

職員数の現状と今後の考え方

平成27年10月
行政改革推進課

1 - 1 職員数の推移

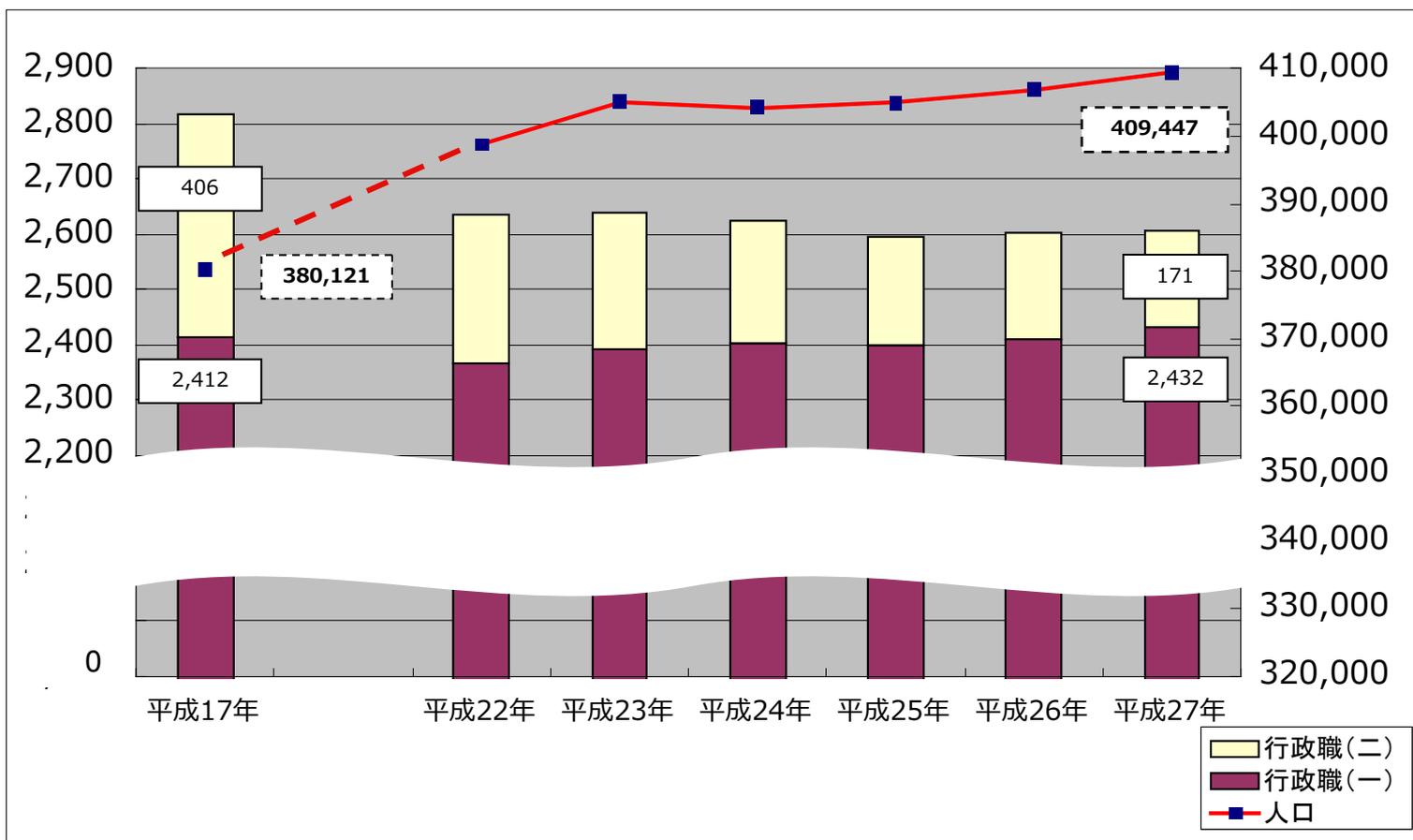
(平成17年度～27年度)

年 度	H17	H22	H23	H24	H25	H26	H27
人 口	380,121	398,741	405,166	404,252	404,949	406,973	409,447
行政職 (一)	2,412	2,366	2,392	2,401	2,398	2,411	2,432
行政職 (二)	406	271	249	222	199	191	173
職員数 (合計)	2,818	2,637	2,641	2,623	2,597	2,602	2,605

