

狛江市第5次行財政改革推進計画

【 定員適正化編 】

平成 25 年度～平成 27 年度

平成 25 年 1 月

狛江市

◇ 目 次 ◇

1 現状	1
（１）職員数の推移	
（２）人件費及び人件費比率等の推移	
（３）他市との比較	
2 課題	6
（１）新たな展開に向けた組織づくり	
（２）職員数の適正化	
（３）組織の活性化	
（４）民間活力の推進と多様な雇用形態の活用	
3 今後の取組	7
（１）新たな展開に向けた組織づくり	
（２）民間活力の推進	
（３）技能労務業務の見直し	
4 目標職員数	11
（１）計画期間	
（２）目標職員数	

※ 本計画内で示している職員数は、総務省が行う地方公共団体定員管理調査に基づく職員数であり、常勤の教育長を含む一般職に属する職員数である。

1 現状

平成 17 年度から 5 年間の定員適正化計画では職員数 556 人(平成 17 年 4 月 1 日現在)を 467 人(平成 22 年 4 月 1 日現在)までに削減し、新たな組織へ再編成することとしていたが、平成 22 年 4 月 1 日現在では、職員数 461 人となり、削減目標を上回ることができた。その後、平成 22 年度からの新たな計画に基づき、引続き定員適正化に取り組んできたところであり、平成 24 年 4 月 1 日現在の職員数は 459 人(目標職員数 467 人)となっている。

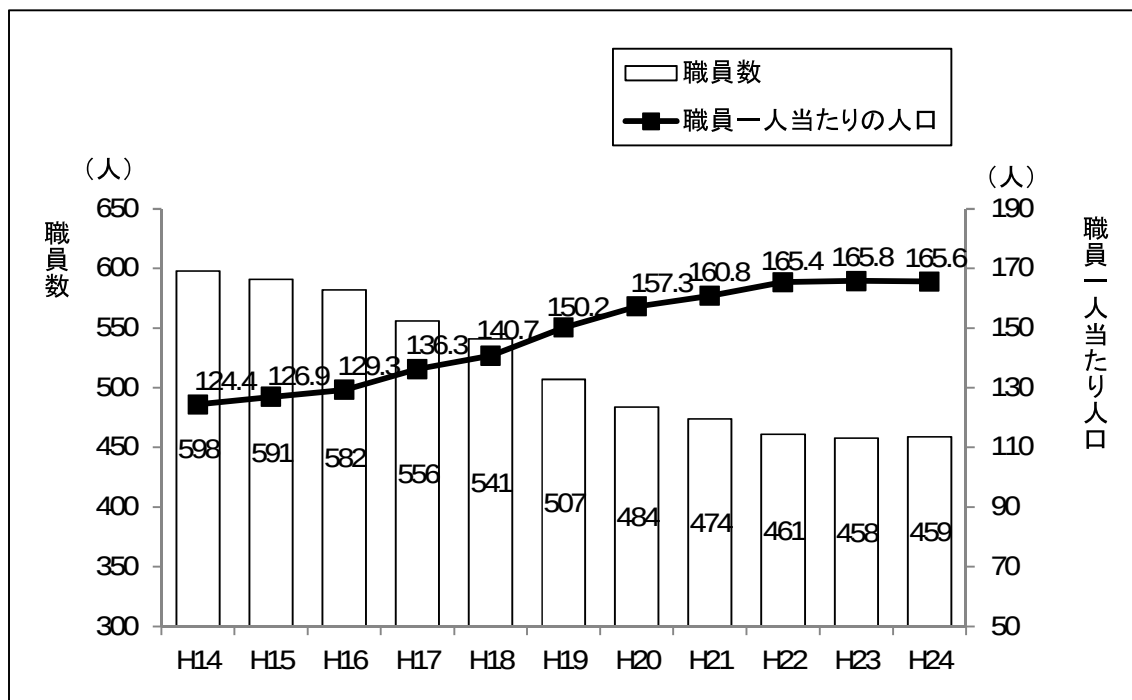
行財政改革の取組の中では職員数の削減及び人件費の抑制は大きな課題の一つであったが、これまでの取組により人件費に関する経常収支比率についても改善し、特に職員給の経常収支比率については多摩 26 市平均を下回っている。

