

平成29年度 第4回船橋市行財政改革推進会議資料

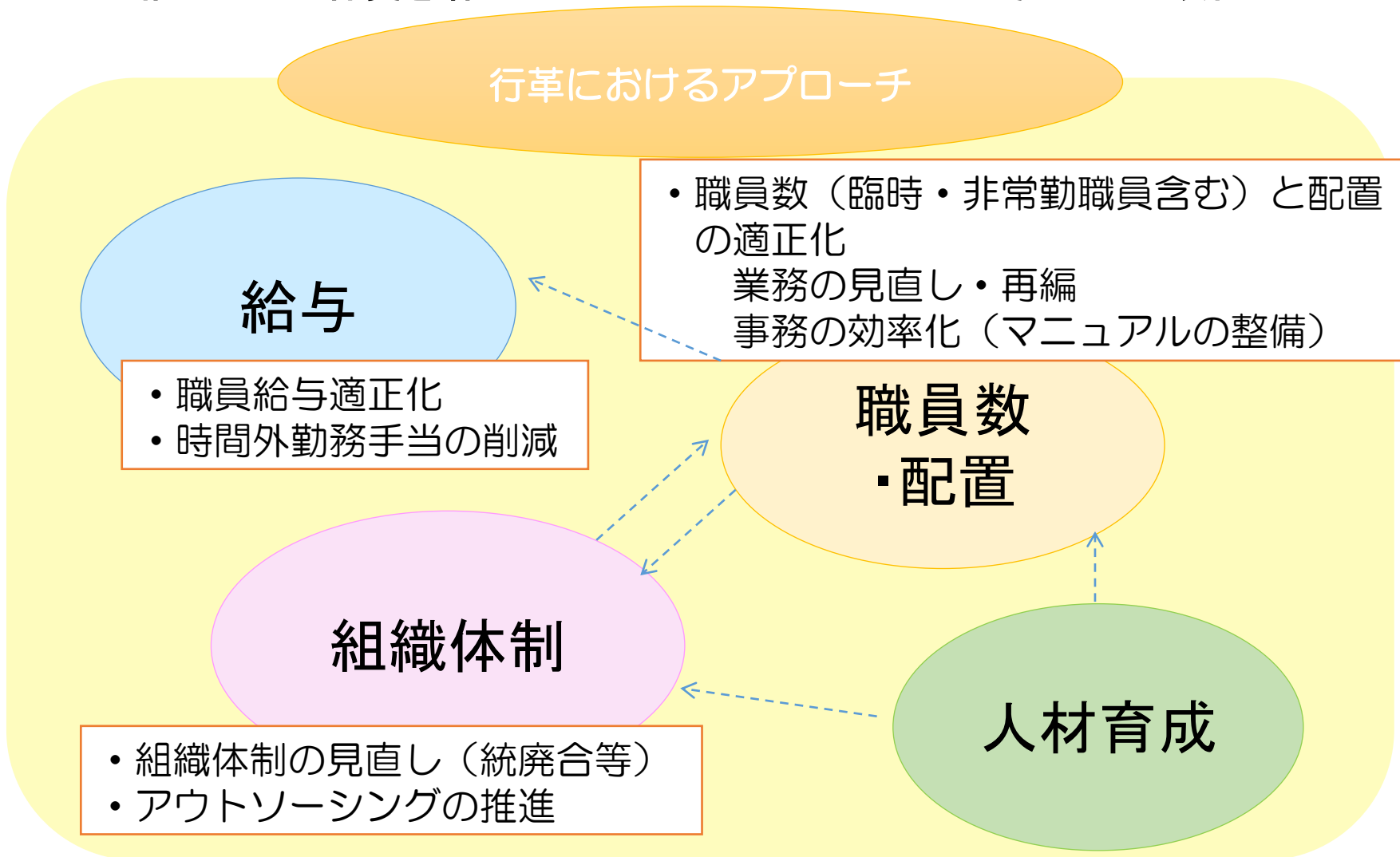
人件費について

平成29年11月20日(月)

船橋市 企画財政部政策企画課／総務部職員課

人件費削減・行革におけるアプローチ

相対的に人件費を増やさないためのアプローチとして考えられる項目



給与

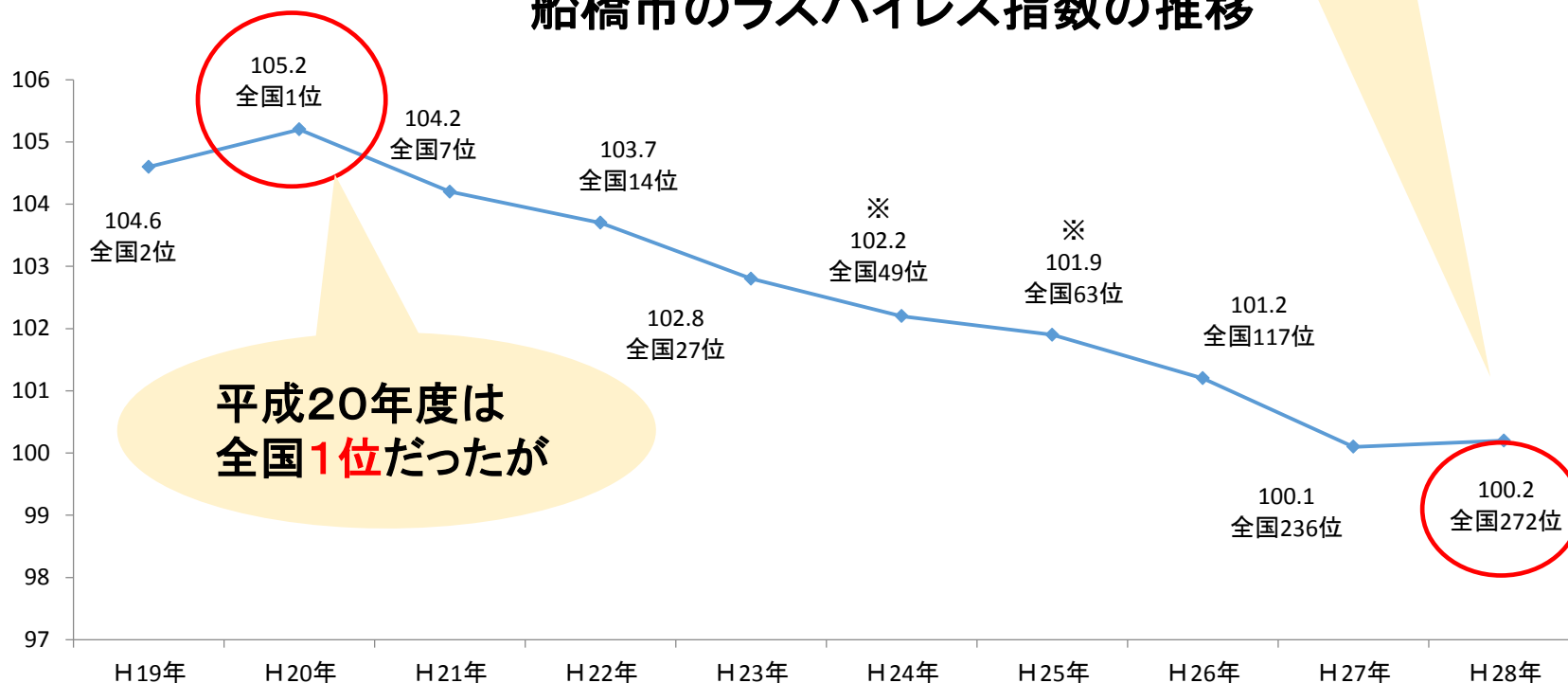
ラスパイレス指数の状況①

〇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。

現状では**272位**に

船橋市のラスパイレス指数の推移



平成20年度は
全国**1位**だったが

〇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。

給与

ラスパイレス指数の状況②

○千葉県内(近隣市)の状況
(平成28年4月1日)

