

第5次蓮田市定員適正化計画

令和7年10月策定

令和8年 6月改定

蓮 田 市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
(1)	計画策定の目的	1
(2)	計画期間	1
2	蓮田市の状況	2
(1)	定員適正化計画と職員数の推移	2
(2)	部門別職員数の推移	3
(3)	人件費及び人件費比率の推移	4
(4)	職員の年齢構成等	5
(5)	休業者等の推移	6
(6)	定年退職者の推移	7
(7)	普通退職者の推移	7
3	他団体等との比較	8
(1)	県内同類型団体との比較	8
(2)	国の指標との比較	9
4	今後の定員適正化	10
(1)	基本的な考え方	10
(2)	方策	10
(3)	定員計画	11

計画策定にあたって

令和7年度の職員数を基準とし、地方公共団体定員管理調査及び地方財政状況調査（決算統計）を引用する項目は、令和5年度の数値を用いた。なお、定員管理調査の職員数には、蓮田市定数条例第2条第2項各号に規定する定数外の職員が含まれている。

1 計画策定の趣旨

(1) 計画策定の目的

地方自治体に求められる役割は、人口減少や少子高齢化、デジタル化の進展などに伴い、ますます多様化しています。また、頻発・激甚化する自然災害など様々な課題に対して迅速かつ的確に対応していくことが必要となっています。一方で、育児休業や介護休業の制度拡充などにより、一時的な休業者が増えることへの対応も求められています。

令和5年3月に改定された「蓮田市第5次総合振興計画」においては、健全・効果的な行財政運営の実現に向けて、定員適正化計画に基づき行政組織の効率化を図ることが示されています。

