

新座市職員定数適正化計画
(最終報告)

平成26年2月

新座市職員定数検討委員会

目 次

| | | |
|------|------------------------|----|
| 1 | 計画策定の趣旨 | 1 |
| 2 | 職員定数削減計画の進捗状況 | 1 |
| 3 | 職員数の現状分析 | 3 |
| (1) | 職員数の推移 | 3 |
| (2) | 職員の年齢、男女構成 | 4 |
| (3) | 定員モデルとの比較 | 5 |
| (4) | 類似団体との比較 | 6 |
| (5) | 分析 | 6 |
| 4 | 新たな職員定数適正化計画について | 7 |
| (1) | 計画名称 | 7 |
| (2) | 計画期間 | 7 |
| (3) | 職員定数適正化の手法 | 7 |
| (4) | 職員定数適正化計画の策定に向けて | 8 |
| (5) | 目標数値 | 9 |
| 5 | 計画の進行管理 | 10 |
| (1) | 重要課題への対応 | 10 |
| (2) | 留意事項 | 10 |
| (3) | 計画の見直し | 10 |
| (資料) | | |
| 資料1 | 新座市職員定数削減計画の現在までの進捗状況 | 11 |
| 資料2 | 職員の超過勤務の状況 | 12 |
| 資料3 | 再任用職員の任用実績及び今後の任用者数の推計 | 13 |
| 資料4 | 指定管理者制度の導入方針 | 14 |
| 資料5 | 新座市職員定数検討委員会設置要綱及び委員名簿 | 15 |
| 資料6 | 職員定数適正化計画（職種別） | 17 |
| 資料7 | 職員定数適正化計画（部局別集計） | 18 |

1 計画策定の趣旨

少子高齢化等の社会構造の変化、長引く経済不況等、地方自治体は様々な社会経済情勢の変化・課題に直面しています。また、住民に身近な地方自治体が行政を自主的かつ総合的に広く担うことができるよう地方分権改革も推進され、地域の実態に即したまちづくりを行える、自立し創造力のある自治体が求められています。

このような社会状況にあって、住民の福祉の増進に努め、最少の経費で最大の効果を挙げるといふ地方自治の基本理念のもと、簡素で効率的、効果的な体制を整備し、持続可能な市政運営を確立していかなければなりません。

本市においては、他の自治体に先駆け積極的に行財政改革を推進し、平成11年度から平成25年度までを計画期間とする職員定数削減計画に基づき職員定数の削減を進め、人件費の抑制を図るとともに、社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な体制の確立に取り組んできました。

依然として財政状況は厳しく、社会状況は混とんとする中、市民の行政への要望は一段と複雑細分化し、課題も多種多様化しています。業務と職員数とのバランス、財政支出等を十分考慮しながら定員管理に取り組み、社会情勢の変化、市民の要請等に即応し、弾力的に対応するため、平成26年度から平成32年度までを計画期間とする職員定数適正化計画を策定するものです。

2 職員定数削減計画の進捗状況

本市では、平成10年に平成11年度から平成25年度までを計画期間とする職員定数削減計画を策定し、4回の見直しを行い、現在まで、5次にわたって職員定数の削減に取り組んできました。

本市の平成25年4月1日現在の職員数は827人であり、職員定数削減計画の基準となる平成10年10月1日現在の条例定数986人に対し、159人、約16.1%の削減を行っています。

【 第1次計画（平成10年10月策定）】

平成10年10月1日現在の条例定数986人に対し、定年退職者の不補充を基本として、140人（14.2%）を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を846人とする計画としていました。

【 第2次計画（平成13年12月見直し）】

当初計画に学校給食調理業務の民間委託化に伴い、新たに52人を上乘せし、195人（19.8%）を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を791人とする計画としていました。

【 第3次計画（平成15年10月見直し）】

事務事業の見直し、再任用職員による代替、非常勤一般職等による代替、民間委託化の推進等により、新たに55人を上乘せし、250人（25.4%）を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を736人とする計画としていました。

【 第4次計画（平成17年12月見直し）】

第3次計画による削減手法をさらに推進し、275人（27.9%）を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を711人とする計画としていました。

【 第5次計画（平成20年11月見直し）】

指定管理者制度の導入等の民間委託化の推進が計画どおりに進んでいないこと等を踏まえ、削減計画を緩和し、計画期間内に222人（22.5%）を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を764人とする計画としていました。

