

# 鹿屋市定員管理計画

平成 27 年 3 月  
鹿 屋 市

## 1 趣旨

本市はこれまで、少子・高齢化の進行等による扶助費の増大や地域経済の低迷等による税収減など、厳しい財政状況の中で、健全な行財政運営を進めるため、平成18年に策定した「鹿屋市定員適正化計画」に基づいて職員定数削減の取組を行い、計画目標値を達成しました。

しかしながら、依然として本市を取り巻く状況は厳しいため、引き続き、人件費の抑制をはじめとした行財政改革に取り組んでいく必要があります。

そこで、さらに効率的かつ効果的な行政運営を推進するため、平成27年3月に策定した「鹿屋市新行財政改革プラン」の方針に基づき、簡素で効率的な行政組織の整備に資するため、新たな定員管理計画を策定するものです。

## 2 これまでの取組状況

### (1) 職員数の目標と実績

平成18年策定の「鹿屋市定員適正化計画」（第1次計画・第2次計画）に基づき、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などに取り組み、年度ごとに掲げた目標職員数を達成し、着実な定員の適正化を図りました。

### ① これまでの主な取組

区分	職員数	主な取組(平成26年度現在)
第1次定員適正化計画 H19～H22	H18.1時点 1,067人 ↓ 計画 920(△147) 実績 908(△159)	① 組織機構の見直し 本庁・支所の課数 【H18】66→【H26】45 (△21) ② 指定管理者制度の導入 施設数 179(対象施設総数の54.2%) ③ 民間委託の推進等 ・下水処理センター業務、水道管修繕業務、学校給食業務の民間委託 ・市立保育所、市立寿光園の民間譲渡 など ④ 事務の合理化 ・支所事務の本庁集約、サービスコーナーの廃止 ・複数課の庶務事務の統合 ⑤ 事務事業の縮小・廃止 ・下水道事業の縮小 ・事務事業仕分け作業による事務事業の整理 など ⑥ 技能労務職の退職不補充、臨時職員の活用 など
第2次定員適正化計画 H23～H26	H22.4時点 908人 ↓ 計画 828(△80) 実績 828(△80)	

### ② 年度ごとの職員数の推移

(単位：人)

区分	合併時	第1次計画(4年間で147人以上削減)				第2次計画(4年間で80人以上削減)			
	H18.1.1	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

### 3 職員数の現状

#### (1) 部門別職員数の推移

本市の平成 26 年度当初における部門別職員数は、一般行政部門 589 人、特別行政部門 147 人、公営企業等会計部門（水道事業、下水道事業、国民健康保険事業及び介護保険事業）83 人となっています。

なお、平成 22 年度から 26 年度までの職員数の推移は次のとおりです。

#### 【部門別職員数の推移】

単位：人

部 門		区 分	職 員 数（各年 4 月 1 日現在）				
			平成 26 年	平成 25 年	平成 24 年	平成 23 年	平成 22 年
普通 会計	一般行政部門	議 会	8	8	8	8	8
		総 務	196	199	193	187	185
		税 務	60	60	63	60	60
		民 生	68	66	65	65	67
		衛 生	57	59	60	62	65
		労 働	3	3	3	3	4
		農林水産	105	104	108	103	103
		商 工	23	22	22	28	26
		土 木	69	70	71	76	79
		小 計	589	591	593	592	597
	特別行政部門	教 育	147	154	159	192	209
普通会計 計		736	745	752	784	806	
公 営 企 業 等 会 計	公営企業等 会計部門	水 道	40	41	41	43	43
		下 水 道	12	13	13	14	14
		そ の 他	31	30	31	31	31
		小 計	83	84	85	88	88
合 計		819	829	837	872	894	

