

芝山町定員管理適正化計画

(平成31年度～平成35年度)

平成31年3月

芝山町総務課行政係

目次

1 . 定員管理適正化計画の策定趣旨	2
2 . 定員管理の現状と分析及び課題	3
(1) 年齢別職員数の状況	
(2) 類似団体との比較	
(3) 財政指数との比較	
(4) 人口比率との比較	
3 . 定員管理適正化の基本方針	8
(1) 組織・機構改革	
(2) 事務事業の見直し	
(3) 外部委託の推進	
(4) 多様な任用・勤務形態の活用	
(5) 現業職員の退職者不補充	
4 . 定員管理適正化計画の内容	9
(1) 計画期間	
(2) 定員適正化の目標	
(3) 定員適正化の年次目標	
5 . 計画の進行管理	11

※元号改正に伴う読み替えについて

本計画において、新元号の施行日（平成31年5月1日）以降「平成31年」を「新元号元年」、「平成32年」を「新元号2年」、以下同様に読み替えるものとします。

1. 定員管理適正化計画の策定趣旨

近年、全国的に人口減少、少子・高齢社会を迎え、これらを背景とした行政課題は増加するだけでなく、複雑化しています。本町を取り巻く現状としても、急速な少子・高齢化現象により、平成30年には高齢化率が33%を超えており、急速な少子・高齢化現象が進行しています。

さらに、平成30年3月には、国土交通省、千葉県、本町を含む9つの空港周辺自治体、成田国際空港株式会社で構成する四者協議会において、「成田国際空港の更なる機能強化に関する確認書」が合意されたことにより、成田空港の更なる機能強化に伴う新滑走路の新設計画等が町内の都市計画や土地利用、交通網などが大きく影響することが想定されています。

これらの状況から、複雑化した行政課題の解決、従前からの行政サービスの維持・向上及び成田空港の更なる機能強化に係る事業を効率よく、効果的に実施していくことが求められます。また、本町の職員のうち、平成31年度から平成35年度の5年間で、全体の約15%を占める18人の職員が退職するため、計画的な職員の採用も重要となります。

本町では、平成18年6月に策定した「芝山町行財政改革大綱・集中改革プラン」に基づき、同年7月に「芝山町定員適正化計画」を発表し、職員数の適正化に取り組み、その結果、大幅な職員数の削減や、住民サービスの向上と組織の活性化を目標に掲げた機構改革を実施し、人件費の圧縮とともに業務の効率化を図ってきました。

現在、基本理念に「自立と連携」、将来像に「活力ある 緑と大地と空がふれあうまち・芝山」を掲げ、平成23年3月に策定した「第4次芝山町総合計画（目標年次：平成32年度）」の後期基本計画の習熟期を迎え、計画の成果を検証するとともに、前述した課題等を考慮した総合計画の見直しを予定しています。

今後、成田空港の更なる機能強化による波及効果を適切に受け止め、町の関連する事業について迅速に取り組むことで、町の飛躍と町民の利便性の向上を図ります。

また、山積する行政課題を解決していくため、人材育成による組織力の向上だけではなく、限られた人材の中で適切な時期に適切な部門へ職員を配置し、専門職の採用なども業務量に応じた職員数の配置により定員管理の適正化を行うことが重要です。

以上を踏まえ、平成25年度に策定した「芝山町定員適正化計画」の見直しを行い、平成31年度から平成35年度までの5年間の計画期間として、本計画を策定します。

2. 定員管理の現状と分析及び課題

平成25年度に策定した「芝山町定員適正化計画」においては、5年間（平成25年4月を基準に平成31年3月までの削減）で職員を2人増員し、職員数を120人とする計画でした。

これに対して、平成30年4月1日現在の職員数は124人で（4人増加）計画を上回る職員数となっております。

計画を上回った主な要因としては、介護部門の法改正及び子育て部門の保育士等の確保による人員増、成田国際空港の更なる機能強化によるまちづくり体制の強化による人員の増加によるものです。

