



狛江市定員適正化計画

(令和2年度～6年度)

狛江市

令和2年3月



目 次

1. 緒論	1
2. 目的	1
3. 対象職員	2
4. 計画期間	2
5. 現状把握	3
6. 今後の課題	15
7. 定員適正化の方針	17
8. 定員適正化のための主な取組	18
9. 目標定員	20

1. 緒論

狛江市では、平成28年3月に狛江市第5次行財政改革推進計画【定員適正化編】（以下、「前計画」という。）を策定しました。前計画では、令和2年4月1日の目標人数を426人とし、小学校給食調理の委託化や保育園の民営化、技能労務職のあり方を整理する等の取組を進めるとともに、新たな展開に向けた組織づくりとして平成31年4月1日、令和元年10月1日に組織改正を行い、少子高齢化に伴う人口構造の変化や多様化する市民ニーズ、行政課題に対応するため、定員の見直しを行う等柔軟な対応を行ってきました。令和2年4月1日からは、狛江市の今後の方向性を示す第4次基本構想及び前期基本計画を基に市政を運営するとともに、その推進の基盤となる組織の再編も行う予定であり、再編後の定員は427人となります。同時に、新たに会計年度任用職員制度が導入されることから、現在の非常勤嘱託職員の定員についても、改めて整理する必要があります。

第4次基本構想前期基本計画では、まちの姿8「持続可能な自治体経営」において、「行政と民間の役割分担も含めた見直しや改善に取り組んでいく」、「業務プロセスの見直しや、AIやRPAといった先進技術の活用について、費用対効果等を総合的に考慮する中で導入を推進していくとともに、今後の新たな技術革新の導入についても検討していきます。」とある等、民間委託や先進技術の活用等も含めて、効率的かつ効果的な行政運営に努めていくとしています。めまぐるしく変化する社会情勢や狛江市の地域特性、行政課題に対応するため、前期基本計画を踏まえて、柔軟に対応できる組織体制を構築するとともに、先進技術等の積極的な活用を図り、適正な人員配置を進めていく必要があります。本計画では、人員削減を前提とするのではなく、退職者補充のみならず、組織力の向上や強化につなげることを基本的な考え方として、限られた予算・人員配置で行政サービスの向上を図り、業務量とともに業務の質にも応じた適正な定員を定めていきます。

2. 目的

第4次基本構想前期本計画で定める8つのまちの姿のうち、8「持続可能な自治体経営」を第6次行財政改革大綱として位置付けていることを踏まえ、本計画は、この第6次行財政改革大綱に基づき、前期基本計画を着実に推進するための組織体制に係る「定員」に関する事項を定めることで、適正な人員配置を図ることを目的に策定するものです。

※定員は、組織の人数の枠を示すもので、実際の職員数・配置数とは異なります。

3. 対象職員

本計画は、各部署のあるべき定員について定めるものであることから、対象とする職員については、正規職員及び正規職員の事務を補助する会計年度任用職員（一般事務）とします。

4. 計画期間

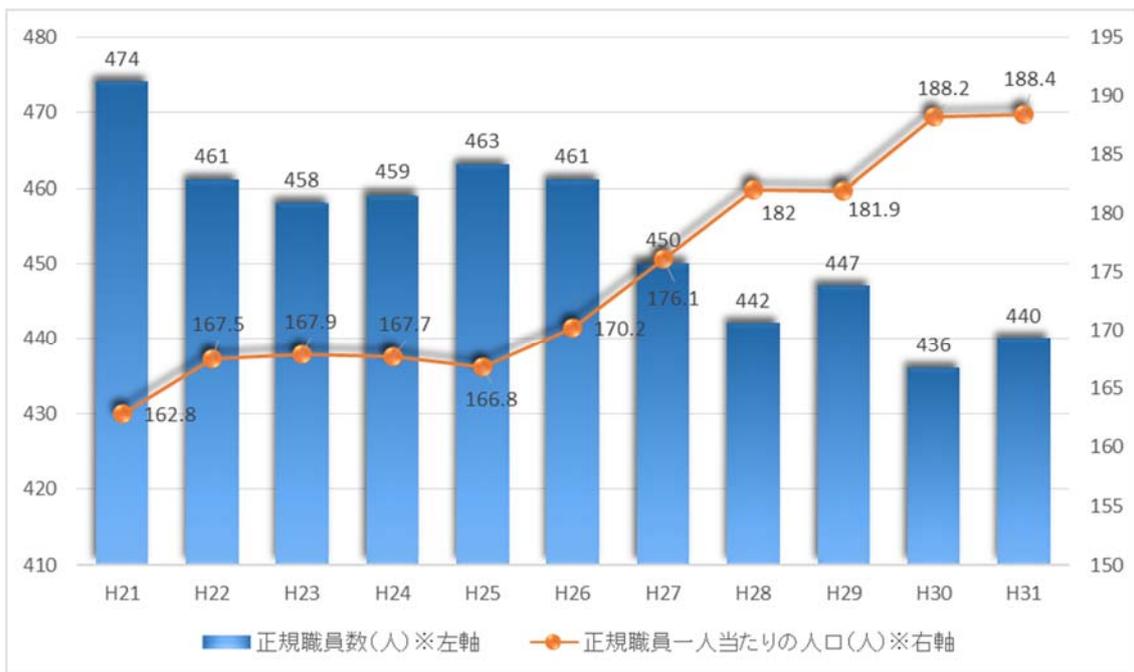
本計画の計画期間は、第4次基本構想前期基本計画及び第6次行財政改革大綱との整合を図ることから、令和2年度から令和6年度までとします。

