

守口市定員管理計画

(令和 6 年度～令和 10 年度)

令和 7 年 3 月

守 口 市

目 次

①計画策定の趣旨	P 1
②守口市定員適正化計画（平成 30 年度～令和 5 年度）の検証	P 2
③定員管理計画	P 10
④計画的な職員採用	P 12
⑤今後の主な人事施策	P 16

1 計画策定の趣旨

本市では、令和6年2月に「守口市行政経営プラン」を策定し、「これまでの改革マインドを継承するとともに、市の保有する様々な経営資源を最大限に活用し、行政コストを抑えつつ、市民サービスの更なる向上を目指すという「行政経営」の視点を踏まえ、より質の高い、効率的・効果的な行政運営」を進めています。

行政経営のための経営資源である職員数のあり方については、民間活力の積極的な導入等により市民サービスの質の維持・向上を図りつつ、その規模の適正化を図るため、平成25年度から「守口市定員適正化計画」に基づき、計画的な職員数の適正化に取り組んできました。その取り組みの結果として、全国トップクラスの少数精鋭組織を構築しています。

職員体制については、事務職員のみでなく専門性のある職員の採用も図りつつ、新たな行政需要に機敏に対応できるよう、限りある人材を必要な部門に引き続き重点的に配置します。

職員全員が、守口市の職員であることに誇りと使命感を持って職務を遂行しつつ、ワークライフバランスを大切にし、健康に日々の職務を遂行できる、風通しが良く組織力の高い少数精鋭組織の構築を目指すため、守口市定員適正化計画を引き継ぐ新たな計画として、守口市定員管理計画（以下「本計画」といいます。）を策定します。

2

守口市定員適正化計画（平成30年度～令和5年度）の検証

1 目標の達成状況

計画では、令和5年4月1日時点の職員数（※）640人を目標に掲げましたが、実際には673人となりました。

令和6年4月1日時点の職員数は、第1次守口市定員適正化計画策定前と比べて955人から665人となり、人数は290人、割合にすると約30%減少しました。

[定員適正化計画の実績]



※職員数は4月1日時点

令和5年4月1日時点で、計画人数（640人）を実績人数（673人）が33人上回っています。この主な要因としては、公共施設の運営手法の見直しについて、当初の見込みより時間を要したことが挙げられます。

※本計画において「職員数」とは、次の職員をいいます。

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）

2 類似団体の人口1万人当たりの職員数

定員管理の目標設定方法は様々ですが、今計画では一般的に活用されている類似団体別職員数について分析の上、本市の目標とする職員数を設定する上でのメルクマール（指標）とします。

これまで様々な行財政改革に取り組んできた結果、人口1万人当たりの職員数（普通会計）は、40.77人で全国の類似団体59団体中4番目に位置付けています。

類似団体別職員数の状況

		団体名	住基人口	職員数	人口1万人当たり職員数
1	福岡県	春日市	112,765	361	32.01
2	福岡県	大野城市	102,809	410	39.88
3	福岡県	筑紫野市	106,442	428	40.21
4	大阪府	守口市	142,014	579	40.77
5	東京都	東久留米市	116,839	540	46.22
			⋮		
55	山口県	岩国市	128,609	1,052	81.8
56	宮崎県	延岡市	117,563	996	84.72
57	広島県	廿日市市	116,219	1,055	90.78
58	千葉県	成田市	130,944	1,239	94.62
59	北海道	小樽市	108,548	1,049	96.64

（総務省「地方公共団体定員管理調査」を加工。令和5年4月1日時点）

用語の解説

○「類似団体」

国が、全市区町村を指定都市、中核市、施行時特例市、特別区、その他の一般市、町村に区分し、その他の一般市と町村を人口と産業構造に応じ区分したものです。本市が分類されている「一般市 III-3」は、「人口10万人以上15万人未満、2次・3次産業が90%以上かつ3次産業が65%以上の団体のことを言い、本市を含め全国に59団体あります。

○「普通会計」

一般会計と特別会計のうち、公営企業会計（水道事業及び下水道事業）を除いた会計をいいます。

○「一般会計」

土木・福祉・教育などの市の基本的な施策を行うための会計のことを言い、特別会計に属さないものを包括的にいいます。

○「特別会計」

一般会計に対して、特定の歳入歳出を一般の歳入歳出と区別して別個に処理するための会計をいいます。本市の特別会計には、国民健康保険事業、後期高齢者医療事業、公共用地先行取得事業があります。

