

習志野市第3次定員適正化計画

【平成26年4月1日～平成32年4月1日】

習志野市
平成26年3月

目 次

1. 定員管理の目的	1
2. 現状と課題	1
(1) これまでの定員適正化の取組と計画（第1～2次）の進捗状況	1
(2) 現状分析と課題	4
①第2次定員適正化計画の現在までの実績における課題	4
②業務分析の結果	6
③全国類似団体との修正値による比較	8
④県内類似団体との比較	9
⑤本市の財政状況と人件費の推移	10
⑥臨時的任用職員の状況	11
⑦再任用職員の状況	13
⑧その他	14
3. 第3次定員適正化計画策定の基本的な考え方	15
(1) 第3次定員適正化計画の目的	15
(2) 業務分析結果への対応	15
(3) 定員適正化の手法	16
(4) 臨時的任用職員の任用	17
(5) 再任用職員の活用	18
(6) その他 特記事項	18
4. 定員管理の計画値の設定	20
(1) 計画期間	20
(2) 対象職員	20
(3) 定員計画値の設定	20
5. 職種別定員適正化計画及び年度別採用計画	22
(1) 職種別定員適正化・採用方針	22
(2) 職種別定員適正化計画及び年度別採用計画	24

《参考資料》

年次別財政予測【経常経費分】

県内類似団体部門別職員数比較

1. 定員管理の目的

定員管理の目的とは、厳しい財政状況の中、市民負担の増加抑制に留意しつつ、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくために、貴重な人材を活かし、「最少の職員数で最大の効果をあげるようにすること」にあります。

このため、定員管理においては、常に人件費とその投入効果を意識し、業務のスクラップ・アンド・ビルドの徹底を図り、膨張を抑制すると共に、将来を見据えた行政需要の変化に柔軟に対応可能な“簡素で効率的な業務処理体制”を確保することで、数値目標を掲げた定員適正化計画を着実に実行し、規模の適正化を図ることが求められます。

2. 現状と課題

(1) これまでの定員適正化の取組と計画（第1～2次）の進捗状況

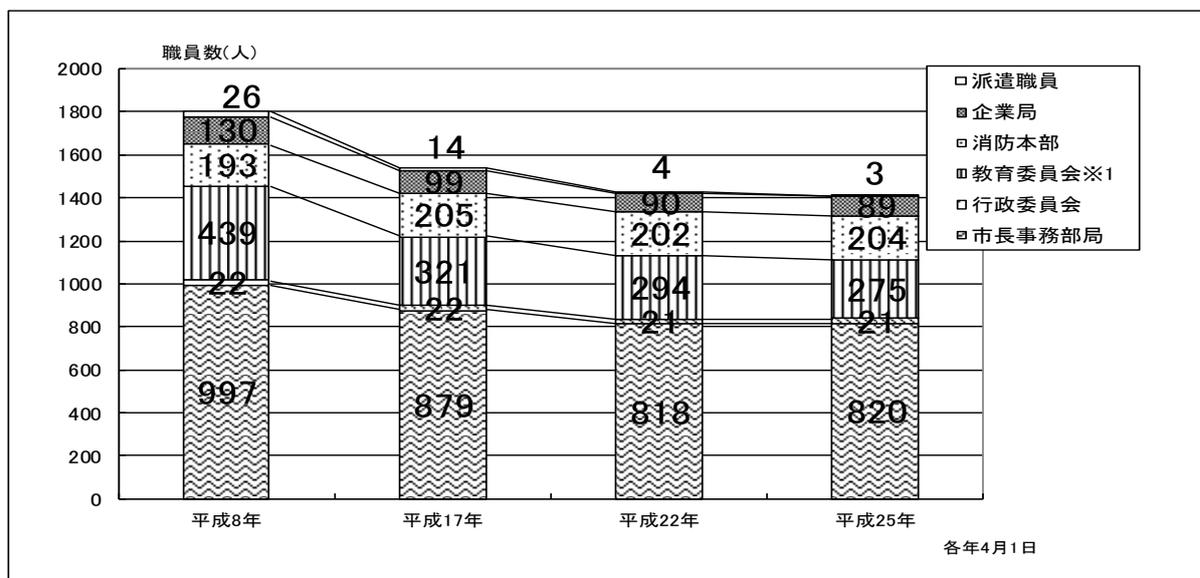
本市の職員数のピークは、平成8年4月1日現在、1,807人でしたが、業務の見直しや改善、民間活力の導入等により、職員数の削減、定員適正化を図ってきた結果、平成17年4月1日には1,540人となり、その後、第1次定員適正化計画（平成17年4月1日～同22年4月1日）の実行により、平成22年4月1日では1,429人、平成17年に対して111人の削減となりました。

第1次定員適正化計画では、17年4月1日の職員数（企業局を除く）1,441人から平成22年4月1日の計画値を100人減の1,341人と設定し、平成22年4月1日現在で1,339人、102人減と、計画値よりさらに2人の削減となりました。

第2次定員適正化計画においては、計画値である「平成22年4月1日の職員数（企業局を除く）1,339人から24人削減し、平成27年4月1日の職員数を1,315人とする」について、平成25年4月1日現在で1,323人、16人減となっており、年度毎の計画値を上回るペースでの削減となっています。

●習志野市職員数の推移

単位:人											← 第1次定員適正化計画期間 (H17～22年)					→ 第2次定員適正化計画期間(22～26年)→			
	年次(平成)	8年	9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
部局名																			
市長事務局	997	998	990	978	963	944	934	915	890	879	857	846	834	816	818	807	821	820	
行政委員会	22	22	22	22	22	22	21	21	21	22	22	21	21	21	21	21	21	21	
教育委員会※1	439	424	408	395	376	359	347	346	335	321	313	310	301	302	294	296	279	275	
消防本部	193	199	202	201	198	198	198	198	201	205	207	208	199	200	202	204	204	204	
企業局	130	128	125	122	118	114	109	107	102	99	96	95	90	90	90	89	89	89	
派遣職員	26	22	19	19	23	20	16	16	16	14	11	6	6	6	4	4	3	3	
合計 ※2	1,807	1,793	1,766	1,737	1,700	1,657	1,625	1,603	1,565	1,540	1,506	1,486	1,451	1,435	1,429	1,421	1,417	1,412	
削減累計 ※3		▲14	▲41	▲70	▲107	▲150	▲182	▲204	▲242	▲267	▲301	▲321	▲356	▲372	▲378	▲386	▲390	▲395	
削減率		99.2%	97.7%	96.1%	94.1%	91.7%	89.9%	88.7%	86.6%	85.2%	83.3%	82.2%	80.3%	79.4%	79.1%	78.6%	78.4%	78.1%	
H17からの削減累計											▲34	▲54	▲89	▲105	▲111	▲119	▲123	▲128	
H22からの削減累計																▲8	▲12	▲17	
企業局を除く職員数	1,677	1,665	1,641	1,615	1,582	1,543	1,516	1,496	1,463	1,441	1,410	1,391	1,361	1,345	1,339	1,332	1,328	1,323	
H17からの削減累計											▲31	▲50	▲80	▲96	▲102	▲109	▲113	▲118	
H22からの削減累計																▲7	▲11	▲16	
※1 教育長を含む。H24年に教育施設改修部門を教育委員会から市長事務局へ統合。																各年4月1日現在			
※2 市長・副市長（助役）・収入役（19年度まで）・企業管理者を除く。任期付職員（4人）及び県からの派遣職員（1人）を除く [H25年度：市長部局]																			
※3 削減累計は、平成8年4月1日職員数からの減員数。																			



また、普通会計における部門別職員数の推移を見ると、教育部門（同20人減）が大きく削減となっていますが、これは平成24年度より、建築・設備技術職からなる施設再生技術部門を市長部局に一元化し、施設の耐震化や老朽化等へ全市一括した対応を図っていることによるものです。

なお、顕在化するインフラ・公共施設の老朽化対応のため、土木（建設）部門（同23人増）は、上記の教育部門から移管・一元化した上で、さらに平成22年度に対して微増となっています。その他、消防部門も微増となっていますが、多くの部門は微減となっています。

部門別職員数推移（平成25年4月1日現在）

（単位：人） （年次：平成）	17年4月1日 現在職員数 （参考）	22年4月1日 現在職員数 （A）	25年4月1日 現在職員数 （B）	削減数 (C)=(B)-(A)	削減率 (C)/(A)×100
議会・総務	183	173	168	▲5	-2.9%
議会	12	11	11	0	0.0%
総務	171	162	157	▲5	-3.1%
税務	55	51	50	▲1	-2.0%
民生・衛生	501	442	434	▲8	-1.8%
民生（福祉・子ども）	365	326	323	▲3	-0.9%
衛生（保健・環境）	136	116	111	▲5	-4.3%
経済	16	19	18	▲1	-5.3%
労働	0	0	0	0	0.0%
農林水産	8	7	6	▲1	-14.3%
商工	8	12	12	0	0.0%
土木（土木・建築・都市計画等）	96	84	107	23	27.4%
一般行政小計	851	769	777	8	1.0%
教育	325	297	277	▲20	-6.7%
消防	205	202	204	2	1.0%
特別行政小計	530	499	481	▲18	-3.6%
普通会計合計	1,381	1,268	1,258	▲10	-0.8%

※出典：地方公共団体定員管理調査
※教育長を含む。

総職員数と普通会計職員数

総職員数から、ガス・水道事業（企業局）、公共下水道、国民健康保険、介護保険などの公営事業会計に属する職員を除いたものが普通会計職員数になり、各種統計で使用されます。

なお、本市の平成21年度決算における人件費比率は25.6%、うち職員給8,235,909千円となっていました。平成24年度決算では、人件費比率は22.8%、うち職員給は8,055,012千円となり、2.8ポイント減のマイナス180,897千円と、縮減されています。

平成24年度決算と21年度決算における人件費の状況比較(各市決算カードより)

		住民基本台帳 人口(人) (年度末3月31日現在)	職員数 (人) 〔普通会計〕 〔翌年4月1日現在〕	普通会計 歳出総額 (千円)	人件費 (千円)	人件費 比率 (%)	うち職員給 (千円)	職員 1人当り (千円)	習志野市 対比 (千円)
習志野市	平成24年(A)	163,782	1,256	48,339,203	11,022,205	22.8	8,055,012	6,413	
	平成21年(B)	159,880	1,267	46,043,333	11,761,633	25.6	8,235,909	6,500	
	差引(A)-(B)	3,902	▲11	2,295,870	▲739,428	▲2.8	▲180,897	▲87	
佐倉市	平成24年(A)	175,690	917	41,243,522	8,443,601	20.5	5,897,602	6,431	18
	平成21年(B)	175,914	885	40,361,889	8,569,680	21.2	6,058,398	6,846	345
	差引(A)-(B)	▲224	32	881,633	▲126,079	▲0.7	▲160,796	▲414	▲327
流山市	平成24年(A)	168,024	918	44,538,546	8,605,715	19.3	6,064,854	6,607	193
	平成21年(B)	161,258	935	41,281,741	8,784,107	21.3	6,295,397	6,733	233
	差引(A)-(B)	6,766	▲17	3,256,805	▲178,392	▲2.0	▲230,543	▲126	▲39
八千代市	平成24年(A)	192,951	1,190	56,109,688	11,344,872	20.2	8,024,971	6,744	330
	平成21年(B)	188,381	1,199	51,792,800	11,632,685	22.5	8,379,104	6,988	488
	差引(A)-(B)	4,570	▲9	4,316,888	▲287,813	▲2.3	▲354,133	▲245	▲158
野田市	平成24年(A)	156,725	976	48,412,871	9,234,193	19.1	6,152,163	6,303	▲110
	平成21年(B)	155,379	1,028	44,366,865	9,516,173	21.4	6,688,966	6,507	6
	差引(A)-(B)	1,346	▲52	4,046,006	▲281,980	▲2.3	▲536,803	▲203	▲116
浦安市	平成24年(A)	162,155	1,270	70,636,160	11,649,925	16.5	8,513,592	6,704	290
	平成21年(B)	160,337	1,293	60,003,997	11,801,053	19.7	8,801,451	6,807	307
	差引(A)-(B)	1,818	▲23	10,632,163	▲151,128	▲3.2	▲287,859	▲103	▲16

※「類似団体別職員数の状況(総務省)」(平成24年4月1日現在)における類似団体のうち、県内の人口20万人以下の団体
 ※全国順位は「全国都市財政年報」(日本経済新聞社刊)による (注)野田市は24年度から類似団体となっている
 ※人件費比率は、当該年度決算の歳出総額に対する人件費の割合により算出

本市は、文教住宅都市憲章の下で、都市として拡大して行く時期に、幼稚園や保育所等、地域に密着して多くの公共施設を整備し、その運営を直営で行ってきたことなどから、職員数が他の自治体に比べ多くなっており、人件費比率も高くなっています。このことは、市民サービスの提供方法として、「マンパワーによる手厚いサービスを行う。」という、習志野市の特色でもありました。

しかし、その後、民間事業者等行政以外の担い手の成長・充実・発展や、それに伴う法改正により、協働可能な範囲が拡大したこと、また、今後の人口動向を踏まえると、生産年齢人口の減少による市税収入の低下の一方で、超高齢社会の到来により、社会保障費は益々増加していくと推察されていることから、今後も持続可能な行財政運営を行っていくためには、コストを抑制し、効率的なサービスの提供を行っていく必要があります。

