

今後の定員管理について

(定員管理計画)

平成 18 年度 ~ 平成 22 年度

平成 18 年 3 月

越 谷 市

目 次

1	「今後の定員管理について」の作成にあたって	1
2	地方公共団体の定員管理に係る経緯	1
3	本市における職員数の現状	
	(1) 職員数の推移	4
	(2) 人口からみた職員数	6
	(3) 財政状況からみた人件費	7
	(4) 定員モデルとの比較	8
	(5) 類似団体との比較	10
	(6) 職員の年齢構成	13
4	今後の定員管理の考え方について	
	(1) これまでの定員管理の取組	14
	(2) 今後の定員管理の基本的考え方	
	() 対象期間	15
	() 目標数	16
	(3) 主な目標達成手法	18
	(4) 年度別・部門別職員の目標達成手順	20
	(5) 今後の取組	23

1 「今後の定員管理について」の作成にあたって

昨今の地方公共団体を取り巻く環境は、少子高齢化・高度情報化の急速な進行に加え地方分権の進展等、社会情勢が急激な変化を遂げている。それに伴い、地方公共団体に対する住民ニーズは複雑化・多様化・高度化しており、これらへの対応に要する経費は大きなものとなっている。

一方、いわゆるバブル経済崩壊以降、地方税収の低迷やこの間における国の累次の経済対策に呼応して行われた事業などによる多額な長期債務の発生など、地方公共団体の財政は極めて厳しい状況にある。経済情勢は好調な輸出やリストラ効果などにより企業収益が改善し景気は回復基調にあるといわれているものの、原油価格の高騰などの懸念材料もあり、地方経済については依然として確実な回復の兆しは見られない状況である。

また、昭和22年以降の数年間に生まれた団塊の世代の定年退職時期が目前に迫っており、地方公共団体にとってもこれまで組織の根幹を支えてきた人材が大量に失われる、いわゆる2007年問題は喫緊の問題となっている。

地方公共団体はこのように極めて厳しい環境にある中で、自立した自治体としての体力を維持しつつ、その本旨である「住民福祉の向上」を図り、最少の経費で最大の効果をあげるため、行政経営的な視点に立ち、限られた財源、人的・物的資源及び情報を最大限に有効活用することが、これまでも増して求められている。

そのために、本市においても社会経済情勢の変化に対応した簡素で効率的な行財政システムの確立に向けて、積極的にあらゆる面での改革を進めていく必要がある。特に定員管理については、行政改革推進の重点事項の一つであり、行政サービスの水準低下を来たすことなく、最少の人員で最大の効果を目指す簡素で効率的な組織とすることが求められている。

そこで、本年度策定を行ってきた第3次越谷市総合振興計画後期基本計画及び第4次越谷市行政改革大綱が平成22年度までを計画期間として実施されることから、これにあわせて今後の定員管理について検討するものである。

2 地方公共団体の定員管理に係る経緯

地方公共団体の職員数については、公共投資の増大や地域福祉・医療の充実等により

増加傾向にあったため、行政改革を積極的に推進し計画的な定員管理を促すことを目的に、平成6年10月に自治省から「地方公共団体における行政改革推進のための指針の策定について」及び「地方公共団体における定員適正化計画の策定について」の通知が出された。これを受けて、地方公共団体においては、行政改革、定員適正化への取組が進められたところである。

しかし、国・地方を通じた厳しい行財政状況はその後も引き続き、さらなる行財政改革の推進が不可避となったことから、平成9年11月に自治省から「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針の策定について」の通知が示された。この中で、定員管理の適正化が行財政改革推進の重要項目の一つとされ、定員適正化計画の着実な実行、積極的な見直しや数値目標の公表等が要請されたところである。

このような状況の下、全国の自治体では定員適正化に向けた真剣な取組を行い、その結果、平成7年度以降の地方公務員数は、「表1・図1：地方公務員職員数」(総務省の地方公共団体定員管理調査)のとおり着実な減少を見せている。(一般行政部門とは、特別行政部門に区分される教育、警察及び消防部門、公営企業等会計部門に区分される病院、水道、交通、下水道、国民健康保険及び介護保険等の事業分野を総数から除いたもの。)

しかしながら、いっこうに回復に至らない経済情勢の一方、地方分権の推進に伴う権限移譲、少子高齢化等の一層の進展、環境問題、住民の価値観の多様化などにより、地方公共団体に対する行政需要は益々増大し、財政環境は逼迫の度を増していった。そこで、国は地方公共団体の財政基盤の強化と自立性を高めるとの名目で、三位一体改革を推進するとともに、小規模自治体を中心として合併を誘導してきた。あわせて地方公務員のさらなる縮減を求め、地方の歳入・歳出見積もりを設定する地方財政計画において、平成15年度から18年度までに4万人以上を削減し、義務教育教職員、警察官及び消防職員等を除く一般職員では毎年度約1%を削減することとした。

さらに、総務省では平成16年12月24日に閣議決定された国の行政改革への取組を示す「今後の行政改革の方針」を踏まえ、平成17年3月29日に「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針(新地方行革指針)」を策定し、これを参考に地方においても行政改革の推進に努めるよう通知したところである。この中で、地方公共団体の職員数については、平成11年から16年の過去5年間で4.6%純減した

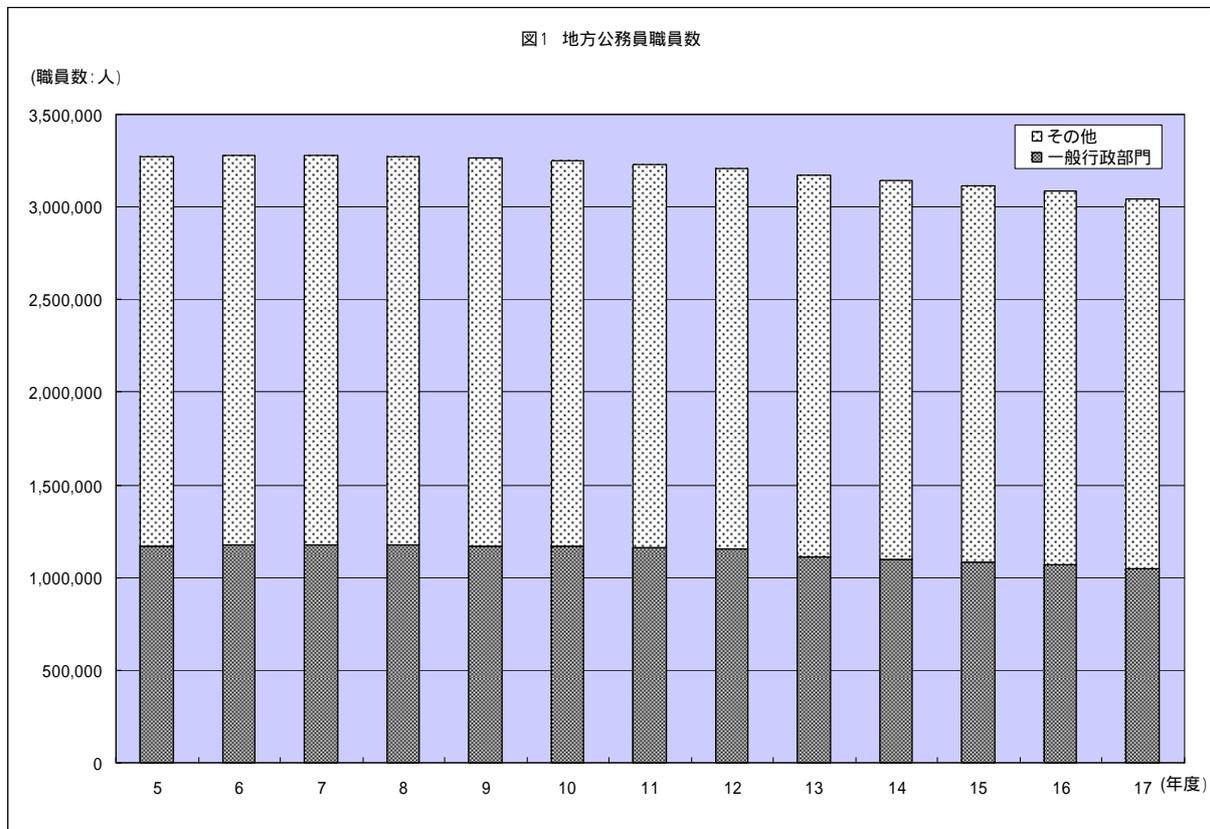
表1 地方公務員職員数

(単位:人、%)

年度	総 数					
				うち一般行政部門		
	職員数	増減数	増減率	職員数	増減数	増減率
5	3,270,799	16,508	0.5	1,167,342	11,314	1.0
6	3,282,492	11,693	0.4	1,174,514	7,172	0.6
7	3,278,332	4,160	0.1	1,174,838	324	0.0
8	3,274,481	3,851	0.1	1,174,547	291	0.0
9	3,267,118	7,363	0.2	1,171,694	2,853	0.2
10	3,249,494	17,624	0.5	1,165,968	5,726	0.5
11	3,232,158	17,336	0.5	1,161,430	4,538	0.4
12	3,204,297	27,861	0.9	1,151,533	9,897	0.9
13	3,171,532	32,765	1.0	1,113,587	37,946	3.3
14	3,144,323	27,209	0.9	1,100,039	13,548	1.2
15	3,117,004	27,319	0.9	1,085,585	14,454	1.3
16	3,083,597	60,726	1.9	1,069,151	30,888	2.8
17	3,042,122	41,475	1.3	1,048,860	20,291	1.9

総務省の地方公共団体定員管理調査における各年4月1日現在の一般職に属する職員数(教育長を含む)。

平成13年度の一般行政部門の減は調査区分変更に伴う減を含み、これを除くと 14,799人となる。



ことから、平成17年4月1日を基準に平成22年4月1日までの5年間でこれを上回る削減を図る必要があるとしている。

地方公共団体はこの国の新地方行革指針を踏まえ、新たな行政改革大綱等の策定又は従来の行政改革大綱の見直しを行うこと、行政改革大綱に基づき具体的な取組を集中的に実施するため平成17年度中に「集中改革プラン」を策定・公表すること、が求められている。この集中改革プランには、事務・事業の再編・整理、廃止・統合、民間委託等の推進、定員管理の適正化、給与の適正化などの項目について、平成17年度を基点とし平成21年度までの具体的な取組を記載することとし、特に定員管理の適正化については平成22年4月1日における数値目標を明示することとされたところである。さらに、平成17年12月24日閣議決定された「行政改革の重要方針」及び平成17年12月26日付け総務省公務員部長通知「行政改革の重要方針における総人件費改革の実行計画について」により、各地方公共団体に対し国の新地方行革指針に基づく真摯な取組と一層の純減の上積みを求められたところである。

