西東京市第６次定員適正化計画

令和６年３月

西 東 京 市

～　目　次　～

１　「第６次定員適正化計画」の位置付け　……１

２　計画期間　……１

３　定員管理の対象　……２

４　定員適正化に向けたこれまでの取組　……３

（１）「第５次定員適正化計画」における取組　……３
（２）人件費の推移　……４

５　定員管理の状況　……５

（１）人口１万人当たりの職員数　……５
（２）部門別の職員数の状況　……６
（３）年齢別職員構成　……８
（４）本計画期間中における定年退職者の見込み　……８
（５）会計年度任用職員について　……９

６　定員管理の基本的な考え方　……10

（１）総合計画等の着実な推進　……10
（２）働き方改革の推進、ワーク・ライフ・バランスの実現　……10
（３）地方公務員の定年引き上げへの対応　……11
（４）ＩＣＴの活用やＤＸの推進　……11
（５）民間活力の活用　……11
（６）多様な雇用形態の活用　……11
（７）人材育成の更なる推進　……11

７　今後の定員管理について　……12

（１）必要職員数　……12
（２）行政サービスの維持・向上　……13
（３）働き方改革の推進、ワーク・ライフ・バランスの実現　……13
（４）職種別の定員管理の方向性　……14
（５）技能労務職の課題　……15

１　「第６次定員適正化計画」の位置付け

平成 31 年３月に策定した「西東京市第４次行財政改革大綱　後期基本方針」においては、基本方針の一つとして「選択と集中による適正な行政資源の配分」を掲げ、その推進項目である「戦略的な行政資源の活用」に定員管理の適正化を位置付けました。

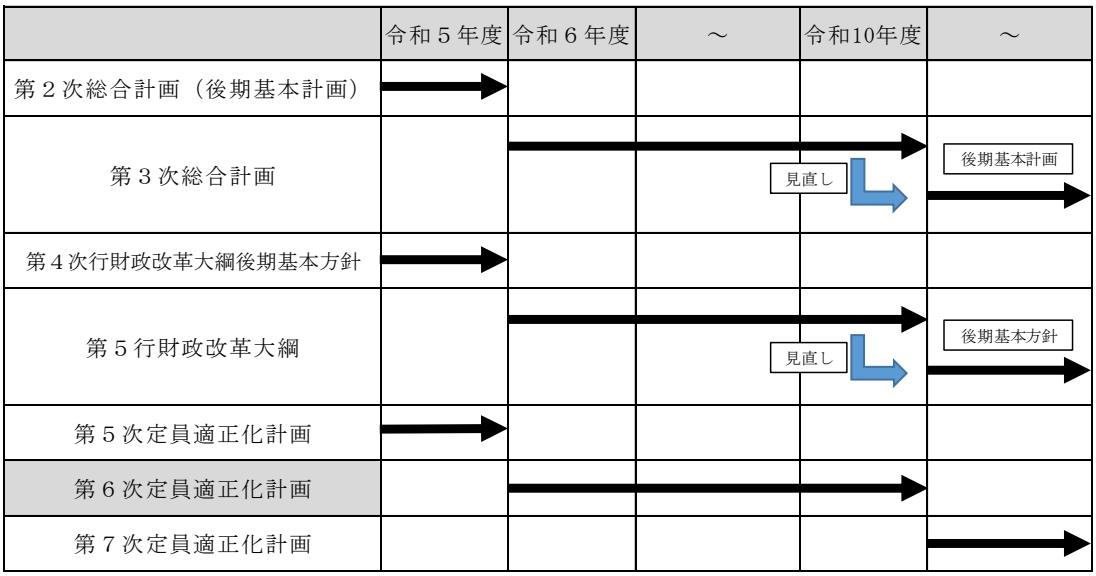
新たな定員適正化計画（以下「本計画」という。）は、資源の適正配分の視点で定員管理を行うという第５次定員適正化計画の基本的な考え方を踏襲しつつ、令和６年度から開始する「西東京市第３次基本構想・基本計画（以下、「第３次総合計画」という。）」の着実な推進や、将来にわたって質の高い行政サービスを維持・向上していくための定員管理の基本的な考え方として策定しました。

