

平成26年度第1回行政改革審議会会議録

日 時

平成26年7月31日（木）午後1時30分～午後3時30分

場 所

流山市役所 第1庁舎3階 庁議室

出席委員

林委員、平野委員、平川委員、古内委員、
高橋委員、井田委員、金子委員、高櫻委員、梶間委員、
寺澤委員、野村委員、森委員、神田委員

傍聴者

なし

欠席委員

籠委員、廣田委員

関係部署

井崎市長、山田総合政策部長

事務局

鹿間行政改革推進課長、中西行政改革推進課長補佐、
軍司主事、梅田主事

内容

- ①会長、副会長の選出について
- ②委嘱状の交付式
- ③第26年度第1回審議会

議事

別添議事録のとおり

添付資料

- ・ 諮問書
- ・ 【資料1】 第2次定員適正化計画
- ・ 【資料2】 第2次定員適正化計画の進捗状況と要因
- ・ 【資料3】 地域主権改革一括法に係る権限移譲事務への対応について
- ・ 【資料4】 事務の主な増減見通し
- ・ 【資料5】 次期計画方針（素案）
- ・ 【追加配布資料】 定住人口・交流人口の経年推移等

議事録（概要）

（事務局）

【本日の予定を確認】

本来であれば、初めに市長からの委嘱状の交付を行うところであるが、市長の公務の都合上、先に委員の紹介と事務局の紹介を行い、その後、正副会長の選出を行い、おおよそ午後2時ごろから委嘱状の交付と今年度の諮問を行う予定である。

なお、井田委員は、午後3時から所用により退席されるとの連絡をいただいている。

籠委員、廣田委員は、所用により欠席の連絡をいただいている。

それでは、初めてお会いする方もいるので、委員の皆様の紹介を行う。

【各委員 自己紹介】

【その後山田総合政策部長から事務局職員を紹介】

【会長選出まで山田総合政策部長が仮議長】

（山田部長）

それでは、行財政改革審議会の「会長及び副会長」の選出に入りたい。会長の選出についてだが、推薦される方がいる場合はお願いしたい。また、自薦される方は挙手をお願いしたい。

（高橋委員）

本審議会を熟知し、経験もある方が適任かと考え、3期目の委嘱をされた寺澤委員を推薦したい。

（山田部長）

寺澤委員を推薦する声が挙がったがいかがか。

〔異議なしの声あり〕

（山田部長）

「異議なし」とのことなので、寺澤委員に会長をお引き受けいただきたい。

(寺澤会長)

～会長就任挨拶～

(山田部長)

会長が決定したので、ここからは、寺澤会長に議事の進行をお願いしたい。

(寺澤会長)

それでは副会長の選出を行う。推薦される方がいる場合はお願いしたい。また、自薦される方は挙手をお願いしたい。

〔立候補者なし〕

(寺澤会長)

立候補者がいないので、前回の副会長職においても女性の委員に務めていただいたので、私の方から女性委員の方を推薦したい。

私と同様3期目の委嘱で、以前にも副会長の役職に就かれており、経験も十分で本審議会運営を巧みにこなすことのできる金子委員を推薦したいが、いかがか。

〔異議なしの声あり〕

(寺澤会長)

異議なしとのことで、金子委員、お引き受けいただきたい。

(金子副会長)

～副会長就任挨拶～

(寺澤会長)

それでは、次の議事に進みたい。事務局から説明をお願いしたい。

(事務局)

それでは、会長、副会長が決まったので、これより市長から委嘱状の交付及び諮問を行う。

～市長入室～

【委嘱状交付式】

〔 委嘱状交付 〕

(事務局)

以上をもって委嘱状の交付を終了する。

つづいて市長から当審議会へ諮問書をお渡しする。

〔市長からの諮問書の読み上げ、会長へ交付〕

〔 市長挨拶 〕【別添資料参照】

～市長退室～

(寺澤会長)

それでは、委嘱式及び諮問が終了したので、ここから平成26年度第1回流山市行財政改革審議会に入る。

市長からの諮問事項の内容について、改めて事務局から説明願いたい。

(事務局)

～諮問書について説明～

今年度の諮問の概要だが、平成22年3月に策定した第2次定員適正化計画は、平成27年4月1日をもって5年間の計画期間が満了となる。

そのため、現在、次期定員適正化計画の策定に向け議論している。

計画は、本市の人口及び財政見通しや地方分権の推進、多様化する市民ニーズの対応、権限移譲による事務の増加など様々な面からの検証を行い、今後も行政サービスの向上を図っていくことを踏まえた上で、策定していかなければならないと考えている。

職員定数に係る計画は、行政の内部管理に当たるもので、本市市民参加条例第5条で定める市民参加手続の対象外であると認識している。

しかしながら、内部の職員のみならず、広く意見を伺うことでより良い計画に繋がるものと考え、行財政改革の推進に係る審議をする場である当審議会に「次期定員適正化計画」について諮問するものである。

次に資料の説明を行う。

- ・【資料 1】第 2 次定員適正化計画
- ・【資料 2】第 2 次定員適正化計画の進捗状況と要因
- ・【資料 3】地域主権改革一括法に係る権限移譲事務への対応について
- ・【資料 4】事務の主な増減見通し
- ・【資料 5】次期計画方針（素案）

【資料 1】第 2 次定員適正化計画は、年度ごとに職員定数の目標値を計画したもので、平成 22 年 3 月に策定し、平成 22 年から平成 27 年の 4 月 1 日現在を基準とし、その目標に向けた取組み方針などを掲げている。

【資料 2】第 2 次定員適正化計画の進捗状況と要因については、平成 26 年 4 月 1 日現在までの、進捗状況とその要因についての説明である。

【資料 3】地域主権改革一括法に係る権限移譲事務への対応については、地方分権改革の一環として、国や県の事務が本市の権限となった主なものを記載している。特に平成 23 年に施行された地域主権一括法において、多くの事務が市に移譲された。

【資料 4】事務の主な増減見通しについては、現在、把握している今後の事務の増減について記載している。

【資料 5】次期計画方針（素案）は、7 月時点での方針を示している。今後、庁内において各部局との協議を予定しており、その中で新たな課題などで変更も想定されるが、現状としての考えである。審議する上で一つの基準としてお考えいただきたい。

次に、審議会スケジュールだが、第 2 回を 8 月中旬、第 3 回を 9 月下旬、第 4 回を 10 月下旬、答申は 12 月ごろを予定している。

本日の会議終了後に日程調整表を配布するので、都合に合わせ記入いただきたい。

次回の第 2 回審議会の内容については、人材育成課から職員の採用状況と財政調整課から財政状況などの説明を行い、その後、審議に移る予定である。

（寺澤会長）

日程調整表は 2，3，4 回目までの都合を記載してもらおうわけだが、いつまでに提出すればよいか。

(事務局)

