

玉名市職員 定員管理基本方針

～笑顔をつくる 10 年ビジョンの実現に向けて～



令和元年 12 月

目 次

1	概要	
(1)	基本方針策定の趣旨	－1－
(2)	計画期間	－1－
(3)	定員管理の考え方	－1－
2	定員管理に関する取り組みの方向性	
(1)	10年ビジョンを実現するために	－2－
(2)	事務事業の改善と効率化	－3－
(3)	組織の整備と人員の活用	－3－
(4)	人材育成の推進	－3－
(5)	年齢別構成の平準化	－3－
3	職員数の推移	
(1)	玉名市職員定員適正化計画の成果	－5－
(2)	玉名市職員定員適正化計画期間 満了後から現在までの推移	－5－
4	職員数の現状と課題	
(1)	部門別類似団体比較	－6－
(2)	県内類似団体比較	－7－
5	職員数の見通し	
(1)	職員数の年度別計画	－8－
6	職員採用方針	－9－

1 概要

(1) 基本方針策定の趣旨

本市では、平成17年10月の合併以降、玉名市総合計画を基に玉名市職員定員適正化計画を策定し、「合併後の10年間は退職者数の3分の1を新規採用する」という基本方針を実行するため、その間、地方分権による事務・権限の移譲や市民ニーズの多様化、福祉・保健医療をはじめとする制度改正などにより、各部署において業務量が増加する中、事務事業の見直しや組織再編などにより、新規採用職員数の抑制に取り組んできました。その結果、合併当初697人であった職員数は、平成28年度に計画の数値目標である504人を下回る500人を達成し、197人の人員の削減を行いました。

一方で、少子高齢化、人口減少が急速に進展する中、高齢者の医療、介護サービスなど福祉に係る支出が増大するとともに、インフラ施設を含めた公共施設等の老朽化対策などに多額の予算を必要とし、財政状況が厳しくなることが見込まれ、従来にも増して健全な行政運営が望まれています。

このような中、「笑顔をつくる10年ビジョン」（以下「10年ビジョン」という。）を策定し、10年後の玉名市の将来像（めざす姿）を明確化しました。この10年ビジョンの最終目標である“市民の笑顔が人を呼び込むまち”の実現に向けて行政、議会、全ての市民の皆様と共に“チーム玉名”として取り組んでいるところです。

10年ビジョンの実現に向けて、限られた人員を、一層、有効かつ効率的に活用していくため、行政改革大綱の取組事項である「主体性と自律性の高い行政運営の実現」に基づき、「玉名市職員の定員管理基本方針」を策定します。

(2) 計画期間 5年間（平成31年4月1日～令和6年3月31日）

10年ビジョンの進捗状況や社会情勢の変化等に柔軟に対応するため、当初の計画期間を5年間とし、その後見直すこととします。

(3) 定員管理の考え方

第2次玉名市総合計画において、職員の定員管理は、専門職が不足している状況にあるため504人を基本とし、業務量に応じて柔軟に対応するとしております。これを念頭に置き、10年ビジョンの実現に向けて必要な人員を柔軟に確保してまいります。

2 定員管理に関する取り組みの方向性

(1) 10年ビジョンを実現するために

10年ビジョンについては、最終目標である“市民の笑顔が人を呼び込むまち”の実現に向けて3つの取組を推進してまいります。

1つ目が市民生活の安定です。そのためには安心して子育てができるように、子育て世帯のニーズに応じた環境の整備、充実した支援が必要です。また、高齢者が住み慣れた地域で安心していきいきと暮らせるように、移動手段の確保や地域活動への参加促進等が必要です。

2つ目がまちづくりの充実です。市街地の活性化のために、JR新玉名駅周辺の開発・整備や旧市役所跡地の利活用に取り組むことが急務となっており、橋りょうや路面の老朽化が見られる中、計画的な道路等の整備は必要不可欠となっております。併せて、近年多発する、地震や集中豪雨等の自然災害に対応するためにも、災害に強い都市を形成していくこと等が重要となっております。また、2019年NHK大河ドラマ「いだてん」の放送は、本市を全国にPRする千載一遇のチャンスであり、このチャンスを地域起こしの起爆剤として、本市の魅力を全国に発信し、観光や移住・定住につなげる取組が必要です。

