

大口町職員採用計画
(定員管理計画)

令和3年4月

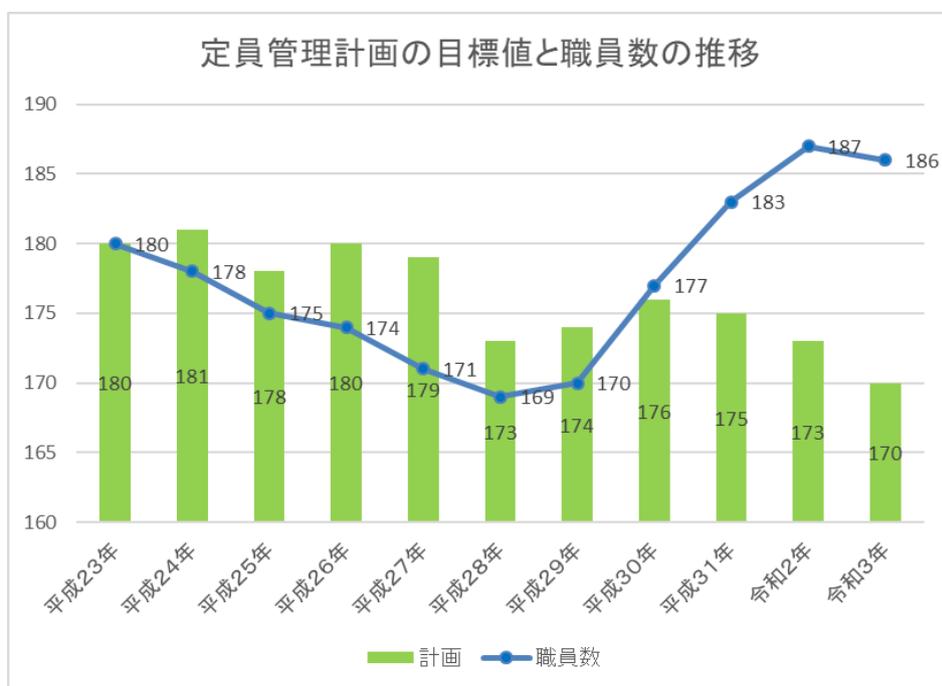
大口町

1 これまでの取組状況

本町は、平成23年4月に「大口町職員採用計画（定員管理計画）」を策定し、これまで、順調な運用を図り計画方針に沿って、目標値である170人になるよう適切な定員管理に努めてきたところです。

しかし、平成29年度に企業立地推進等重点施策を推進するための機構改革を行い、必要な職員数の確保及び専門職の職員を確保したため、それまで職員数は順調に減少したものの、平成30年度から徐々に職員数は増加し、令和3年4月1日現在は、計画上の目標値を16人上回る186人となっています。

