

# 平成21年度 地方公共団体定員管理研究会(第2回)資料

---

- 資料1 集中改革プランの取組に関する市区町村等の意見 ..... 1
- 資料2 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書概要 ..... 6
- 資料3 時間外勤務手当(1人当たり平均支給月額)の推移 ..... 10
- 資料4 地方公務員の長期病休者の状況について ..... 11
  
- 資料5-1 個別団体における定員管理の取組事例(神奈川県)
- 資料5-2 個別団体における定員管理の取組事例(静岡県静岡市)
- 資料5-3 個別団体における定員管理の取組事例(茨城県土浦市)
- 資料5-4 個別団体における定員管理の取組事例(千葉県多古町)

# 集中改革プランの取組に関する 市区町村、都道府県市町村担当課の意見

## ■部門ごとの増減傾向

### ○ 福祉部門

- ・ 福祉保健業務は増大の一途をたどっており、ケースワーカーの不足については、厚生労働省・県の監査による指摘もあるところである。加えて、国の緊急経済対策による定額給付金・子育て応援特別手当事業の実施にあたっては、新たな要員を確保しなければならなかったという事情もある。
- ・ 待機児童がいるにもかかわらず、定員管理計画上、保育士の増員が図れない。
- ・ 経済不況に伴い生活保護世帯が急増するなど、行政需要が高まっており、想定外の人員が必要となっている。

### ○ 消防部門

- ・ 消防部門については、「消防力の整備指針」に基づいて体制を整備するため、一律に職員数を削減することは困難である。そのため、多くの団体では、一般行政等の別部門の職員を多く削減することで、定員純減の目標を達成している。
- ・ 消防職員について、緊急時の出動態勢に与える影響や、救急車の出動件数の増加を踏まえると、削減が困難である。

### ○ 公営企業等会計部門(病院関係)

- ・ 集中改革プラン策定後に顕在化した地域医療問題や、診療報酬基準改正への対応のため、医師の確保や看護師の増員が必要となり、一般行政職に定員純減がしわ寄せされている。
- ・ 病院職員数は経営の状況、医療の提供のあり方等により決定するもので、一般行政職と同様の定員純減はできない。
- ・ 病院部門においては、必ずしも定員(医師・看護師数)の削減が業績の向上に繋がらない場合があるため、定員管理計画自体が流動的であり、国の制度改正並びに病院部門の経営方針の変更により一般行政を含めた内容での長期的な計画策定が難しいという問題がある。

# 集中改革プランの取組に関する 市区町村、都道府県市町村担当課の意見

## ■ 個別団体ごとの事情

### ○ へき地、離島など地理的条件が不利な団体は、定員純減は厳しい状況

- ・ 離島にある保育所や診療所等については、地理的要因から民間委託等が困難であり、また、定期船といった他の団体にはない職員を必要とする部門がある。
- ・ 広大で急峻な地形に点在して生活する住民の高齢化が顕著であり、集落自治が機能しなくなる等の問題を抱えているため、専属の地域担当職員を配置するなど、中山間ならではの人員配置が必要である。

### ○ 人口が増加傾向にある団体は、業務増に対応する定員の確保が必要

- ・ 区画整理等による急激な人口の増加に伴い、福祉、教育等の業務量が急増する中、事務事業の見直し等により定員管理を進めているが、これ以上の定員純減は、住民サービスの低下につながりかねない。
- ・ 住宅開発に伴い、平成17年度以降人口が急激に増加し、特に幼児を持つ世帯が増加していることから、子育て支援を中心とした行政対応が求められており、幼稚園教諭や保健師の確保が課題となっている。

### ○ 合併団体は、今後も支所の統廃合等の見直しが課題

- ・ 人事・企画部門や各行政委員会等の合併前に重複していた事務部門の統廃合により数値目標を達成したが、合併した旧町村にそれぞれ支所が存続しており、統廃合を含め、支所機能の見直しが課題となっている。
- ・ 合併した自治体では、旧役場等が支所とされ、その維持のために人員が必要となる。地理的な問題や合併時の経緯等があるため、支所の閉鎖・統合はなかなか進められない状況にある。

