第２次鶴ヶ島市職員定員管理計画

令和３年９月

埼玉県鶴ヶ島市

目次

（本編）

1　はじめに 1

2　これまでの取組 2
(1) 定員適正化の歩み 2
(2) 職員数の推移 3
(3) 職員の年齢構成 3

3　定員管理の現状と課題 4
(1) 定員管理の現状 4
(2) 今後の課題 5
①　増大する行政需要への対応 5
②　年齢構成の是正 5
③　事業の実施主体の整理 5

4　今後の定員管理 7
(1) 計画期間 7
(2) 目標職員数 7
(3) 基本的な考え方 7

（資料編）

資料１　職員数の比較・分析 8
資料２　人件費の比較・分析 12

1　はじめに

「第２次鶴ヶ島市職員定員管理計画（以下「第２次定員管理計画」といいます。）」は、市の経営資源の一つである「人材」に着目した内部管理計画です。

市の職員定数については、地方自治法などの規定に基づき条例で定めているところですが、「第２次定員管理計画」は、その定数の範囲内で数値目標などを設定し、「最少の経費で最大の効果を挙げる」ための組織体制を維持するために策定するものです。

（対象職員）

・　地方公共団体定員管理調査（総務省）の対象職員

対象	対象外
・一般職に属する常勤の職員（正規職員） ・フルタイム勤務の再任用職員 ※　休職中の職員、育児休業中の職員、派遣受け入れ中の職員を含む。	・臨時・非常勤の職員（会計年度任用職員等） ・再任用短時間勤務職員 ・他団体に派遣中の職員

（対象部門）

・　一般行政部門、普通会計部門、公営企業等会計部門の全ての職員

<table>
<tr><th colspan="2">普通会計部門</th><th>公営企業等会計部門</th></tr>
<tr><td>一般行政部門
議会、総務・企画、税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工及び土木部門</td><td>教育、警察及び消防部門</td><td>病院、水道、下水道、交通、国民健康保険、介護保険、後期高齢者医療等の独立採算制を採用している部門</td></tr>
</table>

2　これまでの取組

○ 平成８年以降、継続した職員数の適正化を進め、２割以上の職員数を削減してきた。
○ 職員数の適正化を進める過程において新規採用を抑制した時期があり、その弊害として職員の年齢構成に大きな偏りがみられる。

(1) 定員適正化の歩み

本市は、平成８年に策定した「行政改革大綱」を皮切りに、「集中改革プラン（平成 17 年度～平成 21 年度）」、「第２次集中改革プラン（平成 22 年度～平成 26 年度）」により、職員数の適正化を進めてきました。これらは、数値目標を定め、主に採用を抑制することにより、職員数を削減してきたところです。

その後、平成 28 年度には、将来にわたって市民サービスを安定的に提供していくため、今後の施策展開を見通した上で必要な職員数や職員構成などを整理した「鶴ヶ島市職員定員管理計画（以下「第１次定員管理計画」といいます。）」を策定しました。

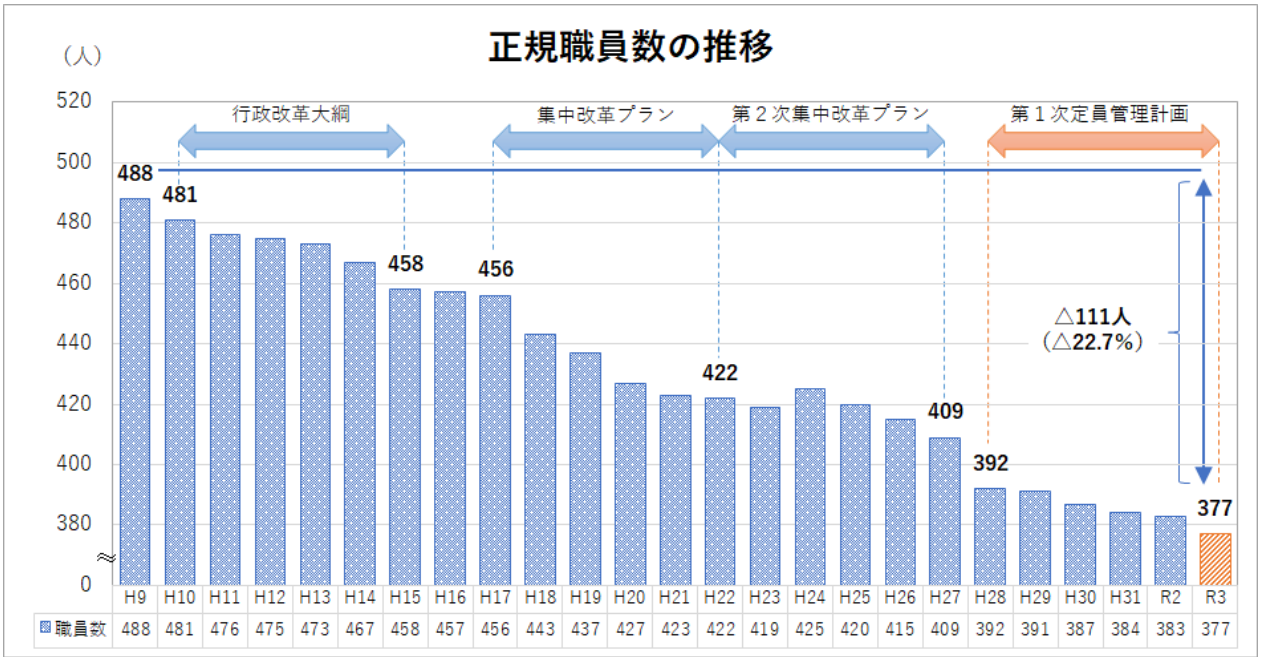
「第１次定員管理計画」は、①業務量の増加等への対応、②偏りのない年齢構成、③組織の新陳代謝の３点を定員管理上の課題としてとらえ、「令和３年４月１日時点の職員数を 380 人以下」とする目標を掲げて計画的な定員管理を進めてきました。

