

石巻市職員定員適正化計画(案)

【令和2年度～令和6年度】

令和2年11月

石巻市

目 次

■ 定員適正化計画の策定に当たって	1
1 定員適正化計画の状況	2
2 現状分析	3
(1) 職員数の推移	3
(2) 類似団体職員数との比較	4
3 基本方針	7
4 計画期間	7
5 目標とする職員数	8
(1) 定員適正化計画の対象職員	8
(2) 職員数の目標値	8
(3) 石巻市職員の年齢構成	9
(4) 任期付職員数の推計	10
(5) 定年退職予定者数及び再任用職員の推計	10
6 定員適正化の具体的取組	11
(1) 他計画との整合性	11
(2) 事務量の適正な把握	11
(3) 事務事業や組織の見直し	11
(4) 多様な任用形態の活用	11
(5) 職員の能力向上	11
(6) 計画的な職員採用	11
(7) 重要課題への対応	11

■定員適正化計画の策定に当たって

本市は、平成17年4月1日に旧石巻市、旧河北町、旧雄勝町、旧河南町、旧桃生町、旧北上町及び旧牡鹿町の1市6町が新設合併し、より一層の効率的・効果的な行政運営のための計画をもって管理し、合併によるスケールメリットを活かしながら適材適所となるような人員配置に努めるため、平成18年度を基準年次とした「石巻市職員定員適正化計画」を平成19年3月に策定しました。

本計画は、平成18年度から平成22年度までの5年間の中期的な職員の定員管理として位置付け、職員数の削減に努めてきましたが、平成23年3月11日に発生した東日本大震災により本市の定員管理を取り巻く環境は一変し、「石巻市職員定員適正化計画」の実施も中断となりました。

東日本大震災以降は、復旧・復興事業を円滑に進めるためのマンパワー確保を優先とし、退職者補充の拡充、地方自治法に基づく他団体からの職員派遣及び任期付職員の採用等により膨大な復旧・復興事業を実施してきました。

このような中、急速な少子・高齢化、人口減少社会の到来等、本市の持続的発展を見据えた将来像は、ますます厳しさを増すことが予想され、複雑化かつ多様化する行政課題や市民ニーズに対応するためには、SDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）の理念に沿った効率的・効果的な行政運営が必要となります。

このため、今後、復興期間終了後は適正な職員数による効率的な行財政運営により、将来的な人件費負担とならないよう新たな「石巻市職員定員適正化計画」を策定し、長期的な視点で定員管理を推進し、安定した住民サービスの提供に努めてまいります。

つながるSDGsゴール



16.6 あらゆるレベルにおいて、有効で説明責任のある
透明性の高い公共機関を発展させる。

1 定員適正化計画の状況

本市では、平成19年3月に策定した石巻市職員定員適正化計画（以下、本計画において「旧定員適正化計画」といいます。）を平成18年度から平成22年度までの5年間における目標とする職員数を設定した中期的な職員定員管理として位置付け、「石巻市行政改革大綱（平成18年2月策定）」を軸に多様な行政サービスの需要に柔軟に対応できるよう実行してきました。

年度別職員削減計画として、平成18年4月1日現在の医療職及び教育職を除いた一般職員数をベースに、平成22年度までの期間における委託化の推進等による減員要素や退職者補充の抑制により、業務量に見合う人員に調整（削減）することとし、医療職及び教育職を含めた職員数では、平成18年4月1日現在で1,987人を、平成23年4月1日現在は1,743人にすることを目標としていました。

具体的には、労務職は退職者完全不補充とし、行政職は各年度10名程度とするほか、合併によるスケールメリットを活かしながら適材適所への人員配置に努め、244名、15パーセントの削減を見込んでいました。

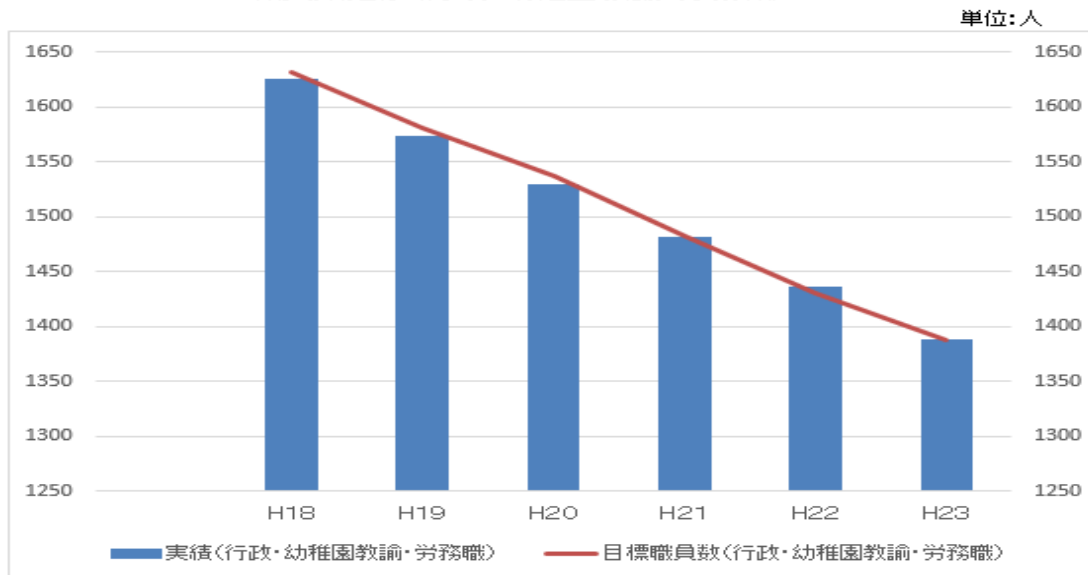
そのような中、平成23年3月11日に発生した東日本大震災により本市を取り巻く環境は一変し、旧定員適正化計画の実行を中断せざるを得ず、それ以降、復旧・復興事業を円滑に進めるためのマンパワー確保を優先とし、退職者補充の拡充、地方自治法に基づく他団体からの職員派遣及び任期付職員の採用等により、膨大な復旧・復興事業に対応してきました。

