

蕪崎市職員 定員適正化計画
【第4次】

(令和5年度～令和8年度)

令和5年3月

蕪崎市秘書人事課

はじめに

本市では、韮崎市第7次総合計画（計画期間：令和元（2019）年度～令和8（2026）年度）において、多様化・複雑化する市民ニーズや行政課題に対応し、将来にわたって持続可能な地域社会を構築するため、将来都市像を「すべての人が輝き 幸せを創造するふるさと にらさき」とし、7つのまちづくりの基本方向を定めています。

基本方向の7「市民が主役の持続可能なまちづくり」では、政策の一つを「効率的・効果的・柔軟で計画的な行政運営」として、健全な財政運営や効率的な行政運営の推進、質の高い市民サービスを行うための適正な人員配置と人材育成などの各種施策により、継続した取組みを進めていますが、今後は、新型コロナウイルス感染症との共存やアフターコロナにおける新たなワークスタイルへの転換など、柔軟かつ的確な取組みが求められています。

また、男性の育児休業の取得促進等、職員のワークライフバランスの推進をはじめ、地方公務員法の改正による定年延長制度導入に伴い、適正な定員管理や高齢期職員の人材活用など、様々な課題への対応も必要となっています。

このような状況の中、社会経済情勢の変化や住民ニーズに的確に答えるとともに、行政サービスの水準を向上しつつ持続可能な行財政運営に寄与するため、限られた人員で最大の成果をあげられるよう、新たな定員適正化計画を策定することとしました。

目 次

1	計画策定の目的	1
2	計画の実施状況と分析・評価	1
(1)	これまでの計画における実績	1
(2)	部門別職員数の推移	3
(3)	職種別職員数の推移	4
(4)	年齢別の職員構成の状況	5
(5)	全職員に占める会計年度任用職員等の割合の推移	6
(6)	人件費の推移	7
(7)	他市との比較	7
(8)	総務省が示す定員参考指標との比較	9
3	定員管理に関する課題	
(1)	現状における課題	12
(2)	今後の行政需要等における課題	12
4	定員適正化に向けた方針と取組内容	
(1)	基本方針	13
(2)	具体的な取り組み	13
(3)	対象となる職員	14
(4)	計画期間	14
(5)	定員の目標	15

1 計画策定の目的

本市においては、今後も人口減少・少子高齢化が進行するとともに、公共施設の整備や老朽化対策費用、社会保障関連費用の増加など、厳しい行財政運営が見込まれていますので、韮崎市第5次行政改革大綱（推進期間：令和元（2019）年度～令和8（2026）年度）の基本方針の一つである「自立した行財政基盤の構築」を推進し、持続可能な行財政運営に資するため、令和9（2027）年4月1日における職員数の目標値を定め、適正化に取り組むこととします。

2 計画の実施状況と分析・評価

(1) これまでの計画における実績

本市では、平成17（2005）年度から継続して定員適正化に取り組み、表1のとおり、第1次計画策定時の職員数426人に対し、第3次計画の目標である令和5（2023）年4月1日は368人の見込みであり、58人（13.6%）の削減予定となっています。

第1次計画では、平成22（2010）年度までの5年間で22人（5.2%）減の目標に対し51人（12.0%）を削減し、第2次計画では、平成30（2018）年度までの7年間で13人（3.5%）減の目標に対し25人（6.7%）の削減を達成しました。

第3次計画では、令和5（2023）年4月1日には3人（0.8%）減の計画としていましたが、新型コロナウイルス感染症対策など市民の安心安全を守るため、また、「こども子育て課」の新設等の組織改編及び市立病院での診療科の新設や訪問看護ステーションの開設等に伴う人材の確保、更には、出産・育児休業や傷病による休職などの実勤務職員数の減に対応する必要があるため、採用者数を増やしたことにより16人（4.5%）増となる見込みです。

なお、第3次計画の年度別の取組状況については、表2のとおりです。

<表1 第1次～第3次計画の目標値及び実績>

区分	期間	職員数（人）						
		策定時	目標値	増減数	増減率(%)	実績	増減数	増減率(%)
第1次	平成17年度から平成22年度（5年間）	426	404	△22	△5.2	375	△51	△12.0
第2次	平成23年度から平成30年度（7年間）	375	362	△13	△3.5	350	△25	△6.7
第3次	令和元年度から令和4年度（4年間）	352	349	△3	△0.8	368	16	4.5

第3次の実績については、令和5年4月1日の見込数。

<表2 第3次計画の取組状況>

(各年度4月1日現在職員数：人)

