

新潟市定員配置計画 2015

【平成 27～30 年度】

平成 27 年 3 月

新 潟 市

目 次

I	定員配置計画 2015（平成 27～30 年度）策定の趣旨	1
II	これまでの定員管理の状況	
1	平成 7 年度から平成 16 年度まで	2
2	平成 17 年度から平成 21 年度まで	3
3	平成 22 年度から平成 24 年度まで	4
4	平成 25 年度から平成 26 年度まで	5
III	現在の職員数の状況と課題	
○	普通会計部門における職員数・総人件費の推移	6
○	政令指定都市（100 万人程度以下）との比較	
・	過去 7 年間の職員減員率・職員数の推移	7
・	普通会計部門での修正値比較	8
・	超過部門における分析	9～11
○	職員の年齢構成における特定の階層への偏り	
・	年齢別職員数	12～13
○	年齢構成の平準化に向けた取り組み	
・	民間企業等職務経験者採用の実施状況	14
○	多様な雇用形態の活用	
・	再任用職員の職員数の推移	15
・	任期付職員の職員数の推移	16
・	非常勤職員/臨時職員の職員数の推移	17
IV	計画の内容	
1	計画期間	18～19
2	基本方針	
①	年齢構成の平準化の推進	
②	選択と集中による人員の適正配置	
③	多様な雇用形態に応じた人員管理	

I 定員配置計画 2015（平成 27～30 年度）策定の趣旨

本市では、これまでも定員適正化による歳出削減など行財政改革に積極的に取り組んできました。

新たに策定する行政改革プラン 2015 では、新潟市総合計画「にいがた未来ビジョン」に掲げる行政運営方針に基づき、将来を見据えた「時代の変化に即応した行政経営の基本方針」と位置づけ、前プランにおける重点改革項目を継承し、その取組みを深化させていくこととしています。

定員適正化については、行政改革プラン 2015 の考え方を基に、新潟市行政改革点検・評価委員会等で示された提言等を踏まえながら、限られた人員を効果的・効率的に配分するための取組みをさらに推進していきます。

本計画は、政令指定都市・新潟として都市の魅力を高めていくため、政令指定都市機能の充実や、持続可能な行財政運営の確立を目指して、行政改革プラン 2015 の期間（4 年間）における新たな定員適正化計画を策定するものです。

— 新潟市行政改革プラン 2015 —

重点改革項目 I 時代の変化に即応した行政経営品質の向上

3 選択と集中による経営資源の適正配分

拠点性を生かしたまちづくり、地域の活性化に資する施策などへ限られた経営資源を効果的・効率的に配分するため、予算・組織編成、人員配置での選択と集中の強化を図り、職員の年齢構成の平準化を進めるための定員管理の徹底、外部評価をふまえた事業の見直しなど、行政経営品質の向上に努めます。

具体的な改革項目

- 予算・組織編成、人員配置での選択と集中の強化
 - ・選択と集中及び職員年齢構成の平準化を進めるための定員配置計画 2015 の推進

Ⅱ これまでの定員管理の状況

1 平成7年度から平成16年度まで【第1次定員適正化計画】

平成8年度に策定した定員適正化計画は、一般行政部門※1において10年間（平成7年4月を基準に平成17年4月まで）で80人減員（△3.2%）の計画でした。

これは、同規模都市と比較して約80人の職員数が超過していることから設定した減員数であり、当初計画には反映されていなかった黒埼町との合併（平成13年1月）を考慮すると、平成16年4月までに、141人（△5.7%）の減員が達成されています。

また、平成17年3月の近隣12市町村との合併に伴う総務など管理部門集中化等により139人（職員数：7,927人→7,788人（△1.8%））の減員を図りました。

◆ 第1次定員適正化計画の進捗状況

（単位：人）

	H7	H11	H12	H13	H14	H15	H16
一般行政部門	2,485	2,473	2,456	2,421	2,335	2,350	2,344
H7比増減	—	△12	△29	△64	△150	△135	△141
総職員数	5,267	5,188	5,158	5,143	5,082	5,047	5,021
H7比増減	—	△79	△109	△124	△185	△220	△246

※黒埼町合併分を除く。数値は定員管理調査※2の各年4月1日現在の職員数

※1【一般行政部門】教育部門、消防部門、公営企業等会計部門（病院・水道・下水道等の特別会計）以外の部門

※2【定員管理調査】総務省が地方公共団体の職員数や配置の実態等を把握し、定員管理の適正化に資することを目的に毎年実施している調査で、定員の適正化に向けた取り組みを推進するための指標となるもの

Ⅱ これまでの定員管理の状況

2 平成17年度から平成21年度まで【第2次定員適正化計画】

平成17年度に策定した第2次定員適正化計画は、5年間（平成17年4月を基準に平成22年4月まで）で660人減員（△8.1%）の計画でした。

これは、人口100万人程度以下の政令指定都市4市（仙台、千葉、静岡、北九州）における普通会計部門※3の職員数と比較（修正値※4比較）して約500人の職員数が超過していること、および公営企業等会計部門の民間委託計画等による160人の減員を合わせたものです。

平成22年4月までに目標の660人に対して、624人減員（△7.6%）の結果となりましたが、当初計画になかった診療報酬改定に伴う医療職職員の大幅増員（病院事業の経営健全化のため110人の増員）を算入しなければ、目標は達成されています。

◆ 第2次定員適正化計画の進捗状況

（単位：人）

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	累積
定員適正化計画(a)	8,197	8,102	8,007	7,867	7,702	7,537	
(前年度比)		△95	△95	△140	△165	△165	△660
実職員数(b)	8,197	8,078	7,975	7,792	7,593	7,573	
(前年度比)		△119	△103	△183	△199	△20	△624
差 (b)-(a)	—	△24	△32	△75	△109	36	

（参考：うち普通会計部門※3）

（単位：人）

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	累積
定員適正化計画(a)	6,389	6,406	6,326	6,196	6,046	5,889	
(前年度比)		17	△80	△130	△150	△157	△500
実職員数(b)	6,389	6,400	6,342	6,145	6,000	5,884	
(前年度比)		11	△58	△197	△145	△116	△505
差 (b)-(a)	—	△6	16	△51	△46	△5	

※数値は定員管理調査の各年4月1日現在の職員数

※3【普通会計部門】一般行政部門に教育部門と消防部門を加えた部門

※4【修正値】人口や産業構造の類似した団体と比較し、各部門の職員配置数の平均を示したもので、当該部門に職員を配置している団体を対象に比較した指標となるもの

Ⅱ これまでの定員管理の状況

3 平成22年度から平成24年度まで【新・定員配置計画（平成22～24年度）】

平成22年度に策定した新・定員配置計画は、第2次定員適正化計画の考え方を継承するものとし、他の同規模政令指定都市との比較状況を踏まえて、3年間（平成22年4月を基準に平成25年4月まで）で普通会計部門における職員数を300人減員（△5.1%）する計画でした。

平成25年4月までに目標の300人に対して、273人減員（△4.7%）の結果となりました。これは、東日本大震災に係る被災地への職員派遣や災害・危機事象への対応、新潟県からの権限移譲など、当初計画になかった行政需要が発生し、業務量が増加したことが大きな要因となっています。

