

第4次甲斐市定員適正化計画

令和3年度～令和7年度

(改訂版)



令和6年3月

甲斐市人事課

目 次

I	計画の策定にあたって	1
II	職員数の推移と現状	2
	(1) 職員数の推移	2
	(2) 職員の年齢構成	3
	(3) 類似団体別職員数の状況	4
	(4) 県内他市との職員数の比較	5
	(5) 財政状況から見た人件費	6
	(6) 非常勤職員の状況	8
	(7) 60歳超職員の状況	9
III	新たな定員適正化計画	10
	(1) 基本方針	10
	(2) 計画期間	10
	(3) 定員適正化計画の数値目標	10
	(4) 定員適正化計画の推進	12
	① 事務事業の見直し	12
	② 組織機構の見直し	12
	③ 計画的な職員採用	12
	④ 多様な任用形態の活用	12
	⑤ 人材育成	13
	⑥ 市民参加及び協働の推進	13
	⑦ ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進	13
	⑧ AI・RPAの活用によるスマート自治体への転換	13
	(5) 計画の管理運営について	13

I 計画の策定にあたって

本市では、平成16年9月の合併以降、これまで3回（第1次計画：平成17年度～平成21年度・第2次計画：平成22年度～平成27年度・第3次計画：平成28年度～32年度）に渡り、定員適正化計画を策定し、職員定数の適正化に取り組んできました。

定員管理は、地方分権の進展に伴い、簡素で効率的な行政経営基盤の確立が求められている中、長期的視点に立った人材育成や労務管理とともに人事管理の根幹をなす重要な分野の一つとなっています。

また、普通交付税の合併算定替の終了による減収や社会保障関係経費などの義務的経費の増加により、本市の財政状況はさらに厳しさを増すことが予想され、限られた財源の中で効率的な行政運営を進めるためにも、引き続き厳正な定員管理を行っていく必要があります。

さらに、本格的な人口減少社会の到来や地方自治体を取り巻く様々な環境の変化により業務量が増加傾向にある中で、働き方改革の一環として、職員のワークライフバランスの実現に向けた取組も求められており、適正な定員管理とともに、職員の健康管理に配慮した働きやすい職場環境へも対応していく必要があります。

こうした状況等を踏まえ、新たな行政課題への対応として、スマート自治体への転換による事務事業の改善等を進めるとともに、必要とされる部署には適正な職員数を配置するなど引き続き職員数の適正管理に努めながら、行政需要に適應した実行力のある組織体制の整備、市民サービスの維持向上を図るための指針として、新たな定員適正化計画を策定するものであります。



II 職員数の推移と現状

(1) 職員数の推移

第1次甲斐市定員適正化計画（平成17年度～平成21年度）は、平成17年4月1日に489人であった職員数を5年間で39人の純減を図り平成22年4月1日の職員数を450人とする事とし、組織機構の見直しやそれに伴う組織のスリム化を実現した結果、期間中における職員数は目標値とした職員数450人を達成しました。

第2次定員適正化計画（平成22年度～平成27年度）は、行政ニーズに的確に応えるためには一定の職員数の確保が必要であるとして平成28年度の職員数は450人を維持することとしました。計画期間中に、団塊世代の大量退職に加え普通退職者の増加から平成28年4月1日の職員数は計画値450人と比較し、9人少ない441人となりました。

第3次定員適正化計画（平成28年度～令和2年度）は、地方への権限移譲の拡大や多様化する市民ニーズに迅速に対応するための適切な人材を確保するため、第2次計画での目標値とした職員数450人から10人多い460人とする事としました。計画期間中、定年退職に加え想定以上の普通退職者の増加により、計画職員数の確保に苦慮している状況です。

【表1 職員数の推移（各年4.1現在）】

（単位：人）

区 分	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3 予定	
普通会計	一般行政計	321	324	326	334	339	339	343	347	343	341	341	359
	教 育	77	75	71	69	66	58	56	56	55	56	56	58
	普通会計計	398	399	397	403	405	397	399	403	398	397	397	417
公営企業会計	48	40	43	43	42	42	42	41	44	43	44	43	
総 合 計	446	439	440	446	447	439	441	444	442	440	441	460	
増 減 員	-3	-7	1	6	1	-8	2	3	-2	-2	1	19	

