

上勝町職員定員管理計画

(令和 8 年度～令和 1 2 年度)

令和 8 年 1 0 月

上 勝 町

1 はじめに

本町のこれまでの定員管理計画では、行財政改革の一貫として、人件費の抑制を主な目標として定員の削減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が著しい一方で、地域の実情に基づいた社会保障等に係る対人サービスや、大規模災害の発生時における緊急時対応、デジタル化への変革が求められ、一層のマンパワー需要と行政ニーズの多様化・高度化が進み、職員の業務負担が増す一方となっています。

また、令和5年度からは職員の定年年齢が65歳まで段階的に引き上げられ2年ごとに定年退職者が発生しない年があるなどと職員構造が複雑に変化し始めています。加えて、男性職員の育児休業等の取得促進や休暇制度の改正、時間外勤務の縮減などによって実働職員数の減少が進んでおり、健康管理およびワーク・ライフ・バランス実現に向けた働きやすい職場環境づくりの取り組みと合わせて、業務効率化はもとより、将来を見据えた継続的な職員数の確保と質の向上を図っていく必要があります。

こうした背景を踏まえ、中長期的に運用できる組織体制となるよう、行財政改革として職員数を減らす従来の視点に偏らず、職員は地域社会づくりの一員として欠かせない存在と位置づけ、業務の取捨選択も含めた大胆な見直しを進めていかなければなりません。これまでの成果と今後の課題等を整理し、将来にわたって町が持続可能かつ安定的な行政サービスを提供できるよう、新たに「上勝町定員管理計画（令和8年度から令和12年度）」を策定します。

2 これまでの取組と職員数の推移

本町では、平成25年10月に策定した「上勝町職員定員管理計画（平成26年度～平成35年度）」以降、2度にわたる一部改訂を実施し、職員数の管理に取り組んできました。

その結果、令和8年4月1日時点の職員数は53人となり、平成26年と同水準を維持してきたところです。

定員管理計画の目標数値と職員数の推移 (単位：人)

年 度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
実 定 員 数	53	51	54	54	55	54	58	56	57	56	55	53	53
計 画 定 員 数	50	50	50	50	50	50	50	54	54	54	54	54	54
条 例 定 員 数	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

3 現在の状況

(1) 定員管理

総務省の「定員管理調査」に基づく部門別および職種別の職員数の推移、職員の年齢構成は次のとおりです。

当該調査は、適正な定員管理に資することを目的とし、毎年4月1日を基準とし、地方公共団体の一般職に属する常勤勤務を要する職員（正規職員・フルタイムの再任用職員および任期付職員）を対象として調査を実施するものです。

① 部門別・職員数の推移

(単位：人)

部 門\年 度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
議 会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
総務・企画	16	16	17	17	18	17	18	17	16	17	15	16	15
税 務	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5
農林水産	8	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6
土 木	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5
民 生	4	4	5	5	6	5	5	5	6	6	5	4	5
衛 生	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3
教 育	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	6	5	5
病 院	5	5	5	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6
その他	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
合 計	53	51	54	54	55	54	58	56	57	56	55	53	53

※部門および職員数は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです。

② 職種別・職員数の推移

(単位：人)

職 種\年 度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
一般事務	43	41	44	45	45	43	48	44	45	45	45	44	45
保 健 師	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
技能労務職	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1
医 師	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
看 護 師	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
医療技術者	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
土木技師	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	－	－	－
合 計	53	51	54	54	55	54	58	56	57	56	55	53	53

※職種および職員数は、各年の地方公共団体定員管理調査によるものです。

③ 職員の年齢構成

(単位：人)