すぐ記載が可能であれば本日お預かりする。後日という方はメールで後程提出いただきたい。

(寺澤会長)

今の説明について、追加の説明があればお願いしたい。事務局。

(事務局)

補足だが、定員適正化計画というと定員の削減計画と捉えられるかもしれないが、例えば職員数が最大に多かったときで平成8年度の1,213人であり、それから今年度で1,020人ということで約200人職員数が減となっている。一方で4地区の区画整理事業とつくばエクスプレスの開業で人口も17万人を超えてきている。現在の住民1,000人当たりの職員数も県内でも相当少ない状況である。

また、権限移譲により国や県の事務が市の事務となっており、事務が増えればその分職員を配置しなくてはならなくなる。資料4にもあるが、一般特定行政庁というのがあり、一般特定行政庁になれば高層建築物まで指導等ができるということもあり、移行を担当課で目指しているが、そのためには建築技師が必要になってくる。しかし、現在の年齢構成では50歳以上の者がほとんどという状況である。また2020年の東京五輪の関連でホテルやインフラ整備が必要となり、大卒の建築工学を学んだ人がそちらの企業に就職するという懸念がある。そういった中で特定行政庁やファシリティマネジメントなど進める上で建築技師を採用していく必要が出てくる。

課題も資料にあるが、子育て世代を多く呼び込む政策をとっているが、それに応えるため待機児童を減らさなければならない。保育所整備も必要となる。実際に、それに伴い事務量も増えている。

様々な立ち位置の委員がいる中で、本日配付した資料等に基づき、今後は人材育成課や財政調整課からも説明をする予定であり、事務局からも素案をお示しし、そういった中で様々な意見をいただき、5年間の職員数の見通しについてこういった方向性でいいのではないかとということで答申を検討いただきたい。

不明な点は事務局に問い合わせただけければ、返答するようにしたい。

(寺澤会長)

今、説明があったが、流山は人口も増加しており、当然市民が増えればサービスの維持を考えれば職員数を増やしていくことも考えねばいけない。そこも考え、どうしたらよいかというのが今回の諮問内容だと考える。

(平川委員)

これを聞いて何を考えればいいのか。データがなければ何もできない。マクロの話をして、人口がどうか言われても何も分からない。サービスの中身を考えるには各部長の人事計画や将来見通し、自分の業務の中で将来何が起こると予想されるのか、そういったデータがないと。

トータルの人口がどうだとか、新しい事業がどうだとか、全部積み上げてということ考えれば、業務の改善等もあるし、中身によっては外部委託できるかもしれないし、本来各担当部長が一番把握している。

計画がある中で、それに対しこちらがおかしいのではないかなどというのなら分かるが、マクロとして人数を減らした方がいいとか、それは出来ないのではと考える。

例えばコンピュータの進歩などもあるし、先ほど言った外部委託などもある。内容によっては外部にオープンにできないようなものもある。そういったものの分析をやっており、データがあればそれが次回に出てきて、それに対し具体的にどうかというなら別であるが。今の資料では次回までに何か考えてくることができない。その中で日程だけを示されても、考えることができるデータが揃ってこないと難しいのではと考える。

(寺澤会長)

今回の資料は平川委員がいう意味では不足があるかもしれない。ただ、次回に人材育成課や財政調整課からの具体的な数字等が提示され各課より説明がなされると思われる。

(山田部長)

各部の計画というのがあって、また流山市の総合計画があって、それが31年度までである。それ以上のものは現在持っていない状況である。その他国の新しい制度、こんなものを入れたらどうだというものや人口推計、それに基づき各部は自分たちで把握はしている。ただ、国が考えている権限移譲、どういうものが下りてくるかは分からない状況である。

(平川委員)

そう言われると我々はもっと分からない訳である。そういう中で、こういうことが起こりそうというものを押さえてほしい。自分たちの業務に分からないと言ってしまっただけは何を求めるのかということになる。分からない部分があることは理解している。

(山田部長)

我々の分かる範囲で資料等を出すことはできる。これから先、31年度までの我々も分からない部分はあるが、今までやってきた行政の計画の中で提出していきたい。

(平川委員)

今までも数値目標を出すことができないなどということはあった。それを批判する訳ではない。専門家がきちんと考え、可能性も見込んだ形やケースに分け、こういうことが起こればこうなる、起きなければこうなるとしていかないと、我々が最終的に数字等を出す根拠はどうか、議論にはならないのではないかという点が心配される。

(事務局)

平川委員の言うとおりに各部局長が一番事業を熟知していることから、現在、各部局長に対し、この計画の策定期間、5年間における職員数の在り方、増減数の考え方を照会しているところである。当然それにはプラスやマイナスとなる要因もフィードバックされてくる。それを人事当局とともにヒアリング等を実施し、その結果をお示しするか、未定稿のものをお示しするかはまだ決めていないが、来月中旬には締切りとしており、出揃うので、それを見た上で、資料として出せるものであればお

示ししたいと考えている。

(寺澤会長)

まずはそれを出していただきたい。これまでの2年間で各部局長の仕事と目標について議論した際も平川委員はその旨言われていた。

他に質問はあるか。

(森委員)

諮問が次期定員適正化計画についてということで、今後の予定表で第4回審議会に素案が資料として出てくるとのことだが、計画というのは誰が作成するのか。審議会で作成するのか。

(事務局)

素案は事務局で作成する。そこには未定稿ではあるが、5年間の在るべき職員数をお示ししたい。

(森委員)

定員適正化計画というのはこの審議会が作成したものが出るのか。

(事務局)

それは最終的に流山市ということになる。

(森委員)

これは非常に難しいテーマである。今後この審議会で協議していてもまとまるか心配である。

(寺澤会長)

抽象的なテーマなので数字等で成果が捉えられるものではない点が難しい。その点からも市側で計画自体は作らなくてはならないものと考えられる。抽象的なものについては、抽象的に答えを出すということになるかと思う。市長も言われていたが、これは庁内の計画であり、市民参加条例等にかけるものではないと。我々審議会は市側が適正な計画を考えているのかどうか、検討して答申してもらいたいということだと思ふ。

諮問の性質上、答申したことを市長に強制的に実施させるものではない。答申を参考にしてよりよく地方自治に生かしてもらおうという位置づけなので、非常に重要な役割を示している審議会だと考える。

次回良く資料等詰めてもらいたい。

(野村委員)

計画主体も実行主体も市である。我々は諮問を受けて、市が作成した計画が適正であるか否かの意見を申し上げる。こういう考え方でいいのか。

(事務局)

そのとおりである。

(野村委員)

そうであるなら、審議会でどこまで突っ込んでやるのか。1か月に1回、2時間ほどの議論である。中身に対し微に入り細に入りはできない。

立てられている計画が適正な方法で適正に考えられているかがポイントかと考える。定員適正化計画がどのように作成されるものなのか。民間企業もそうであるが、各部門の積み上げで作るのであるが、それに対する評価をする際、その評価が公正か、どこにポイントがあるのかをみるということもあるので、そういうことがなされているか、その上で計画が作成されているのかということは我々が見ていくポイントではないかと考える。

