

阿蘇市 第2次
定員適正化計画

(平成22年度～平成26年度)



平成23年5月

阿 蘇 市

目 次

1 計画策定にあたって ……………1

2 これまでの定員管理の状況 ……………2

- (1) 第1次定員適正化計画の実績
- (2) 実績の分析
- (3) 国の方針及び類似団体職員数から見たこれまでの取り組み分析

3 参考指標との比較 ……………4

- (1) 類似団体との比較
- (2) 県内他市（類似団体Ⅰ－Ⅰ型）との比較
- (3) 定員回帰指標との比較

4 第2次定員適正化計画について……………6

- (1) 計画期間
- (2) 設定目標
- (3) 目標達成のための基本方針
- (4) 職種別方策
- (5) 年度別職員数の目標
- (6) 今後の退職・採用計画
- (7) 計画並びに定員管理状況の公表

*参考資料…グラフ／年齢・性別構成

1 計画策定にあたって

平成17年2月の町村合併により誕生した阿蘇市は、従前からの少子高齢化社会の到来、団塊の世代の大量退職、公務員全体に対する住民の厳しい視線、あるいは地方分権等の流れに加え、世界的な金融不安に併せ急激な円高による国内経済の不透明さが加速し、かつて経験したことのない、厳しく変化が求められる状況に置かれています。

このような中、平成18年3月に策定した「阿蘇市定員適正化計画」が平成21年度で終了しました。

その検証を進めつつ、本市を取り巻く未知の厳しい状況に対応するための新しい定員適正化計画を策定するにあたっては、「行政サービスコスト」とりわけ人件費の削減及び組織・人員のスリム化と行政サービスの質の向上という相反する課題の解決が求められています。

以上のようなことから、平成22年度以降5年間の職員数適正化を保っていくための指針として、本計画を策定するものであります。

2 これまでの定員管理の状況

(1) 第1次定員適正化計画の実績

平成17年2月の町村合併（旧一の宮町、旧阿蘇町、旧波野村）により誕生した本市は、合併後の平成18年3月に定員適正化計画を策定し、職員の削減に取り組んできました。

合併前の旧3町村の職員をそのまま新市に引き継ぎ506名でスタートしたため、多くの職員を抱えることとなったこと、さらには非常に厳しい財政状況から義務的経費の中で半分以上を占める人件費の抑制が急務であることから、平成17年度を初年度とする5年間の「阿蘇市定員適正化計画」を策定し人事管理を行ってきました。その実績は次のとおりです。

第1次定員適正化計画の数値目標

	年月日	職員数	効果
基準	平成17年4月1日	492人	5年間で35人（7.1%）の職員を削減
目標	平成22年4月1日	457人	

第1次定員適正化計画の目標と実績

職種	区分	年度別職員数の推移					
		17	18	19	20	21	22
一般行政	目標職員数	323	308	303	294	286	276
	実職員数	323	311	306	292	282	275
	目標数との差	0	△3	△3	2	4	1
特別行政 (教育部門)	目標職員数	51	50	50	50	48	48
	実職員数	51	48	45	43	42	41
	目標数との差	0	2	5	7	6	7
普通会計	目標職員数	374	358	353	344	334	324
	実職員数	374	359	351	335	324	316
	目標数との差	0	△1	2	9	10	8
公営企業 会計等	目標職員数	118	133	133	134	134	133
	実職員数	118	131	129	132	122	121
	目標数との差	0	2	4	2	12	12
合計	目標職員数	492	491	486	478	468	457
	実職員数	492	490	480	467	446	437
	目標数との差	0	△1	6	11	22	20

* 各年度の職員数は4月1日現在

(備考) 公営企業会計等＝水道、病院、その他（国保・介護・後期高齢・下水道）の部門

(2) 実績の分析

全体としての数値目標457人は、目標年月日より1年早く平成21年4月1日時点において既に達成し、第1次計画の最終目標の平成22年4月1日には、437人となり、目標を20人上回りました。

