

# 羽村市定員管理基本方針

【令和5年度～令和13年度】

令和5年3月

羽 村 市

◇ 目 次 ◇

1	基本方針策定にあたって	1
(1)	策定の趣旨	1
(2)	対象職員	1
(3)	期間	1
2	職員数等の現状と課題	2
(1)	職員数の推移等	2
(2)	職員の年齢構成	5
(3)	人件費の状況	6
3	定員管理基本方針	8
(1)	定員管理の考え方	8
(2)	取組みの方向性	8

**資料編**

参考指標による職員数の分析	10
---------------	----

## 1 基本方針策定にあたって

### (1) 策定の趣旨

市では、国が平成 18 年 8 月に策定した「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」(集中改革プラン)を受け、平成 19 年 2 月に、平成 19 年度から 23 年度までを計画期間とする「羽村市定員適正化計画」を策定し、その後、平成 24 年度の第五次長期総合計画のスタートに併せ、「羽村市定員管理適正化計画」に改め、以降、その時々々の行政需要等を踏まえ改訂を行いながら、計画に定める目標定員の達成に努めてきたところです。

一方、近年では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や、国際情勢の変化による急激な物価の高騰など、行政を取り巻く環境は目まぐるしく変化し、行政需要も年度ごとに大きく異なること、また、令和 5 年度からは、公務員の定年年齢が段階的に 65 歳まで引き上げられることから、職員定数について、数値目標をもって見通すことが困難な状況にあります。

さらに、多様化・複雑化する行政需要や喫緊の行政課題に的確に対応するとともに、基本構想に掲げた市の将来像の実現に向けて、第六次長期総合計画を着実かつ円滑に推進するためには、業務量に応じて適正に職員配置を行うことはもとより、事務事業の改善等により業務の効率化を図ることや、効果的な人材育成を行うことなど、様々な取組みを通じて職員定数の最適化を図っていく必要があります。

こうした状況を踏まえ、これまでの定員管理適正化計画に替わる新たな定員管理の手法として、市の定員管理に関する考え方を明らかにすることを目的とした「羽村市定員管理基本方針」を策定します。

### (2) 対象職員

本基本方針の対象職員は、羽村市職員定数条例に規定する「市長、公営企業、議会、農業委員会、教育委員会、選挙管理委員会及び監査委員の事務部局に常時勤務する地方公務員(再任用職員の常勤を含み、副市長及び教育長を除く。)」とします。

なお、国が示した指標や他団体との比較を行う場合は、統計上、同一の基準で集計した数値で比較する必要があるため、総務省が実施する「地方公共団体定員管理調査」の分類基準に従い「普通会計」、「一般行政部門」等に区分します。

### (3) 期間

本基本方針は、第六次長期総合計画の計画期間及び、定年引上げの完成年度を見据え、令和 5 年度から令和 13 年度までを対象期間とします。

なお、対象期間中における社会経済情勢の変化等による行政需要への影響については、その都度検証し、必要に応じて基本方針を見直すこととします。

## 2 職員数等の現状と課題

### (1) 職員数の推移等

羽村市の人口は、平成3年11月1日に市制を施行してからも増加を続け、平成22年度にピークを迎えましたが、その後、減少に転じています。

一方、職員数については、定員管理適正化計画に基づき、行政需要の増減に適切に対応しつつ、組織の効率化や事務事業の改善を図り定員の適正管理に努めてきました。

以下に、職員数の推移等について示します。

#### ■過去10年間の総職員数、採用者数、退職者数の推移

年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
総職員数	358	356	359	377	381	379	374	377	380	374
採用者数	1	14	20	42	25	22	28	26	32	29
退職者数	16	17	24	21	24	33	23	29	35	16

