

---

# 玉野市定員管理方針

～第6次玉野市定員適正化計画～

---

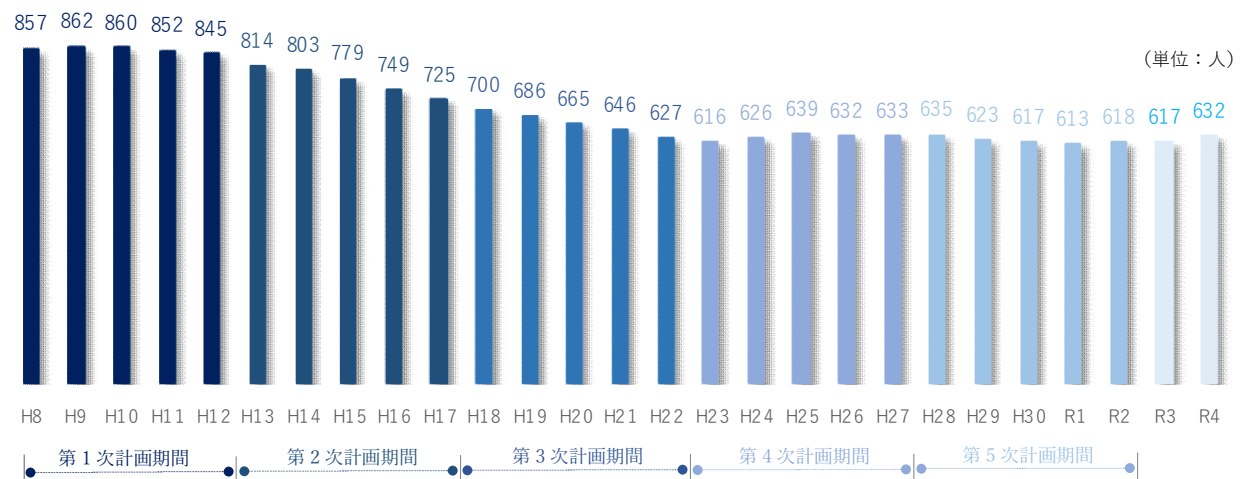
令和5年3月

総務部人事課

## 職員数の推移（これまでの定員適正化の取組）

玉野市においては、地形的な事情から各地区に市民センター、保育園、消防署など多くの公共施設を設置し、直営による行政サービスを行ってきたことから他市と比較して人件費比率が特に高いことが財政的な課題となっていました。そのため、人件費の抑制を目的とし、情報化の推進、事務事業の見直し、組織の簡素・合理化など徹底した行財政改革を推進し、職員数の削減を図ってきた結果、図1に示すとおり、平成8年度（第1次定員適正化計画初年度）の全職員数 857 人と比較して、令和4年度は 26%減の 632 人まで削減を進めてきました。

しかしながら、急速な少子高齢化の進展に伴う新たな行政需要や地方分権の推進に伴う地方自治体の事務量の増大など行政課題等が山積する中、現状の市民サービスを維持、提供し続けるためには、これ以上の定員削減は困難な状況に至っています。

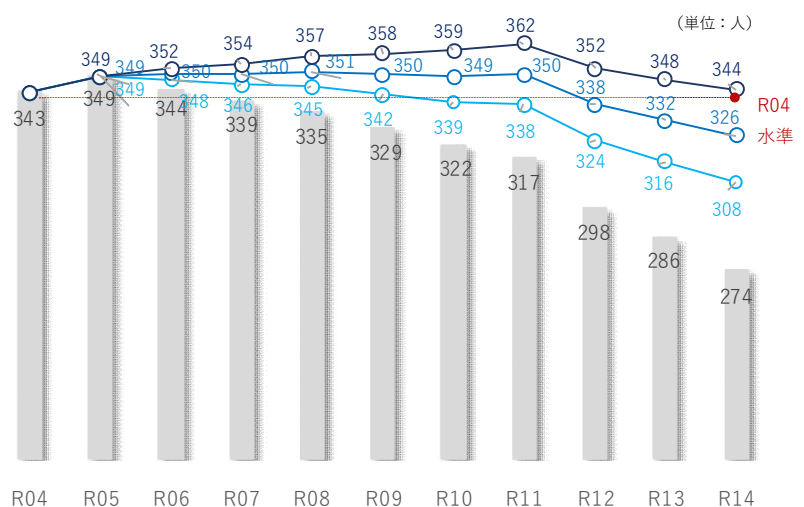


【図1】全職員数の推移（病院を除く。）

### 01 職員数の将来推計等

#### 一般行政職等（事務職、技術職、保健師等）

この度の将来推計では、職員の年齢構成上、令和11年度以降に生じる10~20人規模の定年等による職員の退職、また、過去5年の早期退職の状況を踏まえつつ、現状のサービス水準を維持することを前提とした職員数の確保を図ることとして、新規採用数を3パターンに分けて推計を行っています。

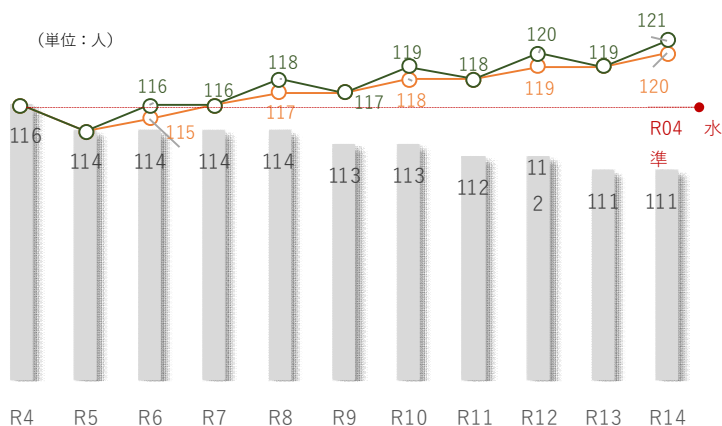


【図2】一般行政職等の将来推計

○：採用7人ベース    ●：採用5人ベース    ○：採用3人ベース    ■：採用0人ベース

## 消防職

令和3年4月の署所再編により1本署2分署体制とし、人員の適正配置を進めていく中で、定年引上げに伴って生じる職員年齢構成の状況と、市内の高齢化等の状況を見据えた救急出動件数等の予測を踏まえて、安定した消防力の確保を図ることとして、新規採用者を2パターンに分けて推計を行っています。

