令和８年(2026 年)１０月２９日
総　務　委　員　会　資　料
総　務　部　職　員　課

中野区職員定数管理計画の見直しに向けた検討状況について

将来にわたって良質な行政サービスを安定的に提供するため、中野区職員定数管理計画（以下「計画」という。）の見直しに向けた検討を進めている。現行計画（令和４年１０月策定）の進捗状況及び令和９年度以降の定数管理の検討状況を取りまとめたので、以下のとおり報告する。

１　定数管理の進捗状況について

現行計画では、「計画を実現するための方策、配慮すべき事項等」に沿って計画を推進し、定数管理の適正化を図ってきた。

（１）職員数の推移

定数条例職員数（①）は条例定数の範囲内で推移し、適正な定数管理を行っている一方で、育児休業などの定数条例除外職員数（②）は現行計画策定時の推計値と比較すると２倍を超えており、条例定数の範囲内で職員数を管理することが一層難しくなっている。

（　）：現行計画策定時の推計

	年度		令和 4 年度 [2022 年度]	令和 5 年度 [2023 年度]	令和 6 年度 [2024 年度]	令和 7 年度 [2025 年度]	令和 8 年度 [2026 年度]
	条例定数		2,000	2,100	2,100	2,100	2,100
①	定数条例職員数		1,988 (1,988)	2,042 (2,032)	2,033 (2,038)	2,023 (2,025)	2,025 (2,073)
②	定数条例除外職員数		115 (115)	131 (102)	169 (103)	165 (102)	209 (104)
③	現員数［①＋②］		2,103 (2,103)	2,173 (2,134)	2,202 (2,141)	2,188 (2,127)	2,234 (2,177)
		事務	1,161 (1,161)	1,199 (1,173)	1,210 (1,175)	1,215 (1,174)	1,230 (1,196)
		福祉	455 (455)	472 (472)	501 (491)	506 (492)	530 (518)
		技術	233 (233)	244 (238)	238 (239)	233 (239)	239 (240)
		医療	90 (90)	96 (93)	98 (91)	97 (90)	102 (93)
		技能	164 (164)	162 (158)	155 (145)	137 (132)	133 (130)
④	新規採用者数		121 (121)	159 (128)	140 (105)	128 (107)	138 (107)
⑤	前年度の退職者数		114 (114)	123 (130)	76 (46)	154 (135)	74 (45)
⑥	再任用短時間職員数		103 (103)	86 (82)	80 (76)	91 (89)	61 (42)

（２）参考指標の状況

計画の有効性を高めるため参考指標を設定し、確認してきた。いずれの指標も目安に沿って推移している一方で、２３区平均値から乖離する傾向にあり、区の人口増加に対して職員数がそれほど増えていないことがその一因と考えられる。

		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
職員１人あたりの人口※1（目安：23 区平均値以上）	中野区	167 人	164 人	167 人	169 人	170 人
	２３区平均	159 人	160 人	159 人	159 人	158 人
人件費比率 ※2（目安：23 区平均値以下）	中野区	12.4%	9.6%	11.9%	10.8%	－
	２３区平均	13.7%	12.9%	14.1%	13.5%	－
人口１人あたりの人件費※3（目安：23 区平均値以下）	中野区	60,100 円	56,548 円	64,650 円	62,990 円	－
	２３区平均	64,840 円	62,550 円	69,566 円	71,275 円	－

※1：住民基本台帳人口（外国人含む。各年度４月１日時点）／定数条例職員数
※2：人件費／普通会計
※3：人件費／住民基本台帳人口（外国人含む。各年度４月１日時点）

（３）ＤＸ推進に伴う組織・業務改革

新庁舎移転を契機としたＤＸや民間活力の活用に伴い、戸籍住民や国民健康保険の各窓口業務委託を拡充してきた一方で、戸籍法改正事務などの新たな行政需要に対応してきた。また、職員の働き方では、ユニファイド・コミュニケーションの導入や生成ＡＩの試行導入などデジタル環境を整えてきたことで、会議・打合せなどの連絡調整、調査及び資料作成などの事務の効率化が進みつつあるが、職員定数縮減までの段階には至っていない。

（４）年齢構成のバランシングと専門性強化

専門的な知識・技術の継承を確実に進めるとともに、多様な職務経験や知見を区政に反映させるため、採用試験における経験者採用を拡大してきた。計画的な採用によって３０代後半の職員数の増加、児童相談所業務を中心に経験豊かな専門職の採用など、年齢構成の平準化が一定程度図られた。

（５）会計年度任用職員の適切な活用・管理

行政需要の多様化や常勤職員の働き方の多様化を背景として、会計年度任用職員の任用数は増加傾向にある。また、令和８年度には、各部から定型的な事務を受注する「事務アシストステーション」の本格運用を開始し、同種事務を集約してきた。これらの取組は、区民サービスの維持・向上と効率的な行政運営に貢献してきた。

（６）ワーク・ライフ・バランスの推進（働き方改革）

令和７年度に策定した中野区人材育成総合プランでは、従前から取り組んできた特定事業主行動計画などの関連計画を統合し、職員の確保・育成・定着といっ

た人事施策を一体的に推進する方向性を打ちだしてきた。この間、年次有給休暇の取得状況は改善傾向が見られており、離職や休職の防止に繋げることによって、定数管理の適正化を図ってきた。

