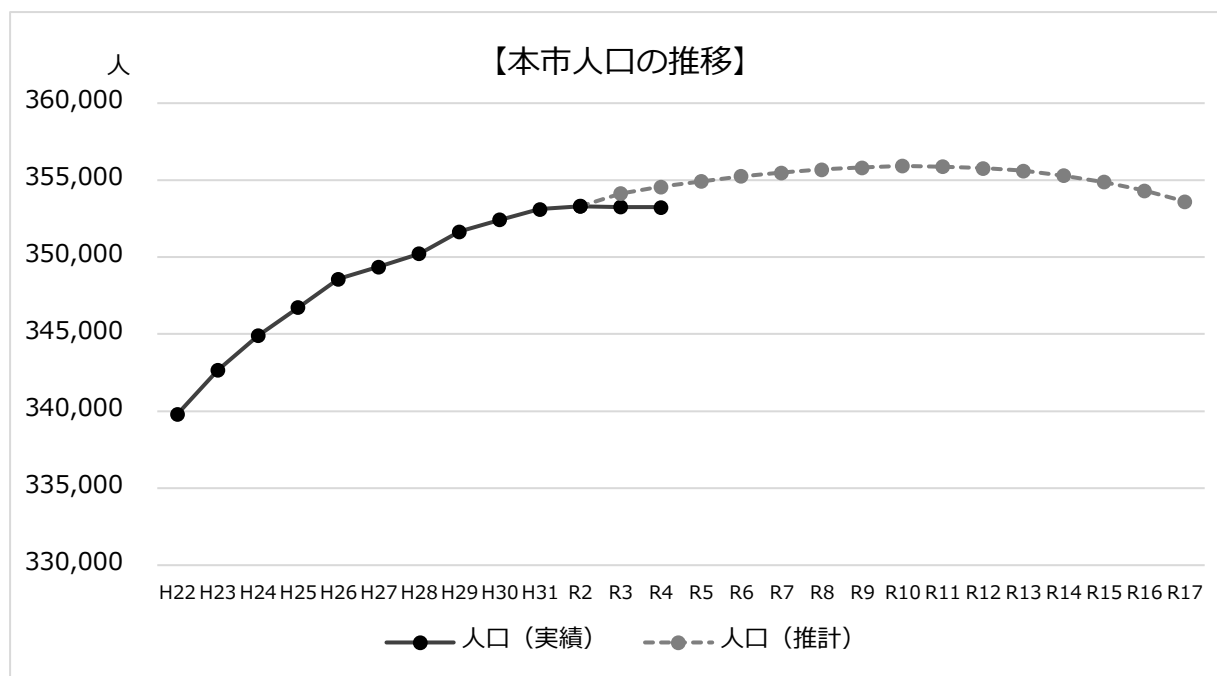
2 本市の現状

(1) 人口

我が国は、これまで経済の発展とともに人口の増加を続けてきましたが、平成 20 (2008)年に1億2,808万人に達したのをピークに人口減少社会に突入しています。

本市においては、第四次川越市総合計画（後期基本計画）策定時の人口推計によると、人口の伸び率は落ち着きを見せながらも、微増で推移するものと見込んでおり、令和 2 (2020) 年時点で 353,301 人ですが、同計画期間が終了する令和 7 (2025) 年には 355,494 人、約 2,200 人の微増となり、その後、令和 10 (2028) 年を境に人口減少局面に転じると見込んでいます。しかしながら、本市の令和 3 (2021) 年及び令和 4 (2022) 年の人口（1月1日現在）は、市の推計を下回っている状態です。

また、年齢別構成では、生産年齢人口（15～64 歳）が横ばい傾向で推移する一方、年少人口（0～14 歳）が減少し、高齢者人口（65 歳以上）が増加することが見込まれています。特に 75 歳以上の人口は、いわゆる団塊の世代が 75 歳を迎える令和 7 (2025) 年までに令和 3 (2021) 年比で約 1 万人の急激な増加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（第四次川越市総合計画（後期基本計画））

（２）財政状況と行財政改革の推進

本市では、これまで少子高齢化への対応などにより扶助費や繰出金などが増加傾向となる中、堅調な歳入を背景として長期的に課題となっていた公共施設や都市基盤の整備に集中的に取り組んだことによって公債費や物件費も増加してきました。その結果、近年、経常収支比率は上昇し、県内市平均などを上回るとともに、財政調整基金残高は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。

このため、事務事業の見直しや積極的な歳入の確保等、抜本的な行財政改革に計画的に取り組んでいくため、令和3(2021)年10月に「川越市行財政改革推進計画」を策定し、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えるよう行財政改革の取組を推進することとしました。

この「川越市行財政改革推進計画」では、取組項目に「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を推進することとしています。

