

飯能市行政改革・財政健全化実施計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月
飯能市

目 次

1 飯能市行政改革・財政健全化実施計画の基本体系.....	3
(1) 策定の目的.....	3
(2) 期間と進行管理.....	3
(3) 行政改革・財政健全化実施計画の重点取組事項.....	4
2 行政改革・財政健全化実施計画.....	5
I 人口減少を見据えた行財政運営.....	5
(1) 入るを量りて出ずるを為す.....	6
(2) デジタル・トランスフォーメーション(DX)の推進.....	8
(3) 公共資産のマネジメントの推進.....	9
II 人材育成による行政運営の質の向上と働き方改革.....	10
(1) 行政課題の高度化・複雑化に対応する人材育成.....	11
(2) より効率的かつ柔軟な働き方の推進.....	12
(3) 組織機構の見直しと定員管理.....	13
III 協働で共に進めるまちづくり.....	14
(1) 市民協働の深化.....	15
(2) 公民連携による「三方良し」の実現.....	16
(3) 市政情報の発信強化.....	17
3 定員適正化計画.....	18
I 計画策定の趣旨.....	18
(1) はじめに.....	18
(2) 計画期間.....	18
II 飯能市の状況.....	19
(1) 定員適正化計画と職員数の推移.....	19
(2) 部門別職員数の推移.....	20
(3) 定年退職者の推移.....	21
III 他団体等との比較	22
(1) 県内同類型団体との比較.....	22

(2) 国の指標との比較.....	23
IV 定員適正化の取組方針	24
V 定員計画	24
参考資料.....	25

1 飯能市行政改革・財政健全化実施計画の基本体系

(1) 策定の目的

飯能市行政改革・財政健全化実施計画は、第8次飯能市行政改革大綱に掲げた目標「～人口減少時代に挑む持続可能な行政～最少の経費で最大の効果を追求し、DXを通じてスモール・スリム・スマートな市役所を実現します。」に着実に取り組むために策定します。

(2) 期間と進行管理

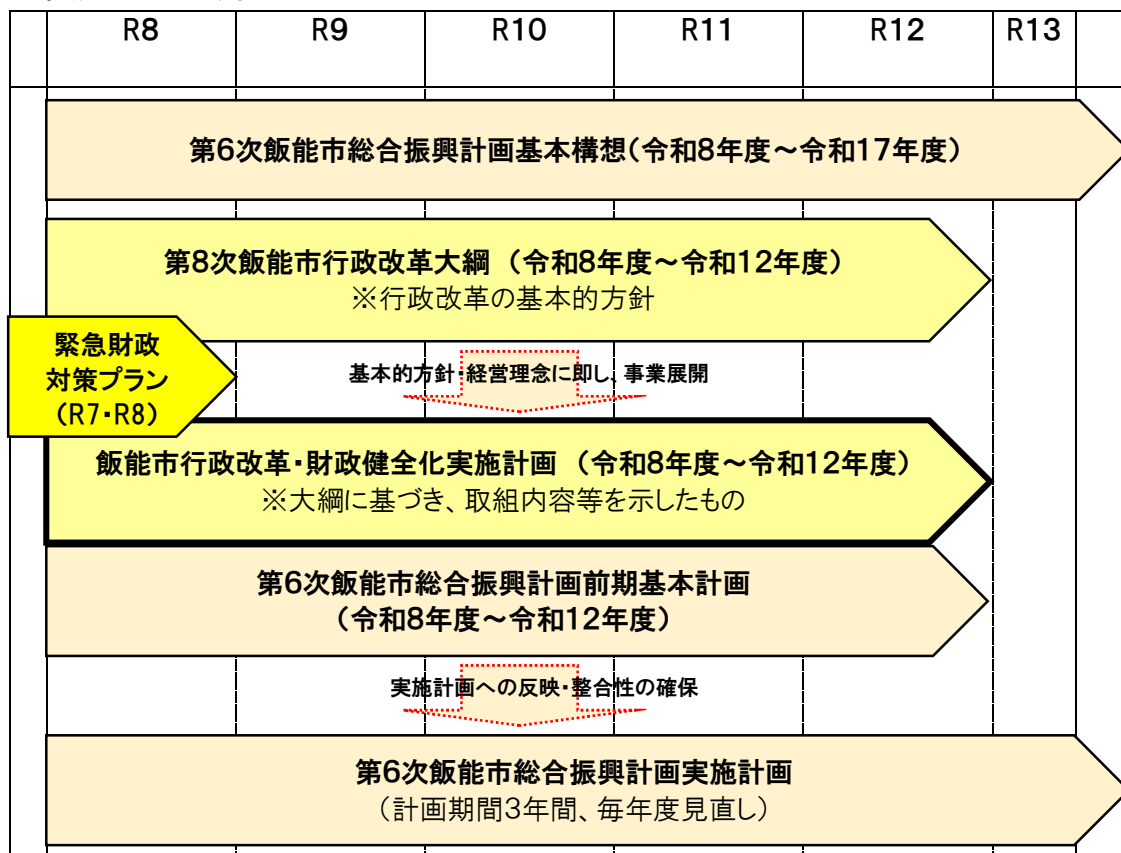
飯能市行政改革・財政健全化実施計画の期間は、大綱期間である令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

また、取組は、緊急財政対策プランを継承しつつ、新たに生じる課題や進捗状況等を踏まえ、必要に応じて内容の見直しや施策の追加を行うなど、柔軟に対応します。

さらに、飯能市総合振興計画実施計画(計画期間3年間、毎年度見直し)との整合性を確保しながら、具体的な施策や事業へ反映し、計画的に推進していきます。

◎総合振興計画、行政改革大綱、緊急財政対策プラン、行政改革・財政健全化

実施計画の期間



(3) 行政改革・財政健全化実施計画の重点取組事項

本計画は、「第8次行政改革大綱」の基本理念に基づき、第6次総合振興計画の目標達成を支える「経営指針」として策定しました。

大綱の基本体系・戦略方針と整合を図りつつ、「行政改革」「定員適正化」「財政健全化」の3計画を統合。各施策の連動による「効果の好循環」を生み出し、着実な取組を推進します。

また、実行・評価・検証・改善のサイクルを徹底し、社会情勢の変化へ柔軟に対応しながら、持続可能な市政運営と市民サービスの向上を両立させていきます。

◎行政改革・財政健全化実施計画の基本体系と重点取組事項

行政改革・財政健全化実施計画

Ⅰ 人口減少を見据えた行財政運営	(1)入るを量りて出づるを為す
	(2)デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進
	(3)公共資産のマネジメントの推進
Ⅱ 人材育成による行財政運営の質の向上と働き方改革	(1)行政課題の高度化・複雑化に対応する人材育成
	(2)より効率的かつ柔軟な働き方の推進
	(3)組織機構の見直しと定員管理

定員適正化計画

Ⅲ 協働で共に進めるまちづくり	(1)市民協働の深化
	(2)公民連携による「三方良し」の実現
	(3)市政情報の発信強化

※第8次行政改革大綱において、3つの基本方針を体系として構成しました。行政改革・財政健全化実施計画においても、3つの基本方針で構成することとしています。

2 行政改革・財政健全化実施計画

I 人口減少を見据えた行財政運営

本市財政は、税収の低迷と社会保障関係費の増加という構造的課題を抱えており、安定的な市民サービスの維持には抜本的な改革が不可欠です。本計画は、緊急的な応急措置を「持続可能な経営改革」へと昇華させ、市役所の体質改善を図るための指針として位置付けます。

基本方針1 人口減少を見据えた行財政運営

(1) 入るを量りて出ずるを為す

(2) デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進

(3) 公共資産のマネジメントの推進

(1) 入るを量りて出ずるを為す**【企画課、財政課、関係各課】**

少子高齢化と人口減少の進行により市税収入の伸びが期待できない一方、扶助費をはじめとする義務的経費は増加を続けており、本市の財政は構造的な課題を抱えています。このまま従来どおりの行財政運営を続けた場合、将来にわたり安定した行政サービスを維持することが困難となるおそれがあります。

現在実施している緊急財政対策は、財政悪化を食い止めるための応急的な措置です。本大綱はこれを一過性の対応で終わらせることなく、中・長期的な視点で市役所の経営改革と体質改善を進めるための指針として位置付けます。そのため、事業や補助金についてはゼロベースで見直し、目的の達成度や時代適合性、必要性を厳しく検証します。新規事業には終期を設定し、必要性が薄れた事業は廃止するなど、継続的な見直しを行います。また、施設使用料や各種手数料についても、受益者負担の原則に基づき定期的に見直し、市民間の公平性を確保します。

こうした行政改革を推進するにあたっては、市民の皆様との対話が不可欠です。本市の財政状況や各事業の必要性について、正確かつわかりやすい情報の共有を徹底します。目指すべき将来像を共有し、共に納得感のある合意形成を図ることで、市民の皆様と一体となった改革を推進します。