２　中野区職員定数管理計画（案）について

職員構成の変化、職員の働き方の変化、労働市場の変化、職員体制の効率化を踏まえ、令和９年度以降の計画の実効性を高めるとともに、さらなる適正化を図るため、次の視点を盛り込むこととする。

（１）視点

ア　計画期間における条例定数の考え方について

ＡＸ（ＡＩトランスフォーメーション）など、デジタル技術の進歩は著しい。外部化・ＤＸの推進の効果などを見極め、計画期間の中間である令和１３年度における進捗状況を踏まえて検討することにより、令和１４年度以降の精度を高めることとする。このため、中野区職員定数条例で定める定数の上限は２，２００人として、その範囲内において職員数の適正管理を行っていく。

イ　計画期間における職員数※の推計について

令和１３年度までの５年間で、定数条例職員数は１２３人の増加を見込んでいる。その内訳は、新たなすこやか福祉センターの開設などの行政需要により８０人程度の増加、休業・休職などに対応する常勤加配により７５人程度の増加、外部化などにより３２人程度の減少を見込んでいる。

なお、ＡＸによる効率化の効果としては、１年あたり２４，０００時間程度と見込んでいる。

また、令和１４年度以降の変動要因としては、令和１３年度時点の職員数の推計を基礎として、行政需要により３６人程度の増加、常勤加配により５５人程度の増加、外部化などにより１９人程度の減少を見込んでいるが、進捗状況を踏まえて対応を検討していく。

※職員数：定数条例職員数を指す

（２）上記の視点を踏まえた中野区職員定数管理計画（案）

別添のとおり

３　今後の予定

令和８年１１月　　中野区職員定数管理計画の策定

第４回定例会　　中野区職員定数条例の改正に係る議案を提出

つながる
はじまる
な か の

中野区職員定数管理計画

（案）

令和9（2027）年度 ▶ 令和18（2036）年度

1　目的と位置づけ　2
2　現状と課題　3
3　定数管理の考え方　8

目的と位置づけ

地方公共団体は、「最少の経費で最大の効果」や「組織及び運営の合理化」といった地方自治運営の基本原則を前提としながら、住民福祉の向上を実現することが求められています。

中野区職員定数管理計画（以下「本計画」といいます。）は、基本構想で描く目指すまちの姿「つながる　はじまる　なかの」の実現に向けて基本計画を着実に推進し、将来にわたって良質な行政サービスを安定的に提供するために必要な定数管理の考え方を示すものであり、適正な職員体制の確保と持続可能な区政運営の実現を図ります。

なお、本計画は、中野区職員定数管理計画（令和４年度から同１３年度まで）の策定以後に生じた状況の変化を踏まえて見直しを行い、令和９年度から同１８年度までの１０年間を計画期間として新たに策定するものです。

中野区基本構想

中野区基本計画
令和８～12年度

第６章｜区政運営の基本方針　１（２）組織運営
①チャレンジし続ける風通しのよい組織の構築
②職員一人ひとりが成長と活躍を実感できる人財マネジメント

▲ 人事施策[確保・育成・定着]の一体的な取組

中野区職員定数管理計画

計画期間　令和９年度～令和１８年度

- 計画期間の中間時点において見直しを行うほか、本計画に影響を与える変化が生じた場合は、必要に応じて見直しを行います。
- 毎年度の採用者数・退職者数・部門別職員数等について、「人事行政の運営等の状況の公表」で公表します。

