

藤沢市定員管理基本方針

2024

2021年（令和3年）4月

藤沢市

目 次

I 定員管理基本方針2024策定の趣旨	1
1. これまでの取組について	
2. 定員管理基本方針2024策定の趣旨について	
II 定員管理の考え方	3
1. 定員管理の基本的な考え方について	
2. 数値の捉え方について	
(1) 過去の実績と県内主要都市との比較	
(2) 国内類似団体との比較	
(3) 定員管理診断表による比較	
(4) 人口推計から見た職員数の適正規模	
(5) 育児休業者及び病気休職者の推移	
3. 職員補充の基本的な考え方	
III 定員管理上の重点方針	6
1. 重点方針の設定について	
2. 4つの重点方針の具体的内容について	
(1) 業務効率化の一層の推進	
(2) 会計年度任用職員等の活用	
(3) 外部資源の積極的な活用	
(4) 社会情勢等を踏まえた対応	
IV 基本方針の適用期間及び対象職員	11
1. 基本方針の適用期間について	
2. 対象職員について	
V 説明資料	12
1. 数値に関する資料について	
2. 重点方針に関する資料について	

I 定員管理基本方針2024策定の趣旨

1. これまでの取組について

本市の定員管理については、平成8年度からの三次・15年にわたる行政改革や平成21年度からの経営戦略プラン、また、平成25年度からの「新・行財政改革」及び平成29年度からの「行財政改革2020」に取り組む中で、市民サービスの質を低下させることなく、より効率的な業務執行体制の確立と人件費の抑制を図ることを基本としながら、今日まで進めています。

最初の「定員管理基本方針」は、第三次行政改革の一環として、国の「新地方行革指針による地方行革の推進」に従い、平成17年度に策定したもので、数値目標(削減目標)を掲げ、定員を176人削減しました。

その後、第三次行政改革終了後の定員管理のあり方を明確にした「定員管理基本方針(改訂版)」を平成25年度に策定した後、平成29年度には、基本的な考え方や重点方針をより一層強化した「定員管理基本方針2020」を策定しましたが、本市の人口増加や国・県の制度改正等に伴い業務量が増加傾向にあること、また、市民の生命・財産を守る上で不可欠な消防・病院及び保健所業務にかかわる職員についてもこの基本方針の適用範囲としたことから、数値目標(削減目標)の設定は行わず、現状を分析し、効率的な組織の維持と市民サービスの質の向上に努めてきました。

2. 定員管理基本方針2024策定の趣旨について

これまでの取組により、効率的な業務執行体制が維持されてきた一方、社会経済情勢の急激な変化とともに、行政が担うべき役割は多様化しており、人口減少社会における担い手の不足、社会保障関係費や公共施設等の維持・再整備に係る費用等の増加、また長期化する新型コロナウイルス感染症の影響等も見込まれる中、将来課題への対応と行政需要に見合った執行体制を確保していくことが、より一層重要となっています。

こうした情勢を踏まえ、本市の定員の推移や他市との比較、今後の本市の人口推移の見込み等を様々な角度から分析し、行財政改革2024の取組期間に合わせ、令和3年度から令和6年度までの4年間に渡る定員管理に関する本市の考え方を明らかにするため、これまでの「定員管理基本方針2020」の基本的な考え方や重点方針を改めて整理するとともに、数値に関する資料について刷新し、「藤沢市定員管理基本方針2024」を策定することとしました。

また、定員管理を進めるにあたり、この基本方針のねらいを、

- (1)本市の定員管理に関する基本的な考え方を明示して、全職員の共通認識、共通理解をより深めるとともに、業務に前向きに取り組むことのできる執行体制を構築し、市民サービスのより一層の充実を図る。
- (2)「市政運営の総合指針2024」の「めざす都市像」の実現を目指す上で、必要な財源の確保に寄与するよう、定員の適正配置による人件費の抑制に努める。
- (3)新型コロナウイルス感染症への対応から顕在化した喫緊の課題を解決するため、特に、感染症対策の強化及びデジタル技術を活用した取組等の推進に向けた執行体制の構築を図る。

という3点に置くとともに、4つの重点方針を設定して、定員管理の基本的な方向性や具体的な対応策についても明確にしています。

その上で、定員管理上の課題として、職務に見合った適正な職員数、給与水準のあり方について市民の関心が高いことから、その点に十分留意するとともに、引き続き、効率的な執行体制を維持しながら、ワーク・ライフ・バランスの推進、働く職員の視点に立った制度改革などの働き方改革にも積極的に取り組み、職員の働きやすさと士気を高め、市民サービスの質の更なる向上を図ることとします。

今後、この基本方針を基に、各部局総務課を中心に組織・定員に関する管理を進め、年度ごとに各種施策の迅速な実施ができる効率的な執行体制を構築します。

Ⅱ 定員管理の考え方

1. 定員管理の基本的な考え方について

本市の職員数は、県内主要都市や国内類似団体との比較、国の定員管理診断表による比較において、平均値より職員数が少ない、あるいは標準値より職員数が少ない状況にあり、組織の効率性が確保されていることから、今後もこの水準を維持することを基本とします。

特に、地方自治法第2条第14項「地方公共団体は、その事務を処理するに当たっては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げる」という自治体運営の基本原則に則り、常に簡素で効率的、効果的な職員配置、行政組織の構築を目指して定員管理を進めます。

なお、市民病院については、地方公営企業法の一部を適用しており、診療報酬改定の影響や健全経営の推進という視点を考慮する必要があるため、収益を向上させることを目的に職員数を増やす場合には、収益と人件費のバランスを十分精査し、必要な職員数を確定します。

2. 数値の捉え方について

本市のこれまでの定員管理の状況を始め、いくつかの観点から検討や分析を加え、人口増加等に伴う新たな事業に対応するとともに、社会のセーフティネット機能を維持し、「市政運営の総合指針2024」の「めざす都市像」を実現すべく各種行政計画や施策の着実な実施、適切な行政運営を行う上で適正な職員数となっているかを確認します。