区分		R1	R2	R3	R4	R5	対R1
一般職員 (行政事務、栄養士、社会福祉士)	計画	175	176	178	177	177	2
	実績	173	178	179	181	186	13
保育職員 (保育士、調理師)	計画	44	41	41	41	40	△4
	実績	44	42	41	40	40	△4
保健師	計画	14	14	14	14	15	1
	実績	14	15	16	12	15	1
技能労務職 (技術員、事務員)	計画	5	3	3	2	2	△3
	実績	5	3	3	2	2	△3
学校職員 技能労務職 (調理師、用務員)	計画	1	1	0	0	0	△1
	実績	1	1	0	0	0	△1
計	計画	239	235	236	234	234	△5
	実績	237	239	239	235	243	6
病院医療職員 (医師、看護師、技師)	計画	113	117	115	114	115	2
	実績	113	113	115	110	125	12
合計	計画	352	352	351	348	349	△3
	実績	350	352	354	345	368	18

※1 令和5年4月1日の実績は、見込数。

※2 市長・副市長・教育長を除く。(教育長はR2から除く)

※3 再任用職員、広域行政事務組合等への派遣職員を除く。

※4 山梨県、後期高齢連合、観光協会等への人事交流を含む。

(2) 部門別職員数の推移

総務省が毎年実施している「地方公共団体定員管理調査」による、本市の部門別職員数の推移は、表3のとおりです。

普通会計（特別会計・企業会計を除く）部門の職員数は、第3次計画策定時の令和元年と比較すると6人増となっています。

また、公営企業部門では、病院において診療科の新設や訪問看護ステーションの開設、コロナ対応等の理由により22人と大幅に増加しており、その他についてはほぼ横ばいの状況にあります。

＜表3 部門別職員数の推移状況＞

（各年度4月1日現在職員数：人）

区分	R1	R2	R3	R4	R5	対R1	
一般行政	議会部門	3	3	3	3	3	0
	総務部門	47	51	48	48	49	2
	税務部門	16	17	17	15	15	△1
	民生部門	61	62	64	61	67	6
	衛生部門	15	15	15	14	14	△1
	労働部門	0	0	0	0	0	0
	農林水産部門	13	12	12	12	12	△1
	商工部門	7	7	7	7	7	0
	土木部門	15	16	16	16	16	1
特別行政（教育）	23	24	24	23	23	0	
普通会計小計	200	207	206	199	206	6	
病院	123	123	130	128	145	22	
水道	9	8	8	8	8	△1	
下水道	4	4	4	4	4	0	
国保事業	3	3	3	3	3	0	
介護保険	12	12	13	13	13	1	
その他	1	1	1	1	1	0	
公営企業等会計小計	152	151	159	157	174	22	
計	352	358	365	356	380	28	
（内：再任用職員フルタイム数）	2	6	11	11	12	10	
合計（再任用除く）	350	352	354	345	368	18	
参考：教育長	1	-	-	-	-	-	
参考：広域派遣	3	3	3	3	5	2	

※ 令和5年4月1日の数値は、見込数。（参考は、外数）

（参考：地方公共団体定員管理調査個別団体表）

(3) 職種別職員数の推移

職種別職員数の推移は、表 4 のとおりです。

令和元年と令和 5 年（見込み）の状況を比較すると、組織改編及びコロナ対応などにより、事務職員 3 人、技術職員（土木）4 人、社会福祉士 3 人、保健師も 1 人増加しています。

また、医療職員については、診療科の新設や訪問看護ステーションの開設、コロナ対応などにより 15 人増加しています。

なお、保育士については、募集しても応募が少ないため 3 人の減少、技能労務職員は、退職不補充の方針により大きく減少しています。

<表 4 職種別職員数の推移状況>

（各年度4月1日現在職員数：人）

区分	R1	R2	R3	R4	R5	対 R1
事務職員	143	143	144	145	146	3
技術職員	16	18	17	18	20	4
土木	12	13	13	14	16	4
建築	4	5	4	4	4	0
学芸員・文化財	4	4	4	4	4	0
社会福祉士	5	5	6	6	8	3
管理栄養士・栄養士	8	8	8	8	8	0
保育士	41	39	38	37	38	△ 3
医療職員	110	113	115	110	125	15
医師	13	13	14	14	16	3
技師等	20	20	20	21	23	3
看護師	77	80	81	75	86	9
保健師	14	15	16	12	15	1
技能労務職員	9	7	6	5	4	△ 5
合 計	350	352	354	345	368	18
参考：教育長	1	—	—	—	—	—

