

中野区職員定数管理計画について

区は、平成20年1月に「職員2,000人体制に向けての方策」を定め、民間活力の活用や少数精鋭の職員体制の確立等に取り組み、平成26年度に、職員定数条例上における職員2,000人体制を実現した。以降、社会経済状況の変化に対応しながら、区民サービスの向上とともに、組織運営上のコスト削減にも努め、職員2,000人体制による、持続可能な区政運営の取り組みを進めてきた。

一方で、新たに設置した児童相談所において、虐待の通告件数が増加していることにあわせて法定の人員を確保する必要があることや、雇用と年金の引き継ぎ時期の変更に伴い、フルタイムの再任用職員が増加することなど、環境の変化や制度の変更に伴い、定数として算定される職員が今後も増加していくことが想定されている。

こうしたことから、現在2,000人と定めている職員定数条例の改正が必要となっており、そのことの前提となる職員定数管理計画を以下のとおり策定したので報告する。

1 中野区職員定数管理計画（案）からの主な変更点
なし

2 内容
別紙のとおり

3 関連事項
2022年10月 第3回定例会にて「中野区職員定数条例の一部を改正する条例」議案提出

中野区職員定数管理計画

令和4年（2022年）10月

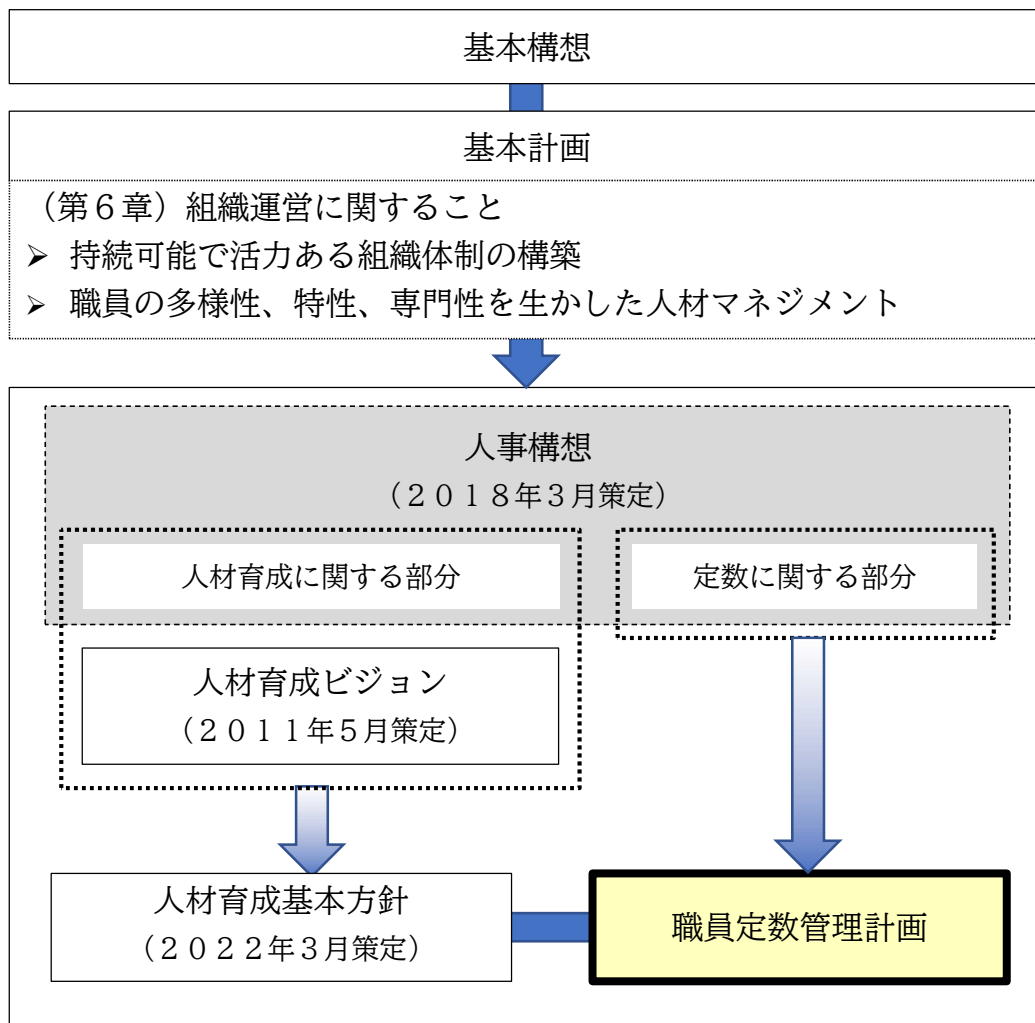
中野区

1. 職員定数管理計画の目的と位置づけ

(1) 策定の目的

- 区は、「最小の経費で最大の効果」や「組織および運営の合理化」といった、地方自治運営の基本原則を前提としながら、拡大を続ける既存の行政ニーズや、これまで想像し得なかった新たな行政課題にも的確に対応して、住民福祉の向上を実現することが求められている。そのためには、組織の現状と課題を明らかにしつつ、今後の行政需要を見据えたうえで、効果的・効率的に事務事業を遂行するための適正な職員数を計画的に確保して、安定した組織運営を進めていく必要がある。
- 「職員定数管理計画」は、職員定数という人的な経営資源の側面から、区の行財政運営を管理・統制することを目的としており、限られた財源のなかで、将来にわたって安定的に良質な区民サービスを提供するために必要な職員定数やその適正な配分、また、それに資する取り組みの考え方を示すものである。

(2) 位置づけ



- 「人材育成基本方針」は、職員の人材育成を体系的・戦略的に進めていくための基本的な方針であり、これまでの「人事構想」における人材育成に関する部分と、「人材育成ビジョン」を統合したものとして策定した。
- 今後は、今回策定する「職員定数管理計画」と、「人材育成基本方針」に基づいて、採用・配置・評価・育成・職場環境改善等の人事施策を展開し、効果的・効率的な組織運営を行う。
- なお、これに伴い、「人事構想」および「人材育成ビジョン」は廃止する。

2. 職員定数管理計画

(1) 基本方針

将来にわたって行政サービスを確実に提供し、新たな行政需要に対しても的確に対応していくため、引き続き民間活力の活用を進めることとあわせて、デジタル技術の活用や、それに伴う組織・業務のあり方についての改革を推進して業務効率を高めていく。

こうした取り組みを進める一方、職員定数条例上の職員数の範囲内で、職員総数および人件費を管理・統制しながら、施策の優先順位を見極めたうえで、必要な職員数を確保・配置して、安定した組織体制を整備する。

(2) 今後10年間における職員定数条例上の職員数

現在の職員数を基礎として、今後10年の間に、定数の算定に影響する要因を加味した職員数が、概ね2,100人に満たない規模で推移することが想定されており、職員定数条例で定める定数の上限を2,100人として、職員の採用・配置・育成等の人事施策を進めていく。

