

第3期
袖ヶ浦市定員適正化計画

袖 ヶ 浦 市
平成28年3月

目 次

1	策定の趣旨	1
2	職員数の現状	1
	(1) 職員数の推移	
	(2) 職員の年齢構成と今後の定年退職者数	
	(3) 職種別職員数	
3	現状の分析と課題	4
	(1) 前期計画の達成状況	
	(2) 全国類似団体職員数との比較	
	(3) 職員給与の抑制	
	(4) 職員の若年齢化	
	(5) 長期休暇等の状況及び対応	
4	定員適正化計画の計画期間	7
5	計画期間中に想定される主な取組	7
	(1) まち・ひと・しごと創生総合戦略への対応	
	(2) 子育て世代への対応	
	(3) 高齢化への対応	
	(4) 地方分権改革等への対応	
	(5) 国・県レベルのプロジェクトへの対応	
	(6) 施設の老朽化に伴う対応	
6	定員適正化の方針	8
	(1) 民間委託の積極的活用	
	(2) 既存計画の着実な推進	
	(3) 行政組織の見直しと柔軟な人員配置	
	(4) 再任用職員の活用	
	(5) 臨時職員等の活用	
	(6) 職員の計画的採用	
	(7) 事務の共同処理の検討	
7	計画の数値目標	9

1 策定の趣旨

本市の職員数は、平成9年度の685人をピークに、事務の効率化・民間委託の推進等により削減を進めた結果、前期計画となる第2期定員適正化計画策定時の平成22年度には、615人まで減少しました。

第2期定員適正化計画では、少子・高齢化の進行、地方分権改革に伴う権限移譲等が見込まれる中、平成27年度の職員数を616人以内とする目標を掲げ、更なる組織の効率化に取り組んできました。

本計画は、第2期定員適正化計画の後継の計画として、また袖ヶ浦市行政経営計画（第6次行政改革大綱）の取組の一環として、平成28年度から平成32年4月1日における常勤一般職の職員数の数値目標を定めようとするものです。

計画の推進にあたっては、社会経済情勢の動向及び地方行政を取り巻く環境の変化等を勘案し、更なる少子・高齢化の進行、地方分権改革の進展及び高度・多様化する市民ニーズに柔軟に対応していくため、効率的な行政経営を目指し、計画的に職員数の適正化に取り組むものとします。

2 職員数の現状

(1) 職員数の推移（定員管理調査実績・各年度4月1日現在）

(単位：人)

部 門	区 分	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
一般行政	職員数	325	327	331	335	339	341
	対前年増減数	▲4	+2	+4	+4	+4	+2
特別行政 (教育・消防)	職員数	220	220	222	213	213	210
	対前年増減数	▲3	±0	+2	▲9	±0	▲3
公営企業等	職員数	70	71	67	68	67	70
	対前年増減数	+1	+1	▲4	+1	▲1	+3
定員管理調査	職員数	615	618	620	616	619	621
合 計	対前年増減数	▲6	+3	+2	▲4	+3	+2
定員適正化	職員数	615	618	620	616	619	623
計画合計	対前年増減数	▲6	+3	+2	▲4	+3	+4

○定員管理調査（総務省）の職員数

- ・(H26まで) 常勤一般職の合計から市町村圏事務組合への派遣を除き、教育長を含む。
- ・(H27から) 常勤一般職の合計から市町村圏事務組合への派遣及び教育長を除く。

