

堺市組織人員体制の 未来デザイン

令和7年8月

1. 策定の背景と現状分析

2. 堺市組織人員体制の未来デザイン

- 住民の安全・安心を確保し、サービスの維持・向上を図るため、持続可能な組織人員体制の構築に取り組むことは、公務職場にとって最も重要な課題のひとつである。
- 生産年齢人口の減少や労働市場の流動化、公務志望者の減少等から、人材確保の状況はますます厳しさを増しており、このままでは職員数の減少は避けられない。
- この人材確保の難局を乗り越えるためには、事務事業の見直しや、組織全体で成長を実感できる更なる改革、働きがいやキャリア形成に関する意識の変化への的確な対応、また、採用手法や職場環境などについて持続可能な取組を一層推進する必要がある。
- 「堺市組織人員体制の未来デザイン」（以下「未来デザイン」）は、職員が減少することに対する危機意識を庁内で共有することはもとより、人員体制の変革、組織のスリム化、そして、生成AIなど革新的な技術の活用やDXの推進など様々な構造改革の取組を実行して困難な課題に対応し、今後の持続可能な組織人員体制を構築するための指針とする。

将来推計人口の推移

人口構造の変化や多様化・複雑化する住民ニーズに対応できる組織人員体制の構築が必要

- 堺市の将来推計人口は、国と同様に人口減少が続き、2035年には74.3万人、2045年には68.0万人にまで減少する。
- 年齢区分別構成比では、高齢化比率（65歳以上）は2030年に30%を超え、その後も上昇する一方、生産年齢人口（15～64歳）比率は減少が続く。

年	2020/R2	2025/R7	2030/R12	2035/R17	2040/R22	2045/R27	2050/R32
総人口	826,161	802,051	774,350	743,786	711,647	680,603	650,867
0～14歳	102,091	90,022	81,292	76,669	75,259	72,880	68,658
人口比	12.4%	11.2%	10.5%	10.3%	10.6%	10.7%	10.5%
15～64歳	471,667	476,011	457,923	427,266	383,789	354,933	335,727
人口比	57.1%	59.3%	59.1%	57.4%	53.9%	52.1%	51.6%
65歳以上	233,131	236,019	235,135	239,852	252,599	252,790	246,482
人口比	28.2%	29.4%	30.4%	32.2%	35.5%	37.1%	37.9%
75歳以上	122,568	149,204	150,381	140,440	135,979	141,363	157,564
人口比	14.8%	18.6%	19.4%	18.9%	19.1%	20.8%	24.2%

（出典）総務省「国勢調査」、2025年以降は本市独自推計

- 2025年を起点とした人口減少率では、10年後の2035年には総人口は7.3%程度減少する。
- 生産年齢人口は**10年後には10.2%程度減少**し、人材獲得競争の激化もあいまって、採用活動への影響が想定される。

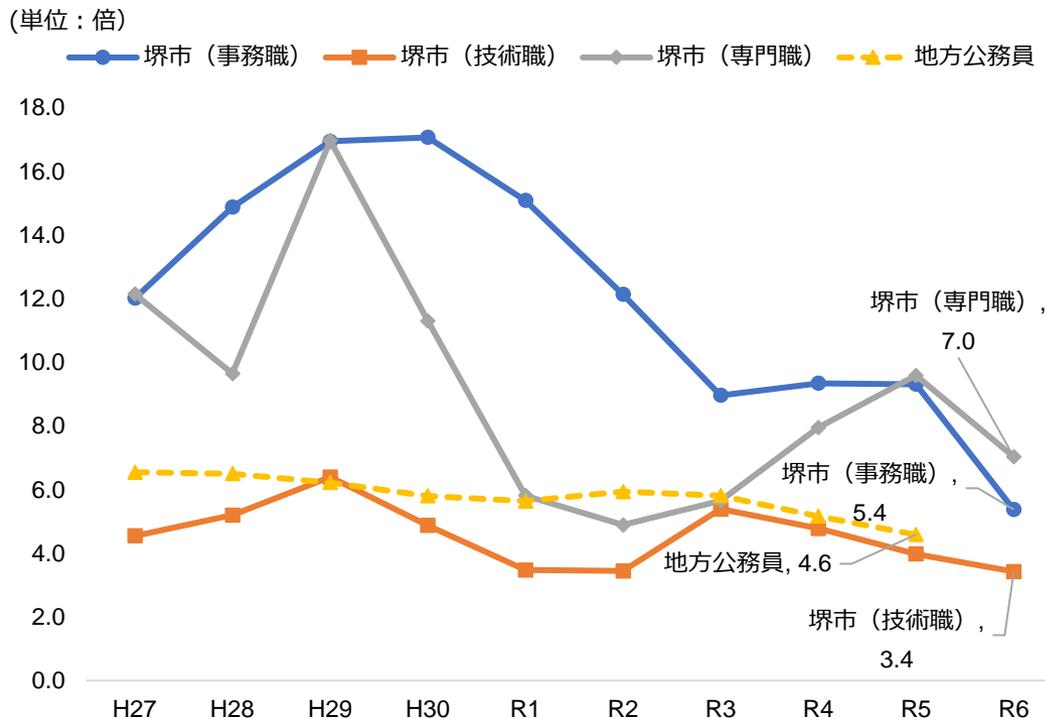
2025年比	2025/R7	2030/R12	2035/R17	2040/R22	2045/R27	2050/R32
総数	0.0%	▲3.5%	▲7.3%	▲11.3%	▲15.1%	▲18.8%
0～14歳	0.0%	▲9.7%	▲14.8%	▲16.4%	▲19.0%	▲23.7%
15～64歳	0.0%	▲3.8%	▲10.2%	▲19.4%	▲25.4%	▲29.5%
65歳以上	0.0%	▲0.4%	1.6%	7.0%	7.1%	4.4%

