



海老名市
住みたい 住み続けたいまち

えびなみらい定員管理計画2026

(令和8年4月1日～令和11年3月31日)

令和8年3月
海老名市

本編

1	計画策定の理由・趣旨	1
(1)	『えびなみらい定員管理計画（R5.4.1～R8.3.31）』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	
(4)	『海老名市DX推進計画』を踏まえて策定	
2	定員管理の基本的事項	2
(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）	
3	定員管理計画の位置付け	4
	『えびな 未来創造プラン2020』の個別関連計画	
4	定員管理の取組と結果	5
(1)	概要	
(2)	『えびなみらい定員管理計画』（令和5年度～7年度）の取組と結果	
5	現状の分析（他市との比較等）	10
(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	
6	定員管理の課題	14
(1)	将来人口	
(2)	市政	
(3)	財政	
(4)	定年引上げに伴う採用の平準化と適正配置	
(5)	専門職の確保	
(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	

7 各職場の認識（各係における必要な人数）	20
各職場に対する照会の結果	
8 定員管理の課題を踏まえた考え方	21
(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	
9 計画書	24
・計画期間	
・目標	
・定員管理シミュレーション	
10 今後の取組	28
(1) 計画的な採用（定年引上げに伴う採用の平準化）	
(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	
(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DX推進計画』に沿った「行政運営」のデジタル化の取組	
(11) 『海老名市行政改革指針』に沿った取組	
(12) 『高座清掃施設組合の適正人員配置計画』に沿った取組	
(13) 民間への委託等の検討	

参考資料集

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）	33
参考資料 2	部局・部等別の職員数の推移	35
参考資料 3	部門別の職員数の推移（一覧表）	36
参考資料 4	県内16市の職員数（総数）	37
参考資料 5	県内16市の職員数（普通会計）	38
参考資料 6	類似団体のグループ分け	39
参考資料 7	類似団体の職員数（総数）	40
参考資料 8	類似団体の職員数（普通会計）	41
参考資料 9	年齢層別・職種別職員数（正規職員のみ）	42
参考資料 10	時間外勤務年間360時間を超えた職員数	42

1 計画策定の理由・趣旨

<概要>

- ☑ 『えびなみらい定員管理計画』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
- ☑ 『海老名市DX推進計画』を踏まえて策定

(1) 『えびなみらい定員管理計画（R5.4.1～R8.3.31）』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4年策定（令和6年度一部改定）の『えびなみらい定員管理計画（R5.4.1～R8.3.31）』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

令和元年度に策定された『えびな 未来創造プラン2020』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。

(4) 『海老名市DX推進計画』を踏まえて策定

令和6年6月に、えびなスマデジ宣言で掲げた重点領域である「行政運営」のデジタル化等を実現するための具体的なロードマップとして『海老名市DX推進計画』が策定されました。

「行政運営」のデジタル化では、デジタルの活用により業務の効率化や高度化を図り、持続可能な行政運営を目指すことが掲げられております。

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、各計画の実現に寄与する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）

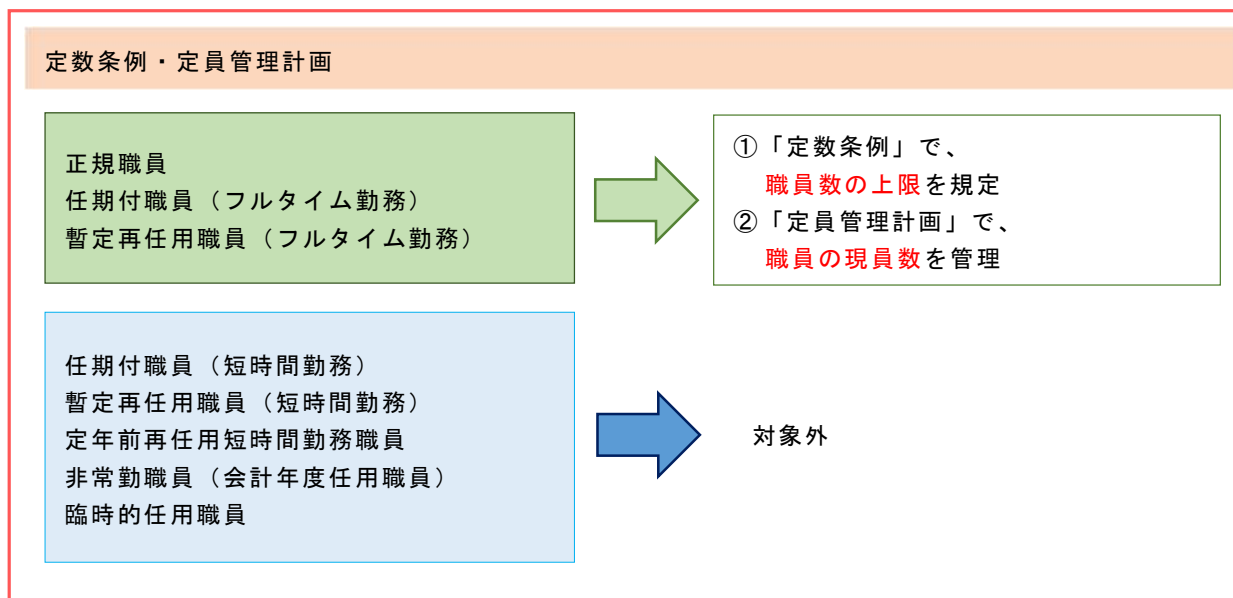
第3条 前条に掲げる職員の定数の当該事務部局内の配分は、それぞれ任命権者が定める。

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。

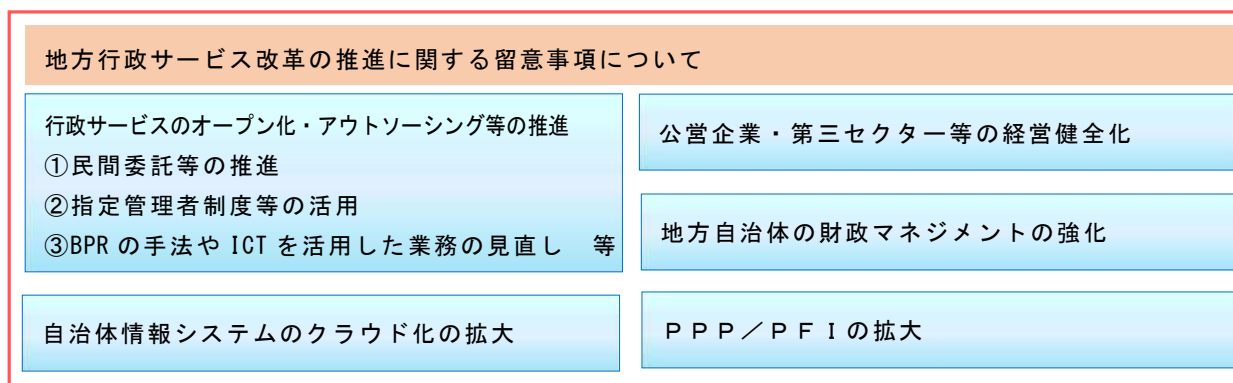


(4) その他（国の動向）

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5年5月17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』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』、『海老名市定員管理計画2020』、『えびなみらい定員管理計画』により職員数の増員に方針転換し、令和7年4月1日現在の職員数は931人

