

# 西東京市第4次定員適正化計画

平成26年3月

西東京市

## ～ 目 次 ～

1	第4次定員適正化計画の位置付け .....	- 1 -
	(1) 行財政改革の動向 .....	- 1 -
	(2) 本市の行財政改革における位置付け .....	- 1 -
2	計画期間 .....	- 3 -
3	定員管理の対象.....	- 3 -
4	定員適正化に向けたこれまでの取組.....	- 4 -
	(1) 第1次から第3次定員適正化計画における取組結果 .....	- 4 -
	(2) 人件費の推移 .....	- 5 -
5	定員管理の現状（同規模市との比較など） .....	- 6 -
	(1) 人口1万人当たりの職員数 .....	- 6 -
	(2) 部門別の職員構成比の状況 .....	- 7 -
	(3) 職種別・年齢別の職員構成 .....	- 8 -
6	定員管理と総合計画等との関係.....	- 9 -
	(1) 総合計画の主要事業の取組予定 .....	- 9 -
	(2) 第4次行財政改革大綱の実施項目の取組予定 .....	- 9 -
7	定員管理の基本的な考え方 .....	- 10 -
	(1) 行財政改革の推進 .....	- 10 -
	(2) 総合計画等の推進 .....	- 10 -
	(3) 民間活力の活用 .....	- 10 -
	(4) 人材育成、人材確保 .....	- 10 -
	(5) 多様な雇用形態の活用 .....	- 10 -
8	定員管理計画 .....	- 11 -
	(1) 定数の目標 .....	- 11 -
	(2) 職種別の採用基準 .....	- 12 -
	(3) 技能労務職の課題 .....	- 13 -

# 1 第4次定員適正化計画の位置付け

## (1) 行財政改革の動向

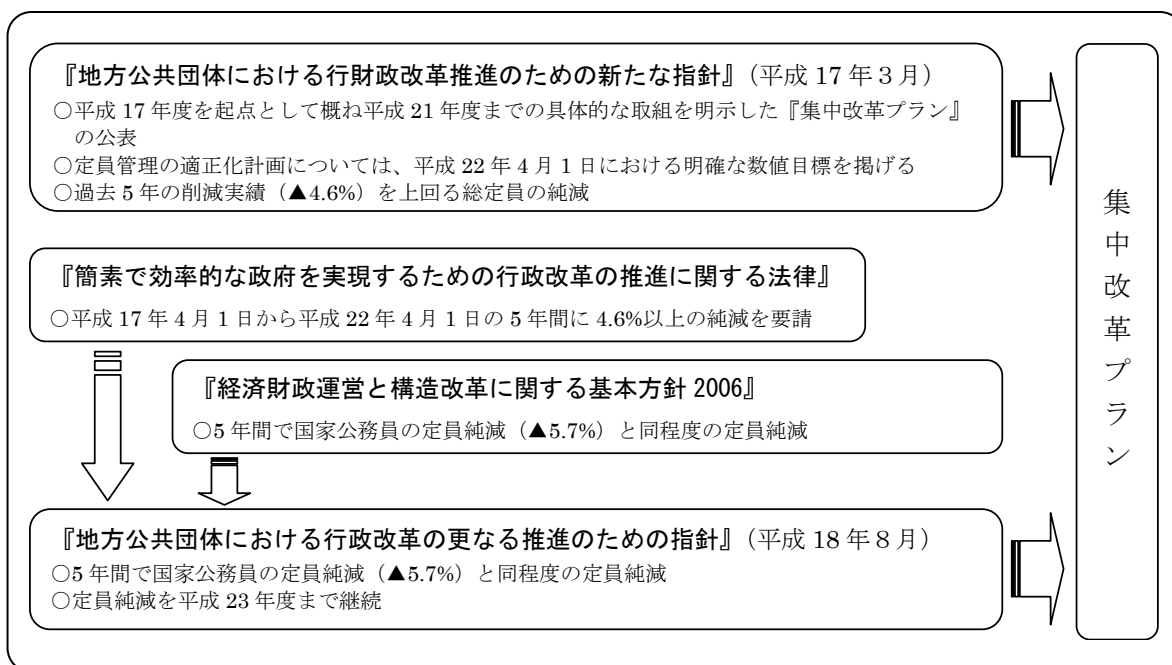
地方公共団体における定員管理は、国（内閣府）が示した『地方公共団体における行財政改革推進のための新たな指針』（平成17年3月）及び『地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針』（平成18年8月）の趣旨に沿って、各自治体が平成17年から平成22年までの5年間の数値目標を集中改革プラン<sup>1</sup>に掲げることで、定員の適正化に向けた取組みが進められてきた。

平成22年度以降については、国は『平成22年度以降の定員管理について』（平成22年7月）に基づき、平成26年度までの削減目標を設定して定員管理を行っていくこととしているが、地方公共団体における目標設定等は行われていない。