(1) 過去の実績と県内主要都市との比較－神奈川県及び本市の資料から－

Vの説明資料「1. 数値に関する資料について」(以下「数値資料」という。)の12ページに示す「表1」・「表2」、13ページに示す分析内容及び「表3」のとおり、本市の「職員総数の増減率」については1.6%と、近隣市のほぼ平均に位置しています。しかしながら、14ページ「表4」に示す普通会計職員数による県内主要都市との比較においては、本市の「職員1人当たり人口」は平均より上位にあります(=人口に比して職員数が少ない)。

(2) 国内類似団体との比較－総務省の定員管理調査資料から－

数値資料15ページから16ページまでの分析内容を見ると、「表5」の普通会計による職員総数の比較では、国内類似団体32団体中20位となっているものの、「表5」には

消防職員数が含まれている市と含まれていない市があるため、「表6」に示すとおり消防職員を除いた比較では、32団体中15位となり、人口「1万人当たりの職員数」は、平均値を下回っています(=人口に比して職員数が少ない)。

(3) 定員管理診断表による比較－総務省の定員管理調査資料から－

定員管理診断表による本市の職員数は、数値資料17ページ「表7-1・2」、18ページ「表8-1・2」と、19ページの「分析内容」にあるように、国の基準より少なく、適正な職員配置がなされています。この資料からは、本市は比較的少ない人員で各種業務を行っていることが確認できますが、平均値を超過する部門については、職員配置の検討を進めていく必要があります。

(4) 人口推計から見た職員数の適正規模－国勢調査等の資料から－

全国的には既に人口減少が始まっている中、数値資料19ページ「表9」の人口推計で示すとおり、本市では当面は人口の増加傾向が続くものと推計されています。

2017年(平成29年)と2020年(令和2年)の10月1日における比較では、人口が7,995人の増となっており、人口増に伴う行政需要への対応や市民サービスの質的な向上に資するとともに、育児休業代替職員の導入などにより、令和2年度の職員数は平成29年度と比べ104人増の3,780人になっています。ただし、104人のうち89人は令和2年度に増員しており、その主な理由は、地方公務員法等の一部改正により、常勤の嘱託職員の廃止に伴う職の整理への対応によるものです。

令和7年度の10月1日における人口推計は、およそ44万1千人であり、人口の増加に応じた一定の職員増は避けられないと考えられますが、様々な手法を用い一層の定員抑制に努めます。

また、中長期的な将来人口の推計によれば、本市の人口は2030年(令和12年)の約44万4千人をピークに緩やかな減少に転じますが、2045年(令和27年)においても、現在の人口規模を維持するものと推計しております。しかしながら、15～64歳人口の減少、65歳以上人口の更なる増加など人口構造の構成比に大きな変化が予想されていることから、市民サービスの質的・量的な変化、それらに適した行政組織の構築及び職員数の増減についても検討を進めていく必要があります。

(※人口推計の数値は、「平成29年度藤沢市将来人口推計」から引用。)

(5) 育児休業者及び病気休職者の推移

地方公務員の育児休業等に関する法律により、子が3歳に達するまで育児休業の取得が認められており、多くの職員が取得しています。

本市では、業務の円滑な執行を担保し、かつ、市民サービスの質の低下を防ぐため、積極的に育児休業代替職員の配置を行っており、同様の観点から、長期病気休職者への対応としての代替職員も配置しています(数値資料19ページ「表10」参照)。

3. 職員補充の基本的な考え方

21ページ「表12」で示すように、今後、5年間で300人以上の職員が定年年齢に達することから、22ページ「表13」に示した年齢別の職員構成等を踏まえた上で、知識・経験・技能の継承や市民サービスの質の維持・向上を前提として、職員配置を検討することとします。

- (1) 行政職Ⅰ表職員については、新規の行政需要や各種施策の実施状況、再任用職員を始めとする一般職員以外の職員の配置状況など、様々な要素を考慮し、より効率的な執行体制を追求する中で、補充が必要な場合は、職員の年齢構成にも配慮した上で採用を行います。
- (2) 行政職Ⅱ表職員については、職種変更や管理監督職への登用等の考え方、職域間の異動、職域ごとの年齢構成等について十分検証した上で、一般職員の補充が必要と判断された場合は採用を行います。
- (3) 市民の生命や財産を守る業務に従事する消防・病院及び保健所職員については、より効率的な執行体制を追求する中で、補充が必要な場合は、職員の年齢構成にも配慮した上で採用を行います。なお、市民病院については、健全経営の視点も踏まえ、必要な職員数を確定します。
- (4) 自己都合退職、死亡退職等による年度途中の退職者の補充については、早期に対応する必要があることから、臨時的任用職員等による補充を基本とします。なお、当該職場の状況や当該職域の将来像、当該職種 of 年齢構成等、幅広い視点から一般職員による補充の必要性について検討を行い、必要と判断される場合には、早期に一般職員による補充を行います。また、年度当初に欠員を出さないこと、年度途中の早期補充等を考慮して、名簿登載制度の積極的な活用を行います。

Ⅲ 定員管理上の重点方針

1. 重点方針の設定について

今後の定員管理を行うに当たっては、次の4点を重点方針とし、定員管理上の課題の解決・改善に向けた具体的な対応や、重点方針それぞれの内容を明らかにします。そのことにより、職員の共通理解や意欲向上を促すとともに、職場の活性化、効率化を図り、職員が持つ能力を最大限発揮し、効率的な組織の維持と市民サービスの質の向上を目指します。

(1) 業務効率化の一層の推進

デジタルトランスフォーメーションの視点も踏まえて現行業務の仕組みや手法を見直した上で、事務事業をゼロベースで再構築し、AIやRPAなどのデジタル技術の活用も含めて、業務の効率性を高める取組を推進します。

