

# 流山市第3次定員適正化計画

平成27年3月

流山市

# 目 次

1	定員管理の趣旨	1
2	第2次定員適正化計画の評価・総括	
(1)	第2次定員適正化計画の取組状況	1
(2)	適正化手法ごとの効果の検証	3
(3)	総括	4
3	第3次定員適正化計画	
(1)	基本的な考え方	6
(2)	計画期間	6
(3)	計画対象職員	6
(4)	数値目標	7
(5)	数値目標で考慮した事項	8
(6)	定員適正化の推進方法	10

## 1 定員管理の趣旨

本市の経営に当たって、限られた財源の中で質の高いサービスを住民に提供するために、総合的な職員体制というものを考慮しながら長期的な視点に立って、継続的に定員管理を行い、定員の適正化を図ろうとするものです。

## 2 第2次定員適正化計画の評価・総括

### (1) 第2次定員適正化計画の取組状況

平成22年3月には総合計画後期基本計画を着実に推進しつつ、限られた人員や財源を最大限活用し、多様化する市民ニーズに対応するために第2次定員適正化計画を策定しました。平成22年4月1日の職員数1,044人から平成27年4月1日までの5年間の計画目標値として63人削減の981人を設定しました。

人口が年々増加傾向にある中で、アウトソーシングの推進、再任用職員等の活用、組織の見直しなどにより、職員数を削減する一方で、東日本大震災に伴う放射性物質への対応、東葛中部地区総合開発事務組合（流山市、柏市、我孫子市で構成）のみどり園（障害者支援施設）の民営化に伴う職員の受入れ（10人）など、計画策定時には予期していなかった事項もあり、計画目標値と比較して、ずれが生じましたが、人口が平成22年4月1日から平成26年4月1日までの5年間で9,235人増加しており、人口1,000人当たりの職員数は減少しています。【表1、表2参照】

【表1】職員数の推移（第2次定員適正化計画と実数の比較）（各年度4月1日現在）

年度	計画上の職員数・増減数		職員数・増減数の実数	
	計画職員数	計画上の 累計増減数	職員数の実数	累計増減数 の実数
平成22			1,044	
平成23	1,039	△5	1,044	0
平成24	1,030	△14	1,032	△12
平成25	1,015	△29	1,017	△27
平成26	997	△47	1,020	△24
平成27	981	△63	1,041	△3

【表 2】職員数と人口 1,000 人当たりの職員数（各年度 4 月 1 日現在）

年度	住民基本台帳 人口	職員数			人口 1000 人当たりの職員数	
		全職員	一般行政	教育・消防・ 上下水道他	全職員	一般行政
平成 22	161,258	1,044	624	420	6.47	3.87
平成 23	164,294	1,044	628	416	6.35	3.82
平成 24	165,195	1,032	621	411	6.25	3.76
平成 25	168,024	1,017	616	401	6.05	3.67
平成 26	170,493	1,020	613	407	5.99	3.60

※平成 25 年以降の住民基本台帳人口には、外国人登録者数が含まれています。

次に、職員人件費と歳出総額に対する構成比率の推移を見ていくと、平成 21 年度から平成 25 年度の決算額で職員人件費約 3 億 200 万円の減、そのうちの職員給で約 3 億 5400 万円の減、歳出総額に対する構成比率で 4.3 ポイントの減となっています。【表 3 参照】

【表 3】平成 21 年度から平成 25 年度までの職員人件費と構成比の比較

年度	平成 21	平成 22	平成 23	平成 24	平成 25
職員人件費 (単位：千円)	8,784,107	8,672,383	8,786,346	8,605,715	8,482,023
うち職員給 (単位：千円)	6,295,397	6,151,380	6,119,907	6,064,854	5,940,905
人件費構成比率 (%)	21.3	21.6	20.7	19.3	17.0

※各年度流山市決算カードによる。

※人件費構成比率は当該年度決算の歳出総額に対する人件費の割合より算出。

東葛 6 市における職員人件費と歳出総額に対する人件費構成比率を比較したものが【表 4】です。

職員人件費は各市の財政規模に応じたものとなっておりますが、人件費構成比率においては、本市が東葛 6 市で最も少ないものとなっています。

【表 4】 東葛 6 市の職員人件費と構成比率の比較

市名	流山市	松戸市	野田市
職員人件費 (単位：千円)	8,482,023	26,114,516	8,597,329
人件費構成比率 (%)	17.0	19.4	17.9
市名	柏市	我孫子市	鎌ヶ谷市
職員人件費 (単位：千円)	21,321,597	8,222,280	5,899,066
人件費構成比率 (%)	19.6	23.6	17.6