細かく各部署の仕事をあれはいい、こういう人員が過剰だとかいうことまでは、現実に実務を知らないのでは分からないので。我々審議会としての視点を持って議論をするのが望ましいと考える。

(平川委員)

ただ、現時点でその視点が何かというのは難しい。

(寺澤会長)

市側としては、行政の継続というのが大事な訳だが、今までも「部局長の仕事と目標」や行財政経営戦略プランなどに基づいて計画が考えら

れ、それが今年度で終了するという理解でいいか。

(事務局)

その理解で大丈夫である。

(寺澤会長)

そういうことで来期以降また新しく計画が始まる。行政の継続はされている状況で計画が考えられる訳なので、新しい計画についても照らし合わせてみることによって行政の継続がされているか、その点に問題意識をもって議論していけばいいのではないかと思う。

事務局に伺うが、行財政経営戦略プランと「部局長の仕事と目標」については、新しい委員の方もいるが、見ていただく必要があると思うがいかがか。

(事務局)

承知した。郵送したいと思うが、新しい委員の方だけか、若しくは全委員の方にも送った方がよいか。

(寺澤会長)

全員に送ってもらえば一番良いかと思う。

(事務局)

承知した。改めて全員に郵送することとしたい。

(寺澤会長)

それを見ていただくと、今回の諮問について、行政側の課題等が見えてくるかと思う。他に質問はあるか。

(梶間委員)

もともと現計画がこういう形でできたという経過、決定した人数はどういう根拠なのかという資料も必要ではないか。また、現計画を実施してきたの総括的なものも提出してもらわないか。

現状でも職員が1,000人近くいる訳だが、ほかに臨時職員、非常

勤職員という人たちが実際600人から700人ほどおり、そういう人たちの中には正規職員と全く同じ勤務時間、業務内容で働いている方もいる。それで賃金が全然違う。そういう人たちはどうカウントしているのか。働いている側からすると、待遇面で不満が出てきてしまう。臨時職員は定員適正化計画でどう位置づけられるのか。

(寺澤会長)

確かに様々な面で問題が出てきているとは聞いている。ただ、諮問に対して、今の件は必ずしも含まれないものとする。言われるように正規の職員数は減少しているが、非正規の職員が増加しているのではと。その部分が人件費ではなく、物件費という形で出てきていると。それを合わせたら、では実質的な人件費はどの位なのかなど。

説明においては仮に物件費を人件費に置き換えてみても、全体で金額が減少していると聞いている。

同じような業務をしていて賃金が低いのではというのは別問題と考える。

(梶間委員)

ただ、定員適正化計画なので、定員とは何なのか、それを位置付けておかないといけない。

(寺澤会長)

ここで言っている定員というのは正規職員という理解でいいか。

(事務局)

そのとおりである。

(梶間委員)

この辺の問題は今後議論していきたい。課題の一つにはなるのではないかと。

(寺澤会長)

その辺の周辺の問題まで考えていくとなかなか動けなくなってしまう

のではないか。その点は流山市だけではなくて民間企業でも問題になっているし、なかなか答えが出せる問題ではない。今回の諮問事項に入ってくるものとは少し違うのではと考える。そして定員の定義は先ほど回答があったように正規職員という理解でよろしいかと思う。

(古内委員)

スケジュールの関係だが、これだけの内容を審議していく中で、時間が少なすぎるのではないか。あくまでもスケジュールなので審議時間が足りなければその辺の変更はあると考えてよいか。

(事務局)

今回の諮問は確かに難しい面もあるので、2回、3回の審議で答申という形にはいかないかもしれない。そうであれば必要に応じて開催日を増やすということは弾力的に対応していきたい。

(寺澤会長)

抽象的でかなり難しい諮問を関連する3課からの説明で的確に答申をだすのは難しいと考える。場合によっては機会を増やしていただく必要があるのではと考える。

(林委員)

スケジュールとも関連するが、第2回で提出となっている意見シートだが、意見シートが重要となると感じるが意見シートのイメージはどういうものか。その日の審議に対し意見を求めるものなのか、事前に見ておきたい。

(事務局)

平成25年度に引き続き意見シートと記載したが、審議会の審議内容が一番重要である訳だが、審議会で話せなかったことなどを補足的に記載する形であり、林委員が言われるように第2回に意見シートを1回だけいただいて答申という流れになっているので重要だと感じられたのだと思うが、古内委員からもあったように審議を重ねていく上で意見シートを毎回記載していただくようにしたいと思う。ここでは1回だけとな

っているが、審議を重ねていく上で常に意見シートは配布したいと考えている。

(寺澤会長)

答申に持っていくまでに人材育成課と財政調整課、それから行政改革推進課、この3課で十分と考えているか。諮問のテーマが抽象的で大きいので、各部局の話を聞いていく必要があるのではないか。

(事務局)

財政調整課がその辺を総括している部署なので、人材育成課、財政調整課、行政改革推進課で対応したいと考えている。

(寺澤会長)

承知した。他に質問はあるか。

[質問する者なし]

(寺澤会長)

それでは第2回の予定は委員の予定を伺ってから連絡する。
以上をもって第1回行財政改革審議会を終了とする。

平成26年7月31日
流山市行財政改革審議会
会長 寺澤 眞

流 行 第 2 9 号
平成 2 6 年 7 月 3 1 日

流山市行財政改革審議会
会 長 寺 澤 眞 様

流山市長 井崎 義治



諮 問

本市が、行政経営をより一層効率的かつ効果的に推進していくため、下記の事項について諮問します。

記

1 諮問事項

次期定員適正化計画について

2 説明

本市は、都市基盤整備や子育て世代をターゲットとした取組などで人口が増加傾向にあります。しかしながら、日本の総人口が減少している中、本市においても平成37年を境に人口が減少に転じると推測しています。また、高齢化の進展などによる社会保障費の増加や人口減少による税収の減少などにより厳しい財政状況が想定されています。そのため、人件費の抑制策の一つとして定員適正化計画を策定して、効率的な人員配置、組織機構の見直し、民間企業等への業務委託、再任用職員・臨時職員等の活用などによって職員数の削減を行ってきたところです。

今後、国の制度変更に伴う対応やファシリティマネジメントによる老朽化している公共施設の対応、子育て世代をターゲットとした取組、また、地方分権改革に伴う権限移譲による事務の増加が思料されます。

こうした状況の中、適正な職員数で引き続き行政サービスの水準の維持・向上していくために、次期定員適正化計画について審議会に諮問するものです。

流山市定員適正化計画

平成22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	1,049	1,045	1,044
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）