※職員数には、定員管理調査上除外する一部事務組合等への派遣職員数も含む

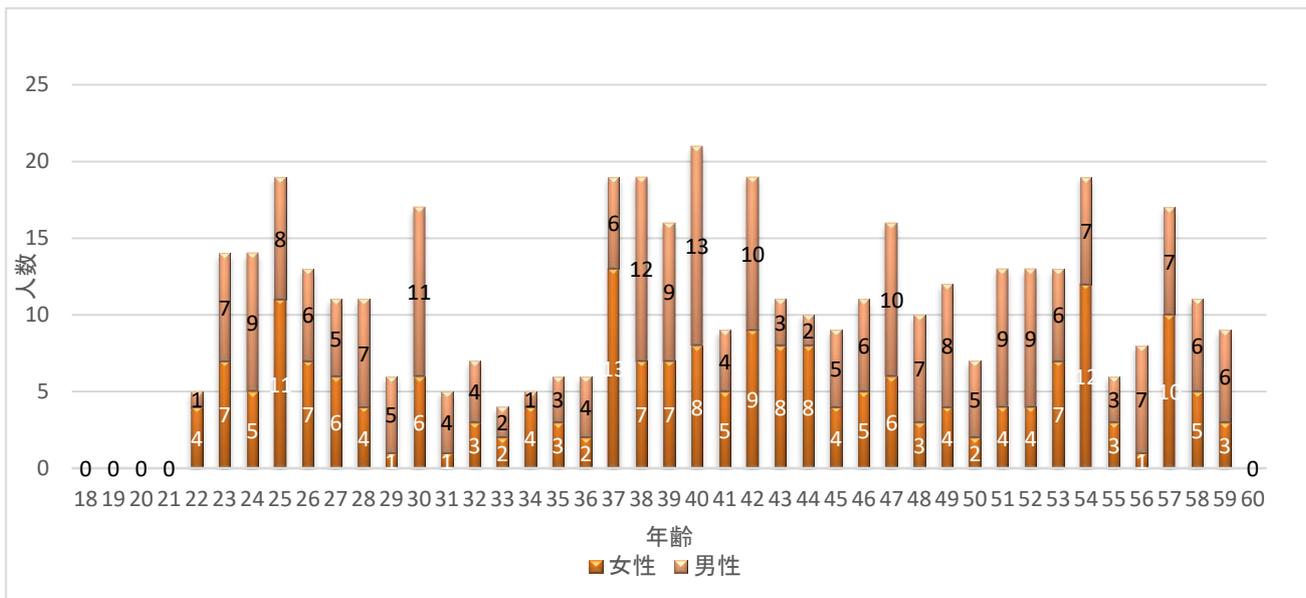
(2) 職員の年齢構成

本市の平成28年4月1日現在の職員の年齢構成は、合併後5年間の職員数の適正化による採用抑制により30歳代半ばの職員数が少ない構成であることから、採用区分に社会人枠を設け年齢構成の平準化に努めてきましたが、その解消には至らず、結

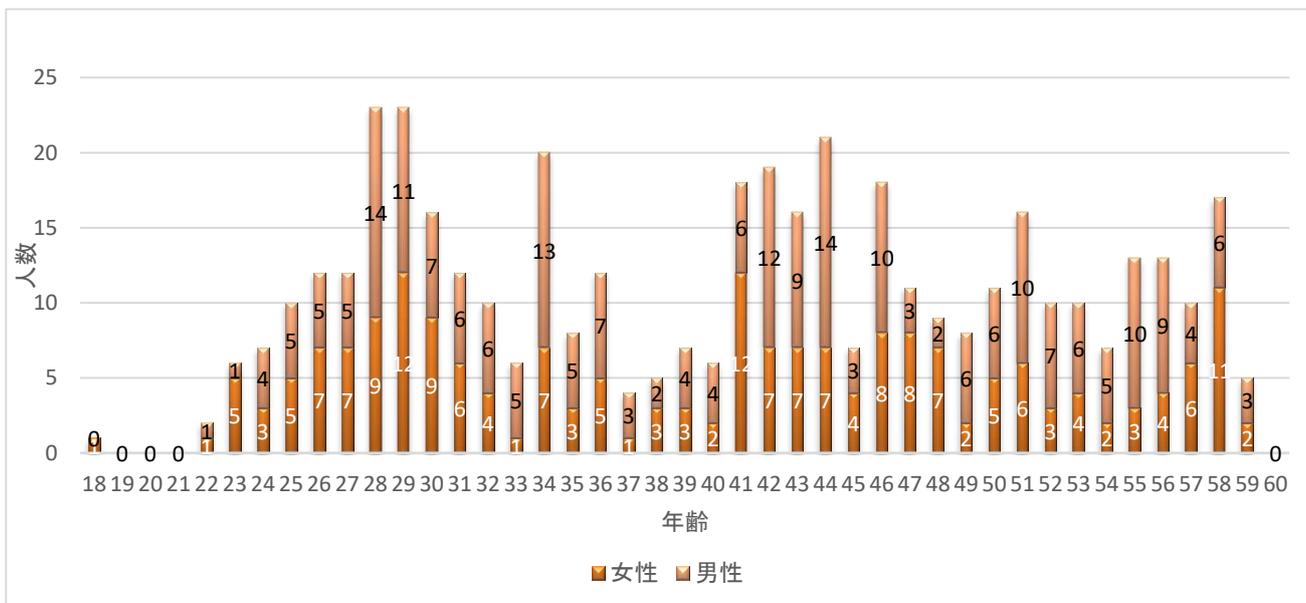
果として、令和2年4月1日現在において、20歳代後半の職員数が多くなり、30歳代後半の職員数が少ない状況です。

