

第6次職員数適正化計画

(令和2年3月)

上富良野町

第6次職員数適正化計画

1 これまでの定員管理の状況

町では、これまで行財政改革に取り組んできたところではありますが、中でも、職員定数の適正管理は、町民に適切な行政サービスを提供するための重要な柱であると同時に、行財政改革を推進するうえでの最重要課題の一つでもあります。

平成8年度に策定した「上富良野町行財政改革大綱（第2次）」の大きな柱の一つとして「職員数適正化計画」をまとめ、以降、第5次にわたる職員数適正化計画により、適正な職員数を維持してきているところですが、令和元年10月1日現在の職員数は195人と専門職員（介護職）の適正な配置により計画目標数を超過しています。

臨時職員や非常勤嘱託職員の活用等により、新規採用職員の抑制を図り、限られた職員で効率的な業務の遂行に取り組んできたところではありますが、職員1人当たりの業務量は年々増加し、また職員数の年齢構成もバランスのとれたものとはなっていない状況にあり、公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることによる再任用制度の運用開始など、状況も大きく変化していることから、今後の職員数の適正なあり方については、改めて整理が必要と考えます。

【類似団体等との比較】

(人)

	市町村名	住基人口 (30.1.1)	普通会計職員数 (30.4.1)	人口1万人当たりの 職員数（普通会計）
類似団体 (Ⅲ-2)	上富良野町	10,967	109	99.39
	東神楽町	10,380	117	112.32
	岩内町	15,931	139	107.49
近隣市町村	美瑛町	10,211	144	141.02
	中富良野町	5,078	76	149.47
	南富良野町	2,563	83	323.84
	占冠村	1,450	48	331.03
	富良野市	22,284	226	101.42

2 計画期間

この計画は、令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。ただし、職員数は、計画期間中でも、社会情勢や行政需要の急速な変化に迅速かつ柔軟に対応するため、必要に応じて見直しを行います。

3 これからの職員数適正化の考え方

地域主権改革など新たな行政課題や町民の多様なニーズに弾力的かつ的確に対応しながら、町民との「協働」をキーワードにしたまちづくりをめざし、限られた財源

で効率的な行政経営のため、引き続き不断の見直しを進め、事務事業の執行に適した柔軟な体制を整えていくことが重要と考えます。

また、効率的な行政組織を構築するためには、職員個々の能力向上が不可欠であることから、様々な職員研修等により職員のスキルアップに努めるとともに、士気を引き出す人事評価制度の運用や職員の適正配置に努める必要があります。

また、現在、運用されている再任用制度・令和2年度から運用される会計年度任用職員についても、常勤の職員は、職員定数に含まれることから、今後の総人件費への影響が考えられ、適正な管理が必要と考えます。

今後、人口減少が進展する社会・地域構造を踏まえた中で町民の負託に応え、その使命を全うするため、職員数の適正化を推進することにより個々の資質向上に努め、さらなる行政事務の効率化を推進します。

(1) 退職者の対応方針

- ① 免許職員の退職は、法令等による基準に定めのある場合は、その基準に応じて補充することを原則としますが、将来の運営方針によっては柔軟で多様な人材確保に努めることとし、それ以外にあつては当該業務（事業）の将来の運営方針に沿って、必要な対応を図ることとします。
- ② 一般行政職の退職は、補充を原則としますが、単に退職数と採用（補充）数をイコールとするのではなく、効率的な対応策や時代の求める課題、将来の組織体制への責任等を考慮し、再任用職員制度を活用し必要な対応を図ることとします。
- ③ 長年にわたる豊かな行政経験を持つ定年退職者については、即戦力として効果的に活用できることから、再任用職員として、専門的知識や経験が必要とされる業務や一定の期間業務量の増加が見込まれる業務等で任用することとし、短時間勤務を基本とします。短時間勤務職員については、業務内容や勤務時間等により、常勤職員分の定員相当分について、定員管理を考慮する必要があると考えます。

(2) 公民連携による外部アウトソーシングの推進

町で実施している事務事業について、公民連携の視点から、可能な限り民間委託・民営化を検討します。業務委託や指定管理者制度、パートナーシップなど、外部の力に委ねることが効率的かつ効果的と判断できるものは、積極的にその活用を図り、職員数の抑制とともに公民連携の推進を図ります。

(3) ICTの推進

事務量の増大に対応し、事務処理の迅速化及び効率化を図るため、引き続きICTの活用を図ります。情報通信技術を有効に活用することで、電子申請など町民サービスの向上を図り、今後のシステム更新等にあたっては、事務の迅速化及び効率化に対する効果を生み出し、職員数の抑制にも寄与する観点での検討を進めます。

(4) 責任ある行政体制の整備

- ① 少子高齢化が一層進展することに伴い、きめ細かな保健、福祉、医療サービスの充実など、マンパワーが必要な分野においては、官民協働による多様なサービスを提供していくため、行政の担うべき役割を果たします。
- ② 地域主権（地方分権）型社会の構築に向けて、権限移譲への対応などに適切に対応していくための体制を整備していきます。
- ③ 中長期的な展望をもって、将来の世代に責任ある体制を整備していきます。

4 目標の設定及び条例定数の考え方

本計画は、令和2年度から6年度までの5年間で、年次別推進計画に沿って、令和元年10月1日現在の人員195人から3人減の192人（令和6年4月1日当初）とすることを目標とします。

この目標値で人員が減となっているのは、一般事務職において、再任用職員の採用により、退職者不補充となるものですが、専門職については新規採用を行い、適正な配置を行うこととします。

また、それ以外については、現時点（計画策定時の令和2年3月）で想定される内容から設定したものであり、組織内で検討課題となっている内容や定年延長など、未確定のものについては反映していません。

このようなことから、上富良野町職員定数条例における定数の設定については、令和2年度当初の職員数を基礎として、一定の変化要因に対応しうる柔軟性を持った内容で整理する必要があるものと考えます。