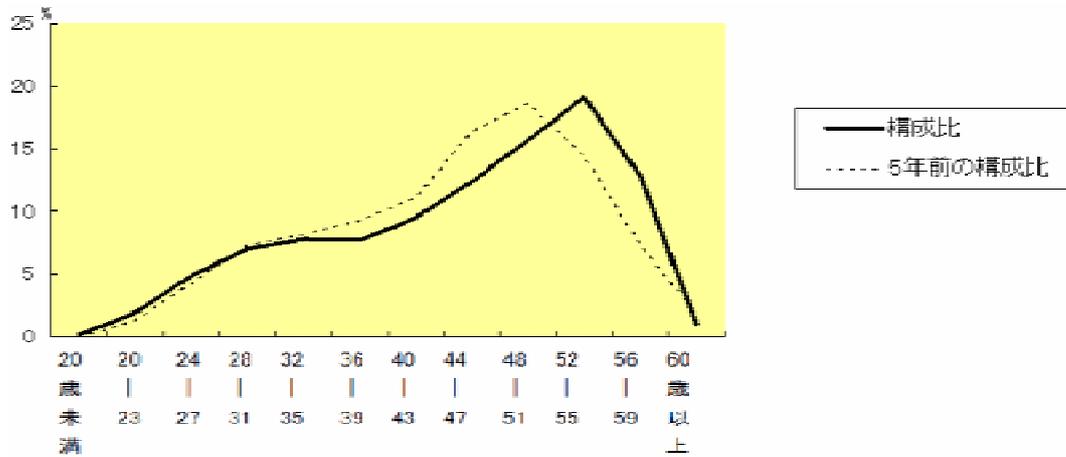
年 度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	合 計
定年退職者	30	28	38	53	39	188
勸奨等退職者	4	4	4	4	4	20
再任用退職者	3	4	7	7	3	24
合 計	37	36	49	64	46	232

〔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	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人

第2次定員適正化計画の進捗状況と要因

＜表1＞職員数の推移（第2次定員適正化計画と実数の比較）

（各年4月1日現在）

年度	計画上の職員数・増減数		職員数・増減数の実数	
	計画職員数	計画上の 累計増減数	職員数の実数	累計増減数 の実数
平成22			1,044	
平成23	1,039	△5	1,044	0
平成24	1,030	△14	1,032	△12
平成25	1,015	△29	1,017	△27
平成26	997	△47	1,020	△24
平成27	981	△63		

＜表1-2＞職員数の推移(人口1,000人当たりの職員数)(各年4月1日現在)

年度	平成22	平成23	平成24	平成25	平成26
人口	161,258	164,294	165,195	168,024	170,493
職員数	1,044	1,044	1,032	1,017	1,020
人口1,000人 当たりの職員 数	6.47	6.35	6.25	6.05	5.99

第2次定員適正化計画において、平成27年4月1日までの5年間の削減目標の63人に対し、平成26年4月1日現在において24人の削減に留まっています。理由としては、計画時に想定していなかった福島原発事故による放射能物質への対応や高齢化などによる社会福祉事務の強化などが挙げられます。

＜表1-2＞にあるように、平成26年度に職員数が微増しましたが、人口増加していることから、人口千人当たりの職員数は、減少しています。

＜表 1－3＞職員数の推移（部門別職員数の推移）（各年 4 月 1 日現在）

区 分		平成 22	平成 23	平成 24	平成 25	平成 26
一 般 行 政	議 会	9	9	9	9	9
	総 務	153	153	150	154	153
	税 務	54	53	52	50	50
	民 生	201	205	198	195	198
	衛 生	84	86	90	86	80
	労 働					
	農林水産	9	9	9	9	8
	商 工	7	8	8	8	9
	土 木	107	105	105	105	106
	小 計	<u>624</u>	628	621	616	<u>613</u>
教 育		<u>138</u>	139	132	124	<u>129</u>
消 防		<u>174</u>	175	178	179	<u>184</u>
上下水道その他		108	102	101	98	94
計		1,044	1,044	1,032	1,017	1,020

病院事業を実施していたり、消防業務を共同運営したりなど、市町村によって行政サービスに様々な違いがあります。

そのため、職員総数のみで他団体と比較するのではなく、部門毎に分析することが必要となります。

本市は、安心安全のまちづくりのため、消防部門の職員は増加しておりますが、施設の指定管理者の導入や給食調理業務の外部委託してきたことにより、一般行政部門の職員や教育部門の職員を削減してきました。

<表 2> 職員数の主な増減要因

年度	職員増要因	職員減要因
平成 23	①、政策法務室の設置（1） ②、小中学校併設準備室の設置（2） ③、ツーリズム推進室の設置（2） その他、事務量増加等による増（14）	①、身体障害者センターに指定管理者制度導入（▲2） ②、給水装置業務の委託（▲2） ③、土地区画整理業務の一部委託（▲2） その他、国への派遣終了など（▲13）
平成 24	①、防災危機管理課の新設（2） ②、放射能対策室の設置（5） ③、生活保護業務の増加（2） ④、消防業務の増加（3） その他、事務量増加等による増（7）	①、組織の見直し（▲3） ②、2 保育所の民間移譲（▲9） ③、中学校給食業務の委託（▲4） その他、県負担栄養士の配置など（▲15）
平成 25	①、防災危機管理課の増員（2） ②、ファシリティマネジメントの推進（1） ③、併設校準備室の拡充（2） ④、総合体育館建設準備室の設置（3） その他、事務量増加等による増（12）	①、保育所業務見直し（▲5） ②、小学校調理業務見直し（▲6） ③、再任用短時間職員の活用（▲2） その他、事務の統廃合など（▲22）
平成 26	①、IT 推進業務の拡充（1） ②、障害者就労支援拡充や福祉業務の増加（2） ③、体育施設整備室の設置（2） ④、小学校調理業務の拡充（4） ⑤、消防業務の増加（5） その他、事務量増加等による増（14）	①、県研修生受入れに伴うもの（▲1） ②、老人福祉センター業務の委託（▲1） ③、クリーン推進課とリサイクル推進課の組織統合（▲3） その他、再任用職員の活用など（▲20）

施設管理業務は、可能な限り指定管理者制度の導入を実施してきました。また、給食調理の業務委託や再任用職員の活用などを行い、職員数の削減を実践してきました。

一方で、重点施策の準備や実施に向け、職員体制や組織の一部を強化する必要性があったこと（政策法務室、流山本町・利根運河ツーリズム推進室、小中学校併設校建設準備室、総合体育館建設準備室の設置など）や平成 23 年 3 月に発生した東日本大震災に対応しての防災体制の強化、放射性物質の対策のための職員体制や組織の強化（放射能対策室の設置）をする必要性があったこと、安心安全のまちづくりに向けた消防組織体制の強化をする必要性があったことなどが職員数の増加要因となっています。