併せて、ふるさと納税や民間ノウハウの活用、企業誘致などにより自主財源の確保と税収基盤の強化を図り、さらに補助金を戦略的に活用するとともに、職員の財政理解と危機意識を高め、組織全体の資金調達力を向上させます。

こうした取組を通じて、歳入に見合った歳出への転換を図るとともに、将来の不測の事態に備えた基金残高を確保し、健全で持続可能な行財政運営を実現していきます。

《取組事項》

- ① 事務事業の見直し
- ② 受益者負担の適正化
- ③ ふるさと納税による財源確保の強化
- ④ 企業誘致の推進
- ⑤ 新たな財源の確保
- ⑥ 対話による改革の推進

	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
工程	事務事業の見直し				
	受益者負担の見直し、検討				
	ふるさと納税による財源確保の強化				
	企業誘致の推進				
	新たな財源確保の研究、導入				
	対話による改革の推進				

〔評価指標〕

KPI	指標の説明	基準値 (令和6年度)	目標値 (令和 12 年度)
経常収支比率	基本計画や実施計画に基づいた事務事業に対しては重点的に予算配分する一方で、経常的な事務事業に対しては、改善や統廃合などの見直しを図ります。	94%	現状維持
ガバメントクラウドファンディング実施件数	クラウドファンディングの実施により自主財源確保状況を測る指標として設定する。	令和6年度においては0件	5 件
有料広告収入	有料広告の拡充により、自主財源の確保状況を測る指標として設定する。	400万円	500万円

(2) デジタル・トランスフォーメーション(DX)の推進**【情報システム課、関係各課】**

市では、市民にとって利便性が高く、誰でも利用しやすいデジタル社会の実現を目指し、行政サービスのデジタル化を推進します。具体的には、市民目線に立った行政手続のオンライン化や、地域における ICT 活用の支援等デジタル活用力の向上に取組、デジタル技術を積極的に活用し、定型業務の効率化を進めることで、限りある人材の中で、持続可能な行政サービスを提供します。

また、Society5.0の到来など社会情勢の変化を踏まえ、来庁を前提としない手続の導入を検討し、市民が安心してデジタルの恩恵を受けられる環境を整えます。

「人に優しいデジタル社会の実現に向けた自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)」を基本理念とする第3次飯能市地域情報化推進計画に則り、DX を推進していきます。

《取組事項》

- ① 申請・手続のオンライン化・利用促進、バックヤード改革の推進
- ② 誰でもデジタルの恩恵を受けることのできるサービスの推進、デジタル活用支援
- ③ 公民連携や外部専門人材の利活用の推進
- ④ 既存デジタル資源と先進技術の活用推進

	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
工程	申請・手続のオンライン化・利用促進、バックヤード改革の推進				
	公民連携や外部専門人材の利活用の推進				
	誰でもデジタルの恩恵を受けることのできるサービスの推進、デジタル活用支援				
	既存デジタル資源と先進技術の活用推進				

〔評価指標〕

KPI	指標の説明	基準値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
オンラインで申請できる行政手続数	オンラインで申請できる行政手続数 ※臨時的な手続を除く 毎年13件増	135 手続	200 手続
オンラインでの申請件数	オンラインで申請された件数 毎年1.5%以上増	78,262 件	85,000 件

(3) 公共資産のマネジメントの推進**【資産経営課、関係各課】**

これまで、昭和 40 年代からの急激な人口増加を背景に、公共施設やインフラを整備し、市民生活の利便性と地域活力を高めてきました。

現在、これらの公共施設等の多くが建設から 40 年以上が経過し、老朽化や維持コストの増大が課題となっています。公共施設等総合管理計画に基づき、これからは人口減少を見据え、施設や機能の集約・統合・廃止などの再編再配置を進め、公共施設等をマネジメントすることにより、必要な行政サービスを持続的に提供し、次世代に適切な公共施設等を引き継ぎ、公共施設等の全体最適化を進めます。

未利用地等については、市での有効な活用方法を検討するとともに、財源の確保のため、処分、貸付けなども含め進めます。

《取組事項》

- ① 公共施設等総合管理計画の見直し(第2期・R9～18年度)
- ② 包括施設管理業務委託導入の検討・実施
- ③ 休廃止施設の選定及び休廃止の実施
- ④ 民間事業者提案制度の活用及び未利用市有資産等の処分

	令和8年度	令和9年度	令和 10 年度	令和 11 年度	令和12年度
工程	見直し	第2期計画の推進(総量最適化に向けた再編・再配置)			
	導入準備	包括施設管理業務委託の実施			
		施設の休廃止			
		民間事業者提案制度の活用及び未利用市有資産等の処分			

〔評価指標〕

KPI	指標の説明	基準値 (令和6年度)	目標値 (令和 12 年度)
公共施設総量削減	公共施設の延床面積を前年度より削減する	254,900 m ²	14%削減

Ⅱ 人材育成による行政運営の質の向上と働き方改革

社会情勢の変化に伴う行政課題の複雑化に対し、職員の「創造力」と「総合的判断力」を養う人材育成を推進し、若手の意見反映や自己啓発支援により、主体的に行動する組織風土を醸成します。

また、適材適所の配置とデジタル化による業務効率化を断行し、窓口時間の短縮等で生み出した時間を組織内の対話や超過勤務縮減に充て、ワークライフバランスの確保やカムバック採用の検討、公民連携による公共施設管理の導入等により、限られた人員でも持続可能な執行体制を確立し、行政運営の質的向上と組織力の最大化を目指します。

基本方針2 人材育成による行政運営の質の向上と働き方改革

(1)行政課題の高度化・複雑化に対応する人材育成

(2)より効率的かつ柔軟な働き方の推進

(3)組織機構の見直しと定員管理

(1) 行政課題の高度化・複雑化に対応する人材育成**【職員課、情報システム課、関係各課】**

近年の社会情勢の変化に伴い、本市を取り巻く環境は大きく変わってきています。これら行政が直面する課題はより複雑になり、限られた人材の中で、市民サービスを提供し続けるためには、職員一人ひとりの能力向上やデジタルツールを有効に活用できる人材の育成が不可欠です。

本市では、複雑化する行政課題を解決するためには、専門知識だけでなく、職員自らが新しいアイデアを生み出し、解決策を創造する力、そして物事を総合的に捉える力が不可欠だと考えています。職員自らが自己啓発に取組、能力を発揮できる環境の整備に努めるほか、学習し行動していく組織風土の醸成により、職員の資質向上と意識改革を推進します。

また、若手職員の考えや意見を積極的に吸い上げ、職員が主体的に行政運営に関わる機会を広げていくための仕組みを再構築します。

《取組事項》

- ① 継続的な研修の実施
- ② 組織文化の変革
- ③ デジタル人材の育成

	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
工程					
	継続的な研修の実施				
	職員一人ひとりが自己啓発の意識と姿勢を再確認し、能力の一層の向上を図る				
	デジタル人材育成の 仕組みの整備	デジタル人材の育成			

〔評価指標〕

KPI	指標の説明	基準値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
庁内研修の受講者数	研修計画に沿った計画的な職員研修の実施	705人	800人
DX人材研修受講者	デジタルサービスを活用して行政改革ができるDX人材育成関連研修受講者数増 ※定員計画の目標職員数を目標値とする。 ※研修受講者延べ人数	108人	600人

(2) より効率的かつ柔軟な働き方の推進**【職員課、関係各課】**

職員の「経験」、「資格」、「自己申告」、「面談」等により、専門知識やスキルを最大限に生かせる配置を行うことで、組織のパフォーマンス向上と職員の士気向上を図ります。

デジタル技術等を活用した業務改善により、市民サービスの向上を図るとともに、市役所窓口の受付時間を短縮し、部署内の全職員での打合せや申し送り、懸念・課題事項の伝達などの時間の確保や時間外勤務の削減に努めます。

また、育児や介護といった仕事と生活の両立に向けた支援を拡充し、働きやすい職場環境の整備を進めることで、職員のワークライフバランスを実現します。

加えて、職員の心の健康を守るメンタルヘルス対策やハラスメント防止策を徹底し、風通しの良い職場環境を構築することで、職員の仕事へのやりがいや組織への愛着を高め、組織力の強化と人材定着を実現します。

さらに、育児、介護等様々な理由で退職した有為な人材を再び採用する「カムバック採用」を検討します。

《取組事項》

- ① 開庁時間の短縮による時間外勤務の削減
- ② 育児や介護といった仕事と生活の両立支援
- ③ カムバック採用の導入に向けた検討

	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
工程					
	開庁時間の短縮による時間外勤務の削減				
	育児や介護といった仕事と生活の両立支援				
〔評価指標〕	カムバック採用の検討	カムバック採用の実施			

KPI	指標の説明	基準値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
年休平均 取得日数	毎年、前年度以上の取得を目指す。	10.6日	16日
男性職員の 育児休暇取得率	毎年、前年度以上の取得を目指す。	60%	90%
平均時間外 勤務時間数	毎年、前年度以下を目指す。	136時間	120時間

