

# 第11次西之表市定員適正化計画



令和8年4月  
西之表市

## 目 次

1	策定の趣旨	1
2	これまでの取組状況	1
3	本市の現状	
(1)	市人口の変化	2
(2)	職員数の推移	2
(3)	年代別職員数及び年度別退職者の状況	4
(4)	会計年度任用職員の状況	5
(5)	本市財政の状況	6
4	定員管理の分析手法と職員数の比較	
(1)	定員管理の分析手法	8
(2)	参考指標による比較	
ア	定員モデルによる比較	8
イ	定員回帰指標による比較	9
ウ	類似団体職員数の状況による比較	10
エ	総務省の参考指標による適正な職員数の見極めに必要な視点	12
(3)	鹿児島県内他市及び熊毛3町との比較	13
(4)	歳出規模による比較	15
5	新たな定員適正化計画	
(1)	基本的な考え方	15
(2)	第11次定員適正化計画の目標数値等	16
6	定員適正化に向けた取組	
(1)	事務事業の見直し	17
(2)	行政需要に対応した組織体制の構築と職員の適正配置	17
(3)	人材の育成	17
(4)	多様な任用形態の活用	17
(5)	退職者と新規採用者の調整（定年延長への対応）	17
(6)	会計年度任用職員の運用見直し	18
	(参考) これまでの定員適正化計画による取組状況	19

## 1 策定の趣旨

本市の定員管理については、昭和63年に「第1次定員適正化計画」を策定し、以後、平成26年に策定した第8次定員適正化計画までは、職員数の削減を基本に計画を上回る職員数の削減を行ってきました。平成30年3月に策定した第9次定員適正化計画においては、平成29年4月現在の定員適正化計画上の職員数を基本としつつ、一定維持することとし、令和4年6月に策定した第10次定員適正化計画では、定年延長の影響等もあり、それぞれの指標を踏まえた適正な職員数を明確に示すことが困難な中、職員数を単純に減少させるのではなく、策定時点の組織機構を前提とした職員配置を一定維持することとしました。

しかしながら、本市を取り巻く状況は、人口減少や少子高齢化の進行、社会保障関連費用や公共施設等の老朽化対策費用の増加など、今後も引き続き厳しい行財政運営が予想されます。

一方で、第7次長期振興計画に掲げる市の将来像の実現に向けた各種施策の実施や複雑化・多様化する市民ニーズを的確に捉えながら、主要課題である「人口減少・年齢構造の不均衡・高齢化の進展」「担い手不足」「地域力の減退」「輸送費負担」「自衛隊馬毛島基地（仮称）整備」の解決を図り、市の将来像の実現のためには、それを担う職員が欠かせません。

このような中、令和8年度からの第7次長期振興計画前期基本計画のスタートに伴い、長期振興計画との整合性を図り、推進するためのエンジンとして機能させるよう第7期行財政改革大綱を定めました。第7期行財政改革大綱においては、これまでの基本姿勢を維持しながら、さらなる業務の効率化に取り組み、社会情勢の変化や複雑化・高度化する行政課題に対応するため、本市の有する経営資源（「ヒト（組織・職員）」、「モノ（財産）」、「カネ（財政）」、「情報（計画・情報・広報）」）を効果的、効率的に活用し、行政サービスの最適化を図っていくこととし、その最適化のための重点的な視点として「業務の質と成果の向上」を掲げました。

こうした状況に対応するため、第7期行財政改革大綱に基づき、令和8年度から令和11年度までの4年間を計画期間とする第11次定員適正化計画を策定します。

## 2 これまでの取組状況

これまでの定員適正化計画では、昭和63年に策定した第1次定員適正化計画から平成26年に策定した第8次定員適正化計画までは、職員数を削減しつつ、総人件費の抑制に努めてきました。

しかしながら、複雑化・多様化する市民ニーズや権限移譲による業務量の増加、新たな行政課題への対応に加え、メンタル不調者の増加や人材育成の観点からの職員派遣の増加など実稼働職員数の減少や職員の世代交代に伴う経験不足などによる事務ミスが増加など様々な課題が増える中でこれ以上の職員数の削減は厳しく、平成30年に策定した第9次定員適正化計画においては、職員数を一定維持することとしました。計画初年度は計画数を4名下回りましたが、計画の最終年度においては計画数を5名上回る結果となりました。

第10次定員適正化計画においては、計画見直しにおける現状調査や第6期行財政改革大綱策定に伴う組織機構の見直しに併せて検討を行った結果、種子島地区広域事務組合等への派遣4名を除き、現在の組織機構を前提とした職員配置においては、少なくとも208名の職員が必要となりました。しかしながら、全国的に労働者不足による需要が高まり、将来に向け新たなチャレンジを求める職員やその他事情等により途中退職者が増加したことにより、必要とする職員数の維持確保が困難な状況となりました。

