

# 狛江市定員適正化計画

(令和6年度～11年度)

狛江市

令和5年8月

# 目次

1. 計画策定の趣旨	1
2. 現状と課題	2
(1) 職員数の状況	2
① 職員数及び職員一人当たり人口の推移	2
② 職種別職員数の推移	3
③ 職員の年齢構成の状況	4
④ 退職者数・採用者数の推移	5
⑤ 定年退職予定者数の見込み	6
⑥ 超過勤務時間の推移	7
⑦ 育児休業者数等の推移	8
⑧ 人件費等の推移	9
(2) 他市との比較	10
① 多摩 26 市との比較（正規職員一人当たりの人口）	10
② 類似団体との比較（類似団体別職員数の状況）	11
3. 狛江市定員適正化計画	12
(1) 基本的な考え方	
① 中長期的な視点に立った定員管理	12
② 働き方改革の推進	13
③ 柔軟な職員配置	13
④ 人財の育成	13
⑤ 多様な任用形態の活用	13
⑥ デジタル技術を活用した業務の効率化及び民間委託の活用	14
(2) 計画期間	14
(3) 対象	14
(4) 目標職員数	14

## 1. 計画策定の趣旨

市政を取り巻く社会状況が変化する中で、市民ニーズや行政課題が多様化・複雑化し、より高度な専門性が求められるなど、職員に求められる業務が増加している状況を踏まえ、これまでも限られた人財の中で、効率的かつ効果的な行政運営ができるよう業務の民間委託やの多様な任用形態の活用等により職員数の定員管理を行ってきました。

令和2年3月に策定した狛江市定員適正化計画（以下、「前計画」という。）では、社会情勢の変化の中で職員の適正な配置や民間技術・人材の積極的な活用を図る等、限られた財源の中で行政サービスの向上を図れるよう、持続可能な組織体制の構築に向けた定員管理に取り組むこととしました。

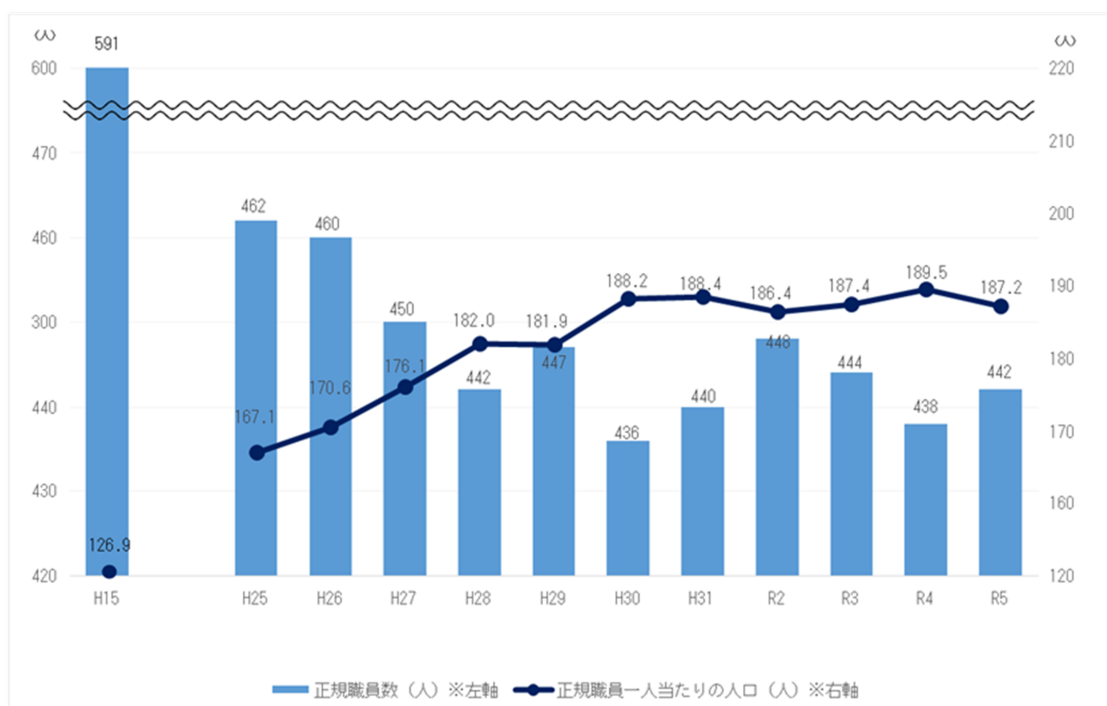
しかしながら、新型コロナウイルス感染症の拡大等による社会情勢の変化により、行政サービスのあり方や職員の働き方についても見直しが求められる一方で新たな行政需要の増加により超過勤務が常態化している部署もあります。また、令和5年度から定年が段階的に65歳まで引き上げられることとなり、定員管理のあり方についても検討が必要となります。そのため、前計画の計画期間は令和6年度までとしていますが、こういった状況の変化を踏まえ、中長期的な視点に立った見直しを行い、行政の質の向上を図りつつ、将来にわたり安定的な行政サービスを提供できる体制を確保できるよう計画期間を前倒しして新たな定員適正化計画を策定します。