採用倍率と離職率の状況

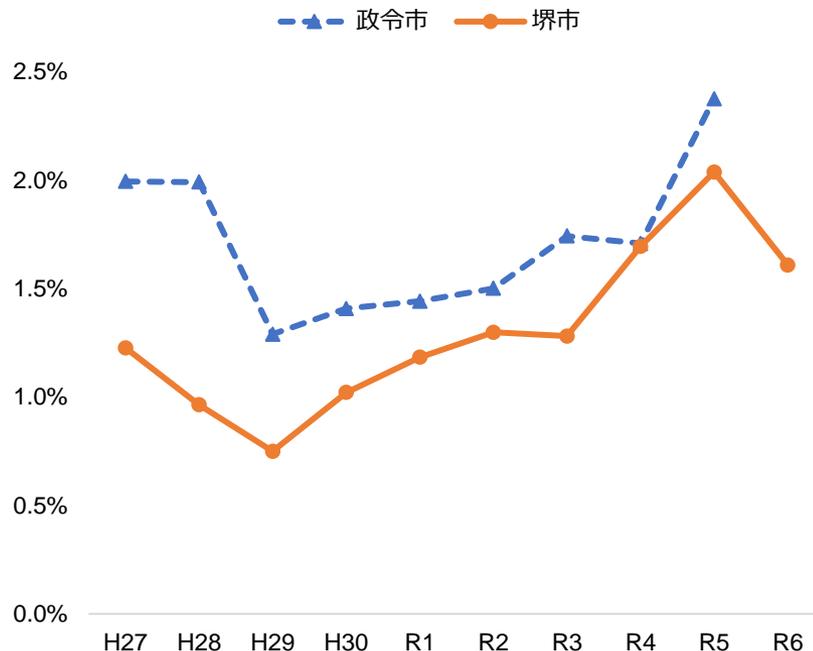
生産年齢人口の減少や労働市場の流動化、公務員離れといった社会的背景を受け、競争倍率の低下、離職者の増加など、厳しい採用状況が続いており対応が必要

- 定年退職以外の事由で退職した普通退職者数は増加傾向にあり、労働市場の流動化に伴い新卒者が公務員を志望する割合が減少するといったいわゆる「公務員離れ」等が起きている。
- 本市も受験者数の減少や競争倍率の低下など厳しい採用状況により、一部の職種で欠員が生じている。