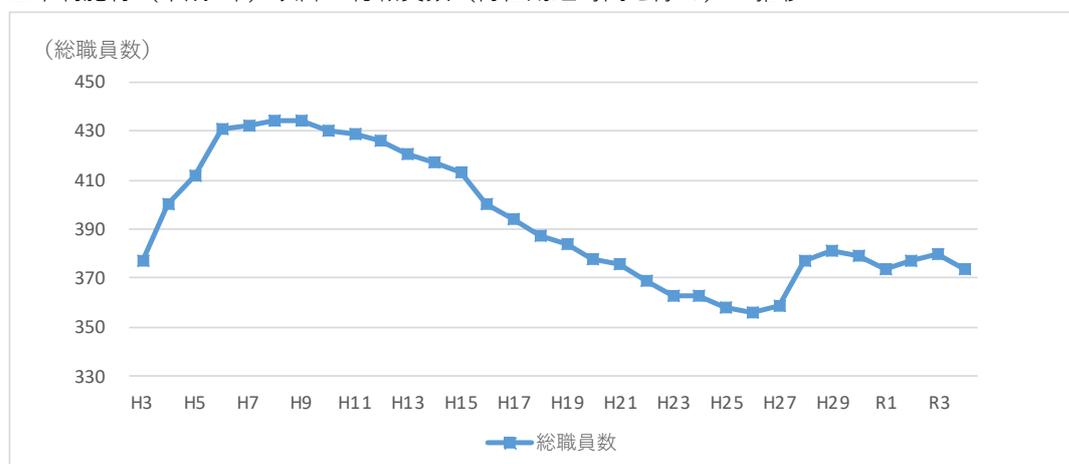
※ 総職員数：各年度4月1日現在の職員数（派遣職員、再任用常勤（H28～）を含む。産休・育休、再任用短時間を除く。）

※ 採用者数：各年度の採用者数（中途採用含む）

※ 退職者数：各年度3月末日現在の退職者数

※ 各年度とも採用者数、退職者数には再任用職員の常勤と短時間との入替えを含む。

#### ■市制施行（平成3年）以降の総職員数（再任用短時間を除く）の推移

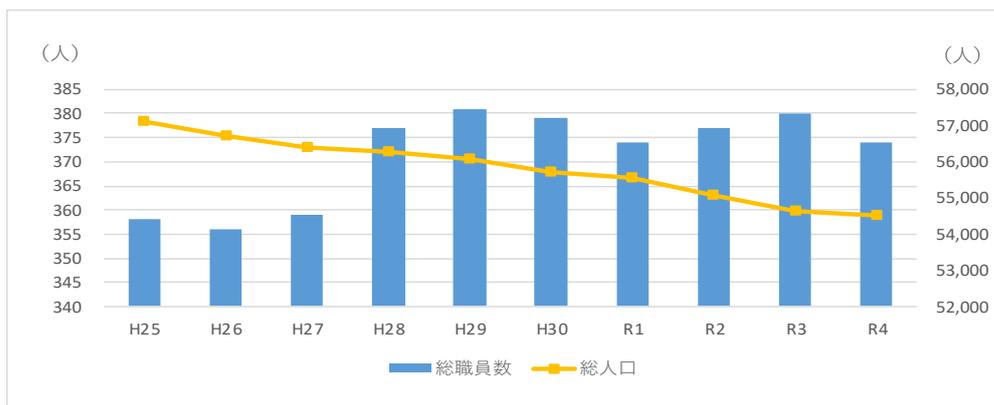


■総職員数と総人口の推移

年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
総職員数	358	356	359	377	381	379	374	377	380	374
うち再任用常勤	0	0	0	10	10	6	9	14	17	22
差引	358	356	359	367	371	373	365	363	363	352
総人口	57,133	56,732	56,412	56,281	56,079	55,710	55,565	55,091	54,622	54,514

