

大崎市定員管理計画

職員採用計画
令和2年度～6年度

令和2年3月
総務部人財育成課

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理と職員数等の状況	2
	(1) これまでの取組状況	2
	(2) 類似団体との比較	3
	(3) 人口1万人当たり職員数比較	4
	(4) 職員年齢別構成の状況	5
	(5) 職員研修の状況	5
	(6) 障がい者雇用の状況	6
	(7) 産休・育休者の状況	6
	(8) 超過勤務の状況	6
	(9) 年次有給休暇の取得状況	7
	(10) 再任用職員の状況	7
	(11) 非常勤職員の状況	7
3	新たな定員管理計画	8
	(1) 定員管理の基本方針	8
	(2) 計画の期間	8
	(3) 数値目標	9
	(4) 目標達成のための取組	10
4	計画の進行管理	10

1 計画策定の趣旨

本市の職員数については、市町村合併以降、集中改革プランと連動した定員適正化計画により職員の削減を進め、さらに、平成26年度に策定した定員管理計画をもとに管理してきました。

地方分権の進展により市が担う役割が増大するなかで、人口減少、少子高齢化の問題、防犯・防災などの安全や安心に対する意識の高まりなど、社会状況の変化に伴う新たな市民ニーズに柔軟に対応できる行財政運営が必要となっています。

今般、限られた人員で質の高い行政サービスを提供するとともに、効率的かつ効果的な行財政運営を推進するため、社会状況や本市の実情に応じた新たな定員管理計画を策定し、令和7年4月1日までの定員管理の方向性及び目標値を定めるものです。

2 これまでの定員管理と職員数等の状況

(1) これまでの取組状況

本市では、市町村合併以降、集中改革プランと連動した定員適正化計画のもと、職員の削減を進め、平成27年4月1日に定員適正化計画の目標であった958人（400人の削減、実績951人）を達成しました。

その一方で、急激な職員の削減は、行政サービス水準の維持・向上を損なう恐れや行政組織の疲弊、職員のモチベーションの低下などの懸念もあり、効率的かつ質の高い行政運営に取り組む環境整備を行うため、新たに平成27年度から5か年の定員管理計画を策定し計画的に定員管理を進め、令和2年4月1日で計画の目標値である職員数980人を達成する見込みとなっています。

部門別職員数の推移

区 分 部 門		職 員 数 (人)														H18とH31対比			
		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	職員数	増減割合 (%)		
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議 会	12	12	11	10	10	10	9	9	9	8	8	8	8	9	▲ 3	▲ 25.0	
		総務・企画	289	285	256	242	229	214	211	205	199	193	200	196	195	201	▲ 88	▲ 30.5	
		税 務	87	67	64	61	59	60	53	52	51	48	49	50	50	49	▲ 38	▲ 43.7	
		労 働																	
		農林水産	88	86	90	86	82	78	69	67	66	64	64	64	65	65	▲ 23	▲ 26.1	
		商 工	31	28	25	26	25	27	24	22	23	23	25	25	23	24	▲ 7	▲ 22.6	
		土 木	109	102	104	94	91	88	90	87	89	90	89	89	89	94	93	▲ 16	▲ 14.7
	小 計	616	580	550	519	496	477	456	442	437	426	435	432	435	441	▲ 175	▲ 28.4		
	福祉関係	民 生	196	194	186	188	195	190	182	181	178	173	175	179	178	187	▲ 9	▲ 4.6	
		民 生 (任期付職員)											41	41	38	32	32		
		衛 生	78	77	80	80	74	73	69	64	61	65	66	66	67	66	▲ 12	▲ 15.4	
		小 計	274	271	266	268	269	263	251	245	239	238	282	286	283	285	11	4.0	
		一般行政計	890	851	816	787	765	740	707	687	676	664	717	718	718	726	▲ 164	▲ 18.4	
		教 育	318	308	293	276	247	228	223	206	197	194	192	193	191	191	▲ 127	▲ 39.9	
消 防																			
普通会計計	1,208	1,159	1,109	1,063	1,012	968	930	893	873	858	909	911	909	917	▲ 291	▲ 24.1			
公営企業等会計部門	病 院	785	795	788	806	813	864	874	914	978	1,049	1,101	1,101	1,105	1,111	326	41.5		
	水 道	66	64	62	58	55	53	44	40	37	34	34	34	33	33	▲ 33	▲ 50.0		
	下 水 道	29	27	26	25	24	23	23	22	20	20	20	19	18	19	▲ 10	▲ 34.5		
	交 通																		
	そ の 他	55	59	58	41	43	41	40	39	39	39	39	40	40	39	▲ 16	▲ 29.1		
公営企業等会計	935	945	934	930	935	981	981	1,015	1,074	1,142	1,194	1,194	1,196	1,202	267	28.6			
総 合 計	2,143	2,104	2,043	1,993	1,947	1,949	1,911	1,908	1,947	2,000	2,103	2,105	2,105	2,119	▲ 24	▲ 1.1			

