

重点改革項目Ⅰ「安心政令市にいがた」の実現に向けた機能強化

大項目	選択と集中による経営資源の適正配分				No.	12	
中項目	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	
具体的な改革項目	選択と集中及び職員年齢構成の平準化を進めるための新・定員配置計画の推進						
現状と課題 (これまでの取組)	平成22年度から平成24年度の3年間で300人の減員を行う「新・定員配置計画」を策定し、職員配置の適正化を図ってきた。しかし、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る業務量の増大から、計画期間の終了する平成25年4月1日現在の減員数はおおよそ265名の見込みであり、300人に達しない見込み。						
改革実施概要	改革の目的、考えられる効果	・選択と集中による職員の配置により人的資源の適正配置を行うとともに、職員の年齢構成の平準化を図ることにより、行財政の安定的な運営に努める。					
	取組の内容	・業務の見直し、委託化、再任用職員・非常勤職員の活用等により、人的資源を適正に配分するとともに、29歳から55歳までの各年齢層の平均人数を165人程度に設定し、平準化に向け新卒者や民間経験者採用など計画的な採用を行う。					
	取組工程 (具体的な内容)	現状	平成25年度		平成26年度		最終目標／ 27年度以降
			計画	実績	計画	実績	
	・新・定員配置計画(H22～24年度)で掲げた減員目標300人に35人程度達しない見込みである ・また職員の年齢構成に偏りがあり、これを平準化する必要がある	・年齢構成の平準化を図る職員採用の実施 ・人員の適正化	・民間経験者採用試験の実施職種を拡大 ・多様な雇用形態の活用や指定管理者制度導入等による、人員の適正化を実施	・年齢構成の平準化を図る職員採用の実施 ・人員の適正化	・人事委員会と連携して採用試験の見直しを実施 ・フルタイム勤務の導入等再任用制度のあり方検討 ・現業職員の採用の必要性検討	・引き続き職員の年齢構成の平準化を図る職員採用を実施していく	
指標	年齢構成の平準化に向けた採用	実施	実施	実施	実施	継続実施	
	職員数(普通会計)	5,611人(実績)	5,604人	5,564人	5,564人	職員配置適正化の検討及び実施	

進捗管理	(各年度10月、年度終了後に実施)		平成25年度		平成26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 ・人員の適正化	予定通り 進捗	・年齢構成の平準化を図る職員採用の実施 ・人員の適正化	予定通り 進捗
		下半期 (10～3月)	・年齢構成の平準化を図る職員採用の実施 ・人員の適正化	予定通り 進捗	・年齢構成の平準化を図る職員採用の実施 ・人員の適正化	予定通り 進捗

年度評価	(年度終了後に実施)		平成25年度		平成26年度	
	取組工程、指標に対する評価		多様な雇用形態の活用等の取組により人員の適正化を図った。年齢構成の平準化に向けて、民間職務経験者の実施職種を拡大した。	B	多様な雇用形態の活用等の取組により人員の適正化を図った。採用試験の受験資格等の見直しを行い、年齢構成の平準化に努めた。	B
		課題、今後の方針、改善事項など		民間経験者採用の受験者数が減少していることから、受験資格等の見直しが必要となっている。		引き続き、社会情勢の変化に合わせて、採用試験の見直しを行っていく必要がある。

計画期間の評価	(平成26年度上半期終了後に実施、下半期終了後に最終確定)		総合評価			平成27年度以降
	取組工程、指標に対する評価		人員の適正化については、各種取組によりおおむね計画を達成できた。年齢構成の平準化については、継続した取組が必要なことから、引き続き、社会情勢の変化に合わせて採用試験の見直しを図りながら、取組を進めていく。		B	人員の適正化については、行政改革プラン2015の中間評価までは現状維持を基本とし、中間評価後に改めて目標設定を行う。年齢構成の平準化については、数値目標を設定し、継続して取組を推進する。
		課題、今後の方針、改善事項など		職員数の減員を指標とした人員の適正化については、おおむね計画を達成できた。今後は、行財政の安定的な運営に向けて、平成26年度に策定を予定している「新定員配置計画」に合わせて、人員の適正化の方向性および手法の検討を行う。		