

狛江市定員適正化計画

平成 22 年度～平成 26 年度
(平成 22 年度修正版)

狛 江 市

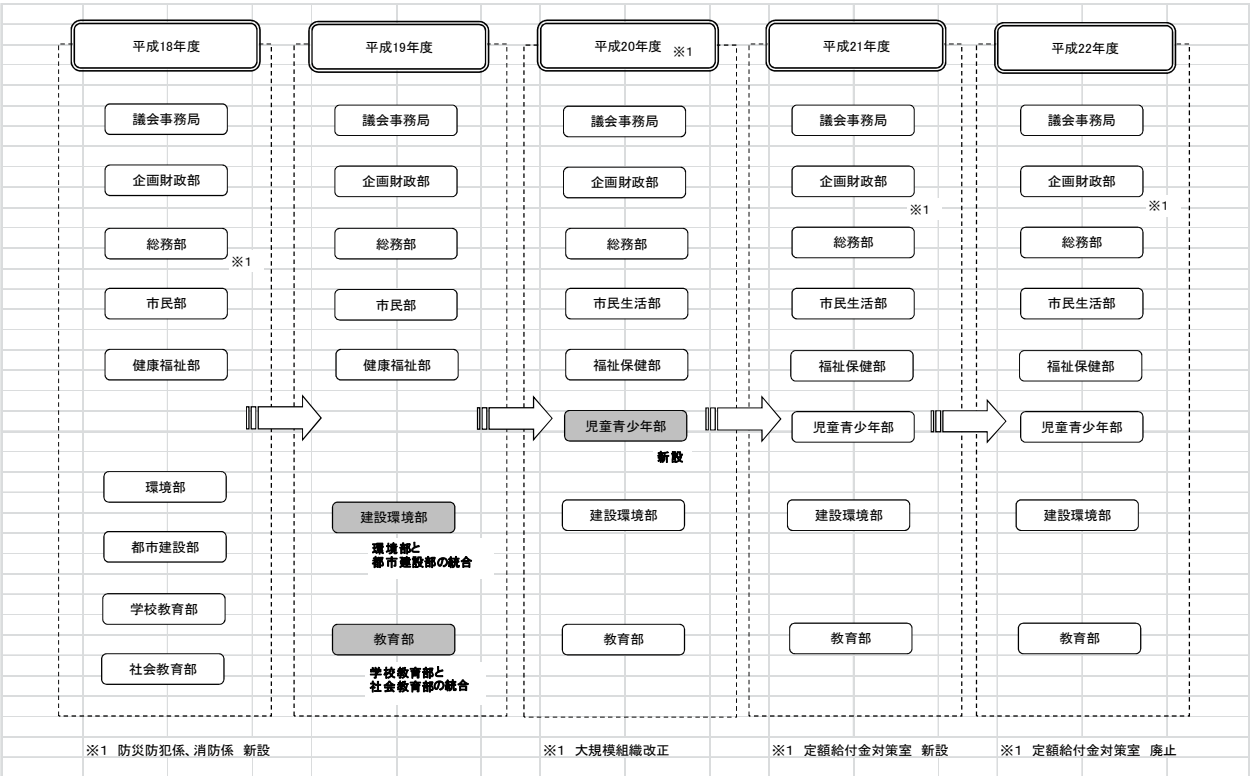
目 次

職員数及び組織の推移	1
1. アクションプランでの取組みと組織体制の検証	2
(1) アクションプランにおける定員適正化計画	
(2) 組織体制の検証	
2. アクションプランの成果と課題	4
(1) 成果	
(2) 課題	
3. 定員適正化に向けた今後の取組み	6
(1) 新たな行政課題に対応できる体制整備	
(2) 各種計画の推進に併せた効率的な行政運営	
(3) 多様な雇用形態の活用と精査	
(4) 部を中心としたマネジメント体制の構築	
(5) 民間委託の推進及び公共施設運営形態のあり方の検討	
(6) 技能労務業務の見直し	
4. 今後の取組みを踏まえた目標職員数	11
(1) 目標職員数	
(2) 5年間の目標職員数推移	
5. 参考資料	12

職員数及び組織の推移

区分 年度	職員数 (定員管理調査)	組織数・課 (行政委員会含む)	備考	
			条例改正	主な改正内容
11	618	9部36課	組織改正	介護保険導入に伴う組織改正
12	622	9部36課		
13	610	9部36課	7月1日 定数条例改正 組織改正	定数636→615 市民協働課、情報課の新設
14	598	9部35課		
15	591	9部35課		
16	582	9部33課	一部組織改正	健康福祉部組織改正 公民館組織統合
17	556	9部32課	一部組織改正	企画経営室、契約課の新設
18	541	9部32課	一部組織改正	防災防犯係、消防係の新設
19	507	7部32課	組織改正	環境部と都市建設部の統合 学校教育部と社会教育部の統合
20	484	8部30課	組織改正	児童青少年部の新設、大規模組織改正
21	474	8部30課	一部組織改正	定額給付金対策室の新設
22	461	8部29課	一部組織改正	定額給付金対策室の廃止

