

流山市定員適正化計画

平成 2 2 年 3 月

流山市

目 次

1	これまでの定員管理の状況	2
2	定員適正化計画策定にあたっての留意事項	3
3	新たな定員適正化計画策定の目的	3
4	計画期間	4
5	数値目標	4
6	職種別適正化方針	4
7	定員管理の手法	5
8	計画の推進と見直し	6
	資料	7

資料1 職員数の推移（H8からH22までの職員数、4/1時点）

資料2 退職予定者数

資料3 年齢別職員構成の状況

1 これまでの定員管理の状況

流山市では、市民との協働を推進するとともに人件費の抑制を図るため、平成17年3月に定員適正化計画を策定しました。

一方、本市では、平成17年8月につくばエクスプレスが開通し、人口は、平成22年3月1日に162,077人となり、平成17年4月1日の151,838人から10,239人(約6.7%)増加し、行政需要も増大しました。


そのような状況のなか、本市の職員数については、定員適正化計画を推進するとともにアウトソーシング計画を策定し、民間委託やアウトソーシングの拡大、組織機構の見直し、事業の廃止・見直しなどに取り組んだ結果、平成22年4月1日に1,044人となり、平成17年4月1日の1,104人から60人(約5.4%)の減となる見込みです。

計画目標は、140人を削減し、平成22年4月1日の職員数を964人とするものでしたが、定員適正化計画にはなかった総合計画下期5か年計画の重点プロジェクトへの対応等の理由により、計画目標と比較し80人が未達成となりました。

しかし、計画を推進した結果、人口1,000人当たり市の職員数は、平成17年4月1日に約7.3人であったものが、平成21年4月1日には約6.6人となり、市税に占める一般会計分の人件費の割合も、決算ベースで平成16年度は52.07%でしたが、平成20年度は39.62%に低下しました。

職員数の推移(4月1日現在の職員数)

(単位：人)

年 度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年4月1日の職員数 (H22.3.19現在の見込み)
計画職員数	1,104	1,073	1,056	1,027	995	964
計画上の職員減少数		31	17	29	32	31
職員実数	1,104	1,073	1,064	1,049	1,045	1,044
職員減少数		31	9	15	4	1
実績計						
	定員適正化計画 (H17.4.1 ~ H22.4.1)					60(5.4%)

人口1,000人当たりの職員数

(単位：人)

	職員数(H21.4.1)		人口1,000人当たり 職員数(H21.4.1)	
	一般行政 部門計	総合計	一般行政 部門計	総合計
流山市	623	1,045	3.9	6.6
近隣市	5,210	9,259	4.1	7.3

松戸市、野田市、柏市、我孫子市、鎌ヶ谷市の職員数の合計と人口1,000人当たり職員数の単純平均を記載。出典：千葉県「市町村・一部事務組合等の職員数の状況」

2 定員適正化計画策定にあたっての留意事項

本市の年齢別職員の状況は、資料3のとおり52歳から55歳までを頂点とするピラミッド型で構成されています。定員適正化を考えるうえで、今後10年間に現在の職員数の約38%に該当する約400人が定年退職することへの対応が大きな課題となります。

そこで、市民サービスの低下を招かないようにするため、長期的な視点で、採用計画を立てるとともに、長年培った経験や知識を活かすため再任用職員制度の活用、事務事業の廃止と見直し、民間委託・アウトソーシングの推進、組織機構の見直し等を図っていく必要があります。

3 新たな定員適正化計画策定の目的

わが国は、少子高齢が進行し人口減少時代を迎え、社会の成熟化や経済のグローバル化、分権改革の推進など、社会情勢が大きく変化するなか、地方自治体には、複雑・多様化する行政課題や市民ニーズに迅速かつ的確に対応するとともに、分権時代に相応しい自律的で個性豊かな地域づくりを推進していくことが求められています。

