

行財政運営指針（仮称）素案

I これまでの行財政運営戦略の取組

行財政運営戦略は、国・地方を通じた厳しい財政環境や本県の自主財源に乏しい脆弱な財政構造のもとで、経済情勢の変動にも的確に対応しながら、新たな行政需要に必要な財源を確保しつつ、持続可能な行財政構造を構築するため、今後における行財政改革の方向性を示すものとして平成24年3月に策定したものである。

同戦略の下、組織面では、児童相談所の体制強化など新たな行政需要に対応しながら、簡素で効率的な組織機構の整備を推進するとともに、業務の民間委託の推進や執行体制の見直しに努めてきており、その結果、職員数を819人縮減¹した。

財政面では、より子育てをしやすい環境の整備や高齢化の進行等への適切な対応を含む社会保障の充実、メリハリをつけた社会資本の整備など、県勢の発展や県民福祉の向上に資する事業を積極的に推進しつつ、毎年度、財源不足がない予算編成を行うとともに、財政調整に活用可能な基金残高についても、平成23年度末の234億円を上回る250億円²を確保することができた。

臨時財政対策債等を除く本県独自に発行する県債残高についても、平成29年度末には同戦略に掲げていた「1.1兆円程度に抑制する」という目標を下回る1兆988億円となり、令和3年度末では1兆442億円³となる見込みとなった。公債費は、新規発行の抑制等により213億円縮減することができた。

また、財政の健全性を図る指標である実質公債費比率⁴や将来負担比率⁵についても、令和2年度末で11.5%、212.1%と、平成23年度と比較してそれぞれ5.5ポイント、28.1ポイント改善している。

以上を踏まえると、行財政運営戦略における取組は、一定の成果を上げたとして評価できる。

II 本県の行財政運営の状況

1 本県を取り巻く社会経済情勢の変化等

現行の行財政運営戦略は、策定後9年が経過し、この間の本県を取り巻く社会経済情勢は、本格的な人口減少社会の到来、少子高齢化の進行、経済のグローバル化の進展、高度情報化・技術革新の進展など大きく変化し、

¹ 令和2年4月1日時点と平成23年4月1日時点の職員数比較（総務省定員管理調査ベース）

² 令和3年度末（令和3年度9月補正後見込額）

³ 令和3年度9月補正後見込額

⁴ 実質公債費比率とは、「県の借金返済に係る歳出」が「県税など通常見込まれる歳入」に占める割合のこと

⁵ 将来負担比率とは、「県の借金返済に係る歳出のほか、公社等の債務保証など将来県が負担しなければならない歳出」が「県税など通常見込まれる歳入」に占める割合のこと

価値観・ライフスタイル等の変化，地域のつながりの変化も生じてきている。また，昨今では，デジタル化の進展やカーボンニュートラルの実現⁶，県有施設等の老朽化などへの対応も必要になっており，こうしたことを踏まえると，行政需要は，今後ますます，高度化・多様化・複雑化すると予想される。

加えて，南海トラフ地震等の大規模災害や今般の新型コロナウイルス感染症のようなパンデミックなど，不測の事態が発生した場合でも臨機応変に対応することが求められている。

一方，行政サービスを担う県の組織・職員体制の状況についても，この間，大きく変化してきている。

これまで，行財政運営戦略などに基づき，新たな行政需要にも対応しながら，簡素で効率的な組織機構の整備や業務量に応じた職員配置に努めてきたところであるが，一般行政部門の職員構成は，令和3年4月1日現在で50歳以上の職員が全体の5割弱を占め，30代後半の年齢層の割合が大きく減少するなど，歪な年齢構成となっている。

今後，高齢層職員の退職に伴い，新たな職員を採用する必要があるが，近年は，新規採用についても，人口減少・少子高齢化等を背景に，技術職員を中心に，職員採用試験の受験者数は減少傾向，競争倍率は低下傾向にある。また，将来的にも，人口減少・少子高齢化の一層の進行に伴い，生産年齢人口が減少し，官民間問わずあらゆる分野の担い手が不足することが見込まれており，人材確保がさらに困難になると予想される。

加えて，地方公務員の定年年齢引上げなどについても対応していく必要がある。

2 財政の状況と今後の見通し

本県は，県税をはじめとする自主財源が歳入の総額に占める割合が小さく，自主財源に乏しい脆弱な財政構造となっている。

また，国においては，本年度内に目標年度を再確認するとされているものの，2025年度の国・地方を合わせたプライマリー・バランス⁷の黒字化を目指すとともに債務残高対GDP比の安定的な引下げを目指すという財政健全化目標は堅持するとされており，今後，地方交付税等について厳しい調整が行われることも予想される。

このような中，普通建設事業費については，県有施設等の老朽化対策，防災・減災，国土強靱化対策に要する経費の増加が見込まれる。

また，扶助費については，今後，団塊の世代が後期高齢者となること等により増加が見込まれるものの，その大半が国の制度に基づくものであることを考えると，本県のみで増加を大きく抑制することは困難である。

さらに，公債費については，県有施設等の老朽化対策，防災・減災，国

⁶ 2050年までに温室効果ガスの排出量と吸収量を均衡させること。国の地球温暖化対策を推進する上での基本理念に位置付けられている

⁷ その時点で必要とされる政策的経費を，その時点の税収等でどれだけまかなえているかを示す指標のこと

土強靱化対策の必要性等を勘案すると、これまでのような減少は望めない状況である。

財政収支の見通しに関しては、これまでの行財政運営戦略に基づく取組により公債費が減となることなどから、令和4年度における財源不足は生じないものの、高齢化の進行等による扶助費の増加などにより、令和5年度以降は再び財源不足が生じ、拡大することが見込まれるところである。

