

第7期定員管理計画

令和8年度～令和12年度



日高市

目 次

1	第7期定員管理計画策定に当たり	- 1 -
2	第6期定員管理計画の取組状況	- 2 -
	(1) 計画職員数	- 2 -
	(2) 結果	- 2 -
	(3) 取組内容	- 3 -
3	現状の分析	- 5 -
	(1) 将来人口	- 5 -
	(2) 職員数の推移	- 5 -
	(3) 時間外勤務時間の推移	- 6 -
	(4) 権限移譲事務件数	- 6 -
	(5) 職員の年齢構成	- 7 -
	(6) 給与水準の比較	- 7 -
	(7) 人件費の比較	- 8 -
	(8) 歳出における人件費の割合の推移	- 8 -

4 定員管理の参考指標	- 9 -
(1) 定員モデルとの比較	- 9 -
(2) 定員回帰指標との比較	- 10 -
(3) 定員管理診断表との比較	- 11 -
(4) 県内類似団体との比較	- 12 -
5 定員管理の課題	- 13 -
6 第7期定員管理計画	- 14 -
(1) 取組目標	- 14 -
(2) 対象職員	- 14 -
(3) 計画期間	- 14 -
(4) 計画の見直し	- 15 -
(5) 日高市職員定数条例との関係	- 15 -
7 定員管理の推進方法	- 16 -
(1) 組織の見直し	- 16 -
(2) 事務事業の見直し	- 16 -
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進	- 16 -
(4) 職員の休業等への対応	- 16 -

Ⅰ 第7期定員管理計画策定に当たり

日高市（以下「本市」という。）では、計画的かつ適正な人員配置を目的として、平成7年に第1期となる「定員適正化計画」を策定しています。現在に至るまで、職員定員に関する計画に基づき、適正な定員管理に取り組み、効率的かつ効果的な行政運営の実現に努めているところです。

昨今、少子高齢化や人口減少、人手・担い手不足等に伴い、行政サービスの質を維持しつつ、人員を適切に配分することが必要となっています。現状、団塊ジュニア世代の退職が増える一方で、若年層の新規採用は相対的に減少する見通しであり、将来的には職員数の総量不足が生じる可能性があります。また、自治体においては、急速な人員削減をすることで、市民サービスの低下につながるおそれがあります。このような中、定員管理は単なる数の調整ではなく、業務の省力化や市民ニーズに応じた柔軟な人材配置を実現するためにも必要な計画となります。

今後も、社会を取り巻く情勢の変化を踏まえ、行政サービスの質の維持・向上をさせるとともに、第6次日高市総合計画の将来都市像である「誰もが安心して住み続けられる ふれあい清流文化都市 日高」の実現に向け、持続可能な組織運営に取り組んでいく必要があることから、新たな定員管理計画を策定します。

2 第6期定員管理計画の取組状況

(1) 計画職員数

第6期定員管理計画では、各年4月1日現在の職員数について、次表に定める年次目標以内を目指していました。

第6期定員管理計画における目標

項目	R2	R3	R4	R5	R6	R7
採用 ①		11	8	9	9	9
退職(前年度) ②		△ 6	△ 18	△ 1	△ 7	△ 1
一般職常勤職員合計(前年③+①+②) ③	366	371	361	369	371	379
対象外職員 ④	△ 13	△ 9	△ 5	△ 4	△ 4	△ 3
再任用常勤職員 ⑤		8	24	24	19	16
年次目標(③+④+⑤) ⑥	353	370	380	389	386	392

各年4月1日現在(単位:人)

(2) 結果

計画期間内において、各年次目標を達成しました。

各年4月1日現在の分野別職員数の推移(人)

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R7-R2	
職員数	366	376	379	390	383	379	13	
除外職員数	13	13	17	18	14	12	—	
定員管理計画上の職員数	353	363	362	372	369	367	14	
(分野別職員数の内訳)								
一般行政	議会	5	5	5	6	6	6	1
	総務	83	88	91	96	94	92	9
	税務	26	27	28	29	29	27	1
	民生	76	76	77	78	79	80	4
	衛生	25	29	28	28	27	25	0
	労働	1	1	1	1	1	1	0
	農林水産	5	6	6	6	5	6	1
	商工	6	6	6	6	6	7	1
	土木	39	38	38	38	38	35	△ 4
小計	266	276	280	288	285	279	13	
行政その他	教育	55	55	55	57	53	53	△ 2
	消防	1	1	1	1	1	1	0
	小計	56	56	56	58	54	54	△ 2
公営企業等会計	水道	16	16	16	16	16	16	0
	下水道	11	12	11	11	11	11	0
	その他	16	16	16	17	17	19	3
	小計	43	44	43	44	44	46	3