２ 計画期間

本計画の計画期間は「第３次総合計画」及び「第５次行財政改革大綱」の計画期間の前半と整合性を図り、令和６年度から令和 10 年度までの５年間とします。

また、本計画にて定める定員管理の基本的な考え方を踏まえて、毎年度「定員管理計画」を策定し、具体的な必要職員数を定めます。「定員管理計画」については、３箇年単位とし、「第３次総合計画」や「第５次行財政改革大綱」の取組状況や社会経済情勢の変化等により年次の見直しが想定されることから、３箇年単位で毎年度更新します。

また、上位計画等に変更が生じた場合や社会経済情勢の変化等により定員管理のあり方を変更する必要が生じた場合には、必要に応じて本計画の計画期間を見直すこととします。



３ 定員管理の対象

本計画において定員管理の対象とする職員は、次のとおりとします。

正規職員：地方自治法に基づく派遣、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等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めます。

再任用職員：地方公務員法第 22 条の４に規定する定年前再任用短時間勤務の職、地方公務員法の一部を改正する法律（令和３年法律第 63 号）附則第４条に規定する常時勤務を要する職及び同法附則第６条に規定する短時間勤務の職をいいます。

４ 定員適正化に向けたこれまでの取組

（１）「第５次定員適正化計画」における取組

「第５次定員適正化計画」では、「第４次行財政改革大綱　後期基本方針」における「選択と集中による適正な行政資源の配分」の考え方を踏まえ、資源の適正配分の視点で定員管理を実施してきました。

第5次定員適正化計画期間中における職員定数及び職員実数の推移　　単位：人

	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度
定員管理計画における目標値	－	1,010 （令和元年度設定）	1,014 （令和２年度設定）	1,018 （令和３年度設定）	1,020 （令和４年度設定）
職員定数	1,010	1,015	1,020	1,030	1,030
正規職員	970	969	965	978	979
再任用職員	40	57	55	52	51
職員実数	1,035	1,042	1,048	1,052	1,081
一般行政職	648	646	654	667	690
一般技術職	72	72	73	73	73
医療福祉職	209	206	209	209	213
技能労務職	48	45	36	32	28
再任用職員	58	73	76	71	77

第５次定員適正化計画期間中における職員定数及び職員実数の推移を見ると、その数は年々増加していますが、これは新型コロナウイルスワクチン接種事業等、新たな行政需要・行政課題への対応を図ったものです。

職種別に見ると、技能労務職は採用基準に基づき、不補充を原則としてきたことから４年間で 17 人（約 38%）の減、対して一般行政職は 44 人（約 7%）の増、再任用職員は４人（約 5%）の増となっており、傾向として、技能労務職の定数削減分を一般行政職へ再配分してきたことがわかります。

（２）人件費の推移

これまでの定員適正化計画の取組の結果、合併初年度（平成 12 年度）と令和４年度の比較では、人件費は約 138 億円から約 108 億円に、歳出総額に占める人件費の割合（人件費比率）は 25.6％から 13.0％となり、約 30 億円（12.6 ポイント）の減少となっています。

なお、令和２年度決算においては、新型コロナウイルス感染症対策事業への取組などにより歳出総額が大きくなったことから、他年度と比較すると人件費比率が減少しています。

「第５次定員適正化計画」の計画期間中においては、新たな行政需要・行政課題などへの対応を図りつつも、選択と集中による資源の適正配分によって、人件費の抑制が一定程度図られている状況です。

普通会計における人件費の動向　　単位：百万円

年度		平成12年度	…	平成22年度	…	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度
歳出総額		53,668	…	66,533	…	99,595	80,335	83,530	77,490
	人件費	13,757	…	10,874	…	10,626	10,473	10,826	11,337
	人件費比率	25.6%	…	16.3%	…	10.7%	13.0%	13.0%	14.6%

※令和４年度までは決算状況より作成、令和５年度は予算状況より作成

５ 定員管理の状況

（１）人口１万人当たりの職員数

令和４年度の西東京市の人口１万人当たりの職員数は 46.21 人で、埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県に属する類似団体との比較では、24 市中１番目（都内では９市中１番目）となっており、類似団体の中で、職員数が少ない市の最上位に位置しています。

