

狛江市第5次行財政改革推進計画

【 定員適正化編 】

平成28年度～平成31年度

平成28年3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) 重要施策や新たな行政課題等への対応	
(2) 職員数の適正化	
(3) 組織力の向上	
(4) 民間活力の推進と雇用形態の精査	
(5) 技能労務業務のあり方について	
3 今後の取組	7
(1) さらなる選択と集中による取組の推進	
(2) 組織力の強化・向上	
(3) 技能労務業務の見直し	
4 目標職員数	10
(1) 計画期間	
(2) 目標職員数	

※ 「1 現状」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、一般職に属する職員数である。なお、教育長については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正により、平成 27 年度調査から対象外となったが、推移比較のため 27 年度にも含めている。

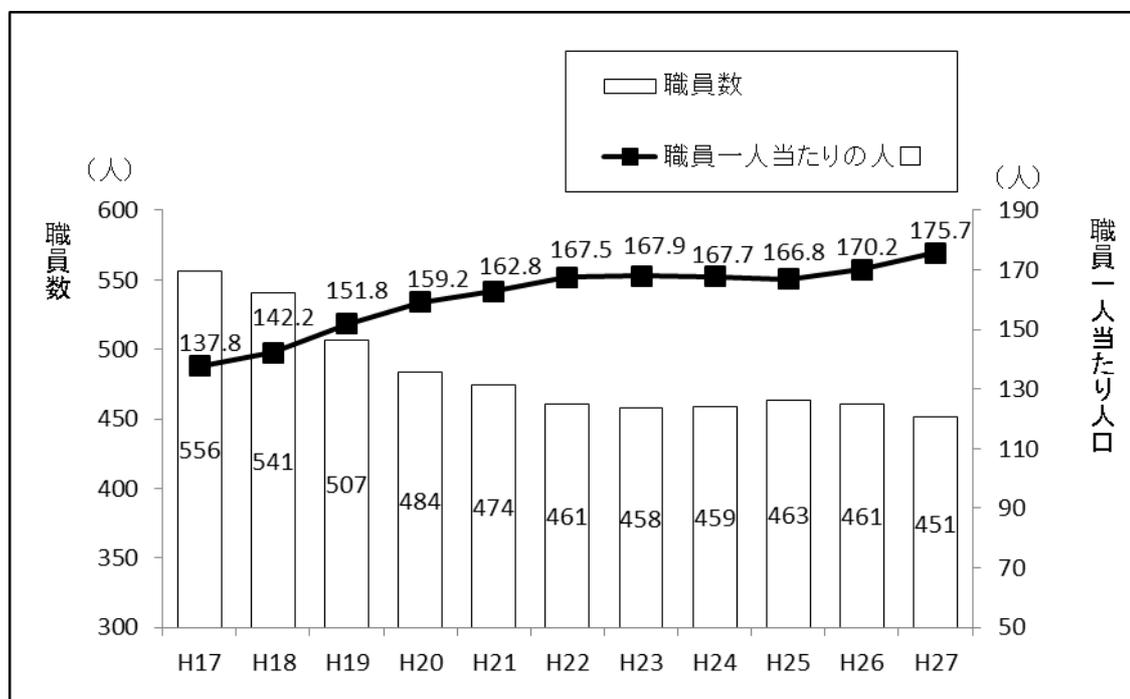
1 現状

平成 25 年度から 3 年間の狛江市第 5 次行財政改革推進計画【定員適正化編】では目標職員数を 452 人（平成 28 年 4 月 1 日現在）とし、新たな展開に向けた組織づくりとして平成 26 年 4 月 1 日に組織改正を行った。また、小学校給食調理の委託化や市立保育園の民営化等の民間活力の推進を図り、行財政改革に努めている。その結果、平成 27 年 4 月 1 日現在の職員数は 451 人（目標職員数 453）となり、定員適正化の取組を進めているところである。