（※臨時的任用の教諭 9 人は含まれていない）

#### (2) 職員の年齢構成及び年度別退職予定者の状況（平成 26 年 4 月 1 日現在）

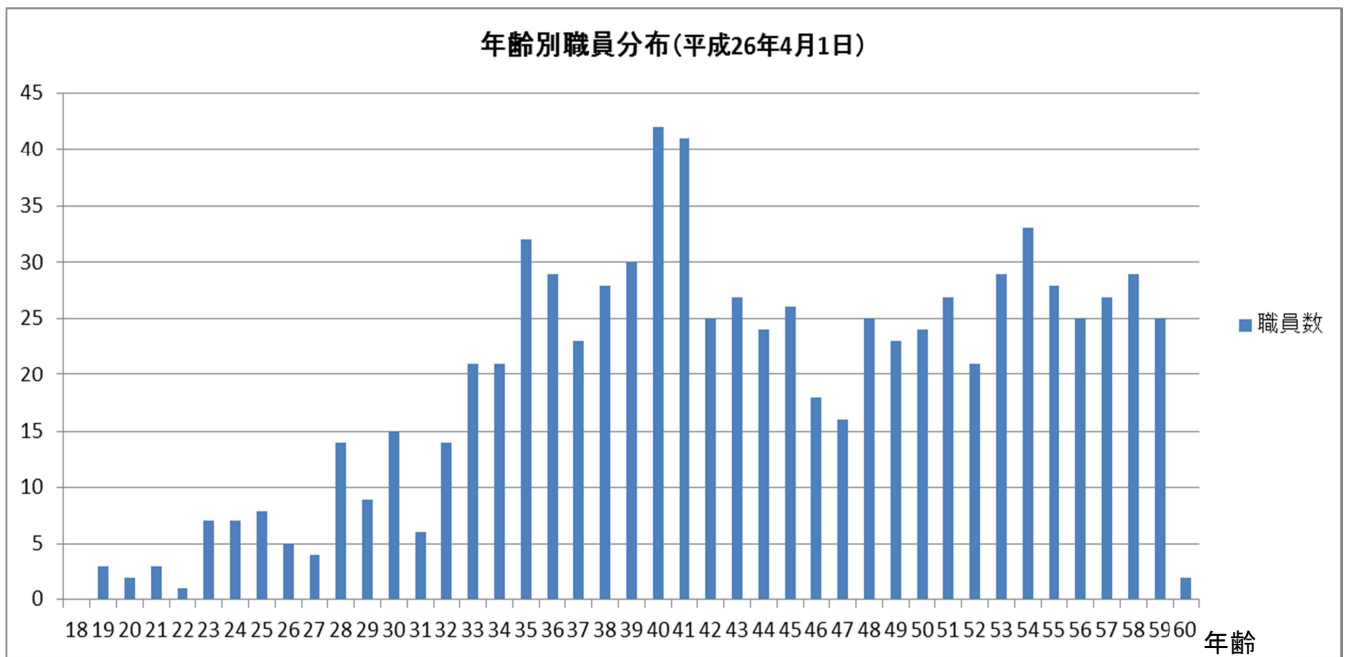
本市職員の年齢別の分布を見た場合、30 歳代後半から 40 歳までと 50 代の職員数が多く、30 歳以下及び 40 代半ばが少ない構成となっており、特に 30 歳前後より下は他の年代に比べ職員数が少ない状況であり、年齢構成にばらつきが見られます。

##### ①年齢層別職員数

年齢層	～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	計
職員数	38	47	94	152	143	106	138	108	819
構成比	3.8%	5.7%	11.5%	18.6%	17.5%	12.9%	16.8%	13.2%	

※女子高の臨時的任用教諭 9 名は含まない。

## ②年齢別職員分布



## ③年度別退職予定者の状況

H26年度 (H27.3.31)	H27年度 (H28.3.31)	H28年度 (H29.3.31)	H29年度 (H30.3.31)	H30年度 (H31.3.31)	H31年度 (H32.3.31)	H32年度 (H33.3.31)	H33年度 (H34.3.31)
41	25	25	24	28	31	27	21

※平成26年度は早期退職、普通退職等含む。平成27年度以降は定年退職者

## 4 他団体との比較

### (1) 定員管理調査区分(類似団体Ⅲ-1)による比較

#### ①部門別職員数の類似団体比較

- 毎年4月1日を基準日として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)に区分された市の普通会計の各部門の職員数を比較すると、以下のような状況となっています。

《各部門の主な超過の要因》

- ①総務部門・・・総合支所の地域政策課、市民生活課の設置
- ②税務部門・・・総合支所の地域政策課内に税務担当の係を設置
- ③農林水産部門・・・総合支所産業建設課の設置、基幹産業としての重点化
- ④教育部門・・・女子高、看護専門学校の設置

