

新潟市定員配置計画 2018

【2018年10月～2023年3月】

平成30年9月

新 潟 市

目 次

I	定員配置計画 2018 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
5	平成 27 年度から平成 30 年度まで	6
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	7
○	政令指定都市（100万人程度以下）との比較	
・	過去10年間の職員減員率・職員数の推移	8
・	普通会計部門での修正値比較	9
・	超過部門における分析	10～14
○	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	15～16
○	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	17
○	多様な雇用形態の活用	
・	再任用職員の職員数の推移	18
・	任期付職員の職員数の推移	19
・	非常勤職員/臨時職員の職員数の推移	20
IV	計画の内容	
1	基本方針	21～23
2	計画期間	
3	取組項目	
4	数値目標	
5	進捗管理	

I 定員配置計画 2018 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。

今年度新たに策定した行政改革プラン 2018 では、本格的な人口減少、少子・超高齢社会の到来や国際化・高度情報社会など市民生活に直結する課題の多種多様化、また公共施設の老朽化などに対応しつつ、市民サービスを維持・向上させ、市民が安心して暮らせる「安心政令市にいがた」を確立していくには、持続可能な行財政運営は欠かせないことから、今後は、これまで以上に行財政改革を徹底し、限られた資源の選択と集中を行い、財政の健全化を図るとともに、市役所内部の組織・定員の適正化にもスピード感をもって取り組むこととしています。

定員適正化については、行政改革プラン 2018 の考え方を基に、新潟市行政改革プラン策定検討委員会等で示された提言等を踏まえながら、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 2018 の期間（4 か年）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 2018 —

改革基本方針 I 行政経営品質の向上に向けた取組の強化

重点改革項目 1 選択と集中による経営資源の適正配分

市民の皆さまが安心して暮らせる「安心政令市にいがた」を確立していくには、限られた経営資源の適正配分を徹底し、持続可能な財政運営を図る必要があります。

事業の選択と集中をより一層徹底するため、事務事業点検により本市のサービス水準や他都市の先進事例などを把握し、国や新潟県等との制度や事業との役割分担にも配慮しながら、常に事業のあり方・やり方を精査し、効果的・効率的な経営資源（予算、組織、人員）の適正配分に取り組めます。

また、事業のあり方・やり方の精査にあわせ、市役所内部の体制も業務量などに応じた効率的なものとなるよう同規模政令指定都市の状況も考慮しながら、組織の最適化と定員管理のさらなる適正化を進めます。

なお、各課の共通事務の一元化など業務の集約化を進め、内部事務の効率化・簡素化に取り組むとともにAIをはじめとした先端技術の活用など、情報化社会の変革に対応したICTの活用にも積極的に取り組んでいきます。

具体的な改革項目

- 総人件費を意識した定員の適正化
- 会計年度任用職員制度への対応

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。

◆ 新・定員配置計画（平成25～26年度）の進捗状況

（単位：人）

	H25	H26	H27	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	5,545	
（前年度比）		△47	△19	△66
差（b）-（a）	△8	△40	△19	△74

※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

5 平成27年度から平成30年度まで【定員配置計画2015（平成27～30年度）】

平成27年度に策定した定員配置計画2015は、行政改革プラン2015の考え方を基に、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するため、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を行いながら、人員配置については、選択と集中の強化を図ることとしました。

また、職員の年齢構成の偏りを是正するため、前計画から継承して、職員層が薄くなっている30歳代前半の職員数を、民間企業等職務経験者を継続的に採用していくことにより引き上げる、年齢構成の平準化を前計画から引き続き推進する計画でした。

なお、定員管理における目標設定については、行政改革プラン2015の中間評価後に改めて設定することとしていました。

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、限られた資源の選択と集中を行い、財政の健全化を図るとともに、市役所内部の組織・定員の適正化にもスピード感をもって取り組む必要があります。