(3) 計画期間

2022年度～2031年度（10年間）

毎年度、新たに確定した情報により職員定数管理計画の数値を更新するとともに、必要に応じて内容の修正を行うこととする。

(4) 定数管理計画の対象となる職員

① 対象

常勤職員、再任用職員（フルタイム）、任期付職員（フルタイム）

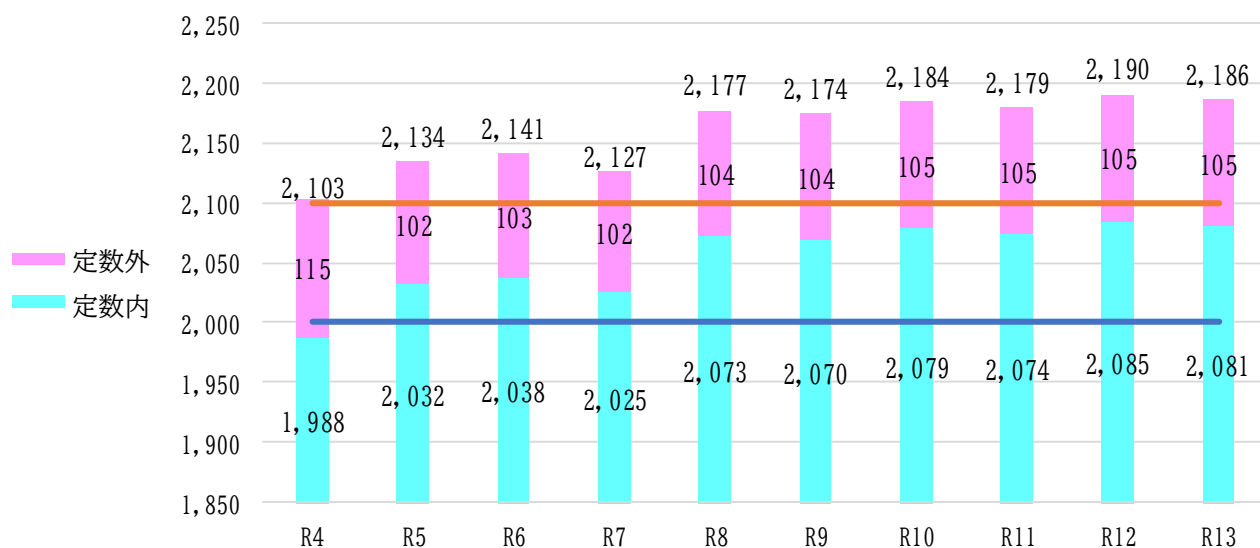
※職員定数条例上の職員数については、派遣、休職、育児休業等の職員を除く

② 対象外

再任用職員（短時間）、任期付職員（短時間）、会計年度任用職員等、上記以外の職員

(5) 今後10年間の職員数の推移

職員数の推移



年度	2022年度 (R4年度)	2023年度 (R5年度)	2024年度 (R6年度)	2025年度 (R7年度)	2026年度 (R8年度)	2027年度 (R9年度)	2028年度 (R10年度)	2029年度 (R11年度)	2030年度 (R12年度)	2031年度 (R13年度)
定年延長	60歳	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳
雇用と年金の引き継ぎ	63歳	64歳			65歳					
① 定数条例職員数	1,988	2,032	2,038	2,025	2,073	2,070	2,079	2,074	2,085	2,081
② 定数条例除外職員数	115	102	103	102	104	104	105	105	105	105
③ 現員数 (①+②)	2,103	2,134	2,141	2,127	2,177	2,174	2,184	2,179	2,190	2,186
事務	1,161	1,173	1,175	1,174	1,196	1,198	1,205	1,208	1,215	1,217
福祉	455	472	491	492	518	521	533	541	552	558
技術	233	238	239	239	240	239	236	233	230	227
医療	90	93	91	90	93	96	96	97	98	98
技能	164	158	145	132	130	120	114	100	95	86
④ 新規採用者数	121	128	105	107	107	99	97	107	98	98
⑤ 前年度の退職者数 (再任用短時間切替含む)	114	130	46	135	45	111	45	108	45	109
⑥ ※再任用短時間職員数	103	82	76	89	42	40	27	25	12	12

3 計画を実現するための方策、配慮すべき事項等

(1) 参考指標の設定

職員定数管理計画の有効性を高めるため、以下の指標を目安として設定し、確認する。

① 職員1人あたりの人口（23区の平均値以上を目安とする）

