

第3号様式（第6条第1項関係）

市長	副市長	部長	課長	主幹・副主幹	主査・主査補	班員
付議・報告部課						

令和5年6月14日

会議結果報告書（行政経営戦略会議）

1 日時及び場所

令和5年6月14日（水）午前9時30分～ 本庁舎4階大委員会室

2 出席者

総務課 齊藤課長、吉川係長

3 件名

白井市行政組織再編基本方針の改正及び組織改正検討・決定方法の見直しについて

4 会議結果

- 案のとおり決定する。
- 一部修正の上、決定する。
- 継続して検討する。
- 案を否決する。
- 報告を了承する。

5 会議内容

- ・各課等の組織新設等に係る要望と職員数に係る要望は同時に調査するのか。  
→同時に行う。
- ・部署別定員について、会計年度任用職員の扱いは。  
→各課等へのヒアリングで、会計年度職員の必要業務量も把握することとしたい。
- ・会計年度職員の採用では、予算とは別に人事による管理方法も考える必要がある。  
→正規職員を必要数配置できず、会計年度任用職員を急遽採用しなければならないようなケースもあるため、即時には難しく、検討が必要。  
→まずは会計年度任用職員の業務量を把握し、管理方法については財政とも協議し検討していくこと。
- ・管理職や係長人材の不足に対しては、役職定年を延長することも一策。学校では60歳以降も校長職を続けられる制度を導入している事例もある。
- ・各課等へのヒアリングは予定している2、3週間で済むのか。  
→タイトであるが可能な限りこのスケジュールで進めていく。
- ・プロジェクトチームが組織の検討を行うのか。  
→プロジェクトチームは課等を跨ぐ様々な課題等に取り組むための従前からの仕組みであって、組織改正の検討主体とするものではない。
- ・課等へのヒアリングの前に三役の意向を聞き、その枠内で各課等の意見を聞いたほうがよい。  
→改正案作成の着手前における三役、部長協議の材料とするためヒアリングを先に入れたものだが、ヒアリングの前にも予め三役の意向を伺うこととする。

備考 会議内容を簡潔に記載すること。

付議書(行政経営戦略会議)

部課名 総務部 総務課

件名	白井市行政組織再編基本方針の改正 及び 組織改正検討・決定方法の見直しについて							
現状・課題	1 現行の組織改正は、目的が統廃合に固定され、機動的・戦略的な組織づくりが難しい。 2 組織検討が人員配分の検討を伴わないため、組織改正の実効性が担保されない。							
付議事案	目的	1 統廃合によるスリム化の方向性は原則維持する一方、例外を許容し、直面する課題に即応する機動的な組織づくりや、中長期の展望に基づく戦略的な組織づくりを可能にする。 2 組織の廃置分合と併せて、部署別の人員配分も一体的に検討・決定する。 3 1、2の実現のため、部門の枠を超え、より大局的な視点に立った検討・決定方法に転換する。						
	対応方策	<p>■目的1、2について・・・行政組織再編基本方針を改正し、下記事項を規定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 持続可能な組織体制とするため、原則としては、引き続き組織統廃合によるスリム化を進める。</li> <li>○ 例外として、市が直面する課題の特性等に応じ高い効果が見込まれるときは、組織の新設・分割を許容。</li> <li>○ 定員管理指針に定める総定員と整合を取った上で、部署別の定員も定める。</li> <li>○ 課・係・班の人数基準を設定。(令和3年度決定済)</li> <li>○ 課を跨ぐ課題にはプロジェクトチーム制度も活用(現行方針で規定済)。</li> </ul> <p>■目的3について・・・現行の組織検討・決定の方法を次のとおり見直す。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 三役・各部長・課等長へのヒアリング等を実施し、局所と全体、現在と将来といった異なる視点から立体的に課題を把握。</li> <li>○ 総務課で組織改正の素案を作成し、三役協議を経て、市長決裁により決定。</li> <li>○ R4年度からの継続検討事項についても上記対象に含めて検討する。</li> <li>○ 行政組織再編検討委員会は廃止する。</li> </ul>						
論点(決定を要する事項)	1 白井市行政組織再編基本方針改正版(骨子案)【別紙1】の決定 2 行政組織改正の検討・決定方法の見直し【別紙2】の承認							
部内会議や関係課等との調整結果(主な意見・懸案事項)	<p>令和4年11月8日 第3回行政組織再編検討委員会での意見交換(委員会を5年度以降も定例的に行うべきか、必要に応じて都度開催とする等の他の実施方法も含めて見直すべきか)</p> <p>&lt;委員意見&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・(委員会を)定例的に行うことで、組織を変えること自体が目的化してしまう懸念がある。また、部署間の調整をはじめ事務局の負担も大きい。</li> <li>・会議を年1回に限定してはどうか。</li> <li>・部署間の直接調整では合意に至らないケースが多いので、全体を見渡して決定を行う機関の存在は重要。</li> <li>・委員会の設置初期は、課数削減など具体的な数値目標があった。委員会の役割を変えるなら、当時の目標の総括が必要では。</li> </ul> <p>&lt;結果&gt;</p> <p>同会議で結論は得られず継続検討となった。</p>							
スケジュール	【今後の予定】 令和5年7~8月上旬:部課長・三役ヒアリング、8月中旬~9月上旬:R6改正案作成・三役協議、10月中旬:R6組織・部署別定員決定 ※詳細は【別紙3】							
	項目	有無	方法(時期)		項目	有無		
	条例規則	有	規則改正(R6.3)		報道発表	無		
	議会説明	有	行政運営報告(R6.3)		広報・HP等	有		
	市民参加	無						
付議書公表	■ 公開 □ 非公開 □ 部分非 □ 時限非 ( ) まで							
参考情報	関係法令等	白井市行政組織条例、白井市行政組織規則、白井市教育委員会行政組織規則外						
	関係課	全課						
	事業費	0 千円 (うち特定財源 ) 千円)						
	カテゴリー	年代	全ての年代	場所	市内全域	目的	行政経営改革	手段

## 行政組織再編基本方針の改正について（骨子案）

### 1 方針改正の目的

- (1) 現行方針は、職員総数の減少を大前提とし、組織改正の目的が統廃合によるスリム化に固定されているため、近年の災害の頻発、急激な少子高齢化、官民を問わないDXの進行等、行政を取り巻く課題が著しく多様化する現在において、市が直面する課題に即応する機動的な組織づくり、中長期の展望に基づく戦略的な組織づくりが難しくなっていた。このため、本改正では、統廃合・スリム化の方向性は原則として維持する一方で、例外を許容することで、柔軟な組織づくりを可能にする。
- (2) 現行方針は、部署別の定員の決定を直接的には求めておらず、人員配分は人事事項として実施してきたが、組織検討が人員配分の検討を伴わないことで、課題のボリュームに応じた実効性が担保されなかった。このため、本改正では、組織の廃置分合だけでなく、部署別の人員配分も組織と一体的に検討、決定するものであることを明らかにする。
- (3) 現行方針の「計画」的構成を見直し、「組織改正に当たっての考え方（方向性・ルール）」を簡潔に示した実用性を重視した構成に転換する。

