

令和4年度第2回仙台市経営戦略会議（令和5年1月17日開催）

議事概要

1	日 時	令和5年1月17日（火） 15:00～
2	場 所	仙台市役所本庁舎2階第1委員会室
3	出席委員	青木ユカリ委員、熊沢由美委員、小粥純子委員、菅井茂委員、関美織委員、舘田あゆみ委員、馬場正尊委員、山口強委員、山崎喜代宏委員、渡邊浩文委員〔計10名〕
4	欠席委員	斎藤範夫委員、佐藤博美委員〔計2名〕
5	事務局	総務局長、総務局次長、総務局総務部長、総務局人材育成部長、総務局総務部行政経営課長、総務局人材育成部人事課長、まちづくり政策局次長兼デジタル戦略推進部長、財政局財政部財政課長〔計8名〕
6	担当課	総務局総務部行政経営課
7	次 第	(1) 開 会 (2) 議 事 ・次期「仙台市定員管理計画」について (3) 閉 会
8	会議資料	資料1 仙台市定員管理計画（令和5年4月-令和9年4月）案 参考資料1 仙台市役所経営プラン（令和4年度～令和8年度）対応関係 参考資料2 仙台市役所経営プラン（令和4年度～令和8年度）実施項目一覧

（1）開 会 事務局（司会）

皆様、本日はお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。

定刻となりましたのでただいまより令和4年度第2回仙台市経営戦略会議を開催いたします。

開催に先立ちまして事務局より、新型コロナウイルス感染症対策のお願いでございます。

会議中はマスクを着用いただくとともに、可能な限り、身体的距離の確保をお願いいたします。また、換気のため定期的に窓を開閉させていただきますので、ご了承ください。

申し遅れましたが、私は本日の進行を務めさせていただきます総務局行政経営課の八重畑と申します。どうぞよろしく申し上げます。

初めに会議の定足数の確認に先立ちまして、委員の退任についてご報告をさせていただきます。日本労働組合総連合会宮城県連合会の星委員についてですが、1月16日付で本会議の委員を退任されており、後任委員につきまして調整中でございますことから、本日現在の委員定数は12名となっております。

本日は10名の委員の皆様にご出席いただいております、定員12名の過半数を超えておりますので、定足数を満たしているということをご報告申し上げます。

ウェブ形式にて参加いただいておりますのは、熊沢委員、小粥委員、馬場委員、山崎委員でございます。また、欠席しておりますのは斎藤委員、佐藤委員となります。

なお、次の予定の関係上、小粥委員、山崎委員は16時ごろ、熊沢委員は16時30分ごろに退席する旨のご連絡を事前にいただいております。

それでは議事に入ります前に、お手元の資料の確認をさせていただきます。

委員の皆様のお手元に次第、座席表、委員名簿、事務局名簿をお配りしております。また、事前に事務局より送付させていただいた資料として、資料1、参考資料1、参考資料2がございます。資料の不足がございましたら、お知らせくださいますようお願いいたします。よろしいでしょうか。

次に、審議運営につきまして、委員の皆様へのお願いでございますが、ご発言される際は、お名前を名乗っていただいた上で、マイクにできるだけ近づき、ご発言いただきますようお願いいたします。なお、音声聞き取れなかった場合に、再度ご発言の確認をお願いする場合がありますので、あらかじめご了承ください。

それでは会議を進めてまいりたいと存じます。ここからは渡邊会長に会議の進行をお願いいたします。

(2) 議 事

渡邊会長

それでは皆様、本日も、そして今年もどうぞよろしくをお願いいたします。次第に基づき会議を進めさせていただきますが、いつものことですが、議事に入る前に本日の議事録署名委員の指名を行いたいと思います。

前は菅井委員をお願いいたしましたが、この会議では署名の順番を出席委員の五十音順としておりますので、本日分については関委員をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

関委員

はい。

渡邊会長

ありがとうございます。よろしくをお願いいたします。お手元の次第にあります通り、本日の議事は1件でして、次期の仙台市定員計画についてです。資料をご用意いただいておりますので、まず事務局より説明をお願いしたいと思います。

