

第 4 次

神 河 町 定 員 適 正 化 計 画

(令和 4 年度～令和 8 年度)

令和 4 年 3 月

神 河 町

目次

1	はじめに.....	1
2	計画期間及び計画の対象.....	1
3	これまでの定員適正化の取組状況.....	2
4	現在の職員数の状況.....	4
5	定員適正化の数値目標.....	5
6	職員の増減に関連する取り組み予定事項.....	7
	(1) 組織機構の再編.....	7
	(2) 民間委託等の推進.....	7
	(3) 山林の地籍調査の取組み.....	7
	(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.....	8
	(5) 重複（類似）、老朽化公共施設のあり方.....	8
	(6) 再任用職員の活用.....	8
	(7) 職員の人材育成.....	9

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。

第 3 次定員適正化計画（平成 29 年度から令和 3 年度までの 5 年間）では、職員数の目標を令和 3 年 4 月時点で 150 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（ケーブルテレビ事業の民間委託）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。

今後とも、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は、推進すべき重点施策であり、行政課題を SDGs（持続可能な開発目標）の視点で取組を推進していかなければならないことを念頭に置きながらも、財政健全化の推進という課題に直面している現状を踏まえ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、引き続き財政規模に応じた定員管理を目指し、第 4 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

令和 4 年度から令和 8 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。

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ことが要因です。

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ました。

第 3 次神河町定員適正化計画では、令和 3 年度の一般行政の目標人数を 93 人とし、結果として 92 人と目標を達成できました。その原因としましては、令和 2 年 4 月からケーブルテレビ事業を民間委託したことなどが要因です。

◇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	3
	総務	53	51	50	47	45	40	39	38	34	35	37	40
	税務	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	5	5
	民生	13	9	11	9	9	9	9	8	8	8	8	8
	衛生	27	21	20	16	16	12	12	13	12	12	12	12
	農林	18	18	21	21	19	17	17	16	17	17	17	17
	商工	5	6	6	7	7	6	6	6	5	5	5	6
	土木	8	9	9	9	11	12	11	10	10	10	12	11
	小計	135	123	126	118	116	106	104	101	96	97	99	102
特別行政	教育	44	44	43	41	40	40	39	38	33	30	31	31
普通会計 計		179	167	169	159	156	146	143	139	129	127	130	133
公 営 企 業 等	病院	-	181	179	175	179	184	180	182	185	185	181	184
	水道	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5
	下水道	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
	その他	12	41	39	39	20	21	21	21	20	20	19	20
	小計	22	232	228	223	208	214	210	212	214	214	209	213
合 計		201	399	397	382	364	360	353	351	343	341	339	346

部 門		H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
一 般 行 政	議会	3	3	3	3	3							
	総務	38	35	35	34	30							
	税務	5	6	6	6	6							
	民生	8	7	8	8	8							
	衛生	12	12	13	14	13							
	農林	17	16	17	17	16							
	商工	7	7	5	6	6							
	土木	11	12	11	10	10							
	小計	101	98	98	98	92	0	0	0	0	0	0	0
特別行政	教育	31	31	31	30	28							
普通会計 計		132	129	129	128	120	0	0	0	0	0	0	0
公 営 企 業 等	病院	183	186	193	187	183							
	水道	5	5	4	4	4							
	下水道	4	3	5	5	5							
	その他	21	21	21	22	20							
	小計	213	215	223	218	212	0	0	0	0	0	0	0
合 計		345	344	352	346	332	0	0	0	0	0	0	0

1. 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。
2. 17年度の職員数は、合併後の人事後の合計数。
3. 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	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	計
採用者	8	3	3	5	2								21
退職者	9	3	6	10	13								41

※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

神河町の令和3年4月現在の普通会計職員数は120人（平成28年は133人）で、令和2年4月時点の類似団体・単純値と比較すると増減0人（10人超過）、一般行政では7人の不足（2人の超過）となっています。また修正値との比較では、2人（9人）の超過、一般行政では、増減0人（5人）の超過となっています。

