

# 第2次鹿屋市定員管理計画

平成31年4月

鹿屋市

## 1 定員管理計画の策定にあたって

本市では、平成18年1月の1市3町の合併後、平成18年3月に策定した「鹿屋市行政経営改革大綱」に基づき、総人件費抑制の観点から、職員数の削減、計画的な人材の確保及び職員の能力向上等を示した「鹿屋市職員定員適正化計画」を策定し、職員数の削減に取り組み、計画目標値を達成しました。

その後、平成27年3月に策定した「鹿屋市定員管理計画」に基づき、更なる効率的かつ効果的な行政運営を推進し、職員数の削減に努めてきたところであり、目標値以上の削減をしてきているところです。

しかしながら、本格的な人口減少社会に突入する中で、市民ニーズの多様化・高度化、急速な少子高齢化社会の進行に伴う業務の増大、地方創生への対応など様々な課題に適切に対応しつつ、安定的な行政サービスを提供し続けるためには、さらに中長期的な視点で職員数を管理し、行財政運営を進めていくことが求められています。

こうした状況に対応するため、平成31年度を初年度とする「第2次鹿屋市定員管理計画」を新たに策定し、本市の実態に即した定員管理に取り組めます。

## 2 これまでの定員管理の状況

### (1) 職員数の推移

平成18年3月策定の「鹿屋市職員定員適正化計画」及び平成22年11月策定の「第2次鹿屋市職員定員適正化計画」においては、平成19年度から平成26年度までを計画期間とし、また、平成27年3月策定の「鹿屋市定員管理計画」においては、平成27年度から平成30年度までを計画期間として、組織機構の見直しや指定管理者制度の導入、新規採用職員数の抑制等に取り組み、年度ごとに掲げた目標職員数を達成し、着実な定員削減を行いました。

その結果、平成18年の合併時からの職員数は288人の減、約17億円の人件費削減となっています。

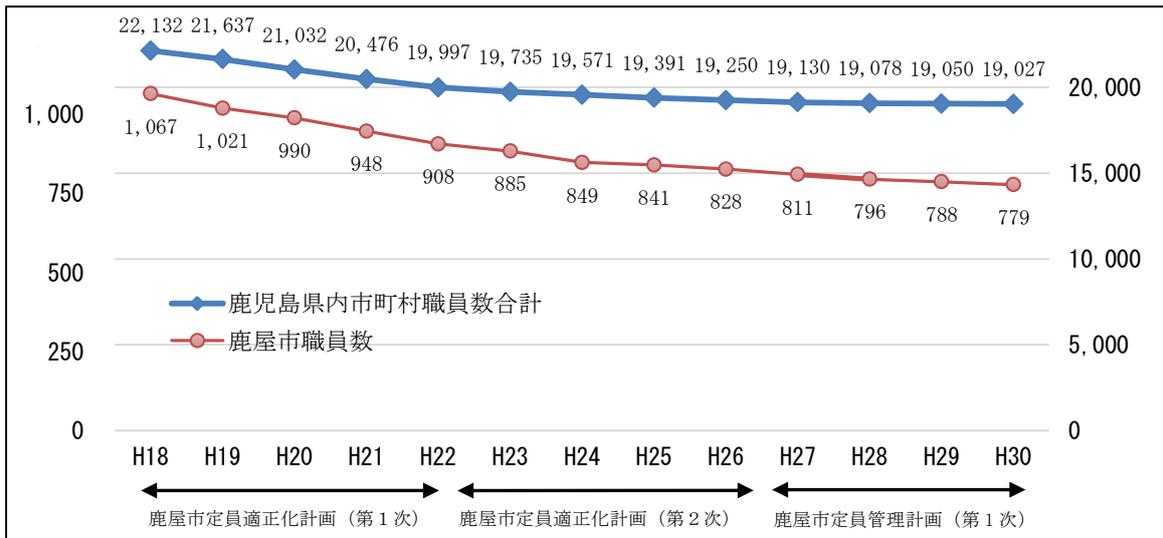
#### ① 鹿屋市職員定員適正化計画（第1次・第2次：H19～H26）

区分	H18. 1. 1 (合併時)	第1次計画(147人以上削減→△159人)				第2次計画(80人以上削減→△80人)			
		H19. 4. 1	H20. 4. 1	H21. 4. 1	H22. 4. 1	H23. 4. 1	H24. 4. 1	H25. 4. 1	H26. 4. 1
計画	-	1,029	1,016	950	920	894	861	848	828
実績 (対前年)	1,067	1,021 (△46)	990 (△31)	948 (△42)	908 (△40)	885 (△23)	849 (△36)	841 (△8)	828 (△13)
対合併時	-	△46	△77	△119	△159	△182	△218	△226	△239