以上を踏まえると、本県の財政状況は、引き続き、予断を許さない状況が続くものとする。

Ⅲ 行財政運営の基本的な考え方

1 行財政運営指針（仮称）策定理由

(1) 県政運営の基本方針

かごしま未来創造ビジョンは、県政全般にわたる最も基本となるものとして、概ね10年後という中長期的な観点から、鹿児島を目指すべき姿や施策展開の基本方向などを示すため、平成30年3月に策定したが、新型コロナウイルス感染症の拡大、デジタル化の進展、SDGs⁸の推進やカーボンニュートラルの実現など、社会経済情勢の変化への対応が重要になってきたため、改訂を進めている。

同ビジョンにおいては、目指す姿を「誰もが安心して暮らし、活躍できる鹿児島」とし、時代の潮流にも的確に対応し、将来にわたって全ての県民が生き生きと活躍し、安心して心豊かに暮らし続けられる鹿児島の実現に向け、「未来を拓く人づくり」、「暮らしやすい社会づくり」、「活力ある産業づくり」に取り組み、これらの好循環を生み出すことにより、目指す姿を実現する。

(2) 行財政運営指針（仮称）の策定理由（位置づけ）

今後、同ビジョンに示した各般の施策を着実に進めていくためには、行財政基盤をより強固なものにしていくことが求められる。

一方で、本県の行財政運営の状況は、前章で触れたとおり、予断を許さない状況であることから、今後の社会経済情勢の変化や大規模災害等の不測の事態等にも対応した持続可能な行財政構造を構築するため、本指針を策定し、行財政改革に引き続き取り組む必要がある。

2 県民の理解と協力

本指針を踏まえた行財政改革の取組を着実に推進するためには、県政に対する県民の理解と協力が不可欠である。そのため、広報紙や県政広

⁸ Sustainable Development Goals の略であり、平成27年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載されている、令和12年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標

報番組，SNS⁹などの活用を通じて，県政情報を積極的に発信する。加えて，県民と率直な対話を行う「知事とのふれあい対話」の開催，知事へのたよりや県政モニター制度，各種アンケートなどを通じて，県政に県民の声を反映させる取組をより一層推進する。

また，県民の代表である県議会における議論や意見を十分踏まえるとともに，その理解と協力を得ながら推進する。

3 市町村との連携

今後，限られた行政資源の中で，高度化・多様化・複雑化する行政需要に対し，効果的な施策を展開するためには，市町村との連携がより重要となる。

住民に最も身近な地方公共団体であり，住民生活に密接に関わる行政サービスを提供する市町村との適切な役割分担の下，市町村の自主性・自立性を尊重しながら，市町村との連携を更に推進する。

4 取組期間

本指針は，令和4年度から概ね10年間を取組期間とする。

IV 行財政改革の方向性

1 社会経済情勢の変化等に対応できる持続可能な組織体制づくり

人口減少等が進む中，今後も必要な行政サービスを安定的に提供していくためには，限られた行政資源を効果的・効率的に活用していく必要があることから，今後は，行政サービスを提供する人材・組織に関する取組がより重要になる。

このため，職員が，地方自治運営の基本原則である「最少の経費で最大の効果を挙げる」ことを十分意識しつつ，更なる意欲と資質の向上等を図り，一人一人の力を最大限発揮できるよう，優秀で多様な人材の確保，研修の充実等による人材育成，働き方改革等職員が働きやすい職場環境づくりなどに取り組む。あわせて，県が実施すべき業務を見極めた上で，デジタル技術の活用などによる行政事務や組織体制の一層の効率化に取り組むとともに，多様な主体との連携を推進していく。

これらを通じて，今後の社会経済情勢の変化等にも対応できる持続可能な組織体制づくりを目指す。

(1) 人材確保

優秀で多様な人材を安定的に確保するため，採用環境の変化に応じた

⁹ ソーシャルネットワーキングサービス（Social Networking Service）の略で，登録された利用者同士が交流できる Web サイトの会員制サービスのこと

柔軟な採用試験の実施や多様な採用制度の活用，公務の魅力・やりがい等についての情報発信等に積極的に取り組む。

(主な施策)

① 柔軟な採用試験の実施

学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化，勤務環境への関心の高まりなど採用環境が年々変化している。そのような中，採用環境の変化に応じた柔軟な採用試験を実施する。

② 多様な採用制度の活用

民間企業では，ジョブ型の採用・人事制度の導入や，年功序列型の賃金体系の見直しなど雇用環境の変化が見られることを踏まえ，任期付制度¹⁰の拡充の検討や中途採用を含めて，現行制度を活用し，より多様な形態で人材確保を図る。

また，障害者を対象とする採用試験の実施などにより，障害者の積極的な採用に取り組む。

③ 積極的な人材確保活動の展開

県が求める人材像，公務の魅力・やりがい，キャリア形成の支援，勤務環境等について，採用説明会の開催や大学説明会，就活イベント等への参加などを通じて，積極的に情報発信を行う。

(2) 人材育成

高度化・多様化・複雑化する行政需要に対応できる人材を育成するため，研修の充実や人事交流等に取り組む。

(主な施策)

① 研修の充実

職員が必要な研修メニューを自ら組み立てられる選択制のオンライン研修の導入など研修内容を充実するほか，女性登用を引き続き積極的に推進するとともに，女性のキャリアアップのための研修機会の確保に努める。加えて，管理職員のマネジメント能力の向上やデジタル人材の育成に必要な専門的研修等について検討する。あわせて，定年引上げに伴い増加が見込まれる高齢層職員の意識啓発の充実や実践的な研修プログラム等を検討する。

② 人事交流等の推進

本庁と出先機関での勤務，技術職員に企画・管理部門を経験させるなど，様々な部門や職務の経験を積ませるとともに，民間企業等への派遣や市町村等との人事交流をより一層推進する。

