

# 大空町定員適正化計画

(令和4年度～令和8年度)



令和4年3月  
大 空 町

## 《 目 次 》

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員適正化の経過	1
	(1) 第1次定員適正化計画（平成18年度～平成23年度）	
	(2) 第2次定員適正化計画（平成24年度～平成28年度）	
	(3) 第3次定員適正化計画（平成29年度～令和3年度）	
3	職員数の現状	2
	(1) 職員数の推移	
	(2) 類似団体職員数との比較	3
	(3) 人口比率（人口1万人当たりの職員数）による比較	
	(4) 条例定数と現員数との比較	4
	(5) 部門別職員数の推移	
	(6) 職員の年齢構成	5
4	新たな定員適正化計画	6
	(1) 基本的な考え方	
	(2) 計画期間	
	(3) 対象職員	
	(4) 目標職員数	
5	定員適正化の方策	7
	(1) 計画的な職員採用	
	(2) 組織体制の見直し	
	(3) 事務事業の見直し	
	(4) 職員の適正配置	
	(5) 人材の育成	
	(6) 多様な雇用形態の活用	
6	その他	7
	(1) 計画の公表	
	(2) 計画の見直し	

## 1 計画策定の趣旨

本町は、平成18年3月の新町発足後、合併による効果を最大限に発揮し、簡素で効率的・効果的な業務体制の確立を進めています。合併による職員数の増を踏まえ、組織機構や事務事業の見直しなどによりコスト縮減を図り、定員の適正化に取り組んできました。

しかしながら、少子高齢化の進展による人口減少社会の到来、社会経済情勢の変化や多様化する町民ニーズ、地方創生の取り組みなど行政需要は増大し、様々な課題への柔軟かつ適正な対応が求められています。

また、定年制の延長、長時間労働の是正、多様な働き方の実現など、職員を取り巻く環境にも大きな変化があります。

このような多岐にわたる行政課題や状況の変化を踏まえ、一層の行政サービスの充実と将来の安定的な行政運営、職員数の適正化を図るため「大空町定員適正化計画」を策定します。

## 2 これまでの定員適正化の経過

### (1) 第1次定員適正化計画（平成18年度～平成23年度）

平成18年度178人だった職員数を155人（純減数23人、12.9%減）に削減する目標を定め、勸奨退職の実施や新規採用者の抑制ほか、大課制、グループ制の導入などを行い、結果、平成23年度の職員数は、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。

### (2) 第2次定員適正化計画（平成24年度～平成28年度）

職員数（任期付職員及び再任用職員を除く）の目標を132人（純減数46人、25.8%減）と定め、臨時職員等の雇用や指定管理者制度の活用などにより、更なる職員数の適正化を進めました。結果、平成28年度の職員数は、合併当初の平成18年度から45人減（25.3%減）の133人となり、ほぼ計画どおりとなりました。

### (3) 第3次定員適正化計画（平成29年度～令和3年度）

複雑・多様化する行政需要に対して、柔軟かつ的確に対応するため、職員削減ではなく、組織機構や事務事業の見直し、適切な人員配置に努めることとし、職員数（派遣職員、任期付職員及び再任用職員を除く）の目標を前計画と同数の132人と決めました。結果、令和3年度は、計画に見込まれていない認定こども園への派遣や自己都合退職者の増により、平成18年度から55人減（30.9%減）の123人となりました。

### 3 職員数の現状

#### (1) 職員数の推移

本町では、組織改革や事務事業の見直し、外部への業務委託などを行い職員数の適正化に取り組んできました。平成18年度の職員数178人は、令和3年度には123人（派遣職員、任期付職員及び再任用職員を除く）にまで減少し、効率的な行政運営に努めてきました。

#### 《第1次定員適正化計画（平成18～23年度）》

（単位：人）

年 度	H 1 8	H 1 9	H 2 0	H 2 1	H 2 2	H 2 3
計 画	1 7 8	1 7 1	1 6 7	1 6 3	1 5 9	1 5 5
職 員 数 (前年比)	1 7 8 —	1 7 1 (▲7)	1 6 3 (▲8)	1 5 7 (▲6)	1 5 0 (▲7)	1 4 8 (▲2)

#### 《第2次定員適正化計画（平成24～28年度）》

（単位：人）

年 度	H 2 4	H 2 5	H 2 6	H 2 7	H 2 8	H18からの増減
計 画	1 4 3	1 3 9	1 3 2	1 3 2	1 3 2	
職 員 数	1 4 4	1 3 9	1 3 8	1 3 6	1 3 4	
うち 任期付職員数	1	1	1			
うち 再任用職員数			5	1	1	
任期付及び 再任用を除く 職 員 数 (前年比)	1 4 3 (▲5)	1 3 8 (▲5)	1 3 2 (▲6)	1 3 5 (3)	1 3 3 (▲2)	累計 ▲45