しかし、職員一人当たりの人口を他市と比較した場合、依然として多摩 26 市平均や類似団体 8 市の平均を上回っている状況である。

(1) 職員数の推移

ア 職員数と職員一人当たりの人口の推移

平成 14 年度からの 10 年間で 139 人、23.2%の削減に取り組むことができた。特に定年退職者不補充等の取組により平成 19 年度と 20 年度は職員の削減数が大きく、部の統合や新設を行うなど大規模に組織の見直しを行った。



イ 職員数及び組織の推移

		H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
職員数		598	591	582	556	541	507	484	474	461	458	459
組織数	部	9	9	9	9	9	7	8	8	8	8	8
	課	35	35	33	32	32	32	30	30	29	29	33
主な改正内容				公健康 民館福 組祉部 織組 統改 合正	企画 経営 室、 契約 課の 新設	防 災防 犯係 、消 防係 の新 設	学環 校境 教部 育と 部都 と市 社建 会設 教部 育の 部の 統統 合合	大規 模童 組青 組少 改年 正部の 新設	定額 給付 金対 策室 の新 設	定額 給付 金対 策室 の廃 止		課年 の秘 設書 置、 等環 組境 織政 再策 編課 、道 路推 公進 園課 、保 陰設

ウ 職種別職員数の推移

一般事務は、平成19年度からほぼ横ばいで推移している。一般技術のうち土木職については、水道事務の東京都への移管もあり大きく減少しているが、現在、定数外として土木職の再任用職員を多く配置しており、今後の道路修繕事業を見据えて適正な職員数を検討する必要がある。

保育士は、多様な雇用形態を活用したうえで一定数を確保し、技能労務職は、再任用職員や嘱託職員を活用し、退職者不補充で対応している。

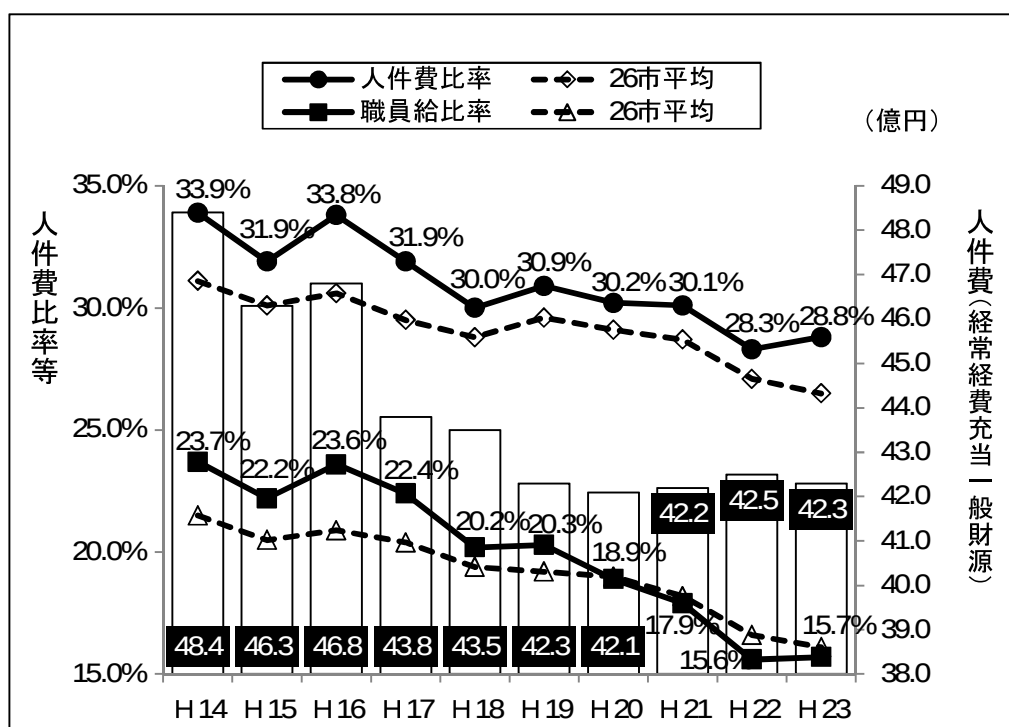
(各年4月1日現在)