※ 人 口：常住人口における各年4月1日現在の人口

※ 職員数：地方公共団体定員管理調査での総職員数

1 - 2 職員数の推移 (平成17年度～27年度)



2 類似団体（中核市）との比較

※平成26年度類似団体別定員管理診断表（修正値）普通会計ベース

	柏市	中核市 平均	差
総務	325	404	▲ 79
税務	132	131	1
民生	606	484	122
衛生	279	347	▲ 68
農林水産	22	50	▲ 28
土木	240	278	▲ 38
一般行政計	1,635	1,738	▲ 103
教育	290	379	▲ 89
消防	461	406	55
普通会計計	2,386	2,523	▲ 137

超過部門：民生，消防

・保育所（保育園）の超過が突出して多い。（128名）

⇒公立保育園の数が多いためと思われる。

※両部門とも国の法令で配置基準が決められていることが多く，見直しが困難な分野である。

普通会計における職員数は中核市43市中16番目に少ない。（一般行政部門における職員数は11番目）

※平成26年度類似団体別職員数の状況（人口1万人当たりの職員数）

3 柏市行政経営方針の達成状況（人件費） （平成22年度～27年度）

＜決算ベース＞								（単位：億円）
区分	計算	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
行政経営方針での財政見通し（一般会計）	A	244.8	239.9	233.2	222.4	221.7	218.2	
うち職員給与等	B	235.3	231.2	225.0	213.8	214.4	210.4	
職員給与等決算額	C	225.2	222.8	220.3	211.8	214.7	—	
行政経営方針での財政見通しとの乖離状況	F(B-C)	10.1	8.4	4.7	2.0	▲ 0.3	—	

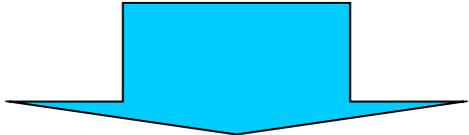
4 職員数の増減状況 (平成22年度～27年度)

減員数：約330名

- 1 アウトソーシングの推進
(65名)
- 2 臨時・再任用への置換え
(90名)
- 3 組織・事務の合理化
(125名)
- 4 その他
(50名)

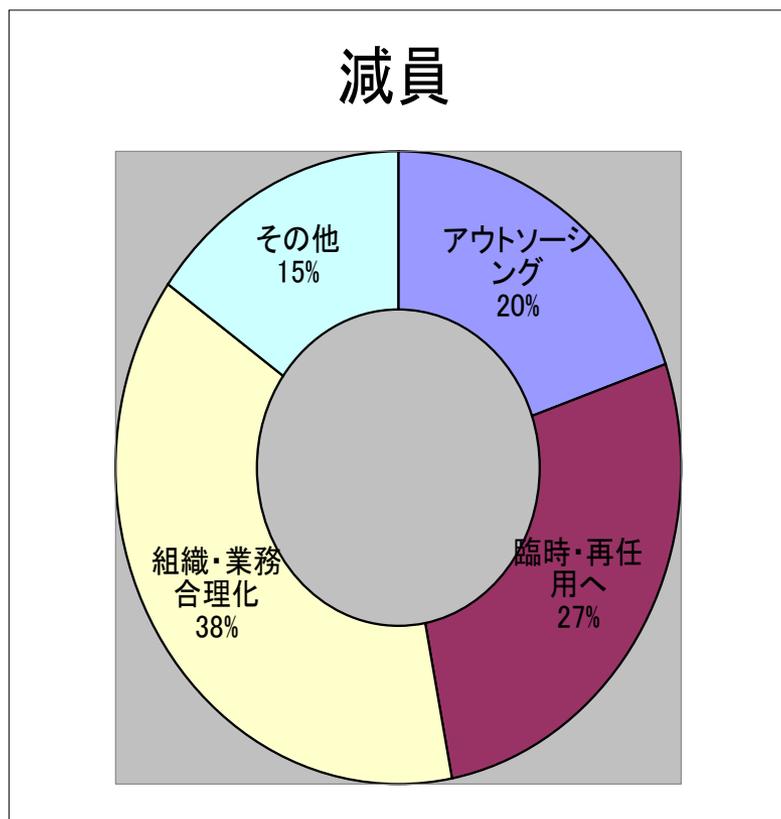
増員数：約300名

- 1 新たな行政課題
(80名)
- 2 社会保障施策
(65名)
- 3 業務・役割拡大
(90名)
- 4 その他
(65名)