※ 令和5年4月1日の数値は、見込数。（参考は、外数）

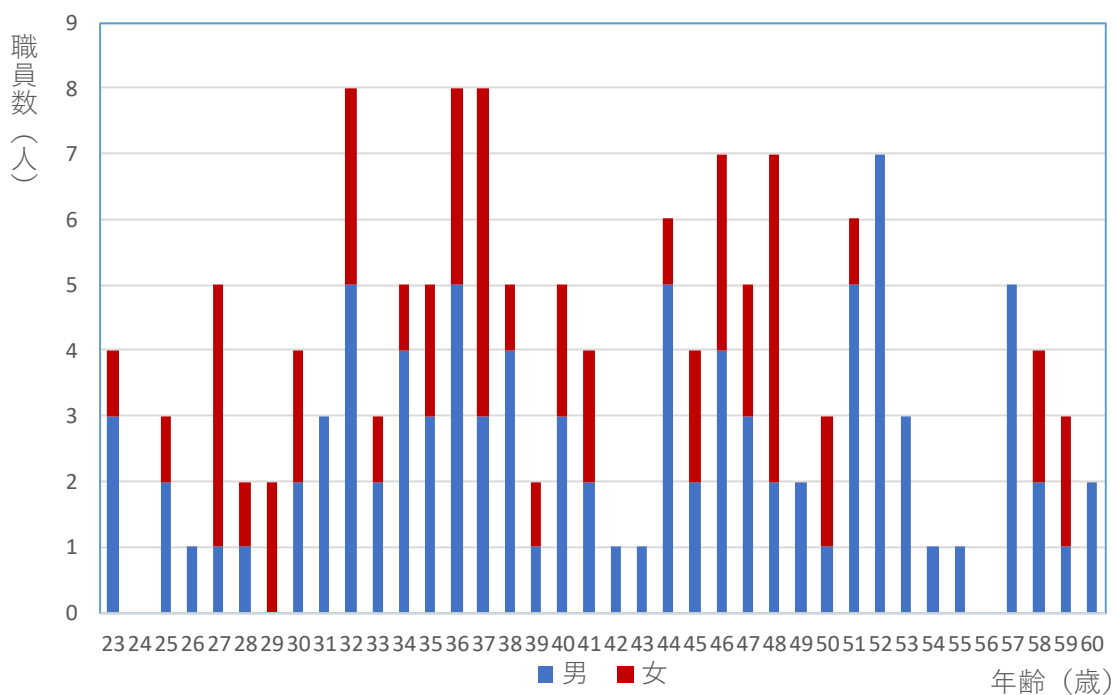
※ 技術職・保健師の課長職は事務職に含む。

(4) 年齢別の職員構成の状況

事務職員の年齢構成（令和4年4月1日時点）を示したものが、表5になります。

一部の年齢層で職員数が少ない状況となっていますので、今後は、さらに偏りが生じないように、新規採用者のバランスを考慮した計画的な採用が求められます。

<表5 事務職員の年齢分布>



(5) 全職員に占める会計年度任用職員等の割合の推移

「会計年度任用職員等」とは、会計年度任用職員で、1日6時間以上かつ週4日以上勤務を通年にわたり行う職員

全職員のうち、会計年度任用職員等が占める割合を表したものが、表6になります。

令和4年4月1日時点では、37.8%であり業務の多様化等により、一般事務や教育関係職員は増加傾向にあります。

<表6 会計年度任用職員等の職員数・割合の推移状況>

(各年度4月1日現在職員数：人・%) 職員数：人・%)

区分	R1	R2	R3	R4	対R1
一般事務	31	39	46	48	17
栄養士	1	2	2	2	1
保健師・助産師	1	1	1	1	0
看護師	3	6	6	6	3
社会福祉士	0	2	1	1	1
保育士	17	13	15	12	△5
教育関係	27	31	41	39	12
教員・講師	21	25	35	33	12
司書	6	6	6	6	0
医療関係	46	48	48	49	3
医師	0	0	0	1	1
看護師(病院)	23	20	21	22	△1
その他医療技術者	23	28	27	26	3
水道等検針員・徴収員	1	0	0	0	△1
技能労務関係	18	22	27	28	10
運転手	0	0	0	0	0
守衛	7	7	7	7	0
学校用務員	4	4	4	4	0
学校調理員	0	0	0	0	0
その他調理員	6	7	10	9	3
清掃職員	1	0	0	0	△1
電気・ボイラー等技術員	0	0	0	0	0
その他技能労務職員	0	4	6	8	8
その他	29	30	26	24	△5
合 計	174	194	213	210	36
正規職員に対する割合	33.2	35.5	37.6	37.8	4.6
参考：正職員数(表4)	350	352	354	345	△5

