

枚方市職員定数基本方針

<令和3年4月～令和8年4月>

令和3年3月
枚 方 市

枚方市職員定数基本方針 目次

1. 職員定数基本方針の改定にあたって

2. これまでの定数管理の取り組み状況について

- (1) 職員数の推移について P. 2
- (2) 任用形態別職員構成の推移について P. 4
- (3) 人口1万人あたりの職員数について P. 5
- (4) 人件費の推移について P. 5
- (5) 職員定数条例上の定数と実職員数について P. 7

3. 定数管理のあり方について

- (1) 本市の現状について P. 8
- (2) 計画期間について P. 8
- (3) 対象職員について P. 8
- (4) 定数管理の基本的な考え方について P. 8
- (5) 具体的な取り組みについて P. 9
- (6) 職員数の見込みについて P. 11

4. その他の取り組みについて

- (1) 障害者雇用の促進について P. 13
- (2) デジタル化による行政サービスのさらなる向上について P. 13
- (3) 公民連携や外部人材の活用について P. 14

5. おわりに

1. 職員定数基本方針の改定にあたって

本市では、「枚方市新行政改革大綱（平成24年12月策定）」において示す事務事業の見直しや効率化等を通して、スリムで機動力をもった市役所の風土づくりを進めるため、より一層の職員数の適正化と人件費の抑制に取り組む上での基本的な指針として、平成26年3月に「枚方市職員定数基本方針」（以下、「方針」という。）を策定しました。これは、限られた職員数で行政サービスの水準を確保しながら効果的・効率的な行政執行を図るためには、職員の人材育成が不可欠であるとの観点から、平成17年3月に策定した『人材育成型の「人事計画」』の中で定めた職員定数基本方針の後継計画となるものです。

その後、平成28年3月には、社会状況の変化や市民ニーズに的確に対応しつつ、「新しい枚方の創造」に向けた施策に取り組むため、新たな行政改革の具体的な計画として「枚方市新行政改革実施プラン」の策定を行いました。これに伴い、方針に基づく取り組み状況の評価・検証を行い、あわせて同プランの今後の改革の方向性や具体的な取り組み課題を踏まえ、平成30年3月に方針の改訂を行い、定数管理を進めてきているところです。

今後も引き続き、人口減少や少子高齢化の進展による社会構造の変化により多様化する市民ニーズへの対応や、自然災害・感染症等の危機事象時における体制の確保等、市民の生命と財産を守るための適正な職員数を見極め、様々な行政課題に対応できる組織体制を構築する必要があります。加えて、労働力人口の減少等に起因する市税の減収が予測される中においては、2040年問題等の長期的な課題を見据えた適正な定数管理・人件費の抑制を継続していくことが重要です。

こうした現状を踏まえ、積極的なデジタル化の推進等による「社会の変化に即したスリムで機能的な組織体制の実現」を目的に、高水準な行政サービスを維持しながら人件費の適正化を図るとともに、簡素で効率的な行財政運営の実現に向け、将来にわたって継続的に適切な定数管理に取り組むため、職員定数基本方針を改定するものです。

2. これまでの定数管理の取り組み状況について

(1) 職員数の推移について

計画期間前期（平成26年4月～）においては、サービスコーナーの廃止等の事務事業の見直しや、生涯学習市民センター及び図書館への指定管理者制度の導入、保育所の民営化等、「枚方市行政改革実施プラン〈前期〉」に着実に取り組むことにより、職員数の適正化を進めました。一方で、市立ひらかた病院の診療体制の充実等の新たな行政需要への対応等により、計画を上回る職員数の推移となりました。

計画期間後期（平成30年4月～）においては、し尿処理業務の効率化や生涯学習市民センター及び図書館の指定管理者制度の拡大、保育所の民営化、ごみ収集車両の減車といった取り組みを通じ、職員数の適正化を進めた一方で、小規模保育施設の増設、子ども発達支援センターの開設に伴う体制充実や小学校の少人数学級の拡充等の新たな行政需要への対応等により、令和2年4月の職員数は、方針の見込みを5人上回る結果となりました。

① 対象職員数の推移について

平成25年4月から令和2年4月までの管理対象職員数の推移は、下表のとおりです。

【職員数の推移】

(単位：人)