堺市職員の採用倍率



離職率



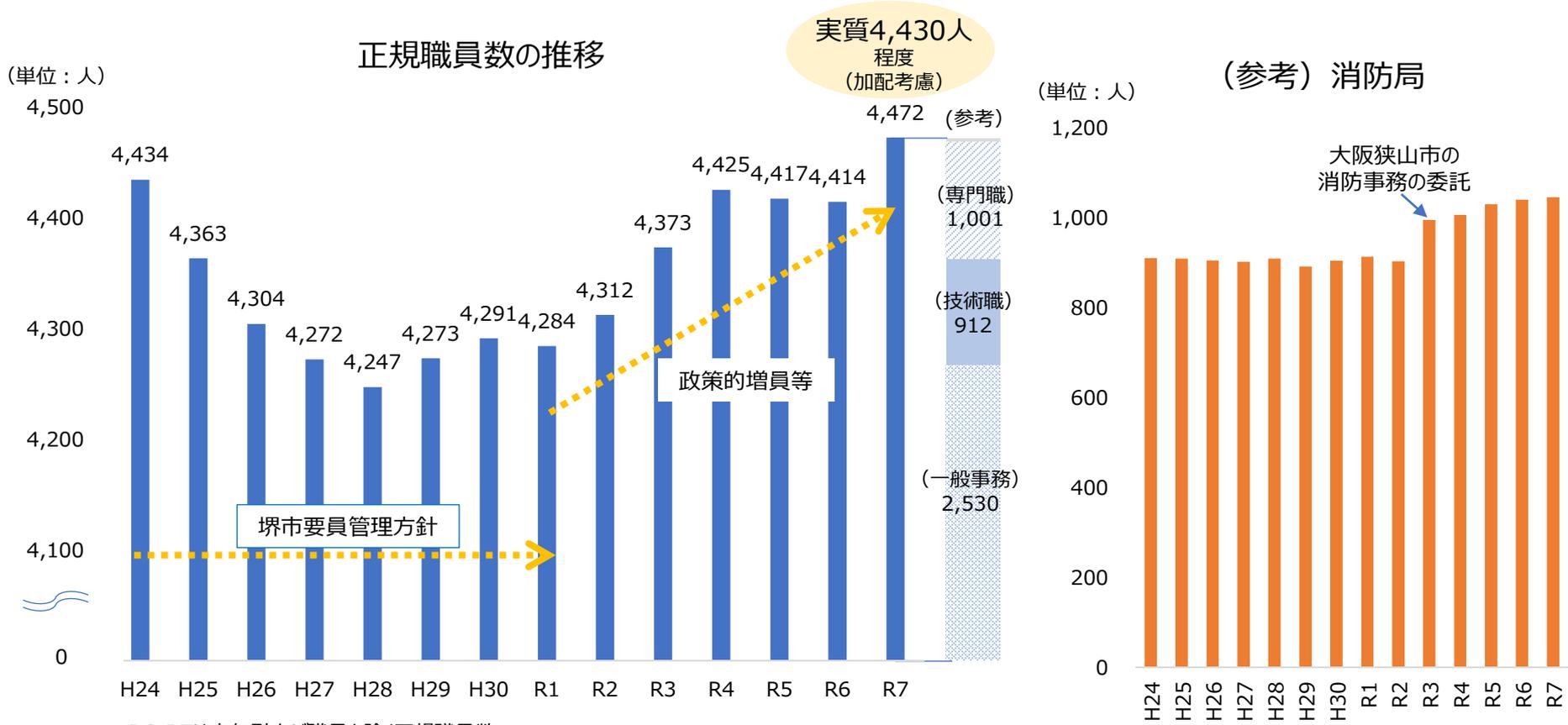
※競争倍率 = 受験者数 ÷ 合格者数
 ※地方公務員は総務省「地方公務員における働き方改革に係る状況」による

※堺市は病気特別退職、分限免職、懲戒免職を含む。消防局、教職員を除く。
 ※政令市については、退職者数は総務省「地方公務員の退職状況調査」のうち普通退職、分限免職、懲戒免職、失職、死亡退職の合計値である。
 職員数は総務省「地方公共団体定員管理調査」の職員数による。
 ※離職率 = 退職者数 ÷ 職員数

正規職員数の推移 (教職員・消防局・定年引上げ職員を除く)

今後の生産年齢人口の減少や定年引上げに伴う高齢期職員の増加等も考慮し、適正な規模の組織人員体制の構築が必要

- 本市の職員数は「堺市要員管理方針（H21～R1）」の取組により令和元年度に4,284人となった。
- 令和2年度以後、生活保護ケースワーカーや子ども相談所職員の政策的増員等もあって職員数は増加し、令和7年度に4,472人となっている。一時的な加配ポストを差し引くと実質4,430人程度。

