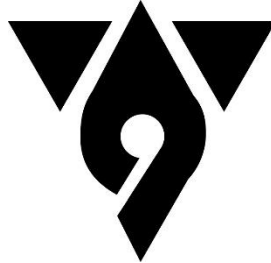




第3期 秦野市職員定員最適化計画

令和8年度(2026年度)～令和12年度(2030年度)



令和8年(2026年)3月策定

秦野市



目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの取組	2
3	現状と課題	3
	(1) 人口	
	(2) 財政状況	
	(3) 職員数の状況	
4	県内他市・類似団体等との比較	8
	(1) 県内16市との比較	
	(2) 類似団体との比較	
5	これからの職員定員最適化の取組	10
	(1) 計画期間	
	(2) 計画期間中の目標	
	(3) 目標についての考え方	
6	定員最適化の推進方法	12
	(1) デジタルツールの活用	
	(2) 職員の能力を高める取組	
	(3) 定年引上げ、再任用職員及び会計年度任用職員の適正な配置	
	(4) 公民連携の推進	
	(5) 広域連携の推進	
	(6) 行政サービスの最適化	
7	計画の進行管理	14

Ⅰ 計画策定の趣旨

本市の職員数は、かつての人口増加や都市基盤整備の充実・発展に伴う行政需要の増大等を背景に、ピーク時の平成 9 年度（1997 年度）には 1,245 人に達しました。

その後、平成 16 年度（2004 年度）からの 5 年間を計画期間とする「はだの行革推進プラン」や平成 23 年度（2011 年度）からの 5 年間を計画期間とする「新はだの行革推進プラン」において、民間委託の推進や組織の見直し等による職員数の削減に取り組んだ結果、平成 28 年度（2016 年度）に職員数は 1,063 人となりました。

近年は、地方創生の取組や、自然災害の激甚化等による行政需要の変化を受け、全国的にも地方公務員の数やや増加する傾向にあり、本市においても同様の状況です。このほか、本格的な人口減少、少子・超高齢社会の到来に加え、コロナ禍を経て急速に進むデジタル化を背景に、生活様式や個人の価値観にも変化が生じています。

こうした状況に対応するためには、相応の人員による体制が必要である一方、人件費の増加は、義務的経費の割合を高め、財政の硬直化を招く要因となります。

また今後の生産年齢人口の減少を踏まえ、限られた職員数の中でも、真に必要な行政サービスの質を高め、安定して供給できる行財政運営の実現に向けて取組を進める必要があります。

これらの背景を受け、平成 28 年度に「秦野市職員定員最適化計画」を策定し、令和 3 年度からは第 2 期計画に引き継がれ、毎年度、庁内の全ての部局を対象として、組織・執行体制ヒアリングを行い、業務量の変化等を捉えながら、行政サービスと職員数の均衡を図る職員定員の最適化に努めてきました。

引き続き、社会状況や行政需要の変化に対応し、今後 5 年間の本市の定員管理の基本的方針を定めるため、本計画を策定するものです。

2 これまでの取組

H12年(2000年)	「秦野市行政改革大綱」策定 明確な職員数削減目標は定めなかったものの、増大・複雑化する行政需要に対処するため、スクラップ・アンド・ビルドの視点に立った、適正な職員定数の管理に努めることとしました。
H17年(2005年)	「はだの行革推進プラン」策定 職員改革として、職員数の見直しを掲げ、平成16年度(2004年度)から平成20年度(2008年度)までの5年間で117人の削減を行いました。
H23年(2011年)	「新はだの行革推進プラン」策定 人件費の削減、事務事業の効率化に取り組み、平成27年(2015年)4月1日までの間で、29人の人員削減を行いました。
H28年(2016年)	「第3次はだの行革推進プラン実行計画」策定 適正な職員規模による行政経営の推進を掲げ、明確な職員数の削減目標は定めていませんが、人件費の抑制を図る必要から、委託化の推進状況や退職者数の推移を見据える中で、適正な職員規模による行政経営を推進しました。
H29年(2017年) R3年(2021年)	「秦野市職員定員最適化計画」策定 「第2期秦野市職員定員最適化計画」策定 委託化の推進やデジタル技術の活用を図りながら、その上限を超えない範囲において、職員の適正な配置を進めてきました。

