

習志野市第2次定員適正化計画

【平成22年4月1日～平成27年4月1日】

習志野市

平成22年7月

1. 現状と課題	1
(1) これまでの定員適正化の取り組みと計画（第1次）の進捗状況	1
(2) 現状分析と課題	3
①第1次定員適正化計画実績における課題	3
②全国類似団体との修正値による比較	5
③県内類似団体4市との比較	6
④本市の財政状況	7
⑤臨時的任用職員の状況	7
⑥再任用職員の状況	9
⑦その他	9
2. 第2次定員適正化計画策定の基本的な考え方	10
(1) 第2次定員適正化計画の目的	10
(2) 定員適正化の手法	10
(3) 臨時的任用職員の任用	11
(4) 再任用職員の活用	12
(5) その他	12
3. 定員管理の目標値の設定	13
(1) 計画期間	13
(2) 対象職員	13
(3) 定員目標値の設定	13
4. 職種別定員適正化計画及び年度別採用計画	15
(1) 職種別定員適正化・採用方針	15
(2) 職種別定員適正化計画及び年度別採用計画	17
5. 今後の課題	19
(1) 定員適正化計画の見直しに際しての検討課題	19
(2) 今後のスケジュール	20

《参考資料：県内類似団体部門別職員数比較》

1. 現状と課題

(1) これまでの定員適正化の取組みと計画（第1次）の進捗状況

職員数は平成8年4月1日現在、1,807人でしたが、削減目標に基づき定員適正化を図ってきた結果、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（H17～22年）の実行により、22年4月1日では1,429人、17年に対して111人の削減となっています。

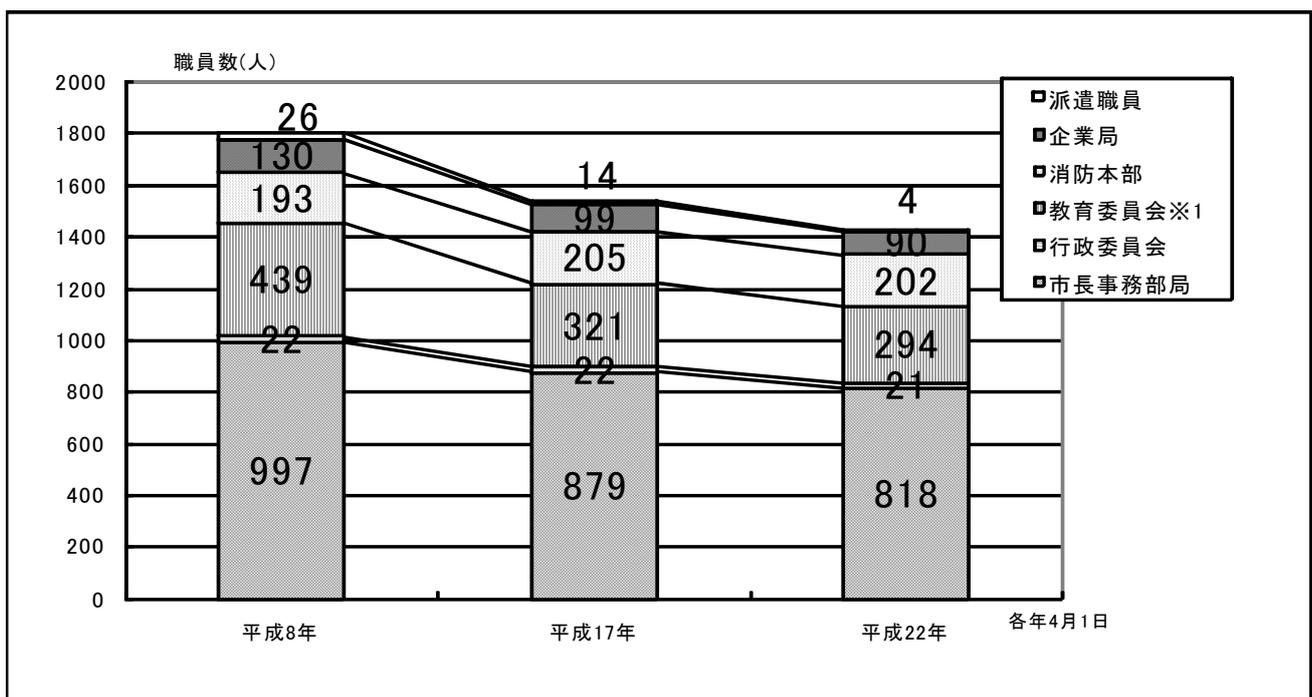
第1次定員適正化計画の目標値である「17年4月1日の職員数（企業局を除く）1,441人から100人削減し、22年4月1日の職員数を1,341人とする」については、22年4月1日現在で1,339人、△102人となっており、目標値を達成しています。

●習志野市職員数の推移

単位:人 年次(平成)	← 定員適正化計画期間(第1次) →														
	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
部局名															
市長事務部局	997	998	990	978	963	944	934	915	890	879	857	846	834	816	818
行政委員会	22	22	22	22	22	22	21	21	21	22	22	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
消防本部	193	199	202	201	198	198	198	198	201	205	207	208	199	200	202
企業局	130	128	125	122	118	114	109	107	102	99	96	95	90	90	90
派遣職員	26	22	19	19	23	20	16	16	16	14	11	6	6	6	4
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
削減累計 ※3		▲14	▲41	▲70	▲107	▲150	▲182	▲204	▲242	▲267	▲301	▲321	▲356	▲372	▲378
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%
H17からの削減累計											▲34	▲54	▲89	▲105	▲111
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
H17からの削減累計											▲31	▲50	▲80	▲96	▲102

各年4月1日現在

※1 教育長を含む
 ※2 市長・副市長（助役）・収入役・企業管理者を除く
 ※3 削減累計は、平成8年4月1日職員数からの減員数



平成21年4月1日現在の普通会計における職種別職員数の推移を見ると、清掃部門、現場事務所、給食調理員などの技能労務職員は17年に対して34人の削減、技労職及び消防職を除く一般職についても17年に対して73人の削減となっています。

また、普通会計における部門別職員数の推移を見ると、民生部門（H17年比△31人）、衛生部門（同△21人）、教育部門（同△20人）、土木部門（同△18人）について、多くの削減を行ってきました。

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。

職種別職員削減数（平成21年4月1日現在）

（単位：人）		8年4月1日 現在職員数 （参考）	17年4月1日 現在職員数 （A）	21年4月1日 現在職員数 （B）	削減数 （C）=（B）-（A）	削減率 （C）/（A）×100
普通 会計	一般職員	1,436	1,223	1,111	▲ 112	-9.2%
	うち技労職	262	149	115	▲ 34	-22.8%
	うち消防職	193	205	200	▲ 5	-2.4%
	教育公務員	165	153	155	2	1.3%
	合計	1,601	1,376	1,266	▲ 110	-8.0%

※出典：平成7年度、平成16年度、平成20年度決算カードより

部門別職員削減数（平成21年4月1日現在）

（単位：人）		8年4月1日 現在職員数 （参考）	17年4月1日 現在職員数 （A）	21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		173	173	166	▲ 7	-4.0%
	議会	12	12	11	▲ 1	-8.3%
	総務	161	161	155	▲ 6	-3.7%
税務		58	55	49	▲ 6	-10.9%
民生・衛生（福祉・環境）		590	493	441	▲ 52	-10.5%
	民生	419	365	334	▲ 31	-8.5%
	衛生	171	128	107	▲ 21	-16.4%
経済		15	22	20	▲ 2	-9.1%
	労働	1	0	0	0	0.0%
	農林水産	5	8	6	▲ 2	-25.0%
	商工	9	14	14	0	0.0%
土木（建設）		134	104	86	▲ 18	-17.3%
一般行政小計		970	847	762	▲ 85	-10.0%
教育		438	324	304	▲ 20	-6.2%
消防		193	205	200	▲ 5	-2.4%
特別行政小計		631	529	504	▲ 25	-4.7%
普通会計合計		1,601	1,376	1,266	▲ 110	-8.0%

※出典：平成7年度、平成16年度、平成20年度決算統計17表より

なお、本市の平成17年度決算における人件費比率は32.3%（※臨時的任用職員分を含んでいた17年度決算カード値では34.8%、全国ワースト1）、うち職員給9,482,688千円と、比較的高水準であった千葉県内の類似団体の人件費比率の中でも、突出して高くなっていましたが、20年度決算では、人件費比率は27.6%、うち職員給は8,649,364千円となり、△4.7ポイント、△833,324千円と、縮減されています。

平成20年度決算と17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)	職員数 (人) 〔普通会計〕	人件費 (千円)	人件費 比率 (%)	全国順位 (H20 783市中 H17 777市中)	うち職員給 (千円)	普通会計 職員1人当り (千円)	習志野市 対比 (千円)
習志野市	平成20年(A)	158,524	1,266	11,914,334	27.6	771	8,649,364	6,832	
	平成17年(B)	156,926	1,331	13,130,860	32.3	777	9,482,688	7,124	
	差引(A)-(B)	1,598	△65	△1,216,526	△4.7		△833,324	△292	
佐倉市	平成20年(A)	175,601	906	8,831,214	23.9	666	6,377,964	7,040	△2,271,400
	平成17年(B)	174,984	999	9,387,232	25.6	689	6,988,076	6,995	△2,494,612
	差引(A)-(B)	617	△93	△556,018	△1.7		△610,112	45	223,212
流山市	平成20年(A)	158,426	936	8,998,972	24.1	674	6,556,215	7,005	△2,093,149
	平成17年(B)	153,026	979	9,583,759	26.3	710	7,199,799	7,354	△2,282,889
	差引(A)-(B)	5,400	△43	△584,787	△2.2		△643,584	△350	189,740
八千代市	平成20年(A)	187,248	1,203	11,873,172	25.1	720	8,615,457	7,162	△33,907
	平成17年(B)	181,248	1,247	12,358,009	27.9	746	9,196,263	7,375	△286,425
	差引(A)-(B)	6,000	△44	△484,837	△2.8		△580,806	△213	252,518
浦安市	平成20年(A)	159,186	1,291	12,083,722	21.3	515	9,129,733	7,072	480,369
	平成17年(B)	152,366	1,327	11,679,397	21.2	428	8,998,489	6,781	△484,199
	差引(A)-(B)	6,820	△36	404,325	0.1		131,244	291	964,568

