

職員定数管理計画の考え方について

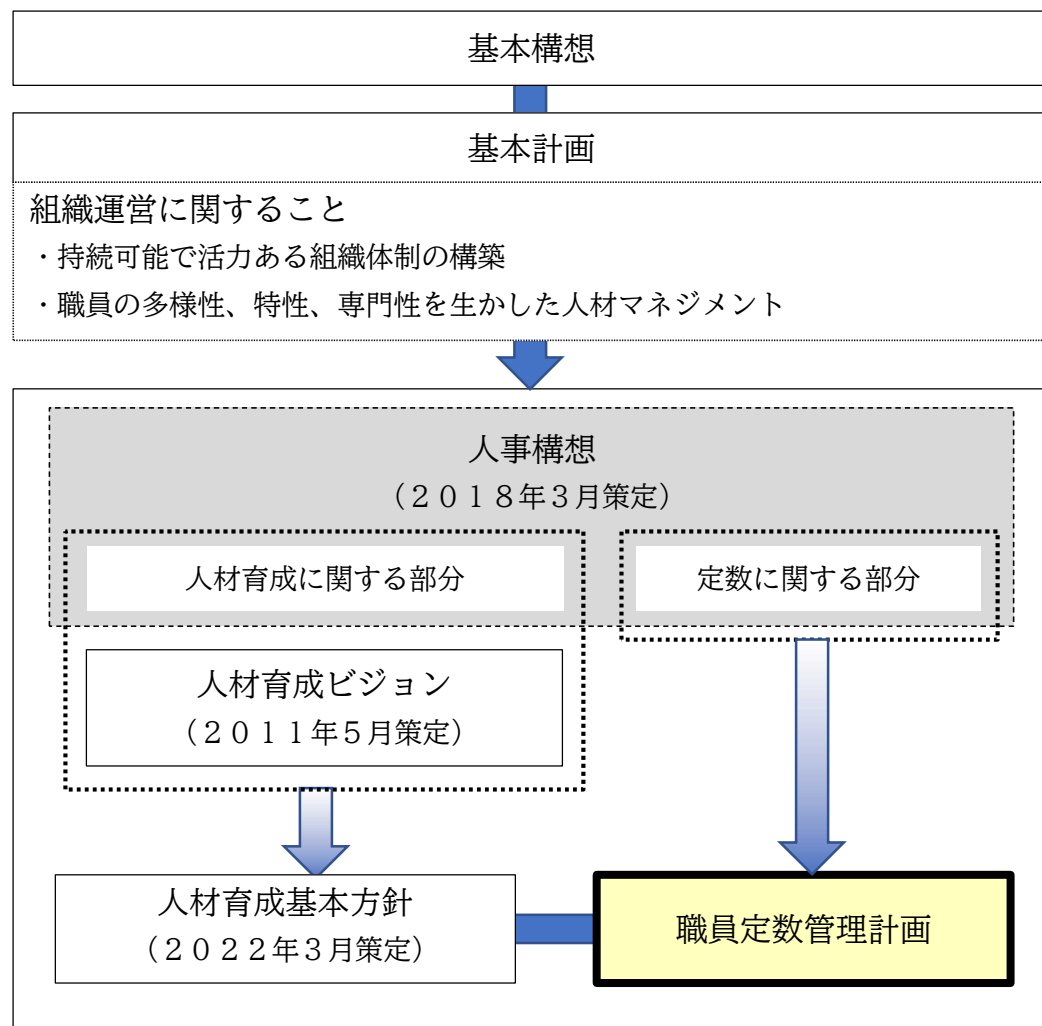
区では、平成20年1月に「職員2,000人体制に向けての方策」を定め、民間活力の活用と少数精鋭の職員体制の確立等に取り組み、平成26年度に、定数条例上の職員2,000人を実現した。以降、社会経済状況の変化に対応しながら、区民サービスの向上とともに、組織運営上のコスト削減にも努めてきたが、今後の児童相談所における虐待通告件数の増加見込みや、雇用と年金の引き継ぎ時期の制度変更によるフルタイム再任用職員の増などにより、職員定数について一定の見直しの必要性が生じてきたことから、職員定数条例を改定すべく、そのための職員定数管理計画の考えをとりまとめたので報告する。