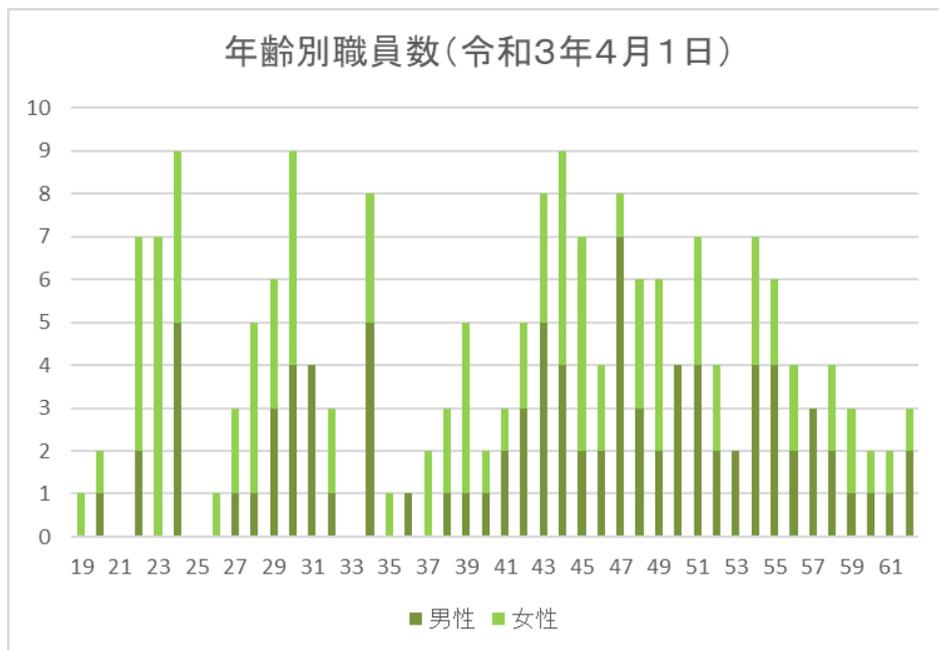
(1) 職員数の推移



令和3年4月1日現在職員数の内訳

職種	人数(人)	割合(%)	備考
一般事務	125	67.2	事務 115 技師（管理職除く）10
保育士	45	24.2	保育所 41 児童センター3 母子通園 1
保健師等	13	7.0	保健師 8 看護師 1 栄養士 4
調理員	3	1.6	
合計	186	100.0	

(2) 年齢別職員数



本町の令和3年4月1日現在の年齢別職員数を見ると、年齢構成に偏りがあることがわかります。安定した行政運営を図るためには、年齢構成を平準化し、計画的に人材を確保しつつ職員を育成していくことが重要と考えます。

※令和3年4月1日 186人(再任用、任期付職員(フルタイム)を含む。)

2 定員管理

今後は、税収減により非常に厳しい行財政運営を強いられる中で、令和2年度に中間見直しを行った第7次大口町総合計画に沿って、将来の街づくりのための施策を実施していくことが求められています。そして、住民ニーズに合った施策の実施やより良い行政サービスの提供と持続性のある財政基盤の確立を図るため、行政改革を不断に実行するべく、安定した行政運営に不可欠な職員数の適正な管理を行う必要があります。

そのため、新たに、類似団体職員数の状況を踏まえた「大口町職員採用計画(定員管理計画)」(以下、「定員管理計画」という。)を策定するものです。

なお、本計画の期間は、第7次大口町総合計画に合わせ、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3 類似団体別職員数との比較

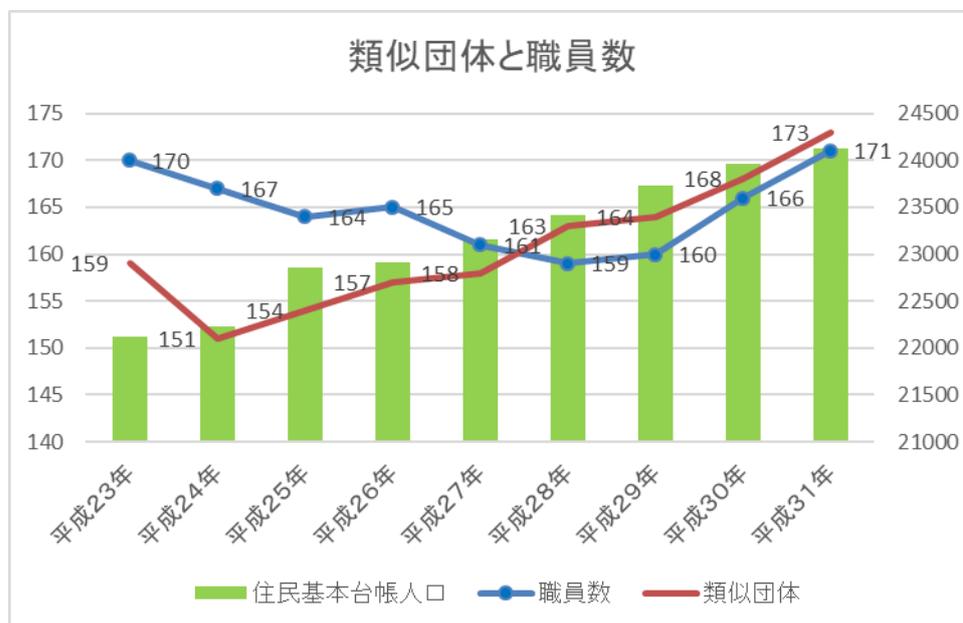
例年、年度当初に国による地方公共団体定員管理調査が実施されており、そこで出される定員管理診断表において、普通会計職員数（※）を類似団体別職員数と比較することができます。