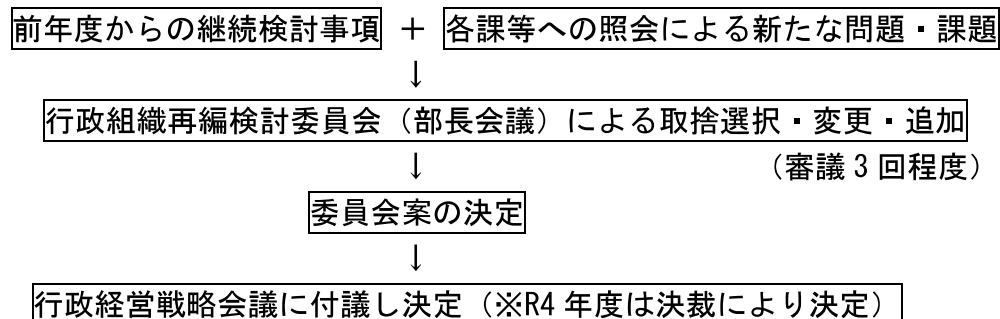
## 2 新旧対照（概要）

現行版の章立て、概要	改正版の章立て、概要（骨子案）	改正の理由、考え方
<p><b>I はじめに</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 定員管理指針（職員数削減）、人材育成方針（職員の能力・資質向上）、行政経営指針（組織統廃合）を踏まえ、持続可能な行政運営のための組織再編が求められること。</li> </ul>	<p><b>I 本方針について</b></p> <p><b>1 目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本方針は、①組織の廃置分合の考え方 及び ②部署別の定員決定に当たっての考え方 を示すものであること。</li> </ul> <p><b>2 位置付け</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本方針は、定員管理指針（R5 改正予定）と車の両輪を成し、同指針及び行政経営指針その他の上位指針・計画との整合を確保するものであること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ この方針の目的と位置付けを簡潔に示す。</li> </ul>
<p><b>II 現状と課題</b></p> <p><b>1 職員構成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ H29～H38 で 111 人の定年退職が生じる。</li> <li>○ いびつな年齢別、等級別職員構成</li> <li>○ 定員管理指針に基づく採用、人材育成方針に沿った資質向上、等級バランスに配慮した人員管理が必要</li> </ul> <p><b>2 組織構成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 部署数の増加による細分化、縦割り等の弊害が表面化</li> <li>○ 組織規模適正化、スタッフ制の検証が必要</li> </ul>	<p><b>(削除)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職員構成上の課題については、主に「定員管理指針」の範疇となるため削除する。</li> <li>○ 組織構成上の課題については、次章「II 基本方針」で触れる。</li> </ul>

現行版の章立て、概要	改正版の章立て、概要（骨子案）	改正の理由、考え方
<p><b>Ⅲ 基本方針</b></p> <p><b>1 基本的な考え方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 定員管理指針に基づく定員管理（総数）</li> <li>○ 限られた職員数で多様化する行政課題等に柔軟的確に対応できる組織体制</li> <li>○ 課・班の統廃合推進</li> <li>○ 人材育成基本方針の見直し</li> <li>○ 組織と人事の一体的思考</li> </ul> <p><b>2 具体的な方策</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 組織規模の適正化 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 課の基準→ 1課2班以上（但し6人以上の課は1班でも当面存続。また、特命・時限設置の課は除外）</li> <li>▪ 班の基準→1班3人以上</li> <li>▪ プロジェクトチームの活用</li> </ul> </li> <li>○ スタッフ制の検証</li> <li>○ 人材育成方針の見直し</li> <li>○ 適正な人員配置 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 業務量調査等に基づく適正数配置</li> </ul> </li> <li>○ 適材適所な人事配置</li> </ul>	<p><b>Ⅱ 基本方針</b></p> <p><b>1 組織の廃置分合の考え方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職員採用、管理職人材の確保難が続くことが見込まれる中で、持続可能な組織体制とするため、<u>原則として、組織の統廃合によるスリム化を引き続き進める。</u></li> <li>○ <u>今後、市が直面する課題の特性、物量、期間等に応じて、高い効果が見込まれるときに限っては、組織の新設、分割も認めるものとする。</u></li> <li>○ 課を跨ぐ課題においてはプロジェクトチーム制度も活用する。</li> </ul> <p><b>2 課・係・班の配置職員数の考え方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 組織改正の実効性を担保するため、定員管理指針に定める総定員と整合を取った上で、各課・係・班の定員を定める（班は係の設置が困難な場合に限り設置）。</li> <li>○ <u>課の基準→ 現行方針の規定を維持</u></li> <li>○ <u>係の基準→ 係長含め4人以上（会計年度除く）。係長は5級又は6級（6級は副主幹の事務取扱）</u></li> <li>○ <u>班の基準→ 主任含め3人（但し他係等との統合が特に困難な場合は2人以下。また、職員個人の独立性及び専門性が著しく高い業務に特化した班である場合、4人以上でも係への移行を保留可）</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Iの1（目的）に基づき、対象を組織の廃置分合と部署別定員に分けた上で、それぞれの考え方を明確に示す。</li> <li>○ 統廃合・スリム化の方向性は原則として維持する一方、例外（新設や分割）を許容するケースを示す。</li> <li>○ プロジェクトチーム制度の活用については現行方針を継続。</li> <li>○ 組織の廃置分合だけでなく、部署別の人員配分も組織と一体的に定めることを明らかにする。</li> <li>○ 課・係・班の設置基準はR3年度の組織検討において決定・公表済みのものを適用する。</li> </ul>
<p><b>3 今後の課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 定員管理指針の見直し（～H31）</li> <li>○ 定年延長等の動向注視、調査研究</li> </ul>	<p>（削除）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 期間と目標を定めた「計画」ではなく、実用上の方向性・ルール等を簡潔に示すものとするため。</li> </ul>
<p><b>参考資料</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ H29年4月現在の職員構成（年齢/部署/役職/性別等）、定年退職者数、人件費推移、H30年度組織 等</li> </ul>	<p>（削除）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 期間と目標を定めた「計画」としないことから、使用者が策定時点のデータを参照する必要性は薄くなるため。</li> </ul>

## 行政組織改正の検討・決定方法の見直しについて（案）

## ◎これまでの検討・決定方法



## ◎これまでの検討・決定方法の課題

- これまでの検討・決定方法は、現行の行政組織再編基本方針に基づき、現場の実情を把握したうえで組織の統廃合を推進し、次のとおり成果を上げてきた。
  - ・ 平成30年度～令和5年度 課等：3減、係・班：7減
  - ・ スタッフ制の見直し、係制の再導入
- しかし、行政を取り巻く課題の著しい多様化に対応した機動的・戦略的な組織づくりや、組織改正の実効性を担保するための部署別定員の決定を行うためには、部門の枠を超えた、より大局的な視点に立った組織づくりの方法が求められる。