事務局（人事課長）

<資料1、参考資料1、参考資料2に基づき説明>

渡邊会長

ご説明ありがとうございました。皆さんからご意見やご質問を頂戴したいと思います。

以前我々で議論した市役所経営プランの策定時も、定員管理について意見交換しましたが、別途この定員管理計画という計画を定めなければなりません。現在は、新型コロナウイルス対応という非常事態で職員数が増加しているのですが、地方公務員の定年の引き上げが隔年で起きることも想定されています。とは言っても、採用を隔年で行うことは逆に不合理なので、平準化して進めていくことを考えていらっしゃるということ。資料1の9ページに方針をまとめてくださっていますが、まだ精査中の部分もあるとのことでした。このようなことを踏まえて、忌憚なく、ご意見やご質問などご発言いただければと思います。いかがでしょうか。それでは山口委員、お願いいたします。

山口委員

定年引き上げについて、来年度から定年が61歳になるわけですね。例えばある職員の方が、今年度は60歳だけれども、来年度に61歳になる場合、来年度まで仕事ができるという意味でよろしいでしょうか。

事務局（人事課長）

来年度から定年が引き上げになりますので、今年度60歳を迎える職員は、今まで通り、60歳で

定年退職して、来年残るとすれば再任用職員としてフルタイムか短時間で残ることになります。今年 59 歳の方が来年度 60 歳になった時に、定年の引き上げが影響します。

山口委員

分かりました。

渡邊会長

ありがとうございました。それでは小粥委員お願いいたします。

小粥委員

質問ですが、8 ページ目に、定年の延長に伴って高年齢期層の職員が有する豊富な知識や技術を生かして適正な配置を実現していくと記載がありますが、どのような具体例があるのか教えていただければと思います。私は税理士をやっておりますが、税理士も相続の関係で家族や親族と調整することが増えてきています。税理士でも 70 歳以降の方がそのようなことをやっていただくとうまく相続が行われることもありまして、やはり経験が求められる分野があろうかと思えます。仙台市ではどうなのか具体的なイメージがあれば教えてください。

事務局（人事課長）

どの分野か、具体的にどのような仕事かではなく、それぞれの職場において、例えばテキパキとパソコンを使って作業をすることを若い職員と勝負するのではなく、職員の経験を次に継承していくことや、人材育成を行っていくことが考えられると思えます。担当者として、経験を生かして、勤務をすることももちろんあるとは思いますが、管理職が役職を降りることも想定され、人材育成などの役割が一層増えてくると考えておまして、模索していくことが現実的などころだと思っております。これから、個別の職場の状況も踏まえながら検討してまいりたいと考えております。

小粥委員

ありがとうございます。やはり、仙台市が担う領域は増えてきているかと思えますが、一方で業務の効率化を推進すると若い人しかできない仕事が残っていくかと思えます。そうすると、IT 化や DX 化により、逆に 60 歳から 65 歳の方ができる仕事が減っていくのではないのでしょうか。人材育成については、経験豊富な方が能力を発揮できる分野かと思えますので、具体的にどのような人材育成していくのかを作っていくと、60 歳以降の方と 20 代の人たちがうまく調和すると思えます。モチベーションが下がってしまっているといけないので、若い人たちがやる気を失わないような体制を考えていくといいのではないかと思います。

事務局（人材育成部長）

ただいま人事課長からお答えいたしましたことに若干補足させていただきます。

確かにデジタル化など業務の効率化が進んでまいりますと、業務が置き換わることは、当然ながらそれぞれの手順の中では出てくると考えております。

一方で、対面での相談の業務や、対面に限らない相談・支援というような業務には引き続き力を入れていかなければならないこともあるかと思えます。その点については、これまでの経験が役立つ場面もございますので、若手職員の育成という観点では、実際に相談に応じている部分なども伝え、若い方に学んでもらうことができるような人員配置を検討もしております。知識についても、長期の勤務経験によって培われたものを若手にも伝えながら、自分自身も知識や経験をさらに活用して、引き続き活躍してもらうことができる配置を考えてございます。

具体的な配置につきましては、各職場や本人の適性を見つつ、試しながらという部分もございませぬけれども、そのような形で進めてまいりたいと考えております。

小粥委員

ありがとうございます。対人は重要なお仕事で、仙台市も80歳代、90歳代の人口が増えていくと、そのような方々に対する対面での市役所業務については、20歳代の方に担っていただくというより、60歳から65歳までの方々が担うことができればいいと思います。ぜひそのようなお仕事を創造していただくといいのではないのでしょうか。