3つ目が行政運営の進化です。市民ニーズが多様化する中、適切な行政サービスを提供するためには、市役所内部の横断的で迅速な対応が求められます。また、市が保有する施設については、市町合併により類似施設を多く抱え、維持管理や老朽化に伴う更新等に多額の経費を要しており、質・量の最適化を図るための合理的で効率的な公共施設のマネジメント等が必要となっております。

10年ビジョンの実現に向けて、こうした取組を推進していく中で、新たに取り組まなければならない事業や加速化しなければならない事業、拡大しなければならない事業など、業務量が増加し、人員の確保が必要になった場合については、職員の年齢構成などに配慮し、新規採用職員の採用を基本とし、業務の専門性や緊急性などに応じて、専門的知識を有する職員や任期付職員など多様な採用方法で人員の確保を行います。

（２）事務事業の改善と効率化

行政評価実施要領のPDCAサイクルで、事務ふりかえりを実施し、事務事業の改善、統合、廃止等の評価を行い、行政活動の効率性と質の向上を図ります。また、行政改革大綱による事務のアウトソーシングや働き方改革へ有効な手法として、人的、財政的な負担軽減を図る人工知能（AI）やロボティック・プロセス・オートメーション（RPA）などの事務処理を自動化する技術の導入を目指します。

（３）組織の整備と人員の活用

利用者である市民の目線で分かりやすく、円滑な行政サービスが提供できるように、関係各課が連携し、部局横断的な対応ができるよう組織の簡素化や合理化を図ります。

また、職員一人ひとりが最大限にその能力を発揮できるように、人事評価制度などを活用した適材適所の人事配置を行います。

業務の内容や責任の程度を踏まえ、会計年度任用職員等を効果的に活用します。また、再任用職員が保有する豊富な知識と経験を生かすため、有効に活用します。

（４）人材育成の推進

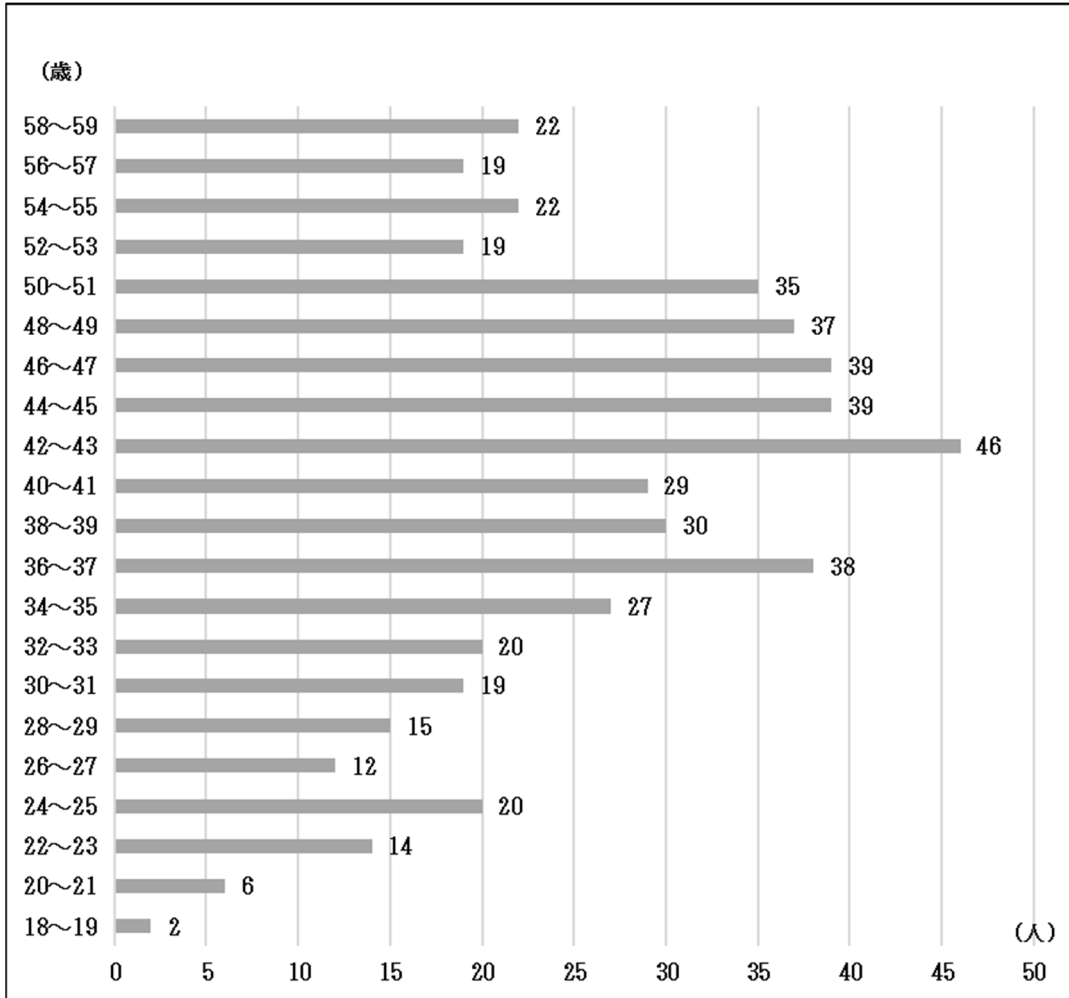
限られた人員で、多様化、複雑化する市民ニーズに対応するためには「玉名市人材育成基本方針」に基づいた、計画的かつ効果的な人材育成が必要です。時代の変化に対応し、変革のできる職員を育成するため、引き続き、職員の能力開発を積極的に推進します。

