

狛江市定員適正化計画

平成 17 年 3 月改訂

狛 江 市

目 次

1	現状と課題	1
2	類似団体との比較	3
3	職員構成について	7
4	定員モデルとの比較	8
5	職種別職員数と定年退職者の推移	10
6	定員適正化の計画	12
	(1) 基本的考え方	12
	(2) 適正化の方向	12
	(3) 職種別職員数削減計画	12
	(4) 年次推移	14
	【参考】定員適正化の効果について(「行財政基盤改革レポート」より抜粋) ...	15

1 現状と課題

狛江市では定員適正化計画に基づき平成12年から5年間をかけて、介護保険業務や特例保育制度の拡充など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。平成12年度に一時的な増員はみられたものの、大幅な組織改正（平成13年度）、再雇用及び再任用制度の活用や民間委託等を進めた結果、平成11年度の618名（定員管理調査上の職員数）をベースに36名を削減し、平成16年4月1日現在において職員数は582名となっています。

しかし、財政面で危機的状況にあることは各財政指標を見ても間違いありません。行政運営を継続的に進めるためにも、さらに行政コストを引き下げるよう内部努力を行い、その体質を強化する必要があります。確かに、政府の予想を上回り2003年のGDPは501兆3,463億円、経済成長率は名目0.6%、実質3.2%となっており、マクロ経済としては回復の兆しがみられ、景気が好転する可能性もあります。しかし、「住宅都市」といった市の特殊事情により、個人住民税や固定資産税に依存している歳入は、景気変動だけでなく、高齢化に伴う年金受給者の増加や子育て世代の流入による行政需要の増加に対して非常に弱い構造であるといえます。現状では、地方交付税等の補填により、一定の財源枠を確保できていますが、今後の財政事情を考慮すれば、三位一体の改革による税源移譲など不安定な要素を抱えており、一般会計の約1/4以上、およそ50億円（平成16年度一般会計予算、退職手当負担金含む。）を占める正規職員の人件費コストを抑制し、経常経費を下げることは、市にとって喫緊な課題の一つに違いありません。

早急に、民間セクターへ門戸を広げるなど行政運営における民間活力の導入や官民の役割分担の見直し、雇用形態の多様化などを踏まえ、定員適正化を図りつつ、人件費総体を縮減する努力を迫られています。

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、その他の派遣、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。

各年度職員定数・組織等の推移

年	区分	職員数 (定員管理調査)	組織数部・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

部門別職員数の推移

(各年度4月1日現在)

部門	区分	職員数					
		11年	12年	13年	14年	15年	16年
一般行政 福祉関係を除く	議会	7	8	7	7	7	7
	総務	117	114	112	115	114	114
	税務	35	37	37	36	36	36
	農水	1	1	1	1	1	1
	商工	6	6	6	6	6	6
	土木	48	45	41	40	40	40
	小計	214	211	204	205	204	204
福祉関係	民生	191	199	189	190	186	188
	衛生	42	42	40	40	40	38
	小計	233	241	229	230	226	226
一般行政計		447	452	433	435	430	430
教育		126	126	121	107	105	97
公営企業	下水道	7	7	7	7	7	7
	その他	38	37	49	49	49	48
	小計	45	44	56	56	56	55
総合計		618	622	610	598	591	582

「その他」は国民健康保険、老人健保、受託水道、介護保険は平成13年より公営企業・その他に計上しています。

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削減に真摯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。

定員管理上の職員数及び職員一人当たりの人口の推移

(各年度4月1日現在)

年度 \ 人口	人口(A)	職員数(B)	職員1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

人口は、住民基本台帳による

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15年4月1日現在)

市名	人口(A)	職員数(B)	職員1人当たりの人口(A)/(B)	千人当たりの職員数
国立市	71,679	486	147.5	6.8
東大和市	79,551	543	146.5	6.8
清瀬市	68,477	578	118.5	8.4
武蔵村山市	65,756	483	136.1	7.3
稲城市	72,282	486	148.7	6.7
あきる野市	79,425	554	143.4	7.0
類団6市平均	72,862	521.7	139.7	7.2
狛江市	75,016	591	126.9	7.9
類団7市平均	73,169	531.6	137.6	7.4

