

# 「かごしま未来創造ビジョン」

「かごしま未来創造ビジョン」（平成30年3月策定）は、県政全般にわたる最も基本となるものとして、おおむね10年後を見据えた中長期的な観点から、鹿児島県の目指す姿や施策展開の基本方向などを示したものの。

## ビジョンの構成

- 第1章 ビジョン策定の趣旨
- 第2章 時代の潮流と鹿児島県の現状・課題
- 第3章 鹿児島県のポテンシャル
- 第4章 鹿児島県の目指す姿
- 第5章 施策展開の基本方向

- I 誰もが個性と能力を発揮し活躍できる社会の実現
- II 地域を愛し世界に通用する人材の育成と文化・スポーツの振興
- III 結婚、妊娠・出産、子育ての希望がかなう社会の実現
- IV 健康で長生きできる社会の実現と良質な医療の確保
- V 豊かな自然との共生と地球環境の保全
- VI 安心・安全な県民生活の実現
- VII 暮らしが潤い世界につながる県土の創造
- VIII 個性を生かした地域づくりと奄美・離島の魅力の発揮・振興
- IX 人・モノ・情報が盛んに行き交う「KAGOSHIMA」の実現
- X 革新的技術の導入と競争力のある産業の創出・振興
- XI ライフスタイルをデザインできる働き方の創出
- XII 持続可能な行財政運営

第6章 ビジョン実現のために

(鹿児島県の目指す姿)

「鹿児島県に生まれてよかった。鹿児島県に住んでよかった。」  
と実感できる鹿児島県

<p>ひとが輝く鹿児島県</p> <p>地域に誇りを持ち多彩な個性と能力を発揮</p>	<p>ひとが潤う鹿児島県</p> <p>どこよりも幸せを実感</p>	<p>ひとを魅了する鹿児島県</p> <p>元気な産業と世界に選ばれる逸品を創出</p>
---	------------------------------------	--

(ビジョンの内容)

- III 結婚、妊娠・出産、子育ての希望がかなう社会の実現
  - 1 結婚、妊娠、出産の希望を実現できる社会づくり
- II 地域を愛し世界に通用する人材の育成と文化・スポーツの振興
  - 1 子どもの夢や希望を実現する教育環境づくり
- I 誰もが個性と能力を発揮し活躍できる社会の実現
  - 1 高齢者が健やかで生きがいを持てる社会の形成
    - 高齢者の健康づくりと社会参加の促進
    - 介護サービス基盤の整備
    - 認知症施策の推進 ●高齢者の権利擁護の推進
  - 2 女性がいいききと活躍できる社会の形成
    - 男女共同参画社会の形成に向けた取組の推進
    - 男女ともに能力を発揮して希望する働き方ができる環境づくり
    - 女性の人権を侵害するあらゆる暴力の根絶
  - 3 障害者等の個性と能力を生かせる社会の形成
    - 障害者一人ひとりの人格と個性が尊重される社会づくり
    - 難病対策の推進
  - 4 誰もが役割を持ち、支え合い、尊重される社会の形成
    - 住民が主体的に地域課題を解決する体制の構築
    - 生活困窮者等の自立を包括的に支援する体制の構築
    - 相互の人権が尊重される明るい社会づくり

# 人材確保の取組

## 1 多様な採用試験の実施

- 優秀で多様な人材の確保へ向け、受験者層に応じた採用試験を実施
  - ・ 県職員採用試験（大学卒業程度）及び行政「特別枠」試験
  - ・ 県職員採用試験（短大卒業程度）
  - ・ 県職員採用試験（高校卒業程度）
  - ・ 県職員採用試験（民間企業等職務経験者対象）※行政及びU・Iターン枠
  - ・ 就職氷河期世代を対象とした県職員採用選考試験
  - ・ 障害者を対象とした県職員採用選考試験

鹿児島県職員採用



▲ Twitterによる情報発信

鹿児島県職員採用試験総合案内2021



▲ パンフレット

## 2 人材確保活動の実施

- 採用説明会の開催及び大学説明会・就活イベント等への参加
- パンフレット、HP及びSNSなどを活用した情報発信
- 「お仕事ガイダンス」や「技術職現場見学会」の開催



▲ お仕事ガイダンスWEB説明会の様子



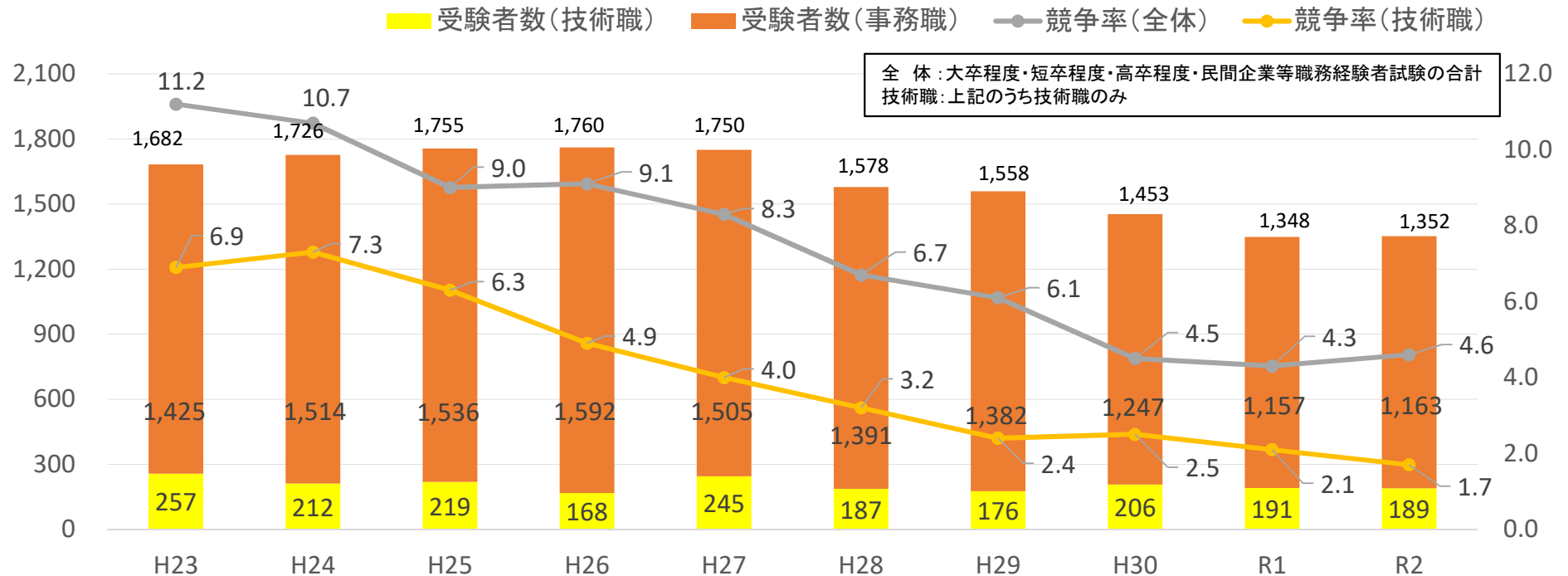
▲ お仕事ガイダンス職場見学会の様子



▲ 技術職オンライン現場見学会の様子

# 県職員採用試験の状況

- 県職員採用試験の受験者数は、若年人口の減少や民間企業の採用活動の活発化などの理由により、近年は減少を続けており、競争率についても年々低下する傾向。
- 農業、土木など技術職の受験者数は、理系人材の不足や民間企業における採用活動の早期化、国、他自治体との獲得競争などの理由により、減少傾向。



【全体】

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
採用予定人員	127	124	170	162	180	175	205	248	243	221
受験者数(A)	1,682	1,726	1,755	1,760	1,750	1,578	1,558	1,453	1,348	1,352
最終合格者数(B)	150	161	196	193	212	234	257	322	310	292
競争率(A/B)	11.2	10.7	9.0	9.1	8.3	6.7	6.1	4.5	4.3	4.6