* 指数差は、28年指数－27年指数

県内順位	団体名	28年指数	27年指数	(昨年度順位)	指数差
1	市 川 市	103.5	103.8	(1)	△ 0.3
	松 戸 市	103.5	102.8	(2)	0.7
5	柏 市	101.9	101.8	(5)	0.1
10	浦 安 市	101.4	100.8	(13)	0.6
14	千 葉 市	101.3	101.7	(6)	△ 0.4
32	船 橋 市	100.2	100.1	(26)	0.1

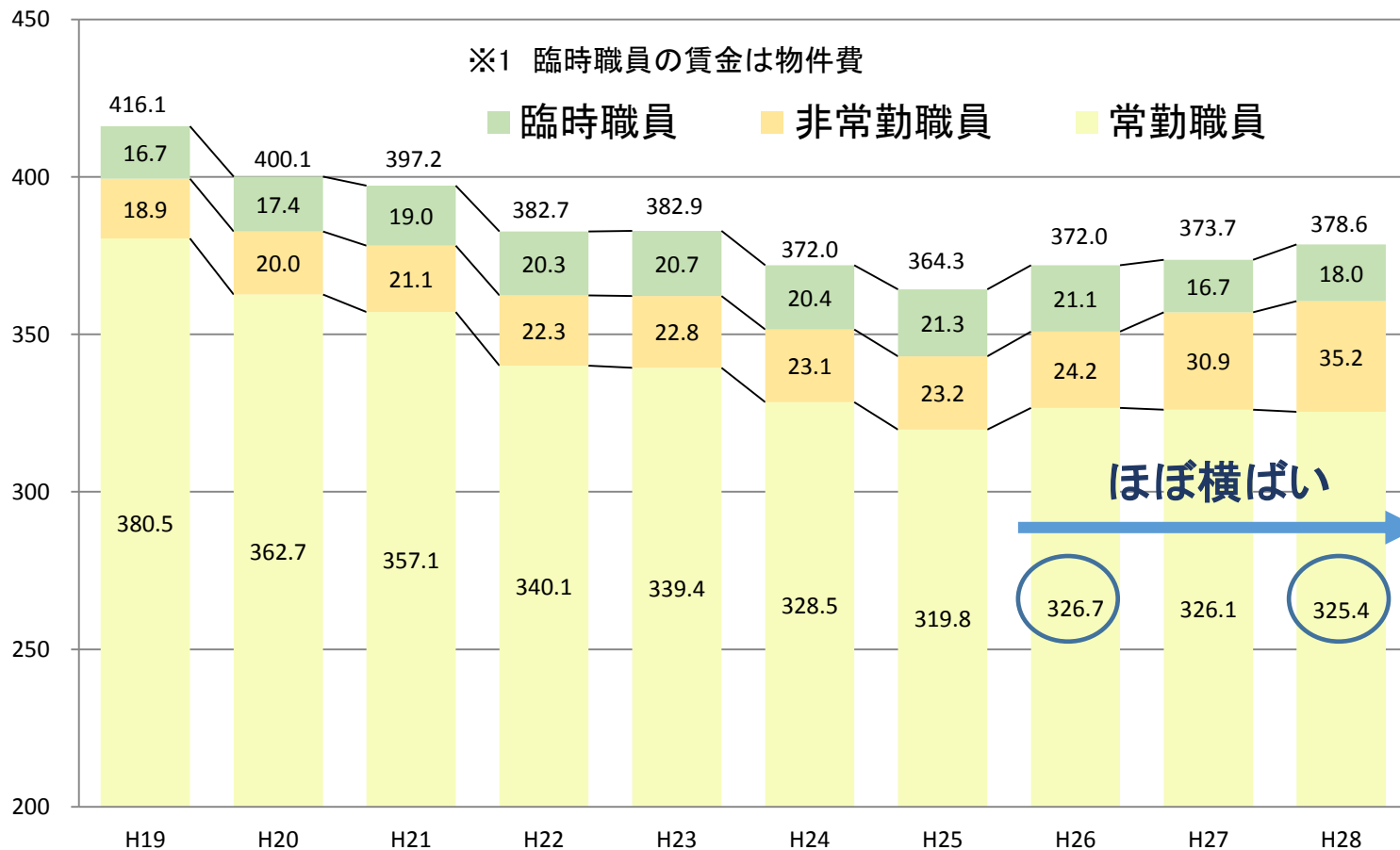
千葉県内では
54市町村中
32位

給与

一般職人件費※1の推移(一般会計・決算)

- ・常勤職員人件費については平成26年度より横ばい
- ・一方で非常勤職員人件費は10年で約2倍に

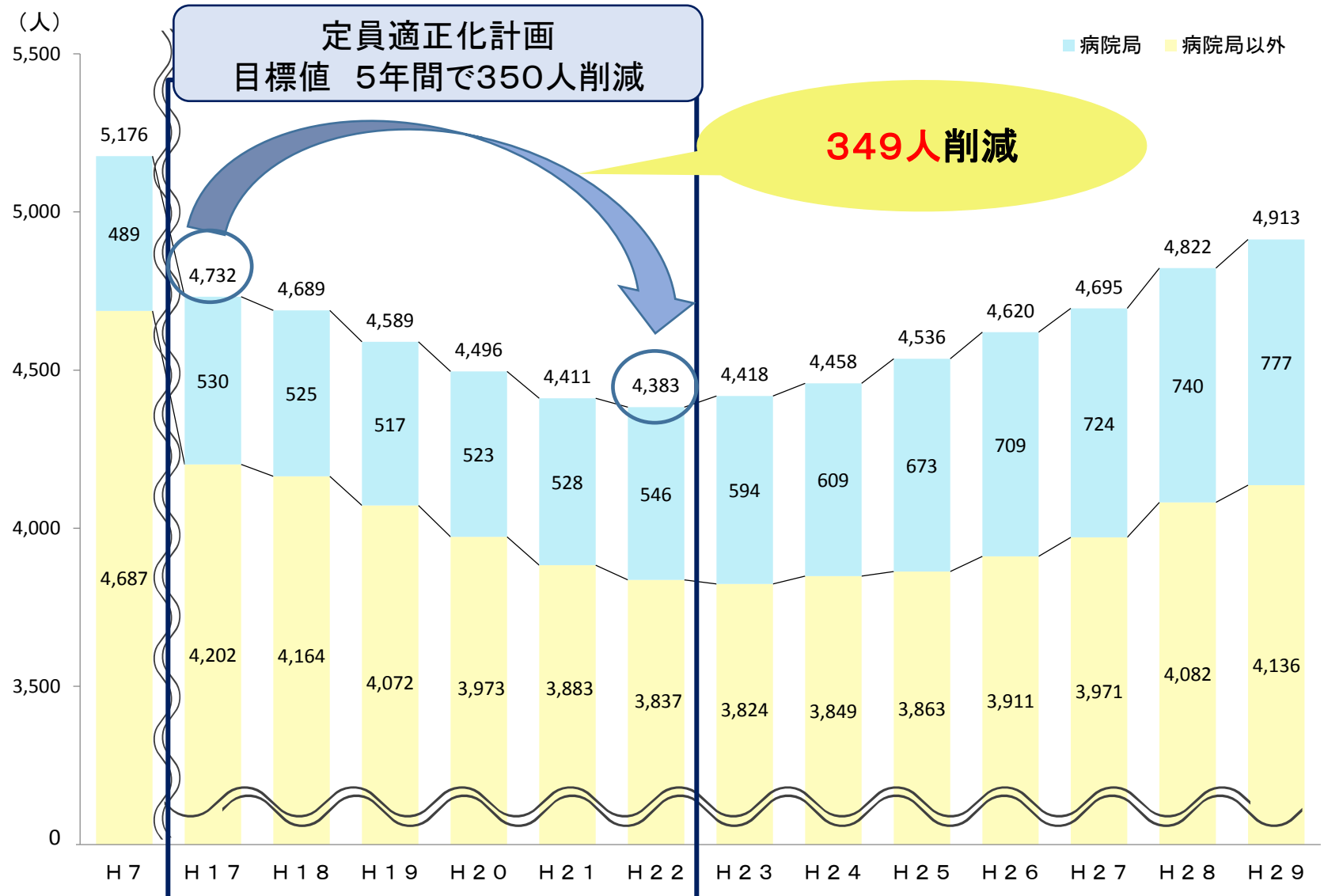
(億円)



