

朝霞市定員適正化方針

【平成25年4月1日～平成29年4月1日】

平成25年8月

朝 霞 市

目 次

I	定員適正化の状況	1
1	これまでの定員適正化の取組	1
2	職員体制の現状	2
	(1)職員1人が受け持つ市民の数	2
	(2)部門別職員数の推移	4
	(3)職員の年齢構成	5
	(4)職員の級別・男女別の構成	6
	(5)再任用職員	7
	(6)臨時職員	9
3	市の財政に占める職員人件費等	10
	(1)一般会計に占める職員人件費の構成比と 決算額の推移	10
	(2)歳出に占める人件費の割合の比較	11
	(3)賃金決算額の推移	11
4	国の参考指標との比較	12
	(1)類似団体別職員数の状況	12
	(2)定員回帰指標	13
5	定員適正化の状況一まとめ	13
II	新たな定員適正化のための方針	15
1	対象職員	15
2	この方針に基づき取り組む期間	15
3	定員適正化のための手法	15
	(1)行政運営体制の見直し	15
	(2)多様な任用形態の活用	16
	(3)ICTの活用	16
	(4)サンセット方式の導入とプロジェクトチ ームの活用	16
	(5)アウトソーシング（民間等への委託）の 効果的な運用	16
4	定員適正化の方針	17
	【参考資料】	19

I. 定員適正化の状況

1. これまでの定員適正化の取組

地方分権の進展によって、地方公共団体は、自主的かつ主体的な政策の実行がより可能となる一方で、適切な行財政改革を通じた行財政の自立性を一層向上させることが求められています。特に、市の補助機関の職員数及びその配置については、適正かつ最少の人員で最大の行政効果を生み出すプロの職員集団として機能することを今まで以上に目指していかなければなりません。

本市では、平成17年3月に総務省から示された「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」を踏まえ、平成17年4月1日時点の職員数755人を基準として、5年間で4.6パーセントの職員数を削減し、平成22年4月1日時点での職員数を720人とすることを目標とした「定員適正化計画」を平成18年2月に策定しました。

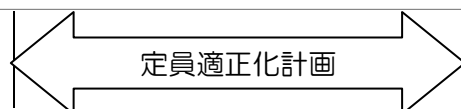
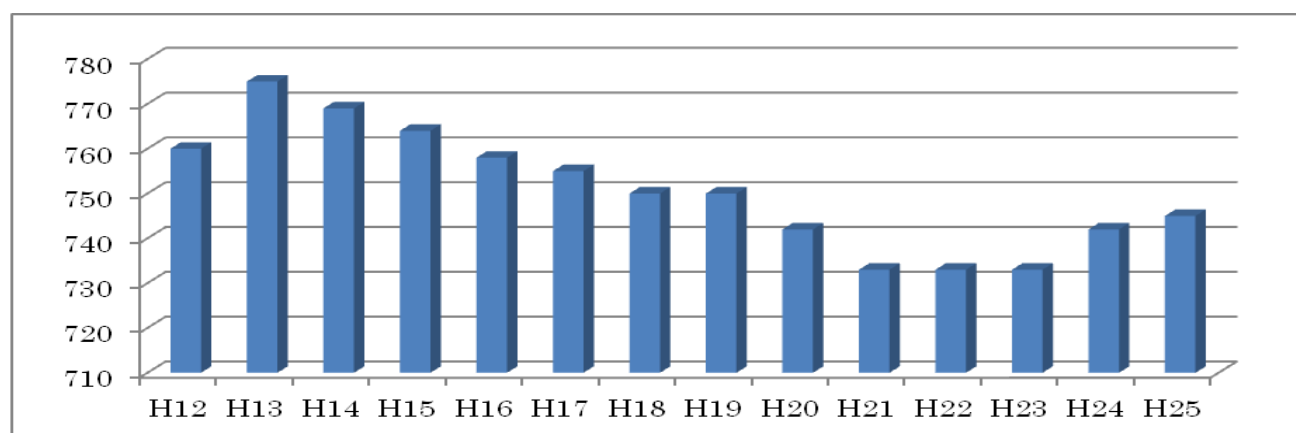
しかし、社会経済情勢や行財政等、本市を取り巻く環境が極めて厳しい状況にあっても、地方分権による権限の移譲等のほか、市が主体的に行う行政サービスの一層の充実をめざすことにより、市の業務量は、毎年度確実に増加している状況にあります。したがって、過度の職員数の削減は、市の本来的な使命である住民福祉の増進を図る観点からも、また、職員の労働環境の必要水準を維持する意味からも、適切に見直す必要があると判断し、平成21年10月に、目標とする平成22年4月1日時点での職員数を733人とする改訂を行い、この目標を達成しました。

その後、平成23年度は733人を維持し、平成24年度は、女性センターの開設や法定基準に基づく生活保護のケースワーカーの増員など9人増の742人、平成25年度は、納税課内に未収金対策係を新設などによる2名増の744人の体制となっています。

職員数の推移

(単位 人)

年度	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
職員 の数	760	775	769	764	758	755	750	750	742	733	733	733	742	744



本市の職員数は、常備消防職員が一部事務組合に移った平成10年10月以降、平成13年4月の775人をピークに、定員適正化計画などの削減努力により平成21年4月に733人となりました。この間の削減率は5.4パーセントとなります。また、定員適正化計画では平成17年4月の755人をベースに平成21年4月の733人まで2.9パーセントの削減という結果となります。

財政面からみれば、長引く景気低迷を受け、市の歳入の根幹をなす市税収入の落ち込みは顕著であり、その後、回復傾向にはあるものの、高まる行政需要に安定的に対応するだけの回復にはなお時間を要するものと思われます。当然、経常経費の大きな部分を占める人件費については、組織体制の合理化・スリム化を徹底し、経費を節減し、その経費を行政サービスの維持・向上に充てる努力をすべきことは当然であり、本市においてもその努力を続けているところです。

一方で、複雑・多様化する行政ニーズに対応する職員体制を維持・整備していかなければ、実体として、市民の期待に応えられないことも事実であり、単純に人員削減をすればよいというものでもありません。そのバランスを取っていくことが人員の適正化という取組であると考えます。

次の参考データのとおり、従来から、朝霞市は全国平均に比べ少ない人員体制で業務を遂行してきた経緯があり、元々、人員の余裕はない環境にあるわけですが、それでも、常に定員の適正化に取り組み続けなければなりません。

〔参考データ〕 人口1万人当たりの職員数の比較（全国と朝霞市）

（単位 人）

区分	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
全国平均	117.4	115.3	112.9	110.4	107.9	105.3	103.3	101.4	100.3	99.4
朝霞市	63.5	62.1	61.6	61.2	60.8	59.6	58.3	57.8	57.3	57.4

2. 職員体制の現状

（1）職員1人が受け持つ市民の数

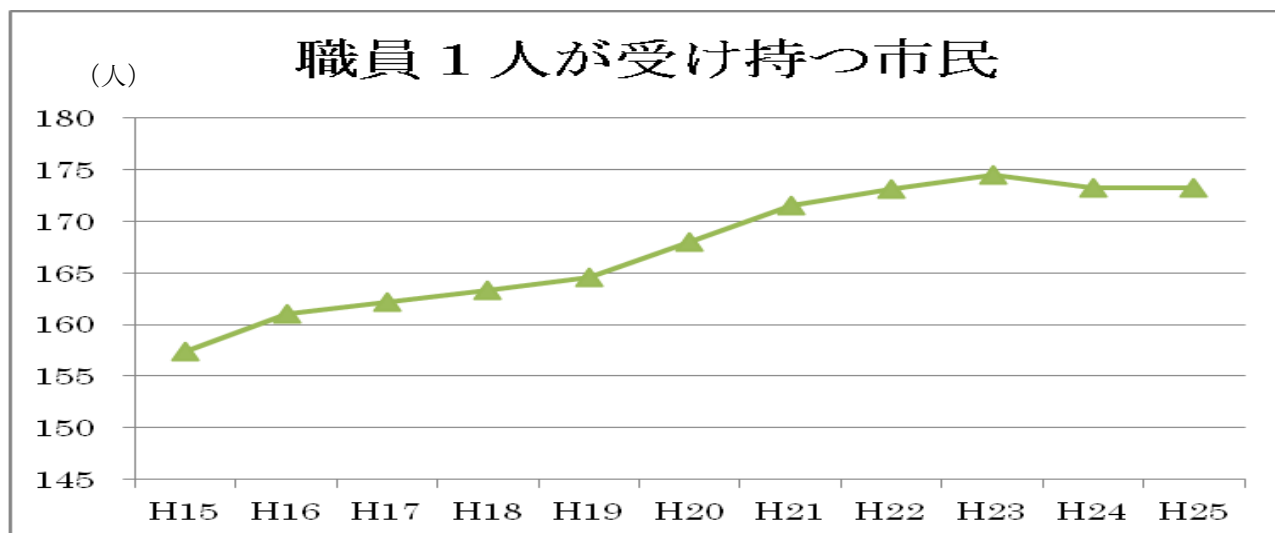
（単位 人）

年度	職員数	人 口	職員1人が受け持つ市民の数
H15	764	120,255	157
H16	758	122,061	161
H17	755	122,467	162
H18	750	122,492	163
H19	750	123,452	165
H20	743	124,647	168
H21	733	125,676	171
H22	733	126,861	173
H23	733	127,911	175
H24	738	128,498	174
H25	740	129,018	174