稲城市は病院、消防を除く。

類似団体6市平均の人口比から、職員数を換算すると約537人となる。

最も低い稲城市の人口比から、職員数を換算すると約504人となる。

職員一人当たりの人口、人口千人当たりの職員数

(平成15年4月1日現在)

市名	人口(A)	職員数(B)	職員1人当たりの人口 (A) / (B)	千人当たりの職員数	
1	八王子市	523,829	3,400	154.1	6.5
2	立川市	165,410	1,347	122.8	8.1
3	武蔵野市	131,485	1,152	114.1	8.8
4	三鷹市	168,063	1,156	145.4	6.9
5	青梅市	139,040	862	161.3	6.2
6	府中市	227,230	1,383	164.3	6.1
7	昭島市	108,288	831	130.3	7.7
8	調布市	202,426	1,349	150.1	6.7
9	町田市	392,466	2,497	157.2	6.4
10	小金井市	108,387	805	134.6	7.4
11	小平市	174,651	1,000	174.7	5.7
12	日野市	166,194	1,244	133.6	7.5
13	東村山市	142,063	965	147.2	6.8
14	国分寺市	110,832	848	130.7	7.7
15	国立市	71,679	486	147.5	6.8
16	福生市	59,800	441	135.6	7.4
17	東大和市	79,551	543	146.5	6.8
18	清瀬市	68,477	578	118.5	8.4
19	東久留米市	113,428	785	144.5	6.9
20	武蔵村山市	65,756	483	136.1	7.3
21	多摩市	140,972	948	148.7	6.7
22	稲城市	72,282	486	148.7	6.7
23	羽村市	55,034	406	135.6	7.4
24	あきる野市	79,425	554	143.4	7.0
25	西東京市	180,079	1,296	138.9	7.2
25市計		3,746,847	25,845		
平均		149,873.9	1,033.8	145.0	6.9
26	狛江市	75,016	591	126.9	7.9
26市計		3,821,863	26,436		
平均		146,994.7	1,016.8	144.6	6.9

定員管理調査より消防、病院を除いた職員数
25市平均から、職員数を換算すると約517人となる。

単純な平均値から推測すると、狛江市における適正な職員数は510～530人くらいであることがわかります。しかし、全体の数が見えても、どこをどうやってスリム化していけばよいのかは見えてきません。次に、どういった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てみます。

自治体によって求められる政策や施策は、それぞれ違います。そのことは、自治体の個性であり、特徴です。部門別職員数つまり人事配置のバランスを見ることにより、その傾向を読み取ることができますが、別な観点から比較すれば、行政をスリム化するための方向性が見えてきます。

類似団体部門別職員数比較

(平成15年4月1日現在)

市 部門		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
福祉部門を除く 一般行政職	議会	7	7	7	7	7	7	7.0
	総務	103	127	108	105	91	109	107.2
	税務	29	36	31	36	29	35	32.7
	労働	1	0	0	0	0	0	0.2
	農水	2	3	3	4	5	16	5.5
	商工	3	2	2	5	2	9	3.8
	土木	31	36	24	57	51	46	40.8
	小計	176	211	175	214	185	222	197.2
福祉部門	民生	133	131	186	88	141	113	132.0
	衛生	31	34	42	28	23	37	32.5
	小計	164	165	228	116	164	150	164.5
一般行政		340	376	403	330	349	372	361.7
教育		84	106	123	100	88	110	101.8
公営企業	下水	11	9	7	10	12	18	11.2
	その他	51	52	45	43	37	54	47.0
	小計	62	61	52	53	49	72	58.2
総計		486	543	578	483	486	554	521.7

定員管理調査より消防、病院を除いた職員数

6市平均と狛江市の比較

(平成15年4月1日現在)

市 部門		6市平均	狛江市					
			15年	差	超過率	16年	差	超過率
福祉関係を 除く 一般行政	議会	7	7			7		
	総務	107.2	114			114		
	税務	32.7	36			36		
	労働	0.2	0			0		
	農水	5.5	1			1		
	商工	3.8	6			6		
	土木	40.8	40			40		
	小計	197.2	204	6.8	3.4%	204	6.8	3.4%
福祉関係	民生	132	186			188		
	衛生	32.5	40			38		
	小計	164.5	226	61.5	37.4%	226	61.5	37.4%
一般行政		361.7	430	68.3	18.9%	430	68.3	18.9%
教育		101.8	105	3.2	3.1%	97	-4.8	-4.7%
公営企業	下水	11.2	7			7		
	その他	47	49			48		
	小計	58.2	56	-2.2	-3.8%	55	-3.2	-5.5%
総合計		521.7	591	69.3	13.3%	582	60.3	11.6%

