

いちき串木野市定員管理計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年2月
いちき串木野市

目 次

1	はじめに	1
2	これまでの定員適正化の取組	
(1)	第1次・第2次定員適正化計画	2
(2)	第3次定員適正化計画	2
3	職員数の状況	
(1)	類似団体との比較	4
(2)	定員回帰指標による比較	6
(3)	鹿児島県内他市との比較	7
(4)	本市職員数の推移	8
4	新たな定員管理計画	
(1)	基本的な考え方	9
(2)	計画の期間	9
(3)	目標職員数等	9
(4)	目標達成のための方策	11
5	その他	12
6	附属資料	13

1 はじめに

本市は、平成 17 年 10 月の合併による新市発足後、合併により増大した職員数の適正化を図ることが喫緊の課題であるとして、平成 18 年 11 月に「第一次行政改革大綱」及び「第 1 次定員適正化計画」を策定し、職員数の削減に取り組み、定員の適正化を進めてきました。

更なる効率的かつ効果的な行政運営を推進するため、その後、策定しました「第 2 次定員適正化計画」及び「第 3 次定員適正化計画」に基づき、職員数の削減に努め、職員数は合併時の 407 人から令和 2 年 4 月現在 332 人となり、15 年間で 75 人の職員を削減したところであります。

しかしながら、本市を取り巻く環境は、合併算定替による普通交付税の特例措置終了や人口減少に伴う市税の減少などにより、本市の財政状況は今後一層厳しさを増すものと見込まれています。

また、本格的な人口減少社会に突入する中で、社会経済情勢や多様化する市民ニーズを的確に捉えながら、急速な少子高齢化や地方創生への取組など様々な行政課題に適切に対応するため、中長期的な視点で職員数を管理し、行政運営を進めていくことが必要であります。

このような状況に対応するため、経営型行政運営を基本理念とする「第四次行政改革大綱」に基づき、令和 3 年度を初年度とする「いちき串木野市定員管理計画」を新たに策定します。

2 これまでの定員適正化の取組

(1) 第1次・第2次定員適正化計画

平成 18 年 11 月策定の「第1次定員適正化計画」及び平成 23 年 3 月策定の「第2次定員適正化計画」では、平成 18 年度から平成 27 年度までを計画期間とし、新規採用職員の抑制や組織機構の見直しなどに取り組み、合併時の職員数 407 人から 63 人削減し、平成 27 年 4 月の職員数は 344 人となりました。

《年度別職員数の推移》

(単位：人)

区 分	17 年	18 年	19 年	20 年	21 年	22 年	23 年	24 年	25 年	26 年	27 年
計 画	—	407	398	386	375	367	358	349	340	331	323
実 績	407	407	393	381	368	363	358	353	347	346	344
対前年度	—	0	△14	△12	△13	△5	△5	△5	△6	△1	△2
対合併時	—	0	△14	△26	△39	△44	△49	△54	△60	△61	△63

※各年度の職員数は 4 月 1 日現在。

(2) 第3次定員適正化計画

① 定員適正化計画

平成 28 年 3 月に策定しました「第3次定員適正化計画」では、再任用制度の本格運用や職員の年齢構成のバランスを踏まえた職員採用などを勘案しながら、職員 1 人当たり人口を概ね 80 人以上とすることを基本とした上で、平成 27 年度の職員数 344 人から 5 年間で 7 人削減し、令和 2 年度の職員数を 337 人とすることを目標に掲げ、定員適正化を進めてきました。

《第3次定員適正化計画》

(単位：人)

区 分	28 年度	29 年度	30 年度	元年度	2 年度
前年度職員数 (4/1)	344	347	350	343	334
(うち再任用職員)	(2)	(10)	(22)	(21)	(23)
前年度退職者数 (3/31)	16	12	19	26	9
(うち再任用職員)	(2)		(10)	(12)	
当該年度採用者数 (4/1)	19	15	12	17	12
(うち再任用職員)	(10)	(12)	(9)	(14)	(9)
当該年度職員数 (4/1)	347	350	343	334	337
(うち再任用職員)	(10)	(22)	(21)	(23)	(32)
対前年度増減	3	3	△7	△9	3
対 27 年度増減	3	6	△1	△10	△7
職員 1 人当たり人口 (再任用 0.8 換算)	84.1	83.0	83.5	85.0	83.5
社人研推計人口	29,000	28,700	28,300	28,000	27,600