(1) 概要

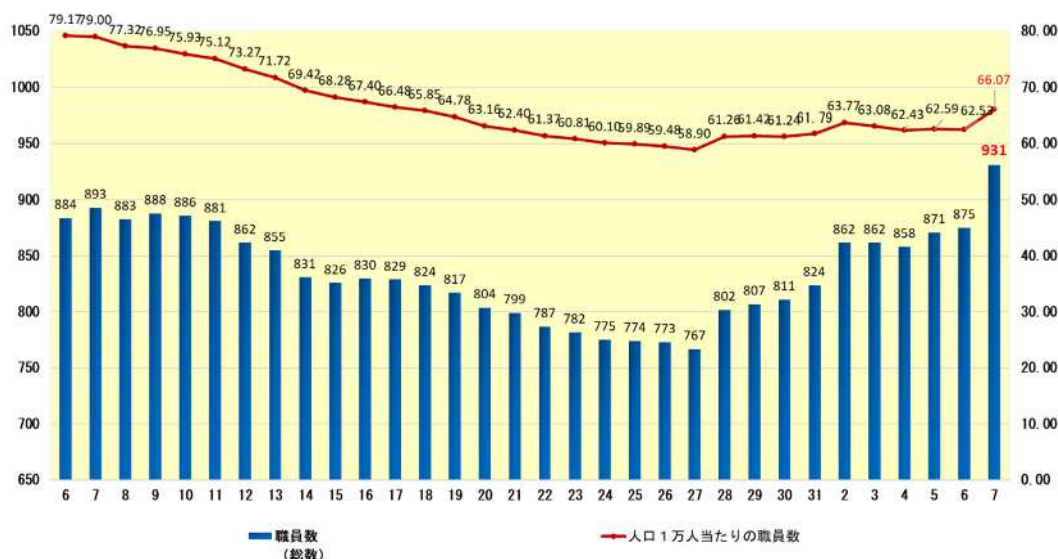
本市では、平成2年度の『海老名市定員管理10カ年計画』から職員の定員管理の取組を行っています。

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）、『えびなみらい定員管理計画（令和5年度～令和7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7年4月1日現在の職員数は平成27年の767人から931人（+167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		
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
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
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
	目 標	779人⇒943人	857人	789人	767人
	実 績	881人	829人	787人	767人
	増 減	+102人（増員）	▲52人（削減）	▲42人（削減）	▲20人（削減）
人口1万人当 たりの職員数		75.12人	66.48人	61.37人	58.90人

		増員の歩み			
計 画 名		海老名市定員 管理計画	海老名市定員 管理計画2020	えびなみらい 定員管理計画	えびなみらい 定員管理計画 （一部改定）
期 間		平成28～令和元年度	令和2～4年度	令和5～7年度	令和5～7年度
職 員 数	時 点	平成31年4月1日	令和4年4月1日	令和7年4月1日	令和7年4月1日
	目 標	821人	定員860人 正規職員820人	定員895人 正規職員865人	定員962人 正規職員927人
	実 績	824人	職員数（総数）858人 定員831人 正規職員808人	-	職員数（総数）931人 定員899人 正規職員874人
	増 減	+57人（増員）	+34人（増員）	-	+73人（増員）
人口1万人当 たりの職員数		61.79人	62.43人	-	66.07人

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) 『えびなみらい定員管理計画』（令和5年度～7年度）の取組と結果

ア 方針と取組

『えびなみらい定員管理計画』の方針とこれに対する取組は、表3のとおりです。

【表3】『えびなみらい定員管理計画』の方針と取組

方針	取組	
(1) 定員	①市民サービス維持・向上に必要なとなる人数は、「市民1万人当たり63人」とします。	<ul style="list-style-type: none"> ・職種毎の職員採用試験の実施回数の増 ・社会人経験者の採用 ・任期付職員の活用 ・暫定再任用職員の活用
	②消防力強化・維持に必要なとなる定員は、「205人」とします。	<ul style="list-style-type: none"> ・消防職員の採用者数の増
	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、「31人」とします。	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業代替任期付職員の採用 ・会計年度任用職員の活用
	④コミュニティセンター等の維持に必要なとなる職員数は、「22人」とします。	<ul style="list-style-type: none"> ・役職定年職員の活用 ・暫定再任用職員の活用
	⑤高座清掃施設組合の組合員を市職員として採用します。	<ul style="list-style-type: none"> ・高座清掃施設組合の組合員の採用
(2) 正規職員	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。	<ul style="list-style-type: none"> ・職種毎の職員採用試験の実施回数の増 ・社会人経験者の採用 ・任期付職員の活用 ・暫定再任用職員の活用
	②消防力強化・維持に必要なとなる正規職員は、「202人」とします。	<ul style="list-style-type: none"> ・消防職員の採用者数の増
	③「美化センター収集体制・人員計画」を踏まえ、自動車運転士の採用を行います。	<ul style="list-style-type: none"> ・自動車運転士の採用者数の増 ・任期付自動車運転士の採用者数の増 ・会計年度任用職員の活用
	④コミュニティセンター等の維持に必要なとなる職員数は、「22人」とします。	<ul style="list-style-type: none"> ・役職定年職員の活用
	⑤高座清掃施設組合の組合員を市職員として採用します。	<ul style="list-style-type: none"> ・高座清掃施設組合の組合員の採用

イ 計画値と結果

『えびなみらい定員管理計画』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962人に対し、結果は899人となり、計画値に63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67.89人に対し、結果は63.80人となり、計画値よりも4.04人少なくなっています。

計画値に及ばなかった理由は、採用の際の辞退率が高く、見込んだ職員を採用できなかったためです。

【表4-1】『えびなみらい定員管理計画（令和5年度～7年度）』の計画値と結果

(1) 定員

(単位：人)

区分	計画年度 (R4)	計画値 (R7)	結果 (R7)	計画値 との差	備考
定員 (消防職を除く。)	642	757	706	▲51	計画値には届かず (育休・休職者計32名)
消防職	189	205	193	▲12	計画地にはやや届かず
合計	831	962	899	▲63	計画値には届かず
市民1万人当たりの定員数	60.47	67.89	63.80	▲4.04	計画値には届かず

備考 1 計画年度(R4)の人数は、前計画策定年度(令和4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927人に対し、結果は874人となり、計画値に45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65.42人に対し、結果は62.00人となり、計画値よりも3.42人少なくなっています。

計画値に及ばなかった理由は、採用の際の辞退率が高く、見込んだ職員を採用できなかったためです。

【表4-2】『えびなみらい定員管理計画（令和5年度～7年度）』の計画値と結果

(2) 正規職員

(単位：人)

区分	計画年度 (R4)	計画値 (R7)	結果 (R7)	計画値 との差	備考
正規職員 (消防職・技能労務職を除く。)	584	679	634	▲45	計画値には届かず
技能労務職	39	52	49	▲3	概ね計画通り
消防職	185	196	191	▲5	概ね計画通り
合計	808	927	874	▲53	計画値には届かず
市民1万人当たりの正規職員数	58.79	65.42	62.00	▲3.42	計画値には届かず

備考 1 計画年度(R4)の人数は、前計画策定年度(令和4年4月1日)の正規職員数です。

ウ 部門別の職員数の推移

『えびなみらい定員管理計画』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4年4月1日現在の職員数と令和7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、コミュニティセンターや文化センターの直営化、ふるさと納税業務の強化、配置見直し等の理由により、全体としては増（+21）となっています。

