

いちき串木野市第2次定員管理計画

(令和8年度～令和12年度)

【素案】

令和8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及び定員管理の取組	
(1) 職員数の状況	2
(2) 年齢別・男女別構成	3
3 職員数の状況	
(1) 類似団体との比較	5
(2) 定員回帰指標による比較	8
(3) 鹿児島県内他市との比較	9
4 新たな定員管理計画	
(1) 基本的な考え方	10
(2) 計画の期間	10
(3) 目標職員数等	10
(4) 目標達成のための方策	13
5 その他	14

1 はじめに

本市は、平成 17 年 10 月の合併により増加した職員数の削減を図るため、平成 18 年 11 月に「第 1 次行政改革大綱」及び「第 1 次定員適正化計画」を策定しました。その後も、第 2 次及び第 3 次定員適正化計画に基づき取り組んできた結果、令和 2 年度で目標職員数である 337 人以内を達成することができました。また、令和 3 年度からは「第 1 次定員管理計画」に基づき、会計年度任用職員を含めた定員管理に取り組んできたところであります。

このような状況にあって、令和 5 年度から定年が段階的に 65 歳に引き上げられ、また、急速な少子高齢化に伴う人口減少社会の進行や社会情勢の変化に伴う市民からの複雑・多岐にわたる要望、厳しさを増す財政状況、地方創生への対応など、行政を取り巻く環境は、これまで以上に速いスピードで変化を続けています。

このため、今後は、中長期的な観点で定員管理を行い、業務量に応じた適正な配置を行うなど、効率的かつ質の高い行政サービスを提供できるよう、行財政運営を進めていくことが求められています。さらには、新たな行政課題への対応、育児休業が取得しやすい職場づくりなど、限られた行政資源の中で、これらの変化に対応していくことが重要となります。

これまでには、合併時に増加した職員数を削減する定員適正化を主に進めてきましたが、削減ありきではなく、必要に応じた職員数を確保したうえで、持続可能な行政サービスを提供すること、行政課題に的確に対応できること、地域の実情を踏まえた多様な人材を育成し、活用すること等を踏まえ、令和 8 年度を初年度とする「第 2 次定員管理計画」を策定するものです。

2 これまでの定員適正化及び定員管理の取組

(1) 職員数の状況

本市の職員数は、平成 17 年 10 月の合併時の職員数 407 人（合併前の 1 市 1 町）であったものを、「定員適正化計画（第 1 次～第 3 次）」に基づき取り組んできた結果、75 人削減し、令和 2 年 4 月 1 日時点の職員数は 332 人となりました。

その後の「第 1 次定員管理計画」に基づく取り組みでは、目標値の 322 人には届きませんでしたが、令和 7 年 4 月 1 日の実績では、令和 2 年 4 月 1 日の職員数から 2 人減の 330 人となりました。

■職員数（正規職員）の推移

本市 計画 書	基準日	計画	実績	前年度退職者数		当該年度採用者		対前年度 増減数	削減累計
				定年	中途・普 通・他	新規	再任用 等		
第一 次 定 員 適 正 化	合併時	407	407						
	H18.4.1	407	407						
	H19.4.1	398	393	14	6	8	0	▲ 14	▲ 14
	H20.4.1	386	381	14	10	4	2	▲ 12	▲ 26
	H21.4.1	375	368	16	8	8	3	▲ 13	▲ 39
	H22.4.1	367	363	12	8	4	7	▲ 5	▲ 44
第二 次 定 員 適 正 化	H23.4.1	358	358	11	9	2	6	▲ 5	▲ 49
	H24.4.1	349	353	9	6	3	4	▲ 5	▲ 54
	H25.4.1	340	347	10	8	2	4	▲ 6	▲ 60
	H26.4.1	331	346	9	7	2	7	▲ 1	▲ 61
	H27.4.1	323	344	9	7	2	5	▲ 2	▲ 63
第三 次 定 員 適 正 化	H28.4.1	347	341	18	11	7	8	▲ 3	▲ 66
	H29.4.1	350	342	15	12	3	8	1	▲ 65
	H30.4.1	343	338	24	9	15	13	▲ 4	▲ 69
	H31.4.1	334	334	24	13	11	12	▲ 4	▲ 73
	R2.4.1	337	332	18	7	11	11	5	▲ 2
第一 次 定 員 管 理	R3.4.1	330	330	22	12	10	8	12	▲ 77
	R4.4.1	328	325	24	8	16	12	7	▲ 82
	R5.4.1	331	324	25	12	13	14	10	▲ 83
	R6.4.1	330	325	21	0	21	22	0	▲ 82
	R7.4.1	322	330	28	10	18	24	9	▲ 77