平成32年度から「会計年度任用職員」制度の創設。実質的な昇給、期末手当等の支給も想定され、人件費の増加が見込まれる。

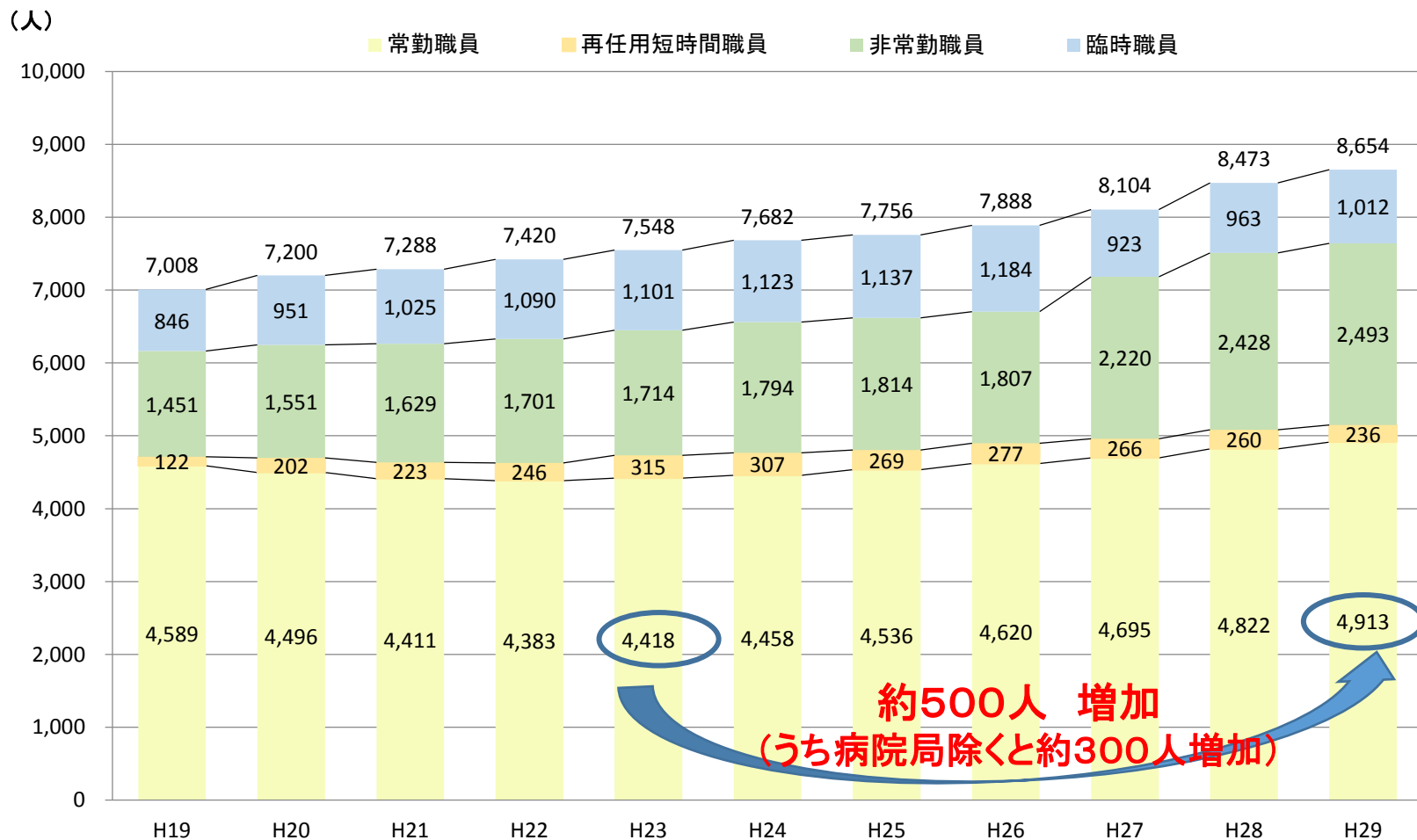
職員数 ・配置

第2次定員適正化計画(常勤職員数の推移)