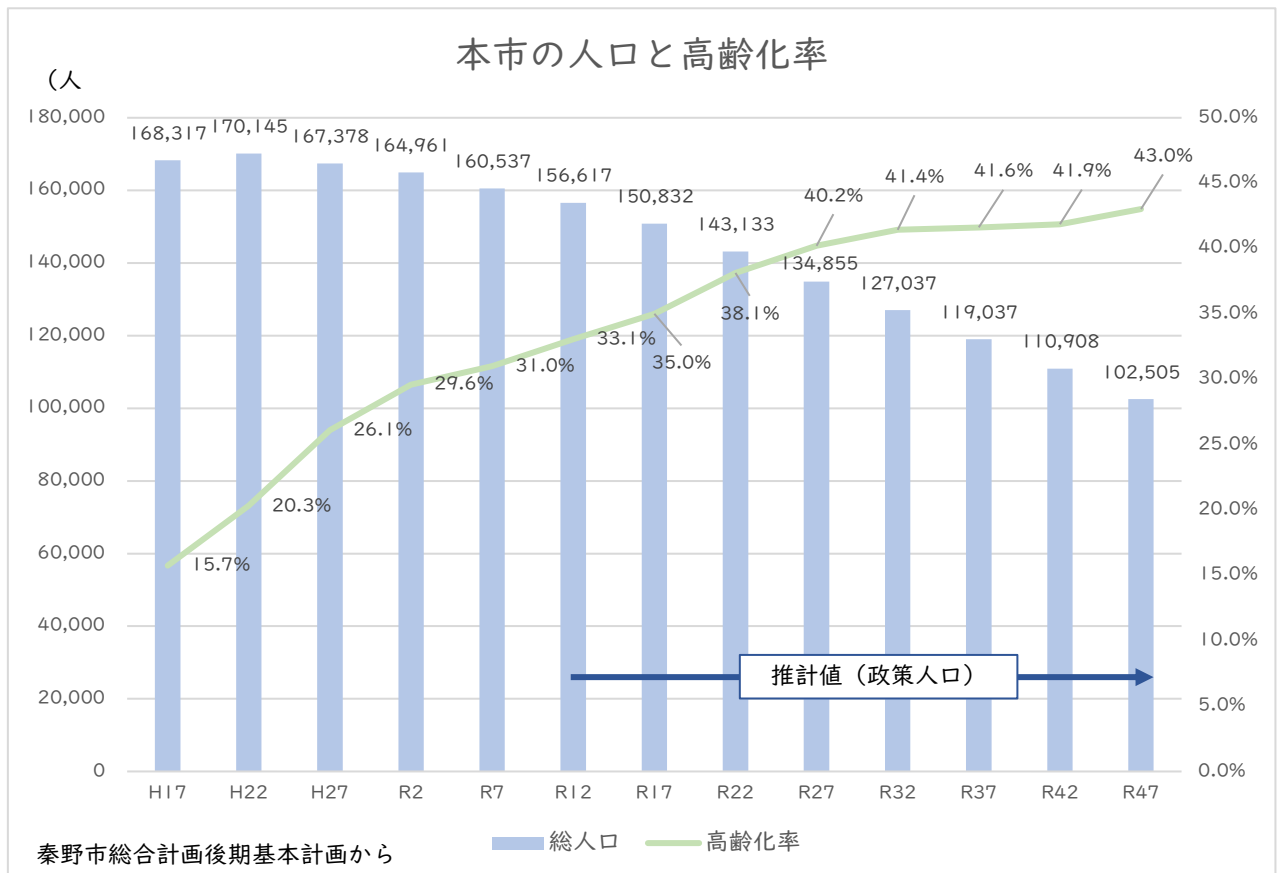
3 現状と課題

(1) 人口

本市の人口は、令和7年（2025年）4月1日現在で160,456人と、ピーク時の平成22年（2010年）9月の人口170,417人から、約1万人減少しています。

本市の将来人口は、令和17年（2035年）には約15万人となり、令和42年（2060年）には約11万1千人になると推計しています。

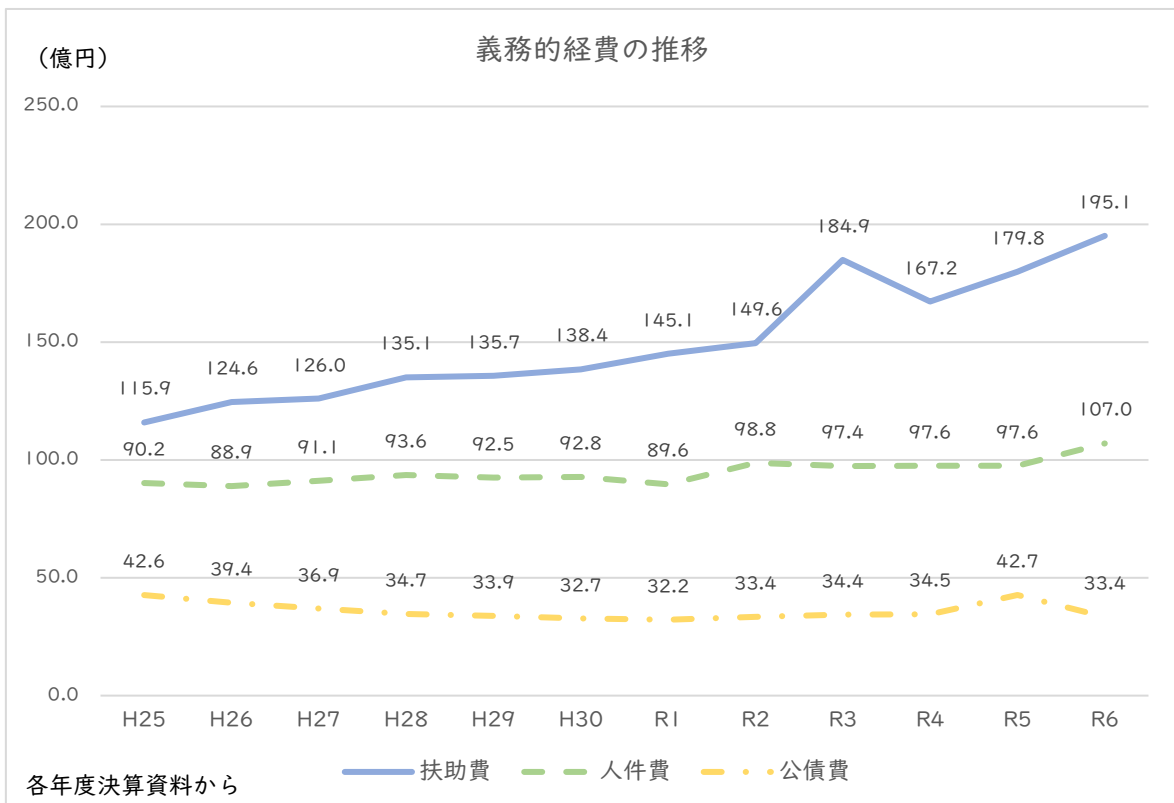