【職員数の推移（旧定員適正化計画の実績）】 (単位：人)

区分 / 年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23
目標職員数（定員管理上）	1,987	1,937	1,893	1,838	1,786	1,743
うち行政・幼稚園教諭・労務職計	1,631	1,581	1,537	1,482	1,430	1,387
実職員数（定員管理上）	1,987	1,951	1,895	1,850	1,800	1,717
うち行政・幼稚園教諭・労務職計	1,625	1,573	1,529	1,481	1,436	1,388

※各年度4月1日現在

職員数推移(行政・幼稚園教諭・労務職)



2 現状分析

(1) 職員数の推移（平成23年度から令和2年度まで）

東日本大震災以降の本市においては、復旧・復興業務を迅速に進めるための職員不足に対応するため、退職者補充の拡充採用、即戦力となる人材確保策として一般行政職及び土木職等の社会人経験者の採用を実施したほか、地方自治法に基づく他団体からの職員派遣及び任期付職員の採用等によりマンパワーの確保に努めてきました。

また、平成25年度から定年退職者を対象とした再任用制度を実施し、地域事情に精通した市職員OBを活用しながらマンパワー確保の面で大きな効果を得てきたところであります。

平成30年度からは、将来の定員適正化を見据え、退職者数の補充採用を4分の3程度に抑制し、後年度における人件費負担が過重とならないよう考慮してきました。

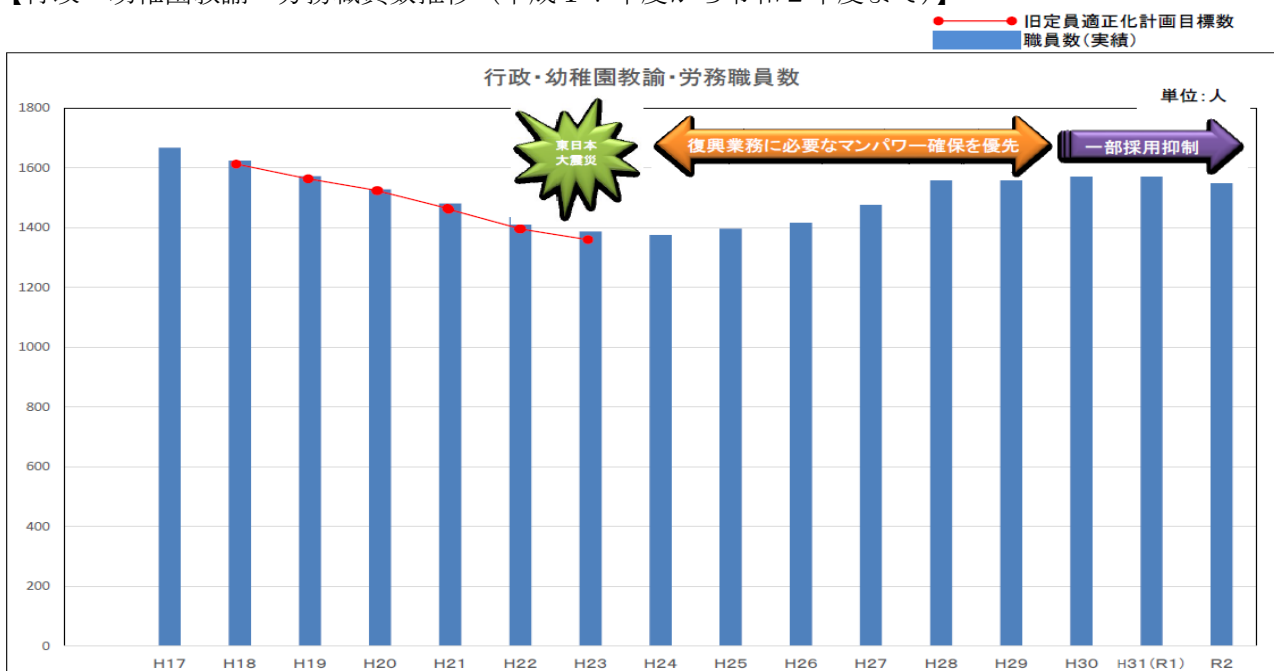
【職員数の推移】

(単位：人)

