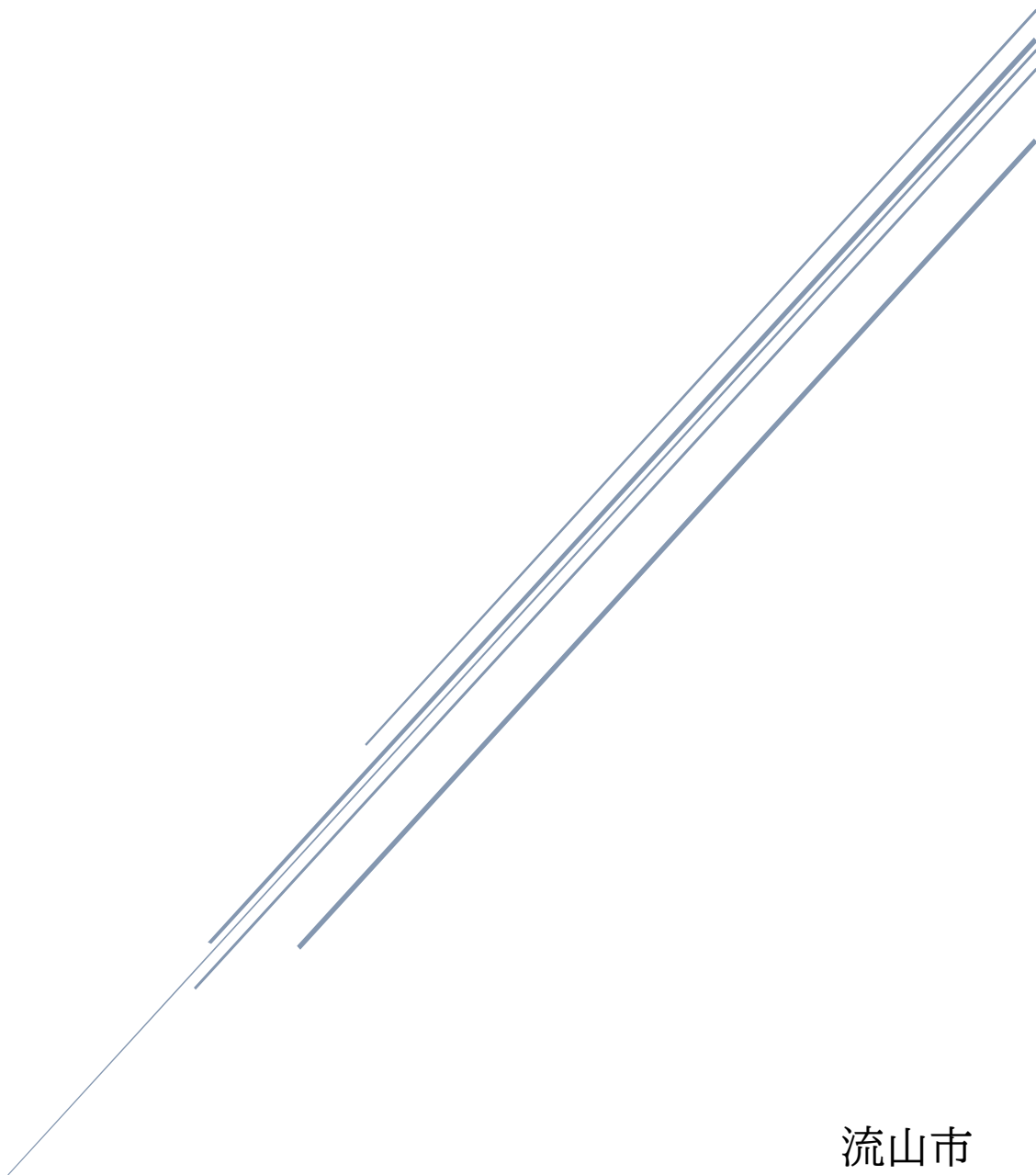


流山市第4次定員適正化計画

(令和2年4月1日～令和7年4月1日)



流山市

令和2年3月

目次

1	はじめに	2
2	これまでの取組	2
	(1) 流山市第1次定員適正化計画（平成17年4月1日～平成22年4月1日）	3
	(2) 流山市第2次定員適正化計画（平成22年4月1日～平成27年4月1日）	4
	(3) 流山市第3次定員適正化計画（平成27年4月1日～令和2年4月1日）	5
3	定員管理の現状	6
	(1) 人口1,000人当たりの職員数（類似団体別職員数との比較）	6
	(2) 人口1,000人当たりの職員数（県内市町村との比較）	7
	(3) 人件費の推移（近隣市との比較）	8
4	流山市第4次定員適正化計画について	9
	(1) 基本的な考え方	9
	(2) 計画期間	9
	(3) 定員管理の対象	9
	(4) 今後想定される環境変化等	10
	(5) 目標値を定める際に考慮した事項	10
	(6) 定数の目標値について	11
	(7) 定員管理の推進方法について	12

1 はじめに

本市では、平成 17 年度から 5 カ年ごとに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。

このたび策定する流山市第 4 次定員適正化計画は、これまで策定された定員適正化計画の考えを引き継ぎながら、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 4 月 1 日までの定員管理の方向性及びその目標値を定めるものです。