これを受けて、本市では第4次行政改革大綱の実施計画を国の新地方行革指針における集中改革プランの要件を満たすものとして策定しており、本稿は当該実施計画の取組項目である定員管理計画に位置づけるものである。

3 本市における職員数の現状

(1) 職員数の推移

本市の平成17年4月1日時点の一般職に属する職員数は、越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への派遣職員や他団体からの派遣職員等を除いて2,512人となっている。また、平成5年度からの職員数の推移は「表2・図2：越谷市職員数」の「総数」欄のとおりとなっている。これは、総務省が全国の地方公共団体を対象に実施する地方公共団体定員管理調査における職員数であり、定員管理調査では越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への派遣職員はそれぞれの団体で計上しているため、本市の職員数には含まれない。両団体への派遣職員を含めた職員数が「総数」欄である。

定員管理調査上の区分のうち、特別行政部門に区分される警察は市町村には該当がな

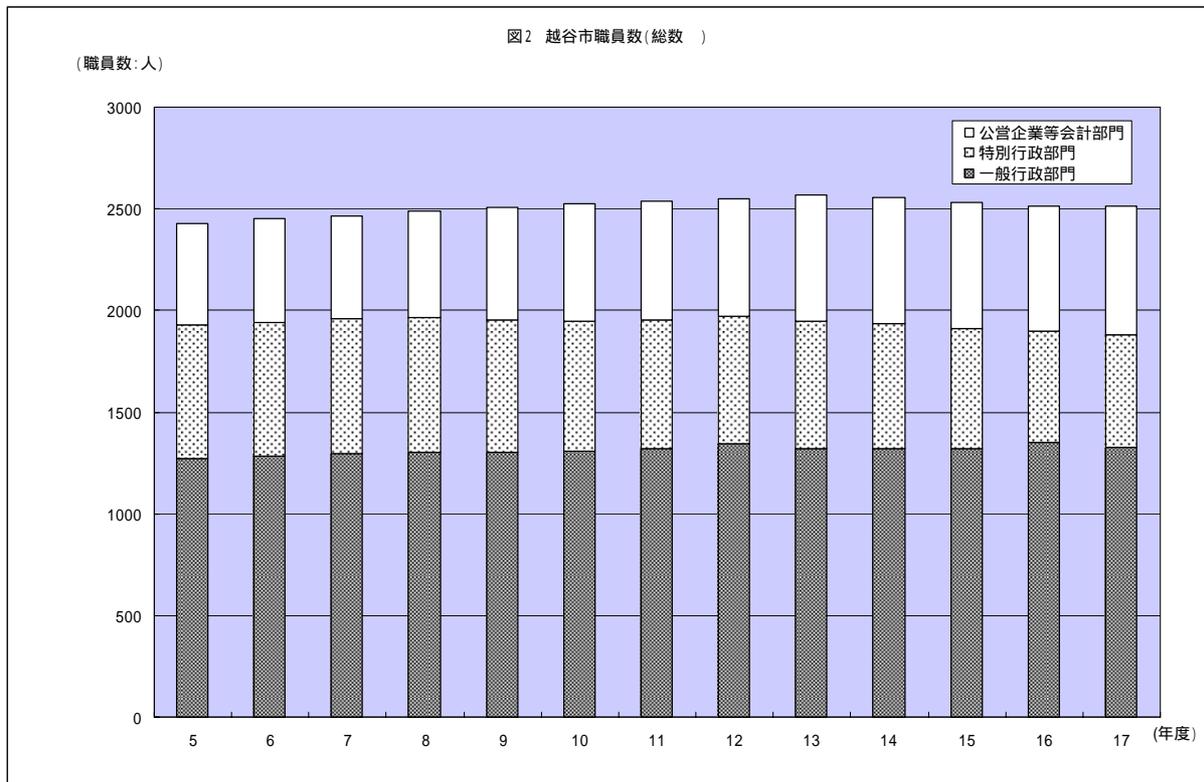
表2 越谷市職員数

(単位:人、%)

年度	総数 (越谷・松伏水道企業団、東埼玉資源環境組合への派遣職員を含まない)												総数 (両団体への派遣職員を含む)		
	うち一般行政部門			うち特別行政部門			うち公営企業等会計部門			職員数	増減数	増減率			
	職員数	増減数	増減率	職員数	増減数	増減率	職員数	増減数	増減率						
5	2431	6	0.2	1271	16	1.3	656	2	0.3	504	8	1.6	2632	5	0.2
6	2453	22	0.9	1285	14	1.1	659	3	0.5	509	5	1.0	2659	27	1.0
7	2463	10	0.4	1296	11	0.9	662	3	0.5	505	4	0.8	2666	7	0.3
8	2487	24	1.0	1304	8	0.6	663	1	0.2	520	15	3.0	2688	22	0.8
9	2505	18	0.7	1304	0	0.0	649	14	2.1	552	32	6.2	2704	16	0.6
10	2528	23	0.9	1308	4	0.3	641	8	1.2	579	27	4.9	2714	10	0.4
11	2539	11	0.4	1321	13	1.0	634	7	1.1	584	5	0.9	2722	8	0.3
12	2549	10	0.4	1347	26	2.0	626	8	1.3	576	8	1.4	2731	9	0.3
13	2567	18	0.7	1322	25	1.9	626	0	0.0	619	43	7.5	2738	7	0.3
14	2555	12	0.5	1322	0	0.0	614	12	1.9	619	0	0.0	2725	13	0.5
15	2530	25	1.0	1318	4	0.3	592	22	3.6	620	1	0.2	2703	22	0.8
16	2516	14	0.6	1352	34	2.6	545	47	7.9	619	1	0.2	2686	17	0.6
17	2512	4	0.2	1324	28	2.1	558	13	2.4	630	11	1.8	2678	8	0.3

総数 は、総務省の地方公共団体定員管理調査における各年4月1日現在の一般職の職員数(教育長を含み、越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への派遣職員を含まない)。

総数 は、越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への派遣職員を含み、教育長を含まない。



い。また、公営企業等会計部門に区分される水道、交通は本市には該当はないなど、公営企業等会計部門は団体によって実施状況にバラツキがあり、一般行政部門または一般行政部門と特別行政部門を合わせた普通会計部門での団体間比較が多く用いられている。

本市においては、各方面にわたっての行政需要の増に対応し市民サービスの向上を図るため、人員の拡充を行ってきた。表2の平成5年度以降の総数欄の職員数における大きな増減については、平成6年度の22人増は自治振興課、収納対策室、重症心身障害児施設建設担当の新設、平成8年度の24人増は消防署大袋分署の開署、市立病院の

増床、また平成9年度の18人及び10年度の23人増についても市立病院の増床、平成13年度の18人増は深田保育所改築、科学技術体験センターの新設等が主な増要因となっている。平成14年度からは減少に転じているが、これは小中学校市費事務職員の段階的廃止、OA化、組織や業務の見直し、退職者の欠員不補充等によるものである。

また、一般行政部門の平成12年度の増及び13年度の減の主な要因は介護保険事業にかかるもので、平成12年度の事業開始時においては一般行政部門に分類されたものを13年度からは公営企業等会計部門の分類に取り扱いが変更されたことによるものである。また、平成16年度の増は、公民館の地区センター化による組織改正・配置見直しにより特別行政部門から一般行政部門へ移動したことが主な要因となっている。

平成17年度の一般行政部門の減の主な要因は国体事務局及び看護専門学校の廃止に伴うもの、特別行政部門の増は消防署大袋分署の体制充実、公営企業会計部門の増は市立病院の体制充実を図ったことによるものである。

(2) 人口からみた職員数

職員数と人口との関連は、「表3・図3：職員1人当りの人口」のとおりである。ここで、人口は各年4月1日現在の住民基本台帳人口であるが、平成5年度以降は一時期の急激な増加はおさまっているものの、毎年増加している。

職員1人当りの人口は、年度により多少増減があるものの職員総数ベースで平成5年度の119.1人から平成17年度124.6人と110人台後半から120人台半ばにまで増加している。また、一般行政部門ベースでは220人台後半から230人台に増

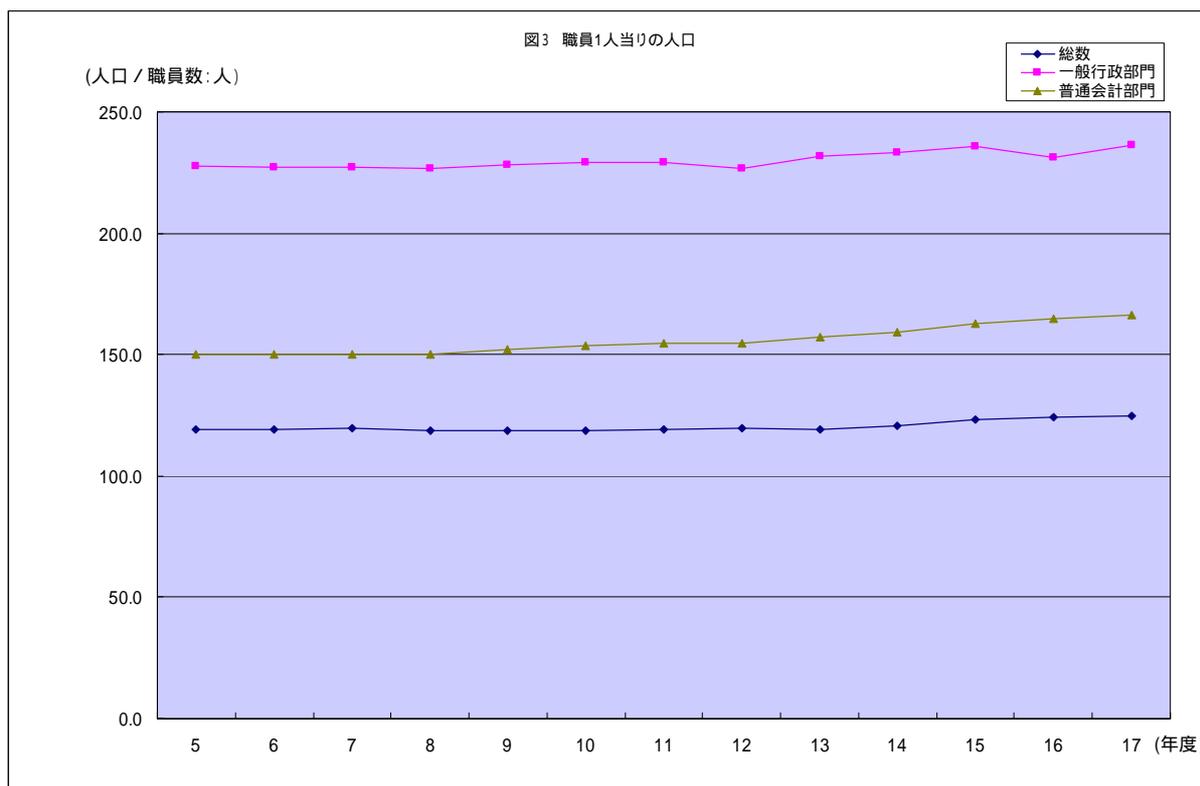
表3 職員1人当りの人口

(単位:人、%)