区分／年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31(R1)	R2
職員総数 (4月1日現在) (①+②+③)	1,715	1,611	1,627	1,639	1,691	1,819	1,937	1,924	1,903	1,855
①行政・幼稚園教諭・労務職員数	1,388	1,376	1,397	1,417	1,477	1,578	1,651	1,627	1,600	1,549
内訳	行政職	1,170	1,169	1,197	1,225	1,289	1,395	1,452	1,420	1,378
	幼稚園教諭	17	18	19	19	15	15	15	15	15
	労務職	201	189	181	173	173	168	184	176	156
②医療職	253	169	169	165	168	199	246	258	264	267
③高校教員	74	66	61	57	46	42	40	39	39	39
定員管理調査上の職員数	1,717	1,613	1,629	1,641	1,692	1,820	1,938	1,924	1,903	1,855

(注) 「定員管理調査上の職員数」：教育長、宮城県市町村自治振興センター派遣職員及び組合専従者を加算
※平成27年度から教育長計上せず(新制度)

【行政・幼稚園教諭・労務職員数推移（平成17年度から令和2年度まで）】



【任期付職員数・再任用職員（フルタイム）の推移】

(単位：人)

区分／年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31(R1)	R2
職員総数 (4月1日現在) (①+②+③)	1,715	1,611	1,627	1,639	1,691	1,819	1,937	1,924	1,903	1,855
うち任期付職員	0	0	31	62	106	165	224	220	206	192
うち再任用職員 (フルタイム)	0	0	9	26	43	66	82	82	94	105

(注)「うち任期付職員数」：自治体OB職員、民間派遣社員及び特定任期付職員を含む。

(2) 類似団体職員数との比較

本市と人口規模、産業構造等が類似している団体29団体との比較を行うものです。

総務省公表「類似団体別職員数の状況(H31.4.1現在)」等の各種公表データを基に本市の現状を比較しました。

ア 類似団体の人口1万人当たりの職員数比較

平成31年4月1日現在の本市の普通会計職員数は、類似団体の平均825人と比べて697人多く、また、人口1万人当たりの普通会計部門職員数は、類似団体の平均65人と比べて40.31人多い職員数となっております。

【類似団体別職員数の状況(平成31年4月1日現在)】

(単位：人)

都道府県	団体名	住基人口 (H31.1.1)	普通会計職員数	人口1万人当たり 職員数(普通会計)
宮城県	石巻市	144,529	1,522	105.31
茨城県	古河市	143,693	780	54.28
栃木県	足利市	148,792	1,015	68.22
栃木県	佐野市	118,951	950	79.86
群馬県	桐生市	112,032	980	87.48
埼玉県	加須市	113,321	644	56.83
石川県	小松市	108,713	635	58.41
石川県	白山市	113,700	711	62.53
岐阜県	各務原市	148,225	806	54.38
岐阜県	可児市	102,175	489	47.86
静岡県	富士宮市	132,961	884	66.49
静岡県	焼津市	139,876	733	52.40
静岡県	掛川市	117,931	707	59.95
静岡県	藤枝市	145,550	673	46.24
愛知県	瀬戸市	129,754	668	51.48
愛知県	半田市	119,897	697	58.13
愛知県	江南市	100,639	601	59.72
愛知県	稲沢市	137,069	873	63.69
愛知県	東海市	114,955	879	76.45
三重県	桑名市	142,457	1,010	70.90
滋賀県	彦根市	113,171	875	77.32
滋賀県	長浜市	118,498	970	81.86
滋賀県	草津市	133,975	713	53.22
滋賀県	東近江市	114,361	852	74.50
大阪府	大東市	120,759	531	43.97
広島県	尾道市	137,643	1,005	73.01
山口県	防府市	116,435	764	65.62
山口県	周南市	143,827	1,167	81.14
香川県	丸亀市	113,066	846	74.82
愛媛県	新居浜市	119,893	797	66.48
平均	(小数点切捨)	125,561	825	65

イ 類似団体の部門別職員数比較

部門別職員数では、総務（総務一般）、民生（福祉等）、衛生（保健・衛生等）、土木（建築、土木等）、教育、その他公営企業（国保、介護等）等が平均値を上回る職員数となっております。