2 これまでの取組

本市はこれまで、「流山市第 1 次定員適正化計画」（平成 17 年 3 月）、「流山市第 2 次定員適正化計画」（平成 22 年 3 月）、「流山市第 3 次定員適正化計画」（平成 27 年 3 月）を策定し、計画に基づく定員管理に努めてきました。

「流山市第 1 次定員適正化計画」から「流山市第 3 次定員適正化計画」に係る取組の詳細については、次のとおりです。なお、これら 3 つの計画における対象職員は、総務省の定員管理に則り、一般職の常勤職員であり、教育長、他の機関への派遣職員やフルタイムの再任用職員を含みますが、臨時職員、嘱託職員、再任用短時間勤務職員等は含みません。

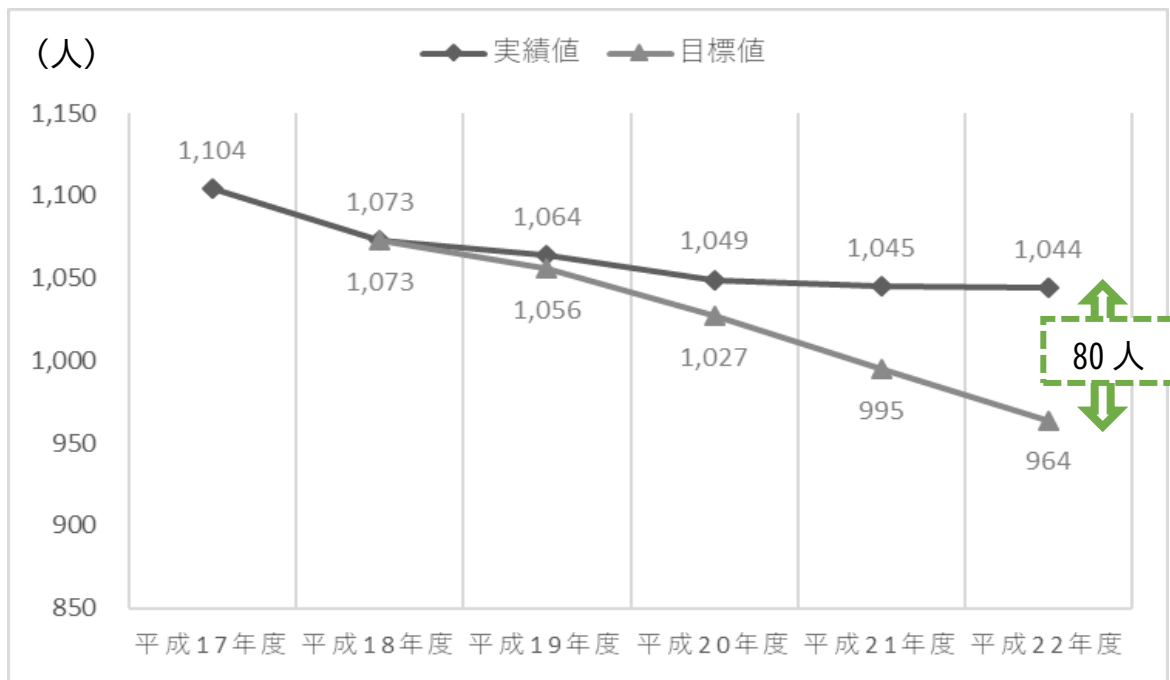
※人口…当計画における人口とは、「住民基本台帳人口」を指します。



(1) 流山市第1次定員適正化計画（平成17年4月1日～平成22年4月1日）

目的	職員総数削減
理由	<ul style="list-style-type: none"> ・更なる財政健全化の考えに基づき、歳出削減（人件費をはじめとする経常的経費の削減）を目指し、職員数の削減を実行する必要があったため。 ・「市民との協働」を実践するために、各業務について公務員でなければ対応できない内容であるかを見直し、職員数を必要最小限の範囲に削減していく必要があったため。
環境変化	<ul style="list-style-type: none"> ・つくばエクスプレスの開通（平成17年8月） ・人口：平成17年4月1日から平成22年4月1日までの5年間で10,348人増加
主な手法	・民間委託、アウトソーシングの拡大、組織機構の見直し、事業の廃止・見直し
結果	・平成22年4月1日現在の計画職員数964名に対し、職員実数は1,044人となり、80人増となった。
要因	・計画策定時には策定されていなかった総合計画下期5ヵ年プロジェクトへの対応等

