

職員数・人件費の推移

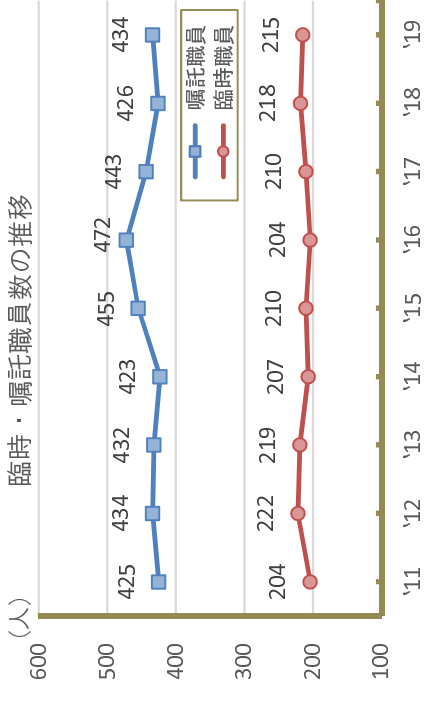
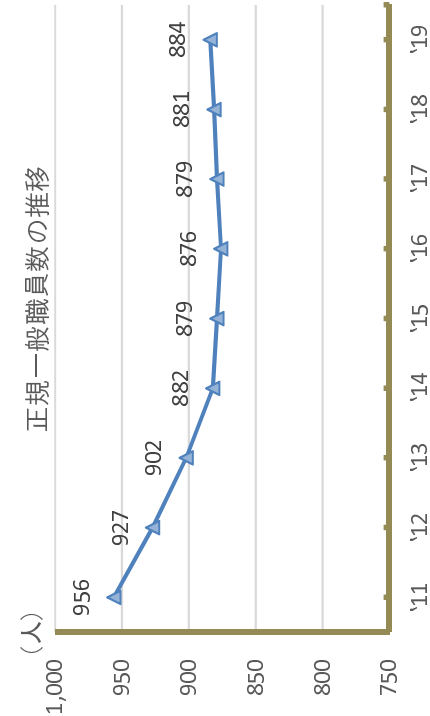
1. 職員数の推移

	平成23年度	平成24年度	平成25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		
	2011	2012	前年比	2013	前年比	2014	前年比	2015	前年比	2016	前年比	2017	前年比	2018	前年比	2019	前年比
正 規 一 般 職 員	956	927	△ 11	902	△ 25	882	△ 20	879	△ 3	876	△ 3	879	3	881	2	884	3
嘱 託 職 員	403	437	22	432	△ 5	423	△ 9	455	32	472	17	443	△ 29	426	△ 17	434	8
随 時 職 員	203	236	1	219	△ 17	207	△ 12	210	3	204	△ 6	210	6	218	8	215	△ 3

(単位：人)

注1) 毎年度4月1日時点の人数（正規職員数は、地方公共団体定員管理調査による。）

注2) 正規職員数に市長、副市長は含まない。教育長は、平成26年度までは含むが平成27年度からは区分が特別職となったことから含まない。



<コメント>

定員適正化計画に基づき職員数の削減を進めてきたが、地域振興局における防災や地域づくりの機能維持や偏った職員年齢構成の是正を図ること等を目的に、平成27年3月に定員管理計画（H27～H34）を策定した。

これにより、当面は概ね平成26年度時点の職員数を基準に必要な職員数を確保することとした。

なお、国家公務員の定年延長について、昨年8月に人事院による意見の申出がなされ、今後、法案提出が見込まれるところであり、本市においても、その結果を踏まえた対応が必要となる。

<コメント>

臨時職員は、一時的な業務の増減に伴って変動しており、長期的に見れば大きな変動はない。

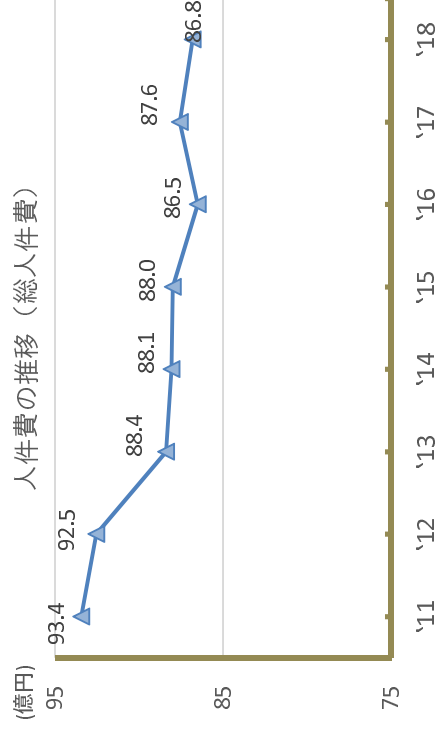
嘱託職員については2015・16年度と大きく増加している。これは、コミュニティ支援員の配置や英語保育遊び推進員の配置等を行ったためであるが、2017年度以降は、公民館長職の廃止、コミュニティ支援員の地域雇用への移行等により減少し、2019年度は子育てセンター支援員等により増加している。

