

複数年度定員配分の導入

愛知県名古屋市

人口：2,154,287 人

面積：326.45 km²

取組の概要

定員見直しを進めながら、より効率的・効果的な市政運営を実現するため、従来から行っていた配分型定員管理システムを改善し、「行財政集中改革計画」の計画期間内（平成 17～22 年度）における総合的な定員管理を前提とした、複数年度にわたる定員配分を導入することにより、単年度では解決困難な定員上の課題にも積極的に取り組めるようにした。

取組の紹介

1 取組の背景

本市では、21 世紀初頭のまちづくりの基本計画である「名古屋新世紀計画 2010」及びその実施計画に基づき、「誇りと愛着の持てるまち・名古屋」の実現を目指している。

この計画の着実な実行を支えるため、「行財政改革計画」と「財政健全化計画」を策定し、時代の変化に柔軟かつ的確に対応する行財政運営を進めている。

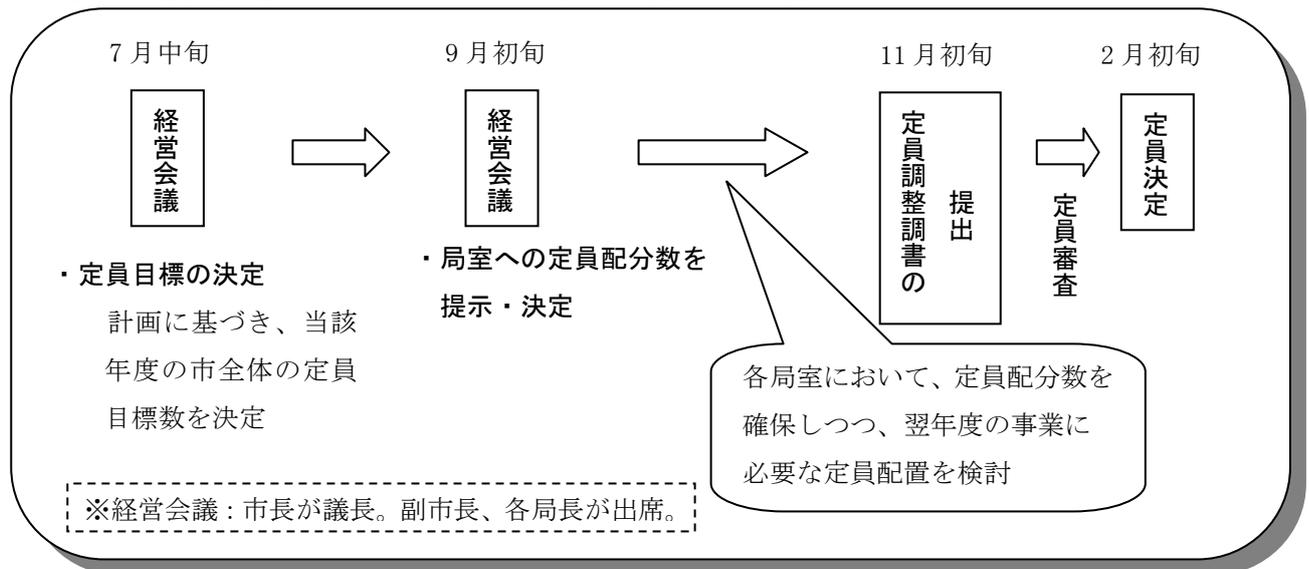
とりわけ本市の財政状況が依然として非常に厳しく、いわゆる「団塊の世代」の職員の大量退職時期を迎える今後数年間については、これまで以上に、市民サービスのあり方、事務事業の執行体制や職員配置のあり方などを総合的に勘案し、中期的な取組目標を定めて計画的に定員見直しを進めていく必要がある。

こうしたことから、本市として、職員を配置することが必要かどうかゼロから問い直し、市民にとって必要度、重要度のより高い事務事業に職員を重点的に配置することにより、効率的・効果的な市政運営に努めているところである。

2 取組の具体的内容

定員見直しにあたっては、平成 15 年度定員から局室への配分システムを導入し、各年度ごとに市全体の定員目標を定め、各局室ごとの定員配分数を決定し、配分枠内での定員増減については、局室の自主的・主体的な取り組みを基本とし、翌年度の事業に必要な定員配置を行っていた。

○従来の定員決定スケジュール（平成 15 年度～18 年度）



しかし、中期的な視野を持って行財政運営に取り組む必要があることから、今後数年間の行政需要や職員の退職状況を見通し、総合的な定員管理を行うことが不可欠となってきた。

そこで、平成 19 年度定員から、「行財政集中改革計画」の計画期間内（平成 17～22 年度）における総合的な定員管理を前提とした、複数年度にわたる定員配分を導入し、計画目標である職員 2,300 人以上の純減のうち、市長部局等における予算定員 800 人以上の純減の達成を前提として、以下にある定員上の課題について、局室において積極的な解決を図ることとした。

○定員管理の課題

1 委託化・嘱託化の推進

- 業務内容や進め方を点検・検証し、行政責任に留意しながら、委託化・嘱託化を推進する。
- 特定事務事業（※）については、原則として退職者分を不補充とする考え方に基づいて、積極的に見直す。

