

練馬区職員定数管理計画

令和6年度～令和10年度

令和6年(2024年)3月

練馬区人事戦略担当部

目次

| | | |
|---|------------------|---|
| 1 | 計画の目的と位置づけ | 1 |
| 2 | 計画期間 | 1 |
| 3 | 前期計画の振り返り | 1 |
| 4 | 現状と課題 | 2 |
| 5 | 計画の基本方針 | 7 |
| 6 | 定数管理目標 | 9 |
| 7 | 計画の評価・見直し | 9 |

1 計画の目的と位置づけ

区は、平成30年6月に策定したグランドデザイン構想の実現に向け、第2次みどりの風吹くまちビジョン・アクションプランを定め、施策を実施してきました。今後は、これまでの取組を着実に継続、発展させるとともに、令和6年3月に策定する第3次みどりの風吹くまちビジョンにおいて、みどり、文化、スポーツ、都市インフラなど、区民生活をより豊かにする施策を進めていきます。

第3次みどりの風吹くまちビジョンでは、「区政改革の取組」として、本計画を定めています。

練馬区は人口が同規模の他区と比較して、事務系職員の比率が低く、福祉系・技能系職員の比率が高い状況にあります。委託・民営化等の推進により、区民サービスの質の向上と効率的な執行体制を確立することにより、職員定数の減を創出します。そこで生み出された職員定数を上限に、増大かつ多様化する行政需要等に充て、事務系・一般技術系職員の比率を高めめます。

また、働きやすい職場環境の整備が必要であり、新たに「ワーク・ライフ・バランスに配慮した人員配置」が行えるよう職員数を確保していきます。

以上の取組を進めるため、「定数管理計画」を策定します。

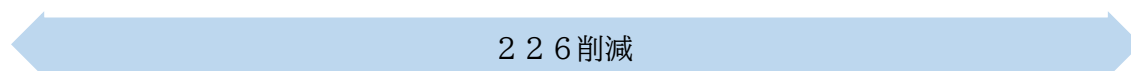
2 計画期間

令和6年度～令和10年度（5年間）

3 前期計画の振り返り

前期の定数管理計画では、民間が担えることは民間に任せ、行政が責任を負うべき分野においては区が役割を果たしていくことを目的とし、職員定数について行政が担うべき分野への適正な定数配置により150増、委託の推進等により350減とし、合わせて200削減するという目標を定めました。取組を進めた結果、令和5年4月までに226の職員定数を削減しました。

| 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 4,736 | | 4,537 | | 4,510 |



