

# 習志野市定員管理計画

計画期間

令和2年4月1日～令和8年4月1日



あしたのJハモニーが響くまち

習志野市

## 目次

1. 現状と課題	1
(1) これまでの定員適正化の取組と計画（第1～3次）の進捗状況	1
(2) 現状分析と課題	3
①第3次定員適正化計画の現在までの実績における課題	3
②全国類似団体との修正値による比較	5
③県内類似団体との比較	6
④本市の財政状況	7
⑤ラスパイレス指数	8
⑥臨時的任用職員の状況	9
⑦再任用職員の状況	12
⑧その他	12
2. 定員管理計画策定の基本的な考え方	13
(1) 定員管理計画の目的	13
(2) 定員管理計画策定に向けた手法	13
(3) 会計年度任用職員・臨時的任用職員の任用	15
(4) 再任用職員の活用	16
(5) その他	16
3. 定員管理計画値の設定	18
(1) 計画期間	18
(2) 対象職員	18
(3) 定員管理計画値の設定	18
4. 職種別定員管理計画及び年度別採用計画	20
(1) 職種別定員管理・採用方針	20
(2) 職種別定員管理計画及び年度別採用計画	22
(3) 職種別事由別増減見込み	23

## 《参考資料》

年次別財政計画【経常経費分】

県内類似団体部門別職員数比較

# 1. 現状と課題

## (1) これまでの定員管理の取組みと計画(第1~3次定員適正化計画)の進捗状況

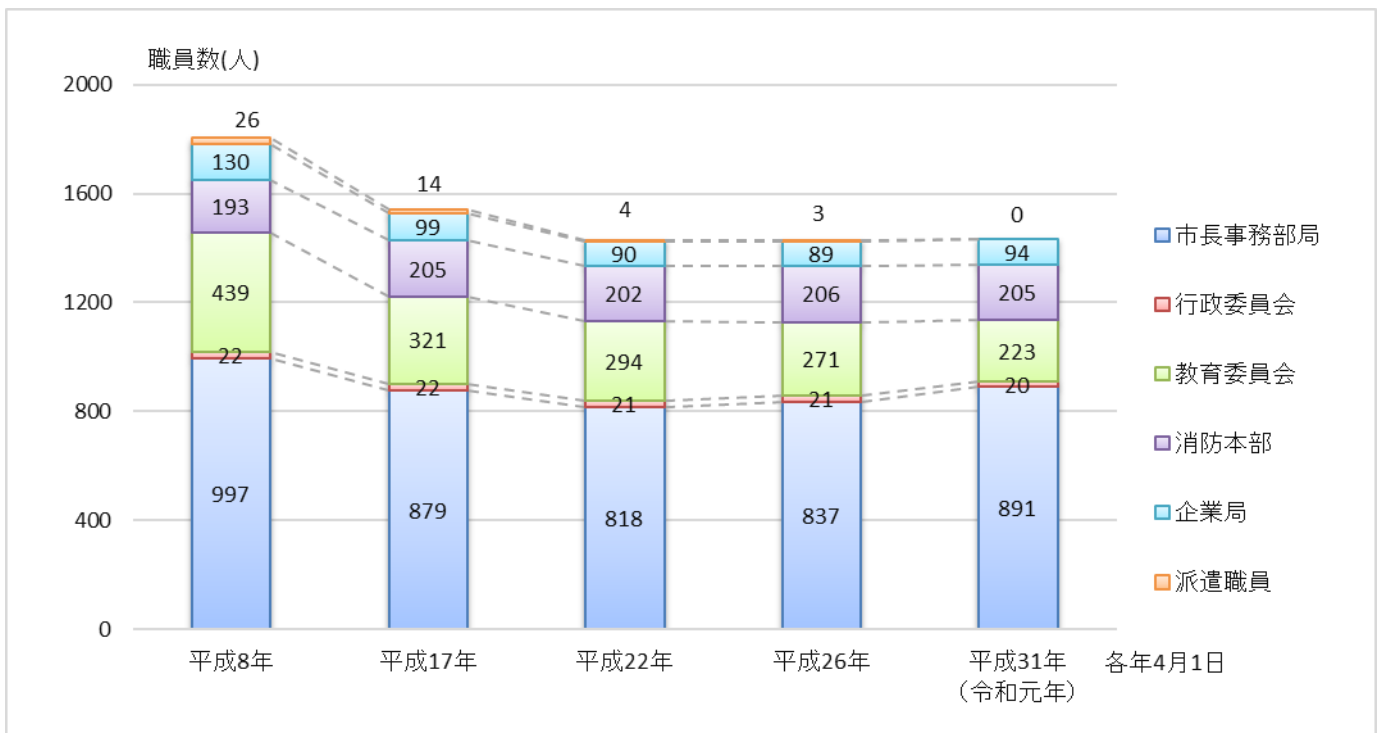
本市では、平成8年以来の行財政改革において、内部管理経費の抑制、特に人件費の削減に重点的に取り組み、定員の適正化を図る中、平成31年4月1日の職員数は1,339人(企業局除く)、平成8年度比で338人の削減となっています。

しかし、第3次定員適正化計画期間においては、近年の職員の長時間労働改善、保育所待機児童への対策などのため、職員数は、平成30年以降、年次毎の計画値を超過するペースでの増加に転じています。

### ●習志野市職員数の推移

単位:人 年次	← 第1次定員適正化計画 (17~22年)							→ 第2次定員適正化計画 (22~26年)→				第3次定員適正化計画 (26~R2年)					
	8年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	31年 (令和元年)	
部局名																	
市長事務部局	997	879	857	846	834	816	818	807	821	820	837	853	857	870	877	891	
行政委員会	22	22	22	21	21	21	21	21	21	21	21	20	20	20	20	20	
教育委員会※1	439	321	313	310	301	302	294	296	279	275	271	253	248	237	235	223	
消防本部	193	205	207	208	199	200	202	204	204	204	206	205	205	202	205	205	
企業局	130	99	96	95	90	90	90	89	89	89	89	89	90	91	95	94	
派遣職員	26	14	11	6	6	6	4	4	3	3	3	1	0	0	0	0	
<b>合計 ※2</b>	<b>1,807</b>	<b>1,540</b>	<b>1,506</b>	<b>1,486</b>	<b>1,451</b>	<b>1,435</b>	<b>1,429</b>	<b>1,421</b>	<b>1,417</b>	<b>1,412</b>	<b>1,427</b>	<b>1,421</b>	<b>1,420</b>	<b>1,420</b>	<b>1,432</b>	<b>1,433</b>	
(参考)臨時的任用職員	132	409	433	439	442	456	489	485	469	481	462	480	475	450	446	390	
削減累計 ※3		▲267	▲301	▲321	▲356	▲372	▲378	▲386	▲390	▲395	▲380	▲386	▲387	▲387	▲375	▲374	
削減率		85.2%	83.3%	82.2%	80.3%	79.4%	79.1%	78.6%	78.4%	78.1%	79.0%	78.6%	78.6%	78.6%	79.2%	79.3%	
17年からの削減累計			▲34	▲54	▲89	▲105	▲111	▲119	▲123	▲128	▲113	▲119	▲120	▲120	▲108	▲107	
22年からの削減累計								▲8	▲12	▲17	▲2	▲8	▲9	▲9	3	4	
26年からの削減累計												▲6	▲7	▲7	5	6	
<b>企業局を除く職員数</b>	<b>1,677</b>	<b>1,441</b>	<b>1,410</b>	<b>1,391</b>	<b>1,361</b>	<b>1,345</b>	<b>1,339</b>	<b>1,332</b>	<b>1,328</b>	<b>1,323</b>	<b>1,338</b>	<b>1,332</b>	<b>1,330</b>	<b>1,329</b>	<b>1,337</b>	<b>1,339</b>	
17年からの削減累計			▲31	▲50	▲80	▲96	▲102	▲109	▲113	▲118	▲103	▲109	▲111	▲112	▲104	▲102	
22年からの削減累計								▲7	▲11	▲16	▲1	▲7	▲9	▲10	▲2	0	
25年からの削減累計											15	9	7	6	14	16	

※1 教育長は平成30年まで含む。(平成31年は除く。)  
 ※2 市長・副市長(助役)・収入役(平成19年度まで)・企業管理者を除く。任期付職員及び県からの派遣職員を除く。フルタイム再任用職員(H26~)を含む。  
 ※3 削減累計は、平成8年4月1日職員数からの減員数。  
 ※4 平成31年(令和元年)の下水道事業の公営企業会計移行に伴う職員の異動は計算に入れないものとする。



平成31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26年に対して21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(同△56人)が大きく削減となっていますが、これは29年度にこども園勤務職員の事務上の所管整理を行い、教育部門へと異動させたものです。

その他の多くの部門は微減となっています。

#### 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31年4月1日現在)

(単位:人)		17年4月1日 現在職員数 (参考)	22年4月1日 現在職員数 (参考)	26年4月1日 現在職員数 (A)	31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	1,223	1,115	1,116	1,139	23	2.1%
	うち技労職	149	105	88	67	▲ 21	-20.0%
	うち消防職	205	202	206	206	0	0.0%
	教育公務員	153	152	155	131	▲ 24	-15.8%
	合計	1,376	1,267	1,271	1,270	▲ 1	-0.1%

※出典:地方公共団体定員管理調査

### 部門別職員数推移(平成31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 (参考)	26年4月1日 現在職員数 (A)	31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	169	168	▲ 1	-0.6%
	議会	12	11	11	10	▲ 1	-9.1%
	総務・企画	161	162	158	158	0	0.0%
税務		55	51	54	54	0	0.0%
民生・衛生		493	442	443	373	▲ 70	-15.8%
	民生(福祉・こども)	365	326	333	277	▲ 56	-17.2%
	衛生(保健・環境)	128	116	110	96	▲ 14	-12.1%
経済		22	19	18	15	▲ 3	-15.8%
	労働	0	0	0	0	0	0.0%
	農林水産	8	7	6	4	▲ 2	-28.6%
	商工	14	12	12	11	▲ 1	-8.3%
土木(土木・建築・都市計画等)		104	84	108	114	6	7.1%
一般行政小計		847	769	792	724	▲ 68	-8.8%
教育		324	297	273	340	67	22.6%
消防		205	202	206	206	0	0.0%
特別行政小計		529	499	479	546	67	13.4%
普通会計合計		1,376	1,268	1,271	1,270	▲ 1	-0.1%

また、本市の平成30年度決算における人件費を前年度と比較すると、人件費率19.3%、うち職員給8,279,853千円で、△0.5ポイント、△41,331千円と、微減されていますが、人件費率を近隣市と比較しますと、19%台と高い水準にあり、全国順位も791市中、723位とかなり下位に位置しています。