行政組織再編基本方針の改正と合わせて、組織改正の検討・決定方法も見直す。

## ◎令和6年度組織改正に向けた考え方（案）

- ◇ 組織担当課（総務課）が主体となり、定期人事異動に準拠した方法により、三役、各部長、課等長へのヒアリング等を実施し、全体と局所、将来と現在といった異なる視点からの課題把握を行った上で、組織改正の素案作成を行う。
- ◇ 素案作成後は、三役との協議による修正を経て、市長決裁により決定する。
- ◇ 前年度からの継続検討事項についても、上記の対象に含めて検討、決定を行うものとする。
- ◇ 上記方法への移行に伴い、行政組織再編検討委員会は廃止する。

《参考》

1 平成30年度～令和5年度の課、係・班等の増減内訳

	平成30年度～令和5年度の増減内訳			
	課等		係・班等	
総務部	-2	①行政経営改革課、 情報管理課	-3	①行政経営改革班、契約検査班、情報管理班
企画財政部	-1	①しろいの魅力発信 課	-1	①男女共同参画室、しろいの魅力発信班 ②契約検査班
市民環境経済部	±0		±0	①しろい市民まちづくりセンター ②企業誘致推進室
福祉部	±0		±0	①地域包括支援センター ②こども発達センター
健康子ども部	±0		±0	①こども発達センター ②家庭児童相談室
都市建設部	±0		-1	①上下水道課3班 ②上下水道課2係
教育部	±0		-2	①給食センター建設準備室、郷土・プラネタリウム班
合計	-3		-7	

2 令和4年度からの継続検討事項

検討事項	所管課・関係課	目的・理由及び検討課題	結論を出す時期
1 庶務事務センターの設置及び同センターへのチャレンジドオフィスの統合	総務課・障害福祉課	<p>【目的・理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 庶務事務及び会計年度任用職員に対するマネジメント機能の強化</li> <li>○ 庶務事務に係る常勤職員の負担軽減</li> <li>○ 障がい者の就労・自立支援と市の障がい者雇用推進の目的の一体化</li> </ul> <p>【検討課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 会計年度任用職員の実態調査等の早急な実施、会計年度任用職員の雇用に係る市の方針の打出し</li> <li>○ その方針に基づき、令和5年度第1四半期までを目途に、令和6年度からの庶務事務センター設置の有無を総務課で検討</li> <li>○ 令和6年度からの庶務事務センター設置の有無と、その結果に応じたチャレンジドオフィスの移管の有無について、来年度の第1回行政組織再編検討委員会で審議</li> </ul>	令和5年8月
2 学童保育事業と放課後子ども教室事業の一体的又は連携した運営	生涯学習課・保育課	<p>【目的・理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国の「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、小学校に通う全ての児童が放課後を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行えるようにすること等を目的とした、学童保育（放課後児童クラブ）事業と放課後子ども教室事業の一体的又は連携した運営の推進</li> <li>○ 両事業の運営効率化の推進</li> <li>○ こども家庭庁の新設等による国のこども政策強化に対応した運営体制の確保</li> </ul> <p>【検討課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 両事業の一体的又は連携した運営に適した組織形態の検討</li> </ul>	令和6年8月





# 白井市行政組織再編基本方針

平成29年11月策定

## I はじめに

市はこれまで、目指す施策や地方分権など多様化する行政課題及び市民ニーズ等、その時代に合わせた組織編成を行い、迅速かつ柔軟に対応してきたところです。平成30年度には、国の制度等改正に伴う新規業務の開始及び業務の複雑化に対応するため、また総合計画に掲げる重点戦略事業を着実に推進し、住民サービスの向上等を図るために部の再編を中心に5部体制から7部体制へと行政組織の見直しを行うこととしています。

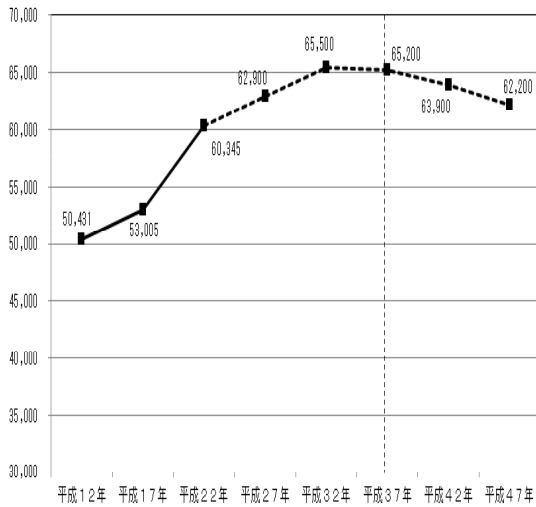
部の名称	主な役割
総務部	庁内全体的な管理・調整機能などのマネジメント
企画財政部	計画・財政などのマネジメント
市民環境経済部	「みどり活用プロジェクト」推進のため、環境保全・農業・商工業の連携強化など
福祉部	高齢者、障がい者、生活困窮者等に対する福祉サービスの提供、支援など
健康子ども部	「若い世代定住プロジェクト」推進のため、市民の健康づくり、妊娠から子育てに至るまで切れ目のない支援など
都市建設部	都市計画、生活基盤であるインフラ整備など
教育部	教育行政に係る施策など

このように、部の再編を行い、行政経営の充実を図っていく一方で、人口の推移や職員の採用計画、定年退職の状況等を踏まえた「白井市定員管理指針」では、適正な定員管理を行いつつも職員数を減らすことが示されており、職員一人ひとりの更なる資質向上が求められています。

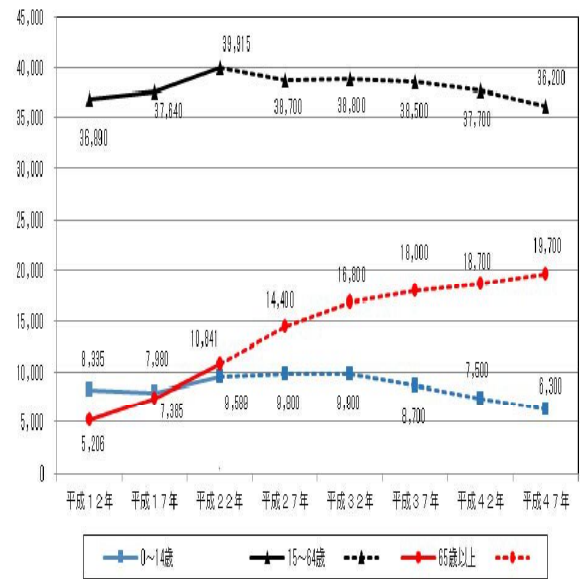
また、今後の市を取り巻く環境は、人口減少や少子高齢化の進行など社会情勢の変化や厳しい財政状況が見込まれます。「白井市人材育成方針」には、職員一人ひとりの能力と資質を引き出し、最大限に発揮できるよう努めると示され、「白井市行政経営指針」では、行政組織の細分化、専門化を見直し、統廃合することにより、行政組織の効率化・スリム化を進める必要があると位置づけられています。

