

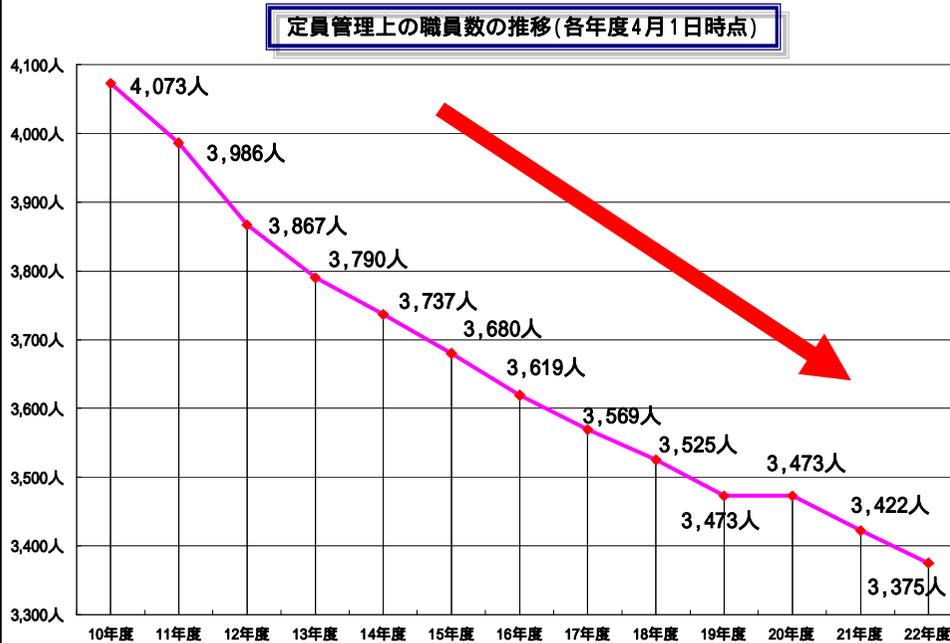
第3次定員適正化計画の概要

効率的かつ効果的な質の高い行政運営を目指し、今後も定員適正化に取り組む。

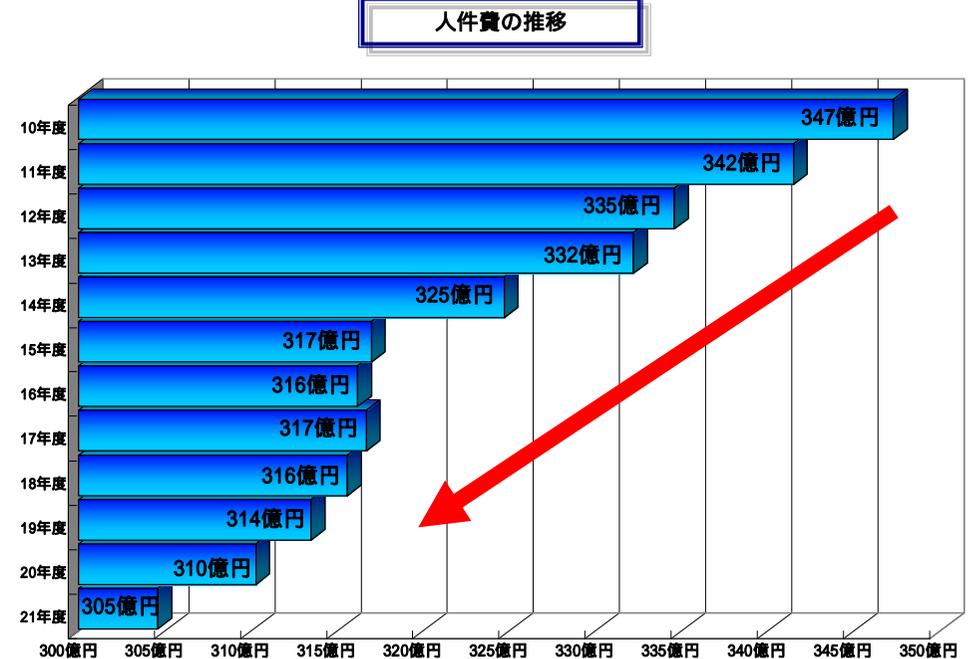
1 これまでの定員適正化の成果

平成10年10月に定員適正化計画を策定し、現在まで3回、12年にわたり定員適正化に取り組んだ。
結果、職員698人の減、職員人件費42億円の減となり、「1つの区切り」をつけた。

