

八街市定員管理方針

(令和 2 年度～令和 6 年度)

令和 3 年 3 月

八街市

目 次

1	策定趣旨	1
2	職員数等の状況	2
3	定員管理方針と目標	9
4	定員管理の手法	10
5	定員管理方針の進行管理	12

1 策定趣旨

(1) 計画の目的

本市は、これまでの行財政改革の中で、平成11年3月、平成17年4月及び平成27年3月にそれぞれ「八街市定員管理計画」等を策定し、職員定員管理の数値目標を定め、組織機構や事務事業の見直し、配置職員数の調整などにより、職員数を削減し、簡素で合理的な行政運営に努めてきました。

令和2年度からは、これまで進めてきたまちづくりの実績を将来につなぐための新たな指針となる「八街市総合計画2015後期基本計画」がスタートし、将来都市像である「ひと・まち・みどりが輝くヒューマンフィールドやちまた」の実現に向けて、地方自治の基本である「最小の経費で最大の効果」を挙げ、安定的に各種施策を実行できるよう、「八街市行財政改革プラン2020」等に基づき、行財政改革を着実に推進しているところです。

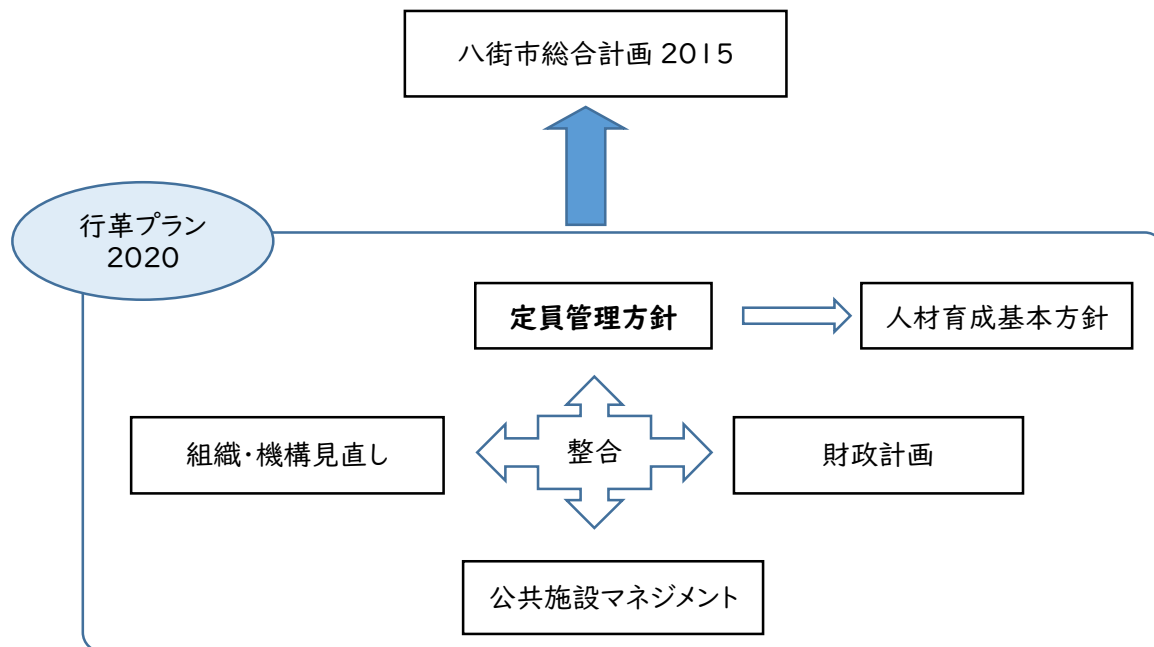
一方、人口減少や少子高齢化の急速な進行、地方分権の進展に伴う地方公共団体への権限移譲など、社会情勢の変化や多様化する市民ニーズに的確に対応し、安定した市民サービスを提供していくためには、中長期的な視点に立って、計画的な採用等により、本市の実情に応じた適正な職員数を確保していく必要があります。

また、行政需要の動向を見定めた適正な職員の配置を行いながら、組織機構の見直し、再任用職員や会計年度任用職員の活用など様々な方策により、効率的・効果的な行政運営に努めるとともに、職員の人材育成や健康管理、またワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりにも取り組んでいくことも重要となります。

