

海老名市定員管理計画

～災害に対応し効率的な行政経営を目指して～

海老名市

2016/6



目次

1. 策定の趣旨	- 1 -
2. 海老名市定員適正化計画の実績	- 2 -
(1) 総数 ⇒ ピーク時より 14.1%減	- 2 -
(2) 人口 1 万人当たりの職員数 ⇒ ピーク時より 25%減	- 3 -
(3) 部門別職員数	- 4 -
3. これまでの市の取り組み状況	- 5 -
4. 他都市との比較	- 6 -
(1) 県内 16 市との比較 ⇒ 県内 16 市で最少	- 6 -
(2) 類似団体の職員数（普通会計分）と人口 1 万人当たり職員数の比較	- 6 -
5. 今後の計画方針	- 7 -
(1) 総数削減により所期の目的は達成	- 7 -
(2) 将来人口 ⇒ 10 年後にピーク、以降は減少	- 8 -
(3) 計画方針	- 9 -
① 職員総数 ～3 年間の計画で、人口 1 万人当たり 60 人程度を限度に ..	- 9 -
② 保育士・保健師 ～現状維持とし、任期付職員等を活用	- 9 -
③ 消防職員 ～新たな負担に対する消防力充実	- 10 -
④ 技能労務職 ～委託化等の更なる検討を	- 10 -
⑤ 任期付職員・再任用職員の活用 ～職員定数としての位置づけ～	- 11 -
6. 今回の計画 ⇒ 3 年で 18 人増、一般職員計は 5 名減の 761 人に	- 12 -
7. その他 ⇒ 短時間勤務の再任用職員及び臨時的任用職員等の活用	- 13 -
(1) 短時間勤務再任用職員	- 13 -
(2) 臨時的任用職員・非常勤職員	- 13 -
【参考】	- 14 -
① 全国の職員数推移状況	- 14 -
② 平成 6 年の職員数を 100 とした場合の平成 27 年における指数	- 14 -
③ 職員の職種別年齢階層（平成 28 年 4 月 1 日）	- 15 -

1. 策定の趣旨

海老名市の定員管理については、行政改革大綱の基本方針を踏まえ、平成 12 年度から 5 カ年を計画期間とする「定員適正化計画」を策定し、順次、「第三次定員適正化計画」（平成 23 年度～26 年度）まで進めてきたなかで、一定の職員削減が達成することができた。

このような中、今後においても経済情勢が大幅に改善される保障はなく、厳しい財政運営が続くと予測されるため、義務的経費に占める割合が高い人件費の抑制策として、少数精鋭主義による職員数抑制への取り組みは今後も継続していく必要性は認識しなければならない。

しかし一方で、市民からの行政ニーズの多様化や海老名駅東西一体のまちづくり事業の進展、さらには少子高齢化等を背景とした行政需要は確実に増加しているなかで、これまで通りの質の高い公共サービスを提供していくためには、これまでと同様な手法・規模での定員管理は難しくなっている。

このため、今後の定員管理は「効率的な行政運営を推進し人件費を抑制」、「持続可能なまちづくりに向けた適切な施策展開を図る組織運営」、「今後高い確率で発生すると考えられている東南海地震等災害時に対応するための必要な人員確保」という視点から検討し、計画を策定していくこととし、計画には、弾力性を持たせるため期間を 3 カ年とした上「定員管理計画」と改称して策定するものである。

【国の動き】

国から地方公共団体に向けた動きとしては、平成 27 年 6 月 30 日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2015」等を受け、地方行政サービス改革を推進するために当たっての留意事項が示されている。

これを参考に各地方公共団体において、国・地方を通じた厳しい財政状況下においても、引き続き質の高い公共サービスを効率的・効果的に提供するためには、ICT の徹底的な活用や、民間委託等の推進などによる更なる業務改革の推進に努めるよう助言がされている。

