

# 千葉市定員適正化計画

(平成31年4月1日～令和7年4月1日)

平成31年6月

【令和6年2月改定】

千葉市

## 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 年代前半をピークに減少に転じ、65 歳以上人口は継続的に増加する一方で、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、子育て支援の充実や子どもの健全育成の推進、市民の健康づくりの促進等に取り組む必要があります。また、新型コロナウイルス感染症にみられる新興感染症の流行、AI をはじめとするテクノロジーの発展、価値観や生活課題の多様化・複雑化、地球温暖化等の影響による災害の激甚化といった目まぐるしく変わる社会環境に柔軟に対応できる体制を整備していく必要があります。

## 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とともに将来に渡って行政サービスを支える人材の確保につなげ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十分にできず、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。

### ○産育休及び休職等取得者の推移（各年度 4 月 1 日時点）

単位：人

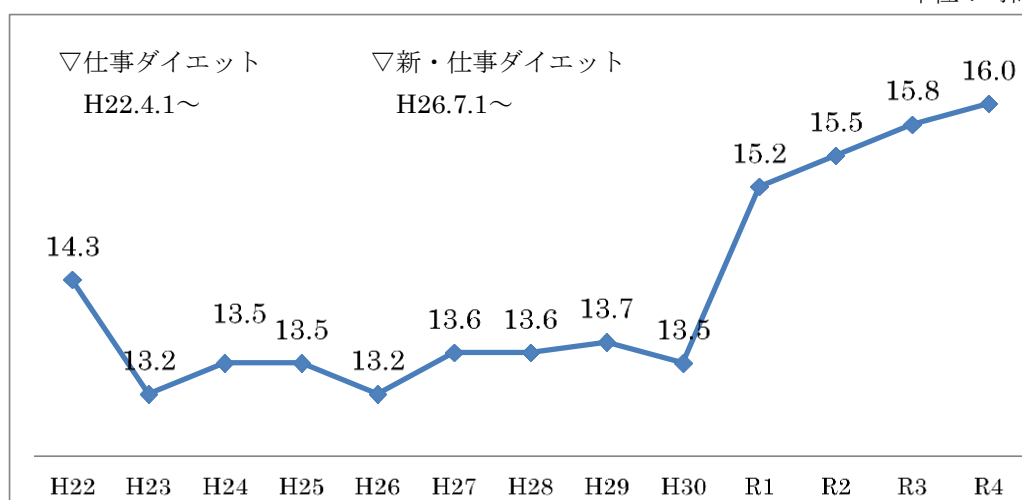
H26. 4. 1	H27. 4. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1
83	97	83	105	108	127	109	127	153	174

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

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。しがしながら、近年、1 人あたりの時間外勤務時間数や 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数は増加傾向であり、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）

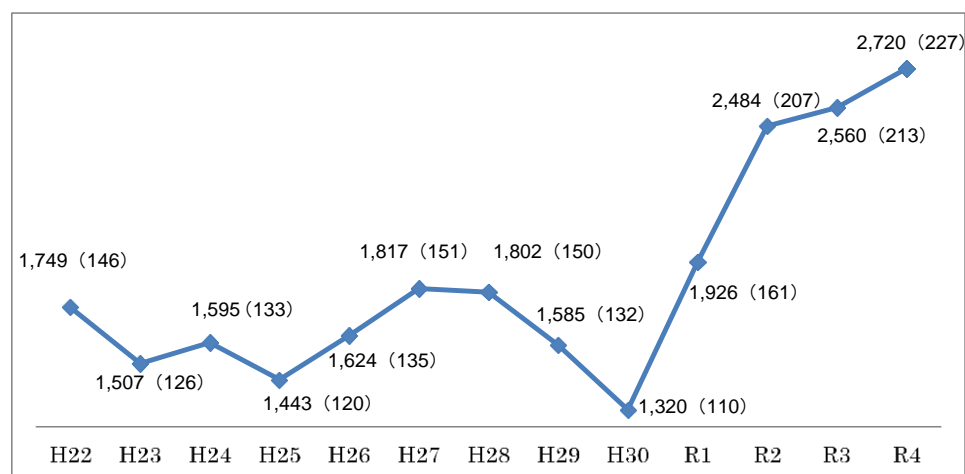
単位：時間／月



○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。

なお、配置基準職場の充実強化のための増員や法改正や社会情勢の変化等に的確に対応するための増員を行うとともに、職員の働き方向上につながる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日から令和5年4月1日（4年間）

