

第 5 期

横芝光町定員適正化計画

令和 8 年 3 月

横 芝 光 町

目 次

1	はじめに-----	1
2	職員数の現状と推移-----	2
3	類似団体との比較-----	3
4	定員適正化の基本方針-----	5
	(1) 民間活力の活用	
	(2) 組織機構・人員配置の見直し	
	(3) 人材育成の推進	
	(4) 多様な任用、勤務形態の職員の活用	
	(5) 定年前再任用短時間勤務制度の活用及び定年延長制度への対応	
	(6) 職員のメンタルヘルスへの対応	
5	定員適正化計画の計画期間及び数値目標-----	6
	(1) 計画期間	
	(2) 定員適正化の数値目標	
	(3) 計画期間における職員数の目標	

1 はじめに

横芝光町は、平成18年3月27日の合併以降、行政サービスを適切かつ確実に
行うための組織体制を構築し、効率的な行政運営を実現するため、これまで5年間
を1つの計画期間とした定員適正化計画を策定し、職員数の適正化を進めてきまし
た。

現在、我が国の経済は、雇用・所得環境の改善や各種政策の効果を受け緩やかに
回復していくことが期待される一方、物価上昇の継続が個人消費に影響を及ぼし景
気を下押しするリスクとなっており、国及び地方において、今後も厳しい財政状況
が続くと予想されます。

当町においても、歳入では、自主財源の根幹である町税について、生産年齢人口
の減少及び少子高齢化の進展により大幅な増収は期待することができず、また、歳
出では、最低賃金の上昇や大型建設事業に係る償還の開始などにより人件費や公債
費からなる義務的経費が増加していく見込みであり、先行きを見通すことが困難な
状況にあります。

このような財政状況の中、横芝駅北側、横芝光IC周辺の開発のほか、デジタル
化の推進や、子育て世代への施策の拡充、マイナンバーカード関連施策による業務
量の増加など、町民のニーズは複雑多様化し新たな行政需要が生まれており、組織
体制の強化が求められています。一方で、人口は減少の一途をたどり、人口に見合
った職員数にする必要があり、今後を見据え職員数を徐々に削減しながらも、採用
環境が厳しさを増す中で優秀な人材の確保に努め、人材育成基本方針に基づき職員
の能力向上と意識改革を図っていき、より少ない職員数で質の高い行政サービスの
提供をしなければなりません。

令和5年度から定年延長制度が段階的に実施され、60歳以上の職員の勤務形態
について多様化し、また、若年層の退職や病気休職も増加しており、職員数の見通
しが非常に不透明な状況にあります。こうしたことから、職員の適正な確保が困難
になっておりますが、事務事業の見直しを進めていき業務改善を図っていくととも
に、様々な任用制度を活用しながら、行政サービスの質を落とすことなく職員数の
適正化を図っていくため、令和8年度から令和12年度までの第5期定員適正化計
画を策定します。

2 職員数の現状と推移

令和2年度に策定した、令和3年度から令和7年度までの第4期定員適正化計画では、計画期間の5年間で地域の実情に応じた行政需要への効果的で効率的な対応が望める適正な人員配置と、地域医療体制の充実を目指し、15人の増員を計画しており、最終年度である令和7年度の職員数は、計画していた数値と同数となりました。しかしながら、新型コロナウイルスへの対応や自治体業務のデジタル化の推進などに加え、企業誘致等の促進を目的とし、新たな組織体制を構築する必要があり、適切な人員配置を行い体制を整備するために、一般行政部門において計画を超える職員数となりました。一方で公営企業等の職員数では、医師を一定程度確保した中で病床の稼働率等を勘案し適正な医療職員数となるよう時点で修正をし、計画より少ない職員数となっています。

職員数の推移

(各年度4月1日時点職員数)