【 第5次計画の修正（平成23年2月）】

指定管理者制度の導入等の民間委託化が進んでいないこと、少子高齢社会の進展、景気の低迷、政権交代等による業務量の増減等を踏まえ、計画と実績の乖離が生じることが見込まれるため、緩やかな削減となるよう修正を行い、計画期間内に163人（16.5%）を削減し、平成25年4月1日現在の職員数を823人とする計画としていました。

また、第5次行財政改革大綱実施計画の計画年次に合わせて、平成26年度及び平成27年度についても暫定的な目標値をそれぞれ817人、811人と定めていました。

☞ 参考資料 P 1 1

資料1 新座市職員定数削減計画の現在までの進捗状況

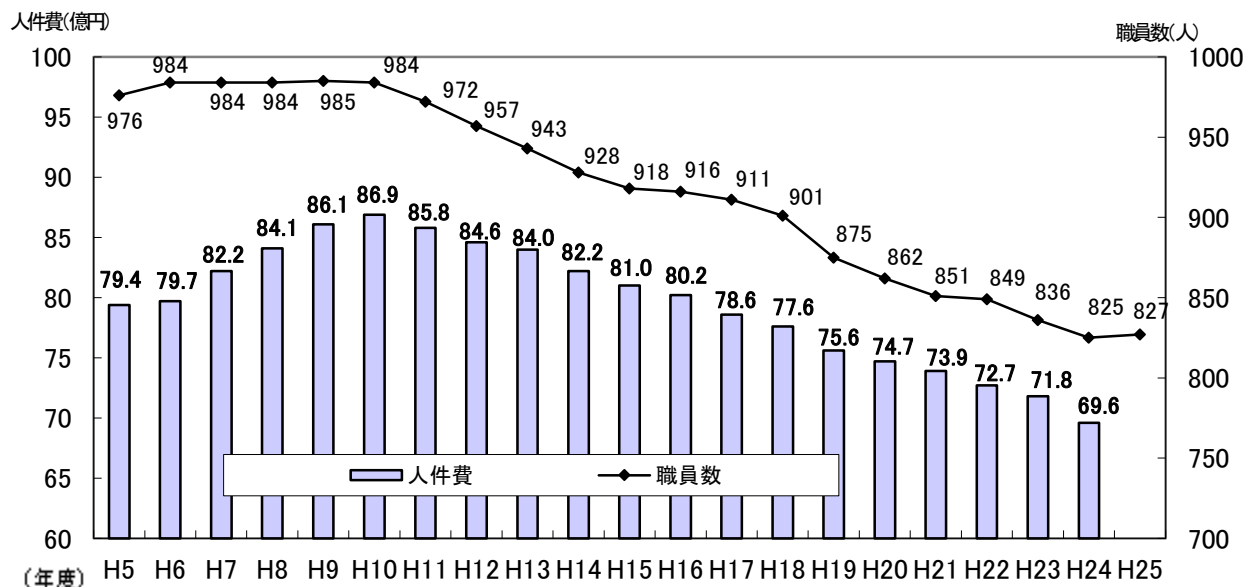
3 職員数の現状分析

(1) 職員数の推移

新座市の人件費と職員数の推移は下図のとおりです。平成10年度までは、横ばいですが、職員定数削減計画に基づき、平成11年度以降、減少しています。

また、部門別の職員数の推移は、下表のとおりです。

◇ 人件費・職員数の推移



注1：職員数は各年度4月1日の職員数（再任用・臨時・非常勤及び消防職を除く。）

注2：決算額は各年度の一般会計、特別会計、水道事業会計の合計額（消防を除く。）

◇ 部門別職員数の推移（平成25年地方公共団体定員管理調査個別団体表から）

| 部門 | 区分 | 職員数(人) | | | | | 対前年増減数(人) | | | | | | |
|-------------------------|----------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| | | 平20 | 平21 | 平22 | 平23 | 平24 | 平25 | 平21 | 平22 | 平23 | 平24 | 平25 | |
| 普通 会 計 | 一般行政 関係を除く | 議会 | 9 | 9 | 9 | 9 | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 | ▲1 | 0 |
| | | 総務 | 172 | 172 | 175 | 167 | 170 | 171 | 0 | 3 | ▲8 | 3 | 1 |
| | | 税務 | 67 | 66 | 64 | 64 | 65 | 64 | ▲1 | ▲2 | 0 | 1 | ▲1 |
