

吹田市職員体制方針

令和7年(2025 年)3月

吹田市

目次

1	はじめに	3
2	第3期職員体制計画における取組の振り返り	4
3	吹田市の現状	5
4	定数管理の考え方	8
5	参考資料	11

1 はじめに

本市では、これまでに以下4度にわたって職員体制に関する計画を策定し、多様な雇用形態の活用や、アウトソーシングの推進、業務プロセスの改善による業務量の削減など、その時々に応じた様々な取組を進めながら、最適な職員体制の構築を図ってきました。

- ・ 職員体制再構築計画(案)(計画期間:平成 20～24 年度(2008～2012 年度))
- ・ 職員体制計画(案)(計画期間:平成 25～29 年度(2013～2017 年度))
- ・ 職員体制最適化計画(暫定版)(計画期間:平成 30～令和元年度(2018～2019 年度))
- ・ 第3期職員体制計画(計画期間:令和2～6年度(2020～2024 年度))

今後、社会保障関係経費や公共施設老朽化対策経費の増大、給与水準の見直し等による歳出増加傾向が続くことが見込まれる一方、労働者人口の減少に伴う業務の担い手不足が顕著になっていくことが想定されます。こうした中、更なる業務の効率化や総人件費の抑制を図り、限られた資源を最大限に活用できる体制の構築を行うことが必要です。

また、人材の確保や定着に向けては、長時間労働の更なる是正に取り組み、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指していくことも欠かせません。

本方針は、これらの課題認識を踏まえ、効果的・効率的な行政運営の下、市の責務を果たし続けられるよう、持続可能な職員体制の構築を進めていく上での基本的な考え方を示すものです。

2 第3期職員体制計画における取組の振り返り

(1) 計画数の見直し

法改正等に伴う業務増、あるいは業務手法等の見直しに伴う業務減等、業務量の増減がある場合は、その影響を精査した上で毎年度計画数を見直し、業務量に見合った最適な職員体制の構築に努めました。

介護保険業務、国民健康保険・後期高齢者医療業務の委託化や保育所の民営化、市営住宅の指定管理者制度導入といった業務プロセス改善等により業務量及び職員数の縮減を進めた一方で、保育所の配置基準見直しや救急隊の増隊といった体制の強化を行い、加えてシステム標準化対応やこども基本法関連施策対応といった緊急的・臨時的な業務量増に対して職員配置を行いました。

これら計画数見直しの結果、増員が続いてきたことから、今後は定数増加によらず、必要な室課に必要な職員数を配置できる仕組みを構築する必要があります。

(2) 予備定数の拡充

育児休業などを取得しやすく、働き続けやすい職場となるよう、予備定数枠を設定し、配置基準に基づき配置を行いました。また、令和5年度には予備定数の計画数を40人から58人に拡充し、対象職種についても、それまでの事務職、保育教諭及び保健師に加え、技術職及び消防吏員にも設定が可能となるよう整理を行いました。