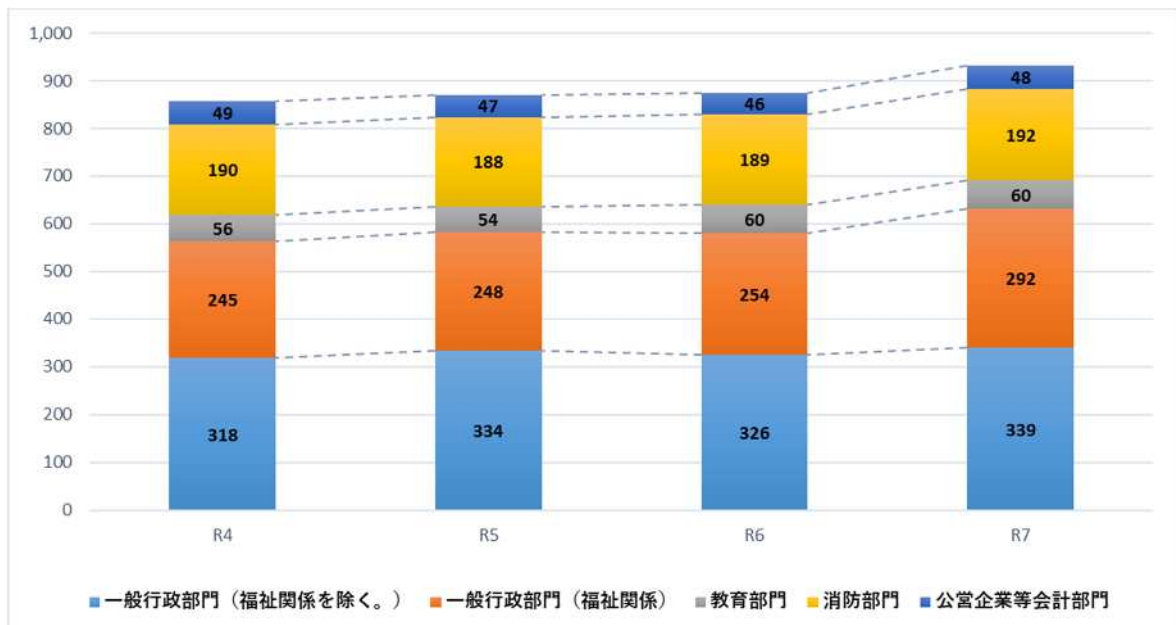
一般行政部門（福祉関係）では戸別収集体制強化、高座清掃施設組合の組合員の採用等の理由により、全体としては増（+42）となっています。

教育部門では、学校用務員への職種変更等の理由により、増（+4）となっています。

消防部門では、消防力強化・救急体制の確保により増（+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>

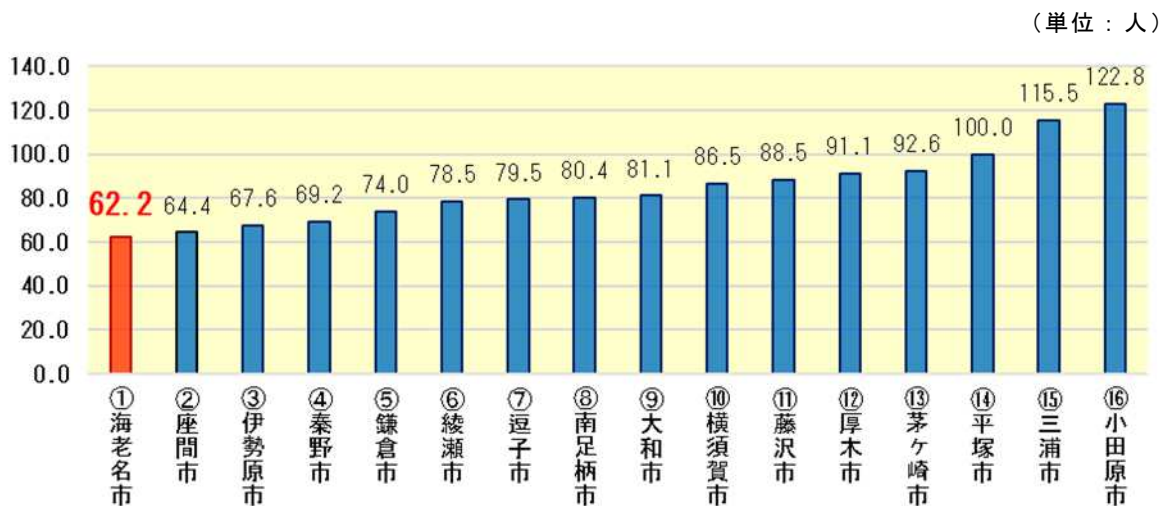
- ☑ 県内16市との比較では、人口1万人当たりの職員数（総数）が県内で最も少ない
- ☑ 定員管理診断表との比較では、試算人数よりも少ない職員数

（1） 県内16市との比較

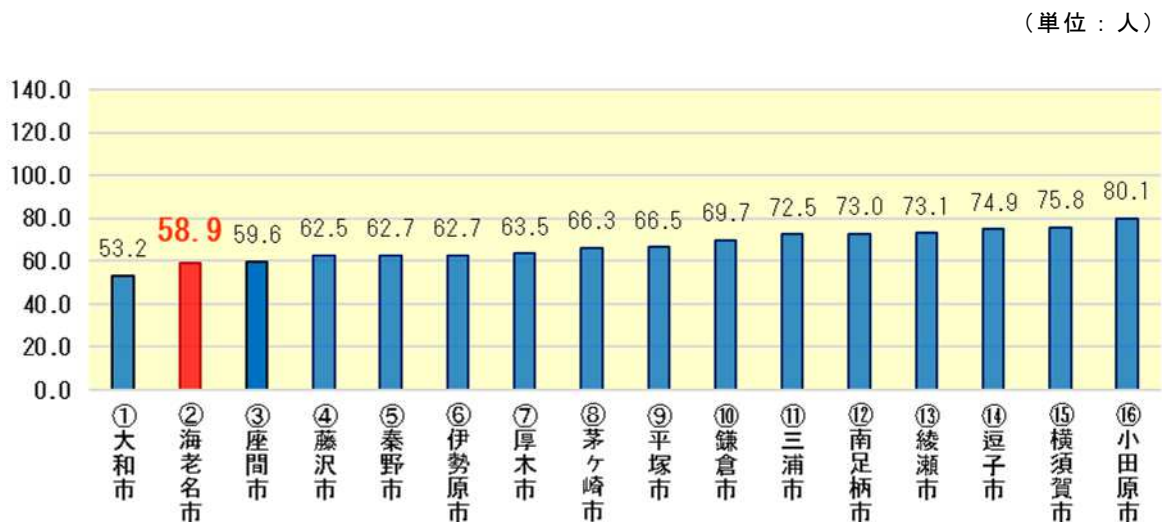
本市における職員数の現状を把握するため、令和6年4月1日現在における県内16市（政令市を除いた市）の人口1万人当たりの職員数を比較しました。

その結果、職員数（総数）では県内で最も少ない職員数、職員数（普通会計）では県内で2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6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6年4月1日現在〕

