

東久留米市
職員数適正管理計画

東久留米市

令和8年7月策定

目次

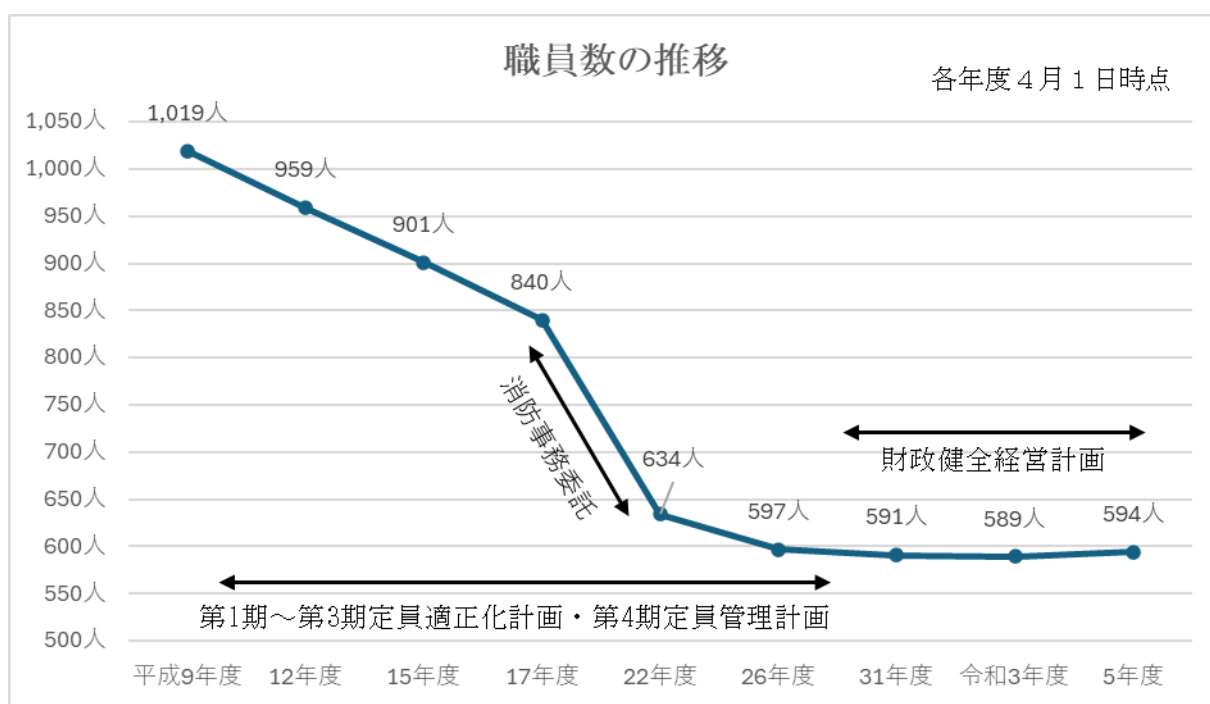
1. これまでの定員適正化の取り組み	1
2. 現状と他市比較.....	1
3. 昨今の人材確保競争等の変化.....	2
4. 職員適正数の考え方	4
5. 本計画の期間	5
6. 今後の職員採用の方針.....	5
7. 職員適正数の検証について	6
8. 会計年度任用職員等について.....	7

1. これまでの定員適正化の取り組み

本市では、これまで、第1期から第3期までの定員適正化計画（平成10年度～22年度）及び第4期定員管理計画（平成23年度～27年度）により、職員数を1,019人から597人へと422人削減してきました。

また、定員数については、財政健全経営計画〔実行プラン〕（平成28年度～令和3年度）で2人の減少を示し、その後、令和3年8月策定の財政健全経営計画（改定版）〔実行プラン〕で職員定員数を595人とし、定員数を上限から適正数に改めました。さらに、令和4年8月改訂時には派遣者・病気休職者・育児休業者を定員数から除き、令和7年8月改訂時には部分休業時間の人員換算数と年度早期退職者を除いています。