#### ② 鹿屋市定員管理計画（第1次：H27～H30）

区分	H26. 4. 1	(33人以上削減→△49人)			
		H27. 4. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1
計画	-	811	806	800	795
実績 (対前年)	828	811 (△17)	796 (△15)	788 (△8)	779 (△9)
対合併時	△239	△256	△271	△279	△288

【職員数の推移（鹿屋市職員数及び鹿児島県内市町村職員数）】



### 3 鹿屋市職員数の現状

#### (1) 類似団体平均との比較

##### ① 類似団体の職員数比較

毎年、総務省が実施している「地方公共団体定員管理調査」において、人口と産業規模が鹿屋市と類似する団体（Ⅲ－１）と単純比較すると、本市は普通会計職員数及び人口1万人当たりの職員数は類似団体の平均値を2.5人、本市人口換算で26人下回っています。

Ⅲ－１（22 団体）（人口10万人以上15万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体）

団体名	面積 (H28.10.1)	住基人口 (H29.1.1)	普通会計職員数 (H29.4.1)	人口1万人当たり 職員数(普通会計)
埼玉県 富士見市	19.77	110,398	523	47.37
福岡県 糸島市	215.70	100,242	488	48.68
埼玉県 朝霞市	18.34	136,910	694	50.69
沖縄県 うるま市	87.02	122,692	738	60.15
大阪府 門真市	12.30	124,677	754	60.48
沖縄県 浦添市	19.48	114,337	703	61.48
栃木県 那須塩原市	592.74	118,091	730	61.82
沖縄県 沖縄市	49.72	141,612	884	62.42
岩手県 奥州市	993.30	120,099	751	62.53
埼玉県 深谷市	138.37	144,696	968	66.90
<b>鹿児島県 鹿屋市</b>	<b>448.15</b>	<b>104,650</b>	<b>703</b>	<b>67.18</b>
宮城県 大崎市	796.76	133,226	911	68.38
長野県 飯田市	658.66	103,507	717	69.27
岡山県 津山市	506.33	102,962	744	72.26
熊本県 八代市	681.36	129,922	950	73.12
山形県 酒田市	602.97	105,468	785	74.43
北海道 北見市	1,427.41	119,978	899	74.93
愛媛県 西条市	509.98	111,619	883	79.11
山形県 鶴岡市	1,311.53	130,108	1,152	88.54
千葉県 成田市	213.84	132,334	1,188	89.77
佐賀県 唐津市	487.58	125,001	1,146	91.68
岩手県 一関市	1,256.42	121,059	1,195	98.71
<b>平均</b>	<b>502.17</b>	<b>120,618</b>	<b>841</b>	<b>69.74</b>

## ②類似団体の各分野職員数の比較

①と同様の調査において、各部門に実際に配置している団体のみを対象にした平均値（修正値）により、市の普通会計の各部門の職員数を比較すると、主に総務部門、農林水産部門での超過が見られます。

これについては、総合支所の設置や農林部門の基幹産業としての重点化といった本市の地域特性が要因となっていると考えられます。

### 【部門別職員数の類似団体比較】

（各年4月1日現在職員数・単位：人）

部 門		区 分	職 員 数		H30 増減数	類団平均比較 (H29)	
			平成 30 年	平成 29 年		修正値による職員数	超過数
普通 会 計	一般行政部門	議 会	7	7	0	7	0
		総 務	1 9 3	1 9 5	▲ 2	1 6 3	3 2
		税 務	5 4	5 5	▲ 1	4 7	8
		民 生	6 8	6 7	1	7 6	▲ 9
		衛 生	5 1	5 4	▲ 3	6 1	▲ 7
		労 働	3	3	0	3	0
		農林水産	9 5	9 4	1	4 5	4 9
		商 工	3 9	3 9	0	2 3	1 6
		土 木	6 0	6 1	▲ 1	7 1	▲ 1 0
		小 計	5 7 0	5 7 5	▲ 5	4 9 6	7 9
	特別行政部門	教 育	1 2 6	1 2 8	▲ 2	1 4 6	▲ 1 8
	普通会計 計		6 9 6	7 0 3	▲ 7	6 4 2	6 1
会 計	公営企業等 会計部門	水 道	3 3	3 5	▲ 2	/	
		下 水 道	1 0	1 0	0		
		そ の 他	3 5	3 4	1		
		小 計	7 8	7 9	▲ 1		
合 計			7 7 4	7 8 2	▲ 8		