今後は、中途採用者や就職氷河期世代の採用希望者等にも注視し、引き続き年齢構成の平準化に努める必要があります。

【グラフ1 職員の年齢構成表（H28.4.1現在）】



【グラフ2 職員の年齢構成表（R2.4.1現在）】



【表 2 職種別の年齢構成状況（R2.4.1 現在）】

年齢	行政職			土木職			社会福祉士			保育士等			保健師			栄養士			司書			文化財学芸員			調理員			その他 技能労務職			計		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
55～59	30	11	41	2	0	2	0	0	0	0	11	11	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	1	32	26	58		
50～54	27	12	39	3	0	3	0	0	0	1	4	5	0	3	3	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3	0	3	34	20	54	
45～49	22	16	38	2	0	2	0	0	0	0	3	3	0	5	5	0	2	2	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	24	29	53		
40～44	40	17	57	3	0	3	0	0	0	1	11	12	1	4	5	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	45	35	80		
35～39	16	8	24	1	0	1	2	1	3	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	1	1	2	0	2	0	0	0	0	21	15	36		
30～34	34	17	51	0	0	0	0	1	1	3	4	7	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	37	27	64		
25～29	33	28	61	5	0	5	1	0	1	1	9	10	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	40	40	80		
20～24	5	1	6	0	0	0	0	1	1	1	4	5	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	9	15		
20歳以下	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1		
計	207	111	318	16	0	16	3	3	6	7	49	56	1	19	20	0	7	7	0	9	9	2	0	2	0	2	3	2	5	239	202	441	

(3) 類似団体別職員数の状況

総務省では、全国の市区町村を「指定都市」「中核市」「施行時特例市」「一般市」「特別区」「町村」に分類し、さらに、「一般市」と「町村」は、人口規模や産業構造に応じて細分化し、グループ（類似団体）ごとに人口1万人当たりの職員数を算出して定員管理の参考指標としています。本市は、一般市Ⅱ類（人口5万人以上10万人未満）3型（産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上）に属し、平成31年4月1日時点で類似団体は、全国に84団体あります。人口1万人当たりの職員数を類似団体と比較すると、一般行政部門で4.29人、普通会計部門で10.63人少ない状況です。

平成31年4月1日現在での類似団体職員数との部門別比較【表4】では、公営企業会計を除く普通会計全体の職員数について、単純値、修正値での比較を示しています。

【表 3 一般市Ⅱ-3（全国84団体）】

	甲斐市	類似団体平均	順位（少ない）
一般行政	45.00人	49.29人	28位
普通会計	52.39人	63.02人	18位

一般行政の1位（一番少ない）は、茨城県牛久市（32.22人）

普通会計の1位（ ）は、茨城県牛久市（38.57人）

【表4 類似団体職員数との部門別比較（H31.4.1現在）】

(単位：人)