### ○ 財政状況が厳しい団体は、さらなる定員純減に向けた取組が必要

- ・ 今後も施設の統廃合や委託等を進めながら、緩やかに職員数の削減を行うが、財政的観点から言えば、それ以上に削減を行っていく必要があり、抜本的な取組が必要になると思われる。

# 集中改革プランの取組に関する 市区町村、都道府県市町村担当課の意見

## ■ 組織への影響

### ○ 年齢層の偏在化が進んでいる

- ・ 退職不補充を続けた結果、一番若い職員が36歳、平均年齢52歳の団体もある。
- ・ 採用の抑制から若年層の職員が減少し、50代の職員が4割を占める一方で20代の職員が1割以下と少なく、世代間の職員数がアンバランスになっている。町全体で見た職員の年齢構成の偏りを検証し、長期的視点から職員採用を検討する必要がある。

### ○ 行政ノウハウが次世代に継承されにくい

- ・ 早期退職者が退職者の約45%を占めており、経験豊富な職員の急速な減少により、若年層職員への負担が大きくなっている。(技術、経験等の次世代への継承ができないままに世代交代が行われている。)
- ・ 退職者の経験、知識をスムーズに在職者に引き継ぎ、業務に支障をきたさないような職員配置に苦慮している。団体によっては、全事務のマニュアルを作成し、対応しようとしているところもある。

### ○ 職員の業務増、士気への影響が見られる

- ・ 超過勤務の増加や休暇取得状況の低下が顕著に表れており、職員の健康管理が心配される。
- ・ 1人あたり業務量の増を職員が感じており、余裕の無さから職場の円満なコミュニケーションが困難になりつつある。
- ・ 長期病気療養職員の増加等により、職員総数と実働職員数の差が開いている。

### ○ 非常勤職員が増加している

- ・ 臨時・非常勤職員の採用が増え、行政サービスの低下にならない方策の工夫が必要となっている。

# 集中改革プランの取組に関する 市区町村、都道府県市町村担当課の意見

## ■今後の取組

### ○ 人材育成の取組が一層重要になっている

- ・ 多様化する行政ニーズに少数精鋭で対応するため、人材育成により職員の資質向上を図ることが急務となっている。
- ・ 定員純減と並行して、職員の能力向上のための職員研修の充実と、職員の業績を適切に評価し、人材育成、意識改革につなげるための人事評価制度の確立に重点的に取り組む必要がある。

### ○ 広域行政を一層進める必要がある

- ・ 地方分権や住民ニーズの多様化などにより、事務量が大幅に増えてきており、電算等のシステム化などによる事務合理化策だけでは、これ以上の定員純減は、非常に難しいと考えられる。今後は、市町村の合同によるプロジェクトチームを立ち上げ、電算システムや窓口事務等の広域行政化を進めるなどしなければ、定員管理は難しい。
- ・ 消防や病院を有する団体においては、消防は広域化を、病院は統合といった方法も今後検討していく必要がある。

# 定員管理の計画に関する調査(市区町村)

- 市区町村のうち半数以上の団体で、平成24年度以降も計画策定済または策定予定。
- 各地方公共団体においては、集中改革プランの期間後も、自主的に定員管理の数値目標を策定し、適正な定員管理の推進に取り組んでいる。