◆ 新・定員配置計画（平成22～24年度）の進捗状況

（単位：人）

	H22	H23	H24	H25	累積
新・定員配置計画（a）	5,884	5,784	5,684	5,584	
（前年度比）		△100	△100	△100	△300
実職員数（b）	5,884	5,767	5,704	5,611	
（前年度比）		△117	△63	△93	△273
差（b）-（a）	—	△17	20	27	

※数値は定員管理調査の各年4月1日現在の普通会計部門職員数

Ⅱ これまでの定員管理の状況

4 平成25年度から平成26年度まで【新・定員配置計画（平成25～26年度）】

平成25年度に策定した新・定員配置計画は、前計画の考え方を継承し、引き続き行財政の効率化を進めながら、前計画における減員計画の未達成分を含め、2年間（平成25年4月を基準に平成27年4月まで）で普通会計部門の職員数を55人（△1%）減員する計画でした。

2か年計画の1年を経過した平成26年4月時点において、平成27年4月の目標を達成している状況にあります。これは、業務執行体制の見直しや指定管理者制度への移行による減員、再任用職員の活用などで業務の効率化を図ることができたことによるものです。

今後も多様な行政需要が発生していくことが見込まれる中、持続可能な行財政運営の確立に向けて、予算担当部門、組織担当部門、人員担当部門が一体となった組織経営が求められています。

◆ 新・定員配置計画（平成25～26年度）の進捗状況

（単位：人）

	H25	H26	H27 見込	累積
新・定員配置計画(a)	5,619	5,604	5,564	
(前年度比)		△15	△40	△55
実職員数(b)	5,611	5,564	5,537	
(前年度比)		△47	△27	△74
差 (b)-(a)	△8	△40	△27	△82

※数値は定員管理調査の各年4月1日現在の普通会計部門職員数

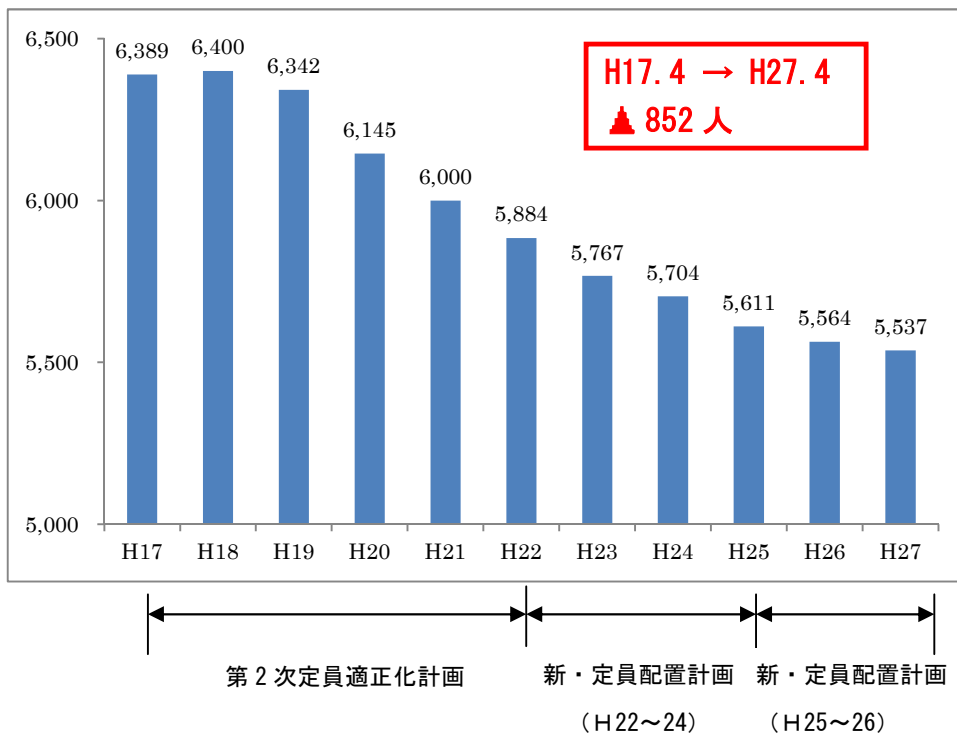
平成25年4月1日の実職員数が、計画策定時の見込みより少なかったため、当初の55人から47人の減員計画となりました。

- 平成25年4月1日の職員数見込み 5,619人
当初の減員計画 55人
- 平成25年4月1日の実職員数 5,611人
実際の減員計画は 47人

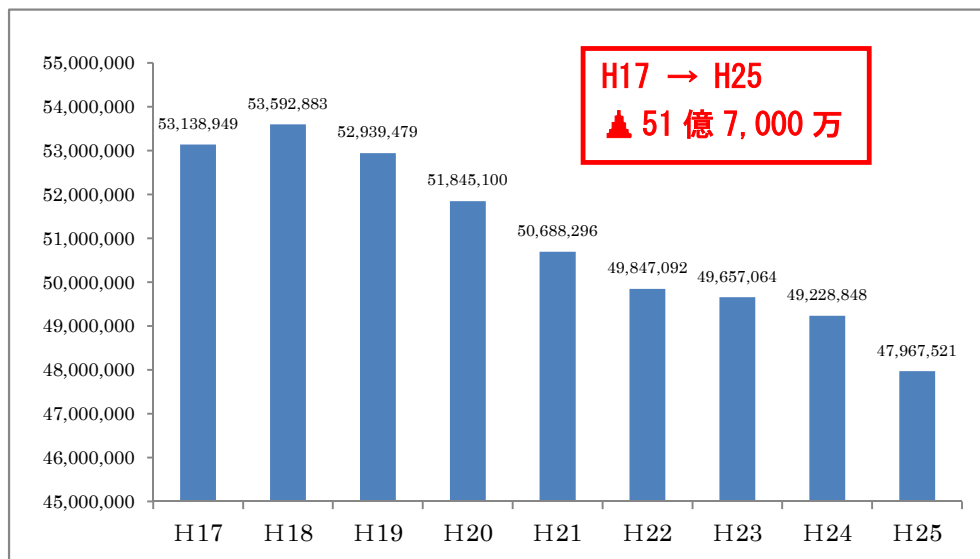
Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 普通会計部門における職員数の推移

本市では、平成17年度からの第2次定員適正化計画、平成22年度からの新・定員配置計画（平成22～24年度）、平成25年度からの新・定員配置計画（平成25～26年度）の計10年間で普通会計部門の職員852人を減員してきました。



○ 普通会計部門における総人件費の推移（各年度決算額より）



※一般職員の人件費、非常勤職員の報酬、臨時職員の賃金等をあわせたもの

※臨時職員については、緊急雇用対策によるものは除く

Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 政令指定都市（100万人程度以下）との比較

※8市（千葉、相模原、静岡、浜松、堺、岡山、北九州、熊本）との比較

第2次定員適正化計画および新・定員配置計画により職員数の減員を行ってきましたが、他の都市においても定員の適正化を進めている状況です。

平成19年度を基準とした過去7年間の減員率の比較では、堺市、北九州市に次ぐ減員率となっています。

◆過去7年間の職員減員率の推移(普通会計)

