

羽曳野市定員管理計画

令和6年3月

羽曳野市

目次

1. 計画策定の趣旨	P1
2. 職員の状況	
(1) 職員数の推移	P2
(2) 部門別職員数の推移	P2
(3) 年齢構成	P3
(4) 育児休業	P4
(5) 会計年度任用職員	P4
3. 類似団体等との比較	
(1) 類似団体別職員数の状況	P6
(2) 類似団体の人口1万人当たりの職員数（総職員数）	P8
(3) 類似団体の人口1万人当たりの職員数（普通会計部門）	P8
4. 定員管理計画	
(1) 計画期間	P10
(2) 対象職員	P10
(3) 目標職員数	P11
(4) 職員採用数	P11
(5) 対象外の職員について	P11
5. 計画の推進に向けた取り組み	P12

1 計画策定の趣旨

本市では、債務の縮減や市民ニーズなどに柔軟に対応できる財政構造の確立を目指し、平成17年度から3期にわたり財政健全化計画に基づく行財政改革の取組みを進めてきました。これらの計画において、職員数については、事務事業の見直しや民間活力の導入、効率的な組織体制の構築を図ることで、市民サービスが低下しないように配慮しながら、適正化に努めてきました。

本市の財政状況について、令和4年度一般会計の実質収支は、財政調整基金からの繰入により黒字決算を維持したものの、物件費や公債費、人件費の増加や、市税収入の増加を上回る普通交付税や臨時財政対策債の減少により、経常収支比率は97.9%となっており、依然厳しい財政状況が続いています。

一方で、この間国では長時間労働の是正、テレワークやフレックスタイム制の活用による多様で柔軟な働き方の実現といった「働き方改革」の取組みが実施されており、今後はワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保にも配慮した定員管理が重要になってきます。

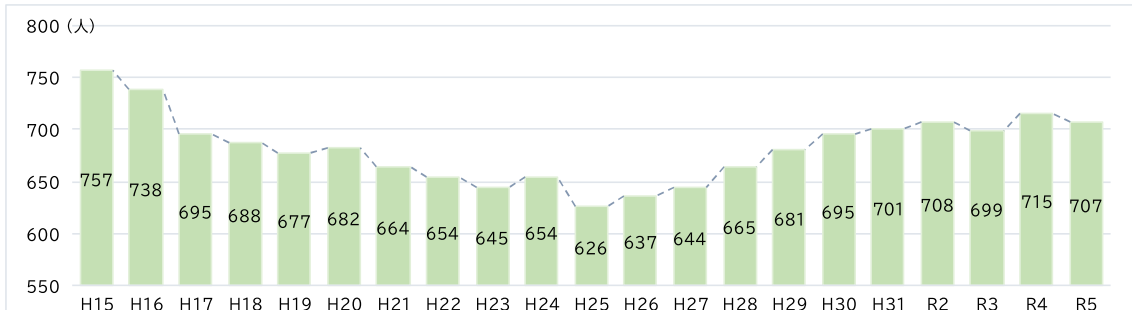
加えて、地方公務員法が改正され、地方公務員の定年が段階的に65歳まで引き上げられることとなり、令和5年度から13年度までの間は、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなります。これまでの豊富な経験や知識、技術等を持った高齢期の職員の活用を図る一方で、定年退職者が生じない年においても、一定の新規採用を維持するなど、毎年の退職者の補充を行うことを基本とした従来の採用とは異なる対応が必要です。

近年、全国の自治体で公務員試験への応募者の減少が共通の課題となっており、本市でも例外ではありません。特に、技術職においては、採用予定人数を下回る結果となる状況が続いています。背景には、人口減少や少子化といった社会情勢の変化や、就業意識の多様化等があると考えられます。魅力のある職場の在り方を考える際には、働き方や働くことに対する価値観もライフスタイルの状況を反映して多様化してきていることにも目を向ける必要があります。

このような状況の下、人口減少が本格化し、社会・経済環境が大きく変化をしていく中において、引き続き適正な定員管理を行い、持続可能な行政経営を実現するため、定員管理計画を策定するものです。

2 職員の状況

(1) 職員数の推移



総職員数はこれまでの行財政改革の取り組みにより、平成25年度までは減少傾向にありましたが、多種多様化・複雑化する市民ニーズ、新たな行政課題等に対応するために機構改革を行ったほか、各種専門職の採用など、行政組織全体の充実に努めた結果、増加に転じ、近年では横ばいで推移しています。