年度	住民基本台帳人口数 (各年4月1日現在)			総 数											
	人口	増減数	増減率	職員数				うち一般行政部門				うち普通会計部門(一般行政部門+特別行政部門)			
				職員数	職員1人当り	増減数	増減率	職員数	職員1人当り	増減数	増減率	職員数	職員1人当り	増減数	増減率
5	289,436	3,328	1.2	2,431	119.1	1.1	0.9	1,271	227.7	0.3	0.1	1,927	150.2	0.6	0.6
6	292,085	2,649	0.9	2,453	119.1	0.0	0.0	1,285	227.3	0.4	0.2	1,944	150.2	0.0	0.0
7	294,242	2,157	0.7	2,463	119.5	0.4	0.3	1,296	227.0	0.3	0.1	1,958	150.3	0.1	0.1
8	295,583	1,341	0.5	2,487	118.9	0.6	0.5	1,304	226.7	0.3	0.1	1,967	150.3	0.0	0.0
9	297,526	1,943	0.7	2,505	118.8	0.1	0.1	1,304	228.2	1.5	0.7	1,953	152.3	2.0	2.0
10	299,752	2,226	0.7	2,528	118.6	0.2	0.2	1,308	229.2	1.0	0.4	1,949	153.8	1.5	1.5
11	302,674	2,922	1.0	2,539	119.2	0.6	0.5	1,321	229.1	0.1	0.0	1,955	154.8	1.0	1.0
12	305,029	2,355	0.8	2,549	119.7	0.5	0.4	1,347	226.5	2.6	1.1	1,973	154.6	0.2	0.2
13	306,535	1,506	0.5	2,567	119.4	0.3	0.3	1,322	231.9	5.4	2.4	1,948	157.4	2.8	2.8
14	308,413	1,878	0.6	2,555	120.7	1.3	1.1	1,322	233.3	1.4	0.6	1,936	159.3	1.9	1.9
15	311,088	2,675	0.9	2,530	123.0	2.3	1.9	1,318	236.0	2.7	1.2	1,910	162.9	3.6	3.6
16	312,604	1,516	0.5	2,516	124.2	1.2	1.0	1,352	231.2	4.8	2.0	1,897	164.8	1.9	1.9
17	313,025	421	0.1	2,512	124.6	0.4	0.3	1,324	236.4	5.2	2.2	1,882	166.3	1.5	1.5

総務省の地方公共団体定員管理調査における各年4月1日現在の職員数(教育長を含み、越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への派遣職員を含まない)。

普通会計部門は、一般行政部門と特別行政部門を合わせたもの。



加しており、普通会計部門ベースでは150人台から160人台へ着実に増加している。これは言い換えれば効率的な事務の執行等に努めることにより、市民1人当りの職員数が減少していることである。

(3) 財政状況からみた人件費

本市の財政状況については、「表4・図4：普通会計決算状況」のとおりとなっている。この普通会計は総務省の地方財政状況調査におけるもので、定員管理調査の職員数の捉え方とは異なっている。(各年度の職員数把握の時点、教育長の不算入等)

平成5年度以降の財政状況については、財政の弾力性を示す経常収支比率が平成14年度までは健全とされている80%未満であったものの、平成15年度から80%を超えている。また、決算額に占める人件費の割合である人件費比率はおおむね23%前後で推移していたが、平成16年度は24%を超えている。一方、人件費のうちの職員給の比率は、ここ数年18%前後となっている。

今後においても、一定水準の投資的経費に対する財源を確保していくために、給与水準とともに適正な定員管理は不可欠である。

表4 普通会計決算状況

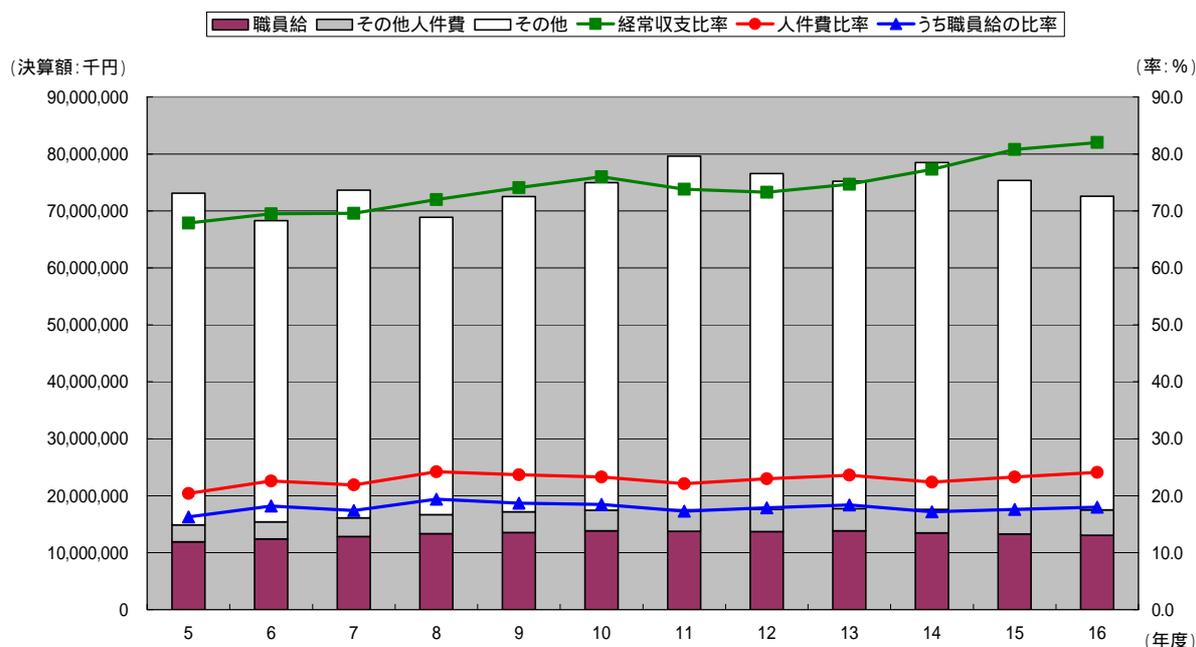
(単位:千円、%、人)

年度	歳出総額	人件費	うち職員給	人件費比率	人件費比率 (うち職員給)	経常収支比率	経常収支比率 (人件費)	職員数	1人当り職員 人件費
5	73,122,146	14,900,509	11,947,544	20.4	16.3	67.9	29.0	1,943	6,149.0
6	68,287,251	15,412,705	12,404,207	22.6	18.2	69.5	29.0	1,957	6,338.4
7	73,629,802	16,113,963	12,837,606	21.9	17.4	69.6	28.6	1,966	6,529.8
8	68,906,887	16,688,819	13,355,268	24.2	19.4	72.0	29.5	1,952	6,841.8
9	72,518,050	17,205,795	13,549,114	23.7	18.7	74.1	29.7	1,948	6,955.4
10	74,964,117	17,488,764	13,849,475	23.3	18.5	76.0	29.4	1,954	7,087.8
11	79,600,631	17,559,521	13,795,110	22.1	17.3	73.8	28.3	1,972	6,995.5
12	76,584,084	17,604,218	13,715,432	23.0	17.9	73.3	27.5	1,947	7,044.4
13	75,204,473	17,759,330	13,843,837	23.6	18.4	74.7	27.8	1,935	7,154.4
14	78,484,508	17,617,622	13,484,546	22.4	17.2	77.3	28.5	1,908	7,067.4
15	75,360,794	17,570,159	13,289,558	23.3	17.6	80.8	27.6	1,895	7,013.0
16	72,596,751	17,513,388	13,096,027	24.1	18.0	82.0	29.0	1,881	6,962.3

総務省の地方財政状況調査(決算統計)による。

職員数は地方財政状況調査のもので、第3表の地方公共団体定員管理調査における普通会計部門の職員数とは異なる。

図4 普通会計決算状況



(4) 定員モデルとの比較

定員モデルは、現在、都を除くすべての普通地方公共団体で作成しているが、定員管理の適正化を行う際の参考指標とすることを目的に、昭和56年に設けられた地方公共団体定員管理研究会が作成しているもので、一昨年、第8次定員モデルが公表されたところである。定員モデルは一般行政部門を対象としており、「表5・図5：定員モデル」のとおりとなっている。

