

川越市定員適正化計画

【平成20年～平成23年】



時の鐘

平成20年3月
川 越 市

もくじ

背景と趣旨	1
I 定員適正化の状況	2
1. これまでの定員適正化の取り組み	2
2. 全国市町村との比較	2
3. 職員一人あたりの人口	3
4. 部門別職員数の推移	4
5. 職種別職員数の推移	6
6. 職種別構成率の他市比較	6
7. 職員年齢構成の状況	7
8. 国の参考指標との比較	8
II 新たな定員適正化計画	10
1. 計画の対象職員	10
2. 計画期間	10
3. 定員適正化の手法	10
4. 定員適正化の目標	12
5. 年度別採用計画	13
6. 部門別推進計画	14
7. 職員年齢構成	14
参考資料	15
参考1 経常一般財源及び経常収支比率の推移	16
参考2 職員一人あたりの人口	17
参考3 国の指針・方針	18

背景と趣旨

少子高齢化による人口減少時代を迎え、国・地方を通じた厳しい財政状況の中、地方分権の進展により、地方は自主的な施策の立案が可能となる一方で行財政改革を通じ、財政運営の自立性を一層向上させることが求められています。

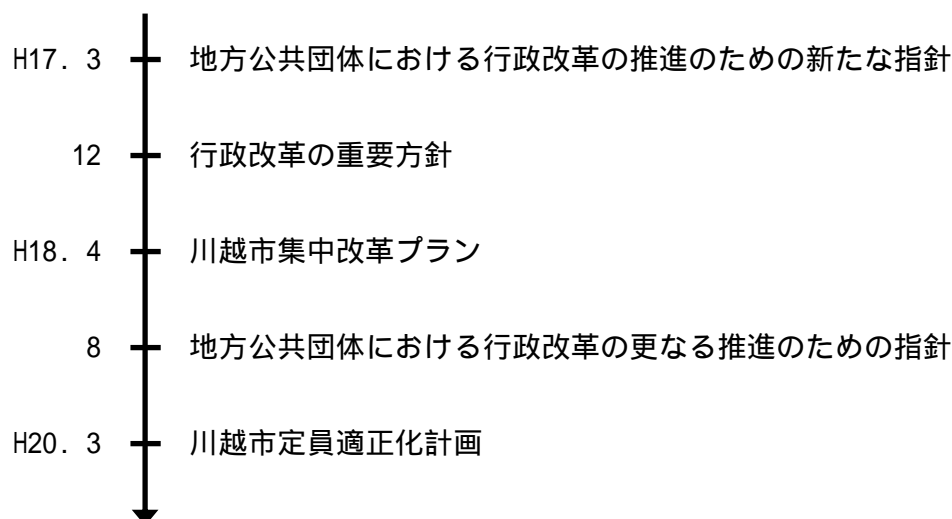
こうした状況の下、本市では平成18年4月に「川越市集中改革プラン」を策定し、平成22年度までに経常収支比率を81.0%以下にすること及び平成17年4月1日における職員数(2,400人)の5%に相当する120人を平成22年4月1日までに削減することの2点をプラン全体の数値目標に設定し、行財政改革の推進に取り組んでいるところです。

とりわけ、定員の適正化については、義務的経費の大きな部分を占める人件費の抑制という視点から、給与の適正化とともに行政自らが行う基本的な改革として取り組むこととしています。

その後、さらに平成18年8月には、国から「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」(いわゆる地方行革新指針)が示され、総人件費改革の一環として地方公務員についても、平成23年度までに国家公務員と同程度となる5.7%の定員純減を行うことが要請されています。

これらを踏まえ、集中改革プランにおける定員適正化の取組みを平成23年度まで継続するとともに、部門別・年度別に詳細化し、『川越市定員適正化計画』として策定するものです。

本計画は、これまでの定員管理の実績や今後の行政需要の動向等を勘案するとともに、退職者数の将来的な推移を見極め、年齢構成を考慮し、平成23年度までの定員の数値目標を定めるものです。



Ⅰ 定員適正化の状況

1. これまでの定員適正化の取り組み

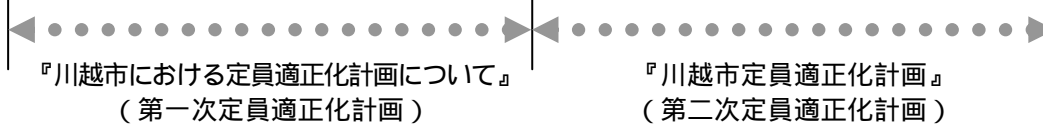
平成6年10月7日付けの自治事務次官通知で『地方公共団体における行政改革推進のための指針』が示され、定員管理の適正化の推進についても、行政改革推進の重要事項の一つとして掲げられました。これを受け、平成8年6月に策定した『川越市行政改革大綱』の個別課題として「職員の定員適正化計画を策定する。」こととし、同年11月に平成9年度から平成13年度までの5年間を計画期間とする『川越市における定員適正化計画について』（第一次定員適正化計画）を策定し定員適正化に取り組みました。

さらに、平成13年8月に『川越市行政改革大綱』を改定し、「行政体制の整備と基盤の強化」を改革の柱に、同時に策定した『行政改革推進プラン』において「中期的な定員適正化計画を策定・公表し、これに基づく定員管理を行っていく」こととし、平成14年2月に平成14年度から平成18年度までの5年間を計画期間とする『川越市定員適正化計画』（第二次）を策定しました。これにより、平成15年度の中核市への移行前後における増員を抑制し、定員の適正化に努めてきました。

現在は、平成18年4月に策定した『川越市集中改革プラン』に基づき、一層の定員適正化を推進しているところです。この計画は、「平成17年4月1日における職員数（2,400人）の5%に相当する120人を平成22年4月1日までに削減する」ことを目標としており、平成19年4月1日現在の職員数は32人減員の2,368人となっています。

各年度4月1日現在（単位：人）

	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19
市長部局	1,626	1,637	1,651	1,664	1,671	1,700	1,650	1,680	1,667	1,662	1,650
教育委員会	521	516	523	528	539	541	516	511	501	492	493
上下水道局	117	118	116	115	115	110	201	195	192	185	184
その他	42	42	42	42	40	39	41	39	40	41	41
合計	2,306	2,313	2,332	2,349	2,365	2,390	2,408	2,425	2,400	2,380	2,368



教育委員会の職員実数には、教育長が含まれています。

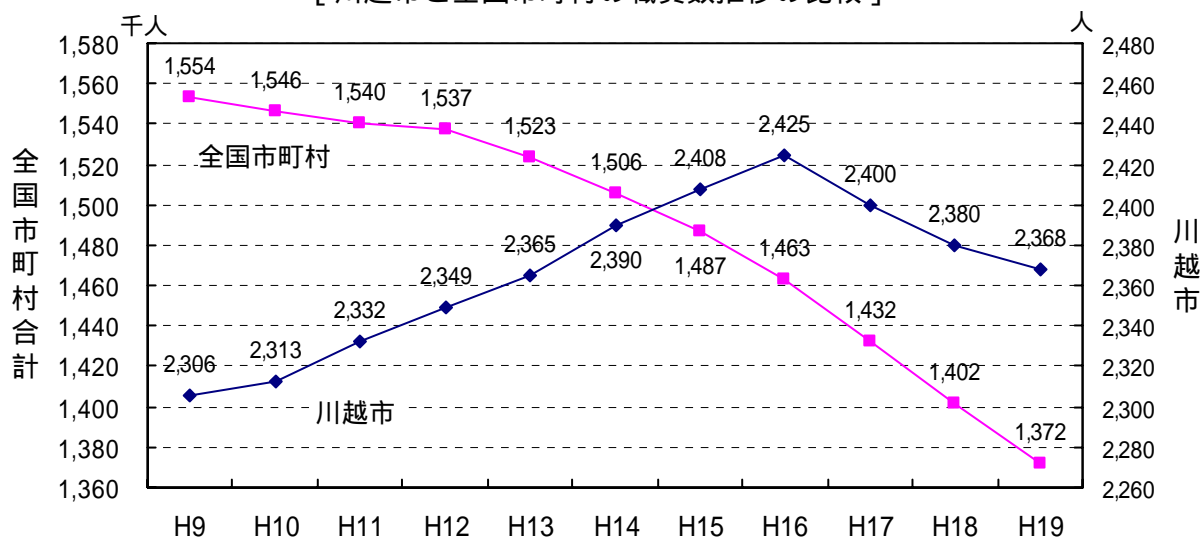
上下水道局は平成14年度までは水道部の状況です。下水道事業の公営企業化に伴い平成15年度から水道部と下水道部が統合し、上下水道局となりました。