本市は、平成8年からこれまで、指定管理者制度の導入等、民間活力の導入を進め、職員数を削減するとともに、職員1人当たりの人件費の抑制を図ってきました。

今後も、民間でも一定の水準を確保できる場合には、できるだけ、民間の力を活用しながら、固定的な経費である人件費の抑制に努めていく必要があります。

(2) 現状分析と課題

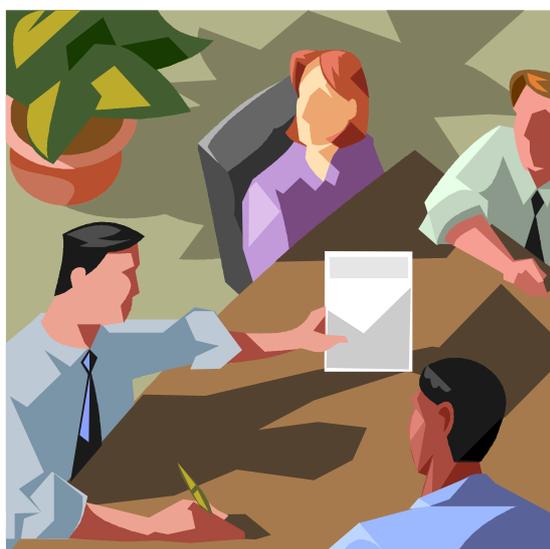
① 第2次定員適正化計画の現在までの実績における課題

第2次定員適正化計画（平成22年4月1日～同27年4月1日）では、業務分析が実施できていなかったことから、「他市との比較」「財政的見地」により、経営改革プラン等に基づく民間活力導入等の実行において、「指定管理者制度導入（花の実園、東習志野図書館、藤崎図書館、新習志野図書館、谷津図書館）」「業務運営の民間委託（地域包括支援センター業務委託、地域運営型公民館モデル館の導入、給食調理委託、その他民間委託等の推進）」「こども園整備（杉の子こども園、袖ヶ浦こども園）及び市立幼稚園・保育所の私立化（若松保育所、袖ヶ浦第二保育所、実花幼稚園、つくし幼稚園）」「業務の効率化（部課の統合、共通事務の見直し、事務量の削減と業務プロセスの見直し等）及び施設の統廃合」の減要因と、新規業務対応や既存業務量の増加見込対応等増要因を併せ、24人の職員を削減するものとし、定年退職者による減員を踏まえた職種別の定員数及び年度別採用計画を示しています。

平成25年4月1日現在、定員の総数は、年度別計画値を上回るペースでの削減となっています。（平成25年4月現在、企業局を除く職員数は平成22年比16人減：全職員では17人減）

また、職種別職員数については、幼稚園の私立化等、一部民間活力導入が予定どおり進捗していない部分があることから、計画期間を2年残した平成25年4月1日現在で、最終計画値に対し、保育士・幼稚園教諭が計画値を7人超過していますが、計画期間内において退職者不補充とした、清掃部門、現場事務所、給食調理員などの技能労務職員は、最終計画値を4人上回る23人の減となっています。その他の職種では、最終計画値との大きなかい離は見られていません。

しかし、平成23年3月11日に発生した東日本大震災に係る復旧・復興への対応は、計画策定時には想定し得なかった、平成25年度現在でも継続中の業務であり、その影響は多大なものとなっています。その他にも、公共施設の耐震化・老朽化対応、権限移譲や法制度改革に係る対応、超高齢社会への対応や子育て支援策への取り組み、財源確保のための債権管理体制強化の取り組み等、業務が増加している現状があり、将来にわたり、マンパワーの求められる課題が山積しています。



第2次定員適正化計画における実績（平成25年4月1日まで）

(単位:人)														
職種	平成	22年度	23年度		24年度		25年度		26年度		27年度(目標値)		計画	実績
	類別	実数	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
事務職	当該年度新規採用		25	30	30	26	15	24	18		19			
	当該年度人事異動			0		▲1		▲5						
	当該年度任用換			0		2		1						
	4月1日職員数	485	485	487	485	488	486	491	489		489		削減数・率	削減数・率
	当該年度定年退職	20	26	24	10	9	11	10	15				4	6
	当該年度定年退職以外	5	4	2	4	8	4	8	4				0.8%	1.2%
福祉系技術職 (保育士を除く)	当該年度新規採用		1	1	0	1	0	2	2		2			
	4月1日職員数	103	100	100	98	99	97	99	96		95		削減数・率	削減数・率
	当該年度定年退職	3	1	1	0	0	2	2	2				▲8	▲4
	当該年度定年退職以外	1	1	1	1	2	1	4	1				-7.8%	-3.9%
保育士・ 幼稚園教諭	当該年度新規採用		6	10	7	10	7	6	7		7			
	当該年度人事異動			0		▲1		0						
	4月1日職員数	243	240	241	237	244	237	240	234		233		削減数・率	削減数・率
	当該年度定年退職	6	7	5	4	3	7	6	5				▲10	▲3
その他技術職	当該年度新規採用		9	6	9	4	4	10	6		8			
	当該年度人事異動			0				▲1						
	4月1日職員数	105	109	109	114	110	115	114	115		114		削減数・率	削減数・率
	当該年度定年退職	4	3	3	2	2	5	4	8				9	9
技能労務職	当該年度新規採用		0	0	0	0	0	0	0		0			
	当該年度人事異動			0		▲1		0						
	当該年度任用換			0		▲2		▲1						
	4月1日職員数	112	108	103	105	96	101	89	95		93		削減数・率	削減数・率
教育職 (幼稚園教諭を 除く)	当該年度定年退職	4	3	3	4	4	6	6	2				▲19	▲23
	当該年度定年退職以外	1	0	1	0	2	0	0	0				-17.0%	-20.5%
	当該年度新規採用		0	0	0	0	0	0	0		0			
	当該年度人事異動			0		▲1		0						
消防職	4月1日職員数	91	90	90	89	88	89	87	89		89		削減数・率	削減数・率
	当該年度定年退職	1	1	1	0	1	0	0	0				▲2	▲4
	当該年度定年退職以外	0	0	0	0	0	0	1	0				-2.2%	-4.4%
	当該年度新規採用		8	8	7	7	8	7	7		9			
小計	4月1日職員数	200	201	202	202	203	204	203	204		202		削減数・率	削減数・率
	当該年度定年退職	5	5	5	5	4	6	6	10				2	3
	当該年度定年退職以外	1	1	1	1	3	1	1	1				1.0%	1.5%
	当該年度新規採用		49	55	53	48	34	49	40		45			
小計	当該年度人事異動			0		▲4		▲6						
	当該年度任用換			0		0		0						
	4月1日職員数	1,339	1,333	1,332	1,330	1,328	1,329	1,323	1,322		1,315		削減数・率	削減数・率
	当該年度定年退職	43	46	42	25	23	37	34	42				▲24	▲16
当該年度定年退職以外	14	10	6	10	25	10	24	10				-1.8%	-1.2%	

※任期付職員(4人)、県研修生(1人)を除く[平成25年4月1日~]。

※定年以外の退職者(計画値)は過去3年間の勧奨・普通退職者の平均の半数と見込む

※教育職の定年退職者は一般教諭分を除く

平成25年4月1日 現在

② 業務分析の結果

こうした中、各課の業務の処理体系や業務量を、調査により可視化し、それらのデータに基づき、業務量に見合った定員算定を行うことにより、定員適正化及び業務改善・業務マネジメントを図ることを目的として、平成 24 年度に本市初の取り組みとして、市長部局・行政委員会を含めた 53 課（出先機関・消防本部・企業局を除く）を対象とした業務分析を実施しました。

なお、本調査は業務処理のフローである業務体系を策定した上で、各業務の処理件数と処理時間等について、各職員が振り返りによって 1 年間の業務量を算出する“記録・記憶型”方式を採用し、室長・課長以下の正規職員、再任用職員、臨時的任用職員、及び業務の実態に合わせ、一般職非常勤職員も対象として実施したものです。

このことにより、業務量の可視化が為された結果、主に次の 3 点が明らかとなりました。

- (1) 正規職員が適切な業務量の範囲を超えて業務を実施している
- (2) 時期による業務量の変動が大きい（1 年間を通じて月次の繁閑の差がある）
- (3) 個々の職員による業務量のバラつきが大きい

特に、正規職員においては、調査対象者 593 人に対し、全員が毎月 15 時間の時間外勤務を行ったとしても、現状の業務のやり方においては 58.9 人の不足となるとの結果となっています。

この他、各部内の管理課において、管理・庶務等の業務比率が高くなっていることも明らかになりました。

この結果をもとに、客観的な第三者の立場で、本市の業務のあり方を分析した担当コンサルタントからは、次の 4 つの提言が提出されました。

- 1 点目は、「各課における業務日報を活用した業務分担の適正化をさらに進めること」、
- 2 点目は、「業務量の削減に向けて全庁的な取り組みを行うこと」、
- 3 点目は、「組織機構改革へ踏み込むこと」、
- 4 点目は、「臨時的任用職員の活用について、全庁的な指針づくり・業務監査を行うこと」です。

分析結果からは、正規職員の現状の業務量において、これまで、職員数の削減を続けてきた一方で、業務が思うように削減されてこなかった中、職員の負担感がかなり大きなものであったことが、これまでの時間外勤務状況だけでなく、業務の全体量として、業務分析により可視化され得たものであり、今後、実状に応じて、増やすべき所については職員を増やすことが必要であると考えます。

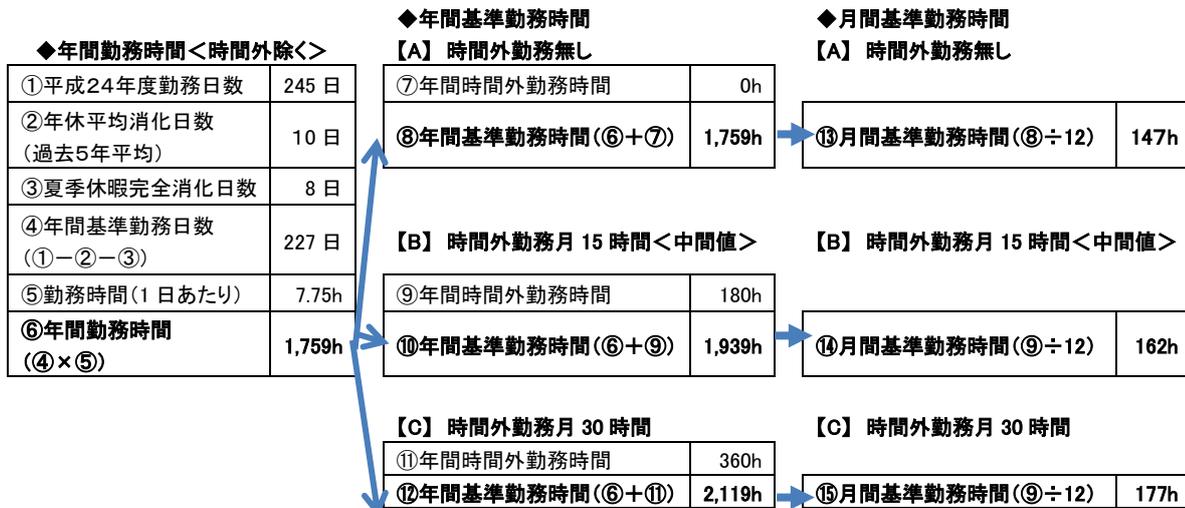
一方で、現実的には市民サービスの面からも、時間外勤務をゼロとすることは難しく、また、50 人以上もの不足については、育成・業務執行上や財政上の観点からも、その全てを採用で賄うことは、困難です。

こうした中、現状の業務のやり方が適切なのか、最も効率的なのか、といった見直しの視点を持ち、改善を図っていくことが極めて重要です。行財政運営の持続可能性という観点からも、業務改善、業務マネジメントの構築を図ることが必要であり、それらを各職場において実行していくことが求められます。現状の業務のあり方を精査・改善していくこのような取り組みを進めることで、業務量を圧縮し、まずは、職員不足という状況について、自助努力による打開を図ることで、効率的な業務体制を確立し、その上で、本当に必要な職員数について検討することが、定員管理のプロセスとして、必要不可欠です。

本業務分析結果を、定員管理における経営改革の真のスタートと捉え、現状の業務のあり方を見直し、効率的な業務体制を構築していくためには、各所属長一人ひとりが業務マネジメント力を発揮し、全ての職員自らが、各部各課における業務のあり方を見直し、改善策を提案し、それらを実行することが求められ、既に平成 25 年度より、各部局において、具体的な取り組みに着手しています。

業務改善、業務マネジメントの構築は、非常に重要なポイントであることから、引き続き、効率的な事務執行体制の構築及び、行政サービスの質の向上に向けて、たゆまぬ努力を重ねていく必要があります。

「習志野市業務分析結果報告書（平成24年度）」より



把握された平成24年度における業務量に基づき、下記2業務を考慮した上で、上記で定める年間基準勤務時間【A】(1,759h)・【B】(1,939h)・【C】(2,119h)で除すことで定員を算定する。

$$\text{定員} = \frac{\text{平成24年度業務量} \pm \text{兼務} \cdot \text{併任業務量} - \text{庁舎移転業務量}}{\text{年間基準勤務時間 (1,759h or 1,939h or 2,119h)}}$$

	業務分析 対象 正規職員 数 (人)	年間基準 勤務時間【A】 (1,759h)		年間基準 勤務時間【B】 (1,939h) <中間値>		年間基準 勤務時間【C】 (2,119h)	
		換算 (人)	現状との 差(人)	換算 (人)	現状との 差(人)	換算 (人)	現状との 差(人)
企画政策部	32	41.0	9.0	37.2	5.2	34.1	2.1
総務部	38	46.2	8.2	41.9	3.9	38.3	0.3
財政部	94	118.8	24.8	107.8	13.8	98.7	4.7
環境部	34	37.9	3.9	34.4	0.4	31.5	▲ 2.5
市民経済部	73	87.8	14.8	79.7	6.7	72.9	▲ 0.1
保健福祉部	120	142.8	22.8	129.5	9.5	118.5	▲ 1.5
都市整備部	87	105.0	18.0	95.3	8.3	87.2	0.2
こども部	33	39.5	6.5	35.8	2.8	32.8	▲ 0.2
会計課	6	7.1	1.1	6.4	0.4	5.9	▲ 0.1
学校教育部	31	38.3	7.3	34.7	3.7	31.8	0.8
生涯学習部	24	28.2	4.2	25.6	1.6	23.4	▲ 0.6
議会事務局	9	11.7	2.7	10.6	1.6	9.7	0.7
選挙管理委員会事務局	5	6.4	1.4	5.8	0.8	5.3	0.3
監査委員事務局	5	5.6	0.6	5.0	0.0	4.6	▲ 0.4
農業委員会事務局	2	2.4	0.4	2.2	0.2	2.0	▲ 0.0
合計	593	718.6	125.6	651.9	58.9	596.6	3.6