職員の効率的な配置等を行うことで、効果的で持続可能な安定した行財政運営を図るため、第5次蓮田市定員適正化計画を策定し、定員管理の適正化に取り組みます。

(2) 計画期間

計画期間は、令和8年4月1日からの5年間とし、業務量や休業者数及び退職者数の状況に応じて、適宜見直しを行います。

2 蓮田市の状況

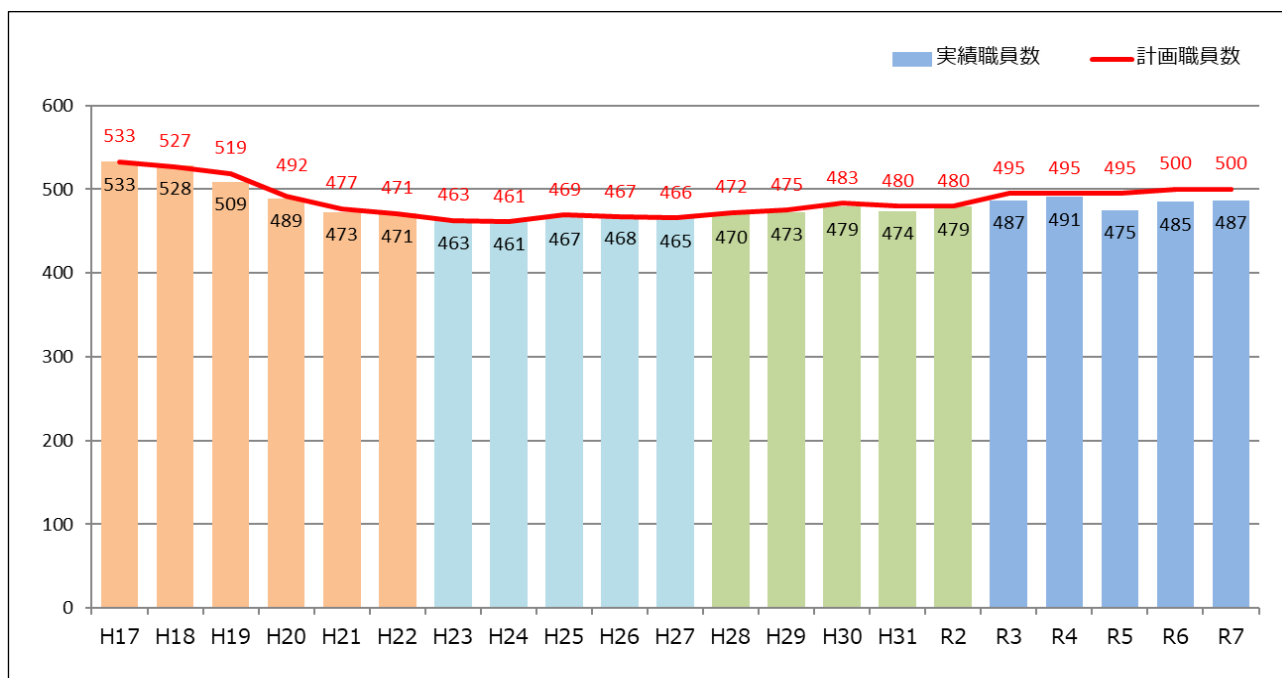
(1) 定員適正化計画と職員数の推移

本市では、平成17年3月に国から示された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」に基づき、平成18年度以降、4次にわたる定員適正化計画を策定し、定員管理に取り組んできました。第2次定員適正化計画終了時の平成27年4月1日時点で、職員数は465人（平成17年度比68人減）まで削減されましたが、第3次及び第4次定員適正化計画において、組織体制の充実、定年年齢の引き上げなどに伴う定員の見直しを行い、令和7年4月1日時点の職員数は487人となりました。

なお、令和5年度から、蓮田市定数条例第2条第2項各号に規定する職員（育児休業者、退職者等）については、職員数から除くこととしています。

定員適正化計画と職員数の推移

単位：人



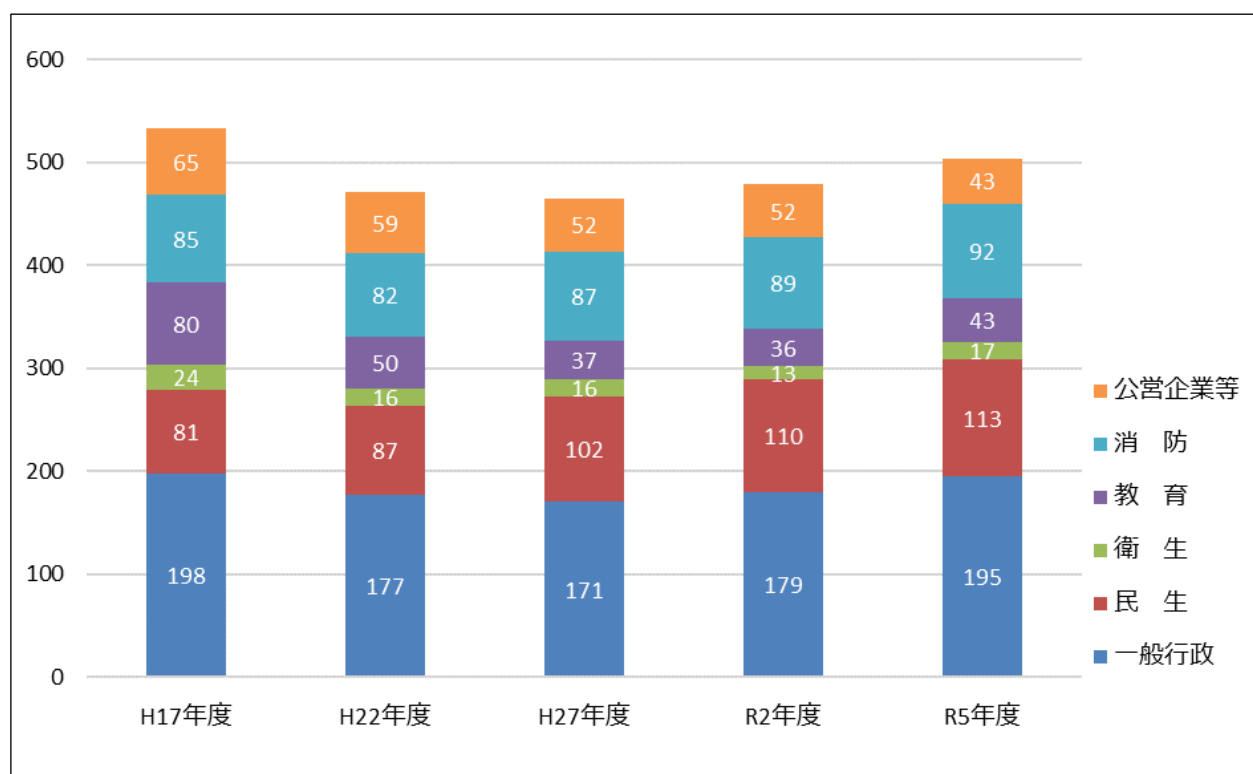
計画名		第1次定員適正化計画			第2次定員適正化計画			第3次定員適正化計画			第4次定員適正化計画		
期間 (年度)		H18~H22			H23~H27			H28~R2			R3~R7		
基準日		H17.4.1	H22.4.1	差	H22.4.2	H27.4.1	差	H27.4.2	R2.4.1	差	R2.4.2	R7.4.1	差
職員数	計画	533	471	▲ 62	471	466	▲ 5	466	480	14	480	500	20
	実績	533	471	▲ 62	471	465	▲ 6	465	479	14	479	487	8