| | | 農林水産 | 6 | 6 | 6 | 8 | 8 | 8 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | | 商工 | 6 | 6 | 6 | 11 | 10 | 10 | 0 | 0 | 5 | ▲1 | 0 |
| | | 土木 | 75 | 73 | 72 | 68 | 66 | 66 | ▲2 | ▲1 | ▲4 | ▲2 | 0 |
| | | 小計 | 335 | 332 | 332 | 327 | 327 | 327 | ▲3 | 0 | ▲5 | 0 | 0 |
| | 福祉 関係 | 民生 | 246 | 250 | 253 | 248 | 250 | 253 | 4 | 3 | ▲5 | 2 | 3 |
| | | 衛生 | 51 | 49 | 44 | 45 | 41 | 40 | ▲2 | ▲5 | 1 | ▲4 | ▲1 |
| | | 小計 | 297 | 299 | 297 | 293 | 291 | 293 | 2 | ▲2 | ▲4 | ▲2 | 2 |
| 一般行政部門計 | | 632 | 631 | 629 | 620 | 618 | 620 | ▲1 | ▲2 | ▲9 | ▲2 | 2 | |
| 教育 | | 134 | 123 | 124 | 121 | 118 | 118 | ▲11 | 1 | ▲3 | ▲3 | 0 | |
| 普通会計計 | | 766 | 754 | 753 | 741 | 736 | 738 | ▲12 | ▲1 | ▲12 | ▲5 | 2 | |
| 公営 企業 等 会 計 | 水道 | 29 | 29 | 29 | 28 | 26 | 27 | 0 | 0 | ▲1 | ▲2 | 1 | |
| | 下水道 | 15 | 15 | 15 | 13 | 12 | 12 | 0 | 0 | ▲2 | ▲1 | 0 | |
| | その他 | 53 | 54 | 53 | 54 | 51 | 50 | 1 | ▲1 | 1 | ▲3 | ▲1 | |
| | 公営企業等会計 部門計 | | 97 | 98 | 97 | 95 | 89 | 89 | 1 | ▲1 | ▲2 | ▲6 | 0 |
| 総合計 | | 863 | 852 | 850 | 836 | 825 | 827 | ▲11 | ▲2 | ▲14 | ▲11 | 2 | |

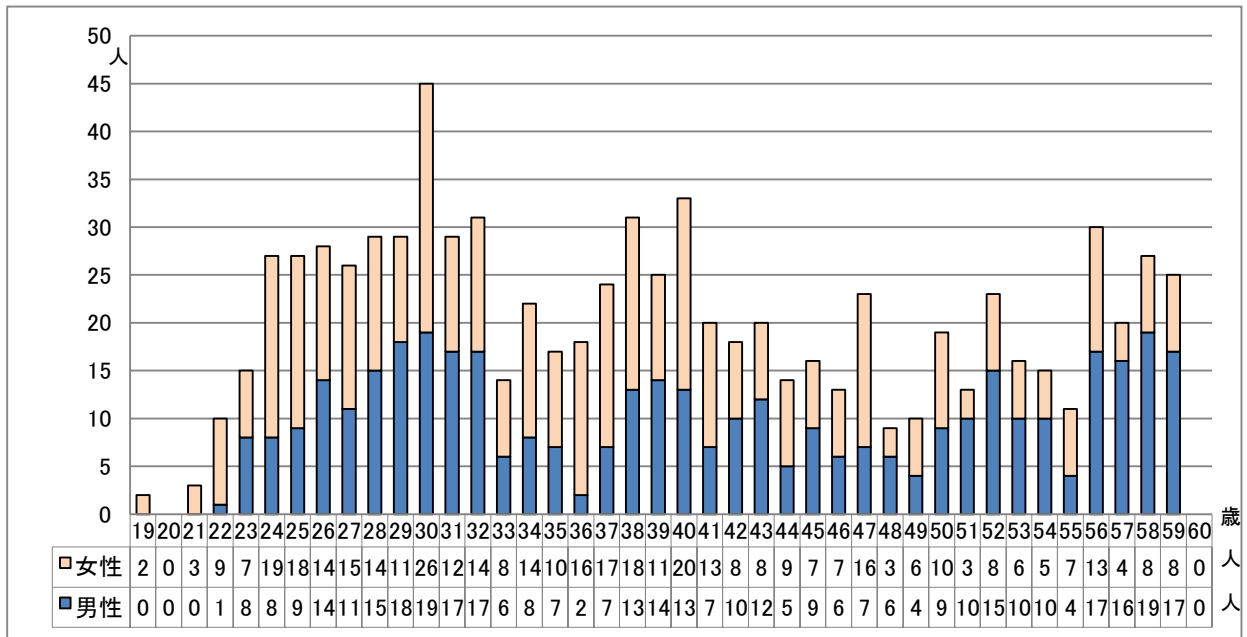
注 職員数は定員管理調査の調査要領により、教育長を含み、朝霞地区一部事務組合等への派遣職員を除く。