(3) 組織機構の見直しと定員管理**【企画課、職員課、関係各課】**

本市では、生産年齢人口の減少に伴い、職員の確保が年々困難となっています。特に土木・建築などの技術職においては、事務職以上に応募者数の減少が顕著であり、安定した人材確保が課題となっています。こうした状況を踏まえ、本市では民間企業の専門性やノウハウを活用する「公民連携による公共施設包括管理事業」の導入を検討し、業務委託等を通じた持続可能な管理体制の構築を目指していきます。

業務内容に応じた効率的な組織編成を検討し、簡素で合理的な執行体制を構築します。併せて、市民にとって「わかりやすい」組織体制を目指します。

定員適正化計画を策定し、行政全体のスリム化を進める一方で、真に必要な施策には限られた行政資源(ひと・もの・かね・情報・時間等)を重点的に投入し、業務を効率的に遂行できる機能的な機構を確立します。

行政資源を最大限に有効活用することで、総合振興計画の確実な実現と市民満足度の向上を図り、山積する課題に対して迅速かつ的確にアプローチできる組織を構築していきます。

《取組事項》

- ① 行政課題・重要施策に対応した行政組織の見直し
- ② 人的・物的資源の効果的配置
- ③ 適正な人員配置による効果的な組織運営

	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
工程					
	行政組織の継続的な見直し				
	定員適正化計画による定員の進捗管理				
					定員適正化計画策定
	適正な人員配置による効果的な組織運営				

〔評価指標〕

KPI	指標の説明	基準値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
最適な職員数の確保	行政改革を進め、最適な職員数で組織運営を行う。	615人	600人

〔評価指標〕

Ⅲ 協働で共に進めるまちづくり

市民・地域団体・民間事業者・大学など多様な主体と行政が相互理解のもとで連携し、それぞれの強みを生かした協働のまちづくりを推進する。対話やデジタルツールを活用した意見交換を通じて地域課題や市民ニーズを共有するとともに、公民連携による「三方良し」の関係を構築し、民間のノウハウや資源を活用した効果的な行政運営を図る。また、市政情報の積極的な発信やオープンデータの活用を進め、エビデンスに基づく政策立案と市民参画を促進し、持続可能な地域づくりを推進する取組です。

基本方針3 協働で共に進めるまちづくり

(1)市民協働の深化

(2)公民連携による「三方良し」の実現

(3)市政情報の発信強化

(1) 市民協働の深化**【関係各課】**

多様化する地域課題の解決や市民ニーズに対応するためには、行政の限られた人材だけで対応するのではなく、市民・地域・団体と行政が相互理解のもとでそれぞれの役割と責務を明らかにし、市民協働によるまちづくりを進めていくことが重要です。

若い世代を含む多様な世代との対話や参加の機会を充実させながら、お互いの強みや課題を共有し、信頼関係を築きます。、限られた財源の中でも継続的に連携できる基盤を整備し、市民協働による事業を推進します。

また、市民と行政が様々な課題を共有できるよう、デジタルツールを活用したオンラインでの意見交換や情報発信を進めるなど、若い世代を含め誰もが参加しやすい仕組みづくりを強化します。

《取組事項》

- ① 市民参画の推進
- ② 地域コミュニティづくりの推進
- ③ 協働のまちづくりの推進

	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
工程					
	市民参画の推進				
	地域コミュニティづくりの推進				
	協働のまちづくりの推進				

〔評価指標〕

KPI	指標の説明	基準値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
まちづくり活動への参加意向	まちづくり活動について「現に活動している」、「活動したいと思っている」と回答した人の割合 (総合振興計画の意識調査結果より)	57.2%	増加

(2) 公民連携による「三方良し」の実現**【資産経営課、関係各課】**

多様化する地域課題や市民ニーズに対応するため、行政と民間事業者が強みを持ち寄り、市民・事業者・行政の「三方良し」の関係を構築します。この公民連携により、地域課題の解決と財政負担の軽減を図るとともに、民間事業者の新たなビジネスチャンスを生み出します。

具体的には、サウンディング型市場調査やトライアルサウンディング(社会実験)を通じて民間事業者の参入意欲を高め、民間提案制度の運用や包括的民間委託の導入により、民間のノウハウを最大限に生かした連携を深化させます。

加えて、データの共有・分析による EBPM(合理的根拠に基づく政策立案)を推進し、大学や市民団体とも連携したエビデンスに基づく市政運営を強化します。これらの取組を通じて市民満足度を高め、地域全体の持続可能な発展を目指します。

《取組事項》

- ① 民間提案制度の活用と推進
- ② 包括的民間委託等の導入による行政運営の効率化
- ③ EBPM(根拠に基づく政策立案)とデータ連携の強化
- ④ 公民連携を通じた市民サービスの最適化とビジネスの創出

	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
工程	民間提案制度の活用と推進				
	包括的民間委託等の導入による行政運営の効率化				
	EBPM(根拠に基づく政策立案)とデータ連携の強化				
	公民連携を通じた市民サービスの最適化とビジネスの創出				

〔評価指標〕

KPI	指標の説明	基準値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
サウンディング型市場調査等の実施件数	民間事業者の関心度や、市が対話の機会をどれだけ提供できたかを測定します。	令和6年度においては0件	年間10件以上
民間提案の募集	民間提案制度による公民連携事業の採択数	2件	25件

(3) 市政情報の発信強化**【秘書広報課、関係各課】**

市民が必要な情報を収集・整理し、効果的に活用するためには、市が保有する情報を正確かつ迅速に提供・発信する必要があります。

広報活動については、年代やライフスタイルに応じた多様な媒体を活用し、広報、ホームページ、SNS 等を組み合わせて実施します。また、障害の有無や情報リテラシーの状況に応じて、受け手の立場に立ってわかりやすい情報提供に努めます。

さらに、市が保有する各種データについては、積極的にデータ公開を進め、民間事業者や市民団体が参画しやすい話し合いの場を整備します。これにより、地域課題の解決に向けた協働の促進、新たなビジネス創出、地域経済の活性化につなげます。

《取組事項》

- ① デジタルを活用した情報発信
- ② 民間活力を生かした積極的なシティプロモーションの実施
- ③ 交流人口・関係人口を創出するための情報発信
- ④ ふるさと納税返礼品の効果的なPR

	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
工程	効果的かつわかりやすい情報発信				
	市民がまちの魅力に気づくことができる情報発信				
	積極的なシティプロモーションの実施				

〔評価指標〕

KPI	指標の説明	基準値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
人口動態の社会増減	年間の社会動態(転入・転出に伴う人口の動き)における増減	+175人	プラスを維持
ふるさと納税寄付者数	5年間ににおけるふるさと納税寄付者の増加数の累計	±0人	+5,000人

3 定員適正化計画

I 計画策定の趣旨

(1)はじめに

本計画が対象とするのは、正規職員です。
再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員は計画の直接的な対象とはしませんが、正規職員との役割分担により、相乗効果を生み出すことで職員定数の適正化を推進します。

技能労務職等の退職不補充の方針については、継続します。

公共施設の老朽化と維持管理コスト増大を見据えた施設の最適化(統廃合・複合化)を推進します。施設再編を契機に、既存事務事業のスクラップ・アンド・ビルドを徹底し、デジタル化等による抜本的な業務の効率化を先行して進めます。これにより生み出されたリソースを、新たな行政課題や強化が必要な分野へ戦略的に再配置(ビルド)することで、職員一人ひとりの過度な負担を抑制しながら、変化に強い持続可能な行財政運営を実現します。

(2)計画期間

計画期間は、令和8年4月1日からの5年間とし、業務量や退職者数の状況に応じて、適宜見直しを行います。

Ⅱ 飯能市の状況

(1) 定員適正化計画と職員数の推移

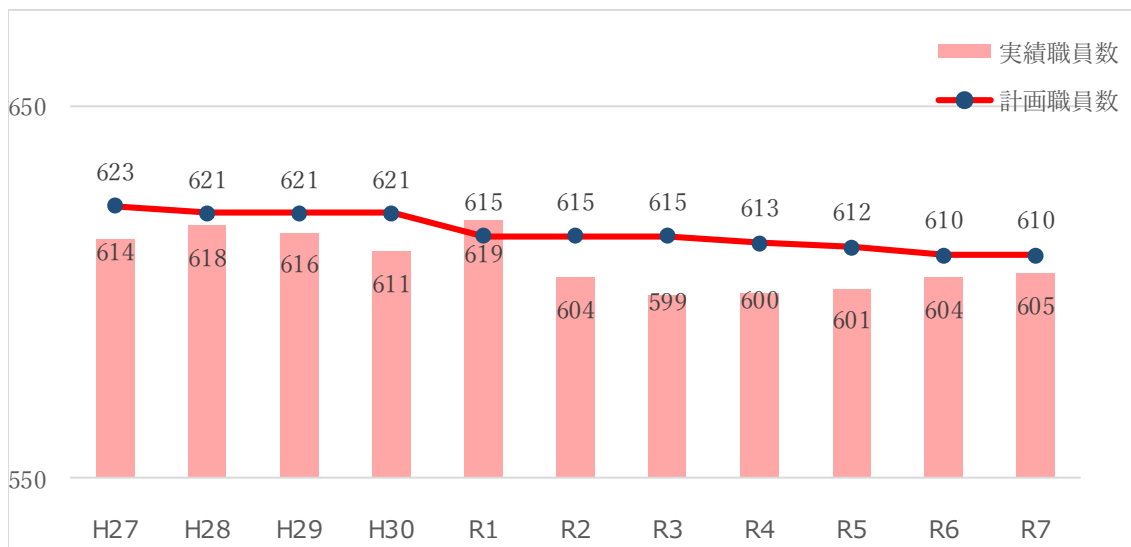
本市を取り巻く環境は、人口減少や少子高齢化、大規模事業の控える厳しい財政状況により深刻な局面を迎えています。既存の効率化手法が限界に達する中、持続可能な行政サービスを維持するには、DXの推進や多様な主体との連携を通じ、レジリエンスの高い新たな行財政経営モデルへと転換することが不可欠です。