「地方公共団体定員管理調査」より

※毎年度4月1日時点での配置職員数です。この調査の数値には教育長が含まれます。

※毎年度4月1日時点の実配置数のため、欠員が生じている場合があります。



本市の人口は、微増の傾向が続いています。その中で、可能な職員数の抑制を続けているため、職員 1 人が受け持つ市民の数は増加しています（上表のとおり）。平成 24 年 4 月 1 日現在、本市は、県内 39 市のうち 4 番目に職員 1 人が受け持つ市民の数が多く、県内南部地域の類似団体（人口規模や産業構成を加味して類似性がある市）との比較は次表のとおりです。

〔参考データ〕平成 24 年 4 月 1 日現在の比較

（単位 人）

市 名	人 口	職 員 数	職員 1 人が受け持つ市民の数
朝 霞 市	1 2 8 , 4 9 8	7 3 8	1 7 4
戸 田 市	1 2 1 , 8 4 9	9 0 8	1 3 4
入 間 市	1 4 8 , 8 1 0	1 , 0 2 5	1 4 5
富 士 見 市	1 0 6 , 1 3 0	5 6 6	1 8 8
ふじみ野市	1 0 6 , 2 5 1	6 5 1	1 6 3
単純平均			1 6 1

※「地方公共団体定員管理調査」より

地方分権による基礎自治体（市町村）への権限の移譲が進み、また、市民ニーズに基づく行政需要も拡大する中で、職員の業務量も確実に増加しています。

〔参考データ〕地方分権による権限移譲の推移

埼玉県から県内の市町村への権限移譲は、平成 11 年 3 月に策定された「埼玉県分権推進計画」及び三次にわたる埼玉県権限移譲方針に基づき行われており、また、平成 23 年に国会で成立した「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」（第 1 次一括法及び第 2 次一括法）に基づく権限の移譲によって、平成 25 年度当初までに 85 事務が新たに朝霞市の事務となりました。

過去 10 年間の移譲事務数

（単位 事務）

年 度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
事務数	2	0	3	3	5	3	2	0	33	10

（２）部門別職員数の推移

毎年、総務省が実施している「地方公共団体定員管理調査」に基づく部門別に職員数の５年間の推移は次表のとおりです。

一般行政部門の職員数は１１人増加しています。その内訳は、一般管理部門が女性センターの開設などにより５人増、福祉部門も福祉サービスの充実に伴い６人増となっています。一方、一般管理部門の土木関係は２人減となっています。市の予算の比重が、土木・建設から福祉、特に扶助関係に移っていることを反映して、業務量に対応した職員配置の変化が生じていることがうかがえます。

教育委員会事務局職員の減員は、定年退職の技能労務職員（学校用務員など）の担当業務について、業務委託などに順次切り換えていること。定員適正化計画で公民館職員に短時間勤務再任用職員を充てたこと。さらに、猪苗代湖自然の家の廃止に伴い、所属職員の退職・異動があったことなどが要因です。

地方公共団体定員管理調査に基づく職員数の推移

（単位 人）

区 分			H21	H22	H23	H24	H25	増減（H25－H21）
一 般 行 政	一 般 管 理	議 会	7	7	7	7	7	±0
		総務企画	157	157	160	161	162	5
		税 務	51	51	51	51	53	2
		農林水産	5	5	5	5	5	±0
		商 工	3	3	3	3	3	±0
		労 働	2	2	2	2	2	±0
		土 木	56	54	54	55	54	△2
		小 計	281	279	282	284	286	5
	福祉関係	民 生	203	206	212	206	209	6
		衛 生	51	51	50	53	51	±0
		小 計	254	257	262	259	260	6
	合 計(a)		535	536	544	543	546	11
特別行政	教 育(b)	138	138	130	130	131	△7	
公営企業 特別会計 など	水道	23	23	23	23	23	±0	
	下水道	10	10	10	11	11	1	
	その他	27	26	26	31	29	2	
	合 計(c)	60	59	59	65	63	3	
総 計（ a + b + c ）			733	733	733	738	740	7

※毎年度4月1日時点での配置職員数です。この調査の数値には教育長が含まれます。

※毎年度4月1日時点の実配置数のため、欠員が生じている場合があります。

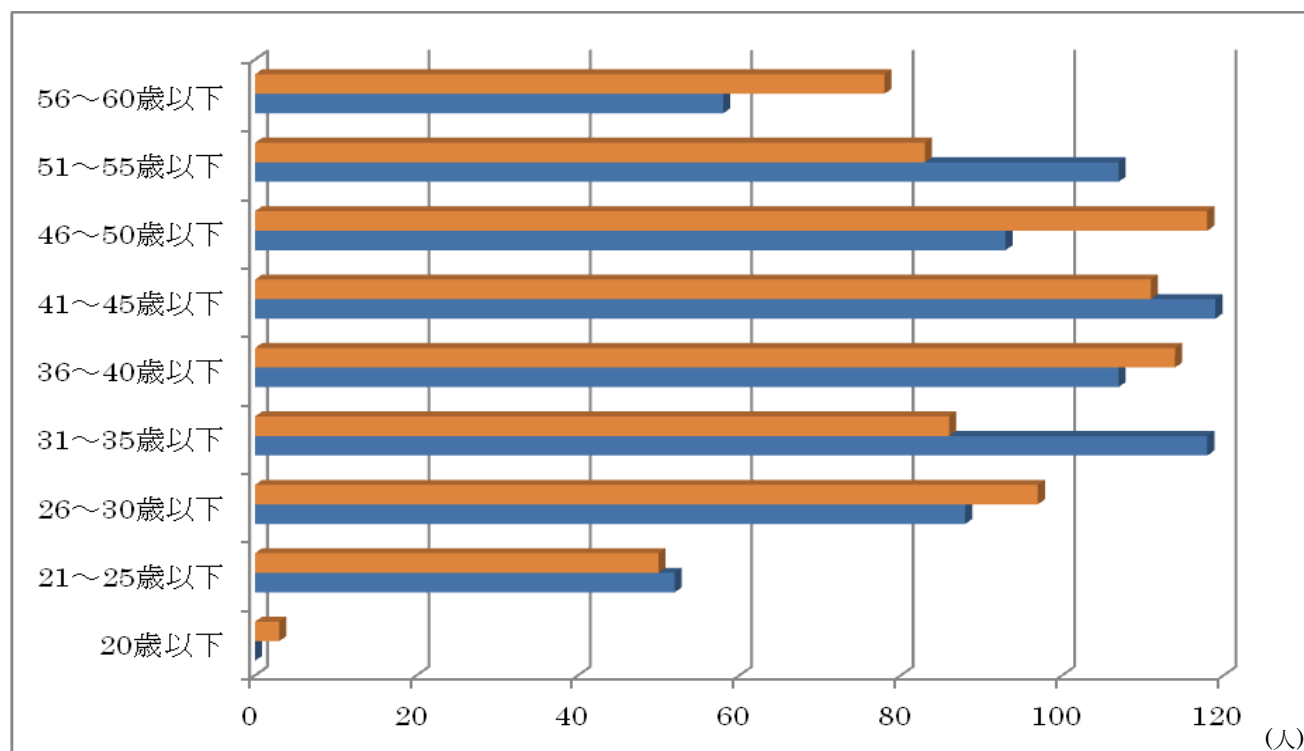
※特別行政とは、教育、消防などが当たりますが、本市の場合は教育のみが対象となります。

(3) 職員の年齢構成

年齢別職員数推移

(単位 人)

