

枕崎市定員管理計画

令和8年4月1日策定

目 次

1	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	枕崎市定員管理計画の策定にあたって・・・・・・・・	1
3	平成18年度～平成21年度（第1次プラン期間）の削減実績値・・・・・・・・	2
4	平成22年度～平成25年度（第2次プラン期間）の削減実績値・・・・・・・・	2
5	平成26年度～平成29年度（第3次プラン期間）の削減実績値・・・・・・・・	2
6	平成30年度～令和3年度（第1次計画期間）の削減実績値・・・・・・・・	2
7	令和4年度～令和7年度（第2次計画期間）の削減実績値・・・・・・・・	3
8	令和8年度～令和12年度（本計画期間）の見通し・・・・・・・・	3
9	職員給与等の適正化・・・・・・・・・・・・・・・・	3
10	人材育成の推進・・・・・・・・・・・・・・・・	4
11	企業会計等の健全経営・・・・・・・・・・・・・・・・	4

1 はじめに

令和8年3月に策定された「第7次枕崎市総合振興計画」（以下、「総合振興計画」という。）において、行財政改革を、まちづくり全体を支える基盤として位置づけ、その取組を総合振興計画に包含し、一体的に推進することとしたことから、総合振興計画の関連計画として新たに「枕崎市定員管理計画」を策定します。

2 枕崎市定員管理計画の策定にあたって

これまで定員管理の適正化については、平成17年度に策定した「定員適正化計画」に始まり、現在は、令和4年度に策定した「第2次枕崎市行財政改革推進計画」の中で積極的な定員削減に努め、消防本部を除くと令和7年4月1日現在の職員数は273人となり、平成17年4月1日の職員数326人に対し53人の削減が図られました。

令和7年4月1日現在の職員数は、消防本部を含め316人となっていますが、技術職など専門分野を担う職員数については、若干の確保ができていない状況が続いています。

今後の定員管理については、これまでの定員削減を目標とする従来の計画のあり方を見直し、行政サービスの質の確保に軸を置き、定年年齢の引上げや職員の働き方改革が進められる中で、今後の環境変化を想定しつつ、市職員のワーク・ライフ・バランスを確保した上で、時代の要請に応じた職員体制の実現を目的として取り組んでいきます。

なお、本計画の期間中においても、社会情勢の変化等により、見通しの変更の必要が生じた場合には、柔軟に対応できるよう計画の見直しを行うこととします。

本計画における具体的な職員数の見通しとしては、令和8年4月1日現在の職員数321人に対し、令和12年4月1日の職員数を322人とします。

今後も、市民サービスの低下を招くことのないように、効率的な組織機構の構築、職員の意識改革及び能力の向上に努めます。

3 平成18年度～平成21年度（第1次プラン期間）の削減実績値

平成17年度の職員総数 326人

区 分	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
職員総数	318人	310人	295人	286人
対前年度削減数	△8人	△8人	△15人	△9人
削減数累計	△8人	△16人	△31人	△40人
純減率	2.5%	4.9%	9.5%	12.3%

4 平成22年度～平成25年度（第2次プラン期間）の削減実績値

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成25年度 (消防本部含む)
職員総数	285人	276人	275人	271人	313人
対前年度削減数	△1人	△9人	△1人	△4人	38人
削減数累計	△41人	△50人	△51人	△55人	△13人
純減率	12.6%	15.3%	15.6%	16.9%	4.0%

5 平成26年度～平成29年度（第3次プラン期間）の削減実績値

区 分	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
職員総数	317人	318人	319人	315人
対前年度削減数	4人	1人	1人	△4人
削減数累計	△9人	△8人	△7人	△11人
純減率	2.8%	2.5%	2.1%	3.4%

6 平成30年度～令和3年度（第1次計画期間）の削減実績値

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
職員総数	316人	317人	319人	315人
対前年度削減数	1人	1人	2人	△4人
削減数累計	△10人	△9人	△7人	△11人
純減率	3.1%	2.8%	2.1%	3.4%

7 令和4年度～令和7年度（第2次計画期間）の削減実績値

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
職員総数	317人	318人	321人	316人
対前年度削減数	2人	1人	3人	△5人
削減数累計	△9人	△8人	△5人	△10人
純減率	2.8%	2.5%	1.5%	3.1%

