

**我孫子市 第七次**

# **定員管理適正化計画**

**平成 29 年 5 月**

**我孫子市総務課**

## 目 次

1	これまでの定員管理の取り組み .....	2
	■職員数及び削減数の推移（平成9年度～29年度）	
2	今後の考え方 .....	3
3	定員管理の目標 .....	3
	■年度別不補充退職職員及び常勤職員として換算する再任用短時間 勤務職員数	
	■年度別削減目標及び職員数	
	■年度別採用計画（新規採用・再任用常勤）及び退職見込み数	
4	定員管理の手法 .....	5
5	資 料 .....	7
	■人口と職員数の推移(各年4月1日現在)	
	■職員の年齢構成	
	■年度別・職種別定年退職者数	
	■定年退職者数一覧（平成29年度～38年度）	
	■千葉県内主な市の人口1,000人当たりの職員数（H28）	

## 1 これまでの定員管理の取り組み

当市では、「第一次定員管理適正化計画」を策定した平成9年度より、数値目標を掲げて計画的な定員管理に取り組んできました。

また、総務省が平成17年3月に示した「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」を受け、より厳格な職員数の管理が地方自治体に求められる中、民間委託、非常勤職員の活用等により、平成23年4月1日には平成9年度と比べ206人の職員数を削減しました。

その後、平成23年3月11日に東日本大震災が発生し、一日でも早く震災以前の安心・安全な我孫子市を取り戻すべく「第五次定員管理適正化計画」を策定、被災地の復旧・復興に必要な人員数を確保することを目標としました。引き続き「第六次定員管理適正化計画」においても同様の目標を掲げて取り組み、平成23年度と比べ15人の職員数を削減しました。

### ■職員数及び削減数の推移（平成9年度～29年度）

年 度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度
職員数	1,081	1,076	1,070	1,065	1,061	1,049	1,021	1,000
目標数	▲2	▲2	▲4	▲4	▲4	▲12	▲15	▲12
実績	1	▲5	▲6	▲5	▲4	▲12	▲28	▲21
計	▲19					▲61		

← 第一次計画 → ← 第二次計画 →

17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
996	977	955	925	911	888	874	869	869	869
▲4	▲20	▲20	▲36	▲15	▲20	▲30	▲4	▲0	▲3
▲4	▲19	▲22	▲30	▲14	▲23	▲14	▲5	▲0	▲0
▲75				▲51			▲5		

← 第三次計画 → ← 第四次計画 → ← 第五次計画 →

27年度	28年度	29年度
866	864	859
▲8	▲3	▲6
▲3	▲2	▲5
▲10		

← 第六次計画 →

※第五次・第六次計画期間内では東北被災地復興支援派遣並びに放射能対策業務のために職員配置をしています。  
今計画期間でも同様に派遣と職員配置を継続予定しています。

## 2 今後の考え方 .....

少子高齢化の進行などにより、当市の財政運営は依然として厳しい状況にある中では、今後も定員の適正化や総人件費の抑制は行っていく必要があります。一方、地方分権の進展や市民ニーズの多様化・高度化により、業務量の増加も避けられない状況にあります。

そのため、今後も引き続き限られた行政資源の中で、再任用職員など多様な任用形態の活用を含め、少数精鋭による組織づくりに取り組み、市民サービスの維持・向上に努めます。

なお、これまでの定員管理適正化計画は、3年間を計画期間としていましたが、第193回通常国会に地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案<sup>1</sup>が提出され、人事管理に関する制度が大きく変わろうとしています。そのため、同法律案の施行期日である平成32年4月1日の定員数の目標は改正法案の内容が明確になってから定めることとするため、今計画は2年間の計画期間とします。

ただし、目標数は、改正法案の詳細発表など計画期間中でも状況の変化に応じ見直しを行います。

## 3 定員管理の目標 .....

平成26年度から導入した再任用制度<sup>2</sup>により、再任用を希望する退職職員の任用が義務付けられました。今後の定員管理は、60歳から65歳までの退職職員を再任用した場合の影響を考慮する必要があります。

