

第4次登米市定員適正化計画

(令和3年4月1日～令和8年4月1日)

令和3年3月
宮城県登米市

目 次

I	計画策定の趣旨	1
II	現状	2
1	これまでの定員適正化計画の達成状況	2
2	一般的指標との比較	3
	(1) 定員回帰指標との比較	
	(2) 類似団体との比較	
	(3) 県内 13 市との比較	
	(4) 一般指標に対する評価と本市固有の事情	
3	職員の年齢構成及び年度別退職予定者の状況	7
III	第 4 次計画	8
1	基本方針	8
2	定員適正化に向けた取組	8
	(1) 事業の執行に必要な最少の人員体制の構築	
	(2) 組織機構の再編・整理と機動的な組織体制の構築	
	(3) 人材育成と職場環境の整備	
3	目標	10
	(1) 計画期間	
	(2) 年度別目標	
	(3) その他	
4	計画の公表	11

I 計画策定の趣旨

本市では、これまで行政サービスの向上を目指した様々なまちづくりの取組を進めるとともに、安定的で効率的な行財政運営を実現するため、各種施策の推進体制の充実や行財政基盤の強化に取り組んできました。

市町村合併から15年が経過し、人口減少や少子高齢化社会への対応に向けた行政課題が顕在化する一方で、財政規模の縮小など社会経済情勢や行財政運営の環境が大きく変化しています。

平成27年度には、最上位計画である第二次登米市総合計画（以下「総合計画」という。）を策定し、まちづくりに対する基本理念を「協働による登米市の持続的な発展」とし、本市の将来像である「あふれる笑顔 豊かな自然 住みたいまち とめ」の実現に向け、「そだつ」「いきる」「つくる」「くらす」「ともに」をまちづくりのキーワードとして、持続可能なまちづくりに向けた効果的な施策を推進してきましたが、今後の社会経済情勢の変化に的確に対応していくため、令和2年12月には基本計画の改定を行っております。

今般、第3次登米市定員適正化計画（以下「第3次計画」という。）の目標年次に到達するとともに、総合計画を下支えする第4次登米市行財政改革大綱（以下「行革大綱」という。）及び第4次登米市行財政改革実施計画が策定されたことから、さらなる職員の適正な定員管理を図るための指針として第4次登米市定員適正化計画（以下「第4次計画」という。）を策定するものです。

策定にあたっては、普通交付税における合併算定替後の段階的縮減期間が終了し、令和3年度からの一本算定に伴う大幅な減額が見込まれるなど、非常に厳しい財政運営が求められるものと想定されます。

こうした本市を取り巻く社会・経済情勢を踏まえ、本庁機能及び総合支所の在り方の検討を含め、より効率的な組織体制の見直しを図るとともに、多様化する市民ニーズに応えられる行政サービスの水準を維持しつつ、市政運営の重点施策である少子化対策や健康長寿、雇用の創出、移住・定住の促進など、人口減少社会への対応に向けた総合計画の着実な実行を基本とし、本市の持続的な発展のための重点戦略を円滑に推進できる安定的で効率性の高い組織の構築を目指し、引き続き適正な定員管理を行ってまいります。

II 現状

1 これまでの定員適正化計画の達成状況

平成 18 年度策定の第 1 次登米市定員適正化計画（以下「第 1 次計画」という。）から平成 27 年度策定の第 3 次計画においては、平成 18 年 4 月 1 日現在の職員数 1,970 人を基準（以下「基準年の職員数」という。）として、15 年後である令和 3 年 4 月 1 日時点の職員数を 1,381 人とし、589 人（29.9%）を削減する目標を設定しました。この間、類似・重複する事務事業の一元化や課及び係の再編等による組織機構のスリム化を図りながら、指定管理者制度の導入、民間委託などの事務事業の見直しを進め、退職勧奨制度を活用するとともに、退職者数に対する職員の補充は必要最低限とし、採用者数の抑制に努めてきました。しかし、急激な職員削減による市民サービスの低下への懸念や地方分権の進展による国・県事務の権限移譲により市が担う事務量が増加していることなどを考慮し、近年では退職者数と将来的な年齢バランスを勘案し、一定程度の一般事務職員の採用を行っています。

令和 3 年 4 月 1 日現在の職員数（見込み）は 1,352 人であり、目標である 589 人を 29 人上回る 618 人（31.4%）の削減となる見込みです。なお、合併時である平成 17 年度の職員数と比較すると 645 人の減となり、削減率は 32.3%となります。