【計画に基づく職員数の削減実績】

目標・結果	削減実績
行政改革大綱（平成８年度～） 数値目標：平成 10 年度からの５年間で、職員数５％削減 取組結果：H10.4.1：481 人⇒H15.4.1：458 人	△23 人（△4.8％）
集中改革プラン（平成 17 年度～平成 21 年度） 数値目標：５年間で職員数 4.6％削減 取組結果：H17.4.1：456 人⇒H22.4.1：422 人	△34 人（△7.5％）
第２次集中改革プラン（平成 22 年度～平成 26 年度） 数値目標：５年間で 12 人の削減 取組結果：H22.4.1：422 人⇒H27.4.1：409 人	△13 人（△3.1％）
第１次定員管理計画（平成 28 年度～令和２年度） 数値目標：５年間で 380 人以下 取組結果：H28.4.1：392 人⇒R3.4.1：377 人	△15 人（△3.8％）
合計	**△85 人**

(2) 職員数の推移

本市の職員数は、平成９年に最も多い 488 人となり、その後、令和３年４月１日時点で 377 人まで減少しました。（24 年間で△111 人／△22.7%）

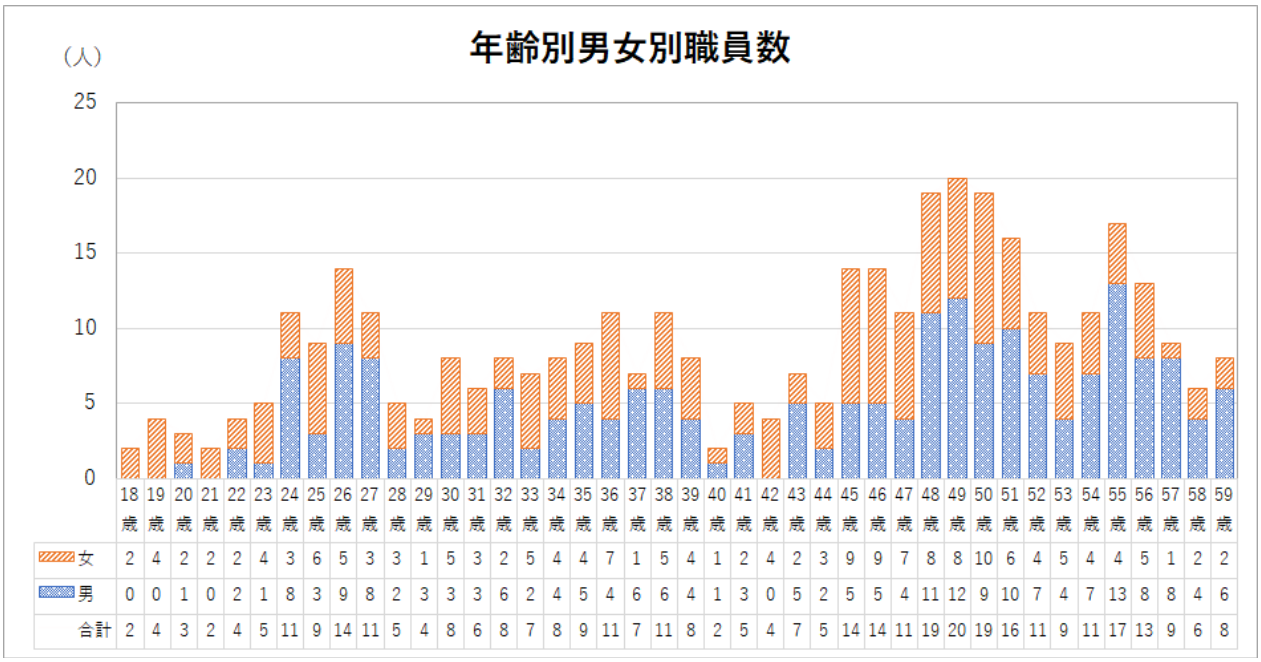


	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3
職員数	488	481	476	475	473	467	458	457	456	443	437	427	423	422	419	425	420	415	409	392	391	387	384	383	377

（出典）鶴ヶ島市（各年４月１日時点）

(3) 職員の年齢構成

本市は、主に採用を抑制することで職員数を削減してきたため、年齢構成に大きな偏りがあります。特に、新規採用を抑制していた時期に当たる 40 代前半の職員は、他の年代と比較して非常に少ない状況です。



	18歳	19歳	20歳	21歳	22歳	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	36歳	37歳	38歳	39歳	40歳	41歳	42歳	43歳	44歳	45歳	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
女	2	4	2	2	2	4	3	6	5	3	3	1	5	3	2	5	4	4	7	1	5	4	1	2	4	2	3	9	9	7	8	8	10	6	4	5	4	4	5	1	2	2
男	0	0	1	0	2	1	8	3	9	8	2	3	3	3	6	2	4	5	4	6	6	4	1	3	0	5	2	5	5	4	11	12	9	10	7	4	7	13	8	8	4	6
合計	2	4	3	2	4	5	11	9	14	11	5	4	8	6	8	7	8	9	11	7	11	8	2	5	4	7	5	14	14	11	19	20	19	16	11	9	11	17	13	9	6	8

（出典）鶴ヶ島市（令和３年４月１日時点）

3　定員管理の現状と課題

○ これまでの取組により、「職員数の適正化」は進んだ。
○ 今後は、類似団体との均衡を図りながら、「増大する行政需要への対応」、「年齢構成の是正」及び「事業の実施主体の整理」を進める必要がある。