3 部門別の職員数及び増減割合

「平成 25 年度以降の部門別職員数」（P6）及び「平成 25 年度以降の部門別職員数の増減割合」（P7）の表は、平成 25 年度から令和 6 年度までの本市の部門別職員数及び部門別の職員割合で、国の定員管理調査の区分に基づき分類しています。ほとんどの部門で減少傾向となっているのが見て取れます。

減員の主な理由には、ごみ収集業務や窓口業務等の民間委託や、教育部門においては公民館を廃止しコミュニティセンターとして指定管理化したことなどが挙げられます。

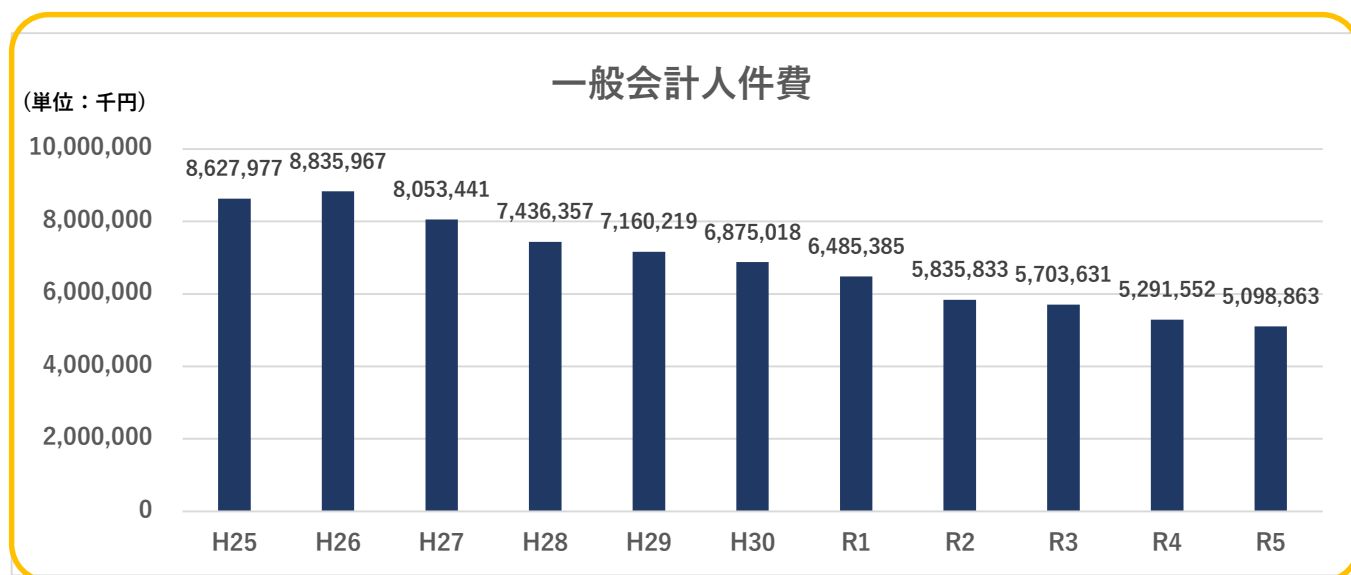
一方で、子育て・子育てを積極的に支援するための子育て世代包括支援センターの設置や、より良い市政を企画・立案するための総務・企画部門を増員するなど、必要性を精査しながら職員を配置しています。

なお、商工、農林水産は割合としては大きく増加していますが、基本となる配置人数が少なく、1 人の増減で大きく割合が変動することが要因です。

また、公営企業会計においても、下水道事業で終末処理場の民間委託等を進めるなど、行財政改革を進めています。

4 人件費（一般会計）の推移（令和5年度以前）

一般会計の人件費（給料、職員手当等及び共済費の合計を言います。）については、平成25年度に86億円を超えていたのが、令和5年度には50億9,886万円と、金額にして約36億円、割合にして約40%減少しています。