## 2. 現状と課題

### (1) 職員数の状況

#### ① 職員数及び職員一人当たりの人口の推移

令和5年度の職員数は442人となり、20年前（平成15年）の591人と比較して、149人、25.2%減となっています。また、平成25年度からの10年間においては、小学校給食調理や学校用務の委託化や保育園の民営化等による退職者不補充の各種取組によって20人減、4.3%減となっていますが、近年は440人前後で増減しながら推移しています。一方で、職員一人当たりの人口は、10年間で増加傾向にあります。



※人口：各年4月1日時点。外国人登録者数を含む。

※正規職員数：各年4月1日時点。定員管理調査回答数。フルタイムの再任用職員を含む。

■図1 職員数及び職員一人当たりの人口の推移

## ② 職種別職員数の推移

一般事務は、平成 27 年度から微増で推移しています。また、一般技術と社会福祉士等の専門職についても微増となっています。その一方で、保育士は、保育園民営化による退職者不補充等により減少していましたが、平成 30 年度以降は定員数で推移しています。技能労務職は、給食調理業務や学校の用務業務の委託化や再任用職員や会計年度任用職員を活用し、退職者不補充で対応しているため減少しています。

		H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
一 般 行 政 職	一般事務	273	271	271	274	286	280	282	288	286	282	285
	一般技術	32	31	31	32	27	32	34	37	36	36	38
	保健・福祉職等	26	28	28	28	34	32	33	34	35	36	36
	保育士	86	86	78	72	68	64	64	64	64	64	64
	小計	417	416	408	406	415	408	413	423	421	418	423
技能労務職		45	44	42	36	32	28	27	25	23	20	19
合 計		462	460	450	442	447	436	440	448	444	438	442

