

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	3	改革項目(中)	職員の定員管理及び給与の適正化等				総務課
	1	改革項目(小)	定員管理の適正化				
	1	実施項目の名称		定員適正化計画の策定			
集中改革プランでの取り組み		NO97 定員管理の適正化					人事
改革の内容(Plan)		<p>○平成19年度は、総務省の地方公共団体定員管理調査において、類似団体定員モデルを下回っているという状況になっています。</p> <p>○効率的で無駄のない組織体制の確立に向け、定員適正化計画を策定し、組織・機構の見直しと平行して計画的な職員の削減に取り組みます。</p>					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		・定員適正化計画を策定します。	・定員適正化計画を策定します。 ・定員適正化計画に基づく職員の削減を実施します。			適正な定員管理を検討します。	
目標(数値等)		・平成23年度までに51人の職員を削減します。				適正な定員管理を検討します。	
想定される効果		・簡素で効率的な組織が構築できます。 ・人件費の削減効果を市民生活の向上策に有効に活用できます。					
平成二十年度	実施事項(Do)	<p>・適正化計画に基づき、平成18年4月1日現在の職員数427人から平成23年4月1日までの5年間で、376人となるよう適正化を推進しています。</p> <p>・平成19年度末退職者26人に対し、平成20年度採用者を11人としました。</p> <p>・平成20年度末退職者20人に対し、平成21年度採用者を7人としました。</p>					
	実施事項に対する効果(Check)	<p>・平成18年度当初職員数427人から41人削減し、現在386人となっており、定員管理目標401人より15人上回る削減数となっています。</p> <p>・平成20年度については、15人減となっており、135,613,000円の効果がありました。</p>					
	課題・改善策(Action)	<p>・引き続き定員の適切な管理に努めます。また、職員の不補充分については、組織・機構の見直しや民間委託とするなど、簡素で効率的な業務体制の構築を進めます。</p>					
平成二十一年度	実施事項(Do)	<p>・適正化計画に基づき、平成18年4月1日現在の職員数427人から平成23年4月1日までの5年間で、376人となるよう適正化を推進してきました。</p> <p>・平成21年度末退職者30人に対し、平成22年度採用者を15人としました。</p>					
	実施事項に対する効果(Check)	<p>・平成18年度当初職員数427人から55人削減し、平成22年4月1日現在372人となり、定員管理目標を1年前倒して達成し、さらに4人少なくなっています。</p> <p>・平成21年度については、15人減となっており、137,543,000円の効果がありました。</p>					
	課題・改善策(Action)	<p>・引き続き定員の適切な管理に努めます。また、職員の不補充分については、組織・機構の見直しや民間委託とするなど、簡素で効率的な業務体制の構築を進めます。</p>					

担当課・課長名	担当者名
総務課長 雨宮英司	広瀬佐苗

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	3	改革項目(中)	職員の定員管理及び給与の適正化等				総務課
	1	改革項目(小)	定員管理の適正化				
	2	実施項目の名称	嘱託・再任用・賃金職員等の活用				担当名
集中改革プランでの取り組み		NO98 嘱託・再任用・賃金職員等の活用				人事給与	
改革の内容(Plan)		○再任用職員、嘱託職員、賃金職員等の活用によって対応できる事務事業については、積極的な活用を図ります。 ○技能労務職員については退職不補充とし、嘱託職員等の活用により定員の削減を図ります。					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		・活用策を検討します。	・活用策を検討します。 ・積極的な活用を図ります。			→	
目標(数値等)		・活用策を検討します。	・積極的な活用を図ります。			→	
想定される効果			・簡素で効率的な組織が構築できます。 ・人件費の削減効果を市民生活の向上策に有効に活用できます。			→	
平成二十年度	実施事項(Do)	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、臨時職員等で対応できる事務については、臨時職員を活用しました。 引き続き、技能労務職員については、退職不補充としています。 再任用職員については、採用はありませんでした。 臨時職員等について、公募方式による募集を行いました。 					
	実施事項に対する効果(Check)	<ul style="list-style-type: none"> 市の厳しい財政状況を踏まえ、また職員の定員管理上からも、補助的業務を行う臨時職員で対応ができる業務について、臨時職員の活用を図ることができました。 平成18年度と比較し、26,285,000円の効果となっています。 					
	課題・改善策(Action)	引き続き、臨時職員、嘱託職員、賃金職員についても類似団体と比較するなど、適正化に取り組みます。					
平成二十一年度	実施事項(Do)	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、臨時職員等で対応できる事務については、臨時職員を活用しました。 引き続き、技能労務職員については、退職不補充としています。 再任用職員については、採用はありませんでした。 臨時職員等について、公募方式による募集を行いました。 					
	実施事項に対する効果(Check)	<ul style="list-style-type: none"> 市の厳しい財政状況を踏まえ、また職員の定員管理上からも、補助的業務を行う臨時職員で対応ができる業務について、臨時職員の活用を図ることができました。 平成18年度と比較し、32,654,000円の効果となっています。 					
	課題・改善策(Action)	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、臨時職員、嘱託職員、賃金職員についても類似団体と比較するなど、適正化に取り組みます。 地域の雇用失業情勢が厳しい中で、離職した失業者等の雇用機会を創出するため緊急雇用創出に向けた取り組みも必要とされています。 					