※各年度「決算参考資料」の「一般会計給与費支出明細書」を加工

平成 25 年度以降の部門別職員数

区 分 部 門			職 員 数 (人)											
			平成25	平成26	平成27	平成28	平成29	平成30	令和元	令和 2	令和3	令和 4	令和 5	令和 6
普 通 会 計	福祉 関係 を除く一 般行政	議 会	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8
		総務・企画	116	124	124	153	138	138	138	137	133	124	120	122
		税 務	43	46	42	40	43	45	39	40	43	40	40	38
		労 働												
		農林水産	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4
		商 工	2	8	8	10	6	7	9	7	6	6	6	4
		土 木	76	68	59	59	50	45	45	43	47	50	50	49
		小 計	249	258	245	273	248	246	242	240	241	232	228	225
	福祉 関係	民 生	302	301	285	309	321	263	241	251	246	250	262	246
		衛 生	114	100	92	90	82	86	70	45	49	48	42	41
		小 計	416	401	377	399	403	349	311	296	295	298	304	287
	一般行政部門計		665	659	622	672	651	595	553	536	536	530	532	512
	教 育		165	139	118	71	69	56	56	52	48	45	47	49
	警 察													
	消 防													
	普通会計計		830	798	740	743	720	651	609	588	584	575	579	561
公 営 企 業 等 会 計	病 院													
	水 道		49	51	47	44	45	41	40	40	41	40	37	34
	下 水 道		47	41	35	34	32	33	32	32	31	30	30	27
	交 通													
	そ の 他		29	32	31	30	32	29	36	28	28	28	27	43
	公営企業等会計計		125	124	113	108	109	103	108	100	100	98	94	104
総合計			955	922	853	851	829	754	717	688	684	673	673	665