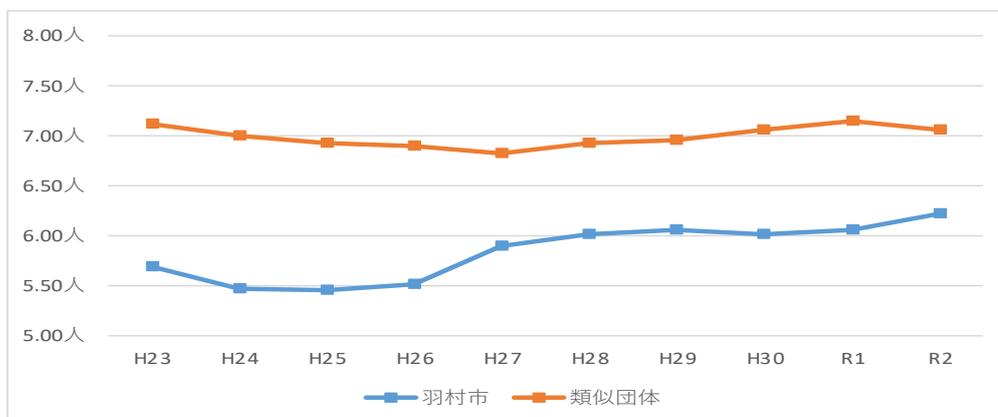
※ 総職員数：各年度4月1日現在の職員数（派遣職員、再任用職員の常勤（H28～）を含み、産休・育休、再任用職員の短時間を除く。）

※ 総人口：各年度4月1日現在の人口



■人口千人あたり職員数（一般行政）における類似団体との比較

年度	羽村市	類似団体
H23	5.68人	7.11人
H24	5.46人	7.00人
H25	5.45人	6.92人
H26	5.51人	6.89人
H27	5.89人	6.82人
H28	6.01人	6.93人
H29	6.05人	6.95人
H30	6.01人	7.05人
R1	6.05人	7.14人
R2	6.21人	7.05人