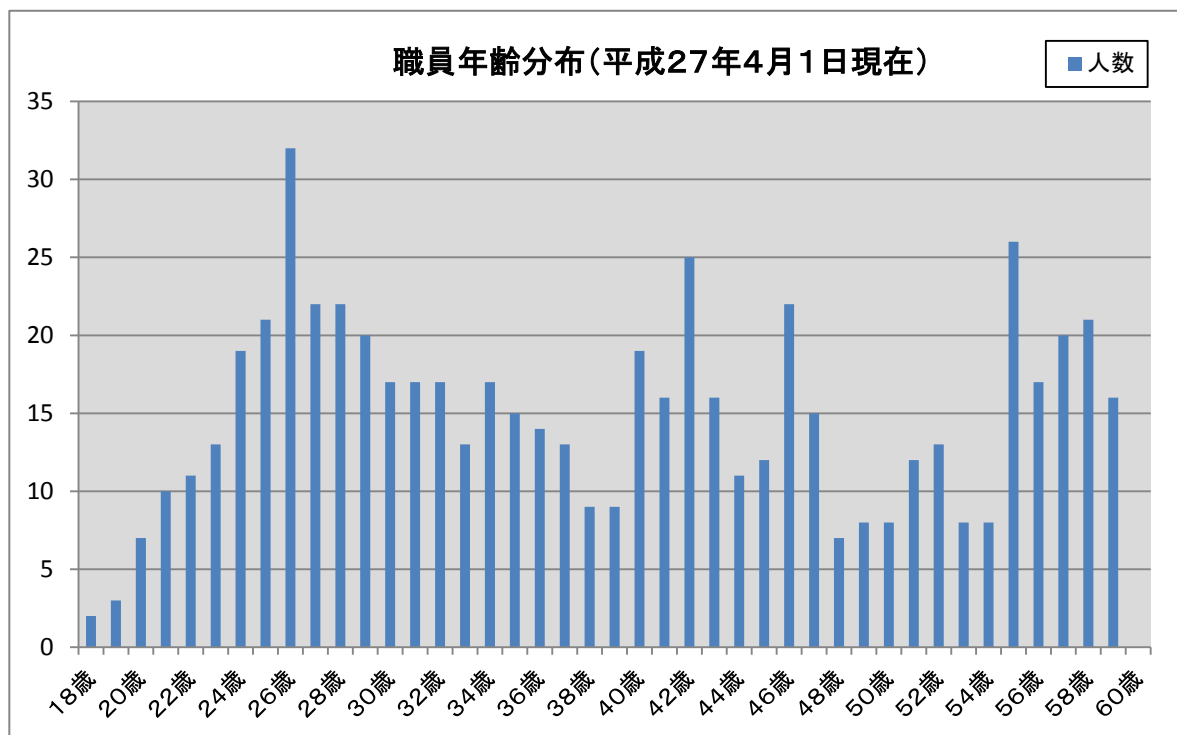
○定員適正化計画の職員数

- ・市町村圏事務組合への派遣を含む常勤一般職の合計であり、教育長は含まない。

※いずれも、フルタイムの再任用職員は含み、短時間の再任用職員は含まない。

(2) 職員の年齢構成と今後の定年退職者数

① 職員の年齢構成



② 今後の定年退職者数

	退職者数	備 考
平成28年3月	25人	事務5人、土木6人、保育士・幼稚園教諭3人、保健師1人、栄養士1人、運転手1人、教諭1人、消防士6人、業務・管理員1人
平成29年3月	19人	事務9人、土木1人、建築1人、学芸員2人、消防士6人
平成30年3月	19人	事務6人、土木1人、保育士・幼稚園教諭6人、学芸員1人、運転手1人、消防士4人
平成31年3月	16人	事務1人、化学1人、保育士・幼稚園教諭2人、学芸員1人、消防士11人
平成32年3月	26人	事務7人、土木2人、保育士・幼稚園教諭4人、消防士13人
合 計	105人	

※平成28年3月は、勸奨退職者等を含む。

(3) 職種別職員数

① 平成27年4月1日現在の職種及び職員数の状況は、次のとおりです。

職 種	人 数	職 種	人 数
事務（外部機関への派遣5名を含む。）	316	幼稚園教諭	11
土木（外部機関への派遣2名を含む。）	51	教諭	13
建築	5	指導主事	1
電気	4	学芸員	9
化学	4	司書	6
機械	1	交通指導員	1
保健師	17	消防士（外部機関への派遣2名を含む。）	121
社会福祉士	6	自動車運転手	2
栄養士	4	業務・管理員	1
保育士	50	合 計	623