これらを踏まえ、今後の再任用制度の延長や定年引き上げ等を見据えつつ、適正な定員管理を推進するための指針として、新たに「八街市定員管理方針（令和2年度から令和6年度）」を策定するものです。

(2) 関連計画との位置付け

本計画は、「八街市総合計画 2015」に掲げる各種施策の実現のため、その下位計画として策定しています。



2 職員数等の状況

(1) 職員数の推移

前回の定員管理計画においては、平成26年度から平成31年度までを計画期間と定め、職員の適正化を図ってきましたが、計画初年度の556人と比較し、平成31年4月1日現在の職員数は548人となり、累計増減計画26人減を下回る8人減の結果となりました。

		H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
計画	職員数	556	543	540	533	531	530	—
	累計増減数	—	▲ 13	▲ 16	▲ 23	▲ 25	▲ 26	—
実績	職員数	556	543	541	536	546	548	546
	累計増減数		▲ 13	▲ 15	▲ 20	▲ 10	▲ 8	▲ 10

※職員数は各年4月1日（平成26年は11月1日）現在で派遣職員等を含む総職員数です（短時間勤務職員を除く）。

(2) 部門別職員数の状況

本市の部門別職員数の推移をみると、限られた人材を有効に活用し、計画的な職員採用などにより職員数の抑制を図り、併せて、新たな行政需要などの状況変化に応じて臨機応変に対応できる柔軟で機動的な組織体制の整備を行ってきた結果、平成11年の定員適正化計画策定以降、多くの部門で職員数は減少しています。

特に、教育部門における職員数が大幅な減少となっていますが、減少した主な要因は、技能労務職の退職者不補充に伴う、学校給食調理業務の業務委託をはじめとする、民間活力の導入などとなっています。

一方、高齢化社会の進行により、介護サービス基盤の整備と併せて、認定調査件数が増加したこと、また、居宅介護支援事業など権限移譲に対応するため、介護事業関連を含む「その他」部門の職員数が増加傾向となっています。

○部門別職員数の推移

(単位：人)

部門	H11 (a)	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R 2 (b)	比較 b-a (c)	増減率 (c/a)%
議会	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	△ 1	△ 16.7
総務企画	89	82	82	83	84	85	88	89	89	92	91	93	93	4	4.5
税務	37	40	39	40	41	41	41	42	42	42	42	42	41	4	10.8
民生	164	140	138	135	139	139	141	139	142	144	150	151	149	△ 15	△ 9.1
衛生	47	43	43	43	44	43	43	43	42	41	43	43	43	△ 4	△ 8.5
農林水産	23	21	21	21	20	20	20	19	19	19	20	19	20	△ 3	△ 13.0
商工	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	25.0
土木	68	63	61	59	59	58	55	51	50	51	50	50	48	△ 20	△ 29.4
一般行政	438	398	393	390	396	395	397	392	393	399	406	408	404	△ 34	△ 7.8
教育	138	113	113	112	110	111	109	100	94	86	86	84	84	△ 54	△ 39.1
普通会計	576	511	506	502	506	506	506	492	487	485	492	492	488	△ 88	△ 15.3
水道	13	12	12	12	12	11	11	10	10	10	10	10	10	△ 3	△ 23.1
下水道	13	12	11	11	11	11	11	10	10	11	11	11	11	△ 2	△ 15.4
その他	13	28	27	28	28	28	28	29	29	29	32	33	35	22	169.2
公営企業等	39	52	50	51	51	50	50	49	49	50	53	54	56	17	43.6
合計	615	563	556	553	557	556	556	541	536	535	545	546	544	△ 71	△ 11.5

(3) 職種別職員数の状況

職種別職員数の推移をみると、特に技能労務職の削減率が高くなっています。これは、「技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針」に基づき、社会情勢の変化から、技能労務職員については、原則、退職者の補充はせず、業務委託等の推進に取り組んだ結果となっています。

専門職・技術職では、健康に関する多様なニーズに対応するため、保健師等の採用が増加しているほか、道路や上下水道、また、八街駅北口整備事業など、都市基盤整備のため、土木職等の職員数が増加傾向となっています。

