

# えびなみらい定員管理計画

(令和5年4月1日～令和8年3月31日)

令和5年3月  
海老名市

## 本編

<b>1</b>	<b>計画策定の理由・趣旨</b> . . . . .	<b>1</b>
	(1) 『海老名市定員管理計画2020』の計画期間の満了	
	(2) 『えびな 未来創造プラン2020』の計画期間を踏まえて策定	
	(3) 『持続可能な開発目標SDGs』への関連を踏まえて策定	
<b>2</b>	<b>定員管理の基本的事項</b> . . . . .	<b>2</b>
	(1) 地方自治法	
	(2) 海老名市職員の定数条例	
	(3) 定員管理計画	
	(4) その他（国の動向）	
<b>3</b>	<b>定員管理計画の位置付け</b> . . . . .	<b>4</b>
	『えびな 未来創造プラン2020』の個別関連計画	
<b>4</b>	<b>定員管理の取組と結果</b> . . . . .	<b>5</b>
	(1) 概要	
	(2) 『海老名市定員管理計画2020』（令和2年度～令和4年度）の取組と結果	
<b>5</b>	<b>現状の分析（他市との比較等）</b> . . . . .	<b>10</b>
	(1) 県内16市との比較	
	(2) 類似団体との比較	
	(3) 定員管理診断表との比較	
	(4) 全国的な傾向	
<b>6</b>	<b>定員管理の課題</b> . . . . .	<b>14</b>
	(1) 将来人口	
	(2) 市政	
	(3) 財政	
	(4) 定年引上げ制度開始と採用の平準化	
	(5) 技術職・保健師	
	(6) 技能労務職	
	(7) 時間外勤務	
	(8) 休職者・育児休業者・実勤務職員	
	(9) その他留意すべき事項	

<b>7 各職場の認識（各係における必要な人数）</b>	<b>20</b>
各職場に対する照会の結果	
<b>8 定員管理の課題を踏まえた考え方</b>	<b>21</b>
(1) 基本的な考え方	
(2) 定員管理の課題に対応する具体的な考え方	
<b>9 計画書</b>	<b>24</b>
・計画期間	
・目標	
・定員管理シミュレーション	
<b>10 今後の取組</b>	<b>28</b>
(1) 計画的な採用（定年引上げ制度開始と採用の平準化）	
(2) 専門職の確保への取組	
(3) 技能労務職のあり方等の検討	
(4) 段階的定年引上げに伴う暫定再任用職員及び60歳到達職員の活用	
(5) 任期付職員の活用	
(6) 定例的又は補助的業務を担うための範囲内で会計年度任用職員を活用	
(7) 柔軟な人事管理、職員の適正配置、人材育成への取組（デジタル人材を含む。）	
(8) 働き方改革の推進（SDGsの目標）	
(9) 休職（精神疾患）を未然に防ぐ取組、休職者の復職支援	
(10) 『海老名市行政改革指針』に沿った取組	

## 参考資料集

<b>参考資料1</b>	職員数（総数）と人口1万人当たりの職員数の推移（一覧表）	<b>33</b>
<b>参考資料2</b>	部局・部等別の職員数の推移	<b>34</b>
<b>参考資料3</b>	部門別の職員数の推移（一覧表）	<b>35</b>
<b>参考資料4</b>	県内16市の職員数（総数）	<b>36</b>
<b>参考資料5</b>	県内16市の職員数（普通会計）	<b>37</b>
<b>参考資料6</b>	類似団体のグループ分け	<b>38</b>
<b>参考資料7</b>	類似団体の職員数（総数）	<b>39</b>
<b>参考資料8</b>	類似団体の職員数（普通会計）	<b>40</b>
<b>参考資料9</b>	年齢層別・職種別職員数（正規職員のみ）	<b>41</b>
<b>参考資料10</b>	時間外勤務年間360時間を超えた職員数	<b>41</b>

# 1 計画策定の理由・趣旨

## <概要>

- ☑ 『海老名市定員管理計画2020』の計画期間の満了
- ☑ 『えびな 未来創造プラン2020』の計画期間を踏まえて策定
- ☑ 持続可能な開発目標SDGsへの関連を踏まえて策定

### (1) 『海老名市定員管理計画2020』の計画期間の満了

本市では、質の高い行政サービスの維持・提供、効率的かつ効果的な行財政運営等を図るため、令和2年策定の『海老名市定員管理計画2020』により職員の定員管理に努めてきたところです。

市の政策、社会情勢の変化、災害対応、働き方改革、さらには、昨今の地方公務員制度の改革、休業制度の導入・定着等を踏まえ、今後も人口増加が見込まれる本市において、計画期間満了後も、これまでと同様に弾力性を持たせた計画の策定が必要となります。

### (2) 『えびな 未来創造プラン2020』の計画期間を踏まえて策定

令和元年度に新たな総合計画（最上位計画）として『えびな 未来創造プラン2020』が策定され、計画期間中となっています。

同プランでは、10年後のめざす姿として「みんなが笑顔 住みやすいまち えびな」が掲げられ、これを実現するためのめざす姿と今後の方針が定められています。

こうした政策の実現を確実なものにしていくためには、職員一人一人が全力を挙げ、かつ、一丸となって取り組む一方で、適正な規模の職員数によって臨んでいくことが肝要となります。

### (3) 『持続可能な開発目標SDGs』への関連を踏まえて策定

平成27年9月の国連サミットで採択された『持続可能な開発のための2030アジェンダ』に記載された令和11年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。

17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っており、各ゴールの達成に向けた取組を担う職員数について、適正化することを通じ、間接的に各ゴールの達成に影響を及ぼすものです。



このような理由から、『えびなみらい定員管理計画』（以下「本計画」といいます。）では、市の最上位計画に位置する『えびな 未来創造プラン2020』の実現に寄与するとともに、『持続可能な開発目標SDGs』の各ゴールの達成に向けた取組を担う職員数を適正な規模によって実現するための計画として策定するものとします。

## 2 定員管理の基本的事項

### <概要>

- ☑ 定員管理は、地方自治法、海老名市職員の定数条例、定員管理計画等により適切に対応

### (1) 地方自治法

地方自治法では、第172条第3項において「職員の定数」に関する規定が定められています。同規定は、事務の執行のための職員数を定めるもので、具体的な定数は条例で定めることとなります。

#### 地方自治法第172条

##### 〔職員〕

第172条 前11条に定める者を除くほか、普通地方公共団体に職員を置く。

② 前項の職員は、普通地方公共団体の長がこれを任免する。

③ 第1項の職員の定数は、条例でこれを定める。ただし、臨時又は非常勤の職については、この限りでない。

④ (略)

### (2) 海老名市職員の定数条例

海老名市職員の定数条例（以下「定数条例」といいます。）では、職員数（常勤職員）の上限を規定しています。

また、職員の定数の対象外とする職員（休業者等）も規定しています。

#### 定数条例

##### （定義）

第1条 この条例で「職員」とは、市長、議会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会及び消防長の事務部局に常時勤務する地方公務員（副市長及び臨時又は非常勤の職員を除く。）並びに教育委員会の事務部局に常時勤務する地方公務員及び教育委員会の所管に属する教育機関の職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員を除く。）をいう。

##### （職員の定数）

第2条 職員の定数は、別表のとおりとする。

2～4 (略)

##### （職員定数の配分）

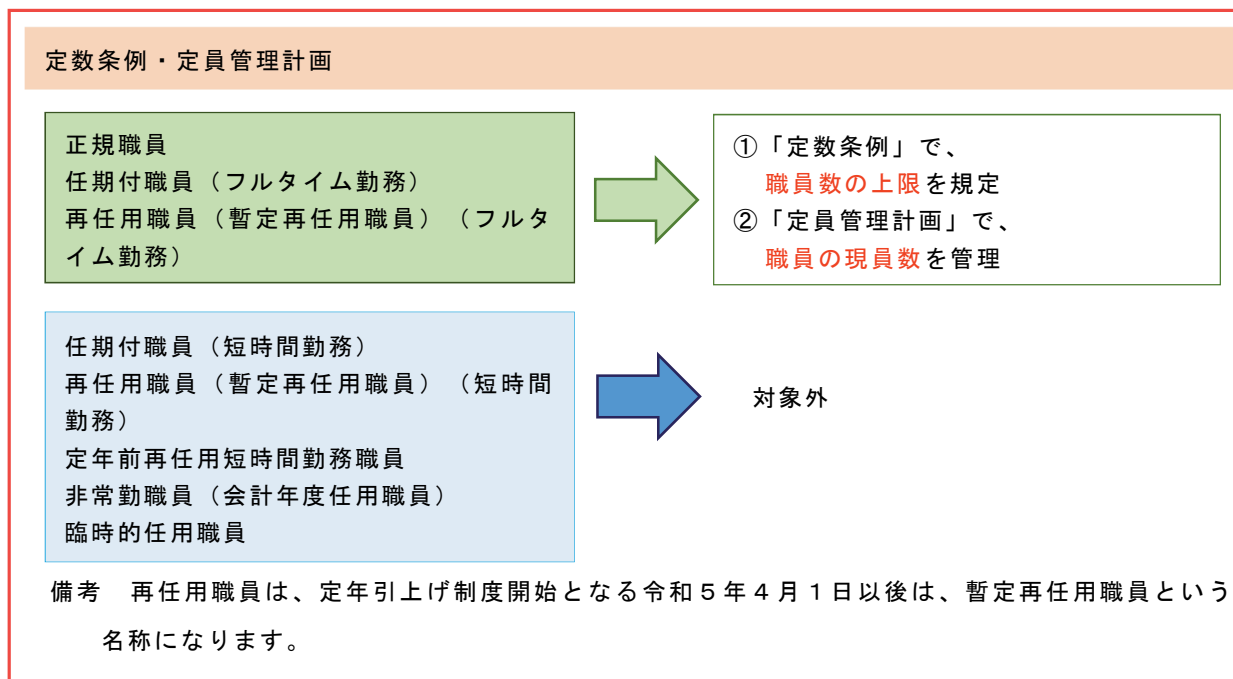
第3条 前条に掲げる職員の定数の当該事務部局内の配分は、それぞれ任命権者が定める。

附則・別表 (略)

### (3) 定員管理計画

定員管理計画は、定員管理の実績、今後の行政需要の動向等を踏まえた上で、適正な定員管理を図るための数値目標等を掲げるものです。

定員管理計画の見直しに当たっては、状況の変化に応じて積極的に行い、かつ、行財政環境の変化に即したものにするとともに、類似団体別職員数や定員管理診断書を活用する必要があります。

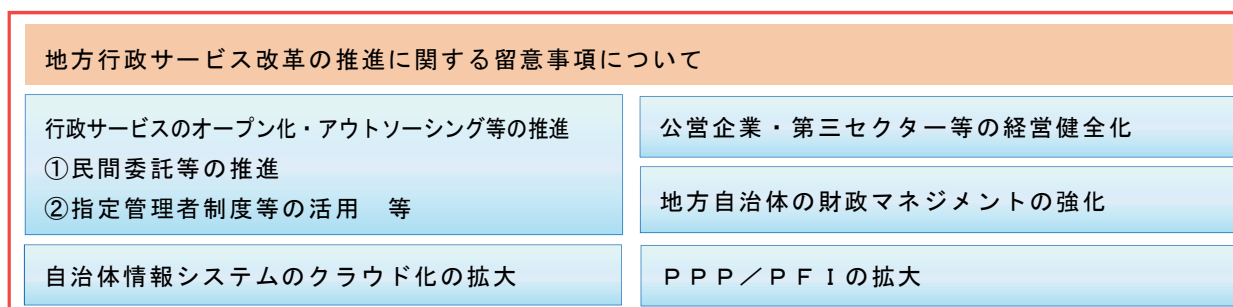


### (4) その他（国の動向）

総務省では、平成27年6月30日に閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針2015』等を踏まえ、『地方行政サービス改革の推進に関する留意事項』を策定しました。