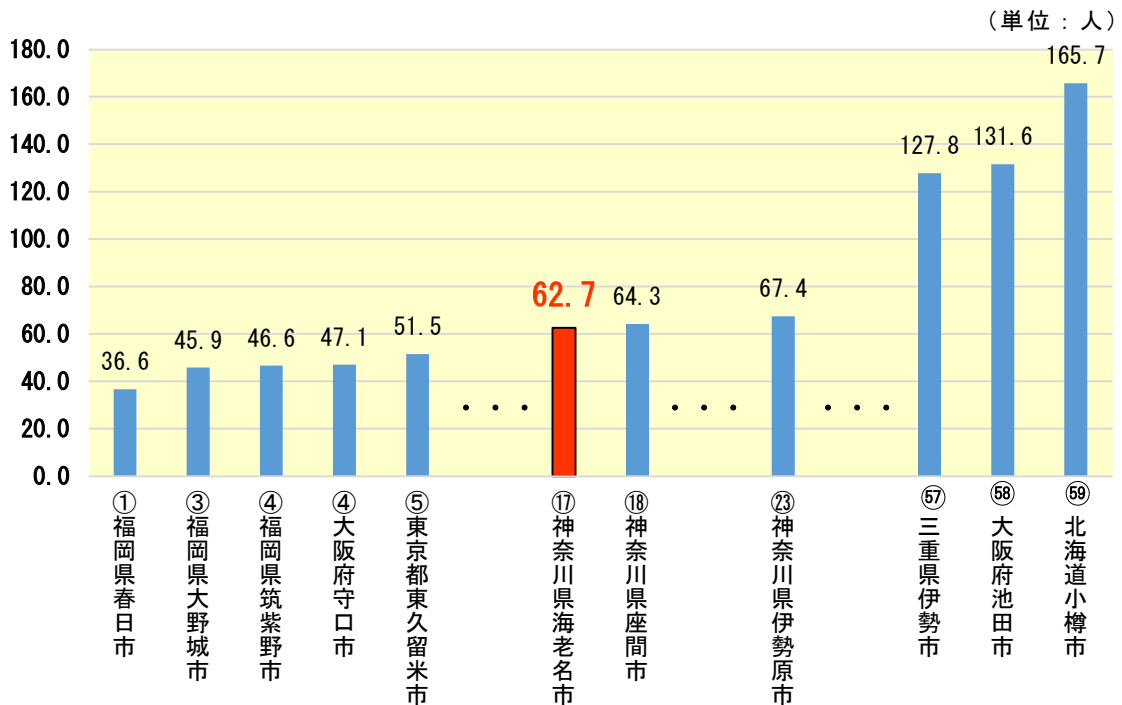


(2) 類似団体との比較

本市における職員数の現状を把握するため、令和6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59市の人口1万人当たりの職員数を比較しました。

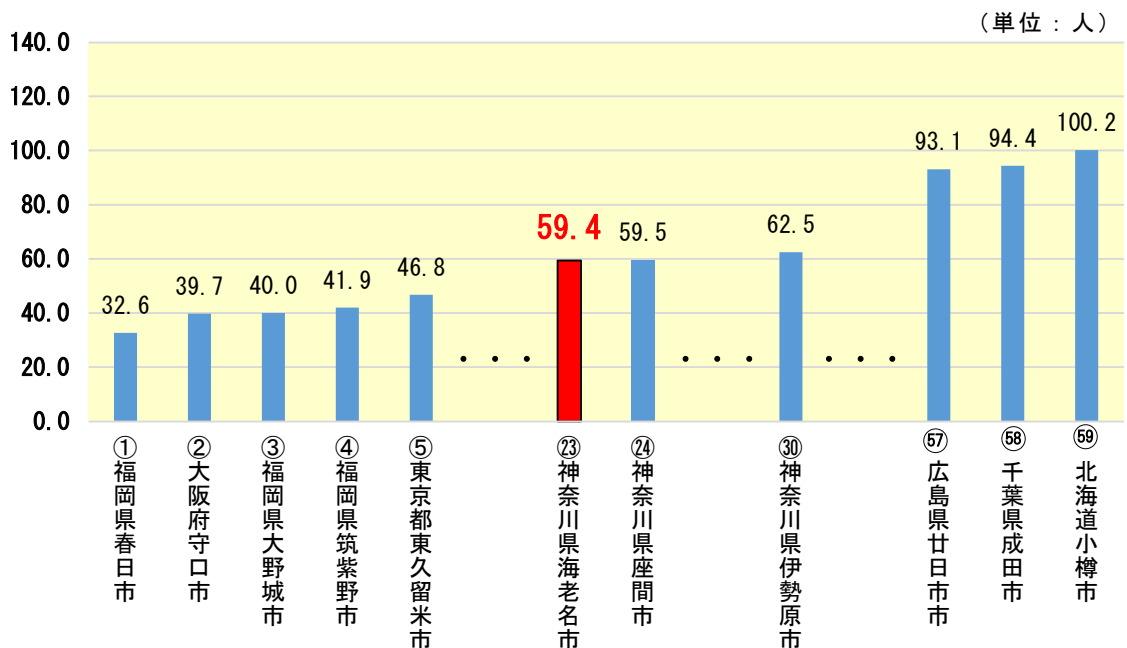
その結果、職員数（総数）では59市中17番目の職員数、職員数（普通会計）では59市中23番目の職員数となりました。

【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6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6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6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95人過少、修正値との比較では88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46人過少、修正値との比較では82人過少となっています。

【表10】定員管理診断表（令和6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					
	R5.4.1	R6.4.1	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	9	▲ 2	▲ 28.6	9	▲ 2	▲ 28.6
総 務・企 画	172	172	193	▲ 21	▲ 12.2	190	▲ 18	▲ 10.5
税 務	39	37	52	▲ 15	▲ 40.5	52	▲ 15	▲ 40.5
民 生	166	167	216	▲ 49	▲ 29.3	223	▲ 56	▲ 33.5
衛 生	82	87	72	15	17.2	67	20	23.0
労 働			1	▲ 1				
農 林 水 産	15	14	19	▲ 5	▲ 35.7	17	▲ 3	▲ 21.4
商 工	13	12	18	▲ 6	▲ 50.0	9	3	25.0
土 木	88	84	94	▲ 10	▲ 11.9	101	▲ 17	▲ 20.2
一般行政計	582	580	675	▲ 95	▲ 16.4	668	▲ 88	▲ 15.2
教 育	54	60	113	▲ 53	▲ 88.3	77	▲ 17	▲ 28.3
消 防	188	189	87	102	54.0	166	23	12.2
普通会計計	824	829	875	▲ 46	▲ 5.5	911	▲ 82	▲ 9.9

〔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〕

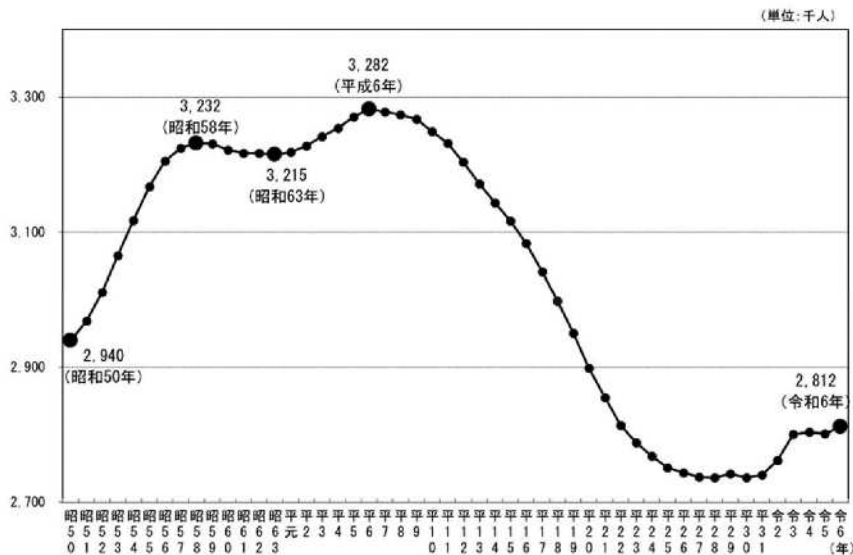
団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しております。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

