

# 仙北市定員適正化計画

第5次  
(令和7年度～令和11年度)

令和8年3月

## 1. 定員適正化計画の趣旨

本市では、平成17年9月20日の町村合併以降、職員の定員管理目標として平成18年3月に「仙北市行政改革集中改革プラン」、平成23年度以降は4期にわたる「仙北市定員適正化計画」を策定し、行政のスリム化と職員数の適正化に取り組んできました。

その結果、職員数は、平成17年9月20日現在947人から令和6年4月1日現在では665人となり、282人の削減という結果になりました。

しかしながら、想定を超える人口減少、少子高齢化などの社会情勢の変化や行政需要の多様化・複雑化が急速に進んでいることから、職員一人ひとりに求められる能力の高度化が進み、業務負担が増大しています。

また、令和3年6月1日に公布された「地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）」が令和5年4月1日から施行され、令和13年度に65歳となるまで段階的に定年年齢が引き上げられることによる影響のほか、病気休職者の増加や育児休業取得促進の取組み等による実働職員数の減少など、今後の行政運営に影響を及ぼす課題もあります。

これらの課題に対応し、財政に与える影響なども見据えながら、継続して安定的な行政サービスを提供できるよう、令和7年度から令和11年度までの5年間を取組み期間とする新たな定員適正化計画を策定します。

## 2. 職員数の現状

### 【各年度の職員数】

4月1日現在(単位:人)※H17は9月20日現在

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
普通会計	509	491	487	470	467	448	441	420	404	389
公営企業等会計	438	444	428	438	413	411	386	375	367	367
合計	947	935	915	908	880	859	827	795	771	756
計画	947	930	923	914	891	873	827	834	812	784

区分	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
普通会計	376	360	359	355	345	340	345	347	345	343
公営企業等会計	361	366	358	342	332	321	319	320	327	322
合計	737	726	717	697	677	661	664	667	672	665
計画	744	731	708	689	677	666	672	669	685	678

区分	増減(R6-H17)
普通会計	▲166
公営企業等会計	▲116
合計	▲282
計画	▲269

### (1) 職員数の推移

前回の定員適正化計画では、平成31年度から令和6年度までを計画期間と定め、職員の適正化を図ってきましたが、計画初年度の677人と比較し、令和6年4月1日現在における職員数は665人となり、累計増減計画1人増に対し、12人の削減という結果となりました。主な要因は、病院事業で病床数の削減に伴い必要職員数が減少したことによるものです。

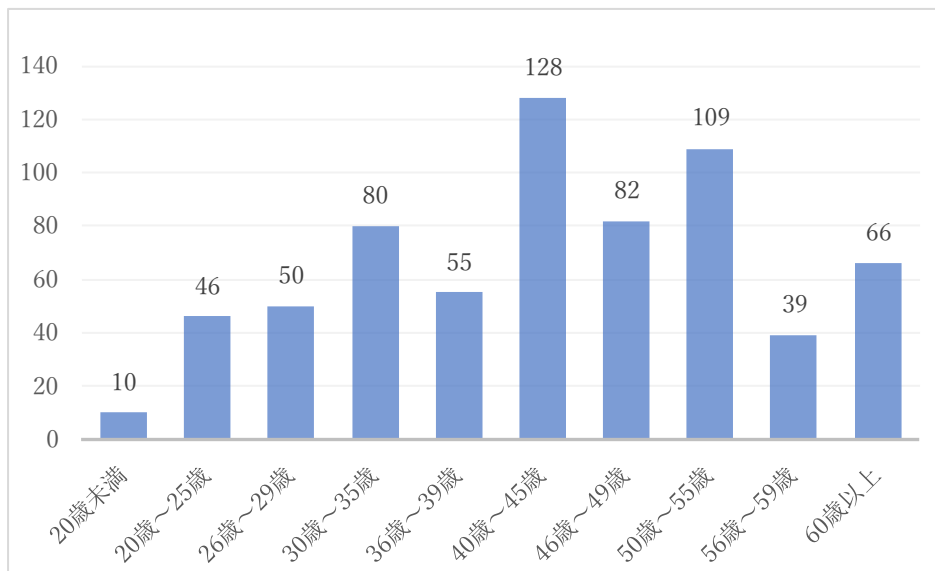
### (2) 年齢別職員数

職員の年齢構成は、40歳から55歳までの職員が全体の48%を占め、他の年代と比べ極端に多い状況となっています。また、20歳代の職員が全体の14.4%と他の年代と比べ少ない状況となっています。