区 分	H25 年度		H26 年度		H27 年度		H28 年度		H29 年度	
正職員	2,475		2,537		2,636		2,628		2,650	
再任用 職員	フルタイム	-	51	235	34	191	60	180	101	196
	短時間	225	184		157		120		95	
常勤の任期付職員	167		178		180		172		177	
合 計	2,867		2,950		3,007		2,980		3,023	
区 分	H30 年度		R 元年度		R 2 年度 A		方針 R 2 年度 B		比較 A-B	
正職員	2,593		2,579		2,575		2,549		26	
再任用 職員	フルタイム	115	127	227	129	206	190	266	▲60	
	短時間	93	100		77		76			
常勤の任期付職員	207		223		251		212		39	
合 計	3,008		3,029		3,032		3,027		5	

任用区分ごとの見込みと実績との差としては、正職員で26人、常勤の任期付職員で39人見込みを上回り、再任用職員では60人下回っており、各々の差の主な要因としては、次のような事象が挙げられます。

【主な増減要因】

区 分	見込みとの差	主な要因
正職員	26人	・待機児童解消に向けた小規模保育施設の増設による増 ・子ども発達支援センターの開設に伴う体制充実に伴う増
再任用職員	▲60人	・任用限度に至らない年齢での退職が想定数を上回ったことによる減
常勤の任期付職員	39人	・障害児保育の充実や地域連携、小規模保育施設の増設による増 ・小学校の少人数学級の拡充による増

② 職区分ごとの職員数の推移について

職区分（事務職、技術職、専門職、現業職、医療職、教育職）ごとの職員数の推移については、下表のとおりで、現業職が大きく減少しています。これは、主にごみ収集業務・処理業務、学校給食調理業務等の一部委託化や職務内容に応じた職区分の変更によるものであり、平成25年4月の職員数と比較して、31.8%の減少率となっています。一方、事務職、専門職は保健所の設置・体制充実に伴う中核市への移行等のため、医療職については市立ひらかた病院の診療体制の充実のために増加傾向となっています。

【職区分別正職員数の推移】

(単位:人・%)

職区分	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	増減 (R2-H25)	
									人数	割合
事務職	959	971	1,017	1,015	1,017	1,022	1,039	1,029	70	7.3
技術職	350	350	371	364	360	340	357	358	8	2.3
専門職	317	345	357	352	373	371	384	391	74	23.3
現業職	453	444	441	436	437	390	326	309	▲144	▲31.8
医療職	334	362	385	398	400	411	414	424	90	26.9
教育職	62	65	65	63	63	59	59	64	2	3.2
合計	2,475	2,537	2,636	2,628	2,650	2,593	2,579	2,575	100	4.0

※ 各年度の職員数は、4月1日現在の人数です。

※ 削減欄の割合は、職区分ごとに平成25年度の職員数と比較した割合を示しています。

※ 各職区分に分類している主な職種は次表のとおりです。

事務職	一般事務、図書館司書
技術職	土木技術者、建築技術者、機械技術者、電気技術者、化学技術者、
専門職	保育士、臨床心理士、行政的保健師、行政的看護師、管理栄養士、理学療法士、行政的獣医師、行政的薬剤師、行政的作業療法士、行政的理学療法士、家庭児童相談員
現業職	運転手、作業員、用務員、調理員、校務員、水道現業員
医療職	医師、薬剤師、放射線技師、医療検査技師、助産師、正・准看護師、理学療法士
教育職	指導主事、教員

(2) 任用形態別職員構成の推移について

正職員は、平成8年度以降職員数の削減を進め、現在に至るまで適切な職員数の管理に努めてきましたが、多様化、複雑化する行政需要や新たな行政課題に対応するために、様々な任用形態の活用を進めることで行政サービスの水準と組織力の維持を図ってきました。

任用形態別職員構成については、正職員及び再任用職員が占める比率は令和2年度では67%であり、公務運営の中心を占めています。一方、任期付職員や非常勤職員を合わせた、いわゆる非正規職員の比率は33%で、この間、横ばい傾向です。

令和2年4月からは会計年度任用職員制度が導入され、非常勤職員の任用制度が全国的に統一されたことから、類似団体の状況も踏まえて適正な任用規模を把握し、常に職の必要性と配置効果を見極めながら、最適な職員配置をめざします。

