

武蔵村山市定員適正化方針

令和8年1月

武 蔵 村 山 市

目 次

1 方針の趣旨	1
(1) 方針の趣旨	1
(2) 対象	1
(3) 方針の見直し	1
2 職員数の現状	2
(1) 職員数の推移	2
(2) 類似団体との比較	3
(3) 定員回帰指標に基づく試算値との比較	4
(4) 東京都内26市との比較	5
(5) 職員の年齢構成	7
(6) 定年退職者数の見込み	7
(7) 時間外勤務の状況	8
(8) 職員数と会計年度任用職員数の状況	9
3 定員適正化の基本的な考え方	10
(1) 基本方針	10
(2) 定員適正化の5つの基本視点	10
(3) 職種別の定員管理方針	12
4 定員適正化の取組	13
(1) 民間活力の活用	13
(2) 多様な任用形態の活用	13
(3) 組織機構の見直し	13

(4) 事務事業の見直し	13
(5) D Xの推進	13
(6) 人事部門との連携	13
(7) 会計年度任用職員の適正配置	14

1 方針の趣旨

(1) 方針の趣旨

本市では、第二次行政改革大綱に基づき、平成9年度に第一次となる定員適正化計画において計画期間中の目標定数を定めて以降、第七次にわたり、定員適正化計画を策定し、目標定数の達成に向け適正化を推進した結果、最大で554人であった職員定数を最小で平成25年度に379人まで減少させた。その後も、継続して定員の適正化を推進した結果、市政の状況等に合わせ定数は増加傾向となり、令和7年4月1日現在で職員定数は410人となっている。

しかし、令和5年度から実施された地方公務員の定年延長をはじめとした地方公務員制度の改正等による働き方の変化や加速するデジタル化等による流動的な社会情勢の変化により市民のニーズ等が複雑多様化する中で、実態に即した目標定数を的確に設定することが困難な状況となっている。

このことから、従前のおり定員適正化計画として計画期間中の目標定数を設定し、定員管理を実施するのではなく、定員適正化方針として定員管理に関する基本的な考え方や方向性を示す指針として位置付けるものである。

なお、各年度の職員定数については、所定の手続を経て、別途定める。また、毎年度実施する事務分掌調査等により、定数決定時の市民のニーズ、本市の財政状況や施策の方向性などを踏まえた時代に即した柔軟な定員管理の適正化を図るものとする。

(2) 対象

武蔵村山市職員定数条例（昭和31年村山町条例第11号）の対象となる職員とする。

(3) 方針の見直し

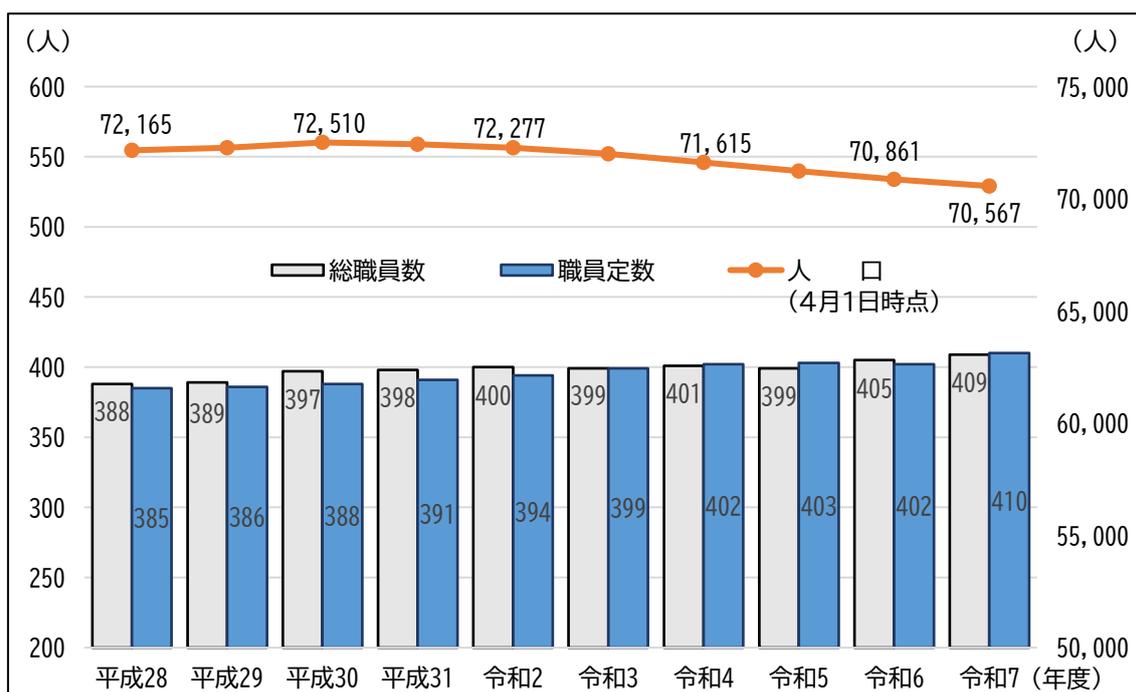
時代に即した柔軟な定員管理に資するため、5年間で本方針の内容を見直すこととし、本方針は、令和12年度に見直しを行う。

