

第3回船橋市行財政改革推進会議資料

人件費について

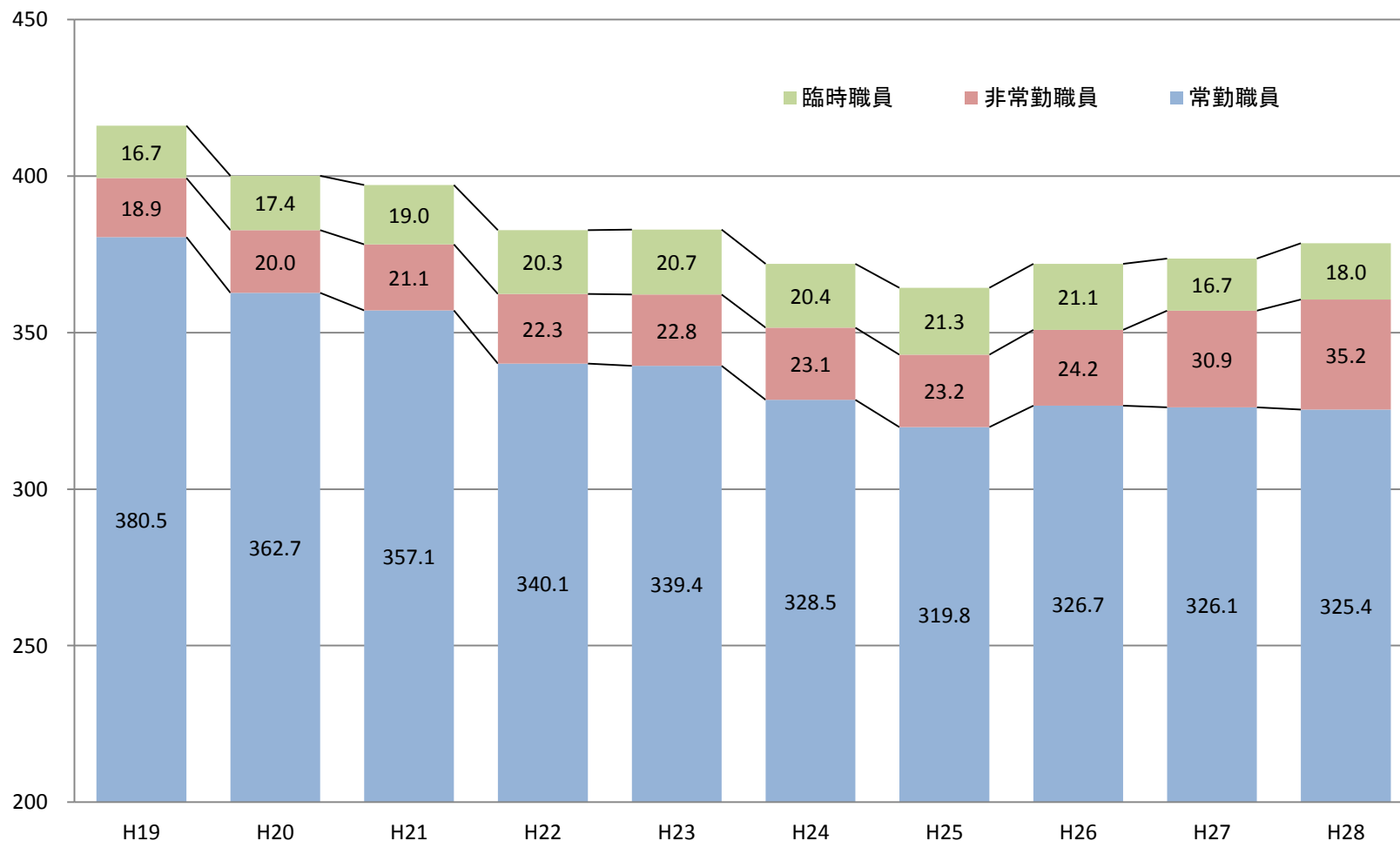
～ 船橋市における人件費の状況等について ～

平成29年10月30日(月)

船橋市 総務部 職員課

一般会計 一般職人件費決算

(億円)



※選挙等に関する人件費を除く
 ※平成27年度までは教育長を含む
 ※共済費、社会保険料を含む

本市における職員給与適正化の取組み

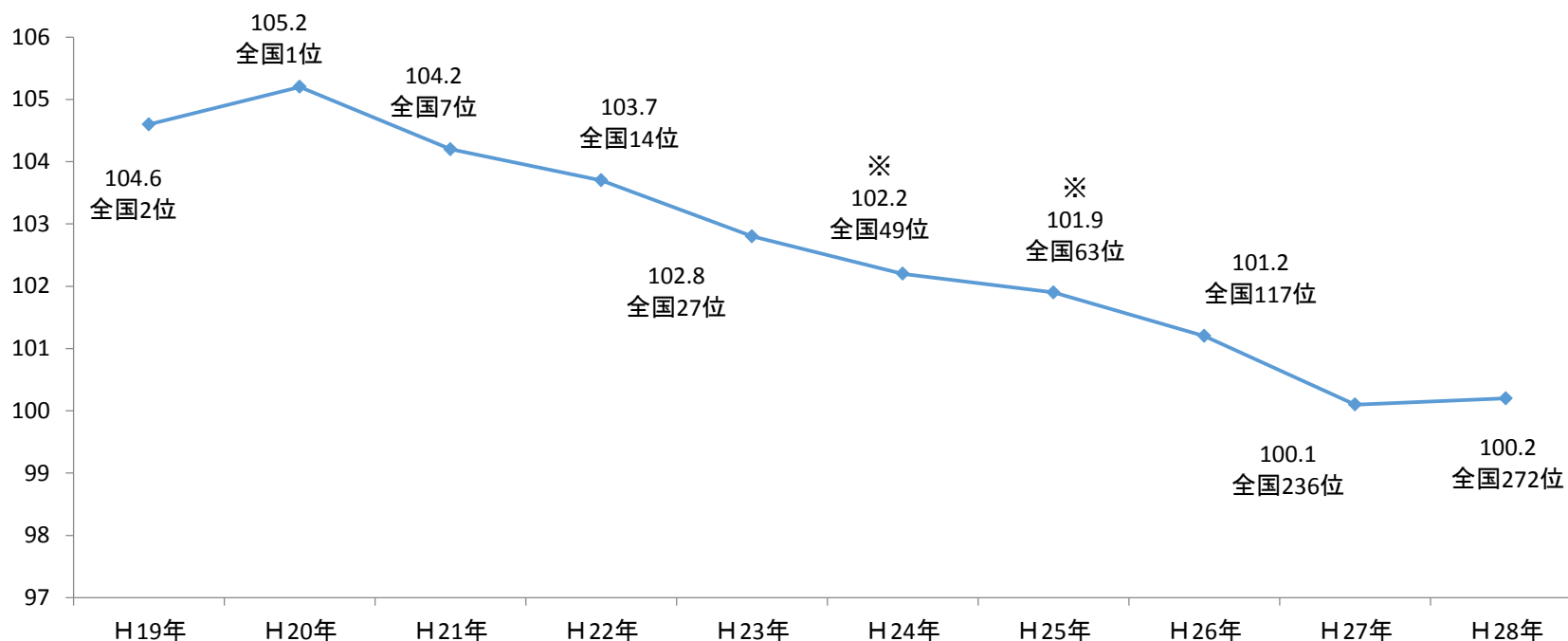
- 平成19年 給与構造改革(船橋市独自の給料表から国準拠の給料表へ移行)
- 平成20年 管理職手当の定額化
(給料月額に一定率を乗じて算出する定率制から定額制へ)
特殊勤務手当の見直し(年末年始特勤等の特殊業務手当の廃止等)
- 平成23年 特殊勤務手当の見直し(保健保育手当の一部廃止等)
- 平成24年 給与構造改革の経過措置額(現給保障額)を半減(上限1万円)
- 平成25年 給与構造改革の経過措置の廃止
55歳超の職員の昇給抑制(標準の成績では昇給しない)
住居手当(持家に関する手当)の廃止
退職手当の引下げ(平成25~27年にかけて段階的に実施)
- 平成26年 給料表継足し部分の廃止
(国の給料表の最高号給に独自に号給を拡大していたものを廃止)
年齢による号給加算等の廃止
- 平成27年 給与制度の総合的見直し(給料水準を平均2%削減)