#### 《第3次定員適正化計画（平成29～令和3年度）》

（単位：人）

年 度	H 2 9	H 3 0	R 1	R 2	R 3	H18からの増減
計 画	1 3 1	1 3 2	1 3 2	1 3 2	1 3 2	
職 員 数	1 3 8	1 4 4	1 4 3	1 4 3	1 4 0	
うち 派遣職員数	3	3	6	6	11	
うち 任期付職員数	2	2	2	1	1	
うち 再任用職員数	3	4	3	4	5	
任期付、再任用 及び派遣を除く 職 員 数 (前年比)	1 3 0 (▲3)	1 3 5 (5)	1 3 2 (▲3)	1 3 2 (0)	1 2 3 (▲9)	累計 ▲55

※各年度4月1日現在の職員数

※計画欄は定員適正化計画の目標値

### 《職員数と会計年度任用職員（臨時職員）等の数の推移》

年 度	H 1 8	H 2 4	H 2 9	R 3
職 員 数	1 7 8 人	1 4 4 人	1 3 8 人	1 4 0 人
会計年度任用職員 (臨時職員)等の数	5 1 人	6 0 人	5 3 人	4 0 人
計	2 2 9 人	2 0 4 人	1 9 1 人	1 8 0 人

※各年度4月1日現在の職員数で、派遣職員、再任用職員、任期付職員、休職者、育児休業者を含み、高等学校教職員を除く。

### (2) 類似団体職員数との比較

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。

令和2年4月1日現在の大空町普通会計の職員数（公営企業等会計に従事する職員を除く）は、類似団体の職員数111人に対し、24人多い135人となっています。

区 分	大空町の職員数 (人) A ※人口7,130人	類似団体職員数 (人)		比 較 A - B
		単純値 ※人口1万人当たり	単純値より算出 ※人口を7,130 人とした場合 B	
一般行政部門	1 0 4	1 3 1 . 2 8	9 4	1 0
教育部門	3 1	2 4 . 4 6	1 7	1 4
普通会計職員の計	1 3 5	1 5 5 . 7 4	1 1 1	2 4

※人口は、令和2年1月1日現在の住民基本台帳人口

### (3) 人口比率（人口1万人当たりの職員数）による比較

令和2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189.34人で道内32町村中12番目に多い数となっています。

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
池 田 町	6, 6 1 9	1 1 0	1 6 6 . 1 9
広 尾 町	6, 6 6 9	1 1 6	1 7 3 . 9 4
本 別 町	6, 8 9 9	1 2 5	1 8 1 . 1 9
大 空 町	7, 1 3 0	1 3 5	1 8 9 . 3 4
標 茶 町	7, 5 0 9	1 5 2	2 0 2 . 4 2

#### (4) 条例定数と現員数との比較

令和3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165人に対し、現員数152人となっており、条例定数より13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)	117	3	1	1	39	4	165
現員数 (B)	110	3	0	1	36	2	152
差引(A)-(B)	7	0	1	0	3	2	13

※現員数には、派遣職員、再任用職員、任期付職員、休職者、育児休業者及び高等学校教職員を含む。

#### (5) 部門別職員数の推移 (各年度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、令和3年4月1日現在の職員数は152人であり、26人の減となっています。

(単位:人)

部 門 \ 年 度	H18	H19	H20	H21	H22	H23
一般行政	128	122	118	114	111	106
教 育	34	33	32	31	29	33
公営企業等 (簡水・下水・国保・介護)	16	16	13	12	10	9
合 計	178	171	163	157	150	148
職員数前年比		▲7	▲8	▲6	▲7	▲2

部 門 \ 年 度	H24	H25	H26	H27	H28	H18からの増減
一般行政	103	100	99	97	94	▲34
教 育	32	30	30	30	31	▲3
公営企業等 (簡水・下水・国保・介護)	9	9	9	9	9	▲7
合 計	144	139	138	136	134	▲44
職員数前年比	▲4	▲5	▲1	▲2	▲2	

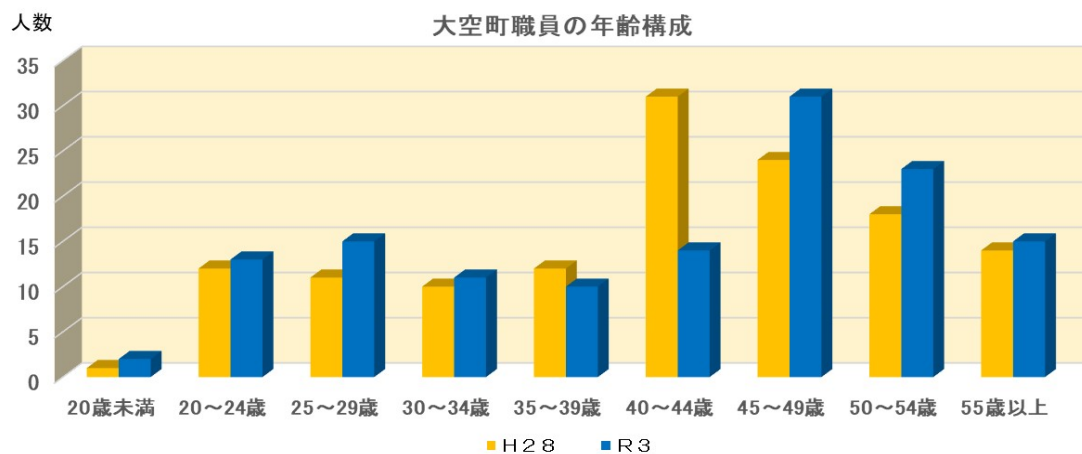
部 門	年 度					H18からの増減
	H29	H30	R1	R2	R3	
一般行政	96	100	99	103	106	▲22
教 育	33	35	35	31	37	3
公営企業等 (簡水・下水・国保・介護)	9	9	9	9	9	▲7
合 計	138	144	143	143	152	▲26
職員数前年比	4	6	▲1	0	9	