約30名の削減

5 職員数の減員状況 (平成22年度～27年度)



1 アウトソーシングの推進

- ・民間委託
小学校給食調理, 国保窓口等
- ・指定管理者
市営住宅, アミュゼ柏等

2 臨時・再任用職員への置換え

時限的な繁忙, 定型・単純業務を中心に活用 (技能労務職, 近隣センター等窓口)

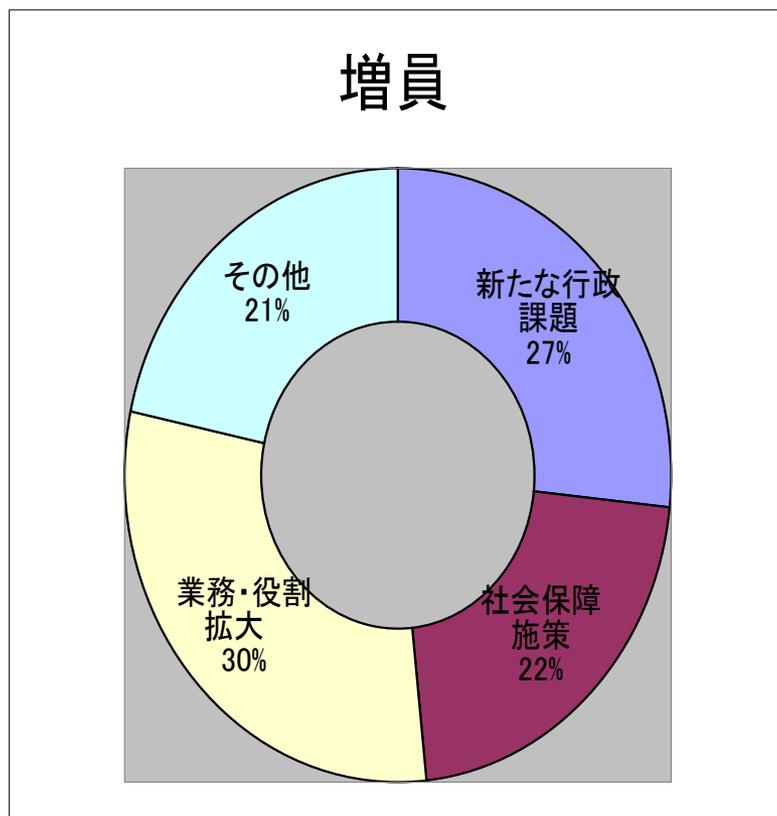
3 組織・業務の合理化

- ・組織の統廃合, 管理職配置の見直し
- ・事業仕分けによる業務量・分担の再考等

4 その他

病休・育休加配の解消等

6 職員数の増員状況 (平成22年度～27年度)



1 新たな行政課題

公共施設・インフラ老朽化, 放射線対策, 収納対策等

2 社会保障関連施策

- ・ 高齢者・障害者・生活保護等の対象者増
- ・ 子ども子育て支援（待機児童, 新制度対応）

3 市の業務・役割拡大

地方分権による権限委譲, 業務増等

4 その他

病育休の加配補充措置等

7-1 職員数の現状

市町村における総職員数の推移

年	総職員数	対前年 増減数	対前年 増減率	総職員数 (柏)	対前年 増減数 (柏)	対前年 増減率 (柏)
H17	1,432,494	▲30,181	▲2.1	2,818	▲56	▲2
H22	1,288,771	▲23,630	▲1.8	2,637	5	0.2
H23	1,273,145	▲15,626	▲1.2	2,641	4	0.2
H24	1,258,734	▲14,411	▲1.1	2,623	▲18	▲0.7
H25	1,249,749	▲8,985	▲0.7	2,597	▲26	▲1
H26	1,243,130	▲6,619	▲0.5	2,602	5	0.2
H26- 17	—	▲189,364	▲13.2	—	▲216	▲7.7

7 - 2 職員数の現状

全国的な傾向

・ 総職員数は平成7年以降、20年連続で減少。市町村の総職員数も、18年連続で減少しているものの、そのペースは鈍化している。(消防部門は0.1%増)