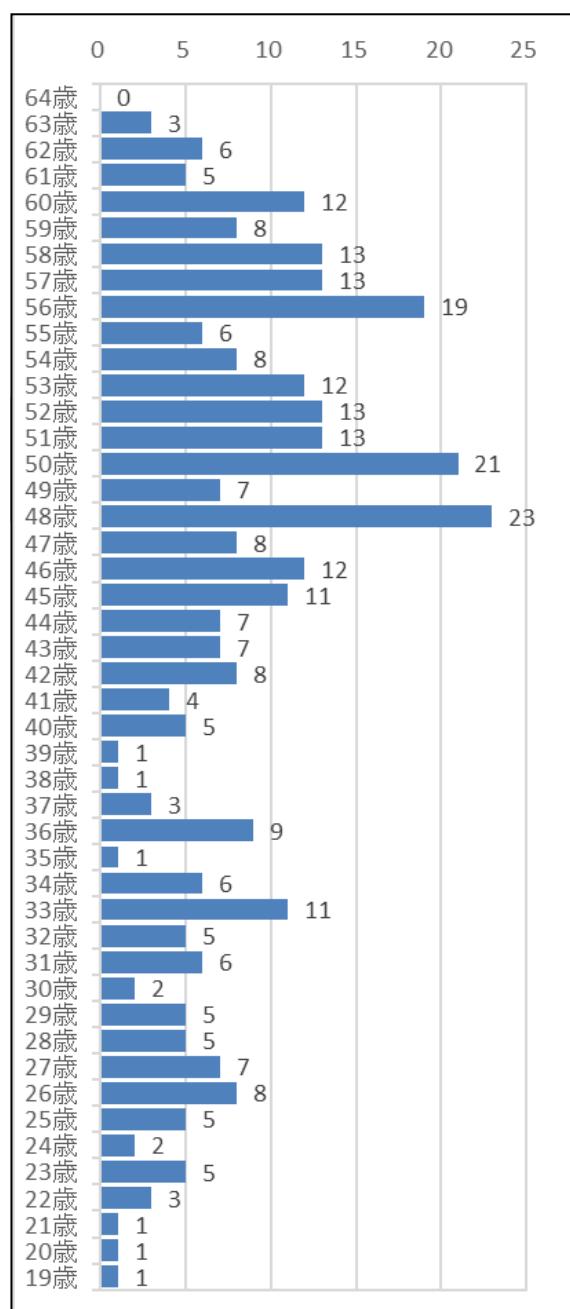
(2) 年齢別・男女別構成

①年齢別構成

合併以降、新規採用職員数を抑制したことにより生じていた職員年齢構成の不均衡化については、徐々に改善されています。第1次定員管理計画の策定時点と比較しますと、30歳以下の割合が21.5%（第1次策定時点：13.6%）、31歳～40歳の割合が18.8%（14.5%）になっており、40歳以下について、改善傾向が見られます。定年延長制度を踏まえ、引き続き、職員年齢構成バランスを考慮した採用を行う必要があります。