地域主権改革一括法に係る権限移譲事務への対応について

地域主権改革の一環として「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」（地域主権改革一括法）が平成23年5月2日（第1次一括法）、及び平成23年8月30日（第2次一括法）に公布されました。

第1次一括法では、41法律の整備を行い、「義務付け・枠付けの見直しと条例制定権の拡大」を図り、施設・公物設置管理の基準を市町村が条例で定めることとなりました。

また、第2次一括法でも、義務付け・枠付けの更なる見直しとして160法律を整備し、条例により定めることができる基準が追加されました。

さらに、第2次一括法では、「基礎自治体への権限移譲」として47法律の整備を行い、これまで県や政令指定都市などが行っていた事務の一部を市町村が行えるようになりました。

流山市では、地域主権改革一括法の施行を受け、本市の実情に応じた条例の制定準備や権限移譲への対応を行いました。

【これまでに権限移譲を受けた主な事務】

年度	法律名	事務内容	法律改正内容
H24	身体障害者福祉法	身体障害者相談員への委託による相談、指導等	県が処理していた身体に障害のある者の相談や援助を行うことを社会的信望等のある者に委託することを市が行うこと。
H24	知的障害者福祉法	知的障害者相談員への委託による相談、指導等	県が処理していた知的障害のある者の相談や援助を行うことを社会的信望等のある者に委託することを市が行うこと。
H25	母子保健法	低体重児の届出受理	県等に届出されていた低体重児の届出を市への届出へ変更。
H25	母子保健法	未熟児の訪問指導	県等が行っていた未熟児の訪問指導は、市が主体的に行う。（児童福祉法：未熟児の訪問指導が市に移譲されたことから、乳児全戸訪問事業が可能となる。）
		未熟児養育医療の給付等	①養育医療の給付は、市町村が行う。②市が給付した養育医療は、県の負担を4分の1とする。③養育医療の給付に要する費用の徴収主体を市に変更する。

H25	社会福祉法	社会福祉法人の定款の認可、社会福祉法人に対する報告徴収及び検査、業務停止命令、解散命令	社会福祉法人に関する定款の認可、報告の徴収及び検査、業務停止命令、解散命令は、事業所が市の区域内にある社会福祉法人であって、その事業が当該市の区域を越えない限り、全てを市に移譲する。
H25	水道法	専用水道の敷設工事の設計の確認、専用水道の給水開始の届出受理、業務委託の際の届出受理、専用水道の改善の指示、給水停止命令、簡易専用水道設置者からの報告徴収、立入検査等	<p>①専用水道の給水開始の届出受理等は、市へ移譲する。（専用水道とは、101人以上の人の居住に必要な水を供給する水道施設若しくは、1日20tを超える給水能力を持つ水道施設をいう。）</p> <p>②簡易専用水道の給水停止命令並びに簡易専用水道設置者からの報告の徴収、立入検査は市に移譲する。（市町村や水道企業団などの水道事業から受ける水のみを水源とし、その水を一たん受水槽に溜めた後、建物に飲み水として供給する施設で、受水槽の有効容量の合計が10m³を超えるものをいう。）</p>

事務の主な増減見通し

【増の要因】

1 旅券発給事務

旅券の発給申請の受付及び交付の事務については、県に対して権限移譲を要望しているところであり、市への権限移譲が実施される見込みです。

2 一般特定行政庁への移行

本市は、現在、建築確認等の事務においては限定特定行政庁という位置付けであり、一部の建物について建築確認等行為の権限を有しておりますが、一般特定行政庁に移行することで全ての建物の建築確認等行為ができるようになります。一般特定行政庁に移行するためには、知識習得のため職員を県への派遣することが必要となり、専門職（建築主事）の確保も欠かせません。

3 保育の環境整備・拡充

T X沿線地区の開発に伴う人口の漸増の中で、子ども世代の人口の増加に合わせて保育環境整備を実施し、また、子ども・子育て支援新制度による保育認可事務及び給付事務等を新たに実施していく必要があります。

【減の要因】

1 組織（室）の見直し

建設中の施設を所管する組織（室）としては、小中学校併設校建設準備室及び総合体育建設推進室があり、それらは業務が完了した後速やかに組織（室）の見直しを行います。

2 区画整理事業と職員派遣

区画整理事業（T X沿線地区）に係り県などの施行者に職員を派遣しておりますが、事業が完了した後派遣を終了することが想定されます。

3 国民健康保険事務の一部の県への移管

平成29年度に市町村の事務である国民健康保険事務の広域化に向けて議論が進められております。国の方針で示されている内容としては、県が財政面の責任を負い、市町村が保険料の賦課徴収及び保健事業などを行うとされておりますが、具体的に市の業務がどのように変更されるかは明確になっておりません。