※平成 25 年度各市決算カードによる。

※人件費構成比率は当該年度決算の歳出総額に対する人件費の割合より算出。

## (2) 適正化手法ごとの効果の検証

第 2 次定員適正化計画の推進に当たり、人口と行政需要が年々増加していく中、定員の適正化を図るため、様々な手法を用いました。以下において、その手法ごとに効果を検証します。

### ア アウトソーシングの推進

本市におけるアウトソーシングは、単なる業務委託ではなく、市民参加を推進していくための手法として、経費の縮減、事務処理の効率化だけでなく、行政サービス向上の観点から導入しており、市民提案型の業務参加や法人等に公の施設の管理・運営を行わせる指定管理者制度の導入を積極的に推進しています。

第 2 次定員適正化計画の期間内では、身体障害者福祉センターにおける指定管理者制度の導入や水道局給水装置業務の外部委託、西平井・鱈ヶ崎地区区画整理業務の一部外部委託、2 保育所（名都借及び長崎保育所）の民営化、中学校給食調理業務の外部委託等を行い、約 20 人の定員削減効果がありました。

### イ 再任用職員の活用

再任用職員とは、雇用と年金の連携を図り、長年培った能力や経験を有効に発揮できるようにするため、定年等により退職した職員を 1 年以内の任期を定めて改めて採用するもので、フルタイム勤務職員と短時間勤務職員の 2 種類に分かれます（フルタイム勤務職員は、定員管理の対象職員に入ります。）。

再任用職員については、毎年、再任用を希望する職員の中から選考を行った上で採用を決定しており、その数は特に短時間勤務職員において年々増加しています。【表 5 参照】

再任用職員を活用することにより、定数抑制効果はもとより、人件費の抑制等の効果があったものと考えられます。

【表 5】再任用職員数の推移（各年度 4 月 1 日現在）

年 度	平成 22	平成 23	平成 24	平成 25	平成 26	平成 27
再任用職員数（全体）	37	44	48	67	87	98
再任用職員数（フルタイム）	14	19	15	9	8	10
再任用職員数（短時間）	23	25	33	58	79	88

#### ウ 組織機構の見直し

組織の合理化の観点から、シティセールス推進室、放射能対策室等、課内室の一部を廃止することやクリーン推進課・リサイクル推進課の統合（クリーンセンターの新設）を行いました。

一方で新たな行政課題に対応するため、政策法務室、流山本町・利根運河ツーリズム推進室、ファシリティマネジメント推進室等を新設しました。

組織と職員配置を適正に管理することにより、人口増に伴い行政需要が増大する中においても職員の増員を抑制する効果があったと考えられます。

#### エ 人材の育成と活用

職員の政策形成、問題解決及びマネジメント能力などの向上を目的とし、庁内研修に加えて委託研修（政策法務、接遇向上など）、派遣研修（市町村アカデミー、千葉県自治研修センターなど）を行っています。

住民サービスに対する市民満足度については、まちづくり達成度アンケート（行政の信頼度）、窓口対応に関するアンケート（接遇状況）の評価結果によると年々上昇しており、各種研修の効果があったと考えられます。

### （3）総括

定員適正化計画を推進することにより、一定の定員削減や職員の増員抑制が図られたものの、目標値からは、ずれが生じました。計画策定時には想定していなかった業務の発生や重要施策への対応等が影響したものと考えられます。

厳しい財政状況の中、最小限の職員数で行政の取り組むべき課題に的確かつ効率的に対応するためには、引き続き、数値目標を掲げた定員適正化計画を策定し、推進していくことが求められます。

### 3 第3次定員適正化計画

#### (1) 基本的な考え方

第3次定員適正化計画では、引き続き市の総合計画に沿って効率的で効果的な自治体運営を推進するため、定員管理の趣旨にのっとり、アウトソーシングの手法も取り入れながら、限られた人材や財源を最大限に有効活用する組織体制、人事管理の構築を目指します。

なお、本計画の策定に当たっては、各部局の事務執行状況や今後の見通し等を聴取し、職員数の現状や人口推計等の分析を行い、現時点で把握できる定員の増減要因を可能な限り勘案した計画とします。

#### (2) 計画期間…平成27年4月1日～平成32年4月1日の5年間

第3次定員適正化計画の計画期間については、平成27年4月1日を基準とし、本市総合計画後期基本計画の計画期間に合わせ、平成32年4月1日までの5年間とします。

#### (3) 計画対象職員

定員適正化計画の対象となる職員は、一般職の常勤職員であり、他の機関への派遣職員やフルタイムの再任用職員を含みますが、臨時職員、嘱託職員、再任用短時間勤務職員は含みません。【表6参照】

