

## 1 策定の趣旨

我が国は、長引くデフレからの早期脱却と日本経済の再生のため、各種経済政策の実施により緩やかな回復基調が続いているものの、その効果は、地方の隅々にまで行き渡っているとは言えない現状にあり、地方における財政状況は依然として厳しいものとなっている。

本市においては、景気低迷等により大幅に税収が落ち込んでいる一方で、社会保障費関連の行政需要の増大など厳しい財政運営を強いられ、今後においても更に厳しい行財政運営が続くと予想されている。

また、開府500年、東京オリンピック・パラリンピックの開催、リニア中央新幹線の開業などに係る事業を間近に控える中、地方分権の進展をはじめ、地方創生、人口減少対策などの諸課題に対応するなど、「第六次甲府市総合計画」に掲げるまちづくりの実現に向け、限りある資源の有効活用と効果的で効率的な組織改善を図ることが求められている。

こうした状況下、本市が地方分権の進展による行政需要の増大と質的な高度化にも的確に対応し、将来に亘って自立的・主体的に施策を推進し、持続的に発展していくため、行政資源の最適化という視点で、改革改善を進めるとして、「甲府市行政改革大綱（2016～2018）」を策定したところである。

今後は、「住民福祉の増進」「最少の経費で最大の効果」等の地方自治の基本原則を主眼においた「甲府市行政改革大綱（2016～2018）」の基本姿勢に沿って、効率的な行政システムを構築するため、事務量及び事務に要する職員数を把握し、計画的な職員数の管理に努めることとして、新たに「甲府市職員定員適正化計画（2016～2020）」を策定する。

## 2 計画の基本的事項

(1) 計画の名称

甲府市職員定員適正化計画（2016～2020）

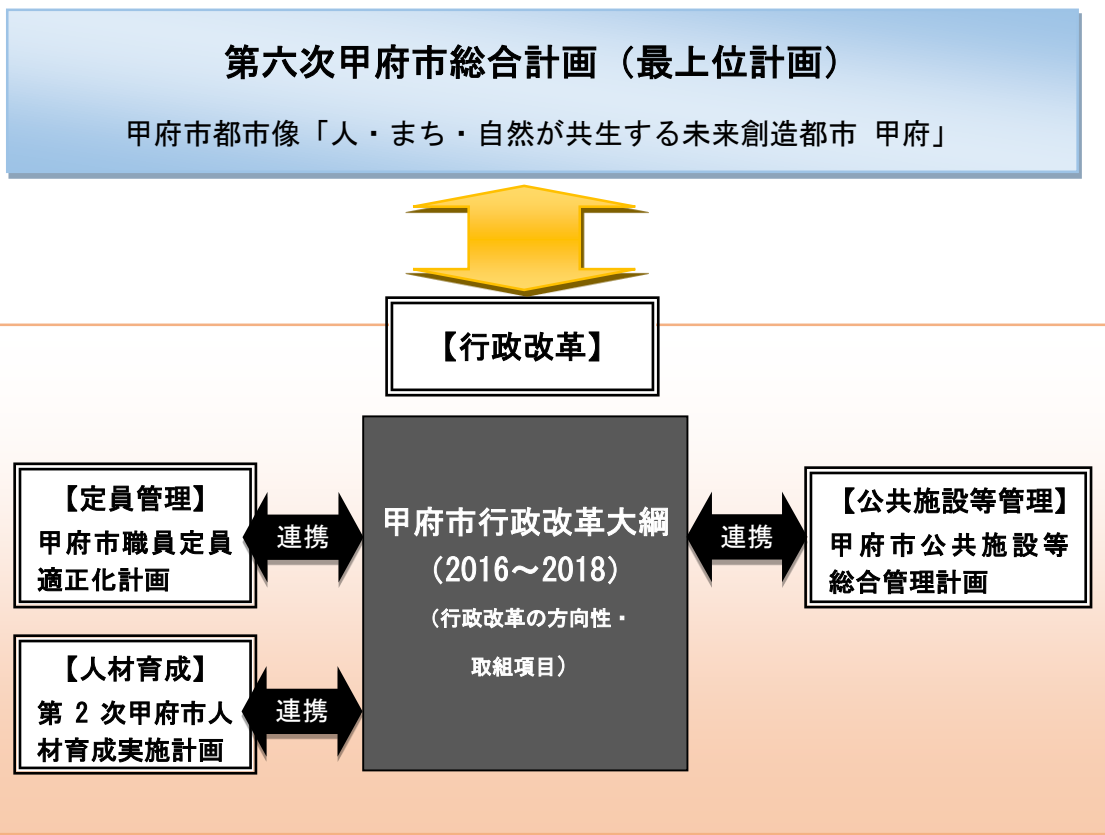
(2) 取組期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 4 月 1 日の 5 年間