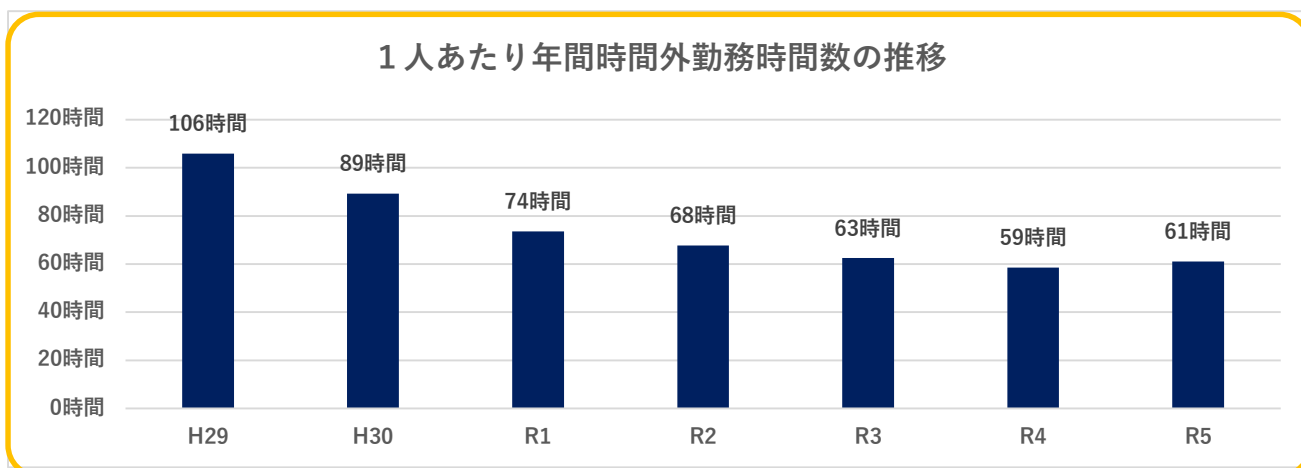
平成 25 年度以降の部門別職員数の増減割合

区 分 部 門			職 員 増 減 割 合 (%)											
			平成25	平成26	平成27	平成28	平成29	平成30	令和元	令和 2	令和3	令和 4	令和 5	令和 6
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	88.9%	88.9%	88.9%	88.9%
		総務・企画	100.0%	106.9%	106.9%	131.9%	119.0%	119.0%	119.0%	118.1%	114.7%	106.9%	103.4%	105.2%
		税 務	100.0%	107.0%	97.7%	93.0%	100.0%	104.7%	90.7%	93.0%	100.0%	93.0%	93.0%	88.4%
		労 働												
		農林水産	100.0%	100.0%	100.0%	66.7%	66.7%	66.7%	66.7%	133.3%	133.3%	133.3%	133.3%	133.3%
		商 工	100.0%	400.0%	400.0%	500.0%	300.0%	350.0%	450.0%	350.0%	300.0%	300.0%	300.0%	200.0%
		土 木	100.0%	89.5%	77.6%	77.6%	65.8%	59.2%	59.2%	56.6%	61.8%	65.8%	65.8%	64.5%
		小 計	100.0%	103.6%	98.4%	109.6%	99.6%	98.8%	97.2%	96.4%	96.8%	93.2%	91.6%	90.4%
	福 祉 関 係	民 生	100.0%	99.7%	94.4%	102.3%	106.3%	87.1%	79.8%	83.1%	81.5%	82.8%	86.8%	81.5%
		衛 生	100.0%	87.7%	80.7%	78.9%	71.9%	75.4%	61.4%	39.5%	43.0%	42.1%	36.8%	36.0%
		小 計	100.0%	96.4%	90.6%	95.9%	96.9%	83.9%	74.8%	71.2%	70.9%	71.6%	73.1%	69.0%
	一般行政部門計		100.0%	99.1%	93.5%	101.1%	97.9%	89.5%	83.2%	80.6%	80.6%	79.7%	80.0%	77.0%
	教 育		100.0%	84.2%	71.5%	43.0%	41.8%	33.9%	33.9%	31.5%	29.1%	27.3%	28.5%	29.7%
	警 察													
	消 防													
	普通会計計		100.0%	96.1%	89.2%	89.5%	86.7%	78.4%	73.4%	70.8%	70.4%	69.3%	69.8%	67.6%
公 営 企 業 等 会 計	病 院													
	水 道		100.0%	104.1%	95.9%	89.8%	91.8%	83.7%	81.6%	81.6%	83.7%	81.6%	75.5%	69.4%
	下 水 道		100.0%	87.2%	74.5%	72.3%	68.1%	70.2%	68.1%	68.1%	66.0%	63.8%	63.8%	57.4%
	交 通													
	そ の 他		100.0%	110.3%	106.9%	103.4%	110.3%	100.0%	124.1%	96.6%	96.6%	96.6%	93.1%	148.3%
	公営企業等会計計		100.0%	99.2%	90.4%	86.4%	87.2%	82.4%	86.4%	80.0%	80.0%	78.4%	75.2%	83.2%
総合計			100.0%	96.5%	89.3%	89.1%	86.8%	79.0%	75.1%	72.0%	71.6%	70.5%	70.5%	69.6%

5 ワークライフバランスの取れた職場環境の充実

(1) 1人あたり時間外勤務の推移

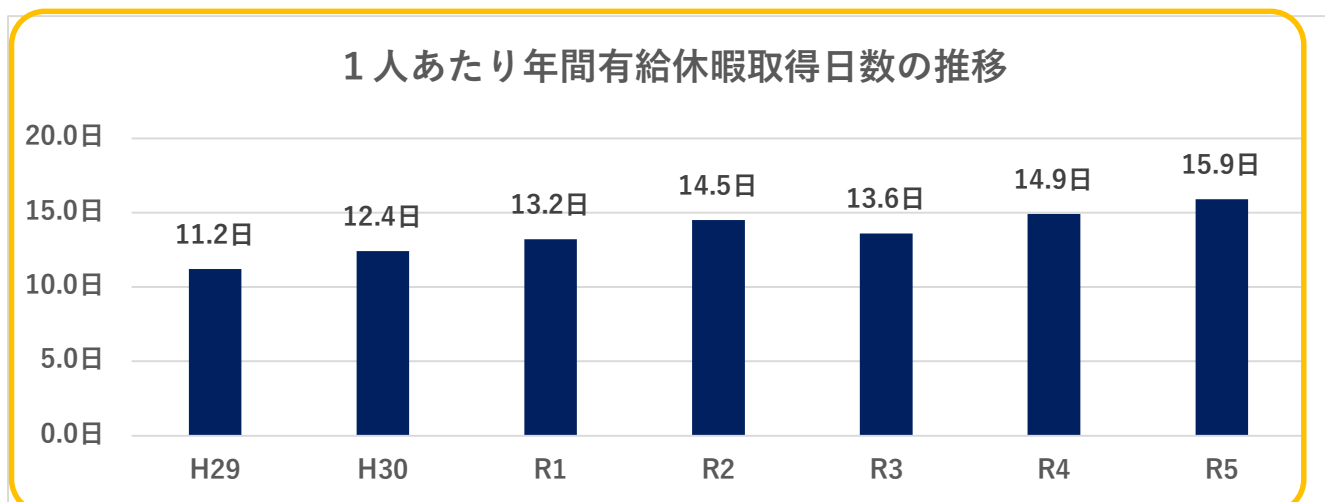
1人あたり時間外勤務時間数は、平成29年度をピークに減少傾向となっており、職員1人当たりの労働生産性向上が推測されます。



