

多摩市 定員管理計画

令和5年度～令和8年度

令和5年3月更新

多摩市

目次

1	定員管理計画策定の趣旨	1
	（1）策定の背景、目的	1
	（2）本市における定員管理計画	1
2	これまでの定員管理の取り組みと現状	2
	（1）職員数と人件費比率の推移	2
	（2）職員一人当たりの人口	3
	（3）職員の平均年齢と年齢構成	4
	（4）職種別の職員構成	5
	（5）退職・採用の状況	6
	（6）ワーク・ライフ・バランスの状況	6
	（7）常勤職員と非常勤職員（会計年度任用職員等）の関係	7
	（8）他団体との総職員数比較	8
	（9）類似団体別職員数との比較	10
	（10）部門別職員数分析	11
	（11）現状まとめ	13
5	第4次多摩市定員管理計画	14
	（1）計画期間	14
	（2）計画の対象	14
	（3）目標	14
6	基本方針	15
	（1）中長期視点に立った定員管理	16
	（2）民間活力や多様な雇用形態の人財活用	16
	（3）効果的な人員配置	18
	（4）業務ノウハウの継承・職員の人財育成	19
	（5）管理職等の組織マネジメント力の向上	19
	参考資料	21
	参考資料1 26市における職員数と人口の比較	21
	参考資料2 年齢別職員構成の変化	22
	参考資料3 職員数の推移（各年4月1日現在）	22
	参考資料4 各参考指標の比較	23
	参考資料5 類似団体一覧（51団体）R3.4.1時点	23
	参考資料6 定員管理診断表（令和4年地方公共団体定員管理調査）	24
	参考資料7 定員モデル試算職員数と実職員数(H30.4.1現在)の比較	25

1 定員管理計画策定の趣旨

(1) 策定の背景、目的

少子高齢化、人口減少時代の到来、さらには近年の新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策など、住民に身近な基礎自治体に求められる役割は一段と重みを増しており、本市を含めた各自治体を取り巻く状況は非常に厳しく、これまでに経験したことのない行財政運営の中での舵取りを強いられています。少子化、高齢化の課題は、市税収入の減少及び医療・介護等の社会保障関連経費の増加を同時に引き起こす要因となることから、より身近な市民生活に大きな影響を与え、今後の財政運営上の大きな懸念材料となっています。また、今後、本市の特徴でもある、充実した都市基盤の老朽化対応など財政負担が増大することは確実であり、経常経費の増加に歯止めをかけ、地方自治法に掲げられた「最少の経費で最大の効果」を生み出し、変化に強い持続可能な行財政運営の確立を図っていかねばなりません。

また、職員の採用については、生産年齢人口の減少、少子高齢化など様々な社会状況の変化に伴う影響が顕在化しつつあります。以前と比較して競争率が低下しており、そのことが職員の質にも繋がってくる可能性も考えられます。いずれにしても、今までのように一定の人財を確保出来ていた時代から、社会状況の変化に伴い必要な人財を確保出来ない時代になりつつあります。

このような自治体を取り巻く状況を背景として、今後さらに複雑化・多様化する行政ニーズに的確に対応し、より良い市民サービスを提供するには、DXの活用を含めた業務の効率化・合理化を図り、行財政改革を不断の決意で行っていくとともに、限られた人財を常勤職員として担うべき業務に適正に再配置(選択と集中)していくことがより強く求められており、これらを戦略的に進めていくために本計画を策定しています。

(2) 本市における定員管理計画

本市における職員定数管理については、平成26年3月に「定員適正化計画」を策定し、職員数の削減を目標に置いて、業務改革を行いながら、人財の効率的・効果的な配置による実行力のある組織体制の実現に取り組んできましたが、職員数の削減はほぼ限界に達しており、これ以上の削減は難しい状況にあります。

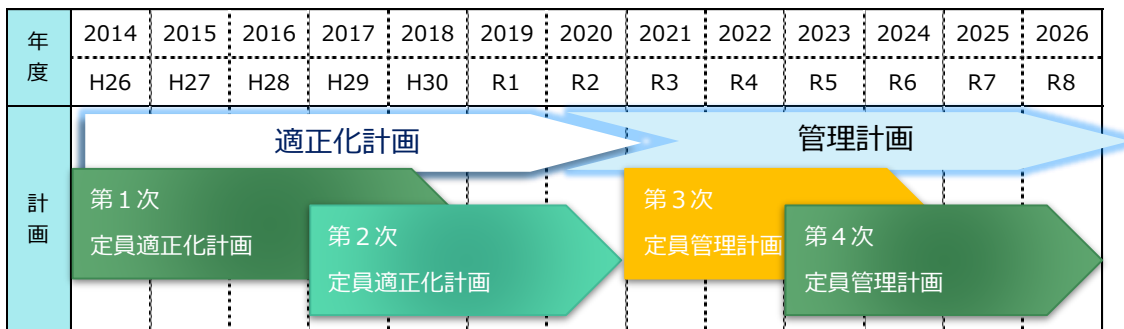
今後、本市が取り組んでいる行政課題に迅速に対応していくには、行政の質の向上を図りつつ、将来にわたり安定的にサービス提供できる体制を確保するため、より戦略的に最適な職員数を管理し、マネジメントを行っていくため、「定員管理計画」に名称を変更して、令和3年3月に第3次計画を策定しました。

また、令和5年度から地方公務員法の改正により、職員の定年を段階的に引き上げていくことから、今後は高齢期の職員の数が増加していくことが見込まれています。意欲と能力のある高齢期の職員が培ってきた多様な専門知識や経験について、積極的に活用できる環境を整備するとともに、職員数定数管理においては、職員の働き方を考慮し、退職者の動向を見通した上で、中長期的な定員管理を行

っていく必要があるため、第3次計画の中間見直しに合わせ、令和5年度から8年度までを計画期間とする第4次定員管理計画を策定します。

2 これまでの定員管理の取り組みと現状

本市では、平成26年3月に職員定数の適正化を目的として具体的な数値目標を掲げた「定員適正化計画」を策定し、市民サービスの維持向上を前提としながら、目標達成のため積極的に行財政改革を推進してきました。令和3年3月の第3次計画の策定時には、より戦略的な職員数のマネジメントを行っていくため、計画の名称を「多摩市定員管理計画」と改めました。



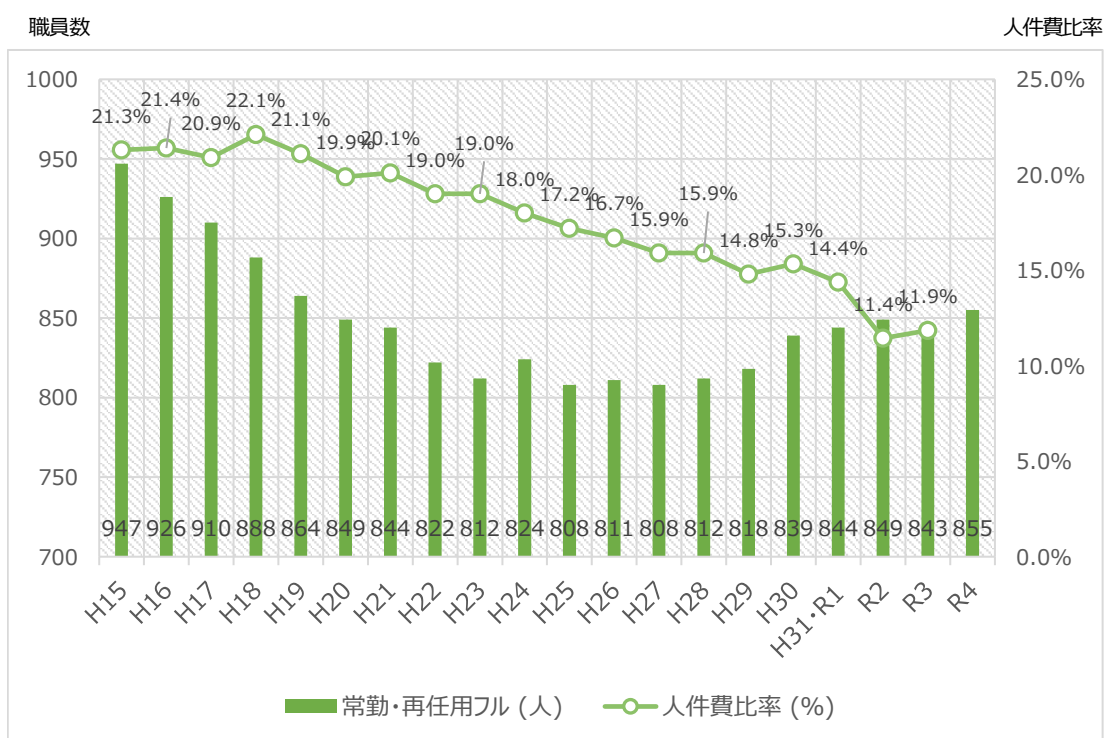
(1) 職員数と人件費比率の推移

令和4年4月1日時点の常勤職員及び再任用フルタイム職員（再任用短期及び自治法派遣は除く）の合計の職員数は、855人であり、平成15年4月1日時点の職員数（947人）と比較すると92人少なくなっています。

市の歳出額（普通会計決算額）に占める人件費の割合を示す人件費比率は、令和3年度決算額で11.9%となっています。職員人件費の決算額が最も高かった平成21年度（20.1%）と比較すると、8.2ポイント減っており、約14億円の削減となっています。

