

# 西東京市定員適正化計画

平成15年2月

## 1 西東京市を取り巻く状況と定員管理のあり方

西東京市は、合併を究極の行政改革と位置付け、平成 13 年 1 月 21 日に旧田無市と旧保谷市が合併をして誕生した。その目的は、少子高齢化、地方分権時代の到来を見据え、将来にわたり様々な行政課題に適切に対応し得る行財政基盤を備えた行政主体の創出である。それは、取りも直さず効率的な行政運営を行うことにより有効財源を捻出することにより、その有効財源をもって、市民福祉の向上を目指すものである。

合併による効果で最も大きなものが職員数の削減であり、合併協議会において、平成 12 年度から平成 21 年度までの 10 年間で 218 人の職員削減（平成 22 年 4 月 1 日現在で職員数 1,188 人）を果たすことにより約 136 億円の削減効果があると見込んだ。この削減効果を確実なものとするためには、新市として、定員の適正化に努める必要がある。合併協議会では、この 218 人の削減を前提として新市建設計画を策定しているため、定員適正化に当たっては、このことを最低条件としつつ、行財政改革推進委員会の答申の趣旨を踏まえ、更なる組織の簡素化と業務運営の効率化に向けて努力する必要がある。

しかしながら、地方分権や少子・高齢化、環境問題、情報化など、これからの時代の変化に伴う行政ニーズの多様化・複雑化・高度化に適切に対処していくためには、単純に定員を削減するだけでなく、組織を合理的かつ系統的に整備したうえ、所定の要員の確保、職員の資質の向上、専門的人材の確保・育成を図るほか、事務の繁閑に応じた職員の弾力的配置を行うなど、柔軟かつ機動的な体制や仕組みを常に工夫し、構築していく必要がある。新たな行政需要にも的確かつ弾力的に対応できるよう、こうした視点も踏まえつつ定員適正化計画を策定しなければならない。

また、地方自治体の定員管理について、正規職員だけを対象とするのでは不十分な状況が生まれてきている。地方公務員法の改正により、定年退職した職員を再任用することが制度化され、西東京市においても平成 14 年度から再任用職員が職務を行っている。再任用制度は、年金支給開始年齢の 65 歳への引き上げに伴う措置であり、高齢者に社会参加を進める取組の一環として、高齢職員に雇用機会を提供し、これまで培ってきた知識・経験を即戦力として活用することを目的とするものである。再任用制度の導入は、行政需要の増加を原因とするものではないだけに、再任用職員を際限なく増加させることは厳に戒めなければならない。このため、再任用職員の定員についても、定員適正化計画の中で規範化することが求められている。

## 2 定員適正化計画の枠組

### (1) 定員適正化計画の前提

定員適正化計画は、新市建設計画の前提として合併協議会で示された職員削減の原則を基本とするものであり、平成 12 年度から平成 21 年度までの 10 年間で 218 人削減（平成 22 年 4 月 1 日現在職員総数 1,188 人）という削減ペースを下回るものであってはならない。

( 2 ) 定員適正化計画の構成

定員適正化計画は、常勤一般職定員適正化計画と再任用職員総数フレームから成る。

( 3 ) 定員適正化計画の対象となる職員

常勤一般職定員適正化計画は、常勤の一般職のすべての職員（臨時的に任用された職員を除く。）を対象とする。再任用常勤職員（地方公務員法第 28 条の 4 に規定する常時勤務を要する職に採用された職員をいう。以下同じ。）は、常勤の一般職であるため、当該計画の対象とする。