しかしながら、地方公共団体の職員は、公共の福祉を実現するための様々な施策を推進するために必要不可欠なマンパワーであるとともに、そのコスト（人件費）は、固定的・経常的な経費として財政運営を硬直化させる一面も持ち合わせている。

「地方の時代」と言われ、地域の自主性、自立性が重視される時代にあって、地域のごことは地域自らの判断と責任において決定し、実現していく姿勢が問われており、行政需要の変化に対応しつつも持続可能な行財政運営体制を確保できるよう、自主的に計画的な定員管理を行っていく必要がある。

図表1 国の各指針と集中プランとの関係



<sup>1</sup> 集中改革プランとは、「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」において、各地方公共団体で策定している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、定員管理の適正化、事務事業の整理及び民間委託の推進等について、平成17年度を起点とし、おおむね平成21年度までの具体的な取組を住民にわかりやすく明示した計画のことです。

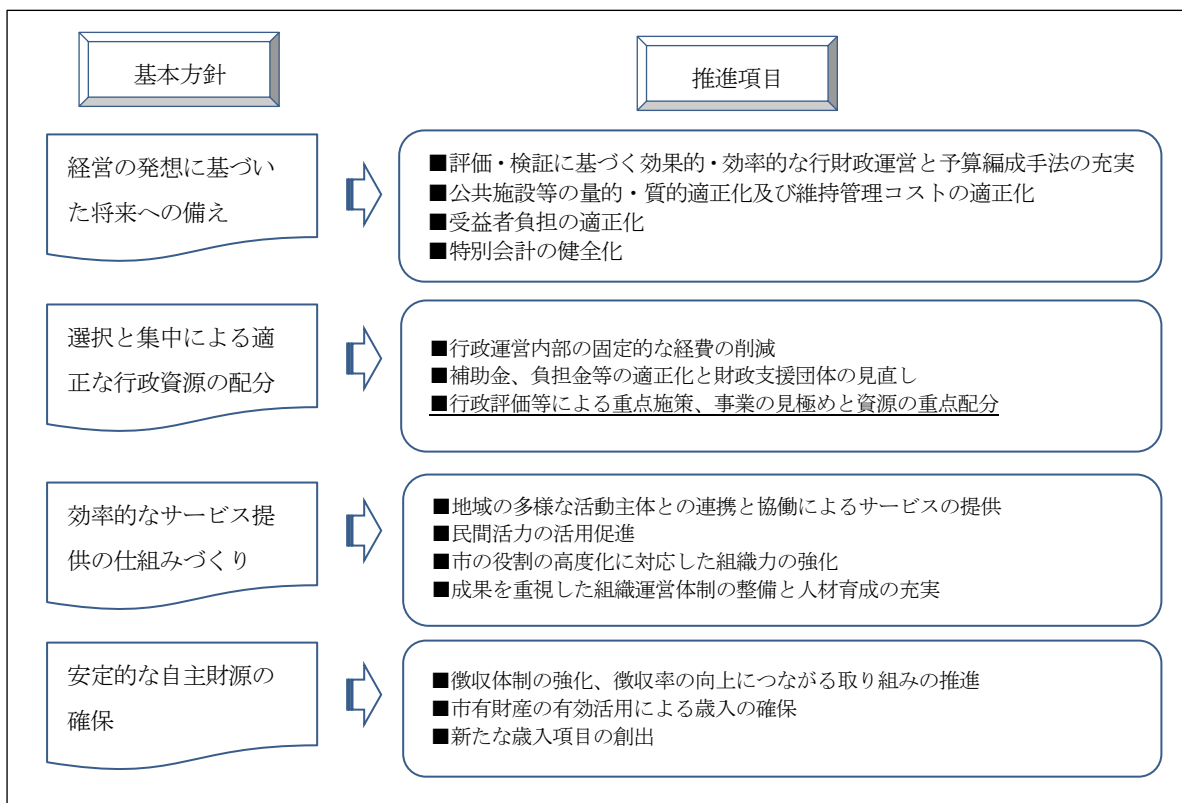
(2) 本市の行財政改革における位置付け

本市では、平成 13 年 1 月の合併以来、これまで 3 次にわたる行財政改革大綱を策定し、行財政改革を進めてきたところであり、行政内部の固定的な経常経費の削減を主たる目的として「定員適正化計画」を策定し、人件費の抑制を図ってきたところである。

しかし、平成 26 年 3 月に策定した「第 4 次行財政改革大綱」においては、基本方針の一つに「選択と集中による適正な行政資源の配分」を掲げ、その推進項目「行政評価等による重点施策、事業の見極めと資源の重点配分」に定員管理の適正化を位置付けた。

そのため、新たな定員適正化計画（以下「本計画」という。）は、これまでの経費削減を目的とした定員管理から、資源の適正配分の視点で定員の管理を行うことを目的として、第 4 次行財政改革大綱との整合性を図るとともに、第 2 次総合計画の着実な推進を図るものとして策定した。