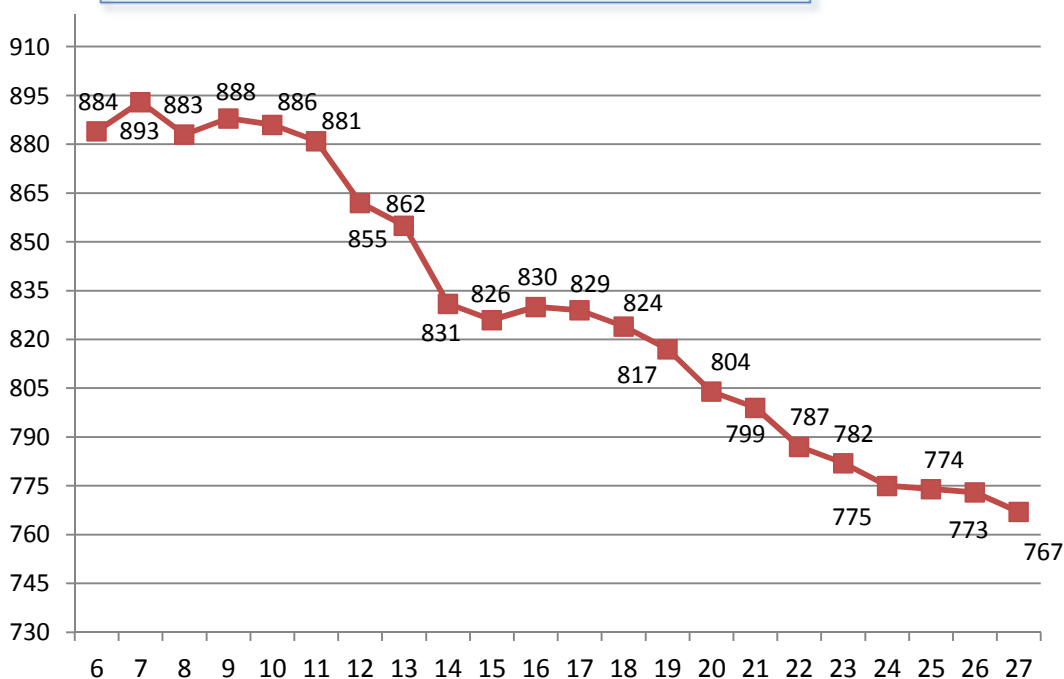
2. 海老名市定員適正化計画の実績

年	住基人口 (4/1)	総職員数	人口1万 人当たり 職員数	計画 職員数	計画 との差	計画期間
6	111,656	884	79.17	885	-1	定員管理十ヶ年計画 (平成2年度～)
7	113,044	893	79.00	894	-1	
8	114,201	883	77.32	909	-26	
9	115,395	888	76.95	921	-33	
10	116,691	886	75.93	933	-47	
11	117,274	881	75.12	943	-62	
12	117,646	862	73.27	895	-33	
13	119,207	855	71.72	872	-17	第一次計画期間 定員適正化計画
14	119,699	831	69.42	865	-34	
15	120,968	826	68.28	862	-36	
16	123,153	830	67.40	858	-28	
17	124,705	829	66.48	857	-28	
18	125,137	824	65.85	839	-15	第二次計画期間 定員適正化計画
19	126,123	817	64.78	835	-18	
20	127,291	804	63.16	823	-19	
21	128,035	799	62.40	810	-11	
22	128,240	787	61.37	789	-2	
23	128,601	782	60.81	784	-2	第三次計画期間 定員適正化計画
24	128,956	775	60.10	780	-5	
25	129,244	774	59.89	772	2	
26	129,955	773	59.48	760	13	
27	130,225	767	58.90	756	11	

(1) 総数 ⇒ ピーク時より 14.1%減

海老名市の職員数は、平成7年(893人)にピークを迎え、平成12年度からの「海老名市定員適正化計画」の実施により、平成27年までに126人(14.1%)の総職員数の削減を行った。

