

袖ヶ浦市定員管理方針

袖ヶ浦市

令和3年3月

はじめに.....	3
第1章 これまでの定員適正化計画の取組状況.....	4
第2章 正規職員数の現状.....	5
1 年齢別男女別職員数.....	5
2 職種別職員の年齢構成.....	6
3 人件費の推移.....	8
第3章 職員配置の現状分析(類似団体との比較).....	9
1 全体人数での比較.....	9
2 部門別での比較.....	10
3 人件費での比較.....	12
第4章 将来的な課題・懸念.....	13
1 社会情勢とともに変化する行政需要.....	13
2 職員の現状や働き方の変化に伴う影響.....	15
3 今後の財政状況と人件費.....	19
第5章 将来に向けた定員管理とその取組.....	20
1 これからの定員管理について.....	20
2 定員管理方針の取組項目について.....	21
3 定員管理の実施・進捗管理等.....	26

はじめに

本市の正規職員数は、平成9年度の685人をピークに、その後、行政経営計画の推進により事務の効率化等を図ることで人員の削減を進めた結果、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。

その後に策定した第3期定員適正化計画では、更なる少子・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たことから、従来の人員削減から事務量に応じた人員の配置を行うことを目指し、令和2年4月1日の正規職員数を628人以内とする目標を掲げ、組織の効率化とともに正規職員数の抑制に取り組んできました。

しかし、近年、地方自治体を取り巻く環境は年々大きく変化しており、激甚化する災害や疫病対策、人口減少や少子高齢化の進行等、新たな行政課題への取組も必要となり、それら多様化する行政需要への適切な対応を図るためには、その行政需要に見合う人員や組織体制の整備も重要な課題となっています。

これまで、本市で取り組んできた定員適正化計画は、正規職員数の抑制について一定の成果がみられたものの、今後この取組の継続だけでは、行政活動の停滞や市民生活にマイナスの影響を及ぼすおそれがあり、一時の状況を捉えた目標値による単なる職員数の削減だけでは、本来必要な職員数を見誤ることも懸念されます。

また、本市では、第7次行政改革大綱の基本理念である「新たな時代の要請にも柔軟に対応し、将来にわたり安定した行政サービスを提供できる行財政運営の確立」の達成に向けて、少子高齢化等の施策や公共施設の効率的な運用、安定した財政基盤の確立等を掲げており、将来的な財政状況も考慮しつつ、さらなる職員の資質の向上や職員数の適正化、効率的な組織体制の整備等が必要となってきました。

本方針は、これまでの定員適正化に関する取組を鑑み、今後の本市における正規職員、再任用職員、会計年度任用職員等、任用される全ての職員のあり方や役割を検討するとともに、単なる職員数の削減だけを求めるのではなく、将来を見越した組織体制や人件費の推計等も念頭におき、組織力を最大限に発揮できるバランスの取れた職員体制を目指していくものです。

第1章 これまでの定員適正化計画の取組状況

平成17年度策定の「第1期定員適正化計画」及び平成22年度策定の「第2期定員適正化計画」は、事務の効率化や民間委託の推進等による職員数の削減を目的とし取り組みました。この10年間では、正規職員数を20人削減しましたが、ゆめ半島千葉国体大会の開催や地方分権改革に伴う権限移譲等の要因により、両計画ともに目標値を超過する結果となっています。

平成27年度策定の「第3期定員適正化計画」では、従来的人员削減から事務量に応じた人員の配置を行うことを目指し、令和2年4月1日の目標職員数を、628人以内とする目標を掲げて取り組んできましたが、職員の定年退職に伴う採用活動において、採用数が募集定員に満たない等もあり、最終的に目標値を下回る627人となっています(表1 参照)。

これまでの定員適正化の取組としては、結果的に第1期定員適正化計画策定時から比べ、16人を削減しました。

表1 定員適正化計画の取組状況

計画・取組期間		①計画開始時 平成17年度	②第1期計画 平成18年度～ 平成22年度	③第2期計画 平成23年度～ 平成27年度	④第3期計画 平成28年度～ 令和2年度	差 ④-①
部門		上段:4月1日時点職員数(人)		下段:対前期計画増減数(人)		
普通会計	一般行政	358	323 ▲35	341 18	354 13	▲4
	教育	97	94 ▲3	89 ▲5	86 ▲3	▲11
	消防	128	126 ▲2	121 ▲5	117 ▲4	▲11
	普通会計合計	583	543 ▲40	551 8	557 6	▲26
公営企業等 会計	公営企業等 (下水道その他)	59	70	70	53	▲6
広域組合派遣等		1	2	2	17	16
合計		643	615	623	627	▲16
計画の目標値			613	616	628	
目標値との差			2	7	▲1	

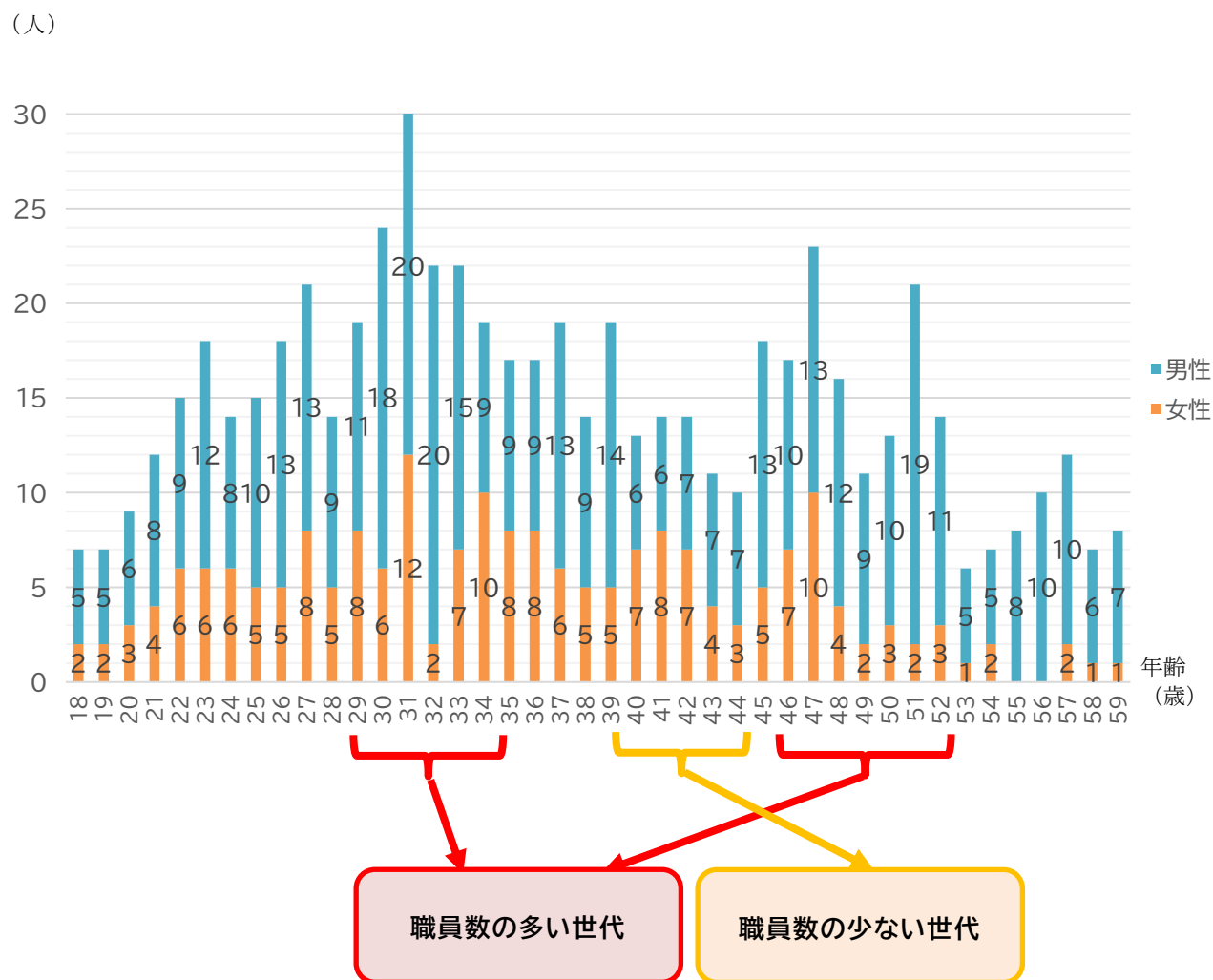
第2章 正規職員数の現状

1 年齢別男女別職員数

正規職員の年齢構成として、50歳前後の高年齢層及び30歳代前半の若年層が多く、40歳前後の中堅層が少ない所謂ひょうたん型に分類される年齢構成となっています(図1 参照)。

年齢構成については、現在いびつな状態であり、今後、30歳代前半の職員が管理職となる20年後やその先の大量退職等が想定され、将来的に組織運営に支障をきたす可能性が見込まれています。

図1 年齢別男女別職員数分布図(令和2年4月1日時点)



2 職種別職員の年齢構成

一般事務を除く土木技師や保健師等の専門職については、退職補充を中心とした採用活動を行ってきましたが適切な補充が叶わず、電気技師及び建築技師、保健師の人員が行政需要と比較して不足しています。これについては少子化の影響だけではなく、近年、道路インフラの整備が進み、高速バス等の公共交通の利便性が向上する等、通勤環境の変化に伴い就職範囲が広がったことも起因していると予想され、実際に民間企業はもとより他自治体との人材の取り合いが発生しています。現に、専門職については募集をしても応募がない、あるいは採用が内定していても他に就職してしまう等、採用者数が募集定員を満たさない状況が続いており、年々欠員補充のための採用試験の実施も増加傾向にある等、人材の確保に苦慮しています（表2、表3、図2 参照）。

