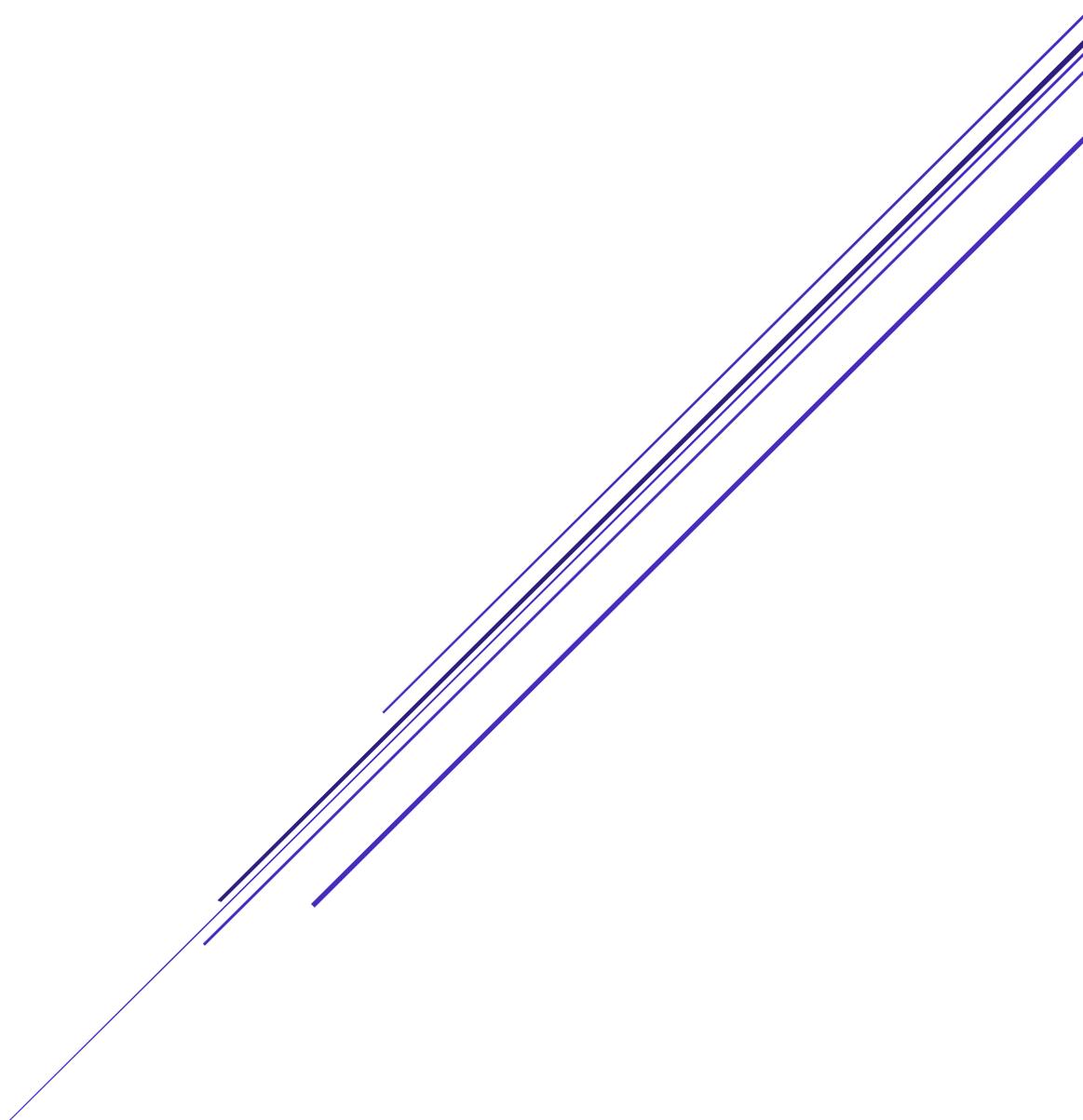


流山市第5次定員適正化計画

(令和7年4月1日～令和12年4月1日)



