

# 神河町定員適正化計画

(平成29年度～平成33年度)

平成29年3月

神 河 町

## 神河町定員適正化計画

### 1 はじめに

神河町は、平成 17 年 11 月 7 日、旧神崎町と旧大河内町が合併し 201 人の職員でスタートしました。第 1 次神河町定員適正化計画（平成 19 年度から平成 23 年度までの 5 年間）を策定し、平成 23 年 4 月時点で 167 人（病院事業を含まず）の目標を定め、退職者の不補充、勧奨退職等を行い、職員数の適正化を図ってきました。

年々定員の適正化は進むものの、不景気が長期化する中で、町税収入の落ち込みが続き、平成 22 年度決算による実質公債費比率は 21.2%と依然厳しい財政状況にあり、さらに簡素で効率的・効果的な行政運営を行うため、第 2 次の定員適正化計画を定め、確実な実行による適正管理を進めてきました。

第 2 次定員適正化計画（平成 24 年度から平成 28 年度までの 5 年間）では、職員数の目標を平成 28 年 4 月時点で 158 人（病院事業を含まず）の目標を定め、推進すべき重点施策や行政課題等を勘案し、職員の適正配置を行いながら定員管理を行ってきました。

一方で、人口減少対策として現在取り組んでいる地域創生関連事業においては、期間限定で集中して取り組まなければならない課題もあり、引き続き推進すべき重点施策や行政課題等を勘案しつつ、職員数の適正な管理を行わなければなりません。

そのため、平成 28 年 5 月に改定された第 2 次神河町行財政改革大綱に基づき、第 3 次定員適正化計画を定め、確実な実行による適正管理を進めていきます。

### 2 計画期間及び計画の対象

平成 29 年度から平成 33 年度までの 5 年間の計画期間とします。

対象となる職員は、一般職の常勤の職員で、神河町職員定数条例で定める定数の対象職員とします。

### 3 これまでの定員適正化の取組状況

平成 18 年度に策定した第 1 次神河町定員適正化計画では、平成 23 年 4 月の職員数を 167 人とした定員適正化計画数値目標を定め適正化を進めてきました。

合併協議会での「退職者 3～4 人に対して 1 名の採用」の基本方針に基づく退職者の不補充や、5 歳引き下げた 45 歳退職勧奨を行う中で、数値目標を 3 人上回る削減となりました。

しかし第 2 次神河町定員適正化計画では、平成 28 年度の一般行政の目標職員数を 93 人としましたが、結果は 102 人となり、適正な定員管理とは言えない状況でありました。その原因は、町独自の事業の地籍調査やケーブルテレビ事業、加えて地域創生関連事業により、計画通りの定員の管理が出来なかったところです。

一方、教育職員の目標職員数は 35 人のところ、結果は 31 人であり、また病院を除く企業会計目標職員数は 30 人のところ、結果は 29 人であり、適正な定員管理が出来たと考えられます。

## ◇部門別職員数の推移（各年度当初）

（単位：人）

部 門	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
一 般 行 政	議会	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	総務	53	51	50	47	45	40	39	38	34	35	37
	税務	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	5
	民生	13	9	11	9	9	9	9	8	8	8	8
	衛生	27	21	20	16	16	12	12	13	12	12	12
	農林	18	18	21	21	19	17	17	16	17	17	17
	商工	5	6	6	7	7	6	6	6	5	5	5
	土木	8	9	9	9	11	12	11	10	10	10	12
	小計	135	123	126	118	116	106	104	101	96	97	99
特別行政	教育	44	44	43	41	40	40	39	38	33	30	
普通会計 計	179	167	169	159	156	146	143	139	129	127	130	
公 営 企 業 等	病院	-	181	179	175	179	184	180	182	185	185	
	水道	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5	
	下水道	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
	その他	12	41	39	39	20	21	21	21	20	20	
	小計	22	232	228	223	208	214	210	212	214	214	
合 計	201	399	397	382	364	360	353	351	343	341		

- 各年度 4 月 1 日現在の全部門の一般職員数。職員数は、町長部局、議会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会、教育委員会、企業関係等職員（上下水道課、訪問看護事業、介護療育事業）の合計数。
- 17 年度の職員数は、合併後の人事後の合計数。
- その他とは、国保事業、後期高齢医療事業(平成 20 年度から)、介護保険事業、訪問看護事業、介護療育事業、老人保健施設(平成 20 年度まで)事業の合計。