年 齢	H20. 4. 1	H21. 4. 1	H22. 4. 1	H23. 4. 1	H24. 4. 1	H25. 4. 1
20歳以下	0	0	1	2	1	3
21～25歳以下	52	43	48	55	46	50
26～30歳以下	88	96	93	100	112	97
31～35歳以下	118	99	88	79	77	86
36～40歳以下	107	112	116	118	113	114
41～45歳以下	119	125	114	118	115	111
46～50歳以下	93	91	108	97	104	118
51～55歳以下	107	105	96	98	99	83
56～60歳以下	58	62	69	65	71	78
計	742	733	733	732	738	740



平成25年度と平成20年度の職員の年齢構成比較

※教育長は含みません。

※一部事務組合への派遣職員を含みます。



職員の年齢構成では、３０代後半から４０代の職員層が厚いことから、今後も安定的に市の事務を推進していく体制にはあると考えます。ただ、２０代から３０代の職員は、国の集中改革プランを受けた定員適正化計画により職員数の抑制を進めたことも影響し、相対的には数が少なくなっており、将来的には、６０歳定年後の再任用職員の活用と新たな人材確保策をバランスよく行うことが求められます。

(４) 職員の級別・男女別の構成

(単位 人)

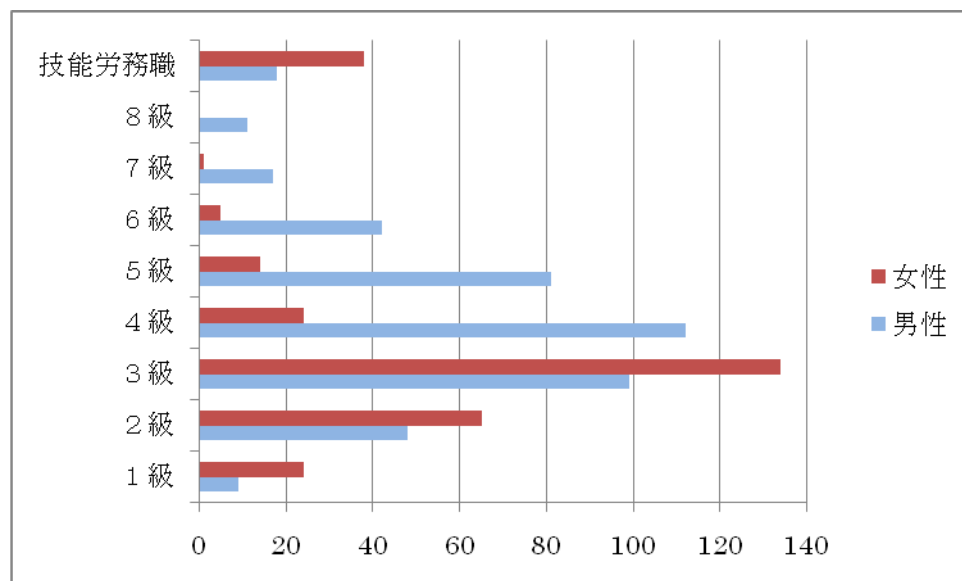
級	H20.4.1		H21.4.1		H22.4.1		H23.4.1		H24.4.1		H25.4.1	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
１級 (主事補)	33		19		22		35		27		29	
	9	24	7	12	13	9	22	13	15	12	18	11
２級 (主事)	113		128		122		126		141		148	
	48	65	51	77	51	71	60	66	71	70	77	71
３級 (主任)	233		219		224		208		204		201	
	99	134	89	130	84	140	74	134	73	131	69	132
４級 (係長級)	136		140		141		146		147		144	
	112	24	113	27	113	28	114	32	115	32	114	30
５級 (課長補佐級)	95		96		95		97		96		94	
	81	14	84	12	83	12	82	15	80	16	77	17
６級 (課長級)	47		41		43		39		44		42	
	42	5	36	5	37	6	32	7	37	7	36	6
７級 (部次長級)	18		25		21		19		18		22	
	17	1	23	2	20	1	18	1	17	1	20	2
８級 (部長級)	11		11		12		12		13		13	
	11	0	11	0	12	0	12	0	13	0	13	0
技能労務職	56		54		53		50		48		47	
	18	38	18	36	18	35	16	34	16	32	15	32
計	742		733		733		732		738		740	
	437	305	432	301	431	302	430	302	437	301	439	301

※教育長は含みません。一部事務組合への派遣職員を含みます。

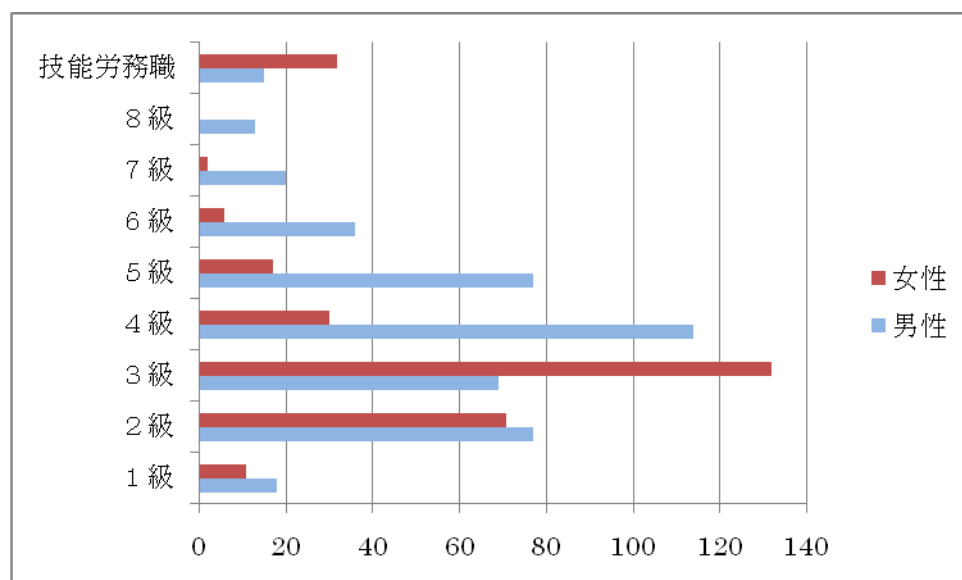
いわゆるポスト数については、業務遂行に必要な範囲であるとともに、人材を育成する観点も含め判断しています。本市においては、係長級と課長級への登用試験を実施しており、日常の人事考課と合わせ、合理的な人事システムを構築すべく努力しています。

女性職員の管理職への登用については、市の男女平等行動計画においても取り組むべき課題となっていますが、現状は登用試験の女性職員の受験が低調であることもあって、なお不十分な水準であると考えます。本人及び周囲の意識啓発や職場環境の充実などにさらに努める必要があります。

級別・男女別の
職員数
(H20.4.1 現在)
(単位 人)



級別・男女別の
職員数
(H25.4.1 現在)
(単位 人)



(5) 再任用職員

地方公務員の再任用制度は、平成13年の地方公務員法改正により生まれました。人事院の説明によれば、定年退職（60歳）と公的年金の支給開始年齢（60歳から65歳へ）が段階的に引き上げられることが制度の背景として示されています。

再任用制度には、フルタイム（週38時間45分）勤務と短時間（週15時間30分から31時間まで）勤務の2種類があり、フルタイム勤務再任用職員は職員定員に換算されますが、短時間勤務再任用職員は職員定員に換算されません。

地方公務員法

(定年退職者等の再任用)

第28条の4 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等（第28条の2第1項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者又は定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして条例で定める者をいう。以下同じ。）を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。ただし、その者がその者を採用しようとする職に係る定年に達していないときは、この限りでない。

2 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、条例で定めるところにより、1年を超えない範囲内で更新することができる。

3 前2項の規定による任期については、その末日は、その者が条例で定める年齢に達する日以後における最初の3月31日までの間において条例で定める日以前でなければならない。

4 前項の年齢は、国の職員につき定められている任期の末日に係る年齢を基準として定めるものとする。

5 第1項の規定による採用については、第22条第1項の規定は、適用しない。

第28条の5 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職（当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種のものを占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。第3項及び次条第2項において同じ。）に採用することができる。

2 前項の規定により採用された職員の任期については、前条第2項から第4項までの規定を準用する。

3 短時間勤務の職については、定年退職者等のうち第28条の2第1項から第3項までの規定の適用があるものとした場合の当該職に係る定年に達した者に限り任用することができるものとする。

本市では、地方公務員法の改正を受けて、平成13年に「朝霞市職員の再任用に関する条例」を制定し、運用を始めています。

また、平成25年3月26日の閣議で、国家公務員について希望者全員の再任用を義務付けることが決定されており、今後、地方公務員に対しても必要な措置を講ずることが求められます。

再任用職員の配置状況は、次の通りです。

(平成25年4月1日現在 単位 人)