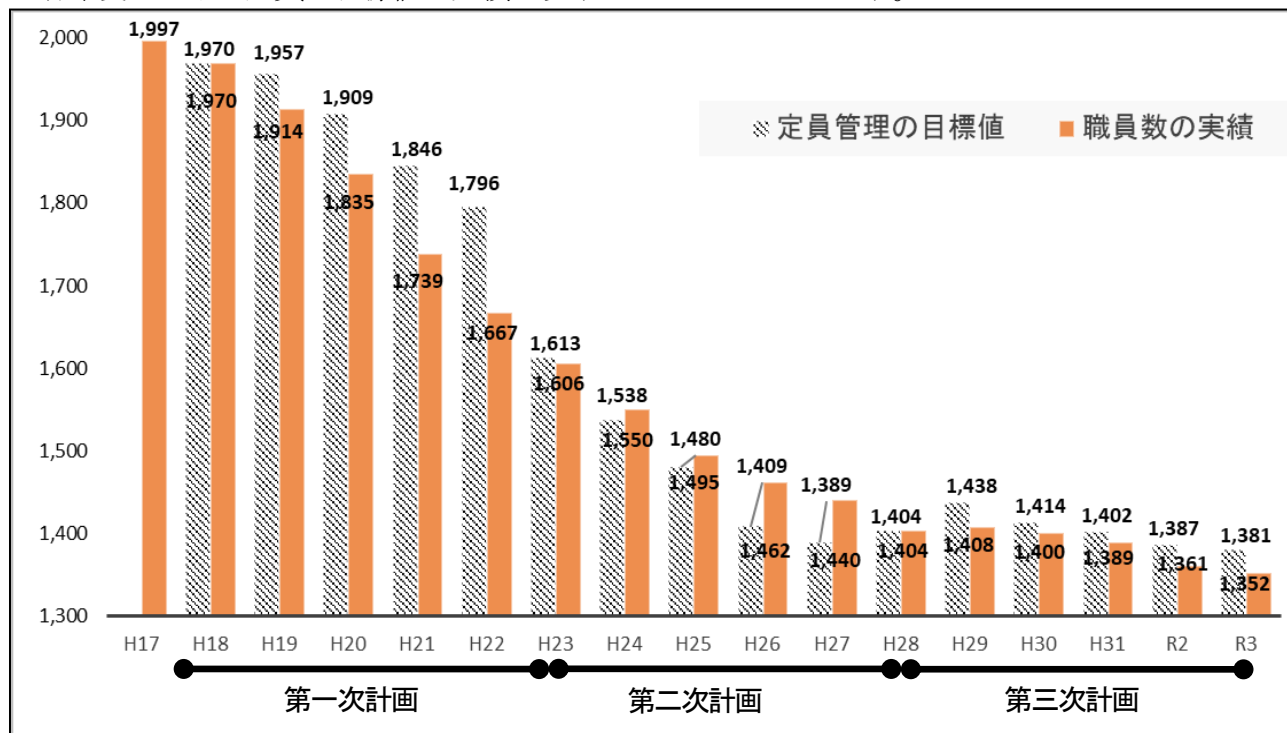
表 1 部門別職員数の推移

（単位：人）

計画年次			第 1 次計画年次				第 2 次計画年次			第 3 次計画年次					
区分	年度		H17	H18	H20	H22	H23	H25	H27	H28	H29	H30	H31	R2	3.4.1 見込み
	普通会計	一般行政	議会	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7
総務			267	262	252	236	223	206	191	189	186	202	201	194	184
税務			40	42	36	33	31	32	31	31	31	31	33	30	30
民生			225	216	208	181	173	175	162	161	161	150	144	141	145
衛生			94	93	89	84	84	68	70	68	65	66	65	67	67
労働			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
農林水産			111	104	88	80	78	62	60	56	56	55	55	53	53
商工			10	10	13	13	13	11	12	14	13	13	13	14	15
土木			77	73	76	71	68	61	58	61	60	60	60	56	56
小計(A)		832	808	770	705	677	622	591	587	579	584	578	562	557	
特別行政	教育(B)	291	289	262	241	221	159	150	148	145	128	120	116	109	
	消防	149	149	158	160	156	161	163	151	153	153	153	153	153	
	小計	440	438	420	401	377	320	313	299	298	281	273	269	264	
計	1,272	1,246	1,190	1,106	1,054	942	904	886	877	865	851	831	819		
公営企業等会計	病院事業	600	598	539	472	465	472	458	444	458	461	466	456	461	
	上水道事業	50	49	44	32	30	29	28	27	26	27	26	25	24	
	下水道事業	34	33	28	26	26	22	20	19	19	18	18	20	19	
	その他(C)	41	44	34	31	31	30	30	28	28	29	28	29	29	
計	725	724	645	561	552	553	536	518	531	535	538	530	533		
合計(実績)			1,997	1,970	1,835	1,667	1,606	1,495	1,440	1,404	1,408	1,400	1,389	1,361	1,352
H18 比削減実績			—	—	△135	△303	△364	△475	△530	△566	△562	△570	△581	△609	△618
計画目標職員数			—	1,970	1,909	1,796	1,613	1,480	1,389	1,404	1,438	1,414	1,402	1,387	1,381
H18 比削減目標			—	—	△61	△174	△357	△490	△581	△566	△532	△556	△568	△583	△589

※職員数は、各年 4 月 1 日現在の地方公共団体定員管理調査の数値であり、特別職は含まない。

各年度における定員の目標値と実績は以下のグラフのとおりです。



※ 平成 28 年度からの第 3 次計画において、目標値の見直しを図りました。

2 一般的指標との比較

第 4 次計画の策定に当たり、新たに定員の目標値を設定するうえで、本市の職員数及び職員構成や一般的指標との比較及び固有の事情等について整理する必要があります。

地方自治体の適正な職員数を比較、管理するための一般的な指標としては、地方公共団体定員管理研究会が公表した定員回帰指標による試算との比較及び総務省の定員管理調査における部門別職員の類似団体との比較があります。さらに、県内における本市の現状を把握するため、仙台市を除く県内 13 市との比較を行い、それぞれ以下の状況となっています。