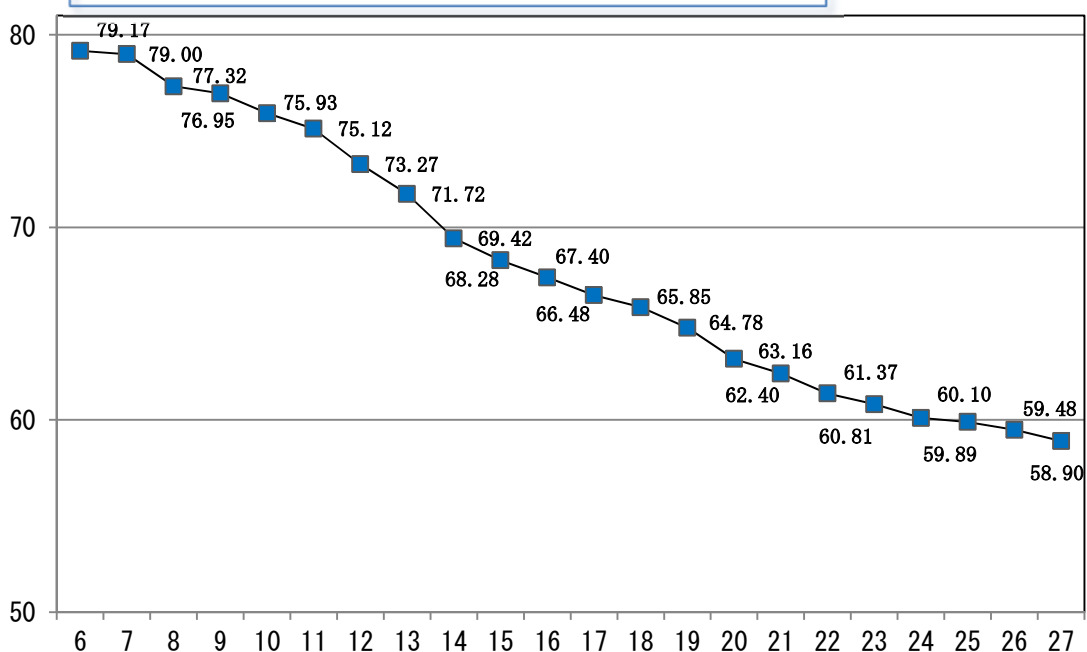
海老名市総職員数の推移（平成6年～平成27年）



(2) 人口1万人当たりの職員数 ⇒ ピーク時より25%減

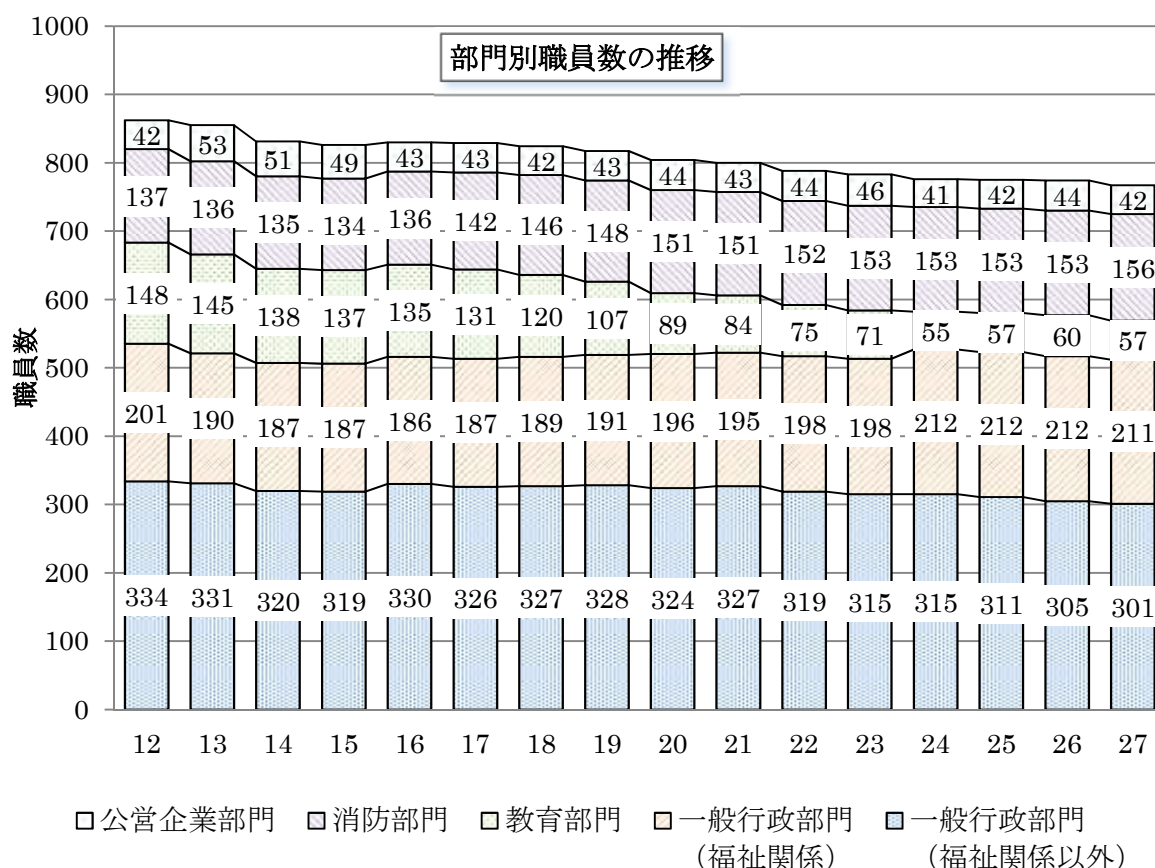
また、人口1万人当たりの職員数についても、人口の増加と職員数の削減に伴い、平成7年の79.00人から年々減少し、平成27年には58.90人となり25.4%の削減となっている。

人口1万人当たり職員数の推移（平成6年～平成27年）



(3) 部門別職員数

部門別の職員数でみると、「一般行政部門(福祉関係)」(=清掃事業、福祉事業等)職員削減が困難な状況であるため、ほぼ増減なしで、「消防部門」の人数については、さがみ縦貫道路の開通等により組織規模の充実強化を図るため増加しており、削減目標が達成できているのは「一般行政部門(福祉関係以外)」における削減と、教育部門の事業を市長部局へ移管する等による「教育部門」の削減を図っていることが大きな理由である。



※部門別職員数の特色

- ・一般行政(福祉関係を除く)

国の法令等による職員の配置基準が少なく、地方公共団体が主体的に職員配置を決める余地が比較的大きい部門

- ・一般行政(福祉関係・民生・衛生)