なお、職員の世代交代や運営手法の転換などにより、これまで減少を続けてきた人件費総額は、今後、職員の平均年齢の平準化が落ち着き、増加に転じることが見込まれます。

図表1 平成15年度以降における多摩市職員数及び人件費比率の推移



※総務省 地方公共団体定員管理調査対象職員数（常勤職員及び再任用フルタイム職員（自治法派遣職員を除く））

図表2 人件費及び人件費比率の推移

年度	歳出額(千円)	人件費(千円)	人件費比率
	A	B	B/A
H21	47,680,994	9,597,927	20.1%
H22	49,509,361	9,428,854	19.0%
H23	48,146,196	9,145,572	19.0%
H24	48,421,384	8,703,948	18.0%
H25	50,333,230	8,653,336	17.2%
H26	50,933,163	8,517,042	16.7%
H27	54,529,474	8,658,324	15.9%
H28	52,711,296	8,406,395	15.9%
H29	55,256,158	8,165,896	14.8%
H30	53,584,629	8,213,274	15.3%
H31(R1)	55,961,691	8,051,237	14.4%
R2	72,029,432	8,242,641	11.4%
R3	68,528,979	8,122,550	11.9%

※R2年度及びR3年度は、新型コロナウイルス感染症対応のため歳出決算額が増加しています。

(2) 職員一人当たりの人口

職員数の規模を分析する視点として、住民数（人口）に対する職員数の比較があります。令和4年度の職員数（普通会計）787人で、「職員一人当たりの人口」

は187人となります。平成26年度の職員一人当たりの人口（196人）と比較すると、9人少ない結果となります。

また、令和4年度の26市の平均（198人）と比較すると、11人少ないという結果になり、職員数が26市の平均よりも多いことがわかります。

図表3 職員一人当たりの人口の推移

年度	人口 A	普通会計		公 営 企 業 等 会 計 E	総職員数 F=B+E	職員一人 当たり人口 G=A/F
		職員数 B	職員一人 当たり人口 C=A/B			
H26	147,627	754	196	58	812	182
H27	147,633	754	196	54	808	183
H28	148,155	755	196	57	812	182
H29	148,511	760	195	58	818	182
H30	148,654	773	192	66	839	177
H31・R1	148,691	777	191	67	844	176
R2	148,835	784	190	65	849	175
R3	148,411	779	191	64	843	176
R4	147,552	787	187	68	855	173
R4 26市平均			198			167

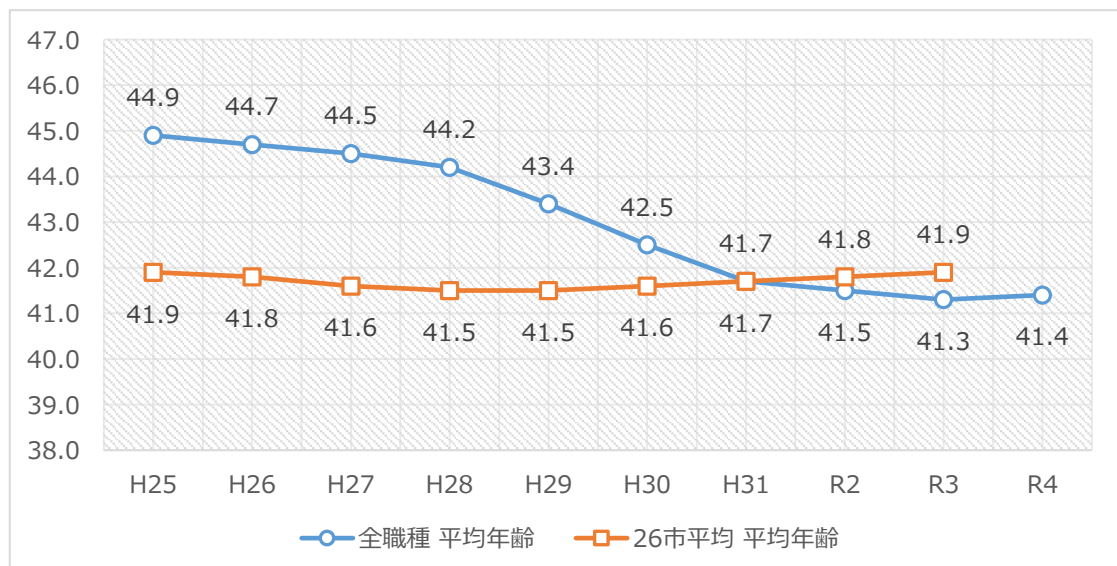
※人口…各年4.1 現在住民基本台帳人口(外国人登録人口含む)

※職員数…総務省 地方公共団体定員管理調査対象職員数

(3) 職員の平均年齢と年齢構成

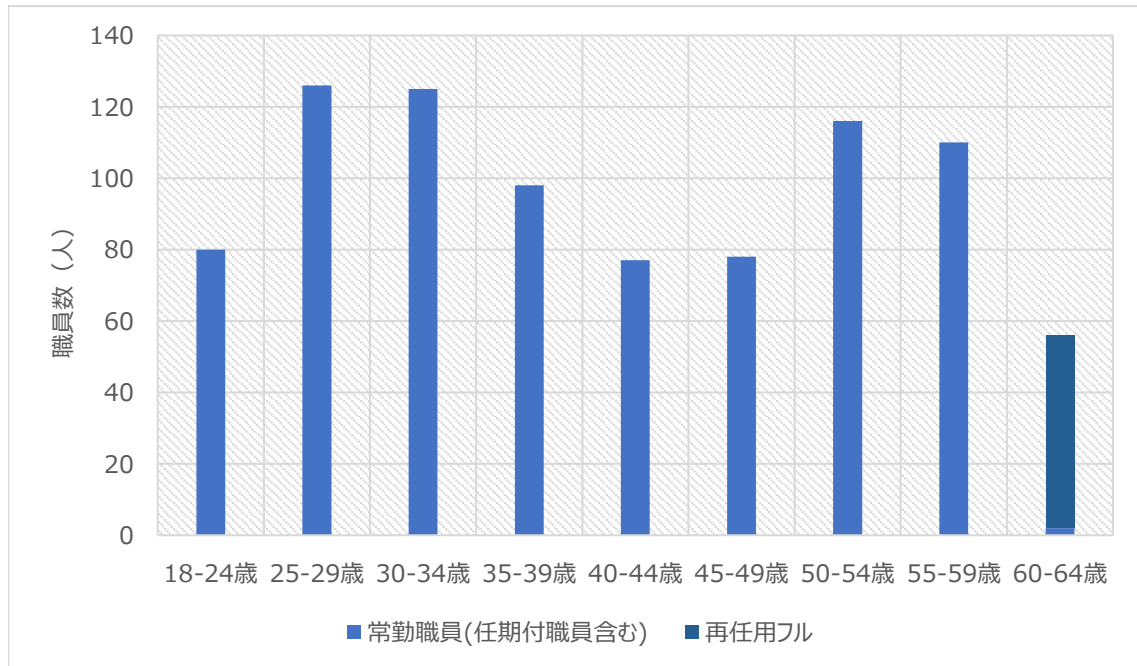
令和3年4月1日時点での職員の平均年齢は、41.3歳であり、26市平均（41.9歳）とほぼ同水準となっています。ここ数年の傾向としては、定年及び勧奨退職者数の増加や若年層の採用等により、平均年齢は低下傾向にあります。

図表4 職員の平均年齢の推移及び26市平均年齢との比較



年齢構成では30代半ばから40代前半の職員が極端に少ない構成となっていますが、これは平成16年度から18年度の間、厳しい財政状況から、職員採用凍結の方針などにより、新規採用職員の抑制を図ったことが要因としてあげられます。その後、経験者採用など年代の平均化を図りましたが、乖離が埋まらない状況です。

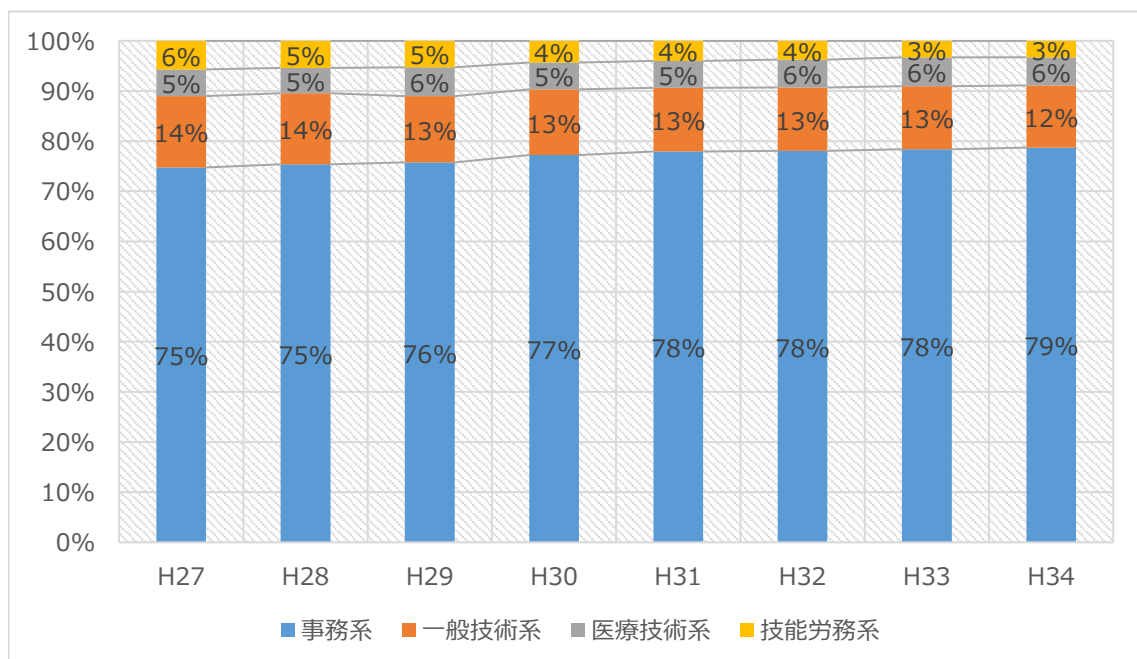
図表5 令和4年4月1日時点職員年齢構成



(4) 職種別の職員構成

これまで行政需要及び職員年齢構成を考慮しながら、必要な職種に対して計画的な採用を行った結果、現在の職種別の構成となっています。

図表6 職種別職員の構成比の比較（各年4月1日現在）



高齢化等に伴い、行政ニーズとして社会保障分野の需要が高まっているものの、医療技術系職員の採用が進んでいない状況にあります。その理由としては、他職種と比較して、短期間で転職していく者が多く、定着しない現状があることと、専門職のため、採用試験の応募者数が少なく、安定的な人財の確保が難しくなっているためです。