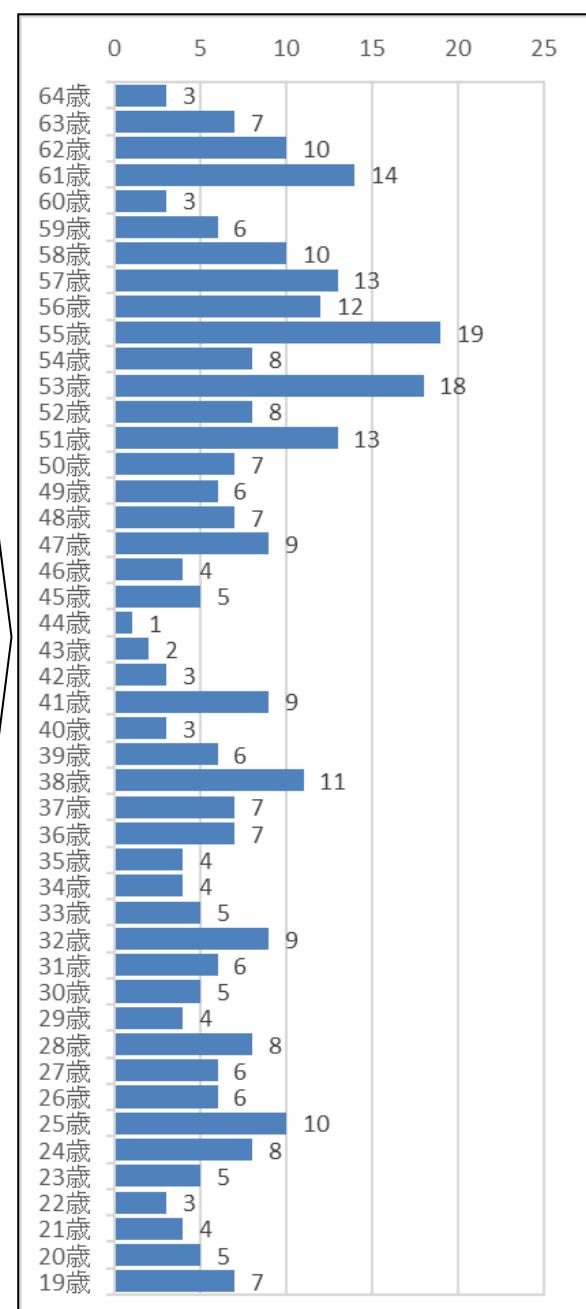
■年齢別構成（令和2年4月1日）

（合計）332人



■年齢別構成（令和7年4月1日）

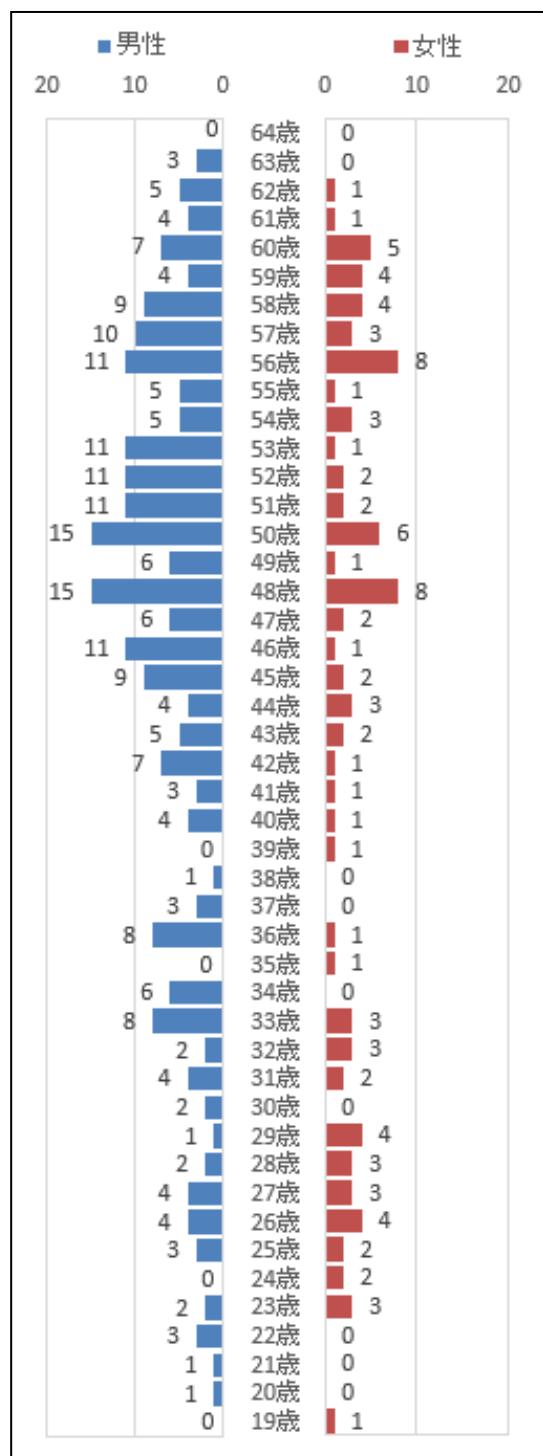
（合計）330人



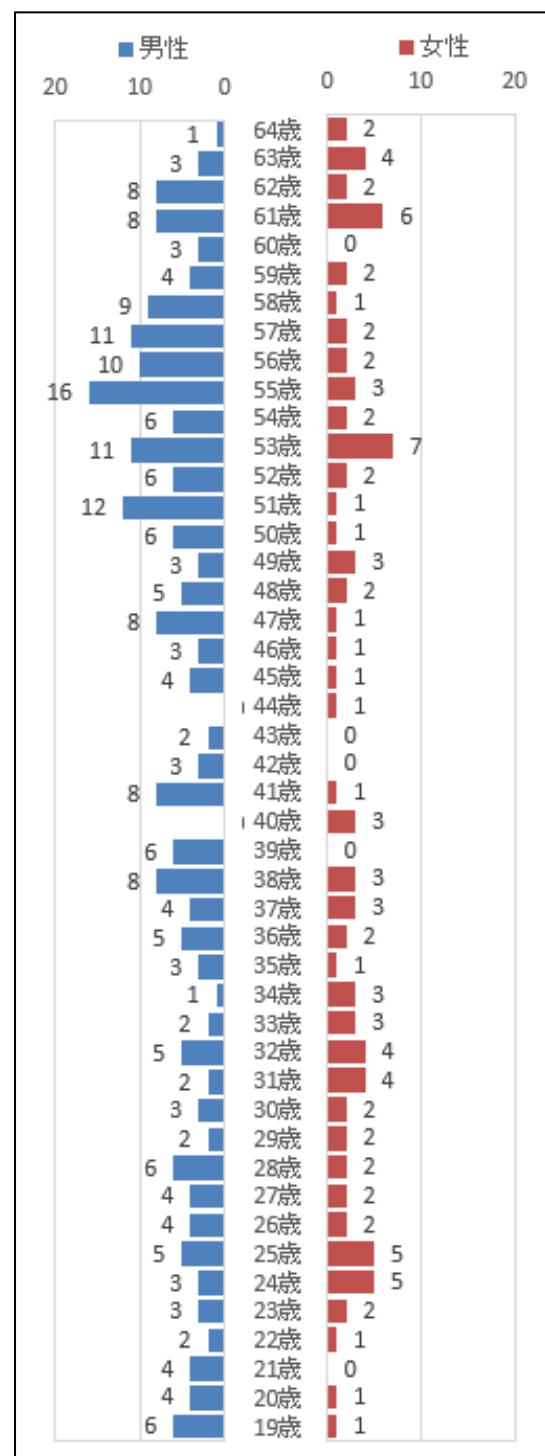
②男女別構成

また、「いちき串木野市次世代育成及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画（第4次計画）」に基づき、女性にとっても働きやすい職場づくりや管理的地位への女性職員の登用に取り組んできておりますが、各年度において新規採用者における女性割合は微増傾向にあるものの、男性に比較して女性が少ない状況は、依然変わっていません。

■男女別構成（令和2年4月1日）
(男性) 236人 (女性) 96人



■男女別構成（令和7年4月1日）
(男性) 233人 (女性) 97人



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1.93人少ないですが、普通会計では12.87人多くなっています。