③ 適正な人事評価の実施

¹⁰ 「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」(平成14年法律第48号)に基づく職員採用の制度で，本格的業務に従事する者として，3年ないし5年以内という複数年の任期が保障される制度

適正な人事評価の実施を通じて、人材の活用・育成や組織全体の公務能率の向上を図る。

(3) 働きやすい職場環境の整備

全ての職員がより一層やりがいを持って働きやすい職場環境の整備を進める。

(主な施策)

① 働き方改革の推進

職員がより柔軟で多様な働き方を選択できるよう、超過勤務の縮減、テレワークの推進など、職場環境の改善を推進する。

② 全ての職員が活躍できる職場づくりの推進

年齢、性別、障害等の有無を問わず、全ての職員が働きやすい職場づくりを目指し、一人ひとりの多様な個性を尊重する意識の醸成やジェンダー平等・男女共同参画の促進、ハラスメント防止に資する研修等に取り組む。

また、育児休業の取得促進など、男女を問わず家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境や障害者も働きやすい職場環境の整備に努める。

(4) 行政事務の効率化

デジタル技術の活用などによって、行政サービスの利便性の向上や行政運営の簡素化・効率化を図る。

(主な施策)

① 行政事務のデジタル化の推進

デジタル化により行政事務の効率化を進め、行政サービスの更なる向上等に繋げていくため、行政手続きの原則オンライン化、キャッシュレス決済の導入推進、電子決裁機能を有する文書管理システムの導入やテレワーク環境の整備などを着実に推進する。

② 業務改革の推進

業務そのものの必要性の検証や業務プロセスの徹底した見直し、デジタル技術を活用した業務改革（いわゆる、BPR¹¹）を積極的に推進する。

(5) 多様な主体との連携

高度化・多様化・複雑化する県民ニーズに対応するため、民間の創意工夫を生かすなど、県と多様な主体が連携・協力して、必要な行政サービスの確保・充実を図る。

¹¹ Business Process Reengineering の略。業務の効率化や生産性の向上を図るため、業務の流れや仕組みを全面的に見直し再構築すること

(主な施策)

① 民間委託の推進

行政と民間の適切な役割分担の下で、民間の創意工夫等を生かし、より効果的・効率的に事業を実施して行政サービスの向上を図るため、引き続き、業務の民間委託を推進する。

指定管理者制度については、多様化する県民ニーズにより効果的・効率的に対応し、行政サービスの向上を図るため、引き続き、施設への導入を推進する。

② PPP¹²／PFI¹³等の積極的活用

新たな事業機会の創出や民間投資の喚起を図るとともに、効果的かつ効率的な公共施設等の整備等を推進するため、PPP／PFIの活用に向けた取組を推進する。

また、成果連動型民間委託契約方式（PFS）¹⁴ について、活用に向けた検討を進める。

③ 共生・協働の取組の推進

人口減少の中、行政だけでは地域課題の解決は困難になっている。地域コミュニティ、NPO、企業等の多様な主体の連携・協力により、地域課題の解決に向けて取り組むことが可能な体制づくりの強化を図る。

(6) 簡素で効率的な組織体制の構築と県有施設等の適正管理の推進

新たな行政需要にも対応しつつ、簡素で効率的な組織体制を構築するとともに、財政負担の軽減等を図る観点から、県有施設等の適正管理を推進する。

(主な施策)

① 人口減少の進展や県民ニーズ等を踏まえた組織の不断の見直し

組織機構については、引き続きスクラップ・アンド・ビルド¹⁵を基本とした不断の見直しを行いながら、新たな行政需要にも対応した簡素で効率的な整備を行う。

特に、庁舎等施設の老朽化に伴う更新を行う場合においては、その組織の役割等を検証した上で、統合・再編を検討する。

高度化・多様化・複雑化する行政課題に対して、部局横断的に柔軟に対応できる組織体制を構築する。また、大規模災害やパンデミックなどの緊急時に即時かつ的確に対応できる体制を構築する。

¹² Public Private Partnership の略で、行政需要の多様化に対応するため、民間企業、NPO、住民等の多様な主体の参画・連携を促し、行政と民間との協働により、効率的に公共サービスの提供を行う手法

¹³ Private Finance Initiative の略で、公共施設等の設計、建設、維持管理や運営に、民間の資金、経営能力や技術能力を活用することにより、公共サービスの提供を行う事業手法

¹⁴ Pay For Success の略で、国又は地方公共団体等が、民間事業者に委託等する事業であり、解決すべき行政課題に対応した成果指標を設定し、支払額を当該成果指標値の改善状況に連動させるもの

¹⁵ 新規の行政需要（組織、事業等）に対応するため、既存のもの（組織、事業等）を改廃すること

現業業務については、職員が実施すべき分野への集中的な配置を図る必要性には変わりがないため、既定の方針に沿って見直しを継続する。

公社等外郭団体¹⁶については、経営が著しく悪化した場合には、本県の財政に深刻な影響を及ぼすことが懸念されることから、引き続き、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検証する。また、県からの財政的支援・人的支援については、不断の見直しを継続する。

② 業務量等に応じたメリハリのある適正な定員管理

事務処理の効率化を図りつつ、業務量等に応じたメリハリのある適正な定員管理を行う。

年間の業務の繁閑等を踏まえた柔軟な定員管理についても検討する。

地方公務員の定年年齢の引上げによる今後の定員・採用者数等への影響について精査をした上で、必要な対応を検討する。

③ 県有施設等の適正管理の更なる推進

公共施設等総合管理計画に定める県有施設等の管理に関する3つの基本的な方針（保有総量の縮小、効率的な利活用の推進、長寿命化の推進）等に基づき、財政負担の軽減、トータルコストの縮減・平準化を図る観点から、県有施設等の適正管理の更なる取組を推進する。