職員数 ・配置

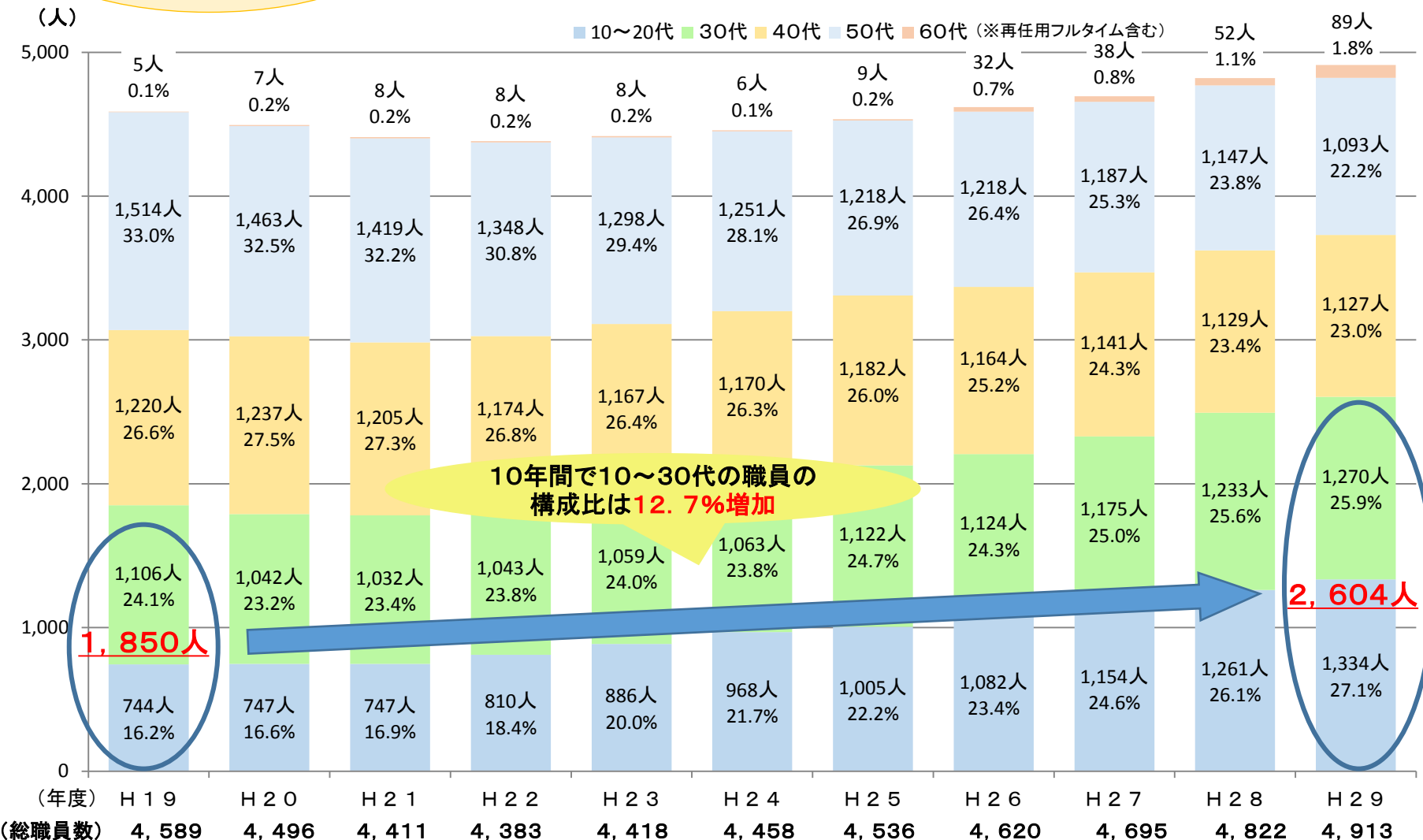
一般職の職員数推移 (任用形態別)



※各年度4月1日時点の職員数

職員数 ・配置

一般職の職員数推移 (常勤職員・年代別)

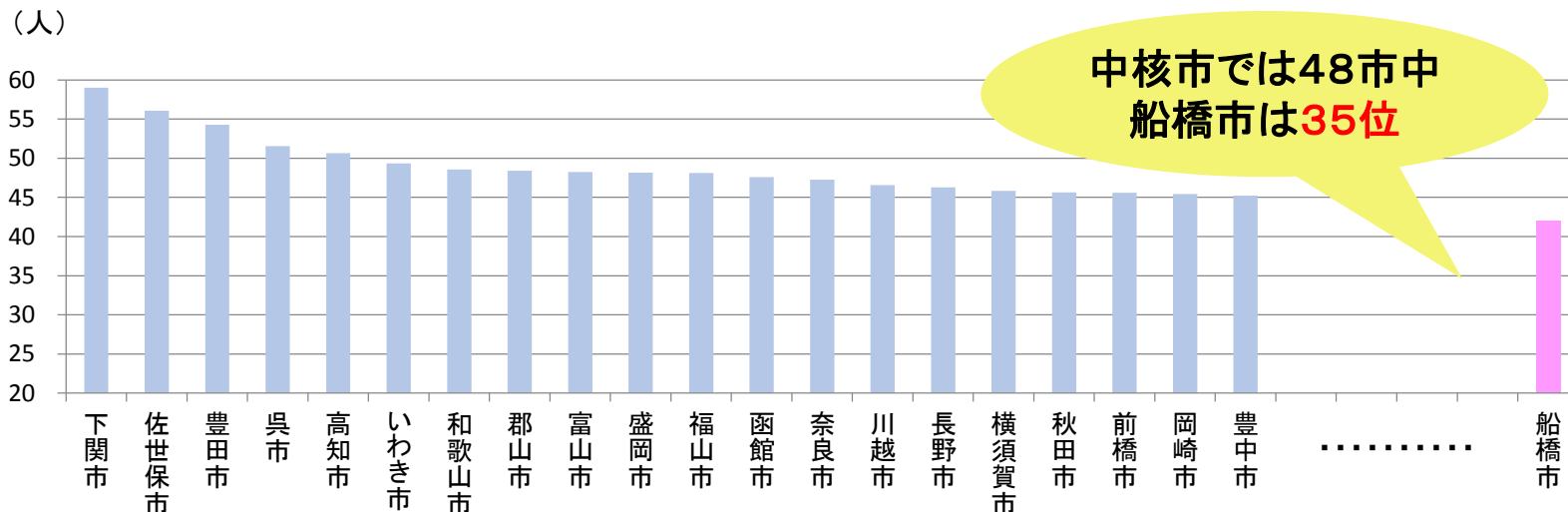


船橋市の平均在課年数は**2.43年**

(H29.4.1現在 一般事務(6~9級・再任用職員除く))