(2) 職員の年齢、男女構成

新座市の職員の年齢別及び男女別構成は下図のとおりです。世代間でばらつきがあり、20歳代の職員が多く、40歳代半ばから50歳代半ばまでの職員が少なくなっています。

男女別では、20歳代前半及び30歳代半ばで、女性の割合が高くなっています。また、産前産後休暇、育児休業者数は、下表のとおりですが、今後、増加することが予想されます。

◇ 平成25年4月1日年齢別男女別職員数



◇ 10月1日現在の産前産後休暇・育児休業者数

(人)

| | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 | 25年度 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|
| 産前産後休暇・ 育児休業者数 | 28 | 24 | 24 | 21 | 24 | 26 |

(3) 定員モデルとの比較

定員モデルとは、地方自治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総務省が算定したもので、定員管理の適正化を推進するための参考指標の一つとして活用されています。一般市の場合、それぞれの規模に応じた実態を反映させるため、①15万人以上、②人口10万人以上15万人未満、③人口5万人以上10万人未満、④人口5万人未満の4段階に区分されて行政需要関係指標が定められています。

現在の定員モデルは平成25年3月に改定された第9次定員モデルです。

なお、定員モデルの対象部門は、地方自治体が自主的に定員管理に取り組むことができる分野の多い一般行政部門（議会、総務、税務、民生、衛生、労働、農林水産、商工、土木）となっています。本市の平成25年4月1日現在の定員モデル対象職員数は620人であり、定員モデルとの比較では試算値に対し41人上回っています。部門別にみると、税務部門が11人、民生部門が47人、上回っています。

◇ 定員モデルとの比較

(人)

| 部門 | 平成25年定員 管理調査職員数 A | 定員モデルによ る試算職員数 B | 超過数 C (A-B) | 超過率 C/A (%) |
|----------------|-------------------------|------------------------|----------------|----------------|
| 総務（議会含む） | 179 | 180 | ▲1 | ▲0.6 |
| 税務 | 64 | 53 | 11 | 17.2 |
| 民生 | 253 | 206 | 47 | 18.6 |
| 衛生 | 40 | 49 | ▲9 | ▲22.5 |
| 経済（商工・労働・農林水産） | 18 | 16 | 2 | 11.1 |
| 建設（土木） | 66 | 75 | ▲9 | ▲13.6 |
| 一般行政計 | 620 | 579 | 41 | 6.6 |

(4) 類似団体との比較

類似団体別職員数は、全国の市区町村を人口規模と産業構造に応じてグループ（類似団体）に分け、グループごとに人口1万人当たりの普通会計部門（一般行政、教育の各部門の総称）職員数の平均値を算出し、グループ内の各市区町村の職員数を比較する総務省が示す参考指標です。類似団体別職員数は、定員モデルの対象部門に教育部門を加えた数値として比較することができます。本市の平成24年4月1日現在の普通会計部門の職員数は736人であり、類似団体の平均（修正値B）に対し70人下回っています。部門別にみると、税務及び民生が平均を上回っていますが、他の部門は、全て平均を下回っています。

◇ 類似団体との比較

（平成25年地方公共団体定員管理調査 大部門以上定員管理診断表から）

（人）

| 部門 | 平成24年定員 管理調査職員数 A | 修正値 B | 超過数 C (A-B) | 超過率 C/A (%) |
|-------|-------------------------|----------|----------------|----------------|
| 議会 | 8 | 8 | 0 | 0.0 |
| 総務 | 170 | 176 | ▲6 | ▲3.5 |
| 税務 | 65 | 58 | 7 | 10.8 |
| 民生 | 250 | 225 | 25 | 10.0 |
| 衛生 | 41 | 62 | ▲21 | ▲51.2 |
| 農林水産 | 8 | 21 | ▲13 | ▲162.5 |
| 商工 | 10 | 16 | ▲6 | ▲60.0 |
| 土木 | 66 | 113 | ▲47 | ▲71.2 |
| 一般行政計 | 618 | 679 | ▲61 | ▲9.9 |
| 教育 | 118 | 127 | ▲9 | ▲7.6 |
| 普通会計計 | 736 | 806 | ▲70 | ▲9.5 |

