

## 第6次（前期）多賀城市定員管理計画

令和3（2021）年3月

## 1. 策定に当たって

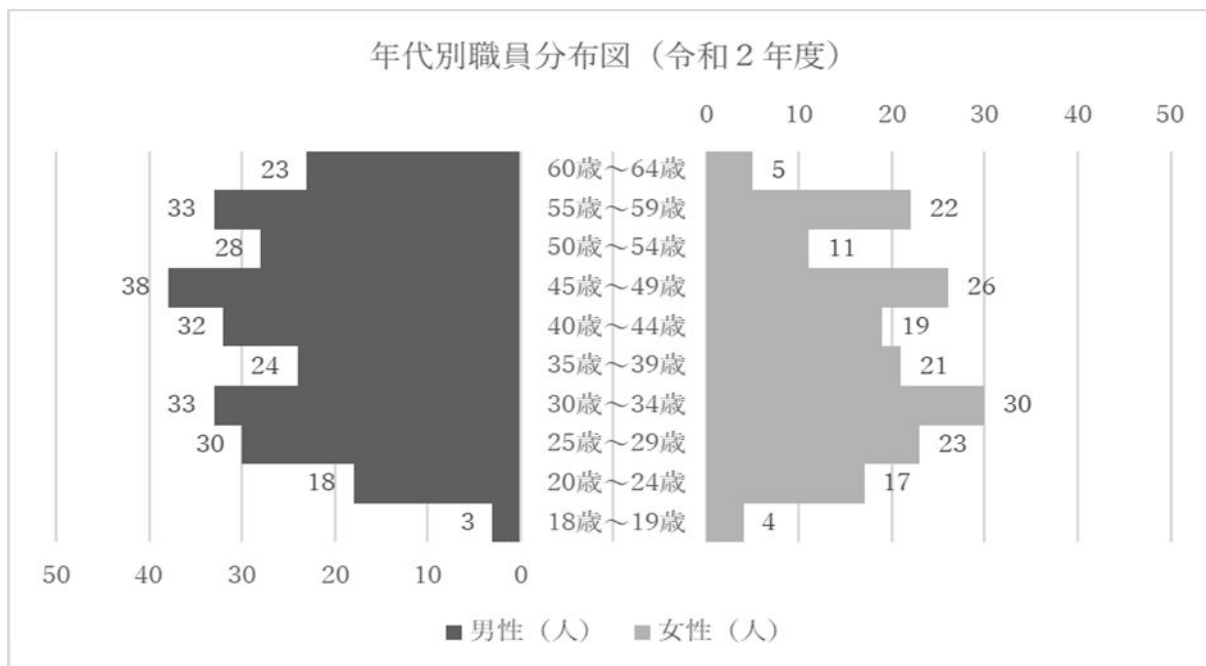
## (1) 策定の背景

- 本市では、昭和60（1985）年度以降、定員管理計画を継続的に策定し、民間活力の導入や事務事業の見直しなどにより職員数を着実に削減し、簡素で効率的な行政運営に努めてきた。
- 計画は、概ね5年を目途として策定しており、令和2（2020）年度で、現行の定員管理計画が終了することから、多賀城市役所経営プラン（以下「経営プラン」という。）と合わせて策定する。

## (2) 本市組織の現状

- 平成25（2013）年度の年金制度改革で段階的に年金支給開始年の延伸がなされることに伴い、定年退職後の再任用制度の運用が開始され、令和3（2021）年度末の退職者からは、再任用制度の本運用（5年間）となる。
- 一方、国においては、現在60歳と定められている公務員の定年を段階的に延長し、65歳とする方向で検討が進められている。
- 本市においては、平成24（2012）年度からの10年間に、全職員のほぼ半数、約200人の職員が定年退職年（60歳）を迎える大量退職時代にあり、年齢構成が大きく様変わりしたことに伴う業務ノウハウの伝達、円滑な引継ぎ、組織知の共有、人材育成等が組織を維持する上での課題となっている。
- 職員の時間外勤務は、震災直後をピークとして、緩やかに減少傾向にある。一方、全国的に「働き方改革」の実現に向けた取組が進められ、平成31（2019）年4月からは、労働基準法改正に伴う時間外勤務時間の上限が設定された。
- 職員の年齢構成では、採用の平準化等の取組を行ってきた結果、大きな偏りのない状態にある。また、男女比率も差異が縮小する傾向にあり、毎年、10人前後の職員が育児休業を取得している。
- 全国的に人材の流動化が高まっているとともに、平均寿命の延伸に伴い、従来の「定年まで勤め上げる」という働き方から、定年後の再任用、再就職、起業等新たな仕事に携わったり、ライフステージに合わせて多様な勤務形態を個別に選択していくなど働き方への変化が生じており、人材の確保がより複雑化している。