③ 全国類似団体との修正値による比較

平成24年度の普通会計における全国類似団体（52団体）との部門別職員数の比較においては、民生部門（94人超）が大幅に超過しており、教育部門（45人超）、消防部門（32人超）、衛生部門（17人超）も超過しています。一方、総務部門（26人少）は下回っています。

(単位:人)	24年4月1日 現在職員数 (A)	修正値 ×住基人口 /10,000 (B)	類団超過数 (C)=(A)-(B)	類団超過率 (C)/(A)×100
議会・総務	164	187	▲23	▲14.0%
議会	11	8	3	27.3%
総務(総務一般・企画開発・住民関連他)	153	179	▲26	▲17.0%
税務	49	59	▲10	▲20.4%
民生・衛生	437	326	111	25.4%
民生	326	232	94	28.8%
衛生(衛生・公害・清掃・環境保全)	111	94	17	15.3%
経済	18	38	▲20	▲111.1%
労働	0	0	0	—
農林水産	6	22	▲16	▲266.7%
商工	12	16	▲4	▲33.3%
土木(土木・建設・都市計画他)	103	109	▲6	▲5.8%
一般行政小計	771	719	52	6.7%
民生・衛生部門を除く一般行政	334	393	▲59	▲17.7%
教育	281	236	45	16.0%
消防	204	172	32	15.7%
特別行政小計	485	408	77	15.9%
普通会計合計	1,256	1,127	129	10.3%
水道	30			
下水道	24			
その他	107			
公営企業等計	161			
総合計	1,417			

【注意】平成25年4月1日現在の類似団体別職員数の状況の修正値との比較結果は、まだ公表されていないことから、本表は、24年4月1日の数値を利用している。

※類似団体別職員数…全ての市区町村を対象にし、その人口と産業構造（国勢調査における産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準とし、幾つかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計し、グループ毎に人口1万人当りの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数を比較するもの。他市区町村との比較のため、実施事業にばらつきのある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としている。（平成24年度における習志野市は、一般市における①人口15万人以上②第Ⅱ次・第Ⅲ次産業95%未満③第Ⅲ次産業55%以上に区分されることから、「Ⅳ-1」（52団体）に分類されている。

※修正値…中・小部門に職員を配置していない団体もそのまま集計する単純値に対し、当該中・小部門に職員を配置している団体のみを対象として、中・小部門毎、及び、類型別団体毎に人口1万人当り職員数の平均値として算出。

$$\text{修正値} = \frac{\text{当該類型別団体毎の各部門別職員数の計}}{\text{当該類型に属している団体のうち当該部門に職員を配置している団体のみ人口の計}} \times 10,000$$

④ 県内類似団体との比較

県内類似団体のうち、人口 20 万人以下である佐倉市、流山市、八千代市、野田市、浦安市のうち、佐倉市を除く 4 市との普通会計職員数比較では、4 市平均より、195 人多い職員数となっています。

佐倉市を含めた 5 市比較（消防のみ 4 市比較）を部門別に見ると、教育部門（107.8 人超）、民生部門（77.8 人超）が大幅に超過しており、消防部門（23.8 人超）、衛生部門（19.6 人超）も超過しています。逆に総務部門（42.0 人少）、土木部門（11.4 人少）は下回っています。

平成24年地方公共団体定員管理調査(総務省)			(単位:人)	
	住基人口 平成24年 3月31日現在	普通会計職員数 (平成24年4月1日) ※教育長含む	人口千人当り 職員数	
習志野市	161,047	1,256	7.80	佐倉市(市消防職員0人)を除く 4市平均 6.59
佐倉市	176,072	902	5.12	
流山市	165,195	931	5.64	
八千代市	189,084	1,198	6.34	
野田市	155,372	1,000	6.44	
浦安市	159,347	1,265	7.94	
習志野市	161,047	1,061	6.59	超過数 195

↑
※人口千人当りの職員数を6.59人にする場合の職員数

※職員数は平成24年4月1日現在			
	習志野市	5市平均※①	差引
議会	11	9.6	1.4
総務 (総務一般・企画開発・住民関連他)	153	195.0	▲ 42.0
税務	49	58.0	▲ 9.0
民生	326	248.2	77.8
衛生 (衛生・公害・清掃・環境保全)	111	91.4	19.6
経済	18	25.2	▲ 7.2
土木 (土木・建設・都市計画他)	103	114.4	▲ 11.4
教育	281	173.2	107.8
消防※②	204	180.3	23.8
合計	1,256	1,095	160.8

※① 5市とは、県内類似団体のうち、人口20万人以下の佐倉市、流山市、八千代市、野田市、浦安市。

※② 消防のみ、佐倉市(一部事務組合)を除く4市の平均値による。

【別掲】

公営企業等 (ガス・水道・下水道・国民健康保険・介護保険他)	168	94.2	※③ 73.8
-----------------------------------	-----	------	---------

※③ 本市の主な超過理由は他市にない特色である市営ガス事業を運営していることによる。

＜参考＞ 県内類似団体 5 市における部門別職員数（平成 24 年 4 月 1 日現在）

習志野市	11	153	49	326	111	0	6	12	103	281	204	1,256	(別掲)
	議会	総務・企画	税務	民生	衛生	労働	農林水産	商工	土木(建築)	教育	消防	合計	公営企業
佐倉市	11	219	65	224	69	1	19	12	121	161	0	902	96
流山市	9	150	52	198	90	0	9	8	105	132	178	931	101
八千代市	10	242	63	285	108	0	24	12	100	144	210	1,198	124
野田市	8	156	69	209	105	3	21	7	127	130	165	1,000	91
浦安市	10	208	41	325	85	1	1	8	119	299	168	1,265	59
5市平均	9.6	195.0	58.0	248.2	91.4	1.0	14.8	9.4	114.4	173.2	180.3	1,095	94.2

⑤ 本市の財政状況と人件費の推移

本市の一般会計における歳入歳出決算額の推移を見ると、歳入は、平成 17 年度の約 433 億円から、平成 24 年度には約 516 億円と、約 83 億円の増となっており、市税についても、平成 17 年度の約 232 億円から、平成 24 年度には約 251 億円と、19 億円の増となっています。

しかしながら、歳入に占める市税の割合は、平成 17 年度の 53.5%から、平成 24 年度には 48.7%と、4.8 ポイント低下しています。

一方、歳出は、平成 17 年度には約 407 億円でしたが、平成 24 年度では約 487 億円と、80 億円の増となっています。

但し、その内、人件費については、平成 17 年度には約 143 億円でしたが、職員数の削減や職員給与の見直し等に取り組んだことにより、平成 24 年度には約 126 億円と、約 17 億円の減となっています。

平成	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
歳入合計	43,285,518	42,603,118	44,753,208	44,857,183	48,100,636	50,052,275	55,374,963	51,595,869
うち市税	23,162,001	23,862,033	25,786,033	26,485,360	25,746,010	25,287,440	25,226,765	25,109,902
歳出合計	40,697,195	40,648,849	43,162,405	43,427,794	46,384,059	47,633,350	51,373,032	48,708,234
うち人件費	14,253,152	13,716,214	13,812,557	13,308,534	13,228,715	13,039,584	12,913,171	12,562,875
うち正規職員	11,503,708	11,146,086	11,025,852	10,700,617	10,327,672	10,121,363	10,084,346	10,097,627
うち再任用職員	65,931	51,991	54,803	84,741	103,184	152,652	217,253	224,816
うち退職手当	1,628,034	1,390,832	1,604,299	1,380,706	1,568,147	1,429,755	1,261,785	929,851
うち臨時的任用職員	1,055,479	1,127,305	1,127,603	1,142,470	1,229,712	1,335,814	1,349,787	1,310,581

平成 26 年度予算編成作業終了後の経済状況や国の経済政策等から想定される今後の市税収入は、奏の杜、仲よし幼稚園跡地等の固定資産税、個人・法人市民税等の税収入の見込みから、一定の増加が見込まれます。しかし、歳出においては、扶助費の増加が顕著であり、75 歳以上人口の伸び率から、特別会計への繰出金も増加が想定されます。また、公共施設、インフラ、プラント等への老朽化対策が急務であることから、今後の財政運営は非常に厳しい状況になると見込まれます。

平成 26 年度からスタートする基本構想・基本計画に基づく普通建設事業費や、公共施設再生計画等の実行に係る経費も生み出さねばなりません。

このため、平成 22 年度から推進してきた経営改革プランの計画期間満了を 1 年前倒しし、第一次経営改革大綱及び実行計画（計画期間：平成 26～31 年度）を策定しました。本大綱及び実行計画は、その実行により、これまで取り組んできた本市の行財政改革をさらにステップアップし、将来を見据えた経営改革を実現することで、基本構想・基本計画の目標達成をしっかりと下支えするものです。

本大綱に基づき、定員適正化をはじめ、機能的な組織機構の構築と運営、人材育成、事務処理手法の改善・内部管理業務の効率化、施設の統廃合、民間活力の導入等に取り組めます。

なお、本市の経常収支比率は、90.3%（平成 24 年度決算）であり、90%を超える状況が継続しており、依然として、財政の硬直化が続いています。

⑥ 臨時的任用職員の状況

・本市では、平成8年4月1日を起点に職員の削減を進めてきた中で、国の制度改正や市民サービスを充実させていく必要から、新たな業務の展開や事業内容の拡大を図らなくてはいけない業務分野に新たに正規職員を配置してきました。その中で、主に窓口業務や管理・庶務系業務などの定型的且つ経常的な業務、専門的資格を有する業務、民間活力が導入されていない施設業務については、業務見直しに伴う急激なサービスの低下を招かないために、地方公務員法第22条の規定に基づく臨時的任用職員による対応が行われてきました。経営改革プランに基づく民間活力の導入が進捗した結果、平成25年4月現在の臨時的任用職員数は481人と、平成22年に比べ8人の減少となっていますが、一方で、平成24年度決算額における臨時的任用職員の人件費は、約13億1千万円となっています。

・臨時的任用職員数は、平成25年4月1日の時点で、481人となっています。うち、保育士が164人(34.1%)、事務職員が162人(33.7%)、調理員が33人(6.9%)、教諭(幼稚園教諭・習志野高校)が25人(5.2%)、用務員が15人(3.1%)等となっています。

・第2次定員適正化計画の実行において、平成22年4月の臨時的任用職員数は489人でしたが、平成25年4月現在と任用目的別に比較すると、業務充実(平成22年値は欠員補充と合算)で35人が減少し、入所増対応で22人及び職員の育児休暇による代替で5人が増加しており、合計では8人の減少となっています。これは、市立保育所の民営化や花の実園への指定管理者制度の導入、給食調理委託の実施等、民間活力の導入が要因となっています。一方で、事務職は14人の増加となっており、制度改正や権限移譲等業務量が増加する中、近年、新規正規職員採用において、予定職員数を採用できていないこと等から、臨時的任用職員による対応が図られているものです。

・なお、平成24年度に取り組んだ業務分析においては、出先機関を除く臨時的任用職員も対象として実施しました。その結果、1人当たりの年間業務量は、正規職員業務量の7～9割程度となっているものの、一部においては、正規職員と同等程度まで高くなっていること、従事する業務内容は概ね課固有の所管業務が中心となっているが、管理・庶務系の業務にも従事している傾向があること、単一的な業務でなく、複数の業務に従事していることが推察されるなど、明らかとなってきた点もあります。

・現状における本市の臨時的任用職員の大部分は、他市では、本来「非常勤職員」であり、そのことによる弊害が生じてきていると推察されます。一方、臨時的任用職員のうち、正規職員と同等の業務に従事し、正規職員の置き換えとしての役割を果たしている職員については、本来「正規職員」でのカウント・配置が必要であると考えられます。

臨時的任用職員の状況									(単位:人)
種別 平成	(欠員補充)	業務充実	入所増対応	派遣要員	小計	育休代替	産前産後 代替	療養代替 ・対応	合計
22年4月現在	252	120	91	0	463	18	5	3	489
25年4月現在		337	113	0	450	23	5	3	481
増減	▲ 35		22	0	▲ 13	5	0	0	▲ 8

職種別臨時的任用職員の状況			(単位:人)
職 種 別	22年4月 現在(B)	25年4月 現在(B)	(B)-(A)
事務職員	148	162	14
保育士	180	164	▲ 16
警備員	12	12	0
看護師	10	10	0
相談員	9	12	3
心理判定	3	3	0
教諭	26	25	▲ 1
受付案内	4	6	2
保健師	8	13	5
栄養士	4	6	2
指導員	18	8	▲ 10
調理員	40	33	▲ 7
用務員	13	15	2
技労	7	7	0
その他	7	1	▲ 6
言語療法士		1	1
歯科衛生士		0	0
精神保健福祉士		0	0
手話通訳コーディネーター		1	1
社会福祉士		1	1
運転手		1	1
合 計	489	481	▲ 8

⑦ 再任用職員の状況

- 再任用職員は、地方公務員法第 28 条の 4、第 28 条の 5 に基づき、公的年金の支給開始年齢が段階的に 65 歳まで引き上げられることを踏まえ、定年退職者のうち、再任用に必要な意欲、職務遂行能力、健康状態を有する者について、その者の能力や経験を公務に活用するという観点から実施しているものです。
- 再任用職員数は、平成 25 年 4 月 1 日の時点で、95 人（市長部局 68 人、教育委員会事務局 11 人、その他の行政委員会 2 人、消防本部 4 人、企業局 10 人）となっています。主な配属は、連絡所等正規職員が配置されていない出先機関や、専門的技術・知識を活用できる技術部門の職場などとなっています。
- 平成 26 年度より、年金支給開始年齢の段階的引き上げが開始されることから、新たに週 5 日のフルタイム勤務での再任用職員の登用を見込んでいます。週 3 日勤務及び週 4 日勤務との併用を予定していますが、フルタイム勤務再任用職員については、職員定数としてカウントすることから、今後の定員において、大きな要因となります。

なお、国の公務員制度改革において、現在 60 歳の定年を平成 28 年度までに 65 歳まで段階的に延長する方針を含んだ法案について、平成 26 年の通常国会への提出が予定されています。このことは、今後の新規職員採用に係る計画等、定員管理の上で、非常に大きな影響を及ぼすことから、動向を注視し、対応していく必要があります。

