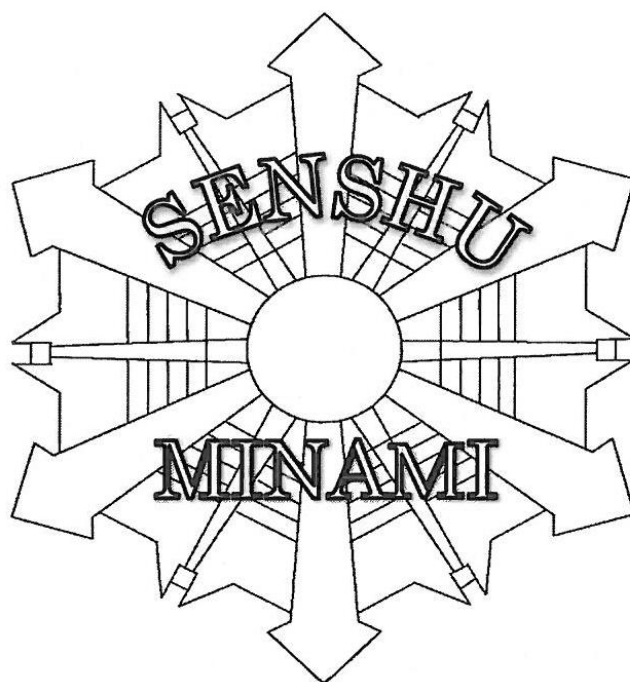


泉州南消防組合職員定数管理計画



令和4年3月

泉州南消防組合

目 次

1	はじめに	1
2	職員数の状況	2
(1)	部門別職員数の推移	3
①	正規職員	3
②	再任用職員	4
(2)	職員の年齢構成	5
①	職員の年齢構成の状況 (R3. 4. 1現在)	6
(3)	類似団体との比較	7
①	署所数及び人口規模類似団体	9
3	退職者の状況及び採用予定について	10
(1)	退職予定者	10
①	定年延長を考慮した退職者推移	10
(2)	新規採用者	10
(3)	適正配置計画による職員の配置	10
(4)	再任用職員の活用	11
(5)	定年延長制度の影響	11
(6)	職員の大量退職	11
(7)	女性消防職員の活躍推進	12
4	今後の新規採用者数について	13
(1)	基本的な考え方	13
(2)	適正配置計画による新規採用	13
(3)	平準化期間	13
(4)	前倒し採用	14
(5)	進行管理	14
(6)	条例定数外職員数	14
(7)	新規採用予定者数	15
①	部門別職員数推移及び年次別採用予定者数	15
5	定数管理について	16
(1)	計画期間	16
(2)	基本的な考え方	16
(3)	進行管理	17
(4)	定員適正化の方策	17
①	適正配置計画に基づく配置人員の見直し	17
②	組織体制の見直し	17
③	人材育成	18
④	多様な職員任用形態	18
(5)	目標職員数	18

1 はじめに

東日本大震災から10年が経過し、その間にも毎年のように様々な災害が全国各地で発生しており、近年では平成28年に最大震度7を観測した熊本地震、平成30年に大阪で観測史上最大の震度6弱を観測した大阪北部地震や非常に強い勢力で上陸し、泉州南消防組合（以下「消防組合」という。）管内を含め近畿地方に甚大な被害をもたらした台風第21号など、相次ぐ災害が発生しているところです。

今後、高い確率での発生が予測されている南海トラフ巨大地震をはじめ、線状降水帯等による局地的集中豪雨や巨大化する台風など、災害に対する消防機関の役割は、ますます重要なものとなっています。

また、防火対象物が複雑多様化・特殊化する中で、火災事案も大規模複雑化する傾向にあり、迅速かつ的確な災害現場活動を行い、消防の責務を十分に果たすと共に、時代に即した火災予防対策が求められているところです。

一方で日本の人口は、平成20年をピークに減少傾向になってきており、関係市町も同様の傾向がみられ、人口減少等により地域社会における様々な基盤の維持が難しくなることも予測されますが、このような中でも地域住民の安全・安心を守るために消防体制の維持確保がより一層重要となってきます。