ラスパイレス指数の状況①

○ラスパイレス指数とは

国家公務員の給料月額を100とした場合の地方公務員の給料水準を示す指数。一般行政職について、学歴別・経験年数別に区分し、地方公共団体の職員構成が国の職員構成と同一と仮定して算出するもの。

船橋市のラスパイレス指数の推移



○順位は政令市を含む市町村の全国順位

※H24、H25については、臨時特例法により国家公務員が時限的な給与減額措置を行ったため、ラスパイレス指数はH24が110.6、H25が110.2となるが、上記は国家公務員が特例減額を行わなかったと仮定した場合の参考値。

ラスパイレス指数の状況②

○千葉県内の状況(平成28年4月1日)

* 指数差は、28年指数－27年指数

順位	団体名	28年指数	27年指数	(順位)	指数差
1	市 川 市	103.5	103.8	(1)	△ 0.3
	松 戸 市	103.5	102.8	(2)	0.7
3	八 千 代 市	102.6	101.7	(6)	0.9
4	東 金 市	102.4	101.4	(10)	1.0
5	柏 市	101.9	101.8	(5)	0.1
	印 西 市	101.9	101.4	(10)	0.5
7	九 十 九 里 町	101.8	100.3	(22)	1.5
8	木 更 津 市	101.5	100.7	(15)	0.8
	市 原 市	101.5	101.6	(9)	△ 0.1
10	流 山 市	101.4	101.1	(12)	0.3
	鎌 ケ 谷 市	101.4	101.9	(4)	△ 0.5
	富 津 市	101.4	99.4	(35)	2.0
	浦 安 市	101.4	100.8	(13)	0.6
32	船 橋 市	100.2	100.1	(26)	0.1

* 全国7位

* 全国7位

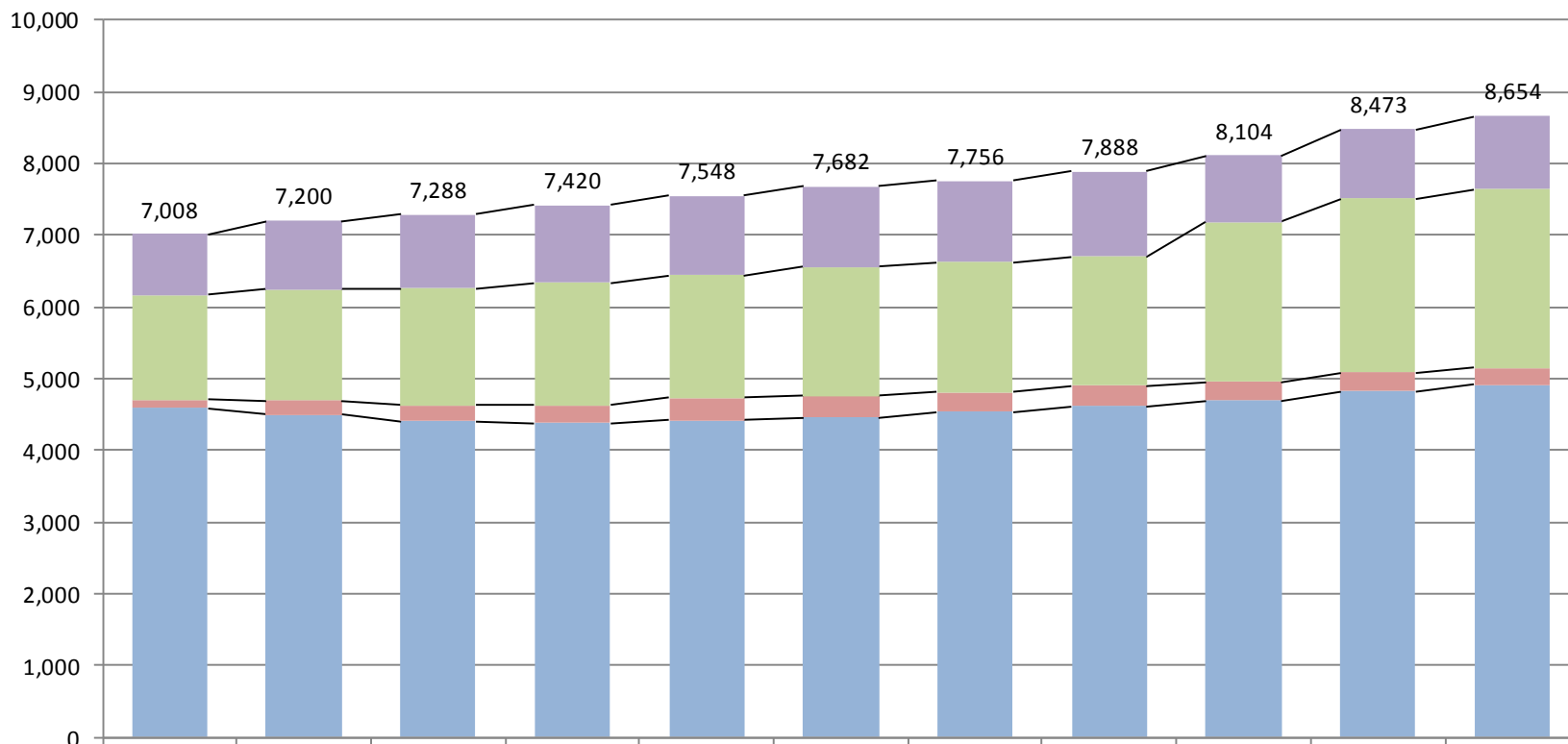
* 全国21位

※本市は、県内54市中32位

* 千葉県 100.6 (前年比+0.1)