図表 2 第 4 次行財政改革大綱の施策体系



この第 4 次行財政改革大綱では、平成 26 年 4 月 1 日時点と比較し、正規職員及び再任用職員の総数を平成 27 年度（平成 28 年 4 月 1 日時点）までに 99%、平成 30 年度（平成 31 年 4 月 1 日時点）までに 98%とすることを目標数値としている。

図表 3 第 4 次行財政改革大綱に掲げる職員定数の目標

時期（基準日）	目標数値	職員定数
平成 25 年度実績（平成 26 年 4 月 1 日）	※基準職員数	1,017 名
平成 27 年度目標（平成 28 年 4 月 1 日）	99%	1,007 名
平成 30 年度目標（平成 31 年 4 月 1 日）	98%	997 名

## 2 計画期間

本計画の期間は、第2次総合計画及び1年前倒しで策定される第4次行財政改革大綱の計画期間と整合性を図ることから、平成26年度から平成30年度までの5箇年とする。ただし、定員管理計画については、3箇年（平成26年4月1日から平成28年4月1日時点の職員定数まで）とし、総合計画や行財政改革大綱の取組状況により年次の見直しが想定されることから、3年単位で毎年更新する。

また、総合計画や行財政改革大綱など、上位の計画等に変更があった場合、あるいは、地方分権改革の動向や社会情勢の変化等により定員管理のあり方を変更しなければならない場合には、必要に応じて計画期間を変更する。

## 3 定員管理の対象

本計画において管理する定員とは、次のとおりとする。

### ◇ 正規職員

教育長を除く。

地方自治法等、地方公務員の外部機関等への派遣に関する法律に基づく派遣及び研修等を目的とする派遣については、西東京市から外部機関等への派遣、外部機関等から西東京市への派遣のいずれも正規職員に含む。

### ◇ 再任用職員

地方公務員法第28条の4第1項に規定する常時勤務を要する職及び同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職をいう。

#### 4 定員適正化に向けたこれまでの取組

- ・平成25年4月1日時点の職員定数（査定数）は、総数で1,041人であり、第3次定員適正化計画に掲げる数値目標（必要職員数）1,059人を18人上回る削減を行った。
- ・また、平成25年4月1日時点の職員実数は、正規職員数で1,015人であり、第3次行財政改革大綱に掲げる目標（正規職員数1,050人）を35人上回る削減を行った。

##### (1) 第1次から第3次定員適正化計画における取組結果

第1次定員適正化計画では、合併協議会における削減指針である合併に伴う余剰職員数の是正を主たる目的として定員管理に取り組んできた。

また、第2次定員適正化計画では、「地方公共団体における行財政改革の推進のための新たな指針」（平成17年3月）に基づき5年間の数値目標を集中改革プランに掲げ、第3次定員適正化計画においても行財政改革の取組の一つとして定員管理に取り組んできた。

その結果、職員削減は第1次定員適正化計画に対しては前倒しで進み、平成19年度当初には、合併協議会の定めた平成22年4月1日時点の削減目標1,188人を達成した。早期の目標を達成したのは、内部努力などにより状況が許す限り職員補充の抑制に努めてきたことによるものである。

しかし、第2次定員適正化計画では、平成22年4月1日時点の職員数が目標値1,100人（うち正規職員1,064人）に対し、職員総数で3人（うち正規職員で23人）が未達成となった。未達成の主な要因としては、事業進捗の遅れ、新たな行政需要への対応、再任用職員の勤務時間数の変更に伴う定数上の扱いの変更が挙げられる。

第3次定員適正化計画においては着実な削減を実施し、平成25年4月1日時点の職員数は、目標の1,059人（うち正規職員1,037人、再任用職員22人）に対して18人（うち正規職員22人）を上回る削減を行い、総数及び正規職員数で削減目標を達成した。しかし、再任用職員数では2人が未達成であり、年金支給年齢の延長の影響によるものと考えられる。

職種別に見ると、採用基準に基づき、技能労務職については退職に伴う補充を行わなかったため20.1%の削減率となっている。医療福祉職については、保育園の民間委託化等により10.4%の削減率となっている。一般事務職及び一般技術職については、ほとんどの職種で原則補充または必要に応じ補充する基準に基づき、それぞれ0.8%、0.0%の削減率となっている。

図表4 第3次定員適正化計画における取組結果

	第3次定員適正化計画				実績（査定数）	
	22年度	23年度	24年度	25年度	25年度	超過数
必要職員数	人 1,103	人 1,082	人 1,065	人 1,059	人 1,041	人 △18
正規職員数	1,087	1,062	1,044	1,037	1,017	△20
再任用職員数	16	20	21	22	24	+2