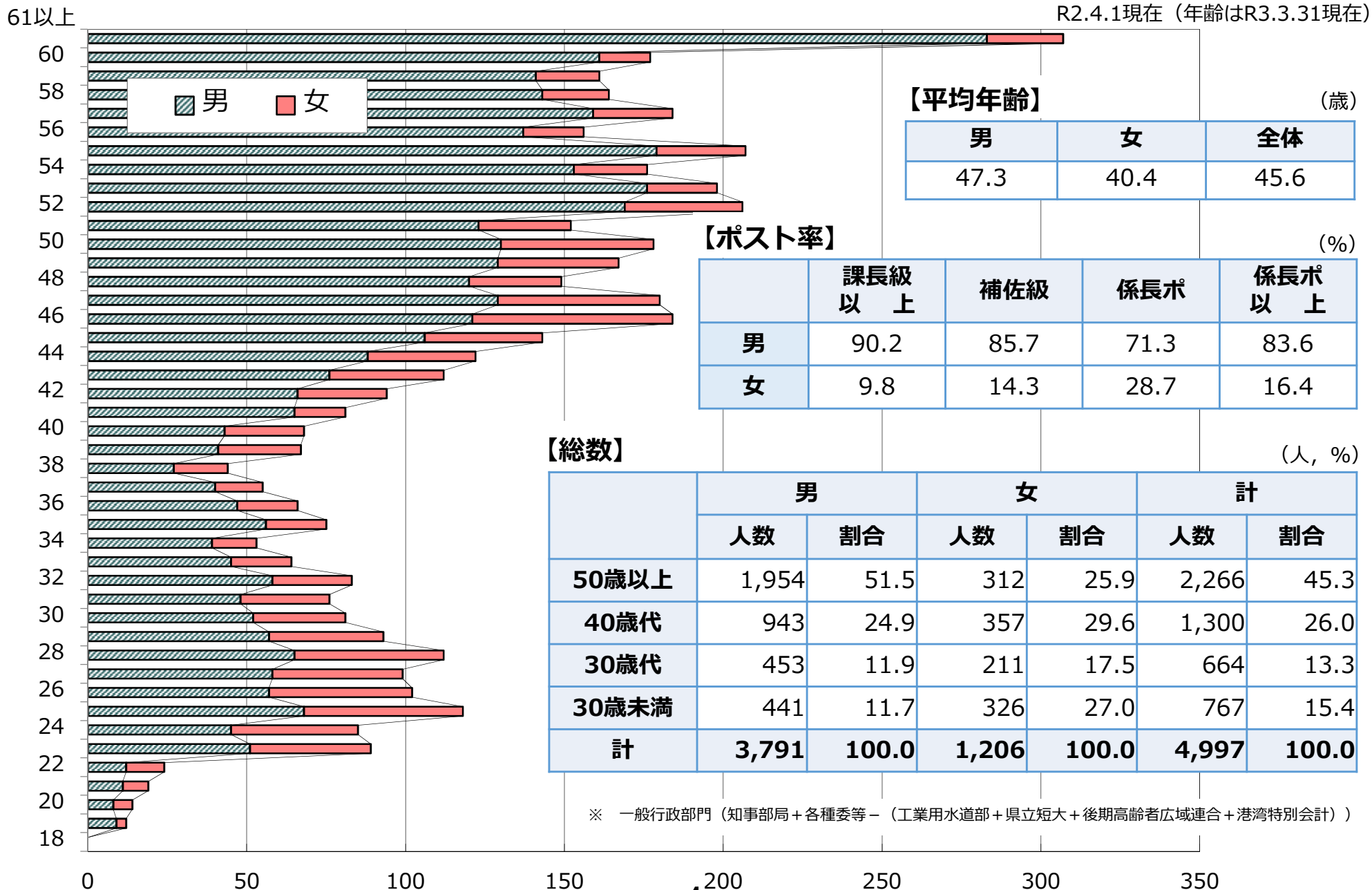
【技術職】

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
採用予定人員	31	22	35	29	54	51	59	68	74	95
受験者数(A)	257	212	219	168	245	187	176	206	191	189
最終合格者数(B)	37	29	35	34	62	59	73	81	90	113
競争率(A/B)	6.9	7.3	6.3	4.9	4.0	3.2	2.4	2.5	2.1	1.7



# 県職員の年齢構成（全職員）（男女比）

R2.4.1現在（年齢はR3.3.31現在）



【平均年齢】 (歳)

男	女	全体
47.3	40.4	45.6

【ポスト率】 (%)

	課長級以上	補佐級	係長ポ	係長ポ以上
男	90.2	85.7	71.3	83.6
女	9.8	14.3	28.7	16.4

【総数】 (人, %)

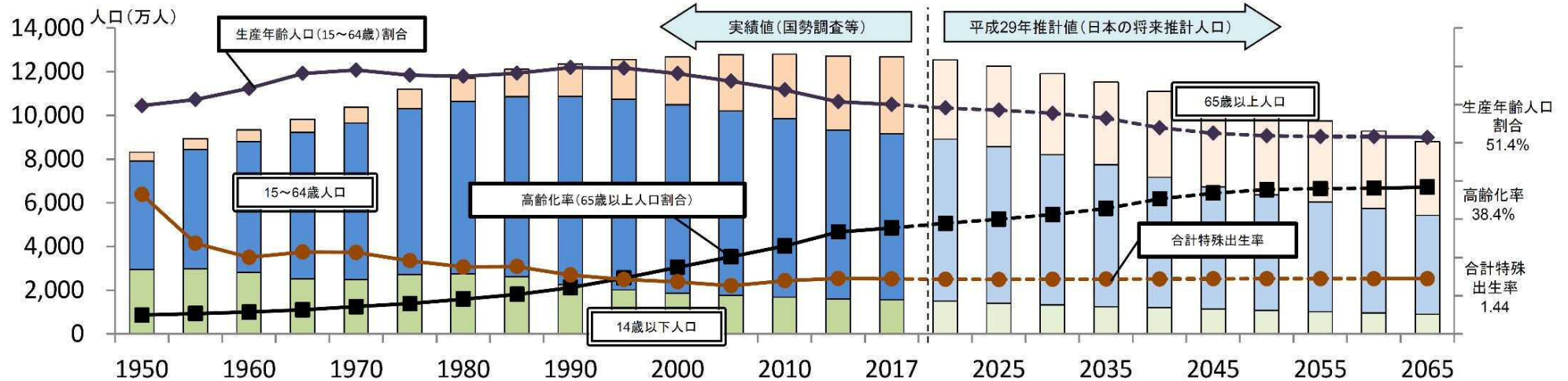
	男		女		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
50歳以上	1,954	51.5	312	25.9	2,266	45.3
40歳代	943	24.9	357	29.6	1,300	26.0
30歳代	453	11.9	211	17.5	664	13.3
30歳未満	441	11.7	326	27.0	767	15.4
計	<b>3,791</b>	<b>100.0</b>	<b>1,206</b>	<b>100.0</b>	<b>4,997</b>	<b>100.0</b>

※ 一般行政部門（知事部局＋各種委等－（工業用水道部＋県立短大＋後期高齢者広域連合＋港湾特別会計））

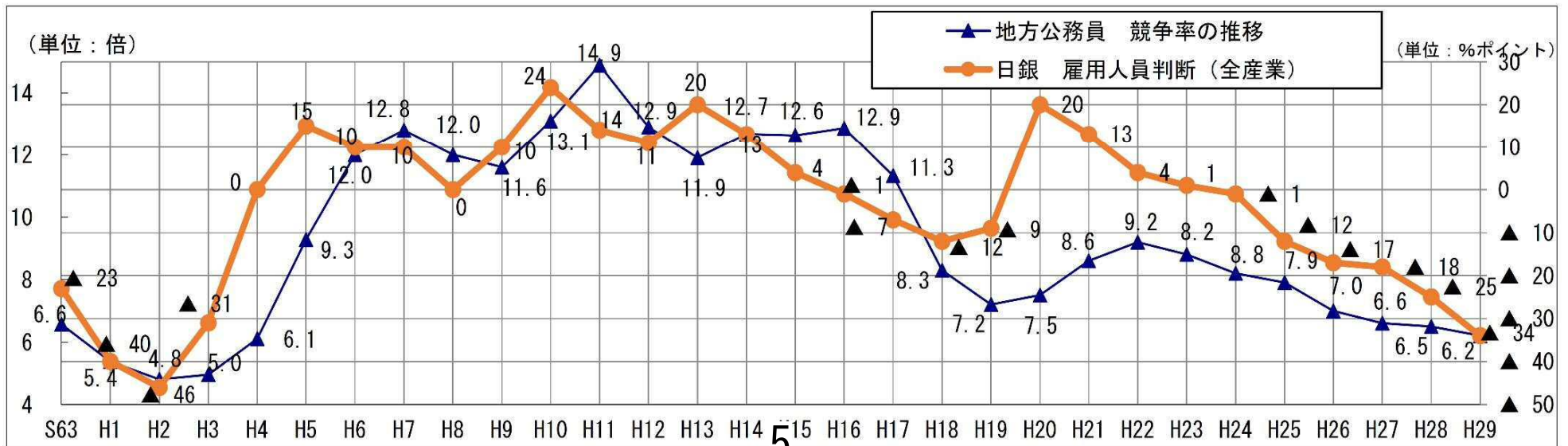
# 今後の定員管理

地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会  
(総務省 R1.12.10) 【資料抜粋】

- 少子化に伴い、若年層が減少しており、労働市場への若年層の労働力の供出は、低下傾向にある。
- 今後の採用について、人口が減少する中で、公務員の採用と民間採用は競合関係にあり、採用の難化が予想される。



(出典) 2017年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2017年は総務省「人口推計」、2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2018年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

