

第3次鹿屋市定員管理計画

令和5年4月

鹿屋市

目次

1	計画策定の趣旨	1 ページ
2	第2次鹿屋市定員管理計画の実績	1 ページ
	(1) 計画期間	
	(2) 実績	
3	第3次鹿屋市定員管理計画	2 ページ
	(1) 計画期間	
	(2) 基本的な考え方	
	(3) 定員管理の目標数値	3 ページ
	(4) 目標達成に向けた取組	4 ページ

1 計画策定の趣旨

鹿屋市は、平成18年1月1日の1市3町（鹿屋市、輝北町、串良町、吾平町）の合併以降、定員管理計画等に基づき、計画的に職員数を削減するなど総人件費を抑制するとともに、行政組織や事務事業のスリム化・効率化を進め、市民ニーズや行政課題に対応してきました。

今後においても、本市の行政需要や財政状況等を踏まえた職員数の適正化と組織力の向上を図りつつ、市民サービスの向上や人口減少への対応、産業振興、地域活性化など住民福祉の増進に取り組んでいく必要があります。

このようなことから、現行の「第2次鹿屋市定員管理計画」の計画期間の終了に伴い、新たな「第3次鹿屋市定員管理計画」を策定し、引き続き、総人件費の抑制や課題解決等を見据えた適正な職員数の管理を推進します。

2 第2次鹿屋市定員管理計画の実績

(1) 計画期間

平成31年4月1日～令和5年4月1日（5年間）

(2) 実績

第2次計画では、定員の最終目標数を799人とし、退職者数に応じた新規採用を行うなど計画的な定員管理により目標を達成しました。なお、H18.1.1の市町合併時に比較すると269人の削減となっています。

(単位：人)

区分	H18. 1. 1 (合併時)	H31. 4. 1	R2. 4. 1	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1	
条例定数	—	837	810	810	810	810	
計画(目標数)	—	807	805	803	801	799	
職員数(実数)	1,067	797	800	791	799	798 (対 H18△269)	
内 訳	正規職員	—	763	759	750	753	735
	再任用職員 ^{注1}	—	34(40)	41(48)	41(48)	46(51)	63(71)

【注1】再任用職員はフルタイム勤務者(週5日)+短期間勤務者(週4日又は3日)を週5日換算した数。括弧内は実人数

(3) 職種別職員数の推移

(単位：人)

区分	H31. 4. 1	R2. 4. 1	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1
一般事務職	668	668	664	672	667
土木技師	65	66	61	59	60
建築技師	14	13	13	12	13
電気技師	2	2	2	2	3
農業技師	15	15	15	16	14
保健師	19	21	21	23	24
理学療法士	1	1	1	1	1
歯科衛生士	1	1	1	1	1
栄養士	1	1	1	1	1
社会福祉士	2	4	3	4	4
看護専門学校教員	9	8	9	8	10
合計	797	800	791	799	798

3 第3次鹿屋市定員管理計画

(1) 計画期間

令和6年4月1日～令和10年4月1日（5年間）

※社会情勢の変化や行政需要の多様化等に柔軟に対応するため、計画期間は5年間とします。

(2) 基本的な考え方

国は、地方公共団体の定員管理については、地域の実情を踏まえて、計画的に進めることを求めています。また、令和5年度からスタートする定年引上げ制度^{注2}の導入により、61歳以上の職員が増加することも考慮する必要があります。

これらのことを踏まえ、第3次鹿屋市定員管理計画においては、次のとおり、本市の実状や課題等に適切に対応できる行政組織の維持・構築及び職員数の管理を目指します。【注2】地方公務員法の改正により地方公務員の定年年齢が段階的に65歳まで引き上げられる。

① 行政需要の多様化等への対応

- 基礎的自治体に求められる基本的な行政サービスの提供や産業振興、地域活性化等の取組に加え、人口減少対策やデジタル化社会・脱炭素社会の構築など多様化する新たな課題への対応
- 近年の異常気象等による自然災害の多発・規模拡大への対応 など

② 人口減少や財政状況を踏まえた総人件費の抑制

- 生産年齢人口の減少に伴う税収減や多様化する行政需要への対応に伴う厳しい財政状況を踏まえ、行財政改革の一環として総人件費を抑制
- 限られた職員数でも市民サービスの低下を招かない効率的な行政組織の構築（事務事業のデジタル化や行政事務の外部委託等） など

③ 地方公務員の定年引上げ制度への対応

- 定年引上げ制度の導入に伴う61歳以上職員の増加への対応（知識・経験の活用・継承等）
- 段階的な定年引上げにより2年に1度しか定年退職者が生じない中、定期的かつ一定数の新規採用による年齢バランスのとれた組織の構築 など

④ 働き方改革への対応

- 職員の時間外労働の上限規制等の遵守や、育児休業の取得促進など仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現 など