■職員の男女別・年齢別の状況 令和2(2020)年4月1日現在



## 2. これまでの定員管理の取組

- 平成16(2004)年、それまでの行革大綱から転換し、短期的改革ビジョンとして「多賀城市行政システム改革プラン」を策定するとともに、公民連携を長期的に推進する「多賀城市アウトソーシング推進指針」及び関連する「多賀城市適正定員管理指針」を策定し、平成36(2024)年に372人体制を目指すものとした。
- その結果、東日本大震災による影響が生じる前の平成22(2010)年度当初時点では、目標の471人を上回る452人に達している。
- しかし、東日本大震災を機に、大規模自然災害への対応、急速に進む少子化、超高齢化という大きな社会構造の変化に伴い、新たな行政課題への対応を行う必要性が高まり、方向性を見直しを行う必要が生じてきた。
- そこで、最小限の採用にとどめてきた土木・建築職及び保育士の採用を再開し、拡大する保健福祉分野への対応として社会福祉士等新たな職種に門戸を広げる一方で、柔軟な組織運営を可能とするため、将来的なキャリアプランを明示した採用活動を行っている。
- その結果、平成7(1995)年度当初532人とピークであった職員数から、17.3%(92人)削減し、令和2(2020)年度当初では、440人となっている。ただし、行政需要の多様化等に伴い、多賀城市適正定員管理指針に掲げる「平成36(2024)年に372人体制」の達成は困難な状況にある。

※長期指針の計画期間、目標年次等は、策定当時の年度表記とする。

## 3. 第5次定員管理計画（平成29(2017)～令和2(2020)年度）における取組状況（実績）

## (1) 取組目標

【取組方針】 東日本大震災復興関連業務が継続しており、全体的にも業務量の大きな減少は見込めないことから、計画期間を震災復興計画終期までの4年間とし、事務事業の効率化などに継続的に取り組みながらも、職員数の積極的削減は行わないこととした。

【対象職員】 任期に定めのない職員及び再任用（フルタイム）職員

第4次定員管理計画までは、任期に定めのない職員のみを対象としていたが、再任用制度の開始に伴い、第5次定員管理計画からは、再任用（フルタイム）職員を対象に含めた。

【目標】 平成29（2017）年度当初の職員数443人を維持。ただし、定員管理上の課題に対応するため、フルタイム再任用職員の2割程度を上限とする課題対応枠を設け、弾力的運用を可能とする。

【計画期間】 平成29（2017）年4月1日から令和2（2020）年4月1日まで（4年間）

## (2) 実績

## ■第5次定員管理計画の実績

	項目	参考 H28	H29	H30	H31	R2	累計：H29～R2
		2016	2017	2018	2019	2020	
目標	職員数(443人の維持)	437	443	443	443	443	課題対応枠15人までの増員を可能とする。
	前年度からの増減員数		6	0	0	0	

実績	職員数	448	441	442	445	440	—
	うち再任用フルタイム	(9)	(19)	(21)	(25)	(28)	—
	前年度からの増減員数		▲7	1	3	▲5	▲8人

※1 職員数には再任用（フルタイム）職員を含み、任期付職員及び自治法派遣職員は除く。

※2 ただし、前計画であるH28の目標値には、再任用職員が含まれていない。

## [主な減員要素]

- ・子育てサポートセンターの運営委託化（平成29(2017)年度～）
- ・市街地整備事業の収束（～平成29(2017)年度）
- ・水道給水装置等包括委託（平成30(2018)年度～）
- ・上水道及び下水道の組織統合（令和2(2020)年度～）

## [主な増員要素]

- ・庁舎耐震化、学校施設等更新（平成 29(2017)年度～）
- ・大区画ほ場整備事業の本格化（平成 29(2017)年度～）
- ・地方創生関連（平成 29(2017)年度～）
- ・公共施設等の老朽化対策・維持管理業務の増加
- ・個人番号カード関連業務の増（平成 30(2018)年度～）

## (3) 総括

- 目標とした職員数 443 人の維持に向け、定員管理を行ってきた結果、最終年度当初の職員数は、440 人（▲8 人）となった。
- 期間内の減員要素については、期間内に 2 か所の保育所民営化、復興対応の終了、アウトソーシング等の取組の結果が反映されている。
- 増員要素としては、保育所の指定管理終了等に伴う保育士の欠員補充、産前産後休暇及び育児休業取得者の代替対応等が挙げられる。急増した新型コロナウイルス感染症関連業務については、臨時的な業務として全庁的な組協力体制を構築しながら対応した経緯がある。

## [今後見込まれる主な増員要素]

- 制度改正、権限移譲等国の義務付けの見直し、新たな行政課題への対応
- 近年頻発する自然災害等への対応
- 国の制度改正に伴い新たな業務が発生する場合や、国・県からの権限移譲により業務が移管される場合などにおいて、当該業務執行のため必要な人員を確保するもの
- 震災以降に採用した職員が 4 割に達する組織状況であることを踏まえて、育児や介護への対応を可能とする多様な働き方のサポート体制及び時間外勤務時間の縮減に取り組むための人員体制の整備
- 人口減少や高齢化の進展等に伴う地域課題の多様化、更新時期を迎える社会基盤の維持など、社会情勢の変化に適時適切に対応していくための人員の確保