◆ 定員配置計画2015（平成27～30年度）の内容

① 年齢構成の平準化の推進

【目標】平成27年4月1日現在の36歳～28歳の職員数平均106人

↓

民間企業等職務経験者を継続的に20人程度採用することで

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

【実績】平成30年4月1日現在で、129人

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る。

なお、定員管理については行革プラン2015の中間評価後に、改めて目標設定を行うこととする。

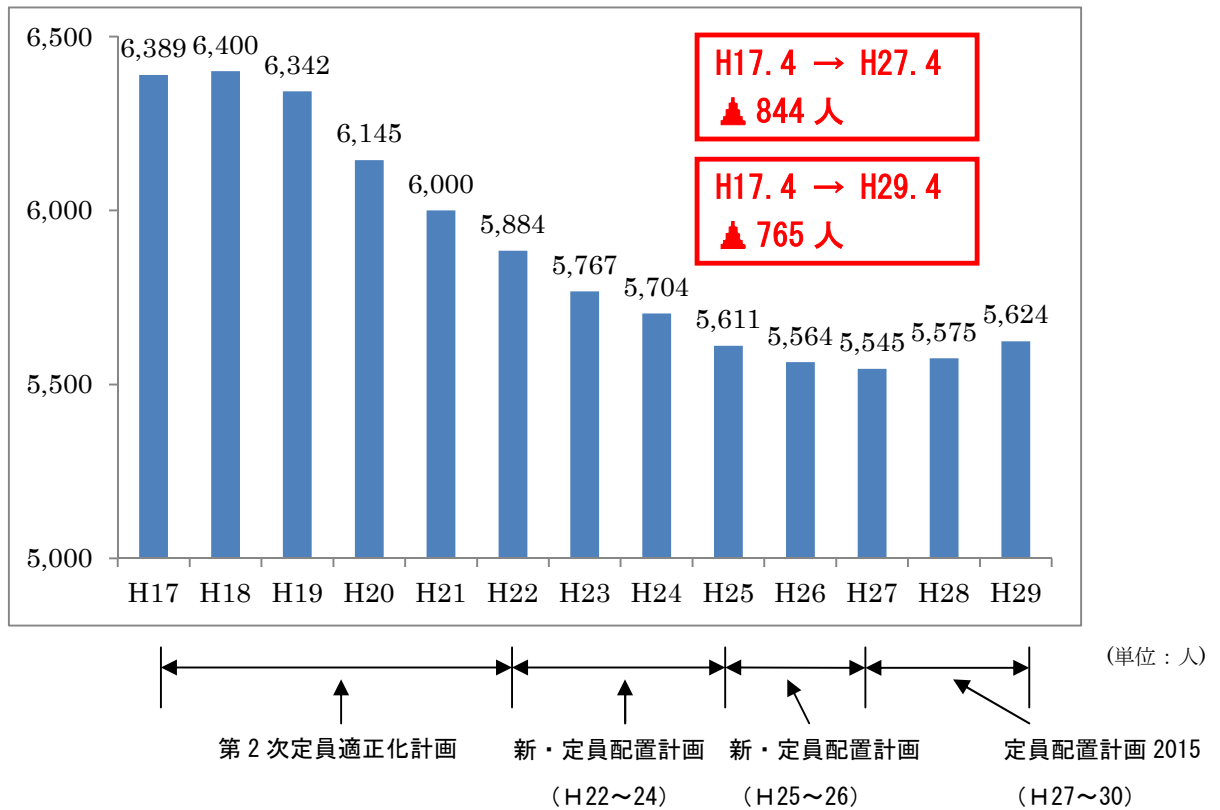
③ 多様な雇用形態に応じた人員管理

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う。

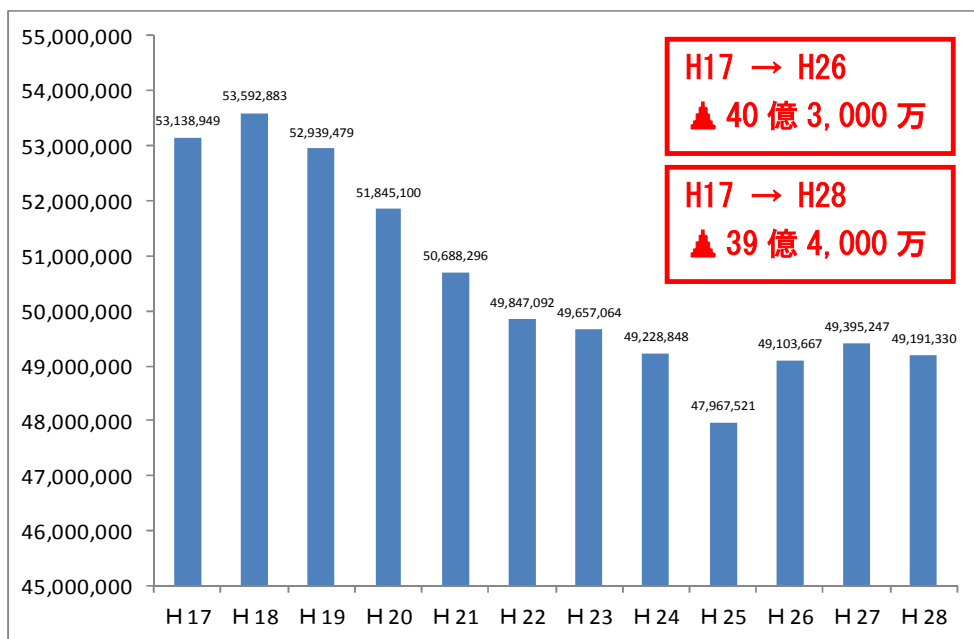
Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 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844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

（単位：千円）

※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10年間の減員率の比較では、堺市、北九州市、浜松市に次ぐ減員率となっています。

◆過去10年間の職員減員率の推移(普通会計)

	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
千葉市	0.0	-0.9%	-2.1%	-4.3%	-5.5%	-6.9%	-7.8%	-8.2%	-8.4%	-7.5%	-6.9%
相模原市	0.0	-0.6%	-2.3%	-3.5%	-3.4%	-3.0%	-2.1%	-0.2%	0.4%	-0.1%	0.0%
静岡市	0.0	0.0%	-3.8%	-5.5%	-6.1%	-6.2%	-8.3%	-9.0%	-9.8%	-2.0%	-2.1%
浜松市	0.0	-1.9%	-4.5%	-6.2%	-7.1%	-8.9%	-9.9%	-11.4%	-14.5%	-14.9%	-15.7%
堺市	0.0	-3.8%	-7.9%	-13.1%	-16.4%	-17.5%	-18.7%	-18.2%	-23.3%	-22.2%	-22.4%
岡山市	0.0	-3.2%	-3.8%	-5.6%	-6.8%	-7.4%	-7.2%	-6.6%	-7.4%	-7.6%	-7.0%
北九州市	0.0	-2.4%	-4.5%	-6.6%	-7.8%	-9.9%	-10.5%	-12.4%	-15.2%	-15.8%	-15.9%
熊本市	0.0	-1.1%	-2.2%	-2.4%	-3.0%	-0.9%	-0.2%	0.2%	0.8%	0.5%	1.1%
新潟市	0.0	-3.1%	-5.4%	-7.2%	-9.1%	-10.1%	-11.5%	-12.3%	-14.4%	-13.8%	-12.8%

- 1：堺市 $\Delta 22.4\%$
 2：北九州市 $\Delta 15.9\%$
 3：浜松市 $\Delta 15.7\%$
 4：新潟市 $\Delta 12.8\%$

◆過去10年間の職員数の推移(普通会計)

	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H29とH19の比較
千葉市	6,440	6,379	6,305	6,166	6,085	5,998	5,940	5,910	5,943	5,993	6,024	-416
相模原市	4,474	4,447	4,369	4,319	4,324	4,338	4,381	4,465	4,490	4,468	4,475	1
静岡市	4,995	4,995	4,805	4,722	4,689	4,685	4,578	4,546	4,550	4,896	4,890	-105
浜松市	5,607	5,501	5,355	5,260	5,209	5,110	5,051	4,966	4,897	4,879	4,848	-759
堺市	4,850	4,664	4,466	4,213	4,056	4,000	3,944	3,967	3,935	3,968	3,963	-887
岡山市	5,070	4,909	4,875	4,786	4,724	4,697	4,707	4,737	4,719	4,713	4,739	-331
北九州市	7,244	7,073	6,915	6,763	6,678	6,528	6,487	6,347	6,290	6,256	6,252	-992
熊本市	4,932	4,877	4,822	4,814	4,783	4,889	4,923	4,942	4,974	4,956	4,989	57
新潟市	6,342	6,145	6,000	5,884	5,767	5,704	5,611	5,564	5,545	5,575	5,624	-718

※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 $\Delta 992$ 人
 2：堺市 $\Delta 887$ 人
 3：浜松市 $\Delta 759$ 人
 4：新潟市 $\Delta 718$ 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29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9市（新潟、千葉、相模原、静岡、浜松、堺、岡山、北九州、熊本）の職員数の比較（修正値比較※）では、普通会計部門で471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、超過人員は増加しています。

部門別では、依然として総務、民生、農林水産、教育などが超過となっており、総務部門は区役所・出張所を多く設置していること、民生部門は市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、教育部門は公民館職員や給食調理員等の配置が多い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26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	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

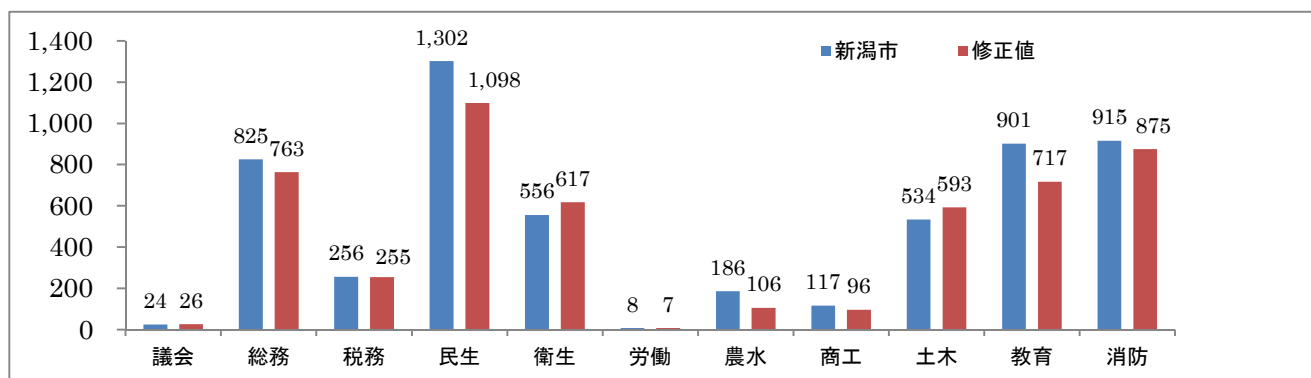
※「超過率(%)」は、「超過数」を「修正値」で除した数値。

H26：超過数 444人

(2)平成29年4月1日現在

H29：超過数 471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	825	256	1,302	556	8	186	117	534	901	915	5,624
修正値	26	763	255	1,098	617	7	106	96	593	717	875	5,153
超過数	△2	62	1	204	△61	1	80	21	△59	184	40	471
超過率(%)	△7.7	8.1	0.4	18.6	△9.9	14.3	75.5	21.9	△9.9	25.7	4.6	9.1



