

第5次登米市定員適正化計画

(令和8年4月1日～令和13年4月1日)

令和8年3月
宮城県登米市

目 次

I	計画策定の趣旨	1
II	職員数の現状分析	2
1	定員適正化計画の推進状況	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) 一般的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定年退職予定者の状況	7
III	第 5 次登米市定員適正化計画	9
1	計画期間	9
2	対象職員	9
3	定員管理の基本方針	9
4	定員適正化に向けた取組	10
	(1) 業務量・専門性の把握	
	(2) 事務事業・行政組織の見直し	
	(3) 計画的な人材の確保	
	(4) 多様な任用形態の活用	
	(5) 職員の資質・能力の向上	
	(6) 職員の健康管理	
	(7) 職場環境の整備	
5	年度別目標職員数	11
6	計画及び進捗状況の公表	12
	(1) 計画の公表	
	(2) 進捗状況の公表	

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。

本市が誕生してから20年の間には、本市を取り巻く社会経済情勢は著しく変化しており、人口減少や少子高齢化が一層進展するとともに、生活を一変させた新型コロナウイルス感染症による地域経済の低迷など、多くの課題への対応が必要となっています。

また、近年における社会の変化は特に目まぐるしく、市民ニーズの多様化・高度化が一層進展しており、協働のまちづくりの重要性が増しています。これまでも市民ニーズに対応できる柔軟で機動的かつ効率的な組織体制の構築を図るため、事務事業の見直しを行いながら組織改編を行ってきましたが、今後も複雑化する行政課題に対応していく上で、市民との協働のまちづくりを進めるためには、更なる組織運営の効率化を図り、市民にとって分かりやすく親しみやすい組織体制の構築に継続して取り組む必要があります。

本年度には、最上位計画である第三次登米市総合計画（以下「総合計画」という。）を策定し、「協働による登米市の持続的な発展」をまちづくりの基本理念に、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、「やすらぐまち」「にぎわうまち」「つながるまち」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展開していくこととしました。

今般、第4次登米市定員適正化計画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5次登米市行財政改革大綱及び第5次登米市行財政改革実施計画が策定されたことから、更なる職員の適正な定員管理を図るための指針として第5次登米市定員適正化計画を策定するものです。

策定に当たっては、人口減少や少子高齢化の進展を背景に、市税収入や普通交付税交付額の縮小が見込まれる一方で、少子高齢化等の進展による社会保障関係経費の増嵩や、老朽化した公共施設の維持修繕費などに多額の財政需要が見込まれるなど、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の変化を踏まえ、より効率的かつ効果的な組織体制の見直しを図るとともに、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、総合計画の最重要プロジェクトである人口減少対策の着実な実行を基本に、本市の持続的な発展のための重点施策を円滑に推進できる安定的で効率性の高い行財政運営を目指し、引き続き適正な定員管理を行ってまいります。

II 職員数の現状分析

1 定員適正化計画の推進状況

平成18年度に策定した第1次登米市定員適正化計画から平成27年度に策定した第3次登米市定員適正化計画では、平成18年4月1日現在の全職員数1,970人を基準として、15年後の令和3年4月1日時点の職員数を1,381人として589人(29.9%)を削減する目標を設定し、目標を30人上回る619人(31.4%)の削減に取り組みました。

また、令和2年度に策定した第4次登米市定員適正化計画からは、対象職員を消防部門及び独立採算制の公営企業会計部門を除いた市長部局等の職員に限定し、平成18年4月1日現在の市長部局等の職員数1,174人を基準として、5年後の令和8年4月1日時点の職員数を684人として490人(41.7%)の削減を設定しました。

第1次登米市定員適正化計画からこれまでの間、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、民間委託等による事務事業の見直し、幼稚園や小学校の統廃合、幼保連携型認定こども園への移行などを進めるとともに、退職勧奨制度を活用しながら、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、急激な職員数削減による行政サービスの低下への懸念、地方分権の進展による国・県事務の権限移譲、複雑化する行政課題等により本市が担う業務量が増加していることや地方公務員法の改正による定年年齢の段階的な引上げなどを考慮し、近年では退職者数と将来的な年齢バランスを勘案しながら、一定程度の一般事務職員の採用を行っています。