地方公共団体は、この留意事項を参考として、積極的に業務改革に努める必要があります。

地方行政サービス改革の取組状況等に関する調査等も公表されています（令和2年3月27日公表）。



### 3 定員管理計画の位置付け

#### <概要>

☑ 定員管理計画は、『えびな 未来創造プラン2020』の関連する個別計画に位置付け

#### 『えびな 未来創造プラン 2020』の個別関連計画

本市の最上位計画である『えびな 未来創造プラン 2020』では、「みんなが笑顔 住みやすいまち えびな」を実現するために、政策ごとにめざす姿と今後の方針を定め、体系的にまちづくりを推進することとしています。

また、職員数の関係については、8つの行政分野のうち、「7 行財政運営」の「7-1 経営的な視点に立った行政運営」の中でめざす姿と今後の方針が定められるとともに、定員管理計画を『えびな 未来創造プラン 2020』の関連する個別計画として位置づけています。

『えびな 未来創造プラン2020』（体系図）

基本理念	行政分野	政策
みんなが笑顔 住みやすいまち えびな	1 市民生活 充実して暮らせるまち	1-1 地域社会と市民参加の活性化 1-2 人々が尊重しあう社会の実現 1-3 スポーツ・レクリエーションの振興 1-4 芸術・文化の振興 1-5 地域安全・交通安全の推進
	2 健康・福祉 健やかに暮らせるまち	2-1 健康づくりの充実 2-2 高齢福祉の充実 2-3 地域福祉の充実 2-4 障がい福祉の充実 2-5 子育て支援の充実 2-6 社会保障制度の充実
	3 経済・環境 にぎわいがあり自然に優しいまち	3-1 商工業の振興 3-2 農業の振興 3-3 環境保全及びまちの美化推進
	4 まちづくり 便利で快適に暮らせるまち	4-1 社会基盤の保全・整備 4-2 住みよいまちづくりの推進 4-3 住宅政策・緑化政策の推進 4-4 まちの拠点整備
	5 教育 豊かな学びを育むまち	5-1 ひびきあう教育の実現
	6 消防・防災 安全で安心して暮らせるまち	6-1 消防力の充実 6-2 危機管理対策の推進
	7 行財政運営 かがやきを創造するまち	7-1 経営的な視点に立った行政運営 7-2 持続可能な財政運営
	8 シティプロモーション 新たな発見ができるまち	8-1 シティプロモーションの推進

#### 『えびな 未来創造プラン 2020』における職員数に関する記述

行政分野	7 行財政運営 <かがやきを創造するまち> (7-1 経営的な視点に立った行政運営)
めざす姿	① 市民サービスの維持・向上を図るため、適正な規模の職員数で職務が執行されています。
今後の方針	① 地方公務員法の規定に基づく勤務条件を確立するとともに、人口の増減やそれに伴う業務の質・量の変化に機動的かつ弾力的な定員管理を行います。
関連する個別計画	■ 定員管理計画

## 4 定員管理の取組と結果

### <概要>

- ☑ 平成12年度～26年度は、「海老名市定員適正化計画」（第一次～第三次）により職員数を削減（平成7年（ピーク時）893人⇒平成27年767人（△126人））
- ☑ 平成28年度以後は、『海老名市定員管理計画』（平成28年度～令和元年度）、『海老名市定員管理計画2020』（令和2年度～4年度）により職員数の増員に方針転換し、令和4年4月1日現在の職員数は858人

### (1) 概要

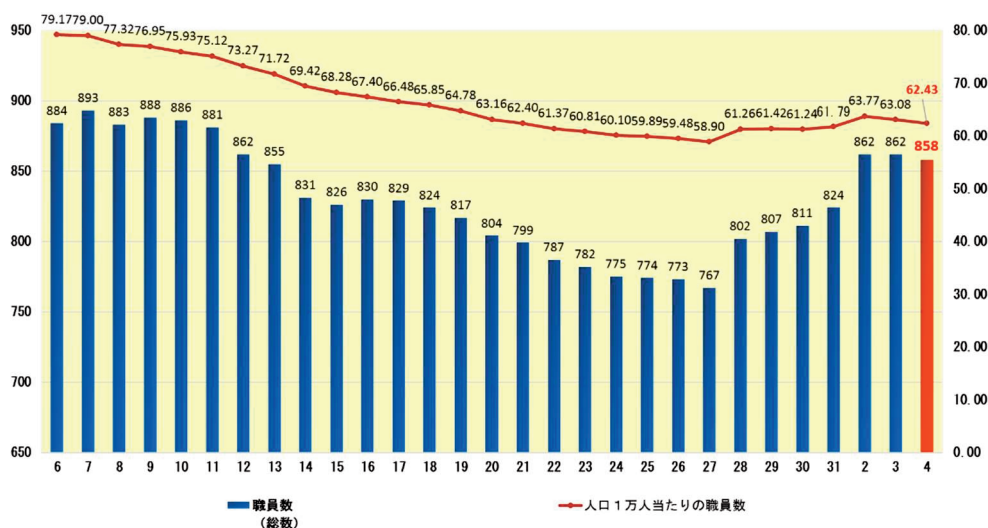
本市では、平成2年度の『海老名市定員管理10カ年計画』から職員の定員管理の取組を行っています。

特に、平成12年度から平成26年度までは職員の削減に努め、『海老名市定員適正化計画』（平成12年度～16年度）、『第二次海老名市定員適正化計画』（平成17年度～21年度）、『第三次海老名市定員適正化計画』（平成23年度～26年度）を策定し、平成27年4月1日現在で、職員数のピークである平成7年の893人から767人に減少し、126人（14.1%）の削減を達成するとともに、人口1万人当たりの職員数においても、平成7年の79.00人から58.90人に減少し、20.10人（25.4%）の削減を達成しました。

また、平成28年度以後は、『海老名市定員管理計画』（平成28～令和元年度）、『海老名市定員管理計画2020』（令和2年度～4年度）の策定により、事務事業の拡大、人口の増加等を踏まえた対応を図るため、職員を増員とする方針に転換し、令和4年4月1日現在の職員数は平成27年の767人から858人（+91人）に増加しました。

【表1】職員数（総数）と人口1万人当たりの職員数の推移

（単位：人）





【表 2】各計画における目標と結果

		増員の歩み	削減の歩み		増員の歩み		
計 画 名	海老名市定員管理10カ年計画	海老名市定員適正化計画	第二次海老名市定員適正化計画	第三次海老名市定員適正化計画	海老名市定員管理計画	海老名市定員管理計画2020	
期 間	平成2～11年度	平成12～16年度	平成17～21年度	平成23～26年度	平成28～令和元年	令和2～4年度	
職 員 数	時 点	平成11年4月1日	平成17年4月1日	平成22年4月1日	平成27年4月1日	平成31年4月1日	令和4年4月1日
	目 標	779人⇒943人	857人	789人	767人	821人	定員860人 正規職員820人
	実 績	881人	829人	787人	767人	824人	職員数(総数)858人 定員831人 正規職員808人
	増 減	+102人(増員)	▲52人(削減)	▲42人(削減)	▲20人(削減)	+57人(増員)	+34人(増員)
人口1万人当たりの職員数	75.12人	66.48人	61.37人	58.90人	61.79人	62.43人	
取 組	<div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">職員削減(バブル経済崩壊により、平成7年以後削減)</div> <div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">OA化による行政効率の向上</div> <div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">民間委託の導入</div> <div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">指定管理者制度の導入</div> <div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">退職者不補充に伴う臨時的任用職員・再任用職員の活用</div> <div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">人事管理システム、文書管理システムの導入</div> <div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">再任用職員フルタイム勤務拡充</div> <div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">社会人経験者の採用</div> <div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">障がい者採用</div> <div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">任期付職員の積極的な活用</div> <div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px;">育児休業代替任期付職員の活用</div>						

備考 平成31年4月1日からは、育児休業代替任期付職員を含む人数です。

## (2) 『海老名市定員管理計画2020』（令和2年度～4年度）の取組と結果

### ア 方針と取組

『海老名市定員管理計画2020』の方針とこれに対する取組は、表3のとおりです。

【表3】『海老名市定員管理計画2020』の方針と取組

方針	取組	
(1) 定員	①消防力強化に必要となる人数は、「上限191人」とし、段階的な増員を行います。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・消防職員の採用者数の増</li> <li>・職員採用試験の実施回数の増</li> <li>・採用辞退者の減少に向けた試験日程の変更</li> </ul>
	②市民サービス維持・向上に必要となる人数は、「市民1万人当たり47人（※定員合計は63人相当）」とします。 （人口の増減に対応するもので、消防職を除いた市民1万人当たりの実勤務職員数を47人とするもの。）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職種毎の職員採用試験の実施回数の増</li> <li>・社会人経験者の採用</li> <li>・任期付職員の活用</li> <li>・再任用職員の活用</li> <li>・採用辞退者の減少に向けた試験日程の変更</li> </ul>
	③休職・休業に対応するための体制づくりに必要となる人数は、「上限31人」とします。 （休職者数、育児休業者数、配偶者同行休業者数のそれぞれの平均人数（小数点以下切上げ）を参考にしており、段階的に増員するもの。）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業代替任期付職員の採用</li> <li>・会計年度任用職員の活用</li> </ul>
(2) 正規職員	①定員と同様、消防力強化に必要となる人数は、「上限191人」とし、段階的な増員を行います。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・消防職員の採用者数の増</li> <li>・職員採用試験の実施回数の増</li> <li>・採用辞退者の減少に向けた試験日程の変更</li> </ul>
	②技能労務職員の人数は、実際に採用している技能労務職の正規職員の数とし、退職者不補充による定年退職予定時期を踏まえます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自動車運転士の採用者数の増</li> <li>・任期付自動車運転士の採用者数の増</li> <li>・会計年度任用職員の活用</li> </ul>
	③市民サービス維持・向上に必要となる正規職員の数、人数は、「市民1万人当たり42人（※正規職員合計は60人相当）」とします。 （人口の増減に対応するもので、消防職を除いた市民1万人当たりの実勤務職員数を42人とするもの。）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職種毎の職員採用試験の実施回数の増</li> <li>・社会人経験者の採用</li> <li>・任期付職員の活用</li> <li>・再任用職員の活用</li> <li>・採用辞退者の減少に向けた試験日程の変更</li> </ul>

## イ 計画値と結果

『海老名市定員管理計画2020』の計画値に対する結果は、表4のとおりです。

定員の合計については、計画値860人に対し、結果は831人となり、計画値に29人足りませんでした。

他方、市民1万人当たりの定員数については、計画値63.36人に対し、結果は60.47人となり、計画値よりも2.89人少なくなっています。

計画値に及ばなかった理由は、再任用及び任期付職員数が伸びなかったためです。

【表4-1】『海老名市定員管理計画2020』の計画値と結果

(1) 定員

(単位：人)

区分	計画年度 (H31)	計画値 (R4)	結果 (R4)	計画値 との差	備考
定員 (消防職を除く。)	626	669	642	▲27	計画値には届かず (育休・休職者計26名)
消防職	170	191	189	▲2	概ね計画通り (休職者1名)
合計	796	<b>860</b>	<b>831</b>	▲29	計画値には届かず
市民1万人当たりの定員数	59.69	<b>63.36</b>	<b>60.47</b>	▲2.89	計画値には届かず

備考 1 計画年度(H31)の人数は、前計画策定年度(平成31年4月1日)の定員数です。

正規職員の合計については、計画値820人に対し、結果は808人となり、計画値に12人足りませんでした。

他方、市民1万人当たりの正規職員数については、計画値60.41人に対し、結果は58.79人となり、計画値よりも1.62人少なくなっています。

計画値に及ばなかった理由は、採用者数が伸びなかったためです。

【表4-2】『海老名市定員管理計画2020』の計画値と結果

(2) 正規職員

(単位：人)

区分	計画年度 (H31)	計画値 (R4)	結果 (R4)	計画値 との差	備考
正規職員 (消防職・技能労務職を除く。)	559	596	584	▲12	計画値にはやや届かず
技能労務職	42	33	39	6	自動車運転士の採用計画 見直し
消防職	170	191	185	▲6	再任用フルタイム (5名)
合計	771	<b>820</b>	<b>808</b>	▲12	計画値にはやや届かず
市民1万人当たりの正規職員数	57.81	<b>60.41</b>	<b>58.79</b>	▲1.62	計画値にはやや届かず

