

狛江市アクションプラン

定員適正化計画編
(平成19年度修正版)

目 次

1 . 現状-----	1
2 . 類似団体との比較-----	5
3 . 定員モデルとの比較-----	10
4 . 職種別職員数と退職者の推移 -----	13
5 . 定員適正化の方向性-----	14
6 . 目指すべき組織-----	17
7 . 具体的計画-----	23
8 . 次期定員適正化計画に向けて-----	27

1. 現状

狛江市では、平成 12 年に定めた定員適正化計画に基づき平成 12 年から 5 年間をかけて、新たな行政需要に対応しながら、定員適正化に努めてきました。

しかし、今後の行財政の見通しを踏まえ、より一層の「組織のスリム化」が必要なことから、平成 17 年 3 月に改訂した計画では、類似団体との比較等において、狛江市における適正な職員数を 510～530 人程度であると分析し、将来の水道業務の東京都への移管（東京都において委託）による減員 27 人や更なる努力目標を加味し、16 年度から 20 年度までの定年退職者 105 人を不補充とし、職員数を 477 人とする方針を決定しました。

16 年度は、主に課及び係定数の見直しと多様な雇用形態の導入により、26 人（欠員 5 含む）の削減を行い、平成 17 年 4 月 1 日現在で職員数は 556 人となりました。

しかし、平成 18 年度以降の数年間には大量の定年退職者を抱えていることから、組織の将来像を踏まえ、5 年間の退職者不補充だけで良いのか、あらためて検討が必要です。

そこで、今回のさらなる改訂にあたっては、国が求めている集中改革プランに対し、狛江市では、行財政改革推進に係る計画等を統合し整合性を持たせた「狛江市アクションプラン」を策定するため、計画期間を平成 17 年度から平成 21 年度とするとともに、総体では 105 人以上の純減を目標にしつつ、大量の定年退職者への対応等新たな視点から将来像を踏まえた考察を行っています。

*ここで扱う「職員数」とは、すべて定員管理調査による職員数とします。なお、定員管理調査による職員数には地方自治法第 252 条の 17 の派遣を除く、その他派遣、教育長及び休職者を含みます。

また、その基準日は各年とも 4 月 1 日現在です。

平成 19 年度修正について

平成 19 年度に加筆または、修正を行った箇所については、本文中をゴシック体で表しています。

また、平成 18 年及び 19 年度実績を使ってあらためて作成しなおした図表等については、図表番号を附して表しています。

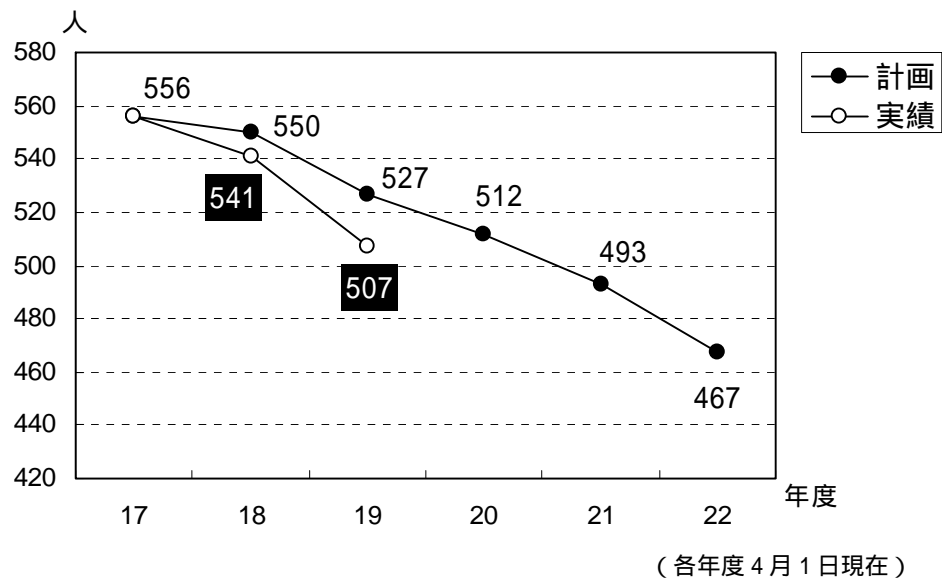
平成 19 年度概況

狛江市では、平成 18 年 4 月に行財政改革推進計画と実施計画を統合し、より予算との整合性を図った行政運営計画である「狛江市アクションプラン」を策定し、総務省の求める「集中改革プラン」として位置付けました。

「定員適正化計画編」では、計画期間中の平成 17 年度から 21 年度までに定年退職予定者 89 人を不補充とするとともに、年齢構成の平準化を図るため、33 人を平成 20 年度から 3 か年に分けて採用し、平成 22 年 4 月 1 日の職員数を 467 人とする計画としました。

計画 2 年度目にあたる平成 19 年 4 月 1 日現在で職員数は、507 人となっており、目標数 527 人を上回った削減数となっています。

図表 1 - 1 : 職員数の推移



図表 1 - 2 : 各年度職員定数・組織等の推移

年度	区分 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	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	防災防犯係と消防係の新設
19	507	7部32課	一部組織改正	環境部と都市建設部 教育部と社会教育部の統合

図表 1 - 3 : 部門別職員数の推移

区分	平11	平12	平13	平14	平15	平16	平17	平18	平19	H11～H19 削減数	
福祉関係を除く 一般行政	議 会	7	8	7	7	7	7	7	7	0	
	総 務	117	114	112	115	114	114	106	106	100	17
	税 務	35	37	37	36	36	36	36	35	34	1
	農 林 水 産	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
	商 工	6	6	6	6	6	6	6	5	5	1
	土 木	48	45	41	40	40	40	34	33	31	17
	小 計	214	211	204	205	204	204	190	187	178	36
福祉関係	民 生	191	199	189	190	186	188	183	174	166	25
	衛 生	42	42	40	40	40	38	36	36	33	9
	小 計	233	241	229	230	226	226	219	210	199	34
一 般 行 政 計	447	452	433	435	430	430	409	397	377	70	
特別行政	教 育	126	126	121	107	105	97	94	93	89	37
	小 計	126	126	121	107	105	97	94	93	89	37
公営企業	下 水 道	7	7	7	7	7	7	7	7	6	1
	そ の 他	38	37	49	49	49	48	46	44	35	3
	小 計	45	44	56	56	56	55	53	51	41	4
総 合 計	618	622	610	598	591	582	556	541	507	111	

(各年4月1日現在)

* 「その他」は国民健康保険、老人保健医療、受託水道

介護保険は、平成13年度より公営企業・その他に計上しています。

各市の状況

多摩地域の各市においても、狛江市同様、集中改革プラン等を定めて定員の適正化の取組みを進めています。狛江市の数値目標は、89人削減、増減率 16.0%となっています（18市平均 9.7%減）。

平成 18 年 4 月現在の増減実績は、狛江市は、平成 17 年と比較して 15 人、増減率 2.7%となっており、26 市平均の 1.8%を上回っています。

図表 1-4：集中改革プランにおける定員管理の数値目標および実績

（平成 18 年 4 月 1 日現在）

市名	H17.4.1 職員数 (人)	数値目標			増減実績		
		H22.4.1 (人)	増減数 (人)	増減率 (%)	H18.4.1 (人)	増減数 (人)	増減率 (%)
八王子市	3,218	2,898	320	9.9	3,173	45	1.4
立川市	1,323	1,150	173	13.1	1,319	4	0.3
武蔵野市	1,114	1,014	100	9.0	1,086	28	2.5
三鷹市	1,103	-	-	-	1,092	11	1.0
青梅市	1,477	1,384	93	6.3	1,473	4	0.3
府中市	1,358	1,329	29	2.1	1,342	16	1.2
昭島市	798	-	-	-	784	14	1.8
調布市	1,334	-	-	-	1,323	11	0.8
町田市	2,874	2,622	252	8.8	2,850	24	0.8
小金井市	789	691	98	12.4	782	7	0.9
小平市	970	-	-	-	952	18	1.9
日野市	1,499	1,349	150	10.0	1,448	51	3.4
東村山市	946	857	89	9.4	928	18	1.9
国分寺市	802	-	-	-	784	18	2.2
国立市	464	393	71	15.3	468	4	0.9
福生市	425	399	26	6.1	412	13	3.1
狛江市	556	467	89	16.0	541	15	2.7
東大和市	540	510	30	5.6	533	7	1.3
清瀬市	528	450	78	14.8	504	24	4.5
東久留米市	843	736	107	12.7	825	18	2.1
武蔵村山市	446	415	31	7.0	429	17	3.8
多摩市	911	-	-	-	889	22	2.4
稲城市	850	828	22	2.6	845	5	0.6
羽村市	388	-	-	-	381	7	1.8
あきる野市	518	-	-	-	513	5	1.0
西東京市	1,226	1,066	160	13.1	1,187	39	3.2
平均				9.7			1.8