図表5 定員適正化計画による削減状況（総数）

	12年度	…	19年度	…	22年度	23年度	24年度	25年度
	人		人		人	人	人	人
職員定数	1,406		1,155		1,103	1,082	1,061	1,041
うち正規職員	—		1,141		1,087	1,062	1,039	1,017
うち再任用職員	—		14		16	20	22	24
職員実数								
①当初職員数	1,406		1,140		1,074	1,062	1,028	1,015
②退職者数	61		79		54	72	40	48
③補充者数	9		47		42	38	27	14
④純減数(③-②)	△52		△32		△12	△34	△13	△38
⑤純減累積	△52		△298		△230	△268	△281	△319
行革大綱の目標数値	—		—		—	—	—	1,050

注1) ①欄から⑤欄については、再任用職員を含まない。

注2) 各年4月1日採用及び被派遣者の派遣実施は、前年度の補充者数に含む。

注3) 被派遣者の派遣解除は、前年度の普通退職者数に含む。

図表6 定員適正化計画による削減状況（職種別）

	H22. 4. 1 時点	H25. 4. 1 時点	削減数	削減率
全職員（実数）	1,074 人	1,015 人	△59 人	5.5%
一般事務職	611 人	606 人	△5 人	0.8%
一般技術職	70 人	70 人	△0 人	0.0%
医療福祉職	259 人	232 人	△27 人	10.4%
技能労務職	134 人	107 人	△27 人	20.1%

## (2) 人件費の推移

定員適正化の取組の結果、人件費は合併初年度（平成12年度）の約138億円から平成24年度は102億円の、歳出総額に占める人件費の割合（人件費比率）は25.6%から15.8%となり、約36億円（9.8ポイント）の減少となっている。行財政改革大綱の取組項目である人件費の抑制にも寄与している状況である。

図表7 普通会計における人件費の動向

	12年度	…	19年度	…	22年度	23年度	24年度
	百万円		百万円		百万円	百万円	百万円
歳出総額	53,668		57,474		66,533	66,674	66,674
人件費	13,757		11,986		10,874	10,919	10,166
人件費比率	25.6%		20.9%		16.3%	16.4%	15.8%

出典：各年度決算状況より作成

## 5 定員管理の現状（同規模市との比較など）

- ・ 西東京市は、人口1万人当たりの総職員数では同規模市と比較して上位に位置している。
- ・ 地方公共団体定員管理調査<sup>2</sup>では、民生部門で超過人数が見られ、2庁舎体制の影響が見られる。

### (1) 人口1万人当たりの職員数

首都圏を構成する埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県に属する市のうち、人口規模・産業構造が類似している類似団体<sup>3</sup>を同規模市と設定し、平成25年地方公共団体定員管理調査を基に人口1万人当たり職員数を比較すると、西東京市は51.25人であり25市中4位（都内の同規模10市中4位）となっており、上位に位置する。

図表8 同規模市一覧

	都道府県	市町村	特定行政庁	住基人口 (H25.3.31) (人)	面積 (k㎡)	人口密度 (人/k㎡)	平成24年度決算		職員数	人口1万人当たり職員数	順位
							財政力指数	経常収支比率			
1	埼玉県	狭山市	○	155,237	49.04	3,166	0.90	89.7%	902	58.10	9
2		上尾市	○	227,526	45.55	4,995	0.93	93.3%	1,430	62.85	13
3		新座市	○	159,745	22.80	7,006	0.89	89.2%	827	51.77	5
4		久喜市		155,507	82.40	1,887	0.92	92.4%	941	60.51	11
5	千葉県	市川市	○	468,367	57.40	8,160	0.96	95.6%	3,262	69.65	19
6		松戸市		485,876	61.33	7,922	0.90	90.0%	3,847	79.18	22
7		野田市	○	156,725	103.54	1,514	0.93	93.4%	1,068	68.14	18
8		佐倉市	○	175,690	103.59	1,696	0.93	93.0%	1,021	58.11	10
9		習志野市	○	163,782	20.99	7,803	0.90	90.3%	1,417	86.52	25
10		市原市	○	281,642	368.20	765	0.90	89.9%	2,016	71.58	20
11		流山市	○	168,024	35.28	4,763	0.86	85.5%	1,017	60.53	12
12		八千代市	○	192,951	51.27	3,763	0.95	94.8%	1,311	67.94	17
13		浦安市	○	162,155	17.29	9,379	0.84	83.8%	1,331	82.08	24
14	東京都	八王子市	○	562,679	186.31	3,020	0.86	85.9%	2,777	49.35	1
15		立川市	○	178,127	24.38	7,306	0.92	92.4%	1,144	64.22	14
16		三鷹市	○	179,938	16.50	10,905	0.93	93.4%	1,009	56.07	7
17		府中市	○	252,004	29.34	8,589	0.89	88.6%	1,257	49.88	3
18		調布市	○	223,220	21.53	10,368	0.95	95.0%	1,259	56.40	8
19		町田市	○	426,205	71.64	5,949	0.91	90.5%	2,880	67.57	16
20		小平市		185,320	20.46	9,058	0.91	91.2%	917	49.48	2
21		日野市	○	178,543	27.53	6,485	0.93	92.6%	1,321	73.99	21
22		東村山市		152,468	17.17	8,880	0.91	90.8%	790	51.81	6
23		西東京市		197,447	15.85	12,457	0.92	91.8%	1,012	51.25	4
24	神奈川県	藤沢市	○	420,202	69.51	6,045	0.90	89.6%	3,420	81.39	23
25		秦野市	○	165,358	103.61	1,596	0.89	89.2%	1,073	64.89	15

