

大口町職員採用計画  
(定員管理計画)

令和8年4月

大口町

## 1 策定の趣旨

厳しい行財政運営を強いられる中で、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。

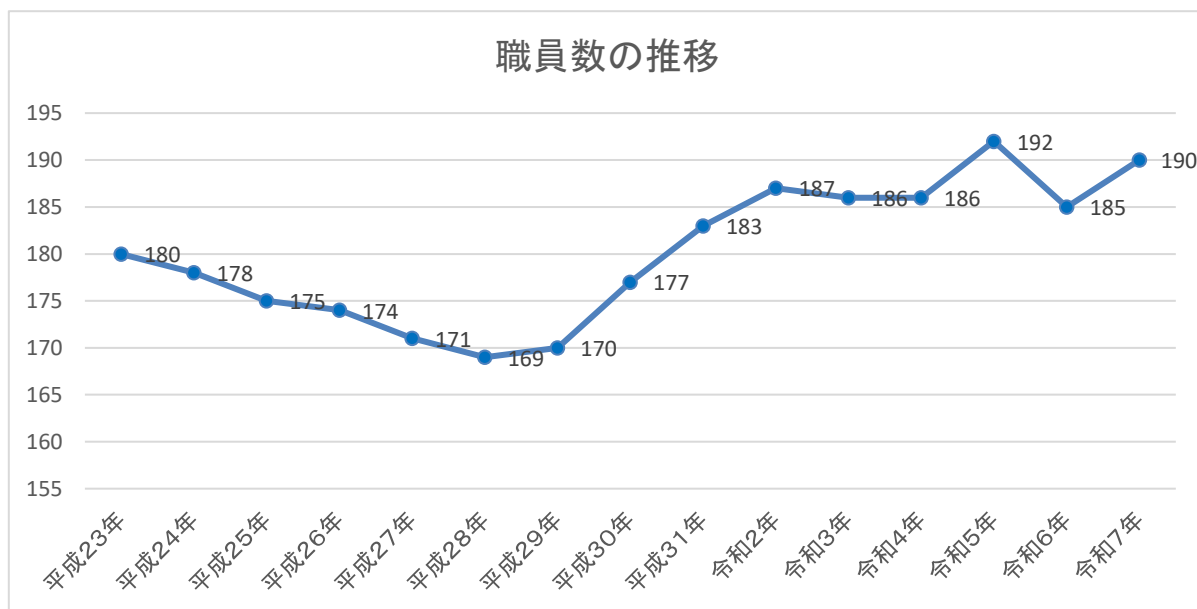
なお、本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

## 2 これまでの取組状況

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、計画方針に沿って、平成28年4月には169人と減少しました。

しかし、平成29年度に企業立地推進等重点施策推進の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職員数が増加し、また昨今の子育て支援施策推進、育児や病気等による長期休業者の増加への対応等により、令和7年4月1日現在の職員数は190人となっています。

### 【職員数の推移】

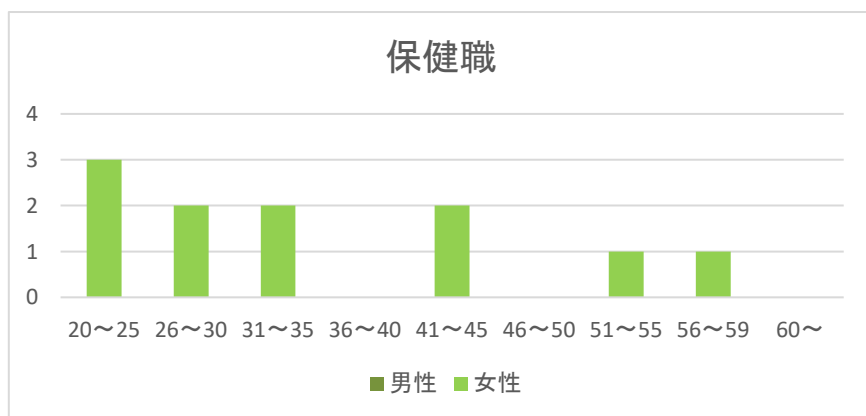
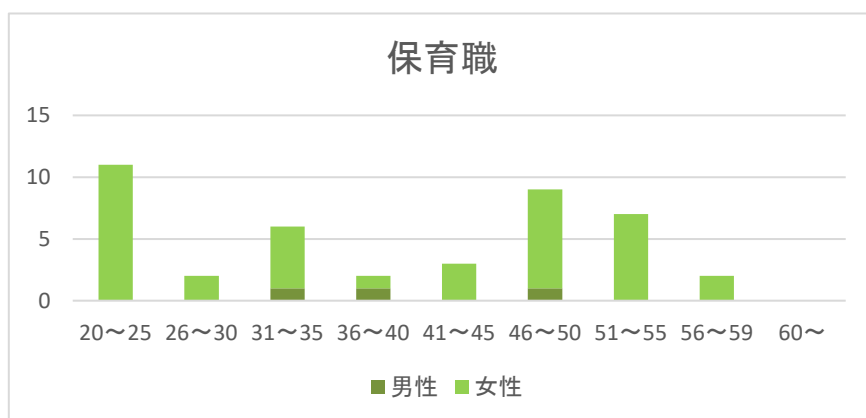
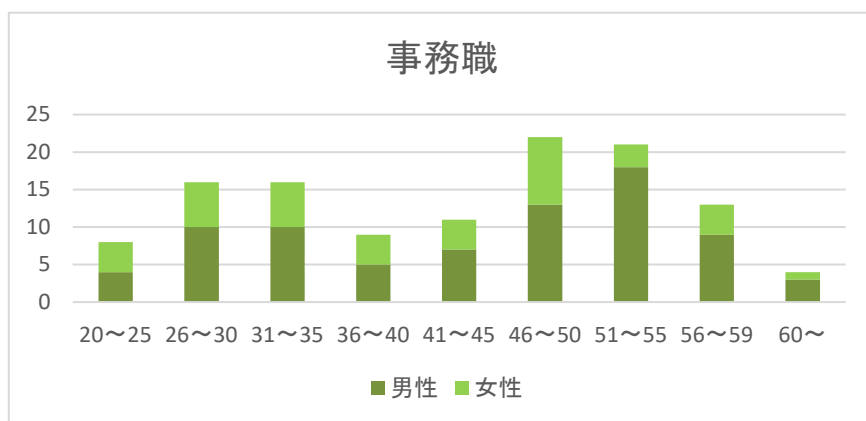


