

**流山市定員適正化計画
〈平成17年度改訂版〉**

平成 18 年 3 月

流 山 市

流山市定員適正化計画
《平成17年度改訂版》

目 次

1	改定に当たっての基本的な考え方	2
2	定員管理の現状	2
	(1)過去の定員適正化計画の内容及び達成状況	2
3	計画期間	4
4	職員総数を削減する必要性	4
	(1)コストを削減するための必要性	4
	(2)市民との協働を推進するための必要性	5
	(3)職員総数を削減する際の留意点	5
5	平成22年4月1日における目標職員数	7
6	定員適正化計画を推進するための主要項目	10

1 改定に当たっての基本的な考え方

本市は、平成21年4月1日における職員数の目標を962人とする定員適正化計画（5年間で172人を削減）を、平成17年3月に策定しましたが、その後、「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」（平成17年3月29日総務省：以下「国の指針」という。）により、平成22年4月1日を目標年次とした定員適正化計画の策定が要請されました。

そこで、国と地方が一丸となり取り組んでいる構造改革を推進するためにも、国の要請に応じ、定員適正化計画の目標年次等を見直すことといたしました。

更に、今回の見直しに当たっては、流山市総合計画の重点プロジェクトとして位置づけた「安心安全のまちづくり」を推進するために、市民の生命に直接関わる業務である消防職に関しては、その他の一般職などの1割補充とは別枠で、原則として退職者と同数を補充することとしました。

このような理由から定員適正化計画は、見直しを行いますが、計画の位置づけは、従来どおり、コスト削減と同時に市民との協働を実践していくために、職員総数を削減する年次計画とします。

また、別途策定するアウトソーシング計画（市民による業務参加の推進）は、職員数の削減と歩調を合せ、市民との協働が可能な業務を明確化し、市民による業務参加の推進するための計画と位置づけます。

この両計画を連携させ、実践することにより、市民の英知を最大限に活かし、小さな組織で市民満足度の高い行政サービスを提供して参ります。

2 定員管理の現状

（1）過去の定員適正化計画の内容及び達成状況

流山市は、平成9年3月に、計画期間を平成9年度から平成

12年度までとした「流山市定員適正化計画」を策定しています。

当該計画は、国が示した定員モデルや類似団体との比較を前提とし、組織・機構の見直しによる部・課の統廃合、臨時職員の活用等による欠員不補充、兼務等による事務の合理化を目指すものであり、他の自治体との均衡を重視した計画でした。

具体的には、平成12年4月1日現在の計画職員数を1,207人とし、平成8年度の職員数に対し、減員総数22人、増員総数16人、差引6人を減員するものでしたが、実際には、平成12年度までに目標の6人を上回る、39人の減員となりました。

その後、本市では、つくばエクスプレスに伴う沿線整備において各施行者間との、職員の応援体制等の協議が流動的であったこと等から、平成13年度以降の定員適性化計画については、策定していません。

しかしながら、地方分権の進展により、現在の自治体には、自立性と自己責任に基づく行政運営が求められているため、平成17年3月に本市独自の発想による定員適正化計画を策定しました。

＊ 参考（表1）部門別職員数の推移

部門	区分	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
一般 行政	職員数(A)	718	716	709	711	701	680	692	689	674	661
	対前年増減数		△2	△7	2	△10	△21	12	△3	△15	△13
特別 行政	職員数(B)	409	407	395	391	386	381	373	366	358	347
	対前年増減数		△2	△12	△4	△5	△5	△8	△7	△8	△11
公営 企業	職員数(C)	86	86	86	87	87	107	108	106	102	96
	対前年増減数		0	0	1	0	20	1	△2	△4	△6
合計	職員数 A+B+C	1,213	1,209	1,190	1,189	1,174	1,168	1,173	1,161	1,134	1,104
	対前年増減数		△4	△19	△1	△15	△6	5	△12	△27	△30

3 計画期間

平成17年4月1日から平成22年4月1日とします。

4 職員総数を削減する必要性

市民満足度を高めるためには、様々な市民ニーズに対し、必要最小限のコストで的確な行政サービスを提供することが原点であり、また、市民参加の気運が高まる中で、行政サービスは、これまでのように行政だけが提供するのではなく、市民との協働等により実践していくことも、重要であると考えます。

そこで、職員総数の削減は、コスト削減と、協働を推進するための、2つの必要性から実践していきます。

(1) コストを削減するための必要性

財政を健全にするためには、「歳入を増加させること」、「歳出を削減すること」、「地方債を厳選すること」の3つの項目を実行することが不可欠です。

現在の経済情勢や、方向性が不透明な三位一体改革を考えると、地方公共団体の歳入に明るい兆しは見出せません。ただし、本市は、長期的な視点で見れば、新たな市民や企業を迎えることにより、「歳入を増やすこと」が期待できます。

