

「平成30年度復興人材の確保及び運用に関する調査」 【結果概要】

＜調査の趣旨等＞

東日本大震災の被災自治体においては、復興が着実に進展している一方、いまだ多くのマンパワーが必要とされている。他自治体からの応援派遣等、外部からの人材確保をめぐる状況が厳しさを増す中、被災自治体では、復興の進捗に応じて、将来の体制も見据えつつ、様々な取組による対応が求められている。

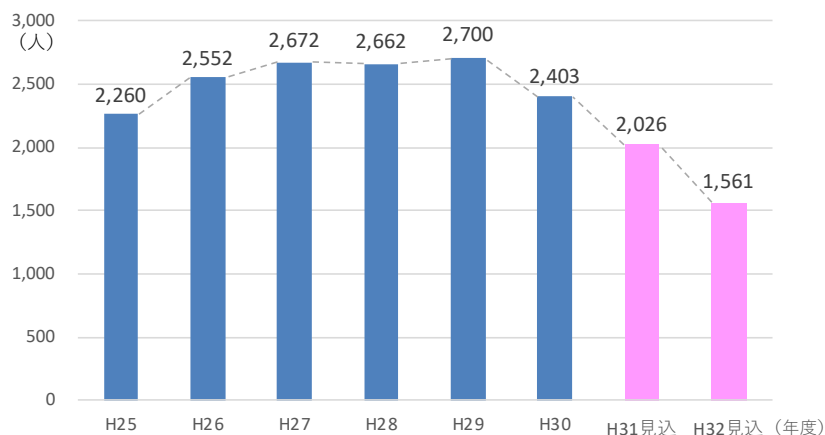
こうした点を踏まえ、本調査では、被災市町村[※]へのヒアリング等を通じ、マンパワー確保の現状と今後の見通し、確保をめぐる課題と対応を調査した。その際、不足する職員を外部から確保する取組のみならず、事業・事務の効率化や組織の見直し等による対応についても調査した。

(※) 平成30年10月時点で応援職員が在籍している岩手県、宮城県、福島県の市町村のうち37市町村（福島県については浜通りの市町村及び川俣町）

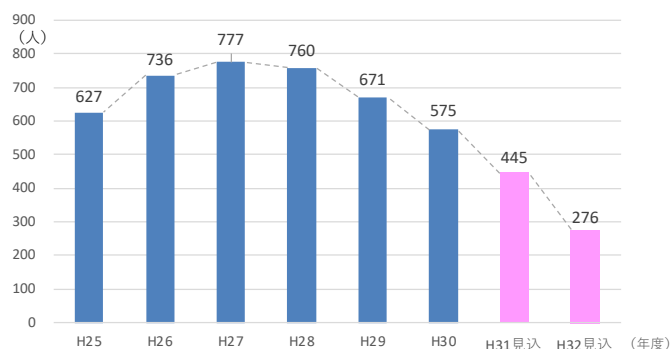
1. マンパワーの必要人数をめぐる状況

- 本調査の対象とした被災市町村全体では、今なお、2,403人のマンパワーが必要（平成31年3月時点）。
- 今後、必要人数は、岩手県・宮城県において相当程度減少していく見込みであり、その結果、3県全体の必要人数は、平成31年度には約2,000人、平成32年度には約1,500人となる見込み（注：数字は今後変動しうる）