※「類似団体別職員数の状況(総務省)」(平成20年4月1日現在)における類似団体

※習志野市の平成17年度決算における人件費及び人件費比率については、20年度値の算出方法に合わせ、決算カードの数値から臨時的任用職員分を除いて記載

※全国順位は「全国都市財政年報」(日本経済新聞社刊)による(習志野市の平成17年度順位は決算カード値による)

(2) 現状分析と課題

①第1次定員適正化計画実績における課題

第1次定員適正化計画(H17.4.1~H22.4.1)では、業務分析や今後の市民サービスの実施方針・手法等の見直し要素が確定できていないという理由から、「他市との比較」「財政的見地」により、民間活力導入指針工程表に基づき、「業務委託、臨時職員の活用等(図書館、公民館・市民会館、浄化センター)」「指定管理者制度導入(谷津干潟自然観察センター、谷津バラ園、白鷺園、花の実園・希望の家、さくらの家)」「業務運営等の民間委託、臨時職員の活用(ごみ収集業務、市民農園管理業務、給食調理業務等)」「幼稚園・保育所などの今後の見直しによる追加」により、100人の職員を削減するものとし、定年退職者による減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した。

22年4月1日現在、総数としての定員管理は計画目標値を上回るペースで達成しました。(H22年4月現在、企業局を除く職員数はH17年比102人減:全職員では111人減)

しかし、民間活力の導入等が停滞した結果、計画期間中途において、職種別の構成については、各年計画目標値どおりの定員管理の実行がなされずに総数の削減が進められたため、結果としてひずみが生じ、最終目標年度である22年4月1日現在においても、事務職が目標値を8人上回る削減となっているなど、組織運営上の大きな問題となっています。

第1次定員適正化計画における実績

職 種	17年度 実績	18年度 実績	19年度 実績	20年度 実績	21年度 実績	22年度 実績	最終 目標値*		
	4月1日現在 職員数	4月1日 現在職員数	4月1日 現在職員数	4月1日 現在職員数	4月1日 現在職員数	4月1日 現在職員数		目標と の差引	
事務職	事務	485	469	469	472	472	476		
	事務(埋蔵文化)	2	2	2	2	2	2		
	事務(心理判定員)	1	1	1	1	1	1		
	図書館司書	4	3	3	3	3	3		
	事務(社会福祉)	0	0	0	0	0	2		
	特別	1	1	1	1	1	1		
	小計	493	476	476	479	479	485	493	△ 8
福祉系 技術職	保健師	39	40	38	40	39	40		
	栄養士	29	29	28	28	28	28		
	福祉施設指導員	17	16	14	12	12	12		
	看護師	14	14	13	11	11	11		
	言語	4	4	4	4	4	4		
	歯科衛生士	3	3	3	3	3	3		
	理学療法士	2	2	2	2	2	3		
	作業療法士	1	1	1	1	1	1		
	手話通訳	1	1	1	1	1	1		
	小計	110	110	104	102	101	103	98	5
	保育	保育士	187	176	169	164	156	152	
幼教諭		5	13	21	25	32	35		
幼稚園教諭		69	66	63	62	58	56		
小計		261	255	253	251	246	243	240	3
その他 技術職	土木	67	62	59	60	59	62		
	建築	28	28	25	23	22	23		
	化学	11	11	10	6	6	6		
	電気	9	8	8	8	9	9		
	生物	5	5	5	4	3	2		
	機械	2	2	2	2	1	1		
	車両	2	2	2	2	2	0		
	タイピスト	3	3	3	2	2	2		
小計	127	121	114	107	104	105	104	1	
技能 労務職	調理員	54	54	53	51	48	42		
	作業員	46	45	45	44	43	43		
	運転手	26	20	19	15	14	12		
	用務員	16	15	14	13	13	12		
	介護職員	8	7	7	5	4	3		
	応接員	1	1	1	1	1	0		
	小計	151	142	139	129	123	112	115	△ 3
教育職	一般教諭	39	39	39	37	33	32		
	高校教諭	56	58	56	55	57	57		
	その他教諭	3	3	3	3	3	2		
	小計	98	100	98	95	93	91	91	0
消防職	消防	201	206	207	198	199	200		
	小計	201	206	207	198	199	200	200	0
企業局	企事務	30	31	31	31	33	38		
	企技術	57	53	52	46	45	46		
	企土木	1	1	1	1	1	1		
	企電気	2	2	2	2	2	2		
	企作業員	6	6	6	6	5	1		
	企運転手	3	3	3	4	4	2		
	小計	99	96	95	90	90	90	96	△ 6
合 計	1,540	1,506	1,486	1,451	1,435	1,429	1,437	△ 8	
定員適正化計画目標値	1,441	1,417	1,406	1,385	1,374	1,341	1,341		
企業局を除く合計	1,441	1,410	1,391	1,361	1,345	1,339	1,341		
差引	0	△ 7	△ 15	△ 24	△ 29	△ 2	-		
				最終目標値に対して	△ 2		人		

* 職種区分が変更されたため、各最終目標値を修正した。

②全国類似団体との修正値による比較

平成21年度の普通会計における全国類似団体（29団体）との部門別職員数の比較においては、民生部門（96人超）、教育部門（68人超）、消防部門（31人超）、衛生部門（28人超）で、大幅に超過しています。

類似団体職員数比較(平成21年4月1日現在)				
(単位:人)	21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)	類段超過率 (C)/(A)×100
議会・総務	173	178	▲5	-2.9%
議会	11	8	3	27.3%
総務(総務一般・企画開発・住民関連他)	162	170	▲8	-4.9%
税務	50	53	▲3	-6.0%
民生・衛生	440	316	124	28.2%
民生	326	230	96	29.4%
衛生(衛生・公害・清掃・環境保全)	114	86	28	24.6%
経済	15	17	▲2	-13.3%
労働	0	0	0	-
農林水産	6	8	▲2	-33.3%
商工	9	9	0	0.0%
土木(土木・建設・都市計画他)	83	104	▲21	-25.3%
一般行政小計	761	668	93	12.2%
民生・衛生部門を除く一般行政	321	352	▲31	-9.7%
教育	306	238	68	22.2%
消防	200	169	31	15.5%
特別行政小計	506	407	99	19.6%
普通会計合計	1,267	1,075	192	15.2%
水道	30			
下水道	27			
その他	111			
公営企業等計	168			
総合計	1,435			

【注意】平成22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、21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21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%以上③第Ⅲ次産業65%以上に区分されることから、「Ⅳ-3」（29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。

当該類型別団体毎の各部門別職員数の計

$$\text{修正値} = \frac{\text{当該類型に属している団体のうち当該部門に職員を配置している団体のみの人口の計}}{\text{当該類型に属している団体のうち当該部門に職員を配置している団体のみの人口の計}} \times 10,000$$

③県内類似団体4市との比較

県内類似団体である佐倉市、流山市、八千代市、浦安市の4市（人口規模の大きい市川市・松戸市を除く）との普通会計職員数比較では、4市平均より、252人多い職員数となっています。

部門別に見ると、教育部門（107.0人超）、民生部門（73.3人超）が大幅に超過しており、衛生部門（24.3人超）、消防部門（16.7人超）も超過しています。

逆に総務部門（△50.5）は大幅に下回っており、土木部門（△22.3）も下回っています。

(単位:人)			
	住基人口 H21.3.31	普通会計職員数 (H21.4.1)	人口千人当り 職員数
習志野市	158,524	1,267	7.99
佐倉市	175,601	906	5.16
流山市	158,426	936	5.91
八千代市	187,248	1,204	6.43
浦安市	159,186	1,292	8.12
			4市平均 6.40
←※分母に佐倉市消職員(0人)分を含む数↓			
習志野市	158,524	1,015	6.40
			超過数 252

※人口千人当りの職員数を6.40人にする場合の職員数

職員給与の実態より

※佐倉市を除く3市の平均⇒ 6.82
 ※人口千人当たり職員数を6.82人にする場合の職員数⇒1,081人 ※超過数 ⇒ 186人

※職員数は平成21年4月1日現在			
	習志野市	4市平均	差引
議会	11	10.5	0.5
総務 (総務一般・企画開発・住民関連他)	162	212.5	△ 50.5
税務	50	54.5	△ 4.5
民生	326	252.8	73.3
衛生 (衛生・公害・清掃・環境保全)	114	89.8	24.3
経済	15	22.8	△ 7.8
土木 (土木・建設・都市計画他)	83	105.3	△ 22.3
教育	306	199.0	107.0
消防	200	183.3	16.7
合計	1,267	1,130	136.7
※4市とは、県内類似団体のうち、人口規模が大きい市川市、松戸市を除く、佐倉市、流山市、八千代市、浦安市である。 ※消防のみ、佐倉市(一部事務組合)を除く3市の平均値による。			
【別掲】			
公営企業等	168	100.8	67.3

<参考：県内類似団体4市における部門別職員数（H21.4.1現在）>

	議会	総務企画	税務	民生	衛生	労働	農林産	商工	土木建築	教育	消防	合計	(別掲)
習志野市	11	162	50	326	114	0	6	9	83	306	200	1,267	168
佐倉市	11	233	62	208	61	1	22	8	122	178	0	906	109
流山市	9	151	50	202	86	0	9	9	107	140	173	936	109
八千代市	11	248	60	287	114	0	23	12	95	144	210	1,204	126
浦安市	11	218	46	314	98	1	1	5	97	334	167	1,292	59
4市平均	10.5	212.5	54.5	252.8	89.8	0.5	13.8	8.5	105.3	199.0	183.3	1,130	100.8