2. 類似団体との比較

類似団体各市においても、行財政改革の大きな柱として職員数の削減に積極的に取り組んでいます。必ずしも各市の職員数の平均値を目標とすることはできませんが、人口対職員数の比を求めることは市の実情を知る上で一つの重要な要素になります。

図表 2 - 1 : 定員管理上の職員数及び職員一人当たり人口、人口千人当たり職員数

(各年度4月1日現在)

	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
11	73,320	618	118.6	8.4
12	73,582	622	118.3	8.5
13	73,661	610	120.8	8.3
14	74,382	598	124.4	8.0
15	75,016	591	126.9	7.9
16	75,248	582	129.3	7.7
17	75,778	556	136.3	7.3
18	76,126	541	140.7	7.1
19	76,169	507	150.2	6.7

人口は、住民基本台帳による

図表 2 - 2 : 類似団体職員一人当たりの人口、人口千人当たりの職員数

(平成 18 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	71,923	468	153.7	6.5
東大和市	79,977	533	150.1	6.7
清瀬市	72,605	504	144.1	6.9
武蔵村山市	67,343	429	157.0	6.4
稲城市	76,606	466	164.4	6.1
あきる野市	80,293	513	156.3	6.4
類似6市平均	74,791	486	154.0	6.5
狛江市	76,126	541	140.7	7.1
類似7市平均	74,982	493	152.0	6.6

1 定員管理上の職員数には地方自治法第 252 条の 17 の派遣を除く、その他の派遣、教育長及び休職者を含む。稲城市は病院、消防を除く。

2 類似 6 団体平均の職員一人当たりの人口比から、職員数を換算するとから約 494 人となる。

図表 2 - 3 : 職員一人当たりの人口、人口千人当たりの職員数

(平成 18 年 4 月 1 日現在)

市 名	人口	職員数	職員一人 当たりの人口	人口千人当たり の職員数
八 王 子 市	536,647	3,173	169.1	5.9
立 川 市	170,053	1,319	128.9	7.8
武 蔵 野 市	133,990	1,086	123.4	8.1
三 鷹 市	171,261	1,092	156.8	6.4
青 梅 市	138,997	832	167.1	6.0
府 中 市	236,957	1,342	176.6	5.7
昭 島 市	109,879	784	140.2	7.1
調 布 市	209,649	1,323	158.5	6.3
町 田 市	405,142	2,376	170.5	5.9
小 金 井 市	109,465	782	140.0	7.1
小 平 市	176,336	952	185.2	5.4
日 野 市	170,259	1,180	144.3	6.9
東 村 山 市	145,081	928	156.3	6.4
国 分 寺 市	113,635	784	144.9	6.9
国 立 市	71,923	468	153.7	6.5
福 生 市	59,273	412	143.9	7.0
東 大 和 市	79,977	533	150.1	6.7
清 瀬 市	72,605	504	144.1	6.9
東 久 留 米 市	114,316	708	161.5	6.2
武 蔵 村 山 市	67,343	429	157.0	6.4
多 摩 市	141,383	889	159.0	6.3
稲 城 市	76,606	466	164.4	6.1
羽 村 市	55,329	381	145.2	6.9
あ き る 野 市	80,293	513	156.5	6.4
西 東 京 市	188,483	1,187	158.8	6.3
25 市 計	3,834,882	24,443	—	—
平 均	153,395	978	156.9	6.4
狛 江 市	76,126	541	140.7	7.1
26 市 合 計	3,911,008	24,984	—	—
平 均	150,423	961	156.5	6.4

定員管理調査より、消防、病院を除いた職員数

25 市平均の職員一人当たりの人口比から、職員数を換算すると約 485 人となる。

先の定員適正化計画では、狛江市における適正な職員数は、510～530人程度としましたが、平成17年4月1日現在の類似団体6団体や多摩地域25市の職員一人当たりの人口の平均からあらためて推測すると、適正な職員数は490～500人くらいであると考えられます。

*平成18年4月1日現在で推計しなおすと、適正な職員数は、480～490人となる。

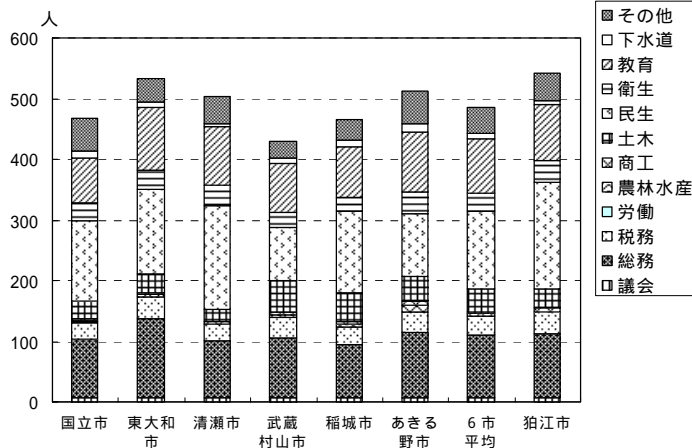
図表2-4：類似団体部門別職員数比較

部 職	門 員	別 数	H17比較							平均 との差	H17比較	H17比較						
			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	国立市	東大和 市	清瀬市	武蔵 村山市	稲城市	あきる 野市
福祉 関係 を 除 く 一 般 行 政 職	議会	7	7	6	6	6	6	6	7	0.7	議会	1	0	0	1	1	1	0
	総務	96	131	95	100	89	108	103	106	2.8	総務	2	2	8	3	3	3	0
	税務	28	35	28	34	29	35	32	35	3.5	税務	0	1	0	1	0	1	1
	労働	1	0	0	0	0	0	0	0	0.2	労働	0	0	0	0	0	0	0
	農水	2	4	3	4	5	11	5	1	3.8	農水	0	0	0	0	0	1	0
	商工	3	2	1	4	3	6	3	5	1.8	商工	0	0	0	0	0	2	1
	土木	30	33	19	53	48	40	37	33	4.2	土木	0	1	1	7	1	3	1
	小計	167	212	152	201	180	206	186	187	0.7	小計	1	0	9	2	5	3	3
福祉 関係	民生	132	138	171	86	134	103	127	174	46.7	民生	1	2	7	0	2	2	9
	衛生	30	32	35	25	23	36	30	36	5.8	衛生	1	2	2	1	0	0	0
	小計	162	170	206	111	157	139	158	210	52.5	小計	2	0	9	1	2	2	9
一般行政職計		329	382	358	312	337	345	344	397	53.2	一般行政職計	3	0	18	1	7	5	12
教育		74	103	95	82	84	101	90	93	3.2	教育	1	2	9	12	1	2	1
公 営 企 業	下水	11	9	5	9	11	13	10	7	2.7	下水	0	0	0	1	0	1	0
	その他	54	39	46	26	34	54	42	44	1.8	その他	6	9	3	5	1	3	2
	小計	65	48	51	35	45	67	52	51	0.8	小計	6	9	3	6	1	2	2
総合計		468	533	504	429	466	513	486	541	55.5	総合計	4	7	24	17	9	5	15

定員管理調査より、消防、病院を除いた職員数

(平成18年4月1日現在)

図表2-5：類似団体部門別職員数比較（グラフ）



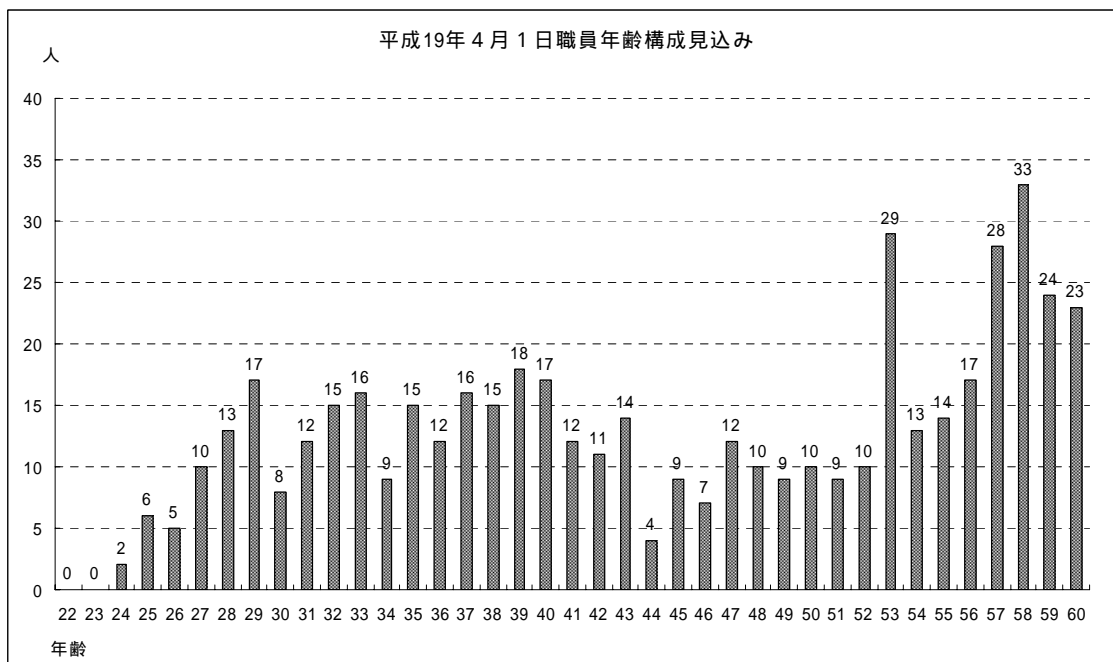
狛江市では、平成 17 年 4 月 1 日時点で職員数は 556 人になりましたが、単純に類似団体の平均から推測される適正な職員数に達するにはあと 60 人ほどの削減が必要です。加えて「新指針」において 5 年間で 4.6%以上の職員数の純減が求められていることから、他市でも今後さらに職員数の削減が進むと予想され、先の定員適正化計画の職員数 477 人という目標にとどまらず、更なる削減も視野に入れなければなりません。