再任用職員配置状況(平成25年4月1日現在)						
						(単位:人)
所 属		副主査	業務主任	主任	教諭	人数計
企画政策部	危機管理課、広報すぐきく課	2	1	0	0	3
総務部	総務課	3	0	0	0	3
財政部	施設再生課、税制課	2	0	0	0	2
環境部	公園緑地課、環境保全課、 クリーンセンター施設課、同業務課	7	2	0	0	9
市民経済部	商工振興課、協働まちづくり課、 市民課、農政課、勤労会館	28	0	0	0	28
保健福祉部		0	0	0	0	0
都市整備部	建築指導課、下水道課、 津田沼浄化センター、住宅課	7	2	0	0	9
こども部	こども保育課、保育所、 子育て支援課	11	3	0	0	14
学校教育部	教育総務課、学校教育課、 習志野高等学校	2	2	0	1	5
生涯学習部	社会教育課、あづまこども会館、 公民館、図書館	6	0	0	0	6
選挙管理委員会事務局	※総務部併任2	0	0	0	0	0
監査委員事務局		1	0	0	0	1
農業委員会		1	0	0	0	1
消防本部	指令課、中央消防署	0	0	4	0	4
企業局	料金課、営業企画室、 工務管理課、供給課、保安課	10	0	0	0	10
合 計		80	10	4	1	95

⑧ その他

• 平成 25 年 8 月に発表された、国の中期財政計画では、持続的成長と財政健全化の双方の実現に取り組むこととし、国・地方を合わせた基礎的財政収支の改善等、国の財政健全化への目標が示されるとともに、同年秋以降、持続可能な財政と社会保障の構築に向けた取組について、経済財政諮問会議において、検討が行われています。これらを受けた国の施策の動向により、地方自治体を実施する行政サービスは、今後、大きな影響を受けることが予想されます。このことから、業務体制の構築等早急に対応策を講じていく必要があります。例えば、子ども・子育て関連三法に基づく制度改正に係る新たな行政サービスの実施や、地方分権改革への取り組み、社会保障制度改革においては、組織体制の整備は勿論、実施に伴う業務量の増加について、どのような対応を図っていくべきかも、喫緊の課題です。

• 少子超高齢社会の到来により、本市の今後の人口構成についても、平成 25 年 3 月末における本市の住民基本台帳人口（総数 163,782 人）による年少人口（0 歳～14 歳）は、22,633 人であり、人口推計では、平成 28 年をピークに微増しますが、平成 31 年までは約 2 万 3 千人と、ほぼ横ばいで推移すると予測されています。

こうした状況の中で、保育所・こども園については、待機児童が増加し、定員をオーバーする所がある一方、市立幼稚園の園児数（こども園短時間児含む）は、平成 25 年 5 月 1 日時点で 1,037 人と定員の 4 割程度となっています。

また、平成 25 年 3 月末における本市の住民基本台帳人口による老年人口（65 歳～）は、34,194 人と全体の 20.9%を占めており、平成 31 年には約 4 万人に増加すると予測されています。

今後の定員適正化を考える上で、このような人口構造の変化により、行政ニーズとそれに伴う業務量も大きく変化することから、既存施策の見直しや制度改正、新たな施策の展開等への対応についても考慮が必要です。

3. 第3次定員適正化計画策定の基本的な考え方

(1) 第3次定員適正化計画の目的

第3次定員適正化計画は、平成26年4月に新たにスタートした基本構想・基本計画の将来都市像の実現に向け、必要な事業の推進を踏まえ、その執行を担保すると共に、財政健全化に向けた経営改革の実行における業務の効率化及び既存事業の整理を見込む中で、効率的な業務執行体制の構築の基礎となるものであり、持続可能な行財政運営を実現することを目的としています。

現在、本市では、公共施設再生に向けた対応、地方分権改革における権限移譲や国の制度改革への対応、超高齢社会の到来や増大する子育て支援ニーズへの対応、継続する震災復旧復興に向けた取組、一層その必要性が増している財源確保に向けた取組等、業務量が純増しており、平成24年度に実施した業務分析においても現状の業務量に対する人員の大幅な不足が明らかになった一方で、自立的な自治体経営の推進の上では、限られた人員・財源の中で、最大の効果を上げる行財政運営を推進していくことも求められています。

そうした中で、今後6年間における定員の適正化を進める上では、公共施設再生をはじめとする支出の継続的な増加が見込まれる本市の将来に渡る財政状況を踏まえた中で、行政課題の着実な実行体制の構築を図ることが不可欠です。そのためには、将来的な実施業務の推移、業務量の増減等、現時点で捕捉可能な定員の増減要因を可能な限り勘案すると共に、公共サービス^(※1)と行政サービス^(※2)の違いを明確にし、行政サービス提供における人員に係るコストを意識した上で、マンパワーによる直営での行政運営等を、これまで進めてきた取組以上に極力見直し、新たな分野においても民間活力の導入を推進していくことが必要です。

本計画の策定においては、民間活力の活用、施設の統廃合や事業の見直しの各取組を包含した「第一次経営改革大綱」の実行や、「公共施設再生計画」、「第2期こども園整備計画と既存市立幼稚園・保育所の再編計画」をはじめとする本計画期間内の他計画・施策の実行を反映するとともに、国の権限移譲や法制度改革に係る影響、少子超高齢社会の到来等社会経済状況の変化による業務量の増加等への対応、これらに関連する専門職種の需要や公務員制度改革における定年延長、職員のワーク・ライフ・バランス等も考慮し、今後6年間の健全な行財政運営を図る上での適正な職員数を定めるものです。

(2) 業務分析結果への対応

平成24年度に実施した業務分析において、業務の実態が可視化された結果、58.9人の職員が不足との結果が出ています。但し、現状の業務のあり方に対して、年間業務量の変動や個々の職員による業務量のバラツキの大きさなど、改善すべき課題が指摘されており、その上で、業務分担の適正化や業務量の削減、組織機構改革の実施等、自らの改善の取組みによる対応策が提言されています。

このことから、第3次定員適正化計画においては、約59人の不足のうち、半数相当については、上記の提言に基づき、現状業務の見直し・改善及び組織機構改革の実行等により、業務量の削減を行うことにより、対応することとします。残り半数相当については、既存業務への更なる民間活力導入の推進を図ることを第一とし、その上で、必要な増員を図るものとします。

※1…公共サービス：生活する上で必ず必要であるが、個人では解決・調達することが困難なサービス。近年、益々多様化し、拡大しているが、従来はほとんどを行政が主導的に担ってきた。

※2…行政サービス：公共サービスのうち、現在の財政状況の中で、行政機関が担うサービス。

(3) 定員適正化の手法

本計画の実行にあたっては、「第一次経営改革大綱」の実行計画に位置付けられた取組事項を中心に、以下の6つの取り組みを進めることにより、定員の適正化を図って行きます。

I. 事務事業の最適化及び行政運営体制の見直し等による業務の効率化 **減手法**

「第一次経営改革大綱」に基づく改革と見直しを確実に実施することにより、事務処理手法の改善、事業の縮小・整理・再編・廃止を実行するとともに、特に平成24年度の業務分析結果において指摘を受けた内部管理業務のあり方を見直し、決裁のスピード化等業務の効率化、削減を図ることで、業務量を圧縮し、総職員数のスリム化に取り組みます。

また、定員の適正化には、効果的・効率的な行政運営体制の構築が不可欠であり、部課の統廃合等組織機構の見直しによる組織のスリム化、内部管理業務等事務の合理化・効率化を図ります。

II. 施設の統廃合及び民営化 **減手法**

本市の職員数が、類似団体に比べ、大幅に超過している最大の理由は、20.99 k^mの市域に、他市に比べて、数多く設置した公共施設を、直営により運営していることによるものです。

今後の人口構成、市民ニーズの変化や、公共施設の再生対応と併せ、「第一次経営改革大綱」及び「公共施設再生計画」、「第2期こども園整備計画と既存市立幼稚園・保育所の再編計画」等、計画に基づく施設の機能統合及び民営化等を着実に実施する中で、施設配置職員数の削減を進めていきます。

III. 民間活力の導入 **減手法**

公共サービスにおいて、地方自治体でなければ担うことができない行政サービスの範囲を明確化することを前提に、民間における公共サービス提供分野拡大等の状況を踏まえ、個々の事務事業について多様な見地から、民営化、指定管理者制度の更なる導入や民間委託等、公民連携の推進により、サービスの向上と共に、民間活力導入分野における職員数の削減を図ります。

さらに、「民間にできることは民間に」といった考えから一歩進み、「公務員でなければできない業務は公務員に、それ以外は民間に」との時代認識の変化を受け、専門定型業務の外部化等、将来に向けた新たな分野の業務外部化の検討・試行にも取り組みます。

また、習志野市市民協働基本方針に基づき、市民・NPO・ボランティア・事業者等、地域社会を構成する多様な市民と行政が市民協働の推進を図り、適切な役割分担と責任に基づき、公共サービスを担い合うことで、市の事業範囲を見直すことにより、職員の適正配置を推進します。

IV. 地方分権の推進・国の制度改革、及び少子超高齢社会の到来等社会状況変化等への組織的な対応と効果的・重点的な職員配置 **増対応**

地方分権改革（権限委譲等）の推進、国の制度改革、さらには、少子化、超高齢社会の到来といった社会状況の変化に伴う行政ニーズについて、業務量の増加が予想される分野への組織的な対応、職員配置の重点化が必要となります。

これらについては、国の具体的な施策内容等が明らかになり次第、係る業務量を分析し、新たな組織の設置も視野に入れた上で、適正な職員配置の実施や、事務処理内容に応じて、任期付職員の登用や、臨時職員の任用を図るなどの対応を図ります。

また、今後の公務員制度改革の動向等も踏まえながら、毎年度各部局内による調整を基本とした定員と予算に基づく業務量を勘案した、効果的・重点的な職員配置に継続して取り組みます。

V. 専門職の確保及び人材登用 増対応及び増減手法

本市の将来に渡る大きな課題である、老朽化が進む公共施設・インフラ・プラントの再生に向けた取組を進めていく上では、それらに対応する専門職の確保が極めて重要となります。

また、超高齢社会の到来等、社会経済状況の変化に係る様々な行政ニーズの増加においても、高い専門性を持つ職員による対応が必要不可欠となっています。

これらを踏まえ、今後の職員採用においては、職員年齢構成のバランスを考慮した上で、多様化・高度化する行政ニーズに対応する専門性を持つ職員の必要数の確保を図ります。また、専門職を中心に、技術の継承・育成等、業務の安定的な継続を考慮し、退職者数の偏在を踏まえ、計画期間前半における前倒しによる採用も考慮します。

さらに、多様な雇用形態の活用として、任期付職員は、期限が限定される専門的な行政ニーズへ、高度な専門性を備えた民間人材を有効に登用する制度であり、施策推進の重要な局面での任期付職員の効果的な活用を検討します。

VI. 人材育成の推進

少子超高齢社会の到来により、地域における市民年齢構成が大きく変化していく中において、行政に対する市民ニーズは、今後益々、多様化・複雑化していくことが予想されます。こうした社会的状況に際し、公共サービス領域における民間との役割分担を整理し、行政サービスの範囲を明確にした上で、地方自治体職員として、必要な行政サービスを的確に実行するためには、職員自身の能力の底上げが必要不可欠です。特に専門職は、専門分野での能力向上が求められます。

「習志野市人材育成基本方針」と同実行計画に基づき、特に情報発信力・伝達力やマネジメント力の向上等、意識と能力を高める研修の実施、育成を重視した人事配置、キャリアデザインの支援推進など、職員の能力開発に取り組み、業務効率の向上を推進します。

(4) 臨時的任用職員の任用

- 平成 22 年 4 月時点（合計 489 人）と比較すると、平成 25 年 4 月では 8 人減少し、合計で 481 人となっています。この内、全体の 3 割以上を保育士・幼稚園教諭が占めています。
- 平成 26 年度以降、「第一次経営改革大綱」及び「公共施設再生計画」、「第 2 期こども園整備計画」と既存市立幼稚園・保育所の再編計画」等における民間活力の導入により、主に施設での業務部分については、職員数の削減が見込まれます。
- 事務職については、今後、国の制度改革等に伴う窓口対応等の業務量の増加も想定されますが、本計画期間に生じる新たな業務対応についてはその内容を検討し、民間活力の導入、若しくは再任用職員・一般職非常勤職員を充てることとし、産前産後・育児休暇取得者代替職員を除き、新たな任用は最低限に留め、前年度の職員数を上回らないものとします。
- 但し、保育所・幼稚園教諭については、国の新制度対応及び待機児童対策を踏まえるとともに、長期的な視点における今後の施設のあり方によって、正規職員数の将来的なバランスを考慮し、臨時的任用職員の活用を継続していくこととします。
- なお、平成 24 年度に実施した業務分析における提言を踏まえ、臨時的任用職員の適切な業務分担に係る全庁的な指針を策定し、運用を進めます。
- その上で、臨時的任用職員の任用については、育児休暇及び産前・産後休暇等代替を基本とするとともに、現状の業務分野を精査し、業務の実態に依りて、一般職非常勤職員としての雇用とすべきか、また、正規職員と同等業務を担っているケースについては、正規職員の配置や民間活力の導入等により対応可能か、を検討します。