○職種別職員数の推移

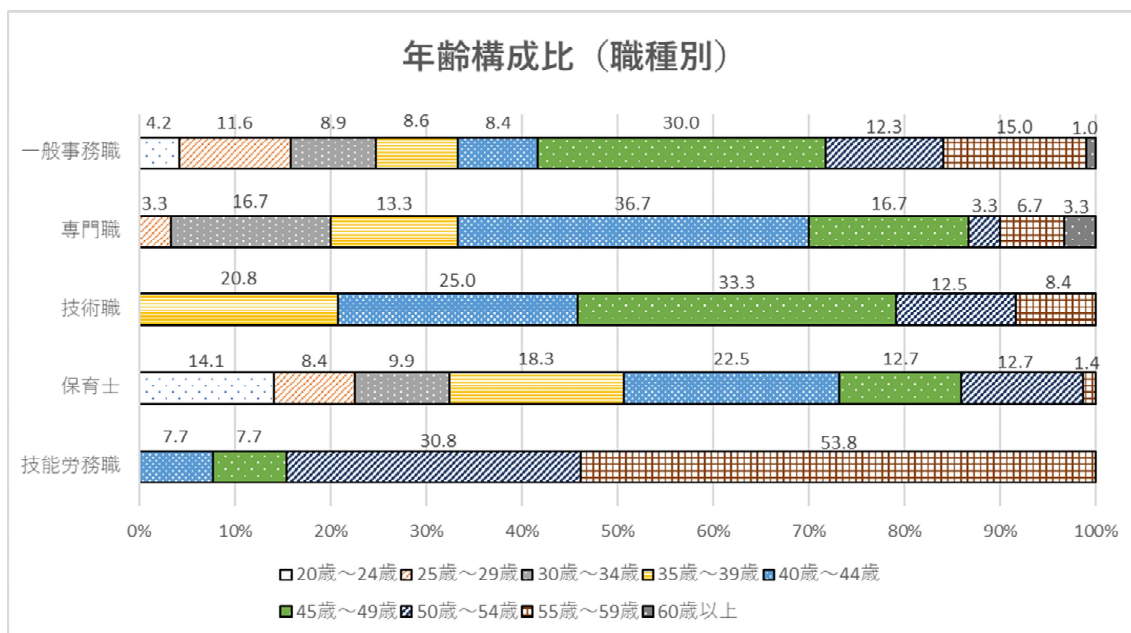
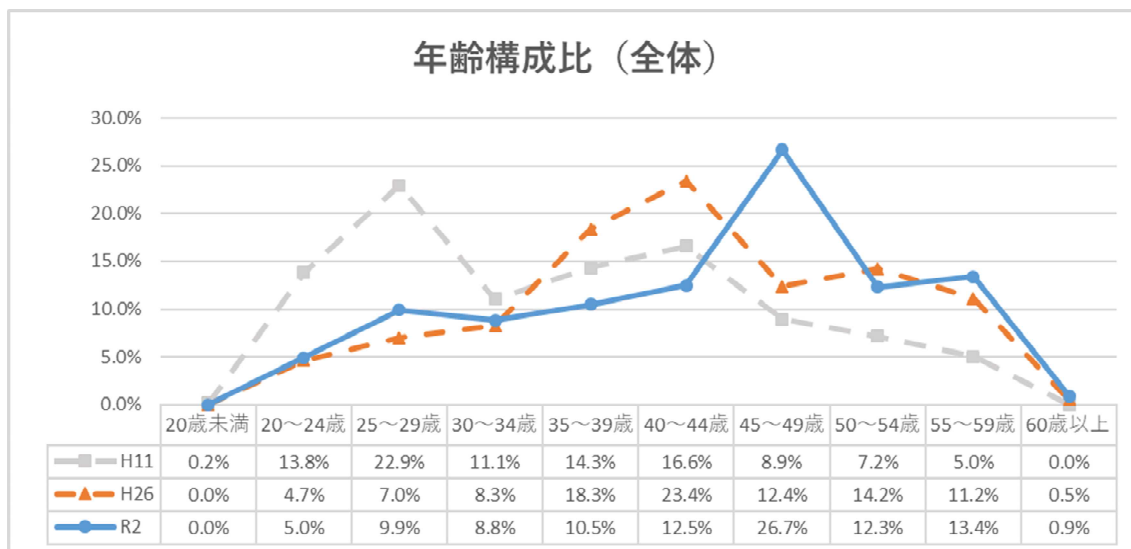
(単位：人)

