

第4次笛吹市定員適正化計画

(2018年度～2021年度)



2018年10月

笛 吹 市

第4次笛吹市定員適正化計画 目次

1	計画策定の趣旨	1
2	定員適正化の取組状況	1
3	職員数の現状・比較	4
	（1）年代別・年齢別職員数	4
	（2）類似団体別職員数との比較	6
	（3）定員回帰指標との比較	8
	（4）県内他市との比較	9
4	新たな計画策定に向けて	10
5	第4次定員適正化計画	11
	（1）計画期間	11
	（2）目標値算定の考え方	11
	（3）定員適正化の数値目標	12
	（4）職種別の適正化方針・数値目標	14
6	定員適正化に向けた取組	15
	（1）機能的・効率的な組織体制の構築	15
	（2）事務事業と職員配置の適正化	15
	（3）計画的な職員採用、臨時職員の削減、会計年度任用職員制度への対応	15
	（4）人材育成、人事評価	16
	（5）アウトソーシング（外部委託、指定管理者制度）の推進	16
	（6）65歳定年制の導入、再任用制度への対応	16
	（7）計画の見直し	16

1 計画策定の趣旨

笛吹市では、2004（平成16）年10月の合併以降、2005（平成17）年度に策定した「笛吹市定員適正化計画（第1次定員適正化計画）」、その後の第2次（2006、平成18年度策定）、第3次（2013、平成25年度策定）の各定員適正化計画並びに第1次から第3次の行財政改革大綱における計画目標に基づき、これまで職員数の適正管理に努めてきました。

その結果、合併時に758人だった職員数は、2018（平成30）年4月1日現在、163人減の595人となりました。

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ます。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、本市の財政は今後も更に厳しい状況が予想されています。

職員の定員適正化については、義務的経費の大部分を占める人件費の抑制という観点から、行財政改革における最重点課題として捉えなければなりません。

このような状況を踏まえ、市政運営の基本となる「第2次笛吹市総合計画」並びに「第4次笛吹市行財政改革大綱」で示された取り組みの方向性に沿って、新たに2018（平成30）年度から4年間の「笛吹市定員適正化計画」を策定するものです。

2 定員適正化の取組状況

本市における定員管理は、2005（平成17）年度に策定した「第1次行財政改革大綱」に基づく「第1次定員適正化計画」並びに行革大綱における「集中改革プラン」に掲げる数値を目標に、適正化に向けた取り組みをスタートしました。

その後も、第2次から第3次の行財政改革大綱、定員適正化計画により、各年度の目標期日を4月1日に定め、取り組みを進めてきました。

最新の計画では、2013（平成25）年度から2017（平成29）年度の5年間で職員数を30人削減し、2018（平成30）年4月1日時点の職員数を597人とする目標を掲げ、結果、実績は32人の削減となり目標を達成しています。