«類似団体（57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 (R6.1.1)	一般行政部門		普通会計	
			職員数 (R6.4.1)	人口1万人当 たり職員数	職員数 (R6.4.1)	人口1万人当 たり職員数
秋田県	潟上市	31,624	234	73.99	263	83.16
福井県	小浜市	27,974	240	85.79	261	93.30
山口県	柳井市	29,683	248	83.55	284	95.68
福岡県	嘉麻市	34,929	289	82.74	360	103.07
福岡県	田川市	45,389	323	71.16	367	80.86
福岡県	中間市	39,458	236	59.81	322	81.61
福岡県	那珂川市	49,663	214	43.49	271	54.57
佐賀県	小城市	44,259	304	68.69	356	80.44
大分県	由布市	33,580	246	73.26	371	110.48
熊本県	人吉市	30,192	255	84.46	290	96.05
熊本県	水俣市	22,133	216	97.59	244	110.24
熊本県	荒尾市	49,641	324	65.27	353	71.11
鹿児島県	日置市	46,642	291	62.39	430	92.19
鹿児島県	奄美市	40,965	454	110.83	519	126.69
鹿児島県	いちき串木野市	26,167	189	72.28	275	105.17
57団体平均		33,691	250	74.21	311	92.30
比較増減		△7,524	△61	△1.93	△36	12.87

※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（令和6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 183 人より 6 人多い 189 人、また、普通会計では類似団体の 280 人より 5 人少ない 275 人となっています。

〔類似団体との各部門別職員数の比較〕

(単位：人)

区分 部門		職員数		類似団体との比較		
		R7年 (R7.4.1) (A)	R6年 (R6.4.1) (A)	(平均値) 試算職員数 (C)	超過数 (対R6) (A) - (C) = (D)	超過率 (%) (D) ÷ (A)
普通会計	一般行政部門	議会	5	5	3	2 40.0
		総務企画	64	61	61 0	0.0
		税務	20	18	15 3	16.7
		民生	35	34	34 0	0.0
		衛生	18	17	24 △7	▲41.2
		労働	1	0	0 0	0.0
		農林水産	20	19	15 4	21.1
		商工	19	19	10 9	47.4
		土木	18	16	21 △5	▲31.3
		小計	200	189	183 6	3.2
計別	特教・消防	教育	35	35	40 △5	▲14.3
		消防	51	51	57 △6	▲11.8
		小計	86	86	97 △11	▲12.8
合計		286	275	280 △5	△5 ▲1.8	
公営企業	水道	9	9			
	下水道	4	4			
	その他	22	21			
	小計	35	34			
総計		321	309			
再任用(短時間)等		9	16			
総職員		330	325			

【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。

《類似団体との各部門別職員数比較(詳細)》

議会部門

議会部門については、類似団体と比較して、2人(40%)増となっています。

税務部門

税務部門については、類似団体と比較して、3人(16.7%)増となっています。

衛生部門

衛生部門については、民間委託により、串木野環境センターの一部の運営管理や一般廃棄物管理型最終処分場の運営管理を行っており、類似団体と比較して、7人(41.2%)減となっています。なお、国保、介護、後期高齢の特別会計での配置職員については、公営企業等会計に分類されるため、類似団体との各部門別職員数比較の対象とはなっておりません。

農林水産部門

本市は漁港、港湾を有しており、また、基幹産業である遠洋マグロ漁業などの水産業と食品製造業、また、サワーポメロなどの特産品の振興に力をいれていることから、類似団体と比較して、4人(21.1%)増となっています。

商工部門

本市を代表する観光施設である薩摩藩英國留学生記念館をはじめとした観光拠点など、本市の魅力を市内外に発信し、また、ふるさと納税の返礼品に力をいれるため、シティセールス課を設置しているほか、企業誘致や本市の新たな基幹産業となる可能性を秘めた洋上風力発電に重点的に取り組むため、産業立地課を設置、また、公共交通の充実など、商工部門に職員を重点配置していることから、類似団体と比較して、9人(47.4%)増となっています。

土木部門

土木部門については、南九州西回り自動車道や土地区画整理事業など大型公共工事が完了したこともあり、類似団体と比較して、5人(31.3%)減となっています。

教育部門

教育部門については、類似団体と比較して、5人(14.3%)減となっています。

消防部門

消防部門については、類似団体と比較して、6人(11.8%)減となっています。

（2）定員回帰指標による比較

総務省は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っています。

この指標を用いて、一般行政部門、普通会計の平均的な職員数をそれぞれ比較したところ、一般行政部門では、指標の職員数188人に対し、本市の職員数は189人であり、1人多くなっており、また、普通会計でも、指標の職員数265人に対し、本市の職員数は275人であり、10人多くなっています。

