

新・定員配置計画

(平成25年度～平成26年度)

平成25年3月

新潟市

【 目 次 】

I	新・定員配置計画（平成 25 年度～平成 26 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 1 6 年度まで	2
2	平成 1 7 年度から平成 2 1 年度まで	3
3	平成 2 2 年度から平成 2 4 年度まで	4
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	5
○	政令指定都市（1 0 0 万人程度以下）との比較	6
・	過去 5 年間の職員減員率の推移	6
・	普通会計部門の修正値比較	7
・	超過部門における分析	8
○	職員の年齢構成における特定の階層への偏り	9
IV	計画の内容	
1	計画期間	1 0
2	基本方針	1 0
3	年度別職員採用計画	1 1

I 新・定員配置計画（平成25年度～平成26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。

平成25年度からの行政改革プランにおいては、前プランにおいて推進してきた取組を継承するとともに、新潟市行政改革点検・評価委員会等において示された課題を踏まえた定員の適正化を推進していく必要があります。

また、市民ニーズを的確に把握し、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財政運営の確立を目指して、次期行政改革プランの期間（2か年）における新たな定員配置計画を策定するものです。

— 新潟市行政改革プラン（プラン2013）の骨子 —

重点改革項目1 「安心政令市にいがた」の実現に向けた機能強化

③ 選択と集中に基づく経営資源の適正配分

◆ 予算・組織編成、人員配置での選択と集中の強化

— 新潟市行政改革プラン2010点検評価並びに提言書 —

5 今後の方向性について

(2) 組織・職員の状況

- ② 今後、団塊世代職員の大量退職を迎え、退職時期・職種、年齢構成のバランスを十分に考慮し、中長期的な視点に立った採用を行っていく必要がある。

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。

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（仙台市、千葉市、静岡市、北九州市）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、及び、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。

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年度～平成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。

3か年計画の2か年を経過した平成24年4月時点において、180人の減員と計画を下回る進捗状況であり、最終年度においても目標の300人の減員には35人達しない265人の減員（△4.5%）となる見込みです。

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や行政需要の増大により、業務量が増加したことによるものです。

○ 新・定員配置計画（平成22年度～平成24年度）の進捗状況

（単位：人）

	H22	H23	H24	H25 見込	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	5,619	
(前年度比)		△117	△63	△85	△265 見込
差 (b)-(a)	—	△17	20	35	

