

清瀬市定員適正化計画

令和6年3月



目 次

1 計画の位置付け	1
(1) 計画の目的	
(2) 計画期間	
(3) 計画の対象職員	
2 定員管理の状況	2
3 他団体との比較	2
(1) 人口 1 万人当たりの職員数の他団体との比較(多摩 26 市及び類似団体)	
(2) 検証結果	
4 定員適正化に向けた取組	4
(1) 職員の育成・組織の強化	
(2) 技能労務業務等の見直し	
(3) DX 推進	
(4) 民間活力の活用	
(5) 職員の年齢構成の是正	
(6) 定年延長制度への対応及び再任用職員の配置	
(7) 会計年度任用職員の適正管理	
5 計画に基づく職員数の年次計画	6

1 計画の位置づけ

本計画は、現状の職員数を多摩26市との比較等を通じて分析を図るとともに、今後の定年退職者数を推計し、新規の採用者数の年次計画を立て、令和6年度から令和10年度までの5か年における定員管理の指針として位置付けるものである。

なお、各年度の職員定数については、主管課のヒアリング等を経て、別途、定めるものとする。

(1) 計画の目的

市の行政運営は、最小の経費で最大の効果をあげるとともに、常に組織及び運営の合理化に努めていかなければならないため、適正な人員の確保と効率的な事務処理を進めていかなければならない。そのため、市の実情を踏まえた自主的かつ計画的な定員管理の取り組みが求められている。

本市では、平成18年4月に策定した「集中改革プランに対する基本的な考え方」において定めた定員の目標値450人を平成22年度に達成し、現在まで同程度の定員を維持してきた。その後、具体的な目標値を定めていないところであるが、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い、市の業務が複雑化、多様化していることに加え、新型コロナウイルス感染症対策等緊急的な業務への対応等、新たな課題にも的確に対応していくため、定員の在り方及び目標値を明確にしていく必要がある。

第4次清瀬市長期総合計画(平成28年度～令和7年度)で掲げる将来像の実現を目指し、経営資源の一つである「職員」について、人数の見直しや効率的・効果的な人員配置を行い、職員一人一人の能力が発揮され、最大限の効果を上げる組織づくりを円滑に推進するため、この計画を策定する。