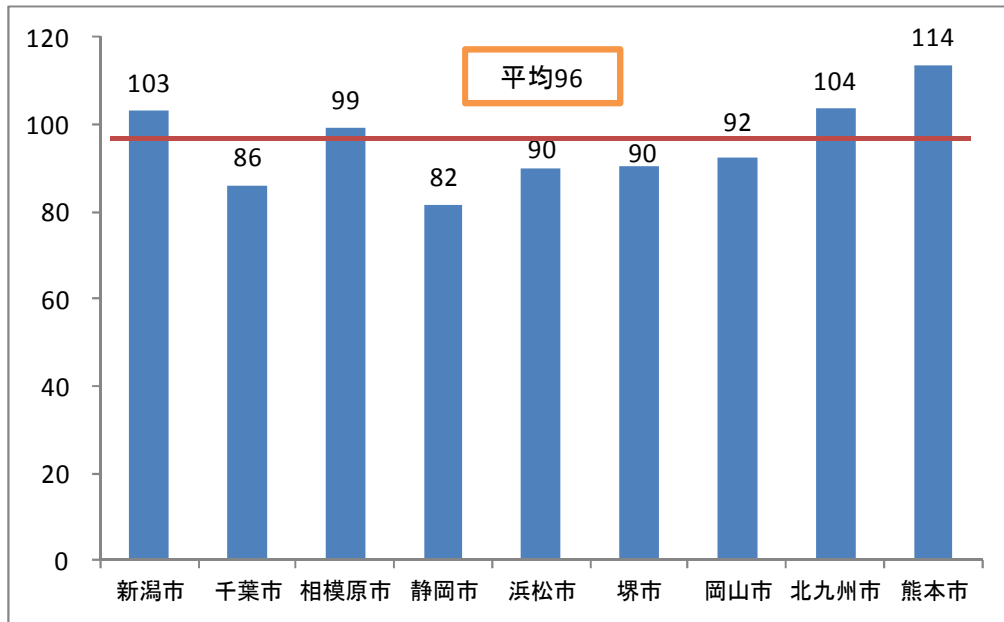
Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 政令指定都市との比較～超過部門における分析

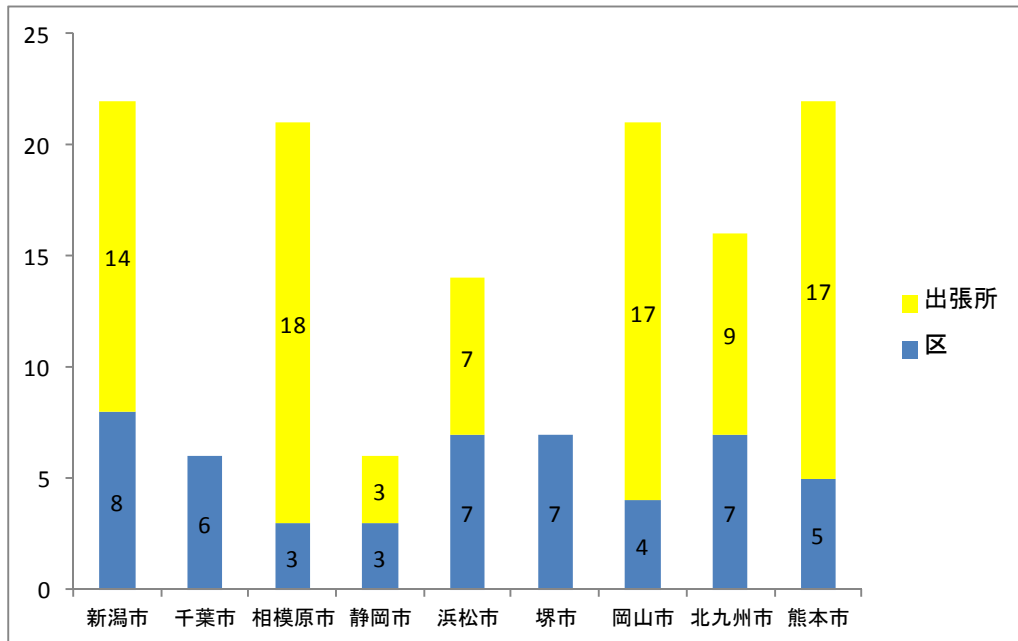
【総務部門】

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。

総務部門職員数（人／住民10万人）



区役所・出張所数（平成29年4月1日現在）



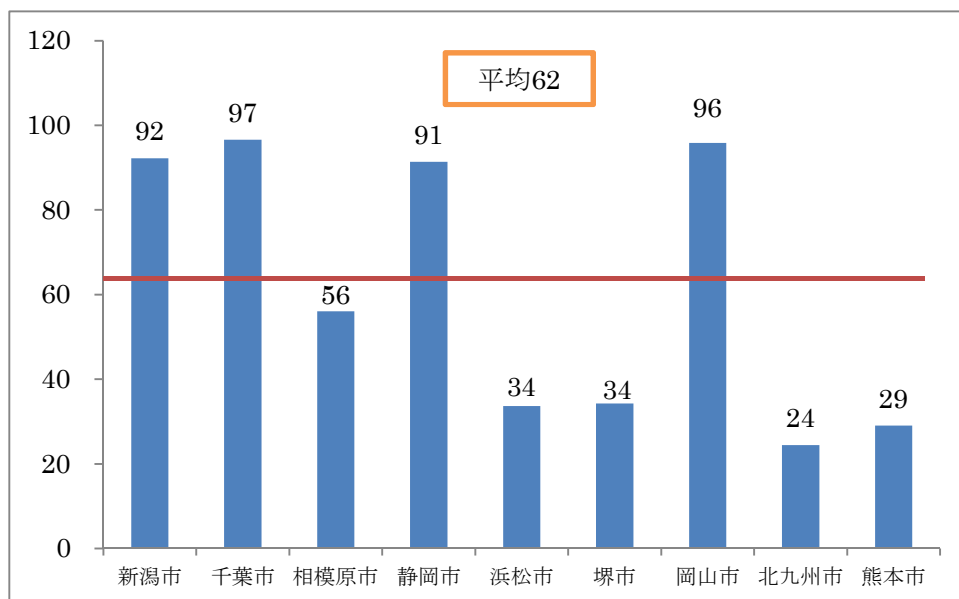
Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 政令指定都市との比較～超過部門における分析