	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
千葉市	0.0	-0.9%	-2.1%	-4.3%	-5.5%	-6.9%	-7.8%	-8.2%
相模原市	0.0	-0.6%	-2.3%	-3.5%	-3.4%	-3.0%	-2.1%	-0.2%
静岡市	0.0	0.0%	-3.8%	-5.5%	-6.1%	-6.2%	-8.3%	-9.0%
浜松市	0.0	-1.9%	-4.5%	-6.2%	-7.1%	-8.9%	-9.9%	-11.4%
堺市	0.0	-3.8%	-7.9%	-13.1%	-16.4%	-17.5%	-18.7%	-18.2%
岡山市	0.0	-3.2%	-3.8%	-5.6%	-6.8%	-7.4%	-7.2%	-6.6%
北九州市	0.0	-2.4%	-4.5%	-6.6%	-7.8%	-9.9%	-10.5%	-12.4%
熊本市	0.0	-1.1%	-2.2%	-2.4%	-3.0%	-0.9%	-0.2%	0.2%
新潟市	0.0	-3.1%	-5.4%	-7.2%	-9.1%	-10.1%	-11.5%	-12.3%

1：堺市 $\Delta 18.2\%$
 2：北九州市 $\Delta 12.4\%$
 3：新潟市 $\Delta 12.3\%$

◆過去7年間の職員数の推移(普通会計)

	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H26とH19 の比較
千葉市	6,440	6,379	6,305	6,166	6,085	5,998	5,940	5,910	-530
相模原市	4,474	4,447	4,369	4,319	4,324	4,338	4,381	4,465	-9
静岡市	4,995	4,995	4,805	4,722	4,689	4,685	4,578	4,546	-449
浜松市	5,607	5,501	5,355	5,260	5,209	5,110	5,051	4,966	-641
堺市	4,850	4,664	4,466	4,213	4,056	4,000	3,944	3,967	-883
岡山市	5,070	4,909	4,875	4,786	4,724	4,697	4,707	4,737	-333
北九州市	7,244	7,073	6,915	6,763	6,678	6,528	6,487	6,347	-897
熊本市	4,932	4,877	4,822	4,814	4,783	4,889	4,923	4,942	10
新潟市	6,342	6,145	6,000	5,884	5,767	5,704	5,611	5,564	-778

※堺市は平成20年10月に消防局を設置したため、消防部門を除いた職員数で比較

1：北九州市 $\Delta 897$ 人
 2：堺市 $\Delta 883$ 人
 3：新潟市 $\Delta 778$ 人

Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 政令指定都市との比較～普通会計部門での修正値比較

平成26年4月1日現在の総務省実施の定員管理調査から本市の職員数を見ると、人口100万人程度以下の政令指定都市8市（千葉、相模原、静岡、浜松、堺、岡山、北九州、熊本）の職員数との比較（修正値比較※）では、普通会計部門で444人上回る結果となっています。

本市が定員配置計画に基づき、定員の適正化を進める一方で、他の都市も継続して定員の適正化を進めているため、超過人員は小幅な減少となっています。

部門別では、依然として総務、民生、農林水産などが超過部門となっており、総務部門は区役所・出張所を多く設置していること、民生部門は公立保育園を多く設置していること、農林水産部門は耕地面積が広く各区役所に農業部門を取り扱う部署を設置していることなどが要因となっています。

※【修正値】人口や産業構造の類似した団体と比較し、各部門の職員配置数の平均を示したもので、当該部門に職員を配置している団体を対象に比較した指標となるもの

(1) 平成24年4月1日現在

部門	一般行政部門									特別行政部門		合計
	議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農水	商工	土木	教育	消防	
新潟市	24	809	257	1,236	608	8	197	111	555	988	911	5,704
修正値	26	743	267	1,052	646	8	111	88	619	841	848	5,249
超過数	△ 2	66	△ 10	184	△ 38	0	86	23	△ 64	147	63	455
超過率 (%)	△ 7.7	8.9	△ 3.7	17.5	△ 5.9	0.0	77.5	26.1	△ 10.3	17.5	7.4	8.7

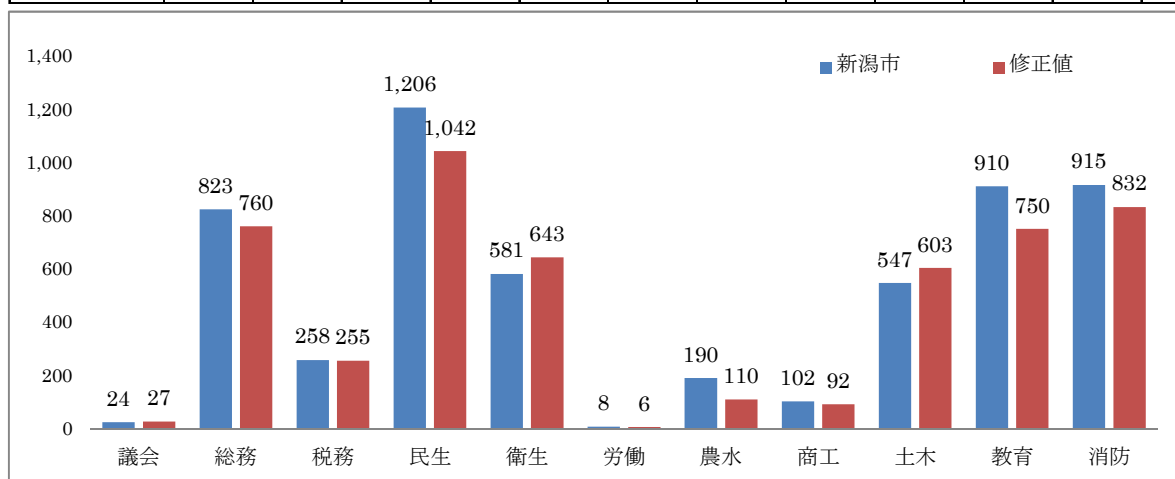
※「超過率(%)」は、「超過数」を「修正値」で除した数値。

H24：超過数 455人

(2) 平成26年4月1日現在

H26：超過数 444人

部門	一般行政部門									特別行政部門		合計
	議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農水	商工	土木	教育	消防	
新潟市	24	823	258	1,206	581	8	190	102	547	910	915	5,564
修正値	27	760	255	1,042	643	6	110	92	603	750	832	5,120
超過数	△ 3	63	3	164	△ 62	2	80	10	△ 56	160	83	444
超過率 (%)	△ 11.1	8.3	1.2	15.7	△ 9.6	33.3	72.7	10.9	△ 9.3	21.3	10.0	8.7