表2 職種年齢別職員分布表（令和2年4月1日時点）

年齢(歳)	一般事務	土木	電気	化学	建築	機械	保健師	栄養士	歯科衛生士	社会福祉士	学芸員	司書	保育・幼稚園	教諭	交通指導員	消防	総計(人)
24以下	29	3							1		1		7			27	68
25~28	31							2					13			21	67
29~32	52	11	1	1	1		1	1			1		7			13	89
33~36	42	4		1	1		3	2		1			14			12	80
37~40	37	6	1		1		5			2			7	2		8	69
41~44	21	2	1	1			4			1			10	3		8	51
45~48	37	7					3	1		2		1	4	4		10	69
49~52	41	5					1					2		4	1	7	61
53~56	22	5			1						3			1		4	36
57~60	21	2			1	1					2	3				7	37
総計(人)	333	45	3	3	5	1	17	6	1	6	7	6	62	14	1	117	627

専門職は今後も採用の確保が困難となることが見込まれ、さらに技術伝承の問題や一般事務では代替できない職務を担っているため、これまで行ってきた退職補充だけでは業務の運営に支障を来す可能性が見込まれます。

図2 職種別職員の状況(令和2年4月1日時点)

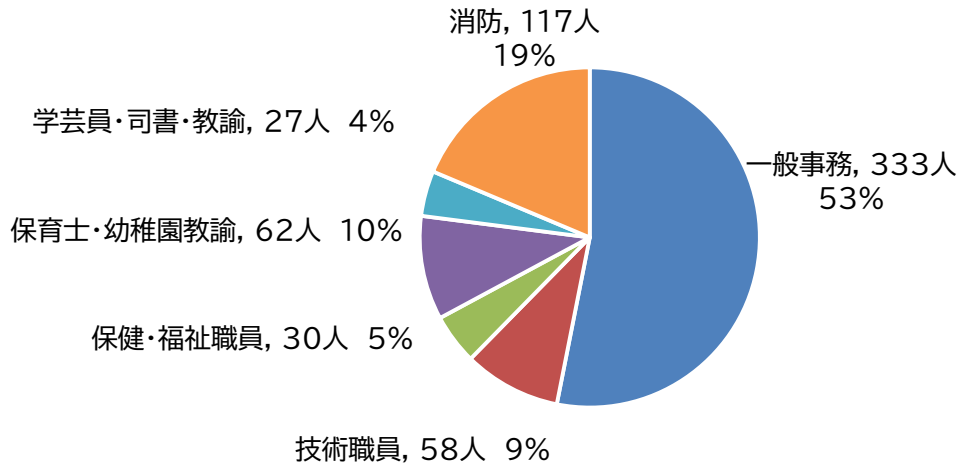


表3 新規採用人数の募集・採用状況

試験実施年度	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
	募集	採用	募集	採用	募集	採用	募集	採用	募集	採用
一般行政職	5	8	16	17	8	11	9	14	9	12
技術職員	7	4	4	1	2	0	6	2	6	2
保健・福祉職員	2	1	3	1	6	3	4	1	2	0
保育士・幼稚園教諭	5	7	3	3	4	6	0	0	3	3
学芸員・司書	0	0	1	1	0	0	2	1	0	0
消防	5	6	9	9	8	9	8	8	6	6
年間採用試験実施回数	2		2		3		3		3	

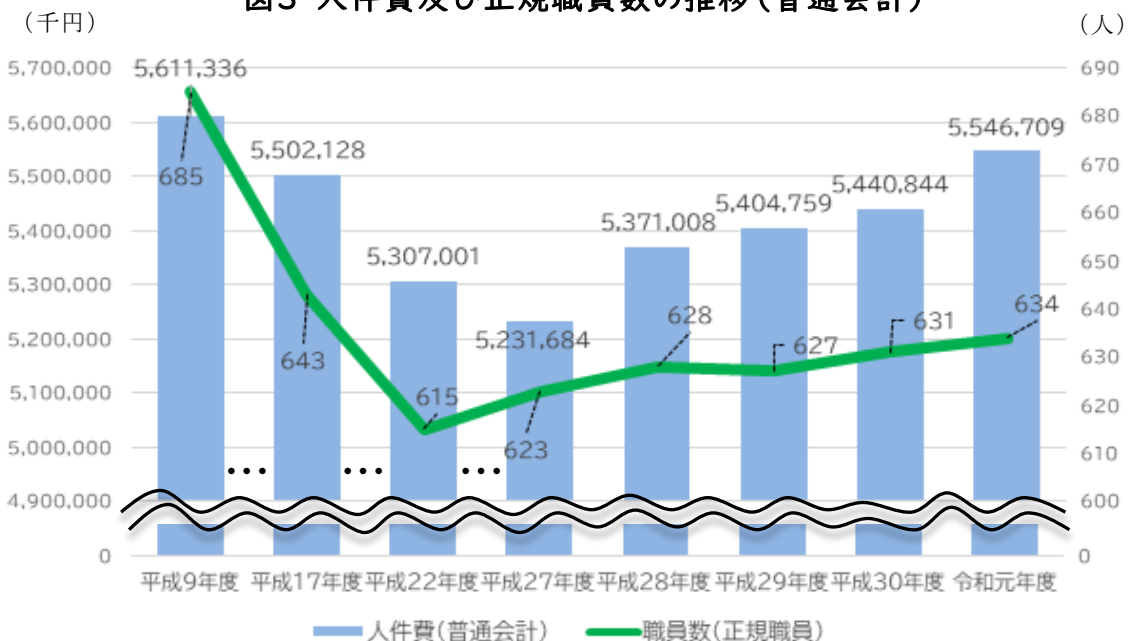
電気技師や建築技師、保健師、社会福祉士は毎年募集をしても、採用者数が募集人数を下回る状況が続いており、恒常的な人員不足が懸念されます。

3 人件費の推移

普通会計における人件費の額では、職員数がピークであった平成9年度(685人)では、約5,611百万円、最も少なかった平成22年度(615人)では、約5,307百万円でした。

近年、正規職員数の増加に併せて、人件費の増加も見受けられますが、前述での正規職員数の年齢別の分布(p.5 図1 参照)からも分かるように、職員数の多い層での昇給昇格や、非正規職員の任用増や会計年度任用職員¹制度の導入等も、この増額の要因と考えられます。

図3 人件費及び正規職員数の推移(普通会計)



【参考】本市人口及び人件費率の推移

	H9	H17	H22	H27	H28	H29	H30	R1
人口(人)	58,645	60,640	60,788	62,022	62,063	62,306	62,897	63,676
人件費率(%)	33.2	32.8	33.4	34.4	35.0	33.8	34.1	32.8

※人件費率は経常経費充当一般財源で算出しています。

<出典 人口:本市 HP 人口・各種資料より引用。人件費率:H27以降は袖ヶ浦市財政資料集、H22以前は決算書より算出>

¹ 会計年度任用職員とは、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)により改正後の地方公務員法第22条の2の規定により創設された一般職の非常勤職員です。会計年度任用職員は、正規職員と同一の勤務時間であるフルタイム会計年度任用職員(地方公務員法第22条の2第1項第2号)と正規職員の勤務時間より短いパートタイム会計年度任用職員(地方公務員法第22条の2第1項第1号)に分類され、様々な職種・勤務形態での任用が可能なることから、正規職員のサポートや保育士等専門的な分野まで多種多様な業務形態にも対応できるような職となっています。

第3章 職員配置の現状分析（類似団体²との比較）

Ⅰ 全体人数での比較

地方公共団体の定員配置は、その地域の人口や産業、地理的条件、地域住民の行政に対する要望など、時代の流れやその時々々の行政需要によって決定されるべきものであり、一概に適正な職員数を割り出すことは困難です。しかし、職員数は人件費に直結するものであり、本市の職員数を産業構造や地勢条件が類似する公共団体の職員数の状況と客観的に比較することは、一定の水準を算出するのに有用な方法です。

本市の職員数は、類似団体の修正値³と比較すると、平成31年4月1日時点の普通会計職員で54人超過しており、その中でも特に教育部門と消防部門において大きく超過しています（表4 参照）。

また、定員適正化計画策定時の平成17年度から比較すると職員数は減少しているものの、人口1万人当たりの職員数は88.73人となっており、類似団体88団体中68位と下位に位置しています。上述の比較内容から、本市の職員数は地勢条件や人口、財政規模が同類の類似団体の中でも相対的に職員数は多いと言えます。

表4 類似団体との職員数比較表（平成31年4月1日時点、普通会計）

	一般行政	教育	消防	合計
袖ヶ浦市	355	88	122	565
修正値	351	76	84	511
超過数	4	12	38	54

² 類似団体とは、人口と産業構造を基準に指定都市等を除く一般市を16区分に分類するもので、本市は「人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満の団体」（類型「Ⅱ-2」）に属しています。

³ 修正値とは、団体によっては消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象として平均値を算出したものです。定員管理を行う上での一つの参考資料として、多くの地方公共団体で幅広く利用されています。

2 部門別での比較

一般行政部門を大部門別に分類し、修正値と比較した結果は表5のとおりです。教育及び消防部門以外では、総務・企画部門及び税務部門が類似団体と比較して多くなっており、民生部門においては少なくなっています。

また、部門ごとによる類似団体の職員数と比較した結果、①～④の部門における人員配置が特に課題であるため、検討が必要と考えられます。

表5 部門別職員数の修正値における比較表(平成31年4月1日時点)

大部門	職員数(人)	修正値(人)	超過数(人)	超過率(%)
議会	6	5	1	16.7
総務・企画	105	97	8	7.6 ①
税務	31	27	4	12.9
民生	108	122	▲14	▲13.0 ②
衛生	35	29	6	17.1
農林水産	16	15	1	6.3
商工	8	13	▲5	▲62.5
土木	46	43	3	6.5
一般行政 部門計	355	351	4	1.1
教育	88	76	12	13.6 ③
消防	122	84	38	31.1 ④
普通会計計	565	511	54	9.6