○各地方公共団体が定めている定員の数値目標の終期

- ・平成22年度まで策定 : 1,321団体
- ・平成23年度まで策定 : 113団体
- ・平成24年度以降も策定 : 346団体

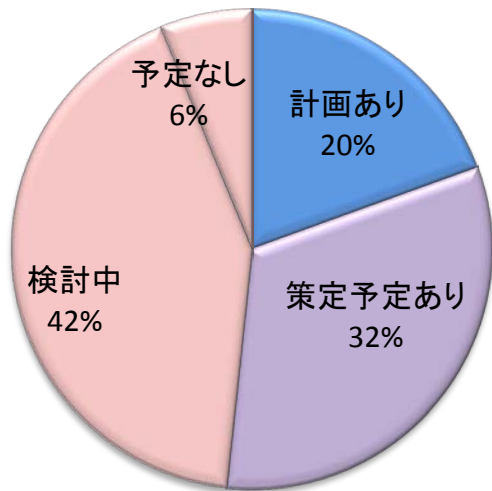
※一般行政部門が含まれる計画の数値目標について把握

現在の計画の終期が23年度以前の団体

現在の計画終了後の新たな計画の策定について

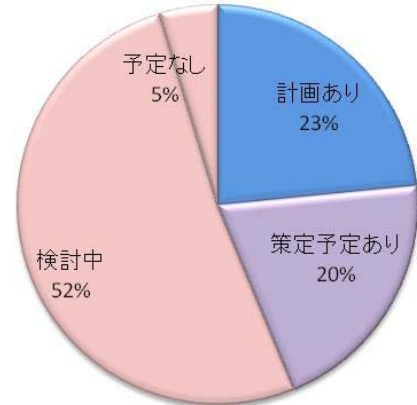
- ・策定を予定している : 574団体
- ・策定を予定していない : 110団体
- ・検討中 : 750団体

平成24年度以降の計画について(市区町村)



【参考】

都道府県・政令市

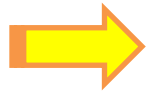


# 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書について

## I 背景

### 「臨時・非常勤職員」

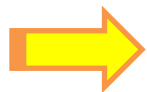
- ① 常勤職員とは異なり、「臨時的・補助的な職」又は「学識経験を必要とする職」としての位置づけ
- ② 全地方公共団体の「臨時・非常勤職員」の数：約50万人※（平成20年4月1日現在）  
 ※ 調査対象：任用期間が6ヶ月以上又は6ヶ月以上となることが明らか、かつ、週20時間以上勤務の者  
 主な職種：一般事務職員、保育士、教員・講師、技能労務職員 など
- ③ 任期：臨時職員は6月以内（1回のみ更新可能で最長1年）、非常勤職員は通常1年以内
- ④ 勤務条件：条例等で規定（給与：非常勤職員は、常勤職員と異なり、報酬及び費用弁償を支給）



- 【課題】**
- ① 常勤職員と同様の本格的業務に従事しているケースがあるとの指摘
  - ② 報酬水準や手当の支給について「常勤職員との均衡を図るべき」との指摘
  - ③ 臨時・非常勤職員としての任用が長期化し、雇止めのトラブルも発生  
 （任用更新の期待権を持たせたことに対して損害賠償の判決が出される例もあり）

### 「任期付短時間勤務職員」

- ① 「常勤職員と同様の本格的業務に従事可能な短時間勤務職員」の制度（平成16年8月導入。地方独自の制度）
- ② 全地方公共団体での採用実績：29団体で1,563人（平成20年4月1日現在）  
 ※ 主な職種：保育士、学童クラブ指導員、図書館業務 など
- ③ 任期：原則3年（特に必要がある場合は5年以内）
- ④ 勤務条件：条例等で規定（給与：常勤職員と同様、給料及び手当を支給）



- 【課題】**
- ① 制度に関する地方公共団体の理解が進んでいないとの指摘
  - ② 要件が限定され、活用しにくいとの指摘  
 （「一定期間で終了する業務」又は「対住民サービスの量的拡大が必要な場合」などに限定）

## Ⅱ 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会の概要

- 1 趣旨**
- 地方公共団体において、多様化、高度化する住民ニーズへの対応を図るためには、多様な任用形態を活用することが必要。
  - このため、任期付短時間勤務職員制度や臨時・非常勤職員制度について、質の高い効率的な行政サービスの充実に資するようその活用の在り方等について検討する。
- 2 検討項目**
- ① 臨時・非常勤職員の任用等の在り方
  - ② 任期付短時間勤務職員制度の活用の在り方
- 3 検討経過** 平成20年7月～12月に計8回開催 ⇒ 平成21年1月に報告書の公表