柏市の傾向

・ 技能労務職を中心に、順調に削減を進めてきたが、平成26年度より職員数は微増に転化。※2年で8名増

・ 中核市の中では、比較的合理化が進んでいる。



- ・ 削減から増員抑制へシフト
- ・ 2,600名前後の維持を目指す

8 今後の懸念材料

市の役割・業務の拡大

- ・市民ニーズの高度化・多様化・複雑化
- ・地方分権改革・事務処理特例条例による権限移譲の拡大

公共施設・社会インフラの老朽化

道路, 下水道, 公園, 公共施設等
社会基盤の更新・維持費用の増大

社会保障費の大幅な伸び

高齢化の進行による介護・医療・生活保護費の増大

平成27年：187億円

⇒平成32年：239億円 へ

(52億円増) ※一般財源

市税収入の伸び悩み

当面は微増・横ばいで推移するが、
生産年齢人口は平成37年以降、
減少へ

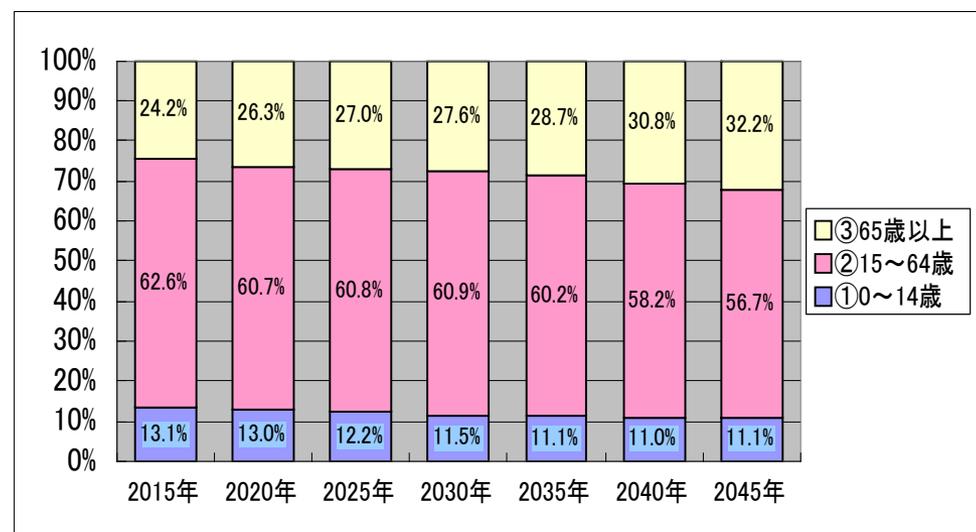
平成27年：639億円

⇒平成32年：654億円 へ

9 年齢別人口の見通し（～2045年）

※柏市第5次総合計画基本構想（案）より引用

年齢3区分別人口					割合			
	①0～14歳	②15～64歳	③65歳以上	総人口		①0～14歳	②15～64歳	③65歳以上
2015年	54,067	257,522	99,688	411,277	2015年	13.1%	62.6%	24.2%
2020年	54,015	253,239	109,796	417,050	2020年	13.0%	60.7%	26.3%
2025年	51,032	254,929	113,100	419,061	2025年	12.2%	60.8%	27.0%
2030年	48,018	254,241	115,324	417,583	2030年	11.5%	60.9%	27.6%
2035年	45,740	248,230	118,291	412,261	2035年	11.1%	60.2%	28.7%
2040年	44,716	235,728	124,794	405,238	2040年	11.0%	58.2%	30.8%
2045年	44,113	226,077	128,594	398,784	2045年	11.1%	56.7%	32.2%