①総務・企画部門における超過数について

総務・企画部門全体としての職員数は類似団体より多いものの、そこまで高い水準ではありませんが、超過数の大半が住基・戸籍等窓口の職員数となっています。

本市の住民窓口は、本庁と2つの行政センターに設置しており、窓口職員を大半を正規職員で運営しているため、民間委託を既に導入している類似団体と比較しても多い傾向にあります。近年では、窓口業務や施設管理を民間に委託する等、新しい運用に取り組む自治体が増えており、国によるマイナンバー制度の普及等により、今

後は電子申請等の新たな手続きの方法も推進されることから、窓口の形態も大きく変化することが予想されます。

②民生部門における職員数の不足について

民生部門では、主に福祉事務所の事務に当たっている職員や保育士について、保育所の民間運営が多い類似団体と比較し、直営が多い本市では職員が充てられていない状況があります。

本市では、5つの市営保育所の運営と併せて、袖ヶ浦駅北側（海側）の開発に伴う子育て世帯の人口増により、保育ニーズが高まっています。一方、内陸部では高齢化の進行が著しく、今後も継続的に高齢者人口は増加することが予想されており、将来的な福祉部門の需要の増加が想定されています。

③教育部門における超過数について

本市では、5地区に配置された公民館をはじめとして、充実した社会教育施設が整備されています。これらの施設については、設立当初から正規職員を常駐させる形態で施設運営を行ってきました。このため、指定管理者制度の導入及び非正規職員を主で配置している他自治体の施設運営と比較した場合には、本市の教育部門、特に社会教育施設の職員数が多くなっています。

今後は、施設の老朽化や人口分布の変化等により、社会教育施設自体のあり方や運営方法、設置場所の検討等、施設の再編に伴う職員配置の検討も行う必要があります。

④消防本部の体制整備について

市域が石油コンビナート等特別防災区域に指定されていること、また全国的に消防組織の広域化が進められている現状もあり、類似団体と比較すると本市の消防部門の職員は多くなっています。

消防業務は、近年、災害や事故の多様化及び大規模化等から、小規模消防での限界や、組織管理や財政運営面での厳しさ等が指摘されており、市町村の消防の広域化が検討されています。千葉県においても「千葉県消防広域化推進計画」が策定され、本市においても近隣市との消防の広域化が検討されています。今後、近隣自治体との消防広域化が進めば、消防力の強化が図られるとともに、施設の再編や職員配置の検討も行う必要があります。

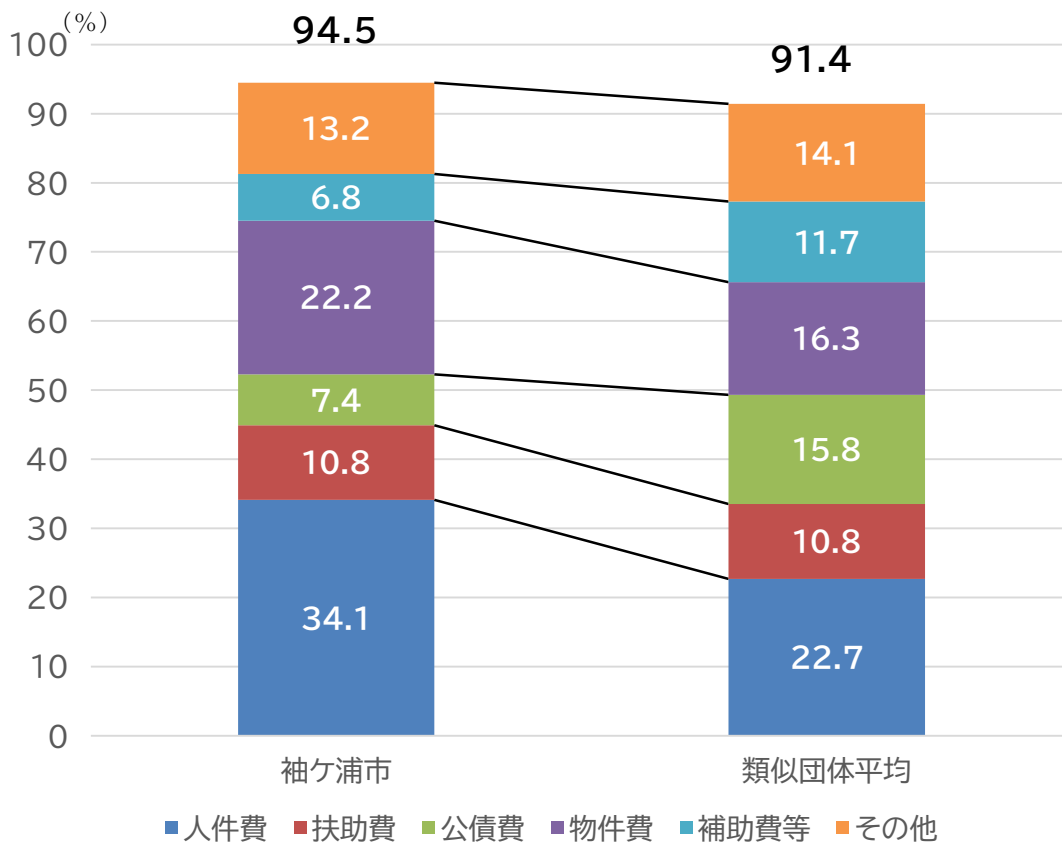
3 人件費での比較

本市の経常経費に占める人件費率は、表6及び図4のとおり類似団体の中でも下位に位置しており、将来的に改善が求められる結果となっています。要因としては、類似団体よりも職員数が多いことや、千葉県各市町村の給与水準が他県と比較して高いこと等があげられます。

表6 本市の経常経費に占める人件費（普通会計、平成30年度決算）

	人件費(千円)	うち、経常経費 充当人件費 (千円)	人件費率(%) ※経常経費充当一 般財源で算出	類似団体中の 順位
袖ヶ浦市	5,440,844	5,136,468	34.1	93/93
類似団体平均			22.7	
超過数			11.4	

図4 財政状況の比較（普通会計・経常収支比率、平成30年度決算）



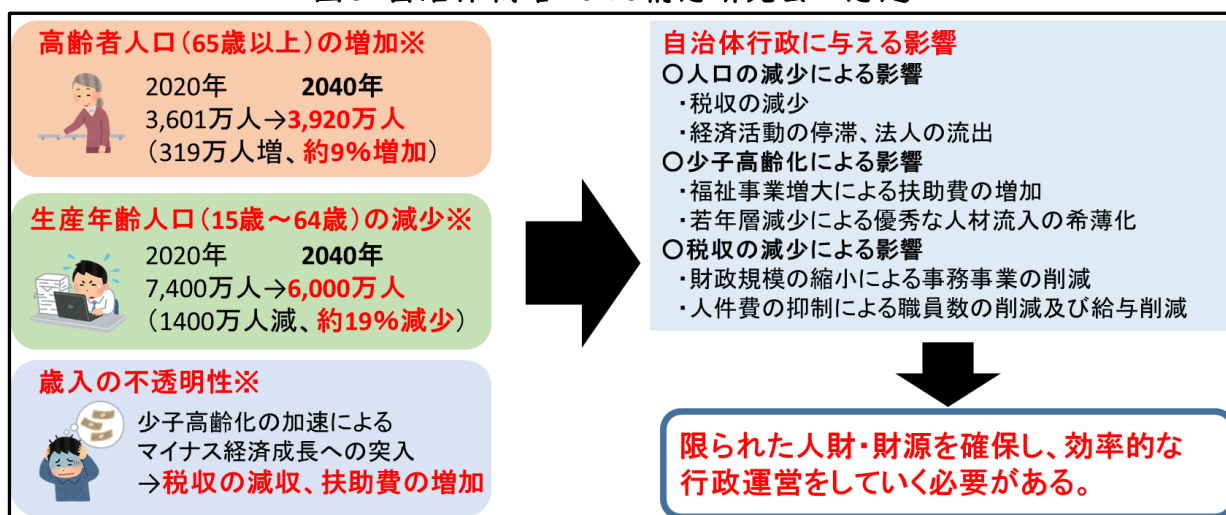
<出典：平成30年度袖ヶ浦市財政状況資料集より抜粋>

第4章 将来的な課題・懸念

1 社会情勢とともに変化する行政需要

国の自治体戦略2040構想研究会の報告によると、20年後の日本社会全体では、高齢者人口（65歳以上）が約10%増加する反面、生産年齢人口（15歳～64歳）は約20%減少するとの研究報告があがっています（図5 参照）。