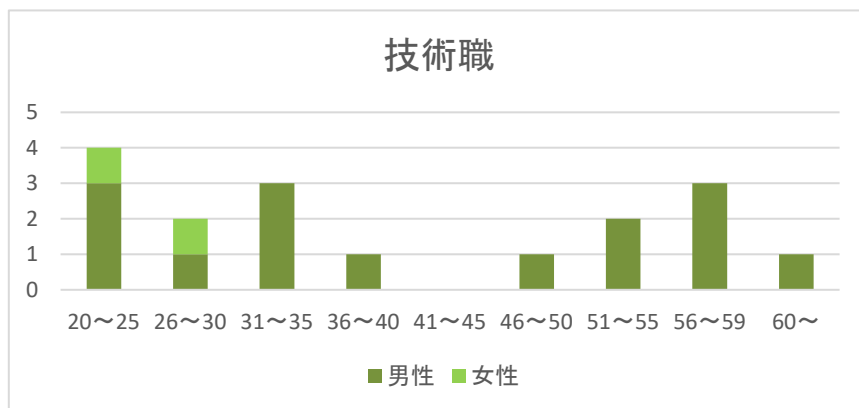
### 3 現状分析

#### (1) 職員構成の推移

本町の令和7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。

【職員別年齢構成の状況（令和7年4月1日現在）】





## (2) 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。

令和6年4月1日現在の本町の普通会計職員数は175人であり、類似団体別職員数177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。

### 【類似団体との比較】

大 部 門	類似団体	令和6年4月1日現在		令和7年4月1日現在	
	修正値 × $\frac{\text{住基人口}}{10,000}$	職員数	比較	職員数	比較 (参考)
	人	人	人	人	人
議 会	2	3	1	4	2
総 務 ・ 企 画	43	35	▲ 8	41	▲ 2
税 務	12	9	▲ 3	9	▲ 3
民 生	58	65	7	67	9
衛 生	14	14		13	▲ 1
農 林 水 産	8	4	▲ 4	3	▲ 5
商 工	3	1	▲ 2	2	▲ 1
土 木	13	19	6	18	5
一 般 行 政 計	153	150	▲ 3	157	4
教 育	24	25	1	23	▲ 1
普 通 会 計 計 ①	177	175	▲ 2	180	3
下 水 道		3		3	
そ の 他		7		7	
公 営 企 業 等 会 計 ②		10		10	
合 計 ( ① + ② )		185		190	

#### 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。

重要施策等への職員配置、保育需要に対応する保育士等、本町の置かれている状況を十分認識し、定員管理を進めるものとします。

#### 5 定員管理計画推進のための取り組み

現状を踏まえ、大口町職員定数条例（昭和38年大口町条例第10号）に規定する職員の定数を上限として、次の取り組みを実施していきます。

##### (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

令和5年度から段階的に実施されている定年引上げの状況を考慮したうえで、新規採用職員数を確保します。

また、採用方法を多様化することにより、採用試験受験者数を増やし、年齢構成の偏りの是正、専門職の人材確保を図ります。

(3) 高齢期職員の活用

高齢期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) 「働き方改革」の推進

年次有給休暇の促進、時間外勤務の抑制、仕事と育児・介護との両立支援を実現するための職場環境を整備します。