

平成26年度第2回行財政改革審議会会議録

日 時

平成26年8月19日（火）午後3時～午後5時

場 所

流山市役所第2庁舎3階 303会議室

出席委員

平野委員、平川委員、古内委員、
高橋委員、井田委員、金子委員、高櫻委員、梶間委員、
寺澤委員、森委員、廣田委員

傍聴者

1名

欠席委員

籠委員、林委員、野村委員、神田委員

関係部署

逸見人材育成課長
矢口企画政策課長補佐

事務局

鹿間行政改革推進課長、
中西行政改革推進課長補佐、軍司主事

議題

次期定員適正化計画について

内容

別添議事録のとおり

添付資料

<企画政策課作成資料>

- ・中期実施計画と財政見通しについて
- ・基金及び市債残高（一般会計）

<人材育成課作成資料>

- ・流山市の職員の任用状況等について

<事務局作成資料>

- ・【資料6】次期定員適正化計画に向けた業務日程

議事録（概要）

（寺澤会長）

開会宣言

はじめに、本日の進行について事務局から説明をお願いしたい。

（事務局）

進行の説明に入る前に、1点ご報告させていただきたい。

前回の審議会において今後の審議会開催に関する予定表を配布させていただいた中で、9月中に第3回審議会を開催する予定としていたが、委員の出欠状況及び事務局の業務日程等を勘案した結果、9月中の開催は困難な状況である。ついては、第3回審議会はその次に予定していた10月24日（金）午後2時からの開催とさせていただきたい。

それ以後の日程については、審議の状況により弾力的に対応させていただきたい。

本日の進行は、第1回審議会の中で財政調整課による財政状況についての説明と人材育成課による職員の任用状況について行うと伝えていたところだが、第1回審議会の中の委員からの発言で、審議するにあたり今後の事業の見通しや計画などを示すべきであったことから、財政調整課の説明に代え、本市の基本計画や事業の実施計画の取りまとめの所管課である企画政策課の職員から説明をさせていただき、今後の事業計画について把握していただく。

その後、人材育成課から職員の任用状況や他自治体との比較などについて説明させていただき、これまでの職員の任用実態や、任期付職員の任用状況や、再任用職員の意義や課題などを把握していただき、また、他自治体の職員数を見ることで本市の職員数の状況を相対的に考えていただく。

その後は、事務局からの説明として、第1回審議会で配付した資料の補足説明と、次期定員適正化計画の策定過程などについて説明していただく。

(寺澤会長)

本日の進行は、事務局が説明したとおり実施することとする。職員による説明に入る前に、再度、審議会の役割やその意義についての認識を深めたいので事務局から説明願いたい。

(事務局)

審議会の役割とその意義について説明する。審議会は、地方自治法の規定にのっとり市長の諮問機関として設置されたもので、行政へ市民等の意見を反映していくことが期待されるものである。審議会の答申を可能な限り尊重した形で計画を練り上げていき、議会への説明及び市長までの決裁など、適正な手続を経て、計画が策定されていくものである。

本審議会の意見を伺うことで、行政内部に留まらない広い視点に立った意見や新たな発想などを計画などに反映させるために審議をお願いするものである。

第1回審議会で各事業の内容を細部まで説明しても、審議会委員は行政経験がないことから、その事業は何人で対応すべきかなど指摘できるものではないとの意見があったが、事務局としても、本審議会に細かく人数の在り方について伺うことよりも、計画策定の過程について意見をいただくことが効果的であると考えているところである。

当初、次期計画のたたき台を提示し、それを基に審議をしていただくことも考えていたところだが、市が次期計画のたたき台を提示する前の方針などの意見を伺ってから、次期計画のたたき台を策定し、審議の中で各課からの職員配置要望の内容などを示せる範囲で提示させていただき、審議していただく予定をしている。

第1回審議会では、時間の制限もあり事務局からの説明が不足しているところもあったため、本日は、第1回審議会で配付した資料の補足説明と次期計画に向けた策定過程について説明させていただく予定である。

(平川委員)

審議の進行や、審議会の役割りやその意義などの説明資料があれば配付していただきたい。

(事務局)

本日の審議会についての資料は持ち合わせていないので、次回審議会から、必要であると考え部分については対応させていただきたい。

(寺澤会長)

それでは、企画政策課による説明をお願いしたい。

～企画政策課職員入室～

企画政策課の矢口課長補佐による説明

<配付資料>

- ・中期実施計画と財政見通しについて
- ・基金及び市債残高（一般会計）

(寺澤会長)

今の説明について、はじめに、私から質問させていただきたい。基金と市債残高は、国が示す基準や他自治体との状況と比較し、本市の財政は安定的な状況にあるのか伺いたい。

(矢口課長補佐)

市民1人当たりの市債残高について、平成23年度決算ベースによると、県内で一番低いのが浦安市の13万4千円、一番高いのが千葉市の79万2千円、近隣市の柏市が27万6千円、野田市が29万4千円となり、流山市が22万6千円で県内36市中12番目に低い市となり、比較的安定しているといえる。

(森委員)

市債は、できるだけ早く償還すべきものなのか、それとも、方針などがあり継続的に市債をかかえていくものなのか。

なぜ、この質問したかという、市の財政の規模や課題などを把握することで、人件費をどのくらいに抑えるべきで職員数がこの程度に抑えなければならないなど、今後の議論の検討材料になるのではないかと考えたからである。

(事務局)

財政に係る指標や目標については、財政調整課が所管していることから、今後、財政調整課と日程調整を行い、参加が可能であれば次回以降の審議会で説明させていただき、財政調整課が出席できなければ、資料を用意するなどを行い対応することとしたい。

～企画政策課職員退室～

(平川委員)

今の説明は、市の基本計画の広義の内容であったが、市の具体的事業の状況を説明していただければ、審議会委員としてどういった議論をすべきなのか分からない。

限られた時間の中で、審議を行っていくことから、各部局の具体的な事業内容や課題などがあり、そのため職員数が何人必要なのかを意見聴取されたものが必要ではないか。

(寺澤会長)

説明の中で企画政策の立場から、諮問の背景にある大きな括りでの市側の基本方針が説明されると期待したが不十分な面が多く、また、今後の事業について具体的な話がなかったことから、諮問内容に直接関わる部分に資する事が少なかったと考える。