図表 1 これまでの職員数の状況（各年4月1日現在）

（単位：人）

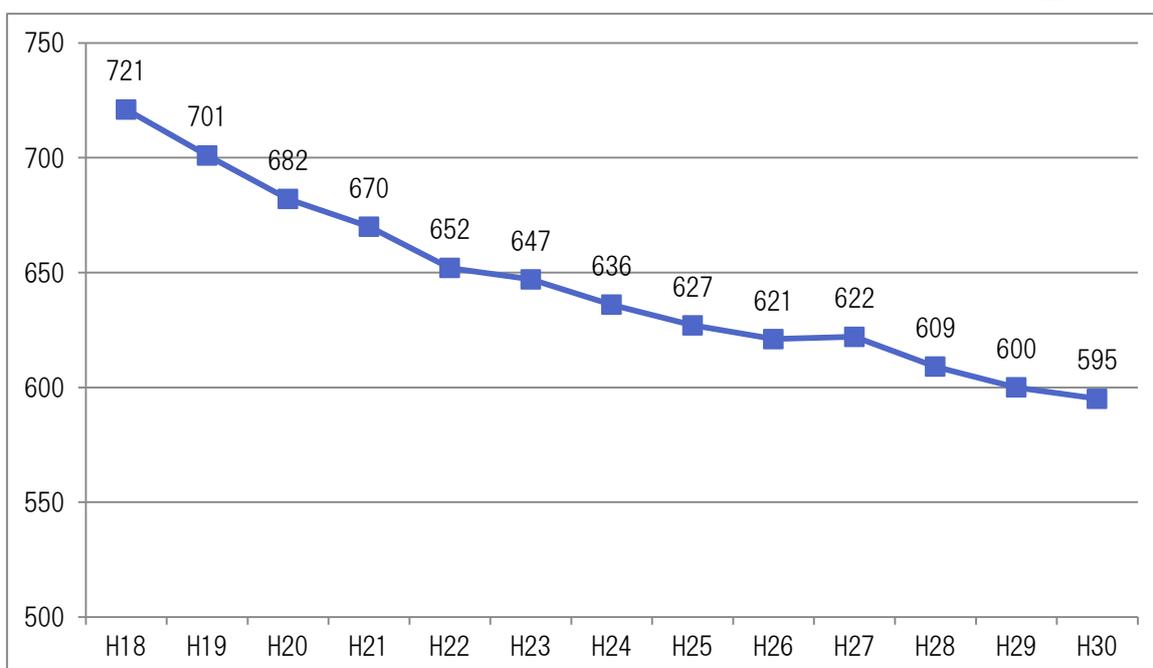
年度	2006 H18	2007 H19	2008 H20	2009 H21	2010 H22	2011 H23	2012 H24	2013 H25	2014 H26	2015 H27	2016 H28	2017 H29	2018 H30
計画 期間	第1次		第2次定員適正化計画期間					第3次定員適正化計画期間					
目標値	721	701	691	679	656	648	639	627	621	619	617	604	597
実績値	721	701	682	670	652	647	636	627	621	622	609	600	595
対前 年度	△37	△20	△19	△12	△18	△5	△11	△9	△6	1	△13	△9	△5
累計	△37	△57	△76	△88	△106	△111	△122	△131	△137	△136	△149	△158	△163

※ 2006（H18）は8月1日現在

※ 目標値・実績値ともに、市長・副市長・教育長を含まない

図表 2 職員数の推移

（単位：人）



図表 3 部門別職員数の推移

(単位：人)

部門		H25	H26	H27	H28	H29	H30	H30-H25	
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	6	6	6	6	6	6	0
		総務	122	119	121	120	120	115	△7
		税務	37	36	35	30	30	30	△7
		農林水産	21	21	23	21	21	22	1
		商工	10	9	8	9	10	10	0
		土木	33	32	34	34	33	33	0
		小計	229	223	227	220	220	216	△13
	福祉関係	民生	131	131	133	131	129	126	△5
		衛生	37	39	37	37	37	37	0
		小計	168	170	170	168	166	163	△5
	一般行政部門計		397	393	397	388	386	379	△18
	教育		79	79	75	71	68	64	△15
	消防		85	85	86	87	88	90	5
普通会計計		561	557	558	546	542	533	△28	
会計部門 公営企業等	水道	22	22	22	22	19	19	△3	
	下水道	12	12	12	12	10	10	△2	
	その他	32	30	30	29	29	33	1	
	公営企業等会計部門計	66	64	64	63	58	62	△4	
総合計		627	621	622	609	600	595	△32	