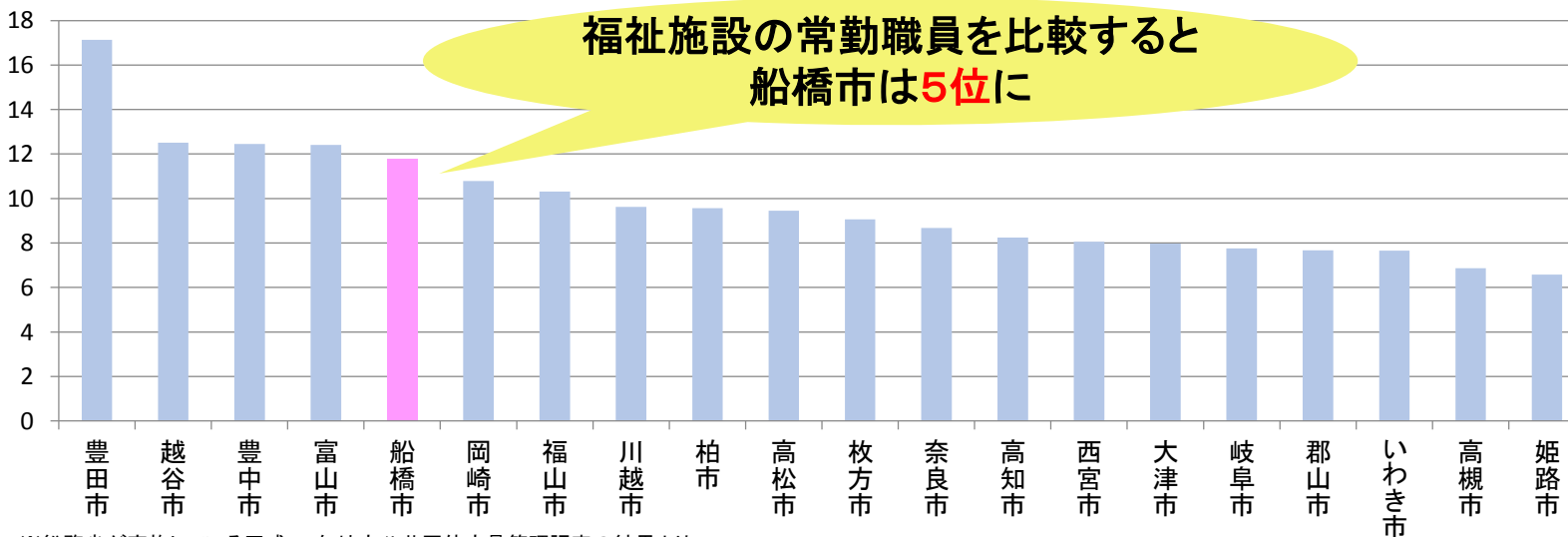
職員数 ・配置

人口1万人当たり常勤職員数(一般行政部門) 中核市比較



福祉施設の人口1万人当たり常勤職員数※1(一般行政部門) 中核市比較

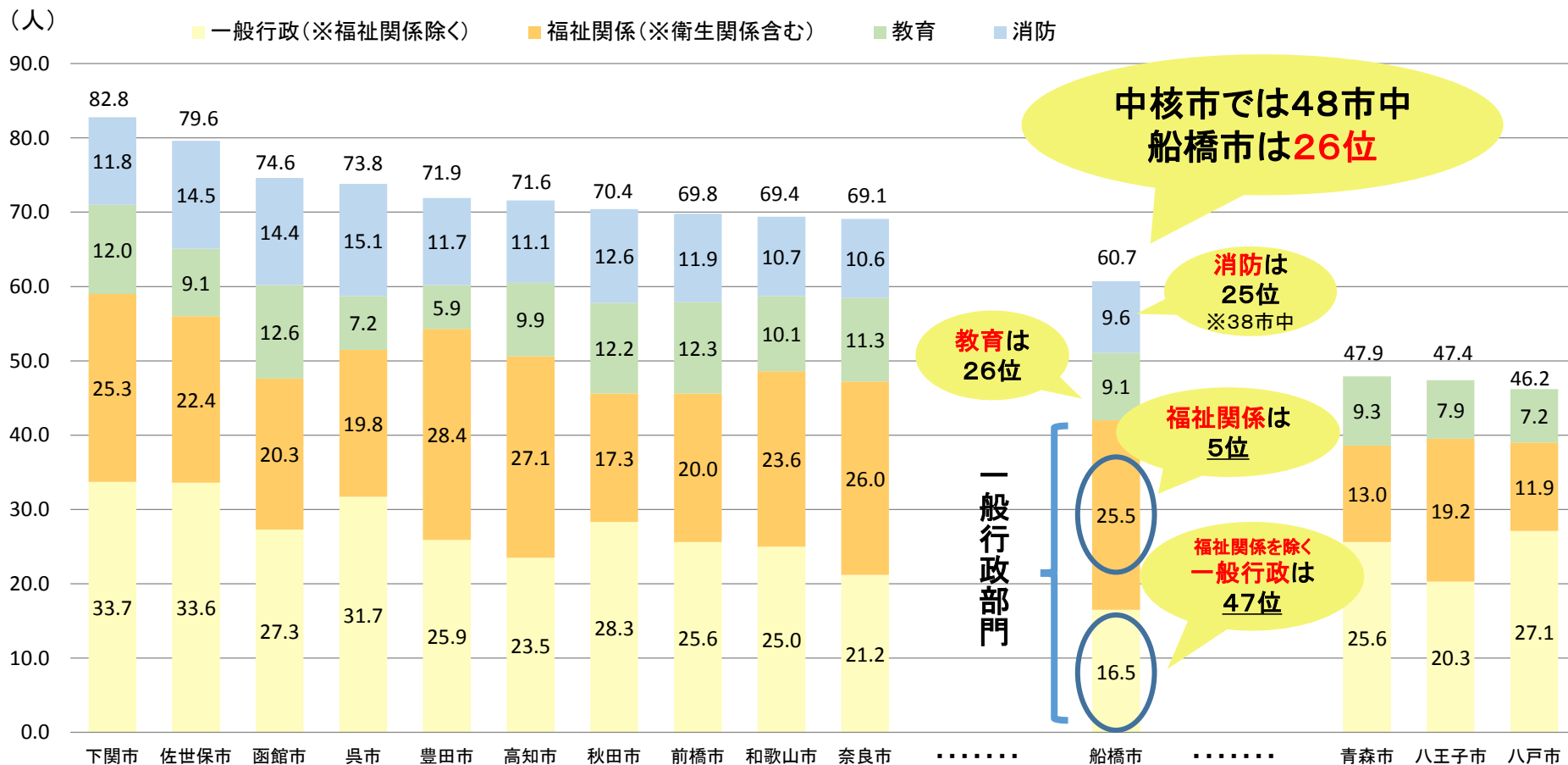
(人) ※1 平成28年地方公共団体定員管理調査をもとに、児童相談所等、保育所、老人福祉施設、その他の社会福祉施設に係る常勤職員の人数を比較