備考 1 計画年度(H31)の人数は、前計画策定年度(平成31年4月1日)の正規職員数です。

## ウ 部門別の職員数の推移

『海老名市定員管理計画2020』の計画期間内における部門別の職員数の推移は、表5のとおりです。

令和2年4月1日現在の職員数と令和4年4月1日現在の職員数を比較すると、一般行政部門（福祉関係を除く。）では、国勢調査終了、にぎわい振興強化、配置見直し等の理由により、全体としては減（－5）となっています。

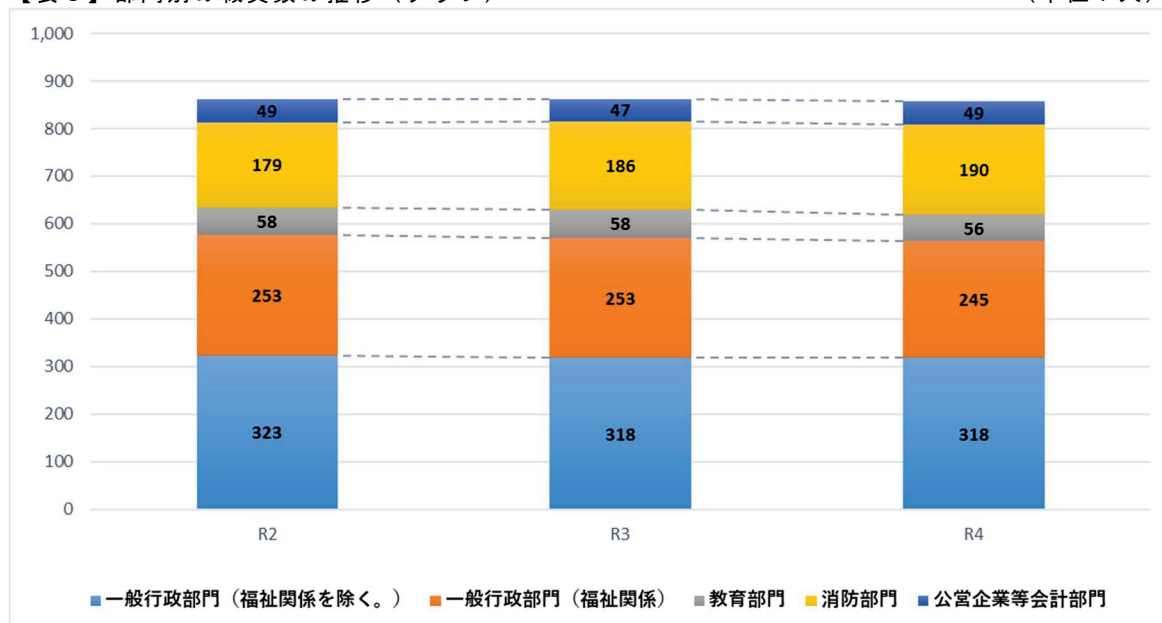
一般行政部門（福祉関係）ではケースワーカー強化、こども子育て支援業務の充実、保育園の民営化、戸別収集体制強化等の理由により、全体としては減（－8）となっています。

消防部門では、消防力強化・消防西分署開設に向けた体制づくりにより増（+11）となっています。

教育部門では、配置見直し、技能労務職の退職等の理由により減（－2）となっています。

【表5】部門別の職員数の推移（グラフ）

（単位：人）



### 【参考】部門別の特色 ※総務省ホームページ

#### ■ 一般行政部門（福祉関係を除く。）

国の法令等による職員の配置基準が少なく、地方公共団体が主体的に職員配置を決める余地が比較的大きい部門です。

#### ■ 一般行政部門（福祉関係）

国の法令等による職員の配置基準が定められている場合が多く、また、職員配置が直接住民サービスに影響を及ぼす部門です。

#### ■ 教育部門 ■ 消防部門

国の法令等に基づく配置基準等により、地方公共団体が主体的に職員配置の見直しを行うことが困難な部門です。

#### ■ 公営企業等会計部門

独立採算を基調として企業経営の観点から定員管理が行われている部門です。

## 5 現状の分析（他市との比較等）

<概要>

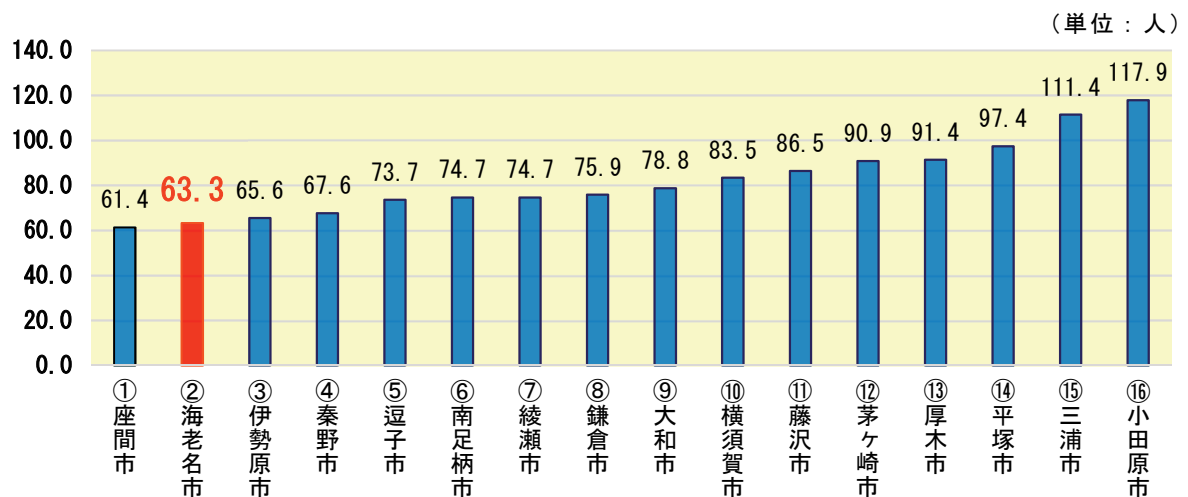
- ☑ 県内16市との比較では、人口1万人当たりの職員数（総数）が県内2位の少なさ
- ☑ 定員管理診断表との比較では、試算人数よりも少ない職員数

### （1） 県内16市との比較

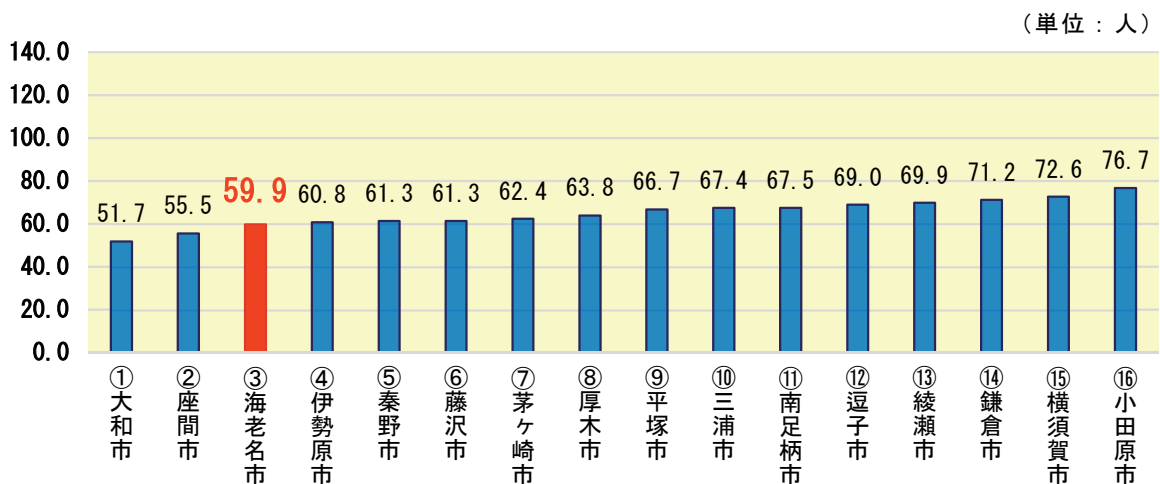
本市における職員数の現状を把握するため、令和3年4月1日現在における県内16市（政令市を除いた市）の人口1万人当たりの職員数を比較しました。

