

職員数の適正化計画について

(平成17年度～平成21年度)

平成18年3月

府中市総務部職員課

はじめに

長い歴史と伝統に培われた府中市は、「心ふれあう 緑ゆたかな 住みよいまち」の実現を目指し、市民サービスの充実した国内でも有数の都市として、これまで着実な発展を遂げてきました。

しかしながら、長引く景気低迷により、本市の財政状況は悪化し、ようやく緩やかな景気回復の兆しが見え、市民税の増収も見込まれるようになりましたが、福祉関連経費である扶助費や国民健康保険特別会計など特別会計への繰出金が大幅に増加するなど、依然として厳しい状況です。

そのような中、本市は、平成9年度に「府中市行財政改革の方策について」を策定し、行財政改革に取り組んできました。この方策の中で、職員数の適正化を改革の重点項目と位置づけ、定員適正化計画を策定し、目指すべき職員数を行財政改革に取り組む前年の平成8年4月1日の職員数1,534人を、平成13年度を目途に1,475人とする目標を立て、59人の職員数の適正化に努めてきました。

平成11年度には計画期間を2年残し、当初の計画を上回る63人の職員削減を達成しましたが、その後も、「事務事業の見直し」、「組織・機構の見直し」などを進めながら、更なる適正化を図り、こうした取り組みの結果、平成17年4月1日の職員数は1,357人となっています。

このように、本市は、積極的に定員適正化を進めてきましたが、市の人口が24万人を超え、国や東京都からの権限委譲もあるなど、市の業務が大幅に増えている状況があります。また、平成20年度から平成22年度にかけて、いわゆる団塊の世代の退職が目前であることなどから、定員管理に対する新たな取り組みが必要となっています。

このため、平成17年度を初年度とする5年間の職員数の適正化計画を定め、定員管理の適正化に取り組むこととします。

1 職員数の現状

本市における職員数は、平成6年度の1,572人をピークに年々減少しており、平成8年度には1,534人となりました。平成9年2月に策定した「府中市行財政改革の方策について」に伴う定員適正化計画においては、組織改正など組織・機構の見直しや、事務事業や施設管理の見直しによる委託化などを実施し、職員数の適正化を図りました。

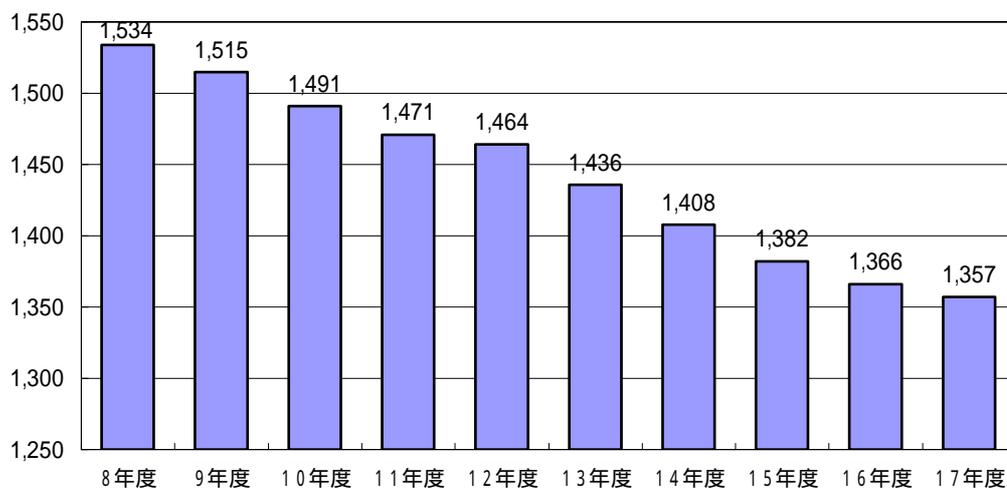
定員適正化計画では、目指すべき職員数を行財政改革に取り組む前年の平成8年4月1日の職員数1,534人を、平成13年度に1,475人とする目標を立てましたが、3年後の平成11年度には目標を達成し、平成13年度には1,436人となりました。その後も職員数の適正化を進め、平成17年度には1,357人となり、9年間で177人の削減を行い大きな成果を上げています。