（目標職員数は平成 32 年 4 月 1 日）

(3) 計画の位置づけ

本市の最上位計画である「第六次甲府市総合計画」を着実に推進するため、「甲府市行政改革大綱」の基本姿勢に沿った計画として、次のとおり位置付ける。



#### (4) 計画の見直し等

社会情勢の著しい変化、人事制度の大きな変更が生ずる場合は必要に応じ、計画を見直す。

特に、本市は平成31年4月に中核市への移行を目指していることから、移行に伴う移譲事務等が確定した段階で必要となる職員数を把握し、計画値については、別途策定する。

### 3 前計画の取組結果及び検証

#### (1) 年度別定数計画及び実績（各年度4月1日 単位：人）

| 部 門 \ 区 分 |     | H22年度 | H23年度<br>1年目 | H24年度<br>2年目 | H25年度<br>3年目 | H26年度<br>4年目 | H27年度<br>5年目 | H27-<br>H22 | 増減率     |
|-----------|-----|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|---------|
|           |     | 一般    | 目標値          | 898          | 894          | 881          | 883          | 877         | 880     |
| 行政        | 実員  | 898   | 882          | 876          | 846          | 844          | 846          | △52         | △5.79%  |
| 特別        | 目標値 | 199   | 184          | 189          | 186          | 175          | 165          | △34         | △17.09% |
| 行政        | 実員  | 199   | 192          | 189          | 193          | 175          | 162          | △37         | △18.59% |
| 公営        | 目標値 | 654   | 663          | 675          | 705          | 719          | 719          | 65          | 9.94%   |
| 企業        | 実員  | 654   | 666          | 694          | 715          | 725          | 727          | 73          | 11.16%  |
| 合計        | 目標値 | 1,751 | 1,741        | 1,745        | 1,774        | 1,771        | 1,764        | 13          | 0.74%   |
|           | 実員  | 1,751 | 1,740        | 1,759        | 1,754        | 1,744        | 1,735        | △16         | △0.91%  |

計画期間を平成23年度から平成27年度の5年間とした「甲府市職員定員適正化計画」の目標職員数は、平成22年4月1日の実員数に対して13人増の1,764人としていたが、実績は16人減の1,735人となっている。

※ 目標値については、市立甲府病院において、良質で安全な医療を提供するための診療体制を確保するために、平成24年度に平成25年度から増員する方向で変更した。（平成27年度目標値を1,705人から1,764人へ変更）

(2) 部門別職員数の推移 (各年度4月1日 単位:人)