担当課・課長名	担当者名
総務課長 雨宮英司	広瀬佐苗

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	3	改革項目(中)	職員の定員管理及び給与の適正化等				総務課
	1	改革項目(小)	定員管理の適正化				
	3	実施項目の名称	早期退職制度の実施				担当名
集中改革プランでの取り組み		NO99 早期退職制度の実施				人事	
改革の内容(Plan)		○組織と職員の活性化を進めるため、早期退職制度を実施します。					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		・早期退職制度を実施します。				→	
目標(数値等)		・早期退職制度を実施します。				→	
想定される効果		・人件費の削減が図られます。 ・組織の活性化が図られます。				→	
平成二十年度	実施事項(Do)	・甲州市職員早期退職優遇制度実施要綱の規定により、早期退職者の募集を行いました。					
	実施事項に対する効果(Check)	・平成20年度末のこの制度による退職者は7人で、1年から5年早い退職となっています。 ・5年間で172,291,000円の効果があり、平成20年度の効果額は、59,105,000円となりました。					
	課題・改善策(Action)	・山梨県市町村総合事務組合条例による、時限的特例措置としての制度でしたが、平成20年度で終了しました。 ・平成21度からは、国の制度に準じた制度に移行することとなります。					
平成二十一年度	実施事項(Do)	・国の制度に準じた山梨県市町村総合事務組合条例に基づく、甲州市職員早期退職優遇制度実施要綱の規定により、早期退職者の募集を行いました。					
	実施事項に対する効果(Check)	・平成21年度末のこの制度による退職者は10人で、1年から9年早い退職となっています。 ・9年間で243,600,000円の効果があり、平成21年度の効果額は、60,255,000円となりました。					
	課題・改善策(Action)	・継続して早期退職者の募集を行っていきます。					

担当課・課長名	担当者名
総務課長 雨宮英司	広瀬佐苗

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	3	改革項目(中)	職員の定員管理及び給与の適正化等				総務課
	2	改革項目(小)	適正な給与管理				
	1	実施項目の名称	給与制度の見直し				担当名
集中改革プランでの取り組み		NO100 特別職報酬等の見直し NO101 給与制度の見直し				人事	
改革の内容(Plan)		<p>○現在の社会情勢や財政状況等を考慮し、特別職報酬等審議会の審査を踏まえながら特別職の給料、報酬等を見直しを行います。</p> <p>○一般職員の給与については、2005年度の人事院勧告に基づき、官民格差是正の観点から給与水準を引き下げると共に昇給を年1回に統一し、1月1日を基準日として前年1年間の勤務成績を反映させることとしています。</p> <p>○今後も社会情勢に適応した適正な給与制度となるよう人事院や県人事委員会の勧告内容も参考に必要な見直しを行っていきます。</p> <p>○職員の職名及び任用要件については、人事管理の適正化とあわせ、職員の処遇の適正化の観点から見直しを進めます。</p> <p>○旧市町村間の職員給与を平準化します。</p>					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		・特別職報酬等を見直します。 ・給与制度を見直します。				→	
目標(数値等)		・平成19年1月から平成20年3月までの間、特別職の報酬を市長5%、副市長4%、収入役・教育長3%カットします。(副市長は、H19.4.1から副市長) ・給与制度を見直します。		・市長8%、副市長6%、収入役・教育長・ぶどうの丘事業管理者5%カットします。	・市長8%、副市長6%、教育長・ぶどうの丘事業管理者5%カットします。		
想定される効果		・人件費が削減され、必要な事業が実施できます。				→	
平成二十年度	実施事項(Do)	<p>・特別職の給料について、平成20年度は、市長8%、副市長6%、収入役、教育長及びぶどうの丘事業管理者5%のカットを実施しました。(収入役は制度廃止のため6月まで。)</p> <p>・旧市町村間の職員の給料の平準化について、平成20年度で終了しました。</p>					
	実施事項に対する効果(Check)	<p>・市長、副市長、教育長、ぶどうの丘事業管理者の給与等が3,627,000円削減となりました。</p> <p>・職員給与の平準化が図られました。平準化のための経費については、財源負担はなく、逆に3年間で882,000円抑制できました。</p>					
	課題・改善策(Action)	<p>・人事評価に基づいた昇給(査定昇給)の導入を検討しています。</p>					
平成二十一年度	実施事項(Do)	<p>・特別職の給料について、平成21年度は、市長8%、副市長6%、収入役、教育長及びぶどうの丘事業管理者5%のカットを実施しました。</p>					
	実施事項に対する効果(Check)	<p>・市長、副市長、教育長、ぶどうの丘事業管理者の給与等が3,627,000円削減となりました。</p>					
	課題・改善策(Action)	<p>・人事評価に基づいた昇給(査定昇給)を3年後に導入するよう検討しています。</p>					