国の法令等による職員の配置基準が定められている場合が多く、また、職員配置が直接住民サービスに影響を及ぼす部門

- ・教育・消防関係

国の法令等に基づく配置基準等により地方公共団体が主体的に職員配置の見直しを行うことが困難な部門

3. これまでの市の取り組み状況

定員管理に関する本市の取り組み状況であるが、まず、平成12年に「海老名市定員適正化計画（第一次）」を策定し、5カ年の計画で定数の5%削減（消防職員を除く）を目標値として設定した。

平成17年度からの5カ年は「第二次定員適正化計画」を第一次とほぼ同割合の削減率を目標に継続実施し、平成22年4月1日現在の目標職員数789人に対し、787人（一般職員数780人、任期付・再任用職員7人）と目標より2名多い削減を実現した。

平成27年4月1日現在では、それまでの「第三次定員適正化計画」が終了し、職員数756人（任期付及び再任用職員を除く一般職員数は739人）、3.9%の削減目標値に対して、767人（一般職員数739人）と1.5%の増員となった。これは、一般職員数は計画どおりであったが、雇用と年金の接続について、再任用制度が拡充されたため、フルタイムで勤務する再任用職員の増及び待機児童対策としての保育士の任期付職員採用によるものである。

【海老名市の定員管理の取り組み状況】

計 画 名	期間(年度)	目 標	達成状況	主な取組
海老名市定員管理10カ年計画	H2～11	◆職員数を(H2.4.1)779名から(H11.4.1)943名に	△ (881名) 102名の増	・バブル経済崩壊により、平成7年以降職員数を削減化
海老名市定員適正化計画 (第3次行政改革大綱の基本方針を踏まえ策定)	H12～16	◆消防職員を除く職員数の5%を削減 (H12.4.1)895名から (H17.4.1)857名に	○ (829名) 7.4%削減	・民間委託による職員数の削減（南部学校給食センター調理業務、わかば会館管理運営業務、公用バス借り上げ事業） ・OA化による行政効率の向上により、業務量増大に伴う職員数増加を抑制
第二次海老名市定員適正化計画 (第4次行政改革大綱=03改革=の基本方針を踏まえ策定)	H17～21	◆消防職員を除く職員数の4.8%を削減 (H17.4.1)829名から (H22.4.1)789名に	○ (787名) 4.8%削減	・民間委託の導入（学校給食、道路補修） ・指定管理者制度の導入（文化会館、海老名運動公園、北部公園、スポーツ施設、総合福祉会館等） ・退職者の不補充に伴う臨時的任用職員や再任用職員の活用 ・人事管理システム、文書管理システムの導入
第三次海老名市定員適正化計画 (第5次行政改革大綱の基本方針を踏まえ策定)	H23～26	◆消防職員を除く職員数の3.9%を削減 (H22.4.1)787名から (H27.4.1)767人に	× (767名) 2.5%削減	・指定管理者制度の導入（図書館、学校給食） ・民間委託の導入（窓口サービス、福祉窓口） ・再任用制度の拡充（フルタイム勤務者の増）

4. 他都市との比較

(1) 県内 16 市との比較 ⇒ 県内 16 市で最少

平成 27 年 4 月 1 日現在の人口 1 万人当たり職員数 (※) を県内 16 市 (政令指定都市以外) で比較すると、本市は 59.0 人となり、最も少ない職員数となっている。

団体名	職員数	人口 1 万人 当たり
海老名市	767	59.0
座間市	804	62.0
秦野市	1,070	65.1
伊勢原市	670	67.3
南足柄市	305	69.3
綾瀬市	609	71.3
鎌倉市	1,342	75.6
横須賀市	3,187	76.2
大和市	1,891	81.0
藤沢市	3,535	83.5
茅ヶ崎市	2,062	85.8
逗子市	447	85.8
厚木市	2,018	89.6
平塚市	2,370	91.8
小田原市	2,179	111.5
三浦市	549	118.0

※「平成27年4月1日の職員数÷同年1月1日の住民基本台帳人口×10,000」で算出

(2) 類似団体の職員数 (普通会計分) と人口 1 万人当たり職員数の比較

総務省の「類似団体別職員数の状況 (平成 27 年 4 月 1 日時点)」によれば、人口 1 万人当たり職員数 (普通会計分) を類似団体 8 団体で比較すると、本市は 55.74 人となり、3 番目に少ない職員数となっている。