（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 17 年度からの 10 年間で 105 人、18.9%減の適正化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かった。また、平成 27 年度は保育園民営化を見据えた退職者不補充等により職員数が減っている。



※人口は、外国人登録者数を含む。

イ 職員数及び組織の推移

その時々々の行政需要に対応するため、効率的かつ機動的な組織編成を行ってきたところである。平成26年度には、増加している市の業務に対応するとともに、後期基本計画の施策を着実に推進するための組織改正を行っている。

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
職員数	556	541	507	484	474	461	458	459	463	461	451
組織数	部	9	9	7	8	8	8	8	8	9	9
	課	32	32	32	30	30	29	29	33	33	35
主な改正内容	企画経営室、契約課の新設	防災防犯係、消防係の新設	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	大規模青少年部の新設	定額給付金対策室の新設	定額給付金対策室の廃止		課年秘市の史編さん室の新設 の金書広報室の健康推進 設置、環境政策課、進 等組織政策課、道 組織再編		臨時設置付金対策室の新設・廃止 設置等組対策室の新設・廃止 推進、高年齢道路交差点の整備 課、障がい福祉課、まちづくり	環境部と都市建設部の再編 臨時給付金対策室の新設 学務係と学校給食係の再編

ウ 職種別職員数の推移

一般事務は、平成21年度から増加しているが、25年度からほぼ横ばいで推移している。保育士は、保育園民営化を見据えた退職者不補充等により減っている。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。

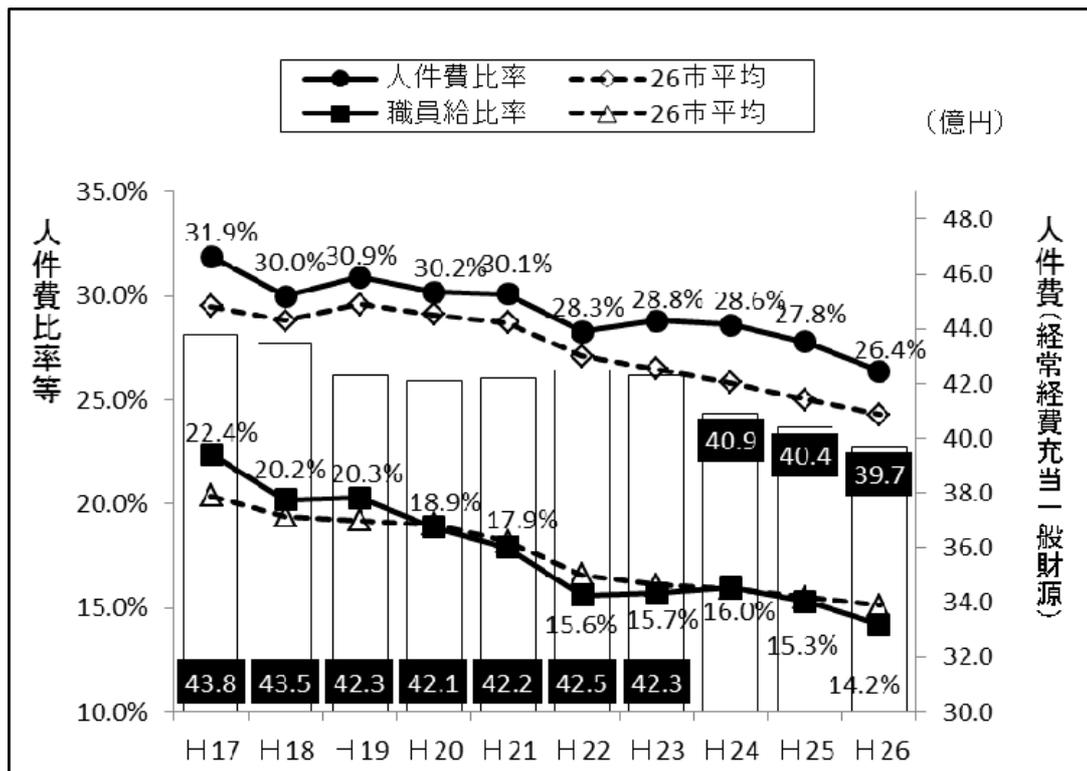
(各年4月1日現在)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
一般行政職	一般事務	285	284	266	259	257	264	266	268	273	271	271
	一般技術	53	48	40	35	34	29	28	30	32	31	31
	土木	42	36	29	25	23	20	17	17	16	16	17
	建築	5	6	5	6	7	7	9	11	14	13	13
	機械	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	電気	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
	速記	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	0
	保健師	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6
	看護師	7	6	6	6	6	6	5	5	5	4	5
	栄養士	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	介護福祉士	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	1
	社会福祉士	0	0	0	3	6	8	6	6	5	8	8
	保育士	107	102	97	93	88	87	87	87	86	86	78
小計	470	458	427	413	406	409	408	412	417	416	408	
技能労務職	給食調理	43	42	41	35	35	25	24	24	24	23	22
	用務	22	20	19	17	15	10	14	13	12	12	11
	一般作業	9	9	8	8	7	8	8	7	7	7	7
	自動車運転	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2
	電話交換	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0
	タイピスト	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
	庁務	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0
	小計	85	82	79	70	67	51	49	46	45	44	42
教育長	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
合計	556	541	507	484	474	461	458	459	463	461	451	