(2) 部門別職員数の推移

区 分 部 門		職 員 数 (人)						過去5年 増減数	過去5年 増減率	
		H30	H31	R2	R3	R4	R5			
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	5	6	6	7	6	6	1	20%
		総務・企画	148	145	145	141	150	150	2	1%
		税 務	40	41	41	38	37	40	0	0%
		労 働	1	1	1	0	0	0	▲1	-100%
		農林水産	9	8	8	7	8	8	▲1	-11%
		商 工	14	16	16	16	19	19	5	36%
		土 木	60	62	59	63	62	60	0	0%
	小 計	277	279	276	272	282	283	6	2%	
	福 祉 関 係	民 生	183	182	179	167	190	189	6	3%
		衛 生	32	32	34	38	33	25	▲7	-22%
小 計		215	214	213	205	223	214	▲1	0%	
計	一般行政部門 計	492	493	489	477	505	497	5	1%	
普 通 会 計	教 育	97	94	109	111	100	104	7	7%	
	警 察	0	0	0	0	0	0	0	0%	
	消 防	0	0	0	0	0	0	0	0%	
	普通会計 計	589	587	598	588	605	601	12	2%	
	公 営 企 業 等 会 計	病 院	0	0	0	0	0	0	0	0%
		水 道	28	29	28	27	27	24	▲4	-14%
下 水 道		21	22	22	22	21	20	▲1	-5%	
交 通		0	0	0	0	0	0	0	0%	
そ の 他		57	63	60	62	62	62	5	9%	
公営企業等会計 計	106	114	110	111	110	106	0	0%		
総合計		695	701	708	699	715	707	12	2%	

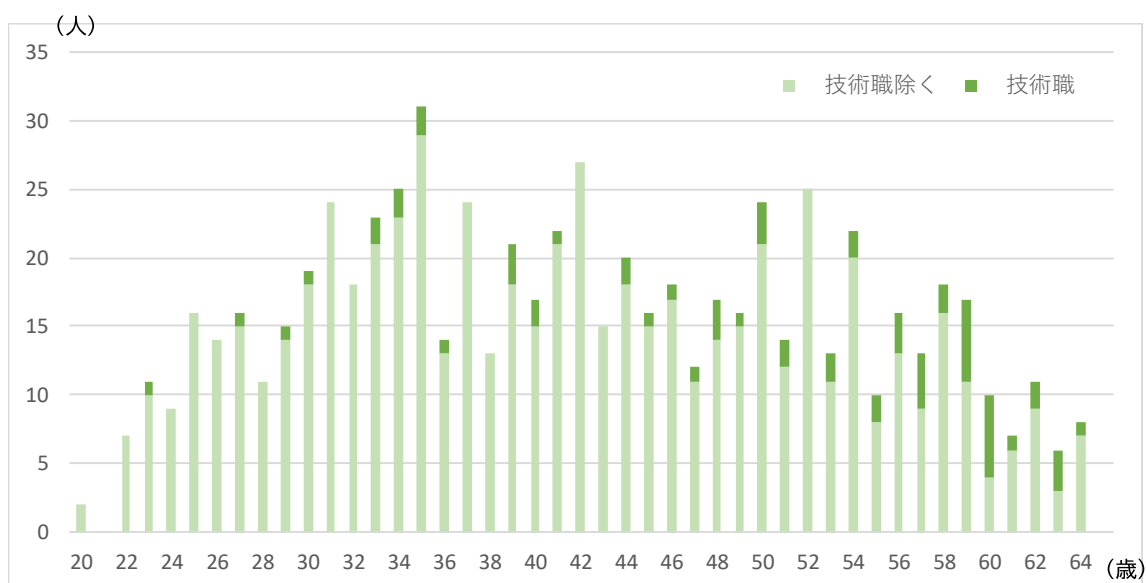
(令和5年「地方公共団体定員管理調査 個別団体表」(令和5年4月1日現在))

部門別職員数では、令和5年度と平成30年度を比較すると、議会部門で1人、総務・企画部門（総務一般、会計出納、管財など）で2人、商工部門（商工一般・観光）で5人、民生部門（民生一般、福祉事務所、保育所など）で6人、教育部門（教育・社会教育一般、文化財保護、保健体育一般、幼稚園など）で7人それぞれ増加しています。