(2) 1人あたり年間有給休暇取得日数の状況

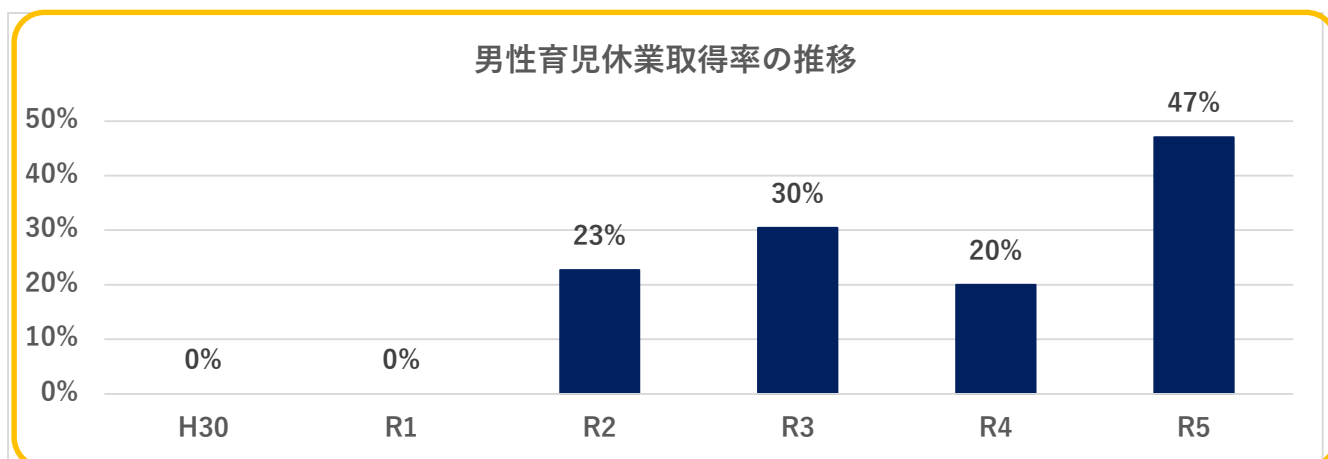
1人あたり年間有給休暇の取得日数は、新型コロナウイルス感染症の影響により特別休暇の取得日数が多かった令和3年度を除いて、年々増加しています。定員適正化計画に基づき、職員数は減少しましたが、ワークライフバランスの取れた職場環境になっていることが見て取れます。

職員の休暇制度は、今後も国や他の自治体の動向を見ながら整備していきます。



(3) 男性職員の育児休業取得

男性職員の育児休業取得率（配偶者が出産した男性職員のうち、1日以上育児休業を取得したものの割合）は、令和元年度まで0％でしたが、近年は育児休業を取得する者が増加し、令和5年度は47％でした。今後も守口市特定事業主行動計画等に基づき、取得率向上のための取組みを進めます。



ワークライフバランスを大切に、健康に日々の職務を遂行できる、風通しが良く組織力の高い少数精鋭組織の構築を目指すため、守口市定員適正化計画を引き継ぐ新たな計画として、次のとおり定員管理計画を策定します。

1 定員管理計画

(1) 計画期間

令和6年度から令和10年度まで

※社会情勢に大きな変動があれば修正することとします。

(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) 想定職員数

令和10年4月1日時点 600人程度

令和15年4月1日時点 510人程度

(4) 今後の行財政改革の予定

守口市行政経営プラン等に基づき、更なる行財政改革を進めることで、行政コストを抑えつつ、新たな政策創造による市民サービスの更なる向上を目指します。各種の委託業務（検討を含む。）を着実に進め、民間で実施可能な業務は民間事業者のノウハウを活用しながら進めます。