一般市 Ⅲ-3 (8団体)							
人口10万人以上15万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%以上かつⅢ次65%以上の団体							
普通会計				一般行政部門			
団体名	住基人口 (H27.1.1)	普通会計 職員数 (H27.4.1)	人口1万人当 たり職員数 (普通会計)	団体名	住基人口 (H27.1.1)	一般行政 職員数 (H27.4.1)	人口1万人当 たり職員数 (一般行政)
福岡県春日市	112,372	353	31.41	福岡県春日市	112,372	290	25.81
東京都青梅市	137,052	649	47.35	東京都青梅市	137,052	499	36.41
神奈川県海老名市	130,077	725	55.74	奈良県生駒市	121,013	457	37.76
福岡県飯塚市	131,209	772	58.84	神奈川県海老名市	130,077	512	39.36
奈良県生駒市	121,013	731	60.41	静岡県三島市	111,912	476	42.53
岐阜県多治見市	114,215	721	63.13	岐阜県多治見市	114,215	521	45.62
静岡県三島市	111,912	754	67.37	福岡県飯塚市	131,209	659	50.23
北海道小樽市	125,028	1,026	82.06	北海道小樽市	125,028	676	54.07
Ⅲ-3 合計	982,878	5,731	58.31	Ⅲ-3 合計	982,878	4,090	41.61

※総務省 類似団体別職員数の状況(平成27年4月1日時点)

5. 今後の計画方針

(1) 総数削減により所期の目的は達成

上記の状況のとおり、本市の職員数は県下各市との人口1万人当たりの職員数の比較においては、最も少ない値となっており、これまでの削減の取り組みに対し着実な成果が表れている。

また、第三次定員適正化計画の満了時の実績は767人であり、職員数は、平成17年の集中改革プラン(※)開始時の829人から10年間で62人の削減となり、純減率は7.5%に上る。これを人件費の削減の面から比較すると、平成17年度の職員給与費の決算額は、75億6,047万円であったが、平成27年度の決算見込み額は68億3,750万円で、7億2,297万円、9.6%の削減となった。

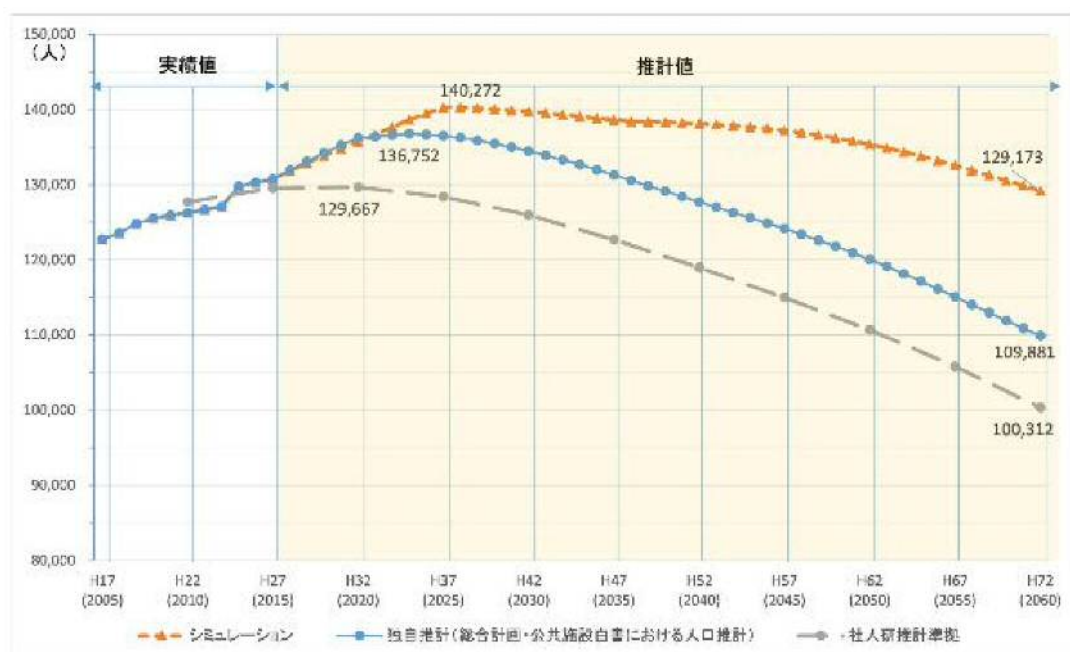
このように、職員の削減については十分に達成されていることから、今後の定員管理については、人件費の抑制に留意しつつ、引き続き業務効率化に努めるとともに、業務委託や指定管理者制度の導入の積極的な取り組みを行い、迅速・的確な行政運営、及び大規模災害への対応のために、過度な削減を避け、適正な職員数の確保を図ることを目的に実施されるべきである。

(※) 平成17年3月29日付け総務事務次官通知「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」(新地方行革指針)に基づき、地方公共団体が行政改革の具体的な取組を集中的に実施するために策定した、平成17年度を起点として平成21年度までの具体的な取組をわかりやすく明示した計画。