3 本市における定員管理に関する状況

(1) 職員の定数について

職員の定数は、職員数の上限を定めるものとされ、本市では川越市職員定数条例に定めており、部局ごとの定数と職員数の関係は次のとおりとなっています。

【川越市職員定数条例の定数と職員数の状況（R4.4.1 現在）】

部局	定数	職員数※
議会	15 人	13 人
市長	1,787 人	1,751 人
上下水道局	156 人	134 人
選挙管理委員会	9 人	6 人
監査委員	9 人	8 人
公平委員会	2 人	0 人
農業委員会	12 人	12 人
教育委員会	447 人	392 人
計	2,437 人	2,316 人

※職員数には、川越市職員定数条例第5条の規定により定数外とされる職員（育児休業中の職員等）を含みます。

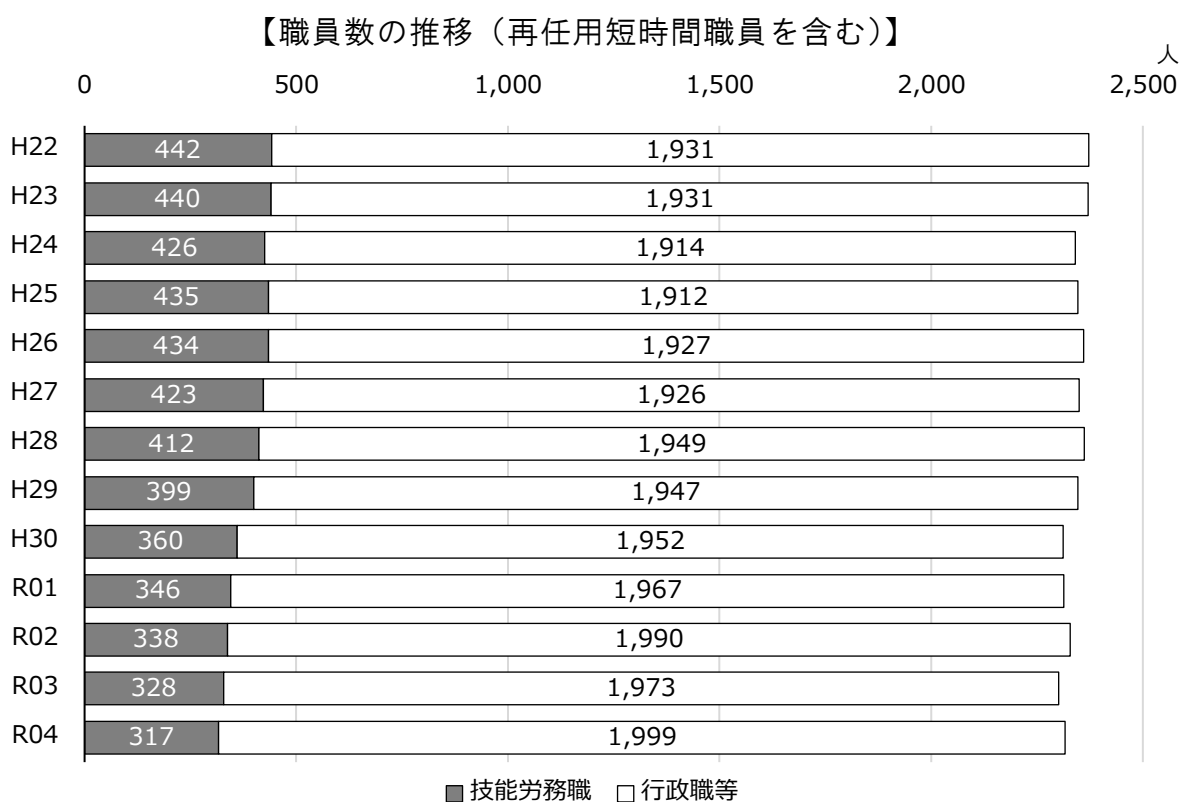
(2) これまでの定員管理と職員数の推移

これまで、本市では、平成29年3月に策定した民間委託等推進計画に同計画の計画期間（平成29（2017）年度～令和2（2020）年度。令和3（2021）年度及び令和4（2022）年度は同計画の方針を踏襲）における定員管理として平成28年度の職員数を基準に「上限目標を2,361人」とすること及び「技能労務職については、原則、退職者不補充」とすることを決めました。

令和4年4月1日現在の職員数は、技能労務職が317人、行政職等が1,999人、計2,316人で、平成28年4月1日現在の職員数と比較すると45人の減となり、民

間委託等推進計画に掲げた職員数の目標を達成することができました。

なお、令和 4（2022）年度までにおける本市の職員数の推移は次のとおりです。



【平成 22・28 年度と令和 4 年度の職員数の比較】

年度	技能労務職	行政職等	合計
平成 22 年度	442 人	1,931 人	2,373 人
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
差引 (R4 年度 - H28 年度)	△ 95 人	50 人	△ 45 人