一方、市が担わなければならない業務については、公務の能率的な運営を確保するため、任期付職員を含む正規職員で効率的で質の高い行政運営を組織することとし、会計年度任用職員の任用はできる限り抑制します。

○既に委託等が決定しているもの

年度	委託等の内容	委託等の形態
令和 7	外島認定こども園	民間移管
令和 8	わかくさ・わかすぎ園	指定管理

○今後、委託や業務の効率化等を検討しているもの

委託等の内容	備考
認定こども園	
児童センター	
秘書等業務	
総合窓口業務	委託内容の拡大
下水終末処理場管理（施設修繕等）	委託内容の拡大
浄水場施設等運転管理他業務（水質検査等）	委託内容の拡大
工事等における検査補助業務	委託内容の拡大
路上喫煙防止啓発業務	
学校及び認定こども園の給食関係業務	
インフラ施設の包括管理業務	道路及び下水道
保育所等への入所相談窓口業務	
オンライン申請の拡充、AI や RPA の更なる活用推進 等	DX の取組みを更に推進

（守口市行政経営プランの記載内容を基に加工）

4

計画的な職員採用

1 職員採用の基本方針

(1) 職員採用の基本的な考え方

不断の行財政改革の結果、職員数が減少し、全国トップクラスの少数精鋭組織を実現しています。今後も、本市独自政策や、国・大阪府の政策動向を見極め、行政経営に必要な職員を確保します。

(2) 今後の職員採用

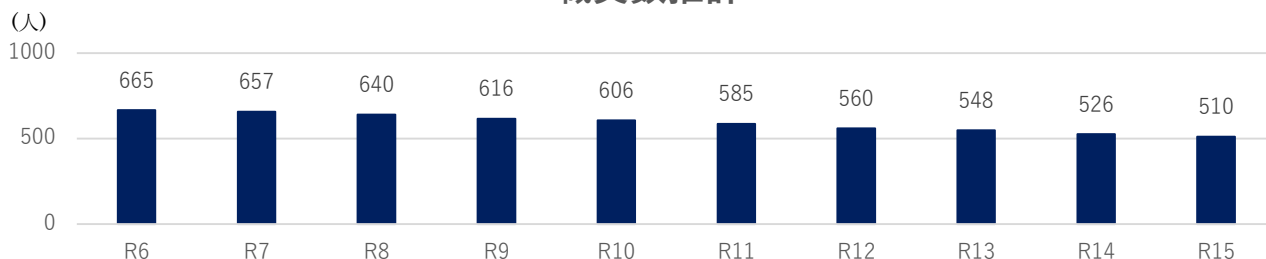
令和6年4月1日時点の職員数は665人でした。

今後予定している外島認定こども園の民間移管及びわかさ・わかすぎ園の指定管理者制度の導入開始、さらに将来に向かって検討している行財政改革を踏まえ、職員配置を精査しました。その結果、将来的に必要な職員数は510人程度と見込まれます。組織の新陳代謝を行いつつ、令和10年度には606人とし、令和15年度には達成を見込みます。

組織の新陳代謝を継続的に行い、計画人数に近い人数を実現するために、令和9年度までの新規職員採用数は7名程度とし、その後は、退職者数を踏まえ、見込み人数を確保できるよう採用します。近年の就職・転職市場の活発化に伴い、採用試験合格者の辞退や、中途退職者の発生が見込まれます。その際には、採用試験を年度内に複数回実施するなど、機を逃さず、優秀な人材を確保する手立てを講じます。

ただし、行財政改革により更に事業の委託化が進めば、それに見合った職員数を減少します。その際、法律等により基準を設けられている採用区分等（障害者雇用促進法に基づく雇用等）がある場合には、配置人数を下回らないようにします。