### 研究会構成員

**(座長)**

高橋 滋 一橋大学大学院法学研究科教授

**(委員)**

猪野 積 平成国際大学法学部教授  
江崎 孝 全日本自治団体労働組合労働局長  
川田 琢之 筑波大学ビジネス科学研究科准教授  
高橋 伸子 生活経済ジャーナリスト  
竹内 英樹 横須賀市総務部人事課長  
中澤 基行 東京都総務局人事部調査課長  
西村 美香 成蹊大学法学部教授  
原 ひろみ 労働政策研究・研修機構人材育成部門研究員  
人羅 格 毎日新聞社論説委員

(敬称略、五十音順)



### Ⅲ 研究会報告書のポイント

#### 臨時・非常勤職員制度

##### 1 任用の考え方

- 本来、「臨時的・補助的な職」又は「学識経験を必要とする職」に任用されるものであることに留意すべき。
- 任期の単位は原則1年以内。

##### 2 処遇の考え方

- 常勤は「給料・手当」、非常勤は「報酬・費用弁償」という現行の枠組みを維持しつつ、報酬等の水準は職務の内容・責任に応じて各地方公共団体に適切に決定すべき。
- 採用時には任期や勤務条件を明示し、休暇等の労働関係法令を適切に適用すべき。

##### 3 再度の任用の考え方

- 再度任用は妨げないが、改めて成績主義・平等主義を踏まえ採用すべき。

具体的臨時・非常勤の職について、任期付短時間勤務職員制度の活用も検討

#### 任期付短時間勤務職員制度

##### 1 制度の周知

- 現行制度の活用方法・効果について周知。

##### 2 新たな任期付短時間勤務職員制度の検討

- 一定の資格・実務経験が必要とされる業務（例：保育士、各種相談員）について、従来の要件に加え、「サービスの質の向上」などを図る場合にも活用拡大を検討すべき。
- 現行制度の要件（「一定期間で終了する業務」又は「サービスの量的拡大が必要な場合」）の柔軟な運用も並行して検討すべき。

##### 3 任期の弾力化の検討

- 「原則3年、特例5年」につき、特例を採用できる規定の弾力化を検討すべき。

#### 総務省としての今後の対応

- 臨時・非常勤職員制度 ⇒ 制度の運用の考え方を地方公共団体に周知
- 任期付短時間勤務職員制度 ⇒ 制度及び運用の改善を目指して具体的に検討

## 1-1 地方公共団体の臨時・非常勤職員数(職種別・団体区分別)

(単位：人)