(1) 定員回帰指標との比較

定員回帰指標は、総務省が所管する地方公共団体定員管理研究会が示した一般的指標（平成 30 年度改定）で、人口及び面積の 2 つの要素から分析した指標に基づいた数式によって職員数を概括的に試算するものです。この試算によると、一般行政部門の職員数は 491 人と試算され、本市の職員数は標準モデルに比べ 71 人超過している状況にあります。

表 2 定員回帰指標試算値（一般行政部門の職員数の比較）

	職員数
一般行政部門の職員数（表 1(A)、令和 2 年 4 月 1 日現在）	562 人
定員回帰指標試算値 ※定員回帰指標による試算値は 492 人ですが、492 人から退職手当組合等による共同処理分 1 名を差し引いた 491 人を比較対象にしています。	491 人
定員回帰指標試算値超過職員数	71 人

(2) 類似団体との比較

地方自治体の職員数を比較する場合、衛生、保健、消防、病院、上下水道など、公営企業及び広域行政組合等による運営の仕方に大きな相違があることから、公営企業会計等を除く普通会計の一般行政部門に属する職員数による比較が一般的に用いられます。

令和2年4月1日現在、一般行政部門に属する職員数は562人であり、人口と産業規模が登米市と類似する国内12団体の人口1万人当たりの職員数を比較すると、類似団体の平均が61人であるのに対して本市は72人と多いほうから2番目の位置にあります。

一方、面積で比較すると、類似団体における面積の平均は221.54平方キロメートルであるのに対し、本市は536.12平方キロメートルと2.4倍以上の面積を有しており、100平方キロメートルあたりの職員数は、類似団体の平均が230人であるのに対し、本市は105人と最も少ない状況となっております。

類似団体と比較した場合の本市の特徴としては、本市は9つと最も多くの自治体が合併しており、広い市域のなかに人口が分布するとともに、旧町ごとに設置した9つの総合支所や福祉施設など多くの公共施設が点在しており、それらの施設において多数の職員が行政サービスの提供に当たっているという状況が見てとれます。

表3 類似団体との比較（一般行政部門の職員数の比較） (単位：人、km²)

順位	団体名	住基人口 (R2. 1. 1)	面積 (R2. 10. 1)	職員数 (R2. 4. 1)	人口1万人 当たり職員数	順位	面積100km ² 当たり職員数
1	栃木県真岡市	80,395	167.34	347	43.16	6	207.36
2	茨城県神栖市	95,544	146.97	479	50.13	11	325.92
3	香川県観音寺市	59,959	117.84	331	55.20	9	280.89
4	茨城県結城市	51,795	65.76	287	55.41	12	436.44
5	栃木県大田原市	70,896	354.36	410	57.83	3	115.70
6	茨城県坂東市	53,881	123.03	329	61.06	8	267.41
7	茨城県常総市	63,046	123.64	396	62.81	10	320.28
8	香川県三豊市	65,239	222.70	413	63.31	5	185.45
9	福島県二本松市	54,252	344.42	371	68.38	2	107.72
10	福島県伊達市	60,029	265.12	427	71.13	4	161.06
11	宮城県登米市	78,596	536.12	562	71.50	1	104.83
12	愛知県田原市	61,860	191.12	463	74.85	7	242.26
	類似団体平均	66,291	221.54	401	61.23		229.61