また、今後いわゆる団塊の世代の大量退職が見込まれており、狛江市の職員の年齢構成を見ても、平成 18 年度から 22 年度末に退職を迎える 55 歳から 59 歳が、一番の大きな山となっており、このことが、退職金等の人件費に大きく影響を与えることから、将来的には、より平準化されることが望ましいといえます。そのため、定年退職者の補充を開始するとしても、再び年齢構成上の偏りを作らないため、単年度での補充は好ましくなく、補充の前倒し実施など計画的な対応を検討することが求められています。

平成 18 年 4 月 1 日時点で職員数は、541 人となっており、類似団体の平均から推測される適正な職員数に達するにはあと 55 人ほどの削減が必要です。

また、「基本方針 2006」においては、平成 18 年 4 月末に総務省から公表された速報値を踏まえ、5 年間で行政機関の国家公務員の定員純減（5.7%）と同程度の定員純減を行うとともに、定員純減を 2011 年度まで継続することを求めています。

図表 2 - 6 : 年齢別職員数



平成19年4月1日現在の在職者数(東京都派遣4、教育長1除く)をもとに作成

次に、スリム化の方向性を検討するためにも、どの部門が類似団体と比較して多いのか、もう少し詳しく分析したいと思います。

図表 2 - 7 : 類似団体部門別職員数比較 (再掲)

(平成 18 年 4 月 1 日現在)

	福祉関係を除く一般行政							
	議 会	総 務	税 務	労 働	農 林 水 産	商 工	土 木	小 計
国立市	7	96	28	1	2	3	30	167
東大和市	7	131	35	0	4	2	33	212
清瀬市	6	95	28	0	3	1	19	152
武蔵村山市	6	100	34	0	4	4	53	201
稲城市	6	89	29	0	5	3	48	180
あきる野市	6	108	35	0	11	6	40	206
6市平均	6.3	103.2	31.5	0.2	4.8	3.2	37.2	186.3
狛江市	7	106	35	0	1	5	33	187
平均との差	0.7	2.8	3.5	0.2	3.8	1.8	4.2	0.7

	福祉関係			一 般 行 政 計	教 育	公営企業			総合計
	民 生	衛 生	小 計			下 水 道	そ の 他	小 計	
国立市	132	30	162	329	74	11	54	65	468
東大和市	138	32	170	382	103	9	39	48	533
清瀬市	171	35	206	358	95	5	46	51	504
武蔵村山市	86	25	111	312	82	9	26	35	429
稲城市	134	23	157	337	84	11	34	45	466
あきる野市	103	36	139	345	101	13	54	67	513
6市平均	127.3	30.2	157.5	343.8	89.8	9.7	42.2	51.8	485.5
狛江市	174	36	210	397	93	7	44	51	541
平均との差	46.7	5.8	52.5	53.2	3.2	2.7	1.8	0.8	55.5

福祉関係、特に民生部門が類似団体と比較して多いことがわかります。

さらに、民生部門について、詳しく見てみます。

*平成 18 年 4 月 1 日時点でも、民生部門が類似団体と比較して多くなっている。

類似団体民生部門職員数

(平成 17 年 4 月 1 日現在)

	民生一般	福祉事務所	保育所	老人 福祉施設	その他社 会福祉施設	各種年金 保険関係	民生部門 計
国立市	17	15	83		16	2	133
東大和市		49	40		45	2	136
清瀬市	3	41	101		30	3	178
武蔵村山市	19	22	22		20	3	86
稲城市		38	83		12	3	136
あきる野市	5	47	37	1	11	4	105
類団 6 市平均	11	35	61	1	22	3	129
狛江市	13	29	123	2	15	1	183
平均との差	2	6	62	1	7	2	54

民生部門の比較において、保育所の職員数が、類似団体と比較して約 60 人多いことがわかります。

類似団体保育所の状況

	施設数				公立公営割合
	公立	うち民営		私立	
		うち民営	私立		
国 立 市	11	5	1	6	36.4%
東 大 和 市	15	4	2	11	13.3%
清 瀬 市	13	9	1	4	61.5%
武蔵村山市	11	1	0	10	9.1%
稲 城 市	13	6	1	7	38.5%
あきる野市	15	5	1	10	26.7%
類似6市平均	13	5	1	8	30.8%
狛 江 市	9	6	0	3	66.7%

「社会福祉施設等調査報告 平成 16 年」 東京都福祉保健局総務部企画課 平成 17 年 3 月発行より作成

保育園については、各自治体において、公設民営等管理体制の見直しが進められてきています。現在、狛江市では、公設保育園すべてを直営方式で運営しているため、公設公営の割合が類似団体と比較して多くなり、職員数を超過させている一つの原因になっています。

部門別職員数の全体の比較で、狛江市は約 60 人の超過が見られますが、それが民生部門、特に保育所での超過数とほぼ同一であることから、公と民の役割分担等も踏まえ、管理運営体制等を検討していく必要があります。

保育所については、市民福祉委員会の答申や職員団体との議論を踏まえ、管理運営体制については、直営とし、保育サービス水準の維持向上に配慮しつつ、保育園職員の配置基準を見直しながら、社会ニーズや乳幼児の健全育成の観点から、延長保育や一時保育といった喫緊の課題の早期解消を目指すこととなりました。

3 . 定員モデルとの比較

定員適正化の指標として、国が示す定員モデルがあります。この定員モデルは一般行政職の職員数の基準を表したものです。市では、この定員モデルを目標に定員適正化に努め、平成 17 年 4 月 1 日試算では、第 8 次モデルと比較して、4.94%（平成 16 年 4 月 1 日）であった超過率を、マイナス 0.50%まで引き下げました。これは、16 年度において、主に課及び係の職員配置数の見直しや多様な雇用形態の積極的な活用により、ほぼすべての一般行政部門において定員適正化が進んだ結果と考えられます。

しかし、第8次モデルは、すでに3年目となり、次モデルへの移行が見込まれていません。

モデル移行時には、各団体の定員適正化の取組を反映して、より一層厳しい基準が示されることが予想されます。そのため、今後も定員適正化の取組をさらに進めていく必要があります。

また、類似団体との比較同様、福祉関係部門の超過が他部門に比べて大きくなっており、全国的な基準においても、福祉関係部門が超過している可能性が示されています。

第7 - 8次定員モデル (人口5万人以上10万人未満)

(各年4月1日現在)

		第7 - 8次定員モデル							
		第7次 試算値	12年	13年	14年	第8次 試算値	15年	16年	17年
福祉 関係 を 除 く 一 般 行 政	議 会		8	7	7		7	7	7
	総 務		113	112	113		112	111	103
	税 務		37	38	37		36	36	36
	対象職員数(A)		158	157	157		155	154	146
	試算値(B)	156	156	156	156	153	153	153	153
	(A) - (B) = (C)		2	1	1		2	1	7
福祉 関係	民 生		196	195	197		183	186	179
	衛 生		41	40	40		40	38	36
	対象職員数(A)		237	235	237		223	224	215
	試算値(B)	227	227	227	227	204	204	204	204
	(A) - (B) = (C)		10	8	10		19	20	11
経 済	農林水産		1	1	1		1	1	1
	商 工		6	6	6		6	6	6
	対象職員数(A)		7	7	7		7	7	7
	試算値(B)	8	8	8	8	6	6	6	6
	(A) - (B) = (C)		1	1	1		1	1	1
建 設	土 木		45	41	40		40	40	34
	対象職員数(A)		45	41	40		40	40	34
	試算値(B)	46	46	46	46	41	41	41	41
	(A) - (B) = (C)		1	5	6		1	1	7
合 計	対象職員数(A)		447	440	441		425	425	402
	試算値(B)	437	437	437	437	404	404	404	404
	(A) - (B) = (C)		10	3	4		21	21	2
定員モデル超過率(%)			2.24	0.68	0.91		4.94	4.94	0.50