（※職員数の合計に臨時的任用の教諭は含まれていない）

### 【類似団体別職員数】

- ・ 全国の市町村を人口と産業構造により分類し、人口1万人当たりの職員数を算出し、指数化することで各市町村の職員数との比較ができ、適正な定員管理を推進するための参考とする指標

## (2) 定員回帰指標との比較

それぞれの団体における人口と面積を用いて、職員数を試算する参考指標である「定員回帰指標」により、平均的な職員数の状況を示す指標により比較しました。（一部事務組合の当該団体相当分を含む。）

この指標による一部事務組合分を含む普通会計部門の職員数は856人と試算され、本市の職員数817人と比較すると、本市が39人少ない職員数となっています。

このことから、広大な面積を有する場合、一定の職員数が必要であることが考えられます。

### 【定員回帰指標による職員数の試算】

区 分	普通会計部門職員数		全体職員数
	① 一部事務組合含む	② 一部事務組合含まない	③ ②に企業会計含む
鹿屋市職員数	817人	696人	774人
定員回帰指標試算値	856人	735人	813人
増減数	△39人		

### ※「定員回帰指標試算式」

○普通会計部門職員数 = a (人口係数5.8) × 人口(千人) + b (面積係数0.41) × 面積(k m<sup>2</sup>) + c (一定値80)

※人口：平成31年度人口推計102,022人(鹿屋市人口ビジョンを基に算出)、面積：448.15 k m<sup>2</sup>

### 【本市一部事務組合職員数121人について】

鹿屋市が加入している一部事務組合等の職員数を構成市町の負担金構成比で算出

- ・大隅肝属消防組合 (187人) : →110人
- ・大隅肝属広域事務組合 (14人) : →9人
- ・曾於北部衛生処理組合 (4人) : →0.5人
- ・鹿児島県後期高齢者広域連合 (26人) : →1.5人

### 【公営企業会計の職員数78人(現員数)】

### 【定員回帰指標】

- ・ 全国の市町村を人口規模で区分(類似団体別職員数の区分と共通)し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各市町村の職員数と比較する指標

### (3) 職員1人当たりの人口

職員1人当たりの人口の推移を見ると、平成18年の合併当時は、職員1人あたり約100人の人口となっていました。平成30年度では30人以上増え、約132人となっています。

効率的な行政運営が推進されている一方、職員一人ひとりの負担も増加している状況にあると考えられます。

#### 【職員1人あたり人口の推移】

年度	住基人口	職員数	職員1人あたり人口
平成18年	107,330	1,067	100.6
平成19年度	105,739	1,021	103.6
平成20年度	105,486	990	106.6
平成21年度	105,112	948	110.9
平成22年度	105,314	908	116.0
平成23年度	105,273	885	119.0
平成24年度	104,941	849	123.6
平成25年度	104,570	841	124.3
平成26年度	104,353	828	126.0
平成27年度	104,239	811	128.5
平成28年度	103,838	796	130.4
平成29年度	103,665	788	131.6
平成30年度	103,088	779	132.3

※平成18年は1月1日現在、平成19年度以降は4月1日現在の住民基本台帳人口

## 4 本市の財政状況について

本市においては、合併算定替による普通交付税の段階的縮減に加えて、少子・高齢化による社会保障費の増、道路、橋りょう、市営住宅等のインフラの老朽化による維持補修費の増、北部学校給食センターの整備等の大型事業への対応など、今後の財政状況は厳しい見通しとなっています。

このようなことから、重要施策への優先的な財源配分と既存事業のスクラップや再構築、普通建設事業等の平準化、計画的な基金の積立など、将来にわたって持続可能で健全な財政運営を行っていく必要があります。

## 5 新たな定員管理計画について

### (1) 基本的な考え方

本市はこれまでの職員数削減の取組により、他団体と比較しても一定の効率化が進んでいる状況にありますが、今後も厳しい財政状況が続くことが見込まれることから、引き続き総人件費の抑制を基調とした定員管理に努める必要があります。