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、住民福祉の向上を実現できるよう、職員数等にかかる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、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確保して、安定的な組織運営を進めていく必要がある。
- 「職員定数管理計画」は、職員定数という経営資源の側面から、区の行財政運営を管理・統制するものであり、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できる組織体制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



- 2022年3月に策定した人材育成基本方針は、人事構想のうち、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で、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る。
- 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戦略的に展開し、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たうえで、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。

こうしたことによって、施策の優先順位を見極め、職員総数および人件費を管理・統制しながら、条例定数の範囲内で、必要な職員数を確保・配置し、安定した組織体制を整備する。

(2) 目標定数

現在の職員数を基礎として、今後10年の間に必要とされる要因を加味した条例定数上の職員数が、概ね2,100人に満たない規模で推移する想定であることから、職員定数条例で定める職員数を上限2,100人に改正し、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）

※ただし、毎年度、確認・見直しを行い、必要な修正を行うこととする。

(4) 対象職員

① 対象

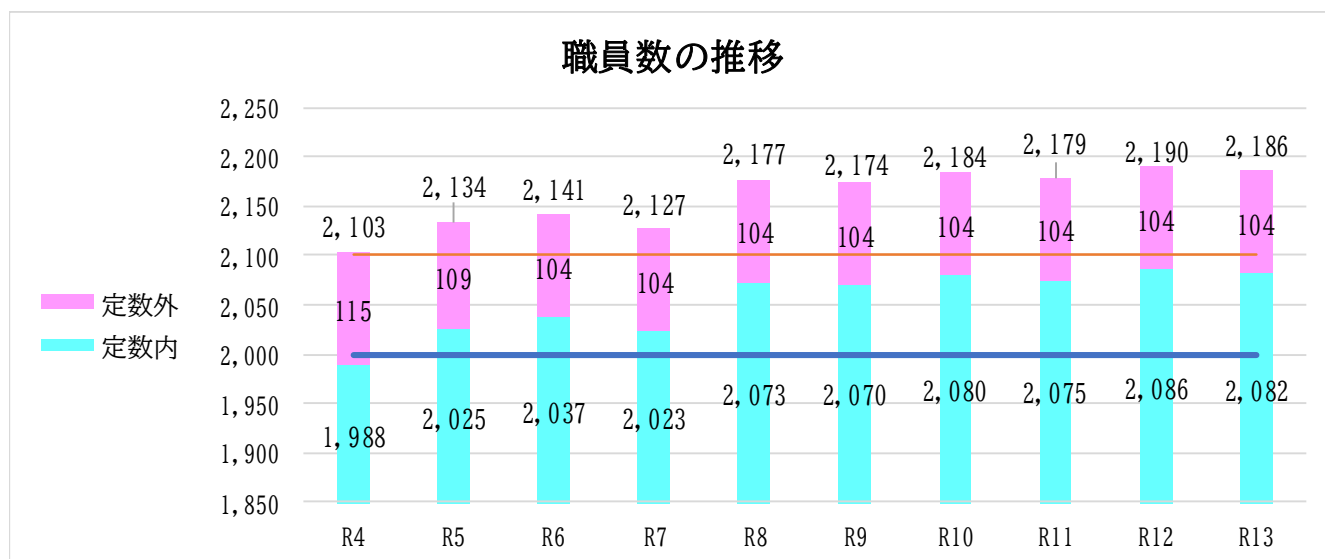
- ・ 常勤職員
- ・ 再任用職員（フルタイム）
- ・ 任期付職員（フルタイム）

※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



	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	2,025	2,037	2,023	2,073	2,070	2,080	2,075	2,086	2,082
②	定数条例除外職員数	115	109	104	104	104	104	104	104	104	104
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確認するため、各年度の職員定数について、以下の指標を毎年度確認する。

① 職員1人あたりの人口（23区の平均値以上とする）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度
中野区	168 人	169 人	168 人
23区平均	160 人	160 人	159 人

※住民基本台帳上の人口（外国人登録者含む。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区の平均値以下とする）

	2018 年度	2019 年度	2020 年度
中野区	14.5%	14.1%	10.6%
23区平均	15.9%	15.4%	12.6%

※人件費／普通会計

(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、施設のあり方を決定し、職員定数管理計画に反映させる。

(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、仕事の進め方や考え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ながら、行政手続きのオンライン化の強化やAI・RPAの本格的な導入にもつなげていくことで、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、今後、知識や業務スキル等の継承が危惧されることから、採用試験における経験者採用の活用を継続的に拡大するとともに、専門能力を高める人材育成や専門人材の獲得の取り組み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