(1) 定員管理の現状

本市の職員数は、類似団体の職員数との比較結果などから、概ね適正な水準になっていると考えられます。

また、人件費については、性質別歳出決算総額に占める職員給及び地方公務員共済組合等負担金（正規職員に係る人件費）の割合を比較すると、県内市の平均を下回っています。なお、臨時・非常勤職員に係る費用や、一部事務組合負担金や公営企業等会計への繰出金のうち人件費に相当する分（人件費に準ずる費用）を比較すると、本市の性質別歳出決算総額に占める割合は、県内市の平均を上回っています。

【職員数の比較結果】

比較方法	概要	比較結果
類似団体別職員数	人口と産業構造が類似する団体の平均職員数を算出し、実際の職員数と比較	≪県内の類似団体 9 市との比較≫ ・ 一般行政部門では、単純値で 20 人、修正値で 9 人下回っている ・ 普通会計部門では、単純値で 40 人、修正値で 4 人下回っている ※ 全国の類似団体 84 市との比較でも、同様に全て下回っている
定員回帰指標	人口と面積の 2 つの要素を用いた試算職員数を算出し、実際の職員数と比較	≪試算された職員数と比較≫ ・ 一般行政部門で 7 人、普通会計部門で 8 人下回っている

（出典）総務省「平成 31 年地方公共団体定員管理調査」（平成 31 年 4 月 1 日時点）

【人件費の比較結果（性質別歳出決算総額に占める当該費用の割合）】

比較対象	正規職員	臨時・非常勤の職員	人件費に準ずる費用
鶴ヶ島市	12.19%	1.86%	5.98%
県内 40 市	12.95%	1.51%	3.45%
県内類似団体 9 市	12.98%	1.40%	4.58%

（出典）総務省「地方財政状況調査」（令和元年度）

(2) 今後の課題

現在、本市の職員数は、類似団体と比較すると少ない状況です。今後も限られた職員数で安定した市民サービスを提供していくためには、類似団体との均衡を図りながら、以下の３つの課題へ対応する必要があります。

① 増大する行政需要への対応

今後、更なる高齢化の進行などにより、社会保障、地域コミュニティ、防災、まちづくりなどのあらゆる分野において、行政需要の質・量の変化が見込まれます。

特に、国の制度改革、「共助」の担い手の不足などによる「公助」の役割の変化、新型コロナウイルス感染症の影響による社会情勢の変化など、様々な要因によって業務量は増大するものと考えられます。さらに、現在策定中のデジタル・トランスフォーメーション推進計画や公共施設個別利用実施計画に基づく取組を推進するためには、一時的な業務量の増加は避けられません。

そのため、今後見込まれる業務量の増加や業務内容の変化に対応しながら、将来を見すえた業務改善・構造改革を進めるための職員数を維持する必要があります。

② 年齢構成の是正

本市の職員の年齢構成は、採用抑制の影響などにより大きな偏りがあります。

偏った年齢構成は、知識、経験、ノウハウなどの適正な継承の妨げになるなど、安定した組織運営に支障をきたす可能性があります。また、職員の平均給料額は、平均年齢の上昇及び低下と連動して増減するため、年齢構成に偏在が大きいほど長期的な人件費の変動幅が大きくなり、市の財政運営にも大きな影響を与えます。

そのため、定員管理に当たっては、継続した職員採用などによって年齢構成の是正を図り、各年代の職員数に大きな差が生じないようにする必要があります。

③ 事業の実施主体の整理

本市では、正規職員の削減分を補うため、主に非常勤職員の任用を進めて対応してきました。これまでは費用面で一定程度の効果が見込まれたものの、令和２年度から新たに「会計年度任用職員」に関する制度が整備されたことで、費用面のメリットは大きく減少しました。

一方で、非常勤職員に比重を置いてきたことにより、業務委託やシステム化などの代替手段の検討が不十分であったと考えられます。

そのため、人材や財源といった限られた経営資源を最大限活用できるよう、改めて事業の実施主体を整理し、機能的な組織体制を整備する必要があります。

～留意事項～

令和３年通常国会において、「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立しました。

令和５年度以降、２年ごとに１歳ずつ定年年齢が引き上げられ、令和 13 年度に 65 歳に到達する見込みです。

本市の場合、令和 11 年度には 61 歳以上の職員が 60 人を超えることが想定されています。今後の定員管理に当たっては、豊富な知識、技術、経験などを持つ再任用・定年延長職員が最大限活躍できるよう、組織体制の整備や人事配置を検討する必要があります。

【61 歳以上職員数の見込み】

R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13
22 人	29 人	32 人	37 人	55 人	57 人	59 人	61 人	64 人	66 人

（条件等）

・各年４月１日時点の職員数

・令和３年４月１日時点の職員を基準に、再任用又は定年延長の対象となる職員数

・令和４年度以降の定年退職者全員を再任用すると仮定

【定年年齢引上げの概要】

ⅰ　定年の引上げ

・国家公務員の定年（下表のとおり）を基準として、各地方公共団体において条例で定める

現行	R5～R6	R7～R8	R9～R10	R11～R12	R13～
60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	**65 歳**

ⅱ　役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

・組織活力を維持するため、役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）を導入

・役職定年の対象範囲及び役職定年年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める

ⅲ　給与に関する措置

・当分の間、60 歳を超える職員の給料月額は、60 歳前の７割水準に設定

ⅳ　定年前再任用時短勤務制の導入

・60 歳に達した日以後定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用（任期は 65 歳まで）することができる制度を導入

4　今後の定員管理

○ 10 年後を見すえた計画とし、５年後の令和８年４月１日時点の職員数（60 歳以下）を 380 人以下とすることを目標とする。
○ 正規職員で対応しきれない行政需要に対しては、再任用・定年延長による職員（61 歳以上）、会計年度任用職員、委託、ICT の活用などにより補っていく。