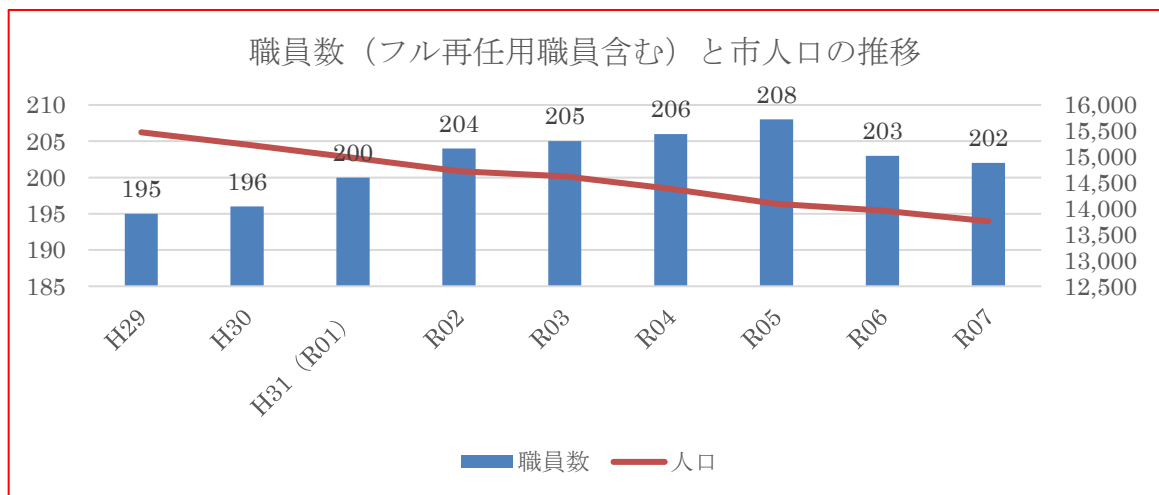
■第10次定員適正化計画の実績

	R04年度	R05年度	R06年度	R07年度
当該年度職員数（4/1） A	206	208	203	202
産休等職員数 B	9	4	8	4
実稼働人員（A-B） C	197	204	195	198
定員適正化計画数 D	208	208	208	208
達成状況（C-D）	△11	△4	△13	△10

### 3 本市の現状

#### （1）市人口の変化

本市の人口は、市制施行当初の33,593人（昭和34年）をピークに現在まで減少傾向が続いており、直近の国勢調査では、14,708人（令和2年）と、ピーク時の半数以下まで減少しています。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）報告書」によると、令和12年には13,014人、令和17年には12,229人程度まで減少することが推計されており、人口減少がますます本格化していくことが想定されています。



#### （2）職員数の推移

本市の職員数は、令和7年4月1日現在202名（フルタイム再任用職員2名を含み、種子島地区広域事務組合等への派遣者を除く。）で、その内訳は、一般行政部門148名、特別行政部門（教育委員会）21名、公営企業等会計部門（水道事業、国民健康保険事業、後期高齢者医療保険事業、介護保険事業）33名となっています。

■職員数の推移

(単位;人)

	第9次定員適正化計画						第10次定員適正化計画			
	H28	H29	H30	H31 R01	R02	R03	R04	R05	R06	R07
職員数A	195	195	196	200	204	205	206	208	203	202
対前年度増減数	6	0	1	4	4	1	1	2	△5	△1
実稼働職員数B	—	—	183	187	192	192	197	204	195	198
定員適正化計画数C	190	187	187	187	187	187	208	208	208	208
達成状況 (A・B-C)	5	8	△4	0	5	5	△11	△4	△13	△10

■部門別職員数の推移(地方公共団体定員管理調査)

(単位;人)

区分	第9次定員適正化計画						第10次定員適正化計画			
	H28	H29	H30	H31 R01	R02	R03	R04	R05	R06	R07
職員総数	195	195	196	200	204	205	206	208	203	202
普通会計	162	163	163	167	171	173	175	175	170	169
一般行政部門	141	142	142	144	148	151	154	155	150	148
議会	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
総務・企画	55	57	60	59	61	63	62	63	58	59
税務	12	12	10	11	11	11	12	13	12	12
労働										
農林水産	24	24	25	25	27	27	28	28	29	29
商工	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
土木	13	13	12	13	13	14	15	16	16	16
民生	16	16	14	14	15	14	14	13	13	12
衛生	13	12	13	14	13	14	15	14	14	12
特別行政部門	21	21	25	21	23	23	21	20	20	21
教育	21	21	21	23	23	22	21	20	20	21
消防										
公営企業等会計	33	32	33	33	33	32	31	33	33	33
病院										
水道	10	10	9	9	9	8	8	8	8	8
下水道										
交通										
その他	23	22	24	24	24	24	23	25	25	25

