

大船渡市定員適正化計画  
令和3年度～令和7年度

大船渡市

令和3年3月

## 目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	定員管理計画とは	2
	(1) 法律・条例による規定	2
	(2) 大船渡市の定員管理の対象となる職員	2
3	これまでの定員適正化の取組	3
	(1) 平成14年度～平成23年度	3
	(2) 平成24年度～令和2年度	3
4	現状分析	5
	(1) 人口千人当たりの職員数	5
	(2) 類似団体の平均値との比較（平成31年4月1日現在）	6
	(3) 市財政における人件費比率	8
	(4) 年齢構成	8
	(5) 時間外勤務命令の状況	10
	(6) 障害者雇用の状況	10
5	定員適正化計画の内容	11
	(1) 基本方針	11
	(2) 計画期間	11
	(3) 数値目標	11
	(4) 定員適正化に向けた取組	12

## 1 計画策定の趣旨

今日、当市を取り巻くさまざまな社会経済情勢の変化や厳しい財政状況、市民ニーズの多様化・高度化等に的確に対応し、市民の信頼に応えながら、円滑な行政運営を推進していくうえで職員の適正な定員管理が不可欠です。

当市では、平成13年度の大船渡市と三陸町との合併時に、合併建設計画と同様、10年間を計画期間とする定員適正化計画（以下「適正化計画」という。）を策定して適正な定員管理に努めてきましたが、平成23年度の東日本大震災以降、全国各地から派遣職員の支援をいただくこととなり、適正化計画を策定することなく現在に至っています。

このほど、令和2年度をもって大船渡市復興計画（以下「市復興計画」という。）が終了すること、また、令和3年度を初年度とする新しい市総合計画がスタートすることを機に、これからの新しいまちづくりに対応した行政執行体制を整備し、質の高い行政サービスの効率的な提供に資するため、新たな適正化計画を策定するものです。

## 2 定員管理計画とは

### (1) 法律・条例による規定

地方自治法により、地方公共団体の職員の定数は、条例で定められています。

#### ○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]

当市では、「大船渡市職員定数条例」で、任命権者別の職員の定数（配置できる職員数の上限）を次のとおり定めており、全体では512人となっています。

#### ○大船渡市職員定数条例（抜粋）

第2条 職員の定数は次の表に掲げるとおりとする。

区分	定数
1 市長事務部局	353人
2 議会事務部局	7人
3 選挙管理委員会事務部局	3人
4 監査委員事務部局	3人
5 農業委員会事務部局	6人
6 教育委員会事務部局、市立学校その他教育機関	122人
7 水道事業所	18人

### (2) 定員管理の対象となる職員

当市では、次の職員を定員管理の対象とし、職員数の上限を規定しているほか、適正化計画により、現員数を管理しています。

#### ○定員管理の対象となる職員

正規職員、任期付職員、再任用職員（フルタイム）、岩手県後期高齢者医療広域連合への派遣職員

#### ○定員管理の対象とならない職員

再任用職員（短時間）、非常勤職員、嘱託職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員（フルタイム、パートタイム）、受入した派遣職員、気仙広域連合・大船渡地区環境衛生組合・岩手沿岸南部広域環境組合への派遣職員

### 3 これまでの定員適正化の取組

#### (1) 平成 14 年度～平成 23 年度

大船渡市と三陸町の合併に伴う職員の適正化計画は、合併協定書第 9 項及び合併時の組織機構整備の基本方針に基づき、合併建設計画の財政計画等を勘案して策定されました。市では、この計画に基づいてすべての行政部門にわたって事務事業の見直しを進め、合併による行政・財政運営の効率化を進めてきました。

その結果、平成 14 年度から平成 23 年度までの 10 年間に、92 人の削減が図られました。

<合併協定書第 9 項>

9 (略)