なお、地方公務員法改正で会計年度任用職員制度が設けられ、2020年度から現在の臨時・嘱託職員をこれに移行する予定である。

市職員の状況について

2. 人件費の推移

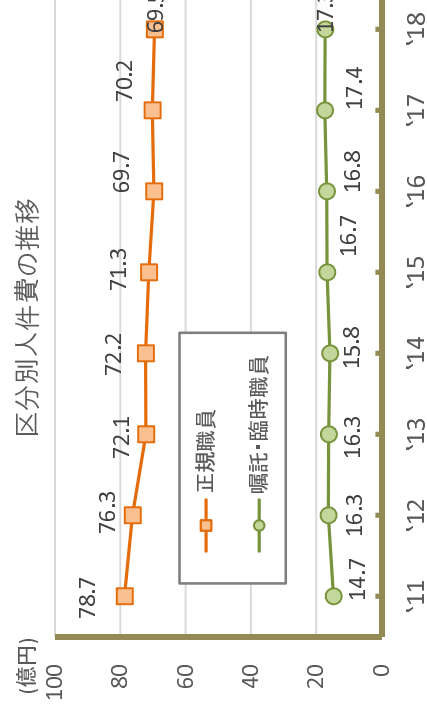
		(単位: 円)									
		平成24年度 2012	平成25年度 2013	平成26年度 2014	平成27年度 2015	平成28年度 2016	平成29年度 2017	平成30年度 (仮) 2018			
正規職員	正規職員	7,625,563,063	7,213,735,424	7,223,669,330	7,130,463,578	6,968,044,734	7,020,753,715	6,950,805,300			
	特別職員	66,439,586	64,142,127	67,238,858	68,451,576	68,215,298	67,866,077	69,013,173			
	一般職員	7,559,123,477	7,149,593,297	7,156,430,472	7,062,012,002	6,899,829,436	6,952,887,638	6,881,792,127			
嘱託・臨時職員	嘱託・臨時職員	1,628,576,747	1,626,112,575	1,582,480,929	1,667,948,971	1,681,694,212	1,736,616,969	1,731,268,215			
	嘱託職員	1,083,367,168	1,083,140,117	1,094,382,799	1,173,491,355	1,200,206,936	1,219,468,349	1,204,166,495			
	臨時職員	545,209,579	542,972,458	488,098,130	494,457,616	481,487,276	517,148,620	527,101,720			
合計		9,254,139,810	8,839,847,999	8,806,150,259	8,798,412,549	8,649,738,946	8,757,370,684	8,682,073,515			



<コメント>

これまでの人件費の推移は、正規職員の削減効果により減少傾向にあったが、2015年度以降は定員管理計画に基づき必要な正規職員数を確保することとしている。

2017年度は、期末手当の支給率改定、共済の負担金率改定、災害対応に係る時間外勤務手当の増加等により増加した。



<コメント>

概ね、職員数の増減に応じて人件費も変動している。しかし、臨時・嘱託職員については勤務条件（勤務日数や勤務時間等）が多様であり、必ずしも職員数と人件費が連動しない面もある。

なお、2020年度から、現在の臨時・嘱託職員を新たに設けられた会計年度任用職員へ移行する予定であり、会計年度任用職員としての勤務条件の設定により人件費の増加が見込まれる。

新たな定員管理計画（平成27年度～平成34年度）

(1) 計画期間

この計画は、平成27年度から34年度までの8年間を計画期間とする。

(2) 職員数の基準

- ア 職員数は、平成26年4月1日時点の881人（任期付職員を除く。）を上限とする。
- イ 行政改革の取組を反映しながら、総人件費の抑制に配慮しつつ、概ね平成26年4月1日時点の職員数を基準に本市の担うべき事務事業に要する職員数を確保する。
- ウ 防災面においても、平成26年4月1日時点との比較で機能低下を招かないよう、必要な職員数を確保する。