## [今後見込まれる主な減員要素]

- 震災復興事業の完遂
- 時代に即した事業・業務の統廃合等の見直し
- ICT の利活用による効率化、省力化、自動化
- 業務再構築（プロセスの見直し）による業務標準化、全国統一仕様システムによる業務処理
- 公民連携（PPP）の推進

#### 4. 第6次（前期）多賀城市定員管理計画

令和3（2021）年度からの定員管理を進めるにあたっては、経営プランと同様に10年（前期5年、後期5年）を想定し、10年後に向けた課題を「人口減少社会における生産年齢人口の減少に伴う人員確保困難局面への対応」とする。ただし、前期計画5年においては、経営プランに掲げる取組項目を着実に実施し将来に向けた基礎作りを行うとともに、随時発生する新たな行政需要への確に対応していくため、必要なマンパワーを保持するものとする。

なお、今回から、昭和60（1985）年度から開始した定員管理計画を「第1次」とし、順次計画名称に年次を振って表示するものとする。

- 限られた行政経営資源の中、引き続き効率的な行財政運営を実現するため、さらなる民間活力の導入や、ICTの積極的な利活用などにより、「仕事量を減らす」、「標準化する」などより効果的・効率的な業務執行の仕組みづくりに取り組むことが求められている。
- 公務員の定年延長に向けた制度見直しがすすめられ、任期付職員等多様な雇用形態が定着するなど、定員管理の対象が拡大し、より人事制度との関連が深まっていくことが見込まれる。
- 平成16（2004）年度以降運用してきた2つの長期指針（多賀城市適正定員管理指針、多賀城市アウトソーシング推進指針）については、地方自治体を巡る環境変化が著しいこと、人材の流動化が高まっていること、アウトソーシングの手法等が多様化していることから、廃止することとし、当該指針の方向性を経営プランに引き継ぐものとする。
- 世界的に社会環境の複雑性が増し、次々と想定外の出来事が起こるなど、将来予測が困難な状況であるといわれている。本市においても、国内のみならず世界状況の変化にも対応を求められる事態が生じており、今後の行政需要を予測することは、困難な状況にある。
- こうした点を踏まえ、今後の定員管理のあり方について、次のとおり方針を定める。

##### （1）取組の方向性

###### 【取組方針】

将来にわたって行政サービスを確実に提供し、新たな行政課題に対しても的確に対応し続けていくため、業務量に応じた必要な人員を確保するとともに、業務効率化や執行体制の見直し等により定員の抑制を図る。

###### 【対象職員】 フルタイム勤務の職員（自治法派遣職員を除く。）

第5次定員管理計画では、任期に定めのない職員及び再任用（フルタイム）職員を対象としてきたが、雇用形態等の多様化に伴い、任期付職員を含めた総数を対象として定員管理を行うこととする。ただし、有事の際、臨時的に協力いただく自治法派遣職員については、計画の対象外とする。

なお、多賀城市職員定数条例との整合については、別途管理するものとする。

【計画期間】 令和 3（2021）年 4 月 1 日から令和 7（2025）年 4 月 1 日まで（5 年間）  
（第六次多賀城市総合計画の前期計画と同じ期間）

## （2）定員管理の目標

### 【目標】

震災復興事業の完遂及びICT化の取組を進めることで、令和 7（2025）年度当初における職員数を 439 人とし、令和 3（2021）年度当初の職員数 448 人（再任用及び任期付職員を含む。）から、9 人（2.0%）の減員とする。ただし、人員配置に対する財源措置がある場合等、人件費負担を伴わない増員数は除く。

※ 震災復興計画期間の終了時には、震災復旧・復興を支援いただいていた自治法派遣職員及び任期付職員の任用を終了し、通常の設定員管理に戻る見込みとしていた。しかし、県事業である「大区画ほ場整備事業」の事業期間延伸に伴い、引き続き、復興事業への人的支援が必要であることから、当該事業の推移を見込んだ目標数値としている。

### ■参考 第 6 次（前期）多賀城市定員管理計画シミュレーション

項目	(参考)	計画期間（5 年間）					累計
		R3	R4	R5	R6	R7	
年度 (西暦)	R2 2020	R3 2021	R4 2022	R5 2023	R6 2024	R7 2025	R3~R7 (2021-2025)
年度当初職員数	452	448	448	444	439	439	2.0%削減
(年度末退職者)	▲28	▲16	▲10	▲18	▲16	▲6	(▲66 人)
(次年度採用者)	24	16	6	13	16	6	(57 人)
(増減員数)	▲4	0	▲4	▲5	0	0	▲9 人

※ 1 定数管理計画は、毎年 4 月 1 日現在の職員数を基準とする。

※ 2 職員数には再任用（フルタイム）及び任期付職員を含み、自治法派遣職員は除く。

※ 3 前計画の職員数 452 人は、任期付職員を含めた実績数字で表記している。

※ 4 退職者には、定年、中途、再任用・任期付等の期間満了、短時間勤務への切替等を含む、これまでの実績等を踏まえた推測値である。

※ 5 採用者数は、極力平準化するため、退職者数やタイミングと必ずしも合致しない。