職員数の推移（表1）

（単位＝人）

| | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 区分 | 8年度 | 9年度 | 10年度 | 11年度 | 12年度 |
| 職員数 | 1,534 | 1,515 | 1,491 | 1,471 | 1,464 |
| 増減 | - | 19 | 24 | 20 | 7 |

| | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 区分 | 13年度 | 14年度 | 15年度 | 16年度 | 17年度 |
| 職員数 | 1,436 | 1,408 | 1,382 | 1,366 | 1,357 |
| 増減 | 28 | 28 | 26 | 16 | 9 |



各年度の職員数は4月1日現在です。

2 職員数の比較

(1) 類似団体との比較

人口と産業構造により全国の自治体を類型別に区分し、財政分析などで使用する統計上の会計である普通会計での職員数を比較する「類似団体別職員数の状況」によると、平成17年度の普通会計部門の平均職員数は1,678人で、本市職員数1,238人は、類似団体と比べて440人少ない状況です。職員一人当たりの市民数でも、189.1人で類似団体の中で第1位となっています。

また、普通会計以外のその他会計部門の職員数は、類似団体の平均が648人で、本市は119人と大幅に少ない状況ですが、これは本市では行っていない病院事業等の職員数が類似団体の平均には含まれていることなどが要因となっています。

類似団体別職員数（表2）

（単位＝人）

| 団体名 | 普通会計職員数 | その他職員数 | 全職員数 | 市民数 | 職員一人当たりの市民数 | 順位 |
|------|---------|--------|-------|---------|-------------|----|
| 青森市 | 1,623 | 1,788 | 3,411 | 293,640 | 180.9 | 3 |
| 八戸市 | 1,343 | 882 | 2,225 | 249,115 | 185.5 | 2 |
| 盛岡市 | 1,808 | 537 | 2,345 | 280,972 | 155.4 | 5 |
| 高崎市 | 1,608 | 221 | 1,829 | 243,741 | 151.6 | 7 |
| 府中市 | 1,238 | 119 | 1,357 | 234,083 | 189.1 | 1 |
| 福井市 | 1,670 | 394 | 2,064 | 249,079 | 149.1 | 9 |
| 大津市 | 1,931 | 1,019 | 2,950 | 298,365 | 154.5 | 6 |
| 茨木市 | 1,697 | 165 | 1,862 | 263,739 | 155.4 | 4 |
| 寝屋川市 | 1,675 | 163 | 1,838 | 243,829 | 145.6 | 10 |
| 明石市 | 1,945 | 782 | 2,727 | 291,567 | 149.9 | 8 |
| 佐世保市 | 1,928 | 1,063 | 2,991 | 239,843 | 124.4 | 11 |
| 平均 | 1,678 | 648 | 2,327 | 262,543 | 158.3 | |

各市の職員数は平成17年4月1日現在の数値です。なお、本市の類似団体は全国で30団体ありますが、今回は市民数が23万人以上30万人以下の11団体と比較しています。

(2) 多摩地区 26 市における職員一人当たり市民数の比較

適正な職員数を知る目安として、多くの団体で用いられている普通会計での職員一人当たりの市民数を比較すると、本市は、東京都多摩地区 26 市の中で、小平市、青梅市に次ぐ第 3 位となっています。

近隣市との比較であると、市によって市民数が大きく異なり、単純な比較はできませんが、本市は、他市と比較して、文化や教育施設、保育所や学童クラブなど施設が多く、それらに勤務する職員も多いことも考慮すると、極めて少ない職員で業務を行っていると考えられます。

東京都多摩地区 26 市の職員一人当たり市民数 (表 3)

(単位 = 人)

| 団体名 | 普通会計 職員数 | 市民数 | 職員一人当た りの市民数 | 順位 |
|-------|-------------|---------|-----------------|----|
| 八王子市 | 2,900 | 533,374 | 183.9 | 5 |
| 立川市 | 1,150 | 168,589 | 146.6 | 25 |
| 武蔵野市 | 1,101 | 132,515 | 120.4 | 26 |
| 三鷹市 | 999 | 170,646 | 170.8 | 9 |
| 青梅市 | 708 | 139,532 | 197.1 | 2 |
| 府中市 | 1,238 | 234,083 | 189.1 | 3 |
| 昭島市 | 703 | 108,790 | 154.8 | 19 |
| 調布市 | 1,202 | 208,156 | 173.2 | 8 |
| 町田市 | 2,136 | 401,855 | 188.1 | 4 |
| 小金井市 | 703 | 109,002 | 155.1 | 18 |
| 小平市 | 886 | 175,585 | 198.2 | 1 |
| 日野市 | 1,105 | 168,495 | 152.5 | 20 |
| 東村山市 | 867 | 144,623 | 166.8 | 12 |
| 国分寺市 | 719 | 112,995 | 157.2 | 17 |
| 国立市 | 405 | 71,850 | 177.4 | 6 |
| 福生市 | 377 | 59,334 | 157.4 | 16 |
| 狛江市 | 502 | 75,778 | 151.0 | 21 |
| 東大和市 | 482 | 79,978 | 165.9 | 13 |
| 清瀬市 | 479 | 72,172 | 150.7 | 22 |
| 東久留米市 | 775 | 114,091 | 147.2 | 24 |

