

# 神崎町定員適正化計画 (令和5年度～令和9年度)

令和5年3月  
神崎町総務課

## 定員適正化計画の策定にあたって

神崎町では、これまで財政への影響を勘案し、しばらくの間、職員数を削減してきました。

地方公共団体は、組織及び運営の合理化に努め、常に最小の経費で最大の効果を挙げるようにしなければなりません（地方自治法第2条）。

神崎町の人口推計（国立社会保障・人口問題研究所の平成30年推計）によると、本町の人口は、平成27（2015）年に6,133人であったものが、令和12（2030）年には5,011人まで減少するものと見込まれています。

予測のように今後も引き続き人口減少が進行した場合、町税収入について、大幅な増加は期待することができません。一方で歳出では、今後も社会保障関連経費の増加などが予想され、財政運営は厳しい状況が続くものと見込まれます。

しかしながら、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に伴い、公共サービスの需要はますます大きくなり、行政ニーズが高度化、複雑化し、職員一人ひとりにかかる業務の負担は増加するものと考えられます。

このような状況を踏まえ、神崎町第5次総合計画に掲げる将来像の「生き生きわくわく 人も発酵するまち こうざき」の実現に向け、事業等の改廃や規模の見直しなども行いながら、小さな町だからこそできる俊敏で柔軟な機動力のある行財政運営に努めます。

この計画では、人員削減を前提とするのではなく、現行の執行体制を維持することを基本に、再任用制度を活用、推奨しながら、常勤職員による業務知識の継承による円滑な行政運営を図ります。また、定年引上げによる職員の働き方の動向把握を行い、多様な任用形態の職員の活用等により、必要な人員を確保する計画とします。

## 1. これまでの定員管理の状況

平成30年度から令和4年度を計画期間とする定員管理計画では、少ない職員で最大の効果を挙げるよう職員の効率的な配置に努め、定員の適正化に努めてきました。

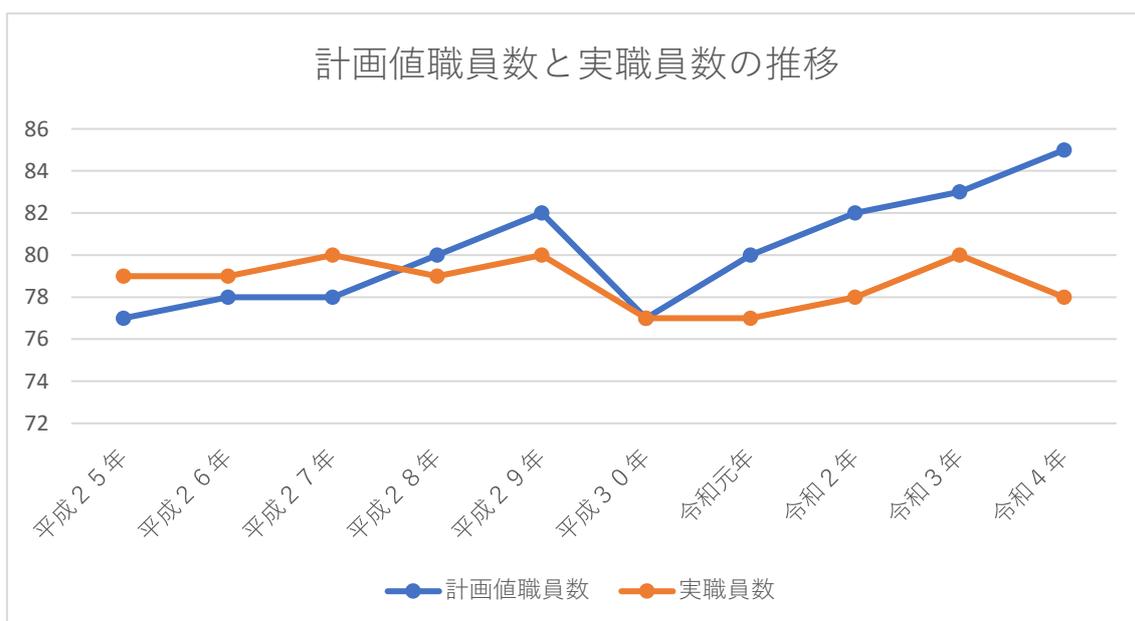
令和4年度の定員適正化計画における職員数を85人とする計画としていましたが、計画外による職員の退職等により、令和4年度職員数の実数は78人と計画に対し、7人少ない状況となりました。