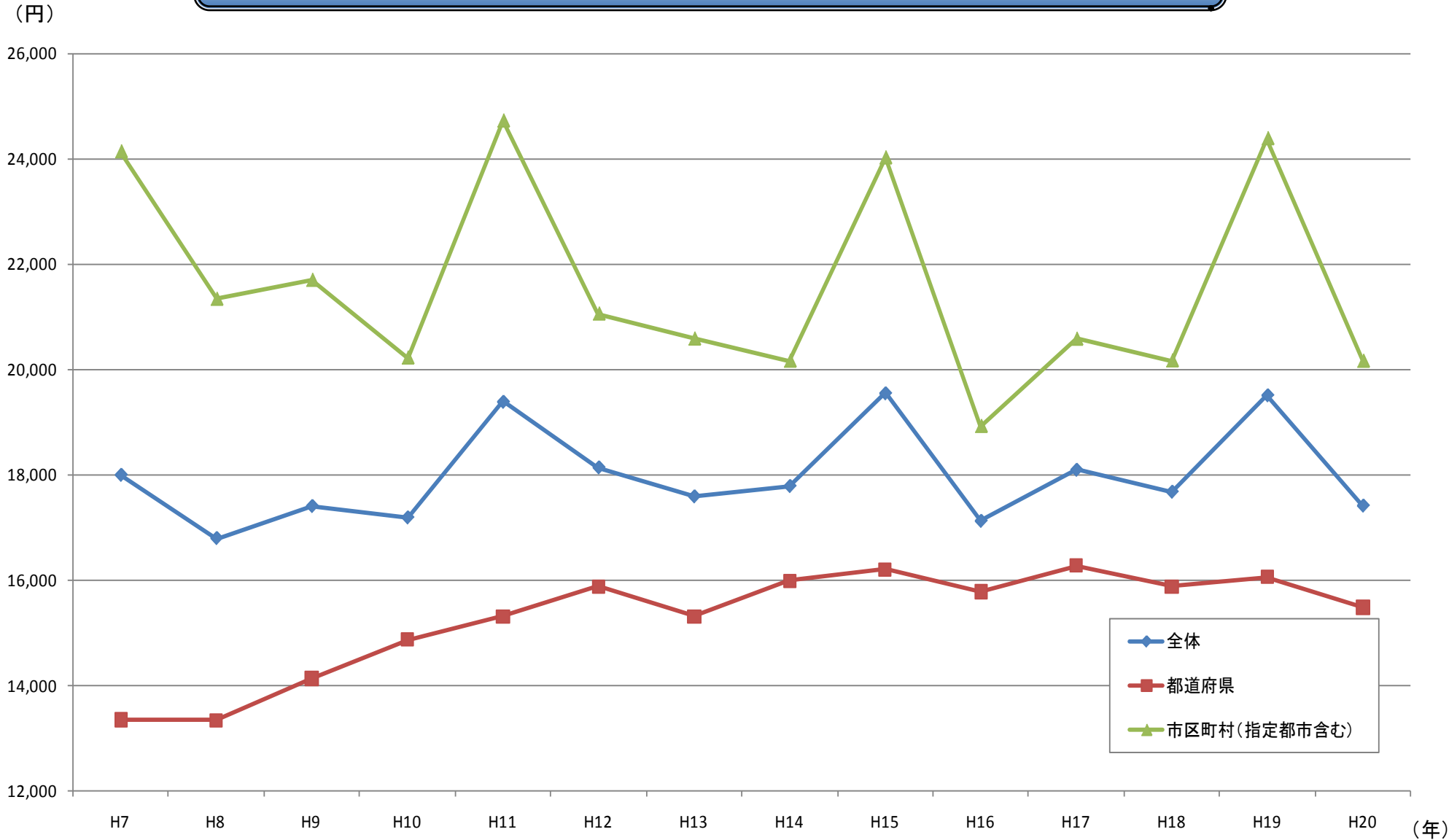
職 種	平成20年4月1日				構成比(%)
	都道府県	政令指定都市	市町村等	合計	
一般事務職員	26,167	11,202	82,313	119,682	24.0
技術職員	2,759	894	3,791	7,444	1.5
医師	3,420	1,245	4,576	9,241	1.9
医療技術員	1,945	798	5,890	8,633	1.7
看護師等	4,468	1,340	17,677	23,485	4.7
保育士等	1,755	5,950	81,704	89,409	18.0
給食調理員	1,793	2,811	32,730	37,334	7.5
技能労務職員	8,935	5,448	39,536	53,919	10.8
教員・講師	32,430	3,459	21,492	57,381	11.5
その他	19,578	8,385	63,305	91,268	18.3
合 計	103,250	41,532	353,014	497,796	100.0

※1 本調査は、平成20年4月1日現在において、※2に該当する職員について調査を行ったものです。(次頁以降も同じ。)

※2 調査対象職員は、都道府県、政令市、市町村等(市町村、特別区、一部事務組合、広域連合、財産区及び地方開発事業団)の臨時・非常勤職員(地方公務員法3条3項3号、17条又は22条2項若しくは5項により任用されている者で、任期付短時間勤務職員や再任用短時間勤務職員等一定の職員を除きます。)であって、任用期間が6月以上又は6月以上となることが明らかであり、かつ、1週間当たりの勤務時間が20時間以上の職員です。