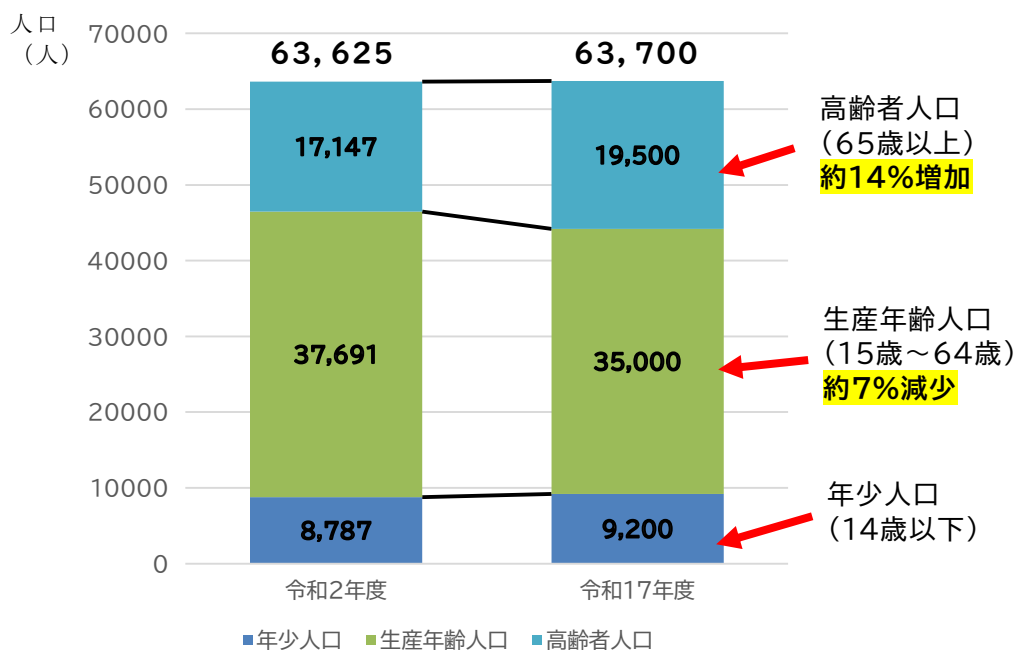
図5 自治体戦略2040構想研究会の想定



<出典:統計局調査、自治体戦略2040構想研究会 第1次報告引用>

本市においても、15年後の令和17年度には、高齢者人口が現在の17,147人から19,500人と約14%増加し、さらに生産年齢人口についても37,691人から35,000人と約7%減少する等、増減割合の多少の違いはあるものの国の想定から外れることはなく、人口構造が将来にわたり大きく変化することが予想されています。（図6 参照）。

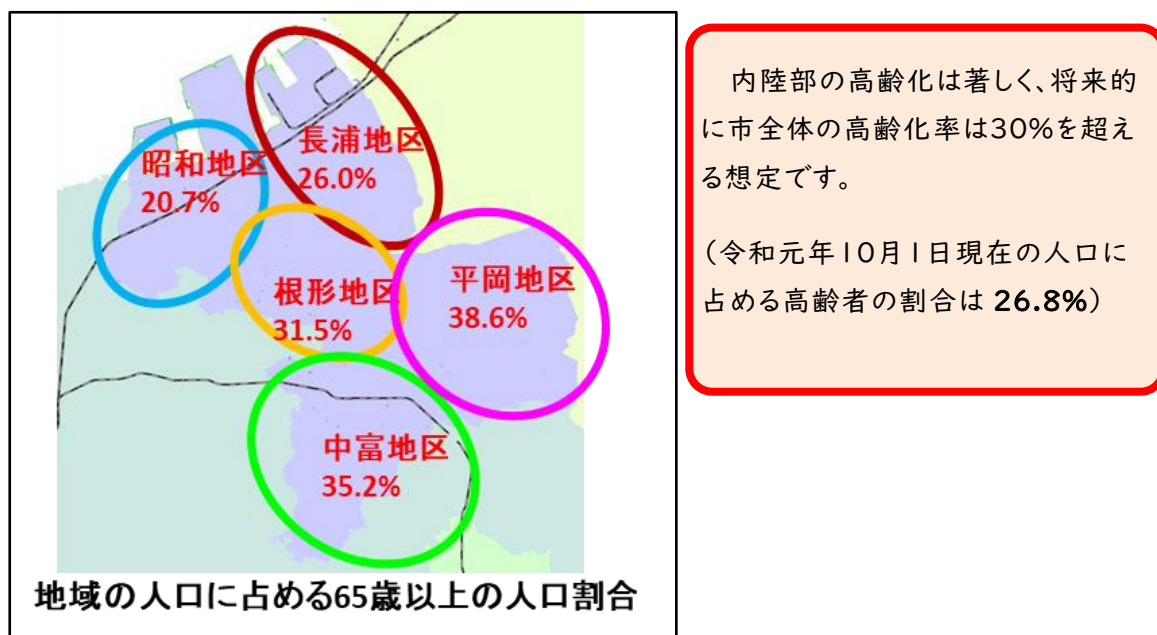
図6 本市の生産年齢人口及び高齢者人口の想定推移



<出典:2019袖ヶ浦市人口ビジョンより抜粋>

特に本市では、内陸部での高齢化の進行が顕著であり、根形地区、平岡地区、中富地区での高齢化率がそれぞれ30%を超えており、将来的な税収減による財政規模の縮小とともに、少子高齢化の進行による福祉関係事業の増大も予想されています。(図7 参照)。

図7 高齢者人口の現状(令和元年10月1日現在)



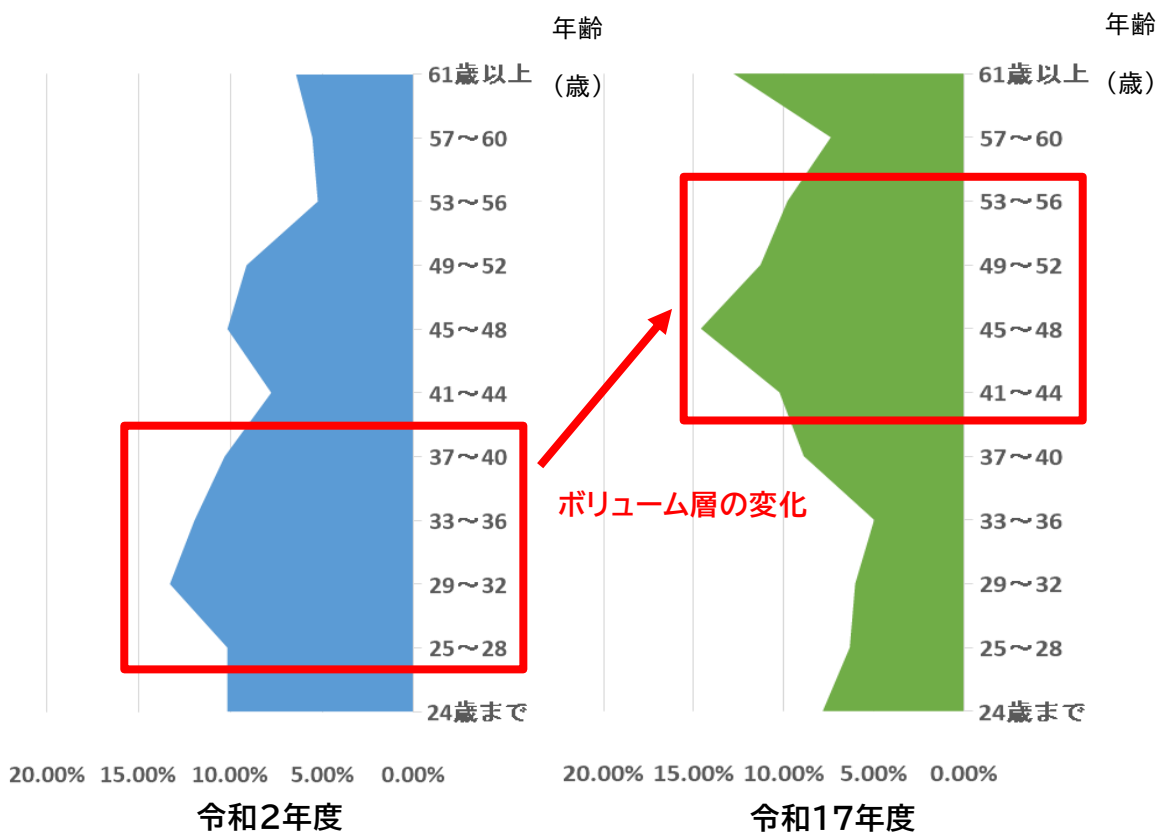
<出典:袖ヶ浦市地域福祉計画(第3期)より抜粋>

2 職員の現状や働き方の変化に伴う影響

(1) 職員年齢構成の変化

所謂ひょうたん型の年齢構成である本市の組織は、現在のボリューム層である50歳付近の高年齢層及び30代前半の若年層の職員がおおよそ15年後には高年齢層となるため、年齢構造が逆ピラミッドに変化していきます(図8 参照)。

図8 正規職員・再任用職員年齢別構成比率



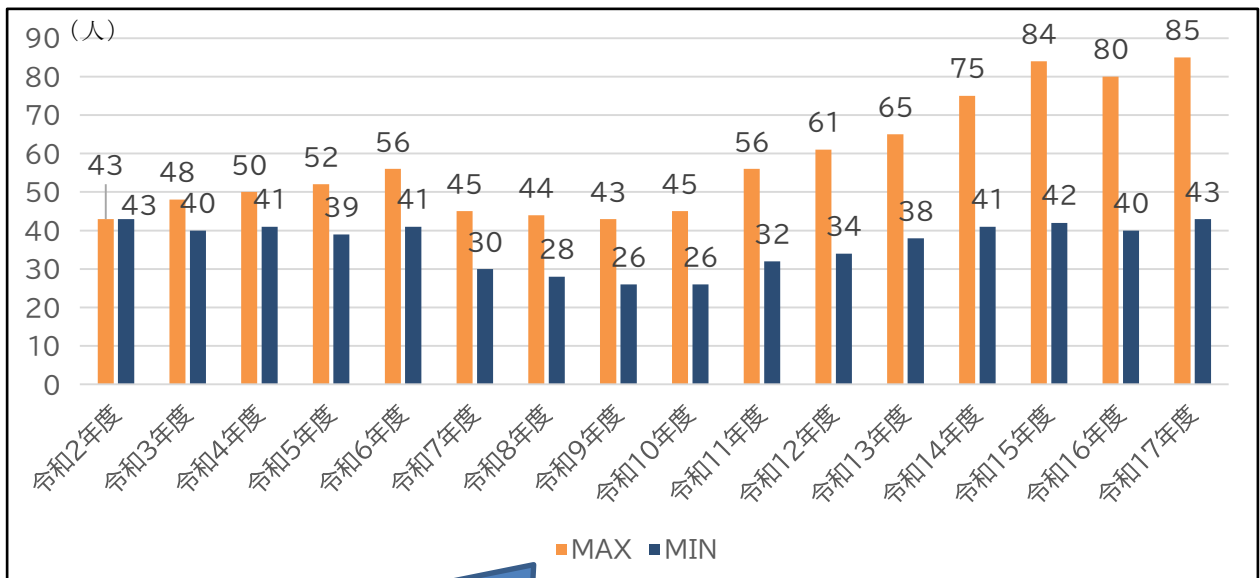
この状況から、今後、職員の高齢化が進むとともに、限られた管理職ポストへの登用や昇格条件等、公平かつ適正な人事評価に基づく昇任・昇格が行なわれるような評価制度の確立や、職階の検討等、人事制度の見直しや、その後に訪れる大量退職に備えた採用計画等も必要となります。