流山市

令和7年3月

目次

1 はじめに.....	1
2 これまでの取組.....	1
3 定員管理の現状.....	2
(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）.....	2
(2) 人件費の推移（近隣市との比較）.....	3
4 流山市第5次定員適正化計画について.....	4
(1) 基本的な考え方.....	4
(2) 計画期間.....	4
(3) 職員数の上限及び定員管理の対象.....	4
(4) 今後想定される環境変化等.....	5
(5) 定員管理の年次計画と増減要因.....	6
(6) 定員管理の推進方針.....	7
5 参考資料.....	10
(1) 流山市第1次定員適正化計画 （平成17（2005）年4月1日～平成22（2010）年4月1日）.....	10
(2) 流山市第2次定員適正化計画 （平成22（2010）年4月1日～平成27（2015）年4月1日）.....	10
(3) 流山市第3次定員適正化計画 （平成27（2015）年4月1日～令和2（2020）年4月1日）.....	10
(4) 流山市第4次定員適正化計画 （令和2（2020）年4月1日～令和7（2025）年4月1日）.....	11



1 はじめに

流山市では、行財政改革の一環として平成 17（2005）年度から 5 か年ごとに「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、アウトソーシングや再任用職員・会計年度任用職員の活用を進めてきました。

また、全国でも上位に位置する人口増加や様々な行政課題に対応するため、新規採用職員や必要な知識や経験を有する職員の採用を積極的に行い、市民サービスの質を向上するための適正な定員管理に取り組んできました。

本市は他の地域と比較し、次世代を担う子どもたちや若い世代が増加していますが、全国的な少子高齢化の進行により、本市においても受験者数が減少し、人材確保が課題となっています。

また、職員のワーク・ライフ・バランスを維持しつつ、複雑・多様化する行政ニーズへの対応や行政サービスの質を一層向上させるためには、今後においても適正な定員管理に基づく一層の組織力の強化が求められます。

そこで、流山市は、長期的に持続可能で安定した組織運営を実現するため、定員適正化計画を推進します。

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（2005）年 3 月）、「流山市第 2 次定員適正化計画」（平成 22（2010）年 3 月）、「流山市第 3 次定員適正化計画」（平成 27（2015）年 3 月）、「流山市第 4 次定員適正化計画」（令和 2（2020）年 3 月）を策定し、計画に基づく定員管理を進めてきました。

「流山市第 4 次定員適正化計画」では、令和 7（2025）年 4 月 1 日現在の計画職員数 1,148 人に対し、職員実数は 1,231 人となり、83 人上回っています。

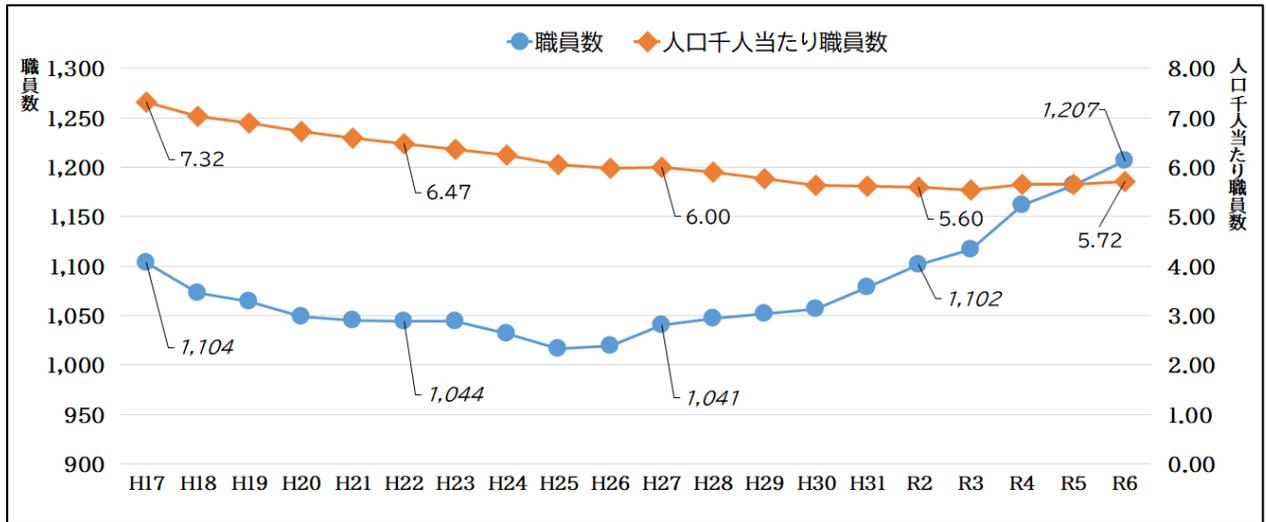
これは、子育て世帯を中心とした人口増加による保育業務や学校関連業務の増加や、福祉部門、消防・救急体制の拡充、新型コロナウイルス感染症への対応により、必要となる職員の確保を行ったものです。

