

仙台市定員管理計画
(令和5年4月-令和9年4月)
(案)

令和5年4月

仙 台 市

目 次

1. 策定にあたって.....	1
(1) 策定の趣旨	
(2) 本計画の位置づけ	
2. これまでの取組状況.....	3
3. 仙台市定員管理計画(H31年度当初-R5年度当初)における取組目標と実績 ..	4
(1) 取組目標	
(2) 実績	
(3) 総括	
4. 今後の定員管理に影響する主な要因.....	6
(1) 新型コロナウイルス感染症への対応	
(2) 定年引上げに伴う影響と対応	
(3) 定年引上げに伴う高年齢期職員の適正配置	
5. 今後の定員管理の方針.....	9
(1) 取組方針等	
(2) 定員管理の目標	
(3) 進捗管理の方法	
参考資料	11

1. 策定にあたって

(1) 策定の趣旨

本市では、平成 7 年度以降、行財政改革に係る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、職員数の大幅な削減を図り、簡素で合理的な行政運営に取り組むとともに、定員の適正化に努めてきました。また、平成 31 年 4 月には、本市の定員管理について、より市民の皆様にはわかりやすく説明し、定員管理の適正化に資することを目的として、仙台市定員管理計画※を策定し計画的な定員管理に取り組んできました。

一方で、本市の人口は近い将来にピークを迎えた後、緩やかに減少を続けることが見込まれ、労働力人口と働き手の確保が求められます。また、近年は地震や豪雨など大規模な自然災害が発生し、新型コロナウイルス感染症は世界規模で猛威を振るうなど、社会状況は急速に変化しています。また、生活様式や働き方の変化から、社会全体としてデジタル化への変革が求められるなど、行政に求められるニーズも刻々と変わり、今まで以上に機動的な対応が求められています。

また、令和 5 年からは、地方公務員の定年の段階的な引き上げが始まり、高年齢層職員の増加や定年退職が 2 年に一度生じることとなるなど、中期的な定員管理にも大きな影響が見込まれます。

このような背景の中で、計画的な定員管理を進め、多様化・複雑化する行政需要に的確に対応し、将来にわたり安定的な行政サービスの提供に繋げていくため、令和 5 年 4 月を始期とする新たな定員管理計画を策定するものです。

※ 国から地方公共団体に策定及び公表が求められている、今後の定員管理の指針となる計画のこと。

(2) 本計画の位置付け

本計画は、本市が有する経営資源である人員や財源のうち、主要な要因である定数職員を対象に、計画的な管理を進めるため、定員管理の基本的な考え方や具体的な数値目標を掲げるものです。

計画の推進にあたっては、市役所経営全体の指針となる、「市役所経営プラン 2022-2026」に掲げられた事務事業・業務体制の見直しや、デジタル化等による業務改革の推進、多様な働き方の推進や組織力向上の取組等との整合性を確保しつつ取り組みます。

地方公共団体の定員管理

地方公共団体の職員の定数は、条例で定めることとされています。

○地方自治法（抜粋）

第172条 前11条に定める者を除くほか、普通地方公共団体に職員を置く。

2 前項の職員は、普通地方公共団体の長がこれを任免する。

3 第1項の職員の定数は、条例[※]でこれを定める。ただし、臨時又は非常勤の職については、この限りでない。

4 略

※ 「仙台市職員定数条例」により、毎年度、任命権者別の職員の定数(配置できる職員数の上限)を定めている。

○地方公務員（一般職）の種類

正職員
任期付職員
再任用職員（フルタイム勤務）



- ・職員定数条例により職員数の上限を規定
- ・定員管理計画により現員数を管理

再任用職員（短時間勤務）
会計年度任用職員
臨時的任用職員[※]