その結果、職員数（総数）では県内で2番目に少ない職員数、職員数（普通会計）では県内で3番目に少ない職員数となりました。

【表6】 県内16市の人口1万人当たりの職員数（総数）〔令和3年4月1日現在〕



【表7】 県内16市の人口1万人当たりの職員数（普通会計）〔令和3年4月1日現在〕

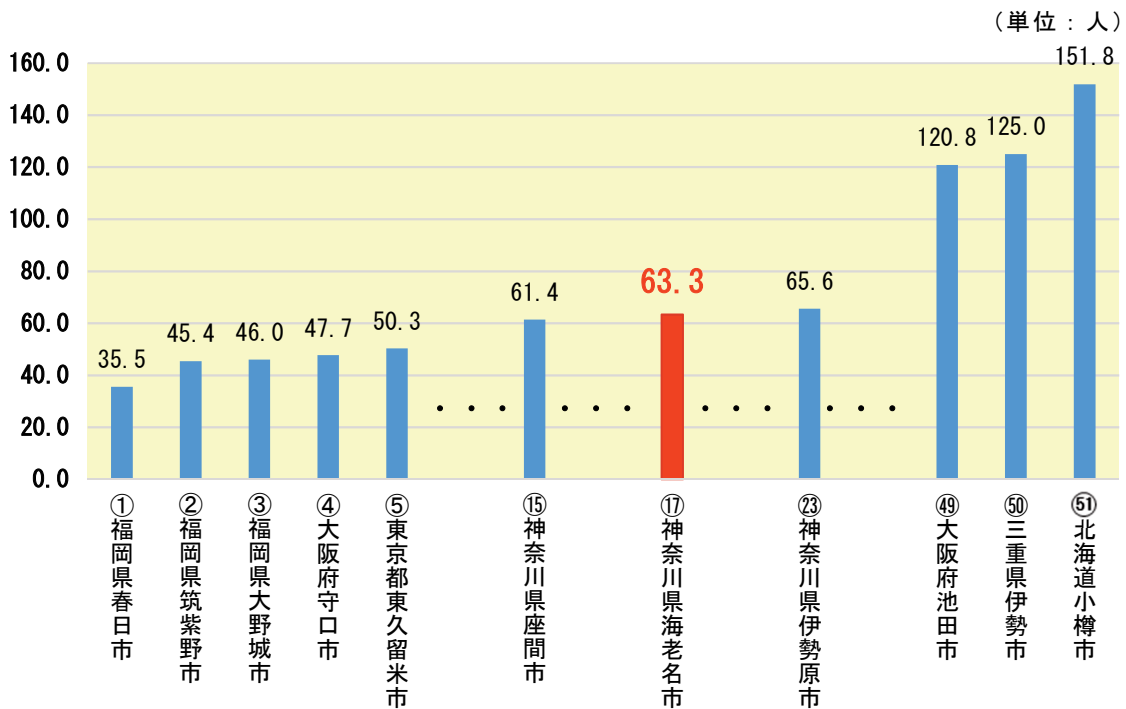


## (2) 類似団体との比較

本市における職員数の現状を把握するため、令和3年4月1日現在における類似団体（一般市・類型：Ⅲ－3）の全国51市の人口1万人当たりの職員数を比較しました。

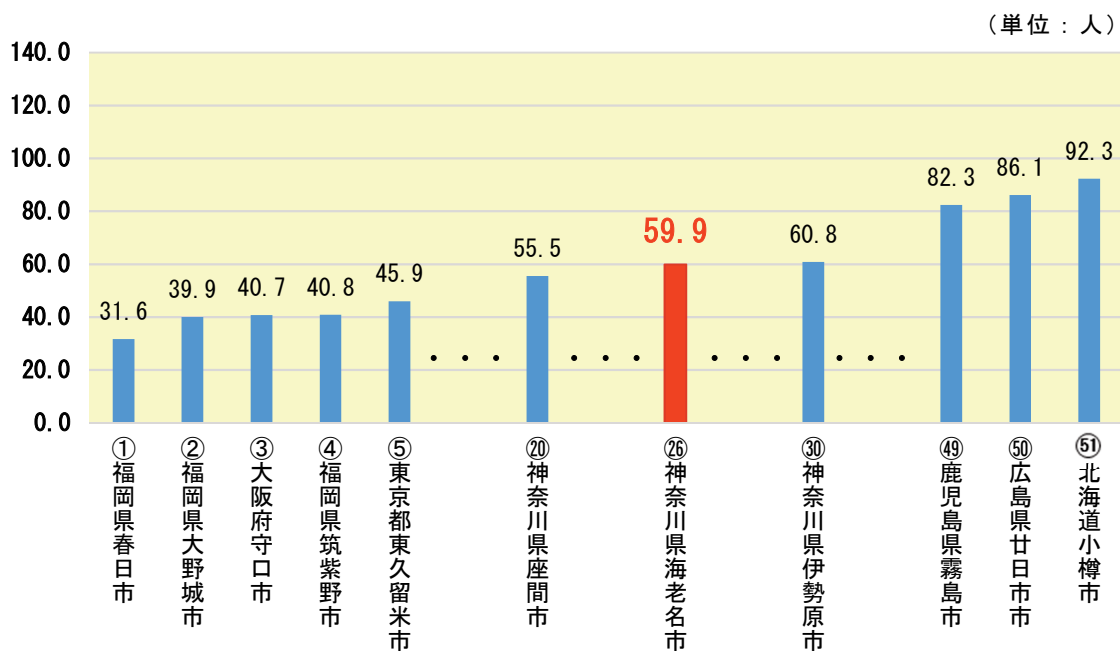
その結果、職員数（総数）では51市中17番目の職員数、職員数（普通会計）では51市中26番目の職員数となりました。

【表8】類似団体（一般市・類型：Ⅲ－3）の人口1万人当たりの職員数（総数）〔令和3年4月1日現在〕



【表9】類似団体（一般市・類型：Ⅲ－3）の人口1万人当たりの職員数（普通会計）

〔令和3年4月1日現在〕



### (3) 定員管理診断表との比較

本市の定員管理の適正化の状況を検証するため、令和3年4月1日現在における職員数（一般行政・普通会計）と定員管理診断表を比較しました。

この結果、一般行政の職員数では、単純値との比較では60人過少、修正値との比較では41人過少となっています。

また、普通会計の職員数では、単純値との比較では11人過少、修正値との比較では24人過少となっています。

【表10】定員管理診断表（令和3年4月1日現在の一般行政・普通会計の職員数）

大 部 門	職員数		単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	R2.4.1	R3.4.1	単純値 による比較			修正値 による比較		
	現 在	現 在	単純値	超 過 数	超 過 率	修正値	超 過 数	超 過 率
	職 員 数	職 員 数	$\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$			$\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$		
A	B	C	D(B-C)	D/B×100	E	F(B-E)	F/B×100	
	人	人	人	人	%	人	人	%
議 会	7	7	8	▲ 1	▲ 14.3	8	▲ 1	▲ 14.3
総 務・企 画	169	165	177	▲ 12	▲ 7.3	172	▲ 7	▲ 4.2
税 務	40	39	50	▲ 11	▲ 28.2	50	▲ 11	▲ 28.2
民 生	167	170	195	▲ 25	▲ 14.7	200	▲ 30	▲ 17.6
衛 生	86	83	74	9	10.8	64	19	22.9
労 働			1	▲ 1				
農 林 水 産	13	11	20	▲ 9	▲ 81.8	17	▲ 6	▲ 54.5
商 工	9	11	16	▲ 5	▲ 45.5	8	3	27.3
土 木	85	85	89	▲ 4	▲ 4.7	93	▲ 8	▲ 9.4
一般行政計	576	571	631	▲ 60	▲ 10.5	612	▲ 41	▲ 7.2
教 育	58	58	108	▲ 50	▲ 86.2	73	▲ 15	▲ 25.9
消 防	179	186	87	99	53.2	154	32	17.2
普通会計計	813	815	826	▲ 11	▲ 1.3	839	▲ 24	▲ 2.9

#### 【参考】単純値と修正値 ※総務省ホームページ

##### 〔単純値〕

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しております。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。

##### 〔修正値〕

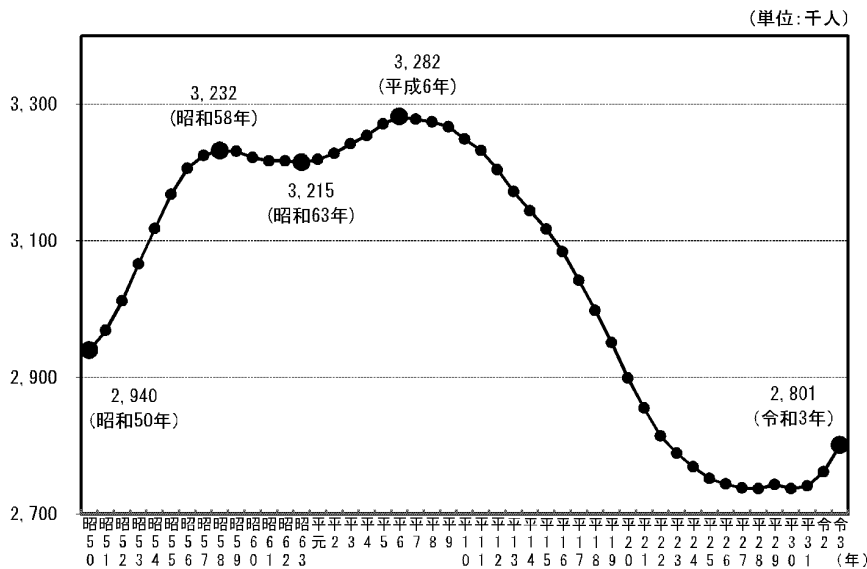
団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しております。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

#### (4) 全国的な傾向

平成元年以降は、平成6年まで増加を続け、職員数は同年にピークとなりました。その後、地方公共団体の行財政改革等の取組により減少しましたが、平成28年以降はほぼ横ばいから微増傾向で推移しており、令和3年対平成6年比で約48万人の減少となっています。

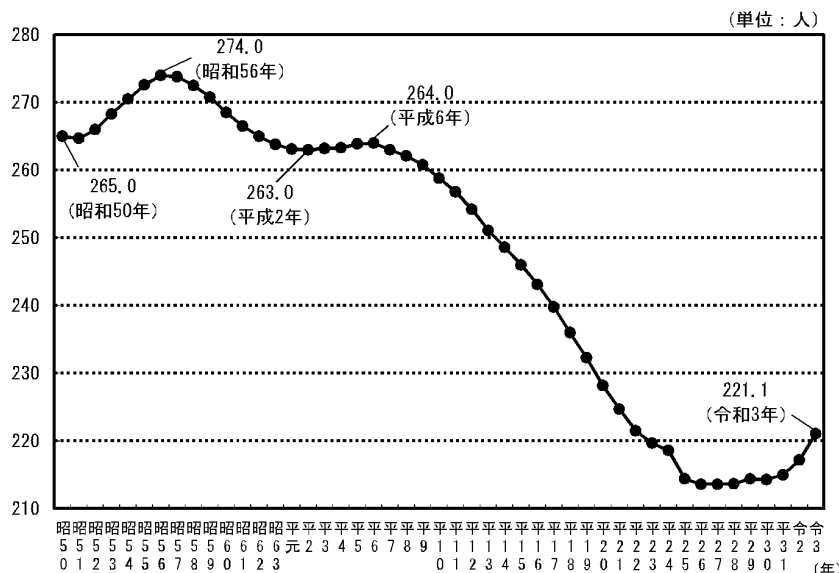
近年、地方公共団体の職員数は増加傾向となっています。

【表11】 地方公共団体定員管理調査結果（地方公共団体の職員数の推移）（令和3年4月1日現在）



【表12】 地方公共団体定員管理調査結果（人口1万当たりの地方公共団体の職員数の推移）

（令和3年4月1日現在）



**【参考】 定員管理調査 ※総務省自治行政局**

地方公共団体の職員数や部門別の配置等の実態を調査し、適正な定員管理に資することを目的とした調査で、都道府県、指定都市、市、特別区、町村及び一部事務組合等の全地方公共団体を対象としています。



## 6 定員管理の課題

### <概要>

- ☑ 人口ビジョンを上回る人口増に伴う業務量の増加等に対応しながらも、将来的な人口減少を見据えた対応が課題
- ☑ 『えびな 未来創造プラン2020』を踏まえた体制づくりが課題
- ☑ 定年引上げ制度開始への対応
- ☑ 退職・育児休業等への継続的な対応が課題

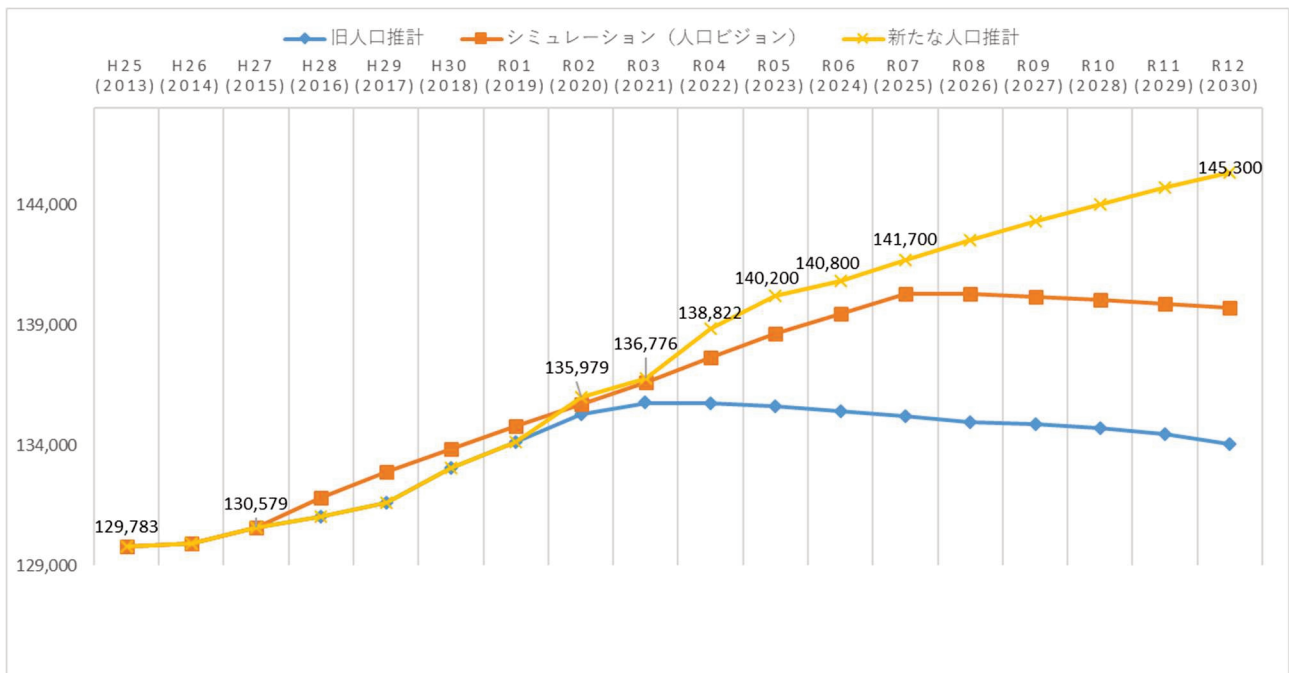
### (1) 将来人口

本市の人口については、令和4年10月1日現在で138,000人を超えており、「えびな未来創造プラン2020」で示された人口ビジョンを上回る数値で増加しています。

近い将来、目標人口の140,000人を超える増加が想定されているため、今後の定員管理に当たっては、「えびな 未来創造プラン2020」の新たな人口推計を踏まえ、人口増加に伴う業務量の増加やサービスの質の変化に対応しながらも、長期的には人口減少を見据えた対応が課題となります。