2 職員数の現状

(1) 職員数の推移

本市では、少子高齢化等により人口は減少しているものの、新型コロナウイルス感染症等への対応による新たな事業や社会情勢の変化に対応するため、職員数は増加傾向であり、総職員数(休職者等の定数外職員を含む。)は、令和7年4月1日時点で409人となった。

【図1】人口、総職員数及び職員定数の推移（各年4月1日現在）



(2) 類似団体との比較

ア 人口1万人当たりの職員数との比較

類似団体とは、全ての区市町村を、人口及び産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準として設定された類型により分類したものである。

本市は、①人口5万人以上10万人未満、②第二次産業及び第三次産業の就業人口が90%以上かつ第三次産業の就業人口が65%以上である一般市「Ⅱ-3」のグループに区分され、全国では107市、東京都内では8市（国立市、福生市、狛江市、東大和市、清瀬市、稲城市、羽村市、あきる野市）が同じグループに属している。

このグループに区分される全国107市の人口1万人当たりの普通会計職員数を比較すると、本市は50.97人で14番目に少ない職員数となっている。

なお、普通会計職員数とは、特別会計及び公営企業会計を除いた一般行政部門（議会、総務、税務、民生、衛生、農林水産、商工及び土木）及び教育部門に属する職員数の合計である。

【表1】類似団体の人口1万人当たりの普通会計職員数 （単位：km²、人）

団体名	面積 (R6. 10. 1)	人口 (R6. 1. 1)	普通会計職員数 (R6. 4. 1)	人口1万人 当たりの職員数	順位
茨城県牛久市	58.92	84,085	347	41.27	1
大阪府河内長野市	109.63	99,226	455	45.85	2
福岡県宗像市	119.94	97,065	446	45.95	3
埼玉県志木市	9.05	76,312	357	46.78	4
福岡県福津市	52.76	68,793	329	47.82	5
和歌山県岩出市	38.51	54,059	259	47.91	6
東京都東大和市	13.42	85,085	409	48.07	7
埼玉県和光市	11.04	84,728	413	48.74	8
福岡県太宰府市	29.60	71,557	350	48.91	9
京都府木津川市	85.13	79,828	393	49.23	10
熊本県合志市	53.19	64,751	321	49.57	11
愛知県日進市	34.91	94,033	472	50.20	12
埼玉県鶴ヶ島市	17.65	70,063	357	50.95	13
東京都武蔵村山市	15.32	71,018	362	50.97	14
大阪府高石市	11.30	56,481	290	51.34	15
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
栃木県日光市	1,449.83	76,413	846	110.71	107
107市平均	112.02	71,804	471	65.95	

（総務省：令和6年地方公共団体定員管理調査より）

※順位は、人口1万人当たりの職員数が少ない順である。

イ 部門別職員数との比較

本市の各部門の合計職員数は362人であり、類似団体平均値の単純値429人との比較で67人、修正値372人との比較で10人それぞれ下回っている。

また、各部門の職員数を類似団体平均値の修正値で比較すると、本市は総務・企画、税務、民生及び土木の部門で平均値を上回っているものの、衛生、農林水産、商工及び教育の部門では平均値以下となっている。