これまでの計画期間中も、行政需要に対応するために、計画目標を超過し、職員の確保を進めていますが、人口千人当たりの職員数については、人口が著しく増加する本市では減少傾向となっています。

【図表 1】 これまでの定員適正化計画における職員数の推移

H17 (2005)	H18 (2006)	H19 (2007)	H20 (2008)	H21 (2009)	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	H25 (2013)	H26 (2014)	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)
流山市第1次定員適正化計画					流山市第2次定員適正化計画					流山市第3次定員適正化計画					流山市第4次定員適正化計画				
1,104人⇒1,044人【▲60人】					1,044人⇒1,041人【▲3人】					1,041人⇒1,102人【61人】					1,102人⇒1,231人【129人】				

【図表2】 職員数の推移及び人口千人当たり職員数の推移



3 定員管理の現状

(1) 人口千人当たりの職員数（類似団体別職員数との比較）

令和5（2023）年4月1日現在、人口千人当たりの一般行政職員数（※）は、約3.50人となり、総務省が定める類似団体（※）との比較では、千葉県内の同一類型の類似団体9団体中、最も低い数値となっています。

また、全国の同一類型の上位10団体中、最も低い数値となっています。【図表3】

人口当たりの職員数は、本市の人口が増加している状況や、支所や出張所の設置数、又は保育児童や支援が必要な人数に応じた保育士やケースワーカーの職員数など、自治体それぞれの個別の状況が異なるため、人口当たりの職員数の比較により、単純に適正な職員数の判断ができるものではないものと考えます。

※一般行政職員数：一般行政部門（議会、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、消防、公営企業を除く。))に従事する職員数のこと。

※類似団体：全国の自治体を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準として類型別に区分した中で、同一の類型に属する団体のこと。

本市の類似団体類型は、「一般市IV-3」（人口規模15万人以上、産業構造が第2次産業及び第3次産業の割合が90%以上かつ第3次産業割合が65%以上の団体）に属します。

参考 「類似団体別職員数の現状」 令和6（2024）年3月作成 総務省自治行政局公務員部 給与能率推進室

【図表3】人口千人当たりの一般行政職員数（令和5（2023）年4月1日現在）
（左：千葉県内類似9団体 右：全国類似上位10団体）

団体名	(人)		
	人口 (R5.1.1)	一般行政職員数 (R5.4.1)	人口千人当たりの職員数
流山市	208,401	730	3.50
松戸市	497,120	1,916	3.85
八千代市	204,717	843	4.12
習志野市	174,812	732	4.19
野田市	153,661	647	4.21
市川市	491,577	2,114	4.30
佐倉市	171,460	765	4.46
市原市	270,085	1,341	4.97
浦安市	169,552	865	5.10