2 持続可能な財政構造の構築

本指針で目指す持続可能な財政構造とは、

- ① 毎年度の歳出について、当該年度の歳入で賄える財政構造であること
- ② ①を達成する際に、後世代に過重な負担を押しつけることがないよう、後世代の住民の負担が適切な範囲内で維持されていること
- ③ 通常の財政運営においては予見することが困難である大規模な災害などにより生ずる財政負担への備えを有すること

である。

こうした持続可能な財政構造の構築を進める上で、今後の財政運営の拠り所となる指標について、毎年度の予算が持続可能なものとなっているかを測るフロー面に関する指標、将来に向かって持続可能な財政構造となっているかを測るストック面に関する指標の双方を以下のとおり設定し、指標の達成に向けて、歳入・歳出の両面における取組を進める。

¹⁶ 「県が25パーセント以上出資している団体」、「公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律に基づき、県が職員派遣している団体で、県内に主たる事務所を有するもの」、「公の施設の管理を委託している団体」のいずれかに該当する団体

【指標】

① 当初予算における収支均衡

県税や地方交付税などの歳入，人件費や普通建設事業費などの歳出は，様々な要因によって年度間でそれぞれ増減することを勘案し，当該年度の見込まれる歳入・歳出を全体として見ることが出来る「当初予算における収支均衡」をフロー面に関する指標とする。

具体的には，行財政運営戦略の下での財政運営においても行ってきたとおり，取組期間中において，予見することが困難である大規模な災害などに係る経費への対応を除いて，財政調整に活用可能な基金の取崩を行わない当初予算編成を行う。

② 臨時財政対策債等を除く本県独自に発行する県債残高

後年度の公債費負担を適正な規模で管理するため，これまでと同様に，公債費として後年度の財政運営に影響を及ぼす県債残高，その中でも普通建設事業費の水準等を管理することにより自ら管理することが可能である「臨時財政対策債等を除く本県独自に発行する県債残高」をストック面に関する指標とする。

具体的には，取組期間中において，防災・減災，国土強靱化対策への投資や県有施設等の老朽化対策など，今後重点的に取り組むべき課題への対応も考慮した上で1. 1兆円程度の残高で推移するよう管理する。

③ 財政調整に活用可能な基金残高

通常の財政運営においては予見することが困難である大規模な災害などが生じた場合に取り崩すことが想定されている「財政調整に活用可能な基金残高」をストック面に関する指標とする。

具体的には，過去に発生した大規模自然災害への対応や，地方財政健全化法における実質赤字比率の財政再生基準が標準財政規模の5%とされており，本県の標準財政規模に対する財政調整に活用可能な基金残高の割合が令和2年度末で5.2%¹⁷であることなどを総合的に勘案すると，必要な規模は確保していると考えられることから，取組期間中において，現在と同程度の250億円を下回らない水準で維持する。

ただし，災害により生じた経費の財源等に充てるため，やむを得ず同基金を取り崩した場合には，予算の不用額等を活用して，できる限り速やかに，同水準まで復元することを目指す。

¹⁷ 令和2年度の標準財政規模（約4,817億円）に対する令和2年度末における財政調整に活用可能な基金残高（約249億円）の割合

(1) 歳入面

① 県税

農林水産業、観光業の更なる振興、製造業など中小企業等の競争力強化、新産業の創出等の「稼ぐ力」の向上に向けた施策の積極的な推進や一層の徴収対策の強化などにより、人口減少が見込まれる中においても、貴重な自主財源の一つである県税収入を確保する。

② 地方交付税等

一層の高齢化に伴う社会保障関係費の増加などにより地方の財政運営に必要な経費が今後増大していくことも踏まえて、地方交付税等を含む地方の一般財源総額について、地方の安定的な財政運営に必要な額をしっかりと確保するよう国に要望する。

③ 国庫支出金

防災・減災、国土強靱化対策等の本県が必要とする事業を実施する上で、活用できる国庫補助金等については積極的に活用するとともに、国庫補助金等についてしっかりと確保するよう国に要望する。

④ 県債

交付税措置のある有利な地方債、特に、措置期間に定めがあるものの積極的な活用を検討する。

⑤ その他

引き続き、未利用財産の売却・有効活用、使用料・手数料の適正な見直し等を実施する。

また、他団体での事例等も踏まえ、基金の一括運用により、その運用益の増加を図る。

(2) 歳出面

今後、かごしま未来創造ビジョンに示した各般の施策や県有施設等の老朽化対策などの新たな行政需要に的確に対応するためには、限られた行政資源を効果的・効率的に活用していく観点からも、事業開始から一定期間が経過し、事業の効果等が低下している事業等については廃止を検討するなど、一層、メリハリをつけた事業の見直しが必要となる。

このため、基本的には、事業ごとにアウトカム¹⁸ベースでのKPI¹⁹を適切に設定して、事業の必要性や効果を検証し、その検証結果に基づいて見直しを行う。

その上で、「当初予算における収支均衡」という指標の達成に向け、引

¹⁸ 実施する事業の成果、結果のこと

¹⁹ Key Performance Indicators の略で、目標の達成度を評価するための主要な評価指標のこと

き続き、スクラップ・アンド・ビルドの考え方の下、歳出改革に取り組む。

① 人件費

適正な給与水準を維持しつつ、業務量等に応じたメリハリのある適正な定員管理を行うことにより、地方公務員の定年引上げに伴う影響にも十分に留意しながら、適正な規模を確保する。

② 扶助費

生活習慣病の発症・重症化の予防、要介護状態の予防のための健康づくり施策を推進し、県民の健康寿命の延伸を図ることなどにより、できる限り増加を抑制する。

③ 公債費

県債を財源とする普通建設事業費の水準等を適切に管理することにより、適正な規模で管理する。

④ 普通建設事業費

国庫支出金などの特定財源を有効活用することにより、今後増加が見込まれる県有施設等の老朽化対策、防災・減災、国土強靱化対策等に対応するための必要な事業費は確保しつつも、メリハリをつけた社会資本の整備などを行うことにより、適正な規模で管理する。