定員適正化計画を策定し、定員管理の適正化に努める。

<合併時の組織機構整備の基本方針>

- 1 合併建設計画に基づく行政課題に相応した組織機構とすること。
- 2 市民サービスに混乱をきたさない組織機構とすること。
- 3 地方分権時代に即した行政運営を測れる機構とすること。
- 4 簡素で効率的な機構とすること。

表 3-1 平成 14 年度～平成 23 年度の職員数<sup>※1</sup>の推移 (単位：人)

区分	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	
退職者 <sup>※2</sup>	▲32	▲18	▲19	▲28	▲4	▲15	▲11	▲21	▲13	▲26	合併時と の比較 492-400
採用者 <sup>※3</sup>	16	8	10	11	1	5	10	12	9	14	
その他 <sup>※4</sup>						▲2			1		
職員数 <sup>※1</sup>	476	466	457	440	437	425	424	415	412	400	

※1 職員数：各年度 4 月 1 日現在の職員数 (平成 23 年度は 7 月 1 日現在の職員数)。

※2 退職者：前年度中の退職者数。

※3 採用者：前年度 4 月 2 日から当該年度 4 月 1 日までの採用者数。

※4 その他：一部事務組合への派遣の増減等。

#### (2) 平成 24 年度～令和 2 年度

市復興計画期間 (平成 24 年度～令和 2 年度) においては、全国の自治体等から多数の応援職員の派遣を受けてきたことから、通常の定員管理ができないと判断し、前述のとおり定員適正化計画は策定せず、職員数が毎年ほぼ横ばいとなるよう自助努力を続けてきました。

この間、派遣を受けた職員は、復興関係の業務量がピークとなった平成 27 年度に最多の 83 人となりましたが、以後、市復興計画登載事業の収束により減員に転じ、令和元年度以降、自立した行政執行体制の確立を見据え、おおむね半数ずつを減員しました。

定員管理の対象とならない職員については、各種相談員、支援員、推進員等、一定の専門知識や経験を要する業務に非常勤職員<sup>※5</sup>を充て、保育教諭、看護師、保健師等、専門資格を要する職種に嘱託職員を配置したほか、事務補助等に臨時的任用職員を雇用しました。令和2年度に施行された会計年度任用職員制度<sup>※6</sup>により、非常勤職員等の任用基準が厳格化されたことを受け、これらの職種をフルタイムとパートタイムの会計年度任用職員に切り替えました。

※5 非常勤職員：各種審議会、委員会委員等を除く。

※6 会計年度任用職員制度：非常勤職員等の任用基準が厳格化され、当市では、労働者性が高いと判断される非常勤職員、嘱託職員、臨時的任用職員を会計年度任用職員に移行しました。

表3-2 平成24年度～令和2年度の職員数<sup>※7</sup>の推移（単位：人）

区 分	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R 元	R2	
<b>定員管理対象職員</b>										
退 職 <sup>※8</sup>	▲24	▲16	▲11	▲22	▲14	▲17	▲15	▲18	▲27	
採 用 <sup>※9</sup>	19	25	10	15	14	21	20	18	20	
再任用（フルタイム）									3	
その他 <sup>※10</sup>			1	▲1						
職員数小計	395	404	404	396	396	400	405	405	401	
うち任期付職員	-	(8)	(6)	(5)	(8)	(12)	(12)	(11)	(9)	
<b>派遣職員と定員管理外の職員</b>										
受入した派遣職員	36	69	79	83	73	56	40	20	11	
定員管理外の職員	再任用（短時間）			1			1	1	1	
	非常勤職員 <sup>※11</sup>	60	52	71	66	73	78	79	-	
	嘱託職員	14	19	20	20	20	20	20	-	
	臨時的任用職員	108	106	76	81	82	73	57	0	
	会計年度任用職員F <sup>※12</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	会計年度任用職員P <sup>※12</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	143
職員数小計	218	246	247	250	248	227	197	191	178	
職員数合計	613	650	651	646	644	627	602	596	579	