再任用職員総数フレームは、再任用短時間勤務職員（地方公務員法第 28 条の 5 に規定する短時間勤務の職に採用された職員をいう。以下同じ。）を対象とする。

( 4 ) 計画期間及び数値目標の設定と更新

計画的かつ確実に職員の削減が達成されるよう、次のとおり数値目標を設定していく。

常勤一般職定員適正化計画は、3 年先までの年次別の職員総数につき目標値を設定し、毎年更新していく。

再任用職員総数フレームは、3 年先までの年次別の任用職員数の総枠を設定し、毎年更新していく。

( 5 ) 定員適正化の手法及び目標値の変更

定員適正化のための目標値及び手法は、近隣類似団体の職員定数の動向や財政力等を勘案し、適宜これを変更するものとする。

特に、行財政改革大綱において項目化されている民間委託化等の具体的なスキームが策定されるのに併せて、職員削減数の上乘せが可能な場合は、当該削減効果を盛り込み、目標値の変更を行うものとする。

また、東京都からの事務移管により、かなりの事務量の増加が確実に想定される場合は、当該事務量に相当する職員分につき目標値の変更をすることができるものとする。

### 3 常勤一般職定員適正化計画の具体的手法

( 1 ) 職種別退職者補充制限による総数に対するマイナスシーリングの設定

退職者の職種別による補充方法は、次のとおりとする。( ) は、対象となる職であり、西東京市職員の職名に関する規則（以下「規則」という。）第 5 条に規定するところによる。

一般職 = 規則第 5 条第 1 号及び第 2 号に規定する職

（事務系：一般事務、福祉指導、児童厚生、学童保育指導、司書、社会教育）

（技術系：土木技術、建築技術、機械技術、電気技術、速記、心理技術）

3分の2補充とする。ただし、補充人員は、1年度につき、20人を超えないものとする。

専門職 = 規則第5条第3号に規定する職

(医療・福祉技術系：保健師、看護師、栄養士、歯科衛生士、保育士、介護福祉士、理学療法士)

原則補充とする。ただし、保育士については退職者不補充により総数219人となるまで削減する。これは(2)の定員配置基準の適用によるものである。

技能労務職 = 規則第5条第4号に規定する職

(技能労務系：自動車運転、一般作業、給食調理、一般用務、宿日直専門員)  
不補充とする。

## (2) 定員配置基準の適用

法令等の規定により定員配置基準が明示されているものについては、原則として、当該基準に準拠して職員を配置する。

## (3) 総数マイナスシーリングを可能にするための取組

企画・総務・議会などの管理部門職員の重点的削減

新市建設計画事業の着実な推進、新市として新たに作成すべき各種計画の策定など、市民生活に直接的な影響が出やすい事業課の業務量は通常年に比べ増加している事情にかんがみ、当面、職員の削減は、企画・総務・議会事務局などの管理部門の職員を中心に行う。

管理職ポストの削減と昇任・昇格制度の適正運用

2市が合併し、管理職員であった者が引き続き新市において管理職であることから、当該管理職員が退職するまでの間、一時的に西東京市の管理職の数が肥大化している状況にある。

したがって、今後は管理職の適正なポスト数を定め、計画的な是正を図る必要がある。また、人事の停滞を防ぎ、組織の活性化を図る観点から、職責や能力に応じた処遇、若手・女性職員の管理職への積極的登用等昇任・昇格制度の適切な運用を含めた人事制度全般の適正かつ効果的運用に努めるものとする。

事務事業の委託化、嘱託化の推進

最小の資源で最大の効果を上げるため、民間活力を用いることでより効率化が図れるものについては、行財政改革大綱に定められている委託化、嘱託化の項目に止まらず、またその業務や部門にとらわれることなく、積極的に委託化・民営化を推進する。

個別的な事案については、次の方針をもって臨むものとする。

保育園の民営化

保育園の建て替え等の機会を捉え、公設民営化を推進する。公設民営化のスケジュールが明確化する時点で、保育士の不補充による削減を数値化する。

#### 議会速記事務の委託化

議会の速記事務については、速記事務職員の定年退職に伴い委託化を推進する。委託化スケジュールが明確化する時点で、速記事務職員の不補充による削減を数値化する。

#### NPOとの協働

協働に関する基本方針の策定を待つて前向きに検討する。

#### 組織の統合と部内応援体制の構築

部内の一課（係）が繁忙である場合の対応として、縦割りの処理にこだわらず、事務処理を効率的に行う方法として、係の統合、他の課、係からの応援体制の構築など、組織運営の統一化、機動化、弾力化などに努める。