再任用常勤職員<sup>3</sup>は職員定数に含まれ、再任用短時間勤務職員は定数に含まれません。しかし、定員の適正化及び総人件費への影響を考え、再任用短時間勤務職員数についても、定員管理の中で考慮していきます。

今計画では再任用短時間勤務職員2人を常勤職員1人分として換算して定員管理を行います。

### ■年度別不補充退職職員及び常勤職員として換算する再任用短時間勤務職員数

常勤職員分として換算する再任用短時間勤務職員数は、これまでの任用希望状況から各年度、定年退職者の約70%を再任用希望者予測数とします。

<sup>1</sup> 地方公共団体における行政需要の多様化に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員について、会計年度任用職員の任用や臨時的任用の適正確保等の規定を整備するものとされています。

<sup>2</sup> 平成25年度以降に定年等で退職した地方公務員の公務で培った知識経験を公務の場で活用していくとともに公的年金の報酬比例部分の支給年齢に達するまでの無収入期間が発生しないように、希望する者について再任用する制度。

<sup>3</sup> 再任用常勤職員は週5日（フルタイム）で勤務する再任用職員であり、職員定数に含まれますが、再任用短時間勤務職員は週2～4日で勤務する再任用職員であり、職員定数には含まれません。

まず、定年退職者の内再任用希望者から再任用常勤職員に2人を充て、次に1号及び2号嘱託職員の退職者15人(過去3年の平均退職者数)に充て、残りを再任用短時間勤務職員に充てるものとします。

区分／年度	30年度	31年度
前年度退職者数の内再任用対象者 <sup>4</sup>	29	21
不補充退職職員数(現業職員)	▲1	▲2
現体制確保のために必要な職員数	28	19
再任用希望者予測数(対象者の約70%)	20	14
退職者補充分の内再任用常勤職員	2	2
1号・2号嘱託職員退職者補充分の再任用短時間勤務職員数	15	12 (▲3) <sup>5</sup>
退職者補充分の内再任用短時間勤務職員	3	0
再任用短時間勤務職員で対応分 (概算数、任用2人を1人と換算、正職員減員数)	▲2	0

区分／年度	30年度	31年度
前年職員数	859	856
不補充退職職員数(現業職員)	▲1	▲2
現体制確保のために必要な職員数	858	854
うち再任用短時間勤務職員で対応分	▲2	0

## ■ 年度別削減目標及び職員数

年度	29年度	30年度	31年度	合計
目標数	—	▲3	▲2	▲5
職員数	859	856	854	—

<sup>4</sup> 前年度退職者数の内再任用対象者とは、消防指令以下の消防職員について再任用制度の適用が31年度に60歳定年退職者から開始となるための表現です。29年度の定年退職者では1名が該当しているため、再任用対象者から除いています。

<sup>5</sup> 不足数は、再任用制度終了者から1号嘱託職員への任用に充てます。

## ■ 年度別採用計画（新規採用・再任用常勤）及び退職見込み数

区分／年度		30年度	31年度
採用予定者 (4月1日)	新規	38	32
	再任用常勤職員新規	2	2
	再任用短時間勤務職員 (換算数)	2	0
退職見込数 (前年度末)	定年	30	21
	再任用常勤職員満了※	2	2
	中途	13	13
純減数		▲3	▲2

※再任用常勤職員の任用は原則一年とし、その後は希望により再任用短時間勤務職員となります。

## 4 定員管理の手法

定員管理にあたっては、以下の手法により定員の適正化に努めます。

### 1) 公民連携による民間委託・民営化の推進

市の実施しているすべての事務事業について、公民連携の視点から、可能な限り民間委託・民営化を検討します。事務事業の執行や公の施設の管理業務にあっては「提案型公共サービス民営化制度」や「指定管理者制度」などを活用し、公民連携により市民サービスの向上を図ります。

### 2) 再任用職員と新たな任用制度の活用・検討

専門的知識や経験が必要とされる業務や一定の期間、業務量の増加が見込まれる業務等に再任用職員、任期付職員、非常勤職員を活用します。配置にあたっては、事務の種類、特性、専門性を十分に検討します。