関連
- 中野区 人材育成基本方針
- 中野区 人材育成総合プラン

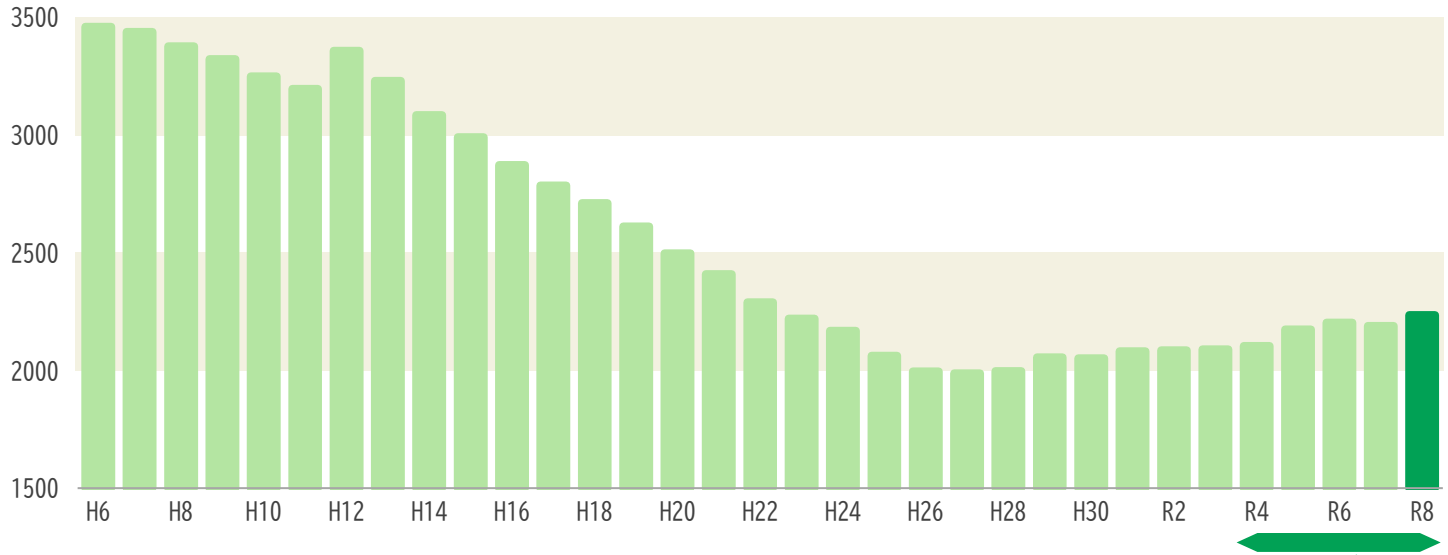
定数管理とは

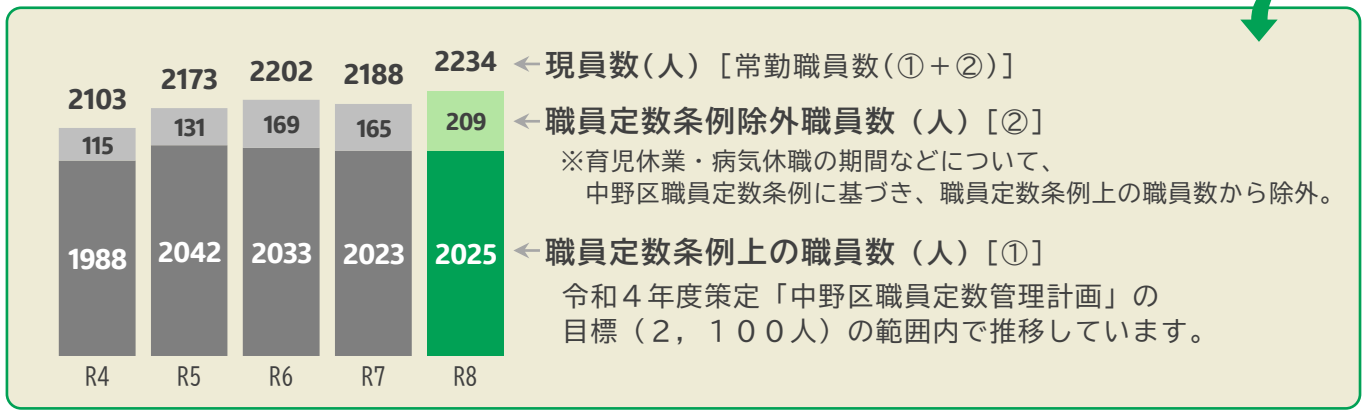
地方自治法第１７２条第３項に基づき、職員の定数は条例で定めることとされており、中野区では「中野区職員定数条例」（以下「職員定数条例」といいます。）により職員の定数を定めています。定数管理に関しては、「各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。」（総務省）とされています。

定数管理の経過

　中野区の職員数は、平成６年度に最高となる３，４５７人に達した後、民間活力の活用や事務事業の見直しなどによる職員数の削減に努め、平成２６年度には中野区職員定数条例上の職員２，０００人体制を実現しました。
　令和４年度には「中野区職員定数管理計画」を策定し、同計画に基づき一定の範囲内で職員総数及び人件費を管理統制する考え方の下、現在に至るまで適正な定数管理に努めてきました。