④本市の財政状況

21年度予算編成作業終了後の経済状況や国の経済成長率予測から想定される今後の市税収入は落ち込み、また、財政調整基金、市債管理基金、都市整備基金が枯渇する中での22年度以降の財政運営は非常に厳しい状況になると見込まれます。

21年4月に作成した年次別財政予測（普通建設事業費を除く）における財源不足額は、下表のとおりです。

（単位：百万円）

区 分	21年度 予算額	22年度 見込額	23年度 見込額	24年度 見込額	25年度 見込額	26年度 見込額	合 計 H22～H26
歳入合計①	41,841	40,659	39,840	39,573	39,546	39,668	199,286
うち市税	25,537	25,047	24,883	24,157	24,075	24,186	122,348
歳出合計②	40,948	41,197	40,883	40,648	40,354	40,275	203,357
うち人件費	12,594	12,455	12,414	11,811	12,246	12,153	61,079
うち職員給等	11,174	11,089	11,101	11,034	11,014	10,947	55,185
うち退職手当	1,420	1,366	1,313	777	1,232	1,206	5,894
うち物件費	9,428	9,287	9,182	9,074	9,000	8,862	45,405
うち臨採分	1,184	1,181	1,117	1,089	1,094	1,035	5,516
財源不足額 ① - ②	893	▲538	▲1,043	▲1,075	▲808	▲607	▲4,071

上記の財源不足額を埋めるためには、既存事業の根本的な見直しが急務です。また、この他にも普通建設事業費、更に公共施設老朽化対応に係る経費も生み出さねばなりません。

このため、21年度末には、財源不足額の収支均衡を図るため、重点改革期間を22～23年度とした取組事項を22年度以降の予算に反映させるため、第2次集中改革プラン「経営改革プラン」（H22～26年度）を1年前倒して策定しました。

なお、本市の経常収支比率は、92.8%（H20 決算）であり、財政の硬直化が進んでいます。（16年度決算時より、3.1%悪化）

また、人件費は、120億円前後で推移していく見込みです。（退職手当は24年度を除き12～13億円で推移見込み）

※上記財政予測については、21年8月の新政権の発足により、22年度以降の国の制度や予算の内容が、大きく変更となる可能性が高いことから、それらの状況を見据えた上で、22年夏には再度、財政予測を行っていく必要があります（国の経済成長戦略「輝きのある日本へ」の工程表及び新たな財政健全化目標と3年間の歳入・歳出見通しを示す「中期財政フレーム」が22年夏公表予定）。

いずれにしても、現在の経済状況や少子高齢化社会を考えれば、今後、市税収入が減少して行くことは避けて通れないと思われれます。

⑤臨時的任用職員の状況

・平成8年4月1日を起点に職員の削減を進めていく中で、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ならない業務分野に新たに正規職員を配置してきました。主に経常的な業務や民間活力の導入等、定員の適正化を進めるための実施手法の見直しが進捗しなかった業務については、既存のサービスを維持していくための職員の確保が困難な場合に、臨時的任用職員による対応が行われてきました。その

結果、臨時的任用職員数は毎年増加し、平成 20 年度決算における臨時的任用職員の人件費は、11 億円を超えています。

・ 臨時的任用職員数は、平成 22 年 4 月 1 日の時点で、489 人となっています。うち、保育士が 180 人（37%）、事務職員が 148 人（30%）、調理員が 40 人（8%）、教諭（幼稚園教諭・習志野高校）が 26 人（5%）、指導員が 18 人（4%）等となっています。

・ 第 1 次定員適正化計画の実行において、平成 17 年 4 月 1 日の臨時的任用職員数は 409 人でしたが、平成 22 年 4 月 1 日と比較すると、欠員補充で 46 人の増加、入所増対応で 32 人が増加している一方、職員の育児休暇等による代替が 11 人減少、派遣要員が 3 人減少していることなどにより、合計では 80 人の増加となっています。これは、計画の実行により正規職員が減少する中で、正規職員の職種別削減目標値とのかい離や民間活力の導入が計画どおり進んでいないことなどから、直営による行政サービスの維持のため、臨時的任用職員による対応を行ってきたことによります。

臨時的任用職員の状況									(単位:人)
	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
17年4月現在	206	99	59	3	367	29	5	8	409
22年4月現在	252	120	91	0	463	18	5	3	489
増減	46	21	32	▲ 3	96	▲ 11	0	▲ 5	80

〔詳細〕			
職種別臨時的任用職員の状況			(単位:人)
職種別	17年4月現在(A)	22年4月現在(B)	(B)-(A)
事務職員	109	148	39
保育士	136	180	44
警備員	11	12	1
看護師	11	10	▲ 1
相談員	7	9	2
心理判定	3	3	0
教諭	29	26	▲ 3
受付案内	4	4	0
保健師	7	8	1
栄養士	1	4	3
指導員	13	18	5
調理員	57	40	▲ 17
用務員	11	13	2
技労	4	7	3
その他	6	7	1
合計	409	489	80

※習志野高校は教諭で計上(H17:6名、H22:3名)
 ※H22は国体推進室業務等の特殊要因有

⑥再任用職員の状況

- 再任用職員制度は、公的年金制度の改正を踏まえ、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 22 年 4 月 1 日の時点で、72 人（市長部局 49 人、教育委員会事務局 8 人、消防本部 4 人、企業局 11 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、臨時的業務組織である国体推進室、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。

再任用職員配置状況（平成 22 年 4 月 1 日現在）					（単位：人）
所 属	副主査等	業務主任	主任	人数計	
企画政策部	0	0	0	0	
総務部	9	0	0	9	
財政部	0	0	0	0	
環境部	5	2	0	7	
市民経済部	13	0	0	13	
保健福祉部	1	1	0	2	
都市整備部	6	0	0	6	
こども部	3	9	0	12	
教育委員会	7	1	0	8	
消防本部	0	0	4	4	
企業局	11	0	0	11	
合 計	55	13	4	72	

⑦その他

- 平成 21 年 8 月の衆議院議員選挙に係る政権交代により、これまでの国の施策が大きく変化することに伴い、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るため、業務体制等早急に対応策を講じていく必要があります。例えば、子ども手当の創設など現政権の選挙公約履行に係る新規行政サービスの実施や、地域主権改革への取り組みにおいては、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。
- 少子高齢化が急速に進む中、本市の今後の人口構成について、平成 22 年 3 月末における本市の住民基本台帳人口（総数 159,880 人）による年少人口（0 歳～14 歳）は、22,706 人であり、平成 26 年度も約 2.2 万人と、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・こども園では定員をオーバーする所がある一方、市立幼稚園の園児数（東習志野こども園短時間児含む）は、平成 22 年 5 月 1 日時点で 1,224 人と定員の 5 割程度となっており、園児数は今後更に減少すると予測されています。

また、平成 22 年 3 月末における本市の住民基本台帳人口による高齢人口（65 歳～）は、30,789 人と全体の 19.3%を占めており、平成 26 年度には約 3.6 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な変化が必要となることから、既存施策の見直しや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。

2. 第2次定員適正化計画策定の基本的な考え方

(1) 第2次定員適正化計画の目的

第2次定員適正化計画は、この先の習志野市の目指すまちの姿を構築していくために取り組む事業及びその実施に係る組織体制の構築の基礎となるものであり、現状の業務の分析及び既存事業の整理を見込む中で、持続可能な行財政運営を実現するために策定したものです。

現在の本市を取り巻く状況は、世界的な経済危機の影響や、急激な少子高齢化の進行による税収・歳出構造の変化のただ中にあり、また、全国一律型の政策・施策展開を行う時代から地域主権時代へと変革する過程にあります。

そうした中で、今後5年間における定員の適正化を進め、更に厳しさを増す本市の財政状況を乗り越えるためには、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、これまで進めてきた取り組み以上に、行政サービス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見直していくことが必要です。

本計画の策定においては、民間活力の活用を包含した経営改革プランの実行や第1次こども園整備計画をはじめとする本計画期間内の他計画・施策の実行を反映し、また一方で、第1次定員適正化計画実行期間中途において生じた職種別目標値との乖離による人員上のひずみや、政権交代による国施策の転換に係る影響、中央権限の移譲や社会経済状況による業務量の増加等への対応も考慮し、今後5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) 定員適正化の手法

本計画の実行にあたっては、退職者の動向を踏まえた中で、以下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 **減手法**

経営改革プランに基づく改革と見直しを確実に実施することにより、事務事業の手法の見直し・縮小・整理・再編・廃止を実行し、総職員数のスリム化に取り組みます。

II. 民間活力の活用 **減手法**

行政責任の確保を前提に、個々の事務事業について多様な見地から、事業の民間移行、民間委託、指定管理者制度の更なる導入等、PPP（パブリック・プライベート・パートナーシップ）の推進を図ることにより、サービスの質の向上を図ると共に、民間活力導入分野における職員数の削減を図ります。

また、習志野市市民協働基本方針に基づき、市民・NPO・町会・自治会・企業・学校等の、多様な主体との市民協働の推進を図り、市民と行政との適切な役割分担を行うと共に、市の事業範囲を見直すことで、職員の適正配置を推進します。

III. 施設の統廃合 **減手法**

本市の職員数が全国的に見ても多く、類似団体に比べ大幅に超過している最大の理由は、20.99km²の市域に、他市に比べ公共施設を数多く設置し、それらを直営により運営していることによります。経営改革プラン及び現在検討作業中である「公共施設改善計画」の策定後において、計画に基づく施設の統廃合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。

IV. 行政運営体制の見直し等による業務の効率化及び地域主権の推進・国の施策の変革への対応

減手法・増対応

定員の適正化には、効果的・効率的な行政運営の推進が不可欠であり、部課の統廃合や4人以下の課体制の再編等組織機構の見直しによる組織のスリム化や、それに伴う内部管理業務の縮減等業務の合理化・効率化を図ります。

一方、地域主権改革（権限委譲等）の推進、政権交代に伴う国の施策の変革により、業務量の増加が予想される分野への組織的な対応が必要となります。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、事務処理内容により臨時職員の任用を図るなどの対応を図ります。