また、技能労務系については、退職不補充方針に伴い、その割合は減少しています。

図表 7 医療系技術職保健師の離職率

H25～R1 年度 保健師採用者数 (A)	3 年以内退職者数 (B)	5 年以内退職者数 (C)
18 人	5 人	10 人
離職率 (B / A、C / A)	28%	56%

(5) 退職・採用の状況

本市においては、退職者数見込みや職種ごとの現状把握、職員の年齢構成等を踏まえ、業務量に応じた新規採用を行っています。

採用試験の応募については、事務職は一定数の応募者数がありますが、複雑化・高度化する行政ニーズに伴い、その知識と技術継承のため継続的な採用が必要となる専門職については、近年は採用試験の応募者数が少なく、採用が進んでいません。

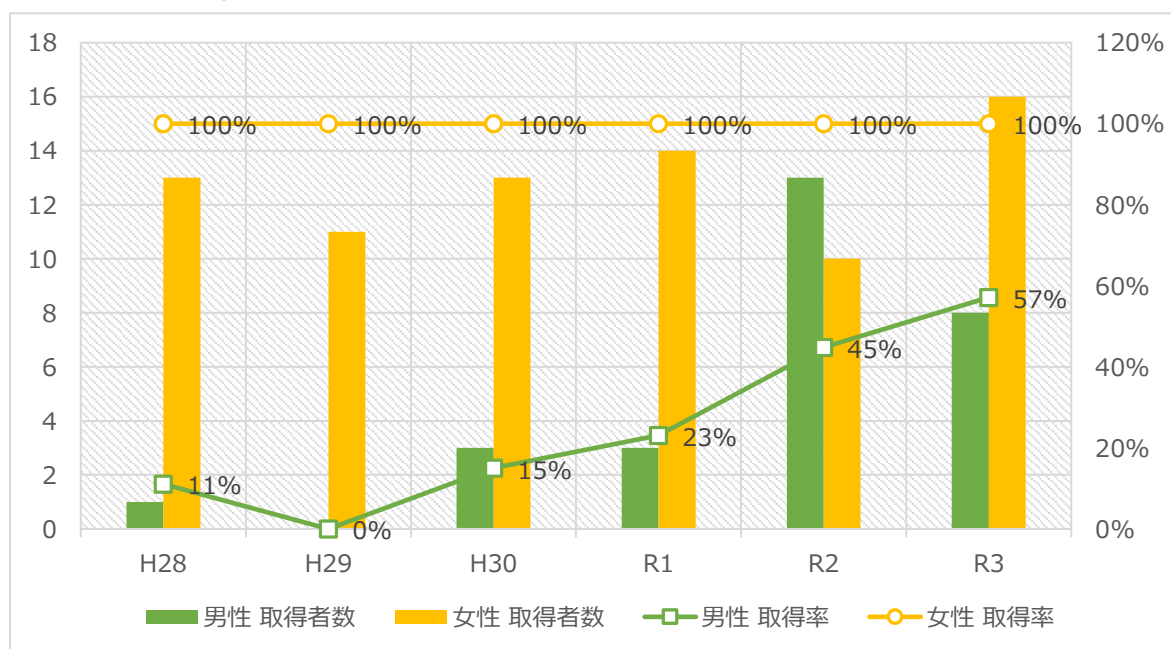
今後、さらに人口減少や少子化に伴い労働人口は減っていくため、業務量に応じた職員数を確保していくことが難しくなると予測されます。

(6) ワーク・ライフ・バランスの状況

本市の女性職員の割合は、令和 4 年 4 月で 43.4%となっており、目標値である 50%に近づきつつあります。女性職員の増加に伴い、育児休業の取得者数は増加傾向にあり、ここ近年では、男性職員の育児休業取得率も増加しています。令和 3 年度の取得率は 57.1%であり、今後も積極的な取得により増加していくことが予想されます。

職員が、性別を問わず、仕事と家庭を両立しつつ、その個性と能力を最大限発揮して活躍するために、これを支えるための職場環境を整え、ワーク・ライフ・バランスの充実を図っていく必要があります。

図表8 育児休業取得者数と取得率の推移



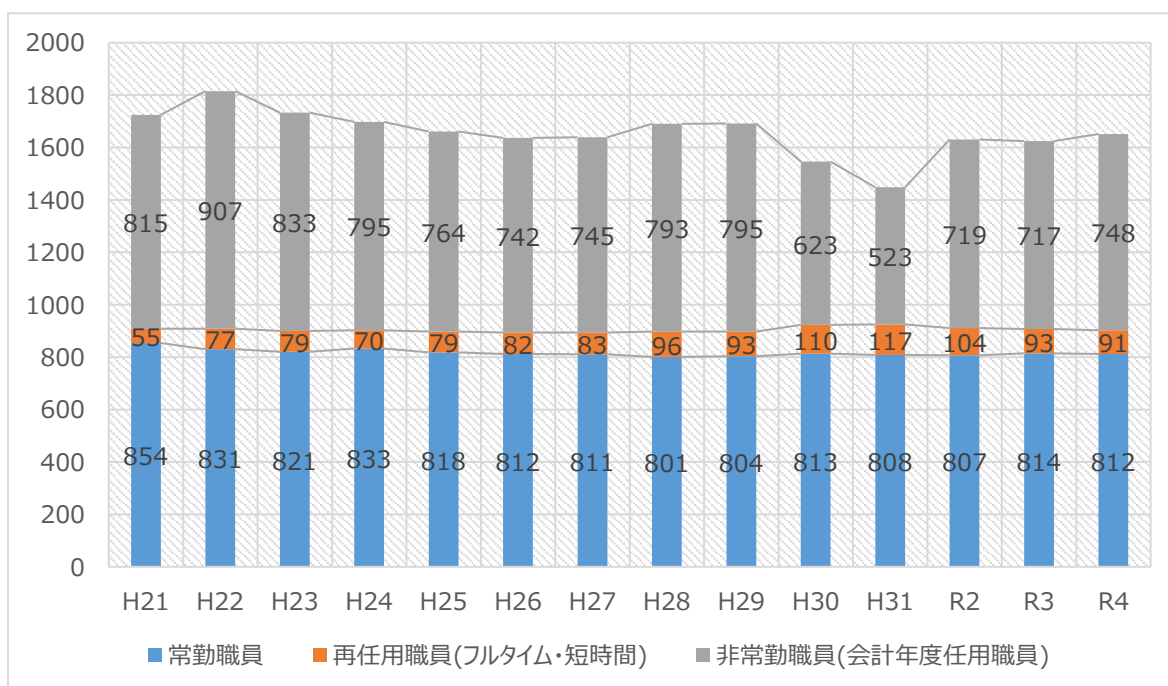
(7) 常勤職員と非常勤職員（会計年度任用職員等）の関係

本市では拡大する行政需要や新たな行政課題に対応するため継続的に行政サービスの仕組みの転換を進め、民間委託や指定管理制度の導入を行うことなどにより、常勤職員数と非常勤職員数の適正化を図ってきました。

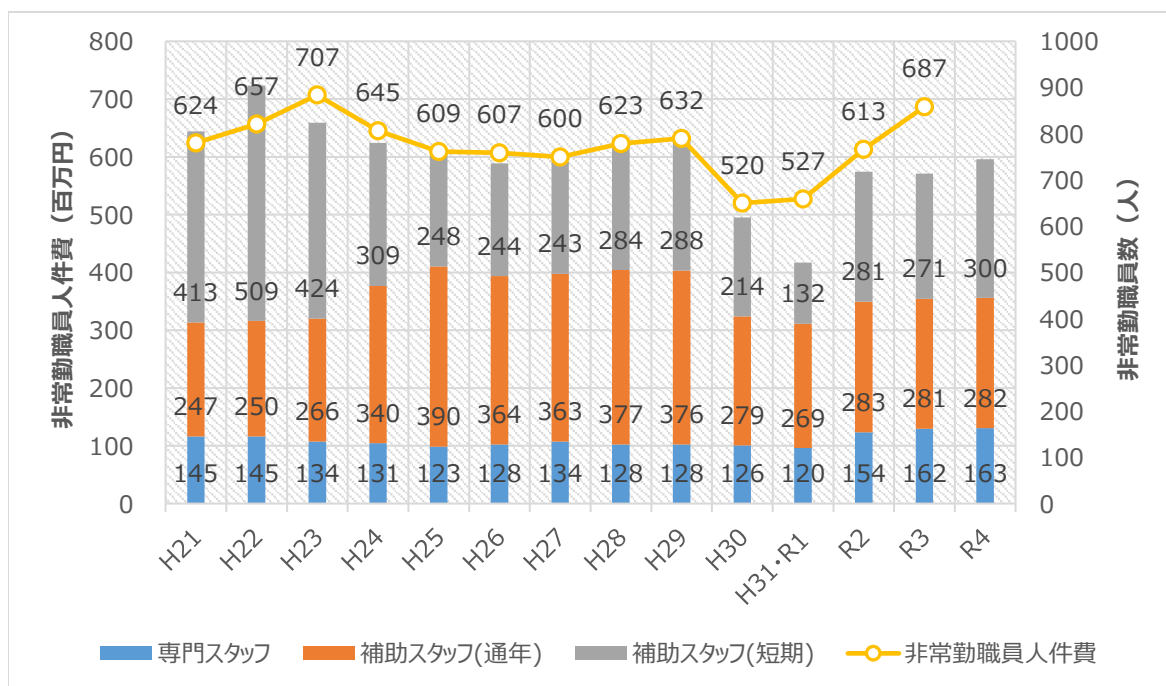
また、再任用職員の活用を進めるとともに、他市に先駆けて、臨時職員の雇用形態の見直しに着手し、非常勤一般職職員の導入を行い、さらなる適正化を進めました。