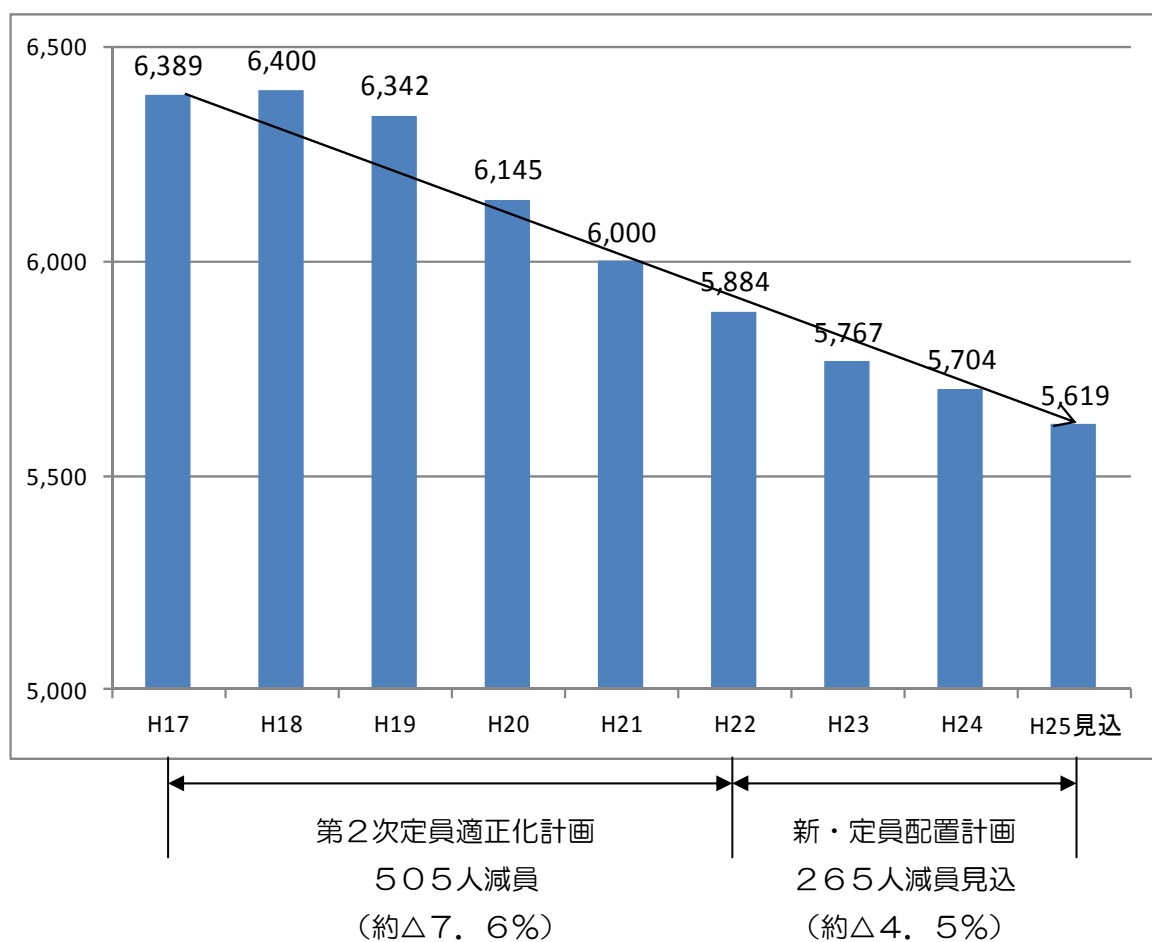
※数値は定員管理調査の各年4月1日現在の普通会計部門職員数。

Ⅲ 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年度～平成24年度）の8年間で普通会計部門の職員約770人を減員してきました。

(単位：人)



○ 政令指定都市（100万人程度以下）との比較

※6市（千葉市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、北九州市）との比較

・過去5年間の職員減員率の推移（普通会計）

第2次定員適正化計画，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の5年間の減員率の比較においては，堺市に次ぐ減員率となっています。

	H19	H20	H21	H22	H23	H24	(単位：%)
堺市	0.00	△ 3.84	△ 7.92	△ 13.13	△ 16.37	△ 17.53	
新潟市	0.00	△ 3.11	△ 5.39	△ 7.22	△ 9.07	△ 10.06	
北九州市	0.00	△ 2.36	△ 4.54	△ 6.64	△ 7.81	△ 9.88	
浜松市	0.00	△ 1.89	△ 4.49	△ 6.19	△ 7.10	△ 8.86	
岡山市	0.00	△ 3.18	△ 3.85	△ 5.60	△ 6.82	△ 7.36	
千葉市	0.00	△ 0.95	△ 2.10	△ 4.25	△ 5.51	△ 6.86	
静岡市	0.00	△ 1.80	△ 3.80	△ 5.47	△ 6.13	△ 6.75	

(過去5年間の職員数の推移)

(単位：人)

	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H24とH19 の比較
千葉市	6,440	6,379	6,305	6,166	6,085	5,998	△ 442
静岡市	4,995	4,905	4,805	4,722	4,689	4,658	△ 337
浜松市	5,607	5,501	5,355	5,260	5,209	5,110	△ 497
堺市	4,850	4,664	4,466	4,213	4,056	4,000	△ 850
岡山市	5,070	4,909	4,875	4,786	4,724	4,697	△ 373
北九州市	7,244	7,073	6,915	6,763	6,678	6,528	△ 716
新潟市	6,342	6,145	6,000	5,884	5,767	5,704	△ 638

※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。

・普通会計部門での修正値比較

平成24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6市（千葉市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、北九州市）の職員数との比較（修正値比較※）では、普通会計部門で455人上回る結果となっています。

本市が新・定員配置計画（平成22年度～平成24年度）により減員する一方で、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。

部門別では民生・農林水産部門などが超過部門となっており、民生部門は公立保育園を数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大きな理由となっています。