		H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
一般行政職	一般事務	309	306	303	285	284	266	259	257	264	266	268
	一般技術	57	57	56	53	48	40	35	34	29	28	30
	土木	40	41	42	42	36	29	25	23	20	17	17
	建築	7	6	7	5	6	5	6	7	7	9	11
	機械	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	電気	6	6	4	3	3	3	3	3	1	1	1
	速記	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
	保健師	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6
	看護師	8	8	8	7	6	6	6	6	6	5	5
	栄養士	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	介護福祉士	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2
	社会福祉士	0	0	0	0	0	0	3	6	8	6	6
	保育士	108	108	108	107	102	97	93	88	87	87	87
	小計	500	497	493	470	458	427	413	406	409	408	412
技能労務職	給食調理	49	48	46	43	42	41	35	35	25	24	24
	用務	24	22	22	22	20	19	17	15	10	14	13
	一般作業	11	11	9	9	9	8	8	7	8	8	7
	自動車運転	6	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2
	電話交換	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0
	タイピスト	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
	庁務	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0
	小計	97	93	88	85	82	79	70	67	51	49	46
教育長		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
合計		598	591	582	556	541	507	484	474	461	458	459

(2) 人件費及び人件費比率等の推移

平成14年度決算から比較すると人件費（経常経費充当一般財源）は約6億5百万円、12.5%の削減に取り組むことができた。

人件費と職員給を経常収支比率でみると改善傾向にあり、特に職員給については平成20年度以降は多摩26市平均を下回るところまで改善している。



※ 人件費及び経常収支比率（人件費、職員給）は普通会計決算による数値であり、特別会計は含まない。

※ 経常経費充当一般財源とは、経常的経費に充てた一般財源をいい、経常的経費から特定財源（国や県からの補助金のように特定の支出に充てるべき収入）を差し引いた額である。

(3) 他市との比較

ア 多摩 26 市との比較（職員一人当たりの人口）

多摩 26 市及び類似団体 8 市で職員一人当たりの人口を比較すると、狛江市は多摩 26 市中 20 番目に少なく、また多摩 26 市平均及び類似団体 8 市平均よりも少ない状況にある。

(単位: 人、平成23年4月1日現在)

	職員数 A	人口 B	職員一人 当たりの人口 B/A	【参考】 順位
八王子市	2,899	553,788	191.0	3
立川市	1,175	174,913	148.9	25
武蔵野市	946	136,003	143.8	26
三鷹市	1,027	176,462	171.8	16
青梅市	764	138,315	181.0	11
府中市	1,258	246,682	196.1	1
昭島市	653	111,445	170.7	17
調布市	1,257	217,816	173.3	14
町田市	2,211	419,695	189.8	5
小金井市	705	113,275	160.7	23
小平市	923	179,412	194.4	2
日野市	1,017	175,262	172.3	15
東村山市	803	151,062	188.1	6
国分寺市	699	115,636	165.4	21
国立市	432	72,956	168.9	19
福生市	372	57,493	154.6	24
狛江市	458	75,918	165.8	20
東大和市	461	83,413	180.9	12
清瀬市	430	72,929	169.6	18
東久留米市	624	114,621	183.7	8
武蔵村山市	384	70,423	183.4	9
多摩市	813	144,905	178.2	13
稲城市	440	83,903	190.7	4
羽村市	346	56,027	161.9	22
あきる野市	440	81,159	184.5	7
西東京市	1,062	194,369	183.0	10
26市平均	869	154,534	177.8	
類団8市平均	427	74,774	175.1	
狛江市(再掲)	458	75,918	165.8	20

※定員管理調査から消防、病院、水道を除いた職員数

※ 本計画における類似団体とは、総務省が行う地方公共団体定員管理調査において人口と産業構造を基準にいくつかのグループに分けたものであり、多摩 26 市のうち狛江市との類似団体は国立市、福生市、東大和市、清瀬市、武蔵村山市、稲城市、あきる野市である。

イ 類似団体との比較（類似団体別職員数の状況）

狛江市との類似団体は全国で 53 団体あり、類似団体の平均と比較して民生部門が超過している要因は、保育園 6 園を直営で運営していることが影響していると考えられる。

(単位:人)