## ◇採用者と退職者の状況

（単位：人）

年 度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	計
採用者	—	0	0	3	0	0	2	1	3	5	6	7	27
退職者	8	3	12	7	9	4	5	13	7	3	4	9	84

※年度毎における採用者と退職者の人数の推移

（病院事業を除く）

## 4 現在の職員数の状況

## ◇類似団体との比較

神河町の平成 28 年 4 月現在の普通会計職員数は 133 人で、類似団体・単純値と比較すると 10 人の超過、一般行政では 2 人の超過となっています。また修正値との比較では、9 人の超過、一般行政では、5 人の超過となっています。

主な要因は、当町独自の事業として、ケーブルテレビ事業と地籍調査事業を行っています。そのため総務部門（ケーブルテレビ事業）、農林部部門（地籍調査事業）がそれぞれ増加の要因となっています。また、教育職員については、単純値で10人の超過、修正値で4人の超過となっています。これは幼小中学校の合併が進んでいますが、地形的な条件等から現在4小学校、4幼稚園があることに起因しています。

また平成28年4月時点で、神河町の属するⅢ－2区分には48町村があり、人口1万人あたりの職員数（普通会計・単純値）で比較すると、平均値が102.97人であるのに対して、神河町は111.01人となっています。

#### ◇類似団体職員数との比較

(単位：人)

部 門	H28.4.1 神河町職員数	類似団体（単純値）		類似団体（修正値）	
		職員数	超過数	職員数	超過数
議 会	3	2	1	2	1
総 務	40	33	7	35	5
税 務	5	9	▲ 4	9	▲ 4
民 生	8	24	▲ 16	13	▲ 5
衛 生	12	11	1	15	▲ 3
労 働			0		0
農 林	17	8	9	9	8
商 工	6	4	2	5	1
土 木	11	10	1	9	2
一般行政 計	102	100	2	97	5
特別行政(教育)	31	21	10	27	4
消 防		2	▲ 2		0
普通会計 計	133	123	10	124	9

※中播農業共済事務組合派遣職員、兵庫県派遣職員、中播北部行政事務組合派遣職員、東日本大震災復興支援派遣職員 各1人を含む。

#### ◇類似団体比較とは

全国の市町村を人口と産業構造により、市は16類型、町村は15類型（人口を5千人ごとに5区分、産業構造は3区分）に分類し、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ものです。

神河町はⅢ－2（人口10,000～15,000人、産業構造はⅢ次産業60%以上）に該当します。

団体の大まかな状況を把握する場合には単純値（全市町村の平均値）を、実際の職員配置を反映させた状況を把握する場合には修正値を用います。

ここで使用する単純値と修正値は、毎年見直し、改正されます。

## 5 定員適正化の数値目標

職員数は類似団体と比較すると依然として多い状況にあることから、職員数と年齢構成、そして事務量のバランスに配慮し、事務事業の簡素化・効率化に取り組みながら、効果的な人的配置を進め、更なる定員の適正化を図り、人件費を抑制していきます。