平成 19 年度修正

総務省より、一般行政職の職員数の基準として示されていた定員モデルについては、比較可能な形で公表が求められていることから、今後は、従来の定員モデルによる個々の団体ごとの分析にかえて「類似団体別職員数の状況」を基に算出した類似団体の平均値による分析を行う方針が示され、更新はされませんでした。

(参考)

図表 3-1：類似団体の平均値による分析

大 部 門	類似団体の平均値等から算出した職員数との比較						
	18.4.1 現 在 職 員 数 (人) B	基準値(単純値)			基準値(修正値)		
		単純値 $\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$ (人) D	超 過 数 (人) E(B-D)	超 過 率 (%) E/B \times 100	修正値 $\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$ (人) F	超 過 数 (人) G(B-F)	超 過 率 (%) G/B \times 100
議 会	7	7		0.0	7	0	0.0
総 務	106	103	3	2.8	106	0	0.0
税 務	35	31	4	11.4	31	4	11.4
民 生	174	123	51	29.3	130	44	25.3
衛 生	36	47	11	30.6	47	11	30.6
労 働		1	1			0	
農 林 水 産	1	9	8	800.0	8	7	700.0
商 工	5	6	1	20.0	4	1	20.0
土 木	33	51	18	54.5	44	11	33.3
一 般 行 政 計	397	379	18	4.5	377	20	5.0
教 育	93	93	0	0.0	77	16	17.2
消 防		40	40			0	
普 通 会 計 計	490	512	22	4.5	454	36	7.3
病 院							
水 道							
交 通							
下 水 道	7						
そ の 他	44						
公 営 企 業 等 会 計	51						
合 計	541						

*単純値とは、当該各類型の全団体の単純な平均値
*修正値とは、当該各類型に属する団体のうち当該部門に職員を配置している団体のみ平均値

4. 職種別職員数と退職者の推移

定員適正化を考える上で、部門別の職員数の見直しとあわせて重要なことに、退職者に対する補充をどのように進めていくかということがあります。特に平成19年度以降は大量の退職者が見込まれることから、不補充による定員適正化を進めると同時に、目指すべき組織の姿を明確にし、任用替えや多様な雇用形態を活用しながら、計画的に新規採用等により補充を行い、職種構成を再構築することが必要です。

図表 4-1：職種別職員数の推移

	職員数													対前年増減数										H8～19 削減数
	平8年	平9年	平10年	平11年	平12年	平13年	平14年	平15年	平16年	平17年	平18年	平19年	平9年	平10年	平11年	平12年	平13年	平14年	平15年	平16年	平17年	平18年	平19年	
一般事務	335	332	330	320	323	320	309	306	303	285	284	266	3	2	10	3	3	11	3	3	18	1	18	50
一般技術	63	63	63	62	59	58	57	57	56	53	48	40	0	0	1	3	1	1	0	1	3	5	8	10
内訳																								
速記	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
土木	45	45	44	43	41	41	40	41	42	42	37	29	0	1	1	2	0	1	1	1	0	5	8	3
建築	7	7	8	8	8	7	7	6	7	5	5	5	0	1	0	0	1	0	1	2	0	0	0	2
機械	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
電気	7	7	7	7	6	6	6	6	4	3	3	3	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	4
保育士	101	100	101	101	108	108	108	108	108	107	102	97	1	1	0	7	0	0	0	0	1	5	5	6
看護師	7	7	7	7	8	6	8	8	8	7	6	6	0	0	0	1	2	2	0	0	1	1	0	0
保健師	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
栄養士	5	7	7	7	6	8	8	8	8	8	8	8	2	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
介護福祉士					5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
ホームヘルパー	6	6	6	6									0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6
小計	519	520	519	508	514	510	500	497	493	470	458	427	1	1	11	6	4	10	3	4	23	12	31	49
タイピスト	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
給食調理	49	46	48	50	51	49	49	48	46	43	42	41	3	2	2	1	2	0	1	2	3	1	1	6
自動車運転	8	8	7	7	6	6	6	5	4	4	4	4	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	4
電話交換	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
一般用務	30	27	29	28	28	25	24	22	22	22	20	19	3	2	1	0	3	1	2	0	0	2	1	8
一般作業	17	16	16	16	14	11	11	11	9	9	9	8	1	0	0	2	3	0	0	2	0	0	1	8
庁務	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
小計	112	105	108	109	107	99	97	93	88	85	82	79	7	3	1	2	8	2	4	5	3	3	3	27
教育長	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
総合計	632	625	628	618	622	610	598	591	582	556	541	507	7	3	10	4	12	12	7	9	26	15	34	125

(各年4月1日現在)

職種別に職員数の推移を見てみると、技能労務職と比べ、一般行政職の減が大きいことがわかります。これは、一般行政職において、係定数の見直しと多様な雇用形態導入により、定員適正化が進んでいることを表わしています。

また、定年退職者の推移を見ると、一般行政職に比べて、技能労務職の定年退職者数が極端に少なく、一般行政職においても保育士等の資格職の定年退職者が極端に少ないことがわかります。こうした職種については、定年退職者不補充による定員適正化は、見込めないことから、任用替えや職場間異動など他の方法もあわせて検討する必要があります。

5. 定員適正化の方向性

(1) 基本的考え方

定員適正化についてはこれまで、**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つのポイントを基本的な考えとして、定年退職者の不補充や再任用制度を関連させながら取り組んできました。しかし、今後も、行政サービスの質を落とさず、効率的な行政運営を行うことが強く求められるため、組織全体のあり方を踏まえて、削減補充両面から計画を考えます。

多様な雇用形態に期待される役割

再任用職員は、定年退職または、勤奨により退職した職員を再度職員として任用したもので、今までの業務で培った経験や知識を生かし、市政運営に貢献することが期待されている。

嘱託職員は、正規職員の指示や指導のもと、定型的・経常的な業務の執行や専門的資格や知識、技術等の活用を期待して一定期間を定めて雇用する職員で、正規職員の補助的役割やその資格などに応じた業務への貢献が期待されている。

臨時職員は、季節的臨時的業務、その他突発的な業務を執行するに当たり、短期間かつ臨時的(最大6か月)に雇用する職員で、正規職員の指示や指導のもと、特定期間に集中する定型的・経常的な業務や突発的な業務の補助を行うことで、職員の補助的役割を担うことが期待されている。

図表 5-1：職種別退職者の推移

(平成19年4月1日現在)

		17 (18.3.31)	18 (19.3.31)	19 (20.3.31)	20 (21.3.31)	21 (22.3.31)	17-21 削減数
一般行政職	一般事務	1	18	14	13	15	61
	一般技術	5	8	6	6	9	34
	保育士	5	5	0	4	4	18
	看護師	1			1		2
	保健師						0
	栄養士						0
	介護福祉士						0
	小計	12	31	20	24	28	115
技能労務職	タイピスト						0
	給食調理	1	1	3		4	9
	自動車運転						0
	電話交換						0
	一般用務	2	1			1	4
	一般作業		1				1
	庁務						0
	小計	3	3	3	0	5	14
合計	15	34	23	24	33	129	

図表 5-2：職種別職員数の推移

		17	18	19	20	21	22	
一般行政職	一般事務	職員数(4.1)	285	284	266	252	239	224
		定年退職者数	1	18	14	13	15	
	一般技術	職員数(4.1)	53	48	40	34	28	19
		定年退職者数	5	8	6	6	9	
	保育士	職員数(4.1)	107	102	97	97	93	89
		定年退職者数	5	5	0	4	4	
	看護師	職員数(4.1)	7	6	6	6	5	5
		定年退職者数	1	0	0	1	0	
	保健師	職員数(4.1)	5	5	5	5	5	5
		定年退職者数	0	0	0	0	0	
	栄養士	職員数(4.1)	8	8	8	8	8	8
		定年退職者数	0	0	0	0	0	
	介護福祉士	職員数(4.1)	5	5	5	5	5	5
		定年退職者数	0	0	0	0	0	
小計	職員数(4.1)	470	458	427	407	383	355	
	定年退職者数	12	31	20	24	28		
技能労務職	タイピスト	職員数(4.1)	1	1	1	1	1	1
		定年退職者数	0	0	0	0	0	
	給食調理	職員数(4.1)	43	42	41	38	38	34
		定年退職者数	1	1	3	0	4	
	自動車運転	職員数(4.1)	4	4	4	4	4	4
		定年退職者数	0	0	0	0	0	
	電話交換	職員数(4.1)	2	2	2	2	2	2
		定年退職者数	0	0	0	0	0	
	一般用務	職員数(4.1)	22	20	19	19	19	18
		定年退職者数	2	1	0	0	1	
	一般作業	職員数(4.1)	9	9	8	8	8	8
		定年退職者数	0	1	0	0	0	
	庁務	職員数(4.1)	4	4	4	4	4	4
		定年退職者数	0	0	0	0	0	
小計	職員数(4.1)	85	82	79	76	76	71	
	定年退職者数	3	3	3	0	5		
教育長		1	1	1	1	1	1	
合計		556	541	507	484	460	427	