※資料：【総務省】住民基本台帳人口（令和2年1月1日）

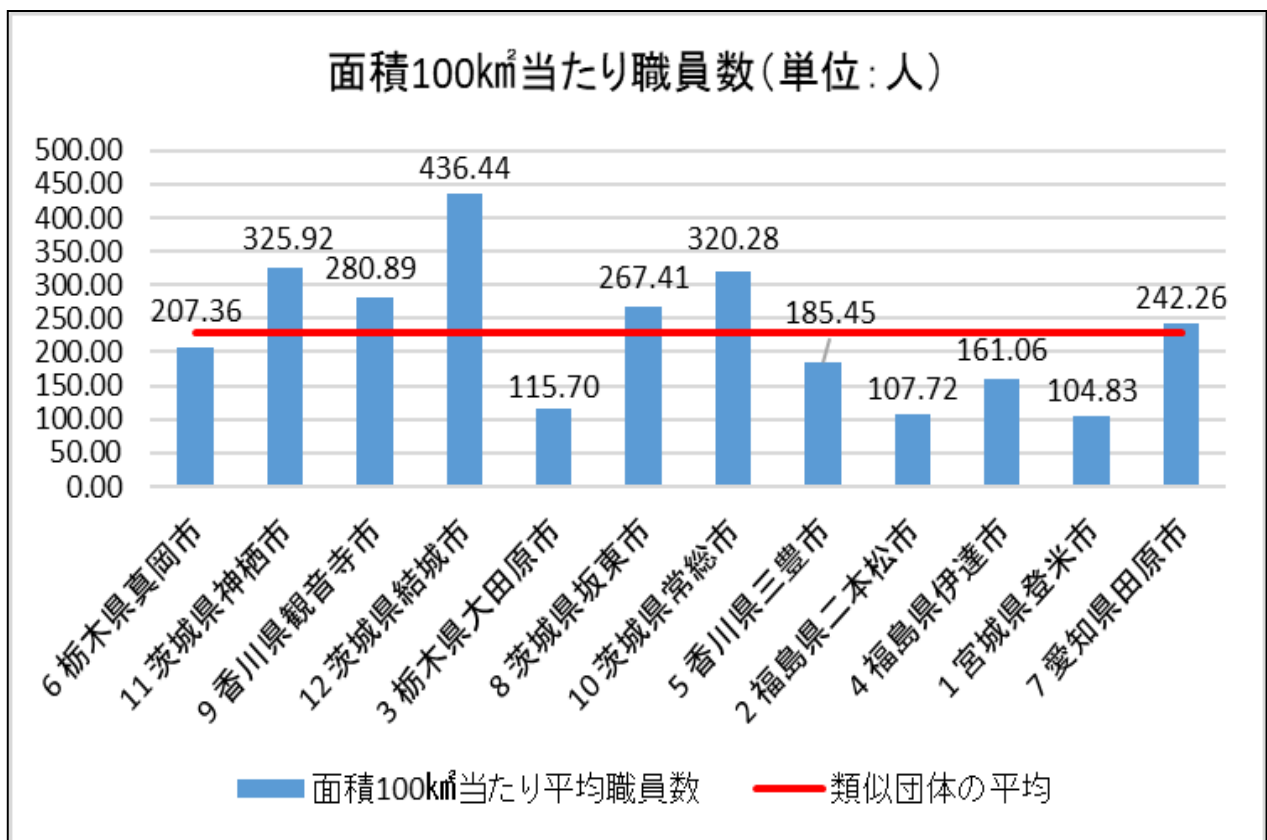
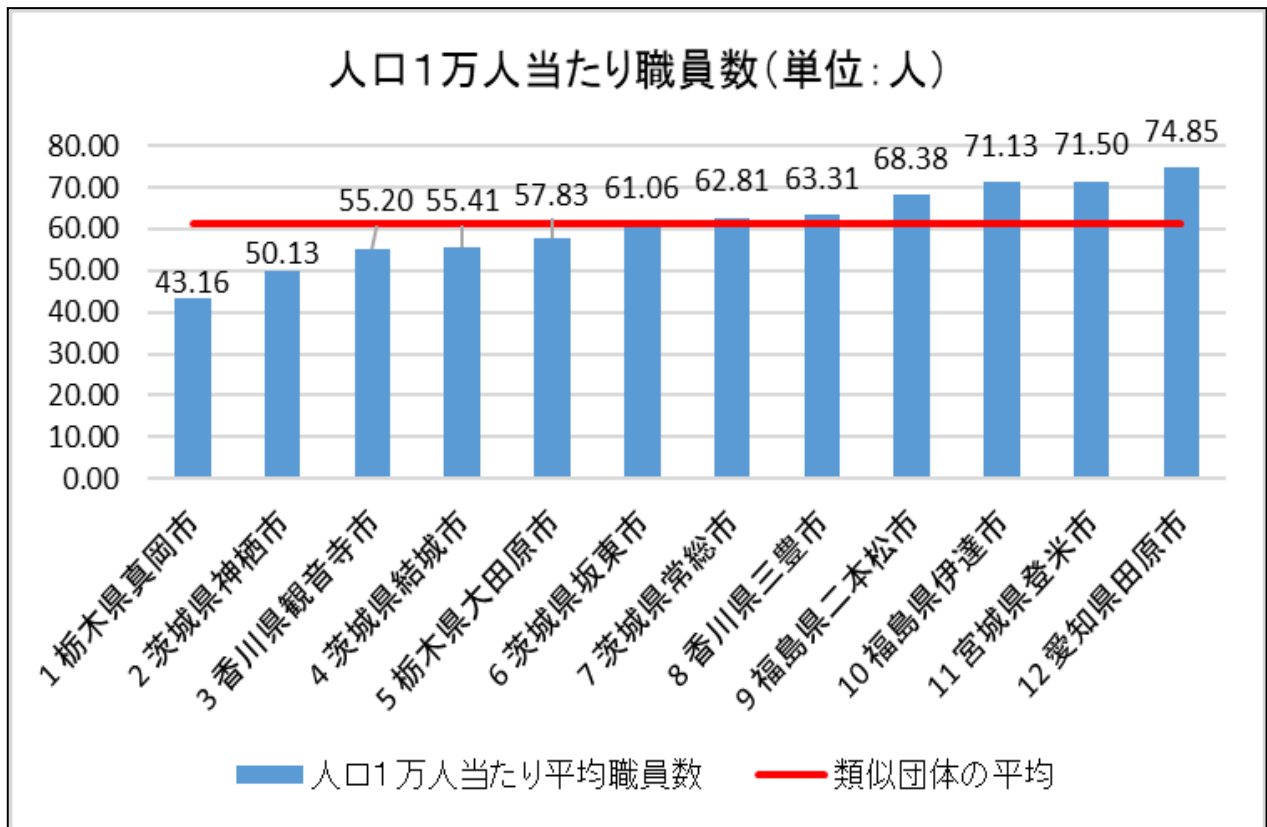
【国土地理院】全国都道府県市区町村別面積調（令和2年10月1日）