(2) 会計年度任用職員等の活用

令和2年度から制度化された会計年度任用職員について、その業務領域の評価・検証等により業務の適正化を図るとともに、積極的な活用により、効率的な業務執行と人件費の抑制に取り組みます。

また、再任用職員など、その他の任用形態の職員についても、担うべき業務領域等を整理し、職員の適正配置に努めます。

(3) 外部資源の積極的な活用

行政が担うべき役割が多様化する状況を踏まえ、外部資源の活用を基本として職員の業務領域を整理し、市職員は企画立案業務や重点的に取り組むべき業務など、より注力すべき業務を担うことができるよう、職員の適正配置に努めます。

(4) 社会情勢等を踏まえた対応

現時点では見通しができず、定員管理上の課題の解決・改善に向けた具体的な対応が困難な事案についても、社会情勢等を踏まえて、その都度対応を検討し、適正な執行体制の確保に努めます。

2. 4つの重点方針の具体的内容について

(1) 業務効率化の一層の推進

人口減少社会における効率的な行財政運営に加え、新型コロナウイルス感染症の発生により、デジタル時代を見据えた業務の抜本的な見直しが求められています。デジタルトランスフォーメーションの視点も踏まえて、まずは現行業務の仕組みや手法を見直した上で、事務事業をゼロベースで再構築し、作業の標準化やデジタル技術の活用などにより業務の効率性を高めるとともに、事業の優先順位付けなどにより業務量総体の削減を図り、効率的な執行体制の確保に努めます。

(2) 会計年度任用職員等の活用

ア 任用形態別の業務領域の明確化

行財政改革2024を進める上で、また、地方自治法で定められている「最少の経費で最大の効果を挙げる」という行政効率の原則からも、人件費の抑制は大変重要です。事務事業の実施に当たっては、その担い手を精査し、一般職員が担う業務をより専門化、高度化するとともに、他の任用形態の職員や外部資源等の積極的な活用を図ることにより、これまで一般職員が担っていた業務をシフトします。

任用形態別に、それぞれの職員が担うべき業務領域を明確にし、職員の共通理解を深めた上でより効率的な執行体制を構築することが必要不可欠であることから、重点方針資料の20ページ「表11」に、その基本的なイメージを整理しました。

イ 会計年度任用職員の活用

地方公務員法及び地方自治法の改正に伴い、令和2年度から会計年度任用職員制度が導入され、専門的な知識経験等に基づき助言等を行う非常勤職員を除き、会計年度任用職員として任用しました。

会計年度任用職員の業務については、相当の期間任用される職員を就けるべき業務以外の業務のうち、一般職員に準じて担う業務がある一方、一般職員の補助的な業務や一定の専門性等を有する業務もあることから、制度導入後の評価・検証を行うとともに、その業務領域を整理し、より積極的な活用を検討します。

また、それぞれの業務内容に応じた研修の実施等を検討し、モチベーションの向上を図ります。

ウ 再任用職員の活用

平成25年度からの段階的な年金支給開始年齢の引上げに伴い、無年金期間は基本的にフルタイム勤務(本人希望による選択制)、厚生年金(旧共済年金)支給開始後は短時間勤務としていますが、令和4年度からは年金支給開始年齢が65歳となります。一方で、段階的な定年引上げについても国で議論が継続されていることから、今後の動きを注視していきます。

なお、再任用職員の配置については、個人の知識、経験、技能等を活かすことができる職域としますが、行政職Ⅱ表職員については、個人の適性やこれまでの経験等を考慮の上、配属先を決定します。

エ 任期付職員の役割の検証

市民サービスの維持・向上に資する業務や一定期間内に終了又は増加する業務については、任期付職員がその役割を担っていますが、職員の業務領域を整理する中で、そのあり方についても検討を進めます。

オ 臨時的任用職員の役割の検証

臨時的任用職員については、一般職員など常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき又は臨時の職に関するときに限り、任用を行うことができるとされたことから、代替職員としての役割の強化を図ります。

(3) 外部資源の積極的な活用

窓口業務の委託化を中心に進めている外部資源の活用についても、簡易定型的な業務に関わらず、実際の業務内容に着目し、新たに取り組むべき課題も含めて、活用していく業務領域の拡大などについて整理していきます。

