

南九州市第3次定員適正化計画

(平成30年度～令和9年度)

(令和4年度一部改正)

みな、みりよく!



**Minami
Kyushu
City**

平成30年2月

一部改正令和4年11月

南九州市

目次

1	計画策定の目的	2
2	これまでの定員管理の状況	3
3	定員適正化計画策定に当たっての留意事項	7
4	新たな定員適正化計画策定の目的	7
5	計画期間	7
6	数値目標	9
7	定員管理の手法	11
8	計画の推進と見直し	11

1 計画策定の目的

南九州市は、平成29年12月に市制施行10周年を迎えました。

合併当初の平成20年9月には、南九州市行政改革大綱（平成20年度～平成29年度）を策定し、地方公共団体の自主性・自立性の拡大や厳しい財政状況に的確に対応し、本市のさらなる発展を推進するため、積極的に行政改革を進めてまいりました。

南九州市行政改革大綱に基づき、平成20年12月に策定した南九州市定員適正化計画（平成20年度～平成29年度）において、職員数削減を図り定員適正化に努め推進していましたが、行政を取り巻く情勢は予想以上に急変し、世界的金融不安や円高等による景気の低迷、社会保障負担の増、国や地方の財政状況の悪化、また、合併自治体に対する地方交付税の優遇措置も段階的に縮減されるなど、本市の財政状況も大変厳しい状況に陥ってきました。このため平成25年2月に第2次定員適正化計画（平成25年度から平成29年度）を策定し、組織再編等を年次的に行いながらさらなる職員数削減に取り組んできました。

今回は、約10年後の目標である新庁舎が建設された時、本庁方式に移行すること、今後の社会情勢、人口動態等を勘案し、効率的な行政運営と住民サービスの充実を念頭に10年間の第3次定員適正化計画を策定しようとするものです。

（改正の目的）

平成30年2月の本計画策定以降、本市においては、令和8年度完成を目標とする新庁舎建設計画が進められており、本庁方式への移行に際して新たに組織の再編を行う必要があります。また令和5年4月から定年年齢が年次的に引き上げられることとなり、定年退職の時期が当初計画と比較してずれが生じることとなっております。このようなことから当初計画の基本的方針を踏襲しつつ現状の制度などに即した実効性のある計画となるよう所要の変更を行うことを改正の目的とします。

2 これまでの定員管理の状況

本市では、平成29年12月には、人口3万5千950人となり、合併当時の平成19年の人口から約6千人が減少する状況となっております。

このような人口減少の中、本市の職員数については、施設の民間委託や組織再編を行いながら定員適正化計画を着実に推進し、平成29年4月1日には、職員数412人（計画414人）となり、平成19年12月1日の505人から93人（約18%）の減となっております【資料1】。

本市の人口1万人当たりの職員数は約106人【資料2】、平成20年度から歳出決算合計に対する人件費の割合は約17%で維持されています【資料3】。

（改正時における定員管理の状況）

令和4年4月の本市人口は33,039人で合併当時の人口（42,093人）から約9,000人減少しています。

このような人口減少の中、本市の職員数については、施設の民間委託や組織再編を行いながら定員適正化計画を着実に推進し、令和4年4月1日には、職員数373人（計画385人）となり、平成19年12月1日の505人から132人（約26%）の減となっております。【資料1】

本市の普通会計における人口1万人当たりの職員数は平成28年度の約106人に対し、令和3年度は103人に減少しており、歳出決算合計に対する人件費の割合は、平成29年度以降減少し続けております。（※令和2年度、令和3年度は新型コロナウイルス感染症関連の補助事業等の実施により一時的に激減している。）

【資料2】【資料3】

【資料 1】

定員適正化計画と実績

第 1 次，第 2 次定員適正化計画

(単位；人)