【図1】



※各年度の職員数は、第4期定員管理計画（改定版）及び財政健全経営計画〔実行プラン〕・財政健全経営計画（改定版）〔実行プラン〕に記載の職員数となるため、職員定員数（適正数）と一部異なる年度があります。

2. 現状と他市比較

本市の令和6年4月1日時点の職員数は600人、うち一般行政職職員数は399人で、職員1人当たり人口（総職員数）は194人、職員1人当たり人口（一般行政職職員数）は292人です。職員1人当たり人口（一般行政職職員数）は、26市の中で3番目に多く、職員1人当たり人口（総職員数）で見ても26市の中で4番目に多い状況です。

【図 2】

26市の職員数		(令和6年4月1日現在) (単位:人)			
団体名	住民基本台帳人口(外国人登録人口含む)	職員数	一般行政職職員数	職員1人当たり人口(総職員数)	職員1人当たり人口(一般行政職職員数)
小金井市	125,174	655	399	191	314
府中市	260,998	1,342	888	194	294
東久留米市	116,325	600	399	194	292
小平市	196,799	963	677	204	291
西東京市	206,245	1,057	733	195	281
八王子市	559,083	2,891	2,033	193	275
三鷹市	190,497	1,057	693	180	275
東村山市	151,795	789	575	192	264
国分寺市	129,500	678	492	191	263
稲城市	93,916	909	358	103	262
調布市	239,348	1,310	914	183	262
町田市	430,170	2,912	1,651	148	261
狛江市	82,048	463	323	177	254
日野市	188,477	1,462	746	129	253
立川市	186,257	1,082	783	172	238
東大和市	84,996	449	375	189	227
清瀬市	75,011	434	331	173	227
青梅市	129,105	1,528	574	84	225
昭島市	115,632	660	516	175	224
多摩市	148,084	828	673	179	220
国立市	76,079	497	354	153	215
武蔵野市	148,034	955	699	155	212
武蔵村山市	70,696	400	335	177	211
あきる野市	79,244	498	411	159	193
羽村市	54,126	375	301	144	180
福生市	56,582	401	338	141	167

(資料:東京都総務局行政部「東京都区市町村年報2024(第52号)」(令和7年8月)より作成)

※図 2 における一般行政職とは、総務省の地方公務員給与実態調査における職種区分表に基づく一般事務職を指します。

3. 昨今の人材確保競争等の変化

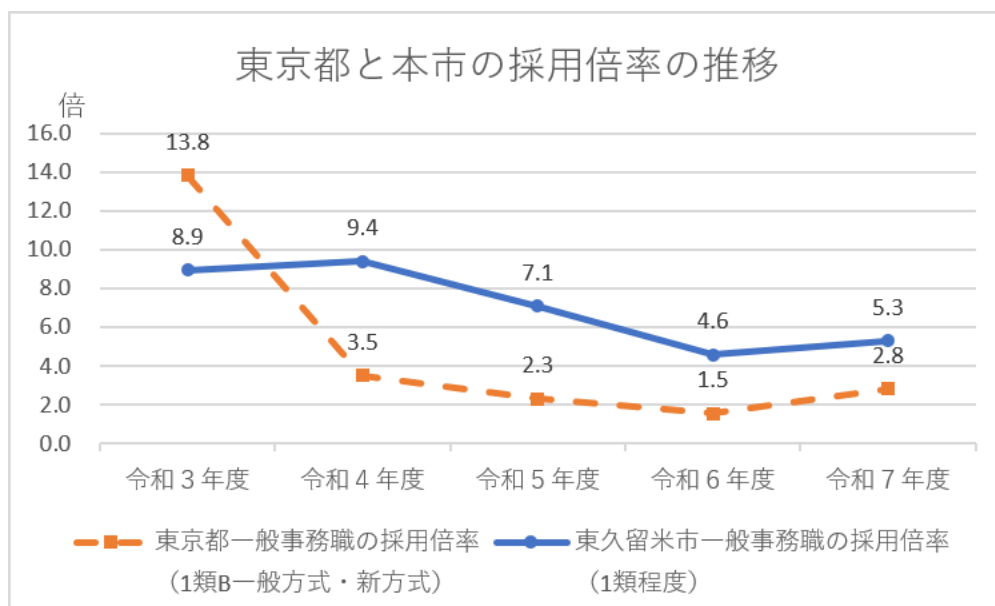
昨今の労働人口減少による人材確保競争は、より激しさを増しています。東京都一般事務職の採用倍率(1類B一般方式・新方式)は、令和3年度は13.8倍であったところ、令和7年度は2.8倍と、約5分の1に低下しています。また、本市の一般事務職の採用倍率(1類程度)は、東京都と比較すると高い倍率にはありますが、令和3年度は8.9倍であったところ令和7年度は5.3倍と、約2分の1に低下して