V. 職員配置の見直し

減・増手法

現行の定員適正化計画における職員数の削減において、職種別職員数の目標値と削減実績にかい離が生じたことによるひずみを解消するため、新たに定員管理所管組織を規則上に位置付け、公務員制度改革の動向も踏まえながら、毎年度各部局内による調整を基本として、業務量に見合った効率的な職員配置を行うこととします。

その際、団塊世代の大量退職等の要因による職員年齢構成のアンバランスの是正や多様化・高度化する行政ニーズに対応する専門性を持つ職員の採用の必要性等を踏まえ、試験実施時期や現状の年齢制限等採用要件の再考、多様な雇用形態の活用も検討していきます。一例として、任期付職員は、期限が限定される専門的な行政ニーズへ、高度の専門性を備えた民間人材を有効に活用する制度であり、施策推進の重要な局面での効果的な活用を検討します。

VI. 人材育成の推進

少子高齢化の急激な進行等、地域における市民年齢構成が大きく変化し、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、公共における行政・民間の役割分担を整理することを前提とした上で、地方自治体職員として、あるべき行政サービスを的確に実行するためには、職員自身の能力開発が不可欠です。

平成 19 年 10 月に策定された「習志野市人材育成基本方針」に基づき、様々な分野において専門知識・実行力を伴うべく、職員の能力の底上げを図り、業務効率の向上を推進します。

（3）臨時的任用職員の任用

- ・ 臨時的任用事務職員については、本来正規職員が実施すべき業務（事務職例：企画、原稿作成、調整、上記補佐、苦情対応）との区分けを明確にし、任用する必要があります。
- ・ 平成 17 年 4 月時点（合計 409 人）と比較すると、平成 22 年 4 月では 80 人が増加、合計で 489 人となっています。
- ・ 22 年度以降、経営改革プラン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が、一方で、こども手当の支給など政権交代による国の施策の変革に伴う窓口対応等業務量の大幅な増加も予想されています。
- ・ 上記を踏まえ、臨時的任用職員の任用については、育休及び産前・産休代替を基本とし、前計画期間における欠員補充増分 46 人については、臨時的任用職員全体の業務内容を精査し、また、整理した上で、必要な場合には全体の中で職員での対応を検討するものとします。
- ・ 本計画期間に生じる新たな業務対応については、業務内容を検討し、新たな任用は最低限に留めるものとし、早急に臨時職員の適正な任用・活用方針について定めるものとします。

(4) 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、団塊の世代以降、大量の定年退職が続くことに伴い生じる組織としての経験・知識の不足に対応し、職員数を削減する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ます。そのために、再任用職員の任用についての考え方を、早急に整理・検討し、方針を定めます。

再任用職員の配置見込み人数(平成22年4月現在)

区分	定年退職者数	うち、再任用者数	再任用期間	(単位:人)						
				21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	
18年度退職 (昭和21年度生まれ)	31	10	3年	10 (3年目)						
19年度退職 (昭和22年度生まれ)	55	20	4年	20 (2年目)	20 (3年目)	20 (4年目)				
20年度退職 (昭和23年度生まれ)	36	21	4年	21 (1年目)	17 (2年目)	17 (3年目)	17 (4年目)			
21年度退職 (昭和24年度生まれ)	57	35	5年		35 (1年目)	35 (2年目)	35 (3年目)	35 (4年目)	35 (5年目)	
22年度退職 (昭和25年度生まれ)	50	30	5年			30 (1年目)	30 (2年目)	30 (3年目)	30 (4年目)	
23年度退職 (昭和26年度生まれ)	48	29	5年				29 (1年目)	29 (2年目)	29 (3年目)	
24年度退職 (昭和27年度生まれ)	30	18	5年					18 (1年目)	18 (2年目)	
25年度退職 (昭和28年度生まれ)	41	25	5年						25 (1年目)	
各年度合計				51	72	102	111	112	137	
(前年度比較)					21	30	9	1	25	
				— 第2次定員適正化計画 計画期間(H22~H26) —						

※23年度(22年度退職(昭和25年度生まれ)の者)以降は、21年度実績から定年退職者数の6割を見込む。

(5) その他

- ・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。
- ・基本的には職員数の増加は困難なことから、政策・施策の棚卸を行い、順序化・重点化により、業務量を削減する視点が重要です。
- ・定員適正化を実行性のあるものとするために、庁内分権型予算との連携を検討します。
- ・限りある職員を効果的に活用していくために、課ごとの職員配置方針の策定や、人材育成の観点からのキャリアデザインの導入を検討します。
- ・今後、公共における行政の役割、民間の役割を分担していく中で、市民協働の更なる推進を図っていくため、協働の担い手の育成支援に取り組んでいきます。

3. 定員管理の目標値の設定

(1) 計画期間

計画期間:平成22年4月1日から平成27年4月1日まで

- ◆ 平成22年4月1日の職員数に対する、平成27年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1次計画と同様に、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、平成22年4月1日の全職員数1,429人から企業局の職員90人を除いた1,339人を対象とします。

ただし、企業局の職員数についても、職員数のデータを付記し、総職員数が一覧で確認できるように管理します。

平成22年4月1日における普通会計職員数1,267人と企業局を除く職員数1,339人の差異

1,339人は、普通会計職員数1,267人に、公営事業である公共下水道事業市25人、国民健康保険事業16人、介護保険事業23人、後期高齢者事業7人及び教育長1人を加えた人数となっています。

(3) 定員目標値の設定

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ることから、職員数の削減が必要であると考えられます。

◆類似団体比較(平成21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 ……192人超過
- ②県内類似団体4市平均との普通会計職員数比較 ……252人超過

⇒ **192人以上の超過(a)**

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5年間の計画期間において継続(直営)の方針は変わらないものとします。

I.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(H21.4.1現在) 65人
 - ②東習志野こども園(H21.4.1現在) 27人
 - ③〔新設〕杉の子及び袖ヶ浦こども園 58人
- 合計 150人(b)

その上で、経営改革プラン等における民間活力の導入等の実行により、定員適正化を進めて行くものとします。

この方針に基づき、併せて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、定員管理の目標値を定めていくことを基本とします。

II.類団超過数192人(a)－施策的理由による主な超過分150人(b)
＝ **42人【本市独自の施策的理由分を除く超過職員数】(c)**

III.本市独自の施策的理由分を除く超過職員数42人の減員へ取り組むため、民間活力の導入等改革を実行
経営改革プランの実行等による減員見込数50人－新規業務対応等による増員見込数26人 ※次頁参照
＝ **24人【本計画で削減すべき職員数】**

◆計画期間における定員適正化手法及び職員増減見込み ※1～4は経営改革プラン項目

	適正化手法	増減数
1	指定管理者制度の導入〔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〕	△19
2	業務運営等の民間委託〔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〕	△12
3	こども園整備〔杉の子こども園、袖ヶ浦こども園〕及び幼稚園・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〕	△2
4	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	△17
5	特定行政庁への移行〔許認可業務の増〕	4
6	公共施設老朽化対応に係る公共施設改善計画の実行等	5
7	新規業務対応〔子ども手当対応等政権交代による国施策の変革に係る影響、改正住民基本台帳法施行対応 等〕	6
8	既存業務量の増加見込対応〔生活保護世帯数増加見込対応、子育て支援の充実対応 等〕	6
9	徴収体制の強化（徴収本部の立ち上げ）	3
10	法改正による消防指揮隊の設置義務付けによる体制不足対応による増員	2
	合 計	△24

◆ 本計画期間の定員管理の目標値

前計画において設定された目標値については、全体数は達成されたものの、職種別目標値とのかい離を生じたことから、事務管理部門の大幅な減少等、行政運営上大きな影響をもたらしました。本計画においては、事務事業の最適化や民間活力導入の推進、行政運営体制の見直し等を着実に実施すると共に、新たな行政ニーズ対応に係る体制整備を図ることを前提とし、規則上に新たに位置付けた定員管理部門が、各年度の職種別の計画目標値に合わせ、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計画期間内で出来るだけ平準化するものとし、計画的、逡減的に適正化を図っていくこととします。

以上のことから、定員管理の目標値は、今回の計画期間であり、現在の基本構想の終了時である平成 27 年4月1日までに24人の職員削減を実現することとし、定員管理の目標値については、職種別職員削減・採用方針を、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目標値は、
 平成22年4月1日の職員数1,339人から、24人(▲1.8%)削減し、
 平成27年4月1日の職員数を1,315人とすることを目標とする。

4. 職種別定員適正化計画及び年度別採用計画

(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
事務職	<p>事務職員数は、平成 22 年 4 月 1 日の時点で、485 人となっています。現行の定員適正化計画の実行においては、目標値を 8 名割り込む削減となっており、平成 22 年度末には 21 人の定年退職者が見込まれることから、これを是正するべく平成 22 年度 4 月の採用（37 人）を行っています。平成 21 年 4 月 1 日現在の職員数は、全国類似団体とはほぼ同等ですが、県内類似団体と比べると 50 人程度少なくなっています。22 年度以降、地域主権改革やこども手当の支給など政権交代による国の施策の変革に伴う業務量の増加が予想されることから、今後の行財政運営を取り巻く状況を考慮した中においても、第 1 次計画最終目標値である 493 人を大幅に下回することは困難であると考えます。</p> <p>また、今日の社会的経済的状況や市民ニーズにおいて、高度化複雑化する業務に対応するため、今後はゼネラリストとしてだけでなく、一定分野における専門性をもった職員も採用していく必要があります。なお、計画期間内には 83 人の定年退職者が予定されており、このことから、職員の年齢構成の是正等の観点も考慮し、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、施設への指定管理者制度導入の実現や業務の効率化等による削減と、新施策等の実施や既存業務量の増加による増員を差し引きした中で、退職者を補充した上で、微増とする方針で臨むこととします。</p>
保育士・幼稚園教諭	<p>保育士・幼稚園教諭については、計画期間中に 28 人の定年退職者が見込まれるとともに、普通退職者も毎年若干名見込まれますが、平成 22 年度に 4 人の採用（保育士及び幼稚園教諭両免許取得者）を行っていること、「こども園整備と既存市立幼稚園・保育所の再編計画（第 1 期計画）」に基づく今後の市立保育所の私立化、幼稚園の統廃合（新設 2 こども園への移行）及び私立化を見込むことにより、退職者補充は最小限に留めることとします。</p> <p>※採用にあたっては、保育士及び幼稚園教諭免許を併せて取得している者を募集、採用することとします。</p>
福祉系技術職	<p>福祉系技術職員については、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、各施設等への民間活力導入を進めることにより、基本的には退職者補充は必要最小限に留めます。</p> <p>① 保健師及び看護師については、計画期間中に保健師 2 人、看護師 4 人の定年退職者が見込まれますが、保健師は平成 22 年度に採用を行っていることなどから、退職者補充は最小限に留め、今後はサービス提供方法への民間活力の導入などを図っていくこととします。</p> <p>② 栄養士については、計画期間中に 2 人の定年退職者が見込まれますが、こども園整備等を踏まえ、本計画期間は退職者不補充とします。</p> <p>③ その他の福祉系技術職については、計画期間中に定年退職予定者がいないこと、有資格者（理学療法士）の採用を平成 22 年度に行っていることから、計画期間中は、原則として新規採用は行わないこととします。</p>