現在、安定した行政運営を目指し、地方公務員法の改正に基づき、令和2年度より会計年度任用職員制度を導入し、嘱託職員、非常勤一般職職員、臨時職員は会計年度任用職員（専門スタッフ、補助スタッフ）へ移行しています。制度改正に伴い期末手当の支給が可能となったことから非常勤職員の人件費が増加しています。

図表 9 職員数の推移（各年 4 月 1 日現在）



図表 10 非常勤職員の職員数（各年 4 月 1 日現在）と人件費の推移



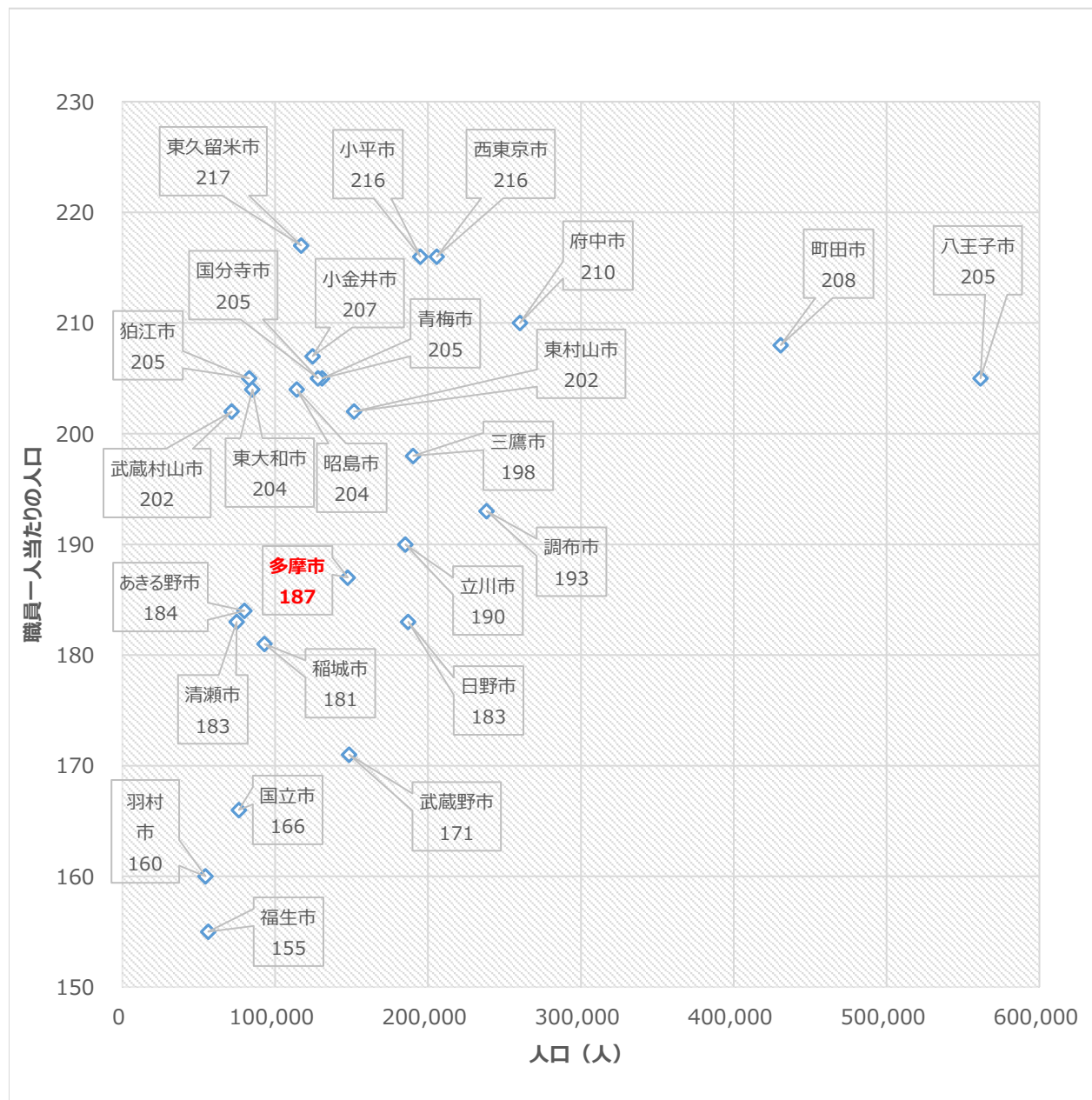
(8) 他団体との総職員数比較

令和 4 年地方公共団体定員管理調査数値により、東京都多摩地区 26 市の職員一人当たり人口（職員 1 人が支える市民の人数）における東京都多摩地区 26 市の

比較を行いました。

普通会計に属する職員数の比較では、本市は187人（18位）であり、多摩地区平均の職員一人当たり人口の198人に対し、11人少ない状況です。

図表 10 職員一人当たりの人口の比較（普通会計）



多摩地区平均職員一人当たり人口での職員数換算との比較（注）を行うと、42人多いという結果になりました。

(注)多摩地区多摩地区平均職員一人当たり人口での職員数換算との比較（普通会計）

多摩市職員数 787 人－多摩地区平均換算職員数 745 人（多摩市人口 147,552 人÷多摩地区平均職員数一人当たり人口 198 人）＝42 人

(9) 類似団体別職員数との比較

類似団体とは、全国の自治体を人口と産業別人口構成比率の2つの要素を基準として、グループ分けした中で、同一のグループに属する団体のことをいい、多摩市は「市Ⅲ-3」のグループに属しています。

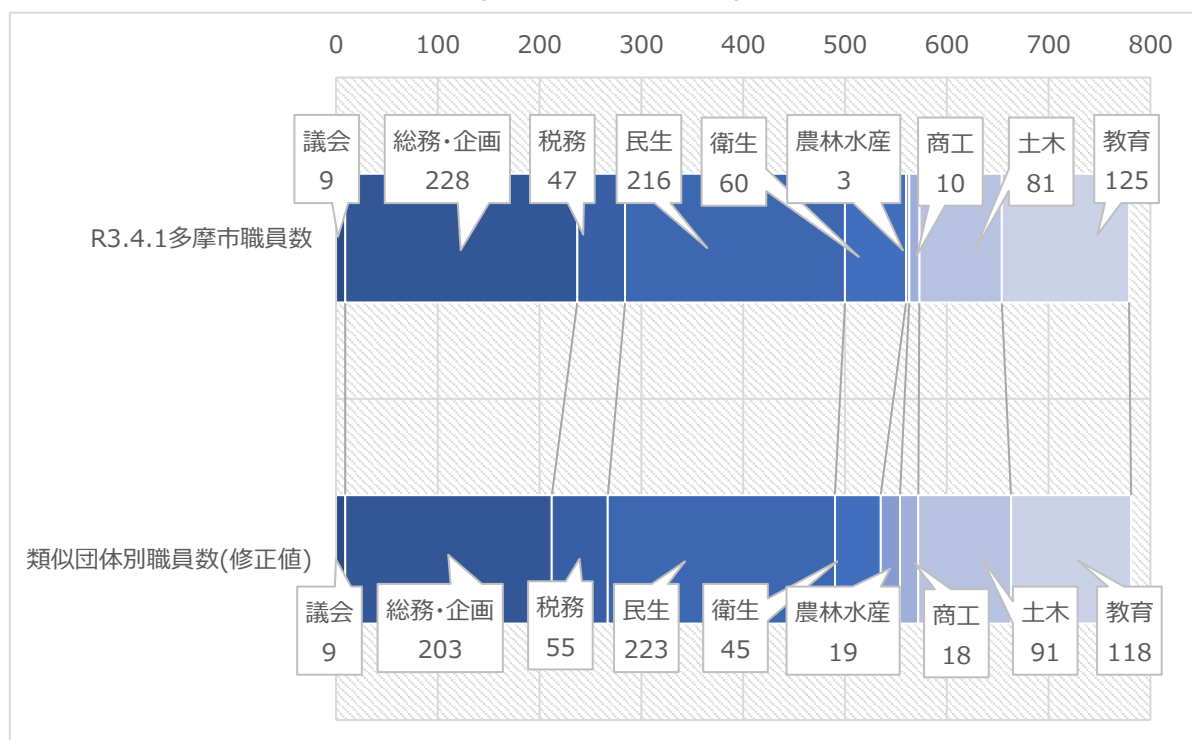
類似団体別職員数とは、普通会計部門（公営企業等会計部門を除いた部門）を対象として、グループごとの人口1万人当たりの職員数を加重平均により算出し、指数化したものであり、定員管理の参考指標の一つです。部門毎に職員が配置されていない団体について、考慮することなく集計して平均値を算出する「単純値」比較と、部門毎に職員が配置されている団体のみを対象として平均値を算出する「修正値」比較があります。

令和3年4月1日現在の本市の職員数について、類似団体別職員数で比較すると、多摩市779人に対し、「単純値」では901人、「修正値」では781人となりました。多摩市は全国の類似する自治体との比較では、単純値で122人職員数が少なく、修正値は2人少ないという状況です。

※「市Ⅲ-3」→人口10万人以上15万人未満、産業構造がⅡ次・Ⅲ次90%以上であり、Ⅲ次65%以上の団体

(R3.4.1現在「市Ⅲ-3」類似団体一覧→参考資料5(P22))