(平成19年4月1日現在)

(2) 適正化に向けた課題

今後は行政サービスの水準の向上を図りつつ、財政負担を軽減していく必要性が強く求められてきます。そのため、効率化を図る観点から、委託化や多様な雇用形態の導入を積極的に活用していく必要があります。

適正化の方向性として示した正規職員の縮減を進めていくためには、業務内容の整理を行い、正規職員の担うべき業務を明らかにし、効率化と集中化を図りながら、こうした新しい行政サービスのあり方を検討することも必要となってきます。

また、具体的に検討するにあたっては、直接的な関わりのある市民の皆さんの声を把握し、計画に反映させなければなりません。

こうした課題を、次のとおり整理しました。

保育園職員の配置基準の見直しまたは公設民営化の検討

学童保育所への多様な雇用形態の導入

学校給食調理への多様な雇用形態の導入

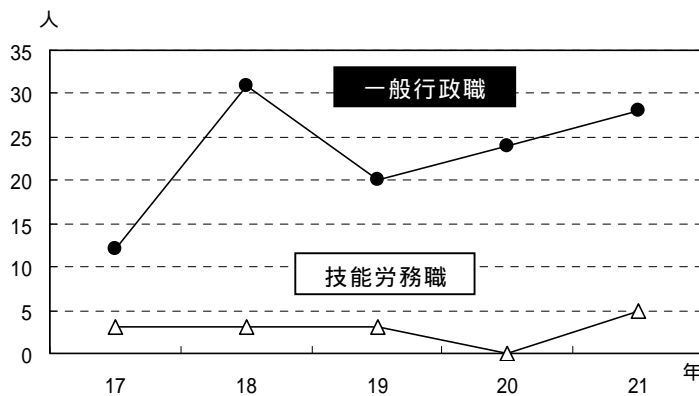
学校用務正規職員の各校1名配置(補助職員には、多様な雇用形態を活用)

清掃等市長部局の技能労務職場の再編

市場化テストなど民間活力導入の動向を見据えた窓口業務等の見直し

市民総合体育館を含めた体育施設の指定管理者制度への移行

図表 5-3：職種別退職予定者の推移



検討にあたっては、退職予定者が少なく、退職者不補充では、対応が難しい職種も含まれることから、こうした職種については、退職者の多い一般事務職との不均衡を解消するためにも、任用替えや職場異動等もあわせて検討していきます。

平成 19 年度修正

検討課題については、一定の整理が出来たものを除き、新たな課題を加え、次のとおりとします。

【検討項目】

- 庁舎管理業務等の委託化の検討と多様な雇用形態の導入促進
- 学童保育所への多様な雇用形態の導入
- 体育施設の指定管理者制度移行（平成 21 年度）
- 粗大ごみ受付・収集業務等の委託化

6. 目指すべき組織

定員適正化の全体的な方向性としては、類似団体等との比較において見られる超過部分について、定年退職者の不補充による適正化を目指すとともに、平成 19 年度以降の大量退職者を踏まえ、適切な補充もあわせて検討することとしました。

しかし、定員適正化に向けた方針は見えていても、どのような組織を目指すのかが明確でなければ、適切な削減と補充をいかに進めていくのか決めることは出来ません。

そこで、今回の計画では、定員適正化計画の最終年度後となる平成 22 年 4 月 1 日の組織構成を想定し、適正化を検討することとしました。

これからの行政は、求められる役割、サービス提供のあり方等を含めて大きく変化していくと考えられます。そのため、組織を検討するにあたっては、問題意識の共有を図り、各職場、職域においても検討を進めてもらうとともに、職員団体も含めた全庁的な議論の中で検討することが望ましいといえます。そのため、今回提示する組織構成案は、全庁的な議論に向けた「たたき台」としての意味を持つものであり、検討を進めるための第一歩として提示するものです。

(1) 組織のあり方

「新指針」においては、新しい組織のあり方として、行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織編制を行うことが求められています。具体的には、従来の国の行政機関との均衡に配慮した縦割り型組織にとらわれず、政策目標に基づき、効果的かつ効率的に事務事業を処理し得る組織とする必要があること、また、そのためには、政策、施策、事務事業のまとまりや地域などに対応した部局、課室編制とするとともに、住民ニーズへの迅速な対応の観点や、スピーディーな意思決定・対応の観点から、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編制とすることが有効であると述べられています。

先進自治体においては、新指針に先行して、フラット化及びフレキシブル(柔軟)化(以下「FF化」という。)を図るため、グループ制や担当制の導入などが実施されています。

しかし、他自治体の運用実績を踏まえると、業務内容によっては、係制が相応しいものもあり、また、実態として責任者となるリーダーと係長の区別が明確でない場合も多く、形式的なものになりやすいことは否めないことから、業務が円滑に進められる組織を目指すことが重要であるといえます。

そこで今回の計画においては、新指針の趣旨や新しい組織のあり方は踏まえるものの、急激な「FF化」を図るのではなく、段階的に検証を加えながら、「FF化」を進めていくこととします。

また、組織の簡素化を図るためには、処遇面も含めた管理職職員の全体数の適正化についても、検討していく必要があります。大量退職に伴う管理職の人材育成や登用方針、課長補佐と係長など職階が近接している場合の責任と役割の明確化などが、組織を見直す上で重要な課題といえます。

(2) 課題

組織見直しにあたっての課題

- ア 地方分権の進展により、今まで以上に多様化・高度化する住民ニーズや新しい行政課題に迅速に対応できるよう、職員一人ひとりが考え、責任を持って行動できることが求められています。
- イ 高度情報化の推進や業務の緩急に対する柔軟な対応など、業務の効率化や効果的な運用を図るため、職員相互がフォローし合えるような環境を醸成することが重要です。
- ウ 施策づくりから始まり、事業の具体的実施まで、合意形成や意思決定を迅速に図るため、意思疎通や情報共有が行いやすい体制づくりが必要です。
- エ 社会情勢の変化に柔軟に対応するため、住民から求められる役割にあわせ、各部門の整理統合を図り、より効果的、効率的な組織体制を目指す必要があります。

社会情勢からみた課題

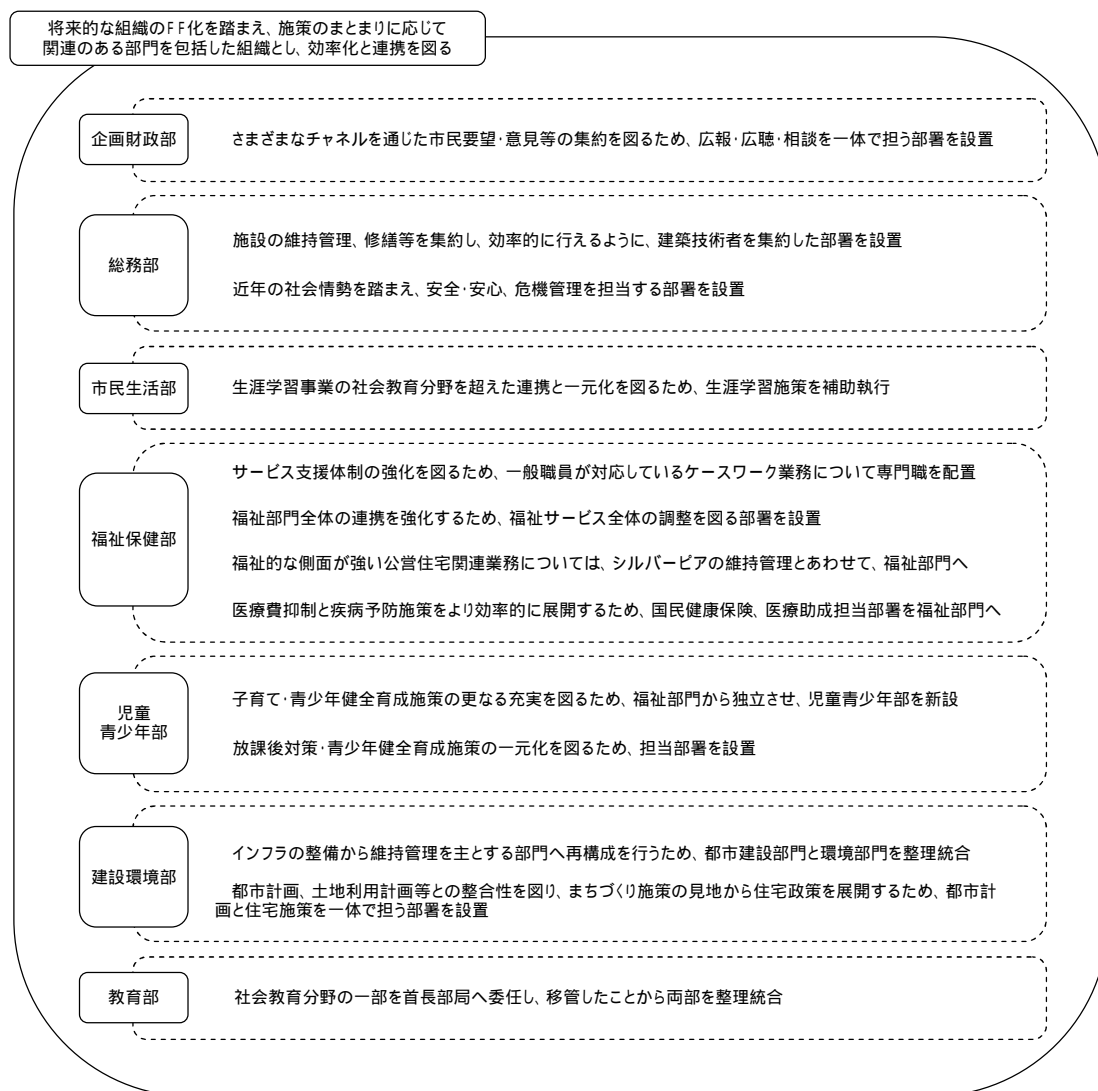
- ア 安全・安心をサポートする危機管理体制の充実が求められています。特に防犯について、地域や警察と連携し、効果的な施策展開を図ることが必要です。防災、防犯を総合的に所掌する部署の創設が求められており、今まで以上に人材を投入する必要性があります。
- イ 核家族化の進行や地域コミュニティの希薄化により、身近で子育てを支援する体制の充実が求められています。特に近年、少子化が課題となっており、社会全体で取り組む必要性があります。子どもの健全育成の観点から子育て支援に特化した部門の創設が必要といえます。
- ウ 経済状況は若干回復に向かっているものの雇用環境は相変わらず厳しく、働く意思があっても働く機会に恵まれない者も多くなっています。就労については、広域的には、国や都道府県が対策を行っていますが、地域活性化のためにも、地域における雇用創出が重要な鍵となります。民間への働きかけのみでなく、市において、多様な雇用形態を積極的に活用し、雇用の機会を創出する必要がある。