<p>その他技術職</p>	<p>土木、建築等の技術職員については、類似団体に比べて大幅に職員数が少なく、また、計画期間中に 22 人の定年退職者が見込まれていますが、全体ではほぼ第 1 次定員適正化計画目標値どおりとなっており、平成 22 年度に 10 人の採用を行っています。このことから、再任用職員の登用等必要な技術、知識の継承を行いつつ、新たな業務体制整備等職種毎の状況を踏まえ、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 14 人の定年退職者が見込まれており、基本的に退職者を補充する方針とします。</p> <p>② 建築、電気及び機械技術職については、計画期間中に建築技師 2 人、電気技師 4 人の定年退職者が見込まれており、特定行政庁への移行及び今後の公共施設の耐震・老朽化対応に伴う体制整備のため、専門性の高い有資格者・職務経験者等も採用することとし、退職者を補充すると共に、特定行政庁移行分（1 級建築士）及び公共施設の老朽化対応分を増員した職員数とします。</p> <p>③ 化学・生物技術職については基本的に退職者（2 人）を補充する方針とします。</p> <p>※＜参考＞ガス・水道技術職は計画期間中に 14 人の定年退職者が見込まれることから、再任用及び専門性の高い有資格者・職務経験者について、新規採用し、退職者を補充することとします。</p>
<p>技能労務職</p>	<p>計画期間中、19 人の定年退職者が見込まれますが、民間委託の推進及び再任用制度により対応するものとし、退職者不補充とします。</p>
<p>教育職</p>	<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、計画的な削減を目指します。</p>
<p>消防職</p>	<p>職員の年齢構成等に配慮しつつ、分遣所数の見直しなど消防体制のあり方を検討し、新規採用は最小限に留め、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. 市長事務局・行政委員会等（企業局を除く）

		(単位:人)							
		22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	計	
事務職 (社会福祉士 含む)	当該年度 新規採用		25	30	15	18	19	107	
	4月1日 職員数	485	485	485	486	489	489		削減数・率
	当該年度 定年退職	21	26	10	11	15		83	4
	当該年度 定年退職以外	4	4	4	4	4		20	0.8%
福祉系技術職 (保育士を除く)	当該年度 新規採用		1	0	0	2	2	5	
	4月1日 職員数	103	100	98	97	96	95		削減数・率
	当該年度 定年退職	3	1	0	2	2		8	▲ 8
	当該年度 定年退職以外	1	1	1	1	1		5	-7.8%
保育士・ 幼稚園教諭	当該年度 新規採用		6	7	7	7	7	34	
	4月1日 職員数	243	240	237	237	234	233		削減数・率
	当該年度 定年退職	6	7	4	7	5		29	▲ 10
	当該年度 定年退職以外	3	3	3	3	3		15	-4.1%
その他技術職	当該年度 新規採用		9	9	4	6	8	36	
	4月1日 職員数	105	109	114	115	115	114		削減数・率
	当該年度 定年退職	4	3	2	5	8		22	9
	当該年度 定年退職以外	1	1	1	1	1		5	8.6%
技能労務職	当該年度 新規採用		0	0	0	0	0	0	
	4月1日 職員数	112	108	105	101	95	93		削減数・率
	当該年度 定年退職	4	3	4	6	2		19	▲ 19
	当該年度 定年退職以外	0	0	0	0	0		0	-17.0%
教育職 (幼稚園教諭を 除く)	当該年度 新規採用		0	0	0	0	0	0	
	4月1日 職員数	91	90	89	89	89	89		削減数・率
	当該年度 定年退職	1	1	0	0	0		2	▲ 2
	当該年度 定年退職以外	0	0	0	0	0		0	-2.2%
消防職	当該年度 新規採用		8	7	8	7	9	39	
	4月1日 職員数	200	201	202	204	204	202		削減数・率
	当該年度 定年退職	6	5	5	6	10		32	2
	当該年度 定年退職以外	1	1	1	1	1		5	1.0%
小計	当該年度 新規採用		49	53	34	40	45	221	
	4月1日 職員数	1,339	1,333	1,330	1,329	1,322	1,315		削減数・率
	当該年度 定年退職	45	46	25	37	42		195	▲ 24
	当該年度 定年退職以外	10	10	10	10	10		50	-1.8%

※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

H22.6月末 現在

Ⅱ. 企業局

企業局		(単位:人)							
企業局		22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	計	
事務職	当該年度新規採用		2	0	2	2	2	8	
	4月1日職員数	38	38	38	39	39	40		削減数・率
	当該年度定年退職	2	0	1	2	1		6	2
	当該年度定年退職以外							0	5.3%
技術職	当該年度新規採用		3	3	4	4	4	18	
	4月1日職員数	49	49	50	50	51	53		削減数・率
	当該年度定年退職	3	2	4	3	2		14	4
	当該年度定年退職以外							0	8.2%
技能労務職	当該年度新規採用		0	0	0	0	0	0	
	4月1日職員数	3	3	3	3	3	3		削減数・率
	当該年度定年退職	0	0	0	0	0		0	0
	当該年度定年退職以外							0	0.0%
小計	当該年度新規採用		5	3	6	6	6	26	
	4月1日職員数	90	90	91	92	93	96		削減数・率
	当該年度定年退職	5	2	5	5	3		20	6
	当該年度定年退職以外							0	6.7%

H22.6月末 現在

Ⅲ. 全職員

		(単位:人)							
		22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	計	
合計	当該年度新規採用		54	56	40	46	51	247	
	4月1日職員数	1,429	1,423	1,421	1,421	1,415	1,411		削減数・率
	当該年度定年退職	50	48	30	42	45		215	▲ 18
	当該年度定年退職以外	10	10	10	10	10		50	-1.3%

※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

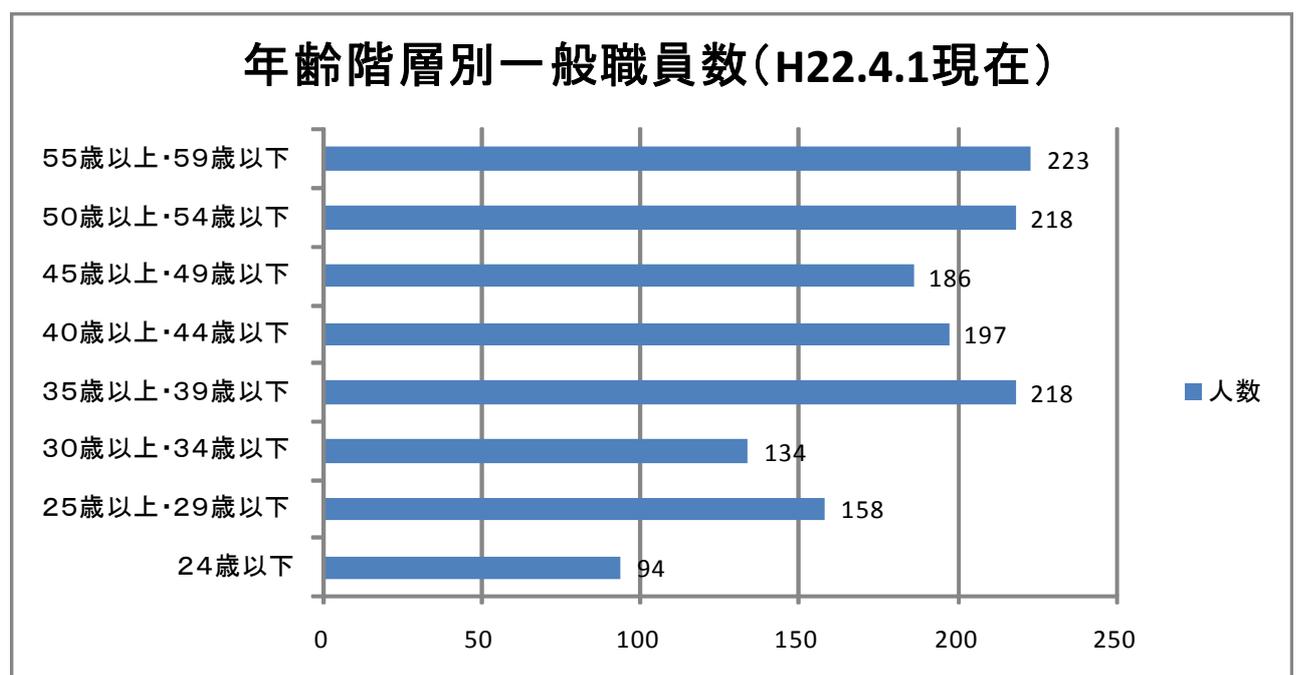
H22.6月末 現在

5. 今後の課題

(1) 定員適正化計画の見直しに際しての検討課題

団塊の世代の退職等、大量退職期のピークは過ぎますが、計画期間においては24年度を除き、退職者数は50人前後で推移していく見込みです。組織運営上、職種だけでなく、年齢構成のバランスに考慮した職員採用を行っていく必要があります。