平成30年度決算と29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)	人件費(千円)	人件費比率(%)	全国順位		うち職員給(千円)	職員1人当り(千円)	習志野市対比(千円)
						(H30) 791市中	(H29) 791市中			
習志野市	平成30年(A)	173,205	1,266	11,363,364	19	723		8,279,853	6,540	
	平成29年(B)	172,632	1,261	11,214,704	20	738		8,321,184	6,599	
	差引(A)-(B)	573	5	148,660	▲1			▲41,331	▲59	
佐倉市	平成30年(A)	175,833	921	8,562,092	18	680		6,186,821	6,718	177
	平成29年(B)	176,291	931	8,562,182	19	699		6,185,081	6,643	45
	差引(A)-(B)	▲458	▲10	▲90	▲0			1,740	74	133
流山市	平成30年(A)	190,534	974	8,595,302	15	425		6,104,922	6,268	▲272
	平成29年(B)	185,460	965	8,583,934	16	517		6,102,811	6,324	▲275
	差引(A)-(B)	5,074	9	11,368	▲1			2,111	▲56	2
八千代市	平成30年(A)	198,858	1,206	10,817,707	20	735		7,588,426	6,292	▲248
	平成29年(B)	197,672	1,207	10,932,843	21	748		7,704,530	6,383	▲216
	差引(A)-(B)	1,186	▲1	▲115,136	▲1			▲116,104	▲91	▲32
野田市	平成30年(A)	154,727	934	8,677,035	18	657		5,860,500	6,275	▲266
	平成29年(B)	154,784	936	8,637,086	17	597		5,831,517	6,230	▲369
	差引(A)-(B)	▲57	▲2	39,949	1			28,983	44	103
浦安市	平成30年(A)	169,443	1,325	10,987,789	12	74		8,793,166	6,636	96
	平成29年(B)	167,938	1,298	10,894,623	15	417		8,719,281	6,717	119
	差引(A)-(B)	1,505	27	93,166	▲4			73,885	▲81	▲22

※「類似団体別職員数の状況(総務省)」(平成31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

## (2) 現状分析と課題

### ① 第3次定員適正化計画の現在までの実績における課題

第3次定員適正化計画は、平成26年4月1日時点での職員数1,338人でスタートし、平成29年の実績まで、計画値を上回るペースで進行していました。(平成29年4月1日現在計画値1,331人に対し、実績値1,329人、対平成26年と比較し、11人削減。)その内訳となる職種別職員数については、保育士・幼稚園教諭で、計画値247人に対し実績値240人と7人不足となりましたが、事務職では、長時間労働への対応のため、計画値492人に対し、506人と14人計画値を超過する人数となりました。

しかし、平成30年になると、保育士・幼稚園教諭については、保育所待機児童への対策等もあり、計画値=実績値となる247人となる一方で、事務職員数は、計画値を9人超過したままとなり、合計職員数は、計画策定以降はじめて計画値を超過する結果となり(計画値1,329人に対し、実績値1,337人)、さらに平成31年には、計画スタート年の職員数を上回り、10年前の平成22年度の職員数と同数となりました。

### 第3次定員適正化計画における実績

		(単位:人)																
		H26年		H27年		H28年		H29年		H30年		H31年(R1年)		R2年(目標値)				
職種	類別	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績
事務職 (社会福祉系 及び社会教育 系専門事務職 を含む)	当該年度 新規採用・再任用 2/22(在職者)	/	13	19	18	24	19	24	20	22	14	19	16	20				
	当該年度 人事異動	/		▲3		▲3		▲2		▲6		▲1		▲1				
	当該年度 任用換	/		0		0		0		0		0		0				
	4月1日 職員数	502	495	502	493	502	492	506	494	503	493	506	493	508	削減数・率	削減数・率		
	当該年度 定年退職	12	14	14	14	10	12	11	9	7	10	8			▲9	6		
	当該年度 定年退職以外	4	6	7	6	8	6	8	6	8	6	9			-1.8%	1.2%		
医療・福祉系 技術職 (保育士を除く)	当該年度 新規採用・再任用 2/22(在職者)	/	6	4	3	1	5	10	4	1	3	6	5	3				
	4月1日 職員数	99	100	100	101	100	101	103	101	101	99	102	99	102	削減数・率	削減数・率		
	当該年度 定年退職	2	0	0	3	3	2	2	3	3	3	3			0	3		
	当該年度 定年退職以外	1	2	1	2	4	2	1	2	2	2	0			0.0%	3.0%		
保育士・ 幼稚園教諭	当該年度 新規採用・再任用 2/22(在職者)	/	10	9	12	13	10	7	11	19	14	14	19	11				
	当該年度 人事異動	/		1		0				0		0		▲1				
	4月1日 職員数	242	244	245	245	244	247	240	247	247	247	249	247	245	削減数・率	削減数・率		
	当該年度 定年退職	3	6	6	3	3	6	6	9	9	14	10			5	3		
	当該年度 定年退職以外	4	5	8	5	8	5	6	5	3	5	4			2.1%	1.2%		
その他技術職	当該年度 新規採用・再任用 2/22(在職者)	/	12	4	5	6	5	4	4	7	3	4	3	6				
	当該年度 人事異動	/	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	4月1日 職員数	117	122	113	123	114	124	114	125	120	125	123	125	125	削減数・率	削減数・率		
	当該年度 定年退職	7	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1			8	8		
	当該年度 定年退職以外	1	2	3	2	2	2	0	2	0	2	3			6.8%	6.8%		
技能労務職	当該年度 新規採用・再任用 2/22(在職者)	/	1	0	1	2	2	3	4	4	5	4	4	3				
	当該年度 人事異動	/												▲1				
	当該年度 任用換	/												0				
	4月1日 職員数	86	82	80	79	80	77	78	72	74	65	67	60	64	削減数・率	削減数・率		
	当該年度 定年退職	1	2	2	3	3	7	6	8	7	6	5			▲26	▲22		
	当該年度 定年退職以外	5	2	0	1	2	2	2	4	4	3	0			-30.2%	-25.6%		
教育職 (幼稚園教諭を 除く)	当該年度 新規採用・再任用 2/22(在職者)	/	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0				
	当該年度 人事異動	/		1		▲2		0		1		1		1				
	4月1日 職員数	87	87	88	87	86	87	86	87	87	87	87	87	88	削減数・率	削減数・率		
	当該年度 定年退職	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0			0	1		
	当該年度 定年退職以外	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0			0.0%	1.1%		
消防職	当該年度 新規採用・再任用 2/22(在職者)	/	9	9	10	10	9	6	5	7	11	10	2	6				
	4月1日 職員数	205	203	204	203	204	203	202	203	205	203	205	203	206	削減数・率	削減数・率		
	当該年度 定年退職	9	8	8	7	7	3	2	9	7	0	0			▲2	1		
	当該年度 定年退職以外	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	5			-1.0%	0.5%		
小計	当該年度 新規採用・再任用 2/22(在職者)	/	51	45	49	56	50	54	48	60	50	58	49	49				
	当該年度 人事異動	/		▲1		▲5		▲2		▲5		0		▲2				
	当該年度 任用換	/		0		0		0		0		0		0				
	4月1日 職員数	1,338	1,333	1,332	1,331	1,330	1,331	1,329	1,329	1,337	1,319	1,339	1,314	1,338	削減数・率	削減数・率		
	当該年度 定年退職	34	32	32	32	28	31	28	39	35	34	27			▲24	0		
	当該年度 定年退職以外	16	19	21	18	25	19	19	21	21	20	21			-1.8%	0.0%		

※任期付職員、県派遣職員を除く。  
 ※当該年度定年退職以外には、フルタイム再任用期間の終了(短時間勤務への移行等)を含む。  
 ※下水道事業の公営企業会計移行に伴い、企業局所属となった職員数を含む。

② 全国類似団体との修正値による比較

平成30年度の普通会計における全国類似団体(32団体)との部門別職員数の比較においては、教育部門(98人超)が大幅に超過しており、民生部門(38人超)、消防部門(18人超)も超過しています。一方、総務部門(35人少)は下回っています。

(単位:人)	平成30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	168	203	▲35	▲14.0%
議会	10	8	2	27.3%
総務(総務一般・企画開発・住民関連その他)	158	195	▲37	▲17.0%
税務	56	57	▲1	▲20.4%
民生・衛生	397	359	38	25.4%
民生	302	264	38	12.6%
衛生(衛生・公害・清掃・環境保全)	95	95	0	0.0%
経済	15	26	▲11	▲111.1%
労働	0	0	0	—
農林水産	5	12	▲7	▲266.7%
商工(商工・観光)	10	14	▲4	▲33.3%
土木(土木・建設・都市計画他)	112	109	3	▲5.8%
一般行政小計	748	754	▲6	-0.8%
民生・衛生部門を除く一般行政	351	395	▲44	▲17.7%
教育	312	214	98	31.4%
消防	206	188	18	8.7%
特別行政小計	518	402	116	22.4%
普通会計合計	1,266	1,156	110	8.7%
水道	32			
下水道	25			
その他	112			
公営企業等計	169			
総合計	1,435			

【注意】平成31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、30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29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」(32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。

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

③県内類似団体5市との比較

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、179 人多い職員数となっています。

部門別に見ると、教育部門(176.4 人超)が大幅に超過しており、消防部門(10.0 人超)、民生部門(8.4 人超)、衛生部門(8.4 人超)も超過しています。

逆に総務部門(△39.2)、経済部門(△12.2)は下回っています。

平成31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31年 1月1日現在	普通会計職員数 (平成31年4月1日)	人口千人当り 職員数		
習志野市	173,205	1,270	7.33		
佐倉市	175,833	924	5.25		
流山市	190,534	996	5.23	佐倉市(市消防職員0人) を除く4市平均 <b>6.30</b>	
八千代市	198,858	1,207	6.07		
野田市	154,727	941	6.08		
浦安市	169,443	1,325	7.82		
				超過数	
習志野市	173,205	1,091	6.30	179	
※人口千人当りの職員数を6.30人にする場合の職員数					

※佐倉市を含む5市の平均⇒6.09人

※人口千人当たり職員数を6.30人にする場合の職員数⇒1,055人



※職員数は平成31年4月1日現在			
	習志野市	5市平均	差引
議会	10	9.2	0.8
総務・企画 (総務一般・企画開発・住民関連他)	158	197.2	▲ 39.2
税務	54	57.8	▲ 3.8
民生	277	268.6	8.4
衛生 (衛生・公害・清掃・環境保全)	96	87.6	8.4
経済	15	27.2	▲ 12.2
土木 (土木・建設・都市計画他)	114	110.6	3.4
教育	340	163.6	176.4
消防	206	196.0	10.0
公営企業等	167	92.0	75.0
合計	1,437	1209.8	227.2

※5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、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、浦安市である。  
※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。