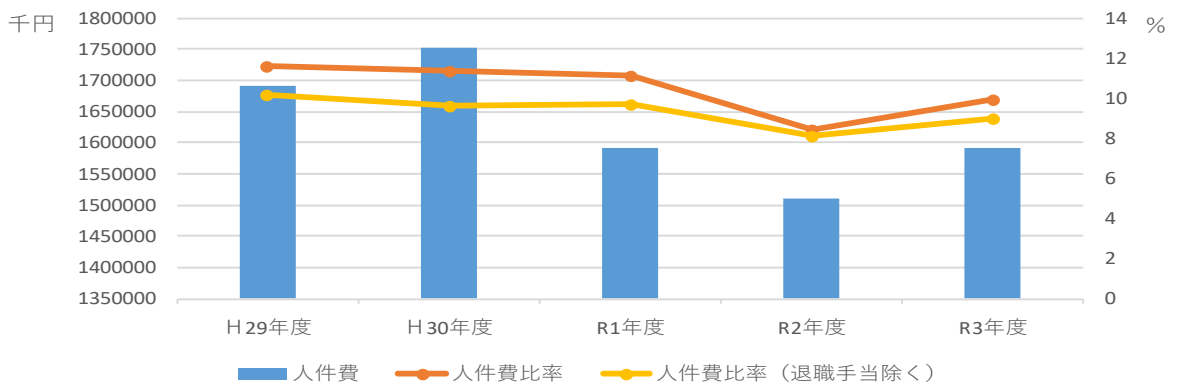
(6) 人件費の推移

一般会計の職員の人件費（給与費・職員手当等・共済費）の推移を表したものが、表7になります。

令和3年度決算の職員（再任用職員含む）に係る人件費は約15億9千万円、退職手当を除くと約14億4千万円であり、令和2年度までは概ね減少傾向にありましたが、約8千万円増加しています。

同様に、歳出に占める人件費比率も令和2年度8.4%（退職手当含む）が令和3年度は9.9%と増加しています。

<表7 人件費及び人件費比率の推移状況>



(7) 他市との比較

① 県内各市との比較

総務省が実施している地方公共団体定員管理調査の結果による県内各市の状況は、表8となります。

本市の職員数は、合計対象職員数194人であり、県内13市の中で2番目に少ない状況ですが、人口千人当たりの職員数は6.72人で、中間（7番目）となっています。

<表8 県内他市との職員数の比較>

(令和3年4月1日現在職員数等 単位：人)

区分	人口	普通会計			人口千人 当たり	公営企業等会計			人口千人 当たり	合計対象 職員数	人口千人 当たり
		職員数	対象外数	対象者数		職員数	対象外数	対象者数			
韮崎市	28,872	206	41	165	5.71	159	130	29	1.00	194	6.72
甲府市	187,048	1,002	214	788	4.21	687	473	214	1.14	1,002	5.36
富士吉田市	48,183	384	115	269	5.58	454	415	39	0.81	308	6.39
都留市	29,888	261	80	181	6.06	245	213	32	1.07	213	7.13
山梨市	34,244	320	35	285	8.32	43	0	43	1.26	328	9.58
大月市	23,183	269	99	170	7.33	24	0	24	1.04	194	8.37
南アルプス市	71,420	544	168	376	5.26	69	0	69	0.97	445	6.23
北杜市	46,531	519	125	394	8.47	256	180	76	1.63	470	10.10
甲斐市	76,038	403	59	344	4.52	41	0	41	0.54	385	5.06
笛吹市	68,555	542	151	391	5.70	61	0	61	0.89	452	6.59
上野原市	22,607	224	79	145	6.41	23	0	23	1.02	168	7.43
甲州市	30,770	311	17	294	9.55	58	3	55	1.79	349	11.34
中央市	30,978	214	43	171	5.52	30	0	30	0.97	201	6.49

※1 人口は、令和3年1月1日現在の住民基本台帳人口を計上。

※2 分析上、施設の有無や規模により影響のある職員数を対象外とした。(普通会計の対象外＝消防、保育所、社会福祉施設、衛生関係施設等の職員数)

※3 同上 (公営企業等会計の対象外＝病院、交通企業の職員数)

② 類似団体（人口 25,000 人～35,000 人）との比較

総務省が実施している地方公共団体定員管理調査の結果による類似団体の状況は、表 9 となります。

本市の職員数は、類似団体 37 団体の中では 194 人で最も少なく、人口千人当たりの職員数も、6,72 で最小の値を示しています。

<表9 類似団体との職員数の比較>

(令和3年4月1日現在職員数等 単位：人)