渡邊会長

ありがとうございました。それでは菅井委員どうぞ。

菅井委員

事務職については、今のお話は大体分かるのですが、教職員については、簡単にやりくりできないのではないかと思います。その点については、どのようにお考えでしょうか。例えば、職員を平準化して採用する場合、年によって多く採用した人を学校関係ではどのような場面で使うのでしょうか。そのあたりが難しいのではないかと私は思いますが、いかがでしょうか。

事務局（人材育成部長）

確かにご指摘の通りでございます。ただ、教職員については、最近採用数が増えて、また産休や育休期に重なる教員も非常に多くなっています。産休や育休を代替する教員については、現在は講師を充てているのですが、前倒して採用をした職員を配置することが考えられると思います。育休を取る職員は毎年それなりの人数おりますので、まずは講師を配置しているところに、正規の教員を配置できるのではないかと考えてございます。

菅井委員

そのような人数は、例年大体同じぐらいになるのではないのでしょうか。例えば、令和6年度には非常勤の講師ではなく正規採用の教員で賄う、令和7年度には非常勤の講師を使うということでしょうか。そうすると、学校現場では1年おきに非常勤の講師と正規の教員が変わり、子供たちにとってマイナスになるのではないかと思うのですがいかがでしょうか。

事務局（人材育成部長）

ありがとうございます。お話しいただいたようなことが、なるべく起こらないようにすることは現在も取り組んでおります。今し方、産休、育休期の職員を代替する配置についてお話し申し上げましたが、そこが一番活用できる配置の仕方ではないかと考えております。その際には、現在と同じように、できるだけ毎年変わることがないような形を取ってまいりたいと考えておりますが、一人一人の休みの期間なども違ってまいりますので、それも見極めながら配置の仕方を工夫していきたいと思っております。

渡邊会長

大事なご指摘かと思えます。大きな方針として採用数をならしていくことはあるかと思えますが、実際はどうかかというお話ですね。今のご議論通りかと思えますので、ご配慮よろしく願いたします。それでは、山崎委員からお願いします。

山崎委員

ご説明ありがとうございました。先ほどの質問にもありましたが、定年が延長した場合、役職等はどうされるのでしょうか。役職がついたまま残るということもあるかと思えますし、役職がついてない状態で残ることもあるかもしれません。60歳以降、今まで経験したことの無い人材管理が

求められるかと思いますが、その方針について質問したいと思います。

事務局（人事課長）

役職のレベルにもよりますが、課長職以上については、61歳以降は役職定年となり係長職に降りる形となります。ですので、原則としては、係長職として勤務を続けることとなります。一方で、その係の長ではない形として主査という職種名もあります。

定年引き上げになった60歳以降の職員を係長として置くのかどうかという議論もありますが、高齢期の職員が係長のポストを占め続けるということになれば、下からポストを上がっていく職員がいなくなってしまうことになるので、一定の配慮をしてポストを開けながら、勤務を続けていく必要がございます、その点が課題でございます。

元管理職だった職員が、主査として係の中で担当として働く場面が想定されておりまして、今も一定程度、課長だった職員が再任用職員として職場に入ることもありますので、培った経験を生かして課長や係長の補佐役のような立場となる職員が一層必要になっていくのではないかと思います。

また、課長や部長、局長という役職もありますが、役職に残ることのできる特例任用という例外的な制度も条例上用意されておりまして、個別の事情に応じて、職種ごとに世代の分布を見ながら、管理職の層が手薄であれば、役職者として個別に残るなど、色々な手法も組み合わせながら対応してまいりたいと考えております。

山崎委員

民間企業であれば、定年が延びる場合に例えば55歳で役職を解いてしまうことが一般的に行われていまして、そのあたりにノウハウがあると思います。今までとは違う制度が入ってきて、今まで上に立っていた方が同僚として働き出すことはやりにくい問題で、ご本人も、同僚も難しさを感じるかと思います。今までピラミッド型の組織において、役職が上がっていくことが当たり前の中で、下がっていくことはなかなか受け入れ難いところだと思いますし、そのような文化もないかと思います。民間企業では、制度、経営、人材関連のノウハウなどが蓄積されているかと思いますので、民間の組織の運営についても、ノウハウを得る機会があって人事システムを作ることが必要ではないかと思いました。