(2) 計画期間

令和6年度から令和10年度の5か年とする

なお、計画期間内であっても、社会経済情勢の大きな変化等により改定の必要が生じた場合は見直しを行う。

(3) 計画の対象職員

総務省定員管理調査の対象となる職員とする。

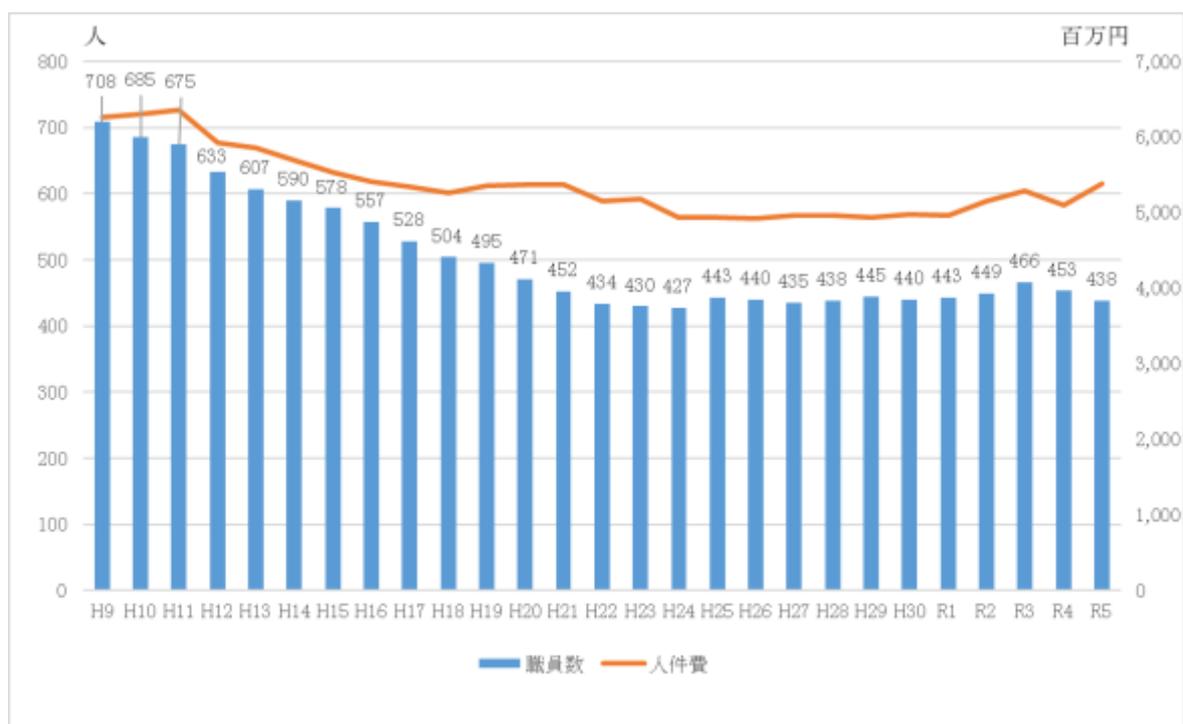
※正規職員及びフルタイムの再任用職員の合計。

※自治法派遣により出向している職員は除き、受け入れている職員は含む。

2 定員管理の現状

平成 9 年度決算を起点に「集中改革プランに対する基本的な考え方」の目途である平成 22 年度決算と比較すると、事務事業の見直し、組織改革によるスリム化・効率化、民間委託や指定管理者制度の導入など、職員数縮減の取り組みを推進することで、約 11 億円、18%の削減に取り組むことができた。その後、450 人前後の総職員数を維持していることから、数値はほぼ横ばいとなっているが、令和 2 年度から開始された会計年度任用職員制度により人件費は増額傾向となっている。

【図表 1】職員数と人件費の推移(全会計)



年度	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
人件費	6,257	6,295	6,358	5,921	5,855	5,690	5,526	5,411	5,347	5,257	5,360	5,374	5,374	5,155
年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	
人件費	5,181	4,939	4,939	4,927	4,967	4,963	4,930	4,980	4,968	5,155	5,287	5,101	5,388	

※令和 5 年度の人件費は当初予算

3 他団体との比較

適正な定員管理を進めるうえで、定数の現状を分析・検証するため「多摩 26 市の職員数との比較」を基に現行の定数水準について比較を行った。

(1) 人口 1 万人当たりの職員数の他団体との比較(多摩 26 市及び類似団体)

本市の人口 1 万人当たりの普通会計部門(特別会計及び公営企業会計等の職員を除いた合計)の職員数は 54.57 人(令和 4 年 1 月 1 日現在)であり、概ね共通する行政課題を抱える多摩 26 市で比較すると、21 番目に少ない状況である。近隣市の東久留米市(46.03 人)や西

東京市(46.21 人)と比較する 8 人程多い状況であるが、これは人口規模が大きい場合に生じるスケールメリットによるものであると考えられる。

そこで、単純に近隣市と比較するだけでなく、類似団体(全国の自治体を人口と産業構造(産業別就業人口の構成比)を基準として類型別に区分した中で、同一の類型に属する団体)の人口1万人当たりの職員数の平均を基に指標を算出し比較した。

本市の類似団体類型は「一般Ⅱ-3」(人口規模5万人以上、10万人未満。産業構造が第Ⅱ次産業及び第Ⅲ次産業の割合が90%以上かつ第Ⅲ次産業の割合が65%以上の団体)に区分され、多摩26市では9団体あり、本市はその中でも5番目に職員数が少ない状況であり、平均値に位置する。

【図表2】多摩26市内の状況 ※網掛けの自治体が類似団体(一般Ⅱ-3)

自治体名	面積(k㎡)	住基人口 (人) (R4.1.1)	普通会計 職員数 (人) (R4.1.1)	人口1万人 当たり職員数 (人) (R4.1.1)	順位 (26市)	順位 (類似団体)
1 八王子市	186.38	561,758	2,733	48.65	8	-
2 立川市	24.36	185,124	975	52.67	17	-
3 武蔵野市	10.98	148,025	866	58.5	23	-
4 三鷹市	16.42	190,590	960	50.37	15	-
5 青梅市	103.31	131,124	637	48.58	7	-
6 府中市	29.43	260,253	1,238	47.57	4	-
7 昭島市	17.34	113,829	558	49.02	12	-
8 調布市	21.58	237,939	1,237	51.99	16	-
9 町田市	71.55	430,385	2,072	48.14	5	-
10 小金井市	11.3	124,617	603	48.39	6	-
11 小平市	20.51	195,361	904	46.27	3	-
12 日野市	27.55	187,304	1,021	54.51	20	-
13 東村山市	17.14	151,695	749	49.38	14	-
14 国分寺市	11.46	127,792	623	48.75	10	-
15 国立市	8.15	76,317	460	60.27	24	7
16 福生市	10.16	56,274	363	64.51	26	9
17 狛江市	6.39	83,022	404	48.66	9	1
18 東大和市	13.42	85,285	418	49.01	11	2
19 清瀬市	10.23	74,948	409	54.57	21	5
20 東久留米市	12.88	117,091	539	46.03	1	-
21 武蔵村山市	15.32	71,872	354	49.25	13	3
22 多摩市	21.01	147,528	787	53.35	18	-
23 稲城市	17.97	93,007	514	55.26	22	6
24 羽村市	9.9	54,609	341	62.44	25	8
25 あきる野市	73.47	80,112	434	54.17	19	4
26 西東京市	15.75	205,805	951	46.21	2	-
26市平均			813	51.79		
類似団体(一般Ⅱ-3)平均			411	55.35		