担当課・課長名	担当者名
総務課長 雨宮英司	広瀬佐苗

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	3	改革項目(中)	職員の定員管理及び給与の適正化等				総務課
	2	改革項目(小)	適正な給与管理				
	2	実施項目の名称	各種手当の見直し				担当名
集中改革プランでの取り組み		NO102 諸手当の見直し、 NO103 特殊勤務手当等の見直し、 NO104 時間外勤務手当の見直し NO105 休日の振り替え制度の活用				人事	
改革の内容(Plan)		<p>○厳しい財政状況を考慮して管理職手当の支給率を見直します。</p> <p>○国の制度改正の動向や時代の変化に伴う勤務環境の状況等を考慮して、諸手当の見直しを行い、適正な運用に努めます。</p> <p>○特殊勤務手当については、社会情勢を勘案し、業務の実態を調査した上で、支給対象・支給基準を見直します。</p> <p>○時間外勤務手当については、職員の勤務実態を的確に把握し、緊急性や臨時性を検証した上で時間外勤務を命令するシステムを構築します。</p> <p>○土日祝祭日に出勤した勤務の振替制度を実施し、超過勤務手当の削減を図ります。</p>					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		・各種手当を見直します。				→	
目標(数値等)		・各種手当を見直します。				→	
想定される効果		・人件費を削減します。				→	
平成二十年度	実施事項(Do)	<ul style="list-style-type: none"> 平成18年度から管理職手当の抑制を行っていますが、平成20年度は、一律30パーセント減としました。 時間外勤務手当の抑制のため、土・日・休日勤務は、すべて代休としました。 時間外勤務の場合は、上司からの事前命令を確実に励行しました。 					
	実施事項に対する効果(Check)	<ul style="list-style-type: none"> 管理職手当が13,808,000円削減となりました。 特殊勤務手当で2,587,000円抑制されました。 時間外勤務手当が28,217,000円抑制されました。 					
	課題・改善策(Action)	<ul style="list-style-type: none"> 平成21年度についても、管理職手当を30%減とします。 土・日・休日の出勤についても、引き続き代休で対応するようにします。 時間外勤務が必要な場合は上司から事前命令を確実に行うとともに、時間外勤務の必要性を的確に把握するよう引き続き努めます。 					
平成二十一年度	実施事項(Do)	<ul style="list-style-type: none"> 管理職手当を一律30パーセント減としました。 時間外勤務手当の抑制のため、土・日・休日勤務は、全て代休としました。 時間外勤務の場合は、上司からの事前命令を確実に励行しました。 					
	実施事項に対する効果(Check)	<ul style="list-style-type: none"> 管理職手当が15,205,000円削減となりました。 特殊勤務手当で2,564,000円抑制されました。 時間外勤務手当が29,765,000円抑制されました。 					
	課題・改善策(Action)	<ul style="list-style-type: none"> 平成22年度についても、管理職手当の15%を抑制します。 土・日・休日の出勤についても、引き続き代休で対応するようにします。 時間外勤務が必要な場合は上司から事前命令を確実に行うとともに、時間外勤務の必要性を的確に把握するよう引き続き努めます。 					

担当課・課長名	担当者名
総務課長 雨宮英司	広瀬佐苗

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	3	改革項目(中)	職員の定員管理及び給与の適正化等				総務課
	3	改革項目(小)	定員・給与等の状況の公表				
	1	実施項目の名称	定員・給与等の状況の公表				担当名
集中改革プランでの取り組み		なし				人事	
改革の内容 (Plan)		○給与や定員を含めた人事行政運営等の状況の公表を実施しています。 ○行政改革計画による定員・給与の適正化の状況だけでなく、勤務条件等についても市民にわかりやすく公表します。					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		・情報公開を徹底します。				→	
目標(数値等)		・定員、給与情報公開を公開します。				→	
想定される効果		・市民と行政の情報の共有化が図られます。				→	
平成二十年度	実施事項 (Do)	・人事行政運営等の情報をホームページで公表しました。					
	実施事項に対する効果 (Check)	・市民との情報の共有が図られました。					
	課題・改善策 (Action)	・よりよい情報提供を図ってまいります。 ・平成21年の12月号の広報紙に掲載します。					
平成二十一年度	実施事項 (Do)	・引き続き、給与・定員管理等の情報をホームページで公表しました。					
	実施事項に対する効果 (Check)	・市民の方たちに、状況を知っていただくことで、その公正性と透明性を高めることができます。					
	課題・改善策 (Action)	・平成22年度の広報で、市職員の給与や職員数、勤務条件、研修状況などを掲載する予定です。					

担当課・課長名	担当者名
総務課長 雨宮英司	広瀬佐苗