## 【部門別職員数の類似団体比較】

(各年4月1日現在) 単位：人

部 門		区 分	職 員 数		H26 増減数	類団比較 (H25)	
			平成 26 年	平成 25 年		修正値により算出した職員数	超過数
普通 会計	一般行政部門	議 会	8	8	0	7	1
		総 務	1 9 6	1 9 9	▲ 3	1 2 8	7 1
		税 務	6 0	6 0	0	4 2	1 8
		民 生	6 8	6 6	2	6 4	2
		衛 生	5 7	5 9	▲ 2	5 4	5
		労 働	3	3	0	2	1
		農林水産	1 0 5	1 0 4	1	2 8	7 6
		商 工	2 3	2 2	1	1 7	5
		土 木	6 9	7 0	▲ 1	6 9	1
	小 計	5 8 9	5 9 1	▲ 2	4 1 1	1 8 0	
	特別行政部門	教 育	1 4 7	1 5 4	▲ 7	1 2 6	2 7
普通会計 計			7 3 6	7 4 5	▲ 9	5 3 7	2 0 7
等 会計 公 営 企 業	公営企業等 会計部門	水 道	4 0	4 1	▲ 1		
		下 水 道	1 2	1 3	▲ 1		
		そ の 他	3 1	3 0	1		
		小 計	8 3	8 4	▲ 1		
合 計			8 1 9	8 2 9	▲ 10		

(※各年度の定員管理調査数から教育長を差し引いたもの。なお、臨時的任用の教諭9人は含まれていない)

### ②人口1万人当たりの職員数(普通会計)の比較

- 人口1万人当たりの職員数を比較すると、類似団体の64.34人に対し、本市が71.34人となっており、1万人当たり7人の超過となり、本市人口に換算すると、73人の超過となっています。

(平成25年4月1日現在)

区 分	普通会計職員数	人口1万人当たりの職員数(普通会計)	本市人口換算
鹿屋市	7 4 5 人	71.34 人 (類団比+7 人)	746 人 (73 人超過)
類似団体平均	5 3 7 人	64.34 人	673 人

### (2) 定員回帰指標から見た本市の状況分析

総務省が設置している地方公共団体定員管理研究会の「定員回帰指標」により、人口及び面積を主たる要素に平均的な職員数の状況を示す指標により比較しました。

「定員回帰指標」による一部事務組合を含む普通会計部門のあるべき職員数は870人と試算され、現状の鹿屋市の普通会計部門の職員数864人(一部事務組合119人含む)は6人不足しており、広大な面積を有する場合、一定数の職員が必要であることが考えられます。

※本市一部事務組合職員数 119 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した。

- ・大隅肝属消防組合 (187 人) : →108 人
- ・大隅肝属広域事務組合 (15 人) : →9 人
- ・肝属東部衛生処理組合 (3 人) : →1 人
- ・曾於北部衛生処理組合 (4 人) : →0 人
- ・鹿児島県後期高齢者広域連合 (26 人) : →1 人

区 分	普通会計部門職員数 (一部事務組合含む)	備 考
鹿屋市職員数	864人	うち一部事務組合119人
定員回帰指標試算値	870人	
超過数	△6人	

※平成 25 年 3 月公表「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 26 年 3 月 31 日住基人口 104,353 人、面積 : 448.33 k m<sup>2</sup>

◎参考

【1】類似団体別職員数

- ・定員管理の適正化を進める際の参考となる指標のひとつ。全国の市町村を人口と産業構造により、市については 16、町村については 15 に分類し、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

- ・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) 財政状況からの検討

- 鹿屋市の歳入の約 6 割は国・県などに依存しており、特に歳入総額の約 3 割を占める地方交付税の動向に左右されやすい脆弱な財政構造となっています。
- 中期財政見通しにおいては、合併算定替の終了や消費税率引上げに伴う歳入歳出への影響や社会保障関係経費の増加、今後計画されている大型事業などを見込み試算した場合、大幅な収支不足額が生じることとなっています。

このことから、制度の見直し、事業費の圧縮、人件費の抑制など更なる行財政改革に取り組み、歳入・歳出の見直しを行う必要があります。

## 5 新たな定員管理計画について

### (1) 基本的な考え方

今後も引き続き簡素で効率的な組織体制を維持しながら、市民サービスの維持・向上を図っていくことを基本とし、他団体との比較や定員回帰指標からの分析のほか、本市の財政状況を踏まえた上で、以下の3つの観点から取り組んでいくこととします。

- 合併算定替の終了など、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、類似団体比較、定員回帰指標を参考にした定員の現状分析を踏まえながら、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。
- 複雑・多様化する行政ニーズへの対応や高度な専門性の確保はもとより、広域行政や地域コミュニティの確立、産業振興など、今後の行政需要に的確に対応しうる一定の職員数を確保する。
- 将来にわたり安定的な行政組織を運営するため、年齢構成を考慮し、計画的な採用による年齢層の平準化を図る。