育児休業等の取得者数は増加傾向にあることから、必要数の見直しやより効果的な配置方法の検討を進める必要があります。

(3) 総人件費の抑制

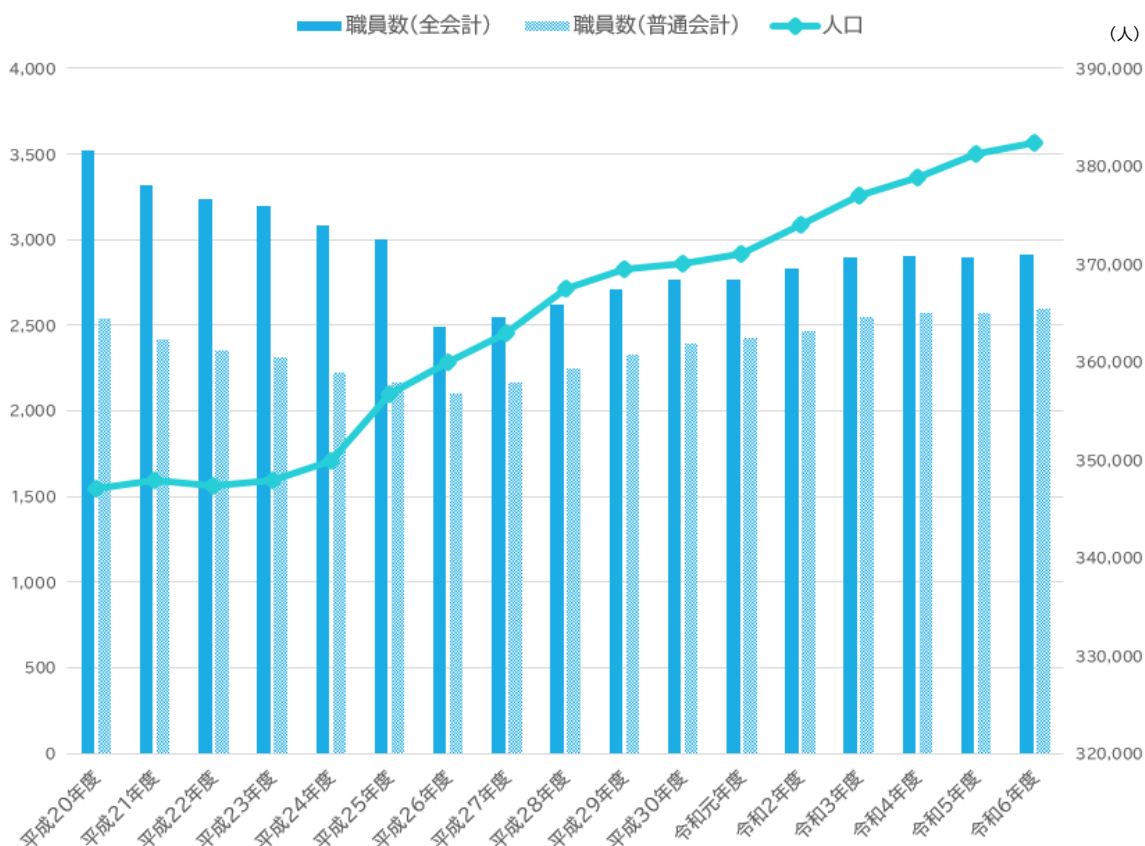
持続可能な行政運営のため、時間外勤務時間数の抑制を含めた業務の見直しや、会計年度任用職員数の精査を行い、総人件費の増大につながらないよう取り組みました。

今後とも、給与水準の上昇傾向が続くことが見込まれることから、総人件費抑制を図るためには、引き続き、会計年度任用職員を含む職員数の精査、時間外勤務時間数の抑制、適正な役職者構成の整理に取り組む必要があります。

3 吹田市の現状

(1) 職員数及び人口の推移

図表1 平成20年度からの職員数及び人口の推移



本市の人口は、住宅用地の再整備を背景に増加傾向にあり、千里ニュータウンにおける集合住宅の建替え等により、当面の間は人口の増加が見込まれています。

本市の職員数は、平成 26 年度までは減少傾向にあり、特に平成 25 年度から平成 26 年度にかけては、市民病院が地方独立行政法人に移行したことにより大きく減員しました。また、平成 23 年度から平成 25 年度まで停止されていた採用試験を平成 26 年度から再開したことにより、平成 27 年度以降は増加傾向にあります。

(2) 部門別の状況

図表2 部門別比較表(大部門)

令和5年4月現在(人)

	大部門	吹田市の職員数	中核市平均の職員数 (人口補正※)	超過数	割合
		A	B	C(A-B)	D(A÷B×100)
1	議 会	18	18	0	100.0%
2	総 務・企 画	402	437	△ 35	92.0%
3	税 務	111	123	△ 12	90.2%
4	民 生	654	538	116	121.6%
5	衛 生	324	319	5	101.6%
6	労 働	4	4	0	100.0%
7	農 林 水 産	5	47	△ 42	10.6%
8	商 工	28	50	△ 22	56.0%
9	土 木	258	258	0	100.0%
10	教 育	397	313	84	126.8%
11	消 防	365	417	△ 52	87.5%
12	普通会計 計	2,566	2,524	42	101.7%