〈参考：県内類似団体5市における部門別職員数(平成31年4月1日現在)〉(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	9	232	61	241	69	1	22	15	115	159	0	924	108
流山市	9	156	52	248	84	0	9	13	107	126	192	996	82
八千代市	10	231	64	301	108	0	20	11	99	139	224	1,207	117
野田市	8	156	67	176	96	3	21	6	116	118	174	941	98
浦安市	10	211	45	377	81	1	1	13	116	276	194	1,325	55
5市平均	9.2	197.2	57.8	268.6	87.6	1.0	14.6	11.6	110.6	163.6	196.0	1,118	92.0

#### ④本市の財政状況

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26年度の約554億円から、平成30年度には約617億円と、約63億円の増となっており、市税についても、平成26年度の約267億円から、平成30年度には約287億円と、20億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26年度の48.1%から、平成30年度には46.4%と、1.7ポイント低下しています。

一方、歳出は、平成26年度には約520億円でしたが、平成30年度では約593億円と、73億円の増となっています。

人件費については、平成26年度には約112億円でしたが、職員数の増加等により、平成30年度には約114億円と、約2億円の微増となっています。

一般会計決算額における人件費の推移					(単位:千円)
平成	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
歳入合計	55,405,748	57,957,439	64,161,700	59,557,446	61,748,181
うち市税	26,660,975	26,859,506	27,631,512	28,004,595	28,669,962
歳入のうち、市税の割合	48.1%	46.3%	43.1%	47.0%	46.4%
歳出合計	51,959,150	53,931,279	61,878,642	57,182,143	59,334,011
うち人件費	11,245,730	11,356,444	11,183,791	11,214,704	11,363,364
歳出のうち、人件費の割合	21.6%	21.1%	18.1%	19.6%	19.2%

今後は、少子超高齢社会のさらなる加速により、生産年齢人口（15～64歳）層の減少による税減収の一方、高齢化に伴う医療・介護ニーズの高まりにより社会保障費用は大幅な増加が予測され、また、令和2年度からスタートする後期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、第二次経営改革大綱及び実行計画（計画期間：令和2～7年度）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し、後期計画の目標達成をしっかりと下支えする必要があります。

本大綱に基づき、定員管理をはじめ、人材育成、事務事業の見直し、経費の削減、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、96.3%（平成30年度決算）であり、依然として、財政の硬直化が続いています。

#### ⑤ラスパイレス指数

地方公務員の給与額を同等の職種、経歴に相当する国家公務員の給与額を100として比較した場合に算出されるラスパイレス指数は、平成31年4月1日現在で101.6となっており、全国ワースト40位となっています。

年次別にみると、ほぼ101を超える指数で推移しており、人数だけでなく、単価についても人件費が高止まりする要因となっていると考えられます。

#### ラスパイレス指数全国比較

区別	指数
習志野市	101.6
全国平均	99.1
市町村平均	98.5
類似団体平均	100.2

平成31年4月1日現在

#### ラスパイレス指数推移

年次(平成)	27年	28年	29年	30年	31年
ラスパイレス指数	100.5	101.3	101.2	101.6	101.6

各年4月1日現在

## ⑥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、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おいて、臨時的任用職員による対応が行われてきました。平成31年4月現在の臨時的任用職員数は390人と、平成26年に比べ72人の減少となっていますが、一方で、平成30年度決算における臨時的任用職員の人件費は、13億円を超え、単価の上昇により、平成26年度と比較しても微増となっています。
- 臨時的任用職員数は、平成31年4月1日の時点で、390人となっています。うち、事務職員が169人(43.3%)、保育士・保育教諭が125人(32.1%)と全体の75%以上を占めています。
- 平成26年4月の臨時的任用職員数は462人でしたが、平成31年4月現在と比較すると、業務充実・欠員補充合算で84人が減少し、職員の育児休暇による代替で15人が増加するなど、合計では72人の減少となっています。これは、給食センターの民間委託による調理員の減や、保育士・保育教諭の正規職員の欠員が補充されたことによる減少が影響しています。
- 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、明らかになってきた点もあります。
- また、令和2年度からの会計年度任用職員制度導入に伴い、多くの臨時的任用職員、一般職非常勤職員は、正規職員に近い条件での雇用となることで、人件費がさらに増加していくことが見込まれるため、その新たな雇用については、より慎重に検討していく必要があります。

臨時的任用職員の状況					(単位:人)
種別	業務充実・ 欠員補充	育休代替	産前産後 代替	療養代替 ・対応	合計
平成					
26年4月現在	428	23	5	6	462
31年4月現在	344	38	1	7	390
増減	▲ 84	15	▲ 4	1	▲ 72

〔詳細〕			
職種別臨時的任用職員の状況			(単位:人)
平成 職種別	26年4月 現在(A)	31年4月 現在(B)	(B)-(A)
事務職員	168	169	1
保育士・保育教諭	147	125	▲ 22
警備員	12	0	▲ 12
看護師	9	8	▲ 1
相談員	12	15	3
心理判定	3	6	3
教諭	18	7	▲ 11
受付案内	7	3	▲ 4
保健師	12	13	1
栄養士	4	7	3
指導員	9	6	▲ 3
調理員	33	2	▲ 31
用務員	15	15	0
技労	6	5	▲ 1
言語療法士	1	1	0
臨床心理士	0	2	2
その他	3	3	0
社会福祉士	1	2	1
徴収指導	2	1	▲ 1
合計	462	390	▲ 72

※習志野高校臨任講師は教諭で計上

#### 部局別臨時的任用職員の状況(平成31年4月1日現在)

部局別	人数
政策経営部	7
総務部	10
協働経済部	48
都市環境部	22
健康福祉部	37
こども部	186
(うち保育所・こども園)	139
会計課	3
教育委員会	74
議会事務局	1
選挙管理委員会	1
農業委員会	1
合計	390

参考：一般職非常勤			単位：人
職種別	26年4月 (A)	31年4月 (B)	(B)-(A)
事務員	141	164	23
幼稚園園務	11	6	▲ 5
一時保育事務員	5	3	▲ 2
給食配膳員	18	0	▲ 18
時間外保育職員	117	99	▲ 18
保育休憩代替	18	19	1
一時保育休憩代替	4	3	▲ 1
調理員	7	3	▲ 4
幼稚園介助員	15	13	▲ 2
幼稚園預かり保育補佐員	18	8	▲ 10
清掃員	2	2	0
作業員	6	12	6
徴収員	6	3	▲ 3
保育士	15	25	10
読書指導員	8	11	3
看護師	32	31	▲ 1
保健師	1	2	1
助産師	4	5	1
栄養士	5	5	0
介護支援専門員	6	8	2
歯科衛生士	8	7	▲ 1
小中学校事故補充教諭	0	4	4
児童・生徒教育相談員	9	12	3
放課後児童支援員	57	59	2
放課後児童補助職員	32	40	8
放課後児童会相談員	2	3	1
消費生活相談員	4	5	1
就労支援員	3	3	0
特別支援教育支援員	80	80	0
生涯学習相談員	6	6	0
青少年補導相談員	1	1	0
ケースワーカー	0	1	1
面接相談支援員	3	3	0
サポート教員	0	3	3
安全保育補佐員	0	1	1
環境整備職員	0	1	1
受動喫煙防止指導員	0	3	3
学習支援事業指導員	4	0	▲ 4
用務員	1	0	▲ 1
合計	649	654	5

⑦再任用職員の状況

・再任用職員数は、平成31年4月1日の時点で、107人(市長部局62人、教育委員会事務局17人、その他の行政委員会5人、消防本部11人、企業局12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。

再任用職員配置状況(平成31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
政策経営部	秘書課、施設再生課	1	1	0	0	2
総務部	人事課	1	0	0	0	1
協働経済部	協働政策課、産業振興課、市民広聴課、消費生活センター、市民課	22	0	0	0	22
健康福祉部	高齢者支援課、介護保険課	3	0	0	0	3
都市環境部	都市政策課、街路整備課、公園緑地課、クリーン推進課、業務課	5	6	0	0	11
こども部	こども保育課、子育て支援課、その他保育所、こども園	19	3	0	0	22
会計課		1	0	0	0	1
学校教育部	学校教育課、鹿野山少年自然の家、総合教育センター、習志野高校、その他小学校	5	4	0	1	10
生涯学習部	公民館、あずまこども会館	7	0	0	0	7
議会事務局	庶務課	2	0	0	0	2
選挙管理委員会事務局		1	0	0	0	1
監査事務局		1	0	0	0	1
農業委員会		1	0	0	0	1
消防本部		0	0	11	0	11
(参考)企業局		10	2	0	0	12
合 計		79	16	11	1	107
企業局を除く合計		69	14	11	1	95

⑧その他

少子超高齢社会に突入し、本市の今後の人口構成についても、平成31(2019)年3月における本市の住民基本台帳人口(総数173,362人)による年少人口(0歳~14歳)は、22,681人であり、人口推計では、令和7(2025)年の176,232人をピークに微増しますが、ほぼ横ばいで推移すると予測されています。

また、少子化に伴う生産年齢人口の減少は、地域開発の影響により、令和9(2027)年に113,011人とピークを迎えるまで増加しますが、その後、令和16(2034)年に11万人を割り、令和26(2044)年には、10万人を割る予測となっています。生産年齢人口を総人口に対する割合でみると、

高齢者の人口は増加し続けることから、より一層深刻さが顕著で、令和 9(2027)年の 64.2%に対し、“団塊ジュニア世代”が 65 歳以上となる令和 22(2040)年には 60.0%となり、令和 31(2049)年には、57.2%まで劇的に減少していきます。少子化は将来の生産年齢人口の減少につながっていくため、税負担能力の低下や、引いては自主財源比率の低下につながる可能性があり、さらには、消費の減退、地域経済の衰退に結びつき、法人税担税力の縮小へとつながることが予測されます。

今後の定員管理を考える上で、このような人口構成の変化により、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毎年検証し、適宜見直しを図っていくことが必要となります。

## 2. 定員管理計画策定の基本的な考え方

### (1) 定員管理計画の目的

定員管理計画においては、加速する少子高齢化による社会保障費への影響、老朽化公共施設の再整備等、財政負担へのさらなる肥大に対する懸念がある中で、令和2年度からの会計年度任用職員制度の導入や、国において、現在検討が進められている、正規職員の定年延長による退職年齢の引き上げ、これに伴う再任用職員の雇用期間の短縮等、正規職員数に密接に関係する人事制度の大きな転換を迎える時期でもあります。

このような状況下においても本市が将来にわたり、自立的な都市経営を行っていく上では、職員の計画的な採用、育成、適正配置を行っていく必要があり、特に職種別を踏まえた職員数の見通しについては、定員管理計画として取りまとめ、進行管理を行っていくことが重要となります。今後も厳しさが予想される財政状況を鑑みると、業務を円滑に遂行するために必要な人員を確保、維持しつつ、単に量的人数ではなく、質的構成、世代構成、業務の繁閑に対応できる柔軟さが必要となります。質的構成については、正規職員が担うべき高度な判断や責任を伴う業務、臨時的任用職員・会計年度任用職員による“人の手”にしか担えない業務、ICT 等新たなツールの活用により賄える業務を各々抽出し、それぞれの必要量を測り、その必要量に応じて、固有の能力を有効に活用することが肝要となります。