令和 4（2022）年 4 月 1 日現在の職員数を平成 28（2016）年度と比較すると全体としては 45 人減少していますが、これを技能労務職と行政職等の区分で見ると、技能労務職が 95 人減少したのに対し、行政職は 50 人増加となりました。

行政職は、業務量の増加に伴って増員されたものですが、その主な理由は次のとおりです。

- ① 新たな施設等の設置、整備
川越市民サービスステーション、児童発達支援センター、霞ヶ関西公民館等
- ② 住民ニーズや福祉課題の多様化、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（福祉推進課、生活福祉課、障害者福祉課、地域包括ケア推進課、福祉相談センター、こども育成課、こども家庭課（心理職）、保育課等）
- ③ 甚大化頻発化する災害から市民の安全を守る体制の強化
防災危機管理室、河川課等の体制強化
- ④ 大規模な制度改正等への対応
自治体DX推進計画への対応、マイナンバーカードの普及促進、地方公務員法改正（会計年度任用職員制度の導入、定年延長等）
- ⑤ 職員配置の見直し
学童保育室への正規職員の配置
- ⑥ 大規模イベント等への対応
市制施行 100 周年など
- ⑦ 新型コロナウイルス対応
患者対応、ワクチン接種

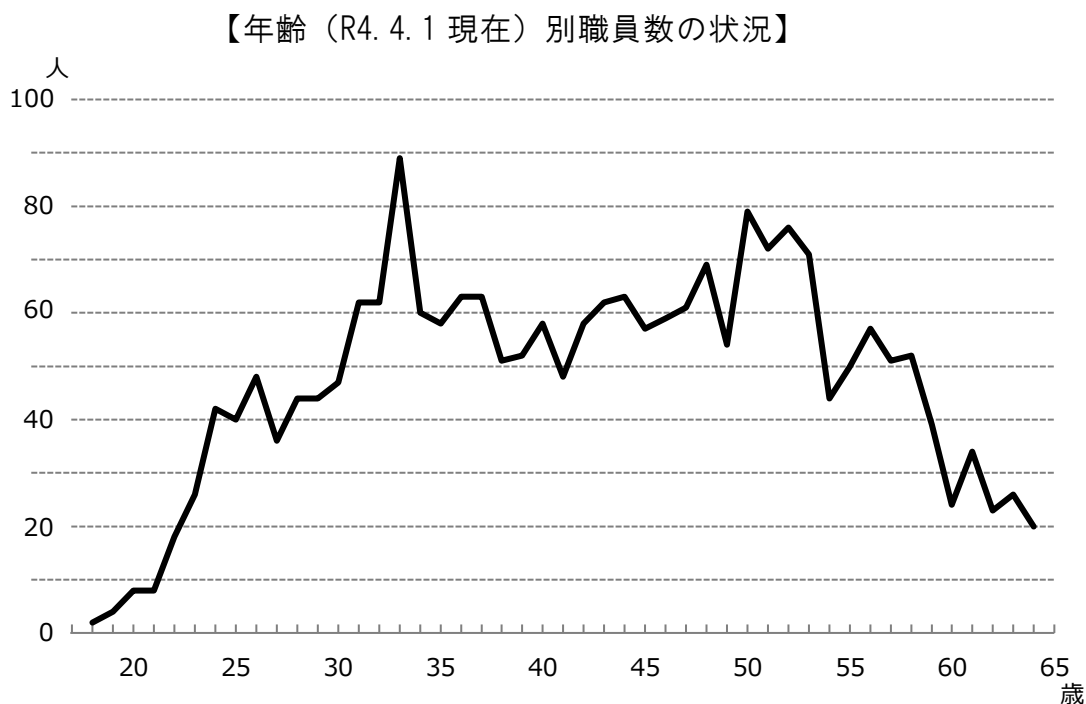
一方、技能労務職は、95 人減少していますが、その主な要因は次のとおりです。

- ① 給食センターのPFI事業化
- ② 学校用務員の配置見直し
- ③ 電話交換業務の民間委託
- ④ 清掃事業の民間委託の拡大

- ・職員数は、長期的には減少傾向ですが、直近では、おおむね横ばいで推移しています。
- ・技能労務職は減少し、行政職は増加しています。
- ・行政職の増加理由は業務の増加等、技能労務職の減少理由は民間委託の推進等によるものです。

(3) 年齢別職員数

令和4(2022)年4月1日現在の年齢による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歳から50代後半までの職員が中心となっており、33歳及び50代前半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。