② 年度別職員数の推移

職員数の適正化を進めるに当たっては、民間移管、事務事業の見直しなどにより業務量を縮減しつつ、再任用職員の短時間勤務、組織機構の見直しなどに取り組んできました。

また、同時に職員の年齢構成のバランスを保ち、将来の本市を支える人材の確保のため、職員の新規採用を計画的に進めてきました。

その結果、令和２年度までに７人削減する目標を上回る１２人の削減、職員１人当たりの人口も８０人以上となり、計画目標を概ね達成しました。

これまでの定員適正化の取組により、合併時の職員数４０７人から１５年間で７５人削減し、令和２年４月の職員数は３３２人となりました。

《年度別職員数の推移》

(単位：人)

区 分	28 年度	29 年度	30 年度	元年度	２年度
前年度職員数 (4/1)	344	341	342	338	334
(うち再任用職員)	(2)	(7)	(15)	(12)	(12)
前年度退職者数	18	15	24	24	18
(うち再任用職員)	(2)	(-)	(9)	(8)	(3)
当該年度採用者数(4/1)	15	16	20	20	16
(うち再任用職員)	(7)	(8)	(6)	(8)	(5)
当該年度職員数 (4/1)	341	342	338	334	332
(うち一般職員)	(334)	(327)	(326)	(322)	(318)
(うち再任用職員)	(7)	(15)	(12)	(12)	(14)
対前年度増減	△3	1	△4	△4	△2
対合併時増減	△66	△65	△69	△73	△75
職員１人当たり人口 (再任用短時間 0.8 換算)	85.1	83.7	83.5	83.4	82.7
県推計人口 (10/1)	28,902	28,361	28,032	27,644	27,245

3 職員数の状況

(1) 類似団体との比較

① 類似団体との職員数比較

毎年、総務省が実施しています「地方公共団体定員管理調査」において、人口と産業規模が本市と類似する団体（Ⅰ－３）と単純比較すると、本市の一般行政部門及び普通会計の職員数は、類似団体の平均を下回っています。

また、人口 1 万人当たりの職員数で比較すると、一般行政部門では類似団体より 4 人少ないですが、普通会計では 9 人多くなっています。

《類似団体（36 団体）の人口と職員数等の比較》

（単位：人）

都道府県	市	住 基 人 口 (H31. 1. 1)	一 般 行 政 部 門		普 通 会 計	
			職員数 (H31. 4. 1)	人口 1 万人当 たり職員数	職員数 (H31. 4. 1)	人口 1 万人当 たり職員数
秋田県	潟上市	32, 963	215	65	261	79
静岡県	下田市	21, 748	186	86	212	97
福井県	小浜市	29, 388	230	78	259	88
山口県	柳井市	32, 031	245	76	281	88
福岡県	嘉麻市	38, 371	304	79	361	94
福岡県	田川市	47, 998	333	69	386	80
福岡県	中間市	42, 065	221	53	308	73
佐賀県	小城市	45, 405	273	60	347	76
熊本県	宇土市	37, 345	188	50	234	63
熊本県	人吉市	32, 664	248	76	287	88
熊本県	水俣市	24, 705	218	88	253	102
鹿児島県	日置市	48, 711	268	55	423	87
鹿児島県	奄美市	43, 315	420	97	499	115
鹿児島県	いちき串木野市	28, 097	194	69	285	101
36 団 体 平 均		31, 622	231	73	293	92
比 較 増 減		△3, 525	△37	△4	△8	9