参考:総務省定員管理調査(類似団体別職員数の状況)

(2) 検証結果

「多摩 26 市の類似団体との比較」では平均値に位置していることから、適正な範囲内の職員数であると考えられる。引き続き、多摩 26 市の類似団体の職員数の状況に注視しながら定員管理を実施し、この職員数を基に本市の定員適正化に向けた取り組みを実施する必要がある。

なお、多摩 26 市の類似団体の中で人口 1 万人当たりの職員数が 1 番少ない狛江市(48.66 人)や次に少ない東大和市(49.01 人)と同程度の職員数まで削減とした場合には、40 人程度の人員を削減する必要がある。このことについては、公立保育園の設置状況による保育士の人数や生活保護率の状況によるケースワーカーの人数等、自治体ごとに特殊事情が異なるため、単純に同程度の職員数が適正であるとは考えられないため、このことを根拠として職員数を削減することは望ましくないと考える。

【図表 3】普通会計職員数の類似団体との比較

	普通会計職員数
清瀬市の職員数(令和 4 年度実数)	409 人
類似団体(多摩 26 市のうち、9 市)	411 人

4 定員適正化に向けた取組

(1) 職員の育成・組織の強化

人材育成基本方針実施計画に基づき、庁内研修や派遣研修、自己啓発の推進等を行い、職員の能力向上を図る。また、課長昇任試験への飛び級制度の実施などにより、若手職員の意欲向上を図る。

(2) 技能労務業務等の見直し

学校給食調理員や保育士等の技能労務職員については、現場の実態を精査しながら業務の民間委託を積極的に検討することを基本とし、原則として退職者不補充とする。

(3) DX 推進

定型的で業務量の多い単純業務や各種相談、窓口業務等については、AI や RPA 等を活用することで業務の効率化を図る。

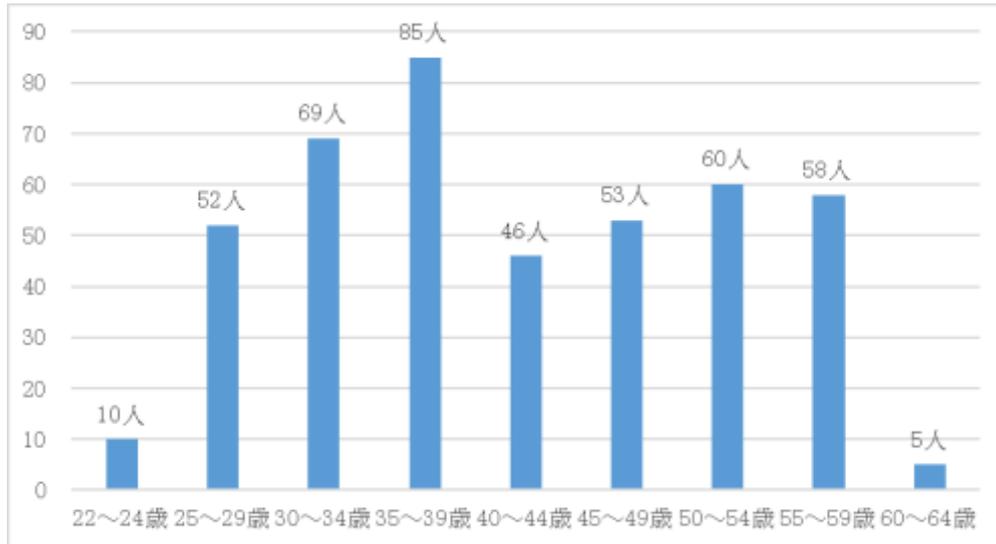
(4) 民間活力の活用

市民サービスの向上や経費の削減が図られる場合は、法令の制約や効果の検証を踏まえつつ、指定管理者制度の導入や民間委託化の推進を図る。

(5) 職員の年齢構成の是正

本市の職員の年齢構成は、退職者不補充を実施した期間の職員採用がなかったことにより、40～49 歳の職員が少なく、団塊の世代の退職等に伴い、比較的経験の少ない職員層が多い職員構成となっている。今後の長期的に安定した行政運営とするため、経験者採用や管理職採用など多様な採用方法を取り入れ、バランスの取れた年齢構成を確立していく。

【図表 4】清瀬市職員の年齢構成(令和 5 年 4 月 1 日現在)



