

千葉市定員適正化計画（平成31年4月1日～令和5年4月1日）

1 前定員適正化計画の総括

本市は、これまで「最少の経費で最大の効果を挙げること」及び「組織運営の合理化に努めること」という行政運営の基本理念に基づき、平成26年4月1日を始期とした千葉市定員適正化計画を定め、定員の削減を進めつつ、限られた人材を市民主体のまちづくりを推進する取組や本市の特性や魅力を高める取組等に重点的に配置してきたところです。

地域包括ケアの推進や国家戦略特区の推進等、市民主体のまちづくりの推進や本市の特性や魅力を高める取組に職員を重点的に配置するとともに、民間機能の活用やICTの活用等により定員の適正化に取り組んだ結果、平成31年4月1日時点で対象職員の約2.4%（▲102人）の削減を達成しました。

○前定員適正化計画の概要

【計画概要】

- ・計画期間 平成26年4月1日～平成31年4月1日
- ・対象職員 法令等により配置基準が定められているものを除く全職員
- ・数値目標 対象職員の約2.4%（▲100人）を削減
ただし、計画の対象期間内の下記①及び②に係る増員は除く
①東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会
②育児休業等に対する正規職員の代替配置

【数値目標の達成状況】

- ・対象職員の約2.4%（▲102人）の削減を達成（効果額約24億円）

【計画期間中の主な取組内容】

- ・公民館への指定管理者制度の導入（民間機能の活用） ▲58人
- ・庶務事務改革（ICTの活用、内部事務の整理・合理化） ▲33人
- ・民間委託等の導入 ▲29人
- ・地域包括ケアの推進 +13人
- ・国家戦略特区の推進 +11人

		H26	H27	H28	H29	H30	H31	累計
実績	職員数 (人)	7,260	7,371	7,489	11,685	11,569	11,560	
	うち計画内 (人)	4,174	4,135	4,158	4,133	4,072	4,072	
	削減数 (人)		111	118	4,196	▲116	▲9	4,300
	うち計画内 (人)		▲39	23	▲25	▲61	0	▲102
	計画進捗率		39%	16%	41%	102%	102%	

今後も、民間機能の活用やICTの活用等により、「最少の経費で最大の効果を挙げること」及び「組織運営の合理化に努めること」という行政運営の基本理念に基づき、定員の適正化に取り組んでいく必要があります。

2 新たな行政需要の発生

本市は、総人口が 2020 年をピークに減少に転じる見込みです。また、65 歳以上人口は当面の間、増加を続け、15 歳未満人口は減少し続ける見込みです。こうした人口減少や少子超高齢社会の進展に伴い、地域包括ケアの推進等の高齢化対策や子育て支援等の少子化対策等、社会環境が目まぐるしく変化する中においても、複雑化・多様化する行政課題や市民ニーズに柔軟に対応できるよう、必要な職員数を確保する必要があります。

3 職員の働き方向上の必要性

市政運営推進の原動力である職員にとって働きやすい職場環境の実現は、職員の意欲や資質を向上させ、その結果、優れた成果を市民に還元することができるという考えのもと、職員の働き方を向上させ、人を活かす・働きやすい職場環境づくりに取り組む必要があります。

現在、職員が長期間の育児休業や休職をした場合の欠員には、正規職員の増員による対応ができず、非常勤職員を代替として配置するケースが発生していますが、正規職員と非常勤職員では職責や勤務時間に差があることなどから、少なからず周囲の職員に負担が発生している状況です。育児、介護等といった多様な事情を抱える職員にも配慮できる組織運営を実現するために、可能な限り、育児休業や休職による欠員に対しては、正規職員を代替として配置する等、働きやすい職場環境の実現が求められています。

○産育休取得者の推移（各年度 4 月 1 日時点）

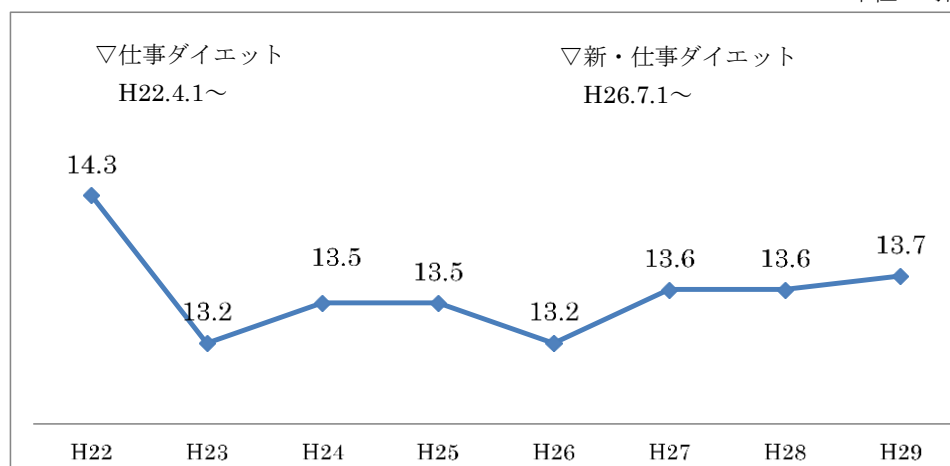
H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1
54	73	68	85	79	88