職種	H11 (a)	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R 2 (b)	比較 b-a (c)	増減率 (c/a)%
一般事務職	437	395	398	399	399	401	400	389	388	395	403	405	406	▲ 31	▲ 7.1
専門職	20	31	28	29	30	30	31	30	29	28	31	29	30	10	50.0
技術職	20	27	25	25	25	25	25	25	24	23	24	25	24	4	20.0
保育士	79	75	74	70	73	71	73	71	72	70	72	73	71	▲ 8	▲ 10.1
技能労務職	59	35	31	30	30	29	27	26	23	19	15	14	13	▲ 46	▲ 78.0
合計	615	563	556	553	557	556	556	541	536	535	545	546	544	▲ 71	▲ 11.5

(4) 年齢別職員構成の状況

令和2年4月1日現在の年齢別構成状況をみると、40歳代が全体の約4割を占め、極端に多い状況となっております。これまでの定員適正化の取り組みにより、30歳代までの職員については比較的バランスがとれていますが、市制施行に伴い業務量が急増したことにより採用された年代の定年退職時期を見据え、今後とも計画的な採用を行い、職員全体及び職種別職員の年齢構成の平準化を図る必要があります。

○年齢別職員構成の状況



（５）類似団体別職員数との比較

総務省が公表する類似団体別職員数とは、全国の自治体を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の２つの要素により分類し、人口１万人あたりの職員数を算出し、適正な定員管理を推進するための参考となる指標です。この指標には、部門ごとに職員が配置されていない団体について考慮することなく集計して平均値を算出する「単純値」と、部門ごとに職員が配置されている団体のみを対象として平均値を算出する「修正値」があります。

この類似団体別職員数との比較は、各自治体の地域特性や重点的に取り組

む施策が異なるため、単純に職員の差のみで比較することはできませんが、本市の傾向を把握するための有効な資料となります。

本市の類似団体（市Ⅱ－１ 人口５万人以上１０万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次９０％未満かつⅢ次５５％以上の団体）は、平成３１年度では本市を含め全国で６９市あり、修正値で比較すると２５人少ない状況となっています。

超過している部門は、民生部門で３４人、税務部門で９人が多い状況となっています。民生部門については、市立保育園を６園保有しており、近年の共働き世帯の増加や核家族化の影響により、保育需要が増大し、保育園職員を一定数確保する必要があったため超過しており、また、税務部門については、長引く徴収率の低下を受け徴収強化に対する取り組みを実施したことなどにより、類似団体と比較し職員数が多くなっています。

また、極端に不足している部門は総務・企画部門となり、これまでの定員管理計画等に基づき、総職員数の厳格な管理を目的として、組織機構の見直しなどを実施したことなどが大きな要因となっています。

○類似団体別職員数との比較

部門別	H31.4.1 現在 職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		類似団体職員数 単純値× 住基人口 10,000	超過数	超過率 (%)	類似団体職員数 修正値× 住基人口 10,000	超過数	超過率 (%)
	A	B	D=A-B	D/A×100	C	E=A-C	E/A×100
議会	5	6	▲ 1	▲ 20.0	6	▲ 1	▲ 20.0
総務・企画	93	127	▲ 34	▲ 36.6	126	▲ 33	▲ 35.5
税務	42	33	9	21.4	33	9	21.4
民生	151	117	34	22.5	117	34	22.5
衛生	43	43	0	0.0	48	▲ 5	▲ 11.6
労働	0	1	▲ 1				
農林水産	19	35	▲ 16	▲ 84.2	30	▲ 11	▲ 57.9
商工	5	18	▲ 13	▲ 260.0	8	▲ 3	▲ 60.0
土木	50	51	▲ 1	▲ 2.0	50	0	0.0
一般行政計	408	432	▲ 24	▲ 5.9	418	▲ 10	▲ 2.5
教育	84	83	1	1.2	99	▲ 15	▲ 17.9
消防	0	65	▲ 65				
普通会計計	492	580	▲ 88	▲ 17.9	517	▲ 25	▲ 5.1

(6) 定員回帰指標に基づく職員数との比較

地方公共団体定員管理研究会が試算する「定員回帰指標」は、市町村を人口規模で区分（類似団体別職員数の区分と共通）し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを示したものであり、各団体の職員数と比較する指標です。各部門ごとの比較はできなく、人口・面積以外の特殊事情が考慮されませんが、簡素でわかりやすい指標となっています。

本市の職員数と平成30年度改定後の定員回帰指標算定式に基づく試算職員数を比較すると、一般行政では50人超過していますが、普通会計全体で見ると14人少ない状況となっています。

