

泉南市定員管理計画

(令和5年度・令和6年度)

令和5年3月



泉南市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	職員数の推移と現状	
(1)	部門別職員数の推移	2
(2)	職員の年齢構成	3
(3)	類似団体別職員数の状況	4
(4)	人口1万人当たりの職員数・府内類似団体比較	5
(5)	府内類似団体との比較	5
(6)	府内各市の人口千人当たりの職員数	6
(7)	財政状況からみた人件費等の割合	7
(8)	総職員数の推移	8
3	定員管理計画	
(1)	基本方針	9
(2)	計画期間	9
(3)	目標職員数	9
4	定員適正化推進の手法	
(1)	事務事業の見直しと行政事務の効率化	10
(2)	多様な任用形態の活用	10
(3)	計画的かつ優秀な人材の確保	10
(4)	人事評価制度の活用と人材育成	10
(5)	適正な人員配置	10
(6)	定年延長者の経験活用	10

1 計画策定の趣旨

地方自治体を取り巻く環境は、人口減少社会の進展による税収減と少子高齢化の進行による社会保障費の増加が、今後益々大きくなることを見込まれています。また、市民の価値観やライフスタイルの多様化により、行政に対する市民ニーズも高度化・複雑化してきていることから、市民や地域のニーズに適切に対応した公共サービスを提供することが必要となります。

このような状況は、本市においても例外ではなく、良質な行政サービスの提供を維持していくには、簡素で効率的かつ効果的な体制を整備し、最少の経費で最大の効果を上げることができるよう、行政需要の動向と財政事情とのバランスを考慮するとともに、業務量に応じた適正な定員管理を進めることが求められます。

また、令和5年度より定年延長制度が開始されるなかで、継続的に新規職員を採用し、バランスのとれた定員管理を実施していくためには、定年延長制度を見据えた計画とする必要があります。

このことから、「第6次泉南市総合計画」の実現を目指し、限られた財源を効果的・効率的に活用し、持続可能で健全な財政構造の確立に向けた取組を強力に進めなければなりません。また、「人材育成基本方針」に基づき、人材の育成と活用に取り組みつつ、SDGsの目標「8.働きがいも経済成長も」に位置付けられる「働き方改革」も推進し、中長期的な視点での職員数の適正化を図るとともに、職員一人ひとりが新たな課題や困難な課題に取り組める組織体制の強化を図るため、令和5年度及び令和6年度の新たな定員管理計画「第7次定員管理計画」を策定するものです。

2 職員数の推移と現状

(1) 部門別職員数の推移（各年度4月1日現在）

「第5次定員管理計画」及び「第6次定員管理計画」に基づく、計画的な職員採用、早期退職制度の活用など、適切な定員管理に努めた結果、職員定数は平成28年度の431人から20人の減となり、目標を上回る削減数となっており、令和4年度は、411人となっています。

部 門		区 分	職 員 数 (人)							
			H28年	H29年	H30年	H31年	R2年	R3年	R4年	R4年 - H28年
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	6	6	6	6	6	6	5	△1
		総務・企画	75	75	72	73	78	78	77	2
		税 務	25	25	25	25	24	24	26	1
		農林水産	7	9	10	11	10	9	8	1
		商 工	7	7	7	7	7	7	7	0
		土 木	33	36	34	36	35	33	33	0
		小 計	153	158	154	158	160	157	156	3
	福 祉 関 係	民 生	94	93	93	98	104	105	102	8
		衛 生	44	43	40	40	39	38	41	△3
		小 計	138	136	133	138	143	143	143	5
	一般行政部門計		291	294	287	296	303	300	299	8
	教 育		80	76	79	76	74	73	69	△11
	普通会計計		371	370	366	372	377	373	368	△3
公 営 企 業 等 会 計 部 門	水 道		18	17	17	2	0	0	0	△18
	下 水 道		11	11	11	11	11	12	11	0
	そ の 他		31	31	33	32	31	32	32	1
	公営企業等会計部門計		60	59	61	45	42	44	43	△17
総 合 計			431	429	427	417	419	417	411	△20

(2) 職員の年齢構成

関西国際空港の開港に伴う急激な行政需要の増大に的確に対応するため、職員を大量に採用したこと及びその後採用を抑えたことにより職員の年齢構成に大きな偏りが生じています。

また、厳しい財政状況を勘案し、人件費の抑制に取り組むため、集中改革プランに基づく定員管理の数値目標を掲げ、退職者不補充等、新規採用を抑制し定員管理の適正化に努めてきたことも、年齢構成の偏りの要因です。

