

# 大空町定員適正化計画

(平成24年度～平成28年度)



(平成24年3月策定)

(平成26年2月見直し)

大 空 町

## 《 目 次 》

1. 計画策定にあたって	1
2. 職員数の現状	1
(1) 職員数の推移	
(2) 類似団体との比較	
(3) 人口比率（人口1万人当たりの職員数）による比較	
3. 条例定数と現員数との比較、部門別職員数の推移及び年齢構成	3
(1) 条例定数と現員数との比較	
(2) 部門別職員数の推移	
(3) 町職員の年齢構成	
4. 定員適正化計画の期間	4
5. 対象職員	4
6. 定員適正化計画の目標値及び年度別計画	5
7. 定員適正化の方策	6
(1) 組織・機構の見直し	
(2) 事務事業の見直し	
(3) 職員の適正配置	
(4) 職員研修と公務能率の向上	
8. その他	6
(1) 雇用と年金の接続への対応	
(2) 計画的な採用の継続	
9. 計画の公表	7
10. 定員適正化計画の見直し	7

## 1. 計画策定にあたって

大空町は、平成18年3月31日に旧東藻琴村と旧女満別町との合併により、人口8,636人の町として誕生しました。

旧2町村の職員については全職員新町に引き継がれたため、同規模自治体などと比較して一時的に多くなったことから、平成18年度から平成23年度の6年間を計画期間とする「大空町定員適正化計画」を策定し、職員数の目標を155人（純減数23人、12.9%減）に定め、早期退職者の確保や計画的な新規採用者の実施など職員数の適正化を進めてきました。

その結果、平成23年度当初の職員数は、30人減（16.9%減）の148人となり、目標を上回る結果を得ることができました。

しかし、現在の地方自治体を取り巻く環境は依然と厳しい状況にあり、更なるスリムで効率的な組織の構築が必要となっています。

このような状況を踏まえ、引続き組織機構や事務事業の見直しなどによる職員数の適正化を図り、簡素で効率的・効果的な執行体制を確立するため、本計画を策定するものであります。

## 2. 職員数の現状

### (1) 職員数の推移

大空町では、平成18年度に「大空町定員適正化計画」を策定し、職員数の適正化に取り組んできました。団塊の世代の職員の定年退職、勸奨退職の実施や新規採用者の抑制、組織の見直し等を行い、平成18年度当初の職員数178人は、平成23年度までの数値目標であった155人より7人少ない148人まで削減するなど効率的な行政運営に努めてきました。

(単位：人)

区分	H18	H19	H20	H21	H22	H23
職員数	178	171	163	157	150	148
前年差	—	▲7	▲8	▲6	▲7	▲2

※各年度の職員数は、4月1日現在の数値です。

## (2) 類似団体との比較

平成22年4月1日現在の類似団体(団体)における公営企業等会計に従事する職員を除いた普通会計職員数(平均)125人に対し、大空町の職員数は15人多い140人となっています。

(単位:人)

区 分	大空町の職員数 (人) A	類似団体の職員数 (人) B	超過数(人) C (A-B)	超過率(%) C/A×100
一般行政職	111	101	10	9.0
特別行政職(教育)	29	24	5	17.2
普通会計職員合計	140	125	15	10.7

※類似団体の職員数は、全国の市町村を人口規模や産業構造等で細分化し、同じグループに分類される普通会計の職員数を算出したものであり、本町は町村の「Ⅱ-0」(人口5,000人以上10,000人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%未満)に属しています。

## (3) 人口比率(人口1万人当たりの職員数)による比較

平成22年4月1日現在の道内類似団体(町村)と人口比率により比較すると、大空町は人口1万人当たりの職員数が170.38人で40町村中23番目となっています。

道内の同規模団体との比較は、次のとおりとなっています。

(単位:人)

町 名	人口(人)	普通会計 職員数(人)	人口1万人当たり の職員数(人)	職員1人当たり の人口(人)
池田町	7,847	108	137.63	72.66
広尾町	8,121	128	157.62	63.45
大空町	8,217	140	170.38	58.69
本別町	8,449	151	178.72	55.95
標茶町	8,496	161	189.50	52.77

### 3. 条例定数と現員数との比較、部門別職員数の推移及び年齢構成

#### (1) 条例定数と現員数との比較

平成23年4月1日現在における条例定数と現員数との比較は、条例定数170人に対し、現員数148人となっており、条例定数より22人現員数が下回っています。

(単位：人)

区 分	町長部局	議 会 事務局	監査委員	選挙管理 委員会	教 育 委員会	農 業 委員会	合 計
条例定数(A)	125	3	1	1	35	5	170
現員数(B)	107	3	0	1	33	4	148
差引(A)－(B)	18	0	1	0	2	1	22

※現員数には、育児休業者、派遣職員を含みます。

#### (2) 部門別職員数の推移（各年4月1日現在）

平成18年4月1日現在の職員数178人に対し、平成23年4月1日現在の職員数は148人であり、30人の減となっています。

(単位：人)

部 門 \ 年 度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度
一般行政	128	122	118	114	111	106
特別行政（教育）	34	33	32	31	29	33
公営企業等 (簡水・下水道・国保・介護)	16	16	13	12	10	9
合 計	178	171	163	157	150	148
対前年増減数	—	▲7	▲8	▲6	▲7	▲2