次期計画方針（素案）

※次期計画の目標値及び方針は、7月時点のものであり、今後の業務状況、各部局等との協議により変更となることがあります。

1 計画期間 平成27年4月1日～平成32年4月1日の5年間

本市後期基本計画が平成12年度から平成31年度までの計画であり、その実施期間に合わせたものです。

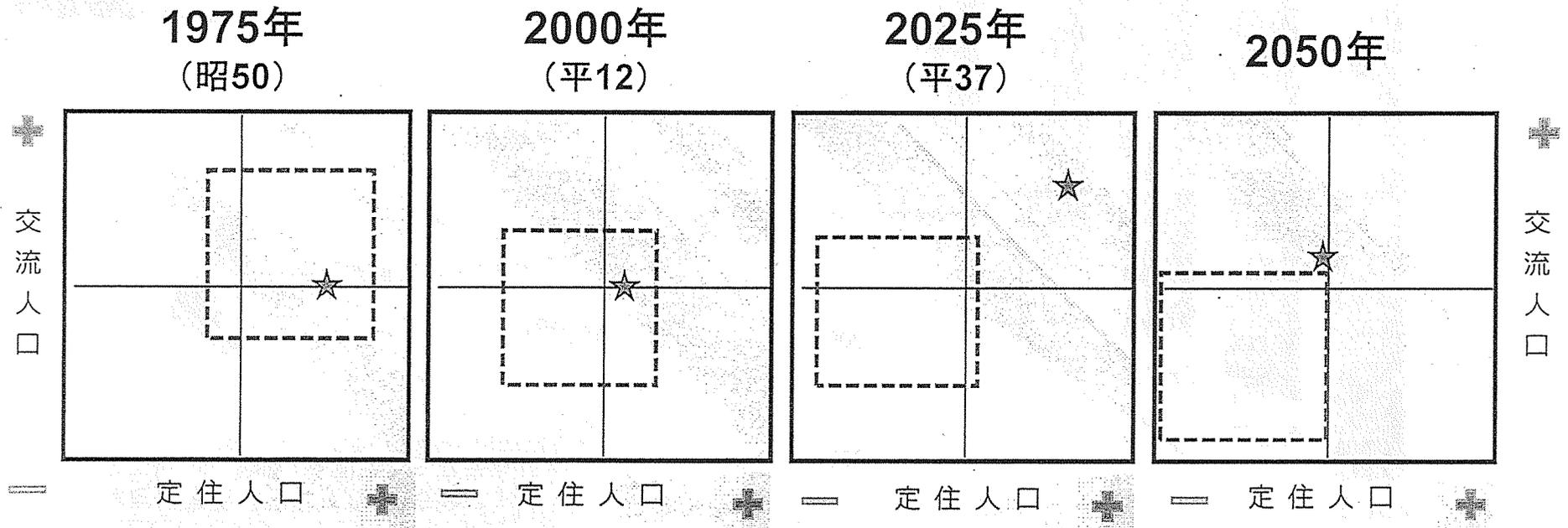
2 方針

これまで、施設の指定管理者制度の導入及び各業務の民間企業等への委託を可能な限り実施、また、市民等との協働の推進、組織体制の見直しなどにより、職員数の削減を実施してきました。

今後も、地方分権による権限移譲事務や多様化する市民ニーズの対応などにより様々な業務を対応していくことで、安易に職員数の増加を招くことのないよう、引き続き組織体制の見直し、増加傾向にある再任用職員の活用などを念頭に対応していきます。

次期計画では、類似団体の状況、本市の人口推計及び財政見通しなどを鑑み、各年度の業務事情に合わせた定員管理を行い、平成32年4月1日付け職員数を目標値として設定するものです。

定住人口・交流人口の経年推移(イメージ図)



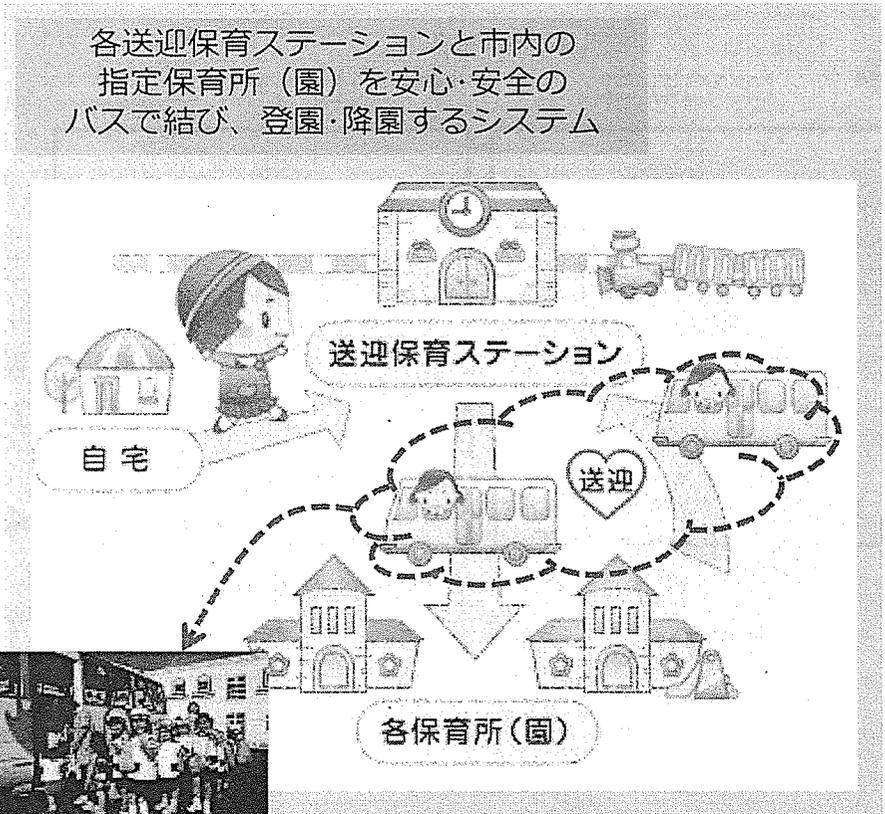
※人口推移(各年10月1日現在・概算、2025年以降は予測値)

	1975年	2000年	2025年	2050年
日本全体	1億1,200万人	1億2,700万人	1億2,000万人	9,000万人
流山市	8.1万人	15.1万人	18.3万人	15~17万人台