所属課名	人 数	所属課名	人 数	所属課名	人 数
秘 書 室	1	健 康 づ く り 課	1	教 育 指 導 課	1
納 税 課	1	都 市 計 画 課	2	学 校 給 食 セ ン タ ー	1
資 源 リ サ イ ク ル 課	1	建 築 課	1	公 民 館	10
朝 霞 駅 前 出 張 所	2	道 路 交 通 課	2	図 書 館	1
子育て支援課・保育園	4	水 道 施 設 課	1	計 14課所	29

※本市の再任用職員は、現在のところ全員短時間勤務です。

（６）臨時職員

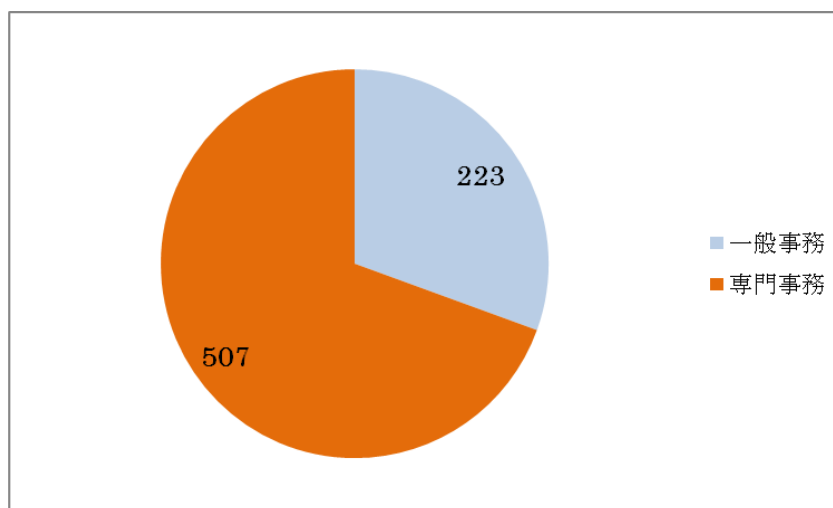
臨時職員とは、地方公務員法第２２条第５項の規定により臨時的に任用する職員です。

地方公務員法第２２条

- ５ 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、６月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を６月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
- ６ 臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
- ７ 前５項に定めるものの外、臨時的に任用された者に対しては、この法律を適用する。

平成２５年４月時点でのデータをみると、市全体で７３０人の臨時職員を雇用しています。勤務形態は様々で、短期間の短時間の雇用から、ほぼ通年でフルタイムの勤務をしている臨時職員までがあり、正規職員とともに市の事務を担っている現状です。

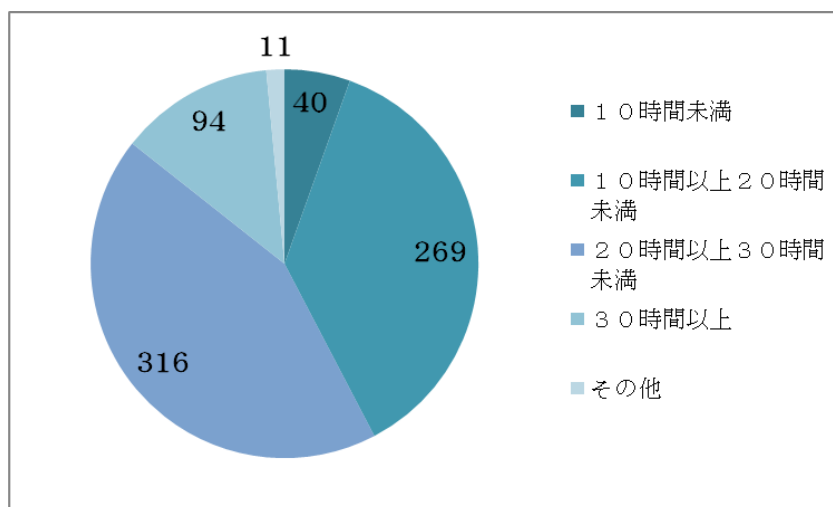
臨時職員の
職種分類
(単位 人)



※一般事務は、正規職員の行う事務を補助したり、部分的に代替する役割を果たしています。

※専門事務は、保育士や看護師などの有資格者が専門的な職務を行う場合のほか、給食調理員や学校の各種スタッフなどが含まれます。

臨時職員の勤務時間の分布
(週当たり)
(単位 人)



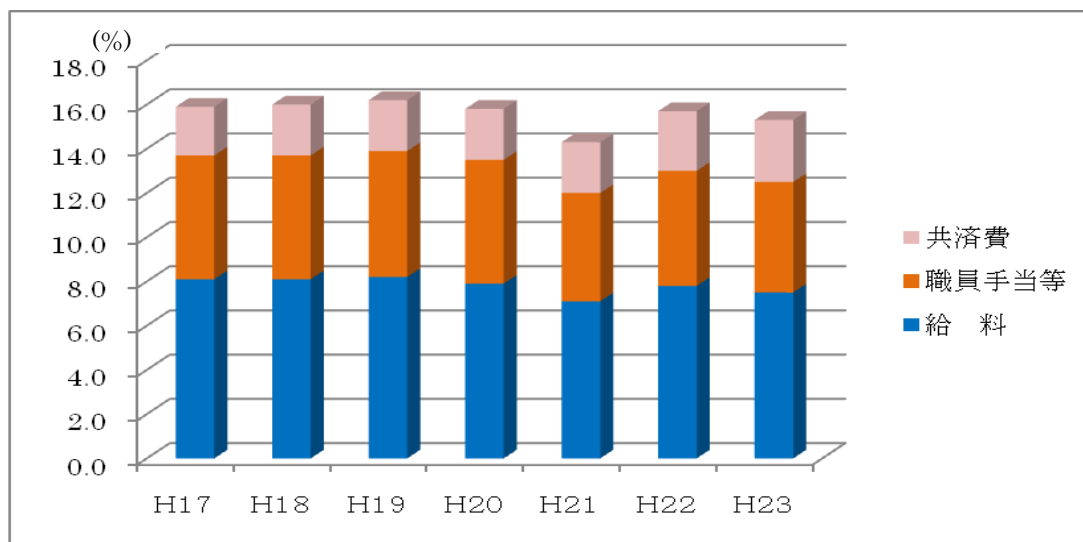
3. 市の財政に占める職員人件費等

(1) 一般会計に占める職員人件費の構成比と決算額の推移

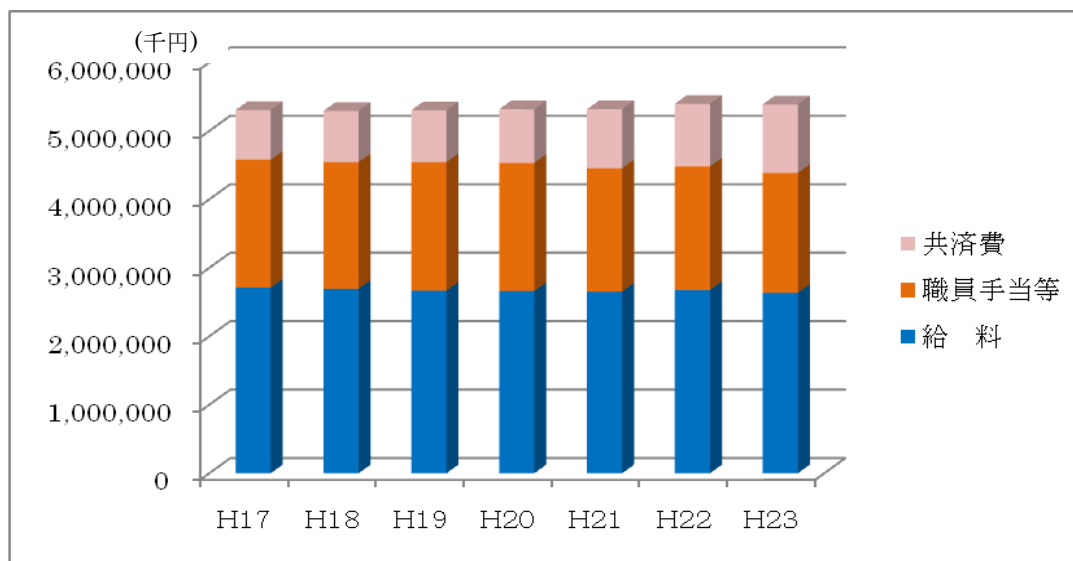
(単位 千円)