図表 11 類似団体別職員数（修正値）との比較（部門別）



(10) 部門別職員数分析

地方公共団体定員管理調査の大部門別に、多摩市の職員数の推移と全国の類似団体比較分析を行いました。

議会	主な所属部署		H31	R3	分析結果
	議会事務局	多摩市	9	9	
	類似団体	9	9		
	超過数	±0	±0		
総務・企画	主な所属部署		H31	R3	分析結果
	オンブズマン事務局、企画政策部（施設保全関係除く）、総務部、市民経済部市民課、くらしと文化部、都市整備部交通対策担当、会計課、選挙管理委員会、監査委員事務局	多摩市	218	228	類似団体にはない多摩市の特性として、各地域にコミュニティセンターや同規模面積の市では設置されていることの少ない出張所を市内2ヶ所に設けていること等、施設管理業務への職員配置が多くなっています。他市では教育委員会に設置されていることが一般的である生涯学習及びスポーツ振興部門を市長部局に設置していることなどから、他市に比較して配置職員数が多くなっているものです。
		類似団体	198	203	
		超過数	+20	+25	
税務	主な所属部署		H31	R3	分析結果
	市民経済部課税課・納税課	多摩市	47	47	税務部門については、他団体に比較して少ない職員数配置となっています。これは同規模の多くの自治体が国民健康保険税の徴収を市民税とあわせて納税担当部署で行っている組織体制としていますが、多摩市では、公営企業等会計部門（※）である健康福祉部保険年金課において、国民健康保険税の徴収業務を行っていることが要因となっています。
		類似団体	55	55	
		超過数	▲8	▲8	
民生	主な所属部署		H31	R3	分析結果
	健康福祉部福祉総務課・生活福祉課・高齢支援課・障害福祉課・健幸まちづくり推進室・保険年金課国民年金関係、子ども青少年部子育て支援課・子育て総合センター・児童青少年課	多摩市	225	216	超過要因としては、直営による児童館が充実していること、生活保護について社会福祉法基準80世帯を満たすための人員体制拡充を図っていること、独自施策でもある健幸都市実現に向けた取り組みを行うなどしていることがあげられます。一方で、公立保育所設置数が少ないため、保育士の職員数は他団体に比較して大幅に少ない状況にあります。上記超過要因と相殺されています。
		類似団体	219	223	
		超過数	6	▲7	

※ 公営企業等会計部門は、下水道、収益事業、病院などの企画的活動を対象とした諸会計の総称であり、実質的な公営企業会計と必ずしも一致するものではありません。

衛生	主な所属部署		H31	R3	分析結果
			健康福祉部健康推進課、環境部環境政策課・ごみ対策課	多摩市	
	類似団体	43	45		
	超過数	+12	+15		
農林水産	主な所属部署		H31	R3	分析結果
			市民経済部経済観光課農政関係	多摩市	
	類似団体	19	19		
	超過数	▲16	▲16		
商工	主な所属部署		H31	R3	分析結果
			市民経済部経済観光課商工観光関係	多摩市	
	類似団体	18	18		
	超過数	▲5	▲8		
土木	主な所属部署		H31	R3	分析結果
			企画政策部施設保全課、都市整備部都市計画課・道路交通課、環境部公園緑地課	多摩市	
	類似団体	91	91		
	超過数	▲10	▲10		
教育	主な所属部署		H31	R3	分析結果
			教育部	多摩市	
	類似団体	119	118		
	超過数	+7	+7		

(11) 現状まとめ

地方公共団体の定員配置については、その地域の人口や地勢条件、地域住民の行政に対する要望などの行政需要によって決定されるべきものであり、地域の実情を踏まえた定員管理計画を策定し、計画的に適正な定員管理を行っていくことが望ましいとされています。また、定員管理の「あるべき水準」については、職員数の基礎となる行政需要は多様であり、それら全てを補足した上で数値化を図り、定員管理の現状が適切であるかどうか指標を示すことは現実的ではなく、市民サービスの提供の方法が、地域の実情によって多様であることを考慮すると、職員数を画一的に定義すること自体、適当ではないと言われています。

多摩市の職員数について、必要な職員数を検討するために、客観的な参考指標により、職員数を多角的に検証したところ、都内26市の平均職員数と比較して普通会計職員数では42人多い状況であり、また、類似団体別職員数との比較では、修正値において2人少ない状況となっています。部門別職員数の分析では、健幸都市の実現や福祉需要に対応するために多くの人員を配置していることや、コミュニティセンターや図書館等の社会教育施設など公共施設の充実による職員配置等、多摩市の地域特性に対応した職員配置を行っていることが確認されました。

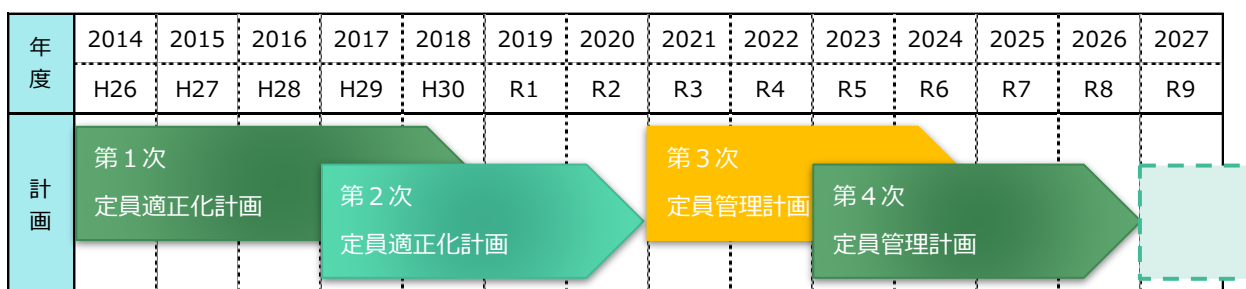
5 第4次多摩市定員管理計画

人口減少や少子高齢化、また新型コロナウイルス感染症の影響により、社会情勢が大きく変化し、行政の仕事のやり方も大きな変革期を迎えています。市が直面する行政課題に的確に対応していくためには、行財政改革を行っていくとともに、「組織の財産」及び「市民の財産」である「人財」の力を組織力につなげていくことが重要です。また、令和5年度からは職員の定年を段階的に引き上げていくため、今後の定員管理においては、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要となってきます。

限られた人財を最大限に発揮し、組織の力としていくため、戦略的な人事マネジメントを進めていくとともに、より専門的な民間活力の導入など、情勢変化への臨機応変な対応や高度化する行政課題を克服していくため、新たな行政の仕組みの改革を意識した「第4次多摩市定員管理計画」を策定します。

(1) 計画期間

令和3年度から令和6年度までの4か年を計画期間とします。また、社会情勢の状況により機動的に対応できるよう、状況に応じて見直しを行うこととします。



(2) 計画の対象

本計画の対象となる職員は、多摩市職員定数条例によって管理する常勤職員及び再任用フルタイム勤務職員とします。

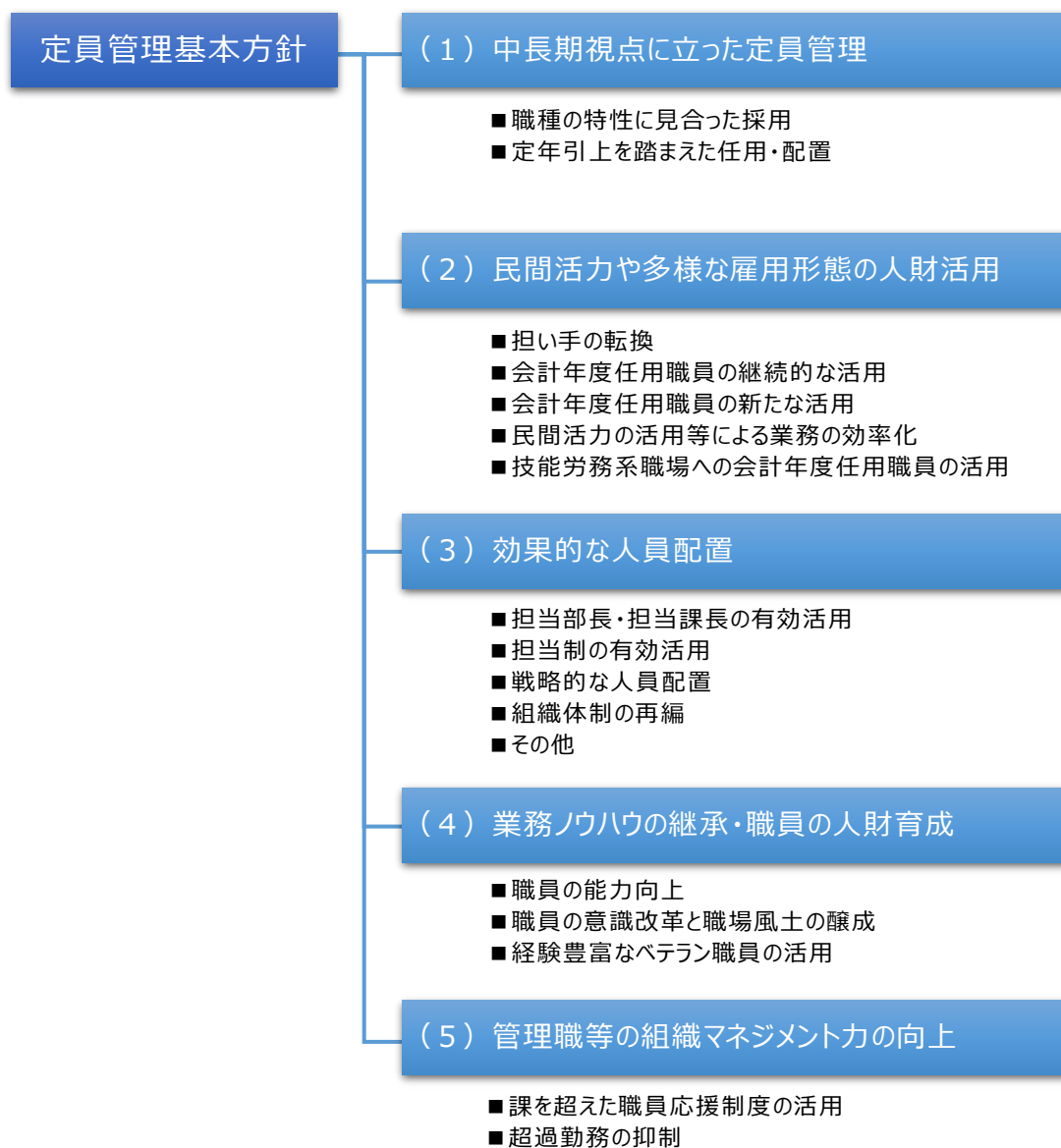
兼任者、併任者、休職者、育児休業者、配偶者同行休業者並びに国、他の地方公共団体及び公益的法人に派遣する職員（多摩市が給与を負担して派遣する職員を除く。以下「派遣職員」という。）は、定数外とします。