(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6年対平成6年比で約47万人の減少となっています。

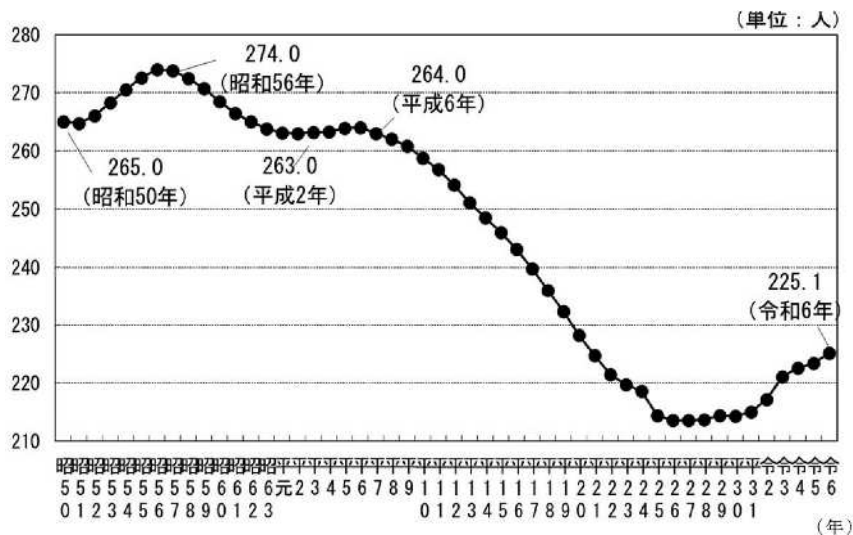
近年、地方公共団体の職員数は増加傾向となっています。

【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6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6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
- ☑ 定年引上げに伴う採用の平準化と適正配置
- ☑ 休職・育児休業等への継続的な対応が課題

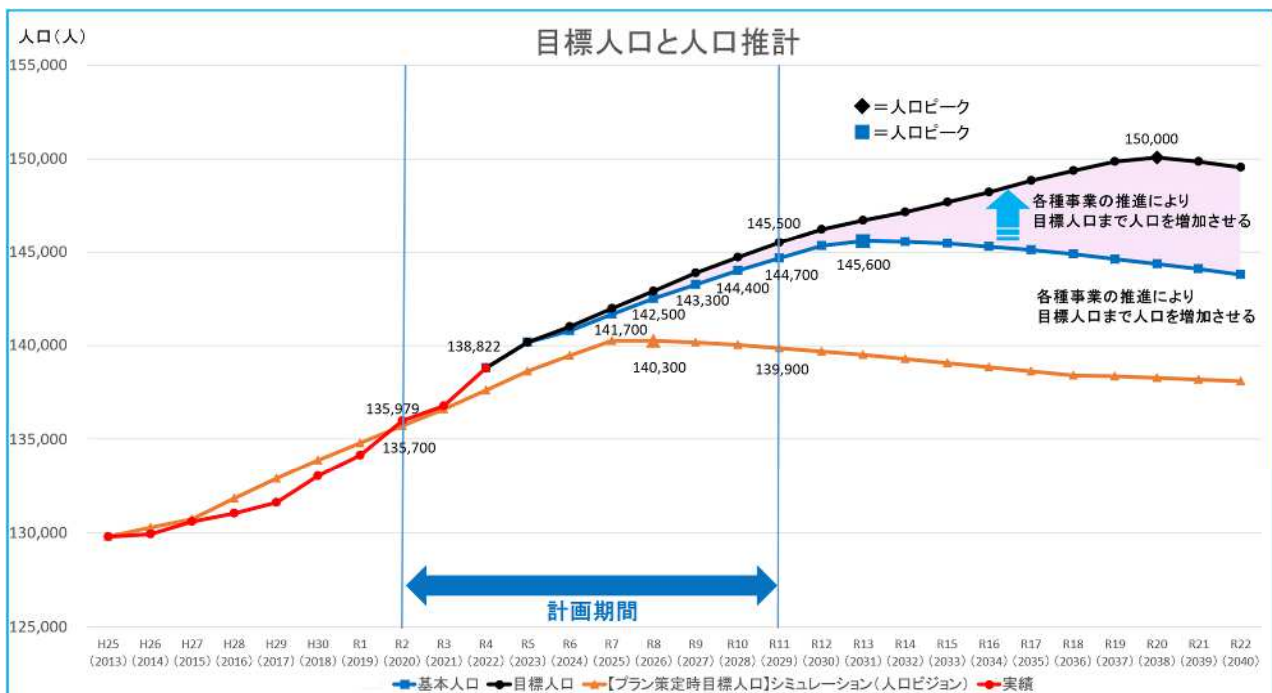
(1) 将来人口

本市の人口については、令和7年10月1日現在で140,000人を超えており、今後の計画人口のピークである令和11年の約145,600人に向かって増加し続けると想定されています。

そのため、今後の定員管理に当たっては、「えびな 未来創造プラン2020」の人口推計を踏まえ、人口増加に伴う業務量の増加や住民ニーズの多様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」の人口推計より）

（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となります。

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）を基に、一部民営化等行っておりますが、その後においては、公立保育所保育士として果たすべき役割があることから、一定数の公立保育園を堅持する方向性となっています。

また、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いることから、公立保育園のあり方を踏まえた対応や保育士の退職等を考慮した一定数の補充が課題となります。

ウ 消防力強化・維持に向けた体制づくり

近年、風水害の激甚化や大規模地震への備え、都市化による災害の多様化など、消防を取り巻く環境は厳しくなっています。

また、超高齢化社会の進展等に伴い、高齢者の救急搬送が増加傾向にあり、人口増加と高齢化率の上昇によりこの傾向は続くと予想されます。

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、消防力を強化し、万全な消防・救急体制を確保することが課題となります。

エ 海老名市DX推進計画を踏まえた体制づくり

令和6年6月に「海老名市DX推進計画」が策定され、デジタル化の恩恵を全ての人に広げ、笑顔があふれる暮らしを営むことができるよう効率的な行政運営が求められています。

職員のデジタルリテラシーの向上を図るとともに、デジタルを前提として業務フローの抜本的に見直しを通じて、業務の効率化と生産性を高める改革を推進することが課題となります。

(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となります。

【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
令和3年度	815	5,104,179	6,263
令和4年度	824	5,207,673	6,320
令和5年度	824	5,343,220	6,484
令和6年度	829	5,569,721	6,718

(4) 定年引上げに伴う採用の平準化と適正配置

令和5年から令和13年にかけて2年に1歳ずつ定年退職が段階的に引き上げられています。そのため、退職者補充を基本として採用を行うと、職員の年齢構成に偏りが生じることから、定年引上げ期間の間は、定年退職者がいない年においても今後の退職者数等の動向を想定した上で、中長期的な視点で新規採用者をはじめとする採用人数を確保することが課題となります。

また、60歳以上の職員が有する豊富な知識、技術、経験等を活かして、公務においてその能力が最大限発揮されるよう適正な配置を行う必要があります。

(5) 専門職の確保

専門職である技術職は、社会人経験採用を開始したものの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ります。

【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7年10月1日現在) (単位：人)

職種	区分	R5		R6		R7	
		社会人	上級	社会人	上級	社会人	上級
技術職（土木）	応募者数	-	3	-	7	2	5
	最終合格者数	-	1	-	2	1	0
技術職（建築）	応募者数	-	3	3	4	1	6
	最終合格者数	-	2	3	0	0	2
技術職（電気）	応募者数	-	3	2	2	2	1
	最終合格者数	-	0	1	0	0	0
保健師	応募者数	-	7	-	19	-	-
	最終合格者数	-	3	-	4	-	-

(6) 技能労務職

技能労務職については、退職者不補充の方針を踏まえて対応してきましたが、令和元年9月30日からの可燃ごみの戸別収集実施に伴い、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。

しかしながら、退職者不補充の影響もあり、技能労務職の正規職員については、職員数の6割以上に当たる30人が50歳以上になっています。

今後も、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となります。

【表16】技能労務職の正規職員数（令和7年4月1日現在）

（単位：人）

職種	49歳以下	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳以上	合計
自動車運転士	17	2	0	4	2	1	2	2	4	0	0	3	37
業務員	2	1	0	0	1	1	1	2	0	0	0	2	10
用務員	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
合計	19	3	1	5	3	2	3	4	4	0	0	5	49