(3) 今後の採用方針等

- ア 計画期間が終了する平成34年度までの8年間で、職員の年齢構成の偏りを是正する。
- イ 多様な雇用形態（任期付職員、嘱託職員など）を活用し、危機管理能力や組織力の維持向上を図る。
- ウ 今後の職種ごとの正規職員採用の基本的考え方は、次のとおりとする。

職 種	職員数	採用方針
一般事務職	微 増	・退職職員数程度を基本に補充を行う。 ・社会人採用枠を導入し、年齢構成の偏りを是正する。
土木・建築技師 保育士・幼稚園教諭 消防職	微 増	・退職職員数程度を基本に、できる限り平準化して補充を行う。
保健師その他の 技術職	微 減	・退職職員数程度を基本に補充を行う。
技能職	△5%程度	・計画期間全体で抑制を図りながら、できる限り平準化して補充を行う。
労務職	△25%程度	・民間委託等の推進や嘱託職員等の活用を図ることを基本として、補充は行わない。

※ 職員数は、平成26年4月1日時点との比較

(4) 計画の見直し

行政改革の進捗実績、年齢構成の偏りの是正状況、他の新たな計画等を踏まえ、適時必要な見直しを行う。

会計年度任用職員制度への移行について

1 現在の非正規職員の任用状況と新制度への移行

※2019. 4. 1 現在

任用根拠	主な職種	主な勤務体系	人数（人）	
			フルタイム	パートタイム
特別職非常勤職員 【地公法 3 条 3 項 3 号】	要介護認定調査員、司書、コミュニティ支援員、歯科衛生士等	週 5 日 週 35 時間勤務等	—	434
臨時的任用職員 【地公法 22 条】	事務補助員、保育士、清掃員、パート調理員、パート保育士等	フルタイム、6 時間/日等	168	47
計			649	



任用根拠条項の適用の厳格化



(2020 年 4 月 1 日～)

新設：会計年度任用職員【改正地公法 22 条の 2】

2 制度の考え方

- ・非正規雇用の待遇改善、適正な勤務条件の確保ということが基本的考え方
- ・一般職として位置づけして任用、服務規律等の整備を図る。
- ・フルタイムとパートタイムに区分。フルタイムより少しでも短時間であればパートタイム。
- ・給料、報酬については、正規職員の給料表を基礎として定める。
- ・再度任用する際に昇給する。但し、上限を設けることについては可。（現在、本市では臨時職員は固定額、嘱託職員は 3 段階の昇給）
- ・フルタイムは共済組合・退職手当組合に加入することになる。（新たに負担金の発生）
- ・支給すべきとされる給料等

フルタイム	パートタイム
給料	報酬
通勤手当	費用弁償
期末手当	期末手当
時間外勤務手当	時間外勤務手当に相当する報酬
退職手当	
特殊勤務手当	

※現在の嘱託職員も時間外勤務手当の支給対象となる。

※フルタイムについては新たに退職手当を支給する。

◎勤務条件については、現在、職員組合と交渉中。

定年延長について

1 定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出 (平成 30 年 8 月 10 日 人事院) から抜粋

(1) 定年の引上げの必要性

複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60 歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に 65 歳に引き上げるにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる。

(2) 定年の引上げに関する具体的措置

ア 定年制度の見直し

- ・一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に 65 歳まで引き上げることとした上で、速やかに実施される必要

イ 役職定年制の導入

- ・新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
- ・管理監督職員は、60 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日までに他の官職に降任又は転任(任用換)。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年官職に任用することを可能とする制度を設定

ウ 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・60 歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する

エ 60 歳を超える職員の給与

- ・60 歳を超える職員の俸給月額を 60 歳前の 70% の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は 60 歳前の 7 割を基本に手当額を設定(扶養手当等の手当額は 60 歳前と同額)。また、役職定年により任用換された職員の俸給は、任用換前の俸給月額の 70% の額(ただし、その額が任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限)
- ・60 歳を超える職員の給与の引き下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60 歳前の給与カーブを含めてその在り方を引き続き検討

2 新聞報道から

- ・定年を 65 歳まで延長するための関連法案の概要が判明。(略) 60 歳以上の給与を 60 歳前に比べ 7 割に抑える方針を明記。(略) 50 代から徐々に給与水準を抑制する形にする。定年引上げの開始時期やペースは、2021 年度の 61 歳から 2 年に 1 歳ずつ引き上げ、2029 年度に 65 歳への延長が完了する。政府・与党内には 3 年に 1 歳ずつ引き上げる案もあり、与党 などの意見を踏まえて最終決定する。(2019.1.9 日経新聞)