

## 仙台市定員管理計画に係る今後の取組について

## 1 現行計画の概要

令和4年度当初までを取組期間としていた定員管理計画については、新型コロナウイルス感染症の状況が不透明であることや、定年引上げに伴う定員管理への影響について、国の考え方も踏まえつつ検討する必要から、令和4年3月に期間を1年延長し、目標の見直しを実施。

(計画の概要)

取組方針	将来にわたって行政サービスを確実に提供し、新たな行政需要に対して的確に対応していくため、業務量に応じた必要な人員を確保するとともに、業務効率化や既存体制の見直し等により定員の抑制を図る。		
対象職員	全職員	取組期間	平成31(2019)年4月1日から 令和5(2023)年4月1日まで
目 標	令和4年度当初における職員数を、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 <sup>※1</sup> 、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

(年度別の職員数の目標<sup>※2</sup>)

(各年度4月1日時点、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	合計
職員数	14,465	14,474	14,447	14,465	14,592	—
増減数	—	+9	▲27	+18	+127	±0

※2 人員配置に対する財源措置等があるものを除く。

## 2 定年引上げに伴う定員管理に係る国の考え方

〔地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について(令和4年6月24日総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知)〕(抜粋)

## 1 定年引上げ期間中においても、一定の新規採用者数を継続的に確保することが必要

- 定年退職者が2年に一度しか生じないため、経験年数や年齢構成の偏り、専門的な知見の継承や計画的な人事配置等が困難となり、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できなくなるおそれ
- 適切な人材確保や地方公務員志望者の安定的な確保の観点から、採用者数を一定程度平準化することが望ましい

## 2 新規採用者数の検討を始め、中長期的な観点から定員管理を行うことが必要

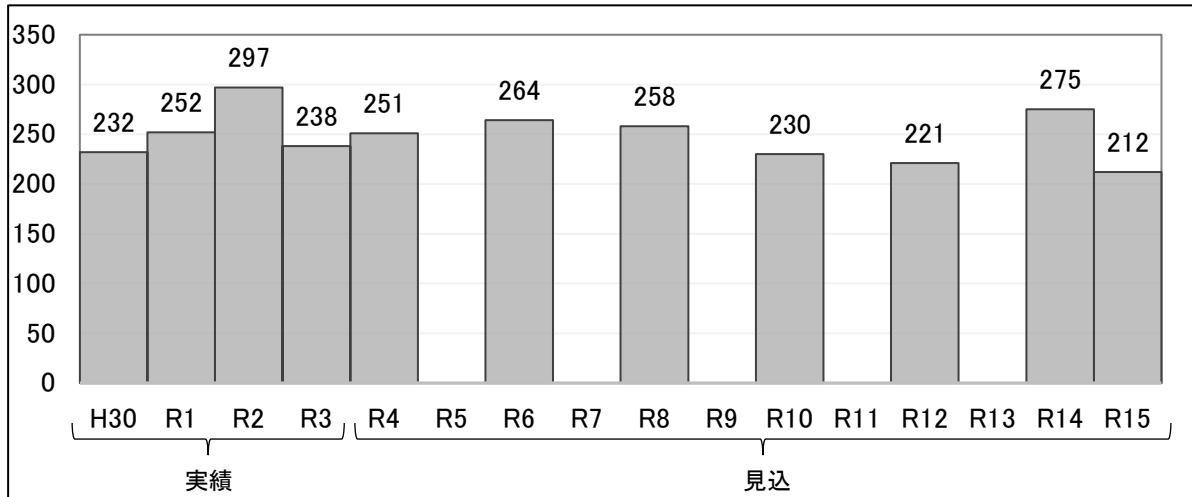
- 定年引上げによる中長期的な定員の推計を行い、計画的に定員管理に取り組むことが重要であり、制度完成までの10年程度を見越した定員管理が必要
- 職種ごとの現状や課題、退職者数の見通しを踏まえ、年齢構成の平準化を勘案しつつ、必要な新規採用者数を検討する必要
- 採用者数の平準化にあたっては、2年ごとの平準化を基本に、各職種の状況を踏まえ、平準化の年数について柔軟な検討が必要

## 3 業務量に応じた適正な定員管理であることの説明が必要

- 定年引上げ期間中においても、「事務事業を効果的・効率的に遂行するために要する人員を過不足なく適正に配置する」という定員管理の視点が求められる
- 定年引上げに伴い、職員数が一時的に増員となる場合でも、業務量等の変化や見通しと定年引上げ期間中の定員の変化をうまく連動させ、住民の理解を得られるような工夫と説明を行う必要

【参考】定年退職者数の推移（全市合計（教育職員を除く））

（単位：人）



※ R4以降は、全員が定年（R5以降は延長後の定年）まで勤務を継続すると仮定した人数。

※ 普通退職者等は除く（定年退職者が生じない年も普通退職者等は生じる。）。

### 3 次期定員管理計画について

- 今後の定員管理に大きく影響する以下の点を含め、定員数の見通しについて検討を進める。
  - 新型コロナウイルス感染症への対応に伴う行政需要の見通し
  - 定年引上げ期間中における本市の採用者数や定年引上げに伴う高齢期職員の働き方の変化を踏まえた定員数への影響
- 今後、令和5年度当初の人員体制や令和6年度以降の行政需要について検討・調整を行い、中期的な定員数の見通しについて具体的な検討を進めたうえ、今年度内に、令和5年度当初を始期とする次期定員管理計画を策定する。

（今後のスケジュール）

令和5年1月 経営戦略会議（計画案）  
3月 次期定員管理計画策定