

第7次職員数適正化計画

(令和7年3月)

上富良野町

上富良野町民憲章

(昭和42年6月26日制定)

前文

わたくしたちは、雄峰十勝岳のふもと富良野平原の母なる地、上富良野町民であることに誇りをもち、この憲章をかかげて先人の偉業を継ぎ、明るく豊かな郷土をつくることにつとめましょう。

- 一、正しい心と健やかな体で、希望に生きましょう。
- 一、いたわりあって、楽しい家庭をつくりましょう。
- 一、きまりを守り、明るい社会をつくりましょう。
- 一、文化を高め、豊かな郷土をつくりましょう。
- 一、勤労をよろこび、自然の恵みに感謝しましょう。

第7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6次にわたる職員数適正化計画により、適正な職員数に取り組んでいるところですが、令和7年3月1日現在の職員数は195人と専門職員の適正な配置により計画目標数を超過しています。

会計年度任用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、新こどもセンターの建設などにより適正な専門職員は配置しているものの、職員1人当たりの業務量は年々増加し、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、職員間のコミュニケーションの希薄化や、心身の故障により休職する職員が増加するなど、人事管理、組織管理等に深刻な事態が生じることが危惧されることから、必要に応じて職員を採用してきたところです。

【職員数の推移（各年4月1日現在）】

(人)

区 分		R2	R3	R4	R5	R6	
前計画	職員数 (ア)	196	196	194	193	193	
	対前年度増減	0	0	▲2	▲1	0	
実 績	職員数 (イ)	195	192	187	185	196	
	対前年度増減	0	▲3	▲5	▲2	11	
	増減の内訳	退職	-	15	17	14	6
		採用	-	12	12	12	17
前計画との差 (ア)-(イ)		▲1	▲4	▲7	▲8	3	

2 計画期間

この計画は、令和7年度から令和11年度までの5年間の計画期間とします。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

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継続し、限られた財源で効率的な行政運営を行うため、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、効果的な人材育成を図るため人事評価結果の活用や職員の適正配置に努める必要があります。

国家公務員の定年引上げを踏まえ、令和5年度から、地方公務員の定年も65歳まで段階的な引上げとなりました。このことにより、令和14年度まで定年退職者が2年に一度しか生じないことを踏まえ、行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な観点から新規採用者をはじめとする定員管理の在り方について整理する必要があります。

また、現在、運用している再任用制度・会計年度任用職員についても、常勤（フルタイム勤務）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、さらなる効率的な行政運営を推進します。

【類似団体等との比較】

(人)

	市町村名	住基人口 (R5.1.1)	普通会計職員 数 (R5.4.1)	人口1万人当たりの 職員数 (普通会計)	類 型
類似団体	上富良野町	10,110	103	101.88	Ⅲ-2
	岩内町	11,343	132	116.37	Ⅲ-2
	東神楽町	9,945	117	117.65	Ⅱ-2
	東川町	8,601	97	112.78	Ⅱ-2
近隣市町村	美瑛町	9,573	147	153.56	Ⅱ-0
	中富良野町	4,686	78	166.45	Ⅰ-0
	南富良野町	2,341	82	350.28	Ⅰ-0
	占冠村	1,394	52	373.03	Ⅰ-2
	富良野市	20,223	210	103.84	Ⅰ-1

(1) 退職者の対応方針

- ① 専門職員については、健康や福祉、インフラ整備をはじめ、安全・安心な生活を支えるための各種事業の充実に必要な知識と技術を継承するため、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、それ以外にあっては当該業務（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。しかしながら、近年は職員採用試験への応募が少なく、採用を要する人数の確保が困難な状況です。
- ② 一般行政職については、補充を原則としますが、単に退職数と採用（補充）数を同数とするのではなく、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 豊富な知識、技術、行政経験等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など、民間事業者においてノウハウが蓄積されている分野について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検討し、職員数の抑制とともに公民連携の推進を図ります。

(3) デジタル技術の活用による業務の効率化・省力化

増大する事務量に対し、事務処理の効率化・省力化を図るため、引き続きデジタル技術の活用を推進します。今後のシステム等の導入にあたっては、事務の効率化・省力化の効果を生み出し、町民サービスの向上及び職員数の適正化に寄与する観点での検討を進めます。

(4) 働きやすい環境づくり

育児や介護など家庭的な事情により時間制約を抱えて働く職員や、障がいや治療などにより一定の配慮が必要な職員については、周囲の理解を促し、ライフスタイルや価値観に応じた多様で柔軟な働き方を可能とするよう環境を整備し、モチベーションの向上と心身の健康増進に向けた取組みを進めます。

また、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる環境の構築を図りながら、女性管理職の登用を推進します。

4 目標の設定及び条例定数の考え方

本計画は、令和7年度から11年度までの5年間で、年次別推進計画に沿って、令和7年3月1日現在の人員195人から3人増の198人（令和11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増となっているのは、一般事務職において、定年延長制度で見込まれる職員数を考慮した上で、年齢構成の平準化を図るため計画的な職員の確保に取り組み、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7年3月）で想定される内容から設定したものであり、組織内での検討課題となっている内容など、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7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。