(2) 部門別職員数の推移

平成17年度と令和5年度の部門別職員数を比較すると、教育部門では、学校給食調理業務を委託したことにより37人の減員となっています。また、民生部門では、高齢化の進展に伴う在宅医療や介護などの高齢者福祉関係業務の拡大や生活保護費受給世帯の増加、子ども支援関連業務の増加等により32人の増員となりました。消防部門では、近年増加している救急要請等に対応するとともに、安心・安全なまちづくりの推進のため7人の増員となっています。

部門別職員数の推移

単位：人



部門	H17年度	H22年度	H27年度	R2年度	R5年度	(H17との比較)
一般行政	198	177	171	179	195	(▲3)
民生	81	87	102	110	113	(32)
衛生	24	16	16	13	17	(▲7)
教育	80	50	37	36	43	(▲37)
消防	85	82	87	89	92	(7)
公営企業等	65	59	52	52	43	(▲22)
計	533	471	465	479	503	(▲30)

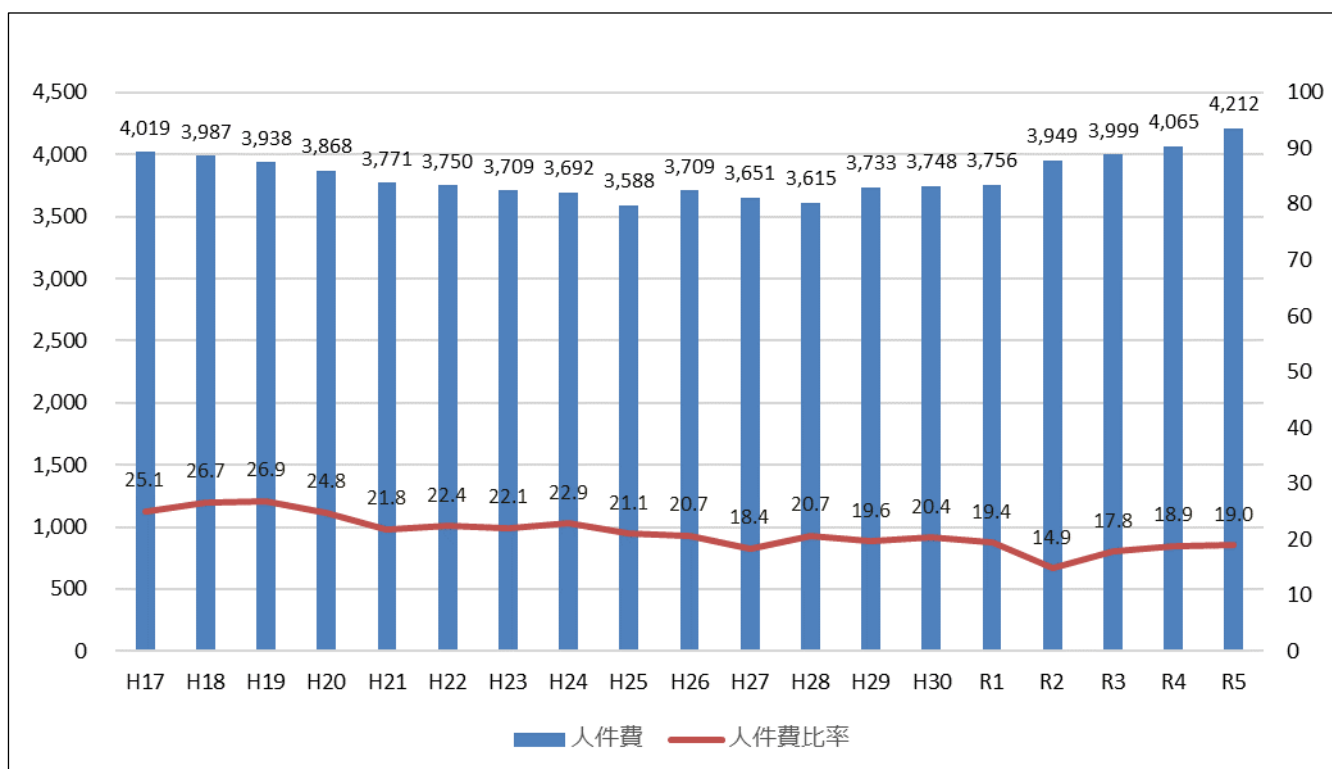
(地方公共団体定員管理調査より)