4 現状と課題

(1) 職員定数の状況

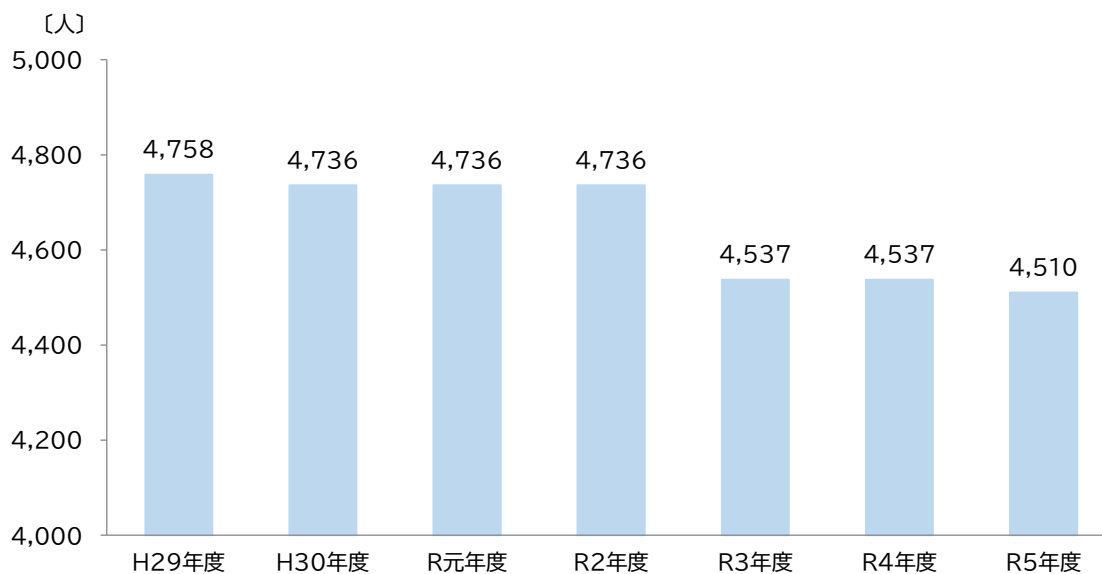
① 職員定数

職員の定数とは、地方自治法第172条第3項において条例で定めることとされています。区では職員定数条例を定め、令和5年4月1日現在4,510人としています。なお、定数管理上、職員数として計上するものは、以下のとおりです。(いずれも派遣、育児休業、休職等の職員は除きます。)

- ・一般職員
- ・定年前再任用短時間勤務職員 ※
- ・暫定再任用勤務職員（フルタイム）
- ・暫定再任用勤務職員（短時間） ※

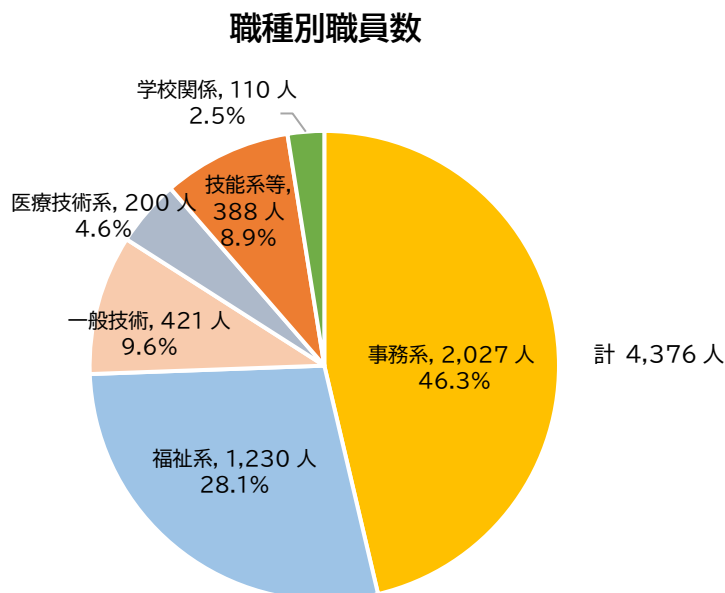
※ 職員数に0.8を乗じた値で換算

② 職員定数の推移（平成29年度～令和5年度）



(2) 職種構成

- 構成比の適正化に向けた取組により、他区との差は縮まってはいますが、事務系の構成比は、特別区で6番目に低く46.3%で、特別区全体の平均49.4%よりも3.1ポイント低くなっています。