職員数の推移（一般職）

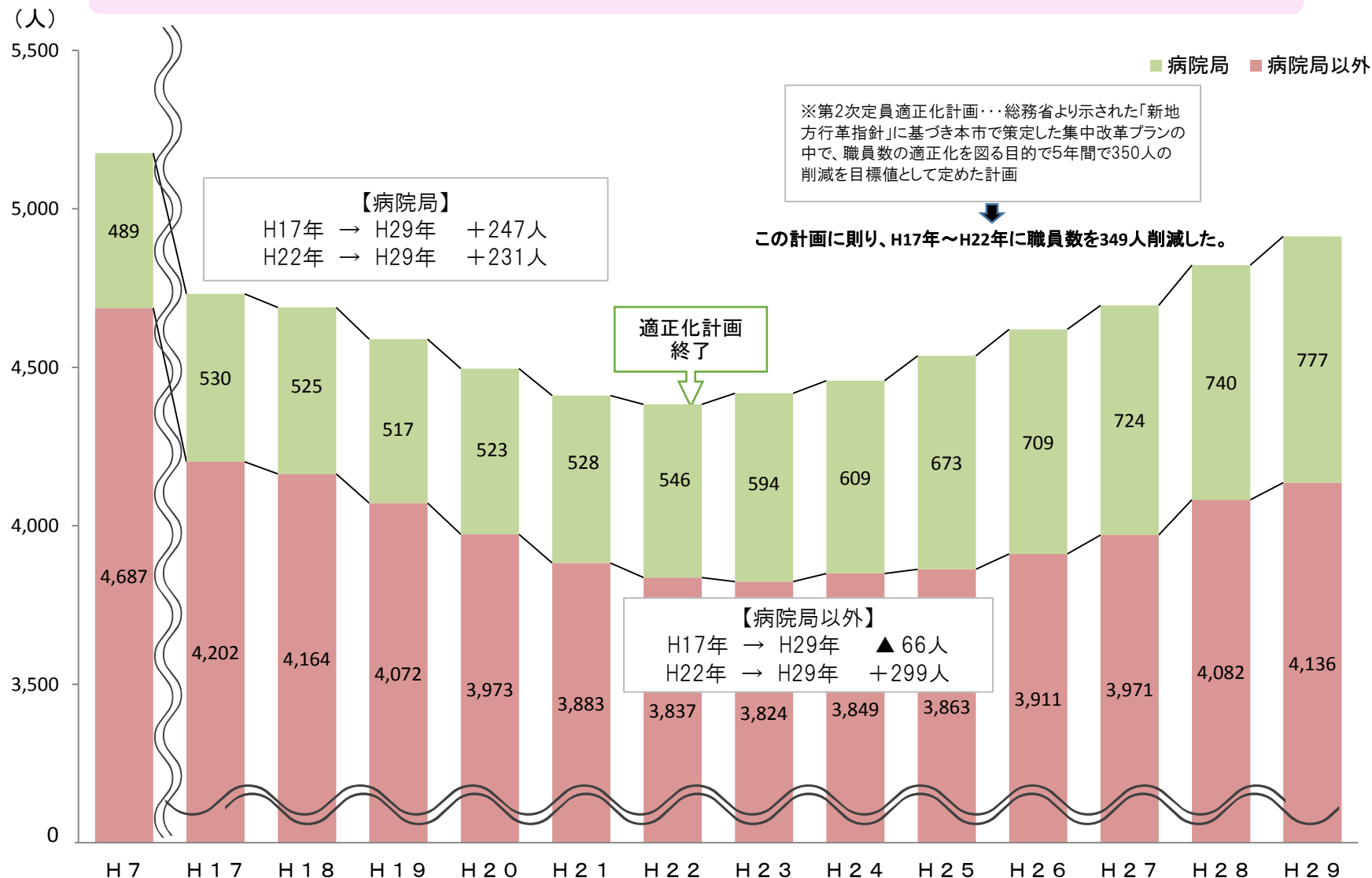
（人）



	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
合計	7,008	7,200	7,288	7,420	7,548	7,682	7,756	7,888	8,104	8,473	8,654
■ 臨時職員	846	951	1,025	1,090	1,101	1,123	1,137	1,184	923	963	1,012
■ 非常勤職員	1,451	1,551	1,629	1,701	1,714	1,794	1,814	1,807	2,220	2,428	2,493
■ 再任用短時間	122	202	223	246	315	307	269	277	266	260	236
■ 常勤職員	4,589	4,496	4,411	4,383	4,418	4,458	4,536	4,620	4,695	4,822	4,913