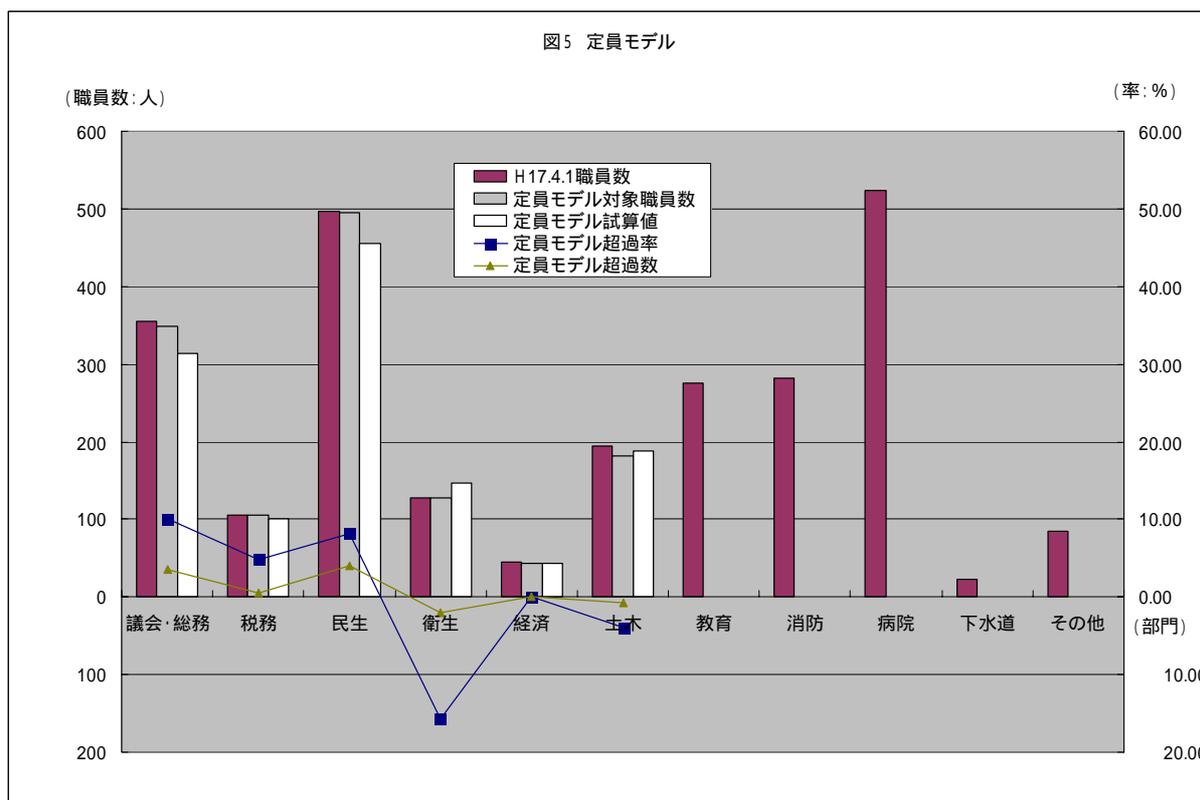
第8次定員モデルによる本市の職員数の試算値1,248人に対して、平成17年4

表5 定員モデル

(単位:人、%)

大部門 定員モデル 試算部門	16.4.1 現在 職員数	第8次定員モデルとの比較				17.4.1 現在 職員数	第8次定員モデルとの比較			
		定員モデル 対象職員数 D	定員モデル 試算値 E	定員モデル 超過数 (D - E)	定員モデル 超過率 F / D		定員モデル 対象職員数 G	定員モデル 試算値 H	定員モデル 超過数 (G - H)	定員モデル 超過率 I / G
				F	× 100				I	× 100
議 会	374	367	314	53	14.44	355	349	314	35	10.03
・ 議 務	14	14				14	14			
・ 議 務	360	353				341	335			
・ 議 務	105	105	100	5	4.76	105	105	100	5	4.76
・ 議 務	625	623	602	21	3.37	624	622	602	20	3.22
・ 議 務	491	489	455	34	6.95	497	495	455	40	8.08
・ 議 務	134	134	147	13	9.70	127	127	147	20	15.75
・ 議 務	46	45	44	1	2.22	45	44	44	0	0.00
・ 議 務	4	3				4	3			
・ 議 務	26	26				26	26			
・ 議 務	16	16				15	15			
・ 議 務	202	188	188	0	0.00	195	181	188	7	3.87
一 般 行 政 計	1,352	1,328	1,248	80	6.02	1,324	1,301	1,248	53	4.07
一 般 管 理	727	705	646	59	8.37	700	679	646	33	4.86
教 育	269					276				
消 防	276					282				
特 別 行 政 計	545					558				
普 通 会 計 計	1,897					1,882				
病 院	512					524				
水 道										
交 通										
下 水 道	22					22				
そ の 他	85					84				
公 営 企 業 等 会 計 計	619					630				
合 計	2,516					2,512				

総務省の地方公共団体定員管理調査における職員数(教育長を含み、越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への派遣職員を含まない)。



月1日現在については、定員モデル対象職員数は1,301人であり53人4.07%の超過となっており、部門別の状況で見ると議会・総務部門、民生部門が過大傾向となっている。

なお、本市の特殊事情として、定員モデルでは、一般行政部門（総務部門）に市民センター（地域センター等を含む）、教育部門に公民館が位置づけられている。本市は平成15年度までは、公民館職員53人のうち一般行政部門は自治振興担当併任の13人のみで、残りの40人及び生涯学習センター所長・庶務係3人の計44人が教育部門に分類されていたが、平成16年度から公民館が地区センター化されたことに伴い、教育委員会公民館長併任の所長も含む53人と地域活動推進担当の地区センター担当者3人を加えた56人が一般行政部門に分類され、43人がシフトしたことになる。地区センターの所管業務は住民票等の発行取次ぎ業務等の一般行政部門に属する業務が新たに加わったが、依然として公民館業務が大きなウェイトを占めている。したがって、これらの職員すべてを一般行政部門の分類することは実態を正確に表していないといえるため、このうち地区センター職員を従来どおり一般行政部門13人（各センター1人相当）、教育部門40人で修正すると、平成17年度は定員モデルに対して13人1.00%の超過となる。

また、平成17年4月1日現在が平成16年4月1日現在（定員モデル対象職員数1,328人、80人6.02%の超過）より減少した要因は、国体事務局や看護専門学校の廃止に伴う総務部門及び衛生部門、また事務の見直し等による土木部門の減少が主なものである。

（５）類似団体との比較

類似団体は人口規模及び産業構造の視点から類型を示したもので、本市は人口23万人～33万人、第2次及び第3次産業の人口割合が95%以上の「J」に分類されている。平成16年度にこの分類に属する平成17年4月1日現在の全国30市の状況は「表6・図6：類似団体比較」のとおりとなっている。職員1人当りの人口数で見ると、本市は一般行政部門では30市中4位、全部門合計では10位となっている。

また、総務省で作成する人口1万人当りの職員数の類似団体各市の平均を基に比較を行ったものが、「表7・図7：類似団体比較2」である。平成17年4月1日現在のものはまだ公表されていないため平成16年4月1日現在であるが、この中で単純値は全団体の単純な平均値であり、修正値は職員を配置している団体のみ平均値である。本市は、単純値及び修正値ベースで一般行政部門、特別行政部門いずれも平均より少ない職

員数となっている。

修正値を部門別で見ると、総務部門と民生部門を除く全部門で下回っているが、特に衛生部門が大きく下回っている。これは、本市においては「ごみ収集」で比較的委託化が進んでいることと、「ごみ処理」で可燃物処理が東埼玉資源環境組合で行われていること

表6 類似団体比較

団体	人口	順位	一般行政		特別行政		普通会計		公営企業等		合計	職員1人 当たり人口	順位	条例定数	条例定数1人 当たり人口	順位				
			小計	人口/職員	小計	人口/職員	小計	人口/職員	小計	人口/職員										
			順位	順位	順位	順位	順位	順位												
H市	296,547	14	1,854	159.95	30	985	301.06	30	2,839	104.45	30	1,215	244.07	30	4,054	73.15	30	4,084	72.61	30
A市	314,786	7	1,431	219.98	14	340	925.84	2	1,771	177.74	3	1,187	265.19	29	2,958	106.42	21	3,873	81.28	28
H市	249,115	24	1,074	231.95	8	272	915.86	3	1,346	185.08	2	880	283.09	27	2,226	111.91	15	2,282	109.17	14
M市	280,972	18	1,368	205.39	22	441	637.12	8	1,809	155.32	11	539	521.28	12	2,348	119.66	12	2,409	116.63	9
A市	330,621	4	1,721	192.11	24	951	347.66	28	2,672	123.74	27	860	384.44	20	3,532	93.61	27	3,996	82.74	27
M市	262,712	22	1,270	206.86	21	700	375.30	26	1,970	133.36	25	269	976.62	8	2,239	117.33	13	2,268	115.83	10
T市	243,741	27	1,066	228.65	10	543	448.88	18	1,609	151.49	15	221	1,102.90	6	1,830	133.19	6	1,992	122.36	7
K市	327,881	6	1,624	201.90	23	501	654.45	7	2,125	154.30	13	275	1,192.29	5	2,400	136.62	4	2,482	132.10	3
越谷市	313,025	8	1,324	236.42	4	558	560.98	11	1,882	166.33	6	630	496.87	13	2,512	124.61	10	2,771	112.96	11
S市	232,682	30	905	257.11	1	409	568.90	10	1,314	177.08	4	529	439.85	15	1,843	126.25	9	2,178	106.83	15
H市	234,083	29	991	236.21	5	248	943.88	1	1,239	188.93	1	119	1,967.08	1	1,358	172.37	1	1,602	146.12	1
K市	376,018	2	1,740	216.10	17	838	448.71	19	2,578	145.86	21	240	1,566.74	3	2,818	133.43	5	2,870	131.02	4
H市	255,182	23	1,173	217.55	16	559	456.50	17	1,732	147.33	19	618	412.92	19	2,350	108.59	19	2,450	104.16	16
T市	417,465	1	2,449	170.46	28	1,114	374.74	27	3,563	117.17	28	958	435.77	16	4,521	92.34	28	4,837	86.31	26
H市	249,079	25	1,321	188.55	25	359	693.81	5	1,680	148.26	18	385	646.96	11	2,065	120.62	11	2,497	99.75	21
H市	238,113	28	1,059	224.85	12	594	400.86	24	1,653	144.05	23	668	356.46	23	2,321	102.59	24	2,557	93.12	25
I市	372,058	3	1,726	215.56	18	607	612.95	9	2,333	159.48	8	1,364	272.77	28	3,697	100.64	26	3,919	94.94	24
K市	292,836	15	1,290	227.00	11	435	673.19	6	1,725	169.76	5	807	362.87	22	2,532	115.65	14	2,641	110.88	12
Y市	301,116	12	1,341	224.55	13	591	509.50	14	1,932	155.86	9	978	307.89	25	2,910	103.48	23	3,071	98.05	22
O市	298,365	13	1,276	233.83	6	668	446.65	20	1,944	153.48	14	1,007	296.29	26	2,951	101.11	25	2,990	99.79	20
I市	263,739	21	1,132	232.98	7	566	465.97	16	1,698	155.32	10	165	1,598.42	2	1,863	141.57	3	2,175	121.26	8
Y市	266,724	19	1,245	214.24	20	545	489.40	15	1,790	149.01	17	626	426.08	18	2,416	110.40	17	2,784	95.81	23
N市	243,829	26	1,361	179.15	27	315	774.06	4	1,676	145.48	22	163	1,495.88	4	1,839	132.59	8	1,890	129.01	5
A市	291,567	16	1,227	237.63	3	719	405.52	22	1,946	149.83	16	781	373.33	21	2,727	106.92	20	2,820	103.39	17
K市	266,216	20	1,156	230.29	9	660	403.36	23	1,816	146.59	20	581	458.20	14	2,397	111.06	16	2,579	103.22	18
S市	291,500	17	1,737	167.82	29	859	339.35	29	2,596	112.29	29	896	325.33	24	3,492	83.48	29	3,793	76.85	29
K市	329,192	5	1,825	180.38	26	754	436.59	21	2,579	127.64	26	407	808.83	10	2,986	110.25	18	2,997	109.84	13
K市	305,257	11	1,398	218.35	15	572	533.67	12	1,970	154.95	12	323	945.07	9	2,293	133.13	7	2,370	128.80	6
M市	308,852	10	1,259	245.32	2	602	513.04	13	1,861	165.96	7	286	1,079.90	7	2,147	143.85	2	2,240	137.88	2
N市	310,688	9	1,444	215.16	19	801	387.88	25	2,245	138.39	24	714	435.14	17	2,959	105.00	22	3,113	99.80	19
平均	292,132.03	/30	1,392.90	213.88	/30	603.53	534.86	/30	1,996.43	150.15	/30	623.03	682.62	/30	2,619.47	115.73	/30	2,817.67	107.42	/30