■表 1 職種別職員数の推移

※正規職員には再任用職員（フルタイム）を含むものとする。

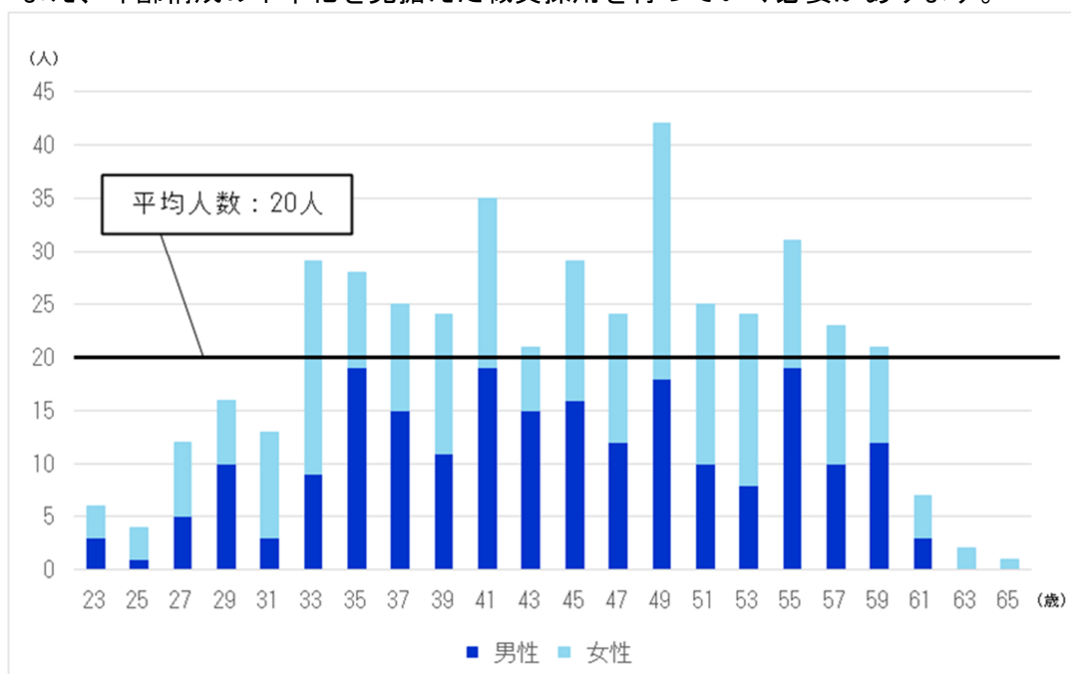
※職員数は定員管理調査の数値とする。

### ③ 職員の年齢構成の状況

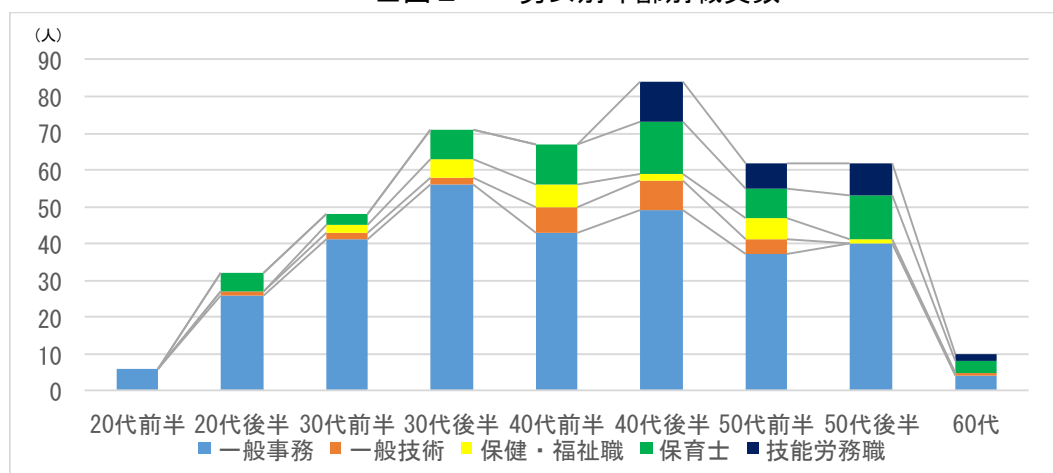
令和5年度の職員の平均年齢は43.1歳で10年前（H25：41.3歳）と比較すると1.8歳高くなっています。

平成31年度では、42・43歳の割合が高くなっていましたが、令和5年度では、その層の推移である48・49歳の人数が他の年代に比べて割合が高くなっています。その一方で、20代から30代前半の職員は少ない状況です。また、職種別で比較すると、一般事務職は30代後半及び40代後半が多く、一般事務職以外の専門職は40・50代が多くなっています。

令和5年度から始まる定年延長により、これまでのように退職者の補充を基本とした職員の新規採用を行うと平均年齢がもっと高くなることを見込まれます。将来にわたって安定的な行政サービスを提供するため、今後の定年延長による影響も踏まえ、年齢構成の平準化を見据えた職員採用を行っていく必要があります。