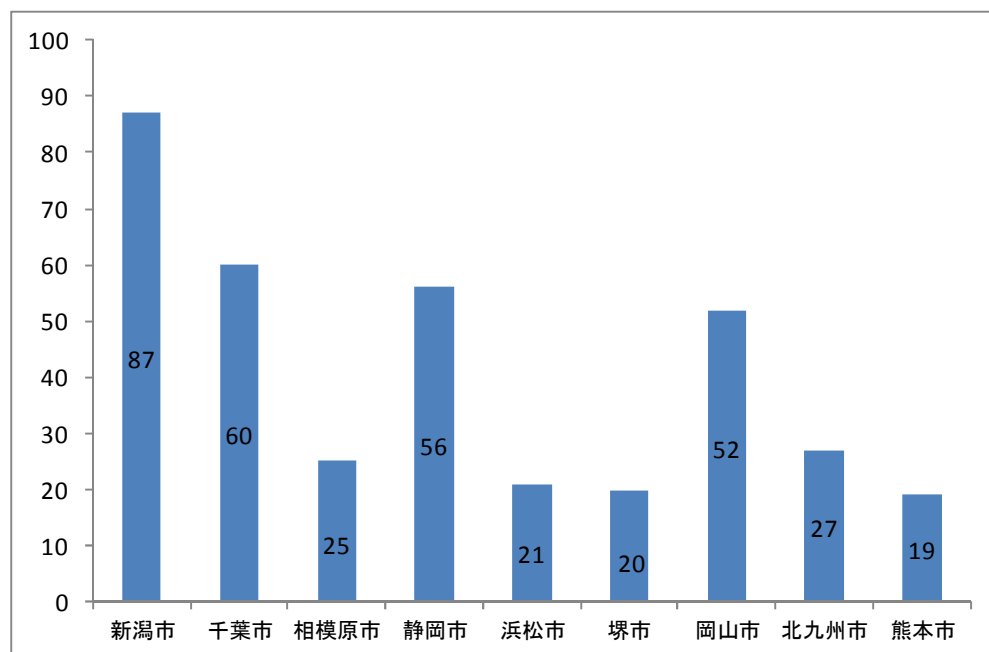
【民生部門】

市立保育園を多く設置しており、また、手厚い保育サービスを実施しているため、相応の職員数を配置しています。

保育園（民生部門）職員数（人／住民10万人）



市立保育園数（平成29年4月1日現在）



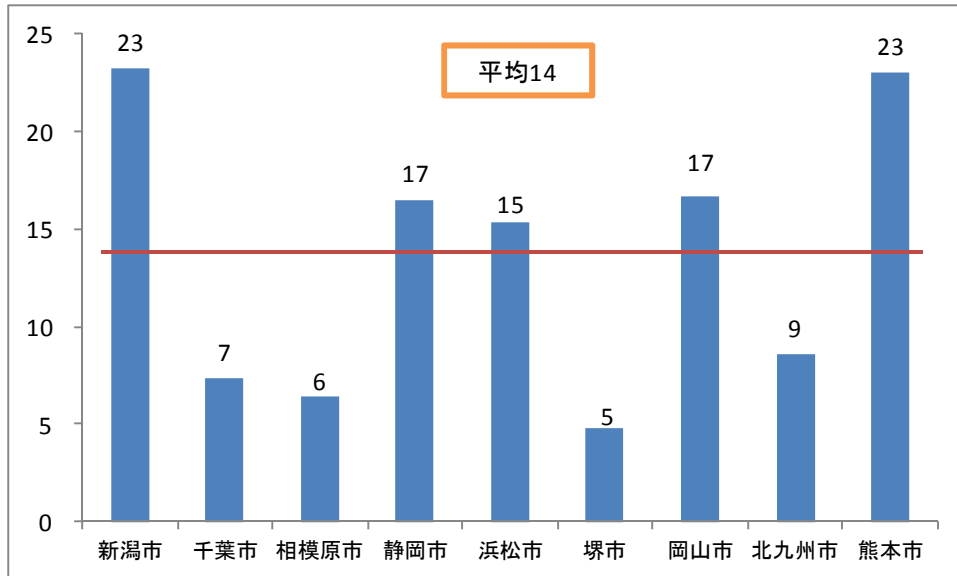
Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 政令指定都市との比較～超過部門における分析

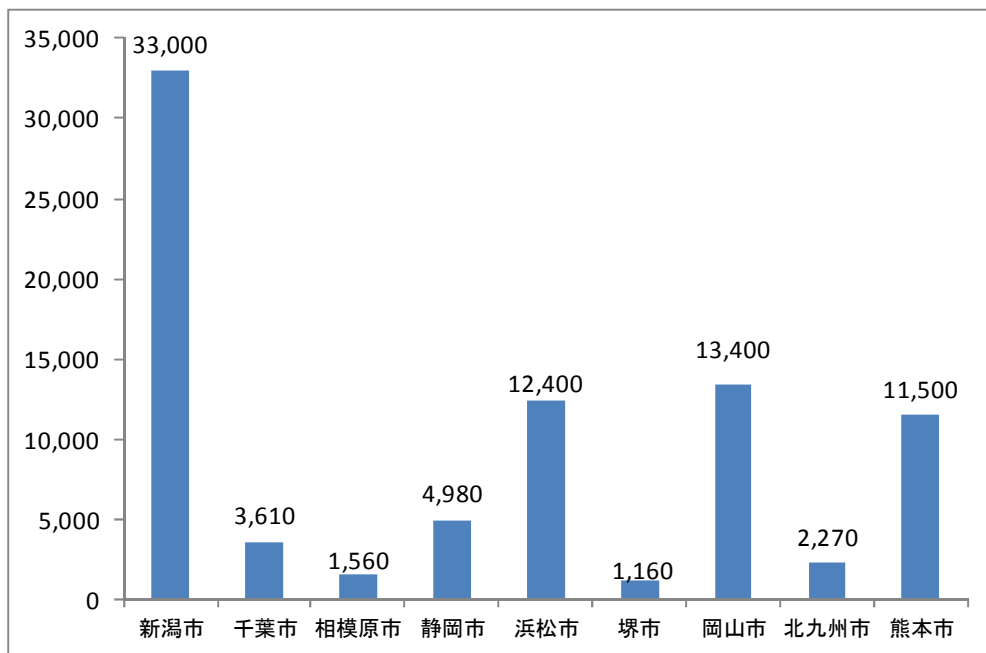
【農林水産部門】

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。

農業（農林水産部門）職員数（人／住民10万人）



耕地面積 (ha) 平成 29 年 農林水産省市町村別統計



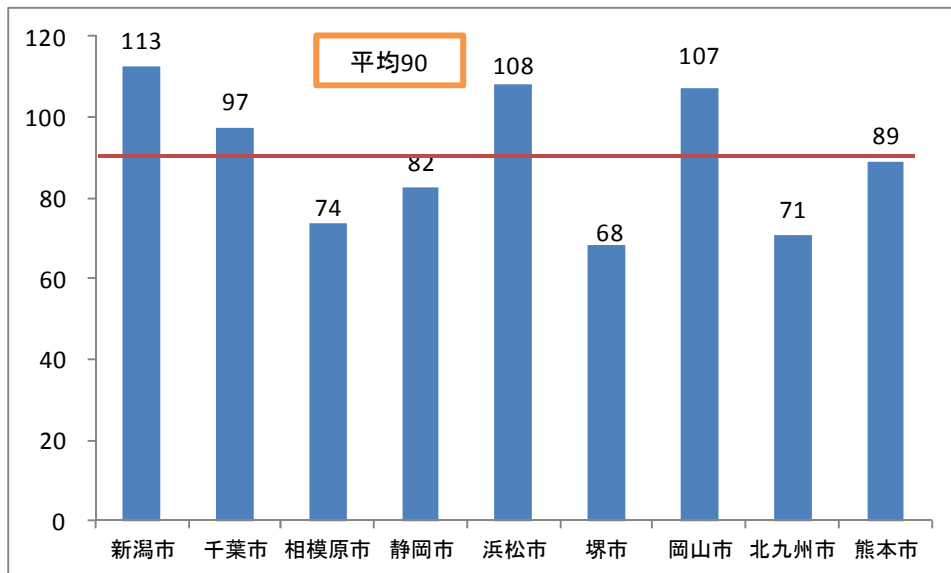
Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 政令指定都市との比較～超過部門における分析