※ 「臨時の職に関する場合」に限る。

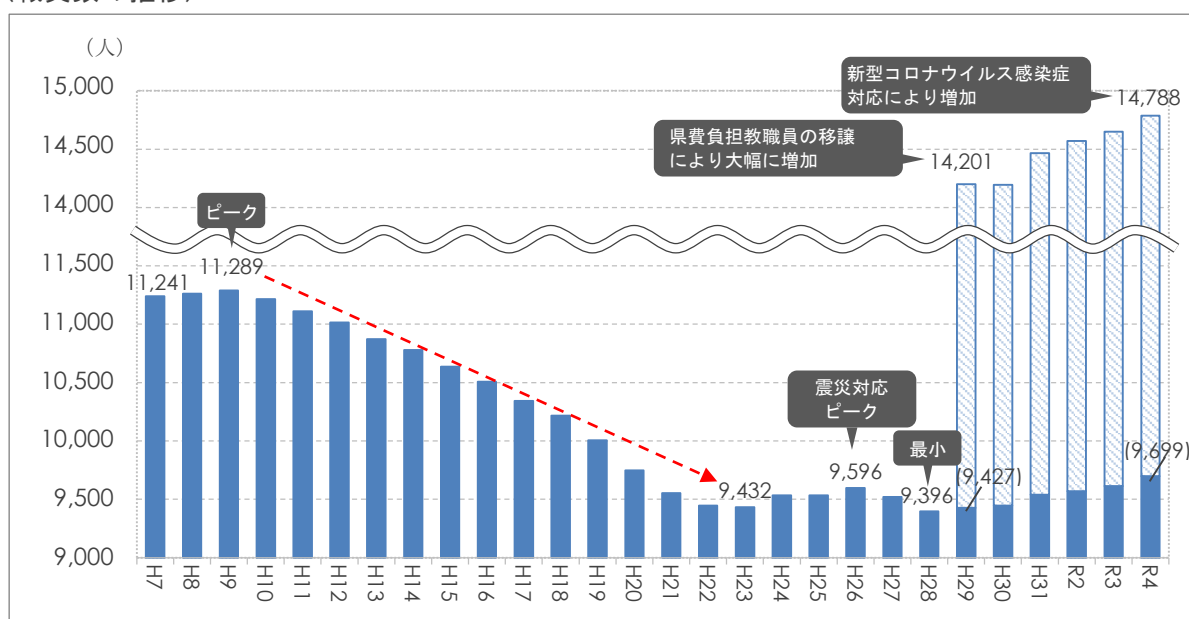
2. これまでの取組状況

本市の職員数は、民間活力の導入や職員体制の効率化等に伴い、平成9年をピークに減少に転じ、特に、行財政集中改革計画期間(平成18～22年度)において減少幅が大きくなっています。東日本大震災後は、復旧復興事業等の行政需要に応えるため若干増加したものの、平成28年度当初には最小の9,396人となりました。

その後、平成29年度には、宮城県から県費負担教職員が約4,800人移譲されたことにより大幅な増加となり、近年は、学級数の増による教職員の増加や新型コロナウイルス感染症対応のため増加傾向となっております。

この間、その時々々の行政課題等に応じ、計画的な定員管理に取り組んできました。

(職員数の推移)



- ※ 各年度4月1日現在の職員数を表記。平成23年度は東日本大震災の影響で人事異動を5月1日に行ったことに伴い、5月1日現在の職員数を表記。
- ※ 棒グラフ中の斜線部分は、旧県費負担教職員に相当する職員数。

[主な減員要素]

- ▶ バス乗務員の嘱託化, 出張所の委託など (H8～H28 累計 ▲424人)
- ▶ ごみ収集業務の委託 (H11～H17 累計 ▲269人)
- ▶ 学校用務員の嘱託化 (H20～H28 累計 ▲178人)
- ▶ 保育所民営化 (H12～R4 累計 ▲299人)
- ▶ 学校給食センター運営体制効率化, PFI導入, 委託 (H19～R4 累計 ▲80人)

[主な増員要素]

- ▶ 旧県費負担教職員相当数 (H29～R4 累計 +5,089人)
- ▶ 新型コロナウイルス感染症対応 (R2～R4 累計 +127人)