組織の推移（平成18年度～平成22年度）



1. アクションプランでの取組みと組織体制の検証

(1) アクションプランにおける定員適正化計画

前の定員適正化計画（計画期間：平成 17 年度～21 年度）策定にあたり、狛江市では、行財政改革推進に関連する計画等を統合し、予算並びに実施計画と整合性を持たせた「狛江市アクションプラン」を策定し、定員適正化を推進してきた。

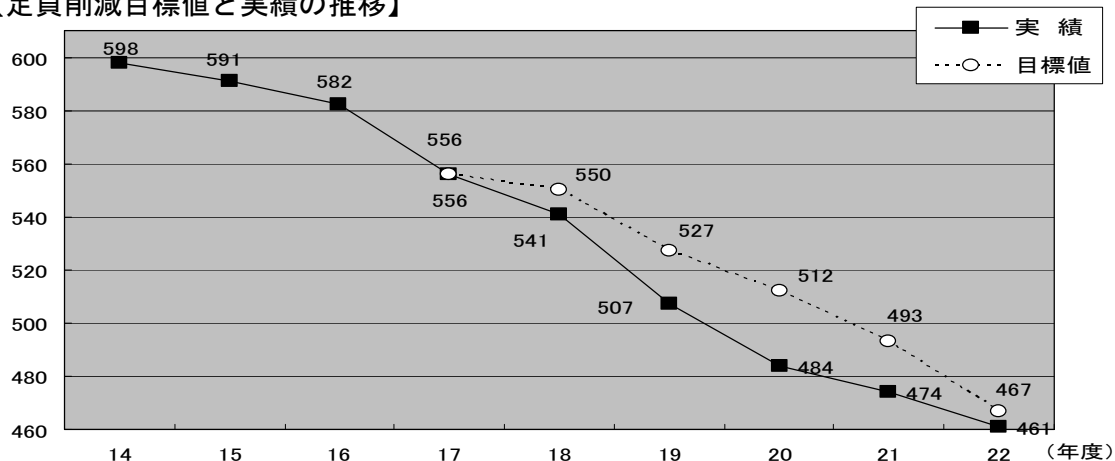
【アクションプランにおける 5 つの基本的考え方】

- ① 組織・機構改革
- ② 事務事業の見直し
- ③ 民間委託等民間活力の導入
- ④ サンセット方式
- ⑤ 多様な雇用形態の導入

アクションプランでは 5 つの基本的考え方のもと、行政ニーズへの迅速かつ的確な対応と行政運営のさらなる効率化を目指し、職員数 556 人（平成 17 年 4 月 1 日現在）を 89 人削減し、467 人（平成 22 年 4 月 1 日）とする新たな組織へと再編成することとした。

平成 22 年 4 月 1 日現在、職員数は 461 人となり、職員数の削減目標を上回っているものの、平成 20 年度に行った大規模な組織改正、多様な雇用形態の増加、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ている。

【定員削減目標値と実績の推移】



(2) 組織体制の検証

平成 22 年 8 月に策定した定員適正化計画では、引き続き適正な定員管理を行うため、現在の組織体制について様々な角度から検証することとしており、その方法として①事務量の把握、②管理職ヒアリングの 2 点による検証を行った。事務量の把握では、平成 22 年度に策定を進めていた狛江市事業継続計画（以下「BCP」という。）を活用し、現在市が行っているすべての業務を把握するとともに、現在の組織体制でその遂行が可能か検証を行

った。BCPでは多様な雇用形態も含めた職員数での業務継続を検証しているものであるが、すべての業務に対し必要な職員数を考えた場合、少なくとも正規職員については現在の467人体制での業務継続が可能であると考えられる。ただし、今回の検証の主旨を鑑みるに、単に事務量に対する職員数を整理するだけでなく、各職場の実情を把握したうえで今後の定員適正化を進めるものであることから、特に管理職ヒアリングに重点を置いた検証を行っている。

ヒアリングは課長ヒアリング・部長ヒアリングの順に、それぞれ以下の視点で実施した。

(課長ヒアリング)

- ・各課職員体制及び超過勤務（3年間）の状況
- ・各職場の業務課題と解決方策等

(部長ヒアリング)

- ・各部におけるアクションプランの成果と課題及び今後の方針

アクションプランでは、事業の見直しや多様な雇用形態の活用により正規職員の業務を集約し、業務全体の効率化を図り、併せて退職者不補充による大幅な定員削減を行ってきたことから、一般行政職のうち特に一般事務職において負担感が増している状況にある。このため、課長ヒアリングでは各課の職員体制及び大規模な組織改正以降3年間の超過勤務の状況を踏まえて、各職場での業務課題を把握し組織体制の検証を行った。また、部長ヒアリングでは課長ヒアリングの内容を踏まえ、アクションプランの各部の成果と課題を明らかにするとともに、基本計画・実施計画・公共施設再編方針等の各種計画の推進と併せた各部の今後の方針を整理した。