(5) 再任用職員の活用

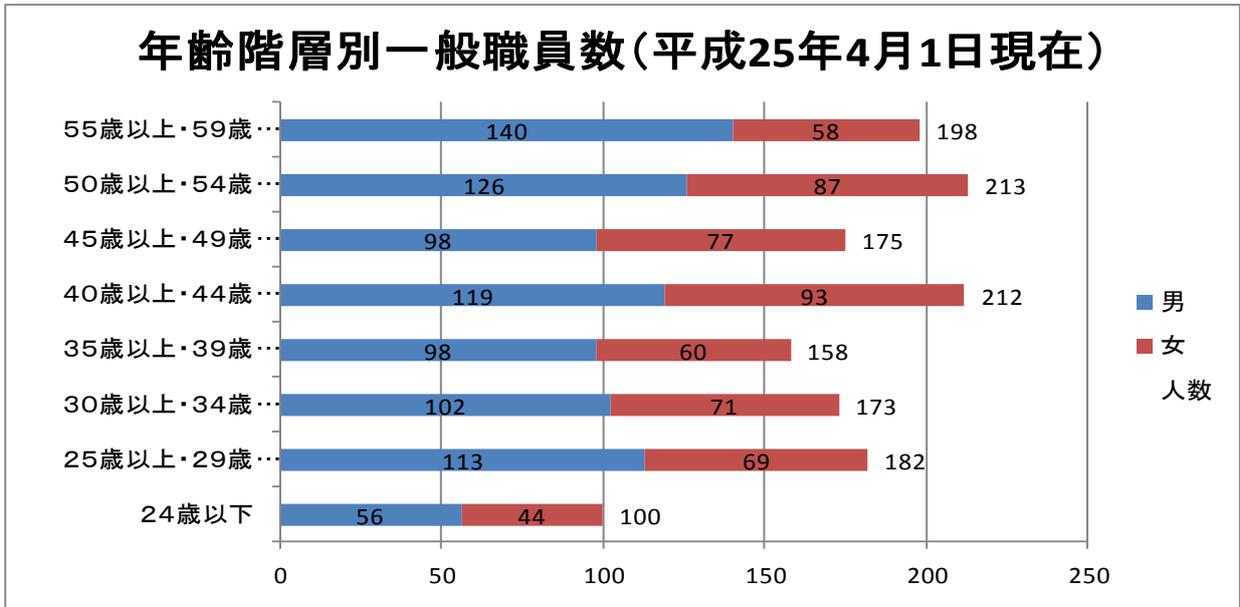
- 再任用職員については、これまでの行政経験を活用することで、限られた職員数の中でも、行政サービスを維持・向上させるため、技術や知識の継承・効果的な業務執行が可能な場合等について、積極的に活用していきます。
- 業務量の増加等による増員配置に対しては、再任用職員での対応を優先的に検討することとし、その職責において、技術職の補完や管理業務等、専門性・経験を活かした配置を進めます。
- なお、年金支給開始年齢の段階的引き上げが開始されることを受け、従前の週3日相当勤務に加え、平成26年度からは、週4日勤務及び正規職員と同様のフルタイム勤務を加えた複数の勤務体系の併用が始まります。今後の再任用職員に係る制度のあり方は、国の公務員制度改革の動向により、大きな影響を受けるものですが、本計画期間の行政運営上、再任用職員の果たす役割とその責任は、これまで以上に大きく、重要なものとなることから、その能力と経験を最大限に発揮することのできる職務体制の構築に努めます。
- フルタイム勤務の再任用職員については、正規職員数に含めてカウントすることとし、本計画における定員管理の対象とします。

再任用職員の配置見込み人数(平成26年3月末現在)								
(単位:人)								
区分	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
短時間勤務(週3日、週4日勤務)	85	97	104	91	88	103	85	70
フルタイム(週5日勤務)	0	6	7	33	38	33	67	78
再任用合計	85	103	111	124	126	136	152	148
← 第3次定員適正化計画 計画期間(H26~H32) →								
※企業局を除く								
※26年度(25年度退職(昭和28年度生まれ)の者)以降、給料比例部分の年金の支給開始年齢が遅れることから、フルタイム再任用の導入を見込む。								

(6) その他特記事項

- 定員適正化を実行性のあるものとするために、引き続き、庁内分権型予算との連携を行います。
- 今後、公共サービス領域における行政の役割、民間の役割を分担していく中で、公民連携・市民協働の更なる推進を図っていくため、先進自治体における取組みの研究や、担い手の育成支援に取り組んでいきます。
- 民間活力の導入に伴い、技能労務職員等の任用替えについて、積極的に推進していきます。
- 生産年齢人口の減少に伴い、今後、公務員の人材確保も困難になっていくことが予想されます。また、少子高齢化の進展において、介護や育児等様々な事情により、職場を休まざるを得ない、又は限られた時間内でしか勤務することができないケースが増加することも想定されます。このことから、ナレッジマネジメント(職員が暗黙のうちに有する長年の経験や勘に基づく知識を、言語化、視覚化、数式化、マニュアル化された知識に変換することで、知識の共有化、明確化を図り、作業の効率化や新発見を容易にしようとする企業マネジメント上の手法)や男女共同参画をはじめ、ダイバーシティ(個々の多様性を尊重し、受け入れ、人材を活用すること)等の考えを取り入れ、業務の継承、働きやすい環境づくりについても研究し、取り組んでいきます。

年齢階層別一般職員数(平成25年4月1日現在)



- 組織運営上、各職種の年齢構成バランスに考慮した職員採用を行っていきます。

60歳到達職員数の推移(平成26年3月末現在見込み)

職種	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	(単位:人)	
								合計	H26~H32計
事務職	10	13	14	14	12	9	10	82	72
福祉系技術職	2	2	0	3	2	3	3	15	13
保育・幼稚園教諭	6	3	6	3	6	9	14	47	41
その他技術職	4	7	2	2	1	1	1	18	14
技能労務職	6	1	2	3	7	8	6	33	27
消防職	6	9	8	7	3	9	0	42	36
合計	34	35	32	32	31	39	34	237	203
※教育職は除く		← 第3次定員適正化計画 計画期間 →							
企業局	3	3	3	1	2	2	2	16	13

- 計画期間内において、60歳到達職員数は各年度30人台で推移していく見込みです。この中で、フルタイム再任用職員数、さらに定年延長等今後の国の公務員制度改革の動向を注視しつつ、新規職員採用等、定員管理上の影響・課題について、慎重に検討するとともに、適正な対応を図っていきます。

- 本計画の実績は、毎年度、経営改革推進委員会へ報告し、検証を行っていきます。また、地方分権改革や公務員制度改革等に伴う国政レベルでの大きな変革等、今後の様々な状況変化に応じて、適宜、見直しを行うこととします。
- なお、次期(第4次)定員適正化計画の策定については、本計画を実行する上で明らかとなってきた課題等を考慮し、その対応を踏まえ、平成33年度の職員採用計画に反映できるようなスケジュールで策定作業を実施します。【概ね平成32年6月頃の完成を目指します。】

4. 定員管理の計画値の設定

(1) 計画期間

計画期間:平成26年4月1日から平成32年4月1日まで

- ◆ 平成25年4月1日の職員数に対する、平成26年から平成32年の各4月1日の職員数の状況を明示する計画とします。

(2) 対象職員

第2次定員適正化計画と同様に、本計画では地方公営企業法を適用する企業局の職員については、企業局独自の経営計画に基づき、定員管理を行うことが望ましいことから、全職員数から、企業局の職員数（平成26年4月1日現在89人）を除いた職員数を計画の対象とします。

(3) 定員管理の計画値の設定

「第一次経営改革大綱」の取組項目をはじめとした、本計画期間内における定員適正化に向けた手法と、それに基づく職員増減数の見込みは、以下のとおりです。

これら民間活力の導入や、計画期間内に想定される新規業務や、既存業務の増・強化見込み等への対応を踏まえながら、定員管理の計画値を定めていくことを基本とします。

- ◆ 計画期間における定員適正化の手法及び職員増減見込み ※1～6は第一次経営改革大綱取組項目

適正化手法	増減数
I. 事務事業の最適化及び行政運営体制の見直し等による業務の効率化 業務の効率化・削減（新庁舎における業務の効率化、部課の統合、事業の見直し、管理事務の見直し、外郭団体への職員派遣の見直し、業務量の削減と業務プロセスの見直し等）	▲19
II. 施設の統廃合及び民営化	
①こども園整備に向けた統廃合〔袖ヶ浦東幼稚園、袖ヶ浦西幼稚園、袖ヶ浦保育所、大久保保育所、新栄幼稚園〕	▲38
②幼稚園・保育所の私立化〔菊田保育所、本大久保保育所、本大久保第二保育所、実花幼稚園、つくし幼稚園〕	▲49
③その他施設の機能統合及び休廃止（大久保地区公共施設の再編、茜浜衛生処理場の休止）	▲4
III. 民間活力の導入	
①指定管理者制度の導入〔公民館〕	▲3
②業務運営等の民間委託〔給食センター運営業務委託、谷津南保育所及び菊田第二保育所給食調理委託、市民課窓口業務の一部委託、中小企業資金融資業務委託、資源物回収業務完全委託、その他民間委託等の推進〕	▲23
IV. 地方分権の推進・国の制度改革、及び少子超高齢社会の到来等社会状況変化等への組織的な対応と効果的・重点的な職員配置 及び VI. 人材育成の推進	94
①こども園整備〔袖ヶ浦こども園、(仮称)大久保こども園〕及び既存保育所の正規職員割合の増加	
②新規業務対応〔第三次一括法による権限移譲、子ども・子育て支援新制度及び生活困窮者支援等国の制度改正に係る対応、特定行政庁移行対応 等〕	10
③既存業務量及び同増加見込に係る対応〔超高齢社会の到来に係る各施策対応、生活保護世帯数増加見込対応、事務職福祉系専門職の確保、徴収体制強化 等〕	14
V. 専門職の確保及び人材登用 及び VI. 人材育成の推進 公共施設・インフラ・プラント老朽化対応に係る公共施設再生計画の実行等に伴う専門職の確保	9
合 計	▲9

これらの取組を踏まえ、本計画期間における定員管理においては、将来に渡る様々な課題への対応と、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、職員年齢構成のバランスを考慮しつつ、特に公共施設再生対応等に係る専門職の技術の継承や、業務の安定的な継続、一定の育成期間を考慮し、計画期間当初においては、平成25年4月1日の職員数1,323人から、退職者補充等のための新規採用を前倒しし、職員数の増員を図ります。

その後、業務量の増減見込みに対する必要職員数の確保と退職者の状況を見定めながら、徐々に逡減を図り、定員適正化を進めて行くものとします。

◆ 本計画期間の定員管理の計画値

計画期間を2年残した第2次定員適正化計画においては、各年度の計画値を達成してきました。しかし、計画策定時には想定しえなかった東日本大震災による被害への復旧・復興対応、老朽化の進む公共施設の再生に係る業務量の急激な増加、国の制度改革や地方分権改革における権限移譲に伴う業務の純増等、業務量の大幅な増加への対応が、行政運営に大きな影響をもたらしました。

第3次定員適正化計画期間においては、公共施設老朽化対応、超高齢社会の到来に係るニーズの増加、地方分権改革に係る第三次一括法の施行に伴う権限移譲や子育て支援及び生活困窮者支援をはじめとする新たな法制化対応等による業務量の増加が見込まれます。本計画では、これらに確実に対応する体制整備を前提とした上で、本市の将来に渡る持続可能な行財政運営とを鑑み、民間活力導入の更なる推進、施設の機能統合、最適な行政サービス水準を見据えた事務事業の見直しや機能的且つ効率的な行政運営体制の構築等を着実に実行し、各年度の職種別の計画値に合わせ、定員適正化を着実に実行管理することとします。

また、その進捗状況とともに、国の公務員制度改革の動向と今後の退職者数の状況との整合性を図りながら、新規職員採用については業務の継承・育成の観点を踏まえ、計画的に適正化を図っていくこととします。

以上のことから、定員管理の計画値は、今回の計画期間であり、前期基本計画の終了直後である平成32年4月1日までに9人の職員数の縮減を実現することとし、定員管理の計画値については、職種別職員数の定員管理方針を、次の通り定めることとします。

なお、計画期間内に制度の見直し、社会状況の変化など、本市の定員管理を見直す必要が出てきた場合には、適宜、計画の見直しを行うこととします。

本計画期間の定員管理の計画値は、
平成25年4月1日の職員数1,323人から、9人(▲0.7%)縮減し、
平成32年4月1日の職員数を1,314人とすることを目標とする。

【参考】

※類似団体との職員数の比較結果の分析では、本市の職員数が多い結果となっています。

◆類似団体比較(平成24年4月1日時点)

①全国類似団体別普通会計職員数との比較 ……129人超過

②県内類似団体5市平均との普通会計職員数比較 ……242人超過

⇒ 129人以上の超過

しかし、本市はこれまで「文教住宅都市憲章」の理念に基づくまちづくりなど独自の施策を展開してきたことから、これらを踏まえ、他市比較における職員数超過理由と考えられる施策のうち、以下の点については、今後6年間の計画期間においても継続(直営)の方針は変わらないものとします。

◇本市独自の施策的理由による主な超過理由(次期計画内)

①市立習志野高等学校(H25.4.1現在) 60人

②既存こども園2園(H25.4.1現在) 51人

③〔新設〕袖ヶ浦こども園 29人

合計 140人

5. 職種別定員適正化計画及び年度別採用計画

※65歳定年延長実施を反映していない平成26年3月時点の方針となっています。

(1) 職種別定員適正化・採用方針

◆職種別職員数の定員管理方針

職種	あり方
<p>事務職 (社会福祉系及び社会教育系専門事務職を含む)</p>	<p>事務職員数は、平成25年4月1日の時点で、486人となっており、第2次定員適正化計画の実行経過において、ほぼ計画値どおり微増となっています。平成25年度末までの定年及び普通退職者等は、18人となっていますが、平成26年度からフルタイム勤務による再任用制度が開始すること等を踏まえ、平成26年4月の採用(17人)を行っています。</p> <p>平成26年度以降、生活困窮者支援や子ども・子育て支援新制度をはじめとする制度改革への対応、第三次一括法施行に伴う権限移譲に係る事務等、業務量の大幅な増加が予想されます。一方、公民館への指定管理者制度導入や市民課窓口業務の民間委託等の民間活力の導入により、これまで直営で行ってきた施設運営管理や窓口業務等に係る業務量の削減を図ることを予定しています。</p> <p>また、社会的経済的状況や市民ニーズにおいて多様化・高度化する業務に対応するため、事務職においても、特に福祉分野における専門性をもった職員を引き続き採用していく必要があります。</p> <p>さらに、期限が限定される専門的な施策課題によっては、より高度な専門性を備えた民間人材を有効に登用するため、施策推進の重要な局面において、任期付職員を効果的に活用していきます。</p> <p>なお、計画期間内には72人の職員が、60歳に到達する予定ですが、今後の国の公務員制度改革の動向を踏まえつつ、職員の年齢構成のバランス等も考慮した、より慎重且つ計画的な職員確保策を講じる必要があります。</p> <p>以上の点を踏まえ、本計画期間においては、上半期に予定される制度改革や既存業務量の増加等に対応するため、平成26年度に一旦増員を図ることとし、その後、国の公務員制度改革による退職者の動向を踏まえた上で、施設における指定管理者制度導入及び再編に伴う統廃合の実現や、窓口業務等の民間委託、業務の効率化等による業務量の削減を着実に実行することにより、徐々に逡減を図ることとします。</p> <p>① 社会福祉系専門事務職(社会福祉士等)は、被生活保護者・高齢者・障がい者に係る各施策の実施における専門性を持つ職員のニーズの高まりを踏まえ、計画的に増員を図るものとします。</p> <p>② 社会教育系専門事務職のうち、埋蔵文化財発掘調査員については、退職者を補充することを基本とした上で、今後の業務量の推移により、対応を図ります。また、図書館司書、社会教育主事は、指定管理者制度等民間活力の導入を進め、新規採用は抑制することとします。</p>
<p>保育士・幼稚園教諭</p>	<p>保育士・幼稚園教諭については、計画期間中に41人が、60歳に到達する予定であり、普通退職者も毎年一定程度見込まれます。</p> <p>さらに、今後の国の公務員制度改革の動向や、「こども園整備と既存市立幼稚園・保育所の再編計画(第2期計画)」に基づく市立保育所・幼稚園の私立化、既存園の統合による新設こども園への移行を見込みます。</p> <p>一方で、待機児童対策としての定員増対応、在宅家庭の子育て支援に係るこどもセンター機能及び一時保育機能の付加対応、全国的な保育需要の増加に伴う保育士不足の現状を勘案した上で、各園の正規職員比率を高めることとし、退職者を補充した上で、増とする方針とします。</p>