年度	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
職員数	505	485 485	477 478	470 465	461 456	452 450	451 450	444 442	438 433	433 429	414 412
年度内 退職者数	▲18	▲14 ▲15	▲14 ▲22	▲17 ▲24	▲18 ▲16	▲9 ▲11	▲11 ▲19	▲11 ▲19	▲10 ▲14	▲24 ▲25	▲16
次年度 採用者数		9 9	9 14	8 14	10 9	8 12	2 7	2 7	2 10	2 8	2
次年度 派遣者数	▲2	▲3 ▲1	▲2 ▲5	0 1	▲1 1	0 ▲1	2 4	3 3	3 0	3 0	3

第 3 次定員適正化計画

年度	H29	H30	H31	R02	R03	R04	R05	R06	R07	R08	R09	R10
職員数	412 412	405 405	390 390	386 384	378 377	385 373	381	378	371	376	357	350
年度内 退職者数	▲15 ▲15	▲27 ▲26	▲12 ▲21	▲16 ▲22	0 ▲13	▲11	▲10	▲12	0	▲24	▲11	▲12
次年度 採用者数	8 8	12 11	8 15	8 15	7 9	7	7	5	5	5	4	2
次年度 派遣者数	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0	0	0				

※上段：計画，下段：実績

【資料 2】

県内各市の人口 1 万人当たりの職員数

H28. 4

市名	28.1.1 住基人口	普通会計 職員数	人口 1 万人 当りの職員数	類型
鹿児島市	607,382	3,669	60.41	
枕崎市	22,620	245	108.31	
阿久根市	21,916	184	83.96	
西之表市	16,185	162	100.09	
垂水市	16,007	210	131.19	
薩摩川内市	97,636	919	94.13	
日置市	50,230	445	88.59	
曾於市	38,418	311	80.95	I - 0
いちき串木野市	29,386	296	100.73	
霧島市	126,966	1,044	82.23	
南さつま市	36,022	476	132.14	
鹿屋市	104,949	706	67.27	
指宿市	42,849	392	91.48	
志布志市	32,727	300	91.67	I - 0
出水市	55,003	546	99.27	
奄美市	44,721	493	110.24	
南九州市	37,294	396	106.18	I - 0
伊佐市	27,577	228	82.68	
始良市	76,323	548	71.80	
19 市合計	1,484,211	11,570	77.95	
全国 52 類似 団体合計	1,872,087	17,576	93.88	
県内 3 類 似 団体合計	108,439	1,007	92.86	

R3. 4

市名	R3.1.1 住 基人口	普通会計 職員数	人口 1 万人 当りの職員数	類型
鹿児島市	601,546	3,813	63.39	
枕崎市	20,479	244	119.15	
阿久根市	19,842	189	95.25	
西之表市	14,958	173	115.66	
垂水市	14,283	206	144.23	
薩摩川内市	93,581	885	94.57	
日置市	47,781	423	88.53	
曾於市	34,853	320	91.81	
いちき串木野市	27,251	277	101.65	
霧島市	124,993	1,029	82.32	
南さつま市	33,365	441	132.17	
鹿屋市	102,200	680	66.54	
指宿市	39,763	394	99.09	
志布志市	30,646	288	93.98	
出水市	53,097	551	103.77	
奄美市	42,622	513	120.36	
南九州市	34,152	352	103.07	I - 0
伊佐市	25,072	228	90.40	
始良市	77,711	533	68.59	
19 市合計	1,438,195	11,539	80.23	
全国 35 類似 団体合計	1,147,214	11,401	99.38	