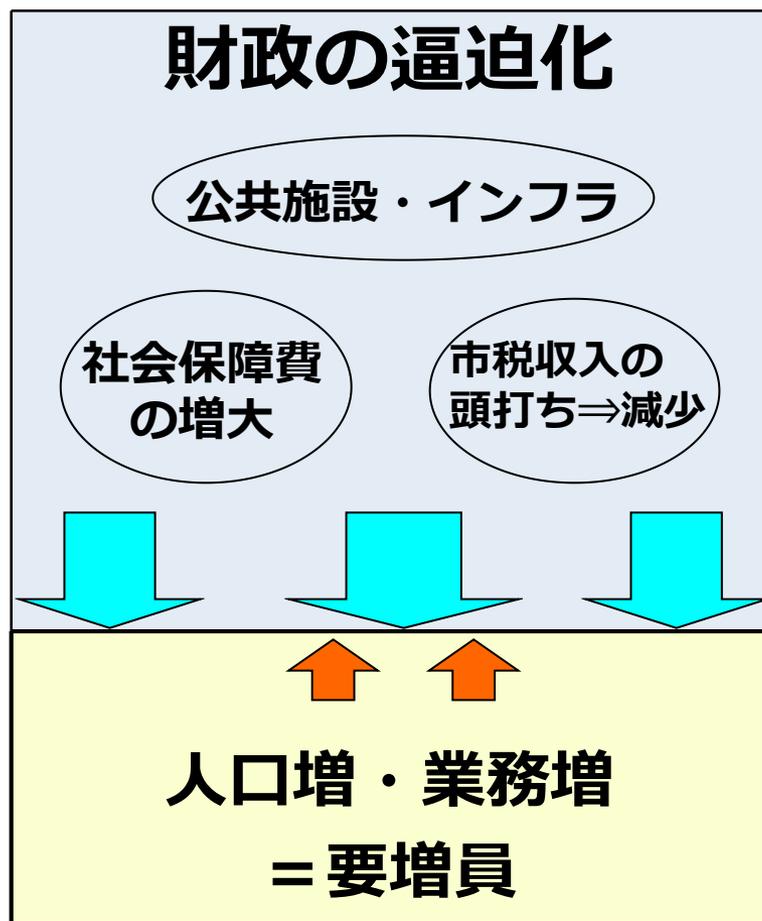
【30年後】

- ・ **③は約3万人増**
- ・ **生産年齢人口②は3万人超の減**
- ・ **①は約1万人の減**

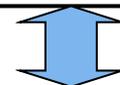
総人口自体は約1万人超の減だが、生産年齢人口の減に伴う市税収入の下降は避けられない。

こうした社会構造の変化を見越して、長期的な視点をもって職員数を考える必要がある。

10 今後の懸念材料を見れば・・・



当面は人口増・業務増の傾向が続く



将来の財政状況の硬直化を見据えれば、職員数の抑制は避けられない

現有の職員数で対応するために必要な条件

- ・ 正規職員が担う領域と民間が担う領域の住み分け
(高度・専門業務⇔単純・定型業務)
- ・ 業務合理化による必要人員・財源の創出
- ・ 簡素で効率的な組織体制
- ・ 職員の生産性向上

1 1 - 1 行政サービスの水準を維持するには

1 業務合理化による必要人員・財源の創出

業務の集約化

- ・ 総務・庶務業務の集約による重複事務の排除
- ・ 住民異動・各種証明書発行等複数窓口の集約

アウトソーシングの拡大

- ・ 正規職員による業務範囲の重点化
- ・ 人件費抑制による財源の創出

ICT利活用による合理化

- ・ 各種申請・届出の電子化
- ・ 対象者情報の一元化
- ・ 各種データ分析

行政サービスの見直し

- ・ 事務事業の優先順位を精査
- ・ 身の丈に合った業務水準

1 1 - 2 行政サービスの水準を維持するには

2 簡素で効率的な組織体制

対象者・利用者重視の市民にわかり易い組織の構築

新たな課題に機動的に対応

横断的に連携が可能な体制

新総合計画を確実に推進

関連性の高い施策を一体的に展開できる体制

意思決定の迅速化

- ・ 組織構造・職制の見直し
- ・ 権限・責任の明確化

職員の適正配置・運用

- ・ メリハリのある職員配置
- ・ 部内職員の弾力的運用の推進
(労働の均衡化)