更に、自治体の運営に当たっては、限られた財源のもと、効率的で質の高いサービスを提供するために、民間企業の経営手法も取り入れながら、公共部門の特性を活かした取り組みが期待されています。

本市では、平成22年度から財源の裏付けのある、実現可能な総合計画後期基本計画がスタートします。そこで、この計画を着実に推進していくため、市民参加や協働を推進し、限られた人員や財源を最大限有効に活用できる組織体制を構築していく必要があります。

今後も、つくばエクスプレス沿線整備等に伴い、人口推計では毎年約2,000人の増加や市民ニーズの多様化が見込まれるため、新たな定員適正化計画を策定します。

計画の推進に当たっては、民間委託やアウトソーシングの推進、再任用職員・臨時職員等の活用、組織機構の見直し、事業の廃止と見直し、人材の育成と能力開発を進めることにより、効率的で市民満足度の高いサービスを提供できる組織体制を目指します。


4 計画期間

計画期間は、平成22年4月1日を基準として、平成27年4月1日までの5年間とします。

5 数値目標

新たな定員適正化計画の数値目標については、国（平成18年 総務省）の指針や本市の今後の人口推移、総合計画後期基本計画を視野に入れたうえで、平成22年4月1日から平成27年4月1日までの5年間に、平成22年度当初比6.0%に当たる63人を削減します。

定員適正化計画目標値の推移(H22～H27) (単位：人)

年 度	平成 22年度	平成 23年度	平成 24年度	平成 25年度	平成 26年度	平成27年 4月1日の 職員数
職員数	1,044	1,039	1,030	1,015	997	981
目標数		5	9	15	18	16
累 計		5	14	29	47	63
						
新たな定員適正化計画(H22.4.1～H27.4.1) 63(6.0%)						

6 職種別適正化方針

(1) 一般事務職、一般技術職

厳しい財政状況の中、職員の大量退職の時代を迎えていますが、事務事業の廃止と見直し、民間委託・アウトソーシングの推進、組織機構の見直し、再任用職員・臨時職員等の活用を行うことにより、職員数の削減を図ります。

(2) 専門職

公立保育所については、耐震診断の結果や福祉施策審議会の論議を踏まえ、たうえで、次世代育成支援行動計画（後期計画）に記載されているとおり、一部の公立保育所を廃止し、民間法人による新たな保育所を整備していく予定ですが、保育士についてもこの計画との整合を図ります。

幼稚園教諭については、流山幼稚園の廃園の方針に沿って不補充とします。

(3) 消防職

市民の安心・安全を確保する観点から、救急業務の充実を図るため、職員の増員を行います。

(4) 技能労務職

技能労務職については、それぞれの施設において民間委託やアウトソーシングの方針の明確化や再任用職員、臨時職員等を活用することにより、原則として不補充とします。

7 定員管理の手法

(1) 事業の廃止と見直し

施策や事務事業について、行政評価や外部の有識者・市民の参加による「事務事業の廃止・見直し等の検討会議」を開催し、事業の廃止と見直しを進めます。

(2) 民間委託・アウトソーシングの推進

民間や市民に委ねることが効率的で効果的な業務については、民間委託の推進や指定管理者制度の導入を拡大します。また、アウトソーシング計画を推進し、退職する定年世代の活用等市民が行政に参加し、協働できる体制を整備します。

(3) 再任用職員、臨時職員等の活用

業務の内容等を勘案したうえで、必要な職場については、再任用職員や臨時職員の効率的な配置・活用を行います。

(4) 組織機構の見直し

事業を整理し、組織の統廃合・合理化に努め、多様化する市民ニーズに効率的、柔軟に対応する組織を構築します。

また、職員の配置に当たっては、事務量に見合った適正な配置に努めるとともに、少人数の課や係の統廃合を実施し、事務の効率化や柔軟な人員配置を進めます。

(5) 人材の育成と活用

複雑多様化する市民ニーズに適切に対応するため、政策形成能力、問題解決能力、マネジメント能力等の向上は欠かせないことから、人材育成基本方針の見直しを図り、市民満足度の高い行政運営を目指します。