(2) 定年延長制度の影響

既に施行されている再任用職員制度⁴と併せて、令和4年度からは定年延長制度⁵が導入されることが想定され、定年後の職員制度が改めて見直される形となります。

また、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き下げられることから、無収入期間が長くなるにしたがって、定年延長職員及び再任用職員の希望者数も増えてくることが予想されます(図9 参照)。現在、本市における職員数の増加については、令和17年度頃がピークであると考えています。

図9 61歳以上職員数の推移



MAX・・・ 定年退職者全員が定年延長職員または再任用職員に任用されると想定して試算
 MIN・・・ 定員適正化に係るアンケート実施結果により、定年後の働き方の再任用職員等の希望者数により算出

⁴ 再任用職員制度とは、定年退職等により退職した職員を1年以内の任期を定めて改めて、常時勤務を要する職または短時間勤務の職に採用することができる制度で、本市でも令和2年度現在43人を任用しています(本市では副主査級として任用)。

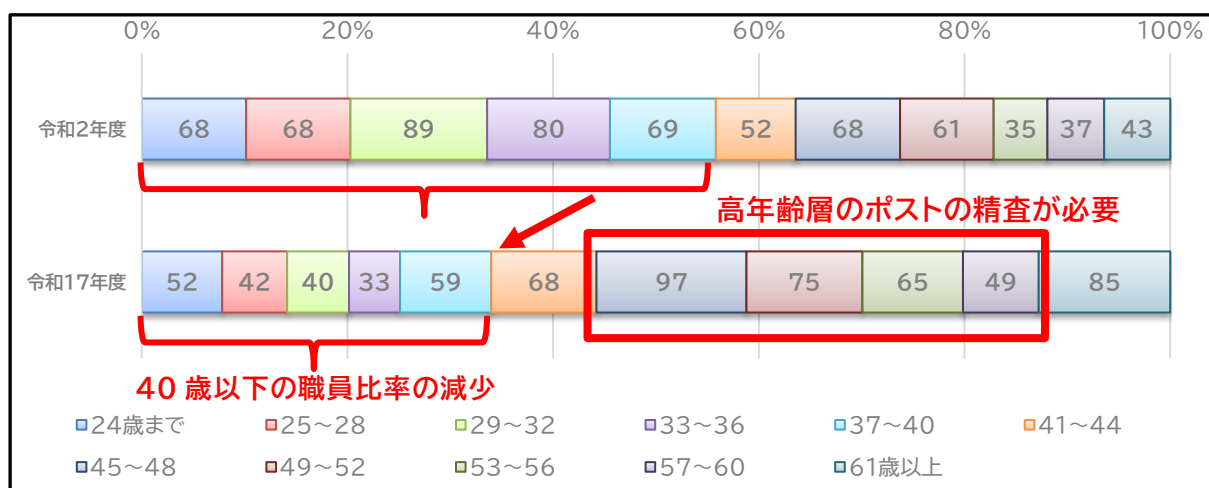
⁵ 定年延長制度とは、令和4年度に開始が予定されている公務員の定年を現行の60歳から段階的に65歳に引き合あげる制度です。役職定年となるものの正規職員となり、給与は退職時の給与の7割相当、本市では班長相当級の役職で任用されます。

定年延長制度が開始すると、退職者の補充として新規採用職員を充てていた本市の採用活動では、制度の経過措置が終了する令和12年度までは隔年でしか新規採用職員を採用できない形となり、若年層職員が著しく減少します。

令和2年度を基準とした試算では、40歳以下の職員の構成比率は、15年後には現在の5分の3となる見込みであり、結果として40歳以上の職員の構成比率が全体の60%を超えるため、管理職以外の職員の高齢化が職務を活発に熟す実行力やネットワークの低下を引き起こすことや、これまでの経験から効率化された事務手順や業務知識・技術等、これらを引き継ぐ若い世代が少ないことから、その継承に懸念を感じます(図10 参照)。

図10 正規職員・再任用職員年齢別職員構成人数

(単位：人)



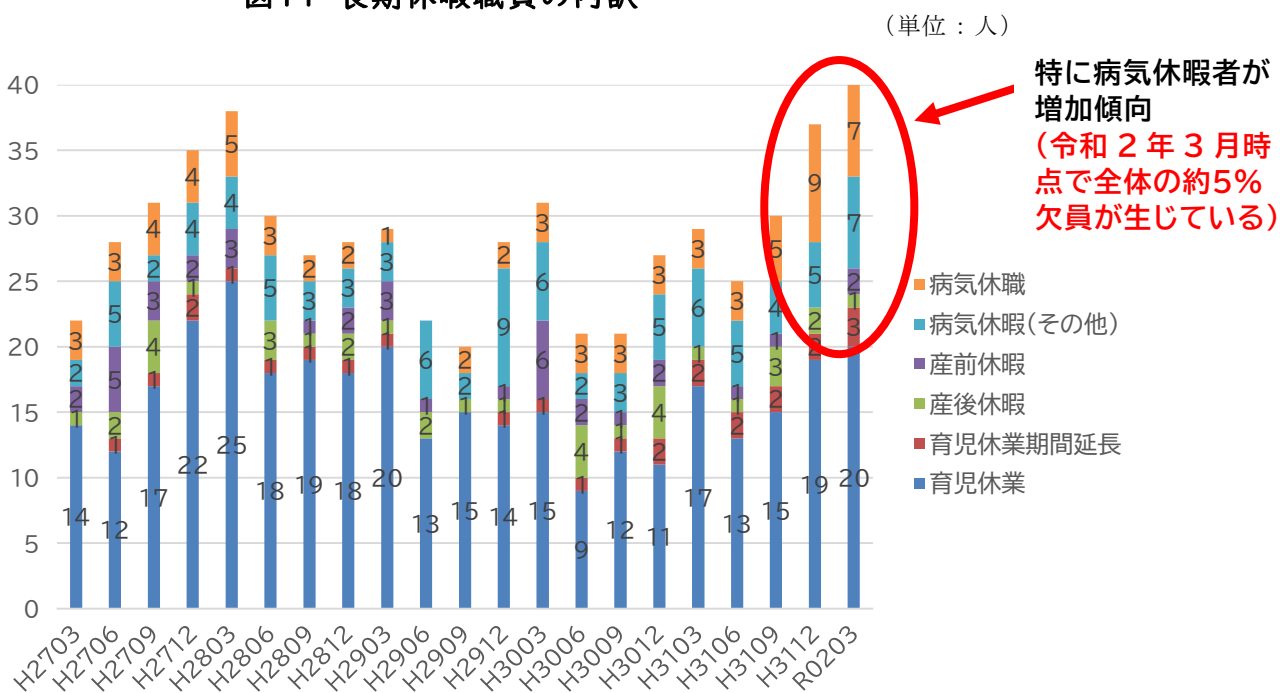
【15年後の年齢構造の試算条件】

- ①正規職員の定員は現状を維持
- ②退職者の半数が定年延長、残り半数が再任用職員として任用
- ③新規採用職員は正規職員(定年延長職員を含む)の退職者分を補充
- ④60歳定年、65歳退職として想定

(3) 長期休暇職員及び長時間勤務職場への対応

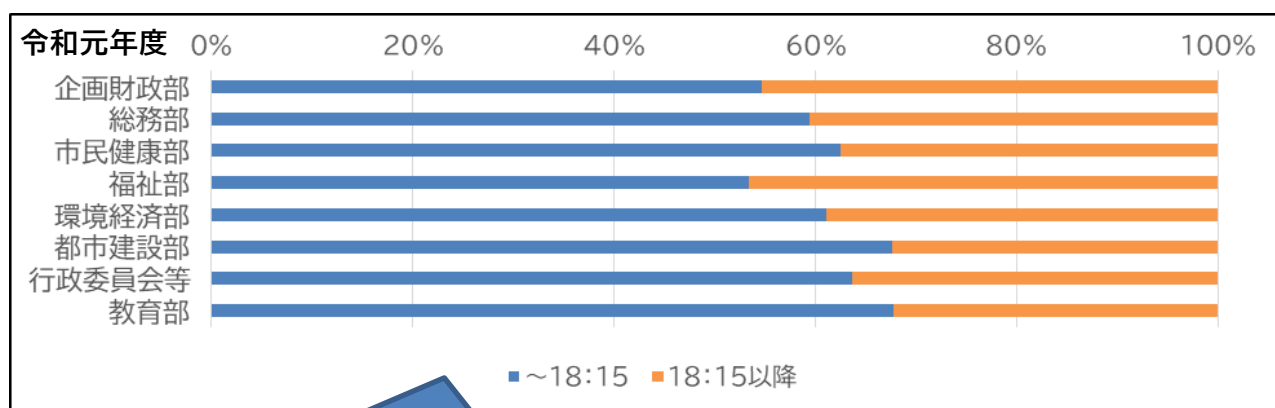
近年、女性職員の産前産後休暇やその他病気休暇の職員が増加しており、常時全体の5%の欠員が生じている状況です。休暇取得職員の配属の偏りを防ぎ、欠員を補填する労働力の確保を考慮した定員管理を行う等の対応が求められています(図11 参照)。