59歳以上の職員が少なくなっており、50歳を過ぎると、年齢の上昇とともに職員数は少なくなる傾向が見られます。これは、勸奨等による退職者の累積が影響しているものと考えられます。

また、60歳以上の職員も一定数おり、60歳の定年を迎えても、再任用により勤務を継続する職員が一定数いることを表しています。

今後、令和13(2031)年度に向けて定年の年齢が引き上げられますが、それまでの間に定年を迎える職員の人数等は次のとおりです。

【定年年齢引き上げの経過措置期間中に定年を迎える職員の状況】

60歳到達年度	年齢 (R4. 4. 1 現在)	人数 (R4. 4. 1 現在)	定年の年齢 及び年度	65歳到達年度
令和4年度	59歳	39人	60歳 令和4年度	令和9年度
令和5年度	58歳	53人	61歳 令和6年度	令和10年度
令和6年度	57歳	51人	62歳 令和8年度	令和11年度
令和7年度	56歳	57人	63歳 令和10年度	令和12年度
令和8年度	55歳	50人	64歳 令和12年度	令和13年度

※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。

本市では、毎年度、各部局からの要員要求に応じた査定を行った上で、職員の不足への対応及び退職者の補充のための職員採用を行っています。

現行の再任用制度においても、60歳の定年後、65歳まで勤務する職員は次の表のとおり一定数おり、定年年齢引き上げに係る経過措置期間中においても、毎年度65歳に達する職員等の退職者が発生し、職員採用の必要性は生じるものと考えられることから、定年年齢引き上げに係る経過措置期間中を含め、従来の考え方による職員採用を継続することで、定年退職がない年においても、極端な採用抑制等は生じないものと考えられます。

【令和4（2022）年度の再任用職員の状況】

年齢 (R4. 4. 1 現在)	定年年度	定年時の 定年退職者数	再任用中の職員数 (R4. 4. 1 現在)
60歳	R3年度	28人	24人
61歳	R2年度	46人	34人
62歳	R元年度	41人	23人
63歳	H30年度	43人	26人
64歳	H29年度	47人	20人

※教育職（指導主事及び教諭）を除く。

- ・ 30 歳以上の年齢層では、一部の年齢で突出しているものの概ね平均しており、30 歳未満の職員数が比較的少ないことから、引き続き若年層の任用に努める必要があります。
- ・ 定年年齢の引き上げに係る経過措置期間中も 65 歳を迎えた職員の退職者の補充など、継続して職員採用を行う必要性が見込まれます。
- ・ 定年年齢の引き上げによる定員管理への影響は小さいと考えられます。

(4) 類似団体別職員数（部門別職員数）による比較

令和 3（2021）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る比較（大部門別）で見たものが次の表です。

【大部門別の職員数の状況】

大部門	R3. 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	16	▲ 3	▲ 23.1	16	▲ 3	▲ 23.1
総務・企画	375	385	▲ 10	▲ 2.7	372	3	0.8
税務	91	114	▲ 23	▲ 25.3	114	▲ 23	▲ 25.3
民生	552	484	68	12.3	495	57	10.3
衛生	312	294	18	5.8	287	25	8.0
労働	5	4	1	20.0	4	1	20.0
農林水産	31	54	▲ 23	▲ 74.2	43	▲ 12	▲ 38.7
商工	35	43	▲ 8	▲ 22.9	41	▲ 6	▲ 17.1
土木	228	241	▲ 13	▲ 5.7	248	▲ 20	▲ 8.8
一般行政計	1,642	1,634	8	0.5	1,620	22	1.3
教育	466	313	153	32.8	332	134	28.8
普通会計計	2,108	1,947	161	7.6	1,952	156	7.4

※ 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 4（2022）年度定員管理調査 定員管理診断表

本市の職員数は、一般行政部門で見ると、単純値で8人、修正値で22人、また普通会計部門で見ても、単純値で161人、修正値で156人、いずれも超過しており、職員数だけを見ると十分な職員数であるようにも見えます。

しかしながら、部門別で見ていくと、部門ごとに大きな過不足があり、一般行政部門では、特に民生部門で大きく超過しているほか、衛生部門でも超過しているのに対し、その他の部門では単純値、修正値ともに下回っている部門が多くなっています。

また、教育部門は、単純値、修正値ともに著しい超過が見られ、普通会計部門において、職員数が大きく超過する要因になっていると考えられます。

さらに、中・小部門で超過が大きい部門の状況を見ると次のとおりとなります。

【中・小部門別の職員数の状況（超過が大きい部門の抜粋）】

大部門	中部門	小部門	R3. 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			375	372	3	0.8
	企画開発		54	38	16	29.6
	住民関連	戸籍等窓口	100	80	20	20.0
民生			552	495	57	10.3
	民生	保育所	269	225	44	16.4
		その他の社会福祉施設		74	27	47
衛生			312	287	25	8.0
	清掃	ごみ収集	85	65	20	23.5
教育			466	332	134	28.8
	教育一般	教育一般	100	62	38	38.0
	社会教育	公民館	63	22	41	65.1
		その他の社会教育施設		61	33	28
	保健体育	給食センター	79	17	62	78.5
	義務教育	小学校・中学校	37	69	▲ 32	▲ 86.5