(3) 取組内容

①組織・定数の見直し

毎年、各所属とヒアリングを実施し、行政サービスの向上、効率化等、社会情勢の変化を踏まえた法令等の改正などによる業務量の変化に対応するため、組織の統廃合や新設を行うとともに、業務量に応じて定員の見直しを行いました。

②事務事業の見直し

限られた人的資源を有効に活用するため、事務事業の集約化、縮小・廃止など、業務内容や体制の見直しを実施しました。また、行政手続のデジタル化、業務フローの見直しによるAI、RPA等の利活用により、生産性の向上や業務の効率化に努めました。

③総人件費管理の推進

行政サービス水準の維持・向上を考慮し、費用対効果を見極めた上で、民間事業者への委託が効果的かつ効率的な業務については、業務委託、指定管理者制度等の手法を検討し、アウトソーシングの推進を図りました。

また、定数外となる再任用短時間職員、任期付短時間職員、会計年度任用職員等についても、業務の専門性及び正規職員との役割分担を踏まえた上で配置し、総人件費の抑制と行政サービスの向上に努めました。

④会計年度任用職員の配置

会計年度任用職員の配置については、育児休業等による代替職員として任用を図るとともに、各職場における業務の繁忙などを十分精査し、正規職員との役割分担や期間を見定めた上で、任用基準に基づき配置を行いました。

3 現状の分析

新たな計画を策定するに当たり、本市の状況を考察します。

(1) 将来人口

本市の総人口は、減少していくことが見込まれます。年少人口、生産年齢人口及び老年人口の全てが減少傾向にあり、高齢化率の上昇が見込まれます。

計画期間内における人口の推移

出典：国立社会保障・人口問題研究所より独自推計

	総人口	年少人口	生産年齢人口	老年人口	高齢化率(%)
令和8年	53,122	5,108	29,763	18,252	34.4
令和9年	52,784	4,989	29,604	18,193	34.5
令和10年	52,446	4,870	29,445	18,134	34.6
令和11年	52,108	4,751	29,286	18,075	34.7
令和12年	51,771	4,630	29,125	18,017	34.8

(単位：人)

(2) 職員数の推移

本市の職員数は、各期の計画目標以内で、おおむね横ばいとなっています。人口1万人当たり職員数においては、おおむね67人前後となっています。

年度	「第5期定員適正化計画」期間					「第6期定員管理計画期間」					増減数
	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
職員数	357	355	355	355	353	363	362	372	369	367	10
人口	56,852	56,497	56,224	55,933	55,590	55,142	54,791	54,557	54,324	54,037	△ 2,815
人口1万人当たりの職員数	62.8	62.8	63.1	63.0	63.5	65.8	66.1	68.2	67.9	67.9	5.1
職員数1人当たりの人口	159.2	159.1	158.4	157.6	157.5	151.9	151.4	146.7	147.2	147.2	△ 12.0

各年4月1日現在 (単位：人)

(3) 時間外勤務時間の推移

時間外勤務時間数は、おおむね横ばいとなっています。

「第6期定員管理計画期間」						
年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
時間外勤務時間数	28,481	31,657	31,115	32,114	31,222	20,976
職員数（主査以下）	266	266	270	281	271	275
職員1人当たりの時間数	107.1	119.0	115.2	114.3	115.2	76.3

職員数については各年4月1日現在（単位：時間）

※R7は11月末時点

(4) 権限移譲事務件数

地方分権による本市への権限移譲の件数は横ばいとなっています。

「第6期定員管理計画期間」						
年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
累計移譲事務数	77	77	77	77	77	77