持続可能な行政運営を推進するため、将来を見据えた組織体制に再編することが求められます。

○人口推計図



○年齢3区分別人口推計



\*「白井市第5次総合計画」より引用

## II 現状と課題

### 1 職員構成

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から、平成29年度末には20人、翌30年度末には17人と平成38年度末までの今後10年間で111人も職員の定年退職を迎えることとなります。

平成29年度4月1日現在の職員数は414人です。現在示されている「白井市定員管理指針」では、退職者に対する補充として、計画的な職員採用や再任用制度の活用などを図りつつ職員数を計画的に削減することとされており、最終年度にあたる平成31年度においては、総職員数を403人と定めています。

年齢別の職員構成を見ると職員採用を抑えた時期があったため、40歳以上が約60%を占めるいびつな構成となっています。

このような状況も影響し、平成29年度の等級別構成は、4級職以上が約60%を占める状況となっています。なお、最も多いのは、4級職（主査補相当）で全体の約20%を占めています。

今後は、長期的視点に立った「白井市定員管理指針」に基づく職員採用を行うとともに、「白井市人材育成方針」に沿った職員の資質向上、職員の等級バランス等に配慮した人員管理を行う必要があります。

○定員管理目標

(単位：人)

	H27	H28	H29	H30	H31
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

※上記数値は、試算による参考値であり、これらの数値にとられるものではない。

※新規採用職員に再任用職員を含んでいる。

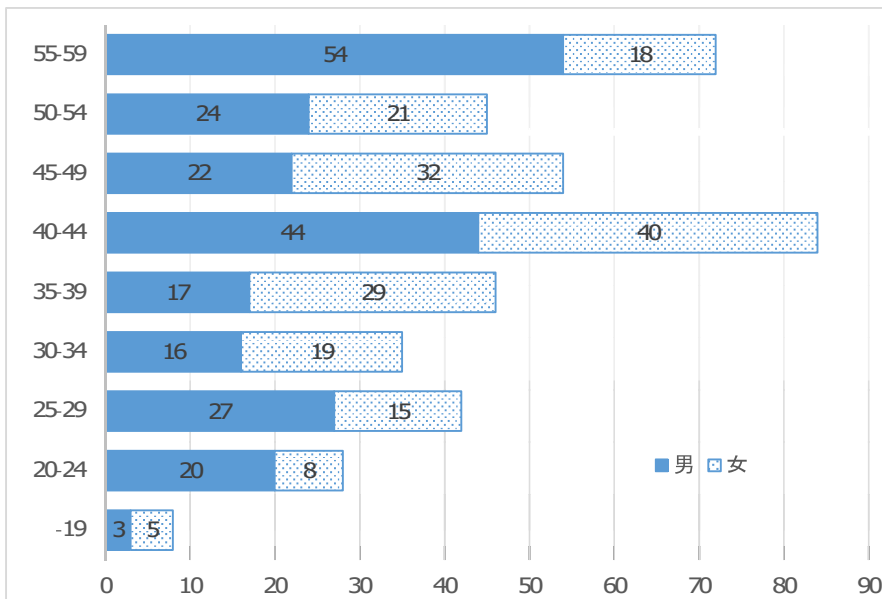
○定年退職者の推移

(単位：人)

	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	計
定年退職者数	20	17	8	15	12	14	14	6	3	2	111

※平成29年4月1日在職者を基準に、各年度末時点の定年退職者を算出（任期付職員及び再任用職員は含まず。）

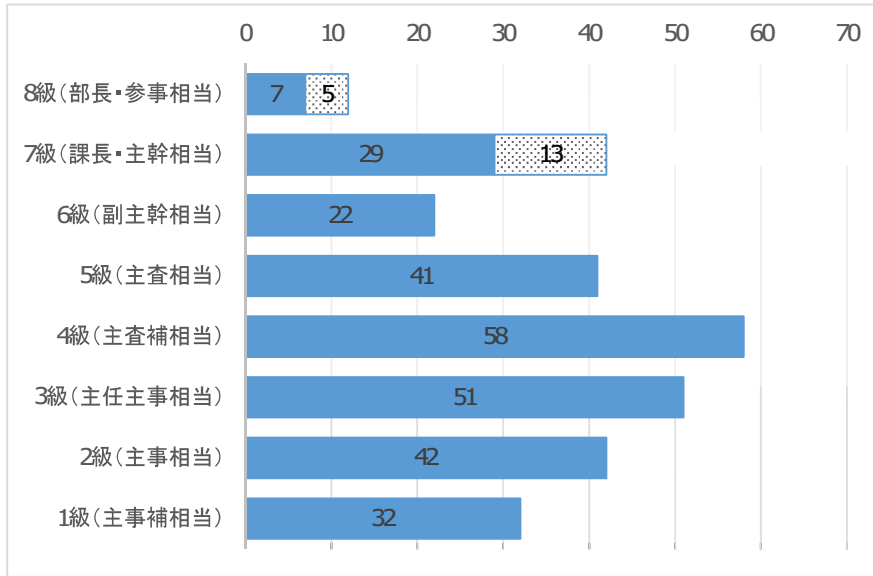
○年齢別・男女別職員構成



年齢	男	女	計
55-59	54	18	72
50-54	24	21	45
45-49	22	32	54
40-44	44	40	84
35-39	17	29	46
30-34	16	19	35
25-29	27	15	42
20-24	20	8	28
-19	3	5	8
計	227	187	414

※基準日：平成29年4月1日（任期付職員を含む。ただし、再任用職員を除く。）

○等級別構成



8級 (部長・参事相当)	7	5
7級 (課長・主幹相当)	29	13
6級 (副主幹相当)	22	
5級 (主査相当)	41	
4級 (主査補相当)	58	
3級 (主任主事相当)	51	
2級 (主事相当)	42	
1級 (主事補相当)	32	
		300

※基準日：平成29年4月1日

※行政職給料表1の内、保育士、運転手、介護福祉士、精神保健福祉士、社会福祉士、社会福祉士心理発達相談員、指導主事、再任用職員を除く。(総数：300人)

## 2 組織構成

組織の編成は、臨時的・政策的に立ち上げた組織等もあり、各年度により多少の増減はあるものの、平成25年度と平成30年度に予定されている組織を比較すると増加している状況にあります。