計画を上回る人員削減を達成できた要因としては、退職者数に対して新規採用職員数を抑えたことが挙げられます。

(3) 国の方針及び類似団体職員数から見たこれまでの取り組み分析

国は、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」（平成17年3月29日総務事務次官通知）及び「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」（平成18年8月31日総務事務次官通知）において、平成23年度までに、4.6%超の人員削減率の達成と定員純減を求められていたが、国の目標については、当市は現時点において達成済みであります。

これは平成17年2月11日の町村合併による旧3町村の職員をそのまま引き継いだことにより、スタート時点の職員数そのものが多かったことも目標を達成した一因とすることができます。

しかしながら、県内類似団体と比較するとまだまだ改革の余地が残されており、阿蘇市の行政運営や厳しさを増す財政状況等、多角的な観点から検討するとさらなる改革により職員数の削減を行う必要があります。

3 参考指標との比較

全国の地方公共団体で職員の削減がされていることから、参考指標の試算も年々減少するため定員適正化計画の目標を達成しても、参考指標の試算と比較して超過する状況です。阿蘇市において、何名が適正な定員であるかは参考指標との比較だけでは一概に分析できない面もありますが、参考指標を目標として行政サービス及び住民の福祉が維持・向上できるよう努めるものとしします。

(1) 類似団体との比較

全国の市町村を人口と産業構造により類型別に区分し、人口1万人当りの数値からその団体の定員管理の基準となる職員数を算定する「類似団体別職員数の状況」によると、本市の普通会計職員数316名は、類似団体274名に比べ42名超過となっています。

区 分	部 門	職員数 (H22. 4. 1)	類似団体職員 数 I - 1 型	超過数
一般行政	議会・総務	84 人	65 人	19 人
	税務	18 人	17 人	1 人
	民生・衛生	108 人	100 人	8 人
	農林水産・商工	45 人	27 人	18 人
	土木（建設）	20 人	21 人	△1 人
一般行政計		275 人	230 人	45 人
特別行政	教育	41 人	44 人	△3 人
普通会計計		316 人	274 人	42 人

(備考)

I - 1 型＝人口 50,000 人未満で、第 2 次・第 3 次産業が 95%未満で、かつ、第 3 次産業の占める割合が 55%以上の市

(2) 県内他市（類似団体 I - 1 型）との比較

類似団体で同型の県内他市との比較では、人口 1 万人当たりの職員数は 1 番多い状況になっています。

同型の平均で試算すると、279 名の職員数となり、316 名に対し、37 名超過となります。

団体名	住基人口 (H22. 3. 31)	普通会計職員数 (H22. 4. 1)	人口 1 万人当たり 職員数
宇土市	38,351 人	234 人	61.06 人
人吉市	35,935 人	290 人	80.70 人
水俣市	27,826 人	251 人	90.20 人
上天草市	32,193 人	312 人	96.92 人
阿蘇市	29,000 人	316 人	109.31 人
I - 1 型平均	—	—	96.06 人

(3) 定員回帰指標との比較

「定員回帰指標」は、人口と面積を説明変数として、平成 17 年以降改定を休止している「定員管理モデル」と同様、回帰方程式によって、各団体の職員数（被説明変数）を試算する参考指標です。

人口、面積以外の要因は反映されないため、簡素で分かりやすい指標とされています。この定員回帰指標と比較すると、本市の普通会計職員数 316 名は、試算職員数の 334 名に対し、18 名の不足となっていますが、合併を考慮しない場合の試算職員数は 269 名となります。

区 分	平成 22 年 4 月 1 日現在 職 員 数	試算職員数	非合併区分による 試算職員数（参考）
普通会計職員 (一部事務組合等を除く)	316 人	334 人	269 人
		△18 人	47 人