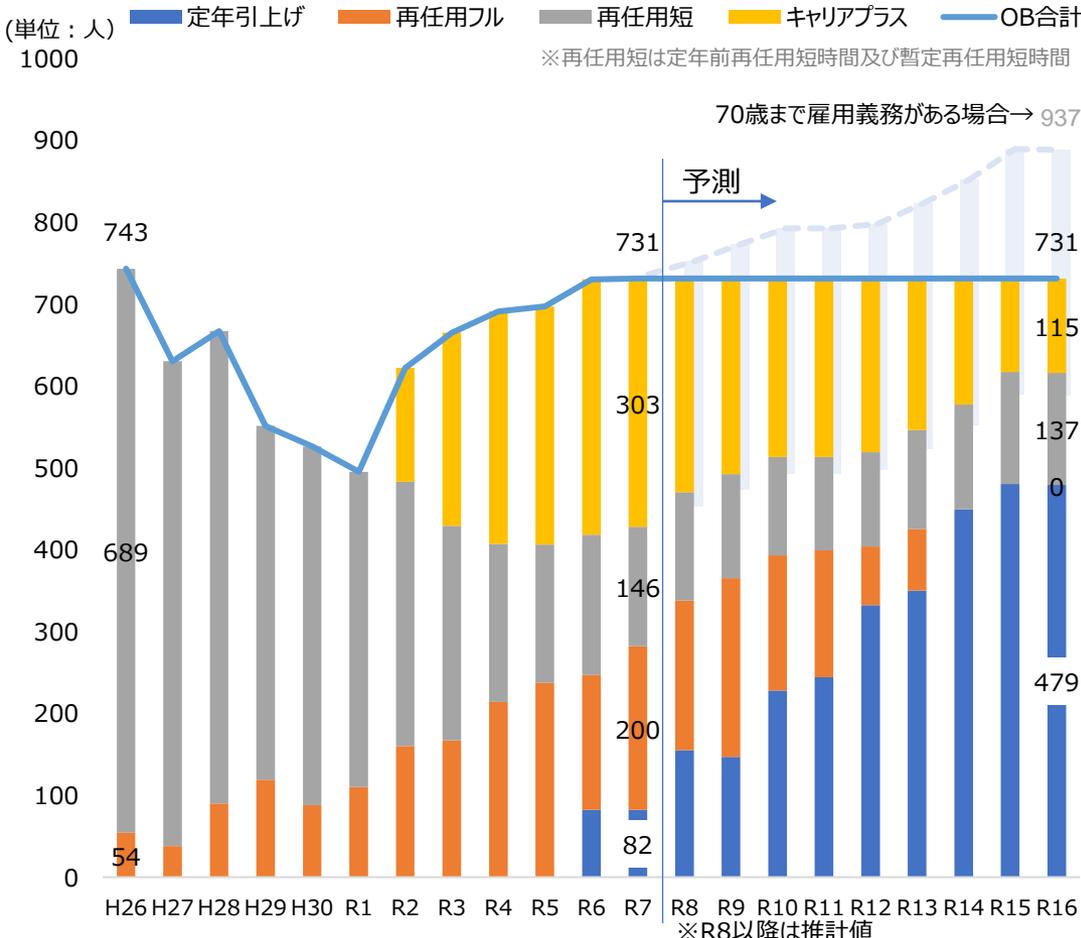


※R6・R7は定年引上げ職員を除く正規職員数
H21～R1は堺市要員管理方針、R3以降は「持続可能な財政運営の取組」の期間

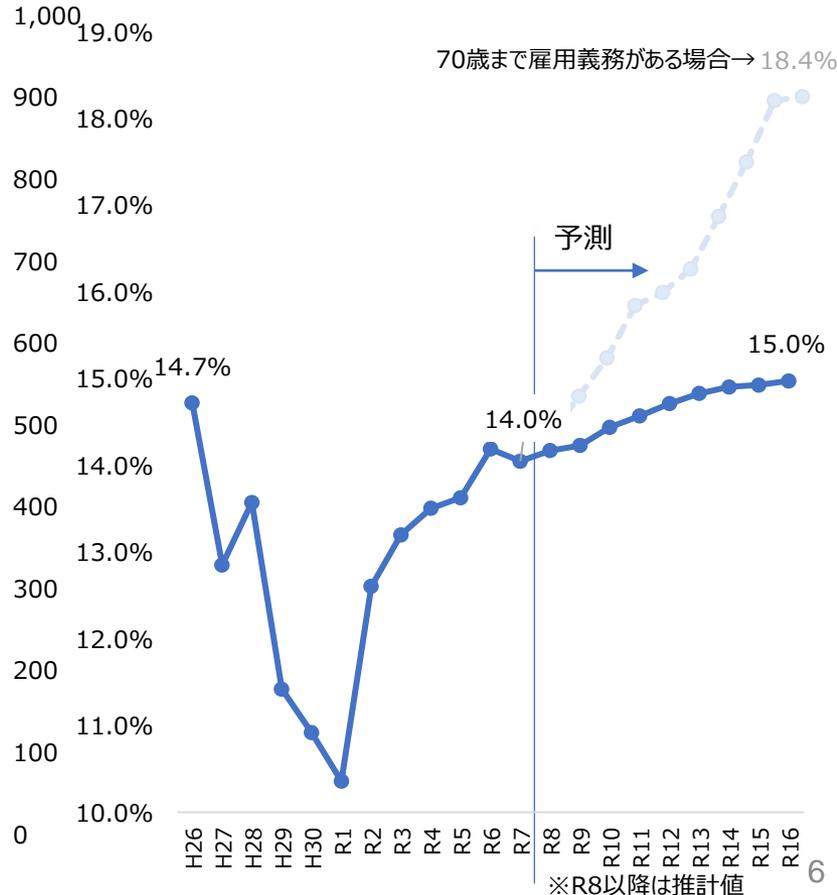
高齢期職員数の推移と今後の見通し

若年労働人口の減少が続く中で、公務において質の高い行政サービスを維持していくため、高齢期職員の知識や経験は、組織の持続的発展に必要不可欠であり、高齢期職員の役割は今後更に重要性を増す。