部門		甲斐市	単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
普通会計	議会	4	6	▲ 2	▲ 50.0	6	▲ 2	▲ 50.0
	総務	103	110	▲ 7	▲ 6.8	108	▲ 5	▲ 4.9
	税務	29	31	▲ 2	▲ 6.9	31	▲ 2	▲ 6.9
	民生	108	115	▲ 7	▲ 6.5	125	▲ 17	▲ 15.7
	衛生	35	42	▲ 7	▲ 20.0	26	9	25.7
	労働	1	1	0	0.0	2	▲ 1	▲ 100.0
	農林水産	18	13	5	27.8	14	4	22.2
	商工	7	11	▲ 4	▲ 57.1	12	▲ 5	▲ 71.4
	土木	36	45	▲ 9	▲ 25.0	44	▲ 8	▲ 22.2
	一般行政会計	341	373	▲ 32	▲ 9.4	368	▲ 27	▲ 7.9
	教育	56	68	▲ 12	▲ 21.4	68	▲ 12	▲ 21.4
	普通会計	397	442	▲ 45	▲ 11.3	436	▲ 39	▲ 9.8

※総務省の地方公共団体定員管理調査結果及び類似団体別職員の状況より引用

※単純値：類似団体ごとに、職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して平均値を算出した値

※修正値：類似団体ごとに、職員が配置されていない部門を考慮し、実際に職員を配置している団体のみを対象に平均値を算出した値

(4) 県内他市との職員数の比較

山梨県内13市のうち、類型一般市Ⅱ類3型に属する団体は、本市以外にありませんが、県内各市の職員数のうち本市に該当しない消防を除いた職員数で比較すると、一般行政部門では人口1万人当たりの県内13市の平均職員数57.52人に対し、本市は45.00人、普通会計部門では67.39人に対し、52.39人で、いずれも平均値より少ない数値となっています。

また、類型は異なりますが、人口規模が本市に近い南アルプス市や笛吹市と人口1万人当たりの職員数を比較しても、一般行政、普通会計部門ともに人口1万人当たりの職員数は、少ない状況です。

【表5 県内他市の職員の状況（H31.4.1現在）】

(単位：人)

区 分	甲斐市	甲府市	富士吉田市	都留市	山梨市	大月市	斐崎市	南アルプス市	北社市	笛吹市	上野原市	甲州市	中央市	13市平均	
普通会計	議 会	4	11	4	3	4	5	3	4	3	6	4	5	3	4.54
	総 務	103	244	108	60	95	52	47	114	123	114	46	77	69	96.31
	税 務	29	82	29	20	19	17	16	32	34	30	14	25	14	27.77
	民 生	108	196	95	21	63	22	61	132	129	123	38	52	64	84.92
	衛 生	35	158	47	19	27	12	15	35	39	36	18	27	13	37.00
	労 働	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0.46
	農林水産	18	43	10	7	15	9	13	26	44	21	8	16	6	18.15
	商 工	7	24	11	6	18	8	7	15	12	12	3	12	5	10.77
	土 木	36	142	41	14	26	23	15	35	35	30	15	25	14	34.69
	一般行政計	341	903	345	150	268	148	177	393	419	372	146	264	188	314.62
	特別行政(教育)	56	150	36	44	42	45	23	60	87	62	15	60	22	54.00
	普通会計計	397	1,053	381	194	310	193	200	453	506	434	161	300	210	368.62
類似団体(類型)	Ⅱ-3	中核市	I-2	I-2	I-1	I-2	I-1	Ⅱ-1	I-1	Ⅱ-1	I-3	I-1	I-2		
人 口	75,771	188,774	49,150	30,669	34,980	24,289	29,751	71,858	47,117	69,692	23,370	34,784	30,898	54,700	
一般行政会計 人口1万人当たり	45.00	47.83	70.19	48.91	76.62	60.93	59.49	54.69	88.93	53.38	62.47	69.00	60.85	57.52	
普通会計 人口1万人当たり	52.39	55.78	77.52	63.26	88.62	79.46	67.22	63.04	107.39	62.27	68.89	86.25	67.97	67.39	

※特別行政のうち、本市に該当しない消防を除く。

※総務省の地方公共団体定員管理調査結果及び類似団体別職員の状況より引用

(5) 財政状況から見た人件費

平成30年度普通会計決算における人件費は、34億2,442万5千円で、歳出総額265億1,482万7千円に占める割合は12.9%となり、前年より0.6ポイント増加しています。また、本市の財政状況は、財政の弾力化を表す経常収支比率が80%台で