② 平成28年4月1日現在の職種及び職員数の見込みは、次のとおりです。

職 種	人 数	職 種	人 数
事務（外部機関への派遣4名を含む。）	320	幼稚園教諭	11
土木（外部機関への派遣3名を含む。）	48	教諭	13
建築	6	指導主事	1
電気	4	学芸員	9
化学	4	司書	6
機械	1	交通指導員	1
保健師	17	消防士（外部機関への派遣3名を含む。）	123
社会福祉士	6	自動車運転手	1
栄養士	4	業務・管理員	1
保育士	52	合 計	628

3 現状の分析と課題

(1) 前期計画の達成状況

平成22年度に策定した「第2期袖ヶ浦市定員適正化計画」では、平成22年4月1日現在の職員数615名を、地方分権改革に伴う権限移譲等が見込まれる中、平成27年4月1日には616名以内とする計画でした。

この間、民間委託の積極的活用、行政組織の見直し、臨時職員等の活用、業務量の変化に応じた職員配置の推進等に努めましたが、計画策定時には想定していなかった下記要因により、623名という結果になりました。

※主な増員の要因…廃棄物（土砂対策）業務増、長浦駅舎・袖ヶ浦駅舎整備事業、袖ヶ浦駅海側土地区画整理関連業務派遣、袖ヶ浦椎の森工業団地整備業務派遣、ながうら・ひらかわ健康福祉支援室及びながうら・ひらかわサブセンターの開設 など

(2) 全国類似団体職員数との比較

全国類似団体別職員数とは、全市町村を権能に応じて指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に分類し、産業別就業の構成比を基にグループ分け（一般市16類型）、各類型ごとの人口1万人当たりの職員数を加重平均により算出し、指標化したものです。

本市は、第二次産業及び第三次産業の就業人口の合計が95%未満で、第三次産業の就業人口が55%以上の人口5万人以上10万人未満の市という類型（市Ⅱ-1）に区分されています。このグループには、全国では198団体が属しています。

平成26年4月現在の全国類似団体との比較（5ページ）を見ると、一般行政計で15名超過に対し、教育・消防の特別行政計では、48名超過しています。

※特別行政計（教育・消防）の超過理由

本市は、公民館5館1分館、図書館3館、博物館1館を拠点としてさまざまな事業を展開するなど、学校教育のみならず社会教育・社会体育も含め、教育に重点を置いた施策を行ってきたため、教育部門の職員数は多くなっています。

また、臨海部に京葉工業地帯の一翼を担う石油コンビナートを擁しており、石油コンビナート等災害防止法の特別防災区域に指定されているため、大型化学消防車等の特殊車両を配備しなければならず、消防部門の職員数も多くなっています。

全国類似団体との比較表

(単位：人)

大 部 門	H25. 4. 1	H26. 4. 1	増 減	H25 全 国類似団 体修正値	類似団 体比較 超過数	H26 全 国類似団 体修正値	類似団 体比較 超過数
	現在 職員数 a	現在 職員数 b					
議 会	6	6		5	1	5	1
総 務	94	94		93	1	94	
税 務	33	33		28	5	28	5
民 生	95	99	4	99	▲4	101	▲2
衛 生	34	33	▲1	32	2	32	1
農林水産	19	19		18	1	17	2
商 工	4	5	1	6	▲2	6	▲1
土 木	50	50		41	9	41	9
一般行政計	335	339	4	322	13	324	15
教 育	92	90	▲2	77	15	77	13
消 防	121	123	2	87	34	88	35
特別行政計	213	213		164	49	165	48
普通会計計	548	552	4	486	62	489	63
公営企業等	68	67	▲1				
合 計	616	619	3				

※ 全国類似団体との職員数比較は、定員管理の適正化の参考資料として用いられています。全国類似団体修正値は、類似の全団体のうち、当該部門に職員を配置している団体みの平均値（人口 10,000 人当たり職員数）を算出し、これに袖ヶ浦市の人口を乗じたものです。公営企業等については、全国類似団体修正値のデータがないため空欄としています。

(3) 職員給与の抑制

市の歳入の大幅増加が見込めず厳しい財政状態が続くなか、今後も定員管理については、社会経済状況の変化を踏まえ、市として対応すべき行政の範囲、行政サービスの内容や手法等を見直し、極力定員及び総職員給与を抑制することが求められています。