【表2】類似団体平均値との比較（令和6年4月1日現在）

（単位：人）

部 門 区 分	議会	総務 企画	税務	民生	衛生	農林 水産	商工	土木	教育	合計
武蔵村山市	6	112	32	76	27	3	5	44	57	362
類似団体平均値 （単純値）	6	111	29	117	39	12	10	44	61	429
差	0	1	3	▲41	▲12	▲9	▲5	0	▲4	▲67
類似団体平均値 （修正値）	6	104	29	73	35	11	11	42	62	373
差	0	8	3	3	▲8	▲8	▲6	2	▲5	▲11

（総務省：令和6年地方公共団体定員管理調査より）

単純値…職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出したもの
修正値…団体によって清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合の所管としている場合など職員が配置されていない場合に、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出したもの

(3) 定員回帰指標に基づく試算値との比較

定員回帰指標とは、人口と面積のみを用いて平均的な職員数を試算する参考指標である。

本市の一般会計行政部門職員数は305人、普通会計職員数は362人であり、一般行政部門試算値347人との比較で42人、普通会計試算値489人との比較で127人それぞれ下回っている。

【計算式】

人口千人当たりの係数 × 人口（千人） + 面積1km²当たりの係数 × 面積 + 一定値 = 試算値

【一般行政部門試算値】

4. $0 \times 70.861 + 0.22 \times 15.32 + 60 = 347$ 人

➡ 本市の一般行政部門職員数305人（▲42人）

【普通会計試算値】

5. $7 \times 70.861 + 0.33 \times 15.32 + 80 = 489$ 人

➡ 本市の普通会計職員数362人（▲127人）

※ それぞれ令和6年4月1日時点の数値を用いて計算

(4) 東京都内26市との比較

本市の職員一人当たりの人口は、177.5人であり、東京都内26市の平均168.2人と比較すると、9.3人上回っている。また、本市の直近5年間の職員数の増減率は、2.04%の増であり、東京都内26市の増加率平均1.43%と比較すると、若干高くなっている。

【表3】東京都内26市における職員一人当たりの人口 (単位：人)

団体名	人口 (R6.1.1)	総職員数 (R6.4.1)	職員一人 当たりの人口	順位
八王子市	560,692	2,891	193.9	23
立川市	185,825	1,082	171.7	10
武蔵野市	147,809	955	154.8	8
三鷹市	189,959	1,057	179.7	16
青梅市	129,468	1,528	84.7	1
府中市	260,078	1,342	193.8	22
昭島市	114,516	660	173.5	12
調布市	238,774	1,310	182.3	17
町田市	430,380	2,912	147.8	6
小金井市	124,614	655	190.3	20
小平市	196,913	963	204.5	26
日野市	187,494	1,462	128.2	3
東村山市	151,751	789	192.3	21
国分寺市	128,762	678	189.9	19
国立市	75,889	497	152.7	7
福生市	56,512	401	140.9	4
狛江市	82,102	463	177.3	13
東大和市	85,085	449	189.5	18
清瀬市	74,596	434	171.9	11
東久留米市	116,512	600	194.2	24
武蔵村山市	71,018	400	177.5	14
多摩市	147,776	828	178.5	15
稲城市	93,781	909	103.2	2
羽村市	54,416	375	145.1	5
あきる野市	79,513	498	159.7	9
西東京市	205,899	1,057	194.8	25
26市平均	161,159	969	168.2	

※職員数は、自治法派遣を除いた合計 (総務省：令和6年地方公共団体定員管理調査より)

※順位は、職員一人当たりの人口が少ない順である。

【表4】東京都内26市における令和2年度から令和6年度までの職員数の推移

(単位：人)

