

# 新たな定員管理計画

平成 22 年 8 月

名 古 屋 市

## 目 次

	頁
1 計画策定の趣旨 . . . . .	1
2 これまでの取組みと今後の定員管理の方向性 . . . . .	2
(1) 予算定員削減の取組み . . . . .	2
(2) 派遣職員数削減の取組み . . . . .	2
(3) 今後の定員管理の方向性 . . . . .	3
3 取組内容 . . . . .	4
(1) 取組目標 . . . . .	4
(2) 基本的な考え方 . . . . .	5
(3) 具体的な取組み . . . . .	5

## 1 計画策定の趣旨

地方公共団体は、行政運営にあたって、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）。

この趣旨を踏まえ、本市では、これまで委託化・嘱託化の推進、事務の簡素化・集約化、施設のあり方の見直しなどによる定員の見直しを進める一方で、市民にとって、より必要度・重要度の高い事務事業に重点的に定員を配置するなどの取り組みを行ってきたところです。

しかしながら、市税収入の低迷や義務的経費の増加が今後も予測され、従来にも増して健全な行政経営が望まれているところです。

一方、職員自身の給与はここ数年来減少しているにもかかわらず、市民の私たちを見る目は不景気のなかで依然として大変厳しいものがあります。

このような状況のなかで、高いモチベーションを維持しつつ私たち公務員がどのように働くかということの意義を今、問われています。

本来、公務員として労働することの喜びは、市民の信頼と期待を得て初めて達成されると考えると、私たちは、税が如何に効果的に使われているかを示していくことに取り組み、市民サービスの向上という確かな成果をもって応えることにより、更なる理解と信頼を得ていく姿勢が重要なこととなります。

そのためには、職員が互いに支えあいながら、最大限の能力を発揮できる組織を構築し、市民の期待に応えうる効率的・効果的な行政運営をさらに押し進めることが必要であることから、中期的な取り組み目標を設定した「新たな定員管理計画」を策定することとしました。