【表13】海老名市の人口推計（「えびな 未来創造プラン2020」の新たな人口推計を参考に作成）

（単位：人）



## (2) 市政

### ア 『えびな 未来創造プラン2020』を踏まえた体制づくり

『えびな 未来創造プラン2020』の策定により、まちづくりの課題を解決し、「みんなが笑顔 住みやすいまち えびな」を実現していくための体制づくりが課題になります。

そのため、①市民生活、②健康・福祉、③経済・環境、④まちづくり、⑤教育、⑥消防・防災、⑦行財政運営、⑧シティプロモーションの8つの行政分野にバランスよく取り組む必要があります、そのための人材の確保と適正な人員配置が重要になります。

### イ 公立保育園のあり方を踏まえた対応

公立保育園については、『公立保育園のあり方』（平成30年8月策定）によれば、待機児童が一定程度解消するまでは現状維持が必要となる一方、その後においては、一定数の公立保育園を堅持しつつも、廃止、民営化、縮小とする方向性となっています。

しかしながら、将来的に入所児童数が減った場合においても、保育所を活用した一時預かり事業の実施、地域子育て支援事業の充実等が想定されており、保育士の退職等を考慮した一定数の補充が課題となっています。

### ウ 消防力強化・維持に向けた体制づくり

消防・救急については、海老名駅周辺地区の開発による商業施設や住宅建設の増加、東名・新東名高速道路に接続する圏央道のインターチェンジの設置による大規模倉庫の増加、また、超高齢化社会の進展等により、消防・救急業務に対応する需要は増加しています。

そのため、今後も安定した市民サービスを提供するためには、消防力を強化し、維持していくことが必要となります。

### エ 自治体デジタルトランスフォーメーション（DX）推進計画

令和2年12月に「自治体デジタルトランスフォーメーション（DX）推進計画」が策定され、デジタル技術を活用した市民の利便性向上と業務改革が求められています。

既存業務システムの運用や、令和7年度末までに、標準仕様に準拠したシステムへの移行を見据え、デジタル人材の育成やバランスの良い人員配置が課題となっています。

また、高度化・複雑化する情報通信技術を踏まえ、セキュリティ対策を徹底しながら、庁内等ネットワーク構築等に対応していくためには、IT技術に関する専門的な知識をもった人材が必要となります。

### (3) 財政

本市の財政については、『えびな未来創造プラン2020』において、歳入面では、今後（令和11年まで）も若干の増加が見込まれています。

その一方で、歳出面では、少子高齢化の進展などにより義務的経費（扶助費等）の増額が見込まれています。

そのため、定員管理に当たっては、適正な規模の職員数を図りながらも、人件費の抑制に努めることが課題になります。

【表14】職員給与費の状況（普通会計決算）

年度	職員数	給与費合計	1人当たり 給与費
	(A) 人	(B) 千円	(B/A) 千円
平成30年度	763	4,969,676	6,513
令和元年度	777	5,138,888	6,614
令和2年度	813	5,216,559	6,416
令和3年度	815	5,204,925	6,386

### (4) 定年引上げ制度開始と採用の平準化

毎年度の新規採用者数について、退職者数等の補充と増員数を基本に検討しているため、これまでと同様の対応では、将来にわたり安定的に行政サービスが提供できる体制を確保することに課題が生じます。

定年が令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年に制度が完成し、65歳となります。

そのため、段階的引上げ期間中の定年退職者が発生する年度と60歳以降の職員の働き方を考慮し、退職者数等の動向を想定した上で、新規採用者をはじめとする採用人数を検討する必要があります。

### (5) 技術職・保健師

技術職と保健師については、近年の傾向では応募者が少ない状況が続いており、職員の確保が難しい状況にあります。

市民サービスの維持・向上を図る上では、一定程度の技術職や保健師の職員数を維持する必要があることから、当該専門職の確保が課題となっています。

【表15】技術職・保健師の職員採用試験の応募者数と最終合格者数  
(令和5年1月1日現在) (単位：人)

職種	区分	R02		R03		R04	
		上級	初級	上級	初級	上級	初級
技術職（土木）	応募者数	6	1	6	0	4	-
	最終合格者数	1	0	3	0	1	-
技術職（建築）	応募者数	6	0	8	0	6	-
	最終合格者数	2	0	2	0	1	-
技術職（電気）	応募者数	-	-	-	-	-	-
	最終合格者数	-	-	-	-	-	-
技術職（設備）	応募者数	-	-	-	-	-	-
	最終合格者数	-	-	-	-	-	-
保健師	応募者数	3	-	-	-	5	-
	最終合格者数	2	-	-	-	4	-

## (6) 技能労務職

技能労務職については、これまで退職者不補充の方針を踏まえて対応してきました。

技能労務職の正規職員については、45歳以下の職員は7人、職員数の6割以上に当たる25人が50歳以上になっています。

しかしながら、令和元年9月30日から可燃ごみの戸別収集実施を踏まえ、『美化センター収集体制・人員計画』（令和2年12月策定）により、収集員である自動車運転士の採用計画の見直しを行っています。

今後、自動車運転士については、戸別収集体制を維持できるような適正な人員の確保が課題であり、その他の技能労務職については、民間委託、指定管理者制度等を視野に入れつつ、検討することが課題になっています。

【表16】技能労務職の正規職員数（令和4年4月1日現在）

（単位：人）

職種	45歳以下	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	合計
自動車運転士	6	2	1	0	3	2	1	2	2	4	0	2	5	2	2	34
業務員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
調理師	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
用務員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	7	2	1	1	3	3	1	2	2	4	0	2	6	2	3	39

## (7) 時間外勤務

時間外勤務については、年間360時間を超える時間外勤務を行った職員数は、令和元年度以降増加し、令和3年度では、73人いました。これは、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う業務量の増加が一因と考えられます。

本市では、平成29年度から働き方改革を進めるとともに、平成31年4月から時間外勤務の上限規制（原則として、月45時間以内・年360時間以内）を導入しているところですが、新型コロナウイルス感染症対応に係る業務を特例業務として認めております。

職員の健康管理の面からも、時間外勤務の縮減を図るための定員管理が課題となります。

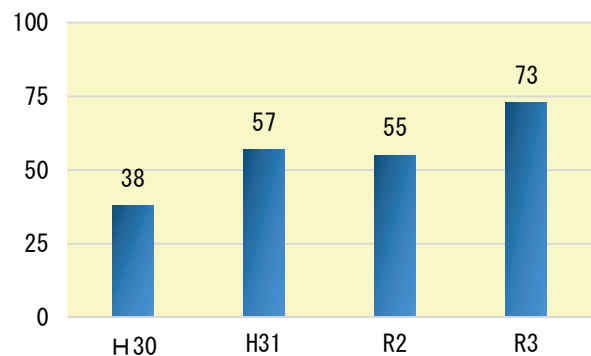
【表17】時間外勤務の月平均時間

年度	対象人数 (人)	時間外勤務 月平均時間 (時間)
平成30年度	702	11.38
令和元年度	715	13.27
令和2年度	733	8.30
令和3年度	714	11.59

備考 対象人数は、延べ人数（中途退職者含む）

【表18】時間外勤務年間360時間を超えた職員数

（単位：人）



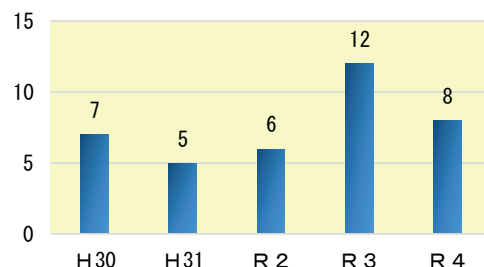
## (8) 休職者・育児休業者・実勤務職員

### ア 休職者

休職者（心身の故障による休職）については、各年10人前後になっています。

休職者が生じた場合は、定数条例では休職者を定数の対象外としていますが、休職者数を見据えた職員の確保を継続していくことが課題になっています。

【表19】休職者数（各年4月1日現在）  
（単位：人）



### イ 育児休業者

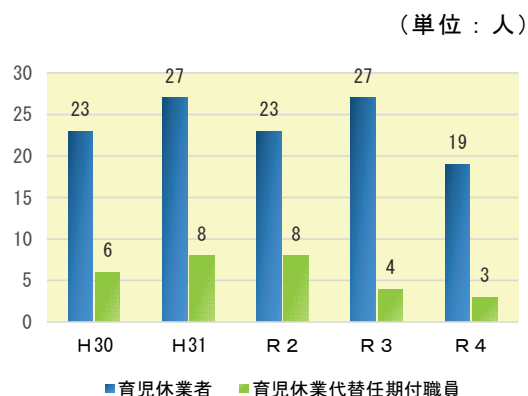
育児休業者については、増加傾向にあります。また、取得期間は、平均2年程度となっています。

育児休業取得率については、『特定事業主行動計画』（令和2年3月策定）の目標としても定めており、男性の積極的な育児休業の取得を推進しています。

その一方で、育児休業者が生じた場合は、定数条例で育児休業者を定数の対象外としているため、育児休業代替任期付職員による対応を基本としていますが、当該職員の確保が難しい状況です。

なお、育児休業代替任期付職員についても育成を行う必要があることや、当該職員の事務遂行能力の向上が顕著になる時期に任期満了を迎えるケースもあることから、長期的な視点で捉えると、効率的な事務の遂行に寄与できない場合があるため、育児休業に伴う長期的な視点での対応が課題になっています。

【表20】育児休業者数と育児休業代替任期付職員数  
（各年4月1日現在）  
（単位：人）



### ウ 実勤務職員

実勤務職員数は、職員数（総数）から休職者、育児休業者、配偶者同行休業者を除いた職員数で、実際に勤務している職員数を意味します。

人口1万人当たりの実勤務職員数は、60人程度で推移しており、一般事務職については、29.33人（平成28年）⇒27.97人（平成31年）⇒28.74人（令和4年）となっております。

このことから、人口増加による業務量の増加、市民サービスの質の変化、まちづくりの進展、災害等への迅速な対応等を行う体制を維持しつつ、多種多様な市民サービスの向上を図るためには、実勤務職員数を維持することが課題になります。

【表21】実勤務職員数（各年4月1日現在）

(単位：人)

年	総職員数	休職者数	育児休業者数	配偶者同行休業者数	休職者数と休業者数の合計	実勤務職員数	人口1万人当たりの実勤務職員数(全体)	[参考] 人口1万人当たりの実勤務職員数(事務職)
	A	B	C	D	E=B+C+D	F=A-E		
平成31年	824	5	27	1	33	791	59.32	27.97
令和2年	862	6	23	1	30	832	61.55	29.22
令和3年	862	12	27	0	39	823	60.23	28.25
令和4年	858	8	19	0	27	831	60.47	28.74

## (9) その他留意すべき事項

### ア 会計年度任用職員制度

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）の施行に伴い、令和2年4月から会計年度任用職員制度が導入されています。

職員の定数には会計年度任用職員は含まれませんが、当該職員の業務を定例的又は補助的業務とした上で適正な規模で任用を行う必要があること、さらには、常勤職員が対応すべき業務は会計年度任用職員によらず、常勤職員が担う体制づくりの構築が課題になります。

### イ 障がい者雇用

本市の障がい者雇用は、平成29年度以後は法定雇用者数を上回っている状況です。

令和3年4月から法定雇用率が0.1%引き上げられ、2.6%になっており、今後も継続的な法定雇用率の達成が課題になります。

【表22】障がい者雇用率（各年6月1日現在）

(単位：%)

年度	法定雇用率	本市雇用率	備考
令和元年	2.50	2.81	法定雇用者数充足
令和2年	2.50	2.79	法定雇用者数充足
令和3年	2.60	2.73	法定雇用者数充足
令和4年	2.60	3.07	法定雇用者数充足