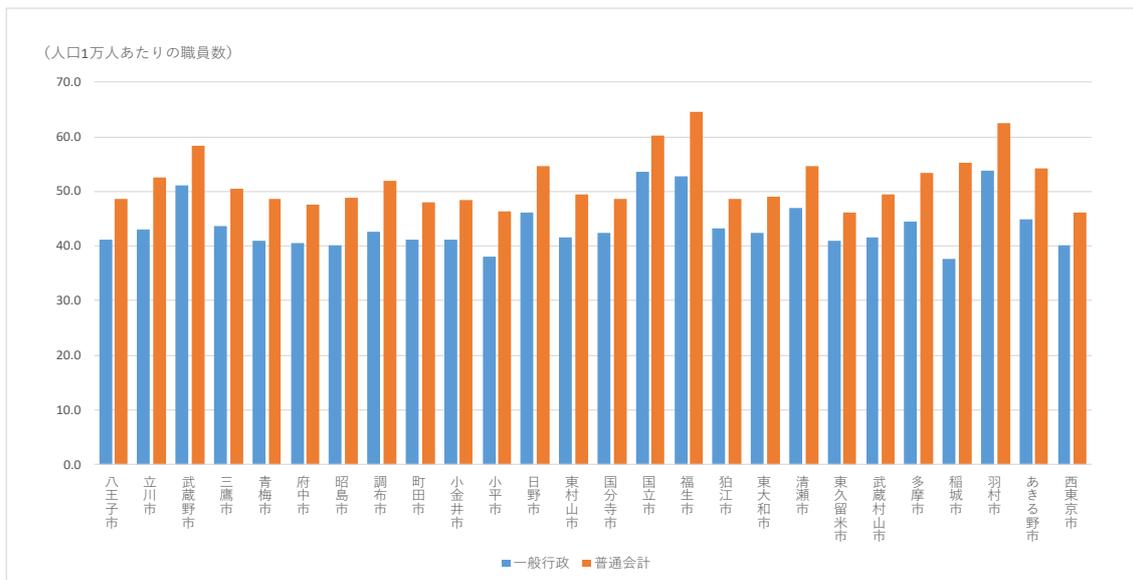
■人口1万人あたりの職員数

※職員数：令和4年度地方公共団体定員管理調査結果

※人口：国土地理協会 2022年4月調査 市町村別 人口・世帯数（日本人住民＋外国人住民）

令和4年4月1日現在

団体名	職員数			人口	人口1万人あたりの職員数		順位	
	一般行政	普通会計	総合計		一般行政	普通会計	一般行政	普通会計
八王子市	2,307	2,733	2,913	561,457	41.1	48.7	18	18
立川市	796	975	1,072	185,201	43.0	52.6	11	10
武蔵野市	757	866	950	148,300	51.0	58.4	4	4
三鷹市	832	960	1,029	190,295	43.7	50.4	9	12
青梅市	535	637	1,520	130,762	40.9	48.7	21	17
府中市	1,055	1,238	1,331	260,144	40.6	47.6	22	23
昭島市	458	558	647	114,068	40.2	48.9	23	16
調布市	1,018	1,237	1,318	238,394	42.7	51.9	12	11
町田市	1,769	2,072	2,921	430,803	41.1	48.1	19	22
小金井市	513	603	658	124,539	41.2	48.4	17	21
小平市	743	904	963	195,014	38.1	46.4	25	24
日野市	861	1,021	1,449	187,060	46.0	54.6	6	7
東村山市	630	749	795	151,666	41.5	49.4	16	14
国分寺市	544	623	663	128,011	42.5	48.7	13	19
国立市	408	460	504	76,278	53.5	60.3	2	3
福生市	296	363	395	56,193	52.7	64.6	3	1
狛江市	359	404	438	83,013	43.2	48.7	10	20
東大和市	360	418	460	85,086	42.3	49.1	14	15
清瀬市	351	409	453	74,770	46.9	54.7	5	6
東久留米市	480	539	593	117,006	41.0	46.1	20	26
武蔵村山市	298	354	393	71,615	41.6	49.4	15	13
多摩市	655	787	855	147,552	44.4	53.3	8	9
稲城市	351	514	884	93,033	37.7	55.2	26	5
<b>羽村市</b>	<b>293</b>	<b>341</b>	<b>377</b>	<b>54,514</b>	<b>53.7</b>	<b>62.6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
あきる野市	358	434	470	79,931	44.8	54.3	7	8
西東京市	826	951	1,012	205,726	40.2	46.2	24	25