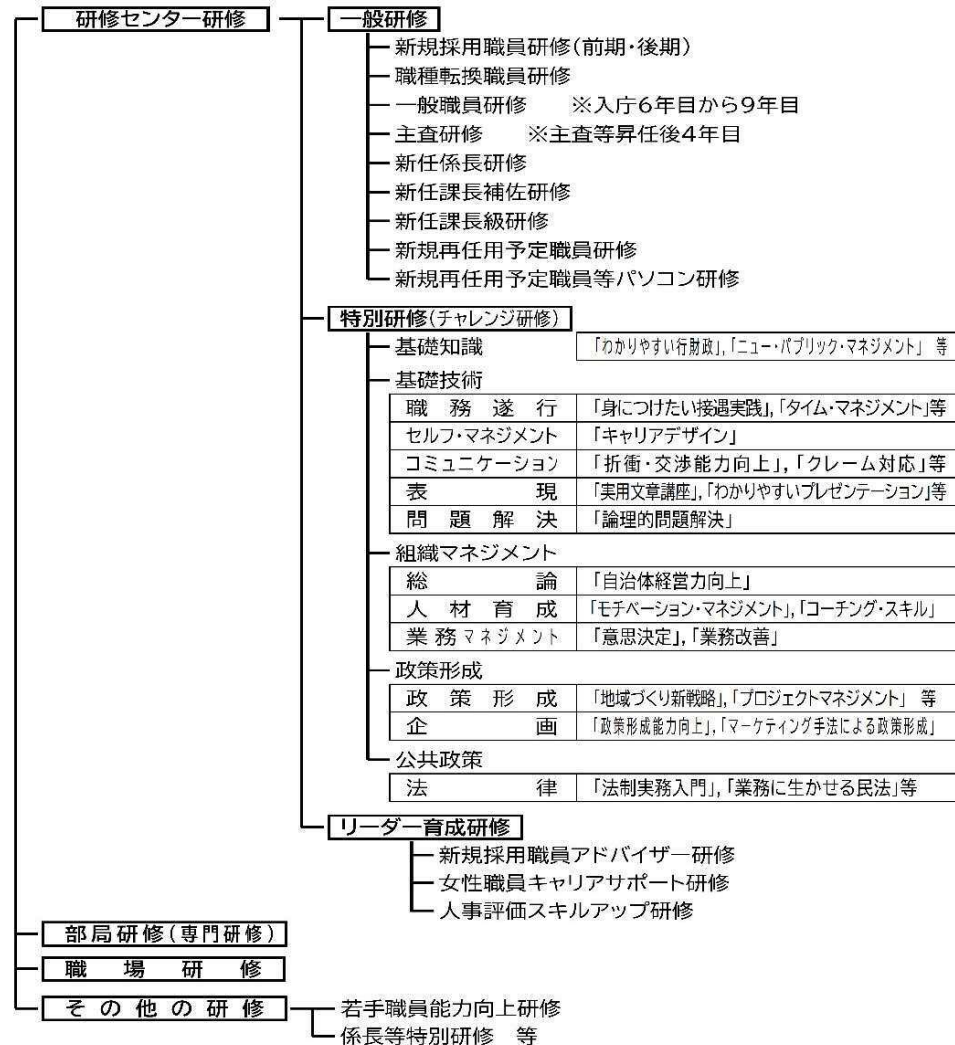


# 職員の研修・派遣制度

## 研修

鹿児島県では、職員の能力向上及び意識改革の推進を図るために、次のような研修を行っています。

令和3年度職員研修の体系図



## 派遣研修

派遣研修は、国や民間企業をはじめとする県庁外の機関等に職員を派遣し、日常の業務や庁内の内部研修で得られない経験を通じて資質の向上を図ることを目的に実施しています。

主な派遣先一覧

(令和3年2月現在)

国	総務省	うち海外勤務がある派遣先 外務省 ○在大韓民国日本国大使館 ○在上海日本国総領事館 ○在香港日本国総領事館
	外務省	
	厚生労働省	
	国土交通省	
	農林水産省	
	環境省	
他自治体	岐阜県、長崎県、佐賀県、熊本県、宮崎県	
民間	(一財)自治体国際化協会	うち海外勤務がある派遣先 (一財)自治体国際化協会 ○シンガポール事務所、ソウル事務所 (独法)日本貿易振興機構 ○香港事務所 (公社)鹿児島県特産品協会 ○上海駐在事務所
	(独法)日本貿易振興機構	
	(公社)鹿児島県特産品協会	
	宇宙航空研究開発機構	
	(一財)地域創造	
	(一社)九州観光推進機構	
大学等	国立大学法人滋賀大学	うち海外勤務がある派遣先 南京師範大学
	国立大学法人鹿児島大学	
	自治大学校	
	南京師範大学	



# 働き方改革の推進

「仕事と子育ての両立支援のための鹿児島県特定事業主行動計画」等に基づき以下のような取組を実施

## ○ 子育てに配慮した勤務時間制度の実現に向けた取組

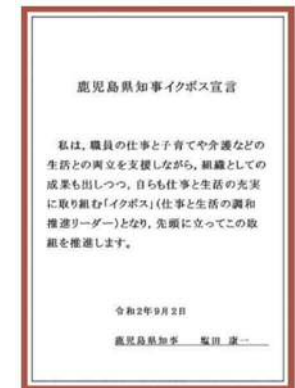
- ✓ 育児休暇，部分休業，育児短時間勤務，時差出勤等の制度について職員へ周知し制度活用を促進

## ○ 超過勤務の縮減

- ✓ 長時間労働を行った職員に対する産業医等による面接指導の充実
- ✓ 年度途中で緊急に対応すべき業務が発生した際には，必要に応じ，各部局内の応援体制で対応 等

## ○ 休暇の取得促進

- ✓ 年5日以上<sup>※</sup>の年次有給休暇の確実な取得促進
- ✓ 「年次有給休暇の取得促進について（通知）」により，以下の内容を通知
  - ・GWや夏季における連続休暇や，永年勤続休暇を含めた連続休暇の取得
  - ・GW期間等の週休日と休日に挟まれた日における会議等の自粛
  - ・年休取得計画表の作成と，所属長による当該計画表のフォローアップ 等



▲ 知事のイクボス宣言

## ○ 人事異動についての配慮

- ✓ 県政の適正かつ円滑な推進がより一層図られるようにすることを基本に，①職員の経験，能力等を総合的に判断し，士気の高揚という点も踏まえつつ，②職員個々人の家庭事情等にも可能な限り配慮して実施

## ○ 仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ✓ 知事以下，副知事・各部局長等が「イクボス宣言」を実施
- ✓ 新規採用職員研修や職場研修などにおいて，「男女共同参画社会」の講義を行い，意識啓発を実施 等

## ○ テレワークの推進

- ✓ 在宅勤務やモバイルワークの導入，サテライトオフィスの設置

# 女性活躍の推進

「女性職員の活躍のための鹿児島県特定事業主行動計画」に基づき以下のような取組を実施

## ○ 採用

- ✓ 受験者確保のためのイベント等を通じて、女性にとっても働きやすい職場であることをPR

## ○ 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

- ✓ 職域拡大：人事異動についての配慮，庁内公募
- ✓ 計画的育成：積極的登用の推進，出向機会の確保
- ✓ キャリア形成支援：研修機会の確保，相談体制の構築

## ○ 登用

- ✓ 将来の管理職候補となるべき女性の育成を図りつつ，管理的地位にある職員への女性の登用を推進

## ○ 男女双方の働き方改革

- ✓ 超過勤務の縮減，休暇の取得促進，仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

## ○ 家事，育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

- ✓ 妊娠中及び出産後における配慮，男性の子育て目的の休暇等の取得促進，育児休業等を取得しやすい環境の整備等，保育施設の設置等，子育てに配慮した勤務時間制度の実現，子育て支援制度の周知等

管理的地位<sup>※</sup>にある職員の女性割合 ※課長級以上職



「女性職員の活躍のための鹿児島県特定事業主行動計画」実施状況報告より (R元年度)

出産補助休暇 年間取得者数割合	育児参加休暇 年間取得者数割合	年次有給休暇 平均年間取得日数	育児休業 (男性) 取得割合
<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>11.5日</b>	<b>2.7%</b>

課長級以上の女性職員数 (R3.4.1時点)

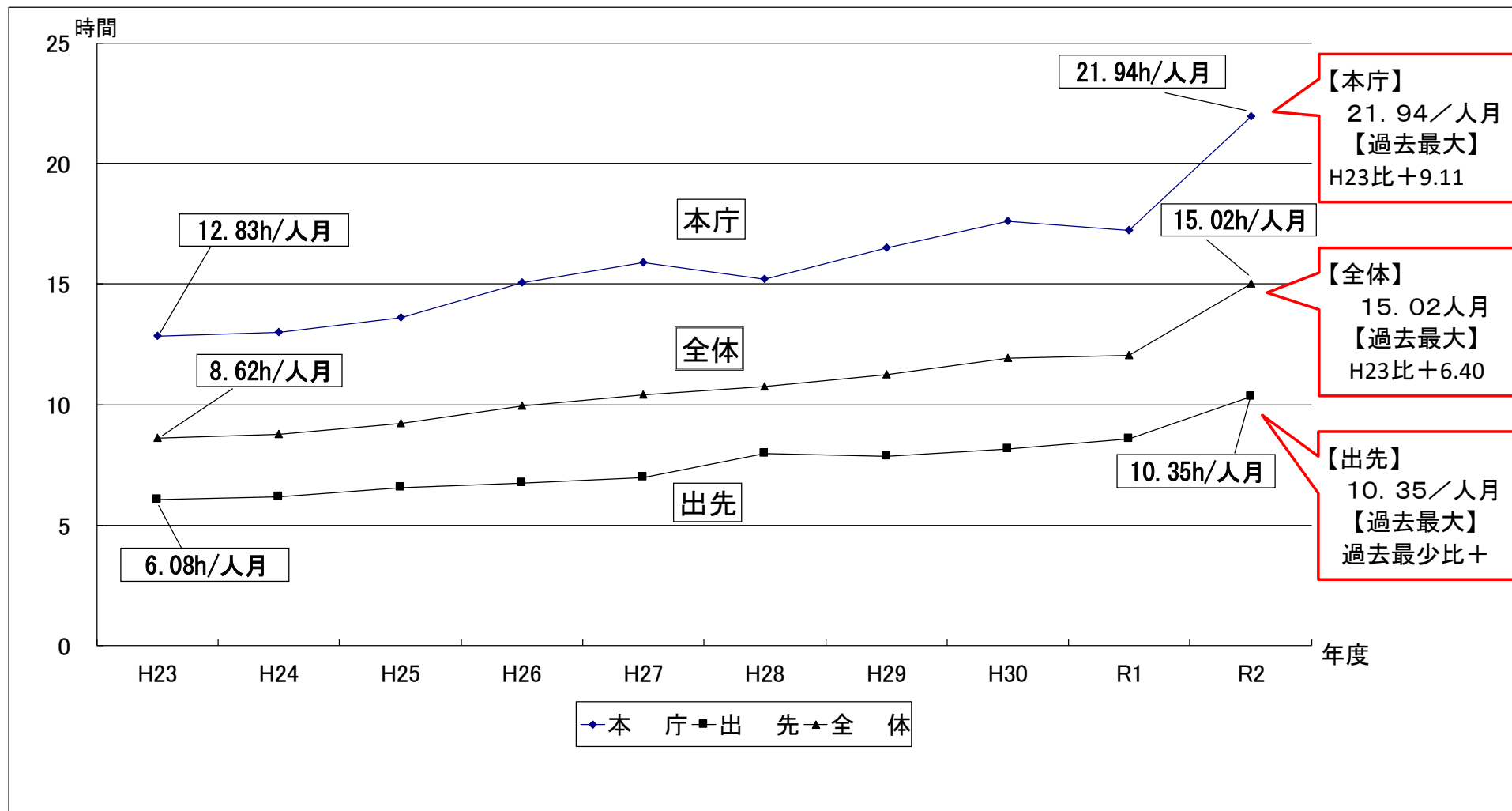
**52人** (R2比 +7人) [過去最多]