職員数[現員数]（人、各年度4月1日現在）





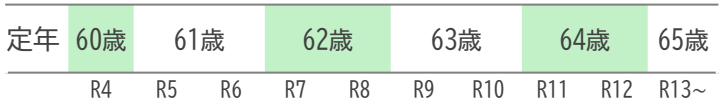
職員構成の変化

職員の年齢構成が大きく変化しており、３０代以下が５４％を占め、４０代から５０代前半が少なく、平均在職年数が低下しています。

職種別では、１０年前と比較すると、事務や技術の職員数が大きく増加しています。

また、地方公務員法の改正に伴い、令和１３年度まで定年が段階的に引き上げられています。再任用職員は減少し、６０歳以上の常勤職員が増加しています。

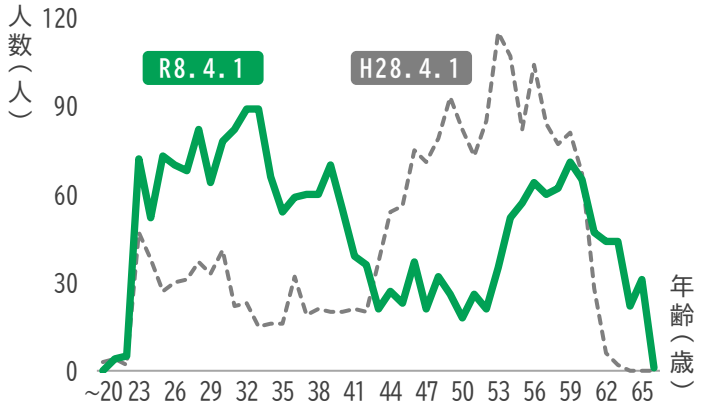
［参考］定年の引き上げ



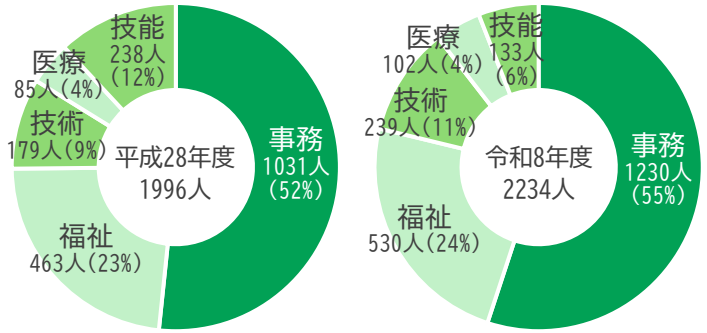
ポイント

行政経験が少ない職員が増加する中にあっても専門性を蓄積・継承し、**行政サービスを安定的に提供するとともに行政需要に着実に対応**していきます。

年齢構成



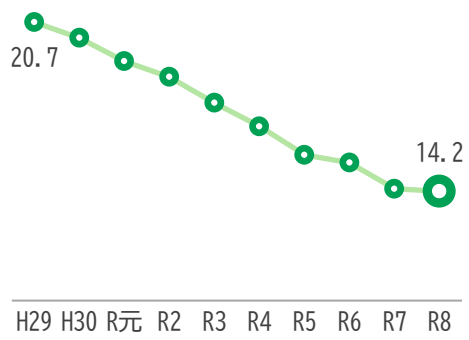
職種別構成



※ 事務：事務系、福祉：福祉系、技術：一般技術系、医療：医療技術系、技能：技能系

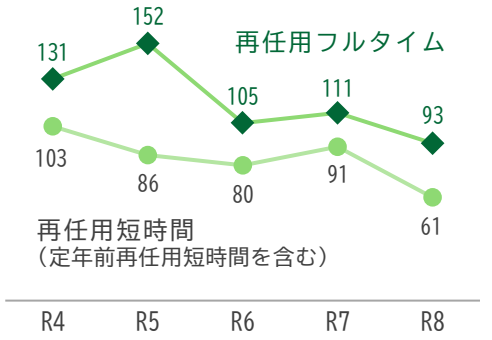
平均在職年数（年）

※再任用職員除く各年度4月1日現在



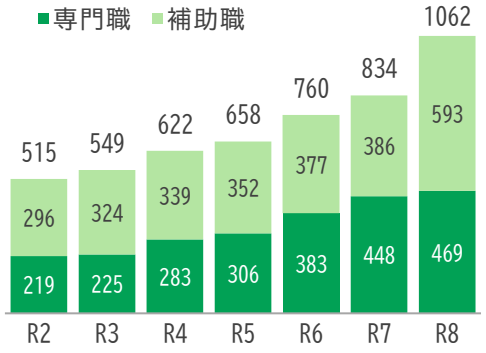
［参考］再任用職員数

（人、各年度4月1日現在）



［参考］会計年度任用職員数

（人、各年度4月1日現在）



職員の働き方の変化

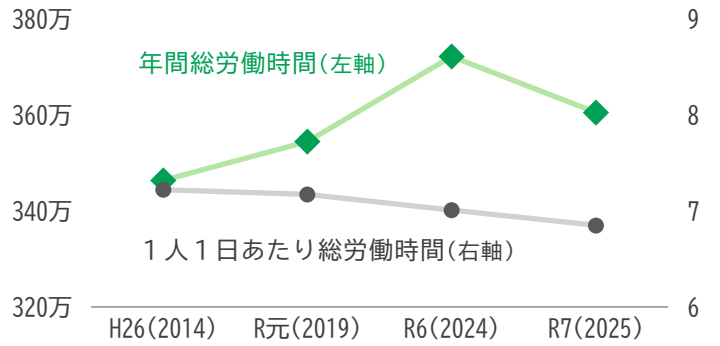
働き方に関する職員の意識が変化しており、年次有給休暇や育児休業など休暇休業の取得が着実に進んでいます。育児休業取得率は、令和７年度に女性１００％、男性９３．３％であり、代替職員の安定的な確保が課題となっています。

また、休暇休業の取得促進などにより、職員全体の年間総労働時間が令和７年度減少に転じた一方で、超過勤務が年間３６０時間を超える長時間労働者が増加傾向にあり、業務負荷が一部の職場・職員に集中する傾向が進んでいます。