主な要因は、保育所が無いことから民生部門で職員が少ない一方、当町独自の事業として、山林の地籍調査事業の農林部部門（地籍調査事業）、観光事業への投資として商工部門が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11人（10人）の超過、修正値で4人（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3小学校、3幼稚園（休園中1）（現在4小学校、4幼稚園）があることに起因しています。

また令和2年4月時点で、神河町の属するⅢ－2区分には55町村（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106.84人（102.97人）であるのに対して、神河町は113.41人（111.01人）となっています。

令和3年4月現在の普通会計職員数は120人で、第2次行財政改革大綱に定める令和4年4月121人の目標を達成し、令和2年4月の類似団体の数値と比較しても遜色ない職員数となっていることから、職員の適正配置が進んだものと考えます。

◇類似団体職員数との比較

（単位：人）

部 門	R3.4.1	類似団体（単純値）		類似団体（修正値）	
	神河町職員数	職員数	超過数	職員数	超過数
議 会	3	2	1	2	1
総 務	30	30	0	30	0
税 務	6	8	▲ 2	8	▲ 2
民 生	8	26	▲ 18	14	▲ 6
衛 生	13	11	2	15	▲ 2
労 働			0		0
農 林	16	8	8	8	8
商 工	6	4	2	5	1
土 木	10	10	0	10	0
一般行政 計	92	99	▲ 7	92	0
特別行政(教育)	28	19	9	26	2
消 防		2	▲ 2		0
普通会計 計	120	120	0	118	2

※中播農業共済組合派遣職員、兵庫県派遣職員、中播北部行政事務組合派遣職員、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

令和3年度の普通会計職員は120人と第2次神河町定員適正化計画の目標121人を上回る内容となりました。要因として、新規採用職員の抑制、ケーブルテレビ事業の民間委託、越知谷小学校閉校に伴う地域交流センター閉校などが要因です。

普通会計職員の120人は、令和2年4月の類似団体と比較して遜色ない定員になっている現状を踏まえ、引き続き、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ることで、更なる定員の適正化を図っていきます。

一方、70人台まで回復していた出生数が、コロナ禍の影響もあり令和2年度は50人台、令和3年度の出生数が40人台と平成27・28年度の出生数と同じ水準まで下がってきたことから、人口減少対策を強化する必要があります。

また、神河町の持続的まちづくりを推進するため、神河町の将来ビジョンを示すなかで、農林業の再生などには機動力ある施策を展開する必要があります。

しかしながら、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歳台後半から40歳台前半に職員が在職していない年代があります。

また、国家公務員の定年引上げが、令和5年度末退職職員から2年ごとの定年年齢の引き上げが決定しました。神河町として今後例規整備を行っていき国に遅れることなく制度開始を始めていきます。そのことから2年ごとに定年退職者がいない年度があることから、新規採用者の確保も必要なことを十分認識しながらも、退職者が無い年度は新規採用を控えることで緩やかな職員数の減少を図ることが必要と考えます。

業務改善については、今後AIの導入などによる事務効率が図れることも想定されますが、本計画の期間内では業務のデジタル化の導入に絡めて専門職の配置など、人材確保が必要な業務の発生も視野に入れなければなりません。

その中において、今後想定される業務の改廃として、令和5年度若しくは6年度末には中播農業共済組合への職員派遣が終了すること、山林部の地籍調査は計画通り推進し令和10年度現地調査終了を視野に入れていくこととします。

以上のことを踏まえ、令和9年4月には114人を目指します。

◇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
令和3年4月1日 職員数 B	92	28	120	29	149
令和9年4月1日 職員数 C	89	25	114	28	142
削減目標職員数 C - B	△ 3	△ 3	△ 6	△ 1	△ 7