一方で労働部門では1人、農林水産部門で1人、衛生部門で7人それぞれ減少しています。税務、土木部門では増減はありませんでした。

公営企業会計部門ではその他事業（国民健康保険・介護保険事業など）で5人増加しているものの、水道事業で4人、下水道事業で1人それぞれ減少しています。

（3）年齢構成

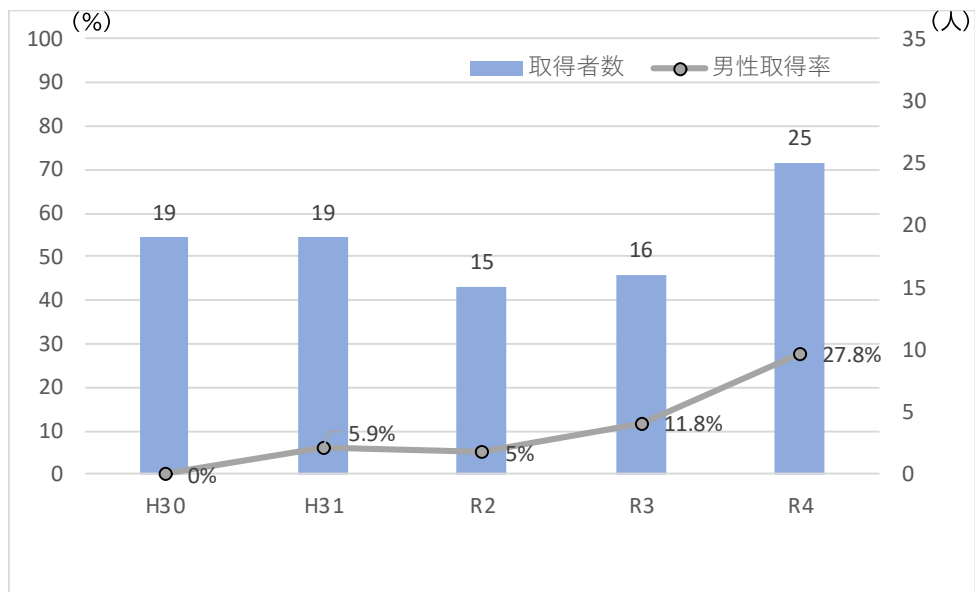


令和5年4月1日現在の技術職※を除いた職員の年齢構成としては、33～35歳の職員数が多くなっていますが、いくつかの年齢において職員数が大きく減少し、年齢の谷が形成されています。