また、平成8年度以来の行財政運営において、内部管理経費の抑制、特に人件費の削減に取り組んできましたが、本計画では、職員数の管理だけでなく、近年、増加傾向にある時間外勤務を削減させることに意識を向けなければなりません。直接、時間外勤務命令を発する所属長はもとより、部局長も勤怠情報を共有しながら、前例踏襲主義から脱却し、積極的に内部管理の効率化を図っていく必要があります。

以上のことから最小の経費で最大の効果をあげる職員体制へ向け、後期基本計画に合わせて策定する経営改革大綱における取組と一体となる「定員管理計画」を新たに策定するものです。

### (2) 定員管理計画策定に向けた手法

本計画の実行にあたっては、退職者の動向を踏まえた上で、「第二次経営改革大綱」の実行計画に位置付けられた取組事項を中心に、以下の5つの取り組みを進めることにより、適正な定員の管理を図っていきます。

## I. 事務事業の最適化及び業務の効率化 減手法

第二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。

また、適正な定員の管理には、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. 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のできない「行政サービスの範囲」を明確化することを前提に、個々の事業について多様な見地から、民営化や民間委託等公民連携の推進により、行政単独ではできないきめ細やかな対応など、サービス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。

## III. ICTツールの活用 減手法

専門定型業務をはじめ、様々な業務分野において、事務手続きの流れを可視化し、類似団体との比較を行いつつ、現在の業務プロセスのあり方が最適なのかを徹底検証した上で、RPAの導入等、ICTやAIを活用することなどにより、標準的且つ効率的な業務プロセスの構築に取り組むことにより“職員の手”で行う作業量を減らし、業務の効率化を図ります。

## IV. 地方分権の推進・国の制度改革及び少子超高齢社会等状況変化等への対応 増対応

地方分権改革（権限移譲等）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。

これらの対応については、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、適正な職員配置を実施します。

また、今後の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た定員と予算に基づく調査量を勘案した、効果的・重点的な職員配置に継続して取り組みます。

さらに、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採用の必要性等を踏まえ、多様な雇用形態の活用についても取り組みます。一例として、任期付任用職員は、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。

## V. 人材育成の推進

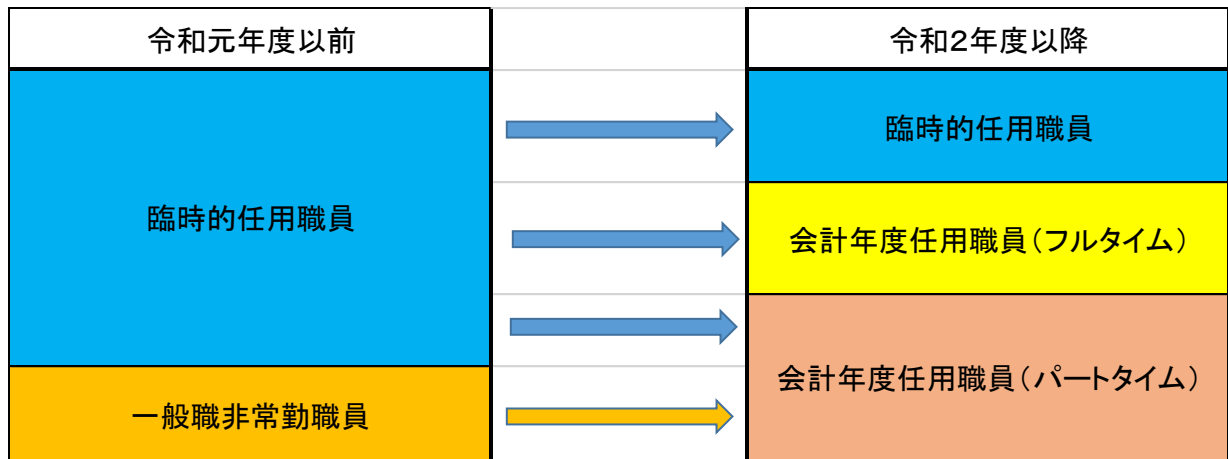
少子超高齢社会の到来により、地域における市民年齢構成が大きく変化していく中において、行政に対する市民ニーズは、今後益々、多様化、複雑化していくことが予想されます。こうした社会状況に際し、公共サービス領域における民間との役割分担を整理し、行政サービスの範囲を明確にした上で、地方自治体職員として、必要な行政サービスを的確に実行するためには、職員自身の能力の底上げが必要不可欠です。特に専門職は、専門分野での能力向上が求められます。

「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。



### (3) 会計年度任用職員・臨時的任用職員の任用

・地方公務員の臨時・非常勤職員については、これまで制度が不明瞭であり、地方公共団体によって、任用・勤務条件に関する取り扱いが区々でしたが、地方公務員法の改正により、「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その任用要件が厳格化され、令和2年4月からの会計年度任用職員制度への必要な移行が図られます。



- ・臨時的任用職員数を平成26年4月時点(合計462人)と比較すると、平成31年4月では、72人減少し、390人となっています。この内、全体の3割以上を保育士・保育教諭が占めています。また、一般職非常勤職員数の比較では、平成26年4月時点(合計649人)に対し、平成31年4月では、654人と5人増加となっています。内訳としては、時間外保育職員等保育職員が全体の2割弱、放課後児童会における支援員、補助員等が15%以上を占めています。
- ・「第二次経営改革大綱」及び「公共施設再生計画」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い業務量の増加も想定されますが、定型業務については、RPA等ICTツールの導入を推進していくことで対応し、産前産後休暇・育児休業取得代替職員を除き、新たな任用は最低限に留め、会計年度任用職員、臨時的任用職員の総数は、前年度の職員数を上回らないものとしします。
- ・但し、保育士・保育教諭については、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、会計年度任用職員の活用を継続していくこととしします。
- ・上記を踏まえ、会計年度任用職員、臨時的任用職員の雇用については、産前産後休暇・育児休業等代替を基本とするとともに、会計年度任用職員、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RPA等ICTツールでの対応を検討することとしします。

#### (4) 再任用職員の活用

- ・近年の若年労働力人口が減少する中、意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作ることが社会全体の課題であり、再任用制度が導入され、本市において、義務的再任用の実施等から、例年100人前後で推移しています。
- ・上記課題について、国では、さらに踏み込んだ解決策として、定年年齢の引上げが検討されており、同改正法案は、令和2年3月時点において国会での審議に向け、準備が進められているところです。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、本計画策定における定年引上げについては考慮しないものとし、60歳での定年後の雇用体系については、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置するものとして計画化します。
- ・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、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(令和元年12月現在)								
区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度
短時間勤務(週3日、週4日勤務)	11	16	16	18	21	18	18	20
フルタイム(週5日勤務)	84	84	77	77	85	78	76	81
再任用合計	95	100	93	95	106	96	94	101
～ 定員管理計画 計画期間 (R2～R8) ～								

#### (5) その他

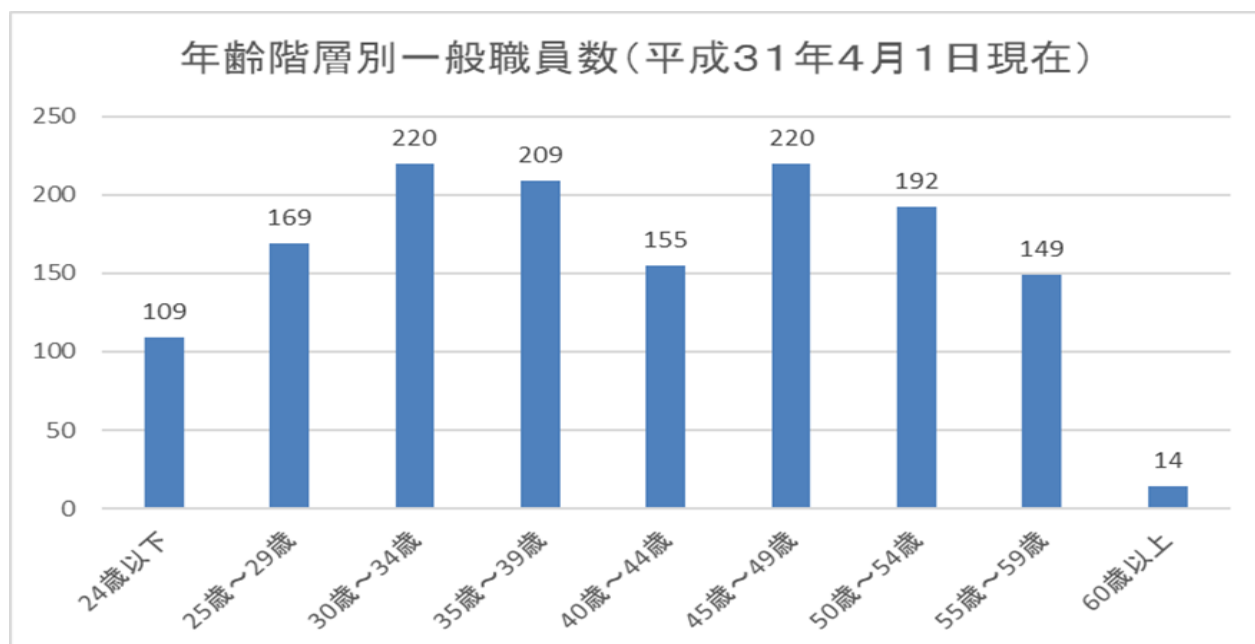
- ・適正な定員管理を実行性のあるものとするために、引き続き、庁内分権型予算との連携を行います。
- ・公共サービス領域を担う上での地域住民や民間企業との役割分担を含め、地方自治体でなければ担うことができない行政サービスの範囲を明確化し、業務の外部化について、検討・試行に取り組んでいきます。
- ・民間活力の導入に伴い、技能労務職員等の任用替えについて、積極的に推進していきます。
- ・生産年齢人口の減少に伴い、今後、公務員の人材確保も困難になっていくことが予想されます。また、少子高齢化の進展において、育児や介護等様々な事情により、職場を休まざるを得ない、又は限られた時間内でしか勤務できないケースが今後も増加することも想定されます。

このことから、ダイバーシティ等の考えを取り入れることや、個々の事情に対応した勤務形態の検討など、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。

## 育児休業、部分休業取得者推移

	単位：人							
年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
育児休業	51	60	63	63	71	72	56	76
部分休業	8	13	18	18	20	27	24	33