※ 市長・副市長・教育長を含まない

3 職員数の現状・比較

(1) 年代別・年齢別職員数

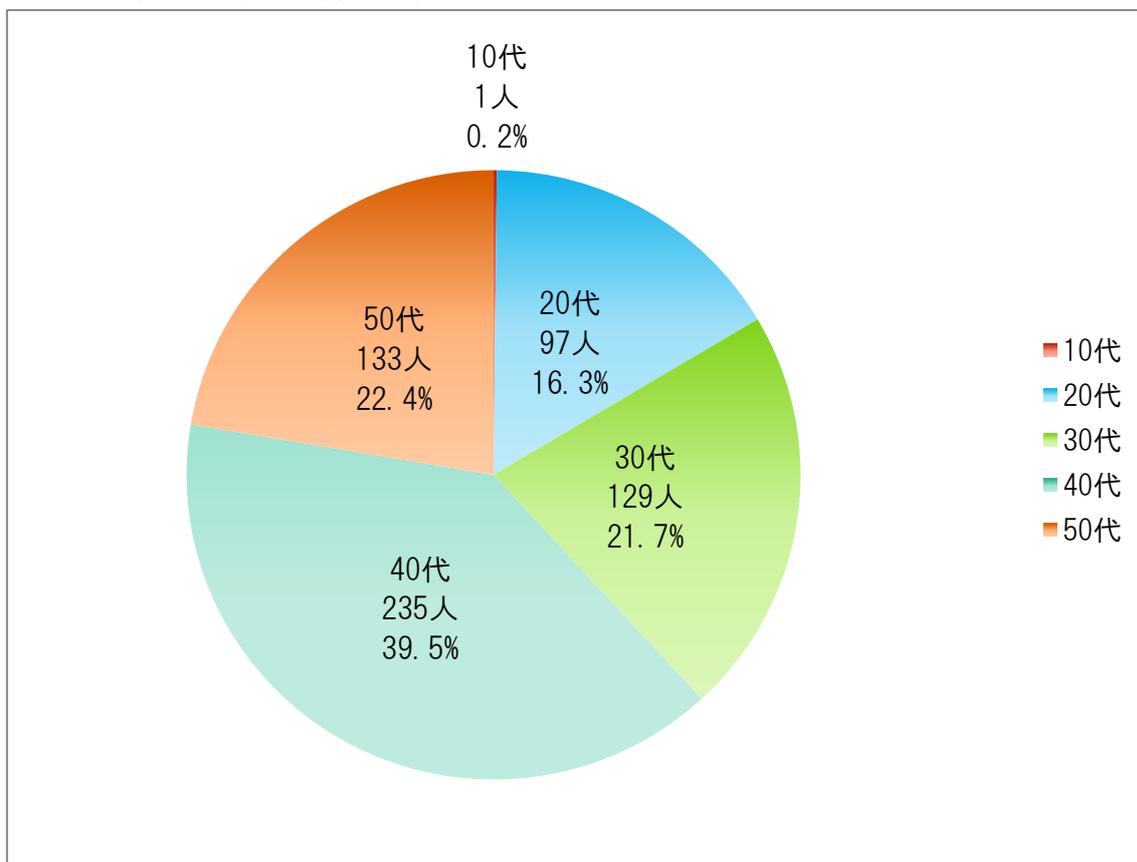
本市の職員数は、2018（平成30）年4月1日現在で、男性職員378人、女性職員217人となっており、構成割合を見ると男性63.5%、女性36.5%となっています。

職員の年代別の構成割合を見ると、40歳以上の職員が多く、若年層が少ないことが分かります。（図表4参照）39歳以上の職員数は397人で全体（595人）の66.7%となっており、その一方で、35歳未満の職員数は150人と全体の25.2%に過ぎない状況です。（図表5参照）