## 2 これまでの取組みと今後の定員管理の方向性

### (1) 予算定員削減の取組み

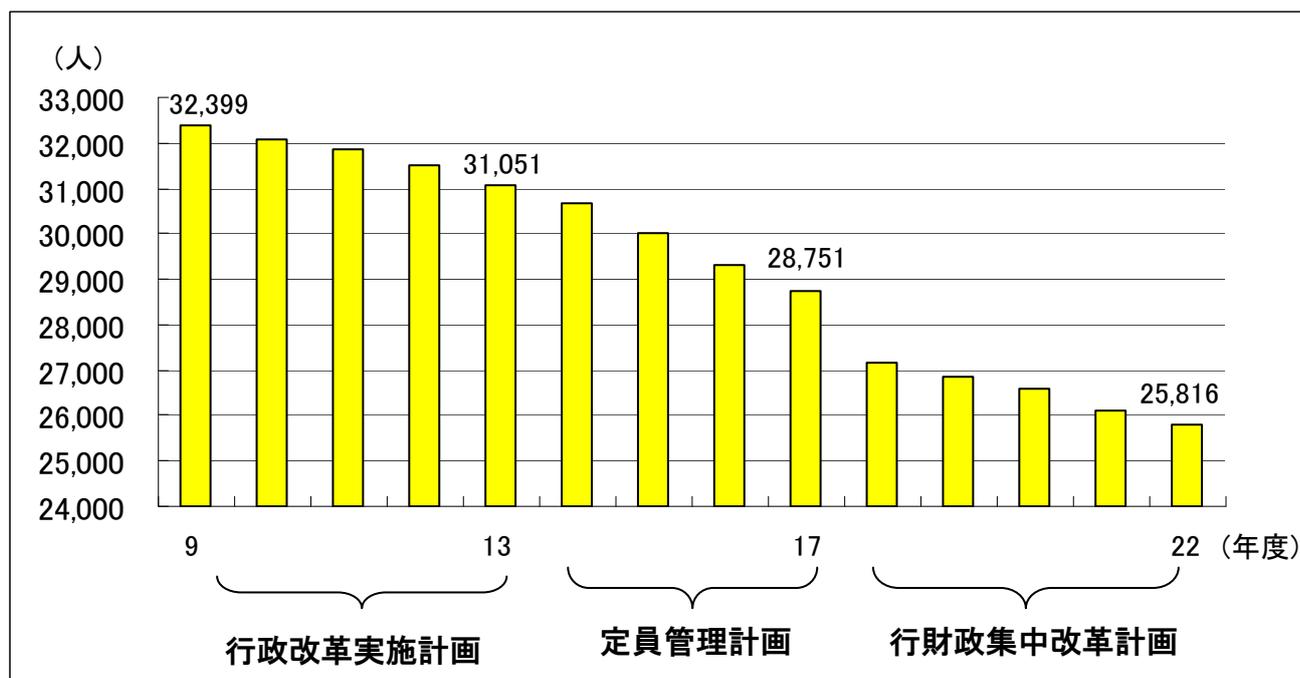
平成9年度からの予算定員の推移は、図1のとおりです。

平成10年度より、以下の3つの計画により計画的な定員管理に取り組んできました。

- ① 行政改革実施計画（取組期間：平成10～13年度）
- ② 定員管理計画（取組期間：平成14～17年度）
- ③ 行財政集中改革計画（取組期間：平成18～22年度）

この結果、平成9年度の職員数に対して、13年間で、市長部局等で4,005人、企業局で2,578人、合計で6,583人の定数純減を行いました。

図1



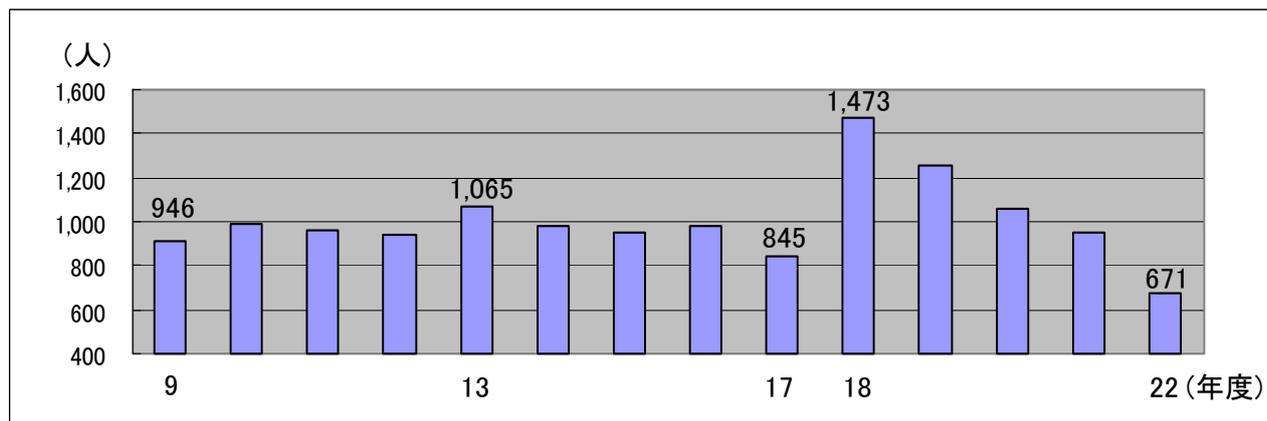
### (2) 派遣職員数削減の取組み

(1)と同様、平成9年度からの過去13年間の公益的法人及び地方公共団体への派遣職員数の推移は、図2（次頁）のとおりです。

平成 18 年には、市立大学の独立行政法人化により 1,458 人全てを予算定員から削減しました。一方で、派遣職員については、同大学へ 844 人を派遣したことにより、一旦は 628 人の増加となりましたが、その後の 4 年間で、市大以外の派遣職員を含めた 802 人を見直し、その結果、平成 22 年度当初には 671 人となりました。

図 2

(各年 4 月 1 日現在)



### (3) 今後の定員管理の方向性

これまでの定員の見直しは、技能労務職員の退職不補充等による委託化・嘱託化や施設の見直し、事務の簡素・効率化などを中心に進めてきました。

しかしながら、これからの定員管理においては、時代の変化に応じた官民の役割分担や、費用対効果の低下した事務事業の見直しなどに伴う定員の見直しが課題となります。

また、組織については、縦割りや細分化が進みつつある現状を踏まえ、意思決定の迅速化などを図る必要があることなどから、その統廃合も今後の課題の一つであります。

さらには、職員体制のスリム化を図る中で、限られた人材で効率的な行政運営を進めるためには、細分化された職種のあり方等についても検討を進める必要があります。

なお、職員の年齢構成の平準化については、団塊の世代の大量退職のピークを過ぎたものの、引き続き退職者数が多いことから、長期的な視点で定員管理を進める上で、今後も留意しなければなりません。