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	職員数 R2.4.1現在
病院を除く職員数 (任期付除く)	1,358	1,309	1,255	1,187	1,134	1,085	1,037	994	969	951	961	963	962	976	980
計画目標人員数		1,310	1,251	1,177	1,112	1,083	1,037	1,012	983	958	962	970	970	977	
計画との差		▲ 1	4	10	22	2	0	▲ 18	▲ 14	▲ 7	▲ 1	▲ 7	▲ 8	▲ 1	

※各年度の職員数は、4月1日現在の人数を掲載(一般職と再任用フルタイムの合計)
 ※平成19年度から平成22年度の計画目標人員数は大崎市定員適正化計画(平成19年3月策定)より引用
 ※平成23年度から平成24年度の計画目標人員数は大崎市定員適正化計画(平成22年6月改訂)より引用
 ※平成25年度から平成27年度の計画目標人員数は大崎市定員適正化計画(平成24年5月改訂)より引用
 ※平成28年度から令和2年度の計画目標人員数は大崎市定員管理計画(平成27年3月策定)より引用

(2) 類似団体との比較

平成30年4月1日における本市の職員数について、地方公共団体定員管理調査（総務省調査）における類似団体との比較では、一般行政部門において、単純値で20人、修正値では35人の超過、教育部門においては単純値で44人、修正値では29人の超過となっています。

超過の要因としては、本市は広大な面積を有しているため、住民への行政サービスを低下させないよう本庁を中心に旧町単位で6総合支所と教育支所を構成しており、人口が減少している地域においても一定程度の職員を配置していることが考えられます。

また、教育部門においては、小学校等の統廃合を段階的に進めていますが、広範囲に一定の校数があること、さらに民生部門においても施設の民営化を検討していますが、現段階では一定の施設数があることが超過の要因となっています。

【定員管理診断表】

大 部 門	H30. 4. 1 現 在 職 員 数	単純値 による比較			修正値 による比較		
		単純値 $\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$	超 過 数	超 過 率	修正値 $\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$	超 過 数	超 過 率
	A	B	C=(A-B)	C/A×100	D	E=(A-D)	E/A×100
	人	人	人	%	人	人	%
議 会	8	9	▲ 1	▲ 12.5	9	▲ 1	▲ 12.5
総 務 ・ 企 画	195	204	▲ 9	▲ 4.6	200	▲ 5	▲ 2.6
税 務	50	59	▲ 9	▲ 18.0	59	▲ 9	▲ 18.0
民 生	216	184	32	14.8	195	21	9.7
衛 生	67	68	▲ 1	▲ 1.5	58	9	13.4
労 働		3	▲ 3				
農 林 水 産	65	53	12	18.5	54	11	16.9
商 工	23	27	▲ 4	▲ 17.4	28	▲ 5	▲ 21.7
土 木	94	91	3	3.2	80	14	14.9
一 般 行 政 計	718	698	20	2.8	683	35	4.9
教 育	191	147	44	23.0	162	29	15.2
消 防		83	▲ 83				
普 通 会 計 計	909	928	▲ 19	▲ 2.1	845	64	7.0
病 院	1,105						
水 道	33						
下 水 道	18						
交 通							
そ の 他	40						
公 営 企 業 等 会 計	1,196						
合 計	2,105						