図11 長期休暇職員の内訳



また、職員のワークライフバランスの観点から、相対的かつ常体的に長時間勤務の職場環境となっている部署には、業務量や問題点の分析等の改善案を検討する等、課題の解決に努めることが望ましいと考えています。業務フローの見直しや効率化に資するツールの導入等でも改善しない場合には、人員配置を再検討する等の対応が必要です(図12 参照)。

図12 部別のパソコン稼働時間の割合



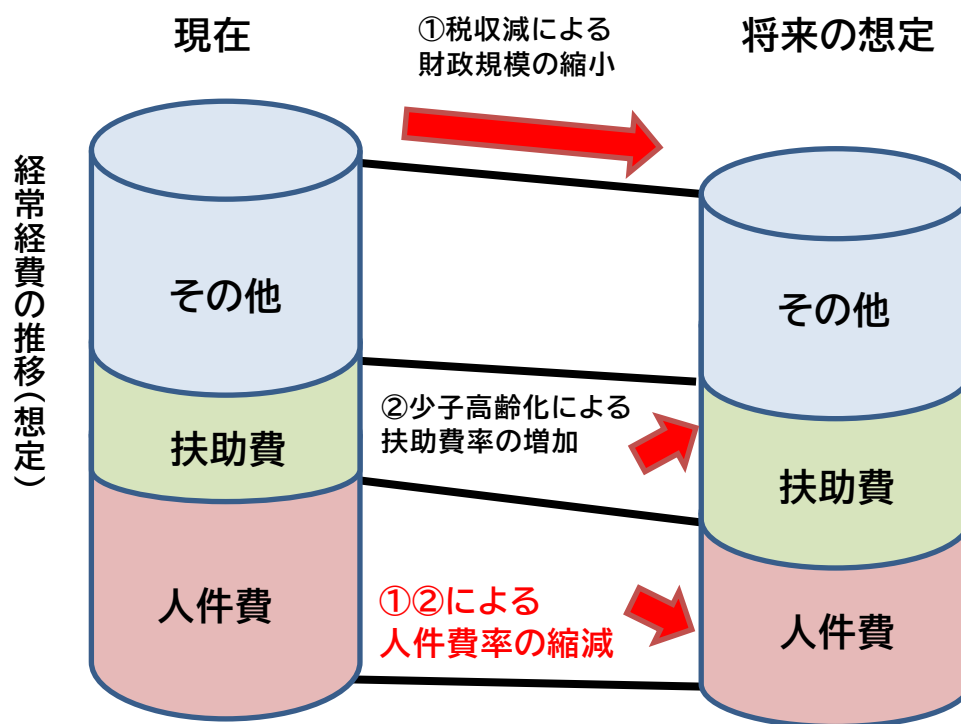
各部における職員のパソコン稼働時間の割合。橙色の割合が多いほど、長時間勤務となっている。定員適正化に係るアンケート結果からも、時間外に事務を行わないと業務が終わらないとの意見が多くあがっています。さらに部ごとに業務量のばらつきがあるため、業務改善は基より、業務量にムラの無い人員配置の検討が必要です。

3 今後の財政状況と人件費

本市の職員数は、類似団体と比較すると依然として多い状況ですが、その一方で、単に職員数を削減すると、新たな行政需要に対応する職員の余力が減退していく状況も予想されます。

しかしながら、少子高齢化の進行による扶助費の増大や将来的な歳入の不透明性からも、これ以上の正規職員数の増員は困難な状況にあり、特に経常経費である人件費を縮減していかなければ、行政経営に支障が生じる恐れがあります(図13 参照)。

図13 今後の社会情勢による財政状況の変遷



第5章 将来に向けた定員管理とその取組

1 これからの定員管理について

前章で述べたとおり、将来的な社会情勢の変化から予想される業務量の増加や高齢化が進む職員体制、それに比例するように増加する経常経費等、今後行政サービスを継続的に提供していくための体制づくりでは、これまでの計画期間を定めた単なる目標職員数を定める「計画」では難しく、あらゆる要素、視点を考慮した「方針」のもとに、定員管理を推進する必要があります。

このことから、次のとおり「定員管理のための基本方針」を定め、今後の定員適正化の取組を推進していきます(図14 参照)。

図14 定員管理のための基本方針

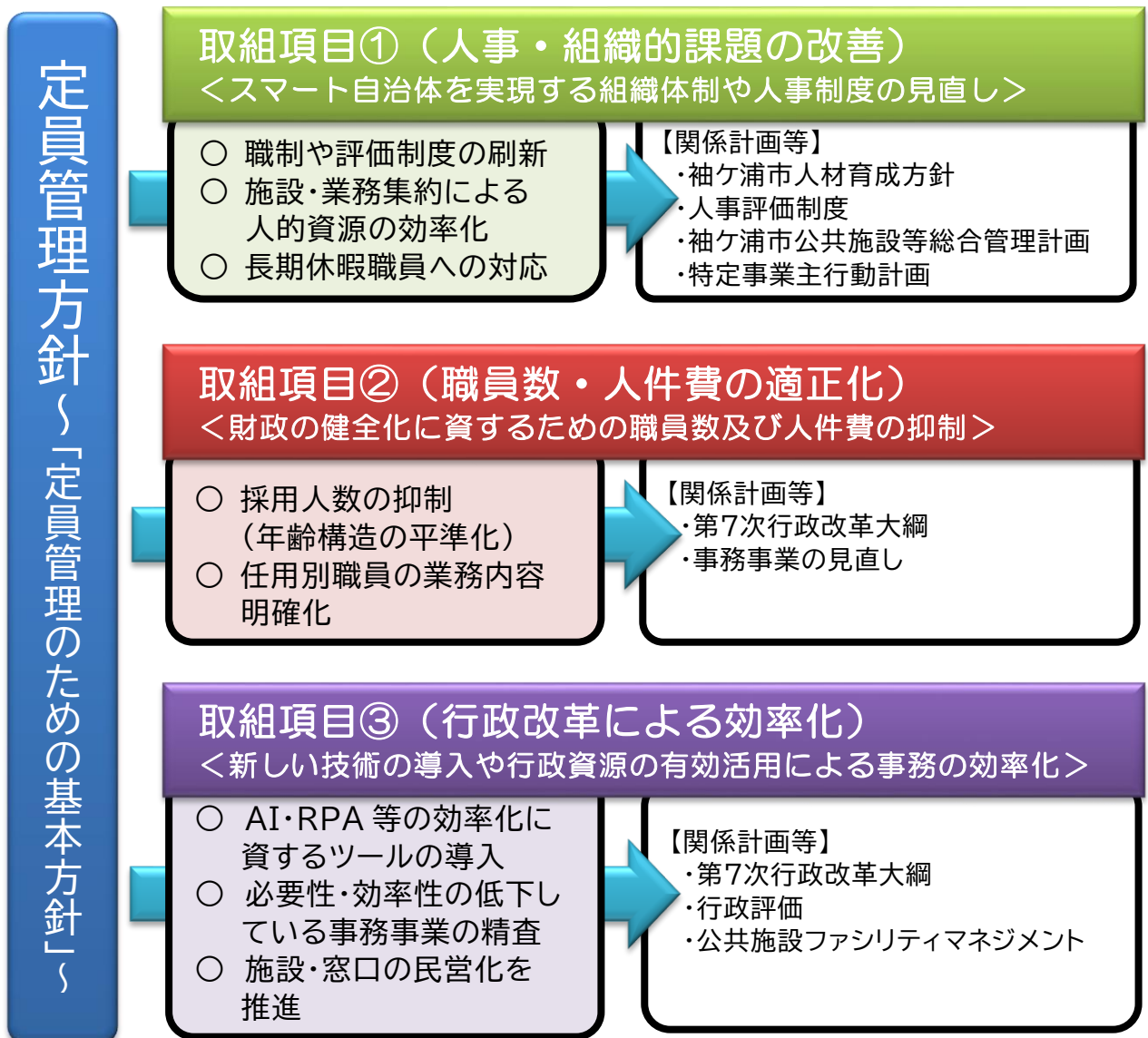
定員管理のための基本方針

- 事務事業を整理するとともに、新しい技術の導入や任用別職員の役割を明確化することで人的余剰を生み出し、時世に応じた組織、人員体制を実施する
- これまで蓄積されてきた経験、知識や技術が職員間で確実に継承され、将来を担う職員が育成される組織を目指し、職員の年齢構成を平準化していく
- 「最小の経費で最大の効果」を念頭に、原則、総人件費を増やさない
- 総合計画を始めとした各種計画事業の進捗状況や行政改革での取組に合わせた定員の適正化を図る

2 定員管理方針の取組項目について

本方針は人材育成方針や人事評価制度、行政改革大綱等の個別計画に対し、基本的な考え方を示すものであり、これに基づき、各計画等がそれぞれを推進するものとします(図15 参照)。