推移しており、財政の硬直化が懸念されます。なお、歳出総額に占める人件費に係る経常収支比率は、10%後半で推移しています。

【表 6 年度別 普通会計決算状況】

(単位：人、千円、%)

年度	普通会計 職員数	歳出総額	人件費	うち職員給	人件比率	職員給比率	経常収支 比率	経常収支比 率(人件費)
平成 22 年度	397	26,695,667	3,359,178	2,222,736	12.6	8.3	87.5	21.2
平成 23 年度	398	25,004,425	3,300,848	2,174,276	13.2	8.7	81.4	20.4
平成 24 年度	396	24,142,935	3,268,731	2,162,246	13.5	9.0	83.8	20.6
平成 25 年度	402	25,625,369	3,247,929	2,141,689	12.7	8.4	83.2	20.0
平成 26 年度	404	25,183,376	3,405,011	2,239,801	13.5	8.9	84.9	20.5
平成 27 年度	397	25,887,258	3,345,950	2,196,294	12.9	8.5	84.8	18.5
平成 28 年度	399	25,195,704	3,330,559	2,220,086	13.2	8.8	86.5	18.7
平成 29 年度	403	27,483,838	3,382,730	2,231,289	12.3	8.1	87.9	18.7
平成 30 年度	398	26,514,827	3,424,425	2,239,460	12.9	8.5	86.7	18.2

※総務省の地方財政状況調査（決算統計）より引用（普通会計職員数は教育長を除く）

【表 7 平成 30 年度 普通会計決算状況（県内 13 市）】

(単位：人、千円、%)

年度	普通会計 職員数	歳出総額	人件費	うち職員給	人件比率	職員給比率	経常収支 比率	経常収支比 率(人件費)
甲斐市	398	26,514,827	3,424,425	2,239,460	12.9	8.5	86.7	18.2
甲府市	1,025	72,632,262	11,583,952	6,864,461	16.0	9.5	96.1	23.8
富士吉田市	380	21,565,767	3,156,843	2,095,699	14.6	9.7	83.0	25.5
都留市	254	13,180,872	1,829,053	1,160,404	13.9	8.8	86.5	16.9
山梨市	315	19,347,637	2,507,277	1,631,338	13.0	8.4	90.7	22.0
大月市	266	11,488,967	2,344,860	1,514,418	20.4	13.2	91.5	24.4
韮崎市	206	15,296,206	1,916,781	1,159,110	12.5	7.6	84.2	17.4
南アルプス市	540	32,493,589	4,524,970	3,231,130	13.9	9.9	89.3	21.5
北杜市	510	28,949,278	4,700,676	2,925,881	16.2	10.1	89.2	23.1
笛吹市	533	30,649,857	4,376,816	3,038,597	14.3	9.9	89.3	20.1
上野原市	221	10,267,282	2,030,466	1,358,090	19.8	13.2	89.6	24.2
甲州市	308	16,807,391	2,403,645	1,599,423	14.3	9.5	92.0	21.3
中央市	211	15,940,371	1,690,363	1,123,196	10.6	7.1	86.9	18.8

※総務省の地方財政状況調査（決算統計）より引用

(6) 非常勤職員の状況

定員の適正化を図る中で、地方分権による権限移譲や社会保障制度の拡充など新たな行政課題に対応するため、非常勤職員の職員数全体に占める割合は、平成22年度の39.65%から令和2年度は、41.11%と1.46ポイント上昇し、公務の現場において非常勤職員への依存度が高くなっています。