| 区 分<br>部 門                      |   | 職 員 数(人) |       |       |       |       |       | H27<br>H22<br>対比 |      |
|---------------------------------|---|----------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|------|
|                                 |   | 平22      | 平23   | 平24   | 平25   | 平26   | 平27   |                  |      |
| 普<br>通<br>会<br>計                | 福<br>祉<br>関<br>係<br>を<br>除<br>く<br>一<br>般<br>行<br>政 | 議 会      | 11    | 11    | 12    | 11    | 11    | 11               | 0    |
|                                 |   | 総 務      | 235   | 230   | 236   | 227   | 225   | 227              | ▲ 8  |
|                                 |   | 税 務      | 92    | 91    | 89    | 88    | 87    | 87               | ▲ 5  |
|                                 |   | 労 働      | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3                | 0    |
|                                 |   | 農林水産     | 39    | 41    | 41    | 42    | 41    | 41               | 2    |
|                                 |   | 商 工      | 19    | 20    | 21    | 18    | 17    | 18               | ▲ 1  |
|                                 |   | 土 木      | 164   | 152   | 145   | 144   | 145   | 141              | ▲ 23 |
|                                 |   | 小 計      | 563   | 548   | 547   | 533   | 529   | 528              | ▲ 35 |
|                                 | 福<br>祉<br>関<br>係                                    | 民 生      | 149   | 150   | 154   | 153   | 157   | 160              | 11   |
|                                 |   | 衛 生      | 186   | 184   | 175   | 160   | 158   | 158              | ▲ 28 |
|                                 |   | 小 計      | 335   | 334   | 329   | 313   | 315   | 318              | ▲ 17 |
|                                 | 一般行政部門計   |          | 898   | 882   | 876   | 846   | 844   | 846              | ▲ 52 |
|                                 | 教 育   |          | 199   | 192   | 189   | 193   | 175   | 162              | ▲ 37 |
| 消 防                             |   | 0        | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0                |      |
| 普通会計計                           |   | 1,097    | 1,074 | 1,065 | 1,039 | 1,019 | 1,008 | ▲ 89             |      |
| 公<br>営<br>企<br>業<br>等<br>会<br>計 | 病 院   | 407      | 420   | 459   | 482   | 501   | 511   | 104              |      |
|                                 | 水 道   | 115      | 114   | 106   | 106   | 95    | 94    | ▲ 21             |      |
|                                 | 下 水 道   | 53       | 52    | 52    | 52    | 52    | 47    | ▲ 6              |      |
|                                 | 交 通   | 0        | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0                |      |
|                                 | そ の 他   | 79       | 80    | 77    | 75    | 77    | 75    | ▲ 4              |      |
|                                 | 公営企業等会計部門計  |          | 654   | 666   | 694   | 715   | 725   | 727              | 73   |
| 総合計                             |   | 1,751    | 1,740 | 1,759 | 1,754 | 1,744 | 1,735 | ▲ 16             |      |

一般行政部門では、5年間で52人減少している。その主な内訳は、総務部門で8人、衛生部門で28人、土木部門で23人となっている。これは、庁舎建設業務の終息、ごみ収集の一部民間委託や用地取得業務等の減、再任用・

再雇用制度の有効活用などによるものである。その一方で、民生部門を 11 人増員し、生活保護事務の充実や福祉サービス提供体制等の整備を図った。

教育部門では、5 年間で 37 人減少している。これは、学校用務員の嘱託化や小学校給食の委託化、指定管理者制度導入などによるものである。

公営企業等会計部門では、5 年間で 73 人増加している。これは、市立甲府病院の医療職を増員したためである。その一方で、上下水道局の窓口業務などの委託化や特別会計において事務を見直すなど、職員の減を図ってきた。

(3) 定員管理調査による類似団体別職員数との比較 (平成 26 年 4 月 1 日単位: 人)