(2) 人件費及び人件費比率等の推移

平成17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4億7百万円、9.3%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見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 9 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 9 市平均よりも少ない状況にある。

（単位：人、平成26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	2,767	563,482	203.6	1
立川市	1,114	178,194	160.0	24
武蔵野市	920	140,527	152.7	26
三鷹市	994	180,194	181.3	13
青梅市	743	137,833	185.5	11
府中市	1,258	253,288	201.3	3
昭島市	630	112,905	179.2	16
調布市	1,248	223,691	179.2	16
町田市	2,264	426,222	188.3	10
小金井市	673	117,001	173.8	19
小平市	925	186,339	201.4	2
日野市	998	179,571	179.9	15
東村山市	787	152,088	193.3	7
国分寺市	660	117,022	177.3	18
国立市	442	74,385	168.3	22
福生市	369	58,821	159.4	25
狛江市	461	77,923	169.0	20
東大和市	473	85,297	180.3	14
清瀬市	440	74,216	168.7	21
東久留米市	599	116,417	194.4	6
武蔵村山市	377	72,169	191.4	9
多摩市	812	147,734	181.9	12
稲城市	441	85,174	193.1	8
羽村市	339	56,732	167.4	23
あきる野市	419	81,912	195.5	5
西東京市	983	197,546	201.0	4
26市平均	851	157,565	185.2	
類団9市平均	418	74,070	177.2	
狛江市(再掲)	461	77,923	169.0	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、羽村市、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）

平成26年4月1日現在の狛江市との類似団体は全国で197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。要因としては保育園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が、市立保育園の民営化が進むことにより超過数が減少することが想定される。

(単位:人)

部門	H26.4.1 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	6	6	0	0.0%	6	0	0.0%
総務	89	120	▲ 31	▲ 34.8%	126	▲ 37	▲ 41.6%
税務	30	35		0.0%	35	▲ 5	▲ 16.7%
民生	160	119	41	25.6%	127	33	20.6%
うち保育所	98	-	-	-	61	37	37.8%
衛生	28	47	▲ 19	▲ 67.9%	28	0	0.0%
労働	0	1	▲ 1	-			
農林水産	1	26	▲ 25	▲ 2500.0%	22	▲ 21	▲ 2100.0%
商工	5	13	▲ 8	▲ 160.0%	7	▲ 2	▲ 40.0%
土木	47	51	▲ 4	▲ 8.5%	50	▲ 3	▲ 6.4%
一般行政 計	366	417	▲ 51	▲ 13.9%	401	▲ 35	▲ 9.6%
教育	65	91	▲ 26	▲ 40.0%	75	▲ 10	▲ 15.4%
消防		52	▲ 52	-			
普通会計 計	431	559	▲ 128	▲ 29.7%	476	▲ 45	▲ 10.4%
下水道	7						
その他	23						
公営企業等会計 計	30						
合計	461						