※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

職員数 ・配置

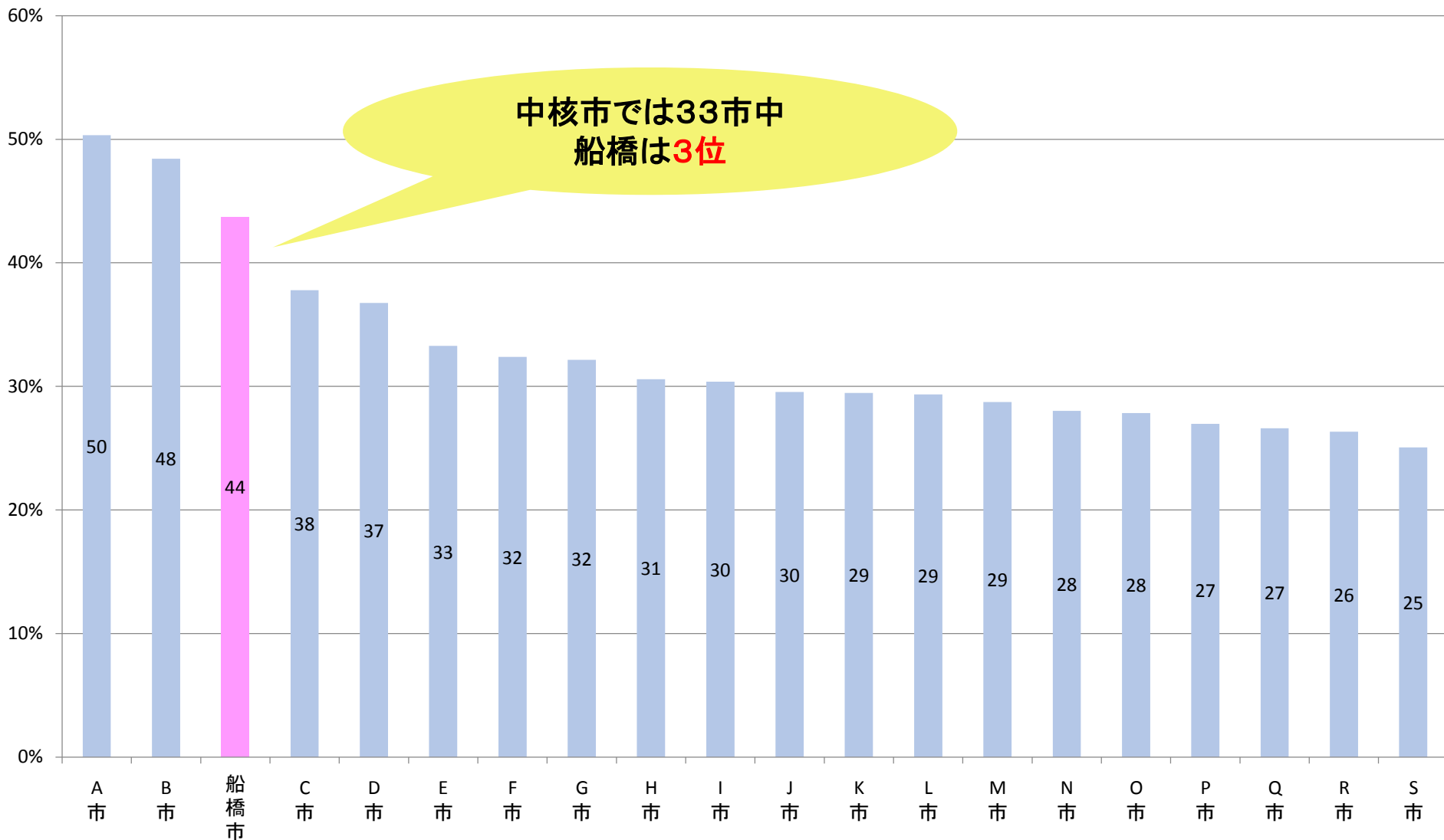
人口1万人当たり常勤職員数(部門別) 中核市比較



※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

職員数 ・配置

職員数に占める臨時・非常勤職員数の割合(一般行政部門) 中核市比較



※平成27年4月1日現在

職員数 ・配置

臨時・非常勤職員が多い施設

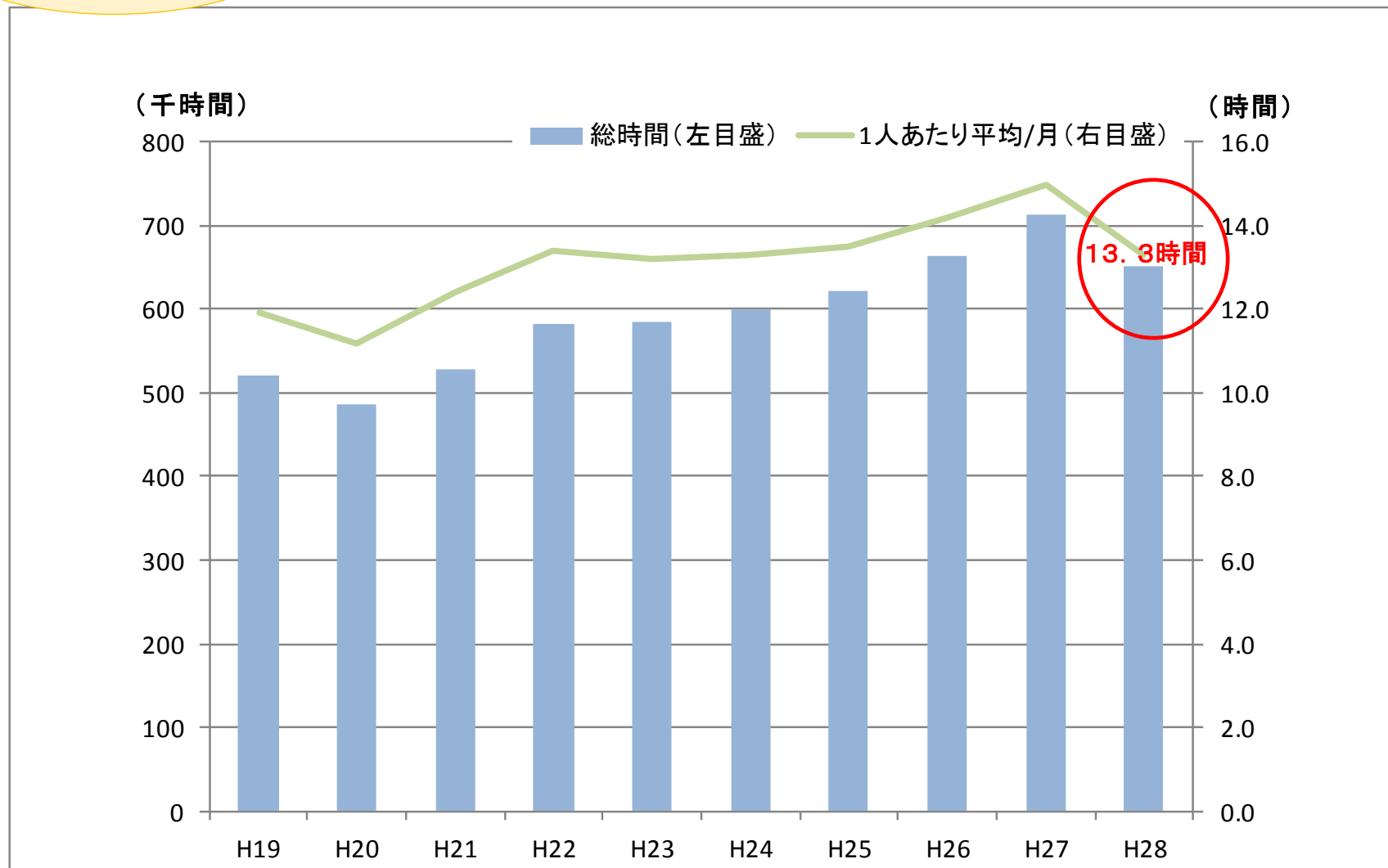
平成29年4月1日現在 単位(人)

施設等 ※()は施設数	合計	非常勤一般職	臨時的任用
本庁※分庁舎等含む	741	553	188
放課後ルーム(54)	525	437	88
保育園(27)	483	53	430
放課後子供教室(54)	259	179	80
公民館(26)	252	249	3
医療センター(1)	242	204	38
小学校(54)	180	99	81
児童ホーム(20)	98	95	3
中学校(27)	93	73	20
船橋駅前総合窓口センター(1)	89	66	23
保健所(1)	76	57	19
出張所(7)	67	58	9
地域包括支援センター(5)	45	45	0
図書館(1)	40	40	0
こども発達相談センター(1)	35	33	2
保健センター(4)	30	27	3
総合教育センター(1)	27	22	5
特別支援学校(1)	27	15	12
身体障害者福祉作業所太陽(1)	26	26	0
体育施設管理事務所(1)	19	19	0
清掃センター(1)	18	17	1
家庭児童相談室(1)	15	13	2
子育て支援センター(2)	13	13	0
消費生活センター(1)	13	13	0