■ 図2 男女別年齢別職員数



■ 図3 職種別年齢別職員数

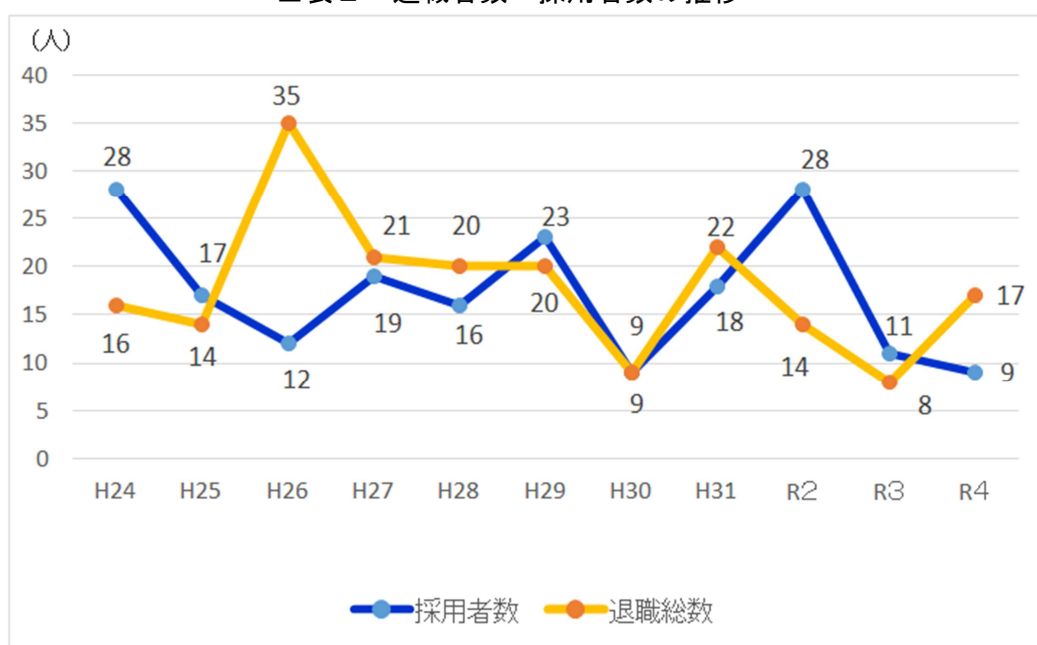
#### ④ 退職者数・採用者数の推移

基本的には、退職者不補充としている職種を除いて退職者数と同数程度を新規採用で補充しています。退職者数は年度により増減がありますが、年度によっては必要な職員数が採用できず、欠員が生じた職場もあります。また、近年の退職理由としては普通退職が半数を越えています。

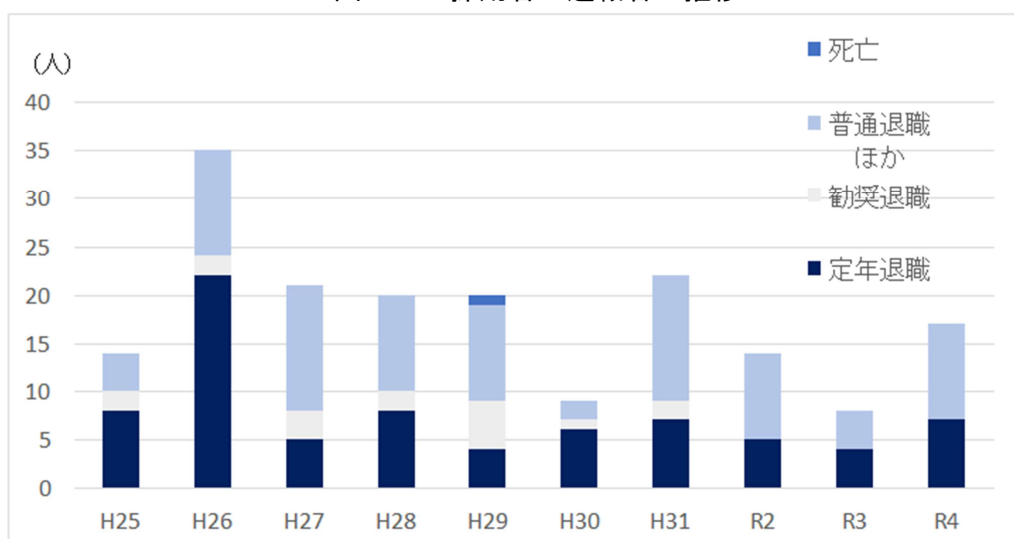
区 分	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
採用者数	17	12	19	16	23	9	18	28	11	9
退職者数	14	35	21	20	20	9	22	14	8	17
定年退職	8	22	5	8	4	6	7	5	4	7
勸奨退職	2	2	3	2	5	1	2	0	0	-
普通退職ほか	4	11	13	10	10	2	13	9	4	10
死亡	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

※勸奨退職に係る制度は令和3年度にて廃止

■表2 退職者数・採用者数の推移



■図4 採用者・退職者の推移



■図5 退職者内訳の人数の推移

⑤ 定年退職予定者等の見込み

定年延長制度の導入により、令和5年度から職員の定年年齢が段階的に65歳まで引き上げられるため、令和5年度から令和14年度までの間は、2年毎に定年退職者がいない年度が発生します。

	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年退職者数	-	5	-	12	-	8	-	10	-	12
一般事務	-	3	-	6	-	5	-	6	-	4
一般技術	-	1	-	1	-	1	-	0	-	1
保健・福祉職等	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0
保育士	-	1	-	3	-	1	-	2	-	5
技能労務職	-	0	-	2	-	1	-	2	-	2

