

令和8年(2026年)7月7日
総務委員会資料
総務部職員課

職員定数に係る現状について

区では、令和4年10月に「中野区職員定数管理計画」(以下「計画」という。)を策定し、中野区職員定数条例に定める2,100人を上限とする定数管理を行っている。児童相談所、区立保育園及び生活保護業務の体制強化など、増大する行政需要と政策課題に対応しながら、DX推進や委託化により職員数の増加を抑制し、効率的な職員体制の維持に努めてきた。

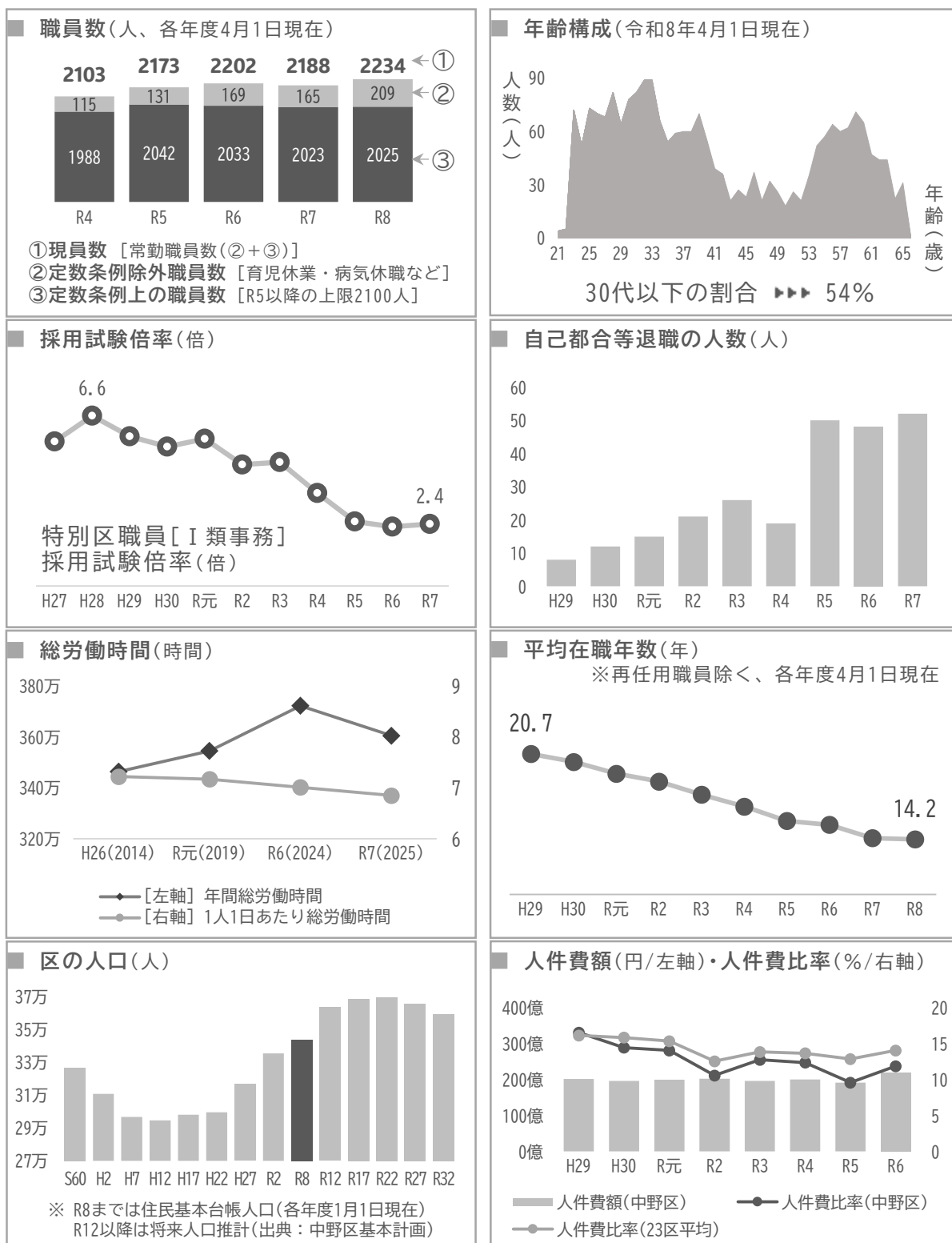
令和7年度に策定した中野区基本計画及び中野区人材育成総合プランでは、人材マネジメントに人的資本経営の考え方を取り入れ、業務量や年齢構成に応じた職員定数の適正管理を推進するなど、人材の確保・育成・定着に向けた取組のさらなる強化を図ることとしている。しかしながら、人材獲得競争の激化や人材の流動化など労働市場が著しく変化する中で、職員の働き方や職員構成の変化に対応した安定的な組織運営を図る必要があり、区の定数管理を取り巻く環境は新たな局面を迎えている。