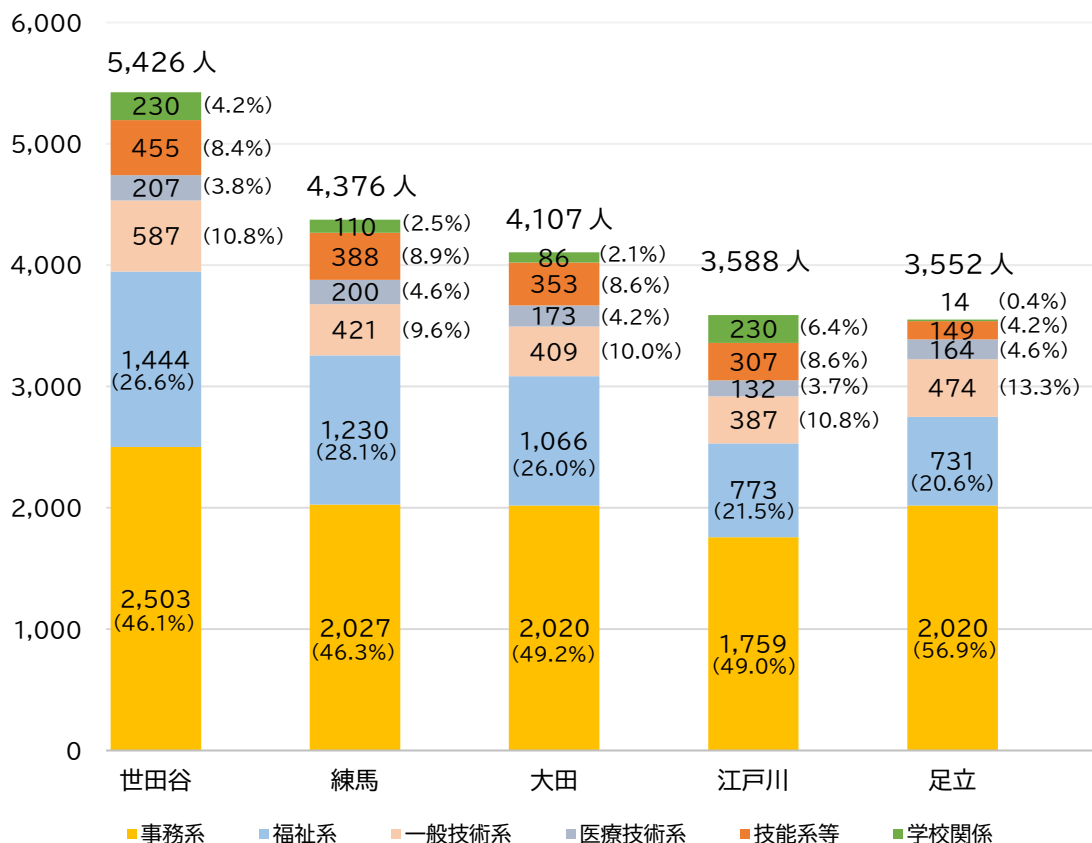
令和5年4月1日現在(特別区現員調をもとに算出※)

※特別区現員調は、毎年4月1日現在の特別区の職員数等に係る調査です。職員数は、一般職員と暫定再任用勤務職員（フルタイム）の合計であり、他自治体へ派遣した職員や休職中の職員、育児休業中の職員は含まれていません。なお、本項目では、特別区現員調の職員数に定年前再任用短時間勤務職員と暫定再任用勤務職員（短時間）を加えて算出しています。

- 「福祉系」「医療技術系」「技能系等」の職員数は、特別区で2番目に多く、構成比も高い水準にあります。
(構成比の順位：福祉系6位、医療技術系4位、技能系等3位)
- 一方、「事務系」「一般技術系」の職員数は、それぞれ特別区で2番目、3番目に多くなっていますが、構成比は低い水準で、事務系は6番目、一般技術系も9番目に低くなっています。

- 練馬区と人口 60 万人以上の 4 区を比較すると、練馬区は事務系、一般技術系職員の比率が低くなっています。

職種別職員数等の比較



令和 5 年4月1日現在(特別区現員調をもとに算出※)

※特別区現員調の職員数(一般職員と暫定再任用勤務職員(フルタイム)の合計。他自治体へ派遣した職員や休職中の職員、育児休業中の職員は含まず。)に、定年前再任用短時間勤務職員と暫定再任用勤務職員(短時間)を加えて算出しています。

(3) 職員の年齢構成

- 48歳以上の職員が全体の48.8%を占めています。職員の新規採用を絞った時期があり、中堅職員（特に30歳代半ば～40歳代）の事務職が少なく、一部で年齢構成に偏りが見られます。