(3) 人件費及び人件費比率の推移

令和5年度普通会計決算における人件費は4,212,384千円です。この人件費には、市職員の給与だけでなく市長等の特別職、市議会議員、非常勤特別職、会計年度任用職員などの報酬も含まれています。なお、令和2年度から会計年度任用職員制度が開始されたことにより、物件費で計上されていた賃金が報酬となったため、人件費が増加しています。一方、人件費比率は、平成17年度の25.1%と比較して6.1ポイント減少し、19.0%となっています。

人件費及び人件費比率の推移（普通会計決算）

単位：百万円、%



(地方財政状況調査より)

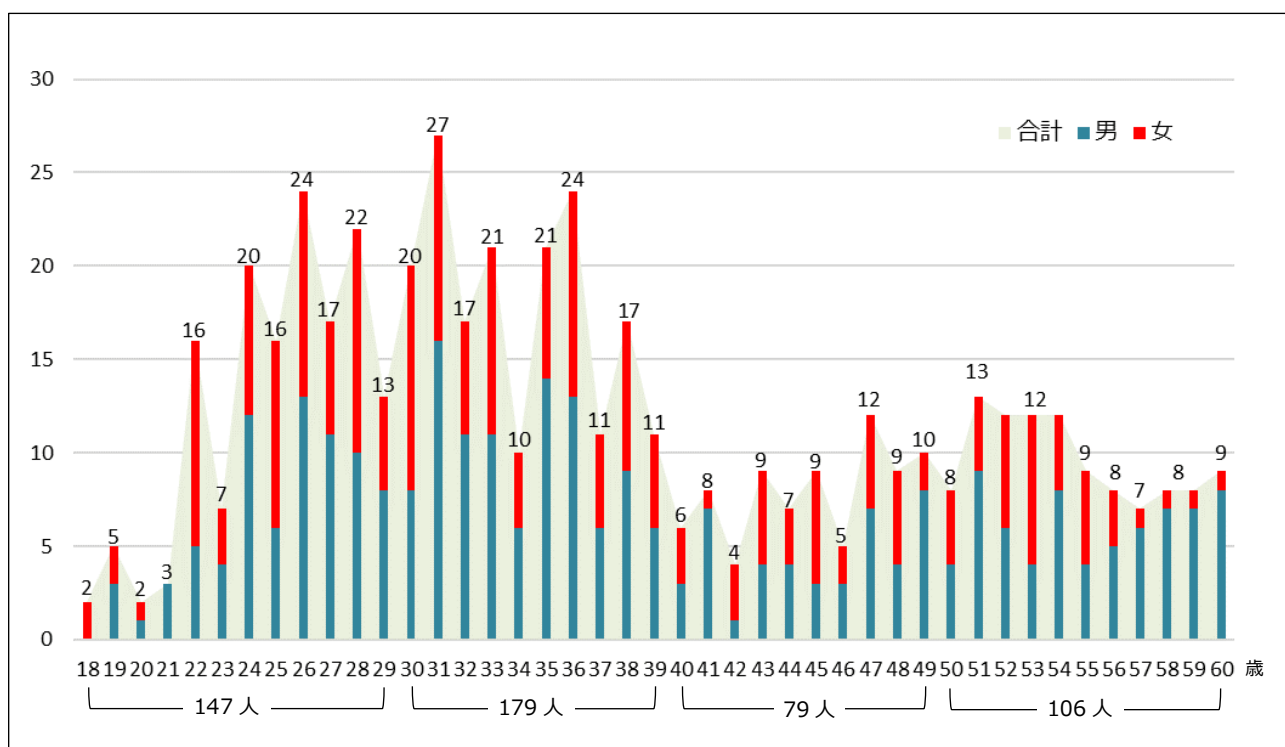
(4) 職員の年齢構成等

職員の年齢を 4つの区分（10～20歳代、30歳代、40歳代、50～60歳代）で分けたときに、最も多いのは30歳代で179人（35.0%）でした。一方で、最も少ないのは40歳代で79人（15.5%）となっています。また、職員の平均年齢は年々低くなる傾向となっています。