※【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。

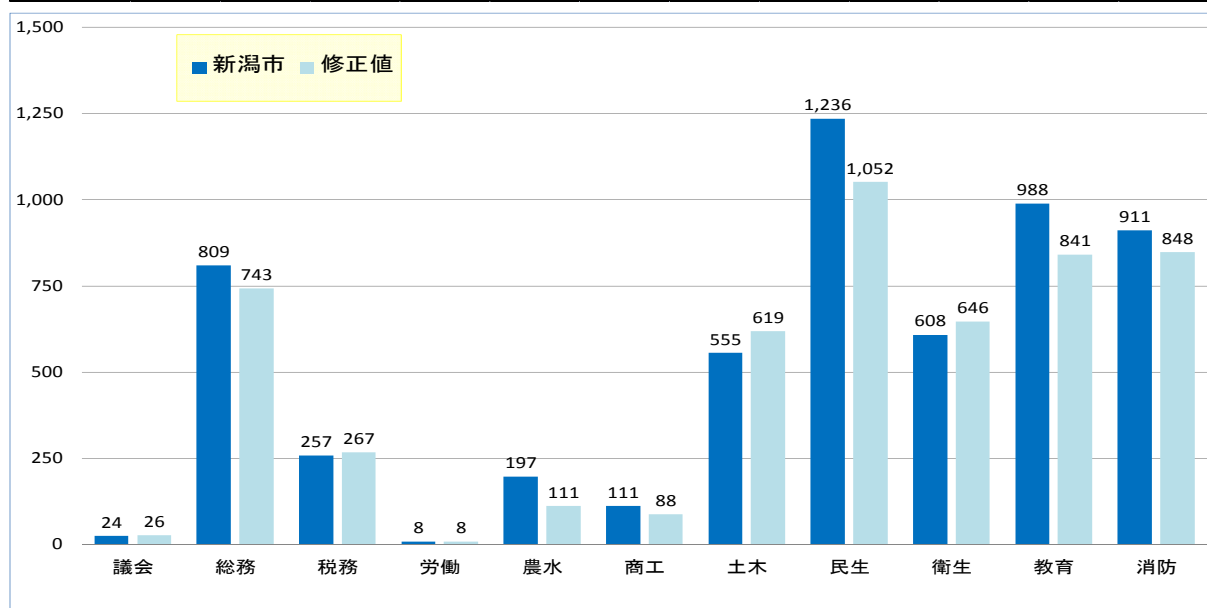
(1) 平成21年4月1日現在

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	25	941	269	1,216	677	6	204	93	560	1,107	902	6,000
修正値	26	810	280	1,017	696	10	101	91	688	989	834	5,542
超過数	△ 1	131	△ 11	199	△ 19	△ 4	103	2	△ 128	118	68	458
超過率(%)	△ 3.8	16.2	△ 3.9	19.6	△ 2.7	△ 40.0	102.0	2.2	△ 18.6	11.9	8.2	8.3

※「超過率(%)」は、「超過数」を「修正値」で除した数値。

(2) 平成24年4月1日現在

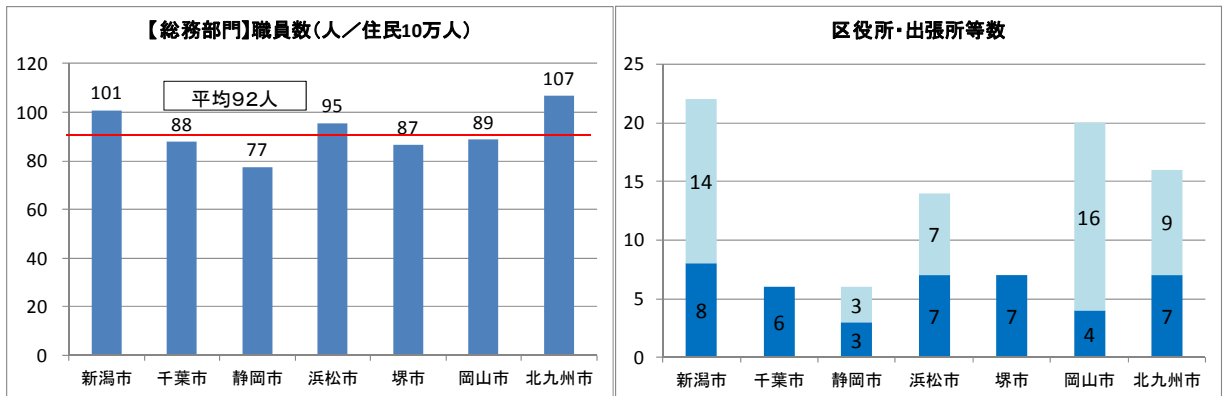
部門	一般行政部門									特別行政部門		合計
	議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農水	商工	土木	教育	消防	
新潟市	24	809	257	1,236	608	8	197	111	555	988	911	5,704
修正値	26	743	267	1,052	646	8	111	88	619	841	848	5,249
超過数	△ 2	66	△ 10	184	△ 38	0	86	23	△ 64	147	63	455
超過率(%)	△ 7.7	8.9	△ 3.7	17.5	△ 5.9	0.0	77.5	26.1	△ 10.3	17.5	7.4	8.7