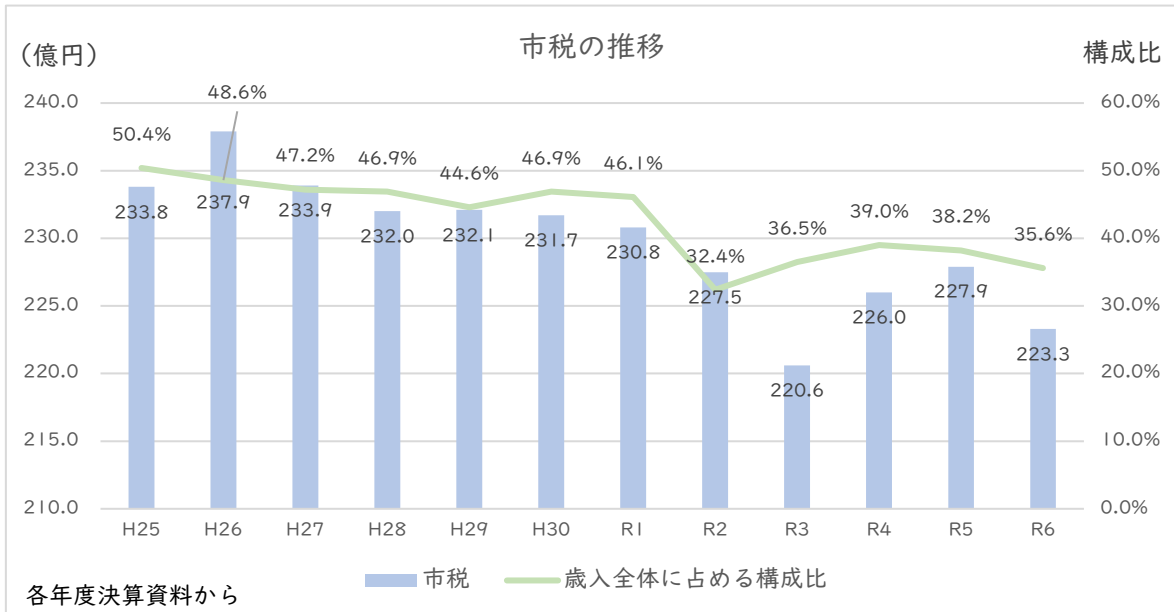
今後の定員管理に当たっては、人口減少や少子高齢化等に伴う行政需要の変化に対応しつつ、限られた職員数で、真に必要な行政サービスを安定的に提供できる体制の確保を目指して、柔軟に最適化を図る必要があります。



(2) 財政状況

本市における今後の財政見通しとして、少子・超高齢社会の本格化により、市税が伸び悩む中で、社会保障費が増加し続けるとともに、施設の更新問題のほか、物価高や人件費の増等により、多額の財政需要が見込まれており、財政状況の厳しさは更に増すことが予測されます。