5. 現状把握

(1) 正規職員数・組織等の推移

i) 職員数及び職員一人当たりの人口の推移

平成 21 年度からの 10 年間に於いて、小学校給食調理の委託化や保育園の民営化等による退職者不補充の各種取組によって 34 人減、約 7.2%減となっています。一方で、人口の増加も重なり、職員一人当たりの人口は、年々上昇傾向にあります。



■ 図 1 職員数及び職員一人当たりの人口の推移

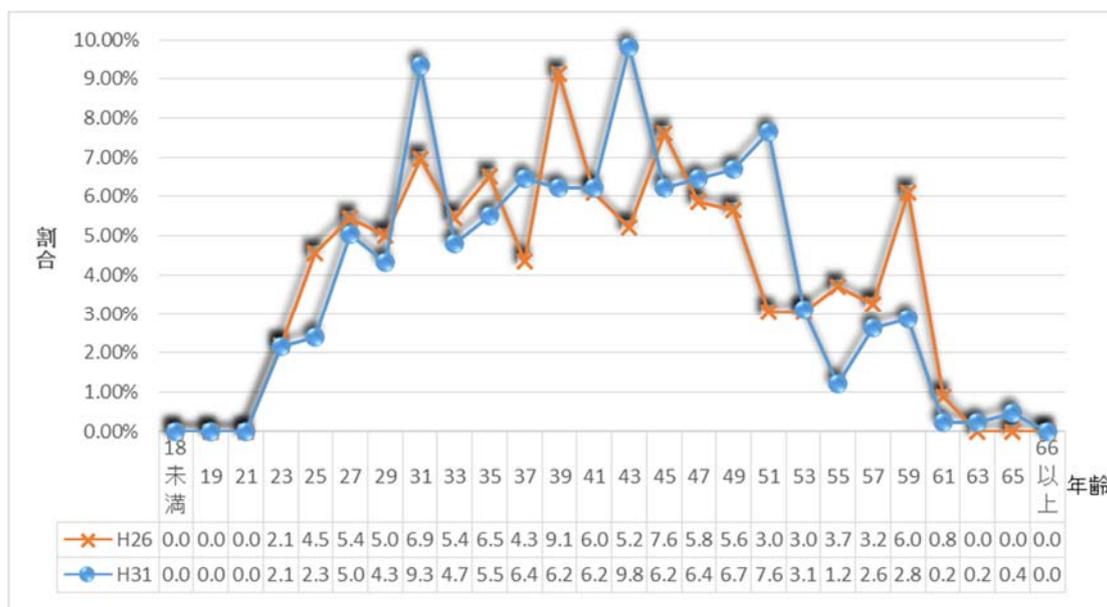
※人口は、外国人登録者数を含む。

※平成 27 年から職員数に教育長を含まず。

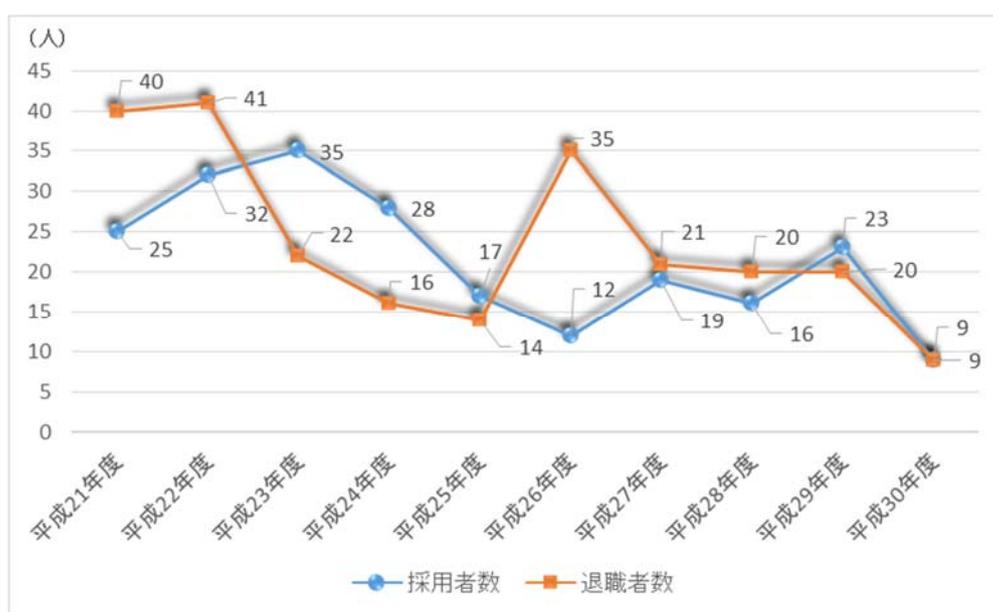
※職員にはフルタイムの再任用職員を含む。

ii) 年齢階層毎の正規職員の割合及び採用者・退職者の推移

平成26年度では、39・40歳の割合が約9.1%と高く、平成31年度では、その層の推移である43・44歳の割合が約9.8%と高くなっていますが、31・32歳の職員の割合も約9.3%とこの5年間で高くなっています。