

(横井委員依頼資料)

財政面から見た人件費の特徴と課題

1 人件費の中・長期的観点に立った適正管理の必要性

(1) 京都市の人件費の状況や、低成長時代が一層本格化することなどを考慮すれば、固定費である人件費の総額抑制は京都市の財政構造改革にとって必須の課題。

➤ 京都市の市民一人当たり人件費は、他の指定都市と比べて高い水準

京都市 89,099 円, 他の指定都市平均 70,853 円

※ 他の指定都市平均を 25%上回り, 上から 2 番目に高い水準

➤ 人件費に充当される市税等は全体の 3 割程度に達し、歳出項目の中で最も

高い割合

平成20年度普通会計決算 (単位:億円)

区 分	経 費	財 源 内 訳		
		市 税 等	構成比	特定財源(※)
人 件 費	1,307	1,171	28.7%	137
扶 助 費	1,445	558	13.7%	887
公 債 費	777	740	18.2%	37
物 件 費 等	586	389	9.6%	197
補 助 費 等	615	589	14.5%	26
貸 付 金 等	1,459	153	3.8%	1,306
投資的経費	770	155	3.8%	615
繰 出 金	383	318	7.8%	65
合 計	7,342	4,073	100.0%	3,270

※主な特定財源 国庫支出金, 府支出金, 市債, 預託金元利収入

(2) 公務員の人件費は、短期的にはとりわけ下方硬直的であることから、社会経済情勢の変化を見据え、中・長期的な観点に立った計画的定員管理が必要

➤ 高度情報化時代、低成長時代にあっては、公務員の仕事は増え続けるとの前提そのものが変化

※ IT化等の技術革新、大規模公共事業等の終結、民間活力の活用 など

➤ 業務の幅が広く、多様な職種によって職員が構成されていることに加えて、公務員制度上、業務量の変化への即時対応が困難

2 人件費の総額抑制のための目標設定の必要性と改革の方向性

(1) 財政の構造改革を確かなものとするため、人件費についても、総額抑制のための目標の設定が必要

(2) 合わせて、目標達成に向けた中・長期的な取組を明確にするための実行計画の策定が必要

- ⇒ ・ 目標値の設定にあたっては、京都市の都市特性等を勘案するのか？
- ・ 公務員の給与決定の原則等を踏まえると、人件費の総額抑制のためには、定員管理の更なる適正化が有効ではないか？

(3) 適正な定員管理のための目標設定、計画策定にあたっては、財政改革有識者会議での議論(公共投資の規模の抑制など)も踏まえ、政策等の分野ごとにあるべき方向性を示すことが重要

- (4) 職員の年齢別構成から、今後のおよそ数年間において、新規採用の職員数をどの程度まで抑制するかが、将来の人件費負担に大きく影響することから、特に今後数年程度の間の集中的な取組が大切
- (5) 適正な定員管理の取組と併せて、業務量や業務の重点の変化に耐えうる民間活力の活用など、柔軟性のある業務執行体制の確立が重要。また、その際、地域主権時代の行政活動を担う人材育成の強化も不可欠

(横井委員依頼資料)

部門別職員数の現状と今後の取組方針について

部門名 [区役所]

【現状】

本市では、市域を11の行政区に区分し、11区役所、3支所、16出張所を設置している。そして、市民にもっとも身近な行政拠点として、地域振興、選挙、戸籍、住民登録、市税の賦課・徴収、国民健康保険、国民年金、住民福祉、保健などの事務を所管している。

支所を一行政区と考えた場合（実態上、支所は、統計、選挙事務を除き、ほぼ区役所並みの事務を掌っている。）、一行政区当たりの人口は、他都市平均に比べ、約68%の規模である一方、一行政区当たりの職員数は、他都市に比べ、約83%の規模であり、市民千人当たり職員が超過している要因となっている。

（参考）京都市と他の政令指定都市の比較

区 分	管轄区域数	一区当たり人口	一行政区当たり職員数	市民千人当たり区職員数
京 都 市	14	104,808人	208人	1.99人
他都市平均	9.5	153,369人	248人	1.62人

このような状況の中、小規模職場の弊害に配慮しつつ、これまでから事務事業の見直しによる職員の適正化に努めてきた。

【これまでの主な取組】

- ・ 税務事務の一部の行財政局への集約化
- ・ 区会計業務を総務事務センター等に集約化
- ・ 市民窓口課窓口業務における再任用職員の活用

【今後の取組方針】

区役所が市民にとって最も身近な行政機関として、市民サービスの向上を図りつつ、限られた行財政資源の効率的かつ効果的な配分を図る視点から、現行の業務、組織などの見直し、効率化を図っていく必要がある。今後とも、電算システムの導入、業務の集約化や区退職職員の活用などの取組を進めていく。

部門別職員数の現状と今後の取組方針について

部門名 [消防部門]

【現状】

1 京都市の消防職員数について（平成21年4月1日現在）

1,935人（消防学校入校中の初任教育生を含む。）

【参考】京都市の消防職員数の推移

年月	H20.4.1	H21.4.1	H22.4.1
職員数	1,952人	1,935人	1,903人
前年比	—	△17人	△32人

2 他都市平均との差の主な要因について

(1) 都市特性面

本市では、市域を11の行政区に区分しており、他都市と比較して、区の数が多く、必然、消防署も多く配置することになる。

また、他都市と比較して管轄面積が広く（約1.3倍）、かつ、市民の居住エリアが市域の広範囲にわたっていることから、災害発生時に、早期に消防隊等を現場到着させるため、これらの配備に必要な消防出張所も多く配置する必要がある。