ポイント

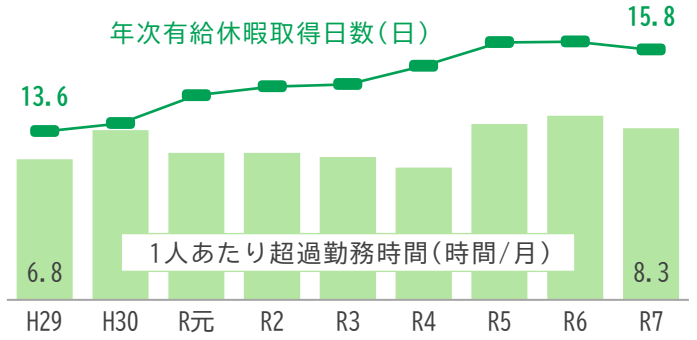
職員の多様な働き方を推進しつつ、長時間労働の是正など、**職員一人ひとりが心身ともに健康で働き続けられる職員体制を構築**していきます。

総労働時間（時間）



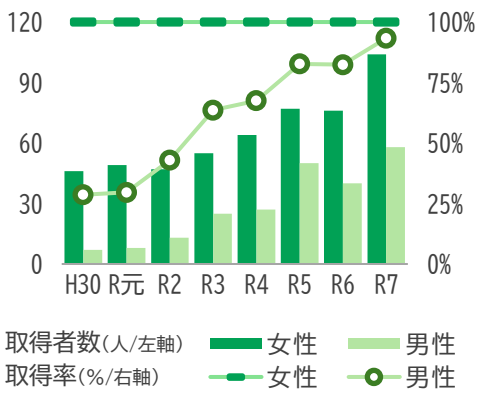
※ 年間総労働時間：職員数×7.75時間×平日数＋時間外勤務－休暇・休業
※ １人１日あたり総労働時間：①／平日数／職員数

年次有給休暇と超過勤務

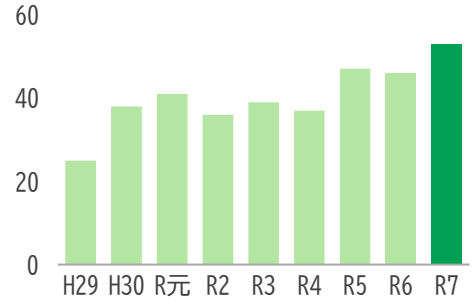


※ 中野区特定事業主行動計画実績状況から作成

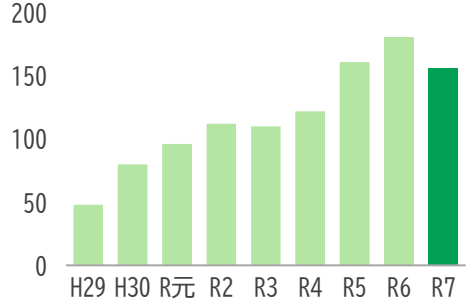
育児休業



病気休職者数（人）



超過勤務年間360時間超の人数（人）



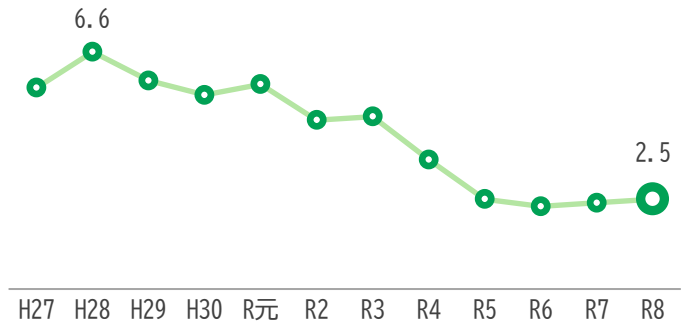
労働市場の変化

人材獲得競争の激化に伴い、職員採用試験の倍率は低下傾向にあり、特に技術職など専門職でその傾向が顕著になっています。

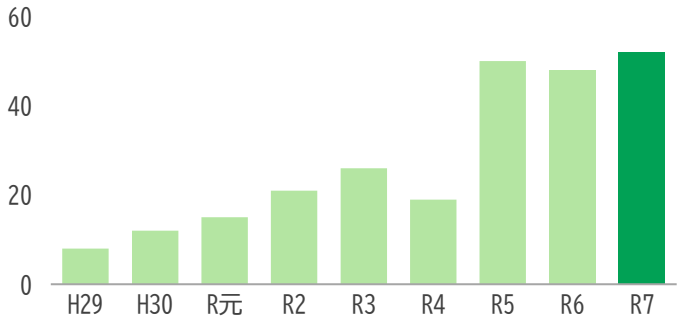
また、人材の流動化に伴い、民間事業者や他自治体への転職による若手職員の離職など、自己都合退職者数が近年大幅に増加しています。

他自治体との比較では、特に年齢構成の中でも若手職員の割合が高く、普通退職者数が増加傾向にあります。

特別区職員[Ⅰ類事務]採用試験倍率(倍)