もう一点、今回は人員の数が多かったのですが、予算との兼ね合いはどのようになっているのでしょうか。普通に考えれば、長く勤める人が多くなれば多くなるほど、要は賃金テーブルで言えば上の人が増えていくことになるかと思いますが、予算管理が逼迫することになるイメージがあるのですが、いかがでしょうか。

渡邊会長

ありがとうございます。それではいかがでしょうか。

事務局（人材育成部長）

今お話がございました通り、高齢期の職員は最大5年間引き続き勤務しますが、61歳以降については、給料は7割相当額に減額をすることとなります。しかしながら、現行の再任用として残っている職員の給与水準よりも高く、人件費の負担が増えることとなります。

一方で、定年退職者が2年に1回しか出ないため、この期間は退職手当の支払いが少なくなり、財政負担を減らす要素もございまして、段階的に定年を引き上げていくこの10年間は、人件費の増加はないと試算しております。

ただ制度完成後、定年退職は毎年発生してまいりますので、人件費の負担は少しずつ増えていく見込みを立てております。この10年間に、公務員の給与制度を全国的に見直すこととなっており、65歳までの給料のカーブをなだらかにし、60歳以降の給料が急激に減らないような形に仕組みを

変えることが想定されています。制度完成後の11年目、12年目については、新しい給与制度の中で進んでいくこととなりますので、将来の人件費の水準が今よりどの程度増えていくのかは、現時点では見通しがありませんが、段階的な引き上げの期間中は、人件費の増加はないと考えております。

山崎委員

ありがとうございます。これは全職員に関わる問題ですし、特にお金の問題は強い関心を持たれるところですので、10年間ある猶予の中で周知をしつつ制度設計して、ソフトランディングできるというのではないかと思います。

渡邊会長

山崎委員ありがとうございます。それでは山口委員お願いいたします。

山口委員

区役所の話をさせていただきたいと思います。私は太白区役所に行くことが多いのですが、まず駐車場が混んでいます。駐車場が混んでいるということは区役所に用事がある人がたくさんいるということだと思います。

例えば保護課、国民年金課など、保健福祉センター関係の管轄の課が多くあるかと思いますが、そのフロアに行くと非常にたくさんの方がいます。私も民生委員を務めているため同行することがあるのですが、太白区の保健福祉センターには300人ほどの職員がいると聞いています。職員の方は本当に密になって仕事されていますが、利用者が多いわけですので人を配置しなければならないと思います。利用者に対応するために職員がいるかと思うのですが、業務の効率化が一番必要な現場ではないでしょうか。

もちろんサービスの低下は良くないことですが、サービスの向上を目指しながら、人をどのように減らしていくかについて、もっと現場を見ていただければと思います。現場では頑張っていると思うのですが、それだけ人が多い印象があります。

また、私は民生委員ですが、民生委員にも定年延長制度があります。75歳の定年制度でして、私はこの間75歳で一斉改選となり、定年で辞めようと思ったのですが、後任がいらないから辞められませんでした。理由書はなしで3年間続けることができる仙台市の特例があるのですが、定年ということも考えると、年を取った方が現場でノウハウを持って働いていかないといけない仕組みになっているのかという感想を持ちました。

事務局（人材育成部長）

区役所の保健福祉センターの状況をご紹介いただきましたが、福祉部門につきましては年々忙しくもなっておりますし、相談され、対応しなければならない内容も複雑になってきています。職員の業務も増えていきますし、知識や経験も必要であり、業務量に見合った職員数も必要になってきます。この点について、先ほど人事課長から説明申し上げましたが、生活保護のケースワーカーの増員等については毎年職場の状況を聞きながら増員しているところです。

新しい定員管理計画においても、この方針は継続してまいります。事務処理の面の効率化の観点については、例えば紙で行っている作業をRPAや新しい技術を用いて効率化し、必要な人員数や業務量も減らすことも行いながら、体制を整えてまいりたいと考えております。

渡邊会長

ありがとうございます。それでは関委員お願いいたします。

関委員

この計画を読んだ印象と、ご提案をお話しさせていただきたいと思います。

先ほど、山崎委員もお話されていましたが、職員数の増減の理由や社会的な背景についてはしっかりと項目を分けてご説明いただいて、これを読めば市民の方も、その背景について理解できるような計画になっていると思います。1 ページ目の策定の趣旨に「行政需要に的確に対応し」という表現がありますが、やはり皆さんが求めるのは、必要などころに必要な方がいてくれるということで、この文言が非常に大切なことだと感じております。