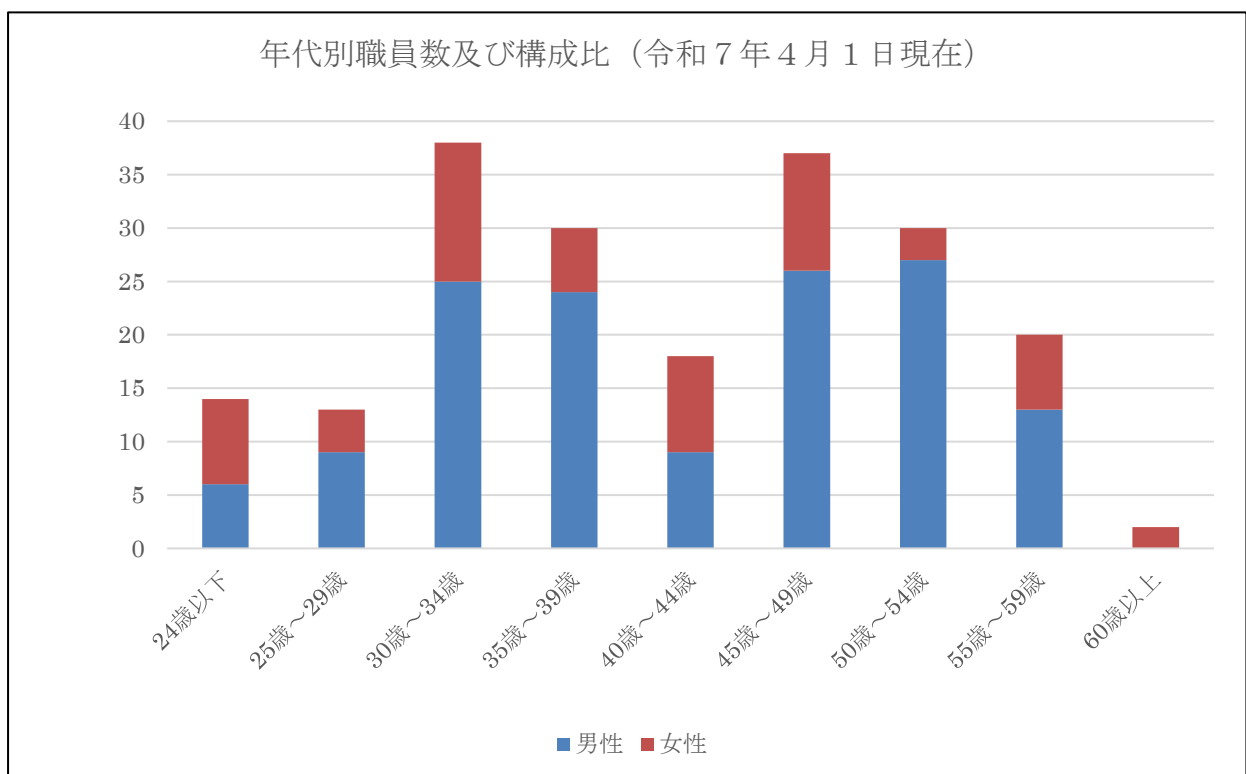
### (3) 年代別職員数及び年度別退職者の状況

本市の年代別職員数を見ると、24歳以下の年代層が6.9%、25歳から29歳までの年代層が6.4%、40歳から44歳までの年代層が8.9%とその他の年代層に比べ、職員数が少ない状況です。

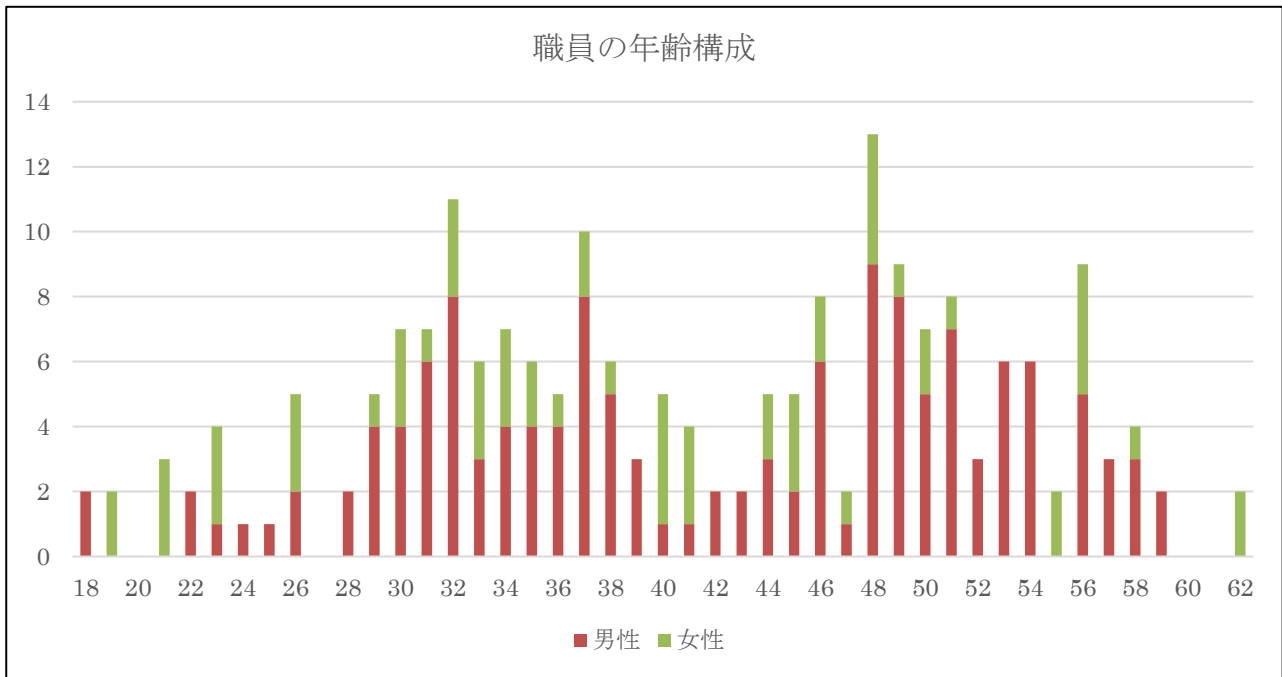
また、令和4年度以降の定年退職者数について、令和4年度は4名でしたが、令和5年度からは定年延長により、2年に1回、定年退職者が発生しない年度が生じます。

#### ■年代別職員数及び構成比（令和7年4月1日現在）

年代	職員数（人）			構成比（%）	備考
	男性	女性	計		
60歳以上	0	2	2	1.0%	再任用2
55歳～59歳	13	7	20	9.9%	
50歳～54歳	27	3	30	14.9%	割愛1含む
45歳～49歳	26	11	37	18.3%	割愛2含む
40歳～44歳	9	9	18	8.9%	割愛1含む
35歳～39歳	24	6	30	14.9%	
30歳～34歳	25	13	38	18.8%	
25歳～29歳	9	4	13	6.4%	
24歳以下	6	8	14	6.9%	
合計	139	63	202	100.0%	