【任用形態別の職員構成推移】

(単位:人、%)

区 分	平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		
	職員数	構成比	職員数	構成比	職員数	構成比	職員数	構成比	
正職員	2,475	65.1	2,537	65.1	2,636	65.7	2,628	65.8	
再任用職員	242	6.4	252	6.5	206	5.1	195	4.9	
任期付職員	(常勤)	167	476	(常勤)	178	479	(常勤)	172	456
	(短時間)	309		(短時間)	297		(短時間)	284	
非常勤職員	606	16.0	635	16.3	690	17.2	712	17.8	
合 計	3,799	100	3,899	100	4,011	100	3,991	100	
区 分	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		
	職員数	構成比	職員数	構成比	職員数	構成比	職員数	構成比	
正職員	2,650	65.2	2,593	63.7	2,579	63.6	2,575	61.9	
再任用職員	211	5.2	218	5.4	235	5.8	214	5.1	
任期付職員	(常勤)	177	464	(常勤)	207	485	(常勤)	251	480
	(短時間)	287		(短時間)	272		(短時間)	229	
非常勤職員	738	18.2	778	19.1	753	18.6	891	21.4	
合 計	4,063	100	4,068	100	4,052	100	4,160	100	

※1 各年度の職員数は、4月1日現在の人数です。

※2 再任用職員の職員数は、各外郭団体において採用された職員を含みます。

※3 非常勤職員のうち、医師・相談員等、その都度職務が完了する専門性を持った（一般労働者にそぐわない）職員等は除いています。

※4 臨時的任用職員及び短期任用の会計年度任用職員は、除いています。

※5 区分ごとに四捨五入を行っているため、各区分の合計と構成比（%）の合計とは必ずしも一致しません。

(3) 人口1万人あたりの職員数について

令和2年4月1日現在の本市の部門別職員数のうち、自治体ごとに実施事業にばらつきのある公営企業等会計部門を除外した普通会計（※消防部門は除く）における人口1万人あたりの職員数は54.4人で、類似団体となる中核市平均54.7人に対して0.3人少ない状況で、部門別では、ほとんどの部門で中核市の平均値と同値又は下回る状況となっている一方で、民生部門と衛生部門及び教育部門については平均値を上回る状況となっています。

今後、さらなる効率的な行政運営の実現に向け、平均値を上回っている部門を中心に見直しを進めていきます。

【人口1万人あたりの部門別職員数（令和2年4月1日現在）】（単位：人）

部 門	枚方市 (A)	中 核 市	
		平均 (B)	差 (A)-(B)
議 会	0.5	0.5	—
総務・企画	8.7	10.9	▲2.2
税 務	2.6	3.2	▲0.6
民 生	16.2	13.3	2.9
衛 生	9.6	8.1	1.5
労 働	0.1	0.1	—
農 林 水 産	0.2	1.5	▲1.3
商 工	0.2	1.2	▲1.0
土 木	6.0	6.8	▲0.8
一般行政計	44.0	45.7	▲1.7
教 育	10.4	9.0	1.4
消 防※	—	—	—
普通会計計	54.4	54.7	▲0.3

※1 本市は消防部門が一部事務組合のため、他市比較ができないことから対象外としています。

※2 部門ごとに四捨五入を行っているため、各部門の合計と、一般行政計及び普通会計計とは必ずしも一致しません。

(4) 人件費の推移について

管理対象職員（正職員、再任用フルタイム勤務職員、再任用短時間勤務職員、常勤の任期付職員）にかかる人件費の計画期間後期の推移は、次表のとおりです。

人件費は、減少傾向ではありますが、方針の見込みには加算されていない人事院勧告の影響分を除くと、令和元年度の人件費は、215億3,700万円となり、方針の見込額を6,400万円程度上回りました。

この要因は、主に常勤の任期付職員の人件費増によるもので、正職員と再任用職員の合計額では、「(参考資料) 正職員・再任用職員にかかる人件費の推移」のとおり、令和元年度の見込額を2,400万円程度下回っています。