あわせて、他の自治体で外部資源を活用している分野についても、その導入について検討を進めます。

また、指定管理者制度の活用についても幅広く検討を進めるとともに、市民やNPO法人等、多様な主体との連携(マルチパートナーシップ)を積極的に推進します。

(4) 社会情勢等を踏まえた対応

ア 定年引上げへの対応

国会で継続審議となっている定年引上げについては、法律案は示されているものの、その具体的な内容は検討段階であることから、詳細が示された段階で、その対

応を検討することとします。

イ 定員シーリング方式の検討

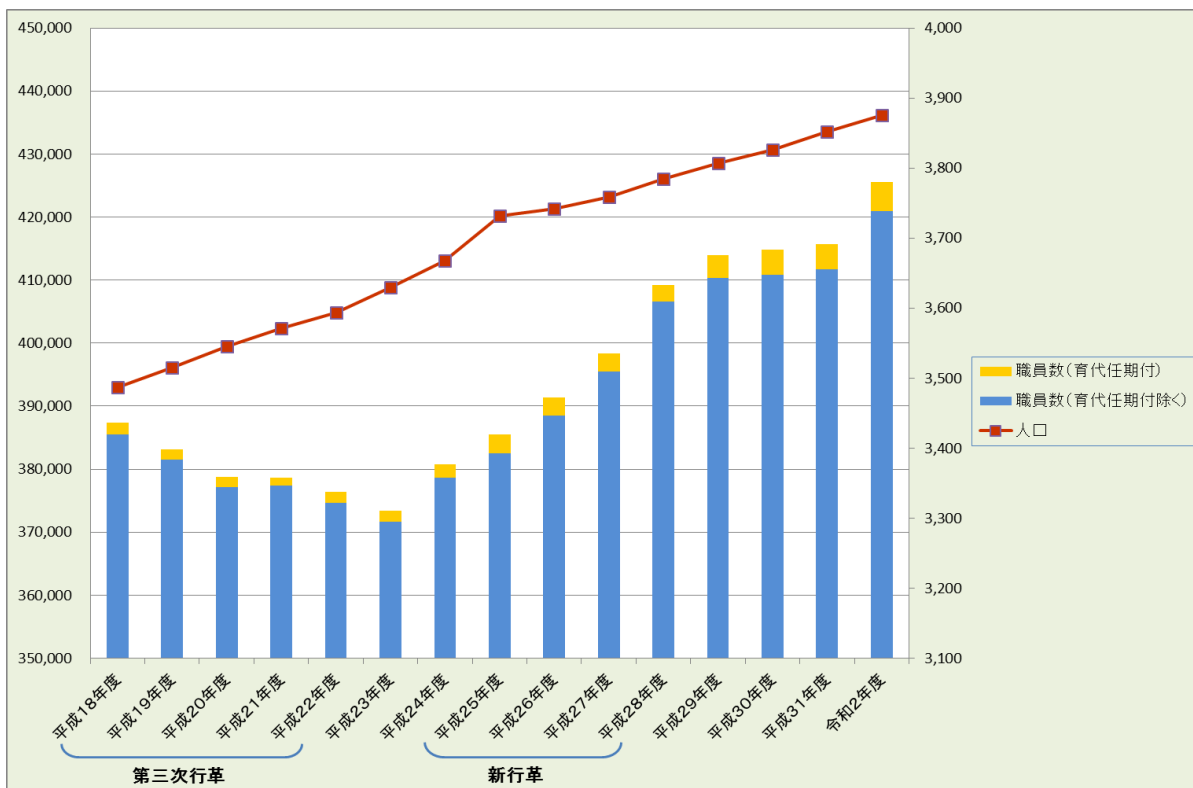
市政運営上、大規模災害等による業務継続計画の実行が必要になった場合など、組織・財政面における緊急的な対応をとる必要が生じた場合には、シーリング方式による定員削減についても検討を行います。

【参考資料】第3次行政改革期間（平成18～22年度）と

それ以降の本市の人口・職員数（定員）の推移

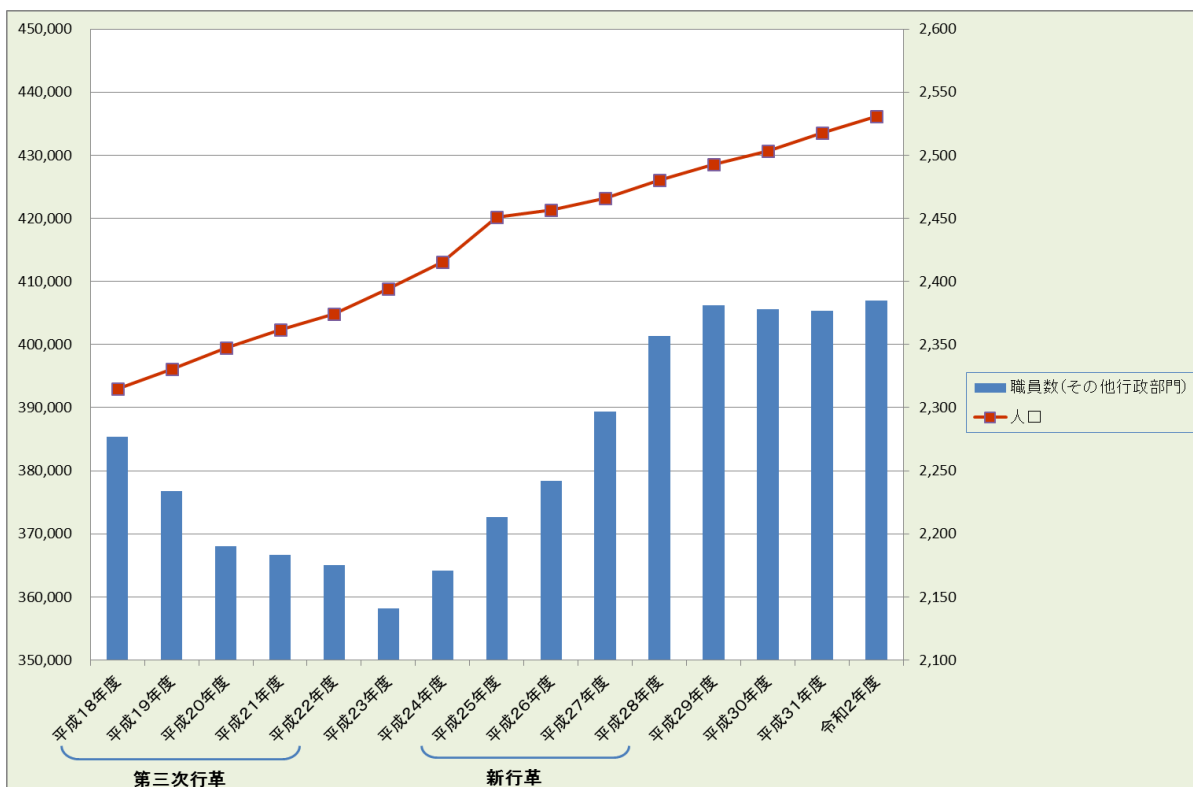
○職員数

（単位：人）



○消防・病院を除く行政部門（その他行政部門）の職員数

（単位：人）



IV 基本方針の適用期間及び対象職員

1. 基本方針の適用期間について

- (1)この基本方針の適用期間(方針に基づく定員管理の実施期間)は、行財政改革2024基本方針及び実行プランとの整合をとり、令和3年度から令和6年度までの4年間とします。
- (2)適用期間内であっても、社会経済環境の大きな変化や国の方針、本市の財政事情の急激な変化等により改訂の必要が生じた場合は、随時見直しを行います。