団体名	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	職員数増減	職員数増減率	順位
八王子市	2,880	2,870	2,913	2,911	2,891	11	0.38%	8
立川市	1,077	1,060	1,072	1,072	1,082	5	0.46%	9
武蔵野市	948	954	950	952	955	7	0.74%	10
三鷹市	986	998	1,029	1,046	1,057	71	7.20%	25
青梅市	1,504	1,517	1,520	1,527	1,528	24	1.60%	16
府中市	1,322	1,313	1,331	1,345	1,342	20	1.51%	15
昭島市	640	639	647	648	660	20	3.13%	19
調布市	1,297	1,297	1,318	1,315	1,310	13	1.00%	13
町田市	2,965	2,945	2,921	2,904	2,912	▲53	▲1.79%	5
小金井市	677	670	658	658	655	▲22	▲3.25%	2
小平市	954	960	963	955	963	9	0.94%	12
日野市	1,449	1,443	1,449	1,471	1,462	13	0.90%	11
東村山市	786	790	795	788	789	3	0.38%	7
国分寺市	647	656	663	672	678	31	4.79%	24
国立市	480	490	504	502	497	17	3.54%	21
福生市	392	385	395	395	401	9	2.30%	18
狛江市	448	444	438	442	463	15	3.35%	20
東大和市	473	464	460	453	449	▲24	▲5.07%	1
清瀬市	447	466	453	438	434	▲13	▲2.91%	3
東久留米市	594	589	593	594	600	6	1.01%	14
武蔵村山市	392	391	393	391	400	8	2.04%	17
多摩市	849	843	855	841	828	▲21	▲2.47%	4
稲城市	868	870	884	898	909	41	4.72%	22
羽村市	376	379	377	366	375	▲1	▲0.27%	6
あきる野市	460	466	470	479	498	38	8.26%	26
西東京市	1,009	1,017	1,012	1,046	1,057	48	4.76%	23
26市平均	958	958	964	966	969	11	1.43%	

※ 各年4月1日現在

(総務省：令和6年地方公共団体定員管理調査より)

※ 職員数は、自治法派遣を除いた合計

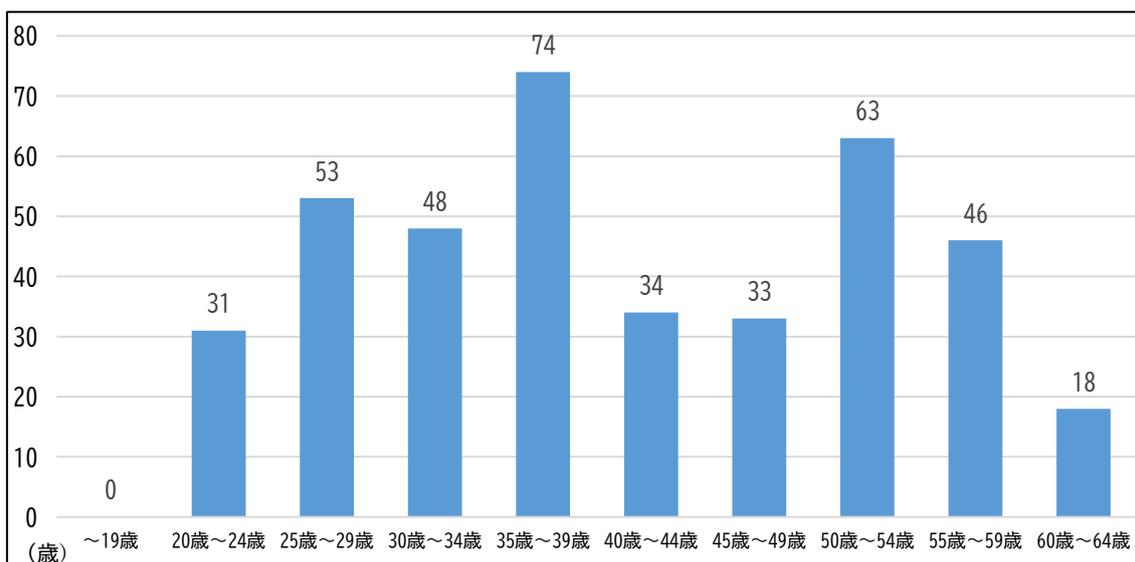
※ 職員数増減及び職員数増減率は、令和2年度と令和6年度の比較

※ 順位は、増加率の低い順である。

(5) 職員の年齢構成

令和6年4月1日現在の総職員数は400人で、20～59歳の年齢で見ると、35～39歳が最も多く、次に50～54歳が多い状況である。一方で、20～24歳、40～44歳、45～49歳、60～64歳が少ない状況である。