います。

さらに、本市の定年退職者を除く退職者数は、令和3年度は14人であったところ、令和7年度は38人と、24人（約2.7倍）増えています。

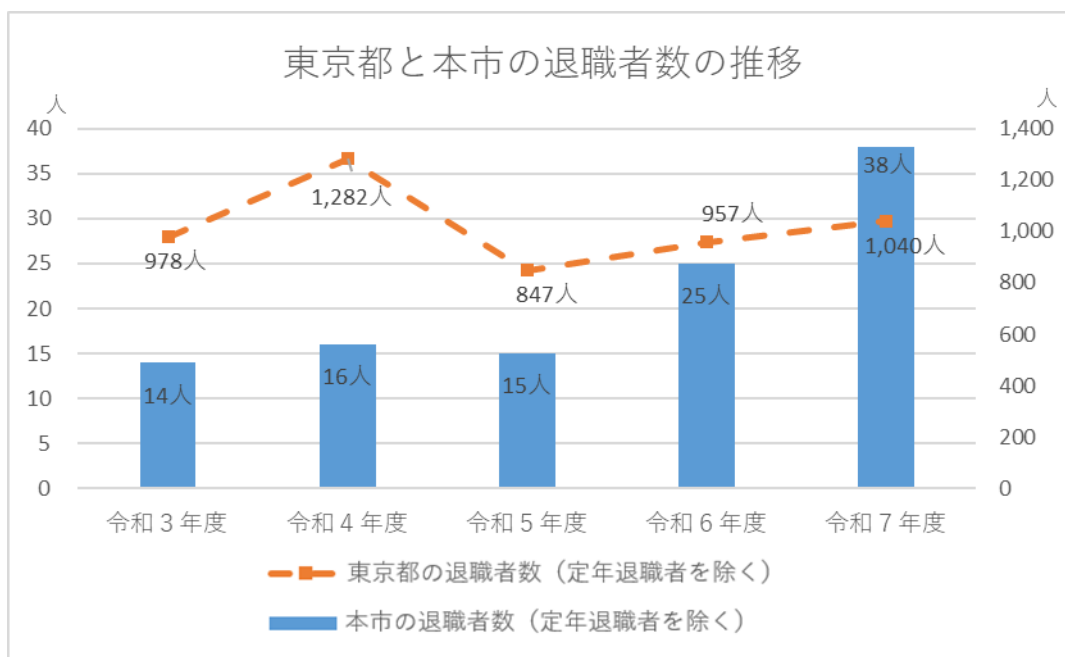
こうした状況に加え、2040年頃には20歳代前半となる者の数（2017年出生数：95万人）が団塊ジュニア世代（団塊ジュニア世代の出生数：200～210万人）の半分程度に留まることが予想されており、東京圏でさえも人口減少が見込まれ、国、自治体、民間企業等とのさらなる人材確保競争の激化が進み、将来的には職員数の確保が困難となっていくことが想定されます。