⑤ 人材育成と組織力の向上

- 多様化する行政需要に適切に対応し、質の高い行政サービスを提供していくための、多様な人材の採用や職員研修による人材育成と組織力の向上

(3) 定員管理の目標数値

① 基本的な考え方

(ア) 計画期間中の職員数については一定数を維持します（計画の最終年度の職員数は令和5年4月1日時点と同程度を維持）。

《背景・理由》

- ・ 人口減少対策やデジタル化社会・脱炭素社会の構築、多発・規模拡大化する自然災害等の新たな課題に対応しつつ、市民サービスの維持・向上を図っていくためには一定数の職員の維持が必要です。
- ・ 職員の時間外勤務の縮減を図り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するためには一定数の職員の維持が必要です。
- ・ 一方、生産年齢人口の減少に伴う税収減や地域課題への対応に必要な財源確保など厳しい財政状況を踏まえ、引き続き、総人件費の抑制が必要です。
- ・ 段階的な定年引上げにより、当面、2年に1度しか定年退職者が生じないため、61歳以上職員が増加し、総職員数は一時的に増加しますが、計画の最終年度には、令和5年4月1日時点と同程度の職員数を目標とします。

(イ) 定期的かつ一定数の新規採用を行います。

《背景・理由》

- ・ 段階的な定年引上げにより、当面、2年に1度しか定年退職者が生じませんが、柔軟な人事配置や知識・技術の円滑な継承を可能とする、年齢バランスのとれた行政組織を維持するためには、定期的かつ一定数の新規採用が必要です。
- ・ 土木や建築、農業、保健などの専門職が有する専門的な知識・技術については、特に、世代間の隔たりが生じないように継承していくことが重要です。
専門職の新規採用については、総職員数の範囲内で、職種ごとの退職者や業務量の状況等に応じて、随時、個別に検討します。
- ・ 定年引上げにより、61歳以上の職員が増加する中、活力と機動力のある行政組織を維持するためには、総職員数に占める若い職員の割合を一定数確保する必要があります。

② 目標数値

(単位：人)

区分	定年 61 歳		定年 62 歳		定年 63 歳		
	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1	R8. 4. 1	R9. 4. 1	R10. 4. 1	
条例定数	810	840	840	840	840	840	
正規職員	60 歳以下	735	731	733	733	738	740
	61 歳以上	0	18	12	26	21	32
	計	735	749	745	759	759	772
再任用職員 (61 歳以上)	63	64	80	56	52	28	
合計 (目標数値)	798	813	825	815	811	800	

(注) R5. 4. 1 は実数

(4) 目標達成に向けた取組

① 効率的・効果的な組織体制の構築

- ・ 行政組織については、社会情勢や国の制度改正、市民ニーズ等に的確に対応するため柔軟な見直しを行います。
- ・ 重要な行政需要や地域課題については、必要に応じて職員及び予算を重点的に配分するなど、早期の対応・解決を図ります。
- ・ 定年引上げに伴う 61 歳以上職員の知識や経験を十分に活用・継承できる組織体制の構築及び人事配置を行います。

② 職員育成と多様な人材の活用

- ・ 多様化する行政課題に的確に対応するため、職員研修の充実による職員の能力向上を図るとともに、官民に関わらず、専門的な知識・技術を有する人材の登用を行います。
- ・ 女性の視点や意見を施策・事業に反映させるため、女性職員の管理的地位への登用や、女性職員の政策形成能力や組織の管理・運営能力の向上に資する研修を実施します。
- ・ 定年引上げに伴う 61 歳以上職員の知識や経験を次世代の職員に着実に継承し、職員の課題対応能力の向上とノウハウの蓄積を図ります。
- ・ 障がい者については、職員採用試験の実施に当たり、障がい者採用枠を設けるなど、積極的な採用を行います。

③ 事務事業の効率化

- ・ 事務事業については、PDCAサイクル^{注3}の手法等により、毎年度、市民ニーズや費用対効果等を検証し、必要な見直しを行います。

【注3】 Plan（計画）、Do（実行）、Check（測定・評価）、Action（対策・改善）の工程で検証・見直しを行い、サービスの品質向上を高めようとする手法

- ・ デジタル化^{注4}の推進による事務事業の改善・効率化を進め、生産性や市民サービスの向上、職員の時間外勤務の縮減を図ります。

【注4】 AI-OCR（手書書類の自動データ化）やRPA（定型的な人的作業をパソコンで自動処理）等のデジタル技術の活用により事務の効率化や労力軽減を図るもの

- ・ 事務事業の効率的・効果的な推進のため、民間委託への移行や指定管理者制度の導入、PFI手法の活用等を実施または検討します。

④ 総人件費の抑制

- ・ 職員数（正規＋再任用職員）については、定年引上げにより一時的に増加しますが、計画の最終年度には令和5年度当初と同程度に抑制します。

- ・ デジタル化の推進による事務事業の改善・効率化を進め、職員の時間外勤務手当の縮減を図ります。
- ・ 正規職員の補助的業務や一定の専門性を有する業務等を担っている会計年度任用職員については、年度ごとに生じる臨時的業務の変動に伴い、採用人数が増減することから、計画的な管理は難しい状況にあります。
このため、会計年度任用職員の人数については、業務量に応じた必要数を基本に、一定数以上、極端に増加させないこととし、人件費の抑制を図ります。