【図表1】 流山市第1次定員適正化計画 実績値・目標値



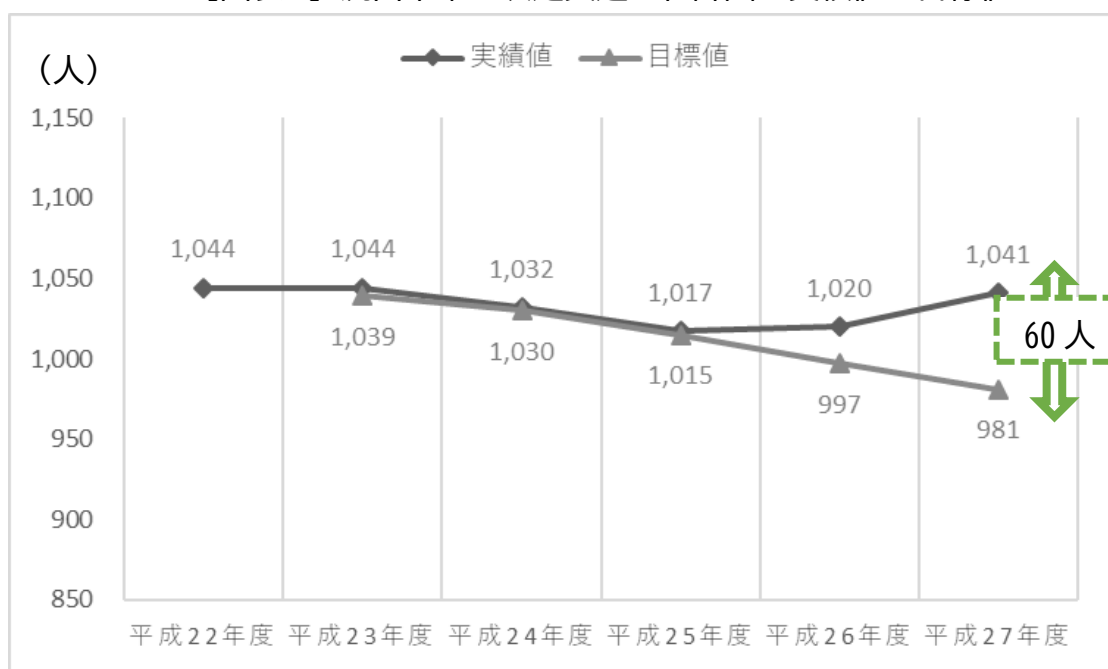
単位 (人)

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
実績値	1,104	1,073	1,064	1,049	1,045	1,044
目標値		1,073	1,056	1,027	995	964
人口1,000人当たり職員数	7.32	7.02	6.90	6.72	6.60	6.47

(2) 流山市第2次定員適正化計画（平成22年4月1日～平成27年4月1日）

目的	総合計画後期基本計画の推進
理由	・総合計画後期基本計画を着実に実施できる、限られた人員や財源を有効活用できる組織体制とするため。
環境変化	・東日本大震災（平成23年3月）の影響に伴う行政需要の増大 ・人口：平成22年4月1日から平成27年4月1日までの5年間で12,298人増加
主な手法	・アウトソーシングの推進、再任用職員等の活用等
結果	・平成27年4月1日現在の計画職員数981人に対し、職員実数は1,041人となり、60人増となった。
要因	・計画策定時には予期していなかった、東日本大震災に伴う放射性物質への対応、東葛中部地区総合開発事務組合（流山市、柏市、我孫子市で構成）のみどり園（障害者支援施設）の民営化に伴う職員の受け入れ（10人）等

【図表2】流山市第2次定員適正化計画 実績値・目標値



単位 (人)

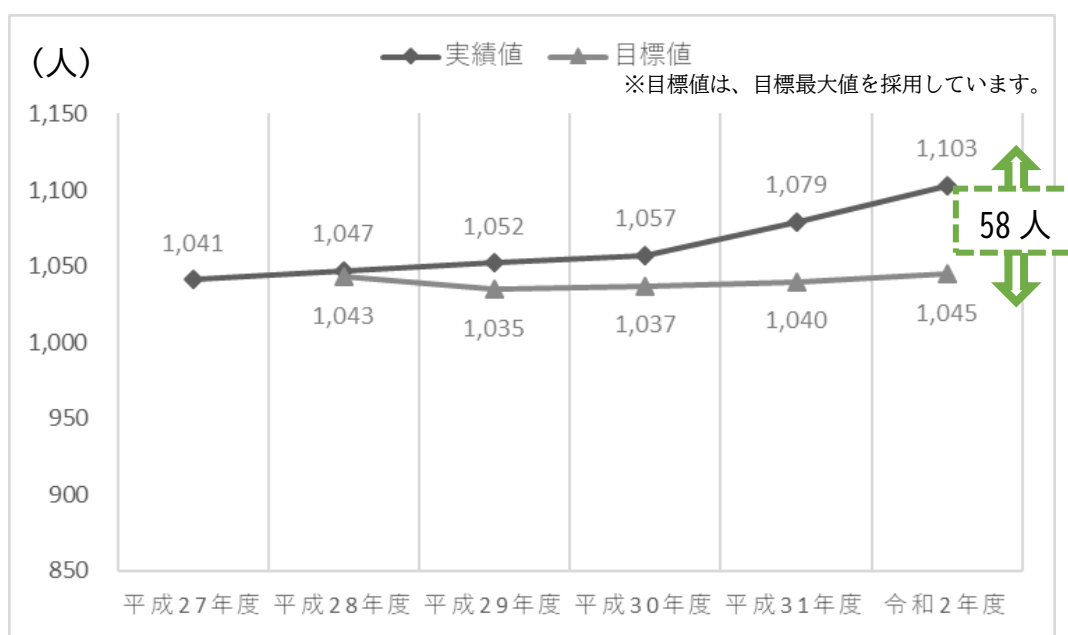
	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
実績値	1,044	1,044	1,032	1,017	1,020	1,041
目標値		1,039	1,030	1,015	997	981
人口1,000人当たり職員数	6.47	6.35	6.25	6.05	5.98	6.00

