

令和7年3月13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



「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

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、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いることから、様々な行政ニーズに対応するため、必要な職員の採用も行っています。

こうした取組みにより、業務の効率化と市民サービスの質の向上を両立させながら、効率的かつバランスの取れた最適な職員数の維持に努めています。

一方で、我が国の少子高齢化の影響により、本市の受験者数は減少傾向にあり、職員の人材確保が課題となっています。また、市民ニーズの多様化・複雑化に加え、国や県に関係する業務も増えています。

こうした状況のもと、行政サービスの水準を一層向上させるためには、職員のワークライフバランスを維持しつつ、魅力的な職場環境を整え、優秀な人材を確保するとともに、最適な職員数を追求することが求められます。

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回の会議を開催し、次期「流山市定員適正化計画」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

適正な人数の前提には、DXを強力的に推進し、業務の効率化や改善を行ったうえで、育児休業や病欠療養による欠員も踏まえて、業務の実態や必要となる人員を定量的に分析して検証することが必要です。

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。

さらに、研修やキャリア開発プログラム、他自治体や国の交流や外部への越境学習の機会を設けることなど、職員一人ひとりの成長を支援する人材育成を行うことで、職員の能力を最大限に引き出し、適正人数の把握をより正確に行うための基盤を築くことができます。

(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げることができます。

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。

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。

(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。

DX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、DXの推進を中心となって進めるDX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

DXを推進し、業務を効率化したうえで、実際に必要な職員数を把握し、適切に配置することが、適正な定員管理の基本となります。

ア 人事管理部門は、各部門の責任者とともに、業務量や部門ごとの必要なスキルを把握し、各部門の職員配置を客観的に評価できる指標等の仕組みにより、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（FTE）を把握し、適正な人員配置を行うこと。

ウ 知識や経験を有する再任用職員や定年延長職員を、例えば、老朽化したインフラの維持管理などで技術の継承に努めることで、次世代の職員が早期に業務を習得し、業務の効率化と効率的な人事配置が進むよう有効に活用すること。

エ 業務内容に応じて、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するとともに、専門性が求められる分野では、外部人材の活用を推進し、多様な行政課題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 人事管理部門は、俯瞰的な目線を持ち、組織、各部門にどのような能力をもった人物が必要かを長期的な視点として捉え、人

- 材の確保とともに付加価値を生み出す職員の育成を進めること。
- 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 人員を要望する側、される側で共通の理解を持ち、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、組織内の円滑な調整を可能にすること。
 - エ アウトソーシングや市民協働の強化を通じて、組織内外のリソースを有効活用し、効率的な業務推進を図ること。
 - 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の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 魅力的な職場環境を整え、多様な価値観を反映することで、優秀な人材の引きつけと定着を図ること。
- 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。

（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、市民の利便性の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

市民をはじめ、市内に通勤・通学する方々や地域団体、市内企業等、流山市に関わる方々が、流山市で生きがいや幸せを実感するためには、流山市が未来に向けて計画性を持ち、持続可能な行政運営と質の高い行政サービスの提供することが求められます。

これを実現するためには、定員適正化計画に基づき、適切な職員体制の整備することが不可欠であり、定員適正化計画の策定及び実行が適切かつ円滑に進められることを期待します。