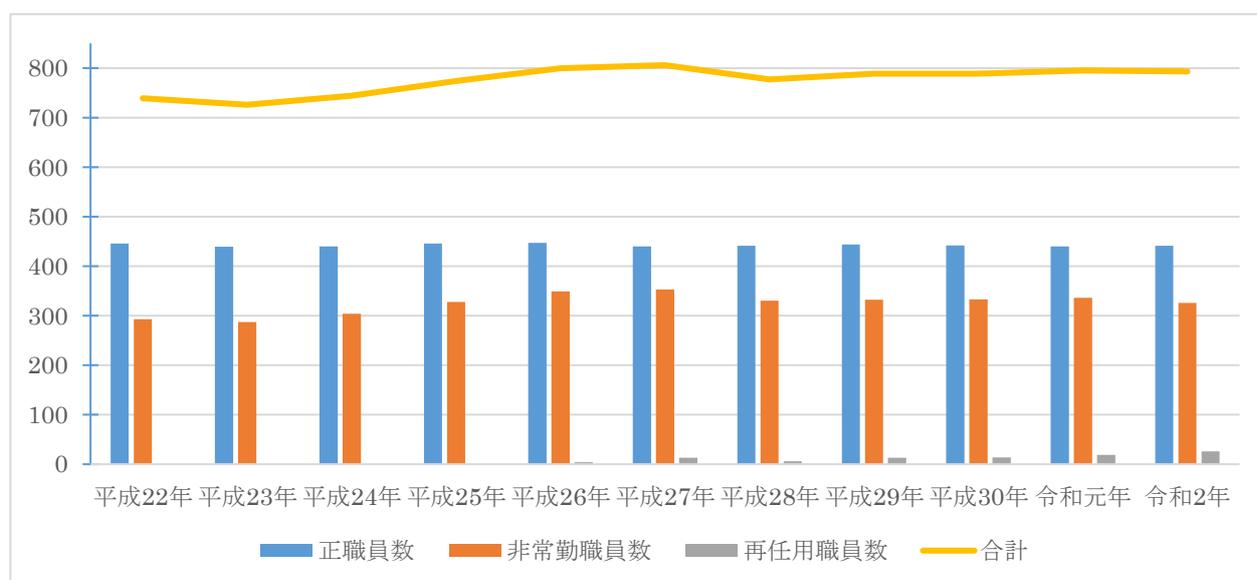
また、平成26年度からは、年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、「雇用と年金の接続」の観点から再任用制度が導入されたことで、非常勤職員の任用にも影響していますが、依然として、非常勤職員数の比率は高いままです。

また、県内13市と比較すると、非常勤職員の占める割合は、他市に比べて非常に高いことがうかがえます。

【表8 非常勤職員数の推移（各年4.1現在）】

（単位：人、％）

区分	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
正職員数	446	439	440	446	447	440	441	444	442	440	441
非常勤職員数	293	287	304	328	349	353	330	332	333	336	326
再任用職員数	0	0	0	0	4	13	6	13	14	19	26
合計	739	726	744	774	800	806	777	789	789	795	793
非常勤比率	39.65	39.53	40.86	42.38	43.63	43.8	42.47	42.08	42.21	42.26	41.11



【表 9 県内 13 市 非常勤職員数 (H30.4.1 現在)】 (単位：人、%)

区 分	合 計			正職員数 (B)	割合 A/A+B
	男	女	計 (A)		
甲斐市	29	304	333	442	43.0%
甲府市	217	603	820	1,751	31.9%
都留市	40	149	189	477	28.4%
山梨市	39	168	207	366	36.1%
大月市	45	122	167	412	28.8%
韮崎市	30	153	183	353	34.1%
南アルプス市	31	412	443	614	41.9%
北杜市	62	399	461	773	37.4%
笛吹市	44	279	323	595	35.2%
上野原市	32	77	109	247	30.6%
甲州市	25	183	208	358	36.7%
中央市	23	128	151	238	38.8%

(7) 60 歳超職員の状況

地方公務員法の改正に伴い、地方公務員の定年が 60 歳から 65 歳へ段階的に引上げられることとなったため、令和 5 年 4 月以降は、60 歳到達以後も引き続き正職員として勤務することができるようになりました。また、従前から導入されていた再任用制度についても、定年引上げ制度が完了する令和 13 年度末まで継続することとなりますので、本市においても 60 歳超職員の数が増加することとなり、全体の職員数も増加していくこととなります。

なお、今般の地方公務員法の改正により、管理監督職勤務上限年齢制(役職定年制)が併せて導入されたことから、60 歳到達時に管理職であった職員が引き続き正職員として在職する場合には、非管理職(副主幹級)に降任し、監督職として職務にあたることとなります。60 歳超職員は、豊富な知識や経験、指導力等を有する貴重な人材であることから、社会情勢の変化や、多様化・複雑化する行政需要への的確な対応、

若手・中堅職員の育成等に、その能力を最大限発揮できるよう配置を行っていくことが重要となります。

併せて、令和5年度以降は、60歳を超えた職員が定年年齢に達する前に退職し、再任用職員として勤務することを選択した場合は、定年年齢に達するまでの間、新たに創設された「定年前再任用制度」に基づく再任用職員として任用することとなります。