さらに、平成32年度に予定されている地方公務員法及び地方自治法の改正による新たな非常勤一般職任用制度の活用も検討していきます。

### 3) 組織機構の見直し

引き続き事務事業を整理し、組織の統廃合・縮小に努めますが、マイナンバー制度の導入・運用や防災・防犯の対応強化など多様化する行政需要に効率的、柔軟に対応する組織を構築します。

さらに、少子高齢化や総人口の減少、歳入の減少を始めとする社会状況の変化や将来増加すると予想される市民ニーズ、働き方改革に伴う個々の職員の業務見直しなどを課題とする基本的な組織のあり方の検討を始めます。

#### 4) 人材の活用

職員研修の充実、人事評価制度の活用、適材適所の配置など人事管理を通して職員の能力を引き出し、公務能率の向上を図ります。

#### 5) 事業の見直し

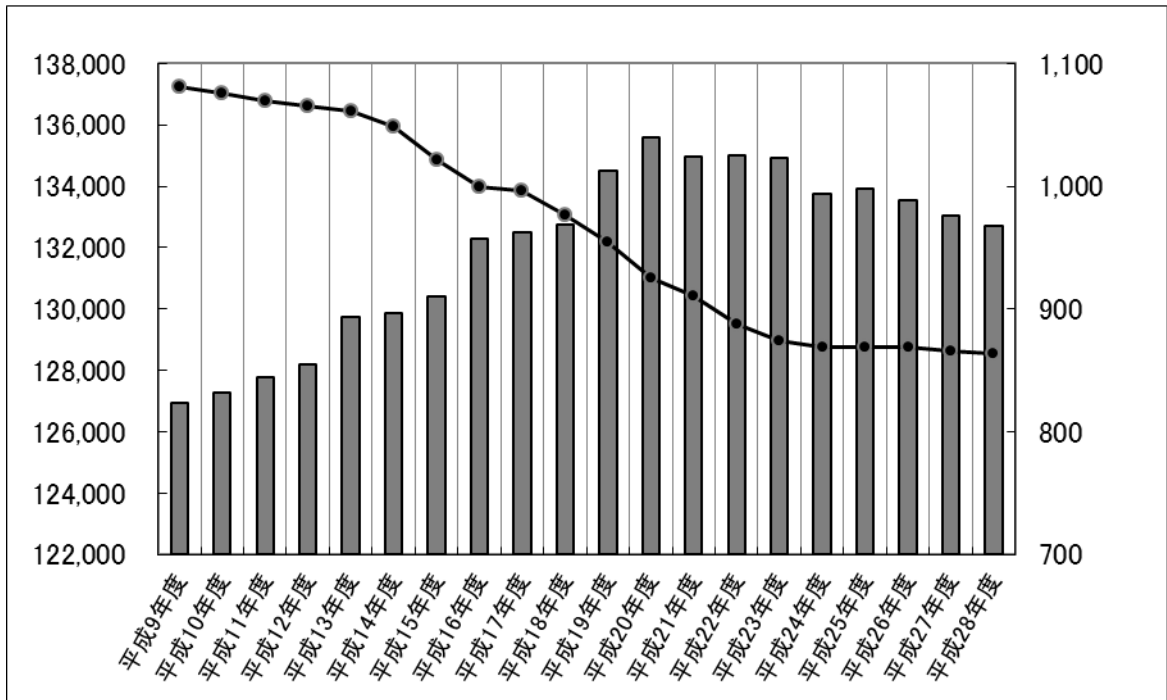
社会経済情勢の変化等を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲、事業の内容及び手法を行政評価や行政改革推進の観点から見直し、定員管理の適正化に取り組みます。