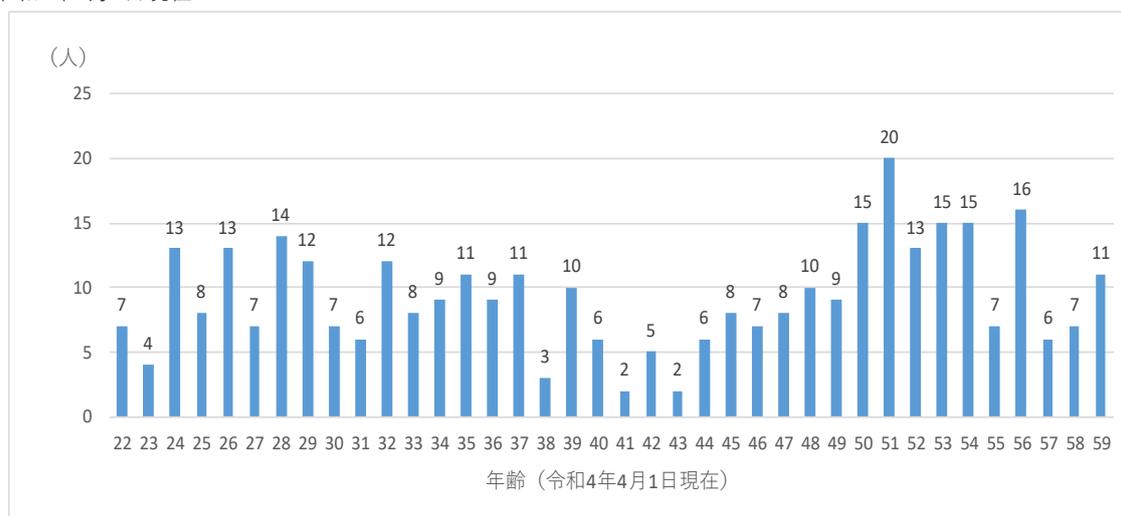


## (2) 職員の年齢構成

羽村市の職員の年齢別構成は下記のとおりです。世代間でばらつきがあり、50歳代が多く、40歳代前半が少なくなっています。各年齢の平均職員数は約9人となっています。

■年齢別職員数（再任用職員の常勤と短時間を除く）

令和4年4月1日現在



### (3) 人件費の状況

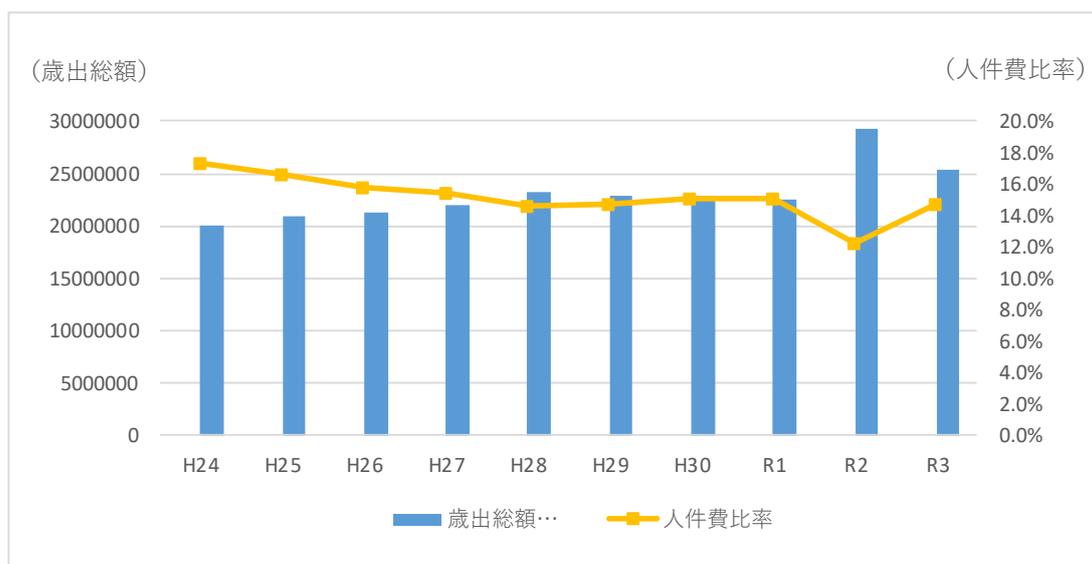
羽村市の人件費は、平成 24 年度から令和元年度まで年 34 億円前後で推移してきましたが、令和 2 年度は会計年度任用職員制度の導入により、また、令和 3 年度は新型コロナウイルスワクチン接種事業実施に伴い、医師及び看護師等の報酬等が増加したことによりそれぞれ増加しました。

人件費比率についても、本来であれば同様に上昇することとなりますが、令和 2 年度以降は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い歳出総額が大きくなっていることから人件費比率は下がっています。

なお、令和 3 年度決算の人件費比率は、多摩地域 26 市の平均を上回り、高い方から 3 番目となっています。

#### ■人件費の推移

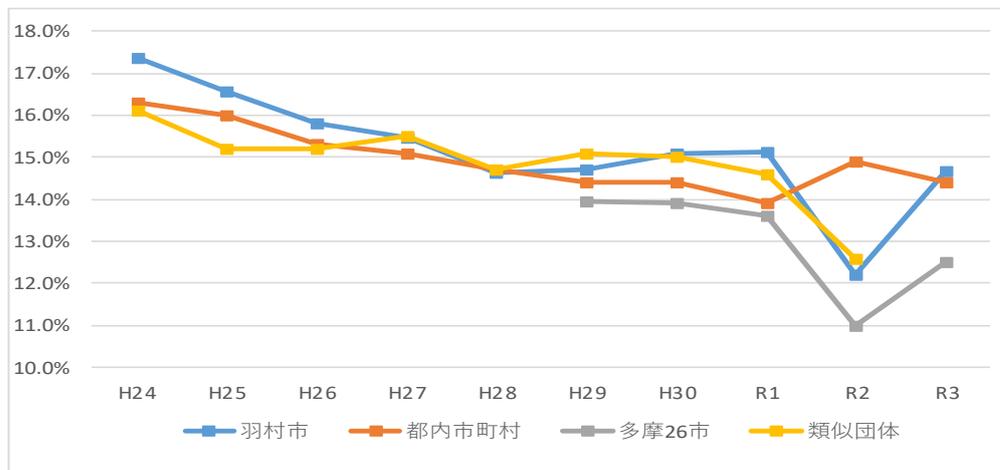
年度	普通会計 職員数	歳出総額 (千円)	人件費 (千円)	人件費比率	うち職員給与費 (千円)	職員給与 比率
H24	321	19,985,177	3,471,739	17.4%	2,121,132	10.6%
H25	315	20,846,934	3,456,470	16.6%	2,113,371	10.1%
H26	313	21,312,909	3,372,579	15.8%	2,107,540	9.9%
H27	314	22,050,856	3,407,528	15.5%	2,074,244	9.4%
H28	334	23,272,370	3,405,863	14.6%	2,128,570	9.1%
H29	340	22,873,104	3,360,799	14.7%	2,159,580	9.4%
H30	344	22,897,901	3,450,893	15.1%	2,172,837	9.5%
R1	336	22,486,389	3,401,862	15.1%	2,159,344	9.6%
R2	337	29,332,265	3,584,061	12.2%	2,099,647	7.2%
R3	342	25,279,633	3,711,659	14.7%	2,094,684	8.3%