年度	給 料		職員手当等		共 済 費		合 計	
	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額	構成比	決算額
H 1 7	8.1	2,709,912	5.6	1,869,229	2.2	725,864	15.9	5,305,005
H 1 8	8.1	2,694,444	5.6	1,849,269	2.3	748,461	16.0	5,292,174
H 1 9	8.2	2,667,518	5.7	1,876,609	2.3	757,854	16.2	5,301,981
H 2 0	7.9	2,660,573	5.6	1,872,810	2.3	783,152	15.8	5,316,535
H 2 1	7.1	2,654,044	4.9	1,801,689	2.3	861,284	14.3	5,317,017
H 2 2	7.8	2,676,930	5.2	1,803,915	2.7	915,697	15.7	5,396,542
H 2 3	7.5	2,635,009	5.0	1,752,970	2.8	1,000,055	15.3	5,388,034

一般会計歳出決算に占める人件費の構成比



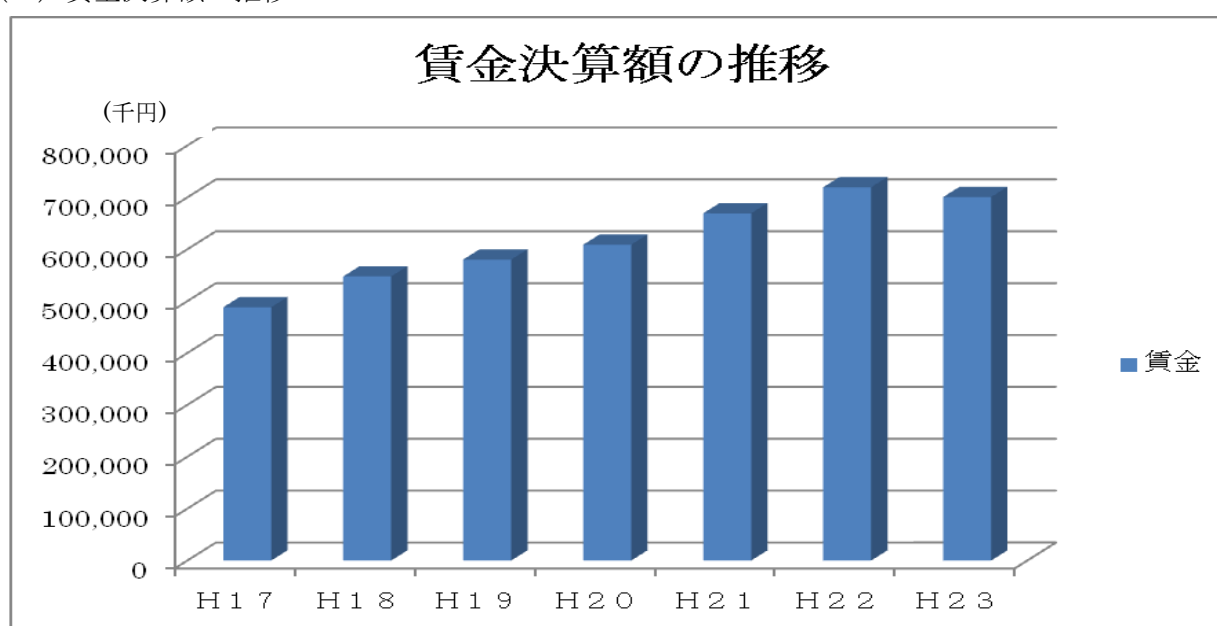
一般会計歳出における人件費の決算額



(2) 歳出に占める人件費の割合の比較（H 2 3 決算カードによる比較）

区分	市 名	人件費の割合	職員給の割合
県内類似団体	朝霞市	1 6 . 7 %	1 1 . 4 %
	入間市	2 1 . 7 %	1 4 . 9 %
	戸田市	1 6 . 4 %	1 1 . 3 %
	富士見市	1 8 . 7 %	1 2 . 5 %
	ふじみ野市	1 8 . 8 %	1 2 . 7 %
近隣市	志木市	1 7 . 1 %	1 1 . 2 %
	和光市	1 5 . 6 %	9 . 4 %
	新座市	1 5 . 4 %	9 . 6 %

(3) 賃金決算額の推移



市の職員人件費の決算額はおおむね53億円台で推移し、決算全体に占める構成比でも15～16%の横ばい傾向を示しています。給料と職員手当等は、この間の社会経済情勢の低迷を反映して決算額及び構成比とも減少傾向にあります。社会保険等の共済費の負担割合が切り上げられているため、職員人件費全体としては横ばいとなっています。

県内の類似団体との比較においても、職員人件費が予算全体を圧迫している状況ではなく、財政的には、おおむね適正な給与構造を示していると考えます。ただ、臨時職員に支出した賃金の決算額は増加傾向を示しています。その要因としては、臨時職員の処遇改善に努力していることのほか、市の業務のさまざまな分野において、正規職員を補うかたちで臨時職員の働きが日常の業務を支えている現状を示していると考えます。

4. 国の参考指標との比較

地方公共団体の自主的・主体的な定員適正化を推進するため、総務省から参考指標として、団体区分ごとの状況をもとにした「類似団体別職員数の状況」や「定員回帰指標」が提供されています。

(1) 類似団体別職員数の状況

類似団体別職員数の状況とは、分類されたグループごとに人口1万人あたりの普通会計（一般行政部門と特別行政部門を合わせたもの）職員数を加重平均により算出し、指標としたものです。

指標には、部門ごとに同類型の全団体の単純な平均値（単純値）を用いる方法と部門ごとに職員を配置している団体だけの平均値（修正値）を用いる方法があります。普通会計、一般行政、一般管理など大部門以上の大まかな状況を比較する場合は単純値が適し、部門ごとのより細かな傾向をみるには修正値が適していると説明されています。

大部門	H24. 4. 1 現在 職員数 A	単純値により算出した職員数			修正値により算出した職員数		
		単純値 職員数 B	超過数 (A-B) C	超過率 C/A×100	修正値 職員数 b	超過数 (A-b) c	超過率 c/A×100
議 会	人 7	人 8	人 △ 1	% △14.3	人 8	人 △ 1	% △14.3
総 務	1 6 1	1 6 4	△ 3	△1.9	1 6 0	1	0.6
税 務	5 1	5 2	△ 1	△2.0	5 2	△ 1	△2.0
労 働	2	2	0	0.0	2	0	0.0
農 林 水 産	5	3 0	△ 2 5	△500.0	2 6	△ 2 1	△420.0
商 工	3	1 6	△ 1 3	△433.3	9	△ 6	△200.0
土 木	5 5	8 6	△ 3 1	△56.4	8 1	△ 2 6	△47.3
一般管理の計	2 8 4	3 5 8	△ 7 4	△26.1	3 3 8	△ 5 4	△19.0
民 生	2 0 6	1 8 0	2 6	12.6	1 6 9	3 7	18.0
衛 生	5 3	7 7	△ 2 4	△45.3	7 4	△ 2 1	△39.6
福祉関係の計	2 5 9	2 5 7	2	0.8	2 4 3	1 6	6.2
一般行政の計	5 4 3	6 1 5	△ 7 2	△13.3	5 8 1	△ 3 8	△7.0
特別行政(教育)	1 3 0	1 3 9	△ 9	△6.9	1 2 3	7	5.4
普通会計	6 7 3	7 5 4	△ 8 1	△12.0	7 0 4	△ 3 1	△4.6

普通会計全体で、朝霞市は、単純値では81人（△12.0%）下回っており、修正値でも31人（△4.6%）下回っています。

まず、大まかな比較に適しているという単純値でみると、全国の類似団体に比較して、朝霞市の職員数は1割強抑制された規模にあることが分かります。

また、部門ごとの比較に適した修正値の内訳をみますと、議会、総務、税務、労働の部門は標準的な人員体制にありますが、農業部門の職員数は、都市化された地域特性により標準を大きく下回っています。商工部門は地域経済の活性化に重要な部署であり、政策的に体制の強化を行うかどうか検討が必要だと考えられます。土木部門も標準を大きく下回っていますが、さらに内容を見ると、建築以外の道路等の土木関係と公園管理を含めた都市計画関係の職員数が大きく下回っている現状にあります。これは、一つには、市制施行以来続けてきた都市基盤の整備が一定程度進んだことと、厳しい財政状況を反映し

て投資的経費が圧縮され、事業数そのものが減ってきていることが要因かと考えられますが、防災対策をはじめ、市の公的な社会資本の合理的・効率的な維持・更新が望まれることから、都市建設部門の技術職員の確保・育成に十分配慮していかなければならないと考えます。