3. 仙台市定員管理計画（H31 年度当初-R5 年度当初）における取組目標と実績

（1）取組目標

令和 5 年度当初の職員数を、令和元年度当初の職員数(14,465 人)に新型コロナウイルス感染症への対応分(127 人)を加えた 14,592 人と同水準とする。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を除く。

(単位:人)

		令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和元年度との比較
目 標	職員数	14,465	14,474	14,447	14,465	14,592	—
	増減数	—	+9	▲27	+18	+127	+127

※ 当初、計画期間を令和元年度当初から令和 4 年度当初までとしていましたが、新型コロナウイルス感染症対応にかかる人員体制の見通しや、地方公務員の定年引上げによる影響といった今後の定員管理に大きな影響を及ぼす要素を踏まえたうえで次期計画を策定する必要があったことから、計画期間を令和 5 年度当初まで延長するとともに目標の見直しを行っています。

（2）実績

(単位:人)

		令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和元年度との比較
実 績	職員数	14,465	14,452	14,488	14,548	(調整中)	—
	増減数	—	▲13	+36	+60	(調整中)	(調整中)

※ 義務教育標準法に基づく定数内教職員の増減について、定員管理計画上の増減数から除くこととしておりますが、その人数は 5 月 1 日時点の学級数等により確定することから、令和 5 年度の実績は改めて公表いたします。

(令和 2 年度当初から令和 4 年度当初における主な増減要素)

※令和 5 年度当初の要素は調整中

<p>[主な増員要素]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 新型コロナウイルス感染症対応 +127 ▶ 子育て支援強化 +31 ▶ 公立保育所運営体制強化 +28 ▶ 全国都市緑化仙台フェア対応 +24 ▶ 児童相談所体制強化 +21 ▶ 生活保護ケースワーカーの増員 +13 ▶ デジタル・トランスフォーメーション推進 +13 	<p>[主な減員要素]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 公立保育所民営化 ▲68 ▶ 業務集約化・民間委託等 ▲31 ▶ 震災対応終了 ▲26 ▶ 組織統廃合 ▲21 ▶ など
---	---

(3) 総括

- 公立保育所の民営化や業務の民間委託、震災対応業務の縮小などで定員を縮減しつつ、子育て支援や児童相談所の運営体制の強化、デジタル・トランスフォーメーションの推進などに必要な増員を実施しました。
- また、新型コロナウイルス感染症対応においては増員のみならず、感染状況に応じた全庁的な応援体制の構築など柔軟な対応を実施しました。
- 計画期間の終期である令和5年度実績[※]においては、全国都市緑化仙台フェアやG7仙台科学技術大臣会合の開催といった大型イベント対応等に的確に対応していく一方で、新型コロナウイルス感染症対応に係る行政需要がなお継続していることから、職員数は目標水準を上回る見込みとなっています。計画目標を上回った定員数については、次期計画期間内において解消を図ります。
- 今後とも、業務の効率化等による人員の再配分が引き続き重要となりますが、新型コロナウイルス感染症対応のような突発かつ大規模な行政需要への対応は引き続き課題であり、計画的な定員管理の取組みはもとより、全庁的な応援体制等も含めて対応していく必要があります。

※ 令和5年度実績は、5月1日時点の学級数等による義務教育標準法に基づく定数内教職員数の増減が確定した後、改めて公表いたします。

4. 今後の定員管理に影響する主な要因

(1) 新型コロナウイルス感染症への対応

- 今般の新型コロナウイルス感染症への対応にあたっては、下記のとおり大幅な増員に加え、全庁的な応援体制を構築するなど、想定外かつ大規模な行政需要に対応するための人員体制の確保に努めてきました。
- 今後の感染状況や収束見通しは依然不透明ながらも、ワクチン接種の推進や感染者の把握に係る全数届出の見直し、指定感染症としての区分に係る感染症法上の議論等、社会的な位置付けの変化や他の行政需要の見通し等を踏まえ、増員の段階的な解消と他の行政需要への再配分が必要です。