狛江市には、今後も地方分権や少子高齢化といった自治体共通の課題に取り組むことのほか、前期基本計画に掲げた施策の展開やまちづくり、住環境など市独自の課題への取り組み、また、情報化社会の進展とともに多様化する住民要望への迅速かつ適切な対応が求められているが、今回の検証では、現在の467人体制について、職員数には問題がないものとしており、今後の適正な定員管理に向け取り組むべき課題についても明らかになった。

こうした状況において、狛江市では、事務量に表れないきめ細かな行政サービスの提供や効率的な行政運営も含め、引き続き行財政改革の柱として定員適正化を進めるものとする。

2. アクションプランの成果と課題

(1) 成果

ア. 組織・機構改革

施策のまとまりに応じて関連ある部門を包括した組織とするとともに、フラット化及びフレキシブル化（以下「FF化」という。）による組織の効率化と連携の促進、安心安全や子育て支援等の新たな社会ニーズに対応した組織をつくるため、部、課及び係の整理統合及び再編し、事業の見直し、民間活力の導入、多様な雇用形態の活用の取組みと併せて 467 人の新たな組織体制とした。特に新たに創設した児童青少年部における子育て施策と児童福祉施策の統合による虐待への機動的な対応、安心安全課における防災・防犯・危機管理の一元化、管財課における公有財産の管理体制の整備など組織改正による成果が表れている。また、関連ある部門を包括した従来よりも大きな組織を単位とした部、課を構成したことにより、縦割りの弊害を緩和するとともに、組織内において業務の連携及び相互応援体制の構築が容易になるなどそのメリットが表れている。

イ. 事業の見直しと民間委託等民間活力の導入

事業の見直しを行い、市民サービスの向上が図れる事業については民間活力の導入を積極的に図るものとし、市民課窓口業務、庁務、電話交換、庁用バス及び粗大ごみ収集については民間委託化を行い、また、市民ホール、児童館、子ども家庭支援センター、古民家園及び体育施設等については指定管理者制度を導入し民間活力の導入を進めてきた。民間活力導入時には一定の労力を要するものの、その後の運営においてサービスの低下は見られず、市民へのきめ細かな対応や施設利用の幅が広がるといった成果が得られるなど、市民サービスの向上につながる結果となった。

ウ. 多様な雇用形態の活用

業務の担い手について役割分担と整理を行い、正規職員は正規職員が担うべき業務に集約し、定型的かつ経常的な業務については、多様な雇用形態の活用を積極的に行い、定員適正化を進めてきた。また、社会ニーズや国の方針により新たに発生した業務についても可能なかぎり多様な雇用形態の専門知識や技術を活用することにより、正規職員の増加を抑制してきた。こうした結果、高度な判断を要する業務、専門的対応が求められる業務、定型的かつ経常的な業務等の業務区分とそれに応じた職員配置の実施、また、責任の所在が明確になるといった成果も表れている。

（２）課題

ア．組織体制

平成 20 年度の大規模な組織改正以降、各部署においては効率的な業務運営が行われているが、新たに策定した公共施設再編方針及び平成 22 年度からの前期基本計画・第 4 次行財政改革大綱及び行財政改革推進計画・実施計画等の各種計画の推進、また、新たな行政課題やさらなる業務の充実を図るため、新たな組織体制が必要となっていることから既存の課、係をベースに組織の一部見直しを行う必要がある。

イ．職員体制

検証の結果、467 人体制については職員数には問題はないものの、実質的な職員数が 467 人体制を下回っている場合にはこれを解消する必要がある、また、引き続き行財政改革推進の柱として定員適正化を推進しなければならない。

ウ．多様な雇用形態の活用

業務の見直しと役割分担を行うことで積極的に活用を図ってきた多様な雇用形態については、正規職員の増加抑制に大きな効果をもたらしたが、その全体数は増加傾向にある。このため今後は多様な雇用形態の活用方法や配置すべき業務等を精査する必要がある。

エ．組織の F F 化

組織の効率化及び連携化が図られ、スピーディーな意思決定や市民ニーズへの迅速な対応に効果が見られる部署もあり、F F 化導入のメリット及びデメリットの整理と併せて、今後の導入について各部署の業務内容から F F 化に適した部署を選別するなどの対応を行う必要がある。

オ．事務事業の見直し

市民サービスの低下を招くことがないよう、事務量の総体を維持し、その業務の担い手を代えることにより正規職員の削減を目指したが、今後は事務量総体の見直しについても取り組んでいく必要がある。

3. 定員適正化に向けた今後の取組み

今後の定員適正化の推進にあたっては、アクションプランの成果と課題を踏まえ、以下の項目について取組みを進めるものとする。

- (1) 新たな行政課題に対応できる体制整備
- (2) 各種計画の推進に併せた効率的な行政運営
- (3) 多様な雇用形態の活用と精査
- (4) 部を中心としたマネジメント体制の構築
- (5) 民間委託の推進及び公共施設運営形態のあり方の検討
- (6) 技能労務業務の見直し

