

人吉市第3次定員適正化計画（要約版）
（平成24年度～平成31年度）
平成24年3月 人吉市総務部総務課

【計画の骨子】

1 はじめに

(1) 現状と課題

ア 本市を取り巻く社会状況と行政ニーズの高まり

- ・人口減少、世界同時不況、また、東日本大震災等により、本市を取り巻く社会状況はまだ明るい兆しが見えない状況。
- ・行政への様々な施策に対するニーズの高まりは、このような社会状況にあるだけに、これまでにない高まり。特に、社会保障の分野は、市民（特に高齢者）にとって最も重要なライフライン。少子化を食い止めるための施策も重要度増。

イ 持続可能な財政運営を目指して

- ・自主財源を確保し、さらに行政サービスの質を高めながら量のスリム化を行うことによって、後世に負担を回すことなく持続可能な財政運営を行うことが喫緊の課題。

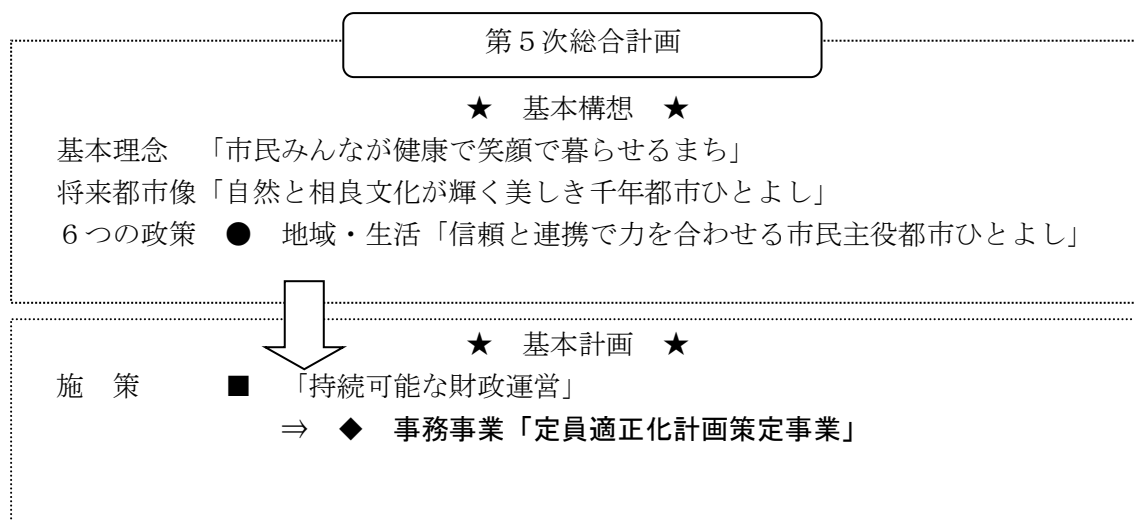
(2) 本計画の目的

ア 「持続可能な財政運営」のための定員管理

- ・継続的に市民サービスを提供しながら「持続可能な財政運営」を目指していくために、組織・人員のスリム化による人件費の削減と効率的で良質な住民サービスの提供という課題を同時に解決する必要。
- ・平成24年度以降の職員の適正な定員管理を図ることを目的として、本計画を策定するもの。

イ 第5次総合計画における位置づけ

- ・本計画は、第5次人吉市総合計画（平成24年度～平成31年度）に掲げる政策（戦略）及び施策の実現のため、その下位計画として策定。



2 これまでの経過と取組

（1）職員数の推移

- ・平成4年度までは420人前後。平成元年以降、人口は減少傾向。職員数抑制により平成4年度から現在まで計80人の削減（▲19.0%）。市民100人超に職員1人という水準を維持。

（2）前適正化計画期間における実績

- ・平成21年4月1日現在の目標は342人、実績は346人（教育長除く）。36人（9.4%）の削減となり、目標をほぼ達成。また、引き続き定員削減に努め、翌平成22年4月1日には、339人（教育長除く）と目標値である342人より3人少ない職員数。これにより前計画の目標は完全に達成。また、このことにより、集中改革プランの目標についても達成済。

（3）前適正化計画における取組と削減要因

- ア 新規採用の抑制
- イ 出先機関への指定管理者の導入、民間委託の推進、非常勤職員による代替
- ウ 技能労務職の退職不補充と非常勤職員化
- エ 組織機構改革の実行

