

神戸町第5次定員適正化計画

(令和3年度～令和7年度)

1 計画策定の趣旨

少子高齢社会の進展、人口減少社会の到来、地方分権の推進等、地方自治体を取り巻く社会情勢や環境は、大きく変化している。地方自治体は、地方創生への更なる取り組み、自然災害をはじめとする様々なリスクに対する危機管理、ポストコロナ時代を見据えた政策、持続可能な開発目標（SDGs）の推進、行政のデジタル・トランスフォーメーション（DX）の実現に向けた対応など、様々な課題に対して迅速かつ的確に対応していくことが必要であり、限られた財源を活用し効率的・効果的な行政運営のもと、限られた人員で最大の効果を発揮することが求められている。

こうした中、本町では、平成28年3月に「第4次定員適正化計画」を策定し、効率的で効果的な行政運営体制の確立を図るとともに、職員の定員の適正化に取り組んできたところである。

今後も、本町の財政状況は引き続き厳しい状況が予想されるため、持続可能な財政運営の堅持のためには人件費の抑制が必要となる。しかしながら、一方でこれまで以上に地域住民のニーズの把握に努めたうえで、総職員の減少が町民サービスの低下を招かないよう、適正な定員管理に努めていく。

以上のような、当町の定員管理に影響を及ぼす可能性を勘案するとともに、退職者の推移を踏まえながら、令和3年度から5年間を計画期間とする「第5次定員適正化計画」を策定し、定員適正化のための取り組みを進めていくものである。

2 これまでの定員管理の状況

(1) 第三次定員適正化計画

○計画期間：平成23年度～平成27年度までの5年間

○計画目標：総職員数で平成23年度数値（148人）を維持する。

○実績

区 分	平成23	平成24	平成25	平成26	平成27	累 計
職員数	148	148	143	140	145	
増減数			▲5	▲3	5	▲3

(2) 第四次定員適正化計画

○計画期間：平成28年度～令和2年度までの5年間

○計画目標：5%程度の増加を限度に定員を確保する。

○実績

区 分	平成28	平成29	平成30	平成31	令和2	累 計
職員数	149	151	151	148	146	
増減数		2		▲3	▲2	▲3

3 定員管理の現状分析

○部門別職員数の推移

部 門		区 分	職 員 数 (人)					
			平27	平28	平29	平30	平31	令 2
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	2	2	2	2	2	2
		総務・企画	21	21	22	19	20	19
		税 務	8	9	9	9	8	8
		労 働						
		農林水産	3	2	2	3	4	5
		商 工	4	4	4	4	5	5
		土 木	10	11	11	9	8	8
		小 計	48	49	50	46	47	47
	福 祉 関 係	民 生	52	58	60	62	58	57
		衛 生	14	12	12	13	12	13
		小 計	66	70	72	75	70	70
	一般行政部門計		114	119	122	121	117	117
	教 育		23	23	23	24	25	23
消 防								
普通会計計		137	142	145	145	142	140	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院							
	水 道	2	2	2	2	2	2	
	下 水 道	4	4	3	3	3	3	
	交 通							
	そ の 他	2	1	1	1	1	1	
	公営企業等会計部門計		8	7	6	6	6	6
総合計		145	149	151	151	148	146	

○類似団体との比較

比 較	神 戸 町	類似団体
平成31年4月1日現在普通会計職員数	142人	169人

*類似団体別職員数とは、全国の市区町村を人口と産業構造により、いくつかのグループに分類し、人口1万人当た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出するもの。

*普通会計とは、個々の地方公共団体ごとに各会計の範囲が異なっているなどの理由により、財政比較や統一的な掌理が困難なため、決算統計上統一的に用いられる会計区分のことであり、公営企業等会計を除く一般会計等をいう。

4 第5次定員適正化計画の内容

■計画期間 令和3年度から令和7年度までの5年間

■数値目標 定数条例160人を限度に定員を確保する。

【増加要因】

- ①多様化する行政サービスに対応するための適正な職員数の確保
- ②保育サービスの充実にかかる、保育士・幼稚園教諭の確保
- ③再任用希望職員の増加

対前年増減数（人）		令和3	令和4	令和5	令和6	令和7
普通会計	減員	9	3	1	4	5
	増員	9	5	5	5	4
	差引	0	2	4	1	▲1
	職員数	136	138	142	143	142
公営企業 等会計	減員	0	0	0	0	0
	増員	0	0	0	0	0
	差引	0	0	0	0	0
	職員数	6	6	6	6	6
総合計（再任用除く）		142	144	148	149	148
再任用		7	9	11	11	12
総合計（再任用含む）		149	153	159	160	160

※減員の対象者・・・定年退職をする職員及び再任用職員は採用後5年で退職とすると想定。

※再任用・・・定年退職する職員は、次年度に再任用として採用すると想定。

（1）基本的な考え方

- ①行政、民間、地域住民の役割を明確にするとともに事務事業の総点検を実施し、組織機構、職員配置の見直し、民間委託の推進等に取り組み、スリムな行政を実現する。

- ②職員の退職に際しては、中長期的な視点で適正な採用計画を行う。
- ③計画期間において、新たな行政需要が生じた場合には必要に応じ、計画の見直しを実施する。
- ④年金の支給年齢の引き上げや、引き続き働く意欲と能力を有する職員のため、再任用の任用を考慮しながら適正化に努める。

(2) 主な定員適正化の手法

① 組織力の向上

- ・複雑多様化する行政需要に的確に対応した町政運営を推進するため、職員一人ひとりの能力開発や意欲と能力を引き出す人材育成に力を注ぎ、限られた人材の能力を最大限に活用することで組織全体の生産力向上を図ります。

② アウトソーシング、協働の推進

- ・民間に委ねた方が経費節減やサービスの維持・向上が図られるなど、より効率的なサービスの提供が可能な業務については、委託、指定管理者制度の導入、民営化など最適なアウトソーシング手法を見極め、積極的に外部委託化の推進を図ります。
- ・また、職員数の削減による公共サービスの低下を招かないよう、公益活動を担う個人や団体の育成支援を行うなど、住民協働を促進し、多様な担い手が関わる地域づくりを進めます。

③ 多様な任用形態の活用

- ・定年退職者等の能力、経験等を生かすため、再任用制度を活用する。
- ・必要な事務事業の内容、期間、人員等を精査したうえで、正規職員との役割分担を考慮した配置により、会計年度任用職員の活用を図る。

④ 人材育成

- ・職員一人ひとりのスキルアップと意識改革、組織力の強化を図る。

⑤ その他

- ・この計画の推進にあたっては、毎年度進捗状況を分析するとともに、必要に応じて計画の見直しを行う。