技術職については50歳以上の職員が6割となるなど、技術の承継はもとより、組織活力を維持する観点からも人事管理における課題となっています。

※技術職・・・建築・土木・化学・電気関係事務

(4) 育児休業

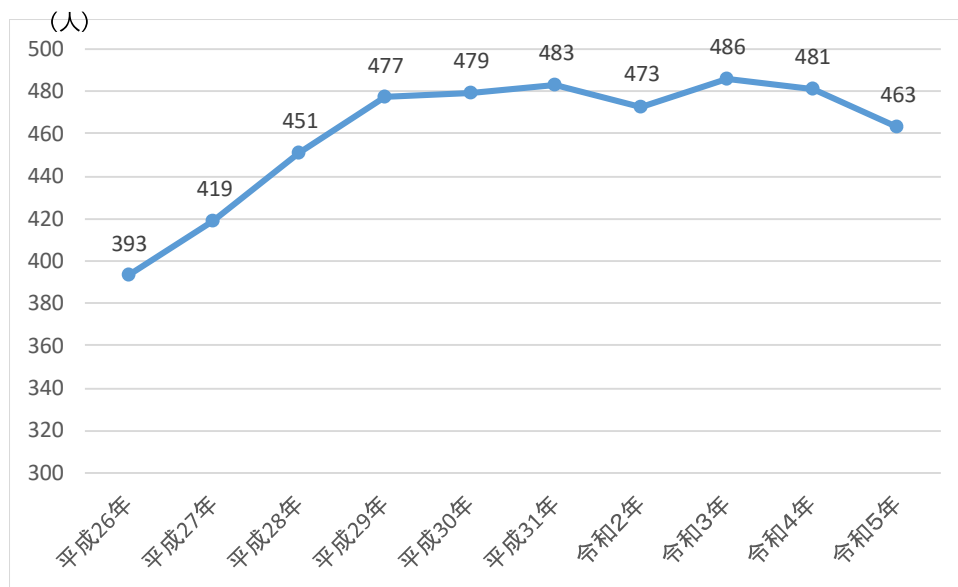


近年、仕事と家庭の両立支援の推進により、子育てに関する制度の充実や理解が進んでおり、本市においても、男性の育児休業の利用が増え始めています。

また、育児休業からの復職時には、部分休業の制度を利用するケースが多く、周囲の理解やサポートが大切です。

今後もこのような制度に基づいた多様な働き方は増加していくと思われ、職員が安心して制度を利用できる環境整備を図ることが重要になってきます。

(5) 会計年度任用職員



正規職員については、これまでの財政健全化計画に基づき適正管理に努めて

きた一方で、正規職員の補助的業務などについては、非常勤職員・嘱託員に担ってもらうことで、市民サービスの水準の維持と向上を図ってきました。その職員数は増加傾向にあり、全職員の約4割に及んでいます。

地方公務員法の改正により令和2年4月1日から会計年度任用職員制度が開始され、従来の非常勤職員、嘱託員は会計年度任用職員となりました。多様な勤務形態がありますが、ここでは健康保険加入者を集計しています。

3 類似団体等との比較

地方公共団体の職員数は、地域条件や社会経済条件の相違、また地域の抱える特殊事情などにより単純に比較することは困難ですが、参考指標として、大阪府内市と類似団体、府内類似団体における職員数について比較します。

類似団体等	大阪府内市	大阪市、堺市除く 31 団体
	類似団体	総務省が、人口と産業構造(産業別就業人口の構成比)から全国の市町村を類型に分類したものの本市の類型は、一般市 Ⅲ-3(令和4年度で全国に59団体)
	府内類似団体	類似団体のうち大阪府内の9団体

(1) 類似団体別職員数の状況

「類似団体別職員数」は、一般行政部門及び普通会計部門(大部門～小部門)について、人口と産業構造(産業別就業人口の構成比)から類似する市町村をグループに分け(類型区分)、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(加重平均値)を算出し、職員数の比較を行うものです。

他の市町村との比較を行う観点から、市町村毎に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の職員は除外されています。

羽曳野市は人口10万以上15万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上の団体として、Ⅲ-3(全59団体)に分類されています。

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	0以上～ 50,000未満	I-3	I-2	I-1	I-0
	50,000以上～ 100,000未満	II-3	II-2	II-1	II-0
	100,000以上～150,000未満	III-3	III-2	III-1	III-0
	150,000以上	IV-3	IV-2	IV-1	IV-0

◎分析方法

類似団体毎に単純値と修正値により算出した平均値と比較することで、当該団体の職員数の状況を分析することができます。

単純値

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、平均値が算出されています。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。

修正値

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値が算出されています。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

※単純値と修正値では、算出される職員数が基本的に異なることから、部門別職員数や全体の職員数において、単純値と修正値の大小関係に留意した上で、実職員数と比較し、分析を行う必要があります。

※人口と産業構造別に区分しているため、類似団体としてイメージがしやすく、部門ごとに比較ができるというメリットがあります。一方でそれ以外の団体の特殊事情が考慮されないことや、各区分の両端に位置する団体によってはブレが大きくなることから、あくまで定員管理に係る参考指標の一つとして提供されています。

○大部門以上定員管理診断表

大 部 門	単純値及び修正値により算出した職員数との比較						
	R4.4.1	単純値 による比較			修正値 による比較		
	現 在	単純値 ×住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率	修正値 ×住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率
	職 員 数	B	D	E (B-D)	E/B×100	F	G (B-F)
議 会	6	7	▲ 1	▲ 16.7	7	▲ 1	▲ 16.7
総務・企画	150	144	6	4.0	145	5	3.3
税 務	37	40	▲ 3	▲ 8.1	40	▲ 3	▲ 8.1
民 生	190	163	27	14.2	164	26	13.7
衛 生	33	59	▲ 26	▲ 78.8	40	▲ 7	▲ 21.2
労 働		1	▲ 1				
農 林 水 産	8	15	▲ 7	▲ 87.5	13	▲ 5	▲ 62.5
商 工	19	13	6	31.6	14	5	26.3
土 木	62	72	▲ 10	▲ 16.1	76	▲ 14	▲ 22.6
一般行政計	505	514	▲ 9	▲ 1.8	499	6	1.2
教 育	100	89	11	11.0	97	3	3.0
消 防		69	▲ 69				
普通会計計	605	671	▲ 66	▲ 10.9	596	9	1.5