(5) 分析

定員モデルとの比較及び類似団体との比較による検証では、本市の職員数は、市の規模に対しておおむね効率的であるといえますが、部門ごとにみると、税務と民生の部門が超過しています。税務部門は、徴収強化として納税課職員の増員を行ってきたこと、民生部門については、子育て支援の分野で、きめ細かいサービスの提供のため、子ども家庭応援室、児童福祉課及び保育課の3課で対応を図っていることや、生活保護世帯数の増加や障がい者福祉サービスの充実のため、担当職員を増員していることにより、このような状況となっています。

4 新たな職員定数適正化計画について

(1) 計画名称

これまで、職員定数削減計画に基づき、15年間にわたり職員定数の削減を進めてきましたが、一方で、複雑・多様化した市民ニーズへの対応や権限移譲による業務量の増など、個々の職員への負担は増えています。

これからの定員管理においては、削減ありきではなく、業務量に見合った適正配置が重要であると考え、計画の名称についても、「職員定数適正化計画」とするものです。

(2) 計画期間

職員定数適正化計画の最終年度は、上位計画である第4次基本構想総合振興計画（平成23年度～平成32年度）に合わせて、平成32年度とし、7年間の計画期間とします。

(3) 職員定数適正化の手法

適正な定員管理においても、本市の厳しい財政状況の中で、行財政改革の視点に立った職員定数の削減は、これまでの職員定数削減計画と同様に進める必要があります。

具体的な定数適正化の手法については、次のとおり職員定数削減計画と同様ですが、民間委託化等の推進については、指定管理者制度の導入や民営化により、大幅な削減を行ってきました。今後は、特に、業務内容や事務処理方法等を見直す中で、再任用職員及び非常勤一般職員による代替に重点を置き、当該職員の積極的な活用を図っていきます。

ア 事務事業の見直し

本市の第5次行財政改革大綱の基本方針である“「スクラップ・アンド・ビルド」による改革の断行”に基づき、新たな発想・新たな視点により徹底した事務事業の見直しに取り組みます。

また、職員の超過勤務の状況については、資料2のとおり増加傾向となっていますので、全職員が始業時にその日やるべきことをリストアップし、優先順位を付けるなど業務の進め方を見直しを行うとともに、全庁的にノー残業ワークを実施するなど、事務の効率化による超過勤務の縮減に努めます。

☞ 参考資料 P 1 2

資料2 職員の超過勤務の状況

イ 再任用職員の活用

長年の公務経験を活かした質の高い行政サービスの提供が期待される再任用職員は、常勤職員同様の業務を行う職員として、今後も積極的に活用します。

☞ 参考資料 P 1 3

資料3 再任用職員の任用実績及び今後の任用者数の推計

ウ 非常勤一般職員又は臨時的任用職員の活用

各部局における事務事業のうち、定型的業務等必ずしも常勤職員でなくても処理することができる事務については、平成14年度から導入した非常勤一般職制度を積極的に活用していきます。

そのためには、個々の事務事業について、作業手順や処理基準を定め、事務量を把握する中で、常勤職員が行うべき事務の範囲を明らかにし、計画的に代替を図っていく必要があります。

また、臨時的任用職員についても、臨時的に増減する事務量への対応として、地方公務員法が本来予定している制度運用を図り、活用していきます。

エ 民間委託化等の推進

本市では行財政効率化推進本部において平成17年1月21日に「新座市における指定管理者制度の導入に係る基本方針」を決定し、この基本方針に基づき、市民サービスの更なる向上と、管理運営経費の削減、職員の採用抑制等を図るため、指定管理者制度への移行を積極的に推進してきました。

事務事業の民間委託化は、必要とする総職員数を抑制するための有効な手法であり、介護認定業務、水道料金関連包括業務等について、今後も積極的な推進を検討していきます。

☞ 参考資料 P14

資料4 指定管理者制度の導入方針

オ 長期的な採用計画

今後、退職者が少ない年度においては、前倒し採用等により一定数の採用を確保する等、職員の年齢構成がフラットとなるような採用を行っていきます。

カ その他の取組

地方分権の推進や市民ニーズの多様化等により、今後も更なる業務量の増加が見込まれる中で、総職員数を削減していくことは容易なことではありません。

そのため、次のような取組も積極的に進めていきます。

- (ア) 職員の能力開発
- (イ) 能力・業績を重視した新しい人事・給与制度の導入
- (ウ) 職員健康管理体制の充実
- (エ) 次世代育成支援対策（仕事と子育ての両立支援）への対応
- (オ) 情報通信技術の活用