福祉関係部門では、民生部門の職員数が標準を上回っていますが、これは、類似団体に比べ公設公営の保育所数が多く、保育士数が多いためと考えられます。反対に、衛生部門の職員数が下回っているのは、ごみの収集運搬を外部委託しているため清掃関係の職員数が少なく抑えられているためです。また、特別行政（教育）部門については、類似団体に比して職員数がやや超過していますが、これは、図書館・博物館といった社会教育機関が充実していることや、給食センターの運営を直営で行っているため職員数も相対的に多くなっているものです。

（２）定員回帰指標

一般になじみやすい人口及び面積の説明変数で職員数を試算する、簡素でわかりやすい指標です。ただし、職員総数の分析であることから、基本的、包括的な比較にとどまり、部門ごとの詳しい比較はできません。また、人口、面積以外の要因は反映されないことから、行政需要の変化や地域事情を反映した説明には適さないことに注意する必要があります。

○定員回帰指標の方程式（一般市Ⅲ類：１０万人～１５万人の場合）

【一般行政職員の指標】(H24.4.1現在)

人口系数(a) $4.0 \times$ 人口129千人 + 面積系数(b) $0.28 \times 18.38\text{km}^2$ + 一定値(c) 50 $\div$ 571人

本市の平成２４年４月１日現在の一般行政職員数は５４３人です。

５．定員適正化の状況 ― まとめ

本市の職員体制は、常備消防部門が一部事務組合に移行した平成１０年１０月以降、平成１３年４月の７７５人をピークとして、定員適正化計画により可能な削減を行い、平成２２年４月時点で７３３人となりました。

その後、福祉部門の行政需要の増大に伴い、福祉担当職員の配置を法定等の基準に基づいて見直す必要が生じたことや地方分権の推進に伴い基礎自治体への権限移譲が進む中、業務量が増大したことを受けて、職員数を必要最少限増員せざるを得ないと判断し、対応した結果が平成２４年・２５年の増員に表れています。

まず、市職員の全体数についてみると、総務省の調査データによる「人口１万人当たりの職員数」「職員１人当たりの人口数」をみても、平均を大きく下回る数値となっており、本市が長年にわたって職員数の抑制に可能な範囲で努めてきたことが裏付けられています。総務省が人口や産業構成など類似性があると認めた類似団体との比較においても、その傾向は裏付けられています。

次に、部門別の職員数ですが、総務などの一般管理部門は、この５年間に５人増加していますが、これは、女性センターの開設と未収金対策の充実を図るためのもので、総務省の「類似団体別職員数の状況」のとおり、類似団体を大きく下回る職員数となっています。この部門の今後の懸念は、市の建設事業が相対的に縮小傾向にあることを受けて、土木部門の職員数が大きく減っており、建築や土木という長年の職務経験や専門知識が要求される分野の人材が手薄になりつつあるということです。一方、福祉部門は、この５年間で６人増となっていますが、これは、生活保護法に定める基準に基づき、生活援護

のケースワーカーの増員を行ってきたものです。また、本市の重点政策である「子育て支援の充実」を反映して、公設公営の保育園が多いため保育士の数が類似団体に比較すれば多くなっていますが、個々の保育園の体制については必ずしも充足しているわけではないことは認識しており、今後その対応を検討する必要があります。

一般行政という括りでみても、総務省の参考指標に照らして、本市の職員数は、指標を大きく下回る規模であることが確認できます。

職員の年齢構成をみると、30代後半から40代の層が厚くなっており、今後10年程度は、安定した職員体制が組めると考えます。ただ、30代前半以下の層が相対的には薄いので、今後の職員採用においては、将来を見据えた職員採用を心がける必要があると考えます。特に、60歳定年後の再任用制度が拡充されることから、65歳までの年代構成を念頭にした人事政策が必要となります。その上で、どのように若い人材を確保していくかが重要となります。合わせて、女性職員の登用についても引き続き課題として取り組んでいかなければなりません。

本市では、常勤一般職の正規職員の数を抑制してきたことの一つの影響として、臨時職員の数が多くなっているという状況にあります。臨時職員は、正規職員と同様、貴重な人材として、組織に位置づいています。臨時職員等の処遇改善などの取組をさらに強めることが必要ですが、臨時職員をはじめ様々な任用形態の職員が適材適所に配置され、有効に機能するようトータルに人員配置の適正化を進める必要があると考えます。

次に、財政面から適正な職員体制であるかどうかをみますと、一般会計歳出決算に占める職員人件費の割合は14%から16%前半に収まっており、県内類似団体の割合と比較しても低く抑えられています。社会保険などの共済費の負担割合は増え続けていますが、給料・職員手当等の総額が減少しているため、人件費全体は横ばいで推移しています。

Ⅱ. 新たな定員適正化のための方針

行財政運営の基本は、最少の経費で最大の効果を得ることです。当然、職員体制についても、最小限の職員で市民のみなさんの期待に応えることを理想としています。無計画な職員の増加を許せば、人件費が、さまざまな行政サービスにかかわる事業経費を圧迫することは事実であり、少数精鋭の職員集団を構築するための人材の育成に一層努力していかなければなりません。一方、必要な職員を配置しなければ行政活動は停滞し、市民生活に影響を及ぼすことも事実です。地方自治の本旨は、住民の福祉の増進です。言葉を換えれば、住民が安心して心豊かに暮らせる都市であり続けること。そして、さらに質の高い都市へと成熟していくことを目指し続けることです。そのために、市の職員の存在が不可欠であることを、日々の仕事を通じて市民のみなさんに評価していただく努力を続けなければなりません。

そのために、今後も職員の適正な配置に努めていきます。

1. 対象職員

この定員適正化方針の対象となる職員は、原則として一般職に属する常勤の職員とし、地方公務員の身分を有する休職者及び派遣職員を含みますが、臨時職員、非常勤職員及び再任用短時間勤務職員は、職員定数に含まれないため除きます。

ただし、組織・機構を構成する職員の適正配置においては、臨時職員、非常勤職員及び再任用短時間勤務職員の配置についても検討します。

2. この方針に基づき取り組む期間

この方針は、平成25年4月1日を基準として平成29年4月1日までの4年間に、職員体制の一層の適正化に向けて取り組むためのものです。

3. 定員適正化のための手法

(1) 行政運営体制の見直し

簡素で効率的な行政運営の推進を図るため、適宜、組織・機構の見直しや事務事業の見直しを行います。

- ① 組織・機構の見直しについては、適正な市民サービスを提供するに必要な組織づくりを第一義に、社会情勢や行政需要、また、地方分権等に係る国や県の動向に合わせて柔軟に対応できる体制整備に努めます。この場合、職員数は必要最小限の配置を原則とし、組織効率等を高めることによって可能な限り職員数の抑制に努めます。
- ② 事務事業の見直しについては、行政評価に基づき毎年度見直しを行い、行政の果たすべき役割、効果、受益者負担等による公平性の確保、民間活力の活用などを十分に検討し、適正な役割分担による協働など新しい公共の時代にふさわしい持続可能な安定した自治体運営の確立を目指し、事業の合理化や事務の簡素化を進め、事務事業の執行に必要な人員の抑制にも留意します。

（２）多様な任用形態の活用

地方分権の流れの中で、基礎自治体に対する行政需要はますます高まっています。こうした新たな行政需要に的確に対応していくためには、職員の資質の一層の向上とともに、対応可能な人的体制の整備を不断に行っていかなければなりません。人的体制の整備を図る上では、再任用職員制度など法令に基づく多様な任用形態を活用し、必要などころに必要な人材を必要とする範囲で的確に確保していく必要があります。

① 再任用職員の活用

長年にわたる豊かな行政経験をもつ定年退職者の活用は、人材の確保策として有効であり、即戦力として効果的に活用します。

② 非常勤職員や任期付き一般職の導入

フルタイムの常勤職員が組織の核となることは事実ですが、さまざまな行政需要に対応する職員体制を効率的に整備するには、一定時間をカバーしてくれる非常勤職員や一定の期間に専門的な知識・技能を発揮してフォローしてくれる任期付き職員の活用は有効であり、その導入に向けた検討を進めます。

③ 臨時職員

効率的な組織運営を行うために、正規職員の配置替えや多様な任用形態の活用を図った上で、臨時に人的な補完が必要な場合や一時的な業務量の増大に対処する場合においては、臨時職員の採用を検討します。臨時職員の採用に当たっては、その必要性及び有効性ととも、適正な雇用条件であることを個別に確認することとします。

（３）ＩＣＴの活用

事務量の増大に対応し、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、引き続きＩＣＴの活用を図ります。今後のシステムの更新にあたっては、事務の迅速化及び効率化に対する具体的な効果を生み出し、職員数の抑制にも寄与する観点での検討を求めます。