(事務局)

この後の、【資料6】計画の策定過程の中で説明する予定をしていたが、8月中旬までに各部局から職員配置要望を聴取し、それについて、10月に総合政策部と総務部とでヒアリングを行うことと予定しており、その結果を踏まえて第3回審議会では次期計画のたたき台をお示しする予定である。

(寺澤会長)

それでは、次に人材育成課から職員の任用状況などについての説明をお願いしたい。

～人材育成課職員入室～

人材育成課の逸見課長による説明

<配付資料>

・流山市の職員の任用状況等について

(寺澤会長)

説明について何か質問があれば伺いたい。

(平川委員)

これまでの定員適正化計画において、職員数を削減してきたのは分かるが、どういったことを実施した結果なのかお答えいただきたい。

(森委員)

一般的に計画を策定する時は、前回の計画を評価・分析しそれを踏まえて策定していくものだと考えるが、市としてどのように評価・分析を行ったのか。

(事務局)

この後、第1回審議会で配付した【資料2】第2次定員適正化計画の進捗状況と要因の中で説明することとしたい。また、第3回審議会でお示しする次期計画のたたき台にも記載することを予定している。

(平川委員)

説明の中で、人口から割り出した数値の他自治体と比較されていたが、自治体によって、市民の年齢構成や面積など違いがあるので、そういったところからの見方も必要ではないか。

一般的に定員適正化計画というと削減するものだと認識されるが、自治体の事情などから必ずしも削減することがいいのではないということも考えに入れるべきではないか。

(寺澤会長)

平川委員の発言のように、様々な所からの検討をしていくと、今後は

職員を増やしていくべきなどの考えも出てくる。ただ、財政状況などから、一定の制限も当然あるものだから、その辺を検討するには、先程事務局が今後提示するといっていた次期計画のたたき台を見てから、意見交換していくものであると認識している。

(廣田委員)

定員適正化計画の目的の中に、人件費等の抑制があるのであれば、職員数の削減のみに捉われるのではなく、歳出の中で正規職員と臨時職員等を含めた人に掛かる費用がどれくらいの割合であるのかを把握することも必要ではないか。

(事務局)

第3回審議会で財政調整課職員の参加が可能であれば、その中で廣田委員がご指摘した内容も含めて説明していきたい。財政調整課職員の都合が合わなければ、資料を作成し提供していくこととしたい。

(寺澤会長)

質問が他になれば質疑を終了とする。

～人材育成課職員退室～

(事務局)

次は、事務局より第1回審議会で配付した資料の補足説明と本日配付した【資料6】次期定員適正化計画に向けた業務日程について説明させていただきたい。

【資料1】第2次定員適正化計画について

定員適正化計画の趣旨は、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、定員の適正化を図るべく、職員の定員を計画し、行政経営に役立てていこうとするものである。現在の計画は、平成22年3月に策定し、平成23年4月1日の職員数1,044人を基準として、平成27年4月1日までの5年間で63人の削減としたものである。構成要素としては、それまでの状況、新たな計画の期間、数値目標などが入っている。

【資料2】第2次定員適正化計画の進捗状況と要因について

＜表1＞によると平成26年4月1日現在で、職員数は1,020人となっており、目標値の997人に及ばない状況となっているが、＜表1-2＞の人口千人あたりの職員数を数値化したものを見ると、平成22年度の6.47人から平成26年度5.99人と減少している。人口に対する職員数の割合であるので、これのみで職員数が多い少ないなどの判断はできないが、人口が増加している本市の行政は、多様化する市民要望などによりサービスの低下も招きかねないため、単に職員数を減らすことが費用対効果を上げるものではないと考えている。

＜表1-3＞の業務区分の職員数の推移を見ることで業務の要因分析に役立てているもので、部門別の数値を把握することで、それぞれの増減が見えてくる。

本市においては、安心安全なまちづくりのため消防部門の職員を増加させ、一般行政部門の職員や教育部門の職員を削減してきたところである。

＜表2＞は、職員数の増減の主な理由について示したもので、毎年度の課題への対応が主な職員の増加要因となり、削減策として、施設管理の指定管理者制度の導入や、業務の民間委託、組織機構の見直しなどとなる。

これまで、放射性物質への対応や、消防機能の充実などで職員数を増加させてきたが、他の業務の見直しなどを行い職員総数としては削減をしてきているところである。

【資料3】地域主権改革一括法に係る権限移譲事務への対応について

平成23年度に施行された地域主権一括法により、様々な業務が本市の事務となったこと、また、様々な基準・規定などが市の実情に合わせて定められるようになり、条例改正や条例制定などを行った。

【資料4】事務の主な増減見通しについて

現在想定しうる主な業務の変更にかかるものを示しており、次期計画のたたき台の中では、今後、各部局等で整理された内容を加えていく予定である。職員数の増員の要因として、「1 旅券発給事務」は、現在、千葉県庁で検討されているもので、次期計画期間中に県の事務を市で実

施する見込みをしており、職員の配置を想定している。「2 一般特定行政庁への移行」については、現在、限定特定行政庁ということで一部の建築確認事務を市の権限で行っており、残りは県の権限となっているが、今後、本市のまちづくりを積極的に取り組むために、一般特定行政庁に移行することで全ての建築確認事務を市で執行可能とするものである。そのためには、建築主事の配置が必要となるものと考えている。「3 保育の環境整備・拡充」は、子ども子育て新制度により、新たに保育認定業務などを実施していくことと、また、待機児童の解消策として、保育施設整備が急務となっており、人員の増加を想定しているところである。

職員数の削減の要因として、「1 組織（室）の見直し」があり、現在建設中であるおおたかの森の小中併設校が来年度開校が予定されており、残りの業務などを鑑みながら、組織（室）の整理を行うものと想定している。また、総合体育館建設推進室についても、業務が完了次第、小中併設校と同様に組織（室）の整理を行うことを想定している。「2 区画整理事業と職員派遣」は、TX沿線地区において区画整理事業を行っており、おおたかの森駅周辺地区は、UR都市機構が施行者となるので市の職員を派遣しているところである。他の地区も県に職員を派遣しており、事業が終了したら当然派遣を終了していくこととなり、業務の見通しが立ち業務が少なくなってくれば派遣職員の数を減らすことも可能であると想定される場所である。「3 国民健康保険事務の一部の県への移管」は、平成29年度に、市町村が保険者となっている国民健康保険が、県が保険者となり広域的に財政運営を行うこととなる。この件については、現段階で、県と市の事務の割振りが不透明な部分も残されているが、業務の変更が想定されたため、この資料の中に含めたところである。