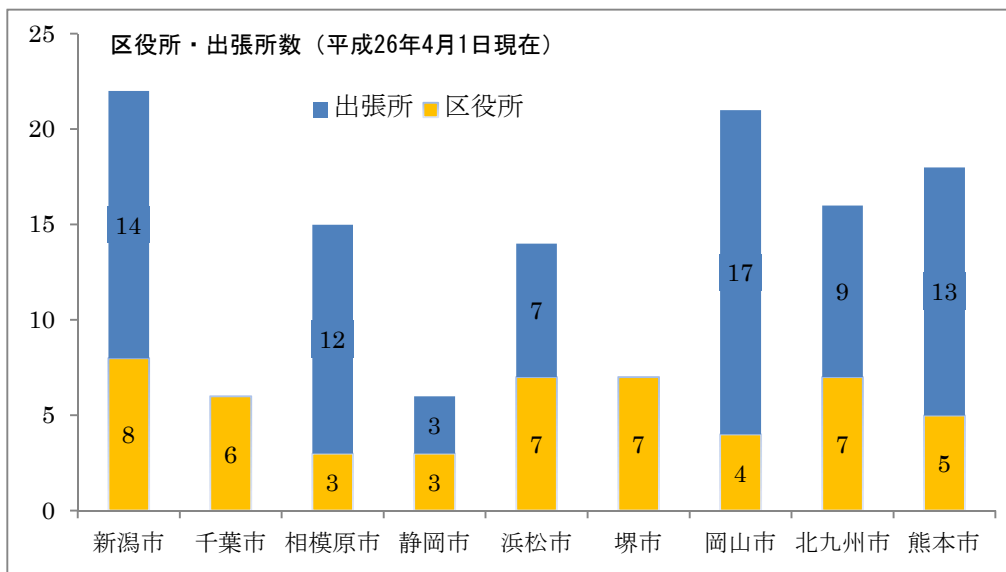
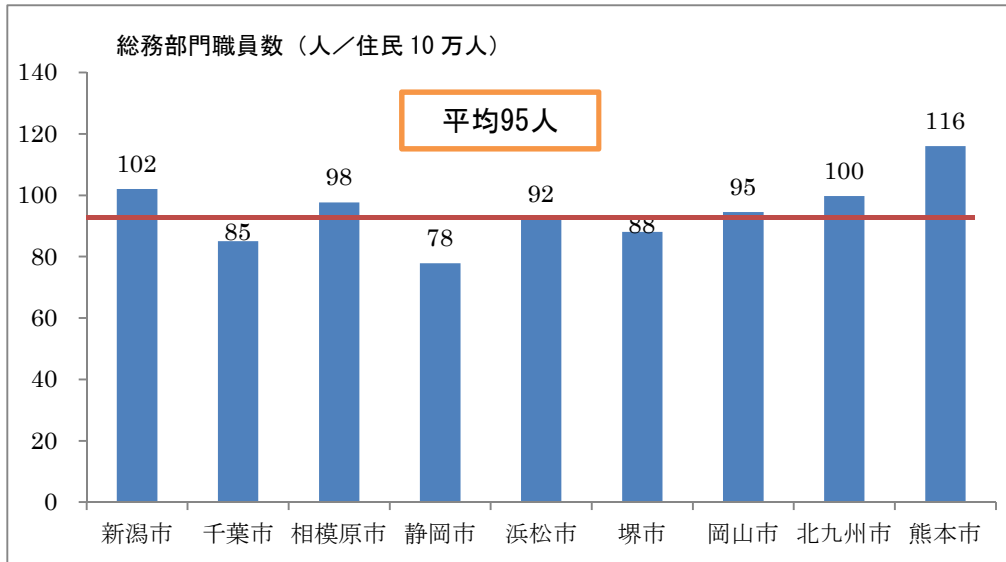


Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 政令指定都市との比較～超過部門における分析

【総務部門】

区役所・出張所を多く設置しているため、当該部門に相応の職員数を配置しています。

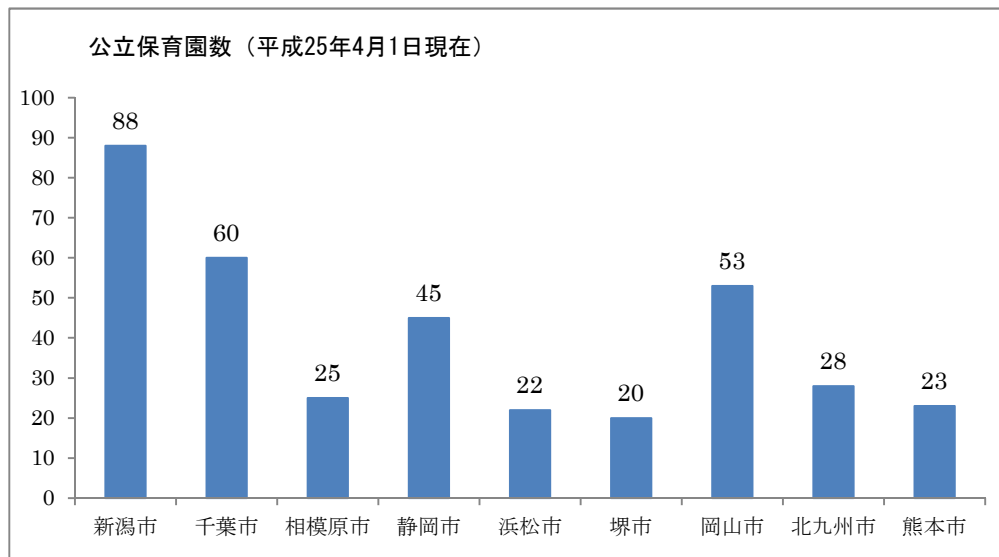
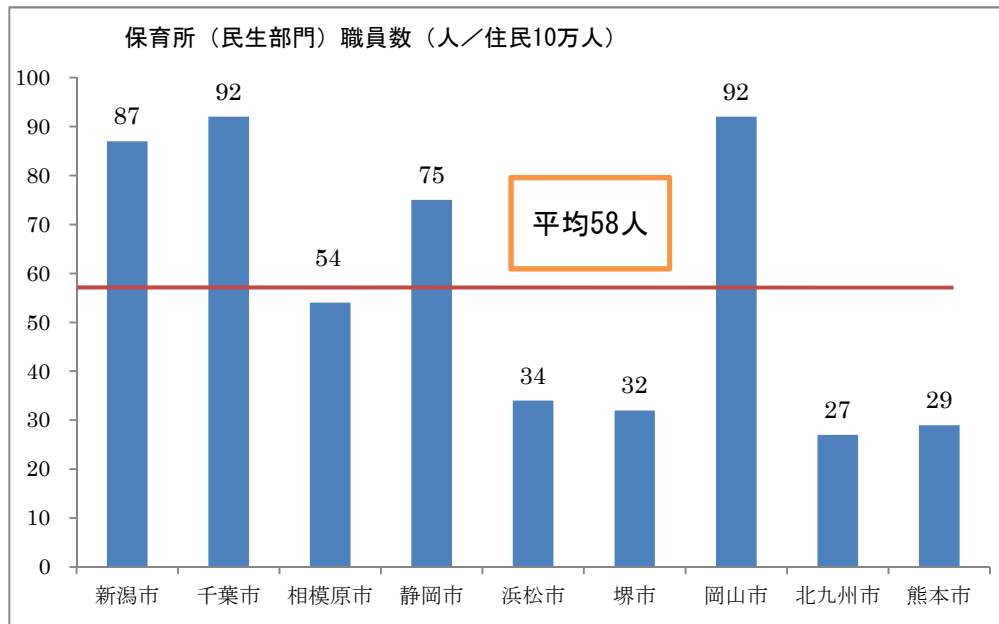


Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 政令指定都市との比較～超過部門における分析

【民生部門】

公立保育園を多く設置しており、また、未就学児に対する手厚い保育を実施しているため、相応の職員数を配置しています。

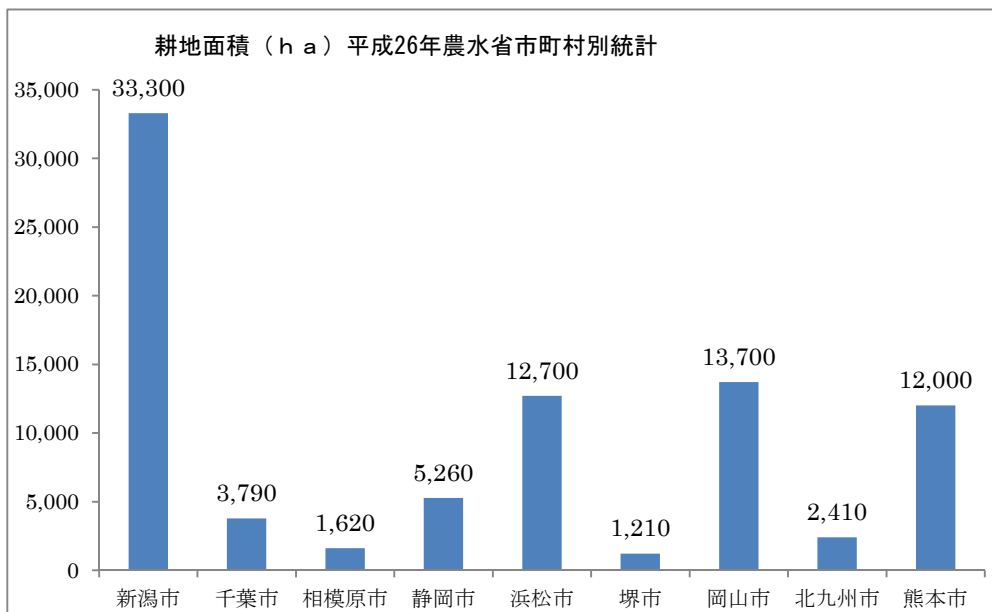
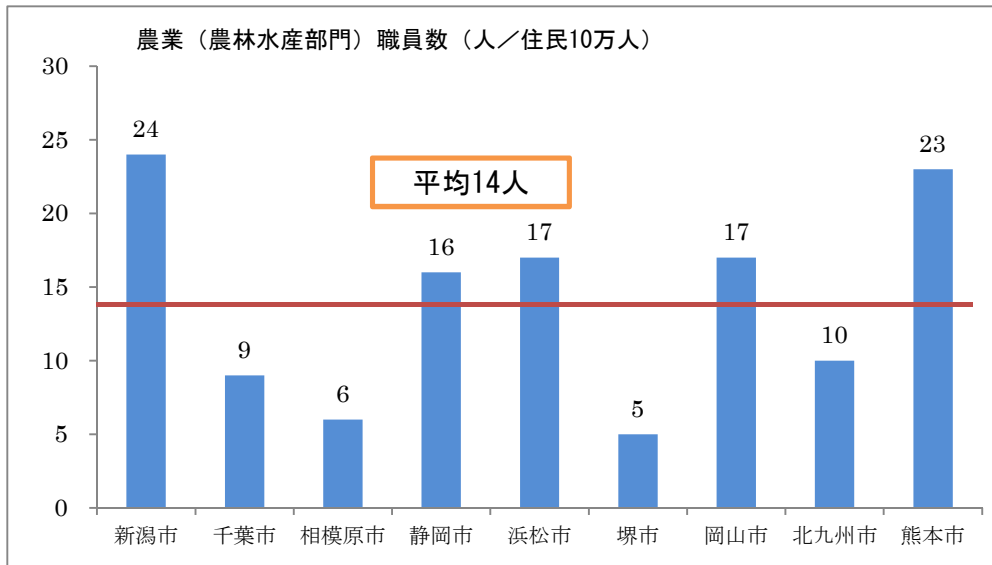


Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 政令指定都市との比較～超過部門における分析

【農林水産部門】

政令指定都市で最も広い耕地面積を有する都市であり、各区役所に農業担当部署を設置するとともに、6つの農業委員会を設置していることから、相応の職員数を配置しています。



Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 職員の年齢構成における特定の階層への偏り

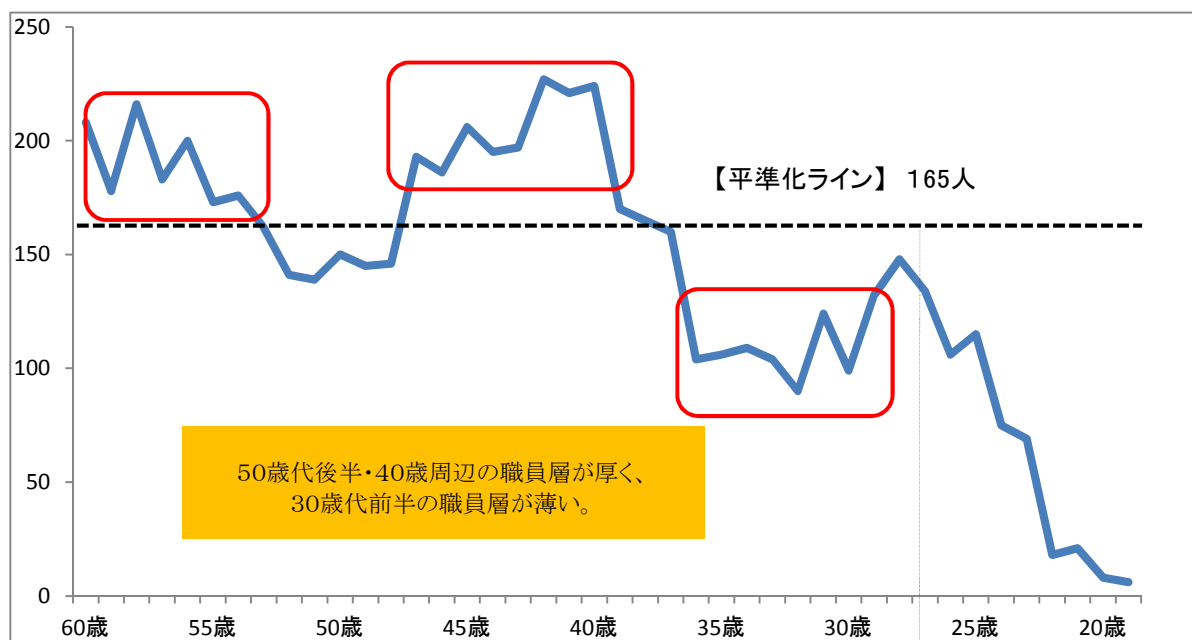
本市職員の年齢構成は、50歳代後半・40歳周辺の職員層が厚く、40歳代後半・30歳代前半の職員層が薄くなっており、年齢構成に偏りがあります。

