

狛江市定員適正化計画

平成 22 年度 ~ 平成 26 年度

狛 江 市

１．定員適正化の必要性

地方自治体には、地方分権や少子高齢化等、自治体に共通した課題解決への取り組みが求められる一方で、各自治体固有の課題や独自性のある施策等、持続可能で魅力あるまちづくりにも取り組まなくてはなりません。また、情報化社会の進展とともに住民要望も多様化しており、より一層効率的な行政運営が求められています。

本市では、これまで継続的な行財政改革に取り組んできましたが、更に新たな課題への対応を行うといった観点から、引き続き行財政改革を推進するものとし、平成 22 年 3 月には狛江市第 4 次行財政改革大綱（以下「大綱」という。）を策定しました。

この大綱に基づき、行財政改革の柱として、今後とも計画的な定員の適正化に取り組んでいくこととしました。

２．これまでの取り組みと現状

平成 17 年、国の指針^１により集中改革プランの策定が求められました。本市では、既に平成 17 年度から 3 年間の「行財政基盤確立のための緊急行動計画」に取り組んでいましたが、この指針に対応するため、緊急行動計画との整合性を持たせた「狛江市アクションプラン（以下「アクションプラン」という。）」^２を策定し、平成 17～21 年度を計画期間として、その中で計画的かつ適正な定員管理に取り組んできました。

アクションプランでは、組織・機構改革、事務事業の見直し、民間委託等民間活力の導入、サンセット方式、多様な雇用形態の導入の 5 つの基本的考え方のもと、定年退職者不補充を原則としてきました。

この結果、平成 22 年 4 月 1 日現在の正規職員数は 461 人となり、平成 17 年度と比較した目標純減数 89 人（16.0％）を 6 人上回る 95 人（17.1％）の純減を達成しました。

【表 1】職員数及び減員数の推移

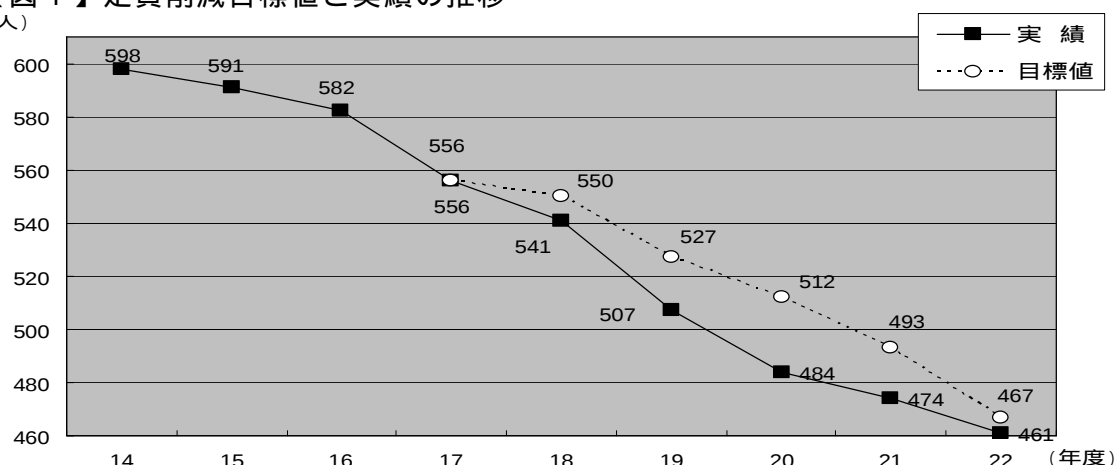
（単位：人）

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	17 年度比 減員数計
一般行政職	470	458	427	413	406	409	61
技能労務職	85	82	79	70	67	51	34
教育長	1	1	1	1	1	1	0
職員数 計	556	541	507	484	474	461	95
前年度比の減員数		15	34	23	10	13	

１ 地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針（平成 17 年 3 月 29 日 総務省）

２ 平成 18 年 4 月策定、公表。定員適正化にかかる「定員適正化計画編」のほか、「第 3 次行財政改革推進計画編」、「実施計画編」、「公の施設の管理運営方針編」が策定された。

【図 1】定員削減目標値と実績の推移
(人)



多摩地域の類似団体³との比較では、平成 17 年 4 月 1 日現在の総職員数は、類似団体平均比で 60 人の超過でしたが、平成 21 年 4 月 1 日現在では、類似団体平均比で 37 人の超過となり、その差を縮めています。ただし、普通会計部門⁴の総職員数では 48 人の超過（表 2）、部門別では民生部門で 53 人の超過が見られる状況です。更に民生部門内では保育所が 56 人の超過といった状況にあります。