【図3】



（東京都の採用倍率：東京都「試験選考実施状況」より作成）

【図4】



（東京都の退職者数：「東京都人事行政の運営等の状況」（教育庁（学校）、警視庁、東京消防庁を除く）より作成）

4. 職員適正数の考え方

国の制度や東京都からの事務移管などにより新たな業務が増えていく中、多様化・高度化する市民ニーズや臨時的・突発的業務への対応、また、国の要請変化（人員の削減から確保へ）や今後、想定される労働力不足などを踏まえ、職員適正数の考え方を以下に示します。

- ・本市におけるこれまでの定員適正化の取り組みの到達点である適正数（595 人）は、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組もうとする際の参考となる「総務省定員モデル*1」と比較した結果、大きな乖離がなく、また、マクロ指標による分析手法である「経営指標分析*2」の範囲に収まっています。本計画における職員適正数は、これまでと同様、以下の「配慮する対象者」を除いた 595 人（各年度の 4 月 1 日時点）とします。

<配慮する対象者>

（１）職員派遣者

地方自治法派遣、研修派遣者

※令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間の平均は、1 人／年

（２）病気休職者及び育児休業者

各年度における 6 か月以上の病気休職者及び育児休業者

※令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間の平均は、26.2 人／年

（３）部分休業者における部分休業時間の人員換算

部分休業利用者数と部分休業の時間数を人員換算した人数

※令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間の平均は、5.0 人／年

（４）年度早期の退職者

各年度 6 月末までの退職者数

※令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間の平均は、3.2 人／年

※（１）から（４）の 5 年間の平均の合計は 35.4 人／年です。

- ・本市では、令和 8 年 7 月に「東久留米市行政経営ビジョン」を策定し、デジタル・トランスフォーメーション（DX）、民間活力の活用、公共施設マネジメントを重点とした行財政改革を進め、労働力不足を見据えた業務の効率化や生産性の向上を図ることとしています。こうした今後の行財政改革によって、相応の業務量の減少が見込まれる場合には、必要に応じて当該所管の体制を見直すこととします。

*1 総務省定員モデル

「定員モデル」は、総務省の地方公共団体定員管理研究会で報告された定員管理の適正化を進める際の基準となる定員の算定方法の一つで、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員

数と相関関係が強い説明変数（各種統計データ）を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標です。

*2 経営指標分析

（１） マクロ指標による分析手法

経営指標による適正数分析は、民間で用いられる分析手法で、売り上げや利益、生産性などの経営上のマクロ指標を用いて客観的に適正人員数を算出するものです。

（２） 経営指標による適正数分析のロジックと計算式の採用

行政においては売り上げなどのマクロ指標はありませんが、算出に用いられるロジックや計算式はその仕事に充てる適正な人員数を分析するのに有効です。

（３） 複数の客観的数値指標を用いて多角的に分析

行政は活動目的が多岐にわたっており、民間での売り上げや利益など、共通の指標を置くことは困難です。そこで、行政の多様性を捉えるために、複数の指標を用いて多角的に評価することとします。主観的な多寡ではなく客観性を担保するため、指標には地方財政状況調査（決算統計）の数値を用いることとします。

5. 本計画の期間

本計画の計画期間は、令和 8 年 8 月から令和 16 年 3 月までとします。

※地方公務員法の一部改正に伴う定年引上げに伴い、定年引上げの経過措置が完了する令和 15 年度までの計画期間とします。

6. 今後の職員採用の方針

以下の方針に沿って、定年引上げが完了する令和 15 年度までの新規採用者数シミュレーションを行い、計画的な職員採用を行っていきます。

（１） 定年引上げに伴い定年退職者が生じる 2 年ごとに新規採用者数を平準化する。

（２） 職種ごとの採用の困難性、年齢構成や退職予定人数等を考慮する。

（３） 「4. 職員適正数の考え方」の＜配慮する対象者＞を踏まえた採用を行う。

【図5】

令和5年度から令和15年度までの新規採用者数シミュレーション

(単位/人)