| 団体名 | 普通会計 職員数 | 市民数 | 職員一人当た りの市民数 | 順位 |
|-------|-------------|---------|-----------------|----|
| 武蔵村山市 | 402 | 66,387 | 165.1 | 14 |
| 多摩市 | 844 | 141,478 | 167.6 | 11 |
| 稲城市 | 502 | 74,887 | 149.2 | 23 |
| 羽村市 | 347 | 55,151 | 158.9 | 15 |
| あきる野市 | 452 | 79,905 | 176.8 | 7 |
| 西東京市 | 1,103 | 185,112 | 167.8 | 10 |
| 平均 | 888 | 149,398 | 164.9 | |

各市の人口は平成17年4月1日現在の住民基本台帳人口、職員数は平成17年4月1日現在の数値です。

(3) 定員モデルとの比較

定員モデルは、地方公共団体の職員数と最も関連が深いと考えられる人口や世帯数、面積、事業所数などの行政需要に関する指標を基礎として算定されたもので、定員管理の適正化を図るための参考資料の一つです。

平成17年4月1日を基準とした第8次定員モデルと本市の一般行政部門の職員数を比較すると、平成17年度は全体で29人の超過となっています。

具体的には、議会・総務部門及び建設部門ではそれぞれ10人以上の不足となっていますが、反対に民生部門では58人の超過となっています。これは、本市が福祉施策に力を入れているためであり、特に、15か所の保育所及び22か所の学童クラブを直営していることなどが要因に挙げられます。

第8次定員モデルでの超過数(表4)

(単位=人)

| 部門名 | 府中市職員数 | モデル対象職員数 | 超過数 |
|---------|--------|----------|-----|
| 議会・総務部門 | 219 | 229 | 10 |
| 税務部門 | 67 | 68 | 1 |
| 民生部門 | 474 | 416 | 58 |
| 衛生部門 | 95 | 94 | 1 |
| 経済部門 | 14 | 15 | 1 |
| 建設部門 | 117 | 135 | 18 |
| 一般行政部門計 | 986 | 957 | 29 |

3 職員数の適正化計画

(1) 基本方針

本市の職員数は、組織改正など組織・機構の見直しや、事務事業や施設管理の見直しによる委託化、ごみ処理における一部事務組合による共同処理、IT化の推進、退職者の不補充などにより、抑制してきているので、近隣市や全国の類似団体と比較しても少なく、適正であると考えています。

しかしながら、本市の財政状況も依然として厳しく、国や東京都からの権限委譲により業務が増える中、市民サービスやまちづくりの財源を確保するためには、職員数を削減し、人件費を抑制する必要があります。

また、平成20年度から平成22年度にかけて、団塊の世代が多数退職することから、中長期的な見地による採用計画が必要です。

今回、職員数の適正化計画を策定するにあたり、人件費の抑制はもとより、少子高齢化社会の進展、地方分権の推進に伴う事務事業の増大、市民人口の増加、市民の価値観の多様化に伴う行政需要の変化などを考慮しながら、これらの課題に対応できる体制を整える必要があります。

これらのことを踏まえ、さらなる市民サービスの向上を図ると同時に、効率的な行財政運営を目指した職員数の適正化計画を策定します。

なお、社会経済環境や職員の任用を取り巻く環境が大きく変化した場合は、職員数の適正化計画の見直しを随時行っていきます。

(2) 計画期間

計画期間は、平成17年度から平成21年度までの5年間とします。

(3) 目標設定

国が平成17年3月29日に示した「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」(集中改革プラン)の中で、地方公共団体は積極的に事務事業の見直しを行い、平成17年4月1日から平成22年4月1日までの5年間での純減率の目安は、平成11年度から平成16年度までの地方公共団体の総定員純減率4.6%を上回ることにしています。