・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。



・計画期間においては令和4年度(41人、うち消防職が11人)を除き、定年退職者数は20人～30人前後で推移していく見込みです。この中で、新規職員採用、フルタイム再任用職員数等、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。

60歳到達職員数の推移(平成31年4月1日現在)

									(単位：人)	
	R1年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	合計	R2～R8計
事務職	8	4	7	2	3	9	9	10	52	44
福祉系技術職	3	2	5	8	0	4	4	6	32	29
保育・幼稚園教諭	10	1	3	8	4	5	9	4	44	34
その他技術職	1	1	3	3	4	1	4	2	19	18
技能労務職	5	5	4	7	3	4	3	2	33	28
消防職	0	6	5	11	3	1	0	0	26	26
企業局	2	3	2	2	3	4	5	4	25	23
<b>合計</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>231</b>	<b>202</b>
※教育職は除く		← 定員管理計画 計画期間(R2～R8) →								
企業局を除く	27	19	27	39	17	24	29	24	206	179

・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、便宜見直しを行うこととします。

### 3. 定員管理計画値の設定

#### (1) 計画期間

計画期間：令和2年4月1日から令和8年4月1日まで

- ◆ 令和2年4月1日の職員配当数に対する、令和3年から令和8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3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31年4月1日現在121人)を除いた職員数を計画の対象とします。

#### (3) 定員管理計画値の設定

「第二次経営改革大綱」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

※ I～IIIは第二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業務の効率化 事業の見直し、業務量の削減と業務プロセスの見直し等	▲23
II. 民間活力の導入	
① 指定管理者制度の導入	▲6
② 業務運営等の民間委託	▲6
III. ICTツールの活用 RPAの本格導入	▲1
IV. 地方分権の推進・国の制度改革及び少子超高齢社会等状況変化等への対応	
② 新規事業対応	17
③ 既存業務量の増加見込み対応	19
合 計	0

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、計画期間当初においては、業務の安定的な継続、一定の育成期間を考慮し、職員数の増員を図ります。

その後、必要職員数の確保と退職者の状況を見定めながら、業務の繁閑を見極めつつ、徐々に逡減を図り、定員管理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

第3次定員適正化計画では、長時間労働対応、待機児童対応等、喫緊の課題に対応するため、計画値を24名超過する結果となりました。

さらに、定員管理計画においては、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、子育て支援及び生活困窮者支援対応、新たな土地区画整理事業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を鑑み、民間活力導入の更なる推進、ICT ツールの利活用等を着実に実行し、各年度の職種別の計画値に合わせ、定員管理を着実に実行することとします。

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、後期基本計画の終了直後である令和8年4月1日の職員数を令和2年4月1日の職員配当数と同数の1,320人とすることを目標とし、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、  
令和2年4月1日の職員配当数1,320人から  
前期計画期間（令和3年度から令和5年度）までの期間を微増とするが、  
後期計画期間（令和6年度から令和8年度）までは逡減させていくことにより  
**令和8年4月1日の職員数を1,320人とする。**

## 4. 職種別定員管理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令和 2 年4月時点での方針となっています。

### (1) 職種別定員管理・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 (社会福祉系及び社会教育系専門事務職を含む)	<p>事務職員数は、平成31年4月1日の時点で、497 人となっており、第3次定員適正化計画の実行経過において、計画を上回る人数となっています。</p> <p>令和2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、鷺沼土地区画整理事業に係る事務等、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グランドフロアにおける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44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、今後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、増員とします。一方で、ICT ツールの活用、窓口業務等の民間委託、業務の繁閑を踏まえた人員配置を図っていくこととします。</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、「習志野市子ども園整備と既存市立幼稚園・保育所の再編計画第3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>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34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>今後の国の公務員制度改革の動向や、「習志野市こども園整備と既存市立幼稚園・保育所の再編計画第3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>また、保育のニーズの変化に伴い、時間外保育を利用する児童が増加傾向にある中で、シフト勤務の細分化を検討、実施し、順次拡大していく必要があるため、増とする方針とします。</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、前計画期間において、新たな土地区画整理事業対応、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。</p> <p>本計画期間では、60歳到達職員数は、18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、(仮称)鷺沼地区土地区画整理事業対応等において、その専門職としての必要性は、引き続き高まっています。</p> <p>一方で、本計画期間中に繁忙期を過ぎる見込みの業務を的確に把握し、全体としては、職員数を微減するものとします。</p> <p>なお、職種毎の状況を踏まえながら、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、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っていくこととします。</p>
<p>技能労務職</p>	<p>定年後の再任用雇用について、現状、短時間勤務ではなく、フルタイム勤務を希望する職員が大多数であることを踏まえ、本計画期間中の定数としてのカウントは、該当職員のフルタイム勤務期間が終了する年度までとします。</p> <p>また、前計画と同様に、退職者不補充とします。</p> <p>なお、技能労務職の年齢構成から、次期定員管理計画期間中に、定年退職者、フルタイム再任用の任期満了が多数発生することを見据え、同職の今後のあり方について、本計画期間中に十分研究し、直営あるいは民間委託など方向性を見出していきます。</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、計画的な配置を目指します。また、市立習志野高校の教員数は、同規模の県立高校の定員と同数の60人を計画値とします。</p>
<p>消防職</p>	<p>205名を基準とする定数としますが、指令業務の共同運用移行、千葉県消防学校への教官派遣などシフト編成に影響を及ぼす要因がある場合、柔軟に対応するものとします。また、職員の年齢構成等に配慮しつつ、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) 職種別定員管理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〕

(単位:人)

職種	区分	R2		R3	R4	R5	R6	R7	R8	計	
		配当									
事務職 (社会福祉系 及び社会教育 系専門事務職 を含む)	新規採用・再任用 フルタイム勤務 4月1日 職員数	500	500	503	505	507	506	508	507	85	増減数・率
	定年退職		4	7	2	3	9	9		34	7
	定年退職以外		5	8	8	7	8	8		44	1.4%
医療・福祉系 技術職 (保育士を除く)	新規採用・再任用 フルタイム勤務 4月1日 職員数	102	102	103	103	103	103	104	104	39	増減数・率
	定年退職		2	5	8	0	4	4		23	2
	定年退職以外		4	2	2	2	2	2		14	2.0%
保育士・ 幼稚園教諭	新規採用・再任用 フルタイム勤務 4月1日 職員数	251	245	254	256	258	258	258	258	79	増減数・率
	定年退職		1	3	8	4	5	9		30	7
	定年退職以外		5	6	6	7	6	6		36	2.8%
その他技術職	新規採用・再任用 フルタイム勤務 4月1日 職員数	107	104	106	106	104	104	104	104	24	増減数・率
	定年退職		1	3	3	4	1	4		16	▲3
	定年退職以外		3	1	1	1	1	1		8	-2.8%
技能労務職	新規採用・再任用 フルタイム勤務 4月1日 職員数	64	64	61	58	58	55	50	50	26	増減数・率
	定年退職		5	4	7	3	4	3		26	▲14
	定年退職以外		3	3	0	3	5	0		14	-21.9%
教育職 (幼稚園教諭 を除く)	新規採用・再任用 フルタイム勤務 4月1日 職員数	89	88	92	92	92	92	92	92	4	増減数・率
	定年退職		0	0	0	0	0	0		0	3
	定年退職以外		0	0	0	0	0	0		0	3.4%
消防職	新規採用・再任用 フルタイム勤務 4月1日 職員数	207	206	207	207	205	206	206	205	37	増減数・率
	定年退職		6	5	11	3	1	0		26	▲2
	定年退職以外		2	2	2	2	2	2		12	-1.0%
小計	新規採用・再任用 フルタイム勤務 4月1日 職員数	1,320	1,309	1,326	1,327	1,327	1,324	1,322	1,320	294	増減数・率
	定年退職		19	27	39	17	24	29		155	0
	定年退職以外		22	22	19	22	24	19		128	0.0%

※定年退職以外は過去3年間の勧奨・普通退職者の平均に職種間調整を含んだ人数を見込む。  
 ※技能労務職は、定年退職後、フルタイム勤務での再任用雇用とし、期間満了まで勤務するものとする。

【表の見方】

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

【例】小計の欄

R3年4月1日職員数 = R2年4月1日職員数 - R2年退職者数 + R3年新規採用・再任用フルタイム勤務

$$1,326 = 1,309 - (19 + 22) + 58$$



### (3) 職種別事由別増減見込み

各年4月1日

○事務職 増減見込									単位:人
職種	事由	担当部	R3	R4	R5	R6	R7	R8	増減
事務職	業務の繁閑による調整 (R6～新基本構想策定)	総合政策課	-1			+1			+0
	公共施設再生計画第3期見直し	資産管理課					+1		+1
	国勢調査対応	総務課	-2				+2	-2	-2
	RPA・AI導入に向けた集中取り組み	情報政策課	+1			-1			+0
	(仮称)鷺沼地区土地区画整理事業に伴う農林調整等	産業振興課	+2			-1			+1
	パートナーシップ制度導入に向けた取組	男女共同参画センター	+1						+1
	グランドフロアにおける窓口民間委託化	窓口サービス推進室				-1			-1
	旅券事務権限移譲	市民課						+1	+1
	RPA本格導入	市民税課	-1						-1
	(仮称)鷺沼地区土地区画整理事業に伴う用地取得	道路課		+2					+2
	新設こども園対応	こども政策課	+1				-1		+0
	新設こども園対応	こども保育課			+1				+1
	子ども家庭総合支援助対応	子育て支援課	+1						+1
	放課後子供教室対応	社会教育課	+1						+1
	指定管理者導入(実花、袖ヶ浦、谷津公民館)	公民館	-6						-6
適正配置のための職種間の調整		+4				+1		+5	
社会福祉士	ケースワーカー増に伴う増	生活相談課			+1				+1
	子ども家庭総合支援助対応	子育て支援課	+1						+1
	窓口対応の増対応	障がい福祉課	+1						+1
心理判定員	相談者の増、時間外の増対応	ひまわり	+1						+1
	適正配置のための職種間の調整※		-1						-1
事務職 合計増減			+3	+2	+2	-1	+2	-1	+7

※各所属固有の業務内容を踏まえた人事異動等により、所属職員数を増減させずに職種の配置転換を行う。

○医療・福祉技術職 増減見込									単位:人
職種	事由	担当部	R3	R4	R5	R6	R7	R8	増減
保健師	職員面談対応件数の増	人事課	+1						+1
	子ども家庭総合支援助対応	子育て支援課	+1						+1
	適正配置のための職種間の調整		-1						-1
看護師	新設こども園対応	保育所等					+1		+1
	適正配置のための職種間の調整		-1						-1
栄養士	谷津小学校の児童数増	小・中学校	+1						+1
保健師・看護師・栄養士 合計増減			+1	+0	+0	+0	+1	+0	+2