	令和5年度	令和6年度	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	令和12年度	令和13年度	令和14年度	令和15年度
①前年度末の普通・勸奨退職者数	11	11	11	16	16	16	16	16	16	16	16
②①のうち年度早期の退職者数	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3
③再任用の終了や再任用辞退による職員減	0	3	11	0	3	1	5	6	6	11	14
④減人数合計 (①-②+③)	11	14	22	13	16	14	18	19	19	24	27
⑤配慮する対象者数 による新規採用者数	4	4	4	7	8	8	0	0	0	0	0
2年間の新規採用者数の計	15	44		44		40		38		51	
平準化した場合の新規採用者数(人)	15	22	22	22	22	20	20	19	19	26	25

<条件設定>

- 「①前年度末の普通・勸奨退職者数」は、過去5年間の実績の平均値とし、令和7年度までは11名、令和8年度からは16名を基本とする。また、16名のうち3名は年度早期の退職者数とする。
- 令和15年度までの定年退職者数は、対象職員が定年まで在籍していると仮定し、勸奨・普通退職者数には含めない。
- 「③再任用の終了や再任用辞退による職員減」の令和15年度は定年延長制度が完了するため、定年退職者数となる。
- 配慮する対象者数は、過去5年間の平均値は35.4人/年となっており、令和11年度以降は退職予定者数の推移等から一定の新規採用者数が見込めるため、令和5年度から令和7年度までの3か年で4名ずつ、令和8年度で7名、令和9年度から令和10年度の2か年で8名ずつ、合計35名の採用を基本としつつ、実際の育児休業者数等の状況に応じた新規採用を行う。

(職種別) 前年度末までの職員減の内訳

(単位/人)

職種内訳	令和5年度	令和6年度	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	令和12年度	令和13年度	令和14年度	令和15年度
事務系	11	13	18	16	18	17	18	17	22	23	25
一般技術系	0	0	4	0	0	0	2	3	0	3	4
医療技術系	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
技能・労務系	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1
合計	11	14	22	16	19	17	21	22	22	27	30

- * 職員減とは、前年度末の「普通・勸奨退職者」、「再任用フルタイムを更新しない者」及び「定年退職者のうち翌年度以降再任用フルタイムを希望しない者」の人数の合計とする。なお、「普通・勸奨退職者」など職種を限定できない者は事務系に計上している。
- * 職種内訳は、「東久留米市職員の職名に関する規則」に規定されているとおりとする（以下参照）。
 - (1) 事務系 一般事務等
 - (2) 一般技術系 土木技術・建築技術・機械技術・電気技術・保育士・児童厚生・児童指導等
 - (3) 医療技術系 保健師・看護師・栄養士・作業療法士
 - (4) 技能・労務系 当直・清掃作業・給食調理・一般用務等
- * 一般技術系のうち保育士及び技能・労務系の定年退職等についてはこれまでどおり欠員不補充を原則とし、当該退職分は事務系に振り替えて採用する。