【表 10-1 再任用職員数】（令和6年度以降は参考人数）

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
再任用職員数	4	13	6	13	14	19	26	23	24	29	23	31	31

【表 10-2 定年引上げ対象職員見込数】

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度
定年引上げ対象職員数	11	12	18	15	26	35	46	43	52

Ⅲ 新たな定員適正化計画

(1) 基本方針

本市では、これまでの定員適正化計画の着実な実施により、平成17年4月1日時点の職員数（489人）を令和2年4月1日現在では441人まで削減しています。現在の本市の職員数については、類似団体と比較した場合、比較的少ない職員数で効率的な行政運営が行われていると考えることができます。

しかしながら、地方分権による権限移譲や社会保障制度の拡充など、業務の質、量とも増え続けており、今後も人口減少社会や少子高齢化への対応など複雑・多様化する行政需要に対応していくためには、いかにして行政組織の効率化、スリム化を進めていくことが大きな課題となっています。

その一方で、現状では増加する業務に対応するため非常勤職員へ依存する傾向にあり、職員に占める非常勤職員の割合も年々増加していることから、今後の中長期的な組織運営を考慮した場合、業務補助員である非常勤職員のこれ以上の増員対応には

限界があり、今回策定する第4次甲斐市定員適正化計画では、類似団体等の職員数を参考にしながら、引き続き職員の年齢構成の平準化を図るとともに、事務事業に適応した職員数を検証し計画的な組織運営と人事管理の推進に取り組みます。

なお、本計画においては、職員数の削減を主要な目的とするものではなく、将来の人口減少社会の到来を見据えつつ、当面の行政需要に的確に対応するため、業務量に見合った職員数を確保するとともに、職員のワークライフバランスの充実や長時間労働の是正といった働き方改革への対応など早急に取り組まなければならない課題に対しても、迅速かつ的確に対応できる、実行力のある組織体制の整備を図るものとします。

(2) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。基準となる職員数は、令和3年4月1日の職員数とし、目標値は、令和8年4月1日の職員数とします。

(3) 定員適正化計画の数値目標

本市の将来像である「緑と活力あふれる生活快適都市」を実現するため、令和3年3月時点において、令和8年4月1日の定員目標を480人（20人増）とする計画を策定し、これまで進捗を図ってきました。しかし、前述した定年引上げによる60歳超の正職員の増加や、少子高齢化の進行や人口減少社会の到来に伴う経済成長の鈍化など、本市を取り巻く環境の変化に的確に対応していくとともに、本市においては、国の脱炭素選考地域に選定されたことに伴い、脱炭素に向かう先行的な取組の道筋をつける施策をはじめ、公民連携による事業や地域共生社会の実現に向けた取組など様々な施策を推進していくために、目標人数を上方修正し、493人（当初計画から13人増）とします。目標人数の算定に当たっては、前述の類型一般市Ⅱ類3型に該当する類似団体の令和4年4月1日時点における平均職員数（普通会計部門に属する職員数：496人）と本市の職員数（同：424人、普通会計部門以外に属する職員数：42人）を比較検討し、必要不可欠な職員数を決定しました。

年度毎の計画職員数は、表12のとおりです。新規採用者数については、これまで定年退職者数を勘案して定めてきましたが、定年引上げ期間となる令和5年度から令

和 14 年度までの間は、定年退職者が原則として 2 年に一度しか生じないことから、2 年度間で平準化を図り新規採用を行っていくこととします。

【表 11 各年度末定年退職者数】（令和 5 年度以降は参考人数）

（単位：人）

年 度	行政職			土木職			社会福祉士			保育士			保健師			栄養士			司書			文化財学芸員			調理員			その他技能労務職			計			
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計				
R2	3		3			0			0	1	1			0	1	1			0			0			0			0	3	2	5			
R3	5	4	9	1		1			0	2	2			3	3			0			0			2	2			0	6	11	17			
R4	3		3			0			0	4	4			0				0			0			0			1	1	3	5	8			
R5			0			0			0					0				0			0			0							0			
R6	8		8			0			0	3	3			0				0			0			0			0	8	3	11				
R7			0			0			0					0				0			0			0			0				0			
計	19	4	23	1	0	1	0	0	0	10	10	0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	1	20	21	41

