

令和 7～11 年度
定員管理の方針について
(案)

令和 6 年 3 月
名 古 屋 市

目 次

	頁
1 趣旨	1
2 これまでの定員管理の取組みと今後の考え方	2
3 取組内容	3
(1) 取組期間	3
(2) 具体的な取組み	3
ア 重点的な職員配置等	3
イ 定員の見直し	4
ウ 職員を支える職場環境の整備等	5
(3) 取組目標	6
4 その他	6

1 趣旨

地方公共団体は、行政運営にあたって、住民の福祉の増進に努めるとともに、常に最少の経費で最大の効果をあげ、組織及び運営の合理化に努めなければなりません（地方自治法第2条）。

これまで本市では、その趣旨を踏まえ、業務の集約化・効率化、施設のあり方の見直し及び委託化の推進などによって定員の見直しを進め、より必要度・重要度の高い事務事業に重点的な定員配置を行うなど、効率的な執行体制となるよう計画的な定員管理に努めてきました。

本市では、生産年齢人口が既に減少し、今後も減少していくなど、本格的な人口減少局面を迎えることが見込まれ、行政運営における人材確保が困難になるものと考えられます。また、高齢者人口のさらなる増加等による福祉や医療などの義務的な経費の伸びに伴い、引き続き厳しい財政状況が懸念されます。

そうした状況の一方で、大規模災害や重大な感染症等のリスクへの備えが必要となるほか、間近に迫るアジア・アジアパラ競技大会の開催やリニア中央新幹線の開業を本市の成長につなげていくための取組みについても、時期を逸することなく積極的に行う必要があります。

人材や財源等の行政資源に限りがある状況においても、多様化・複雑化する行政課題に的確に対応し、将来にわたって持続可能な自治体経営を行っていかねばなりません。

また、職員のライフデザインが多様化し、今後より柔軟な働き方が求められる中でも、市民サービスを維持し、円滑な業務執行に資するよう、職員を支える職場環境整備に一層取り組む必要があります。

こうした状況を踏まえ、本市職員が公務員としての誇りと使命感を維持しながら、市民の期待に応えうる行政運営を進めるため、引き続き計画的な定員管理を行い、組織及び定員の最適化を図ります。

2 これまでの定員管理の取組みと今後の考え方

本市の職員数は、平成 10 年度から数値目標を掲げ計画的な定員管理に取り組んできた結果、右図のように平成 28 年度には 24,745 人となり、ピークであった昭和 55 年度の職員数 33,390 人から△8,645 人の見直しを行い、過去最少となりました。

その後、平成 29 年度に県から小中学校等教職員の給与負担等の移譲に伴い、教職員に係る予算定員が移管されました。また、新型コロナウイルス感染症のように臨時的・突発的な課題等が生じた際には、積極的に職員を配置し、必要な執行体制を確保してきました。その結果、令和 6 年度の職員数は 33,741 人となっていますが、小中学校等の教職員を除くと 23,173 人、さらに臨時的・突発的な課題等への対応分を除くと 23,002 人となっています。

今後の定員管理においては、多様化・複雑化する行政需要に的確に対応していくための職員体制の整備・強化が必要となる一方で、生産年齢人口の減少等に伴う人材確保への懸念等を踏まえると、限られた行政資源を有効かつ効率的に活用しなければなりません。