○保育士・幼稚園教諭 増減見込										単位:人
職種	事由	担当部	R3	R4	R5	R6	R7	R8	増減	
保育士 幼稚園 教諭	シフトの細分化対策等	保育所等	+2	+2	+2	+1			+7	
	適正配置のための職種間の調整		+1			-1			+0	
保育士・幼稚園教諭 合計増減			+3	+2	+2	+0	+0	+0	+7	
○その他技術職 増減見込										単位:人
職種	事由	担当部	R3	R4	R5	R6	R7	R8	増減	
建築	公共施設再生計画(学校施設再生計画)見直し	資産管理課	-1						-1	
	適正配置のための職種間の調整		-1						-1	
土木	新津田沼駅周辺都市計画等対応	都市計画課	+1		-1				+0	
	橋りょう・横断歩道橋の老朽化対策等	街路整備課	+1						+1	
	(仮称)鷺沼地区土地区画整理事業の繁閑	区画整理課			-1				-1	
	適正配置のための職種間の調整		-2						-2	
化学	適正配置のための職種間の調整		+1						+1	
その他技術職 合計増減			-1	+0	-2	+0	+0	+0	-3	
○技労職 増減見込										単位:人
職種	事由		R3	R4	R5	R6	R7	R8	増減	
技労職 増減			-3	-3	+0	-3	-5	+0	-14	
○教育職 増減見込										単位:人
職種	事由	担当部	R3	R4	R5	R6	R7	R8	増減	
教諭	いじめ、虐待等諸問題対応	指導課	+1						+1	
高校教諭	教員定数配当基準に照合した調整	習志野高校	+2						+2	
教育職(幼稚園除く) 合計増減			+3	+0	+0	+0	+0	+0	+3	
○消防職										単位:人
職種	事由	担当部	R3	R4	R5	R6	R7	R8	増減	
消防	指令業務の共同運用対応等	消防			-2	+1		-1	-2	
消防職 合計増減			+0	+0	-2	+1	+0	-1	-2	

## 《参考資料》

### ■財政シミュレーション(令和2年3月現在)

(単位:百万円)

区分		年度						合計 (2年度～7年度)
		R2	R3	R4	R5	R6	R7	
<b>歳入合計</b>		<b>63,400</b>	<b>61,219</b>	<b>65,431</b>	<b>65,660</b>	<b>65,332</b>	<b>63,019</b>	<b>384,061</b>
うち、市税		28,724	28,262	28,515	28,788	28,748	28,995	172,032
<b>歳出合計</b>		<b>63,400</b>	<b>61,219</b>	<b>65,431</b>	<b>65,660</b>	<b>65,332</b>	<b>63,019</b>	<b>384,061</b>
うち、人件費		14,430	14,522	14,799	14,373	14,495	14,751	87,370
	うち、職員給与等	11,159	11,041	10,952	10,966	10,992	11,017	66,127
	うち、退職手当	337	547	912	472	568	799	3,635
	うち、会計年度職員	2,381	2,381	2,381	2,381	2,381	2,381	14,286

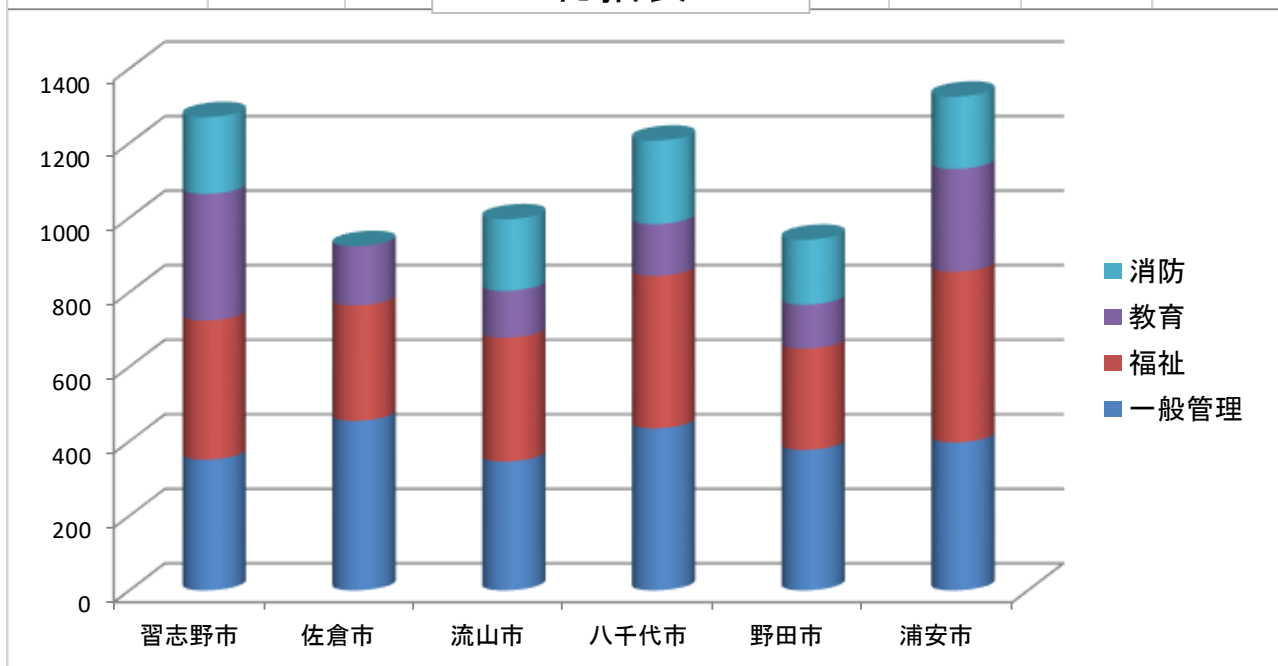
■ 県内類似団体部門別職員数比較(平成31年4月1日現在)

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

総括表

単位：人	一般行政			特別行政			普通会計	
	一般管理	福祉	計	教育	消防	計	計	対習志野
習志野市	351	373	724	340	206	546	1,270	
佐倉市	455	310	765	159	0	159	924	△ 346
流山市	346	332	678	126	192	318	996	△ 274
八千代市	435	409	844	139	224	363	1,207	△ 63
野田市	377	272	649	118	174	292	941	△ 329
浦安市	397	458	855	276	194	470	1,325	55

総括表

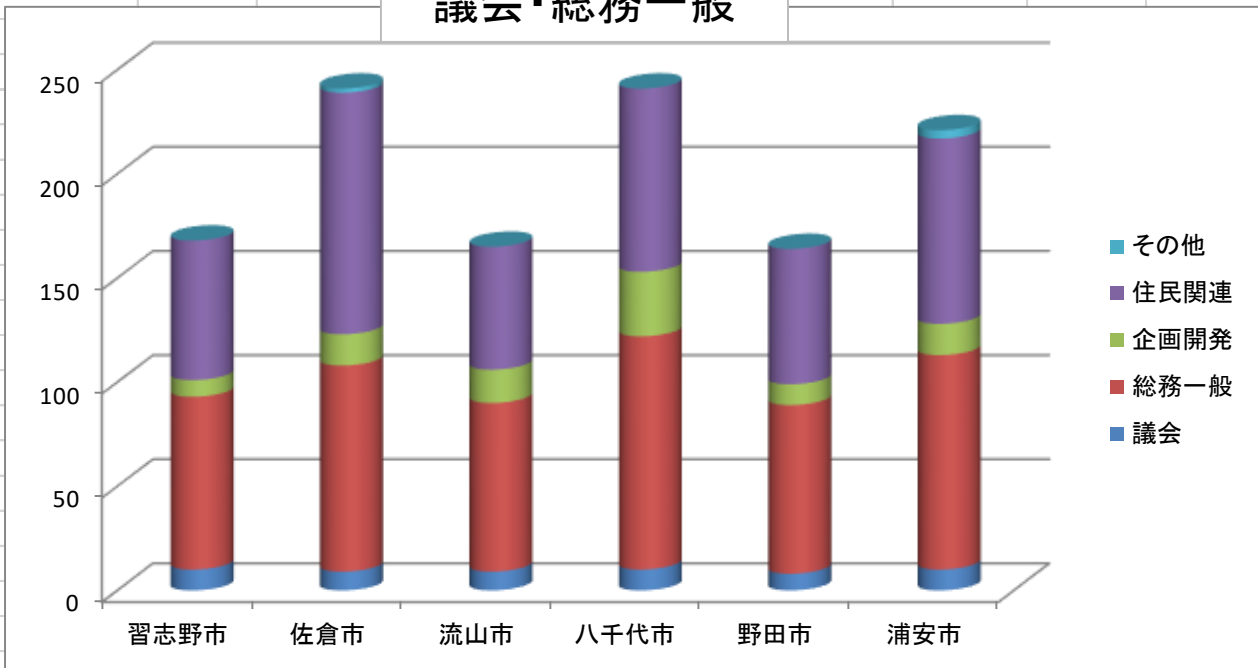


※県内類似団体のうち、人口規模が大きい市川市、松戸市を除く、人口20万人以下の佐倉市、流山市、八千代市、野田市、浦安市の5市との比較を行うものである。

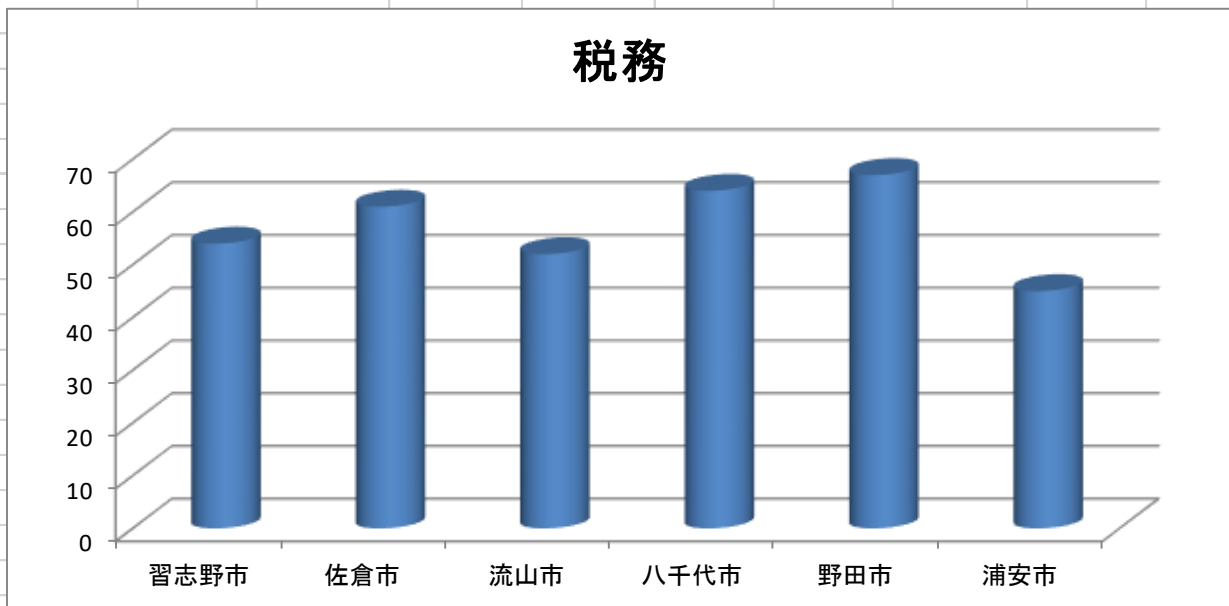
# 1. 議会、総務、税務

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	10	83	8	67	0	158	/	54	/
佐倉市	9	99	15	116	2	232	74	61	7
流山市	9	81	16	59	0	156	△ 2	52	△ 2
八千代市	10	112	31	88	0	231	73	64	10
野田市	8	81	10	65	0	156	△ 2	67	13
浦安市	10	103	15	89	4	211	53	45	△ 9