課長級以上職に占める女性割合 (R3.4.1時点)

**11.4%** (R2比 +1.7ポイント) [過去最高]



# 県職員の超過勤務時間の推移（平成23年度～令和2年度）



※ 年度ごとの平均。

※ 本庁及び全体には各種委員会と議会事務局が含まれている。

# 県DX推進戦略（仮称）検討状況

（デジタル推進課作成）

## 県DX推進戦略（仮称）の策定について

### 鹿児島県DX戦略骨子（イメージ）

第1章 戦略策定の趣旨  
第2章 策定の背景  
第3章 基本的な方向性

※具体的な取組や推進体制は  
今後検討

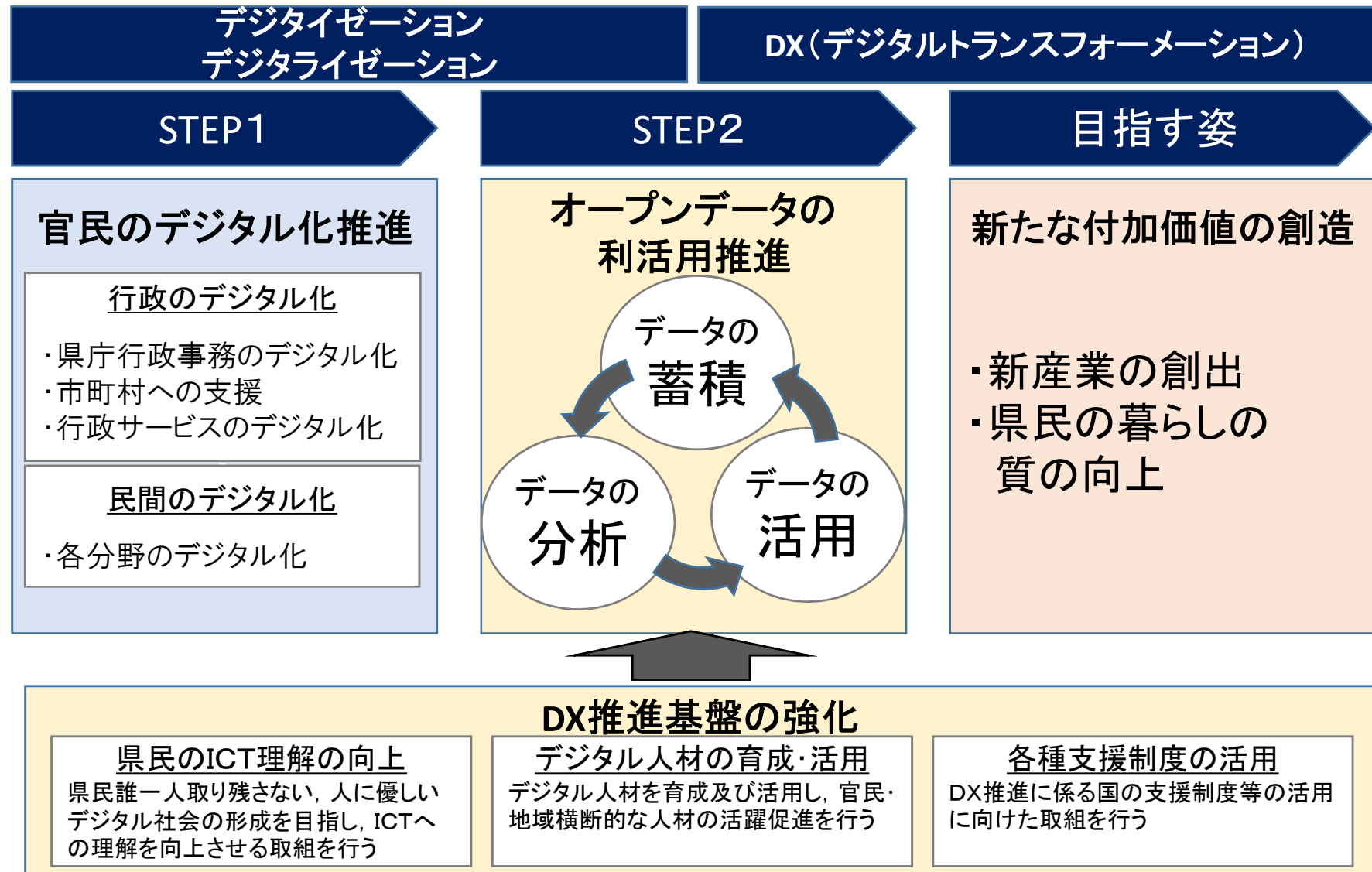
目指す姿の設定  
・新たな付加価値の創造

- (1)STEP1  
・官民のデジタル化推進
- (2)STEP2  
・オープンデータの利活用推進
- (3)DX推進基盤の強化

# 県DX推進戦略（仮称）検討状況

（デジタル推進課作成）

## 県DX推進戦略（仮称）の策定について





# 民間委託の推進

事務事業の見直しやコスト削減につながる民間委託、民間の専門的な技術等の活用により効果的・効率的に目標の達成が見込まれる事務事業の民間委託等を推進

## ○ 「民間委託推進指針」を策定（H17.3月）

### ○ 指針に基づくさまざまな取組を実施

#### ■ 事務事業等の民間委託等

- ・ 県管理道路維持補修業務委託の拡大（H17）
- ・ 本庁及び出先機関間の文書の送達業務の委託（H18）
- ・ 自治研修センターにおける職員研修業務の委託（H19）
- ・ 県営住宅退去者に係る滞納家賃の回収業務の委託（H20）
- ・ 自動車税滞納者に対する電話催促業務（H21）
- ・ 総務事務センターにおける労働者派遣制度の活用（H23）、民間事業者請負（H25）
- ・ 二級・木造建築士の登録業務等委託（H24）
- ・ 中央児童相談所における調理業務委託（H26）
- ・ 水産技術開発センター建築設備保全及び環境衛生管理業務委託（H28）
- ・ 電気工事士免状交付業務委託（H31） 等

#### ■ 公の施設への指定管理者制度の導入

##### (H18) 36施設に導入

- ・ これまで県が直接管理運営していた4施設
- ・ 公社等外郭団体等に管理委託していた32施設

##### (H21) 35施設に導入

- ・ 民間への移譲1施設（川内自興園）
- ・ 国への移譲1施設（鹿児島空港県営駐車場。H22.3.30売却）

##### (H22) 35施設に導入

- ・ 県営住宅（鹿児島市及び離島に所在するものを除く）及び特定公共賃貸住宅（離島に所在するものを除く）に導入
- ・ 民間への移譲1施設（菊花寮）

##### (H23) 34施設に導入

- ・ 譲渡へ向け指宿市と協議1施設（ふれあいプラザなのはな館。H27年度譲渡）
- ・ 民間への移譲1施設（ゆすの里）
- ・ 防災研修センターに導入

##### (H24) 35施設に導入

- ・ 県営住宅（大島郡与論町内分）に導入

##### (H26) 36施設に導入

- ・ 県立サッカー・ラグビー場に導入

##### (R元) 37施設に導入

- ・ ジャパンアスリートトレーニングセンター大隅に導入

##### (R2) 39施設に導入

- ・ 県国際交流センター、霧島自然ふれあいセンターに導入

##### (R3) 38施設に導入

- ・ 民間への移譲1施設（高千穂河原野営場）

○ 公の施設への指定管理者制度の導入 ⇒ 38施設

○ 職員数の縮減 ⇒ 341人（H16年度とR3年度の比較）

## ○PFI導入検討に当たっての基本的考え方

「鹿児島県PFI等導入基本指針」(H16.11月策定)【抜粋】

### 官民協働整備運営手法導入の検討

各事業所管課において、公共施設等の整備等（新設・建替え・大規模改修など）を実施しようとする場合は、基本構想や基本計画、設計等の段階において、民間との協働の観点から、広く民間の資金、経営能力、技術的能力を活用することができないかどうか「官民協働整備運営手法導入の適合性検討」を行います。また、官民協働整備運営手法導入の適合性があるとされた場合には、PFIの導入が可能かどうか「PFI導入の適合性検討」も行い、最も適した事業手法を選定します。