本市では、これまで5次にわたる定員適正化計画を通じ、財政健全化に向けた定員管理に努めてきました。しかし、人口減少への対応や子育て支援の拡充、公共施設の老朽化対策に加え、災害対応や働き方改革への対応など、行政ニーズの複雑化により、単純な職員数の削減のみでは適切な市民サービスの維持が困難な状況にあります。

そのため、今後は「第8次飯能市行政改革大綱」に基づき、事務事業の徹底した見直しとデジタル技術による省力化を断行し、データに基づく「賢い行政」への転換を図ります。こうした構造改革によって生み出された余力を重点課題へ再配分するとともに、業務の廃止・簡素化を通じた組織の最適化を推進することで、無駄のない執行体制を構築し、持続可能な行政運営を確立していく必要があります。

職員数の推移

単位:人

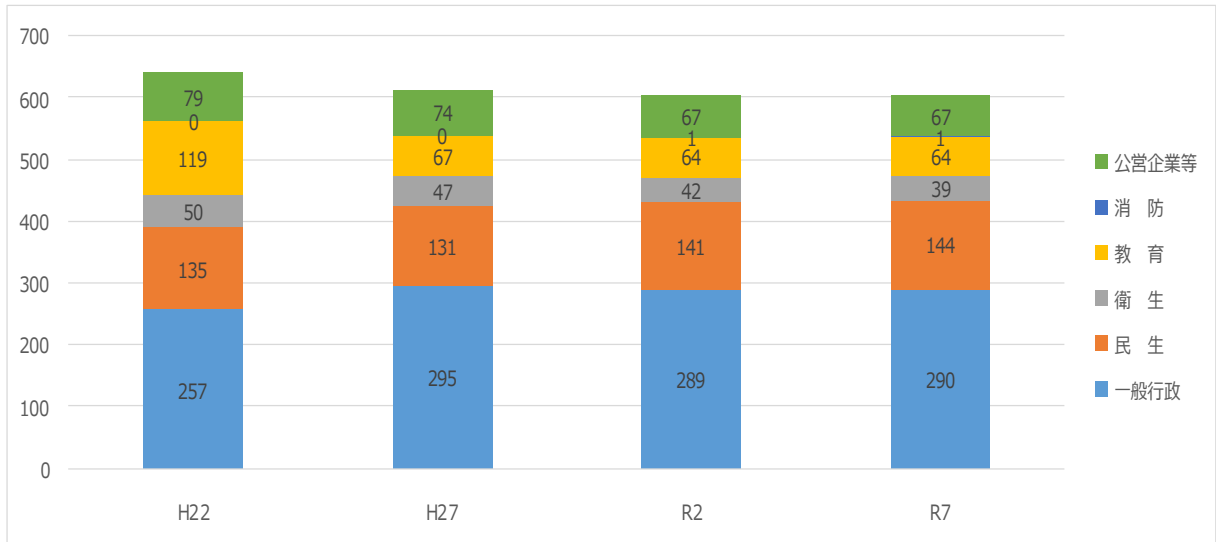


(2)部門別職員数の推移

平成 22 年度と令和 7 年度の部門別職員数を比較すると、公営企業等、教育部門、衛生部門の職員数が減員となっている一方、民生部門、一般行政職部門の職員数は増員となっています。

部門別職員数の推移

単位:人



部 門	H22	H27	R2	R7 (H22との比較)	
一般行政	257	295	289	290	33
民 生	135	131	141	144	9
衛 生	50	47	42	39	▲11
教 育	119	67	64	64	▲55
消 防	0	0	1	1	1
公営企業等	79	74	67	67	▲12

(3)定年退職者の推移

地方公務員法の改正に基づき、定年年齢は令和 5 年度より段階的に引き上げられ、令和 13 年度には 65 歳に到達する予定です。この引上げ措置は 2 年につき 1 歳ずつのペースで実施されます。この定年延長の期間においては、定年退職者が発生しない年度が隔年で生じることとなり、このままでは採用者数が大きく変動します。職員の年齢構成のバランスが崩れることを防ぐため、変動する退職者数にかかわらず、採用者数を計画的に平準化する措置が求められます。

定年退職者の推移

年 度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年年齢	60歳	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
		定年退職者 なし		定年退職者 なし		定年退職者 なし		定年退職者 なし		定年退職者 なし	
S37年度生	60歳 (定年)	61歳 (暫定再任用)	62歳	63歳	64歳	65歳					
S38年度生	59歳	60歳	61歳 (定年)	62歳 (暫定再任用)	63歳	64歳	65歳				
S39年度生	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 (定年)	63歳 (暫定再任用)	64歳	65歳			
S40年度生	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 (定年)	64歳 (暫定再任用)	65歳		
S41年度生	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 (定年)	65歳 (暫定再任用)	
S42年度生	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 (定年)

Ⅲ 他団体等との比較

(1) 県内同類型団体との比較

人口規模と産業構造の2つの要素を基準とし、類型別に分けた県内の類似団体の職員数を比較しました。なお、一部事務組合等の共同処理や事業の有無により差が生じるため、消防・病院・水道・下水道の4部門の職員数を差し引いた「調整後」の職員数で比較しています。

本市は、これまでの定員適正化計画の目標値を達成してきましたが、類似団体の平均435人(調整後)よりも多い職員数で行政運営を行っていることが分かります。また、人口1万人あたりの職員数は、61.4人(調整後)で、県内の同型の自治体14団体の中で、蓮田市(65.5人)、白岡市(68.0人)、幸手市(69.3人)よりも多く、県内同類型団体で1番多い職員数となっています。

類似団体別職員数(令和6年4月1日)

市名	職員数											人口1万人当たり職員数				参考 面積 (km ²)
	普通会計				公営企業等					総合計 C (A+B)	調整後 D c- (a+b+c+d)	人口 (R7.1.1) E	総合計 F C/E× 10,000	調整後 G D/E× 10,000		
	一般 行政	教育	消防 a	合計 A	病院 b	水道 c	下水道 d	その他	合計 B							
飯能市	474	63	1	538	4	19	15	28	66	604	565	78,472	77.0	72.0	193.05	
東松山	459	68	0	527	204	23	18	42	287	814	569	91,094	89.4	62.5	65.35	
蕨市	321	59	85	465	131	14	9	29	183	648	409	75,646	85.7	54.1	5.11	
志木市	309	48	0	357	0	10	7	23	40	397	380	76,312	52.0	49.8	9.05	
和光市	356	57	0	413	0	13	9	23	45	458	436	84,728	54.1	51.5	11.04	
桶川市	401	58	0	459	0	0	9	26	35	494	485	74,448	66.4	65.1	25.35	
北本市	332	57	0	389	0	0	6	25	31	420	414	65,403	64.2	63.3	19.82	
八潮市	489	60	0	549	0	24	15	42	81	630	591	93,065	67.7	63.5	18.02	
蓮田市	334	45	93	472	0	10	9	23	42	514	402	61,337	83.8	65.5	27.28	
幸手市	288	33	0	321	0	11	6	19	36	357	340	49,063	72.8	69.3	33.93	
鶴ヶ島市	318	39	0	357	0	0	0	21	21	378	378	70,063	54.0	54.0	17.65	
日高市	285	53	1	339	0	16	11	17	44	383	355	54,396	70.4	65.3	47.48	
吉川市	343	40	0	383	0	13	10	26	49	432	409	72,678	59.4	56.3	31.66	
白岡市	294	45	0	339	0	9	8	19	36	375	358	52,649	71.2	68.0	24.92	
平均値	／	／	／	／	／	／	／	／	／	493	435	／	69.1	61.4	／	