総務省の地方公共団体定員管理調査における職員数(実数には教育長を含み、条例定数には含まない)。
本市の実数には、越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への派遣職員分を含まず、条例定数には含む。
上記の団体()は、平成16年4月1日現在の総務省による区分に基づいたもの。

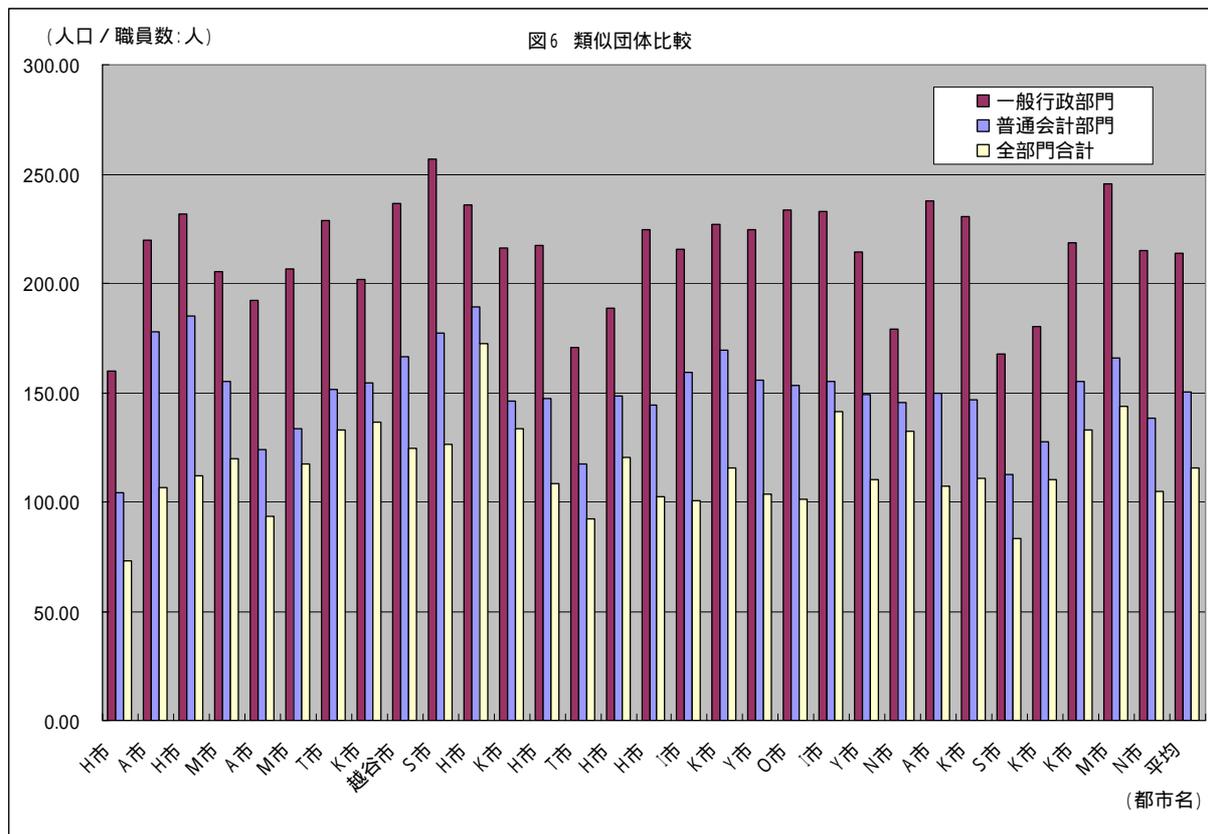
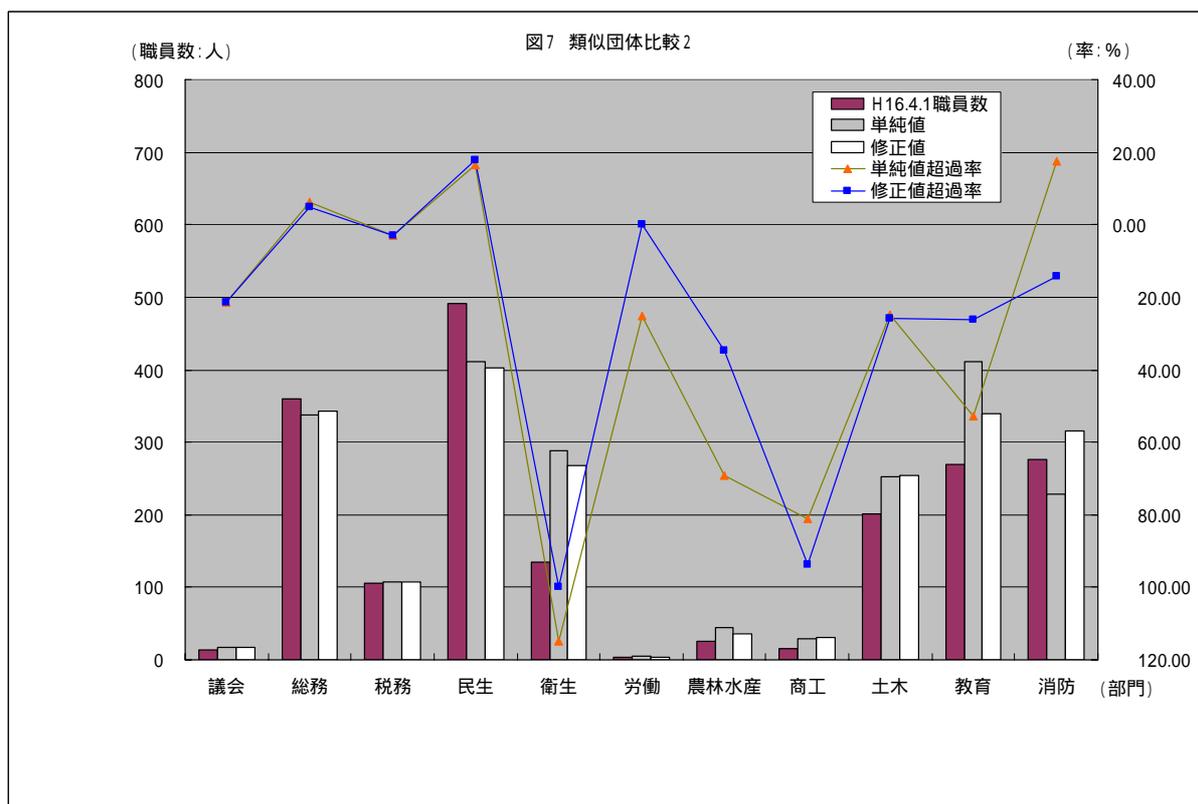


表7 類似団体比較2

大 部 門 定員モデル 試算部門	16.4.1 現在 職員数	単純値・修正値により算出した職員数との比較						
		単純値 × 住基人口 10,000	修正値 × 住基人口 10,000	超 過 数			超 過 率	
		A	B	C	A - B	D	A - C	E
議 会	374	355	360	19	14	5.08	3.74	
議 議	14	17	17	3	3	21.43	21.43	
議 総	360	338	343	22	17	6.11	4.72	
税 務	105	108	108	3	3	2.86	2.86	
福 祉	625	699	671	74	46	11.84	7.36	
民 生	491	411	403	80	88	16.29	17.92	
衛 生	134	288	268	154	134	114.93	100.00	
経 済	46	78	70	32	24	69.57	52.17	
労 働	4	5	4	1	0	25.00	0.00	
農 林 水 産	26	44	35	18	9	69.23	34.62	
商 工	16	29	31	13	15	81.25	93.75	
土 木	202	252	254	50	52	24.75	25.74	
一 般 行 政 計	1,352	1,492	1,463	140	111	10.36	8.21	
一 般 管 理	727	793	792	66	65	9.08	8.94	
教 育	269	411	339	142	70	52.79	26.02	
消 防	276	228	315	48	39	17.39	14.13	
特 別 行 政 計	545	639	654	94	109	17.25	20.00	
普 通 会 計 計	1,897	2,131	2,117	234	220	12.34	11.60	

総務省の地方公共団体定員管理調査における職員数(教育長を含み、越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への派遣職員を含まない)。単純値、修正値は総務省が全団体のデータを集計して算出。平成16年4月1日現在が最新の数値であるため、平成16年4月1日現在の比較とした。



とが主な要因であると思われる。一方、超過している総務部門においては、平成15年度まで特別行政部門の教育部門に分類されていた公民館職員が、公民館の地区センター化に伴い総務部門にシフトしたこと、民生部門においては、他団体に比較して保育所をはじめ、知的障害児通園施設、肢体不自由児通園施設、知的障害者通所授産施設、児童館等の福祉施設の充足率が高いこと、十分な配置が行われていることが考えられる。