※ 「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) 重要施策や新たな行政課題等への対応

平成31年度までの後期基本計画における重要施策を着実に推進するとともに、新たな行政課題や権限移譲により増加している市の業務に対応するため、選択と集中の考えに基づき、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

民営化や委託化等の民間活力の導入や多様な雇用形態の活用等により、引き続き行政改革を推進しているところである。しかし、新たな行政課題への対応等により、職員にとっては負担感が増している状況でもあるため、安定した行政運営を行うために適正な職員数を確保する必要がある。

(3) 組織力の向上

限られた人員の中で、多様な行政需要に的確かつ迅速に対応していくためには、職員一人ひとりの能力と意欲の向上、そして組織力の向上を図ることが重要となる。

また、ワーク・ライフ・バランス等の取組により、職員の健康管理と能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を進める必要がある。

(4) 民間活力の推進と雇用形態の精査

小学校給食の委託化や保育園の民営化を進めているところであるが、行政需要の多様化等の社会経済情勢の変化に一層適切に対応することが求められている。引き続き質の高い公共サービスを効率的かつ効果的に提供するため、民間委託等による更なる業務改革の推進が必要である。

また、多様な雇用形態の活用により、正規職員数の抑制には一定の効果をもたらしてきたが、人事管理業務等の事務の増加や代替の嘱託職員では補完できない業務があるため、正規職員の負担が増加している状況もある。嘱託職員においては、週5日勤務で業務を行っている状況も見受けられるため、改めて雇用形態の活用方法を精査する必要がある。

(5) 技能労務業務のあり方について

小学校給食の委託化や保育園の民営化の推進等により技能労務業務を取り巻く環境が変わってきている中で、限られた職員数で行政が担うべき業務内容を検証するとともに、技能労務職員がスキルを最大限活用できるような職員配置を検討する必要がある。

3 今後の取組

(1) さらなる選択と集中による取組の推進

後期基本計画における重点プロジェクトや平成 27 年度策定の総合戦略で掲げている「魅力あるまちづくり」「子育てしやすいまちづくり」「市民が活躍するまちづくり」の3つの基本方針に沿った取組を着実に推進するとともに、新たな行政課題や制度改正等により増加している市の業務に対応するための組織づくりを行う。

- 介護予防・日常生活支援総合事業への対応
- 子育て環境の整備
- まちづくりの推進
- 行政運営基盤の強化

ア 介護予防・日常生活支援総合事業への対応

平成 29 年度からスタートする介護予防・日常生活支援総合事業においては、地域の実情に応じて、住民等の多様な主体が参画し、多様なサービスを充実することで、要支援者等に対する効率的かつ効果的な支援等を目指す必要がある。そのため、高齢者が住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けることができるように、医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を実現する体制を整備する。

イ 子育て環境の整備

人口減少社会に対応するために策定した総合戦略では基本方針として「子育てしやすいまちづくり」を掲げている。安心して出産や子育てができる環境を備え、切れ目のない子育て支援体制の構築・充実に向けた取組を推進する必要がある。特に近年の大型マンションの建設等を背景とした就学前児童数の増加や女性の社会進出等による保育需要の高まりを踏まえ、待機児解消の早期実現を図るための体制を整備する。

ウ まちづくりの推進

まちづくりについては、和泉多摩川緑地都立公園の誘致に取り組んでいるところであるが、後期基本計画の重点プロジェクトの取組の一つである水道道路の安全確保をはじめ、多摩川住宅等の地区計画策定や新たな行政課題である空家対策等に取り組む必要があるため、安心して安全なまちづくりを推進するための組織づくりを行う。