### (1) 職員数の推移

#### 【定員適正化計画値と実職員数】

各年4月1日現在（単位：人）

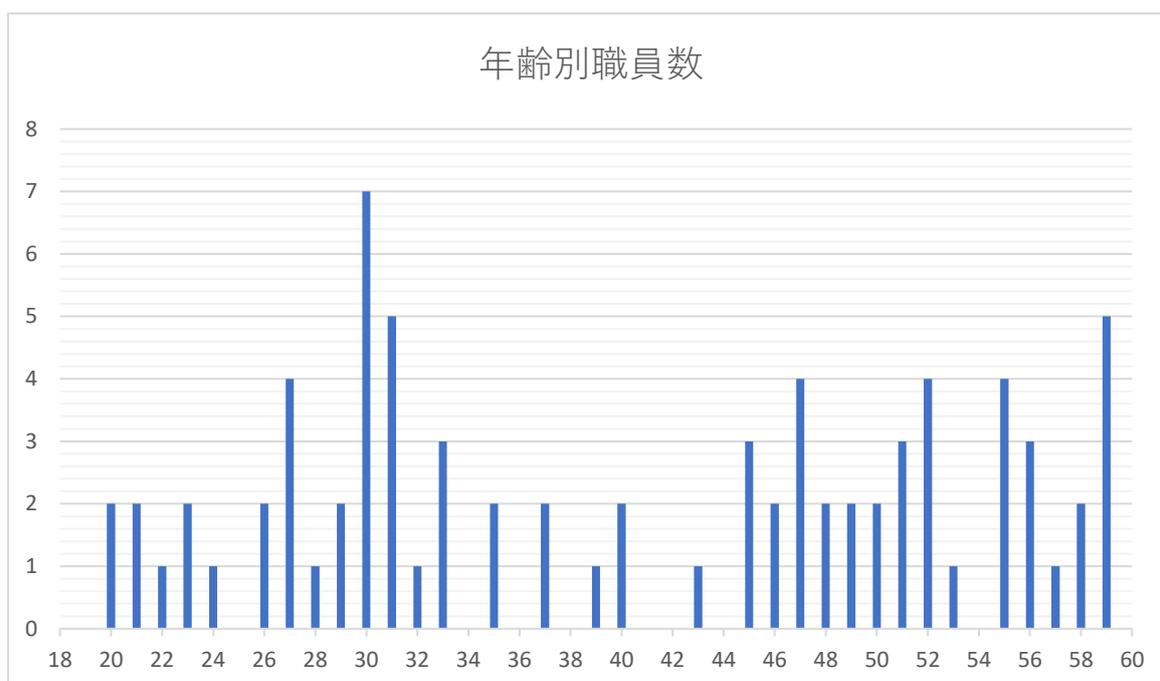
職員数	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
計画値	77	78	78	80	82	77	80	82	83	85
実数	79	79	80	79	80	77	77	78	80	78
差	2	1	2	▲1	▲2	0	▲3	▲4	▲3	▲7



## (2) 年齢別職員数

職員の年齢構成は、30代前半の年齢層が最も多くなっており、30代後半から40代前半のいわゆる中堅層の職員が少ない状態となっています。

令和4年4月1日現在



## (3) 「類似団体別職員数の状況」との比較

「類似団体別職員数」とは、全市区町村を対象として、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分し、類型ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出することで、類似団体との職員数を比較する参考指標です。