【資料5】次期計画方針（案）について

平成26年7月時点での行政改革推進課で示した案で、計画期間を平成27年4月1日から平成32年4月1日の5年間とし、本市の後期基本計画の実施期間に合わせたものである。次回審議会では、この計画方針を基に次期計画のたたき台を提示していく予定をしている。

【資料6】次期定員適正化計画に向けた業務日程について

来年度（平成27年4月1日）の職員数が決まるのが、採用者や退職者の追加などで3月下旬となることから、次期計画の策定が可能となるのが3月下旬となり、それを想定した業務の策定過程である。現在、職員の任用に係る業務を所管する人材育成課と行政改革推進課とが職員の任用状況や課題についての情報共有をしているところで、8月中旬までに各部局から職員配置要望書を取りまとめ、その要望書を基に総合政策部と総務部が各部局とヒアリングを行う予定をしている。ヒアリングは10月を予定で、その内容の結果を踏まえ第3回審議会で次期計画のたたき台の中に含めていきたいと考えている。

その後、審議会で議論いただき、進行状況によるところではあるが12月頃に答申を出していただき、その内容を次期計画に含め、本市の職員組合に説明を行い、年明けごろに庁内意思決定を図り、計画策定後の3月下旬に議会に報告していく流れを予定している。

（寺澤会長）

今日は、各担当課から事業計画の話や、職員の任用状況の話、そして事務局からの説明があり、本審議会に求められていることは、詳細な業務を把握してその事業に対して、何人でやるべきなどの意見をいうことではないように感じた。あくまで、職員数の意見ではなく、職員の採用方針などの大きくくりな考え方が我々審議会委員に求められているのではないか。

当然、今後の事業見通しがはっきりと示されていて、この業務はこのぐらいの人数でやるべきものなどが理解できるものならば、各担当課の職員を審議会に召集し聞き取りなどしても効果的であると思うところだが、増減にかかる事業がどのくらいあるものなのか把握はしていないが、全ての内容について協議していくと時間も多くかかり、効率的ではないように思える。

今後の具体的な事業計画や課題は、現段階でははっきりと見えるものではないものであれば、「【資料1】第2次定員適正化計画」の実施状況に対する意見や、次期計画策定に当たっての留意事項、方針などの意見を答申していくものだと考えている。

(金子副会長)

寺澤会長が発言したように、本来は今後の事業計画がはっきり示されていて、その事業をするに当たり、業務委託すべきで職員数は何人で実施すべきなどの議論は可能であると考えられる。しかしながら、少し消極的な発言になるが、行政経験がない我々審議会委員が事業内容を聞き取りしたところで、その業務は民間委託すべきであるとか職員がすべきだから何人にすべきなどを言えるものではない。そうであれば、寺澤会長が発言したように、我々審議会委員に求められていることは、ミクロまでの意見ではなく、あくまで次期計画の職員数を増やすべきか、減らすべきか現状維持かなどの意見や、計画の目的、目標に向けた取組みなどを考えるのかが必要ではないかと考える。

(寺澤会長)

以上をもって第2回行財政改革審議会を終了とする。

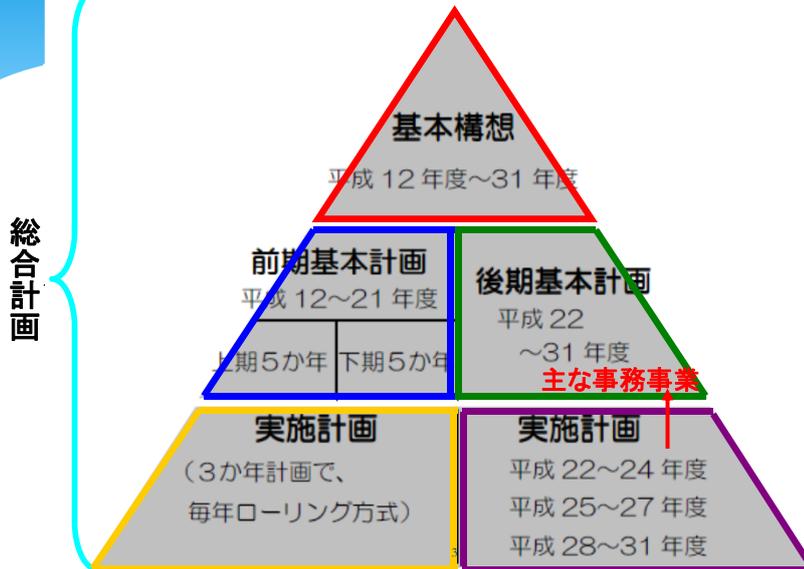
平成26年8月19日
流山市行財政改革審議会
会長 寺澤 眞

1. 中期実施計画と財政見通し について



1 中期実施計画の 位置付け

(1) 総合計画における中期実施計画



(2) 施策の体系

① 6つの政策(施策の大綱・推進方策)

- 1節 整備・開発と自然環境のバランスがとれた流山
(都市基盤の整備)
- 2節 生活の豊かさを実感できる流山
(生活環境の整備)
- 3節 学び、受け継がれ、進展する流山
(教育・文化の充実向上)
- 4節 誰もが充実した生涯をおくることのできる流山
(市民福祉の充実)
- 5節 賑わいと活気に満ちた流山
(産業の振興)

施策の推進方策

公・民パートナーシップによる構想実現と効率的、効果的
行財政運営 (行政の充実)