(3) 流山市第3次定員適正化計画（平成27年4月1日～令和2年4月1日）

目的	総合計画後期基本計画の推進
理由	・総合計画後期基本計画を着実に実施できる、限られた人員や財源を有効活用できる組織体制とするため。
環境変化	・人口：平成27年4月1日から令和2年3月1日までの約5年間で22,515人増加
主な手法	・アウトソーシングの推進、再任用職員等の活用等
結果	・令和2年4月1日現在の計画職員数1,045人に対し、職員実数は1,103となり、58人増となった。
要因	・想定を大幅に上回る、子育て世帯を中心とした人口増加による保育業務や学校関連業務増や防災・消防業務の拡充、区画整理事業の遅延などへの対応

※第3次計画では、職員採用の際、優秀な人材の確保や採用辞退等を考慮して採用数に幅を持たせている点や定年退職以外に発生する職員の普通退職等を勘案し、目標値において一定の幅を持たせています。

【図表3】流山市第3次定員適正化計画 実績値・目標値



単位 (人)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
実績値	1,041	1,047	1,052	1,057	1,079	1,103
目標値		1,041 ~ 1,043	1,031 ~ 1,035	1,031 ~ 1,037	1,032 ~ 1,040	1,035 ~ 1,045
人口1,000人当たり職員数	6.00	5.90	5.78	5.64	5.63	※ 5.63

※令和2年3月1日現在の住民基本台帳の人口による

3 定員管理の現状

(1) 人口1,000人当たりの職員数（類似団体別職員数との比較）

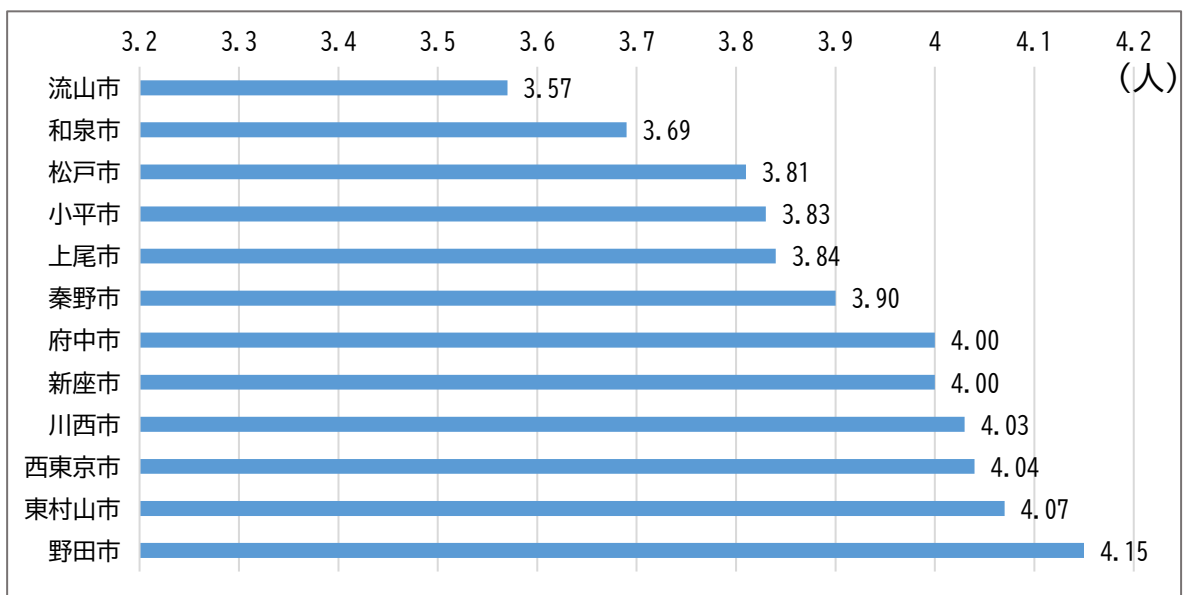
平成30年4月1日現在、人口1,000人当たりの一般行政職員数（※）は、約3.57人となり、総務省が定める全国の類似団体の上位12団体と比較したところ、【図表4】のとおり、最も低い数値となっています。

※一般行政職員数：一般行政部門（議会事務局、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生の各部門（教育、公安を除く各種行政委員会を含む。))に従事する職員数のこと。

【図表4】人口1,000人当たりの一般行政職員数（平成30年4月1日現在）

参考「類似団体別職員数の現状」平成31年3月作成 総務省自治行政局公務員部給与能率推進室

団体名	人口	職員数	人口1,000人当たりの職員数
流山市（千葉県）	185,460	663	3.57
和泉市（大阪府）	186,156	686	3.69
松戸市（千葉県）	494,402	1,883	3.81
小平市（東京都）	191,308	733	3.83
上尾市（埼玉県）	228,480	878	3.84
秦野市（神奈川県）	162,296	633	3.90
府中市（東京都）	258,654	1,034	4.00
新座市（埼玉県）	165,486	662	4.00
川西市（兵庫県）	158,873	640	4.03
西東京市（東京都）	201,058	812	4.04
東村山市（東京都）	151,018	614	4.07
野田市（千葉県）	154,784	643	4.15