「定員回帰指標」は、行政需要の変化や地域事情など、人口と面積以外の特殊事情は考慮されませんが、この指標で比較すると、本市の職員数は一般市の平均的な職員数よりもやや多いことになります。

《定員回帰指標による比較》 (単位：人)

	一般行政部門	普通会計
職員数(R6年度)	189	275
定員回帰指標	188	265
比較増減	1	10

※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：人口(千人) × 人口係数(A) + 面積(km²) × 面積係数(B) + 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1km²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：25,879 (住民基本台帳人口 令和6年4月) ・面積：112.30 km²



一般行政部門職員数：188人 普通会計職員数：265人

(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 市平均より 6 人多い 138 人であり、県内 19 市中 7 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 128 人となり、本市は平均を 10 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 (R6.1.1)	一般行政部門			普通会計	
		職員数 (R6.4.1)	職員 1 人 当たり人口	順位	職員数 (R6.4.1)	職員 1 人 当たり人口
鹿児島市	595,042	2,829	210	1	3,903	152
鹿屋市	99,654	571	175	4	694	144
枕崎市	19,235	180	107	15	247	78
阿久根市	18,538	172	108	13	197	94
出水市	51,783	381	136	8	556	93
指宿市	37,920	322	118	9	400	95
西之表市	14,296	150	95	17	170	84
垂水市	13,258	145	91	18	212	63
薩摩川内市	91,542	640	143	6	908	101
○日置市	46,642	291	160	5	430	108
曾於市	32,948	285	116	10	315	105
霧島市	123,979	686	181	3	1,030	120
いちき串木野市	26,167	189	138	7	275	95
南さつま市	31,720	311	102	16	432	73
志布志市	29,193	251	116	10	285	102
○奄美市	40,965	454	90	19	519	79
南九州市	32,079	296	108	13	345	93
伊佐市	23,345	206	113	12	240	97
姶良市	78,218	374	209	2	533	147
19 市 平均	74,028	460	132	—	615	101
鹿児島市を除く平均	45,082	328	128	—	433	98

※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（令和 6 年 4 月 1 日現在）より引用。

※2. ○印は本市と同じ類似団体。

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。今後、これまで以上に厳しい財政状況が見込まれる中、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、中長期的な観点で最少の経費で最大の効果を上げられるよう職員数を適正に管理する必要があります。

一方で、本市については、本市の魅力発信や人口減少対策、また、本市の将来を大きく左右する可能性がある洋上風力発電に特に力を入れていることから、必要な人員を確保し、適切に配置することが求められます。また、国も少子化対策や子育て支援、男女共同参画の促進のため、部分休業制度や育児短時間勤務など、短時間での働き方の制度を積極的に導入しており、これに対応するためには、必要な人員の確保に加え、柔軟な人員配置が重要となります。

このようなことを総合的に勘案し、正規職員に会計年度任用職員など多様な勤務体系及び多様な働き方の職員を含めた定員管理を行うとともに、人口減少社会に対応した簡素で効率的な組織づくりを目指します。

(2) 計画の期間

本計画の期間は、令和8年度から12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、令和9年度の29人をピークに、定年の段階的引上げ（令和13年度完了）に伴い、減少していくことが見込まれます。

《再任用職員の見込み》

（単位：人）

区分	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
再任用職員	19	17	29	22	15	2
対7年度増減	—	△2	10	3	△4	△17

② 会計年度任用職員の状況

令和7年度（4月1日時点）の会計年度任用職員は、235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	59	78	98	235

