

## 笛吹市の人事行政の運営状況について

### 1. 任用

#### (1) 部門別職員数の状況と主な増減理由 ((各年4月1日現在)単位:人)

部門	区分	職員数(正規職員・再任用常勤・任期付常勤)			主な増減理由
		平成30年	平成31年(令和元年)	対前年増減数	
一般行政部門	議会	6	6	0	
	総務	115	114	△1	派遣解除による減
	税務	30	30	0	
	労働			0	
	農林水産	22	21	△1	事務組織体制見直しによる減
	商工	10	12	2	事務組織体制見直しによる増
	土木	33	30	△3	業務量減
	民生	126	123	△3	職員退職不補充
	衛生	37	36	△1	業務量減
	小計	379 [490]	372 [440]	△7 [△50]	
政特別部門	教育	64	62	△2	指定管理導入による減
	消防	90	89	△1	自己都合退職
	小計	154 [185]	151 [165]	△3 [△20]	
会計営業	水道	19	21	2	事務組織体制見直しによる増
	下水道	10	9	△1	事務組織体制見直しによる減
	その他	33	33	0	
	小計	62 [25]	63 [25]	1 [0]	
合計		595 [700]	586 [630]	△9 [△70]	

(注) 職員数は一般職の常勤職員(再任用常勤職員、任期付常勤職員含む)であり、地方公務員の身分を保有する休職者、派遣職員などを含み、臨時又は非常勤職員を除いている。

2 [ ]内は、条例定数であり、外書きである。

#### (2) 任用形態別の職員数の状況 ((各年4月1日現在)単位:人)

形態	区分	職員数				
		平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年(令和元年)
正規職員		622	609	600	595	586
再任用職員(常勤)						
再任用職員(短時間)		10	15	23	22	22
任期付職員(常勤)						
任期付職員(短時間)						
任期付研究員						

#### (3) 職員の採用及び退職等の状況(平成30年度) (単位:人)

種類	区分	採用 (H31.4.1)	退職(H30.4.1~H31.3.31)					合計
			定年	勸奨	早期退職	普通	その他	
一般行政職		13	14	2		1	3	△7
医療職								0
技能労務職			1			1		△2
福祉職		2				1		1
消防職		4				5		△1
合計		19	15	2	0	8	3	△9
(構成比%)			(53.6)	(7.1)	(0.0)	(28.6)	(10.7)	

(注)「その他」には、死亡、任期満了が含まれる。

#### (4) 職員の昇任及び降任の状況(平成31年4月1日) (単位:人)

種類	区分	昇任			降任
		課長級	次長級	部長級	
一般行政職		13		3	
医療職					
技能労務職					
福祉職					
消防職		1			
合計		14	0	3	0
(構成比%)		(82.4)	(0.0)	(17.7)	

(5) 定員適正化計画の経過

① 定員適正化計画

本市では、2004(平成16)年10月の合併以降、第1次、第2次及び第3次「笛吹市定員適正化計画」を策定し、適正な定員の管理を継続的に実施してきた。しかし、本市の財政や地域経済の状況は依然として厳しく、人口減少・少子高齢化、公共施設の老朽化への対応等、様々な課題が山積している。特に、長期財政推計によると、市税及び地方交付税の減収、社会保障関連経費にあたる扶助費の増加傾向など、本市の財政は今後更なる厳しい状況が予想されている。今後は、2022(令和4)年4月1日までの定員管理の方向性及び数値目標を定めた「第4次定員適正化計画」を基に、職員数の適正化を進めていく。

② 定員適正化手法の概要

「第4次笛吹市行政改革大綱」の計画期間に対応する2018(平成30)年度から2022(令和4)年度までの5年間で、2018(平成30)年4月1日現在の職員数を基準として、2022(令和4)年4月1日現在の目標職員数を定める。2018(平成30)年4月1日の全職員数595人に対し、2022(令和4)年4月1日までに20人(△3.4%)を削減し、575人とすることを目標とする。

③ 定員適正化計画の年次別進捗状況(実績)の内訳

(各年4月1日現在)

部門	区分	平成25年	平成26年		平成27年		平成28年		平成29年		平成30年		平成31年		
		基準	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	基準	目標	実績
一般行政	職員数	397	393	393	390	397	389	388	378	386	373	379	372	372	372
	増減		△4	△4	△3	4	△1	△9	△11	△2	△5	△7		△1	△7
教育	職員数	79	79	79	79	75	78	71	76	68	74	64	70	70	62
	増減		0	0	0	△4	△1	△4	△2	△3	△2	△4		△4	△2
消防	職員数	85	85	85	86	86	87	87	88	88	89	90	90	90	89
	増減		0	0	1	1	1	1	1	1	1	2		1	△1
公営企業 等 会計	職員数	66	64	64	64	64	63	63	62	58	61	62	61	61	63
	増減		△2	△2	0	0	△1	△1	△1	△5	△1	4		0	1
計	職員数	627	621	621	619	622	617	609	604	600	597	595	593	593	586
	増減		△6	△6	△2	1	△2	△13	△13	△9	△7	△5		△4	△9