このような状況を踏まえ、適正な規模の職員数を保ちながらも、人件費の抑制に努める必要があります。



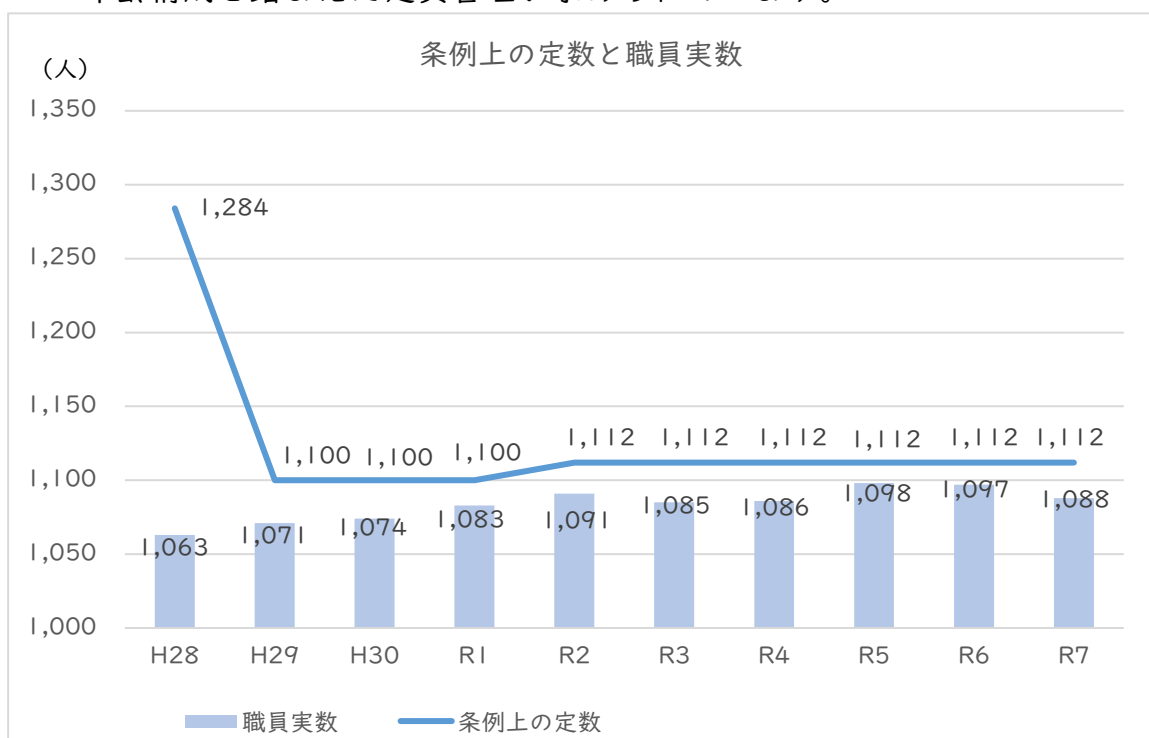
(3) 職員数の状況

ア 条例に基づく職員定数と職員実数

秦野市職員定員最適化計画（平成28年度（2016年度）～令和2年度（2020年度））に基づく定員管理の実効性を高めるため、平成29年度（2017年度）に「秦野市職員定数条例」における職員の定数を1,100人とし、その後の条例改正を経て、令和2年度（2020年度）以降では、1,112人としています*。

令和3年度（2021年度）に策定した「第2期秦野市職員定員最適化計画」では、条例上の定数である1,112人を上限として設定したうえで、人件費の抑制に努めながら、計画初年度の令和3年度（2021年度）における予定職員数1,087人を基準に、各部局の業務量に応じた職員の適正配置を進めることとし、令和7年度（2025年度）4月1日現在では、育児休業中等の定数外の職員を含めた職員実数で、1,088人となっています。

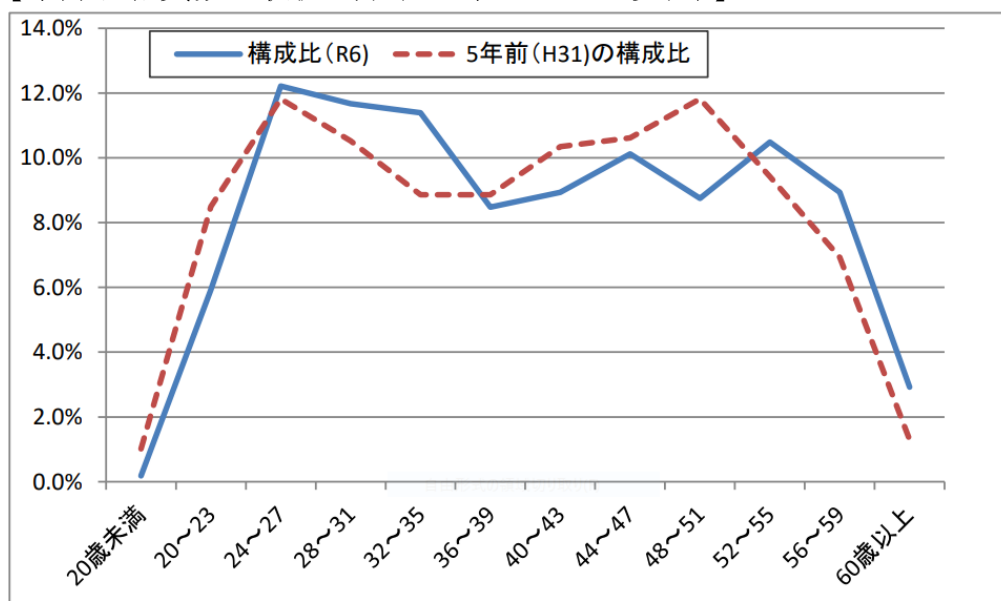
令和5年度（2023年度）から職員の定年引上げが実施されており、年齢構成を踏まえた定員管理が求められています。



