

浦安市定員適正化計画

平成 18 年度 ~ 平成 22 年度

浦 安 市

平成 19 年 2 月

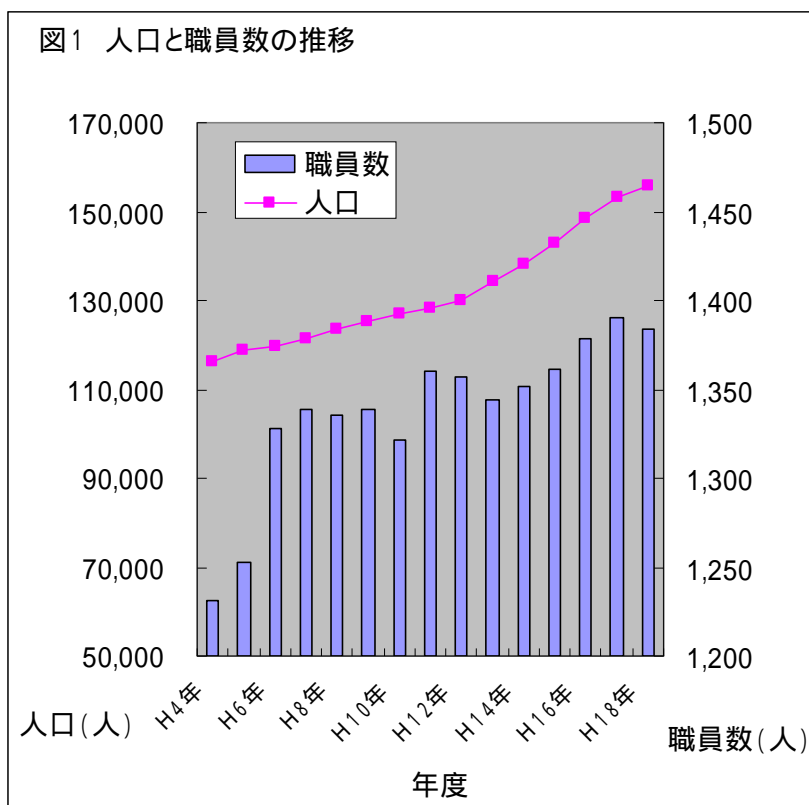
1. 計画の目標値

- ◆ 計画期間 平成 18 年度～22 年度
- ◆ 職員数
 - 平成 18 年 4 月 1 日職員数 1 3 8 5 人から
 - 平成 23 年 4 月 1 日職員数 1 3 1 4 人へ（7 1 人純減）
- ◆ 純減率 5 . 1 3 %

2. 職員数の現状

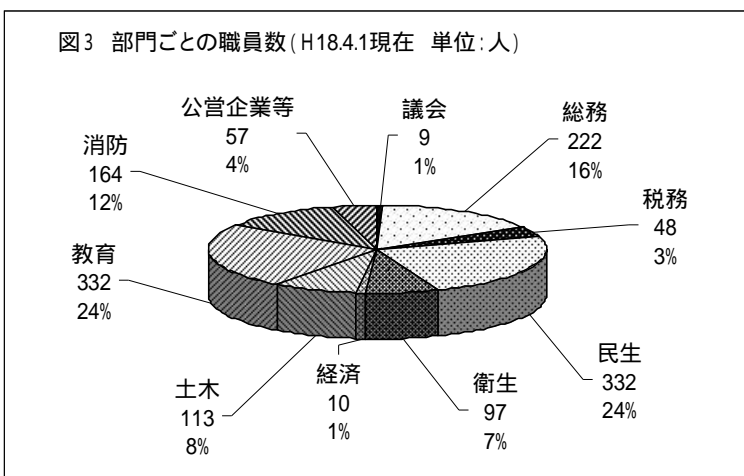
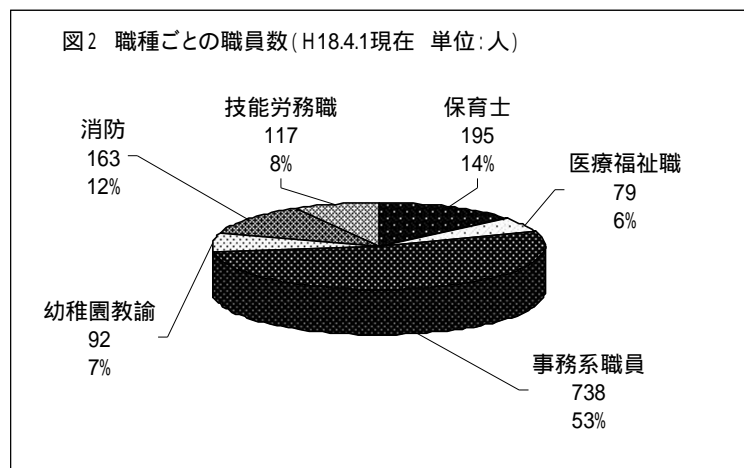
(1) 職員数の推移と現状