6市平均との比較において、総合計で平成15年は69.3人(13.3%)、平成16年で60.3人(11.6%)が超過しており、平成16年においても平成15年の平均基準を上回っています。この平均基準に達するだけでも、約60人の削減が必要なわけですが、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人を加えれば、約87人の削減が必要になってきます。しかし、これはあくまでも平成15年の基準においてのことです。今後は、類似団体においてもスリム化の努力に一層取り組んでくると考えられます。26市全体の平成15年対前年増減率は約1.5%減です。単純計算でも5年間で、さら平均基準521.7人の7.5%の削減、つまり人数に直して約39人の削減が求められます。あくまでも、机上論になりますが、厳しい目で見ると全体で126人の削減が求められることになります。

しかし、市もそれぞれ個性を持っています。また、その個性を活かすことにより地域

の特性や事情に応じた行政運営が図られることとなります。働く人材に関しても、人財として考えれば、それを成り立たせる貴重な財産の一部です。いたずらに削減ばかりを考え、やる気や積極性を無にするのではなく、人事管理面からその能力を最大限に活かしていくことを同時に考えなければなりません。どの部門に過剰に人材を投入しているのか、反対に、どの部門へ人財を投入していくのか、定員適正化という言葉のとおり、行政運営の支障にならないように適正に円滑に行政のスリム化を実現していくことです。

3 職員構成について

職員の年齢別構成を見ると50～58歳までのいわゆる団塊の世代とポスト団塊の世代といわれる年齢層が大きな一つの山をなし、再び36歳～37歳をピークとして、その下の世代に小さな山ができています。

なお、平成16年度の職員の平均年齢は43.6歳となっています。

このような職員構成のひずみは、新陳代謝の停滞だけでなく退職手当負担金などを含めて人件費を押し上げる一つの要因となっています。再任用制度の原資の確保という観点からも、給与基準の引き下げ等の高齢職員対策、勸奨退職促進など痛みを伴う措置ですが、何らかの形で改善していく必要があります。

