

第6次（後期）多賀城市定員管理計画

令和8（2026）年1月

1. 策定に当たって

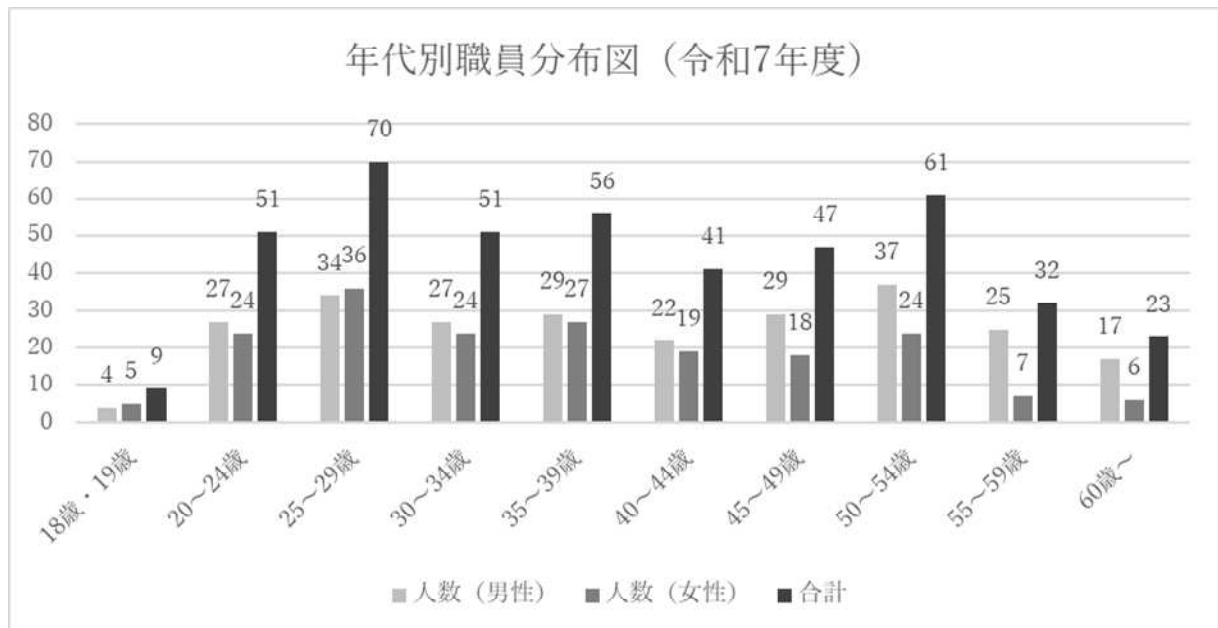
(1) 策定の背景

- 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7（2025）年度で、現行の第6次（前期）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。）の改訂と合わせて第6次（後期）定員管理計画を策定する。

(2) 本市組織の現状

- 本市の職員の年齢構成は、採用の平準化等の取組を行ってきたものの、バブル崩壊後の全国的な地方財政の悪化を背景とした採用抑制や働き方の価値観の変化に伴う早期退職者増の影響により、20代及び30代の若手職員層に比べ、特に40代の中堅職員層が薄い状況となっている。
- 若手職員層が厚いことは組織が活性化しやすいというメリットがある反面、十分な育成環境が整わないと、スキルやノウハウが十分に定着しない等のリスクが懸念される場所である。
- この点において、政策立案、現場の橋渡役及び伝承の要となる40代が少ないことで、より一層、若手職員への過度な負荷や若手職員の育成機会の喪失につながり、若手職員のメンタル不調や離職につながることが危惧される。
- また、全国的に人材の流動化が高まっているとともに、従来の終身雇用の働き方から、転職、起業、定年後の再任用、再就職等、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、継続的な人材の確保と、市の中核となる職員の育成が大きな課題となっている。
- 他方、地方公務員法の改正により、令和5（2023）年度から、2年に1歳ずつ定年が引き上げられ、令和13（2031）年4月に定年が65歳となるため、フルタイム勤務の高年齢期職員が増加することが見込まれている。
- こうした中で、高年齢期職員が有する経験等を活かして、公務においてその能力が最大限発揮されるよう適正な配置を行うほか、高年齢期職員が有するノウハウをいかに中堅及び若手職員に継承できるかが重要となる。

■職員の男女別・年齢別の状況 令和7(2025)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、方向性の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 2016	H29 2017	H30 2018	H31 2019	R2 2020	累計：H29～R2
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。

4. 第6次（前期）多賀城市定員管理計画における取組状況（実績）

(1) 取組目標

【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こととした。

【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、第6次定員管理計画においては、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した。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、計画の対象外とした。

なお、多賀城市職員定数条例との整合については、これまでに引き続き別途管理することとした。

【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。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。