② 36本の施策

1節 整備・開発と自然環境のバランスがとれた流山（都市基盤の整備）

- 1-1 生態系に配慮した公園・緑地・水辺等空間の整備・管理
- 1-2 地域特性に合った良好な市街地整備
- 1-3 個性ある公共空間・歴史環境の形成と保全
- 1-4 快適な生活環境を目指した下水道整備の推進
- 1-5 土地利用・生活環境に配慮した道路整備
- 1-6 安全性と快適性を兼ね備えた河川・排水路整備
- 1-7 水需要に応じた水道事業の展開
- 1-8 利便性と快適性を重視した公共交通機関の整備充実

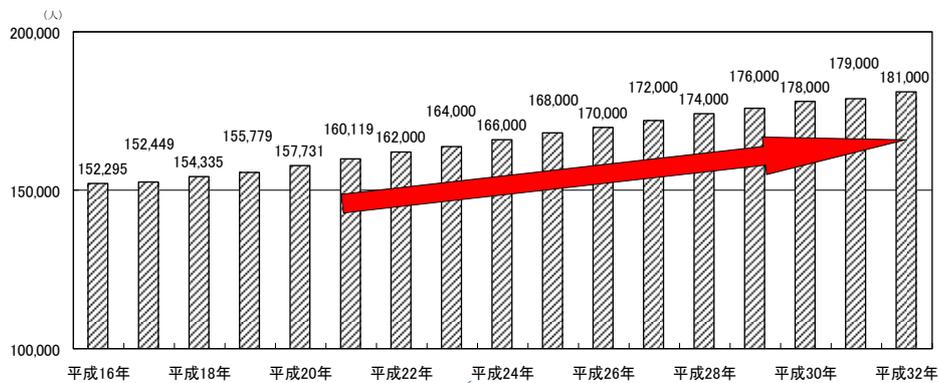
5

③人口の見通し

平成21年4月
16万人



平成32年4月
18万1千人



2 中期実施計画における 財政見通し

A4資料「基金及び市債残高」を御覧ください。

基金及び市債残高（一般会計）

人口は各年度4月1日現在の住基人口で計算

(単位：千円)

年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
新規発行額	6,805,600	2,783,800	2,227,700	2,708,400	2,507,800	3,096,900	3,001,400	3,887,200	3,800,800	6,309,300
償還元金	7,697,191	2,643,937	3,008,546	3,318,814	3,305,418	3,509,167	3,209,980	3,259,551	3,230,832	3,396,957
市債残高 B	39,498,413	39,638,276	38,857,430	38,247,016	37,449,398	37,037,131	36,828,551	37,456,200	38,026,168	40,938,511
人口一人当たりの市債残高	259	260	252	246	237	231	226	226	228	244
予算規模 A	39,703,000	34,430,000	34,750,000	35,390,000	38,849,000	38,735,000	40,159,000	41,998,000	44,202,000	50,905,584
A - B	204,587	△ 5,208,276	△ 4,107,430	△ 2,857,016	1,399,602	1,697,869	3,330,449	4,541,800	6,175,832	9,967,073
基金残高	9,992,968	10,014,719	9,580,148	9,501,622	9,400,559	8,103,741	7,739,416	7,132,062	8,077,698	7,101,898
うち、財政調整積立基金残高	4,352,630	4,353,130	4,357,130	4,362,368	4,169,678	3,774,000	3,510,000	3,514,300	4,518,750	3,869,792

(単位：千円)

年度	平成26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
新規発行額	5,750,600	4,455,700	3,834,900	4,153,700	2,531,300	3,129,100
償還元金	3,526,618	3,319,221	3,469,955	3,664,853	3,322,951	3,078,224
市債残高 B	43,162,493	44,298,972	44,663,917	45,152,764	44,361,113	44,411,989
人口一人当たりの市債残高	254	257	256	256	249	248
予算規模 A	47,647,125	45,735,858	44,703,965	45,659,402	44,381,079	44,473,054
A - B	4,484,632	1,436,886	40,048	506,638	19,966	61,065
基金残高	5,415,357	4,644,498	4,737,201	4,992,853	5,246,048	6,923,895
うち、財政調整積立基金残高	2,325,672	1,555,923	1,652,321	1,913,736	2,170,634	3,848,751

流山市行財政改革審議会資料

流山市の職員の任用状況等について

流山市職員（一般職）の類型

職区分	類型	採用の種類	任 期	勤務形態	定員対象
一般職	正式採用	地公法 17 条	期限なし	常勤	○
	任期付	地公任期付職員法 3 条	期間 5 年以内	常勤	○
		同法 4 条	期間 3 年（5 年）以内	常勤	○
	再任用	地公法 28 条の 4	期間 1 年。 原則 65 歳まで更新可	常勤	○
		同法 28 条の 5		短時間	×
	臨時採用	地公法 22 条	期限あり。 期間 6 月で更新 1 回	常勤	×
				非常勤	×
	非常勤	地公法 17 条	期限なし	非常勤	×

※地公法…地方公務員法

※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

1 多様な人材の活用とライフステージに応じた勤務形態の提供

長期継続雇用形態以外の多様な勤務形態（任期付やパートタイム）を可能とする任用制度を用意することは、次の理由から、その必要性は高いと考えられます。

女性や高齢者など、子育てや介護等の理由により長期継続雇用形態では必ずしも就労が容易ではないが、任期又は勤務時間が限られれば就労可能であり、かつ、公務に携わる意欲と能力のある人材は数多く存在します。多様な任用制度を導入すれば、このような多様な人材を市が幅広く活用する選択肢が広がり、市の効率的な運営や、外部の人材の活用による組織の活性化に資すると考えられます。市に勤務しようとする人にとっても、勤務形態の選択肢が広がり、ライフステージに応じた多様な働き方が可能となります。

職員が安んじて職務に専念するためには、任期の定めのない採用がふさわしいと思われま。しかし、社会経済情勢が急激に変化しつつあり、かつ財政状況が極めて厳しい今日においては、住民ニーズの変化に的確に対応する観点からも、市の業務のすべてを長期継続雇用形態の人材により処理することに伴うリスクやコスト面における負担は無視できないものがあります。