主な要因としては、前述「2 現状分析（1）職員数の推移」に明記しているように、東日本大震災以降の復旧・復興業務に対応するためのマンパワー確保によるものです。

【類似団体別部門別職員数（平成31年4月1日現在）】

都道府県	団体名	一般行政部門										教育	消防	普通会計計	公営企業等会計					総合計	
		議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農水	商工	土木	計				病院	水道	下水道	交通	その他		計
宮城県	石巻市	11	312	57	335	180	3	69	31	223	1,221	293	8	1,522	250	0	29	0	102	361	1,903
茨城県	古河市	8	188	62	197	57	0	26	22	114	674	106	0	780	0	21	29	0	50	100	880
栃木県	足利市	9	164	61	171	97	2	29	28	109	670	167	178	1,015	0	39	21	0	53	113	1,128
栃木県	佐野市	9	170	52	215	75	0	28	34	97	680	118	152	950	10	23	19	0	45	97	1,047
群馬県	桐生市	12	167	51	100	79	2	24	23	106	564	199	217	980	0	34	20	0	46	100	1,080
埼玉県	加須市	6	153	45	137	54	2	28	13	74	512	132	0	644	3	12	16	0	38	69	713
石川県	小松市	7	113	34	92	31	0	19	12	59	367	135	133	635	438	19	16	0	33	506	1,141
石川県	白山市	7	170	44	201	41	2	28	51	61	605	106	0	711	0	24	15	0	31	70	781
岐阜県	各務原市	8	165	38	132	63	5	11	23	71	516	113	177	806	0	31	16	0	37	84	890
岐阜県	可児市	6	158	34	105	39	0	12	18	53	425	64	0	489	0	13	11	0	40	64	553
静岡県	富士宮市	8	159	58	207	73	0	33	15	83	636	80	168	884	501	28	21	0	38	588	1,472
静岡県	焼津市	8	156	44	148	69	1	29	24	137	616	117	0	733	719	29	15	0	47	810	1,543
静岡県	掛川市	7	180	45	66	64	1	32	22	49	466	128	113	707	0	18	17	0	31	66	773
静岡県	藤枝市	8	171	51	111	73	2	29	24	90	559	114	0	673	875	21	14	0	35	945	1,618
愛知県	瀬戸市	6	146	43	154	50	0	6	27	52	484	52	132	668	0	26	14	0	38	78	746
愛知県	半田市	7	88	43	323	47	1	7	14	51	581	116	0	697	660	14	15	0	33	722	1,419
愛知県	江南市	6	82	39	215	39	1	10	9	53	454	42	105	601	0	15	12	0	27	54	655
愛知県	稲沢市	8	143	57	243	71	0	22	13	75	632	91	150	873	375	29	17	0	33	454	1,327
愛知県	東海市	7	130	41	351	43	1	17	7	85	682	82	115	879	0	14	13	0	15	42	921
三重県	桑名市	9	178	35	193	71	0	22	14	87	609	152	249	1,010	0	27	18	0	37	82	1,092
滋賀県	彦根市	8	156	46	137	78	2	20	15	66	528	190	157	875	610	29	21	0	45	705	1,580
滋賀県	長浜市	7	177	45	284	64	1	38	29	104	749	221	0	970	893	0	27	0	69	989	1,959
滋賀県	草津市	6	140	33	212	54	1	16	11	102	575	138	0	713	0	36	12	0	34	82	795
滋賀県	東近江市	6	167	53	300	70	3	45	13	75	732	120	0	852	55	19	21	0	46	141	993
大阪府	大東市	7	130	47	163	40	0	4	8	51	450	81	0	531	0	23	13	0	49	85	616
広島県	尾道市	9	141	49	193	95	0	38	23	96	644	155	206	1,005	897	55	13	1	47	1,013	2,018
山口県	防府市	7	158	49	102	104	2	42	14	87	565	56	143	764	0	37	30	0	50	117	881
山口県	周南市	10	249	58	213	83	1	40	47	164	865	97	205	1,167	5	56	42	0	72	175	1,342
香川県	丸亀市	7	128	34	240	89	0	26	12	52	588	139	119	846	2	30	14	0	71	117	963
愛媛県	新居浜市	9	151	57	155	56	2	26	20	96	572	91	134	797	0	31	22	7	61	121	918
平均	(小数点切捨)	7	159	46	189	68	1	25	20	87	607	123	95	825	209	25	18	0	45	299	1,124

ウ 類似団体の施設保有数、財政指標、面積等比較

施設保有数では、本市は保育所・学校数が多く、面積については、平成17年4月の1市6町の合併に伴い広大な市域を有しており、1キロ平方メートル当たりの人口密度は265人と低く、高齢化率は高い水準であることから、類似団体の中でも行政効率が低い本市ならではの特殊事情が表れています。

また、財政指標等を比較すると、平均に比べて経常収支比率が高く、財政力指数が低いことから、将来に渡って財政構造の硬直化が進んでいくことが懸念され、より効率的な行政運営を推進するためにも、職員数の適正化による財政健全化を図る必要があります。