<sup>2</sup> 地方公共団体定員管理調査とは、総務省が全ての地方公共団体を対象として職員数や部門別の配置数等の実態を把握するために実施している調査のことです。

<sup>3</sup> 類似団体とは、財政状況を他の地方公共団体と比較するため、総務省において、態様が類似している地方公共団体ごとに作成している類型のことで、西東京市はIV-1類型（人口15万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%以上かつⅢ次55%以上）に分類され、全国で52団体が同一の類型となっています。



(2) 部門別の職員構成比の状況

同規模市と比較した超過人数は、民生部門を除いて下回っている状況である。

民生部門については、保育所における超過の影響が大きくなっている。同規模市の中では幼稚園を設置している市もあり、未就学児を対象とした施策として合わせて比較しても、本市の保育所の超過人数は36人となっている。

農林水産部門については、本市では林業や水産業に職員配置がなく、農業においても農地が比較的少ないことが原因と考えられる。

商工部門については、本市では観光に職員配置がないことが原因と考えられる。

土木部門については、土木一般、建築、都市計画において配置数が少なく、同規模市のほとんどが土木部門に分類される建築確認事務を担う部門を有しており、その差が出ているものと原因と考えられる。

教育部門については、本市で実施していない幼稚園の影響を除き、国体の影響で総務部門に計上している職員を教育部門に算入すると若干少ない程度である。

図表9 同規模市超過率の状況（平成25年4月1日時点）

区分	大分類	中分類	小分類	職員数	修正値	超過人数	超過率	区分	大分類	中分類	小分類	職員数	修正値	超過人数	超過率
				人	人	人	%					人	人	人	%
普通会計				1,261	1,191	70	5.6%	福祉関係				450	385	65	14.4%
一般行政				811	806	5	0.6%	民生				365	283	82	22.5%
福祉関係を除く一般行政				361	421	-60	-16.6%	民生一般				71	52	19	26.8%
議会				9	9	0	0.0%	福祉事務所				32	50	-18	-56.3%
総務				201	205	-4	-2.0%	保育所				210	144	66	31.4%
総務一般				84	92	-8	-9.5%	その他社会福祉施設				44	32	12	27.3%
総務一般				56	63	-7	-12.5%	年金保険				8	5	3	37.5%
会計出納				9	9	0	0.0%	衛生				85	102	-17	-20.0%
管財				9	12	-3	-33.3%	衛生				27	35	-8	-29.6%
行政委員会				10	9	1	10.0%	公害				3	7	-4	-133.3%
企画開発				10	14	-4	-40.0%	清掃				50	50	0	0.0%
住民関連				102	90	12	11.8%	清掃一般				9	19	-10	-111.1%
住民関連一般				42	31	11	26.2%	ごみ収集				41	31	10	24.4%
防災				11	8	3	27.3%	環境保全				5	10	-5	-100.0%
広報広聴				7	7	0	0.0%	特別行政				134	191	-57	-42.5%
戸籍等窓口				42	45	-3	-7.1%	教育				134	191	-57	-42.5%
その他				5	9	-4	-80.0%	教育一般				37	38	-1	-2.7%
税務				71	63	8	11.3%	社会教育				46	58	-12	-26.1%
労働				1	2	-1	-100.0%	社会教育一般				5	10	-5	-100.0%
農林水産				4	10	-6	-150.0%	文化財保護				1	5	-4	-400.0%
農業				4	10	-6	-150.0%	公民館				12	13	-1	-8.3%
林業				0	—	—	—	その他社会教育施設				28	30	-2	-7.1%
水産業				0	—	—	—	保健体育				3	11	-8	-266.7%
商工				5	11	-6	-120.0%	義務教育				48	84	-36	-75.0%
商工一般				5	7	-2	-40.0%	小学校				41	45	-4	-9.8%
観光				0	4	-4	—	中学校				7	9	-2	-28.6%
土木				70	121	-51	-72.9%	幼稚園				0	30	-30	—
土木一般				24	41	-17	-70.8%	公営企業等会計				61	77	-16	-26.2%
用地買収				7	5	2	28.6%	下水道				10	23	-13	-130.0%
建築				11	28	-17	-154.5%	その他				51	54	-3	-5.9%
都市計画				25	44	-19	-76.0%	国保事業				20	21	-1	-5.0%
都市計画一般				16	31	-15	-93.8%	介護保険事業				24	21	3	12.5%
都市公園				9	13	-4	-44.4%	その他				7	12	-5	-71.4%
下水				3	3	0	0.0%								