市の業務は、住民生活に密接に関連したものが多く、その内容は実に多様です。施策の企画・立案、住民との折衝、組織の管理など、あらかじめ明確に定められた手段・方法はなく、その時々において自らの識見や幅広い行政経験に基づき課題の解決が必要となる業務もあれば、専門的・技術的な知識経験に基づき、一定の手順・方法により処理が可能な業務、比較的機械的な業務など様々なものがあります。また、フルタイムの勤務を必要とするものもあれば、一定の時間帯に発生する業務などパートタイム勤務で十分なものもあります。これらすべてを任期の定めのない常勤職員（いわゆる「長期継続雇用職員」）によって処理する必要は必ずしもなく、むしろ、パートタイムや任期付という多様な任用制度を活用することによる人材の有効活用というメリットは大きいと考えられます。

<行財政経営戦略プランと定員適正化計画>

現在、本市は「地域主権」に対応し、自立し独自性の高い行政主体としての役割を果たすため「流山市行財政経営戦略プラン」を平成23年3月に策定し、「行政運営」から「自治体経営」に転換を図るなど、新公共経営（New Public Management）手法を積極的に推進し、従来からの行政の守備範囲や事業の見直しを行い、質の高いサービスを迅速に提供できるよう行政の効率化を進め、持続可能な行政経営を目指しています。

また、市民との協働を推進するとともに人件費抑制を図るため、平成22年3月には「流山市定員適正化計画（第2次）」を策定しました。当該計画では、総合計画後期基本計画を着実に推進していくため、限られた人員や財源を最大限有効に活用できるよう、民間委託やアウトソーシングの推進、再任用職員・臨時職員等の活用、組織機構の見直し、事業の廃止と見直し、人材の育成と能力開発を進めることにより、効率的で市民満足度の高いサービスを提供できる組織体制を目指しています。

2 本市職員（一般職）の類型

前記に掲げる行財政経営戦略プランと定員適正化計画に基づき、行政の効率化及び人件費の抑制を図るために、本市においては、その事務の種類や性質に応じて、正規職員のほか、任期付職員、再任用職員、臨時職員、非常勤職員を任用しています。

(1) 任期付職員

ア 特定任期付職員・一般任期付職員

地方公共団体において公務部内では得られにくい高度の専門性を備えた民間の人材を活用する必要性や期間が限定される専門的な行政ニーズへの効率的な対応の必要性等が高まってきたことにかんがみ、専門的な知識・経験や優れた識見を有する者の採用の円滑化を図ることを目的として、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が平成14年に制定、施行されました。

本市では平成17年1月に流山市一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例を施行し、平成17年4月以降、一般任期付職員としてマーケティング課長、シティセールス・プロモーション・マネージャー、メディア・プロモーション広報官、防災危機管理課長を採用してきています。平成23年には、特定任期付職員を採用できるよう同条例を改正し、同年4月から弁護士資格を持つ政策法務室長を採用しています。

任期付職員配置一覧

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
マーケティング課長										▶
シティセールスプロモーションマネージャー										▶
メディアプロモーション広報官										▶
政策法務室長										▶
防災危機管理課長										▶

イ 4条任期付職員

平成16年8月には同法の一部が改正され、多様化する行政ニーズに対応するため、専門的業務に限らず一般的業務に従事する職員についても、任期を定めて採用することが可能となり、柔軟で弾力的な任用形態の実現が図られました。

本市においても平成25年12月に条例を改正し、期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要な場合に4条任期付職員を採用できるようにしたところです。

平成26年度に採用した職種は、保育所保育士3名、学校調理師7名です。

(2) 再任用職員

本市では、平成17年度から再任用職員を選考により任用していますが、年金の満額支給開始年齢が段階的に引き上げられるに伴い、再任用職員が増加してきたところです。再任用職員の職場設定については、現業職員の場合は退職時職場を基本とし、非現業職員の場合は市民対応職場など長年の公務で培った知識と経験を発揮できる職務に従事させるなど、効率的・効果的な配置に努めているところです。

再任用職員数推移（定数内のフルタイム勤務は下記職員数の1～2割程度）

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	1	4	13	17	22	37	44	48	67	87

平成26年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が、段階的に60歳から65歳へと引き上げられたことから、無収入期間が発生しました。そのため、国家公務員については、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については、再任用を義務付ける閣議決定が平成25年3月26日になされたところです。これを受けて地方公務員の雇用と年金を確実に接続するため、この閣議決定の趣旨を踏まえ、必要な措置を講ずるよう総務副大臣から地方公共団体に要請がありました。

本市においては、定員適正化計画に基づき、職員数を抑制しているところですが、平成25年度退職者からは次のとおり再任用制度を実施しています。

【再任用職員の任用基準】

1 年金未支給期間の任用

職員の雇用と年金の接続の観点から次の表のとおり公的年金の支給開始年齢までは再任用を希望する職員については、選考を経た上で原則として再任用を行う。

生年月日別年金支給開始年齢

生年月日	支給開始年齢
昭和28年4月1日以前	60歳
昭和28年4月2日～昭和30年4月1日	61歳
昭和30年4月2日～昭和32年4月1日	62歳
昭和32年4月2日～昭和34年4月1日	63歳
昭和34年4月2日～昭和36年4月1日	64歳

- (1) 事務職は原則として短時間勤務（週3～4日）とし、経験を生かした部門に配置する。
- (2) 現業職については、原則としてフルタイム勤務とする。
- (3) 前2号にかかわらず、再任用しようとする職員の有する専門的な技能、知識等を必要とする場合の再任用職員の勤務時間については、フルタイム勤務とすることができる。

2 年金支給期間の任用

公的年金の支給開始年齢以降、満額支給となる65歳までの任用については、その都度、改めて選考を行い、再任用を可とした場合は任用するものとする。

3 任用する職種

原則として退職前と同じ職種とするが、配置の必要性等により変更することができるものとする。ただし、退職前は一般職であった職員を現業職の職種に任用する場合には、職員組合と協議を経た上で配置するものとする。

4 配置部署

職員の知識、経験、適性等及び本人の希望を総合的に勘案し、経験を生かせる部署を中心に配属する。ただし、退職時の級が7級以上の者にあつては、原則として退職時の所属以外の部署に配置するものとする。