子育て世帯向け施策

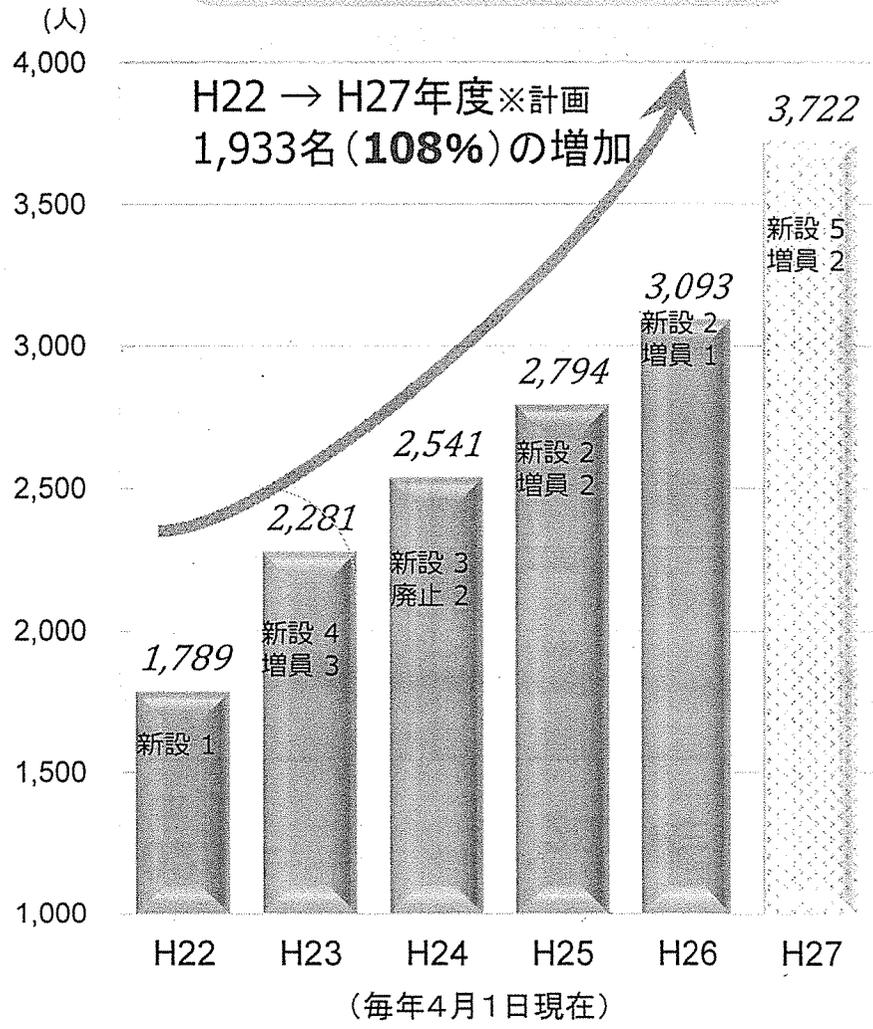
駅前送迎保育ステーション

流山おおたかの森駅 H19年 設置
 南流山駅 H20年 設置



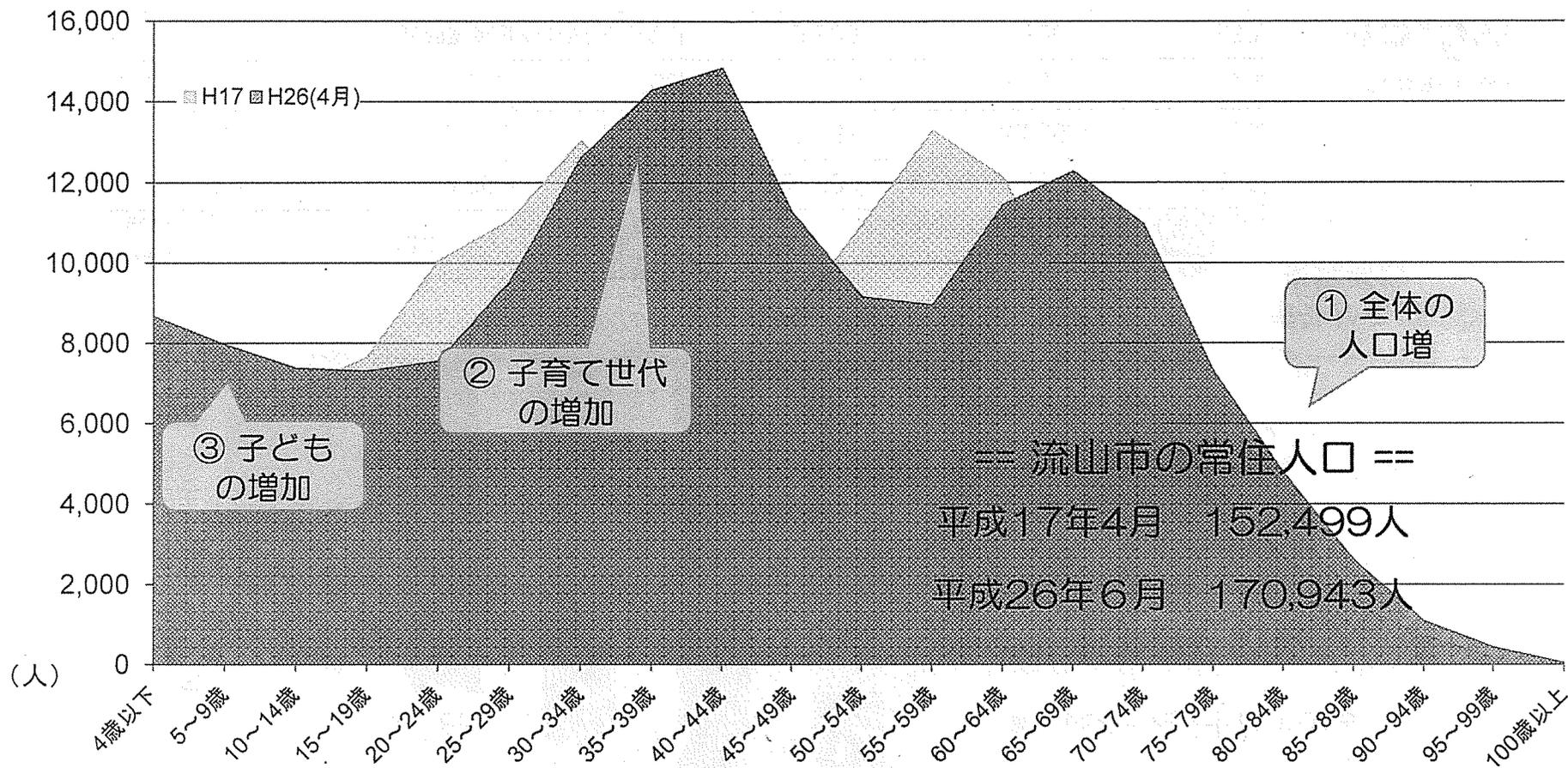
送迎バス

保育園の新設・増設



流山市の合計特殊出生率 … 1.49 (千葉県第2位) ※H23年度

流山市の人口構成の変化

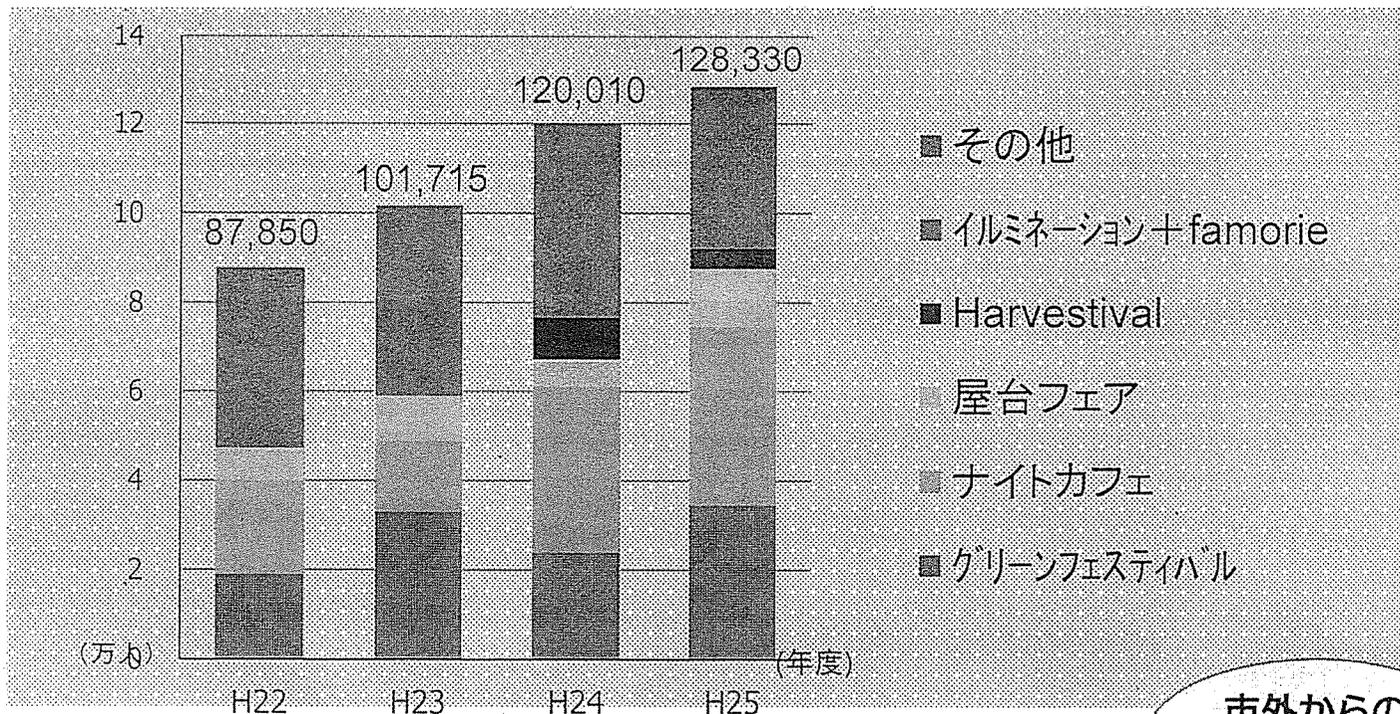


- ① 市全体の人口増 … 約18,000人増加
- ② 最多世代の変化 … 団塊世代から団塊ジュニアの子育て世代へ変化
平成26年度は35~44歳の層が最多
- ③ 子どもの増加 … 子育て世代の増加により、子どもが増加

イベント来場者数・市外からの来場者比率

交流人口の拡大
・結果の評価

【イベント来場者数の推移】

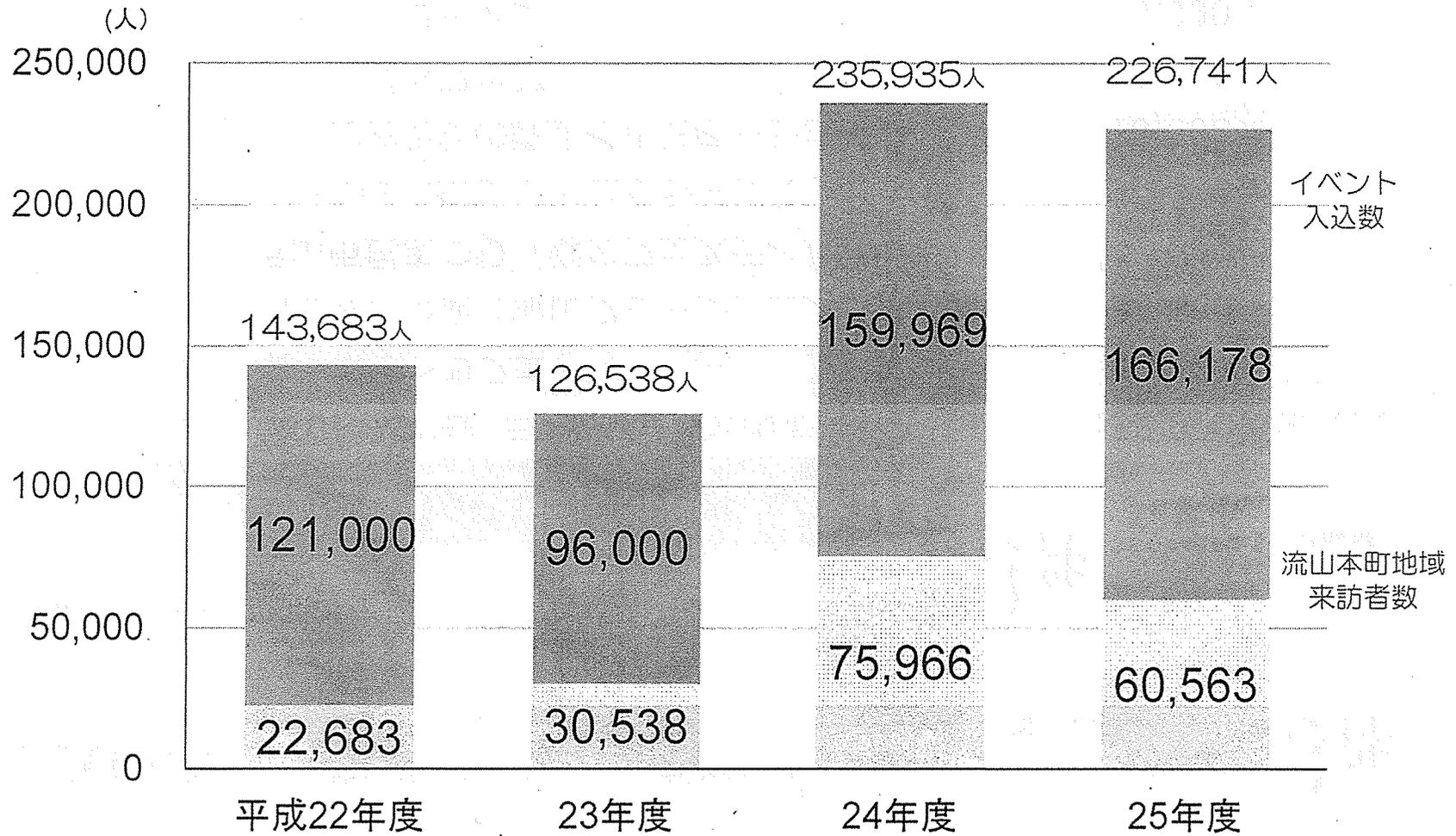


来場者数詳細 (単位: 人)	H22	H23	H24	H25	
グリーンフェスティバル	19,000	33,000	24,000	34,600	12,110
ナイトカフェ	21,000	15,800	37,065	40,000	18,000
屋台フェア	7,300	10,200	6,000	13,000	7,670