### 3 取組内容

#### (1) 取組目標

平成 21 年度職員数に対し、1,400 人以上を純減します。

{	計画期間	平成 22 年度当初予算～平成 25 年度当初予算
	対象職員	公益的法人等及び他の地方公共団体への派遣職員を含む本市職員

事 項	目標数	取 組 内 容
予 算 定 員	△1,000	
市長部局等職員	△800	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 委託化・嘱託化</li> <li>・ 施設のあり方見直し</li> <li>・ 過大部門の見直し</li> <li>・ 内部管理事務の見直し</li> <li>・ 事業の見直し</li> <li>・ 役職者数の見直し</li> <li>・ 組織の統廃合</li> <li>・ 重点的な職員配置</li> </ul>
公営企業職員	△200	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上下水道局     △125</li> <li>・ 交 通 局       △41</li> <li>・ 病 院 局       △34</li> </ul>
派 遣 職 員	△400	・ 人的支援の必要性の精査
合 計	△1,400	

## (2) 基本的な考え方

### ア 官と民の適切な役割分担

平成 15 年 3 月に策定した「公的関与のあり方に関する点検指針」を活用しながら、行政と民間との役割分担を明確にし、「市の行うべき仕事は何か」、「市はこの仕事に関わるべきか」という原点に立ち、「民間でできるものは民間で行う」ことを徹底します。

### イ 組織の統廃合の推進

業務の簡素化・集約化による組織の統廃合を推進し、効率的な執行体制を目指します。

### ウ 事業の見直し

官民の役割分担を検討した結果、行政が行うべき事業等であっても、費用対効果の低下した事業等の抜本的な見直しを行います。

### エ 重点的な職員配置

定員及び組織を見直す一方で、新たな行政需要に対応するため、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。

## (3) 具体的な取組み

### ア 定員の見直し

#### (ア) 委託化・嘱託化

本市の業務全般について、常にそのあり方を検討し、引き続き民間委託の促進や嘱託職員の活用を図ります。なお、技能労務職員については、原則として計画期間内は退職不補充とします。

#### (イ) 施設のあり方の見直し

本市が運営する施設全般について、指定管理者制度の導入や民営化・売却などを推進します。

**(ウ) 過大部門の見直し**

規模が近い他都市と比較し、本市の職員数が過大となっている部門について、その要因の分析を踏まえ、当該部門を見直します。

**(エ) 内部管理事務の見直し**

市民サービスに直接影響を及ぼさない内部管理事務について、電算化や業務処理手続きの改善などにより、事務の効率化を図ります。

**(オ) 事業の見直し**

市民ニーズの変化により費用対効果が低下した事業、収束した事業を廃止（縮小）します。

**(カ) 役職者数の見直し**

定員の見直しが進む一方で役職者数はあまり減少しておらず、結果として役職者比率が高まってきています。簡素で効率的な執行体制を築き、意思決定の迅速化を図るため、(ア)から(オ)の定員の見直しにあわせて、役職者数を見直します。

**イ 組織の統廃合**

縦割りや細分化されすぎた組織の大きくくり化、統廃合を図る。広い視野を持った職員を育成する観点からも、課・係については設置基準を検討し少数組織を原則として廃止します。

**ウ 派遣職員の見直し**

「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を精査し、可能な限り派遣職員の引き揚げを行います。

また、市立大学については、公立大学法人の基本理念に沿って、計画的な派遣見直しを行います。

## エ 地方公営企業における定員管理

上下水道、交通、病院の各事業については、別途策定する計画において定員及び組織の見直しの取組み目標を定めるものとします。

## オ 人材の有効活用等

### (ア) 人材の有効活用

職員体制のスリム化を図る中で限られた人材で効率的な行政運営を進めるため、細分化された職種や今後職域が縮小する職種については、人材の有効活用の観点から職員の柔軟な配置が可能となるような方策を検討します。

### (イ) 働きやすい職場の整備

長期に休職する職員の所属する職場において、円滑な業務執行に資するための長期休職者代替嘱託員制度の充実を図ります。

育児休業する職員の代替制度についても平成 22 年度より正規職員の補充を行うなど、働きやすい職場環境の整備に努めます。