(1) 新たな行政課題に対応できる体制整備

ア. 危機管理体制の構築

防災防犯など日常的な施策については、安心安全課において一体的に展開できる体制が整ったものの、地震等の災害、感染症等の健康被害といった市民に重大な被害を及ぼす恐れのある緊急事態発生時に、迅速かつ的確に状況を把握し、また、庁内関係部署と連携し組織的な対応を行うため、これらを統括できる体制が必要となっている。このため、危機管理に関する総合調整及び緊急事態発生時の統括的な役割を担う体制を構築し、今後策定が予定されている安心安全に関する総合的な基本条例の運用や新設される防災センターの施設管理も含め、既存の各部署と業務分担等の整理を行うとともに、平常時においては、緊急事態発生時を想定し近隣自治体との広域連携を行うなど、安心安全なまちづくりをさらに発展させる取組みを行う。

イ. 環境施策の推進

基本構想に掲げた「私たちがつくる水と緑のまち」の推進並びに行財政改革大綱に掲げた環境配慮への取組みを進めるにあたっては、全庁を挙げた対応が求められることから、新たに環境施策推進担当を配置し、全庁的な環境施策の推進に係る総合調整及び総合的な観点から環境施策の推進に取り組む。

ウ. 市有財産の適正な管理と債権徴収の強化

土地や建物等の財産を一元的に管理することにより、特にハード面では効率的な財産管理体制が構築されているものの、近年、各自治体で課題となっている未収債権の債権管理については、各所管部署に分散されており、これらが不良債権化しないよう所管部署ではその回収強化にも取り組む必要があることと併せて、その実態を把握しこれを適正に管理することが急務の課題となっている。また、前期基本計画、行財政改革推進計画に位置付けられた徴収強化についても財政基盤確立の観点から重点的に取り組む必要があることから、賦課、徴収、私債権を含む債権管理を横断的に取り扱うことができる体制を整備する。

（２）各種計画の推進に併せた効率的な行政運営

- 実施計画年次に併せた組織体制整備
- 公共施設再編の推進に伴う各施設の将来的なあり方の整理
 - ・複合化後の施設の効率的活用と魅力ある多彩な保育サービスの提供
 - ・移転時の市民サービス向上を目指した図書館の施設運営の検討

前期基本計画に沿った実施計画の推進にあたっては、計画の各年次に併せて必要な組織（国体推進担当、市史編さん担当等）の創設を行うとともに、部内における柔軟な人員配置により効率的にその推進を図るものとする。

公共施設再編の推進にあたっては、各施設の将来的なあり方を整理する必要があり、特に複合化や移転といった大規模な再編については、そのメリットを活かすとともに、これを新たな事業展開を行うチャンスと捉え、効率性と市民ニーズの両面で最大の満足度が得られる施設づくりに取り組まなければならない。

このため、施設利用の効率性を高める宮前保育園と和泉児童館の複合化では、異年齢交流事業の充実のほか、保育所スペースと児童館スペースの相互利用及びこれを発展させた子育て・地域交流拠点としての活用を図り、また、複合化後の保育園運営では延長保育、夜間保育及び休日保育など、様々なライフスタイルに対応できる魅力ある多彩な保育サービスの提供により、保育行政のさらなる充実を目指すものとする。また、こうした内容を実現するため、複合化施設については、プロポーザル方式や市場化テストの導入など、より効果的な方法により運営主体の選定を行うものとする。

また、移転が予定されている図書館についても、地域社会における情報備蓄及び情報発信の拠点として地域公共ネットワークのハブ的な役割を果たしていくとともに、蔵書数や利用スペースの充実といった図書館機能の強化、祝日開館や開館時間の延長など、市民サービスの向上と魅力あるサービス提供が行えるようにすることが求められている。そのため、にふさわしい施設運営を目指し、今後検討していくものとする。

（３）多様な雇用形態の活用と精査

- 配置すべき業務の精査と適切な配置
- 業務の委託化及び人材派遣への切り替え
- 再任用職員の積極的活用

多様な雇用形態については、定年退職者不補充や組織改正の対応だけでなく、病休及び育休職員の代替、また、相談員、指導員等新たな業務に対応するための専門職としての活用により全体的に増加傾向にある。また、多様な雇用形態の活用により正規職員は増加が

抑制できる一方でその人事管理業務が発生するなど、人数の増加に伴い活用に対する事務が増加している。このため、今後は嘱託職員を配置すべき業務を精査し、社会ニーズに応じて配置が必要となる専門的業務についても、業務の委託化や人材派遣への切り替えにより適切な配置を行っていく。また、専門的業務以外の一般的業務についても業務の委託化や人材派遣への切り替えを進めるほか、今後は一般職の地位を有し正規職員と同等の業務を担うことができる再任用職員を積極的に活用するものとする。再任用職員は正規職員と同様、大きな責任と役割を担う立場であるため、その活用にあたっては定年退職前に管理職であった職員については引き続き管理職として配置するなど、業務経験を活かせる職場への再任用とするほか、再任用短時間制度も有効に活用し、配置職場の範囲についても拡大を図るものとする。また、国で検討が進められている定年延長の動向も踏まえ、適宜必要な見直しは行っていく。