※7 職員数：各年度4月1日現在の職員数。

※8 退職：前年度中の退職者数。

※9 採用：前年度4月2日から当該年度4月1日までの採用者数。

※10 その他：一部事務組合間との派遣の増減等。

※11 非常勤職員：各種審議会・委員会委員等を除いた職員数。

※12 F：フルタイム。P：短時間勤務。

## 4 現状分析

### (1) 人口千人当たりの職員数

東日本大震災前の平成 22 年度において、人口千人当たりの職員数は 9.9 人、令和 2 年度は 11.2 人でした。人口減少が進行する中、復興事業に対応するため職員数をほぼ横ばいの 400 人前後で維持したことから、人口千人当たりの職員数は、平成 22 年度を上回っています。

復興途上に生まれた課題や、市復興計画終了後も継続する事業もあり、震災前と比べ、業務の総量が増えています。

市復興計画の推進に取り組む中で、事務事業の改革・改善にも取り組んできましたが、業務量の縮減には至らず、結果として職員数の削減が図られていない現状にあります。

表 4-1 当市人口と職員数の推移 (単位：人)

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R 元	R 2
人口 ※13	41,587	41,177	39,560	39,421	39,134	38,896	38,421	37,891	37,264	36,655	35,849
職員数 ※14	412	400	395	404	404	396	396	400	405	405	401
人口比職員数 ※15	9.9	9.7	10.0	10.2	10.3	10.2	10.3	10.6	10.9	11.0	11.2

※13 人口：各年 1 月 1 日現在の住基人口（外国人を含む）。

※14 職員数：各年度 4 月 1 日現在の職員数（平成 23 年度は 7 月 1 日現在の職員数）。

※15 人口比職員数：人口千人当たりの職員数

## (2) 類似団体の平均値との比較（平成 31 年 4 月 1 日現在）

総務省の調査<sup>※16</sup>を用い、当市と類似する地方公共団体の平均値と当市の職員数を単純値<sup>※17</sup>で比較すると、一般行政部門で 34 人の超過、教育部門では 30 人の超過となり、普通会計全体で 44 人の超過となっています。

※16 総務省の調査：地方公務員定員管理調査による定員管理診断表「類似団体別職員数の状況」

※17 単純値：同一グループ（類型）内における全団体の人口 1 万人当たり職員数の平均値

「類似団体別職員数」とは（総務省資料より抜粋・要約）

### ○概要

一般行政部門と普通会計部門について、人口と産業構造が類似する市区町村グループ（類型）内での人口一万人当たり職員数の平均値（加重平均値）を算出し、職員数の比較を行うものです。

### ○当市の属するグループ（類型）

当市は人口 50,000 人未満、2 次産業と 3 次産業に従事する市民の構成比が全体の 90%を超え、かつ 3 次産業が 65%未満のグループ（類型）に分類されます。

### ○留意事項

実際の職員配置は、人口規模以外にも、地勢条件、社会経済条件、行政需要などを考慮して行います。そのため、算出結果は「あるべき水準」を示すものではなく、例えば、「なぜ自分の団体は他の類似団体と比べ、この部門の職員数が多いのか」といった、各団体が自ら考える“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。



表4-2 定員管理診断表「類似団体別職員数の状況」単純値による比較

平成31年4月1日現在 (単位:人)