令和４年度の類似団体の状況（一般市　Ⅳ―３）

（人口 15 万人以上、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 90％以上かつⅢ次 65％以上の団体）

都道府県	市町村	面積（k㎡）	住基人口	普通会計職員数	人口１万当たり職員数（普通会計）	順位
埼玉県	新座市	22.78	166,108	769	46.30	3
	上尾市	45.51	230,507	1,290	55.96	13
	久喜市	82.41	151,669	855	56.37	14
千葉県	流山市	35.32	204,512	1,069	52.27	9
	佐倉市	103.69	172,232	925	53.71	11
	松戸市	61.38	496,899	2,896	58.28	15
	八千代市	51.39	203,354	1,202	59.11	16
	市川市	57.45	490,843	2,967	60.45	17
	野田市	103.55	153,807	978	63.59	20
	市原市	368.16	271,740	1,872	68.89	21
	習志野市	20.97	175,372	1,279	72.93	23
	浦安市	17.3	168,658	1,320	78.26	24
東京都	西東京市	15.75	205,805	951	46.21	1
	小平市	20.51	195,361	904	46.27	2
	府中市	29.43	260,253	1,238	47.57	4
	町田市	71.55	430,385	2,072	48.14	5
	東村山市	17.14	151,695	749	49.38	6
	三鷹市	16.42	190,590	960	50.37	7
	調布市	21.58	237,939	1,237	51.99	8
	立川市	24.36	185,124	975	52.67	10
	日野市	27.55	187,304	1,021	54.51	12
神奈川県	秦野市	103.76	159,985	984	61.51	18
	藤沢市	69.56	443,053	2,739	61.82	19
	鎌倉市	39.66	177,051	1,244	70.26	22

総務省定員管理調査　類似団体別職員数の状況（令和４年４月１日現在）より

※住基人口は令和４年１月１日時点

※普通会計職員数は、特別会計及び公営企業会計等の職員を除いた合計

（２）部門別の職員数の状況

令和４年度の西東京市における部門別の職員数について、総務省定員管理調査における修正値（※）により類似団体との比較を行うと、議会、税務、民生部門を除き、類似団体の平均値を下回り、普通会計部門全体でマイナス 83 名と、平均を約 8.7％下回っています。

また、都内の類似団体の平均と比較すると、超過となっている部門とマイナスとなっている部門は概ね近しい傾向が見られます。

本市において超過人数の多い民生部門について分析すると、福祉事務所の他、保育所における超過が目立っており、公設公営保育園の数が多いことなどの要因が考えられます。

一方で、マイナスの超過人数の多い衛生・土木・教育部門のうち、衛生部門については、ごみ収集業務等が、教育部門については、給食調理業務等が委託化されていることなどが要因として考えられます。土木部門については、市立公園における指定管理者制度の導入が要因として考えられ、また、自治体によって道路や河川等の整備状況は異なるため一概には言えませんが、土木一般や都市計画一般の部門を中心として、類似団体の平均値を 65.1％下回っています。

なお、職員数としての規模は小さいものの、超過率が大幅にマイナス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の配置がなく、農業においても農地が比較的少ないことが要因として考えられます。

※総務省定員管理調査では、「議会」、「総務・企画」などの部門別に分類し、すべての類似団体における平均値を「単純値」、各部門において民間委託や共同処理等で職員の配置されていない類似団体がある場合に、その団体を除いた平均値を「修正値」として算出しています。いずれも、各団体の面積や位置的条件などを考慮しない平均的な指標であるため、平均値と乖離していることが不適正とはいえませんが、「修正値」を用いることで、より現状に即した分析が可能となります。

令和４年度の部門別職員数（類似団体との比較）

＜西東京市＞

大部門	本市の職員数	修正値	超過人数	超過率
議会	11	10	1	9.1%
総務・企画	221	227	▲ 6	-2.7%
税務	67	67	0	0.0%
民生	367	325	42	11.4%
衛生	66	90	▲ 24	-36.4%
労働	1	2	▲ 1	-100.0%
農林水産	4	15	▲ 11	-275.0%
商工	6	9	▲ 3	-50.0%
土木	83	137	▲ 54	-65.1%
一般行政計	826	882	▲ 56	-6.8%
教育	125	152	▲ 27	-21.6%
普通会計計	951	1034	▲ 83	-8.7%