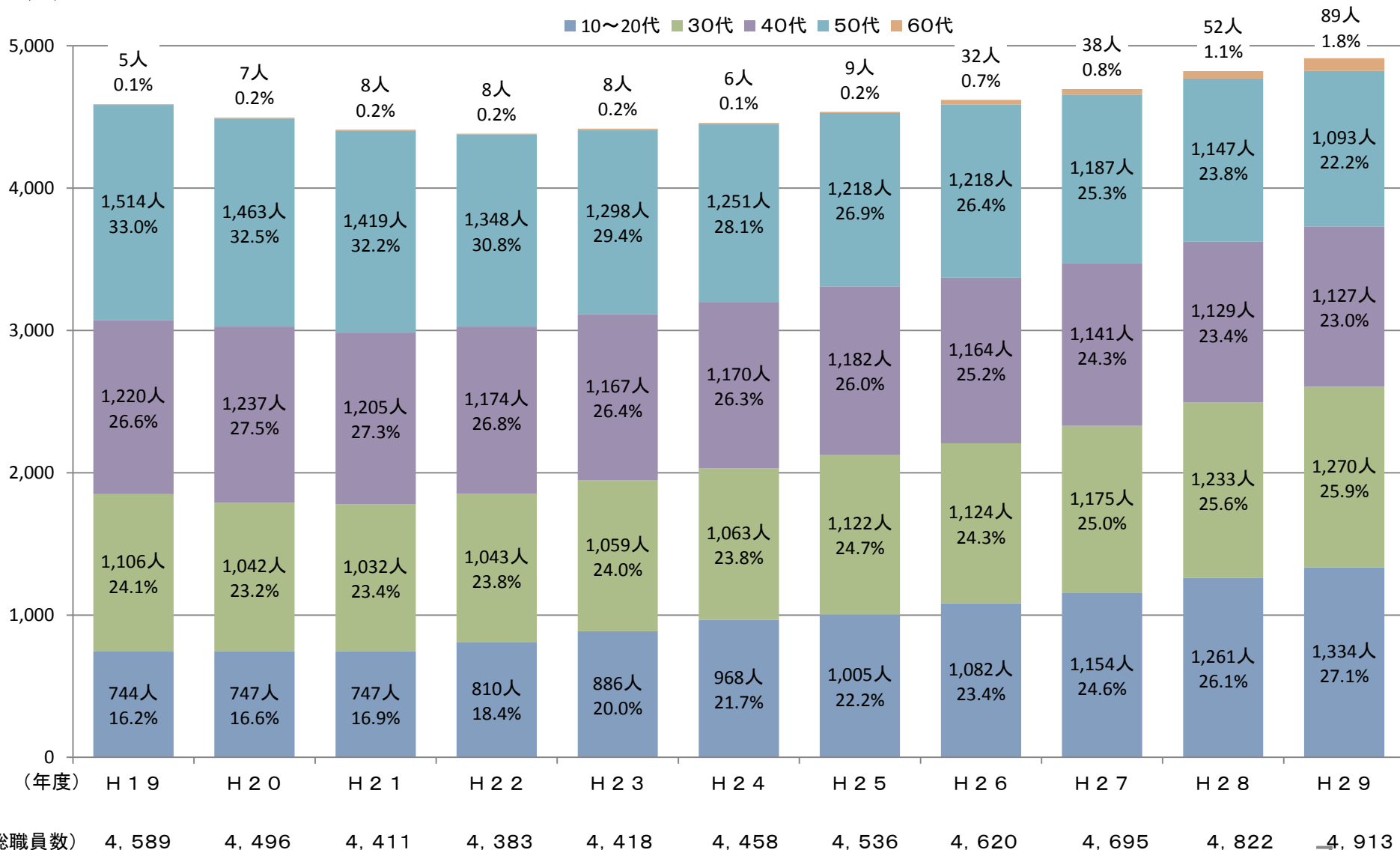
※各年度4月1日時点の職員数

常勤職員数の推移

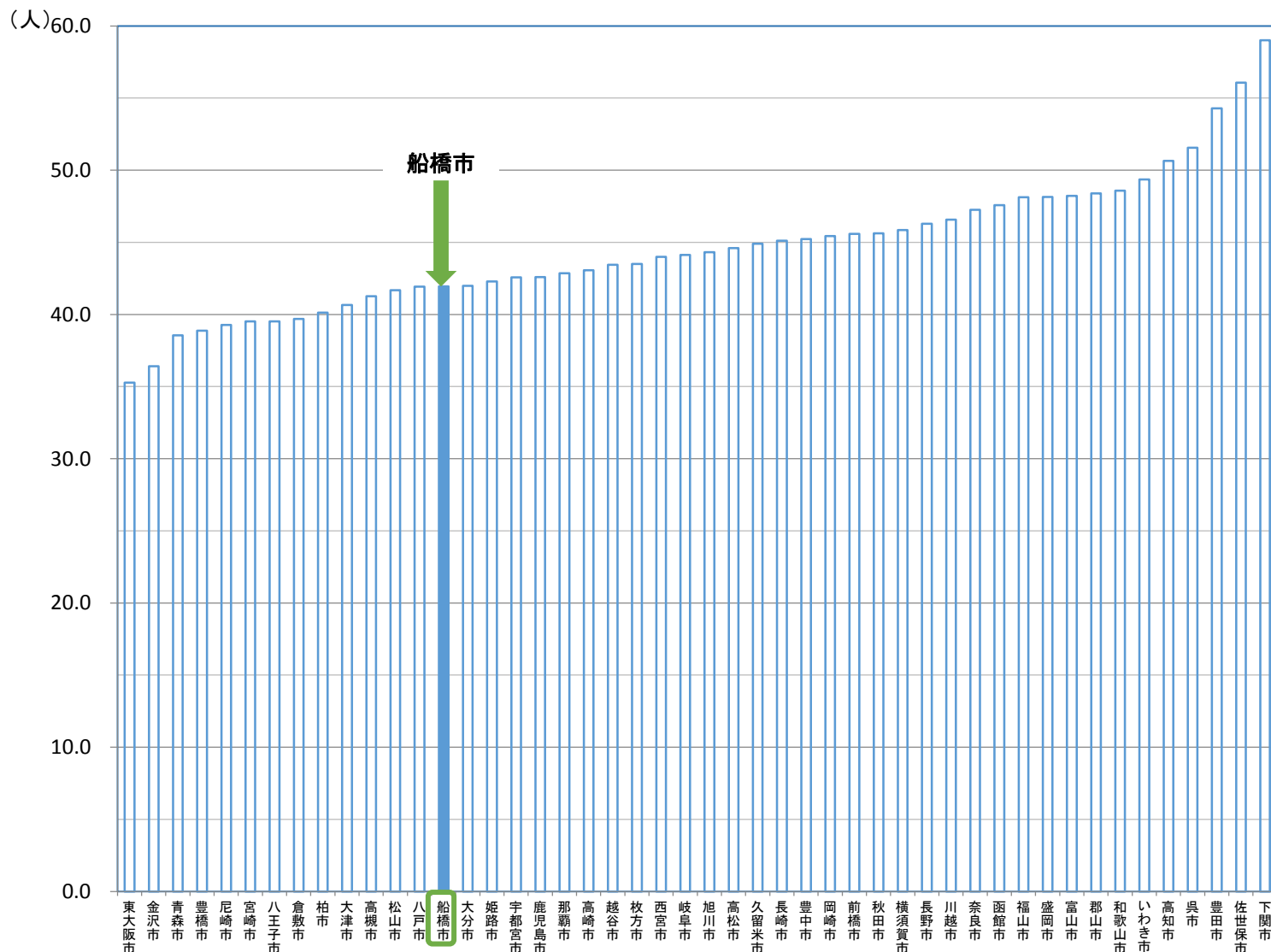


年代別常勤職員数

(人)