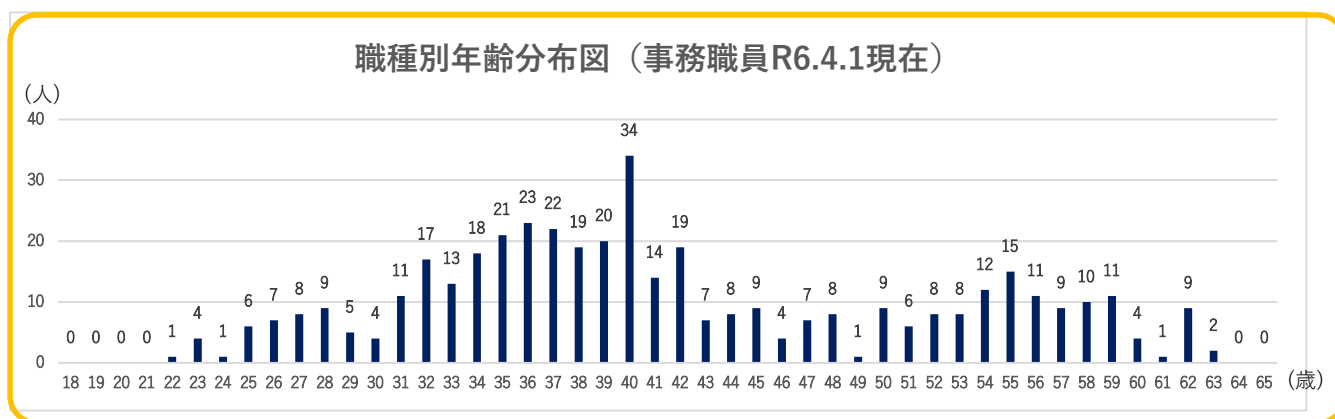
職員数推計



2 職員の年齢分布

30歳以下の職員が少なくなっているため、今後の採用により確保が必要です。また、46歳から50歳までの職員が極めて少なくなっているため、現在の幹部職員が定年を迎えた後の幹部となる候補職員の確保・育成が急務となっています。

また、60歳を迎えた職員も、事務の引継ぎのみでなく、自らに課された職責の下で、市政を支える重要な職員の一人として、後進の育成を含めた日々の業務に邁進できる環境を引続き整備します。



3 職名別採用方針

市では、「守口市職員の職名に関する規則」を制定し、時代に応じた行政サービスを提供するために必要な職名を規定してきました。

これらの中には、これまでの民間委託等により職員が直接行わなくなった業務の職名もあることから、今後、同規則を整理し、本市における職名を整理します。これらの職名ごとの基本的な採用方針は、以下のとおりです。

《整理後の職名》

事務職員、技術職員、保育教諭、保健師、看護師

○事務職員

行政全般の幅広い分野で活躍する事務職員のほか、高い専門性を有した事務職員を採用するため、有資格者等を採用しています。D Xの推進等の時代に応じた専門知識を有した職員や、福祉行政の円滑な実施のために必要な専門知識を有した職員等の採用を続ける必要があります。

今後、時代のニーズに応じることができるよう、業務内容を精査の上、任期を定めた職員の活用を含めた採用の検討を進めます。

○技術職員

主な業務内容が業務施設整備業務から施設の維持管理業務へとシフトすることが想定されるため、高い専門性が必要とされる技術職員も、安定的に行政サービスを提供することができるよう、職員を採用する必要があります。