一方で、この計画を隅から隅まで読んだときに、人件費という言葉が少なすぎる印象を受けました。資料を作る際に、人件費に関しては何々の計画に記載と書いていただけると理解できるのですが、例えば、サービス業の事業計画の策定においては、人件費のウェイトが非常に大きく、支出のほとんどが人件費であるようなケースもある中で、人件費をコントロールするという大きな目的についてあまりにも記述が少ないと思います。

当たり前のことですが、必要以上のお金をかけず、最善のことはするために立てた計画であるはずですので、人件費に関する記載が少ないと、読んだ方としては違和感を覚えると思います。本計画が、市役所経営プランと連動していることが分かったと理解できるとは思うのですが、定年延長で人件費がどうなっていくかなどは分からず、本計画を読んだだけでは人件費に関する記述が少ないため、公表する資料としては記載が不十分な気がします。

次に、進捗管理についてです。目標には質と量の観点があり、量の話（人数）は色々と議論されているかと思いますが、質に関しては内部の者が決めるものではないと思います。山口委員がおっしゃられたように、サービスを受ける人たちはどのような気持ちなのだろうとか、サービスは足りているのだろうかとか、生徒たちには教育が平等に行き渡っているのだろうかとか、やはりサービスの評価は質でされるのではないのでしょうか。量というよりは、受ける側の印象で評価が決まると思います。

進捗管理をより良いものにしていくのであれば、例えば質が下がっていないか、利用者の満足度が下がっていないか、人員の増減の影響が何に出ているのかなどについて、利用者へのアンケートやヒアリングをすることが必要ではないでしょうか。制度が変わるときは現場に齟齬が来たり、利用者への心理的な負担が増えたり、今まではここに行けばよかったのに足を運ぶ場所が変わったりなど、様々なことが生じてくると思いますので、進捗管理の方法に定員管理計画の影響や利用者への不利益が起こっていないかなどの現場調査を実施することなどを入れていただけると、計画としてブラッシュアップしていきやすいと思います。そうすれば、職員数について今期は上回ってしまったけれども、満足度としては非常に高いなど、総括のやり方についても軸が増えるように思います。10 ページ目に進捗管理の方法または総括検証の方法という項目を入れていただいて、利用者 と市役所双方がハッピーになるような計画に育てていただけたら嬉しいと思い、提案させていただきます。

渡邊会長

ありがとうございます。大事なご指摘だったかと思えますけれども、現時点で何かコメントありますか。

事務局（行政経営課長）

今のご意見について、満足度と言えるかどうかというのはありますが、昨年度ご検討いただきました市役所経営プランの実施項目の中では、例えば区役所等の窓口に来られた市民の方に対して、毎年度、接遇や案内表示等に係る評価のアンケートを行い、その結果を公表しており、経営プランの中でも目標値として掲げております。その他にも、例えばインターネットで手続き可能な申請等の割合等も目標としているところであり、そうした市役所全体の現状についても経営プランの中でお伝えしていきたいと思っております。

事務局（総務局次長）

ご指摘ありがとうございます。今、行政経営課長からもお話したように、一定の満足度を測る指標は別途ありますが、それらを連動させる仕組みがあまりないように思います。どのように市民の皆さんに理解していただくかということだと思しますので、総合的な見せ方について考えていかなければならないとご指摘をいただいて思いました。

渡邊会長

今日のところは、ご提案をいただいた内容について、まずは受けとめてくださったのかなと思います。経過を見守っていきましょう。

やはりこのような計画は、5年間の計画であれば、5年間走らせっ放しのようなことになりがちですので、その都度現場のニーズなどを聞きながら、人員の再配置を検討していかなければなりませんし、人数だけでなく、予算対比という観点も大事かと思えます。特に市役所経営プランの一部を抜き出して定めているということであれば、なおさらそうかと思えます。

お手元にある参考資料2には、「歳入を増やすとともに、歳出を見直す」と記載されていますし、定員管理計画にどこまで書くかというテクニカルな議論が必要かとは思いますが、やはり大事な視点ではないかと私も思いました。