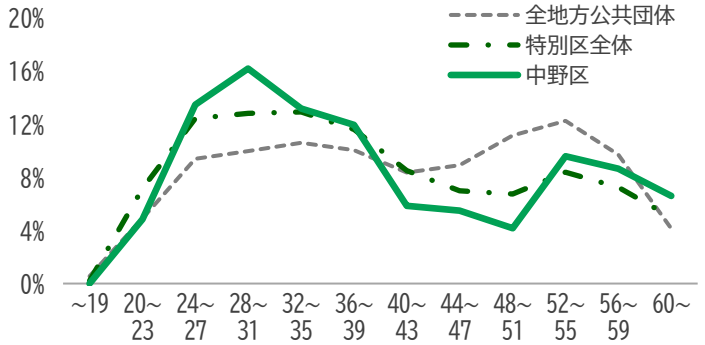


自己都合等退職の人数(人)



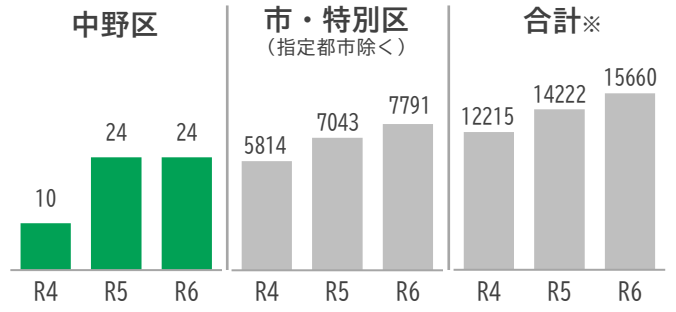
[参考] 他自治体比較

年齢構成(一般行政職)



※ 令和7年4月1日現在。
令和7年地方公務員給与実態調査結果から作成。

普通退職者数(人)(一般行政職、60歳未満)



※ 令和4～6年度地方公務員の退職状況等調査結果から作成。
※ 合計：都道府県、指定都市、市・特別区(指定都市除く)、町村、一部事務組合及び広域連合。

ポイント

労働市場が大きく変化し、有為な人材の確保や定着が一層困難になる中、**就職先として選ばれ、勤務先として選ばれ続ける職場環境を構築**していきます。

職員体制の効率化

職員１人あたりの人口は、特別区全体の平均と比較して多く、人件費比率や物件費比率は、特別区全体の平均を下回る水準で推移しており、人口に対する職員数及び財政負担は、他の特別区と比較すると効率的な水準にあります。

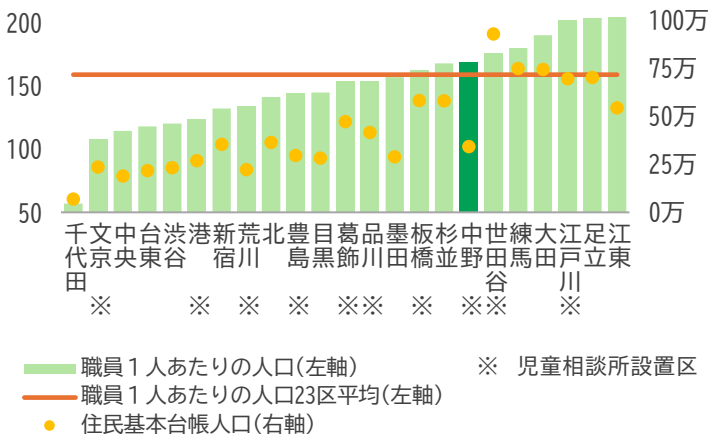
一方で、本計画期間中は区の人口の増加が見込まれており、区有施設の更新や区内各地区のまちづくりの推進、生活保護業務・児童相談所の運営、災害や感染症などの危機管理対応など、拡大する行政需要への着実な対応についても留意する必要があります。

ポイント

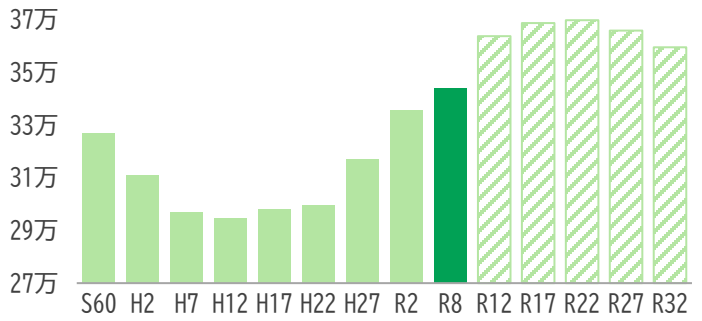
中長期的な視点で行財政の持続可能性を考慮しながら、**適正かつ効率的な職員体制を維持**していきます。