・超過部門における分析

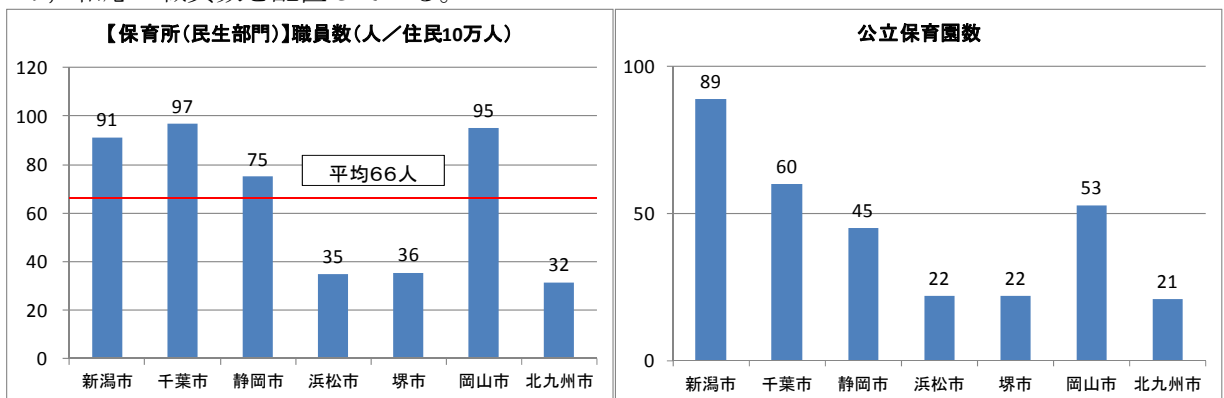
【総務部門】

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る。



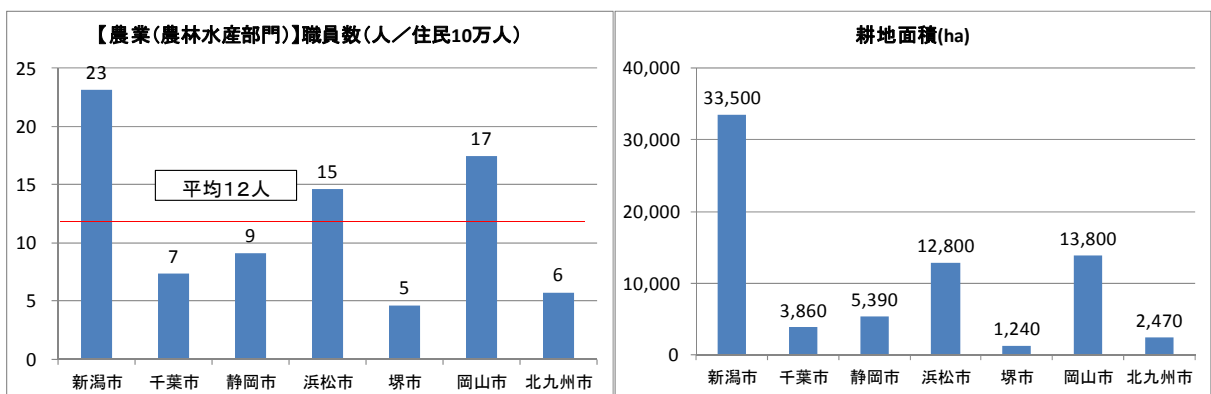
【民生部門】

公立保育園を数多く設置しており、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る。



【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る。



○ 職員の年齢構成における特定の階層への偏り

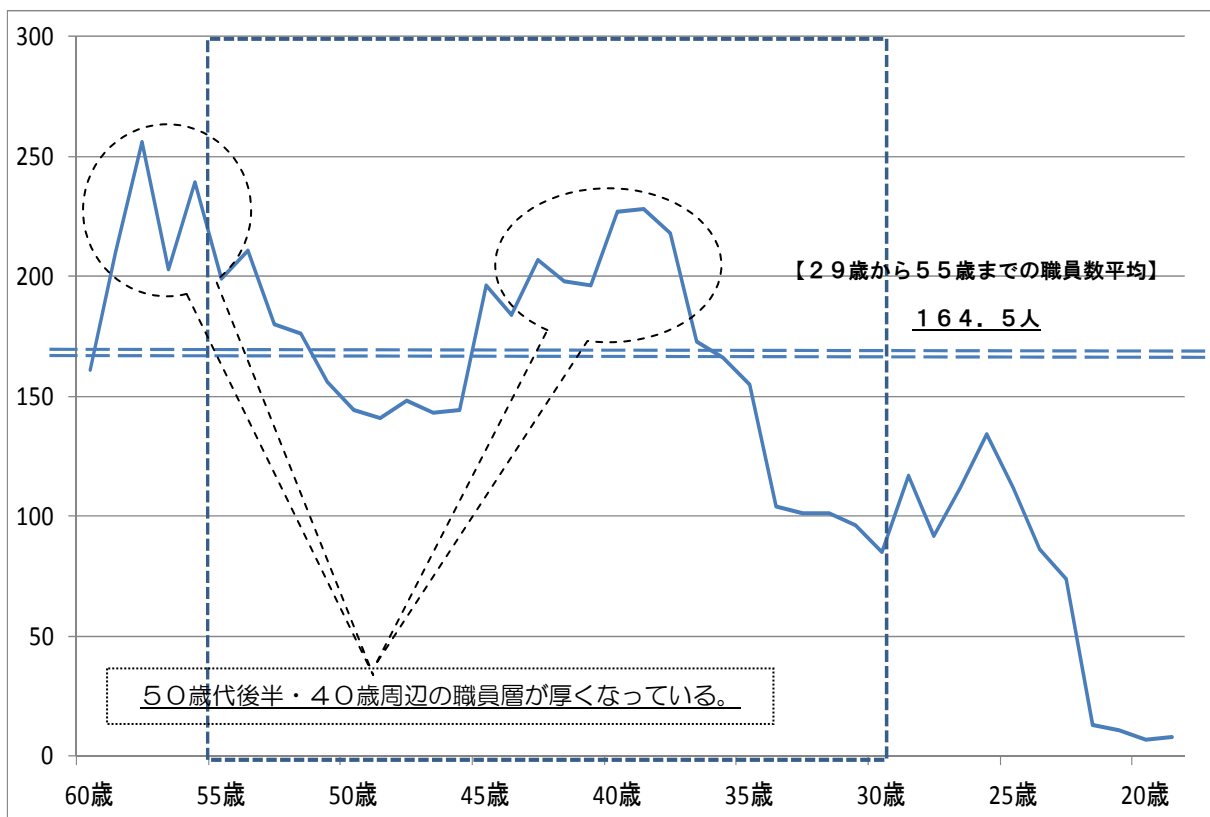
本市職員の年齢構成は、50歳代後半・40歳周辺の職員層が厚く、40歳代後半・30歳代前半の職員層が薄くなっており、年齢構成に偏りがあります。

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（水道，病院除く）

（単位：人）



IV 計画の内容

1 計画期間

平成25年度・平成26年度の2年間

2 基本方針

○ 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。

平準化に向けた新卒者の採用を行うとともに、民間企業等経験者の採用を活用するなど、計画的な採用を行います。

○ 前計画の未達成分を含めた減員計画