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より適切な活用と、その職員数についての適正な管理を行う。

（６）ワークライフバランス推進（働き方改革）

職員定数の管理・統制の強化が、職員の超過勤務時間の増加や年次有給休暇の取得率低下につながらないように、特定事業主行動計画の遵守の取り組みを徹底するなど、今後本格導入を検討するテレワークの活用を含めて、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）職種ごとの採用の考え方

① 事務系

新たな行政需要や既存業務の増加等、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、仕事の進め方・考え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、心理職の増員が見込まれる。

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、建築職について一定の増加が見込まれるが、本計画期間内に、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。

④ 医療技術系

保健師について、すこやか福祉センターの新設を見据え、中長期的な人材育成の観点も考慮し、戦略的な配置、増員を行う必要がある。

また、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

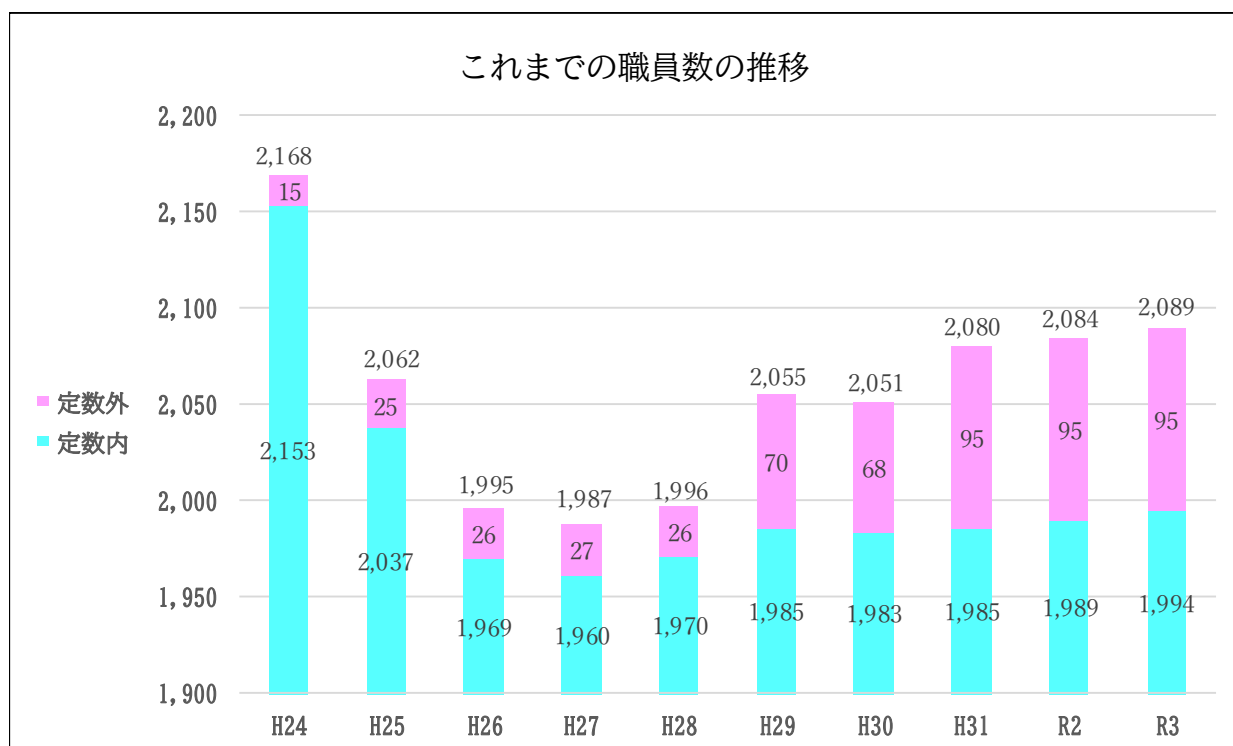
業務委託の推進により退職不補充を原則とするが、清掃事業については、非常時における安定的な運営確保の必要性等から、一定規模の直営を維持するための人員を確保していく。