※3 職種の分類は別表「職種の分類」のとおりです。

時間外勤務手当(1人当たり平均支給月額)の推移(普通会計)

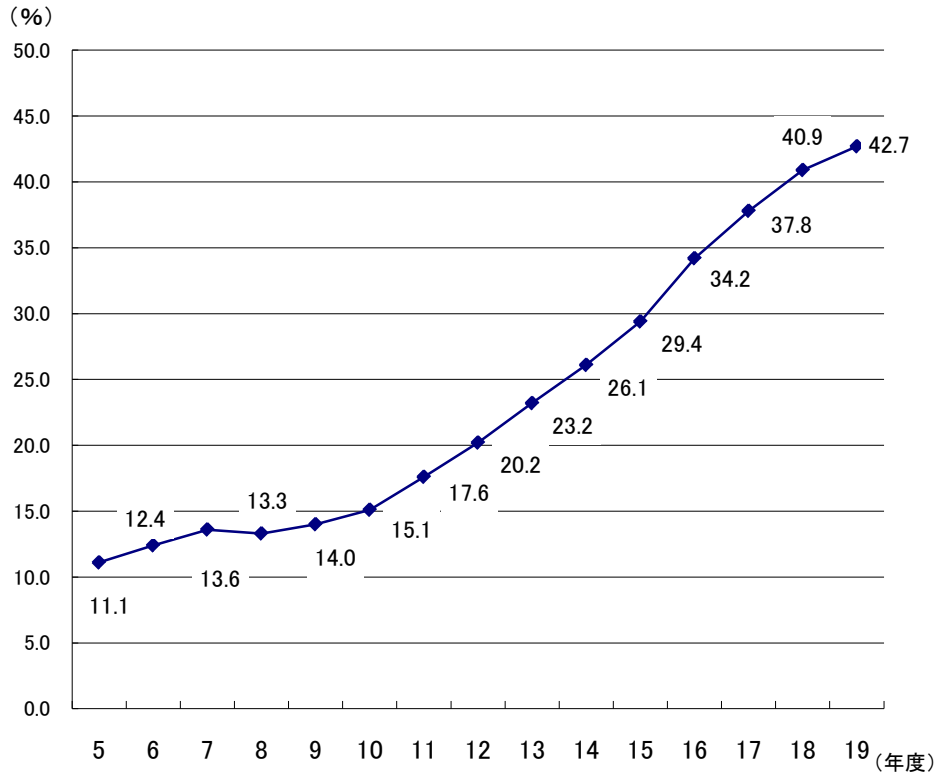


・平成7年、11年、15年、19年は、統一地方選挙が行われた年  
 ・出典：地方公務員給与実態調査(総務省)  
 ※手当額は平成20年4月分として支給されたものである。

# 地方公務員の長期病休者の状況について

年度	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
調査対象職員数(人)	703,720	736,167	747,932	799,654	800,695	802,025	803,597	776,685	806,175	803,117	793,442	787,974	795,141	770,062	760,322
長期病休者数(人) a	12,748	12,920	13,631	14,559	14,132	14,423	14,958	14,727	15,516	15,703	15,949	16,189	16,772	18,141	18,315
精神及び行動の障害(人) b	1,414	1,601	1,859	1,942	1,977	2,182	2,628	2,968	3,600	4,098	4,694	5,535	6,345	7,428	7,823
構成比(%) b/a	11.1	12.4	13.6	13.3	14.0	15.1	17.6	20.2	23.2	26.1	29.4	34.2	37.8	40.9	42.7
10万人率	200.9	217.5	248.6	242.9	246.9	272.1	327.0	382.1	446.6	510.3	591.6	702.4	798.0	964.6	1,028.9

長期病休者に占める「精神及び行動の障害」の割合(構成比)



「精神及び行動の障害」による長期病休者率(10万人率)