新型コロナウイルス感染症対応の増員内訳(令和2年度～令和4年度当初)

【担当局・業務内容】	
▶ 危機管理局(危機管理局の新設, 新型コロナウイルス感染症対策調整対応)	+6
▶ 健康福祉局(保健所等体制強化, ワクチン接種対応, PCR 検査対応, 給付金対応)	+87
▶ 子供未来局(給付金対応)	+1
▶ 経済局(緊急経済対策・地域経済再生対応)	+9
▶ 区役所(保健所支所体制強化)	+24

(2) 定年引上げに伴う影響と対応

① 定年引上げと定員管理に与える影響

- 国家公務員の定年引上げを踏まえ、地方公務員の定年も令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなり、令和13年4月に65歳となります。
- 段階的な引上げの期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなり、新規採用や職員の年齢構成等に与える影響を踏まえ、中長期的な観点から定員管理に取り組む必要があります。
- 具体的には、従来どおり定年退職者の補充による採用を基本とした場合、新規採用者数が年度によって大幅に変動する可能性があり、職員の経験年数や年齢構成の偏り、有為な人材の確保や本市を志望する者への公平な採用機会の確保といった観点からも課題があります。

(定年の段階的な引上げ)

	R5～6	R7～8	R9～10	R11～12	R13～
定年	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

② 今後の退職者数の見通しと採用者数の考え方

- 段階的な引上げの期間中に定年を迎える職員への意向調査を踏まえると、60歳以降、引上げ後の定年前に退職等を希望する職員が一定数存在する一方で、多くの職員が引上げ後の定年まで勤務する意向を示しています。
- 対象職員の勤務意向を反映した今後の退職者数の見通しを踏まえると、採用者数に一定の変動が生じる見込みとなっていることから、本市においても、段階的な引上げ期間中は、定年退職者が生じる2年毎を基本に、採用者数の平準化を行う必要があります。
- 採用者数の平準化に際しては、一時的に増員となる年度が生じますが、当該増員については、市民サービスの充実や産育休取得者の代替職員としての活用、超過勤務の縮減などの働き方改革の推進に寄与するよう適正な定員管理を行ったうえで、原則として単年度ごとに解消します。

(主な職種の採用者数平準化のイメージ)※令和4年4月1日時点の職員数を基に算出

【事務職】

(単位:人)

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	計
前年度末退職者数= 当該年度採用者数	21	100	40	106	40	78	35	84	42	93	639
2年間の採用者数の計	121		146		118		119		135		
2年毎に平準化した 場合の採用者数	60	61	73	73	59	59	59	60	67	68	
定員の増 (累計)	39	±0	33	±0	19	±0	24	±0	25	±0	±0

【土木職】

(単位:人)

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	計
前年度末退職者数= 当該年度採用者数	5	19	5	15	5	16	7	15	8	22	117
2年間の採用者数の計	24		20		21		22		30		
2年毎に平準化した 場合の採用者数	12	12	10	10	10	11	11	11	15	15	
定員の増 (累計)	7	±0	5	±0	5	±0	4	±0	7	±0	±0

【教職員】

(単位:人)

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	計
前年度末退職者数= 当該年度採用者数	58	190	90	232	87	144	43	128	50	126	1,148
2年間の採用者数の計	248		322		231		171		176		
2年毎に平準化した 場合の採用者数	124	124	161	161	115	116	85	86	88	88	
定員の増 (累計)	66	±0	71	±0	28	±0	42	±0	38	±0	±0