医療・福祉系 技術職	<p>医療・福祉系技術職員については、超高齢社会の到来及び子育て支援策の対応等を踏まえる必要があります。一方で、「こども園整備と既存市立幼稚園・保育所の再編計画（第2期計画）」に基づく施設の民営化予定等を総合的に勘案するとともに、現状において、類似団体よりも職員数が超過していることから、一層の業務の効率化を図ることとし、本計画期間内においては、退職者を補充した上で、必要な職種については、微増とすることとします。</p> <p>① 保健師については、計画期間中に保健師4人が60歳に到達する予定ですが、退職者を補充した上で、増員は最小限に留めることとします。</p> <p>② 看護師については、計画期間中に看護師1人が60歳に到達する予定ですが、本計画期間は、退職者を補充した上で、微増する方針とします。</p> <p>③ 栄養士については、計画期間中に6人が60歳に到達する予定ですが、こども園整備・市立保育所の私立化等を踏まえ、本計画期間は減員とします。</p> <p>④ その他の医療・福祉系技術職については、計画期間中は、原則として退職者を補充した上で、増員は最小限に留めることとします。</p>
その他技術職	<p>土木、建築等の技術職員については、前計画期間において、特定行政庁への移行準備や公共施設の耐震・老朽化対応に伴う体制整備のため、計画的な増員を図ってきました。全体では最終計画値と同様となっています。本計画期間中の60歳到達職員数は、14人が見込まれていますが、インフラ・プラントを含む公共施設再生への対応、継続する震災復旧復興対応等において、その専門職としての必要性は、引き続き高まっています。このことから、再任用職員の登用等により必要な技術、知識の継承を行いつつ、職種毎の状況を踏まえながら、専門性の高い有資格者・職務経験者等の採用を引き続き行う中で、職員数を微増するものとします。</p> <p>① 土木技術職については、計画期間中に9人の定年退職者が見込まれており、今後のインフラ老朽化対応等のため、基本的に退職者を補充し、微増する方針とします。</p> <p>② 建築、電気及び機械技術職については、計画期間中に2人の定年退職者が見込まれており、今後の公共施設再生への対応に伴う体制強化、及び特定行政庁のスタート等を考慮し、退職者を補充すると共に、微増する方針とします。</p> <p>③ 化学技術職については、基本的に退職者を補充する方針とします。</p>
技能労務職	<p>計画期間中、27人の60歳到達職員数が見込まれますが、民間委託の推進及びフルタイムを含む再任用制度の活用により対応するものとし、退職者不補充とします。また、任用替えについて、積極的に推進していきます。</p>
教育職	<p>県職からの転入教員については、県教育委員会との協議等により、計画的な配置を目指します。</p>
消防職	<p>職員の年齢構成等に配慮しつつ、消防体制のあり方を検討し、退職者を補充するものとし、育成期間を踏まえた計画的な採用に努めることとします。</p>

(2) 職種別定員適正化計画及び年度別採用計画 [退職者数を勘案する中での計画案]

I. 市長事務部局・行政委員会等(企業局を除く)

(単位:人)

職種	平成 当該年度 新規採用・再任用 フルタイム勤務	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	計	
事務職 (社会福祉系 及び社会教育 系専門事務職 を含む)	4月1日 職員数	492	501	495	493	492	494	493	493	100	削減数・率
	当該年度 定年退職	10	13	14	14	12	9	10		82	1
	当該年度 定年退職以外	8	6	6	6	6	6	6		44	0.2%
	当該年度 新規採用・再任用 フルタイム勤務		27	13	18	19	20	14	16		
医療・福祉系 技術職 (保育士を除く)	4月1日 職員数	98	98	100	101	101	101	99	99	26	削減数・率
	当該年度 定年退職	2	2	0	3	2	3	3		15	1
	当該年度 定年退職以外	4	2	2	2	2	2	2		16	1.0%
	当該年度 新規採用・再任用 フルタイム勤務		6	6	3	5	4	3	5		
保育士・ 幼稚園教諭	4月1日 職員数	240	242	244	245	247	247	247	247	76	削減数・率
	当該年度 定年退職	6	3	6	3	6	9	14		47	7
	当該年度 定年退職以外	6	5	5	5	5	5	5		36	2.9%
	当該年度 新規採用・再任用 フルタイム勤務		14	10	12	10	11	14	19		
その他技術職	4月1日 職員数	114	119	122	123	124	125	125	125	32	削減数・率
	当該年度 定年退職	4	7	2	2	1	1	1		18	11
	当該年度 定年退職以外	4	2	2	2	2	2	2		16	9.6%
	当該年度 新規採用・再任用 フルタイム勤務		13	12	5	5	4	3	3		
技能労務職	4月1日 職員数	89	86	82	79	77	72	65	60	17	削減数・率
	当該年度 定年退職	6	1	2	3	7	8	6		33	▲ 29
	当該年度 定年退職以外	0	4	2	1	2	4	3		16	-32.6%
	当該年度 新規採用・再任用 フルタイム勤務		3	1	1	2	4	5	4		
教育職 (幼稚園教諭を 除く)	4月1日 職員数	87	87	87	87	87	87	87	87	0	削減数・率
	当該年度 定年退職	0	0	0	0	0	0	0		0	0
	当該年度 定年退職以外	1	0	0	0	0	0	0		1	0.0%
	当該年度 新規採用・再任用 フルタイム勤務		1	0	0	0	0	0	0		
消防職	4月1日 職員数	203	205	203	203	203	203	203	203	46	削減数・率
	当該年度 定年退職	6	9	8	7	3	9	0		42	0
	当該年度 定年退職以外	1	2	2	2	2	2	2		13	0.0%
	当該年度 新規採用・再任用 フルタイム勤務		9	9	10	9	5	11	2		
小計	4月1日 職員数	1,323	1,338	1,333	1,331	1,331	1,329	1,319	1,314	297	削減数・率
	当該年度 定年退職	34	35	32	32	31	39	34		237	▲ 9
	当該年度 定年退職以外	24	21	19	18	19	21	20		142	-0.7%
	当該年度 新規採用・再任用 フルタイム勤務		73	51	49	50	48	50	49		

※定年以外の退職者は過去3年間の勧奨・普通退職者の平均を見込む

H26.3月末 現在

【表の見方】

各年度4月1日職員数 = 前年度4月1日職員数 - 前年度退職者数(定年及び定年以外) + 当該年度新規採用・再任用フルタイム勤務

【例】小計の欄

26年度4月1日職員数 = 25年度4月1日職員数 - 25年度退職者数 + 26年度新規採用・再任用フルタイム勤務
1,338 = 1,323 - (34 + 24) + 73

《参考資料》

■年次別財政予測【経常経費分】（平成26年3月現在）

（単位：百万円）

区 分 \ 平 成	25年度 予算額	26年度 見込額	27年度 見込額	28年度 見込額	29年度 見込額	30年度 見込額	31年度 見込額	合 計 26～31年度
歳入合計①	46,009	46,500	47,794	48,372	48,966	49,033	49,394	290,059
うち市税	24,716	25,523	25,175	25,450	25,626	25,142	25,317	152,233
歳出合計②	46,009	46,500	46,871	47,124	47,469	48,169	48,456	284,589
うち人件費	12,125	12,163	12,031	12,024	11,984	12,204	11,992	72,398
うち職員給等	10,425	10,530	10,504	10,553	10,539	10,533	10,474	63,133
うち退職手当	914	856	733	733	710	893	779	4,704
うち物件費	9,811	10,315	10,390	10,466	10,375	10,310	10,302	62,158
うち臨時的任用職員	1,288	1,274	1,274	1,274	1,274	1,274	1,274	7,644
うち一般職非常勤	598	645	645	645	645	645	645	3,870
収支差引額 ① - ②	0	0	923	1,248	1,497	864	938	5,470

■県内類似団体部門別職員数比較（平成 24 年 4 月 1 日現在）

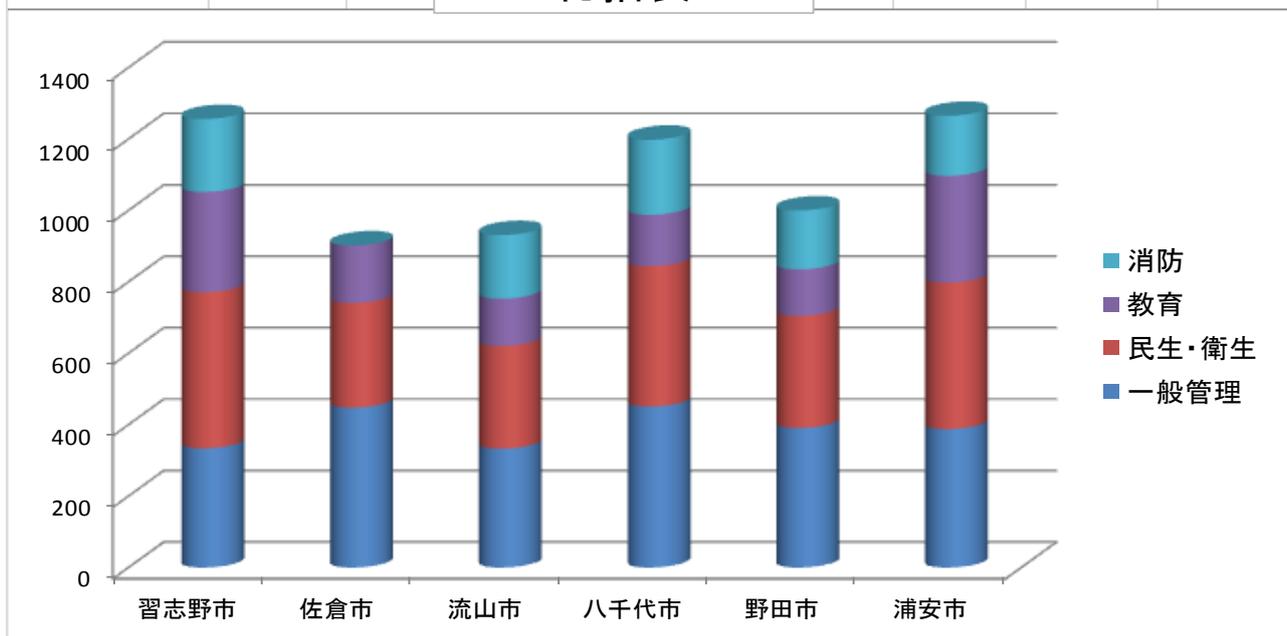
地方公共団体定員管理調査結果における県内類似団体5市との比較

表一 I

総括表

単位：人	一般行政			特別行政			普通会計	
	一般管理	民生・衛生	計	教育	消防	計	計	対習志野
習志野市	334	437	771	281	204	485	1,256	
佐倉市	448	293	741	161	0	161	902	▲ 354
流山市	333	288	621	132	178	310	931	▲ 325
八千代市	451	393	844	144	210	354	1,198	▲ 58
野田市	391	314	705	130	165	295	1,000	▲ 256
浦安市	388	410	798	299	168	467	1,265	9