これは、若年層の職員が中・高年層に到達する前に退職するケースが多く、人員補充として新規採用を行っていることが要因として考えられます。

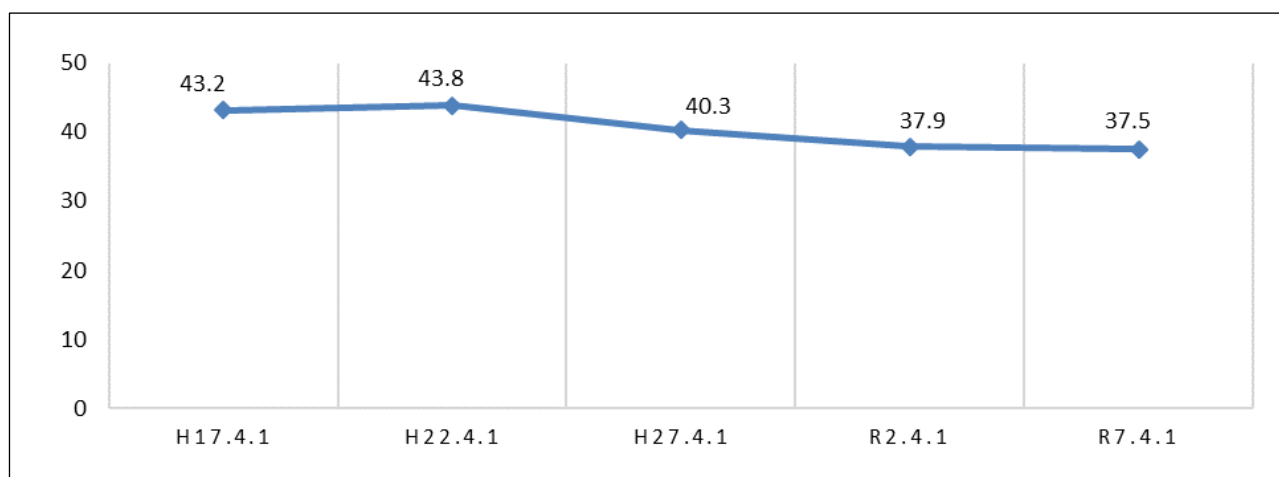
職員の年齢構成（令和7年4月1日）

単位：人



平均年齢の推移

単位：歳

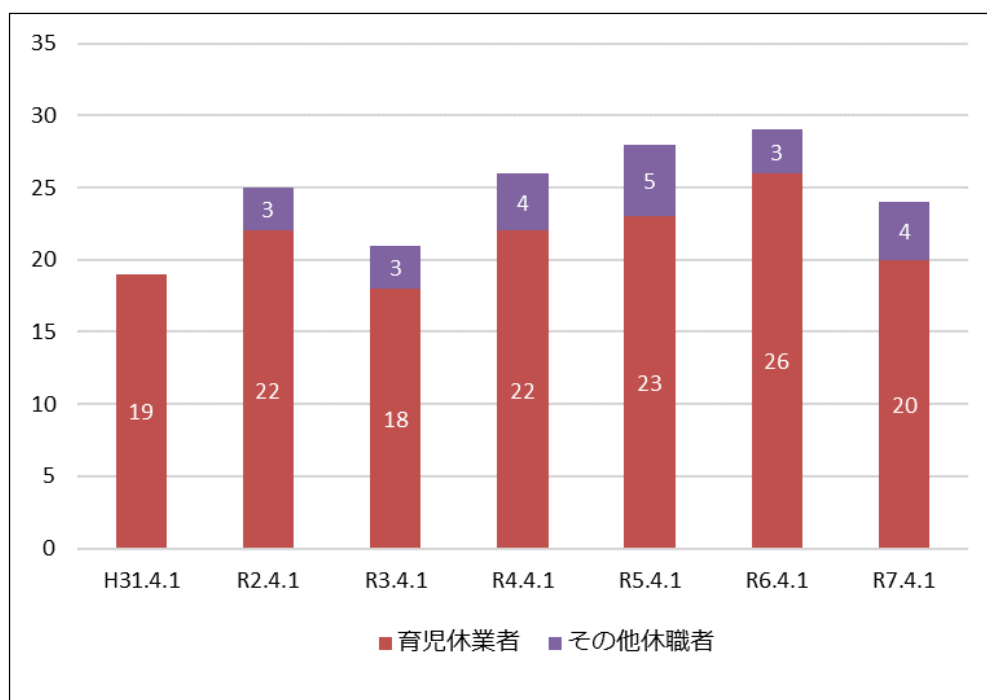


(5) 休業者等の推移

令和7年4月1日時点の育児休業者及びその他休職者は24人で、平成31年と比較して5人（26.3%）増加しています。また、育児短時間勤務者及び部分休業者は24人で、平成31年と比較して13人（118.2%）増加しています。今後は、国の育児・介護休暇制度の拡充等により、休業者等は増加傾向になることが予想されます。