(2) 将来人口 ⇒ 10年後にピーク、以降は減少

本市の人口は、平成28年4月1日現在で13万人を超えたが、平成28年2月に策定した海老名市人口ビジョンによると、平成72年（2060年）までの中期展望において、今後10年間は増加を続け、平成37年に約14万人でピークを迎え、その後人口減少のスピードを抑制する施策等を展開し、最終目標人口を129,200人と設定している。

これらの状況から、定員管理においても、業務量の増減やサービスの質の変化に応じた弾力的な運用を図っていくことが必要である。



(海老名市人口ビジョン)

(3) 計画方針

① 職員総数 ～3年間の計画で、人口1万人当たり60人程度を限度に

今後の定員管理については、人口の増減や、それに伴う業務の質・量の変化に弾力的に対応し、さらに首都圏直下型地震をはじめとした大規模災害に対応するためには、管理の手法を職員の総数の管理から、人口1万人当たりの職員数の限度を60人程度と設定するとともに、計画期間を今までの5年間から3年間に短縮した運用体制とする。また、今後の行政運営上において、職員の年齢階層に偏りのないよう、新規採用に当たっては、即戦力となる社会人枠の採用も適宜行っていくものとする。

② 保育士・保健師 ～現状維持とし、任期付職員等を活用

保育士は、現在6園運営しているが、その約半数は、任期付職員及び臨時的任用職員で対応している。今後、門沢橋保育園、下今泉保育園の老朽化による管理運営方法について、民間委託を踏まえたなかでは基本的に現状の職員数を維持することとし、退職者数や事業展開に応じた任期付職員等の採用により対応していくものとする。

保健師については、その業務の実施に当たっては、訪問指導、健康相談、健康教育、その他の直接的な保健サービス等の提供、災害時支援等包括的な保健、医療、福祉、介護等のシステムの構築等を実施できるような体制を整備する必要があり、そのための必要人員を確保する必要があるが、本計画期間内においては現状維持とする。

【参考】1万人当たりの保健師数の状況

団体名	住基人口 (H27. 1. 1)	保健師職員数 (H27. 4. 1)	1万人当たり 職員数
厚木市	225,342	18	0.80
海老名市	130,077	11	0.85
座間市	129,767	11	0.85
平塚市	258,065	26	1.01
茅ヶ崎市	240,428	25	1.04
秦野市	164,366	18	1.10
綾瀬市	85,414	11	1.29
鎌倉市	177,458	23	1.30
藤沢市	423,246	55	1.30
横須賀市	418,277	57	1.36
大和市	233,586	32	1.37
伊勢原市	99,539	14	1.41
小田原市	195,353	29	1.48
逗子市	60,070	11	1.83
三浦市	46,520	9	1.93
南足柄市	44,036	9	2.04

※保健師職員数は一般行政部門内職員数（H27 総務省地方公共団体定員管理調査より）

③ 消防職員 ～新たな負担に対する消防力充実

新東名高速道路の海老名南ジャンクションから厚木南インターチェンジまでが平成 29 年度に開通予定であり、その後平成 30 年度には伊勢原ジャンクションで合流する予定であることから、消防相互応援協定等により新たな負担が生じてくることになる。また、高い確率で予想される首都圏及び東南海地震等に対応するため、常備消防力の充実は欠かせないものとなっているなかで、消防職員についての再任用職員も含め、必要な人員確保を図っていくものとする。

区 分	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1
前年度末の消防職員数	156	159	159	164
前年度末の退職者数	7	7	2	5
新採用職員数	10	7	7	7
小 計	159	159	164	166
再任用職員数	1	6	7	11
合 計	160	165	171	177

【参考】 県央各都市の消防職員比較

団体名	住基人口 (H27.1.1)	職員数 (H27.4.1)	人口 1 万 人当たり 職員数	年間救急出 動件数	人口 1 万人 当たり出動 件数
海老名市	130,077	156	11.99	6,575	505.5
秦野市	164,366	195	11.86	7,559	459.9
厚木市	225,342	249	11.05	10,951	486.0
大和市	233,586	240	10.27	10,797	462.2
伊勢原市	99,539	118	11.85	4,678	470.0
座間市	129,767	155	11.94	5,319	410.0
綾瀬市	85,414	113	13.23	3,772	441.6
愛川町	41,386	63	15.22	1,990	480.8

※ 年間救急出動件数は平成 27 年中実績値

④ 技能労務職 ～委託化等の更なる検討を

技能労務職は、これまでも退職者不補充を原則としてきており、職員の高齢化が進んでいる状況となっている。今後も事業の委託化・統合化等について、更に検討を進めていくものとする。

⑤ 任期付職員・再任用職員の活用 ～職員定数としての位置づけ～

一般職員のみならず、職員の育児休業に係る代替職員として、また、一定の業務・期間に限定した任期付職員の登用の必要性や、地方公務員の雇用と年金の接続について、公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴う、再任用フルタイム勤務を希望する職員を各部署に配置し、積極的に活用していくことが不可欠であることから、任期付職員と再任用フルタイム職員を定員管理計画の職員定数として位置付けるものとする。