そのため、令和8年4月1日現在の職員数は687人となる見込みであり、目標である490人を3人下回る487人(41.5%)の削減となる見込みです。

市長部局等の職員の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。

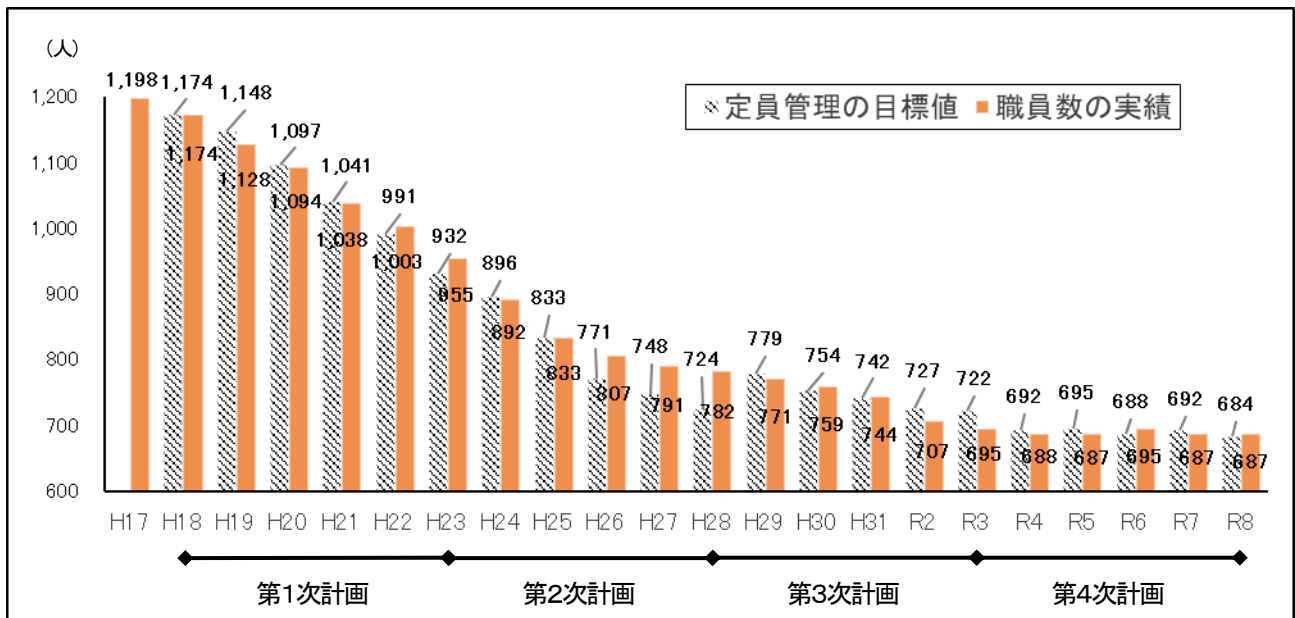


表1 部門別職員数の推移

(単位：人)

計画年次		合併当初	計画当初	第1次計画	第2次計画	第3次計画	第4次計画						
年度		H17	H18	H23	H28	R3	R4	R5	R6	R7	R8 見込み		
区分													
市長部局等	普通会計	一般行政	議会	8	8	7	7	7	7	7	7	7	
			総務・企画	267	262	223	189	188	190	191	198	194	199
			税務	40	42	31	31	30	30	30	30	29	29
			民生	225	216	173	161	141	139	135	137	139	140
			衛生	94	93	84	68	67	66	70	68	67	67
			労働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			農林水産	111	104	78	56	52	51	50	51	52	52
			商工	10	10	13	14	15	14	13	11	12	12
			土木	77	73	68	61	57	56	55	56	54	54
	小計	832	808	677	587	557	553	551	558	554	560		
		教育	291	289	221	148	109	106	108	108	103	98	
		計	1,123	1,097	898	735	666	659	659	666	657	658	
	特別会計	下水道	34	33	26	19	0	0	0	0	0	0	
		その他	41	44	31	28	29	29	28	29	30	29	
		計	75	77	57	47	29	29	28	29	30	29	
合計(A)		1,198	1,174	955	782	695	688	687	695	687	687		
H18 比較増減		—	—	△219	△392	△479	△486	△487	△479	△487	△487		
消防及び公営企業会計	護謄 公営企業会計	消防(B)	149	149	156	151	152	155	155	160	164	170	
		病院事業	600	598	465	444	461	455	446	450	435	422	
		上水道事業	50	49	30	27	24	23	22	22	22	20	
		下水道事業	0	0	0	0	19	19	19	19	17	20	
		計(C)	650	647	495	471	504	497	487	491	474	462	
全職員合計(A+B+C)		1,997	1,970	1,606	1,404	1,351	1,340	1,329	1,346	1,325	1,319		

※職員数は、各年度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、特別職を含まない

2 一般的指標との比較

第5次登米市定員適正化計画の策定に当たり、新たに定員の目標値を設定する上で、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465人と試算され、本市の令和7年4月1日現在の職員数は554人であることから、標準モデルに比べ89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）

区分	職員数
一般行政部門の職員数（令和7年4月1日現在）	554人
定員回帰指標試算値 ※定員回帰指標による試算値は466人ですが、466人から退職手当組合等による共同処理分1人を差し引いた465人を比較対象にしています。	465人
定員回帰指標試算値超過職員数	89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、消防、病院、上下水道等の部門については、広域行政組合や公営企業等による運営の仕方に大きく相違があることから、公営企業等会計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7年4月1日現在、本市の一般行政部門に属する職員数は554人であり、人口と産業構造が類似する7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64.60人であるのに対して本市は77.03人と最も多い職員数となっています。

