

芝山町定員管理適正化計画

(令和5年度～令和9年度)

令和5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・・・・・・・・・・・・・・・・	10
(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・・・・・・・・・・・・・・・・	11
(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・・・・・・・・・・・・・・・・	13

1. 定員管理適正化計画の策定趣旨

町では、平成18年度に「芝山町行財政改革大綱・集中改革プラン」の策定に合わせ定員管理適正化計画を作成し、5年ごとにその見直しを行い職員数の適正化、事務事業の見直しや指定管理者制度導入等の効率的な行政運営の推進に努めてきました。

一方、少子高齢化による人口減少や地域の担い手不足、住民ニーズの多様化・複雑化など町を取り巻く環境や社会情勢の変化による新たな行政課題も発生しており、今後も業務量の増加は避けられない状況にあります。

また、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ます。

今後、成田空港の更なる機能強化による波及効果を的確に受け止め、町の関連する事業について迅速に取り組み、町の飛躍と町民の利便性の向上を図るためには、今後10年間で芝山町の未来が決定するといっても過言ではないと言えます。

「次世代が誇れる芝山」創生への始動を基本理念に掲げ、「第5次芝山町総合計画（目標年次：令和12年度）」が令和4年度から始動しました。次世代が誇れる芝山町の実現に向け、令和5年度から令和9年度までの5年間を計画期間として、芝山町定員管理適正化計画を定めます。

2. 定員管理の現状と分析及び課題

平成30年度に策定した「芝山町定員管理適正化計画」においては、5年間（平成31年4月を基準に令和6年3月まで）で職員を5人増員し、職員数を128人とする計画でした。

これに対して、令和4年4月1日現在の職員数は128人で計画どおりの職員数となっています。

しかし、一方で成田空港の更なる機能強化に伴う新たなまちづくりに向けた事業を着実に実施する必要があります。また、令和5年度から職員の定年年齢の段階的引上げにより定年年齢が65歳になることに伴い、令和5年度から計画期間内の定年退職者数は、4人となります。

そのため、制度完成までの間、定年年齢の引上げに伴い、退職者がいない年度があるため、条例定数の引上げを実施しないと、新規採用職員がとれない年度が出てきてしまいます。また、当町では、今後10年間は山場であると考えており、この10年間を乗り切るためにマンパワーの確保が必要です。大規模事業に目途がたった際には、財政規模、人口規模等に見合った適正な職員数となるよう努めてまいります。

（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います。

○年齢別職員数の状況

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です。

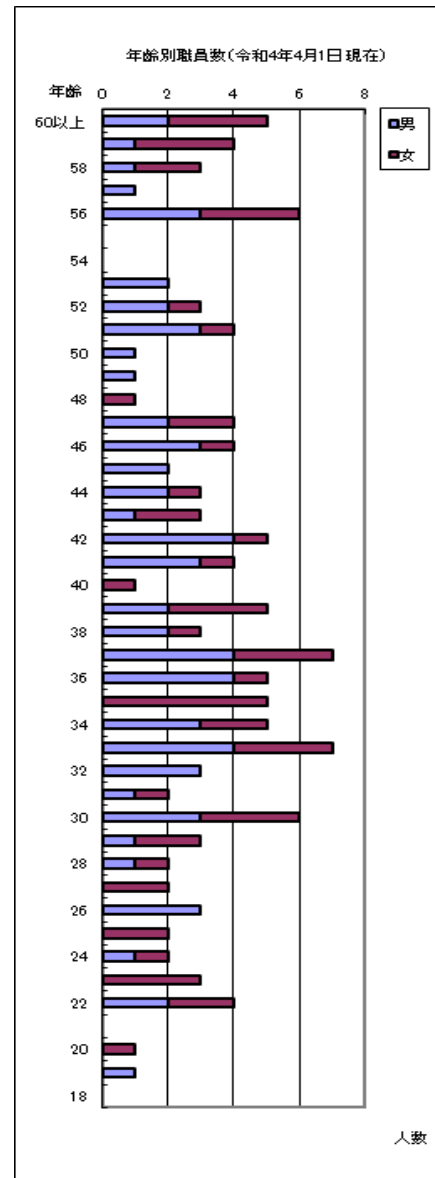
また、定年延長した職員を活用し、技術の継承も重要です。

年齢構成では、56歳を頂点とした51歳から59歳の年齢層と、37歳と33歳を頂点とした22歳から47歳の年齢層でピラミッドが構成されており、48歳から54歳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うと、限られた時間内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新たなまちづくり事業を着実に進めることはできません。