図15 定員管理方針の推進項目



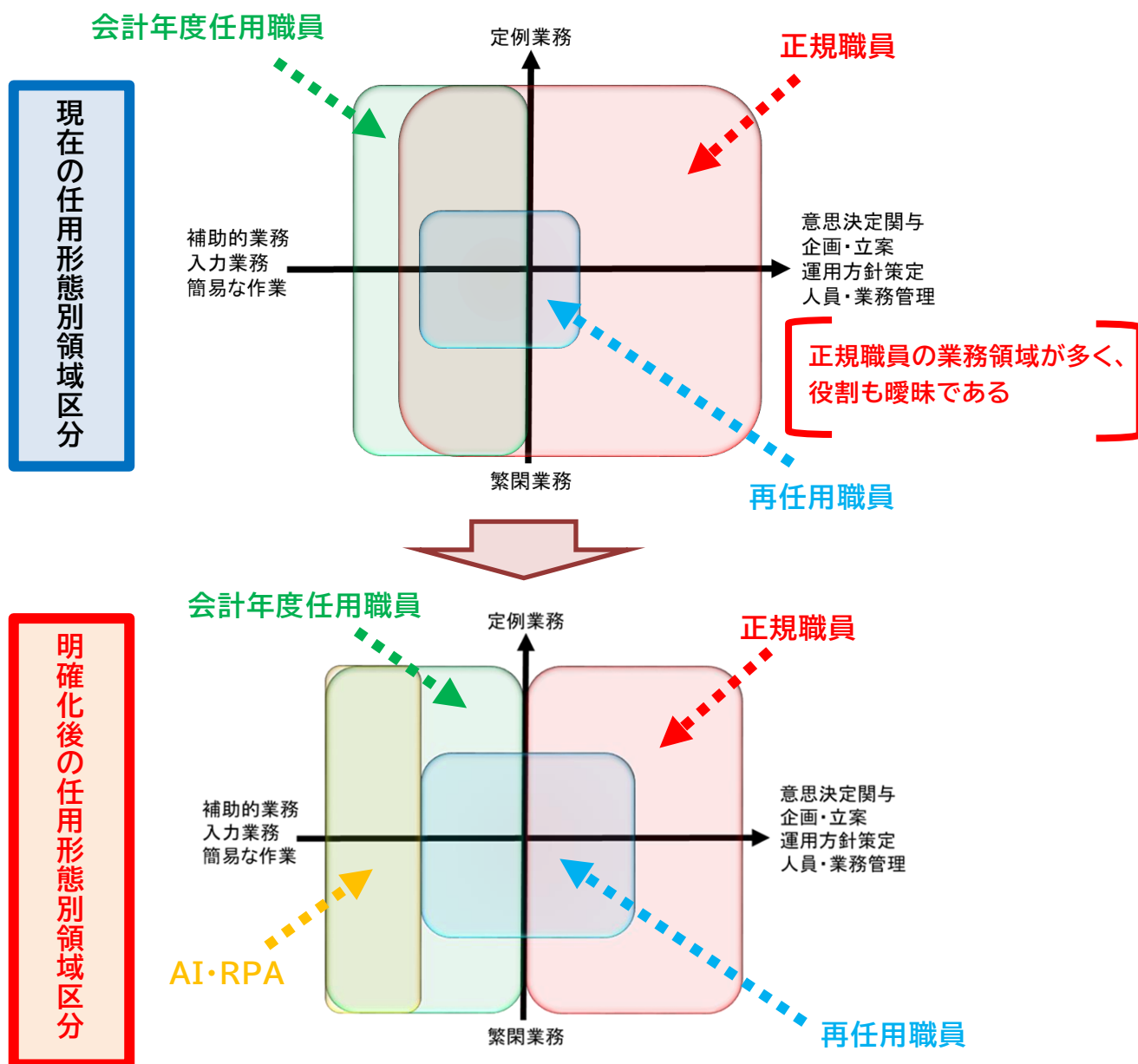
これら各種の取組を進める中で、限られた経営資源を活用し効率的な行政運営を行うためには、事務事業の見直し、施設の統廃合及び民間活力の導入等を積極的に取り組み、健全財政を維持するとともに、職員の任用形態に応じた業務内容の明確化等を検討していかねばなりません。

(1) 任用別職員の業務内容明確化

将来的に限られた資源の中でも多様化する行政需要や変化し続ける環境に対応して行くには、多様な人材を活用していく必要があります。定員適正化に係るアンケート実施結果から、ほとんどの再任用職員は知識・経験が活かせる業務に従事できておらず、会計年度任用職員も部署ごとで業務量に差があることが判明しました。

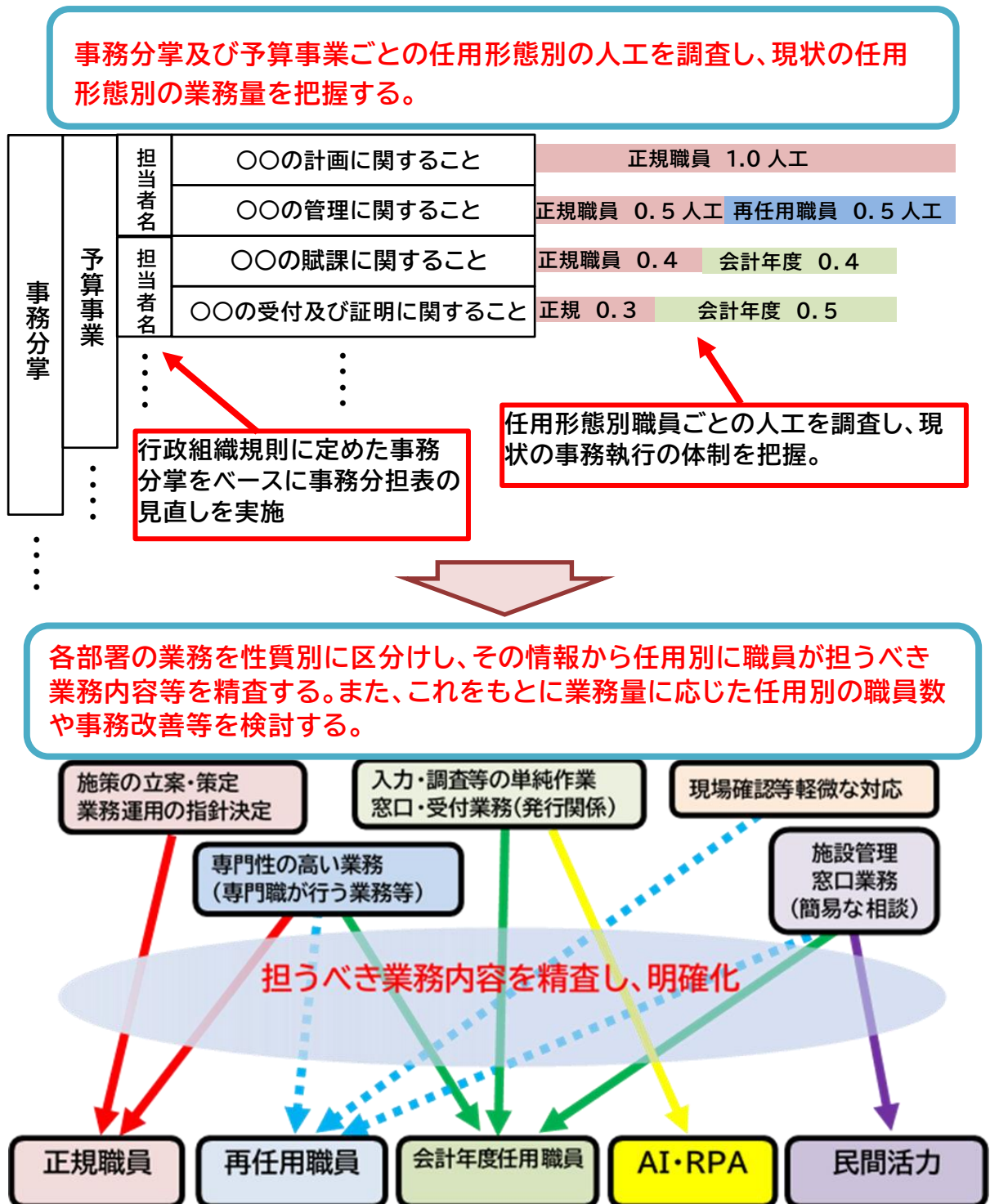
必ずしも正規職員による判断を要しない業務については、再任用職員及び会計年度任用職員に分担する等、役割を明確化することで業務内容に応じた任用別職員の配置を行うことができます(図16 参照)。

図16 任用形態別業務領域区分



正規職員の業務範囲及び事務事業の量を維持したまま職員数の抑制をした場合、本来自治体が行うべき事務の執行が困難となることが懸念されることから、まずは、事務の効率化や人的資源の有効活用等を念頭に、現在それぞれの部署に割り当てられている事務分掌や予算事業について業務量を調査し、任用形態別の役割を業務毎に区分して明確化する必要があります(図17 参照)。