令和4年4月1日現在の職員の年齢構成は、40歳代が93人、50歳代以上は181人となっており、両年代の職員数は、全体の66.6%を占めています。

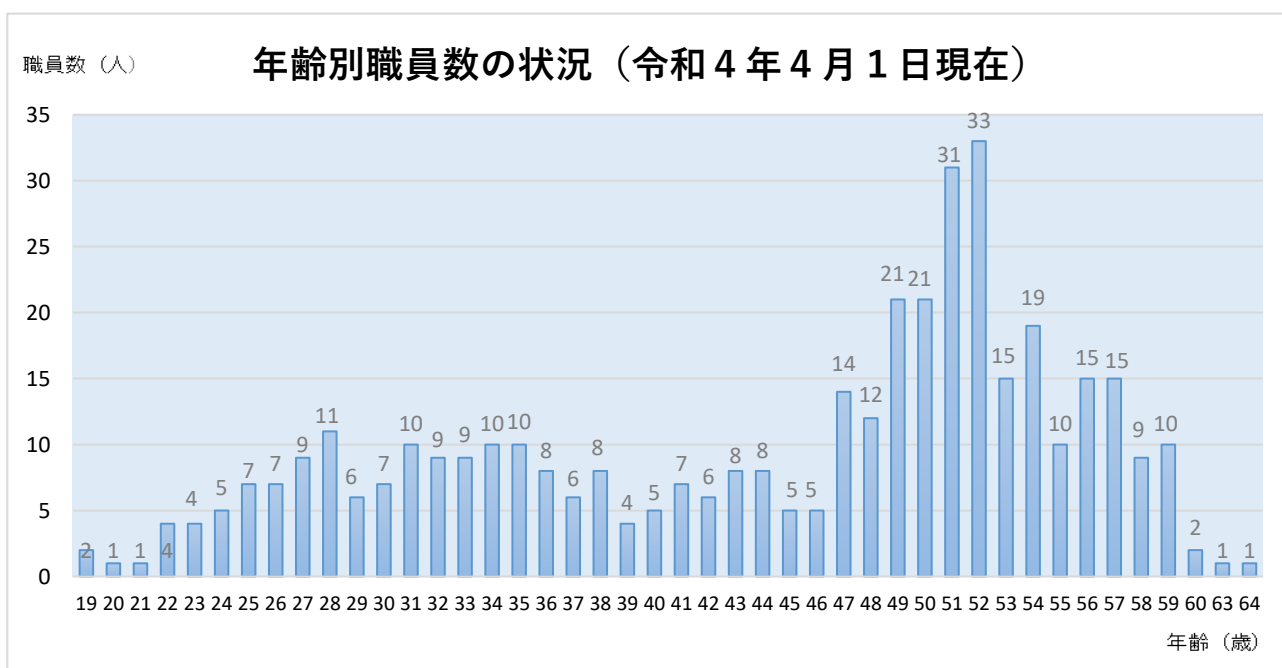
一方、30歳未満の職員数は57人で、全体の13.9%と極端に少ない構成となっております。

今後10年間で67人の職員が定年等による退職をしますが、その多くが管理監督職であること、35歳～44歳の職員数が少ないことから、市民サービスの低下を招くことのないよう、計画的に職員採用を行うとともに、組織運営を担うべき人材の早期育成をはかり、再任用職員や任期付職員などの多様な任用形態の活用も図りながら、円滑な業務体制構築及び年齢構成の平準化に向けた取組を進める必要があります。

職種別年齢構成の状況（令和4年4月1日現在）

（単位：人、％）

年齢区分	職員数	事務職	土木職	建築職	保育士	保健師	幼稚園教諭	技能労務職	指導主事	その他	割合
50～64歳	181	122	16	3	9	5	8	9	1	8	44.0
40～49歳	93	44	8	5	15	4	2	4	7	4	22.6
30～39歳	80	47	4	4	6	3	4	0	2	10	19.5
18～29歳	57	36	1	0	12	1	5	0	0	2	13.9
合計	411	249	29	12	42	13	19	13	10	24	100.0



(3) 類似団体別職員数の状況

「類似団体別職員数の状況」とは、全ての市町村を対象にして、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素により16のグループに分類し、そのグループに属する市町村の職員数と人口を合計して、グループごとに算出した人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をします。