※1. 各市の人口、職員数（再任用短時間勤務職員は除く。）は、総務省が作成する類似団体別職員数の状況（平成 31 年 4 月 1 日現在）より引用。

※2. 「類型Ⅰ－３」は人口 5 万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次 90%以上かつⅢ次 65%以上の団体。

※3. 一般行政部門は議会、総務、税務、民生、衛生、農林水産、商工、土木の各部門の総称。

※4. 普通会計は個々の地方公共団体ごとに各会計の範囲が異なるため、財政比較や統一的な掌握のため決算統計上、統一的に用いられる会計。

※5. 個別記載の団体は九州及び鹿児島県の類似団体を記載し、その他の団体は人口または面積が同程度の団体を抜粋して記載。

② 類似団体との各部門別職員数比較

「地方公共団体定員管理調査」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)で類似団体と比較すると、本市の職員数は、一般行政部門では類似団体の職員数 209 人より 15 人少ない 194 人、また、普通会計では類似団体の 305 人より 20 人少ない 285 人となっています。

≪部門別職員数の類似団体との比較≫

(単位：人)

区 分 部 門			職 員 数		類似団体との比較	
			R 2 年 (R2. 4. 1)	H31 年 (H31. 4. 1) (A)	(平均値) 試算職員数 (C)	超過数 (対 H31) (A)－(C)
普 通 会 計	一 般 行 政 部 門	議 会	5	5	4	1
		総 務	61	61	63	△2
		税 務	19	18	15	3
		民 生	31	33	48	△15
		衛 生	18	19	28	△9
		労 働	1	0	0	0
		農林水産	20	22	17	5
		商 工	14	12	10	2
		土 木	24	24	24	0
		小 計	193	194	209	△15
	特 別	教 育	44	43	42	1
		消 防	48	48	54	△6
		小 計	92	91	96	△5
		合 計	285	285	305	△20
公 等 営 会 企 計 業	水 道	8	8			
	下 水 道	4	5			
	そ の 他	21	23			
	小 計	33	36			
総 計		318	321			
再 任 用(短時間)等		14	13			
総 職 員		332	334			

【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(再任用短時間勤務職員は除く。)を算出し、指数化することで各市町村の職員数と比較することができる指標。

(2) 定員回帰指標による比較

それぞれの団体の人口と面積を用いて、一部事務組合における共同処理の業務を加えた一般行政部門、普通会計の平均的な職員数を「定員回帰指標」により比較しました。

一般行政部門では、定員回帰指標の試算職員数 195 人に対し、本市の職員数は 201 人であり、6 人多くなっており、また、普通会計でも、試算職員数 275 人に対し、本市の職員数は 292 人であり、17 人多くなっています。

人口と面積を用いた定員回帰指標で比較すると、本市の職員数は一般市の平均的な職員数よりも多いことになります。

《定員回帰指標による比較》

(単位：人)

区 分	一 般 行 政 部 門		普 通 会 計	
	いちき串木野市 (単体)	一部事務組合 を含む	いちき串木野市 (単体)	一部事務組合 を含む
職員数(H31)	194	201	285	292
定員回帰指標	—	195	—	275
比較増減	—	6	—	17

※再任用短時間勤務職員は除く。

○定員回帰指標算定式 (区分：一般市)

・ 試算職員数： $\text{人口(千人)} \times \text{人口係数(A)} + \text{面積(km}^2\text{)} \times \text{面積係数(B)} + \text{一定値(C)}$

(A)：人口千人当たりの係数 (一般行政部門：4.0 普通会計：5.7)

(B)：面積1 km²当たりの係数 (一般行政部門：0.22 普通会計：0.33)

(C)：人口区分毎の一定値 (一般行政部門：60 普通会計：80)

・本市の人口：27,644 (県推計人口 平成31年10月) ・面積：112.29 km²



一般行政部門職員数：195人 普通会計職員数：275人

○本市の一部事務組合の職員数：7人

本市が加入している一部事務組合等の職員数を構成市町村の負担金構成比で算出

- ・いちき串木野市・日置市衛生処理組合：6人 (職員数13人(うち再任用短時間職員3名))
- ・鹿児島県後期高齢者医療広域連合：1人 (職員数26人)