年齢別職員数

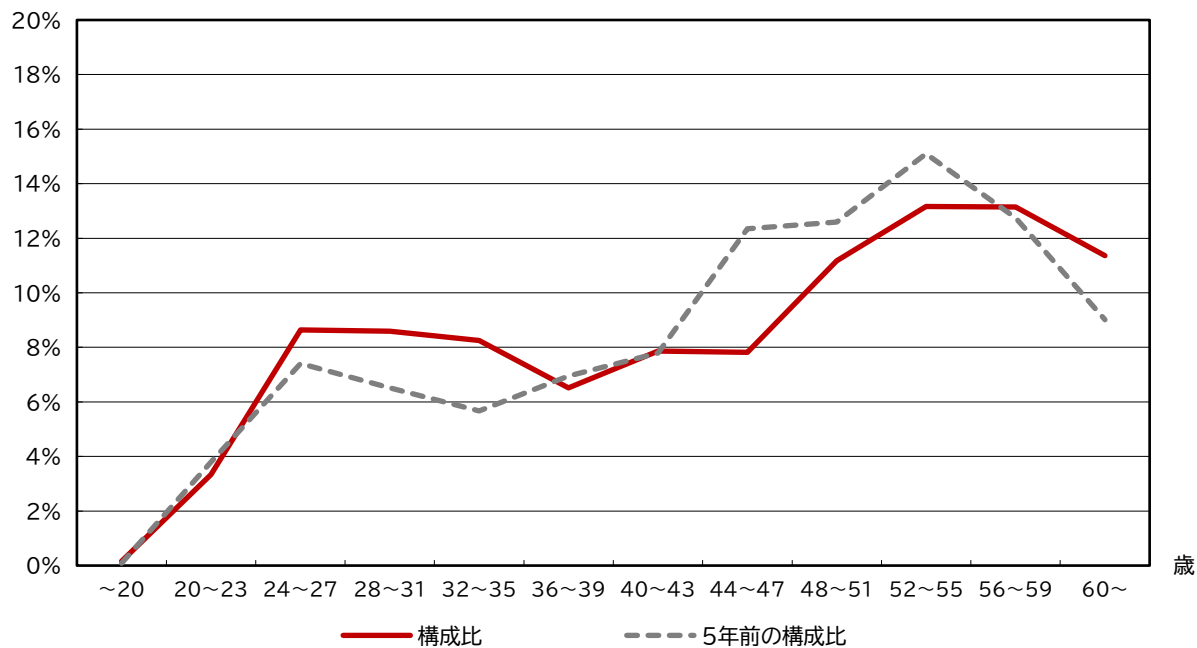
令和5年4月1日現在

| 区分 | 20歳未満 | 20歳～23歳 | 24歳～27歳 | 28歳～31歳 | 32歳～35歳 | 36歳～39歳 | 40歳～43歳 | 44歳～47歳 | 48歳～51歳 | 52歳～55歳 | 56歳～59歳 | 60歳以上 | 計 |
|--------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|
| 職員数(人) | 7 | 146 | 378 | 376 | 361 | 285 | 344 | 342 | 489 | 576 | 575 | 497 | 4,376 |
| 割合(%) | 0.2 | 3.3 | 8.6 | 8.6 | 8.3 | 6.5 | 7.9 | 7.8 | 11.2 | 13.2 | 13.1 | 11.4 | - |

※ 60歳以上の区分は、医師（65歳定年）および再任用フルタイム職員等です。

※ 割合は小数点2桁目を四捨五入しているため、合計が100%にはなりません。

年齢別職員構成比の比較



(4) 定年延長に伴う経過措置

令和5年4月に改正地方公務員法（昭和25年12月法律第261号）が施行され、定年年齢が令和13年度までに段階的に65歳へ引き上げられることになりました。

また、定年延長に伴う経過措置により、令和5年度から令和13年度まで、定年退職者が生じるのは2年に一度となります。定年退職者が生じない年の採用は、条例で定める職員定数を超えないよう留意する必要があります。