一方、面積で比較すると、類似団体における面積の平均は292.57km²であるのに対し、本市は536.09km²と1.8倍以上の面積を有しており、100km²当たりの職員数は、類似団体の平均が187.67人であるのに対し、本市は103.34人と最も少ない職員数となっています。

そのため、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つの町が合併して誕生した自治体であるため、広域にわたって人口が分布しており、旧町ごとに設置した9つの総合支所や福祉施設等の多くの公共施設において、職員が行政サービスの提供に当たっている状況が分かります。

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 (R7. 1. 1)	面積 (R7. 10. 1)	職員数 (R7. 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	78,284	167.34	370	47.26	4	221.11
2	香川県観音寺市	56,361	117.83	316	56.07	7	268.18
3	栃木県大田原市	68,053	354.36	414	60.83	3	116.83
4	茨城県坂東市	52,143	123.03	319	61.18	6	259.29
5	三重県伊賀市	84,603	558.23	617	72.93	2	110.53
6	愛知県田原市	58,270	191.11	448	76.88	5	234.42
7	宮城県登米市	71,919	536.09	554	77.03	1	103.34
	類似団体平均	67,090	292.57	434	64.60		187.67

<資料>

【総務省】住民基本台帳人口（令和7年1月1日現在）

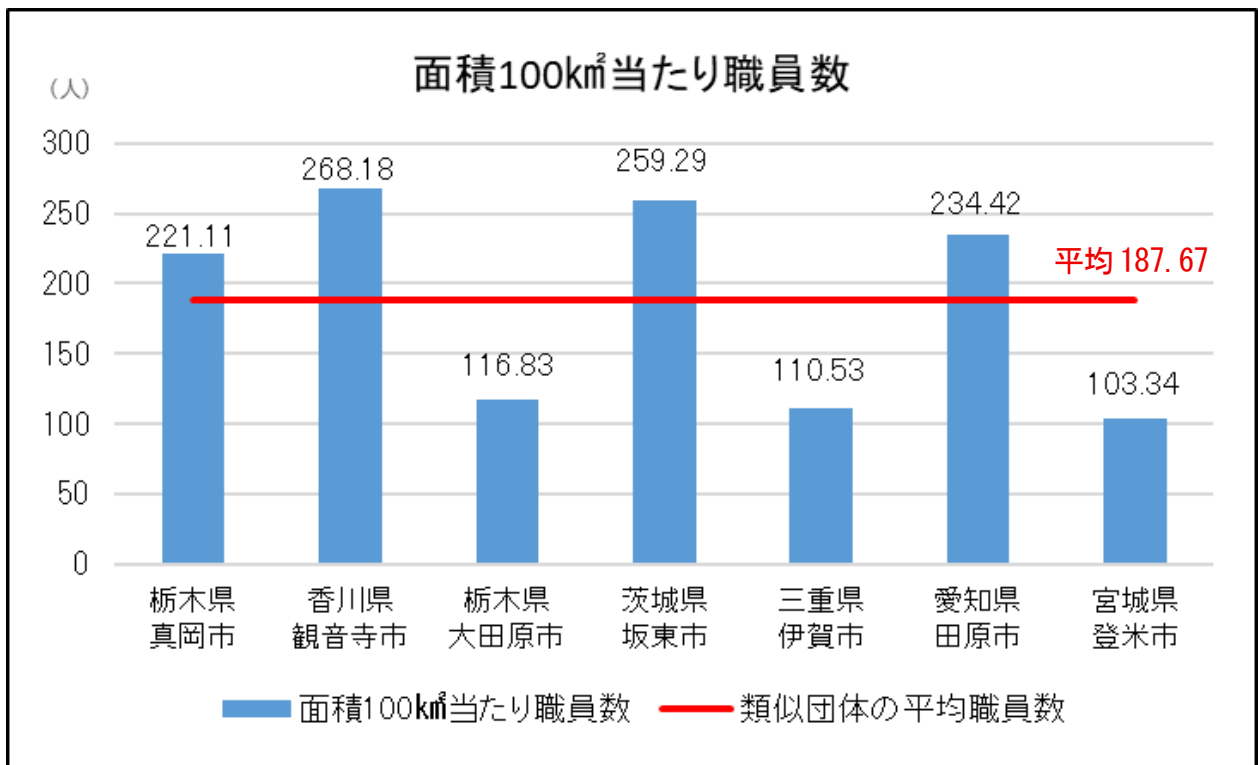
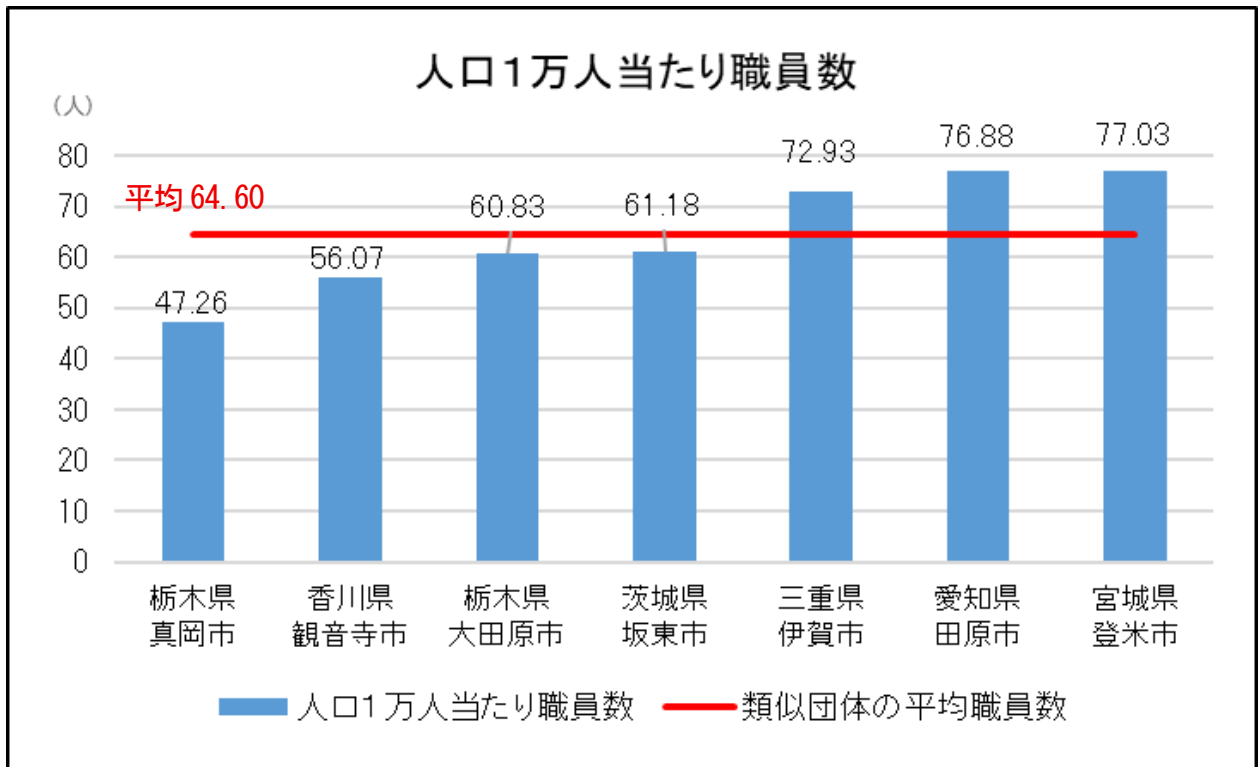
【国土地理院】全国都道府県市区町村別面積調（令和7年10月1日現在）