※ 全国の中核市の住民1万人当たり職員数の平均値に、本市の人口を掛け合わせ、本市人口規模での平均的な職員数を算出したもの

本市の職員数(A)は、全体として中核市平均(B)を上回っており、特に民生部門、教育部門においては2割増し以上となっています。

これらの部門を更に詳細な小部門単位で見ると、民生部門においては主に保育所、その他社会福祉施設の部門で平均値を上回っています。

その理由として、保育所については、直営の保育所が多いこと、また、その他社会福祉施設については、児童福祉法に基づく児童発達支援センターを設置し、直営で運営していることが考えられます。

また、教育部門においては、主にその他の社会教育施設、小学校及び幼稚園の部門が平均値を上回っています。

その理由として、その他の社会教育施設については、直営の図書館が多いこと、また、小学校については、小学校給食調理等業務及び校務員業務において、一部委託は進めているものの、直営校が多いことが考えられます。

一部、本市の職員数(A)が中核市平均(B)を大きく下回っている部門も見受けられますが、面積等の地理的状況、地域特性や対応業務実績状況等が異なることから、必要となる体制規模にも相当程度の差異があるものと考えられます。

(3) 育児休業等の取得状況

図表3 育児休業等の取得者数の推移

(人)

区分	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
1 育児休業	82	108	132	152	157
2 部分休業	46	55	57	68	82
3 介護休暇	4	4	5	7	9
4 病気休暇	87	90	111	116	123
5 合計	219	257	305	343	371

※ 複数年度にわたる取得の場合は、各年度でカウント

※ 育児休業、看護休暇の人数は、対象となる子や親族が異なる場合は各々でカウント

※ 病気休暇の人数は、30日以上の子病気休暇を取得した者の延べ人数

育児休業等の取得者数は増加傾向にあり、男性の育児休業取得率も令和元年度の 9.1%から令和5年度は 37.1%となるなど顕著に伸びています。

4 定数管理の考え方

(1) 定数管理によって目指す姿

市民ニーズや社会の変化に応じた市の責務を果たし続けられるよう、持続可能な職員体制を構築するため、適正な財政運営及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めます。

ア 適正な財政運営

業務効率化の促進や、効果的かつ効率的な組織構築、既存事業の見直しの徹底により、増員によらない業務執行体制の構築を行うことで、人件費を含めた総事業費の抑制を図ります。

イ ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスを実現することで、生産性の向上や職員の定着を図ります。

(2) 定数管理の原則と対象

ア 定数管理の原則

人件費の増加や職員確保における課題を鑑み、業務量の削減に一層取り組むことで、法改正等に伴う新たな業務の増に関しても、増員するのではなく、既存の体制で対応することを原則とします。

イ 定数管理の対象

企業会計を含む全会計職員とし、定数条例及び総務省が実施する定員管理調査の対象となる常時勤務する職員とします。

(3) 具体的な取組

ア 各部局の主体的な組織運営

各部局長の権限と責任の下、部内人事異動を積極的に活用するなど、部局内での柔軟な職員配置により、効果的かつ効率的な組織運営を行います。

イ 時間外勤務時間数の縮減及び平準化

業務効率化に取り組み、時間外勤務時間数の縮減に努めます。

また、以下の調整を通じて、時間外勤務時間数の平準化を図ります。

- ・部内調整 部の職員定数の範囲内での室課の職員数や職種別人数の調整
- ・部間調整 部局間の職員定数の調整

これらの調整を具体的に進めていく上で、基準となる考え方や運用フローを整理し、適宜その効果検証や見直しを行います。

ウ 予備定数の活用

育児休業や介護休暇などが取得しやすく、働き続けやすい職場となるよう、予備定数枠を設定し、組織の持続可能性を高めます。

休業等の取得状況に応じて、適宜予備定数枠の拡充やより効果的な配置方法の検討を行います。

エ 効果的かつ効率的な組織の構築

組織内の補完性の向上や、部局・室課マネジメントを行いやすくするとともに、一体的に実施することで効率化が図られる業務等については集約するなど、より効果的かつ効率的に業務を行うための組織の構築を行います。

オ PDCA の徹底

実施計画に基づく事業の成果や進捗状況は、行政評価により把握、分析し、その結果を活かして取組の改善や成果の向上を図ります。

同時に、事業実施に当たり職員体制を拡充している場合は、その効果についても把握に努めます。

カ 業務プロセス改善

「業務プロセス改善に関する基本的な考え方」に基づき、業務の見直し、ICT(情報通信技術)の更なる活用及び民間活力の導入を進めます。

キ 高年齢職員の働き方の整理

高年齢職員が持つ多様な知識・経験、能力等を最大限活かせるような配置の検討と併せ、年齢に関わらず最後までスキルアップやチャレンジを重ね続けられるような育成策を講じます。