総務省定員管理調査　類似団体別職員数の状況（令和４年４月１日現在）より

※本市の職員数は令和４年４月１日時点

※普通会計計は、特別会計及び公営企業会計等の職員を除いた合計

＜都内類似団体平均＞

大部門	職員数	修正値	超過人数	超過率
議会	11.8	11.8	0	0.0%
総務・企画	257.5	267.6	▲ 10	-3.9%
税務	74.8	74.5	0	0.3%
民生	364.5	360.3	4	1.2%
衛生	104.9	106.3	▲ 1	-1.3%
労働	1.6	1.9	▲ 0	-15.4%
農林水産	7.3	17.3	▲ 10	-137.9%
商工	10.9	15.6	▲ 5	-43.7%
土木	129.9	142.1	▲ 12	-9.4%
一般行政計	963.0	997.3	▲ 34	-3.6%
教育	181.5	176.3	5	2.9%
普通会計計	1144.5	1173.5	▲ 29	-2.5%

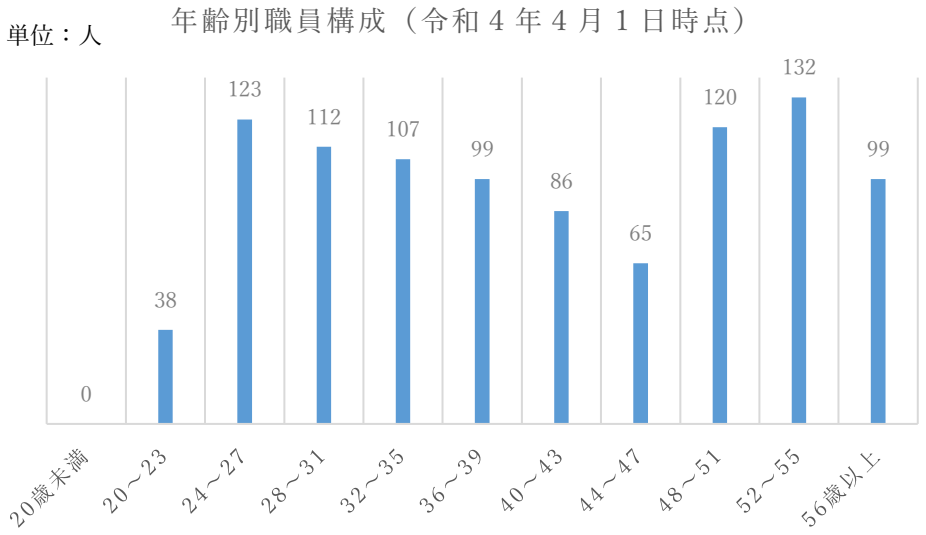
※都内類似団体…小平市・府中市・町田市・東村山市・三鷹市・調布市
・立川市・日野市

※職員数は令和４年４月１日時点

（３）年齢別職員構成

本市の職員構成を年齢別にみると、48 歳以上の職員数が全職員の３分の１以上を占めており、定年延長の影響も踏まえた、計画的な職員採用が必要です。

また、全職員の半数近くを占める 20～30 代の若手職員について、効果的な人材育成に取り組むことで、将来にわたって質の高い行政サービスを維持・向上し続けることが重要です。



（４）本計画期間中における定年退職者の見込み

本計画期間中における定年退職者数の見込みを見ると、一般行政職が 46 名、一般技術職が９名、医療福祉職が 14 名、技能労務職が８名で、合計 77 名の定年退職が見込まれています。

特に、技能労務職については、本計画期間中に令和５年４月１日における正規職員数 28 名のうち、約３割に該当する職員が定年退職を迎えることなり、今後の業務のあり方を改めて検討する必要があります。

本計画期間における定年退職者数の見込み（令和５年４月現在）

令和５年４月１日における職種別の職員数	一般行政職		一般技術職		医療福祉職		技能労務職	
	690		73		213		28	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
令和６年度	9	1.3%	1	1.4%	7	3.3%	2	7.1%
令和７年度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
令和８年度	16	2.3%	4	5.5%	5	2.3%	3	10.7%
令和９年度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
令和１０年度	21	3.0%	4	5.5%	2	0.9%	3	10.7%
計画期間中計	46	6.7%	9	12.3%	14	6.6%	8	28.6%