	2020年度	2021年度	2022年度
中野区	169人	168人	167人
23区平均	160人	159人	159人

※住民基本台帳上の人口（外国人含む。各年度4月1日時点）／定数条例上の職員数

② 人件費比率（23区の平均値以下を目安とする）

	2019年度	2020年度	2021年度
中野区	14.1%	10.6%	12.8%
23区平均	15.4%	12.6%	13.9%

※人件費／普通会計

③ 人口1人あたりの人件費（23区の平均値以下を目安とする）

	2019年度	2020年度	2021年度
中野区	59,418円	60,526円	59,266円
23区平均	62,802円	65,553円	65,241円

※人件費／住民基本台帳上の人口（外国人含む。各年度4月1日時点）

(2) 構造改革実行プログラムの具体化に伴う組織・業務改革

構造改革実行プログラムに掲げる5つの戦略やその個別プログラムについて、今後その内容を具体化させていくなかで、組織・施設のあり方に関して影響が生じる場合は、職員定数管理計画を改定し、その内容を反映させる。

(3) DX推進に伴う組織・業務改革

引き続き民間活力の活用を進めるとともに、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進にあわせて、仕事の仕方、進め方を変えていくことで、業務の効率化、組織の合理化をすすめ、あわせて行政手続きのオンライン化の強化やAI・RPAの本格的な導入を行い、将来的に有効な人員を生み出していく。

(4) 年齢構成のバランスと専門性強化

現在、30代後半から40代の職員が相対的に少なく、知識や業務スキル等の継承が危惧されていることから、採用試験における経験者採用を継続的に拡大していく。また、このことにあわせて、専門能力を高める人材育成や専門人材の獲得を計画的に進めていく。

(5) 会計年度任用職員の適切な活用・管理

区民サービスの維持・向上と効率的な行政運営を図るために任用している会計年度任用職員については、常勤職員を補佐する職という性質であることを踏まえたうえで、適切な活用と管理を行う。

(6) ワークライフバランスの推進（働き方改革）

職員定数の管理・統制が、職員の超過勤務時間の増加や年次有給休暇取得率の低下につながるよう、特定事業主行動計画を遵守する取り組みを徹底するとともに、今後本格導入を検討するテレワークを推進するなど、ワークライフバランスの観点から、職員の働き方改革の土壌を整備する。

(7) 職種ごとの定数の考え方

① 事務系

既存業務の増加や新たな行政需要への対応、優先順位の高い業務への配分・増員が見込まれる一方で、デジタル技術の活用による業務の効率化や、仕事の仕方、進め方を変えていくことで組織の合理化をすすめ、有効な人員を生み出していく。