【定員回帰指標】

総務省が定員適正化の参考資料として、「類似団体別職員数」などに加えて、平成20年度から新たな指標として「定員回帰指標」を示しています。

当該指標は、「類似団体別職員数」の区分と同様に、全国の市町村を人口規模で区分し、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単純比較するための参考指標となります。

(3) 鹿児島県内他市との比較

消防部門等の職員を除いた一般行政部門で比較すると、職員1人当たり人口は、県内19市平均と同じ145人であり、県内19市中8番目の順位となっています。

なお、鹿児島市を除く18市平均は141人となり、本市は平均を4人上回っています。

《鹿児島県内19市 職員1人当たり人口等の比較》

(単位：人)

団 体 名	住基人口 (H31. 1. 1)	一 般 行 政 部 門			普 通 会 計	
		職員数 (H31. 4. 1)	職員1人 当たり人口	順 位	職員数 (H31. 4. 1)	職員1人 当たり人口
鹿児島市	604,631	2,688	225	1	3,749	161
鹿屋市	103,665	563	184	3	691	150
枕崎市	21,447	169	127	12	244	88
阿久根市	20,590	165	125	13	187	110
出水市	53,671	355	151	7	552	97
指宿市	41,003	310	132	10	396	104
西之表市	15,437	144	107	18	167	92
垂水市	14,885	132	113	16	205	73
薩摩川内市	95,485	625	153	6	903	106
○日置市	48,711	268	182	5	423	115
曾於市	36,207	281	129	11	320	113
霧島市	125,824	684	184	3	1,035	122
いちき串木野市	28,097	194	145	8	285	99
南さつま市	34,387	307	112	17	442	78
志布志市	31,507	254	124	14	292	108
○奄美市	43,315	420	103	19	499	87
南九州市	35,417	301	118	15	366	97
伊佐市	26,147	192	136	9	231	113
姶良市	77,411	375	206	2	545	142
19市平均	76,728	444	145	—	607	108
鹿児島市を除く平均	47,400	319	141	—	432	105

※1. 各市の人口、職員数（再任用短時間勤務職員は除く。）は、総務省が作成する類似団体別職員数の状況（平成31年4月1日現在）より引用。

※2. ○印は本市と同じ類似団体。

（４）本市職員数の推移

平成 17 年 10 月の新市発足後、全会計、一般行政部門及び普通会計の職員数は、これまでの定員適正化の取組により、減少してきていますが、再任用職員制度の導入及び新たな行政需要への対応に加え、急速な人口減少などにより、職員 1 人当たりの人口は、平成 25 年をピークに下ってきています。

《一般行政部門と普通会計等の職員数の推移》

（単位：人）

区 分	国勢調査 県推計人口 (10/1)	全 会 計		一般行政部門		普 通 会 計	
		職員数 (4/1)	職員 1 人 当たり人口	職員数 (4/1)	職員 1 人 当たり人口	職員数 (4/1)	職員 1 人 当たり人口
平成 18 年	32,619	407	80.1	247	132	366	89
19 年	32,177	393	81.9	236	136	353	91
20 年	31,697	381	83.2	227	140	345	92
21 年	31,373	368	85.3	218	144	333	94
22 年	31,144	363	85.8	215	145	322	97
23 年	30,755	358	85.9	209	147	316	97
24 年	30,532	353	86.5	206	148	311	98
25 年	30,211	347	87.1	204	148	306	99
26 年	29,788	346	86.1	205	145	308	97
27 年	29,282	344	85.1	204	144	305	96
28 年	28,902	341	85.1	197	147	296	98
29 年	28,361	342	83.7	195	145	291	97
30 年	28,032	338	83.5	195	144	288	97
31 年	27,644	334	83.4	194	142	285	97
令和 2 年	27,245	332	82.7	193	141	285	96