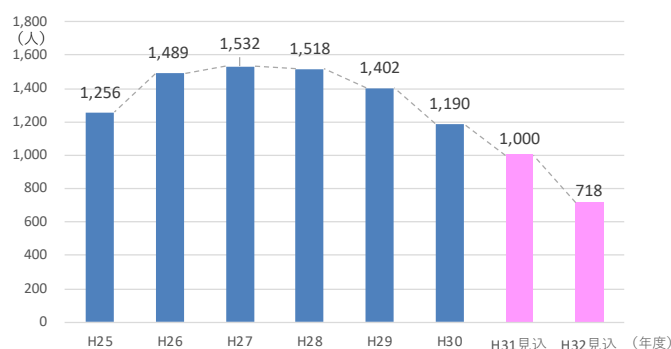
応援職員の必要人数の推移（調査対象の37市町村合計）



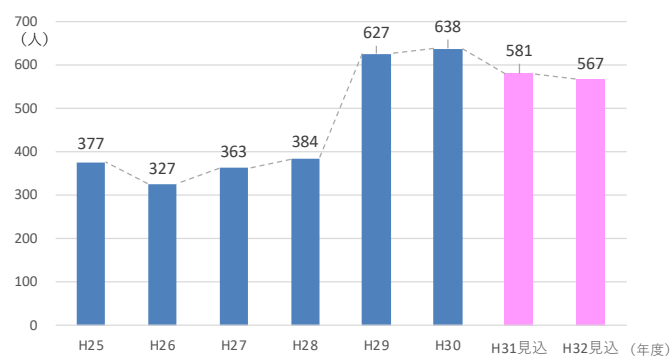
応援職員の必要人数の推移（岩手県）



応援職員の必要人数の推移（宮城県）



応援職員の必要人数の推移（福島県）



(注) 平成 25 年度から平成 30 年度の人数は、各年度 3 月 1 日時点のもの。

- 福島県の被災市町村における職員ニーズは、引き続き、ピーク時と概ね同水準に高止まりの見込み。（なお、今後の見通し自体が困難とする声も。）
また、岩手県・宮城県においては、必要人数が著しく減少する自治体がある一方、引き続き多数の職員が必要な自治体もあり、自治体間の差が顕在化。
- 職種別の必要人数については、一般事務が最も多く、次いで土木。また、福島県においては、保健師の需要が岩手県・宮城県に比べ高い。

2. マンパワー確保における課題と対応

- 求められる人材の変化とミスマッチの発生。(例：土木でも、工事の現場業務から精算業務等の行政事務に対応できる者へとニーズが変化。)
- 他の自治体からの応援派遣の縮小。要因は、全国各地の自然災害の発生（派遣元又はその近隣自治体の被災）、震災からの時間の経過、復興の進捗に対する誤解（ハード事業の進捗が復興の完了と誤解）など
 - ⇒ 被災自治体では、派遣元への首長訪問や協定締結などの取組を実施。
また、後任者が得られない場合、正規職員への移管等で対応。
- 任期付職員の確保の困難化。要因は、関心の低下等による応募者不足や、専門職人材（土木、保健師等）の全国的な不足と競合など。
 - ⇒ 被災自治体では、大都市圏等での募集活動のほか、任期を満了する任期付職員を別スキームで継続的に雇用するなどの取組を実施。

3. 事務の効率化、組織見直し等によるマンパワー不足への対応

- 上記2のような応援職員の確保が厳しくなる中、一部の被災自治体では、将来的には応援職員のいない体制になることも見据え、業務のアウトソーシングや業務見直し等の取組を実施。

(例) 陸前高田市の取組〔業務の包括アウトソーシング〕

- 岩手県陸前高田市では、約 140 人の応援職員がいなくなる復興後の行政運営に向けて、多岐にわたる定型的業務や事務補助業務を包括的に民間企業にアウトソーシング（平成 31 年 4 月から実施）。
- 今後の市の人口減少や財政負担の課題を踏まえ、平成 30 年度から検討開始。委託対象業務の抽出、先進事例の研究、委託先の選定等を実施。
- 今後、正規職員の退職にあわせ業務委託を拡大し、人件費の縮減を図るとともに、正規職員が政策立案等に専念できる環境づくりを図る。

- また、一部の被災自治体では、将来も見据え、限られた職員で業務を実施していけるよう、組織の見直しなどの取組を実施（約 5 割の自治体で組織見直しを実施又は検討中）。その他、正規職員等への業務引継を推進。

(例) 限られた職員数で業務実施できる体制を構築すべく組織等を見直した取組事例

- 宮城県塩釜市・・・平成 29 年 4 月から復興後を見据えた組織の検討に着手。発災後に設置した震災復興推進局を 30 年 3 月末に廃止し、建設部復興推進課に縮小するとともに、震災により中断していた定員管理を再開。
- 岩手県大槌町・・・平成 33 年度には役場の組織体制を発災前の体制（正規職員のみ）に戻すべく、平成 31 年 4 月に部局制から課室制に移行。今後も段階的に組織再編を行う予定。
- 宮城県山元町・・・各業務の必要な職員数の積み上げではなく、職員確保数（見込み）を前提に、組織体制の見直しを実施。31 年 4 月から復興推進企画課を廃止し、業務を他課に移管。平成 35 年度までの中期的な職員数見込みを想定し、今後も段階的に見直し予定。
- 福島県新地町・・・担当職員の繁忙に応じた柔軟な業務分担等が可能となるよう、平成 31 年 4 月に復興推進課を廃止し、建設課に復興推進室を設置。

- 今後の復興後を見据えた体制への移行に関し、多くの自治体が、正規職員の資質向上・人材育成が課題と指摘。また、組織・定員の見直しに通じた総務部門経験者の応援派遣を求める声や、人件費への財政支援の継続を求める声もあり。

※ 今回調査では、外部からのマンパワー確保が厳しくなり、また、将来的には応援職員に依存しない体制への移行が必要となることを見据えて、限られた人数で効率的に業務を行うための工夫や、復興が完了した後の組織体制の見直しを進めている事例を把握し、取組事例集においてその結果を紹介。今後、他の被災自治体においても、それぞれの復興の進捗等に応じて、マンパワー不足に対応していく上で参考となることを期待。