## ○PPP/PFI手法導入の優先的検討について

### 1 PPP/PFI手法導入の優先的検討

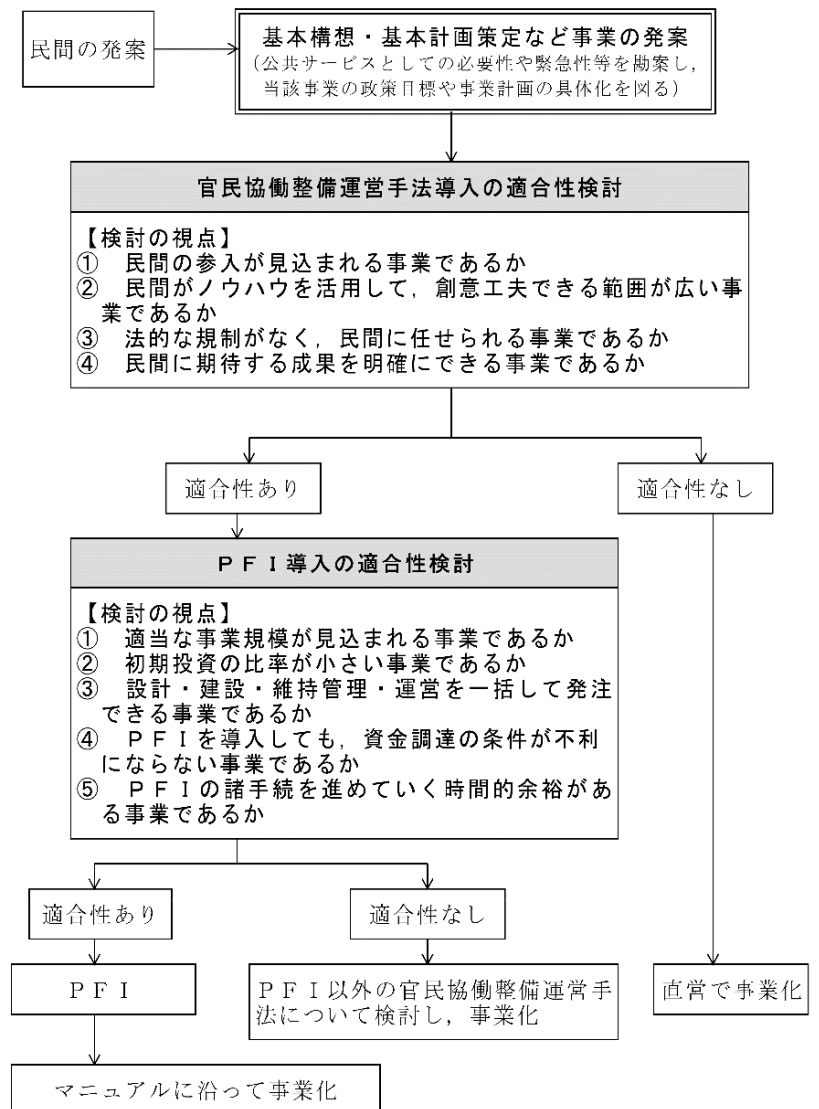
- 「鹿児島県PPP/PFI手法導入優先的検討規程」に基づき、公共施設等の整備等の方針を検討するに当たって、多様なPPP/PFI手法の導入が適切かどうかを、みずから公共施設等の整備等を行う従来型手法に優先して検討することとしている。
- 検討の結果、PFI事業を導入することとなった場合は、鹿児島県PFI等導入基本指針に基づき事業を実施する。

### 2 優先的検討を行う事業

次の(1)及び(2)の両方に該当する公共施設整備事業

- (1) 次のいずれかに該当する事業、その他導入効果が認められる事業
  - ア 建築物又はプラントの整備等に関する事業
  - イ 利用料金の徴収を行う公共施設整備事業
- (2) 次のいずれかの事業費基準を満たす公共施設整備事業
  - ア 事業費の総額が10億円以上の公共施設整備事業（建設、製造又は改修を含むものに限る。）
  - イ 単年度の運営費が1億円以上の公共施設整備事業（運営等のみを行うものに限る。）

## 官民協働整備運営手法導入の検討フロー



# 「共生・協働の地域社会づくり」の推進

行政だけでなく、地域の自治会、ボランティア、NPO、企業など多様な主体が連携・協力し、地域に必要なサービスが提供される地域社会の形成が求められていることから、県民の社会貢献活動への参加意識の醸成など、「共生・協働の地域社会づくり」を推進

## 「共生・協働の地域社会づくり」に向けた取組

### 1 ソーシャルビジネスなど持続可能な取組を生み出す仕組みづくり

- ・ ビジネスの視点で地域の課題解決に取り組む人材を養成する講座の開催
- ・ 地域づくりの多様な担い手が出会い、つながり、新たな取組が生まれる場の促進
- ・ 地域活動に取り組むリーダーやコーディネーターの育成
- ・ NPO等の設立・運営相談、活動支援等

### 2 地域力を結集するコミュニティ・プラットフォームづくりの促進等

小学校区などの範囲で、自治会、NPO、青年団、子ども会等多様な主体が連携・協力して地域課題の解決に取り組む基盤（コミュニティ・プラットフォーム）づくりに向けた市町村の取組の促進（アドバイザー派遣、ワークショップの開催等）

### 3 行政の協働化による地域の主体的な取組の促進

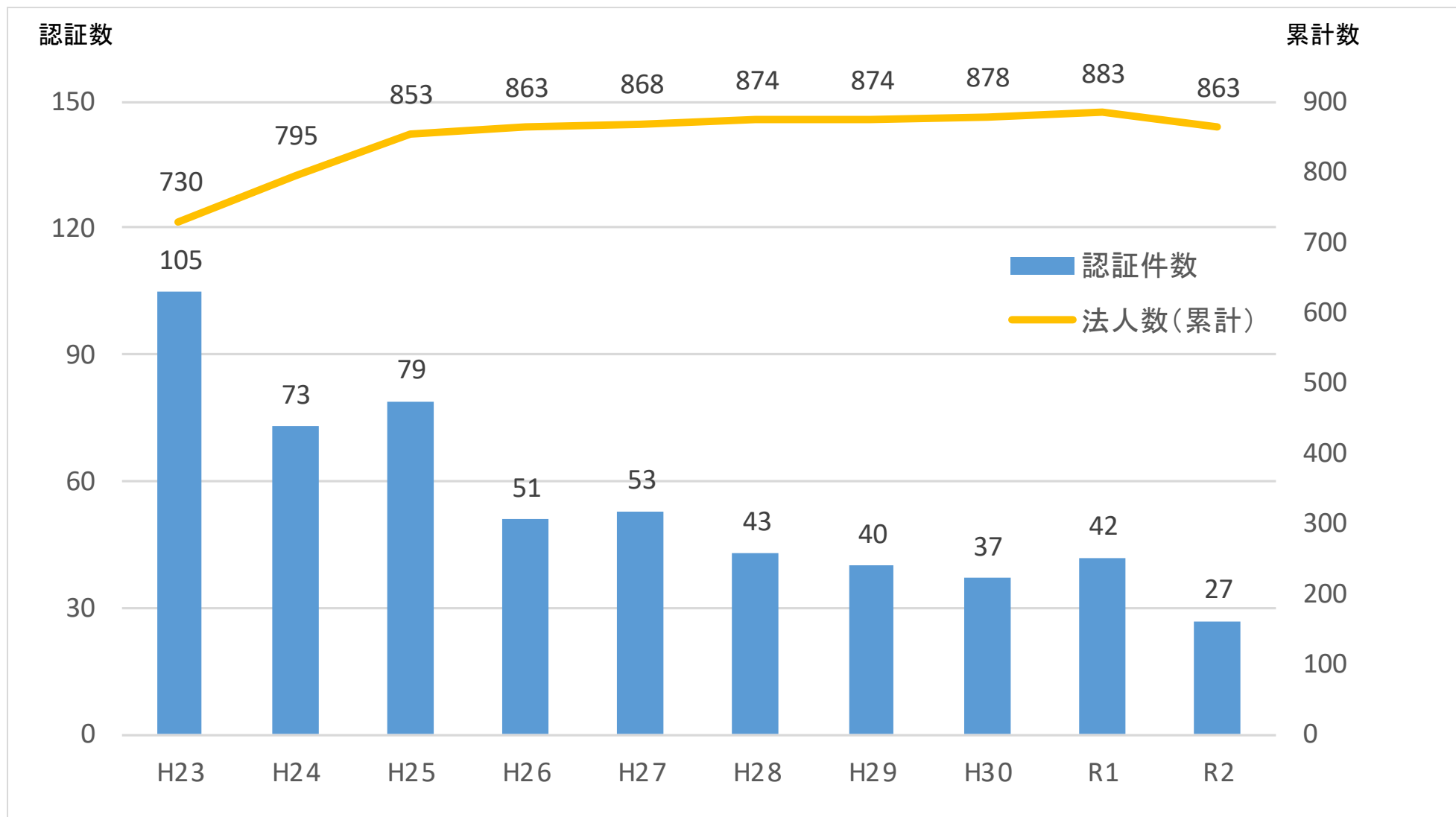
- ・ 県事業の協働化や、NPO、地域コミュニティ等多様な主体の特性を生かした地域課題の解決等の促進
- ・ 市町村の協働の取組促進