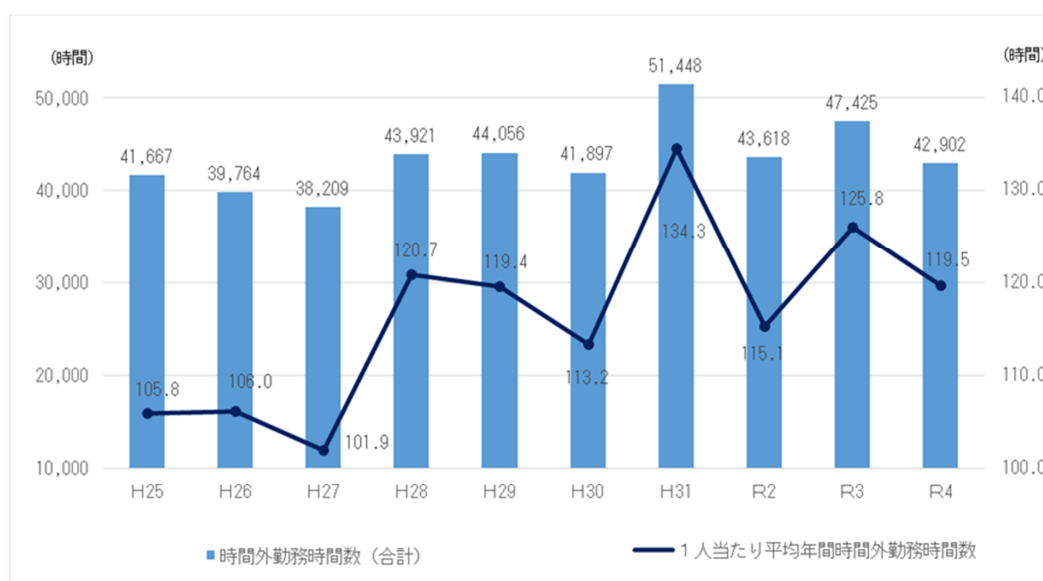
■表3 定年退職予定者等の見込み



## ⑥ 超過勤務時間の推移

超過勤務については、ワーク・ライフ・バランスの推進等の取組を進めており、一人当たりの平均年間時間外勤務時間数は、10年間の推移で見ると13.7時間、約12.9%増加しています。

「次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画（後期）」では職員一人当たりの超過勤務の年平均時間数の目標値を100時間としていますが、超過勤務が減少している部署がある一方で、一人当たりの平均年間時間外勤務時間数が200時間を超え、超過勤務が常態化している部署もあることから、超過勤務の削減に向けて、定員の面からも対策を講じていく必要があります。



■図6 超過勤務時間の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
時間外勤務時間数 (合計)	41,667	39,764	38,209	43,921	44,056	41,897	51,448	43,618	47,425	42,902
1人当たり平均年間時間外勤務時間数	105.8	106.0	101.9	120.7	119.4	113.2	134.3	115.1	125.8	119.5

■表4 超過勤務時間の推移

⑦ 育児休業者数等の状況

平成 26 年度から令和 5 年度までの 10 年間の育児休業等による長期休業の状況（男性職員を除く）は、下表のとおりです。1 年当たりの新規育児休業取得者数は 10 年平均で 7.8 人、各年 4 月 1 日時点の育児休業取得者では 10 年平均で 14.5 人です。

また、メンタル疾患病休者数についても 10 年間の年平均で 8.6 人であり、働きやすい職場づくりのためにも組織全体で対応すべき課題の一つです。

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
新規育児休業取得者数	13	7	10	9	6	4	6	5	4	14
平均取得日数	680	538	584	443	592	621	433	595	585	542

※平均取得日数に、妊娠出産休暇 16 週は含まない。

※男性職員は除く。

■表 5 新規育児休業取得者数

	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
育児休業取得者数	21	24	18	20	13	8	10	8	8	15

