

白井市定員管理指針

平成26年8月

白 井 市

白井市定員管理指針

平成 17 年 2 月 28 日策定
 平成 20 年 3 月 31 日改訂
 平成 22 年 4 月 15 日改訂
 平成 26 年 8 月 1 日改訂

1. 職員数の現状

本市の職員は、土地開発事業などに伴う人口の増加や保育園の待機児童の発生など多様化する市民ニーズに対応するなど、効率的な行政運営に努めていますが、予想を超える退職者が発生していることから計画どおりの職員数を確保できず、配置要望には十分な対応ができていない状況です。今後も、短期間に多くの定年退職者が見込まれ、これまでどおり円滑な行政運営を行うためには、職員の有する知識や経験を確実に継承しながら、資質の向上に努めていくことが必要とされています。

市の財政状況においては、当面厳しい財政運営が求められ、義務的経費である職員人件費についてもその抑制への取組みが重要な課題とされています。

①職種別職員数の推移

総職員数としては、本指針の初年度である平成 22 年度 428 人、平成 26 年度 414 人であり、14 人の減となっています。この 5 年間に於いて、一般職の増減はありませんが、専門職では、建築士、土木、理学療法士等の増加に対し、任期付保育士が短時間勤務への勤務条件の変更による減、退職不補充としている用務員や技能職については減となっています。

(単位：人)

	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
一般職	266	270	271	267	265
保育士	65	48	47	47	48
医療職	31	29	32	31	32
その他医療	6	6	7	9	9
建築・土木	21	24	26	27	27
技能労務	24	19	19	16	13
総数	428	411	417	412	414

②職員の年齢別構成

本市の職員構成については、千葉ニュータウンの開発に伴い、昭和 50 年代に大量に職員を採用したことから、いびつな構成となっています。50 歳以上が 146 人在職（再任用 5 人を含む）しており、これからの 10 年間で約 35% の職員が退職するという状況です。

	～29 歳	30 歳～39 歳	40 歳～49 歳	50 歳～
職員数	62 人	101 人	105 人	146 人
割合	15.0%	24.4%	25.4%	35.2%
(内専門職)	16 人	49 人	39 人	28 人

③類似団体との比較

総務省の類型を用いた類似団体との比較については、平成25年4月1日現在の職員数は、県内14市のうちではもっとも少なく、全国の類似団体との比較においては、一般行政部門で35人少ない状況となっています。また、人口1,000人当たりの職員数は4.8人であり、四街道市に次いで2番目に少ない状況です。

(単位：人)

	住基人口	総職員	普通会計	一般行政	類団比較	1000人当り
銚子市	68,930	702	621	363	▲17	5.3
茂原市	92,569	606	550	463	▲21	5.0
東金市	60,482	474	417	312	▲7	5.2
旭市	68,725	2,627	649	449	57	6.5
君津市	89,079	900	821	527	36	5.9
四街道市	90,711	623	569	385	▲117	4.2
袖ヶ浦市	61,559	616	548	335	7	5.4
八街市	74,623	556	506	395	4	5.3
印西市	92,489	671	621	485	26	5.2
富里市	50,038	449	408	258	▲91	5.2
香取市	82,838	706	609	486	32	5.9
山武市	56,295	470	429	334	43	5.9
大網白里市	51,028	490	341	253	▲36	5.0
白井市	62,386	413	373	302	▲35	4.8

※ 総職員数には教育長が含まれている。類似団体比較だけH24年度。

2. 職員数の課題

このような状況の中、市の職員定員管理は、引き続き職員の定年退職を長期的な視点で捉え、職員採用を行うなど、計画的な定員管理を行っていく必要があります。

平成25年度の定年退職者から公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられたことから、再任用を希望する職員は、年金支給開始まで再任用しなければ無収入期間が生じてしまいます。また、希望者はフルタイムを原則とし採用するという国からの要請もあります。よって、新規採用職員と再任用職員とのバランスを考慮しなければなりません。

毎年、各課からの職員要望に対して、退職者等が予想以上に多いため、新規採用職員で退職補充はするものの、要望に対応できるほどの増員はされていません。

今後新たに予想される業務については、子ども・子育て三法関連業務、旅券事務（パスポート）の委譲、生活困窮者自立支援法への対応業務、徴収体制の強化・一元化業務、番号（マイナンバー）制度業務、情報関連機器の一括管理業務、庁舎整備関連業務などがあり、職員数の増加につながる可能性があると思われます。

3. 定員管理の目的と定員管理方針

市の職員定員管理については、平成21年度の見直しにより、今後、短期間に大量の定年退職者が見込まれていることから、これらの時期に円滑な行政運営ができる職員体制を確保し、かつ、効率的で柔軟な行財政運営を保持していくため、10年間の長期的な視点に立った方針を定め定員管理を行っており、ここでは中間年の5年が経過したため、見直しを実施するものです。