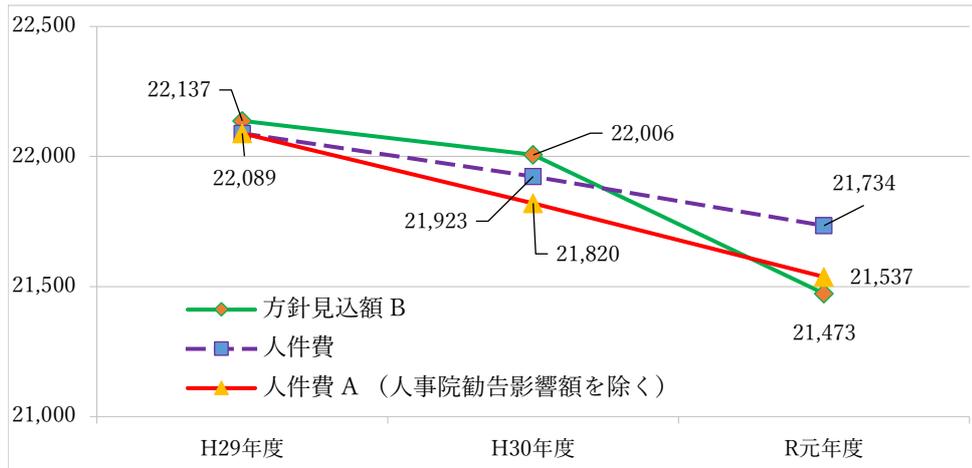
【対象職員にかかる人件費の推移】

(単位：百万円)

年 度	H29 年度	H30 年度	R 元年度
人件費	22,089	21,923	21,734
人件費 A (人事院勧告影響額を除く)	22,089	21,820	21,537
方針見込額 B	22,137	22,006	21,473
比較 A-B	▲48	▲186	64

人件費の算出にあたっては、「長期財政の見通し～より安定した財政運営を進めるために～」における正職員の人件費単価等に基づいています。

(百万円)

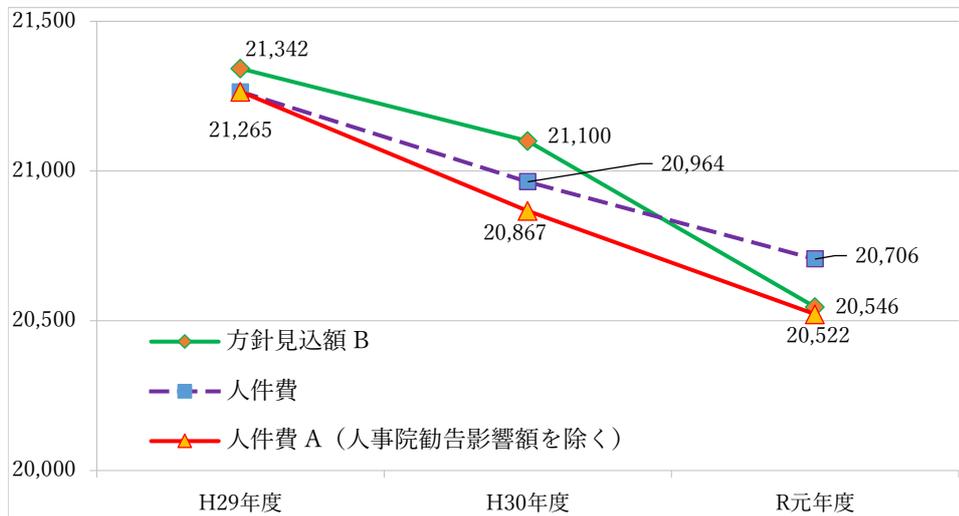


【(参考資料) 正職員・再任用職員にかかる人件費の推移】

(単位：百万円)

年 度	H29 年度	H30 年度	R 元年度
人件費	21,265	20,964	20,706
人件費 A (人事院勧告影響額を除く)	21,265	20,867	20,522
方針見込額 B	21,342	21,100	20,546
比較 A-B	▲77	▲233	▲24

(百万円)



(5) 職員定数条例上の定数と実職員数について

枚方市職員定数条例では、包括的な定数管理を推し進めることを目的に、常時勤務を要する職員に加え、再任用短時間勤務職員の人数についても対象としています。職員の定数については、事務事業の見直しや効率化等を通し、スリムで機動力をもった市役所の組織づくりを進め、職員数の適切な管理を進めていく観点から、平成30年4月に「枚方市職員定数条例」及び「枚方市水道事業及び下水道事業に関する条例」を改正し職員定数を見直しました。引き続き、実職員数と定数に乖離のない、実職員数に即した定数条例となるよう、「行財政改革プラン2020」の取り組みを踏まえつつ定数管理を行ってまいります。