※臨時・非常勤職員が合計10人以上配置されている施設を抜粋
 ※施設数には指定管理等により職員を配置しない施設は含まない。

時間外勤務

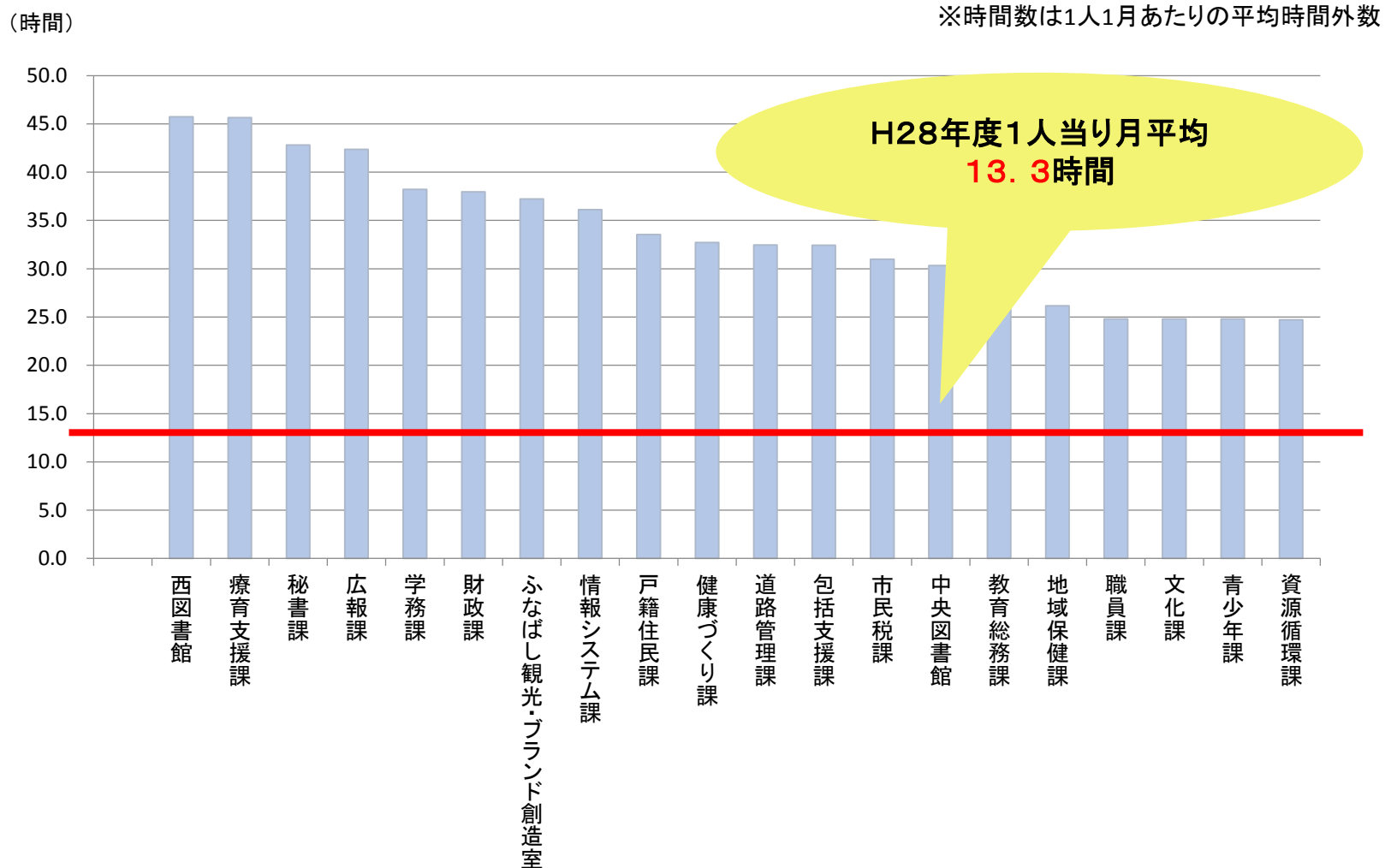
本市の時間外勤務時間の年度別増減



時間外勤務

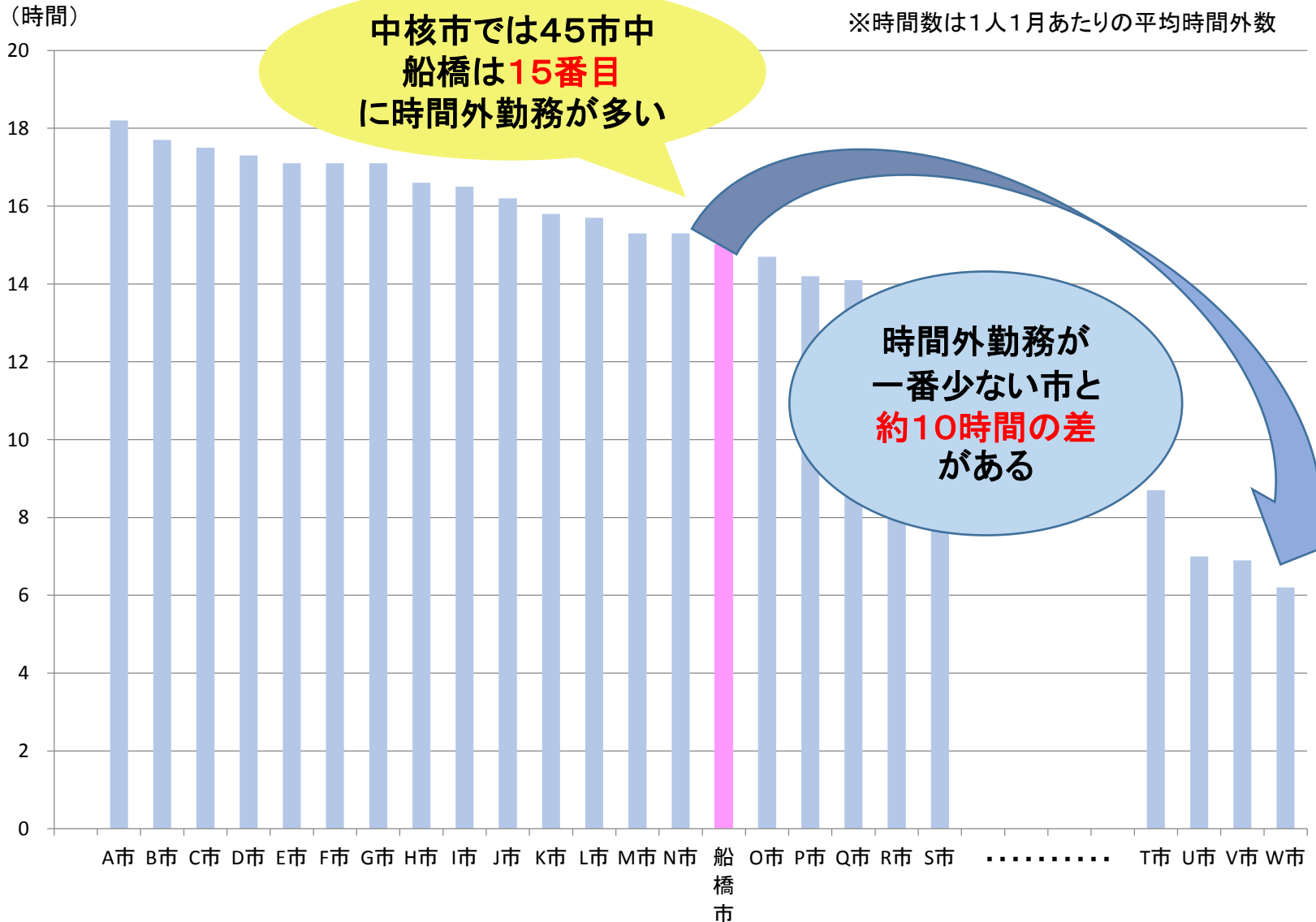
所属別平均時間外勤務時間数

平成28年度時間外勤務時間数が多い所属 TOP20



時間外勤務

平均時間外勤務時間数 中核市比較



※平成27年度データ

參考資料

本市におけるこれまでの職員給与適正化の取組み

・職員給与については、これまで段階的に各種見直しを実施

平成19年 平成20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） 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 平成24年 平成25年	特殊勤務手当の見直し（保健保育手当の一部廃止等） 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） 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