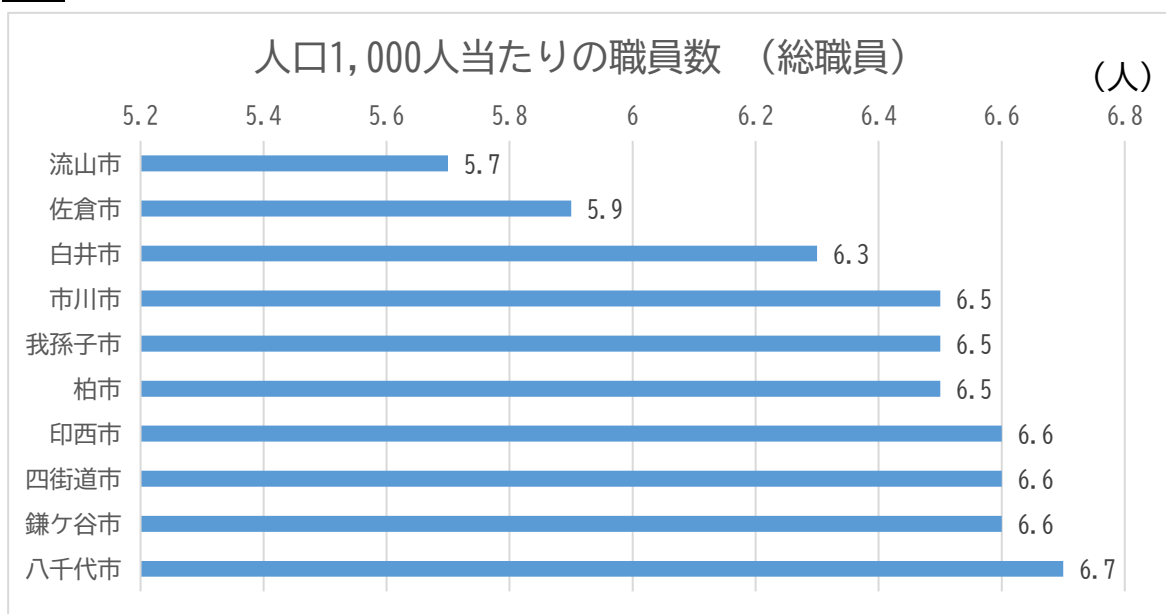


(2) 人口1,000人当たりの職員数（県内市町村との比較）

平成31年4月1日現在、人口1,000人当たりの職員は、総職員では、5.7人、一般行政部門職員では、3.6人となり、他の県内の上位10市町村と比較したところ、【図表5】【図表6】のとおり県内で最も低い数値となっています。