区 分	H31.4.1現在 職員数	定員回帰指標に基づく 試算職員数	超過数
一般行政	408	358	50
普通会計	492	506	▲ 14

【参考】定員回帰指標算定式

Y	=	(人口係数) a	×	(人口) X ₁	×	(面積係数) b	×	(面積) X ₂	+	一定値 c	=	試算職員数
一般行政	=	4.0	×	70.3	×	0.22	×	74.94	+	60	=	358
普通会計	=	5.7	×	70.3	×	0.33	×	74.94	+	80	=	506
a : 人口千人当たりの係数 b : 面積1km ² 当たりの係数 c 一定値 x ₁ 当該団体の人口 x ₂ 当該団体の面積												

(7) 人件費等の状況

平成31年度普通会計決算における人件費は、38億7,639万6千円で、歳出総額の17.4%を占め、10年前と比較して、4.1ポイント減少していますが、財政の弾力性を示す経常収支比率は95%を超え、財政の硬直化が顕著であることがうかがえます。

また、令和2年度から施行された会計年度任用職員制度や、再任用職員の増加に伴い、今後、さらなる人件費の増加が見込まれます。

本市の厳しい財政状況等を考慮した場合、義務的経費の一つである人件費についても、できるだけ抑制することが求められることから、引き続き、適正な定員管理に努めていく必要があります。

○普通会計決算における人件費等の状況

	歳出総額 (千円)	人件費 (千円)	人件費 比率	内職員給与費 (千円)	職員給与 比率	経常収支 比率
H21	18,882,966	4,061,160	21.5%	2,780,772	14.7%	94.7%
H22	19,012,281	4,015,515	21.1%	2,716,572	14.3%	92.6%
H23	18,946,951	4,054,249	21.4%	2,708,074	14.3%	94.5%
H24	19,341,822	4,109,202	21.2%	2,766,835	14.3%	95.5%
H25	20,152,614	3,956,411	19.6%	2,657,344	13.2%	95.8%
H26	21,198,942	3,939,046	18.6%	2,722,218	12.8%	94.9%
H27	19,382,612	3,679,840	19.0%	2,502,063	12.9%	90.3%
H28	19,979,915	3,733,864	18.7%	2,619,531	13.1%	92.8%
H29	20,243,728	3,827,643	18.9%	2,688,458	13.3%	93.0%
H30	21,433,167	3,930,443	18.3%	2,764,280	12.9%	95.5%
H31	22,265,410	3,876,396	17.4%	2,911,872	13.1%	95.5%

3 定員管理方針と目標

(1) 基本方針

これまでの本市の定員管理計画は、厳しさを増す財政状況にあって、職員数の削減を前提とした目標値を設定し、職員数を着実に減らしてきた結果、職員数はほぼ適正な規模となっているものと考えます。

地方公共団体定員管理計画研究会によると「地方公共団体における適正な定員管理の推進について」の中で「今後の定員管理計画の方策は、一律に職員数を削減するのではなく、増やすべき分野は増員するなど行政需要に応じたメリハリをつけたものとすべき」と助言しています。

本市の職員数の状況は、類似団体との比較・分析等において、部門ごとの多寡は見られるものの、平均をやや下回る状況であり、概ね適正に管理されているものと見受けられます。少子高齢化社会の到来や地方分権の本格化に的確に対応するため、高齢者福祉や子ども子育て支援関連業務の増加が見込まれ、また、各種計画に基づく大規模事業計画の推進や、複雑高度化・多様化していく行政需要、権限移譲に伴う事務量の増大、組織の新陳代謝や活性化のための職員の年齢構成の平準化などを踏まえ、今後もより適正な職員体制を維持していく必要があります。

これらを踏まえ、定員管理方針は「八街市総合計画2015」を積極的に推進していくことを目標に、職員人件費の増大を最小限に抑えつつ、職員数と、各種施策の推進、行政サービスの安定などの均衡を保ったうえで、一時的な職員数の増減にとらわれず、機動的かつ弾力的な職員配置に留意した中長期的な視点に立った方針とします。

(2) 計画期間

八街市総合計画2015後期基本計画との整合性を図るため、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

(3) 目標職員数

基本方針を踏まえ、令和2年4月1日現在の職員数544人を基準に、現状の職員数を維持していくことを基本としますが、毎年度の具体的な目標数値は設けず、各年度の職員採用計画により職員数を適切に管理していきます。