【職員定数と実職員数との比較】

(単位:人)

区 分	職員数					B-A
	条例に定める 定数 A	実数 B	内訳			
			正職員	再任用 職員	常勤の 任期付職員	
議会の事務局の職員	20	19	19	-	-	▲ 1
市長の補助機関である職員	1,927	1,861	1,614	134	113	▲ 66
選挙管理委員会の職員	9	7	7	-	-	▲ 2
監査委員の事務局の職員	10	9	8	1	-	▲ 1
公平委員会の事務職員	1	(1)	(1)	-	-	(0)-
農業委員会の職員	8	7	6	1	-	▲ 1
教育委員会の事務局の職員並びに 学校及び学校以外の教育機関の職員	431	403	266	25	112	▲ 28
上下水道局の職員	242	220	192	28	-	▲ 22
市立ひらかた病院の職員	505	498	455	17	26	▲ 7
合 計	3,153	3,024	2,567	206	251	▲ 128

※ 令和2年4月1日現在の状況です。

※ 市長の補助機関である職員には、福祉に関する事務所の所員の定数を含みます。

※ 各外郭団体において採用された職員等を除きます。

※ 合計欄の条例に定める定数Aと実数Bの比較人数(B-A)について、実数Bにおいて公平委員会の事務職員は他部局職員の併任によるためカウントしていないことから、1人の差が生じています。

3. 定数管理のあり方について

(1) 本市の現状について

本市の職員数を類似団体である中核市と比較すると、5ページの「(3) 人口1万人あたりの職員数について」で示しているとおりの平均的な数値ですが、民生部門と衛生部門及び教育部門については平均値を上回る状況となっています。

令和2年度当初における人口1万人あたりの職員数 ※普通会計部門（※消防部門を除く）

枚方市	中核市平均	順位
54.4人	54.7人	26位/60市

(2) 計画期間について

本方針の計画期間は、令和3年4月から令和8年4月までの5年間とします。なお、「行財政改革プラン2020（令和2年3月策定）」の計画期間終了後に、定数管理の進捗状況についての評価・検証を行い、必要に応じ内容の見直しを行うこととします。

(3) 対象職員について

本方針において定数管理の対象とするのは、正職員、再任用フルタイム勤務職員、再任用短時間勤務職員、常勤の任期付職員とします。

ただし、市立ひらかた病院勤務の医療職については、職員の増員が診療体制の充実や独立採算制を基本とする公営企業の会計の健全化に資する要素でもあることから、定数管理の対象から除くこととします。

(4) 定数管理の基本的な考え方について

人口減少、少子高齢化や経済低成長による税収の減少等が予測される中、平時だけではなく、自然災害や感染症等の危機事象時における自治体の役割を踏まえながら、積極的なデジタル化の推進による事務の効率化等により、社会の変化に即したスリムで機能的な組織体制への転換をさらに進めるため、行財政改革プラン2020との整合性を図りつつ、職員数の適正化等により効率的な組織を実現するとともに、人件費の抑制を進めます。なお、本方針に基づく取り組みを進めた結果の人口1万人あたりの職員数及び人件費（普通会計・企業会計を除く特別会計）の見込みは、次のとおりです。

① 人口1万人あたりの職員数

年 度	職員数※	人口1万人 あたり職員数
令和2年度	2,182人	54.4人



年 度	職員数※	人口1万人 あたり職員数
令和6年度	1,969人	49.8人

※「行財政改革プラン2020」との整合性を図る観点から、見込み時期は令和6年4月とします。

② 人件費（普通会計・企業会計を除く特別会計）

（単位：百万円）

H30年度 人件費	R5年度 人件費見込	削減見込額	削減率
20,309	19,145	▲1,164	▲5.7%

※ 退職手当を除きます。

(5) 具体的な取り組みについて

「行財政改革プラン2020」に掲げる取り組みを着実に進めることにより、職員数の適正化を図っていくとともに、定員の適正化や人事給与諸制度の見直しを推進する一方で、新たな行政需要に伴い必要となる職員数については適切に確保し、適正な執行体制の確立を図ります。加えて、人材育成基本方針において定める施策に取り組み、職員力の向上や、職員がその能力を最大限に発揮し、高い士気をもって効率的に業務を遂行できる環境を整備していきます。