区分	人口	普通会計			人口千人 当たり	公営企業等会計			人口千人 当たり	合計対象 職員数	人口千人 当たり
		職員数	対象外数	対象者数		職員数	対象外数	対象者数			
山梨県韮崎市	28,872	206	41	165	5.71	159	130	29	1.00	194	6.72
福岡県うきは市	28,916	219	34	185	6.40	16	0	16	0.55	201	6.95
長野県東御市	29,929	250	57	193	6.45	107	82	25	0.84	218	7.28
佐賀県嬉野市	25,677	202	0	202	7.87	17	0	17	0.66	219	8.53
佐賀県神埼市	31,262	243	38	205	6.56	23	4	19	0.61	224	7.17
山形県上山市	29,564	293	90	203	6.87	23	0	23	0.78	226	7.64
岐阜県本巣市	33,764	283	64	219	6.49	23	8	15	0.44	234	6.93
愛媛県東温市	33,537	329	128	201	5.99	33	0	33	0.98	234	6.98
高知県土佐市	26,708	271	76	195	7.30	249	209	40	1.50	235	8.80
福岡県宮若市	27,442	221	13	208	7.58	27	0	27	0.98	235	8.56
秋田県鹿角市	29,858	233	5	228	7.64	31	0	31	1.04	259	8.67
山形県南陽市	30,740	248	23	225	7.32	37	0	37	1.20	262	8.52
熊本県阿蘇市	25,484	270	39	231	9.06	184	153	31	1.22	262	10.28
高知県香美市	25,911	368	131	237	9.15	26	0	26	1.00	263	10.15
秋田県男鹿市	26,246	247	32	215	8.19	188	130	58	2.21	273	10.40
高知県香南市	33,193	396	154	242	7.29	34	0	34	1.02	276	8.32
石川県輪島市	25,638	305	48	257	10.02	225	196	29	1.13	286	11.16
広島県安芸高田市	28,044	344	87	257	9.16	29	0	29	1.03	286	10.20
長崎県壱岐市	25,977	378	128	250	9.62	43	7	36	1.39	286	11.01
北海道名寄市	27,059	392	142	250	9.24	530	492	38	1.40	288	10.64
長野県大町市	26,872	304	46	258	9.60	302	271	31	1.15	289	10.75
熊本県天草市	26,254	278	23	255	9.71	290	253	37	1.41	292	11.12
青森県黒石市	32,530	255	0	255	7.84	264	225	39	1.20	294	9.04
京都府南丹市	31,074	329	63	266	8.56	41	9	32	1.03	298	9.59
千葉県鴨川市	32,290	374	107	267	8.27	94	62	32	0.99	299	9.26
京都府綾部市	32,851	342	83	259	7.88	54	0	54	1.64	313	9.53
鹿児島県志布志市	30,646	288	1	287	9.37	30	0	30	0.98	317	10.34
秋田県北秋田市	30,864	406	119	287	9.30	57	25	32	1.04	319	10.34
高知県四万十市	33,333	401	124	277	8.31	165	120	45	1.35	322	9.66
奈良県五條市	29,364	352	71	281	9.57	44	0	44	1.50	325	11.07
長崎県平戸市	30,265	374	90	284	9.38	184	139	45	1.49	329	10.87
山梨県甲州市	30,770	294	17	277	9.00	58	3	55	1.79	332	10.79
岡山県新見市	28,396	479	177	302	10.64	42	0	42	1.48	344	12.11
奈良県宇陀市	29,223	348	73	275	9.41	279	203	76	2.60	351	12.01
秋田県仙北市	25,310	345	30	315	12.45	319	270	49	1.94	364	14.38
長崎県対馬市	29,663	495	160	335	11.29	39	2	37	1.25	372	12.54
岡山県高梁市	29,305	469	158	311	10.61	157	95	62	2.12	373	12.73

※1 全国の市のうち、人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の類似団体（Ⅰ-1区分）126団体から2万5千人以上3万5千人未満の市を抽出した。

※2 人口は、令和3年1月1日現在の住民基本台帳人口を計上。

※3 分析上、施設の有無や規模により影響のある職員数を対象外とした。（普通会計の対象外＝消防、保育所、社会福祉施設、衛生関係施設等の職員数）

※4 同上（公営企業等会計の対象外＝病院、交通企業の職員数）

(8) 総務省が示す定員参考指標との比較

地方公共団体定員管理研究会（総務省公務員部給与能率推進室）では、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するため、地方公共団体の職員数の状況を、客観的に比較することが可能な統計的指標（「あるべき水準」を示すものではない。）を用いる分析方法を提供しています。

この参考指標を用いて比較・分析すると、次のようになります。

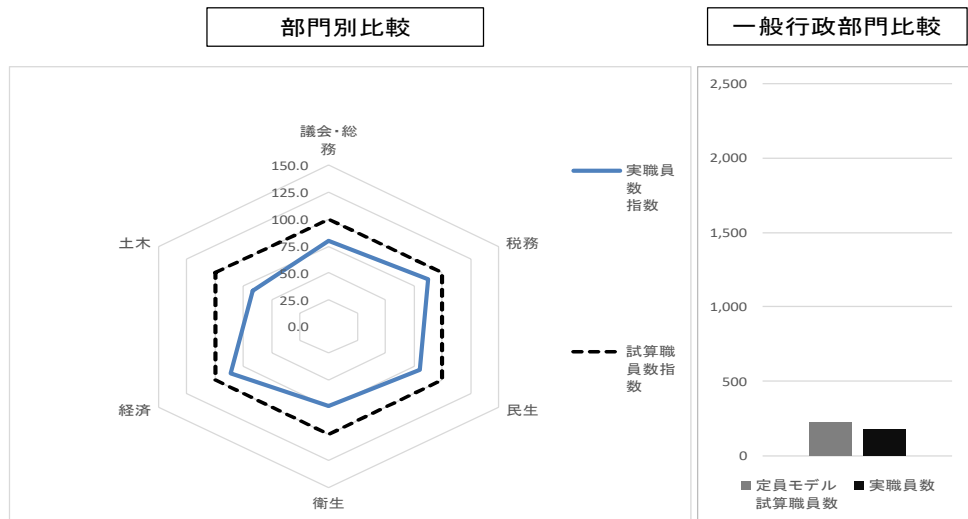
① 定員モデルによる分析

定員モデルは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数（各種統計データ）を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を、部門的に算出できる参考指標です。