(注) 増減は、対前年比の職員増減数を示す。

2. 給与「笛吹市の給与・定員管理等について」(令和2年4月公表予定)により公表するものとする。

3. 勤務時間

(1) 勤務時間の状況(令和元年4月1日現在)

① 1週間の勤務時間

38時間45分

② 一般職の勤務時間

開始時刻	終了時刻	休憩時間	休息時間
8時30分	17時15分	12時00分 ～13時00分	無

(2) 一般職員の年次有給休暇の取得状況

平成30年1月1日～平成30年12月31日の平均取得日数 10.6日

(3) 特別休暇等の状況(平成31年4月1日現在)

休暇の種類	付与日数
1 選挙権その他公民権の行使	その都度必要と認める期間
2 証人、鑑定人、参考人、裁判員として出頭	その都度必要と認める期間
3 骨髄提供休暇	その都度必要と認める期間
4 ボランティア休暇	5日以内
5 結婚休暇	5日以内
6 分べん休暇	分娩予定日前8週間に当たる日から分娩の日後8週間に当たるまでの期間内
7 育児休暇	1日2回それぞれ1回30分以内
8 配偶者の出産	2日以内
9 育児参加をする場合	5日以内
10 子の看護のための休暇	5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日)以内
11 短期の介護休暇	5日(2人以上の場合にあつては、10日)以内
12 忌引休暇	配偶者、父母7日、子5日、祖父母3日等
13 父母の祭日(法要)	1日以内
14 夏季休暇	3日以内
15 感染症まん延防止休暇	その都度必要と認める期間
16 現住居の滅失・損壊の場合	その都度必要と認める期間
17 災害・交通機関の事故等により出勤が困難な場合	その都度必要と認める期間
18 生理休暇	その都度必要と認める期間

## (4) 育児休業及び部分休業の取得状況(平成30年度) (単位:人)

	育児休業 取得者延べ数	部分休業 取得者延べ数	平成29年度中に新たに育児休業等が取得可能 となった職員		
			育児休業・ 部分休業 新規対象者	育児休業 新規取得者数	部分休業 新規取得者数
男性職員	0	0	11	0	0
女性職員	16	7	7	7	0
計	16	7	18	7	0

## (5) 介護休暇の取得状況(平成30年度) (単位:人)

	介護休暇 取得者数	休暇の取得形式			
		計	全日中心	時間型中心	その他
男子職員	0	0			
女子職員	0	0			
	0	0	0	0	0

## 4. 分限及び懲戒

## (1) 分限処分者数(平成30年度) (単位:人)

降任	免職	休職	降給	合計	失職
0	3	3	0	6	0

- (注)1 対象職員は、一般職に属する全ての職員である。  
 2 分限処分者数  
 ア 平成30年度中に休職期間が更新された者を新たに休職処分に付された者とみなしている。  
 イ 失職制度は広義の分限として位置づけられるものであるため、欠格事項に該当する者を分限処分に付された者とみなしている。

## (2) 処分事由別分限処分者数(平成30年度) (単位:人)

区分	降任	免職	休職	降給	合計	失職
勤務実績が良くない場合 (法第28条第1項第1号)					0	
心身の故障の場合 (法第28条第1項第2号、第2項第1号)			3		3	
職に必要な適格性を欠く場合 (法第28条第1項第3号)					0	
職制等の改廃等により過員を生じた場合 (法第28条第1項第4号)					0	
刑事事件に関し起訴された場合 (法第28条第2項第2号)		3			3	
条例に定める事由による場合 (法第27条第2項)					0	
合計	0	3	3	0	6	
法第28条第4項により失職した者						

- (注)1 休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり、延数である。  
 2 法とは地方公務員法をいうものである。

## (3) 懲戒処分者数(平成30年度) (単位:人)

戒告	減給	停職	免職	合計	訓告等
1	1		3	5	6

- (注)1 訓告等とは、訓告、文書注意など実質的な制裁を伴わない強制措置をいうものである。

## (4) 処分事由別懲戒処分者数(平成30年度) (単位:人)

区分	戒告	減給	停職	免職	合計	訓告等
法令違反 (法第29条第1項第1号)		1		3	4	6
職務上の義務違反又は怠慢 (法第29条第1項第2号)	1				1	
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行 (法第29条第1項第3号)					0	
合計	1	1	0	3	5	6