【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) 実績

■第6次（前期）定員管理計画の実績

	項目	参考R2 2020	R3 2021	R4 2022	R5 2023	R6 2024	R7 2025	累計：R3～R7 (2021-2025)
目標	職員数（9人の減）	452	448	448	444	439	439	▲9人
	前年度からの増減員数		▲4	0	▲4	▲5	0	2.0%削減

実績	職員数	440	445	433	428	425	441	▲7人
	うち再任用フルタイム	(28)	(26)	(31)	(33)	(24)	(17)	1.6%削減
	前年度からの増減員数		5	▲12	▲5	▲3	16	

- ※1 定員管理計画は、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。

[主な減員要素]

- ・多賀城市震災復興推進計画の期間満了に伴う震災復興推進局、復興建設課等の組織体制の見直し（令和3(2021)年度～）
- ・水道事業の包括的民間委託の拡充（令和3(2021)年度～）
- ・第六次多賀城市総合計画を推進するための簡素で効率的な組織体制の見直し（令和4(2022)年度～）
- ・大区画ほ場整備事業（県復興関連事業）の完了に伴う任期付職員の減（令和5(2023)年度～）

[主な増員要素]

- ・長引く新型コロナウイルス感染症関連業務への対応（令和3(2021)年度～）
- ・市庁舎耐震対策等事業の本格化による関連業務増加対応（令和3(2021)年度～）
- ・スポーツウェルネス施設建設の検討及び推進業務への対応（令和7(2025)年度～）

(3) 総括

- 目標とした職員数448人から9名減の439人に向け、定員管理を行ってきた結果、最終年度当初の職員数は、441人（▲7人）となった。
- 期間内の減員要素については、復興期間の終了、事務の一部民営化、効率的な組織体制の見直し等の取組の結果が反映されている。
- 一方で、増員要素については、組織横断的な取組が必要となる市庁舎、スポーツウェルネス施設等の大型普通建設事業の検討及び実施のほか、新型コロナウイルス感染症対応業務等臨時的な業務への対応が挙げられる。

[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
- 育児や介護等、ライフステージに合わせた多様な働き方へ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]

- 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）及び広域連携の推進

5. 第6次（後期）多賀城市定員管理計画

令和3（2021）年度からの定員管理計画においては、経営プランと期間を合わせ、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」とすることとしている。したがって、第6次（後期）多賀城市定員管理計画5年においては、ICTの積極的な利活用などにより、経営プランに掲げる取組項目を着実に実施し、将来的にわたって人口減少社会に対応した持続可能な人員体制を図るため、一時的に定数を増やして対応することとする。

- 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。
- そうした中であっても、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」などの効果的・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。
- 一方で、ICTの積極的な利活用などの効果的・効率的な業務執行の仕組みづくりには、業務整理や移行作業が必須であり、既存業務をこなしながらデジタル化による変革を進めるという過渡期にあっては、むしろ短期的に現場職員の負荷は増大傾向にあるため、相応のマンパワーが不可欠である。
- 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】

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こととする。特に、ICTの積極的な利活用などによる業務効率化や執行体制の見直し等により将来に向けて確実な定員の抑制を図り、必要となる行政需要に確実に対応するため、これまでの定数の抑制方針から一時的に定数を増やして対応することとする。

【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、前期計画に引き続き、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している。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、計画の対象外としている。

なお、多賀城市職員定数条例との整合については、引き続き別途管理するものとする。

【計画期間】 令和 8（2026）年 4 月 1 日から令和 12（2030）年 4 月 1 日まで（5 年間）
（第六次多賀城市総合計画の後期計画と同じ期間）

（2）定員管理の目標

【目標】

ICTの利活用による効果的な業務の制度設計のための初期に必要となる負荷を吸収し、また、不明瞭な行政需要に対して安定的な行政運営を行うため、令和 12（2030）年度当初における職員数を 447 人とし、令和 7（2025）年度当初の職員数 441 人（再任用及び任期付職員を含む。）から、令和 8 年度に 3 人の増及び令和 10 年度に 3 人の増で都合 6 人（1.6%）の増員とする。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。

■参考 第 6 次（後期）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
		R8	R9	R10	R11	R12	
年 度 (西暦)	R7 2025	R8 2026	R9 2027	R10 2028	R11 2029	R12 2030	R8～R12 (2026-2030)
年度当初職員数	441	444	444	447	447	447	1.6%増
(年度末退職者)	▲17	▲22	▲22	▲18	▲19	▲19	(▲117 人)
(次年度採用者)	20	22	25	18	19	19	(123 人)
(増減員数)	3	0	3	0	0	0	6 人

※1 定員管理計画は、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 441 人は、任期付職員を含めた定員数で表記している。

※4 退職者は、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。

※6 累計の欄における増減率及び増減員数は、R7 当初職員数から R12 当初の職員に対する増減率、増減員数等である。