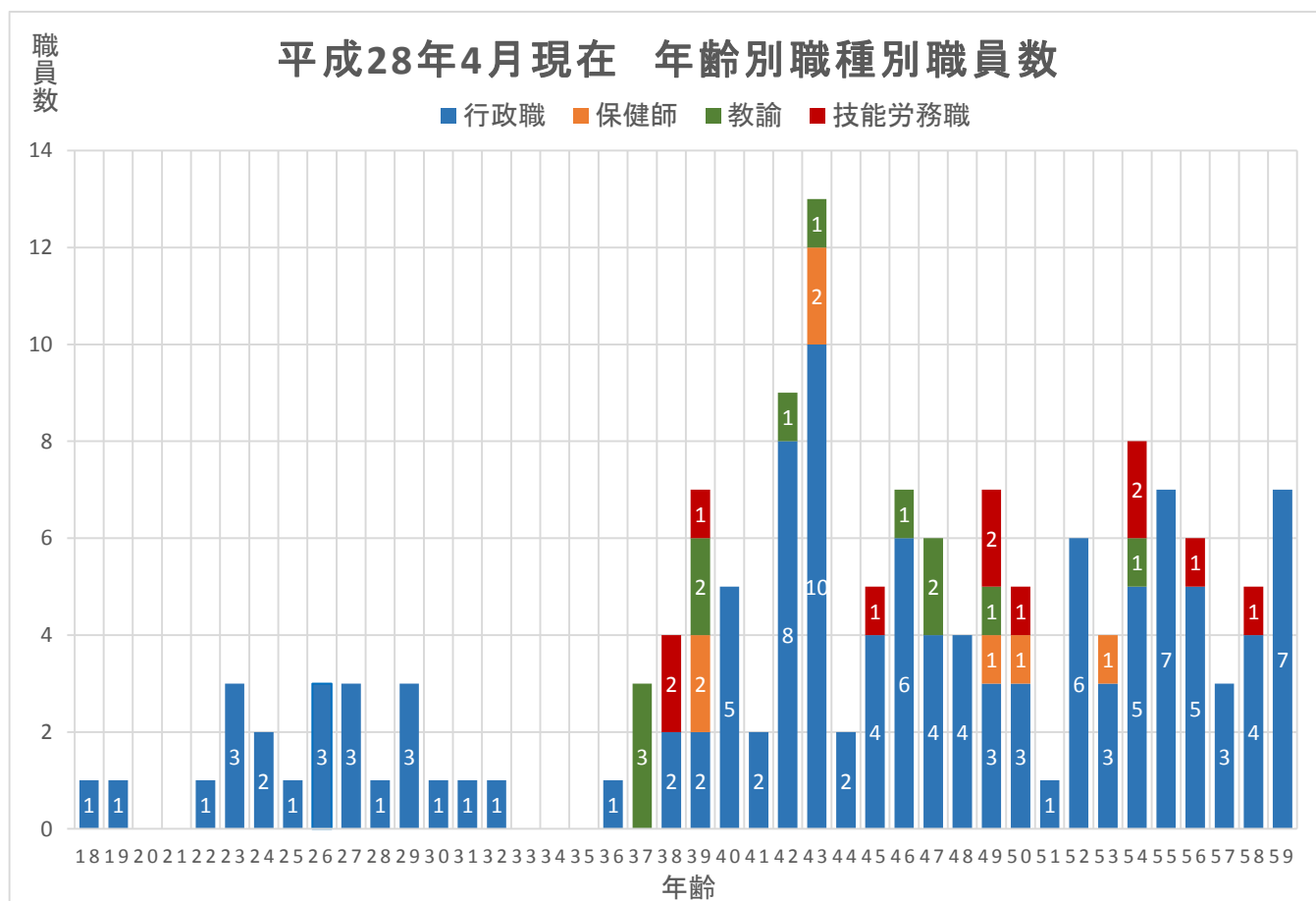
そのことを基本としながら、現在取り組んでいる地域創生関連事業においては、期間限定で重点的に取り組まなければならないことから、平成31年度までは普通会計職員で130人を維持し、その後順次削減し、平成34年度に121人を目指します。

現在の職員数の構成は、40歳台から50歳台が多く、逆に合併前後の採用抑制を行っていたことから30歳台の職員が少ない状況です。

このような状況から、退職については、引き続き45歳以上を対象として退職勧奨を実施します。また職員採用については、年齢構成に配慮しながら、バランスのよい採用を行うこととします。

なお、現在国家公務員の定年延長が議論されており、2021(平成33)年度から段階的に実施し、地方公務員の定年も65歳とする方向で検討されています。そのため定年延長が正式に導入された場合は、次の年度ごとの採用計画が変更になる可能性も含んでいます。

また、病院事業関係については、医師・看護師の確保の困難性があること、独自に経営の健全化・効率化に取り組んでいること、施設の増床計画等もあることなどから今回の計画からは除外することとし、事務職の直接採用も含め別途病院として適正化計画を検討することとします。



※職員数 149人（普通会計133+上下水9+その他会計20-ケアステ4-訪看9）

## ◇定員適正化計画数値目標

(単位：人)

	一般行政	特別行政 (教育)	普通会計 計	公 営 企業等	全 体
平成28年4月1日 職員数 A	102	31	133	29	162
平成33年4月1日 職員数 B	93	31	124	30	154
削減目標職員数 B - A	△ 9	0	△ 9	1	△ 8

※公営企業等は、水道、下水道、国保、後期高齢、介護保険とする。(病院は除く。)

## ◇定員適正化計画年次別職員数

(各年4月1日現在、単位：人)