#### 6) 現業職員退職者の不補充

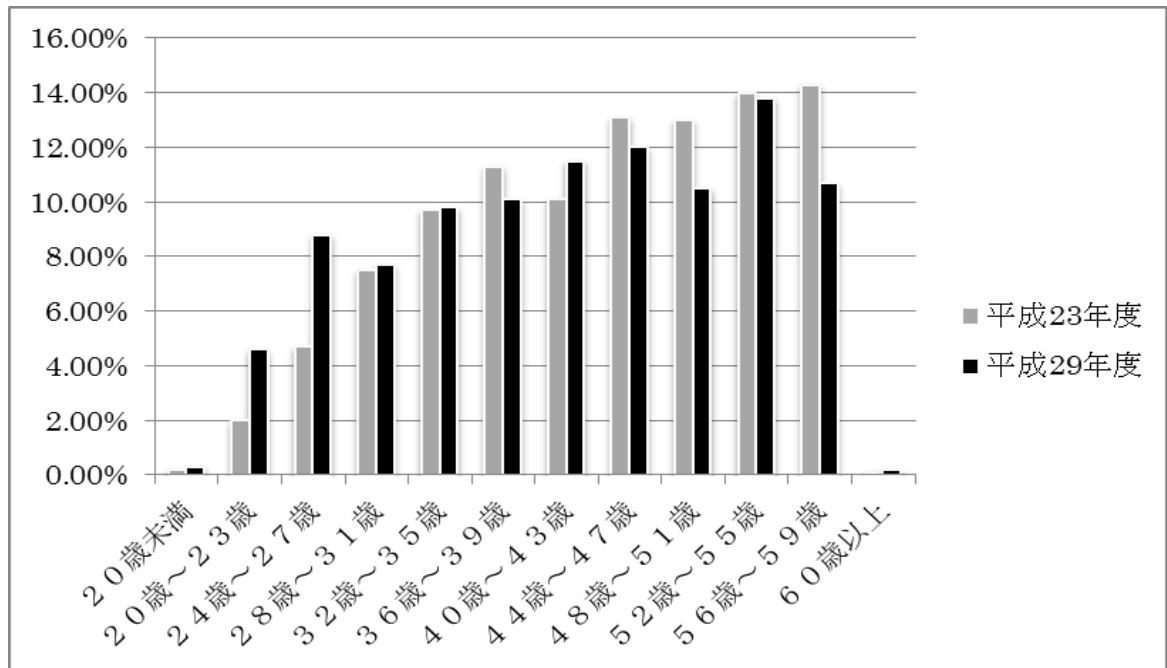
非現業職員の退職は、新規採用や再任用職員により補充し、現業職員の退職は補充しません。

## 5 資料

### ■ 人口と職員数の推移(各年4月1日現在)



### ■ 職員の年齢構成





■ 年度別・職種別定年退職者数

職種／年度	29年度	30年度	合計
事務職	18	13	31
土木職	3	1	4
建築職	1		1
保育士	3	2	5
司書	1		1
消防士	3	2	5
給食調理員	1	2	3
栄養士		1	1
合計	30	21	51

■ 定年退職者数一覧（平成29年度～38年度）

年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	35年度	36年度	37年度	38年度	合計
人数	30	21	13	27	29	32	25	28	25	18	248

■ 千葉県内主な市の人口1,000人当たりの職員数（H28）

団体名	一般行政部門	県内順位	団体名	全職員	県内順位
流山市	3.7	1	佐倉市	5.7	1
松戸市	3.8	2	流山市	5.9	2
柏市	4.0	3	柏市	6.4	3
我孫子市	4.1	4	鎌ヶ谷市	6.4	3
鎌ヶ谷市	4.1	4	我孫子市	6.5	5
船橋市	4.2	6	野田市	6.6	6
野田市	4.2	6	茂原市	6.7	7
佐倉市	4.2	6	八千代市	6.7	7
四街道市	4.2	6	四街道市	6.7	7
市川市	4.3	10	白井市	6.7	7
木更津市	4.4	11	市川市	6.8	11
八千代市	4.4	11	印西市	6.9	12
県内市平均	4.8		県内市平均	7.8	

※千葉県市町村課資料

一般行政職部門は特別行政部門（教育、警察、消防部門）と企業会計部門を除いた部門です。