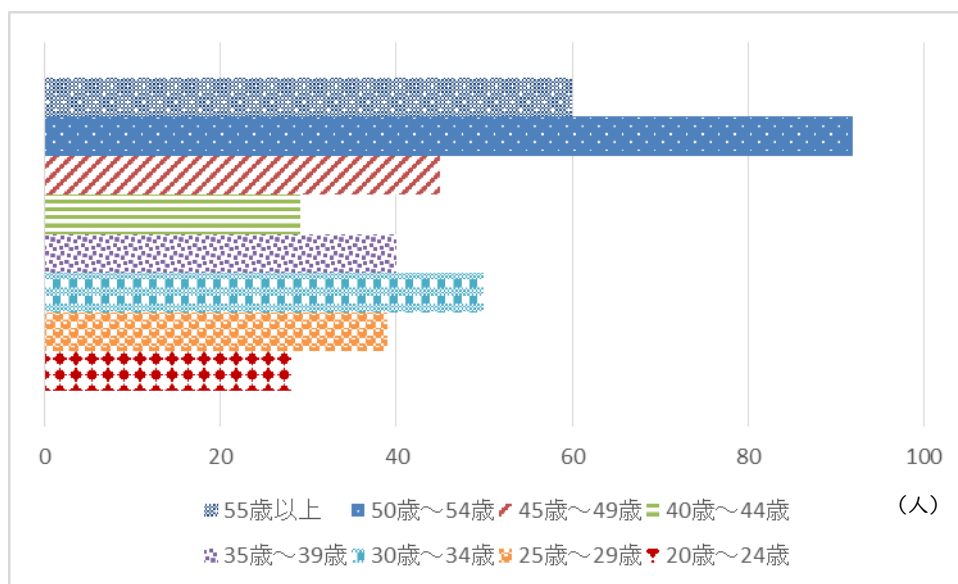
(単位：件)

(5) 職員の年齢構成

職員の年齢構成は、50歳～54歳の人数が92人と最も多く、全体の約24%を占めています。職員の高齢化や次世代の管理職級に相当する年齢層の不足等が懸念されます。

令和6年4月1日の職員数（派遣、育児休業等の職員を含む。）

20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳以上
28	39	50	40	29	45	92	60



(6) 給与水準の比較

本市の給与水準は、国の水準や県内市町村平均と比較すると下回っており、指数はおおむね横ばいとなっています。

ラスパイレス指数

	R元	R2	R3	R4	R5
日高市	98.5	99.3	98.9	99.5	99.0
県内市町村平均	100.2	100.1	99.9	99.6	99.7

(7) 人件費の比較

本市の人口1人当たりの人件費は、類似団体、県平均及び全国平均と比較すると少ない額となっています。職員数及び給与水準ともに他団体に比べて低いことが要因です。

人口1人当たり決算額の推移

	R元	R2	R3	R4	R5
日高市	50,385	55,147	56,404	58,303	57,609
類似団体	57,754	63,314	65,025	65,316	66,486
県平均	58,174	62,182	62,955	63,484	64,269
全国平均	73,533	79,003	79,912	80,523	80,168

(単位：円)

参考

	R元	R2	R3	R4	R5
日高市 人件費総額	2,806,256	3,049,321	3,093,864	3,184,232	3,133,690

(単位：千円)

(8) 歳出における人件費の割合の推移

本市の歳出において、人件費の割合はおおむね14%前後となっています。

	R2	R3	R4	R5	R6
人件費の割合	12.2	14.7	14.7	14.4	13.9

(単位：%)

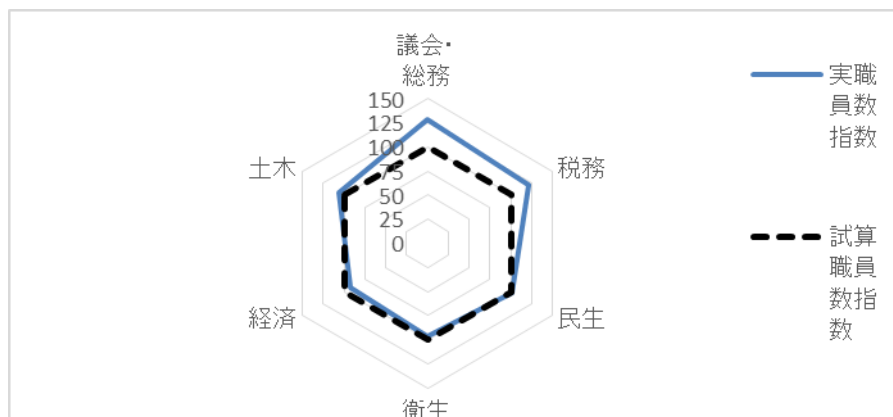
4 定員管理の参考指標（令和6年4月1日職員数）

総務省が公表している定員管理指標を用いて、本市の状況を考察します。

（1）定員モデルとの比較

「定員モデル」は、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数とその職員数と相関関係が強い各種統計データを用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標です。