単純値
類型内における全団体の人口1万人当たり職員数の平均値で、大部門のように大まかな職員の配置状況を把握する場合に適している。

修正値
中・小部門ごとに職員を配置している団体のみを対象として、人口1万人当たり職員数の平均値で、中部門や小部門といった細やかな配置状況を把握する場合に適している。

(3) 人口1万人当たり職員数比較

類似団体及び宮城県内の他市との比較では、自治体の面積を勘案した場合、比較的少ない職員数で行政サービスに努めているといえます。

類似団体の人口1万人当たり職員数の比較

単位:人

No.	団体名	住基台帳人口 (H30.1.1)	面積(k㎡)	人口密度 (人/k㎡)	人口1万人 当たり職員数
1	岩手県一関市	119,273	1,256.42	94.93	79.98
2	佐賀県唐津市	123,775	487.59	253.85	77.88
3	北海道北見市	118,787	1,427.41	83.22	76.19
4	山形県酒田市	104,317	602.97	173.01	75.25
5	熊本県八代市	129,029	681.36	189.37	74.56
6	山形県鶴岡市	128,552	1,311.53	98.02	72.66
7	千葉県成田市	133,098	213.84	622.42	72.28
8	岡山県津山市	102,276	506.33	201.99	71.77
9	長野県飯田市	102,628	658.66	155.81	70.64
10	宮城県大崎市	132,321	796.76	166.07	68.70
11	愛媛県西条市	110,767	509.98	217.20	67.53
12	鹿児島県鹿屋市	104,381	448.15	232.92	66.68
13	岩手県奥州市	118,852	993.30	119.65	62.51
14	栃木県那須塩原市	117,902	592.74	198.91	61.66
15	大阪府門真市	123,632	12.30	10,051.38	60.02
16	沖縄県沖縄市	141,775	49.72	2,851.47	54.88
17	沖縄県浦添市	114,372	19.48	5,871.25	52.72
18	埼玉県深谷市	144,375	138.37	1,043.40	52.16
19	沖縄県うるま市	123,234	87.02	1,416.16	51.61
20	埼玉県朝霞市	138,442	18.34	7,548.64	50.63
21	埼玉県富士見市	110,886	19.77	5,608.80	46.71
22	福岡県糸島市	100,750	215.70	467.08	38.21

県内市の人口1万人当たり職員数の比較

単位:人

No.	団体名	住基台帳人口 (H30.1.1)	面積(k㎡)	人口密度 (人/k㎡)	人口1万人 当たり職員数
1	気仙沼市	64,947	332.44	195.36	114.71
2	栗原市	69,382	804.97	86.19	111.12
3	石巻市	146,162	554.58	263.55	104.61
4	仙台市	1,060,545	786.30	1,348.78	96.52
5	東松島市	40,247	101.36	397.07	91.93
6	白石市	34,718	286.48	121.19	88.43
7	登米市	81,094	536.12	151.26	87.80
8	角田市	29,713	147.53	201.40	82.79
9	大崎市	132,321	796.76	166.07	68.70
10	塩竈市	54,873	17.37	3,159.07	68.16
11	岩沼市	44,221	60.45	731.53	61.96
12	多賀城市	62,474	19.69	3,172.88	60.02
13	富谷市	52,635	49.18	1,070.25	59.09
14	名取市	78,460	98.17	799.23	58.76