4 第2次定員適正化計画について

今後、本市の財政状況は、長引く景気の低迷による税収の減少と社会保障費の自然増及び国からの地方交付税が年々削減される見通しであることから、なお一層厳しい状況となることが予想されます。そのような中、類似団体職員数及び県内他市との比較において職員数が超過している本市においては、人件費の抑制及び行政組織の合理化・効率化は避けては通れない重要な課題であります。

しかしながら、定員回帰指標においては試算職員数以上の削減を達成しており、かつ、年代の極端な不均衡は将来的な人事管理や定員管理に影響することから、将来を考慮した必要最小限の採用も行いながら定員適正化に努めます。

(1) 計画期間

- ◆ 基準年月日 平成22年4月1日
- ◆ 目標年月日 平成27年4月1日
- ◆ 計画期間 平成22年度から平成26年度までの5年間

(2) 設定目標

区 分	H22.4.1 現在	H27.4.1 現在	比 較
一般行政	275 人	248 人	
特別行政	41 人	38 人	
普通会計職員	316 人	286 人	△30 人 (9.5%減)

(3) 目標達成のための基本方針

- ★ 様々な観点から考察を行い、長期的展望に立った組織の再編とスリム化を図っていきます。
- ★ 全ての部門において、業務のスクラップ&ビルドを積極的に行い、業務の見直しと連動した適正な人員配置を行っていきます。
- ★ 必要最小限の新規採用者により、早期の職員数の削減を図っていきます。
- ★ サービスコストの低廉化にも注意を払い、保育所や老人ホームをはじめ民営化・民間委託を推進していきます。
- ★ 各種事務のアウトソーシング等々、多角的にサービスコスト低廉化のための補完手法を検討・導入していきます。
- ★ 人員減による行政サービスの質の低下を回避するため、人事評価制度の導入及び各種研修等による職員の資質向上と意識改革に取り組んでいきます。

(4) 職種別方策

★ 一般行政部門

- ・ 組織の統廃合、スリム化による部門の廃止、縮小を行うとともに全般にわたっての業務見直し、合理化による職員数削減

★ 保育・福祉部門

- ・ 保育所の民営化の推進
- ・ 養護老人ホーム「上寿園」の民営化
- ・ 地域包括支援センターの民間委託

★ 公営企業部門

- ・ 中央病院移転新築があるため、今回の定員適正化計画の対象外とします。
- ・ 水道、その他の公営企業部門は、独立採算の観点から現状維持を基本とします。

★ 技能労務部門

- ・ 退職者の原則不補充
- ・ 学校給食センター、保育所の民間委託
- ・ 技能労務職の一般職への任用替の促進

(5) 年度別職員数の目標

区 分	内 訳	H22	H23	H24	H25	H26	H27
一般行政	職員数 (A)	275	269	268	256	255	248
	対前年度増減数	△7	△6	△1	△12	△1	△7
特別行政	職員数 (B)	41	40	39	39	38	38
	対前年度増減数	△1	△1	△1	0	△1	0
普通会計 合計	職員数 (A)+(B) (C)	316	309	307	295	293	286
	対前年度増減数	△8	△7	△2	△12	△2	△7

* 公営企業部門は除く。

* 各年度の職員数は、4月1日現在

* 平成22年度に公営企業部門に職員1名増のため、普通会計部門の職員1名減

* 平成23年度に公営企業部門に職員1名増のため、普通会計部門の職員1名減

(6) 今後の退職・採用計画

区 分	H22		H23		H24		H25		H26		H27	
	3.31	4.1	3.31	4.1	3.31	4.1	3.31	4.1	3.31	4.1	3.31	4.1
退職予定者数	13	—	12	—	5	—	15	—	5	—	10	—
採用予定者数	—	6	—	6	—	3	—	3	—	3	—	3

* 平成22年度退職予定者数は中途退職を含み、採用予定者は実績数

* 平成23年度採用予定者に再任用職員1名含む。

(7) 計画並びに定員管理状況の公表

この計画は、毎年進捗状況を公表するとともに、状況の変化に応じて必要な見直しを行うものとしします。