2. 全国市町村との比較

全国市町村の職員総数は、平成9年度から11年連続で減少し、平成19年度は、過去最大の純減を達成しました。

本市では、平成15年度の中核市への移行に向けた対応などにより、職員数の増加傾向が続きましたが、平成17年度から減少に転じ、3年連続で減少しています。

[川越市と全国市町村の職員数推移の比較]



3. 職員一人あたりの人口

平成19年度の職員一人あたりの人口は、全職員数で見ると138.9人となっています。これは、他市と比較すると

県内市 40市中16位 (平均：131.8人)

中核市 35市中6位 (平均：115.5人)

となっており、平均的あるいは良好な状況にあると言えます。

一般行政部門の職員1人あたりの人口は、平成9年度から14年度まではおよそ210人前後で推移し、平成15年度以降は中核市移行による事務移譲への対応のための増員があり、200人超で推移しています。

(単位：人)

年度	住基人口	職 員 数				職員一人あたりの人口	
		全職員	一般行政	特別行政	公営企業等	全職員	一般行政
H9	319,667	2,306	1,521	521	264	138.6	210.2
H10	321,100	2,313	1,533	516	264	138.8	209.5
H11	322,478	2,332	1,550	523	259	138.3	208.1
H12	323,642	2,349	1,562	528	259	137.8	207.2
H13	324,253	2,365	1,536	539	290	137.1	211.1
H14	325,373	2,390	1,563	541	286	136.1	208.2
H15	326,321	2,408	1,615	516	277	135.5	202.1
H16	327,428	2,425	1,635	511	279	135.0	200.3
H17	327,881	2,400	1,624	501	275	136.6	201.9
H18	328,200	2,380	1,639	492	249	137.9	200.2
H19	328,917	2,368	1,622	496	250	138.9	202.8

「住基人口」は、各年3月31日現在の住民基本台帳人口です。

職員数はすべて各年4月1現在の職員数です。

「一般行政」「特別行政」「公営企業等」の部門については、5ページを参照してください。

4. 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推移を見ると以下のとおりとなっています。

平成19年度の一般行政部門における職員数は、平成15年度と比較すると7人の増加となっています。内訳を見ると一般管理部門は、民間委託等の推進や事務の合理化など行政改革等の取り組みにより、48人減少していますが、福祉関係部門は、55人の増加となっています。これは、市立診療所が平成18年度から休日急患・小児夜間診療所と統合したことに伴い、国民健康保険事業の直診勘定に属する診療所ではなくなったため、病院（公営企業等会計）から衛生（一般行政）へ部門を変更したことや法令等の制定改正等に伴う新規事業への対応等によるものです。

教育部門は、学校事務職員の職員配置の見直し等により、平成19年度の職員数は496人となっています。平成15年度と比較すると20人減少しています。

平成19年度の公営企業等会計部門の職員数は、250人となっています。平成18年度に市立診療所の部門を変更したことや平成18年度に滝ノ下終末処理場を県へ移管したことに伴い、上下水道局の職員配置を見直したことなどにより、平成15年度と比較して27人の減少となりました。

(単位：人)

区 分		H15年度	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	増減(H19 - H15)	
一 般 行 政	一 般 管 理	議 会	13	13	14	15	15	2
		総務・企画	403	405	389	381	372	▲31
		税 務	93	94	94	93	95	2
		労 働	10	10	10	10	9	▲1
		農 林 水 産	35	33	34	34	33	▲2
		商 工	25	29	32	31	33	8
		土 木	275	272	266	260	249	▲26
		小 計	854	856	839	824	806	▲48
	福 祉 関 係	民 生	457	471	472	477	475	18
		衛 生	304	308	313	338	341	37
		小 計	761	779	785	815	816	55
	合 計(a)		1,615	1,635	1,624	1,639	1,622	7
	特別行政	教 育(b)	516	511	501	492	496	▲20
公 営 企 業 等 会 計	病 院	21	21	20	0	0	▲21	
	水 道	108	108	106	103	103	▲5	
	下 水	93	92	90	86	85	▲8	
	そ の 他	55	58	59	60	62	7	
	合 計(c)	277	279	275	249	250	▲27	
総職員数 (a)+(b)+(c)		2,408	2,425	2,400	2,380	2,368	▲40	

□地方公共団体定員管理調査

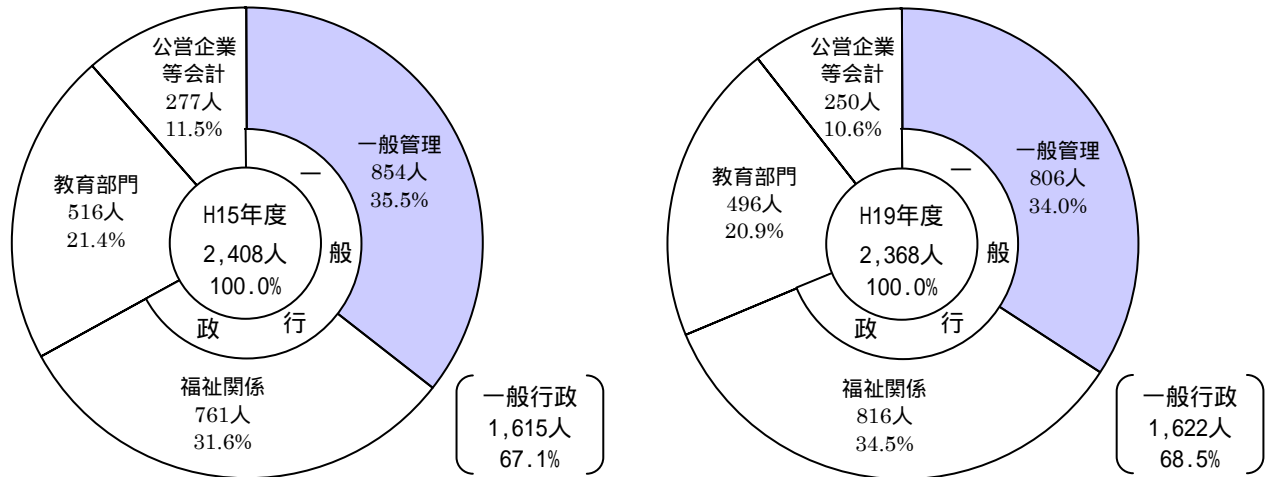
総務省が、地方公共団体の職員数や配置の実態等を把握し、定員管理の適正化に資することを目的に毎年度、実施している調査のことです。

調査は、都道府県、指定都市、市、特別区、町村及び一部事務組合等の全地方公共団体を対象に、毎年4月1日現在の一般職に属する常勤の職員の数に「部門別」「職種別」「職務上の地位別」に分類し、行われています。