部 門		平成18年度	平成22年度	平成27年度	令和2年度	令和7年度
		(第1期計画策定時)	(第2期計画策定時)	(第3期計画策定時)	(第4期計画策定時)	(第5期計画策定時)
一般行政部門	議 会	3	2	3	3	3
	総 務	54	44	46	51	55
	税 務	17	15	16	16	17
	民 生	38	34	33	32	32
	衛 生	22	19	19	19	16
	農 林 水 産	15	15	15	15	16
	商 工	4	4	4	5	4
	土 木	17	15	14	15	20
	小 計	170	148	150	156	163
特別行政部門	教 育	55	45	36	34	35
公営企業等	病 院	89	88	80	102	108
	下 水 道	1	1	1	1	1
	そ の 他	25	24	21	23	24
	小 計	115	113	102	126	133
総合計		340	306	288	316	331

◆公営企業等

病院会計、国民健康保険事業、後期高齢者医療事業、介護保険事業、集落排水事業、食肉センター事業に属する職員の数

3 類似団体との比較

全国の市町村を人口と産業構造により類型別に区分（町村については15類型に分類）し、その団体の定員管理の基準となる職員数を算定する類似団体別職員数との比較は、表1及び表2のとおりです。

なお、公営企業等の職員数は、企業等が全国一律に設置されていないなど条件が異なることから、比較対象から除いています。

表1は、令和3年度から令和6年度までの状況です。

一般行政部門について、当町の職員数は大きな変動がないものの、類似団体において職員数が減少傾向にあることから、超過数が増加しています。

表1

年 度	令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	町	類似 団体 V-1	超過数	町	類似 団体 V-1	超過数	町	類似 団体 V-1	超過数	町	類似 団体 V-1	超過数
一般行政	160	152	8	158	146	12	162	144	18	162	137	25
特別行政	34	23	11	37	25	12	33	23	10	35	25	10
普通会計	194	175	19	195	171	24	195	167	28	197	162	35
公営企業等	128			129			135			132		
総 合 計	322			324			330			329		

※V-1：人口20,000人以上、Ⅲ次60%未満

表2は、令和6年度の大部門別の比較です。

普通会計部門の職員数は197人で、類似団体に比べ35人超過しており、なかでも、一般行政部門の総務、税務、農林水産、土木、特別行政部門の教育が多い状況です。

各部門の超過している主な要因としては、一般行政部門の総務では、当町が空港周辺地域であり空港関連の対策のための部署を設けていること、税務では収納率の向上のため収納対策を強化していること、農林水産では、町の基幹産業である農業の振興を推進していること、土木では、成田国際空港の更なる機能強化や圏央道の開通に伴う土地利用ビジョンの重点施策を推進するため未来づくり課を新設したことなどが挙げられます。また、特別行政部門の教育では、社会教育の充実と図書館業務によるものが主な要因となっています。

表 2

部 門		R6. 4. 1 時 点 A	修正値× R6. 1. 1 住基人口 ÷10,000 B	類似団体 との比較 A－B C	R7. 4. 1 時 点
一般行政	議 会	人 3	人 2	人 1	人 3
	総 務	56	37	19	55
	税 務	17	11	6	17
	民 生	32	50	△ 18	32
	衛 生	16	13	3	16
	農林水産	15	7	8	16
	商 工	5	5	0	4
	土 木	18	12	6	20
	小 計	162	137	25	163
特別行政	教 育	35	25	10	35
普通会計 計		197	162	35	198
公営 企業等	病 院	108			108
	下 水 道	1			1
	食 肉	9			9
	そ の 他	14			15
	小 計	132			133
総 合 計		329			331

4 定員適正化の基本方針

平成18年3月の合併により、職員数340名（平成18年4月1日時点）でスタートを切った当町は、第1期及び第2期定員適正化計画において、事務事業の見直し、組織機構の統廃合を進めることにより、平成27年4月1日時点では職員数288名まで削減し、効果的、効率的な行政運営を推進してきました。

第3期及び第4期定員適正化計画では、自治体業務の増加や定年延長制度の導入など、社会情勢に柔軟に対応できる組織力の強化に重点を置いた人員配置を行うこととし、多様な働き方の実現への取組のための体制の確保や、地域医療を充実させるための医療従事者の増員等により職員数は増加に転じ、令和7年4月1日時点で331名の組織体制となっています。