■職員の年齢構成（令和7年4月1日現在）



■年度別退職者の状況

	R08 (62)	R09 (63)	R10 (63)	R11 (64)	R12 (64)	R13 (65)	R14 (65)	R15 (65)	R16 (65)	R17 (65)
定年退職者	0	0	2	0	4	0	1	9	3	7
再任用退職者	0	2	0	0	2	4	-	-	-	-

※ ( ) 内の数字は定年年齢

(4) 会計年度任用職員の状況

本市の令和7年度（4月1日時点）の会計年度任用職員は、182名（日雇いを除く。）であり、そのうち常勤職員と同様の勤務時間であるフルタイム会計年度任用職員が87名となっており、県内の他市と比べてもフルタイム会計年度任用職員が多くなっていることが特徴です。

■会計年度任用職員の状況

(人)

	令和2	令和3	令和4	令和5	令和6	令和7
フルタイム会計年度任用職員	85	90	87	86	83	87
パートタイム会計年度任用職員	88	87	93	98	87	95

注 各年度4月1日の任用者数（日雇いを除く。）

## (5) 本市財政の状況

歳入は、馬毛島関連により法人市民税や固定資産税を含む市税収入は一定の伸びを期待できるものの、それに伴い地方交付税のうち普通交付税が減収となることから、横ばいから減収傾向となることが見込まれます。

歳出は、既存公共施設の長寿命化などへの対応による普通建設事業費や修繕費、少子高齢化等により増え続ける社会保障関係経費に加え、人件費や物価高騰等による経常経費の増加が避けられない状況となっており、歳入以上に歳出規模が拡大していくなか、将来に向けた健全な財政運営を図るために選択と集中を行う必要があります。

### ■ 収支等の状況（令和6年度地方財政状況調査から）

（単位：千円）

区 分	R6年度 ①	R5年度 ②	差引（①-②）
歳入総額	14,832,318	14,406,758	425,560
歳出総額	14,387,810	13,794,986	592,824
歳入歳出差引	444,508	611,772	△167,264
翌年度繰越財源	41,326	32,663	8,663
実質収支	403,182	579,109	△175,927
単年度収支	△175,927	78,048	△253,975
積立金	597,111	900,375	△303,264
繰上償還金	0	0	0
積立金取崩し額	580,154	465,150	115,004
実質単年度収支	△158,970	513,273	△672,243

### ■ 各財政指標の状況（令和6年度地方財政状況調査から）

（単位：％、千円）

区 分	R6年度 ①	R5年度 ②	差引（①-②）
財政力指数（3カ年平均）	0.29	0.27	0.02
標準財政規模	6,355,807	6,168,249	187,558
経常収支比率	89.5	84.5	5.0
普通建設事業費	3,097,670	1,373,652	1,724,018
地方債現在高	7,679,819	8,181,984	△502,165
債務負担行為額	70,262	60,139	10,123
積立金現在高	5,850,139	5,772,604	77,535
財政調整基金	2,110,541	2,093,584	16,957
減債基金	899,444	916,199	△16,755
退職手当等基金	6,328	6,322	6

地域福祉基金	9,161	9,161	0
中山間ふるさと・水と土保全基金	10,045	10,036	9
西京畑地かんがい施設維持管理基金	38,995	44,458	△5,463
公共施設建設基金	470,473	470,158	315
ふるさと応援寄附基金	280,329	292,637	△12,308
学校教育施設整備基金	25,640	25,622	18
森林環境譲与税基金	24,219	24,574	△355
都市計画事業基金	113,413	89,858	23,555
再編交付金事業基金	1,821,313	1,780,050	41,263
公共施設維持管理基金	40,238	9,945	30,293

■一般会計決算額における人件費の推移

(単位;千円)

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
歳入合計	12,117,581	12,721,912	14,406,758	14,832,318
うち市税	1,409,785	1,464,610	1,849,819	1,836,302
歳入のうち、市税の割合	11.6%	11.5%	12.8%	12.4%
歳出合計	11,861,618	12,198,617	13,794,986	14,387,810
うち人件費	1,630,822	1,640,793	1,679,455	1,757,506
うち退職手当組合負担金	183,192	187,406	101,183	103,357
歳出のうち、人件費の割合	13.7%	13.5%	12.2%	12.2%

※注1 各年度地方財政状況調査から

- 令和2年度から会計年度任用職員制度が始まり、臨時職員に要する経費については物件費から人件費に移行されたため、上表の「うち人件費」には、会計年度任用職員に係る経費を含んでいます。

## 4 定員管理の分析手法と職員数の比較

### (1) 定員管理の分析手法

定員管理の一般的な分析手法として2つの方式があります。

業務量調査を行い、測定した上で、それらを積み上げて定員を策定するミクロ方式と、類似団体等の職員数と比較することで相対的妥当性を検証するマクロ方式です。

ミクロ方式は、個々の業務量の測定を基礎として職員数を策定することから、実質、業務量の調査測定に時間と労力がかかります。定型的な業務を主とする分野では、活用が比較的容易だと考えられますが、不定型業務（企画、政策立案等）の分野や変動の激しい行政需要に対応する分野等においては業務量の測定にかなりの困難が予想されることから、一般的には活用が困難だと考えられています。

マクロ方式は、職員数と行政需要等を表す指標などと比較し、統計的な手法によって職員数の配置水準を検証する方法です。「あるべき職員数」を算定するものではなく、職員数の現状を示すにとどまりますが、業務量の測定が困難な分野においても他団体との比較によって職員数の配置水準を検証することが可能であり、職員総数についても相対的妥当性の検証が可能となります。