4.今後のスケジュール

2022年	8月	職員定数管理計画（案）の策定
	10月	職員定数管理計画の策定 定数条例の改定

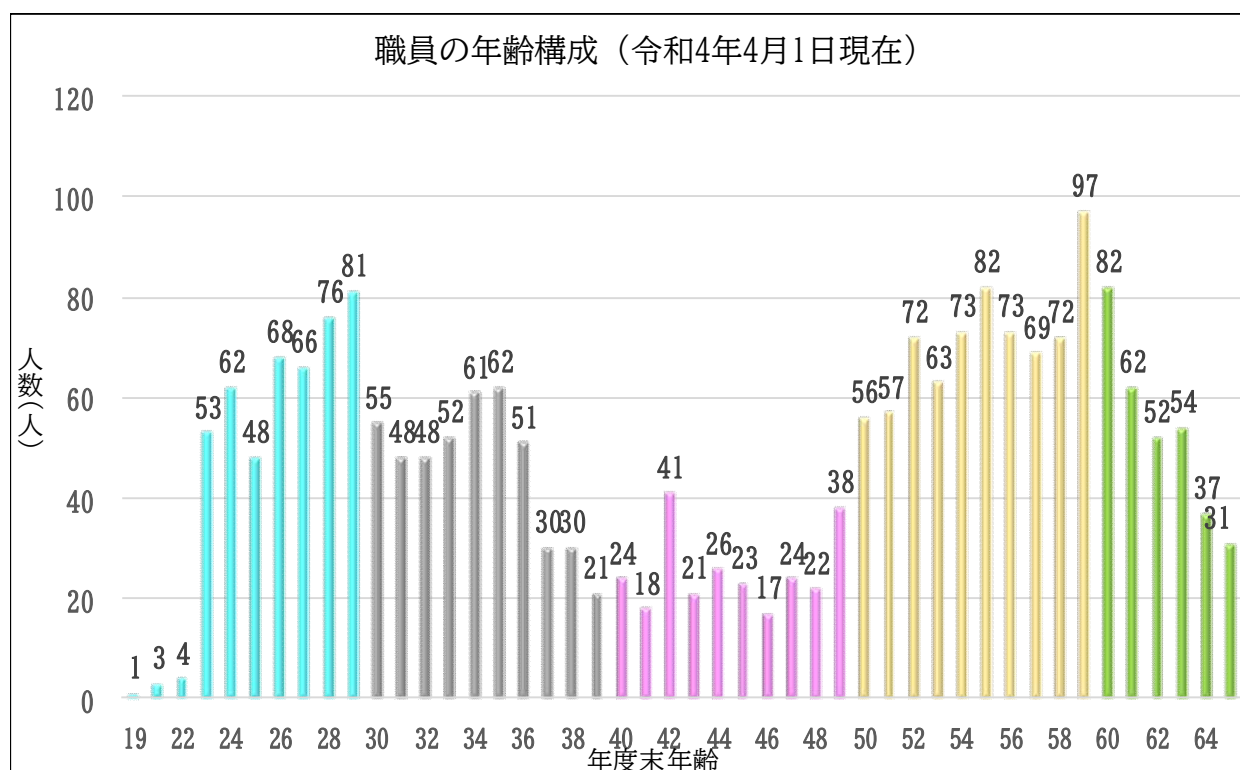
(参考資料)