部門	H23.4.1 職員数 A	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値× 住基人口 10,000 B	超過数 C(A-B)	超過率 C/A×100	修正値× 住基人口 10,000 D	超過数 E(A-D)	超過率 E/A×100
議会	5	6	▲ 1	▲ 20.0%	6	▲ 1	▲ 20.0%
総務	93	97	▲ 4	▲ 4.3%	100	▲ 7	▲ 7.5%
税務	30	30		0.0%	30		0.0%
民生	157	111	46	29.3%	114	43	27.4%
うち保育所	99	-	-	-	57	42	42.4%
衛生	27	42	▲ 15	▲ 55.6%	21	6	22.2%
労働		1	▲ 1	-			
農林水産	1	7	▲ 6	▲ 600.0%	6	▲ 5	▲ 500.0%
商工	5	6	▲ 1	▲ 20.0%	4	1	20.0%
土木	41	45	▲ 4	▲ 9.8%	39	2	4.9%
一般行政 計	359	345	14	3.9%	320	39	10.9%
教育	68	77	▲ 9	▲ 13.2%	67	1	1.5%
消防		38	▲ 38	-			
普通会計 計	427	459	▲ 32	▲ 7.5%	387	40	9.4%
下水道	7						
その他	24						
公営企業等会計 計	31						
合計	458						

※ 「類似団体別職員数の状況」は、類似団体ごとに人口 1 万人当たりの職員数の平均値を算出し、比較したものである。「単純値」は、職員が配置されていない部門についても考慮することなく集計し、「修正値」は、各部門に職員を配置している団体のみを対象に算出している。

2 課題

(1) 新たな展開に向けた組織づくり

新たな市政を推進するため基本計画等の改定を行うとともに、それらに基づく取組を着実に実行できる組織体制を整備しなければならない。また、新たな行政課題や地域主権改革の推進に伴う基礎自治体への事務権限の移譲など増加している市の業務に対応するため、効率的かつ効果的な組織体制を整備する必要がある。

(2) 職員数の適正化

多様な雇用形態の活用や民間活力の導入などこれまでの定員適正化の取組については、職員数の削減や人件費の抑制など行財政改革に大きな効果をもたらした。しかし、大規模な組織改正や団塊の世代の大量退職など組織体制に著しい変化が生じたことにより、超過勤務の増加など職員にとっては負担感が増した状況もあった。前計画においては実職員数が目標職員数を下回っている状況であったが、新たな組織において市政を円滑に推進するためには適正な職員数を確保する必要がある。

(3) 組織の活性化

職員数を削減し、限られた人員の中で多様な行政需要に応えるには、職員一人ひとりが効率的かつ効果的に業務を遂行する能力が求められる。また、政策転換や新たな行政課題に取り組むためにも職員の意識改革と資質の向上を図るとともに、人事評価制度の適正な運用など、職員がやりがいを感じ、能力を最大限発揮できる職場環境を醸成することで組織の活性化につなげていく必要がある。

(4) 民間活力の推進と多様な雇用形態の活用

職員数は着実に削減できている状況ではあるが、職員一人当たりの人口（165.8人）を他市と比較した場合、多摩26市平均（177.8人）及び類似団体8市平均（175.1人）より依然少ない状況である。これまでも業務の委託化や指定管理者制度の導入などを行ってきたが、民営化や委託化などの更なる取組が求められる。

また、多様な雇用形態の活用については、これまで正規職員数の抑制には一定の効果をもたらしているが、全体数としては増加傾向にあることから、嘱託職員等の活用方法や配置すべき業務を精査する必要がある。

3 今後の取組

(1) 新たな展開に向けた組織づくり

新たな行政課題や地域主権改革の推進に伴う基礎自治体への事務権限の移譲など増加している市の業務に対応するとともに、平成 25 年度から 31 年度までの 7 か年の後期基本計画における施策の着実な推進に向けて平成 26 年 4 月 1 日に組織改正を行う。

- まちづくり推進に向けて
- 福祉の相談支援体制の充実に向けて
- 安心で安全なまちづくりに向けて
- 職員の適正配置と組織の活性化

ア まちづくり推進に向けて

まちづくりについては、水道局用地の利活用を含めた和泉多摩川緑地の整備に向けた関係機関との調整や都市計画マスタープランに基づくまちづくりを推進していくとともに、生活幹線道路については、計画的に修繕や維持管理を進めていかなければならない。交通安全施策については、ハードとソフトの両面から一体的に取り組むことにより、快適で安全な交通環境を整備に向けた体制を整備する。

環境問題にあつては、近年自然環境及び生活環境に対する関心が高まっており、基礎自治体において求められる役割も大きくなっているとともに、市民や事業者と一体となった取組が必要であり、環境基本計画等に基づく取組など効果的に環境施策を推進する体制が必要である。