※ 中・小部門については超過数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4（2022）年度定員管理調査 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、大幅な職員数の超過は見られませんが、企画開発及び戸籍等窓口の各部門で超過が見られます。

企画開発部門については、本市においては、東京 2020 オリンピック大会に係る職員数が計上されていることにより超過が見られるものと考えられます。

戸籍等窓口部門については、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ます。

【民生部門】

民生部門では、保育所、その他社会福祉施設が大きく超過しています。

保育所は、本市の公設公営の施設数（20 施設）が中核市平均（16 施設）を上回っていることに合わせて職員数も多くなっていること、さらに、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、当該施設に係る職員配置が超過要因になっているものと考えられます。

【教育部門】

教育部門においては、教育一般部門で修正値を超過しており、学童保育室に正規職員等のフルタイム職員を配置したことにより、近年、職員数が増加していることが、超過の要因となっています。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、大きな超過が見られ、これは、本市では、公民館及び博物館、美術館、図書館等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関し、指定管理者制度の導入、委託化やP F I の推進が図られていることが要因となっています。

また、給食センターについては、超過数が非常に多くなっています。一方で、他団体に比べ、小学校・中学校における職員の超過数が▲32 人となっていることから、他団体では自校式調理方法をとっている団体があることが推察できるものの、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。

- ・職員数の超過が大きい部門の大半が、出先の窓口を含めた施設であり、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等の検討が必要です。

(5) 職種別職員数の状況

職種別の職員数の状況を見ると、次のとおりとなっています。

職種	内訳	H15. 4. 1	H28. 4. 1	R 4. 4. 1	増減
事務職	事務、社会福祉士、学芸員、司書 等	1,067	1,171	1,246	75
技術職	土木、建築、化学、電気、機械 等	212	207	189	▲ 18
保育職	保育士	254	253	253	—
医師・歯科医師職	医師、歯科医師	4	3	3	—
薬剤師・医療技術職	獣医師、薬剤師、栄養士 等	42	47	47	—
看護・保健職	保健師、看護師	57	60	64	4
技能労務職		492	387	297	▲ 90
教育職	教諭、指導主事	78	94	83	▲ 11
企業職		201	139	134	▲ 5
合計		2,407	2,361	2,316	▲ 45

事務職は、市全体として業務量が増加していること、福祉関係の相談支援体制の強化充実を継続的に図っていること等の要因により、増加しています。また、採用困難等による技術職の減少に対応するため事務を担当する職種の見直し等を行っていることも、事務職が増加する要因となっています。

技能労務職は、前述のとおり、電話交換業務の委託化、給食センターのPFI事業化、施設用務員の配置見直し等により、減少しています。

なお、教育職は、主に市立川越高等学校の再任用短時間勤務職員（教諭）が減少したことにより、減少しています。

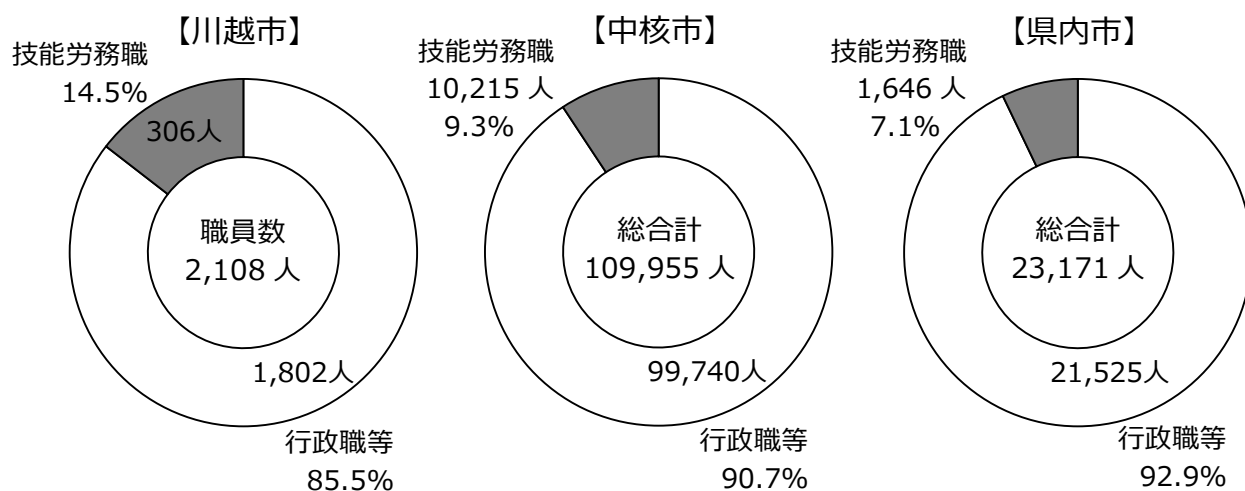
- ・行政職は増加しており、大半が事務職です。
- ・行政職の内、技術職は、採用困難等の理由により、減少しています。
- ・技能労務職は減少しています。