大部門以上定員管理診断表によると、「単純値」では一般行政部門で9人少なく、普通会計部門では66人少なくなっています。一方で「修正値」で比較した場合は、一般行政部門では6人多く、普通会計部門では9人多くなっています。

部門別では、特に商工、民生、教育部門で超過数が発生しています。商工部門については、観光振興やふるさと応援寄付の推進を積極的に進めてきたことが考えられます。民生部門については元来窓口における相談体制や、福祉施策の推進に必要な人員を配置してきたことに加え、近年では子どもや家庭が抱える様々な複合する課題等に適切に対応するために行った機構改革や、臨時給付金

事業の開始に伴う組織体制の強化といったことが考えられます。教育部門については、就学前教育・保育のあり方に関する基本方針により、再編・統合が進められていますが、府内の類似団体などと比して市立の幼稚園が多いということが考えられます。

一方で衛生、消防部門で超過数のマイナスが大きくなっていますが、消防・救急、し尿・ごみ処理については一部事務組合による広域処理を行っていることや、衛生部門については前述の機構改革の影響などが考えられます。

(2) 類似団体の人口1万人当たりの職員数(総職員数)

類似団体の人口1万人当たりの総職員数を比較すると、本市は65.26人で、平均値73.26人より8人少なく、これは類似団体59団体中では24番目に少ない状況です。

	団体名		住基人口 (R4.1.1)	総職員数 (R4.4.1)	人口1万人当 たり職員数
1	福岡県	春日市	113,164	402	35.52
2	福岡県	筑紫野市	105,692	473	44.75
3	福岡県	大野城市	101,925	472	46.31
4	大阪府	守口市	142,655	673	47.18
5	東京都	東久留米市	117,091	593	50.64
⋮					
24	大阪府	羽曳野市	109,565	715	65.26
⋮					
55	東京都	青梅市	131,124	1,520	115.92
56	大阪府	箕面市	139,126	1,647	118.38
57	大阪府	池田市	103,387	1,258	121.68
58	三重県	伊勢市	123,189	1,538	124.85
59	北海道	小樽市	110,426	1,694	153.41
	平均		-	-	73.26

(3) 類似団体の人口1万人当たりの職員数(普通会計部門)

総職員数では、実施している事業にばらつきがあるため(例:病院事業など)、公営企業等会計部門の職員数を除外した普通会計部門で比較したところ、本市は55.22人で、平均値61.27人より6.05人少なく、類似団体中では19番目に少ない状況です。普通会計部門においても少ない職員で業務執行しているといえます。

	団体名		住基人口 (R4. 1. 1)	普通会計 職員数 (R4. 4. 1)	人口1万人当たり 普通会計職員数
1	福岡県	春日市	113,164	356	31.46
2	福岡県	大野城市	101,925	409	40.13
3	福岡県	筑紫野市	105,692	426	40.31
4	大阪府	守口市	142,655	575	40.31
5	東京都	東久留米市	117,091	539	46.03
⋮					
19	大阪府	羽曳野市	109,565	605	55.22
⋮					
55	鹿児島県	霧島市	124,826	1,012	81.07
56	宮崎県	延岡市	119,352	995	83.37
57	広島県	廿日市市	116,649	1,025	87.87
58	北海道	小樽市	110,426	1,028	93.09
59	千葉県	成田市	130,318	1,245	95.54
	平均		-	-	61.27

また、府内類似9団体の平均値58.75人と比較しても3.53人少ない状況です。

	団体名	住基人口 (R4. 1. 1)	普通会計職員数 (R4. 4. 1)	人口1万人当たり 普通会計職員数
1	守口市	142,655	575	40.31
2	大東市	118,326	549	46.40
3	河内長野市	101,838	545	53.52
4	羽曳野市	109,565	605	55.22
5	池田市	103,387	612	59.20
6	門真市	119,161	738	61.93
7	松原市	117,801	741	62.90
8	箕面市	139,126	1,026	73.75
9	富田林市	108,989	841	77.16
	平均	-	-	58.75

4 定員管理計画

人口減少や少子・高齢化、ライフスタイルの多様化といった、社会経済状況が大きく変化する中において、本市は他団体等と比較し、少ない職員数で業務執行しています。

新型コロナウイルス感染症対策や近年激甚化、多発化する豪雨災害といった緊急的な事業への対応など、業務量が増加している中、本市の諸課題や新たな行政課題に的確に対応し、より一層の市民サービスの向上を図る必要があります。