（５）会計年度任用職員について

本市における会計年度任用職員の数は令和４年４月１日時点で 1,181 人であり、全職員の約 54.6%を占めています。これは、本市を除いた多摩 25 市の平均よりもやや高い割合となっています。

	人口	正規職員数	会計年度任用職員数
西東京市	205,726 人	981 人(45.4%)	1,181 人(54.6%)
多摩 25 市平均	159,388 人	848 人(48.8%)	890 人(51.2%)

※令和４年４月１日時点

※本表の正規職員数は、特別会計分の職員や再任用職員の取り扱いが総務省定員管理調査とは異なるため、同調査と数値に差異がある。

部門別の配置状況としては、学校や保育園等の施設を有する教育部門や民生部門、歯科衛生等の補助業務がある衛生部門において会計年度任用職員の割合が高くなる傾向にあります。

また、「（２）部門別の職員数の状況」と併せて確認すると、衛生部門や教育部門といった、正規職員数が一定程度マイナスで出ている部門については、会計年度任用職員で対応している部分もあることが見て取れます。一方で、土木部門については、正規職員数でマイナスが出ていても会計年度任用職員の配置が多くはない状況となっております。

令和４年度の部門別職員数

大部門	会計年度任用職員	正規職員	会計年度任用職員割合	正規職員超過人数（再掲）
議会	1	11	8.3%	1
総務・企画	95	221	30.1%	▲ 6
税務	18	67	21.2%	0
民生	523	367	58.8%	42
衛生	128	66	66.0%	▲ 24
労働	0	1	0.0%	▲ 1
農林水産	2	4	33.3%	▲ 11
商工	1	6	14.3%	▲ 3
土木	6	83	6.7%	▲ 54
一般行政計	774	826	48.4%	▲ 56
教育	371	125	74.8%	▲ 27
普通会計計	1145	951	54.6%	▲ 83

※令和４年４月１日時点

※普通会計職員数は、特別会計及び公営企業会計等の職員を除いた合計

６ 定員管理の基本的な考え方

「４　定員適正化に向けたこれまでの取組　（１）「第５次定員適正化計画」における取組」で示したとおり、第５次定員適正化計画期間においては、新たな行政需要等に対応するため、資源の適正配分の視点による定員管理を進めたことから、必要最小限の増員にとどめることができたと捉えています。

一方で、「５　定員管理の状況」で示した「類似団体の職員数の状況」のとおり、本市は、他団体と比較して少ない職員数により行政運営を行っていることが分かります。

今後、新たな行政需要に対応しながら、将来にわたって質の高い行政サービスを維持・向上し続けるためには、業務の遂行に必要な人員を確保するとともに、働き方改革の推進やワーク・ライフ・バランスの実現により、職員一人ひとりのエンゲージメント※を高めることで、労働生産性を高めていくことが重要となります。

そのため、これまでに引き続き、ＩＣＴの活用やＤＸの推進、民間活力の活用等によって、業務の効率化に取り組むとともに、資源の適正配分の視点による定員管理を進める一方で、一定程度の職員定数の増員が必要となると考えられます。

また、増員に当たっては、職員や管理監督者、組織、人事・研修担当部門がそれぞれの役割に基づきながら、効果的な人材育成に努めなければなりません。

これらの認識の下、第６次定員適正化計画においては、基本的な考え方（基本方針）を次のとおり定めます。

なお、地方公務員法や関連法令の改正等の動向や社会経済情勢の変化を注視し、必要に応じて本計画の弾力的な運用や見直しを行うこととします。

※組織に愛着を持ち、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念

（１）総合計画等の着実な推進

総合計画に掲げるまちづくりの方向に沿った計画事業や行財政改革大綱に掲げる基本方針に沿った改革の取組等を着実に推進しつつ、新たな行政需要に的確に対応し、将来にわたって行政サービスの維持・向上を目指す組織体制を確立するため、各部課における業務量に対する適正な定員管理を行います。