(6) 定年延長制度への対応及び再任用職員の配置

65 歳までの定年延長制度の導入により、定年退職者が生じない年があることで、新規職員を採用できないことも予測される。しかし、組織の新陳代謝も必要なことから、若年層職員が著しく減少することがないよう、継続して一定数の新規採用を行い、可能な限りバランスの取れた職員構成とする。

再任用職員は、これまでに培った豊富な知識や能力、経験を有していることから、それらを最大限活用できるよう適正配置を進める。

【図表 5】定年退職者の推移

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年年齢		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
再任用延長期間			R10末		R11末		R12末		R13末		延長なし
定年退職者数			11人		13人		8人		12人		14人
内訳	一般事務職		10人		8人		4人		10人		11人
	保育士		0人		2人		1人		2人		2人
	技能労務職		1人		3人		3人		0人		1人

(7) 会計年度任用職員の適正管理

正規職員の事務補助等を担う非常勤職員については、令和 2 年 4 月 1 日から会計年度任用職員としての新たな制度に移行した。制度移行後は、社会保険加入者への期末手当の支給など給与制度の適正化が進んだ一方、財政負担が増加している。

令和 5 年 4 月 1 日現在、220 人を任用しているが、各事務事業の遂行に必要となる職種及び人数を精査しながら、適正配置を進める。

5 計画に基づく職員数の年次計画

清瀬市の人口 1 万人あたりの職員数については、多摩 26 市の類似団体との比較により平均値に位置しているが、引き続き厳格な定員の適正化を図る必要がある。

本計画では、多摩 26 市の類似団体における人口 1 万人あたりの普通会計職員数の平均値である 55.35 人を適正な職員数と考え、この職員数を上限とする。

令和 5 年度においては、総務省定員管理調査の結果、総職員数 438 人から公営企業会計職員数を除いた普通会計職員数は 398 人であり、令和 5 年 1 月現在の人口 74,702 人であることから、人口 1 万人あたりの職員数を算出すると 53.28 人となり、令和 4 年度の 54.57 人と比較すると、1.29 人減となり、上述の上限数は下回っている状況にある。

令和 10 年 4 月 1 日時点までの職員数については、令和 7 年度に予定している民間委託化に伴う減員を反映し、その後については、DX 推進や民間活力活用等の業務効率化による減員、危機管理体制の強化や行政需要の増による増員について弾力的に実施していくこととし、令和 5 年 4 月 1 日現在の職員数 438 人を基準に定員管理を実施していく。

【図表 6】定員適正化計画に基づく職員採用等年次計画

		R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
職員数(3月1日現在)	【a】正規職員 (a+d+e+f+g+i+j+k)	447	433	429	416	416	404	404
	【b】再任用職員(フルタイム) (b+h+l)	6	5	4	7	7	19	19
	【c】合計	453	438	433	423	423	423	423
	前年比	-	▲ 15	▲ 5	▲ 10	0	0	0
加減算 前年度 項目	【d】定年退職予定者	▲ 9	0	▲ 6	0	▲ 13	0	▲ 8
	【e】その他退職予定者	▲ 10	▲ 18	▲ 10	▲ 10	▲ 10	▲ 10	▲ 10
	【f】自治法派遣受入満了	▲ 1	▲ 3	▲ 1	▲ 2	▲ 1	▲ 1	▲ 1
	【g】自治法派遣戻り	0	1	2	1	2	2	0
	【h】再任用職員(フルタイム)期間満了	▲ 1	▲ 1	▲ 3	0	▲ 1	0	▲ 6
加減算 当該年度 項目	【i】新規採用予定者	-	6	16	4	9	10	9
	【j】自治法派遣受入開始	-	2	2	0	2	1	1
	【k】自治法派遣出向開始	-	▲ 2	▲ 2	▲ 2	0	▲ 1	▲ 1
	【l】再任用職員(フルタイム)採用予定者	-	0	0	6	0	13	0

※令和 6 年度の職員数は、令和 6 年 3 月 1 日現在の退職予定者及び新規採用予定者等を反映させて算出した人数。

※定年退職者数は令和 6 年 3 月 1 日現在の職員のうち、各年度で退職予定年度に退職した場合の人数。

※再任用職員(フルタイム)採用予定者については、前年度に定年退職した職員が全員採用となった場合の人数。

※自治法派遣の項目については、令和 6 年 3 月 1 日現在の派遣者受入者数及び出向者数を基に算出した人数。

清瀬市定員適正化計画(令和6年3月)

発行:令和6年3月

発行者:清瀬市

編集:経営政策部未来創造課



〒204-8511 東京都清瀬市中里5丁目842番地

電話 042-492-5111(代表)

ホームページ <http://www.city.kiyose.lg.jp>