### (3) 職種別・年齢別の職員構成

平成 25 年 4 月 1 日時点の年齢別の職員構成を見ると、総職員ではベテランである 48 歳以上が 382 人 (37.6%) と最も多く、次いで中堅を担う 36～47 歳での 365 人 (36.0%) となっているが、退職に伴う補充を行ってこなかった技能労務職を除くと、おおむね均等となっている。職種別で見ると、一般技術職は合併前の採用抑制の影響もあり、36～41 歳の職員数が極端に少なく、54～59 歳が多い状況である。その他の職種では、若手職員が若干少ない傾向である。

そのため、今後の組織マネジメントの中期的な課題として、定年を迎える職員の知識・技術の継承や将来中堅層を担う職員の安定した採用による組織の活性化、専門職・技能労務職の退職する職場・業務での執行方法の転換などが挙げられる。

図表 10 年齢別の職員構成（平成 25 年 4 月 1 日時点）

	若手職員(18～35歳)				中堅職員(36～47歳)			ベテラン職員(48～59歳)			合計
	18～23歳	24～29歳	30～35歳		36～41歳	42～47歳		48～53歳	54～59歳		
総職員	268人 26.4%	19人 1.9%	129人 12.7%	120人 11.8%	365人 36.0%	150人 14.8%	215人 21.2%	382人 37.6%	184人 18.1%	198人 19.5%	1,015人 100.0%
一般事務職	184人 30.4%	14人 2.3%	96人 15.8%	74人 12.2%	225人 37.1%	87人 14.4%	138人 22.8%	197人 32.5%	96人 15.8%	101人 16.7%	606人 100.0%
一般技術職	26人 37.1%	2人 2.9%	11人 15.7%	13人 18.6%	12人 17.1%	2人 2.9%	10人 14.3%	32人 45.7%	13人 18.6%	19人 27.1%	70人 100.0%
医療福祉職	58人 25.0%	3人 1.3%	22人 9.5%	33人 14.2%	96人 41.4%	53人 22.8%	43人 18.5%	78人 33.6%	41人 17.7%	37人 15.9%	232人 100.0%
技能労務職	0人 0%	0人 0%	0人 0%	0人 0%	32人 29.9%	8人 7.5%	24人 22.4%	75人 70.1%	34人 31.8%	41人 38.3%	107人 100.0%

図表 11 本計画期間における定年退職数見込み（平成 26 年 3 月 1 日時点）

	総数									
	一般事務職		一般技術職		医療福祉職		技能労務職			
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
合計	193	19.0%	97	9.5%	18	1.8%	35	3.4%	40	3.9%
平成25年度	27	2.7%	9	0.9%	2	0.2%	7	0.7%	6	0.6%
平成26年度	35	3.4%	23	2.3%	4	0.4%	3	0.3%	5	0.5%
平成27年度	28	2.8%	16	1.6%	5	0.5%	4	0.4%	3	0.3%
平成28年度	32	3.1%	16	1.6%	4	0.4%	7	0.7%	5	0.5%
平成29年度	23	2.3%	12	1.2%	1	0.1%	2	0.2%	8	0.8%
平成30年度	48	4.7%	21	2.1%	2	0.2%	12	1.2%	13	1.3%

注) %は、平成 25 年 4 月 1 日時点の正規職員数 1,017 人に対する割合である。

## 6 定員管理と総合計画等との関係

総合計画及び第4次行財政改革大綱には、定員管理に影響する主要事業や実施項目を位置づけている。これらについての取組予定を適切に把握した上で定員管理に反映させていく必要がある。

### (1) 総合計画の主要事業の取組予定

主要事業名	本計画期間内での取組予定
み3-2 庁舎機能の統合整備に向けた取組	平成35年度までの庁舎統合を目指した取組を実施
み3-2 公共施設ファシリティマネジメントシステムの導入・運用	平成27年度にファシリティマネジメントシステムを導入
創1-3 学校施設の適正規模・適正配置及び学区見直しの検討	調査・検討の実施
創1-3 小学校、中学校校舎等建替事業の実施	(仮称)第10中学校、中原小学校の建替に向けた調整、検討、実施
創2-4 文化財の保存・活用事業の充実	下野谷遺跡の国指定に向けた検討、調整
笑1-3 障害者総合支援センターの運営	平成27年度からの管理運営方法の見直しに向けた調整、実施
笑1-4 生活困窮者自立支援制度への対応	調査・検討、実施
安1-1 建築基準行政事務の移管に向けた取組	平成29年度からの事務移管に向けた検討、調整、実施