※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 12 年度における再任用職員を含めた職員数を 326 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、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	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
前年度職員数 (4/1)	330	333	331	329	328
（うち一般職員）	(311)	(316)	(302)	(307)	(313)
（うち再任用職員）	(19)	(17)	(29)	(22)	(15)
前年度退職者数	13	20	10	15	16
（うち定年退職者）	(0)	(15)	(0)	(3)	(0)
（うち定年以外退職者）	(13)	(5)	(10)	(12)	(16)
当該年度採用者数(4/1)	16	18	8	14	14
（うち新規採用者）	(16)	(3)	(8)	(11)	(14)
（うち再任用職員）	(0)	(15)	(0)	(3)	(0)
当該年度職員数 (4/1)	333	331	329	328	326
（うち一般職員）	(316)	(302)	(307)	(313)	(324)
（うち再任用職員）	(17)	(29)	(22)	(15)	(2)
対前年度増減	3	△ 2	△ 2	△ 1	△ 2
対 7 年度増減	3	△ 1	△ 3	△ 4	△ 6
職員 1 人当たり人口	75.5	74.8	74.0	73.0	72.2
人口推計	25,151	24,751	24,351	23,951	23,551

※1. 人口推計は県推計人口（25,551 人 令和 6 年 10 月）から、社人研の減少割合を見込んで推計

※2. 新規採用者は、前年度中の中途採用者を含む

※3. 定年以外退職者とは、中途退職者・普通退職者・再任用退職者など定年退職者以外のすべての退職者

イ. 会計年度任用職員数の見込み

(単位：人)

区分	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
資格・経験を有する職員	137	137	137	137	138	139
一般の職種	98	103	103	103	103	106
合計	235	240	240	240	241	244
対前年度増減	—	5	±0	±0	1	3
対7年度増減	—	5	5	5	6	9

ウ. 総職員数の見込み

(単位：人)

区分	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
職員数	330	333	331	329	328	326
会計年度任用職員数	235	240	240	240	241	244
総職員数	565	573	571	569	569	570
対前年度増減	—	8	△2	△2	0	1
対7年度増減	—	8	6	4	4	5

(4) 目標達成の方策

① 多様な任用・勤務形態の活用

効率的かつ質の高い行政サービスを提供していくために、業務量に応じた適正な人員配置を行います。高度化する行政需要に対応するため、任期の定めのない常勤職員のほか、事務の種類や性質に応じ、定年延長職員、再任用職員や会計年度任用職員といった多様な任用・勤務形態の活用を検討します。

② 専門的な知識を有する職員の確保

施設の老朽化に伴う点検や修繕が増加傾向にあり、専門的な知識を有する職員の確保が喫緊の課題となっています。建築技師、土木技師、保健師など、技術職員については、育成も含めて優先的に確保することを目指します。

③ 民間委託等の推進

事務事業全般にわたり、民間委託等の可能性を検討し、指定管理者制度など最適な手法での民間活力の導入を推進し、効果的・効率的な行政サービスを提供します。

④ 行政DXの推進

職員が実施する事務処理等の業務手順を見直しつつ、デジタル技術の活用を推進することで、庁内業務の効率化を図り、行政サービスの更なる向上に注力できる体制を目指します。

⑤ 事務事業の廃止・見直し

将来の人口規模に合った職員体制とするには、業務改善だけでなく、事務事業の廃止・見直しが必要不可欠であることから、予算ヒアリング等の場を通じて、職員が積極的に提案できるような環境を整えながら、取り組みます。

⑥ 組織機構の見直し

簡素で効率的な組織・体制を基本としつつ、様々な変化や新しい課題に迅速かつ的確に対応するために、適宜、組織機構の見直しを行っていきます。

⑦ 人材育成及び人材確保

職員一人一人の能力と資質の向上を図り、行政の多様な課題に対応できる人材を育成するため、職員研修の充実を図るとともに、人事評価制度の適宜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門的な知識をもった職員の育成にも取り組むとともに、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。

⑧ 窓口受付時間の短縮

全国の自治体では、過重労働の是正や職員の健康管理を目的に働き方改革を推進しており、本市においても窓口業務の効率化や職員の働き方改革の一環として、窓口受付時間の短縮に取り組みます。また、地域住民への影響を最小限に抑えるため、市役所に来庁しなくても個人のスマートフォンやパソコンから行政への各種申請や手続きが可能となる「行かない窓口」、来庁者が市役所で申請書を記入する負荷を軽減する「書かない窓口」、予約制の導入による「待たない窓口」といったスマート窓口の推進に取り組みます。

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。