大分類	大船渡市の組織	大船渡市	類似団体	比較
議会	議会事務局	5	4	1
総務 ・ 企画	○総務一般：企画調整課（情報係）、秘書広報課、商工課（統計係）、総務課、財政課、三陸支所（総務振興係）、会計課、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局 ○企画開発：企画調整課（企画係、政策調整係、地域調整係）、ILC推進室、環境未来都市推進室、新産業戦略室、市民協働準備室 ○住民関連：企画調整課（男女共同参画係）、市民環境課（市民登録係、交通安全係、市民生活係）、防災管理室、秘書広報課（広報係）、三陸支所（市民係）、出張所、市民文化会館、図書館 ○その他：復興政策課（総務係）	98	73	25
税務	税務課	16	18	△ 2
民生	国保年金課（医療給付係、国民年金係）、子ども課、子育て世代包括支援センター、地域福祉課	29	63	△ 34
衛生	○衛生：市民環境課（環境衛生係）、健康推進課 ○公害：市民環境課（環境衛生係）	14	24	△10
労働	商工課（労政係）	1		1
農林 水産	○農業：農林課（農政係、農林土木係、地籍調査係）、農業委員会事務局 ○林業：農林課（林業係） ○水産：水産課	32	16	16
商工	○商工：商工課（商工係）、企業支援室、企業立地港湾課（企業立地係、交通通信係） ○観光：観光推進室	18	10	8
土木	○土木：復興政策課（用地係、管理係）、市街地整備課（業務係）、土地利用課（調整係）、被災跡地利用推進室、企業立地港湾課（港湾振興係）、建設課、工事検査室、港湾振興係 ○建築：住宅公園課（住宅管理係、住宅建築係） ○都市計画：市街地整備課（市街地整備係）、大船渡駅周辺整備室、土地利用課（計画係）、住宅公園課（庶務係、公園係）	56	26	30
<b>一般行政 計</b>		<b>269</b>	<b>235</b>	<b>34</b>
教育	○教育一般：学校教育課、学校統合推進室、教育研究所 ○社会教育：生涯学習課（総務係、生涯学習係、芸術文化係）、中央公民館、博物館 ○保健体育：生涯学習課（体育振興係）給食センター、共同調理場 ○義務教育：小学校、中学校 ○その他の学校教育：こども園	77	48	29
消防		—	19	△19
<b>普通会計 計</b>		<b>346</b>	<b>302</b>	<b>44</b>

※18 類似団体の人数は、行ごとに算出されているため、計の人数が一致しない場合がある。

平成 31 年度（令和元年度）でみると、当市が類似団体より 44 人多くなっていますが、6 ページの総務省資料のとおり、類似団体の職員数を一律に比べて評価することは適切ではありません。

当市の配置職員数が顕著に多い分野は、総務・企画、農林・水産、土木、教育でした。東日本大震災からの復興事業を推進しながら、I L C、協働まちづくりなど新たな行政課題に対応する体制としたことや、教育分野で市直営の施設に職員を配置していることなどが要因と考えられます。

一方、配置職員数が顕著に少ない分野は、民生、衛生でした。一部事務組合等が担っている業務があり、職員の配置を要しないことなどが影響しているものと考えられます。

### (3) 市財政における人件費比率

東日本大震災前の平成 22 年度において、普通会計決算額に対する職員給<sup>※19</sup>の割合は 11.2%でした。

平成 28 年度には、市復興計画登載事業により、普通会計決算額が平成 22 年度比で約 312%に増大した一方、職員給が 6%弱の増に留まったことから、普通会計決算額に対する職員給の割合は 3.8%まで縮減しました。

以後、市復興計画登載事業の収束に伴い、普通会計決算額が年を追って縮減し、職員給がほぼ横ばいで推移したため、普通会計決算額に対する職員給の割合は増加傾向にあり、震災前の状況に近づきつつあります。

※19 職員給：定員管理対象職員に係る人件費

表 4-3 当市普通会計決算額と職員給の推移（単位：千円、%）

年 度	H22	H28	H29	H30
普通会計決算	18,126,947	56,524,636	40,327,005	31,294,200
職員給	2,035,598	2,163,224	2,143,313	2,142,644
職員給の割合	11.2	3.8	5.3	6.8

### (4) 年齢構成

保育教諭、学芸員、土木・建築・電気技師等、専門職員の一部で年齢構成の偏りが顕在化していることから、職務経験者の募集や応募要件の緩和等により、その解消に努めていく必要があります。

表4-4 令和2年度における大船渡市の職員年齢構成

(単位：人)