また、一般職に属する常勤の職員には、教育長や常勤の再任用職員等が含まれますが、再任用短時間勤務職員やいわゆる臨時職員等は含まれません。

平成15年度と平成19年度を構成率で比較すると、一般行政部門については、一般管理部門は1.5%減（35.5% 34.0%）となりましたが、福祉関係部門が2.9%増（31.6% 34.5%）であったため、1.4%増（67.1% 68.5%）となりました。平成18年度の市立診療所の部門変更による影響を除いた場合、一般行政は1,602人（1,622人 - 20人）構成率67.7%、0.6%増となります。

また、教育部門は0.5%減（21.4% 20.9%）、公営企業等会計部門は0.9%減（11.5% 10.6%）となっています。



☞一般行政部門

一般行政部門は、「一般管理」と「福祉関係」とに分けられます。

「一般管理」は、地方公共団体が主体的に職員配置を決める余地が比較的大きいとされており、「議会」「総務・企画」「税務」「労働」「農林水産」「商工」「土木」に分類されます。

また「福祉関係」は、国の法令等による基準等が定められている場合が多く、職員の配置が直接市民サービスに影響を及ぼす「民生」と「衛生」とに分類されます。

☞特別行政部門

特別行政部門は、「教育」「警察」「消防」に分類され、国の法令等に基づく職員の配置基準等により地方公共団体が主体的に職員配置の見直しを行うことが困難とされている部門です。

川越市の場合、教育部門にのみ、職員が配置されています。

☞公営企業等会計部門

公営企業等会計部門は、「病院」「水道」「交通」「下水」「その他」に分類され、独立採算を基調として、企業経営の観点から定員管理がなされています。

川越市の場合、「病院」「交通」を除く部門すべてに職員が配置されています。

なお「その他」は、国保会計、介護保険事業会計、老人保健医療事業会計等が含まれます。



5. 職種別職員数の推移

平成15年度と平成19年度を比較すると、一般管理の見直しを進める一方で、福祉関係の拡充を進めてきたことにより、事務職や薬剤師・医療技術職が増加しています。また、看護・保健職の減少は、精神保健福祉士や薬剤師など、新規事業等に対しより専門性の高い職種への転換を図ったことによるものです。

現業職と企業職は、配置の見直しや民間委託の推進などにより、減少してきています。

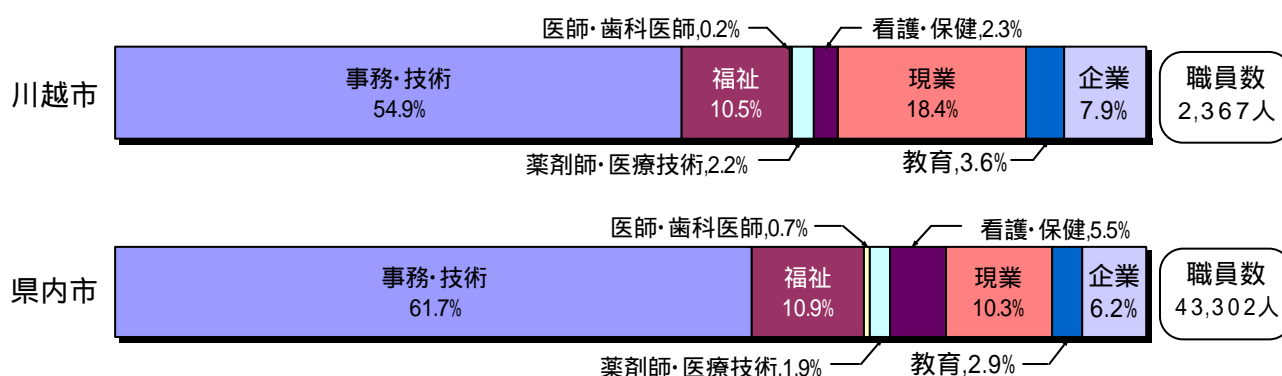
(単位：人)

職種	内訳	H15.4.1	H19.4.1	増減
事務職	事務、社会福祉士、精神保健福祉士、学芸員等	1,067	1,087	+20
技術職	土木、造園、建築、化学、電気、機械	212	213	+1
福祉職	保育士等	254	249	▲5
医師・歯科医師職	医師、歯科医師	4	4	±0
薬剤師・医療技術職	獣医師、薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師 歯科衛生士、柔道整復師、栄養士、マッサージ士等	42	51	+9
看護・保健職	保健師、看護師、准看護師	57	54	▲3
現業職		492	435	▲57
教育職	教諭、指導主事	78	86	+8
企業職		201	188	▲13
合計		2,407	2,367	▲40

職員数には、教育長を含んでいません。

6. 職種別構成率の他市比較

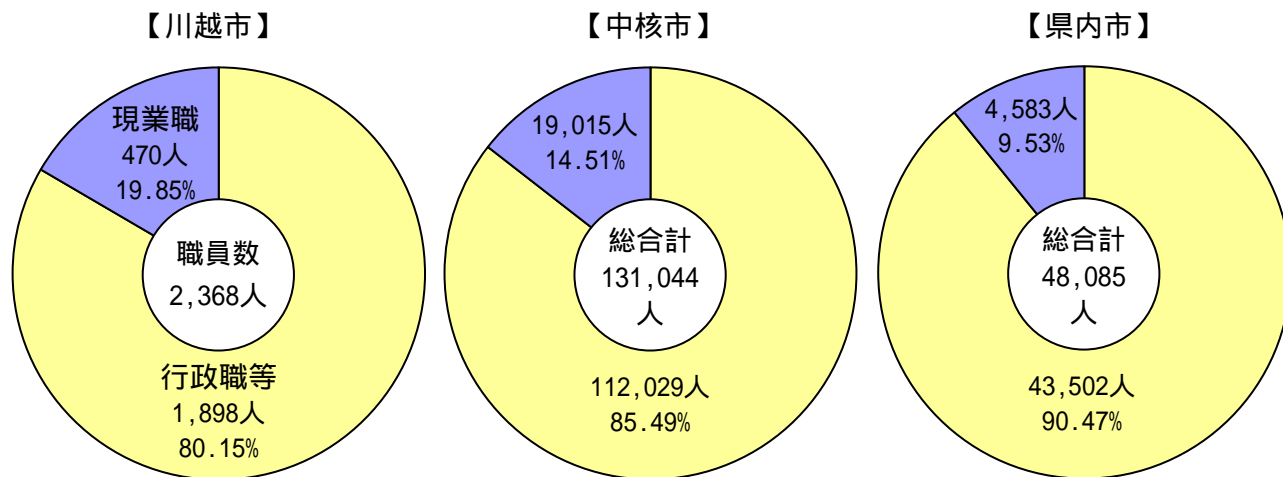
平成19年度の職種別構成率を県内市と比較すると、一般行政職にあたる事務・技術職は6.8ポイント下回っていますが、一方で現業職が8.1ポイント超過しています。県内市は、環境衛生などの現業業務の一部事務組合を設置し、広域的に共同処理している市があるため、現業職の配置が少なくなる面があります。そのため、単純には比較できませんが、川越市は総職員に占める現業職の割合が高いという特徴があります。



～ 出典：「平成19年度 埼玉県下市職員の給与手当等調査」埼玉県市長会 ～

県内市の職種別構成率は、川越市を含む40市の職員数の合計により算出しています。県内市の「事務・技術」は、「一般行政職」と「税務職」の合計としています。川越市の消防は川越地区消防組合で行っているため、消防職は除いています。職員数には、教育長を含んでいません。