【総務省】地方公共団体定員管理調査（令和7年4月1日現在）

※職員数に特別職は含まない

※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7団体

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

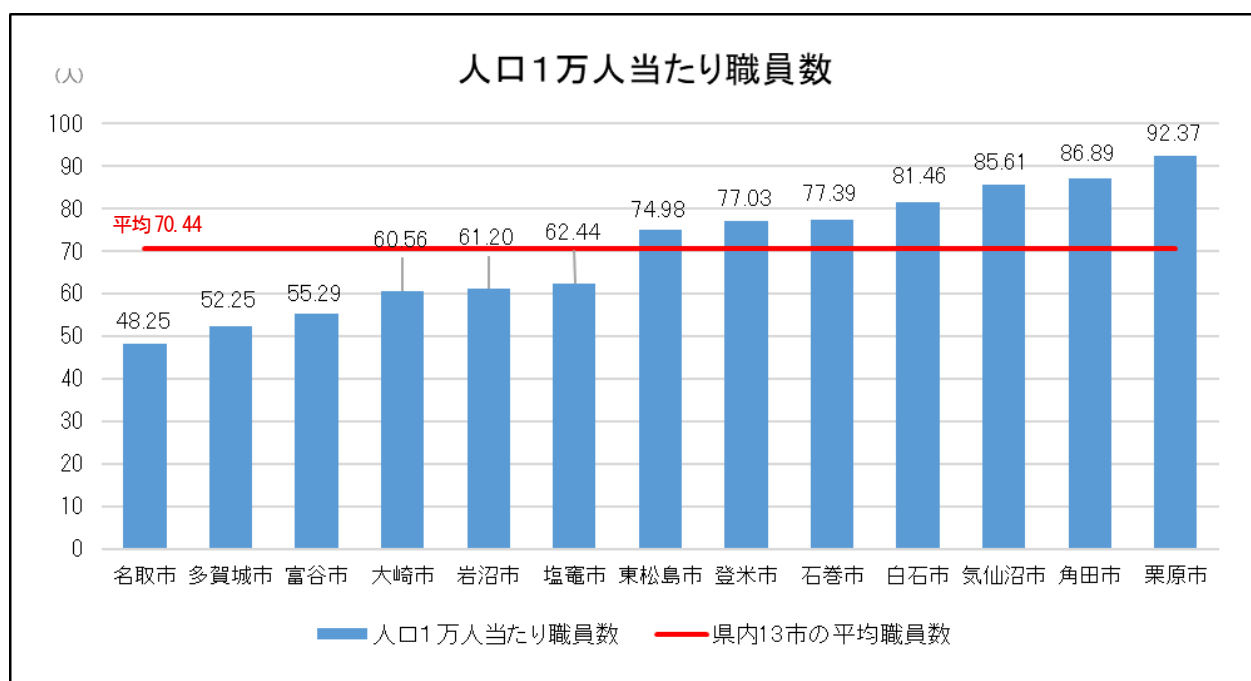
本市の職員数の現状を把握するため、令和7年4月1日現在における仙台市を除く県内13市の人口1万人当たりの職員数と100km²当たりの職員数を比較すると、人口1万人当たりの職員数では県内市の平均が70.44人であるのに対して本市は77.03人と中間にあり、100km²当たりの職員数では県内市の平均が463.91人に対して本市は103.34人と4番目に少ない順位に位置しており、県内市においては標準的な職員数となっています。

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 (R7.1.1)	面積 (R7.10.1)	職員数 (R7.4.1)	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	79,792	98.18	385	48.25	9	392.14
2	多賀城市	61,628	19.69	322	52.25	12	1,635.35
3	富谷市	52,452	49.18	290	55.29	11	589.67
4	大崎市	122,035	796.81	739	60.56	3	92.74
5	岩沼市	43,137	60.45	264	61.20	10	436.72
6	塩竈市	51,726	17.38	323	62.44	13	1,858.46
7	東松島市	37,875	101.30	284	74.98	8	280.36
8	登米市	71,919	536.09	554	77.03	4	103.34
9	石巻市	132,447	554.55	1,025	77.39	7	184.83
10	白石市	30,569	286.48	249	81.46	2	86.92
11	気仙沼市	56,300	332.44	482	85.61	5	144.99
12	角田市	26,469	147.53	230	86.89	6	155.90
13	栗原市	60,518	805.00	559	92.37	1	69.44
	県内市平均	63,605	292.70	439	70.44		463.91

※県内市との比較では、政令指定都市である仙台市を除く

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、福祉施設等の公共施設の数など、個々の自治体の特性や広域行政事務組合による運営の有無、合併状況等の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つの自治体による合併の際に、旧町ごとに設置した総合支所や福祉施設等において、行政サービスを拠点的に提供すること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公共施設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定年退職予定者の状況

令和7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、市長部局等職員においては全体の27.1%、全職員においては全体の28.2%と最も多くを占めており、次いで50歳代が多く、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、令和5年度から地方公務員法の改正に伴う定年の引上げにより、医師、歯科医師を除く職員の定年年齢は60歳から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年度から65歳となります。そのため、令和14年度までの間は、隔年ごとに定年退職者が発生することとなり、令和8年度から5年間の定年退職予定者数は66人となっています。

職員が60歳に達した以降は、組織の新陳代謝の確保と組織活力を維持するため、管理監督職の職員については、管理監督職以外の職に降任等をする管理監督職勤務上限年齢制(役職定年制)を導入するとともに、60歳を超える職員が希望する多様な働き方を可能にするため、定年の段階的引き上げ期間中の経過措置として、定年前の60歳以降の職員が一旦退職した上で短時間勤務に移行する定年前再任用短時間勤務制度を導入しています。

定年前再任用短時間勤務制度のほか、段階的に引き上げられた定年から公的年金の支給開始年齢である65歳までの雇用と年金の連携を図り、職員が長年培ってきた能力・経験を引き続き公務の場で発揮できるように暫定再任用制度を導入しており、再任用職員は長年の公務経験を活かした市政運営の重要な担い手となっています。

表5 年代別職員数

(単位：人)

年齢層	20歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	計
一般行政部門	15	73	61	49	51	51	99	77	64	14	554
構成比 (%)	2.7	13.2	11.0	8.8	9.2	9.2	17.9	13.9	11.6	2.5	100
市長部局等職員	17	85	73	59	63	66	120	98	89	17	687
構成比 (%)	2.5	12.4	10.6	8.6	9.2	9.6	17.5	14.3	13.0	2.5	100
全職員	26	109	144	135	144	141	233	204	156	33	1,325
構成比 (%)	2.0	8.2	10.9	10.2	10.9	10.6	17.6	15.4	11.8	2.5	100