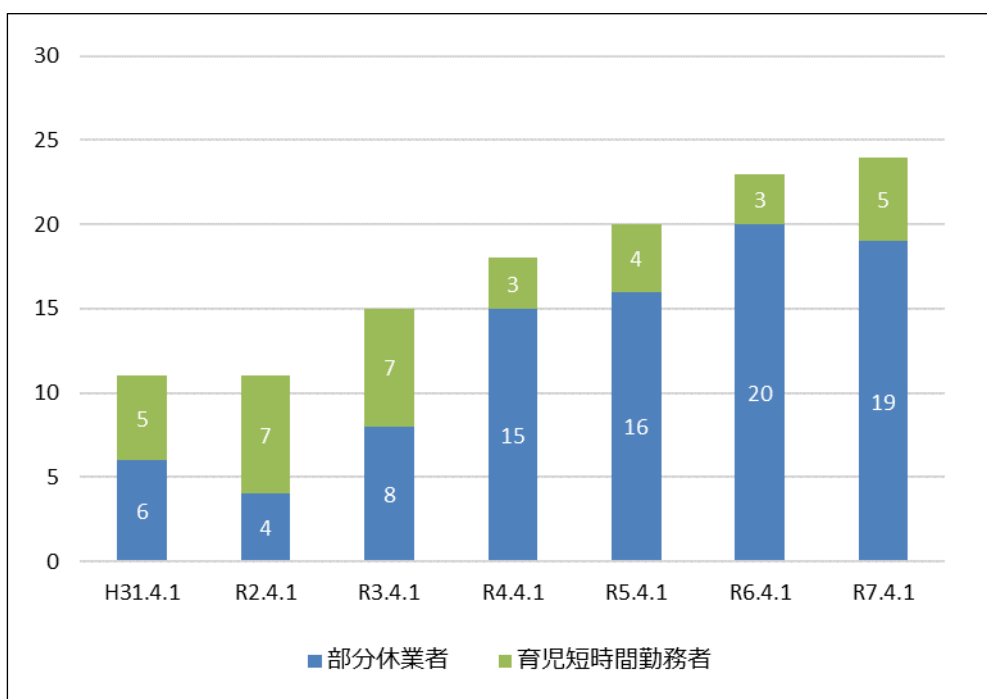
育児休業者及びその他休職者の推移

単位：人



部分休業者及び育児短時間勤務者の推移

単位：人



(6) 定年退職者の推移

地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）の公布により、令和5年度から定年年齢が段階的に引き上げられ、令和13年に65歳となります。この間、定年退職者が隔年で生じることから、組織の新陳代謝を維持し、年齢構成のバランスを保つためには、複数年単位で新規採用者数を調整する必要が生じます。

定年退職者の推移

単位：人

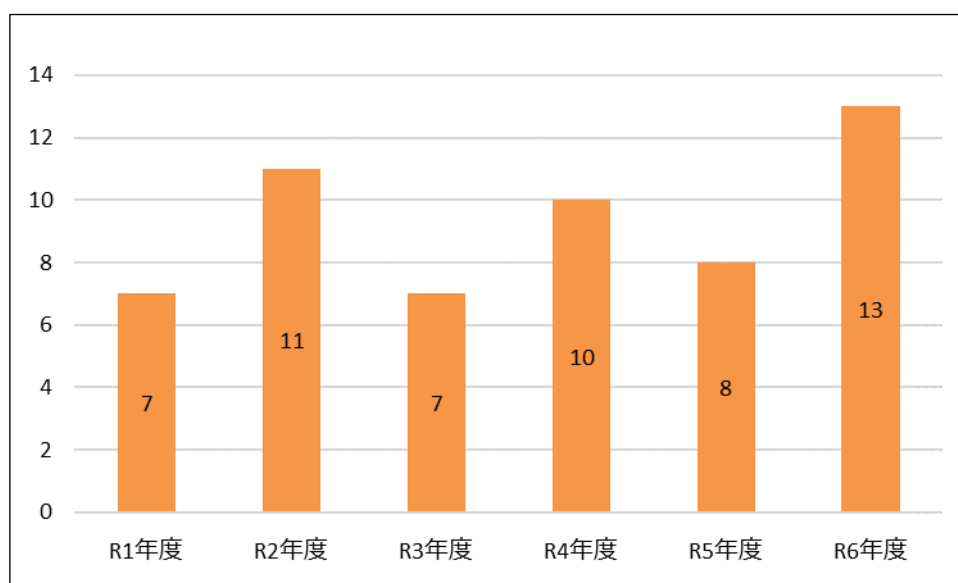
年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13								
職員の年齢	65歳	再任用職員															
	64歳																
	63歳																
	62歳									定年延長職員							
	61歳																
定年退職者数	0	10	0	9	0	7	0	8	0								