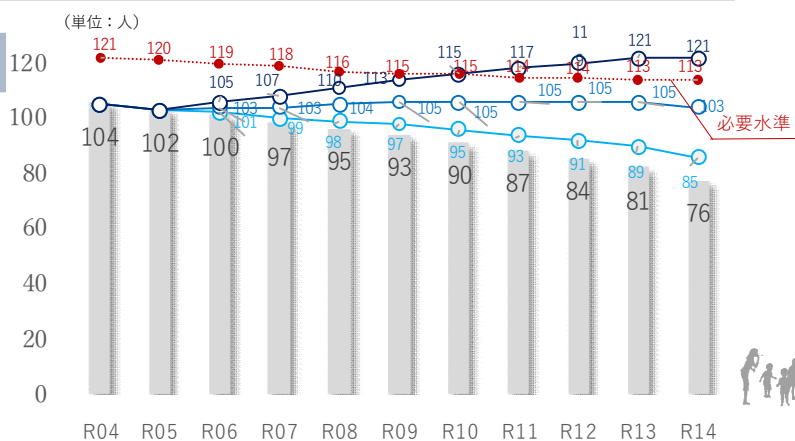


【図2】消防職員数の推計

○：採用隔年2人ベース ○：採用毎年1人ベース ■：採用0人ベース

## 教育職（幼稚園教諭・保育職）

令和3年3月に見直した「玉野市幼保一体化等将来計画」に基づき施設統廃合などの検討を進めるとともに、今後の更なる少子化と保育需要を見据えた職員数の確保と変化に対応できる多様な職員の任用形態を活用し、新規採用者を3パターンに分けて推計を行っています。



【図3】就学前教育職の将来推計

○：採用5人ベース ○：採用3人ベース ○：採用1人ベース ■：採用0人ベース

## 02 計画期間

新総合計画の計画開始年度と合わせ、令和5年度から令和9年度までの5年間とする。

## 03 職員数の目安

中期的な玉野市全体の組織体制を見据え、目標値は概ね R04 水準を維持する。

区分	現在数(R04.04.01)	目標値(R09.04.01)
一般行政職等(事務職・技術職・保健師等)	343人	350人
消防職	116人	117人
教育職(幼稚園教諭・保育職)	104人	105人
合計	563人	572人

## 04 基本方針

我が国を取り巻く社会経済環境の変化はめまぐるしく、地方行政、地域経済、地域社会における市民生活に様々な影響を及ぼしています。本市では、令和5年度に向けて策定を進めている玉野市総合計画に基づいて様々な施策を進めることとなりますが、市職員の役割はこれまで以上に非常に重要なものになるものと考えております。

今後の定員管理の適正化に向けて、次の4本の柱を基本的な方針と定めることとします。

### ▶ 多様化する行政需要へ対応と継続的、安定的な運営が可能な職員数の確保

高度化、複雑化とともに多様化する行政需要に対応するためには、行政事務の効率化と職員の能力向上が求められます。一方で、住民生活の基盤となる市民サービスは安定的に継続性にも配慮を行う必要があり、職員の数や体制の急激な変化がもたらす影響も考慮すべき事項と考えます。したがって、現在の組織と職員が保有する力をつながりの中で継承していく必要性も考慮し、新たな活力をもたらすことができる一定数の職員の採用を行うと同時に、定年引上げにより、豊かな経験と知識を有する高年齢職員の能力を継承できるよう組織全体でバランスの取れた職員数を確保していきます。

### ▶ 専門分野の人材確保と新たな人材の確保策の検討

生産人口減少の影響と国家公務員や教員等の働き方の問題が明るみに出てきている中で、公務員への就業を忌避する傾向は、地方公務員の競争率が年々低下していることで顕在化してきています。特に、本市でも土木・建築技術職や保健師といった専門性が必要とされる分野の職員については、これまで以上に人材確保が困難となることが予測されます。

また、今後はIT分野で活躍できる人材の確保は急務であり、行政運営上の重点事項となってくることが見込まれており、他自治体との奪い合いも懸念されます。専門分野における人材の確保については、これまでの採用手法の見直しを進め、効率的な組織体制の構築も含めた人材の確保策等の検討を行っていきます。

### ▶ 働きやすい職場環境の整備と多様な働き方への対応

現在在職中の職員やこれから採用される職員にとって、職場環境や多様な働き方ができる職場であるかが重要な要素となっています。職員の能力を十分に発揮できるよう長時間労働の縮減や安心して育児休業の取得が可能となる職場整備を進めることが求められています。令和8年度の新庁舎整備の計画を踏まえて、心理的に安全な職場であることができるよう各種制度を整えるとともに、現行制度の運用面の改善を進めていきます。

### ▶ 柔軟な採用計画の見直し

全職員の年齢構成や増加傾向にある早期退職者等の補充、育児休業取得の促進に伴う職員の確保など、職員数の変動に対応できる組織体制となるよう令和9年度の目標値を見据えて柔軟に職員採用を行っていきます。