他にいかがでしょうか。菅井委員よろしくお願いたします。

菅井委員

定年を延長することで、役職になる年齢が変わってくるのではないかと思うのですがいかがでしょうか。今まで、50歳で課長ぐらいに昇進する場合、定年が5年延長することで、課長になる年齢が55歳になるのか、それとも50歳のままなのか、そのあたりを教えていただければと思います。

事務局（人事課長）

先ほどご紹介した通り、役職定年という制度に基づき、61歳になるタイミングで管理職から降りることが基本となります。ですので、原則通りに運用されるのであれば、60歳以下の職員で管理職を占めなければならないこととなりますから、今までと同じように昇進させていかなければ管理職が足りないこととなります。

一方で、61歳以降で管理職を務めざるをえない場合には、それが特例的に認められるという制度もあります。現在、職員の年齢構成については、上の世代が多く、その下が少なく、多く採用されていた方々が辞めていく対比で採用した若手が多くなっており、真ん中にくびれがあるような構成をしています。人数が少ない世代が管理職の年代になってきたときに、管理職を埋め切れるのかという話もあり、場合によっては60歳以降の管理職も想定しておかなければいけないかもしれないという見通しもございます。

今までと同じようなペースで昇進することが基本になるのだろうとは考えておりますが、60歳以降の管理職を活用した結果、多少の影響が出る可能性はあります。ただ、まるまる5歳昇進が遅れる想定はしておりません。

菅井委員

60歳の現体制がそのまま続くという考えがあるということですよ。しかし、10何年後になったときに、現体制が恒常化した後も、60歳で終わりというような原則的な考え方は続くのでしょうか。私は続かないと思います。そのような考えであれば、組織は駄目になってしまいます。

今日の段階ではこのような数で採用しますよという考え方は分かるのですが、現実的に10何年後に市役所の中はどのようになっていくのかということまで、きちっとしたビジョンを持って考えていただいたらなと思います。

事務局（総務局次長）

60歳での役職定年制度が始まるのですが、今後、世代が変わっていくと場合によっては65歳までしっかり役職を付けたほうがいいのではないかと考えが変わる可能性はあるのではないかと思います。その場合ですと、ご指摘のように、昇進管理も少し変わってくることになると思います。現在、60歳での役職定年が全国的にスタートし、当面、今の制度で進んでいきます。ただ、先々10年、15年先に、どのようにしていくのかについては状況を見ながら柔軟に考えていかなければならないと思います。

渡邊会長

難しい議論かと思えます。この点については、確か市役所経営プランの議論をしているときに、若い方々に限らないかもしれませんが、仙台市役所で働きたいと思ってもらえるような魅力的な職場についての議論があったかと思えます。今の議論のようなことはなかなか書きにくいことがあるかもしれませんが、重要なご指摘だと思えますので、ご留意いただければと思います。

それでは館田委員、よろしくお願いします。

館田委員

他の委員の発言に同意していますが、先ほどの議論にも関連して、採用に関して意見いたします。2年間の退職者数分を分割して採用するので、採用数が減るのではないかという疑問を持ちました。そうすると、若手の構成比が若干減り、年齢層が高くなるのではないかと思います。

また、一斉の新卒採用でこの枠を採用されようと考えていらっしゃるのか気になりました。現在、企業が一斉採用を止める方向で動いてきており、企業が年間を通じて採用する場合、優秀な人材を市役所にどのように集めるのが課題だと思います。

企業サイドから見ると、企業側はだいぶ進んだ形で役職定年制度を入れたり、定年の雇用延長制度を行ったりしていますが、現在課題も見えてきています。今後は、ジョブ型の雇用制度など、ずっと雇用するだけでなく柔軟な雇用制度が出てくると思いますので、このような世の中の動きもあり、どのように公務員はあるべきかという論点も出てきて、今は非常に難しい時期ではないでしょうか。優秀な若い人たちが、仙台市役所に就職したいと思えるように、ぜひかんばっていただきたいと思えます。

事務局（人事課長）

採用数については、理論的には一定数減ることになります。つまり、今まで20歳程度から60歳までで賄っていた人員数を、今後は65歳までで賄うこととなります。定年が5歳延びても、単純に職員数を上乘せするわけではないので、各年代が薄く減っていかねばなりません。この意味では、これから採用する職員数は少しずつ減ることになりますが、現在の採用数は一時期と比べると非常に多く、例えば大卒事務職員を100人以上の規模で採用しています。それに加えて、社会人採用も50人程度おり、これが薄く削られることはありますが、長いスパンで見れば採用数は比較的多くなるのではないかと考えております。