これらの課題に取り組むために現在の建設環境部を都市建設部門と環境部門に再編し、効果的かつ効率的に施策を推進できる組織体制とする。

イ 福祉の相談支援体制の充実に向けて

福祉保健部が所管する業務は、制度改正や権限移譲により年々増加かつ多様化しており、効率的に業務を行えるように組織を再編する必要がある。また、少子高齢化や核家族化の進行等により、多様化する福祉に関する支援や相談のニーズに応えられるように相談支援体制を整備する。

ウ 安心で安全なまちづくりに向けて

防災センターが平成 25 年中旬に竣工することにより市の防災拠点施設として

必要な機能が整備されるが、東日本大震災の教訓を踏まえた様々な課題への対応のほか、安心で安全なまちづくりに向けた組織体制に見直す必要がある。また、平成 25 年 4 月 1 日に施行する安心で安全なまちづくり基本条例に基づく施策を推進するとともに、危機管理について、庁内関係部署との連携を図り、全庁的な取組を統括する役割も求められる。

エ 職員の適正配置と組織の活性化

基礎自治体としての役割や行政需要が多様化する中で、業務の質の維持・向上を図るためにも多様な雇用形態の活用方法について精査したうえで、業務内容に応じて必要な職員を配置していく。特に、福祉部門に関しては、福祉ニーズの多様化とともに、専門性の高い相談内容も増加しており、そのような相談にも対応できる職員の育成と適正な配置を通じて相談機能の充実を図る必要がある。

また、新たな組織での取組を円滑に推進するためにも職員一人ひとりの意識改革と資質の向上を図るとともに、組織や職位を超えた情報共有化が図られる風通しのよい組織風土や職員がやりがいを感じ、能力を最大限発揮できる職場環境を醸成することで、組織全体の活性化につなげていく。

(2) 民間活力の推進

地域主権改革に伴う基礎自治体への事務権限の移譲や多様化する市民ニーズに対応するためには引き続き行財政改革を推進し、財政の健全化を進める必要がある。そのためには効率的な行財政運営を行う必要があり、社会状況の変化の中で、官と民との適切な役割分担のもとに、市が行っている業務について、サービス提供に相応しい実施主体を精査する必要がある。そのうえで委託化や民営化、多様な雇用形態の活用に取り組むとともに、「市が直接行うべき業務」については、必要な職員数を確保していく。

- 平成 28 年度を目途に公立保育園 6 園のうち 2 園を民営化する。
- 小学校の給食調理は、平成 26 年度から段階的に委託化に移行し、将来的に全校を委託化する。

ア 保育園の民営化

市は、年々増加する保育需要に対応するため、新たな民設保育園を誘致するとともに、公立保育園における耐震化等の施設整備に合わせて保育定員の拡充等に取り組んでいる。今後も子ども・子育て関連 3 法の成立に伴い保育需要が変化することが見込まれることに加え、就労形態の多様化やひとり親家庭の増加等によ

り、保育施設には更に多様なサービスが求められることが予測される。

これまで、市が公立保育園 6 園全ての運営を行うことにより、保育需要や子育て支援の課題の把握、施策の展開を図ってきたが、その一方で、先述のとおり、保育所の職員数が類似団体の平均より大幅に超過している状況が生じることとなった。

今後、28 年度を目途に公立保育園 6 園のうち 2 園を民営化することで、市の保育行政全体として、保育需要への適切な対応や多様な保育サービスの提供と効率的な行財政運営の両立を図っていく。その中で、公立保育園は、市内の認可保育所における保育水準の基準となるとともに、地域における子育て支援の拠点としての役割を担っていくことが求められる。また、民営化にあたっては、引継ぎを行うための十分な期間を確保するなど、特に子どもへの配慮を充分に行ったうえで、円滑な移行を図っていく。

イ 給食調理の委託化

小学校 6 校と保育園 6 園の給食を市直営で調理業務を行っており、きざみ食対応等乳幼児の成育に合せたきめ細かな給食を提供する必要がある保育園（民営化 2 園は除く）は直営を維持する。小学校の給食調理については、質や安全に充分に配慮したうえで委託化を進め、民間の専門性や柔軟性を取り入れることで学校給食の充実を図るとともに効率的な行財政運営を行う。平成 26 年度から正規職員数及び再任用職員数に合わせて段階的に委託化に移行し、将来的には全校の委託化を目指す。