【図2】職員の年齢構成（令和6年4月1日現在）



(6) 定年退職者数の見込み

令和8年度から令和12年度までの定年退職者数は、一般事務職18人、技術職0人、保健師0人及び技能労務職3人の合計21人の見込みである。

【表5】職種別定年退職者数の見込み(各年度3月31日時点)

(単位：人)

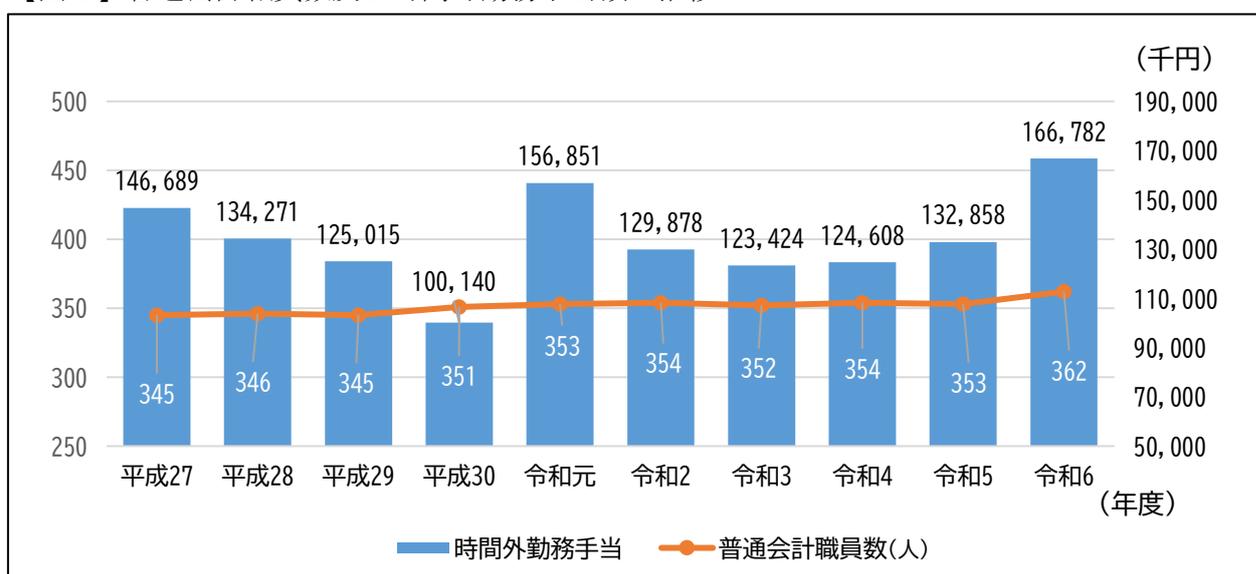
職種	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	退職者計
一般事務職	4	—	4	—	10	18
技術職	0	—	0	—	0	0
保健師	0	—	0	—	0	0
技能労務職	1	—	2	—	0	3
合計	5	—	6	—	10	21

※ 定年延長制度の導入により令和5年度から職員の定年年齢が段階的に65歳まで引き上げられるため、令和14年度までの間は2年に1度発生する。

(7) 時間外勤務の状況

普通会計職員数はほぼ横ばいで推移しているものの、時間外勤務手当は平成30年度まで減少傾向であったが、令和元年度以降は、新型コロナウイルス感染症等の対応により、急激に増加した。また、コロナ禍においてはイベント等が自粛されていたため、それに伴う時間外勤務は減少していたが、令和5年度からは新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが2類相当から5類感染症に変更されたことなどにより、徐々にイベント等が再開され、それ以降時間外勤務も増加に転じている。また、今後もデジタル化や業務の見直し等の業務改善に係る業務の発生により、一定程度の増加が見込まれる。なお、令和6年度が増加している主な要因は、デジタル推進業務や村山デエダラまつりの再開に伴う業務に加え、東京都知事選挙及び武蔵村山市長選挙に関する業務による時間外勤務の増加によるものである。