しかしながら、少子高齢化の進展に伴う社会保障費は、これまで経験したことがない速度で増加しており、この新たな社会情勢の変化に対応していくためには、徹底した歳出の削減と、地方債の発行を抑制していくこと、即ち、「歳出を減らすこと」、「地方債を厳選すること」が、財政を健全にするための前提条件となります。

そこで、「歳出を減らすこと」を実行するためには、人件費をはじめとする経常的経費の削減を徹底しなければなりません。

そのためには、職員数の削減を柱として、人件費を削減してい

く必要があります。

(2) 市民との協働を推進するための必要性

本市は、総合計画や新行財政改革実行プランの中で、「市民との協働」を、まちづくりを推進するための柱と位置づけています。

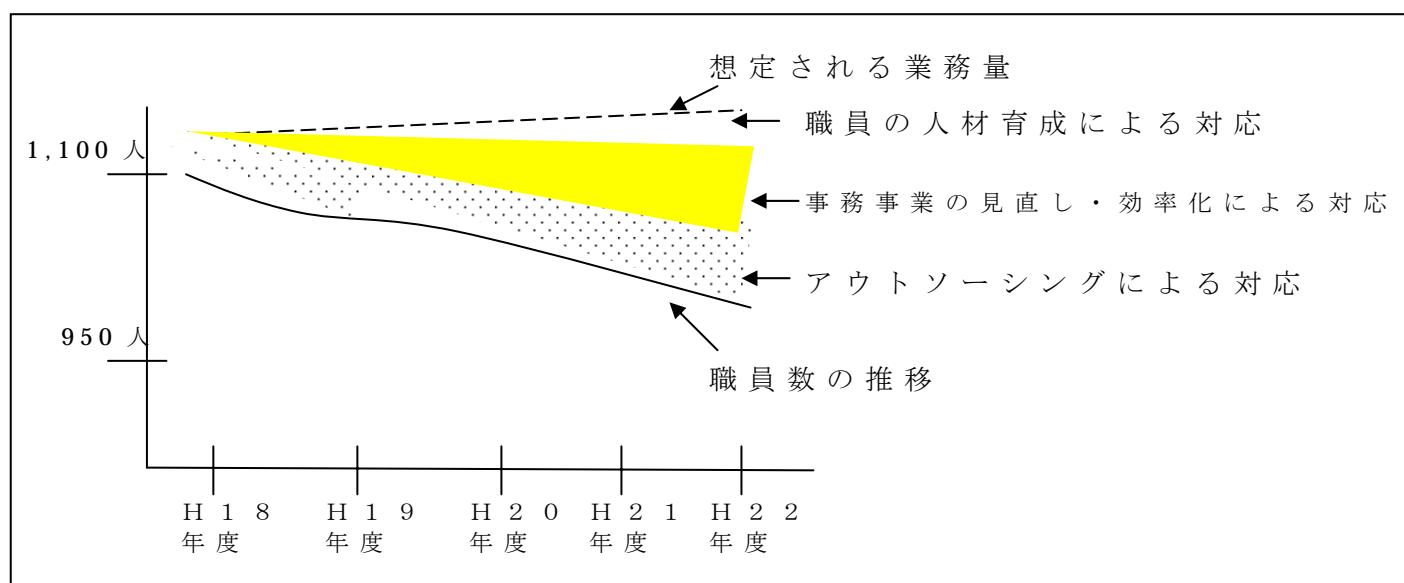
この「市民との協働」を実践するための柱の1つであるアウトソーシング計画は、全ての事務事業を対象として「市民との協働が可能な分野」、「公務員でなければ対応できない分野」の仕分けを行い、平成18年度から指定管理者などの分野で実践段階を迎えます。更には、行政評価システムのPDSサイクルに沿い、毎年度、「市民との協働が可能な分野」を充実・拡充していく予定です。

そこで、今後の職員数は、「市民との協働」を実践するために、「公務員でなければ対応できない分野」、「市民と協働できる分野」に携わる、必要最小限の範囲に削減していく必要があります。

(3) 職員総数を削減する際の留意点

定員適正化計画における職員の削減を補てんしていくためには、アウトソーシング計画を確実に実践していくことが重要ですが、受け皿となるNPO等団体の育成や充実を並行して進めなければならないため、職員の意欲の向上や臨時職員等の活用、更には、事務事業の統廃合を柱として、総合的に取り組みます。