（４）サンセット方式の導入とプロジェクトチームの活用

一定の期間を定めて行われる事業や一時的な組織需要に対しては、当該事務事業の期限に合わせて関連する組織や定員を柔軟に変更できるよう、組織のサンセット方式（一定期間限定の組織）やプロジェクトチーム（特定目的の組織）の活用を進めます。

（５）アウトソーシング（民間等への委託）の効果的な運用

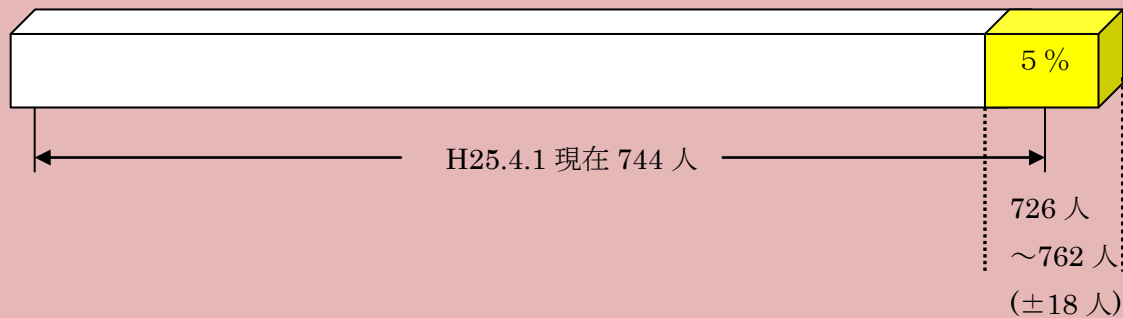
公共サービス等については、利用者等の理解を得ながら、適切なサービスがサービスを必要とする人々に対して的確に提供される環境を維持・充実される努力を続けなければなりません。事業の性質によっては、民間への業務委託、指定管理制度の活用をはじめ、様々なＰＰＰの手法についても研究し、政策的な選択肢の一つとして認識していく必要があります。

※ＰＰＰ：官民パートナーシップ（public-private partnership）。小さな政府を志向し、「民間にできることは民間に委ねる」という方針により、民間事業者の資金やノウハウを活用して社会資本を整備し、公共サービスの充実を進めていく手法。具体的には、民間委託、指定管理者制度、ＰＦＩ、民営化など。

4. 定員適正化の方針

【数値目標】

平成25年4月1日現在の職員数744人を基礎として、今後、4年間、社会情勢や地方分権の進捗状況に合わせ、職員の増減は5%の範囲内を目安として柔軟に行うこととし、基本的には職員数の抑制に引き続き努めるものとします。



〔上記数値目標の考え方〕

総務省の類似団体別職員数の状況による試算値によれば、普通会計全体の単純値で81人のマイナス、修正値でも31人のマイナスとなっています。個々の地方自治体の地域特性や政策的な重点化などの相違点を誤差として考慮しても、本市の職員数は標準規模を下回る水準に抑制されていると考えられます。基本的には、この水準を基礎として今後4年間維持していくことを方針とします。ただし、現下の地方公共団体を取り巻く環境は、短期的にせよ安定的に将来を推測できる環境にはありません。その時々行政課題に機動的かつ柔軟に対処しなければならないことを考慮すると、目標数値には可変的な範囲設定が必要であると判断し、本年4月1日の職員数を起点として増減各18人の範囲（現職員数の5%の範囲）内で柔軟に対応することとします。

方針1 職員数を「類似団体別職員数の状況」などの参考数値を目安として毎年度点検します。

本市の職員数は全体としては、概ね適正な範囲内にあると考えられますが、部門別にみれば、試算値との間に差異が認められるところもあります。その差異が、本市の特性などに基づくもので、政策的に許容できるものであるか点検し、必要に応じて是正します。

方針2 職員数の増減については次の事項を確認し、各所管課の意見を聴取して決定します。

（1）人員を増員対象とする場合

- ・法令の制定改正等に伴う新たな制度の導入により事務量が増加する場合。
- ・法令等により職員の配置が義務付けられている場合。
- ・市民生活に直接的に影響を及ぼす事務事業を実施する課で、かつ恒常的に時間外勤務を行い、今後、事務量の減少が見込まれない場合。
- ・人員を増員することにより、財政的効果が得られる見込みがある場合。
- ・類似団体等における職員配置と比較して著しく職員数が少ない場合。

(2) 人員を削減対象とする場合

- ・ 事務事業の見直しにより一般職から再任用短時間勤務職員等への変更が有効な場合。
- ・ 事務事業の縮小が見込まれる場合（事務の効率化・簡素化等）。
- ・ 民間委託の推進により人員削減が見込まれる場合。
- ・ 職員間の臨時的応援体制の確立で人員削減が見込まれる場合。
- ・ 退職者の欠員補充の見直しが可能な場合。

方針３ 中長期的な展望に立って計画的な職員採用を行います。

本市の職員の年齢構成においては、３０代前半以下の若い職員数が相対的に少なくなっています。これは、定員適正化計画に基づく新規採用の抑制を行ってきたためですが、長期的な視点に立てば、将来の市行政を支える人材を育成・確保していかなければなりません。世代に過度の偏りが生じないように計画的な新規採用が必要です。

一方、定年退職後の再任用制度が拡充される中で、再任用職員を即戦力として活かす人事配置が問われますし、これら再任用職員のほか臨時・非常勤や任期付きの任用を含めた職員の適正配置を考慮した採用計画を毎年度策定します。

また、技術職員や有資格の専門職員などの採用についても、中長期的な展望を持って計画的な人材確保に留意します。

【参考資料１】 朝霞市の給与・定員管理等について（平成23年度決算）

（１）人件費の状況（普通会計決算）

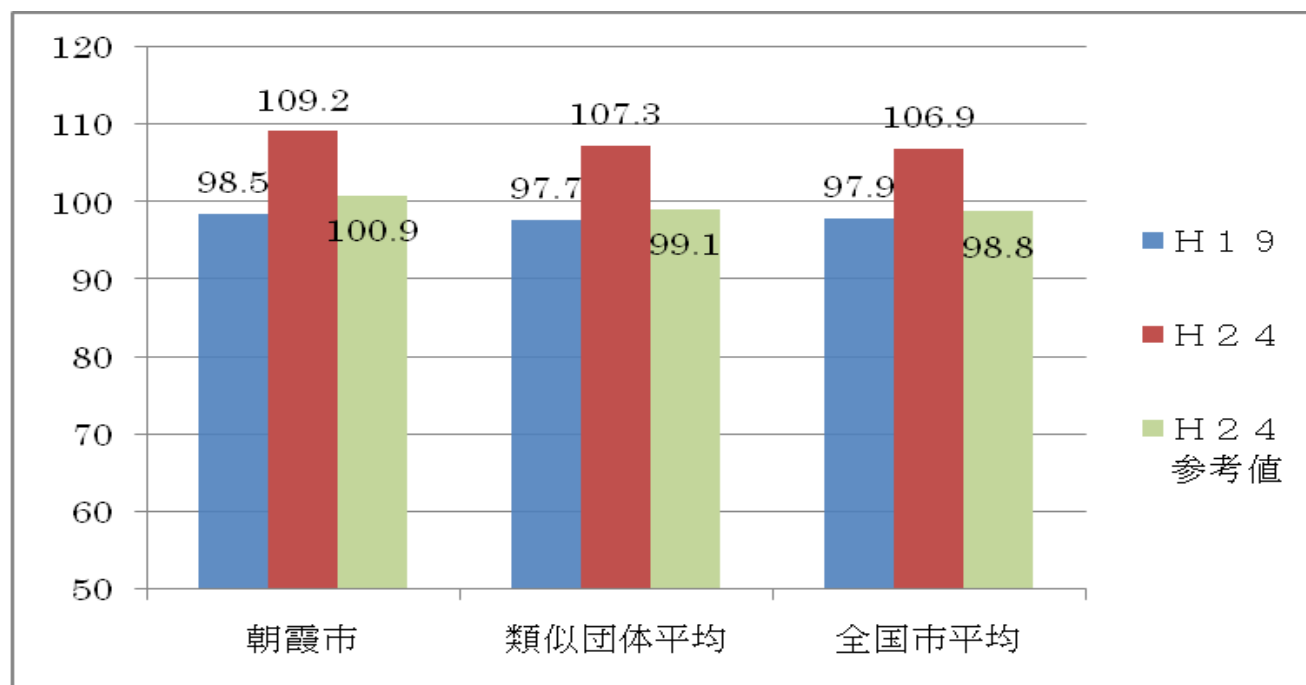
住民基本 台帳人口 (H24. 3. 31)	歳 出 額 A	実質収支	人 件 費 B	人件費率 B / A	(参考) 22年度の 人件費率
人 128, 498	千円 35, 169, 498	千円 1, 048, 456	千円 5, 951, 473	% 16. 9	% 17. 4