(ア) 行財政改革プラン2020における主要な取り組みについて

※行財政改革プラン2020（令和2年度～令和5年度）より抜粋

① 基本方針2 行政サービス・行政資源を最適化する	
総人件費の削減（職員数の適正化） （No. 13-1）	現在の職員定数基本方針の計画年度が終了時期を迎えることから、今後のスマート自治体への転換や民間委託の推進などの取り組み効果を踏まえて新たな職員定数基本方針を令和2年度中に策定し、職員数の適正化と総人件費の削減に取り組む。
総人件費の削減（メリハリのある給与制度の推進） （No. 13-2）	職員のやる気を引き出し、行政組織の活性化を図るため、職員の職務と責任に応じたメリハリのある給与制度の構築を図る。
総人件費の削減（組織体制の改編、さらなる役職者の縮減） （No. 13-3）	1部1次長配置の推進などピラミッド体系の組織構造の確立に向け、簡素で機能的な組織体制への改編とあわせて管理監督職員数の見直しを進めることで、総人件費の削減に取り組む。

<p>総人件費の削減（長時間労働の縮減） (No. 13-4)</p>	<p>職員の健康増進やワーク・ライフ・バランス推進の観点から、働き方改革の一つとして取り組みを行う。平成 30 年度は自然災害が頻発したことから、平成 29 年度の時間外勤務実績と比較し、計画的な時間外勤務の縮減をめざしていく。</p>
<p>公立幼稚園の効率的・効果的な配置 (No. 33)</p>	<p>「就学前の教育・保育施設に係るひらかたプラン」（以下「ひらかたプラン」という）に基づき、令和 2 年度末にさだ西幼稚園を閉園する。また、ひらかたプラン前期の期間は（平成 31 年度～令和 10 年度）、保育需要が増加傾向にあり、待機児童対策を踏まえた取り組みを進めるため、3 歳児保育・預かり保育の充実に取り組む。</p>
<p>② 基本方針3 スマート自治体への転換をめざす</p>	
<p>留守家庭児童会室への情報端末の導入 (No. 13)</p>	<p>現在、留守家庭児童会室には専用の情報端末が未設置であるが、当面市直営による運営を継続する児童会室への情報端末の導入を推進する。 情報端末は既設の児童会専用室等に設置し、庁内 LAN、メール等を基本に制限付でネット接続が可能な形で導入を進め、放課後子ども課及び児童会室職員の事務負担の軽減を図るとともに、事務作業の軽減による人件費・時間外勤務費の削減に取り組む。</p>
<p>③ 基本方針5 民間活力の活用や協働を推進する</p>	
<p>公立保育所の民営化 (No. 12)</p>	<p>「就学前の教育・保育施設に係るひらかたプラン」の取り組み（渚・渚西保育所の統合民営化）を円滑に推進するとともに、従来の手法に捉われない柔軟な発想により、年 1 か所程度を目標に民営化を進める。</p>
<p>ごみ収集業務体制の見直し (No. 13)</p>	<p>平成 31 年 1 月に策定した「ごみ収集業務体制見直し実施計画」に基づき、段階的にごみ収集業務の委託化を進める。 効率的・効果的なごみ収集業務体制の構築に向けた具体的な取り組みとして、一般ごみ及びペットボトル・プラスチック製容器包装収集業務の全委託化に取り組む。また、一般ごみ収集業務については、委託化により段階的に 2 人乗務体制へ変更していく。</p>
<p>公立学校の管理運営の包括的委託の推進 (No. 14)</p>	<p>学校運営にかかる業務や学校にて実施する諸事業（学校校務員業務、学校施設管理業務、安全監視事業、学校施設開放事業、学校給食単独調理場運営業務、留守家庭児童会室運営事業、放課後子ども教室、放課後自習教室事業など）は、教育委員会各課が担当しており、事業ごとの連携や調整等の事務は学校にとって大きな負担となっている。また、人材確保など各課における事業課題も多様で、これらの事業を包括的に民間委託することで、課題解消を図るものである。令和 2 年 3 月に、基本的な取り組み内容を示し、実施計画を策定する。</p>