また一斉採用については、公務員制度上、試験を基本とすることが前提としてあり、試験する以上は一定程度の採用が必要となりますが、今までは決まった時期に採用してきました。しかし、他都市では社会人採用を柔軟に行い、幅広い期間受け付けており、変形的な通年採用も行っている例もありまして、そういった例を参考にしながら取り組んでいくこともあろうかと思えます。

渡邊会長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。特になければ、今日もご活発にご意見を出していただきまして、定員管理課計画に書けることと書きにくいことがあったかと思えますが、目指す

べきところを意識して運用していただければと思います。

この議題についての意見交換はここまでとさせていただきたいと思いますが、今日の説明にもあった通り、まだ調整中のところがあり、ご意見の中でも反映すべきところもあったように思います。計画の修正についてはまずは事務局に行ってください、みなさんにご意見いただいたほうがいいことについては何らかご相談しますけれども、これはこれでいいのではないかということについては、私と事務局で調整させていただくことでご了解いただきたいと思います。それがよろしいでしょうか。ありがとうございます。

定年延長やコロナの動きが見えない難しいタイミングでこのような計画を策定することは大変だったかと思いますが、まずは進めていくということにいたしましょう。議題としては他にないかと思いますが何かありますか。それではどうぞ。

事務局（人事課長）

今後の進め方についての説明をさせていただきたいと思いますが、こちらの計画は年度末時点で完成させたいと考えております。しかし、目標設定の仕方の関係で、4月1日時点で数値が固まりません。この計画上、現在の計画の目標値の最後の部分が、次の計画にも超過分として影響するというご説明をさせていただきましたが、現行計画の最後の人件費負担を伴わない職員数がどうなるかということが確定するのは、教員の関係では、5月1日に学級数が全部固まった上で、国費の対象になる先生の数が決まります。4月1日時点で数値が決まらない部分があり、5月1日の教員の数値の確定をもって、前計画のゴールが確定し、それに伴って超過の数が決まります。年度末時点で、それを除いた部分を確定して、ご案内したいと思いますが、その後、再度確定した時点で何かしらご案内したいと思います。少なくとも、翌年度の経営戦略会議において、実施状況のご報告の際にはお知らせしたいと思っておりますし、確定版の計画を再度配布することも含め、4月にお送りするものが確定版ではないということだけご理解いただければと思います。

渡邊会長

分かりましたとしか言いようがないですね。他によろしいですか。委員のみなさん、事務局も他になれば本日の議事を終了とさせていただければと思います。それではここで事務局にお返ししたいと思います。

事務局（司会）

渡邊会長ありがとうございました。閉会にあたりまして、総務局長より一言ごあいさつを申し上げます。

（3）閉 会

事務局（総務局長）

本日は年明けの大変お忙しい中お時間をいただきまして、ご議論を賜りました。大変ありがとうございます。感謝を申し上げます。

ご議論の中にもありましたけれども、最近ではコロナの終息はまだ見えないという中で、1年延長させていただいている定員管理計画でございますけれども、いまだ出口が見えない状況です。また、定年延長というファクターが新たに加わってきますが、定年が2年に1歳上がっていき、65歳定年を10年かけてやっていくこととなります。今日はその後のご議論もいただき、我々としては非常に貴重なご提案をいただいたものと考えております。これにあたりましては、民間のノウハウも当然必要かと思っておりますので、そういったご示唆も大変有難く受け取っております。

いずれにいたしましても、職員数は市役所の運営の根幹に当たると考えておりますので、そのあり方については皆様方のご意見をいただきながら、検討を深めてまいりたいと考えておりますので、引き続きご指導いただきますようよろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。

事務局（司会）

それでは最後に事務局より連絡事項でございます。本日の会議の議事録につきましては、事務局で原案を作成いたしまして、皆様に確認いただいた後、関委員にご署名をいただく予定でございます。よろしくお願いいたします。

以上をもちまして令和4年度第2回仙台市経営戦略会議を終了させていただきます。本日は誠にありがとうございました。

議事録署名委員の署名

◦会 長（渡邊委員）

渡邊 浩文

◦署名委員（関委員）

関 美織