* 定数の対象となる職員は、任期の定めのない職員（定年引上げの職員を含む）、フルタイム再任用職員及びフルタイム任期付職員のうち、定数外の職員を除いた職員

部局別職員数 (人)										
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
市長部局	653	679	684	688	704	693	702	718	715	706
上下水道局	71	71	70	70	67	68	68	67	69	69
議会	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
農業委員会	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
監査	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
選挙管理委員会	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4
教育委員会	125	105	101	104	102	102	95	92	92	89
消防	194	196	199	200	198	202	201	201	200	202
合計	1,063	1,071	1,074	1,083	1,091	1,085	1,086	1,098	1,097	1,088

【年齢別職員数の状況（令和6年4月1日現在）】

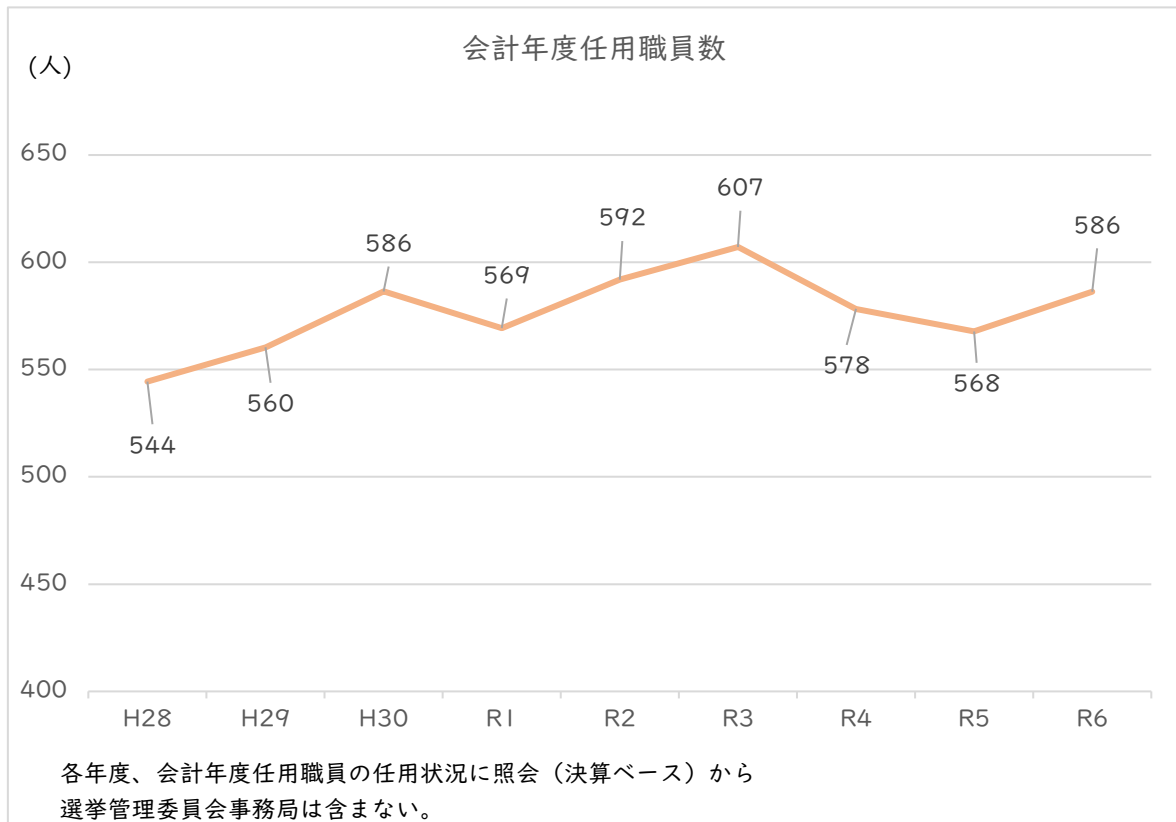


区分	20歳未満	20歳 23歳	24歳 27歳	28歳 31歳	32歳 35歳	36歳 39歳	40歳 43歳	44歳 47歳	48歳 51歳	52歳 55歳	56歳 59歳	60歳 以上	計
職員数	2人	65人	134人	128人	125人	93人	98人	111人	96人	115人	98人	32人	1,097人