| 部 門     | 22.4.1<br>(参考)<br>職員数 | 修正比較値※1 |       |        | 26.4.1<br>現 在<br>職員数 | 修正比較値※1 |      |        |
|---------|-----------------------|---------|-------|--------|----------------------|---------|------|--------|
|         |                       | 試算値     | 超過数   | 超過率    |                      | 試算値     | 超過数  | 超過率    |
|         |                       | A       | B     | C(A-B) |                      | C/A×100 | A    | B      |
| 議 会     | 11                    | 9       | 2     | 18.2   | 11                   | 9       | 2    | 18.2   |
| 総 務     | 235                   | 203     | 32    | 13.6   | 225                  | 205     | 20   | 8.9    |
| 税 務     | 92                    | 65      | 27    | 29.3   | 87                   | 64      | 23   | 26.4   |
| 民 生     | 149                   | 261     | ▲ 112 | ▲ 75   | 157                  | 243     | ▲ 86 | ▲ 54.8 |
| 衛 生     | 186                   | 146     | 40    | 21.5   | 158                  | 118     | 40   | 25.3   |
| 労 働     | 3                     | 2       | 1     | 33.3   | 3                    | 2       | 1    | 33.3   |
| 農 林 水 産 | 39                    | 33      | 6     | 15.4   | 41                   | 34      | 7    | 17.1   |
| 商 工     | 19                    | 23      | ▲ 4   | ▲ 21   | 17                   | 23      | ▲ 6  | ▲ 35.3 |
| 土 木     | 164                   | 130     | 34    | 20.7   | 145                  | 125     | 20   | 13.8   |
| 一般行政計   | 898                   | 872     | 26    | 2.9    | 844                  | 823     | 21   | 2.5    |
| 教 育     | 199                   | 191     | 8     | 4.0    | 175                  | 177     | ▲ 2  | ▲ 1.1  |
| 消 防     |                       |         |       |        |                      |         |      |        |
| 普通会計計   | 1,097                 | 1,063   | 34    | 3.1    | 1,019                | 1,000   | 19   | 1.9    |

「定員管理調査」は地方公共団体毎に総務省が毎年度実施する常勤一般職の人員数調査であり、「類似団体別職員数」は、一般行政部門及び普通会計部門について、人口と産業構造から類似する団体とのマクロ的な比較であるため、各市の重点施策や行政区域、都市形態、施設数などの違いにより、超過率がマイナスであることをもって単純に職員数が少ないと判断することはできないが、少なくとも大幅な超過の部門においては、その原因を解明し、

※1 「修正比較値」は、団体によっては、民間委託や一部事務組合化などにより職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出。

相当な理由がなければ職員数の削減が必要と考えられる。

なお、総務省における修正値比較係数が平成 27 年度分において確定していないため、平成 26 年度数値における比較となっている。

#### ・ 総務部門

庁舎建設事業の終息等により減員を図り、超過率は減少傾向にあるが、リニア中央新幹線の開業や情報システム構築、計画策定業務などへの取り組みを強化していることから、類似団体と比較すると超過している。

今後は情報システム構築や計画策定業務等の終息により均衡が図られていくと考えられるが、引き続き支所、出張所機能の検証や窓口業務等の効率的運用の検討が必要である。

#### ・ 税務部門

窓口業務等を見直す中で減員を図ってきているが、税込確保対策等への取り組みを強化していることから類似団体と比較すると超過している。本市の税に対する取り組みの姿勢の現れであるが、事務の統廃合を含め、類似団体と同規模程度の定員で対応するなどの検討が必要である。

#### ・ 民生部門

社会福祉施設の管理運営を指定管理者に委託していることや直営保育所の設置数が少ないことなどから、類似団体と比較すると大きく下回っている。

平成 27 年度からは、「第 3 次健やかいきいき甲府プラン」に基づいた事業等を展開していることから、その進捗状況等を注視する中で、必要な職種の確保についての検討が必要である。

#### ・ 衛生部門

類似団体と比較すると超過しているが、今後、甲府・峡東地域ごみ処理施設整備事業の終息や技能労務職員の退職不補充、業務の嘱託化等により、類似団体との均衡が図られていくと考えられる。

なお、保健センターにおいては、保健師が健康管理などに関する業務を一体的、かつ地区単位で担当し、総体的な分析や施策実施が実施できるよう取り組んでいるため超過傾向にあるが、今後は民生部門への関り方などを含め、保健センター機能の検証が必要である。