一方、地方分権の進展に伴う事務事業の増、人口減少及び定住促進等の対策、社会保障関連業務の増、広域行政や産業振興など、様々な行政課題に的確に対応する必要があり、市民サービスの低下を招くことがないよう、必要な職員数を確保していくことが求められます。

また、今後さらなる人口減少が予測される中では、人口の変動も踏まえた職員数の管理が必要となります。

### (2) 定員管理の方針

#### ①期間の設定

計画期間については、定年延長など今後の制度改正の動向を見極める必要があることから、中期的な取組として、平成31年4月1日から平成35年4月1日までとします。

#### ②目標値の設定

目標とする職員数については、国が示す指標を用いて標準的な職員数を算出し、その数を超えない範囲内で定員管理を行っていくこととします。

また、将来人口の推計を踏まえた算出を行います。

#### ③再任用職員について

公的年金支給年齢の段階的引き上げにより、今後、再任用職員の増が見込まれるとともに、国で検討されている定年延長の動向も見据え、再任用職員も定員管理計画の職員数に含めることとします。

### (3) 目標職員数の算出

#### ①定員回帰指標と将来人口

本市は合併で広大な面積となっており、各地域に総合支所を設置している現状から、自治体の人口及び面積を算定要素とする「定員回帰指標」の手法をベースに算出することとします。

なお、年度毎の人口は、「鹿屋市人口ビジョン」における将来の人口推計を基に算出します。

【定員回帰指標による試算】

年度	人口推計 ※1	面積	普通会計職員数※2 (一組 121 人含む)	普通会計職員数 (一組除く)	全体職員数※3 (一組除く・企業会計含む)
平成 31 年度	102,022	448.15	856	735	813
平成 32 年度	101,733	448.15	854	733	811
平成 33 年度	101,414	448.15	852	731	809
平成 34 年度	101,095	448.15	850	729	807
平成 35 年度	100,776	448.15	848	727	805

※1:人口推計は「鹿屋市人口ビジョン」における5年ごとの人口目標を各年度に案分したもの

※2:一部事務組合等の職員数は一定の121人とする。(各組合の職員数を構成市町の負担金で案分し算出)

※3:全職員数は一組を除く普通会計の職員数に公営企業会計の職員数78人を合算したもの

②各指標を踏まえた目標値

類似団体比較による職員数と定員回帰指標との比較による平均値は33人不足となることから、上記①の定員回帰指標で算出した値との差(6人)を調整し、各年度の目標値とします。

(ア) 各指標の比較

区分	試算内容		比較内容	平均値
類似団体比較	人口1万人当たり職員数	鹿屋市 67.18人(不足2.5人) 類団平均 69.74人	本市人口数換算で <b>26人不足</b>	33人 不足
定員回帰指標	職員数(普通会計+企業会計)	鹿屋市 774人(不足39人) 指標試算値 813人	人口及び面積を要素とした指標で <b>39人不足</b>	

(イ) 各年度の目標値

区分	H31年度	H32年度	H33年度	H34年度	H35年度	備考
試算値	813人	811人	809人	807人	805人	
目標値	<b>807人</b>	<b>805人</b>	<b>803人</b>	<b>801人</b>	<b>799人</b>	試算値-6人

### ③再任用職員の見込み

再任用職員の見込数については、年金支給開始年度が年次的に延びていることや、国による定年延長の検討の動向を踏まえると、今後希望者が増えてくるものと考えられることから、定年退職者の8割で見込みます。(過去5年間の平均67.2%)

また、勤務時間5分の4の短時間勤務職員が多いことから、見込数に0.8を乗じた人数を常勤換算した職員数とします。

#### 【再任用職員数シミュレーション】

	再任用職員数の見込み	常勤換算合計数
H31年度	(30)	(24)
H32年度	48	38
H33年度	60	48
H34年度	54	44
H35年度	83	67

※再任用職員数は前年度退職者数の8割を見込む。(平成31年度は実数)

※再任用職員数に0.8を乗じた人数を常勤換算した職員数とする。

※各年度の再任用職員は、年金支給開始年度まで継続する。

### (4) 年度別職員数の見込み

指標を基に算出した目標値と、今後の再任用職員の見込みを踏まえ、年度別の職員数の見込みは下表のとおりとします。なお、次の点に留意した定員管理を行います。

- 各年度の指標による職員数を上回らない範囲内での定員管理を行う。
- 新規採用については、年齢構成の平準化のため定期的を実施する。なお、採用数は各年度の退職者数、再任用職員数、事務事業の見直し、新たな行政需要などを踏まえ、年度ごとに決定する。
- 定年延長など、人事制度の動向を踏まえ、必要に応じて計画を見直す。