(イ) 定員の適正化や人事給与諸制度の見直しの推進について

① 会計年度任用職員制度の活用

地方公務員法及び地方自治法の改正に伴い、令和 2 年 4 月から臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保を目的とした新しい任用制度である会計年度任用職員制度が創設され

ました。これにより、従来「特別職非常勤職員（一部を除く）」、「一般職非常勤職員」、「臨時的任用職員」としていた職を、「会計年度任用職員」とすることを基本に、職の整理を行いました。今後も、業務の特性に応じた、より効率的かつ適正な組織体制の整備を進めます。

② 定年延長に合わせた人事諸制度の見直し

平均寿命の延伸や少子高齢化の進展を踏まえ、知識、技術及び経験等が豊富な高齢期の職員を最大限に活用するため、公務員の定年年齢が65歳まで引き上げられる見通しです。

また、定年延長と同時に、60歳に達した日以後定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用する「定年前再任用短時間勤務制」も導入される予定です。

については、本市においても本制度の趣旨を踏まえ、多様な働き方を可能にすることで、経験豊富で意欲ある人材の確保を進め、業務の円滑な執行体制の構築につなげます。

③ 少人数学級充実事業における体制見直し

「少人数学級編制によるきめ細やかな指導」の実現に向けて、枚方市では、支援学級在籍児童数を含んで1学級35人以下とする市独自の少人数学級編制（35人を定員として学級数を決定）を第4学年までを対象に実施してきました。また、第5、6学年においても、支援学級在籍児童数を含んで1学級40人以下とする市独自の編制を実施しています。これに伴って学級数が増える学校には、市費負担教員（任期付講師）を配置してきましたが、国において全学年の35人学級編制の段階的な制度化が検討されており、制度移行を踏まえ、市費負担教員（任期付講師）の配置体制見直しを行う必要があります。

(ウ) 新たな行政需要に対応した執行体制の確保について

① 待機児童保育室の設置

待機児童における「通年のゼロ」の早期実現をめざし、年度途中の保育ニーズに対応できるよう、令和2年度末に閉園予定のさだ西幼稚園の施設を活用して、「待機児童用保育室」の開設等の取り組みを行います。

(6) 職員数の見込みについて

「行財政改革プラン2020」に掲げる取り組みや定員の適正化等の推進、及び新たな行政需要への対応を踏まえるとともに、今後の再任用更新限度者や定年前早期退職者等に見合う正職員の新規採用を継続的に行っていくとした場合の各年度の職員数の見込みは次表のとおりとなります。

【職員数の見込み】

(単位：人)

年 度	正職員 C	再任用職員 D			再 計 C+D	任期付 常勤職員	合 計
		フルタイム	短時間	小 計			
令和2年度 A	2,152	125	69	194	2,346	225	2,571
令和3年度 (見込み)	2,138	135	67	202	2,340	220	2,560
令和4年度 (見込み)	2,105	131	60	191	2,296	202	2,498
令和5年度 (見込み)	2,038	152	31	183	2,221	176	2,397
令和6年度 (見込み)	1,988	160	30	190	2,178	140	2,318
令和7年度 (見込み)	1,958	154	47	201	2,159	135	2,294
令和8年度 (見込み) B	1,918	207	15	222	2,140	130	2,270
比 較 B-A	▲234	82	▲54	28	▲206	▲95	▲301

※ 各年度4月1日時点の実績及び見込み（市立ひらかた病院の医療職を除きます。）

※ 職員数の推移における留意点

- ① 再任用職員については、無年金期間はフルタイム勤務として任用すると仮定しています。
- ② 再任用職員の任用率については、直近5年の平均任用率（89.0%）で算出しています。

また、各年度の新規採用者の見込み人数は、下表のとおりです。これは具体的な取り組みによる増減及び再任用職員が満65歳となり更新限度を迎えることによる退職者数に基づき、これまでの定年前早期退職者数や定年退職後の再任用にかかる任用率、今後の行政需要等を勘案した上で見込んでいます。

【(参考) 年度ごとの新規採用者の見込み】

(単位：人)