類似団体別職員数の状況（各年月総務省自治行政局公務部給与能率推進室発行）より
類似団体；市町村財政指数表に基づき人口と産業構造を基準として分類

【資料 3】

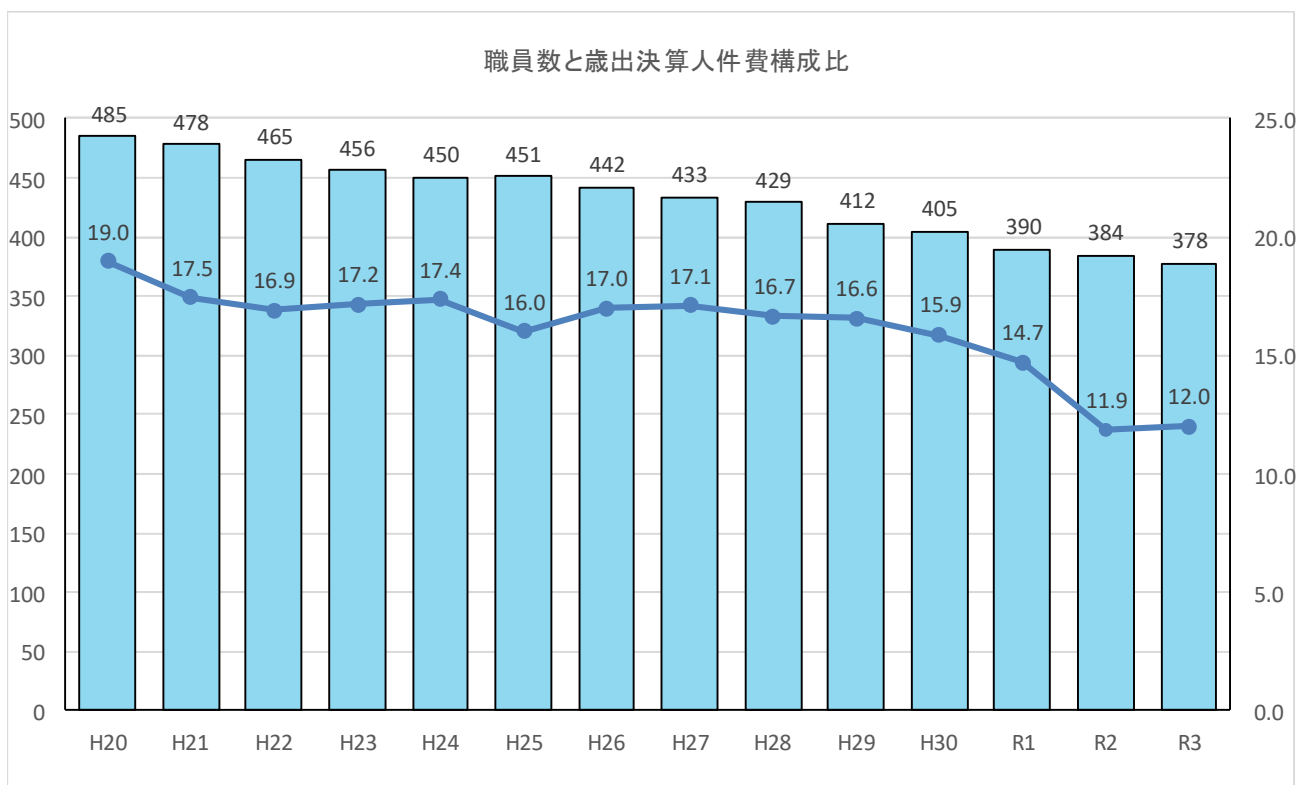
一般会計歳入歳出決算額に対する人件費の割合

	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
A 人件費決算額	3,882,123	3,818,478	3,697,179	3,661,375	3,632,383	3,532,867
B 歳出合計決算額	20,449,474	21,879,373	21,855,876	21,340,109	20,917,992	22,042,632
C 人件費構成比	19.0	17.5	16.9	17.2	17.4	16.0
D 計画職員数	485	477	470	461	452	451
E 実職員数	485	478	465	456	450	451
F 人口(各年度4月1日)	41,596	40,861	40,391	39,738	39,138	38,670

	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
A 人件費決算額	3,641,342	3,565,694	3,519,096	3,501,910	3,432,133	3,346,617
B 歳出合計決算額	21,435,773	20,831,503	21,092,816	21,121,753	21,625,835	22,774,717
C 人件費構成比	17.0	17.1	16.7	16.6	15.9	14.7
D 計画職員数	444	438	433	414	405	390
E 実職員数	442	433	429	412	405	390
F 人口(各年度4月1日)	38,102	37,437	36,921	36,233	35,643	35,065

