

富士川町定員管理適正化計画

【第4期：令和8年度～12年度】



令和 8 年 3 月

富 士 川 町

— 目 次 —

1 策定の趣旨	1
2 基本方向	1
3 職員数の現状	2
(1) 職員数の推移	
(2) 類似団体別職員数との比較	
4 適正化計画の内容	3
(1) 計画の期間	
(2) 対象職員	
(3) 目標職員数	
(4) 実施状況の公表	
(5) 計画の見直し	
5 適正化計画の方策	4
(1) 組織機構の見直し	
(2) 事務事業の見直し	
(3) 民間委託の推進	
(4) 多様な任用制度の活用	
(5) 会計年度任用職員の活用	
(6) 勸奨退職者制度の活用	
(7) 意識改革の推進	
(8) 人材の育成と活用	
(9) 住民との協働の推進	

1 策定の趣旨

令和7年3月策定「第三次富士川町総合計画」では、基本目標の一つとして「地域から始まる協働のまちづくり」を掲げ、限られた行政資源を効果的・効率的に活用することで、行政サービスの質の向上に努めるとともに、将来にわたって持続可能な行財政運営を推進することとしています。

本町では地域課題や行政ニーズに柔軟に対応できる組織・機構づくりに努めているほか、ICTを活用した事務の効率化を進めてきました。また、新たな行政課題や社会情勢の変化に弾力的かつ的確に対応し、最小の経費で最大の効果を挙げるために、定員適正化の取り組みを行い、さらに、富士川町定員管理適正化計画を策定し、職員数の削減に一定の成果が得られているところです。

しかしながら、今日、地方自治体を取り巻く状況は依然として厳しく、AIの導入といったスマート自治体の取り組みの進展も見込まれる一方、人口流出や出生率の低下による人口減少、団塊世代の高齢化などによる社会構造の変化などが進行し、それに伴い想定される新たな行政課題に対応していくことが求められています。

また、住民の行政ニーズが多様化していく中で、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営が行える定員管理に取り組むことが重要となっています。

以上のことを踏まえ、行政サービスの質を低下させることなく、適正な定員管理の推進を図るため、令和8年度から令和12年度の5年間を計画期間として「第4期富士川町定員管理適正化計画」を継続して策定していくものであります。

2 基本方向

本町では、合併に伴い職員数を計画的に削減してきましたが、将来にわたり年齢構成に歪が生じないことを原則としています。

職員を削減しても、住民サービスの質を低下させることなく、一定のサービスを継続して提供し、住民の期待に応える行政運営を念頭においています。

そのために、組織機構や事務事業の見直し、民間委託や指定管理者制度の導入、職員の意識改革の推進などに取り組み、その実現を目指しています。

第3期定員管理適正化計画では、平成27年4月1日現在の職員171人を令和7年4月1日には170人と設定し、10年間で1人の人員削減（0.6%減）を目標としておりましたが、途中退職者等の増加により、令和7年4月1日現在で162人となり、設定人数を8名下回る結果となりました。

今後は、令和7年4月1日現在の職員数を基本に、行財政改革の実施状況や行政課題、新規事業の導入などを見極めながら、中期的な視点に立った目標職員数を設定することとします。

なお、計画の対象となる職員は、一般職の常勤職員（派遣職員を含む）であり、会計年度任用職員及び再任用短時間勤務職員を含みません。

3 職員数の現状

(1) 職員数の推移

職員数の推移は、令和2年4月1日を基準に、令和7年4月1日までの間をみると、ほぼ減少で推移をしています。「第3期富士川町定員管理適正化計画」の計画期間（令和3年度から令和7年度）の5年間の結果では、5.3%減、9人の削減となりました。

単位：人

区 分	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
	第3期富士川町定員管理適正化計画の計画期間					
一般行政部門	138	139	135	133	131	130
教育部門	13	16	14	16	17	16
公営企業等部門	8	8	9	8	8	8
その他	8	8	8	9	9	8
合 計	167	171	166	166	165	162

※毎年4月1日現在の数値

(2) 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数は、人口と産業構造を基準に類似した団体における部門別職員数の平均を示したものです。

本町の職員数は、令和7年4月1日現在であり、類似団体試算値については、令和6年4月1日現在となります。

単位：人

区 分	本町職員数 (A)	類似団体試算値 (B)	比較職員数 (A-B)
議会・総務・税務部門	54	52	2
民生・衛生部門	54	46	8
農林・商工部門	12	15	△3
土木部門	10	12	△2
小計（一般行政部門）	130	126	4
教育・消防部門	16	27	△11
小 計（全普通会計）	146	153	△7

公営企業等部門	8
その他	8
合 計（全体）	162

※(B)類似団体試算値の一般行政部門小計及び全普通会計小計は、それぞれ積算している数値のため、実数の小計とは異なる。

4 適正化計画の内容

(1) 計画の期間

この計画は「第4期」と定め、設定期間については、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

(2) 対象職員

この計画の職員は、行政職の常勤職員であり、他の機関への派遣職員を含みますが、会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員は含みません。