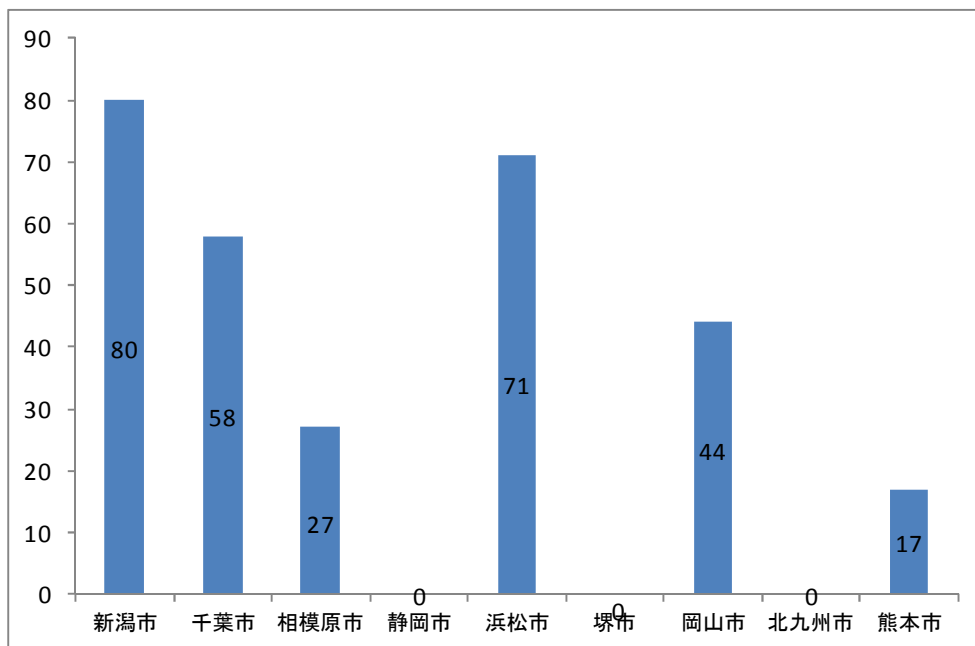
【教育部門】

公民館や各小中学校に相応の職員数を配置しています。

教育部門職員数（人／住民10万人）



公民館職員数（平成29年度定員管理調査）



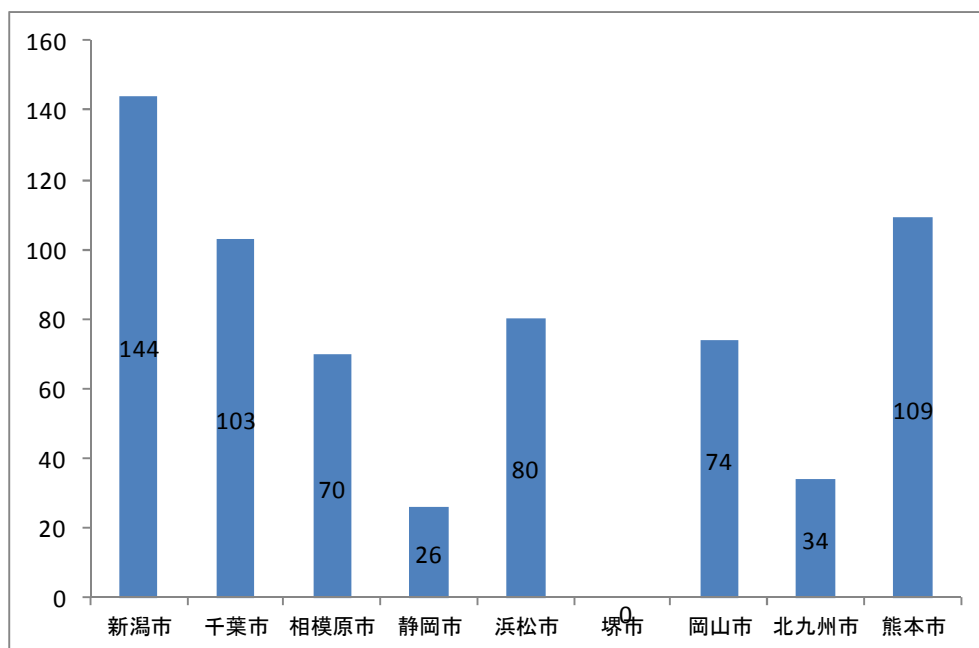
Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 政令指定都市との比較～超過部門における分析