(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が、令和4年度以降減少し、令和6年度では51人いました。減少に転じた理由としては、新型コロナウイルス感染症への対応が落ち着いたことによるものと考えられます。

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、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。

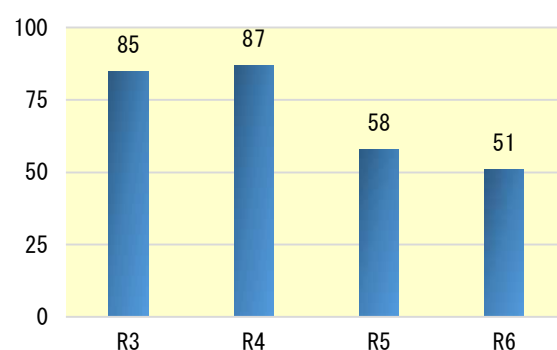
【表17】時間外勤務の月平均時間

年度	対象人数 (人)	時間外勤務 月平均時間 (時間)
令和3年度	702	12.3
令和4年度	694	12.8
令和5年度	706	11.1
令和6年度	712	11.0

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7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となります。

イ 育児休業者

育児休業者については、各年24名前後になっています。また、直近では、男性の短期の育児休業者が増加傾向にあります。

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となります。

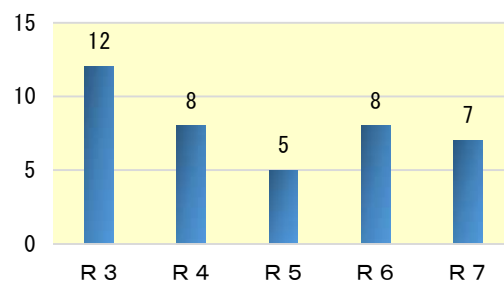
ウ 実勤務職員

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。

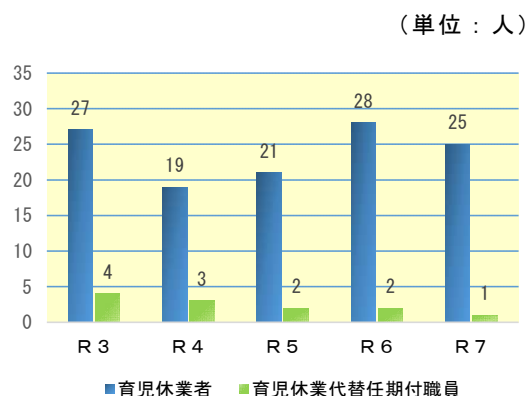
人口1万人当たりの実勤務職員数は、60人程度で推移しており、一般事務職については、30.34人（令和4年）⇒33.14人（令和7年）となっております。

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となります。

【表19】 休職者数（各年4月1日現在）
（単位：人）



【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）



【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		
令和4年	858	8	19	0	27	831	60.47	30.34
令和5年	871	3	21	0	24	847	60.86	31.33
令和6年	875	8	28	0	36	839	59.96	30.87
令和7年	931	7	25	0	32	899	63.80	33.14

(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となります。

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6年4月から法定雇用率が0.2%引き上げられ、2.8%になっており、今後も継続的な法定雇用率の達成が課題となります。

【表22】障がい者雇用率（各年6月1日現在）

年度	法定雇用率	本市雇用率	備考
令和4年	2.60	3.07	法定雇用者数充足
令和5年	2.60	3.09	法定雇用者数充足
令和6年	2.80	3.19	法定雇用者数充足
令和7年	2.80	3.07	法定雇用者数充足

ウ 高座清掃施設組合への派遣

高座清掃施設組合の職員の身分等に関する協定書に基づき、組合員を本市の職員として採用したため、高座清掃施設組合に必要な人員を本市から派遣します。

高座清掃施設組合の適性人数配置計画を踏まえ派遣する必要があります。

エ 民間への委託等の検討

人口の増加に比例して行政需要も増加しているため、職員ひとりあたりの業務量も増加しております。市民サービスの向上と業務の効率化を図る必要があることから、さらなる民間委託の検討を行うことが課題となります。

7 各職場の認識（各係における必要な人数）

<概要>

- ☑ 令和10年度までに係員の増員が必要と考えている係の割合は、58.3%

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10年度までに係員の増員が必要と考えている係の数は、全91係のうち53係（58.3%）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10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	20	22.0%	
1人の増が必要	33	36.3%	
現状維持	35	38.5%	
1人の減が可能	3	3.3%	基幹統計調査などの完了
2人以上の減が可能	0	0.0%	
合計	91	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8年4月1日以後に必要な職員数等
- 3 実施期間 令和7年5月27日～同年6月27日

8 定員管理の課題を踏まえた考え方

<概要>

- ☑ DXの推進や民間委託等を活用しつつ、必要な限度における職員の増加を図る
- ☑ 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、① 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>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② 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>
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>④ 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>
	公立保育園のあり方を踏まえた対応	<p>⑤ 保育士については、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>
	消防力の強化・維持に向けた体制づくり	<p>⑥ 消防職については、新たなまちづくりも進む中、人口増加により災害も増加することが予想されるため、あらゆる災害に的確に対応できるよう4市での協力体制における消防力の強化を図ります。</p> <p>また、高齢化社会の進展や猛暑による熱中症など救急需要が増えていることから予備救急隊を編成するなど、万全な消防・救急体制を確保しつつ、育児休暇等を含め適正な休暇取得など働き方改革にも対応できるようします。</p>
	海老名市DX推進計画を踏まえた体制づくり	<p>⑦ AIなどを活用する職員のデジタルリテラシーの向上を図ります。</p> <p>また、デジタルを前提とし業務フローの抜本的な見直しを通じて、業務の効率化や生産性を高める業務改善を行い、人件費の抑制に努めながら、職員の適正な配置を行います。</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>
4	定年引上げに伴う採用の平準化と適正配置	<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>また、60歳以上の職員が有する豊富な知識、技術、経験等を活かして、公務においてその能力が最大限発揮されるよう適正な配置に努めます。</p>
5	専門職の確保	<p>⑩ 技術職は、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。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>⑪ 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>⑫ 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。保健師の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>

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 家庭系ごみの戸別収集のため、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、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>
	高座清掃施設組合への派遣	<p>㉓ 高座清掃施設組合の適性人数配置計画を踏まえ派遣します。</p>
	民間への委託等の検討	<p>㉔ 市民サービスの向上と業務の効率化を図るため、さらなる民間への委託等を検討します。</p>

1 計画期間

(1) 計画期間

計画期間は、「令和8年4月1日～令和11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します。

2 目標

区分	R7.4.1	R8.4.1	R9.4.1※3	R10.4.1	R11.3.31	増員数
職員数（総数）	931人	974人	991人	1,001人	1,001人	70人
※1						
定員	899(962)人	943(970)人	960(970)人	970(970)人	970人	8人
正規職員	874(927)人	920人	931人	940人	940人	13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、定員は定数、正規職員は前計画の目標値とし、増員数はそれぞれの数値の差とします。

※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、初任教育中の消防吏員は、定数条例の対象外とされています。しかしながら、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67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令和6年3月の改定した職員数を考慮しています。

- ② 消防力強化・維持に必要となる定員は、「205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、前計画の人数を参考にしています。

- 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5年～7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65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、参考にしています。

- ② 消防力強化・維持に必要となる正規職員は、「202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、フルタイム勤務の暫定再任用職員を想定したものです。

3 定員管理シミュレーション

(単位：人)