一方で、自治体の内部管理・組織運営に要する経費については、市民の皆様の貴重なご負担によって賄われている以上、組織の人員体制については簡素・合理化に努め、最適な人員で最大の効果を得られるような人員体制を構築しなければなりません。

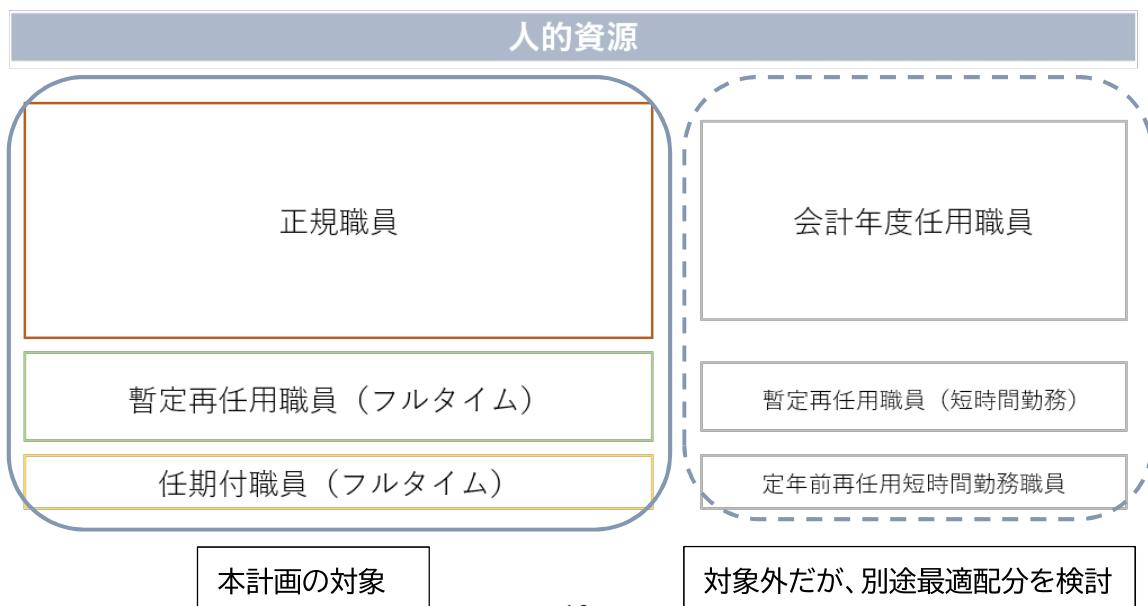
計画的に定員管理を行うため、将来予想される人口減少や、類似団体等の人口1万人当たりの職員数などを比較し、以下のとおり計画期間や将来の管理目標職員数などを定めます。その範囲内で退職者数の動向や職員の年齢構成の均等化を踏まえた職員採用を行いながら適切な人員体制を構築することとします。

(1)計画期間

5 年 [令和6年度から令和 10 年度まで]

(2)対象職員

常勤職員 [正規職員、暫定再任用職員(フルタイム)、任期付職員(フルタイム)]



(3)目標職員数

725人 [令和10年度末]

(4)職員採用数

令和6年度から10年度まで100人の退職者(自己都合退職予定を含む)を予測しています。

また、職員数を令和5年4月1日現在の707人から令和10年度末に725人とするためには、定年引上げに伴い定年退職者が生じない期間においても、職員の採用が大幅に変動しないよう、毎年平均25人の採用を基本とし、自己都合退職予定者数、暫定再任用職員予定数、任期付職員予定数の増減を踏まえ、採用数を毎年度検討します。

○年度毎の職員数見込み

	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
① 正規職員予定数 (前年度⑤-②-③)	646	653	652	666	662	677
② 前年度定年退職予定者数	16	0	14	0	18	0
③ 前年度自己都合退職者予定数	13	11	11	11	11	11
④ 採用数 (新規採用+年度途中採用含む)	18	24	25	25	26	25
⑤ 正規職員予定数 (①+④)	664	677	677	691	688	702
⑥ 再任用職員予定数 (フルタイム)	40	29	32	24	28	19
⑦ 任期付職員予定数 (フルタイム)	3	4	4	4	4	4
⑧ 定員管理職員数 (⑤+⑥+⑦)	707	710	713	719	720	725

※①職員数は、各年度の採用前の職員数です。(欠員不補充の場合)