この偏りにより、職員の知識や技術の継承などが円滑に行われないなどの組織的な問題や、短期間に職員が大量に定年退職を迎えることによる退職金の負担といった財政的な問題など、行財政の安定的な運営に支障をきたす恐れがあります。

これらの諸問題に対処するため、計画的な採用による職員の年齢構成の平準化を推進していくことが課題となっています。

◆ 年齢別職員数 平成26年4月1日現在／水道・病院除く

(単位：人)



50歳代後半・40歳周辺の職員層が厚く、
30歳代前半の職員層が薄い。

平準化ラインとは・・・

「新・定員配置計画（平成25～26年度）」において設定した基準値で、
計画策定時の29歳から55歳までの職員数の平均。

(以下、計画から抜粋)

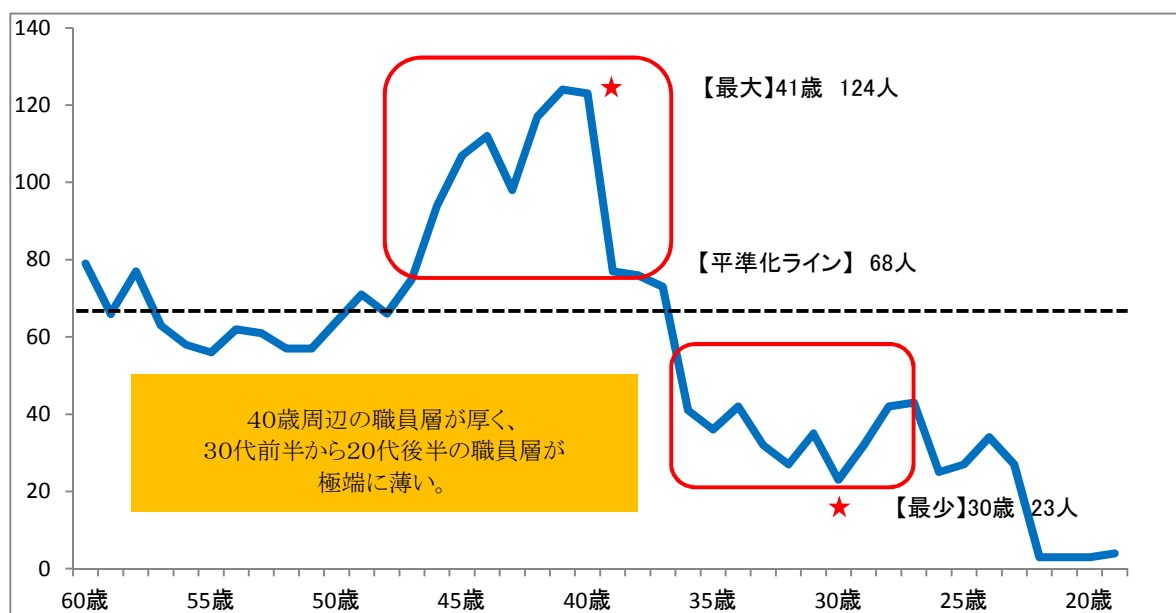
○ 年齢構成の平準化の推進

職員の年齢構成に偏りがあり、今後の市政運営に支障をきたす恐れがあることから、29歳から55歳までの職員数平均の165人程度を平準化の基準として設定し、年齢構成の平準化を図ります。

Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

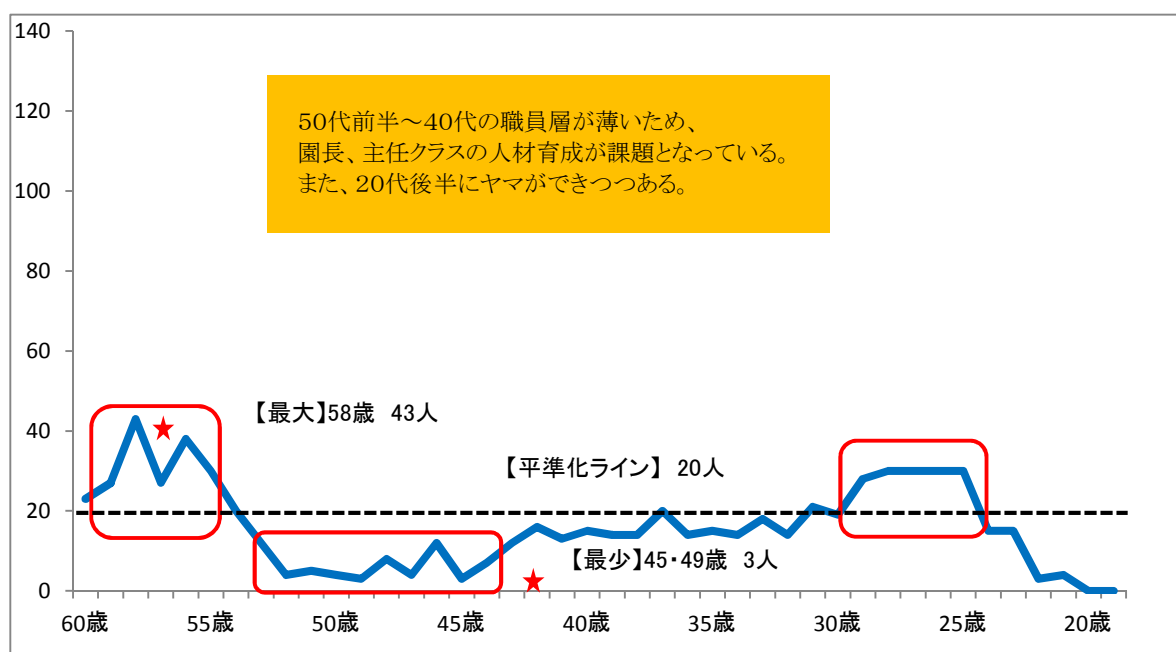
下のグラフのとおり、一般行政および保育士の年齢構成の偏りが顕著であり、計画的な職員採用が必要となっています。保育士については、50歳代前半から40歳代の職員層が薄く、職員採用での解消が難しい状況であり、保育現場の中心的な役割を担う人材の育成が喫緊の課題となっています。

◆ 【一般行政】年齢別職員数 平成26年4月1日現在



(単位：人)

◆ 【保育士】年齢別職員数 平成26年4月1日現在



(単位：人)

Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 年齢構成の平準化に向けた取り組み

本市では、民間企業等職務経験者の採用を平成 19 年 4 月採用（一般行政・土木）からスタートし、職種を拡大して実施しています。平成 23 年 4 月採用以降は、20 人程度の採用を行っていますが、いくつかの職種で合格者が採用予定数に満たない状況も出てきています。

民間企業等職務経験者の採用は、民間企業等での職務経験を生かし即戦力としての活躍が期待できるとともに、年齢構成の平準化を進めていく上でも有効な手段です。

その一方で、求める人材を確保するためには、社会情勢の変化に合わせて、採用試験の手法を見直していく必要があります。

◆ 本市の民間企業等職務経験者採用の実施状況

	一般行政	社会福祉	土木	建築	機械	電気	化学	薬剤師 (行政)	保健師	計
平成 19 年 4 月採用	3		3							6
平成 20 年 4 月採用	2		2							4
平成 21 年 4 月採用	4		2							6
平成 22 年 4 月採用	3		2							5
平成 23 年 4 月採用	10	2	4	3		2				21
平成 23 年 10 月採用				1	1	2				4
平成 24 年 4 月採用	9	5	6	5						25
平成 25 年 4 月採用	8	5	7							20
平成 26 年 4 月採用	0	3	6	2	1	2	1	1	3	19
平成 27 年 4 月採用	11	4	11	4	1		2		2	35
計	50	19	43	15	3	6	3	1	5	145