【総務省】地方公共団体定員管理調査結果（令和2年4月1日）

※1 職員数に特別職は含まない。

※2 類似団体区分は、総務省の分類によるもので、Ⅱ-0グループ（人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%未満の団体）となっており、該当する団体は全国12団体です。

類似団体との比較は以下のグラフのとおりです。



(3) 県内13市との比較

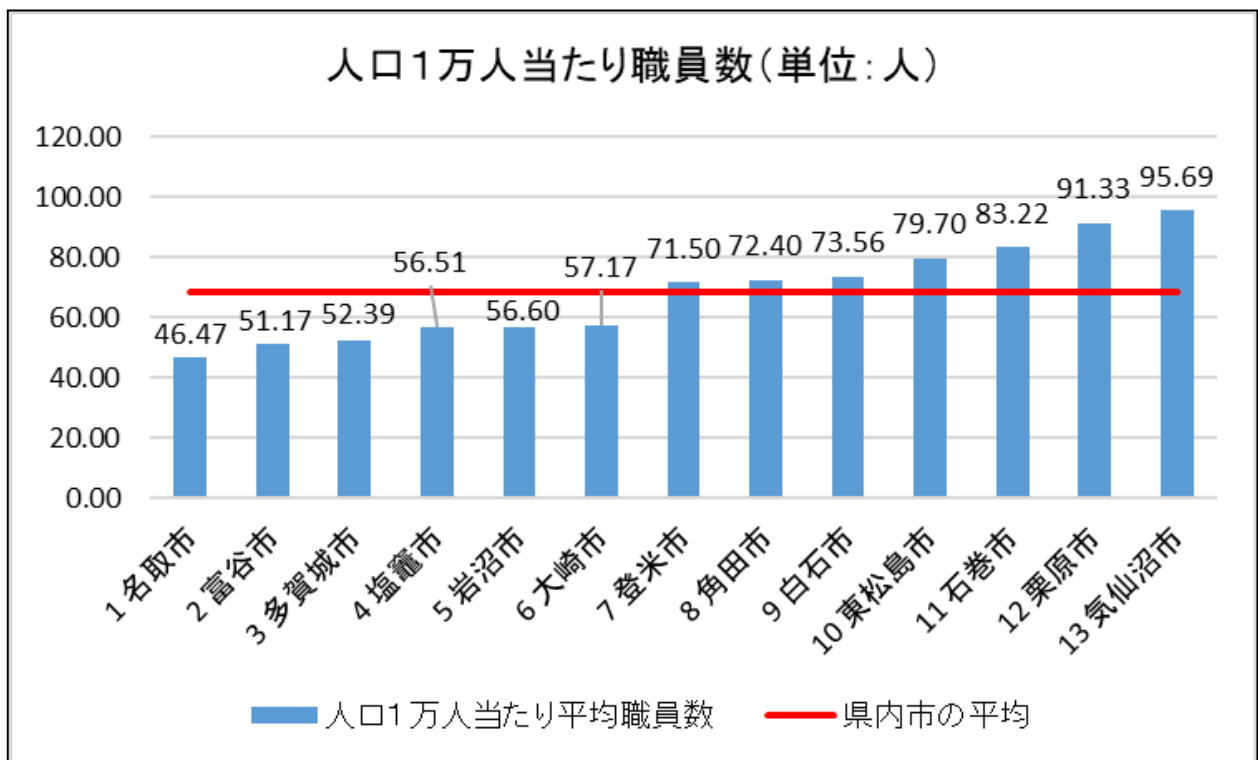
本市の職員数の現状を把握するため、令和2年4月1日現在における県内13市（政令市を除く）の人口1万人当たりの職員数と100平方キロメートル当たりの職員数を比較すると、人口1万人当たりの職員数では県内の平均が68人であるのに対して本市は72人と中間に位置し、100平方キロメートル当たりの職員数では県内の平均が458人に対して本市は105人と4番目に少ない順位に位置しており、県内市においては標準的な職員数であることが見てとれます。

表4 県内13市との比較（一般行政部門の職員数の比較）（単位：人、km²）

順位	団体名	住基人口 (R2. 1. 1)	面積 (R2. 10. 1)	職員数 (R2. 4. 1)	人口1万人 当たり職員数	順位	面積100km ² 当たり職員数
1	名取市	79,197	98.18	368	46.47	9	374.82
2	富谷市	52,567	49.18	269	51.17	11	546.97
3	多賀城市	62,416	19.69	327	52.39	12	1,660.74
4	塩竈市	53,975	17.37	305	56.51	13	1,755.90
5	岩沼市	43,995	60.45	249	56.60	10	411.91
6	大崎市	129,444	796.81	740	57.17	3	92.87
7	登米市	78,596	536.12	562	71.50	4	104.83
8	角田市	28,728	147.53	208	72.40	5	140.99
9	白石市	33,712	286.48	248	73.56	2	86.57
10	東松島市	39,775	101.30	317	79.70	8	312.93
11	石巻市	142,638	554.55	1,187	83.22	7	214.05
12	栗原市	67,117	804.97	613	91.33	1	76.15
13	気仙沼市	62,601	332.44	599	95.69	6	180.18
	県内市平均	67,289	292.70	461	68.29		458.38