そのため、土木・都市計画、簡易水道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も進めていきます。



○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）

○職員数及び増減数の推移（平成9年～令和9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	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度			
人口	7,808	7,643	7,582	7,482	7,461	7,301	7,211	7,103	6,928								
職員数	118	120	118	118	124	123	123	127	128	132	134	135	136	138			
前年比	2	2	-2	0	6	-1	0	4	1	4	2	1	1	2			
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～R5年度																	
第4次計画年度 R5年度～R9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を含みません。

※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、令和3年度は芝山町と同じ類似団体全国町村で92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	32	6	27	6	0	6	3	15	97	14	0	14	111
単純値	2	29	7	21	10	0	13	4	9	95	17	1	18	113
修正値	2	30	7	24	13	0	11	2	8	97	20	0	20	117
超過数	0	2	-1	3	-7	0	-5	1	7	0	-6	0	-6	-6

出典：令和4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、令和4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約8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、1名少ない職員数となっています。

《民生部門》

○民生部門については、保育所及び子育て支援センターへ職員を配置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類似団体と比較して少ない配置となっています。

《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、水産業や林業など第一次産業への就業状況から5名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して1名多い状況となっている。

《土木部門》

○財政規模に占める人件費の割合 (単位：千円)

○当町は、地籍調査事業に着手しており2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。

○人件費比率と一人当たり給料月額（令和3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（円）		平均	平均年齢
	A(千円)	B(千円)	B/A(%)	全職種	一般行政職	経験年数	
芝山町	5,730,000	1,249,186	21.8	302,100	305,400	16.8	39.3
酒々井町	6,501,486	1,801,804	27.7	314,600	319,300	20.9	42.4
栄町	6,907,780	2,184,267	31.6	330,600	338,200	27.8	49.8
神崎町	2,676,000	722,864	27.0	298,800	296,600	17.0	38.7
多古町	6,981,266	1,547,722	22.2	294,900	293,800	16.3	38.2
東庄町	5,742,000	962,883	16.8	317,700	307,400	20.7	42.3
九十九里町	5,804,549	1,184,700	20.4	304,000	307,800	18.2	39.8
横芝光町	11,700,000	1,843,413	15.8	317,500	313,300	20.1	41.6
一宮町	4,668,838	1,109,715	23.8	305,400	311,400	18.4	40.0
睦沢町	3,355,832	943,618	28.1	294,000	301,900	17.7	40.8
長生村	5,843,000	1,286,864	22.0	299,900	313,900	18.3	40.8
白子町	4,856,000	1,239,478	25.5	331,100	342,900	23.5	45.5
長柄町	4,955,662	926,859	18.7	301,800	310,200	18.9	40.4
長南町	4,536,036	1,063,333	23.4	291,300	298,000	17.3	40.3
大多喜町	4,909,135	1,274,023	26.0	280,500	288,900	17.3	38.8
御宿町	3,653,000	918,509	25.1	295,100	304,300	17.8	40.8
鋸南町	4,149,994	888,761	21.4	303,800	297,500	18.3	40.2
平均	5,468,858	1,244,000	22.7	304,888	308,871	19.1	41.2

出典：令和3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、社会教育施設に会計年度任用職員を配置していることから、類似団体と比較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

令和4年度一般会計予算における人件費は約10億4千万円で、歳出総額の18%を占めています。4年前の平成30年度と比較した場合、人件費（8億円）においては2億4千万円が増額されています。

また、令和3年度における県内町村の平均人件費比率22.7%と比較した場合、芝山町の人件費比率は0.9%下回っております。単純に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多くなっていますが、平均年齢が県内平均より1.9歳若くなっているため、若年化に伴う人件費比率が県内平均より下回っていることも要因であると考えます。

（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歳代前半から30歳代後半までの職員数(65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1.9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（19.1年）から見ると本町職員の経験年数の平均は2.3年少ない16.8年となっています。

(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70.5人であり、町村平均112.5人よりも42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56.0人の町民を支えている計算となり、県内町村の平均76.9人を20.9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（令和3年4月1日/人口R3.1.1）

