

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
平成 30 年 10 月 1 日改訂

1. 職員数の現状

本市の職員は、保育園の待機児童対策など多様化する市民ニーズへの対応や公共施設の耐震化、維持管理など、効率的な行政運営に努めていますが、大量採用時の職員の定年退職が続いているなか、専門職が計画どおり確保できず、各課の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、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、再任用職員を活用しながら職員の有する知識や経験を確実に継承し、職員の資質の向上に努めていくことが必要とされています。

市の財政状況は、歳入面では人口減少や地価の下落傾向により税収の減少が見込まれ、歳出面では高齢者の増加や社会保障制度改革による扶助費などの義務的経費の増加が見込まれています。また、小中学校のエアコン設置など新たな行政需要への対応など、これまで以上に厳しい財政運営が求められており、平成 30 年 8 月に財政推計を見直すとともに財政健全化の取組みが示されました。財政健全化の取組みでは、歳出削減のための項目として義務的経費である人件費等の削減が求められています。

①職員の年齢別構成

本市の職員構成は、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、行政改革により職員を採用しない時期があったことなどから、いびつな年齢構成となっています。特に専門職は採用時期が重なっていることもあり、年齢の偏りが大きくなっています。

また、大量採用時の職員の定年退職が進んでいることから、50 歳代の割合が減少してはいるものの、依然として 40 歳代以上が約 6 割という状況です。

	～30 歳	31 歳～40 歳	41 歳～50 歳	51 歳～
職員数	89 人	70 人	129 人	101 人
割合	22.9%	18.0%	33.2%	26.0%
(内専門職)	12 人	36 人	56 人	29 人

※平成 30 年 4 月 1 日現在の白井市採用職員 389 人の内訳

②職種別職員数の推移

職員数は、直近 5 年間をみると平成 26 年度 414 人、平成 30 年度 408 人で微減とされており、一般職や退職不補充としている用務員等の技能労務職の減員によるもの

です。

しかしながら、保育士は待機児童対策として平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間で任期とした一般任期付保育士を採用したことにより増加しています。

また、再任用職員は、平成 29 年度からすべて短時間勤務としているため定員管理上は職員数から除いていますが、大量採用時の職員の定年退職が続いており、毎年人数が増加しています。

(単位：人)

	H26	H27	H28	H29	H30
一般職	293	292	294	292	288
正規職員	280	279	282	280	276
指導主事	6	6	6	6	5
派遣職員	7	7	6	6	7
保育士	49	51	58	57	54
正規職員	46	46	46	46	45
一般任期	—	—	9	8	8
育休任期	3	5	3	3	1
医療職	38	39	38	36	37
正規職員	37	36	34	34	35
一般任期	—	1	1	1	1
育休任期	1	2	3	1	1
建築・土木	21	20	22	22	22
技能労務	13	11	10	7	7
総数	414	413	422	414	408

〈参考：再任用職員数の推移〉

(単位：人)

	H26	H27	H28	H29	H30
フルタイム	6	3	5	—	—
短時間	11	17	15	28	33

※H29 年度以降は短時間のみ（フルタイムは上記職種別にも含まれています）。

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では、平成 29 年 4 月 1 日現在の職員数は、普通会計で 5 人多く、一般行政で 2 人少ない状況です。

また、人口 1 万人当たりの職員数でみると、県内では一番少ない状況です。

範囲を関東地方まで広げてみた場合には、地域差もありますが、千葉県 4 市の職員数は他県と比べると軒並み多い状況です。

(単位：人)

	住基人口	総職員	普通会計	一般行政	類団比較	1万人当り
四街道市	92,337	614	564	391	▲ 87(▲ 74)	61.08
茂原市	90,949	617	567	478	28(46)	62.34
印西市	97,263	663	616	486	36(20)	63.33
白井市	63,345	414	373	308	5(▲ 2)	58.88
牛久市	85,022	346	321	273	▲195(▲148)	37.75
守谷市	66,251	343	294	260	▲ 88(▲ 62)	44.38
志木市	75,421	397	355	311	▲ 53(▲ 46)	47.07
あきる野市	81,403	431	397	326	▲ 47(▲ 58)	48.77
東大和市	85,945	476	432	364	▲ 48(▲ 58)	50.26
龍ヶ崎市	78,289	440	400	350	▲ 58(▲ 48)	51.09
吉川市	71,584	417	370	327	▲ 46(▲ 37)	51.69
鶴ヶ島市	70,061	391	367	326	▲ 19(▲ 17)	52.38
甲斐市	75,373	444	403	347	▲ 40(▲ 28)	53.47
清瀬市	74,510	445	405	341	▲ 18(▲ 33)	54.36
北本市	67,593	401	371	315	12(▲ 1)	54.89
桶川市	75,266	448	417	367	▲ 2(▲ 1)	55.40
日高市	56,600	367	324	267	▲ 68(▲ 12)	57.24
国立市	75,452	474	436	386	20(18)	57.79
下野市	60,133	382	348	286	8(3)	57.87
福生市	58,554	374	340	263	40(19)	58.07
稲城市	89,089	871	518	346	▲ 86(▲ 67)	58.14
白岡市	52,257	351	313	263	21(14)	59.90
飯能市	80,293	616	543	475	33(50)	67.63
蓮田市	62,347	473	424	295	7(2)	68.01
逗子市	60,154	450	423	291	6(▲ 5)	70.32
日光市	84,929	982	911	624	298(193)	107.27