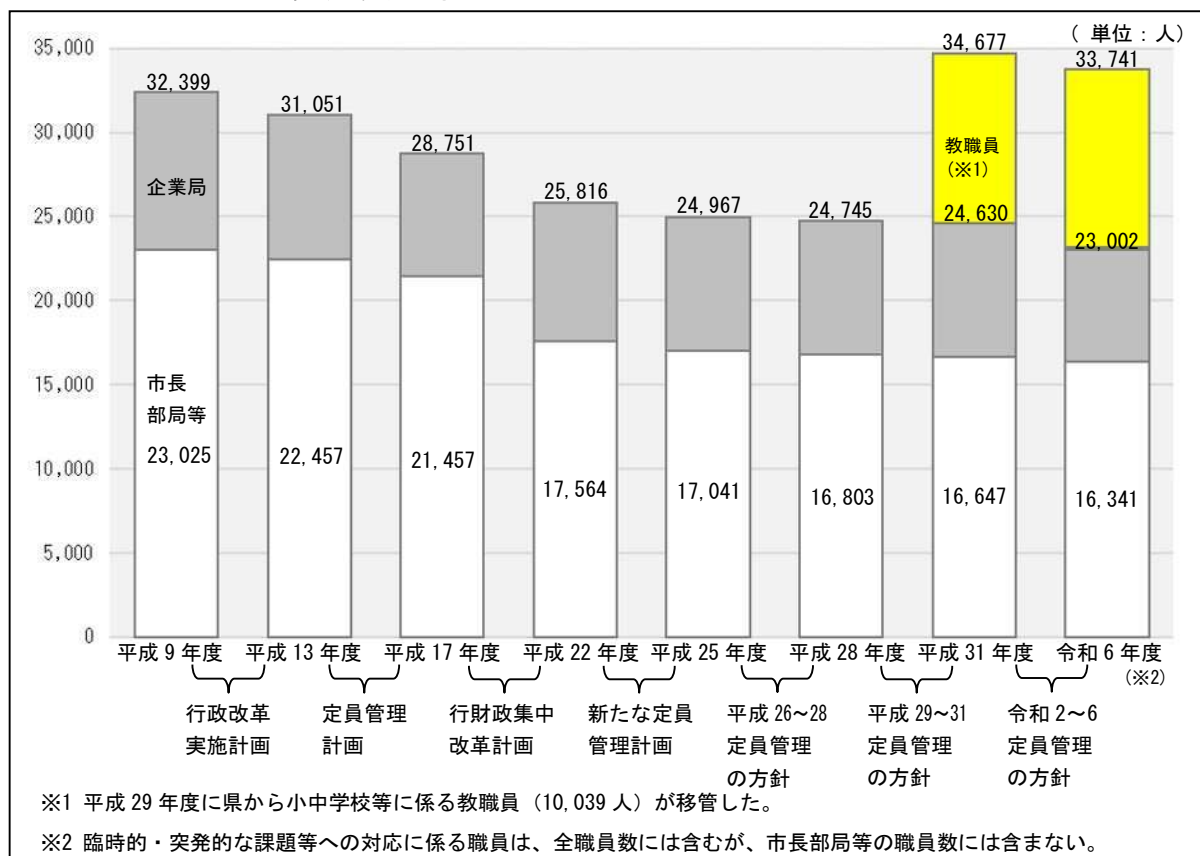
そのためには、コスト削減などの効率化のみに留まらず、業務の自動化・省力化等により職員が真に注力すべき業務に集中できる環境づくりを進めるなど業務の変革を図り、より必要な業務に人員をシフトしていくことが必要です。

こうしたことから、これまで以上に人員のシフトを促進し、職員の適正配置に取り組むとともに、行政のDXや公民連携の推進など時代に即した手法により業務の変革を着実に推進するための人的資源を積極的に投入するなど、戦略的な職員の配置に取り組みます。

また、名古屋市次期総合計画（計画期間：令和 6～10 年度）の重点戦略に掲げる取組みを推進するために、組織及び定員の合理化を進めながら、必要度・重要度の高い事務事業には重点的に職員を配置します。

加えて、職員の仕事と家庭生活の両立支援のために、これまで育児休業等を取得する職員の職場における代替職員制度の導入などに取り組んできました。引き続き、働き方へのニーズも多様化する中、職員一人ひとりが多様で柔軟な働き方を実現しつつ最大限能力を発揮できる体制を整え、人的資源の有効活用を図るため、定員管理の観点から職員を支える職場環境づくりをより一層進めていきます。

(図) 本市の予算定員の推移



3 取組内容

(1) 取組期間

5 年間 (令和 7 年度当初予算から令和 11 年度当初予算までの期間)

(2) 具体的な取組み

ア 重点的な職員配置等

名古屋市次期総合計画 (計画期間 : 令和 6~10 年度) の重点戦略の実現に向けた取組みや、社会情勢を踏まえた喫緊の課題への対応など、必要度・重要度の高い事務事業に重点的に職員を配置し、定員の再配分を積極的に行います。