本市は、人口規模が「5万以上10万未満」、産業構造が「Ⅱ次、Ⅲ次産業就業者割合90%以上（Ⅲ次65%以上）」の類似団体類型Ⅱ-3に区分され、当該グループに大阪府内では、10団体が位置づけられています。

類似団体職員数を比較すると、修正値では議会が1人、衛生が3人多く、その他の部門では少なくなっています。

市全体をみると、一般行政で21人（7.0%）少なく、普通会計で17人（4.6%）少なくなっており、類似団体と比較した場合、ほとんどの部門において効率的な運営を行っていると考えられます。

	R4.4.1 現在 職員数 (参考)	R3.4.1 現在 職員数 A	単純値により算出した職員数			修正値により算出した職員数		
			単純値 B	超過数 C(A-B)	超過率 C/A×100	修正値 D	超過数 E(A-D)	超過率 E/A×100
議 会	5	6	5	1	16.7	5	1	16.7
総務・企画	77	78	90	▲12	▲15.4	89	▲11	▲14.1
税 務	26	24	25	▲1	▲4.2	25	▲1	▲4.2
民 生	102	105	96	9	8.6	109	▲4	▲3.8
衛 生	41	38	35	3	7.9	38	3	7.9
農 林 水 産	8	9	11	▲2	▲22.2	11	▲2	▲22.2
商 工	7	7	8	▲1	▲14.3	11	▲4	▲57.1
土 木	33	33	37	▲4	▲12.1	36	▲3	▲9.1
一般行政計	299	300	307	▲7	▲2.3	324	▲21	▲7.0
教 育	69	73	54	19	26.0	66	7	9.6
消 防	-	-	28	▲28	-	-	-	-
特別行政計	69	73	54	19	26.0	66	7	9.6
普通会計計	368	373	389	▲16	▲4.3	390	▲17	▲4.6

※定員管理診断表は令和3年4月1日の職員数と令和3年1月1日の人口により計算した数値での比較

※単純値とは、その部門の配置に関わらず、類似団体の単純な平均値。

※修正値とは、その部門に職員を配置している団体だけの平均値。

※類似団体類型区分Ⅱ-3の府内団体

泉大津市・貝塚市・摂津市・高石市・藤井寺市・四條畷市・交野市・大阪狭山市・阪南市

(4) 人口1万人当たりの職員数・府内類似団体比較

府内の類似団体（10団体）の状況は、下表のとおりとなっています。

本市の人口1万人当たりの職員数を府内類似団体10団体で比較すると、一般行政部門においては、多い方から10団体中3番目、消防を除く普通会計部門でも、3番目という状況です。

府内類似団体の人口1万人当たりの職員数の状況（令和3年4月1日現在）

（単位：人）

団体名 部門	泉大津市	貝塚市	摂津市	高石市	藤井寺市	泉南市	四條畷市	交野市	大阪狭山市	阪南市	平均値
一般行政	43.6	46.7	45.0	42.8	61.9	50.2	49.3	41.1	43.3	53.8	47.8
普通会計	64.0	69.1	63.4	52.8	74.0	62.5	56.5	64.4	54.0	66.6	62.7
(消防を除く)	52.4	58.5	52.1	52.8	74.0	62.5	56.5	54.0	54.0	66.6	58.3

※人口は、令和3年4月1日現在の住民基本台帳人口。

(5) 府内類似団体との比較

本市の一般行政の職員数は300人、普通会計の職員数では、373人で、ともに10団体中6番目に多い状況です。

大阪府内の類似団体の職員の状況（令和3年4月1日現在）

（単位：人）

	泉大津市	貝塚市	摂津市	高石市	藤井寺市	泉南市	四條畷市	交野市	大阪狭山市	阪南市	平均値
議 会	6	5	5	5	6	6	4	5	4	5	5
総務・企画	88	97	105	73	105	78	82	81	88	71	87
税 務	25	41	35	20	21	24	19	24	23	19	25
民 生	151	127	117	70	175	105	105	89	75	92	111
衛 生	17	51	59	20	31	38	31	58	29	45	38
労 働	1	1	1	1	-	-	-	-	1	-	1
農 林 水 産	1	14	2	1	4	9	2	4	3	9	5
商 工	4	5	4	3	10	7	3	4	3	7	5
土 木	30	50	65	44	41	33	25	43	26	25	38
一 般 行 政 計	323	391	393	237	393	300	271	308	252	273	314
教 育	65	99	62	55	77	73	40	96	62	65	69
消 防	86	89	99	-	-	-	-	78	-	-	88
普 通 会 計 計	474	579	554	292	470	373	311	482	314	338	419
(消防を除く)	388	490	455	292	470	373	311	404	314	338	384

