

令和 7 年 3 月 5 日
総務委員会行政報告資料

第 9 次職員定数適正化計画

(令和 7 年度～令和11年度)

令和 7 年 3 月

武蔵野市

1 計画策定の趣旨

本市では、行財政改革の一環として、平成8年度に職員定数適正化計画を開始して以降、8回にわたり同計画を策定し、事務事業の見直しや外部化等の行政運営の効率化を進めるとともに職員の定数管理を実施している。

常勤職員数は平成8年度の1,306人から令和6年度の967人¹へと、300人を超える削減を実施してきたところである。

一方で、平成8年度は約12万9千人であった人口が令和6年度現在は約14万8千人と増加していることをはじめ、人口構成や予算規模など、当時と現在の市勢状況は大きく変化をしている。

また、行政需要の多様化・複雑化はますます進むとともに、その変化のスピードは非常に速く、今後の行政需要を詳細に見通すことは難しい状況にある。少子高齢化の加速、自然災害を始めとする様々なリスク管理や危機対応力の強化、老朽化の進む公共施設等の維持・更新、長引く物価高騰の影響への対応など、抱える行政課題は非常に多い。

第六期長期計画・調整計画に「時代により変化し、多様化・高度化する公共課題に的確に対応し、本市の魅力と活力を高めていくため、最重要となる経営資源は、人材である」との記載がある通り、有為な人材をいかに確保し、守り、育成していくかが今後の行政運営の要ともいえる。また、職員の働き方改革を今後さらに推進していく必要性を踏まえると、職員数の削減に主眼を置く従来の手法では、安定した行政運営を続けていくことは難しくなることが想定される。

本計画は、職員人数全体の現状・課題・目標を示したうえで、堅実な財政運営はもとより、業務効率化を進めつつ、より良い市民サービスの提供と安定的な行政運営を行うために、業務量及び働き方の変化に伴う適正な人員体制を構築することを目的とする。

2 計画期間と計画の対象

(1)計画期間

本計画は、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とする。

本計画は、第六期長期計画・調整計画及び第二次調整計画を筆頭として、第七次武蔵野市行財政改革を推進するための基本方針及び武蔵野市行財政改革アクションプラン、武蔵野市第三次特定事業主行動計画、武蔵野市人材育成基本方針のそれぞれの方針等を踏まえて策定し、遂行していく。

¹ 一部事務組合職員及び派遣受入れ職員を含む人数

(2)計画の対象

定数管理の対象は、武蔵野市職員定数条例（以下「条例」という。）第2条の規定に基づく常勤職員（暫定再任用フルタイム勤務職員を含む。以下同じ。）とする。全職員人数については、派遣職員を含む全ての常勤職員とする。

会計年度任用職員（パートナー職員）については、定数管理の対象ではないが、本計画「9 会計年度任用職員（パートナー職員）」において、常勤職員との役割分担を踏まえた今後の方向性について示すこととする。

〈用語等の説明〉

- ・「条例定数」とは、条例第2条に定める定数の上限をいう（令和6年4月1日時点は876人）。
- ・「配置定数」とは、条例第3条の規定に基づき、毎年度行う定数調整で定める各部署への定数配分の合計値をいう（令和6年4月1日時点は780人。配置予備定数96人）。
- ・「過員」とは、上記の配置定数とは別に、一時的な業務増等の理由により配置している人員をいう（配置予備定数に含む。）。

3 第8次職員定数適正化計画の実績

第8次職員定数適正化計画（令和3年度～6年度）の開始前である令和2年度末に772人であった配置定数は、令和6年度は780人となり、8増となった（計画47減→実績8増）。

（人）

年度	条例定数	配置定数 （配置予備定数）	常勤職員数 ※派遣職員を含む。
令和2年度	876	772(104) ※12月1日時点	958
令和3年度		778(98)	965
令和4年度		778(98)	959
令和5年度		777(99)	960
令和6年度		780(96)	967