（４）部を中心としたマネジメント体制の構築

- 部内応援体制の早期制度化
- 部内及び課内の柔軟な人員配置

庁内分権の推進により部を中心としたマネジメント体制を構築し、また、部局を越えたサービス提供を行う総合行政化を実現するためには、従来よりも大きな組織となったメリットを最大限活用するとともに、事務の増減や社会情勢の変化に対応できる機動的かつ有機的な組織体制を確立する必要がある。このため、部内応援体制については早期に制度化に取り組むほか、今後新たに部長の裁量により部内人員配置を図れる権限を付与し、庁内分権の推進並びに部を中心としたマネジメント体制の構築を目指すとともに、課長権限である職員の課内異動については柔軟な人員配置を推進するため積極的に活用する。

（５）民間委託の推進及び公共施設運営形態のあり方の検討

- アクションプランを継続した民間委託の推進
- 行財政改革の推進に向けた公共施設運営形態のあり方の検討
- 業務の外部化に向けた工程表の作成
- 市民の視点に立った特色あるサービスの実施

地域主権改革の進展に伴う基礎自治体への事務権限移譲により、市町村が担う業務は今後の増加が予想され、これに対応できる組織体制づくり及び人員確保が急務の課題となっている。また、行政サービスの無駄を減らし効率的な行政運営を行うためには、事務改善による効率化を図るとともに、現在市が行っている業務について、行政が担うべき役割を

整理し、民間により現状と同等又はこれを上回るサービス提供が可能な業務については、民間委託を推進し、また、公共施設については見直しも含めた運営形態のあり方の検討を行う必要がある。これまでの民間委託や公共施設運営形態の見直しの成果については既に述べたとおり、いずれも市民サービスの向上につながっている。このため、今後の定員適正化においても、引き続きアクションプランで取り組んできた民間委託の推進に取り組み、また、行財政改革を推進するため、公共施設運営形態のあり方の検討及び見直しを不断に取り組んでいかなければならない。

民間委託の推進として、技能労務業務のうち用務及び自動車運転については、既存の職員の雇用は維持しつつも、将来的な外部化を前提とし、その工程表を作成するとともに必要な調整を進めるものとする。また新設保育園については、社会福祉法人の民間活力を導入するものとする。

公共施設運営形態のあり方の検討については、「(2) 各種計画の推進に併せた効率的な行政運営」の記述で触れているので重複は避けるが、社会情勢の変化や多様化する市民ニーズに対し、前例踏襲的な施設運営のままでは応えきれなくなっている現状もある。前述の宮前保育園と和泉児童館の複合施設化に関しては、子どもたちの健やかな成長のために、どのような場やサービスを提供していくのか、市民の様々なライフスタイルに対応できる魅力ある施設を創りあげることができるのか、こうした新しい課題に挑戦していくうえでも、運営形態のあり方について、スケールメリットを活かしながら、創意をもって検討することが肝要である。

なお、上記以外の業務でも民間委託の推進や公共施設運営形態の見直しが可能な業務については適宜その推進に取り組むとともに、これらの取組みを進めるにあたっては、単に全国的な事例を参考とするだけでなく、常に市民の視点に立ち、市民サービスの向上につながるものとし、狛江市として特色あるものとなるよう、その手法について創造的な検討を行うものとする。

(6) 技能労務業務の見直し

- 直営継続業務の選別と公の役割の整理
- 業務の外部化の推進
- 退職者不補充の継続

アクションプランでは、技能労務職員の適正配置に向け、退職者不補充を原則とし多様な雇用形態の活用を中心に取組みを進めてきた。その中で電話交換・庁用バス運転・粗大ごみ収集・庁務については民間委託とし、行財政改革の側面においても一定の成果を上げることができた。

今後も基本的にはアクションプランを継続した取組みを行うが、現在直営で行っている

業務についてもこれまで一定の職員削減を行ってきており、その業務量を減らすことなく、より以上の正規職員を削減することは困難な状況にある。また、新たな行政課題や地域主権改革に伴う市町村の事務量の増加への対応については既に述べたとおりであり、行財政改革を引き続き推進していくためには安易な人員増は行うことができない。

このため、技能労務業務については、行政の責任で最低限担うべき業務を選別し、その役割を整理したうえでこれを直営業務として残し、その他の業務については外部化を推進するものとする。

このため、きざみ食対応等乳幼児の成育に併せたきめ細かな給食を提供する保育園給食については、今後も高い品質と安全性の保持が求められるため直営を継続し、また、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一般作業については、現在の機動処理係と施設共同支援班を集約し、緊急時に迅速に対応が行える組織体制を整え、直営でその業務を継続するものとする。また、基本的な食生活を身に付け生活習慣を確立させるのに重要な時期にある小学校給食については、自校方式を継続し、多様な雇用形態を活用するものとする。