○これまでの職員数の推移

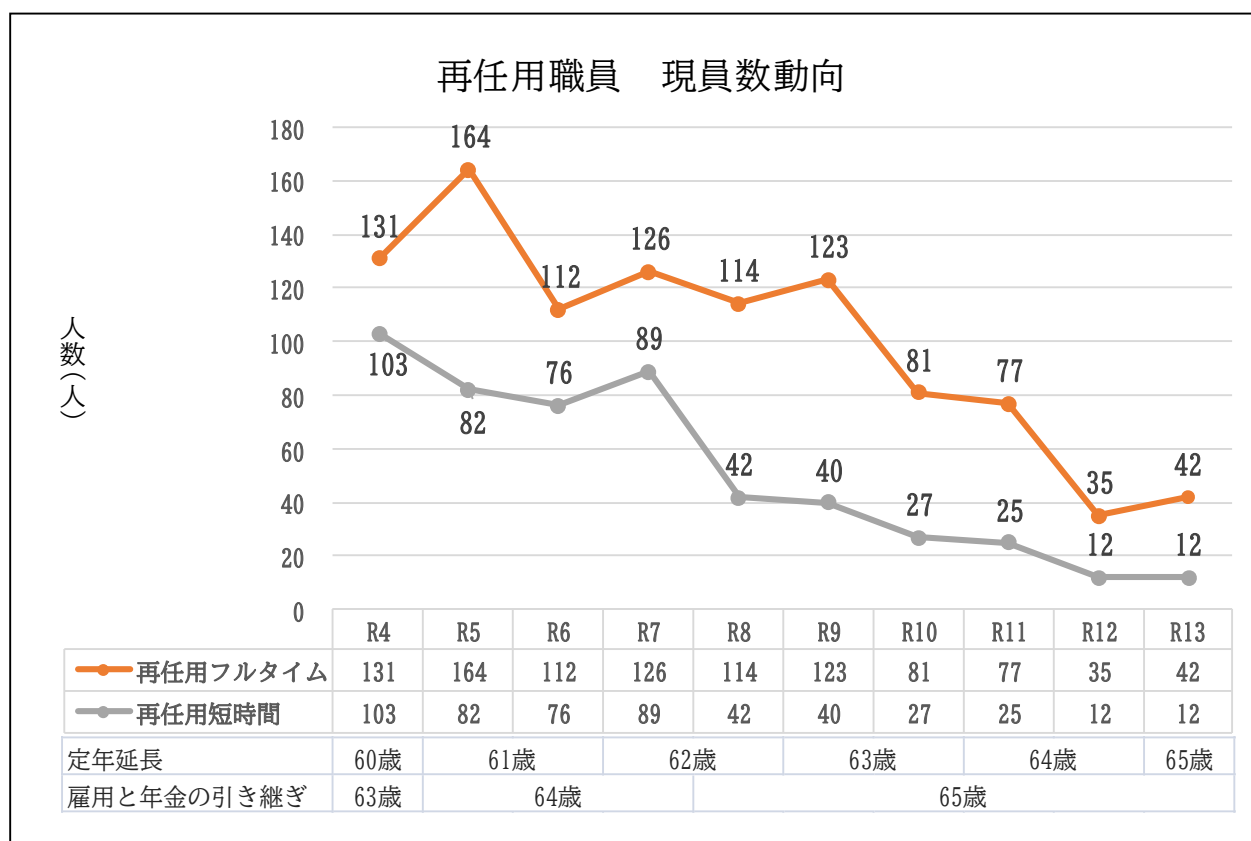


	年度	2012年度 (H24年度)	2013年度 (H25年度)	2014年度 (H26年度)	2015年度 (H27年度)	2016年度 (H28年度)	2017年度 (H29年度)	2018年度 (H30年度)	2019年度 (R1年度)	2020年度 (R2年度)	2021年度 (R3年度)
	雇用と年金の引き継ぎ 条例上の定数	一		61歳			62歳			63歳	
		2,172人	2,075人	2,000人							
①	定数条例職員数	2,153	2,037	1,969	1,969	1,970	1,985	1,983	1,985	1,989	1,994
②	定数条例除外職員数	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	1,009	1,031	1,079	1,099	1,123	1,145	1,150
	福祉	549	529	501	478	463	466	445	449	431	435
	技術	137	134	140	160	179	193	202	213	223	232
	医療	92	87	87	86	85	90	86	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