これは、時代に合わせた組織編成をしていく中で、細分化や専門化により対応する必要があったためであり、十分な成果をあげてきたところですが、一方、細分化に伴う組織に属する職員数の減少や縦割り行政の弊害が見受けられ、また、班の業務の繁閑の差をなくして課等長の権限で柔軟な対応ができるよう導入したスタッフ制のメリットを十分活用できていない状況も見受けられます。

今後は、組織の規模の適正化を図るとともに、スタッフ制の検証を行う必要があります。

○組織の推移

	H25			H26			H27			H28			H29			H30		
	部	課	班	部	課	班	部	課	班	部	課	班	部	課	班	部	課	班
総務	1	7	14	1	7	14	1	8	15	1	9	15	1	10	15	1	6	9
企画財政																1	5	7
市民経済 (市民環境経済)	1	5	8	1	5	7	1	5	7	1	5	7	1	5	7	1	4	8
健康福祉 (福祉)	1	6	16	1	6	16	1	7	16	1	7	16	1	7	16	1	3	8
健康子ども																1	4	8
環境建設 (都市建設)	1	5	13	1	6	13	1	6	12	1	5	12	1	5	12	1	4	11
教育	1	4	11	1	4	11	1	4	11	1	4	12	1	4	12	1	4	13
会計管理		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1
議会		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1
農業委員会		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1
監査委員		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1
	5	31	66	5	32	65	5	34	65	5	34	66	5	35	66	7	34	68

※健康福祉部（健康子ども部）に保育園は含んでいない。

※教育部に文化センター及び学校給食調理場を含む。

○部ごと1課当たり職員数（平成25年度→平成29年度）

	H25（総職員数413人）			H29（総職員数414人）		
	課	職員	1課当たり	課	職員	1課当たり
総務部	7	78	11.14	10	80	8.00
市民経済部	5	40	8.00	5	37	7.40
健康福祉部	6	81	13.50	7	85	12.14
環境建設部	5	62	12.40	5	55	11.00
教育部	4	36	9.00	4	31	7.75
全体	27	297	11.00	31	288	9.29

※基準日：各年度4月1日

※保育園、子ども発達センター、地域包括支援センター、教育機関を除く。

### **Ⅲ 基本方針**

今回の部の再編では、各部における役割を明確にしたところです。

各部がそれぞれ機能を強化し、多様な市民ニーズに対応するため、職員一人ひとりの能力向上を図るとともに、各部の役割のもと、より部内の連携を図り、事業の見直しや統合、事業の改善を進めるなど、部長等を中心としたマネジメント能力を十分に発揮できる組織を構築することを目指します。

#### **1 基本的な考え方**

「白井市定員管理指針」に基づく適正な定員管理を行うとともに、限られた職員数で多様化する行政課題等に柔軟かつ的確に対応できる組織体制について継続的に調査・検討を行い、課及び班の統廃合を前提とした再編を推進し、効率的・効果的な組織体制の構築に努めることとします。

また、平成22年に改定され7年が経過している「人材育成基本方針」を見直し、職員一人ひとりの能力や意欲を最大限発揮できるよう努めることとします。

組織と人事を一体として考え、効果的な体制作りを進めていきます。

#### **2 具体的な方策**

組織の再編を進めるための具体的な方策は次のとおりとします。

##### **(1) 組織規模の適正化**

限られた人材で効率的な行政運営を推進するため、横断的かつ合理的な組織の構築、再編を行い、可能な限り統廃合を進めます。

統廃合を進めるための組織編成基準は以下のとおりとします。

なお、新たな行政課題に対する組織の構築については、3～5年程度の時限を設けて設置することと併せてプロジェクトチームの積極的な活用を進めて行くこととします。

##### **①課の基準**

1課につき、2班以上を原則とします。なお、1課1班の場合で6人以上（課長を含む正規職員）の課については、当面存続とします。

5人以下（課長を含む正規職員）の課は、原則関係する課と統合又は再編します。

ただし、特命事項を担う課又は政策的課題解決のため時限的に設置した課については除外します。

## ②班の基準

1班につき、3人以上を原則とします。

3人未満となった場合は、原則関係する班と統合又は再編します。

### ○組織編成基準

	課・班の数	職員数
課	2班以上	6人以上
		※1班の場合でも6人以上であれば、当面存続とする。
班	-	3人以上

## ③プロジェクトチームの活用

「白井市プロジェクトチームの設置及び運営に関する規程」を活用し、複数課にまたがる課題を検討する場合など、部局横断的に課題解決に向けた取り組みを進めます。

### (2) スタッフ制の検証

本市におけるスタッフ制は、平成6年度に一部実施し、平成15年度から完全実施したところです。スタッフ制については、これまで十分な検証がされてこなかった現状を踏まえ、平成30年度までにプライベートコメントを活用した職員意識調査などを実施し、平成32年度までにスタッフ制の継続や係制との併用など市の現状にあった体制の構築を目指します。

### (3) 「白井市人材育成方針」の見直し

「白井市人材育成方針」は、平成26年に実施した住民意識調査の結果等を踏まえ、プロジェクトチーム制度等を活用し、平成30年度に職員自らが「白井市職員のあるべき姿」を作成し、平成31年度までにこれを基に方針の見直しを行います。

### (4) 適正な人員配置

課及び班の配置職員数については、従前の組織体制を基本にヒアリングの結果等を参考に適正な配置数となるよう努めてきたところです。

今後は、上記のほか、組織に関する業務量の調査などを実施し、適正な配置数となるよう努めます。

#### (5) 適材適所な人事配置

人事配置は、各課等における業務や人事意向調査等を総合的に勘案した配置に努めてきたところです。

「白井市人材育成方針」に基づく研修等を行い、得た知識、能力を存分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努めます。

また、新たな行政課題に対する組織などにおいては、職員の資質向上や潜在する能力を最大限に引き出し、意欲や向上心を高めるような、新たな人事制度について検討します。

### 3 今後の課題

現在の「白井市定員管理指針」では、今後短期間で大量の定年退職者が見込まれていることを踏まえ、これらの時期に円滑かつ効率的で柔軟な行財政運営ができる職員体制を確保するために長期的な視点に立った方針を定め、定員管理を行っています。現在の指針は、平成31年度までとなっており、今後2年間で見直しを進めていきます。

新たな指針では、これまでの考えを踏襲しつつ、市独自の業務などを加味した上で、正規職員、再任用職員及び会計年度任用職員等のバランスの良い採用と配置、併せて外部委託（指定管理含む）の活用について検討し、指針に盛り込むこととします。

また、現在政府は少子高齢化で労働力人口が減少する中で、働ける人材を確保するとともに、年金支給年齢の引き上げに対応するために、公務員の定年を65歳まで段階的に引き上げる方針を検討しており、これに伴う人件費の増大を抑制するための給与制度の見直しや役職定年制の導入なども併せて検討し、早ければ平成31年度からの施行を目指しています。