(3) 目指すべき組織の姿

組織のあり方等を踏まえ、平成 22 年 4 月 1 日の組織構成案を示します。

組織の「FF化」も見据え、施策のまとまりに応じて関連あるものを包括した組織とするよう工夫し、部及び課、係の整理統合または、再編制を行い、現行の 9 部 32 課(3 委員会事務局含む)体制を 8 部 29 課体制としています。職員数については、105 人の純減目標を必ず達成するとともに、多様な雇用形態の活用、業務の効率化などをさらに進め、組織構成案に示された 467 人体制とすることを目指します。

組織構成案の主な考え方



組織構成案

(平成22年4月1日)

部	定数	課	定数	担当業務	定数	主な所掌事務等
議会事務局	6		5	総務係	4	議会事務全般
企画財政部	28	政策室	17	秘書担当	2	企画調整、財政を担う部門 よりスピーディーな施策展開や業務支援体制を図るため、広聴の一元化、企画部門と法制部門を統一 副市長制を踏まえ、会計課を配置
				広報広聴担当	5	
				企画法制担当	7	
				協働調整担当	2	
		財政課	5	財政係	4	
		会計課	5	出納係	3	
				検査担当	1	
総務部	50	職員課	11	人事研修係	5	総務全般を担う部門 全ての市の施設の維持管理を集約して行うため、施設管轄部門を配置
				厚生係	5	
		総務課	18	庶務統計係	8	
				契約係	3	
				情報システム係	6	
		安全安心課	8	安全防災係	5	
				消防係	2	
		管財課	12	施設係	8	
				管財係	3	
市民生活部	61	納税課	12	納税係	8	市民生活に直結したサービス提供をおこなう部門 市民課など基本サービスを行う部門に加え、社会情勢の変化に合わせて、市民協働、生涯学習を担当する部門を配置
				滞納整理担当	3	
		課税課	20	諸税係	10	
				固定資産税係	9	
		市民課	14	窓口サービス係	5	
				記録係	8	
		地域活性課	14	市民活動推進係	4	
				地域振興係	4	
				市民文化係	5	
福祉保健部	61	福祉サービス支援室	14	総合調整担当	6	子育て以外の市民の福祉サービス全般を担う部門 多様な福祉ニーズに対応するため、全体を調整する部門を配置するとともに、ケースワークには専門職員を配置
				総合支援担当	7	
		生活支援課	9	生活福祉係	8	
		介護支援課	17	介護認定係	6	
				介護給付係	10	
		健康支援課	20	健康推進係	10	
				国保医療係	9	
児童青少年部	129	子育て支援課	11	企画係	5	子育て支援、放課後対策、児童及び青少年の健全育成を担う部門 少子化や女性の社会進出等による子育て支援の重要性を鑑み、福祉部門より独立
				支援係	5	
		児童青少年課	117	保育所係	4	
				保育園	102	
				育成支援係	4	
				学童保育担当	6	
建設環境部	57	清掃課	9	業務係	8	道路、下水道などの維持管理、環境対策を担う部門 維持管理を主とする部門に再構成 道路宮織、清掃関連作業等に効率的、機動的に担当する部門を配置
		環境管理課	25	環境整備係	7	
				道路管理係	10	
				機動処理係	7	
		まちづくり課	15	企画計画係	8	
				用地整備係	6	
		上下水道課	7	上下水道管理係	6	
教育部	68	学校教育課	42	教育庶務係	13	学校教育から社会教育施設までを担う部門 社会教育分野の一部を首長部局へ委任し、移管したことから両部を整理統合
				学事係	3	
				保健給食係	25	
		指導室	5	指導事務係	4	
		社会教育課	5	社会教育係	2	
				文化財担当	2	
		公民館	8	事業係	7	
		図書館	7	図書サービス係	6	
選挙管理委員会事務局				選挙係	1	選挙
監査委員事務局				監査係	1	監査
農業委員会事務局					1	農業
合計	465		457		428	
教育長	1					
社会福祉協議会等派遣	1					
計	467					

部門別職員数の変化

	福祉関係を除く一般行政																	
	議	会	総	務	税	務	労	働	農	林	水	産	商	工	士	木	小	計
17年度		7		106		36		0		1				6		34		190
22年度		6		92		30		0		1				4		40		173
増減		1		14		6		0		0				2		6		17

	福祉関係			一 般 行 政 計	教 育	公営企業			総 合 計			
	民	生	計			下	水	道		そ	の	他
17年度	183	36	219	409	94	7		46		53		556
22年度	157	30	187	360	74	7		26		33		467
増減	26	6	32	49	20	0		20		20		89

平成 19 年度修正

定員適正化についてはこれまで、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つのポイントを基本的な考えとして、定年退職者の不補充や再任用制度を関連させながら取り組んできました。組織・機構改革については、組織のあり方を踏まえて組織案を検討し、平成 22 年 4 月 1 日現在で 467 人体制を目指すこととしました。

組織案については、現在、職員団体も含めた全庁的な議論を深めながら、各職場、職域において検討を進めているところです。これらの議論を踏まえながら、法改正・制度改正等新たな課題に対応するため、修正を加えながら、可能なかぎり前倒しをして改正を行っていくこととします。

【修正点】

◆ 組織改正の時期

組織改正については、組織のあり方等を踏まえて想定した職員数 467 人体制の実現にあわせて、平成 22 年 4 月 1 日に実施するとしてしました。しかしながら、平成 20 年度から国保事業による特定健診が実施されることや、早ければ平成 21 年度に、介護保険と障害者自立支援法の統合が見込まれるなど、福祉分野を中心に大きな制度改正が予定されていることから、準備等を含め、対応できる組織体制を早急に整える必要があるため、組織改正については、平成 20 年 4 月に先行して実施することとします。

◆ 社会情勢の変化等への対応

アクションプランにおける平成 22 年 4 月 1 日 467 名体制の組織案を策定するにあたっては、その時点で見込まれる社会情勢の変化や法律改正等を見込んで策定を行いましたが、策定後、新たに制度改正等により、業務が増加することも想定されます。しかしながら、収支均衡型の財政基盤を確立するため、また現在の厳しい財政状況下では、467 名以上の職員増加は困難であることから、制度改正等に伴う業

務増については、多様な雇用形態の活用を図ることで対応することとします。また、そうした社会情勢の変化にも機動的な対応を可能とするため、事務量等に合わせて職員を流動的に配置し、仕事量に応じたフレキシブルな執行体制をとることが可能な係制の廃止、スタッフ制の導入を検討します。