職員１人あたりの人口（人、令和7年4月1日現在）

職員１人あたりの人口：住民基本台帳人口／職員定数条例上の職員数

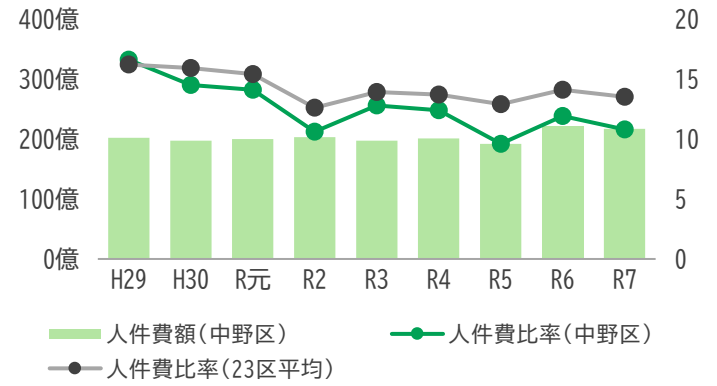


区の人口（人）



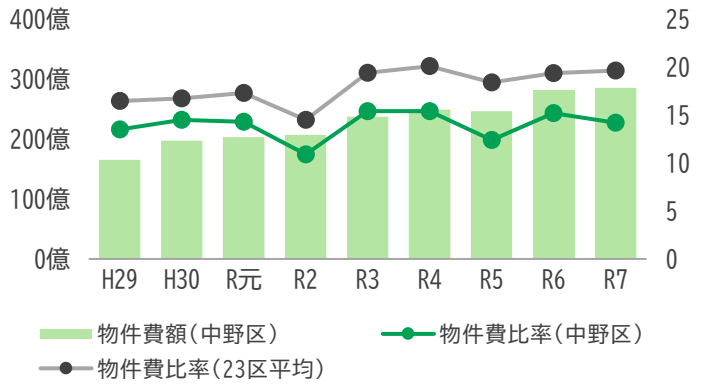
※ R8までは住民基本台帳人口（各年度1月1日現在）
R12以降は将来人口推計（出典：中野区基本計画）

人件費額（円/左軸）・人件費比率（%/右軸）



※ 人件費比率：人件費[職員給与費など]／普通会計

物件費額（円/左軸）・物件費比率（%/右軸）



※ 物件費比率：物件費[委託料、役務費、需用費など]／普通会計

定数管理の基本方針

課題
- 職員構成の変化
- 職員の働き方の変化
- 労働市場の変化
- 職員体制の効率化

定数管理の基本方針

目指す姿
- 持続可能な区政運営
- 適正な職員体制の確保

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、職員定数条例上の職員数の範囲内で、職員総数及び人件費を管理・統制しながら必要な職員数を確保し、弾力的かつ冗長性のある職員配置と安定した組織体制を整備します。

対象職員

❶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は、派遣、休職、育児休業等の職員を除く。

❷対象外　上記❶以外の職員
再任用職員[短時間]、任期付職員[短時間]、会計年度任用職員など

定数管理の目標

現在の職員数を基礎として、本計画の計画期間（令和９年度から令和１８年度まで）における職員数の変動要因を加味したうえで、計画期間終了時点における定数管理の目標を２，２５０人とします。

ただし、計画期間の中間である令和１３年度に計画内容を振り返ることにより、令和１４年度以降の精度を高める観点から、中野区職員定数条例で定める定数の上限は２，２００人とし、その範囲内において職員数の適正管理を行っていきます。

弾力性・冗長性とは（本計画における考え方）

- **弾力性（フレキシビリティ）**
  新たな行政需要への対応、災害や感染症などの危機管理対応、育児休業取得に伴う代替配置など、環境変化に対して職員配置を柔軟に変化すること。
- **冗長性（リダンダンシー）**
  通常と異なる状況が生じた場合であっても、組織全体として機能が維持できるよう職員配置に余力を持ち、組織運営の安定性を高めること。

弾力的かつ冗長性のある職員配置によって、自然災害の激甚化、新興感染症の感染拡大、職員の働き方の多様化など、区を取り巻く著しい環境変化への対応力を高め、しなやかな組織を目指していきます。

弾力性 ＋ 冗長性 ▶▶▶ **しなやかな組織へ**

定数管理の基本方針

定数需要の考え方

行政需要への対応
［業務量に応じた職員配置］

＋

人的資本経営の推進
［職員の多様な働き方に合わせた職員配置］

基本計画の着実な推進を図り、複雑・多様化する行政課題に対応します。施策の優先順位を見極めた上で、優先順位の高い施策に対しては重点的に体制の強化を図ります。また、災害や感染症対応などの緊急業務に対して機動的に対応するための職員配置を検討します。

（職員数の主な変動要因）

- 区有施設の更新
- 区内各地区のまちづくりの推進
- すこやか福祉センターの新設
- 生活保護業務・児童相談所の運営

区の重要な人的資本である職員一人ひとりのエンゲージメント（やりがい、貢献意欲）の向上を通じた組織力の向上を図るため、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境を整備し、就職先として選ばれ、勤務先として選ばれ続ける職場を目指します。