定員管理の現状と課題を踏まえ、次のとおり第２次定員管理計画を定め、引き続き適正な定員管理を進めます。

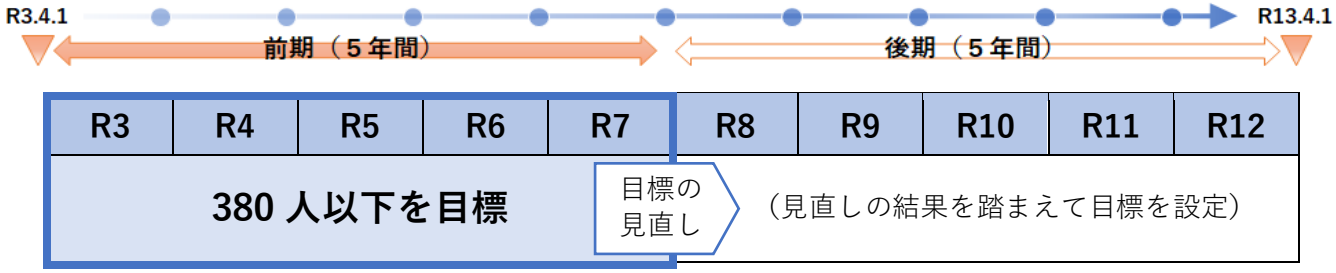
(1) 計画期間

令和３年度から令和７年度までの５年間とします。

なお、令和 13 年度に定年年齢が 65 歳に到達することを見すえ、10 年後まで展望した計画とします。

(2) 目標職員数

計画期間中の職員数を 380 人以下とすることを目標とします。



(3) 基本的な考え方

最少の経費で最大の効果を挙げることを基本に、一定程度の職員数を維持した上で、それを上回る行政需要の増大には再任用・定年延長による職員（61 歳以上）、会計年度任用職員、委託、ICT の活用などにより対応します。

計画期間中は、①業務改善・構造改革の推進、②継続した職員採用、③事業の実施主体の見直しの３つの取組を推進し、今般の新型コロナウイルス感染症対応などの不測の事態にも耐え得る組織体制を維持しつつ、今後の人口減少社会へ対応できる仕組みへの転換を進めます。特に、今後ずっと現在の職員数を維持していくことは困難であるとの認識のもと、将来を見すえた構造改革を強力に推し進めます。

なお、５年後、行政需要の変化や定年延長の状況などを踏まえて目標を見直すこととしますが、計画期間中であっても大きな状況の変化があった場合は、適宜、計画内容の見直しを図るものとします。

資料１　職員数の比較・分析

資料１　職員数の比較・分析　類似団体別職員数の概要

○ **類似団体別職員数は、類似する市区町村間の職員数を客観的に比較できる統計的指標の一つ。**

○ **職員数は、地域の実情を踏まえ、様々な行政需要により決定されるべきもの。したがって、これらの指標は、“あるべき水準”ではなく、職員配置を検討する際の“気づき”のための参考指標であることに留意が必要。**

１．類似団体別職員数とは

一般行政部門及び**普通会計部門**について、**人口と産業構造**（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分け（類型区分）、そのグループ内での**人口１万人当たりの職員数の平均値**（加重平均値）を算出し、職員数の比較を行うもの。