#### ・ 土木部門

類似都市と比較すると超過している。これは、建築部門において、建築審査業務の直営での実施や甲府駅周辺の区画整理事業の実施が主な要因と

なっている。区画整理事業は平成 35 年を完了年度としていることや、技能労務職員の退職不補充などにより、類似団体との均衡は図られていくと考えられるが、公園や動物園などの管理手法等の検討が必要である。

#### ・ 教育部門

これまでは、学校用務員や調理員に技能労務職員を配置してきたことにより、他都市と比較すると超過傾向にあったが、学校用務員の嘱託化や小学校において、学校給食の委託化が計画的に実施されたことから、類似団体と同程度となっている。今後も計画的な委託化や退職不補充の実施が必要である。

## 4 国の行政改革の動向

### (1) 行政改革の推進

国は、行政機関の事務・事業の削減、民間活動の領域の拡大、行政機構の整理及び合理化等の措置を講ずるなど、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革を継続的に推進しており、現在も平成 22 年度以降の 5 年間で 10%以上の定員合理化を目標に取り組み、引き続き、平成 27 年度以降の 5 年間で 10%の定員削減に取り組む方針を打ち出している。（「経済財政運営と改革の基本方針 2014」）

### (2) 地方分権改革の推進

地方分権改革については、これまでの成果を基盤とし、地方の発意に根差した新たな取組を推進することとして、平成 26 年から個々の地方公共団体等から地方分権改革に関する提案を広く募集し、それらの提案の実現に向けて検討を行う「提案募集方式」を導入した。地方分権改革の推進は、地域が自らの発想と創意工夫により課題解決を図るための基盤となるものであり、地方創生における極めて重要なテーマであるとしている。

今後は、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成 26 年 12 月 27 日閣議決定）も踏まえ、地方公共団体への事務・権限の移譲、義務付け・枠付けの見直し等を推進するとしている。（平成 27 年 12 月 22 日閣議決定）

## 5 本市の状況

### (1) 第六次甲府市総合計画等の推進

甲府市が目指す将来の姿とそれを実現するための目標を明らかにし、環境の変化に的確に対応しながら計画的に施策を推進するため、市政運営の指針として、「第六次甲府市総合計画」を策定した。また、人口の現状分析などを行うとともに、本市が今後目指すべき将来の方向として「人の流れの創出と交流人口の確保」、「地域産業と雇用環境の充実」、「総合的な子育て支援と良好な教育環境の充実」、「良好な生活環境の整備と持続可能な行財政運営」の4つを視点とした「甲府市人口ビジョン」と、このビジョンを踏まえ、人口減少という今後の本市の行政運営の根幹に関わる課題を克服するための戦略として「甲府市総合戦略」を策定した。これらに位置づけた施策や事業等については、平成28年度から実施する。

### (2) 行政改革の推進

社会経済情勢や行財政環境の変化などを的確に据える中で、行政を経営するという新たな視点に立ち、将来を見据えた行政経営を戦略的に展開するとともに、限られた行政資源を最適配分及び有効活用し、効率的・効果的な行政経営を確立することを基本理念とし、更なる行政改革の推進に向け、「甲府市行政改革大綱（2016～2020）」を策定した。

この大綱における基本目標に沿った具体的な取組項目については、平成28年度から実施する。

### (3) 中核市への移行の推進

平成31年4月に中核市への移行を目指していることから、移行による効果を最大化するため、関係各課と連携する中、移譲される事務の精査や、必要な職員の職種・人数などを検討し、中長期的な視点に立った定員管理に取り組み、簡素で効率的かつ柔軟な組織体制の確立を目指すとともに職員数の適正化に努める。