【図3】普通会計職員数及び時間外勤務手当額の推移



(8) 職員数と会計年度任用職員数の状況

本市における会計年度任用職員数は令和6年4月1日時点で512人であり、職員数の1.28倍の人数となっている。これは、多摩26市の中でも6番目に多い人数である。

【図4】職員数と会計年度任用職員数の状況の推移 (単位：人)

団体名	会計年度任用職員数	職員数	職員数に対する会計年度任用職員数の割合	順位
八王子市	2,212	2,891	76.5%	22
立川市	1,154	1,082	106.7%	11
武蔵野市	810	955	84.8%	20
三鷹市	1,173	1,057	111.0%	10
青梅市	823	1,528	53.9%	25
府中市	1,230	1,342	91.7%	17
昭島市	792	660	120.0%	8
調布市	1,331	1,310	101.6%	15
町田市	2,114	2,912	72.6%	23
小金井市	619	655	94.5%	16
小平市	1,303	963	135.3%	4
日野市	1,312	1,462	89.7%	18
東村山市	820	789	103.9%	14
国分寺市	1,287	678	189.8%	1
国立市	707	497	142.3%	3
福生市	262	401	65.3%	24
狛江市	491	463	106.0%	12
東大和市	521	449	116.0%	9
清瀬市	386	434	88.9%	19
東久留米市	766	600	127.7%	7
武蔵村山市	512	400	128.0%	6
多摩市	870	828	105.1%	13
稲城市	417	909	45.9%	26
羽村市	486	375	129.6%	5
あきる野市	851	498	170.9%	2
西東京市	840	1,057	79.5%	21
26市平均	927	969	95.6%	

(総務省：令和6年地方公共団体定員管理調査及び令和6年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査より)

※ 順位は、職員数に対する会計年度任用職員数の割合が高い順である。

3 定員適正化の基本的な考え方

(1) 基本方針

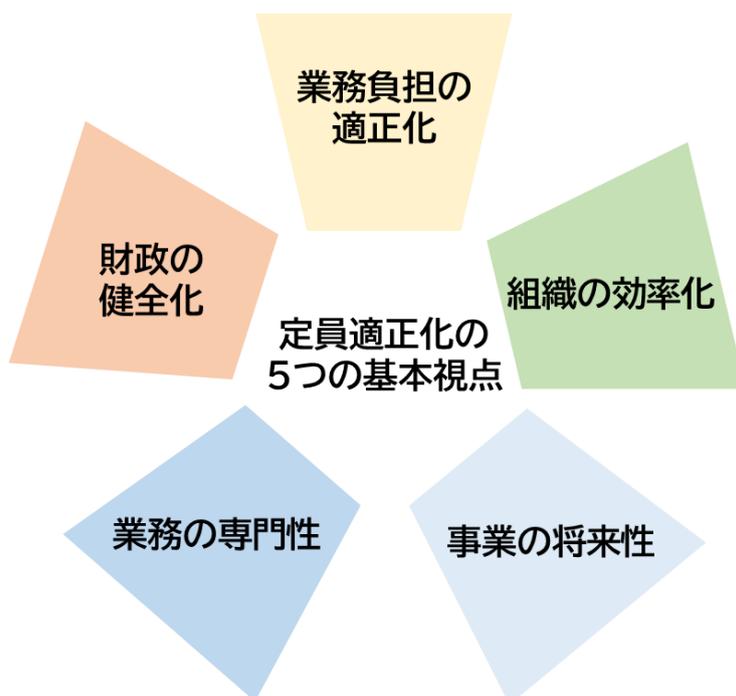
本市では、これまで定員適正化計画に基づき、民間活力の導入や組織機構の簡素合理化などにより、職員数の削減に努めてきた。その結果、令和7年4月1日現在の職員数は409人となり、多摩26市との比較ではほぼ平均的な職員数となった。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響等により、社会経済情勢やライフスタイルが大きく変化し、行政サービスの在り方や職員の働き方については、変革期を迎えている。また、今後予定される多摩都市モノレールの市内延伸に伴うまちづくり等により本市の状況も大きな転換期を迎えることとなる。