「平成15年地方公務員給与実態調査」による。26市平均43.2歳

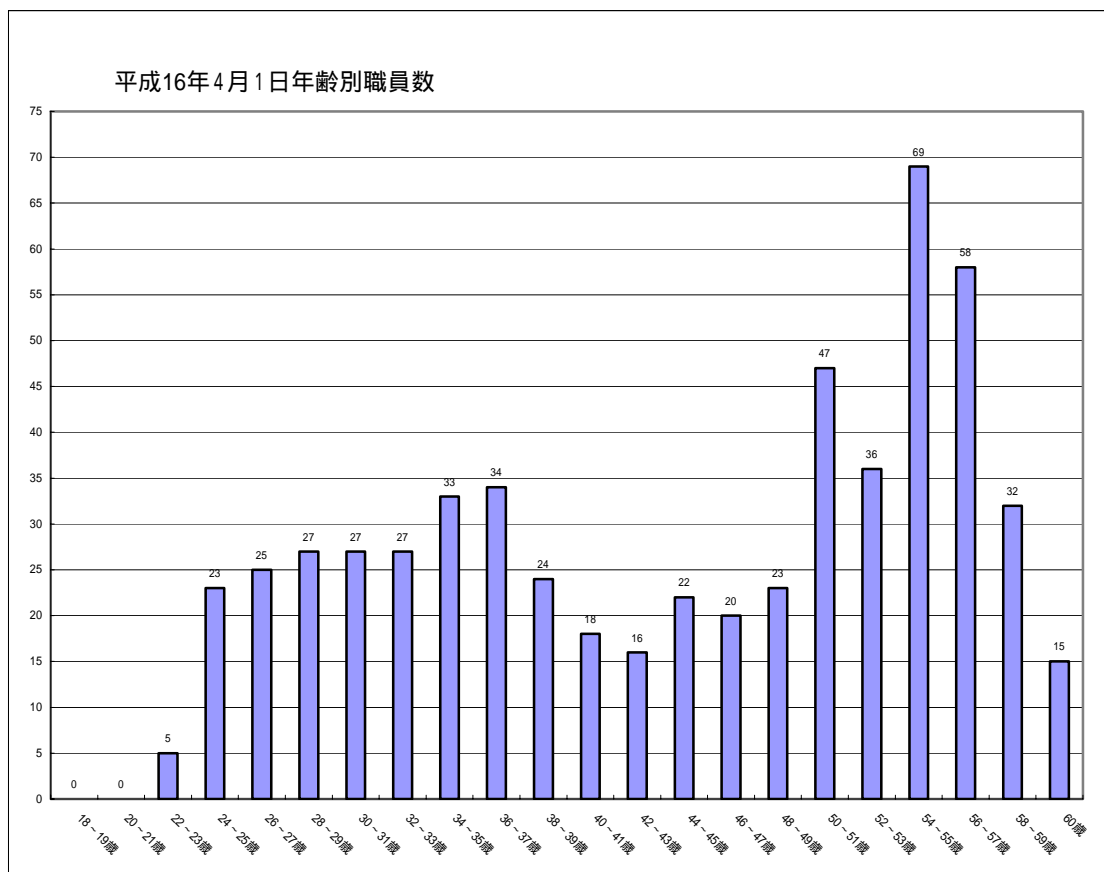
職員の年齢構成

(平成16年4月1日現在)

年 齢	21歳	22歳	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳
職員数	0	1	4	9	14	17	8	12
定年年度	55年度	54年度	53年度	52年度	51年度	50年度	49年度	48年度
年 齢	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	36歳
職員数	15	16	11	14	13	18	15	17
定年年度	47年度	46年度	45年度	44年度	43年度	42年度	41年度	40年度
年 齢	37歳	38歳	39歳	40歳	41歳	42歳	43歳	44歳
職員数	17	12	12	14	4	9	7	12
定年年度	39年度	38年度	37年度	36年度	35年度	34年度	33年度	32年度
年 齢	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳	51歳	52歳
職員数	10	10	10	12	11	31	16	16
定年年度	31年度	30年度	29年度	28年度	27年度	26年度	25年度	24年度
年 齢	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳
職員数	20	31	38	31	27	24	8	15
定年年度	23年度	22年度	21年度	20年度	19年度	18年度	17年度	16年度
職員数計							581人	

1 職員は、平成16年4月1日現在の在職者数(教育長及び自治法派遣除く。)

2 年齢は、平成16年度末の到達年齢



4 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、第7次定員モデルと比較して2.24%（平成12年4月1日）あった超過率を0.91%（平成14年4月1日）まで引き下げました。しかし、第8次モデルは一層厳しいものとなり、平成15年4月1日で4.94%の超過となっており、平成16年4月1日における試算でも変わらない状況にあります。つまり、残念ながら一般行政職部門のスリム化が相対的に余り進んでいない状況にあるということになります。

定員適正化全体としては、教育委員会において当初の目標を大幅に上回る減員目標達成（学校事務・用務、公民館組織統合等）が進んだものの、一般行政部門については、技能労務職の委託化等による減員が主であり、地方分権や構造改革といった地方行政の大きな変革時期に合わせて大胆な改革を進めるべきにもかかわらず、これらの課題を残しています。

第7 - 8次定員モデル
(人口5万人以上10万人未満)

区分 部門		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
一般行政 福祉除く	議会		8	7	7		7	7
	総務		113	112	113		112	111
	税務		37	38	37		36	36
	対象職員数A		158	157	157		155	154
	試算値B	156	156	156	156	153	153	153
	A - B = C		2	1	1		2	1
福祉関係	民生		196	195	197		183	186
	衛生		41	40	40		40	38
	対象職員数A		237	235	237		223	224
	試算値B	227	227	227	227	204	204	204
	A - B = C		10	8	10		19	20
経済	農水		1	1	1		1	1
	商工		6	6	6		6	6
	対象職員数A		7	7	7		7	7
	試算値B	8	8	8	8	6	6	6
	A - B = C		1	1	1		1	1
建設	土木		45	41	40		40	40
	対象職員数A		45	41	40		40	40
	試算値B	46	46	46	46	41	41	41
	A - B = C		1	5	6		1	1
合計	対象職員数A		447	440	441		425	425
	試算値B	437	437	437	437	404	404	404
	A - B = C		10	3	4		21	21
定員モデル超過率			2.24	0.68	0.91		4.94	4.94