8 計画の推進と見直し

この計画の推進に当たっては、毎年定期的に進捗状況を公表するとともに、新たな市民ニーズや業務の見直し、社会情勢の変化により、目標数に変更の必要性が生じた場合は、計画を見直すものとします。

資料

資料 1

職員数の推移（平成 8 年度から平成 22 年度までの職員数、4 月 1 日時点）（単位：人）

部 門	平成 8 年度	平成 9 年度	平成 10 年度	平成 11 年度	平成 12 年度	平成 13 年度	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度
一般行政	718	716	709	711	701	680	692	689	674
教 育	241	238	230	224	220	217	207	199	190
消 防	168	169	165	167	166	164	166	167	168
公営企業等	86	86	86	87	87	107	108	106	102
合 計	1,213	1,209	1,190	1,189	1,174	1,168	1,173	1,161	1,134
増 減		4	19	1	15	6	5	12	27

部 門	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度 (H22.3.19 現在の 見込み)
一般行政	661	653	646	620	623	623
教 育	180	161	160	151	140	139
消 防	167	165	165	169	173	174
公営企業等	96	94	93	109	109	108
合 計	1,104	1,073	1,064	1049	1045	1044
増 減	30	31	9	15	4	1

出典：定員管理調査
公営企業等とは、水道及び特別会計分職員数

資料 2

退職予定者数

（単位：人）

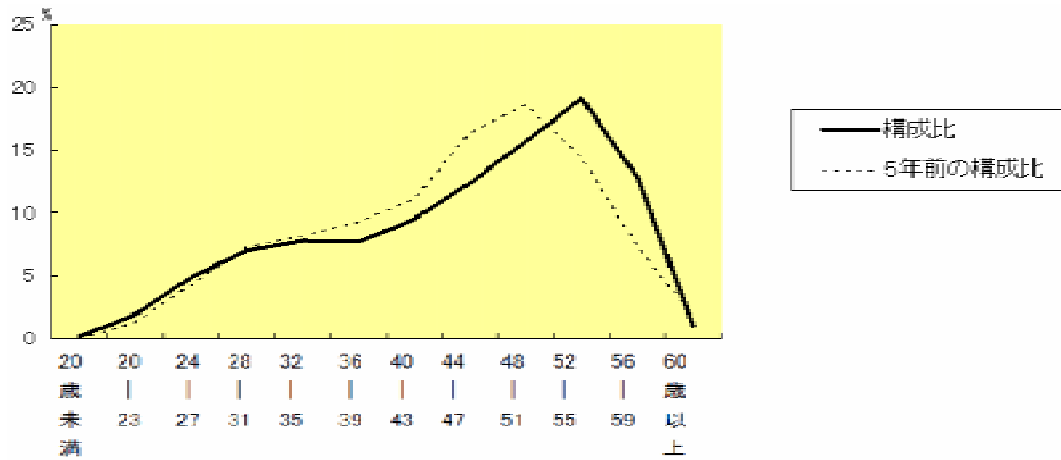
年 度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	合 計
定年退職者	30	28	38	53	39	188
勸奨等退職者	4	4	4	4	4	20
再任用退職者	3	4	7	7	3	24
合 計	37	36	49	64	46	232

〔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。但し、平成22年度の退職者数は、平成22年3月19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。

資料3

年齢別職員構成の状況（平成21年4月1日現在）



区分	20歳 未満	20歳 ～ 23歳	24歳 ～ 27歳	28歳 ～ 31歳	32歳 ～ 35歳	36歳 ～ 39歳	40歳 ～ 43歳	44歳 ～ 47歳	48歳 ～ 51歳	52歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	60歳 以上	計
職員数	人 2	人 20	人 51	人 73	人 82	人 80	人 99	人 130	人 164	人 200	人 134	人 10	人 1,045