(4) 職員の若年齢化

団塊の世代の定年退職に伴い、新規職員を大量に採用してきた結果、職員の若年齢化が進んでおり、公務能率の一時的な低下が懸念されます。

今後の定員管理については、引き続きこの点を考慮し、職員の資質の向上、適材適所の人事配置等により人材の有効活用を図るほか、再任用職員の永年培ってきた知識とノウハウを継承させるなど、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスの水準が低下することのないよう配慮しつつ定員管理を推進していくことが必要です。

(5) 長期休暇等の状況及び対応

過去3年間の休業・退職者の状況

		24年度	25年度	26年度
休業・退職者数		15人	26人	26人
内訳	退職(心身の故障)	3人	5人	7人
	育児休業	12人	21人	19人

① 療養休暇・休業

第2期定員適正化計画策定時には、精神疾患による休暇者はごく少数でしたが、近年は増加傾向にあり、業務への影響が生じています。今後は、メンタルヘルスの不調を未然に防ぐ取組や適材適所の人事配置に、これまで以上に努めていく必要があります。

なお、療養休暇・病欠休業の職員の補てんについては、その職員の復帰時期の把握が困難なため、臨時職員の補てんを原則とします。

② 育児休業

育児休業の新規取得者は、年間10名程度で推移していますが、その取得期間は徐々に上限(子が3歳に達する日までの期間)に近づいています。

育児休業の取得は定員管理及び人事異動のほか、各課の業務執行に影響を与えています。今後は、ますます育児休業の取得者が増え、かつ、期間の長期化が予想されます。

このため、事務職の育児休業者に対応する補てんについては、臨時職員の補てんを原則としますが、以下に該当する場合、正職員を補てんすることとします。

ア あらかじめ一年度の全期間にわたり育児休業の取得が予定されている。

イ 担当業務の困難性及び専門性等から、臨時職員での代替が困難と判断される。

ウ 次年度の職員採用で調整が可能である。

また、長期の育児休業の代替職員については、任期付職員制度の利用についても検討します。

4 定員適正化計画の計画期間

計画期間は、平成28年4月1日～平成32年4月1日とします。

なお、期間中に社会情勢の著しい変化や人事制度の大きな変更があった場合などは、必要に応じて計画を見直すこととします。

5 計画期間中に想定される主な取組

(1) まち・ひと・しごと創生総合戦略への対応

将来的な人口減に対応するため、袖ヶ浦市版まち・ひと・しごと創生総合戦略を策定したところであり、計画の中では、交流・移住人口の増加策や働く場の提供をはじめ袖ヶ浦の魅力発信を強化するなど様々な取組が予定されています。

(2) 子育て世代への対応

少子化への対応が少子高齢化対策には不可欠であることから、「袖ヶ浦市子育て応援プラン」に基づき、引き続き子育てを支援していきます。なお、今後、子育て世代包括支援事業、産前産後ヘルパー事業の実施や第2子以降の保育料の無料化への取組などが予定されています。

(3) 高齢化への対応

袖ヶ浦市の人口ビジョンでは、平成37年までは人口の微増が続くと分析されていますが、高齢化率は上昇の一途をたどっています。このため、介護予防や日常生活支援といった高齢者に必要なサービスや地域密着型サービス事業所の拡充などを行っていくことが予定されています。

(4) 地方分権改革等への対応

地方分権改革の進展に伴い、各地方自治体には、自立した責任ある行政経営が求められています。また、旅券に関する事務が千葉県から移譲される見込みであるほか、今後、制度改正等により、他の分野についても事務の増加が見込まれます。

(5) 国・県レベルのプロジェクトへの対応

アクアラインマラソン（平成28年）や東京オリンピック・パラリンピック（平成32年）等の大型プロジェクトが予定されており、今後、市として対応するためのマンパワーが必要になることが予想されます。

(6) 施設の老朽化に伴う対応

庁舎をはじめ消防施設等の建築物については、老朽化が進み、耐震化も未実施の施設が多数存在することから、今後対応を進めていく必要があります。また、道路、橋梁、上下水道等のインフラについても、長寿命化への取組が求められています。