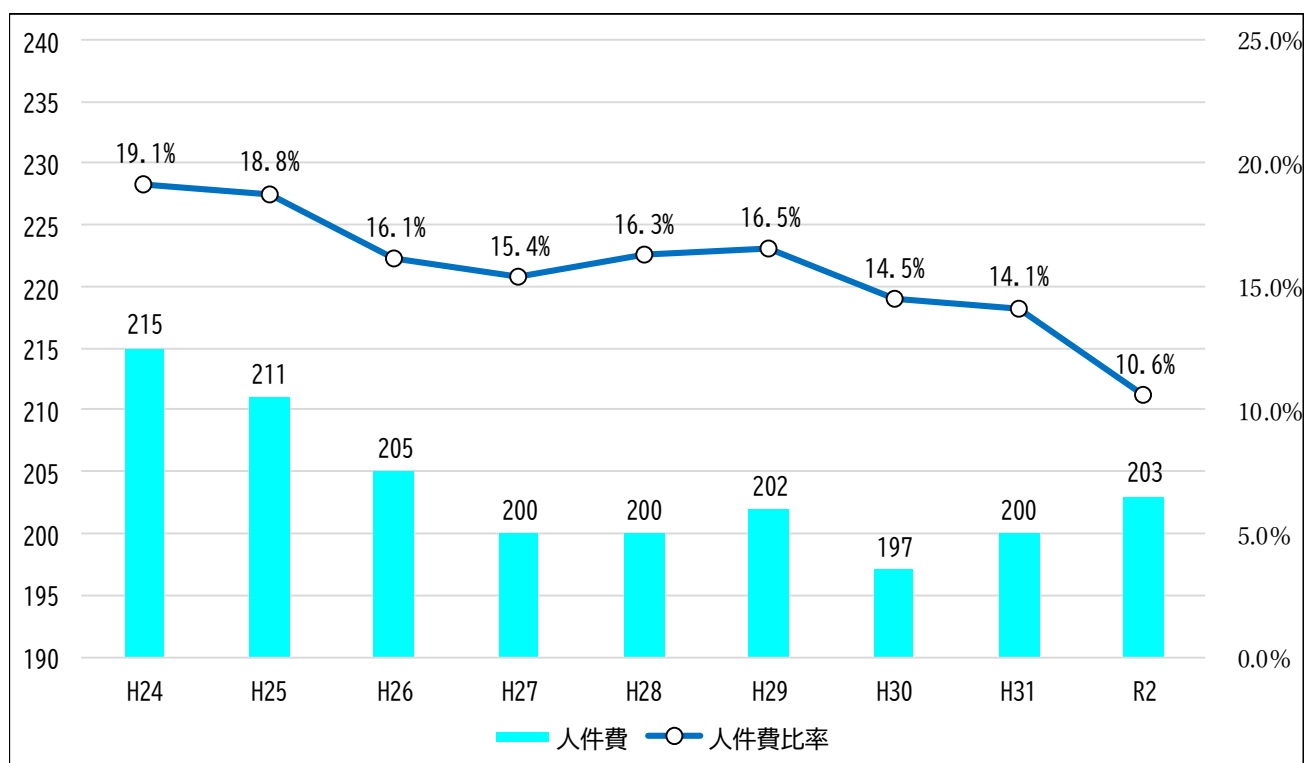
○現在の職員年齢構成



○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

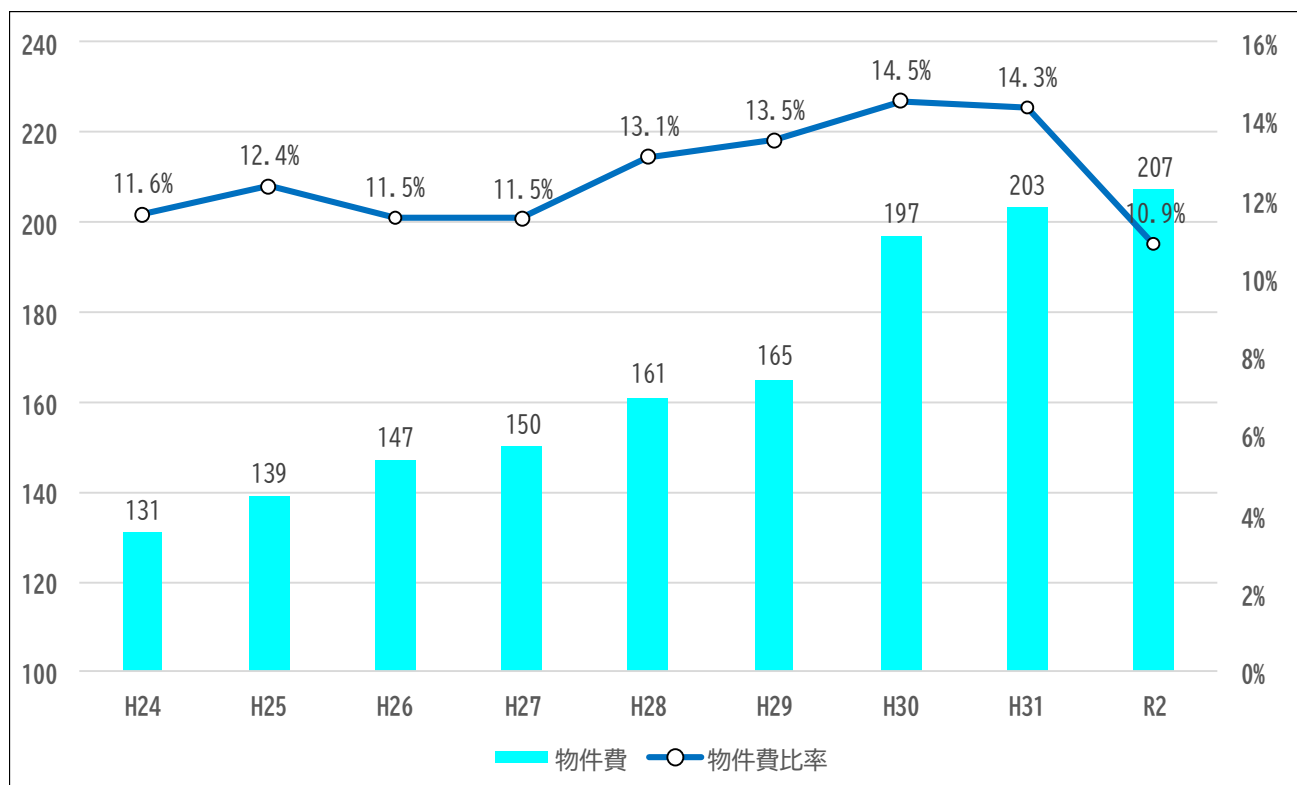


○人件費の推移



※人件費比率＝人件費／普通会計

○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

○個別事業ごとの今後の需要数

・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。これまでの件数の増加傾向を踏まえ、今後10年間にわたって毎年10%程度の増となる事を想定すると、大幅な配置数の増が見込まれる。