エ 行政運営基盤の強化

国や東京都の動向をはじめ、社会情勢の変化に、自治体運営の基盤となる例規整備について、より一層機動性のある対応が求められている。自治体における的確かつ迅速な例規整備が可能となるよう体制の充実を図る。

また、社会背景を反映した個人情報等の厳格かつ適正な取扱い、さらに行政訴訟への対応など質量ともに増大する時代の変化に対応するため、行政運営基盤の強化に取り組む。

(2) 組織力の強化・向上

限られた人員の中で、多様な行政需要に的確かつ迅速に対応していくためには、職員の能力を結集して、組織力として高め、効率的かつ効果的に課題の解決に取り組む必要がある。そのため、新たな業務に対応する職員の適正配置を行うとともに、職員一人ひとりの能力を最大限発揮でき、職員同士が円滑にコミュニケーションを図ることができる職場の活性化を行う。また、市民協働と民間活力を推進することにより、効率的な行財政運営と市民サービス向上の両立を図っていく。

- 職員の適正配置と多様な雇用形態の精査
- 職員の育成と職場の活性化
- 市民協働と民間活力の推進

ア 職員の適正配置と多様な雇用形態の精査

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を精査した上で、業務内容に応じて必要な職員を配置していく。

福祉部門における介護予防・日常生活支援総合事業については、高い専門性が求められるため、事業に関する専門性を有する職員を配置する。また、住民情報システム（アクロシティ）導入やコンビニエンスストアにおける証明書の自動交付導入等を踏まえ、職員定数の整理を検討する。

なお、一般事務における嘱託職員については、職場状況に配慮しながら適正な配置を行う。

イ 職員の育成と職場の活性化

狛江市市人財育成基本方針に基づき、職員一人ひとりの能力と意欲の向上を図るとともに、ワーク・ライフ・バランス等の取組により、職員の健康管理と能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を進める。

また、限られた人財の効果的な活用を図るため、職員の課内異動を行う等創意工夫により職場の活性化を行う。

ウ 市民協働と民間活力の推進

基本構想で掲げている市民参加と市民協働を推進する拠点となる市民活動支援センターを平成 28 年 4 月に小田急線高架下分室の会議室にオープンすることに伴い、市民参加と市民協働の推進を図る。市政運営を効果的に展開することにより、定数の見直しが可能となる組織整備を進める。

また、質の高い公共サービスを効率的かつ効果的に提供するため、民間活力を活用しているところであるが、引き続き民間活力の推進により行財政改革を図る。小学校の給食調理は、すでに 2 校を委託し、平成 28 年度及び 29 年度においても委託化を進める。市立保育園についても、平成 29 年度までに 2 園の民営化を予定しているが、残り 4 園における適正配置になるまでは退職者不補充とする。

(3) 技能労務業務の見直し

- 小学校の給食調理は、将来的に全校を委託化する。
- 市立保育園の給食調理は、直営を維持する。
- 学校用務は、平成 29 年度から廃止し、学校事務の活用や施設課支援班等に対応する。
- 一般作業は学校用務と統合し、当面の間は直営を維持する。

ア 給食調理

小学校の給食調理は、先述のとおり、すでに 2 校を委託し、平成 28 年度及び 29 年度においても委託化を進める。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ているところであり、将来的には全校の委託化を目指す。

市立保育園の給食調理は、きざみ食対応等乳幼児の成育に合わ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。

イ 用務

学校用務については、限られた技能労務職員のスキルを最大限に発揮してもらうため、平成 29 年度から一般作業と統合し、学校用務を学校事務の活用や施設課支援班等に対応する。職員については、施設課（支援班）または道路交通課・環境政策課（機動処理班）に配置する。