## 7 各職場の認識（各係における必要な人数）

### <概要>

- ☑ 令和7年度までに係員の増員が必要と考えている係の割合は、57.3%

### 各職場に対する照会の結果

本市では、本計画の策定に当たり、消防本部を除く各所属に対し、係員の人数に関する文書照会を行いました。

その結果、令和7年度までに係員の増員が必要と考えている係の数は、全89係のうち51係（57.3%）となりました。

人員の確保・配置については、全体的かつ多角的な視点から行う必要があることから、各所属が考える必要人数と必ずしも一致しない場合もありますが、各職場で見据えている業務の量・質の変化を参考にしながら、定員管理を行うことが肝要です。

【表23】係等における職員数に関する照会の結果

令和7年度までの係員数	係の数 (係)	割合 (%)	備 考
2人以上の増が必要	17	19.1%	
1人の増が必要	34	38.2%	
現状維持	35	39.3%	
1人の減が可能	2	2.2%	育休中職員の減員、再開発事業の完了
2人以上の減が可能	1	1.1%	技能労務職員の定年退職
合計	89	100.0%	

### 【参考】照会（係等における職員数について）の内容

- 1 目 的 定員管理計画の改定に当たって、各係等における今後の事業・制度の新設、変更及び廃止、事務量の増減等に伴う必要な職員数を踏まえた検討を進めるため
- 2 内 容 各係等における令和5年4月1日以後に必要な職員数等
- 3 実施期間 令和4年7月8日～同年8月3日

## 8 定員管理の課題を踏まえた考え方

### <概要>

- ☑ 職員数の増加や正規職員の年齢バランスの偏りの解消を図り、弾力的な対応を図ることのできる計画期間の設定、休職・休業等に対応した体制の構築（基本的な考え方）
- ☑ 定員管理の各課題に応じた具体的な考え方を提示

### (1) 基本的な考え方

定員管理の課題を踏まえ、本市の適切な定員管理を行うに当たり、本計画における基本的な考え方を示します。

#### ア 必要な限度において職員の増加を図ります。

社会情勢の急激な変化、国の目まぐるしい制度改正等による市民サービスの向上、人口増加による業務量の増加等に対応するため、民間委託、指定管理者制度を活用しつつ、人件費の抑制に努めながら、必要な限度において職員の増加を図るものとします。

#### イ 正規職員の年齢バランスの偏りの解消、スキル等を有する者の採用に努めます。

職員の増員に当たっては、

- ① 今後の人口の増加や、その後想定されている人口減少を見据えること。
- ② 質の高い市民サービス維持・提供、効率的な行財政運営等を図ること。

を前提とし、正規職員の年齢バランスの偏りを解消し、かつ、退職等に伴う職員補充のための採用だけではなく、様々な行政ニーズに対応していくために必要なスキル・経験等を有する職員の採用に努めていくものとします。

#### ウ 弾力的な対応を図ることのできる計画期間を設定します。

人口の増加から減少、国の動向、行政ニーズの変化等に柔軟に対応していくため、弾力的な対応を図ることのできる計画期間を設定するものとします。

#### エ 休職・休業に対応するための職員を確保し、安定的な行財政運営に寄与します。

休職、育児休業等による実勤務職員数の減少によって市民サービスに影響を与えることのないよう、適切な体制を構築し、『えびな 未来創造プラン2020』及び『持続可能な開発目標SDGs』の各ゴールの達成に向けた取組を担う職員数を適正な規模によって実現するための安定的な行財政運営に寄与していくものとします。



## (2) 定員管理の課題に対応する具体的な考え方

定員管理の課題を踏まえ、各課題に対応する定員管理の具体的な考え方を示します。

【表24】定員管理の課題に対応する具体的な考え方

No.	定員管理の課題	定員管理の具体的な考え方
1	将来人口	<p>職員数の増加を図りますが、その後に想定されている人口減少を踏まえ、任期付職員、再任用職員（暫定再任用職員）、民間委託、指定管理者制度等を活用し、人件費の抑制に努めながら定員管理を行います。</p> <p>①</p> <p>正規職員数については、長期的に安定した市民サービスを提供するため、一定数を確保する必要があることから増加を図りますが、人口減少が進展した際に余剰が出ないように採用を行います。</p> <p>②</p>
2	『えびな 未来創造プラン2020』を踏まえた体制づくり	<p>③ ①、②を前提とし、人材の確保、適正な人員配置に努めます。</p> <p>多種多様な市民ニーズに対応するため、専門的な知識・経験等を有する者を任期付職員等として採用し、市民サービスの向上に寄与するとともに、職員の育成にも役立てます。</p> <p>④</p>
	公立保育園のあり方を踏まえた対応	<p>保育士と調理師については、公立保育園の動向を踏まえた定員管理を行います。正規職員の採用は、将来の公立保育園数を見据えるものとし、必要に応じて、任期付職員等の活用を図ります。</p> <p>⑤</p>
	消防力の強化・維持に向けた体制づくり	<p>消防職については、商業施設や住宅建設の増加、大規模倉庫の増加、超高齢化社会の進展等により、消防・救急業務に対応する需要増加が想定されるため、消防力を強化し、維持していきます。</p> <p>⑥</p>
	自治体デジタルトランスフォーメーション（DX）推進計画	<p>⑦ デジタル人材の育成やバランスの良い人員配置を行い、IT技術に関する専門的な知識をもった人材の確保に努めます。</p> <p>⑦</p>
3	財政	<p>⑧ ①、②を前提とし、働き方改革を進めると同時に、時間外勤務の縮減、職場環境の整備等による効率的な財政運営に寄与します。</p> <p>⑧</p>
4	定年引上げ制度開始と採用の平準化	<p>⑨ 新規採用者数について、退職者数等の補充と増員数を基本に検討しつつ、定年退職が発生する年度の退職者数等の動向を想定した採用を行います。</p> <p>⑨</p>
5	技術職	<p>まちづくり、公共施設の維持・管理等の担い手となっています。</p> <p>⑩ 人材の確保に苦慮している状況ですが、少なくとも職員数を維持できるよう、受験資格の年齢拡大等、技術職の確保に努めます。</p> <p>一般事務職の職員の中には、修学、職務等により技術職に必要な知識・経験、資格等を有する職員がいるため、技術職の人材確保に努める一方で、当該職員の活用を行います。</p> <p>⑪</p>
	保健師	<p>子ども子育て支援、高齢者支援等への役割が年々増えています。</p> <p>⑫ 人材の確保に苦慮している状況ですが、少なくとも職員数を維持できるよう、受験資格の年齢拡大等、保健師の確保に努めます。</p> <p>⑫</p>

No.	定員管理の課題	定員管理の具体的な考え方
6	技能労務職	<p>⑬ 『美化センター収集体制・人員計画』を踏まえ、退職者不補充の方針の考え方の見直しを行うとともに自動車運転士の採用を行ってまいります。</p> <p>⑭ 任期付職員、再任用職員（暫定再任用職員）、会計年度任用職員の任用、一部委託化を含めた市民サービスの維持・向上に努めます。</p> <p>⑮ その他の技能労務職については、民間委託、指定管理者制度の導入等の可能性についても検討します。</p>
7	時間外勤務の縮減	<p>⑯ 働き方改革を進めるとともに、適正な人員配置、事務処理効率の向上に努めます。</p>
8	休職	<p>⑰ 休職者が生じた場合は、会計年度任用職員での一時的な事務補助を視野に入れつつも、休職期間の長期化が見込まれるときには、任期付職員を活用し、市民サービスの低下を招かないよう、適切な対応を図ります。</p>
	育児休業	<p>⑱ 育児休業の取得率が向上していることから、正規職員数の増加を図り、当該休業に対応した体制を維持します。また、必要に応じて育児休業代替任期付職員等の活用を図ります。</p>
	実勤務職員	<p>⑲ ⑰、⑱により実勤務職員の確保を図ります。</p>
9	会計年度任用職員制度	<p>⑳ 定例的又は補助的業務の範囲を超えることのないよう適切な勤務条件を確立し、当該業務以外の業務を常勤職員が担う体制づくりを構築します。</p> <p>㉑ 多種多様な市民ニーズへの対応、安定的な行財政運営等に必要な規模で任用を行います。</p>
	障がい者雇用	<p>㉒ 法定雇用率達成の継続に向けた取組や体制の構築を行うとともに、障がい特性に応じた業務とのマッチング、任期付職員、正規職員等へのステップアップ等の支援に努めます。</p>

## 9 計画書

### 1 計画期間

#### (1) 計画期間

計画期間は、「令和5年4月1日～令和8年3月31日」とします。弾力的な対応を図ることのできる計画期間としたもので、前計画の考え方にも通じるものです。

#### (2) 随時見直し

計画の見直しが必要となった際は、適宜見直します。計画期間内であっても、社会情勢の変化、国の制度改正等により、本計画に大きな影響を与える場合があります。

その場合においては、的確かつ柔軟に対応するため、随時、本計画の見直しを行うものとします。

### 2 目標

区分	R4. 4. 1	R5. 4. 1※3	R6. 4. 1	R7. 4. 1※3	R8. 3. 31	増員数
職員数（総数）	858人	20人程度増員	28人程度増員	20人程度増員	926人	68人
※1						
定員	831(860)人	10人程度増員	15人程度増員	10人程度増員	895人	35人
正規職員	808(820)人	15人程度増員	27人程度増員	15人程度増員	865人	57人

※1 職員数（総数）は、定員及び正規職員の目標を達成するための、参考値とします。

※2（）内の数値は、前計画の目標値で、定員の増員数は前計画値からの差とします。

※3は定年退職者が発生した直後の4月1日です。

#### (1) 職員数（総数）

職員数（総数）については、一般職の常時勤務を要する職（フルタイム）の職員とします。

これは、地方公共団体定員管理調査の対象となる数値で、フルタイム勤務の任期付職員及び再任用職員（暫定再任用職員）も対象とします。

## (2) 定員

定員の対象職員については、定数条例の定数の対象となる職員とします。

本計画と定数条例の対象外等となる職員

区分	本計画	定数条例
① 自己啓発等休業者	対象外	対象外
② 配偶者同行休業者		
③ 休職者		
④ 育児休業者		
⑤ 初任教育中消防吏員	対象	

※ 消防職については、定数条例では初任教育中消防吏員が対象外とされていますが、当該年度中に消防署等に勤務することを踏まえ、定員管理を行う上では、対象職員とみなします。

定員において踏まえる点の内容は、次のとおりです。

- ① 市民サービス維持・向上に必要となる定員は、「市民1万人当たり63人」とします。

これは、人口の増減に対応するもので、前計画の市民1万人当たりの定員数の目標を参考にしています。

- ② 消防力強化・維持に必要となる定員は、「199人」とします。

この人数は、「定員管理の課題に対応する具体的な考え方 No.2」を踏まえたもので、段階的な増員を行います。

- ③ 休職・休業に対応するための体制づくりに必要となる職員数は、「31人」とします。

この人数は、「基本的な考え方 エ」、「定員管理の課題に対応する具体的な考え方 No.8」を踏まえたもので、令和2年～4年の各年の4月1日現在の休職者数、育児休業者数、配偶者同行休業者数のそれぞれの平均人数を参考にしており、休職・休業の管理基準とします。

### (3) 正規職員

正規職員については、職員数（総数）からフルタイム勤務の任期付職員及び再任用職員（暫定再任用職員）を除いた職員とします。

目標に掲げる正規職員の人数については、採用の管理の観点から、定数条例において定数の対象外としている職員（育児休業者等）も対象とします。

正規職員の人件数において踏まえる点の内容は、次のとおりです。

- ① 市民サービス維持・向上に必要な正規職員は、「市民1万人当たり61人」とします。

前計画の市民1万人当たりの正規職員数の目標を参考にしつつ、フルタイム勤務の任期付職員及び再任用職員（暫定再任用職員）の数値が伸び悩んだことを踏まえた増を行います。

- ② 消防力強化・維持に必要となる正規職員は、「190人」とします。

この人数は、「定員管理の課題に対応する具体的な考え方 No.2」を踏まえたもので、フルタイム勤務の再任用職員（暫定再任用職員）を想定したものです。

- ③ 『美化センター収集体制・人員計画』を踏まえ、退職者不補充の方針の考え方の見直しを行うとともに自動車運転士の採用を行います。

### 3 定員管理シミュレーション

(単位：人)