・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

令和5年4月受給世帯数見込:6,984世帯(新型コロナの影響による増加を考慮)

- ・6,984世帯÷80世帯 ÷88人・・・①
- ・令和4年度の現業所員数 70人・・・②
- ・①-②=18人 ⇒ 18名の増員が必要

○ワークライフバランスの状況

・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%

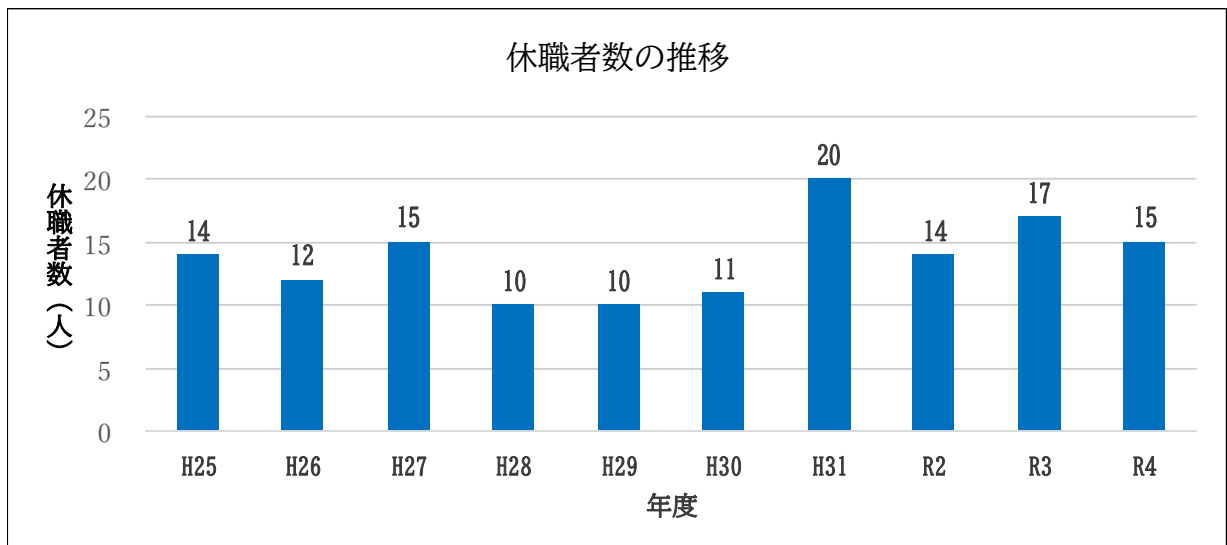
※15日以上取得した職員割合は、採用1・2年目職員を除く

・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

・休職者数の推移



・育児休業取得者の推移