消防組合では、これらを踏まえ基盤となる第1次将来構想計画を策定し、それに基づく経営戦略プラン等の重要施策の策定により、新たなリノベーションによる効率化を進め、適切な消防行政運営及び組織体制の構築を図ってきました。

しかし、今後、生産年齢人口の減少による財政収入減や高齢者人口の増加などにより、関係市町の財政状況の悪化が見込まれ、一昨年からのコロナ禍により更に財政状況が厳しくなることも予想されることから、住民サービスを低下させることなく、必要な消防力の維持はしつつも、簡素な消防行政運営体制を整備すると共に、人件費の抑制を図る必要があることから、第1次将来構想計画に基づき、職員定数管理計画を策定するものです。

2 職員数の状況

消防組合は、平成18年の消防組織法改正、市町村の消防の広域化に関する基本指針及び大阪府消防広域化推進計画に基づき、関係市町により「泉州南ブロック消防広域化協議会」が設置され、消防力、人事面及び財政面等について、消防行政運営の効率化と基盤強化等を目的として、消防広域化が検討され、平成24年11月14日に設立し、平成25年4月1日から消防広域化による消防業務を開始した一部事務組合です。

消防広域化当初は、現有の消防力が減少されて住民サービスの低下を招くことのないように、現状の消防力は維持し、旧4消防本部の職員数を合算した361名で業務を開始しました。また、職員条例定数も旧4消防本部の条例定数を合算した394名と定められました。

その様な中で、消防広域化によるスケールメリットを生かし業務の見直しや職員配置の見直しを図り、平成28年度には、消防指令センターの統合一元化したことにより、業務開始から7名の職員を削減し、現在の職員数は3名のフルタイム再任用職員を含めて354名となっています。

(1) 部門別職員数の推移

① 正規職員

(各年度4月1日現在) 単位：人

所 属		H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
本部 管理部門 要員	消防本部	5	5	5	4	4	4	4	4	4
	総務課	15	15	15	12	13	12	12	12	12
	管理課				3	3	3	3	3	3
	予防課	6	6	6	5	5	7	8	8	8
	警備課	5	8	9	7	7	6	7	7	7
	計	31	34	35	31	32	32	34	34	34
現場 対応要員	予防課(署所配置)	8	8	7	7	7	9	10	8	9
	警備課(高度救助隊)				16	16	16	16	16	16
	指揮司令課				23	23	21	21	21	20
	泉佐野消防署	45	47	48	37	39	32	39	39	40
	空港出張所	25	23	23	21	20	9	9	9	9
	田尻出張所	8	8	7	6	6	10	6	6	6
	市場消防署	29	31	30	30	31	21			
	上瓦屋出張所	6	6	6	6	6	20	16	16	16
	日根野分署	6	6	6	6	6		20	20	20
	泉南消防署	52	53	51	43	43	38	42	40	41
	砂川出張所	8	8	8	6	6	10	6	6	6
	熊取消防署	44	44	43	38	39	39	38	38	37
	阪南消防署	51	50	50	38	39	32	32	31	31
	南西分署						22	22	22	22
	岬消防署	37	36	35	36	33	33	32	31	31
計	319	320	314	313	314	312	309	303	304	
関係 機関等 へ派遣 要員	泉佐野市	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	大阪府	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	熊取町	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	(公財)日本消防協会	-	-	1	1	-	-	-	-	-
	消防学校教官	-	1	-	-	-	1	-	1	-
	消防学校初任教育	9	3	7	8	7	7	6	9	10
	計	11	6	9	10	8	9	7	11	12
総 計	361	360	358	354	354	353	350	348	350	