また、55歳以降の職員の割合が平成26年度と比較して低くなっています。



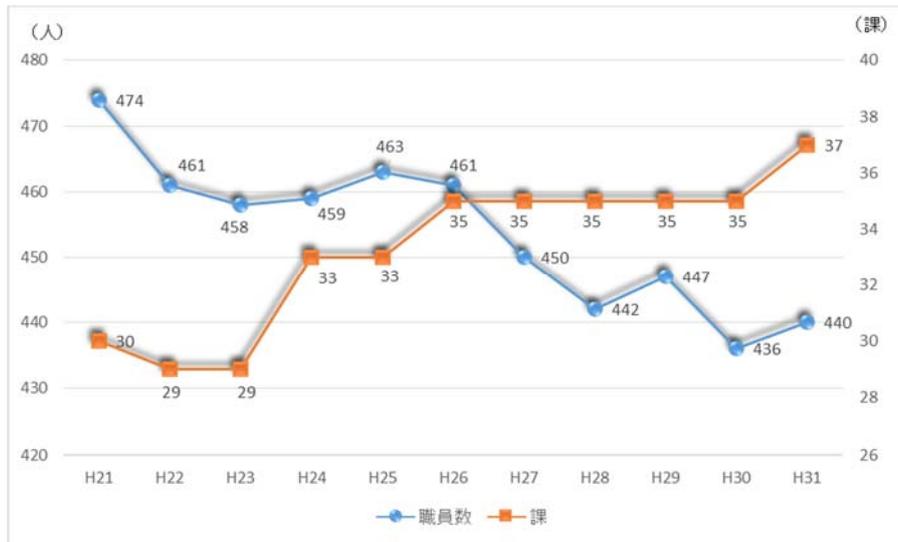
■ 図2 年齢階層毎の職員の割合の推移



■ 図3 採用者数及び退職者数の推移

■表 1 採用者数及び退職者数の内訳とその推移

区分	採用者数	退職者数				
		総数	定年退職	勸奨退職	普通退職 ほか	死亡
平成21年度	25	40	31	4	4	1
平成22年度	32	41	23	4	14	0
平成23年度	35	22	10	5	7	0
平成24年度	28	16	8	1	7	0
平成25年度	17	14	8	2	4	0
平成26年度	12	35	22	2	11	0
平成27年度	19	21	5	3	13	0
平成28年度	16	20	8	2	10	0
平成29年度	23	20	4	5	10	1
平成30年度	9	9	6	1	2	0