（６）技能労務職員数（普通会計部門職員数）の状況

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

公営企業会計及び消防を除いた総職員数（再任用短時間勤務職員を除きます。）のうち技能労務職の職員数は、令和 3 年 4 月 1 日現在、平成 28 年度と比較すると 70 人減少していますが、総職員数に占める割合を他市と比較すると、依然として高い割合となっています。

【技能労務職員数（普通会計部門職員数）の他市比較】



出典：令和 3（2021）年度定員管理調査に基づく本市調査結果

本市の職員数の規模で、技能労務職の割合を中核市平均と同程度（9.3%）としようとする、技能労務職の職員数は 196 人となり、さらに 110 人の減員となります。また、県内市平均と同程度（7.1%）としようとする技能労務職の職員数は 150 人となり、156 人の減員となります。もちろん各自治体の規模や周辺自治体との関係において、たとえば、清掃部門を一部事務組合としている自治体等もあることから、一律に比較することは難しい面もありますが、本市において技能労務職の職員数が多いことは明らかです。

技能労務職の職員数が、超過している状況について、部門別に中核市（定員管理調査における類似団体別職員数の修正値に相当する値を算出したもの（本市独自集計））との比較で見たものが次の表です。

【中・小部門別の技能労務職員数の状況（抜粋）】

大部門	中部門	小部門	R3. 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	総務一般	総務一般	10	4	6	60.0
民生	民生	保育所	52	22	30	57.7
		その他の社会福祉施設	12	3	9	75.0
衛生	清掃	ごみ収集	80	60	20	25.0
土木	都市計画	都市公園	12	6	6	50.0
教育	保健体育	給食センター	68	22	46	67.6
	義務教育	小学校・中学校	37	60	▲ 23	▲ 62.2

※修正値との差が大きい部門のみ掲載

出典：令和3（2021）年度定員管理調査に基づく本市調査結果（未回答7市を除く）

技能労務職の職務内容については、民間の同種の事業の従事者に類似していることから、できる限り民間の労働者に近い取扱いをすることとされています（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会 報告書」より一部抜粋要約）。

言い換えれば、技能労務職の行っている業務は民間で類似のサービスが提供されているものが多いことから、他市で民間委託等の実績があるものをはじめ、多くは民間委託等の検討の余地があるものと考えられます。

組織形態等において、団体ごとに状況は異なりますが、技能労務職の行っている業務について、さらなる見直しを行っていく必要があります。

- ・技能労務職は、民間委託の推進等により減少しています。
- ・技能労務職は、中核市及び県内市との比較において多い状況が続いています。
- ・技能労務職の職員数の適正な水準を定め、引き続き、退職者不補充の考え方を基本とし、民間委託の推進等を図る必要があります。

(7) 職員の採用と退職の状況

① 職員採用の状況

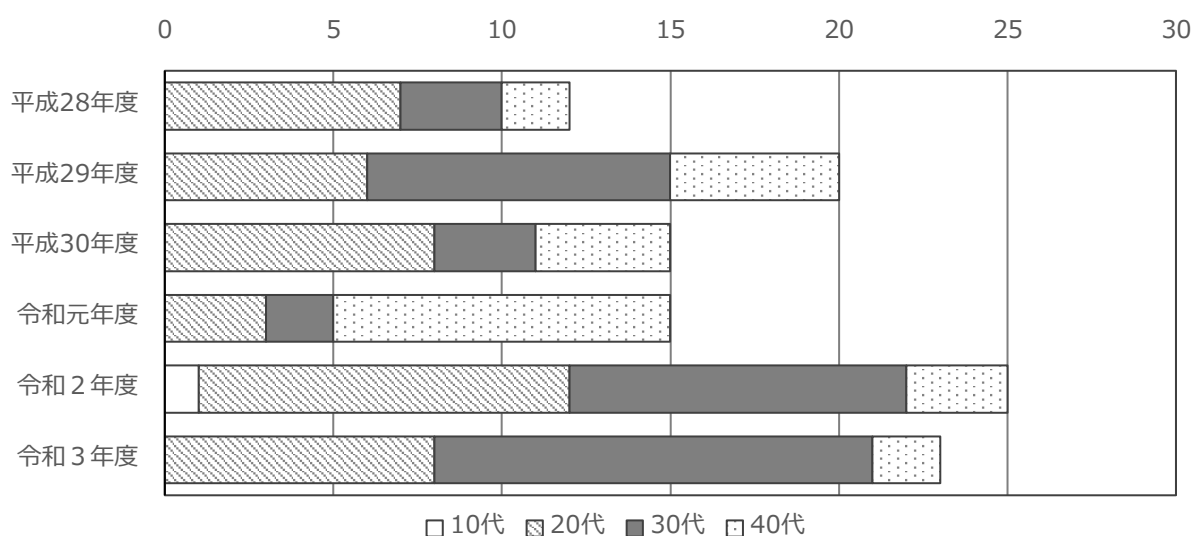
事務職の採用に関しては、当初募集人数に対し、十分な応募はあるものの、一次試験の受験率は低く、当初の募集後に生じた退職への対応等を含めた最終的な必要人数を確保できない状況が続いています。これは最終合格の通知後に採用辞退が生じたことなどにより、十分な人員が確保できないことによるものです。