人事行政の運用状況及び公平委員会の業務状況について（令和6年度）から

イ 会計年度任用職員数等

会計年度任用職員の常勤換算人数は、年度によって増減が生じ、600人前後で推移しています。



※ 会計年度任用職員の合計数（選挙事務など臨時的かつ短期的な事務の会計年度任用職員を除く。）を常勤職員に換算した人員数です。

4 県内他市・類似団体等との比較

(1) 県内他市との比較

本市における職員数の現状を把握するため、令和6年（2024年）4月1日現在における県内16市（政令市を除く。）の人口1万人当たりの職員数を比較しました。

県内他市との比較では、総職員（総数）、普通会計部門、一般行政部門での比較において、いずれも県内で4番目に少ない職員数となっています。

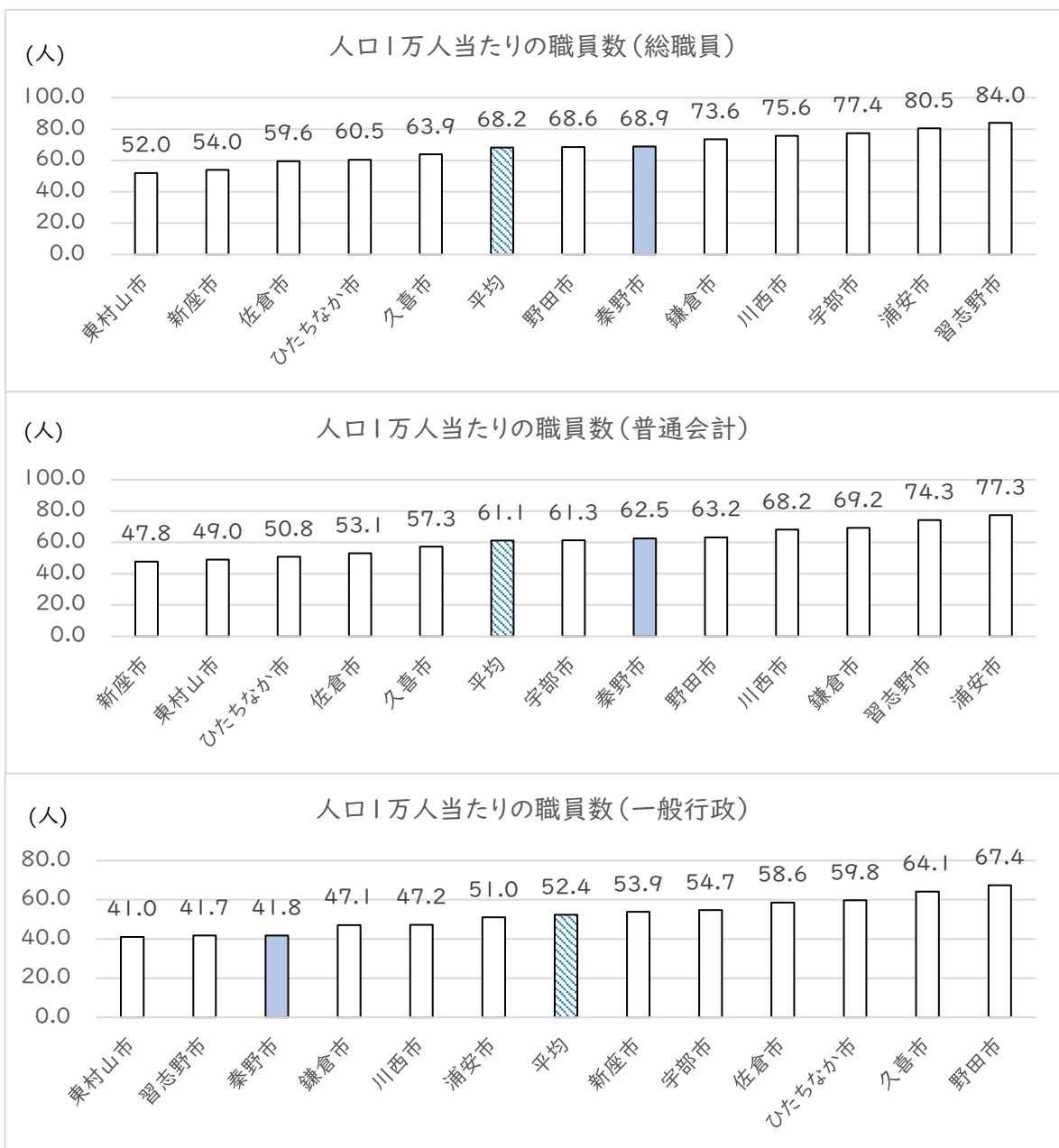


人口は、令和6年1月1日現在の各市住民基本台帳から
職員数は、令和6年度各市の定員管理調査結果から

(2) 類似団体との比較

令和6年（2024年）4月1日現在における類似団体（一般市・類型：IV-3）に属する32団体のうち、人口15万人以上、18万人未満の12団体（北海道を除く。）の人口1万人当たりの職員数を比較しました。