【定員配分算定の考え方】

定員配分は毎年度の退職者の数に応じて算定する

2 公の施設のあり方見直し

- 施設設置後の社会情勢の変化を踏まえ、その必要性を再点検し、管理形態を含め、施設のあり方を見直す。

【定員配分算定の考え方】

定員配分は該当部署の職員数（技能労務職員の数を除く）に4%を乗じて算定する

3 重点的な職員配置

- 事業の廃止・縮小・民営化を確実に反映するとともに、新たな行政課題などに的確に対応するよう職員配置の積極的なシフトを図る。
- 職員配置については、類似する他都市との比較を参照するなどにより、配置の必要性を見直し、適正化に努める。
- 新規拡充施策については、局室において効率的な事務事業の執行方法を検討・精査し、必要最小限の人員とする。

【定員配分算定の考え方】

ア 部門別職員配置の適正化

平成18年度総務省調査の人口当り部門別職員数において、他都市比較して過大と認められる部門の職員数（技能労務職員及び公の施設の従事職員の数を除く）に4%を乗じて算定する。

イ その他職員数に応じた按分

各局室の平成18年度定員（技能労務職員、公の施設の従事職員及び過大部門の職員の数を除く）に2%を乗じて算定する。

ただし、アの他都市比較の結果、過小と認められる部門については、1%を乗じて算定する。

ウ 調整

目標数値達成を前提に、毎年度の各局室の実情を勘案して、減員要素と増員要素とを調整する。

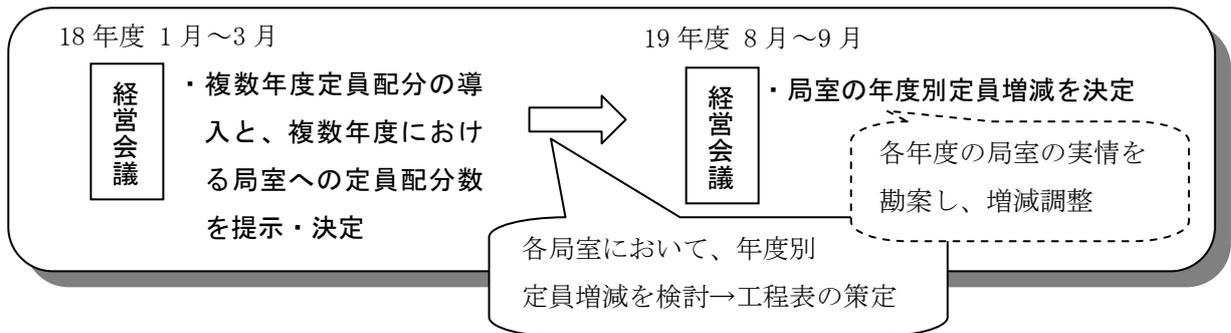
なお、国の制度変更や天災等、現時点で予測不可能だが、緊急に必要で、かつ局室の配分枠内での措置が困難な増員の発生に備えるため、市全体で留保する調整分を設け、定員目標に加え、一定数を配分する。

※行財政集中改革計画において、民間委託になじむ業務や正規の職員が従事しなくても良い業務と位置づけた業務

以上のとおり、局室の配分数を算定後、各局室においては、期間内（平成19年度～22年度）の年度別定員増減を検討し、「**工程表（年度別定員増減数）**」を策定した。

その後、各局室と事務局で十分な意見交換と調整を行い、年度ごとの純減数を決定した。

○複数年度定員決定のスケジュール



3 取組の効果

定員管理にあたって、翌年度だけの定員配置だけでなく、今後数年間の行政需要や職員の退職状況を見直し、公の施設の見直しや過大部門の見直しなど、これまで手のつけることがなかなか難しかった部門の見直しについて検討を進めるなど、中長期的な視点に立つて行うことができるようになった。

今後、計画期間の平成22年度まで、定員上の課題について積極的な解決を図り、純減目標を達成することとしたい。

4 取組中の課題・問題点

これまでの配分型定員管理システムは、職員数割を基本とする一律削減方式であったため、大幅な定員削減を達成できた一方で、見直し困難な取組が後送りになりがちであった。

そのため、複数年度定員配分においては、定員配分数の算定において、見直し割合にメリハリをつけた。

また、配分数の算定で、総務省調査の部門別職員数を用いて他都市比較を行うにあたり、住基人口（常住人口）比較と昼間人口比較、全指定都市比較と旧5大市比較を行うなど、行政部門ごとに多角的な検討を行った。

年度別定員増減数を決定するにあたって、今後の職員採用も考慮し、退職者見込みの年度別割合から「**年度別純減数の目安**」を設けることとした。

複数年度定員配分の導入に伴い、これまで以上に定員上の困難な課題に着手すること

で、市全体として、取組が多少後年度送りになる傾向があったため、各局室と事務局で調整を行い、年度別純減数の目安をもとに、取組の前倒しを検討・実施した。前倒しにあたっては、年度ごとの単年度定員配分では不足していた年度間の柔軟性と各局室の自主的な取組を尊重することにも努めた。

5 今後の課題

定員上の困難な課題への取組みについて、計画期間において着実に達成できるように進行管理を行うとともに、新たな行政課題などに的確に対応するよう職員配置の積極的なシフトを図っていきたい。

(参考) 当該取組内容の関連ホームページ

<http://www.city.nagoya.jp/shisei/gyouzaisei>

担当部署：行政経営室