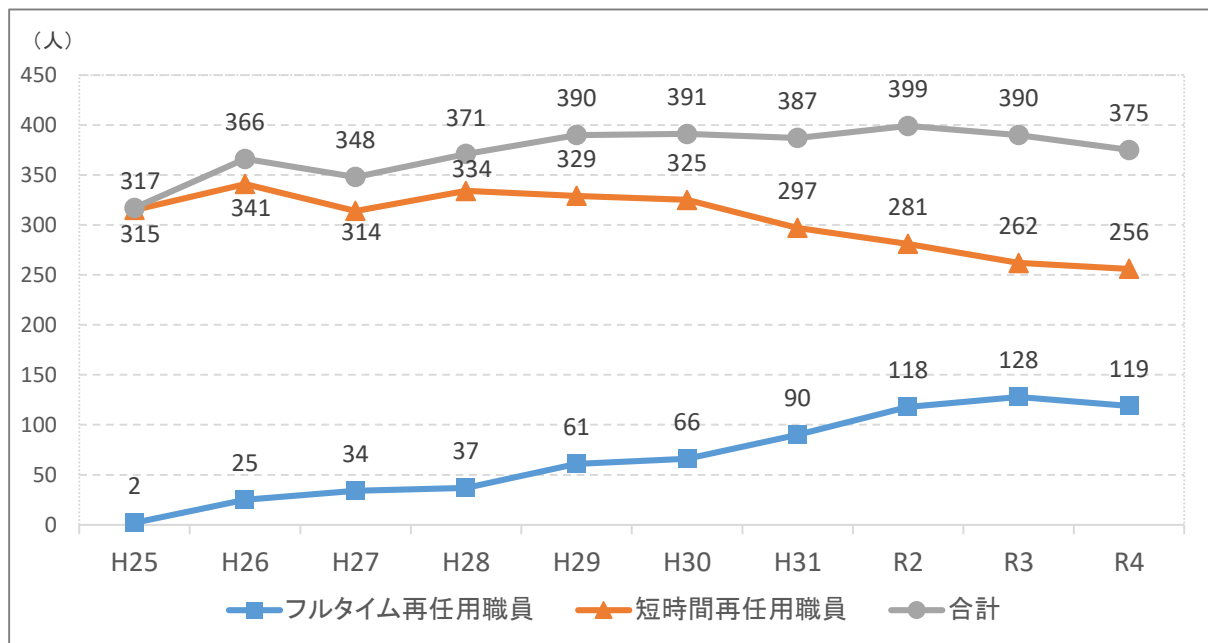
※ 上記は、隔年(R6,8,10,12,14年度末)で生じる定年退職者のほか、令和6年度以降に定年を迎える職員について、その一定数が60歳到達年度で退職するものとして試算。

※ 60歳到達年度における退職意向については、計画期間内である令和8年度末までに定年を迎える職員については、直近で把握している令和6年度定年退職者に係る勤務意向調査(R4.11月実施)の結果を適用。また、令和10年度以降に定年退職を迎える職員については、制度改正後の勤務意向の動向がなお不透明であるため、段階的な引上げ期間中に定年を迎える全職員を対象としたアンケート調査(R3.11月実施)を適用。

(3) 定年引上げに伴う高年齢期職員の適正配置

- 雇用と年金の接続の観点からフルタイム勤務の再任用職員が段階的に増加してきており、今後、定年引上げに伴い、フルタイム勤務の高年齢期層職員が更に増加していくことが見込まれます。
- 高年齢期層職員が有する豊富な知識、技術、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っていく必要があります。
- 一方、短時間勤務の再任用職員は本市の幅広い分野で行政サービスを支えておりますが、その担い手は今後減少していくことが見込まれます。
- 行政サービスを安定的に維持していくため、総職員数や人件費の水準を意識しつつ、定年延長者を活用し、短時間勤務の再任用職員との置換えも進める必要があります。

(再任用職員数の推移)



※ 市長部局，行政委員会事務局（教育委員会事務局は除く）及び議会事務局における実績。

(短時間再任用職員数の見通し) ※令和4年4月1日時点の職員数を基に算出

(単位:人)

	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
職員数 (見込)	149	144	176	135	161	146	136	102	107	81
必要数	170	170	170	170	170	170	170	170	170	170
過不足	▲21	▲26	6	▲35	▲9	▲24	▲34	▲68	▲63	▲89