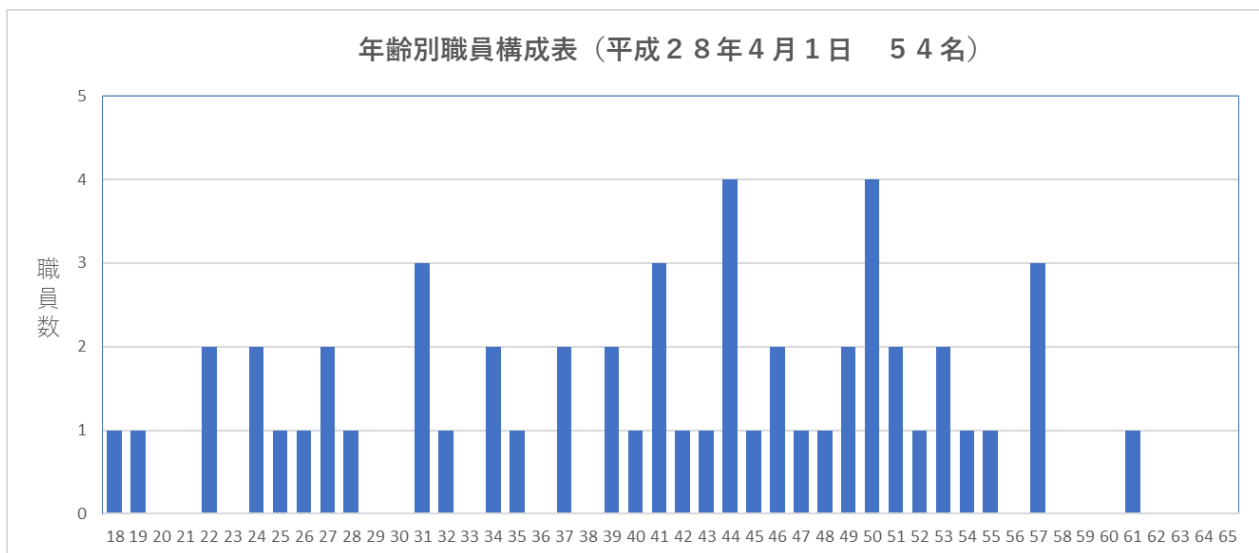
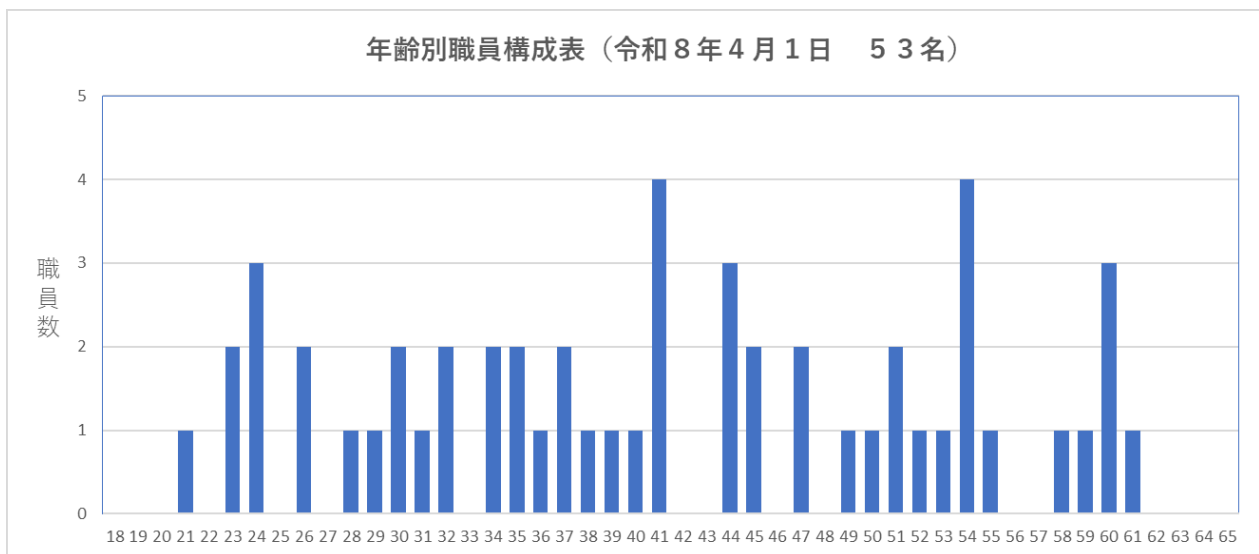
年 齢\年 度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
60歳以上	0	1	1	1	1	1	0	1	2	3	4	4	4
56歳～59歳	3	3	3	4	5	4	5	6	7	8	7	5	2
52歳～55歳	5	4	5	6	8	8	8	7	5	3	6	7	7
48歳～51歳	9	9	9	7	5	4	7	7	7	9	5	5	4
44歳～47歳	6	5	8	8	7	9	6	7	6	5	3	4	7
40歳～43歳	7	9	6	7	6	5	5	6	9	6	6	7	5
36歳～39歳	6	5	4	3	6	5	6	7	5	5	7	5	5
32歳～35歳	5	3	4	6	4	5	6	4	4	6	7	5	6
28歳～31歳	5	4	4	3	4	5	6	4	5	5	5	7	5
24歳～27歳	3	5	6	4	6	5	4	5	6	5	3	1	5
20歳～23歳	3	2	2	3	3	3	4	2	1	1	2	3	3
20歳未満	0	1	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0
合 計	52	51	54	54	55	54	58	56	57	56	55	53	53