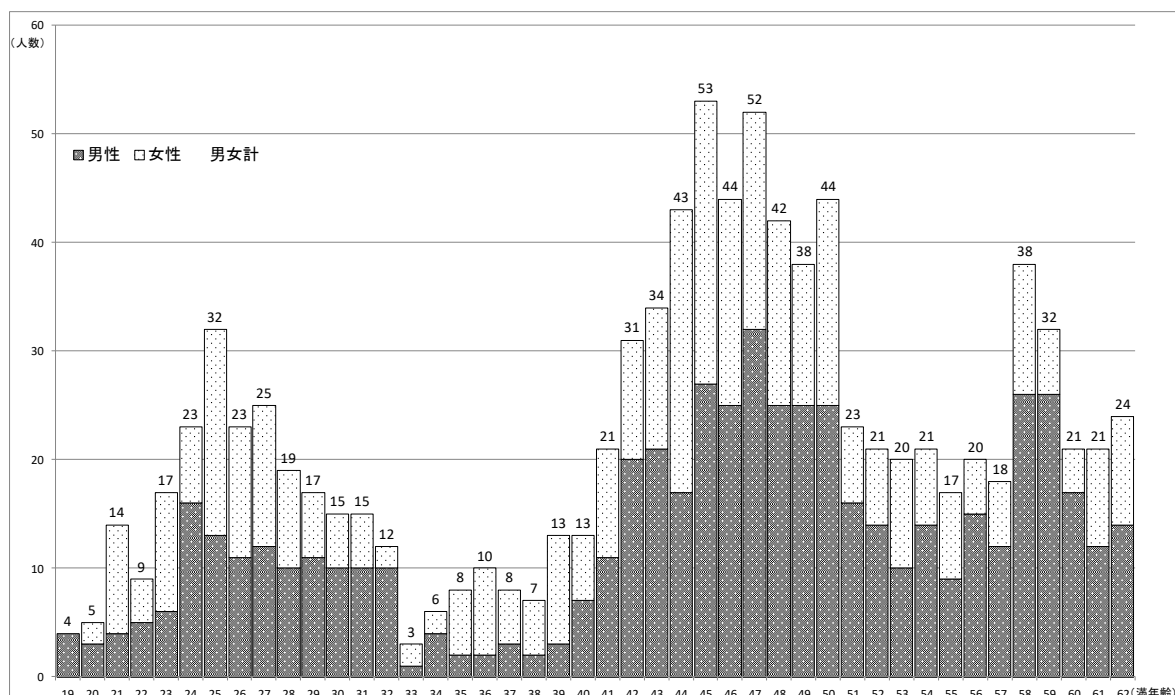
(総務省：市町村別人口1万人当たり職員数一覧(単純値)より ※消防署員数を除く)

(4) 職員年齢別構成の状況

平成31年4月1日現在の本市の年齢別職員数は、以下の表のとおりとなっています。

職員数は、合併以前の採用抑制や、合併以降の集中改革プランと連動した定員適正化計画のもと、職員の削減を進めた影響により、30代半ばの職員数が少ない状況となっています。

その後、平成27年度からの定員管理計画に基づき計画的な職員採用を行い、30代前半から20代での偏りは徐々に解消されています。



(平成31年4月1日現在：任期付職員及び再任用短時間職員を除く)

(5) 職員研修の状況

職員の能力開発は、行政サービスの向上を図るうえで重要であるため、計画的に派遣研修や職場研修を実施し、職員の能力向上を図っています。

単位：人

区分	研修名	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
派遣研修	市町村研修所(階層別研修)	92	145	154	235	219	183	195
派遣研修	市町村研修所(専門研修)	54	89	70	99	59	46	51
派遣研修	市町村アカデミーほか	22	21	18	16	10	16	14
庁内研修	新規採用職員研修	11	25	31	34	40	42	36
庁内研修	中堅職員スキルアップ研修	34	40	54	43	22	37	36
庁内研修	その他研修	168	90	213	375	137	142	314
計		381	410	540	802	487	466	646