※保育所・認定こども園、消防、病院、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の職員を除く

また、長時間にわたる時間外勤務は職員の健康に悪影響を及ぼすだけでなく、家庭生活などにも支障をきたし、ひいては公務における能率の低下も懸念されることから、「新・仕事ダイエット」等を通じて時間外勤務の縮減に取り組んできたところですが、現在でも、1人あたりの時間外勤務時間数が横ばいとなっており、1月あたり60時間を超える時間外勤務を行っている職員も一定数いることから、時間外勤務の縮減は喫緊の課題となっているところです。

○時間外勤務時間数の推移（1人あたり平均）

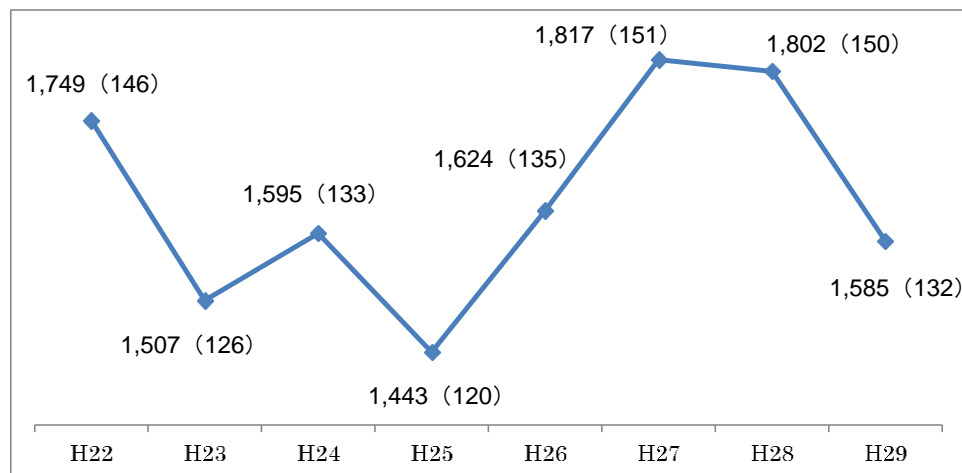
単位：時間／月



※保育所を除く

○ 1月あたり60時間を超える時間外勤務を行った人数の推移

単位：人（延べ）／年
（ ）内は月換算



4 定員適正化計画の考え方

これまで、累次の定員適正化計画により定員の削減に取り組んできたところですが、今後は、定員を単に削減するのではなく、定員適正化の取組により適正化が図られた定員を、新たな行政需要が発生する分野等に再配置することを基本とします。

また、職員の働き方向上につながる増員のほか、配置基準職場の充実強化のための増員を行っていきます。

5 定員適正化計画

(1) 対象期間

平成31年4月1日を基準として、令和5年4月1日までの4年間とします。

(2) 対象職員

法令等により配置基準が定められている下記除外対象を除く全職員（再任用短時間勤務職員※を含む）を対象とします。

【対象職員数（平成31年4月1日）】

総職員数（A）：11,709人

対象外職員数（B）：7,283人

保育所・認定こども園 923人 消防 961人 病院 1,092.5人

学校（小学校・中学校・高等学校・特別支援学校）4,306.5人

対象職員数（A－B）：4,426人

※再任用短時間勤務職員とは

再任用職員は、定年退職した本市職員の公務で培った知識・経験を市政の場で活用するため、定年後も公務内において引き続き働く意欲と能力を有する者を、1年以内の任期を定めて任用するものになります。再任用短時間勤務職員は、常勤職員よりも短い勤務時間となっていますが、職務内容は定年前職員と変わらない本格的な業務に従事していることから、定員適正化計画上、0.5人と扱うこととしています。

(3) 職員数

下記ア、イに示す考え方にに基づき、平成31年4月の計画内職員数を基準に、今後4年間で概ね70人程度の増員を行っていきます。

ア 職員の働き方向上（時間外勤務の縮減や正規職員の代替配置）

長時間勤務の是正が喫緊の課題となっていることから、業務の効率化を検討するために必要となる増員や時間外勤務の縮減につながる増員を行います。また、育児休業等により職員が不在となっている職場に対して正規職員による代替が十分行われていないことにより、職員への負荷や職場の疲弊感が増大していることから、正規職員による代替配置を加速します。

イ 配置基準職場の充実強化

こどもの健全育成の推進のため、児童相談所の充実強化が喫緊の課題であることから、児童相談所の職員を増員します。また、生活保護ケースワーカーの配置標準を踏まえ、区社会援護課の職員を増員し、生活支援や就労支援を強化します。

上記ア、イに該当しないものでも、民間機能の活用やICTの活用等の定員適正化の取組により適正化が図られた定員を、高齢化対策や子育て支援等の施策や未来への投資に資する施策に対し、重点的に配置していきます。

平成31年4月の計画内職員数(4,426人) + 概ね70人 = 令和5年4月の計画内職員数(4,496人)

6 その他

定員適正化計画の期間中に、定年延長等の新規採用職員の採用数に大きく影響を与えるような制度改正等が行われた場合には、適切に計画の見直しを行っていきます。