また、技術職については、採用困難のため、各年度の退職による欠員を翌年度4月1日に補充できず職員数が減少するという状況が続いています。

② 退職者の状況

近年、職員採用においては、新卒以外の経験者の採用が増えていますが、一方で、50歳未満（勸奨退職の対象とならない）の退職者の状況を見ると、令和元（2019）年度においては、40代の退職者が多かったものの、他の年度においては、20代及び30代の比率が高くなっています。若い職員が定着しないことは、人材育成に係るコストのロスにもつながることから、職員がその能力を職務に発揮することができ、引き続き、ワークライフバランスに配慮した職場づくりを進めていく必要があると考えられます。

【年齢階層別退職者数の状況】



(8) 時間外勤務の状況

時間外勤務に係る手当及び時間数の推移は次のようになっています。

【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)
H22	716,596	361	11.4	136.8
H28	824,031	424	13.7	164.4
H29	887,606	461	14.8	177.6
H30	807,409	429	13.8	165.6
R 1	965,792	504	15.6	187.2
R 2	766,379	332	12.7	152.4
R 3	786,213	405	12.9	154.8

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22(2010)年度との比較で見ると、令和元(2019)年度には約137%となったほか、令和3(2021)年度まで継続して110%を超える状況が続いています。令和2(2020)年度及び令和3(2021)年度は、増加傾向がやや収まっているなど、年度ごとの事務の状況による増減はあるものの、全体として高い水準で推移しており、人件費の抑制を妨げる要因となっていることが分かります。

なお、上記の各年度のうち、平成29(2017)年度は台風に係る災害対応等により、令和元(2019)年度は統一地方選挙及び台風に係る災害対応等により、それぞれ前後の年度に比較して時間外勤務が特に多くなりました。また、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。

また、次の表のとおり、時間外勤務時間数上位者の時間外勤務時間数は、平成22(2010)年度との比較で、著しく増加し、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顕著に増加し

ていることから、職員の健康面等を考慮すると時間外勤務の削減は急務であると言わざるを得ません。

【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
H22	836.6	685.3	603.6	0	13	165
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
R 1	1465.1	946.6	793.7	12	36	311
R 2	1213.9	886.6	759.3	12	30	249
R 3	1134.1	892.8	755.0	11	33	247

行政改革推進課集計資料より

- ・市全体として時間外勤務の手当額及び時間数が高い水準で推移しています。

（9）職員数と時間外勤務について

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時間外勤務の状況（令和3年度）を見ると、次のようになります。

【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	R3. 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 (時間)
総務・企画	企画開発		54	16	9,994	301.3
	住民関連	住民関連一般	33	▲ 21	2,356	99.2
		戸籍等窓口	100	20	13,128	115.8
税務	税務		91	▲ 23	20,628	232.4
民生	民生	福祉事務所	118	▲ 32	33,042	296.8
		保育所	269	44	6,866	27.6
		その他の社会福祉施設	74	47	2,966	46.5
衛生	清掃	ごみ収集	85	20	1,555	18.5
土木	建築		40	▲ 24	4,739	137.7
教育	教育一般	教育一般	100	38	19,404	242.8
	社会教育	公民館	63	41	1,237	49.5
		その他の社会教育施設	61	28	2,553	47.9
	保健体育	給食センター	79	62	1,209	17.3

※ 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る

出典：令和4（2022）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い部門の大半が、出先の窓口を含めた施設であり、時間外勤務時間数の平均（154.8 時間）を下回っています。しかしながら、超過部門においても、詳しく見ていくと、本庁組織（戸籍等窓口部門の市民課、教育一般部門の教育総務課、教育財務課、学校管理課及び教育指導課）では、時間外勤務時間数が職員全体の平均を上回っています。