団体名	(人)		
	人口 (R5.1.1)	一般行政職員数 (R5.4.1)	人口千人当たりの職員数
流山市(千葉県)	208,401	730	3.50
小平市(東京都)	196,924	741	3.76
上尾市(埼玉県)	230,229	883	3.84
松戸市(千葉県)	497,120	1,916	3.85
和泉市(大阪府)	183,761	740	4.03
町田市(東京都)	430,831	1,757	4.08
府中市(東京都)	259,924	1,063	4.09
新座市(埼玉県)	165,730	679	4.10
東村山市(東京都)	151,814	623	4.10
八千代市(千葉県)	204,717	843	4.12

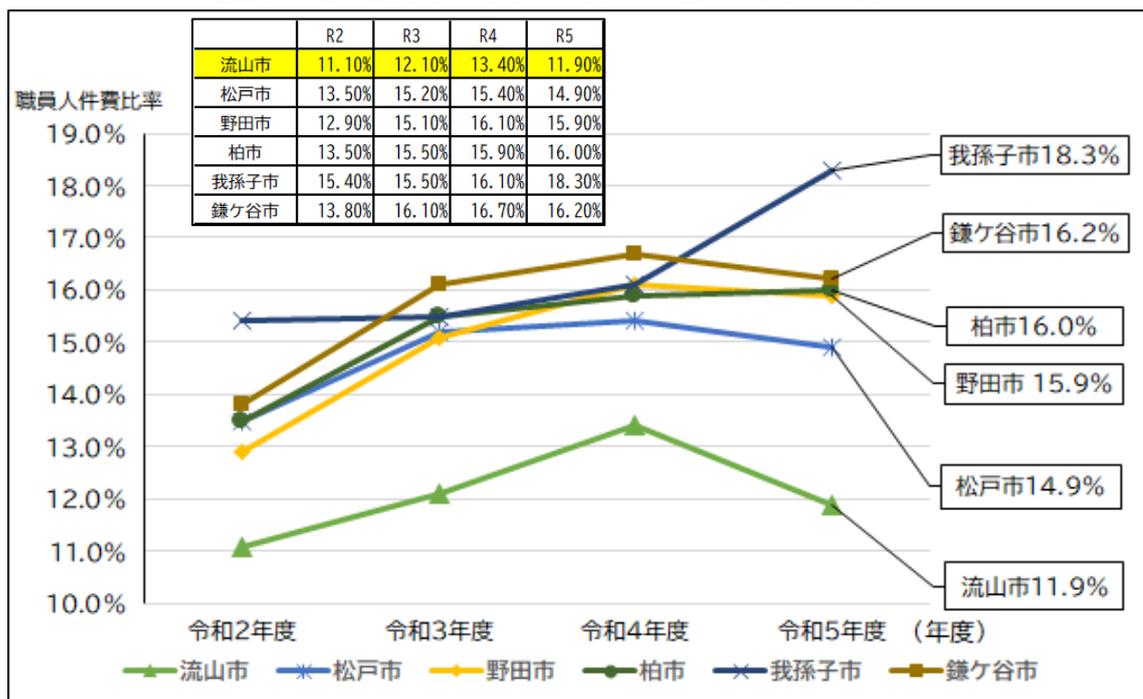
(2) 人件費の推移（近隣市との比較）

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について、本市の令和5（2023）年度の構成比率は11.9%であり、近隣市と比較すると、第4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。

【参考】 各市決算カード（令和2（2020）年度～5（2023）年度）

【図表4】近隣市の職員人件費の構成比率の比較



4 流山市第5次定員適正化計画について

(1) 基本的な考え方

定員適正化の目的は、単なる職員数の管理ではなく、市民に対して行政サービスの質を維持し、効率的かつ持続可能な組織運営を実現するための最適な人員配置を行うことにあります。

そのため、業務の実態や行政需要、職員一人ひとりのスキル・経験に基づいた柔軟で効率的な組織運営を進めるとともに、機能的で多世代が活躍できる職場環境を整備します。

さらに、職員のエンゲージメント向上や、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの確保や女性・障害のある職員・高齢者の活躍推進等の多様性の促進を通じて、職員が生き生きと働ける環境を整え、定着率を向上させ、安定的な行政運営を図ります。