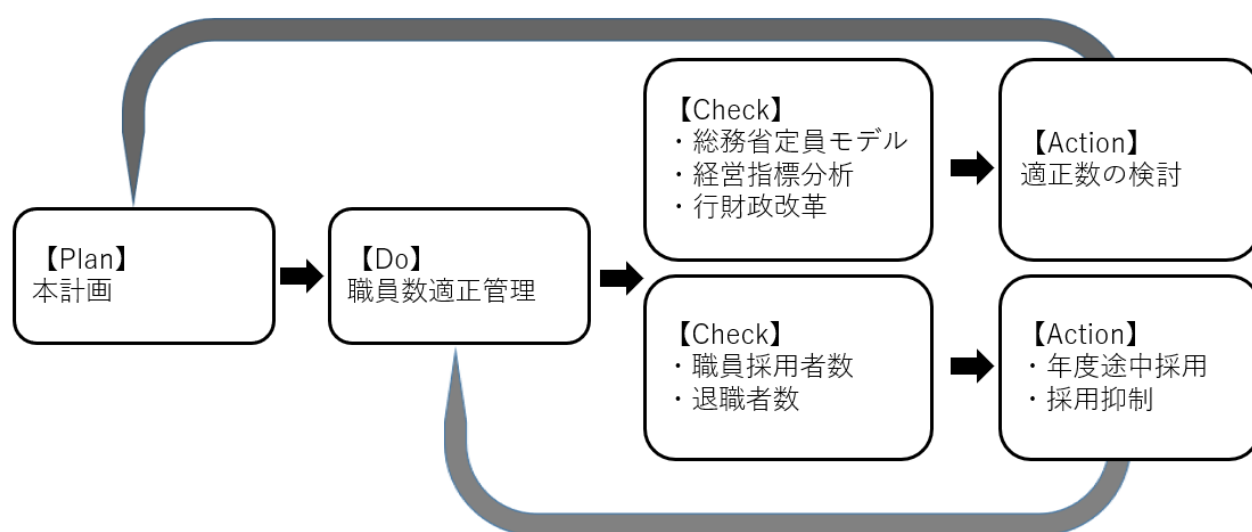
7. 職員適正数の検証について

地方公共団体が自主的に定員管理に取り組もうとする際の参考となる「総務省定員モデル」及びマク

ロ指標による分析手法である「経営指標分析」を用いて、職員適正数を確認、検証します。また、「4. 職員適正数の考え方」のとおり、DX、民間活力の活用、公共施設マネジメントを重点とした行財政改革の成果によっては、必要に応じて当該業務体制の見直しを検討します。一方で、職員採用者数と退職者数を踏まえ、年度途中の採用や翌年度の採用抑制を行います【図6】。

なお、令和10年度までの新規採用者数は、「4. 職員適正数の考え方」の＜配慮する対象者＞を踏まえ、年齢構成や退職予定人数等を配慮した上で複数年の採用で確保する予定であるため、令和9年度中に新規採用者数シミュレーションの検証を行い、必要に応じて令和11年度以降の新規採用者数を見直します。

【図6】



8. 会計年度任用職員等について

(1) 会計年度任用職員数の現状と推移等

会計年度任用職員は、本計画の職員数には含まれませんが、その人数は令和8年4月1日時点において合計724人であり、専門職は237人、アシスタント職は487人です。これまでの財政健全経営計画（改定版）〔実行プラン〕の取り組みなどにより、令和4年度から令和8年度までに合計31人減少し、週の勤務合計時間は759時間減少（令和5年度比較では、合計50人減少し、1,157時間減少）しています。

また、令和7年4月1日時点における会計年度任用職員1人当たり人口は152人で、26市中多い方から13番目と、中位にあります。^{*3}

^{*3} 会計年度任用職員の勤務形態は多様であり、人数を以って単純に他自治体と比較することはできませんが、国が公表している資料【図9】を基にしています。

【図 7】

会計年度任用職員の内訳

(各年度 4 月 1 日時点)

	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度
専門職	225 人	230 人	238 人	242 人	237 人
アシスタント職 (一般事務)	176 人	193 人	174 人	173 人	169 人
アシスタント職 (一般事務以外)	354 人	351 人	354 人	345 人	318 人
合計	755 人	774 人	766 人	760 人	724 人