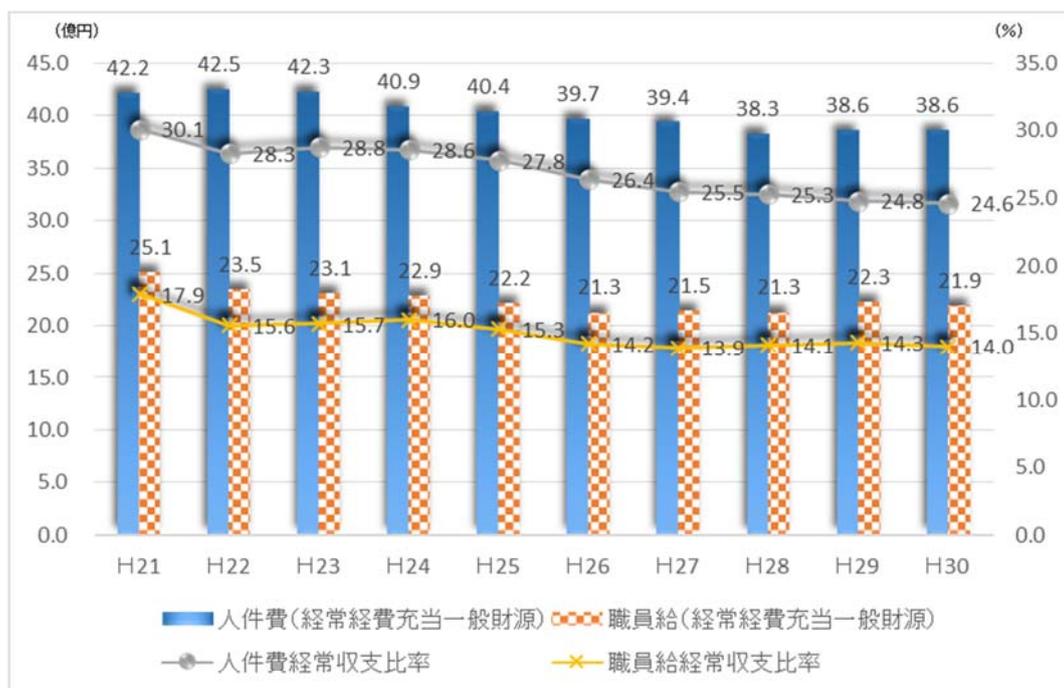
■ 図4 職員及び課（室・局含む）数の推移

(2) 人件費・超過勤務等の推移

i) 人件費及び職員給等の推移

人件費及び職員給（経常経費充当一般財源）について、平成 21 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 3 億 6 百万円、約 8.5%の削減、職員給（経常経費充当一般財源）は約 3 億 2 百万円、約 12.7%の削減を進めることができています。また、人件費及び職員給の経常収支比率についても改善傾向にあります。

なお、平成 30 年度の 26 市の人件費経常収支比率は約 23.0%ですが、都内類似団体（★）平均の人件費（経常経費充当一般財源）は約 38.5 億円、人件費経常収支比率は約 25.0%となっていることから、人件費（経常経費充当一般財源）及び人件費経常収支比率ともに類似団体の平均と近い状況にあります。一方で、都内類似団体平均の職員給（経常経費充当一般財源）は約 23.8 億円、職員給経常収支比率は約 15.4%となっていることから、類似団体と比較して低い状況にあります。



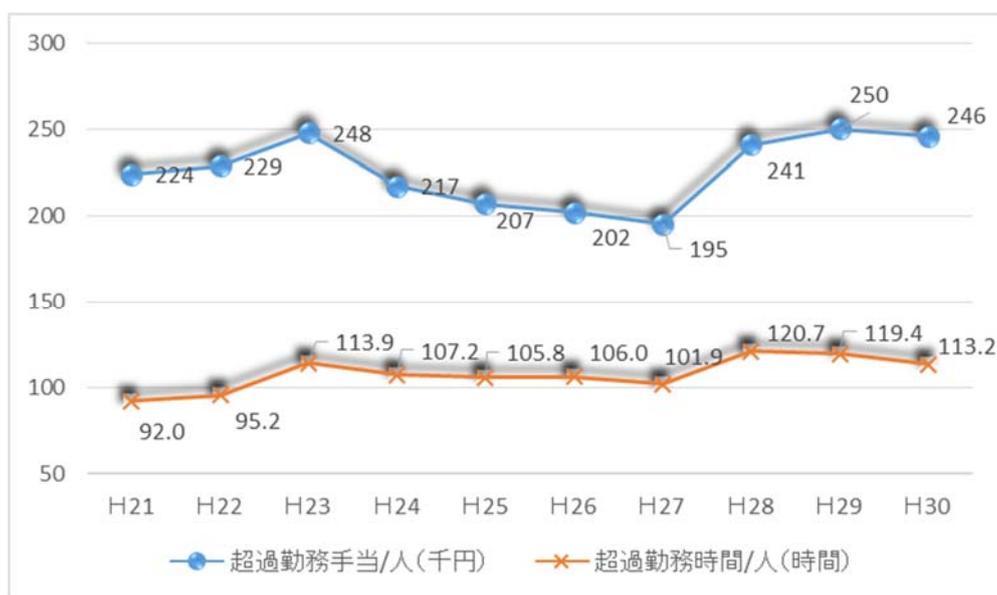
■ 図 5 人件費及び職員給等の推移

※普通会計決算による数値であり、特別会計は含まない。また、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（国や都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。