（単位：人）

（単位：人）

区分	住民基本 台帳人口 A	合計 職員数 B	一般行政 職員数 C	住民管理数	
				全職員 A/B	一般行政 A/C
芝山町	7,116	127	101	56.0	70.5
酒々井町	20,659	178	136	116.1	151.9
栄町	20,293	220	128	92.2	158.5
神崎町	5,889	80	56	73.6	105.2
多古町	14,387	337	132	42.7	109.0
東庄町	13,635	176	86	77.5	158.5
九十九里町	15,336	145	110	105.8	139.4
横芝光町	23,368	322	160	72.6	146.1
一宮町	12,494	131	104	95.4	120.1
睦沢町	6,929	101	70	68.6	99.0
長生村	14,028	141	114	99.5	123.1
白子町	11,040	137	112	80.6	98.6
長柄町	6,754	105	85	64.3	79.5
長南町	7,743	124	90	62.4	86.0
大多喜町	8,745	179	120	48.9	72.9
御宿町	7,312	94	78	77.8	93.7
鋸南町	7,409	100	74	74.1	100.1
平均	11,949	159	103	76.9	112.5

※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：令和3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5次芝山町総合計画（前期基本計画）等の事業計画に合わせ、柔軟で効率的な執行体制を確保し、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います。また令和6年4月に住民サービスの更なる維持向上等に対応していくため機構改革を実施する予定です。

今後は、令和3年度に策定された「第5次芝山町総合計画」との整合性を図りつつ、将来のまちづくりのための体制の充実、強化に重点を置き、既存の事務事業と並行して実効性の高い執行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、経験値の高い職員が若手職員へのOJTを強化し、次世代を担う職員の育成と能力向上に全庁を挙げて取り組んでいきます。

(2) 事務事業の見直し

令和6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、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した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、人材派遣や会計年度任用職員の適正な任用を行います。

また、定年延長職員、定年前再任用短時間職員、暫定再任用制度を活用することにより、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

令和５年度から令和９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も、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

令和９年４月１日の職員数を、１３８名とします。

（令和４年４月１日比較で増員１０名、増員率７．８％）

◆ 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２名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係を設置しているためです。今後ＤＸ施策の推進等重要施策の実施が見込まれるが、職員数は適正と判断し現状維持とする。

《税務部門》○単純値、修正値とも減員となっているが、企業誘致政策による償却資産の課税事務や収税部門を強化するため、2名増員の8名とします。

《民生部門》○定員管理上、単純値比較では6名超、修正値比較においても3名超の職員配置ではあるものの、令和4年度中にこども家庭総合支援拠点設置と町内3保育所及び子育て支援センターの運営を考慮し2名増員の29名とします。

今後の保育所の統廃合により保育士の職員数は変動することがあります。

《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ますが、後期高齢者医療保険の委託事業を実施するため、保健師の確保が必要となるため、1名増員の7名とします。

《農水部門》○修正値比較では5名減となっているが、第一次産業の現状を勘案し現状維持の6名とします。

《商工部門》○修正値と比較すると1名増となっているが、今後の空港南側のスカイパークしばやまの整備の実現に向けた事業が見込まれることから、現状維持の3名とします。

《土木部門》○土木部門には、各種拠点整備事業、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、1名増の16名とします。

《教育部門》○芝山中学校の大規模改修、芝山小学校の建替えも将来的に進捗していくことが見込まれるため、15名とします。

また、教育と子育ての一体化に向けた制度設計の中で、職員数は増減することが考えられます。

○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) 令和4年度	2	32	6	27	6	0	6	3	15	97	14	0	14	111
(計画終期) 令和9年度	2	32	8	29	7	0	6	3	16	103	15	0	15	118
増 減	0	0	2	2	1	0	0	0	1	6	1	0	1	7

※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		4年度 (基準年度)	5年度 (計画始期)	6年度	7年度	8年度	9年度 (計画終期)	期間計
年度当初職員数		128	132	134	135	136	138	
退職	一般事務職等	5	0	2	0	1	0	3
	現業職	0	0	0	0	0	0	0
	保育士	2	0	1	1	1	1	4
採用	一般事務職等	5	1	2	1	3	1	8
	技術職	2	1	0	0	0	0	1
	保育士	3	0	1	1	1	1	4
	再任用フルタイム職員	1	0	1	0	0	0	1
増 減		4	2	1	1	2	1	7
差引職員数		132	134	135	136	138	139	

※ 4年度退職者は年度途中の退職者を含み、5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。

※ 令和5年度の採用職員数は、機構改革の状況で変動する場合があります。

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。