※職員数は、令和7年4月1日現在

※市長部局等職員は、一般行政部門に教育部門及び特別会計部門を加えたもの

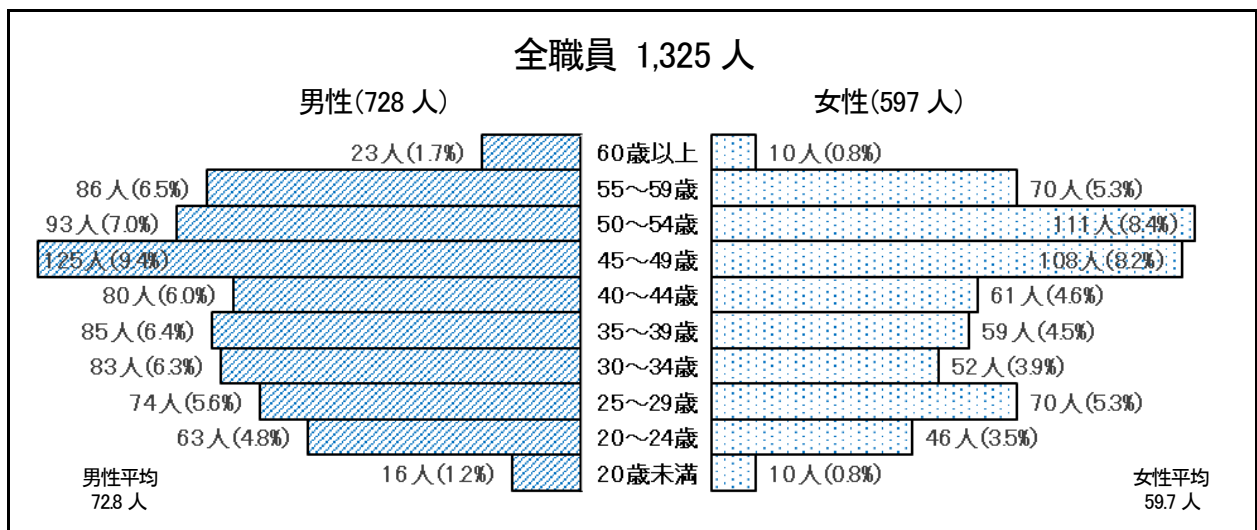
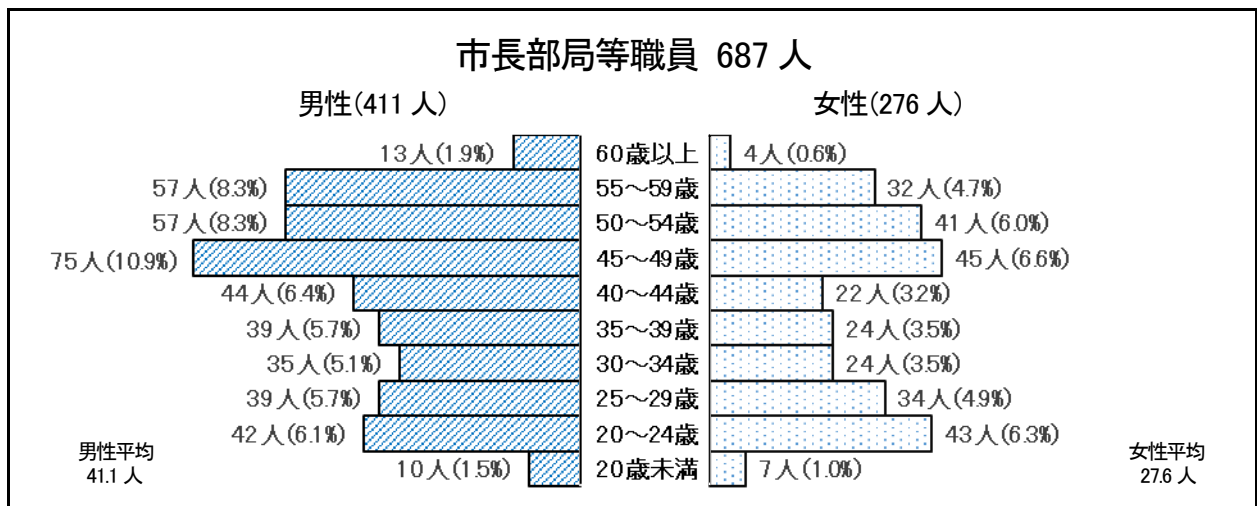


表6 年度別定年退職予定者数 (単位：人)

年度	R8	R9	R10	R11	R12	計
一般行政部門	12	0	11	0	8	31
市長部局等職員	15	0	14	0	12	41
全職員	24	1	19	0	22	66