### 4 「共に取り組む」気運の醸成

県の広報番組やHP、共生・協働センターでの地域貢献活動の展示やイベントなど、様々な広報媒体等の活用による、「共生・協働かごしま」の情報発信



## 県内NPO法人の推移 (R3. 4. 30時点)



## 簡素で効率的な組織機構の整備

これまで、職員数の縮減につながる簡素で効率的な組織機構とするための本庁の課室及び出先機関の再編等を推進することにより、一般行政部門において1,400人程度の職員数を縮減

- 「組織機構改革方針」を策定(H17.12月)
- 「総合事務所設置計画」を策定(H18.12月)

### ○ 方針に基づく本庁課室及び出先機関の再編等を実施

組織	H16年度	R2年度	増減
部局等	8部1室	8部3局	+3局▲1室
事務局等	2事務局等	2事務局等	-
課室	69課13室	76課21室	+7課+8室
係班	301係11班	325係26班	+25係+15班
出先機関	150機関	69機関	▲81機関

### ○ 一般行政部門の職員数の縮減 ⇒ ▲1,433人 (H16-R2)

H17 : ▲125人    H18 : ▲185人    H19 : ▲192人    H20 : ▲225人  
 H21 : ▲169人    H22 : ▲138人    H23 : ▲106人    H24 : ▲83人  
 H25 : ▲90人    H26 : ▲10人    H27 : ▲36人    H28 : ▲18人  
 H29 : +6人    H30 : ▲29人    H31 : ▲4人    R2 : ▲29人

※ 組織機構改革方針では、H18年度以降を対象としており、▲1,308人 (H17-R2)

# 公社等外郭団体の見直し

公社等外郭団体の意義・役割や必要性、経営状況、組織・人員のあり方等について絶えず検証を行い、公社等外郭団体の廃止・統合や県からの財政的支援・人的支援について、更に徹底した見直しを推進

## ○「公社等外郭団体見直し方針」を策定（H17.3月）

### 方針に基づくさまざまな取組を実施

#### ■ 団体の廃止・統合等

- ・ 鹿児島県土地開発公社、(財)鹿児島県建設技術センター及び鹿児島県道路公社の総務管理部門の統合(H17.4)
  - ・ (株)鹿児島総合研究所の解散(H18.3)
  - ・ (社)鹿児島県農協教育基金協会からの出資金引上げ(H19.3)
  - ・ (財)鹿児島県農業後継者育成基金協会と(社)鹿児島県農業・農村振興協会の統合(H19.4)
  - ・ 鹿児島県土地開発公社の解散（H25.10）
- など

#### ■ 財政的・人的支援の縮減

- ・ 運営費補助等を削減
- ・ 派遣職員数を縮減

#### ■ 5公社の運営の合理化・効率化を推進

- ・ (公財)鹿児島県地域振興公社
- ・ (公社)鹿児島県森林整備公社
- ・ 鹿児島県土地開発公社 → H25.10.31解散
- ・ 鹿児島県道路公社
- ・ 鹿児島県住宅供給公社

### これまでの取組結果

- ・ 団体の廃止・統合等  
⇒ ▲20団体（33団体）（R2-H16）
- ・ 財政的支援の縮減（運営費補助の削減）  
⇒ ▲約114百万円（R2-H16） ※ 当初予算比較
- ・ 人的支援の縮減（派遣職員数の縮減）  
⇒ ▲20人（R2-H16）

#### 5公社の運営の合理化・効率化

- ・ 他団体との総務管理部門の統合
  - ・ 職員の給与カット
  - ・ 役職員数の縮減
- など

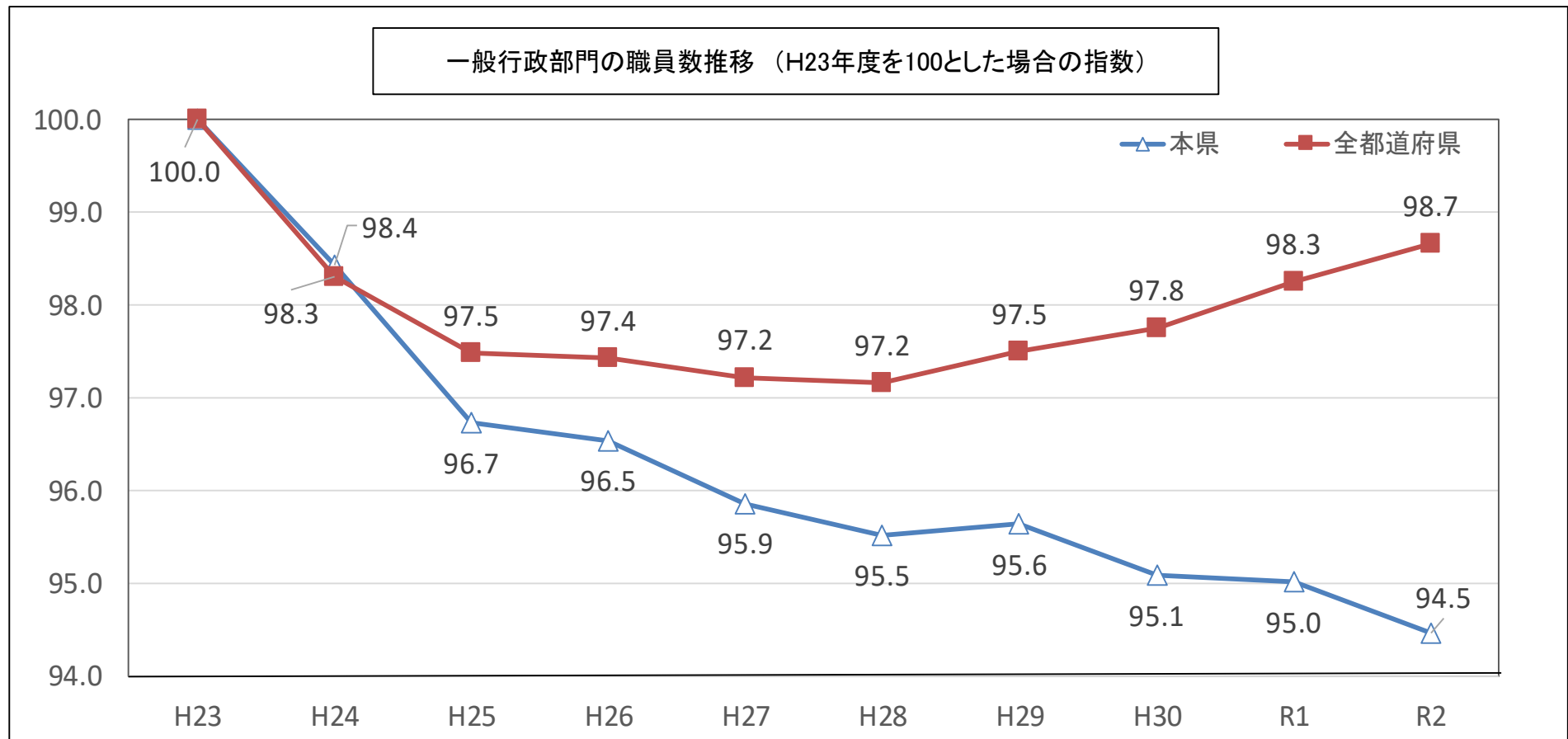


# 一般行政部門における職員数の推移（本県・全都道府県比較）

(単位:人, ポイント)

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
本県	5,290 100	5,207 98.4	5,117 96.7	5,107 96.5	5,071 95.9	5,053 95.5	5,059 95.6	5,030 95.1	5,026 95.0	4,997 94.5
全都道府県	237,468 100	233,417 98.3	231,485 97.5	231,350 97.4	230,864 97.2	230,718 97.2	231,523 97.5	232,134 97.8	233,319 98.3	234,302 98.7

※ 上段は、一般行政部門職員数。下段は、H23の一般行政部門職員数を100とした場合の指数



# 一般行政部門における職員数の人口規模類似県との比較

区分 団体名	人口(H27国勢調査)			一般行政部門職員数(R2.4.1)			縮減率(対H23.4.1比)	
	(人)	順位	本県との差 (人)	(人)	順位	本県との差 (人)	(%)	本県との差 (ポイント)
岡山県	1,921,525	20	273,348	3,844	28	▲ 1,153	▲ 3.5	2.0
福島県	1,914,039	21	265,862	5,686	11	689	1.8	7.4
三重県	1,815,865	22	167,688	4,313	21	▲ 684	▲ 4.0	1.6
熊本県	1,786,170	23	137,993	4,263	22	▲ 734	▲ 4.4	1.2
鹿児島県	1,648,177	24	—	4,997	14	—	▲ 5.5	—
沖縄県	1,433,566	25	▲ 214,611	3,939	26	▲ 1,058	0.5	6.0
滋賀県	1,412,916	26	▲ 235,261	3,208	39	▲ 1,789	4.7	10.2
山口県	1,404,729	27	▲ 243,448	3,515	34	▲ 1,482	▲ 10.4	▲ 4.9
愛媛県	1,385,262	28	▲ 262,915	3,787	31	▲ 1,210	▲ 1.9	3.6
全8県平均 (本県除き)	1,634,259	—	▲ 13,918	4,069	—	▲ 928	▲ 2.2	3.3
本県の上下6県平均 (本県除き)	1,627,881	—	▲ 20,296	4,154	—	▲ 843	▲ 2.0	3.5