市でも、これらの動向を注視しながら、組織のあり方、定員管理のあり方など継続的に調査研究を行い、新たな指針の中で対応して行くこととします。

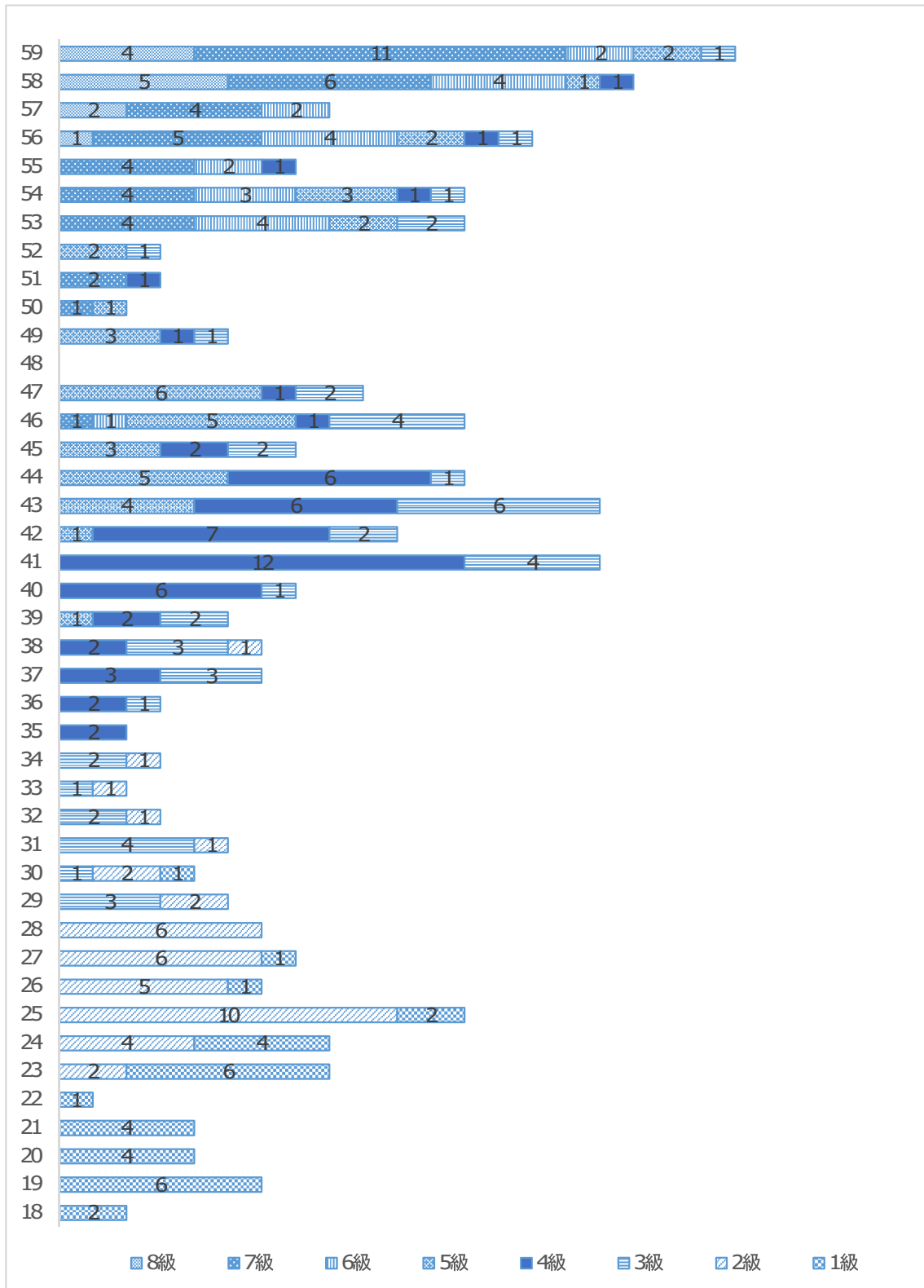


## 参 考 資 料

- 職員の年齢構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・10ページ
- 部局毎 役職別構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・11ページ
- 部局毎 年齢別男女別構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・11ページ
- 所属別・年齢別・男女別構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・12ページ
- 所属別・役職別構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・13ページ
- 班の主任 役職別構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・14ページ
- 定年退職者数と役職構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・14ページ
- 人件費の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・14ページ
- 技術系職員 等級別構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・15ページ
- 技術系職員 年齢別構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・15ページ
- 保育士 等級別構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・15ページ
- 保育士 年齢別構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・15ページ
- 医療系職員 年齢別構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・16ページ
- 司書 年齢別構成 等級別構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・16ページ
- 平成30年度に予定されている組織編成・・・・・・17ページ

○職員の年齢構成

(基準日：平成29年4月1日)



※行政職給料表1の内、保育士、運転手、介護福祉士、精神保健福祉士、社会福祉士、心理発達相談員、指導主事、再任用職員を除く。(総数300人)



○所属別・年齢別・男女別構成

(基準日：平成29年4月1日)

年度初年齢	50代		40代		30代		20代		10代		小計		計	平均年齢
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
議会事務局	1			2			1				2	2	4	42
会計課	1	1	2								3	1	4	51
監査事務局	2										2	0	2	58
総務課	1		4	2	3	2		1		1	8	6	14	38
秘書課	2			1	1		1				4	1	5	42
財政課	1		1		1	1	2				5	1	6	38
管財契約課	1		2		3		1	1			7	1	8	38
企画政策課	1	1		1	2	2	1			1	4	5	9	38
情報管理課	1		2		1			1			4	1	5	39
行政経営改革課	1		2								3	0	3	47
課税課	2		3	1	2		2	2			9	3	12	38
収税課	4	1	3	1	1						8	2	10	50
しろいの魅力発信課	1		2	1			1	1			4	2	6	40
市民活動支援課		1	1				3			1	4	2	6	33
市民課	3	1		2				3			3	6	9	43
市民安全課	4		2		1		2			1	9	1	10	41
農政課	2		2			2			1		5	2	7	41
農業委員会	2						1				3	0	3	47
商工振興課	2		1				2				5	0	5	42
社会福祉課	1	1	3	1	1	1	2				7	3	10	39
高齢者福祉課	2	1	1	3	1		1	1			5	5	10	44
子育て支援課	2	1	1	1	1		1	1			5	3	8	41
保育課	1		1	2	1	1	1	1			4	4	8	37
清水口保育園		1									0	1	1	-
南山保育園		1									0	1	1	-
桜台保育園		1									0	1	1	-
保健福祉相談室		1	1	1				1			1	3	4	44
健康課	2	2								1	2	3	5	51
保険年金課	2	1	1	2	1		5		1		10	3	13	37
都市計画課	4		2				2				8	0	8	44
建築宅地課			5	1							5	1	6	43
道路課	3		4		2		5				14	0	14	39
環境課	4		1		1		6				12	0	12	38
上下水道課	3		3	2	3		2		1		12	2	14	40
教育総務課	2		4	1	1	1					7	2	9	45
学校教育課	1	1	2	1							3	2	5	46
教育センター室	1										1	0	1	-
給食センター	1	1	1	1							2	2	4	52
生涯学習課	3		1	2			3	1			7	3	10	41
文化課	2		2			1					4	1	5	46
文化センター	2	6		5		1	2				4	12	16	46
小計	68	23	60	34	27	12	47	14	3	5	205	88	293	