年齢(歳)	一般事務	土木技師	建築技師	電気技師	看護師	歯科衛生士	保健師	社会福祉士	一般事務(社会福祉士)	介護支援専門員	栄養士	運転手	保育教諭	学芸員	作業員	用務員	調理員
18																	
19																	
20																	
21	1																
22	9						1						2				
23	4	1											1				
24	5						1						2				
25	10						1						1				
26	3												1	1			
27	5																
28	7						1										
29	9								1				1	1			
30	11	3											2				
31	5	1											1				
32	7												1				
33	6	1					1		1								
34	3										1		1				
35	3	2					1							1		1	
36	3			1	1		1						2				
37	11													1			
38	2							1									
39	9				1	1	1			1							
40	11	2							1								
41	4																
42	9																
43	9	1	1								1					1	
44	8	1	1		1												
45	7	1													1	1	
46	19	1														3	1
47	12		1								1			1	1		
48	11																
49	7		1												1		
50	5	1					1					1			1	1	2
51	3	1		1								1				2	1
52	5						1									1	
53	5	2		1			1					1				1	
54	9			1	1						1						
55	3	5				1	1						1			1	
56	12	1			1		1					1					
57	5	1											1		1	1	3
58	11		1		2										2		2
59	5																1
60	2	1															
61																	
62																	
63																	
64		1															
65		1															
計	275	28	5	4	7	2	13	1	3	1	4	4	17	5	7	13	10

合計 401 人

#### (5) 時間外勤務命令の状況

平成 31 年 4 月、「大船渡市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則の一部を改正する規則」の施行により、超過勤務を命ずる時間及び月数の上限を原則 1 か月 45 時間、1 年 360 時間<sup>※20</sup>と規定しました。

令和元年度の時間外勤務命令の職員一人当たり平均時間は、全体としては適正な範囲内でしたが、一部、特定部署や特定の職員への負担が過重、又は著しく均衡を欠く状況が生じています。

市復興計画登載事業の収束に伴い、時間外勤務命令の総数は減少傾向にありましたが、令和元年度には増加に転じました。この要因は、業務改善の効果が限定的だったことや、時間外勤務命令の上限設定を機に、勤務時間をこれまで以上に厳密に管理したことによるものと考えられます。

※20 例外的措置：他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務）の比重が高い部署として任命権者が指定するものに勤務する職員については、1 か月 100 時間未満、1 年 720 時間が認められています。

表 4-5 時間外勤務命令の時間総数及び一人当たり時間の推移（単位：時間）

年度	H27	H28	H29	H30	R 元
時間総数	78,140	79,520	64,142	63,505	81,999
一人当たり時間	186	193	157	159	210

#### (6) 障害者雇用の状況

障害者の雇用の促進等に関する法律等により、全ての事業主、国及び地方公共団体には、法に定める割合（法定雇用率）以上の障害者雇用が義務づけられています。

当市においては、令和 2 年 6 月 1 日現在、教育委員会が法定雇用率 2.5%（1 人）に対し、実雇用率 2.58%（2 人）の実績となっているものの、市長部局は法定雇用率 2.5%（11 人）に対し、実雇用率 2.11%（10 人）という状況であり、一刻も早い適正化が強く求められています。

## 5 定員適正化計画の内容

### (1) 基本方針

今日、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う新しい生活様式の普及・定着や、国をあげたデジタル・ガバメントへの移行などにより、行政を取り巻く環境が短期間で劇的に変容する可能性があり、年度ごとに必要な職員数を長期にわたって見通すことは現実的に困難な状況にあります。

こうした中であって、地方分権の推進や高齢化、複雑化・高度化する行政課題に的確に対応し、安定した行政運営を行えるよう、職員負担に配慮しつつ、職員の採用・任用のあり方を常に検証しながら定員の適正化に努めます。

### (2) 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

ただし、今後、大船渡市総合計画や大船渡市行政改革大綱の見直しなど、上位計画等に変更があった場合、あるいは、当市を取り巻くさまざまな環境変化などにより、定員管理のあり方を変更しなければならない場合には、必要に応じて変更することとします。