【表 12 職種別定員適正化計画】（令和 6 年度以降は参考人数）

（単位：人）

	当該年度 4月1日現在職員数	定年・普通退職 (前年度末)	採 用 (当該年度4月1日)	備 考
令和 3 年度	461			【増員】 行政職・土木職・社会福祉士・保育士・保健師・栄養士・司書・文化財学芸員 【減員】 調理員・その他技能労務職は、退職補充を行わない。
令和 4 年度	467	22	28	
令和 5 年度	471	19	23	
令和 6 年度	489	0	18	
令和 7 年度	486	11	8	
令和 8 年度	493	0	7	

(4) 定員適正化計画の推進

① 事務事業の見直し

社会環境の変化や市民ニーズを的確に捉え、事業の必要性や実施内容、実施時期、手法などを改めて精査することにより、事務事業の徹底した見直しを継続して行い、簡素で効率的な行政運営を推進します。

② 組織機構の見直し

複雑・多様化する行政需要を的確に把握し、新たな行政課題に的確に対応できる柔軟な行政運営を行うために、弾力的に組織機構の見直しを図ります。特に、本市の主要施策のひとつである「甲斐市まち・ひと・しごと創生総合戦略」の戦略的な取組を積極的に推進するための組織体制の整備を図るとともに適正な職員数を配置します。

③ 計画的な職員採用

地方公務員の定年引上げに伴う対応と併せて職員の年齢構成を考慮しながら、将来を見通した計画的な職員採用を行い、組織の新陳代謝を図りつつ円滑な組織運営を目指していきます。また、技能労務職員については、今後も退職不補充の方針を継続し外部委託等を推進します。

保育現場においては、子育て支援の充実のため、引き続き、関係課と連携しながら必要な保育士数の確保に努めることとし、正職員の保育士の確保が困難な場合にあっては、非常勤職員の活用を図ることとします。

また、土木技師、保健師等の専門職についても必要とされる職員数を計画的に採用していきます。

④ 多様な任用形態の活用

簡素で効率的な組織を維持しつつ、複雑、多様化する住民ニーズに対応するためには、事務の種類や性質に応じ、多様な勤務形態の職員を活用することが必要です。

特に、本計画中には36人の定年退職者が見込まれることから、積極的に経験豊富な再任用職員の活用を図ることとし、増加傾向にある非常勤職員については、職員との業務内容を明確にし、必要最小限を任用することにより安定的な組織運営を図ります。

⑤ 人材育成

人事評価制度の確立、職員の意識改革及び事務処理能力などの向上を目的とした職員研修の充実を図り、計画的な人材育成に努めます。特に、人事評価制度の運用を通して、求められる職員像、職務の目標及び職務遂行上求められる行動を明らかにし、

職員が自立的に地方分権を担う人材へと成長することを促します。併せて、60歳超職員を適切に配置し活用することで、若手職員等の育成に注力していきます。

⑥ 市民参加及び協働の推進

少子高齢化などの社会環境の変化や多様化する市民ニーズに対し、全てを行政だけで対応していくことには限界があり、地域が抱える課題等に対しては、誰もが当事者となり、自ら考え、行動していくことが必要です。

行政だけでは担いきれない地域の公共的課題等に対しては、市民の理解、協力を得ながら市民参加を促すとともに、NPO法人やボランティア団体との協働を推進し、課題の解決に努めます。

⑦ ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進

職員が仕事上の責任を果たす一方で、やりがいや充実感を感じながら働くためには、仕事と生活の双方の調和を図ることが重要であり、その実現のためには職場内の協力体制が必要です。職員が育児休業や介護休暇を取得する場合は、職場内における業務調整や代替職員を確保するなど、職員が安心して子育てや介護に専念できる環境整備に努めます。

⑧ AI・RPAの活用によるスマート自治体への転換

データの入力、チェックなどの単純作業や定型的な業務については、AIやRPAといった最新のICT技術の活用により、業務プロセスの見直しや業務を自動化することで、業務の効率化を推進するとともに、職員の負担軽減に努めます。

(5) 計画の管理運営について

本計画は、社会情勢等の変化により、数値目標に変更の必要性が生じた場合には、計画を見直すこととし、必要に応じて適正な定員管理を行っていきます。また、定員適正化計画の進捗状況については、「甲斐市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」の規定により公表するものとします。