（1）年齢別職員数の状況

今後、適正な定員管理を行っていくためには、

- ① 退職予定者の早期把握
- ② 新規採用職員の確実な就職意向確認
- ③ 再任用職員、任期付職員等の活用
- ④ 即戦力となる社会人の採用
- ⑤ 技術職・専門職員（有資格者）の採用などが課題となってきます。

○年齢別職員数の状況

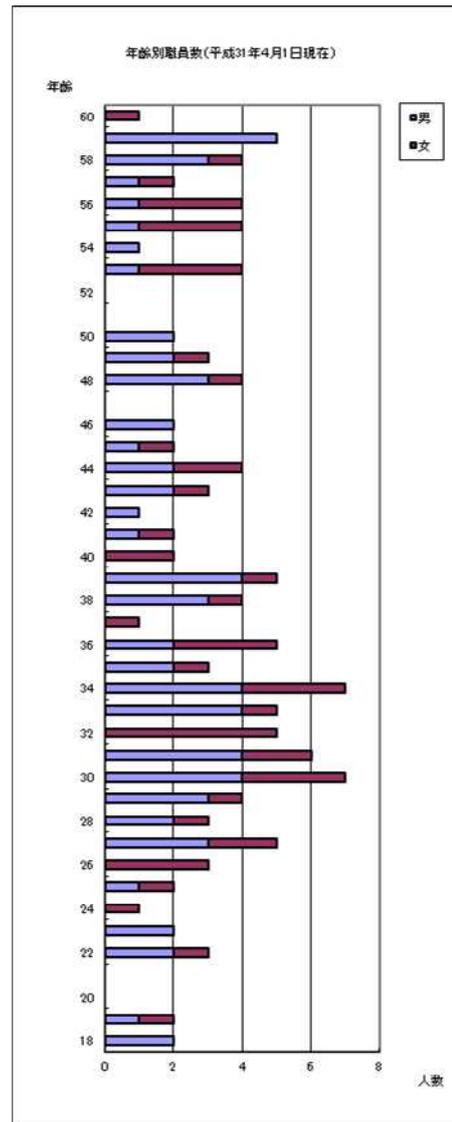
平成31年4月1日現在の芝山町の年齢別職員、構成を考えると平成24年度末に大量退職世代の峠は越えたものの、平成31年度末からの5年間で18人の退職者が見込まれます。

定員適正化を考える上で重要なことは、技術職専門職員等の採用も含めた、退職者補充をどのように進めていくかが重要です。

年齢構成では、58歳と59歳を頂点とした53歳から59歳の年齢層と、34歳を頂点とした22歳から46歳の年齢層でピラミッドが構成されており、40代後半から50台前半までの中堅層が非常に少ない傾向にあります。

今後の職員採用を、単に欠員補充の視点のみで行われると、限られた時間の中で推し進めていく必要がある成田空港の更なる機能強化に関連する、将来のまちづくりを左右する様々な事業を進めることはできません。

そのため、土木・都市計画・文化財などの専門的知識を有する職員の確保が必要であり、採用も含めて千葉県などに職員の派遣依頼を進めていきます。



○職員数及び削減数の推移（平成9年度からの推移 平成31年度～35年度までの見込みを含む）

○職員数の推移 計画(案)含む(平成9年～35年度)																		
年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	
人口	8,725	8,692	8,656	8,618	8,634	8,629	8,650	8,575	8,481	8,407	8,342	8,228	8,110	8,007	7,932	7,808	7,928	
職員数	123	125	126	125	126	126	124	124	125	123	120	119	118	117	118	117	116	
前年比		2	1	-1	1	0	-2	0	1	-2	-3	-1	-1	-1	1	-1	-1	
年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	35年度								
人口	7,808	7,643	7,582	7,482	7,461													
職員数	118	120	118	118	124	123	125	126	128	128								
前年比	2	2	-2	0	6	-1	2	1	2	0								
退職予定数					5	4	4	1	3	4								
	第1次計画年度		H18年度～H22年度															
	第2次計画年度		H26年度～H30年度															
	第3次計画年度		H31年度～H35年度															