今後、40歳から55歳までの職員の定年退職期を見据え、計画的な採用を行うことで、年齢構成の平準化を図る必要があります。

【職員の年齢構成】令和6年4月1日現在

(単位：人)



### (3) 定員回帰指標による比較

定員回帰指標は、普通会計部門及び一般行政部門を対象に、人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、それ以外の特殊事情を考慮せず、多重回帰分析の手法によって、各地方公共団体の試算職員数を算出する方法です。

令和6年4月1日現在の本市住民基本台帳人口及び面積を用いて定員回帰指標に基づき試算し比較すると、普通会計部門は、試算値578人に対して、本市では令和6年4月1日現在の職員数343人となっており、235人下回っています。また、一般行政部門を同様に試算し比較すると、試算値397人に対して、本市の職員数は287人となっており、110人下回っています。

## 定員回帰指標算出式（H31.3月改定）

### 【普通会計部門】

人口係数（5.7）×人口（千人）+面積1km<sup>2</sup>当たりの係数（0.33）×面積（km<sup>2</sup>）+一定値（80）

### 【一般行政部門】

人口係数（4.0）×人口（千人）+面積1km<sup>2</sup>当たりの係数（0.22）×面積（km<sup>2</sup>）+一定値（60）

### ●本市に当てはめた計算値

### 【普通会計部門】

人口係数（5.7）×人口（24千人）+面積1km<sup>2</sup>当たりの係数（0.33）×面積（1093.56km<sup>2</sup>）  
+一定値（80）≒578人

### 【一般行政部門】

人口係数（4.0）×人口（24千人）+面積1km<sup>2</sup>当たりの係数（0.22）×面積（1093.56km<sup>2</sup>）  
+一定値（60）≒397人

## （4）定員モデル試算職員数と実職員数との比較

定員モデルは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数（各種統計データ）を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出する方法です。

総務省より提供されている第10次定員モデルにより試算した結果、仙北市の試算職員数は282人（教育部門を除く一般行政部門）に対し、実職員数は287人で5人多い状況となっています。

### 【定員モデル試算結果】

（単位：人）

部門	定員モデル試算 職員数(A)	令和6年4月1日 実職員数(B)	(B)－(A)
議会・総務	94	106	12
税務	18	15	▲3
民生	57	59	2
衛生	33	31	▲2
経済	58	61	3
土木	22	15	▲7
一般行政部門合計	282	287	5

### (5) 長期休暇・育児休業等の状況

過去3年間で30日以上病気休暇(休職含む)を取得した普通会計部門の職員数は次の通りです。

長期間の病気休暇を取得する職員数は、横ばいで推移していますが、メンタルヘルスの不調により病気休暇を取得する職員は、療養期間が長期化する傾向にあります。

また、男性の育児休業取得職員が増加していることに伴い、全体的に育児休業を取得する職員が増加傾向にあります。

#### 【病気休暇(休職)取得職員数(普通会計部門)】

(単位:人)

年度	30日以上病気休暇を取得した職員数	うち180日以上病気休暇取得した職員数
R4	11	2
R5	5	1
R6	8	2

#### 【育児休業取得職員数(普通会計部門)】

(単位:人)

年度	育児休業	うち女性	うち男性
R4	5 (4)	4 (4)	1 (0)
R5	9 (5)	5 (5)	4 (0)
R6	12 (8)	7 (7)	5 (1)

※( )内は6か月以上の育児休業取得者

## 3. 定員適正化計画

### (1) 計画期間

令和7年4月から令和11年3月までを計画期間とします。

### (2) 基本的な考え方

想定よりも大きな人口減少、中期的な財政構造・産業構造の悪化により、本市を取り巻く財政環境は厳しく、市の歳出予算で大きな割合を占める人件費の抑制は、今後も取り組むべき課題ですが、多様化・高度化する行政需要への対応により、業務負担は増大しており、職員の働きがいや負担を損なうような過重な負担を招かないよう、メンタルヘルスへの配慮やワーク・ライフ・バランスの推進を図りながら、効果的で効率的な行政サービスを安定して提供するため、適切な職員配置、適正な職員数と年齢構成の管理に努めます。