職員数の削減



人件費の削減



職員 ▲698人

職員人件費 ▲42億円

2 今後の定員適正化の考え方

現状認識

平成22年4月2日以降は、第2次定員適正化計画のフォローアップとして、計画未達成の解消を目標に定員管理を行った。その結果、平成23年4月1日までに、60人の削減、達成率は92.4%となった。
近年の社会経済情勢の急速な変化の中で、行政に求められるものは質・量ともに拡大する傾向にある。そういったなかで人材・財源といった限られた行政資源を効率的に活用し、最小の経費で最大の効果をあげるためには、今後も定員適正化に取り組む必要がある。
さらに、取り組む上では環境の変化に対応した課題の解決が不可欠である。

【市川市が抱える課題】

歪な年齢構成

50歳以上の職員が全体の39.5%を占めている反面、29歳以下の職員は7.9%であり若年層が少ない。

再任用職場の確保

今後20年以上にわたり、毎年平均100人以上の退職者が見込まれる。

【地方公共団体を取り巻く課題】

高齢期雇用問題

年金制度の変更により定年年齢を段階的に65歳まで延長する可能性があるが、対応が未定。

地方分権改革による業務量増の可能性

地方分権改革により、業務量の増が予想されるが、具体的な内容については不明。

今後の基本方針

平成23年4月1日の職員数を起点とし、平成23年4月2日～平成25年4月1日までの2年間を計画期間とする。

1. 今までの定員適正化の成果を踏まえ、今後も効率的かつ効果的な行政運営を行うために、更なる定員の適正化に取り組む。
2. 重要施策や新たな行政課題を抱える部門には増員を図るなど、本市の実情に応じたものとする。
3. 市民サービスに影響がでないことや、職員に過重の負担がかからないことに注意する。
4. 歪な年齢別構成を解消するなど把握している課題に対して、対策を講じる。

3 職員数の現状

他団体との比較

(比較方法)

1. 平成22年4月1日時点の定員管理上の職員数のうち、普通会計部門比較とする。
2. 比較対象とする平均値は、1万人当たりの職員数の平均である「修正値」を算出し、本市の人口規模に換算した数値である。

【類型市 -3】類似団体(30市)比較の場合

本市の普通会計職員数3,065人に対し、
平均値は3,048人。超過数 17人

県内9市(県内類似団体+近隣2団体)比較の場合

本市の普通会計職員数3,065人に対し、
平均値は2,912人。超過数 153人

<大部門別比較>

1. 民生部門、土木部門で超過
理由として、市直営の保育園、障害者施設が多いこと、また、市直営の動植物園があることが影響していると分析。
2. 税務部門・教育部門で平均値を下回っている。
理由として、ICTの有効活用などによる事務改善が進んでいること、小中学校の給食調理業務の委託化が進んでいることが影響していると分析。

	議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農林水産	商工	土木	教育	消防	普通会計 部門合計
本市	19	489	121	768	352	5	19	18	321	444	509	3,065
類似団体30団体 平均値	23	506	151	668	363	7	26	17	287	505	495	3,048
超過数	4	17	30	100	11	2	7	1	34	61	14	17
県内9団体平均値	21	456	135	709	309	3	25	18	276	462	498	2,912
超過数	2	33	14	59	43	2	6	0	45	18	11	153

4 具体的な数値目標

削減目標値

現在の財政状況を勘案すると、人件費の抑制は引き続き必要である。そのためには、少なくとも人件費の自然増となる定期昇給分を解消する必要がある。この定期昇給による人件費の自然増分は、1年間で約4億円と見込まれるため、計画期間内の定期昇給分を解消するには、2年間で約90人の削減が必要である。

一方で、ここ数年採用を見送ってきた技術職員については、土木部門や建築部門などで約30人不足している。

以上のことから、定期昇給分を吸収するための必要削減数90人から、技術職員の30人採用を考慮し、削減目標値を60人とした。

削減目標値 2年間で60人

(各年度4月1日時点 単位:人)

22年度			23年度			24年度		25年度		
前計画 目標値	職員 実数	対前計画 目標値	職員数 (基準値)	対前年度 削減数	対前計画 削減数	職員数	対前年度 削減数	職員数	対前年度 削減数	対基準値 削減数
3,294	3,375	81	3,315	60	21	3,285	30	3,255	30	60