浦安市の職員数は、埋め立て事業による面積の拡大と昭和 50 年代からの急激な人口増加による行政需要に応えるため、増加を続けてきました。その一方で、簡素で効率的な行政組織の構築のため、平成 8 年度より定員適正化計画を策定し、職員数の抑制に努めその結果、人口は依然として堅調な増加を続ける中であって、職員数は、平成 17 年度をピークに減少を始め（図 1：人口と職員数の推移）、職員一人当たりの人口は、平成 4 年度の 94.54 人から平成 18 年度の 112.51 人へと大幅な増加を実現しました。



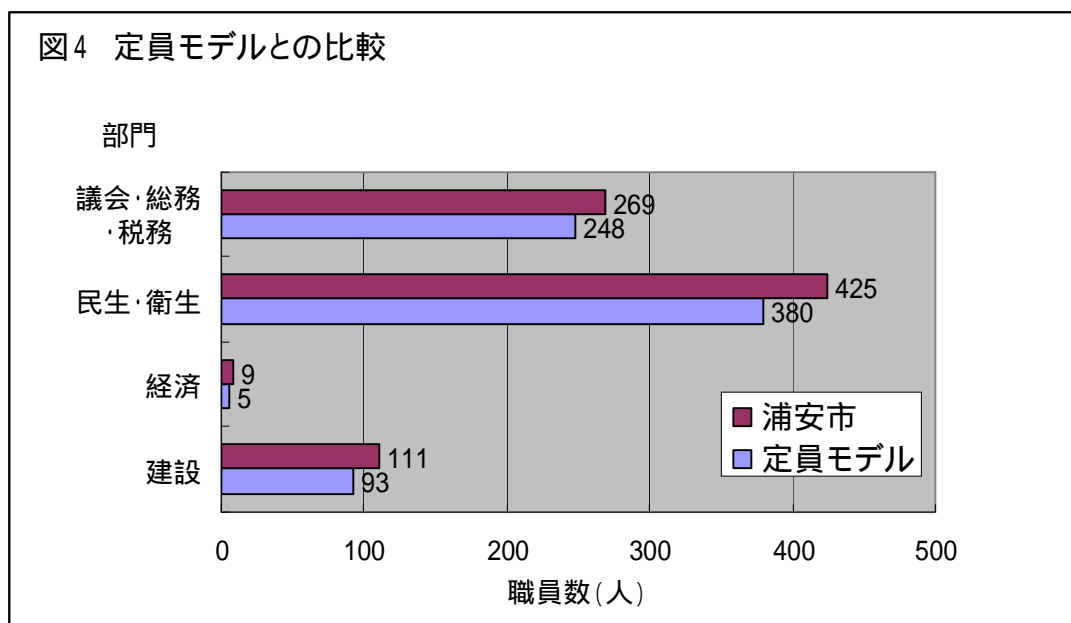
職種ごとの職員数をみると、図2（職種ごとの職員数）のとおりで、事務系職員が全体の約半分を占め以下、保育士、消防士の順となっています。