図17 任用別職員の業務内容明確化の方法



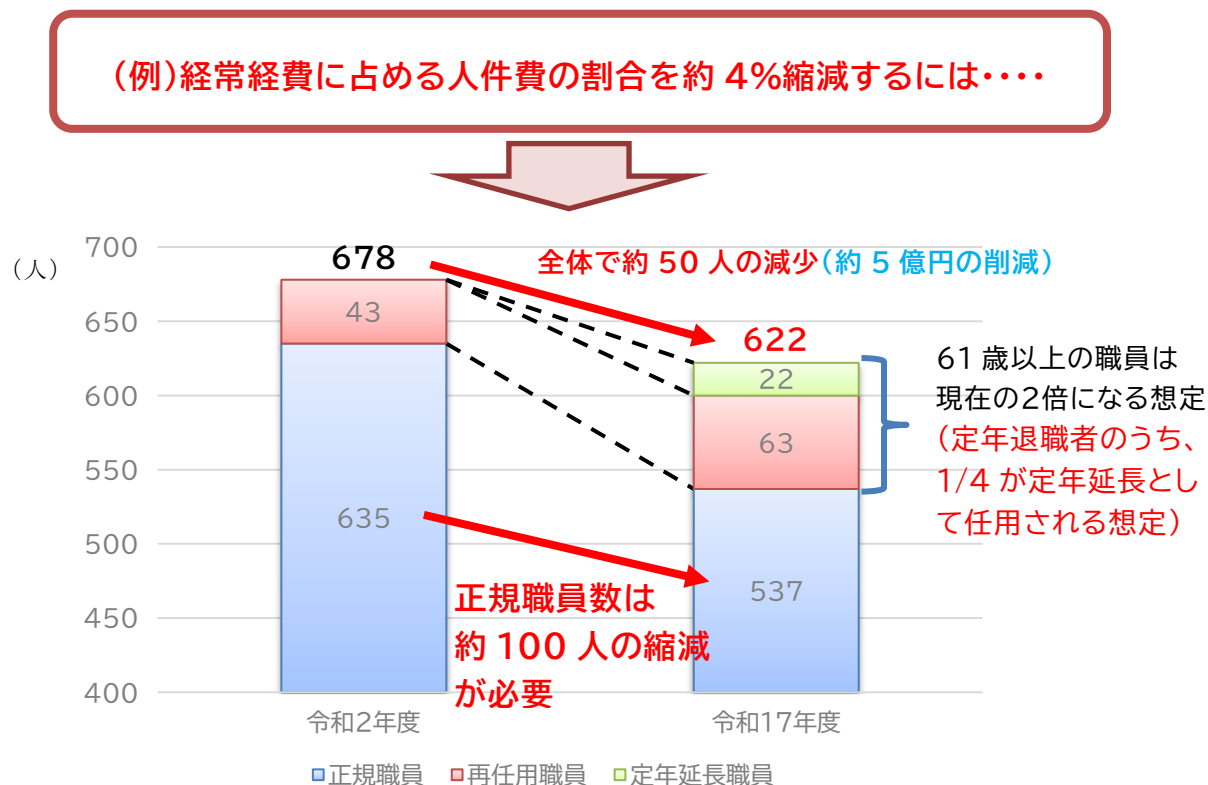
(2) 財政の健全化に資するための職員数及び人件費の抑制

適正な職員数を割り出すことは困難ですが、人件費の額や事業の規模、業務量に応じて適切な配置をすることが望ましいと考えています。

本市においては、経常経費に占める人件費の割合及び人口一人あたりの正規職員数が類似団体の平均よりも多く、人件費率や職員数を始めとした定員管理上の数値のほとんどが類似団体の中でも下位に位置しています。今後は生産年齢人口減少による財政規模の縮小及び少子高齢化の進行による扶助費の増大が想定され、義務的費用の中でも特に硬直性が強い人件費を抑制しなければ、市が本来行うべき事務事業の執行が困難となります。

類似団体と比較しても正規職員数は多く、かつ将来的な歳入が減少傾向である状況下では、正規職員をはじめ、再任用職員や会計年度任用職員等、すべての職員について、人件費の額を考慮した定員管理を行い、全ての職員の人数についてその適正化に努めるものとし（図18 参照）。

図18 将来的な人件費と職員数のイメージ(例)



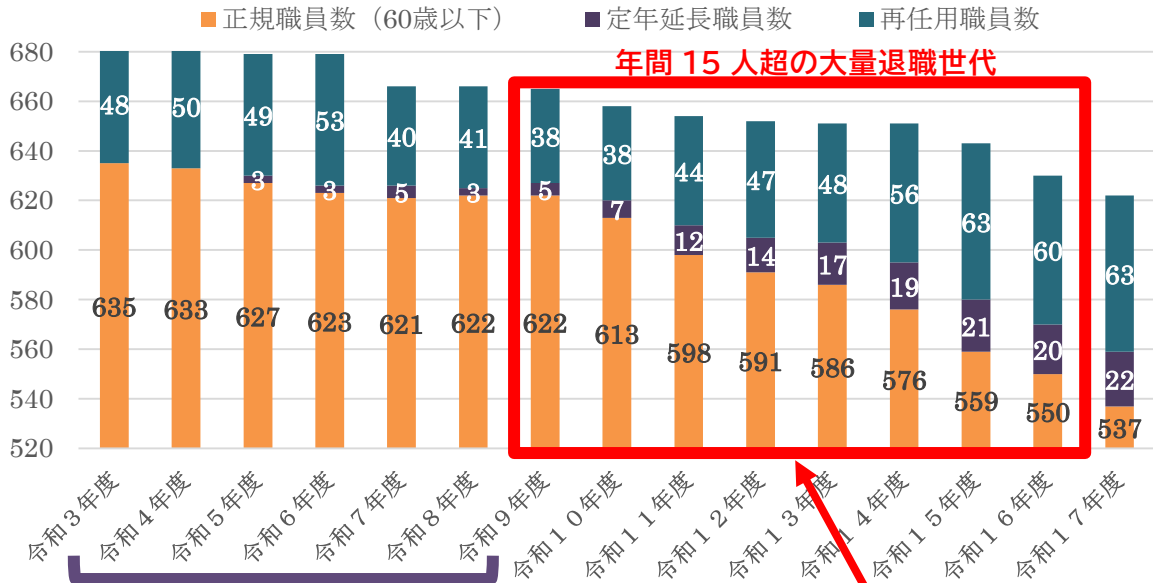
下記の 1 人当たりの平均支給額(共済費含む)で試算(普通会計)
 正規職員(定年延長職員) 7,600 千円 再任用職員 3,000 千円

※会計年度任用職員は令和 2 年度の予算額 720,000 千円(全体)で試算。
 ※人件費の額は、現在の給与表に基づき試算した概算額であり、給与改定による変動は見込んでいません。

(3) 将来的な定員管理の目指すべき姿

「最小の経費で最大の効果」を得るには、人件費と職員数を抑制しながら事務事業を遂行する必要があります。下図に示すイメージのように、退職者が増える時期を捉え、人件費及び職員数の抑制、年齢構成の平準化を図る必要があります(図19、図20参照)。

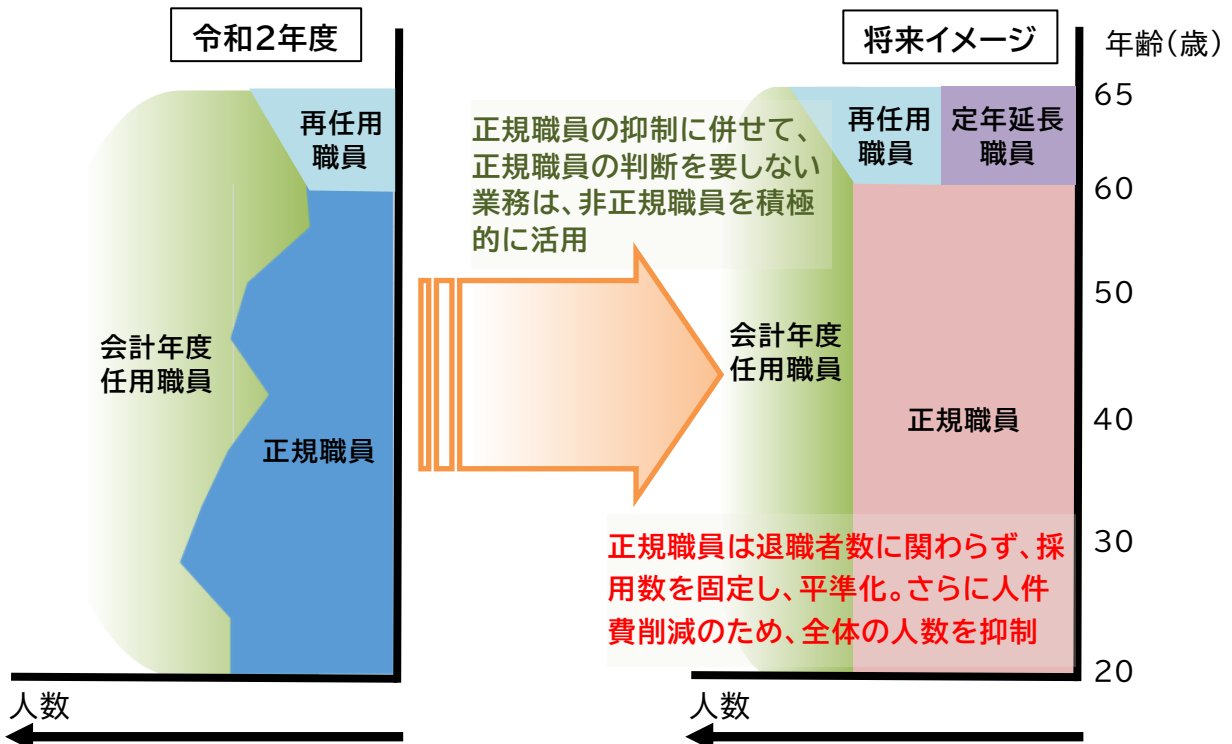
図19 将来的な職員数抑制のイメージ(新規採用職員数を6人で固定した場合)



大量退職世代の到来までに事務事業精査及び任用別職員の役割の明確化を行う

大量退職が始まるこのタイミングに合せ、退職補充は行わず、毎年の採用数を固定し、平準化を図った場合、職員数は減少していきます。

図20 将来的な任用別職員の配置数のイメージ



3 定員管理の実施・進捗管理等

- (1) 定員管理方針は、全庁的に行政改革を積極的に推進すること等により、その実現を図ることとする。
- (2) 定員管理の進捗状況は、関係計画等の取組別、任用別職員数等に適切に管理し、毎年度市民にその状況を分かりやすく公表する。
- (3) 定員管理方針は、社会経済情勢の変化、事務事業の見直し等の行政改革の進展等に応じて、適宜改定することとする。



袖ヶ浦市定員管理方針

令和3年3月策定