また、国では65歳定年制の導入に向けた動きも始まるなど、更なる若年層の減少が危惧されます。

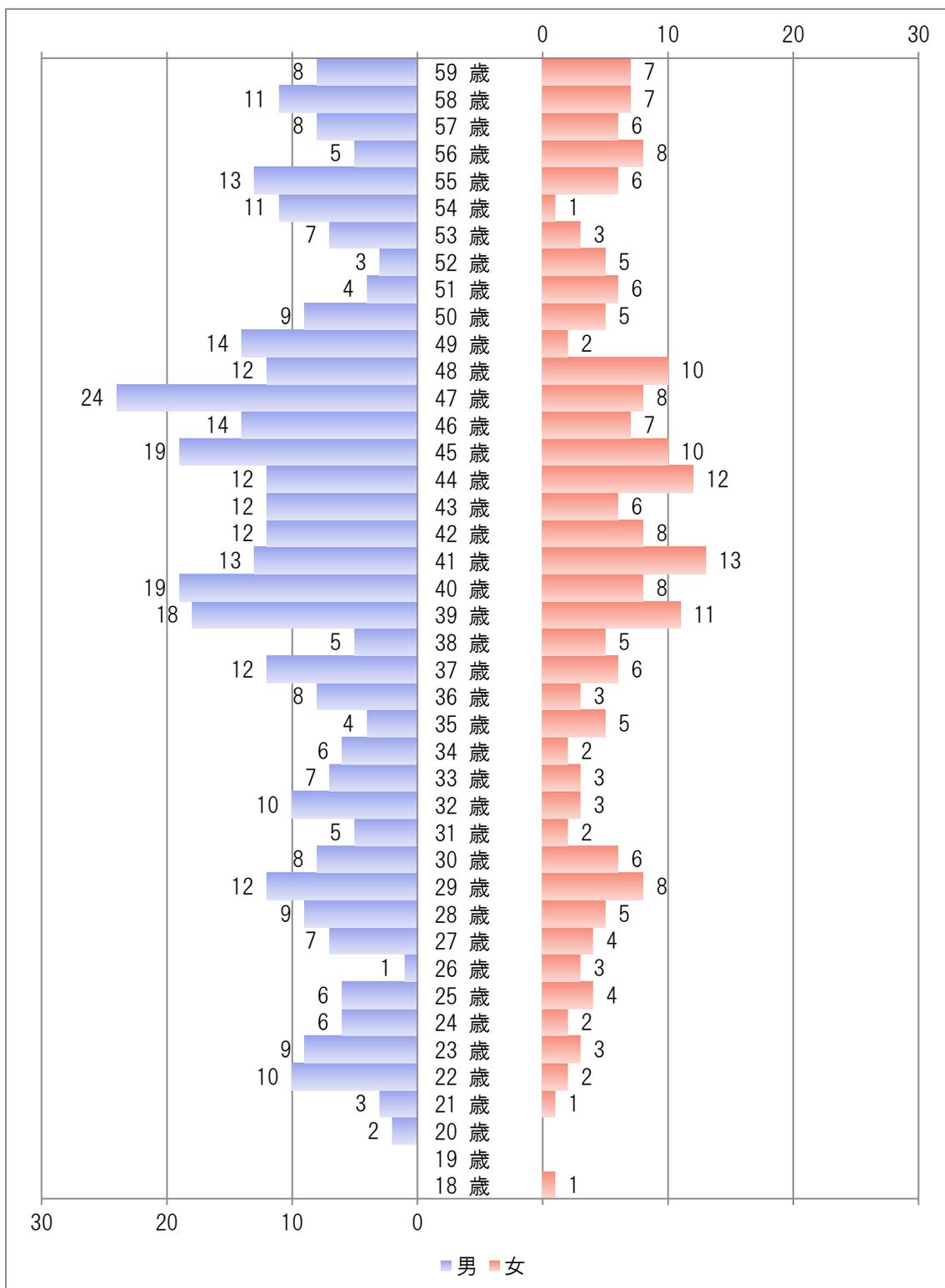
このため、年代別構成割合を平準化するとともに、引き続き質の高い行政サービスを提供可能としていくために、定年退職等に伴う一定数の職員補充を行っていく必要があります。

図表 4 職員の年代別構成割合



図表 5 職員の年齢別構成

(単位：人)