### (2) 定員管理の計画

#### ①期間の設定

計画期間については、平成26年度策定の「鹿屋市新行財政改革プラン」の推進期間を踏まえながら、今後の権限移譲や地方交付税の動向等、不確定な要素も勘案し、中期的な取組として、平成27年4月1日から平成30年4月1日までとします。

#### ②目標値の設定

- ・ 類似団体人口1万人当たり職員数及び定員回帰指標との比較による平均値(33.5人超過)程度を削減目標とし、**平成30年4月1日の定数目標を795人程度とします。**
- ・ 再任用職員の状況を考慮した上で、年齢構成の平準化のため、**各年度の採用数を20人程度とし、定期的な採用を行います。**なお、採用数については、各年度の退職者数、事務事業の見直し、新たな行政需要などを踏まえ、年度ごとに決定していきます。

#### 【各指標等における現状】

区分	試算内容	比較内容
類似団体比較	・人口1万人当たり職員数 鹿屋市 71.34人(超過7人) 類団平均 64.34人	本市人口数換算で <b>73人超過</b>
定員回帰指標	・普通会計職員数 鹿屋市 864人(不足6人) 指標試算値 870人	人口及び面積を要素とした指標では <b>6人不足</b>

## 【今後の職員数の見込み】

区 分	平 26 年度	平 27 年度	平 28 年度	平 29 年度	平 30 年度	備 考
前年度退職者数		△41 人	△25 人	△25 人	△24 人	退職者計 115 人
新規採用者数		24 人	20 人	19 人	19 人	採用者計 82 人
4 月 1 日職員数	828 人	811 人	806 人	800 人	795 人	H26 年度比△33 人

※平成 26 年度退職者は全ての退職見込数。平成 27 年度以降は定年退職者のみ

※平成 27 年度新規採用者はフルタイム再任用職員を含む。

## 6 目標達成のための方策

### (1) 事務事業の見直し

- ・ 庶務事務の集約・効率化、業務改善、情報ツールの活用等により、効率的な事務事業の執行を行います。なお、近隣自治体との共同事務など、広域による事務執行を推進します。

### (2) 行政需要に対応した組織体制の構築及び職員の適正配置

- ・ 本庁・総合支所のあり方や組織・事務分掌の検討など、不断の見直しにより、一層の効率的かつ効果的な行財政運営を図ります。
- ・ 全体として定員の抑制を図りつつ、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、メリハリのある職員配置に配慮します。

### (3) 更なる外部委託の推進

- ・ 行政サービスの質の維持・向上を考慮したうえで、民間事業者への委託が可能な業務については、業務委託、指定管理者制度、PFI、市民や市民団体等との協力など、最適な手法を見極め、民間委託や指定管理者制度活用の推進を図ります。

### (4) 多様な任用形態の活用

- ・ 豊富な知識、経験を有する再任用職員を適材適所に配置します。
- ・ 正規職員は公権力の行使や政策の企画立案などを担い、定型業務は臨時・非常勤職員を活用するなど、適切な役割分担のもと、多様な任用形態の有効活用を図りながら、正規職員の効率的な業務遂行を促進します。

### (5) 市民との協働の推進

- ・ 行政が担うべき役割と市民が担う役割とを明確にした上で、新たな公共の担い手として、市民との協働事業の活用の推進を図ります。

### (6) 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、行政需要に応じて、民間企業経験者など、多様な人材を確保します。
- ・ 退職する職員が永年の勤務を通じて蓄積した技術・知識・ノウハウを組織の財産として継承する取組を行い、職員のスキルアップを図ります。



## 7 その他の職員管理

### (1) 再任用職員

再任用職員は「雇用と年金の接続」の観点から、年金支給年度までの採用とし、職員定数削減への対応のため適材適所に配置します。なお、短時間勤務であるため当分の間は職員定数としてカウントしませんが、今後、再任用希望者数の状況を見極めながら、職員定数としての取り扱いを検討していくこととします。

### (2) 臨時職員

臨時職員（嘱託・事務補助）の数は、新市施行後、業務の見直しや指定管理者の導入などの取組により段階的に削減し、一時期 130 人以上の削減となるなど、減員傾向となっていたものの、近年、福祉分野を中心とする新たな制度の導入や、権限移譲などに係る業務の増大により、その補助的業務を臨時職員で対応しており、増加傾向に転じつつある状況にあります。

今後、職員定数削減を行うに当たり、正規職員との役割分担のもと、臨時職員の有効活用を行います。総人件費抑制の観点から、適正な数を保つこととし、年度ごとに事業内容等を踏まえ、その必要性を見極めながら、臨時職員の定数を管理していきます。