議会・総務一般



税務



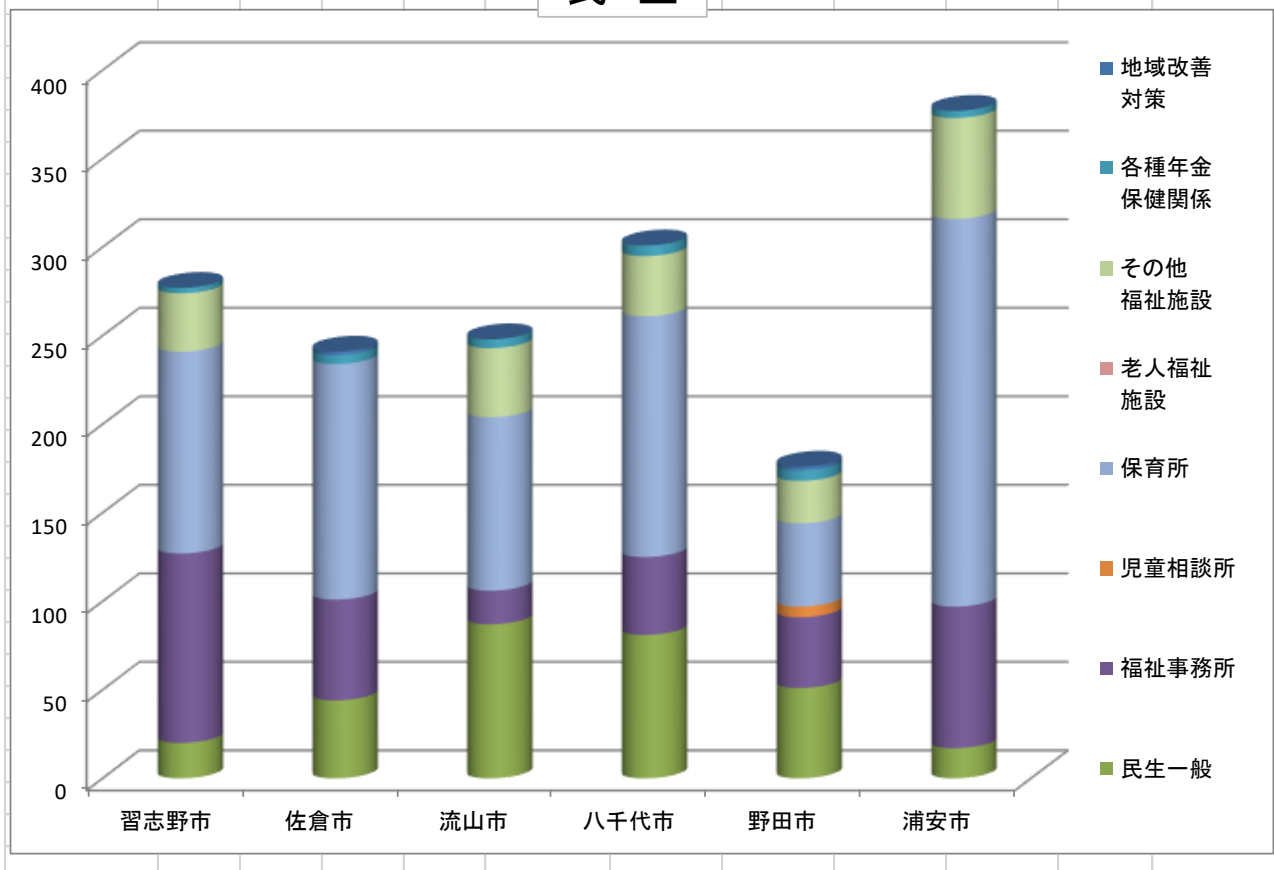
## 2. 民生

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	★市立 保育所数	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	20	107	0	114	12	0	33	3	0	277		
佐倉市	44	57	0	133	7	0	0	5	2	241	△ 36	
流山市	87	19	0	98	5	0	39	5	0	248	△ 29	
八千代市	81	44	0	136	8	0	34	6	0	301	24	
野田市	51	40	6	47	10 <small>(うち、指定管理7)</small>	0	24	6	2	176	△ 101	
浦安市	17	80	0	219	12 <small>(うち、公設民営5)</small>	0	57	4	0	377	100	

保育所数は各市ホームページ掲載情報による（令和2年3月現在）

※保育所数は認定こども園（長時間児分）含む

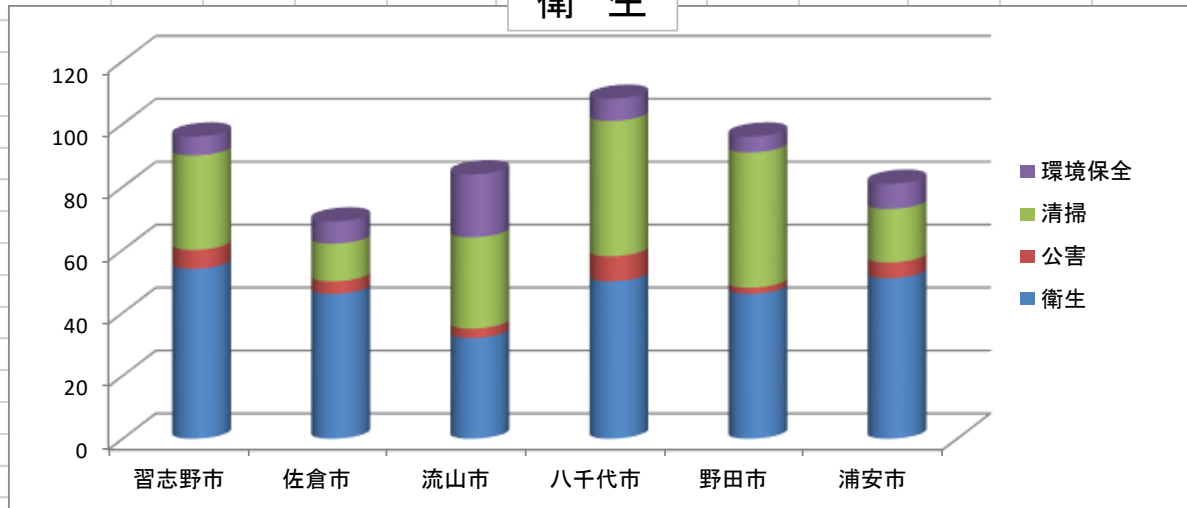
### 民 生



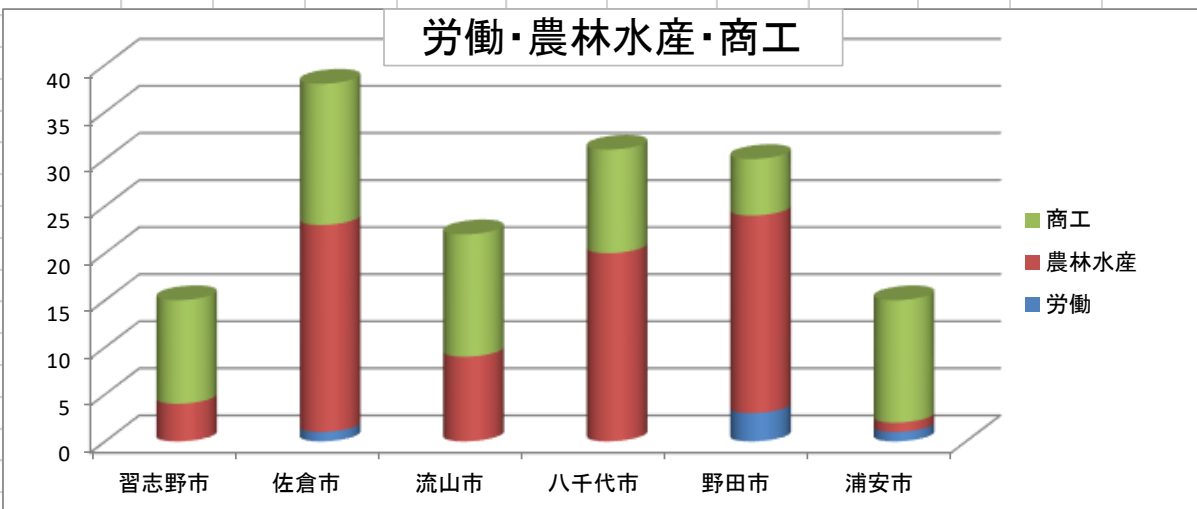
### 3. 衛生～土木

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	54	6	30	6	96		0	4	11	114	
佐倉市	46	4	12	7	69	△ 27	1	22	15	115	1
流山市	32	3	29	20	84	△ 12	0	9	13	107	△ 7
八千代市	50	8	43	7	108	12	0	20	11	99	△ 15
野田市	46	2	43	5	96	0	3	21	6	116	2
浦安市	51	5	17	8	81	△ 15	1	1	13	116	2