※部長（議会事務局長、会計管理者含む）を除く。

※行政職給料表1の内、保育士、運転手、介護福祉士、精神保健福祉士、社会福祉士、社会福祉主事、心理発達相談員、指導主事、再任用職員を除く。（総数：293人）



○班の主任 役職別構成

主幹相当職	5
副主幹相当職	18
主査相当職	32
主査補相当職	8
主任主事相当職	2
主任看護師	1
主任歯科衛生士	1
	67

※平成29年度の現況

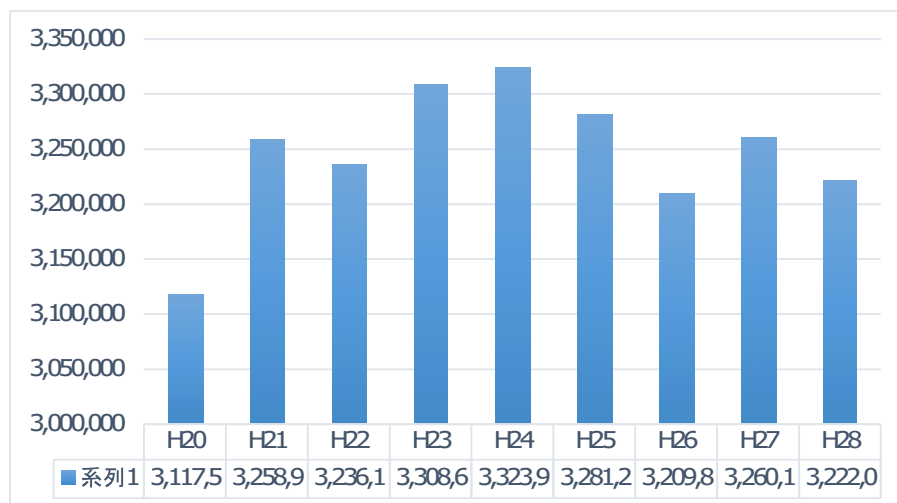
○定年退職者数と役職構成

退職年度	退職者数	部長	参事	課長	主幹	副主幹	主査	主査補	主任主事	運転手	用務員	調理員	技師	保育士	保健師	看護師
H29	20	2	2	4	7	2	2		1							
H30	17	3	2	5	1	4	1	1								
H31	8	2		3	1	2										
H32	15			4	2	4	2	1	1				1			
H33	12			4		2		1		1	1	1		1	1	
H34	14			3		3	2	1	1	1	1			2		
H35	14			4	1	2	3		2		1			1		
H36	6						2		1		2					1
H37	3			1				1						1		
H38	2						1								1	

※基準日：平成29年4月1日。役職については、基準日時点でのもの。

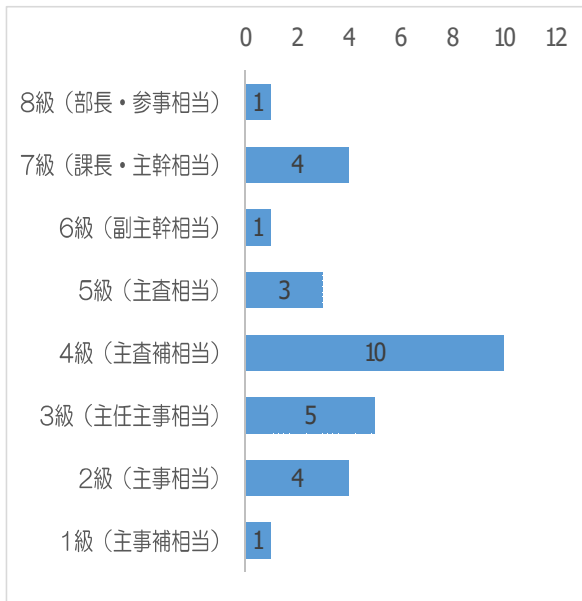
○人件費の推移

(単位：千円)