### (2) 第4次行財政改革大綱の実施項目の取組予定

実施項目	本計画期間内での取組予定
3 公共施設の適正配置・有効活用	平成26年度末に西原児童館の閉鎖、平成27年度末に東町及び下保谷ポンプ場の廃止
25 民間活力の活用の推進に向けた検討	窓口業務や内部事務、現業職場等における民間活力の活用の推進に向けた検討、実施
28-1 民間活力の効果的活用（フレンドリー）	平成27年度からの管理運営方法の見直しに向けた調整、実施
29 保育園の民間活力の活用推進	平成27年度に芝久保保育園の委託化を予定 平成28年度以降の民間活力の活用の検討、実施
30 児童館・学童クラブの民間活力の活用推進	平成27年度に学童クラブ2施設を、平成30年度には1児童館、1学童クラブの委託化を予定
31 子ども家庭支援センターひいらぎの運営体制の見直し	平成26年度に運営体制の見直し、民間活力の活用について検討し、平成27年度以降に実施
33 図書館の運営体制のあり方の検討	指定管理者制度等の民間活用について調査、研究
39 継続的な組織再編の検討	平成27年度の組織改正に向けた検討、準備
40 建築基準行政事務の移管の推進	平成29年度からの事務移管に向けた検討、調整、実施
44 社会教育行政の運営体制等の見直し	運営体制の見直し検討
45 職員研修・能力開発と支援の推進による人材育成	人材育成基本方針を改定し、効果的な人材育成の実施

## 7 定員管理の基本的な考え方

本計画における定員管理に係る基本的な考え方(基本方針)を次のとおり定める。なお、地方公務員法や関連法令の改正等の動向、地方分権改革に伴う権限移譲等に注視し、本計画の弾力的な運用や見直しを行うこととする。

### (1) 行財政改革の推進

行財政改革における基本方針に基づいた、自治体運営の適正化、適正な行政資源の配分、成果を重視した組織運営体制の整備、市の役割の高度化に対応した組織力の強化、民間活力の活用促進等を図ることにより、適切な定員管理に取り組む。

### (2) 総合計画等の推進

総合計画で掲げたまちづくりの方向に沿った計画事業の着実な推進や新たな行政課題・行政需要、地方分権を見据えた事務移譲への対応等が可能となるよう、計画的な定員管理に取り組む。

### (3) 民間活力の活用

行政サービスの中核的な業務については職員による効率的な執行を継続する一方で、民間委託や嘱託職員などを活用することで効率的な執行が可能な業務(分野)については、法令等の制約や効率性、効果の検証を踏まえつつ、積極的に民間活力を活用することにより、適切な定員管理に取り組む。

### (4) 人材育成、人材確保

本計画に定める目標値を踏まえつつ、中長期的な視点から、高度化・多様化する行政需要に的確に対応するため、人材の計画的な確保を図るとともに、職員の能力を最大限に発揮できる職員配置、意欲や成果の向上に資する人事考課制度の運用、研修等による人材育成を図ることにより、計画的な定員管理に取り組む。

### (5) 多様な雇用形態の活用

正規職員の活用と合わせ、ノウハウや経験を有効に活用した質の高い行政サービスを提供するため、再任用職員や再雇用職員の活用、任用替え及び職種変更制度の有効活用を図るとともに、業務内容に応じた柔軟な雇用形態等についての検討を進め、計画的な定員管理に取り組む。

再任用職員については、退職共済年金の支給開始年齢の段階的引き上げに伴う勤務形態の多様化を踏まえて、適切な定員管理に取り組む。

## 8 定員管理計画

- ・ 平成 25 年 4 月 1 日時点の職員定数（1,041 人）を基準に、平成 28 年 4 月 1 日時点の職員数を 1,005 人とし、計画期間に 36 人の削減を目標とする。
- ・ 定数の目標は、正規職員と再任用職員のトータルで管理する。

### (1) 定数の目標

本計画における定数の目標値については、第 4 次行財政改革大綱の趣旨を踏まえ次のとおりとする。各年度の定数については、目標値の範囲内となるよう毎年度査定を行い、その達成に向けて取り組む。

ただし、各年度の定数については、正規職員と再任用職員の内訳を示しているが、再任用職員は平成 25 年度からの退職共済年金の支給開始年齢の段階的引き上げに伴い、今後の勤務形態の推計が困難であることから、定数管理の目標は正規職員と再任用職員のトータルで管理することとし、内訳は参考値とする。

なお、短時間再任用職員の定数上のカウントは、平成 21 年度までは 1 人としてカウントし、平成 22 年度からはワークシェアリング制度を導入したことに伴い、基本的に 2 人をもって定数 1 人としてきた。平成 26 年度からは常勤の再任用職員も配置する制度となったため、週 4 日及び 5 日勤務の場合は 1 人をもって定数 1 人とし、週 3 日勤務の場合は基本的に 2 人をもって定数 1 人とする。

図表 12 定員管理計画

基準日	平成 25 年 4 月 1 日	平成 26 年 4 月 1 日	平成 27 年 4 月 1 日	平成 28 年 4 月 1 日
必要職員数	人 1,041	人 1,017	人 1,006	人 1,005
正規職員数	1,017	986	963	954
再任用職員数	24	31	43	51