【主な要因】

子ども家庭部：子どもの権利条例制定への対応、子どもと子育て家庭を包括的に支援する体制構築への対応、保育施設指導検査への対応など（計画10減→実績5増）

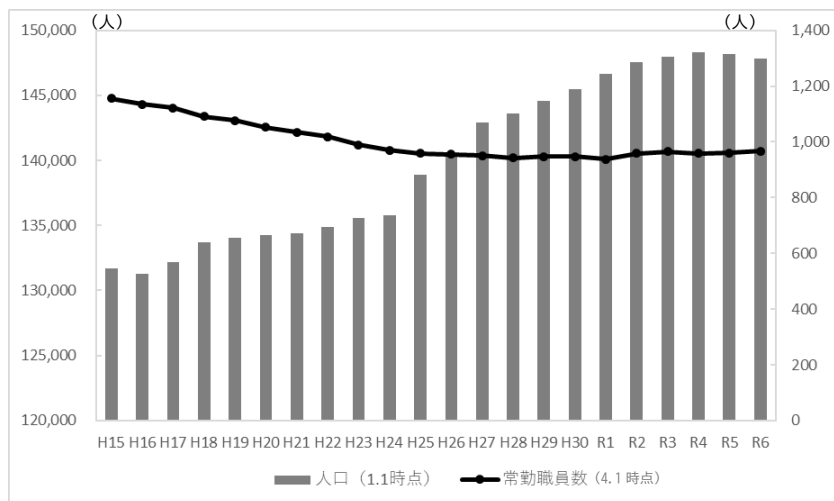
水道部：水道事業の都営水道一元化の未実施（計画21減→実績0）

教育部：学校改築への対応、学習者用コンピュータ導入への対応、特別支援学級の開設準備への対応など（計画4減→実績4増）

4 現状と課題

(1)人口と職員数の推移

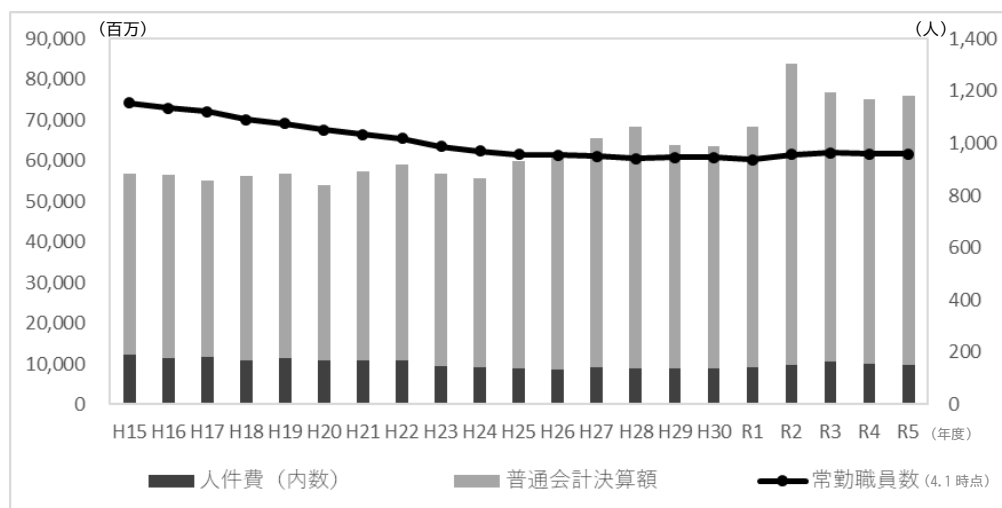
市内の人口は約20年前と比較して増加している。一方で、常勤職員数は減少しており、10年前からはほぼ横ばい状態となっている。人口1万人当たりの職員（普通会計）は約59人であり、多摩26市平均約52人²をやや上回っている。



人口と常勤職員数の推移

(2)歳出決算額・人件費と職員数

普通会計の歳出決算額は、約20年前と比較して200億円近く増加している。歳出決算額に占める人件費比率は令和5年度では12.9%であり、全国市町村の平均15.1%を下回っている³。