5 職種別職員数と定年退職者の推移

定員適正化を考える上で、部門別の職員数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。退職者が生じた職種について、そのまま単純に新規採用者を補充していくのではなく、人材として活かすためにも、行政運営方針に沿って、必要な職種を適切な数だけ採用したり、職種替え、いわゆる任用替えを行ったり、職種構成を再構築することが必要です。

職種別職員数の推移

職種		年度						
		11	12	13	14	15	16	
一般行政職	一般事務	320	323	320	309	306	303	
	一般技術	62	59	58	57	57	56	
	内 訳	速記	3	3	3	3	3	3
		土木	43	41	41	40	41	42
		建築	8	8	7	7	6	7
		機械	1	1	1	1	1	0
		電気	7	6	6	6	6	4
	保育士	101	108	108	108	108	108	
	看護師	7	8	6	8	8	8	
	保健師	5	5	5	5	5	5	
	栄養士	7	6	8	8	8	8	
	介護福祉士	6	5	5	5	5	5	
	小 計	508	514	510	500	497	493	
	技能労務職	タイピスト	1	1	1	1	1	1
給食調理		50	51	49	49	48	46	
自動車運転		7	6	6	6	5	4	
電話交換		3	3	3	2	2	2	
用務		28	28	25	24	22	22	
一般作業		16	14	11	11	11	9	
庁務		4	4	4	4	4	4	
小 計		109	107	99	97	93	88	
教育長	1	1	1	1	1	1		
合 計	618	622	610	598	591	582		

職種別に職員数の推移を見てみると、一般行政職に比べ、技能労務職の減が大きいことがわかります。国の指導においても、また、定員適正化の一般的な傾向としても、技能労務職の業務に関することについては委託化が求められており、方向性は明確にしていなくとも、原則として退職者不補充で対応している自治体が多いことが事実です。

今後は、より一層のスリム化を図るため、一般行政職の業務に関する委託化の検討や公民の役割分担などについて、整理することが重要な課題となっています。

今後10年の職種別定年退職者の推移

(平成16年5月1日現在)

職種	年度	16	17	18	19	20	5年計	21	22	23	24	25	10年計
	一般行政職	一般事務	9	4	14	17	19	63	19	23	14	11	8
一般技術		3	4	8	6	6	27	10	3	2	1	1	44
保育士				1		5	6	4	2	1	1	5	19
保健師							0				1		1
栄養士							0						0
看護師		1				1	2		1				3
介護福祉士							0						0
小計		13	8	23	23	31	98	33	29	17	14	14	205
技能労務職	タイピスト						0						0
	給食調理	2			3		5	4	1			1	11
	用務				1		1	1	1	2			5
	自動車運転						0			1			1
	一般作業			1			1						1
	電話交換						0				1		1
	庁務						0				1		1
	小計	2	0	1	4	0	7	5	2	3	2	1	20
合計	15	8	24	27	31	105	38	31	20	16	15	225	

定年退職者数の推移を見ると、一般行政職に比べ、技能労務職の定年退職者数が極端に少ないことがわかります。また、一般行政職においても保育士等の資格職の定年退職者数が極端に少ないことがわかります。このように他自治体で、委託化や多様な雇用形態での対応が進んでいる職種の定年退職者が少ない状況で、正規職員の身分保障を考慮しつつ、他自治体同様にスリム化していくことが、これからの大きな課題になります。

6 定員適正化の計画

(1) 基本的考え方

地方分権はもちろんのこと新たな行政課題への対応や社会情勢の動向を十分に把握しながら、あるべき行政運営の姿をもとに、次の5つのポイントを基本的な考え方とし、組織・定数の適正化を図っていきます。