用務・自動車運転については、既存の職員の雇用は維持しつつも、将来的な外部化を前提とし、その工程表を作成するとともに必要な調整を進めるものとする。

なお、業務の外部化による定員適正化の推進と併せて、当面の間、技能労務業務の継続性を確保するため、正規職員と同等の業務を担うことができる再任用職員の活用を図ることとし、アクションプランで取り組んできた退職者不補充については、原則としてこれを継続する。

現在、国で検討等が進められている①地域主権改革の推進に伴う事務権限等の移譲（H24～）、②公務員の高齢期の雇用問題に係る定年延長（H25～）、その他法律及び制度等の大幅な改正については、今後の定員管理に大きな影響を及ぼすものと考えられることから、その情勢等の動向に注意を払うとともに定員適正化計画の計画期間中においても、適宜その見直しを行っていく必要がある。

4. 今後の取組みを踏まえた目標職員数

(1) 目標職員数

平成 27 年 4 月 1 日時点の目標職員数 455 人(△12 人)

(2) 5 年間の目標職員数推移

年度	22. 4. 1	H23	H24	H25	H26	27. 4. 1
職員数	467 人	467 人	467 人	465 人	464 人	455 人
増減数		0 人	0 人	△2 人	△1 人	△9 人

●内訳

	22.4.1	H23	H24	H25	H26	27.4.1
主事等※1	378	380	379	378	378	376
参事(課長)	29	29	31	31	31	31
参事(部長)	8	8	9	9	9	9
技能労務職	51	49	47	46	45	38
教育長	1	1	1	1	1	1
計(A)	467	467	467	465	464	455

※1) 主幹以下

●職種別目標職員数 (5 年間)

	22.4.1	H23	H24	H25	H26	27.4.1
一般事務	268	269	271	270	270	269
一般技術	31	32	32	32	32	31
内 訳	速記	1	1	1	1	0
	土木	21	20	20	20	20
	建築	8	10	10	10	10
	機械	0	0	0	0	0
	電気	1	1	1	1	1
保育士	87	87	87	87	87	87
看護師	6	5	5	5	5	5
保健師	5	6	6	6	6	6
栄養士	8	8	8	8	8	8
介護福祉士	2	2	2	2	2	2
社会福祉士	8	8	8	8	8	8
計	415	417	419	418	418	416
タイピスト	1	0	0	0	0	0
給食調理	25	24	24	24	23	21
自動車運転	3	3	0	0	0	0
用務	10	14	14	13	13	10
一般作業	8	8	9	9	9	7
庁 務	4	0	0	0	0	0
計	51	49	47	46	45	38
教育長	1	1	1	1	1	1
合計	467	467	467	465	464	455

5. 参考資料

表 1：部門別職員数の推移（各年4月1日現在）

		職 員 数(人)															H8～H22 削減数
		平8	平9	平10	平11	平12	平13	平14	平15	平16	平17	平18	平19	平20	平21	平22	
福祉関係を除く一般行政	議 会	8	7	7	7	8	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	▲ 2
	総 務	125	122	119	117	114	112	115	114	114	106	106	100	99	98	98	▲ 27
	税 務	36	36	36	35	37	37	36	36	36	36	35	34	30	30	30	▲ 6
	農林水産	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
	商 工	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	0
	土 木	52	52	50	48	45	41	40	40	40	34	33	31	32	33	40	▲ 12
	小 計	227	224	219	214	211	204	205	204	204	190	187	178	173	173	180	▲ 47
福祉関係	民 生	190	189	192	191	199	189	190	186	188	183	174	166	169	163	158	▲ 32
	衛 生	40	43	43	42	42	40	40	40	38	36	36	33	28	29	27	▲ 13
	小 計	230	232	235	233	241	229	230	226	226	219	210	199	197	192	185	▲ 45
一般行政計		457	456	454	447	452	433	435	430	430	409	397	377	370	365	365	▲ 92
特別行政	教 育	129	123	129	126	126	121	107	105	97	94	93	89	79	75	65	▲ 64
	小 計	129	123	129	126	126	121	107	105	97	94	93	89	79	75	65	▲ 64
公営企業	下水道	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	▲ 1
	その他	38	38	38	38	37	49	49	49	48	46	44	35	29	28	24	▲ 14
	小 計	46	46	45	45	44	56	56	56	55	53	51	41	35	34	31	▲ 15
総 合 計		632	625	628	618	622	610	598	591	582	556	541	507	484	474	461	▲ 171