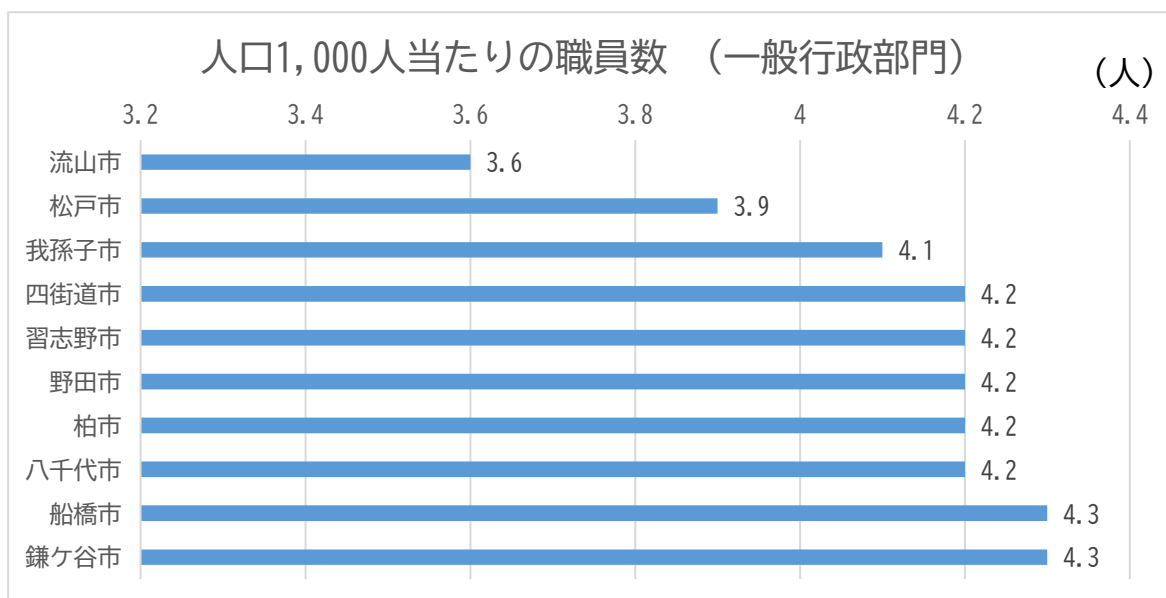
【図表5】 人口1,000人当たりの総職員数（平成31年4月1日現在）

参考 「平成31年市町村職員の状況」令和元年12月作成 千葉県総務部市町村課



【図表6】 人口1,000人当たりの一般行政職員数（平成31年4月1日現在）

参考 「平成31年市町村職員の状況」令和元年12月作成 千葉県総務部市町村課



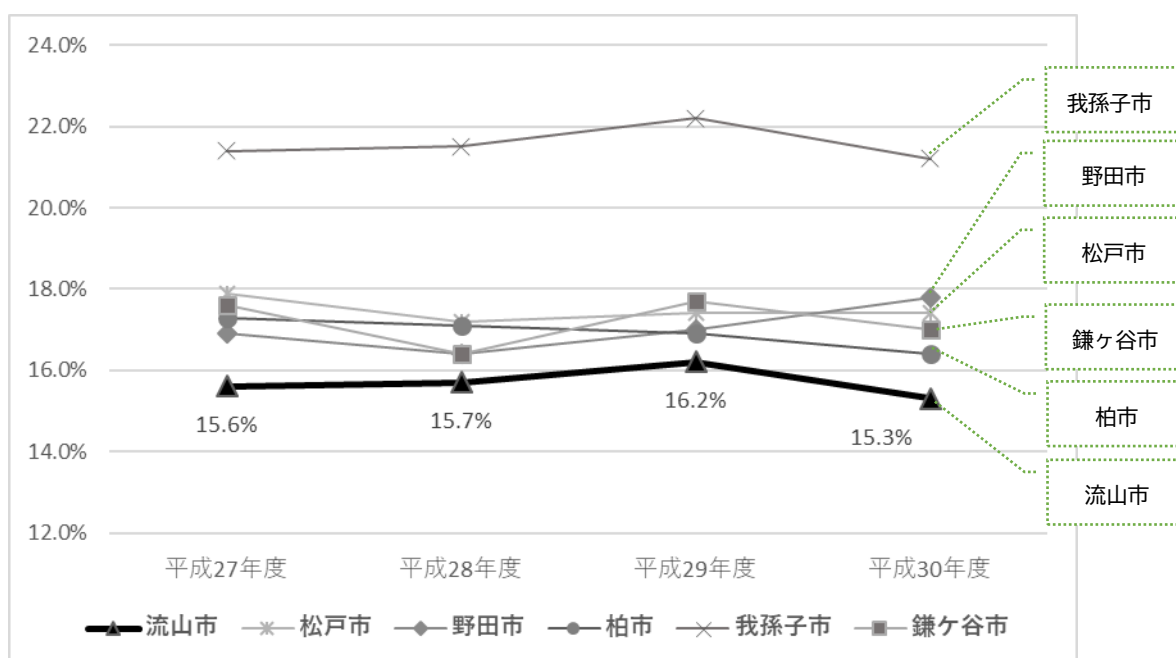
(3) 人件費の推移（近隣市との比較）

近隣市における普通会計（※）決算の歳出総額に対する職員人件費の構成比率を比較したものが【図表 7】です。本市の平成 30 年度の構成比率は 15.3%であり、近隣市と比較したところ、第 3 次計画期間中の全ての年度において最も低い数値となっています。

※普通会計：地方公共団体における地方公営事業以外の会計で、一般会計の他、特別会計のうち地方公営事業会計に係るもの以外の会計を単純に合算した額から、各会計相互の出し入れによる重複部分を控除したものの。

【図表 7】近隣市の職員人件費の構成比率の比較（単位：％）

参考 各市決算カード（平成 27 年度～30 年度）



	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
流山市	15.6%	15.7%	16.2%	15.3%
松戸市	17.9%	17.2%	17.4%	17.4%
野田市	16.9%	16.4%	17.0%	17.8%
柏市	17.3%	17.1%	16.9%	16.4%
我孫子市	21.4%	21.5%	22.2%	21.2%
鎌ヶ谷市	17.6%	16.4%	17.7%	17.0%

4 流山市第4次定員適正化計画について

(1) 基本的な考え方

行財政運営の考え方では、最小限の職員体制で、拡大する行政需要への対応と市民サービスの充実を実現することが理想とされています。無計画な職員の増加は、人件費の増大を招くことから、少数精鋭の職員集団を構築するよう努める必要があります。一方、複雑・多様化する行政需要に対応できる職員体制を整備していかなければ、市民サービスの低下を招きます。

定員適正化の取組とは、この職員数と行政需要の2つのバランスを調整していくことであり、機動的かつ柔軟に対応できる職員体制の確立を目的としています。そこで、流山市第4次定員適正化計画では、「流山市総合計画」に沿って効率的で効果的な自治体運営を推進するため、限られた人材や財源を最大限に有効活用できる適正な定員管理を目指します。

(2) 計画期間

本計画の期間は総合計画との整合性を図り、令和2年4月1日から令和7年4月1日までの5カ年とします。

【図表8】 計画期間

(年度)

令和2	令和3	令和4	令和5	令和6	令和7	令和8	令和9	令和10	令和11	令和12
2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
総合計画：基本構想										(見直し)
総合計画：基本計画										次期
流山市第4次定員適正化計画										

(3) 定員管理の対象

定員適正化計画に定める目標値の対象となる職員は、総務省の定員管理に則り、一般職の常勤職員であり他の機関への派遣職員やフルタイムの再任用職員を含みますが、会計年度任用職員、嘱託職員、再任用短時間勤務職員は含みません。※