以上のような定員管理の分析手法を比較した場合、ミクロ方式については、各地方公共団体において独自の算定方法で実施されている方式であり、定員管理の参考指標として画一的な方法を示すことは現実的でないと言えることから、総務省においては、マクロ方式の参考指標として、「定員モデル」、「定員回帰指標」、「類似団体別職員数の状況」について情報提供を行っています。

以下では、それぞれの参考指標による比較を行います。

### (2) 参考指標による比較

#### ア 定員モデルによる比較

定員モデルとは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する統計数値を基に、多重回帰分析の手法によってそれぞれの団体における平均的な職員数を求めようとする参考指標です。

定員モデルのメリット、デメリットは次のとおりとされています。

(メリット)

- ・大部門別の比較分析が可能
- ・実職員数の説明度合いが高い（乖離小）。

(デメリット)

- ・複雑な指標
- ・指標内容の説明が難しい。
- ・説明変数の選択により複数の方程式が作成可能

総務省から提供のあった定員モデル計算式により算出した試算値と本市の令和6年4月1日現在の職員数との比較では、一般行政部門において定員モデル147名に対

し、150名とほぼ同水準となっています。部門別では、総務部門と経済部門、土木部門に超過が見られますが、派遣職員を総務課付けにしていることや本市の基幹産業（農業）の推進を図るための人員配置によることが主な要因と考えられます。

一方、民生部門において、職員数が少なくなっておりますが、保育園の民営化や直営の老人福祉施設がないことなどが要因と考えられます。

・定員モデル（一般市）による比較（令和6年4月1日）（単位；人）

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	差引	実職員数 指数
議会・総務	57	62	5	108.8
税務	14	12	△2	85.7
民生	27	13	△14	48.1
衛生	12	14	2	116.7
経済	25	33	8	132.0
土木	12	16	4	133.3
一般行政部門合計	147	150	3	102.0

イ 定員回帰指標による比較

定員回帰指標とは、人口と面積の2つの説明変数を用いて、実職員数との多重回帰分析を行い、普通会計部門と一般行政部門の平均的な職員数を表す指標です。

定員回帰指標のメリット、デメリットは次のとおりとされています。

（メリット）

- ・簡易な指標
- ・指標の意味をつかみやすい。

（デメリット）

- ・総数比較のみ。

試算職員数 = 人口(千人) × 人口係数(A) + 面積(k㎡) × 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1k㎡当たりの係数（一般行政部門：0.22 普通会計：0.33）

(C)：一定値（一般行政部門：60 普通会計：80）

（総務省、平成30年度地方公共団体定員管理研究会報告書（平成31年3月）より）

	人口 (千人)	×	人口 係数 (A)	+	面積 (k㎡)	×	面積 係数 (B)	+	一定値 (C)	=	試算職員数
一般行政	14.296	×	4.0	+	205.57	×	0.22	+	60	=	162
普通会計	14.296	×	5.7	+	205.57	×	0.33	+	80	=	229

※人口は令和6年1月1日現在の住民基本台帳人口、面積は令和6年全国都道府県市区町村別面積調による面積

上記算出式により算出した職員数は、一部事務組合における共同処理の業務を加えた職員数となっていることから、当該職員数を除く必要があります。

そこで、本市が加入している一部事務組合の職員数について、当該組合の職員数を構成市町村の負担金割合で按分して算出すると、32名となります。

本市の令和6年4月1日現在の職員数との比較では、一般行政部門においては、定員回帰指標による試算職員数130名に対し、本市の職員数は150名であり、20名多くなっている一方、普通会計においては、試算職員数197名に対し、本市の職員数は170名であり、27名少なくなっています。

## ウ 類似団体職員数の状況による比較

類似団体別職員数は、全ての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たり職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。

本市は、一般市I-1（人口5万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体）のグループに属しています。

類似団体別職員数の状況についてのメリット、デメリットは次のとおりとされています。

### （メリット）

- ・簡易な指標
- ・指標の意味をつかみやすい。
- ・小部門別の比較が可能

（職員0の小部門≡業務のない小部門を除外した修正値あり）

### （デメリット）

- ・加重平均のため、各区分両端に位置する団体のブレが大きい
- ・一部事務組合等を考慮しない。
- ・地域事情が反映されない。

令和6年4月1日現在の職員数について、修正値による類似団体との比較をすると、一般行政部門では類似団体試算値（修正値）127名に対し、本市の職員数は150名であり、23名の超過が、普通会計においては、類似団体試算値（修正値）150名に対し、本市の職員数は170名であり、20名の超過となっています。

■部門別職員数の類似団体との比較

(単位；人)

区 分 部 門		R06年 職員数 (A)	類似団体との比較 (単純値)		類似団体との比較 (修正値)		
			試 算 職員数 (B)	超過数 (対R06) (A) - (B)	試 算 職員数 (C)	超過数 (対R06) (A) - (C)	
普通会計	一般行政部門	議会	4	2	2	2	2
		総務・企画	58	38	20	43	15
		税務	12	9	3	9	3
		労働					
		農林水産	29	11	18	13	16
		商工	4	6	△2	7	△3
		土木	16	13	3	16	0
		民生	13	31	△18	19	△6
		衛生	14	12	2	18	△4
		小計	150	122	28	127	23
	特別行政部門	教育	20	20	0	23	△3
		消防		14	△14		
		小計	20	34	△14	23	△3
合計		170	156	14	150	20	
公営企業等会計	病院						
	水道	8					
	下水道						
	交通						
	その他	25					
	小計	33					
職員総数		203					