定年退職者の推移(平成22年4月1日現在)									
	← 団塊の世代 →						(単位:人)		
	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	合計	H22~H26計	
事務職	24	21	26	10	11	15	107	83	
福祉系技術職	0	3	1	0	2	2	8	8	
保育・幼稚園教諭	5	6	7	4	7	5	34	29	
その他技術職	8	4	3	2	5	8	30	22	
技能労務職	9	4	3	4	6	2	28	19	
教育職	1	1	1	0	0	0	3	2	
消防職	6	6	5	5	6	10	38	32	
企業局	5	5	2	5	5	3	25	20	
合計	58	50	48	30	42	45	273	215	
← 第2次定員適正化計画 計画期間(H22~H26) →									
※企業局を含む									
※教育職の定年退職者は県職からの転入教員を除く									



(2) 今後のスケジュール

計画期間内における地域主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。

また、本計画の実行後は、新たな基本構想及び前期基本計画の策定作業に合わせて、本編「5. 今後の課題」(1)に掲げられたような、年齢構成のバランス等の課題を考慮・検討しながら、次期定員適正化計画策定作業を行っていくこととし、平成27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作業を実施します。【概ね平成27年6月頃の完成を目指します。】

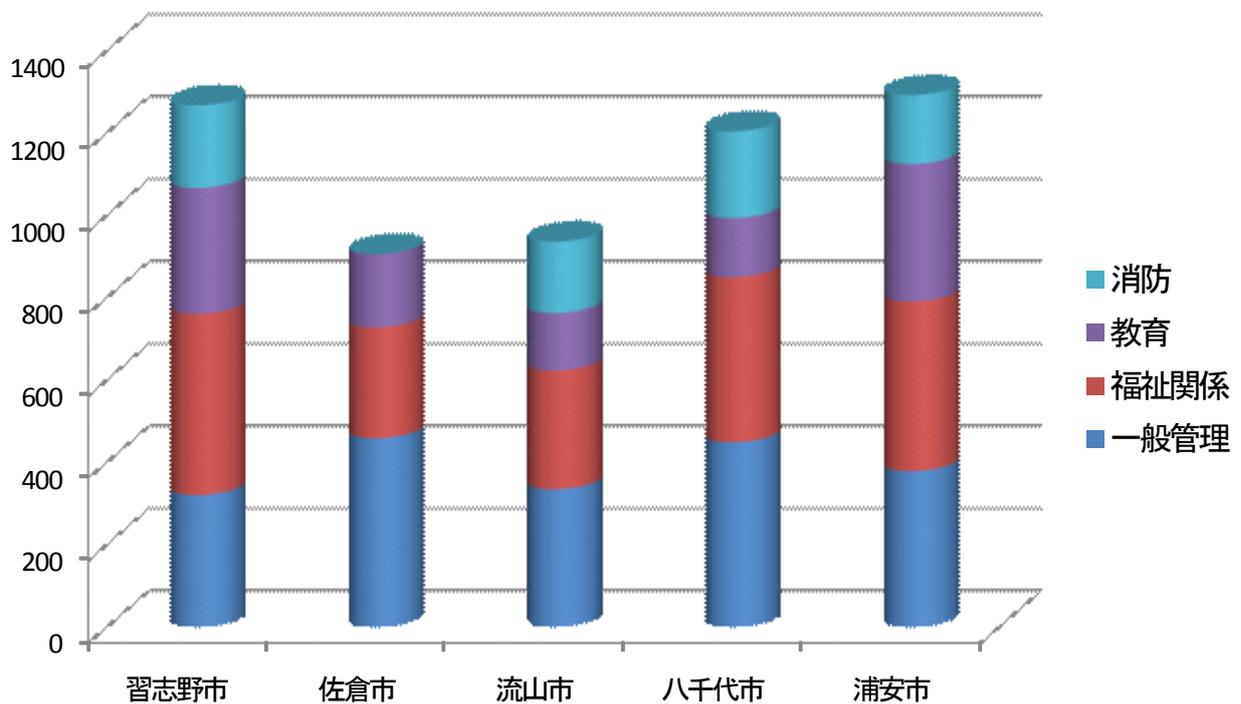
地方公共団体定員管理調査結果における県内類似団体4市との比較

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	福祉関係	計	教育	消防	計	計	対習志野
習志野市	321	440	761	306	200	506	1,267	
佐倉市	459	269	728	178	0	178	906	△ 361
流山市	335	288	623	140	173	313	936	△ 331
八千代市	449	401	850	144	210	354	1,204	△ 63
浦安市	379	412	791	334	167	501	1,292	25

総括表

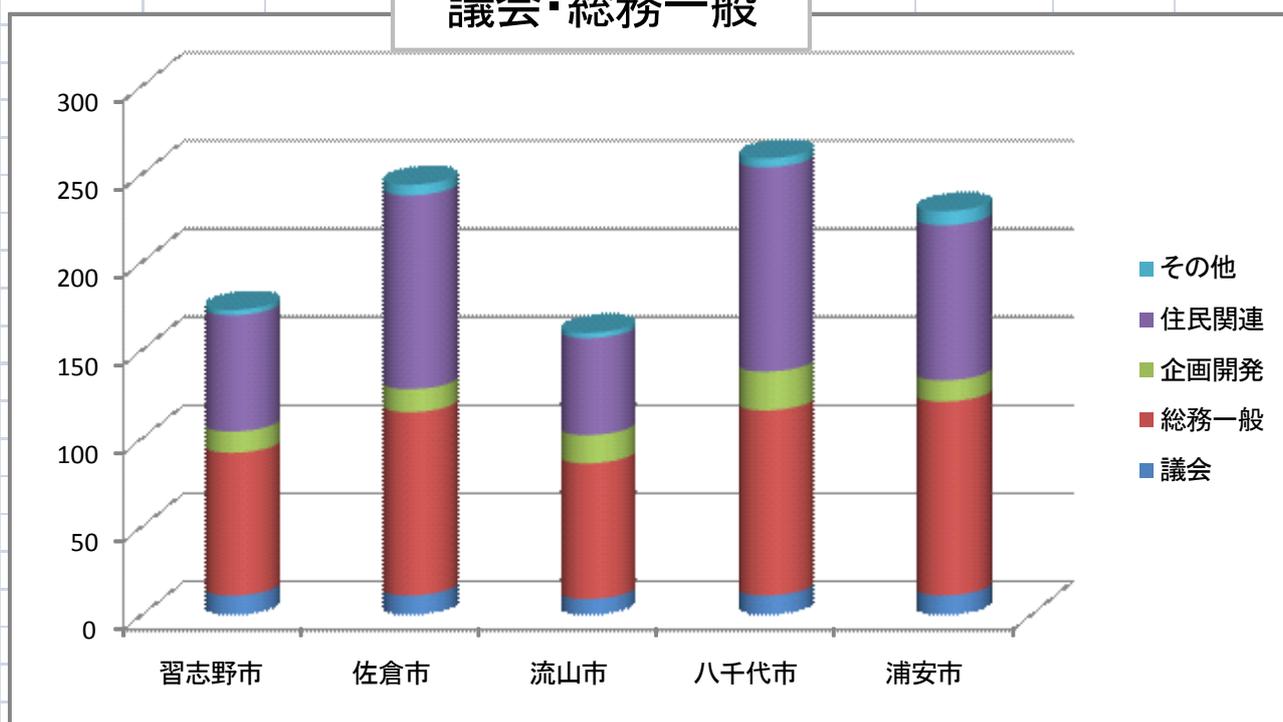


※県内類似団体のうち、人口規模が大きい市川市、松戸市を除く、佐倉市、流山市、八千代市、浦安市の4市との比較を行うものである。

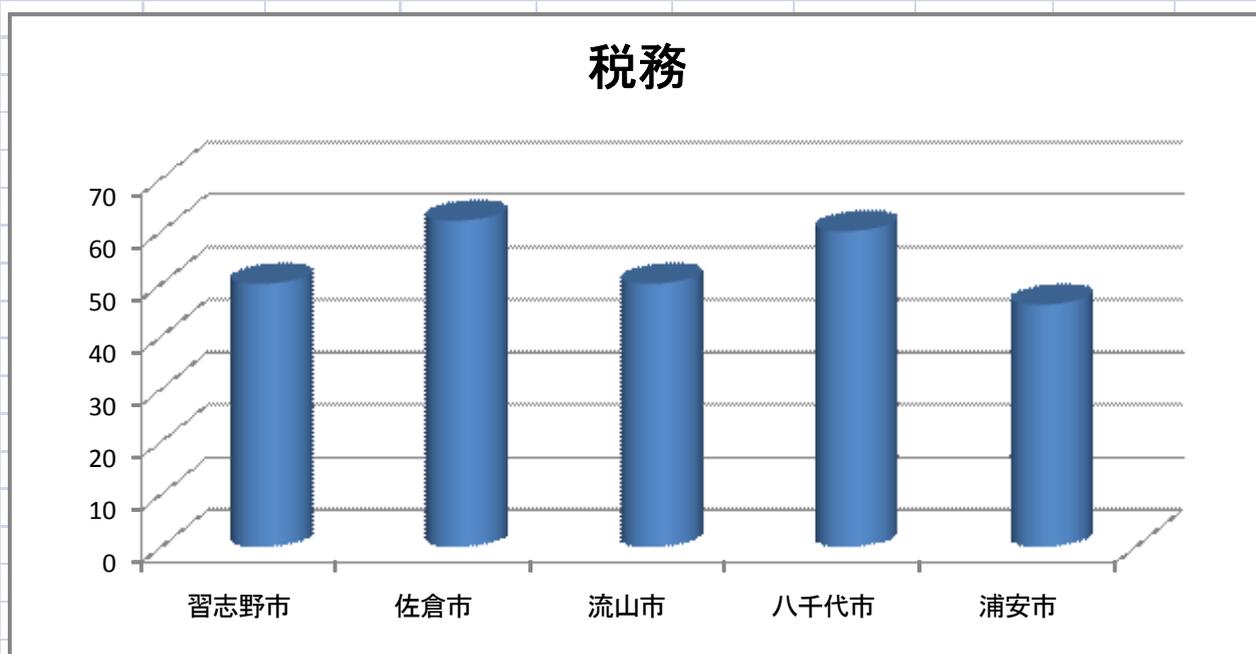
1. 議会、総務、税務

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	81	12	66	3	162		50	
佐倉市	11	104	13	110	6	233	71	62	12
流山市	9	77	16	55	3	151	△ 11	50	0
八千代市	11	105	22	116	5	248	86	60	10
浦安市	11	110	12	88	8	218	56	46	△ 4