総括表



※県内類似団体のうち、人口規模が大きい市川市、松戸市、市原市を除く、人口20万人以下の佐倉市、流山市、八千代市、野田市、浦安市の5市との比較を行うものである。

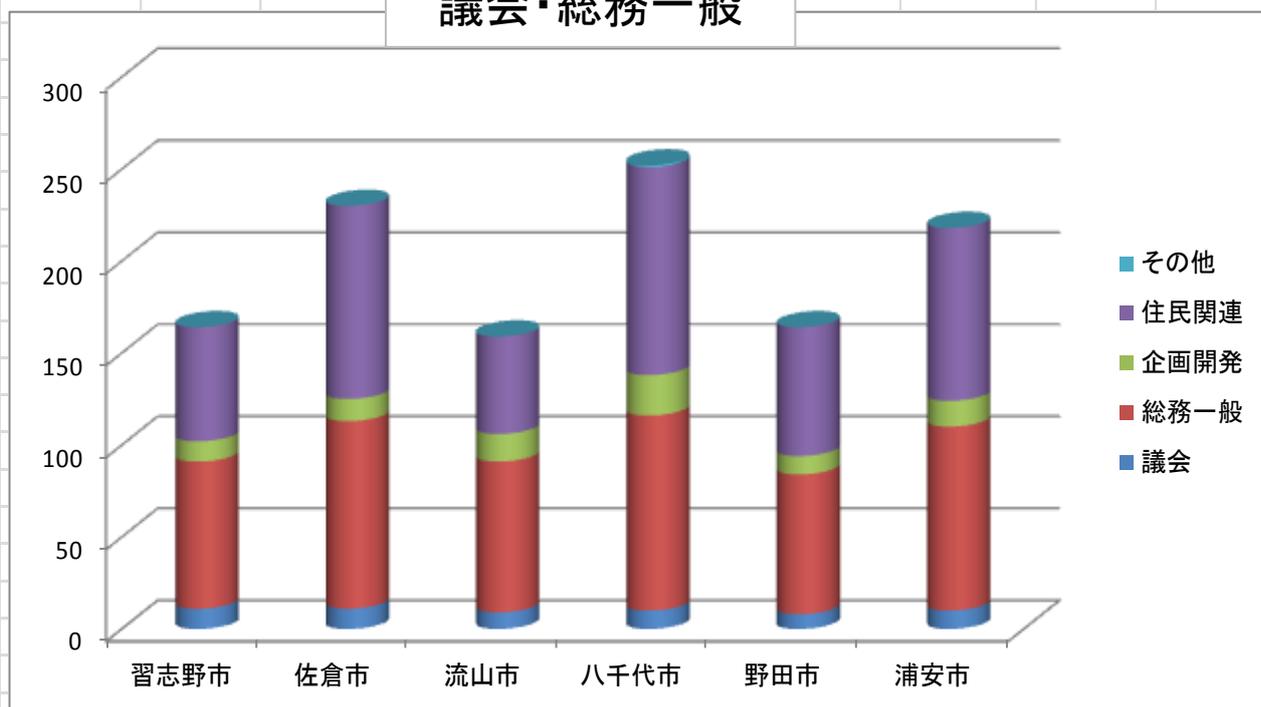
【分析】

- 一般行政の一般管理部門（総務一般、企画開発、住民関連、税務）において、習志野市（334人）は流山市（333人）とほぼ同数であるが、その他の市に比べると、54～117人職員数が少ない。
流山市と内訳を比べると、本市が住民関連で9人上回っているほかは、ほぼ同数となっている。
- 一方、民生・衛生部門においては、習志野市は他市に比べ、27～149人職員数が多い。民生部門（民生一般、福祉事務所、保育所、その他福祉施設 他）においては、佐倉市・流山市・野田市の3市と比較すると、100人以上上回っている。衛生部門（衛生、公害、清掃、環境保全）は、佐倉市・流山市・浦安市と比較すると20人以上上回っている。但し、土木部門は八千代市を除き、本市が下回っている。
- 特別行政の教育部門においては、浦安市を除く他市を習志野市は120人以上上回っており、これは市立高等学校及び幼稚園の影響が大きい。一方、消防部門は、佐倉市を除き、本市は26～39人上回っている。
- これらの結果、習志野市の普通会計職員数は、浦安市に次いで2番目に多く、消防を持たない佐倉市を除くと、最少の流山市よりも325人多い状況である。

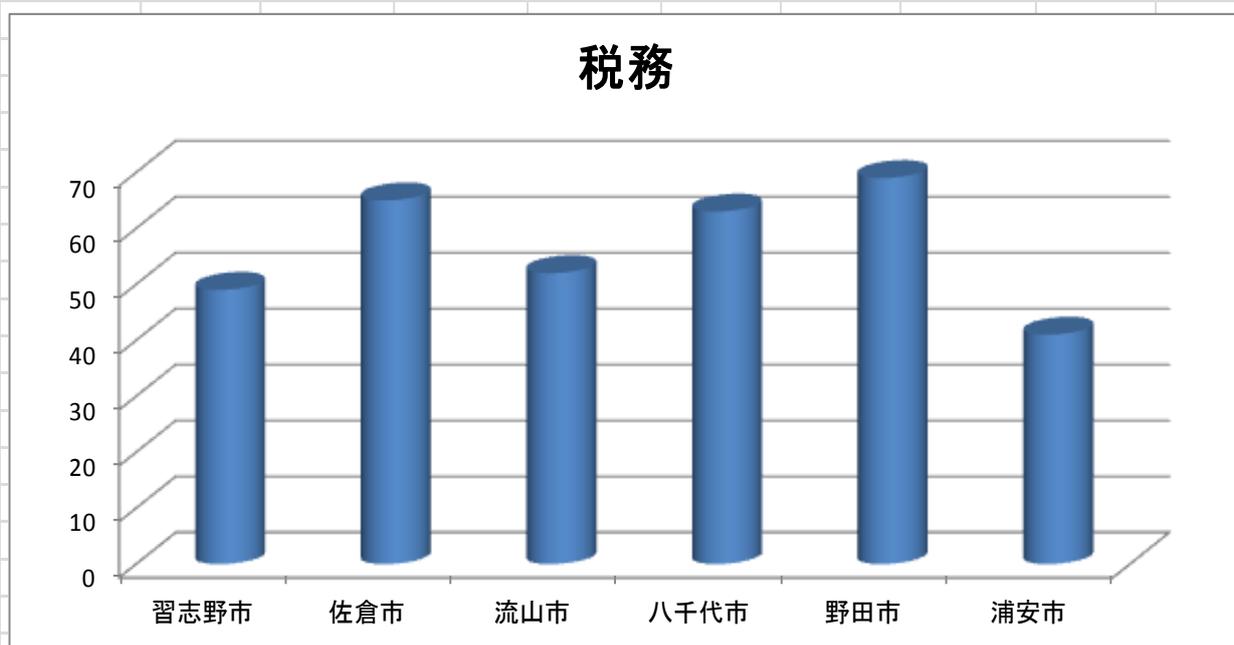
1. 議会、総務、税務

単位：人	議会	総務一般					税務		
	議会	総務一般	企画開発	住民関連	その他	小計	対習志野	税務	対習志野
習志野市	11	80	11	62	0	153		49	
佐倉市	11	102	12	105	0	219	66	65	16
流山市	9	82	15	53	0	150	▲ 3	52	3
八千代市	10	106	22	113	1	242	89	63	14
野田市	8	76	10	70	0	156	3	69	20
浦安市	10	100	14	94	0	208	55	41	▲ 8

議会・総務一般



税務



表一Ⅲ

2. 民生

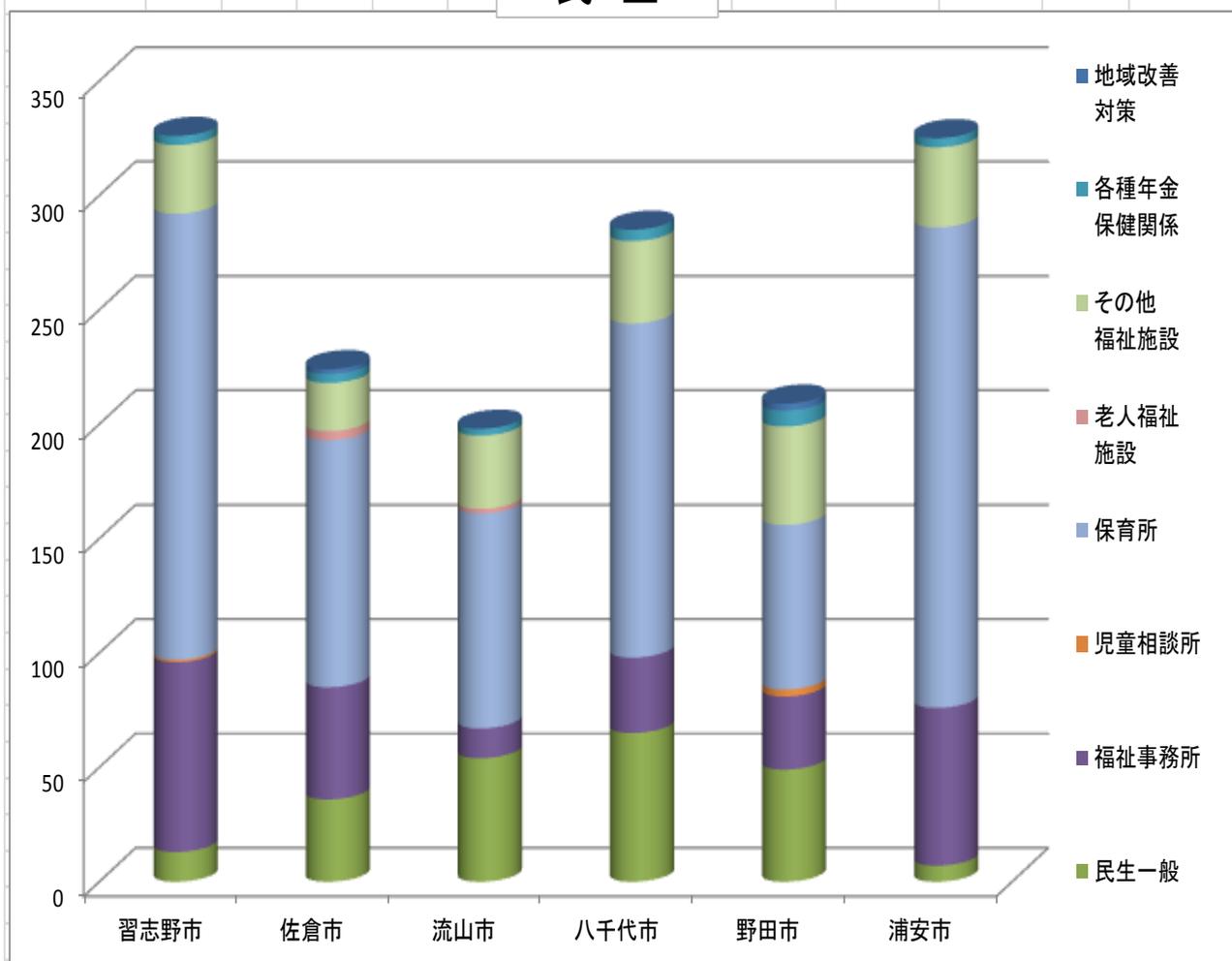
単位：人	民 生										小計	対習志野
	民生一般	福祉事務所	児童相談所	保育所	★保育所数 【 】内は 私立認可	老人福祉 施設	その他 福祉施設	各種年金 保健関係	地域改善 対策			
習志野市	13	83	1	195	13【1】	0	30	4	0	326		
佐倉市	36	49	0	108	8【12】	4	21	4	2	224	▲ 102	
流山市	54	13	0	94	5【19】	2	32	3	0	198	▲ 128	
八千代市	65	33	0	146	8【13】	0	36	5	0	285	▲ 41	
野田市	49	32	3	72	12(うち指定管理7) 【7】	0	43	7	3	209	▲ 117	
浦安市	7	69	0	210	12(うち公設民営5) 【6】	0	35	4	0	325	▲ 1	

【 】内は外書き

保育所数は各市ホームページ掲載情報による（平成25年4月現在）

※保育所数は認定こども園（長時間児分）含む

民 生

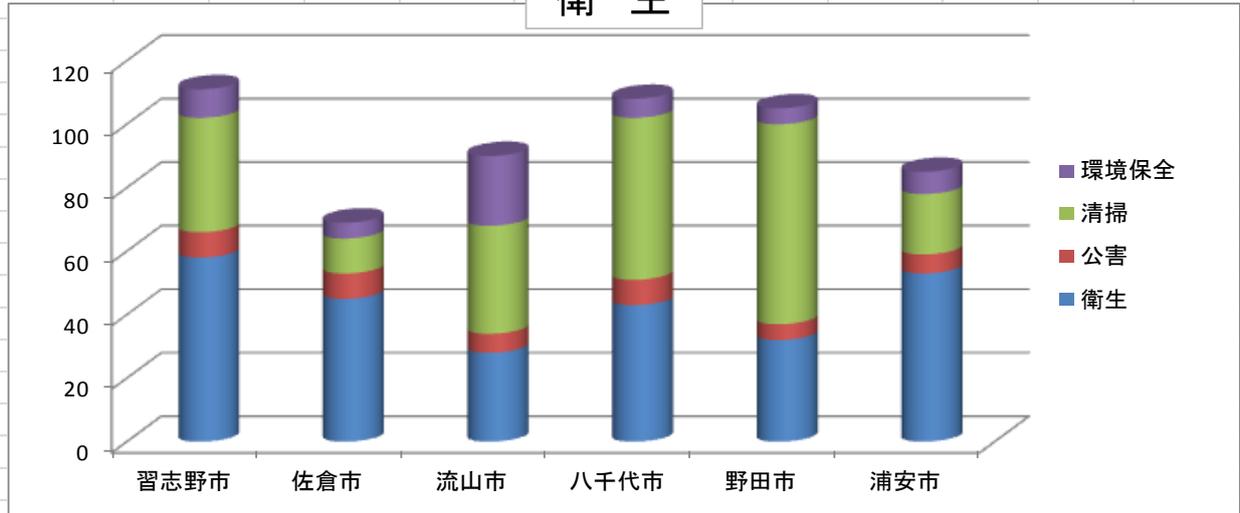


3. 衛生～土木

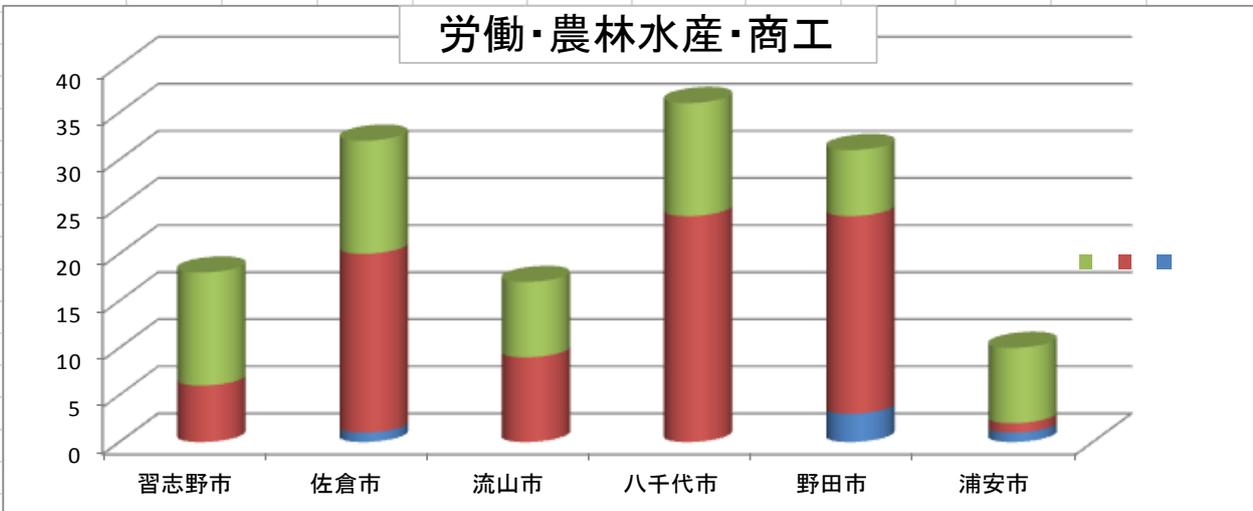
表一Ⅳ

単位：人	衛生						労働	農林水産	商工	土木	
	衛生	公害	清掃	環境保全	小計	対習志野				土木	対習志野
習志野市	58	8	36	9	111	△	0	6	12	103	△
佐倉市	45	8	11	5	69	▲ 42	1	19	12	121	18
流山市	28	6	34	22	90	▲ 21	0	9	8	105	2
八千代市	43	8	51	6	108	▲ 3	0	24	12	100	▲ 3
野田市	32	5	63	5	105	▲ 6	3	21	7	127	24
浦安市	53	6	19	7	85	▲ 26	1	1	8	119	16