※平成25年度からの人口は外国人を含みます。

※本計画の職員数に教育長の数は含まれません。

※表中の退職予定数は、当該年度末の退職予定者数(見込み)

(2) 類似団体との比較

類似団体は、総務省が定員管理調査において、人口規模や産業構造をもとに全国の自治体を類型に分類したもので、町村は15類型に区分され、それぞれの類型に属する団体の人口及び職員数を用いて、人口1万人当たりの職員数を算出し指数化しています。

対象としているのは一般行政部門で、部門別の比較ができることから、総数での比較よりも、部門ごとに超過あるいは過少となる職員数の把握が可能となっています。

しかし、各団体による重要施策や重点事業への取り組みの相違や、地域の実情から、類似団体平均数値との比較により職員数の多寡だけをもって、比較すべきではないものと推察します。

芝山町は人口5千人以上1万人未満、産業構造においては第二次・第三次人口80%未満の「Ⅱ-0」の区分に属し、平成30年度は芝山町と同じ類似団体全国町村で98団体あります。

○部門別職員数の状況（類似団体との修正値比較）

（単位：人）

区分	一般行政										特別行政			合計
	議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農水	商工	土木	小計	教育	消防	小計	
芝山町	2	31	9	28	8	0	7	2	13	100	12	0	12	112
単純値	2	30	7	21	10	0	14	4	9	96	18	1	19	116
修正値	2	30	7	24	12	0	11	2	7	95	17	0	17	112
超過数	0	1	2	4	-4	0	-4	0	6	5	-5		-5	0

出典：平成30年度定員管理調査より

※「定員管理調査」とは、総務省が地方公共団体の職員数や配置の実態等を把握し、定員管理の適正化に資することを目的に毎年実施している調査で、定員管理の適正化に向けた取り組みを推進するための指標となります。

※「単純値」は、小部門において職員配置のない団体についても考慮することなく平均値が算出されているため大部門の大まかな分析に適しており、「修正値」は、人口や産業構造の類似した団体の中で、当該部門に職員を配置している団体を対象とした実質的な指標として総務省が示す数値です。

※「一般行政部門」とは、教育部門、消防部門、公営企業等会計部門（病院、水道等の特別会計）を除いた部門です。

※芝山町職員数は、平成30年4月1日の数値です。

◆各部門における現状把握と分析

《議会部門》

○類似団体との比較においては同数であり、適正な配置となっています。

《総務部門》

○本町は、成田国際空港の南側に位置しており町の7割が騒音地域という状況や、成田空港の更なる機能強化などにより「空港地域振興係」を設置しています。このような特殊事情を考慮した上で適正な職員配置となっています。

《税務部門》

○人口規模及び事務のOA化などを考慮した中でも、類似団体との比較においては、2名多い職員数となっています。

《民生部門》

○民生部門については、子育て支援部署の増員と今後退職が見込まれる保育所職員を前倒しで採用をしていることを考慮すると適正と考えられますが、人口規模から見て保育所が3所開設されており、民生一般の職員数を類似団体と比較して多い配置となっています。

《衛生部門》

○清掃部門を一部事務組合で共同処理しているためこの部門の職員は配置していません。

《農水部門》

○人口規模、産業構造等の見地から類似団体と比較した場合、配置職員が少ない状況となっています。

《商工部門》

○類似団体との比較においても適正な職員数となっています。

《土木部門》

○当町は、地籍調査事業に着手しており3名の職員を配置していること、また、成田空港の更なる機能強化により、将来のまちづくり体制の整備を図ることが最優先課題であることから、都市計画関係、道路整備関係等のハードとソフト事業の双方を強化していく必要があることから、数値的には類似団体と比較して多い職員配置となっています。