② 再任用職員

(各年度4月1日現在) 単位：人

所 属		H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
本部 管理部門 要員	消防本部	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	総務課	-	-	-	-	-	-	2	2	1
	管理課				-	-	-	-	-	-
	予防課	-	-	-	1	1	1	1	1	1
	警備課	-	-	-	2	2	2	2	2	1
	計	0	0	0	3	3	3	5	5	3
現場 対応要員	予防課（署所配置）	-	-	1	-	-	-	2	3	2
	警備課（高度救助隊）				-	-	-	-	-	-
	指揮司令課				-	-	4	2(フル)	2(フル)	3(フル)
	泉佐野消防署	-	1	1	-	-	3	1	3	-
	空港出張所	-	1	-	-	2	2	2	2	2
	田尻出張所	-	-	2	2	2	2	2	2	2
	市場消防署	3	1	1	-	1	-			
	上瓦屋出張所	-	-	-	-	-	-	2	-	-
	日根野分署	-	-	-	-	-		-	-	-
	泉南消防署	-	-	2	-	1	1	2	3	3
	砂川出張所	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	熊取消防署	-	-	-	4	3	1	3	3	3
	阪南消防署	1	1	1	4	3	1	4	3	3
	南西分署						-	-	1	1
	岬消防署	-	-	1	1	1	1	3	3	3
計	4	4	9	11	13	15	23	25	22	
総 計	4	4	9	14	16	18	28	30	25	

(参 考)

【組織改編等関係】 H28年度以降

- ※H28. 4. 1 組織改編により部制施行（総務部管理課・警防部指揮司令課）
- ※H28. 4. 1 高機能指令センター運用開始
- ※H28. 4. 1 特別救助隊発足
- ※H30. 3. 31 市場消防署日根野出張所廃止
- ※H30. 4. 1 阪南消防署南西分署開署
- ※H30. 4. 1 泉佐野消防署空港分署を泉佐野消防署空港出張所へ改編
- ※H30. 8. 19 市場消防署廃止
- ※H30. 8. 20 市場消防署上瓦屋出張所を泉佐野消防署上瓦屋出張所へ改編
- ※H30. 9. 12 泉佐野消防署日根野分署開署
- ※H31. 3. 1 高度救助隊発足

(2) 職員の年齢構成

職員の年齢構成は、平成6年の関西国際空港開港に伴う消防行政需要の増加に合わせて職員を採用していることから、40歳から49歳までの職員が139名で、全体の約40%を占めております。

また、いわゆる「団塊の世代ジュニア」と呼ばれている、50歳代が全体の約25%と多い傾向になっております。

一方で30歳から39歳までの職員については、消防広域化前に実施された職員数の適正化による採用抑制等により職員数は57名で、全体の約16%と少ない傾向となっており、各年代の年齢構成に大きな偏りがあることから、将来にわたり住民サービスの低下を招くことのないように、計画的に職員採用を行い、円滑に業務が引き継げる組織体制を構築すると共に、再任用職員等の多様な任用形態の職員の活用も図りながら、年齢構成の平準化に努める必要があります。

① 職員の年齢構成の状況 (R3. 4. 1 現在)

単位：人

役職 年齢 区分	部長級	署長級	課長級	課長 代理級	係長級	主任	係員	合計	割合
20歳未満							6	6	1.7
20～24歳							32	32	9.1
25～29歳						3	27	30	8.6
30～34歳					4	26	2	32	9.1
35～39歳					13	12		25	7.1
40～44歳				1	33	14		48	13.7
45～49歳			3	13	55	20		91	26.0
50～54歳		3	16	19	14	2		54	15.4
55～60歳	5	6	14	7				32	9.1
合計	5	9	33	40	119	77	67	350	100.0
割合	1.4	2.6	9.4	11.4	34.0	22.0	19.1	100.0	
平均年齢	41歳4月								

(3) 類似団体との比較

一般的な地方公共団体の職員数の適正化では、人口、面積、産業構造、行政サービスの内容や公共施設数、都市基盤整備状況等を踏まえ、類似団体が国から示されておりますが、消防機関では地方公共団体のように国から示されたこのような類似団体がありません。

これは消防機関が火災等の災害により住民の生命、身体及び財産を守るという唯一の機関であり、組織を維持するための消防力（人員・署所・資器材等）については、消防組織法及び消防力の整備指針により示されているからです。

これらに基づき一部事務組合を含めた地方公共団体は、地域の実情に応じて適切な消防体制を整備しております。

地域の実情のひとつとして管轄面積及び地形があげられます。

消防組合の管轄面積は、大阪府内の消防機関のうち、一番広い大阪市消防局とほぼ変わらず、地形が南北に26kmと長いことから、市街地及び集落も縦長に分布しており、管内の消防需要に対応するため、11箇所に消防署所を配置しております。