また、行政の業務は日々進化しており、デジタル技術の導入（DXの推進）や外部の専門人材の活用、市民協働の強化などにより業務効率化を図らなければなりません。

これにより、定員数に固執せず、必要に応じて業務内容の抜本的な見直し（BPR）や職員数の調整が行える体制を整備し、持続可能な行政運営を実現します。

本計画では、上記の考えに基づき、社会環境や行政需要の変化に対応できる組織体制の強化を目指します。

(2) 計画期間

計画期間は、令和7（2025）年度から令和11（2029）年度までの5年間とします。

なお、計画期間内であっても、社会経済情勢の大きな変化等により改定の必要が生じた場合は見直しを行います。

【図表5】計画期間

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) 職員数の上限及び定員管理の対象

職員数の上限については、地方自治法第172条に基づく定数条例により定められています。本計画における職員の適正配置も、この定数条例の範囲内で行い、法的枠組みを遵守しながら持続可能な行政運営を目指します。

なお、定員適正化計画の対象となる職員は、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) 今後想定される環境変化等

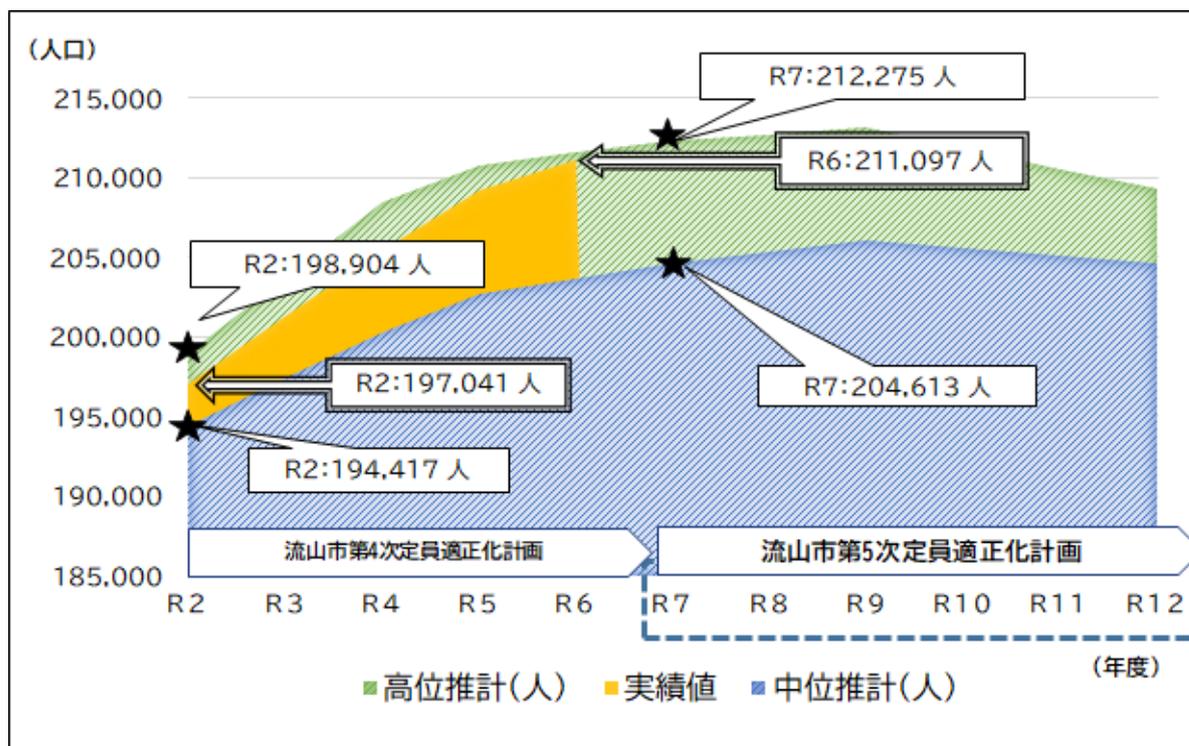
流山市第5次定員適正化計画では、「次期総合計画における将来人口推計調査報告書」(平成30(2018)年3月流山市)の推計結果を念頭に置く必要があります。(【図表6】参照)