Harvestival	H24新規イベント		9,500	4,500	1,530
イルミネーション+famorie	16,650	25,000	36,640	30,230	16,627
その他	23,900	17,715	6,805	6,000	2,700
合計	87,850	101,715	120,010	128,330	58,637

市外からの
来場者数

H25年度は
45.5%
が市外から
訪れた

流山本町地域 来訪者数の推移



※H23.4月～ 流山本町・利根運河ツーリズム推進室設置

市内のイベントは飛躍的に増加、充実

2003年

流山市民まつり 流山花火大会
流山ロードレース大会

…計 約 10万人

3件

2013年

23件

計:
341,320人

<< 来場者数TOP10イベント >>

1	流山花火大会 (三郷花火大会と同日開催)	152,000人(250,000人)
2	森のナイトカフェ	40,000人
3	花と緑の祭典「流山グリーンフェスティバル」	34,600人
4	流山市民まつり「森のフェスティバル」	33,000人
5	famorie (3Dプロジェクションマッピング)	20,000人
6	流山おおたかの森駅イルミネーション	16,000人
7	南流山屋台フェア	13,000人
8	オープンガーデン	10,000人
9	森のみりんマルシェ	6,000人
10	利根運河シアターナイト	5,000人

※来場者数1,000人以上の野外イベント