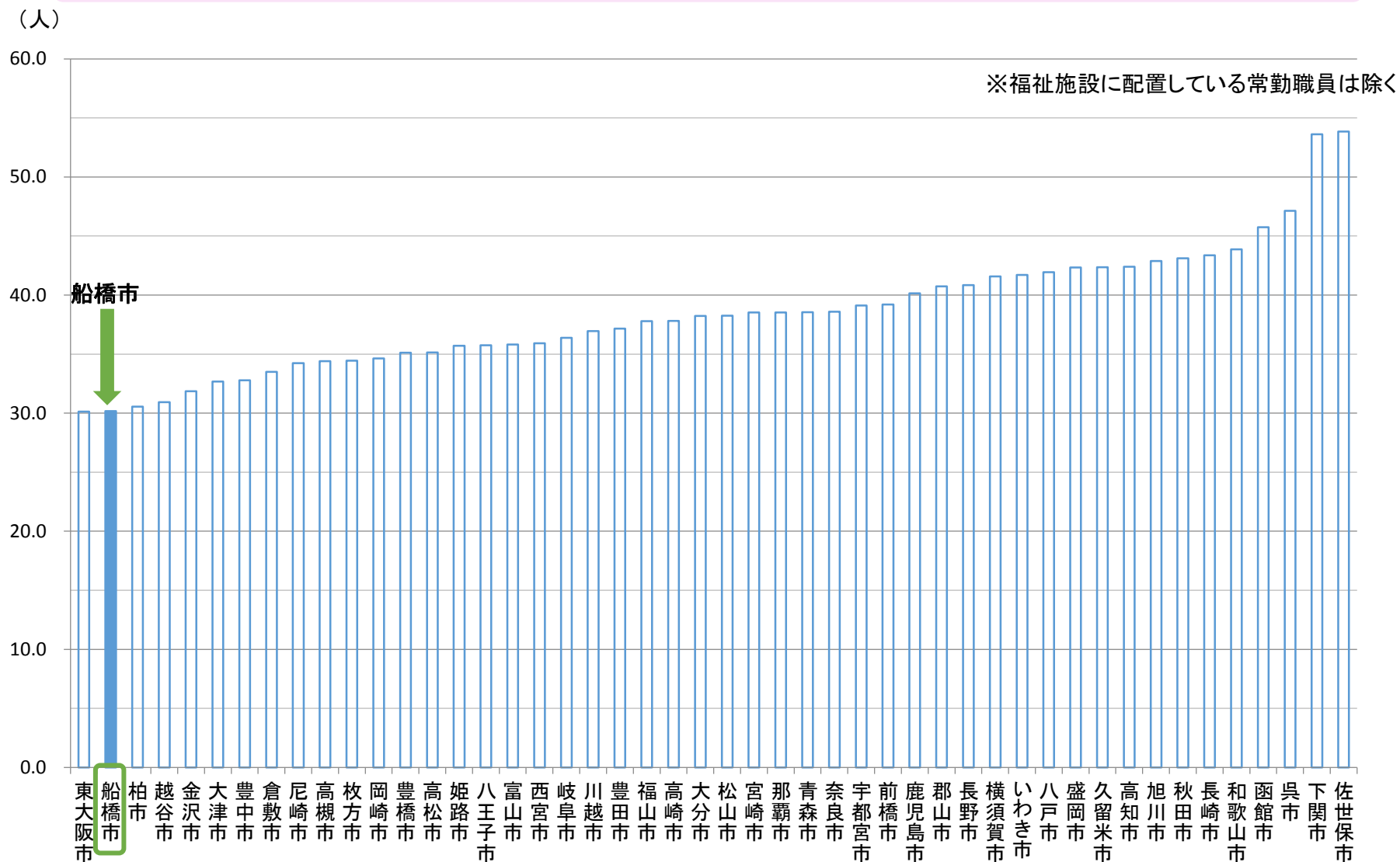
人口1万人当たり常勤職員数(一般行政部門) 中核市比較①



※総務省が実施している平成28年地方公共団体定員管理調査の結果より

※一般行政部門とは、病院局、教育委員会及び消防局を除いた部門

人口1万人当たり常勤職員数(一般行政部門) 中核市比較②

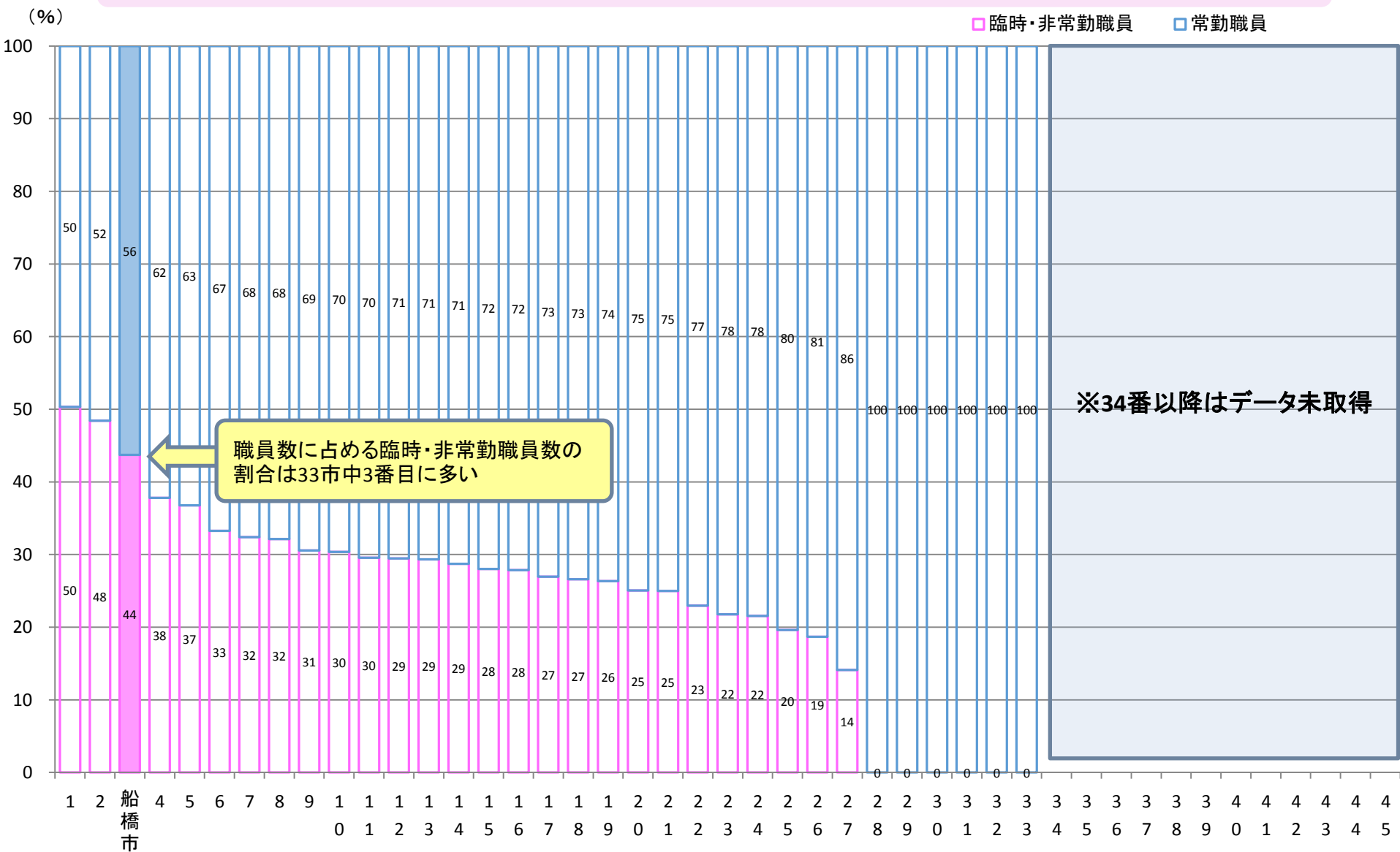


※総務省が実施している平成28年地方公共団体定員管理調査の結果より

※一般行政部門とは、病院局、教育委員会及び消防局を除いた部門

※各市の一般的な業務に対する職員数を比較するため、運営方法が各市異なる福祉部門の直営施設に従事する常勤職員を除いた人数

臨時・非常勤職員、常勤職員数割合（一般行政部門） 中核市比較（平成27年度）



※平成27年4月1日現在