【類似団体別施設保有数・主要財政指標・面積等比較表】

都道府県	団体名	■施設保有数(市立)【平成29年度】								■主要財政指標等【平成30年度】					■面積・産業構造				■高齢化率		
		医療機関数		保育所数		学校数				財政力指数	経常収支比率	実質公債費比率	将来負担比率	ラスパイレース指数	H30面積(km ²)	H30人口密度(km ² あたり人)	H27産業構造比率(第一次)	H27産業構造比率(第二次)		H27産業構造比率(第三次)	H30高齢化率(%) ※
		病院	診療所	保育所	こども園	高校	中学校	小学校	幼稚園												
宮城県	石巻市	2	7	25	1	1	19	33	4	0.53	99.9	9.5	-	97.2	554.59	265	7.8	29.7	62.4	31.80	
茨城県	古河市	0	2	7	0	0	9	23	0	0.75	91.3	8.6	70.2	96.8	123.58	1,141	4.1	38.2	57.7	26.80	
栃木県	足利市	0	0	11	0	0	11	22	0	0.75	92.1	7.4	-	99.8	177.76	841	1.8	36.9	61.2	31.65	
栃木県	佐野市	1	9	15	0	0	9	26	0	0.73	87.1	2.3	-	98.4	356.04	334	2.8	36.3	60.9	28.90	
群馬県	桐生市	1	0	4	0	1	10	17	7	0.57	93.6	4.9	-	99.8	274.45	418	2.5	36.0	61.6	34.65	
埼玉県	加須市	0	2	7	0	0	8	22	13	0.75	91.6	5.5	-	98.5	133.30	842	4.8	29.8	65.4	25.90	
石川県	小松市	1	4	6	2	1	10	23	0	0.71	91.2	15.6	150.6	98.9	371.05	288	2.2	38.2	59.7	27.90	
石川県	白山市	2	3	6	0	0	9	19	1	0.70	95.2	11.0	124.0	97.5	754.93	145	2.9	32.6	64.5	26.70	
岐阜県	各務原市	0	6	5	0	0	8	17	0	0.89	91.7	0.6	-	100.0	87.81	1,648	1.4	34.4	64.2	27.60	
岐阜県	可児市	0	2	4	0	0	5	11	1	0.87	93.6	0.4	-	96.7	87.57	1,127	1.4	37.3	61.2	27.49	
静岡県	富士宮市	1	1	13	0	0	13	23	0	0.93	85.9	2.8	9.7	102.3	389.08	336	3.6	42.2	54.2	28.00	
静岡県	焼津市	1	0	4	0	0	9	13	6	0.90	87.6	6.7	2.0	100.3	70.31	1,984	3.0	36.7	60.3	28.70	
静岡県	掛川市	0	0	1	0	0	9	22	8	0.90	88.5	8.6	53.6	101.9	265.69	431	7.0	40.3	52.7	26.30	
静岡県	藤枝市	1	0	4	0	0	10	17	0	0.88	84.9	9.3	-	102.9	194.06	740	3.6	32.9	63.4	28.90	
愛知県	瀬戸市	1	2	20	0	0	8	20	0	0.88	89.4	0.7	-	100.1	111.40	1,158	0.7	34.7	64.6	28.80	
愛知県	半田市	1	1	15	3	0	6	14	6	0.98	86.9	1.1	-	99.2	47.42	2,465	1.4	37.0	61.6	23.60	
愛知県	江南市	0	1	18	0	0	5	10	0	0.82	86.5	4.2	27.4	100.1	30.20	3,257	1.0	33.5	65.5	26.90	
愛知県	稲沢市	1	0	19	0	0	9	23	0	0.91	88.9	3.3	0.3	100.2	79.35	1,725	4.6	31.0	64.4	25.70	
愛知県	東海市	0	0	18	0	0	6	12	0	1.26	84.4	0.0	23.9	102.0	43.43	2,578	2.3	38.8	58.9	21.20	
三重県	桑名市	0	1	9	0	0	10	28	11	0.85	95.5	9.6	56.9	100.7	136.68	1,027	2.0	33.5	64.4	25.00	
滋賀県	彦根市	1	1	3	1	0	7	17	8	0.81	96.2	8.4	53.0	99.4	196.87	577	1.9	35.2	62.9	24.50	
滋賀県	長浜市	2	15	3	8	0	12	25	9	0.55	91.1	2.9	-	97.8	681.02	174	3.4	37.3	59.3	27.53	
滋賀県	草津市	0	0	5	3	0	6	14	8	0.95	94.2	6.3	-	101.7	67.82	2,024	1.5	31.9	66.7	21.70	
滋賀県	東近江市	1	7	3	10	0	9	22	8	0.64	88.9	9.0	-	100.1	388.37	294	4.3	41.1	54.6	25.30	
大阪府	大東市	0	3	3	0	0	8	12	2	0.76	98.1	4.6	-	97.3	18.27	6,744	0.2	31.2	68.6	26.20	
広島県	尾道市	2	3	10	3	1	16	24	8	0.57	95.5	6.4	34.7	100.7	285.11	486	5.7	32.2	62.1	34.60	
山口県	防府市	0	2	3	0	0	11	17	0	0.82	96.9	3.0	-	99.6	189.37	612	2.5	31.7	65.7	29.00	
山口県	周南市	1	11	15	0	0	17	34	8	0.79	97.6	8.1	90.3	101.3	656.29	221	3.2	31.1	65.7	31.80	
香川県	丸亀市	0	2	15	4	0	8	18	5	0.66	93.4	5.8	-	99.7	111.83	984	3.9	30.7	65.4	27.80	
愛媛県	新居浜市	0	0	11	0	0	12	16	2	0.77	81.6	2.1	4.8	99.7	234.50	511	1.4	32.7	65.9	31.77	
平均	(小数量切替)	0	2	9	1	0	9	19	3	0.80	91.31	5.62	50.10	99.69	237.00	1,179	2.0	34.0	62.0	27.00	