### (2) 対象職員

法令等により配置基準が定められている除外対象を除く全職員（再任用短時間勤務職員<sup>1</sup>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

### (3) 職員数

下記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、4年間で概ね240人程度を増員するもの。

#### ア 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、子ども家庭総合支援拠点の設置にあたり必要な体制を整備します。さらに、生活保護ケースワーカーの配置基準を踏まえ、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。

#### イ 法改正や社会情勢の変化等に的確に対応するための体制確保

新型コロナウイルス感染症対応や新興感染症等に即応できる体制構築に向けた専門職の強化、自治体情報システムの標準化への対応、公共施設の老朽化による大規模改修等に伴う技術職の強化など、法改正や社会情勢の変化等に的確に対応するための増員を行います。

#### ウ 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、公務能率の維持・向上による質の高い行政サービスの安定的な提供につながる職場環境づくりとして、産育休等の欠員に対する正規職員の代替配置の拡充を進めます。

<sup>1</sup> 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です。再任用短時間勤務職員は、常勤職員よりも短い勤務時間ですが、職務内容は常勤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、計画上、0.5人と扱うこととしています。また、本計画では令和5年度からの定年引上げに伴い、定年退職後に引き続き勤務する暫定再任用短時間勤務職員と、60歳に達した日以後、定年前に退職して短時間勤務職員として勤務する定年前再任用短時間勤務職員とを併せて、再任用短時間勤務職員と表記します。

前頁アからウに該当しないものでも、民間機能の活用やI C T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240人 = 令和5年4月の計画内職員数(4,666人)

## 6 定員適正化計画の見直しについて（令和6年2月）

### （1）計画期間の見直し

労働人口の減少や民間の採用動向の回復により職員採用環境が厳しさを増す中で採用数が見込みを下回ったことや想定よりも退職者数が増加したことにより、平成31年4月から令和5年4月までの期間における計画数240人増に対し、187.5人の増員に留まりました。

このため、引き続き計画の考え方に沿った職員配置を行う必要があること、また、令和5年3月に策定した「千葉市基本計画 第1次実施計画<sup>2</sup>」（令和5～7年度）を着実に推進するとともに、第2次実施計画の遂行に必要となる体制を踏まえて次期定員適正化計画の策定を検討する必要があることから、計画期間を延長し、計画終期を第1次実施計画と合わせ、令和7年4月1日に見直すこととします。

平成31年4月1日～令和5年4月1日（4年間）+2年間 → 平成31年4月1日～令和7年4月1日（6年間）

### （2）計画数の見直し

計画期間の見直しによる2年間で必要となる行政需要へ対応するため、下記のとおり新たに75人程度増員します。

#### ア 児童虐待対策の強化

引き続き児童虐待相談対応件数の増加及び案件の複雑化・困難化に的確かつ迅速に対応するため、児童福祉司等の配置基準を踏まえた増員を行い、児童相談所の体制強化を図ります。また、各区への子ども家庭総合支援拠点の設置にあたり必要な体制を整備します。

#### イ 高齢化社会への対応強化と危機事案への体制整備

市民の健康づくりを促進するなど、高齢化社会への対応を強化するとともに、新興感染症など健康危機発生時の対処能力を向上させるため必要となる保健師の計画的な増員を進めます。

#### ウ 社会情勢の変化等に的確に対応するための体制確保

子どもの発達について保護者が気軽に相談することができるこども発達相談室の設置に伴う専門職の配置や、引き続き公共施設の老朽化による大規模改修等に伴う技術職の強化など、社会情勢の変化等に的確に対応するための増員を行います。

見直し前の計画内職員数の目標値（4,666人）+概ね75人 = 令和7年4月の計画内職員数（4,741人）

<sup>2</sup> 千葉市基本計画に掲げる「みんなが輝く 都市と自然が織りなす・千葉市」の実現に向けて、今後、市が新たに開始する事業や既存の取り組みをさらに拡充する事業を示すもの。