

No.	意見者	御意見等	御意見の要旨	市の考え方
1	河野委員	<p>1 次期定員適正化計画の方針内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人員計画の根拠が定性に傾き定量的要素が乏しいと感じます。その点からの下記について確認です。</li> <li>人口1000人当たり職員数だけでなく組織単位で主要業務に対する人員推移等の視点の過去のデータは(ex窓口であれば年間一人当たり処理数, 企画部門であれば年間事案処理数・・・等)を5年, 10年と重ねることで部門内での効率評価可能。無いとすれば部門単位で主要業務に対する人員効率評価を暦年でチェックしてその推移を見ることで部門の適正人員の牽制になるのでは。</li> <li>合わせて効率を実践できている個人や上長の評価につながるのでは。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人員計画の根拠が定性に傾き定量的要素が乏しいと感じる。以下の2点を確認したい。</li> <li>人口1000人当たりの職員数だけでなく、窓口業務の処理件数や企画部門の事案処理数等、部門ごとの業務データを蓄積・分析し、人員推移のデータを活用して、人員配置の適正化を図るべきではないか。</li> <li>業務効率を向上させた職員、管理職の評価につなげるべきではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ご指摘のとおり、定員適正化計画においては、定性的な要素だけでなく、定量的なデータに基づく分析が重要と考えます。以下の点について、今後の計画策定において検討いたします。</li> <li>人員推移のデータ活用について、過去の部門ごとの主要業務に対する人員推移データの蓄積状況を確認し、不足があれば収集・分析を進めます。</li> <li>また、業務の処理件数等、具体的な業務指標や推移を確認することで、定員適正化計画の精度の向上を図ります。</li> <li>業務効率の向上に寄与している職員や管理職の評価について、人事評価制度を基に、フィードバックを行いながら、人材育成や定員適正化につなげてまいります。</li> </ul>
2	岡村委員	<p>1 次期定員適正化計画の方針内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの議論を振り返り、適正人数の根拠については。おそらく協議させる当事者間では共有されていることを理解しました。ただ、それが一般には伝わっていない気がします。今後、市内の事業者や市民の方々と共創を進めていくには、そのあたりの伝達も大切だと感じました。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの議論を振り返ると、適正人数の根拠は関係者間では共有されているが、一般には十分に伝わっていないように感じる。</li> <li>・今後、市内の事業者や市民と共創を進めるためには、その情報の伝達が重要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ご指摘のとおり、適正人数の根拠について、関係者間で共有されているものの、市民の皆様や市内の事業者には十分伝わっていない可能性があります。</li> <li>・今後の共創を円滑に進めるためにも、適正人数の根拠をわかりやすく説明し、透明性を確保することが重要と考えます。</li> <li>・具体的には、次期定員適正化計画の作成、広報資料や市ホームページでの案内等、市民や事業者の皆様が理解しやすい形で情報を発信していきます。</li> </ul>
3	岡村委員	<p>2 答申のたたき台について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでのご説明から、人員数は目標値を上回っているが、想定を超える育児休暇の取得等から実際には人手不足であること、また採用が思う通りには進まないのが課題と認識しました。そのあたりの実情をご説明されると良いかと思えます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人員数は目標を上回っているものの、想定以上の育児休暇取得等により、実際には人手不足となっている。</li> <li>・また、採用が計画どおりに進まないことが課題である。</li> <li>・この実情を説明することが望ましいと考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ご指摘のとおり、人員数は目標を超えている一方で、育児休暇取得の増加等により、現場では人手不足の発生があります。</li> <li>・また、採用について、計画どおりに進まない状況があります。</li> <li>・今後は、これらの状況を次期定員適正化計画において、市民や関係者の皆様に現状を理解していただけるよう、お伝えしてまいります。</li> </ul>

令和7年 月 日

流山市長 井崎 義治 様

流山市行財政改革審議会

会長 小國 泰弘

**「次期流山市定員適正化計画」の策定及び内容について（答申）**

令和6年1月29日付け流情改第27号により当審議会が諮問を受けました「流山市定員適正化計画」について、次のとおり答申します。

# 次期流山市定員適正化計画について 答申（案）

令和7年3月  
流山市行財政改革審議会

## 1 本審議会での審議の背景と経過

流山市では、これまで行財政改革の一環として「定員適正化計画」を策定し、組織機構の見直しや効果的な人材育成、アウトソーシング、再任用職員・会計年度任用職員の活用を進めてきました。

加えて、全国でも上位に位置する人口増加が続いており、様々な行政ニーズに対応するため、必要な職員を採用しています。

このような取組みにより、業務の効率性と市民サービスの質を両立しながら、組織のパフォーマンスにとって、効率的でバランスの取れた最適な職員数の維持を図っています。

一方で、我が国の少子高齢化を背景に、本市の受験者も減少の傾向が見られており、職員の人材確保に影響が出ています。

また、市民ニーズの多様化・複雑化が進んでいるほか、国や県から依頼される業務も増大しています。

このような状況において、職員のワークライフバランスを保ちながら、魅力的な組織として優秀な人材を確保し、引き続き行政サービスの水準を向上させるためには、今後も最適な職員数の追求が必要です。

このような背景を踏まえ、流山市長から流山市行財政改革審議会に対し、新たな「流山市定員適正化計画」の策定とその内容について諮問を受け、15名の委員による計4回の会議で次期「流山市定員適正化計画」の内容について審議を行いました。