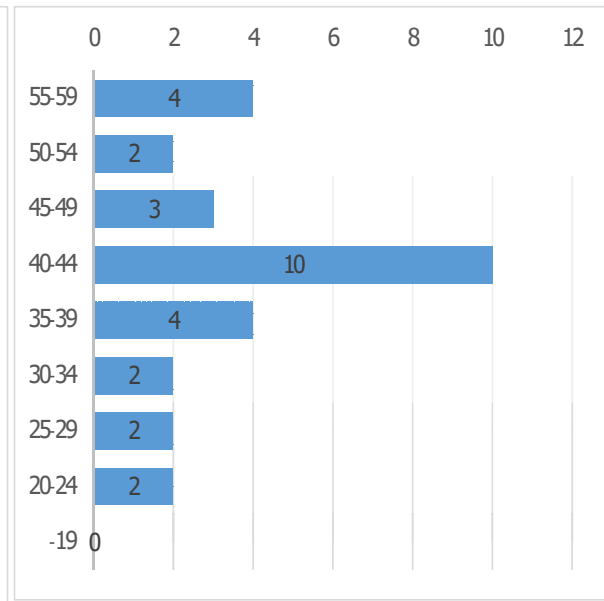


※決算カードの人件費を採用。

○技術系職員 等級別構成



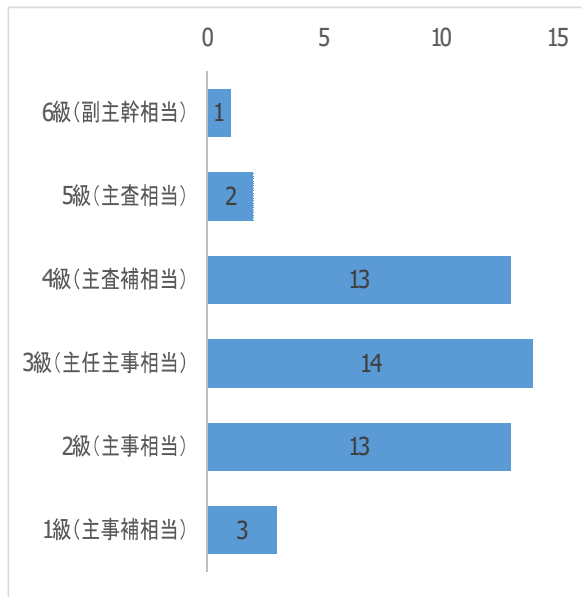
○技術系職員 年齢別構成



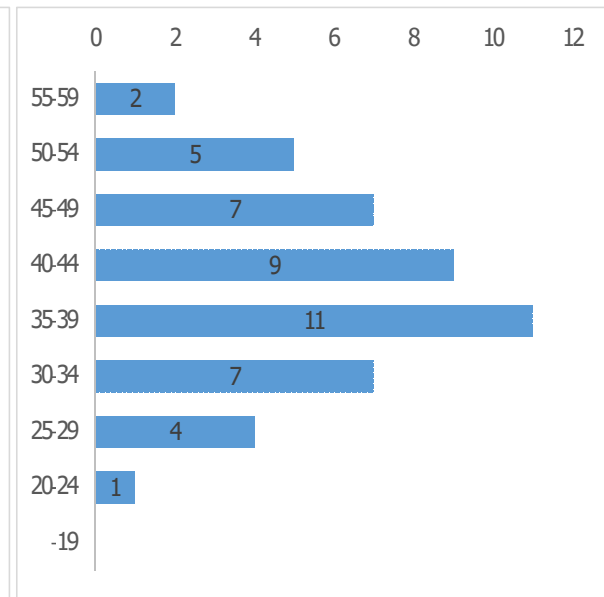
※基準日：平成29年4月1日

※技術系職員総数：29人

○保育士 等級別構成



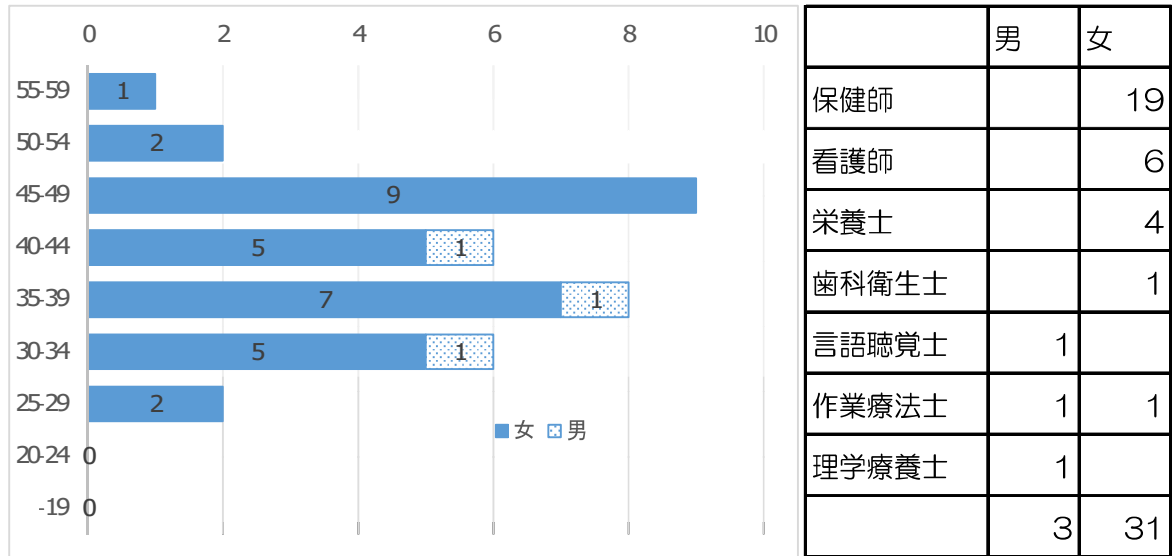
○保育士 年齢別構成



※基準日：平成29年4月1日

※保育士総数：46人（任期付保育士及び育休任期付保育士を除く。）

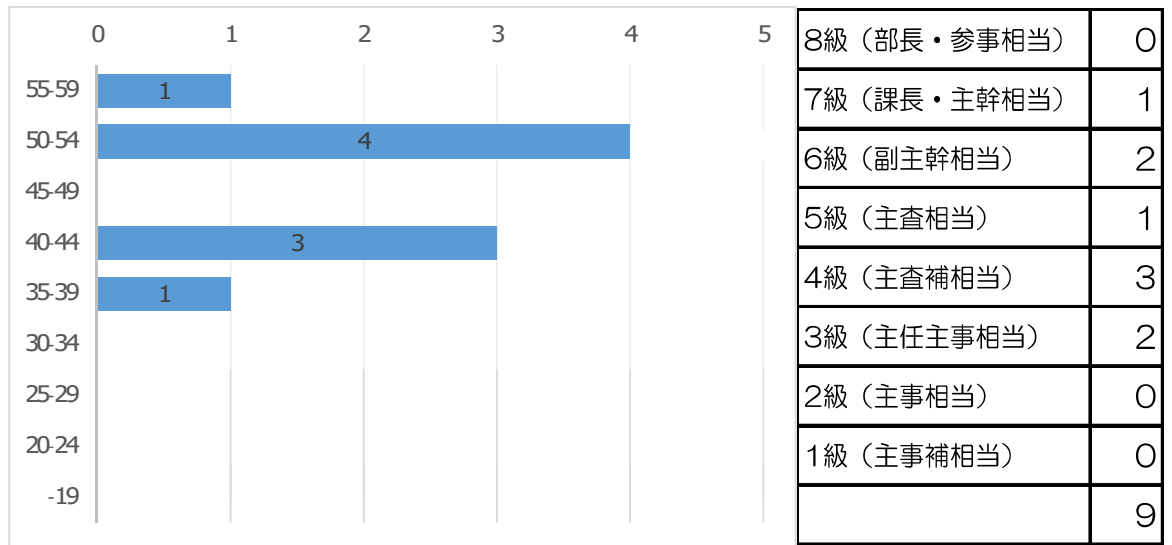
○医療系職員 年齢別構成



※基準日：平成29年4月1日

※医療系職員…医療職給料表1及び2に該当する職員。(任期付を除く。総数：34人)

○司書 年齢別構成 等級別構成



※基準日：平成29年4月1日



○平成30年度に予定されている組織編成（平成29年12月1日現在）

部の名称	課等数	所属課
総務部	6	<b>総務課</b> 、秘書課、行政経営改革課、管財契約課、情報管理課、危機管理課
企画財政部	5	<b>企画政策課</b> 、財政課、しろいの魅力発信課、課税課、収税課
市民環境経済部	4	<b>市民活動支援課</b> 、市民課、産業振興課、環境課
福祉部	3	<b>社会福祉課</b> 、障害福祉課、高齢者福祉課
健康子ども部	4	<b>子育て支援課</b> 、保育課、健康課、保険年金課
都市建設部	4	<b>都市計画課</b> 、建築宅地課、道路課、上下水道課
教育部	4	<b>教育総務課</b> 、学務課、指導課、生涯学習課
会計管理者	1	会計課
議会事務局	1	議会事務局
農業委員会事務局	1	農業委員会事務局
監査委員事務局	1	監査委員事務局
	34	

※ \_\_\_\_\_ は主管課。