- 高齢期職員のうち、定年引上げ職員が増える見込みである。また、現在70歳までの雇用は努力義務であるが、義務化された場合は、高齢期職員の活躍の場が広がるため、全体的なポストのあり方の検討が必要。
(令和5年度に定年引上げ制度が導入され、段階的に定年年齢が上げられ、令和14年度に65歳となる。)



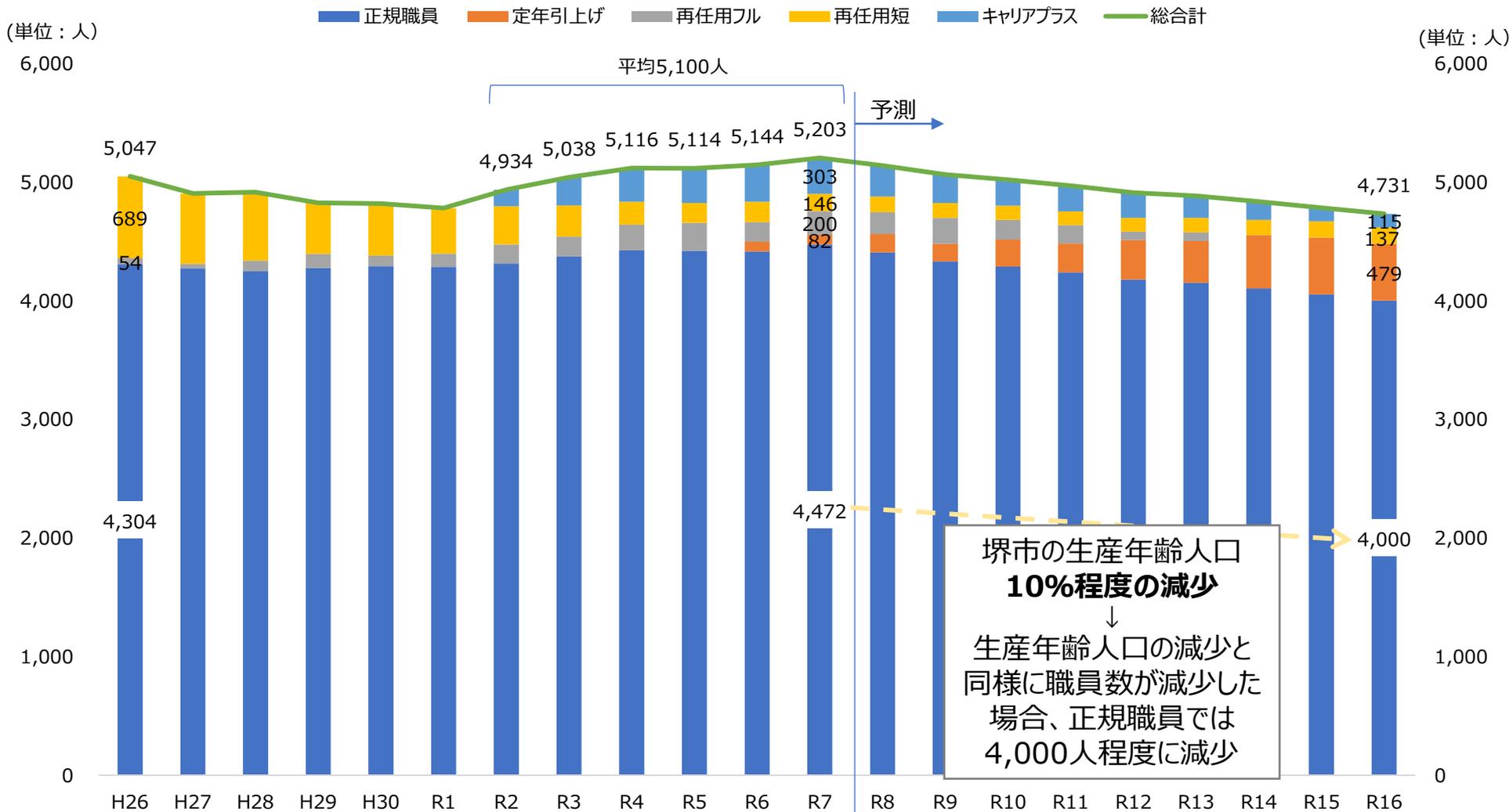
職員数に占める高齢期職員の割合



職員数全体（正職+OBポスト）の推移と今後の見通し

（教職員・消防局を除く）

生産年齢人口の減少と同様に職員数が減少した場合、OBポストを含めた職員数全体は、過去の平均職員数5,100人程度を下回る4,700人程度になる見込み。



* 職員数：定年引上げ職員・教職員を除く職員数

※OBポスト=定年引上げ、再任用フル、再任用短、キャリアプラス

※R8以降は推計値

1. 策定の背景と現状分析

2. 堺市組織人員体制の未来デザイン

目的

今後人口減少が進み、人材の確保がより一層困難を極める中であっても、住民サービスを安定的に提供し、多様化・複雑化する行政需要に的確に対応することが求められている。

従来の考え方に捉われることなく構造改革を実行し、持続可能な市政運営に向けた組織人員体制を構築するため、その指針となる「未来デザイン」を策定する。

期間

2025（令和7）年度～2034（令和16）年度

「未来デザイン」で想定する職員数

- 生産年齢人口の減少や定年引上げに伴う高齢期職員（61歳以上）の増加、また新たな行政需要を踏まえ、必要な構造改革を実行した上で、持続可能な市政運営のための組織人員体制の適正な職員数を想定する。
 - 行政需要の多様化等に対応し、高齢期職員を活用した際に、OBポストを含めた職員数全体は現状と同等程度を維持できる体制を構築する。
 - 正規職員数は今後10年間で10%程度減少する可能性が想定されるが、構造改革の取組により7%程度の減少にとどめる。 ※定年引上げ職員、教職員、消防局を除く
- OBポストを含めた職員数全体：**5,100人程度**（R2～R7平均5,100人）
※OBポスト=定年引上げ、再任用フル、再任用短、キャリアプラス
 - 正規職員：**4,150人程度**（R7:4,472人）※定年引上げ職員、教職員、消防局を除く
 - 会計年度任用職員（事務補助）：**700人程度**（R7:800人）

※ 「未来デザイン」で想定する職員数については、毎年度検証の上で見直す。