また、医療従事者については、普通退職者については原則として補充せず、全体の職員数縮減を図り、業務量に応じた人員配置の最適化に努めます。

### (3) 目標職員数

地方公務員の定年引上げに伴い、令和14年度までの間は、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないこととなります。新規採用者が年度によって大幅に変動する可能性があることから、職員の年齢構成の偏りの解消、職員の経験年数や公平な採用試験の確保のため、

採用者数を平準化して考えます。病院事業職員については、経営改善のための人件費縮減策として、普通退職者を原則不補充とします。

また、男性の育児休業取得促進の取組による育児休業取得者の増加や精神的要因による病  
気休職者の増加などによる実働職員の減少の影響も考慮します。

以上を踏まえて、令和6年度の実職員数665人から29人減の636人を計画最終年度の目標職員数とします。

【職員数の目標】

区分	R6	R7	R8	R9	R10	R11	増減数 (R11-R6)	増減率 (%)
普通会計	343	347	347	346	344	342	▲1	▲0.29
公営企業等会計	322	318	307	302	299	294	▲28	▲8.70
目標職員数	665	665	654	648	643	636	▲29	▲4.36
退職予定者			▲30	▲7	0	▲5		
暫定再任用 任期满了予定者			▲5	▲15	▲11	▲13		
採用予定者			24	9	6	6		
暫定再任用予定者			0	7	0	5		

【普通会計における実働職員数の目標】

区分	R6	R7	R8	R9	R10	R11	増減数 (R11-R6)	増減率 (%)
普通会計	343	347	347	346	344	342	▲1	▲0.29
長期休暇取得者 (見込み)	2	2	1	0	0	0		
育児休業取得者 (見込み)	8	3	6	6	7	7		
実働職員数 (普通会計－長期休 暇取得者－育児休業 取得者)	333	342	340	340	337	335	2	0.60

※長期休暇取得者 180日以上 of 病気休暇取得者

※育児休業取得者 6か月以上の育児休業取得者

## 4. 適正化に向けた取組方針

### (1) 組織の見直し

総合計画を十分に考慮し、また社会情勢の変化や多様化・高度化する行政需要に的確に対応するため、効率的な業務執行体制の構築に取組み、柔軟な組織の見直しを検討します。

### (2) 職員の適正配置

職員の配置は、職員が有する知識・スキル・経験等を把握し、適性を見極めて適材適所に配置するよう努めます。

若手職員については、知識・スキルを習得するため、3から5年を基本に人事異動することとし、ジョブローテーションにより、多様な業務経験を通じて自らの業務適性等を把握できるようにします。

中堅職員については、職員の意識、能力及び適正を見極めながら複数の分野を経験させるなど、将来の人員体制と管理職任用を見据えた配置を行います。

豊富な知識、経験等を活用できる業務については、定年延長による60歳超職員や暫定再任用職員の配置を行います。また、定型的な業務や臨時的な業務については、会計年度任用職員を活用します。なお、定員の適正化と併せて会計年度任用職員の配置の適正化に努め、人件費の抑制と組織体制の強化を図ります。

### (3) 人材育成

多様化・複雑化する行政需要に的確に対応するため、「仙北市人材育成基本方針」に基づき研修等を実施し、職員の意識改革や資質向上を図り、組織力の向上に努めます。

### (4) 病気による長期休暇・休職者及び育児休業者等への対応

近年、メンタルヘルスの不調による長期間の療養を要する職員や育児休業の取得促進の取組等による男性の育児休業取得者が増加傾向にあります。長期間にわたる欠員が続く場合、他の職員への業務量が増加し、時間外勤務時間の増につながることから、職員の健康管理のため、休職・休業等の期間が概ね6か月を超える見込みの職員がいる場合は、代替職員の配置を行うよう努めます。

### (5) デジタル化の推進

行政のデジタル化を推進し、いつでも・どこでも・簡単に手続きが完結する行政サービスをめざし、行政手続きのオンライン化や証明書コンビニ交付サービスの拡充など、市民サービスの向上と職員の負担軽減に取り組みます。