議会・総務一般



税務



表一Ⅲ

2 民生

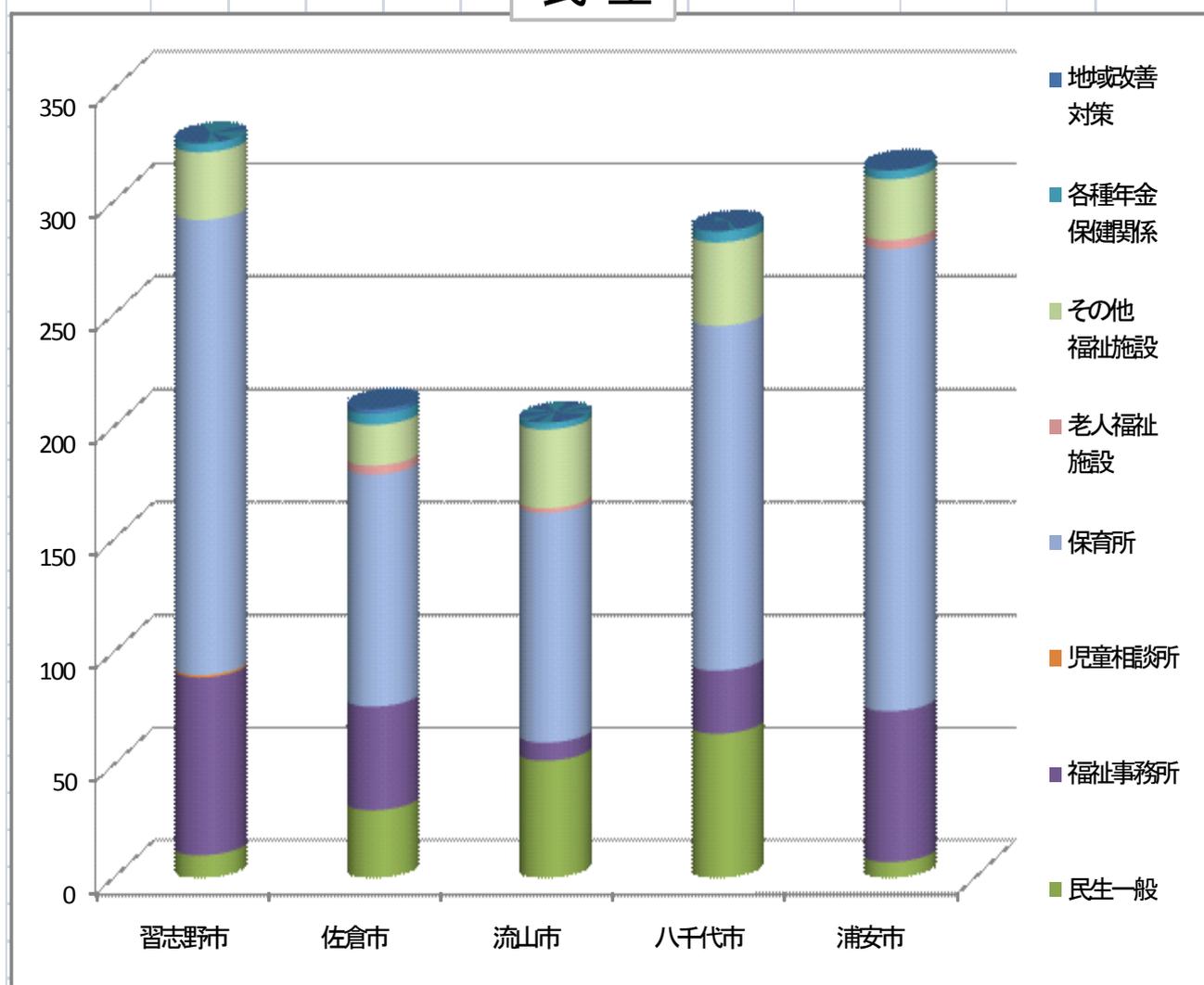
単位：人	民 生										小計	対習志野
	民生一般	福祉事務所	児童相談所	保育所	保育所数 ()内は 公立以外	老人福祉 施設	その他 福祉施設	各種年金 保健関係	地域改善 対策			
習志野市	10	79	1	202	14(1)	0	30	4	0	326		
佐倉市	30	46	0	103	9(7)	4	18	5	2	208	△ 118	
流山市	52	8	0	102	7(9)	2	35	3	0	202	△ 124	
八千代市	64	28	0	153	8(10)	0	37	5	0	287	△ 39	
浦安市	7	67	0	205	12(3)	4	27	4	0	314	△ 12	

() 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21年9月現在)

※保育所数は認定こども園(長時間児分)含む

民生

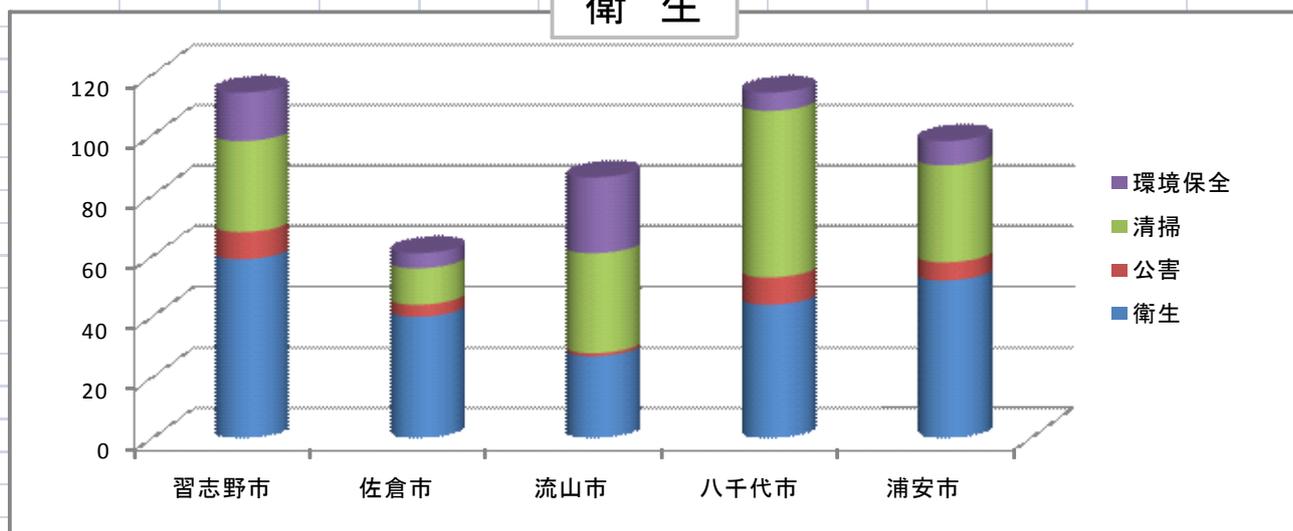


3. 衛生～土木

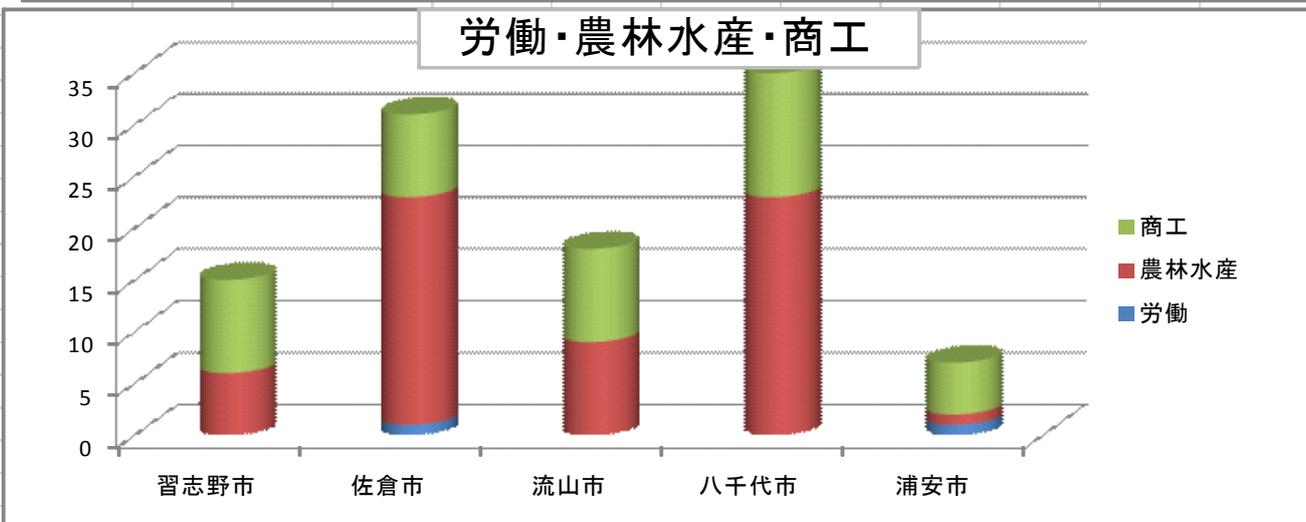
表一Ⅳ

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				労働	農林水産
習志野市	59	9	30	16	114		0	6	9	83	
佐倉市	40	4	12	5	61	△ 53	1	22	8	122	39
流山市	27	1	33	25	86	△ 28	0	9	9	107	24
八千代市	44	9	55	6	114	0	0	23	12	95	12
浦安市	52	6	32	8	98	△ 16	1	1	5	97	14