今後、時代のニーズに応じることができるよう、業務内容を精査の上、任期を定めた職員の活用を含めた採用の検討を進めます。

○保育教諭

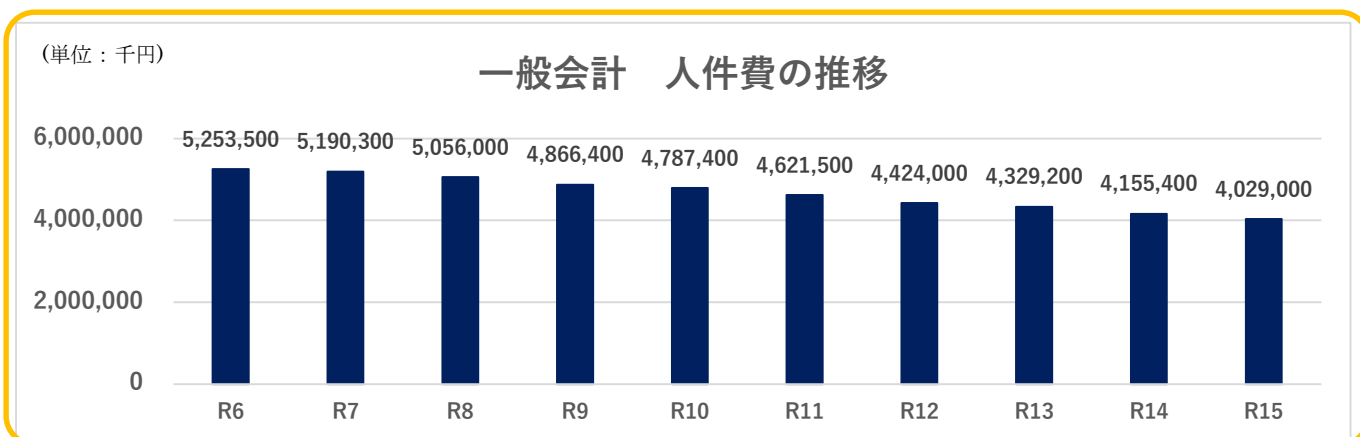
令和7年度から公立認定こども園が2園体制となり、うち1園についても令和9年4月からの民間移管に向け、取組みを進めています。そのため、任期の定めのない職員は採用せず、現在在職する職員と任期の定めのある職員を効果的に配置します。

○保健師及び看護師

健康寿命の増進、こどもの発育状況の確認を確認するための定期健診など、保健行政の必要性は年々大きくなっています。一方で、従来職員が担っていた業務を委託するなど、民間のノウハウを活用しながら職員が担わなければならない業務に注力します。

4 人件費の推移見込み（R6以降）

今後の人件費（一般会計定員内職員の給料、共済費、職員手当等をいい、退職手当を除きます。）の見込みは、今後10年間減少を続け、令和15年度と令和6年度を比較すると、金額にして約12億2,500万円、割合にして約23%減少します。



※1人あたり人件費を790万円（令和5年度決算に基づく）として作成

5 今後の主な人事施策

行財政改革を推進するとともに、職員全員が有する能力を存分に発揮できるよう人材育成の取組みを充実強化し、合わせて働きやすい職場環境づくりにも取り組めます。

★人材育成、研修体制の充実強化

少数精鋭組織で新たな行政課題に対応し、より質の高い市民サービスを実現するには、徹底した人材育成・能力開発が不可欠です。

限られた人員で最大の行政効果が得られるよう、「守口市人材育成・確保基本方針」に基づき、これまでの外部研修機関の活用に加え、新たに大学等の研究機関や民間企業への職員派遣を検討し、職員の意識・業務遂行能力等の向上を図ります。

★健康で働きやすい職場環境の整備

職場でのパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等については、未然防止のための研修と、苦情の申出や相談の機会を広く確保するための公正職務等審査委員会等の第三者機関の活用により、根絶に向けた取組みを徹底します。また、職員のワークライフバランスにも資するよう、超過勤務時間の縮減や年次有給休暇の取得促進に努めます。

また、ストレスチェック等の活用に加え、ジョブトレーナー制度や管理職研修の充実により職員のメンタルヘルスの確保と心身不調による休職者の早期復帰の支援を強化します。

★全員が活躍できる組織づくり

職員全員が有する能力を如何なく発揮できる職場環境を整備します。

具体的には、新規採用職員が円滑に職場に馴染むことができるようジョブトレーナー制度を導入したり、育児休業、介護休業等のライフステージに差し掛かった職員のキャリアが断絶すること無く勤務できる時短勤務制度の周知や、休職職員の代替のための派遣職員業務委託の活用を行います。

また、役職定年を経た職員が、経験・スキルを十分に活かし、後輩職員に継承しつつ、自身も更に成長ができる環境整備も行います。

更に、職員が取得した知識・経験等の長所を生かした人事異動とし、それぞれの強みを最大限に活かす組織づくりを目指します。

★「成長」を促す組織風土の醸成

職員が必要な能力を身につけるため、業務内外における研修を実施しています。職員が業務に関連する資格を取得した際の費用補助や、人事異動の際に職員が自らキャリアを選択できる制度を展開しています。

また、能力・意欲のある職員は、年齢に捉われず、積極的に管理職に登用しています。自ら学び、成長ができる環境を提供することで、経験と学びの好循環を生み出す職場風土を醸成します。