※高齢化率：一部自治体において平成28～31年度平均値を使用

3 基本方針

今後、厳しい行財政運営が見込まれる中、複雑化かつ多様化する行政課題や市民ニーズに対応するためには、より効率的・効果的な行政運営が必要となります。

新たな「石巻市職員定員適正化計画」は、本市が平成27年2月に策定（平成30年3月改訂）した「石巻市行財政運営プラン」の基本目標1「人づくり・組織づくりの強化」の取組項目の1つですが、持続可能な行政運営を実現させるためには、職員数の適正化は重要な取組であることから、現在策定中の「石巻市行財政改革推進プラン2025（令和3年度から実施予定）」の取組項目にも掲げることとし、適正な職員数の実現を目指します。

また、職員数の減少に伴い、行政サービスの低下を招くことがないように、これまで以上に人材育成にも注力していく必要があります。そのため、本計画の実施に当たっては、令和2年度末で終期を迎え、今年度内に策定する予定の「石巻市人材育成基本方針（第2次改訂版）」、「第2次石巻市人材育成基本計画」、「第5次石巻市中期職員研修計画」等により職員の能力開発や資質向上を効果的に進めていくことが重要となることから、これらの計画策定においては、本計画の考え方を踏まえるものとします。

石巻市行財政改革推進プラン2025(令和3年度～)

基本目標1 市民参画・協働の推進と行政サービスの充実

基本目標2 財源の創出と安定確保

基本目標3 業務の最適化と経費削減【職員数の適正化】

※現在策定中につき未決定

新「石巻市職員定員適正化計画」



石巻市人材育成基本方針
(第2次改訂版)(R3年度～)



第2次石巻市人材育成基本計画
(令和3年度～)

第5次石巻市中期職員研修計画
(令和3年度～)



4 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

また、復興期間終了後も継続される復旧・復興事業の進捗状況や令和2年度から導入された会計年度任用職員制度の運用状況、定年年齢の見直し（令和4年度から実施する見込み）等の地方公務員制度に対する国の方針、本市の財政状況等、今後の様々な要因により職員数に影響を与えることも想定されるため、必要の都度、本計画の見直しを図ることとします。

5 目標とする職員数

(1) 定員適正化計画の対象職員

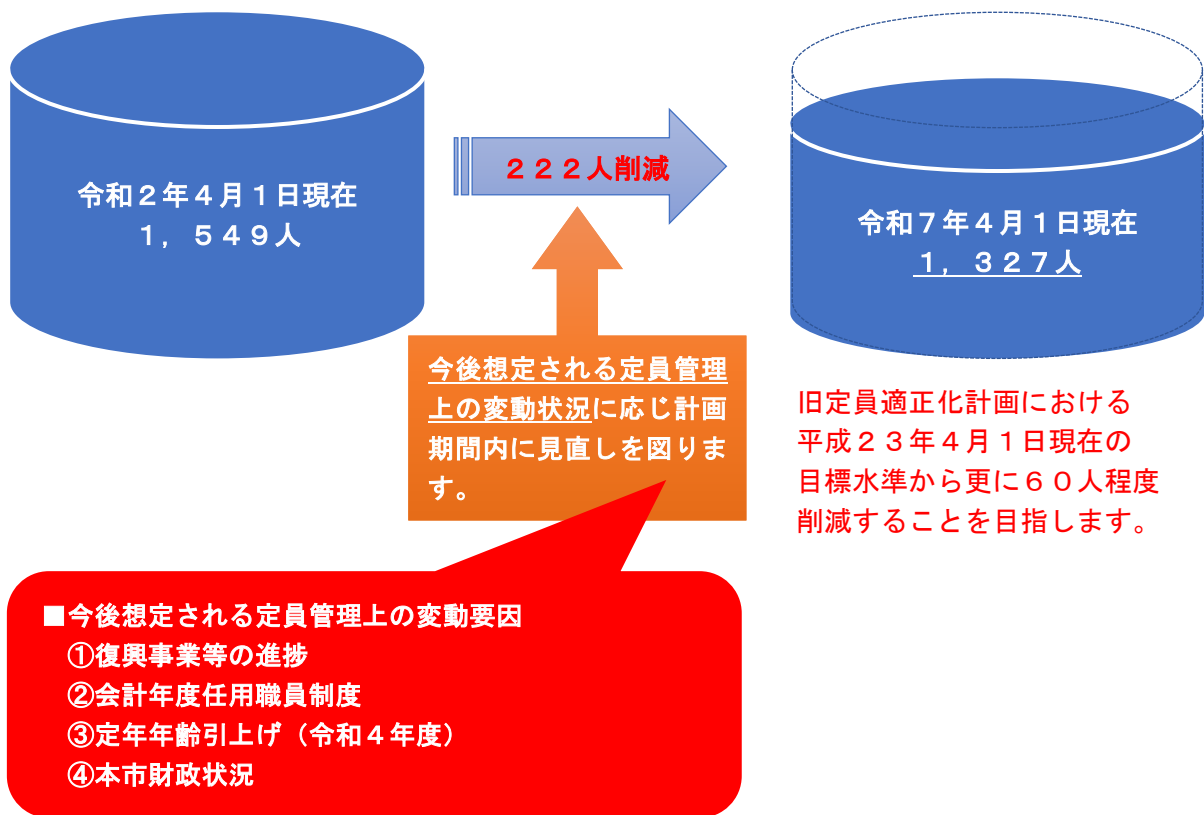
本計画の対象となる職員は、原則として、常勤職員とし、医療職及び教育職（高校教諭に限る。）を除いた一般職員（行政職・幼稚園職・労務職）を対象とします。