#### 【年度別職員数の見込み】

(単位:人)

区 分	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度	H34年度	H35年度
一般職員数(フルタイム職員)	(779)	(773)	767	755	757	732
再任用職員数(4/5換算)	(19)	(24)	38	48	44	67
4月1日職員数 ※指標による上限	(798人)	(797人) 807人	805人	803人	801人	799人

※平成30年度及び平成31年度の( )内は実数。なお実数中、再任用職員でフルタイムの場合は一般職員としてカウントする。

## 6 目標達成のための方策

### (1) 事務事業の見直し及び業務改革による行政事務の効率化

- ・ 事務事業については、常に見直しを行い、スクラップ・アンド・ビルドによる整理・簡素化を進めます。また、RPAなどICT技術の積極的な活用により業務内容や処理方法の改善・効率化を推進し、生産性の向上を図ります。
- ・ 指定管理者制度やPFI手法の活用を含む民間委託等を実施することにより住民サービスの維持・向上や行政コストの効率化が見込まれる事務事業については、受託者等の管理・監督を徹底しながら積極的に推進します。

### (2) 職員の能力開発及び資質の向上

- ・ 職員研修の充実、人事評価の活用、適材適所の人事配置などを通じて、職員一人一人の能力開発と資質の向上を図り、少数精鋭の組織体制を確立します。
- ・ 業務の高度化及び専門化に対応するための専任職の育成を図ります。なお、技師についてもその必要性を見極めるとともに、年齢構成を勘案し、計画的な採用を行います。また、行政需要への対応及び組織活性化のため、民間企業経験者など、多様な人材を確保します。

### (3) 組織体制の構築及び職員の適正配置・協力体制の強化

- ・ より効率的かつ効果的な行財政運営を行う組織体制を構築していくため、組織の見直し及び事務分掌について不断の検討を行います。
- ・ 重要施策や行政需要の高い業務に対し、人員を重点配置するなど、メリハリのあたる職員配置を行います。
- ・ 事務の繁忙状況等に応じて部課相互間あるいは課内で柔軟かつ迅速に応援・協力を行うため、現行のスタッフ制や正副担当制などの強化拡充を進めます。  
また、ジョブローテーションによる異動周期等を見直し、組織の活性化を図るとともに、幅広い業務経験を持つ職員を育成し、行政運営の能率向上を図ります。

### (4) 多様な任用形態職員の活用

- ・ 再任用職員や任期付職員、会計年度任用職員など職員の任用形態が多様化し、幅広い人材を活用できる状況であることから、現在、正規職員が担っている業務を「公権力行使や企画立案等に係る業務」、「幅広い経験や高度な専門知識を要する業務」、「民間委託等に適さない定型的業務」などに整理・分類し、業務内容等に応じて正規職員と他の任用形態職員との役割分担を行うなど、効率的な業務執行体制を整備します。

## 7 臨時・非常勤職員数の管理について

臨時・非常勤職員の数、平成18年の合併後、業務委託や指定管理者の導入など、事務事業の見直しにより段階的に削減し、一時期は合併後の削減累計数が100人以上となるなど、減員傾向で推移していましたが、その後、職員数の削減が進んだことに加え、福祉分野を中心とする新制度導入や権限移譲等による業務が増大したことから、その補助的業務や専門的業務を臨時・非常勤職員で対応してきており、その数が増加傾向に転じている状況にあります。

平成32年度からはこれまでの臨時・非常勤職員は、新たに導入される「会計年度任用職員」制度に移行されることから、これまでの業務内容や勤務実態を踏まえ、正規職員との役割分担のもと、会計年度任用職員が担うべき業務を精査した上で、その必要性を見極めながら、別途、会計年度任用職員の定数を管理していきます。

### 【臨時・非常勤職員数の推移】

区分	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
臨時・非常勤合計	556	586	505	500	473	454	467	479	503	530	558	557	556
嘱託職員	317	324	274	285	271	261	273	281	291	309	261	256	257
事務補助員	230	244	205	189	166	155	153	156	170	172	175	173	174
非常勤職員	9	18	26	26	36	38	41	42	42	49	122	128	125