職種	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	計画値との差	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
一般事務職	425	425	422	▲ 15	458	459	463
技術職(土木系)	40	40	43	1	46	46	46
技術職(建築系)	22	21	22	▲ 1	23	23	24
消防職	179	184	185	▲ 6	186	189	190
保健師	17	18	17	0	18	18	18
栄養士	5	4	4	0	4	4	4
保育士	64	60	62	1	66	66	66
教育公務員	13	13	14	2	15	15	15
自動車運転士	27	31	34	8	34	35	34
その他技能労務職	14	6	5	▲ 2	5	5	5
(3) 正規職員	806	802	808	▲ 12	855	860	865
人口1万人当たりの正規職員数	59.6	58.7	58.8	▲ 1.6	61.0	61.1	61.0
再任用職員(暫定再任用職員)	35	34	31	▲ 22	59	59	61
任期付職員	21	26	19				
(1) 職員数(総数)	862	862	858	▲ 33	914	919	926
人口1万人当たりの職員数	63.8	63.1	62.4	▲ 3.2	65.2	65.3	65.3
人口 (人口推計含む。)	135,172	136,653	137,429	1681	140,200	140,800	141,700
適用除外計 (育児休業・休職等)	30	39	27	▲ 4	31	31	31
(2) 定員	832	823	831	▲ 29	883	888	895
人口1万人当たりの定員数	61.6	60.2	60.5	▲ 2.9	63.0	63.1	63.2

#### 備考

- 令和4年の正規職員及び職員数(総数)は、実数です。
- 再任用職員(暫定再任用職員)の勤務形態については、本人の意向を踏まえながら決定していますが、年金接続の時期だけでなく、ワークライフバランス、家庭の事情等によって異なるため、目標人数は定めないものとします。
- 任期付職員数については、再任用職員(暫定再任用職員)の動向、休職者・休業者の状況等によって変わるため、目標人数は定めないものとします。
- 職種別正規職員数については、早期退職等によって変わる場合があること、また、市民サービスの質・量の変化による弾力的な運用が必要であることから、シミュレーションのみとし、目標人数は定めないものとします。なお、採用に当たっては、職種別正規職員の想定人数を踏まえて行います。

## 10 今後の取組

### <概要>

- ☑ 計画的な採用、専門職の確保への取組
- ☑ 技能労務職のあり方等の検討の促進、暫定再任用職員・任期付職員等の活用
- ☑ 柔軟な人事管理・職員の適正配置・人材育成への取組、働き方改革等の取組
- ☑ 『海老名市行政改革指針』に沿った取組

### (1) 計画的な採用（定年引上げ制度開始と採用の平準化）

正規職員の採用については、退職者数等の補充と増員数を基本に検討しつつ、定年退職が発生する年度の退職者数等の動向を想定した採用を行います。年度によって退職者数にばらつきがあることから、翌年度以後の退職者数を見据えながら行っていきます。

【表26】定年退職予定者数

(単位：人)

職種	R5. 3. 31	R6. 3. 31	R7. 3. 31	R8. 3. 31
一般事務職	8	-	14	-
技術職（土木系）	1	-	0	-
技術職（建築系）	0	-	0	-
消防職	3	-	1	-
保健師	0	-	0	-
栄養士	0	-	0	-
保育士	1	-	0	-
教育公務員	0	-	0	-
自動車運転士	2	-	2	-
その他技能労務職	1	-	0	-
定年退職予定者計	16	0	17	0

備考 令和5年1月1日時点の情報を参考に作成しています。

## **(2) 専門職の確保への取組**

専門職については、職員採用試験の応募も少ないことから、試験区分や受験対象年齢を工夫するなど、専門職の確保に取り組みます。

## **(3) 技能労務職のあり方等の検討**

技能労務職については、「定員管理の課題に対応する具体的な考え方 No.6」を踏まえ、退職者不補充の方針の考え方の見直しを行うとともに自動車運転士の採用を行います。

業務内容の多様化に対応しつつ、任期付職員、再任用職員（暫定再任用職員）、会計年度任用職員の任用を含めた市民サービスの維持・向上に努め、必要な場合は民間委託、指定管理者制度の可能性についても検討します。

## **(4) 段階的定年引上げに伴う暫定再任用職員及び60歳到達職員の活用**

定年引上げ制度開始後の暫定再任用職員（旧再任用職員）及び60歳到達職員は、職務経歴の中で得た知識、技術、経験を有していることから、このような職員を活用することで、市民サービスの維持・向上とともに、職員の育成・相談に役立てることも念頭に、当該経歴や適性を考慮した配置に努めます。

## **(5) 任期付職員の活用**

一時的な業務量の増加、多種多様な市民サービスのニーズに対応するため、任期付職員を活用します。退職者の退職期間が長期化する場合にも任期付職員を活用するものとし、育児休業者が生じた場合は、育児休業代替任期付職員の採用を行います。

また、近年は全国的に働き手不足であることから、優秀な人材を確保するためにも、フルタイム勤務が難しい者が勤務できるよう、任期付短時間勤務職員の採用も進めます。

## **(6) 定例的又は補助的業務を担うための範囲内で会計年度任用職員を活用**

会計年度任用職員については、「定員管理の課題に対応する具体的な考え方 No.9」を踏まえ、定例的又は補助的業務を担うための範囲内で活用しますが、過度な任用にならないように管理を行います。

また、常勤職員が対応すべき業務は当該常勤職員が担当し、非正規化に繋がらない体制づくりを行います。

## **(7) 柔軟な人事管理、職員の適正配置、人材育成への取組（デジタル人材を含む。）**

地方公共団体を取り巻く状況の変化への対応や、市民サービス向上に寄与していくためには、市民ニーズ等を的確に捉えつつ、迅速に対応することが肝要であることから、柔軟な人事管理や、職員の能力の発揮、円滑な組織運営を行うための職員の適正配置に取り組みます。



また、適正配置を行うためには、自ら考え、企画・行動し、困難な課題を解決する能力と高い業績を挙げることができる職員の育成・確保が必要ですが、この中には、デジタル人材の育成を含むものとし、IT技術に関する専門的な知識をもった人材の確保にも努めます。

## **(8) 働き方改革の推進（SDGsの目標）**

本市では、持続可能な開発目標SDGsの目標「8. 働きがいも経済成長も」に位置づけられる「働き方改革」を推進していますが、職員個人と組織の両方が仕事の進め方を工夫して、業務や時間の「質」を高めながら「イキイキ」と働ける職場環境や、職員の健康管理に寄与するため、今後も引き続き、働き方改革に取り組めます。

新型コロナウイルス感染症拡大以降は、この対応に係る業務を特例業務として認めていましたが、勤務体制については、改善も見受けられることから、従来 of 体制に戻す機会を捉えていきます。

## **(9) 休職（精神疾患）を未然に防ぐ取組、休職者の復職支援**

定員管理を適切に行い、かつ、職員の能力の発揮、組織が円滑に機能するためには、職員が心身ともに健康であることが肝要です。

精神疾患による休職者が一定数いる状況であるため、当該休職を未然に防ぐ取組や環境整備を図ります。

また、休職者の復職、また、復職後も安定的に勤務ができるよう、支援体制を構築します。

## **(10) 『海老名市行政改革指針』に沿った取組**

本市の職員が常に「最少の経費で最大の効果」をあげることに努め、より効率的で質の高いサービスを提供するため、『海老名市行政改革指針』に沿った取組を行います。

### **『海老名市行政改革指針』**

- 一 社会情勢や時代のニーズを的確に捉え、常に事務事業を見直します
- 一 新しい技術・手法を取り入れ、効率的に業務を執行します
- 一 行政と民間の役割を踏まえ、民間活力の効果的な活用に努めます
- 一 既存の組織や考え方にとらわれず、視野を広げ、行政課題の解決のために、最適な方法を追求します
- 一 持続可能な都市経営のためにコスト管理を徹底します

**【留意事項】**

定員管理は、安定的な行財政運営に寄与するための一つの手法であり、「職員数の増加」とする基本的な考えの根幹は市民サービスを向上させるためです。

職員は、市民に対する責任を果たすためにも、職員の質や処理能力を低下させることがあってはならず、今後も職員一人一人の能力と組織力の両輪が高められるよう、育成、自己研鑽、情報共有、他の職員等の支援・協力・連携等に努めていかなければなりません。

---

# 参 考 资 料 集

参考資料1 職員数（総数）と人口1万人当たりの職員数の推移（一覧表）

（単位：人）

西暦	元号	年	住民基本 台帳人口 (4月1日)	職員数 (総数)	計画職員数	計画職員数 と総職員数 との差	人口1万人 当たりの職 員数	計画
1994	平成	6	111,656	884	885	▲ 1	79.17	海老名市 定員管理10力年 計画
1995	平成	7	113,044	893	894	▲ 1	79.00	
1996	平成	8	114,201	883	909	▲ 26	77.32	
1997	平成	9	115,395	888	921	▲ 33	76.95	
1998	平成	10	116,691	886	933	▲ 47	75.93	
1999	平成	11	117,274	881	943	▲ 62	75.12	
2000	平成	12	117,646	862	895	▲ 33	73.27	
2001	平成	13	119,207	855	872	▲ 17	71.72	海老名市 定員適正化計画
2002	平成	14	119,699	831	865	▲ 34	69.42	
2003	平成	15	120,968	826	862	▲ 36	68.28	
2004	平成	16	123,153	830	858	▲ 28	67.40	
2005	平成	17	124,705	829	857	▲ 28	66.48	
2006	平成	18	125,137	824	839	▲ 15	65.85	第二次 海老名市 定員適正化計画
2007	平成	19	126,123	817	835	▲ 18	64.78	
2008	平成	20	127,291	804	823	▲ 19	63.16	
2009	平成	21	128,035	799	810	▲ 11	62.40	
2010	平成	22	128,240	787	789	▲ 2	61.37	
2011	平成	23	128,601	782	784	▲ 2	60.81	第三次 海老名市 定員適正化計画
2012	平成	24	128,956	775	780	▲ 5	60.10	
2013	平成	25	129,244	774	772	2	59.89	
2014	平成	26	129,955	773	760	13	59.48	
2015	平成	27	130,225	767	756	11	58.90	
2016	平成	28	130,926	802	803	▲ 1	61.26	海老名市 定員管理計画
2017	平成	29	131,387	807	804	3	61.42	
2018	平成	30	132,423	811	813	▲ 2	61.24	
2019	平成	31	133,353	824	821	3	61.79	
2020	令和	2	135,172	862	858	4	63.77	海老名市 定員管理計画 2020
2021	令和	3	136,653	862	878	▲ 16	63.08	
2022	令和	4	137,429	858	891	▲ 33	62.43	

参考資料2 部局・部等別の職員数の推移

(単位：人)

部局・部等		H31	R 2	R 3	R 4	H31⇒R 4 の増減	増減の主な理由
市長 部局	市長室	79	84	80	75	-4	国勢調査終了による減、配置見直しによる減
	財務部	81	82	83	82	1	徴税力強化による増
	市民協働部	47	49	48	48	1	新型コロナウイルス感染症拡大による市民活動及び地域活動の減、住民窓口強化による増
	保健福祉部	209	215	222	216	7	ケースワーカー強化による増、こども子育て支援業務の充実等による増
	経済環境部	76	85	80	83	7	にぎわい振興強化による増、戸別収集体制強化による増、配置見直し（自動車運転士含む）により減
	まちづくり部	88	88	84	87	-1	配置見直しによる減
	会計管理者（会計課）	7	8	8	7	0	
	その他	0	0	0	0	0	
	市長部局計	587	611	605	598	11	
消防本部	170	179	186	190	20	消防力の強化・消防署西分署開設に向けた体制づくりによる増	
議会（事務局）	7	7	7	7	0		
教育委員会（事務局）	52	58	58	56	4	配置見直しによる増、技能労務職の退職による減	
選挙管理委員会（事務局）	1	0	0	1	0		
監査委員（事務局）	4	4	4	4	0		
農業委員会（事務局）	3	3	2	2	-1		
合計	824	862	862	858	34		