定員モデルとの比較では、試算職員数が257人、実職員数が285人となり、28人多くなっています。



(単位：人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数 指数
議会・総務	78	100	128.2
税務	24	29	120.8
民生	78	79	101.3
衛生	28	27	96.4
経済	13	12	92.3
土木	36	38	105.6
一般行政部門 合計	257	285	110.9

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

(2) 定員回帰指標との比較

「定員回帰指標」は、人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、それ以外の特殊事情を考慮せず、多重回帰分析によって、各地方公共団体の試算職員数を算出できる参考指標です。

本市の普通会計における職員数は、令和6年4月1日現在339人であり、定員回帰指標に基づく職員数403人と比較すると、64人下回っています。また、一般行政における職員数は、令和6年4月1日現在285人であり、定員回帰指標に基づく職員数286人と比較すると、1人下回っています。

定員回帰指標

試算値 = aX_1 (人口) + bX_2 (面積) + c (一定値)
X_1 : 当該団体の人口 (千人)
X_2 : 当該団体の面積 (km ²)
a : 人口千人当たりの係数
b : 面積1 km ² 当たりの係数
c : 一定値

日高市の定員回帰指標に基づく職員数

$$Y \text{ (試算職員数)} = a (5.7) \times X_1 (54.0) + b (0.33) \times X_2 (47.48) + c (80) = 403.46 \neq 403 \text{人} \dots \textcircled{1}$$

$$\text{普通会計部門職員数} = 339 \text{人} \dots \textcircled{2}$$

$$\textcircled{2} - \textcircled{1} = \blacktriangle 64 \text{人}$$

$$Y \text{ (試算職員数)} = a (4.0) \times X_1 (54.0) + b (0.22) \times X_2 (47.48) + c (60) = 286.44 \neq 286 \text{人} \dots \textcircled{1}$$

$$\text{一般行政部門職員数} = 285 \text{人} \dots \textcircled{2}$$

$$\textcircled{2} - \textcircled{1} = \blacktriangle 1 \text{人}$$

(3) 定員管理診断表との比較

定員管理診断表は、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市町村をグループに分け、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の加重平均値を用いて比較を行うものです。本市が属するグループはⅡ-3で、全国の107団体あります。

各部門では過不足にばらつきが見られますが、一般行政部門では、類似団体平均値に比べて単純値は多く、修正値は少ない結果となっています。また、教育部門は職員数が多く、消防部門は少ない結果となっています。教育部門については公民館を行政センター化している団体が多いこと、消防部門については、本市が一部事務組合に加入して運営していることが理由として挙げられます。

定員管理診断表

出典：令和6年度地方公共団体定員管理調査

大部門	R6.4.1 職員数 (人)	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 (%)
議会	6	4	2	33.3	4	2	33.3
総務	94	84	12	12.5	84	12	12.5
税務	29	23	6	20.7	23	6	20.7
民生	79	87	▲ 9	▲ 11.5	98	▲ 20	▲ 25.6
衛生	27	31	▲ 3	▲ 10.7	33	▲ 5	▲ 17.9
労働	1	0	1	100.0	1	0	0.0
農林水産	5	10	▲ 4	▲ 66.7	11	▲ 5	▲ 83.3
商工	6	8	▲ 2	▲ 33.3	9	▲ 3	▲ 50.0
土木	38	34	4	10.5	34	4	10.5
一般行政	285	282	6	2.1	297	▲ 9	▲ 3.1
教育	53	47	10	17.5	44	13	22.8
消防	1	27	▲ 26	▲ 2,600.0	73	▲ 72	▲ 7,200.0
普通会計	339	356	▲ 10	▲ 2.9	414	▲ 68	▲ 19.7

※1 単純値は、職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出したものです。普通会計、一般行政部門、総務部門、衛生部門といった大部門以上の定員管理の大きな状況を比較する場合に

適しています。

※2 修正値は、団体によっては、消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出したものです。大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

(4) 県内類似団体との比較

埼玉県内類似団体の14市で比較すると、本市の人口1万人当たりの普通会計職員数は62.32人で、14市平均の59.02人を上回っています。また、本市の総職員数1人当たりの人口は142人で、14市平均の150.86人を下回っています。

県内類似団体の人口1万人当たりの職員数

(単位：人)