〔定員適正化計画による職員数の削減と対応策〕



〔アウトソーシング計画以外の補てん策〕

① 臨時職員等の雇用に関する工夫

ア 臨時職員の活用

臨時職員は、市民の参加手段として、有効に活用してまいります。

イ 任期付職員の活用

任期付職員は、期限が限定される専門的な行政ニーズへ、高度の専門性を備えた民間人材を、有効に活用する制度です。まちづくりの重要な局面で、効果的に活用します。

② 職員の経験・能力を活用する工夫

ア 再任用制度の活用

これまでの行政経験を活用することで、効果的な業務執行が可能となる場合などについては、再任用制度を活用してまいります。

イ 任用替えの実施

効率的な行政サービスを推進するため、本人の能力に即した任用替えを実施します。

5 平成22年4月1日における目標職員数

目標：平成22年4月1日の職員を964人とします。

(定員適正化計画 数値目標)

平成17.4.1職員数 A	1,104人	
平成22.4.1職員数 B	964人	
削減目標職員数 C B - A	140人	C / A 12.7%

* C欄は、「国の指針」が要請している期間を対象とした削減目標職員数です。

【退職予定者数】

(単位:人)

	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
定年退職者等数	24	21	31	34	38
勸奨退職予測値	14	14	14	14	14
普通退職予測値	7	3	3	3	3
再任用退職者	1		2	1	3
計	46	38	50	52	58

[備考]

- 各年度における退職者数は、3月31日現在の推計値です。ただし、平成17年度の退職者数は、平成18年3月24日現在の数値です。
- 退職者数には、「県からの派遣職員、指導主事等の県教職員」は含みません。
- 平成17年度から平成21年度までの、定年・勸奨・普通及び再任用の退職者数の総計は、244人となります。

【採用予定者数】

(単位:人)

	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度
新規採用予定者数	12	18	18	15	20
再任用職員	3	3	3	5	7
計	15	21	21	20	27

[備考]

- ・各年度における採用予定者は、4月1日現在の推計値です。
- ・「安心安全のまちづくり」を推進するために、消防職は、原則として退職者と同数を採用します。また、その他の一般職等は、原則として退職者数の概ね1割を採用します。
- ・平成17年度には、「健康・いきいきまちづくり」を推進するために、平成18年1月1日付けで、保健師等を4人採用しましたが、当該計画上は、平成18年4月1日付けでカウントします。
- ・平成18年度から平成22年度までの、職員の採用予定者は、104人となります。
- ・採用予定者数には、「県からの派遣職員、指導主事等の県教職員」の採用を含みません。

【年次別目標】

(単位:人)

	H 17 年度	H 18 年度	H 19 年度	H 20 年度	H 21 年度	H 22 年度
4 月 1 日 現 在 の 職 員 数 (人)	1,104	1,073	1,056	1,027	995	964
対 前 年 減 員 数 (人)		△ 31	△ 17	△ 29	△ 32	△ 31
削 減 率 (%)		△ 2.8	△ 1.6	△ 2.7	△ 3.1	△ 3.1
累 計 減 員 数 (人)		△ 31	△ 48	△ 77	△ 109	△ 140
累 計 削 減 率 (%)		△ 2.8	△ 4.3	△ 7.0	△ 9.9	△ 12.7
人 件 費 の 推 移 (百 万 円)	10,546	10,214	9,764	9,412	9,122	8,789
対 前 年 人 件 費 (百 万 円)		△ 332	△ 450	△ 352	△ 290	△ 333

〔備考〕

- ・ 5 年間の人件費削減額

332 百万円 × 5 年 + 450 百万円 × 4 年 + 352 百万円 × 3 年 + 290 百万円 × 2 年 + 333 百万円 = 54 億 29 百万円 ≒ 54 億円

※ 人件費は、一般会計（市長・助役等及び議員に係る人件費を除く）、特別会計及び企業会計（水道事業管理者を除く）の職員分

6 定員適正化計画を推進するための主要項目

- ・ 職員ひとりひとりが、自ら考え行動するとともに、コスト意識、スピード意識、改革意識の高い職員を育成するため、人材育成基本方針に基づく人事評価及び研修等の環境整備に努めます。
- ・ 組織を、最少の人員で最大の効果をあげられるような仕組みにするために、スリム化・フラット化します。
- ・ アウトソーシング計画の推進を図り、市民による業務参加を進めます。
- ・ 公共施設の効率的な運営及び市民サービスの向上を図るため、公共施設の再配置を行います。
- ・ 限られた財源の中で総合計画を推進するために、行政評価システムを活用して、事務事業を厳選します。