【表6】流山市職員（一般職）の類型

職区分	類型	採用の根拠	任期	勤務形態	定員対象
一般職	正規採用	地方公務員法第17条	期限なし	常勤	○
	任期付	地公任期付職員法第3条	期間5年以内	常勤	○
		同法第4条	期間3年(5年)以内	常勤	○
	再任用	地方公務員法第28条の4	期間1年 原則65歳まで 更新可	常勤	○
		同法第28条の5		短時間	×
	臨時採用	地方公務員法第22条	期限あり 期間6月で更新 1回	常勤	×
非常勤				×	
非常勤	地方公務員法第17条	期限なし	非常勤	×	

※地公任期付職員法…地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

(4) 数値目標（各年度4月1日現在）

今後の業務量の増減、人口推計及び職員人件費等を分析した結果、本計画の目標値を下記のとおりとします。

なお、職員採用の際、優秀な人材の確保や採用辞退等を考慮して採用数に幅を持たしている点や定年退職以外に発生する職員の普通退職等を勘案し、目標値においても一定の幅を持たせています。

【目標値】

年 度	平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	平成 31年度	平成 32年4月1日
職 員 数	1,041	1,041～ 1,043	1,031～ 1,035	1,031～ 1,037	1,032～ 1,040	1,035～ 1,045
年間増減数		0～2	▲10～▲8	0～2	1～3	3～5
累計増減数		0～2	▲10～▲6	▲10～▲4	▲9～▲1	▲6～4

【目標値と人口推計、人口1,000人当たりの職員数】

年 度	平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	平成 31年度	平成 32年4月1日
職 員 数 (目標値)	1,041	1,041～ 1,043	1,031～ 1,035	1,031～ 1,037	1,032～ 1,040	1,035～ 1,045
人口推計	172,072	174,269	176,306	178,013	179,346	180,630
人口1,000人 当たりの職員数	6.05	5.97～ 5.99	5.85～ 5.87	5.79～ 5.83	5.75～ 5.80	5.73～5.79

【再任用職員数の推計】

年 度	平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	平成 31年度	平成 32年4月1日
再任用職員数 (全体)	98	130	162	172	183	189
再任用職員数 (フルタイム)	10	12	15	18	22	19
再任用職員数 (短時間)	88	118	147	154	161	170

(5) 数値目標で考慮した事項

計画の目標値は次の事項を考慮しました。

ア 近年の人口動静と将来人口推計値の分析・・・**定員増要因**

わが国では、少子化と高齢化が同時に進行し、人口減少が進行しています。そのような状況の中でも、当市はつくばエクスプレスの開通による交通利便性の向上で、緑豊かで良質な住環境を兼ね備えた「都心に一番近い森のまち」として、子育て世代を中心に近年継続して人口が増加しています。また、今後についても「流山市将来人口推計」により、平成37年度まで継続した人口の増加が見込まれています。【表7参照】

人口増に伴う市民ニーズや高齢化社会の進展、本市における子育て世代の行政需要に対応していくためにも、一定の職員数は必要であり、職員削減は持続可能な自治体運営を阻害することにつながる懸念があります。

【表7】流山市将来人口推計値（平成27年度～平成40年度）

年度	平成 27	平成 28	平成 29	平成 30	平成 31	平成 32	平成 33
人口推計値	172,072	174,269	176,306	178,013	179,346	180,630	181,547
年度	平成 34	平成 35	平成 36	平成 37	平成 38	平成 39	平成 40
人口推計値	182,130	182,414	182,689	182,713	182,420	181,821	181,129

イ 事務の増減見込み

(ア) 市への権限移譲・・・**定員増要因**

旅券の発給申請の受付及び交付の事務については、市民の利便性向上のため、千葉県に対して権限の移譲を要望しているところであり、第3次定員適正化計画の期間内に移譲があるものと想定しています。移譲が行われる場合、事務執行のため、一定数の職員配置を行う必要が生じます。

なお、その他にも地方分権の推進により、県から市へ権限委譲の実施が想定されるため、事務量の増加に応じて職員の配置を行っていきます。

(イ) 一般特定行政庁への移行・・・**定員増要因**

建築確認等の事務について、将来のまちづくり事業や都市計画に積極的に取り組むため、建築基準法における本市の位置付けを限定特定行政庁から一般特定行政庁に移行させる予定です。

限定特定行政庁の場合、一部の建物について建築確認等行為の権限を有しておりますが、一般特定行政庁に移行することで全ての建物の建築確認等行為ができるようになります。

一般特定行政庁に移行するためには、知識習得のため職員を県へ派遣することが必要となり、専門職（建築主事）の確保も必要となります。

(ウ) 子ども・子育て支援新制度への対応・・・**定員増要因**

子ども・子育て支援新制度に対応するため、保育の必要性の認定事務や小規模保育所などの地域型保育事業に関しての認可事務及び給付事務等を新たに実施していく必要があります。この件に関し、相当量の事務の増加が見込まれるため、担当部局に対し職員配置を行う必要が生じます。