## 6 基本方針の設定

行政を取り巻く環境の変化及び各種計画の進展による施策・事業の展開の見込みなどの本市の状況を踏まえ、今後の執行体制整備等に関する基本方針を次のとおり定める。

**基本方針 1 効率的な組織体制の整備**

**基本方針 2 適正な定員管理**

## 7 甲府市職員定員適正化計画推進のための取り組み

**基本方針 1 効率的な組織体制の整備**

(1) 行政課題の変化に的確に対応する効率的な組織への再編

新たな行政課題について、国の政策や制度改正等を踏まえながら、的確かつ迅速に対応するとともに、「第六次甲府市総合計画」や「甲府市総合戦略」、「甲府市行政改革大綱」等に掲げる目標を効果的に実現するため、従来の組織体制に捉われない効率的な組織体制の整備を進める。

(2) 出先機関等の機能等の整理

「甲府市公共施設等総合管理計画」における公共施設等マネジメントの推進により、市の将来像を見据えた公共施設等のあり方や効果的かつ効率的な公共サービスの提供などについて検討する中で、地域の拠点となる施設の役割分担や取扱業務・機能等の整理を進めるとともに、執行体制の検討（職員配置の適正化を含む。）を進める。

(3) 業務の改革

平成 27 年度に策定した「甲府市行政改革大綱（2016～2018）」に位置づけた、「民間活用の推進」「新たな行政経営システムの構築」「事務事業の

見直し」「質の高い行政サービスの提供」について、最適な行政サービスを効率的に提供するため、仕事の仕組み、やり方そのものを見直し、施策や事業等の着実な推進を図る。

## 基本方針 2 適正な定員管理

### (1) 組織の新陳代謝と将来の組織を支える人材の計画的採用

本市の職員年齢構成は 32 歳から 35 歳が少なく、36 歳以上は多少のばらつきはあるものの各年齢平均 40 人程度在籍している。50 歳以上の職員は、全体の 34.2%で、今後 10 年でこれらの職員が退職することから、人事制度の効果的な運用が必要となる。

今後も引き続き、適正な業務量の把握に努める中で、すでに運用している再任用・再雇用制度の検証を行い、随時見直しを加えるとともに、組織の新陳代謝や活性化を図りつつ、長期的な視点から本市を支える人材の計画的採用が必要となる。