2. 対象職員について

- (1)この基本方針により管理していく職員については、常時勤務する一般職職員(この方針では「一般職員」という。)、地方公務員法第28条の4及び第28条の5に定める再任用される職員(同じく「再任用職員」という。)、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条、第4条、第5条に定める任期付職員(同じく「任期付職員」という。)、地方公務員の育児休業等に関する法律第6条に定める任期付職員及び藤沢市職員の配偶者同行休業に関する条例第9条に定める任期付職員(同じく、これらを「代替任期付職員」という。)とします。
- (2)この基本方針により管理していく職員数は、一般職員、再任用職員、任期付職員及び代替任期付職員の合計数とします。なお、再任用職員及び任期付職員のうち短時間勤務の職員については、その数に含めず別途管理します。また、他団体からの受入れ職員は合計数より除き、他団体への派遣職員、消防学校への派遣職員等はその数を含めません。
- (3)地方公務員法等の改正に伴い、令和2年度から制度化された会計年度任用職員については、この基本方針による数の管理は行いませんが、再任用職員及び任期付職員のうち短時間勤務の職員と同様に別途管理し、抑制に努めます。
- (4)職員数を管理する場合の数値基準として、定数・定員の2種類がありますが、総務省が所掌する「定員管理調査」等では「定員」を用いていること、全国の自治体間の比較が容易にできることを踏まえ、この方針では「定員」による管理を行うことを基本とします。
- (5)この方針に基づく定員管理の状況については、ホームページ等を通じて積極的に市民へ公表するとともに、適宜議会への報告を行います。また、この方針を見直す場合も、その理由について明確に記載し、透明性の高い定員管理を行います。

V 説明資料

1. 数値に関する資料について

(1) 職員数(定員)の直近5カ年の推移

表1は、平成28年度から令和2年度までの本市の定員・定数の推移をまとめたもの。

表1：定員・定数の推移

単位：人

年度		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	累計
項目							
定員	数	3,633	3,676	3,684	3,691	3,780	
	増減	98	43	8	7	89	
定数 ※参考	数	3,459	3,487	3,514	3,543	3,652	
	増減	71	28	27	29	109	

＜参考数字＞ ○平成27年度 定員 3,535 ○平成27年度 人口 423,246
定数 3,388 令和2年度 人口 436,206 (+12,960)

※定員とは、各年度4月1日における職員実人数。消防学校派遣職員、育児休業取得者、再任用職員、任期付職員、代替任期付職員を含む。ただし、再任用及び任期付の短時間勤務職員は除く。

※定数とは、その年度の市全体の業務を担う職員数の枠組みで、職員定数条例にその上限を規定している。ただし、病気等により休職している職員、育児休業をしている職員、自己啓発等休業をしている職員、配偶者同行休業をしている職員、消防学校派遣職員、被災地など他の地方公共団体や公益法人等に派遣している職員は除く。

(2) 消防・病院を除く行政部門の職員数の推移

表2は、自治体ごとに配置状況の異なる消防・病院職員と、両職を除く部門(=その他行政部門)の職員数の推移をまとめたもの。

表2：その他行政部門の職員数の推移

単位：人

年度		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	累計	
項目								
総数	数	3,633	3,676	3,684	3,691	3,780		
	増減	98	43	8	7	89		245
内訳	消防	数	452	458	462	464	469	
		増減	23	6	4	2	5	
	病院	数	824	837	844	850	926	
		増減	15	13	7	6	76	
その他行政部門	数	2,357	2,381	2,378	2,377	2,385		
	増減	60	24	▲3	▲1	8		88

＜参考数字＞ ○平成27年度定員 3,535 消防 429 病院 809 その他 2,297

<表1及び表2の分析内容>

- 「職員数」で見ると、本市ではこの5年間で定員が245人、定数で264人の増となっている。
各年度の定員と定数の差の主な理由は、定員には、育児休業及び病気休職の職員、消防学校への派遣職員など、定数としない職員が含まれることによる。
- 市民の生命・財産を直接守る消防・病院についても、再任用制度の導入などの定員抑制を行ってきたが、消防においては六会出張所救急隊新設、病院においては診療・看護・医療技術部門の充実や常勤嘱託職員の任用替などにより定員増となっている。
- その他行政部門の職員については、抑制を基本としながらも、人口増に伴う市民サービスの質の低下を招かないための適正な職員配置を進めてきており、子育て支援の充実、福祉事務所や防災対策の体制強化、東京オリンピック・パラリンピックの開催準備、などへの対応により定員増となっている。

(3) 他市(県内主要都市・国内類似団体)との比較

ア 職員総数による県内主要都市との比較

表3は、本市の職員総数について県内の主要都市(近隣都市を含む)と比較を行い、職員を削減した率の高い順に表にしたもの。

表3：職員総数による県内主要都市比較

単位：人

No.	自治体名	人口	職員1人 当たり 人口	順 位	職員数		増減	増減率 (%)
					平成28年度	令和元年度		
1	鎌倉市	176,369	132.3	3	1,356	1,333	▲23	▲1.7
2	逗子市	59,573	135.7	2	445	439	▲6	▲1.3
3	大和市	237,112	123.8	4	1,898	1,915	17	0.9
	厚木市	225,089	110.4	7	2,020	2,038	18	0.9
5	藤沢市	433,526	117.5	6	3,633	3,691	58	1.6
6	秦野市	161,628	149.2	1	1,063	1,083	20	1.9
7	小田原市	191,557	86.3	10	2,159	2,219	60	2.8
8	横須賀市	405,244	122.9	5	3,204	3,297	93	2.9
9	茅ヶ崎市	243,931	109.8	8	2,128	2,222	94	4.4
10	平塚市	257,113	103.3	9	2,365	2,489	124	5.2
-	平均値	239,114	119.1	-	2,027.1	2,072.6	45.5	1.8