第 10 次定員モデルによる結果は、試算職員数 222 人に対し実職員数 176 人であり、46 人少ない状況となっています。

- * 最新の第 10 次定員モデル（平成 30 年版）を活用しているが、基となる各種統計データに変動があっても毎年更新されるものではないため、試算職員数が若干前後している可能性がある。
- * 実職員数は、令和 4 年 4 月 1 日時点のものである。
- * 定員モデルは、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野の多い一般行政部門のみを対象としている。

定員モデル試算職員数と実職員数の比較



(単位:人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	差引
議会・総務	64	51	△ 13
税務	17	15	△ 2
民生	76	61	△ 15
衛生	19	14	△ 5
経済	22	19	△ 3
土木	24	16	△ 8
一般行政部門 合計	222	176	△ 46

② 定員回帰指標による分析

定員回帰指標とは、人口規模で区分し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを多重回帰分析に基づき試算し、比較する方法です。

具体的な算出方法は、次の算定式で計算されます。

$$\text{試算値} = A \times \text{ア} + B \times \text{イ} + C$$

A：人口千人当たりの係数 B：面積1 km²当たりの係数

C：一定値（一般行政：60 普通会計：80）

ア：当該団体の人口（千人） イ：当該団体の面積（km²）

この算定式に、本市の人口、面積と一定値を入れると、試算値は次のようになります。

【一般行政部門職員数】 $4.0 \times 28.464 + 0.22 \times 143.69 + 60 = 205$ 人

【普通会計部門職員数】 $5.7 \times 28.464 + 0.33 \times 143.69 + 80 = 289$ 人

令和4年4月1日現在の本市の職員数

【一般行政部門職員数】

2頁の表2の数 176人 + 広域行政事務組合本市職員数小計 3.9人 \div 180人

【普通会計部門職員数】

2頁の表2の数 199人 + 広域行政事務組合本市職員数合計 39.1人 \div 238人

以上のことから、試算値と比べると一般行政部門職員数では25人少なく、普通会計部門においても51人少ない状況です。

※ 参考 広域行政事務組合職員数（令和4年4月1日現在）

会計区分	一般	ごみ処理	し尿処理	小計	常備消防	合計
職員数	7人	4人	2人	13人	126人	139人
負担割合	29.4%	28.9%	40.6%	—	28.0%	—
本市職員数	2.0人	1.1人	0.8人	3.9人	35.2人	39.1人

③ 類似団体別職員数による分析

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（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分け、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、比較を行うものです。

本市は、表10のとおり、一般行政部門の計で35人、普通会計の計で49人少ない状況にあります。

*本市が所属するグループは、人口5万人未満で産業構造のⅡ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次50%以上のグループで128団体が属している。

*「単純値」は、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、全団体の平均値を算出したもの。

*「修正値」は、団体によっては全ての部門に職員を配置していない場合もあるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみで平均値を算出したもの。

<表10 類似団体別職員数の比較>

(単位：人)

区分		R3.4.1 職員数	人口1万人 当たり	単純値	比較	修正値	比較	
一般行政	議会部門	議会	3	1.04	1.37	△ 0.33	1.37	△ 0.33
	総務部門	総務一般	31	10.74	14.98	△ 4.24	15.40	△ 4.66
		企画開発	7	2.42	2.82	△ 0.40	2.82	△ 0.40
		住民関連	9	3.12	6.72	△ 3.60	8.71	△ 5.59
		その他	0	0.00	0.14	△ 0.14	1.30	△ 1.30
		小計	47	16.28	24.66	△ 8.38	28.23	△ 11.95
	税務部門	税務	17	5.89	5.94	△ 0.05	5.94	△ 0.05
	民生部門	民生	68	23.55	20.48	3.07	28.61	△ 5.06
	衛生部門	衛生	11	3.81	6.24	△ 2.43	9.74	△ 5.93
		公害	0	0.00	0.17	△ 0.17	0.43	△ 0.43
		清掃	1	0.35	1.58	△ 1.23	1.10	△ 0.75
		環境保全	4	1.39	0.50	0.89	0.88	0.51
		小計	16	5.55	8.49	△ 2.94	12.15	△ 6.60
	労働部門	労働	0	0.00	0.13	△ 0.13	0.67	△ 0.67
	農林水産部門	農業	12	4.16	6.22	△ 2.06	6.21	△ 2.05
		林業	1	0.35	0.81	△ 0.46	0.96	△ 0.61
		水産業	0	0.00	0.63	△ 0.63	0.97	△ 0.97
		小計	13	4.51	7.66	△ 3.15	8.14	△ 3.63
	商工部門	商工	3	1.04	1.70	△ 0.66	2.09	△ 1.05
		観光	3	1.04	2.13	△ 1.09	2.16	△ 1.12
		小計	6	2.08	3.83	△ 1.75	4.25	△ 2.17
	土木部門	土木	11	3.81	5.11	△ 1.30	5.52	△ 1.71
		建築	3	1.04	1.65	△ 0.61	1.69	△ 0.65
都市計画		2	0.69	1.60	△ 0.91	1.92	△ 1.23	
ダム		0	0.00	0.02	△ 0.02	0.67	△ 0.67	
下水		0	0.00	0.05	△ 0.05	0.42	△ 0.42	
小計	16	5.54	8.43	△ 2.89	10.22	△ 4.68		
計		186	64.44	80.99	△ 16.55	99.58	△ 35.14	
特別行政 (教育)	学校以外の教育	教育一般	6	2.08	4.33	△ 2.25	4.87	△ 2.79
		社会教育	6	2.08	4.54	△ 2.46	5.80	△ 3.72
		保健体育	3	1.04	1.92	△ 0.88	3.43	△ 2.39
		小計	15	5.20	10.79	△ 5.59	14.10	△ 8.90
	学校教育	義務教育	5	1.73	1.24	0.49	2.44	△ 0.71
		その他	0	0.00	2.33	△ 2.33	4.31	△ 4.31
		小計	5	1.73	3.57	△ 1.84	6.75	△ 5.02
普通会計 計		206	71.37	95.35	△ 23.98	120.43	△ 49.06	