- 注1 令和7年度地方公共団体定員管理調査に基づく、「類似団体別職員数の状況(令和6年4月1日現在)」の定員管理診断表により分析した数値です。
- 2 単純値とは、職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出するものである。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。
- 3 修正値とは、団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出するものです。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

## エ 総務省の参考指標による適正な職員数の見極めに必要な視点

総務省の参考指標による試算職員数は、それぞれの団体における平均的な職員数を求めようとするものであり、各団体における「あるべき水準」としての「正しい」職員数ではなく、実職員数を試算職員数に近づけなければならないというものではないとされています。

参考指標は、あくまでも職員数の現状を客観的に示したものであり、各団体において地域の実情を踏まえた必要な職員配置や、部門ごとの職員配置を検討する際の、「気づき」のための参考として活用してもらうことを目的に情報提供されています。

そのため、各団体において、地域の特性や地域住民のニーズ、業務の違いを考慮し、地域の実情に応じて、試算職員数を上回る（下回る）ことは、十分にあり得ることとされています。

これまでみてきたとおり、本市の職員数については、定員モデルによると同程度、定員回帰指標によると一般行政部門では超過が見られるものの、普通会計部門では不足している状況、類似団体職員数によると超過が見られる状況です。

このように参考指標においてもばらつきがあり、本市の離島という地域特性などを踏まえると参考指標との数値比較のみをもって適正な職員数や職員数の多少を論ずることは適さないものといえます。

そこで、一定数の職員を確保することを前提としながら、個々の事務事業について業務の性質及び分量を分析・把握し、効率的・効果的な職員配置を行うとともに、本市の特性や重点施策等の取組を踏まえ、中長期における業務量の推移を加味する中で、真に必要となる適正な職員数を見極めていくことが課題となります。

参考までに、次頁からは、鹿児島県内他市及び熊毛3町の状況並びに歳出規模でみた状況を比較します。

### (3) 鹿児島県内他市及び熊毛3町との比較

鹿児島県内各市における人口1万人当たりの職員数を比較すると、一般行政部門では本市は104.92人となっており、県内19市中3番目の職員数と、普通会計では本市は118.91人となっており、県内19市中5番目の職員数となっています。

また、熊毛1市3町で比較すると、最も多い職員数となっています。

#### ■鹿児島県内19市職員数の比較

(単位；人)

	類型	住基人口 (人) (R6.1.1)	面積 (km <sup>2</sup> ) (R6.10.1)	一般行政		普通会計	
				職員数 (R6.4.1)	人口1万当 たり職員数	職員数 (R6.4.1)	人口1万当 たり職員数
鹿児島市	中核市	595,042	547.61	2,829	47.54	3,903	65.59
鹿屋市	市Ⅱ-1	99,654	448.15	571	57.30	694	69.64
○枕崎市	市Ⅰ-1	19,235	74.78	180	93.58	247	128.41
○阿久根市	市Ⅰ-1	18,538	134.28	172	92.78	197	106.27
出水市	市Ⅱ-1	51,783	329.98	381	73.58	556	107.37
○指宿市	市Ⅰ-1	37,920	148.82	322	84.92	400	105.49
○西之表市	市Ⅰ-1	14,296	205.57	150	104.92	170	118.91
○垂水市	市Ⅰ-1	13,258	162.10	145	109.37	212	159.90
薩摩川内市	市Ⅱ-3	91,542	682.92	640	69.91	908	99.19
日置市	市Ⅰ-3	46,642	253.01	291	62.39	430	92.19
○曾於市	市Ⅰ-1	32,948	390.14	285	86.50	315	95.61
霧島市	市Ⅲ-3	123,979	603.17	686	55.33	1,030	83.08
いちき串木野市	市Ⅰ-3	26,147	112.30	189	72.28	275	105.17
○南さつま市	市Ⅰ-1	31,720	283.59	311	98.05	432	136.19
○志布志市	市Ⅰ-1	29,193	290.21	251	85.98	285	97.63
奄美市	市Ⅰ-3	40,965	308.33	454	110.83	519	126.69
○南九州市	市Ⅰ-1	32,079	357.91	296	92.27	345	107.55
○伊佐市	市Ⅰ-1	23,345	392.56	206	88.24	240	102.81
始良市	市Ⅱ-3	78,218	231.25	374	47.82	533	68.14
19市平均		74,027	313.51	460	80.72	615	103.99
鹿児島市を除く平均		45,081	300.50	328	82.56	433	106.12
類似団体(市Ⅰ-1)平均		25,253	244.00	232	93.66	284	115.88

注1 各市の人口、面積、職員数及び人口1万人当たり職員数は、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

■熊毛1市3町職員数の比較

(単位；人)

	類型	住基人口 (人) (R6.1.1)	面積 (km <sup>2</sup> ) (R6.10.1)	一般行政		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
西之表市	市Ⅰ-1	14,296	205.57	150	104.92	170	118.91
中種子町	町村Ⅱ-0	7,301	136.94	117	160.25	133	182.17
南種子町	町村Ⅱ-0	5,288	109.94	78	147.50	89	168.31
屋久島町	町村Ⅲ-2	11,591	540.45	131	113.02	150	129.41
平均		9,619	248.23	119	131.42	136	149.70

注 各市の人口、面積、職員数及び人口1万人当たり職員数は、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

#### (4) 歳出規模による比較

令和6年度の決算額における歳出規模が140億円以上150億円未満の一般市で比較すると、本市が属する市I-1のグループは、人口1万当たり職員数が多くなる傾向が見られます。