★類似団体：現在の類似団体は武蔵村山市のみであるが、比較対象が少ないため、ここでは人口規模が同じ類団区分の国立市・福生市・東大和市・清瀬市・武蔵村山市・稲城市・羽村市・あきる野市を含めた 9 市で平均を算出している。

ii) 超過勤務手当・時間の推移

超過勤務については、ワーク・ライフ・バランスの推進等の取組を進めており、一人当たりの超過勤務時間は、平成28年度からの3年間では減少傾向にある一方で、10年間の推移で見ると約23.0%増加しています。超過勤務が減少している部署がある一方で、超過勤務が常態化している部署もあることから、超過勤務の削減に向けて、定員の面からも対策を講じていく必要があります。また、一人当たりの超過勤務手当については、年度毎にはばらつきが見られますが、10年前と比較して約9.8%増加しています。



■ 図6 超過勤務手当・時間の推移

(3) 他市との比較

i) 多摩 26 市との比較（正規職員一人当たりの人口）

平成 31 年 4 月 1 日現在の多摩 26 市における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 9 番目に多い状況であり、職員 1 人が支えている人口の割合が比較的高くなっています。

■表 3 多摩 26 市との比較

市	人口	職員数	職員一人 当たりの人口	(参考順位)
八王子市	561,407	2,828	199	3
立川市	183,923	1,071	172	17
武蔵野市	146,645	928	158	20
三鷹市	187,571	989	190	8
青梅市	133,574	1,480	90	26
府中市	259,573	1,319	197	5
昭島市	113,360	626	181	14
調布市	235,805	1,277	185	11
町田市	428,706	2,968	144	23
小金井市	121,629	677	180	15
小平市	193,588	950	204	1
日野市	185,530	1,405	132	24
東村山市	150,748	790	191	6
国分寺市	124,312	654	190	7
国立市	75,984	477	159	19
福生市	57,975	389	149	21
狛江市	82,900	440	188	9
東大和市	85,337	471	181	13
清瀬市	74,714	443	169	18
東久留米市	116,719	591	197	4
武蔵村山市	72,433	390	186	10
多摩市	148,691	844	176	16
稲城市	90,935	869	105	25
羽村市	55,565	374	149	22
あきる野市	80,731	438	184	12
西東京市	203,222	999	203	2

ii) 類似団体との比較（類似団体別職員数の状況）

平成 30 年 4 月 1 日現在の狛江市との類似団体は全国で 68 団体あります。平成 26 年 4 月 1 日現在（表 4）と平成 30 年 4 月 1 日現在（表 5）を比較すると、全ての部門において、超過数及び率の低下が更に進んでいます。類似団体の平均と比較して超過している部門は民生部門のみであり、それ以外の部門は全てマイナスとなっていますが、民生部門については、保育園の民営化を進めたことにより平成 26 年度から超過数及び率が低下し、類似団体の平均に近い数字となっています。

■表 4 類似団体別職員数の状況（平成 26 年 4 月 1 日現在）

部 門	26.4.1 現 在 職 員 数 B 人	単純値 による比較			修正値 による比較		
		単純値 × $\frac{\text{住基人口}}{10,000}$ D 人	超 過 数 E(B-D) 人	超 過 率 E/B×100 %	修正値 × $\frac{\text{住基人口}}{10,000}$ F 人	超 過 数 G(B-F) 人	超 過 率 G/B×100 %
議 会	6	6		0.0	6		0.0
総 務	89	120	▲ 31	▲ 34.8	126	▲ 37	▲ 41.6
税 務	30	35	▲ 5	▲ 16.7	35	▲ 5	▲ 16.7
民 生	160	119	41	25.6	127	33	20.6
衛 生	28	47	▲ 19	▲ 67.9	28	0	0.0
労 働		1	▲ 1				
農 林 水 産	1	26	▲ 25	▲ 2,500.0	22	▲ 21	▲ 2,100.0
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
病 院							
水 道							
下 水 道	7						
交 通							
そ の 他	23						
公 営 企 業 等 会 計	30						
合 計	461						