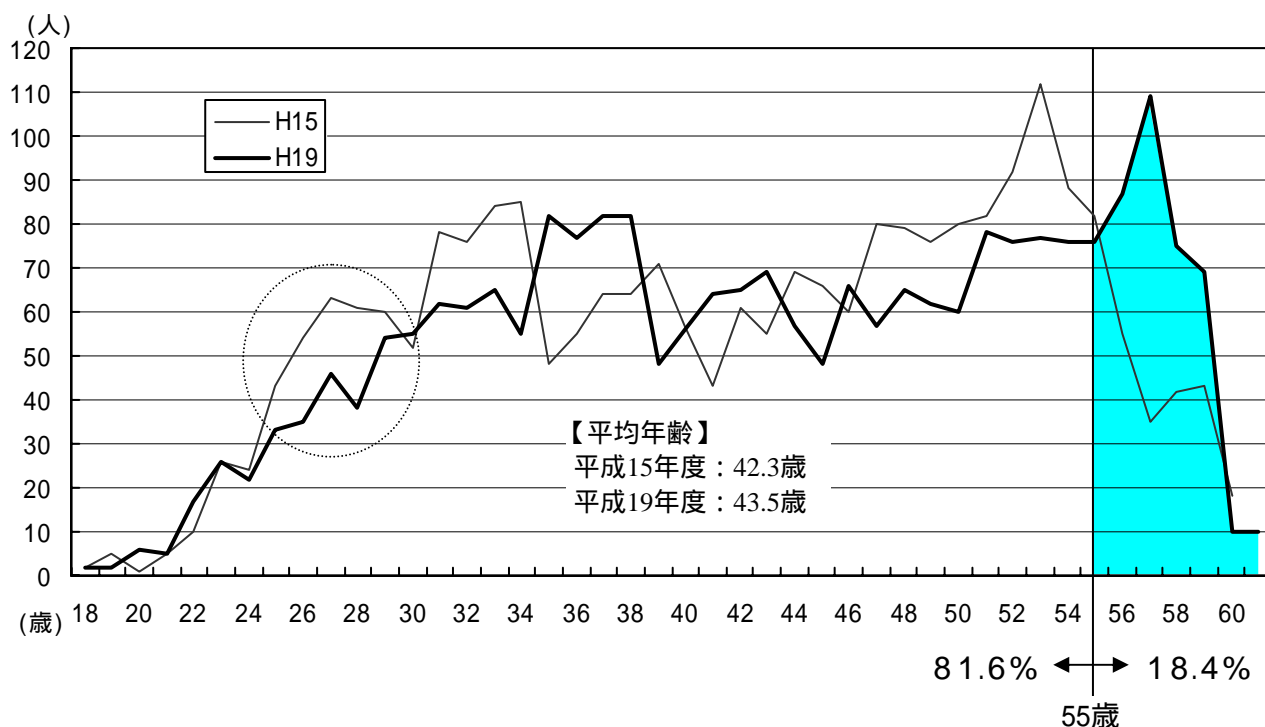
企業職のうちのいわゆる現業職相当の職員35人を含めて現業職員数の総職員数に占める割合を見ると、平成19年4月1日現在、市職員2,368人のうち19.85%の470人が現業職です。他市と比較すると、中核市(14.51%):5.34ポイント、県内市(9.53%):10.32ポイント超過しています。組織形態や政策、施設規模など団体ごとに状況は異なりますが、見直しが必要であると考えられます。



7. 職員年齢構成の状況

中核市移行に伴う移譲事務への対応等により膨らんだ職員数も、その後の行政改革の取り組みにより平成16年度の2,425人をピークとして3年連続で減少し、さらに適正化を進めているところです。

しかし、新規採用職員数を必要最小限に抑えた結果、30歳未満の若年層が大幅に減少し、一方で、57歳を頂点に55才以上の職員数が18.4%状況にあります。そのため、平成19年度の平均年齢は平成15年度の42.3歳から1.2歳上昇し、43.5歳となり職員の高齢化が進みました。



8. 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「定員モデル」や「類似団体別職員数の状況」が提供されています。

(1) 定員モデルとの比較

定員モデルとは

定員モデルは、国の地方公共団体定員管理研究会が作成したもので、人口や面積のほか、生活保護者数、農家数、建設投資額など行政需要に密接に関係すると考えられる約30～40の部門別指標と職員数との相関関係を多重回帰分析の手法により分析し、各自治体が参考となる職員数を自ら算出できるように作成された算式のことです。

自治体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野が多い一般行政部門〔議会・総務、税務、福祉（民生・衛生）、経済（労働・農林水産・商工）、土木（建設）〕を対象としており、国の法令等による配置基準等が定められている職員が多い特別行政〔教育〕と独立採算制の公営企業等会計部門〔病院、水道、下水道、その他〕は除外されています。

対象となる職員数や基礎となる指標の変動など社会変化に適時対応するため、3年程度の周期をもって見直しが行われています。新たな定員モデルが示された時点の超過数が概ね3年間の適正化の目安となります。昭和56年に第1次モデルが示され、最新モデルは平成15年4月1日を基準とする第8次モデルです（新たな指標を検討中のため、第9次モデルは示されていません。）。第8次モデルは、指定都市、中核市及びその他の市を対象としており、川越市は中核市に該当しています。

定員モデルの超過率等

大部門	平成15年4月1日現在					平成19年4月1日現在					
	職員数 A	定員モデル				職員数 a	定員モデル				
		対象職員数 B	試算値 C	超過数 (C-B) D	超過率 D / B × 100		対象職員数 b	試算値 c	超過数 (c-b) d	超過率 d / b × 100	
議 会	13	412	379	33	8.01	15	380	379	1	0.26	
総 務	403					372					
税 務	93	93	93	0	0.00	95	95	93	2	2.11	
福 祉	民生	748	689	59	7.89	476	811	689	122	15.04	
	衛 生					304					341
経 済	労働	70	59	11	15.71	9	75	59	16	21.33	
	農 水					35					33
	商 工					25					33
土 木	275	272	252	20	7.35	249	246	252	▲6	▲2.44	
一般行政	1,615	1,595	1,472	123	7.71	1,623	1,607	1,472	135	8.40	
一般管理	854	847	783	64	7.56	806	796	783	13	1.63	

対象職員数は、他団体への派遣者や退職者等を除き、他団体からの派遣者等を含めた職員数です。

第8次定員モデルの基準である平成15年4月1日現在では、一般行政全体で超過数123人、超過率7.71%でした。平成19年の超過数は135人、超過率は8.40%となり超過が拡大しています。

内訳を見ると、福祉部門が7.15ポイント拡大しています。これは職員の配置状況が市民サービスと相関関係にあり、福祉政策の充実を進めていることを反映しています。

逆に、福祉部門を除いた一般管理部門は、観光行政の拡大のため商工部門が増加しているものの総務・土木部門の縮小により、超過率は5.93ポイント縮小し、超過率は1.63%になりました。

(2) 類似団体職員数の状況との比較

類似団体とは

類似団体とは、市区町村の権能に応じて、指定都市、中核市、特例市、一般市、特別区、町村に区分し、さらに一般市と町村は、人口と産業構造（1次、2次、3次産業別就業人口の構成比）を基準に区分したものです。

平成18年3月31日現在

都道府県	中核市	人口	都道府県	中核市	人口	都道府県	中核市	人口
北海道	函館市	294,694	石川県	金沢市	441,212	岡山県	岡山市	659,561
	旭川市	358,811		長野県	長野市		379,107	倉敷市
秋田県	秋田市	330,593	岐阜県	岐阜市	413,009	広島県	福山市	462,950
福島県	郡山市	334,756	静岡県	浜松市	786,776	山口県	下関市	290,364
	いわき市	358,847		豊橋市	361,370		香川県	高松市
栃木県	宇都宮市	453,283	愛知県	岡崎市	357,144	愛媛県	松山市	514,018
埼玉県	川越市	328,200		豊田市	398,075		高知県	高知市
千葉県	船橋市	569,750	大阪府	高槻市	354,971	長崎県	長崎市	455,210
神奈川県	横須賀市	431,026		東大阪市	494,422		熊本県	熊本市
	相模原市	652,768	兵庫県	姫路市	532,584	大分県	大分市	462,268
新潟県	新潟市	804,873	奈良県	奈良市	369,243	宮崎県	宮崎市	369,507
富山県	富山市	418,012	和歌山県	和歌山市	385,368	鹿児島県	鹿児島市	601,675