（２）働き方改革の推進、ワーク・ライフ・バランスの実現

職員一人ひとりが働きやすい勤務環境を整備し、職員のエンゲージメントを高めることで労働生産性を向上させていくためには、長時間の時間外勤務の抑制、年次有給休暇や育児休業の取得率向上など、働き方改革の推進や、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図る必要があります。業務量に対する適正な定員を設定する際には、これらの要素を踏まえた上で検討を行います。

※具体的な取組については、「７　今後の定員管理について　（２）働き方改革の推進、ワーク・ライフ・バランスの実現」において記載

（３）地方公務員の定年引き上げへの対応

地方公務員法の改正（令和５年４月１日施行）により、令和５年度から２年に１歳ずつ、60 歳から 65 歳まで段階的に定年が引き上げされます。

定年引き上げ期間中の令和５年度から 14 年度までの間は、定年退職者が２年に１度しか生じないため、定年退職者の補充を目的とした新規採用を行わない場合、新規採用者数が年度ごとに大きく変動することとなります。

職員の年齢構成等に偏りが生じることは、技術や知見の継承などが困難となる恐れがあるため、定年引き上げ期間中においては、新規採用者数の平準化を図ることを目的とした計画的な定員管理に取り組みます。

（４）ＩＣＴの活用やＤＸの推進

定型的で業務量の多い単純業務や窓口案内・各種相談業務などについて、ＡＩやＲＰＡ等のＩＣＴを活用することや、デジタルツールの活用や会議資料のデータ化など、ＤＸの視点から業務の効率化及び柔軟な働き方を図り、適切な定員管理に取り組みます。

（５）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が執行する一方で、民間委託や事業譲渡、指定管理者制度などで効果的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みます。

（６）多様な雇用形態の活用

これまでのノウハウや経験を活かした質の高い行政サービスを提供するため、再任用職員の有効活用を図るとともに、専門的な知識経験が必要とされる業務への任期付職員の活用など、業務内容に応じた柔軟な雇用形態等について検討を進め、適切な定員管理に取り組みます。

（７）人材育成の更なる推進

全職員の半数近くを占める 20～30 代の若手職員については、今後の西東京市の行政を担っていく存在として、効果的な人材育成に取り組みます。

また、40 代以上の職員についても、これまでの経験を生かし、行政のプロフェッショナルとしてチャレンジ精神を持ちつづけることで更なる能力向上ができるように取り組みます。

7 今後の定員管理について

（１）必要職員数

本計画で掲げる必要職員数は目安であり、毎年度策定する定員管理計画において、各年度における増減要因を見込んだ上で、改めて必要職員数を精査します。

なお、再任用職員の定数上の取扱いは、週３日勤務（短時間）の場合は基本的に２人をもって定数１人（１人 0.5 換算）とし、週４日及び５日勤務の場合には１人をもって定数１人とします。

今回の定員適正化計画改訂に伴い、１年以上の長期間にわたる育児休業等の代替職員を原則正規職員で対応すること（（３）にて後述）を踏まえ、これまでの業務量に対する観点に加え、育児休業等の取得資格を有している職員の人数等と同等人数を確保する観点を持った上で、目標設定を行います。

単位：人

基準日 必要職員数（見込）	令和６年 ４月１日	令和７年 ４月１日	令和８年 ４月１日	令和９年 ４月１日	令和 10 年 ４月１日
業務量に対する職員数	1,041	1,045	1,050	1,055	1,060
育休等代替等職員数	休業の取得状況に応じて適切に配置※				

※正規職員の加配による配置を実施

主な職員数の増減要因見込み

期間	増要因	減要因
令和５年度末 ↓ 令和６年４月１日	人材育成推進体制の強化 こども家庭センター設置対応 連続立体交差事業対応　等	各種計画策定業務の完了　等
令和６年度末 ↓ 令和７年４月１日	組織改正に伴う体制整備 学校施設の更新対応 職員体制の充実　等	組織改正による業務効率化 コロナワクチン接種の対応終了 事業進捗に伴う業務量の減　等
令和７年度末 ↓ 令和８年４月１日	学校を核としたまちづくりへの対応 新たな行政課題への対応　等	事業進捗に伴う業務量の減　等
令和８年度末 ↓ 令和９年４月１日	新たな行政課題への対応　等	事業進捗に伴う業務量の減　等
令和９年度末 ↓ 令和 10 年４月１日	新たな行政課題への対応　等	事業進捗に伴う業務量の減　等