■表5 類似団体別職員数の状況（平成30年4月1日現在）

部 門	30.4.1 現 在 職 員 数	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 × $\frac{\text{住基人口}}{10,000}$	超 過 数	超 過 率	修正値 × $\frac{\text{住基人口}}{10,000}$	超 過 数	超 過 率
	人	人	人	%	人	人	%
議 会	6	7	▲ 1	▲ 16.7	7	▲ 1	▲ 16.7
総 務・企 画	91	145	▲ 54	▲ 59.3	151	▲ 60	▲ 65.9
税 務	31	39	▲ 8	▲ 25.8	39	▲ 8	▲ 25.8
民 生	144	135	9	6.3	143	1	0.7
衛 生	28	51	▲ 23	▲ 82.1	33	▲ 5	▲ 17.9
労 働		1	▲ 1				
農 林 水 産	1	41	▲ 40	▲ 4,000.0	35	▲ 34	▲ 3,400.0
商 工	5	20	▲ 15	▲ 300.0	9	▲ 4	▲ 80.0
土 木	47	59	▲ 12	▲ 25.5	57	▲ 10	▲ 21.3
一 般 行 政 計	353	499	▲ 146	▲ 41.4	474	▲ 121	▲ 34.3
教 育	52	99	▲ 47	▲ 90.4	94	▲ 42	▲ 80.8
消 防		75	▲ 75				
普 通 会 計 計	405	672	▲ 267	▲ 65.9	568	▲ 163	▲ 40.2
病 院							
水 道	7						
下 水 道							
交 通							
そ の 他	24						
公 営 企 業 等 会 計	31						
合 計	436						

※地方公共団体定員管理調査様式1大部門以上定員管理診断表より抜粋。「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。

(4) 定員の状況

令和2年4月1日現在の各部・課・係の正規職員及び会計年度任用職員（一般事務）の定員の状況を以下に示します。なお、定員は、組織の人数の枠を示すもので、実際の職員数・配置数とは異なります。

■表6 各部・課・係の定員状況

正規職員						会計年度任用職員 (一般事務)
			部	課	係	
議会事務局		議事庶務係	6	5	4	1
企画財政部	秘書広報室	秘書担当	28	7	2	
		広報広聴担当			4	
	政策室	政策法制担当		11	3	1
		企画調整担当			3	
		市民協働推進担当			3	
		オリンピック・パラリンピック等推進担当			1	
	財政課	財政係		5	4	
	未来戦略室	未来戦略担当		3	2	
市史編さん室	市史編さん担当(★1)	(3)	(2)			
総務部	総務課	庶務統計係	38	10	3	
		契約係			2	1
		検査担当			1	1
		情報システム係			3	
	安心安全課	防災防犯係		9	6	1
		消防係			2	
	職員課	人事研修係		9	5	
		給与厚生係			3	2
	施設課	施設計画係		9	5	
		学校施設係			3	
市民生活部	市民課	戸籍係	57	13	5	
		住民記録係			7	
	課税課	住民税係		19	10	2
		固定資産税係			8	
	納税課	管理係		12	3	2
		納税係			8	4
地域活性課	コミュニティ文化係	12	5	1		
	地域振興係		6	2		
福祉保健部	福祉政策課	福祉政策係	78	9	8	
	福祉相談課	生活支援係		23	14	
		相談支援係			8	1
	高齢障がい課	障がい者支援係		20	5	3
		高齢者支援係			6	1
		介護保険係			8	2
	保険年金課	医療年金係		13	4	3
		国民健康保険係			8	1
	健康推進課	健康衛生係		12	6	2
		保健予防係			5	1

子ども家庭部	子ども政策課	企画支援係	104	9	4			
		手当助成係			4	2		
	子ども発達支援課	子ども発達支援係		6	5	1		
	児童育成課	幼児教育・保育係 ※保育士 ※看護・保健師 ※栄養士 ※給食調理		放課後対策推進担当 ※保育士	88	6	3	
						58		
						4		
2								
				8				
				3	1			
				6				
環境部	環境政策課	環境係	26	10	5			
		水と緑の係			4	2		
	下水道課	事業経営係		8	2	1		
		施設管理係			5			
清掃課	業務係	7	6	1				
都市建設部	まちづくり推進課	まちづくり推進担当	41	13	4			
		都市計画担当			5			
		住宅担当			3			
	道路交通課	道路管理係 ※一般作業			18	6	1	
						境界確定係	3	1
						交通対策係	3	2
	整備課	財産管理係		9	4			
		土木整備係			4	1		
会計管理者	会計課	出納係	4	4	3	1		
教育部	学校教育課	教育庶務係	40	13	3	1		
		学務保健係			3	1		
		学校給食係			3	1		
		※栄養士(学校配置)			3			
	教育支援課	教育支援係(★2)		(6)	(5)	(1)		
	指導室	指導教職員係		5	3	2		
	社会教育課	社会教育係		6	3			
		文化財担当			2			
公民館	事業係	8	7					
図書館	図書サービス係	7	6					
	選挙管理委員会事務局	選挙係	2	2	1	1		
	監査委員会事務局	監査係	2	2	1	1		
	農業委員会事務局		1	1	1			
合計			427	418	382	56		