■R6年度決算歳出規模140億円以上150億円未満の一般市職員数の比較 (単位；人)

	類型	R6年度 決算歳出額 (千円)	住基人口 (人) (R6.1.1)	面積 (km <sup>2</sup> ) (R6.10.1)	一般行政		普通会計	
					職員数 (R6.4.1)	人口1万 当たり 職員数	職員数 (R6.4.1)	人口1万 当たり 職員数
○枕崎市(鹿児島県)	市I-1	14,972,170	19,235	74.78	180	93.58	247	128.41
滑川市(富山県)	市I-2	14,836,372	32,728	54.62	159	48.58	190	58.05
○御坊市(和歌山県)	市I-1	14,774,794	21,540	43.91	185	85.89	276	128.13
豊前市(福岡県)	市I-2	14,741,778	23,853	111.01	188	78.82	212	88.88
矢板市(栃木県)	市I-2	14,724,612	30,577	170.46	187	61.16	218	71.30
○垂水市(鹿児島県)	市I-1	14,441,105	13,258	162.10	145	109.37	212	159.90
○西之表市	市I-1	14,387,810	14,296	205.57	150	104.92	170	118.91
大月市(山梨県)	市I-2	14,295,322	21,742	280.25	150	68.99	266	122.34
相生市(兵庫県)	市I-3	14,247,981	27,468	90.40	171	62.25	225	81.91
平均			22,744	132.57	168	79.28	224	106.43
類似団体(市I-1)平均			17,082	121.59	165	98.44	226	133.84

注1 各市の令和6年度決算歳出額は、総務省が実施する地方財政状況調査(第2表)より引用

2 各市の人口、面積、職員数及び人口1万人当たり職員数は、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

3 ○印は本市と同じ類似団体

## 5 新たな定員適正化計画

### (1) 基本的な考え方

第7次長期振興計画前期基本計画の各種施策の推進や複雑化・多様化する市民ニーズや新たな行政課題への確に対応できるよう、将来を見据え、職員の数だけにとられない総合的な視点で定員管理を行うものとします。

なお、総務省において、「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」が設置され、その報告書の中で、中長期的な視点での採用・退職管理のあり方について一定の方向性が示されています。

その報告結果や今後の財政状況、新たな行政需要の発生等を踏まえながら、その時々の実態に配慮した配置等により定員管理に努めるとともに、必要に応じて計画を見直すこととします。

## (2) 第11次定員適正化計画の目標数値等

これまで、安定的かつ持続可能な行政運営を確保し、住民サービスの質を維持し向上させるため、定員モデルや定員回帰指標を用いた客観的分析に加え、類似団体との職員数の比較を行うとともに、本市の組織規模や行政需要に見合った適正な職員数の検証に努めました。しかしながら、各団体の行政需要や組織構成、地域特性にはそれぞれ差異があり単純な数値比較のみで本市の適正な職員数を明確に示すことは困難であり、その結果、本市の実情を踏まえた総合的な検証が必要であると判断いたしました。

本市の実情を把握するにあたっては、各部署に行った人事ヒアリングの結果や第7期行財政改革大綱策定に伴う組織機構の見直し状況に加え、近年の社会情勢や職員を取り巻く環境の変化、全国的な人材不足の深刻化に加え定年前退職者の増加、育児休業や病気休業者の増加などの職員の在籍状況の変化、更には、行政需要の高度化・多様化に伴う業務量の増加により慢性的な時間外勤務が生じてきているなどの課題も加味しました。

これらの状況に加え、本市特有の地理的条件、人口構造、地域課題への対応など他団体とは異なる要因も職員配置に影響が及んでいる事など多様な要素を総合的に勘案し、行政サービスの質を維持しつつ、職員の働きやすい環境を確保するため、本市の適正な職員数は前計画に引き続き208名が目安であると決めました。

なお、計画期間は、第7次長期振興計画前期基本計画及び第7期行財政改革大綱の推進期間を踏まえ、令和8年度から令和11年度までの4年間とします。また、本計画は単なる数値目標の設定ではなく、限られた人員の中で、最大限の行政効果を発揮するための組織運営指針であることから、今後も社会情勢や市民ニーズの変化に応じて適宜見直しを行いながら、持続可能な行政体制の構築を進めて行くこととします。

### (参考) ■年度別職員数の見込み(試算)

	R07年度	R08年度	R09年度	R10年度	R11年度
前年度退職者数	14	13	12	12	10
(うち再任用職員等)	2	2	2	2	0
(うち割愛)	0	0	0	0	0
当該年度採用者数(4/1)	10	13	16	14	13
(うち再任用職員等)	2	2	2	0	0
差引(増減数)	△4	0	4	2	3
当該年度職員数(4/1)	202	202	206	208	211
(うち一般職員)	200	200	204	208	211
(うち再任用職員等)	2	2	2	0	0
産休等職員数	4	3	3	3	3
実稼働職員数	198	199	203	205	208
定員適正化計画数	208	208	208	208	208

- 注1 退職者数については、定年退職及び再任用任期満了、普通退職者（過去5年平均10名程度）を見込んでいます。
- 2 産休等職員数については、産休、育休、病休、派遣職員等（広域事務組合、産婦人科医院は除く。）の見込みで、令和8年度の見込みを基礎としています。

## 6 定員適正化に向けた取組

### （1）事務事業の見直し

第7期行財政改革大綱に基づく取組を着実に実施するとともに、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、必要性や費用対効果が低いものの廃止など計画的に見直しを行います。