※常勤の教育長については、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）」の改正により、平成27年4月1日から特別職の身分を有することとなっているため、流山市第4次定員適正化計画から教育長は定員管理の対象外とします。

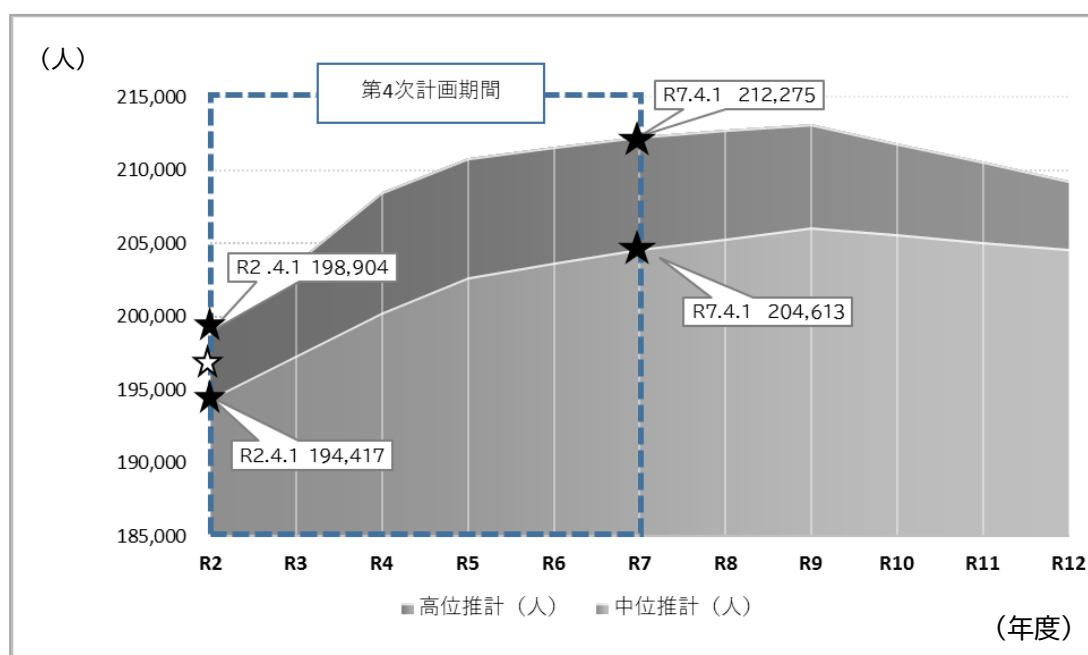
(4) 今後想定される環境変化等

流山市第4次定員適正化計画では、「次期総合計画における将来人口推計調査報告書」（平成30年3月流山市）の推計結果を使用します。（【図表9】参照）

当計画期間中となる令和2年4月1日から令和7年4月1日は、推計期間の中で人口増加の最も大きい期間であり、中位水準推計値によると、約10,200人の人口増加が見込まれています。この人口増加に伴う影響を予め想定した上で、市はこれまで以上に効率的な運営を行いながら充実した市民サービスを提供する必要があります。

【図表9】 将来人口推計

参考 「次期総合計画における将来人口推計調査報告書」（平成30年3月流山市）



	令和2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9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
高位推計	198,904	203,693	208,460	210,780	211,565	212,275	212,744	213,179	211,863	210,557	209,288
中位推計	194,417	197,368	200,247	202,665	203,672	204,613	205,343	206,069	205,593	205,102	204,638