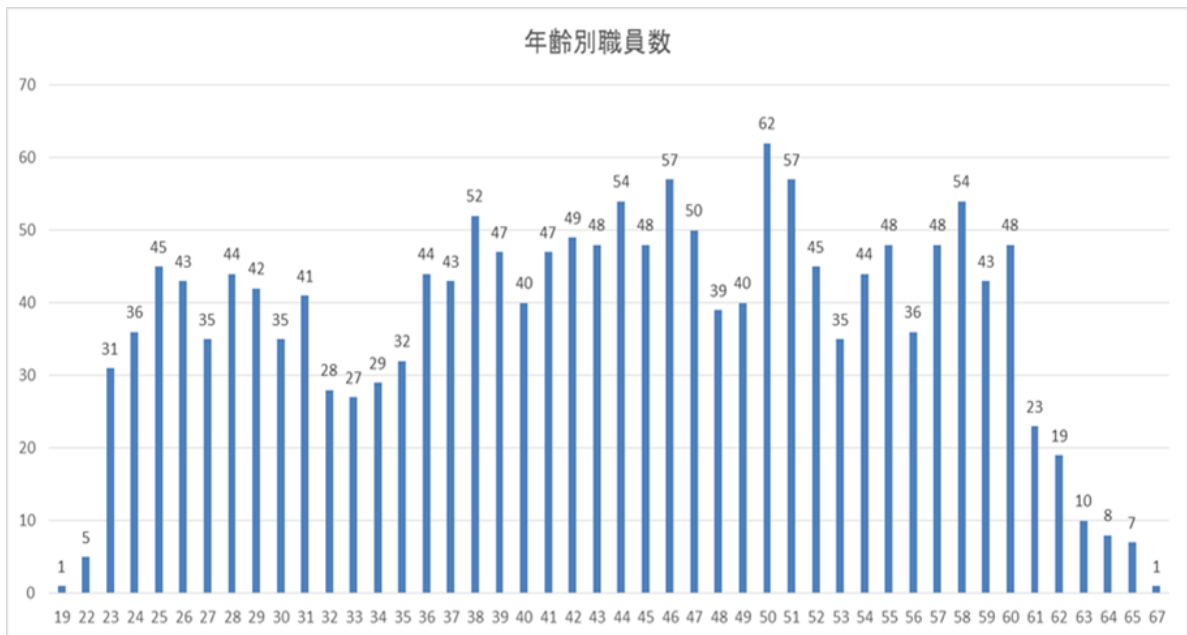
#### ア 組織の新陳代謝

組織の新陳代謝・活性化、総人件費の抑制、定員適正化の観点から、現行の退職勧奨に関する規定を、継続していくものとする。

#### イ 将来の組織を支える人材の計画的採用

勧奨退職や普通退職など定年以外の退職者補充については、職種や業務ごとにその必要性を十分に精査した上で新規採用を行うこととなるが、本計画上においては、想定される事務量に対する予想職員配置として策定しており、必要職員数については原則、補充するものとする。

この場合において、採用は将来にひずみが生じないように、年度ごとに採用者数を平準化することに努めるものとする。



（平成 27 年 4 月 1 日 医療職・教員を除く）

## （２） 人材育成

### ア 「甲府市人材育成実施計画」の推進

効果的・効率的な行政運営を進めていくためには、人件費の抑制が必要不可欠であることから、嘱託化や委託化を図りながら少数精鋭の組織運営を目指す必要がある。そのためには、柔軟な発想や溢れる創意のもと問題意識と改革意欲をもった職員の育成が不可欠となる。

今後も引き続き、職員の健康管理などの支援を行い、環境の整備に努めるとともに、人事制度・研修制度の連携による組織的な人材育成を掲げた「甲府市人材育成基本方針」に基づき策定した「甲府市人材育成実施計画」の一層の推進を図ることにより、市政が抱える重要な課題に的確かつ迅速に対応できるよう、組織全体の質的レベルを引き上げることとする。

### イ 新たな人事評価制度の活用

能力及び実績による人事評価制度を導入し、その評価結果を任用や給与、分限等の基礎として活用することで、職員一人ひとりのやる気や意欲の

向上を図るとともに、細やかな対話を行い適切な指導や助言などにより人材育成を図る。

### (3) 再任用・再雇用制度の推進

雇用と年金の接続の重要性に鑑み、退職した職員で再任用を希望するものについては、その意欲及び能力に応じ、人事管理の徹底などにより、職員の年齢構成に配慮する中で任用する。

今後においても再任用等を希望する者の増加が予想されることから、再任用等に関する職員の希望動向等を的確に把握し、再任用等職員の知識・経験を十分活用するための公務の能率的な運営に留意する中で、計画的な職域の整備に努めるとともに、各部における既存の業務運営、職務編成の見直しを図る。

## 8 計画の目標値 (2016~2020)

市民サービスの維持・向上を図ることを基本とし、効率的な組織体制の整備及び適正な定員管理に係る基本方針の取組を踏まえ、目標職員数を設定する。

|               |        |
|---------------|--------|
| 平成27年4月1日職員数A | 1,735人 |
| 平成32年4月1日職員数B | 1,725人 |
| 増減数(A-B)      | ▲10人   |

|         | 27年度<br>(基準年度) | 28年度  | 29年度  | 30年度  | 31年度  | 32年度  | 増減数 |
|---------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 目標職員数   | 1,735          | 1,738 | 1,752 | 1,742 | 1,731 | 1,725 | —   |
| 対前年度増減数 | —              | 3     | 14    | ▲10   | ▲11   | ▲6    | ▲10 |

※ 各年度4月1日現在の常勤の職員数

※ 常勤の再任用職員は、本計画の対象とするが、非常勤の再任用職員は本計画の対象外とし、別途定員管理を行う。

## 取組の体系図