⑤ 一般政策経費

国庫支出金などの特定財源を有効活用しつつ、県民福祉の向上や県勢の発展に資する事業への重点的な予算配分などメリハリをつけた見直しを行うことにより、適正な規模で管理する。

※ 上記の取組については、現時点の国の経済財政運営の基本方針等に基づいたものであり、その方針に変更があった場合には、適宜見直しを行う。

V 行財政改革の推進を図るためのその他の取組

1 市町村との連携【再掲】

今後、限られた行政資源の中で、高度化・多様化・複雑化する行政需要に対し、効果的な施策を展開するためには、市町村との連携がより重要となる。

住民に最も身近な地方公共団体であり、住民生活に密接に関わる行政サービスを提供する市町村との適切な役割分担の下、市町村の自主性・自立性を尊重しながら、市町村との連携を更に推進する。

(主な施策)

(1) 市町村の広域連携の取組を支援

定住自立圏²⁰や連携中枢都市圏²¹，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の取組の支援や，地域の実情等に
応じた権限移譲²²を推進する。

(2) 技術職員の充実等による人的な市町村支援

国の「技術職員の充実による市町村支援・中長期派遣体制の強化」
の仕組みの活用等により技術職員不足の市町村の業務支援を実施す
るとともに，県の業務執行体制の確保を前提に，希望する市町村に対
応できるよう計画的な人事交流を推進する。

また，市町村がデジタル化を推進するためには，専門的な知見を有
するデジタル人材の活用が必要であることから，市町村における人材
の確保を支援する。

(3) 地域振興局・支庁と市町村の連携強化

地域振興局・支庁において，地域の実態を的確に把握し，県の施策
等の更なる充実を図るため，これまで以上に市町村との連携を強化す
る。

2 毎年度の行財政改革の取組内容の公表

県民の協力を得ながら行財政改革を着実に推進していくため，本指針を
踏まえた具体的な取組の内容を毎年度公表することとする。

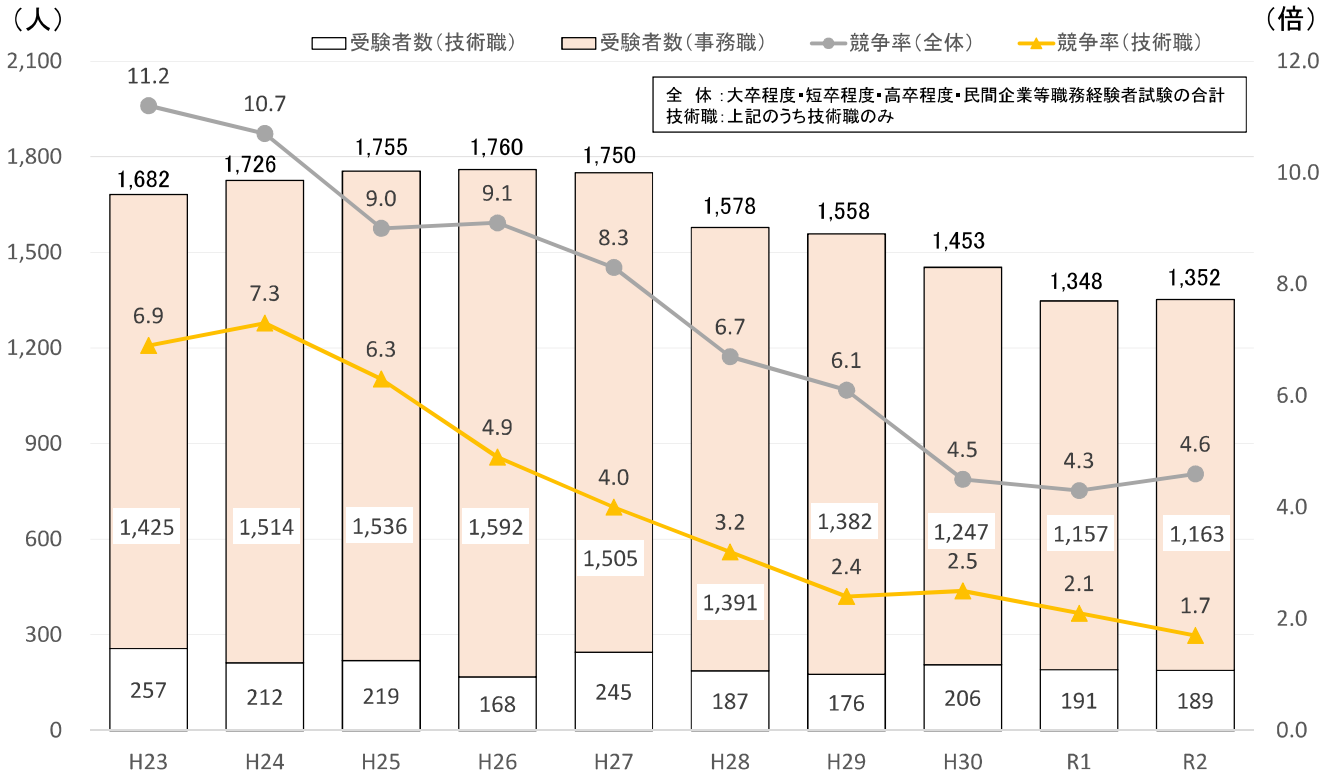
²⁰ 中心市と近隣市町村が相互に役割分担し，連携・協力することにより，圏域全体として必要な生活様式を確保し，地方圏
における定住の受け皿を目指して，協定を締結することなどにより形成される圏域

²¹ 地域において，相当の規模と中核性を備える圏域の中心都市が近隣の市町村と連携し，コンパクト化とネットワーク化に
より，人口減少・少子高齢化社会においても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を
連携協約を締結することにより形成される圏域