(5) 目標値を定める際に考慮した事項

ア 人口増加・行政需要の拡大に対応できる職員体制の確立

人口増加に伴う行政需要は、今後も拡大していくため、「流山市総合計画」に沿い、健全な行財政運営のもと、充実した市民サービスを提供できる職員体制を考慮しました。

イ 「流山市総合計画」に位置付けた大規模事業の影響

「流山市総合計画」に基づく大規模事業を進めるにあたり、必要となる職員数を考慮しました。

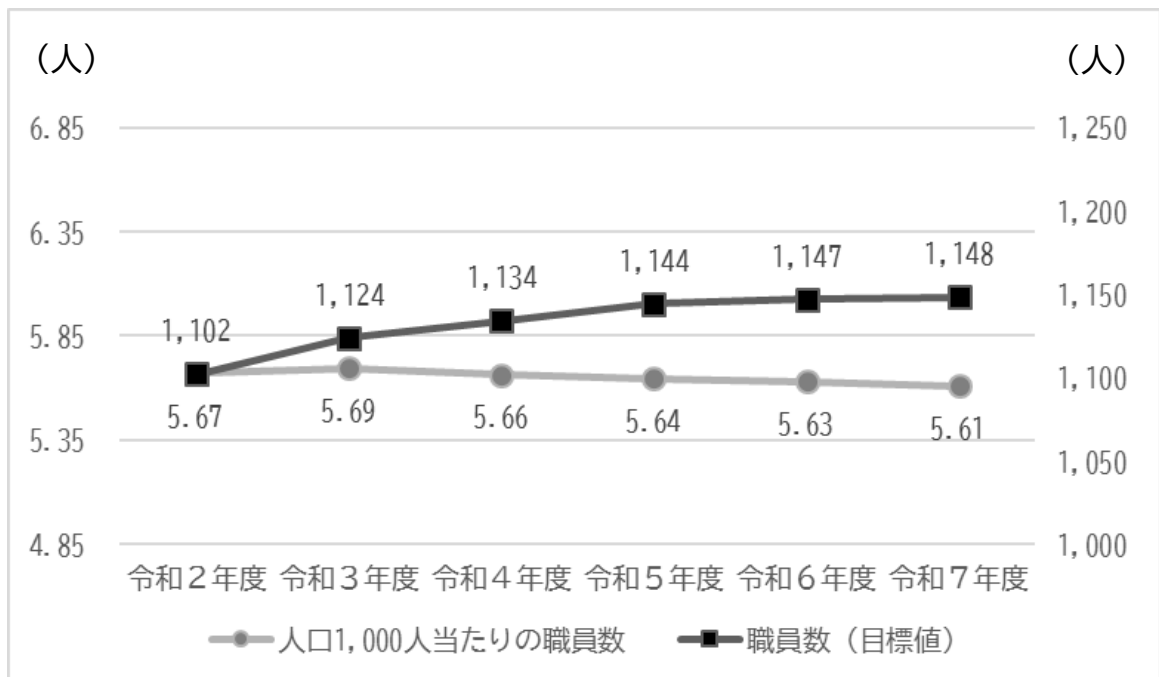
ウ 業務量の増減等

各部局の業務量及び職員への負担状況について、現状及び今後の増減見直しを聴取し、現時点で把握できる定員の増減要因を可能な限り考慮しました。

(6) 定数の目標値について

前述の事項を考慮し、職員定数の目標値を次のとおり決めました。

【図表 10】 職員定数目標値、人口 1,000 人当たりの職員数



(人)

年度	令和2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
職員数 (目標値)	1,102	1,124	1,134	1,144	1,147	1,148
年間増減数		22	10	10	3	1
累計増減数		22	32	42	45	46
人口推計 (中位推計)	194,417	197,368	200,247	202,665	203,672	204,613
人口1,000人当たりの職員数	5.67	5.69	5.66	5.64	5.63	5.61

(7) 定員管理の推進方法について

定員管理を推進するにあたり、次の手法を用いることとします。

ア 人材育成

業務の効率性の追求とともに、市民サービスの質の向上を図るためには、職員1人1人の成長を促進する人材育成が重要となります。

人材育成基本方針に基づき、能力開発やキャリア形成のための研修制度の充実のみならず、日常業務やジョブローテーションによる知識や経験の蓄積及び継承により、職員の専門性と生産性を向上させるほか、複雑化する行政課題や新たな課題に積極的に取り組み解決していく姿勢と能力を持つ職員を育成します。

イ 人材確保

持続的な行政運営を行い、市の発展に繋げていくためには、安定した人材の確保が必要不可欠です。

今後、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少等の影響により、人材確保が厳しくなることも見据え、人材確保に関わる様々な課題を分析しつつ、「選ばれる自治体」として効果的な施策を検討します。

ウ 様々な雇用形態の活用

職務の特性別に応じた最適な担い手を配置することで、その業務に係る効率性や行政サービスの質の向上を目指します。具体的には、正規職員のみならず、任期付職員や再任用職員のノウハウや経験を有効に活用した質の高い行政サービスの提供を目指します。また、会計年度任用職員については、これまで以上に積極的な教育・研修や人事評価により一層の育成及び活用を図ります。

エ 組織機構の見直し

社会経済情勢の変化や行政需要の多様化に対応して、様々な課題を解決していくには、部局間で柔軟に連携していくことが重要となります。組織機構の見直しにあたっては、職員1人1人が、事業目的に応じた組織間連携の必要性を認識したうえで業務に取り組めるような体制や仕組みを検討していきます。

オ アウトソーシング・市民協働

行政需要の全てを市職員のみで対応するには、経営資源に限界があり、サービスの性質によっては、行政のみでは提供しきれない場合もあります。そこで、様々な主体(市民や事業者等)との協働を通じ、需要をより包括的に汲み取りながら、サービスの充実や課題の解決を図る等、対応力の向上に努めます。

また、アウトソーシング導入の検討の際には、費用対効果をこれまで以上に精

査し、導入後は費用対効果の確認の他、定量・定性の両面から実施内容をモニタリングする等 PDCA サイクルを意識し実施するよう努めます。

カ AI・RPA の活用

市が取り扱う業務には、データの入力、集計、チェック等、単純作業や定型作業を伴うものが数多くあります。そこで、AI（Artificial Intelligence：人工知能）や RPA（Robotics Process Automation：ソフトウェア上のロボットによる作業の自動化）といった最新の ICT 技術の活用により、業務プロセスの見直しや業務の自動化を行うことで、業務の効率化や職員の負担軽減を目指します。

キ 業務改革・改善

「流山市経営改革プラン」の推進により、俯瞰的視点から各施策や事業を評価し、その費用対効果や優先順位が見える化することで、限られた人材と財源を有効活用し、適正な定員管理につなげます。

また、改善の「気づき」⇒「行動」⇒「共有」のサイクルを強化することで、業務の効率、効果を高めます。