※③前年度自己都合退職者予定数は、平成30年度～令和4年度の平均値です。

※④採用数は、自己都合退職予定数、暫定再任用職員予定数、任期付職員予定数の動向により増減します。

※令和5、7、9年度末は定年引上げに伴い定年退職者が生じません。

※令和5年度の値は、R5.4.1時点の実数です。

(5) 定員管理計画対象外の職員について

対象外職員の大部分を占める会計年度任用職員については、毎年度その必要性を判断する職、として予算査定において、正規職員との役割の違いを明確にしたうえで、業務内容やその量などを勘案し、必要最小限の配置を行っています。しかしながらその人数は増加傾向にあり、全職員の4割に及んでいることから、正規職員の適正化と並行して最適配分について別途検討するものとします。

5 計画の推進に向けた取り組み

○多様な採用試験の実施

職員の採用試験については、大学生の就職活動時期の早期化や少子化などの影響により、受験数は全体的に減少傾向にあります。必要な職員数の確保のため、受験資格の緩和（年齢上限の引き上げ・必須資格の見直し）や試験日程の変更（試験日程の前倒し・短縮等）、試験会場の管外設置（テストセンターの活用等を含む）、申込手続の簡略化（WEB フォームによる申込）など受験しやすい環境整備に引き続き取り組みながら、市政を担う人材の確保に努めます。

○専門職（技術職）の確保

公務職場における専門職の人材難が全国的に課題となっており、本市においても、特に技術職においてその傾向は今後より一層厳しくなる見込みです。

さらに急な退職などで専門人材が不足することにより、安定的な行政運営に支障をきたすおそれがあります。

公有財産の維持・修繕や建設事業の業務量の推移などに応じて、適正な人員と有為な人材の確保が必要であるため、年度途中での採用も可能な採用試験の実施のほか、経験者の主査級採用など即戦力人材の採用のための多様な方法等も検討しながら、人材確保に努めます。

○年齢構成のばらつき

年齢構成のばらつきは、専門的な知識の継承や、計画的な人事配置、人材育成へ影響を及ぼします。特に技術職の高齢化傾向が顕著になっており、その偏りの解消のために、募集時期の前倒しに加えて、インターンシップの活用や職場説明会を実施するなど、若年層技術職の採用の拡大について検討します。

○定年引上げへの対応(再掲)

将来的な年齢別職員構成の偏りの回避や、組織活力の向上を図るため、定年退職者が生じない期間においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することで、安定的な行政サービスを提供できる体制を確保します。

○業務量に対応した適正な職員配置

各所属とヒアリングなどを実施することで、業務量の変動や内容の把握を行い、それらに見合った適切な職員配置に努めます。

また、それぞれの部における繁閑の差に対して柔軟に対応できるような人事管理に取り組みます。

○部門別職員数の適正化

定員管理診断表に基づく類似団体との比較を参考に、超過数が発生している部門や、あるいはマイナスが生じている部門については、その要因の分析と適正化を進めていきます。

○働きやすい職場環境の整備

ワークライフバランスは職員の生活や健康を守るだけでなく、仕事の生産性の向上や職員のスキルアップ、優秀な人材の確保等、様々な面で好循環を生み出します。

羽曳野市特定事業主行動計画において、休暇取得の促進、時間外勤務の削減などに取り組んでおり、職員が働きやすい職場環境の整備を進めます。

○育児休業等の取得促進

「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）において、国・地方の公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標が、大幅に引き上げられました。

しかしながら本市における男性職員の育児休業の取得率は令和4年度で27.8%に留まっています。

子の出生予定のある職員に対して面談を行い、休暇等の取得希望や、配慮する事項などを確認する機会を設けることや、各種休暇制度を解説した育児介護応援ハンドブックの作成、育児休業中の手当金や給与について試算できるツールを配布するなど、育児休業等の取得促進に積極的に取り組みます。

一方で、休業や部分休業となることで、その分の貴重な労働力が欠けるのも事実です。多様な働き方は積極的に推進していきますが、住民サービスが低下することは避けなければならず、このような労働力を確保する視点での定員管理も推し進めていきます。

羽曳野市定員管理計画
令和6（2024）年3月

発行：羽曳野市

編集：市長公室人事課

〒583-8585

羽曳野市誉田4丁目1番1号

TEL 072-958-1111（代表）

<https://www.city.habikino.lg.jp/>