※1. 全会計の職員数は、普通会計の職員数に公営企業等会計（水道・国保など）に属する職員と再任用短時間勤務職員を加えた職員数。

※2. 全会計の職員 1 人当たりの人口の算出にあたり、再任用短時間勤務職員は、0.8 を乗じて常勤換算した職員数を用いて算出。

4 新たな定員管理計画

(1) 基本的な考え方

これまでの定員適正化の取組により、一定の効率化が進んでいる状況にありますが、今後、これまで以上に厳しい財政状況が見込まれる中、中長期的な視点で職員数を適正に管理する必要があります。

一方、社会経済情勢や多様化する市民ニーズを的確に捉えながら、急速な少子高齢化や地方創生への取組など様々な行政課題に適切に対応するため、簡素で効率的な組織を整備し、最少の経費で最大の効果を上げられるよう、本格的な人口減少社会に対応した行政運営を推進していくことが重要であります。

このような状況の中、将来の定年延長制度を考慮しながら、人口規模に見合うよう再任用職員を含めた職員数は、職員1人当たりの人口を概ね80人以上とすることを基本とした上で、会計年度任用職員など多様な勤務体系の職員を含めた定員管理を行い、総人件費の抑制に努めます。

(2) 計画の期間

本計画の期間は、第四次行政改革大綱の計画期間と同じ、令和3年度から7年度までの5年間とします。

(3) 目標職員数等

① 再任用職員数の見込み

再任用職員は、年金支給開始年度の段階的な引上げや令和4年度から開始予定の定年延長制度により、令和2年度の14人から令和7年度以降は50人を超えることが見込まれます。

《再任用職員の見込み》

(単位:人)

区 分	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
再任用職員	14	21	24	36	45	51
対2年度増減	—	7	10	22	31	37

※令和5年度以降の再任用職員には、定年延長制度の対象職員を含む。

② 会計年度任用職員の状況

令和2年度(12月1日時点)の会計年度任用職員は、244人であり、任用期間では、6か月以上の職員が228人となっています。

《会計年度任用職員の内訳》

(単位:人)

区 分	高度な資格・経験	資格・経験	一般の職種	計
職 員	36	66	142	244

※職員のうち、短期雇用職員(1ヶ月単位など)の人数は、12か月で1人として換算した人数。

③ 基本目標

本計画の基本目標は、令和 7 年度における再任用職員を含めた職員数を 322 人とし、会計年度任用職員を加えた総職員で定員管理を行います。

また、令和 4 年度に開始予定である定年延長制度を考慮しながら、再任用職員は短時間勤務を基本とした上で、新規職員の採用は年齢構成の平準化のため定期的に採用を行い、退職者数などを考慮しながら年度毎に決定します。

《定員管理計画 年度別職員数》

ア. 職員数の見込み（会計年度任用職員を除く）

（単位：人）

区 分	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度
前年度職員数（4/1）	332 (318)	330	328	331	330
（うち再任用職員）	(14)	(21)	(24)	(24)	(32)
（うち定年延長職員）				(12)	(13)
前年度退職者数	21	13		16	25
（うち定年・普通退職者）	(16)	(8)		(12)	(13)
（うち再任用職員）	(5)	(5)		(4)	(12)
当該年度採用者数（4/1）	19	11	3	15	17
（うち新規採用者）	(7)	(3)	(3)	(3)	(4)
（うち再任用職員）	(12)	(8)		(12)	(13)
当該年度職員数（4/1）	330	328	331	330	322
（うち一般職員）	(309)	(304)	(295)	(285)	(271)
（うち再任用職員）	(21)	(24)	(24)	(32)	(33)
（うち定年延長職員）			(12)	(13)	(18)
対前年度増減	△ 2	△ 2	3	△ 1	△ 8
対 2 年度増減	△ 2	△ 4	△ 1	△ 2	△ 10
職員 1 人当たり人口 （再任用短時間 0.8 換算）	82.3	81.7	79.7	79.2	80.0
人 口 推 計	26,845	26,445	26,045	25,645	25,245