（３）技能労務業務の見直し

- 電話交換、庁務、タイピストの職種は、廃止する。
- 自動車運転は、今後新規採用せず、将来的に職種を廃止する。
- 小学校の給食調理は、平成 26 年度から段階的に委託化に移行し、将来的に全校を委託化する。
- 保育園の給食調理、学校用務、一般作業は、直営を維持する。

技能労務業務については、電話交換、庁務、粗大ごみ収集、庁用バス等を民間委託してきており、これまで受託事業者により業務が円滑に遂行されている。そのため、技能労務職のうち電話交換、庁務の職種は廃止し、自動車運転については、今後新規採用は行わず、将来的には職種を廃止する。また、タイピストについても、業務を行ううえで電子計算組織による文章等の入力業務は一般事務職としては必

須となっている現状に鑑み、職種を廃止する。

ア 給食調理

先述のとおり、保育園の給食調理は、きざみ食対応等乳幼児の成育に合せたきめ細かな給食を提供する必要があるため、直営を維持する。小学校の給食調理は、平成 26 年度から正規職員数及び再任用職員数に合わせて段階的に委託化に移行し、将来的には全校の委託化を目指す。職員の配置体制は、正規職員数及び再任用職員数に応じて当面は弾力的に対応するが、将来的には保育園 1 園当たり 2 名を定数とする。

イ 用務

緊急時等において児童生徒の安全を確保するための対応として学校施設を熟知している学校用務の役割は大きいことから直営を維持する。正規職員又は再任用職員を各校に 1 名配置するとともに、機動的な支援体制として用務業務支援担当 2 人を含めた 12 名を将来的な定数とするが、再任用職員は定数内での配置とする。

ウ 一般作業（自動車運転）

老朽化した道路の補修や公園の適正な管理等は、市民の快適な生活環境を守るために重要であり、市民からの声にも迅速に対応することが求められることに加え、災害時における道路復旧作業等、機動的かつ緊急的な対応が求められることから、直営を維持する。現在の機動処理係と施設共同支援班の体制については、将来的な定数は 8 名とし、再任用職員は定数内での配置とするが、施設及び工作物の維持、修繕、清掃等を担うにあたって、より効率的で横断的な対応ができる体制の整備に向けて、平成 26 年度の組織の見直しと合わせて検討していく。

4 目標職員数

(1) 計画期間

平成 25 年度から平成 27 年度までの 3 か年とする。

(2) 目標職員数

平成 28 年 4 月 1 日現在の目標職員数を 452 人とする。

■目標職員数

(各年4月1日現在)

年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
目標職員数	467人	465人	465人	453人	452人
実職員数	459人				

■職種別目標職員数

(各年4月1日現在)

		実職員数	目標職員数				
		H24	H25	H26	H27	H28	
一般行政職	一般事務	268	274	272	271	271	
	一般技術	(26) 30	(27) 31	(30) 34	(29) 33	(29) 33	
	土木	(15) 17	(15) 17	(18) 20	(18) 20	(18) 20	
	建築	(9) 11	(10) 12	(10) 12	(10) 12	(10) 12	
	電気	1	1	1	1	1	
	速記	1	1	1	0	0	
	保健師	6	6	6	6	6	
	看護師	5	5	5	4	4	
	栄養士	8	8	8	8	8	
	介護福祉士	2	2	2	2	2	
	社会福祉士	6	6	6	6	6	
	保育士	87	87	87	81	80	
	小計	412	419	420	411	410	
	技能労務職						
技能労務職	給食調理	24	24	23	21	21	
	用務	13	12	12	12	12	
	一般作業	7	7	7	6	6	
	自動車運転	2	2	2	2	2	
	小計	46	45	44	41	41	
教育長		1	1	1	1	1	
合計		459	465	465	453	452	

※一般技術のうち土木と建築の()は、管理職を除いた数

※用務と一般作業の目標職員数は、定数内で配置する再任用職員を含む。

登録番号 H24－29

狛江市第5次行財政改革推進計画

【定員適正化編】

平成25年1月発行

発	行	狛江市
編	集	企画財政部 政策室
		狛江市和泉本町一丁目1番5号
		電話 03-3430-1111
印	刷	庁内印刷
頒布	価格	10円