備考

各年4月1日現在の人数です。

参考資料3 部門別の職員数の推移（一覧表）

（単位：人）

部門		平31	令2	令3	令4	H31⇒R4 の増減	増減の主な理由
普通会計	議会	7	7	7	7	0	
	総務・企画	163	169	165	160	-3	国勢調査終了による減、配置見直しによる減
	税務	38	40	39	37	-1	徴税力強化による増、集計部門の変更による減
	労働					0	
	農林水産	13	13	11	13	0	
	商工	9	9	11	12	3	にぎわい振興強化による増
	土木	86	85	85	89	3	配置見直し（自動車運転士含む）による増
	小計	316	323	318	318	2	
	民生	163	167	170	163	0	ケースワーカー強化による増、こども子育て支援業務の充実等による増、保育園の民営化等による減
	衛生	76	86	83	82	6	戸別収集体制強化による増
	小計	239	253	253	245	6	
	一般行政部門計	555	576	571	563	8	
	教育	52	58	58	56	4	配置見直しによる増、技能労務職の退職による減
	消防	170	179	186	190	20	消防力の強化・消防署西分署開設に向けた体制づくりによる増
普通会計計	777	813	815	809	32		
公営企業等会計部門	病院					0	
	水道					0	
	下水道	16	17	15	16	0	
	交通					0	
	その他	31	32	32	33	2	集計部門の変更による増
	公営企業等会計部門計	47	49	47	49	2	
合計	824	862	862	858	34		

備考

部門別職員数の推移については、地方公共団体定員管理調査に基づくため、参考資料2の部局・部等の職員数と必ずしも一致しません。

参考資料4 県内16市の職員数（総数）

令和3年4月1日現在の職員数（総数）

市名	人口 (R3.1.1)	職員数（総数）	人口1万人当 たりの職員数	順位
	(人)	(人)	(人)	(位)
座間市	131,845	809	61.4	1
海老名市	136,134	862	63.3	2
伊勢原市	100,213	657	65.6	3
秦野市	160,415	1,085	67.6	4
逗子市	59,598	439	73.7	5
南足柄市	41,650	311	74.7	6
綾瀬市	84,886	634	74.7	7
鎌倉市	177,053	1,344	75.9	8
大和市	240,998	1,899	78.8	9
横須賀市	396,992	3,314	83.5	10
藤沢市	439,416	3,802	86.5	11
茅ヶ崎市	244,475	2,222	90.9	12
厚木市	223,710	2,045	91.4	13
平塚市	256,652	2,499	97.4	14
三浦市	42,444	473	111.4	15
小田原市	189,425	2,234	117.9	16

備考 人口1万人当たりの職員数は、「令和3年4月1日の職員数（総数）÷  
同年1月1日の住民基本台帳人口×10,000」で算出しています。  
政令市及び町村は除外しています。

参考資料5 県内16市の職員数（普通会計）

令和3年4月1日現在の職員数（普通会計）

市名	人口 (R3.1.1)	職員数（普通会計）	人口1万人当たりの職員数	順位
	(人)	(人)	(人)	(位)
大和市	240,998	1,247	51.7	1
座間市	131,845	732	55.5	2
海老名市	136,134	815	59.9	3
秦野市	160,415	609	60.8	4
伊勢原市	100,213	983	61.3	5
藤沢市	439,416	2,694	61.3	6
南足柄市	41,650	1,525	62.4	7
茅ヶ崎市	244,475	1,427	63.8	8
厚木市	223,710	1,713	66.7	9
平塚市	256,652	286	67.4	10
三浦市	42,444	281	67.5	11
綾瀬市	84,886	411	69.0	12
逗子市	59,598	593	69.9	13
横須賀市	396,992	1,261	71.2	14
鎌倉市	177,053	2,883	72.6	15
小田原市	189,425	1,453	76.7	16

備考 人口1万人当たりの職員数は、「令和3年4月1日の職員数（普通会計）÷同年1月1日の住民基本台帳人口×10,000」で算出しています。  
政令市及び町村は除外しています。



参考資料6 類似団体のグループ分け

〔参考〕類似団体のグループ分け ※総務省ホームページ

全市区町村を指定都市、中核市、特例市、特別区、その他の一般市、町村に区分し、その他の一般市と町村は、人口と産業構造に応じ、一般市を16類型に、町村を15類型に区分されています。

(一般市)

産業構造		Ⅱ次Ⅲ次90%以上		Ⅱ次Ⅲ次90%未満	
		Ⅲ次65%以上	Ⅲ次65%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満
人口	0以上～ 50,000未満	I-3	I-2	I-1	I-0
	50,000以上～ 100,000未満	Ⅱ-3	Ⅱ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-0
	100,000以上～ 150,000未満	Ⅲ-3	Ⅲ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-0
	150,000以上～	Ⅳ-3	Ⅳ-2	Ⅳ-1	Ⅳ-0

参考資料7 類似団体の職員数（総数）

令和3年4月1日現在の職員数（総数）

都道府県名	市名	人口 (R3.1.1)	職員数（総数）	人口1万人当たりの 職員数	順位
		(人)	(人)	(人)	(位)
福岡県	春日市	113,313	402	35	1
福岡県	筑紫野市	104,616	475	45	2
福岡県	大野城市	101,950	469	46	3
大阪府	守口市	143,536	684	48	4
東京都	東久留米市	117,007	589	50	5
東京都	国分寺市	126,862	656	52	6
東京都	小金井市	123,828	670	54	7
埼玉県	ふじみ野市	114,557	643	56	8
東京都	昭島市	113,552	639	56	9
東京都	多摩市	148,479	843	57	10
埼玉県	坂戸市	100,612	586	58	11
大阪府	河内長野市	103,332	603	58	12
埼玉県	鴻巣市	117,995	692	59	13
埼玉県	狭山市	149,826	890	59	14
神奈川県	座間市	131,845	809	61	15
埼玉県	入間市	147,162	908	62	16
神奈川県	海老名市	136,134	862	63	17
大阪府	羽曳野市	110,106	699	63	18
長崎県	諫早市	135,869	863	64	19
千葉県	印西市	105,772	681	64	20
東京都	武蔵野市	147,643	954	65	21
千葉県	我孫子市	131,644	858	65	22
神奈川県	伊勢原市	100,213	657	66	23
埼玉県	戸田市	141,033	933	66	24
静岡県	三島市	109,051	724	66	25
埼玉県	三郷市	142,926	966	68	26
千葉県	鎌ヶ谷市	109,943	745	68	27
大阪府	松原市	118,721	805	68	28
奈良県	生駒市	118,916	810	68	29
鳥取県	米子市	147,536	1016	69	30
福岡県	飯塚市	127,552	884	69	31
茨城県	土浦市	141,371	990	70	32
岐阜県	多治見市	109,453	777	71	33
茨城県	取手市	107,236	796	74	34
千葉県	木更津市	136,034	1014	75	35
奈良県	橿原市	121,444	915	75	36
福岡県	大牟田市	111,967	883	79	37
福島県	会津若松市	117,027	973	83	38
大分県	別府市	115,008	957	83	39
大阪府	富田林市	109,994	917	83	40
鹿児島県	霧島市	124,993	1091	87	41
広島県	廿日市市	117,045	1089	93	42
宮崎県	延岡市	120,924	1138	94	43
北海道	江別市	119,815	1146	96	44
山口県	岩国市	132,187	1311	99	45
兵庫県	三田市	110,863	1207	109	46
東京都	青梅市	132,145	1517	115	47
大阪府	箕面市	138,890	1659	119	48
大阪府	池田市	103,712	1253	121	49
三重県	伊勢市	124,426	1555	125	50
北海道	小樽市	112,450	1707	152	51
平均		122,520	900.2	73.6	-

備考 人口1万人当たりの職員数は、「令和3年4月1日の職員数÷同年1月1日の住民基本台帳人口×10,000」で算出しています。

参考資料8 類似団体の職員数（普通会計）

令和3年4月1日現在の職員数（普通会計）

都道府県名	市名	人口 (R3.1.1)	職員数（普通会計）	人口1万人当たりの 職員数	順位
		(人)	(人)	(人)	(位)
福岡県	春日市	113,313	358	32	1
福岡県	大野城市	101,950	407	40	2
大阪府	守口市	143,536	584	41	3
福岡県	筑紫野市	104,616	427	41	4
東京都	東久留米市	117,007	537	46	5
東京都	青梅市	132,145	625	47	6
東京都	昭島市	113,552	551	49	7
東京都	国分寺市	126,862	617	49	8
東京都	小金井市	123,828	614	50	9
埼玉県	ふじみ野市	114,557	582	51	10
大阪府	河内長野市	103,332	531	51	11
埼玉県	鴻巣市	117,995	615	52	12
東京都	多摩市	148,479	779	52	13
埼玉県	狭山市	149,826	797	53	14
大阪府	羽曳野市	110,106	588	53	15
埼玉県	坂戸市	100,612	540	54	16
長崎県	諫早市	135,869	736	54	17
鳥取県	米子市	147,536	811	55	18
埼玉県	入間市	147,162	816	55	19
神奈川県	座間市	131,845	732	56	20
大阪府	池田市	103,712	608	59	21
東京都	武蔵野市	147,643	870	59	22
静岡県	三島市	109,051	645	59	23
千葉県	我孫子市	131,644	784	60	24
北海道	江別市	119,815	716	60	25
神奈川県	海老名市	136,134	815	60	26
千葉県	印西市	105,772	636	60	27
福岡県	飯塚市	127,552	773	61	28
奈良県	生駒市	118,916	722	61	29
神奈川県	伊勢原市	100,213	609	61	30
埼玉県	戸田市	141,033	867	61	31
兵庫県	三田市	110,863	687	62	32
埼玉県	三郷市	142,926	890	62	33
大阪府	松原市	118,721	740	62	34
千葉県	鎌ヶ谷市	109,943	694	63	35
茨城県	土浦市	141,371	907	64	36
岐阜県	多治見市	109,453	707	65	37
千葉県	木更津市	136,034	945	69	38
奈良県	橿原市	121,444	844	69	39
福岡県	大牟田市	111,967	783	70	40
茨城県	取手市	107,236	759	71	41
福島県	会津若松市	117,027	852	73	42
大分県	別府市	115,008	840	73	43
大阪府	箕面市	138,890	1028	74	44
大阪府	富田林市	109,994	830	75	45
山口県	岩国市	132,187	1045	79	46
三重県	伊勢市	124,426	1009	81	47
宮崎県	延岡市	120,924	995	82	48
鹿児島県	霧島市	124,993	1029	82	49
広島県	廿日市市	117,045	1008	86	50
北海道	小樽市	112,450	1038	92	51
平均		122,520	743.6	60.7	-

備考 人口1万人当たりの職員数は、「令和3年4月1日の職員数÷同年1月1日の住民基本台帳人口×10,000」で算出しています。

参考資料9 年齢層別・職種別職員数（正規職員のみ）

（単位：人）

正規職員における年齢層の人数（令和4年4月1日現在）

職種	18～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	合計	平均
一般事務職	2	38	42	76	68	44	41	50	61	422	54.6
技術職	0	1	7	13	11	8	12	8	5	65	9.1
消防職	3	39	32	27	18	14	23	14	15	185	20.4
保健師・栄養士	0	0	3	3	2	5	3	4	1	21	3.0
保育士	0	5	2	13	12	12	7	9	2	62	8.1
教育公務員	0	0	0	1	6	3	1	2	1	14	2.0
技能労務職	0	0	1	2	2	2	8	11	13	39	5.6
合計	5	83	87	135	119	88	95	98	98	808	

参考資料10 時間外勤務年間360時間を超えた職員数

（単位：人）

部等	H30	H31	R2	R3
市長室	5	8	5	5
財務部	18	15	16	15
市民協働部	1	3	0	0
保健福祉部	7	13	27	37
経済環境部	3	8	4	6
まちづくり部	0	3	3	4
消防本部	1	3	0	0
議会事務局	0	0	0	0
教育部	3	4	0	6
合計	38	57	55	73

備考

時間外勤務年間360時間を超えた部等のみ記載しました。





# えびなみらい定員管理計画

令和 5 年 3 月

市長室職員課