

第 八 次  
宮崎市定員適正化計画

2018年3月

宮 崎 市

# 【 目 次 】

1. 趣旨及び方針	1	頁
2. 計画期間	2	頁
3. 取組みの内容	2	頁
4. 数値目標	3	頁
5. 【参考】過去10年間の定員適正化の状況	3	頁

## 1. 趣旨及び方針

他国に類を見ない超高齢社会へ突入し、急激な人口減少も眼前に迫る中、少子高齢化がもたらす生産年齢人口の減少と社会保障費の増大に加え、公共施設やインフラ施設の老朽化による維持管理・更新費用の増加は、他自治体と同様に、本市においても大きな行政課題として顕在化しつつあります。

また、市民ニーズが多様化・高度化するとともに行政サービスは複雑化してきており、必要とされる行政サービスを維持していくためには、今後、ますます厳しい財政運営が予想されます。

限られた財源の中で、市民にとって真に必要な事務事業を安定的に遂行していくためには、自主財源の確保や予算の適正配分に努めることはもとより、更なる事務事業の見直しや合理化を進め、効率的で市民に信頼される行財政運営、すなわち、不断の行財政改革に取り組むことが不可欠です。

「適正な定員管理の推進」は、最も有効な行財政改革の手法の一つと考えられることから、本市では、1995年以来、過去七次に亘って定員適正化計画を策定し、事務事業及び組織・機構の積極的な見直しや民間事業者の活用等により、着実に定員の適正化を図ってきました。

一方で、より効率的かつ効果的な事務執行体制を構築しながらも、新たな市民ニーズを敏感にくみ取り、必要な分野には必要な人員を配置し、市民サービスの向上を積極的に図っていかねばなりません。

また、結婚や出産、育児や介護などの様々なライフイベントに直面した職員が、安心して仕事との両立ができるように、育児休業などを取得する職員の代替要員を確保するなどの環境を整備するとともに、事務事業の進め方や職員の働き方を適宜見直すことで、職員の健康を保持する必要もあります。

以上の観点から、市民サービスの維持・向上に努めるとともに、職員の心身の健康やワークライフバランスに配慮しつつ、適正な定員管理を推進するために、ここに『第八次宮崎市定員適正化計画』を策定します。

## 2. 計画期間

本計画の数値目標が第五次宮崎市総合計画前期基本計画のKPI（重要業績評価指標）の一つとして掲げられていることから、本計画の計画期間は、第五次宮崎市総合計画前期基本計画の計画期間にあわせ、2018年度（結果は2019年4月1日の数値）から2022年度（結果は2023年4月1日の数値）までの5か年とします。

## 3. 取組みの内容

### （1）地方分権等への対応

地方分権の進展に伴い、国県等の事務が、法令や事務処理特例制度により市に移譲されており、今後、更なる権限移譲や取扱事務の増加に伴う増員が必要となることが想定されます。

増加する事務事業に対しては、必要な人員を精査したうえで、効率的かつ確実な事務執行体制を構築します。

### （2）公民連携の推進

民間事業者の活用等により、事務の効率化や市民サービスの向上が図られる分野には、行政責任の確保や適切な監視・指導のもと、外部委託を進めるとともに、公の施設の管理については可能な限り指定管理者制度を活用しながら施設の整備・改修時にはPFI手法等の導入の検討を行うなど、積極的な公民連携の推進を図ります。

### （3）育児や介護などと両立できる職場づくりと職員の健康保持

一つの職場として少子化対策を考えると、出産や育児、親族の介護などの職員のライフイベントと仕事を両立できる環境づくりは必要不可欠です。

仕事と生活の調和を乱すほどの職員への過度の負担や、心身に不調をきたすような過重労働が発生しないよう、事務事業の進め方や職員の働き方を適宜見直すとともに、業務量や職員の勤務の状況に即した組織・人員体制づくりに努めます。

### （4）人材の確保・育成

職員の大量退職期を迎える中、経済情勢の好転等により人材の確保は困難さを増してきています。職員採用試験の改善などにより、幅広い視野を持ち、多様化する行政課題に果敢に挑戦する意欲を持つ人材の確保に努めます。

また、「宮崎市人材育成基本方針」に基づき、各種職員研修の効果的な実施や、自己啓発への側面支援により、職員の資質向上や意識改革を促します。

#### 4. 数値目標

年度別の計画職員数※を以下のとおり設定し、本計画の数値目標とします。具体的には、2018年4月1日の計画職員数2,491人に対し、計画終期である2023年4月1日までの5か年で30人を計画的に減員することとします。

【年度別計画職員数】

単位：人

	2018.4.1	2019.4.1	2020.4.1	2021.4.1	2022.4.1	2023.4.1
職員数	2,491	2,479	2,473	2,464	2,463	2,461
増減	—	▲12	▲6	▲9	▲1	▲2

※ここでいう職員数とは、総務省：地方公共団体定員管理調査の調査対象職員の数とします。

#### 5. 【参考】過去10年間の定員適正化の状況

単位：人

部門	年度	職員数（各年4月1日現在）									
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018※
一般行政	議会	16	18	17	17	16	16	16	16	16	16
	総務	419	438	423	434	434	444	467	463	462	462
	税務	126	136	138	137	136	129	124	122	124	127
	労働	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
	農林水産	114	130	150	145	145	143	145	145	144	138
	商工	37	40	40	42	43	44	48	51	59	69
	土木	279	294	291	289	284	282	281	277	270	262
	民生	256	275	273	273	271	274	279	286	309	321
	衛生	267	273	268	252	245	240	248	240	212	208
	小計	1,518	1,608	1,604	1,594	1,578	1,576	1,611	1,603	1,600	1,607
特別行政	教育	291	307	281	267	251	234	219	206	194	190
	消防	335	329	331	334	332	338	335	330	337	340
	小計	626	636	612	601	583	572	554	536	531	530
公営企業等	病院	65	63	63	63	64	63	0	0	0	0
	水道	151	155	148	146	137	136	134	131	126	124
	下水道	65	69	69	68	73	73	73	75	80	82
	その他	124	132	128	127	127	127	135	139	142	148
	小計	405	419	408	404	401	399	342	345	348	354
総合計	2,549	2,663	2,624	2,599	2,562	2,547	2,507	2,484	2,479	2,491	

※2018年の職員数については見込み値。