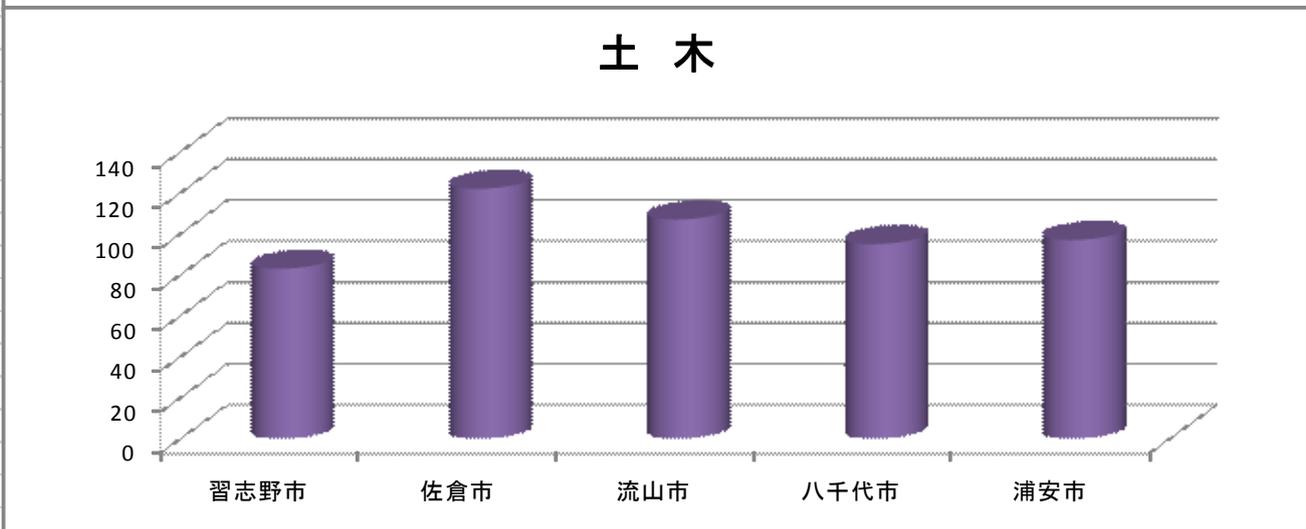
衛生



労働・農林水産・商工



土木



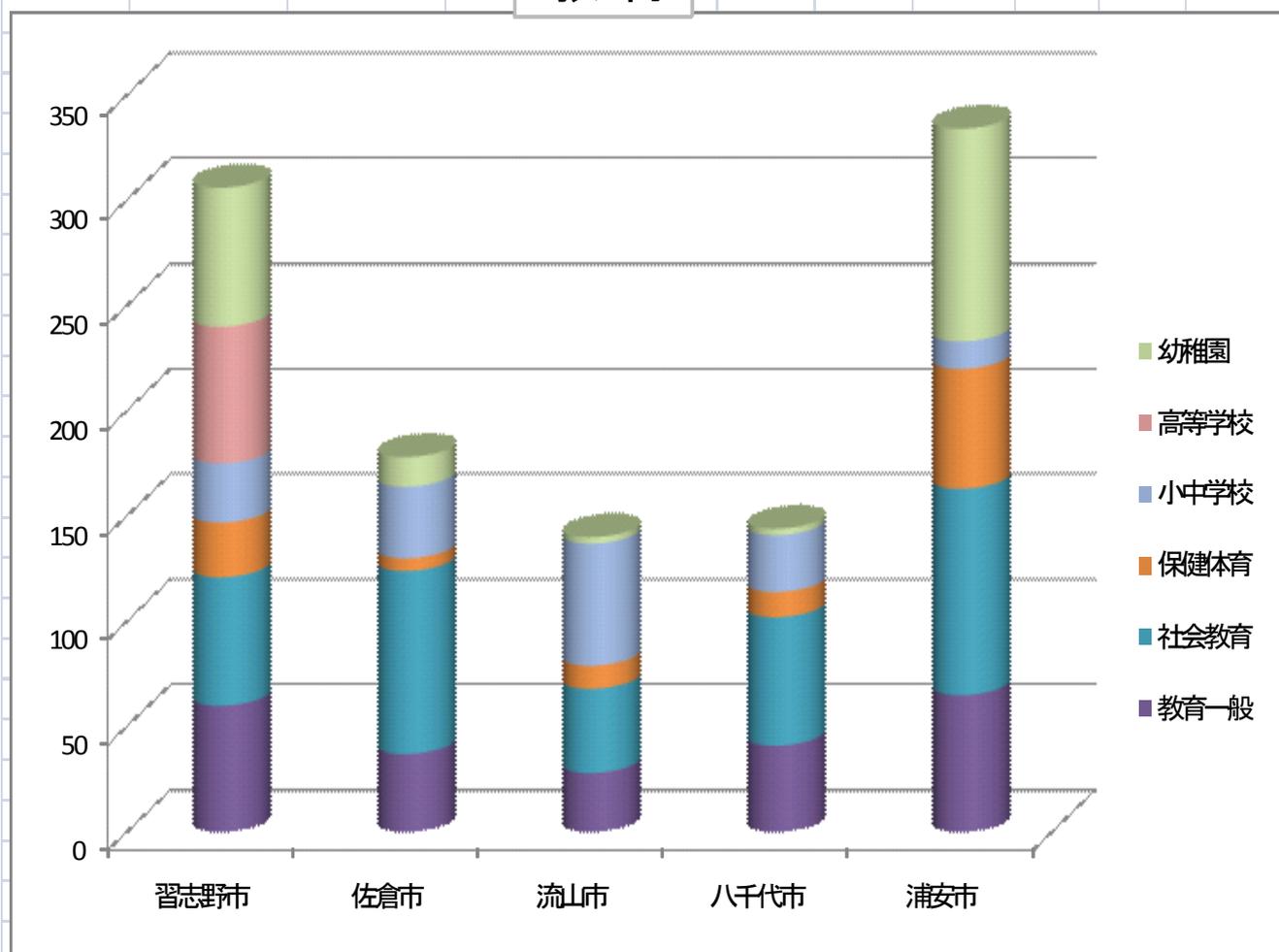
4. 教育

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	
	教育総務部 学校教育部 教七等	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	60	61	26	28	65	66	15(5)	131	306	
佐倉市	37	87	6	34	0	14	3(10)	14	178	△ 128
流山市	28	40	11	58	0	3	2(9)	3	140	△ 166
八千代市	41	61	12	27	0	3	1(18)	3	144	△ 162
浦安市	65	98	57	13	0	101	14(5)	101	334	28

() 内は外書き

※幼稚園数は認定こども園(短時間児分)含む

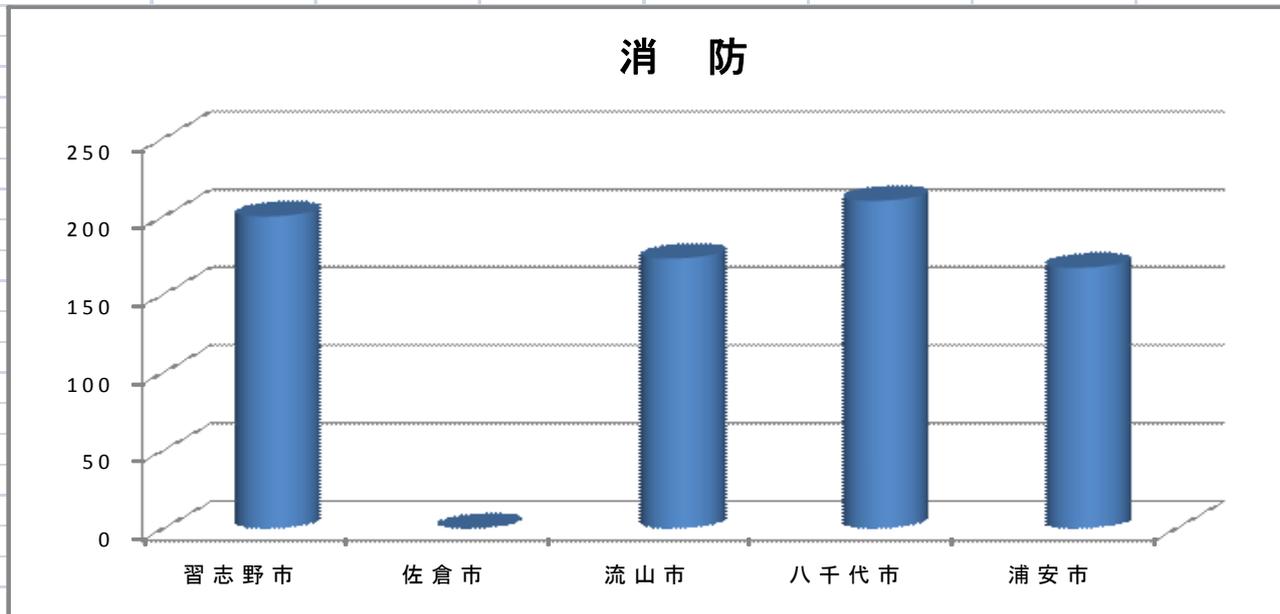
教育



5. 消防

表一 VI

単位：人	消防	
	消防	対習志野
習志野市	200	
佐倉市	0	△ 200
流山市	173	△ 27
八千代市	210	10
浦安市	167	△ 33



6. 公営企業

表一 VI

単位：人	公営企業	
	公営企業	対習志野
習志野市	168	
佐倉市	109	△ 59
流山市	109	△ 59
八千代市	126	△ 42
浦安市	59	△ 109