■人件費比率の比較

年度	羽村市	都内市町村	多摩26市	類似団体
H24	17.4%	16.3%		16.1%
H25	16.6%	16.0%		15.2%
H26	15.8%	15.3%		15.2%
H27	15.5%	15.1%		15.5%
H28	14.6%	14.7%		14.7%
H29	14.7%	14.4%	14.0%	15.1%
H30	15.1%	14.4%	13.9%	15.0%
R1	15.1%	13.9%	13.6%	14.6%
R2	12.2%	14.9%	11.0%	12.6%
R3	14.7%	14.4%	12.5%	

※未公表



■令和4年度以降の人件費の推計

年度	総職員数	人件費 (千円)	前年度差引 (千円)	増減率
R4	374	3,673,165	▲38,494	▲1.04%
R5	374	3,601,066	▲72,099	▲1.96%
R6	374	3,657,229	56,163	1.56%
R7	374	3,620,340	▲36,889	▲1.01%
R8	374	3,637,498	17,158	0.47%
R9	374	3,605,513	▲31,985	▲0.88%
R10	374	3,723,106	117,593	3.26%
R11	374	3,609,597	▲113,509	▲3.05%
R12	374	3,718,725	109,128	3.02%
R13	374	3,626,102	▲92,623	▲2.49%
R14	374	3,727,168	101,066	2.79%

※本基本方針では、職員定数の数値目標は設定していないことから、人件費の推計にあたっては、総職員数を固定して試算しています。

### 3 定員管理基本方針

#### (1) 定員管理の考え方

定員管理とは、事務事業を適切かつ効率的に遂行するために、その遂行に要する適正な職員定数を決定し、事務事業毎に過不足なく配置できるよう管理することを目的としています。

市では、部署ごとの業務量の増減に応じて職員の増員あるいは減員を行うことを基本としつつ、事務事業の改善・見直しや多様な雇用形態の活用など、以下に示す取組みの方向性に基づき、組織の機能強化と効率化を図る中で、質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を整備することを目指します。

なお、各年度の職員定数については、年度ごとに実施する組織・定員管理ヒアリングにより、部署ごとの課題や行政需要等を把握した上で、効率的かつ機動的、弾力的な調整を行い、最適化を図ることとします。

#### (2) 取組みの方向性

##### ① 業務量に応じた職員の適正配置

毎年度実施する組織・定員管理ヒアリング等を通じて、各部署の業務量の把握に努め、必要に応じて職員数を増減するなど、適正な職員配置を行っていきます。

##### ② 事務事業の改善・見直し

事務事業について、その目的を踏まえて、必要性や緊急性、費用対効果などの観点から不断の見直しを行うとともに、行政のデジタル化の取組みを積極的に進め、業務の効率化を図ることで、職員定数の最適化に取り組みます。