図 1：部門別職員数の推移（各年4月1日現在）

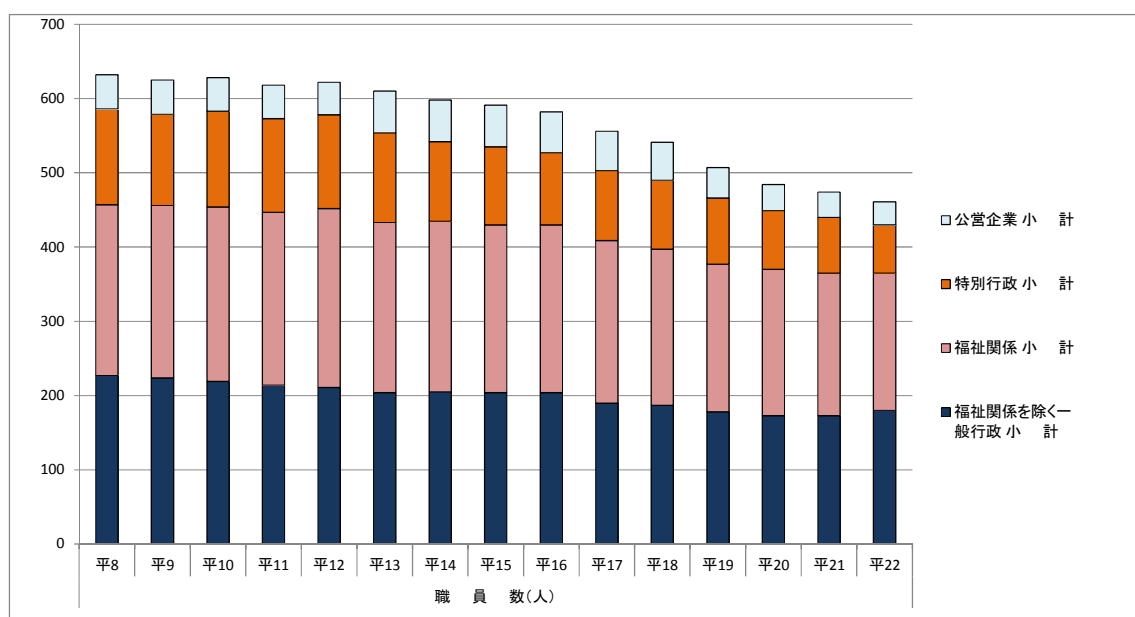


表 2 : 定員管理調査職員数と職員一人当たりの人口等

(単位:人、平成22年4月1日現在)

年度	人 口 (A)	職員数 (B)	職員一人当 たりの人口 (A) / (B)	千人当たり の職員数
平成11年度	73,320	618	118.6	8.4
平成12年度	73,582	622	118.3	8.5
平成13年度	73,661	610	120.8	8.3
平成14年度	74,382	598	124.4	8.0
平成15年度	75,016	591	126.9	7.9
平成16年度	75,248	582	129.3	7.7
平成17年度	75,778	556	136.3	7.3
平成18年度	76,126	541	140.7	7.1
平成19年度	76,169	507	150.2	6.7
平成20年度	76,131	484	157.3	6.4
平成21年度	76,223	474	160.8	6.2
平成22年度	76,251	461	165.4	6.0

表3：職員一人当たりの人口及び人口千人当たりの職員数（都内26市）

（単位：人、平成22年4月1日現在）

市 名	人 口(A)	職員数(B)	職員一人当 たりの人口 (A)／(B)	千人当たり の職員数
八王子市	551,216	2,944	187.2	5.3
立川市	174,345	1,209	144.2	6.9
武蔵野市	135,065	1,014	133.2	7.5
三鷹市	176,820	1,059	167.0	6.0
青梅市	138,263	1,461	94.6	10.6
府中市	245,438	1,275	192.5	5.2
昭島市	111,265	710	156.7	6.4
調布市	217,081	1,269	171.1	5.8
町田市	417,919	2,763	151.3	6.6
小金井市	111,820	726	154.0	6.5
小平市	179,120	918	195.1	5.1
日野市	174,572	1,344	129.9	7.7
東村山市	150,450	825	182.4	5.5
国分寺市	116,182	705	164.8	6.1
国立市	72,899	433	168.4	5.9
福生市	58,023	376	154.3	6.5
東大和市	82,734	447	185.1	5.4
清瀬市	72,734	434	167.6	6.0
東久留米市	114,754	635	180.7	5.5
武蔵村山市	70,150	385	182.2	5.5
多摩市	145,596	823	176.9	5.7
稲城市	82,543	793	104.1	9.6
羽村市	56,077	361	155.3	6.4
あきる野市	81,086	451	179.8	5.6
西東京市	191,614	1,072	178.7	5.6
25 市 計	3,927,766	24,432	—	—
平 均	157,111	977	160.8	6.2
狛江市	76,251	461	165.4	6.0
26 市 計	4,004,017	24,893	—	—
	154,001	957	160.8	6.2