(事務事業評価表：職員研修事業の実施内容より)

(6) 障がい者雇用の状況

障がい者雇用については、障がい者の雇用促進等に関する法律の理念に基づき、毎年度積極的に任用数を増やすことで、令和元年12月時点において法定雇用率2.5%を達成しています。

単位：人

年度	H27	H28	H29	H30	R1.6	R1.12
正職員	16	17	15	17	18	19
非常勤職員	4	5	8	7	7	9
合計	20	22	23	24	25	28

(障害者任免状況通報書：大崎市役所分)

(7) 産休・育休者の状況

産休・育休の取得については、子育てを職場の職員がともに喜び合えるような職場環境を整えながら、職員が真に仕事と家庭生活の両立を図れるよう推進しています。今後は、現在の職員年齢構成から産休・育休者の増加が見込まれます。

単位：人

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1
人数	13	12	21	10	12	16

(各年度1月1日時点での取得者人数：産前産後含む)

(8) 超過勤務の状況

職員1人当たりの年間超過勤務時間については、平成23年度の東日本大震災の復旧事業に係る対応により時間数が増えたのち、一時的に落ち着きましたが、それ以降は、年々増加の傾向にあります。

その原因としては、市民ニーズの多様化や災害対応など、新たな行政需要の増加によるものと考えられます。

1. 超過勤務時間

単位：h

年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
4月～3月ベース	71,663	50,686	54,571	57,830	69,355	66,671	70,603	70,259

2. 職員1人当たりの年間超過勤務時間

単位：h

年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
超過勤務時間数	85	63	71	77	94	89	95	94

(保育所、総合施設の職員は含まない。)

(9) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇は、職員の心身のリフレッシュを図ることを目的とするとともに、今般、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保つうえで重要な要素となるものです。年次有給休暇の平均取得日数は年度により10日から11日の間を推移しています。

単位：日

期間(各年1/1~12/31)	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
平均取得日数	11.5	11.3	10.6	10.8	10.8	11.2	10.4

(地方公共団体の勤務条件等に関する調査より ※首長部局で非現業一般職のもの)

(10) 再任用職員の状況

再任用職員は、定年退職等により一旦退職した職員を1年以内の任期で改めて任用するもので、令和元年度においてはフルタイム勤務45人、短時間勤務6人の計51人となっています。今後は、年金支給開始年齢の引上げに伴い、さらに再任用の対象職員が増加することが見込まれます。

単位：人

年 度	H28	H29	H30	H31
フルタイム	10	19	33	45
短時間勤務	14	22	21	6
計	24	41	54	51

(各年度：4月1日現在)

(11) 非常勤職員の状況

非常勤職員については、週35時間勤務の月給制の職員から日給・時給による職員まで、その業務に応じた勤務形態により任用され、任用数は平成27年度の1,018人から年々減少傾向にあります。令和2年度からは、会計年度任用職員として身分が明確化されるとともに、待遇が改善されることとなります。

単位：人

年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
人数	975	977	967	1,018	958	954	944	910

(各年度：4月1日現在)

3 新たな定員管理計画

(1) 定員管理の基本方針

本市では、これまでも効率的かつ効果的な行財政運営を図るため、積極的に定員管理の適正化に取り組んでまいりました。一方で、行政需要の多様化及び複雑化に伴い、市が担う役割は増加の傾向にあります。このままの状況が続けば、正職員1人当たりの業務負担は増え続けることになり、職員の疲弊、病休者の増加など結果として行政サービスの提供に支障をきたすことが懸念されます。

本市が質の高いサービスを持続的に提供していくためには、正職員1人当たりの業務負担の増加を抑えるとともに、長時間労働の是正や業務の生産性の向上を実現させる必要があります。