※一般行政部門とは、病院局、教育委員会及び消防局を除いた部門

本市の時間外勤務時間の年度別推移

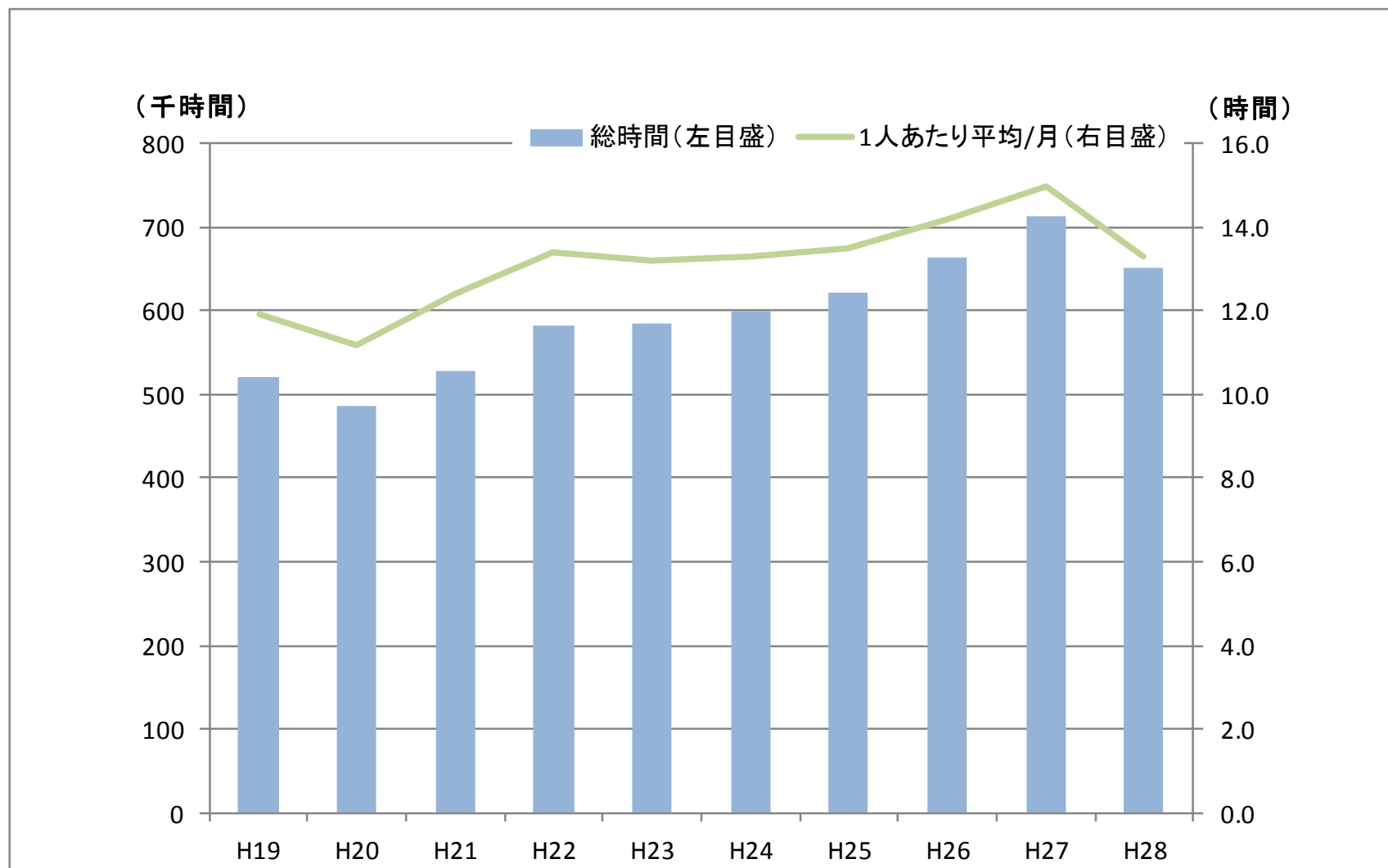
(単位: 時間)

年度				
	総時間数	対前年度伸び率	一人当り平均／月	対前年度増減
H19	521,200	—	11.9	
H20	486,178	-6.7%	11.2	-0.7
H21	528,836	8.8%	12.4	1.2
H22	582,130	10.1%	13.4	1.0
H23	585,686	0.6%	13.2	-0.2
H24	600,916	2.6%	13.3	0.1
H25	621,069	3.4%	13.5	0.2
H26	663,000	6.8%	14.2	0.7
H27	714,351	7.7%	15.0	0.8
H28	652,067	-8.7%	13.3	-1.7