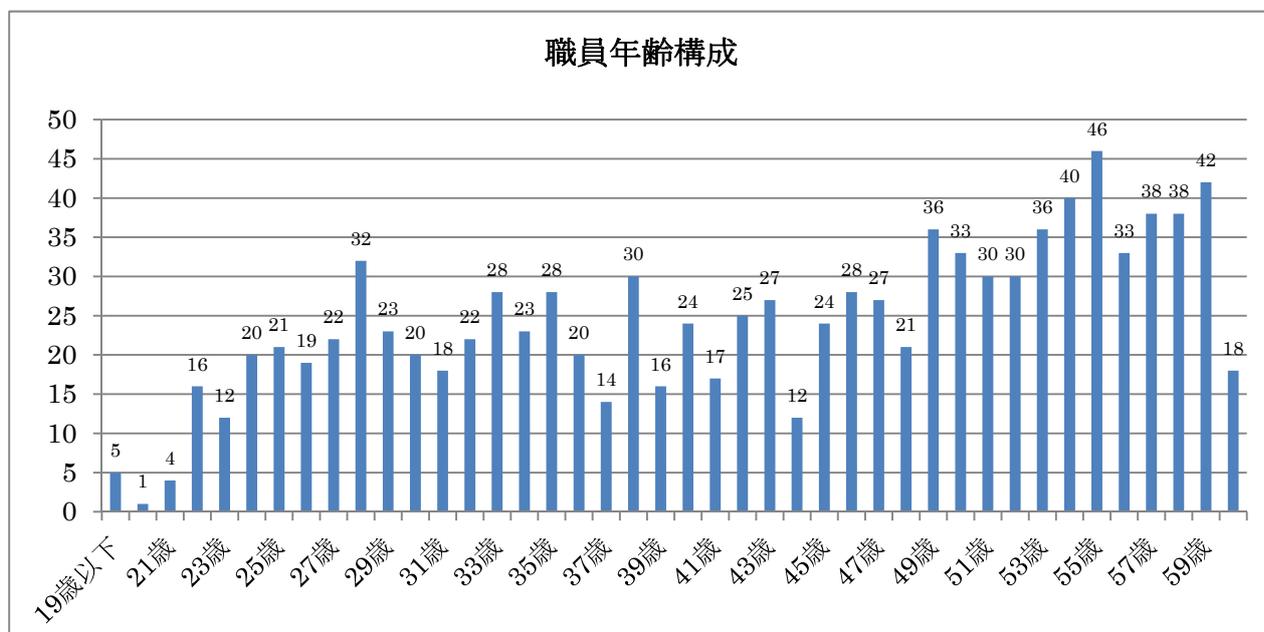
5 職務の級

再任用職員の職務の級は、3級に格付けする。ただし、職務、能力等に応じて3級以外の級に格付けする必要があると市長が認める場合には、職員の能力、責任の度合い、職務の困難性に応じて3級以外の級に格付けすることができる。

6 その他

再任用のフルタイム勤務については、職員構成のバランス（下図参照）及び新規採用職員の任用への影響が生じるため、上記1の（1）～（3）に従って実施する。

平成26年4月1日の状況（単位：人）



(3) 臨時・非常勤職員

臨時・非常勤職員は、幅広い業務に任用されています。また、その勤務形態も、短時間勤務という者から、勤務時間が正規職員に近い者まで、多様なものとなっています。

臨時・非常勤職員の活用は、簡素で効率的な組織を維持しながら、行政サービスを維持・向上させていくために有効な方策と認識されており、様々な形でその活用が図られています。

なお、臨時職員及び非常勤職員（嘱託職員）については、今後、増加する再任用職員の任用に伴い、漸減していくことが見込まれています。

臨時・非常勤職員数の推移

	H15	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
臨時職員数	574	776	791	788	807	756	773	764
うち社保加入	103	192	199	202	229	230	219	219
嘱託職員数	0	23	19	19	17	15	15	15
合計	574	799	810	807	824	771	788	779

※嘱託職員は非常勤職員であり、配置先は市民税課、市民課、国保年金課の3課です。

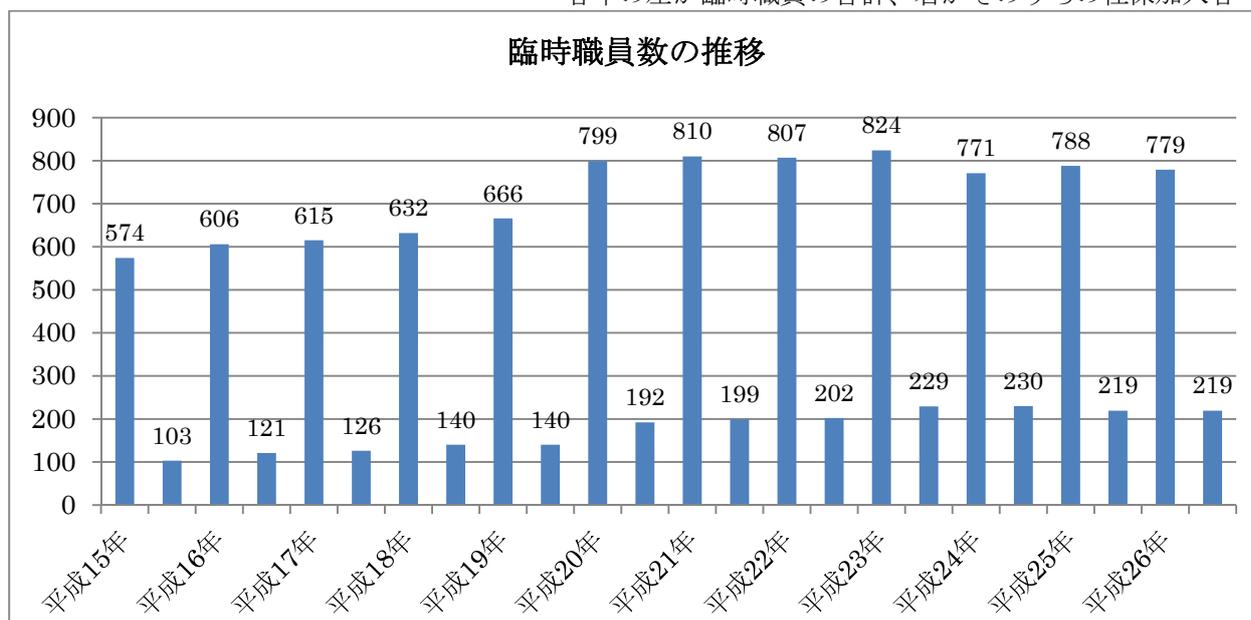
【臨時職員の任用基準】

任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合に臨時職員を任用することができる。

- ①正規職員が公務災害その他の理由による負傷又は疾病のため長期にわたって勤務することができない場合
- ②正規職員が産前産後休暇又は育児休業の承認を受けた場合
- ③正規職員の年度途中の退職により欠員が生じた場合
- ④前3号に掲げるもののほか、緊急の場合又は臨時の職に関する場合