1 ポスト管理の改革

正規職員や会計年度任用職員を含めたポストの総数管理を実施する。その際、必要なポストについては、会計年度任用職員から正規職員への転換も含めポスト管理の改革に取り組む。

2 行政需要の拡大による 業務量増への対応

行政需要の拡大による業務量増に適切に対応できる人員体制の構築に取り組む。

3 人材育成と 職場環境の整備

安心して職務を遂行でき、働きたい・働き続けたい職場環境を形成するため、職員が成長を実感する人材育成の推進、努力した職員が報われる人事制度の構築、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。

4 人材獲得手法の改革

数多くの有為な人材の獲得に向け、早期の段階からの採用活動、学生や社会人経験者への訴求力の向上、技術職の柔軟かつ確実な採用など抜本的に採用手法を改革する。また、離職率の低下に向けた働きやすい職場環境の形成に取り組む。

5 事務事業の見直し

行政運営の効率化と住民サービスの維持・向上に向け、生成AIなど革新的な技術の活用やDXの推進、システムの標準化、民間活力の導入、共通事務の集約化、窓口業務の見直し等に取り組む。

6 スリムで強靱な組織体制の構築

効率的で無駄のない変化に柔軟に対応できる組織体制を構築するため、小規模組織の見直しによる組織の大括り化や組織の統廃合を実施する。

7 管理職を含む役職者の配置の見直し

責任の所在の明確化や業務の効率化、職員のモチベーション向上のため、役職者の適正な配置、意欲と能力ある職員の役職者への昇任、女性の積極的な登用を行う。

8 柔軟な人員体制

人口構造の変化を見据え、固定化した職域の拡大、柔軟な人事異動を行う。また、職員の成長を促進し、意思決定が迅速に行われる人員体制を構築する。

構造改革の取組による職員数増減のイメージ（案）

持続可能な組織人員体制を構築するため、構造改革の取組を実施して職員数を確保する。

構造改革の取組

生産年齢人口の減少により
職員数が減少しても対応できる
組織人員体制の構築

事務事業の見直し	▲10.0%
スリムで強靱な組織体制の構築	
管理職を含む役職者の配置の見直し	
柔軟な人員体制	

※正規職員数

多様化・複雑化する
行政需要などに対応できる
組織人員体制の構築

ポスト管理の改革	+3.0%
行政需要の拡大による 業務量増への対応	
人材育成と職場環境の 整備	

※正規職員数

人材獲得手法の改革
(採用強化、離職防止)