(6) 職員の年齢構成

本市の平成17年4月1日現在の越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への派遣職員を含む職員の年齢構成は、「表8・図8：職員年齢構成」のとおりとなっている。

職種別で見ると、行政職では40歳代半ばから50歳台半ばの職員数が多くなっている。また、現業職では30歳代半ばと50歳代後半、医療職については30歳前後が多くなっており、いずれの職種も、年齢構成に大きな偏りが見られる。

この年齢構成の偏りは、差し迫った問題として特に多くなっている団塊世代からつながる50歳代職員の大量の定年退職後のマンパワーの確保と、中長期的には円滑な行政運営を維持していくために職員の年齢構成をできるだけフラット化していくことが課題になってくる。

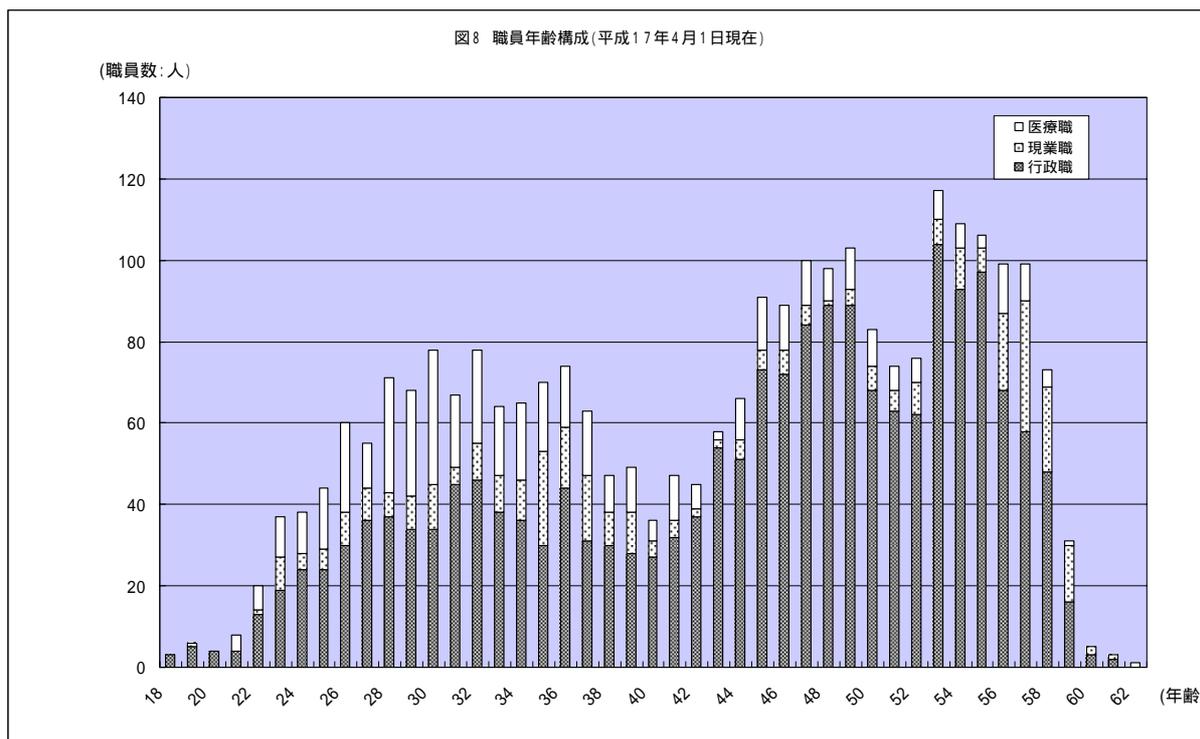
表8 職員年齢構成(平成17年4月1日現在)

(単位:人)

年齢	総数	行政職	現業職	医療職	うち医師	年齢	総数	行政職	現業職	医療職	うち医師
18	3	3				41	47	32	4	11	4
19	6	5	1			42	45	37	2	6	1
20	4	4				43	58	54	2	2	
21	8	4		4		44	66	51	5	10	5
22	20	13	1	6		45	91	73	5	13	3
23	37	19	8	10		46	89	72	6	11	2
24	38	24	4	10		47	100	84	5	11	
25	44	24	5	15		48	98	89	1	8	4
26	60	30	8	22		49	103	89	4	10	
27	55	36	8	11	2	50	83	68	6	9	1
28	71	37	6	28	2	51	74	63	5	6	1
29	68	34	8	26	4	52	76	62	8	6	
30	78	34	11	33	3	53	117	104	6	7	
31	67	45	4	18	3	54	109	93	10	6	2
32	78	46	9	23	1	55	106	97	6	3	
33	64	38	9	17	2	56	99	68	19	12	1
34	65	36	10	19	5	57	99	58	32	9	
35	70	30	23	17	6	58	73	48	21	4	1
36	74	44	15	15		59	31	16	14	1	
37	63	31	16	16	3	60	5	3	2		
38	47	30	8	9	3	61	3	2	1		
39	49	28	10	11	1	62	1			1	1
40	36	27	4	5		合計	2678	1885	332	461	61

越谷・松伏水道企業団、東埼玉資源環境組合への派遣職員を含み、教育長を含まない。

行政職・現業職の定年は60歳で60歳以上は常勤再任用職員、医療職の医師は65歳定年。



4 今後の定員管理の考え方について

(1) これまでの定員管理の取組

本市においては、人口の増加や社会構造の変化等により、これまで人員の拡充が必要とされてきた。しかしながら、職員数の増員は人件費の増大につながり、厳しい財政環境の下では安易な増員は許されない状況であったことから増員は必要最小限にとどめ、一方では事務事業の見直しや職員配置の見直し等により職員の縮減を行い、全体として職員数の増員を極力抑制し、定員の適正管理に努めてきたところである。

これまでの定員管理の適正化にあたっては、3次にわたる行政改革大綱において「定員管理の適正化」を重点項目として掲げ取り組んできた。具体的な方策としては「OA化」、「事務事業の見直し」、「民間委託の推進」等を行うことによりその実現を図ってきたところである。

平成5年度以降の主な取組は、平成7年度～9年度の第2次行政改革大綱第1期の「当面の措置事項」において、可燃物収集運搬業務、市立病院外来一部医事業務、移動浴槽車派遣事業等の委託化、市立病院病棟クラーク事務のパート化等による削減、平成10年度～11年度の同第2期において市立病院医事業務の委託拡大による削減を行った。

これとは別に、平成10年4月に平成11年度～12年度を計画期間とする定員適正化計画を策定し定員管理を行った。なお、この計画においては平成12年度の目標値2,540人、差し引きで12人増員の設定に対し、実際は2,549人と若干これを上回ったが、これは介護保険導入に係る増員分の差異が主な要因である。

次に、平成12年度からの第3次行政改革大綱「推進項目」においては、定員管理の適正化目標として平成13年度～15年度は総職員数を増加させないこととし、また、個々の項目としては平成14年度までの実績として、先に述べた小中学校市費事務職員の段階的廃止の他、市立病院医事業務の委託拡大、用地補償業務の委託化等での削減を行っている。

なお、この行政改革大綱の取扱以外でも学校給食の単独調理方式からセンター方式への移行、消防署受付看視システムの導入等や、組織の統廃合、関係機関への派遣見直しなど、職員の縮減の取組を行っている。平成16年度末には看護専門学校及び国体事務局の廃止を行った。

(2) 今後の定員管理の基本的考え方

() 対象期間

「3 本市における職員数の現状(6) 職員の年齢構成」の項で述べたように、本市の年齢構成の偏りにより、中長期的には職員の年齢構成をできるだけフラット化していくこと、短期的には目前に迫った団塊世代の職員の定年による大量退職後のマンパワーの確保を図ることが課題である。また、当然のことながら、複雑・多様化し高度化する行政需要に的確に対応し、市民サービスの低下を来たすことなく、簡素で効率的な組織体制の下、必要かつ最小限の人員体制を構築していくことが必要となっている。

一方、平成17年度に第3次総合振興計画前期基本計画及び第3次行政改革大綱の計画期間が終了し、平成22年度までを期間とする第3次総合振興計画後期基本計画及び第4次行政改革大綱が開始されることになる。また、国の新地方行革指針において、平成17年4月1日を基準として平成22年4月1日までの5年間の職員数の数値目標を定めることとされている。

そこで、今後の定員管理を考えるうえでの対象期間を平成17年4月1日を基準として平成22年4月1日までの5年間とする。

() 目標数

対象期間である平成22年度に目標を設定し、17年度から5年間でその達成を図るものとするが、目標数については、国の新地方行革指針を踏まえ、全国の地方公共団体の定員管理の指標となっている第8次定員モデルをベースに類似団体の状況等を参考に、団塊の世代の大量定年退職など本市の置かれている状況や特徴などを勘案して設定する。

本市は、平成17年の一年間に市制施行以降初めて前年より人口が若干減少したものの、今後についてはレイクタウンのまち開き等も控えており、ゆるやかな増加傾向は続いていくものと思われる。また、少子高齢化・高度情報化など行政を取り巻く環境の変化、市民ニーズの高度化・多様化、地方分権の進展などにより、行政需要は益々大きくなっていくものと思われる。さらに、経済情勢については景気回復の傾向にあるといわれているものの、地方公共団体の財政状況は依然として厳しい状況である。したがって、今後も増大が見込まれる福祉関連経費や教育関連経費の必要額、第3次総合振興計画後期基本計画におけるまちづくりのための一定規模の投資的経費等を確保するためには、人件費をはじめとする経常経費を極力抑制していかなければならず、職員数についても見直していかざるを得ない状況である。

一方、今後数年間にわたり団塊の世代が大量に定年退職となるため、その補充が必要となるが、現在の職員年齢構成に大きな偏りがあることから、円滑に行政を運営するうえで年齢構成の均衡を考慮したものとしていく必要がある。しかし、若年人口の減少、フリーターやニートの増加、民間企業の採用拡大などの雇用環境等を考えた場合、優秀な人材を定年退職者数を補うだけ確保することは非常に厳しいものと思われる。したがって、いずれにしても、現在より少数の職員で、サービスを維持していける体制を整えることが急務と考えるところである。

