

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

取組項目(中項目)	3 選択と集中による経営資源の適正配分		No.	9			
具体的な取組項目(小項目)	1 予算・組織編成、人員配置での選択と集中の強化		担当課	人事課			
改革実施項目名称(細項目)	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						
現状と課題 (これまでの取組み)	平成25年度から平成26年度の2年間で55人の減員を行う「新・定員配置計画」を策定し、人員配置の適正化を図ってきた。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により、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。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る。						
事業の目標・目的 (考えられる効果)	《計画期間の目標》 ・選択と集中による人員配置及び職員の年齢構成の平準化により、行財政の安定的な運営に努める。						
	《事業の最終目標》 ・人口減少や超高齢・少子化等、社会の変化を見据えて、持続可能な行政運営を確立する。						
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢構成の平準化に向けて、民間職務経験者等の採用など、計画的な職員採用を行う。 ・予算担当部門、組織担当部門、人員担当部門が一体となり、事業立案及び推進にあたっての仕組みの改善を行う。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。 						
改革実施概要	取組工程 (具体的な内容)	現状 (平成26年度)	平成27年度		平成28年度		中間目標/ 29年度以降
			計画	実績	計画	実績	
		【定員管理】 人員の適正化を図る (H27.4.1見込み5,564人) 【年齢構成の平準化】 年齢構成の平準化を図る職員採用の実施(H26.4.1現在の28歳から35歳までの平均職員数109人)	【定員管理】 中間評価後に改めて目標を設定する 【年齢構成の平準化】 H27.4.1現在の28歳から36歳までの平均職員数を引き上げる	【定員管理】 中間評価後に改めて目標を設定する 【年齢構成の平準化】 H27.4.1現在の28歳から36歳までの平均職員数を引き上げる	【定員管理】 中間評価後に改めて目標を設定する 【年齢構成の平準化】 H27.4.1現在の28歳から36歳までの平均職員数を引き上げる	【定員管理】 中間評価後に改めて目標を設定する 【年齢構成の平準化】 H27.4.1現在の28歳から36歳までの平均職員数を引き上げる	
指標	職員数(普通会計)	5,564	中間評価後に再設定	中間評価後に再設定	中間評価後に再設定	中間評価後に再設定	中間評価後に再設定
	平均職員数 (20代後半～30代)	109	H31.4.1までに114	117	H31.4.1までに114	124	H31.4.1までに114

進捗管理	(各年度10月に実施)		平成27年度		平成28年度		※平成29年度上半期に計画期間の中間評価を実施する。
	取組の状況	上半期 (4～9月)	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢構成の平準化を図る職員採用の実施 	予定通り進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢構成の平準化を図る職員採用の実施 平均職員数124人(4/1時点)	予定通り進捗	

年度評価	(年度終了後に実施)		平成27年度		平成28年度	
	取組工程、指標に対する評価		年齢構成の平準化に向けて、30代(民間企業職務経験者等)の職員採用を積極的に行った。	A	年齢構成の平準化に向けて、30代(民間企業職務経験者等)の職員採用を積極的に行った。	A
	課題、今後の方針、改善事項など		「新潟市定員配置計画2015」に基づき、継続して取組みを進めていく。		「新潟市定員配置計画2015」に基づき、継続して取組みを進めていく。	

計画期間の中間評価	(平成29年度に実施)		中間評価		平成29年度以降
	取組工程、指標に対する評価 (指標の適正性等)		30代(民間企業職務経験者等)の職員採用を積極的に行ってきたことにより、計画当初から目標は達成できた。		A
	課題、今後の方針、改善事項など		年齢構成の平準化とあわせて、人員配置の選択と集中を強化し、限られた人員の適正配置をさらに進める必要がある。		公務員が行うべき仕事を精査するなど、働き方改革の視点を踏まえて、選択と集中による人員の適正配置を行っていく。