#### 事務事業改善の推進

新たな行政課題に取り組む場合は、スクラップ・アンド・ビルドの方針で対処することを原則とし、安易に事務事業の拡大と職員数の増加を招かないよう留意する。

また、行政評価制度の導入に向けて取り組むなど、効率的かつ成果の大きい事務事業の執行体制の構築に努める。

さらに今後の行政のIT化（電子申請、電子入札、電子決裁等）によって、事務事業の執行方法がどのように変化していくのかを見極め、新たな執行体制に適合した効率的な定員配置を目指す。

#### その他

##### 受託水道事業の段階的移行

東京都は、経営改善基本計画（プラン 21）による多摩地区水道事業の一元化を目指している。東京都との協議により年次別定員削減方針（この方針に即して一般会計への人員移行を実施する。）が定まった時点で、原則的には事業縮小による移行人員分を各年度の一般職の削減数に上乗せして数値化する。ただし、削減方針の内容によっては新規採用の大幅な抑制につながるため、職員構成が極端な不均衡に陥るおそれがある場合は、緩和措置についても考慮する。

##### その他の特別会計の定員適正化

事務事業の状況を勘案し、特別会計の健全化を目指して、経営コスト削減の一環として定員の適正化を推進する。

## 4 再任用職員総数フレームの具体的手法

再任用制度は、「雇用と年金との連携を図りうる仕組みを整備する必要から、民間における定年制の状況等にかんがみ、60歳定年制を維持しつつ、定年退職者を新たに再任用する継続雇用の制度を導入すべき」（人事院意見）との判断からできたものであり、高齢職員に対する雇用機会の提供を目的としている。

このような再雇用制度の成立過程を踏まえ、再任用職員総数フレームは、65歳までの段階的定年延長があったと仮定した場合の各年度4月1日現在の常勤一般職の職員

総数と同日における実際の常勤一般職の職員総数との差をもって、再任用短時間勤務職員の総枠とし、この総枠を超えて任用しないものとする。任用に当たっては、総枠内にあっても各年度ごとに設定される再任用業務量に対応することを原則とし、また、従前の勤務実績等に基づく選考による能力実証を厳正に行うものとする。

再任用短時間勤務職員総枠の算定については、週勤務時間数を常勤職員の週勤務時間数（週 40 時間勤務）に換算して行うものとする。

## 5 定員適正化の数値目標

### (1) 常勤一般職の職員数の削減目標

| 年度       | 13年度<br>(参考) | 14年度  | 15年度  | 16年度  | 17年度  | 合計  |
|----------|--------------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 職員数      |              |       |       |       |       |     |
| 年度当初職員数  | 1,354        | 1,326 | 1,306 | 1,296 | 1,275 |     |
| 退職者数     | 55           | 37    | 25    | 42    |       | 104 |
| 補充者数     | 27           | 17    | 15    | 21    |       | 53  |
| 削減数      | 28           | 20    | 10    | 21    |       | 51  |
| うち保育士削減数 |              | 5     | 0     | 0     |       | 5   |

### (2) 再任用職員総数フレーム

| 年度            | 13年度 | 14年度  | 15年度   | 16年度 | 17年度 |
|---------------|------|-------|--------|------|------|
| 年度当初職員数(定年延長) | 1354 | 1354  | 1326   | 1306 | 1306 |
| 年度当初職員数       | 1354 | 1326  | 1306   | 1296 | 1275 |
| 再任用職員の総枠      |      | 28    | 20     | 10   | 31   |
| 再任用職員数        |      | 19    | 20     |      |      |
| 再任用時間換算 (時間)  |      | 526   | 531    |      |      |
| 再任用正職換算 (人)   |      | 13.15 | 13.275 |      |      |