##### ③ 多様な雇用形態や人材交流等の活用

会計年度任用職員を効果的に活用するほか、専門的な知識経験を必要とする業務や一時的・時限的な業務への任期付職員の活用、他自治体との人材交流、専門機関からの職員派遣等についても検討を行うなど、業務の性質に応じた多様な雇用形態の活用を進めます。

##### ④ 事務事業のアウトソーシングの推進

民間事業者等のノウハウを有効に活用することで、市民サービスの向上と業務の効率化を図るため、指定管理者制度の導入や民間委託など、事務事業のアウトソーシングを進めていきます。

##### ⑤ 人材育成の推進（職員の能力向上）

羽村市人材育成基本方針に基づき、目指す職員像と職員に求められる役割と能力

を職層ごとに明らかにした上で、職員一人ひとりの個性を尊重しながら、「強み」をさらに伸ばし、職員が意欲とやりがいを持って、その持てる能力を最大限に発揮することができるよう、効果的な人材育成に取り組みます。

#### ⑥ 職員の計画的な採用（年齢構成の平準化）

定年引上げが完成する令和 13 年度までは、定年年齢を段階的に引き上げていくことを踏まえ、普通退職者を含めた退職者数の見通しを立てた上で、定年退職が発生しない年度においても一定数の新規採用を前倒して行うなど、年度ごとに年齢構成に偏りが生じないように、平準化を勘案しながら計画的に職員を採用していきます。

#### ⑦ 技術職・専門職の安定的な確保と育成

保健師や土木・建築などの技術職・専門職について、知識や技術が安定的に継承されていくよう、計画的な採用と人材育成に取り組みます。

#### ⑧ 定年引上げへの対応

定年引上げにより、知識や技術、経験等が豊富な 60 歳以降の職員を活用することが可能となる一方で、役職定年制度の導入による係長職ポストの不足や、モチベーションの低下、新陳代謝の遅れなどの課題が生じることも想定されます。

こうした課題に対応していくため、知識や技術、経験等に応じた配置を行うことはもとより、60 歳以降の職員に期待することを組織として明確に示すことや、役職定年前からの計画的な研修等の機会の確保に取り組みます。

また、若手・中堅職員の意欲の維持・向上のための昇任・昇格機会の確保など、すべての職員が意欲を持って働き、組織全体の活力の維持・向上に繋げられるよう取り組んでいきます。

## ～資料編～

### 参考指標による職員数の分析

#### (1) 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、地方公共団体の試算職員数を算出するもので、団体の個々の事情が反映されませんが、簡素でわかりやすい指標とされています。

本指標による羽村市の試算職員数は、一般行政職で280人、一部事務組合職員相当数を含む普通会計で393人であり、令和4年4月1日現在の実際の職員数は、一般行政職が293人、普通会計が341人となっています。

本指標との比較では、羽村市の職員数は、一般行政職で13人上回り、普通会計で52人下回っています。普通会計については、消防部門などの個別部門を委託している・していないなどの団体個別の状況は考慮されないため、外部への委託等が進んでいる団体は大きく下回る傾向があります。

#### ■定員回帰指標との比較（令和4年4月1日現在）

一般市（平成30年度改定）

算出式	人口係数		R4.4.1人口 (千人)		面積係数		面積 (km <sup>2</sup> )		定数		(端数切捨)	R4.4.1職員数
一般行政	4.0	×	54.514	×	0.22	×	9.9	+	60	=	280人	293人
普通会計	5.7	×	54.514	×	0.33	×	9.9	+	80	=	393人	341人

#### (2) 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数は、全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、その類型に属する市区町村の人口あたりの職員数の平均により算出するものです。

