

## 定員配置計画 2023 概要

複雑化・多様化する行政課題を解決し、市民サービスの維持・向上に必要な業務執行体制を確保するため、本市の強みとなる部門の職員超過を特性ととらえつつ、事務事業のあり方・やり方を不断に見直し、持続可能な行財政運営を行うことが必要です。

本計画期間においては、6つの取り組み項目を掲げ、引き続き、定員配置の選択と集中による定員の適正化を進めます。

### 1. 新潟市定員配置計画 2023 の内容

(1) 計画期間 2023 年 4 月～2027 年 3 月（4 年間）

(2) 取組項目

① 業務のあり方・やり方の見直し

人口減少の進行やデジタル化の進展を踏まえ、事業のあり方・やり方の見直しなど内部事務の効率化を進めます。

② 簡素で効率的な組織体制の再構築

本庁と区役所で行う業務の不断の見直しを行い、市政の重要課題に対応できる柔軟な組織体制を構築していきます。

③ 公民連携、業務の外部委託化の推進

多様化する市民ニーズや地域課題の解決に向け、多様な担い手と強みを活かしあった取り組みを進める必要があることから、公民連携や業務の外部委託化など民間の力を取り入れた市政の推進に取り組みます。

④ DXによる行政サービスの利便性向上・スマートな行政の実現

市民視点で業務のあり方を見直しつつ、デジタル技術の導入に積極的に取り組みながら自治体DXを推進することで、行政サービスの利便性向上と業務の効率化を実現します。

⑤ 市政を支える職員育成と環境整備

高度化・複雑多様化する行政課題を市民視点で考え、解決できる職員を育成するとともに、本市の特性を踏まえた職員配置や職員採用を行うなど定員配置の選択と集中を強化します。

⑥ 財政基盤の強化に向けた不断の見直し

「行政改革プラン 2018」や「集中改革プラン」の取組を継承しながら、「新潟市総合計画 2030」の前期実施計画内に「持続可能な行財政運営」として位置付けた項目を着実に推進します。

(3) 目標

国の配置基準がある職種・部門及び教育職員を除いた令和4年度職員数4,731人を職員数の目安とし、上記の取組を進めることによって、市政の課題解決や活性化に資する企画立案など、創意工夫をより発揮すべき業務や部門にメリハリのある職員配置を行います。

## 2. 政令指定都市（100万人程度以下）との職員数の比較【普通会計部門】

### 【全体比較】

○国の配置基準がある職種や部門及び教育職員を除く普通会計部門において、人口100万人程度以下の同規模政令指定都市の職員数をもとに算出した、平均的なモデル職員数（修正値）と比較すると、令和4年4月1日時点で140人超過しています。

配置基準を除く部門ごとの職員数比較

【令和4年4月1日現在】

（単位：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	25	734	219	1,173	531	5	160	102	467	401	914	4,731
修正値	25	746	240	920	622	7	100	95	579	374	883	4,591
超過数	0	△ 12	△ 21	253	△ 91	△ 2	60	7	△ 112	27	31	140
超過率 (%)	0.0	△ 1.6	△ 8.8	27.5	△ 14.6	△ 28.6	60.0	7.4	△ 19.3	7.2	3.5	3.0

※「超過率(%)」は、「超過数」を「修正値」で除した数値。

※「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。

### 【主な部門別比較】

部門	修正値との超過数	職員数の修正値との主な乖離理由	主な取組内容
民生部門	253	・公立保育園を多く設置し、国を上回る市独自の配置基準に基づき、未就学児に対する手厚い保育の実施に必要な職員を配置していることで、294人超過	・別途策定済みの「市立保育園配置計画」に基づき、市立保育園の適正配置を計画的に推進
衛生部門	△ 91	・委託化が進んでいる清掃関連(清掃センターなどの部署に配属される職員)で46人下回る	・委託化など、民間活力の導入を今後も推進
農林水産部門	60	・特に広大な耕地面積を有しており、区役所に農業部門を設けるとともに、5つの事務所を持つ農業委員会を有していることから60人超過	・業務のあり方・やり方の見直し及びデジタル技術の導入とあわせたDXの推進 ・本市の強み、特性をとらえ、今後もメリハリのある職員配置
土木部門	△ 112	・市が管理する港湾施設の有無などの都市ごとの違い ・公園の維持管理や道路パトロールなどへの民間委託の積極的な導入	・採用困難な専門職種の積極的採用及び高度化・複雑多様化する行政課題を市民視点で考え、解決できる職員の育成
教育部門	27	・社会教育関連において、設置する多くの公民館の管理を直営で行っていることから38人超過	・業務のあり方・やり方の見直し ・簡素で効率的な組織体制づくり
総務部門	△ 12	・他都市と比較して、8つの区役所の他に出張所や連絡所を多く設置しているため、住民関連では83人超過	・ICT技術やマイナンバーカードの活用による、市民の利便性向上と業務の効率化を合わせて実施