新・定員配置計画（平成22年度～平成24年度）では、普通会計部門の職員数を300人減員する目標であったところ、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や行政需要の増大により業務量が増加したことなどから、最終年度においても目標には35人達しない265人の減員となる見込みです。

新・定員配置計画（平成25年度～平成26年度）では、引き続き行財政の効率化を進めながら、前計画の未達成分を含め、2カ年で普通会計部門の職員数を55人減員する計画とします。

○ 行政需要の変化に応じた定員の見直し

組織の改編、事務事業の増大や見直しなど行政需要の変化に応じた、中長期的な定員の見直しを行います。

3 計画期間における職員数の見込

政令指定都市機能の充実を図るため、選択と集中による職員数の適正配分を推進するとともに、民間活力の効率的な活用、多様な雇用形態の活用などにより定員の適正化を図りながら、年齢構成の平準化を考慮した職員採用を実施します。

	H25.4.1見込	H26.4.1見込	H27.4.1見込
普通会計職員数	5,619	5,604	5,564
対H25.4.1減員数	—	△ 15	△ 55
対H25.4.1減員率(%)	—	△ 0.27	△ 0.98
退職者数	—	304	309
採用者等数	—	253	269
新卒採用	—	163	171
経験者・任期付採用等	—	90	98
他会計等部門からの転入※1	—	36	0
対前年減員数	—	△ 15	△ 40

※1「他会計等部門からの転入」は平成 26 年度に予定されている大山台高齢者福祉センターの指定管理により公営企業等会計部門から普通会計部門に移る職員数を見込んだものです。

※ 採用者及び退職者の見込数は、これまでの定年前退職者の実績等、一定の条件を設定したうえで試算しています。