各年6月1日の状況（単位：人）

各年の左が臨時職員の合計、右がそのうちの社保加入者

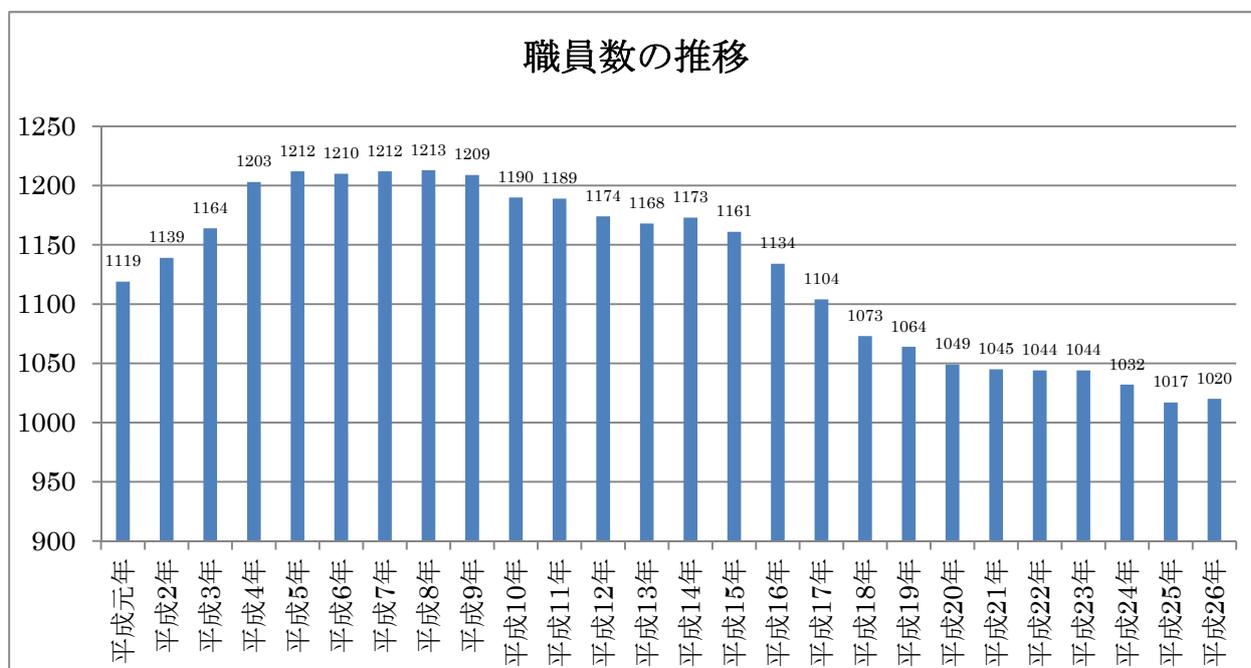


3 職員数の推移

本市の職員数は、平成8年の1,213人をピークとし、その後、定員適正化計画等により削減を進め、平成25年には1,017人まで職員数が減少しました。

職員1人当たりの人口は、平成21年以降150人を超えている状況が続いています。

各年4月1日の状況 (単位:人)



人口と職員数の推移

各年4月1日の状況 (単位:人)

年	職員数	人口	職員1人当たりの人口
平成15年	1,161	150,703	129.8
平成16年	1,134	150,706	132.9
平成17年	1,104	150,910	136.7
平成18年	1,073	152,791	142.4
平成19年	1,064	154,196	144.9
平成20年	1,049	156,073	148.8
平成21年	1,045	158,426	151.6
平成22年	1,044	161,258	154.5
平成23年	1,044	163,294	156.4
平成24年	1,032	165,195	160.1
平成25年	1,017	168,024	165.2
平成26年	1,020	170,493	167.2

4 県内類似団体との比較

他の自治体と職員数の比較をする場合、一般的には毎年度総務省が全国の市町村を対象として行う『地方公共団体定員管理調査』の集計結果を用いて比較を行います。

今回、その集計結果から、県内類似団体であり人口規模が近い、習志野市、八千代市、浦安市、佐倉市の県内4市との職員数を比較したところ、平成25年4月1日現在の職員数比較では、4市平均より253人少ない状況となっています。人口千人当たりの職員数比較では、4市平均より1.3人少ない状況となっています。

『類似団体別職員数の状況（平成25年4月1日現在）』より

	住民基本台帳人口 (H25. 3. 31)	職員数 (H25. 4. 1)	人口千人当たり職員数
流山市	1 6 8 , 0 2 4	1 , 0 1 7	6 . 1
習志野市	1 6 3 , 7 8 2	1 , 4 1 7	8 . 7
八千代市	1 9 2 , 9 5 1	1 , 3 1 1	6 . 8
浦安市	1 6 2 , 1 5 5	1 , 3 3 1	8 . 2
佐倉市	1 7 7 , 7 4 0	1 , 0 2 1	5 . 7
流山市を除く4市平均	1 7 4 , 1 5 7	1 , 2 7 0	7 . 4
4市平均との差		▲ 2 5 3	▲ 1 . 3

(単位：人)