図表 13 主な職員数の増減要因見込み

期間	増要因	減要因
平成 25 年度末 ↓ 平成 26 年 4 月 1 日	関係行政機関への派遣 生活保護等への対応 臨時福祉給付金等への対応 その他	保育園の委託化 児童センターの廃止 東京国民体育大会の終了 その他
平成 26 年度末 ↓ 平成 27 年 4 月 1 日	建築行政事務への対応 国勢調査への対応 政策課題への対応 その他	保育園の委託化 児童館の廃止 臨時福祉給付金等への対応 出納業務の委託化等 その他
平成 27 年度末 ↓ 平成 28 年 4 月 1 日	建築行政事務への対応 政策課題への対応 その他	障害者総合福祉センターの委託化 民間活力の活用 その他

注) 定年・普通退職は除く。

## (2) 職種別の採用基準

基本的には第3次定員適正化計画の考え方を踏襲するとともに、第4次行財政改革大綱の実施項目の進捗による影響を勘案し、計画期間内における職種別の採用基準について、次のとおり定める。

図表 14 職種別の採用基準

職 種		方針・留意事項	定年退職 補充	普通退職 欠員補充
一般事務職	一般事務	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対してはその都度一般事務職の必要性を勘案し、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	原則補充
	福祉指導	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対してはその都度福祉指導職の必要性を勘案するとともに、他の職種の活用等を含め、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充
	児童厚生	児童館の委託化に伴い過剰となる人員分については、退職不補充により適正数の維持に努めるとともに、他の職種の活用等を含め、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充
	社会教育	教育委員会事務局必置の職種のため、一般事務職、司書職等からの資格取得を進めていくこととし、退職不補充とする。	不補充	不補充
	司書	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対してはその都度司書職の必要性を勘案し、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充
一般技術職	土木技術	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対してはその都度土木技術職の必要性を勘案し、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	原則補充
	建築技術	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対してはその都度建築技術職の必要性を勘案し、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	原則補充
	機械技術	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対してはその都度機械技術職の必要性を勘案し、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充
	電気技術	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対してはその都度電気技術職の必要性を勘案し、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充
	一般技術	退職に対しては不補充とする。	不補充	不補充
	心理技術	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対してはその都度心理技術職の必要性を勘案し、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充
	速記	速記業務については、全面的な委託化又は嘱託化を最終的な目標とし、退職による欠員に対して速記職の採用は行わない。	不補充	不補充
医療福祉職	保健師	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対してはその都度保健師職の必要性を勘案し、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充
	看護師	保育園の委託化に伴い過剰となる人員分については、退職不補充により適正数の維持に努める。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充
	栄養士	保育園の委託化に伴い過剰となる人員分については、退職不補充により適正数の維持に努める。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充

職 種		方針・留意事項	定年退職 補充	普通退職 欠員補充
医療福祉職	歯科衛生士	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対しては歯科衛生士職の必要性を勘案し、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充
	保育士	保育園の委託化に伴い過剰となる人員分については、退職不補充により適正数の維持に努める。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充
	介護福祉士	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対してはその都度介護福祉士職の必要性を勘案し、補充・不補充を検討する。	必要に応じ 他職種で補充	必要に応じ 他職種で補充
	理学療法士	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対しては理学療法士職の必要性を勘案し補充・不補充を検討する。	必要に応じ 補充	必要に応じ 補充
技能労務職	自動車運転	自動車運転業務については、最終的に全面的な委託化又は嘱託化を目標とし、再任用職員の退職による欠員に対して自動車運転職の採用は行わない。	不補充	不補充
	一般作業	ごみ清掃業務については、最終的に全面的な委託化又は嘱託化を目標とし、退職による欠員に対して一般作業職の採用は行わない。	不補充	不補充
	一般用務	小・中学校の用務業務については、全校委託化を最終的な目標とし、退職による欠員に対して一般用務職の採用は行わない。	不補充	不補充
	給食調理	給食調理業務については、全校委託化を最終的な目標とし、退職不補充により給食調理職の採用は行わない。なお、調理作業職への転換を推進し、小学校給食調理業務の委託化を促進するよう努める。	不補充	不補充
	調理作業	保育園調理作業については、保育園の委託化及び直営保育園における嘱託化を最終的な目標とし、退職による欠員に対して調理作業職の採用は行わない。	不補充	不補充

### (3) 技能労務職の課題

技能労務職はこれまで職員の退職に対し補充をせず、業務の委託化を進めてきた。その結果、技能労務職は中堅・ベテラン職員のみで構成され、約20年後には0人となる見込みである。緊急時における現業業務の必要性等と併せ、今後の技能労務職のあり方について検討を進める必要がある。

## 西東京市第4次定員適正化計画

平成26年3月

---

発行：西東京市企画部企画政策課

〒188-8666

東京都西東京市南町五丁目6番13号

Tel：042-460-9800 Fax：042-463-9585