② 福祉系

児童相談所における虐待相談対応件数による加算や、生活保護受給世帯数に応じたケースワーカーの配置により、福祉職、心理職の増員を見込む必要がある。

③ 一般技術系

学校等大規模施設の改築や大規模改修、まちづくりの進展により、土木職・建築職について一時的な業務量の増加が見込まれる一方で、本計画期間内には、新区役所整備や中野駅周辺の開発が完成期を迎えることが予定されているため、事業の進捗状況に応じた柔軟な定数管理を行う必要がある。

④ 医療技術系

保健師については、すこやか福祉センターの新設や機能の強化を見据え、中長期的な人材育成の観点も考慮した採用・配置を行う必要がある。

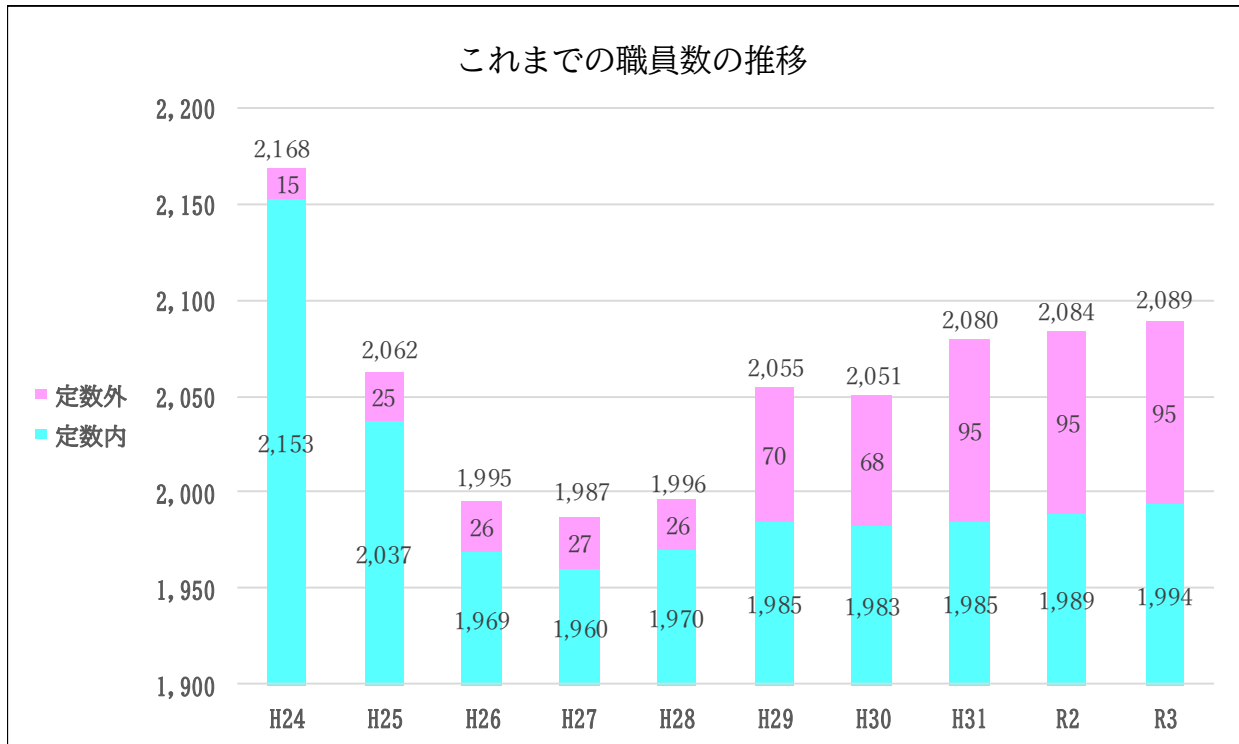
なお、新型コロナウイルス感染症対応のために増員を図ってきた保健所への配置については、継続的に状況を注視し、柔軟に配置調整を行う。

⑤ 技能系

業務委託の推進により退職不補充を原則とするが、清掃事業については、非常時における安定的な運営確保の必要性等から、一定規模の直営を維持するための人員を確保していく。