(6) 府内各市の人口千人当たりの職員数

本市の人口千人当たりの職員数は、普通会計で6.2人、一般行政で5.0人、全部門で7.0人であり、府内31市（政令市を除く）の平均の普通会計5.7人、一般行政4.3人、全部門6.4人と比較すると、普通会計は0.5人上回っており、一般行政では0.7人上回っており、全部門では0.6人上回っている状況となっています。

府内各市の人口千人当たりの職員数

(単位:人)

	団体名	R3.4.1 人口	R3.4.1 職員数	人口千人当たりの職員数				
				全部門	普通会計	一般行政	特別行政	その他会計
1	守口市	142,835	684	4.8	4.1	3.8	0.3	0.7
2	大東市	118,812	633	5.3	4.6	3.9	0.7	0.7
3	寝屋川市	228,649	1,220	5.3	4.8	4.2	0.7	0.5
4	泉佐野市	99,611	582	5.8	5.1	4.6	0.6	0.7
5	高石市	55,341	324	5.9	5.3	4.3	1.0	0.6
6	大阪狭山市	58,202	343	5.9	5.4	4.3	1.1	0.5
7	河内長野市	101,060	603	6.0	5.3	3.5	1.8	0.7
8	四條畷市	55,003	330	6.0	5.7	4.9	0.7	0.3
9	茨木市	287,572	1,765	6.1	5.7	3.8	1.9	0.5
10	和泉市	184,003	1,135	6.2	5.7	4.0	1.7	0.5
11	東大阪市	491,833	3,073	6.2	5.6	3.8	1.8	0.6
12	羽曳野市	108,216	699	6.5	5.4	4.4	1.0	1.0
13	松原市	116,985	805	6.9	6.3	4.4	1.9	0.6
14	門真市	119,310	826	6.9	6.1	5.2	0.9	0.8
15	高槻市	352,384	2,446	6.9	5.8	3.9	1.9	1.1
16	泉南市	59,722	417	7.0	6.2	5.0	1.2	0.7
17	交野市	74,872	540	7.2	6.4	4.1	2.3	0.8
18	摂津市	87,382	631	7.2	6.3	4.5	1.8	0.9
19	枚方市	395,553	2,927	7.4	5.5	4.5	0.9	1.9
20	阪南市	50,767	376	7.4	6.7	5.4	1.3	0.7
21	吹田市	386,989	2,875	7.4	6.6	4.6	1.9	0.8
22	富田林市	108,225	917	8.5	7.7	5.0	2.7	0.8
23	豊中市	400,834	3,544	8.8	6.0	4.3	1.7	2.9
24	八尾市	264,080	2,407	9.1	6.5	5.0	1.5	2.6
25	藤井寺市	63,495	621	9.8	7.4	6.2	1.2	2.4
26	岸和田市	189,759	2,014	10.6	6.9	4.5	2.4	3.7
27	柏原市	68,436	743	10.9	6.0	5.0	1.0	4.9
28	泉大津市	74,098	818	11.0	6.4	4.4	2.0	4.6
29	貝塚市	83,735	974	11.6	6.9	4.7	2.2	4.7
30	池田市	104,960	1,253	11.9	5.8	3.8	1.9	6.1
31	箕面市	137,088	1,659	12.1	7.5	5.0	2.5	4.6
	平均	164,518	3,069	6.4	5.7	4.3	1.3	0.7

(総務省「令和3年地方公共団体定員管理調査結果」より算出)

※特別行政とは、教育・警察・消防。

※その他会計は、水道・下水・国保・介護・病院。

※人口は推計人口

(7) 財政状況からみた人件費等の割合

令和2年度普通会計決算における人件費は、37億6,869万3千円となり、歳出総額302億1539万1千円に占める割合は12.5%で、前年度と比較すると3.1%減少、10年前と比較しても9.3%減少しています。

また、財政構造の弾力性を示す経常収支比率は、令和2年度決算で96.9%と100%を下回っているものの高い値を示しています。一方、人件費の経常収支比率は23.4%と、10年前と比較して6.4%減少しています。