※職員の定年年齢は、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年4月から65歳になる (R7～R8年度：62歳、R9～R10年度：63歳、R11～R12年度：64歳、R13年度～：65歳)
 ※医師、歯科医師の定年年齢は65歳から引上げなし

表7 定年前・暫定再任用短時間勤務職員数の推計 (単位：人)

年度	R8	R9	R10	R11	R12	R13
一般行政部門	26	29	21	27	12	9
市長部局等職員	31	37	27	33	15	13
全職員	45	58	43	50	23	23

※定年退職者が公的年金の支給開始年齢である65歳まで再任用職員として勤務した場合の推計値 (医師、歯科医師を除く)

Ⅲ 第5次登米市定員適正化計画

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施策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、多様化・高度化する市民ニーズや新たな行政需要に迅速かつ柔軟に対応できる組織とするため、デジタル技術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。

1 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

2 対象職員

定員適正化計画の対象となる職員は、総務省が実施する地方公共団体定員管理調査の対象となる一般職に属する常勤の職員とします。

そのため、特別職、定年前・暫定再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員は除くものとします。

3 定員管理の基本方針

現在、地方自治体を取り巻く環境は、人口減少や少子高齢化の進展、昨今の自然災害等への対応など、年々変化を続けています。

また、定年引上げの実施による職員構造が変化する中で、将来を見据えた職員の人材育成や働き方改革などによるワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備が求められています。

本市においては、このような様々な行政課題に対応していきながら、住民の福祉の増進に努め、最小の経費で最大の効果を上げるという地方自治の基本理念に基づき、将来にわたって持続可能な行財政運営を実施していく責務があります。

そのため、本計画ではこれまでの職員数の削減を図る段階から、行政需要の変化等に即応できる柔軟で安定した組織体制を目指す段階に移行することとし、総合計画に基づく各種施策等の推進に当たって必要な業務量を見定め、今後想定される行政需要に対応できる十分な職員数について検討し位置付けるものです。

また、ICT技術やシステムの最適化等によるデジタル技術の積極的な活用や事務事業の見直し、民間活力の導入等に取り組みつつ、各種施策等の着実な進捗を図るとともに、複雑化する行政課題や、自然災害への危機管理対策など、新たな行政課題に対応できる体制を整える必要があることから、これらのことを踏まえ、市民ニーズに応えられる行政サービスの維持・向上と効率性の高い行財政運営を目指すため、本計画において次のとおり基本方針を定め、適正な定員管理に取り組みます。

定員管理の基本方針

1 業務量・専門性に応じた適正な職員配置

様々な行政課題への対応、総合計画の推進等により見込まれる業務量及び専門性に応じた適正な職員数を配置します。

2 業務効率化・生産性向上に向けた取組の推進

デジタル技術の積極的な活用や事務事業の見直し等による業務の効率化を図り、職員数、人件費の増加を最小限に抑えつつ、生産性の高い効率的な職員配置を行います。

3 計画的な人材の確保・育成

退職予定者数や年齢構成のバランス等を考慮した職員採用計画を策定し、人材の確保に努めます。また、研修等を通じた職員の資質・能力の向上を図るとともに、職員が活躍できる機会の創出や勤労意欲の向上に努めます。

4 職員の健康管理及びワーク・ライフ・バランスの推進

職員の健康維持や心身のリフレッシュ、業務の効率化を図るため、勤務制度の改正に柔軟に対応し、働きやすい職場づくりに積極的に取り組みます。

4 定員適正化に向けた取組

(1) 業務量・専門性の把握

各部署への業務量調査、ヒアリングを行い、将来の事務事業見直しを加味した業務量・専門性を把握し、事務事業の執行に必要な適正な職員配置に努めます。

(2) 事務事業・行政組織の見直し

これまでも類似・重複する事務事業を整理・統合し、課及び係の統廃合により、コンパクトで機動的な組織改編に取り組み、市民にとって分かりやすく、親しみやすい組織体制の構築を進めてきましたが、今後もデジタル技術の活用や事務事業の見直しを積極的に行うとともに、民間委託等による業務の効率化を進め、将来的な人口変動や社会情勢の変化を見据えた行政組織の見直しに取り組みます。

(3) 計画的な人材の確保

定年退職や勸奨退職等の予定者数、定年前・暫定再任用短時間勤務職員数、定年年齢の段階的引上げや年齢構成のバランス等を考慮した職員採用計画を策定し、人材の確保に努めます。

近年、職員採用試験の応募者が減少傾向にあり、特に土木技師や建築技師、保健師等については、募集定員に対して応募者が充足していない状況にあります。また、若手職員を中心に、転職希望等による早期退職も見られることから、職員採用試験の実施時期や対象年齢、試験方法等の見直しを検討するとともに、即戦力となり得る経験者採用や本市を退職した職員を再度採用するカムバック採用等の制度導入を検討し、計画的な採用に取り組みます。

