
陸前高田市定員管理計画

令和6年4月

陸前高田市

1 策定の趣旨

東日本大震災発災以降、全国の自治体等から応援職員や任期付職員の採用等により、必要とする人材の確保しながら、未曾有の災害からの復旧・復興事業を推進してきたところですが、これらの状況を踏まえ、平成26年度から令和元年度まで、令和元年度から令和5年度までを計画期間とする定員管理計画を策定し、適正な定員管理に努めてきたところです。

この間、国において東日本大震災第2期復興・創生期間が令和7年度までと定められ、本市の復興・復旧事業も最終段階となりましたが、地方自治体を取り巻く環境は、人口減少、少子高齢化、デジタル社会の進展等などがさらに加速し、自然災害の頻発化や感染症などのリスクの顕在化、国際情勢に起因する原油価格の高騰や円安の影響などによる物価高騰など、これまで経験したことのない課題に直面しております。このような状況の中、引き続き、効率的でスリムな行政運営を進めていくため、その先を見据えた人事管理が求められているところです。

最小の経費で最大の効果を上げるため、現状の分析、人材育成・確保に取り組みながら、さらなる定員適正化及び人的資源の最適配分を実現するために、本計画を策定するものです。

2 職員数の現状

(1) 職員数の推移

東日本大震災発災以前においては、行財政改革等に取り組んできた結果、平成17年度当初の職員数322人から、平成22年度当初には293人にまで減少しました。そして、平成23年3月の東日本大震災により、正職員68人を含む111人が犠牲となったことから、平成23年度当初には大幅に職員数が減少することとなりました。その後、応援職員の派遣や任期付職員の採用により復旧・復興事業を推進する中、予算も最大規模となった平成26年度当初には、正職員についても発災以降最多となる260人となり、応援職員は100人を超えました。以降、復旧・復興事業の進捗や事務事業の見直し、会計年度任用職員制度の導入等により、定員管理計画に基づきながら、職員数の適正化に努めてきました。(次項グラフ)

(単位：人)

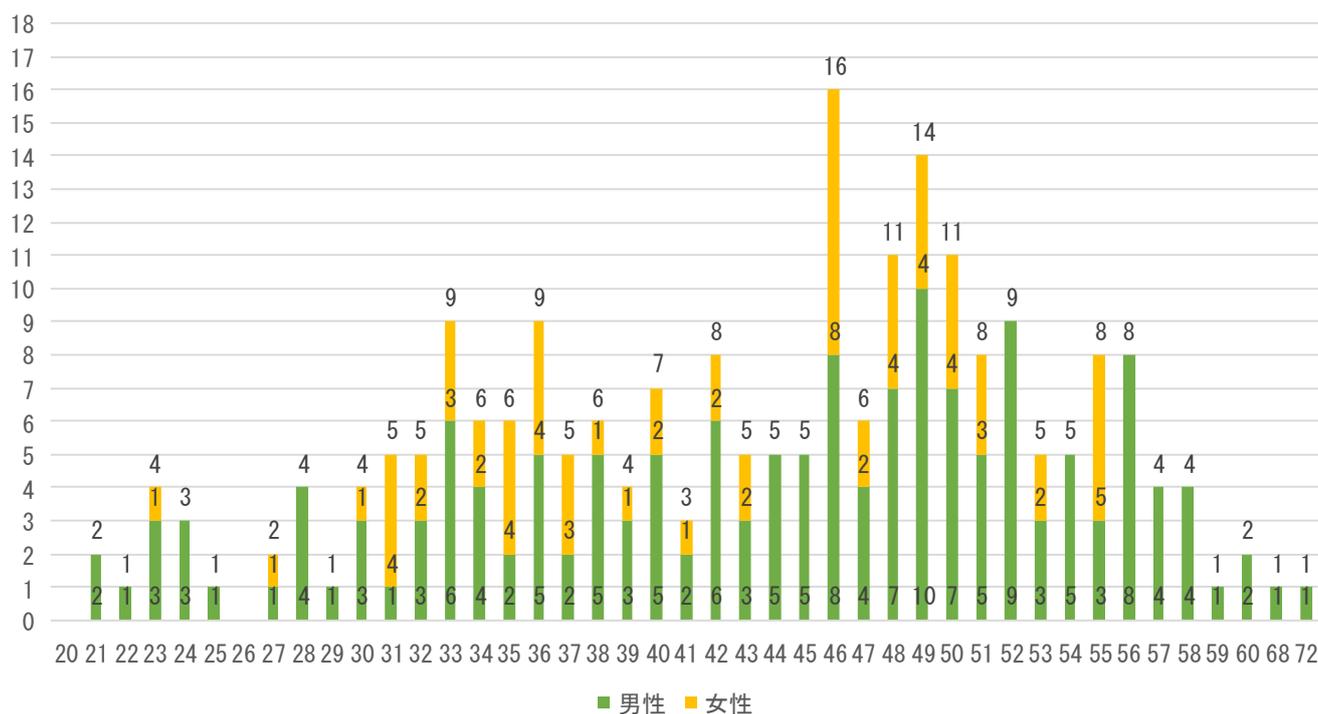


※公営企業会計職員を含み、気仙広域連合等への派遣、再任用及び任期付職員は除く。

(2) 年齢別職員数 (R5.4.1 現在)