○財政規模に占める人権費の割合

(単位：千円)

○人件費比率と一人当り給料月額(平成29年4月1日)							
区分	当初予算規模	人件費	人件費比率	給料月額		平均	平均年齢
	A	B	B/A(%)	全職種	一般行政職	経歴年数	
芝山町	4,921,000	1,003,342	20.4	3,037	3,072	16.6	39.30
酒々井町	6,399,678	1,489,082	23.3	3,285	3,374	22.7	44.30
柴町	6,667,602	2,086,466	31.3	3,461	3,575	28.3	49.20
神崎町	2,472,000	603,594	24.4	3,141	3,188	20.1	41.50
多古町	6,721,473	1,342,333	20.0	2,999	3,019	18.0	40.30
東庄町	5,230,000	820,934	15.7	3,152	3,090	20.8	41.70
九十九里町	5,796,375	1,080,728	18.6	3,068	3,116	18.6	40.00
横芝光町	9,408,000	1,610,799	17.1	3,232	3,268	21.3	42.30
一宮町	4,624,488	1,001,071	21.6	3,042	3,080	19.3	40.90
睦沢町	3,632,755	811,295	22.3	2,834	2,950	16.4	40.30
長生村	4,869,000	1,023,262	21.0	2,890	3,068	18.7	40.80
白子町	4,618,000	1,121,741	24.3	3,138	3,232	19.8	42.80
長柄町	3,545,479	875,721	24.7	2,895	2,946	17.0	38.50
長南町	4,426,375	1,027,725	23.2	2,941	2,976	18.8	41.40
大多喜町	4,725,076	1,100,528	23.3	2,720	2,929	18.3	39.80
御宿町	3,523,000	761,255	21.6	2,987	3,105	19.3	42.30
鏡南町	4,051,050	739,512	18.3	3,072	3,004	17.7	39.70
平均	5,037,138	1,088,199	21.8	3,053	3,117	19.51	41.48

※平均経歴年数・平均年齢は、一般行政職の平均値

出典：平成29年度市町村資料集

※人件費は、議員報酬、非常勤職員報酬、特別職給与、職員給与、各種手当、共済組合負担金等です。

《教育部門》

○本町は平成28年度に小学校の統合を実施し、小中学校各1校となっていることと、社会教育施設に臨時職員を配置していることから、全体として少ない職員配置となっています。

(3) 財政指数との比較

平成29年度一般会計予算における人件費は10億3百万円で、歳出総額の約20%を占めています。5年前の平成25年度と比較した場合、人件費(10億1千7百万円)においては1千4万円が削減されています。

また、平成29年度における県内町村の平均人件費比率21.8%と比較した場合、芝山町の人件費比率は1.4%下回っており、予算規模からみた実務的な職員への業務負荷(予算規模と職員数の関係)については、数値的に見ると他団体より職員への負荷が大きくなっています。

(4) 職員構成について(一般行政職の比較)

職員構成については、「2. 定員管理の現状と分析及び課題」における年齢別職員数の状況のとおり、20歳代後半から30歳代後半までの職員数(63名)が職員全体の約51%を占めています。県内町村の平均年齢と比較しても2.1歳若く、若年化が進んでいます。

職員の若年化に伴い、職員の平均経験年数も県内町村の平均(19.5年)から見ると本町職員の経験年数の平均は2.9年少なくなっています。

(5) 人口比率との比較

県内各町村における職員一人当たりの住民人口は、一般行政職員数の比較において、芝山町の職員一人当たりの町民数は86.3人であり、町村平均133.5人よりも47.2人少ない状況となっています。全会計を対象とした職員数で比較すると、芝山町は一人の職員が63.6人の町民を支えている計算となり、県内町村の平均81.8人を18.2人下回っております。単に人口比率から比較すると他の自治体より多い職員数となっています。