# 一般行政部門における職員数の標準財政規模類似県との比較

区分 団体名	標準財政規模(R1)			一般行政部門職員数(R2.4.1)			縮減率(対H23.4.1比)	
	(百万)	順位	本県との差 (百万)	(人)	順位	本県との差 (人)	(%)	本県との差 (ポイント)
新潟県	550,269	13	74,494	5,600	12	603	▲ 5.1	0.5
長野県	507,711	14	31,936	5,065	13	68	▲ 2.5	3.1
京都府	507,506	15	31,731	4,120	23	▲ 877	▲ 0.8	4.8
福島県	488,229	16	12,453	5,686	11	689	1.8	7.4
鹿児島県	475,775	17	—	4,997	14	—	▲ 5.5	—
岐阜県	475,458	18	▲ 317	4,368	20	▲ 629	7.2	12.8
宮城県	467,580	19	▲ 8,196	4,960	15	▲ 37	3.2	8.7
栃木県	443,213	20	▲ 32,562	4,476	17	▲ 521	▲ 1.4	4.1
群馬県	440,558	21	▲ 35,218	3,886	27	▲ 1,111	▲ 2.0	3.5
8県平均 (本県除き)	485,065	—	9,290	4,770	—	▲ 227	▲ 0.1	5.4
本県の上下6県平均 (本県除き)	481,616	—	5,841	4,779	—	▲ 218	1.1	6.7

# 地方公務員の定年年齢引上げ

国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることを踏まえ、地方公務員についても国家公務員と同様の措置が講じられることになった。

## 国家公務員法等の一部を改正する法律案の概要

【施行期日】令和5年4月1日

### 1. 定年の段階的引上げ

現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

(ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性を有する医師等については、66歳から70歳の間で人事院規則により定年を定める)

	現行	令和5年度～ 6年度	令和7年度～ 8年度	令和9年度～ 10年度	令和11年度～ 12年度	令和13年度～ 【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(※) 定年の引上げに併せて、現行の60歳定年退職者の再任用制度は廃止  
(定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として現行と同様の制度を存置)

## 地方公務員法等の一部を改正する法律案の概要

【施行期日】令和5年4月1日

### 1 役職定年制の導入

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制を導入する。  
役職定年の対象範囲及び役職定年年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める。

### 2 定年前再任用短時間勤務制の導入

60歳に達した日以後定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用することができる制度を導入する。



# 鹿児島県公共施設等総合管理計画の概要（1）

## 1 県有施設の現況及び将来見通し

### ○ 県有施設等の現状

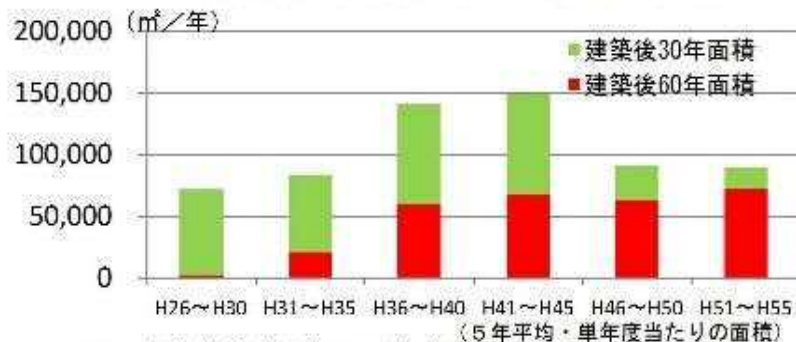
県有建築物 約5,300棟 延床面積 約3,146千㎡  
道路橋 約2,400箇所、トンネル 91箇所 ほか

### ○ 老朽化の状況

県有建築物	現在	10年後
築30年経過	約49%	⇒ 約69%
築60年経過	約1%	⇒ 約5%

### ○ 中長期的な更新等の見込み

県有建築物の建築後30年・60年到達面積の見込み



※ 今後建築後60年に到達するものが増加  
※ H36年～H45年の10年間は更新・改修時期のピーク

### ○ 県有施設等を取り巻く環境

#### 【県の財政状況】

- ・ 扶助費の増嵩傾向、公債費も高水準で推移
- ・ 地方交付税制度の安定的な運営が不透明

#### 【県の将来人口の見通し】

- ・ 総人口の減少  
H22年 1,706千人 → H52年 1,314千人 (▲392千人)
- ・ 老年人口の増加  
H22年 452千人 → H52年 493千人 (+41千人)

## 現状や課題に対する基本認識

### 県有施設等の老朽化

- 老朽化の進展で、維持管理・修繕等にかかる経費の増加が見込まれる。
- 施設保有の必要性を検証しながら、計画的な維持管理、長寿命化等に努めることで、財政負担の軽減・平準化を図る必要がある。

### 厳しい財政状況

- 県財政は今後とも厳しい状況が続くことが見込まれる。
- 引き続き「行財政運営戦略」に基づき、歳入・歳出両面にわたる行財政改革に取り組む必要がある。

### 県有施設等に対するニーズ

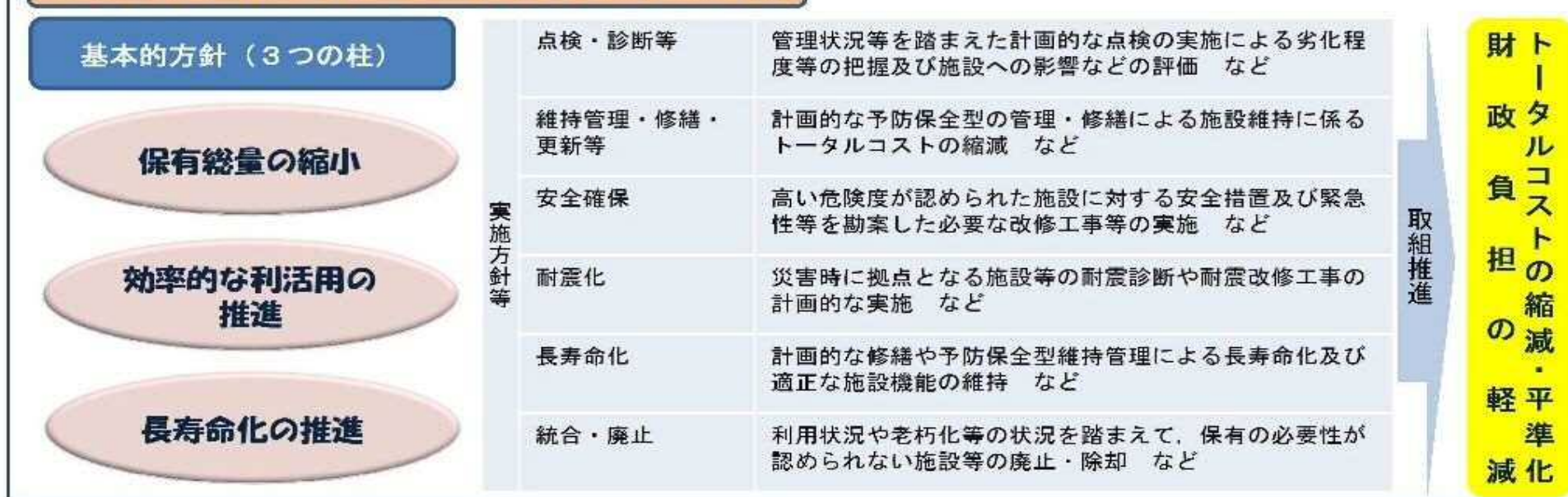
- 総人口の減少、老年人口の増加が見込まれることから、県有施設等に対するニーズも変化していくことが見込まれる。
- 県民ニーズの変化等を見極めながら、施設機能の見直しや集約化、余剰財産の処分等保有総量の適正化を図ることで、将来の財政負担の軽減及び効率的・効果的な施設利用に努める必要がある。

# 鹿児島県公共施設等総合管理計画の概要（2）

## 2 県有施設等の総合的かつ計画的な管理に関する基本的な方針

計画の目的	県有施設等の現状や課題に対する基本認識を踏まえて、総合的かつ計画的な管理における考え方や推進体制などの基本的な枠組みを定め、全庁的な共通認識のもと効果的な取組を推進する。
対象施設	県が所有・管理するすべての県有施設等（公共土木施設、その他工作物、公営企業財産も含む）
計画期間	平成26年度から平成35年度までの10年間
取組体制	県有財産管理運営委員会等を活用した取組体制を構築