これらの人件費数値の減少の主な要因は、適正な定員管理による職員数の削減、役職別実施してきた給与の削減及び指定管理者制度の活用等によるもので、平成25年度まで、退職手当を除く人件費は減少しています。特に、平成25年度においては、泉州南消防組合の設立により、消防職員が消防組合へ移行したため、大きな減少となっています。平成26年度以降においては、ほぼ一定の人件費となっています。

しかしながら、人件費の中でも特に退職手当は、収支に大きな影響を及ぼし、令和16年度から令和19年度までに約100人程度の定年等による退職者が出るが見込まれることから、今後も財政調整基金への計画的な積立を行い、極力、財政状況に対する影響を少なくする必要があります。

普通会計決算状況

(単位：人、千円、%)

年度	職員数	普通会計職員数	歳出総額	人件費	退職手当を除く人件費	退職手当	人件費比率	経常収支比率	経常収支比率(人件費)
H19	606	539	19,473,272	5,355,485	4,864,895	490,590	27.5	99.6	37.2
H20	605	536	20,100,848	5,519,031	4,659,510	859,521	27.5	100.6	37.3
H21	580	509	21,341,729	5,008,576	4,378,958	629,618	23.5	98.2	34.3
H22	553	486	22,070,479	4,805,034	4,141,201	663,833	21.8	91.6	29.8
H23	540	476	20,905,522	4,713,671	4,105,143	608,528	22.5	92.0	30.2
H24	522	459	22,156,910	4,594,660	3,949,791	644,869	20.7	94.3	30.2
H25	438	376	27,562,210	3,594,198	3,328,610	265,588	13.0	96.6	24.4
H26	438	377	21,471,568	3,678,957	3,446,126	232,831	17.1	99.2	25.4
H27	431	370	22,143,185	3,739,114	3,490,779	248,335	16.9	99.8	24.6
H28	431	371	22,058,916	3,921,324	3,511,112	410,212	17.8	101.6	26.2
H29	429	370	23,528,628	3,911,207	3,515,278	395,929	16.6	102.1	25.2
H30	427	366	24,910,784	3,838,135	3,477,121	361,014	15.4	100.1	24.0
R1	417	372	23,307,448	3,638,172	3,437,489	200,683	15.6	97.6	23.1
R2	419	377	30,215,391	3,768,693	3,693,307	75,386	12.5	96.9	23.4

※総務省の地方財政状況調より。

※職員数は、教育長を除く。

(8) 総職員数の推移

本市における職員数の推移ですが、定員管理計画の成果として常勤職員数は減少していますが、常勤職員以外の職員数は増加しており、総職員数では700人台で推移しています。

また、本市における総職員数に占める臨時・非常勤職員の割合は49.1%となっています。

この状況は、行財政改革に取り組む一方で、地方分権の進展や地方創生の必要性に加え、住民の行政需要は膨らみ続けているためと考えられます。

特に本市では、人口減少を背景とした税収減の影響が強く懸念される中、今後も膨らみ続けるであろう行政需要に対応していくためには、全庁的な業務量調査を実施した上で、常勤職員の業務の生産性を高めていくことに加えて、常勤職員以外の職員が今後どのような役割を担っていくかが重要になると考えられます。

職員数の推移

年度	一般職員	再任用職員			任期付職員			臨時的任用職員	会計年度任用職員	嘱託職員	合計	定員管理職員数	正規職員率	非正規率
		フルタイム	短時間	計	フルタイム	短時間	計							
15	673	1	1	2			0	184		127	986	674	68.3%	31.7%
16	661	2		2			0	184		137	984	663	67.2%	32.8%
17	646	1		1			0	184		137	968	647	66.7%	33.3%
18	615	1		1			0	196		131	943	616	65.2%	34.8%
19	600		3	3	6	128	134	178		6	921	606	65.1%	34.9%
20	587		5	5	18	102	120	162		4	878	605	66.9%	33.1%
21	563		9	9	17	101	118	175		4	869	580	64.8%	35.2%
22	541		14	14	12	95	107	185		2	849	553	63.7%	36.3%
23	523		8	8	17	91	108	179			818	540	63.9%	36.1%
24	507		8	8	15	87	102	171			788	522	64.3%	35.7%
25	421		11	11	17	87	104	197			733	438	57.4%	42.6%
26	419	2	9	11	17	95	112	194			736	438	56.9%	43.1%
27	421	1	6	7	9	102	111	178			717	431	58.7%	41.3%
28	419	2	8	10	10	113	123	169			721	431	58.1%	41.9%
29	416	3	13	16	10	119	129	167			728	429	57.1%	42.9%
30	414	6	14	20	7	123	130	178			742	427	55.8%	44.2%
31(R1)	402	7	13	20	8	117	125	186			733	417	54.8%	45.2%
R2	409	2	14	16	8	123	131		168		724	419	56.5%	43.5%
R3	408	2	14	16	7	125	132		196		752	417	54.3%	45.7%
R4	398	2	15	17	11	132	143		224		782	411	50.9%	49.1%