歳出決算額・人件費と職員数の推移

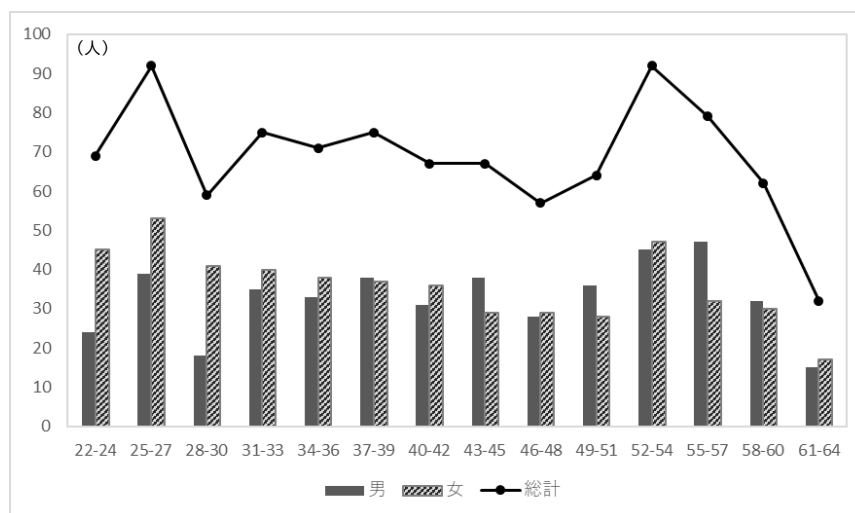
² 「類似団体別職員数の状況（令和5年4月1日）」（総務省ホームページ）

³ 「令和5年度市町村普通会計決算の概要（速報）」（総務省）

(3) 職員の年齢分布

20代～30代及び50代の職員が多い状況である。20代～30代の若手・中堅職員は、職場の中心的役割を担う世代であるが、出産や子育てなど生活における変化も多く伴う世代であり、今後、育児等による休業や仕事との両立を行う職員が増加することが見込まれる。

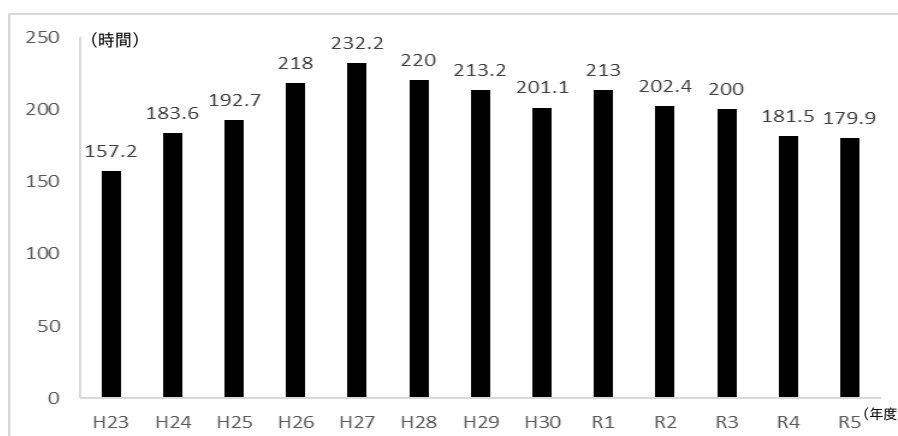
また、第三次特定事業主行動計画（令和6年度策定）に基づき、より柔軟な働き方を推進するため、人員体制を構築する必要がある。



常勤職員の年齢分布（令和6年4月1日時点）

(4) 超過勤務の状況

1人当たり平均超過勤務時間（年度）は減少傾向にあるが、多摩26市及び全国市区町村と比較した場合（26市平均139.2時間、全国市区町村平均130時間⁴）、超過勤務時間は多い状況にある。引き続き、業務効率化や事務事業の見直しを行うとともに、業務量を踏まえた定数の見直しが必要である。