さて、今後の職員体制・職員数を考えるうえで、指標のひとつとなるのは定員モデルである。定員モデルは表5・図5のとおり一般行政部門を対象としており、教育・消防の特別行政部門及び病院事業・下水道事業等の公営企業等会計部門は対象外となっている。一般行政部門については、定員モデルに対して平成17年度で53人4.07%の超過、前述の地区センター関係の本市の特殊事情を考慮しても13人1.00%の超過となり、削減の余地があると思われる。

特別行政部門及び公営企業等会計部門は、定員モデルは示されていないため、類似団

体を参考とする。特別行政部門については、「表 7・図 7：類似団体比較 2」において下回っており、「表 6・図 6：類似団体比較」でみると、職員 1 人当りの人口は 30 市中 11 位となっているが、地区センター関係の特殊事情を考慮するとその順位は低下する。また、公営企業等会計部門においては 30 市中 13 位となっているが、たとえば病院事業のように実施していない団体もあり、実施している団体も病床数に差異があるなど各団体の事業規模等が異なるため、単純には比較できないものであるが、特別行政部門及び公営企業等会計部門いずれも一般行政部門の 4 位に比較すると順位は低くなっており、削減の余地があると思われる。

また、前述のとおり、国の新地方行革指針の中で、地方公共団体の職員数については、平成 17 年 4 月 1 日現在を基準として、平成 22 年 4 月 1 日までの 5 年間で 4.6% を超える純減を行うよう強く求められている。

本市における今後の定年退職の見込みは、平成 17 年 4 月 1 日時点の職員構成で見ると、平成 21 年度までの 5 年間で 415 人（常勤再任用者 8 人を含む。なお、越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への職員派遣は本市の人事異動により行われるもので、派遣職員全員が当該団体に定年まで派遣されるものではないため、両団体への派遣職員を含め検討することとする。）になり、平成 22 年度以降も長期にわたり大量の定年退職が継続する。さらに、定年退職以外にも勸奨退職や普通退職等があることから、これらの退職分は全て補充することを前提とし、諸般の事情を勘案し定年退職分の補充を概ね 7 割程度と想定すると、定年退職数 415 人に対し採用数は 125 人不足することとなる。

したがって、これらのことから越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への派遣職員を含む本市職員は、現在の 2,678 人に対し 125 人少ない 2,553 人体制（4.67% 減）で運営していける業務体制とすることが適当と考えるところである。これは越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合を除く定員管理調査ベースでは、現行人員で按分すると 117 人少ない 2,395 人体制（4.66% 減）の体制となる。

なお、越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合の職員体制及び派遣職員数については本市のみで決定するものではなく、各団体及び各々の構成団体との協議が必要となる。

(3) 主な目標達成手法

職員体制を2,553人とするためには、この職員数にあわせた業務体制の構築が必要となる。目標とする職員数を達成するためには、具体的には定年退職数と新採用数の調整により、5年間で定年退職数を125人下回る新採用を行うこととなる。実際には、勧奨退職や普通退職等があるが、これは全て新採用で補充することで、便宜上除外して考え、毎年度一定数を削減すると仮定した場合のシミュレーションは「表9・図9 年度別職員見込み数、(1) 毎年度均等に削減する場合」となる。また、職員の年齢構成を均等(フラット化)にするために毎年度一定数を採用すると仮定した場合のシミュレーションは「表9・図9 年度別職員見込み数、(2) 毎年度均等に採用する場合」となる。この(2)の場合は計画期間の前半において一時的に職員数が増加することになるが、これは計画期間の後半の方が退職数が多いため、毎年度一定数の採用をすると、結果として採用が前倒しとなるためである。

目標職員数を達成するための業務構築を図るために、以下(ア)から(カ)の手法を中心に取組を進めるものとする。

(ア) 事務事業の見直し 現行及び新規の事務事業については、公と民との役割分担を明確にし、真に公的部門が実施すべきものについて選択を行う。また、市として実施すべきものについても、行政評価制度の活用等により、施策目標達成に有効な事務事業、効率的な事務事業の実施手法を検討・選択する。また、サンセット方式の活用を図る。

(イ) 公務能率の向上 事務事業の執行にあたっては、OA化の推進、事務改善による事務処理の積極的な合理化を図り、質の高い事務処理体制の構築により効率化・省力化を図る。また、職員の能力・スキルを向上させることにより効率化を図る。

(ウ) 組織・機構の見直し 高度化・多様化する行政需要に適合した組織を構築するとともに、その変化に弾力的・柔軟に対応しうる簡素で効率的な組織とすることにより、必要最小限の人員とする。配置基準については、時代の趨勢、環境の変

表9 年度別職員見込み数

(1) 毎年度均等に削減する場合

(単位:人)

年度	職員数	定年退職数	新採用数	職員数増減	H17～増減累計
17	2,678	34			
18	2,653	77	9	25	25
19	2,628	100	52	25	50
20	2,603	98	75	25	75
21	2,578	106	73	25	100
22	2,553	107	81	25	125

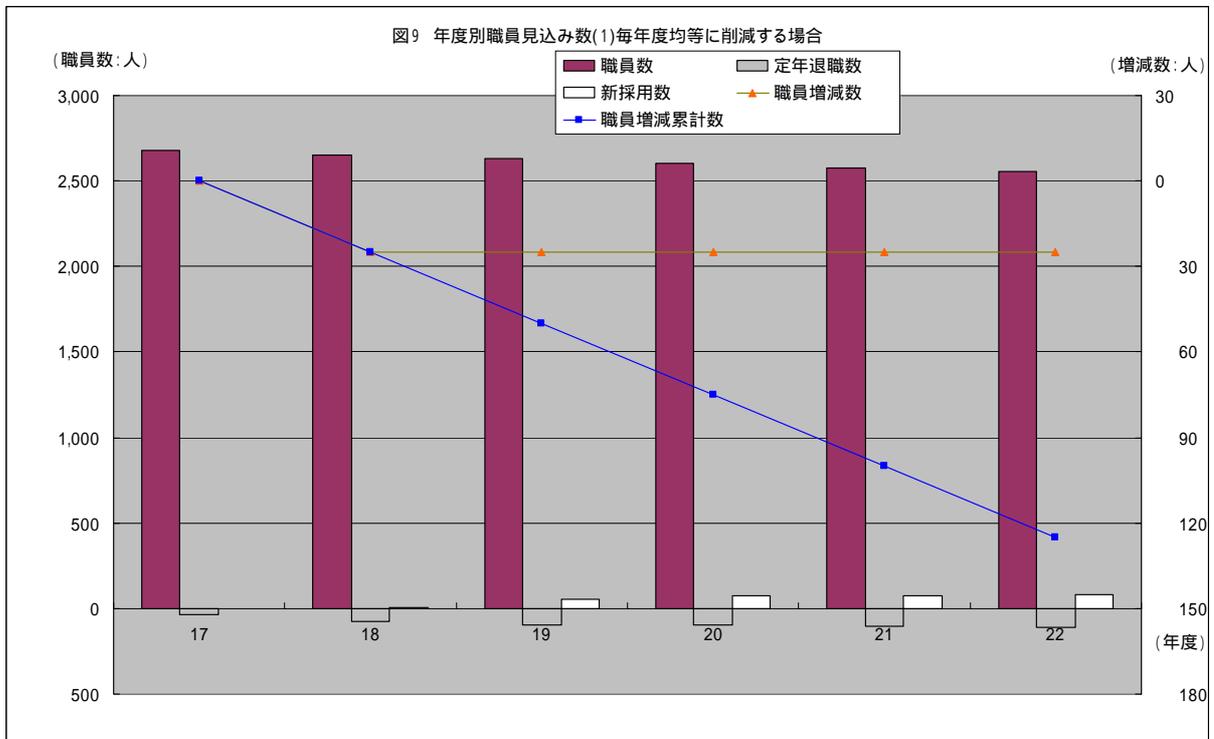
(2) 毎年度均等に採用する場合

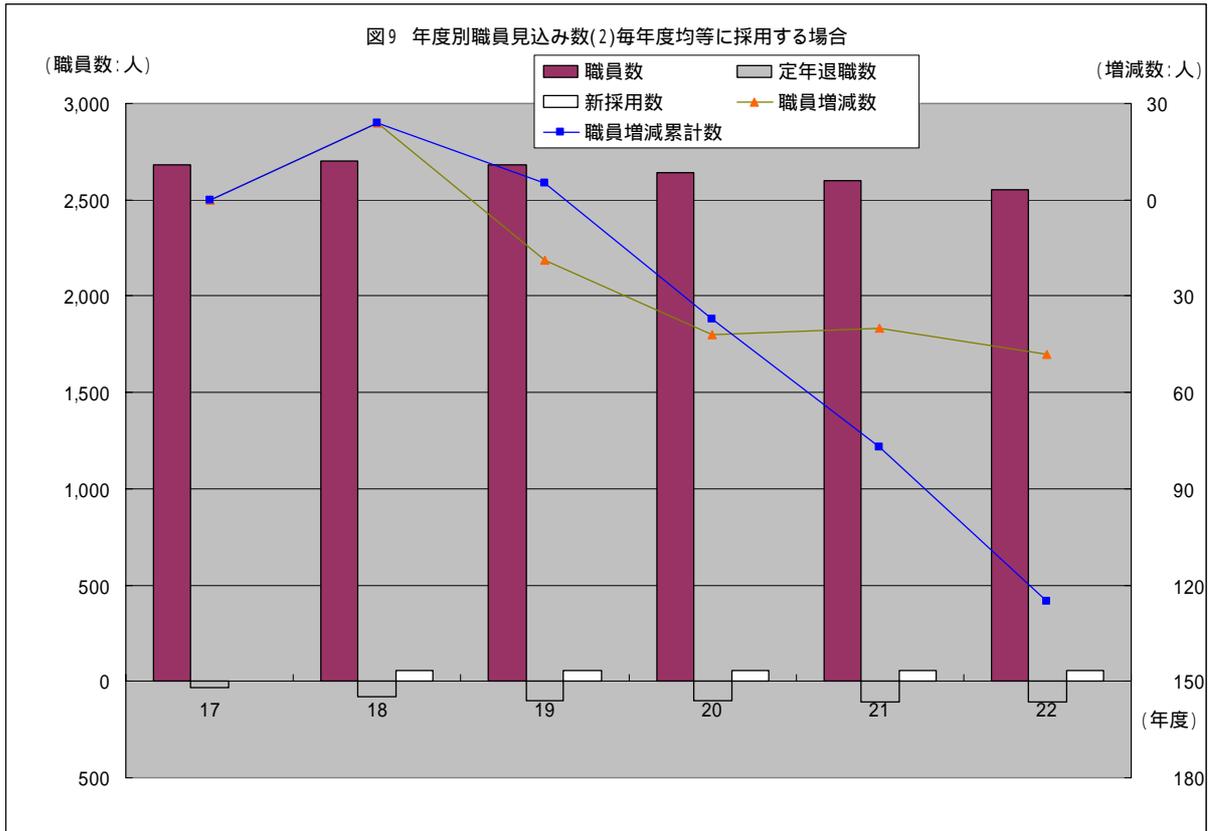
(単位:人)