※1. 定年延長職員数は、現時点の計画（令和 4 年度開始、2 年 1 歳ずつ段階的に引き上げ）で推計。

※2. 人口推計は県推計人口（27,245 人 令和 2 年 10 月）から、社人研の減少割合を見込んで推計。

イ. 会計年度任用職員数の見込み

(単位：人)

区 分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度
資格・経験を有する職員	102	96	70	70	69	71
一 般 の 職 種	142	143	127	123	115	115
合 計	244	239	197	193	184	186
対前年度増減	—	△5	△42	△4	△9	2
対2年度増減	—	△5	△47	△51	△60	△58

ウ. 総職員数の見込み（再掲）

(単位：人)

区 分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度
職 員 数	332	330	328	331	330	322
会計年度任用職員数	244	239	197	193	184	186
総 職 員 数	576	569	525	524	514	508
対前年度増減	—	△7	△44	△1	△10	△6
対2年度増減	—	△7	△51	△52	△62	△68

(4) 目標達成のための方策

① 事務事業の見直し及び事務の効率化の推進

最少の経費で最大の効果を得るため、事務事業の評価・検証を行い、計画的に見直しを行います。

また、AI や RPA などの ICT を積極的に活用し、事務事業の作業工程や所要時間を短縮し、事務の効率化を図るとともに、オンライン申請を活用した窓口申請の簡素化などに取り組み、事務量の縮減に努めます。

② 組織機構の見直し及び職員の適正配置

社会経済情勢の変化等による新たな行政課題をはじめ、高度化・多様化する市民ニーズに的確に対応し、より効率的かつ効果的な行政運営を行うため、組織機構の再編・整備や事務分掌の検討・見直しを行います。

また、重要施策や行政需要の高い業務に対し、人員の重点配置などを行うとともに、再任用職員や会計年度任用職員など任用形態が多様化していることを踏まえ、業務の内容や特性に応じた職員の適正配置を行います。

③ 事務事業の委託、施設の移譲などの推進

「民間で実施する方が効率的・効果的なものは民間に任せる」との視点に立ち、事務事業全般にわたり、民営化、民間委託、廃止等を検討し、業務量の縮減を図ります。

④ 人材育成及び人材確保

職員一人一人の意識改革、能力と資質の向上を図るために職員研修を充実するとともに、人事評価制度の見直しにより能力・実績に基づく人事管理を推進し、組織全体の士気高揚、公務能率の向上を図りながら、少数精鋭の組織体制を確立します。

また、業務の高度化・専門化に対応するために専任職の育成を図るとともに、職員の年齢構成のバランスを考慮しながら、将来のいちき串木野市を支える人材確保のため、新規職員の採用を計画的に進めます。

《目標達成のための方策による削減計画》

(単位：人)

区 分	職 員 (再任用職員を含む)	会計年度 任用職員	合 計
事務事業の見直し、 事務の効率化など	1	7	8
組織機構の見直し、 職員の適正配置など	2	8	10
事務事業の委託、 施設の移譲など	7	31	38
そ の 他	—	12	12
合 計	10	58	68

5 その他

この計画は、状況変化に応じて必要な見直しを行います。

6 附属資料

《年齢別、職種別職員数（令和2年4月1日現在）》

（単位：人、％）

区 分	一 般 職 員		消 防 職 員		合 計	
	人 数	比 率	人 数	比 率	人 数	比 率
60 歳以上	13	4.6	1	2.0	14	4.2
55 歳～59 歳	57	20.2	8	16.0	65	19.6
50 歳～54 歳	42	14.9	10	20.0	52	15.7
45 歳～49 歳	60	21.3	11	22.0	71	21.4
40 歳～44 歳	33	11.7	4	8.0	37	11.1
35 歳～39 歳	15	5.3	4	8.0	19	5.7
30 歳～35 歳	25	8.9	4	8.0	29	8.7
25 歳～29 歳	24	8.5	3	6.0	27	8.1
18 歳～24 歳	13	4.6	5	10.0	18	5.5
合 計	282	100.0	50	100.0	332	100.0

※会計年度任用職員を除く。