○職員一人当たりの人口（平成29年4月1日/人口H29.1.1） （単位：人）

区分	（単位：人）					
	住民基本 台帳人口	合計 職員数	一般行政 職員数	住民管理数		
	A	B	C	全職員 A/B	一般行政 A/C	
芝山町	7,507	118	87	63.6	86.3	
酒々井町	21,120	174	124	121.4	170.3	
栄町	21,269	225	156	94.5	136.3	
神崎町	6,256	80	44	78.2	142.2	
多古町	15,046	325	113	46.3	133.2	
東庄町	14,457	171	84	84.5	172.1	
九十九里町	16,737	148	97	113.1	172.5	
横芝光町	24,465	297	165	82.4	148.3	
一宮町	12,416	129	86	96.2	144.4	
睦沢町	7,245	101	63	71.7	115.0	
長生村	14,646	138	87	106.1	168.3	
白子町	11,675	139	90	84.0	129.7	
長柄町	7,254	110	72	65.9	100.8	
長南町	8,389	128	92	65.5	91.2	
大多喜町	9,561	178	98	53.7	97.6	
御宿町	7,713	94	61	82.1	126.4	
鋸南町	8,233	101	61	81.5	135.0	
平均	12,588	156	93	81.8	133.5	

※一般行政職員数は、全職員数から特別会計職員と教育部門の職員数を除いたもの。 出典：平成29年度市町村資料集

3. 定員管理適正化の基本方針

地方分権や町独自の新たな行政課題への対応と、社会情勢の動向を十分に把握しながら、あるべき行政運営の姿をもとに、次に掲げる事項を基本的な考え方とし、組織・定数の適正化を図ります。

(1) 組織・機構改革

現在は、第4次芝山町総合計画（後期基本計画）等の事業計画に合わせ、柔軟で効率的な執行体制を確保する体制を行い、社会情勢や行政需要の変化等に敏感に対応できる組織・機構の整備を進めてきました。また平成31年4月に住民サービスの更なる維持向上と成田空港の更なる機能強化に対応していくため機構改革を実施します。

今後は、平成33年度に策定される「第5次芝山町総合計画」が平成31年度から準備段階となるためその整合性を図りつつ、将来のまちづくり体制の充実、強化に重点を置き、柔軟で効率的な執行体制を確保する体制づくりを進めていきます。

また、若手職員が多い本町の特徴を活かし、経験値の高い職員について若手職員へのOJTを強化し、次世代を担う職員の育成と能力向上に全庁で取り組んでいきます。

(2) 事務事業の見直し

平成31年4月に実施する機構改革の効果及び検証と、各所管の事務について毎年見直すことを目的に職員ヒアリング等を行い、効果的・効率的な事務事業の実施に努めます。

(3) 外部委託の推進

外部への委託については、行政責任の確保、公共性の確保、住民サービスの維持向上、効率性・経済性の確保を基本とし、委託可能な業務等については、積極的に民間委託の推進を図ります。

また、公共施設の管理については、芝山町公共施設等総合管理計画を基に策定する個別施設計画により適正に管理していきます。

(4) 多様な任用・勤務形態の活用

豊富な経験を有する職員を幅広く確保するため、有資格者や社会人採用、任期付職員採用制度を活用し、必ずしも職員が担う必要のない職については、その必要性を考慮し、人材派遣や非常勤一般職、臨時職員（平成32年度からは会計年度任用職員）の適正な任用を行います。