6 定員適正化の方針

今後、「5 計画期間中に想定される主な取組」の実施にあたり、職員の増加が見込まれますが、以下の方針に沿って取り組むことにより、極力定員の縮減に努めるとともに、増員の抑制を図りながら定員の適正化を進めます。

(1) 民間委託の積極的活用

従前から進めてきた事業の民間委託に加え、今後も引き続き、経済性・効率性などを総合的に判断し、委託化を進めるとともに指定管理者制度についても可能な限り導入を図り、職員数の削減に努めます。

また、市民サービス向上のため、市庁舎改修に合わせて「(仮)総合窓口課」の設置及び「(仮)総合窓口課」における窓口業務の委託化について検討します。

(2) 既存計画の着実な推進

常に事務事業の見直しを行いスクラップを図るとともに、平成27年8月に策定した「袖ヶ浦市公共施設(建築物)の再編整備計画」に掲げた図書館における窓口業務の見直しや、中央消防署と長浦消防署の機能分担の見直し等の検討を推進することにより、職員数の削減や増加抑制に努めます。

(3) 行政組織の見直しと柔軟な人員配置

定期的に組織の見直しを行い、最少の人員で最大の効果が挙げられるよう、効率的な行政組織の構築に努めるとともに、新規行政需要や業務量の変化に柔軟に対応した人員配置に努めます。

(4) 再任用職員の活用

定年退職者のこれまで培った業務のノウハウを活用するため、再任用制度を積極的に活用します。ただし、フルタイム勤務職員については、定員管理上、年齢構成に歪みを生じさせる恐れがあることから、新規採用職員と再任用職員のバランスを考慮しつつ、当面は再任用職員の短時間勤務制度の充実を図っていきます。

なお、今後、再任用雇用者の増加が見込まれることから、任用にあたっては、職員の退職前の勤務成績、健康状態、再任用後の業務に対する勤務成績及び意欲、さらに再任用しようとする職への適性等をもとに一層厳格な選考を行う必要があります。

(5) 臨時職員等の活用

雇用形態や業務特性を勘案し、臨時職員、非常勤職員で対応可能な業務等については、積極的に臨時職員等を活用し、職員数及び人件費の削減に努めます。

(6) 職員の計画的採用

資格職については、単純な退職補充では公務能率の低下のみならず業務運営に停滞を招く恐れがあるため、計画的な採用を行います。

(7) 事務の共同処理の検討

限られた人員や財源を効率的に活用するため、周辺自治体との事務の共同処理について検討します。

7 計画の数値目標

定員管理にあたっては、個々の事務の業務量を算定し、それらを積み上げて定員を算出する方法と、類似団体の職員数と比較すること等により相対的に妥当性を検証する方法に大別されると考えられます。

前者は、定型的業務を主とする分野に適している一方、企画・立案等の不定形な業務を主とする分野や、行政需要の変化に伴い頻繁に法改正が行われる分野等は、業務量の適正な算出が困難です。

その反面、地方公共団体の事務には全団体に共通する点も多いため、類似団体の職員数と比較する等、統計的な手法により職員数の配置水準を検証する方法が後者にあたります。この方法では、職員の必要数ではなく現状を示すにとどまりますが、職員の適正配置数の目安と捉えることができます。

5 ページの全国類似団体との比較表では、本市の職員数は類似団体を上回っていますが、4 ページに記載した本市の特性や、計画期間中に予定されている新たな取組の執行にあたって人員が必要となることから、平成32年4月1日の目標職員数を、平成28年4月1日現在の職員予定数と同数の628人以内とします。



第3期

袖ヶ浦市定員適正化計画

平成28年3月策定

袖ヶ浦市 総務部 行政管理課

〒299-0292 袖ヶ浦市坂戸市場1番地1

電話 (0438) 62-2135 (直通)

FAX (0438) 62-5916

URL <http://www.city.sodegaura.lg.jp/>

e-mail sode07@city.sodegaura.chiba.jp