※ 県内市との比較には、政令指定都市である仙台市は含まない。

県内13市との比較は以下のグラフのとおりです。



(4) 一般的指標に対する評価と本市固有の事情

一般的な指標では、地勢・気候をはじめ、道路延長や河川・橋梁の数、農地・山林面積、子育て支援等公共施設の数など個々の自治体の特性、また、広域行政事務組合による運営の有無、合併の状況など個別の事情は考慮されていないことから、単に指標の数値比較のみをもって適正化の目標を設定するべきではないと考えます。特に本市では、9つの自治体による大合併の際に、旧町ごとに設置した総合支所や保育・教育施設等において、行政サービスの拠点的提供を基本とした経緯があります。適正な定員を判断するためには、一定の職員配置を必要とする施設の数が多く存在しているという本市固有の事情を考慮する必要があります。

3 職員の年齢構成及び年度別退職予定者の状況

令和2年4月1日現在の職員の年齢構成を見ると、40歳代が一般行政部門においては全体の32.3%、行革大綱ベースでは33.0%、全職員においても全体の33.5%と最も多くを占めており、次いで55歳以上が多く、20歳から30歳代の職員については一定程度の年齢構成のバランスが図られてきています。

また、今後も多くの職員が定年退職を迎えることとなり、令和3年度から5年間の定年退職予定者は99名となっています。

表5 年代別職員数

(単位：人)

年齢層	～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～	計
一般行政部門	64	52	51	59	98	84	72	82	0	562
構成比 (%)	11.4	9.3	9.1	10.5	17.4	14.9	12.8	14.6	0	100
行革大綱ベース	72	61	63	73	122	111	99	106	0	707
構成比 (%)	10.2	8.6	8.9	10.3	17.3	15.7	14.0	15.0	0.0	100
全職員	119	135	143	151	240	217	172	172	12	1,361
構成比 (%)	8.7	9.9	10.5	11.1	17.6	15.9	12.7	12.7	0.9	100

※ 職員数は令和2年4月1日現在、行革大綱ベースは一般行政部門に教育及び特別会計を加えたもの。

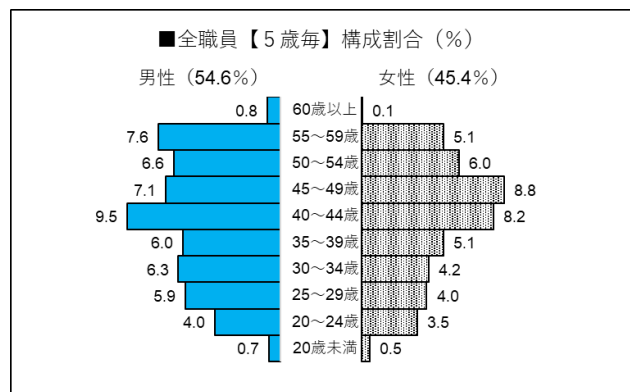
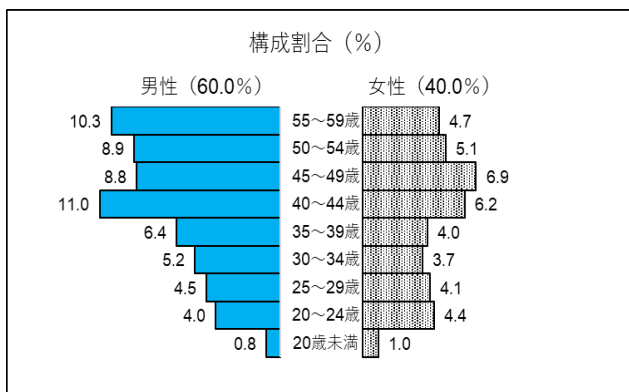
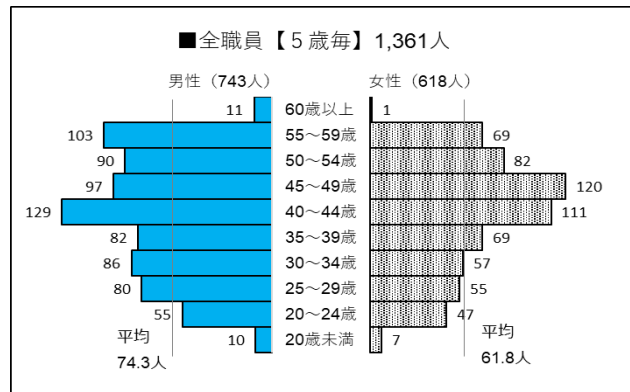
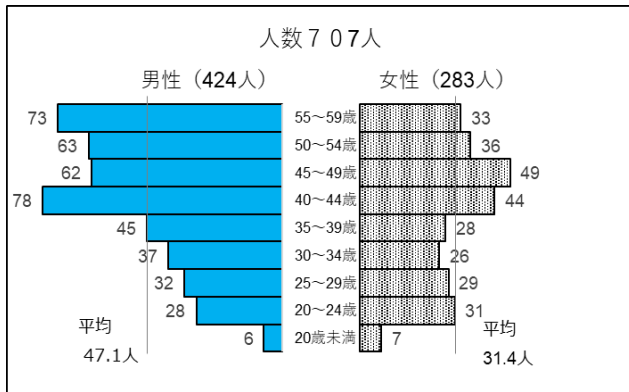