職種	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	計画値との差	R8.4.1	R9.4.1	R10.4.1
一般事務職	434	438	456	▲ 50	484	486	492
技術職(土木系)	40	39	40	▲ 6	42	44	44
技術職(建築系)	21	22	26	2	28	29	29
消防職	184	186	191	▲ 5	203	205	205
保健師	19	22	25	7	25	27	28
栄養士	6	6	6	2	6	6	6
保育士	65	67	67	1	70	72	74
教育公務員	14	14	14	▲ 1	14	14	14
自動車運転士	33	33	37	3	37	37	37
その他技能労務職	4	3	12	▲ 6	11	11	11
(3) 正規職員	820	830	874	▲ 53	920	931	940
人口1万人当たりの正規職員数	58.9	59.3	62.0	▲ 3.4	64.6	65.0	65.1
暫定再任用職員	34	24	35	▲ 9	54	60	61
任期付職員	17	21	22				
(1) 職員数(総数)	871	875	931	▲ 62	974	991	1,001
人口1万人当たりの職員数	62.6	62.5	66.1	▲ 4.0	68.4	69.2	69.3
人口 (人口推計含む。)	139,170	139,935	140,916	▲ 784	142,500	143,300	144,400
適用除外計 (育児休業・休職等)	26	36	32	1	31	31	31
(2) 定員	845	839	899	▲ 63	943	960	970
うち 高座清掃施設組合	—	—	37	▲ 2	39	39	39
人口1万人当たりの定員数	60.7	60.0	63.8	▲ 4.1	66.2	67.0	67.2

備考

- 令和7年の正規職員及び職員数(総数)は、実数です。
- 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、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DX推進計画』に沿った「行政運営」のデジタル化の取組
- ☑ 『海老名市行政改革指針』に沿った取組
- ☑ 民間への委託等の検討

(1) 計画的な採用（定年引上げに伴う採用の平準化）

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ます。

【表26】定年退職予定者数

(単位：人)

職種	R8. 3. 31	R9. 3. 31	R10. 3. 31	R11. 3. 31
一般事務職	-	11	-	17
技術職（土木系）	-	0	-	0
技術職（建築系）	-	0	-	0
消防職	-	1	-	5
保健師	-	0	-	1
栄養士	-	0	-	0
保育士	-	0	-	1
教育公務員	-	0	-	0
自動車運転士	-	3	-	0
その他技能労務職	-	2	-	0
定年退職予定者計	0	17	0	24

備考 令和7年11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、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、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

段階的定年引上げに伴い、暫定再任用職員及び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。休職者の休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。

(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DX推進計画』に沿った「行政運営」のデジタル化の取組

DXを進めるにあたり、職員として「前向きにチャレンジする」「持続的に変革する」行動や姿勢を持ち、AIの活用やICTツールの活用で職員のデジタルリテラシーを向上させるとともに、聖域なきDXの推進を図ることで、人件費の抑制に努めながら、職員の適性配置を行います。

(11) 『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。

(12) 『高座清掃施設組合の適正人員配置計画』に沿った取組

高座清掃施設組合への適正人員配置計画に沿った派遣に伴い、組合と協議しながら適切に取り組んでまいります。

(13) 民間への委託等の検討

行政需要の増加により職員の業務量も増加していることから、市民サービスの向上と業務の効率化を図るため、さらなる民間への委託等を検討します。

『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	826	36	63.77	
2021	令和	3	136,653	862	841	16	63.08	
2022	令和	4	137,429	858	860	▲ 2	62.43	

(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
2023	令和	5	139,170	871	870	1	62.59	えびな未来 定員管理計画
2024	令和	6	139,935	875	885	▲ 10	62.53	
2025	令和	7	140,916	931	962	▲ 31	66.07	

参考資料2 部局・部等別の職員数の推移

(単位：人)

部局・部等		R 4	R 5	R 6	R 7	R 4⇒R 7 の増減	増減の主な理由
市長部局	市長室	75	82	79	80	5	配置見直しによる増
	財務部	82	88	83	85	3	配置見直しによる増
	市民協働部	48	49	53	57	9	コミュニティセンター及び文化センターの直営化による増
	保健福祉部	216	221	221	225	9	障がい者・高齢者支援強化による増、配置見直しによる増
	経済環境部	83	83	85	124	41	戸別収集体制強化による増、高座清掃施設組合の組合員の採用による増、ふるさと納税業務の強化による増
	まちづくり部	87	86	84	88	1	配置見直しによる増
	会計管理者（会計課）	7	7	8	7	0	
	その他	0	0	0	0	0	
	市長部局計	598	616	613	666	68	
消防本部	190	186	187	191	1	消防力の強化や救急体制の確保による増	
議会（事務局）	7	7	7	7	0		
教育委員会（事務局）	56	54	60	60	4	学校用務員への職種変更による増	
選挙管理委員会（事務局）	1	1	1	1	0		
監査委員（事務局）	4	4	4	4	0		
農業委員会（事務局）	2	3	3	2	0		
合計		858	871	875	931	73	

備考

各年4月1日現在の人数で

参考資料3 部門別の職員数の推移（一覧表）

（単位：人）

部門		R 4	R 5	R 6	R 7	R 4⇒R 7 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	160	172	172	179	19	コミュニティセンター及び文化センターの直営化による増、配置見直しによる増
	税務	37	39	37	37	0	
	労働					0	
	農林水産	13	15	14	13	0	
	商工	12	13	12	14	2	ふるさと納税業務の強化による増
	土木	89	88	84	89	0	
	小計	318	334	326	339	21	
	民生	163	166	167	168	5	障がい者・高齢者支援強化による増、配置見直しによる増
	衛生	82	82	87	124	42	戸別収集体制強化による増、高座清掃施設組合の組合員の採用による増
	小計	245	248	254	292	47	
	一般行政部門計	563	582	580	631	68	
	教育	56	54	60	60	4	学校用務員への職種変更による増
	消防	190	188	189	192	2	消防力の強化や救急体制の確保による増
普通会計計	809	824	829	883	74		
公営企業等会計部門	病院					0	
	水道					0	
	下水道	16	15	15	15	▲1	配置見直しによる減
	交通					0	
	その他	33	32	31	33	0	
	公営企業等会計部門計	49	47	46	48	▲1	
合計	858	871	875	931	73		

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6年4月1日現在の職員数（総数）

市名	人口 (R7.1.1)	職員数（総数）	人口1万人当 たりの職員数	順位
	(人)	(人)	(人)	(位)
海老名市	140,763	875	62.2	1
座間市	131,219	845	64.4	2
伊勢原市	99,816	675	67.6	3
秦野市	158,573	1,097	69.2	4
鎌倉市	174,535	1,292	74.0	5
綾瀬市	83,952	659	78.5	6
逗子市	57,827	460	79.5	7
南足柄市	40,164	323	80.4	8
大和市	245,750	1,992	81.1	9
横須賀市	379,041	3,277	86.5	10
藤沢市	445,041	3,938	88.5	11
厚木市	223,424	2,036	91.1	12
茅ヶ崎市	247,345	2,291	92.6	13
平塚市	256,549	2,565	100.0	14
三浦市	39,842	460	115.5	15
小田原市	186,464	2,289	122.8	16

備考 人口1万人当たりの職員数は、「令和6年4月1日の職員数（総数）÷
令和7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6年4月1日現在の職員数（普通会計）

市名	人口 (R7.1.1)	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	245,750	1,308	53.2	1
海老名市	140,763	829	58.9	2
座間市	131,219	782	59.6	3
藤沢市	445,041	2,782	62.5	4
秦野市	158,573	995	62.7	5
伊勢原市	99,816	626	62.7	6
厚木市	223,424	1,418	63.5	7
茅ヶ崎市	247,345	1,639	66.3	8
平塚市	256,549	1,705	66.5	9
鎌倉市	174,535	1,216	69.7	10
三浦市	39,842	289	72.5	11
南足柄市	40,164	293	73.0	12
綾瀬市	83,952	614	73.1	13
逗子市	57,827	433	74.9	14
横須賀市	379,041	2,873	75.8	15
小田原市	186,464	1,493	80.1	16