また、再任用制度を活用することにより、定年退職を迎えるベテラン職員の豊富な経験と知識を活かし、円滑な行政運営の確立と若手職員の能力向上に努めます。

(5) 現業職員の退職者不補充

現業職員については、退職者の補充は行わず、業務の民間委託や臨時職員（平成32年度からは会計年度任用職員）の登用等により対応します。

4. 定員管理適正化計画の内容

(1) 計画期間

平成31年度から平成35年度まで（5年間）を計画期間とします。ただし、期間の途中において、必要に応じて随時計画の見直しを行うものとします。

(2) 定員適正化の目標

平成35年4月1日の職員数を、128人とします。

（平成30年4月1日比較で増員4人、増員率3.2%）

◆ 各部門における目標

《議会部門》○適正と判断します。

《総務部門》○類似団体との定員比較では1人超過となっていますが、町の特殊事情でもある空港地域振興系の職員数を考慮し、現状維持とします。

《税務部門》○単純値、修正値とも超過となっていますが、騒音対策による固定資産税の調整や企業誘致政策による償却資産の課税事務など、町独自の特殊事情を考慮し、かつ収税部門の強化を見込んだ中で、税務部門は8名とします。

《民生部門》○定員管理上、単純値比較では7人超修正値比較においても4人超の職員配置ではあるものの、町の福祉・子育て政策の推進などによる事務量増加と、町内3保育所の統廃合の方向性を考慮し1人減員の27名とします。

《衛生部門》○医療施設や清掃施設を有していないことから、現在の職員数は適切と判断し、繁忙期などは臨時職員（平成32年度からは会計年度任用職員）により対応することとします。

《農水部門》○修正値比較では－4人となっています。本町における水産業は皆無と判断しますが、今後、農業振興地域整備計画の見直しや新たな土地利用による開発行為の増加が見込まれ、農地転用等の事務が増加することから修正値比較から－2人の9人とします。

《商工部門》○今後の成田空港の更なる機能強化により、将来的に空港周辺への企業誘致（産業用地確保等）事業が見込まれることを考慮し、計画終期までに1人増員し、3名とします。

《土木部門》○土木部門には、芝山町都市計画マスタープランなどのまちづくり計画の策定や空港圏の広域的なインフラ整備を進めていくことが重要であることと、地籍調査業務が含まれていることを考慮した上で、15人とします。

《教育部門》○本町においては、町内全域が埋蔵文化財包蔵地となっていることから、今後の新たな土地利用による開発行為の増加が見込まれ、専門的知識を有する学芸員の確保が必要となります。また、芝山小学校の移転事業も将来的に進捗していくことが見込まれるため、13名とします。

○部門別職員数の配置目標

区分	一般行政									特別行政			合計	
	議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農水	商工	土木	小計	教育	消防		小計
(基準年度) 平成30年度	2	31	9	28	8	0	7	2	13	100	12	0	12	112
(計画終期) 平成35年度	2	31	8	27	8	0	9	3	15	103	13	0	13	116
増 減	0	0	-1	-1	0	0	2	1	2	3	1	0	1	4

※配置人数は計画終期における目標人数です。

(3) 定員適正化の年次目標 ○定員適正化計画年度別職員数

区分		30年度 (基準年度)	31年度 (計画始期)	32年度	33年度	34年度	35年度 (計画終期)	期間計
年度当初職員数		124	123	125	126	128	128	
退職	一般事務職等	5	4	3	0	1	2	10
	現業職	0	0	0	0	0	0	0
	保育士	0	0	1	1	2	2	6
採用	一般事務職等	4	4	2	2	2	2	12
	技術職	0	2	2	0	0	1	5
	保育士	0	0	1	1	1	1	4
増 減		-1	2	1	2	0	0	5
差引職員数		123	125	126	128	128	128	

※ 30年度退職者は年度途中の退職者を含み、31年度以降の退職者は定年退職者数です。

※ 社会福祉士などの有資格者採用は、一般事務職の枠内で実施します。

※ 技術職は、土木技師、都市計画部門、水道部門、学芸員等の専門的知識を有する職員を示します。

※ 保育士の採用は「保育所統合計画」により変更となります。

5. 計画の進行管理

計画を適正に推進していくために、毎年度、計画の進捗状況を公表し、町民の理解と協力を得るとともに、組織・機構の整備の方向や新たな行政需要の動向を聴取することとし、社会環境の変化等に応じて必要な見直しを行います。また、定員管理計画を基本とした、計画的な採用・退職の管理を行います。