（職員数の主な変動要因）

- 常勤加配の実施
  職員の育児休業などに対する常勤職員の代替配置を実施し、段階的に拡充を図ります。

参考指標

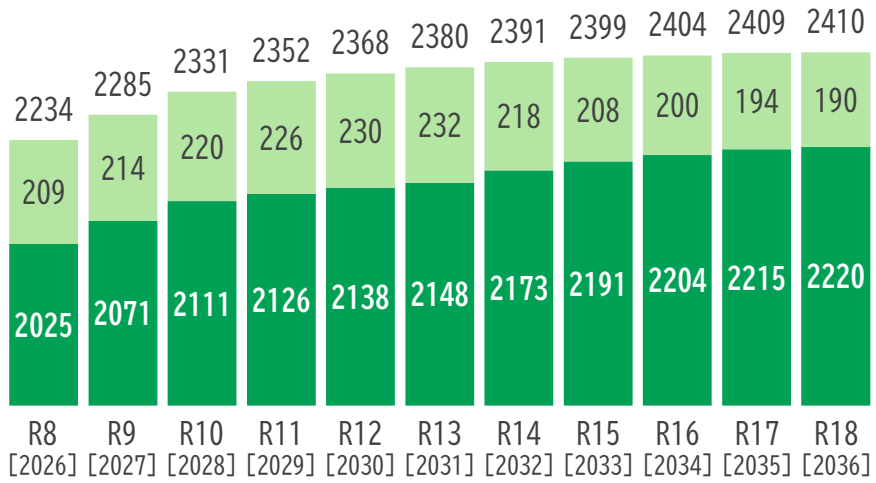
職員定数の管理・統制が、職員の超過勤務時間の増加や年次有給休暇取得率の低下につながらないよう、本計画の有効性を確認する目安として参考指標を設定します。

種別	指標名	基準値	目安
職員体制の効率性	職員１人あたりの人口	169人（R7実績）	23区平均値以上
	人件費比率	11.9%（R6決算）	23区平均値以下
	人口１人あたりの人件費	64,650円（R6決算）	23区平均値以下
職員の働き方	職員のエンゲージメント［働きやすい職場と感じる職員の割合］	67%（R7実績）	基準値以上 ※1
	年次有給休暇を付与日数の７５%以上取得した職員の割合	67.5%（R7実績、採用1・2年目職員除く）	基準値以上 ※2
	超過勤務時間１人１か月平均	8.3時間（R7実績）	基準値以下 ※3

［参考］中野区人材育成総合プランでは、令和12年度末の目標値として以下のとおり定めています。
※1：77%、※2：100%、※3：6時間未満

人的資本経営
人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方。［経済産業省］

計画期間中の職員数の推計



職員定数条例上の職員数 ①	2025	2071	2111	2126	2138	2148	2173	2191	2204	2215	2220
職員定数条例除外職員数 ②	209	214	220	226	230	232	218	208	200	194	190
現員数 ①+②	2234	2285	2331	2352	2368	2380	2391	2399	2404	2409	2410
[参考] 新規採用者数	138	160	138	133	113	118	113	116	107	103	97
[参考] 退職者数	109	92	112	97	106	102	108	102	98	96	91

※単位は人。各年度４月１日時点の推計（令和８年度の①②は実績値）。退職者数は再任用終了を含む。

職種ごとの定数の考え方

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を進めます。
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、生活保護受給世帯数に応じたケースワーカーの配置、すこやか福祉センターの新設などにより、福祉職・心理職の増員を見込みます。
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、事業の進捗状況に応じた柔軟な定数管理を行います。
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・配置を行います。
技能系	業務委託の推進により退職不補充を原則としますが、清掃事業については、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きます。

適正管理に資する取組

人材マネジメントの推進

中野区人材育成総合プランに基づく職員の人材育成やキャリア形成支援を強化します。職員一人ひとりが成長を実感し、仕事のやりがいを高め、エンゲージメント向上を通じた組織力の向上を図ります。

健康経営の推進

職員一人ひとりが心身の健康を保ち、日頃から健康を意識できるよう健康経営の取組を推進します。心理的安全性の確保など、意欲的に働き続けたい職場、誰もが活躍できる職場づくりを推進します。

専門性の強化

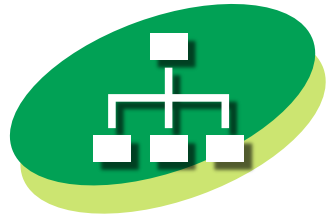
採用試験における経験者採用を引き続き活用し、民間事業者の経験など多様な知見を組織運営に活かしていきます。専門人材の採用を計画的に行うほか、専門能力を高める人材育成を行います。

外部化・ＤＸの推進

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）の推進による業務効率化、行政手続きのオンライン化の強化やＡＩ・ＲＰＡの導入を行います。

会計年度任用職員の活用

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うえで、適切な活用と管理を行います。



組織の効率化

区の組織は、新たな行政課題への対応などにあわせて柔軟に見直すとともに、組織の大括り化など規模の適正化を図り、繁閑に応じた柔軟な対応ができるよう簡素かつ効率的な組織としていきます。

人材マネジメント
組織理念の実現に向けて、組織目標を達成するために、職員の能力を最大限に引き出し、発揮させ、職員の成長が組織力の向上につながるよう、人材の確保、育成、評価、配置、処遇等を戦略的に実施すること。[総務省]

健康経営®　※「健康経営®」は、ＮＰＯ法人健康経営研究会の登録商標です。
従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。[経済産業省]

中野区職員定数管理計画（案）

令和9（２０２７）年度 ▶ 令和18（２０３６）年度

発 行 年 月　令和８年１０月

編集・発行　中野区総務部職員課
東京都中野区中野四丁目11番19号
https://www.city.tokyo-nakano.lg.jp