【任期付職員の採用予測】

区 分		H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1
育児休業者	一般事務	14	15	9	12
	保育園	4	5	5	5
新規採用	一般事務	1	4	3	3
	保育園	4	3	2	2
既採用	一般事務	1	2	6	9
	保育園	13	12	12	14
合 計		13	10	9	11

※ 定数に算定する合計欄は育児休業者に係る代替任期付職員は算定外

※ 保育園は保育士及び調理師の計

【再任用職員の任用予測】

区 分		H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1
前年度末の定年退職者数		16	18	9	24
新規再任用	行（一）	8	13	7	18
	行（二）	0	3	1	3
既再任用	行（一）	3	7	20	18
	行（二）	7	6	9	10
合 計		18	29	37	49
老齢厚生年金の支給開始年齢		62歳	62歳	63歳	63歳

※老齢厚生年金の支給開始年齢は、前年度定年退所者に係るもの

6. 今回の計画 ⇒ 3年で18人増、一般職員計は5名減の761人に

◆ 事務事業の拡大・人口増加を勘案し確保

計画全体としては、平成31年4月1日時点において、市民1万人当たりの職員数を60名程度にするといった計画方針より再任用フルタイム及び任期付任用職員（フルタイム）を含め、職員合計を821人に増員する。内訳は、一般職員が761名で5名の減、任期付任用職員（フルタイム勤務）が8名の減、再任用職員（フルタイム勤務）が31名の増とする。

計画は、海老名駅東西一体のまちづくりをはじめとする事務事業の拡大や、圏央道（首都圏中央連絡自動車道）及び新東名高速道路の開通等による消防体制の強化の必要性、平成35年までは人口の増加が見込まれること等を勘案した職員数の確保を図りながら、保育士・保健師の現状維持、技能労務職の退職者不補充により進めていくものとする。

【定員管理計画】

区 分	H28	H29	H30	H31
一般事務職	478	480	478	473
保育士	64	64	64	64
保健師・栄養士	17	17	17	17
消防職	159	159	164	166
技能労務職	48	45	44	41
小 計	766	765	767	761
任期付職員(フルタイム)	19	10	9	11
再任用フルタイム	18	29	37	49
合 計	803	804	813	821
人 口	130,926	132,874	133,855	134,793
市民1万人当たり職員数	61.33	60.51	60.51	60.91

7. その他 ⇒ 短時間勤務の再任用職員及び臨時的任用職員等の活用

(1) 短時間勤務再任用職員

職員定数に算定されない短時間勤務の再任用職員についても、これまでの経験や知識、能力等を持ち、仕事に対する意欲とやる気のある職員を公務に活用することは効果的であることから、積極的に活用するものとする。

【年度別任用状況予測】

再任用短時間勤務職員		H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1
新規再任用	行(一)	7	2	2	3
	行(二)	0	0	0	0
既再任用	行(一)	27	30	27	22
	行(二)	3	2	2	1
合 計		37	34	31	26

(2) 臨時的任用職員・非常勤職員

高度化、複雑多様化する職務に対応する職員の事務的補助として任用する臨時的任用職員については、これまでも積極的に活用してきたが、職員をより専門性の高い業務に従事させるためには、定例的、定型的な業務等については臨時的任用職員に委ねる方が効果的であることから、短時間勤務の再任用職員の任用状況等を勘案し、採用を図っていくものとする。