【採用試験の変更】

一般行政の平成 27 年 4 月期採用は、一般行政特別枠として実施しました。

- ① 受験資格の拡大（民間企業等職務経験者に限らず募集）
 - ・これまでの民間企業等職務経験者（※）に加えて、民間企業経験が 5 年以下の者などの受験が可能となり、多様な人材の確保に努めました。
 - ※直近 7 年間で 5 年以上職務経験がある人が対象
- ② 年齢上限を「39 歳」に設定
 - ・年齢構成の平準化に向けて、最も不足している 30 代職員の確保に努めました。

採用試験の結果：合格者 15 人 うち 29 歳以上は 11 人

Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

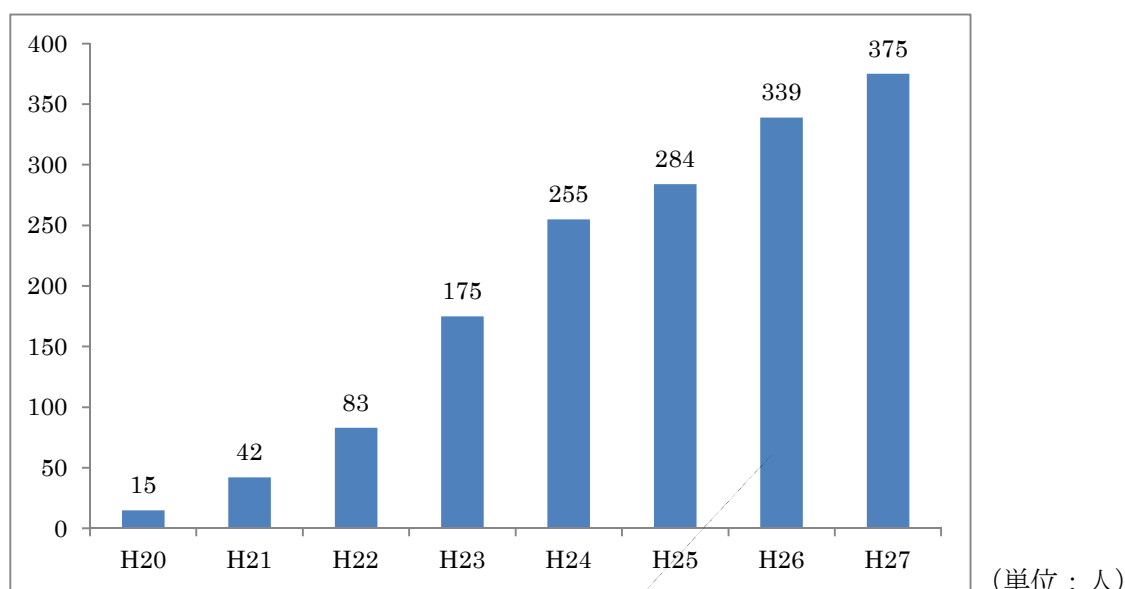
○ 多様な雇用形態の活用～本市の再任用職員の職員数の推移

再任用制度は、定年退職した職員の雇用と年金の接続のほか、長年培った知識・経験を業務に活かし、若年層の職員への技術・技能の伝承を図るものです。

本市の再任用希望者は年々増加しており、今後も、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられるに伴い、さらに増加することが見込まれています。

これから労働人口が大きく減少していく中、行政サービスの維持・向上の観点からも、高齢者の活用は必須であり、その一方で、若年層の確保、育成も不可欠であることから、正規職員を含めた全体の中で、個々の能力や特性を最大限に生かせる、人事管理を行うことが必要となっています。

◆本市の再任用職員の職員数の推移（各年4月1日現在）



※平成 27 年度は見込み数

平成 25 年度から年金支給開始年齢が段階的に引き上げられ、雇用と年金の接続の観点からも、再任用希望者が増加しています。

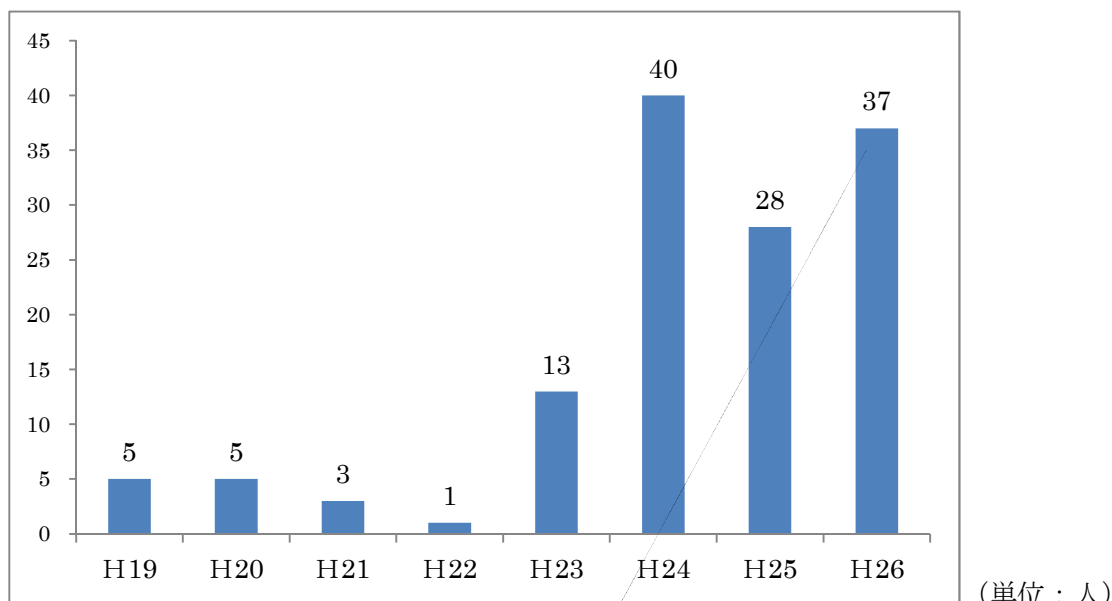
Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 多様な雇用形態の活用～任期付職員の職員数の推移

任期付職員制度は、「本格的業務に従事する者」として位置づけられ、相応の給与や休暇等の勤務条件が適用されるほか、3年から5年という複数年の任期を設定できる制度であることから、限られた人員を効果的・効率的に配分し、行政サービスの維持・向上を図る上でも、有効な手法の一つとなっています。

本市では、平成20年秋のリーマン・ショックの影響で生活保護受給者が急増し、生活保護ケースワーカーが不足したことから、平成23年度より、任期付短時間勤務のケースワーカーの採用を行っており、現在の任期付職員の大半を占めています。また、水と土の芸術祭やインターハイ開催に伴う業務など、一定期間内で終了する業務が発生した際に、その都度、任期付職員の採用を行っています。