【表 2】普通会計部門別職員数（類似団体平均との比較）

（単位：人）

	議会	総務	税務	農林水産	商工	土木	民生	衛生	教育	普通会計
類団平均(A)	7	97	31	4	4	34	110	27	78	392
狛江市(B)	6	98	30	1	5	33	163	29	75	440
差(B)-(A)	1	1	1	3	1	1	53	2	3	48

（平成 21 年 4 月 1 日現在）

アクションプランでは、業務内容の見直し等により正規職員の担う業務を集約し、多様な雇用形態の活用及び組織改正等と合わせて業務の効率化と定員適正化に取り組んできました。また、積極的な定数削減を行っています（表 3）。減員数では、一般行政職のうち特に一般事務職の人数が多くなっています。

この結果、総じて正規職員には、業務が集約されたことに伴う高度かつ多様な判断を要する事務処理能力とともに、嘱託職員等に対するマネジメント能力が求められることとなり、一般行政職のうち特に一般事務職において負担感が増大している現状にあります。

3 人口と産業構造による区分。多摩地域における狛江市の類似団体は、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。

4 一般行政、教育、警察、消防の各部門の総称。自治体間で差異がある公営企業部門（病院、交通等）は除く。また、本計画上の比較では、本来、普通会計部門に含まれる消防についても自治体間の差異があるため除く。

【表 3】集中改革プランに定められた定員適正化計画の状況

	平成17年4月1日 現在職員数(人)	平成22年4月1日目標			平成21年4月1日現在概数		
		職員数 (人)	対17年増減数 (人)	対17年増減率 (%)	職員数 (人)	対17年増減数 (人)	対17年増減率 (%)
八王子市	3,218	2,898	▲ 320	▲ 9.9	3,003	▲ 215	▲ 6.7
立川市	1,323	1,150	▲ 173	▲ 13.1	1,253	▲ 70	▲ 5.3
武蔵野市	1,114	1,014	▲ 100	▲ 9.0	1,029	▲ 85	▲ 7.6
三鷹市	1,103	1,033	▲ 70	▲ 6.3	1,077	▲ 26	▲ 2.4
青梅市	1,477	1,384	▲ 93	▲ 6.3	1,464	▲ 13	▲ 0.9
府中市	1,358	1,280	▲ 78	▲ 5.7	1,309	▲ 49	▲ 3.6
昭島市	798	723	▲ 75	▲ 9.4	736	▲ 62	▲ 7.8
調布市	1,334	1,271	▲ 63	▲ 4.7	1,280	▲ 54	▲ 4.0
町田市	2,874	2,622	▲ 252	▲ 8.8	2,782	▲ 92	▲ 3.2
小金井市	789	691	▲ 98	▲ 12.4	744	▲ 45	▲ 5.7
小平市	970	926	▲ 44	▲ 4.5	919	▲ 51	▲ 5.3
日野市	1,499	1,349	▲ 150	▲ 10.0	1,353	▲ 146	▲ 9.7
東村山市	946	856	▲ 90	▲ 9.5	841	▲ 105	▲ 11.1
国分寺市	802	737	▲ 65	▲ 8.1	724	▲ 78	▲ 9.7
国立市	464	394	▲ 70	▲ 15.1	444	▲ 20	▲ 4.3
福生市	425	399	▲ 26	▲ 6.1	384	▲ 41	▲ 9.6
狛江市	556	467	▲ 89	▲ 16.0	474	▲ 82	▲ 14.7
東大和市	540	501	▲ 39	▲ 7.2	467	▲ 73	▲ 13.5
清瀬市	528	450	▲ 78	▲ 14.8	452	▲ 76	▲ 14.4
東久留米市	843	736	▲ 107	▲ 12.7	761	▲ 82	▲ 9.7
武蔵村山市	446	415	▲ 31	▲ 7.0	395	▲ 51	▲ 11.4
多摩市	911	776	▲ 135	▲ 14.8	845	▲ 66	▲ 7.2
稲城市	850	828	▲ 22	▲ 2.6	787	▲ 63	▲ 7.4
羽村市	388	363	▲ 25	▲ 6.4	368	▲ 20	▲ 5.2
あきる野市	518	475	▲ 43	▲ 8.3	469	▲ 49	▲ 9.5
西東京市	1,226	1,066	▲ 160	▲ 13.1	1,072	▲ 154	▲ 12.6
26市合計	27,300	24,804	▲ 2,496	▲ 9.1	25,432	▲ 1,868	▲ 6.8

3．現状の検証と定員適正化の推進方法

平成 20 年度に行った大規模な組織改正、多様な雇用形態の活用に伴う嘱託職員等の増加及び団塊の世代の大量退職に伴う職員の急激な入れ替わり等により、組織体制に著しい変化が生じ、様々な影響が出ています。