「類似団体別職員数の状況」の調査表「定員管理診断表」の単純値による比較では、普通会計で26人（▲40.3%）、一般行政で22人（▲39.3%）少なく、修正値による比較では、普通会計で19人（▲28.4%）、一般行政で18人（▲32.1%）少ない状況となっています。

修正値による比較を部門別に見ると、全ての部門で当町の職員数は類似団体平均を下回っており、特に議会部門で1人（▲100.0%）、農林水産部門で4人（▲80.0%）、土木部門で3人（▲75.0%）と大幅に少ない状況となっています。

【大部門以上定員管理診断表】

大部門	普通会計 職員数 (R3.4.1) A	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
		B	C (A-B)	C/A×100	D	E (A-D)	E/A×100
	人	人	人	%	人	人	%
議会	1	2	▲1	▲100.0	2	▲1	▲100.0
総務・企画	17	24	▲7	▲41.2	23	▲6	▲35.3
税務	5	6	▲1	▲20.0	6	▲1	▲20.0
民生	19	17	2	10.5	21	▲2	▲10.5
衛生	5	8	▲3	▲60.0	6	▲1	▲20.0
農林水産	5	11	▲6	▲120.0	9	▲4	▲80.0
商工		3	▲3				
土木	4	7	▲3	▲75.0	7	▲3	▲75.0
一般行政計	56	78	▲22	▲39.3	74	▲18	▲32.1
教育	11	14	▲3	▲27.3	12	▲1	▲9.1
消防		1	▲1				
普通会計計	67	93	▲26	▲40.3	86	▲19	▲28.4

○単純値

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、単純に類似団体の平均値を算出したもので、総務、衛生といった一般行政部門や、教育、消防を含めた普通会計の大まかな定員管理の状況を比較するのに適しています。

○修正値

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出したものです。

## 2. 今後の定年退職見込み

令和 5 年度から導入される定年引上げ制度により、定年引上げ期間中は、2 年に 1 回、定年退職者がいない年があるため、年齢構成の平準化を図るよう 2 年で平準化して新規採用者を確保するなど柔軟な定員管理による、安定した採用計画を立てる取り組みが必要となります。

【年度別定年退職見込数】

(単位：人)

		R5	R6	R7	R8	R9
4/1 職員数		84	84	82	82	81
普通会計			2		1	
企業会計	国保・介護・後医					
	水道					
年度末職員数		84	82	82	81	81

※令和6年度以降の4/1職員数は新規採用者を含まない

## 3. 定員適正化計画の目標

### (1) 目標とする職員数

当町の職員数は普通退職等の増加により、減少傾向となり、類似団体職員数の比較では低く推移し、前回の計画で目標とした人数に満たない状況です。今後は、知識経験が求められる業務には再任用職員を活用するなど、行政課題に応じ多様な任用形態を選択していきます。また、特定の世代で空白が生じないよう年齢構成のバランスも考慮しながら、中長期的な視野を持って計画的な採用を行います。以上のことから、5 年後には職員数を 90 名とする目標とします。

【年度別職員数計画】

(単位：人)

		R5	R6	R7	R8	R9
普通会計		69	71	72	73	75
企業会計	国保・介護・後医	8	8	8	8	8
	水道	6	6	6	7	7
4/1 職員数		83	85	86	88	90
採用予定者数		10(4)	2	3(2)	2	3(1)
退職予定者数		0	2	0	1	4(4)

※( ) は再任用職員数

## (2) 定員適正化の推進方法

### ① 組織等の見直し

課のあり方、役割を明確にし、連携を一層強化するとともに、柔軟な組織・機構の改編を行い効率の良い人員配置を図ります。

### ② 人材育成の充実・強化

多様化する行政ニーズに的確に対応するため、職員一人ひとりの職務能力を高め、意識改革を推進し、適材適所の人員配置に努めます。

### ③ 計画的な職員採用

退職者の補充をしながら、将来を見据えた人材の確保、年齢構成の平準化を図るため、再任用職員の雇用等を考慮しながら計画的な職員採用に努めます。