また、部門ごとの職員数は、図3（部門ごとの職員数）の示すように民生部門と教育部門が占める割合が最も高くなっており、以下、総務部門、消防部門の順となっています。



(2) 第8次定員モデルとの比較

第8次定員モデルのモデル値と平成18年4月1日現在の職員数を比較すると、各部門ともモデル値を上回っており、全体としては、88人、10.81%との超過となっています。（図4：定員モデルとの比較）



定員モデルとは

定員モデルとは、普通会計のうち特別行政（教育・消防）を除いた職員を対象とし、面積や住民基本台帳人口、世帯数、事業所数等行政需要に密接に関係すると考えられる指標と職員数との相関関係を分析、これに基づいてそれぞれの部門ごとに参考となる職員数を算出したものです。

(3) 類似団体との比較

ア 平成 17 年 4 月 1 日現在の定員管理診断表により、類似団体の職員（総務省「類似団体別職員の状況」）と比較すると、単純値で 284 人超過、超過率 21.23%、修正値 207 人超過、超過率 15.47%となっています。

イ 特に超過数の多い部門は、住民関連（修正値で 27 人超過、以下同様）、保育園（79 人）、教育一般（35 人）、その他社会教育施設（23 人）、幼稚園（62 人）などです。

超過の主な要因として、住民関連部門では、地域活動の支援や防犯、交通安全など市民の生活の安全確保など「地域づくり」や「安全・安心」に関する事業、教育一般部門では、「個性が輝く教育の推進」や「学校施設のなどの教育環境の充実」に関する事業など本市の重点施策を積極的な推進してきたことによるものです。

その他社会教育施設部門では、これまで図書館などの社会教育施設の充実を図り、これらの施設に他市と比較して多くの人員を配置してきたことによるものです。

また、市の政策として、保育園については 11 園の市立保育園のうち 7 園を、幼稚園は市立保育園 15 園を市が直接運営していることが超過の要因となっています。

ウ 類似団体の平均値（修正値）を下回っているのは、税務（12 人）、農業一般（15）、土木一般（9）などで、これらは、これまでの業務効率化への取り組みの結果によるものや産業構造、面積など本市の特色に起因するものと考えられます。

類似団体とは

類似団体とは、産業構造と人口規模が比較的に本市と類似している全国の市のことをいいます。国が算定している基準により、全国の市を 36 類型に分類、類型ごとに普通会計部門の職員数の人口 1 万人当たりの数値を算出し、指標としたものです。具体的には各部門ごとに各類型の単純な平均値（単純値）と、その部門に職員を配置している団体だけの平均値（修正値）を算出しています。

3. 浦安市の特徴

浦安市の大きな特徴として、急激な人口増加を挙げることができます。人口は、この25年間で約3倍に増え、平成17年度に実施された国勢調査では、前回調査時からの5年間で16.77パーセント増加し、全国一の増加率となっています。そして、今後とも当分の間、堅調な人口増とそれに伴う行政需要の増加が見込まれます。

そしてもうひとつ、大きな特徴として予算規模の大きさを挙げることができます。財政規模について、類似団体42団体のうち、特に人口規模の近い10市と比較を行うと、浦安市の予算額が突出して高く、他市と比較してより多くの予算、より多くの事業を執行していることがうかがえます。(表1)

その中で、特に優先的かつ重点的に取り組む必要のある施策のひとつとして、「子どもが健やかに生まれ育つ環境づくり」を掲げ、これまできめ細かく、高水準な行政サービスを提供してきました。特に保育園7園、幼稚園14園を市直営とし、市の直接的な関与と責任の下に運営してきたことは、他の教育、福祉施策と合わせて本市の発展の大きな要因のひとつでもあります。これらの施策が最も必要とする資源は人的資源であり、効率的な業務の運営を図ってもなお、多くの人員を必要とするものです。