※任期付職員（短時間勤務）、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除く。

(2) 職員数の目標値

令和2年4月1日現在の職員数1,549人を基準として、本計画期間を通じ令和7年4月1日の職員数1,327人を目標とします。

【定員適正化計画目標職員数】※医療職及び高校教員を除く。



本市では、これまで復旧・復興事業を円滑に進めるためのマンパワー確保を優先とし、膨大な復旧・復興事業に対応しておりますが、将来の見通しとして復興期間終了後の令和4年度まで一定数のマンパワー不足が継続する見込みであるほか、令和2年度から実施している会計年度任用職員制度の運用状況、国において見直すこととされている定年年齢の引上げが令和4年度から実施される見込みであること等、定員管理上の変動要因が想定されます。

このため、本計画は、定員管理上の変動状況に応じて、見直すことを前提とし、職員数の目標値を定めるものです。

この目標値については、旧定員適正化計画における最終目標水準（平成23年4月1日現在）を基本とし、退職者補充（新規採用）の縮減、任期付職員採用の終了等の精査を行いながら、東日本大震災前の職員数水準から更に60人程度削減することを目指します。

【年度別職員数（平成30年度～令和7年度）】

（単位：人、千円）

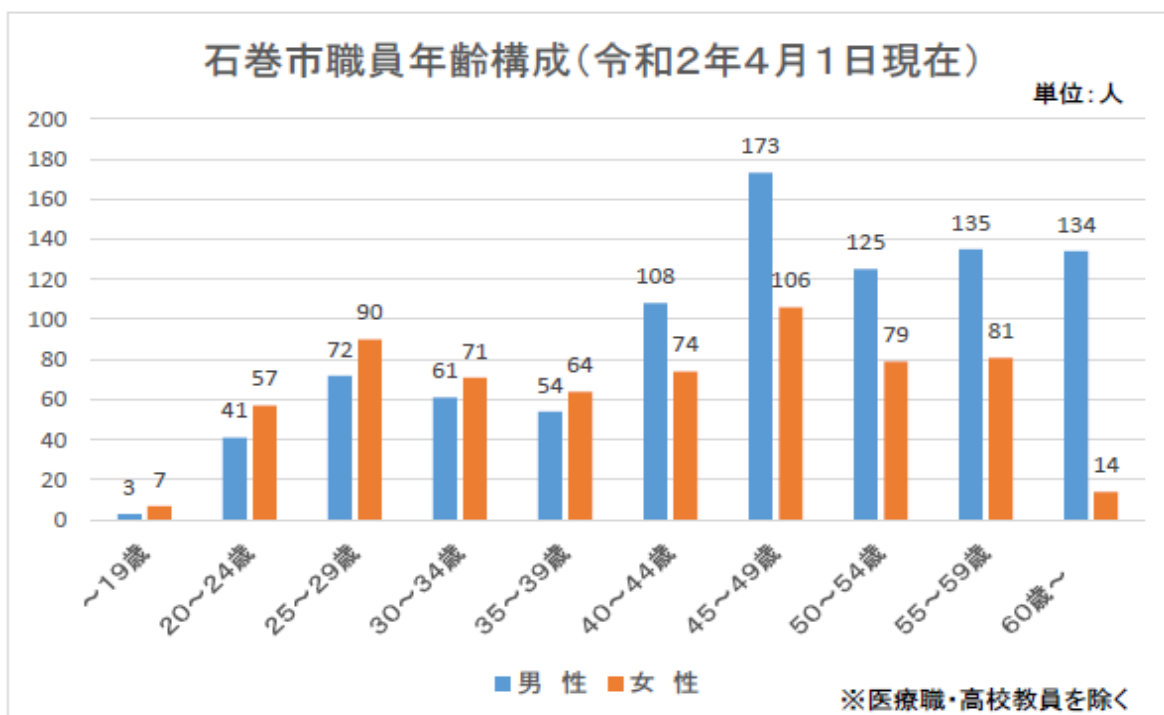
区 分 / 年 度		H30	H31 (R1)	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職員総数（4月1日現在） （①+②+③）		1,924	1,903	1,855	1,771	1,738	1,699	1,663	1,633
①行政・幼稚園教諭・労務職員数		1,627	1,600	<u>1,549</u>	<u>1,465</u>	<u>1,432</u>	<u>1,393</u>	<u>1,357</u>	<u>1,327</u>
内 訳	行政職	1,436	1,420	1,378	1,319	1,290	1,260	1,230	1,208
	幼稚園教諭	15	15	15	14	13	13	12	12
	労務職	176	165	156	132	129	120	115	107
②医療職		258	264	267	267	267	267	267	267
③高校教員		39	39	39	39	39	39	39	39
定員管理調査上の職員数		1,924	1,903	1,855	1,771	1,738	1,699	1,663	1,633
年間人件費削減額(千円)			207,900	392,700	646,800	254,100	300,300	277,200	231,000
					R3～R7年度（5か年）人件費削減額 <u>1,709,400千円</u>				