1 1 - 3 行政サービスの水準を維持するには

3 職員の生産性向上

効果的な人材育成システムの構築

人事評価制度・OJT

期待役割を担うことができるための能力開発

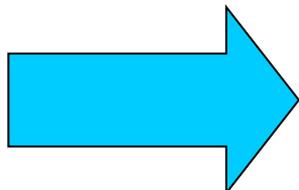
急激な世代交代に備えた、職務ごとに必要な能力の把握・開発

スペシャリスト

- ・各部門を主体とした、専門的な知識・技術の習得
- ・民間経験者・任期付・非常勤等専門的職員の活用

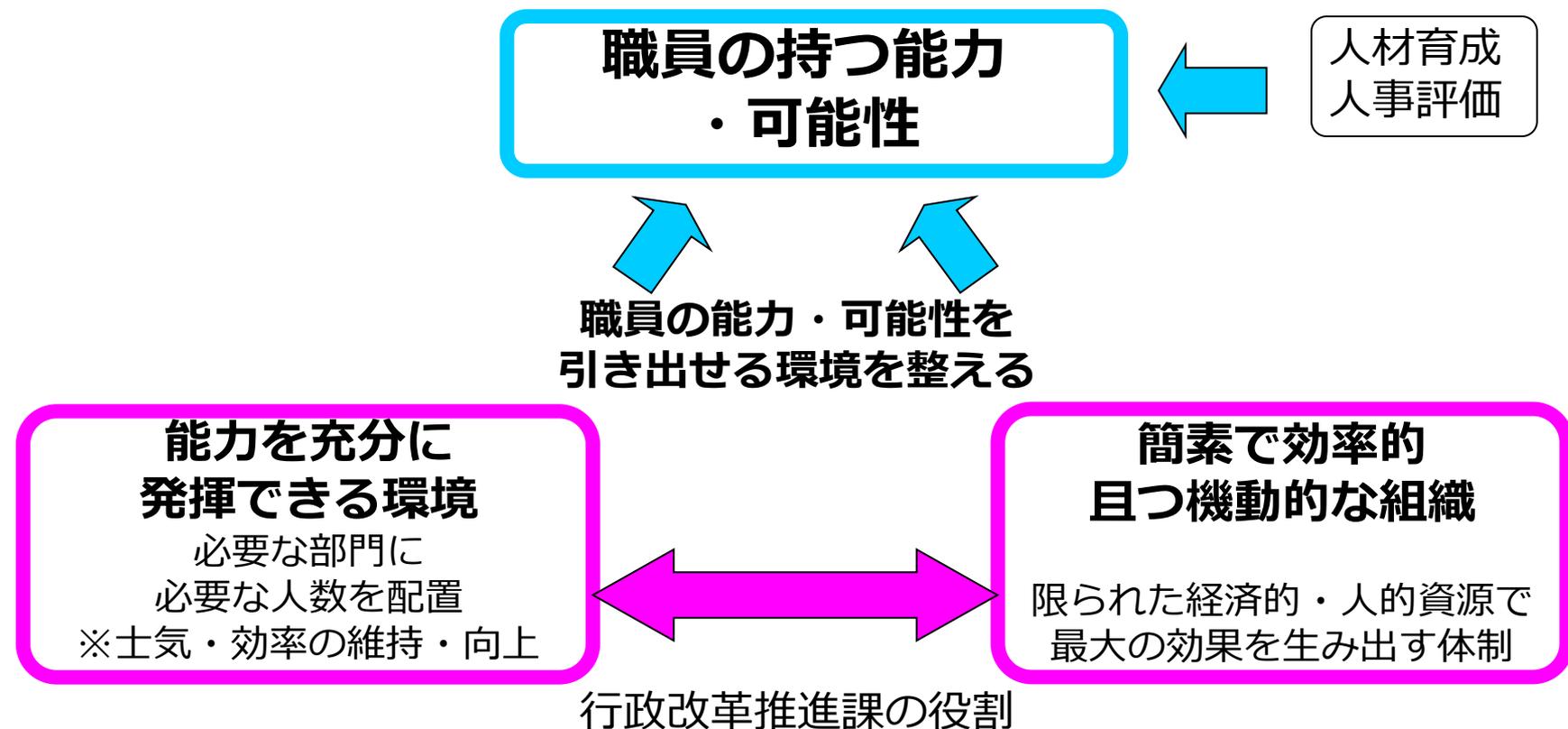
ゼネラリスト

計画・コスト・手法等について総合的な調整能力（マネジメント能力）を強化



職員**2600**名各自の能力を**5%**向上させることが出来れば、**130**人分の労働力に

1 2 行政改革推進課の役割



行政サービスの安定的な提供と経費の抑制を両立させつつ、
将来を見据えた職員数の適正管理に努めていく。