※各年 4 月 1 日現在

※複数年に渡り育児休業を取得した場合は、各年度に計上

※男性職員は除く。

■表 6 育児休業取得者数

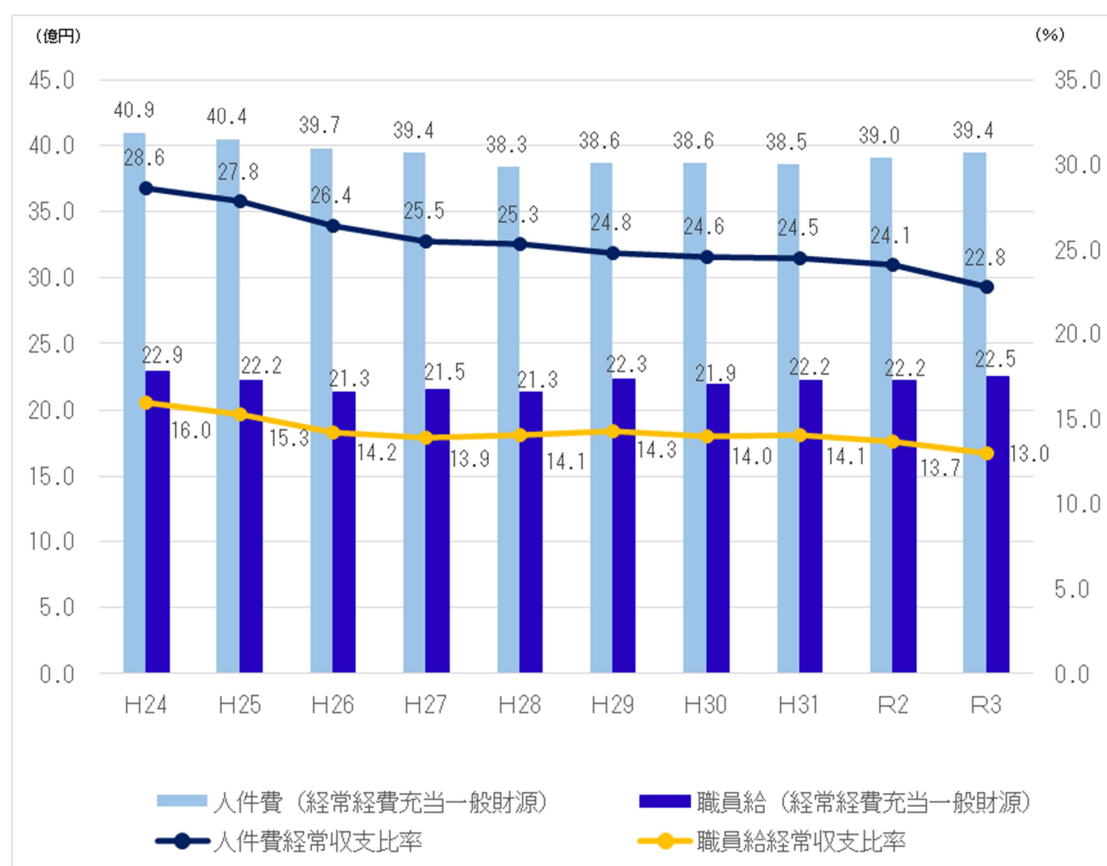
	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
メンタル疾患病休者数	7	7	12	14	10	7	6	6	7	12

■表 7 メンタル疾患病休者数

### ⑧ 人件費等の推移

人件費及び職員給（経常経費充当一般財源）について、平成24年度決算から比較すると人件費（経常経費充当一般財源）は約1億5千万円、3.7%の削減となり微減傾向ですが、職員給（経常経費充当一般財源）は4千万円、1.7%の削減とほぼ横ばいとなっています。また、人件費及び職員給の経常収支比率については改善傾向にあります。

なお、令和3年度の26市の人件費経常収支比率は22.4%ですが、多摩26市類似団体等（★）平均の人件費（経常経費充当一般財源）は39.9億円、人件費経常収支比率は23.9%となっていることから、類似団体等の平均と近い状況にあります。一方で、多摩26市類似団体等平均の職員給（経常経費充当一般財源）は23.2億円、職員給経常収支比率は13.9%となっていることから、類似団体等と比較して低い状況にあります。



※普通会計決算による数値であり、特別会計は含まない。また、経常経費充当一般財源とは、経常的経費に充てた一般財源をいい、経常的経費から特定財源（国や都からの補助金のように特定の支出に充てるべき収入）を差し引いた額である。

★類似団体等：人口と産業構造による市町村の類型が総務省により示されています。平成28年度より多摩26市のうち狛江市の類似団体（類団区分Ⅱ-1）は、武蔵村山市のみとなりましたが、令和2年国勢調査に伴い変動することが見込まれるため、引き続き、人口規模が同じ類団区分（5万人以上10万人未満）が「Ⅱ」の国立市、福生市、東大和市、清瀬市、武蔵村山市、稲城市、羽村市、あきる野市に、狛江市を加えた9市で、「類似団体等」としています。

■表7 人件費等の推移

(2) 他市との比較

① 多摩 26 市との比較（正規職員一人当たりの人口）

令和 5 年 4 月 1 日現在の多摩 26 市における職員一人当たりの人口を比較すると、狛江市は多摩 26 市中 10 番目に多い状況であり、職員 1 人が支えている人口の割合が比較的高くなっています。

市	人口	職員数	職員一人 当たりの人口	(参考順位)
八王子市	561,758	2,911	193	22
立川市	185,483	1,072	173	11
武蔵野市	147,964	952	155	8
三鷹市	189,916	1,046	182	15
青梅市	130,274	1,527	85	1
府中市	259,924	1,345	193	23
昭島市	114,259	648	176	13
調布市	238,505	1,315	181	14
町田市	430,831	2,904	148	5
小金井市	124,756	658	190	19
小平市	196,624	955	206	26
日野市	187,254	1,471	127	3
東村山市	151,814	788	193	21
国分寺市	128,238	672	191	20
国立市	76,168	502	152	7
福生市	56,201	395	142	4
狛江市	82,749	442	187	17
東大和市	84,870	453	187	18
清瀬市	74,702	438	171	10
東久留米市	116,839	594	197	24
武蔵村山市	71,296	391	182	16
多摩市	148,210	841	176	12
稲城市	93,421	898	104	2
羽村市	54,504	366	149	6
あきる野市	79,807	479	167	9
西東京市	205,876	1,046	197	25