このような中、今後も複雑多様化する市民のニーズに対応するためには、従前からの職員数の削減を前提とした考え方ではなく、市政の将来を見据え、更なるDXの推進や業務の見直し等を実施する体制の整備に加え、職員のワーク・ライフ・バランス等を考慮した人員体制が必要であるため、その推進を担う職員として、一定程度の職員定数の増加が必要になると考えられる。

ただし、安易に職員数を増加することは、市の財政に大きな影響を与えることから、持続可能な行政サービスを提供していくためにも、将来的な財政負担と安定的な組織体制、職員の働き方等とのバランスを考慮しながら、従前どおり民間委託等の活用や効果的かつ効率的な事業の見直しは継続していき、職員定数の適正化を推進していくこととする。

(2) 定員適正化の5つの基本視点

次の5つの基本視点を基に定員の適正化を推進します。



ア 業務負担の適正化

一部の職域や役職に業務の負担が発生しないよう毎年度各課の事務分掌を調査した上で、新たな事務事業の実施による業務量の増加に対しては定数の増員により対応していくこととする。また、過剰な人員増加を防ぐため、民間委託等の活用やDXの推進により著しく業務負担が減少した場合は、定数の減員を検討する。

イ 組織の効率化

効率的かつスリムな組織運営を実現し、組織の機能を最大限に引き出すため、組織改正等により、各部署の所管業務を適宜精査し、重複している業務や非効率なプロセスを洗い出し、業務の効率化を推進する。また、部署間での情報共有体制を強化し、組織横断的な連携の円滑化を図る。

ウ 事業の将来性

限られた職員を効率的に配置するため、事業に優先順位を付け、発展的かつ将来的に重要性が高まる事業に人員を充実させる反面、縮小が可能な事業については効率化を進める等、施策の必要性や優先度を見極め、濃淡をつけながら定員の適正化を図る。

エ 業務の専門性

異なる専門性を持つ職員が効率的に連携できるように、各業務に求められる専門スキルを明確化し、それぞれの職員が持つ知識や技術を最大限活用できる配置を検討し、組織全体の生産性の向上を図る。

オ 財政の健全化

職員数の増加に伴い、人件費も増加傾向となる。引き続き最低限の人員を維持するという考えを基本としつつ、持続可能な行財政運営を目指し、事務の改善やBPRによる業務の抜本的な見直し等の付加価値の高い業務に時間をかけることによる効率化や時間外勤務の削減等の取組により、財政の健全化を図る。

(3) 職種別の定員管理方針

ア 一般事務職

人口の動向や市の情勢、指定管理者制度、民間委託等の導入状況を踏まえつつ、業務の必要性及び業務量に応じ、増員する。また、有資格者（社会福祉士、精神保健福祉士等）を配置する必要性を適宜検討し、必要に応じ、採用する。また、デジタル化やDXを推進するためデジタル専門職等の新たな有資格者の必要性を検討していく。

イ 技術職（建築・土木・電気）

多摩都市モノレールの市内延伸に伴うまちづくりに関する業務や公共施設等の老朽化に伴う更新時期を見据え、業務の必要性及び業務量に応じ、増員する。また、職員の退職時には原則として定数を減じない。

ウ 保健師

現在、職員課、保険年金課、高齢福祉課、障害福祉課、健康推進課及び子ども子育て支援課に保健師を配置している。今後、医療、福祉、子育て分野における行政需要は増大すると考えられることから、動向を踏まえながら必要に応じ、増員する。