### 県有施設等の適正管理に関する基本的な考え方



### 施設類型ごとの管理に関する基本的な方針

県有施設等の適正管理に関する基本的な考え方に加えて、施設類型ごとに施設の管理の考え方を示す。

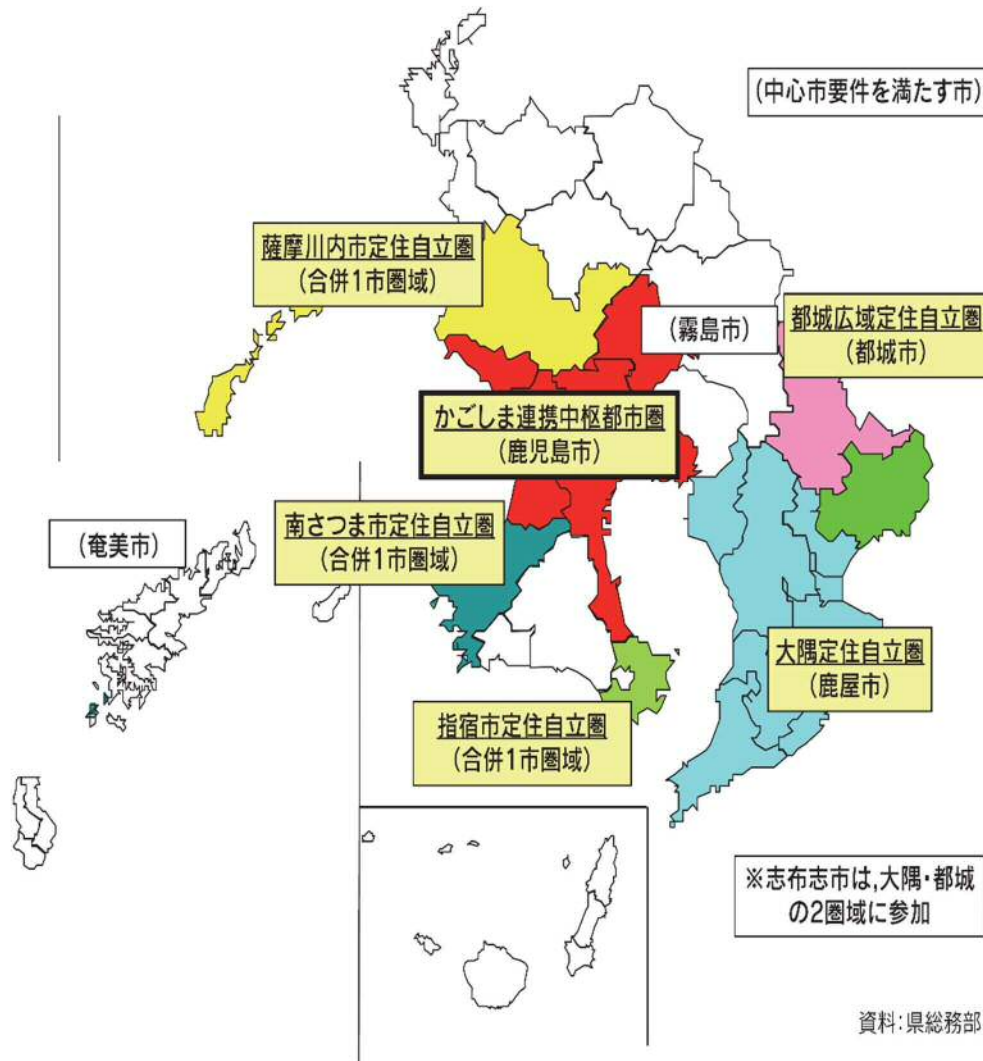
【施設類型】

学校	県営住宅	総合庁舎	道路橋	トンネル	舗装	港湾施設	空港施設	農業用ダム
警察施設	職員住宅	県立病院	河川管理施設	海岸保全施設	砂防施設	都市公園	工業用水道	



# 市町村連携の取組状況

## 連携中枢都市圏・定住自立圏の取組状況



## 〈かごしま未来創造ビジョン〉

### 広域連携の一層の推進

- ✓ 定住自立圏や連携中枢都市圏, 様々な事務の共同処理の仕組みなどを活用した市町村間の広域連携に係る取組を支援
- ✓ 市町村間の連携による課題解決が難しい課題に関しては, 県と市町村が一体となって対応を検討

## 〈県まち・ひと・しごと創生総合戦略〉

### 地域間連携

- ✓ 中心市と近隣市町村が相互に役割分担し, 連携・協力することにより, 圏域全体で 必要な生活機能の確保を目指す定住自立圏や, 地域において一定の圏域人口を有し活力ある社会経済を維持するための拠点の形成を目指す連携中枢都市圏の形成に向けた取組を支援するとともに, 各圏域における取組内容の充実に向けた支援を行う

# 権限移譲プログラムに基づく市町村への権限移譲の成果 (H17~R2)

## ○ 権限移譲プログラム (H17.7月策定) に基づく取組

「住民に身近な事務は、可能な限り住民に身近な市町村において処理することが望ましい」との基本的な考え方のもと、積極的な権限移譲を推進

- ・ 10万都市に対し、合併後の自立的なまちづくりを推進するための権限を可能な限り一括して移譲
- ・ 一律ではなく、意欲のある市町村に権限移譲

### 近年の取組

権限移譲の進捗のスピードの違いにより、市町村の提供できる行政サービスにばらつきが生じていることから、「重点推進項目※」を中心に、積極的な働きかけを行いながら、各市町村の行政サービスの均衡を図っていくこととしている。

※特に住民に身近な権限で移譲が望ましい項目等

### 重点推進項目の主な事務

NPOの設立認証等、農地転用の許可等、浄化槽設置等の届出等、栄養士免許証の交付、調理師免許証の交付、パスポートの交付等、生活保護の実施等

**累計で43市町村に対し  
49法令56項目539事務を移譲** (R3.4月時点)

**移譲対象事務の約6割を移譲**

【権限移譲の推移】

移譲時期	移譲対象	年度別移譲実績	累計移譲実績	移譲率
H18.4	62法令72項目787事務	15法令17項目158事務	15法令17項目158事務	20.1%
H31.4	68法令84項目881事務	18法令18項目193事務	49法令56項目524事務	59.4%
R2.4	68法令84項目882事務	8法令8項目135事務	49法令56項目525事務	59.5%
R3.4	68法令84項目896事務	19法令20項目126事務	49法令56項目539事務	60.2%

※「移譲率」＝「累計移譲事務数」／「移譲対象事務数」



# 技術職員の充実等（市町村支援・中長期派遣体制の強化）

総務省資料【抜粋】

令和2年度  
地方財政対策

## 都道府県等



小規模市町村等で確保が困難な技術職員※を都道府県等で増員し、新たな技術職員群としてまとめて確保

※「技術職員」の範囲

- ・土木技師
- ・建築技師
- ・農業土木技師
- ・林業技師



右記(A)・(B)を同時に実現することを目指す。

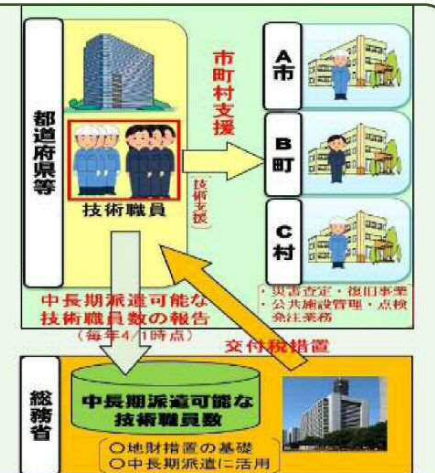
## (A) 技術職員不足の市町村支援

平時

都道府県等※が （※市町村間連携として、他市町村の支援業務のために技術職員を増員・配置する市町村を含む）  
技術職員を増員し、  
市町村支援業務のための技術職員を配置

都道府県等は、下記①～③（毎年度4/1時点）を総務省に報告

- ① 技術職員の増員数
- ② 市町村支援業務に従事する技術職員数
- ③ （大規模災害が発生した場合に）中長期派遣可能な技術職員数



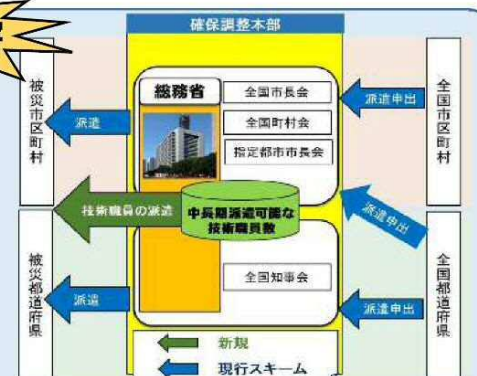
## (B) 中長期派遣要員の確保

大規模災害

大規模災害が発生した場合、中長期派遣調整の全体を総括する「確保調整本部」を設置  
（地方3団体・指定都市市長会と総務省で構成）

- (1) 新規分((A)③)：確保調整本部で協議して決定
- (2) 現行スキーム分：被災自治体からの派遣要請と全国からの派遣申出を踏まえて決定

⇒ 南海トラフ地震や首都直下地震などの今後の大規模災害に備え、中長期派遣体制を強化



## 地方財政措置

偏在是正措置により生じる財源を活用して、「技術職員の増員数」((A)①)の範囲内で、

- ・「市町村支援業務に従事する技術職員数」((A)②)
- ・「中長期派遣可能な技術職員数」((A)③)

のいずれか小さい方の職員数に係る人件費に、普通交付税措置（都道府県分）又は特別交付税措置（市町村分）（報告数に応じて算定）