また、次に掲げる視点から職員を配置し、多様化・複雑化する行政ニーズに的確に応えるための執行体制の構築を目指していきます。

a 定員シフトの促進

多様化・複雑化する行政需要に的確に対応するため、定員のシフトが積極的に行えるよう、各局室における事務事業の見直しをより一層推進できる仕組みを検討します。

b 将来に向けた人的投資を要素とした職員配置

時代に即した手法を取り入れ、職員が真に注力すべき業務に集中できる環境の創出に資する取組みや、公民連携の推進に向けて民間視点等を有する人材を育成する取組み等に対しては、機を逸することなく推進できるよう積極的かつ柔軟に職員を配置するなど、必要な人的投資を行います。

c 各局区室における臨時的・突発的な課題等への柔軟な対応

組織の最小単位を拡大（係→課）し、課単位で最適かつ柔軟な業務分担を行いやすくすることで、業務の繁閑の平準化や臨時的・突発的な課題に対応します。また、局区室長の裁量により所属内における年度内の応援を行うことで柔軟な職員配置を行う制度を継続し、局区室全体の状況を勘案した対応を行います。

d その他

定年引上げに伴う採用の平準化による人員措置やアジア・アジアパラ競技大会に係る対応など臨時的・突発的かつ市政全般に影響の大きい事項に対しては、別に定員管理するなど弾力的な対応を検討します。

イ 定員の見直し

全体として市民サービスの確保を図りながら、「公的関与のあり方に関する点検指針」及び「事務事業の見直しの視点・方向性」などを活用し、次に掲げる視点から定員を見直し、効率的・効果的な執行体制の構築を目指していきます。

a 業務の集約化・効率化

業務や執行体制の集約化に取り組むとともに、デジタル技術の活用等行政のDXを進めることなどにより、効率的な業務執行体制を構築します。

b 施設のあり方の見直し

設置意義の薄れた施設の休廃止・民営化などの見直しに取り組むとともに、直営施設への民間活力の活用などにより、効率的・効果的な運営に努めます。

ｃ 委託化等

本市の業務全般について、常にそのあり方を検討し、引き続き民間委託等を促進します。

技能労務職員については、その従事する業務の性質上、市が直接に実施主体となる必要性がある業務を除き、引き続き民間委託の活用等を図る必要があるものとし、原則として採用（再任用を除く）を行わないものとしします。

なお、市が直接に実施主体となる必要性がある業務であっても、常に最小限の人員体制の検討をするとともに、国等の技能労務職員に係る人件費との均衡を図るものとしします。

ｄ 組織の簡素化・効率化

限られた人的資源の有効活用や意思決定の迅速化の観点から、定員の見直しにあわせて、設置目的・役割を果たした組織の統廃合を図ります。

ウ 職員を支える職場環境の整備等

これまで拡充してきた育児休業等を取得する職員の所属する職場に対する代替職員の配置制度について、引き続き、円滑な業務執行に資するよう着実に運用します。

また、部分休業等を取得する職員等の職場におけるフォロー体制の整備等のため、各局区室に一定数の職員を配置します。当該人員については、各局区室の長が各職場における必要性を勘案のうえ、裁量をもって柔軟に配置できる仕組みとするなど、職員を支える職場環境の更なる整備等を進めます。

(3) 取組目標

以上の取組みにより、令和6年度予算定員に対し、新たな行政需要に対応する行政職等の職員を100人程度純増する一方で、全体として効率的・効果的な執行体制を構築することにより、総職員の100人程度の純減を行います。

なお、この取組目標は、方針期間中のそれぞれの年度ごとに退職者数の状況、取組目標の達成状況、財政状況等を勘案しながら当該年度の定員増減数の確認を行った上で、取組みを進めます。

また、方針期間の中間時期において、取組目標や取組内容について進捗状況の確認等を行います。

4 その他

- ・小中学校等に係る教職員については、児童生徒数や国制度等に基づき、本方針に掲げる取組みとは別に定員管理を行います。
- ・上下水道、交通の公営企業については、各企業において別途策定する経営計画等により定員管理を行います。
- ・派遣職員については、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」の趣旨を踏まえ、人的支援が必要かどうか、また、その職種、役職、職務内容が適正かどうか精査します。