※年齢および職員数は、各年の地方公務員給与実態調査によるものです。

ここ数年の採用により、年齢構成の歪みを修正してきた結果、次表のとおり 28 歳から 41 歳までは一部年齢を除き、どの年齢においても在籍し比較的バランスが取れている。一方で、現在 40 歳代で在籍していない複数の年齢層がある。これは上勝町集中改革プラン（平成 17 年度～21 年度）の実施時期に採用がなかった年代であり、同年代については 10 年前と変わらず歪な年齢構成となっている。また 30 歳代までの若年層および 40 歳代の中間層の普通退職によるマンパワー不足を新規採用職員が補うといった状況が起きている。

今後の定年退職や職員配置についても、依然として人事管理上の問題が顕在化している。

【年齢別職員構成表 令和 8 年／平成 28 年比較】



（2）定年年齢引き上げによる影響

現在、定年年齢の引き上げ期間中であり、段階的に 60 歳以上の職員が増加している。次表のとおり、令和 14 年度まで定年退職者は 2 年に 1 回のため、本町においては定年退職による職員数の急激な減少はないものの、令和 17 年度からは毎年定年退職予定者が見込まれるため、今後の行政組織の維持の観点から、継続的な職員採用を図っていくことが必要です。

年度別・定年退職予定者

(単位：人)

項 目 \ 年 度	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21
定年年齢(歳)	62	63		64		65								
一般事務	1		2		1		1			1	4	1	1	1
保 健 師														
技能労務職			1											
医 師														
看 護 師														1
医療技術者														
合 計	1		3		1		1			1	4	1	1	2

定年年齢引き上げ期間中

4 定員管理計画

(1) 定員管理の方針

本計画は、業務量の大幅な減少が見込まれない短期間とし、行政サービスの維持・向上を継続できる職員数を確保することを基本としています。

なお、本計画は、状況の変化に応じて見直しが必要と判断した場合は、計画期間中であっても随時見直しを行うものとします。

(2) 計画の期間

基準年月日 令和8年4月1日

計画期間 令和8年度から令和12年度（5年間）

(3) 対象職員

正職員（一般職の常勤職員）、フルタイムの再任用職員および任期付職員を対象とし、定年前再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員は定員管理の対象外とします。

(4) 職員数の目標設定

令和13年4月1日までの職員数の目標は次表のとおりです。計画期間は、令和12年度までですが、同年度中の取組み結果が翌年度に反映されることを考慮しています。目標設定は定年退職を基本とし、普通退職は考慮しないこととする。

