

西東京市第5次定員適正化計画

令和2年4月

西 東 京 市

～ 目 次 ～

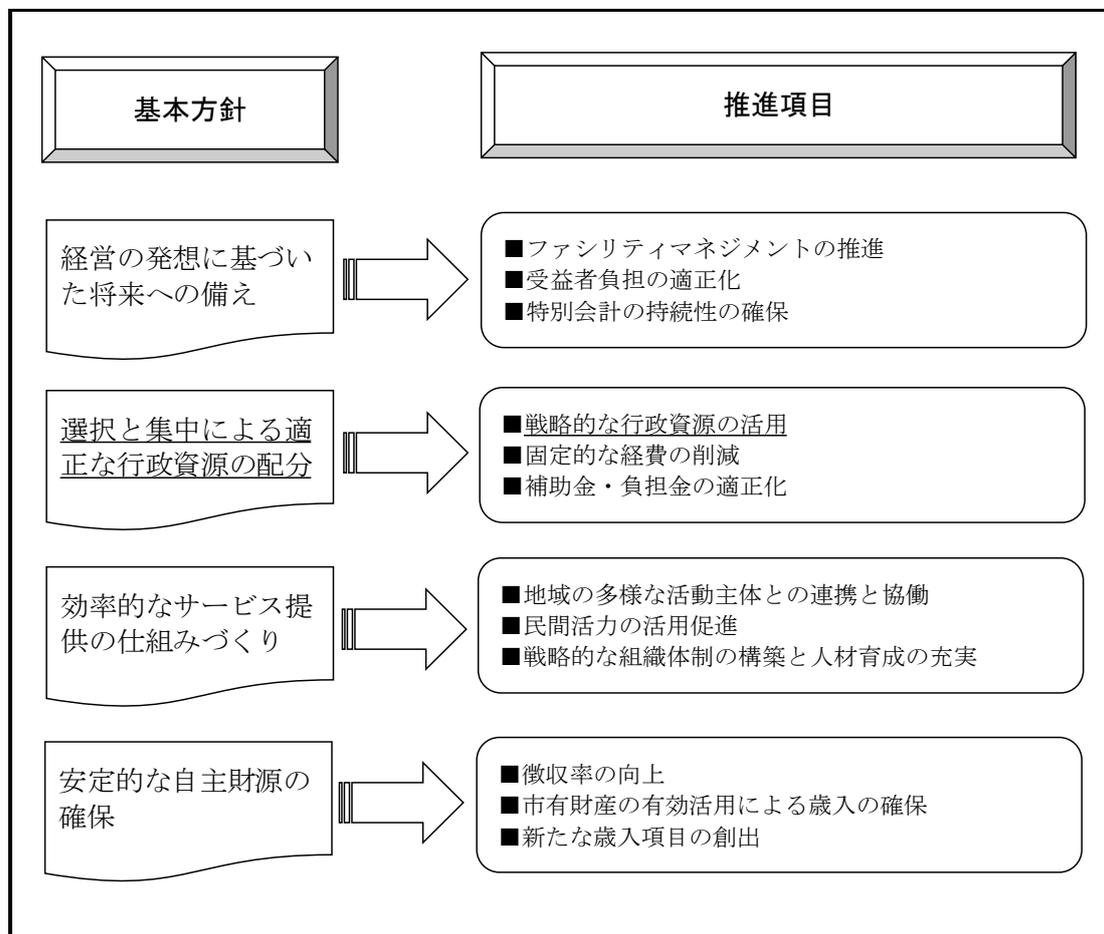
1	第5次定員適正化計画の位置付け	1
2	計画期間	2
3	定員管理の対象	2
4	定員適正化に向けたこれまでの取組	3
	(1) 第4次定員適正化計画における取組	3
	(2) 人件費の推移	4
5	定員管理の状況	5
	(1) 人口1万人当たりの職員数	5
	(2) 部門別の職員数の状況	6
	(3) 本計画期間中における定年退職者の見込み	7
6	定員管理と総合計画等との関係	8
	(1) 総合計画の主要事業における取組（抜粋）	8
	(2) 第4次行財政改革大綱の実施項目における取組（抜粋）	8
7	定員管理の基本的な考え方	9
	(1) 総合計画等の推進	9
	(2) 行財政改革の推進	9
	(3) 民間活力の活用	9
	(4) AI・RPA等の活用	9
	(5) 多様な雇用形態の活用	9
8	定員管理計画	10
	(1) 定数の目標	10
	(2) 職種別の採用基準	11
	(3) 技能労務職の課題	12