(2) 国の指標との比較

部門別で比較すると、本市の職員数は、総務部門が多く、教育部門が少なくなっています。これは地区行政センター職員と公民館職員の併任による影響、衛生部門が少なくなっているのは施設管理業務及び清掃業務の委託によるもの、消防部門は広域消防組合により編成されていることによるものです。

令和6年4月1日現在調査による定員管理診断表(抜粋)

類型:市Ⅱ-3 住民基本台帳人口:78,472人(令和6年1月1日現在)

部門区分	R6.4.1 現在 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			
		単純値による比較		修正値による比較	
		単純値 住基人口 × $\frac{1}{10,000}$	比較	修正値 住基人口 × $\frac{1}{10,000}$	比較
	A	B	C (A-B)	D	E (A-D)
議会	人 6	人 6	人 0	人 6	人 0
総務・企画	145	123	22	130	15
税務	34	32	2	32	2
民生	148	130	18	140	8
衛生	44	43	1	68	▲ 24
労働	1	1	0	1	0
農林水産	21	14	7	15	6
商工	13	11	2	12	1
土木	62	49	13	48	14
一般行政計	474	409	65	453	21
教育	63	67	▲ 4	82	▲ 19
消防	1	38	▲ 37	106	▲ 105
普通会計計	538	514	24	641	▲ 103

※ 計算結果により単純合計が合致しない場合があります。

※ 類似団体(単純値)…大・中・小部門のうち、中部間以上の平均値を算出したもの

※ 類似団体(修正値)…大・中・小部門のうち、中・小部門に職員を配置している団体のみを対象に平均値を算出したもの

Ⅳ 定員適正化の取組方針

当市における職員数は、平成 17 年と比較して計画で 97 人、実績で 105 人の減員となっていますが、類似団体との比較では他市を上回る職員数の水準にあります。令和 13 年度までは 65 歳定年への移行期間として隔年で定年退職者が生じることから、中長期的な視点に基づく計画的な職員採用が不可欠です。

また、中長期的な視点に基づき計画的な職員採用を行うとともに、業務の見直しや効率化を進めることで、職員数全体としては適正規模を維持・抑制しつつ、持続可能な組織運営を図ります。

職員の定数は条例で上限として規定されており、定員適正化計画は、この定数内で人的資源を効率的に配置するための中長期的な指針として位置づけられます。

以上の観点から、「第6次飯能市定員適正化計画」は、持続可能な組織運営に必要な人材を計画的に採用することを基本とし、「第8次飯能市行政改革大綱」の取組を進め、市の状況に応じた柔軟かつ適正な職員体制の整備を目指します。

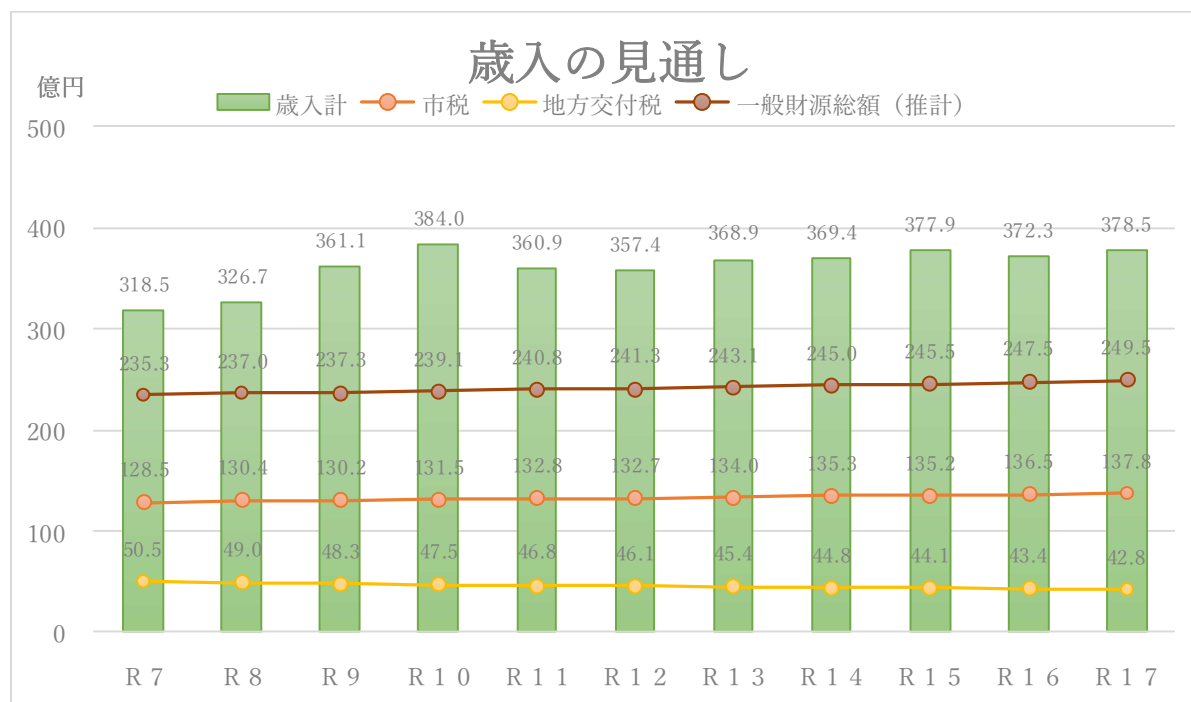
V 定員計画

第 6 次定員適正化計画年度別職員計画

	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	純減目標
採用者数	—	15	22	2	17	5	
新規採用職員	—	15	15	2	4	5	
フルタイム再任用	—	-	7	-	13	-	
うち技能労務職等	—	-	-	-	1	-	
計画目標値	610	605	605	602	602	600	▲ 10
実人員数	605	595	-	-	-	-	
退職者数	—	12	5	17	7	27	
定年退職職員	—	7	-	13	-	14	
うち技能労務職等	—	-	-	1	-	-	
フルタイム再任用	—	5	5	4	7	13	
うち技能労務職等	—	1	1	1	-	1	