(3) 目標

令和4年4月1日現在の職員数855人を基準値とし、今後の行政需要等の動向を踏まえ、より効率的な市民サービスの向上を目指し、限られた人財を活かしつつ、効率的で効果的な適正配置による定員管理を行っていきます。

6 基本方針

適正な定員管理を行うため、行政需要の変化などに伴う職員数の増減を十分に精査したうえで、以下の点を基本方針として定員管理を行います。



(1) 中長期視点に立った定員管理

複雑化・多様化する市民のニーズに着実に応えるためには、より高度で専門性が高い能力やスキルが求められます。将来にわたり安定した組織力を維持するため、職種の特異性や年齢構成の平準化を踏まえた中長期的な視点による職員の採用を行います。

【主な取り組み】

■職種の特性に見合った採用

事務職、技術職、医療職については、個々の職種の特異性・専門性、代替可能性、将来的なあり方などを十分に勘案したうえで計画的な採用を行っていきます。

■定年引上げを踏まえた任用・配置

令和5年度から職員の定年引上げが始まり、定年年齢を段階的に引き上げていくことから、今後10年間、令和14年度までは定年退職者については、2年に一度しか生じないこととなります。そのため、今後の職員新規採用者数は、職員の年齢構成や普通・勸奨退職者等の見通しを踏まえ、段階的引き上げ期間中は採用を平準化し、中長期的な観点での計画的な新規採用を行っていきます。

また、社会全体が少子高齢化で若年労働人口が今後ますます減少する中、質の高い行政サービスを維持していくためには、意欲のある高齢層職員の能力及び経験の活用がさらに求められます。60歳以降の職員の働き方の動向を的確に見通した上で、職員一人一人の意向にも配慮しつつ、知識や経験、能力等を最大限活かせるよう、個々の職員に適した配置の検討を行っていきます。

○退職見込み人数（定年退職、普通退職、勸奨退職、再任用フルタイム任期末日等）

年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10
退職見込み人数	29人	33人	28人	34人	27人	32人

(2) 民間活力や多様な雇用形態の人財活用

専門性の高い特定の業務においては、これまで、専門的な知識を有する非常勤職員の採用を行ってきました。また、定型的な業務などには会計年度任用職員（補助スタッフ）を活用してきました。引き続き、会計年度任用職員をはじめとした、職の内容に見合った多様な人財の活用を推進していきます。

【主な取り組み】

■担い手の転換

これまでの行政改革の取り組みにより、定型業務の多くが既に委託されており、新たな委託化の余地は少なくなっています。しかし、複雑化・多様化する

行政ニーズに対応するためには、これまで職員以外では対応できないとして外部委託化が検討されていない専門的な業務についても、専門性や情報の機密性を保持できる民間活力の導入事例を調査、研究し、導入に向けた検討を進めていく必要があります。

また、最新のICT技術を活用し、DX(デジタルトランスフォーメーション)を進め、市民サービスの向上と業務の効率化を図り、職員はコア業務への配置を進めていきます。

■会計年度任用職員の継続的な活用

定型的な業務及び補助的な業務(定型・非判断業務)については、引き続き会計年度任用職員(補助スタッフ)を配置し、活用していきます。

また、特定の資格が要件となる専門性が必要な業務については、引き続き会計年度任用職員の専門スタッフを任用・配置していきます。

■会計年度任用職員の新たな活用

現在は常勤職員で執行している業務について、業務の標準化や分業化をさらに進め、分業化した特定分野の業務には、自分の分担業務の専門性を高め、知識や経験を積み重ねることができる業務専任職員を会計年度任用職員として任用します。会計年度任用職員の新たな活用による役割分担を進め、常勤職員をより必要性の高い業務へと配置し、より高度化、多様化する行政ニーズや新たな事業への的確に対応していきます。

■民間活力の活用等による業務の効率化

高度化する行政需要に的確に対応するため、高度な専門的知識や経験を持った民間等の人材が必要な場合については、任期付職員制度を活用し、民間企業で高度な経験を有する人材の活用を進め、より効率的な執行体制の構築に取り組んでいきます。

また、他自治体や民間企業等と人事交流を行うことにより、効率的かつ機動的な業務手法を習得し、業務のさらなる効率化を図ってまいります。

■技能労務系職場への会計年度任用職員の活用

本市の技能労務系職種は、退職不補充の方針として、非常勤職員や民間委託等を活用してきました。本計画期間内の今後4年間には、技能労務系職種の職員(常勤職員・再任用職員)の約半数が退職を迎えることとなります。退職不補充の方針は継続しつつ、長期的に安全かつ良質な公共サービスを効率的に実施できるよう、会計年度任用職員の専門スタッフに技能労務専任職員を追加し、運営方法の選択肢を増やし、今後の執行体制について検討していきます。

(3) 効果的な人員配置

将来を見据えた戦略的かつ時代のニーズに応える施策の展開には、計画に基づく職員数の範囲内において、時限的な職員配置を行うなど、柔軟で実働的な職員体制を確保していきます。

【主な取り組み】

■担当部長・担当課長の有効活用

特命的な重要課題に対する高度な検討や調整を図り、円滑な課題解決や効果的な事業実施を実現するため、ライン組織とは別にスタッフ職として担当部長・担当課長を活用します。

一方で、担当業務の進捗状況を踏まえ、特命課題が解決された場合や重要性が薄れた場合などには、担当部長・担当課長の必要性について、適宜見直しを行います。

■担当制の有効活用

係間の事務量の平準化や行政課題の変化に柔軟に対応できる組織体制を推進するため、引き続き、担当制の有効活用を推進します。

また、スケールメリットが十分に発揮できるよう少人数の係やグループの大括り化を推進していきます。

■戦略的な人員配置

事務職においては、広範な行政分野での業務を柔軟に遂行できるゼネラリストとしての配置及び育成を基本としていましたが、一方で業務内容の高度化・多様化が進んでおり、高い知識やスキルを持つエキスパート職も必要とされています。意向調査により、職員が今後の自身のキャリアビジョンをどのように考えているのかを把握し、意向や適性を参考としながら職員の能力を最大限活かす適正配置を行っていきます。

■組織体制の再編

第6次の総合計画がスタートすることに伴い、市としての政策を確実且つ効果的に推進できる体制として、機能的な組織体制の再編のための適正な人員数の確保及び適正な配置に努めていきます。

■その他

短期且つ集中的な実施を求められるような業務の際には、新型コロナワクチン接種業務、非課税世帯給付金業務などで活用した全庁応援スキームを活用し、迅速且つ効果的な人員配置に努めます。

(4) 業務ノウハウの継承・職員の人財育成

定員管理と人財育成による行政の質の向上を一体のものとして捉え、両輪による相乗効果を得られるような体制を確保していきます。

【主な取り組み】

■職員の能力向上

新規採用職員の増加により、行政運営の停滞を招くことがないように、若手職員の早急な育成が求められています。

職層研修による資質の向上、目標管理による意識向上やOJTの確実な実施による知識や業務ノウハウの蓄積など、重層的・体系的な人財育成に努めていきます。

■職員の意識改革と職場風土の醸成

子育てや介護を行う職員や女性職員をはじめとする全ての職員が仕事と生活のバランスをとり、いきいきと働くことができるよう、働き方や意識改革に組織的に取り組んでいきます。

また、全ての職員が働く中でモチベーションを高く持ち、キャリアアップしながら働けるよう、組織全体で支え合い、より高い目標や問題解決に取り組むことができ、チャレンジできる職場風土を醸成していきます。

■経験豊富なベテラン職員の活用

役職定年に伴う60歳超の職員や、暫定再任用職員の豊富な経験や高度な知識・技術を後輩職員に継承できるような任用・配置を検討していきます。

(5) 管理職等の組織マネジメント力の向上

管理職等のマネジメントスキルの向上を図り、職員の能力を最大限に引き出すとともに、自律的に不測の事態や一時的な業務量の増加に対して、柔軟かつ機動的に対応できる執行体制を整えていきます。

また、定年退職に伴う職員の大幅な入れ替わりや、複雑化する行政課題等により、市民に影響を及ぼしかねない事故や事務ミスが発生の可能性が高まり、リスクマネジメントに向けた取り組みが求められています。コンプライアンス意識向上に組織で取り組むとともに、ミスが生じるリスクを予め認識し、業務遂行におけるそれぞれの段階でチェック機能が働くよう、内部体制の強化を図ってまいります。

【主な取り組み】

■課を超えた職員応援制度の活用

臨時的なマンパワー不足に臨機応変に対応できる制度として、部(局)長等のリーダーシップにより、部内や全庁での応援体制を活用し、柔軟かつ機動的に

対応できる執行体制を整えていきます。

■ 超過勤務の抑制

長時間労働は、家庭生活への影響や職員の健康といった問題に繋がるとともに、事務能率が低下するといった影響も懸念されます。

超過勤務の原因を多面的に分析したうえで、定型的な業務の委託化など、各職場の実情に即した超過勤務の削減策を管理職のイニシアティブのもと具体的に展開し、全庁的に超過勤務の縮減に努めます。