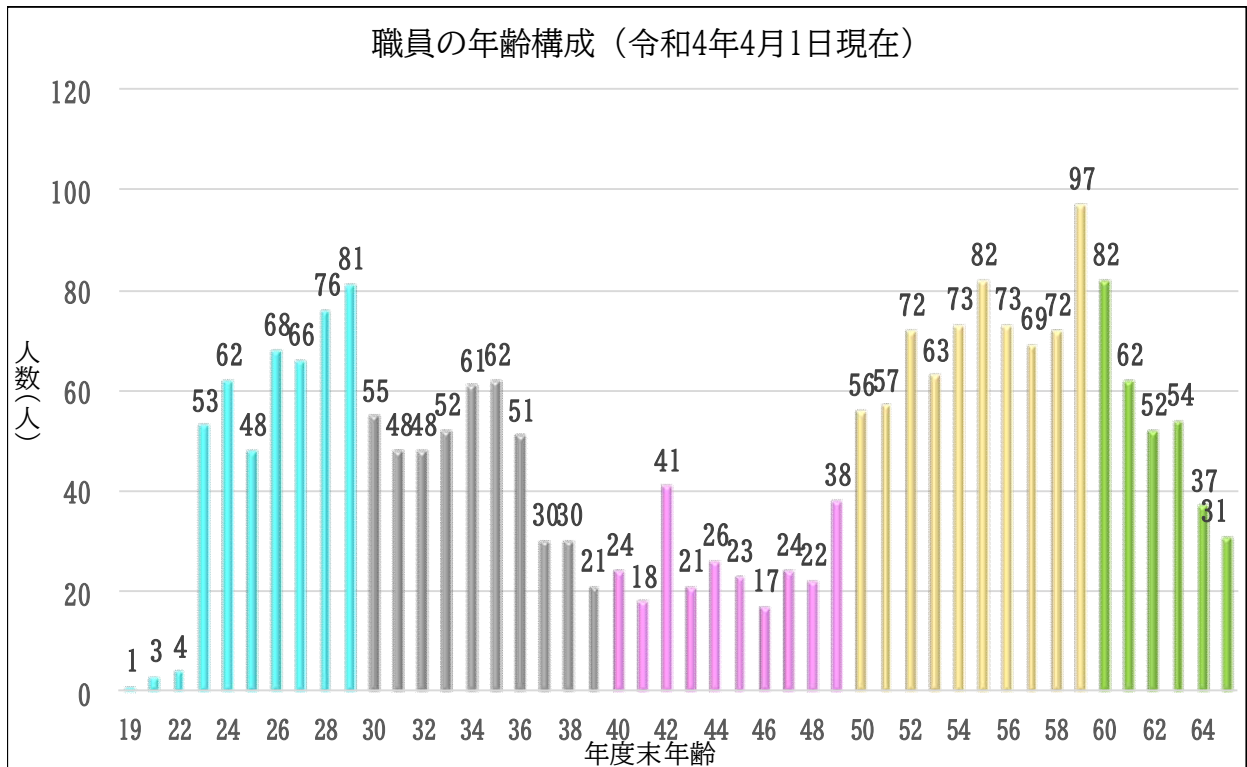
(参考資料)