3 定員管理に関する課題

(1) 現状における課題

- ① 働き方改革（時間外勤務の縮減等）、妊娠・出産・育児等と仕事との両立及び人員の確保
- ② 職員採用における人員不足への対応
 - ア 定年延長・再任用職員制度の活用による人員の補充
 - イ 会計年度任用職員制度の活用による事務補助の補充
- ③ 緊急的な災害復旧等に対応するための人員の確保（新型コロナウイルス感染症対策など）
- ④ 技術系職員の確保に向けた対応
- ⑤ メンタル疾患による病休・退職者への対応

(2) 今後の行政需要等における課題

（社会情勢の変動等に伴う行政需要の増加、市の政策的課題や職員の事務体制等における課題）

- ① 国や県からの基礎自治体（市町村）への権限移譲
 - 開発許可（都市計画法第 29 条）に係る権限移譲など
- ② 公共施設、インフラの新設、維持管理への対応
 - ア 市営新体育館の建設
 - イ 新たな工業用地の用地取得や造成
 - ウ 河川改修に伴う事業、雨水幹線に係る改修事業など
- ③ 子育て支援部門の福祉課からの独立
 - 子育て支援体制の強化を図るため新たに課を新設
- ④ 社会情勢の変動への対応
 - 定年の引上げ（定年延長の導入）による在職職員の増減
- ⑤ 市の政策的課題への対応
 - ア DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進
 - イ 自然環境保護（カーボンニュートラルや再生可能エネルギー等）への対策
 - ウ 各種計画策定 など

4 定員適正化に向けた方針と取組内容

(1) 基本方針

本市では、これまで3次にわたる計画に基づき、一定の成果を得ています。

今後も職員の年齢構成、人件費、市の政策や行政課題等を総合的に考慮し、引き続き適正な定員管理に取り組むこととします。

新たな定員適正化計画は、第7次総合計画の積極的な推進を踏まえ、将来都市像の実現に向けた政策・施策の推進、行政サービス水準の安定とそれを支える職員数との均衡を保っていくことを考慮し、職員が十分能力を発揮できる体制に配慮しなければなりません。

したがって、正規職員の年齢バランスの偏りの解消、定年延長制度の実施や再任用職員に対応した新規採用職員枠の確保、スキル等を有する人材の採用に努めるとともに、傷病による休業者や産休・育休取得者への対策も含めて必要な限度において職員の充足を図り、機動的かつ弾力的な職員配置にも留意した中長期的な視点に立った計画とします。

なお、本計画の期間中においても、法令改正などによる権限移譲、大規模な民間活力導入、深刻な行政課題の発生、国による定年延長の制度変更等、計画に大きな影響を及ぼす状況となった場合は、必要に応じて適宜、本計画を見直すこととします。

(2) 具体的な取り組み

現在取り組んでいる韮崎市第5次行政改革大綱に基づいた効率的な行政サービスの提供に向けた改革を継続すること、また、事務事業の見直しや人事ヒアリングを通じて各職場の状況を的確に把握し、効果的な人事配置を行うとともに、新しい技術を取り入れた効率的な行政事務を進めます。

① 業務執行体制の最適化

市民ニーズの多様化や高度化、今後見込まれる新しい行政課題に対する的確かつ迅速で効率的に対応するため、必要に応じて所管部署の統合や見直し等により、多面的で市民にわかりやすい行政運営を行います。