※毎年4月1日時点の職員数

※ 再任用職員 平成13年度から

※ 任期付職員 平成19年度から

※ 臨時的任用職員 令和2年度から会計年度任用職員

3 定員管理計画

(1) 基本方針

「第6次泉南市総合計画」の実現のため、限られた財源を効果的・効率的に活用し、持続可能で健全な財政構造の確立に向けた取組を強力に進める一方、「人材育成基本方針」に基づき、人材の育成と活用に取り組みつつ、定員管理の適正化に努めます。

(2) 計画期間

令和5年度及び令和6年度を計画期間とします。

(3) 目標職員数

これまでの計画においては、職員数の削減を主眼に、人件費の抑制を図ってきたところであるが、その削減も、ほぼ限界に達していることから、令和3年度に策定した「第6次定員管理計画」において目標値とした職員数419人を基準として、令和7年4月1日現在の職員数を419人とすることを目標とします。

年度別職員数の目標

(単位：人)

	R5	R6	R7
職員数	412	420	419
前年度の退職者数	25	0	9
行政職	17	0	8
技術職(土木・建築等)	4	0	1
専門職	2	0	0
技能労務職	2	0	0
その他(派遣等)	0	0	0
当該年度新規採用	26	8	8
新規採用	26	8	8
その他(派遣等)	0	0	0
対前年度増減数	1	8	△1

※ 専門職は、保健師、保育士、看護師、幼稚園教諭等を対象としています。

※ 新規採用には、再任用・任期付（フルタイム）職員を含みます。

※ 計画の進行に当たっては、定年退職以外の事由により退職者数が増加した場合、次年度採用予定数が増加する場合があります。

※ 定年延長制度の対象者は、全員が定年延長を希望するものとして計上しています。

※ 無給となる育児休業取得者の代替措置に係る増員は除きます。

4 定員適正化推進の手法

(1) 事務事業の見直しと行政事務の効率化

限られた経営資源を有効に活用しながら、新たな行政需要への対応や、新規・主要事業に取り組むためには、既存の事務事業の見直しも必要です。官民の役割分担や市の施設運営のあり方の検討も踏まえ、選択と集中の考えに立ち、既存事務事業の見直しを行います。また、全庁を対象とした業務量調査を実施することにより、各所属における業務分析も必要に応じて行いながら、A I、I C Tの利活用を積極的に進め、効率的な行政事務の運営に努めます。

(2) 多様な任用形態の活用

長年培った知識・経験・ノウハウを各職場で活かせるよう、再任用職員制度の適切な運用を図ります。また、資格や免許を必要とする専門職や季節的な繁忙期等においては、任期付職員や会計年度任用職員を積極的に活用していく等、適切な任用形態の職員を配置し、効果的・効率的な市民サービスの提供に努めます。

(3) 計画的かつ優秀な人材の確保

組織全体の力を強化する新たな職員の採用活動は、特に重要な施策であるため、これまでの人物重視の採用プロセスを継続して行うとともに、今後は官民間問わず人材獲得競争が激しい技術職や専門職の確保に向けても積極的に取り組みます。

また、職員の年齢構成のアンバランスを是正するため、計画的に採用を行い、各年度の採用人数を平準化し、組織の新陳代謝と活性化を図ります。技能労務職については、今後も退職者不補充とし、業務の内容に応じて外部委託、再任用職員・任期付職員等の雇用により対応します。

(4) 人事評価制度の活用と人材育成

最少の経費で最大の効果を発揮すべく、「泉南市人材育成基本方針」に基づき、職場内外における研修、O J T等を通して、職員個々の能力向上を目指すほか、人事評価制度を積極的に活用し、職員の成長やモチベーションの向上に繋げていきます。

(5) 適正な人員配置

職員の能力を最大限に引き出し、少数精鋭化と組織の総合力向上を図るため、自己申告制度の活用等により、適材適所の人事管理に努めます。

(6) 定年延長者の経験活用

職員の定年退職年齢が引き上げられることに伴い、定年延長者の知識と経験を活用できる配置に努めます。