### (3) 数値目標

計画始期の令和3年度は、令和2年4月1日現在の職員（401人）に派遣職員（11人）を加えた412人、計画終期の令和7年度の目標は、平成23年度と同水準<sup>※21</sup>の402人とします。

※21 平成23年度と同水準：市復興計画着手前の人員体制（派遣職員を含む）を意図しました。

表5-1 当市人口・職員数の実績と計画

(単位：人)

区 分	実 績							計 画	
	H23	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R7
人 口 <sup>※22</sup>	41,177	38,896	38,421	37,891	37,264	36,655	35,849	35,107	33,527
職員数 <sup>※23</sup>	400	396	396	400	405	405	401	412	402
人口比職員数 <sup>※24</sup>	9.7	10.2	10.3	10.6	10.9	11.0	11.2	11.7	12.0
(参考) 受入した派遣職員を含む状況									
派遣受入数	2	83	73	56	40	20	11	1	-
派遣含職員数	402	479	469	456	445	425	412	413	-
人口比職員数	9.8	12.3	12.2	12.0	11.9	11.6	11.5	11.7	-

※22 人口：実績は各年1月1日現在の住基人口（外国人を含む）。

推計値は市人口ビジョン（令和元年度改定版）における将来人口推計の目標値。

※23 職員数：実績は各年度4月1日現在（平成23年度は7月1日現在の職員数）。

※24 人口比職員数：人口千人当たりの市職員数。

#### (4) 定員適正化に向けた取組

##### ① 事務事業の見直し

事務事業評価を通じて、全庁的に事務事業の必要性や緊急性、受益と負担の公平性などについて検証し、不断に見直しを図ります。

また、事務事業の見直しに係る提案を求めるとともに、事務改善事例について共有を図り、日常的に改革・改善に取り組む環境づくりに努めます。

さらに、行政事務へのRPAの導入やAIの活用等により、事務処理の効率化、事務の生産性向上に取り組めます。

##### ② 人材育成

全体の奉仕者であるという自覚を再認識し、研修機会の充実強化により、高度化・多様化する市民ニーズに的確に対応できるスキルやノウハウを身につけ、市民から信頼される職員の育成を図ります。

また、職員の成長やモチベーションの維持・向上、能力開発につなげるため、職階毎に取り組んでいる人事評価の結果を職員の配置に生かしていきます。

##### ③ 職員採用・雇用の多様化

変容する行政需要に対応し、一定の行政サービス水準を維持していくため、職員採用試験における年齢要件の緩和や、退職職員の再任用、さらには、国の方針に呼応して、就職氷河期世代の採用を進めるほか、障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づく法定雇用率を達成するため、引き続き障害者の採用に取り組めます。

##### ④ 専門性の確保

市民ニーズの多様化・複雑化に伴い、多様な行政分野で高度な専門性を確保するため、在職職員の研修制度の充実強化を図るとともに、任期付職員の任用や民間活力の活用など、多様な手法の中から最適なものを選択していきます。

さらに、各部署を取り巻くさまざまな環境変化や業務量等を見極めながら、会計年度任用職員の活用を図ります。

##### ⑤ 組織・機構の見直し

自治体間競争が激化する中、事務事業の進捗や取り巻く状況変化を見極めながら、行政課題に柔軟かつ的確に対応できる組織体制の強化・改善、さらには課内あるいは部内の助勤体制などに取り組みながら、効果的かつ効率的な行政運営を推進していきます。

**⑥ 民間活力の活用**

行政としての運営責任の確保及び市民サービスの維持・向上に十分配慮しながら、積極的に所管業務の民間委託や指定管理者制度の導入に取り組みます。

**⑦ 職員の健康管理、ワーク・ライフ・バランスの推進**

事務事業そのものや事務処理の仕方の見直し等により、時間外勤務の縮減や年次休暇の計画的取得を推進し、職員の健康管理に配慮するとともに、職員として職責を果たしながら、家庭との両立ができる職場の環境づくりを進めることにより、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めます。