このため、職員の能力、専門性を高め、行政のレベルアップを図っていくことはもちろん、機能的・効率的な行政執行体制を作り上げていくことが必要であります。

こうしたことを踏まえ、集中改革プランに沿いながら、職員研修の充実や職員の資質向上、意識改革に取り組むとともに、事務事業の見直し、民間委託などを進めながら、適正な定員管理に努めていきます。

(2) 計画の期間

令和2年度から令和6年度まで

(3) 数値目標 990人

職員の資質向上のための人材育成（研修・派遣等）、自己啓発や育児等の休業など、人員配置における機動性の確保と職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図るため目標人員を990人とし、今後も安定した組織運営を目指します。

表1:定員管理計画職員数(4月1日時点)

単位:人

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	備考
計画人数 (一般職+再任フル)	980	982	984	986	988	990	

表2:正職員数(4月1日時点)

単位:人

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	備考
①一般職	935	934	926	946	948	968	
②再任用フルタイム	45	48	58	40	40	22	
③小計 (①+②)	980	982	984	986	988	990	定員管理計画
④再任用短時間	15	8	5	25	23	18	
⑤任期付	31	31	0	0	0	0	第1期(H28~H30) 第2期(R1~R3)
⑥小計 (③+④+⑤)	1,026	1,021	989	1,011	1,011	1,008	

表3:会計年度任用職員数(4月1日時点)

単位:人

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	備考
⑦会任職員	910	881	850	850	850	850	

表4:総職員数(正職員+会計年度任用職員)

単位:人

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	備考
⑧総職員数 (⑥+⑦)	1,936	1,902	1,839	1,861	1,861	1,858	

表5:退職者数,新規採用人数

単位:人

	令和2	令和3	令和4	令和5	令和6	令和7	備考
⑨定年退職者数 (年度末時点)	31	38	0	18	0	20	R4, 6, 8年度 定年延長
⑩早期退職者数 (年度末時点)	5	5	5	5	5	5	
⑪新規採用 (次年度採用者数)	35	35	25	25	25	25	

(4) 目標達成のための取組

①組織体制及び職員の協力体制の推進

効率的かつ効果的な行財政運営を行う組織体制を構築していくため、組織の見直し及び事務分掌について検討を行うとともに、重要施策や行政需要の高い業務に対し、人員を重点配置するなど、メリハリのある職員配置を行います。

また、時期ごとの繁閑に応じて部課相互間あるいは課内で柔軟かつ迅速に応援・協力を行うため、担当制の強化に努めます。

②事務事業の見直し及び事務の効率化

事務事業の選択と集中により常に見直しを行い、整理や簡素化を進めます。また、RPAやICT技術の活用により、事務の効率化を推進し、生産性の向上を図ります。

民間委託の活用により、市民サービスの維持、向上や行政コストの効率化が見込まれる事務事業については、積極的に推進します。

③職員の資質向上と能力開発

職員研修の充実、人事評価の活用、適材適所の人員配置などを通じて、職員一人ひとりの資質の向上と能力開発を図り、自分で考え行動できる職員を育成します。

④多様な任用形態の活用

再任用職員や任期付職員、会計年度任用職員など職員の任用形態が多様化し、幅広い人材を活用できる状況であることから、現在正職員が担っている業務を整理分類し、業務内容に応じて正規職員と他の任用形態職員との役割分担を行うなど、効率的な業務執行体制を整備します。

⑤職場環境の整備

職員のワーク・ライフ・バランス向上に向けた取り組みを促進するとともに、職員の健康管理を適切に行い、ストレスチェックやハラスメント対策、産業医による面談、職員健康相談、メンタルヘルスケア研修等の実施により職員の健康管理体制の充実を図り、職員の働きやすい環境づくりに努めます。

4 計画の進行管理

新たな行財政運営上の課題や市民ニーズに柔軟に対応しつつ、集中改革プランに沿って改革を進める中で、計画的な採用・退職の管理、効率的な職員配置に努めますが、新たな行政需要の発生により本計画を変更する必要性が生じた場合は、適宜見直しを行います。