エ 管理栄養士・歯科衛生士

管理栄養士については、現在、子ども子育て支援課に1名、学校給食課に2名配置している。今後、アレルギー除去食対応等の状況により、新たな増員の可否を検討する。

歯科衛生士については、現在、子ども子育て支援課に1名配置している。今後も行政需要の動向を注視していくものの、基本的に定数の増減は行わない。

オ 技能労務職

技能労務職については、現在、庁用車運転業務に1名、学校用務業務に7名配置している。今後、現場の実態を精査しながら業務の民間委託を積極的に検討することを基本とし、退職時には原則として定数を減じる。

4 定員適正化の取組

(1) 民間活力の活用

市が行っている事業において民間委託化や指定管理者制度などにより、市民サービスの維持・向上や経費の節減が図られる場合は、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し、適正な定員管理を推進する。

(2) 多様な任用形態の活用

定年退職者等については、これまでのノウハウや経験を生かし、知識技能の継承を図る観点から、再任用職員として活用するとともに、退職者数の将来的な推移や年齢構成の平準化も考慮しながら計画的な定員管理を行う。また、専門的な技術、資格等を必要とする業務については、事業の将来性や費用対効果を考慮した上で民間委託や会計年度任用職員の活用により実施し、繁忙期など臨時の業務については、臨時的に任用する会計年度任用職員の活用を図るなど機動的な人員配置を行っていく。

(3) 組織機構の見直し

少子高齢化、デジタル化・DXの進展などによる社会経済情勢の変化や今後予定されている多摩都市モノレールの市内延伸に伴う市の情勢の変化による新たな行政課題や複雑多様化する市民ニーズに的確に対応できる柔軟かつ合理的な組織機構を構築するため、必要に応じて組織改正を行う。

(4) 事務事業の見直し

各種事務事業については、社会経済情勢の変化等を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲、事業の内容及び手法を行政評価や行政改革の観点から見直すとともに、既存業務のプロセス等を可視化することで、非効率的な作業等を抜本的に見直し、事務の効率化・正確性の向上を図るなど定員管理の適正化に取り組む。

(5) DXの推進

定型的な業務等において、AI・RPAや業務支援ツール等のICT技術を活用することやDXを推進するに当たり、既存業務をただデジタル化するのではなく、抜本的な業務プロセスの見直しも併せて実施し、業務量の削減及び業務の効率化に努める。

(6) 人事部門との連携

新規職員の採用の難化や退職者の増加等により人員の確保が困難な状況の中、職員が働きやすい職場環境を整備し、職員のワークエンゲージメントを高めていくためには、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る。各年度の定数を決定する際には、これらの要素を取り入れるため人事部門との連携を強化し、適正な定員管理に取り組む。

(7) 会計年度任用職員の適正配置

令和2年度に会計年度任用職員制度が開始される以前から行政改革の一環として業務の内容や責任の程度等の観点から職員が担うべき業務も含め、会計年度任用職員等に分配し、職員の定数を削減してきた経緯がある。しかし、複雑多様化する行政需要に対応するため、職員の基礎的知識や業務の継続性の観点から職員と会計年度任用職員の役割を整理した上で、会計年度任用職員数を見直し、配置の適正化を図る。

■ 会計年度任用職員の3つの業務区分

以下の3つの区分に仕分け、業務ごとに会計年度任用職員の配置の適正化を図る。

ア 専門的な技術・資格等を必要とする業務

<適正化の方向性>

法令等の制約や効率性、効果の検証を踏まえつつ、民間委託等のアウトソーシングの検討、また事業の将来性等の観点から職員の配置の検討

【例】介護認定調査、年金相談、就労支援等

イ 庶務及び軽易な業務

<適正化の方向性>

法令等の制約や効率性、効果の検証を踏まえつつ、民間委託等のアウトソーシングの検討、また、業務の内容や責任の程度等の観点から職員が担うべき業務であると判断した場合には、業務を集約した上で職員の配置の検討

【例】各課における伝票起票等の庶務事務、公園等作業等

ウ 独立かつ継続する業務

<適正化の方向性>

法令等の制約や効率性、効果の検証を踏まえつつ、民間委託等のアウトソーシングの検討

【例】市政情報コーナー、庁舎警備、管理、青色防犯パトロール等

武蔵村山市定員適正化方針

令和8年1月策定

武蔵村山市

企画財政部企画政策課