年度別職員推移（計画）

(単位：人)

職 種 \ 年 度	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21
一般事務	45	46	47	48	49	50								
保 健 師	2	3	3	3	3	3								
技能労務職	1	1	1	-	-	-								
医 師	1	1	1	1	1	1								
看 護 師	3	3	3	3	3	3								
医療技術者	1	1	1	1	1	1								
合 計	53	55	56	56	57	58								

各年度の定員増減につきましては、退職者補充や各課から必要とする職員数、再任用職員の希望者も考慮したうえで管理していきます。

新規採用職員は、円滑な業務の継承や年齢構成の平準化を図っていくため、各年度で一定数の採用を実施します。

人材確保の観点から、普通退職への対応として、前倒しでの採用も視野に入れ、さらには専門スキル等を有する人材の採用に努めるなどと適正な定員管理に取り組むこととします。

(5) 定員管理の取組

① 事務事業の見直し

年々増加が続く業務量や高度化する行政ニーズに対応できるよう、取捨選択も視野に個別の事務事業を見直し、デジタル技術を活用した業務改善も合わせて、効率的かつ効果的な行政運営に努めます。

② 民間委託等の推進

公の施設における指定管理者制度や学校給食の委託などに加え、引き続き社会保障分野における社会福祉協議会の活用、各種事務事業について一層の民間委託あるいは民営化を押し進められるか検討します。

③ 職員採用と職員配置の適正化

退職職員の補充を基本とし、安定的な行政組織体制の維持を図る観点から、短期的な職員数の増減にとらわれることなく、長期的な視点で年齢構成の平準化に配慮した職員採用に努めます。

また、職員配置については、各課での行政ニーズや業務量の変動を考慮したマンパワー需要に対応できるよう、年齢構成に偏ることなく、職員の経験年数とのバランスを考慮し、必要に応じて見直しを行います。

④ 多様な任用形態の活用

定年延長により、長年培った経験や地域に関する知識を有する60歳以上の職員は複雑多様化する行政ニーズや課題の解決に欠かせない。また各分野で高い専門知識や経験を有する職員の確保や限られた実働職員数を補うため、必要に応じて会計年度任用職員あるいは任期付職員を採用し、業務体制を整えていきます。

⑤ 人材育成の推進

組織内外で職員を取り巻く状況が変化しており、将来にわたり行政サービスの質・量を確保していくためには、年代を問わず個々の職員が能力向上や業務改善に取り組むことが必要です。庁内外研修の受講機会を増やし、県及び広域団体への派遣研修などを通じ、職員の専門知識及び業務処理能力の向上を図り、次世代に繋がる人材育成に努めます。

⑥ ワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人ひとりが、心身ともに健康で、能力を十分に発揮できる職場環境の整備に努めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

⑦ 障害者雇用の推進

障害者雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者の職業の安定を図ることを目的に雇用の推進を図ります。

<参考資料>

令和5年4月に、「地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）」が施行され、60歳を境に適用される制度が大きく変わりました。

【主な内容】

（１）定年年齢引き上げ

60歳であった定年年齢を段階的に引き上げて65歳とする制度です。

	～令和4年度	令和5年度 ～6年度	令和7年度 ～8年度	令和9年度 ～10年度	令和11年度 ～12年度	令和13年度 ～（完成形）
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

（２）定年前再任用短時間勤務制

定年前再任用短時間勤務制は、60歳に達した日（60歳誕生日の前日）以後、定年前に退職した者を、短時間勤務（パートタイム）の職員に採用することができる制度です。

任期は、定年退職日相当日（常勤職員の定年退職日）までとなります。

（３）暫定再任用制度

暫定再任用制度は、定年が段階的に引き上げられている経過期間において、フルタイム（週38時間45分）またはパートタイム（週20時間もしくは31時間）で、65歳まで再任用できるよう、これまでの再任用制度と同様の仕組みを措置する制度です。