(エ) 児童発達支援センターの設置・・・**定員増要因**

障害者総合支援法と児童福祉法の改正に伴い、平成27年4月から児童発達支援センターの設置が義務化され、新規に保育所等訪問支援事業や相談支援事業を実施していく必要があります。このことから、組織体制を整えるとともに、事業を担うことが出来る職員配置を行う必要が生じます。

(オ) 大きな施設の建設の完了・・・**定員減要因**

流山市立おおたかの森小学校・中学校の建設は、平成26年度中に完了し、市民総合体育館の建替えは、平成27年度中に完了予定です。各々施設を所管する小中学校併設校建設準備室と総合体育館建設推進室は、事業が完了後、遅滞なくその組織を廃止し必要な部署に職員を配置します。

(カ) 区画整理と職員派遣・・・**定員減要因**

現在、市以外の事業主体が施行しているつくばエクスプレス沿線地区の土地区画整理事業のうち、第3次定員適正化計画の期間内に事業が完了予定の地区については、事業期間の延長の可能性はあるものの、事業の進捗及び市との連絡のため施行者の事務所

に派遣している市職員について、事業完了後、遅滞なく派遣を終了することを想定しています。

#### (6) 定員適正化の推進方法

職員数は、財政状況などを鑑み、必要最小限に留めていくべきものですが、業務は確実に増加していくことが想定されますので、既存業務の合理化及び整理を図るとともに、次に掲げる手法を実施し、行政サービスの低下が生じないように努めます。

##### ア 再任用職員の活用

前述したとおり、計画期間中、多くの職員が定年を迎えることから、長年培ってきた知識や経験等を有効に活用するため、再任用を希望する職員については、本人の知識・経験・適性・希望及び配置の必要性等を総合的に勘案した配置を行っていきます。

今後の再任用職員に係る制度のあり方は、年金支給開始年齢の段階的引上げなど、国の公務員制度の動向により大きな影響を受けますが、再任用職員の活用により定数抑制効果はもとより、他の職員の業務負担の軽減、人件費の削減等の効果が望めることから、本計画期間においても活用を図っていきます。

##### イ 任期付職員、臨時職員等の活用

高度の専門的知識や経験を持った民間の人材を一定期間任用し、活用する必要性がある分野などについては、任期付職員を任用することとします。

臨時職員については、必ずしも正規職員を配置する必要のない場合や、一時的に処理量が増大する業務への対応や一時的な欠員補充のために活用していきます。なお、臨時職員の任用に当たっては、再任用職員等、他の任用制度とのバランスに配慮した任用を図ります。

##### ウ アウトソーシング

アウトソーシングが可能な業務等については、効率化や経費の削減を目的として、長期的な視点で調査するとともに導入を図ります。

また、新規に設置する施設に関しては、「流山市業務委託に関する基準」に基づき、引き続き業務委託や指定管理者制度の活用、NPOやボランティア等との協働を図っていきます。

## エ 組織機構の見直し

事業の進捗等を見ながら、課内室を適宜廃止するなど、組織機構の合理化を図っていきます。また、職員の配置に当たっては、事務量に見合った適正な配置を行っていきます。

## オ 人材の育成、活用、健康管理

社会環境の大きな変化に対応しながら、市民が望む良質な行政サービスを提供していくため、流山市人材育成基本方針に沿って研修等を実施、職員の行動変革と能力開発を促し、経営感覚に優れた職員を育成していきます。特に、政策・方針過程への女性の参画を推進するため、女性管理職の拡大に向けた人材の発掘や人材育成に努めます。

また、職員の残業状況や休暇取得状況に配慮するとともに、定期的な健康診査やメンタルヘルスの相談の場を設けるなどし、職員が心身ともに健康な状態で就業できるよう職員の健康管理体制の充実を図っていきます。

## カ 職員年齢構成の平準化

年齢別での職員数は【表8】及び【表9】のとおりです。55歳から59歳が最大の層であり、50歳から54歳の層が次いで大きな層となっています。市民サービスの低下を招くことのないよう、長期的視点で、年齢構成が一定となるよう職員を補充していき、業務の円滑な引き継ぎができる体制を図っていきます。

【表8】年齢別職員数（平成26年4月1日現在、教育長を除く）

区分	19歳 以下	20歳 ～ 24歳	25歳 ～ 29歳	30歳 ～ 34歳	35歳 ～ 39歳	40歳 ～ 44歳	45歳 ～ 49歳	50歳 ～ 54歳	55歳 ～ 59歳	60歳 以上
職員数 (人)	5	53	117	111	108	105	136	169	197	18

【表 9】 年齢別職員数グラフ（平成 26 年 4 月 1 日現在、教育長を除く）