平成26年	退職手当の引下げ （平成25～27年にかけて段階的に実施） 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）

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

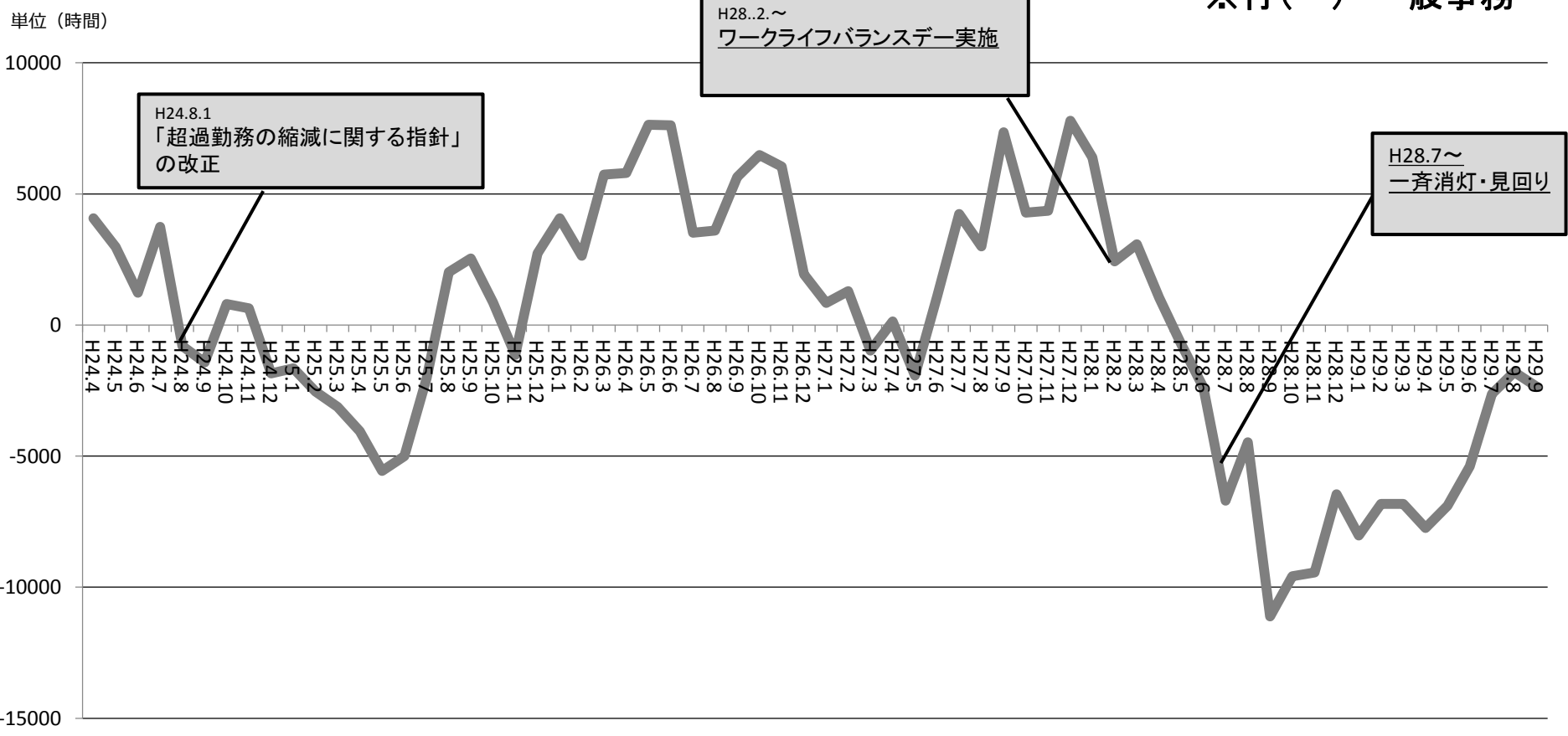
- 午後7時に照明の一部を自動消灯し、退庁を促す。
- 夏季は午後7時までの冷房実施(従来は午後5時15分まで)
- 朝(始業時前)の時間外勤務の奨励
- 職員巡回による、ノー残業デー・ワークライフバランスデーの時間外勤務の実態把握

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

時間外勤務時間数(対前年度比)の推移

※行(一) 一般事務



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労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

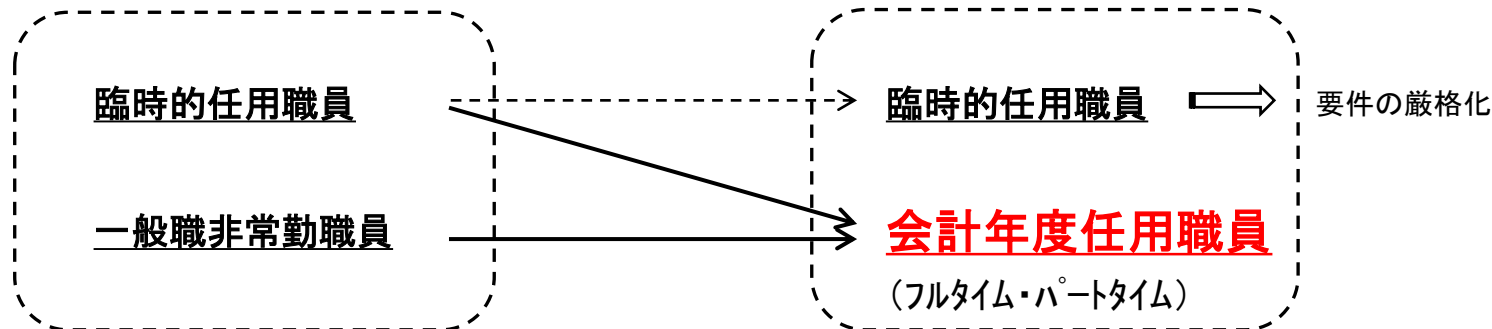
平成29年5月に地方公務員法及び地方自治法の改正法が成立(平成32年4月1日施行)

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。