表6 年度別定年退職予定者数

(単位：人)

年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	計
一般行政部門	15	0	17	0	11	43
行革大綱ベース	22	0	20	0	15	57
全職員	32	0	33	0	30	95

Ⅲ 第4次計画

1 基本方針

総合計画の着実な実行を基本とし、本市の持続的な発展のための重点戦略を円滑に推進する組織体制の構築と登米市行財政改革大綱などに定めるまちづくりの方向性や将来的な行財政需要の動きを反映させた定員管理を行っていきます。

また、複雑多様化する市民ニーズや新たな財政需要へ迅速かつ柔軟に対応できる組織とするため、ICTの積極的な活用や事務事業の見直し等による行財政改革を推進し、組織運営の効率化・スリム化を進めるとともに、職員をより優先度の高い施策の遂行や課題解決のための要員に振り向けるなど、行政需要の変化に対応した任用・配置を計画的に実施します。

2 定員適正化に向けた取組

平成18年度に策定した第1次計画においては、基準年の職員数に対して5年後である平成22年度を目標（平成23年4月1日時点）に240人の職員数の削減を掲げ、指定管理者制度の導入や民間委託の積極的な推進、病院事業の再編などより、目標に対して124人上回る364人の削減となっています。

また、第2次計画では、基準年の職員数に対して10年後である平成27年度を目標（平成28年4月1日時点）に614人の削減を掲げましたが、組織の見直しや施設の統廃合などにより一定程度の削減に取り組んだものの、計画時では想定しえなかった東日本大震災の発生に伴う復旧復興業務をはじめ、地方分権の進展による国・県事務の権限移譲など市が担う事務量が増加したことから、目標には48人届かず566人の削減となっています。

さらに、第3次計画においては、令和2年度を目標（令和3年4月1日時点）に589人の削減を掲げ、事務事業や組織機構の見直し、幼保連携型認定こども園化や労務職の補充抑制などに取り組み、目標に対して29人上回る削減となっています。

これまでの15年間では、指定管理者制度の導入や幼保連携型認定こども園の開設に伴う民営化、病院事業の再編などに取り組み、職員数の削減を図ってきました。

現下の厳しい財政事情を踏まえると、今後においても一定程度の職員数の削減は避けて通れないものと考えますが、一方で、これまで取り組んできた職員数の削減実績や地方分権に伴う自治体への権限移譲、市民ニーズの多様化・複雑化などに伴い、職員1人あたりの業務量は増加しており、さらには新型コロナウイルス感染症への対応や近年、多く発生している自然災害への対応などもあり、これまでのような大幅な職員数の削減は難しいものと考えられます。

こうした背景から、本計画では職員数の削減は緩やかなものとし、今後は小・中学校の再編や公共施設の統廃合、正規職員でなくとも対応可能な業務は民間委託や会計年度任用職員の任用で対応する等の取組により職員数の削減に取り組みます。

(1) 事業の執行に必要な最少の人員体制の構築

①総合計画を推進するための職員配置

総合計画に基づく重点戦略等の推進事業を見据えて、各年度における業務量等を推計し、職員配置に反映します。

②事務事業量にあった人員配置

行財政改革実施計画に掲げた取組及び総合計画実施計画に掲げた事務事業の始期・終期を見極め、年度別の事務事業量に応じた人員の再配置を行います。

③計画的な職員採用の実施

定年退職の動向と退職勧奨制度の活用による退職者数を想定し、年度ごとに計画的な職員採用を実施します。

また、専門性を持った職員採用や必要に応じた任期付職員制度の活用など、効率的な職員配置と年齢構成の偏りを補正するための取組を行います。

(2) 組織機構の再編・整理と機動的な組織体制の構築

①組織機構の見直し

「効果的で実効性の高い組織」「コンパクトで機動的な組織」「行財政改革視点でのビルド&スクラップの徹底」「部署ごとの業務量の平準化」「市長直轄の政策立案体制の充実」を基本とし、現時点で抱えている行政課題に対応しつつも、本市の将来を見据えた組織づくりに取り組みます。

②本庁及び総合支所との連携強化

人口減少や少子高齢化社会を見据え、本市の明るい未来と持続可能なまちづくり、地域の特性を活かした地域づくりの実現を目指し、市民に最も身近な行政区、自治会、コミュニティ団体等の共助団体への支援の充実を図り、人を活かした「地域づくり」「つながりづくり」「人づくり」を推進するため、本庁機能と総合支所との連携強化に努めながら、時代の変化に的確に対応したスムーズで効率的な行政サービスを提供するための組織を検討していきます。