※ 表中の「順位」は「職員1人当たり人口」の多い順(=人口に比較して職員数が少ない順)。
人口は2019年(平成31年)1月1日、職員数は2019年(平成31年)4月1日の数値。

イ 普通会計職員数による県内主要都市との比較

表4は、同一基準による比較を行うため、職員総数から特別会計職員を除いた職員数により、県内の市と比較を行ったもの。

表 4 : 普通会計職員数による県内主要都市比較 単位:人

No.	自治体名	人口	職員1人当たり 人 口	職員数
1	大和市	237,112	188.6	1,257
2	秦野市	161,628	165.1	979
3	藤沢市	433,526	163.5	2,652
4	茅ヶ崎市	243,931	159.7	1,527
5	厚木市	225,089	153.4	1,467
6	平塚市	257,113	150.1	1,713
7	逗子市	59,573	145.7	409
8	横須賀市	405,244	141.4	2,866
9	鎌倉市	176,369	141.0	1,251
10	小田原市	191,557	134.3	1,426
-	平均値	239,114	154.3	1,555

※人口は2019年(平成31年)1月1日、職員数は2019年(平成31年)4月1日の数値。
 ※普通会計・・・全会計から特別会計などを除き、自治体間の比較をやすくしたもの。
 ※職員数は、各市とも職員総数から病院・水道等の特別会計職員数を除いたもの。
 本市の場合は水道業務の従事職員はいない。他市においてもそれぞればらつきがある。

<表3及び表4の分析内容>

- 表3の職員総数で見た本市の職員の増減率は県内主要都市の平均値を下回り、職員を削減した率の高い方から並べた順位では、10市中5位となっている。
- 同様に表3の職員総数から算出した、本市の「職員1人当たり人口」は平均値を下回り、順位も6位となっている。
- 表3では公立病院を所管している市と所管していない市があるため、病院職員など特別会計職員を除いた「表4 普通会計職員数による県内主要都市比較」では、「職員1人当たり人口」は平均値を上回り、順位は3位に位置している。

ウ 職員総数による国内類似団体との比較(普通会計による)(21位以下は省略)

表5は、国内32の類似団体について職員総数の比較を行ったもので、人口「1万人当たり職員数」の少ない順に一覧にした。

表5：職員総数による国内類似団体比較 単位：人

No.	自治体名	人口	1万人当たり職員数	職員数
1	小平市	193,596	45.9	889
2	西東京市	202,817	46.2	937
3	新座市	165,336	46.8	773
4	府中市	260,011	47.3	1,231
5	東村山市	150,789	49.5	746
6	町田市	428,685	49.6	2,128
7	狭山市	151,661	50.5	766
8	日野市	185,393	52.2	967
	久喜市	153,709	52.2	802
10	流山市	190,534	52.3	996
11	佐倉市	175,833	52.5	924
12	立川市	183,822	52.8	970
13	和泉市	186,060	54.6	1,016
14	宇部市	165,409	56.5	935
15	上尾市	228,519	56.7	1,296
16	松戸市	496,571	58.1	2,883
17	秦野市	161,628	60.6	979
18	八千代市	198,858	60.7	1,207
19	野田市	154,727	60.8	941
20	藤沢市	433,526	61.2	2,652
-	平均値	221,596	60.4	1,338.8

※人口は2019年(平成31年)1月1日、職員数は2019年(平成31年)4月1日の数値。

※普通会計・・・全会計から特別会計などを除き、自治体間の比較をしやすくしたもの。

※類似団体とは、全国の市町村を人口及び産業構造を基準にいくつかのグループに分けているもので、本市の場合は「人口15万人以上、第2次・第3次産業90%以上かつ第3次産業65%以上」を占めるグループに位置付けられている。

エ 普通会計(消防職員を除く)による類似団体との比較(21位以下は省略)

表6は、普通会計から消防職員を除いた職員数について類似団体と比較を行ったもの。

表6：普通会計(消防職員を除く)の職員数による類似団体比較 単位:人

No.	自治体名	人口	1万人当たり 職員数	職員数
1	流山市	190,534	42.2	804
2	上尾市	228,519	45.3	1,036
3	小平市	193,596	45.9	889
4	和泉市	186,060	46.0	856
5	西東京市	202,817	46.2	937
6	新座市	165,336	46.8	773
7	府中市	260,011	47.3	1,231
8	松戸市	496,571	48.0	2,383
9	秦野市	161,628	48.2	779
10	八千代市	198,858	49.4	983
11	東村山市	150,789	49.5	746
12	野田市	154,727	49.6	767
	町田市	428,685	49.6	2,128
14	狭山市	151,661	50.4	765
15	藤沢市	433,526	50.5	2,188
16	市川市	487,536	50.9	2,480
17	日野市	185,393	52.2	967
	久喜市	153,709	52.2	802
19	川西市	158,003	52.3	827
20	佐倉市	175,833	52.5	924
-	平均値	221,596	53.3	1,173.3

<表5及び表6の分析内容>

●東京都内の市の普通会計職員には、一部を除き消防職員が含まれていない(東京消防庁所属のため)。また、類似団体の中には、数市でまとめて組合方式による消防本部を設置しているところがあり、それらの団体の普通会計職員にも消防職員が含まれていない。表6は、各市の普通会計職員数から消防職員数を除いて比較したもので、本市職員数は32団体中15位に位置している。

(4) 定員管理診断表による比較(一般行政部門が対象)