平成18年10月1日に青森市が中核市に移行しました。

平成19年4月1日に新潟市と浜松市が政令指定都市に移行しました。

類似団体別職員数の状況の超過率等

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部門（一般行政部門と特別行政部門を合わせた部門）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、総務、土木といった大部門以上の大まかな状況を比較する場合には、単純値が適しています。

以下は、平成18年4月1日現在の職員数を基にした指標により比較したものです。

大部門	H18.4.1 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・総務	396	364	32	8.1	364	32	8.1
税務	93	115	▲22	▲23.7	115	▲22	▲23.7
福祉	815	750	65	8.0	744	71	8.7
経済	75	102	▲27	▲36.0	92	▲17	▲22.7
土木	260	252	8	3.1	254	6	2.3
一般行政	1,639	1,583	56	3.4	1,569	70	4.3
一般管理	824	833	▲9	▲1.1	825	▲1	▲0.1
特別行政(教育)	492	417	75	15.2	393	99	20.1
普通会計	2,131	2,000	131	6.1	1,962	169	7.9

普通会計部門全体で、単純値では131人（6.1%）、修正値では、169人（7.9%）超過しています。

単純値で比較した場合、一般行政部門は、56人（3.1%）超過しています。内訳としては、議会・総務が、32人（8.1%）超過していますが、税務、経済で単純値を大きく下回っているため、一般管理部門が9人（1.1%）下回っています。また、特別行政部門（教育）は、75人（15.2%）超過しています。

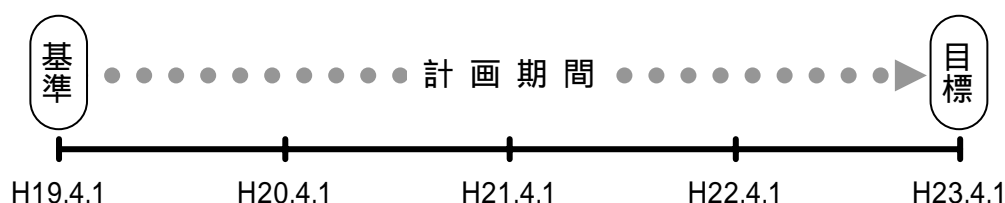
Ⅱ 新たな定員適正化計画

1. 計画の対象職員

定員適正化計画における対象職員は、一般職に属する常勤の職員（教育長を含む）とし、地方公務員の身分を有する休職者・派遣職員などを含みますが、臨時職員、非常勤職員及び再任用短時間勤務職員を除いた職員とします。

2. 計画期間

本計画は、平成19年4月1日を基準として平成23年4月1日までの4年間の取組目標を定めるものです。



3. 定員適正化の手法

(1) 行財政運営体制の見直し

簡素で効率的な行政運営の推進の視点から、組織・機構の見直しや事務事業の見直しを行います。

組織・機構の見直しについては、スクラップ・アンド・ビルドの徹底により安易に増員することなく、社会情勢や行政需要の変化に迅速・柔軟に対応できる体制整備を進めます。

事務事業については、常に見直しを行い、スクラップ・アンド・ビルドによる事務事業の整理・簡素化を進めるとともに行政の果たすべき役割、効果、受益者負担の公平性の確保、民間活力の活用の可能性などを十分に検討し、適正な役割分担による協働など地方分権時代にふさわしい持続可能な自治体運営の確立を目指した見直しを図ります。

(2) 民間委託等の推進

平成18年4月に策定した『集中改革プラン実施プログラム [1 - (2)民間委託等の推進]』に掲げる事務事業や施設について、計画的に民間委託等を推進していきます。また、実施プログラムに掲げていない事務事業や施設についても『民間委託等の推進に関する指針』（平成17年9月策定）に基づき、点検を行い、「民間にできることは民間に委ねる。」ことを基本方針として、行政運営の効率化が図られるかを十分に検討のうえ、市民サービスの維持向上、行政責任の確保を前提に可能なものから積極的に推進に努めます。

公共サービス等については、利用者等の理解を得ながら実施するとともに、適切なサービスがサービスを必要としている人に対して提供されているかを、的確にモニタリングすることに留意しながら、事業の性質により、民間委託、指定管理者制度、PFI手法など、様々な手法を活用し、取り組んでいきます。

(3) 多様な任用形態の活用

今後見込まれる団塊の世代の大量退職を踏まえ、原則として職員の再配置により新たな行政需要への対応を図り、人的資産の有効的・効果的な運用に努めるとともに、再任用職員など多様な任用形態の活用を検討し、柔軟な任用を図ります。

再任用短時間勤務職員の活用

再任用制度は、定年退職者等のうち意欲や健康状態、職務遂行能力を有すると判断されるものについて、その能力、経験等を公務に活用する観点から実施しているものです。再任用制度には、短時間勤務とフルタイム勤務（常勤）の2種類があり、本市では短時間勤務を原則として任用を行っています。（保育園、清掃、公園、学校給食、学校用務の現業職員はフルタイム勤務もあります。）

公務経験を有する職員を定年退職後も即戦力として、効果的に活用します。

■ 再任用期間

定年退職年度	H18	H19	H20	H21	H22
再任用上限年齢	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳

■ 再任用職員の見込み人数

区分	H19	H20	H21	H22	H23
新規再任用		53	56	83	69
再任用満了		5	12	30	0
再任用者数	47	95	139	192	261

各年度4月1日現在の職員数。ただし、再任用満了は前年度末日における満了者数を記載。H20は意向調査結果による見込み人数。H21～H23は過去の実績等から以下の割合により職種別に試算したものの合計人数。

（事務職：8割、技術職：8割、現業職：7割、その他の職：10割）

フルタイム勤務職員は「川越市職員定員条例」の対象となるため、任用を行う場合には、年度別の推進計画（13、14ページ）の範囲内となるよう適正配置に努めます。

非常勤職員及び臨時職員等の配置

正規職員の配置見直しや多様な任用形態の活用等により、配置が必要になった場合及び一時的に業務量が増大する場合などに採用を検討します。

ただし、安易に採用することなく、事務事業の見直しや民間委託等の推進などにより、抑制に努めるものとします。

任期付職員等の新たな任用制度導入の検討

高度・多様化する行政サービスの向上にきめ細かくかつ効果的に対処する一方で、行政の肥大化を防止するため、任期付職員等の新たな任用制度の導入について検討します。

(4) ICTの活用

事務量増大に対応し、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、積極的にICTの活用を図ります。また、システム更新にあたっては、事務の見直しの観点から見直しを図ることとします。

□ ICT： 情報通信技術（Information and Communication(s) Technology）のことです。日本ではIT（Information Technology）が同義で使われていますが、ITに「Communication（コミュニケーション）」を加えたICTの方が、国際的には定着しています。

(5) サンセット方式の導入

一定の期間を定めて行われる事業や一時的な組織等については、当該事務事業の期限に合わせて関連する組織や定員をスクラップ（廃止・削減）します。

4. 定員適正化の目標

【数値目標】

平成19年4月1日現在の職員数2,368人を起点として、平成23年4月1日現在までに職員数を105人削減します。



↳ 集中改革プランからの継続的な適正化

集中改革プランは平成17年4月1日現在の職員数を起点として5%にあたる120人の削減を目標としています。集中改革プランからの継続的な取り組みにより、

平成17年4月1日現在（2,400人）と比較して、137人、5.71%削減となります。

[数値目標の考え方]