(2) 類似団体別職員数との比較

「類似団体別職員数との比較」は、全国の市町村を人口と産業構造を基準としてグループに分け、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。

図表 6 類似団体の区分方法

産業構造		Ⅱ次・Ⅲ次90%以上		Ⅱ次・Ⅲ次90%未満	
		Ⅲ次65%以上	Ⅲ次65%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満
人口	以上 未満 ～ 50,000	I-3	I-2	I-1	I-0
	50,000 ～ 100,000	Ⅱ-3	Ⅱ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-0
	100,000 ～ 150,000	Ⅲ-3	Ⅲ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-0
	150,000 ～	Ⅳ-3	Ⅳ-2	Ⅳ-1	Ⅳ-0

この類似団体のグループ分けにおいて、本市は人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体（一般市Ⅱ-1）に分類されます。一般市Ⅱ-1に分類される団体は、全国で70団体あり、県内では南アルプス市が同じ類型に分類されます。

【参考】南アルプス市 Ⅱ-1

（人口5万人以上10万人未満、Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上）

甲斐市 Ⅱ-3

（人口5万人以上10万人未満、Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上）

山梨市 I-1

（人口5万人未満、Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上）

甲州市 I-1

（人口5万人未満、Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上）

他の市町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象として比較します。

図表 7 類似団体職員数との比較

(平成 29 年 4 月 1 日現在)

大 部 門		笛吹市 職員数(人)	類似団体 職員数(人)	超過数(人)	超過率(%)	
普 通 会 計	一 般 行 政	議会	6	6	0	0.0
		総務	120	124	▲4	▲3.3
		税務	30	33	▲3	▲10.0
		民生	129	117	12	9.3
		衛生	37	44	▲7	▲18.9
		労働		1	▲1	
		農林水産	21	35	▲14	▲66.7
		商工	10	17	▲7	▲70.0
		土木	33	50	▲17	▲51.5
		合計	386	427	▲41	▲10.6
	教育	68	87	▲19	▲27.9	
	消防	88	63	25	28.4	
合計		542	576	▲34	▲6.3	

上記の表から、本市の職員数は、全国の類似団体と比較して普通会計部門職員数で34人下回っています。

部門別では、民生部門と消防部門が類似団体の職員数を超過しています。民生部門の超過理由については、本市では市立保育所を運営していることが挙げられます。消防部門については、市町村により単独でなく広域行政事務組合などの広域的な消防組織として運営している団体があることが、市単独消防を保有する本市の超過理由と考えられます。

(3) 定員回帰指標との比較

定員回帰指標とは、道府県と市町村を人口規模で分類（類似団体別職員数の分類と共通）し、同程度の人口と面積を有する団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標です。

類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同程度の人口と面積を有する団体の平均的な職員数を比較することができます。

図表 8 笛吹市の人口、面積、職員数

人口（平成30年4月1日現在）	69,861 人
面積（平成30年4月1日現在）	201.92 km ²
一般行政部門職員数（平成30年4月1日現在）	379 人
普通会計部門職員数（平成30年4月1日現在）	533 人

図表 9 一般行政部門 試算職員数

人口係数 (4.0) × 人口 (千人) (a)	279
面積係数 (0.28) × 面積 (km ²) (b)	57
一定値 (c)	50
試算職員数 (a) + (b) + (c)	386 人

図表 10 普通会計部門 試算職員数

人口係数 (5.8) × 人口 (千人) (a)	405
面積係数 (0.41) × 面積 (km ²) (b)	83
一定値 (c)	80
試算職員数 (a) + (b) + (c)	568 人

本市の職員数は、一般行政部門の試算では7人下回り、普通会計部門の試算では35人下回っています。

(4) 県内他市との比較

県内各市における人口1万人当たりの職員数を比較します。県内では、広域行政事務組合による消防組織を運営している市があることから、同一条件とするため消防部門を除いた普通会計部門職員数を比較します。