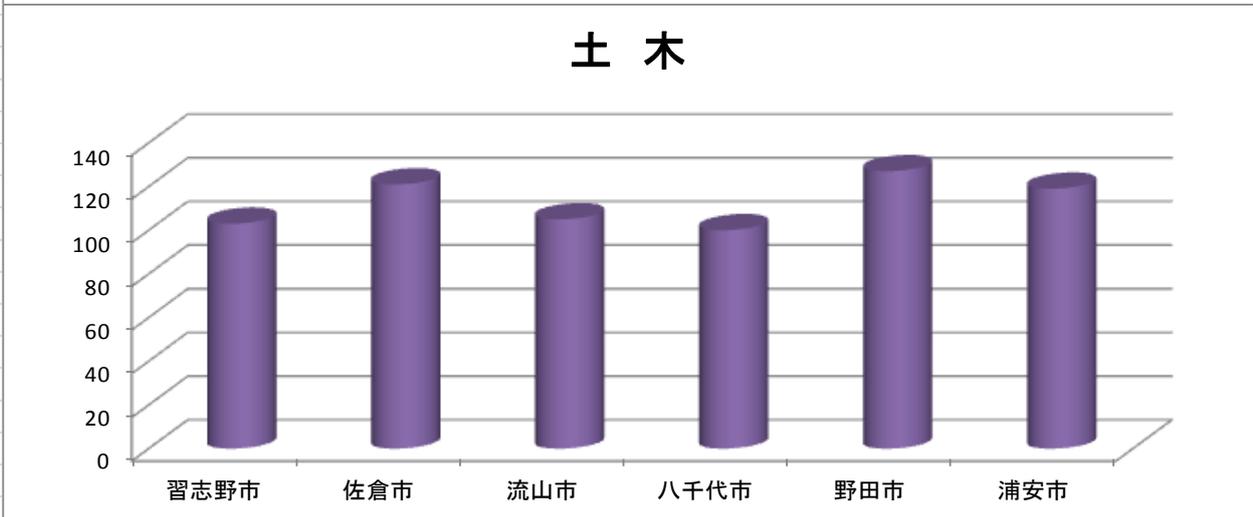
衛生



労働・農林水産・商工



土木



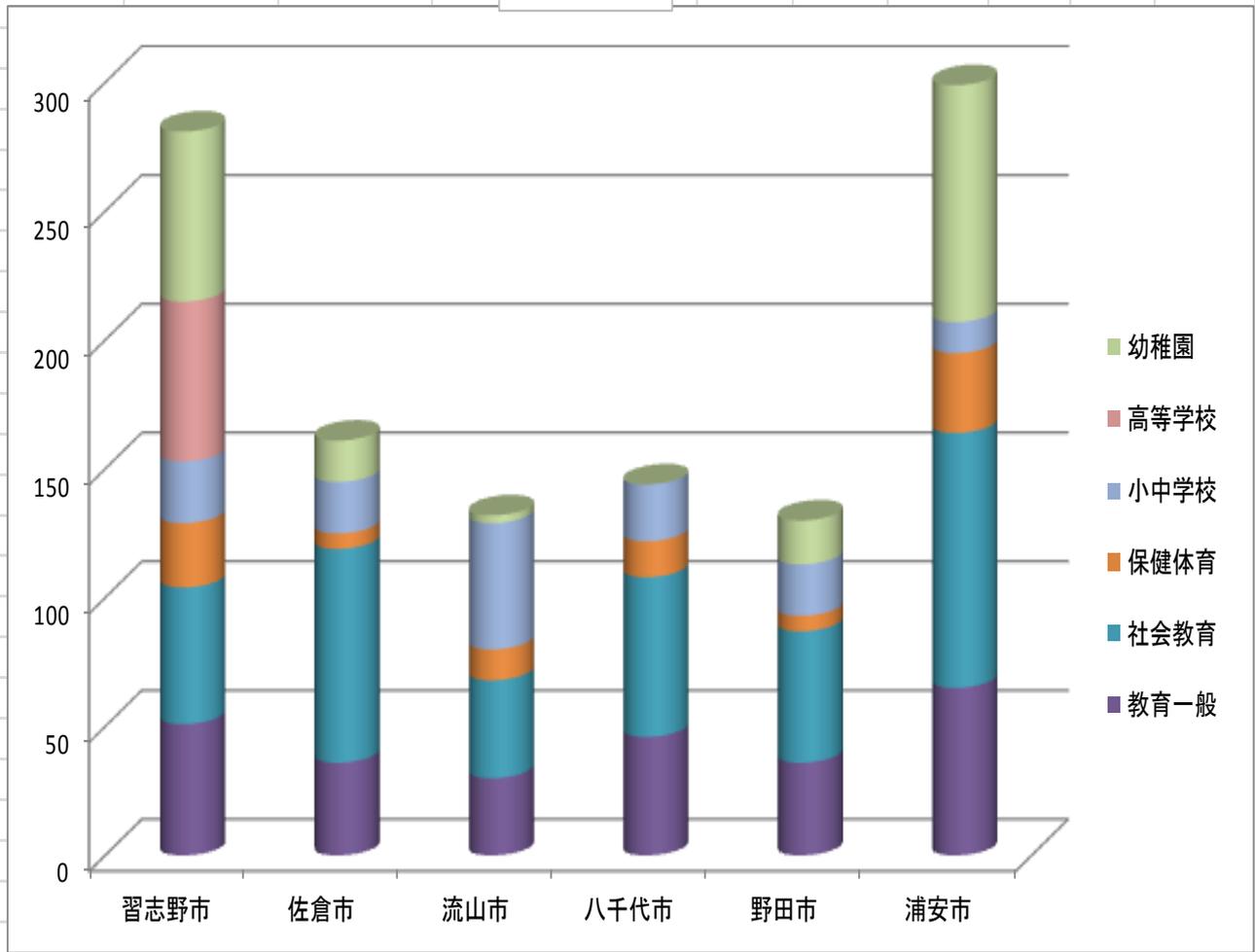
4. 教育

単位：人	教育一般	社会教育	保健体育	義務教育	その他の学校教育				教育	
	学校教育部、 教育センター等	社会教育課、 公民館、 図書館等	生涯学習課、 給食センター等	小中学校	高等学校	幼稚園	★ 幼稚園数 【】内 は 公立以外	計	合計	対習志野
習志野市	51	53	25	24	62	66	15【5】	128	281	
佐倉市	36	83	6	20	0	16	3【10】	16	161	▲ 120
流山市	30	38	12	49	0	3	1【9】	3	132	▲ 149
八千代市	46	62	14	22	0	0	0【18】	0	144	▲ 137
野田市	36	51	6	20	0	17	3【2】	17	130	▲ 151
浦安市	65	99	31	12	0	92	14【5】	92	299	18

【 】内は外書き

※幼稚園数は認定こども園(短時間児分)含む

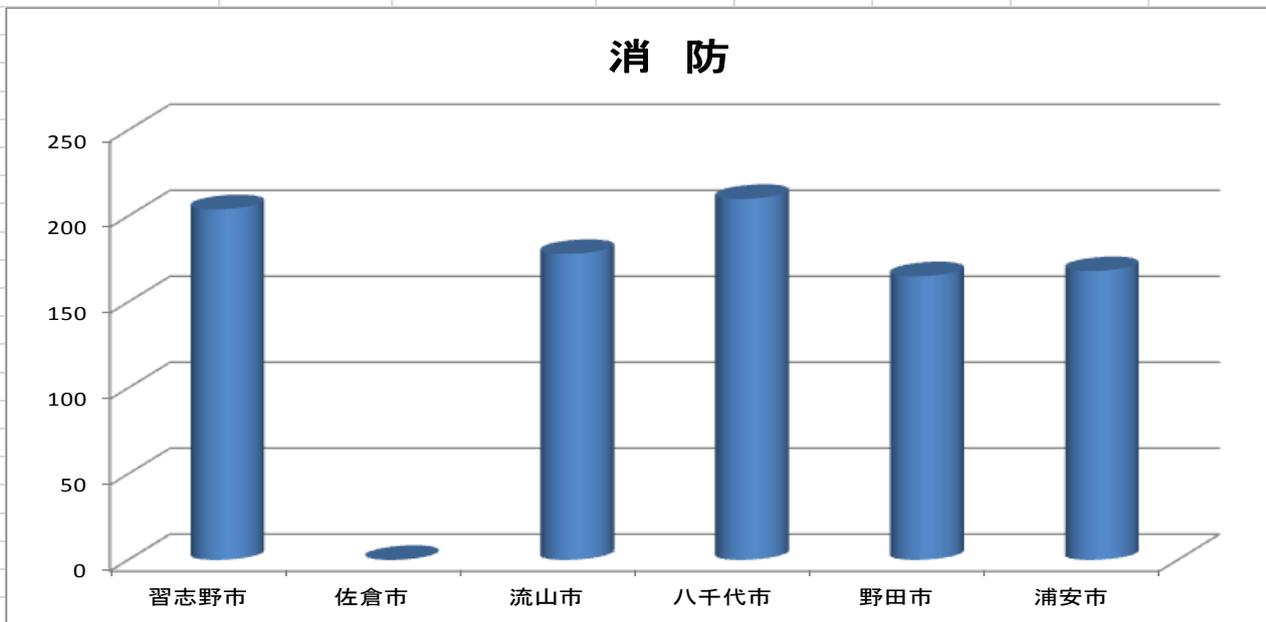
教育



5. 消防

表一VI

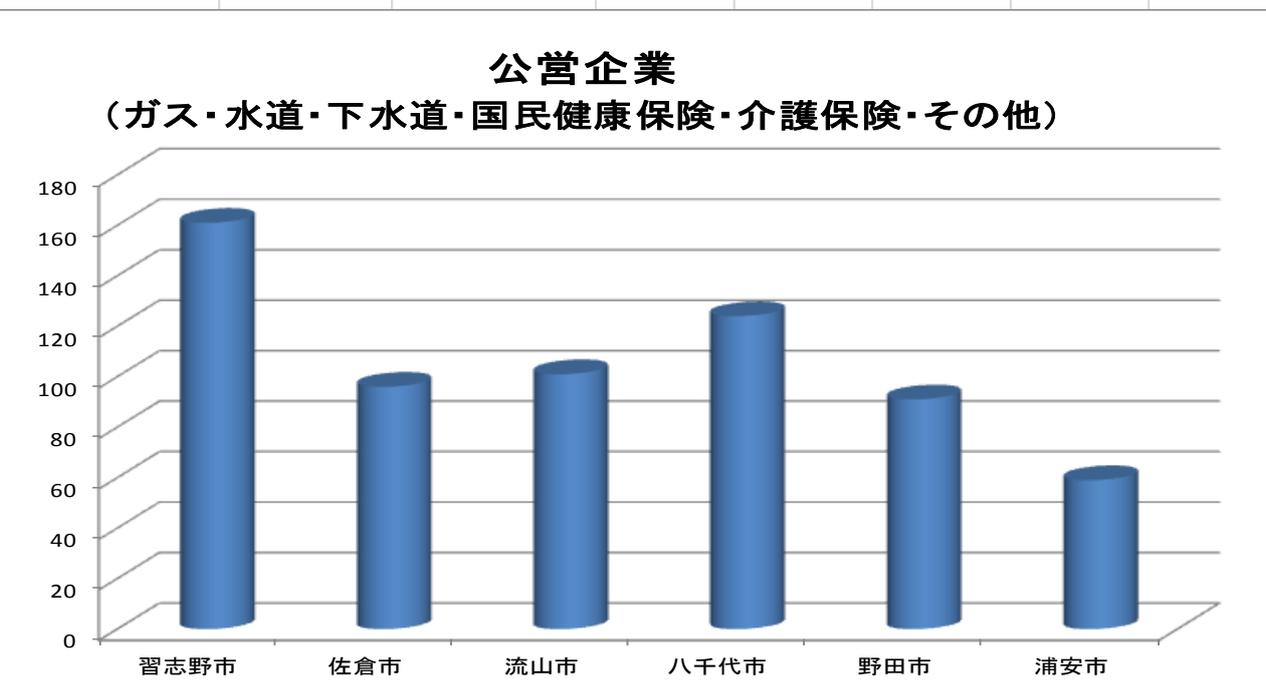
単位：人	消防	
	消防	対習志野
習志野市	204	
佐倉市	0	▲ 204
流山市	178	▲ 26
八千代市	210	6
野田市	165	▲ 39
浦安市	168	▲ 36



6. 公営企業

表一VII

単位：人	公営企業	
	公営企業	対習志野
習志野市	161	
佐倉市	96	▲ 65
流山市	101	▲ 60
八千代市	124	▲ 37
野田市	91	▲ 70
浦安市	59	▲ 102



習志野市第3次定員適正化計画（平成26年4月1日～平成32年4月1日）

発行年月：平成26年3月

発行・編集：習志野市企画政策部企画政策課

所在地：〒275-8601 千葉県習志野市鷺沼1丁目1番1号

電話：047（451）1151（代表）

ホームページ：<http://www.city.narashino.lg.jp>