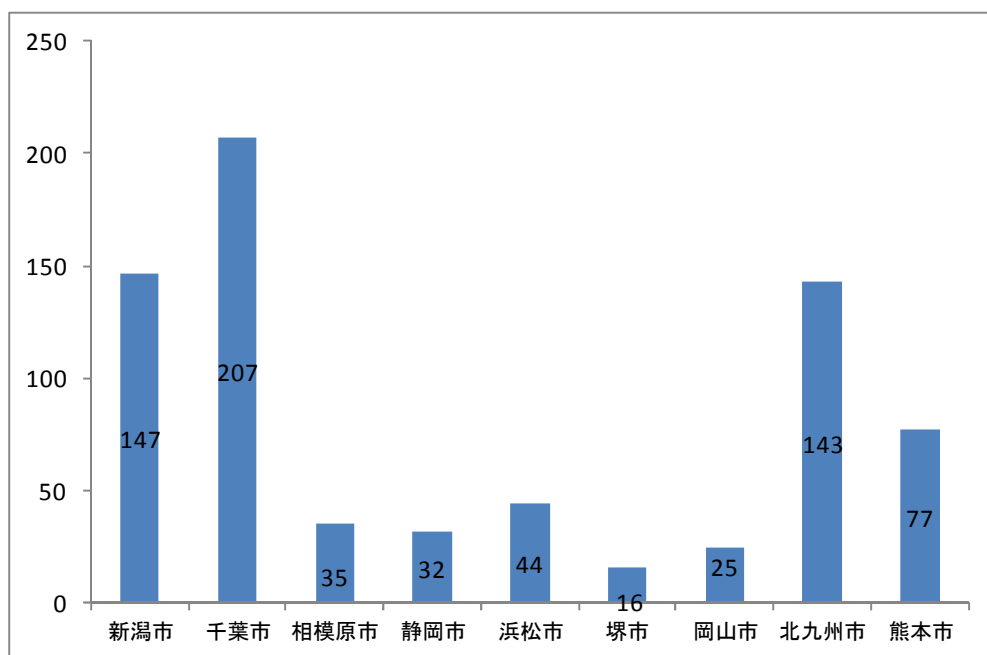
【教育部門続き】

公民館や各小中学校に相応の職員数を配置しています。

調理員（義務教育）職員数（平成 29 年度定員管理調査）



用務員（義務教育）職員数（平成 29 年度定員管理調査）



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

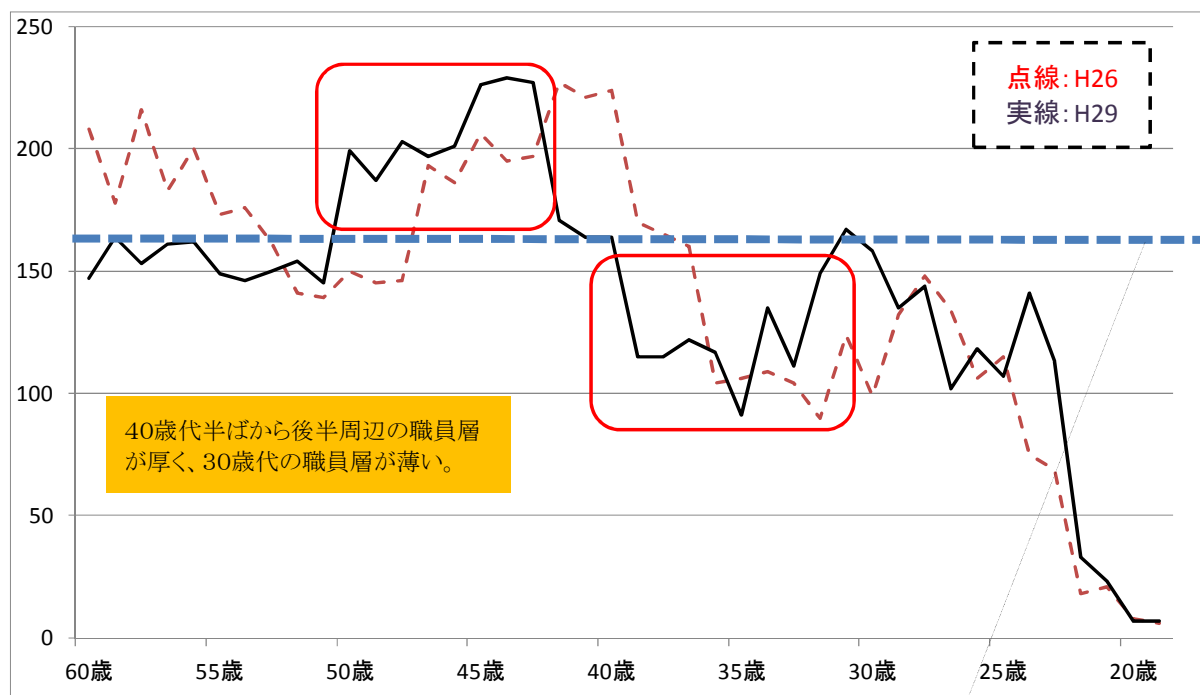
本市職員の年齢構成は、40歳代半ばから後半周辺の職員層が厚く、30歳代の職員層が薄くなっており、年齢構成に偏りがあります。

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、職員の年齢構成の平準化を考慮しながら、引き続き計画的に採用を行っていく必要があります。

◆ 年齢別職員数 平成29年4月1日現在／水道・病院除く

(単位：人)



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)

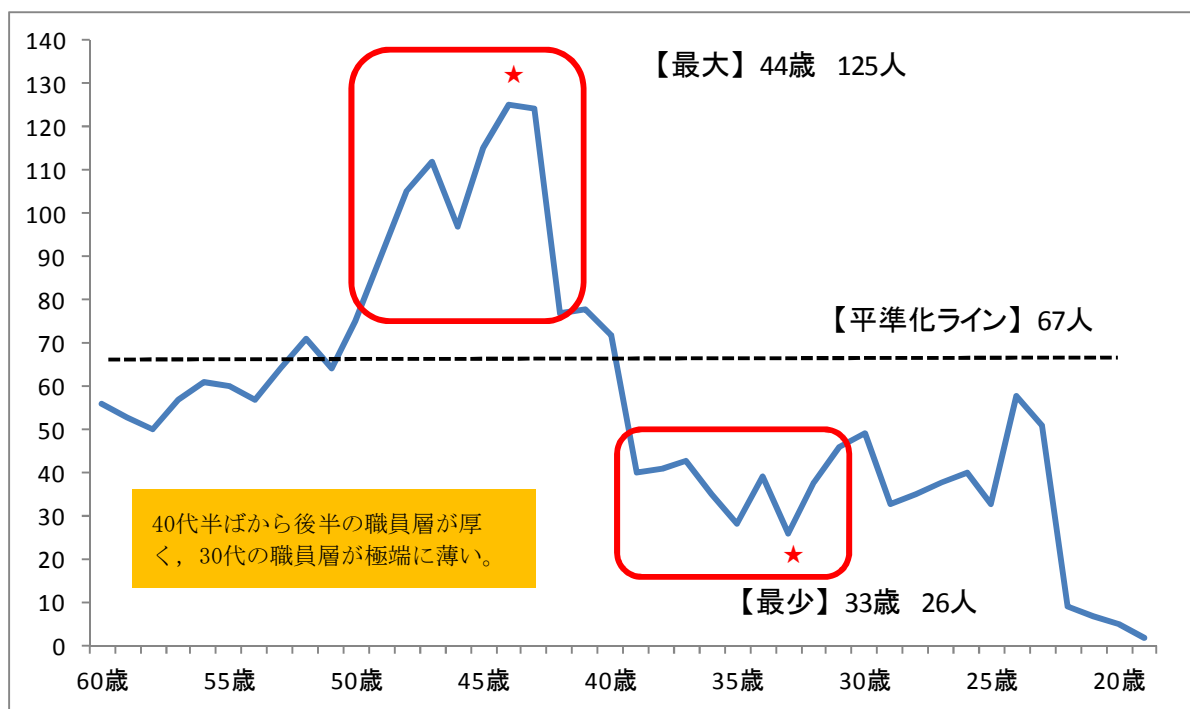
○ 年齢構成の平準化の推進

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

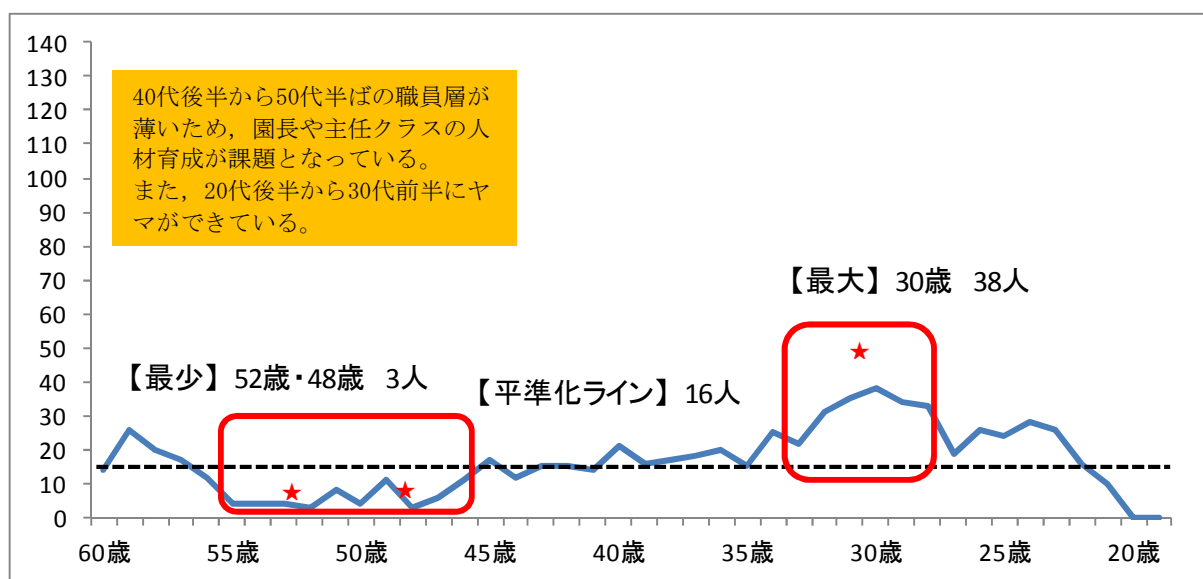
下のグラフのとおり、一般行政および保育士の年齢構成の偏りが顕著であり、計画的な職員採用が必要となっています。保育士については、40歳代後半から50歳代半ばの職員層が薄く、職員採用での解消が難しい状況であり、保育現場の中心的な役割を担う人材の育成が喫緊の課題となっています。