表7, 表8は本市の定員適正化の検証のため, 定員管理診断表を用いた比較を行ったもの(※一般行政部門=普通会計から消防・教育職員を除く)。

表7-1: 本市職員数の定員管理診断表(単純値)との比較 単位:人

大 部 門	藤沢市職員数 (A)	単純値 (B)	超過数 (C) = (A) - (B)	超過率(%) (C)/(A) × 100
議会・総務	466	509	▲ 43	▲ 9.2
税 務	123	143	▲ 20	▲ 16.3
福 祉	927	904	23	2.5
民 生	526	659	▲ 133	▲ 25.3
衛 生	401	245	156	38.9
経 済	51	71	▲ 20	▲ 39.2
土 木	287	276	11	3.8
一般行政計	1,854	1,903	▲ 49	▲ 2.6

※表は, 2019年(平成31年)4月1日の職員数と2019年(平成31年)1月1日の人口による比較。
 ※単純値とは, 類型別団体ごとの部門別に, 類型内における全団体の人口1万人当たり職員数の
 平均値を算出したもの。中部門又は小部門に職員が配置されていない団体について考慮する
 ことなく集計し, 平均値を算出している点で, 後述の修正値と異なるが, 大まかに職員の配置状
 況を把握する場合に適している。

表7-2: 本市職員数の定員管理診断表(修正値)との比較 単位:人

大 部 門	藤沢市職員数 (A)	修正値 (B)	超過数 (C) = (A) - (B)	超過率(%) (C)/(A) × 100
議会・総務	466	519	▲ 53	▲ 11.4
税 務	123	143	▲ 20	▲ 16.3
福 祉	927	960	▲ 33	▲ 3.6
民 生	526	615	▲ 89	▲ 16.9
衛 生	401	345	56	14.0
経 済	51	77	▲ 26	▲ 51.0
土 木	287	277	10	3.5
一般行政計	1,854	1,976	▲ 122	▲ 6.6

※修正値とは, 類型別団体ごとの中・小部門別に職員を配置している団体のみを対象として, 人口
 1万人当たりの職員数平均値を算出したもの。例えば, 清掃業務を外部委託している, 消防を一
 部事務組合で行っている等, 特定の中・小部門に職員を配置していない団体が含まれる類型で
 は, 単純値が小さく算出されてしまうため, 中部門や小部門といった細かな配置状況を把握する
 場合に適している。

表 8 - 1 : 単純値超過数による県内主要都市との比較 単位:人

No.	自治体名	職員数 (A)	単純値 (B)	超過数 (C) = (A) - (B)	超過率(%) (C)/(A) × 100
1	大和市	890	1,068	▲ 178	▲ 20.0
2	秦野市	640	710	▲ 70	▲ 10.9
3	逗子市	278	294	▲ 16	▲ 5.8
4	茅ヶ崎市	1,062	1,099	▲ 37	▲ 3.5
5	藤沢市	1,854	1,903	▲ 49	▲ 2.6
6	厚木市	1,017	1,014	3	0.3
7	平塚市	1,165	1,158	7	0.6
8	小田原市	917	863	54	5.9
9	横須賀市	1,948	1,827	121	6.2
10	鎌倉市	862	774	88	10.2
-	平均値	1,063.3	1,071.0	▲ 7.7	▲ 0.7

※表は、2019年(平成31年)4月1日の職員数と2019年(平成31年)1月1日の人口による比較。

表 8 - 2 : 修正値超過数による県内主要都市との比較 単位:人

No.	自治体名	職員数 (A)	修正値 (B)	超過数 (C) = (A) - (B)	超過率(%) (C)/(A) × 100
1	藤沢市	1,854	1,976	▲ 122	▲ 6.6
2	秦野市	640	680	▲ 40	▲ 6.3
3	逗子市	278	293	▲ 15	▲ 5.4
4	大和市	890	937	▲ 47	▲ 5.3
5	横須賀市	1,948	1,881	67	3.4
6	茅ヶ崎市	1,062	992	70	6.6
7	平塚市	1,165	1,045	120	10.3
8	鎌倉市	862	763	99	11.5
9	厚木市	1,017	892	125	12.3
10	小田原市	917	794	123	13.4
-	平均値	1,063.3	1,025.3	38.0	3.6

※表は、2019年(平成31年)4月1日の職員数と2019年(平成31年)1月1日の人口による比較。

<表7及び表8の分析内容>

- 表7-2を見ると、本市の定員超過率は福祉(衛生)部門と土木部門は超過しているが、全体ではマイナス6.6%で、人口増加等に伴う定員増があったものの、適正な職員配置と考えられる。
- 表8-2のとおり、県内主要都市の平均超過率は3.6%であり、本市は県内主要都市との比較においても、平均より少ない職員数で業務を行っている。

(5) 本市の人口の推移と今後の見込み

表9のうち、①及び②は、毎月公表している国勢調査人口をもとにした推計人口で、③は、2015年(平成27年)10月1日の国勢調査に基づく将来人口推計である。なお、③の根拠となる将来人口推計では、本市の人口は2030年(令和12年)まで増加が見込まれている。

表9：人口推移と今後の増加見込み

単位:人

① 【参考】2017年(平成29年)10月1日現在推計人口	428,837
② 2020年(令和2年)10月1日現在推計人口	436,832
③ 2025年(令和7年)10月1日における人口推計	441,131
人口増加の見込み(③-②)	4,299

※2025年(令和7年)の人口推計は「平成29年度藤沢市将来人口推計」から引用。

(6) 育児休業職員・病気休職職員の推移

表10は、平成27年度から令和元年度までの育児休業及び病気休職職員の推移をまとめたもの。

表10：育休・病休職員の推移

単位:人

項目	年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
育児休業 職員	数	146	164	170	183	173
	増減	▲23	18	6	13	▲10
病気休職 職員	数	35	39	35	56	59
	増減	▲18	4	▲4	21	3