組織・機構改革	事業計画に合わせた柔軟で効率的な執行体制を確保するよう不断の見直しを図るとともに、行政経営の視点から、新たな組織づくりを検討します。
事務事業の見直し	業務の正確さと効率性を高めるためIT化を計画的に推進します。また、コスト意識をしっかりとって、費用対効果を考えた行政運営を図ります。
民間委託等	官と民の役割分担を明確にして、積極的に委託化や市民協働等民間活力の導入を検討します。
サンセット方式	一定の期間を決めて行われる事業については、事業期間に合わせて定員の増減を行います。
多様な雇用形態の導入	直營業務については、正規職員にこだわらず、再任用職員や嘱託職員、期限付き採用職員、臨時職員など業務内容にふさわしい雇用形態を検討し、柔軟な雇用を進めます。

(2) 適正化の方向

類似団体の状況や定員モデルとの比較から、100人程度の正規職員の削減が必要ながとがわかります。正規職員の身分を保障しながら、この目標を達成するために、平成16年度から20年度までの5年間における定年退職予定者105名をすべて不補充としなければ対応できません。また、委託化の推進や多様な雇用形態を活用することにより正規職員数を削減し、人件費コスト全体を圧縮するような努力も求められています。今後の方向性として、単なる人数のみの削減にこだわらず、人件費総体を縮減し、経常コストを減らすことができるように、高齢職員の給料引下げや昇給停止、初任給基準の見直し、人事評価による成果給導入等の対策も同時に進めるよう検討します。

(3) 職種別職員数削減計画

職員数の適正化は、計画的に進めていかなければなりません。従来の適正化計画は、事務事業の負荷を勘案して、組織構成から見直しを図る方法をとってきました。改定にあたっては、その視点を変えて、定年退職者の不補充や再任用制度と関連させながら職種別に適正化を考えました。

技能労務職

原則として退職不補充（定年，勸奨，普通等を含む。）で考え，当面は再任用職員や嘱託職員，臨時職員を活用します。また，任用替えや職場間異動もあわせて検討していきます。

一般事務職

水道業務職員の定数への吸収と再任用職場の創出が必要となるので，5年間は原則として定年退職者不補充で考えます。年齢構成の偏りについては，勸奨退職者と普通退職者分について，任用替えと新規採用で対応することである程度緩和を図りますが，極力正規職員数を抑えていくように努め，5年後からは，状況に応じて経験者採用などを行い，年齢構成の偏りをなくすようにします。

一般技術職

基本的に一般事務職と考え方を同様とし，定年退職者不補充で考えます。専門性の高い職種なので，不足分については再任用職員の活用や期限付き嘱託職員を充てることで対処します。また，勸奨退職や普通退職が出た場合の新規職員の採用にあたっては，その職務の必要性を十分勘案して，建築設備士などの不足している専門分野の経験者採用や事業期間に合わせて期限付き嘱託職員を採用するなど効率的な人事管理を行います。

保育士等

民間が参入しやすい分野であることを背景に，保育園の公設民営や学童保育所の運営形態の見直しが進んでいます。こうした福祉施設すべての管理運営を外部化する必要はないかもしれませんが，公民の役割分担を明確にして，民間に対して，その門戸を広げることは適切な競争原理や経済効果を生むことから重要です。

技能労務職同様に現行正規職員の身分保障の上，退職不補充で考えていきますが，保育園等の公設民営化を行う場合，その力を最大限に発揮してもらい，保育内容の充実を図るため，任用替え等でなく，現在，投入している嘱託職員，臨時職員等の補助職員を廃止し，公設公営保育園等の定数を割り増すことで対応していきます。5年間で，1園の公設民営化及び学童保育所の放課後クラブへの転換又は委託の検討などを進めていきます。