そのため、今後の定員適正化の推進にあたっては、現状の組織体制⁵、仕事の仕方及び職員にかかる負担等について様々な角度からの検証⁶が必要となっています。

そこで、本計画では、定員適正化計画の計画期間、基本的考え方及び適正化の主な取り組み方針を定めることとし、また、計画初年度は一定の検証にあたり、本計画を修正したうえ、計画の2年次から具体的な適正化の作業に入ることとします。

5 アクションプランの目標として定めた 467 人体制。

6 管理職に対するヒアリング、職員アンケート、事務量調査、その他の効果的な方法により実施する。

4．計画期間及び基本的考え方

本計画は、平成 22 年度から 26 年度までの 5 年間を計画期間とし、行財政改革の一環として大綱に基づき、計画的に定員の適正化を図ることを目的とします。また、計画期間内に生じる定年退職者数の見込みを踏まえたうえで、前期基本計画や公共施設再編方針等、他の計画との整合性を持たせるとともに、アクションプランで掲げた目標が未達成だった課題についても引き続き取り組むこととします。

アクションプランでは、組織全体として定員適正化を進めてきましたが、この結果生じた職員の負担増や職場の事務量等の分析を進め、今後は選択と集中の観点から、人員配置の適正化及び組織体制の改善を重点的に行います。

なお、技能労務職についてはあり方を検証し、適正化に向け検討していきます。

【表 4】職種別定年退職者の推移

(単位：人)

		平成22年度 (H23.3.31)	平成23年度 (H24.3.31)	平成24年度 (H25.3.31)	平成25年度 (H26.3.31)	平成26年度 (H27.3.31)	退職者計
一般行政職	一般事務	16	10	8	6	10	50
	一般技術	3	1	1	1	1	7
	保育士	2		1	3	7	13
	保健師						0
	看護師	1				1	2
	栄養士						0
	介護福祉士						0
	社会福祉士						0
	小計	22	11	10	10	19	72
技能労務職	タイピスト						0
	給食調理	1			1	2	4
	自動車運転		1				1
	用務					2	2
	一般作業		1			2	3
	庁務			1		1	2
	小計	1	2	1	1	7	12
合計		23	13	11	11	26	84

5．適正化の主な取り組み方針

定員適正化に向けた主な取り組み方針については以下のとおりとします。なお、各項目について、計画初年度に行う検証結果を踏まえ、修正等を行うこととします。

（１）組織及び業務のスリム化

大綱 - 7 「財政基盤の充実」に基づき、以下の内容について検討及び実施します。

- 類似重複業務等の統合・整理
 - ・ 用務及び一般作業の機動的運用並びに効果的配置
 - ・ 類似事務等窓口の一本化
- 民間への業務委託の推進
 - ・ 庁務の全面委託化
 - ・ 窓口業務の委託化の推進
- 公共施設の運営形態の見直し
 - ・ 保育園の新設等に併せた民間活力導入の検討

（２）社会情勢に対応できる組織づくり

大綱 - 7 「人材の育成と組織の改革」に基づき、以下の内容について検討及び実施します。

- 職員の能力開発の強化及び人事制度の整備・刷新
 - ・ 職員の事務処理能力及びマネジメント能力の向上
 - ・ 人事評価制度を活用した効果的な職員配置
 - ・ 職員に対するケアの充実及び休職者の職場復帰支援
 - ・ プロジェクトチームの活用による職員の政策立案能力の向上
- 社会情勢の変化に対する機動的で柔軟な組織への再編
 - ・ フラット化及びフレキシブル（柔軟）化⁸の推進
 - ・ 効率的な行政運営を目指した組織の再編

（３）その他

その他、行財政改革の推進及び政策的な取り組みに対応する組織づくりとして、以下の内容について検討及び実施します。

- 新たな行政課題に対応するための組織の再編
 - ・ 徴収部門の役割の明確化及び業務体制の充実
 - ・ 環境政策部門の創設

7 定員適正化計画の主旨を踏まえ、大綱 - 、 - の順に展開。

8 個々の職員の責任と権限が明確化され、意思形成過程が簡素化されたフラットな組織、また効果的かつ効率的に事務事業を処理するため、縦割り型組織にとらわれないフレキシブル（柔軟）な組織。グループ制や担当制として導入されている。

登録番号 H22 - 16

狛江市定員適正化計画

平成 22 年度～平成 26 年度

平成 22 年 8 月発行

発 行 狛江市

編 集 狛江市企画財政部政策室

狛江市和泉本町 1 丁目 1 番 5 号

電話 03(3430)1111

印 刷 庁内印刷

頒布価格 10 円