※各年度4月1日現在の職員数で、派遣職員、再任用職員、任期付職員、休職者、育児休業者及び高等学校教職員を含む。

※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く分類。

## (6) 職員の年齢構成

令和3年4月1日現在の職員の年齢構成は、40歳代の割合が多いほか、前計画期間内における退職者の補充、新規採用により、5年前と比較して若年層の職員数が増加となっています。



年 齢	R 3		H 2 8	
	人数	割合	人数	割合
20歳未満	2人	1.5%	1人	0.8%
20～24歳	13人	9.7%	12人	9.0%
25～29歳	15人	11.2%	11人	8.3%
30～34歳	11人	8.2%	10人	7.5%
35～39歳	10人	7.5%	12人	9.0%
40～44歳	14人	10.4%	31人	23.3%
45～49歳	31人	23.1%	24人	18.1%
50～54歳	23人	17.2%	18人	13.5%
55歳以上	15人	11.2%	14人	10.5%
合 計	134人	100.0%	133人	100.0%

※再任用職員、任期付職員及び高等学校教職員を除く。

## 4 新たな定員適正化計画

### (1) 基本的な考え方

第1次及び第2次（平成18～28年度）までの計画において、勸奨退職の実施、新規採用者の抑制、組織機構や事務事業の見直しを行い、職員数の縮減を行ってきました。

第3次（平成29～令和3年度）計画では、複雑化する行政需要に対し、組織としての的確に対応していくため、職員削減ではなく適切な人員配置に努めることとして取り組んできました。

今後、将来の行財政運営に考慮する一方、人口減少社会を見据えつつ、少子高齢化の進展、地方創生の取組、先端技術の活用など、社会情勢の変化や多様化する行政課題に柔軟かつ適正に対応していく必要があります。

このような状況を踏まえ、第4次となる新たな計画においても、引続き現職員数を維持することを基本とし、地域の実情に応じた質の高い行政サービスの提供に努めていくこととします。

### (2) 計画期間

本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

### (3) 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。

### (4) 目標職員数

高度化、多様化する行政課題に対応し、行政サービスの低下を招くことのないよう計画的に新規採用を行い、令和8年4月1日の職員数（派遣職員、再任用職員、任期付職員及び高等学校教職員を除く）を123人とすることを目標とします。

(単位:人)

区 分 \ 年 度	基 準	計 画				
	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8
職 員 数 (A)	1 4 0	1 3 8	1 4 0	1 3 9	1 4 0	1 4 0
うち派遣職員 (B)	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1
うち任期付職員 (C)	1					
うち再任用職員 (D)	5	4	6	5	6	6
計 画 (A)-(B)-(C)-(D)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
退 職 予 定 者	4	4	2	6	2	
採 用 予 定 者	4	4	2	6	2	

※職員数は、高等学校教職員を除く。

※退職予定者のうち定年退職は、令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられるものとして推計。



## 5 定員適正化の方策

### (1) 計画的な職員採用

将来にわたり安定的な組織運営を行っていくため、職員の年齢構成にも配慮し、中長期的な視点から計画的な職員採用を行います。

### (2) 組織体制の見直し

複雑・多様化する行政需要に的確に対応できるよう、合理的で効率的な業務体制を確保するとともに、必要に応じて組織・機構の見直しを行います。

### (3) 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うとともに、外部委託や民間との連携など効果的な手法を導入し、業務負担の軽減と効率化を図ります。

### (4) 職員の適正配置

行政需要や業務内容の変化に柔軟に対応し、業務量に見合った適正な職員配置に努めるとともに、仕事と生活の調和を図るワークライフバランスの環境整備に取り組みます。

### (5) 人材の育成

計画的な職員研修の実施により、課題解決や政策形成能力の強化など、職員の意識改革と資質の向上を図ります。

### (6) 多様な雇用形態の活用

定年延長制度の導入により、複雑・高度化する行政課題に対応し、質の高い行政サービスの提供に努めます。

また、希望する職員を再任用し、豊富な知識、経験、専門性を十分に発揮できる環境を整えるとともに、若手職員の育成や組織力の維持を図ります。

臨時・補助的な業務に関しては会計年度任用職員制度を活用し、業務の効率化と職員負担の軽減を図ります。

## 6 その他

### (1) 計画の公表

人事行政の透明性を図るため、本計画の進捗状況を町広報やホームページを通じて公表します。

### (2) 計画の見直し

本計画については、進捗状況の変化や行財政改革の進展に伴い、必要に応じて適宜見直しを行うものとします。