1 第5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。

そのため、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4次定員適正化計画の基本的な考え方を踏襲しつつ、第4次行財政改革大綱との整合性を取りながら、第2次総合計画の着実な推進を図るために策定しました。

西東京市第4次行財政改革大綱後期基本方針における基本方針及び推進項目



2 計画期間

本計画は、第2次総合計画及び第4次行財政改革大綱の計画期間との整合を図るため平成30年度中の策定を予定していましたが、地方公務員法の改正に伴う会計年度任用職員制度への移行や令和2年2月の組織改正を見据え、策定を1年延伸しました。

そのため、本計画の計画期間は令和2年度から令和5年度までの4年間とします。

ただし、定員管理計画については、3箇年（令和2年4月1日～令和4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ある場合には、必要に応じて計画期間を見直すこととします。

	平成26年度	～	平成30年度	令和元年度	令和2年度	～	令和5年度		
第2次総合計画／基本構想	→								
第2次総合計画／基本計画	→			見直し	→			後期基本計画	→
第4次行財政改革大綱／基本方針	→				見直し	→			後期基本方針
第4次行財政改革大綱／アクションプラン	→			毎年度策定・見直し				→	
第4次定員適正化計画	→			1年延伸		→			
第5次定員適正化計画	→			→					

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めます。

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います。

4 定員適正化に向けたこれまでの取組

(1) 第4次定員適正化計画における取組

第4次行財政改革大綱アクションプランでは、資源の適正配分を目的としつつも、行政運営内部の固定的な経費の削減の観点から、平成26年4月1日時点の職員定数(1,017人)を基準として、平成28年4月1日時点で99%(1,007名)、平成31年4月1日時点までに98%(997名)とすることを目標として掲げました。

第4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

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
第4次行財政改革大綱における目標値	基準：平成26年4月1日時点の職員定数(1,017人)		平成28年4月1日時点の職員定数99%(1,007人)			平成31年4月1日時点の職員定数98%(997人) ※平成30年度に目標値を修正99%(1,007人)
職員定数	1,017	1,005	1,015	1,025	1,014	1,010
正規職員	986	971	978	982	980	970
再任用職員	31	34	37	43	34	40
職員実数	1,018	1,017	1,042	1,051	1,038	1,035
一般行政職	591	601	626	637	642	648
一般技術職	71	69	71	72	72	72
医療福祉職	222	216	213	213	212	209
技能労務職	98	89	86	78	65	48
再任用職員	36	42	46	51	47	58

第4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、年度によってその数は増減しており、第3次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を目的とした定員管理へと変化したことが読み取れます。

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5年間で50人(約51%)の減、対して一般行政職は57人(約10%)の増、再任用職員は22人(約61%)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や職員数に占める再任用職員の割合が増えてきていることがわかります。

なお、この間、待機児童対策の推進や建築基準行政事務の移管など、新たな行政需要へ対応を図ってきたことから、平成30年度には行財政改革大綱における目標値を修正し、平成31年4月1日における職員定数の割合を99%(1,007人)としましたが、結果として目標の達成には至りませんでした。

(2) 人件費の推移

定員適正化の取組の結果、合併初年度(平成12年度)と平成30年度の比較では、人件費は約138億円から104億円で、歳出総額に占める人件費の割合(人件費比率)は25.6%から14.0%となり、約34億円(11.6ポイント)の減少となっています。

第4次定員適正化計画の計画期間中においては、人件費の削減には至っていないものの、平成28年度以降、人件費比率は減少傾向にあり、新たな行政需要などへの対応を図りつつ、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	H12年度	…	H22年度	…	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
歳出総額	53,668	…	66,533	…	65,084	67,100	74,178	68,746	70,148	74,451
人件費	13,757	…	10,874	…	10,251	10,310	10,000	10,170	10,114	10,412
人件費比率	25.6%	…	16.3%	…	15.8%	15.4%	13.5%	14.8%	14.4%	14.0%

※各年度決算状況より作成

5 定員管理の状況

(1) 人口1万人当たりの職員数

平成30年度の西東京市の人口1万人当たりの職員数は47.00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、22市中3番目（都内では7市中2番目）となっており、類似団体の中で、職員数が少ない市の上に位置しています。