(3) 目標職員数

① 目標職員数

職員数の目標設定は、「第三次富士川町総合計画」の職員数の目標値との整合性を保つとともに、定年退職者を基本とし、翌年の事務を停滞させないように、退職者数に対しての補充を考慮に入れています。

また、定年退職制度については令和5年度から65歳まで段階的に引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制が導入されたことを踏まえ、「定年以外退職者」の人数も予測し、目標職員数を定めました。

職員の年齢的な平準化を保ち、各年度の人員的バランスを図るため、採用人員を確保していきます。

令和7年4月1日職員数 (A)	162人
令和12年4月1日目標職員数 (B)	170人
目標職員数増減 (B) - (A)	8人
目標職員数増減の率	4.9%

② 職種別目標職員数

職種別の採用については、事務・技術・保育士等の職員の採用を行い、運転手・調理員等のその他職員は、民間委託や会計年度任用職員により補填することを基本とします。

◆目標職員数

職種等	R7年度	R12年度	増減数・率
事務技術等職員	125人	128人	3人・2.4%
保育士保健師等職員	37人	42人	5人・13.5%
合計	162人	170人	8人・4.9%

◆年度別目標職員数

職種等	区分	R7	R8	R9	R10	R11	R12
全職員数		162	159	163	168	170	170
事務技術等職員	定年退職	0	0	0	0	0	0
	定年以外退職(予測)	△7	△10	△1	△1	△1	△2
	採用	2	4	4	5	3	2
	小計	△5	△6	3	4	2	0
保育士保健師等職員	定年退職	0	0	△1	0	△2	0
	定年以外退職(予測)	△1	△2	0	△1	0	△1
	採用	3	5	2	2	2	1
	小計	2	3	1	1	0	0
合計	定年退職	0	0	△1	0	△2	0
	定年以外退職(予測)	△8	△12	△1	△2	△1	△3
	採用	5	9	6	7	5	3
	小計	△3	△3	4	5	2	0

※各年度の職員数は、4月1日現在とし、退職者数は各年度前の退職者数、採用数は各年度時の採用者数。

(4) 実施状況の公表

この計画は、富士川町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、町のホームページ等により住民にわかりやすく公表します。

(5) 計画の見直し

この計画は、現時点の状況を踏まえた5年間の中期的な目標であり、今後の退職や制度改正などに応じて、適切に見直しを行います。

5 適正化計画の方策

(1) 組織機構の見直し

現状の組織機構にとらわれることなく、関連性の高い部署の統合や廃止を進め、大きな課・担当制などの柔軟な組織体制や人員配置などにより、効果的・効率的な業務が行える組織機構の見直しを図ります。

(2) 事務事業の見直し

DXやアウトソーシングによる業務削減・効率化・省力化を推進していく一方で、事務事業が時代やニーズに即しているか、効果的・効率的な体制となっているかなど原点に戻り、ゼロ・ベースからの再点検と継続して、事務事業評価を行ないながら事業のスリム化を図ります。

(3) 民間委託の推進

行政サービスの質の維持・向上を考慮したうえで、民間事業者への委託が可能な業務については、業務委託、指定管理者制度、PPP／PFI手法の導入、各種団体等との事業協力など、最適な手法を見極め、民間委託の推進を図ります。

(4) 多様な任用制度の活用

行政サービスを停滞させることなく、さらなる行政事務の円滑化を保つため、60歳に達する職員に役職定年制や定年前再任用短時間勤務制などの選択肢を提示するほか、定年退職者、勸奨退職者などに対しては、再雇用職員制度を活用するなど、多様な任用制度の活用を図ります。

(5) 会計年度任用職員の活用

人員配置の見直しを検討し、シフトすべき分野を見定めた上で、配置の必要性や雇用形態を十分精査して、会計年度任用職員の活用を図ります。

(6) 勸奨退職者制度の活用

職員の新陳代謝の促進と効率的な行政運営や定員適正化の早期実現のため、勸奨退職者制度の活用や拡充を図ります。

(7) 意識改革の推進

組織の目標や個人の目標を明確にし、目標達成に向けた取り組みを行う中で、事務事業の改善や能率の向上など職員の意識改革を図ります。

(8) 人材の育成と活用

住民の期待に応える職員の育成や最小の人員で最大の効果をあげる組織を目指して、人材育成や確保を図るとともに、女性管理職の増加や障害者雇用の促進など、多様な人材が活躍できる職場づくりの推進を図ります。

(9) 住民との協働の推進

これまで行政が担ってきた分野で、住民をパートナーと位置づけ、住民や各種団体等との協働を推進し、「住民ができること」「行政がすべきこと」「住民と行政でできること」の見極めをしながら、より充実したサービスの拡大を図ります。