◆ 【一般行政】年齢別職員数 平成29年4月1日現在



(単位：人)

◆ 【保育士】年齢別職員数 平成29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	司書	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		4	10	4	1		2		2		23
平成28年4月採用		4	4						3		11
平成29年4月採用	7		2							3	12
平成30年4月採用	5		2							2	9
計	51	23	50	15	3	6	3	1	8	3	165

【民間企業等職務経験者等採用試験（一般行政）の変更点】

平成30年4月期採用での変更点は以下のとおりです。

① 職務経験の緩和

- ・当初、直近5年間で3年以上（継続勤務期間2年以上）職務経験がある人を対象としていましたが、継続勤務期間を1年以上に緩和し、受験者の確保に努めました。

Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

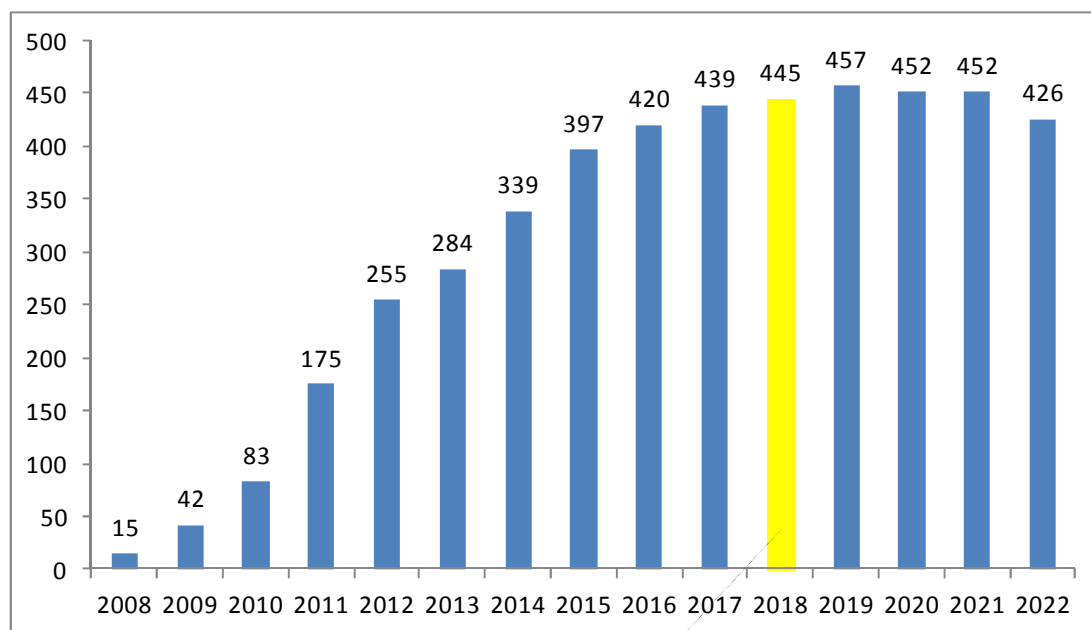
○ 多様な雇用形態の活用～本市の再任用職員の職員数の推移

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金支給開始年齢が段階的に引き上げられているに伴い、年々増加しています。

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、正規職員を含めた職員全体の中で、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（各年度4月1日現在）



(単位：人)

※2019年度以降は見込み数

2013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。

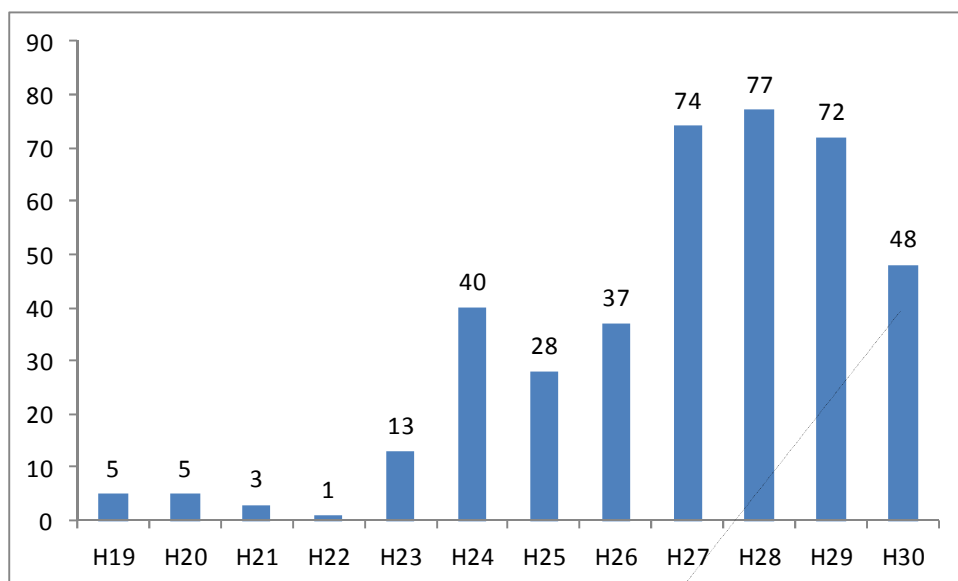
Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 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きました。また、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るほか、複雑・高度化する行政需要に的確に対応していくために、弁護士資格を有する職員や災害時における知識や技能などの経験を有する職員などを採用しています。

◆ 本市の任期付職員の職員数の推移（各年4月1日現在）



(単位：人)

【本市の任期付き職員の主な業務】

(平成30年4月1日現在)

- ・公募区長・公募部長
- ・危機管理担当・法務管理
- ・生活保護ケースワーカー
- ・債権管理業務
- ・保育士や保健師などの育児休業代替
- ・その他一般事務

など

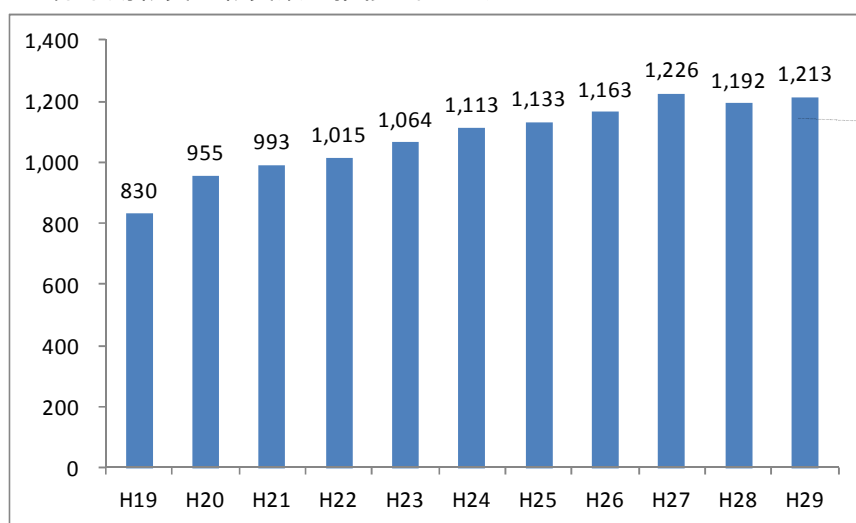
Ⅲ 現在の職員数の状況と課題

○ 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応えられるよう、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）