備考 人口1万人当たりの職員数は、「令和6年4月1日の職員数（普通会計）÷
令和7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6年4月1日現在の職員数（総数）

都道府県名	市名	人口 (R6.1.1)	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	112,241	411	37	1
福岡県	大野城市	103,116	473	46	2
福岡県	筑紫野市	106,569	497	47	3
大阪府	守口市	141,243	665	47	4
東京都	東久留米市	116,512	600	52	5
東京都	小金井市	124,614	655	53	6
東京都	国分寺市	128,762	678	53	7
埼玉県	朝霞市	144,964	782	54	8
埼玉県	富士見市	113,145	611	54	9
大阪府	大東市	116,376	638	55	10
東京都	多摩市	147,776	828	56	11
東京都	昭島市	114,516	660	58	12
埼玉県	ふじみ野市	114,363	669	59	13
埼玉県	鴻巣市	117,582	702	60	14
滋賀県	草津市	139,939	854	61	15
埼玉県	狭山市	148,872	916	62	16
神奈川県	海老名市	139,604	875	63	17
神奈川県	座間市	131,356	845	64	18
埼玉県	入間市	144,723	935	65	19
東京都	武蔵野市	147,809	955	65	20
千葉県	印西市	111,274	720	65	21
大阪府	羽曳野市	108,213	710	66	22
神奈川県	伊勢原市	100,156	675	67	23
千葉県	我孫子市	131,286	888	68	24
静岡県	三島市	106,176	724	68	25
長崎県	諫早市	133,938	914	68	26
埼玉県	三郷市	141,942	980	69	27
大阪府	松原市	116,669	806	69	28
埼玉県	戸田市	142,163	995	70	29
大阪府	門真市	117,139	824	70	30
鳥取県	米子市	145,163	1023	70	31
大阪府	富田林市	107,342	767	71	32
千葉県	鎌ヶ谷市	109,557	783	71	33
奈良県	生駒市	117,332	851	73	34
岐阜県	多治見市	106,181	776	73	35
沖縄県	浦添市	115,545	845	73	36
福岡県	飯塚市	124,962	916	73	37
茨城県	土浦市	141,613	1040	73	38
沖縄県	うるま市	126,515	931	74	39
千葉県	木更津市	136,611	1019	75	40
沖縄県	沖縄市	142,283	1075	76	41
奈良県	橿原市	119,250	901	76	42
茨城県	取手市	106,008	801	76	43
沖縄県	宜野湾市	100,322	760	76	44
福岡県	大牟田市	106,597	873	82	45
福島県	会津若松市	112,445	963	86	46
大分県	別府市	112,926	988	87	47
鹿児島県	霧島市	123,979	1090	88	48
広島県	廿日市市	116,025	1134	98	49
北海道	江別市	118,686	1162	98	50
宮崎県	延岡市	115,847	1138	98	51
千葉県	成田市	132,023	1336	101	52
山口県	岩国市	126,812	1321	104	53
兵庫県	三田市	107,208	1220	114	54
大阪府	箕面市	139,318	1596	115	55
東京都	青梅市	129,468	1528	118	56
三重県	伊勢市	120,306	1537	128	57
大阪府	池田市	102,969	1355	132	58
北海道	小樽市	106,507	1765	166	59
平均		122,590	914.9	75.1	-

備考 人口1万人当たりの職員数は、「令和6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6年4月1日現在の職員数（普通会計）

都道府県名	市名	人口 (R6.1.1)	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	112,241	366	33	1
大阪府	守口市	141,243	561	40	2
福岡県	大野城市	103,116	412	40	3
福岡県	筑紫野市	106,569	447	42	4
東京都	東久留米市	116,512	545	47	5
大阪府	大東市	116,376	552	47	6
東京都	小金井市	124,614	599	48	7
東京都	国分寺市	128,762	634	49	8
埼玉県	朝霞市	144,964	715	49	9
埼玉県	富士見市	113,145	559	49	10
東京都	青梅市	129,468	648	50	11
東京都	昭島市	114,516	576	50	12
東京都	多摩市	147,776	767	52	13
埼玉県	鴻巣市	117,582	621	53	14
埼玉県	ふじみ野市	114,363	609	53	15
埼玉県	狭山市	148,872	821	55	16
滋賀県	草津市	139,939	777	56	17
大阪府	羽曳野市	108,213	606	56	18
埼玉県	入間市	144,723	835	58	19
鳥取県	米子市	145,163	845	58	20
長崎県	諫早市	133,938	781	58	21
東京都	武蔵野市	147,809	874	59	22
神奈川県	海老名市	139,604	829	59	23
神奈川県	座間市	131,356	782	60	24
静岡県	三島市	106,176	644	61	25
千葉県	印西市	111,274	676	61	26
大阪府	門真市	117,139	717	61	27
北海道	江別市	118,686	732	62	28
千葉県	我孫子市	131,286	814	62	29
神奈川県	伊勢原市	100,156	626	63	30
埼玉県	三郷市	141,942	899	63	31
大阪府	松原市	116,669	742	64	32
大阪府	富田林市	107,342	687	64	33
福岡県	飯塚市	124,962	807	65	34
沖縄県	浦添市	115,545	749	65	35
奈良県	生駒市	117,332	766	65	36
沖縄県	うるま市	126,515	828	65	37
兵庫県	三田市	107,208	702	65	38
埼玉県	戸田市	142,163	932	66	39
岐阜県	多治見市	106,181	704	66	40
大阪府	池田市	102,969	685	67	41
沖縄県	沖縄市	142,283	955	67	42
千葉県	鎌ヶ谷市	109,557	736	67	43
茨城県	土浦市	141,613	956	68	44
沖縄県	宜野湾市	100,322	683	68	45
千葉県	木更津市	136,611	949	69	46
奈良県	橿原市	119,250	835	70	47
茨城県	取手市	106,008	762	72	48
福岡県	大牟田市	106,597	782	73	49
大阪府	箕面市	139,318	1028	74	50
福島県	会津若松市	112,445	841	75	51
大分県	別府市	112,926	860	76	52
山口県	岩国市	126,812	1045	82	53
鹿児島県	霧島市	123,979	1030	83	54
三重県	伊勢市	120,306	1018	85	55
宮崎県	延岡市	115,847	996	86	56
広島県	廿日市市	116,025	1080	93	57
千葉県	成田市	132,023	1246	94	58
北海道	小樽市	106,507	1067	100	59
平均		122,590	768.5	62.9	-

備考 人口1万人当たりの職員数は、「令和6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）

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	60～ 64歳	合計	平均
一般事務職	2	46	47	61	74	66	33	57	59	11	456	56.7
技術職	0	1	3	14	13	9	7	12	7	0	66	9.3
消防職	5	32	33	30	21	19	12	24	14	1	191	21.9
保健師・栄養士	0	3	2	7	3	3	4	7	2	0	31	4.0
保育士	0	6	4	3	20	13	10	8	3	0	67	8.7
教育公務員	0	0	0	0	4	5	3	2	0	0	14	2.0
技能労務職	0	1	2	2	3	5	6	14	11	5	49	6.1
合計	7	89	91	117	138	120	75	124	96	17	874	

備考 平均：25歳以上59歳以下の年齢層の平均人数

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	R3	R4	R5	R6
市長室	6	9	3	1
財務部	18	15	5	8
市民協働部	1	3	4	8
保健福祉部	38	33	28	20
経済環境部	6	5	0	0
まちづくり部	6	9	5	3
消防本部	1	3	2	1
議会事務局	0	0	0	0
教育部	9	10	11	10
合計	85	87	58	51

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 8 年 3 月

市長室職員課