区分		28年	29年	30年	31年	32年	33年	28~33年
		計画始期	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	計
一般行政	職員数	102	101	98	99	97	93	—
	増 減	—	△ 1	△ 3	1	△ 2	△ 4	△ 9
特別行政 (教育)	職員数	31	31	31	31	31	31	—
	増 減	—	0	0	0	0	0	0
普通会計	職員数	133	132	129	130	128	124	—
	増 減	—	△ 1	△ 3	1	△ 2	△ 4	△ 9
企業会計等 会 計	職員数	29	30	29	29	29	30	—
	増 減	—	1	△ 1	0	0	1	1
計	職員数	162	162	158	159	157	154	—
	増 減	—	0	△ 4	1	△ 2	△ 3	△ 8

※公営企業等は、水道、下水道、国保、後期高齢、介護保険とする。(病院は除く。)

## ◇採用・退職予定者数

(単位：人)

	H29	H30	H31	H32	H33	計
採用予定者 (当年度初)	8	3	2	4	4	21
退職予定者 (前年度末)	8	7	1	6	7	29
増 減	0	△ 4	1	△ 2	△ 3	△ 8

※3月末退職及び4月採用時の予定者

(病院事業を除く)

## 6 職員の増減に関連する取り組み予定事項

### (1) 組織機構の再編

合併以降順次進めてきた課の統廃合により現在の体制(13課(局))となっていますが、更に課の再編を進めながら業務の再整理や効率的執行、場合によっては業務の取捨選択等を併せて実行しながら職員数の適正化を図ります。また一方では、限られた職員数で業務を執行するようになることから、職員相互の意思疎通と信頼関係の確立、管理監督職員を中心に組織のチームワークを最大限発揮しながら最大限の創意工夫をもって業務遂行することのできる組織体系・人員配置を進めます。

### (2) 民間委託等の推進

ケーブルテレビ事業については、平成29～30年度にかけて、町内全域で伝送路の光ファイバー化、インターネットの超高速化整備を行っています。これにより、ケーブルテレビ事業における一定の社会資本の整備が整いました。今後の事業運営については、専門業者への委託(指定管理)を行うことにより、サービスの向上と町職員の引き上げが可能となります。

また、地域交流センター(山村留学やまびこ学園)については、育てる会による自主運営管理等も視野に入れたあり方を検討することとし、給食センター業務についても一部委託などを検討し、民間委託した方が効率的なものについては積極的に外部委託しながら職員数の適正化に努めます。

### (3) 重要事業への取り組み

神河町の地籍調査事業は、耕地部再調査の全ての地区の登記が平成29年4月をもって完了し、現在は山林部の地籍調査を推進しています。山林部の現地調査は年間4地区を実施し、平成40年度に完了、登記完了は平成43年度を計画しています。

先行地籍調査にも積極的に取り組み、地籍調査進捗を図り、早期完了に向け、現行職員体制を維持することとし、効率的に事業を進めるため、なお一層業務の委託化を検討しながら、適正な職員配置を目指します。

### (4) 小中学校及び幼稚園の統廃合及び認定子ども園への動きにも対応

平成17年の合併時点では2中学校、8小学校・幼稚園がありましたが、生徒・児童・園児数の減少が続いている中、また耐震構造上の問題もあり、統廃合を進めた結果、平成25年4月に1中学校、4小学校・幼稚園になりました。しかしながら、少子化、人口減少が続く中で、さらなる小学校、幼稚園の統廃合の可能性もあります。また、幼稚園児の減少と合わせて、私立の保育園のとの共存の方法として、認定こども園へ動きも出てきています。

今後の園児数の推移を考慮しながら、クラス数が減少する場合は、幼稚園教諭の職種転換等も検討することとします。

### (5) 重複(類似)、老朽化公共施設のあり方

重複施設である中央公民館と神崎公民館のあり方について、また老朽化が進む温水プ

ールの存続についても検討を行います。

(6) 再任用職員の活用

職員の新規採用は組織の活性化に必要不可欠ですが、豊富な知識や経験を有する職員は職場にとって貴重な戦力であり、マンパワーです。これらの能力を有効に活かせるよう、組織の活力維持や若手職員の確保に配慮しながら、再任用職員の積極的な活用を図っていきます。

(7) 職員の人材育成

常に問題意識・目的意識を持ち、住民ニーズや社会情勢の変化に対応できる判断力と職務遂行能力を備えた職員を育成するため、職員研修をより一層充実させ、職員の資質向上を図っていきます。

また、人事評価制度を活用し、能力・実績に基づく人事管理を行うことにより、組織全体の士気高揚を促進し、公務能率の向上につなげていきます。