※ 市長部局，行政委員会事務局（教育委員会事務局は除く）及び議会事務局における職員数（技能職員，保育士等を除く）。

※ 表中の「必要数」については，令和4年4月1日時点の実際の職員数。

5. 今後の定員管理の方針

(1) 取組方針等

対象職員	正職員，任期付職員，再任用職員（フルタイム勤務） （平成31年4月策定計画と同様）
取組期間	令和5（2023）年4月1日から令和9（2027）年4月1日まで
取組方針	<p>少子高齢化の進展やデジタル化の推進，頻発する災害や感染症などにより，行政需要が質・量ともに大きく変化する中でも，それらに的確に対応し，効果的で効率的な行政サービスを確実に提供できるよう，以下の事項に留意しつつ，過不足のない定員管理を進める。</p> <ul style="list-style-type: none">● 各分野における行政需要の状況を十分踏まえるとともに，BPRの推進，デジタル技術の活用，業務の委託化などにより，組織体制や事務事業の手法を不断に見直し，組織の効率化と限られた人的資源の再配分を進めること● 地方公務員の定年の引上げに伴い，定員管理上の所要の措置を講じること<ul style="list-style-type: none">① 引上げ期間中においては，2年ごとを基本とした採用者数の平準化を図りつつ，一定規模の新規採用を継続的に確保するとともに，一時的に生じる増員については，引上げ期間中に確実に解消を行うこと② 今後，増加が見込まれる高年齢期の定数職員について，フルタイム勤務の再任用職員の職域はもとより，短時間勤務の再任用職員が担ってきた職域を含めた配置を検討し，行政サービスの安定的な維持を図ること● 庁内での応援体制や，各部局内における主体的な業務調整を引き続き進め，突発的な行政需要の変化にも柔軟に対応するとともに，定員の効果的な配分に繋げること● 定員管理にあたっては，短時間再任用職員や会計年度任用職員など，全体の人員数や，人件費の水準を意識しつつ進めること

(2) 定員管理の目標

目 標	令和9年度当初における職員数を、令和5年度当初の職員数（調整中）から、前計画の期間において目標水準を上回った職員数（調整中）を除いた●●,●●●人と同水準とする。ただし、人員配置に対する財源措置がある場合等※1、人件費負担を伴わない増員数を除く。
-----	---

※1 例: 人件費全額に対して国庫負担金等の財源措置のある義務教育標準法等に基づく定数内教職員の増員無給となる育児休業取得者の代替措置に係る増員
人件費を超える診療報酬の増額を伴う市立病院の体制強化に係る増員 など

(年次別の職員数※2)

(単位:人)

	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	合計
職員数	(調整中)					—
増減数※3	—	▲23	▲5	+14	+14	(調整中)※4

※2 人員配置に対する財源措置等があるものを除く。

※3 採用数平準化にかかる一時的な増員については、基本的に単年度で解消することから増減数には含めていない。

※4 現時点での数値であり精査中。なお、前計画期間において目標水準を上回った職員数については、人数確定後に除く。

(令和6年度以降の職員数の主な増減理由)

<p>[主な増員要素]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 児童虐待防止対策体制の強化 ▶ 生活保護ケースワーカーの増員 ▶ 短時間再任用職員の減少に伴う定年延長職員への置換 ▶ 制度改正への対応 ▶ 新たな行政需要への対応※5 	<p>[主な減員要素]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 新型コロナ対応業務の縮小 ▶ 大型イベント対応等終了 ▶ 保育所民営化の推進 ▶ 事務事業の見直し ▶ 事務の統廃合・縮小※6
---	--

※5・※6 直近3年間の増減員数の実績を基に積算している。

(3) 進捗管理の方法

計画の進捗状況については、仙台市役所経営プランと合わせて、毎年度、「仙台市経営戦略会議」へのご報告のうえ、市長を本部長とした「仙台市行政経営推進本部会議」で進行管理を行い、ホームページ等により公表します。