人口規模が近い類似団体との比較において、総職員と普通会計部門の職員数では平均並みであるものの、一般行政部門での比較では、12市中3番目に少ない職員数となっています。この要因として、本市における公立幼稚園や単独消防の運営等が、総職員や普通会計部門の職員数の算定に影響を与えているものと考えられます。



人口は、令和6年1月1日現在の各市住民基本台帳から
職員数は、令和6年度各市の定員管理調査結果から

5 これからの職員定員最適化の取組

(1) 計画期間

第3期秦野市職員定員最適化計画の計画期間は、令和8年（2026年）4月1日から令和13年（2031年）3月31日までの5か年とします。

なお、計画期間内であっても、社会経済情勢の大きな変化や、本市の財政事情の急激な変化等により改定の必要が生じた場合は、随時見直しを行います。

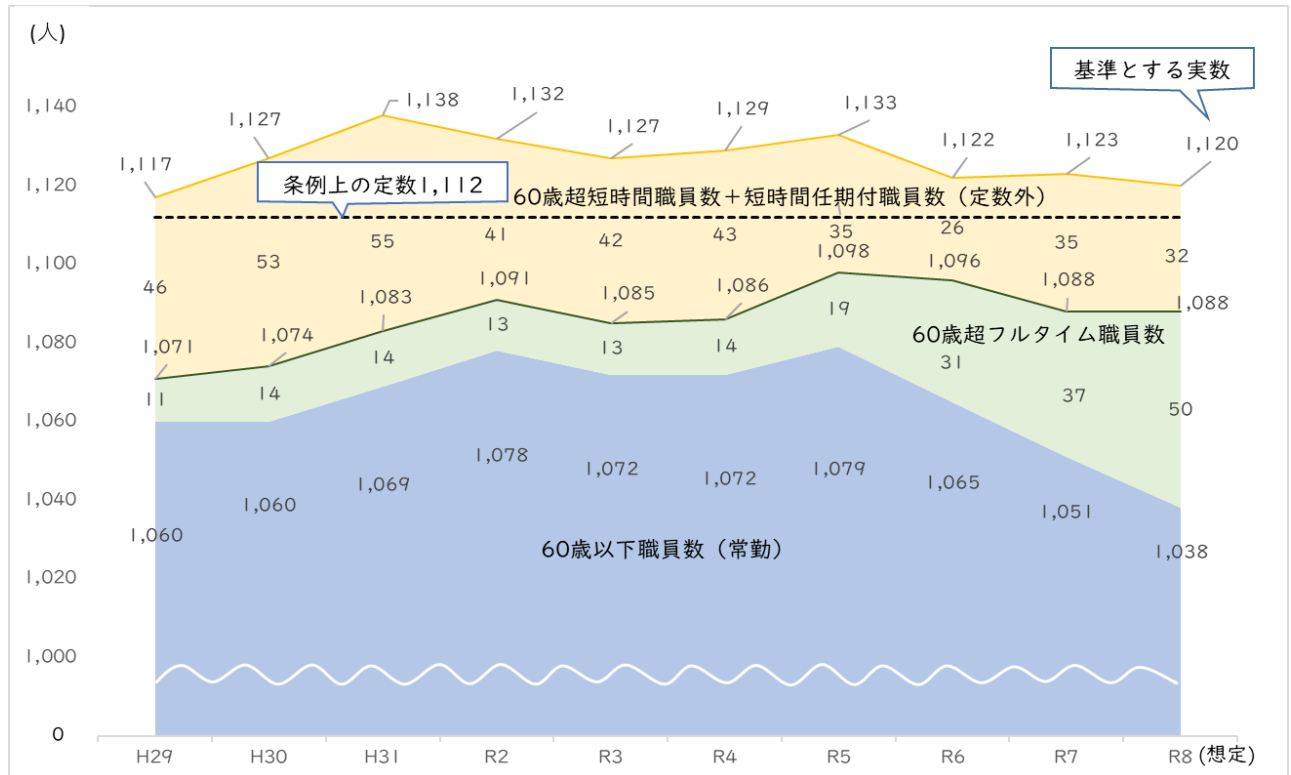
(2) 計画期間中の目標

ア 職員定員の上限・基準職員数

条例上の定数を上限として設定したうえで、職員実数による定員管理を行います。

また、職員の定年引上げの状況を勘案し、60歳以下の職員数、60歳を超える職員数（短時間再任用職員を含む。）及び短時間任期付職員との合計数を把握して、令和8年度の予定職員数（1,120人）を基準に置き、各部局の業務量に応じた職員の適正配置を進めます。