（２）行政サービスの維持・向上

新たな行政需要に対応しながら、将来にわたって質の高い行政サービスを維持・向上し続けるためには、これまでに引き続き、ＩＣＴの活用やＤＸの推進等による業務の効率化に取り組むとともに、業務の遂行に必要な人員を確保する必要があります。そのため、毎年度において業務量を把握しながら適切な定員管理を行います。

（３）働き方改革の推進、ワーク・ライフ・バランスの実現

「６　定員管理の基本的な考え方」で示した働き方改革の推進、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、１年以上の長期間にわたる育児休業等を希望する職員がいる場合は、対象者が安心して育児休業等を取得できるよう、また、周囲の職員の負担を軽減できるように、原則として正規職員を代替で配置するものとします。

また、育児休業等の取得者が復帰した際においても、時短勤務等の制度を気兼ねなく利用できるよう、当面の間は代替職員の配置を継続するものとします。

これらの代替職員を確保するため、育児休業等の取得見込者数を考慮した上で、毎年度の定員を管理します。

（４）職種別の定員管理の方向性

基本的には第５次定員適正化計画の考え方を踏襲し、計画期間内における職種別の定員管理の方向性について、次のとおり定めます。

職種		方針・留意事項	定年退職補充	普通退職欠員補充
事務系	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、その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、その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
	児童厚生	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、その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
	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、その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
	社会教育	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、その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
	学芸員	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、その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
一般技術系	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、その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、その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	原則、退職不補充とする。	不補充	不補充
	電気技術	原則、退職不補充とする。	不補充	不補充
	一般技術	原則、退職不補充とする。	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、その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
医療・福祉技術系	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、その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	保育園の委託化等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	保育園の委託化等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
	保育士	保育園の委託化等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、その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
	理学療法士	業務の必要性及び業務量に応じ、退職に対してはその都度、その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

職種		方針・留意事項	定年退職補充	普通退職欠員補充
技能労務系	自動車運転	退職、任用換えや職種替えによる減員数に応じて自動車運転業務の委託化等を進める。	不補充	不補充
	一般作業（ごみ収集）	当面の対応として、退職、任用換えや職種替えによる減員数に応じてごみ収集業務の委託化を進める。ただし、業務内容の精査は今後も継続して進めることとし、引き続き直営業務の必要性を検証する。	不補充	不補充
	一般作業（公園管理）	当面の対応として、指定管理者により管理運営する公園の拡大に合わせて、委託化を進めていく。	必要に応じ再任用又は他職種で補充	必要に応じ再任用又は他職種で補充
	一般作業（道路管理）	当面の対応として、他の技能労務職からの職種替えや再任用職員により直営体制を継続する。	再任用又は他職種で補充	再任用又は他職種で補充
	給食調理	退職、任用換えや職種替えによる減員数に応じて学校給食調理業務の委託化を進める。	不補充	不補充
	一般用務	退職、任用換えや職種替えによる減員数に応じて学校用務の委託化を進める。	不補充	不補充
	調理作業	退職、任用換えや職種替えによる減員数に応じて保育園給食調理作業の委託化を進める。	不補充	不補充

（５）技能労務職の課題

技能労務職はこれまで退職不補充により業務の委託化等を進めてきました。

その結果、技能労務職は中堅・ベテラン職員で構成され、本計画期間中に３割の職員が定年退職を迎える状況にあります。

これらの状況及び業務の実態を踏まえ、各職種における最終的な方向性を改めて検討し、委託化を最終的な方向性とする業務については、委託化に向けたロードマップを明らかにし、委託化に向けた取組を進める必要があります。

西東京市第６次定員適正化計画

令和６年３月

発　行：西東京市企画部企画政策課
〒188-8666
住　所：東京都西東京市南町五丁目６番13号
ＴＥＬ：042-460-9800
Ｅ－MAIL：kikaku@city.nishitokyo.lg.jp