(1) 普通会計職員数を類似団体別職員数の状況を目安に改善します。

平成18年4月1日現在の普通会計の職員数は、類似団体別職員数の状況（単純値）と比較して、131人（6.1%）超過しています。そのため、平成23年度までの4年間で平成18年度の類似団体別職員数の状況を目安に削減を図る必要があります。

しかし福祉部門や教育部門については、その職員数が市民サービスに与える影響が大きいこと及び本市のこれまでの実績から短期間での削減は難しいことから、普通会計職員数を類似団体別職員数の状況（単純値）の超過率2%程度まで削減します。

また、公営企業等会計の職員数は、経営する事業、施設規模等にばらつきがあり、単純に他市と比較はできませんが、比較的定員の適正化が進んでいると考えられます。しかしながら、定員の適正化は不断に取り組むべきものです。普通会計と同様に削減に努めます。

(2) 長期展望に基づく計画的な採用を行います。

本市の年齢構成は、50代、30代がふくらむ一方で、ここ数年間、新規採用を必要最小限に抑えた結果、30歳未満の職員は激減しています。今後見込まれる大量退職を踏まえ、長期的な視点で将来の川越市を支える人材を確保する必要があります。

また、行財政改革を推進し、行財政運営のスリム化・効率化を図りつつ、大量退職による市民サービスの低下を招かないように採用を行っていきます。採用にあたっては、将来にわたり年齢構成等のひずみが生じないように年度ごとに平準化を図り、計画的に採用していくこととします。

(3) 職種別の職員数の適正化を図ります。

事務事業の見直しや民間委託等を推進し、職種別の職員数についても適正化を図ります。

また、組織上の必要性や全体の人員体制などを考慮し、「任用替え」（行政職・現業職などの職名を変更すること）や「職種替え」（同一の職名の中で、職種を変更すること）の制度化の検討を進めていきます。

5. 年度別採用計画

(1) 職種別採用方針

定員管理は、今後の行政需要の動向や社会情勢の変化を勘案し、またこれまでの実績を踏まえ、政策的な判断のもと詳細な業務分析に基づき必要な職員数を算定していくことが必要であるとともに職員構成の適正化や民間委託等の推進、臨時・再任用職員の活用等を考慮し、適正化に努めていかなければなりません。

しかし、現状では各要素を十分に予測または確定することが難しいことから、現在の事務事業の実施状況や予定、また各種計画・指針をできる限り考慮したうえで、採用方針に基づき採用計画を策定することとします。

職種	採用方針
一般行政職 (事務職・技術職)	事業形態やサービスのあり方を見直し効率化を図るとともに再任用職員の活用による削減を基本としますが、退職者の1/2～2/3程度を必要数として採用します。また、年齢構成等を考慮し、計画的に平準化した採用に努めることとします。
福祉職(保育士) 医師・歯科医師職 薬剤師・医療技術職 看護・保健職	資格職であり事務職等他の職種での代替ができないため、原則として退職者分を補充採用します。
現業職	民間委託等の推進や職員の再配置、また再任用職員の活用に努め、原則として退職不補充とし、新規採用は行いません。

(2) 年度別採用計画

各年度4月1日現在

区分	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	合計
定年退職		69	70	104	83	326
普通退職		29	12	12	12	65
新規採用		70	58	59	78	265
新規再任用(常勤)		21	—	—	—	21
差 引		▲7	▲24	▲57	▲17	▲105
職 員 数	2,368	2,361	2,337	2,280	2,263	

退職者数は、当該年度に欠員となる前年度退職者数を記載しています。

平成21年度以降の普通退職は、過去の普通退職実績から推測した数値を記載しています。

勸奨退職は、定年退職と重複することから除いています。ただし、平成20年度は意向調査に基づく見込み人数を普通退職に含んでいます。

平成21年度以降の新規再任用(常勤)については、新規採用に含みます。平成20年度は、意向調査に基づく見込みによる新規再任用フルタイム勤務職員数を記載しています。

新規採用は、上記計画人数を上限として行います。

また、新規採用にあたっては、行財政改革の推進状況や各年度の業務量等を考慮し、適正な人数となるよう毎年度精査します。

6. 部門別推進計画

各年度4月1日現在

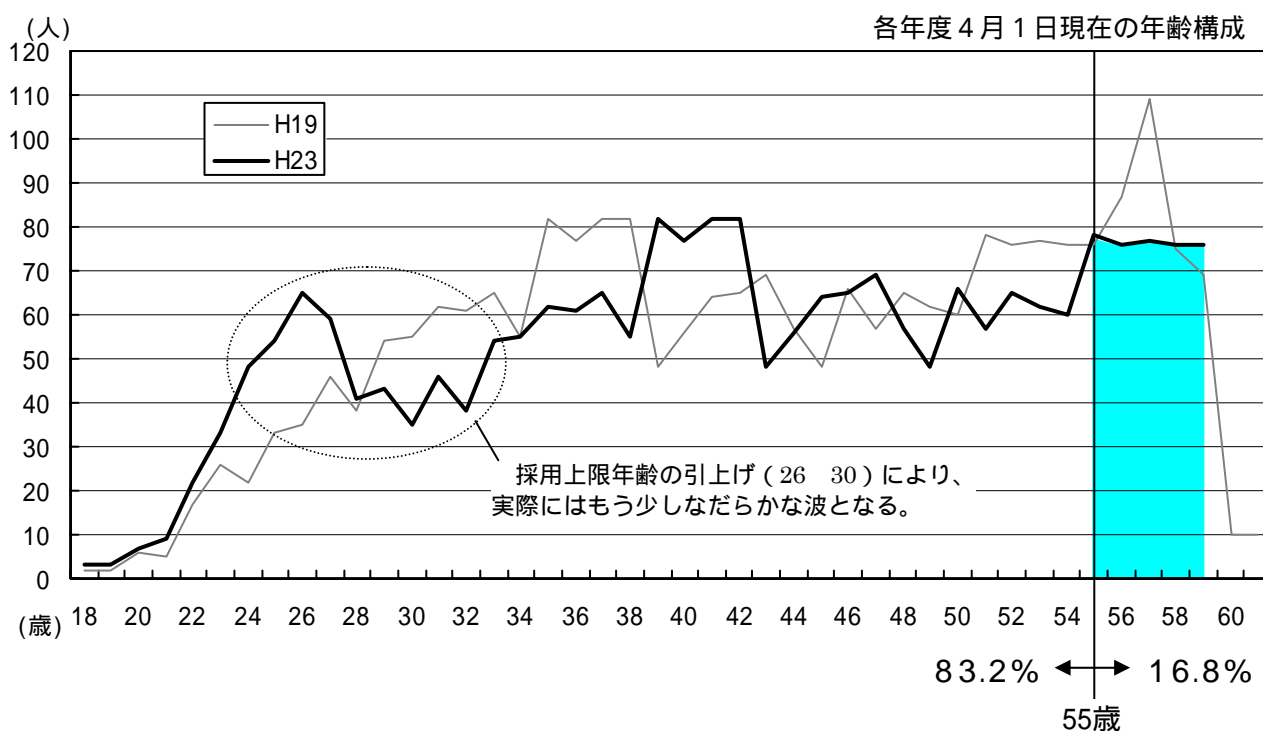
部門	区分	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	合計
一般行政	増減		3	▲19	▲43	▲11	▲70
	職員数	1,622	1,625	1,606	1,563	1,552	
特別行政 (教育)	増減		▲9	▲4	▲10	▲4	▲27
	職員数	496	487	483	473	469	
公営企業等	増減		▲1	▲1	▲4	▲2	▲8
	職員数	250	249	248	244	242	
合計	増減		▲7	▲24	▲57	▲17	▲105
	職員数	2,368	2,361	2,337	2,280	2,263	