市名	住基人口 (R6.1.1)	普通会計 職員数 (R6.4.1)	人口1万人 当たりの職員数	参考	
				総職員数 (R6.4.1)	職員1人 当たりの人口
坂戸市	99,527	552	55.46	596	167.0
八潮市	93,065	549	58.99	630	147.7
東松山市	91,094	527	57.85	814	111.9
和光市	84,728	413	48.74	458	185.0
飯能市	78,472	538	68.56	604	129.9
志木市	76,312	357	46.78	397	192.2
蕨市	75,646	465	61.47	648	116.7
桶川市	74,448	459	61.65	494	150.7
吉川市	72,678	383	52.70	432	168.2
鶴ヶ島市	70,063	357	50.95	378	185.4
北本市	65,403	389	59.48	420	155.7
蓮田市	61,337	472	76.95	514	119.3
日高市	54,396	339	62.32	383	142.0
白岡市	52,649	339	64.39	375	140.4
14市平均	74,987.0	438.5	59.02	510.21	150.86

※派遣、育児休業等の職員を含む

5 定員管理の課題

昨今の社会情勢の変化、本市の現状分析をまとめると次のような課題が見受けられます。

- (1) 高齢化率の上昇に伴い、健康づくりや介護保険部門の業務量増加が想定されます。また、更なるDX推進等、新たな課題への対応も必要になると想定されます。
- (2) 職員年齢構成の高齢化や若年層の入庁者数減少に伴い、行政運営の安定性に影響を及ぼすとともに、人件費の増加、知識の継承不足等が懸念されます。
- (3) 総人口の減少とともに、職員数は減少しています。類似団体と比較すると、職員数は少ない状況にある中、多様な働き方が選択できる環境を整える必要があります。

6 第7期定員管理計画

(1) 取組目標

392人以内

※各年4月1日現在の職員数

(2) 対象職員

本計画における対象職員（以下「職員」という。）は、日高市職員定数条例及びこれまでの職員定員に関する計画と同様とし、次のとおり区分します。

【職員に含める者】

- ・ 一般職に属する常勤の職員
- ・ 再任用常勤（フルタイム）職員

【職員に含めない者】

- ・ 市長、副市長及び教育長
- ・ 再任用短時間勤務職員
- ・ 任期付短時間職員及び会計年度任用職員
- ・ 他の地方公共団体に派遣又は他の地方公共団体からの派遣職員（地方自治法に基づく派遣）
- ・ 地方公務員の身分を有する休職中の職員又は育児休業中の職員
- ・ 年度途中の復職者

(3) 計画期間

本計画は、第6次日高市総合計画後期基本計画に合わせて「令和8年度から令和12年度までの5年間」を計画期間とします。

(4) 計画の見直し

各種制度変更や大きな改正等により、定数の見直しが必要となった場合、本計画は、適宜見直すこととし、市民サービスの向上に努めるものとします。

(5) 日高市職員定数条例との関係

日高市職員定数条例で定める職員の定数は、組織の実態に即したものになるよう配慮する必要があります。

また、同条例は、職員数の実態に合わせて定期的な見直しが必要であると同時に、職員定員に関する計画との整合性を図る必要があります。

そのため、今後も職員定員に関する計画を見直す際において、同条例が職員数の実態や今後の職員定員に関する計画に対して著しく乖離していないか確認し、必要に応じて同条例を併せて見直すものとします。

7 定員管理の推進方法

本計画の目標を達成していくために、次に掲げる取組を中心に定員管理を実施していきます。

(1) 組織の見直し

行政サービスの効率化や社会情勢の変化等を踏まえた組織の統廃合をするため、業務量に応じて組織の見直しを適宜行います。また、事務量の変化等とともに多様な働き方を考慮し、職員の配置に当たっては、事務量に見合った適正な配置に努めます。

(2) 事務事業の見直し

限られた人的資源を有効に活用し、市民ニーズに対応するため、事務事業の集約化、縮小・廃止など、業務内容や実施体制の見直しを継続して実施します。また、更なる業務の効率化のため、DX推進に係る施策を計画的に取り組みます。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

年次有給休暇等の取得率向上や時間外勤務の削減を図り、職員が心身ともに健康で業務を行うことができるよう職場環境の整備を推進するとともに、若年層の入庁者数増加を目指します。

(4) 職員の休業等への対応

子育てや介護との両立、心身ともに健康で十分に能力を発揮することができる環境の構築を推進します。育児休業等がある場合でも、安定的に業務の継続ができ、安心して育児休業等を取得できる体制を目指します。