定年延長概要図

| 定年年齢 | 60歳 | | 61歳 | | 62歳 | | 63歳 | | 64歳 | | 65歳 | |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--|
| 年度 職員の生年 | R4 (2022) | R5 (2023) | R6 (2024) | R7 (2025) | R8 (2026) | R9 (2027) | R10 (2028) | R11 (2029) | R12 (2030) | R13 (2031) | R14 (2032) | |
| 昭和37年度 1962.4.2生 ～ 1963.4.1生 | 60歳 定年 | | | | | | | | | | | |
| 昭和38年度 1963.4.2生 ～ 1964.4.1生 | 59歳 | 60歳 | 61歳 定年 | | | | | | | | | |
| 昭和39年度 1964.4.2生 ～ 1965.4.1生 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 定年 | | | | | | | |
| 昭和40年度 1965.4.2生 ～ 1966.4.1生 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 定年 | | | | | |
| 昭和41年度 1966.4.2生 ～ 1967.4.1生 | 56歳 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 定年 | | | |
| 昭和42年度 1967.4.2生 ～ 1968.4.1生 | 55歳 | 56歳 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 定年 | |

※ の年度は定年退職者が生じません。

5 計画の基本方針

(1) 重点施策の着実な実施に要する職員の配置

第3次みどりの風吹くまちビジョン等の行政計画に基づく重点施策や様々な分野（児童福祉、防災、経済、文化芸術、環境、福祉、医療等）における「練馬区モデル」を着実に実施するため、適正な定数配置を行います。

以下の取組により、5か年で定数を最大347増やします。

取組（主な定数増の要因）

- ・子育て支援・児童虐待対策の強化
- ・福祉の分野を超えた支援体制の構築
（生活困窮者・障害児者・ヤングケアラー等）
- ・高齢者の健康づくり・フレイル予防の推進
- ・災害リスクに応じた防災対策の加速化
- ・まちづくり、インフラ、文化施設等の再整備
- ・学校施設の改築・長寿命化改修
- ・みどりの拠点となる大規模公園の整備
- ・区内事業者への支援、商店街のにぎわい創出
- ・都市農業の振興、都市農地の保全
- ・文化芸術・スポーツの振興
- ・地域コミュニティの活性化と区民協働の推進
- ・DX推進体制の整備
- ・区政課題に機動的かつ柔軟に対応する組織の構築
- ・ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境の整備

(2) 委託・民営化等の推進

公共施設等総合管理計画等に基づき、区民サービスの向上と効率的な執行体制を確立するため、委託・民営化を推進します。

以下の取組により、5か年で定数を347削減します。

取組（主な定数減の要因）

- ・ 保育園業務の委託等
- ・ 学校調理業務の委託
- ・ 学校用務業務の委託
- ・ 清掃作業所収集作業の委託
- ・ 児童館の指定管理者制度の導入
- ・ 心身障害者福祉センターの指定管理者制度の導入
- ・ 学童クラブの廃止

(3) 経験者採用の強化

新規採用職員における経験者採用の割合を高め、民間経験者等が有する専門的技術やノウハウを活用することにより、組織力の強化を図ります。

(4) 定年延長に伴う経過措置期間の採用

区政運営の安定性を高めるために、定年退職者が生じない年についても職員採用を実施し、新規採用職員の確保を図ります。

なお、採用にあたっては、複数年次における退職者数を推計した上で平準化する等の手法により、定数管理上適正な採用者数を算出します。

6 定数管理目標

本計画期間内において、委託・民営化の推進等で削減する定数（347）を上限に、重点施策の着実な実施やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備に要する定数の増を行い、適切な定数管理を実施します。

7 計画の評価・見直し

本計画の進捗状況については、毎年度確認し、次期計画において評価を行います。また、今後の社会情勢の変化や第3次みどりの風吹くまちビジョン等の見直しが生じた場合は、必要に応じて本計画の内容を見直すこととします。

練馬区職員定数管理計画

令和6年度～令和10年度

令和6年(2024年)3月

発行 練馬区人事戦略担当部職員課

所在地 〒176-8501

東京都練馬区豊玉北6-12-1

練馬区役所 本庁舎6階

電話 03-5984-4507(直通)

練馬区ホームページ

<https://www.city.nerima.tokyo.jp>