## 5. 服務

### (1) 服務規律の遵守に関する取組(平成30年度)

任命権者	取組内容	職員への周知方法
	取組なし	

### (2) 兼業の許可の件数の推移(平成30年度)

営利企業等の従事の内容	件数
報酬を得て事業もしくは事務に従事する場合	72

## 6. 研修

### (1) 人材育成の目的

効率的な行政経営、地域住民のニーズに対応した施策の立案・具現化、住民福祉の向上や持続可能なまちづくりの構築に結びつけるため、職員には、前例・慣例に捉われず新たな発想で業務を遂行できる能力が求められ、能力開発、組織的な人材育成、組織力の向上が不可欠である。  
本市では、職員の意識改革を年頭に、職員一人ひとりが有する能力を最大限発揮できるよう、資質向上に直結する効果的な研修を実施し、時代の変革に柔軟に対応する人材の育成を図る。

### (2) 求められる職員像

1. 自治体職員としての使命と責任を自覚し、笛吹市で働くことに誇りと喜びを持つ職員
2. 仕事への情熱と柔軟な思考力を持ち、活力のある職場づくりのために事務・事業の改善に積極的に取り組む職員
3. サービス業という意識と専門的な知識を持ち、常に誠意ある態度で職務を遂行し、市民から信頼される職員
4. 広い視野と創造力、行動力を持ち、市民の立場に立って考え、市民とともにまちづくりを進める職員
5. 人権尊重の精神を貫き、人権を擁護する人間性の豊かな職員

### (3) 人材育成の方針

#### ・職員研修の充実、多様化

【山梨県市町村職員研修所が開催する研修】  
職員の自主性に応じた手上げ方式の研修受講を中心とし、研修科目によっては受講職員を指名する。なお、全ての職員が1科目以上受講することを基本とし、昇任・昇格者は、階層研修もしくは能力開発研修を2科目以上受講すること(消防士・保育士等については適宜対応すること)とする。

#### 【庁内研修】

研修ごとに対象者を指定し、通常業務に関わるものだけでなく、「政策形成」「コミュニケーション」「接遇」など、基礎能力の向上を図る研修を実施する。

#### 【市町村職員中央研修所(市町村アカデミー)等が開催する研修】

市町村アカデミー等への派遣を積極的に行い、実務における専門性を高めることとする。

#### 【研修計画の主なポイント】

- ① 政策形成能力・法務能力の向上  
独自性のある地域実現のため、また、自らの地域が持つ資源を有効に活用するため、政策的視点で物事を捉える能力としての政策形成能力と、政策を具現化するための法務能力の向上を図る。
- ② コミュニケーション能力の向上と積極的なリーダーシップの発揮  
組織の中だけに限らず、住民、企業、NPO等と協働して目的を達成していくためには、職員自らが積極的なリーダーシップを発揮することが求められるため、相談の受け方やコミュニケーション能力の向上を図る。
- ③ 住民満足度(CS)の向上  
行政に対する市民の要望は益々高くなってきているため、職員の知識・技術・意識を理論と実践双方から学び、満足度の高い住民対応能力の向上を図る。

#### ・人材育成推進体制の整備等

職員の能力開発及び人材育成は、職員自身が公務員としての自覚に根ざして取り組む自発的努力(自己啓発)と、職場において上司・先輩等が業務を通して行う職場内研修(on the job training)、職場を離れて専門的・計画的・組織的に行う職場外研修(off the job training)の3本柱で推進する。

(4) 研修実績(平成30年度)

研修名	内容	対象者	参加者数
タイムマネジメント研修	生産性の向上及び残業の削減を実現するために、タイムマネジメントの考え方や管理の方法を理解し、実務に反映できる時間管理手法を体得する。	管理職(部課長)	49人
移住定住研修	本市では外国人を含む人口が7万人を割り込み、人口減少が続いていることを十分に認識し、全庁を挙げて移住定住に取組むため、若手職員を中心にこれからの笛吹市について考える。	主査・主任・主事	61人
情報セキュリティ研修	組織で取組む情報セキュリティの基本、セキュリティ事件・事故の事例、マイナンバーの取扱い等による研修を行う。	各担当1名以上	76人
多文化共生研修	外国籍市民への情報の正確な伝達、外国籍市民に教えるきれいな日本語等について学び、窓口でのコミュニケーションに役立てる。	希望職員	70人
情報セキュリティe-ラーニング研修	PCを利用する職員が、情報セキュリティ、個人情報保護、マイナンバー制度、サイバーセキュリティ等のコースを選択し、地方公共団体情報システム機構が提供する研修により、各種対策を学ぶ。	全職員	982人
管理職メンタルヘルス研修	EQ(感情知性・心の知能指数)理論をベースに勘定のコントロール方法を学び、ハラスメントの知識、メンタルヘルスの知識や技術等、管理職に必要なスキルの向上を図る。	課長職以上	44人
リーダー研修(時間管理)	タイムマネジメントの原則、仕事効率向上のポイントを理解することで、担当(チーム)の生産性向上及び残業の削減を実現する。	各担当リーダー	81人
男女共同参画研修	男女共同参画社会を広く浸透させるため、職員一人ひとりが多様な働き方や生活があることを実感し、ワークライフバランスの必要性和実践について考える。	各課1名	54人
公務員労働と人権研修	公務員として窓口対応等を行ううえで、職員の対応や言動が不当な差別取扱いに当らぬよう、まず念頭に何を考え市民サービスを提供するか、研修を通じて理解を深める。	保健福祉部職員	55人
コンプライアンス研修	公務の信頼性を確保するために倫理意識を再確認し、不祥事が引き起こす影響を認識するとともに、法令遵守、不祥事防止のための取組み方を習得する。	全職員	377人
官製談合防止法研修	公正取引委員会の役割、独占禁止法及び官製談合防止法等、入札談合の未然防止に関する知識や関連する法制度を学習し、発注期間としてのコンプライアンス意識の向上を図る。	全職員	94人