平成30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 (人)	普通会計 職員数	人口1万人当 たり職員数	順位
埼玉県	狭山市	48.99	152,487	751	49.25	6
	上尾市	45.51	228,480	1,296	56.72	13
	新座市	22.78	165,486	772	46.65	1
	久喜市	82.41	154,116	807	52.36	10
千葉県	佐倉市	103.69	176,291	921	52.24	9
	流山市	35.32	185,460	974	52.52	11
	松戸市	61.38	494,402	2,842	57.48	14
	野田市	103.55	154,784	934	60.34	16
	市川市	57.45	484,605	2,930	60.46	17
	八千代市	51.39	197,672	1,206	61.01	18
	習志野市	20.97	172,632	1,266	73.34	21
	浦安市	17.3	167,938	1,325	78.90	22
東京都	小平市	20.51	191,308	896	46.84	2
	西東京市	15.75	201,058	945	47.00	3
	府中市	29.43	258,654	1,217	47.05	4
	東村山市	17.14	151,018	740	49.00	5
	町田市	71.55	428,742	2,125	49.56	7
	日野市	27.55	184,667	958	51.88	8
	立川市	24.36	182,658	963	52.72	12
神奈川県	秦野市	103.76	162,296	969	59.71	15
	藤澤市	69.57	430,685	2,645	61.41	19
	鎌倉市	39.67	176,242	1,270	72.06	20

総務省定員管理調査 類似団体別職員数の状況より（平成30年4月1日現在）

※住基人口は平成30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

平成 30 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 48 名と、平均を約 5 % 下回っています。

また、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や2庁舎体制による職員重複配置などの要因が考えられます。

逆に、マイナスの超過人数の多い衛生・土木・教育部門については、ごみ収集業務や給食調理業務等の委託化、市立公園における指定管理者制度の導入などが要因として考えられます。

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。

平成30年度の部門別職員数（類似団体との比較）

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	203	214	▲ 11	▲5.4%
税務	71	67	4	5.6%
民生	364	307	57	15.7%
衛生	62	88	▲ 26	▲41.9%
労働	1	2	▲ 1	▲100.0%
農林水産	4	15	▲ 11	▲275.0%
商工	5	8	▲ 3	▲60.0%
土木	91	130	▲ 39	▲42.9%
一般行政計	812	841	▲ 29	▲3.6%
教育	133	152	▲ 19	▲14.3%
普通会計計	945	993	▲ 48	▲5.1%

総務省定員管理調査より

※普通会計計：特別会計及び公営企業会計等を除いた職員数の合計

(3) 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、一般事務職が 49 名、一般技術職が 6 名、医療福祉職が 17 名、技能労務職が 16 名で、合計 88 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、本計画期間中に平成 31 年 4 月 1 日における正規職員数 48 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 2 年 3 月末現在）

平成31年4月1日 における 職種別の職員数	一般事務職		一般技術職		医療福祉職		技能労務職	
	648		72		209		48	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
令和 2 年度	14	2.2%	1	1.4%	2	1.0%	5	10.4%
令和 3 年度	9	1.4%	0	0.0%	4	1.9%	6	12.5%
令和 4 年度	15	2.3%	4	5.6%	4	1.9%	3	6.3%
令和 5 年度	11	1.7%	1	1.4%	7	3.3%	2	4.2%
計画期間中計	49	7.6%	6	8.3%	17	8.1%	16	33.3%

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が位置付けられており、これらの取組について、進捗を把握したうえで、定員管理に反映させる必要があります。

(1) 総合計画の主要事業における取組(抜粋)

	主要事業名	取組内容
み3-1	AIやIoTを活用した行政サービスについての調査・研究	行政サービスの利便性向上や業務効率化に向けたICT技術の調査・研究
み3-2	行財政改革大綱の推進	将来見通しを踏まえた持続可能で自立的な自治体経営の確立に向けた行財政改革の取組の推進
み3-2	行政評価制度の実施	事務事業評価及び施策評価の実施
み3-2	庁舎統合に向けた取組	統合庁舎の位置決定(令和5年度) 庁舎統合の実現(令和15年度を目標)
創1-2	待機児童対策の推進	待機児童の解消に向けた対応
笑1-2	地域包括ケアシステムの構築に向けた検討	保健・福祉・医療の連携体制の充実 在宅療養環境の整備
安1-3	移動支援のあり方の検討	公共交通空白・不便地域における移動支援のあり方検討
安2-1	危機管理体制の構築	庁内における危機管理体制の強化