ク 職種ごとのあり方の整理

社会情勢の変化等を踏まえ、各職種において担う業務内容を整理し、事業の最適な担い手を検証することで、専門職の効果的かつ効率的な活用に努めます。

特に、少人数の職種や技能労務職については、業務継続性の観点から委託化等の検討を進め、行政の責任において直接実施する必要があると判断される範囲において、必要最小限の人員確保を行います。

ケ 人材の確保、定着及び育成

安定的な人材確保に向け、様々な採用の方策を検討するとともに、研修の充実等による人材育成を一体的に進めます。

また、働きやすい、働きがいのある職場づくりにより、職員の定着を図ります。

(4) 進行管理

指標を設定し、毎年度評価することで、目指す姿の実現に向けた取組の成果や進捗状況を把握・分析します。

図表4 指標

No.	内容	現状 (令和5年度)	目標
指標1	<u>時間外勤務時間数の縮減・平準化①</u> 年間の時間外勤務時間数が 360 時間以下の 職員数の割合	91.2%	100%
指標2	<u>時間外勤務時間数の縮減・平準化②</u> 年間の時間外勤務時間数の平均が 240 時間 以下の室課の割合	83.6%	100%
指標3	<u>時間外勤務時間数の縮減・平準化③</u> 年間の時間外勤務時間数の部局間の格差	3.7 倍 (事務職※における年間の 時間外勤務時間数の平均が最大の部局と最小の 部局の比率)	極力抑制
指標4	<u>職員数の適正化</u> 普通会計における住民千人当たり職員数	6.73 人	中核市平均(令和5 年度で 6.57 人)を 参考に抑制
指標5	<u>人件費の抑制</u> 普通会計における住民一人当たり人件費	69,424 円	中核市平均(令和 4 年度で 63,571 円)を参考に抑制