（２）職員給与費の状況（普通会計決算）

職員数A	給 与 費				一人当 り給与費 B/A	(参考)類似 団体平均一 人当たり給 与費
	給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
人 673	千円 2, 507, 720	千円 633, 314	千円 966, 215	千円 4, 107, 249	千円 6, 103	千円 6, 293

- (注) 1 職員手当には、退職手当を含みません。
2 職員数は、平成23年4月1日現在の人数です。
3 類似団体平均とは、人口規模、産業構造が類似している団体の平均です。

（３）ラスパイレス指数の状況（各年4月1日現在）



- (注) 1 ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与水準を100とした場合の地方公務員の給与水準を示す指数です。
2 類似団体平均とは、人口規模、産業構造が類似している団体のラスパイレス指数を単純平均したものです。
3 「H24参考値」は、国家公務員の2年間の給与減額特例法による措置がないとした場合の値です。

【参考資料2】 埼玉県39市の職員一人当たりの人口（H24.4.1現在）

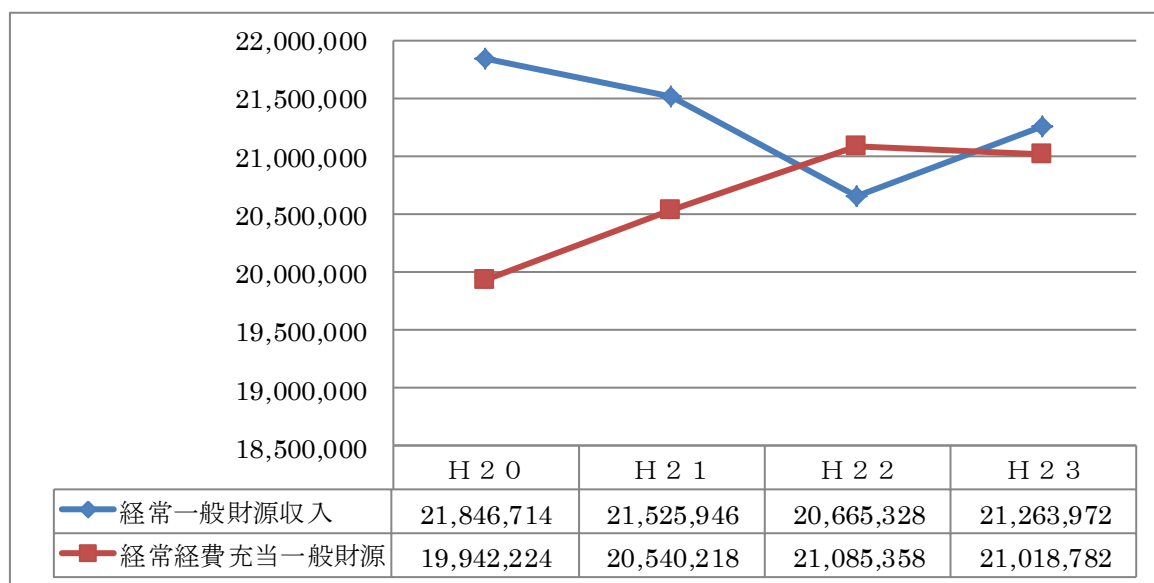
単位：人

順位	市 名	人 口	職員数	職員1人 当たり の人口	順位	市 名	人 口	職員数	職員1人 当たり の人口
1	新座市	159,021	825	193	21	狭山市	154,280	1,088	142
2	和光市	76,481	400	191	22	熊谷市	201,062	1,418	142
3	富士見市	106,130	566	188	23	所沢市	338,591	2,438	139
4	朝霞市	128,498	738	174	24	羽生市	55,607	403	138
5	桶川市	75,264	440	171	25	蓮田市	63,122	461	137
6	吉川市	66,598	396	168	26	さいたま市	1,223,954	8,945	137
7	坂戸市	99,414	597	167	27	戸田市	121,849	908	134
8	北本市	69,238	424	163	28	草加市	239,176	1,808	132
9	ふじみ野市	106,251	651	163	29	川口市	557,710	4,229	132
10	鶴ヶ島市	69,158	426	162	30	深谷市	144,338	1,104	131
11	鴻巣市	118,965	735	162	31	春日部市	237,426	1,822	130
12	久喜市	153,834	952	162	32	越谷市	324,905	2,514	129
13	上尾市	224,880	1,427	158	33	飯能市	81,453	640	127
14	行田市	85,194	555	154	34	東松山市	88,044	695	127
15	日高市	57,122	373	153	35	八潮市	81,505	646	126
16	川越市	340,520	2,228	153	36	加須市	115,512	919	126
17	志木市	70,466	469	150	37	幸手市	53,441	428	125
18	本庄市	78,422	528	149	38	蕨市	69,003	635	109
19	入間市	148,810	1,025	145	39	秩父市	67,405	770	88
20	三郷市	130,701	906	144	平均値		168,804	1,193	141

※「地方公共団体定員管理調査」より

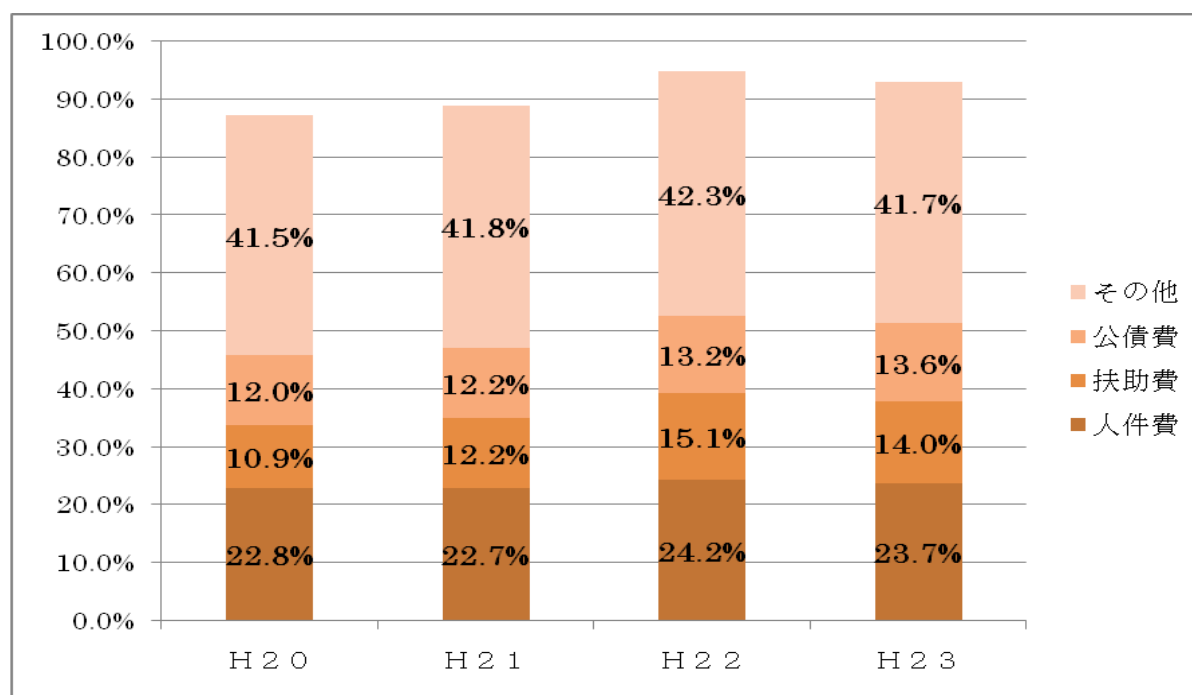
【参考資料3】 経常一般財源及び経常収支比率の推移

単位 千円



※経常一般財源収入：地方税、地方交付税、地方譲与税等を中心とする、毎年度連続して経常的に収入される財源のうち、その使途が特定されない収入をいう。

※経常経費充当一般財源：人件費、扶助費、公債費のように毎年度経常的に支出される経費に充当された経常一般財源収入の額をいう。



経常収支比率	87.2%	88.9%	94.8%	93.0%
--------	-------	-------	-------	-------

経常収支比率＝経常経費充当一般財源÷(経常一般財源収入＋減税補てん債＋臨時財政対策債)×100

経常収支比率は、財政構造の弾力性を判断するための指標として用いられるもので、その比率が低いほど臨時的な財政需要に対して余裕を持つことになります。