図表 11 県内各市の人口、面積、職員数

団体名	住基人口 (H29. 1. 1) (人)	面積 (km ²)	消防部門を除く 普通会計部門職員数 (H29. 4. 1) (人)	人口1万人当たりの 職員数 (人)
甲府市	191, 673	212. 47	1, 002	52. 3
甲斐市	75, 373	71. 95	403	53. 5
南アルプス市	72, 236	264. 14	455	63. 0
笛吹市	70, 421	201. 92	454	64. 5
都留市	31, 081	161. 63	203	65. 3
韮崎市	30, 298	143. 69	206	68. 0
中央市	30, 966	31. 69	214	69. 1
上野原市	24, 154	170. 57	169	70. 0
富士吉田市	50, 046	121. 74	384	76. 7
大月市	25, 483	280. 25	201	78. 9
山梨市	35, 871	289. 80	320	89. 2
甲州市	32, 886	264. 11	311	94. 6
北杜市	47, 780	602. 48	519	108. 6
県内平均	55, 251	216. 65	372	73. 4

本市の人口1万人当たりの職員数は64.5人で、県内では4番目に少ない状況となっています。

人口が同規模の市と比較すると、本市の人口1万人当たりの職員数は南アルプス市より1.5人多く、甲斐市より11人多くなっています。甲斐市との差が大きい理由は、合併町村数の差(本市7、甲斐市3)と、面積の差が挙げられます。

本市の人口1万人当たりの職員数と県内平均値を比較すると、8.9人少なくなっています。

4 新たな計画策定に向けて

～財政状況からみた人件費の縮減～

これまでの本市の定員適正化の取り組みは、職員数の現状や様々な指標との比較からも、一定の評価ができると考えます。

しかし、新たな計画を策定するにあたっては、その裏付けとなる財政措置が不可欠となりますが、冒頭にも述べたとおり、本市の財政は今後も更に厳しい状況が予想されています。

長期財政推計によると、予算規模は300億円規模で推移すると見込まれる一方、普通交付税は2015（平成27）年度から合併算定替の縮減期間に入り、2020（平成32）年度から一本算定に移行し減額となることから、歳入歳出の均衡を図るため、基金の取り崩しで対応する形となっています。

このような状況下にあっても、新たな行政ニーズに的確に応え、引き続き質の高い行政サービスを提供していくために、行政が身を切る改革として、後述する定員適正化に向けた取り組みを進め、増加傾向にある臨時職員を含めた総職員数の削減を図りながら、人件費の縮減に努めていく必要があります。

図表 12 決算書における職員給等の推移

（単位：千円）

年度	2013(H25)	2014(H26)	2015(H27)	2016(H28)	2017(H29)
歳出合計(A)	54,180,152	58,717,218	61,220,179	56,567,036	54,118,136
職員給等(B) (①+②)	5,380,324	5,551,356	5,596,098	5,552,148	5,471,691
対前年度	—	171,032	44,742	△43,950	△80,457
うち正職員①	4,618,184	4,753,364	4,774,636	4,667,668	4,623,983
うち臨時職員②	762,140	797,992	821,462	884,480	847,708
人件費割合 (B/A)	9.9%	9.5%	9.1%	9.8%	10.1%

※ 正職員（特別職を除く）

※ 臨時職員（再任用・嘱託職員を含む）

5 第4次定員適正化計画

(1) 計画期間

本計画は、本市の最上位計画である「第2次笛吹市総合計画」、また「第4次笛吹市行財政改革大綱」の実現に向けた計画として位置付け、2018（平成30）年度から2021（平成33）年度までの4年間を計画期間とします。

図表 13 定員適正化計画等の計画期間

年度	2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)	2023 (H35)	2024 (H36)	2025 (H37)
総合計画	基本構想							
	実施計画				実施計画			
行財政行革大綱	第4次行財政改革大綱				第5次			
定員適正化計画	第4次定員適正化計画				第5次			