⇒本市の強みや特性を考慮した上で、部門ごとの職員数の適正化の取組を進め、人員が必要になる部門に弾力的に追加配置するなど、職員一人当たりの業務量の平準化を目指します。

### 3. 段階的定年引上げ期間中の課題と取り組み

#### 課題 1

令和5年度から定年年齢が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることにより、令和5年度から令和14年度までの間は、定年退職者が生じるのは2年に1度となりますが、優れた人材を安定的に確保する必要があります。

#### 取組 1

- 継続的な新規採用
- 大量退職に備えた、計画的な採用前倒し

#### 課題 2

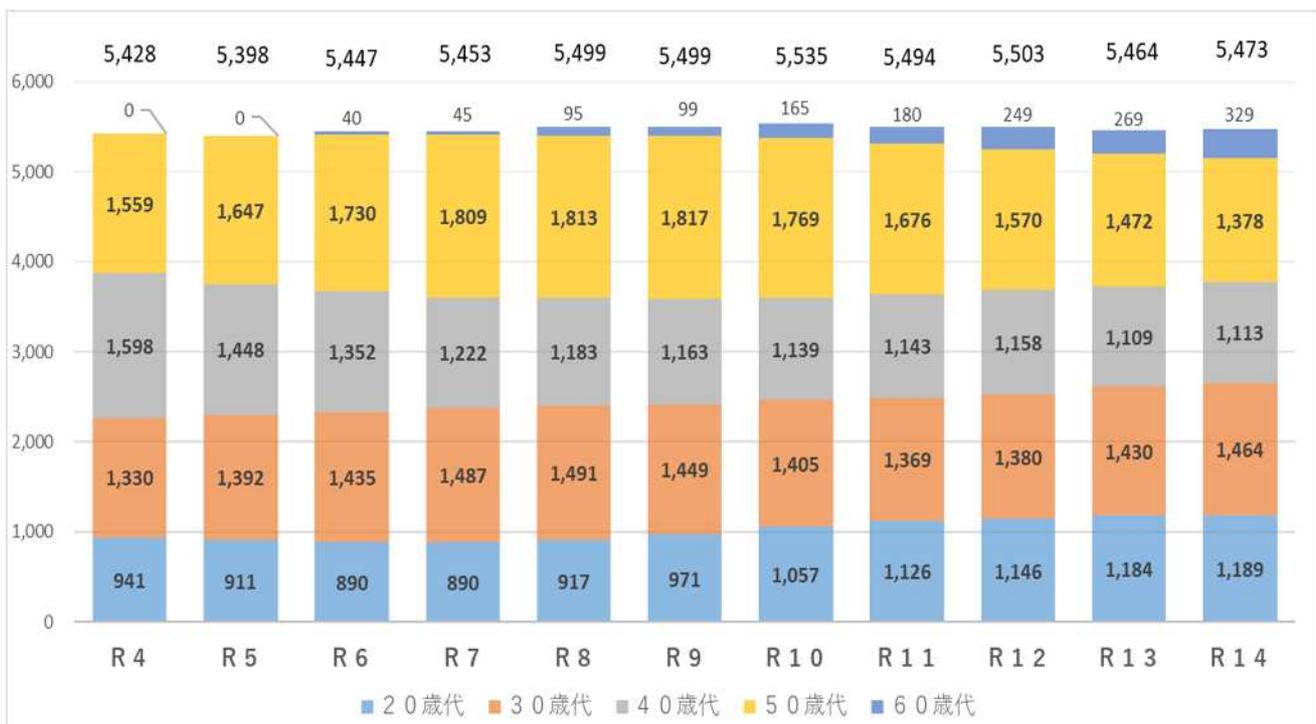
少子化の進行などに伴う学卒者の獲得競争の激化により、予定する採用者数が確保しにくくなる可能性があります。

#### 取組 2

- 採用困難な専門職種を中心に、市民の負託に応えることのできる職員の採用方法を検討
- 業務のあり方・やり方の見直しなどを一層進め、業務量に見合った職員数に適正化

《参考》 年度ごとの年代別職員数【職員数の適正化を見込まない場合の推測】

(単位：人)



年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
退職数	178	129	159	151	173	183	208	190	217	191	225
採用数	148	178	185	197	196	219	192	199	203	210	223