更に、政令指定都市の中で、同程度の人口規模を有するものと比較しても、管轄面積の大きい京都市については、消防拠点の数が多くなっている。

【参考】消防拠点数の比較

①他都市平均との比較

項目	面積(km ²)	区数	消防拠点数
京都市	828	11	12消防署（醍醐消防分署※を含む。） 35消防出張所
他都市平均	635.9	9.5	10.1消防署 30.3消防出張所

②同程度の人口規模を有する政令指定都市との比較

項目 (消防職員数)	面積(km ²)	区数	消防拠点数
京都市 (1,935人)	828	11	12消防署（醍醐消防分署※を含む。） 35消防出張所
川崎市 (1,438人)	144	7	8消防署 27消防出張所
神戸市 (1,456人)	553	9	10消防署 20消防出張所
福岡市 (1,038人)	341	7	7消防署 24消防出張所

※ 醍醐消防分署は、消防署と異なり総務課及び予防課が置かれていないが、実態上、消防署と同じ業務内容を実施していることから、一消防署としてみなしている。

(2) 業務特性面

本市では、「予防行政」に力点を置いた体制をとっており、本部及び消防署に専任の予防要員を配置し、消防法及び京都市火災予防条例で義務付けられている消防用設備等については、建築物の計画・設計時の事前指導や設置時の完成検査などを通じて適正な設置及び維持管理を図るとともに、市内の事業所に対して消防法に基づく立入検査を実施し、消防法令違反や火災予防上危険と認める事項については是正指導を行い、指導に従わない場合は措置命令等の行政処分を行っている。

更に、市内には全国の国宝及び重要文化財の約15%が存在していることから、全国に先駆けて消防局内に文化財防火の専門部署を設置するとともに、他都市と異なり、これらの文化財施設について、京都市火災予防条例により防火管理者の選任及び消防計画の作成を義務付け、適正な防火管理体制の維持を図っている。また、地域住民と文化財施設の関係者が連携する文化財市民レスキュー体制を構築し、平常時の火災予防、災害発生時の消火、通報、文化財の搬出等の初期活動が迅速に行えるよう指導を行っている。

このほか、当局では、災害現場活動を本務としている消防隊員についても、学区や町内会ごとの指導責任者を指名し、防火防災訓練の指導をはじめとする自主防災組織[※]の育成指導や高齢者世帯等への戸別訪問などを通じて、きめ細かな防火防災指導を実施している。

※ 本市では、自主防災組織として、概ね学区を単位に自主防災会（227組織）を、その下部組織として町内会を単位に自主防災部（6,266組織）を結成している。（組織数は平成21年度末時点の数値である。）

【参考】火災件数等の比較

都市名	平成21年(件)	1万人当たりの火災件数(件)
京都市	186	1.3
他都市平均	523.4	3.6
川崎市	372	2.7
神戸市	648	4.2
福岡市	368	2.7

【今後の取組方針】

「京都未来まちづくりプラン」に掲げる、職員数の削減目標達成に向け、職員の削減が災害現場活動等への支障とならないよう、再任用制度の活用などにより対応していく。

部門別職員数の現状と今後の取組方針について

部門名 [教育公務員]

【現状】

本市の高等学校教育については、明治期から美術・工業・女子教育等、先駆的な取組を推進し、戦後においては普通科教育や専門学科の充実発展を図るなど、市民の期待・要請に応え、特色ある教育を進めてきた。

現在では、公立高校としては全国唯一である専門高校を2校（銅駝美術工芸高等学校及び堀川音楽高等学校）設置するとともに、京都府との協議により市内25校の公立高校のうち、9校を市立高校（職員数656名）として設置している（指定都市平均の高等学校数は6校あまり）。加えて他の政令指定都市ではほとんど設置されていない市立大学を2つ設置していることが、他都市平均との差の要因の一つと考えられる。

また本来、都道府県に設置義務がある総合支援学校については、京都府による設置がされないなか、障害のある子どもの教育の充実のため、全国に先駆けて本市が総合支援学校を設置してきた（現在は7校を設置）。さらにニートやフリーターが社会問題となるなか、社会で生きる能力や勤労観を育成する生き方探究教育の充実や不登校、いじめ、子どもの問題行動といった子どもたちを取り巻く喫緊の課題に対しても、解決を図るべき重要な問題として力を入れて取り組んできた。

このような課題に迅速かつ的確に対応するため、総合育成支援課や生徒指導課、教育相談総合センター、京都まなびの街生き方探究館等の他の政令指定都市ではほとんど例のない組織を先進的に設置し、必要最小限の人員配置を行ってきた。

このような本市教育委員会独自の組織体制も他都市平均との差（人口10万人あたりの職員数は本市43.9名、他都市35.4名）の要因の一つとなっていると考えられる。

【今後の取組方針】

教育委員会においてはこれまでから技能労務職員のうち、管理用務員については平成10年度、給食調理員についても平成17年度を最後に正規職員の採用を停止してきた。また、管理用務員について平成20年度から5年計画で各校1人配置化（従来は各校2人配置）を推進するとともに、教育委員会事務局における指導主事等の減員により、次のとおり定数削減を行ってきた。

	教育公務員	技能労務職員等	合計
20年4月	△30名	△48名	△78名
21年4月	△36名	△39名	△75名
22年4月	△41名	△33名	△74名

今後も上記取組を進めていくが、特に定年退職者が増大するなかで、退職校長等を教育委員会事務局に配置することにより、指導主事等の嘱託化を進める等、更なる定数削減を図っていく。