(4) 年次推移

総括表

平成16年度職員数	平成17～21年度減員目標数	平成21年度職員数
582	105	477

定年退職不補充の場合の職員数推移

職種	年度	16	17	18	19	20	21	減員数計	任用替等調整数	21年度職員数	
		実数	減数	実数	減数	実数	減数				実数
一般行政職	一般事務	実数	303	294	290	276	259	240	63	20	415
		減数		9	4	14	17	19			
	一般技術	実数	56	53	49	41	35	29	27		
		減数		3	4	8	6	6			
	保育士	実数	108	108	108	107	107	102	6		
		減数		0	0	1	0	5			
	保健師	実数	5	5	5	5	5	5	0		
		減数		0	0	0	0	0			
	栄養士	実数	8	8	8	8	8	8	0		
		減数		0	0	0	0	0			
看護師	実数	8	7	7	7	7	6	2			
	減数		1	0	0	0	1				
介護福祉士	実数	5	5	5	5	5	5	0			
	減数		0	0	0	0	0				
小計	実数	493	480	472	449	426	395	98			
	減数	0	13	8	23	23	31				
技能労務職	タイピスト	実数	1	1	1	1	1	1	0	20	61
		減数		0	0	0	0	0			
	給食調理	実数	46	44	44	44	41	41	5		
		減数		2	0	0	3	0			
	用務	実数	22	22	22	22	21	21	1		
		減数		0	0	0	1	0			
	自動車運転	実数	4	4	4	4	4	4	0		
		減数		0	0	0	0	0			
	一般作業	実数	9	9	9	8	8	8	1		
		減数		0	0	1	0	0			
電話交換	実数	2	2	2	2	2	2	0			
	減数		0	0	0	0	0				
庁務	実数	4	4	4	4	4	4	0			
	減数		0	0	0	0	0				
小計	実数	88	86	86	85	81	81	7			
	減数	0	2	0	1	4	0				
教育長	実数	1	1	1	1	1	1	0	0	1	
	減数	0	0	0	0	0	0				
合計	実数	582	567	559	535	508	477	105	0	477	
	減数	0	15	8	24	27	31				

一般行政職と技能労務職の定年退職予定者数の違いを調整するため、20名程度の任用替えの必要が見込まれます。

【参考】定員適正化の効果について（「行財政基盤改革レポート」より抜粋）

人件費の面から定員適正化をシミュレートします。その効果を明確にするために定数削減を補完する条件を次のように設定します。

- ・ 再任用職員の枠組みを決める。定年退職者の1/2を充てることにする。
- ・ 組織改正等により定数減に対応するが、削減数の1/3は臨時職員で補てんする。
- ・ 保育園1園を平成21年度に公設民営にする。その際、残りの保育園の職員定数を増やすことにし、嘱託職員、臨時職員の雇用を廃止する。
- ・ ただし、水道課業務吸収枠については、未確定数値

一人当たり年間人件費(計算条件)	
正規職員(平均値)	950
正規職員(退職時)	1200
再任用職員	370
臨時職員	200
大卒新規採用	500

給与、共済等社会保険料負担金、退職手当負担金を含みます。

単位：万円

定員適正化計画	年度		17	18	19	20	21
	正規職員(平均値)	不補充数	15	8	24	27	31
人件費		14,250	7,600	22,800	25,650	29,450	
補てん措置	再任用	充当数	8	4	12	14	16
		人件費	2,960	1,480	4,440	5,180	5,920
	臨時職員	充当数	5	2	5	7	10
		人件費	1,000	400	1,000	1,400	2,000
人件費計		3,960	1,880	5,440	6,580	7,920	
正規職員 - 補てん措置		10,290	5,720	17,360	19,070	21,530	

新陳代謝+再任用	年度		17	18	19	20	21
	正規職員(退職時)		18,000	9,600	28,800	32,400	37,200
採用補充	大卒新規採用		7,500	4,000	12,000	13,500	15,500
	再任用	充当数	15	8	24	27	31
		人件費	5,550	2,960	8,880	9,990	11,470
	人件費		13,050	6,960	20,880	23,490	26,970
正規職員 - 採用補充		4,950	2,640	7,920	8,910	10,230	

年度	17	18	19	20	21
水道業務吸収枠	1	2	8	6	0

保育園(22名勤務)公設民営化 人件費部分の経費	現行経費 節減部分	正規職員	不補充数(17~21年度)	5
			人件費(17~21年度)	4,750
		臨時職員+嘱託職員 (平成16年度予算)	11,000	
		計	15,750	
		委託経費(正規職員人件費の2/3)		13,933

登録番号（刊行物番号）

H16-29

狛江市定員適正化計画

平成 17 年 3 月発行

発行 狛江市

編集 狛江市企画財政部企画調整課

狛江市和泉本町 1 - 1 - 5

電話 03 (3430) 1111

印刷 庁内印刷

頒布価格 30 円