今般の新型コロナウイルス感染症対応のような想定外かつ大規模な行政需要が発生した場合や、本市を取巻く社会経済情勢等が大きく変化した場合には、その都度所要の見直しを行います。

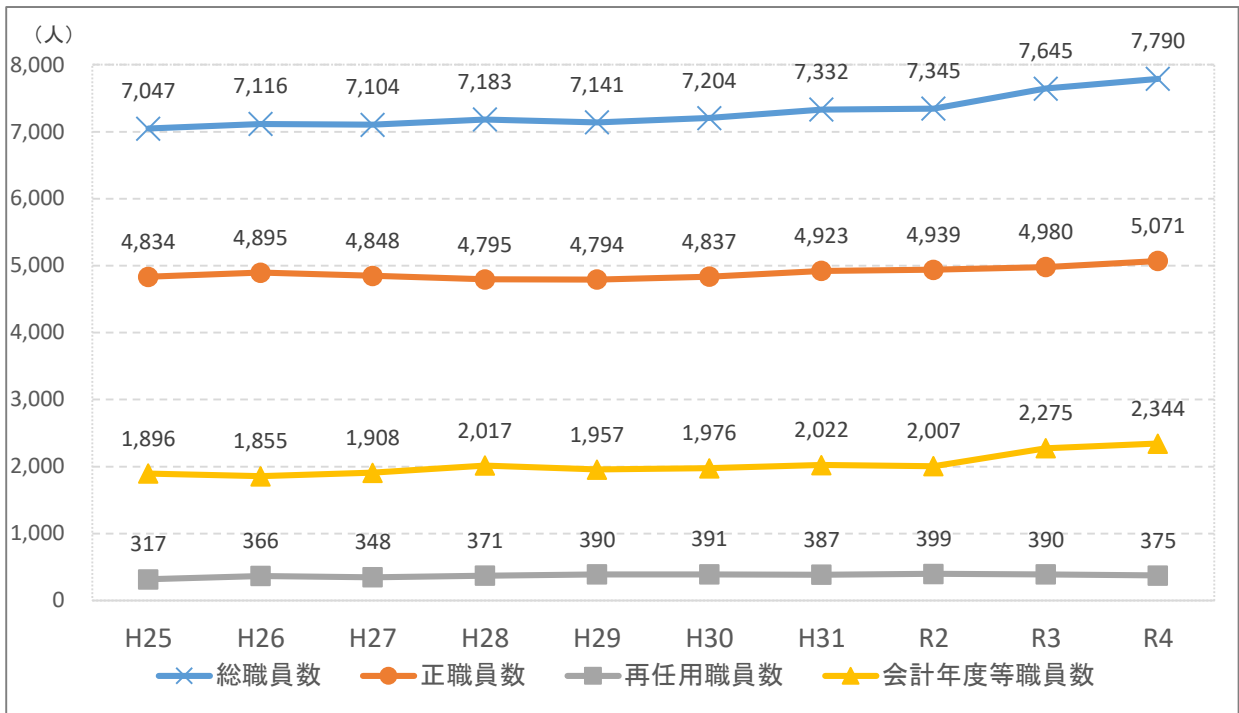
参考資料

(人口1万人当たり職員数の政令指定都市比較)