昨今の人材獲得競争の激化により、新卒採用の人材の確保が困難となっているため、若年層の職員数が他の年齢層に比して相対的に少なくなっています。引き続き、採用試験内容の検討を重ねつつ若年層の人材確保に努めながら、年齢構成の平準化に取り組んでいきます。

令和5年度 年齢構成



3 類似団体との比較

定員管理調査結果に基づき、類似団体別職員数の状況が参考指標として情報提供されています。

この参考指標は、類似する団体の職員数の状況を客観的に比較することが可能なものですが、職員数を左右する複雑多岐な行政需要を全て補足し、数値化することは現実的ではなく、行政サービスの提供方法は地域の実情によって多様であるため、「あるべき水準」を示すものとしてではなく、“あるべき水準”を検討する上での“気づき”のための指標として活用することを目的としています。

類似団体職員数の状況は、各団体を人口と産業構造を基準として各類型に分け、類型ごとに職員数の平均値を算出したもので、本市の類型は、一般市Ⅰ－１（人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体）となります。

○ 令和5年度当初における職員数の状況

大部門	職員数 (R5. 4. 1)	類似団体との比較（市Ⅰ－１）					
		単純値による比較			修正値による比較		
		単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
議 会	4	3	1	25.0	3	1	25.0
総 務	46	47	▲1	▲2.2	47	▲1	▲2.2
税 務	9	11	▲2	▲22.2	11	▲2	▲22.2
民 生	39	38	1	2.6	34	5	12.8
衛 生	16	16	0	0.0	7	9	56.3
労 働							
農 林 水 産	17	14	3	17.6	17	0	0.0
商 工	14	7	7	50.0	7	7	50.0
土 木	17	16	1	5.9	16	1	5.9
一般行政計	162	152	10	6.2	142	20	12.3
教 育	25	26	▲1	▲4.0	22	3	12.0
消 防	36	17	19	52.8	38	▲2	▲5.6
普通会計計	223	195	28	12.6	202	21	9.4
病 院	7						
水 道	8						
下 水 道							
交 通							
そ の 他	8						
公営企業等計	23						
合 計	246						

令和5年度の職員数について、令和4年4月1日時点の人口18,338人を基に令和4年度の類似団体数値を反映させた場合、修正値で比較すると、21名（9.4%）の超過となります。

4 新たな定員管理計画

(1) 基本方針

定員管理においては、民間活力を活用した行政運営による真に必要な事務事業への人員配置を大前提とし、人口減少対策やデジタル化の推進、頻発化する災害、感染症対策に的確に対応するため、過不足のない定員管理を進めていきます。

また、地方公務員の定年引上げに伴い、令和5年度から令和13年度までの移行期間において、定年退職者が2年に1度生じることとなりますが、職員採用においては、退職者数の補充を基本に、年齢構成の平準化や人件費への影響も勘案しつつ、令和8年度以降は東日本大震災に対応するための任期付職員の任用及び応援職員確保の締めくくりを考慮しながら、中長期的な定員管理の観点からも継続的に採用を行っていきます。

限られた人材で効果的な行政運営を最大限発揮するためには、職員一人ひとりのもとより組織全体の能力を向上させるとともに、業務改善や、働き方改革により、職員が働きやすい職場環境の整備等が必要です。デジタル技術の活用や専門人材の確保も視野に入れながら、人材育成・確保基本方針に基いた人材育成にも引き続き努めていきます。

なお、想定外かつ大規模な行政需要は発生した場合や、社会情勢等が大きく変化した場合は、必要に応じて計画の見直しを行います。

(2) 計画内容

ア 計画期間

計画期間は、まちづくり総合計画（後期基本計画）に併せ、令和6年度から令和10年度までの5ヶ年とします。

イ 年次別目標

	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	令和 10年度	令和 11年度
職員数	230	236	246	248	251	250
年度内退職者数	1	-	1	-	4	-
翌年度採用者数	7	7	4	4	4	4

※保育所の民営化等については考慮しない。