1 これまでの職員数の推移

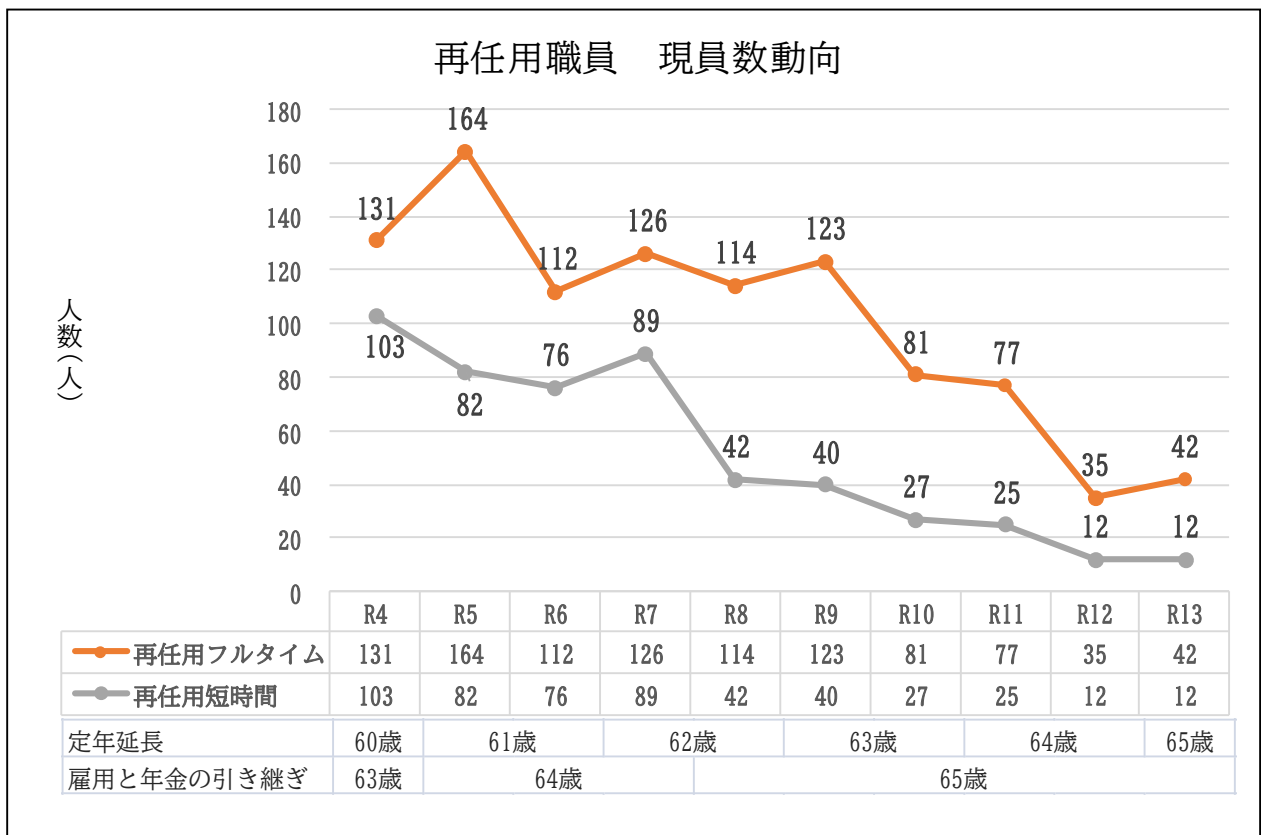


年度	2012年度 (H24年度)	2013年度 (H25年度)	2014年度 (H26年度)	2015年度 (H27年度)	2016年度 (H28年度)	2017年度 (H29年度)	2018年度 (H30年度)	2019年度 (R1年度)	2020年度 (R2年度)	2021年度 (R3年度)
雇用と年金の引き継ぎ 条例上の定数	2,172人	2,075人	61歳			62歳			63歳	
① 定数条例職員数	2,153	2,037	1,969	1,960	1,970	1,985	1,983	1,985	1,989	1,994
② 定数条例除外職員数	15	25	26	27	26	70	68	95	95	95
③ 現員数 (①+②)	2,168	2,062	1,995	1,987	1,996	2,055	2,051	2,080	2,084	2,089
事務	1,068	1,024	995	1,011	1,031	1,079	1,096	1,123	1,145	1,150
福祉	549	529	501	477	463	466	446	449	431	435
技術	137	134	140	159	179	193	203	213	223	232
医療	92	87	87	86	85	90	87	92	89	92
技能	322	288	272	254	238	227	219	203	196	180
④ 新規採用者数	50	11	30	82	89	133	94	116	92	122
⑤ 前年度の退職者数	114	124	99	95	98	101	97	105	123	129
⑥ ※再任用短時間職員数	169	182	198	181	169	148	132	121	101	103