今後も依然として厳しい財政状況の中で、人件費の抑制を図っていく必要があるものの、地方分権の進展、社会保障制度改革等による業務量の増加や働き方改革の推進などの社会情勢を踏まえながら、継続して安定的な行政サービスを提供するため、事務の効率化や合理化などの行政改革の推進と併せ、次のような取組を進めることにより、定員の適正化を図ります。

(1) 民間活力の活用

住民サービスの維持向上に留意しつつ費用対効果等の検証を行いながら、民間委託の推進、指定管理者制度の適用拡大など、最適な手法を見極め民間委託を積極的に活用します。

(2) 組織機構・人員配置の見直し

社会情勢の変化や住民の多様なニーズに的確に対応できる効率的な組織となるよう組織機構等の見直しを行うとともに、重点施策の推進に向けた適正な人事管理のもと、適材適所の人員配置を行い、効率の良い住民サービスを提供します。

(3) 人材育成の推進

多様化する住民サービスへの対応と少数でも質の高い住民サービスが提供できるよう、職員研修の充実や若手職員への教育を重点的に行い、職員一人ひとりの能力向上を図るとともに、職員の意欲やその能力が最大限に発揮できる職場環境の整備や意識改革に取り組みます。

(4) 多様な任用、勤務形態の職員の活用

専門的な知識、経験を必要とする業務や、一定の期間内に重点的に取り組む業務を推進するために外部人材や任期付職員を活用するとともに、業務の種類や性質に応じ会計年度任用職員等を適切に配置し、行政サービスの水準を維持しつつ経費の節減に努めます。

(5) 定年前再任用短時間勤務制度の活用及び定年延長制度への対応

定年延長制度により役職定年となった職員及び定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員含む。）については、これまでの公務で培い蓄積された知識、経験等の業務への活用及びその知識、経験等の次世代への継承を期待し、人事評価等を考慮した選考を行い、適切な配置に努めます。

定年の段階的な引上げへの対応については、原則退職者数と同数を補充することとし、勸奨退職やその他の退職者等の状況を踏まえながらバランスの取れた職員構成を維持するため、適切な採用を行っていきます。

(6) 職員のメンタルヘルスへの対応

メンタルの不調により長期休業に入る職員が増加傾向にある中、相談体制の充実、メンタルヘルスに係る知識等の習得を目的とした職員研修の実施や、衛生管理者の面談などの対応により職員の不調を予防し、発症した場合にも長期化、重症化を防ぐとともに再発防止を図り、組織的に長期休業対策に取り組みます。

5 定員適正化計画の計画期間及び数値目標

(1) 計画期間

第5期横芝光町行政改革大綱の計画期間と合わせて、令和8年度から令和12年度までの5年間の計画期間とします。

ただし、今後の行政需要の変動や、社会情勢に対応するため、必要に応じて計画の見直しを行います。

(2) 定員適正化の数値目標

類似団体別職員数の状況を踏まえつつも地域の実情に応じた行政需要へ効果的で効率的な対応が望める適正な人員配置を進めるため、令和8年度から令和12年度までの5年間の減員を5人（△1.5%）とします。

(3) 計画期間における職員数の目標

年度 部門	R 7	R 8 計画	R 9 計画	R 1 0 計画	R 1 1 計画	R 1 2 計画	増減 (R 1 2-R 7)
一般行政	163	163	163	162	160	160	△ 3
特別行政	35	34	34	34	34	34	△ 1
公営企業等	133	137	136	134	132	132	△ 1
合計	331	334	333	330	326	326	△ 5
増減率		%	%	%	%	%	
令和 7 年度 基準	—	0.9	0.6	△ 0.3	△ 1.5	△ 1.5	—

※職員数：各年度 4 月 1 日時点

◆公営企業等：病院会計、国民健康保険事業、後期高齢者医療事業、介護保険事業、集落排水事業、食肉センター事業に属する職員の数