1人当たり平均超過勤務時間

⁴ 「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（総務省）

(5) 育児休業者・病気による休職者、部分休業取得者の状況

毎年度、約40人前後の職員が新たに育児休業の取得を開始している。男性の育児休業取得率は100%に近づきつつあるとともに、長期間の休業取得者が増えており、今後も希望する職員は長期の休業が取得しやすい環境を整えていく方針である。育児休業後に取得する部分休業取得者も例年60人前後おり、今後制度の拡充等も視野に入れた場合、取得者増加を見込む必要がある。

また、病気による休職者は年間20人前後、長期の病気休暇⁵を取得する職員も年間40人前後いる状況であり、全国的にも地方公務員の長期病休者は10年前の2倍になるなど急増傾向にある⁶。長期の休業者等のいる部署に対しては、周囲の職員の負担増を防ぐためにも機動的配置を行う必要がある。

5 適正化のための基本的な考え方(方針)

(1) 本計画期間中は、定数及び全体の職員数について削減ありきの考え方ではなく、業務量及び働き方改革の視点から必要な部署には適正な人員を配置していく方針とする。

現状と課題及び下記の理由により、本計画期間中は、定数及び全体の職員数について、必要な人員を確保し、配置していく方針とする。

【理由】

- 人口及び財政規模の変化、行政需要の多様化・複雑化に伴う業務量の増加
- 育児休業、病気休暇や休職の増加・長期化に伴う機動的配置の必要性
- 第六期長期計画・調整計画に掲げるとおり「労働・生活をめぐる環境の多様化を踏まえ、全ての職員が仕事と生活のバランスを取り、心身ともに健康で意欲をもって能力を十分に発揮」するため、武蔵野市第三次特定事業主行動計画に基づき、働き方の多様化や各種休暇・休業制度の充実・利用促進、超過勤務の縮減等に対する取組を進める必要性
- 震災や豪雨などの自然災害への備え、様々な危機管理体制の強化
- 定年延長制度導入により当面の間退職者は不均衡（当面の間は2年に1度退職者が発生）となるが、一定人数の職員採用を継続する場合、一時的に職員数が増加する。
- 生産年齢人口の減少に伴う労働力不足時代に備え、行政を安定的に運営し、必要な行政サービスを守るためには、さらなるDXの推進や広域化の検

⁵ 7日以上連続した病気休暇

⁶ 「令和5年度地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会報告書」（総務省）によると、10年前（平成24年度）の約1.8倍、15年前（平成19年度）の約2.1倍

討、専門人材の活用や育成、業務範囲の見直しなどを進める必要があり、それらの体制を強化するための準備期間として一定の人員が必要である。

○常勤職員と会計年度任用職員の役割分担について、常勤職員の基礎的知識や能力向上等の観点も踏まえて精査を行い、必要な業務は常勤職員が行う。

(2)業務増等を理由とする恒常的な過員配置は精査のうえ定数化する

従来、毎年度行う定数調整に基づく配置定数とは別に、必要に応じて一時的な過員として条例定数の範囲内において配置定数以上の人員配置を行ってきた。しかしながら、業務増等を理由とする過員が恒常的に配置されてきた実態があり、毎年度実施する定数調整との区別が不透明であるとともに、定数ではないことから、各部署においては不安定な人員体制となるという課題があった。今後、業務増等を理由とする恒常的な過員配置については、内容を精査のうえ、順次定数化を行うこととする。定数化後も、毎年度の定数調整の中で、その必要性は継続的に精査していく。

(3)行財政改革の推進

第七次行財政改革基本方針に基づく行財政改革を推進し、事務事業の見直し、DXの推進、業務効率化を引き続き進めていく。

財政援助出資団体等の外部団体への職員派遣については、その必要性を精査し、必要最低限の派遣とする。

また、全体の職員数増加に伴い、会計年度任用職員（パートナー職員）との役割分担や適正人数について精査を行う。

職員数を増加することに伴い、義務的経費である人件費も増加するが、事務事業の見直し・業務効率化や超過勤務時間の縮減等の取組を進め、全国市町村の平均を参考に適正な人件費比率を維持していく。