表1 類似10団体との比較

団体名	住基人口 (人)	当初予算額 (億円)	人口増減率
千葉県 浦安市	149,863	556.1	16.77%
千葉県 習志野市	156,587	407.4	3.06%
埼玉県 熊谷市	155,241	504.6	-0.74%
茨城県 ひたちなか市	154,844	405.9	1.29%
千葉県 野田市	151,733	415.1	0.02%
千葉県 流山市	150,910	344.3	1.41%
埼玉県 新座市	150,423	342.3	2.54%
埼玉県 入間市	148,437	333.8	0.45%
岐阜県 大垣市	148,067	453.6	0.52%
大阪府 守口市	146,552	518.8	-3.16%
東京都 東村山市	144,623	438.8	1.85%
10市の平均	150,742	416	0.68%

1 当初予算額は、平成17年度一般会計予算額

2 人口増加率は、平成17年国勢調査結果と前回調査結果との比較による

4. 定員適正化の内容

以上のような状況を踏まえ、新たな定員適正化計画を次のとおりとします。

(1) 計画期間

本計画は、平成 18 年度から平成 22 年度までの 5 ヶ年を計画期間とします。

(2) 対象部局

本計画は、全ての部局の対象部局とします。

(3) 目標

目標職員数

平成 18 年 4 月 1 日職員数 1 3 8 5 人から

平成 23 年 4 月 1 日職員数 1 3 1 4 人へ（7 1 人純減）

年度別削減目標数及び職員数

年 度	17	18	19	20	21	22	23	合 計
職 員 数 (人)	1391	1385	1372	1358	1344	1330	1314	
削 減 目 標 数		13	14	14	14	16		7 1

各年度 4 月 1 日付職員数（教育長を含む）

(4) 基本的な考え方

少子高齢化や地方分権の進展などの大転換期にあつて、地方自治体には、今まで以上に効率的な行政運営が求められています。特に定員管理の適正化は、限られた財源の中での人件費の抑制という面からも行財政に対して大きな影響を及ぼすものです。

本計画は、「定員モデル」や「類似団体別職員数の状況」を参考に他市との比較による定員管理の現状分析を行う一方で、将来の行政ニーズや効率化の進展など、現時点における推測値に頼らざるを得ない指標から策定したものです。社会経済環境がめまぐるしく変化する中、5 年間の計画期間中には、新たな行政ニーズの発生や大規模な業務の委託化など、本市行政の運営体制に大きな変化を及ぼす事象の発生があるかもしれません。このような事態が発生した場合、これに適切に対処していくため、必要に応じて本計画の見直しを柔軟に行い、常に適正な定員管理の実現を図っていくものとします。

5. 定員適正化の手法

➤ 効率的で機能的な組織作り

スタッフ制の拡大や組織改正により、より効率的で機能的な組織を構築します。

➤ 職員の人材育成

少数精鋭による行政運営を実現するため、人材育成基本方針に基づき、効果的な研修やジョブローテーションなどによって、計画的に人材を育成します。

➤ 業務の見直し

事務事業評価などを通じ、行政の守備範囲・役割を再検討し、事業の見直しを行います。

➤ 民間活力の導入

指定管理者制度やPFI方式の導入、業務委託化、人材派遣の活用について積極的に検討を行います。

➤ 市民との協働の推進

市民と行政の役割を明確にし、地域にできることは地域に任せ、市民が主体的にまちづくりを推進していくことのできる体制の整備を推進します。

6. 退職者数と採用者数の見込み

年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23
計画職員数	1385	1372	1358	1344	1330	1314
退職予定者数	34	38	35	45	31	
退職後の職員数		1351	1334	1323	1299	1299
採用予定者数		21	24	21	31	15

採用予定者数は、前年度途中の採用者と4月1日付け採用者数