★1…室長及び主査は社会教育課長及び文化財担当係長が兼ねる。

★2…子ども発達支援課と兼ねる。

※正規職員には再任用職員（フルタイム）を、会計年度任用職員（一般事務）には再任用職員（一般事務・短時間）を含むものとする。

6. 今後の課題

新たな行政課題に対応可能な柔軟な組織体制を整えるための適正な人員配置を検討するに当たって、以下の課題が挙げられます。これらの課題を踏まえて、本計画における定員の増減やあるべき定員について検討していきます。

1 新たな行政課題等への対応

- ・ 少子高齢化の進展やライフスタイル等の変化に伴う多様なニーズの増加、複雑化する社会状況の中での生活保護受給者の推移等、社会保障関係費の増大等への対応や、超過勤務の縮減、ワーク・ライフ・バランスの推進等を図るために、各々の状況に応じた適正な人員配置を行っていく必要があります。
- ・ 待機児対策検討報告書～学童クラブ編～（第2版）において、今後、学童クラブの需要数が増加していくことが見込まれています。今後は、施設整備等の具体的な待機児対策を進めていく必要があることから、その体制について検討していく必要があります。
- ・ 多様化・複雑化する市民ニーズや市の重要施策等に適切に対応するために、柔軟な人員配置を行っていく必要があります。
- ・ 定年延長や役職定年等、新たな制度を踏まえた定員の考え方について必要に応じて整理していく必要があります。

2 事業運営の適正化

- ・ 様々な行政課題に適切に対応するためには、各部署の事務量に見合った人員配置を行っていく必要があります。そのため、事務量の精査を適宜行い、効率化に努めていくとともに、会計年度任用職員の活用等も含めて事務を整理していく必要があります。また、マイナンバー制度の活用が進む中で、制度を活用した各種申請・手続きの簡素化や利便性の向上等について検討することで、行政サービスの向上とともに、事務の効率化にも取り組んでいく必要があります。
- ・ 市が担うべき事務や作業を整理する中で、民間活力や先進技術の積極的な活用を図り、事務の効率化とともに行政サービスの向上や職員が担うべき事務の整理等を進めていく必要があります。

3 組織改廃

- ・東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会の閉会後のオリンピック・パラリンピック等推進担当の廃止等、同大会終了後のレガシーを受け継ぐ体制（定員）について整理していく必要があります。
- ・市制施行 50 周年を迎える令和 2 年度における狛江市史編纂事業終了後の体制（定員）について整理していく必要があります。

4 人件費の抑制

- ・多様化・複雑化する市民ニーズに対応するため、更なる行政サービスの向上を図ることが求められている一方、限られた財源の中で、適正な人員配置を行っていく必要があります。類似団体と比較して、人件費及び職員給の経常収支比率等の状況は低い状況にありますが、人件費を抑制することは、第 4 次基本構想で掲げる「持続可能な自治体経営」の前提の一つともなることから、組織全体として財政的なバランスにも目を向けて適正な定員を定めていくことや超過勤務の縮減等にも取り組んでいく必要があります。

7. 定員適正化の方針

本計画は、第6次行財政改革大綱に基づき策定すること、また、社会情勢の変化の中で、中長期的な視点による職員の適正な配置や民間技術・人材の積極的な活用等を図る等、限られた財源の中で行政サービスの向上を図ること等が求められていることから、定員適正化の方針を「持続可能な組織体制の構築」とします。

本方針を基に今後5年間で定員の適正化に取り組んでいきます。

定員適正化の方針 「持続可能な組織体制の構築」

8. 定員適正化のための主な取組

現状把握より、職員1人当たりの人口及び超過勤務時間等が増加傾向にあることや、類似団体との比較において、職員数の超過率がマイナスとなっていること、前計画時より民生部門の超過率の削減が進んだこと等が分かりました。一方で、多様化・複雑化する市民ニーズへの対応や行政サービスの向上を図るためには、必要な部署に必要な人員を配置していくことも必要です。そのため、前述の課題等を踏まえて、各部門における定員の増減を検討していく必要があります。しかしながら、財政的な側面にも目を向けていく必要があることから、必要な部署に必要な人員を配置していく一方で、民間委託や最新技術の積極的な活用等を図ることで、持続可能な組織体制の構築を目指していきます。以上を踏まえ、定員の適正化に向けて、以下の取組を行います。

1 メリハリのある人員配置

- ・めまぐるしく変化する社会情勢や多様化・複雑化する市民ニーズ、市政課題や市の重要施策等に適切に対応できるよう、市が担うべき業務や各部署の事務の精査を行うとともに、必要な部署に必要な人員を配置し、超過勤務の縮減等も含めて検討する等、メリハリのある定員管理を行います。
- ・特に、市の様々な課題に柔軟に対応するための体制、学童クラブの待機児対策、少子高齢化や地域共生社会への対応をはじめとした社会保障関係費の増大に伴う職員の適正配置等について、その状況を注視しながら適切な定員管理を行います。
- ・定年延長や役職定年、任期付職員制度等の新たな制度についても、必要に応じて適切な対応や活用を検討していきます。