（５）年齢別構成の平準化

年齢別職員構成状況から分かるように35歳以下の若年層の職員が少ない年齢構成となっていることから、一定した新規採用職員の確保を継続するほか、専門的知識を有する職員の採用等も行いながら年齢構成の平準化に取り組みます。

年齢別職員構成状況

平成 30 年 4 月 1 日現在



分析 1 52 歳以上の職員及び 33 歳以下の職員が少ない状況です。

分析 2 最も多いのは 42 歳から 43 歳の職員です。

3 職員数の推移

(1) 玉名市職員定員適正化計画の成果

平成17年10月3日に1市3町で市町合併を行い、その後、職員定員適正化計画を掲げ、平成18年度から平成28年度まで職員の適正化を実行してきました。

区分	H17 10.3 (実績)	H18 (実績)	H19 (実績)	H20 (実績)	H21 (実績)	H22 (実績)	H23 (実績)	H24 (実績)	H25 (実績)	H26 (実績)	H27 (実績)	H28 (実績)
職員数(人)	697	682	664	632	612	584	563	549	544	530	515	500
対前年増減数(人)	—	▲15	▲18	▲32	▲20	▲28	▲21	▲14	▲5	▲14	▲15	▲15
対前年増減率(%)	—	▲2.16	▲2.64	▲4.82	▲3.16	▲4.57	▲3.60	▲2.49	▲0.91	▲2.57	▲2.83	▲2.91
初年度増減数(人)	—	▲15	▲33	▲65	▲85	▲113	▲134	▲148	▲153	▲167	▲182	▲197
初年度増減率(%)	—	▲2.16	▲4.74	▲9.33	▲12.19	▲16.21	▲19.23	▲21.23	▲21.95	▲23.96	▲26.11	▲28.26

(2) 玉名市職員定員適正化計画期間満了後から現在までの推移

第2次玉名市総合計画において、職員の定員管理は、専門職が不足している状況にあるため504人を基本とし、業務量に応じて柔軟に対応するとしており、それを基礎として、各種施策を達成するために必要な人員を確保してまいりました。

年度	職員数(人)	主な増員理由
H28(実績)	500	—
H29(実績)	511	・熊本地震発生に伴う、熊本地震被災者支援課の新設 ・橋梁長寿命化事業に伴う橋梁メンテナンス係の新設
H30(実績)	510	・大河ドラマ「いだてん」放送決定に伴う、金栗四三PR推進室の新設