ウ 一般作業について

一般作業については、平成 29 年度から学校用務と統合し、災害対応等もあることから直営を維持する。施設課の業務に学校施設の修繕、樹木剪定等を加える。将来的な定数は 10 名とし、再任用職員は定数内での配置とする。全体の業務量は配置人数に応じて決定し、必要に応じて民間委託等に対応する。

4 目標職員数

(1) 計画期間

平成28年度から31年度までの4か年とする。

(2) 目標職員数

平成32年4月1日現在の目標職員数を正規職員426人、再任用・嘱託(月額)職員97人とする。

【正規職員】

(各年4月1日現在)

		実職員数	目標職員数					
		H27	H28	H29	H30	H31	H32	
一般行政職	一般事務	274	274	274	271	271	271	
	一般技術	(25) 31	(26) 32	(29) 35	(29) 35	(29) 35	(29) 35	
	保健師	6	8	9	9	9	9	
	看護師	5	4	4	4	4	4	
	栄養士	8	8	8	8	8	8	
	介護福祉士	1	0	0	0	0	0	
	社会福祉士	8	9	11	11	11	11	
	保育士	78	72	71	68	65	63	
	小計	411	407	412	406	403	401	
技能労務職	給食調理	20	19	15	14	14	14	
	用務	8	8	0	0	0	0	
	一般作業 自動車運転	7	7	12	12	12	11	
	小計	35	34	27	26	26	25	
合計		446	441	439	432	429	426	

※教育長を除く

※一般技術の()は、管理職を除いた数

※H27実職員数には、一般事務4人、保育士3人の定数内配置による再任用職員を含む

【再任用・嘱託(月額)職員】

(各年4月1日現在)

		実職員数	目標職員数					
		H27	H28	H29	H30	H31	H32	
一般行政職	一般行政職 (保育士以外)	71	70	69	69	69	69	
	保育士	36	25	8	11	14	16	
	小計	107	95	77	80	83	85	
技能労務職	給食調理	16	11	8	9	8	8	
	用務	4	4	0	0	0	0	
	一般作業 自動車運転	3	3	9	9	8	4	
	小計	23	18	17	18	16	12	
合計		130	113	94	98	99	97	

※嘱託職員は、月額報酬の職員数で、特定財源による配置や育休代替等は未計上

※その他特殊事情(国勢調査等)による嘱託職員の配置は別途対応

【参考】

○増減数(正規職員)

		目標職員数				
		H28	H29	H30	H31	H32
一般行政職	一般事務			-3		
	一般技術		3			
	保健師		1			
	看護師					
	栄養士					
	介護福祉士					
	社会福祉士		2			
	保育士		-1	-3	-3	-2
	小計		5	-6	-3	-2
技能労務職	給食調理		-4	-1		
	用務		-8			
	一般作業		5			-1
	小計		-7	-1		-1
合計			-2	-7	-3	-3

○増減理由

一般行政職	H29	増	政策室(政策法制担当)の一般事務1人 地域包括ケア推進のため、保健師1人、社会福祉士2人 児童青少年課の一般事務1人 子育て支援課の一般事務1人 まちづくり推進課の一般技術2人 環境政策課の一般技術1人
		減	児童青少年課保育園民営化担当の一般事務1人 まちづくり推進課の一般事務1人 環境政策課の一般事務1人 定年退職等のため、保育士1人
	H30	減	総務課(情報システム係)の一般事務1人 市民課の一般事務1人 地域活性課の一般事務1人 定年退職等のため、保育士3人
	H31	減	定年退職等のため、保育士3人
	H32	減	定年退職のため、保育士2人
	技能労務職	H29	増
減			定年退職のため、給食調理4人 一般作業と統合のため、用務8人
H30		減	定年退職のため、給食調理1人
H32		減	定年退職のため、一般作業1人

登録番号（刊行物番号）

H27-68

狛江市第5次行財政改革推進計画

【定員適正化編】

平成28年3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