6 今後の配置定数の見込み

今後の配置定数の見込みは下表のとおりとする。なお、現時点で複数年先の行政需要を踏まえた必要人員を詳細に推定することは困難であるため、現時点の見込み概数を部単位で示すこととする。課毎・年度毎の配置定数については、条例定数の範囲内において、毎年度行う定数調整にて適正な定数管理を行っていく。

また、現時点の見込み概数の合計人数の約10%分を働き方改革の推進に伴う増員分として見込むこととする。働き方改革増員分の課毎・年度毎の配置は、部分休業等の取得人数や業務・人員状況等を踏まえて、毎年度の定数調整の中で運用していく。

(人)

部	令和6年度	令和7年度～11年度				おもな増減理由 (見込み)	令和11年度
	配置定数	過員の 定数化	定数増 見込み	定数減 見込み	働き方改 革増員分		配置定数 見込み
総合政策部	21	5			3		29
総務部	45	4	5	-2	5	【増】国勢調査への対応、DXの推進、業務増への対応 【減】国勢調査への対応の終了	57
財務部	91	3	2	-15	8	【増】業務増への対応 【減】事務の委託化	89
市民部	72	5	2	-2	8	【増】施設改修への対応など 【減】上記対応の終了	85
防災安全部	15	1			2		18
環境部	55	3			6		64
健康福祉部	148	8	3		16	【増】業務増への対応	175
子ども家庭部	136	7	2	-7	14	【増】保育施設管理・連携の強化、業務増への対応 【減】子どもプラン策定対応の終了、保育園調理業務委託化	152
都市整備部	78	1	2	-1	8	【増】外環道路等事業への対応、業務増への対応 【減】上記対応の終了	88
会計課	8	1			1		10
水道部	21						21
教育部	75	5	3	-1	8	【増】学校工事業務増への対応、学習者用コンピュータ更改への対応、総合体育館等改修への対応 【減】上記対応の終了	90
監査委員事務局	5				1		6
議会事務局	10		1		1	【増】業務増への対応	12
	780	43	20	-28	81		896

※水道部は、現時点で都営水道一元化（統合）の実現時期が未定のため、現状維持を原則とする。

※兼任である選挙管理委員会及び農業委員会は除く。

※課毎の配置定数は毎年度の定数調整にて示すこととする。

7 今後の条例定数について

令和6年4月1日時点の条例定数は876人である。本計画期間内の定数増減見込み+35人、働き方改革の推進に伴う増員81人を加え、令和11年度の配置定数を896人と見込み、段階的に増員していくこととする（「6 今後の配置定数について」参照）。配置定数に対して10%の90人を弾力的な運用を行うための配置予備定数と見込み、条例定数は986人とする。

実際の配置定数については、条例定数の範囲内で、毎年度の定数調整において適正な定数管理を行っていく。

また、条例定数の増に伴う、常勤職員全体の人数については、令和6年4月1日時点の967人から1,044人へ増加する見込みである。

なお、上記の増員を行った場合においても、人件費比率は全国平均を下回る見込みである。

(人)

	令和6年度 条例定数		配置定数 見込み	配置予備定数 見込み	条例定数 変更案
市長部局	735	➡	767	77	844
水道部	39		21	2	23
教育委員会	84		90	9	99
議会事務局	12		12	1	13
監査委員事務局	6		6	1	7
合計	876		896	90	986

8 今後推進する取組

本計画に定める定数管理を進めていくため、今後下記のとおり定数及び人材に関連する取組を推進していく。

(1) 計画的な職員採用

本計画に基づき毎年度行う定数調整における必要な定数を維持するため、計画的な職員採用を行う。また、本市のみならず地方公務員全体の志望者数が減少する状況において、広報活動の強化や募集要件・試験方法の見直しなど、さらなる改善を行っていく。