※休日勤務時間を含む。なお、選挙や防災訓練等のように「他課の手伝い」扱いによる時間外勤務時間は含まない。

※また、職員課及び教育総務課所属の派遣職員を含まない。

本市の時間外勤務時間の年度別増減

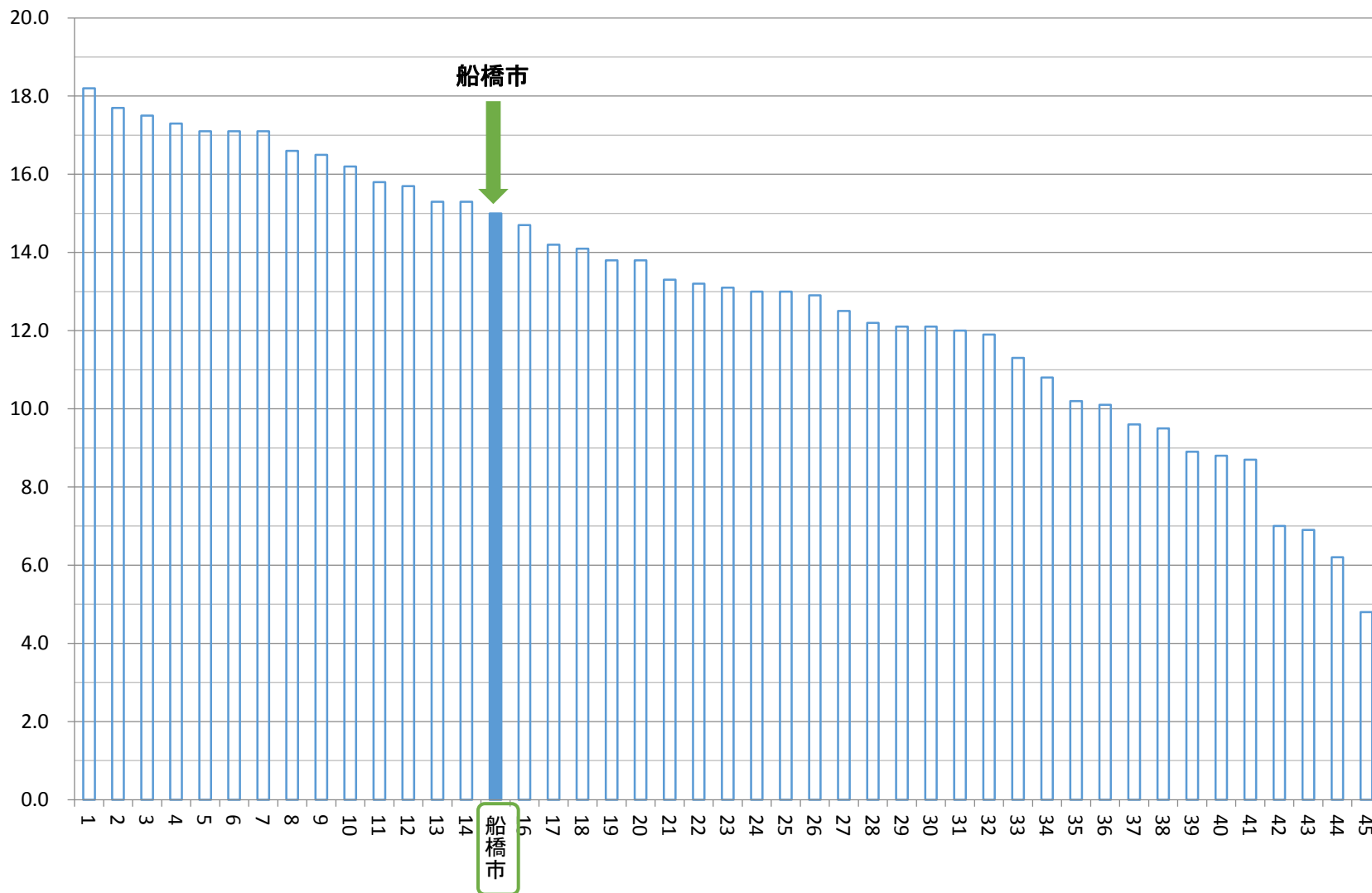


※休日勤務時間を含む。なお、選挙や防災訓練等のように「他課の手伝い」扱いによる時間外勤務時間は含まない。
 ※また、職員課及び教育総務課所属の派遣職員を含まない。

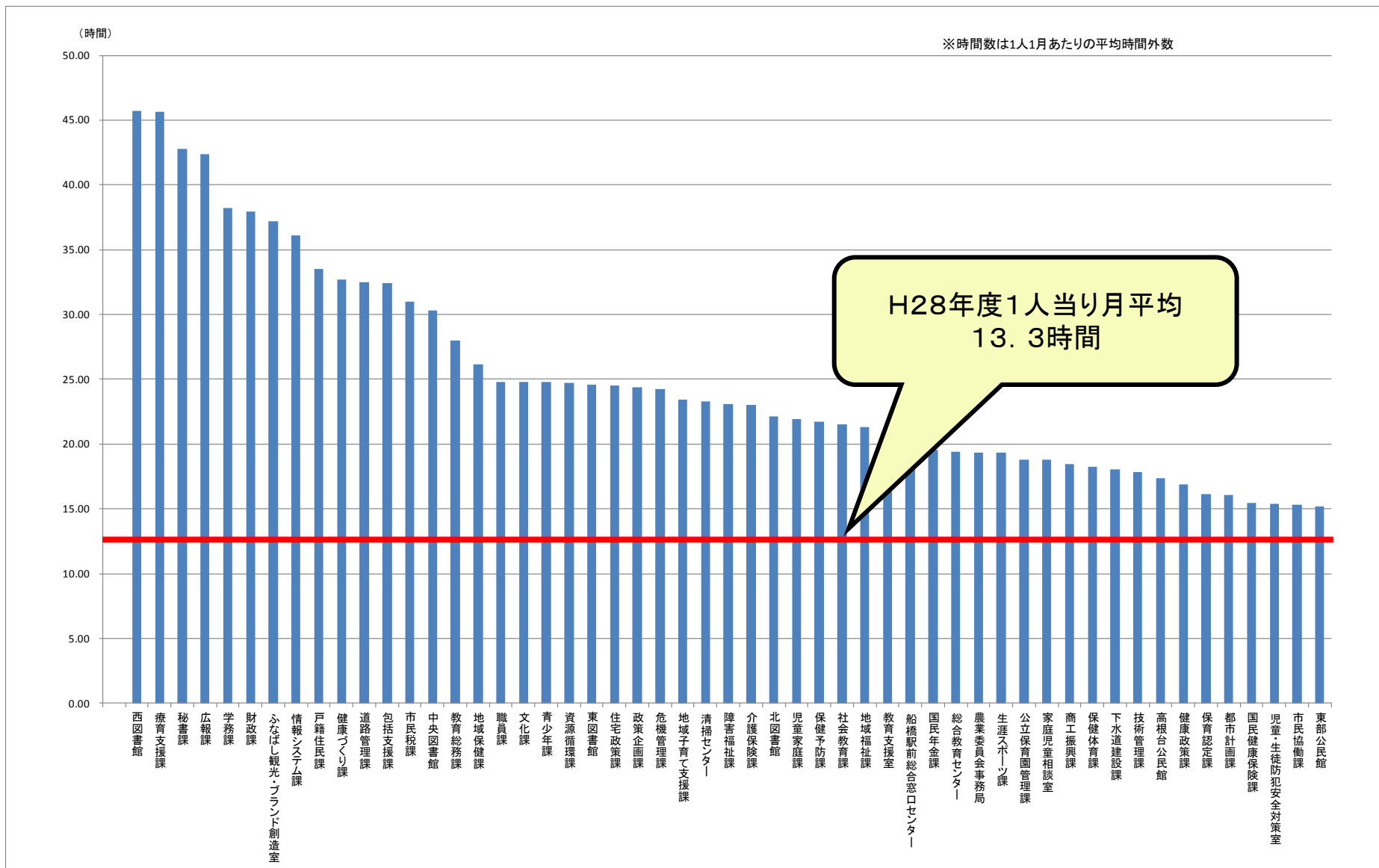
平均時間外勤務時間数 中核市比較（平成27年度）

（時間）

※時間数は1人1月あたりの平均時間外数



所属別平均時間外勤務時間数（平成28年度）



※病院局、消防局及び第三種事業所は除く
※1人1月あたりの平均時間外数が15時間以上の所属を抜粋

長時間労働をめぐる最近の状況

- 平成27年7月、過労死等防止対策に基づき「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を国が発表
- 平成28年6月に策定された「ニッポン一億総活躍社会実現プラン」において、実現に向けた横断的課題として、働き方改革（長時間労働の是正、同一労働同一賃金等）が示される
- 平成28年秋、大手広告代理店新入社員の過労自殺・労災認定を契機に大きな社会問題となる