本市は、平成11年度から平成16年度までに105人の削減を行い、総定員純減率は、地方公共団体の平均4.6%を大きく上回る7.6%となるなど、他の自治体に先駆けて定員の適正化を図ってまいりました。

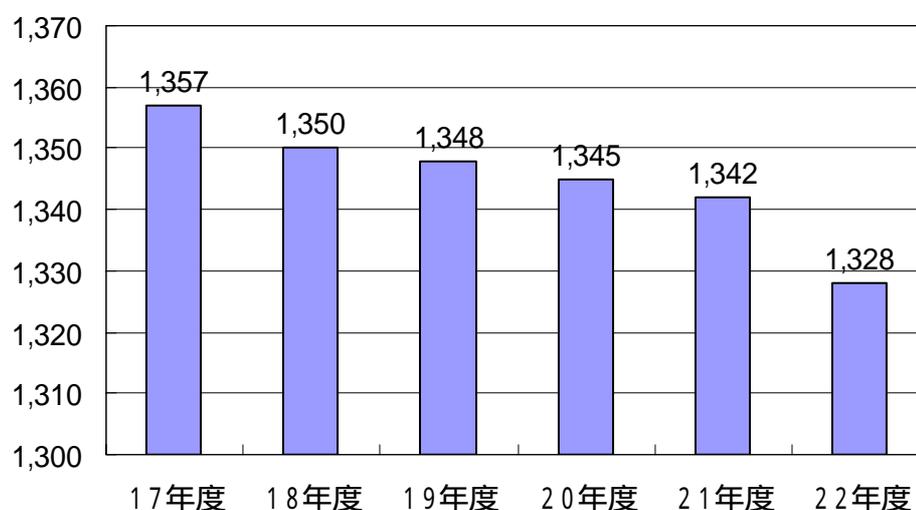
しかしながら、市の財政状況は依然厳しいこと、また一方では事務事業が増大

していることや市民人口は増加傾向にあることなどから、職員給与の適正化を進め、指定管理者制度を踏まえた事務事業の見直しや業務のIT化を推進することにより更なる定員の適正化を図るため、平成17年4月からの5年間で定員モデルでの超過数29人を削減し、平成22年4月1日時点の職員数を1,328人とすることを目標とします。総定員純減率では、2.1%となります。

年度別職員数の目標（表5）

（単位＝人）

| 区分 | 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 22年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 職員数 | 1,357 | 1,350 | 1,348 | 1,345 | 1,342 | 1,328 |
| 退職予定者数 | 60 | 52 | 68 | 54 | 89 | - |
| 採用予定者数 | 53 | 50 | 65 | 51 | 75 | - |
| 増減 | 7 | 2 | 3 | 3 | 14 | - |



各年度の職員数は4月1日現在、退職予定者数及び採用予定者数は各年度内のものです。

(4) 適正化の推進方法

ア 全ての事務事業における徹底した業務の見直し

全ての業務において、今後見込まれる需要を精査するとともに、スクラップ・アンド・ビルドを基本に既存の事務事業の見直しを進め、新たな需要に対しての増員を必要最小限に抑えます。

イ 退職者補充の抑制

平成17年度から平成21年度までの定年退職予定者は、225人となりますが、退職者の補充を抑制します。特に、技能労務職の退職については、不補充を原則とします。

但し、団塊の世代の定年退職を見据え、その影響が市民サービスの低下に繋がらないように考慮し、計画的な職員採用に努めます。

ウ 再任用制度の活用

平成14年度から実施している定年退職職員等を対象とした再任用制度については、その任用期間も段階的に5年間に延長されることから、今後は再任用の希望者は増加するものと予想されますので、長年培った経験と知識を活用するためにも、再任用職員を配置する職場を確立するなど順次その職域を拡大していきます。

エ 事務事業の民間委託化及び指定管理者制度の推進

市民サービスの向上を目指しながら、事務事業の委託化や指定管理者制度など、民間活力を積極的に活用し、人件費の削減に努めます。

オ IT化の推進

これまでも、福祉情報システム、税総合システム、グループウェアシステムなど、積極的に業務のIT化を進めてきましたが、今後も事務の効率化と人件費の削減を図るため、より一層のIT化を進めます。