※類団比較欄（類似団体との比較）は、平成 29 年 4 月 1 日現在で普通会計（一般行政）の修正値で比較

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、計画的な定員管理を行っていく必要があります。

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられており、再任用を希望する職員は原則として採用するという国からの要請もある中で、再任用職員も含めた職員数での定員管理が必要となっています。

※ 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

また、現在国家公務員の定年延長について人事院から意見が提出され、今後地方公務員にも波及してくることが確実となっており、定年延長も見据えた対応が求められます。

さらに、平成 32 年度からは会計年度任用職員制度が導入されるほか、下水道会計の適法化など様々な法改正に伴う対応や市民ニーズに対応していくには職員数の増員要望が多くなることを見込まれますが、一方では 8 月に示された新たな財政健全化の取組みでは、職員数の抑制などによる人件費等の削減が求められており、効率的・効果的な行政運営が必須となります。

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、短期間の大量定年退職者が出る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きました。

現在の定員管理指針の目標値が平成 31 年度までであること、また平成 30 年 8 月に策定した財政推計の見直し及び財政健全化の取組みを着実に実行するため、職員数の定員管理を長期的に管理していく必要があることから、引き続き今後 10 年間の定員管理の指針を定め、この方針による 10 年を定員管理の目標値とします。

今後の定員管理の基本的な方針は、財政健全化の取組みである人件費の削減を着実に実現するため、再任用職員も含めた職員数で定員管理をしていきます。

また、行政経営改革実施計画、財政健全化の取組み及び行政組織再編基本方針に基づいて、行政組織の効率化・スリム化を図り職員数を抑制するとともに、委託や指定管理者制度を積極的に活用しながら、職員が行うべき業務の充実を図り、全体の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の必要な人員の確保については、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、引き続き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) 退職職員の補充等

- ① 定年退職者や勸奨退職者等の補充については、目標職員数を考慮し、必要かつ最小限に止め、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、再任用職員数も考慮しながら、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 職員の退職補充は、法令上の要件等も踏まえ専門職を優先します。
- ④ 技能労務者（運転手、用務員、調理員、技能員）の退職補充は引き続き行わず、退職不補充に係る代替措置については、以下のとおりとします。
 - ・ 運転、調理業務 → 委託等に移行
 - ・ 用務員、技能員 → 非常勤職員（会計年度任用職員）又は委託等に移行

(2) 財政健全化の取組み

平成 30 年 8 月に策定された財政健全化の取組みを着実に遂行するため、事務事業を見直ししながら、職員数の抑制を図ります。

(3) 組織体制の見直し

限られた市役所内のマンパワーを最大限に発揮し、新たな行政課題に対応していくため、平成 29 年度に策定した白井市行政組織再編基本方針に基づき行政組織の細分化、専門化を見直し、組織規模の適正化に考慮しながら、効率的で機動的な行政組織を構築するとともに、行政組織の効率化・スリム化を進めていきます。

(4) 再任用職員制度の活用

再任用職員が、現役時のキャリアや個人の能力を十分に活かせるように、これまでの配置部署にこだわらず、様々な部署で積極的に活用していきます。

(5) 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。

(6) 会計年度任用職員制度の活用（平成 32 年度から）

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、会計年度任用職員を活用します。

(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、民間事業者等が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32年度からの10年間の職員数の目標を、正規職員及び再任用職員を含め次のとおりとします。

なお、中間年にあたる平成36年度を目安に見直しを行うものとしますが、今後の社会経済情勢の変化や突発的な事態の発生など、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、必要な見直しをその都度行うこととします。

【職員数】

(単位：人)

		平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度	平成35年度	平成36年度
減要因	前年度退職者数	21	7	13	0	11	13
	その他(派遣増・育休終了)	1	6	9	0	0	0
増要因	新規採用職員数	13	5	12	9	11	13
	その他(派遣終了・育休増)	2	0	1	0	0	0
正規職員数		401	393	384	393	393	393
再任用職員数(更新)		27	36	37	37	28	24
再任用職員数(新規)		12	5	11	0	8	10
職員総数		440	434	432	430	429	427

		平成37年度	平成38年度	平成39年度	平成40年度	平成41年度
減要因	前年度退職者数	0	14	6	0	3
	その他(派遣増・育休終了)	0	0	0	0	0
増要因	新規採用職員数	0	13	6	2	3
	その他(派遣終了・育休増)	0	0	0	0	0
正規職員数		393	392	392	394	394
再任用職員数(更新)		29	18	22	16	4
再任用職員数(新規)		0	12	4	0	2
職員総数		422	422	418	410	400

(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れるものではありません。

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います。それらに応えるため、組織の見直しや、行政経営改革実施計画の項目でありこれから作成する「白井市職員のあるべき姿」に基づき「白井市人材育成基本方針」を見直し、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。

(2) 事務事業の廃止

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、重複している事業や効果がなくなってきた事業の廃止を念頭に進めます。