※事務職には一般事務(府教委)及び一般事務(司書)は含まないものとします

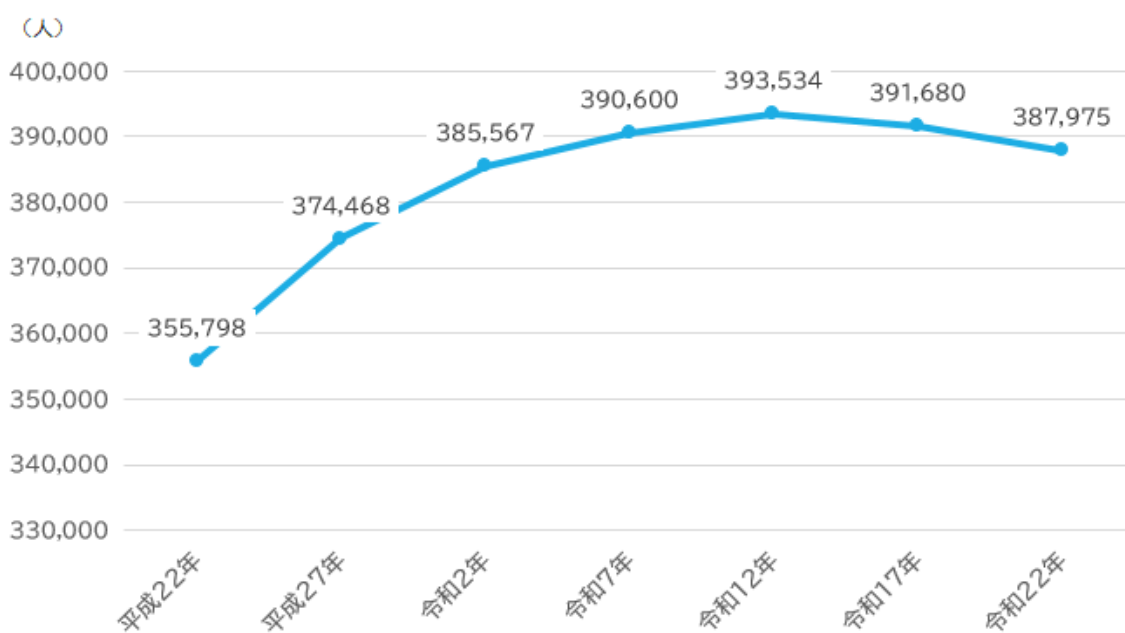
5 参考資料

(1) 人口推計

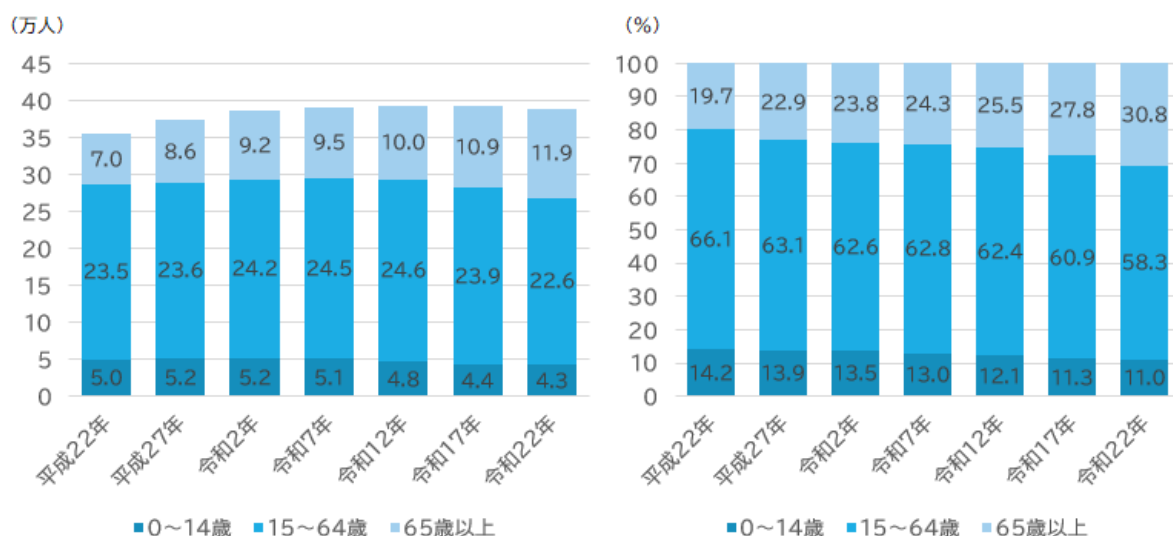
国勢調査の結果を使用して推計を行った第4次総合計画の将来人口は次のとおりです。第4次総合計画で設定する将来人口については、令和12年(2030年)に39.4万人でピークを迎え、その後減少に転じる予測となっています。

また、高齢者数は増加傾向が続き、令和22年(2040年)には約11.9万人に達し、高齢化率は30%を超える見込みとなっています。

図表5 人口推計(第4次総合計画人口推計(令和2年実績値補完))



図表6 年齢3区分別人口(第4次総合計画人口推計(令和2年実績値補完))



(2) 会計年度任用職員数の推移

各年度4月1日時点の会計年度任用職員数は次のとおりです。

令和元年度以前は一般職非常勤職員数及び臨時雇用員数を示しています。

図表7 会計年度任用職員の推移

(人)

区分	平成27年度 (2015年度)	平成28年度 (2016年度)	平成29年度 (2017年度)	平成30年度 (2018年度)	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
1 一般職非常勤職員	534	531	527	508	492	-	-	-	-
2 臨時雇用員	1,419	1,470	1,545	1,598	1,526	-	-	-	-
3 会計年度任用職員 (フルタイム)	-	-	-	-	-	413	345	374	408
4 会計年度任用職員 (パートタイム)	-	-	-	-	-	1,597	1,774	1,798	1,760
5 合計	1,953	2,001	2,072	2,106	2,018	2,010	2,119	2,172	2,168

(3) 人件費の推移

普通会計における人件費等の推移は次のとおりです。

図表8 普通会計における人件費等の推移

(千円)