③総合支所の組織・業務

下記のア～ウまでの3つの業務を推進する体制とします。

ア 地域づくりの拠り所

○地域活動団体等の自立を促進するために必要な支援業務

○市民の要望にスピーディに対応

イ 市民の生命と財産を守る安全・安心

○消防団、交通・防犯指導隊、除雪等地域の安全安心

ウ 市民の健康長寿・相談・窓口業務

○健康づくり、保健・福祉相談

○税や住民票等諸証明の交付・申請、届出・受理及び一般的な相談

また、行政に対する市民の最も身近な相談窓口として、市民サービスの著しい低下を招かないよう配慮しながら、本庁及び総合支所の業務分担と人員配置を見直し、効率的な業務運営を図ります。

④民間委託の活用による業務の効率化

市民サービスの向上に配慮しつつ、民間で行うほうが市民サービスの向上に繋がる業務は民間の活力を活かした業務委託を推進し、業務の効率化に努めます。

(3) 人材育成と職場環境の整備

①職員の能力開発

登米市人材育成基本方針に基づき、限られた職員数による効率的な行政運営と質の高い行政サービスの提供を行うことができる人材の育成に努めます。

また、地方分権の時代に相応しい政策立案能力や、時代の要請に対して、自覚と責任をもって施策を遂行できる業務遂行能力の向上に努めるとともに、職員の能力を引き出し、意識を高めるための取組を推進します。

②危機管理能力の向上

職員が高い倫理観と危機管理意識の下で業務を遂行するよう、研修等を通じて法令遵守（コンプライアンス）や情報管理に努めるとともに、それぞれの立場で求められるリスクマネジメントスキルを習得し、リスク管理レベルの向上に努めます。

③職場環境の整備

育児休業や介護休暇などワーク・ライフ・バランスに配慮した制度の利用促進と障がい者雇用の推進に行政組織として取り組み、働きやすい環境づくりを推進します。

また、近年、働き方の多様化や社会情勢の変化に伴い、様々なハラスメントがクローズアップされており、このハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、職場環境の悪化を招くだけでなく、市民サービスの低下にもつながる大変重要な問題であることから、研修等を通じて予防と対策に努めます。

さらに、メンタルヘルスやストレスチェック、集団分析結果の活用などにより健全で良好な職場環境づくりに取り組みます。

3 目標

(1) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

(2) 年度別目標

「基本方針」及び「定員適正化の取組」に基づく職員配置を行いながら、組織運営の効率化・スリム化及び職員の年齢構成の偏りを補正するための取組等を基に、令和3年度から令和7年度までの各年度において必要となる職員数を算定します。

計画期間の最終時点を令和8年4月1日とし、独立採算制である公営企業会計及び特別行政の消防を除いた行改大綱ベースの一般行政部門、教育ほか特別会計の市長部局等の目標職員数を684人とし、第1次行財政改革大綱の始期である平成18年度（4月1日）の職員数1,174人から490人（41.7%）の削減を目標とします。（表7参照）

(3) その他

平成30年8月に人事院において国家公務員の定年延長に関し、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正について意見の申出が行われています。

この定年延長については、現在、国家公務員や地方公務員には導入されていませんが、地方公務員の定年年齢（60歳）は、国の定年を基準として条例で定めていることから、国家公務員が定年延長された場合には、地方公務員も同様に対応していくものと想定しています。

定年延長が導入された場合には、定年退職者が発生しない年度が発生することから、本計画では、令和4年4月1日に施行されることを前提として年度別目標職員数を設定します。

表7 定員適正化の年度別目標

(単位:人)

		18年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8.4.1		
行財政改革大綱ベース (市長部局等)	普通会計	一般行政	議会・総務・ 税務	312	231	221	221	223	220	223	220
			民生・衛生	309	208	212	213	214	211	212	210
			農林水産 ・商工	114	67	68	68	68	68	68	68
			土木	73	56	56	56	56	56	56	56
			小計	808	562	557	558	561	555	559	554
	特別会計	教育		289	116	109	105	105	104	104	101
			計	1,097	678	666	663	666	659	663	655
	特別会計	下水道		33	0	0	0	0	0	0	0
			その他	44	29	29	29	29	29	29	29
			計	77	29	29	29	29	29	29	29
	合計		1,174	707	695	692	695	688	692	684	
	H18年度比		—	△467	△479	△482	△479	△486	△482	△490	
R3年度比		—	—	—	△3	0	△7	△3	△11		

※ 職員数に特別職は含みません。

※ 下水道事業は、令和2年4月1日から地方公営企業法の規定の全部を適用し、水道事業と統合している。

【参考】消防及び公営企業会計（独立採算制に基づいた定員管理）の推移

		18年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8.4.1
普通会計	【特別行政】 消防	149	153	153	155	157	156	158	160
公営企業会計	病院事業	598	456	461	482	481	485	485	485
	上下水道事業	49	45	43	43	43	43	42	42
	計	647	501	504	525	524	528	527	527

4 計画及び進捗状況の公表

(1) 計画の公表

第4次計画策定後は、登米市ホームページにより公表します。

(2) 進捗状況の公表

登米市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年登米市条例第39号）に基づき、毎年度、閲覧所において閲覧に供するとともに、登米市ホームページにより公表します。