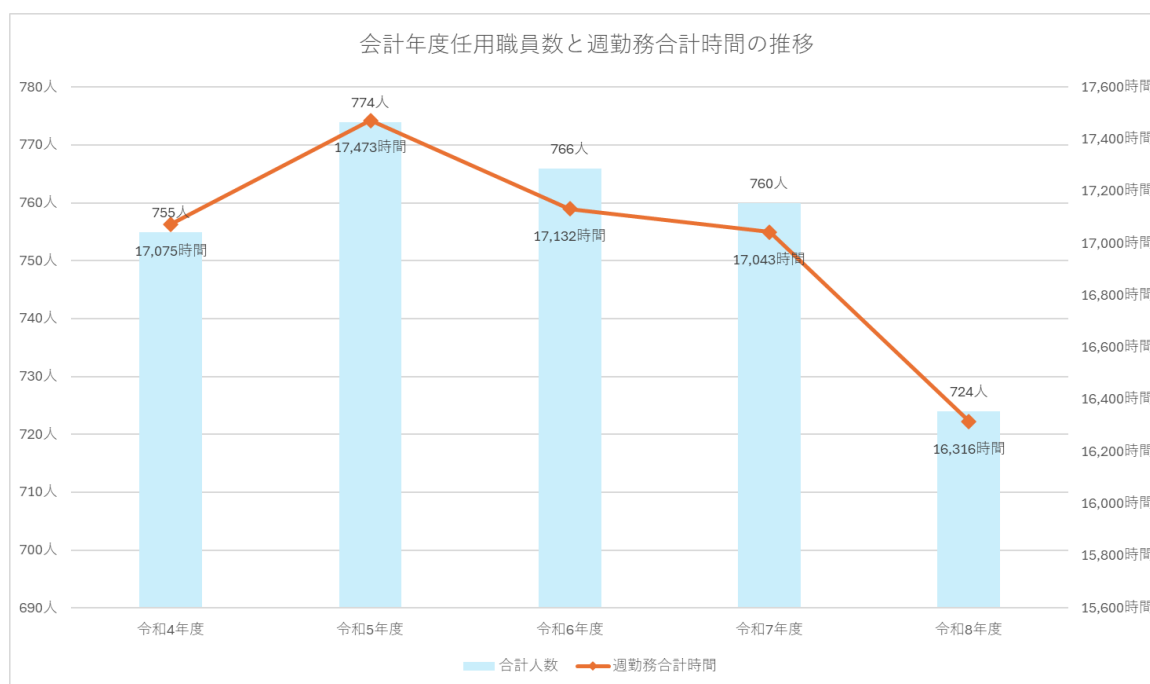
*専門職：学識・知識・経験等に基づき補助的な業務に従事し、行政運営を補完する者（介護認定調査員、児童厚生指導員、教育相談員（臨床心理士）など）

*アシスタント職（一般事務）：事務補助に従事する者

*アシスタント職（一般事務以外）：上記以外の者（保育、給食配膳、児童介助など）

【図 8】

(各年度 4 月 1 日時点)



【図 9】

26市の会計年度任用職員数

(令和7年4月1日時点) (単位:人)

団体名	住民基本台帳人口(外国人登録人口含む)	会計年度任用職員数	会計年度任用職員1人当たり人口
清瀬市	75,212	212	355
八王子市	558,196	2,314	241
福生市	56,527	252	224
小金井市	125,349	605	207
町田市	430,153	2,113	204
府中市	260,758	1,350	193
調布市	239,726	1,345	178
東大和市	84,875	481	176
狛江市	82,169	480	171
西東京市	206,302	1,246	166
多摩市	148,340	912	163
青梅市	128,653	839	153
東久留米市	116,208	763	152
三鷹市	190,508	1,260	151
武蔵村山市	70,567	481	147
日野市	188,785	1,333	142
東村山市	151,637	1,093	139
立川市	186,641	1,373	136
昭島市	115,728	857	135
小平市	196,493	1,504	131
武蔵野市	148,285	1,144	130
羽村市	53,915	497	108
あきる野市	79,028	744	106
国立市	76,163	718	106
稲城市	94,118	938	100
国分寺市	129,578	1,305	99

(資料:総務省「会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知)」参考1(集計表)より作成)

※国の集計表では複数部署勤務の場合は部署ごとにカウントするのに対し、当市では1人とカウントしています。そのため、国の人数(763人)と実際の人数(760人)が異なります。

(2) 会計年度任用職員の任用管理の考え方

会計年度任用職員は、選挙事務や統計事務など年度によって増減があり、繁忙期のみの期間限定職、専門性の有無や多種多様な任用形態があるため、適正数を定めることは困難です。