(7) 普通退職者の推移

令和6年度の普通退職者は13人で、令和元年度と比較して6人（85.7%）増加しています。特に若年層の離職が増加しています。

普通退職者の推移

単位：人



3 他団体等との比較

(1) 県内同類型団体との比較

人口規模と産業構造の2つの要素を基準とし、類型別に分けた県内の類似団体の職員数を比較しました。なお、一部事務組合等の共同処理や事業の有無により差が生じるため、消防・病院・水道・下水道の4部門の職員数を差し引いた「調整後」の職員数で比較しています。

本市は、これまでの定員適正化計画の目標値を着実に達成してきたことで、類似団体の平均416人よりも少ない職員数で行政運営を行っていることが分かります。また、人口1万人あたりの職員数は、63.9人で、県内の同型の自治体9団体の中で、志木市(50.0人)、鶴ヶ島市(53.7人)、吉川市(55.6人)に次いで、4番目に少ない職員数となっています。

類似団体別職員数(令和5年4月1日)

単位：人

市名	職員数										人口1万人当たり職員数			参考面積(k㎡)	
	普通会計				公営企業等					総合計 C (A+B)	調整後 D C- (a+b+c+d)	人口 (R5.1.1) E	総合計 F C/E×10,000		調整後 G D/E×10,000
	一般行政	教育	消防 a	合計 A	病院 b	水道 c	下水道 d	その他	合計 B						
飯能市	470	64	1	535	4	19	15	28	66	601	562	78,445	76.6	71.6	193.05
志木市	312	49	0	361	0	10	5	21	36	397	382	76,416	52.0	50.0	9.05
桶川市	401	57	0	458	0	0	9	26	35	493	484	74,680	66.0	64.8	25.35
北本市	343	53	0	396	0	0	7	24	31	427	420	65,751	64.9	63.9	19.82
蓮田市	325	43	92	460	0	10	10	23	43	503	391	61,211	82.2	63.9	27.28
鶴ヶ島市	315	40	0	355	0	0	0	22	22	377	377	70,190	53.7	53.7	17.65
日高市	288	57	1	346	0	16	11	17	44	390	362	54,615	71.4	66.3	47.48
吉川市	339	40	0	379	0	12	11	27	50	429	406	73,001	58.8	55.6	31.66
白岡市	299	45	0	344	0	9	8	20	37	381	364	52,748	72.2	69.0	24.92
平均値										444	416		66.4	62.1	

(地方公共団体定員管理調査より)

(2) 国の指標との比較

類似団体別職員数とは、人口1万人当たりの職員数の類似団体各市の平均をもとに普通会計部門（一般行政部門と特別行政部門を合わせた部門）の職員数を加重平均により算出し、指標としたものです。

このうち大部門以上定員管理診断表で令和5年4月1日現在の職員数及び令和5年1月1日現在の住民基本台帳人口に基づく部門別の職員配置状況（修正値）を見ると、本市の職員数は、「総務」、「税務」、「民生」、「消防」の大部門で職員数の超過が生じていることが分かります。「民生」、「消防」は、以前の定員適正化計画の中で増員の見直しがされたためであり、「総務」は退職者等がこの部門に含まれるため超過が生じています。