※ 他の市区町村との比較を行う観点から、市区町村毎に実施している事業にばらつきがある**公営企業等会計部門の職員は除外**

２．類似団体のグループ分け（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

本市は…

一般市「II－３」に分類

（平成31年４月１日現在）

（人口５万人以上10万人未満
第II次・第III次産業90%以上
第III次産業65%以上）

※ 本グループに属する団体数

・**全国84市**

・**埼玉県内９市**

≪参考：職員の範囲について≫

・一般行政部門…議会、総務・企画、税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工及び土木部門

・普通会計部門…一般行政部門に、教育、警察及び消防部門を加えたもの

・公営企業等会計部門…病院、水道、下水道、交通、国民健康保険、介護保険、後期高齢者医療等の独立採算制を採用している部門

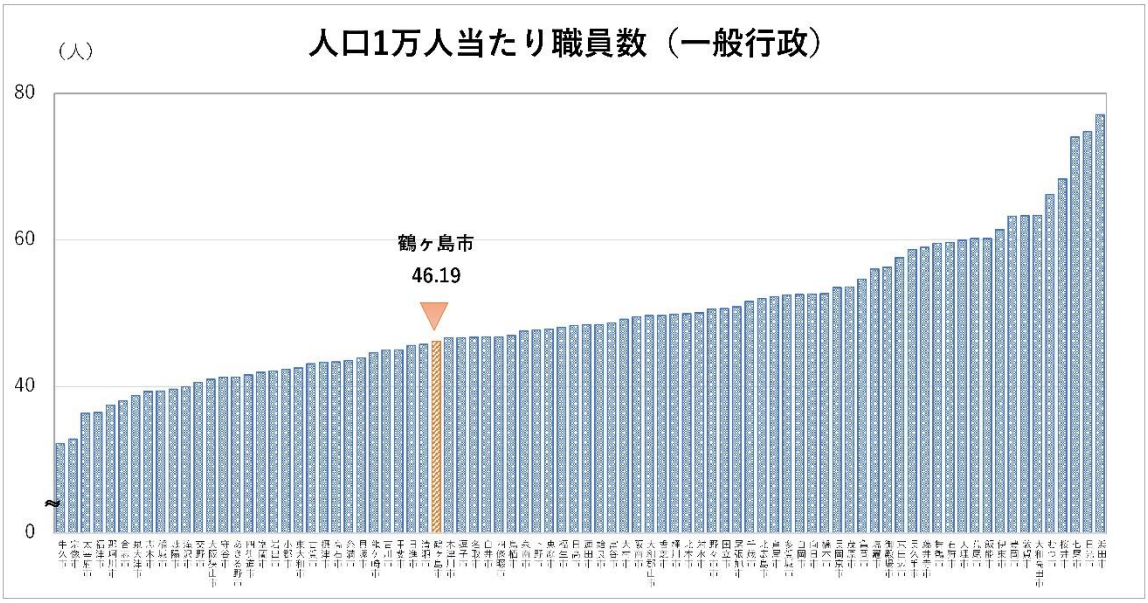
【出典】総務省「類似団体別職員数の状況」（平成31年4月1日時点）

1

資料１　職員数の比較・分析　人口１万人当たり職員数の比較①

○ **類似団体（一般市：II－３）の全国84市と人口１万人当たりの職員数を比較。**

○ **一般行政部門の職員数を比較すると、46.19人で、84市中31番目に少ない。（平均49.61人）**

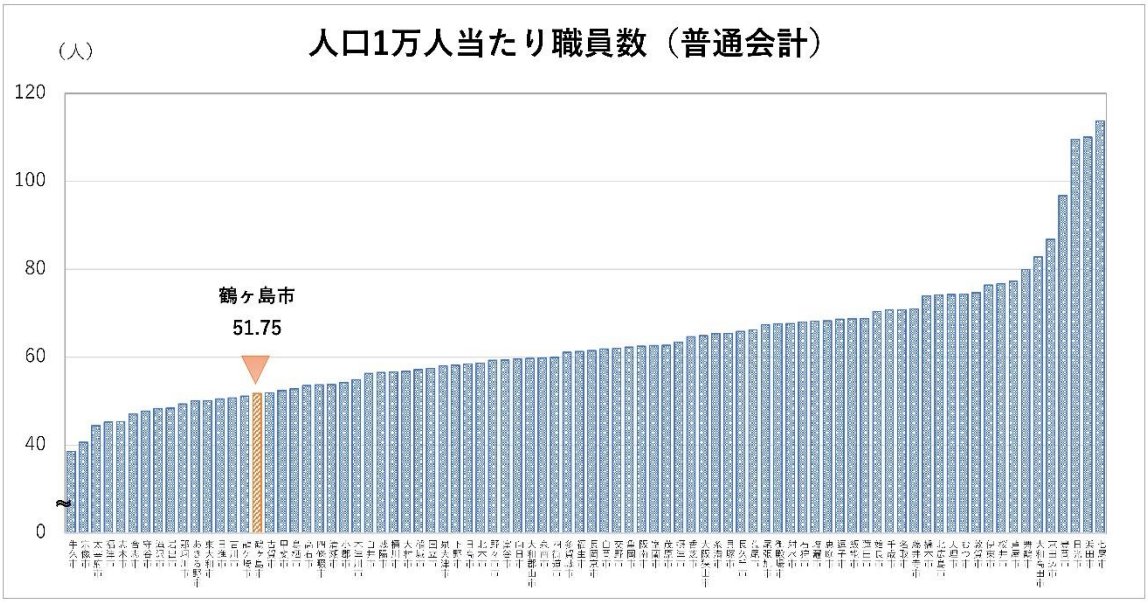


【出典】総務省「類似団体別職員数の状況」（平成31年4月1日時点）

2

資料１　職員数の比較・分析　人口１万人当たり職員数の比較②

○ 類似団体（一般市：Ⅱ－３）の全国84市と人口１万人当たりの職員数を比較。
○ 普通会計部門の職員数を比較すると、51.75人で、84市中16番目に少ない。（平均63.23人）

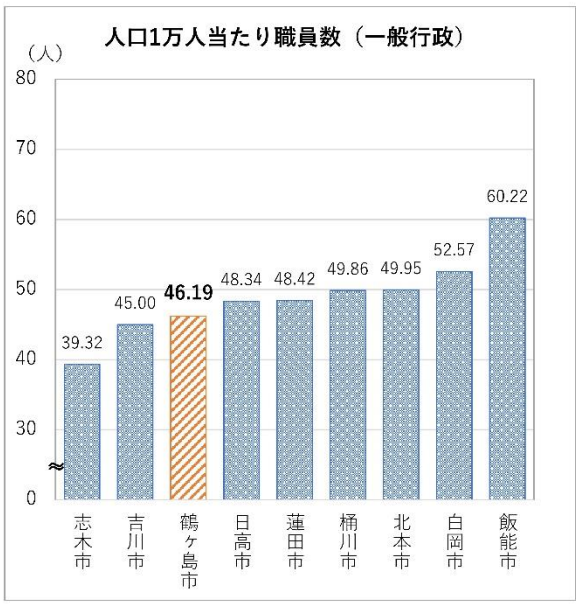


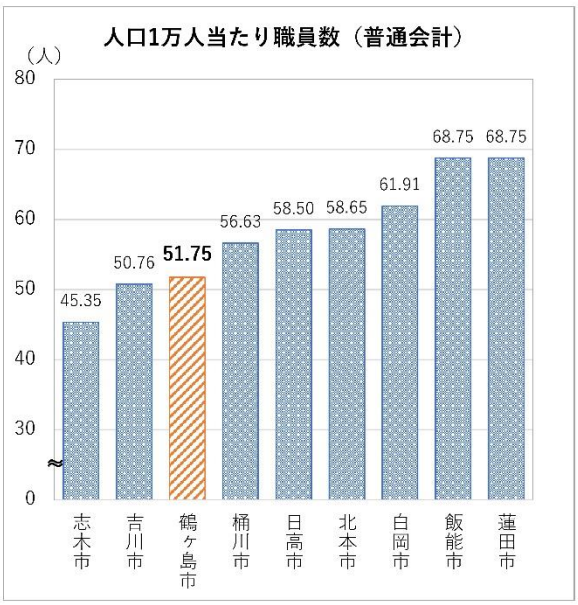
【出典】総務省「類似団体別職員数の状況」（平成31年4月1日時点）

3

資料１　職員数の比較・分析　人口１万人当たり職員数の比較③

○ 県内の類似団体（一般市：Ⅱ－３）の９市と人口１万人当たりの職員数を比較。
○ 一般行政部門の職員数は46.19人（平均48.87人）、普通会計部門の職員数は51.75人（平均57.89人）で、いずれも９市中３番目に少ない。