## 2 定員適正化の考え方

流山市の定員適正化を進めるためには、以下の4つの要素に着目することが重要です。

### (1) 適正人数の把握

適正な人数を把握するためには、まず、業務の実態を正確に把握することが必要です。

加えて、育児休業や病気療養による欠員も考慮し、現在の人員配置が適切であるかを定量的に分析することが重要です。

この実態の把握により、職員のスキルや経験を踏まえた業務負担や役割分担の見直しを行い、過剰や不足がないように人員を最適に配置

することが可能となります。

適正な人数の把握は、定員適正化を実現するための第一歩です。

#### (2) 組織の柔軟性と協働体制の強化

組織のニーズや課題は常に変化しており、対応する柔軟な組織体制が求められます。

そのためには、組織全体でニーズや課題を把握し、協議する場を設けることにより、必要な体制や組織の整備に繋がります。

また、専門性を有する任期付職員や外部人材、アウトソーシング、市民協働等の活用により、急な業務変動や特定の専門知識を必要とする場面において、適切な資源を効率的に配置することが可能になります。

さらに、公民連携の強化により、地域のニーズに応じた対応が可能となり、地域住民との協力を通じて、より効果的な行政運営が実現します。

#### (3) 人材確保のためのエンゲージメントの向上

人材の確保においては、職員の仕事への情熱や関わり（エンゲージメント）を高めることが不可欠です。

職員が自分の役割に誇りを持ち、やりがいを感じることで、職場環境の改善や離職率の低下に繋がります。

そのためには、研修やキャリア開発プログラムを提供する等、職員一人ひとりの成長を支援することが重要です。

また、女性管理職の増加や障がい者雇用の促進等、多様な人材が活躍できる環境を整えることで、柔軟な働き方が推進され全職員にとってワークライフバランスを重視した働き方が可能となり、風通しの良い職場文化の形成によって職員との信頼感が生まれ、モチベーションの向上につながりエンゲージメントがさらに高まります。

これにより、魅力的な職場環境が作られ、結果として人材の確保や定着に繋がります。

#### (4) DXの推進

デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進は、定員適正化

に大きな影響を与えます。

D Xの導入により、業務の効率化や自動化を進めることで、従来の定員基準の見直しが促され、業務内容や職員数の再評価が進むことになり、職員がより戦略的な業務に集中でき、組織全体の生産性が向上します。

そのため、D Xの推進を中心となって進めるD X人材の育成は重要です。

### 3 次期「流山市定員適正化計画」への要望

本計画により、流山市が効率的かつ持続可能な行政運営を実現し、市民サービスが向上することを期待し、以下の方針の実現を求めます。

#### (1) 適正人数の把握と職員配置の最適化

適正な職員数の把握と配置は、定員適正化を実現するための基本的な前提です。

ア 業務量や部門ごとの必要なスキルを把握し、適正な職員配置を行うこと。

イ 時間外労働の状況だけでなく、例えば、フルタイム換算労働者数(F T E)を把握することにより、人員配置の適正化を進めること。

ウ 人員を要望する側、される側で共通の理解を持ち、円滑な調整を可能にすること。

エ 知識や経験を有する再任用職員や定年延長職員を有効に活用し、必要な技術の継承や即戦力を確保すること。

オ 業務内容に応じて、専門性が求められる分野では、外部人材の活用を推進し、柔軟に対応できる人員配置を行うこと。

#### (2) 柔軟な組織体制の構築

行政運営においては、急激な環境変化や業務の多様化に柔軟に対応できる組織体制が必要です。

ア 職員の配置の柔軟性を高めること。

イ 任期付職員や外部の専門家を活用することで、急な業務の変

動にも迅速に対応できる体制を作ること。

ウ 組織全体として、職員がどの場面で必要とされるかを共有する場を設け、組織内の情報共有と調整を行うこと。

エ アウトソーシングや市民協働の強化を通じて、効率的な資源配分と業務の質向上を図ること。

オ 組織の柔軟性を保つために、職員のスキルや業務経験についてのデータベース化や業務分類特性の関連付け（タグ付け）等により、職員の適材適所配置を推進し、業務の変化に対応した人員の再配置を行うこと。

### （3）人材確保のためのエンゲージメント向上と多様性の促進

職員のエンゲージメントの向上と多様な人材の確保は、持続的な行政運営にとって不可欠です。

ア 魅力ある職場環境を作り、多様な価値観を反映することで、優秀な人材の確保と定着を実現すること。

イ 女性管理職の増加や障がい者雇用の促進を進め、多様性を尊重した職場環境を整備すること。

ウ 職員が仕事に誇りを持ち、自己成長を実感できるような人事評価やフィードバックを行い、キャリア支援を強化すること。

エ スペシャリスト、ゼネラリストのバランスを検討し、将来必要となるコア人材の育成を長期的な視点で計画し、実行に移すこと。

オ 魅力的な職場環境を整えることで、優秀な人材を引きつけ、定着させるための取り組みを推進すること。

### （4）DXの推進による業務改革と効率化

DXの推進による業務プロセスの見直しやデジタル技術の積極的な活用は、従来の適正人数の基準を根本的に見直すための重要な鍵となります。

ア 流山市DX推進計画に基づき、行政手続きのオンライン化やデジタルツールの導入を進め、市民の利便性向上と業務負担の軽減を図ること。

イ DX推進リーダーの配置と組織内でのデジタル化専門人材の

育成を進め、組織全体のデジタル対応能力を強化すること。

ウ DX推進リーダーをはじめとして、横断的な業務プロセスの見直しを行うことで、従来の適正人数の基準を根本的に見直すきっかけを作り、デジタル化を視野に入れた適正な配置を行うこと。

#### 4 むすびに

流山市が、今後も市民にとって、「住み続ける価値の高いまち」であり続けるために、持続可能な行政運営と質の高い市民サービスを両立することを期待します。

そのために、次期「流山市定員適正化計画」に基づく職員体制の整備が適切に進められるよう強く要請します。