令和3年度地方公共団体定員管理調査において、羽村市と同じ類型区分での類似団体別職員数は、普通会計の単純値で404人、修正値で278人となっています。

令和3年4月1日現在の羽村市の実際の職員数は、普通会計で342人であり、単純値では62人下回っていますが、修正値では64人超過しています。

普通会計、一般行政、一般管理など、大部門以上の大まかな状況を比較する場合は単純値が適し、部門ごとのより細かな傾向を見るには修正値が適しているとされています。

羽村市の職員数は類似団体別職員数の単純値と比較して少ない状況ですが、定員回帰指標と同様、羽村市が消防部門の業務を外部に委託している影響が大きいと考えられます。

■定員管理診断表による類似団体（83団体、類似団体類型区分Ⅱ-2）との比較（令和3年4月1日現在）

区分		R3.4.1 職員数	単純値 (*1)	単純値 との比較	修正値 (*2)	修正値 との比較	
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	6	4	2	4	2
		総務・企画	120	87	33	87	33
		税務	28	23	5	23	5
		労働	0	1	▲1	0	0
		農林水産	2	15	▲13	13	▲11
		商工	8	12	▲4	11	▲3
		土木	36	37	▲1	35	1
		小計	200	179	21	173	27
	福祉関係	民生	68	99	▲31	49	19
		衛生	25	34	▲9	21	4
		小計	93	133	▲40	70	23
	一般行政部門計		293	312	▲19	243	50
	教育		49	58	▲9	35	14
消防		0	34	▲34	0	0	
普通会計計		342	404	▲62	278	64	
公営企業 会計	病院	0					
	水道	11					
	下水道	5					
	交通	0					
	その他	21					
	公営企業会計計		37				
	合計		379				

(\*1) 「単純値」とは、類型別団体ごとの、中部門以上の部門別の人口1万人あたり職員数の平均値（小計は当該大部門の合計）をいう。

(\*2) 「修正値」とは、当該中部門、小部門に職員を配置している職員を対象とし、中・小部門ごと、及び累計別団体ごとに、人口1万人あたりの職員数の平均値をいう。

※ 定員管理診断表は令和3年4月1日の職員数と令和3年1月1日の人口により計算した数値での比較

※ 類似団体類型区分Ⅱ-2の団体数は83（令和3年4月1日現在）

※ 都内の類似団体類型区分Ⅱ-2の団体は羽村市のみ（令和3年4月1日現在）

■類似団体（83団体、類似団体類型区分Ⅱ-2）との比較（令和3年4月1日現在）

R3.4.1 職員数（普通会計）			R3.1.1 人口			R3.10.1 面積		
順位	団体名	人数	順位	団体名	人数	順位	団体名	面積km <sup>2</sup>
73	羽生市	372	73	<b>羽村市</b>	<b>54,725</b>	73	みよし市	32.19
74	つくばみらい市	363	74	羽生市	54,304	74	瑞穂市	28.19
75	羽島市	359	75	伊万里市	53,948	75	あま市	27.49
76	鯖江市	357	76	坂出市	52,142	76	柏原市	25.33
77	みどり市	352	77	つくばみらい市	52,110	77	津島市	25.09
78	光市	347	78	裾野市	51,085	78	豊明市	23.22
79	<b>羽村市</b>	<b>342</b>	79	野洲市	50,983	79	綾瀬市	22.14
80	裾野市	328	80	宮古市	50,562	80	北名古屋	18.37
81	美濃加茂市	324	81	光市	50,431	81	清須市	17.35
82	瑞穂市	323	82	幸手市	50,256	82	知立市	16.31
83	幸手市	306	83	みどり市	50,186	83	<b>羽村市</b>	<b>9.90</b>

（3）定員モデルでの比較

定員モデルは、地方公共団体の人口、面積のほか事業所数や道路延長など様々な個別要素を考慮し、多重回帰分析の手法により算定した指標です。

平成30年の第10次定員モデルで示された羽村市の数値は、一般行政部門の職員数で246人となっています。

一方、羽村市の令和4年4月1日現在の一般行政部門の職員数は293人となっており、定員モデルに対し47人超過しています。

■第10次定員モデルとの比較（令和4年4月1日現在）

部門	定員モデル 試算職員数 ①	R4.4.1 実職員数 ②	差引 ②-①	実職員 数指標 (*)
議会・総務	79	118	39	149.4
税務	22	29	7	131.8
民生	71	72	1	101.4
衛生	25	30	5	120.0
経済	13	9	▲4	69.2
土木	36	35	▲1	97.2
一般行政部門合計	246	293	47	119.1

(\*) 実職員数指標は、試算職員数を100とした場合の指標