【出典】総務省「類似団体別職員数の状況」（平成31年4月1日時点）

4

資料１　職員数の比較・分析　全国の類似団体別職員数の比較

○ 定員管理診断表の値により、全国の類似団体84市の職員数を比較。
○ 実際の職員数は、一般行政部門では、単純値で22人、修正値で26人下回っている。
○ また、普通会計部門では、単純値で79人、修正値で29人下回っている。

大部門	職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
	A	B	C（A-B）	C/A×100	D	E（A-D）	E/A×100
	人	人	人	%	人	人	%
議会	5	6	△ 1	△ 20.0	6	△ 1	△ 20.0
総務・企画	110	102	8	7.3	110		0.0
税務	29	28	1	3.4	28	1	3.4
民生	93	107	△ 14	△ 15.1	117	△ 24	△ 25.8
衛生	25	38	△ 13	△ 52.0	28	△ 3	△ 12.0
労働	1	1		0.0	1		0.0
農林水産	9	12	△ 3	△ 33.3	11	△ 2	△ 22.2
商工	4	10	△ 6	△ 150.0	6	△ 2	△ 50.0
土木	48	42	6	12.5	43	5	10.4
一般行政計	**324**	**346**	**△ 22**	△ 6.8	**350**	**△ 26**	△ 8.0
教育	39	63	△ 24	△ 61.5	42	△ 3	△ 7.7
消防		33	△ 33				
普通会計計	**363**	**442**	**△ 79**	△ 21.8	**392**	**△ 29**	△ 8.0

【出典】総務省「平成31年地方公共団体定員管理調査」（平成31年4月1日時点）

5

資料１　職員数の比較・分析　県内の類似団体別職員数の比較

○ 定員管理診断表と同様の考え方により、県内の類似団体9市の職員数を比較。
○ 実際の職員数は、一般行政部門では、単純値で20人、修正値で9人下回っている。
○ また、普通会計部門では、単純値で40人、修正値で4人下回っている。

大部門	職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
	A	B	C（A-B）	C/A×100	D	E（A-D）	E/A×100
	人	人	人	%	人	人	%
議会	5	6	△ 1	△ 20.0	6	△ 1	△ 20.0
総務・企画	110	108	2	1.8	107	3	2.7
税務	29	30	△ 1	△ 3.4	30	△ 1	△ 3.4
民生	93	112	△ 19	△ 20.4	112	△ 19	△ 20.4
衛生	25	28	△ 3	△ 12.0	22	3	12.0
労働	1	1		0.0	1		0.0
農林水産	9	9		0.0	8	1	11.1
商工	4	7	△ 3	△ 75.0	4		0.0
土木	48	43	5	10.4	43	5	10.4
一般行政計	**324**	**344**	**△ 20**	△ 6.2	**333**	**△ 9**	△ 2.8
教育	39	49	△ 10	△ 25.6	34	5	12.8
消防		10	△ 10				
普通会計計	**363**	**403**	**△ 40**	△ 11.0	**367**	**△ 4**	△ 1.1

【出典】総務省「平成31年地方公共団体定員管理調査」結果を基に市作成（平成31年4月1日時点）

6

資料１　職員数の比較・分析　定員回帰指標による試算

○ **定員回帰指標は、人口と面積を用いて市区町村の試算職員数を算出できる参考指標の一つ。**

○ **試算された職員数と比較すると、実際の職員数は、一般行政部門で７人、普通会計部門で８人下回っている。**

１．定員回帰指標の概要

一般行政部門及び**普通会計部門**について、**人口と面積**を用いて各団体の職員数との相関関係を多重回帰分析により算出し、**一部事務組合等の当該団体相当職員数分を含めた**全体の職員数の比較を行うもの。

※ 他の市区町村との比較を行う観点から、市区町村毎に実施している事業にばらつきがある**公営企業等会計部門の職員は除外**

２．定員回帰指標による試算職員数

一般行政

試算職員数 344	＝	人口（千人） 70	×	人口係数 4.0	＋	面積（㎢） 17.65	×	面積係数 0.22	＋	一定値 60
実際の職員数 337	＝	市職員数 324	＋	広域静苑組合 0.8	＋	埼玉西部環境保全組合 12.2				

△7

普通会計

試算職員数 485	＝	人口（千人） 70	×	人口係数 5.7	＋	面積（㎢） 17.65	×	面積係数 0.33	＋	一定値 80	
実際の職員数 477	＝	市職員数 363	＋	広域静苑組合 0.8	＋	埼玉西部環境保全組合 12.2	＋	坂戸鶴ヶ島消防組合 101.4			