また、ワーク・ライフ・バランスなども考慮しつつ、業務改善やノー残業デーの徹底等を通じて、職員一人ひとりの意識改革についても取り組みを進めていきます。

参考資料

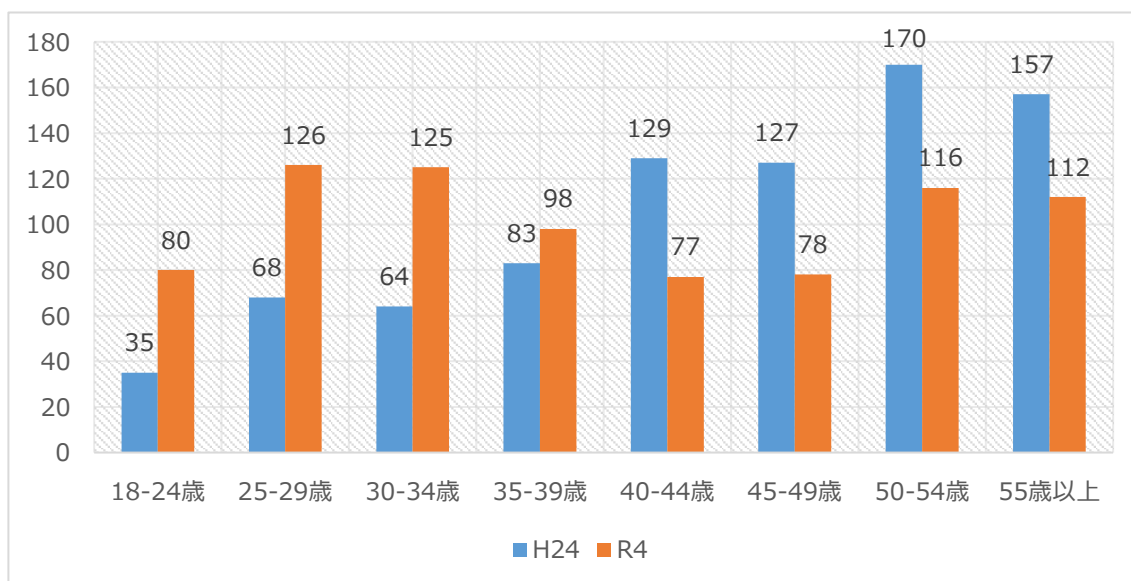
参考資料 1 26市における職員数と人口の比較

団体名	R4.4.1現在住民基本台帳人口 (外国人登録人口含む)	普通会計				公営企業等会計	総職員数	職員一人当たり人口	順位	人口一人当たりの職員数
		職員数	職員一人当たり人口	順位	人口一人当たりの職員数					
八王子市	561,457	2,733	205	7	48.68	180	2,913	193	5	51.88
立川市	185,201	975	190	17	52.65	97	1,072	173	15	57.88
武蔵野市	148,300	866	171	23	58.40	84	950	156	19	64.06
三鷹市	190,295	960	198	15	50.45	69	1,029	185	10	54.07
青梅市	130,762	637	205	7	48.71	883	1,520	86	26	116.24
府中市	260,144	1,238	210	4	47.59	93	1,331	195	4	51.16
昭島市	114,068	558	204	11	48.92	89	647	176	14	56.72
調布市	238,394	1,237	193	16	51.89	81	1,318	181	13	55.29
町田市	430,803	2,072	208	5	48.10	849	2,921	147	21	67.80
小金井市	124,539	603	207	6	48.42	55	658	189	9	52.83
小平市	195,014	904	216	2	46.36	59	963	203	1	49.38
日野市	187,060	1,021	183	20	54.58	428	1,449	129	24	77.46
東村山市	151,666	749	202	13	49.38	46	795	191	7	52.42
国分寺市	128,011	623	205	7	48.67	40	663	193	5	51.79
国立市	76,278	460	166	24	60.31	44	504	151	20	66.07
福生市	56,193	363	155	26	64.60	32	395	142	23	70.29
狛江市	83,013	404	205	7	48.67	34	438	190	8	52.76
東大和市	85,086	418	204	11	49.13	42	460	185	10	54.06
清瀬市	74,770	409	183	20	54.70	44	453	165	18	60.59
東久留米市	117,006	539	217	1	46.07	54	593	197	3	50.68
武蔵村山市	71,615	354	202	13	49.43	39	393	182	12	54.88
多摩市	147,552	787	187	18	53.34	68	855	173	15	57.95
稲城市	93,033	514	181	22	55.25	370	884	105	25	95.02
羽村市	54,514	341	160	25	62.55	36	377	145	22	69.16
あきる野市	79,931	434	184	19	54.30	36	470	170	17	58.80
西東京市	205,726	951	216	2	46.23	61	1,012	203	1	49.19
26市計	4,190,431	21,150				3,913	25,063			
26市平均			198					167		167.00

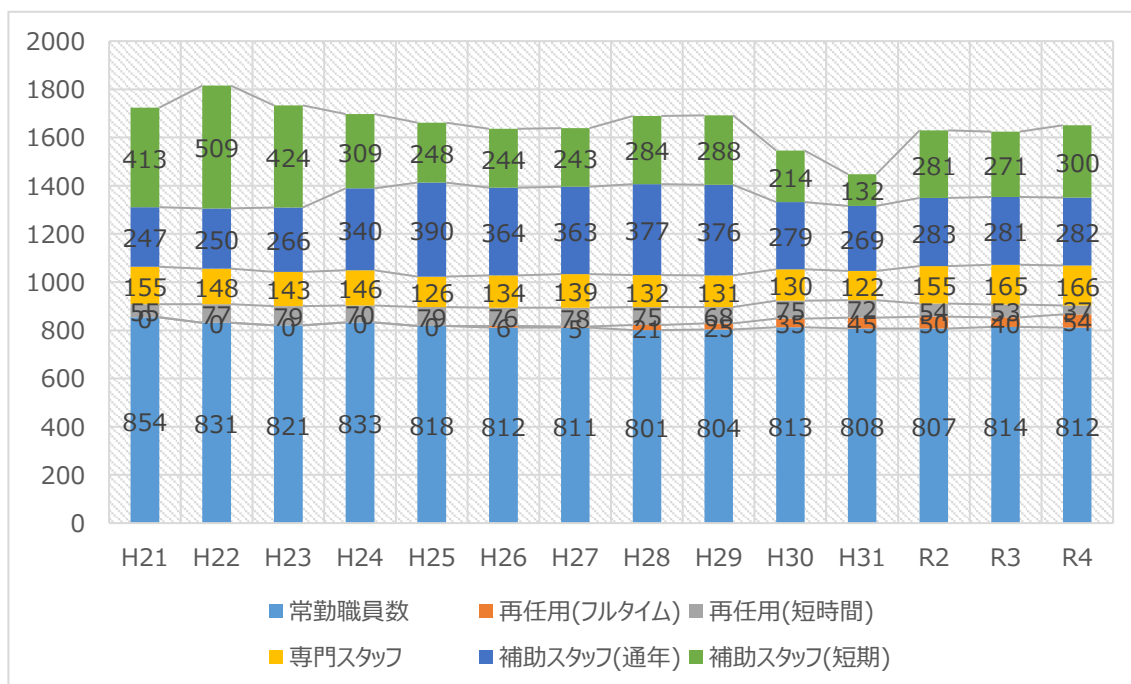
※人口→H31.4.1 現在住民基本台帳人口(外国人登録人口含む)

※職員数→総務省定員管理調査団体別データ H31.4.1 現在職員数

参考資料2 年齢別職員構成の変化



参考資料3 職員数の推移（各年4月1日現在）



※ 嘱託職員、非常勤一般職職員、臨時職員は、令和2年度より会計年度任用職員へ移行しました。

嘱託職員⇒会計年度任用職員（専門スタッフ）

非常勤一般職職員⇒会計年度任用職員（補助スタッフ）

臨時職員⇒会計年度任用職員（補助スタッフ・短期）

参考資料4 各参考指標の比較

区分	類似団体別職員数	定員モデル
対象	普通会計職員、一般行政部門	一般行政部門
手法	各類型ごとの人口1万人あたりの職員数を加重平均により算出し、指数化	人口・面積のほか、行政需要に密接に関係すると考えられる約30～40の部門別データと職員数の相関関係を多重回帰分析
分析	自らの団体が属する類型の指数に、(1万で除した)当該団体の人口を乗じ、類似団体別職員数を算出し、現職員と比較分析を行う	自らの団体が属する類型のモデル式に、当該団体の行政需要を代入してモデル職員数を算出し、現職員数と比較分析を行う
メリット	人口が同規模の団体を平均して比較するためわかりやすい	行政需要に密接に関係する変数を用いるため、一定の地域事情を反映
デメリット	地域事情は反映されない	指標が複雑

参考資料5 類似団体一覧(51団体) R3.4.1時点

市Ⅲ-3	人口	10万人以上15万人未満	
	産業構造	Ⅱ次・Ⅲ次90%以上であり、Ⅲ次65%以上	
北海道 小樽市	東京都 青梅市	大阪府 箕面市	
北海道 江別市	東京都 昭島市	大阪府 羽曳野市	
福島県 会津若松市	東京都 小金井市	兵庫県 三田市	
茨城県 土浦市	東京都 国分寺市	奈良県 橿原市	
茨城県 取手市	東京都 東久留米市	奈良県 生駒市	
埼玉県 狭山市	東京都 多摩市	鳥取県 米子市	
埼玉県 鴻巣市	神奈川県 伊勢原市	広島県 廿日市市	
埼玉県 戸田市	神奈川県 海老名市	山口県 岩国市	
埼玉県 入間市	神奈川県 座間市	福岡県 大牟田市	
埼玉県 三郷市	岐阜県 多治見市	福岡県 飯塚市	
埼玉県 坂戸市	静岡県 三島市	福岡県 筑紫野市	
埼玉県 ふじみ野市	三重県 伊勢市	福岡県 春日市	
千葉県 木更津市	大阪府 池田市	福岡県 大野城市	
千葉県 我孫子市	大阪府 守口市	長崎県 諫早市	
千葉県 鎌ヶ谷市	大阪府 富田林市	大分県 別府市	
千葉県 印西市	大阪府 河内長野市	宮崎県 延岡市	
東京都 武蔵野市	大阪府 松原市	鹿児島県 霧島市	