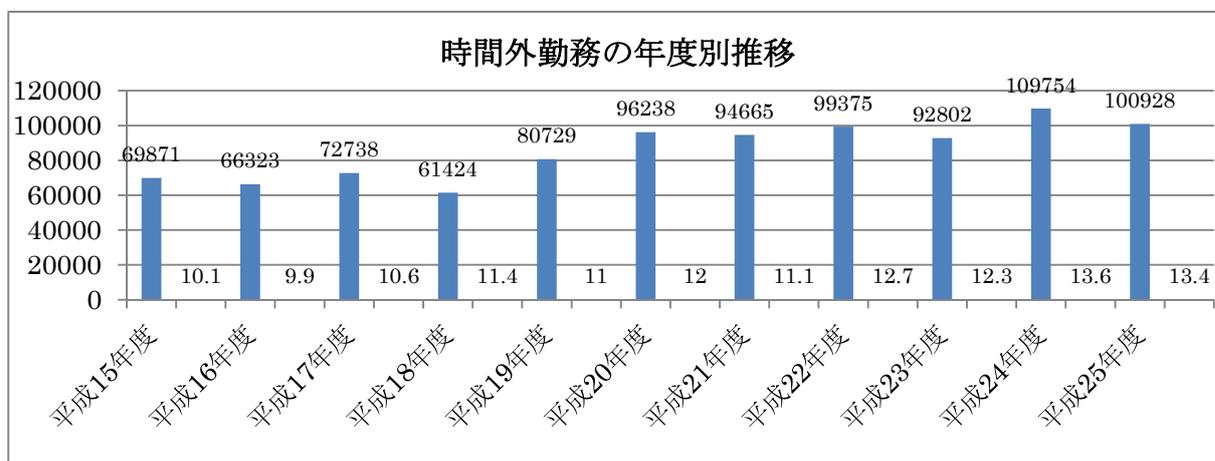
流山市の類似団体グループ区分…Ⅳ－1

※人口15万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の団体（53団体）

5 時間外勤務の状況

職員数を削減してきた一方で、業務量は増加し、また行政サービスの質は複雑化・多様化してきたため、職員にかかる負荷は年々大きくなってきており、職員の時間外勤務も増加傾向となっています。過度な時間外勤務は業務効率を低下させるばかりでなく、健康管理上からも注意を要することから、留意すべき状況となっています。

各年度の左が時間外勤務の総時間数、右の数字は1か月当たりの1人分の時間外勤務数
(単位：時間)

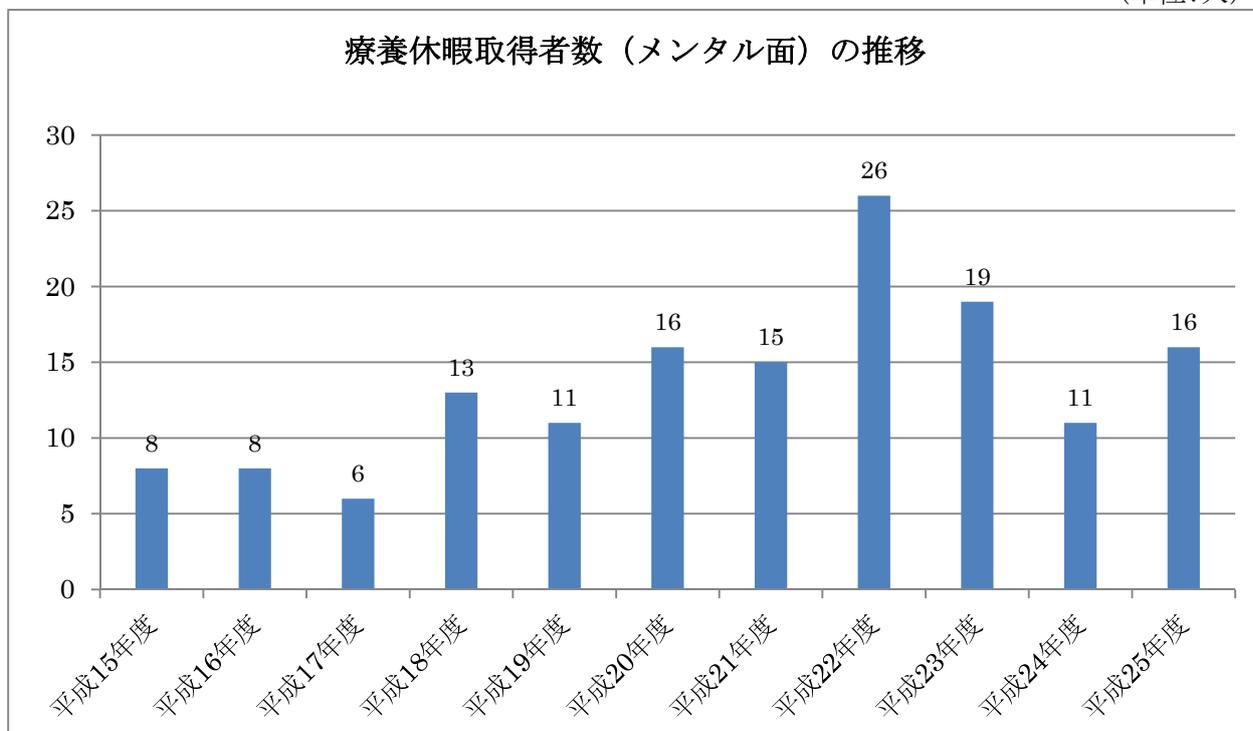


6 療養休暇取得者の状況（メンタル面）

精神疾患で療養休暇を取得している職員の状況は、次のとおりです。

要因としては、職場内での人間関係に加え、業務の複雑化・多様化への不適応、業務量の増大に伴う精神的ストレス、コミュニケーション不足等が挙げられますが、家庭環境等が原因である場合も考えられ、必ずしも職場に原因があるとは言い切れない面もあります。

(単位:人)



7 職員の年齢構成

平成26年4月1日の現在の職員年齢構成は、次のとおりです。

年齢区分	男性（人）	女性（人）	合計（人）	全体に占める割合（%）	年齢区分別の女性の割合（%）
～25歳	58	29	87	8.5	33.3
26～30歳	74	41	115	11.3	35.7
31～35歳	80	43	123	12.1	35.0
36～40歳	59	38	97	9.5	39.2
41～45歳	75	40	115	11.3	34.8
46～50歳	97	45	142	13.9	31.7
51～55歳	137	48	185	18.1	25.9
56歳～	114	42	156	15.3	36.8
合計	694	326	1,020	100.0	32.0

第2回審議会（H26.8.19開催）
【資料6】

次期定員適正化計画に向けた業務日程