このたび、職員定数に係る現状を整理したので、以下のとおり報告する。

1 職員体制の現状について

令和8年4月1日時点の中野区職員定数条例上の職員数は2,025人である。職員構成は30代以下が半数以上を占め、平均在職年数が短くなっており、専門性の蓄積や継承が課題になっている。また、職員数増加の一方で区職員全体の総労働時間が減少に転じており、安定的な組織運営に向けた体制確保が必要である。さらには、公務員志望者の減少、自己都合等退職者の増加など、有為な人材の確保・定着が一層困難になっている。

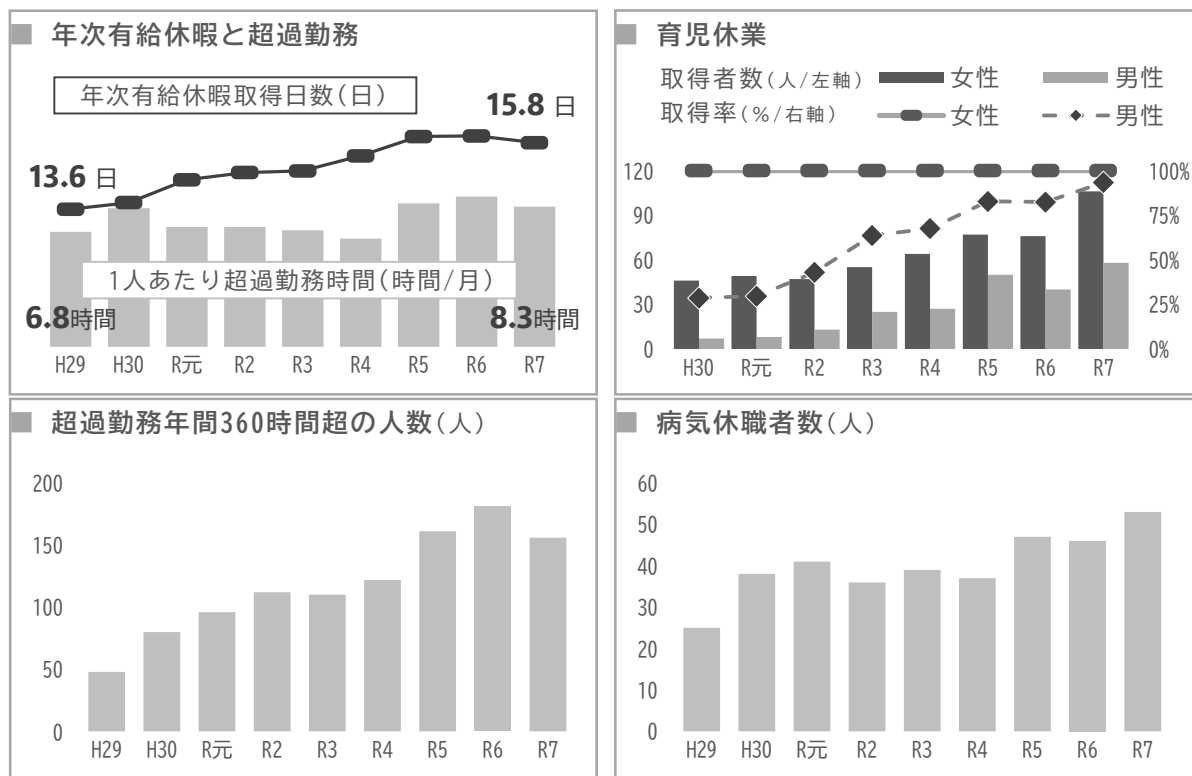
区の人口は今後も増加が見込まれるほか、区内各地区におけるまちづくりの進展、区有施設の再編と更新、すこやか福祉センターの新規設置など、各施策の進捗状況についても計画策定時の見通しから変化が生じている。区の財政における人件費の規模は効率的な水準を維持しているが、今後の財政見通しや見込まれる行政需要を適切に見定め、必要な職員体制を確保していく必要がある。



2 職員の働き方の現状について

区役所新庁舎の整備・移転を契機とした働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進などによって、年次有給休暇のほか各種休暇・休業制度の活用が一定程度進んできた一方で、育児などに伴う長期休業を取得しやすい職場環境の整備、一部の職場における長時間労働の常態化、病気休職者数の増加が課題となっている。

区民サービスを安定的に提供し続ける組織運営の視点に立ち、職員一人ひとりのエンゲージメントの向上を図るとともに、心身ともに健康で働き続けることができる職場づくりを一層推進していく必要がある。



3 今後の定数管理の考え方について

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)とされている。区においては、組織および運営の合理化といった地方自治法の原則を前提としつつ、計画策定時の見通しから変化した環境とその要因を踏まえ、定数管理の適正化を図る必要がある。

行政需要の多様化・複雑化に伴う適切な職員体制の確保、職員の多様な働き方に応じた弾力的かつ冗長性のある人員配置を勘案するとともに、区民サービスを安定的に提供し続けていくために、行財政の持続可能性を考慮しながら、令和9年度以降の定数管理の考え方を整理・検討していく。