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	備考
A 人件費決算額	3,270,241	3,161,894	0	一般会計, 単位 ; 千円
B 歳出合計決算額	27,567,441	26,325,644		一般会計, 単位 ; 千円
C 人件費構成比	11.9	12.0		A/B 単位 ; %
D 計画職員数	386	378	385	単位 ; 人
E 実職員数	384	378	373	単位 ; 人
F 人口(各年度4月1日)	34,452	33,811	33,039	

※各年度人件費決算額は、特別職（市長，副市長，教育長）分を除く。



3 定員適正化計画策定に当たっての留意事項

本市の年齢別職員の状況は、40歳代後半から50歳代に集中した年齢構成となっています【資料4】。定員適正化を図る上で、今後10年間（平成30年度から平成39年度）に現在の職員の約30%に該当する123人程度が定年退職することへの対応が大きな課題です【資料5】。

再任用制度の継続と定年延長の制度化の内容が未だ不透明な状況であります。組織の活性化や将来的な人材の確保の必要性から、長期的な視点で採用を行っていくことが肝要です。

また、事務事業の見直し、民間委託、組織再編などの行政改革、老朽化した庁舎の建設計画と総合支所方式の見直しなど実施していかなければなりません。市民サービスの低下を招かないような計画にすることが必要です。

(改正時における留意事項)

定年延長の制度化に伴い、令和14年度までの間、定年による退職が生じない年も想定されること、これに加え、定年前再任用短時間勤務制の採用による定年前の早期退職も想定されることから、定年退職者の補充を前提とした年度ごとの採用計画から長期的な複数年度間での採用の平準化を図ることが必要です。

また、新庁舎建設に伴う本庁方式への移行により、支所となる地域における市民サービスの低下を招かないように支所の人員も確保することも必要となります。

4 新たな定員適正化計画策定の目的

我が国は、少子高齢化の進行と人口減少という大きな構造問題に直面し、その対応に迫られており、地方自治体においても少子高齢化問題に加え、複雑・多様化する行政課題、市民ニーズへの対応など、効率的行政を進める中で地域の特性を活かした魅力ある地域づくりへの取組みが求められています。

本市は、このような状況を踏まえ、第2次総合計画の策定を行っています。その計画を着実に推進するため、新たな定員適正化計画策定し、限られた人員や財源を最大限に活用できる組織体制を構築します。

5 計画期間

本計画の計画期間は、平成30年度から平成39年度までの10年間とします。

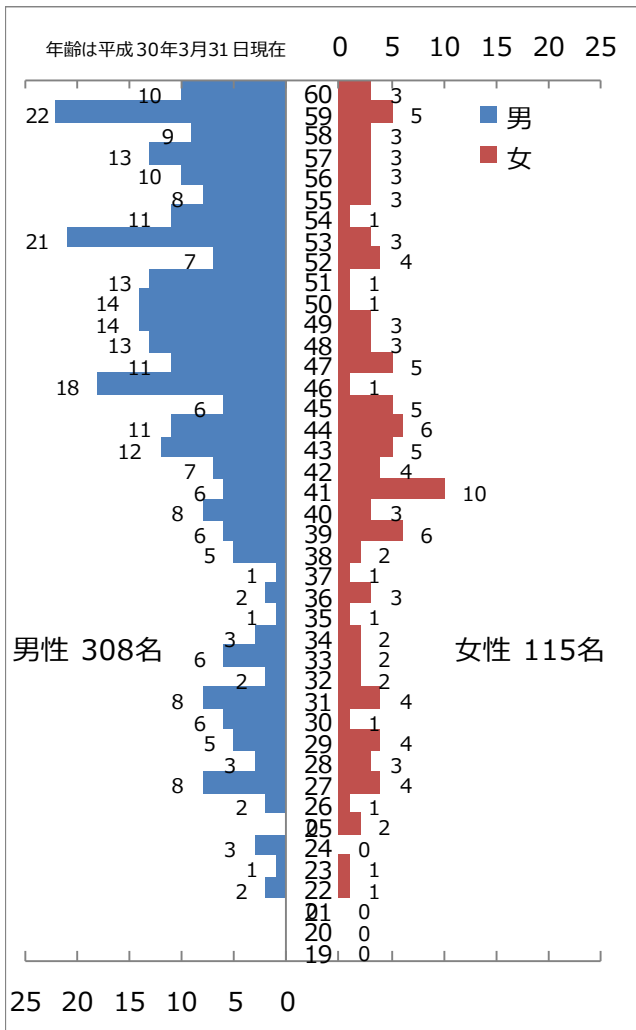
(改正後の計画期間)