高齢期職員の活用

OBポスト含む
職員数(※)

5,100人
(R2~R7
平均値)

正規職員数
(※)

4,430人
(R7・実質)

生産年齢
人口の
減少
▲10%

4,000人

OBポスト含む
職員数(※)

5,100人
程度
(R16)

正規職員数
(※)

4,150人
程度
(R16)

* %は4,430人に対する比率

※正規職員数：定年引上げ職員、教職員、消防局を除く

※OBポスト=定年引上げ、再任用フル、再任用短、キャリアプラス

職員数全体（正職+OBポスト）の今後の想定数

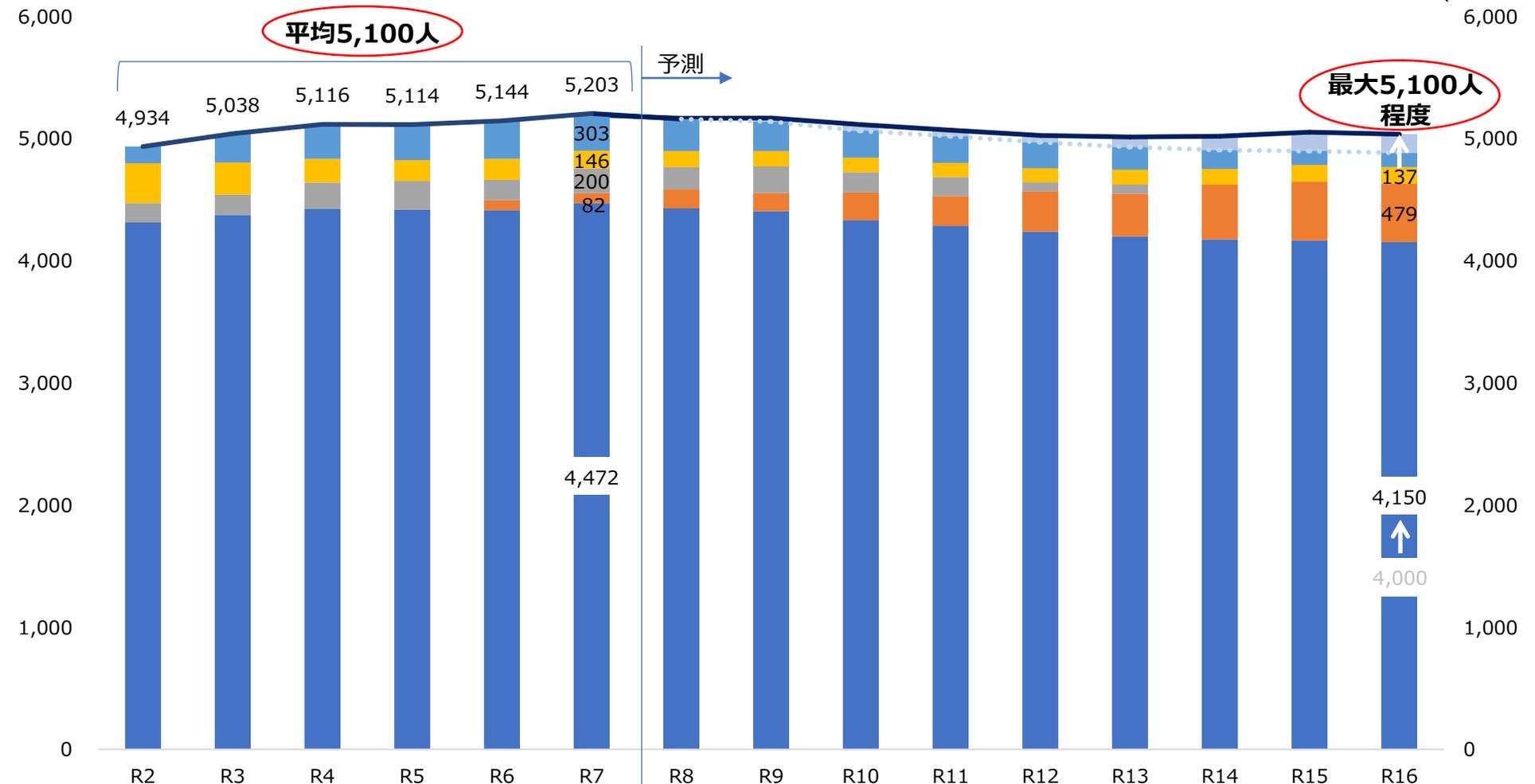
（教職員・消防局を除く）

人口減少下においても、住民サービスの維持・向上を図るため、構造改革の取組を推進することに加え、高齢期職員を活用した際に、OBポストを含めた職員数全体は少なくとも現状と同等程度維持できる体制構築に取り組む。