参考資料6 定員管理診断表（令和4年地方公共団体定員管理調査）

様式1 大部門以上定員管理診断表

令和3年1月1日現在
住民基本台帳人口
148,479人

類型	団体コード	都道府県名	市区町村名
市Ⅲ-3	132241	東京都	多摩市

大部門	職員数の増減						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		R4.4.1		単純値による比較			修正値による比較		
	現在	現在	増減	現在	増減	単純値 × 住基人口 10,000	超過数	超過率	修正値 × 住基人口 10,000	超過数	超過率	
	A	B	B-A	C	C-B	D	E(D)	E/B×100	F	G(B-F)	G/B×100	
議会	9	9		10	1	9		0.0	9		0.0	
総務・企画	231	228	▲3	226	▲2	193	35	15.4	203	25	11.0	
税務	47	47		48	1	55	▲8	▲17.0	55	▲8	▲17.0	
民生	221	216	▲5	214	▲2	213	3	1.4	223	▲7	▲3.2	
衛生	55	60	▲5	61	1	81	▲21	▲35.0	45	15	25.0	
労働						1	▲1					
農林水産	3	3		4	1	21	▲18	▲600.0	19	▲16	▲533.3	
商工	10	10		11	1	18	▲8	▲80.0	18	▲8	▲80.0	
土木	81	81		81		97	▲16	▲19.8	91	▲10	▲12.3	
一般行政計	657	654	▲3	655	1	688	▲34	▲5.2	663	▲9	▲1.4	
教育	127	125	▲2	132	7	118	7	5.6	118	7	5.6	
消防						95	▲95					
普通会計計	784	779	▲5	787	8	901	▲122	▲15.7	781	▲2	▲0.3	
病院												
下水道												
交通	13	13		15	2							
その他	52	51	▲1	53	2							
公営企業等会計	65	64	▲1	68	4							
合計	849	843	▲6	855	12							

(注) F欄には、様式2のD欄の数値を大部門ごとに合計した数値を記入して「一般行政計」及び「普通会計計」を算出すること。

様式2 中・小部門定員管理診断表

令和3年1月1日現在
住民基本台帳人口
148,479人

類型	団体コード	都道府県名	市区町村名
市Ⅲ-3	132241	東京都	多摩市

令和3年1月1日現在
住民基本台帳人口
148,479人

類型	団体コード	都道府県名	市区町村名
市Ⅲ-3	132241	東京都	多摩市

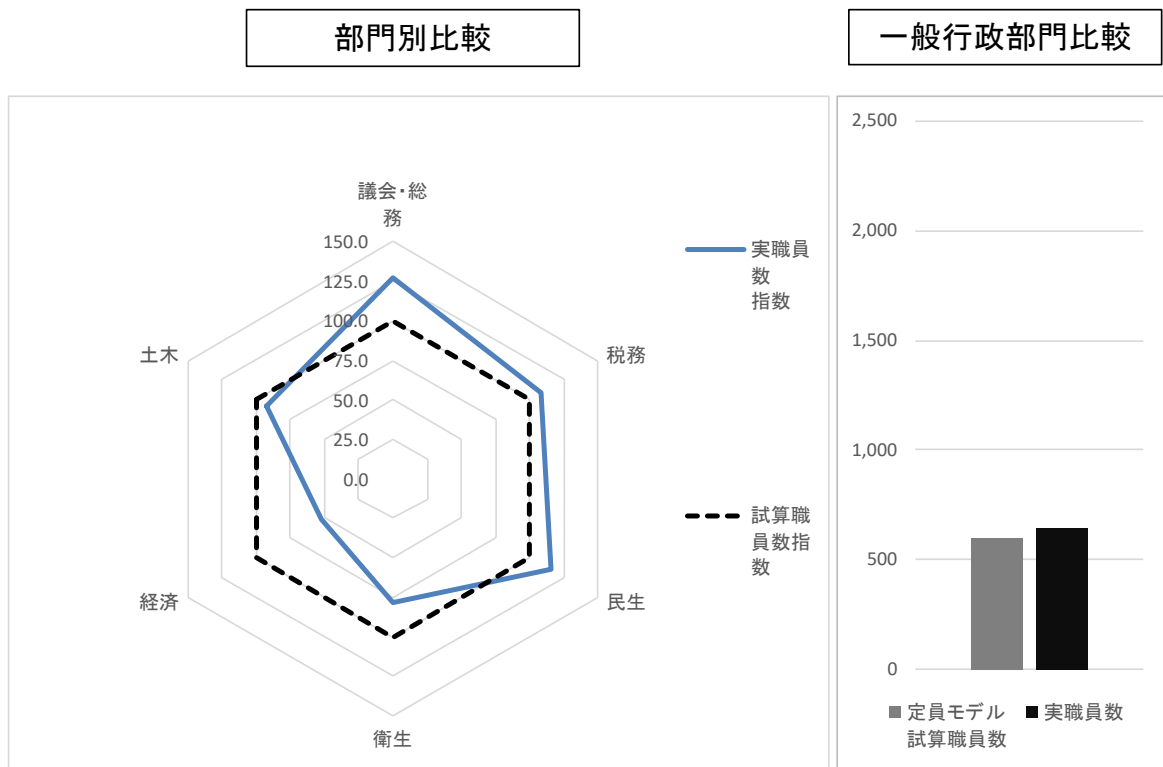
大部門	中部門	小部門	R2.4.1	R3.4.1	増減	R4.4.1	修正値 × 住基人口 10,000	超過数	
			現在 職員数 A	現在 職員数 B		現在 職員数 C			増減 C-B D
議会	議会	議会一般	9	9		10	1	1	
総務・企画	総務一般	総務一般	73	72	▲1	70	▲2	71	▲1
		会計出納	8	7	▲1	8	1	9	▲2
		習財	6	5	▲1	5		9	▲4
		職員研修所							
		行政委員会	7	7		7		8	▲1
		企画開発	21	23	▲2	24	1	19	4
		住民関連一般	37	36	▲1	36		26	10
		防災	8	8		8		10	▲2
		広域広聴	9	10	1	10	7	7	3
		戸籍等窓口	38	36	▲2	42	6	28	8
親(市)民センター等施設	1	2	1	2	7	7	▲5		
その他	23	22	▲1	14	▲8	9	13		
税務	税務	税務	47	47		48	1	55	▲8
民生	民生	民生一般	104	104		105	1	33	71
		福祉事務所	47	46	▲1	46		74	▲28
		児童相談所等							
		保育所	26	24	▲2	22	▲2	89	▲65
		老人福祉施設	5	5		4	▲1	5	
		その他の社会福祉施設	35	33	▲2	33		17	16
		各種年金保険関係	4	4		4		5	▲1
		地域改善対策							
		衛生一般	38	43	5	42	▲1	19	24
		市町村保健センター等施設							
保健所									
と畜検査									
試験研究養成機関									
医療施設									
次郎場墓地									
公営	清掃	清掃一般	1	1		2	1	4	▲3
		ごみ収集	7	7		7		14	▲7
		ごみ処理							
		し尿収集							
		し尿処理							
環境保全	労働	労働一般	9	9		10	1	8	1
		職業能力開発校							
		勤労センター等施設							

(注) B、D欄は、令和3年4月1日現在職員を配置しているところのみ記入する。

大部門	中部門	小部門	R2.4.1	R3.4.1	増減	R4.4.1	修正値 × 住基人口 10,000	超過数		
			現在 職員数 A	現在 職員数 B		現在 職員数 C			増減 C-B D	
農業	農業一般	農業一般	3	3		4	1	19	▲16	
		試験研究養成機関								
		林業一般								
農林水産	水産業	試験研究養成機関								
		水産業一般								
商工	商工一般	商工一般	6	6		6		9	▲3	
		中小企業指導								
		試験研究養成機関								
土木	土木一般	土木一般	22	20	▲2	19	▲1	36	▲16	
		用地買収								
		港湾・空港・海岸								
土木	建築	建築	27	29	2	28	▲1	1	23	6
		都市計画一般	17	17		18	1	23	▲6	
		都市公園	15	15		16	1	9	6	
土木	土木	ダム								
		下水								
		教育一般	37	37		38	1	35	2	
教育	教育一般	教育研究所等	5	5		5		6	▲1	
		社会教育一般				3	3			
		文化財保護	4	3	▲1	5	2	6	▲3	
教育	社会教育	公民館	12	12		13	1	12		
		その他の社会教育施設	36	34	▲2	34		17	17	
		保健体育一般	5	6	1	6	9	9	▲3	
教育	保健体育	給食センター	8	9	1	9		12	▲3	
		保健体育施設								
		小学校	12	10	▲2	10		15	▲5	
教育	義務教育	中学校	8	9	1	9		6	3	
		特別支援学校(小・中学部)								
		高等学校								
教育	その他の学校教育	大学・短期大学								
		特別支援学校(高等部)								
		幼稚園								
消防	消防	その他								

(注) B、D欄は、令和3年4月1日現在職員を配置しているところのみ記入する。

参考資料 7 定員モデル試算職員数と実職員数(H30.4.1 現在)の比較



(単位: 人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数 指数
議会・総務	178	226	127.0
税務	48	52	108.3
民生	189	218	115.3
衛生	66	52	78.8
経済	25	13	52.0
土木	89	82	92.1
一般行政部門 合計	595	643	108.1

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

多摩市定員管理計画

令和5年3月発行

[発行] 多摩市

[編集] 多摩市総務部人事課

〒206-8666

東京都多摩市関戸6-12-1

電話042(375)8111(代表)

印刷番号

4-52