【職員定員の上限・基準職員数のイメージ】



イ 会計年度任用職員の定員管理

会計年度任用職員については、令和6年度（2024年度）の常勤換算人数である586人※を基準として、人件費の抑制に努めながら、適正配置を進めます。

(3) 目標についての考え方

本市の職員数は、類似団体や県内他市との比較において、特に一般行政部門で、平均値と比べて少ない状況にありますが、全国の地方公共団体職員数の推移と同様に、近年はやや増加傾向にあります。

今後は、業務の効率化等を図りながら、必要な職員数を確保しつつ、定年引上げとなる職員や短時間再任用職員を含め、現在の水準を維持することを前提に、定員最適化を図ります。

また、会計年度任用職員についても、それぞれの職員が担うべき業務内容の適正化を図りながら、全体としての最適化を目指します。

※ 会計年度任用職員の合計数（選挙事務など臨時的かつ短期的な事務の会計年度任用職員を除く。）を常勤職員に換算した人員数です。

6 定員最適化の推進方法

(1) デジタルツールの活用

生産年齢人口の減少が本格化する中、限られた職員数でも、複雑多様化する市民ニーズに対応していくため、生成 AI や RPA 等のデジタルツールを活用し、業務の効率化を図ります。

あわせて、これらのツールに関する知識の習得やデジタルリテラシーの向上を推進し、業務効率化の取組を継続的に進めていきます。

(2) 職員の能力を高める取組

複雑多様化する行政課題に対応するため、職務遂行能力、対人能力、政策形成能力、デジタル推進力を職員に求められる能力とし、組織としての人材育成の目標とすることにより、職員一人ひとり主体的な能力向上につながります。

(3) 定年引上げ、再任用職員及び会計年度任用職員の適正な配置

ア これまでの職歴や適正を踏まえ、定年引上げとなる職員の豊富な知識、技術、経験等の活用を図り、若年層職員の育成や行政サービスの向上につながります。

イ 再任用職員は、任期の定めのない常勤職員と同様の性質の業務を担うことが可能であり、また、これまで培った多くの知識やノウハウを持つことから、その継承を含めて、適切で効果的な配置を進めます。

ウ 会計年度任用職員については、任期の定めのない常勤職員や再任用職員等、相当の期間任用される職員との役割の違いを踏まえたうえで、業務の性質や勤務時間を考慮して任用することとし、適正な人員配置を図ります。

(4) 育児休業等への対応

近年における、育児休業や部分休業等の制度の拡充の状況を踏まえ、必要に応じて、任期付き職員や会計年度任用職員を活用するなど、代替要員の確保に努め、行政サービスの維持を図ります。

(5) 公民連携の推進

民間活力の導入による市民サービスの向上と費用対効果を踏まえながら、業務の委託化等の公民連携を推進します。

(6) 広域連携の推進

人口減少、少子・超高齢社会が本格化し、デジタルの活用が進む中、近隣自治体との間において、業務システムの共同運用や、行政区域を超えたサービスの提供が可能となることが想定されるため、広域的な連携の視点を持ち、その可能性を検討します。

(7) 行政サービスの最適化

限られた財源や職員数の中において、真に必要な行政サービスの質を高めながら、継続して提供していくため、職員定員と行政サービスの最適化を図る必要があります。

そのため、事務・事業のスクラップ・アンド・ビルドや市民との協働・連携を進め、柔軟で効果的な行政サービスの提供を図ります。

また、この計画の計画期間にかかわらず、中長期的な視点で、今後の行政サービスや職員数のあり方について研究・検討を進めます。

7 計画の進行管理

職員定員については、デジタル化の推進や、早期退職による予測できない減員、さらには想定外の行政需要の増等に柔軟な対応が必要であることから、本計画において年度ごとの目標人数は定めず、上限や基準として計画期間中における定員を定め、その中で、業務の見通しや本計画の取組状況に応じ、年度ごとに配置数を定めていく手法とします。

また、職員定員の最適化は、「行政サービスの最適化」など市の経営方針等の全体的な視点での取組も必要なことから、引き続き、庁内の組織・執行体制ヒアリングの実施により、行政需要の変化を捉えるとともに、適宜、附属機関からの意見聴取を行いながら、適正な進行管理に努めます。

第3期 秦野市職員定員最適化計画
(令和8年度(2026年度)～令和12年度(2030年度))
令和8年(2026年)3月策定

編集発行 秦野市 政策部 行政経営課
秦野市桜町一丁目3番2号
TEL 0463-82-5111 (代表)
<https://www.city.hadano.kanagawa.jp>