区 分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
新規採用者	70	45	← 4か年で160人程度 →			

※医療職、教育職及び大阪府等からの派遣職員を除きます。

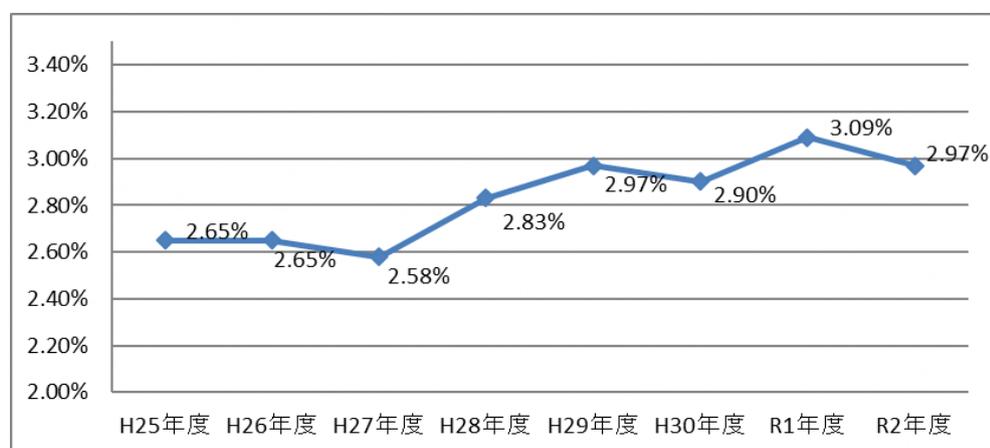
4. その他の取り組みについて

(1) 障害者雇用の推進について

本市では、法定雇用率(2.60%)を上回る独自の達成目標として、障害者雇用率3%を設定し、正職員の障害者枠での採用試験の実施や、障害のある方への就労支援の取り組みとして、業務で得た知識や経験を踏まえ一般企業への就労につなげる「チャレンジ雇用」を実施する等、積極的な雇用の取り組みを推進するとともに、障害のある職員の意見を聞く場を設ける等、働きやすい職場環境の整備に努めてきました。これまで、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」や「窓口における障害のある市民に対する配慮マニュアル」を活用しつつ、取り組みを進めてきましたが、令和元年6月に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正を踏まえ、令和2年8月に「障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある職員のさらなる活躍にむけた環境整備等を推進するとともに、すべての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組んでいくこととしました。

障害者雇用率については、令和元年度には3.09%と目標雇用率を達成しましたが、令和2年度には2.97%となり目標雇用率を下回りました。今後は「障害者活躍推進計画」において目標設定しているとおり、毎年度安定して3%を達成できるよう取り組みを進めるとともに、年度ごとに計画の実施状況を振り返る中で、目標雇用率を随時見直していきます。

【障害者雇用率の推移】



(2) デジタル化による行政サービスのさらなる向上について

本市では、RPAや電子申請の導入等、市民の利便性向上を目的に、行政サービスにおけるデジタル化を進めているところです。今後も引き続き、デジタル技術やAI等を活用した業務効率化といった「スマート自治体」の実現に向けた取り組みにより創出された人的資源を行政サービスのさらなる向上に活かしていきます。

(3) 公民連携や外部人材の活用について

公民連携や外部人材の活用により、デジタル化や創業支援の強化等、より高度な市民サービスの提供を実現するとともに、外部の多角的視点を庁内に取り入れていくことで職員の意識改革につなげ、市役所組織の活性化を図ります。

5. おわりに

人口減少や少子高齢化の進展による社会構造の変化や、それに伴う市税の減少が予測される中において、多様化する市民サービスに対応し、本市をさらに「選ばれるまち」へと発展させていくためには、簡素で効率的な行財政運営のあり方について常に検討・検証し、行財政改革、職員数の適正化に取り組んでいく必要があります。

今後も、本職員定数基本方針に沿った取り組みを着実に実施することにより、総人件費の適正化を図るとともに、コロナ禍において急激に進んだテレワーク等の新しい働き方へ対応しつつ、「社会の変化に即したスリムで機能的な組織体制の実現」をめざし、将来にわたって継続的に適切な定数管理に取り組んでいきます。