◆ 本市の任期付職員の職員数の推移（各年4月1日現在）



【本市の任期付き職員の内訳】

(平成26年4月1日現在)

- ・公募区長 3人
 - ・生活保護ケースワーカー 26人
 - ・債権管理業務 8人
- 計 37人

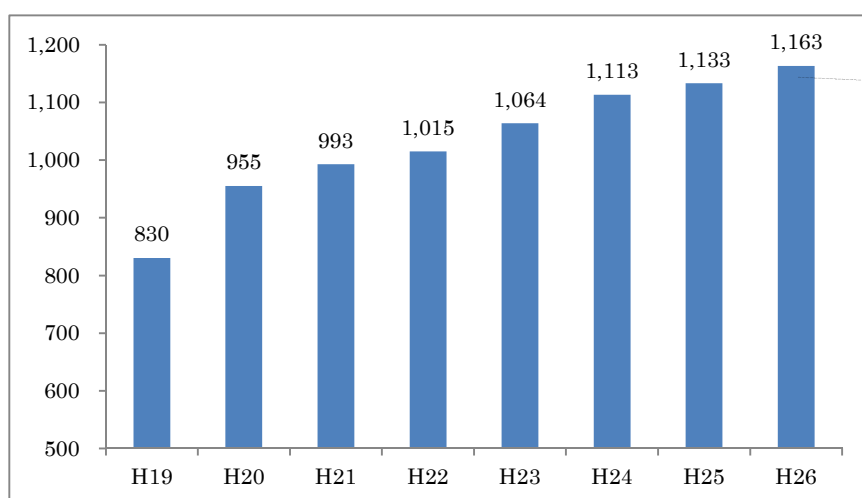
Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 多様な雇用形態の活用～非常勤職員・臨時職員の職員数の推移

市民の行政ニーズは複雑化、高度化してきており、市民サービスに係る企画など根幹に関わる業務を正規職員が集中して行っていくため、区役所の窓口などの定型的な業務や、専門性や知識経験を必要とする相談業務などに非常勤職員を配置しています。

臨時職員については、保育園で勤務する臨時職員が増加しています。限られた人員の中で、早朝・延長保育や一時預かりなど、多様化する市民の保育ニーズに迅速に 대응できるよう、短時間勤務の臨時職員をはじめとした多様な雇用形態の職員を活用しています。

◆ 非常勤職員の職員数の推移（各年4月1日現在）



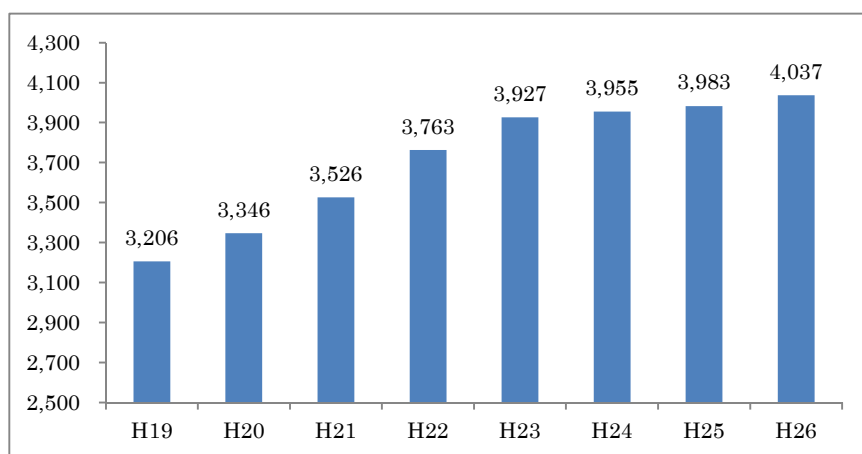
【主な職種別人数】

(平成26年4月1日現在)

- ・ 窓口業務 195人
- ・ 保健福祉窓口相談業務 33人
- ・ 女性相談業務 11人
- ・ 学校図書館司書 77人
- ・ 公共図書館司書 82人

(単位：人)

◆ 臨時職員の職員数の推移（各年4月10日現在）



(単位：人)

(臨時職員の内訳)

	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
日々雇用臨時職員	3,178	3,274	3,429	3,545	3,759	3,798	3,811	3,897
(うち保育園勤務)	1,179	1,327	1,453	1,555	1,755	1,809	1,862	1,973
臨時的任用職員	28	72	97	114	98	94	93	111
緊急雇用	0	0	0	104	70	63	79	29
計	3,206	3,346	3,526	3,763	3,927	3,955	3,983	4,037

IV 計画の内容

1 計画期間

平成27年度～30年度

2 基本方針

① 年齢構成の平準化の推進

職員の年齢構成に偏りがあり、今後の市政運営に支障をきたす恐れがあることから、前計画から継続して、職員数平均165人程度を平準化の基準として設定し、年齢構成の平準化に向けた取り組みを推進していきます。

特に30歳代前半の職員層が薄くなっていることから、20代後半から30代の民間企業等職務経験者を継続的に20人程度採用していくことにより、当該年代の職員数を引き上げます。

(数値目標)

現 状：平成27年4月1日現在の36歳～28歳の職員数平均106人（見込み）



民間企業職務経験者等を継続的に20人程度採用



目標値：平成31年4月1日現在の40歳～28歳の職員数平均を114人に引き上げる

② 選択と集中による人員の適正配置

持続可能な行財政運営の確立に向けて、予算担当部門、組織担当部門、人員担当部門が一体となり、重点事業など事業立案および推進にあたっての仕組みの改善※1を行っていきます。そのうえで、人員配置については、選択と集中の強化を図り、限られた人員の適正配置に努めていきます。

定員管理については、行政改革プラン2015の中間評価後に、改めて目標設定を行います。

※1【行政改革2015プラン（P7）】PDCAサイクルに基づき適正評価できる仕組みによる、組織・職員・予算などの経営資源配分の一体的検討

IV 計画の内容

③ 多様な雇用形態に応じた人員管理

社会状況の変化に対応した持続可能な行財政運営を行うため、任期付職員や再任用職員をはじめとした、多様な雇用形態の職員を活用するとともに、雇用形態ごとに従事する業務内容を整理して、雇用形態や労働条件に応じた人員管理を行います。

雇用形態	業務内容等
再任用職員	<ul style="list-style-type: none">・これまでの経験や知識、技能が生かせる業務を基本に配置します。・正規職員と同様の業務に従事します。
任期付職員	<ul style="list-style-type: none">・一定期間内に業務の終了が見込まれる場合、あるいは一定期間内に限り業務量の増加が見込まれる場合に、任期を定めた職員として配置します。・正規職員と同様の業務に従事します。
臨時的任用職員	<ul style="list-style-type: none">・職員の産前産後休暇および育児休業などにより代替職員が必要な場合に最長1年の期限付きで配置します。・代替職員と同様の業務に従事します。
非常勤職員	<ul style="list-style-type: none">・窓口など定型的な業務や、専門性や知識経験を必要とする相談業務等に配置します。
日々雇用臨時職員	<ul style="list-style-type: none">・正規職員等の業務を補助する職員として配置します。