■表 8 多摩 26 市での比較

② 類似団体との比較（類似団体別職員数の状況）

令和4年4月1日現在の狛江市との類似団体は全国で112団体あります。類似団体の平均と比較して超過している部門は民生及び衛生部門のみであり、それ以外の部門は全てマイナスとなっています。特に総務・企画部門のマイナスが大きくなっています。

部門	区分	類似団体 R4.4.1(A)	狛江市		超過人数 (B)-(A)=(C)	超過率 (C)/(B)
			R4.4.1(B)	R5.4.1		
普通 会 計	議 会	7	6	6	▲ 1	▲ 16.7
	総務・企画	135	89	93	▲ 46	▲ 51.7
	税 務	34	31	30	▲ 3	▲ 9.7
	民 生	138	149	148	11	7.4
	衛 生	29	31	30	2	6.5
	労 働	0	0	0	-	-
	農 林 水 産	13	1	1	▲ 12	▲ 1,200.0
	商 工	7	6	7	▲ 1	▲ 16.7
	土 木	49	46	46	▲ 3	▲ 6.5
	一般行政部門計	412	359	361	▲ 53	▲ 1,287.4
	教 育	78	45	47	▲ 33	▲ 73.3
	警 察	-	-	-	-	-
	消 防	-	-	-	-	-
	普通会計計	490	404	408	▲ 86	▲ 21.3
人口1万人当たり職員数		59.0	48.7	49.3	▲ 10.4	▲ 0.2
公 営 企 業 等 会 計  (参考)	病 院	-	-	-	-	-
	水 道	-	-	-	-	-
	下 水 道	-	8	8	-	-
	交 通	-	-	-	-	-
	そ の 他	-	26	26	-	-
	公営企業等会計計	-	34	34	-	-
(参考)合計		-	438	442	-	-

※類似団体の職員数は修正値を用い、類似団体のうち各中・小部門に職員を配置している団体のみを対象として集計した平均値に、本市の住民基本台帳人口を乗じて算出しています。

■表9 類似団体との比較

### 3. 狛江市定員適正化計画

#### (1) 基本的な考え方

近年は、小学校給食調理の委託化や保育園の民営化、技能労務職のあり方を整理する等の取組を進め、効率的かつ効果的な行政運営ができるよう定員管理を行ってきました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響により、社会状況が大きく変化し、行政サービスのあり方や職員の働き方については、変革期を迎えており、職員にとって真に働きやすい職場や働き方を創出していくためにも、超過勤務の抑制やワーク・ライフ・バランスの推進など、心身ともに健康で、職員一人ひとりの能力が最大限発揮できる職員体制が求められています。

安易に職員数を増やすことは、財政全体に影響を及ぼすこととなりますが、将来にわたって行政サービスを安定的に提供するためにも、職員数の削減を前提とすることなく、将来的な財政負担と安定的な組織体制、職員の働き方等とのバランスを考慮しながら、民間委託の活用や多様な任用形態を活用とあわせて必要な人員の確保を検討します。

また、これまでは市の組織に対して通常配置すべき職員数を定員として位置付けていましたが、これを基本として、長期の育児休業への対応や人財育成のための長期の派遣研修等が見込まれる職員数についても、一定程度加えたものを本計画期間中の定員とし、これを基準として、想定外の行政需要の増加への対応など柔軟な対応も含め、年度ごとに必要な人員を配置していきます。

#### ① 中長期的な視点に立った定員管理

▽ 定年が令和5年度から段階的に65歳まで引き上げられ、令和14年度までの間は、原則として2年毎に定年退職者が発生することになります。今後の新規職員の採用について、これまでのように退職者の補充を基本とした場合には、職員の年齢構成に影響を与えることとなるため、将来にわたって安定した組織力を維持するため、職員の年齢構成や退職者数の見通しを踏まえた中長期的な視点による職員の採用を行います。

▽ 一般技術や保健・福祉職等の職種は一般事務に比べて職員数が少なく、年齢構成に偏りがあるため、業務の専門性や特殊性などを勘案し、技術や知見等の継承という点も踏まえた職員の採用に努めます。