※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		R3 計画始期	R4 1年目	R5 2年目	R6 3年目	R7 4年目	R8 5年目	4~8年計
一般行政	職員数	92	90	90	90	89	89	—
	増 減		△ 2	0	0	△ 1	0	△3 (3.2%)
教 育	職員数	28	25	25	25	25	25	—
	増 減		-3	0	0	0	0	△3 (10.7%)
普通会計	職員数	120	115	115	115	114	114	—
	増 減		△ 5	0	0	△ 1	0	△6(5.0%)
企業会計等 会 計	職員数	29	28	28	28	28	28	—
	増 減		△ 1	0	0	0	0	△1 (3.4%)
計	職員数	149	143	143	143	142	142	—
	増 減		-6	0	0	-1	0	△7 (4.7%)

※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)

	R4	R5	R6	R7	R8	計
採用予定者 (当年度初)	7	4	0	4	0	15
退職予定者 (前年度末)	13	4	0	5	0	22
増 減	△ 6	0	0	△ 1	0	-7

※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

水道事業の上下水道施設管理及び修繕については、技能労務職員を中心に対応していますが、工技員(3人)のうち正規1人(令和12年度定年退職予定)、再任用2人(令和5年及び令和8年度退職予定)となっていることを踏まえ、行政職の配置及び専門業者への委託も含めて検討していきます。

給食センターについては、市川町との協議の推移を見守りながら適正な職員配置に努めていきます。

【第3次適正化計画の結果】

- ・ケーブルテレビ事業については、令和2年度から指定管理に委託済。
- ・地域交流センターについては、越知谷小学校閉校に伴い令和2年3月末閉校。
- ・給食センター業務については、一部委託などを検討し、民間委託の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とじていましたが進捗はありませんでした。

(3) 山林の地籍調査の取組み

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、令和10年度に完了、登記完了は令和13年度を計画しています。

先行地籍調査にも積極的に取組み、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すとともに、令和10年度現地調査完了時には現在正規9人体制を令和11年4月には4人程度を見込み、登記完了時に向けた職員配置に向けて検討を進めます。

【第3次適正化計画の結果】

当初の計画通り推移しています。

(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

少子化に伴い、学校施設の統廃合が進んでおり、現在長谷小学校の在り方についても協議がされています。また、幼稚園児数の減少が続いている中、クラス数の減少も想定されます。

一方で、私立保育所が認定こども園へ移行しないとの申出を受け、公立幼稚園の継続に向けた職員配置について検討しなければなりません。

加えて、3歳児幼児教育の導入についても推移を見守る必要があります。

以上の要因を踏まえ、公立幼稚園の職員配置については、職員数と年齢構成にも考慮しながら長期的な視点を持って進めていくこととします。

【第3次適正化計画の結果】

少子化が進むなか、平成17年の合併時点では2中学校、8小学校・幼稚園が、平成25年4月に1中学校、4小学校・幼稚園、越知谷幼稚園・小学校の統廃合により令和2年4月には、1中学公、3小学校・幼稚園（長谷幼稚園が休園中）になったことに伴い、令和元年から幼稚園教諭1名が教育課に配属になっています。

また、私立保育所の認定こども園の移行について、令和3年度に2保育所とも移行しないと意思表示がありました。

(5) 重複（類似）、老朽化公共施設のあり方

平成28年3月に作成しました「神河町公共施設等総合計画」に基づき、重複施設である中央公民館と神崎公民館のあり方と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。

【第3次適正化計画の結果】

旧栗賀小学校跡地利用について、民間活力を利用して公園・図書室機能を備えた複合施設整備を行う予定としておりましたが、条件が整わず直営で整備を進めることとなりました。

温水プールについて、長谷地区と協議を進めていますが、方向性等の結論には至っていません。

(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、再任用職員の活用を図っていきます。

【第3次適正化計画の結果】

再任用職員については、マッチングが原則のもと、令和3年4月時点で6名を任用しています。

(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。

【第3次適正化計画の結果】

令和2年度から人事評価検討委員会を再開し、令和3年度から管理職を対象に処遇への反映を始めました。また、令和3年度の人事評価検討委員会において、評価者から能力評価の評価基準について不安が示されたことから、人事評価研修にその点を反映した内容を研修するなど公平公正な人事評価制度の構築に努め、能力・実績に基づく人事管理を推進していきます。

【参考資料】