（注）医療職及び高校教員は令和2年度職員数と同数で推移すると仮定
人件費削減額は一人当たり7,700千円／年と仮定

(3) 石巻市職員の年齢構成

本市の年齢構成は次のとおりです。

今後は、年齢層のバランスを考慮した職員採用を検討する必要があります。



(4) 任期付職員数の推計

更新年度最長5年満了又は復興期間終了以降の一部継続的事業等に従事するための必要最小限に留めて任用継続することを想定した推計値です。

【任期付職員（フルタイム）職員数推計】

(単位：人)

年 度	任用更新者数 (4/1 現在)	新規任用者数 (4/1 現在)	在職者数 (4/1 現在)	退職予定者数 (翌年 3/31)
令和2年度	157	35	192	101
令和3年度	92	19	111	27
令和4年度	84	6	90	47
令和5年度	43	22	65	33
令和6年度	32	22	54	8
令和7年度	46	10	56	

※自治体OB職員、民間派遣社員及び特定任期付職員を含む。医療職及び高校教員を除く。

(5) 定年退職予定者数及び再任用職員数の推計

各年度の定年退職予定者数の7割が再任用（フルタイム勤務）されるものとし、引き続き再任用期間満了（65歳）まで任用された場合の推計値です。

【定年退職予定者数・再任用（フルタイム）職員数推計】

(単位：人)

定年退職年度		再任用期間						
年度	定年退職 予定者数	H31(R1)	R2	R3	R4	R5	R6	R7
H26		12						
H27		19	17					
H28		14	13	13				
H29		16	16	16	16			
H30	39	25	23	23	23	23		
H31(R1)	44		31	31	31	31	31	
R2	42			28	28	28	28	28
R3	40				27	27	27	27
R4	38					26	26	26
R5	37						24	24
R6	32							22
合 計		86	100	111	125	135	136	127

※医療職及び高校教員を除く。

6 定員適正化の具体的取組

新たな「石巻市職員定員適正化計画」は、本計画の実効性を確保するため、次の7項目を柱として職員数の適正化を図ることとします。

(1) 他の計画との整合性

現在策定中の石巻市行財政改革推進プラン2025（令和3年度から）、石巻市公共施設等総合管理計画（平成28年3月策定）、石巻市公立幼稚園・保育所・こども園再編計画（平成30年3月策定）等との整合を図ります。

(2) 事務量の適正な把握

将来の事務事業見直しを加味した事務量を把握し、事務事業の執行に必要なかつ適正な職員配置に努めます。

事務量の把握に際しては、平成31年4月1日から施行された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」による時間外勤務命令の上限設定等を十分に考慮したものとします。

(3) 事務事業や組織の見直し

限られた人材と予算で効果的な施策を実行するため、「期待される効果」を整理し、多様化する市民ニーズへの対応に注力しながらも、できる限り効率化していくことを目指し、戦略的行財政運営への転換を図れるよう、事務事業や組織を見直ししていきます。

その一環として、ICTを活用した行政サービスの向上、AI・RPAによる定型業務自動化を図るほか、民間事業者等へのアウトソーシングを推進し、行政が担うべき役割を明らかにしていきます。

また、旧定員適正化計画において「退職者完全不補充」としていた労務職員については、他の計画との整合性を図りながら、民間事業者との類似する業務内容のアウトソーシングの推進、退職者不補充等による職員数削減を目指します。

(4) 多様な任用形態の活用

長期に渡る公務経験を有し、質の高い行政サービス提供が期待できる再任用職員の適切な配置に努めます。

また、定型的業務等について、会計年度任用職員の配置による効率化を目指します。

(5) 職員の能力向上

個々の職員が行政運営に必要な専門知識の習得とともに、業務管理や業務に対する考え方等基礎的能力の向上を目指し、結果と成果、効果を照らし合わせながら業務手順を効率的に創出していけるよう職員能力の向上を目指します。

また、職員のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等に取り組み、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮し、心身ともに健康で職員的能力を十分に発揮できる風通しの良い職場環境を目指します。

(6) 計画的な職員採用

定年退職者数、再任用職員見込数、将来想定されている定年年齢延長等を考慮した新規採用職員数を精査します。

精査に当たっては、財政収支見通しを参考にし、人件費削減効果額を勘案します。

(7) 重要課題への対応

市重要課題やプロジェクト事業等に対するマンパワー強化の必要な事業に対応できる機動的な職員配置体制を構築します。