2 現在の職員年齢構成

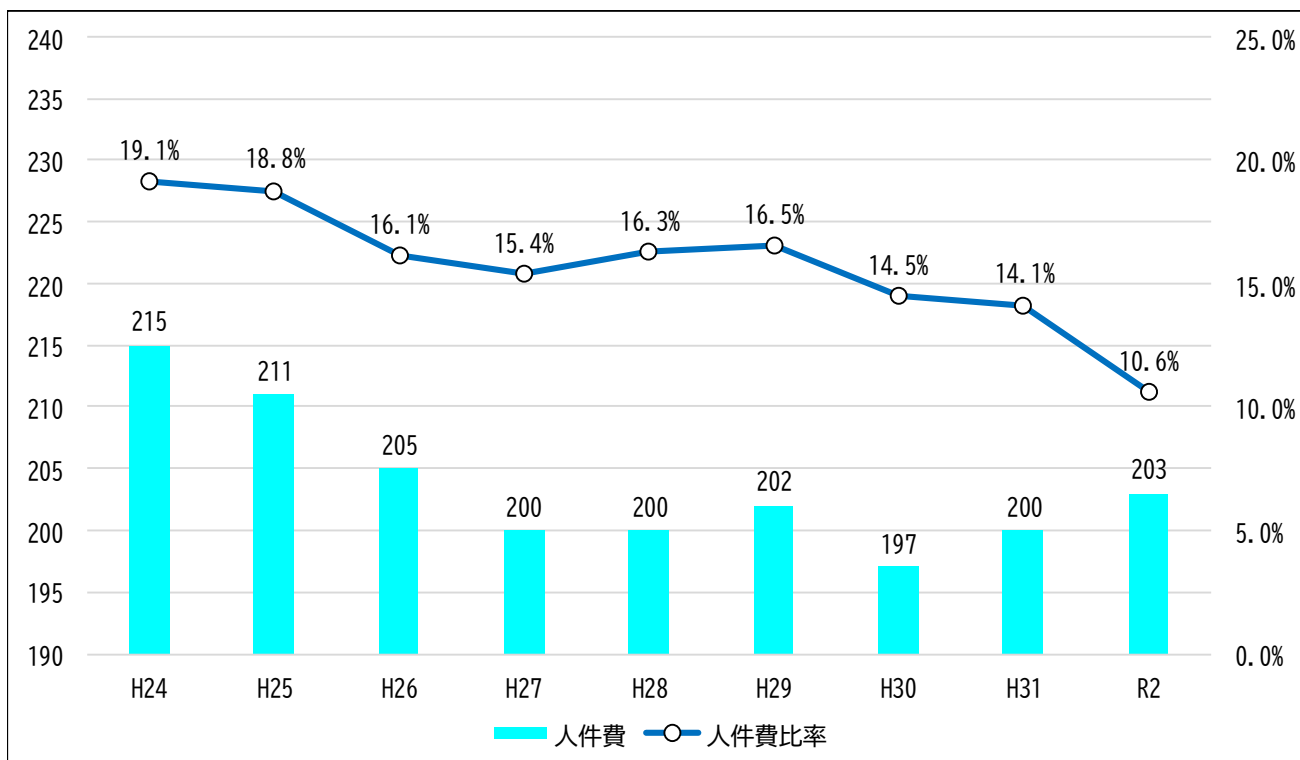


3 定年延長及び雇用と年金の引き継ぎによる再任用の状況変化



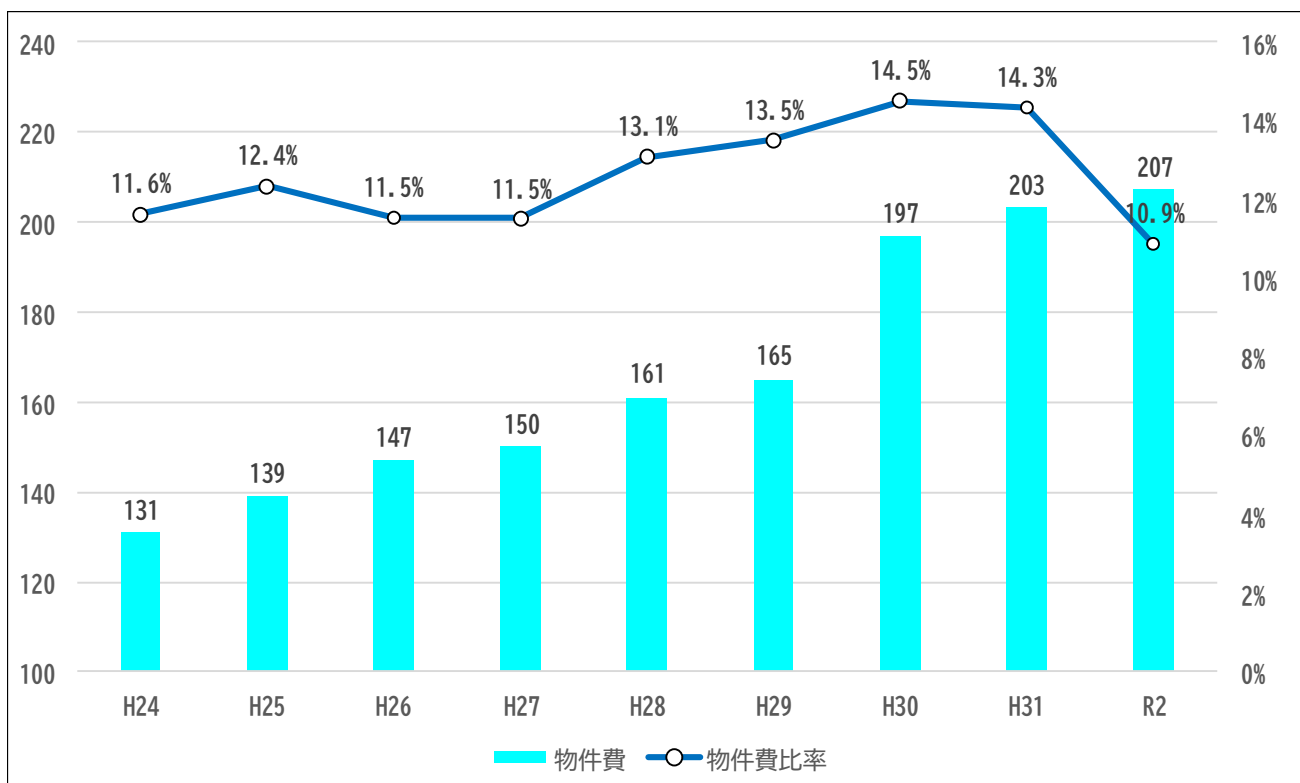
※ 雇用と年金の引き継ぎにより、再任用短時間職員が減少していく（定数の増要因）。また、定年延長により、再任用フルタイム職員が減少していく（定数に影響なし）。