さらに、本市の業務内容や公務員の魅力を知っていただくため、インターンシップの受け入れや広報紙、ホームページ、民間の就職情報サイト等を活用した広報活動に積極的に取り組みます。

(4) 多様な任用形態の活用

定年年齢の段階的引き上げにより、60歳に達した管理監督職の職員が、管理監督職以外の職に降任等をする管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や、定年前の60歳以降の職員が希望により一旦退職した上で短時間勤務に移行する定年前再任用短時間勤務制度、65歳まで

の雇用と年金の連携を図り、職員が長年培ってきた能力・経験を引き続き公務の場で発揮できるように暫定再任用制度を導入しており、長年の公務経験を有し、質の高い行政サービスの提供が期待できる職員の適切な配置に努めます。

また、高度で専門的な知識や経験を持った外部人材を必要とする場合には任期付職員の採用や、定型的業務等への対応には会計年度任用職員を採用するなど、多様な人材の活用を図ります。

(5) 職員の資質・能力の向上

職員研修の一層の充実を図り、限られた人員でも多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応できる自律行動型職員の育成に努めます。

また、職員の政策立案能力や、自覚と責任を持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、職員のモチベーションを高め、公務能率の向上と組織の活性化につなげるため、より公正・公平な観点から、客観性・透明性の高い人事評価制度に取り組みます。

(6) 職員の健康管理

職員の能力を最大限発揮するためには、職員が心身ともに健康であることが重要です。職員の健康への影響や健康障害を未然に防止するために、適切な就業上の措置や保健指導を実施するとともに、職員のメンタルヘルス対策については、厚生労働省が示す4つのケアを基本として、ストレスチェックや職員研修の実施により職員自身がストレスに気づき対処するセルフケアの取組や管理監督者を対象としたラインケア研修の実施、産業医や保健師等による産業保健スタッフによるケア、さらには臨床心理士等の専門家によるケアを組み合わせることで、メンタルヘルス不調者の早期発見と早期復職に努めます。

(7) 職場環境の整備

個々の職員がそれぞれのライフスタイルに応じた柔軟な働き方が可能となるよう勤怠管理の見直しを進め、時差出勤、フレックスタイム制度、週休3日制などの導入の可能性を調査し、制度設計に取り組みます。

また、時間外勤務等の縮減に取り組むとともに、年次有給休暇やリフレッシュ休暇等による連続した休暇の取得を促進するほか、仕事と育児・介護の両立を支援する制度の充実を図り、ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度の利用促進に取り組み、働きやすい環境づくりを推進します。

5 年度別目標職員数（市長部局等職員）

住民の福祉の増進に努め、最小の経費で最大の効果を上げるという地方自治の基本理念に基づき、今後の行政需要の動向等を見据えた適正な職員の配置に努め、将来にわたって持続可能な行財政運営を実施していくため、定員管理の基本方針及び定員適正化に向けた取組を踏まえ、消防部門及び独立採算制の公営企業会計部門を除いた市長部局等の令和8年4月1日時点における職員見込数687人を基準として、令和13年4月1日時点の職員数を701人とすることを目標とします。

ただし、総合計画や各種事業計画等の推進状況、行政需要・行政課題の動向、突発的な新規事業への対応等に応じて、職員の業務量に変動が生じることが見込まれる場合は、随時適正な職員数を検証することとし、適宜目標値の修正を行うこととします。

表7 定員適正化の年度別目標職員数

(単位：人)

計画年次			計画当初	第4次計画	第5次計画					
年度			H18	R8見込み	R9	R10	R11	R12	R13	
市長部局等	普通会計	議会、総務・企画、税務	312	235	236	241	243	249	247	
		民生、衛生	309	207	205	208	206	210	209	
		農林水産、商工	114	64	64	64	63	64	65	
		土木	73	54	52	52	52	54	55	
		小計	808	560	557	565	564	577	576	
		教育	289	98	99	100	98	98	95	
	計	1,097	658	656	665	662	675	671		
	特別会計	下水道	33	0	0	0	0	0	0	
		その他	44	29	28	29	28	29	30	
		計	77	29	28	29	28	29	30	
	合計			1,174	687	684	694	690	704	701
	H18 比較増減			—	△487	△490	△480	△484	△470	△473
	R8 比較増減			—	—	△3	7	3	17	14

※各年度4月1日現在の職員数（特別職を除く）

※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

【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）職員数の推移

年度			H18	R8見込み	R9	R10	R11	R12	R13
消防及び公営企業会計	普通	消防	149	170	173	172	174	175	177
		病院事業	598	422	447	449	452	452	454
	公営企業会計	上下水道事業	49	40	39	40	39	41	41
		計	647	462	486	489	491	493	495

6 計画及び進捗状況の公表

(1) 計画の公表

第5次登米市定員適正化計画策定後は、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。