年度	職員数	定年退職数	新採用数	職員数増減	H17～増減累計
17	2,678	34			
18	2,702	77	58	24	24
19	2,683	100	58	19	5
20	2,641	98	58	42	37
21	2,601	106	58	40	77
22	2,553	107	58	48	125

平成17年4月1日現在の職員をベースとした。

勸奨退職や普通退職等は全て補充すると仮定して、定年退職のみを対象とした。





化に応じて、積極的にその見直しに努める。

(エ) アウトソーシング 公の役割に属する事務事業であっても、事業主体が民間事業者や NPO をはじめとする市民団体での実施が可能であり、P F I や指定管理者制度の活用も含め民営化・委託化するほうが事務の効率化や市民サービスの向上の観点から有効であるものは、積極的にアウトソーシングすることにより人員の縮減を図る。

(オ) 臨時職員・再任用職員の活用 一時的に増大する業務や比較的簡易な業務等については、非常勤一般職員や臨時職員の活用を図る。また、今後の再任用職員の増加に伴い、その知識と経験を最大限発揮できる態勢を整える。

(カ) 職員派遣の見直し 各種団体に対し行っている職員派遣の必要性や派遣人数を再検討する。

(4) 年度別・部門別職員の数値達成手順

平成22年4月1日の定員目標である2,553人(越谷・松伏水道企業団及び東埼玉資源環境組合への派遣職員を除くと2,395人)体制を構築するために、前項の(ア)

から(カ)の手法等によりながら実現を図っていくわけである。個別具体的な方策について、全てを現時点で明確にすることは不可能であるが、第4次行政改革大綱の実施計画に採択された項目の実施を図るとともに、今後さらに目標達成の具体的な方策を検討していく必要がある。第4次行政改革大綱の実施計画に採択された項目を部門毎に示したものが「表10：部門別減員事由」である。今後、新たな事務事業への取組や県からの事務移譲、業務の拡充強化などに伴い、職員の増員が必要となることが想定されるが、業務のスクラップ・アンド・ビルドや職員配置の弾力化等により必要にして最小限の配置とし、極力増員の抑制に努めていくこととし、目標の職員体制の達成を図るものとする。

表10 部門別減員事由

大 部 門		定 員 模 式	事 由
普通会計部門	一般行政部門	議 会 総 務	内部共通事務のシステム化 越谷市国際交流協会に関する事務の見直し・出資団体等への職員派遣解消・バス運行業務の見直し・男女共同参画支援センターにおける指定管理者制度の導入・庁舎内の電話交換業務の見直し・内部共通事務のシステム化
		税 務	内部共通事務のシステム化
普通会計部門	一般行政部門	民 生	出資団体等への職員派遣解消・内部共通事務のシステム化
		衛 生	市斎場管理運営業務のPFI・内部共通事務のシステム化
普通会計部門	一般行政部門	経 済	出資団体等への職員派遣解消
		農 林 水 産	養液栽培業務の一部民間委託・市民農園整備業務の民間委託・内部共通事務のシステム化
普通会計部門	一般行政部門	商 工	内部共通事務のシステム化
		土 木	出資団体等への職員派遣解消・公園等管理業務の民間委託・児童遊園管理業務の民間委託・市営住宅の管理代行委託・内部共通事務のシステム化
普通会計部門	特別行政部門	教 育	出資団体等への職員派遣解消・地域体育施設の管理の充実・内部共通事務のシステム化
		消 防	内部共通事務のシステム化
普通会計部門	公営企業等	病 院	
		水 道	内部共通事務のシステム化
普通会計部門	公営企業等	交 通	内部共通事務のシステム化
		下 水 道	内部共通事務のシステム化
その他	越谷・松伏水道企業団 東埼玉資源環境組合		

越谷・松伏水道企業団、東埼玉資源環境組合の欄は、本市の派遣者。
各減員事由は、第4次行政改革大綱実施計画の取組項目。これ以外にも適宜検討を行う。

いずれにしても、具体的な方策については今後も引き続き検討していくものとし、毎年度行っている定数ヒアリング等の場を活用しながら追加・見直しを図っていくものとする。

ここで、職員配置上の減員事由があっても、それは直接職員を削減するものではない

ことと、毎年度の職員採用数や職員の年齢構成のバランスを図る必要があるため、定年退職数と新採用者数とを調整し、段階的に減員していくこととなる。そこで、対象期間の職員数については、「表9・図9：年度別職員見込み数、(2) 毎年度均等に採用する場合」をベースに考えるところである。しかし、この場合は前半において一時的に職員数が増加しその分だけ後年度の減員数が大きくなるが、年度間の増減数の差が拡大することは、安定的な職員体制を維持していくうえで好ましいものではない。したがって、平成18年度の職員数を平成17年度と同数に抑える修正を加えた「表11・図11：年度別定員管理目標」に沿った定員管理を行っていくこととする。

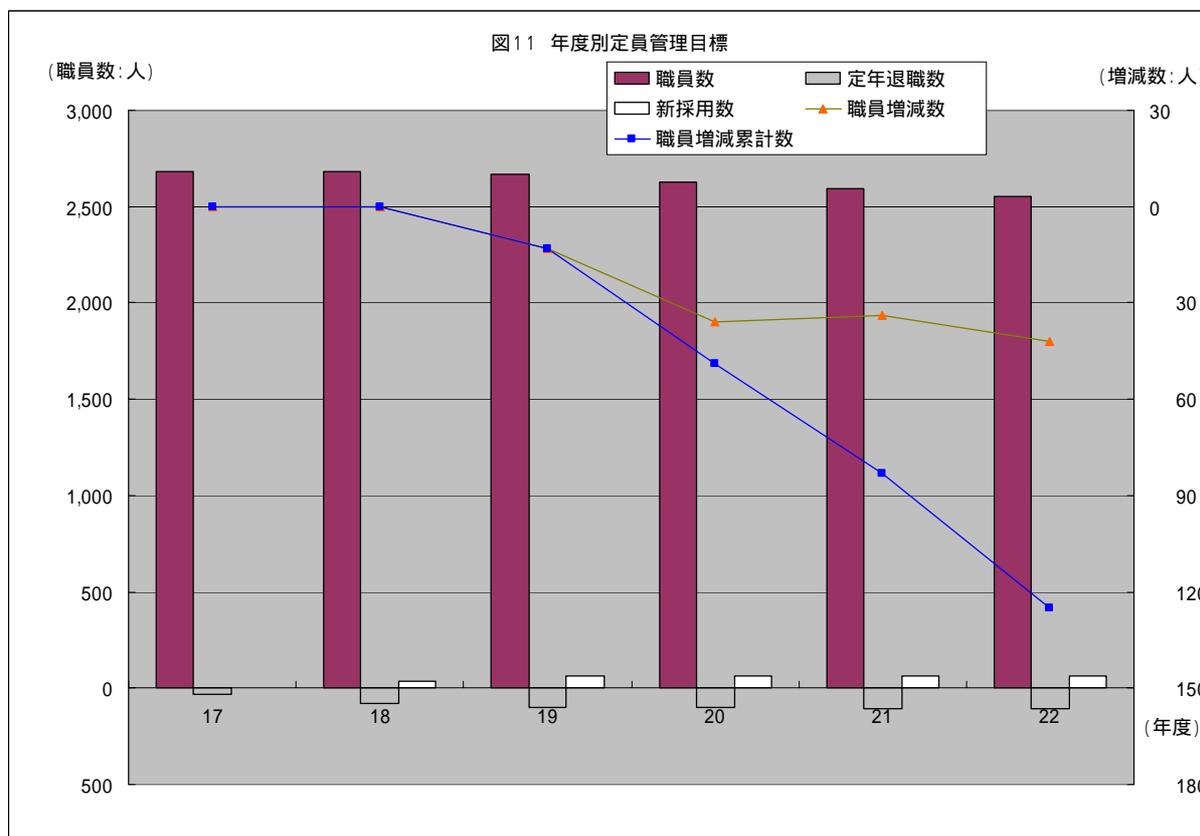
表11 年度別定員管理目標

(単位:人)

年度	職員数	定年退職数	新採用数	職員数増減	H17～増減累計
17	2,678	34			
18	2,678	77	34	0	0
19	2,665	100	64	13	13
20	2,629	98	64	36	49
21	2,595	106	64	34	83
22	2,553	107	64	42	125

平成17年4月1日現在の職員をベースとした。

勸奨退職や普通退職等は全て補充すると仮定して、定年退職のみを対象とした。



(5) 今後の取組

定員管理については、毎年度の定数ヒアリングを基本として「スクラップ アンド ビルド・少数精鋭」を原則に、既存の事務事業の見直し、組織・職員配置の見直し、民間委託、事務処理の OA 化等の積極的な取組により必要最小限の人員配置を行うよう努めているところである。

昨今の社会経済情勢の変化は激しく、国の三位一体改革は一応の決着を見たものの、今後は 2007 年度以降に地方交付税等を対象にした第 2 期改革が予想されるなど、地方公共団体を取り巻く環境は不確定要素の多いところであるが、本計画の実効性を高めるために毎年度実績を検証し、次年度の定数ヒアリングに反映させるなど目標達成に努めるものとする。なお、本計画は平成 18 年度スタートの第 3 次総合振興計画後期基本計画の第一期実施計画から第二期実施計画のローリング時期にあわせて必要に応じ見直しを行うこととする。

また、昨年 12 月に首相の諮問機関である地方制度調査会から「地方の自主性・自立性の拡大及び地方議会のあり方に関する答申」において、中核市の要件緩和について提言されており、それが実現されれば近い将来に本市が要件を満たし中核市に移行することが想定されるところである。その場合には、県から多くの事務移譲が行われ、それに対応するための職員の増員が必要となるため、その際にも本計画を見直すこととする。