大部門以上定員管理診断表（令和5年4月1日）

単位：人

大 部 門	R4.4.1 現 在 職 員 数 A	R5.4.1 現 在 職 員 数 B	増 減 増 減 B-A	修正値 による比較		増減の主な理由
				試 算 値	超 過 数	
				D	B-D	
議 会	4	4	0	5	▲ 1	休職者数が多いため 子ども支援業務の充実を図るため
総 務	113	114	1	100	14	
税 務	23	26	3	25	1	
民 生	112	113	1	107	6	
衛 生	19	17	▲ 2	28	▲ 11	
労 働	0	0	0	0	0	
農 林 水 産	9	10	1	10	0	
商 工	4	4	0	5	▲ 1	
土 木	36	37	1	39	▲ 2	
一 般 行 政 計	320	325	5	319	6	
教 育	40	43	3	48	▲ 5	消防力の充実を図るため
消 防	90	92	2	82	10	
普 通 会 計 計	450	460	10	449	11	
病 院	0	0	0			
水 道	9	10	1			
下 水 道	9	10	1			
交 通	0	0	0			
そ の 他	23	23	0			
公 営 企 業 等 会 計	41	43	2			
合 計	491	503	12			

（地方公共団体定員管理調査より）

4 今後の定員適正化

(1) 基本的な考え方

職員数については、平成17年と比較して計画人数で33人、実績職員数で46人の減員となっています。類似団体との比較・分析においては、平均値または平均を下回る状況で、国の指標による比較では、平均より若干上回るという状況でした。加えて、令和13年度までは、65歳定年への移行期間となり隔年で定年退職者が生じることから、これを見据えた中長期的な観点からの職員採用が必要になると考えられます。

一方、職員の定数は条例で規定されていますが、総務省によると、条例上の定数は職員数の上限であると解されています。また、定員適正化計画は、定数の範囲内において人的資源を効率的に配置することを目的とした、定員管理の中長期的な指針となるものです。

以上の観点から、第5次蓮田市定員適正化計画は、持続可能な組織運営に必要な人材を計画的に採用する旨を基本としたうえで、状況に応じた職員体制の整備を目指します。

(2) 方策

(ア) 柔軟な職員採用

地方公務員法の改正により、令和5年度から定年引上げが実施されたことから、職員数及び年齢構成を踏まえて、退職者数と採用数のバランスを取りながら安定した市民サービスが提供できるよう採用計画を検討します。また、専門性のある分野の人材確保、年齢構成平準化の観点から採用枠を考慮し、職員採用を行います。

(イ) 職員の人材育成

限られた人材を最大限活用するために、研修制度の充実を図り、組織全体の力を向上させることで効率的に業務を遂行します。

また、自己申告書や人事評価制度を通じ、職員個々の知識、能力、経験、意欲等を踏まえた職員配置を行います。

(ウ) 職員の健康管理

複雑・多様化する行政需要から生じる困難事案への対応や継続的な時間外勤務などに起因する退職や休職を未然に防ぐため、柔軟で機能的な組織体制を整え、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスに配慮した、働きやすい職場環境づくりを目指します。

(エ) 多彩な任用の活用

今後は、定年延長制度により60歳以上の職員が段階的に増加していきます。行政経験豊かな職員の知識やノウハウ等を即戦力とすることで、市民サービスの質を確保するとともに、一時的な欠員の補充や業務量の増加などについては、会計年度任用職員等を採用するなど柔軟に対応します。

(オ) 民間力活用とDX推進

民営化や委託化、指定管理者制度などにより、効果的で効率的な執行が可能な業務については、住民サービスに与える影響やコスト等を考慮しながら、民間活力の活用を推進します。さらに、新たな事業分野における民間活力の活用についても検討します。

また、DX化を推進することにより、行政サービスの確実・迅速な提供を図るとともに、業務プロセスの効率化・省力化により、市民・職員それぞれの負担軽減を図ります。

(3) 定員計画

下表による職員数を目標数値として、定数外職員（休業者等）、早期退職者及び普通退職者の状況、定年退職者の見込みと業務量に配慮しながら職員の採用者数を決定することを基本としたうえで、適宜見直しを行います。

年度別職員数

単位：人

		令和7年 4月1日 (計画前年)		令和8年 4月1日 (1年目)		令和9年 4月1日 (2年目)	令和10年 4月1日 (3年目)	令和11年 4月1日 (4年目)	令和12年 4月1日 (5年目)
		計画	実績	計画	実績				
事務 土木 建築	職員数 A	320	313	319	317	317	321	320	322
保育士 保健師 看護師 栄養士	職員数 B	100	102	105	101	103	103	103	103
消防	職員数 C	97	96	97	96	97	98	99	100
合計	実職員数 D (A+B+C)	517	511	521	514	517	522	522	525
	定数外 職員数 E	17	24	24	24	24	24	24	24
	計画職員数 (D-E)	500	487	497	490	493	498	498	501