△8

【出典】地方公共団体定員管理研究会「地方公共団体における適正な定員管理の推進について」を基に市作成（平成31年4月1日時点）

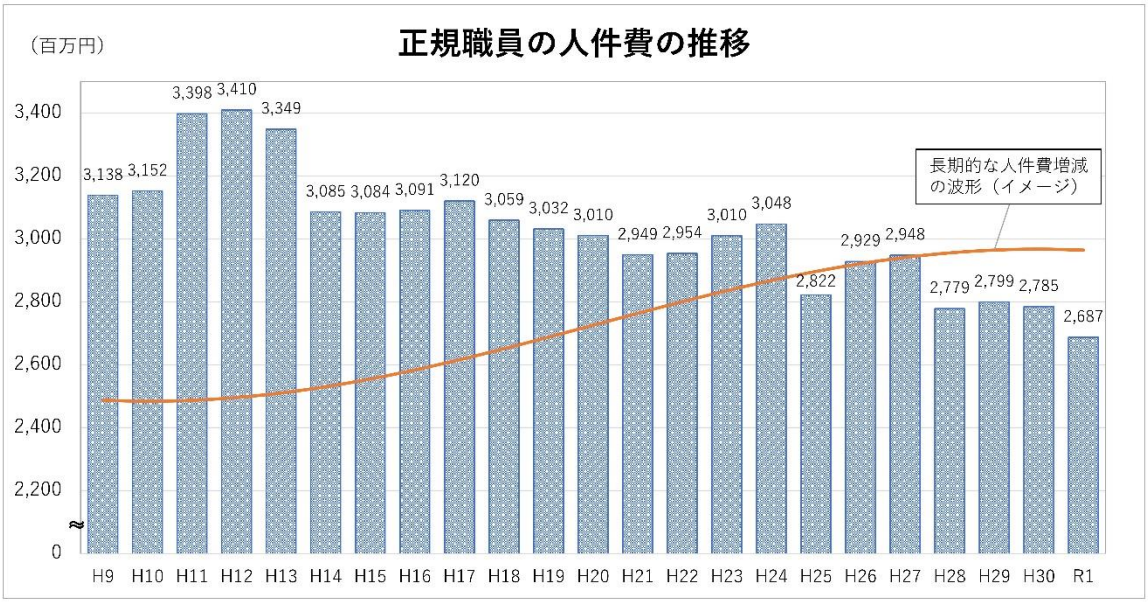
7

資料２　人件費の比較・分析

資料２　人件費の比較・分析　正規職員の人件費の推移

○ 正規職員の人件費（退職金は除く）は、平成12年の約34億円をピークに、19年間で約７億円減少した。
（△722,404千円／減少率：△21.2%）

○ 正規職員の人件費は、主に職員数及び年齢構成の２要素による影響を受け、概ね40年を１周期とした増減の波形が表れる。
この20年間は増加局面にあったと考えられるが、職員数の削減を進めたことにより、波形に逆らう形で人件費を削減してきた。



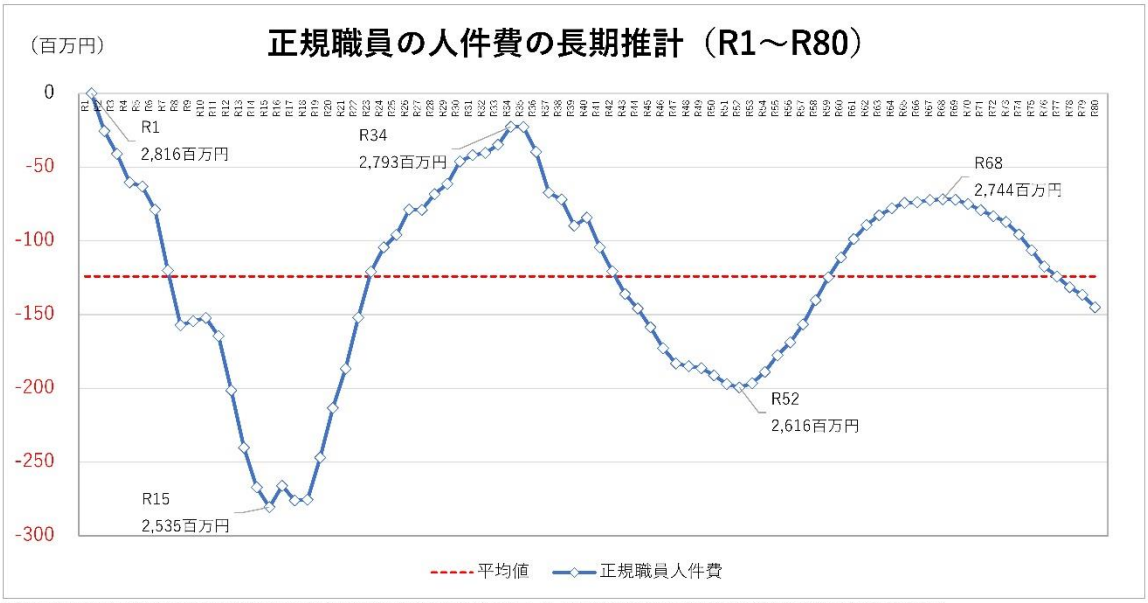
【出典】総務省「地方財政状況調査」

1

資料２　人件費の比較・分析　正規職員の人件費の長期推計

○ 職員の平均給料額は、平均年齢の上昇及び低下と連動して増減するため、職員の年齢構成を均一にしない限り、長期的な増減を繰り返す。現在の鶴ヶ島市は、減少局面に転じたところと見られ、令和15年頃までは減少傾向が続く見込み。

○ 長期的な人件費の増減幅は、年齢構成に偏在が大きいほど大きくなる。
（職員の在職期間と同様、人件費の変動は概ね40年で一巡すると考えられる）



【出典】地方公共団体金融機構 地方財政に関する調査研究会「職員給等に着目した人件費の長期推計に関する調査研究報告書」を基に市作成
【注記】令和元年度実績を基に、職員数380人を維持するものとして推計

2

資料２　人件費の比較・分析　人件費及び人件費に準ずる費用の比較①

○ **性質分類上の人件費のほか、人件費に準ずる費用も含め、一定区分ごとに歳出総額に占める割合を比較。**

○ **正規職員に係る人件費は平均を下回るが、一部事務組合負担金や公営企業等会計への繰出金などに係る費用の割合は平均を大きく上回る。**

		人件費			物件費	その他
		職員給及び地方公務員共済組合等負担金	委員等報酬のうちその他非常勤職員	退職金及びその他人件費	賃金	補助費等・繰出金などのうち人件費に相当する分
鶴ヶ島市		**12.19%**	**1.72%**	**2.33%**	**0.14%**	**5.98%**
県内40市との比較	順位	26位	2位	5位	38位	2位
	平均	**12.95%**	**0.49%**	**1.91%**	**1.02%**	**3.45%**
県内類似団体9市との比較	順位	7位	1位	3位	9位	2位
	平均	**12.98%**	**0.74%**	**2.17%**	**0.66%**	**4.58%**