本計画の計画期間は、平成30年度から令和9年度までの10年間とします。

【資料 4】

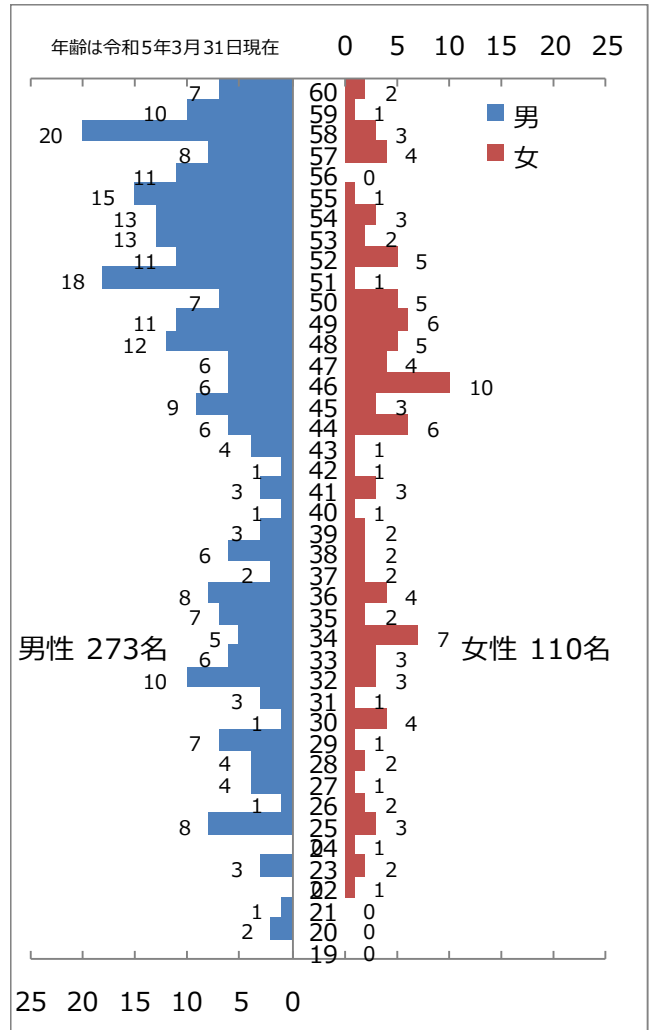
年齢別職員の分布

(H29)



※この分布図の職員数は、定数 412 人と一部事務組合派遣 11 人を含む。

(R4)



※この分布図の職員数は、定数 373 人と一部事務組合派遣 10 人を含む。

6 数値目標

本計画の数値目標については、本市の今後の人口推移、第2次総合計画、財政計画を考慮し、平成30年度当初比約12%に当たる48人を削減する目標です【資料5】。

しかし、本庁舎方式で行政運営を行える新庁舎建設時までは現在の分庁方式及び総合支所方式での行政運営を継続する必要があるため、平成30年度の職員数を基本とし、社会情勢に対応した行政改革及び組織再編を行いながらも退職及び新規採用の人数等を考慮し、ゆるやかに定員削減を行っていきます。また、定年延長制度が導入される見込みでもあることから、再任用制度と定年延長制度との併用など複雑な調整が必要になってきます。

(改正後の数値目標)

定年延長に伴う、60歳到達後の退職のタイミングについては、個人の事情によりばらつきが発生することが見込まれます。このため、60歳到達後における各年度ごとの退職者数は、各年代の2割程度が退職するとの見込みで計上しました。