◆ マンパワーの有効活用

行政運営の効率化、住民サービスの向上を図るため、積極的かつ計画的に民間委託等を推進し、平成19年度には、市民課窓口業務の一部委託化を導入しました。今後も民間委託等の実施が適当な業務については、導入の検討を行うとともに、特に庁舎管理等の施設管理業務など、従来よりアウトソーシング等による効率化が強く求められている業務については、専門職種の廃止等の検討を行い、任用替えや配置転換を行うことにより、退職者の増加により不足することが予想されるマンパワーの有効活用を図ります。

◆ 会計課の位置づけ

会計課については、企画財政部内に配置し、企画財政部長が会計管理者を兼任することとしていましたが、地方自治法改正（収入役廃止）による会計管理者の位置付けが明らかにされ、他の部局との独立性の確保を図る観点から、会計管理者と一般の部局の長等が兼職することはできないとの方針が示されたため、会計管理者は、地方自治法第158条第1項の組織（長の直近下位の内部組織）に属さない独立した組織とします。

◆ 児童青少年部の配置見直し

部内での配置見直しを行い、児童青少年課保育所係 保育園の職員数を102人から103人、子育て支援課企画係の職員数を5人から4人に変更します。

図表 6-1：会計課の位置づけ



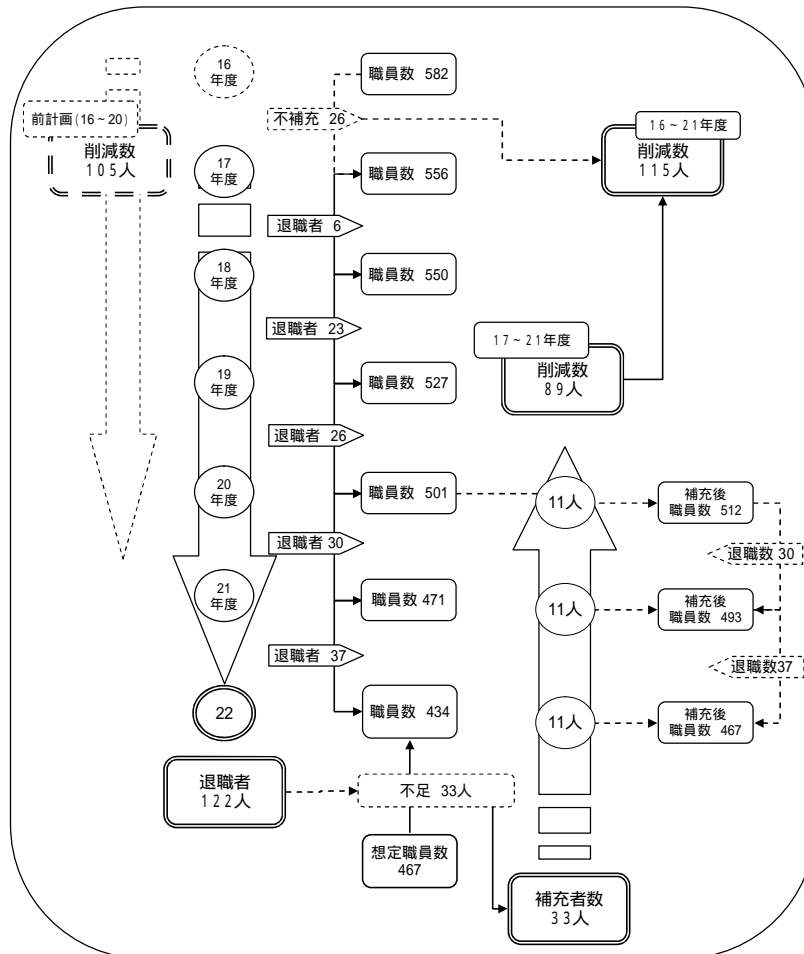
7. 具体的計画

組織構成案では、平成 22 年 4 月 1 日現在の職員数を、467 人と想定しました。平成 21 年度まで定年退職者を不補充とした場合の平成 22 年 4 月 1 日現在の職員数は、434 人となっており、任用替えや多様な雇用形態の活用等さまざまな手段を講じてもなお、33 人の補充が必要です。

組織構成案に向けた退職者不補充等による職員推移

		退職不補充			採用又は任用替 えによる 補充数	調整後 22年度 職員数
		17年度	22年度	退職に よる減数		
一般行政職	一般事務	285	218	67	42	260
	一般技術	53	19	34	12	31
	保育士	107	97	10	11	86
	保健師	5	5	0	1	6
	栄養士	8	8	0	0	8
	看護師	7	6	1	0	6
	社会福祉士	0	0	0	10	10
	介護福祉士	5	5	0	0	5
	小計	470	358	112	54	412
技能労務職	タイピスト	1	1	0	1	0
	給食調理	43	36	7	6	30
	用務	22	20	2	6	14
	自動車運転	4	4	0	1	3
	一般作業	9	8	1	5	3
	電話交換	2	2	0	1	1
	庁務	4	4	0	1	3
	小計	85	75	10	21	54
教育長		1	1	0	0	1
合計		556	434	122	33	467

削減ならびに補充計画イメージ



平成 22 年度から補充を開始した場合、33 人の補充を単年度で行うこととなり、また年度末には、31 人の退職者が見込まれることから、再び大きな年齢構成の偏りを生じさせることとなります。年齢構成の偏りは、人件費を押し上げる 1 つの要因ともなり、市政全般に大きな影響を与えることとなります。

そのため、職員の年齢構成の平準化を図るため、平成 22 年度の補充を前倒しして実施します。

前倒し期間は、全体の年齢構成を踏まえると、年度当たり 10 人程度の補充が望ましいことから、具体的には、平成 21 年度末までの退職予定者 122 人のうち補充が必要となる 33 人を除いた 89 人を不補充（16 年度からの削減数 115 人）とするとともに、22 年度採用分 33 人を、2 年前倒しをして平成 20 年度から 11 人ずつ採用していく計画とします。