「類似団体別職員数」は、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分け（類型区分）、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行うものです。本町は、人口20,000人以上、Ⅱ次及びⅢ次産業の就業率80%以上かつⅢ次産業の就業率60%未満の団体（町村、V-I）に属しています。

平成31年4月1日現在の本町の普通会計職員数は171人であり、類似団体別職員数173人に対して2人少ない職員数で行政を運営していることがわかります。

※ 「普通会計職員数」とは、特別会計の職員を除いた職員数です。

※ 令和3年4月1日現在 普通会計176人 特別会計10人



	職員数	類似団体	住民基本台帳人口
平成23年	170	159	22126
平成24年	167	151	22229
平成25年	164	154	22855
平成26年	165	157	22913
平成27年	161	158	23154
平成28年	159	163	23422
平成29年	160	164	23725
平成30年	166	168	23966
平成31年	171	173	24120

4 適正数の把握

類似団体（人口規模や産業構造等を勘案して分類したグループ）であっても、重点施策や公共施設の整備状況等の要因により、職員数に差が生じることになるため、概ねの「目安」と捉えることとしますが、類似団体と比較しながら適正数となるよう取り組みます。

今後、本町の人口は微増し続けますが、高齢化は否めず、また住民ニーズの多様化や高度化に関連し増え続ける行政需要に対して職員を増やすことだけで対応しては、将来において大きく財政を圧迫することにつながるものが予測されます。

そのため、本町の置かれている状況を十分認識し、再任用制度、任期付職員制度、会計年度任用職員制度等の活用を含め、定員管理を一体的に進めるものとしします。

5 定員管理計画推進のための取り組み

全体の職員数について、令和3年の普通会計職員数176名を維持することを目標とします。

なお、重点施策等への職員配置、また未満児保育に対応する保育士等、不可欠な職員は確保する必要があるため、将来計画を想定しながら検討を重ねることとします。

年度	年度当初 職員数	退職者数	年度末 職員数	採用数
令和3年	176	3	173	5(1)
令和4年	178	4	174	5(1)
令和5年	179	6(1)	173	5(1)
令和6年	178	6(2)	172	5(1)
令和7年	177	7	170	6(1)
令和8年	176			
合計		26(3)		26(5)

※（ ）内は保育士の数

※採用数を均一化することで、職員の年齢構成を平準化する。

具体的な取り組み

(1) 職員の適正配置

事業ごとに適正な人数の職員を配置します。ICTの有効な導入や民間委託を活用し重点施策へ増員するなど効果的な配置を行います。

(2) 職員採用

退職補充を原則とし、年齢構成のバランスを図りながら採用します。

(3) 再任用職員の活用

再任用職員の適正配置により、豊富な知識経験を活かし組織力の向上を図ります。

(4) 組織の簡素化・合理化

限られた職員で効率的に事業を実施していくために、事務事業の見直しや事務分掌の見直し等継続して見直しを行います。

(5) 民間活用

NPO法人や住民活動団体を含め、民間委託ができるものは積極的に検討します。

(6) 人材育成

人事評価制度や「大口町人材育成基本計画」に基づき、職員の個々の能力開発を行います。