また、各年度の職員採用計画では、毎年ヒアリングを実施することにより、事務事業の内容及び量とのバランスを考慮しつつ、中長期的な視点で計画するものとします。

(4) 職種別職員の基本的な考え方

ア 一般事務職

一般事務職については、年齢構成に大きな偏りが見られることから、持続可能な行政運営を行うことができる職員数を確保しつつ、中長期的な採用計画に基づき年齢構成の平準化を図ります。

イ 専門職・技術職

専門技術や知識を習得した専門職等については、今後も市民ニーズの多様化・高度化の進展が予想されることから、現行体制の維持・充実に基本とし必要に応じ増員することとします。

また、特に建築・土木職員の年齢構成について著しい偏りが見られるため、スムーズな知識と技術の伝承のため、新たな偏りを作らないよう配慮しつつ、計画的・積極的な採用を行います。

ウ 保育士

本計画期間中の未就学児の数は、人口減少などの影響により減少傾向となるものの、個別に支援を必要とする園児に対する養育支援体制の強化が必要になるため、今後も一定期間は必要とされる保育士については、小規模保育園の統廃合、幼保連携による認定こども園への移行、公私連携による保育所運営の導入などの検討を見据えながら、状況に応じ必要な職員数を確保することとします。

エ 技能労務職

技能労務職については、引き続き「技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針」に基づき、原則退職不補充とし、民間委託の推進や会計年度任用職員の活用を図りながら、安定した行政サービスの提供に努めます。

4 定員管理の手法

定員管理の具体的手法は、次の取り組みを総合的に組み合わせながら実施することとし、目標達成を目指します。

(1) 人材育成の推進

総合計画の推進とその実現のため、長期的かつ総合的な視点で職員の能力開発を効果的に促進することを目的とした「八街市職員人材育成基本方針」に基づき、職員研修の充実や人事評価制度の活用により、職員一人ひとりの能力・意欲の向上とともに、自主性・主体性を高め、組織力向上を目指します。

(2) 組織体制の見直し

行財政改革プランに基づき、多様化する行政需要に迅速かつ的確に対応するため、組織体制の見直しを行います。

また、新たな施策や緊急性の高い分野の業務への対応については、関係部局間の横断的な連携を図り、柔軟かつ効率的な業務執行体制の構築に取り組みます。

(3) 事務事業の見直しと適正な人員配置

事務事業の見直しについては、これまでも行政評価の活用やスクラップ・アンド・ビルドの徹底など、その妥当性・効率性などを踏まえ多角的な視点で適宜見直しを実施してきましたが、今後も社会情勢の変化等に即座に対応し、選択と集中に基づく事務事業の整理を図ります。

また、職員が持つ知識、技術、経験等を把握し、その適性を見極め、適材適所の職員配置に努めるとともに、事務事業の繁忙時期に対応した部課相互間における職員の流動体制の仕組みを検討するなど、各部署の垣根を越えた効率的、効果的な組織運営を目指し、人的資源の有効活用を最大限図ります。

(4) 再任用職員・会計年度任用職員等の活用

定年退職者が有する豊富な知識や経験を活かすため、再任用職員を効果的に活用するとともに、次世代の職員に知識や経験、技術等が円滑に継承できる体制を整備し、活力ある組織力の維持向上を図ります。

また、一定の期間において専門的知識・経験を要する事業や一時的に業務量が増加する事業については、配置の必要性や雇用形態を十分精査し、任期付職員や会計年度任用職員を活用するなど、多様な人材の活用を図るとともに、適切な任用に努めます。

(5) 情報化の推進

事務処理を迅速化・効率化していくために、各種手続等に情報通信技術を積極的に活用し、行政サービスの向上を図るとともに、職場環境の向上を図り、簡素で効率的な行政運営体制を構築します。

5 定員管理方針の進行管理

(1) 方針の公表

定員管理方針策定後、市ホームページで公表します。

(2) 進捗状況の公表

八街市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、市ホームページで公表します。

(3) 計画の見直し

本計画期間中に、上位計画や関連施策に変更等があった場合や、社会情勢の著しい変化、人事制度・組織体制の大きな変更などが生じた場合は、適宜、計画を見直すこととします。

特に、検討が進む、定年年齢の段階的引き上げや役職定年制の導入などは、定員管理上、大きな影響を及ぼすため、今後の動向を注視していきます。