7. 勤務成績の評定

(1) 勤務成績の評定の概要

区分	概要	対象		評価段階
		職種	職務上の地位	
能力	定期昇給の直前に職務遂行上の能力を評価する	全職種	全職位	「特優、優、良、可、不可」の5段階

(2) 勤務成績の評定結果の活用状況

区分	評定結果等の活用状況	
人材育成	人事評価制度育成面談に基づく人材育成を実施	
任用管理	配置転換	自己申告書に基づく配置転換を実施
	昇任・昇格	2級～5級各級の昇格試験及び課長昇任試験を実施
	降任	降任降格制度
の給処与遇	昇給	定期昇給の直前に前昇給時以降の勤務状況を評価する。評価段階の区分に応じて昇給させる。
	勤奨手当	勤奨手当支給直前に過去6ヶ月分の勤務状況を評価をする。

(3) 人事評価制度研修の実施状況(平成30年度)

研修名	内容	対象者	参加者数
評価者研修	制度の考え方や目標設定、面談方法の基礎を学ぶ。	主幹級以上	71人
評価者研修	評価を行う上での留意点やルールを学ぶ。	主幹級以上	73人

## 8. 福利及び利益の保護

### (1) 職員の健康管理に関する事業実施状況(平成30年度)

項目	概要	概要	検診後の取組
職員定期健康診断	市内5カ所8日間の日程で出張検診車による検診を実施。検診項目:胸部レントゲン、エコー、胃レントゲン、血液検査他	受診者: 603人 要所見者:282人	健診結果が要精検となった場合、医療機関受診の有無について調査を行っている。

### (2) 互助会に関する事業実施状況(平成30年度)

- ・互助会名称: 笛吹市職員互助会
- ・会員数: 587人
- ・互助会公費補助総額: 0円
- ・互助会公費補助率: 0%
- ・主な事業内容
  - ・個人給付事業: 職員の給付対象(結婚、出産、死亡、退職)に対して給付を行う。
  - ・職員懇親会支援事業: 部署内職員相互の親睦を図るための懇親会事業参加職員に対して1職員5000円を限りとして、給付をする。
  - ・健康の保持増進事業: 会員の健康増進を図るため、人間ドック利用(年1回4,000円上限)、インフルエンザ予防注射の接種(年1回1,000円上限)に対して助成。
  - ・安心して公務に取り組むための助成事業: 会員の公務員賠償責任保険への加入に対し、年3,000円を上限として助成。

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 個人給付事業費: 3,001,340円             | <input type="checkbox"/> 個人給付事業件数: 127件               |
| <input type="checkbox"/> レクリエーション支援事業費: 550,000円         | <input type="checkbox"/> レクリエーション支援事業件数: 4件           |
| <input type="checkbox"/> 懇親会支援事業費: 2,620,000円            | <input type="checkbox"/> 懇親会支援事業利用者数: 524人            |
| <input type="checkbox"/> 健康の保持増進助成事業費: 1,108,500円        | <input type="checkbox"/> 健康の保持増進助成事業利用者数: 485人        |
| <input type="checkbox"/> 安心して公務に取り組むための助成事業費: 1,099,320円 | <input type="checkbox"/> 安心して公務に取り組むための助成事業利用者数: 373人 |
| <input type="checkbox"/> 職員交通安全対策事業: 239,400円            | <input type="checkbox"/> 職員交通安全対策事業: 380人             |

## 9. 公平委員会の業務の状況

区分	状況
勤務条件に関する措置の要求の状況	該当なし
不利益処分に関する不服申し立ての状況	1件