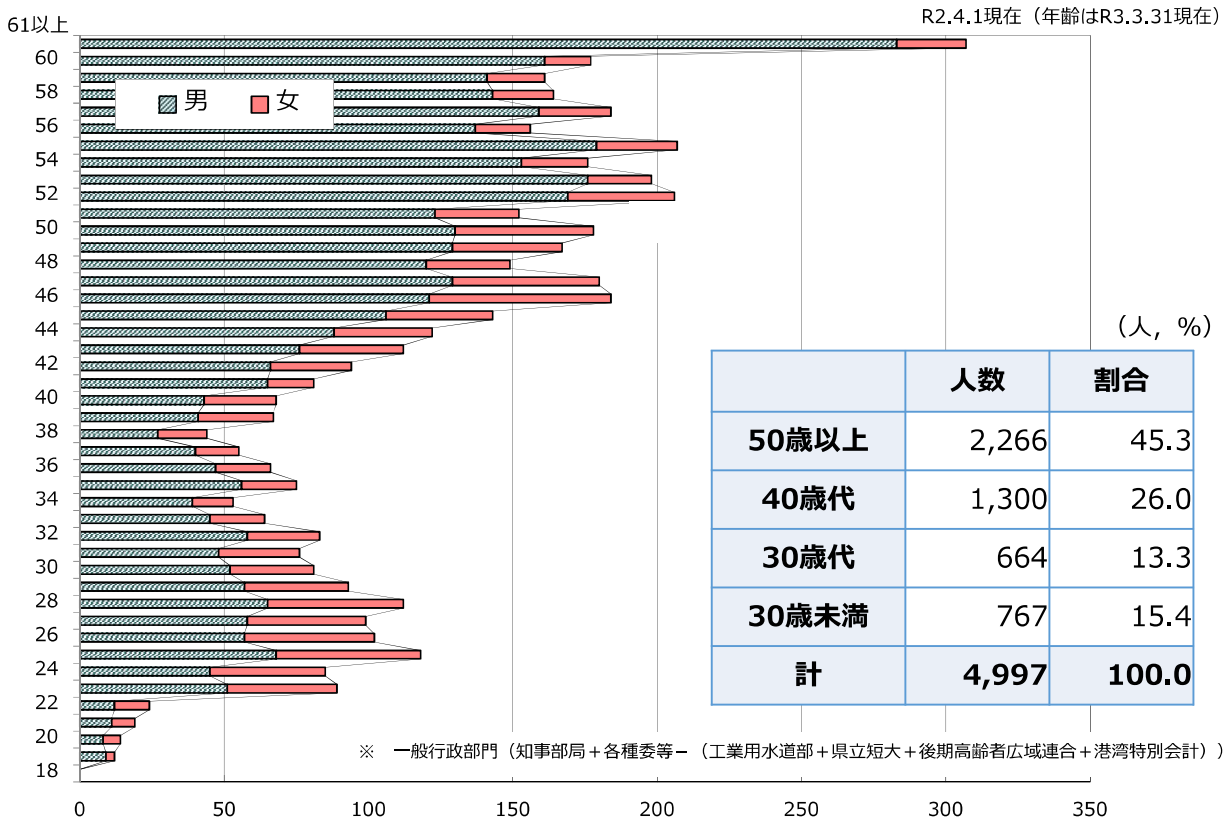
²² 県では，平成17年7月に策定した「権限移譲プログラム」に基づき，住民に身近な事務は可能な限り住民に身近な市町
村において処理することが望ましいとの基本的な考え方のもと，意欲のある市町村に権限を移譲している