(4) 職員定数適正化計画の策定に向けて

職員定数適正化計画の策定に当たり、職員定数検討委員会を設置し、検討を行いました。

適正な職員配置の検討材料として、各所属における業務量現況調査及び平成26年度以降の部局別職員数調査を実施し、その結果について部局ごとにヒアリングを実施しました。

業務量現況調査においては、担当職員数が不足している業務や臨時・非常勤職員が担当することができる業務の洗い出しを行いました。

また、平成26年度以降の部局別職員数調査では、縮小・終了する事業や新たに実施する事業、計画策定や福祉等の対象者の増加に伴う業務増等を踏まえて、必要職員数の推計を行いました。

必要職員数は、業務量に見合う形での定数化が理想ですが、職員一人の事務処理能力は、経験年数等により大きく異なります。また、繁忙期と閑散期のどの時期の業務量に見合った定数を設定するのかという問題や、企画立案型の業務といった算定自体が困難な分野もあること、業務自体が常に変化する可能性があること等を考慮すると、職員定数を業務量の積み重ねから確定させることは現実的な手法とは言えません。

そこで、今回実施した各所属ごとの業務量現況調査を踏まえた各部署の現在の配置人数を基準として、職員定数適正化の手法により、行財政改革の観点から可能な限り職員数の縮減に努めるとともに、業務量の増加に伴う必要な人員の配置についても十分配慮して検討を重ね、各計画年度の職員数の目標数値としました。

☞ 参考資料 P15

資料5 新座市職員定数検討委員会設置要綱及び委員名簿

(5) 目標数値

各年度の職員数の目標数値は、次表のとおりです。

平成25年度の計画職員数は823人でしたが、業務量の増大を見越して前倒し採用を行った結果、4月1日時点では計画よりも4人多い827人となっており、これを基準とします。

平成32年度は、平成25年度比で4人減の823人とします。

職員の年齢構成のフラット化等を考慮して、採用可能な状況があれば、前倒しの採用を行います。

◇ 職員定数適正化計画（各年度4月1日現在）

（人）

| | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 30年度 | 31年度 | 32年度 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 職員数 | 827 | 835 | 831 | 829 | 825 | 826 | 823 | 823 |
| うち行(一) | 778 | 788 | 787 | 786 | 785 | 791 | 790 | 792 |
| うち行(二) | 49 | 47 | 44 | 43 | 40 | 35 | 33 | 31 |
| 前年度比 | — | 8 | ▲4 | ▲2 | ▲4 | 1 | ▲3 | 0 |
| 25年度比 | — | 8 | 4 | 2 | ▲2 | ▲1 | ▲4 | ▲4 |

☞ 参考資料 P17、P18～20

資料6 職員定数適正化計画（職種別）

資料7 職員定数適正化計画（部局別集計）

5 計画の進行管理

(1) 重要課題への対応

職員定数適正化計画の策定に当たっては、大和田二、三丁目地区土地区画整理事業、地下鉄12号線の延伸、新庁舎建設、子ども子育て支援新制度への対応などの本市の重要課題について、今後の必要職員数を見込んでいますが、現時点で、必要職員数の見込みが困難な次の事業については、現状で把握できる範囲の職員数としています。

ア みどり学園とわかば学園の統合

イ 保育園（大正保育園、第七保育園）の統廃合

ウ マイナンバー制度への対応等（プロジェクトチームによる対応を検討）

(2) 留意事項

これまで、育児休業者及び病気休業者の代替は、必要に応じて、臨時職員の任用により対応してきましたが、職員数の削減手法として、臨時・非常勤職員の活用を進めてきており、所属内で複数の休業者が生じると、正規職員への負担が大きくなっています。

そこで、これからの定数適正化計画の進行管理に当たっては、前倒し採用等により、休業者の対応のための増員も弾力的に行います。

(3) 計画の見直し

本計画による増減以外にも、普通退職などによる職員数の減や、計画に見込んでいない新規事業への対応のための増により職員数は変動するため、年度ごとに進行管理と採用者数の見直しを行います。

また、職員定数適正化計画全体としても、今後、実績値による補正、調整を行いながら、諸要因に大きな変化が生じた場合には、見直しを行います。