職員の過重労働を防ぐことに加えて、

- 今後、育児・介護等、多様な背景を持ちながら働く職員が増えることに伴い時間外勤務の縮減が必要



時間外勤務縮減、ワークライフバランスの推進に向けた取り組みは必須の課題

本市における時間外勤務縮減に向けた取り組み

従来からの取り組み

- 時間外勤務の事前命令、実績確認（所属長による時間外勤務の把握・指示）
- ノー残業デー（毎週水曜日）、ワークライフバランスデー（第2・4金曜日）の実施
- 月80時間超の時間外勤務をした職員への産業医面談や問診による健康状態把握
- 時間外勤務の多い職場に対するヒアリングの実施

平成28年度の取り組み

- 午後7時に照明の一部を自動消灯し、退庁を促す。
- 夏季は午後7時までの冷房実施（従来は午後5時15分まで）
- 朝（始業時前）の時間外勤務の奨励
- 職員巡回による、ノー残業デー・ワークライフバランスデーの時間外勤務の実態把握

平成29年度の取り組み

- 部長をワークライフバランス推進対策員に任命し、月80時間超または2月連続で60時間超の時間外勤務をした職員の把握と是正策の報告を実施
- 時間外勤務の平準化のため、人事異動において職員配置の見直しを実施
- 週休日の振り替えの徹底

本市におけるワークライフバランスの推進に向けた取り組み(平成22年度以降)

- 平成22年6月 ☐ 育児休業・部分休業の取得要件の緩和(配偶者の就業や育児休業取得の有無等に関わりなく取得可能に)
- ☐ 産後パパ育休の新設
- ☐ 時間外勤務の免除制度の新設(3歳未満の子のある職員が養育のため請求した場合)
- ☐ 子の看護休暇の取得要件の拡充・日数の拡大(予防接種や健康診断でも取得可能に・子2人以上の上限が5日から10日に拡大)
- 平成22年8月 ☐ 出産・育児に関する制度案内を職員に周知
- 平成23年3月 ☐ 育児休業期間における退職手当の除算率を緩和
- 平成24年4月 ☐ 非常勤職員の育児休業制度及び介護休暇制度を導入
- 平成24年7月 ☐ 部長研修の実施(ワークライフバランスの意識啓発)
- 平成24年8月 ☐ 毎週水曜日のノー残業デーに部長による職場巡視を開始
- 平成25年4月 ☐ 非常勤職員・臨時職員の産前休暇の取得期間を6週間から8週間へ拡大
- 平成25年10月 ☐ 所属長研修の実施(ワークライフバランスの意識啓発)
- 平成26年4月 ☐ 育児短時間勤務制度の導入
- ☐ 非常勤職員の育児休業期間における「ならし保育」取得期間の緩和
- 平成27年5月 ☐ 育児に関する制度等をまとめた「仕事と子育て応援パンフレット」を作成
- 平成27年5月 ☐ 時間外勤務時間の削減目標設定(前年度比1人1時間の減)
- 平成28年2月 ☐ ワークライフバランスデーの設定
- 平成28年4月 ☐ 育児休業取得に伴う勤勉手当の減額措置に係る対象期間の見直し(1か月以内は減額対象外)
- 平成28年7月 ☐ ノー残業デー等における時間外勤務の状況を把握するための巡回実施(本庁職場)
- ☐ 職員に退庁を促すための19時一斉消灯実施(本庁職場)
- 平成29年2月 ☐ 管理監督職研修の実施(ワークライフバランスの意識啓発)
- 平成29年4月 ☐ 介護時間制度の新設、介護休暇の分割取得対応、介護を行う職員の時間外勤務免除

「会計年度任用職員」制度の導入等について

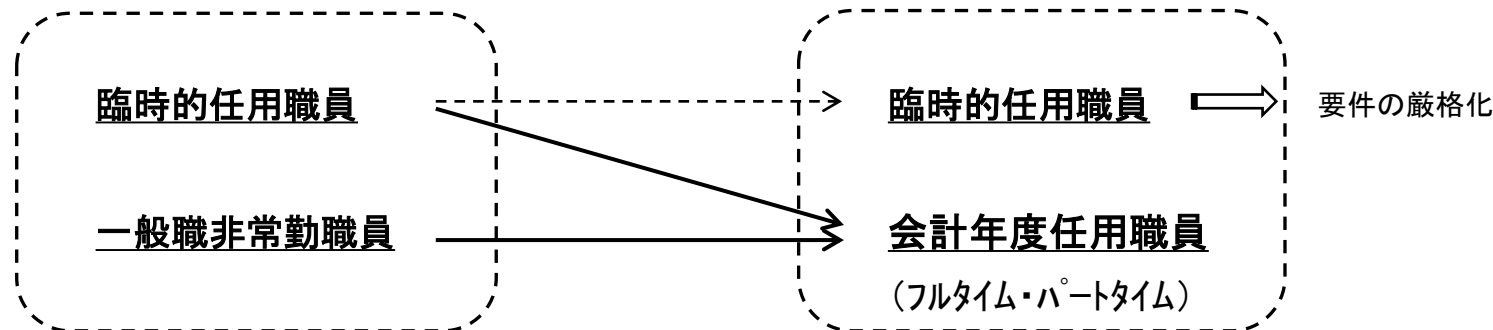
平成29年5月に地方公務員法及び地方自治法の改正法が成立(平成32年4月1日施行)

地方公務員の臨時・非常勤職員について、臨時的任用職員の任用要件を厳格化するとともに、一般職の「会計年度任用職員」制度を創設。

この新たな制度に移行することにより、任用・サービスの適正化を図るとともに、これまで支給の認められていなかった「期末手当」が会計年度任用職員に対し支給可能となる。

【現行】

【改正後】



＜制度導入後に人件費への影響が想定される部分＞

- 会計年度任用職員を6月以上にわたって任用する場合、期末手当を支給する必要がある。
- 国が発出した事務処理マニュアルでは、会計年度任用職員を再度任用する際に実質的に「昇給」させるよう号給の加算方法が示されている。
- 常勤職員と同時間勤務するフルタイムの会計年度任用職員を任用した場合は、さらに退職手当の支給も必要となる。

※上記に加え、今後、任期付職員制度の拡充も検討。