※ 定員管理調査より消防、病院を除いた職員数

表４：職員一人当たりの人口及び人口千人当たりの職員数（類似団体）

（単位：人、平成22年4月1日現在）

市 名	人 口 (A)	職員数 (B)	職員一人当 たりの人口 (A)／(B)	千人当たり の職員数
国立市	72,899	433	168.4	5.9
東大和市	82,734	447	185.1	5.4
清瀬市	72,734	434	167.6	6.0
武蔵村山市	70,150	385	182.2	5.5
稲城市	82,543	793	104.1	9.6
あきる野市	81,086	451	179.8	5.6
類団6市平均	77,024	491	157.0	6.4
狛江市	76,251	461	165.4	6.0
類団7市平均	76,914	486	158.2	6.3

※ 定員管理調査より消防、病院を除いた職員数

表５：部門別職員数の比較（類似団体）

（単位：人、平成22年4月1日現在）

		国立市	東大和市	清瀬市	武蔵 村山市	稲城市	あきる 野市	6市 平均	狛江市	平均 との差
福祉 関係 を除く 一般行政	議 会	7	7	6	6	7	7	6.7	6	▲ 0.7
	総 務	93	105	87	95	88	99	94.5	98	3.5
	税 務	31	35	28	34	30	36	32.3	30	▲ 2.3
	労 働	1	0	0	0	0	0	0.2	0	▲ 0.2
	農林水産	2	3	3	3	5	11	4.5	1	▲ 3.5
	商 工	5	2	1	3	3	12	4.3	5	0.7
	土 木	34	30	24	49	49	32	36.3	40	3.7
	小 計	173	182	149	190	182	197	178.8	180	1.2
福祉 関係	民 生	132	115	144	76	121	97	114.2	158	43.8
	衛 生	31	28	31	24	23	37	29.0	27	▲ 2.0
	小 計	163	143	175	100	144	134	143.2	185	41.8
一般行政計		336	325	324	290	326	331	322.0	365	43.0
教 育		61	85	76	60	68	83	72.2	65	▲ 7.2
公営 企業	下水道	10	6	7	7	10	8	8.0	7	▲ 1.0
	その他	26	31	27	28	34	29	29.2	24	▲ 5.2
	小 計	36	37	34	35	44	37	37.2	31	▲ 6.2
総 合 計		433	447	434	385	438	451	431.3	461	29.7

※定員管理調査より消防、病院を除いた職員数

表 6 : 集中改革プランの状況 (都内 26 市)

市 名	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22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	2,944	▲ 274	▲ 8.5
立川市	1,323	1,150	▲ 173	▲ 13.1	1,209	▲ 114	▲ 8.6
武蔵野市	1,114	1,014	▲ 100	▲ 9.0	1,014	▲ 100	▲ 9.0
三鷹市	1,103	1,033	▲ 70	▲ 6.3	1,059	▲ 44	▲ 4.0
青梅市	1,477	1,384	▲ 93	▲ 6.3	1,461	▲ 16	▲ 1.1
府中市	1,358	1,280	▲ 78	▲ 5.7	1,275	▲ 83	▲ 6.1
昭島市	798	723	▲ 75	▲ 9.4	710	▲ 88	▲ 11.0
調布市	1,334	1,271	▲ 63	▲ 4.7	1,269	▲ 65	▲ 4.9
町田市	2,874	2,622	▲ 252	▲ 8.8	2,763	▲ 111	▲ 3.9
小金井市	789	691	▲ 98	▲ 12.4	726	▲ 63	▲ 8.0
小平市	970	926	▲ 44	▲ 4.5	918	▲ 52	▲ 5.4
日野市	1,499	1,349	▲ 150	▲ 10.0	1,344	▲ 155	▲ 10.3
東村山市	946	856	▲ 90	▲ 9.5	825	▲ 121	▲ 12.8
国分寺市	802	737	▲ 65	▲ 8.1	705	▲ 97	▲ 12.1
国立市	464	394	▲ 70	▲ 15.1	433	▲ 31	▲ 6.7
福生市	425	399	▲ 26	▲ 6.1	376	▲ 49	▲ 11.5
狛江市	556	467	▲ 89	▲ 16.0	461	▲ 95	▲ 17.1
東大和市	540	501	▲ 39	▲ 7.2	447	▲ 93	▲ 17.2
清瀬市	528	450	▲ 78	▲ 14.8	434	▲ 94	▲ 17.8
東久留米市	843	736	▲ 107	▲ 12.7	635	▲ 208	▲ 24.7
武蔵村山市	446	415	▲ 31	▲ 7.0	385	▲ 61	▲ 13.7
多摩市	911	776	▲ 135	▲ 14.8	823	▲ 88	▲ 9.7
稲城市	850	828	▲ 22	▲ 2.6	793	▲ 57	▲ 6.7
羽村市	388	363	▲ 25	▲ 6.4	361	▲ 27	▲ 7.0
あきる野市	518	475	▲ 43	▲ 8.3	451	▲ 67	▲ 12.9
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	24,893	▲ 2,407	▲ 8.8

登録番号 H22－36

狛江市定員適正化計画

平成 22 年度～平成 26 年度（平成 22 年度修正版）

平成 23 年 3 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 20 円