また定年延長に伴う採用方針については、定年引上げ期間中においても質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、従来の退職者の補充を行うことを基本とした採用とは異なる対応が必要であるとの国からの通知に基づき、本市の定員削減方針に基づきつつ、年度間でばらつきのない一定数の採用を継続することとし、正規職員数については、当初目標の令和9年度357人からさらに2人削減した355人を目標とします。【資料5】

【資料 5】

職員数の目標値と実績及び推計

年度	H29	H30	H31	R02	R03	R04	R05	R06	R07	R08	R09	R10
各年度 4/1 職員数 A	412	405	390	386	378	385	381	378	371	376	357	350
	412	405	390	384	377	373	371	375	368	368	355	355
年度内 退職者数	▲15 ▲15	▲27 ▲26	▲12 ▲21	▲16 ▲22	0 ▲13	▲11 ▲9	▲10 ▲2	▲12 ▲13	0 ▲6	▲24 ▲19	▲11 ▲6	▲12 ▲11
次年度 採用者数	8 8	12 11	8 15	8 15	7 9	7 7	7 6	5 6	5 6	5 6	4 6	4 6
フルタイム 再任用職員 B	0 0	0 0	5 5	5 4	10 3	0 5	2 8	2 8	6 12	0 12	13 19	2 15
基準定数 A + B	412 412	405 405	395 395	391 388	388 380	385 378	383 379	380 383	377 380	376 380	370 374	352 370
定年年齢					61歳 60歳	61歳 60歳	61歳 61歳	62歳 61歳	62歳 62歳	62歳 62歳	63歳 63歳	63歳 63歳
短時間勤務 再任用職員 数 C	13	19	23	25	30	19	21	21	17	19	26	25
合計 A+B+C	425	424	418	413	410	397	400	404	397	399	400	395

※上段：計画，下段：実績及び**変更後の計画**

変更の際しての視点

- ※①令和 4 年度職員数を基本とし，正規職員数（A）を長期的視点で削減しながら，フルタイム再任用・嘱託職員（B）を加え，基準定数とし調整する。
- ※②令和 5 年度から定年延長が開始される見込みである。
- ※③質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため，新規採用職員の採用を継続的に実施する。
- ※④令和 8 年度の新庁舎建設に伴う本庁方式へのスムーズな移行に向けて人員の確保等の対応を行う。

7 定員管理の手法

(1) 事務事業の見直し

施策や事務事業について、行政評価を行い、事務事業の廃止・見直しを的確に行います。

(2) 組織機構の見直し

事業を整理し、組織の統廃合・合理化に努め、多様化する市民ニーズに効率的、柔軟に対応できる組織を構築します。

(3) 民間委託の推進

民間や市民に委ねることが効率的で効果的な業務については、民間委託や指定管理者制度の導入を行います。

(4) 職員の採用と育成

組織の活性化と将来を担う人材の確保のため、計画的に職員の新規採用を行います。

(5) 再任用職員，臨時・非常勤職員の活用

業務の内容を勘案したうえで、必要な職場については、再任用職員や臨時非常勤職員の効率的な配置・活用を行います。ただし、今後は定年延長制度，臨時非常勤職員の定義や処遇等が変更される方向であることから，例規改正等を適宜実施し，適切な運用を行います。

(※令和2年度から会計年度任用職員制度，令和5年度から定年延長制度が施行)

(6) 人材の育成と活用

複雑化する各種制度と多様化する市民ニーズに対応するため，政策形成能力，問題解決能力，マネジメント能力等の向上は欠かせないことから，人材育成基本方針に基づき，質の高い人材を育成し，住民サービスの向上に努めます。

8 計画の推進と見直し

この計画の推進に当たっては，毎年度定期的に進捗状況をチェックし，公表するとともに，新たな市民ニーズや業務の見直し，社会情勢や公務員制度の変化により，目標数に変更の必要性が生じた場合は，計画を見直すものとします。