※「非常勤職員に係る報酬」及び「賃金」について

地方財政状況調査上、**「非常勤職員に対する報酬」は人件費**に、**「臨時職員に対する賃金」は物件費**に分類される。
臨時・非常勤職員の任用形態や勤務条件等は自治体によって異なり、表に示すとおり**本市はそのほとんどを「非常勤職員に対する報酬」**としている。
なお、このように一般職の非常勤職員の任用等に関する制度が不明確であったことなどから、地方公務員法及び地方自治法が改正され、令和２年度から新たに「会計年度任用職員」に関する制度が整備された。

【出典】総務省「地方財政状況調査」（令和元年度）
【注記】令和元年度決算を基に、県内40市・県内類似団体９市の人件費及び人件費に準ずる費用を比較したもの

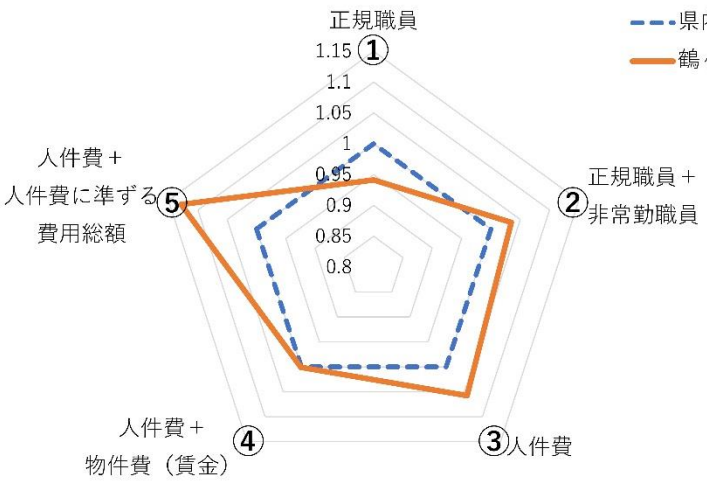
3

資料２　人件費の比較・分析　人件費及び人件費に準ずる費用の比較②

○ **比較対象経費の範囲を変えながら、県内40市の人件費を比較。**

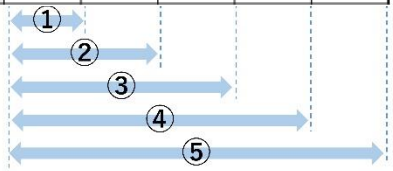
○ **正規職員に係る人件費のみでは県平均を下回るが、対象経費を物件費の賃金まで拡大すると、ほぼ県平均と同じになり、さらに補助費等・繰出金などその他の費用まで含めると、県平均を上回る。**

令和元年度（県内40市）



≪比較対象経費の範囲（右へいくほど対象範囲が拡大）≫

		人件費			物件費	その他
		職員給及び地方公務員共済組合等負担金	左記＋委員等報酬のうちその他非常勤職員	左記合計＋退職金及びその他人件費	左記合計＋賃金	左記合計＋補助費等・繰出金などのうち人件費に相当する分
鶴ヶ島市		**12.19%**	**13.91%**	**16.25%**	**16.39%**	**22.37%**
県内40市	順位	26位	16位	14位	19位	6位
	平均	**12.95%**	**13.44%**	**15.36%**	**16.38%**	**19.82%**



【出典】総務省「地方財政状況調査」（令和元年度）
【注記】レーダーチャートは、県内40市の平均を１とした場合の指数を表示

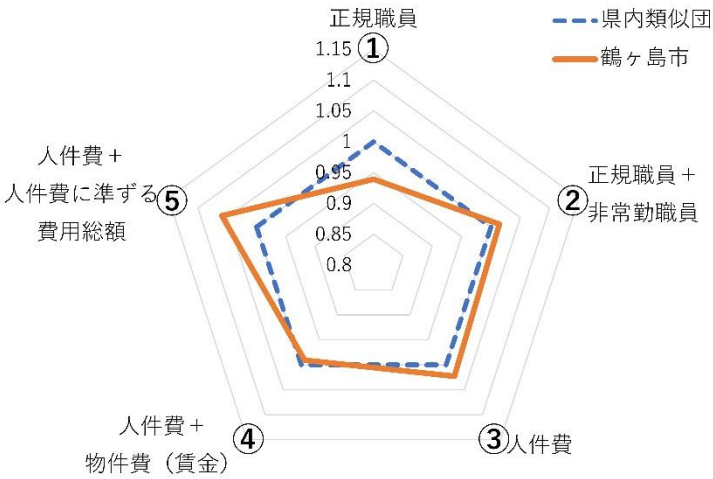
4

資料２　人件費の比較・分析　人件費及び人件費に準ずる費用の比較③

○ 比較対象経費の範囲を変えながら、県内類似団体９市の人件費を比較。

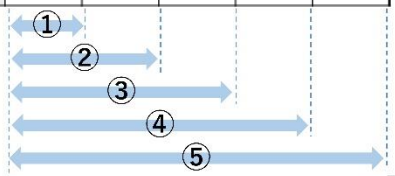
○ 平均との差は小さくなるものの、県内40市との比較と同様の傾向がみられる。

令和元年度（県内類似団体9市）



≪比較対象経費の範囲（右へいくほど対象範囲が拡大）≫

		人件費			物件費	その他
		職員給及び地方公務員共済組合等負担金	左記＋委員等報酬のうちその他非常勤職員	左記合計＋退職金及びその他人件費	左記合計＋賃金	左記合計＋補助費等・繰出金などのうち人件費に相当する分
鶴ヶ島市		12.19%	13.91%	16.25%	16.39%	22.37%
県内類団9市	順位	7位	5位	5位	6位	2位
	平均	12.98%	13.72%	15.88%	16.54%	21.13%



【出典】総務省「地方財政状況調査」（令和元年度）
【注記】レーダーチャートは、県内類似団体9市の平均を１とした場合の指数を表示

5

第２次鶴ヶ島市職員定員管理計画

令和３年９月

鶴ヶ島市　総合政策部　政策推進課
総務部　人事課