#### ② 働き方改革の推進

▽ 国や都の動きに合わせた業務の増加や福祉部門における相談支援業務への対応などにより、超過勤務が常態化し、職員の負担が増加している部署もあるため、業務の見直し、整理、効率化等を進めた上で、必要な定員の配置に努めます。

▽ 1年を超える長期の育児休業を取得する職員が毎年度一定程度おり、女性職員

の割合が職員数の半数を超えるなか、今後も同様であるものと見込まれます。これまで長期の育児休業者の代替については、会計年度任用職員を配置することを原則としていましたが、人事異動等の人事管理のほか、市の組織は係単位で見ると少人数の職場が多いため係の業務執行に影響を与える場合もあります。現在の少子化社会において、子育て中の職員への支援は重要であり、育児休業を取得しやすく、かつ、組織としても安定的な業務を執行するために、一定程度の職員数を確保することにより長期の育児休業者の代替として正規職員を配置できるよう努めます。

- ▽ 行政手続や業務のデジタル化を推進することにより職員の負担を軽減を図るとともに、多様な働き方を認め、ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、将来的な人口減少社会においても人材を確保することができ、やりがいを持って働き続けられる職場風土づくりを進めます。

### ③ 柔軟な職員配置

- ▽ 新たな行政課題や一時的な政策課題への対応が必要な場合には、時限的な職員の配置も含め、柔軟な職員体制を確保するとともに、人員配置が行われるまでの間については、部内で柔軟な配置を認める等、業務の円滑な遂行を進めます。

また、国の事業等で短期かつ集中的に実施が求められる業務に際しては、全庁的な応援体制により、迅速かつ効果的な職員配置を行います。

### ④ 人財の育成

- ▽ 人財育成の取組として第2次狛江市人財育成基本方針に基づき、広い視野と貴重な経験を有する職員の育成するため、積極的に外部への派遣研修を行っているところですが、定員管理上の職員数は一部を除き派遣研修の職員数は含まれていません。職員一人ひとりの意欲と能力を高めるとともに、組織力の向上を図っていくための派遣研修を継続的に実施していく一方で、これにより組織内の職員数の不足が生じることがないように、一定程度の職員数を確保します。

### ⑤ 多様な任用形態の活用

- ▽ 定年の引上げに伴う新たな制度として、役職定年制や短時間勤務で定員外にはなるものの職員としては引き続いて勤務する定年前再任用短時間勤務制が導入される見込みであるため、豊富な経験等を継承できるような配置、任用を検討します。また、定型的な業務及び補助的な業務については、会計年度任用職員を配置するなど、業務内容に応じて適材適所に効果的に配置するなど、多様な任用形態を活用します。

⑥ デジタル技術を活用した業務の効率化及び民間委託の活用

- ▽ 限られた職員数で多様化、複雑化する行政需要に対応していくためにも、既存業務の整理、見直し等を行うとともに、業務を効率的に進められるようデジタル技術の活用や、民間に委ねることにより、職員の負担軽減に努めながらも市民サービスの維持、向上を図ります。
- ▽ これまでの行財政改革の取組により、多くの定型業務が既に委託化されていますが、新たな行政需要に対応するため、民間委託できる業務について研究し、導入に向けた検討を行います。
- ▽ 技能労務職については、業務の委託化を進めることにより、引き続き退職者不補充という考え方にに基づき定員管理を行い、将来的な職員数の減少に当たっても行政サービスの質が低下しないよう対応します。

(2) 計画期間

令和6年度から令和11年度までとします。

※前計画を前倒しして改訂し、終期を第4次基本構想後期基本計画の期間と合わせます。

(3) 対象

本計画の対象となる職員は、総務省が実施する「地方公務員定員管理調査」の対象である一般職の常勤職員と再任用フルタイム勤務職員としますが、会計年度任用職員等の定員外の職員についても、多様な任用形態の活用において単純な増員にならないよう個別の状況を踏まえて配置します。

(4) 目標職員数

令和5年4月1日の定員は429人ですが、令和6年度の組織改正等に伴う一部定員の見直しにより市の組織に通常配置すべき職員数443人を定員として、これに長期の育児休業の代替や人材育成のための派遣研修等が見込まれる職員数10人を加えた453人を本計画期間の目標職員数とします。これを基準として、想定外の行政需要の増加への対応など柔軟な対応も含め、年度ごとに必要な人員を配置します。



登録番号(刊行物番号)

R 5 - 22

狛江市定員適正化計画

令和 5 年 8 月発行

発 行	狛江市
編 集	企画財政部 政策室 狛江市和泉本町一丁目 1 番 5 号 電話 03 (3430) 1111
印 刷	庁内印刷
頒布価格	20円