また、現在実施している各種事務事業について、事業の評価と見直しを継続的に行い、効率的かつ効果的な行政運営が行えるよう職員の適正配置を進めます。

② 民間活力導入の推進

本市では、これまで公共サービス全般にわたり民間事業者への業務委託や指定管理者制度等の導入を積極的に行うなど、民間の専門的知識やノウハウを活用したサービスの向上や経費の削減に取り組んできました。

引き続き、民間事業者等の持つ技術や能力を活用する業務委託や指定管理者制度については、市民サービスに与える影響、コスト等を考慮しながら、効率的かつ効果的に行える業務について、積極的な導入を検討します。

③ 人材育成の推進

限られた職員数で市民サービスの維持・向上を図るためには、職員一人ひとりの事務処理能力や専門性を高めることが不可欠です。

また、事務事業の見直し、日常業務の効率化を進めるためにも、韮崎市人材育成基本方針に基づき、「市民目線で経営感覚を持ち 自ら考え 挑戦する職員」の育成に努めます。

④ AI・ICTの有効活用

AI（人工知能）やICT（情報通信技術を活用したサービス）、「社会保障・税番号制度」（マイナンバー制度）を活用した、電子申請サービス等による情報処理関連業務のより一層の効率化を進め、職員数の適正化に努めます。

⑤ 定年延長及び再任用職員の任用と採用の平準化

地方公務員法の改正に伴い令和5年4月1日から、段階的な定年の引上げが実施されるため、定年年齢の引上げ年度（令和5・7・9・11・13年度）においては、定年退職者が生じないこととなります。

60歳以降の勤務については、本人の意思を尊重し、個人の希望に応じた任用を実施するため、令和4年7月に、令和5年から令和13年に60歳を迎える職員（医療職を含む）73名に対し、アンケート調査を行いました。

その結果、65歳まで勤務を希望する職員（常勤、再任用を問わず）は33名で全体の45.2%、60歳過ぎまで勤務はするが65歳までは続けないが12名で16.4%、その他60歳以降は勤務を希望しないが28名で38.4%となりました。

また、定年延長による職員定数への影響が生じる令和6年度においては、定年退職者7名中3名が定年後の常時勤務を希望しており、本計画期間中において、定年後の常時勤務を希望している職員が最も多くなるのは、令和8年度に9名の予定となっています。

今後は、高齢期職員の能力・経験が十分に発揮できる職務を提供するとともに、職員の年齢構成のバランスを考慮し、定年延長職員等の任用及び新規採用の平準化を図ります。

(3) 対象となる職員

本計画の対象となる職員は、正規職員（定年延長職員を含み、再任用職員は除く。）とします。

(4) 計画期間

計画期間は、第5次行政改革大綱の後期推進計画に合わせ、次の4年間とします。

令和5年度～令和8年度

(5) 定員の目標

目標値を次のとおりとし、年度ごとの職種別・年度別の定員管理計画は、表 11 によるものとします。

なお、定年延長職員はアンケート結果に基づく職員数を見込み、職員採用については、退職補充を基本としつつ平準化を加味し平均 6 人程度を見込み、目標値を算出しています。

区 分	R5.4.1 時点 (基準値)	R9.4.1 時点 (目標値)	増 減
正規職員	368 人	376 人	8 人 (2.2%)
定年延長職員	0 人	8 人	皆増
合 計	368 人	384 人	16 人 (4.3%)

- ※1 令和 5 年 4 月 1 日現在の数値は、見込数である。
- ※2 市長、副市長、教育長は含まない。
- ※3 広域行政事務組合等への派遣職員は除く。
- ※4 定年延長者においては、アンケート結果に基づく。

<表 11 職種別・年度別定員管理計画>

(各年度4月1日現在職員数：人)

区分	R5	R6	R7	R8	R9
事務職員	141	142	144	144	141
技術職員	25	24	23	23	24
土 木	20	19	18	18	19
建 築	5	5	5	5	5
学芸員・文化財	4	5	5	5	5
社会福祉士	8	8	8	8	8
管理栄養士・栄養士	8	8	8	8	8
保育士	38	39	39	40	40
医療職員	125	131	131	131	131
医 師	16	16	16	16	16
技師等	23	25	25	25	25
看護師	86	90	90	90	90
保健師	15	16	16	16	16
技能労務職員	4	4	3	3	3
小 計	368	377	377	378	376
定年延長職員(医療職含む。)	—	3	3	9	8
合 計	368	380	380	387	384
参考：広域等派遣職員	5	4	2	2	3
参考：再任用職員	18	12	10	12	12

- ※1 市長、副市長、教育長は含まない。
- ※2 参考は、年度別定員管理計画値に含めない。
- ※3 定年延長職員（高齢者部分休業含む）・再任用職員は、R4アンケート結果によるもの。
- ※4 計画において技術職等の課長職については、事務職に含めない。