4 人件費の推移



※人件費比率＝人件費／普通会計

5 物件費の推移



※物件費比率＝物件費／普通会計

*物件費：需用費、役務費、委託料、備品購入費等

6 主な個別事業ごとの今後の需要数

(1) 児童相談所

(人)

	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R13-R4
児童相談所(一時保護所)	68	77	84	89	93	98	104	110	116	123	55

○ 児童相談所における児童福祉司や児童心理司の配置数については、前々年度の虐待相談対応件数の実績により算出される虐待加算の影響が大きい。これまでの虐待相談対応件数の増加の傾向を踏まえ、さらに今後10年間も毎年10%程度の増加となることを想定して、配置数の増を見込むこととする。

(2) 生活援護ケースワーカー

(人)

	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R13-R4
生活保護ケースワーカー	70	77	82	86	88	88	88	88	88	88	18

○ 法定標準数に基づいた適正なケースワーカーの配置となるよう、段階的に増員を見込むこととする。

※ R5年4月受給世帯見込数：6,984世帯（新型コロナウイルスの影響を考慮）
 $6,984 \text{ 世帯} \div 80 \text{ 世帯 (ケースワーカー1人が対応する世帯数)} \doteq 88 \text{ 人}$

7 ワークライフバランスの状況（特定事業主行動計画に掲げる指標）

(1) 年次有給休暇の取得状況（毎年1月1日から12月31日の数値）

	目標 (R7年度)	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
年次有給休暇取得率		69.0%	72.8%	74.1%	74.3%
10日以上取得した職員割合		74.7%	77.4%	78.7%	77.2%
15日以上取得した職員割合	100%	53.1%	53.5%	57.6%	59.2%

※ 15日以上取得した職員割合は、採用1・2年目職員を除く

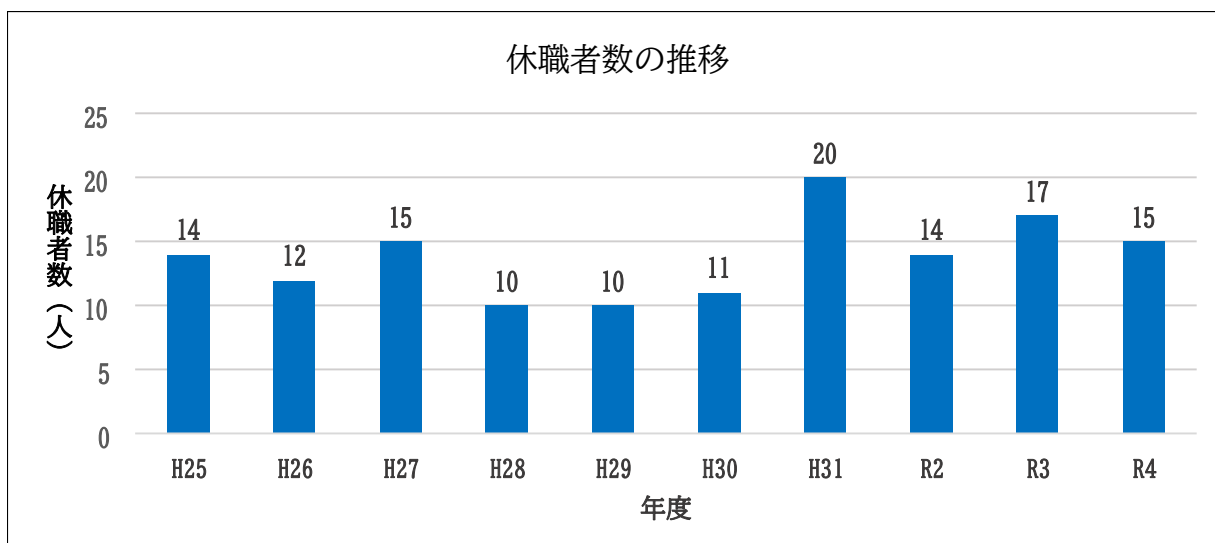
(2) 超過勤務時間の状況（毎年度4月1日から3月31日の数値）

	目標 (R7年度)	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
1人1か月平均	6時間未満	8.2時間	7.1時間	7.1時間	7.5時間
月間45時間超		438人	622人	701人	656人
年間360時間超		80人	96人	112人	110人

※ 月間45時間超は延人数

8 その他

(1) 休職者数の推移



(2) 育児休業取得者数の推移