4 職員数の現状と課題

(1) 部門別類似団体比較

類似団体別の職員数は、全ての市町村を対象にして、人口と産業構造の2つの要素を基準として、グループ分けし算出しています。

なお、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員を対象に算出しています。

平成30年4月1日現在

部 門	玉名市 職員数(人)	配置構成率 (%)	類似団体 職員数(人)	超過数 (人)	超過率 (%)
議 会	6	1.3	6	0	0.0
総 務	125	27.1	119	6	4.8
税 務	24	5.2	32	▲8	▲33.3
民 生	102	22.1	117	▲15	▲14.7
衛 生	29	6.3	45	▲16	▲55.2
農林水産	48	10.4	39	9	18.8
商 工	18	3.9	18	0	0.0
土 木	44	9.5	46	▲2	▲4.5
教 育	65	14.1	72	▲7	▲10.8
合 計	461	—	494	▲33	▲7.2

出典：総務省 類似団体別職員数の状況

分析1 総務部門6人増について

派遣職員等を総務部門の配置としているため増員となっています。

分析2 農林水産部門9人増について

本市の基幹産業である農林水産部門に職員を多く配置しています。

分析3 全体の比較について

全体で比較した場合33人の減となっています。

(2) 県内類似団体比較

県内類似団体との比較については、住民基本台帳上の人口と普通会計職員から人口1万人当たりの職員数を算出し、比較しています。

平成30年4月1日現在

団体名	面積 (k m ²)	住基人口 (人)	普通会計 職員数(人)	人口1万人当たり の職員数(人)	本市との 比較(人)
玉名市	152.60	67,261	461	68.54	—
宇城市	188.61	59,729	433	72.49	3.95
山鹿市	299.69	53,026	499	94.10	25.56
天草市	683.86	82,560	785	95.08	26.54

出典：総務省 類似団体別職員数の状況

※ 面積は平成29年10月1日現在の数値です。

※ 住民基本台帳上の人口は平成30年1月1日現在の数値です。

分析1 県内の類似団体と比較した場合、人口1万人当たりの職員数は玉名市が最も少なくなっています。

分析2 県内の類似団体で最も職員数が多い天草市と比較した場合、人口1万人当たり26.54人の減となっています。

5 職員数の見通し

(1) 職員数の年度別計画 (平成31年4月1日～令和6年3月31日)

採用者数については、退職者補充を基本とし、令和3年度以降の退職者数については、公務員の段階的定年延長を想定して算出しており、当該期間中(下表参照)は、平準化した採用計画とします。

区分	H30(実績)	H31	R2	R3	R4	R5
前年度 退職者数(人)	22	11	14	11	0	8
当該年度新規 採用者数(人)	21	31	15	7	6	6
職員数(人)	510	530	531	527	533	531
対前年度 増減数(人)	▲1	20	1	▲4	6	▲2
対前年度 増減率(%)	▲0.20	3.92	0.19	▲0.75	1.14	▲0.38
初年度 増減数(人)		20	21	17	23	21
初年度 増減率(%)		3.92	4.12	3.33	4.51	4.12

※この計画に記載している職員数には、特別職、再任用職員(短時間)、派遣職員(受入)は含んでいません。

※全ての年度において4月1日現在の数値としています。

※職員の見込み数は、予定退職者数、予定採用者数で算出しています。

※率の算出は、小数点第3位を四捨五入して算出しています。

段階的定年延長期間中の退職者数推移

年度	令和2	令和3	令和4	令和5	令和6	令和7
退職予定者数(人)	11	0	8	11	0	11

年度	令和8	令和9	令和10	令和11	令和12	令和13
退職予定者数(人)	8	0	11	14	0	22

6 職員採用方針

10年ビジョンの最終的な基本目標は「市民の笑顔が人を呼び込むまち」です。この基本目標を達成するために、「市民生活の安定」「まちづくりの充実」「行政運営の進化」という三原則を推進していきます。これらを確実に推進していくために必要な人員を確保することが目標達成のために重要です。

そのための採用者数については、効率的な事務事業の改善を図りながら、退職補充を基本とし、10年ビジョンの実現に向けて必要な人員を確保します。必要に応じては専門的知識を有する職員の採用も柔軟に対応し、障がい者についても積極的な雇用に努めます。また、再任用職員の知識と経験の活用を図りながら、計画的な職員採用を行います。



Tamana City

〒865-8501

熊本県玉名市岩崎 163 番地

玉名市役所 総務部 総務課

Tel 0968-75-1420 / Fax 75-1166

E-mail somu@city.tamana.lg.jp

Official Web Site

<http://www.city.tamana.lg.jp>