一定の資格や経験が必要な専門的業務や、定例的で一時的な業務を行うなど一般職員が担うより効果的である業務については非常勤職員の活用を図るものとする。

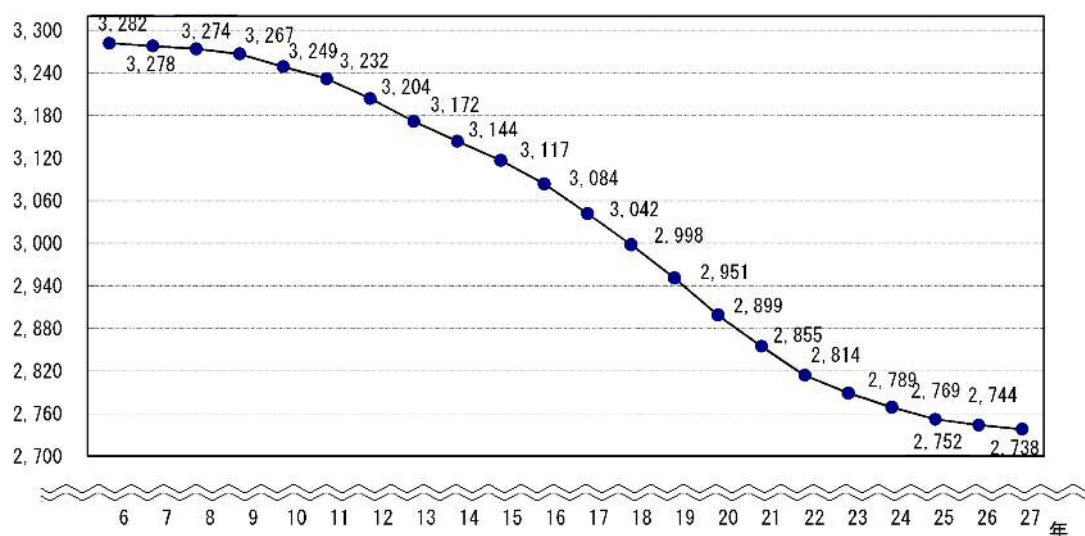
【参考】

① 全国の職員数推移状況

地方公共団体の総職員数は平成6年をピークに平成7年から19年連続で減少しており、部門別職員数の増減では、清掃や給食などの「現業部門」で、業務委託や指定管理者制度などの外部委託(アウトソーシング)の推進により、約半数まで削減されたほか、法令等に基づく配置基準数が少ない「総務一般」、「企画開発部門」においても、行政組織改革による事務執行体制のスリム化や、臨時的任用職員・非常勤職員・再任用職員の活用による削減が進められた。これらにより、平成27年4月1日現在の職員数は、6年比で総数は約54万人、率で17%の削減となった。

その一方で、「警察・消防部門」は平成6年比で約1.1倍の増、「福祉事務所」は約1.5倍の増、「防災部門」は約2.9倍の増など、国が定員に関する基準人数を多く設定し、住民サービスに直結している福祉関連部門の増員や、東日本大震災をきっかけとした消防部門の強化や防災関連事業の充実による増員が顕著となっている。

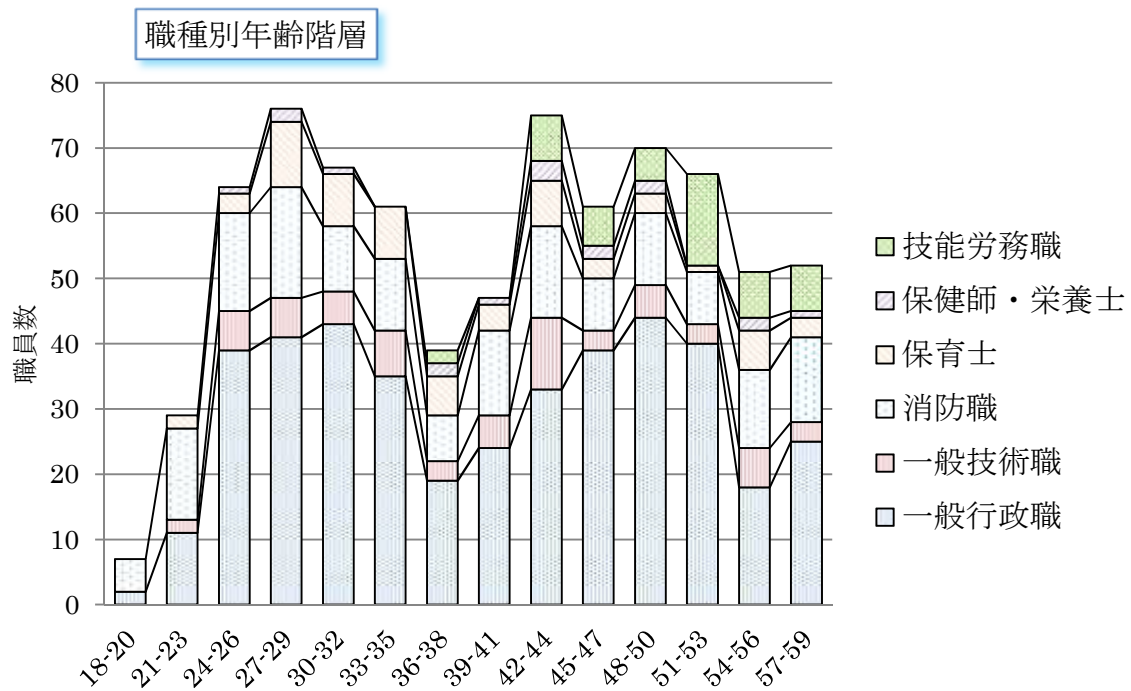
(単位:千人) 地方公共団体の総職員数の推移(平成6年～平成27年)



② 平成6年の職員数を100とした場合の平成27年における指数

区分	全国平均	海老名市
消防部門	109.7	122.8
教育部門	80.0	36.1
一般行政部門	77.4	93.6
公営企業等	84.0	80.8
合計	83.4	86.8

③ 職員の職種別年齢階層（平成 28 年 4 月 1 日）





海老名市定員管理計画

市長室 職員課