【参考資料】

県職員採用試験の状況

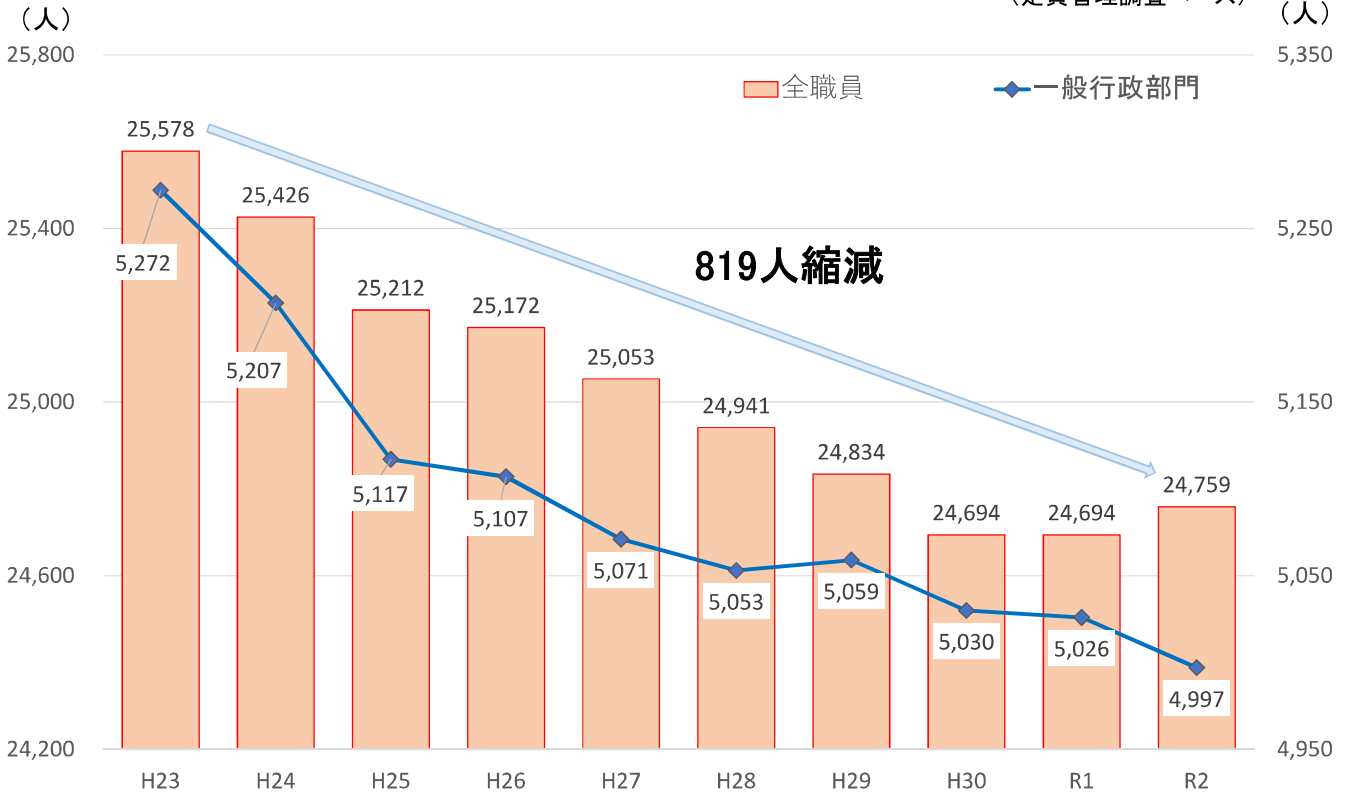


県職員の年齢構成（全職員）（男女比）

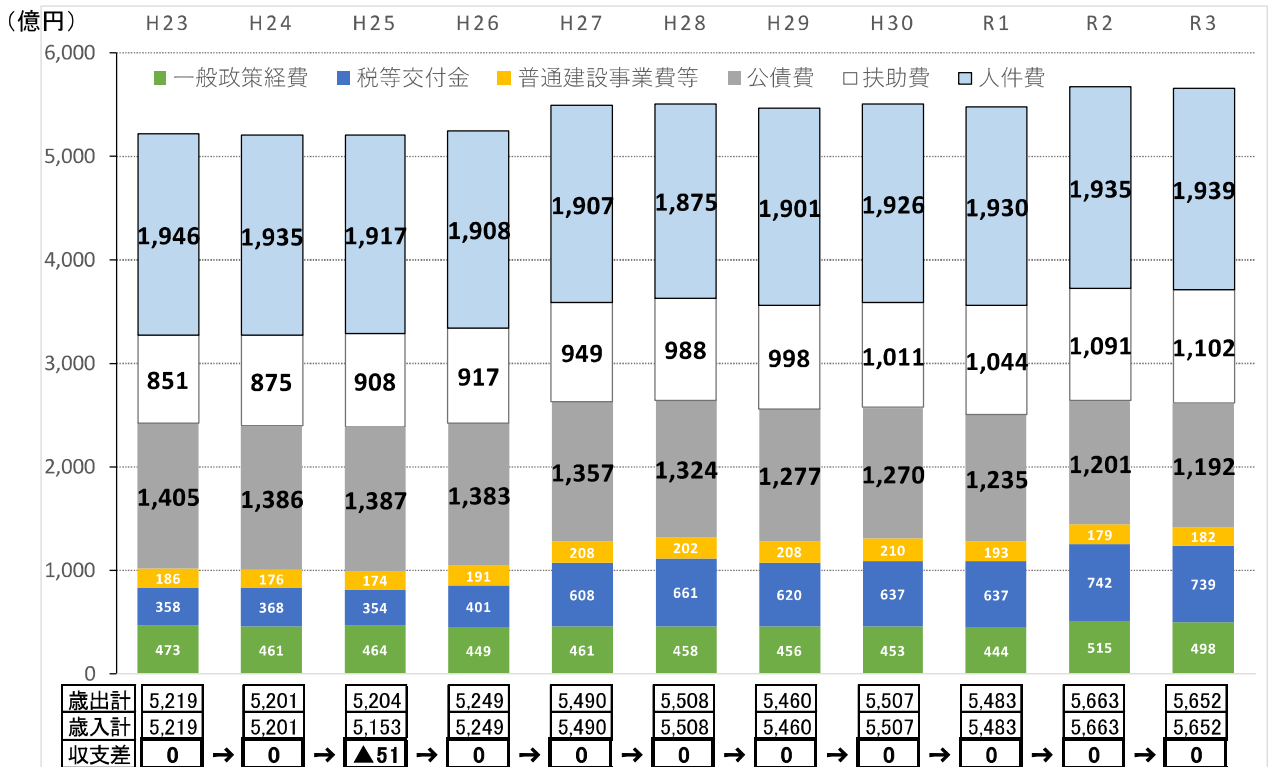


本県職員数の推移（全職員・一般行政部門）

（定員管理調査ベース）

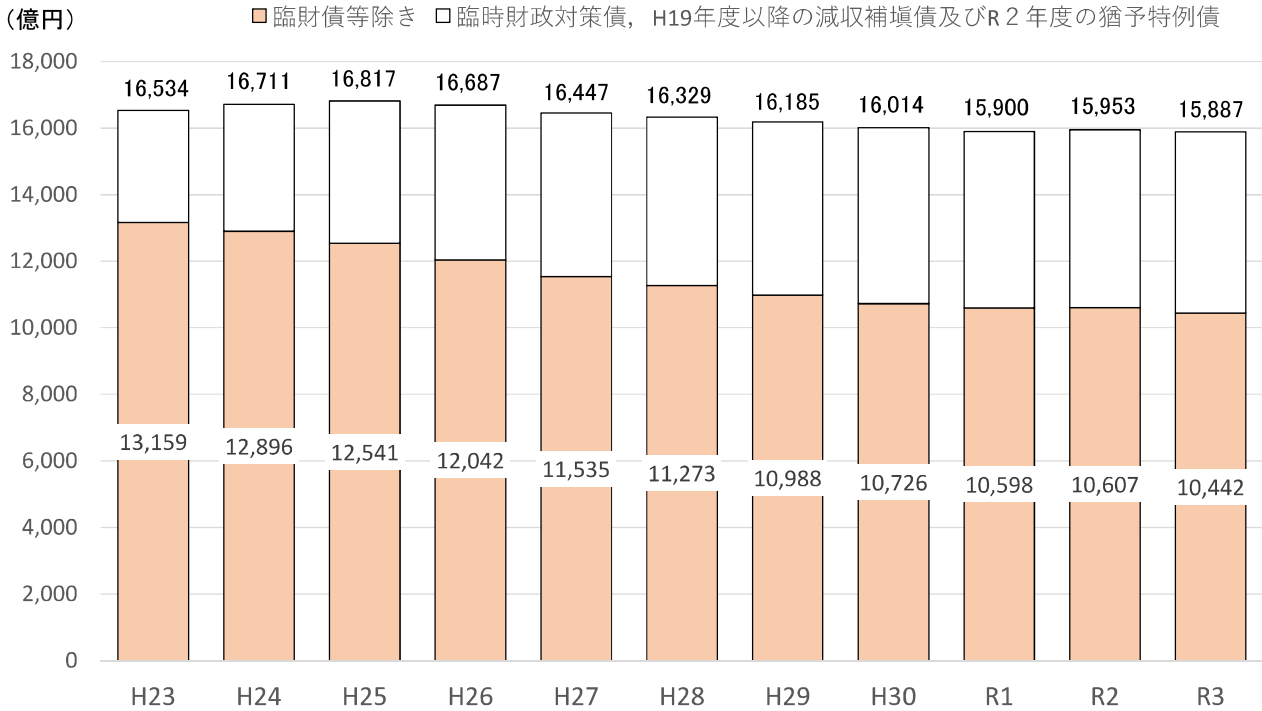


歳出予算（一般財源ベース）の推移



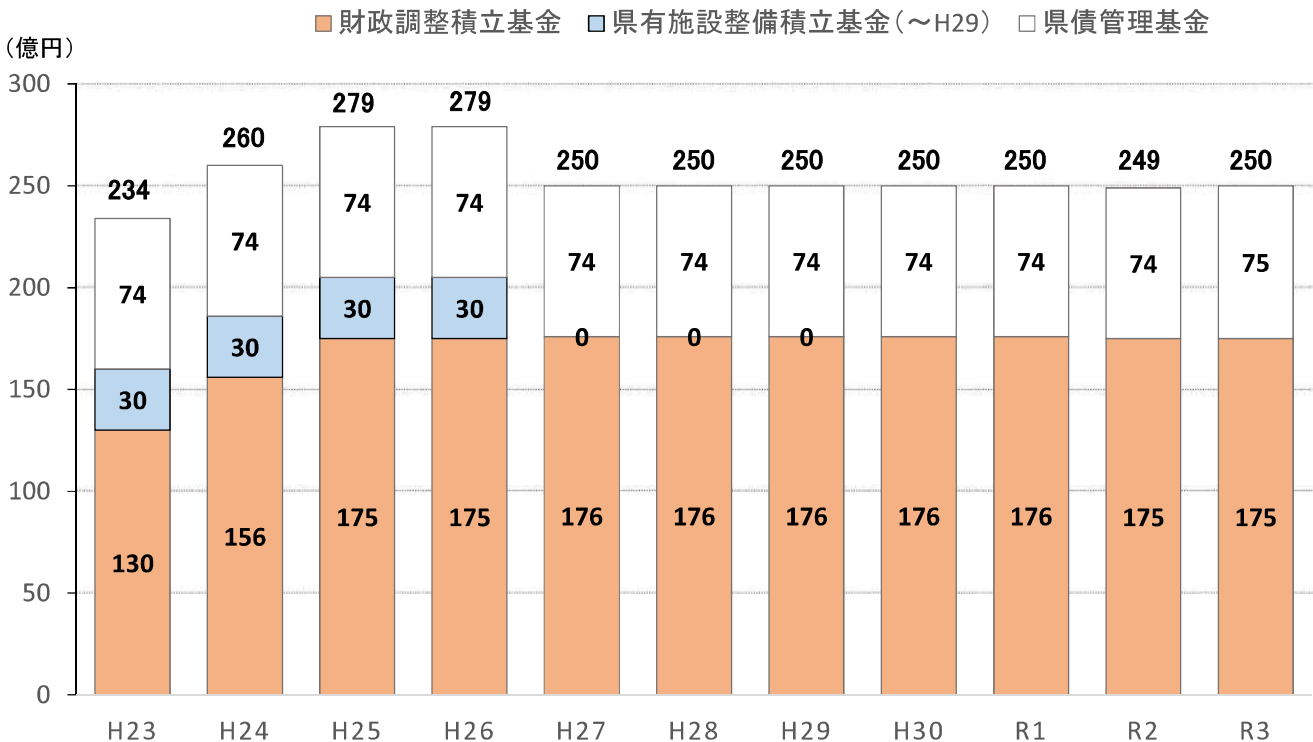
平成25年度当初予算における▲51億円は、国が要請する地方公務員給与削減措置の反映による地方交付税の減少等によるものであるが、平成25年7月から職員給与を減額したことから、平成25年度において財源不足は生じていない。

県債残高の推移



※ 令和元年度までは決算額。令和2年度は決算見込額。令和3年度は9月補正後見込額

財政調整に活用可能な基金残高の推移



※ 令和元年度までは決算額。令和2年度は決算見込額。令和3年度は9月補正後見込額

鹿児島県の将来推計人口

(出典：2020年は「令和2年国勢調査」，2025年以降は社人研「日本の地域別将来推計人口（平成30年推計）」)

