

第 2 回船橋市行財政改革審議会 審議事項

(1) 定員の適正化について

[現 状]

これまでの職員数の推移について平成元年から見てみると、元年から7年まで職員数は増加を続けていたが、7年をピークに14年まで職員数は減少しており、中核市への移行があった平成15年には増加している。

この間、第3次行政改革大綱を受けて、平成10年4月から15年4月までの5年間で264人の職員を削減する定員適正化計画を策定し、その実施に努めてきたところだが、中核市への移行、船橋駅南口再開発ビルにおける公共公益施設の設置、保育需要の増加、生活保護世帯数の増加などにより目標削減数に40人足りない224人の削減しか達成できなかった。このため、現在定員適正化計画の期間を1年延長し、当初の目標の達成を目指しているところである。また、平成15年度中に新たな定員適正化計画を策定し、職員数の適正化に努めたいと考えている。

このように職員数を削減していく中で、これを補うための方策の一つとして、非常勤一般職の配置を進めている。平成15年4月にオープンした船橋駅前総合窓口センターにおいても多くの非常勤一般職を配置しているが、その他にも窓口業務、内部事務処理業務などで非常勤一般職の配置を進めており、職種も事務職から看護師などの医療系技術職まで幅広いものとなっている。配置先としては、子育て支援部、生涯学習部、福祉サービス部、市民生活部が多くなっている。

また、今後の職員数を考える場合、再任用職員数が大きな影響を与えることが考えられる。再任用とは、継続雇用について意欲・能力のある定年退職者等を再雇用する制度で、現在配置されている再任用職員の再任用の期間は1年となっているが、今後年金支給開始年齢の引き上げに伴い、最長5年になることとなっている。このため、平成15年には54人であった再任用職員が、26年には482人になる見込みであり、新規職員採用数などに影響を与えることが考えられる。

最後に、平成14年の船橋市の職員数と人口43万人以上の市(類似団体)の平均を大分門で比較すると、民生、労働、教育、消防の部門で職員数が多く、議会、総務、税務、衛生、農林水産、商工、土木の部門では職員数が少なくなっており、普通会計全体では236人の超過となっている。さらに小部門で比較すると、保育所、その他の社会福祉施設、公民館において大きく類似団体を超過しており、ごみ収集では大きく類似団体を下回っている。

[改革の方向]

事務事業の見直し、組織・機構の簡素化、IT化の促進、委託の推進、非常勤一般職員や臨時職員の活用、さらには市民・民間と行政との役割分担を明確にして、NPOをはじめとする市民活動との協働を進めるなどして職員定数を削減する。

その際、平成 11 年度から実施している定員適正化計画（削減計画数 264 人）が 16 年度で終了することから、新たな計画を策定して職員定数の削減を進める。

職員採用にあたっては、専門的知識・資格・経験を持つ人を中途採用するなど、有能な人材の確保にも努めることにより資産である人材を最大限に活用する。

また、定年退職者の再任用制度については、今後退職者が増えるとともに、再任用期間が 5 年まで延びることにより、再任用職員の大幅な増員が予想されることから、運用の見直しを行う。

[参考資料]

- ・ 庁内での検討項目一覧（資料 3）
- ・ 船橋市の職員数・人口の推移（資料 4）
- ・ 定員適正化計画の修正について（資料 5）
- ・ 平成 15 年度非常勤一般職配置数（資料 6）
- ・ 再任用職員の推移見込み（資料 7）
- ・ 定員管理診断表（資料 8）

（ 2 ）委託の推進について

[現 状]

公共施設や業務の委託については、公共性・行政責任が確保できるもののうち、委託により経費の節減が図れるもの、サービス水準を維持又は向上できるもの、市が自ら行う必要のないもの、専門性が必要とされるものなどについて積極的に推進しており、経費の節減に加えて定員適正化の面からも一定の成果をあげているところである。

具体的には、本庁舎の守衛業務・清掃業務、来庁者駐車場・公用車駐車場の管理業務などをはじめとする市役所庁舎に関するものや、障害児（者）施設の送迎バスや社会教育バスの運転業務、小・中学校給食の調理業務、公園の維持管理業務など

様々な業務について委託化を推進している。

公共施設の管理運営についても、南部老人福祉センターや夏見母子ホームなどで施設全体を委託するとともに、下水処理場・し尿処理場・清掃工場などにおいて、専門性が必要な業務や軽易で定型的な業務の一部委託を実施している。

しかしながら、財政状況の厳しさは増しており、さらなる経費の節減と定員適正化のため、委託を一層進める必要がある。

[改革の方向]

自治体でなければサービスを提供できなかった時代とは異なり、現代は資源・ノウハウを持った民間企業や NPO 等も多数存在する。また、国においても経済の活性化を図るため、規制緩和や制度改革などにより民間活力の活用を積極的に推進していることから「民間でできるものは民間で」という基本的な考え方に基づいて、加えて、定年退職者が急増することからも計画的にサービス提供を民間部門に委ねることとする。

例えば、福祉施設や下水処理場など従来は行政が直接行っていた公共施設の管理・運営についても、民間等に委ねることで、より効率的・効果的なサービスが提供できることから、積極的に民間委託を推進していく。

[参考資料]

- ・ 庁内での検討項目一覧（資料 3）

（ 3 ） 給与の適正化について

[現 状]

職員の給与については、「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」「社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならない」と地方公務員法に規定されている。

民間給与の水準との均衡措置として国が人事院勧告に基づく改定を行っており、人事委員会を持たない本市はこれに準じて改定している。近年では、厳しい社会経済情勢を反映して公務員給与が引き下げられており、特に平成 14 年度の給与改定では、初めて全ての基本給の額が引き下げられた。これにより本市職員の給与もマ

イナス 2.01%の引き下げとなり、期末手当の削減を含め、職員 1 人当たり（平均 43.02 歳）前年度比で 182,000 円 / 年のマイナスとなった。

この他、従来から諸手当等の見直しを進めてきた。

こうした状況の中、国家公務員の給与水準を 100 とするラスパイレス指数の推移をみると、本市は昭和 63 年度（指数 109.9）以降、平成 13 年度（指数 104.6）まで低下してきたが、平成 14 年度については、これまで国と比較して劣っていた世代については是正したため、一時的に指数が引き上がり、105.3 と平成 12 年度の水準となった。しかし、今後、初任給基準の引き下げ、高齢職員の昇給停止の効果などにより、再び低下するものと思われる。

[改革の方向]

一般会計の平成 14 年度決算見込みでは、職員の時間外勤務による手当の総額が 10 億円にも達することから、より一層の事務の効率化、事業の見直し等を進め、時間外勤務手当の縮減を図りたい。

今後も、引き続き職員定数の削減と併せて給与の適正化を図り、人件費総額の抑制に努めたい。

[参考資料]

- ・ 庁内での検討項目一覧（資料 3）
- ・ 行政改革関連節減項目（資料 9）
- ・ 船橋市のラスパイレス指数の推移（資料 10）
- ・ 給与の概要（資料 11）