参考資料

中長期財政見通し

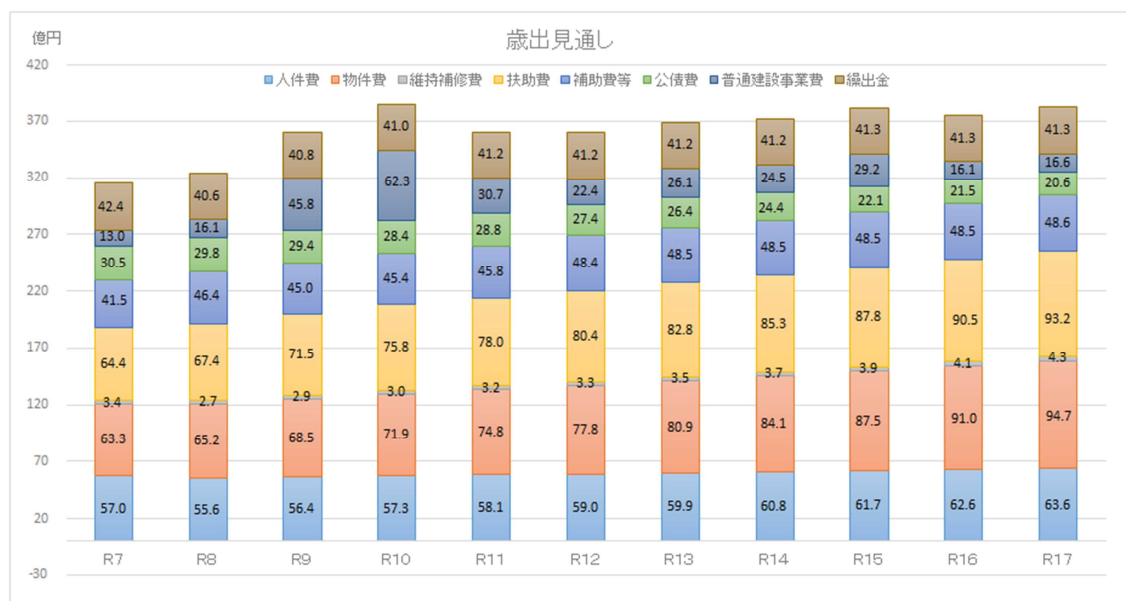


歳入は、市税、国庫支出金、地方交付税、県支出金、地方消費税交付金、市債、繰入金等で構成されています。

令和10年度までは、飯能第一小学校等複合施設整備事業における歳出増加に伴い、国庫支出金、市債等の増加を見込んでいます。

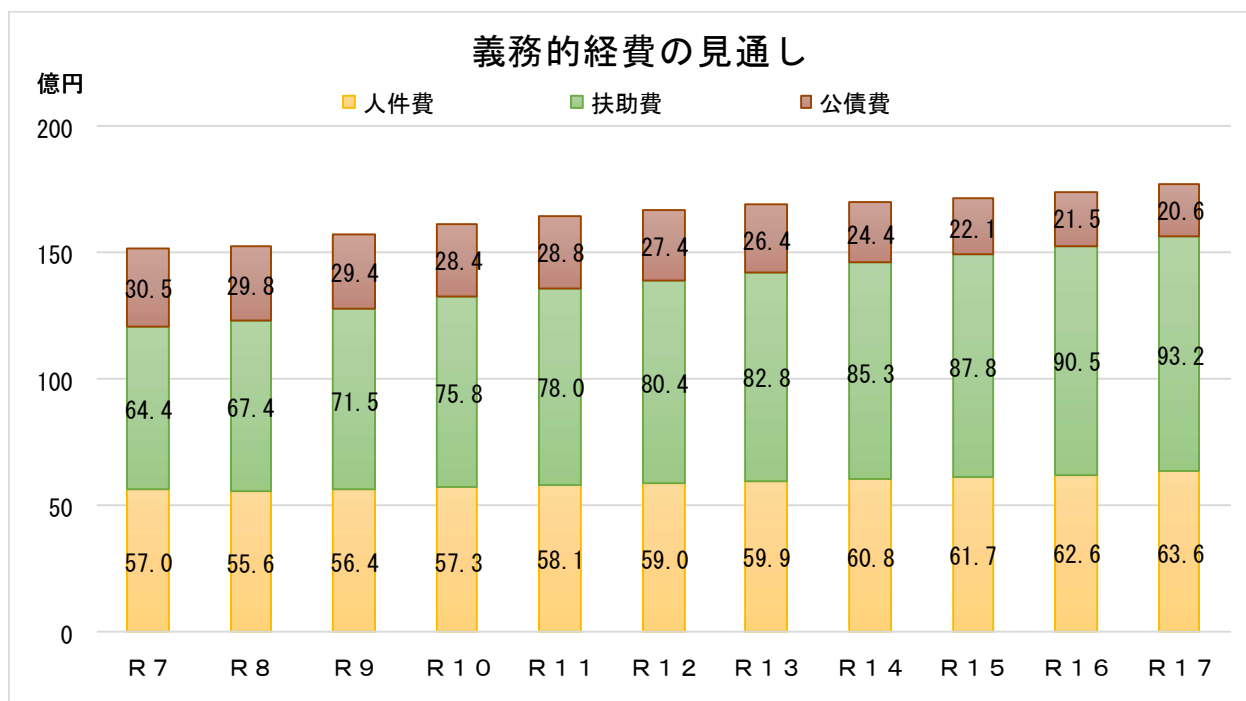
そのほかにも扶助費の増額に伴う、国庫支出金や県支出金の増額も見込んでいます。

市税は逓増ではあるものの、地方交付税が逓減となることなどを鑑み、一般財源総額は若干の増額を見込んでいます。



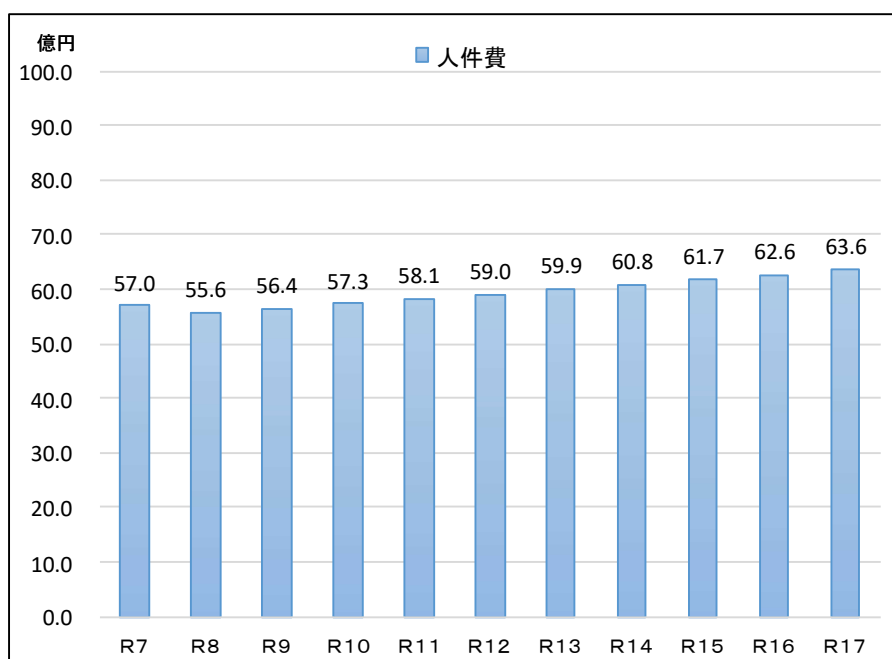
歳出の分類には、行政目的に着目した「目的別」と経費の経済的性質に着目した「性質別」があり、上のグラフは「性質別」に区分したものです。

今後10年間の歳出は増加傾向にあり、特に扶助費は超少子高齢社会が進むことを鑑み、大幅な増加（令和9年度～令和11年度は対前年度比+6.0%、以降の対前年度比+3.0%）と見込んでいます。

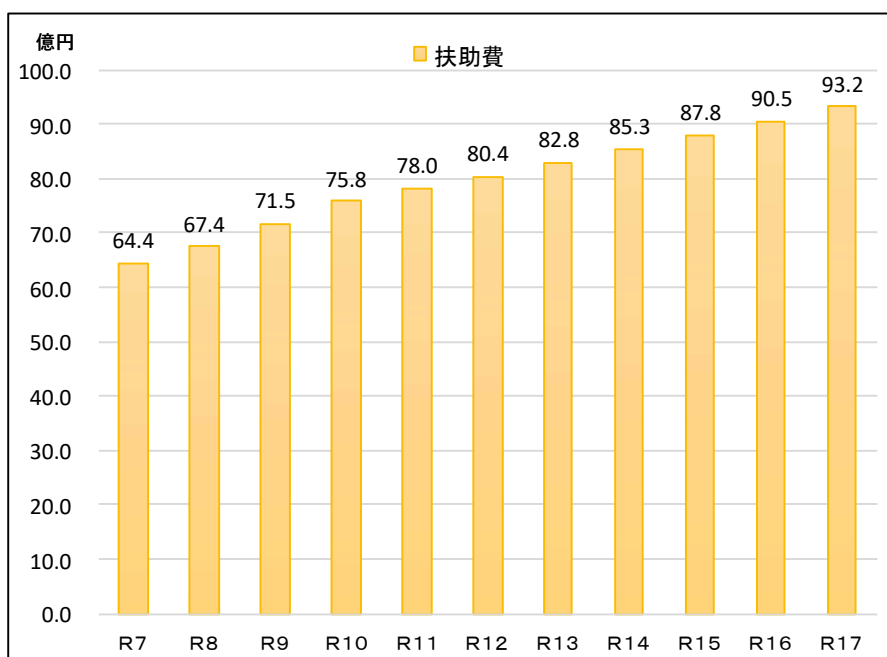


義務的経費とは、法令などにより支出が義務付けられ、任意に削減することが難しい経費を指します。また、その性質上、削減が極めて困難であり、財政の硬直化につながりやすいという特徴があります。

地方債の償還が進んでいるため、公債費は減少傾向ですが、人件費や扶助費の増額がそれを上回るため、義務的経費総額も増加を見込んでいます。

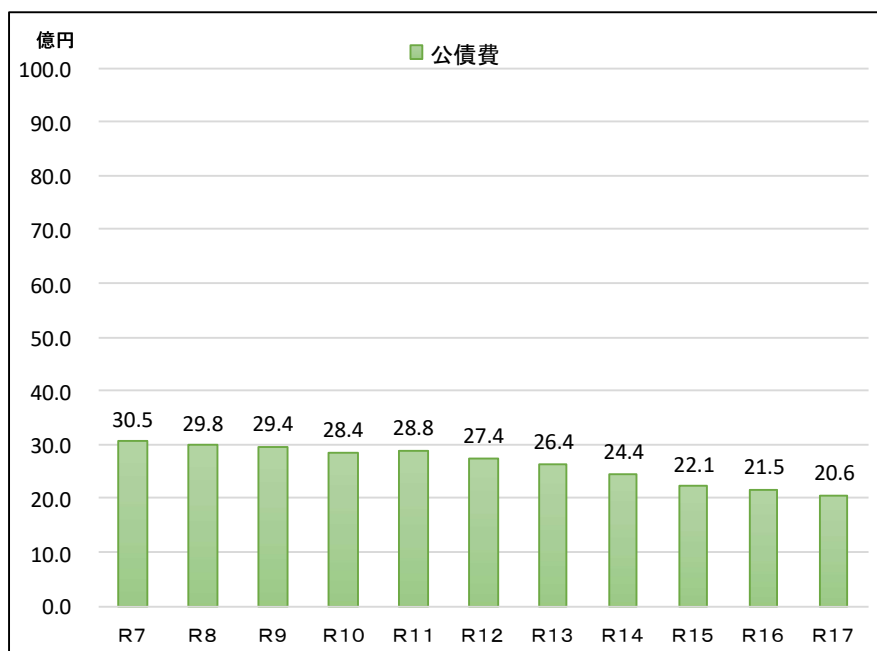


人件費は、職員の給与費のほか、議員や審議会委員の報酬等で構成されています。定員適正化計画に基づく職員数の適正配置を進め人件費の抑制を図りますが、給与改定に伴う増額(令和9年度以降、対前年度比+1.5%)を見込んでいます。