(2) 第4次行財政改革大綱の実施項目における取組(抜粋)

	実施項目	計画期間における取組予定
1	公共施設等マネジメントの推進	公共施設等総合管理計画の改定、公共施設再編計画及び個別施設計画の策定
16	AI・RPA等の活用による業務改善	AI・RPA等の導入に向けた調査研究・検討、導入効果の検証
20	出納業務の見直し・効率化	出納業務体制の再構築
27	公民連携事業の推進	公民連携に関するガイドラインの見直し 公民連携事業の推進
28	窓口業務の効率化と市民サービスの向上	民間活力やICTを効果的に活用した、窓口業務の効率化とサービスの向上
30	保育園の運営体制の見直し	公設民営保育園及び公設公営保育園の民設民営化計画の推進
32	現業職場の委託化等の推進(給食調理業務)	将来的な完全委託化を見据えた、最終的な移行体制の検討
35	戦略的な組織体制の構築と人材育成	効率的・効果的な組織体制の検討 求められる職員の育成に向けた取組の推進
36	任期付職員・会計年度任用職員の活用	効率的な行政運営に向けた、会計年度任用職員及び任期付職員等の活用の検討

7 定員管理の基本的な考え方

本計画における定員管理の基本的な考え方（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にも注視し、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。

（1）総合計画等の推進

総合計画に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に対応できるよう、計画的な定員管理に取り組みます。

（2）行財政改革の推進

第4次行財政改革大綱における基本方針である「経営の発想に基づいた将来への備え」、「選択と集中による適正な行政資源の配分」、「効果的なサービス提供の仕組みづくり」、「安定的な自主財源の確保」の実現に向けて、適切な定員管理に取り組みます。

（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。

（4）AI・RPA等の活用

定型的で業務量の多い単純業務や各種相談・窓口案内業務などについては、AIやRPA等を活用することにより、業務の効率化を図り、適切な定員管理に取り組みます。

（5）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、令和2年4月から新たに導入される会計年度任用職員の活用など、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、計画的な定員管理に取り組みます。

8 定員管理計画

単位：人

基準日	令和元年4月1日	令和2年4月1日	令和3年4月1日	令和4年4月1日
必要職員数	1,010	1,015	1,014	1,013
正規職員数	970	965	960	958
再任用職員数	40	50	54	55

令和元年4月1日時点の職員定数(1,010人)を基準に、令和4年4月1日時点の職員数を1,013人以内とすることを目標とします。

なお、定数の目標は正規職員と再任用職員のトータルで管理します。

(1) 定数の目標

本計画における定数の目標値は、削減目標ではなく第4次行財政改革大綱アクションプランにおける「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、各年度における増減要因を見込んだうえで、必要職員数として設定します。

目標の達成に向けては、毎年度実施する定数査定において、改めて必要職員数を精査し、適切な定員管理に努めます。

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。

主な職員数の増減要因見込み

期間	増要因	減要因
令和元年度末 ↓ 令和2年4月1日	関係行政機関への派遣 福祉相談窓口の体制強化 幼児教育無償化への対応 新たな交通施策等への対応 その他	派遣終了 その他
令和2年度末 ↓ 令和3年4月1日	関係行政機関への派遣 広域行政圏協議会事務局受入 危機管理体制の強化 新たな行政課題への対応 その他	派遣終了 保谷庁舎解体、市民会館解体、 市町村総合体育大会への対応 等、事業進捗に伴う業務量の減 その他
令和3年度末 ↓ 令和4年4月1日	関係行政機関への派遣 新たな行政課題への対応 その他	派遣終了 事業進捗に伴う業務量の減 その他

(2) 職種別の定員管理の方向性

基本的には第4次定員適正化計画の考え方を踏襲するとともに、第4次行財政改革大綱アクションプラン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	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
	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。	再任用又は 他職種で補充	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

※技能労務職については、平成29年10月に決定した現業職場委託化等方針に基づく

※技能労務職の今後のあり方については、各職種における現状の課題等を踏まえ、令和2年度に改めて検討を行う。

(3) 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、本計画期間中に約3割の職員が定年退職を迎える状況にあります。

最終的な方向性を委託化とした職種、あるいは直営とした職種について、業務の実態を踏まえ、委託化又は直営継続を改めて検討するとともに、委託化を最終的な方向性とする職種については、完全委託化に向けたロードマップを明らかにする必要があります。

西東京市第5次定員適正化計画

令和2年4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