そこで、会計年度任用職員の任用管理の考え方を以下に示し、適切に管理をしていきます。

① 配慮する対象者を踏まえた対応

従前、病気休職・育児休業による一時的な不足が生じた場合には、会計年度任用職員（アシスタント職）を活用するなど対応をしてきましたが、「4. 職員適正数の考え方」の＜配慮する対象者＞を踏まえた新規採用者数を確保する予定であるため、職員の代替として会計年度任用職員の任用は原則行わないこととしています。

② 会計年度任用職員を新規で任用する際

会計年度任用職員を新規で任用する際は、担当所管にて、その必要性を十分に精査するとともに、DX、民間活力の活用、公共施設マネジメントを重点とした行財政改革により対応が図れないかを検討した上で、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定します。

- ・新たに会計年度任用職員（アシスタント職のうち一般事務を対象）を任用しようとする際は、ヒアリング等を通じて職員課、行政経営課及び財政課による精査を行います。

③ 会計年度任用職員の再度の任用を行う際

総務省のマニュアルでは、会計年度任用の職は1会計年度ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられています。担当所管においては、そのことを十分に理解した上で、その必要性を十分に精査するとともに、業務内容の精査を行います。

- ・再度の任用を行う際は、DX、民間活力の活用、公共施設マネジメントを重点とした行財政改革の取組状況等を踏まえ、必要に応じヒアリング等を通じて職員課、行政経営課及び財政課による精査及び勤務時間の見直し等を行います。

（3）再任用短時間勤務職員について

再任用短時間勤務職員も、本計画の職員数には含まれませんが、定年退職者の経験や高いスキルが有効なため、適材適所の配置を行い、業務量の増大をカバーすることなどに活用し、正規職員が新たな課題に取り組みやすい環境を整備するなど工夫していきます。

【図 10】

【参考】会計年度任用職員配置数（部門別・課別）

令和8年4月1日現在

所属名		会計年度任用職員			
		合計	専門職	アシスタント職	
					うち一般事務
議会事務局					
企画 経営室	企画調整課				
	行政経営課	1		1	1
	公共施設マネジメント推進課				
	秘書広報課	1		1	1
	財政課				
総務部	総務課	8	3	5	5
	職員課	4	3	1	1
	管財課	6	2	4	1
市民部	地域振興課	6	5	1	1
	市民課（本庁舎）	10		10	10
	市民課（連絡所）	11		11	11
	課税課	7		7	7
	納税課	4		4	4
環境 安全部	防災防犯課	3	1	2	2
	環境政策課	1		1	
	ごみ対策課	5		5	4
福祉 保健部	福祉総務課	6	6		
	生活福祉課	7	5	2	2
	障害福祉課（本庁舎）	4	2	2	2
	障害福祉課（わかくさ学園）	40	7	33	2
	介護福祉課	18	13	5	5
	健康課	41	12	29	27
	保険年金課	18	11	7	6
子ども 家庭部	保育幼稚園課（本庁舎）	3		3	3
	保育幼稚園課（保育園）	119		119	
	児童青少年課（本庁舎）	9	2	7	6
	児童青少年課（学童保育所）	79	57	22	
	こども家庭センター	31	13	18	3
都市 建設部	都市計画課				
	道路計画課				
	管理課	3		3	2
	施設建設課	2	1	1	1
会計課		1		1	1
教育部	教育総務課	4	1	3	1
	学務課	4		4	3
	指導室（本庁舎）	12	7	5	5
	指導室（小中学校）	244	76	168	50
	生涯学習課	4	2	2	2
	図書館	8	8		
選挙管理委員会					
監査事務局					
総 計		724	237	487	169

東久留米市職員数適正管理計画

令和8年7月策定

発 行 / 東久留米市

編 集 / 東久留米市企画経営室行政経営課・総務部職員課

住 所 / 〒203-8555 東京都東久留米市本町三丁目3番1号

電 話 / 042-470-7777 (代表)

F A X / 042-470-7811・7804

E-Mail / gyoseikeiei@city.higashikurume.lg.jp

shokuin@city.higashikurume.lg.jp