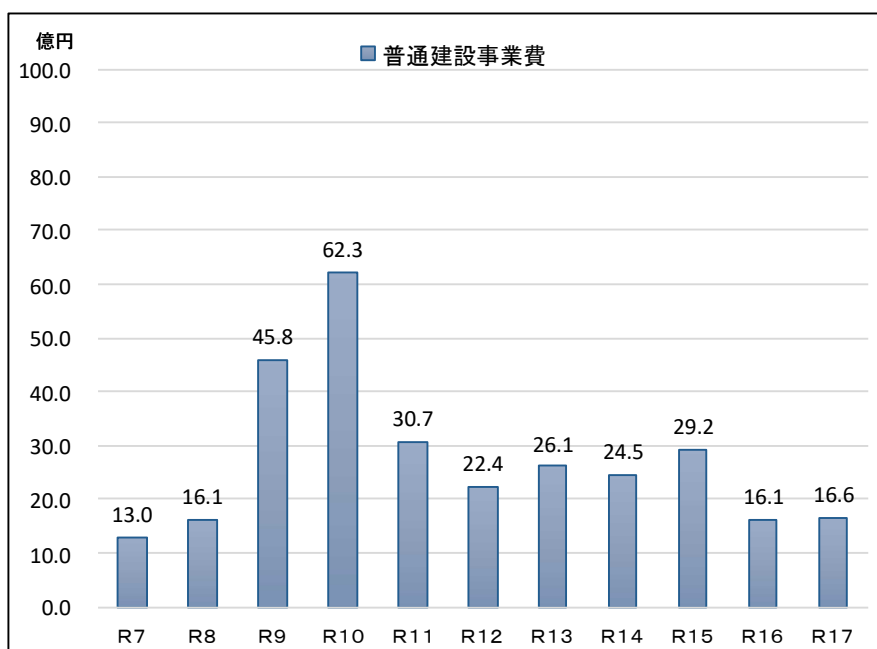


扶助費は、生活の援助や福祉サービスを提供するための経費で、生活保護法、児童福祉法、老人福祉法等に基づくものと市が独自に実施するものがあります。また、人件費、公債費とともに義務的経費に属し、任意に削減、圧縮できない経費であり、財政構造上からも可能な限り構成比率が低いことが望ましいとされています。

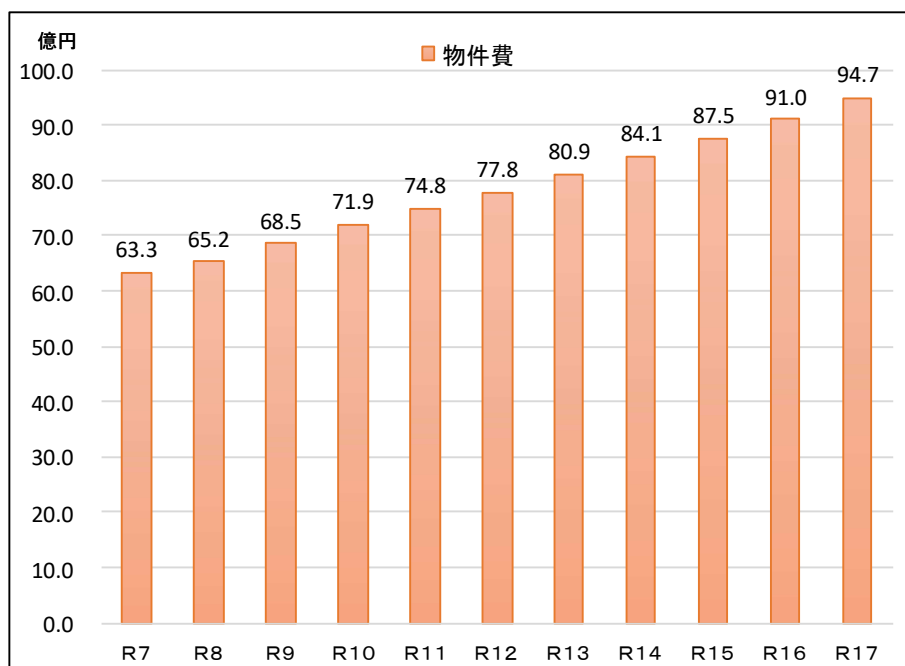
扶助費の実績に基づく増額(令和10年度まで対前年度比+6%、令和11年度以降、対前年度比+3%)を見込んでいます。



公債費は、地方債の元利償還金のほか、一時借入金に係る利子です。
 これまでに借入れを行った事業のほか、大規模普通建設事業である飯能第一小学校等複合化整備事業、阿須小久保線整備事業、元加治駅周辺整備事業などに係る元利償還金を見込んでいます。



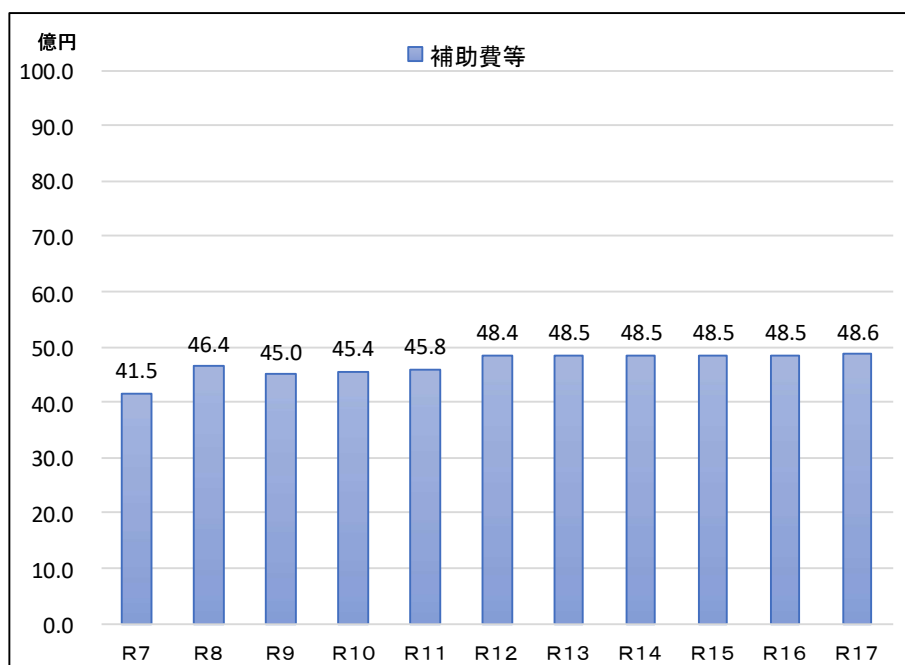
普通建設事業費は、道路、橋りょう、公園、学校等の建設事業に要する投資的経費です。
 令和9年度以降は、大規模普通建設事業である飯能第一小学校等複合化整備事業、元加治駅周辺整備事業、阿須小久保線、双柳南部地区、岩沢地区、安全な道づくり事業などに係る経費のほか、労務単価の上昇による影響を勘案した増額(対前年度比+3%)を見込んでいます。



物件費は、旅費、需用費、役務費、委託料、使用料及び賃借料、備品購入費、原材料費など、毎年継続して必要となる経費です。

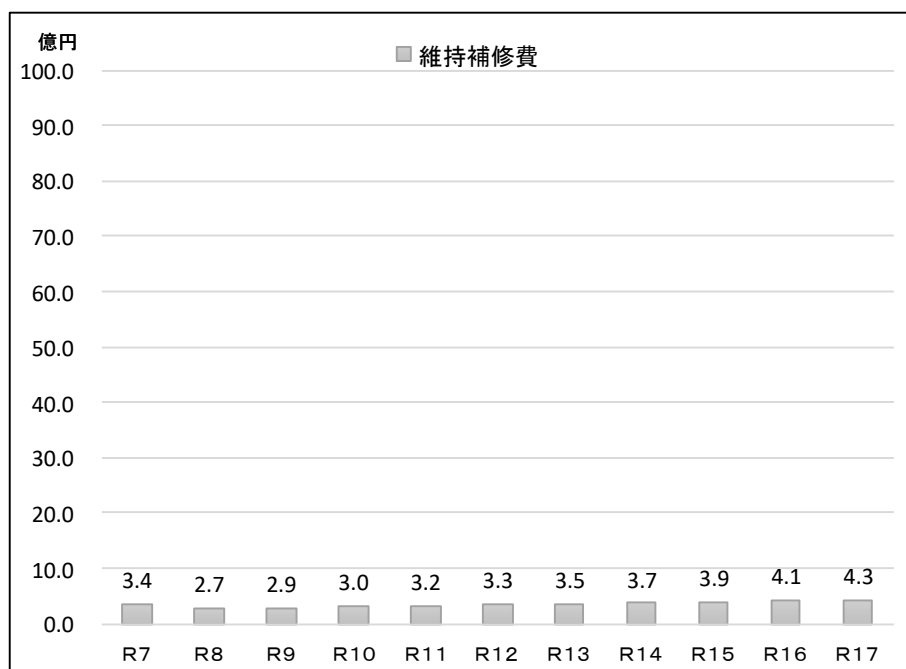
窓口業務の一部委託化や学校給食調理業務の委託化など、業務のアウトソーシングを進めてきたことにより年々増加傾向となっています。