7. 職員年齢構成

本計画の期間満了時点(平成23年4月1日)の年齢構成を推測するといわゆる団塊の世代の退職と計画的な採用により55歳以上の職員割合が16.8%と見込まれます。再任用職員の状況にもよりますが、17%程度まで改善され、平均年齢が平成19年度の43.5歳から1.5歳若返り42.0歳程度になると想定しています。

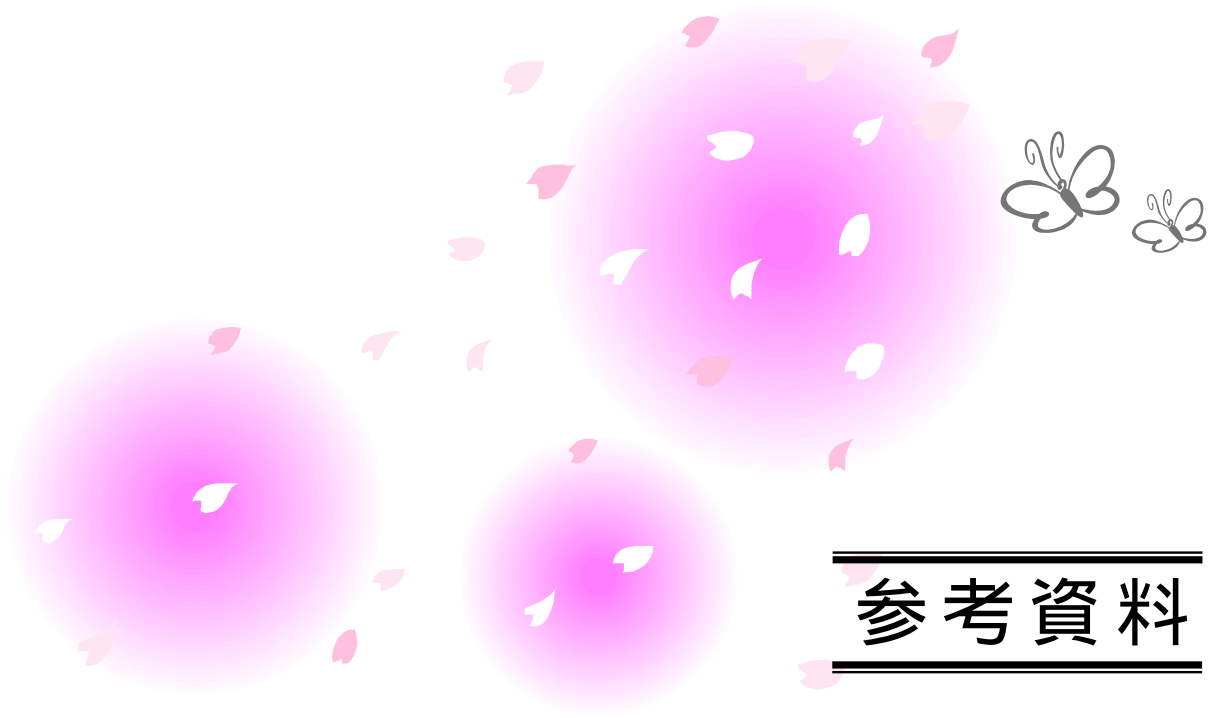
平成19年度採用試験(H20新規採用者)から一般行政職(事務職、技術職)の新規採用上限年齢が引上げられ、30歳(4月1日現在)までとなりました。新規採用者の採用時年齢の想定にあたっては過去の採用実績がないため、27~30歳の採用者を想定年齢から除いています。

そのため実際には、平成23年度の24、5~33歳にできる波は、下記よりなだらかなになると考えています。



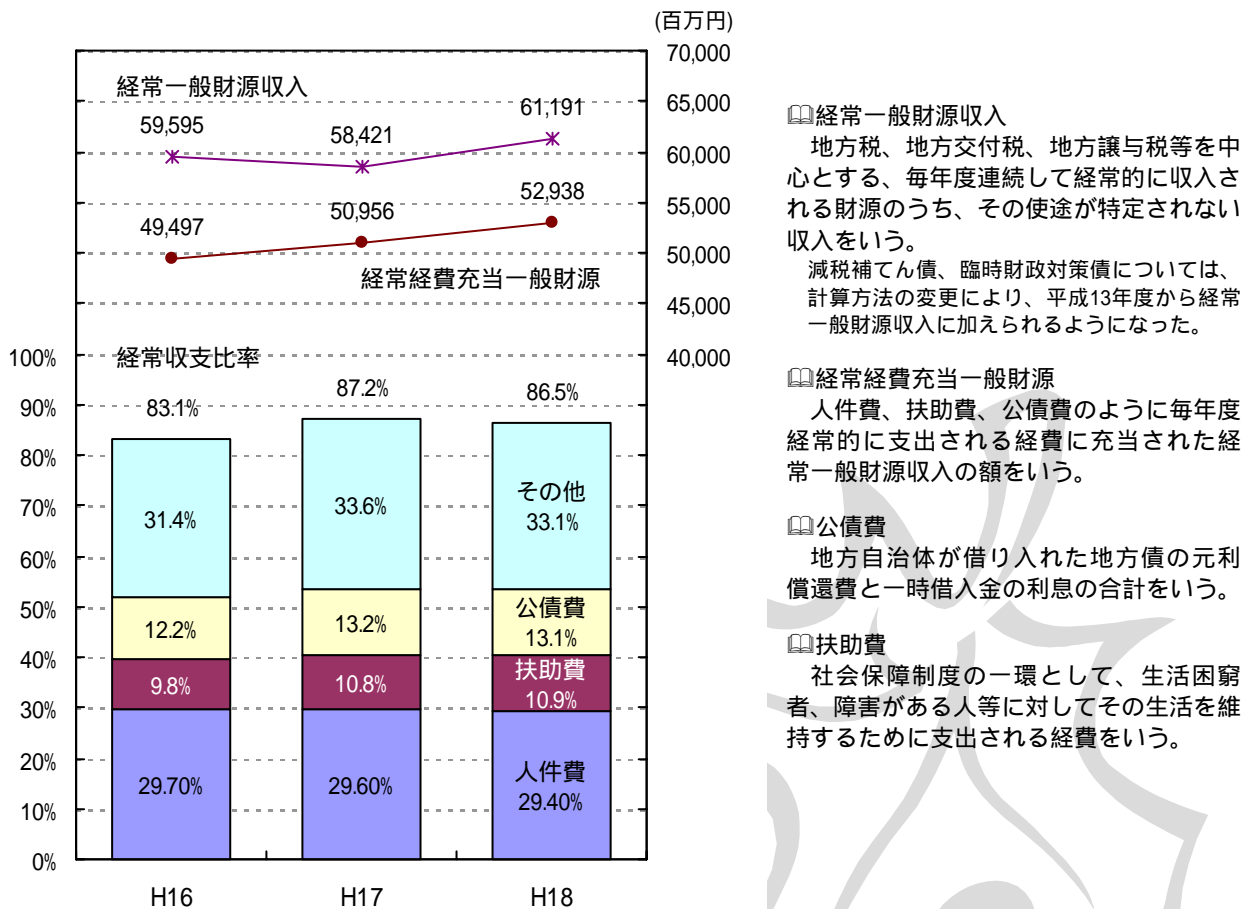
退職は、定年退職のみ考慮し、普通退職等は見込んでいません。

新規採用者の採用時年齢は、過去5年間の採用実績から想定しています。



參考資料

【参考1】経常一般財源及び経常収支比率の推移



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、次の式により求められます。

$$\text{経常収支比率}(\%) = \frac{\text{経常経費充当一般財源}}{\text{経常一般財源収入} + (\text{減税補てん債} + \text{臨時財政対策債})} \times 100$$