(2) 目標値算定の考え方

職員数の目標値算定にあたっては、地域の実情を踏まえつつ、自治体自らが定員管理の現状を分析する必要があります。

今後到来する人口減少社会を見据え、「人口」は定員適正化の観点からも重要なキーワードであることから、客観的な指標として活用することが効果的であると考えます。

このため、本計画では目標値の算定に「笛吹市人口ビジョン」を活用することとします。

2018（平成30）年4月1日現在の職員数を基準として、同ビジョンの2022（平成34）年度の将来展望人口から職員数を試算し、これを計画目標値とします。

(3) 定員適正化の数値目標

2018（平成30）年4月1日現在の職員数595人を基準として、4年間で20人（3.4%）を削減し、2022（平成34）年4月1日現在の職員数の目標値を575人とします。目標値の実現には、職員一人ひとりのスキルアップや業務の効率化など、後述する定員適正化に向けた取組が必要となります。

図表 14 笛吹市の人口、総職員数（第3次定員適正化計画策定時）

基準日 2013(H25). 4. 1

区分	人数
住民基本台帳人口	71,724 人
職員1人当たりの人口	114 人
総職員数（実数）	627 人



図表 15 笛吹市の人口、総職員数（現在）

基準日 2018(H30). 4. 1

区分	人数
住民基本台帳人口	69,861 人
職員1人当たりの人口	117 人
総職員数（実数）	595 人



図表 16 定員適正化計画の職員数

計画目標職員数 2022(H34). 4. 1

区分	人数
将来人口（人口ビジョン）	68,427 人
職員1人当たりの人口	119 人
総職員数（目標値）	575 人

図表 17 年度別職員数（計画）

（単位：人）

区分	年度	2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
職員数	(A)	595	593	584	579	575
対前年度増減	(B)	—	△2	△9	△5	△4
増減累計		—	△2	△11	△16	△20

なお、今後4年間における定年退職者数は60人で、4年間の平均では年間15人の定年退職が見込まれます。

また、将来を見据えた人材の確保及び職員年齢構成の平準化が図られるよう計画的な職員採用に努めます。

図表 18 年度別新規採用者数（計画）

（単位：人）

区分	年度	2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
職員数	(A)	595	593	584	579	575
対前年度増減	(B)	—	△2	△9	△5	△4
前年度定年退職者数	(C)	—	15	18	14	13
新規採用者数	(B+C)	—	13	9	9	9

(4) 職種別の適正化方針・数値目標

一般行政職については、社会経済状況の変化や市民ニーズの多様化などに対応しつつ、中長期的な視点から、年齢構成の平準化や持続可能な行政運営を行うことのできる職員数を確保しながら、職員数の適正化を図ります。

また、専門職のうち、土木・建築職については、技術の継続が図られるよう努め、包括的な業務委託や外部団体との人事交流等も検討しながら、職員の適正化に努めます。

保健師・栄養士については、事務事業の効率化・組織の見直し等を進めながら、職員の適正化を図ります。

保育士については、指定管理者制度や民営化の導入、保育所の統合等により、臨時職員も含めた職員の適正化に努めます。

技能労務職については、退職者不補充とし、再任用職員等を活用するとともに、業務の内容に応じて、アウトソーシングを行うなど業務の効率化を図ります。

消防職については、多様化する災害対応や資機材の高度化、救急出動の増加などに対応するため、消防力の維持を前提とし、職員数の適正化を図ります。

図表 19 職種別職員数（計画）

（単位：人）

職種	2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)	対H30
一般事務	372	371	367	365	364	△8
土木・建築職	23	24	24	24	24	1
保健師	25	26	26	26	26	1
栄養士	5	5	5	5	5	0
保育士	58	56	56	56	55	△3
技能労務職	22	21	16	13	11	△11
消防職	90	90	90	90	90	0
総職員数	595	593	584	579	575	△20