今後も物価高騰や賃金上昇に伴う増額(令和10年度まで対前年度比+5%、令和11年度以降、対前年度比+4%)を見込んでいます。

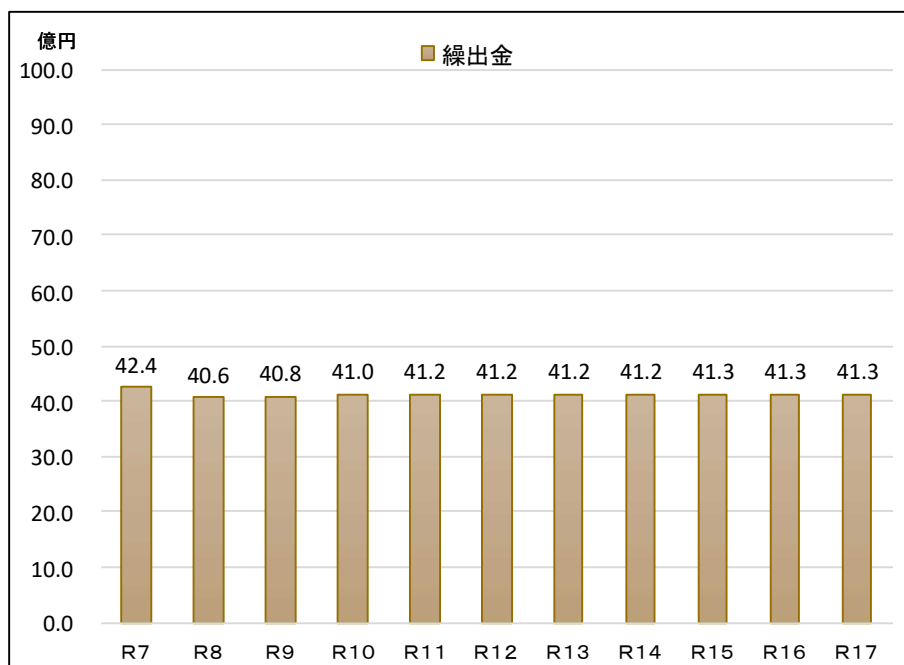


補助費等は、各種団体に対する補助金や一部事務組合に対する負担金等が主な経費です。

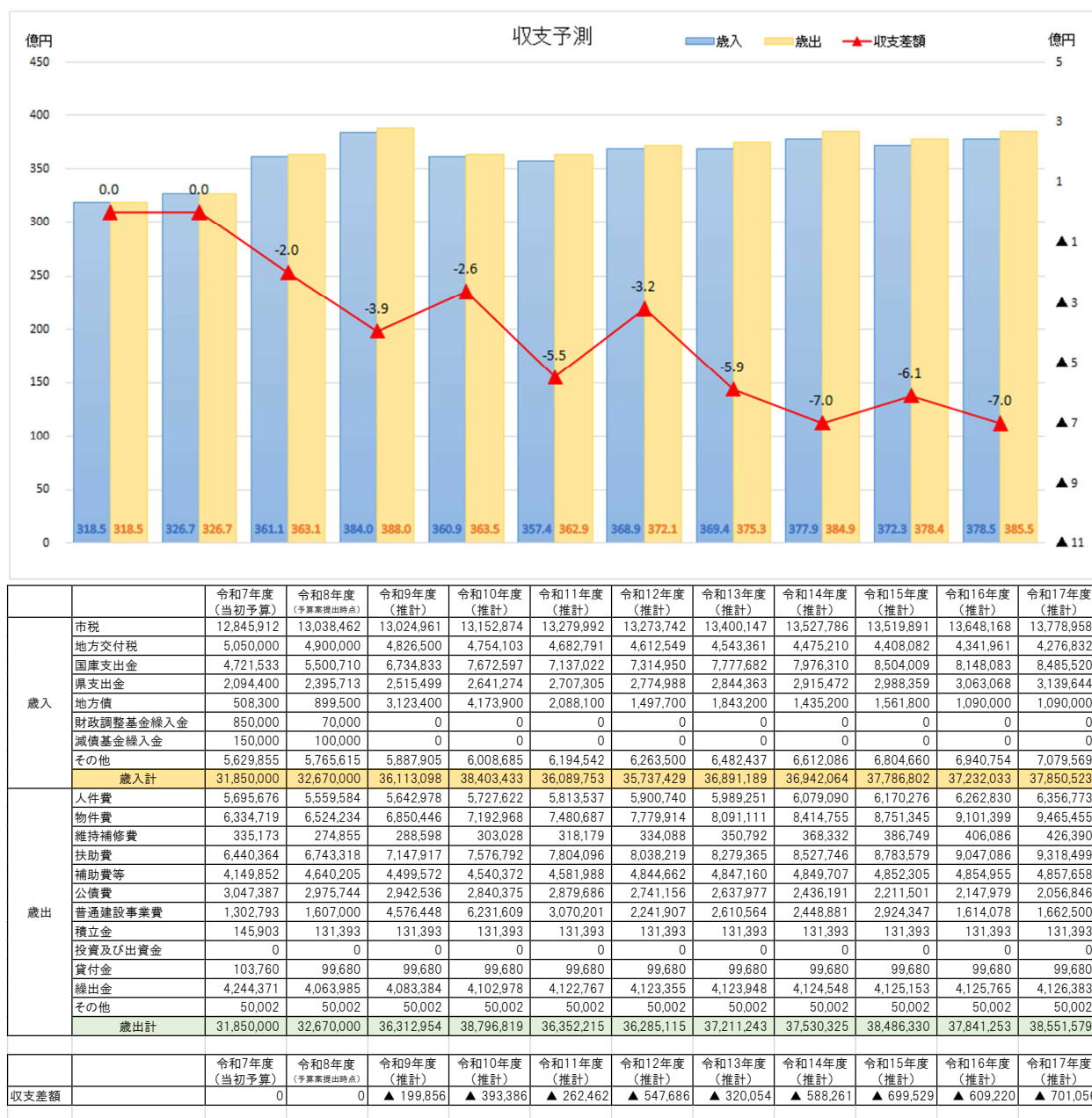
水道事業会計、下水道事業会計、広域飯能斎場組合、私立幼稚園などへの負担金や補助金を見込んでいます。



維持補修費は、市が管理する公共施設等の効用を保全するための経費です。
 今後、市が所有する公共施設等の老朽化に対する補修費の増額(令和9年度以降、対前年度比+5%)を見込んでいます。



繰出金は、一般会計と特別会計又は特別会計相互間において支出される経費です。
 令和9年度以降は、国民健康保険特別会計、介護保険特別会計、後期高齢者医療特別会計に対する繰出金の増額(対前年度比+1%)を見込んでいます。



令和7年度までの収支見通しは、令和8年度当初予算をベースにこれまでのトレンドから推計するとともに、普通建設事業費は、今後の予定を相当額等で予測しました。結果として、令和9年度以降には、歳入不足、歳出超過の予測となっております。

歳入に関して、財政調整基金、減債基金に頼らない歳入予測としましたが、その場合、令和9年から令和11年の3年間で総額8.5億円、令和9年から令和13年の5年間で17.2億円の財源不足に陥ることとなり、令和8年度末の2基金合計残高が、標準財政規模の10%を確保できる見込みとなったとしても5、6年程度で枯渇する可能性があります。

今後10年間の財政収支においても、歳入と歳出の乖離が生じており、持続可能な財政運営に向けた対応が喫緊の課題です。

このため、今後は行政改革の取組である、事務事業の抜本的な見直しによる経常経費の削減や、公共施設の統廃合や長寿命化の推進による維持管理コストの最適化、デジタル化(DX)の推進による業務効率化と人件費の抑制、受益者負担の適正化や未利用資産の活用等による自主財源の確保、これらの取組により歳出の抑制と歳入の確保を図り、中長期的な財政収支の均衡を目指していきます。

第 8 次飯能市行政改革大綱

飯能市行政改革・財政健全化計画

(令和 8 年度～令和 12 年度)

策定 令和 8 (2026) 年 3 月

発行 令和 8 (2026) 年 4 月

発行者 埼玉県飯能市

埼玉県飯能市大字双柳 1 番地の 1

電話 042-973-2111 (代表)

編集 企画総務部企画課