また、デジタル化の進展に伴い、ICT等新たな技術やツールを活用した事務改善について調査や検討を進めます。

### （2）行政需要に対応した組織体制の構築と職員の適正配置

複雑化・多様化する市民ニーズや社会情勢の変化等による新たな行政課題に的確に対応し、より効率的かつ効果的な行政運営や質の高い行政サービスを提供できるよう、組織機構や事務分掌の見直しを行います。

また、重要施策や行政需要の大きな分野については、メリハリのある職員配置に配慮するとともに、一定期間に事務が集中して繁忙となる場合などは、課内における応援体制に加え、課を超えた応援体制を整えるなど柔軟に取り組みます。

### （3）人材の育成

第7期行財政改革大綱の重点的な視点である「業務の質と成果の向上」の意識付けを図り、仕事を通じた職員の育成や職員研修、人事交流等を通じた職員一人一人の能力向上を図ります。また、人材育成の一環である人事評価制度については、仕組みの見直しに取り組み、積極的に運用していきます。

### （4）多様な任用形態の活用

時期的に多くなる業務や長期休職者・産休及び育休者の代替、免許・資格を必要とする専門職など、必要に応じて、臨時的任用や任期付職員、会計年度任用職員の活用を図るものとします。また、長年培った経験や技術を活用し、事務事業遂行上の経験やノウハウを組織内で継承していくため、再任用職員の適切な任用を行います。

### （5）退職者と新規採用者の調整（定年延長への対応）

定年延長の導入により、定年退職の年齢が段階的に引上げられ、制度完成の令和14年度以降、定年年齢が65歳となります。制度完成までの令和8年度から13年度までの6年間では、6名の定年退職者が見込まれますが、本市の状況を見ますと、延長後の定年を待たず、以前の定年年齢60歳での退職を希望する職員が一定数います。そういった現状も踏まえ、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体

制を確保するため、中長期的な視点での採用を検討する必要があります。

また、総務省が設置した「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」においても「行政サービスの質の確保のため、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用者を継続的に確保することが必要」との報告がなされています。

これらを踏まえ、国、県及び他の自治体の動向を注視しながら検討を進めていきます。

#### (6) 会計年度任用職員の運用見直し

本市については、県内他市と比べ、会計年度任用職員の任用が多いという特徴があります。会計年度任用職員については制度導入から6年が経過することから、職の必要性を改めて検証するとともに、事務補助や一般事務については、繁忙期に他所属から配置をするなど流動的な人員配置や業務の集約化の検討に取り組めます。

(参考)

■これまでの定員適正化計画による取組状況

区分	計画期間及び職員数等
第1次	【期 間】：昭和63年度から平成2年度までの3年間 【職員数等】：減員目標17名に対し、減員5名で達成率29.4%
第2次	【期 間】：平成4年度から平成6年度までの3年間 【職員数等】：職員総数を318名とする計画で達成率100%
第3次	【期 間】：平成8年度から平成10年度までの3年間 【職員数等】：機構改革とあわせ、職員総数を313名とする計画で達成率100.3%
第4次	【期 間】：平成12年度から平成14年度までの3年間 【職員数等】：職員総数を298名とする計画で、給食センターの完成により職員の配置転換と新規採用の取り止めにより、職員数が286名となり達成率104.1%
第5次	【期 間】：平成15年度から平成17年度までの3年間 【職員数等】：現行職員総数286名を8名(2.8%)減員する計画で、達成率100.1%
第6次	【期 間】：平成17年度から平成19年度までの3年間 【職員数等】：当初計画は、平成17年度から平成19年度までの3年間としていたが、国の集中改革プラン作成の要請により、期間を平成21年度までの5年間として再設定を行った。
第6次	【期 間】：平成17年度から平成21年度までの5年間 【職員数等】：起点となる平成17年度の職員総数267名を37名(13.9%)減員する計画とした。併せて平成17年度に職員勧奨退職実施規程を設け、年齢50歳から58歳までの勤務年数20年以上の職員に対し、勧奨退職を実施した。その結果、平成19年度までの退職者が増加し、平成20年度に目標の98.7%を達成(平成20年度から勧奨退職を行っていない。)した。期限としていた平成22年度には職員総数219名(達成率105.0%)となり予定していた減員数を大きく上回る事となった。
第7次	【期 間】：平成22年度から平成27年度までの6年間 【職員数等】：平成22年4月の職員総数219名を、平成27年4月に200名とする計画策定を行った。平成25年4月現在、202名となり、計画の212名を10名以上も上回る削減(達成率106%)となっている。

区分	計画期間及び職員数等
第8次	<p>【期 間】：平成26年度から平成29年度までの4年間</p> <p>【職員数等】：第5次長期振興計画後期計画に合わせ、第7次定員適正化計画を前倒しで改定し、第8次定員適正化計画を策定した。平成26年4月の職員総数197名を、平成29年4月に187名とする計画策定内容である。</p>
第9次	<p>【期 間】：平成30年度から令和3年度までの4年間</p> <p>【職員数等】：近年の育児休業者等による実稼働職員数の減少と今後の県広域連合等への職員派遣も計画されていることから、平成29年4月現在の定員適正化計画上の職員数を基本としつつ一定維持することとした上で、育児休業者等を除いた実稼働職員数187名を定員適正化計画数と設定した。</p>
第10次	<p>期 間】：令和4年度から令和7年度までの4年間</p> <p>【職員数等】：新たな行政課題の発生や職員の業務量の増加による慢性的な時間外勤務の発生なども考慮し、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境に留意する必要があることから、職員数208名を基本としながらも、職員数を単純に減少させるのではなく、一定維持することとした。</p>