経常収支比率は、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、財政構造に弾力性を持つことになります。

なお、従来から経験的には、都市にあっては75%程度が妥当であり、80%を超えると弾力性を失いつつあると考えられています。

【平成17年度】

平成17年度決算は87.2%となり、前年度比4.1ポイント増加しました。

その内容としては、人件費の比率はほぼ横ばいだったものの、扶助費及び繰出金等の増により他の経費の比率が増加し、全体としては4.1ポイントの増加となりました。

【平成18年度】

平成18年度決算は86.5%となり、前年度比0.7ポイント減少しました。

その内容としては、人件費については、退職手当は増加したものの職員給は抑制されたことから、比率では0.2ポイント減少し、他の経費の比率についても、扶助費以外の経費は市税及び地方譲与税等の増による経常一般財源の増加を反映して減少し、全体として0.7ポイントの減少となりました。

【参考2】平成19年度の職員一人あたりの人口

職員一人あたりの人口は、住基人口を総職員数で除して求められます。数値が大きいほど職員の適正化が進んでいると考えられます。

【県内市】

市	総職員数	住基人口	職員一人あたり人口
さいたま市	9,382	1,179,292	125.7
川越市	2,368	328,917	138.9
熊谷市	1,580	203,833	129.0
川口市	3,923	484,902	123.6
行田市	574	88,111	153.5
秩父市	836	70,730	84.6
所沢市	2,638	335,705	127.3
飯能市	684	83,065	121.4
加須市	440	67,775	154.0
本庄市	580	79,782	137.6
東松山市	776	88,453	114.0
春日部市	1,890	239,275	126.6
狭山市	1,212	157,019	129.6
羽生市	424	56,378	133.0
鴻巣市	824	118,752	144.1
深谷市	1,218	145,433	119.4
上尾市	1,521	222,498	146.3
草加市	1,725	234,306	135.8
越谷市	2,482	314,979	126.9
蕨市	670	68,304	101.9
戸田市	939	113,980	121.4
入間市	1,065	148,354	139.3
鳩ヶ谷市	495	59,168	119.5
朝霞市	750	123,452	164.6
志木市	540	67,626	125.2
和光市	405	73,480	181.4
新座市	874	152,397	174.4
桶川市	446	74,901	167.9
久喜市	458	71,903	157.0
北本市	450	70,597	156.9
八潮市	680	76,783	112.9
富士見市	651	103,477	159.0
三郷市	968	127,903	132.1
蓮田市	509	63,669	125.1
坂戸市	660	98,318	149.0
幸手市	442	53,899	121.9
鶴ヶ島市	438	69,108	157.8
日高市	399	55,114	138.1
吉川市	419	62,258	148.6
ふじみ野市	750	103,307	137.7
合計	48,085	6,337,203	131.8

【中核市】

市	総職員数	住基人口	職員一人あたり人口
函館市	3,815	290,873	76.2
旭川市	3,123	357,182	114.4
青森市	2,858	311,101	108.9
秋田市	3,475	328,723	94.6
郡山市	2,150	334,224	155.5
いわき市	4,107	357,026	86.9
宇都宮市	3,790	500,211	132.0
川越市	2,368	328,917	138.9
船橋市	4,590	576,384	125.6
横須賀市	3,797	428,889	113.0
相模原市	4,677	688,385	147.2
富山市	4,374	417,591	95.5
金沢市	3,452	441,681	127.9
長野市	2,816	379,125	134.6
岐阜市	4,064	413,099	101.6
豊橋市	3,407	362,887	106.5
岡崎市	3,258	360,008	110.5
豊田市	3,230	401,120	124.2
高槻市	2,487	356,076	143.2
東大阪市	3,987	492,473	123.5
姫路市	4,019	532,853	132.6
奈良市	3,272	367,902	112.4
和歌山市	3,447	383,699	111.3
岡山市	6,241	683,258	109.5
倉敷市	3,724	471,401	126.6
福山市	4,318	463,438	107.3
下関市	3,352	287,810	85.9
高松市	4,032	422,428	104.8
松山市	3,529	513,902	145.6
高知市	2,896	326,322	112.7
長崎市	4,313	452,064	104.8
熊本市	6,156	662,565	107.6
大分市	3,745	464,018	123.9
宮崎市	2,617	370,620	141.6
鹿児島市	5,558	601,122	108.2
合計	131,044	15,129,377	115.5

【参考3】国の指針・方針

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（抜粋）

[平成17年3月29日：総務省]

過去5年間の地方公共団体の総定員の状況は、各団体の努力により4.6%（平成11年から平成16年）純減している。今後は、市町村合併の進展、電子自治体や民間委託等の推進等を踏まえると、過去の実績を上回る総定員の純減を図る必要がある。各地方公共団体においては、このような観点からそれぞれの行財政運営の状況を踏まえ、明確な数値目標を設定すること。

経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005（抜粋）

[平成17年6月21日：閣議決定]

地方公共団体においては、「新地方行革指針」の純減目標を達成できるよう、「集中改革プラン」に定員の数値目標を明示するよう取り組む。

行政改革の重要方針（抜粋）[平成17年12月24日：閣議決定]

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」（平成17年6月21日閣議決定）で要請した4.6%以上の純減確保に向けた各地方団体の真摯な取組及び国による定員関係の基準の見直しにより、一層の純減の上積みが確保されるよう取り組む。

《中略》

(ア) 国基準関連分野

国が定数に関する基準を幅広く定めている分野（国基準関連分野）の職員（教育・警察・消防・福祉関係の200.8万人）については、地方の努力に加えて国が基準を見直すことにより、これまでの実績（5年間で4.2%）を上回る純減を確保する。特に人員の多い教職員（給食調理員、用務員等を含む。）については、児童・生徒の減少に伴う自然減を上回る純減を確保する。

(イ) 地方分野

上記(ア)以外の地方が主体的に定数を定める分野の職員（107.5万人）については、事業の要否及び主体について仕分けを行い効率化を図り、これまでの実績（5年間で5.4%）を上回る純減が確保されるよう、地方の努力を要請するとともに、国は、地方の定員増をもたらす新たな施策は原則として行わないこととし、真にやむを得ない場合は他の施策の見直しにより全体として増員とならないようにする。

(ウ) 《省略》

集中改革プラン以降・・・・・・・・

新地方行革指針策定後、「行政改革推進法」及び「公共サービス改革法」が成立・施行され、さらに「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)を受け、新地方行革指針に加え、行政改革の更なる推進のための指針が示されました。

経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(抜粋) [平成18年7月7日：閣議決定]

地方公務員人件費については、国家公務員の改革を踏まえた取組に加え、地方における民間給与水準への準拠の徹底、民間や国との比較の観点からの様々な批判に対する是正等の更なる削減努力を行い、本年4月末に総務省から公表された速報値を踏まえ、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減(5.7%)と同程度の定員純減を行うことを含め大幅な人件費の削減を実現する。

地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針(抜粋) [平成18年8月31日：総務省]

行政改革推進法第55条においては、地方公共団体は、職員数の厳格な管理を行うこととされ、また、「基本方針2006」においては、本年4月末に総務省から公表された速報値を踏まえ、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減(5.7%)と同程度の定員純減を行うとされているとともに、定員純減を2011年度まで継続することとされている。

お問合せ先

川越市総合政策部行政管理課行政管理担当

TEL : 049-224-8811 (代表)

049-224-5505 (直通)

FAX : 049-225-2171 (共通)

e-mail : gyoseikanri@city.kawagoe.saitama.jp