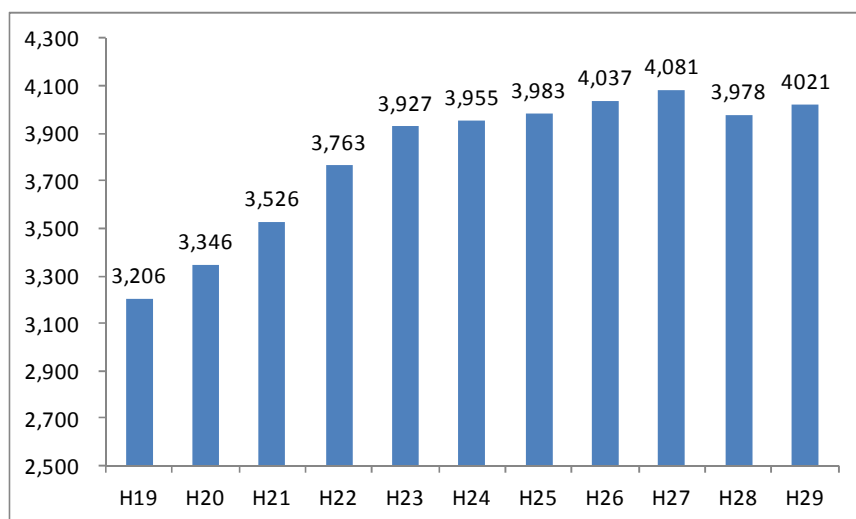
【主な職種別人数】

(平成29年4月1日現在)

- ・窓口業務 243人
- ・保健福祉窓口相談業務 22人
- ・女性相談業務 8人
- ・公民館業務 44人
- ・図書館司書業務 83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)

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
日々雇用臨時職員	3,545	3,759	3,798	3,811	3,897	3,960	3,872	3,924
(うち保育園勤務)	1,555	1,755	1,809	1,862	1,973	2,048	2,100	2,165
臨時的任用職員	114	98	94	93	111	110	106	97
緊急雇用	104	70	63	79	29	11		
計	3,763	3,927	3,955	3,983	4,037	4,081	3,978	4,021

IV 新潟市定員配置計画 2018 の内容

1 基本方針

平成 29 年 4 月 1 日現在で、人口 100 万人以下の同規模政令指定都市との職員数の比較において、本市の職員数が 471 人超過していることを踏まえ、超過部門を本市の特性ととらえつつ、持続可能な行財政運営の確立のため、事務事業のあり方・やり方の見直しとあわせて、定員配置の選択と集中を強化し、更なる定員の適正化を進めます。

2 計画期間

2018 年 10 月～2023 年 3 月

3 取組項目

① 業務のあり方・やり方の抜本的な見直し

事業のあり方・やり方の精査にあわせ、行政サービスの提供主体・方法、人員体制など業務運営手法の見直しや、専門性や効率性の観点を踏まえた業務体制の見直しを行います。

- ・学校給食調理や道路パトロールなど、現業業務の委託化の推進
- ・窓口業務におけるアウトソーシングの活用
- ・戸籍事務や国民健康保険料徴収業務の集約化・センター化，介護認定審査業務の集約化

など

② 簡素で効率的な組織体制の再構築

市役所内部の体制を、業務量などに応じた効率的なものとなるよう同規模政令市の状況も考慮しながら、組織の最適化と定員の適正化を進めます。

- ・業務の見直しにあわせた組織の見直し
- ・利用実態や地域での役割、市民サービス向上の観点を考慮した出張所、連絡所のあり方の検討

③ 内部事務の集約化・効率化と ICT の活用

各課の共回事務の一元化など業務の集約化を進め、内部事務の効率化・簡素化に取り組むとともに ICT の活用にも取り組みます。

- ・庶務など各課共回事務の部内での一元化
- ・総務事務システムの導入と全庁的な総務事務センター設置の検討

IV 新潟市定員配置計画 2018 の内容

④ 総人件費を意識した職員配置

平成 32 年 4 月から導入が予定されている「会計年度任用職員制度」(注)により、臨時・非常勤職員の人件費を含めた勤務条件の見直しが必要なことから、正規職員だけでなく、市全体として総人件費を意識した定員の適正化を進めます。

- ・業務のあり方・やり方の見直しに伴う職員配置の選択と集中の強化、適正配置
- ・業務量を踏まえた臨時・非常勤職員数の適正化
- ・任期付職員や再任用職員などの多様な雇用形態の活用

⑤ 年齢構成の平準化への配慮

職員の年齢構成の平準化に向けた取り組みを引き続き推進していきます。

特に 30 歳代の職員層が薄くなっていることから、30 歳代の民間企業等職務経験者を継続的に採用していくことにより、当該年代の職員数(水道局、市民病院、県からの権限移譲に基づく教職員を除く)を平成 30 年 4 月 1 日現在の職員数 127 人から 135 人へ引き上げます。

- ・民間企業等職務経験者等採用試験の継続実施
- ・【現状】2018 年 4 月 1 日現在の 30 歳～39 歳の職員数平均 127 人



【目標】2023 年 4 月 1 日現在の 35 歳～44 歳の職員数平均を 135 人に引き上げる

⑥ 市立保育園の適正配置

本市では、市立保育園を多く設置し、手厚い保育を実施してきたため、これまで保育園に相応の職員数を配置してきました。

今後も、子育てと仕事を両立するための保育ニーズはさらに増大することが予想される一方、多くの市立保育園で、施設の老朽化や狭あい化が進み、安心して子どもを保育できる環境の確保が喫緊の問題となっています。

これらの状況に適切かつ持続的に対応していくため、別途「新潟市立保育園配置計画」を策定し、これまで以上に民間の力を活用し、市立保育園の適正配置を計画的に進めていきます。

- ・施設の耐用年数を踏まえながら、民営化を推進
- ・施設の減少と合わせて職員の適正配置を推進

IV 新潟市定員配置計画 2018 の内容

4 数値目標

上記 3 に掲げた項目に取り組みながら、新規採用職員数の精査と、現業職の退職不補充により、普通会計の職員（県からの権限移譲に基づく教職員分を除く）を 5 年間で 220 人減員することを数値目標とします。

(各年度 4 月 1 日現在, 単位: 人)

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	計
普通会計 職員数	5,579	5,539	5,484	5,429	5,394	5,359	—
前年度比 職員数		△40	△55	△55	△35	△35	△220

5 新潟市定員配置計画 2018 の進捗マネジメント

新潟市定員配置計画 2018 の進捗については、行政改革プラン 2018 の進捗管理の中であわせて管理していきます。

(注) 会計年度任用職員制度

臨時・非常勤職員の任用・勤務条件の適正な確保を目的に、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号）により創設された制度で、施行は 2020 年 4 月 1 日。

会計年度任用職員には、一般職の地方公務員に適用される各規定が適用されることから、各地方公共団体においては、臨時・非常勤職員制度の運用を抜本的に見直す必要がある。