3 現状分析

（1）参考指標との比較

ア 「類似団体（修正値）」との比較

- ・類似団体人口1万人当たり職員数の平均値（修正値）によると、本市の普通会計職員数292人（平成23年4月1日現在）は、算出した職員数266人に比べて、26人の超過。
- イ 全国平均、県内類似団体（一般市I-1型）との比較
 - ・本市の人口1万人あたりの普通会計職員数は、80.70人で、類似団体133団体中32位。また、同型の類似団体である県内他都市と比較しても、人口1万人あたり職員数は、宇土市（61.06人）に次いで少ないが、各団体においては、今後もさらに定員削減がすすみ、参考指標の試算も年々減少する傾向。
 - ・県内類似団体中最も人口1万人当たり職員数が少ない宇土市でも定員削減への取組を検討。さらなる定員適正化に向けて検討の余地があることを示唆。

（2）職員の年齢構成

- ・平成23年4月1日現在の職員数は、342人であり、年代別の構成は、60歳超1人、50歳代が87人、40歳代が93人、30歳代が101人、20歳代（20歳未満含む）が60人。40歳代、30歳代がウエイトを占め、20歳代が他の年代に比べて6割前後と若年層が極端に少ない構成。
- ・今後は、将来にわたる年齢構成のバランスにも配慮し、中長期的、かつ、適正な採用計画のもと職員の定員管理を推進していく必要。

4 定員適正化計画の内容

（1）基本方針

- ア 総務省「類似団体別職員数（修正値）」を指標として設定

- イ 第5次総合計画との整合性と長期計画
- ウ 中間目標による厳正な目標管理
- エ 期間中における新規採用の継続
- オ 変化に対応した柔軟な計画の見直し

（2）計画期間

- 基準年月日 平成23年4月1日
- 目標年月日 前期（中間）：平成28年4月1日 後期（最終）：平成32年4月1日
- 計画期間 前期計画（平成24年度から平成27年度までの4年間）
後期計画（平成28年度から平成31年度までの4年間）
※平成27年度において、後期計画の見直しを実施。

（3）設定目標

表7 定員適正化計画に基づく職員数の設定目標（単位：人）

区 分	基準年月日	前期目標（中間）		後期目標（最終）	
	H23.4.1 現在	H28.4.1 現在	比 較 H23→H28	H32.4.1 現在	比 較 H23→H32
一般行政	250	241	▲9	228	▲22
特別行政（教育）	42	41	▲1	38	▲4
普通会計職員数 計	292	282	▲10	266	▲26
削減率（%）			▲3.4%		▲8.9%
公営企業等会計	50	50	0	50	0
全職員合計	342	332	▲10	316	▲26
削減率（%）			▲2.9%		▲7.6%

※後期目標（最終）の普通会計職員数は、H22.4.1現在の「類似団体（修正値）」が指標である。

※「公営企業等会計」…水道、下水道、その他（国保・介護・後期高齢）

（4）今後の退職・採用計画

表8 今後の退職・採用予定者数（単位：人）

区 分	前期計画期間 H25.4→H28.4				前期 計	後期計画期間 H29.4→H32.4				後期 計	合計 H25→ H32
	H25	H26	H27	H28		H29	H30	H31	H32		
3.31 退職者数	▲7	▲4	▲9	▲6	▲26	▲16	▲7	▲7	▲8	▲38	▲64
4.1 採用者数	4	4	4	4	16	10	4	4	4	22	38
対前年度 増 減	▲3	0	▲5	▲2	▲10	▲6	▲3	▲3	▲4	▲16	▲26

※退職予定者には現時点における公営企業等会計の職員も含む。

（5）年度別・部門別職員数

表 計画期間年度別・部門別職員数（普通会計）

（単位：人）

大部門	基準 年月	前期計画期間 (平成24年度～平成27年度)				後期計画期間 (平成28年度～平成31年度)				目標 年月
	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	H28.4 前期 目標	H29.4	H30.4	H31.4	H32.4 後期 目標
議会	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
総務	85	85	83	83	82	80	78	77	76	75
税務	24	24	24	24	23	23	22	22	22	22
民生	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
衛生	24	24	24	24	24	24	24	24	24	25
労働										
農林水産	26	26	26	26	25	25	25	24	24	23
商工	17	17	17	17	17	17	16	15	14	12
土木	33	33	33	33	32	32	32	32	32	31
一般行政計	250	250	248	248	243	241	237	234	232	228
教育	42	42	41	41	41	41	39	39	38	38
普通会計計	292	292	289	289	284	282	276	273	270	266
対前年度 比較増減	—	0	▲3	0	▲5	▲2	▲6	▲3	▲3	▲4

※「教育」に教育長、指導主事含む。

5 定員適正化へ向けた取組

- (1) 人材育成の推進と組織マネジメント能力の向上
- (2) 組織機構・人員配置の見直し
- (3) 業務の改善と見直し（スクラップ&ビルドの徹底）
- (4) アウトソーシングの推進（指定管理者の導入、民間への業務委託）
- (5) 任期付職員、再任用職員、非常勤職員（嘱託職員）の活用