※数値は「藤沢市人事行政の運営等の状況の公表」から引用。

<参考数字>

- 平成26年度 育児休業職員 169人
病気休職職員 53人

2. 重点方針に関する資料について

(1) 任用別の職員の業務領域

表11は、一般職員及び他の任用形態の職員の勤務時間や、担うべき業務領域のイメージについて例示的に表したものを。

表 1 1 : 一般職員と任用形態別職員の業務領域のイメージ

職員区分		勤務時間 (1週当たり)	任用形態	担うべき業務領域等
一般職員		38.75 時間	任期の 定めなし (定年退職)	政策・事業立案・企画業務, 予算編成・予算執行・決算業務, 指導調整業務, 事業の執行管理・点検・評価, 組織マネジメント業務, 管理監督業務, 市民との協働の推進, 条例・規則等の制定改廃, 各職種・職域に応じた専門的業務, 議会対応等を中心とした業務
再任用	短時間勤務職員	(1)	1年任期 最長5年 (65歳まで)	一般職員が担う業務のうち, 退職者の知識・経験・技能等が活かせる業務
	フルタイム勤務職員	38.75 時間		
任期付	短時間勤務職員	38.75 時間	原則1年任期 最長3年	市民サービスの維持・向上のための業務などで必ずしも常時勤務を要しない業務
	任期付職員			一定期間内に終了又は増加する業務
	任期付職員 (専門)		原則3年任期 最長5年	(高度の)専門的な知識経験を要する専門性の高い業務
会計年度任用職員	一般事務員	38.75 時間 以内	年度任期	一般職員に準じて担う業務や一定の判断を伴う業務
	事務補助員			一般職員の補助的な業務や判断を伴わない定例的又は簡易な業務
	その他			一定の専門性, 特殊性を有する業務
臨時的任用職員		38.75 時間	最長半年 1回のみ更新可	欠員が生じた場合における, 緊急を要する業務や臨時的業務

※代替任期付職員については、任用形態以外は一般職員と同様。

(1)フルタイム勤務職員の5割, 6割, 8割の勤務時間(週)

(2)フルタイム勤務職員の8割以内(週)

(2) 今後の退職者の見込み

表12は本市の今後10年間の職員の退職見込み数について確認したもの。

表12：今後の退職者の見込み

単位：人

項目		年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度 ～ 令和12年度	
全体	数		51	60	58	72	73	336	
	累計		51	111	169	241	314	650	
行政職 Ⅰ表	数		42	47	39	49	52	236	
	累計		42	89	128	177	229	465	
行政職 Ⅱ表	数		9	13	19	23	21	100	
	累計		9	22	41	64	85	185	
行政職 Ⅰ表内訳	事務職	数	20	17	13	13	20	100	
		累計	20	37	50	63	83	183	
	技術職	数	12	7	14	12	15	56	
		累計	12	19	33	45	60	116	
	消防	数	4	15	5	9	11	27	
		累計	4	19	24	33	44	71	
	専門職	数	6	8	7	15	6	53	
		累計	6	14	21	36	42	95	
	行政職 Ⅱ表内訳	用務	数	1	1	3	6	5	24
			累計	1	2	5	11	16	40
調理		数	4	6	9	15	8	26	
		累計	4	10	19	34	42	68	
運転員		数	2	4	3	2	5	32	
		累計	2	6	9	11	16	48	
その他		数	2	2	4	0	3	18	
		累計	2	4	8	8	11	29	

※病院医療職を除く人数。ただし、病院事務職・教育公務員・病院行政職Ⅱ表職員は数に含む。

※数字はいずれも2020年(令和2年)4月1日現在の職員の年齢構成から推計したもの。

<表12のポイント>

- 今後5年間で300人以上の職員が定年年齢(60歳)に達する。
- 行政職Ⅰ表職員では229人で、現職員2,405人のうち約9.5%にあたる。
- 行政職Ⅱ表職員では85人で、現職員387人のうち約22.0%にあたり、行政職Ⅰ表に比較して多くの割合の職員が退職する。
- 専門職では42人で、現職員454人の約9.3%にあたる。

(3) 年齢別職員構成

表13は本市の職員の年齢別構成を職種別に整理したものの。

表 1 3 : 年齢別の職員構成

単位:人

区分	年齢	生年	事務	技術	専門職	消防	行Ⅰ計	行Ⅱ計	合計
1	59-57歳	昭和36年 ~38年	61	29	25	29	144	41	185
2	56-54歳	昭和39年 ~41年	46	41	28	25	140	63	203
3	53-51歳	昭和42年 ~44年	58	38	29	17	142	65	207
4	50-48歳	昭和45年 ~47年	74	35	40	18	167	60	227
5	47-45歳	昭和48年~ 50年	74	36	44	41	195	35	230
6	44-42歳	昭和51年~ 53年	81	36	49	36	202	37	239
7	41-39歳	昭和54年~ 56年	95	49	45	37	226	37	263
8	38-36歳	昭和57年~ 59年	108	30	25	26	189	27	216
9	35-33歳	昭和60年~ 62年	102	29	45	51	227	14	241
10	32-30歳	昭和63年~ 平成2年	117	32	36	48	233	6	239
11	29-27歳	平成3年~ 5年	133	26	30	35	224	1	225
12	26-24歳	平成6年~ 8年	86	17	36	49	188	0	188
13	23歳以下	平成9年~	42	3	22	61	128	1	129
合 計			1,077	401	454	473	2,405	387	2,792

※数字はいずれも2020年(令和2年)4月1日現在。医療職は含まれていない。

※専門職の数字は、行政職Ⅰ表職員のうち、事務・技術・消防職を除いた職種の合計数で、保育士、保健師、栄養士、教育公務員等を含む。

<表13のポイント>

- 表13は、在職者を3歳きざみの階層に分け、それぞれの階層の在職者数を示している。
- 事務職は、23歳以下を除き56-54歳の層が、技術職は、23歳以下を除き26-24歳の層が、消防職は53-51歳の層が、それぞれ少ない。
- 行政職Ⅱ表職員は、35-33歳の層とそれ以降の層が少ない。

藤沢市定員管理基本方針 2024

2021年（令和3年）4月

総務部 行政総務課