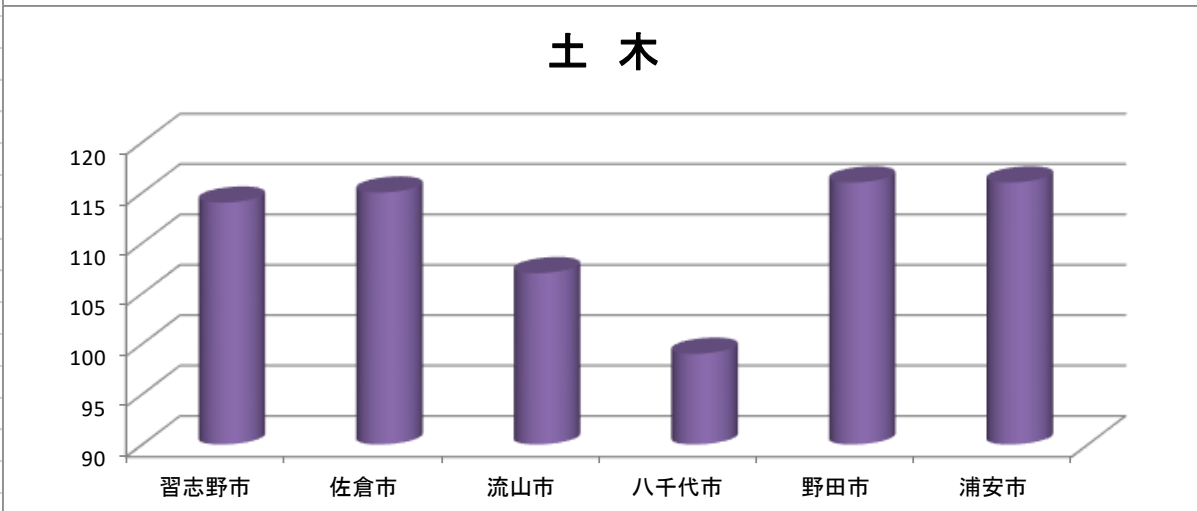
#### 衛生



#### 労働・農林水産・商工



#### 土木

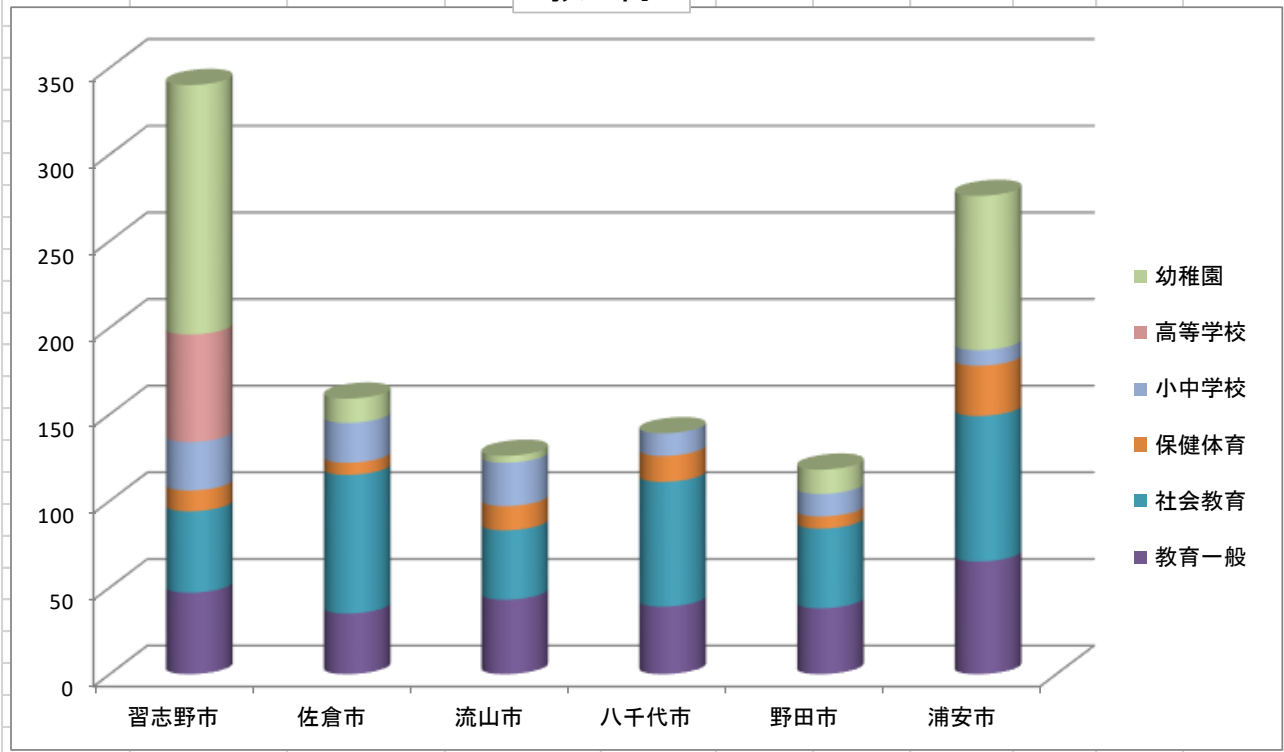


#### 4. 教育

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	生涯スポーツ課、 給食センター等	小中学校	高等学校	幼稚園	★公立 幼稚園数	計	合計	対習志野
習志野市	47	47	12	28	62	144	11	206	340	
佐倉市	35	80	7	23	0	14	3	14	159	△ 181
流山市	43	40	14	25	0	4	1	4	126	△ 214
八千代市	39	72	15	13	0	0	0	0	139	△ 201
野田市	38	46	7	13	0	14	3	14	118	△ 222
浦安市	65	84	29	9	0	89	14	89	276	△ 64

※幼稚園数は認定こども園(短時間児分)含む

### 教育

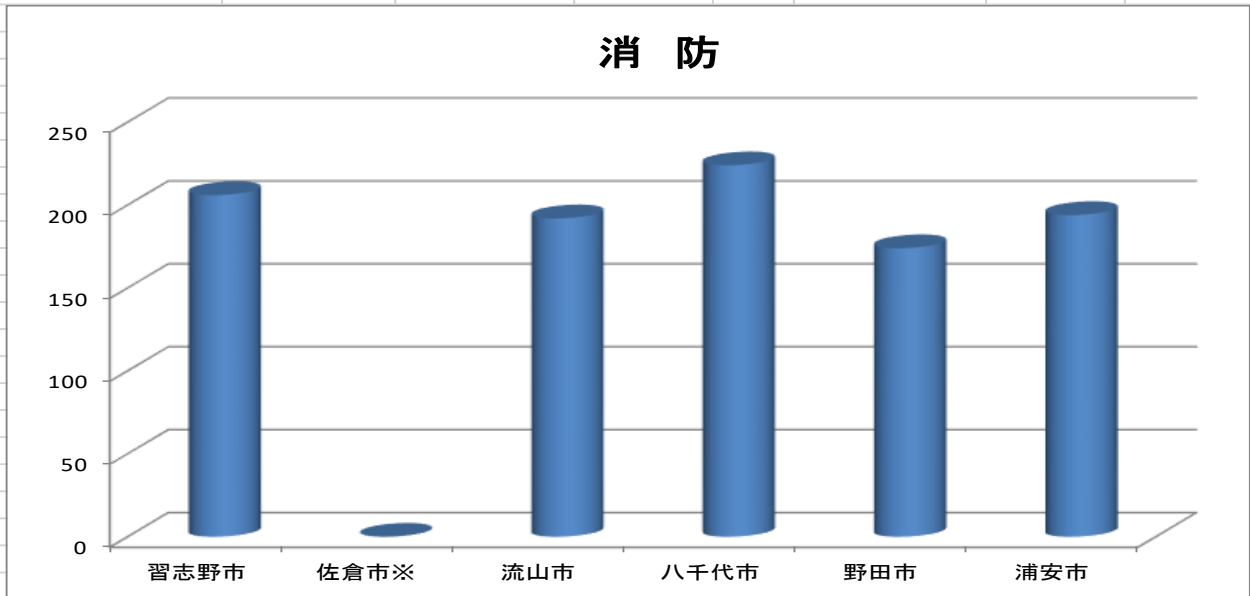




## 5. 消防

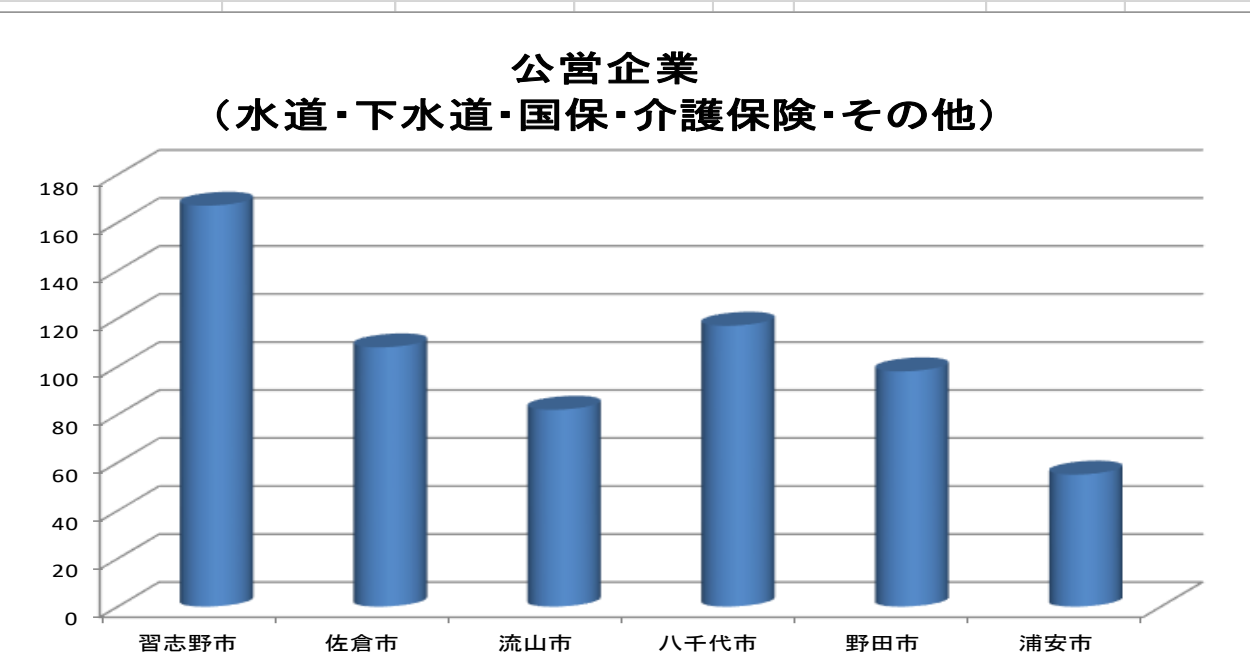
単位：人	消防	
	消防	対習志野
習志野市	206	
佐倉市※	0	△ 206
流山市	192	△ 14
八千代市	224	18
野田市	174	△ 32
浦安市	194	△ 12

※一部事務組合にて運営



## 6. 公営企業

単位：人	公営企業		
	公営企業	★公営事業数（内訳）	対習志野
習志野市	167	3（ガス、水道、下水道）	
佐倉市	108	2（水道、下水道）	△ 59
流山市	82	2（水道、下水道）	△ 85
八千代市	117	2（水道、下水道）	△ 50
野田市	98	2（水道、下水道）	△ 69
浦安市	55	1（下水道）	△ 112



習志野市定員管理計画(令和2年4月1日~令和8年4月1日)

---

発行年月:令和2年3月

発行・編集:習志野市政策経営部財政課

---

所在地:〒275-8601 千葉県習志野市鷺沼2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>