当計画期間中となる今後5年間【令和7(2025)年4月1日から令和12(2030)年4月1日】は、推計期間の中で人口がピークとなる期間であり、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。

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(2018)年3月流山市)

【図表6】 将来人口推計 (高位推計・中位推計・実績値)



(5) 定員管理の年次計画と増減要因

ア 定年延長制度を踏まえた定年退職者等の見込み

令和3年の地方公務員法の一部改正により、各地方公共団体においては、令和5年度より、地方公務員の定年について国家公務員と同様に65歳まで段階的に引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制を導入しています。

このことから、定年退職者が生じない年度があるほか、高年齢職員の働き方が多様化しています。

そのため、職員の60歳以降の働き方の動向を踏まえたうえで、組織全体の年齢構成の平準化や経験豊富な職員の知識・技術の継承を意識し、適正な定員管理を進めます。

【図表7】定年退職者等の推移

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
60歳到達者	※①	21	27	22	20	18	24	10	26
内訳									
（定年延長者）		11	16	12	11	10	13	6	15
（再任用短時間勤務者）	【A】	7	4	5	5	4	6	2	6
（それ以外）	【B】	3	7	5	4	4	5	2	5

※①令和7年3月時点の情報。

※②令和6年度までは実績。令和7年度以降は前年度までの実績から割合を参考に算出。

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
【定年年齢】		61歳	61歳	62歳	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳
定年以外退職者（普通退職・勸奨退職）	【C】 ※③	42	28	35	35	35	35	35	—
定年退職者	【D】 ※④	0	11	0	27	0	22	0	—
暫定再任用職員（フルタイム）	【E】 ※⑤	4	3	1	5	6	2	2	—
退職補充計画									
退職欠員数	【F】 ※⑥	—	—	—	36	67	41	59	37
DX推進による退職補充人数の補完割合	【G】	—	—	—	0	5%	10%	15%	20%
DX推進による退職補充人数の補完人数	【H】	—	—	—	0	3	4	9	7
退職補充分採用者数	【I】 ※⑦	—	—	—	36	64	37	50	30

※③【C】：【A】と【B】を含む。令和7年3月時点の情報。令和7年度以降は令和5～6年度の平均で算出。

※④令和7年3月時点の情報。

※⑤：R6までは実績。令和7年度以降は見込み。

※⑥【F】＝（前年度分の）【C】＋【D】＋【E】

※⑦【I】＝【F】－【H】

イ 育児休業取得者の見込み

育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、地方公務員の育児休業法の改正により、育児休業の取得回数の制限緩和や夫婦交替等での柔軟な取得等の整備が進められ、本市においても男性職員の育児休業の取得が促進されています。

このことは、男性職員のワーク・ライフ・バランスの促進のみならず、女性活躍促進のためにも極めて重要である一方、育児休業取得者以外の周囲の職員への業務な負担が過度にならないよう、事務分担のマネジメントの強化とともに、適正な定員管理を進めます。

【図表8】 育児休業取得者の推移

		(人)							
		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
育児休業取得者数	男性	27	25	26	26	26	26	26	26
	女性	22	27	25	25	25	25	25	25
	合計 ※⑧	49	52	51	51	51	51	51	51

※⑧当該年度において実際に取得した人数。令和5年度は実績。令和6年度は令和7年3月時点の情報。令和7年度以降は平均で算出。

ウ 部門ごとの職員数の推移と今後の見込み

令和2(2020)年度と令和6(2024)年度の部門別職員数の状況及び令和8年度以降の業務量を見込んだ職員数の増減については、図表9のとおりです。

民生部門については、人口増加を背景として、保育や障害福祉等の分野で給付業務や相談業務などの業務の増加が見込まれます。

様々な行政需要に応じた適正な定員管理を進めます。

【図表9】 部門別職員数

部 門		職 員 数 (人)		R7 増員重点部門	R8以降 増員重点部門
		R2	R6		
普 通 計	議 会	9	10		
	一般行政 (福祉関係を除く)	160	170	○	
	総務・企画	52	57		
	農林水産	9	11		
	商 工	13	15		
	土 木	107	110		
	福祉関係	243	288	○	○
	民 生	85	96		
	衛 生	85	96		
	一般行政部門計	678	757	-	-
教 育	134	140			
消 防	199	214			
普通会計計	1,011	1,111	-	-	
公営企業等会計	水 道	17	18		
	下 水 道	16	16		
	そ の 他	58	62		
	公営企業等会計計	91	96	-	-
総 合 計		1,102	1,207		