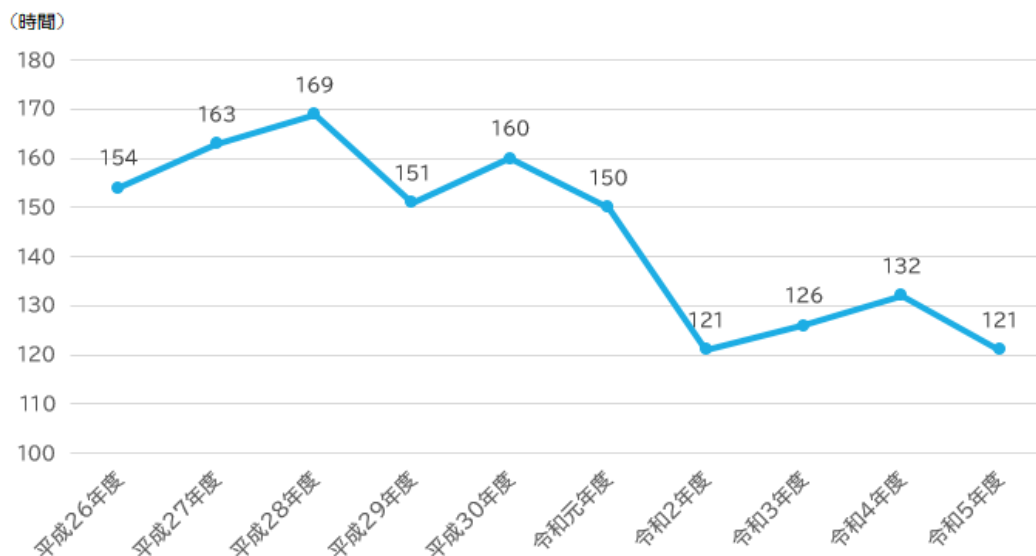
区分	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
1 人件費(歳出構成比)	23,032,819 (17.0%)	25,589,086 (14.2%)	26,173,263 (17.3%)	26,405,634 (16.9%)	26,472,418 (16.3%)
2 うち職員給	15,602,168	16,666,304	17,145,894	17,237,042	17,772,755
3 うち時間外勤務手当	669,011	593,404	634,121	660,630	641,097
4 経常収支比率	96.7%	95.2%	93.9%	95.6%	96.2%
5 うち人件費経常収支比率	28.8%	30.4%	29.8%	29.6%	28.9%

※ 令和2年度以降、職員給及び時間外勤務手当には、会計年度任用職員(フルタイム)を含みます。

(4) 時間外勤務時間数の推移

職員一人当たりの年間時間外勤務時間数の推移は次のとおりです。

図表9 職員一人当たりの年間時間外勤務時間数の推移



※各年度の総時間外勤務時間数を各年度の主査級以下の決算人数(各年度3月時点)で割って算出

(5) 中核市比較

各市の職員数については、公共施設の数や市の面積など、その地域、その自治体の状況によってばらつきがあり、一概に比較することは困難ですが、住民千人当たり職員数や住民一人当たり人件費について、全国中核市を上回っている状況です。

図表 10 中核市職員数比較(令和5年「地方公共団体定員管理調査」より)

(人)

区分	吹田市	全国中核市 平均	豊中市	高槻市	枚方市	八尾市	寝屋川市	東大阪市	西宮市	尼崎市
1 住民基本台帳人口 (令和5年12月現在)	381,316	363,904	407,695	348,530	396,252	261,998	227,544	480,137	482,796	458,895
2 普通会計職員数 (令和5年4月現在)	2,566	2,361	2,446	2,083	2,078	1,705	1,099	2,822	3,288	2,866
3 住民千人当たり 普通会計職員数	6.73	6.57	6.00	5.98	5.24	6.51	4.83	5.88	6.81	6.25
4 全会計職員数 (令和5年4月現在)	2,874	2,978	3,601	2,472	2,878	2,390	1,208	3,111	3,222	3,857

図表 11 中核市人件費比較(令和4年度「地方財政状況調査」より)

(円)

区分	吹田市	全国中核市 平均	豊中市	高槻市	枚方市	八尾市	寝屋川市	東大阪市	西宮市	尼崎市
1 住民一人当たり 普通会計人件費	69,249	63,571	67,577	59,753	51,372	68,476	49,946	56,076	77,337	64,278
2 住民一人当たり 普通会計職員給	45,204	40,907	41,301	39,220	33,476	47,246	31,920	39,163	48,784	39,812