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職員配置は必要であることから、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ならない業務であるか等の検討をし、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。

職員数が同類型の団体との比較において不足している部門は、いずれも本庁組織であり、時間外勤務時間数を見ると、職員全体の平均と比べ、住民関連一般及び建

築では比較的少なくなっているものの、税務及び福祉事務所では平均を大きく上回っています。

- ・職員数の超過が大きい部門の大半が、出先の窓口を含めた施設であり、直営であることの必要性や正規職員でなければならない業務であるか等の検討が必要です。
- ・職員数が同類型の団体との比較において少ない部門は、いずれも本庁組織です。特に、税務及び福祉事務所では、時間外勤務が多くなっていることから職員配置の見直しの余地があります。

4 定員管理をめぐる本市の課題

近年、本市を取り巻く社会環境は急速に変化しています。これまで全国平均よりも緩やかだった高齢化が急速に進むことが見込まれるほか、少子化、人口減少などの課題にも直面しています。

また、先の見通せない社会・経済情勢の中にありながら、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上で、適正な職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数が多いといった傾向がある一方で、本庁部門の行政職の職員数は不足しており、行政職と技能労務職の比率や部門別の職員配置等において、見直しの余地があると考えられます。

また、時間外勤務の状況を見ると、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、事務事業の見直しや民間委託等を行った上で、業務量に応じた適正かつ柔軟な職員配置を行う必要があります。

将来に目を向けると、総務省の自治体戦略 2040 構想研究会の第二次報告において「全ての自治体において、若年労働者の絶対量が不足し、経営資源が大きく制約される。このことを前提に既存の制度・業務を大胆に再構築する必要がある」と提言されているとおり、職員数が必然的に減少することを念頭に業務改革に取り組まなければなりません。

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続けていくため、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、事務事業の見直しや民間委託等により、人員を抑制できる部分は最大限抑制し、限りある人員を、真に必要となる業務に配置します。特に、技能労務職の行っている業務は民間で類似のサービスが提供されているものが多いことから、退職者不補充を基本としながら、民間委託等の推進を図るとともに、技能労務職の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、第四次川越市総合計画に定める「行政経営マネジメントの推進」の具体的な取組施策の「中長期的な視点による定員管理を推進し、より効果的な人員配置に努めます」を具体的に推進するための方針です。また、川越市行財政改革推進計画に掲げる取組項目10「定員管理の適正化の推進」にも関連します。

本方針は、第四次川越市総合計画の下で、川越市行財政改革推進計画の考え方に基づき定めるものです。

なお、本方針は、民間委託等推進計画における定員管理に関する考え方を更新するもので、本方針に基づく定員管理は、別に策定する第二次民間委託等推進計画とともに推進することで、より適正な人員配置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4年度から令和7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

市の各種事業を効果的かつ効率的に遂行するため、上記の定員管理に関する方針に沿った定員管理を進めます。要員の配置及びそれに先立つ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、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。

【社会・経済状況の変化に対応した人員配置】

- 業務量（拡大・縮小）に応じた適正な人員配置
- 法改正の対応や、時代に即した新たな事業展開に必要な人員配置（重点配置）
- 長時間勤務の是正や育児休業等に配慮した人員配置（任期付職員や正規職員）

【職員の採用】

- 必要に応じた職種別職員（技術職）の確保
- 年齢構成を考慮した採用

【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）

【民間活力の活用】

- 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（退職者不補充を基本）

【事務事業の見直し、効率化】

- 既存の事務事業及び施設運営の在り方の見直し、業務の効率化
- 行政需要の低下した業務の縮小、廃止

【事務の平準化、適切な応援体制】

- 事務の平準化（実施時期や業務分担の見直し）
- 繁閑や臨時的業務に対する柔軟な応援体制

（５）定員管理の取組の効果を高めるために必要な取組

上記の定員管理に係る具体的な取組を効果的に推進するため、次のような取組も必要になると考えられます。

【組織体制の整備】

- 働きやすく、効果的、効率的な組織体制の整備

【意思決定の迅速化】

- 事務専決の適正な運用及び専決権者の適正化

【D Xの推進】

- オンライン手続及びデジタル完結の事務処理による業務効率化
- 抜本的なD X、B P Rを推進するための人的・組織的体制の整備

【公共施設の再編の推進】

- 老朽化が進む公共施設の集約化や複合化

【ワークライフバランスの向上】

- ライフステージに応じたワークライフバランスの推進

【人材育成の推進】

- 職員が自らのアイデアを、課題解決や業務改革に生かすことができるようになるための能力の向上
- 職員が自らの能力を高め、発揮できるような職場環境づくり（組織づくり）