6 定員適正化に向けた取組

(1) 機能的・効率的な組織体制の構築

「第2次笛吹市総合計画」並びに「第4次笛吹市行財政改革大綱」で示された取り組みの方向性に沿って、社会経済情勢の変化や多様化する市民ニーズに迅速かつ的確に対応できる組織体制の整備に努めます。

さらに、国の動向による新たな施策や本市の主要施策・重点事業の対応については、各部局の役割を明確にした上で横断的な連携を図り、柔軟で効率的な組織体制の構築に取り組みます。

また、合併からの課題である支所のあり方についても、引き続き効率的な業務集約を検討します。

(2) 事務事業と職員配置の適正化

限られた財源の中で、様々な行政課題に的確に対応するため、行政の責任分野を明らかにするとともに、各事務事業を妥当性・有効性・効率性等、多角的な視点から評価し、事業の見直しを実施していくことが必要となります。

また、現在の職員配置を固定的に捉えるのではなく、「事業量と人員」両者の連動を図り、事務事業の見直し等に即応した人員の配置により、限られた人的資源の有効活用と歳出の抑制に努めます。

(3) 計画的な職員採用、臨時職員の削減、会計年度任用職員制度への対応

職種別の適正化方針に基づき、事務事業の見直し・適正化とも連動し、必要な人員数を検証しながら、将来を見据えた人材の確保及び職員年齢構成の平準化を図られるよう計画的な職員採用に努めます。

また、増加傾向にある臨時職員については、今一度、制度本来の趣旨である臨時的任用の原点に立ち返り、各部局がゼロベースで削減に向けての取り組みを進めます。なお、取り組みにあたっては別途任用方針等を策定し、これに基づき、緊急性・必要性を厳格に精査し対応してまいります。

さらに、新たに創設される会計年度任用職員については、今後導入に向けた制度設計の中で、任用根拠を明確化し、業務における必要性を十分に調査した上で活用を図ることとします。

(4) 人材育成、人事評価

職員を計画的に削減する中、多様化する行政ニーズに的確かつ迅速に対応していくためには、これまで以上に職員一人ひとりの能力と意欲の向上を図ることが重要となります。要求される業務に柔軟かつ適切に対応できる職員の育成のため「笛吹市職員研修実施方針」に基づき、職員研修の充実を図ります。

また、人事評価の導入により、職員の能力開発と人材育成を行い、事務処理能力、課題解決能力及び政策形成能力等の向上を図ります。

(5) アウトソーシング（外部委託、指定管理者制度）の推進

これまで取り組みを進めてきた指定管理者制度の導入や外部委託については、サービスの向上、業務の効率化・経費削減を基本として、行政が担う役割や責任を踏まえつつ、引き続き、民間事業者のノウハウなど外部資源の積極的な活用を推進します。

また、民間活力の活用が可能な分野として、定型的な窓口業務（戸籍関係、国民健康保険関係等）の研究・検討を進め、計画期間中の民間委託実施を目指します。

(6) 65歳定年制の導入、再任用制度への対応

若年労働力人口が減少する中、60歳を超える職員の能力・経験を本格的に活用するため、2021（平成33）年度から2033（平成45）年度にかけて段階的に実施が予定されている「65歳定年制の導入」が目前に迫っています。新陳代謝を確保し組織活力を維持するための役職定年制など、定年引上げに係る新たな人事管理諸制度の見直しについて、柔軟かつ慎重に対応していきます。

また、引上げ期間中存置される再任用制度については、真に必要な人員を確保することを前提に、職員の長年培った知識や経験を専門的な業務の補完能力として位置づけ、その活用を図ります。

(7) 計画の見直し

本計画については、進捗状況や制度改正（65歳定年制及び会計年度任用職員制度の導入など）による影響、また、事務事業の見直し、業務委託などの政策的な状況を踏まえた中で必要に応じて見直すこととし、適切な定員管理を行います。