エ 職員定数の年次計画

上記の内容を踏まえた職員定数の年次計画は図表10のとおりです。

これはあくまで年次計画であり、数値に固執することなく、社会環境や行政需要の変化に対応できる組織体制の強化を図ります。

【図表10】 職員定数年次計画

		(人)					
		R7	R8	R9	R10	R11	R12
育休代替・障害者雇用・技術系確保 等	【J】 ※⑨	-	15	15	15	10	10
業務量に対する増員	【K】 ※⑩	-	17	7	2	4	1
DX推進による退職補充人数の補完人数	【H】 再掲	-	0	3	4	9	7
職員定数	【L】 ※⑪	1,231	1,263	1,282	1,295	1,300	1,304

※⑨人材確保重点項目に対する増員。

※⑩各部署へのヒアリングから推定される増員。

※⑪各年度4月1日時点の見込み。【L】=前年度職員数+【J】+【K】-【H】

※今後、設置予定である「こども家庭センター」の人数は、含まれていません。

(6) 定員管理の推進方針

流山市の持続可能な行政運営を実現するためには、限られた人的・財政的資源を最大限に活用し、市民サービスの向上と行政需要への対応を両立させることが不可欠です。

本計画では、職員数の適正化を単なる年次計画への数値調整にとどまらず、流山市の未来を見据えた組織体制の構築と、地域社会に根ざした行政サービスの向上を目指した

定員管理を推進します。

より効果的で柔軟な行政運営を実現し、市民の期待に応えるために次の4つの視点による取組みと、5つのバランスを図ることにより定員管理を推進します。

ア 定員管理を推進する4つの視点

(ア) 適正な職員数の把握と最適配置

まず、部門ごとに業務の実態を把握するとともに育児休業や病気療養による欠員なども考慮し、現状の人員配置が適切であるかを定量的に分析する方法を検討します。

加えて、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、職員一人ひとりのスキルや経験を活かしながら業務負担や役割分担を見直し、過剰・不足のない最適な人員配置を実現します。

これにより、市民サービスの質を損なうことなく、必要な行政サービスを効率的に提供できる職員体制を確立します。

(イ) 柔軟な組織体制と協働の推進

行政需要は常に変化しており、柔軟に対応できる組織体制の構築が求められています。流山市では、地域特性を踏まえた柔軟な組織づくりが重要です。

具体的には、行政内部の協議の場を強化し、部門間での調整を柔軟にし、最適な人員配置を実現するほか、市民や地域団体、市内事業者との連携を深め、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も適切なリソースを効率的に配置できるようにします。