※「職員総数」は、各年度の4月1日現在における職員数

※「削減数累計」は、平成17年4月1日現在の職員総数からの削減数

※「純減率」は、平成17年4月1日現在の職員総数を起点として削減率

8 令和8年度～令和12年度（本計画期間）の見通し

区 分	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	
職員総数	321人	322人	324人	322人	322人	
内 訳	一般会計	261人	262人	264人	262人	262人
	病院事業	42人	42人	42人	42人	42人
	水道事業	12人	12人	12人	12人	12人
	下水道事業	6人	6人	6人	6人	6人
採用予定者数	14人	11人	6人	8人	3人	
退職予定者数	9人	10人	4人	10人	3人	
対前年度増減数	5人	1人	2人	△2人	0人	

※「職員総数」は、各年度の4月1日現在における職員数

※「採用予定者数」は、各年度の職員総数に含まれる。

9 職員給与等の適正化

職員の給与体系は、人事院勧告制度に基づいた給与額の決定を基本としており、職員給与の改定に当たっては、従来のおり人事院勧告に準拠しながら、市民の理解が得られる給与制度等の適正化に取り組みます。

【令和8年度以降の主な職員給与等適正化の取組】

取組項目	内 容
給与等への人事評価結果の反映	職員の能力や勤務成績について、公正・公平性、透明性の確保がなされ、客観的で納得性のある評価が行えるよう評価者等の研修を充実し、評価結果を全職員の昇給等へ反映するよう努めていきます。
時間外勤務手当の削減	D Xの推進やA Iの活用により業務の効率化を進め、働き方改革による時間外勤務手当の削減に取り組みます。

10 人材育成の推進

地方分権や高度化・多様化する市民ニーズに対応し、行財政改革を確実に推進させるためには、職員一人一人の意識改革と総合的な人材育成を通じた職員の資質向上が重要な課題です。

「枕崎市人材育成基本方針」に基づいて、また、国の公務員制度改革も踏まえ総合的・計画的に職員の人材育成を推進し、全体の奉仕者として市民サービスの向上に努めます。

【目指す職員像】

- ・市民の幸せを最優先に考える職員
- ・創造と改革に挑戦する職員
- ・プロ意識を持ち、自ら考え、主体的に行動する職員
- ・生産性の高い仕事をする職員

【主な人材育成の推進の取組】

取組項目	内 容
各種職員研修の充実	職員の政策形成能力などを高めるための専門研修や職場内研修など、各種職員研修を充実させます。
職員の接遇の向上	「接遇ハンドブック」を活用し、職員の接遇向上を図るとともに、今後も引き続き接遇研修を実施し、職員の接遇の向上に努めます。
人事評価制度の活用	人事評価制度を活用し、職員の主体的な職務の遂行及びより高い能力を持った職員の育成に努めるとともに、組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上につなげていきます。

11 企業会計等の健全経営

地方公営企業等は、市民生活に必要な不可欠なサービスを安定的に継続して提供するために、中・長期的な視点に立った経営基盤の強化に積極的に取り組むことが求められています。

企業会計等の経営健全化のために、それぞれの会計の事業趣旨にのっとり、事務事業の見直しや民間委託等を推進するとともに、組織の簡素化や定員管理に努め、職員給与等についても適正化を図るなど、独立採算を基本とした健全な経営に取り組みます。

企業会計・特別会計については、業務の合理化と効率化を図るとともに、独立採算制を基調とした経営基盤の安定に努めます。

外郭団体等については、目的や機能を見直すとともに、より効果的・効率的な体制

へと改善するために、外郭団体の機能見直しや再編を検討します。

定員管理・職員給与の適正化

○企業会計等の定員管理

企業会計等における定員管理については、全庁的な「枕崎市行財政改革推進計画」の中で、それぞれの会計における事務事業の見直しや民間委託等の推進によって定員管理の適正化を図ってきました。今後も、全庁的な定員管理計画の取組の中で、それぞれの会計においても企業会計等の独立採算を基本とする考え方を踏まえた定員管理に努めます。

○企業会計等の職員給与の適正化

企業会計等の職員給与の適正化については、これまで全庁的な取組の中で職員給与の適正化に努めてきました。

今後の企業会計等の職員給与の適正化の取組についても、全庁的な職員給与の適正化の取組に歩調を合わせて、職員給与の適正化を進めます。