※一般行政部門の職員数には、退職者、派遣職員を含みます。

※部門別の人数は、地方公共団体定員管理調査調査要領に基づき分類されています。

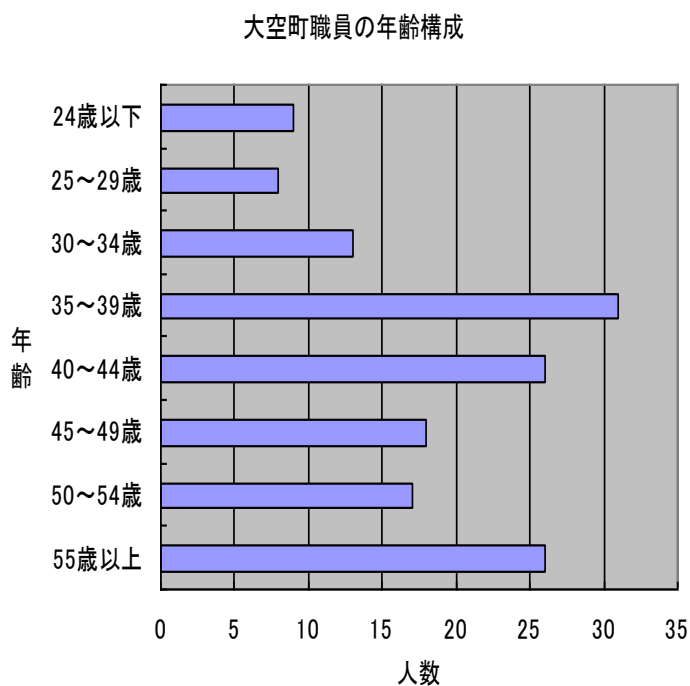
※特別行政（教育）部門の職員数には、教育長は含みません。

※各年度の部門別職員数は、4月1日現在の数値です。

### (3) 町職員の年齢構成

平成23年4月1日現在の職員の年齢構成は、次の表のとおりとなっています。これまでの職員数の削減は、退職者の不補充や採用抑制によるところが大きく、新規採用者が少なかったことから若年層の職員数が少なくなっています。

年齢	人数	割合
24歳以下	9人	6.1%
25～29歳	8人	5.4%
30～34歳	13人	8.8%
35～39歳	31人	20.9%
40～44歳	26人	17.6%
45～49歳	18人	12.1%
50～54歳	17人	11.5%
55歳以上	26人	17.6%
合計	148人	100.0%



#### 4. 定員適正化計画の期間

本計画の期間は、平成24年度から平成28年度までの5年間とします。

#### 5. 対象職員

計画の対象は全部門[一般行政、特別行政（教育部門）及び公営企業等]の一般職とします。

## 6. 定員適正化計画の目標値及び年度別計画

平成22年4月1日現在、大空町の普通会計の職員数140人に対し、類似団体における普通会計の平均職員数は125人であることから、平成28年4月1日までに15人削減することとし、また、平成22年4月1日現在の大空町における公営企業等の職員数10人を平成28年4月1日までに3人削減し7人とするこて、任期付職員及び再任用職員を除く職員数を132人とします。

上記のことから、平成18年度に策定した大空町の定員適正化計画において、10年後の職員数を人口65人に対して1人とするこてとし、平成28年度の任期付職員及び再任用職員を除く職員数を132人（純減数46人、25.8%減）とする目標値を継続することとします。

なお、今後の地方自治を取り巻く環境が大きく変化していく可能性があるこてに鑑み、年度別計画についても、毎年見直していくこてとします。

### 《年度別計画》

区分 \ 年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28
職員数	148	144	140	138	134	134
うち任期付職員数	1	1	1	1	1	1
うち再任用職員数				5	1	1
任期付職員及び再任用職員を除く職員数(人) A	147	143	139	132	132	132
退職予定者数(人) B	9	12	10	1	1	
次年度採用予定者数(人) C	5	8	3	1	1	
削減者数(人) (B-C) D	4	4	7	0	0	
削減率(%) (D/A*100) E	2.7	2.8	5.0	0.0	0.0	
累計削減員数(人)	35	39	46	46	46	
累計削減率(%)	19.7	21.9	25.8	25.8	25.8	

※職員数(人) Aには、特別職及び教育長は含まず、休職者、派遣職員を含みます。

※H23の累計削減員数は、H18からの累計した数値です。

## 7. 定員適正化の方策

### (1) 組織・機構の見直し

複雑・多様化する行政需要に的確に対応できるよう、簡素で効率的な業務執行体制となるよう弾力的に組織・機構の見直しを継続的に検討します。

### (2) 事務事業の見直し

行財政改革の推進に合わせ、事務事業の見直しを継続的に行い、業務の効率化を図るとともに、外部委託、指定管理者制度の導入等の推進に努めます。

### (3) 職員の適正配置

新規行政需要や業務量の変化に柔軟に対応し、常に業務量に見合った適正な職員配置に努めます。

### (4) 職員研修と公務能率の向上

計画的かつ効果的な職員研修の実施により、職員の意識改革と資質向上を図り、公務能率の向上に努めます。

## 8. その他

### (1) 雇用と年金の接続への対応

公的年金等の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴って、定年退職後に無収入となる期間が発生することから、希望する職員を再任用することとし、雇用と年金の確実な接続を図ります。

年金支給 開始年齢	6 1	6 2	6 3	6 4	6 5
生年月日	S28. 4. 2 ～ S30. 4. 1	S30. 4. 2 ～ S32. 4. 1	S32. 4. 2 ～ S34. 4. 1	S34. 4. 2 ～ S36. 4. 1	S36. 4. 2～

### (2) 計画的な採用の継続

将来の組織力の低下を招かないよう中長期的な観点から採用を計画的に進めます。



## 9. 計画の公表

定員適正化計画の進捗状況を町広報や町ホームページを通じて公表し、情報の公開・人事行政の透明性の向上を図ります。

## 10. 定員適正化計画の見直し

本計画については、計画の進捗状況の変化のほか、行財政改革の進展に伴い必要に応じて逐次見直しを行うものとします。