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

取組項目(中項目)	3 選択と集中による経営資源の適正配分				No.	9	
具体的な取組項目(小項目)	1 予算・組織編成、人員配置での選択と集中の強化				担当課	人事課	
改革実施項目名称(細項目)	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						
現状と課題 (これまでの取組み)	平成25年度から平成26年度の2年間で55人の減員を行う「新・定員配置計画」を策定し、人員配置の適正化を図ってきた。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により、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。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る。						
事業の目標・目的 (考えられる効果)	≪計画期間の目標≫ ・選択と集中による人員配置及び職員の年齢構成の平準化により、行財政の安定的な運営に努める。						
	≪事業の最終目標≫ ・人口減少や超高齢・少子化等、社会の変化を見据えて、持続可能な行政運営を確立する。						
取組の内容	・年齢構成の平準化に向けて、民間職務経験者等の採用など、計画的な職員採用を行う。 ・予算担当部門、組織担当部門、人員担当部門が一体となり、事業立案及び推進にあたっての仕組みの改善を行う。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。						
改革実施概要	取組工程 (具体的な内容)	現状 (平成26年度)	平成29年度		平成30年度		最終目標/ 31年度以降
			計画	実績	計画	実績	
		【定員管理】 人員の適正化を図る (H27.4.1見込み 5,564人) 【年齢構成の平準化】 年齢構成の平準化を図る職員採用の実施(H26.4.1現在の28歳から35歳までの平均職員数109人)	【定員管理】 中間評価後に改めて目標を設定し、人員の適正化を図る 【年齢構成の平準化】 年齢構成の平準化を図る職員採用の実施(H26.4.1現在の28歳から35歳までの平均職員数109人)	【定員管理】 中間評価後に改めて目標を設定した 【年齢構成の平準化】 H27.4.1現在の28歳から36歳までの平均職員数を引き上げる	【定員管理】 中間評価後に改めて目標を設定し、人員の適正化を図る 【年齢構成の平準化】 年齢構成の平準化を図る職員採用の実施(H26.4.1現在の28歳から35歳までの平均職員数109人)	【定員管理】 新たに策定した定員配置計画2018において、改めて目標を設定した 【年齢構成の平準化】 H27.4.1現在の28歳から36歳までの平均職員数を引き上げる	【定員管理】 中間評価後に改めて目標を設定し、人員の適正化を図る 【年齢構成の平準化】 年齢構成の平準化を図る職員採用の実施(H26.4.1現在の28歳から35歳までの平均職員数109人)
指標	職員数(普通会計)	5,564	中間評価後に再設定	中間評価後に再設定	5,539	5,490	5,359
	平均職員数 (20代後半～30代)	109	H31.4.1までに114	129	H31.4.1までに114	127	2023.4.1までに135



進捗管理	(各年度10月に実施)		平成29年度		平成30年度	
	取組の状況	上半期 (4～9月)	・年齢構成の平準化を図る職員採用の実施 平均職員数129人(4/1時点)	予定通り 進捗	・年齢構成の平準化を図る職員採用の実施 平均職員数129人(4/1時点)	予定通り 進捗

年度評価	(年度終了後に実施)		平成29年度		平成30年度	
	取組工程、指標に対する評価		年齢構成の平準化に向けて、30代(民間企業職務経験者等)の職員採用を積極的に行った。	A	年齢構成の平準化に向けて、30代(民間企業職務経験者等)の職員採用を積極的に行った。	B
	課題、今後の方針、改善事項など		「新潟市定員配置計画2015」に基づき、継続して取組みを進めていく。		今後は「新潟市定員配置計画2018」に基づき、継続して取組みを進めていく。	

計画期間の評価	計画期間の評価				平成31年度以降
	取組工程、指標に対する評価 (指標の適正性等)	30代(民間企業職務経験者等)の職員採用を積極的に行ってきたことにより、計画当初から目標は達成できた。			B
	課題、今後の方針、改善事項など	市政運営に支障を来さないよう、今後も年齢構成の平準化に向けた取り組みを継続していく必要がある。			30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で、当該年代の平均職員数を127人から135人に引き上げる。