2 新たな技術の積極的な活用

- ・AI や RPA 等をはじめとした様々な技術により代替可能な、例えば、保育園、学童クラブ、税業務等に係る事務における定例的な事務や複雑な計算を要する事務等について、積極的な導入を検討することで、事務の効率化・正確性の向上を図り、適正な人員配置や職員が担うべき業務の整理を図ります。

3 民間活力の活用

- ・市が担うべき事務や作業の整理をする中で、民間委託により安定的な運用が可能なものや、より高いサービス提供が可能となるような事務や作業については、民間委託をはじめとした民間活力の積極的な活用を図ります。
- ・保育園の民営化については、既に取り組んでいますが、保育園民営化検証委員会からの報告に基づき、更なる民営化の拡大等も含め、継続的に検討していくことにより、保育士等の適正配置を図ります。
- ・学童クラブについても、待機児対策検討報告書～学童クラブ編～（第2版）に基づき、民間委託を含めて今後のあり方を検討していくことで、保育士等の適正配置を図ります。

4 組織改廃

- ・オリンピック・パラリンピック等推進担当や市史編さん室については、時期を捉え廃止とするとともに、レガシーを受け継ぐための体制を検討していきます。

5 技能労務職の退職者不補充

- ・技能労務職については、既に退職者不補充という考え方にに基づき定員の管理を行うとともに、小学校給食調理及び学校用務の委託化や保育園の民営化等をあわせて行う等取組を進めていますが、本計画においても退職者不補充という考え方を踏襲することで、適正な定員管理を図ることとします。技能労務職の退職後の作業についても、従来同様、適正な配置の整理や民間委託の拡大等により対応することとします。

9. 目標定員

本計画における職員の目標人数は前述の取組を踏まえ、以下のとおりとします。

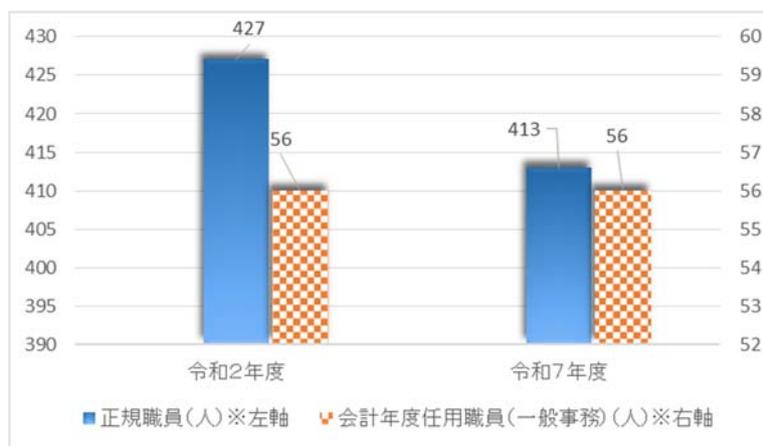
総務省設置による地方公共団体定員管理研究会による報告書（平成31年3月）において、第10次定員モデル（一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する統計数値を基に、多重回帰分析の手法によってそれぞれの団体における平均的な職員数を求めようとする参考指標）が示されており、また、地方公共団体の定員配置は人口や財政状況、地域経済の状況、地域住民の行政に対する要望等の行政需要によって決定される、とされていますが、一方で、行政需要は多様であるため、各団体の職員数を画一的に定めることは困難である、ともあります。

本計画の策定に当たっては、狛江市の行政課題や行政需要に対応するためにメリハリのある人員配置を行っていくことから、画一的に定められたモデルにより数値化することで定員を定めることはせず、狛江市の行政需要に適切に対応するために改めて各部署の定員を整理するとともに、整理した定員を踏まえて、他自治体との比較や今後見込まれる課題等への対応を考慮して推移を検討しています。

その結果、正規職員については、令和2年4月1日現在の定員は、「427」ですが、令和6年度までに前述の取組を推進することで、令和7年4月1日現在の目標定員を「413」とします。

会計年度任用職員（一般事務職）については、令和2年4月1日現在の定員は「56」であり、令和7年4月1日現在の目標定員は現在の定員を維持する「56」とします。

なお、定員は、その時々々の市を取り巻く状況や行政課題、組織の状況等に鑑み、柔軟な対応を図るものとします。



■図7 目標定員

登録番号（刊行物番号）

H31-80

狛江市定員適正化計画

令和2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	30円