	団体名	面積 (R3.10.1)	住基人口 (R3.1.1)	普通会計 職員数 (R3.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)	左記から教育・ 消防部門を除いた 職員数及び順位	
1	札幌市	1,121.26	1,961,575	19,397	98.88	37.70	3
2	福岡市	343.46	1,562,767	15,665	100.24	36.38	1
3	横浜市	437.78	3,759,939	38,236	101.69	41.17	5
4	さいたま市	217.43	1,324,589	13,679	103.27	41.02	4
5	川崎市	142.96	1,521,562	15,863	104.25	45.16	9
6	相模原市	328.91	718,601	7,721	107.44	45.96	10
7	千葉市	271.76	974,726	10,543	108.16	44.14	8
8	浜松市	1,558.06	799,966	8,664	108.30	37.55	2
9	仙台市	786.35	1,065,932	12,032	112.88	43.34	7
10	静岡市	1,411.83	694,296	7,866	113.29	47.07	12
11	堺市	149.83	831,481	9,528	114.59	42.41	6
12	岡山市	789.95	708,155	8,361	118.07	46.22	11
13	広島市	906.69	1,194,817	14,303	119.71	47.49	13
14	熊本市	390.32	732,702	8,929	121.86	48.00	15
15	新潟市	726.27	784,774	9,625	122.65	47.50	14
16	北九州市	491.71	944,712	11,616	122.96	49.80	16
17	名古屋市	326.50	2,300,949	28,394	123.40	55.07	20
18	神戸市	557.03	1,526,835	18,900	123.79	51.19	17
19	大阪市	225.33	2,739,963	33,923	123.81	54.16	19
20	京都市	827.83	1,400,720	17,503	124.96	52.36	18
	指定都市合計		27,549,061	310,748	112.80	45.90	

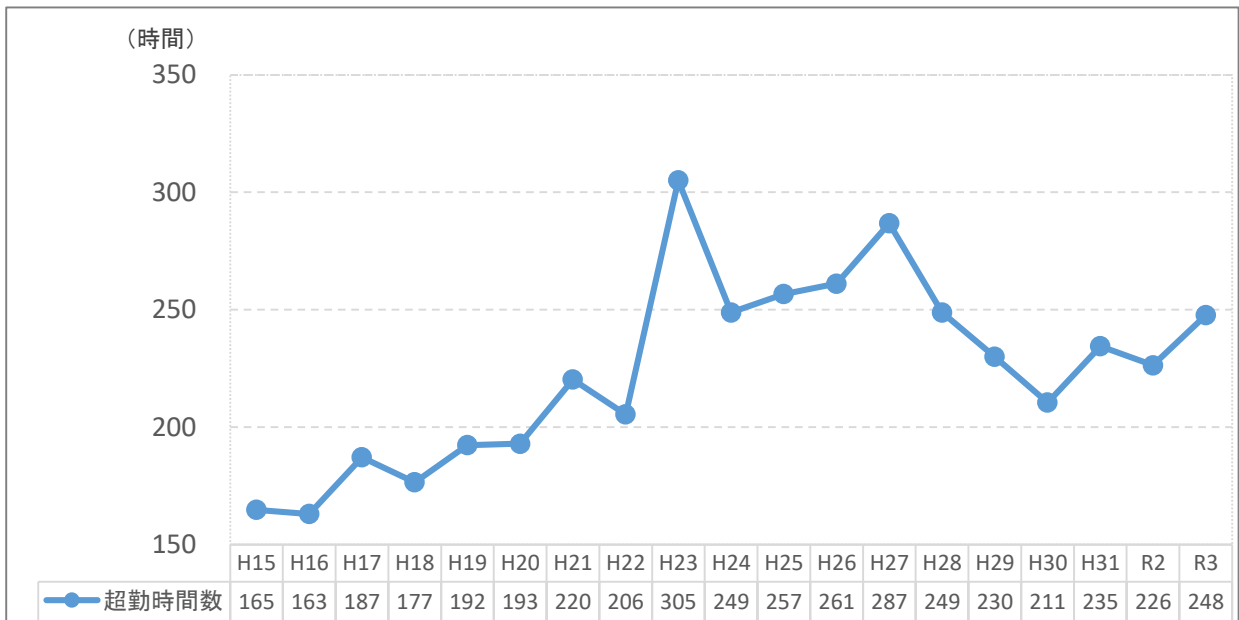
出典：「類似団体別職員数の状況（令和4年3月 総務省給与能率推進室）」より

(職員数の推移)



※ 市長部局，行政委員会事務局（教育委員会事務局は除く）及び議会事務局における実績。

(職員 1 人当たりの超過勤務時間数の推移)



※ 市長部局，行政委員会事務局（教育委員会事務局は除く）及び議会事務局における実績。