(2) 財政援助出資団体に関する市職員の関与のあり方・派遣の見直し

財政援助出資団体に対する市の関与のあり方について、団体の自律という観点から見直しを行い、職員の派遣について協議のうえ段階的に解除を進めていく方針とする。ただし、団体と連携して取り組む必要性の高い新たな公共課題が発生した場合は、状況に応じて必要最低限の職員派遣について検討する。

【財政援助出資団体への職員派遣見込み】

(人)

令和6年10月		令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	増減	令和11年度 の見込み
70	増	5	－	2	－	－	7	67
	減	▲4	▲1	▲5	－	－	▲10	

(3)第三次特定事業主行動計画に基づく働き方改革の推進

全ての職員が多様な働き方を選択し、働きがいの実感をもって個性と能力を十分に発揮できる環境を整えるため、第三次特定事業主行動計画（令和6年度策定）に基づく職員のライフ・ワーク・バランスを支援するための各種取組を推進していく。

(4)部内応援体制の推進

繁忙期や急な職員の休業等による周囲の職員の事務負担軽減のため、部内における人員の応援体制を推進し、限られた人員体制においても柔軟かつ効率的に事務を遂行していく。

9 会計年度任用職員（パートナー職員）

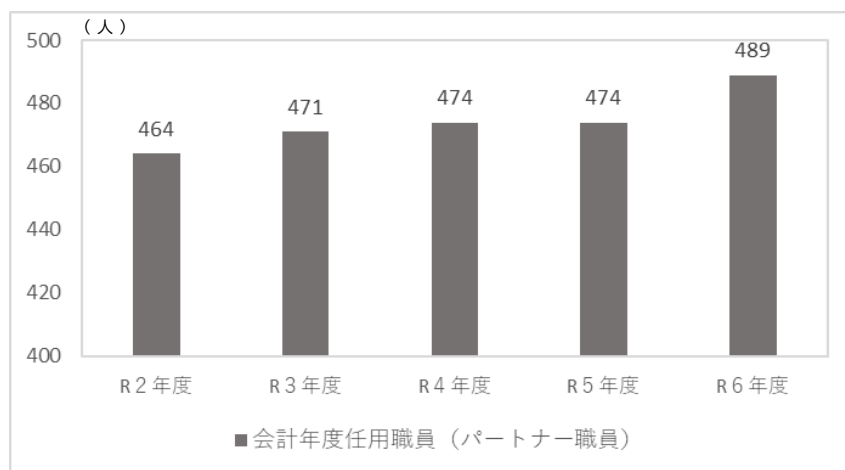
これまでの常勤職員人数の減少に伴い、事務の遂行を補完する目的から会計年度任用職員の任用は増加傾向にある。また、育児休業等による機動的配置が行えない場合などに任用を行うケースも多い。

会計年度任用職員が行う業務内容や業務量については、各部署でばらつきがある課題もあり、改めて「会計年度任用職員ガイドライン」に基づき精査をする必要がある。

今後、常勤職員の定数増を進めていくことと合わせて、会計年度任用職員の配置人数については見直しを行うこととする。一般事務を担う会計年度任用職員については、常勤職員との役割分担、業務量に基づく適正人数、部署毎の業務特性等を踏まえて精査し、原則として全体人数を抑制していく方針とする。専門業務を担う会計年度任用職員についても、組織として強化が必要な分野に係る業務については、常勤職員化の検討を行う。

また、全体の人件費比率の均衡を保つため、会計年度任用職員の勤務時間短縮等による調整についても検討を進めていく。

会計年度任用職員も地方公務員法に規定する公務員であることから、採用にあたっては、能力・適正・人物の観点からより良い人材を確保できるよう努めることとする。



会計年度任用職員の人数推移 ※各年度4月1日時点

第 9 次職員定数適正化計画
発行：武蔵野市 総務部 人事課
令和 7 年 3 月