(単位：人)

■ 常勤職員 ■ 定年引上げ ■ 再任用フル ■ 再任用短 ■ キャリアプラス ■ 総合計

(単位：人)
6,000



※R8以降は推計値

※OBポスト=定年引上げ、再任用フル、再任用短、キャリアプラス

正規職員数の今後の見通し

(教職員・消防局・定年引上げ職員を除く)

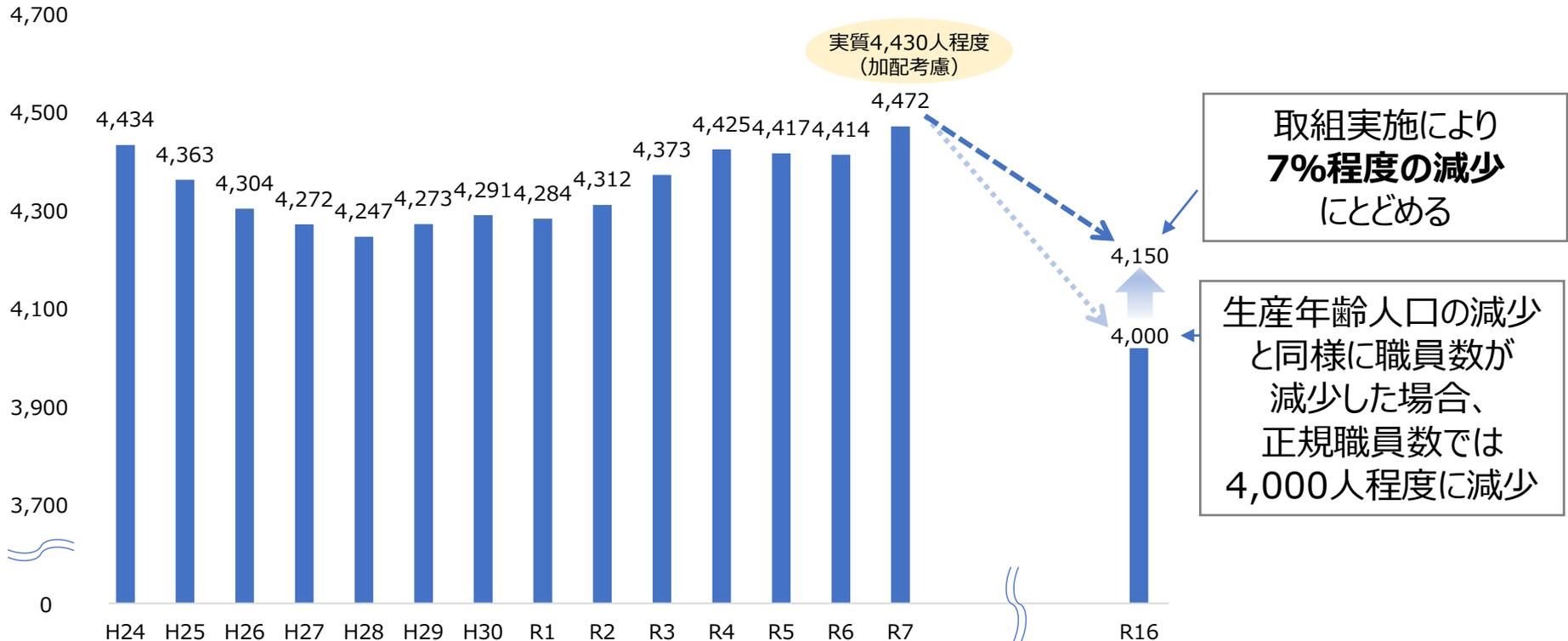
今後の正規職員数は、構造改革の取組を実行しない場合、生産年齢人口（15～64歳）の減少と同様に10%程度減少する可能性がある。

- 生産年齢人口の減少と同様に職員数が減少とした場合、持続可能な組織人員体制を維持することが困難となる。
- 構造改革の取組を実施することにより正規職員数（※）は7%程度の減少にとどめる。

※定年引上げ職員、消防局、教職員を除く

正規職員数の推移と予測（R16は推計値）

(単位：人)



「未来デザイン」によるめざす効果

生産年齢人口の減少や労働市場の流動化、職員数の減少が想定される中、構造改革の取組を推進し、安定して住民サービスを提供し、行政需要に対応できる組織人員体制を構築する。

想定される課題

人口減少

人口構造
の変化

人材の
確保が
困難

人材獲得
競争の
激化

構造改革
の取組

めざす効果

安定して
住民サービスを提供

多様化・複雑化する
行政需要への対応

職員のパフォーマンス
が向上する
組織人員体制の構築