また、外部の専門人材やアウトソーシングの活用、市民協働の促進や公民連携による共創などにより、より効果的な行政運営を実現します。

(ウ) 職員のエンゲージメント向上と多様な人材活用

職員のエンゲージメントを高めるためには、職員一人ひとりが自分の役割に誇りを持ち、やりがいを感じる事が不可欠です。

そのため、研修やキャリア開発プログラムを充実させ、職員が成長できる環境を整えます。

さらに、女性管理職の増加や障害者雇用の促進等、関係する計画の推進を図り、多様な人材が活躍できる職場文化を醸成します。

また、地域活動や市民との交流を通じて、職員が地域貢献の意義を実感し、行政業務に対するモチベーションを高めることを推進します。

これにより、職員の定着率を向上させ、行政全体の活力を引き出します。

(エ) デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進

流山市 DX 推進計画に基づき、行政サービスのデジタル化を進め、市民の利便性を向

上させるとともに、行政内部の業務改革を推進します。

また、単に業務効率を高めるだけでなく、地域住民との接点強化や市民サービスの向上にもつながる重要な要素です。

例えば、市民の意見をリアルタイムで収集するためのオンラインプラットフォームを導入し、市民参加型の政策決定を進めます。

これにより、職員がより戦略的で付加価値の高い業務に集中できる環境を整備し、組織全体の生産性向上を実現します。

イ 定員管理を推進する5つのバランス

(ア) 職員数と業務負担のバランス

過剰な人員は非効率を生み、少なすぎると業務が回らなくなってしまうため、適切な職員数を配置することで、各部署や業務における負担が過剰にも不足にもならないように調整します。

(イ) 職員数の増減と予算のバランス

職員の増員に対する予算の制約を考慮しながら、予算の範囲内で人員を増減させることによって、効率的に運営できるよう必要な場所に人員を配置できるよう調整します。

(ウ) 市民サービス向上と業務の効率性のバランス

市民サービスの向上を追求しつつも、そのために過剰な人員を増やすことなく、DX推進等により、業務の効率性を高めることを調整します。

(エ) 経験と若手の人材バランス

特定の年代に偏らず、全体として組織が活力を持ち、持続可能な形で運営できるよう、組織内で経験豊富なベテランと新しい視点を持つ若手の人材が適切にバランスを取れるよう調整します。

(オ) 人員の役割と専門性のバランス

異なる専門性を持つ職員が効率的に連携できるようにし、組織の機能を最大化するよう、組織の中で異なる役割を持つ職員（スペシャリスト、ゼネラリスト、マネジメント層、専門職、サポート役など）が適切に配置できるように調整します。

また、流山市特定事業主行動計画に基づく女性管理職の増加及び障害者活躍推進計画に基づく障害者雇用率の達成を推進します。

5 参考資料

(1) 流山市第1次定員適正化計画（平成17（2005）年4月1日～平成22（2010）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を目指し、職員数を削減する。 ・公務員でなければ対応できない必要最小限の範囲に職員数を削減する。
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（2005）年8月） ・人口：平成17（2005）年4月1日から平成22（2010）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（2010）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。計画期間中の職員数は60人減となった。
要因	・計画策定時には未策定であった総合計画下期5か年プロジェクトへの対応等

(2) 流山市第2次定員適正化計画（平成22（2010）年4月1日～平成27（2015）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し、限られた人員や財源を有効活用できる組織体制とする。
環境変化	<ul style="list-style-type: none"> ・東日本大震災（平成23（2011）年3月）の影響に伴う行政需要の増大 ・人口：平成22（2010）年4月1日から平成27（2015）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（2015）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。計画期間中の職員数は3人減となった。
要因	・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

(3) 流山市第3次定員適正化計画（平成27（2015）年4月1日～令和2（2020）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し、限られた人員や財源を有効活用できる組織体制とする。
環境変化	・人口：平成27（2015）年4月1日から令和2（2020）年4月1日までの約5年間で23,485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（2020）年4月1日現在の計画職員数1,045人に対し、職員実数は1,102人となり、58人増となった。計画期間中の職員数は61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

(4) 流山市第4次定員適正化計画（令和2（2020）年4月1日～令和7（2025）年4月1日）

目的	総合計画基本計画の推進
理由	・総合計画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、職員数と行政需要のバランスを調整する。
環境変化	・人口：令和2（2020）年4月1日から令和7（2025）年3月1日までの約5年間で15,687人増加
主な手法	・積極的な人材確保、アウトソーシング、市民協働の推進、会計年度任用職員、再任用職員等の活用等
結果	・令和7（2025）年4月1日現在の計画職員数1,148人に対し、職員実数は1,231人となり、83人増となった。計画期間中の職員数は129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福祉部門、消防・救急体制の拡充、新型コロナウイルス感染症への対応

【図表1-1】流山市第4次定員適正化計画 実績値・目標値