また、この方針による5カ年を定員管理の目標値として定めていきます。

今後の定員管理の基本的な方針は、各部課等職員により事務事業を見直し、必要な業務の効果的な担い手との協働を進め、職員が行うべき業務の充実を図っていくことにより全体職員数のスリム化を進めます。

新たな行政需要に対応するために必要な人員については、既存事業の廃止・統合及び業務の簡素化、民間等委託、市民との協働等によって人員を削減するとともに、退職者に対する補充として計画的な職員採用や定年退職者の再任用制度を活用するなど、職員の任用の多様化を図ることとします。

基本的な方針に基づく具体的な方策は、次のとおりとします。

(1) 組織体制の見直し

市民に分かりやすく、市民サービスの向上が図れる行政組織であるとともに、職員にとっても仕事がやりやすく、効率性の高い行政組織であることを念頭に、事務処理上の問題点や今後の課題など各課からの意見を踏まえ見直しを行います。

(2) 退職職員の補充等

① 定年退職者や勸奨退職者の補充については、目標職員数を考慮し、毎年度の採用人数の平準化を図るなど計画的な採用を行うとともに、定年退職者が再任用を希望する場合には、年金支給開始年齢までは希望に応じフルタイム採用とするなど、職員バランスを考慮し採用します。

② 採用職員数は、事務職、技術職、専門職の合計数とします。

(3) 任期付職員採用制度の活用

任期付職員採用制度を活用し、事務の内容等により、専門性が高い業務や一時的に業務が増加することが見込まれる業務については、知識・経験を有する者を採用し、正規職員の抑制を図ります。

また、職員の育児休業の取得に係る措置として任期付職員制度の活用を図ります。

(4) 高齢者部分休業制度の活用

平成17年度に創設した高齢者部分休業制度を活用し、職員からの申請により公務の運営に支障がない場合は、55歳に達した日から定年退職日までの期間中、1

週間の勤務時間の一部について勤務しないことを承認し、週38時間45分勤務を希望しない職員に対応します。

(5) 非常勤職員・臨時職員の活用

業務の内容等により、短時間で終了する業務や単純作業については、非常勤職員又は臨時職員を活用します。

(6) 再任用制度の活用

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられたことにより、退職後から年金支給までの間が無収入となります。国においても、無収入期間を解消すべく、希望者に対しては義務的にフルタイムで採用することとなり、地方公共団体も同様の実施をするよう要請されているところです。当市としても、国に準じ再任用制度を活用していきます。

※ 参 考

定年退職年度	年金支給開始年齢
平成25・26年度	61歳
平成27・28年度	62歳
平成29・30年度	63歳
平成31・32年度	64歳
平成33年度以降	65歳

(7) 民間委託・指定管理者制度等の活用

市が直接実施するよりも民間会社に委ねた方が市民の利便性の向上や費用対効果が期待できる分野については、積極的に民間委託を推進していきます。

また、公の施設についても、民間事業者等有するノウハウを活用することにより、住民サービスの質の向上を図っていくことで施設の設置目的を効果的に達成できる場合には、指定管理者制度を活用していきます。

4 定員管理の目標

定員管理方針に基づき職員の採用・退職管理を進めることにより、平成27年度から5年間の職員総数の目標を次のとおりとします。

なお、今後の社会経済情勢の変化や突発的な事態の発生については、現段階で不透明なものも多いことから、これらの情勢変化が職員総数に大きな影響を与えると判断された場合は、必要な見直しを行うこととします。

【職員数】

(単位：人)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
前年度退職者数	17	16	22	24	25
新規採用職員数	19	17	19	19	19
職員総数	416	417	414	409	403

(注) 上記数値は、試算による参考値であり、これらの数値に捕らわれるものではありません。

(注) 新規採用職員数には再任用職員が含まれています。

5 定員管理方針実現に向け求められる行政運営の方策

現下の厳しい財政状況の中で定員管理指針及び定員管理の目標を達成していくため、全職員により次の2つの取組みを進めます。

(1) 効率的な行政運営

地方分権の進展により、市は、住民に最も近い基礎自治体として、自らの選択と責任で政策を決定し行政運営を行うことが求められており、組織の見直しや「白井市人材育成基本方針」に基づき職員の意識改革・資質向上を図り効率的な行政運営を進めます。

また、市民や市民活動団体などとの連携・協働を図ることで、効率的、効果的に実施できる業務については、協働を推進していきます。

(2) 事務事業の見直し

職員は、行政が担うべき新たな行政需要に対応していくため、常に事務事業の目的に照らし効果や費用を把握し、他課との連携を図りながら、重複しているような事務事業を整理し、事務事業の仕方を工夫するとともに、スクラップ・アンド・ビルドにより事務事業を進めます。また、職員人件費と委託料、サービスの質等の比較を充分に行った上で、効果的な事業運営が期待できる事業は、指定管理者制度を含め民間等へ外部委託を進めます。