平成 19 年度修正

適正化の進行に伴い、今後の削減ならびに補充計画の修正を行います。

あわせて配置職種の見直し、平成 19 年 4 月 1 日現在の退職者不補充等の見込みを踏まえると職員推移等は以下ようになります。

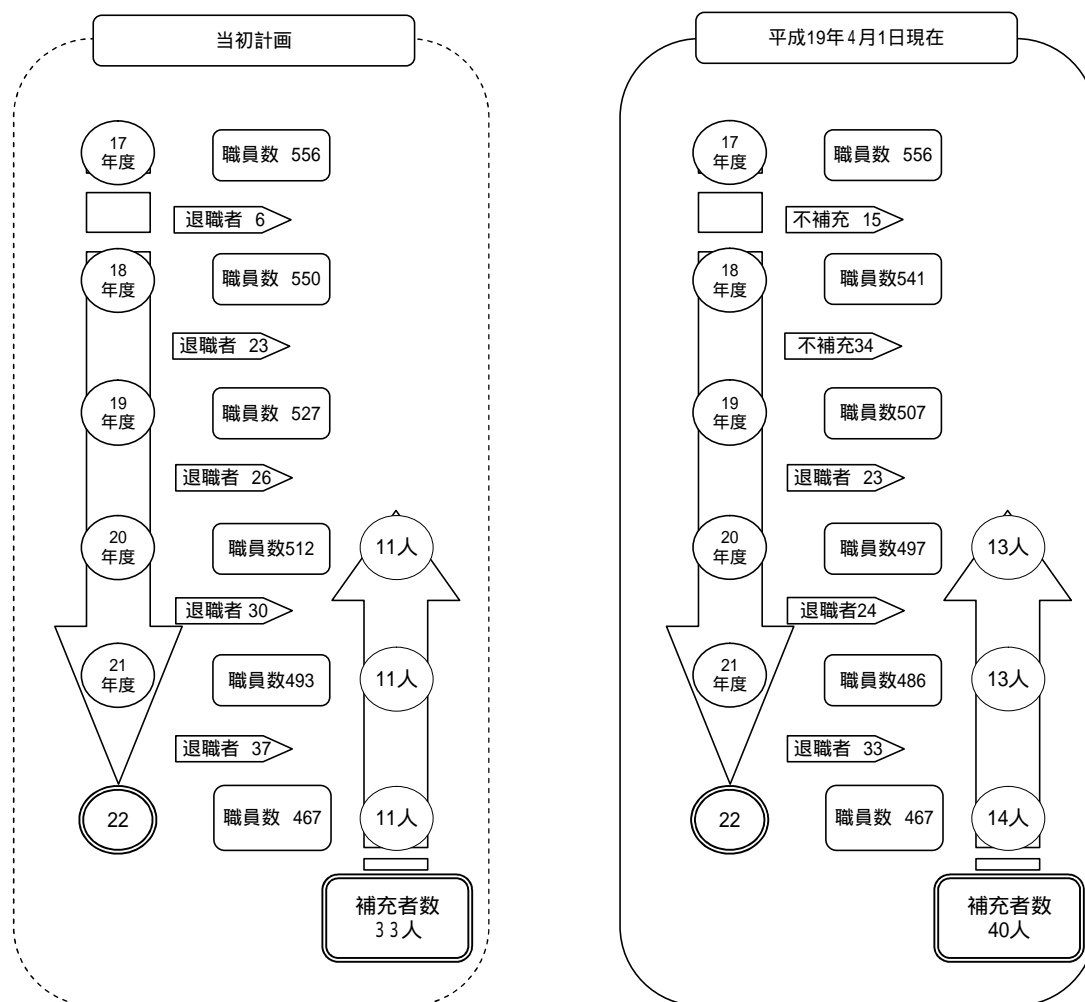
図表 7-1：組織構成案に向けた退職者不補充等による職員推移

		退職不補充								採用又は任用 替等による補充	調整後22年 度職員数
		17年度	18年度	19年度	22年度	17年度 実績	18年度 実績	19～21 (見込み)	退職に よる減数		
一般行政職	一般事務	285	284	266	224	1	18	42	61	38	262
	一般技術	53	48	40	19	5	8	21	34	12	31
	保育士	107	102	97	89	5	5	8	18	2	87
	保健師	5	5	5	5	0	0	0	0	0	5
	栄養士	8	8	8	8	0	0	0	0	0	8
	看護師	7	6	6	5	1	0	1	2	1	6
	社会福祉士	0	0	0	0	0	0	0	0	8	8
	介護福祉士	5	5	5	5	0	0	0	0	0	5
	小計	470	458	427	355	12	31	72	115	57	412
技能労務職	タイピスト	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0
	給食調理	43	42	41	34	1	1	7	9	4	30
	用務	22	20	19	18	2	1	1	4	4	14
	自動車運転	4	4	4	4	0	0	0	0	1	3
	一般作業	9	9	8	8	0	1	0	1	5	3
	電話交換	2	2	2	2	0	0	0	0	1	1
	庁務	4	4	4	4	0	0	0	0	1	3
	小計	85	82	79	71	3	3	8	14	17	54
教育長	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	
合計	556	541	507	427	15	34	80	129	40	467	
当初計画	556	550	527	434	6	23	93	122	33	467	

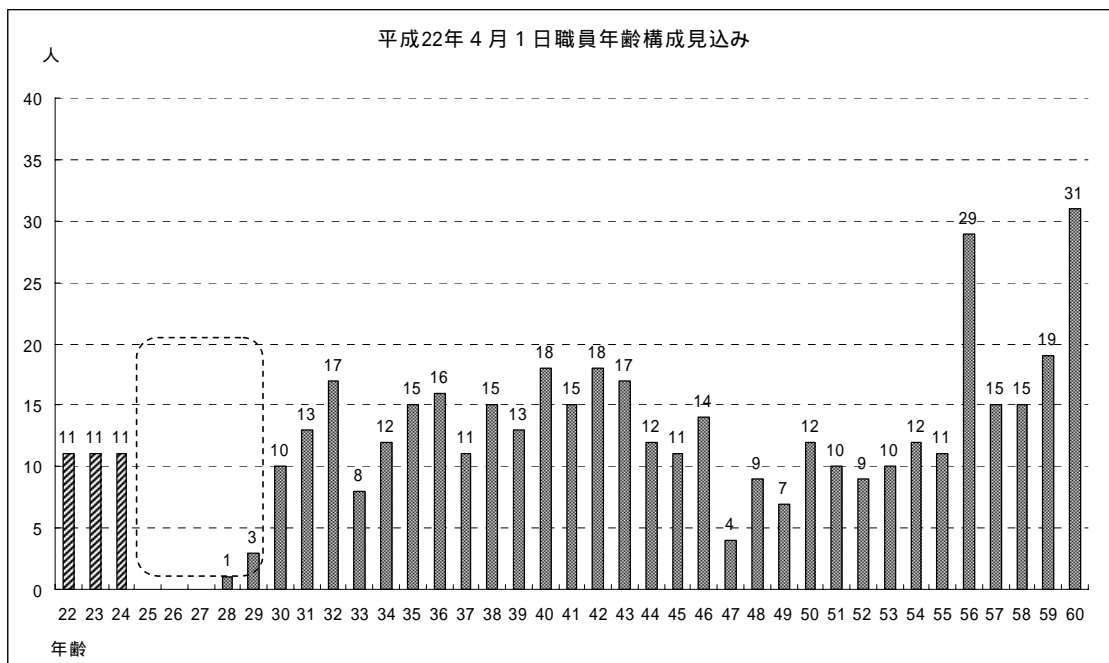
(平成 19 年 4 月 1 日現在)

勸奨退職者等の増加により、当初計画を上回る削減が進んできています。そのため、当初計画で見込まれていた補充数も、33人から40人となり、年齢構成の平準化を図るため、平成20年度から11人ずつ補充する計画を、平成20年度、21年度に13人、22年度に14人を採用し、平成22年4月1日の職員数を467人とする計画とします。

図表 7-2：削減ならびに補充計画イメージ（平成19年4月1日）



8. 次期定員適正化計画に向けて

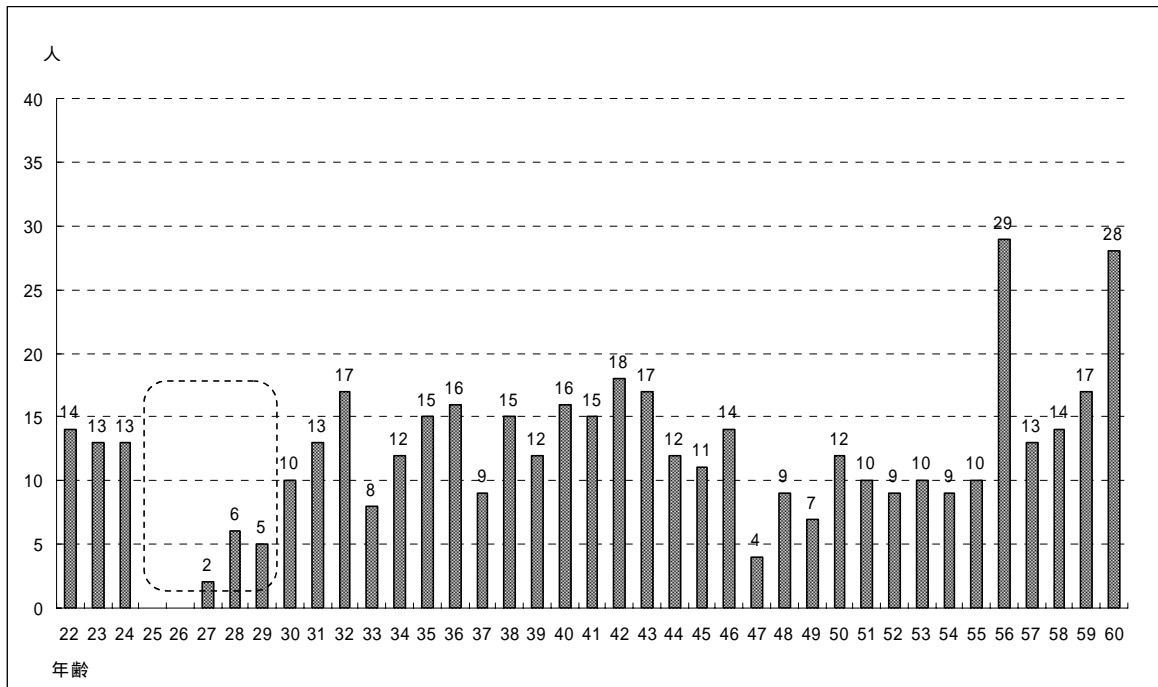


- 1 平成17年4月1日現在の在職者数(東京都派遣2、教育長1除く)をもとに作成
- 2 補充者は、大学新卒者22歳とした

平成22年4月1日の職員年齢構成(見込み)を見てみると、20年度から補充を前倒して実施することにより、ある程度の年齢構成の是正が図られることがわかります。しかしながら、不補充の影響で、20歳代後半に年齢構成の偏りが見られます。そのため、補充にあたっては、年齢構成の平準化の観点から、採用年齢等を工夫するなど、年齢構成上の偏りを是正する新たな取組を検討していく必要があります。また、22年度末には、31人の退職予定者が見込まれていることから、22年度以降の定員適正化計画においても、補充を含め、組織の全体構成を見据えた検討を行っていかねばなりません。

*平成19年4月1日現在では、平成22年度末の退職者数見込みは、28人となっている。

図表 8-1：平成 22 年 4 月 1 日職員年齢構成見込み（平成 19 年 4 月 1 日）



- 1 平成19年4月1日現在の在職者数(東京都派遣4、教育長1除く)をもとに作成
- 2 補充者は、大学新卒者22歳とした

登録番号(刊行物番号)

H19 - 6

狛江市アクションプラン 定員適正化計画編
(平成19年度修正版)
平成19年5月発行

発行 狛江市
編集 企画財政部 企画経営室
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 40円