流山市第5次定員適正化計画（概要版）

1 流山市第5次定員適正化計画の基本的な考え方【計画P4】

定員適正化の目的は、単なる職員数の管理ではなく、行政サービスの質を維持しつつ、効率的で持続可能な組織運営を実現することです。

そのために、業務実態や職員のスキルを考慮した柔軟な人員配置を行い、多様性を促進し、働きやすい環境を整備します。

さらに、デジタル技術の導入や外部人材の活用、市民協働の強化を通じて、業務効率化を進め、必要に応じた職員数の調整を可能にする体制を構築し、持続可能な行政運営を目指します。

2 流山市第5次定員適正化計画の期間【計画P4】

令和7（2025）年4月1日から令和12年（2030）年4月1日までの5年間

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5次定員適正化計画										次期

3 定員管理の対象【計画P4】

定員適正化計画の対象となる職員は、地方自治法第172条に基づく定数条例及び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、再任用短時間勤務職員は含みません。

4 定員管理の増減要因【計画P6～7】

- ・ 定年延長制度を踏まえた定年退職者等の見込み
定年延長制度の導入により、定年退職者が発生しない年度があるほか、高年齢職員の働き方が多様化するため、年齢構成の平準化や知識継承を意識した定員管理を進めます。
- ・ 育児休業取得者の見込み
育児休業の取得制度が柔軟化され、男性職員の取得が促進されている一方、周囲の職員への負担を考慮し、業務分担の管理を強化しつつ、適正な定員管理を行います。
- ・ 部門ごとの職員数の推移と今後の見込み
人口増加に伴い、民生部門では保育や障害福祉等の業務が増加すると予測され、行政需要に応じた適正な人員配置を進めます。

5 職員定数の年次計画【計画P7】

	R7	R8	R9	R10	R11	R12
職員定数	1,231	1,263	1,282	1,295	1,300	1,304

※増員要因：育休代替・障害者雇用・技術系確保等の増員、業務量に対する増員

※減員要因：定年退職・普通退職・勲奨退職、DX推進による減員

6 定員管理の推進方法【計画P7～9】

4つの視点による取組み

(1) 適正な職員配置	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務実態を分析し、欠員も考慮した人員配置を検討します。 ・ 研修やジョブローテーションを活用し、職員の専門性と生産性を向上させ、市民サービスの質を維持しつつ、効率的な行政運営を実現します。
(2) 柔軟な組織と協働推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 変化する行政需要に対応するため、部門間調整を柔軟に行い、外部専門人材やアウトソーシング、市民協働を活用して、適切なリソース配分を推進します。 ・ 公民連携を通じて、効果的な行政運営を目指します。
(3) 職員の成長と人材活用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修やキャリア開発を充実させ、職員の成長を支援します。 ・ 女性管理職の増加や障害者雇用を推進して多様な人材が活躍できる環境を整備するとともに、地域活動を通じて、職員のモチベーションと定着率を向上させます。
(4) DXの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政サービスのデジタル化を進め、市民の利便性向上と業務改革、市民参加型の政策決定を推進します。 ・ 職員が戦略的業務に集中できる環境を整え、組織全体の生産性向上を実現します。

5つのバランス

(1) 職員数と業務負担	人員が多すぎると非効率になり、少なすぎると業務が回らないため、適切な職員配置を行い、業務負担を均衡させます。
(2) 職員数と予算	予算の制約を考慮しながら、必要な場所に効率的に人員を配置し、適正な人員管理を行います。
(3) サービスと効率性	市民サービス向上を目指しつつ、DX推進等により業務の効率化を進め、過剰な人員増加を防ぎます。
(4) ベテランと若手	ベテランの経験と若手の視点が適切に組織内で活かされるよう、人材配置を調整し、組織の持続可能性を確保します。
(5) 役割と専門性	スペシャリスト、ゼネラリスト、マネジメント層等が連携し、組織の機能を最大化します。