また、管轄面積や地形のほかにも、管内には関西国際空港、京都大学複合原子力科学研究所、高速道路が3本（阪神高速・阪和自動車道・関西国際空港自動車道）、高齢者人口が多いことなどの特殊な条件が多く、近隣を含め他の消防機関との一般的な比較が難しいことから、管轄面積や地形（市街地及び集落の分布）によって影響を受ける消防署所数と人口規模が類似している全国の他の消防機関との比較は一定の目安となりますので、この条件で比較しました。

全国消防長会発行の「令和3年版消防現勢（令和3年4月1日現在）」によると、消防署所数及び管内人口規模が類似している全国の他の消防機関は17団体でした。

職員数で比較したところ、18団体中、上から8番目で、交代制勤務者数で比較

したところ上から5番目、交代制勤務者の割合で比較したところ上から2番目、毎日勤務者数で比較したところ、下から7番目、毎日勤務者の割合で比較したところ下から2番目、救急件数で比較したところ上から7番目でした。

なお、職員数には再任用職員が含まれており、消防組合の職員数関係の各数値については、最新（令和3年10月1日現在）の数値に置き換えております。

これらを総合的に判断すると、消防組合は平均的な組織ではあるものの、毎日勤務者数及び毎日勤務者の割合は、類似団体より少ない結果でした。

また、この比較には消防組合のほかに、一部事務組合が4団体入っております。

消防組合を含むこれら一部事務組合では、市町に属する消防本部では行わない、議会事務、人事事務、監査事務、行政委員会事務、会計事務等を消防本部の毎日勤務者が行っており、これらの一部事務組合と比較しても、当消防組合の毎日勤務者の割合が一番少ない結果でした。

① 署所数及び人口規模類似団体

【職員数順】

(抜粋引用：令和3年版消防現勢)

	消防本部名	人口	面積	職員数	日勤者数	日勤者の割合	交代制勤務者数	交代制勤務者の割合	署所数	救急件数
1	前橋市消防局	335,055	312	406	70	17.24%	336	82.76%	11	15,721
2	一宮市消防本部	384,233	114	401	70	17.46%	331	82.54%	12	16,361
3	和歌山市消防局	365,166	209	398	100	25.13%	298	74.87%	11	18,221
4	函館市消防本部	251,891	678	394	69	17.51%	325	82.49%	11	14,404
5	奈良市消防局	354,721	276	388	80	20.62%	308	79.38%	11	18,596
6	小田原市消防本部	295,581	494	388	78	20.10%	310	79.90%	10	14,702
7	岡崎市消防本部	386,252	387	387	66	17.05%	321	82.95%	10	14,616
8	泉州南消防組合 泉州南広域消防本部	277,185	214	375	62	16.53%	313	83.47%	11	15,046
9	四日市市消防本部	336,907	221	374	107	28.61%	267	71.39%	11	13,603
10	水戸市消防局	290,328	379	349	61	17.48%	288	82.52%	11	13,893
11	加古川市消防本部	328,700	183	331	71	21.45%	260	78.55%	10	15,435
12	長岡市消防本部	262,137	841	329	44	13.37%	285	86.63%	12	9,788
13	大津市消防局	344,144	465	328	76	23.17%	252	76.83%	10	17,879
14	下関市消防局	257,553	716	327	69	21.10%	258	78.90%	10	13,914
15	鳥取県西部広域行政管理組合 消防局	229,760	1,208	310	55	17.74%	255	82.26%	10	10,544
16	鳥取県東部広域行政管理組合 消防局	224,343	1,518	310	59	19.03%	251	80.97%	12	9,573
17	可茂消防事務組合消防本部	225,257	834	278	61	21.94%	217	78.06%	12	7,917
18	県央地域広域市町村圏組合 消防本部	260,861	616	254	50	19.69%	204	80.31%	12	10,089

3 退職者の状況及び採用予定について

(1) 退職予定者

定年延長の影響及び職員の大量退職による年齢構成の空洞化や、急激な世代交代により人材育成も難しくなり、組織力の低下を招く恐れがあることから、差し迫るこれらの課題に早期に対応する必要があります。

① 定年延長を考慮した退職者推移

単位：人

年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22
退職者数	4	0	7	0	7	0	7	0	4	0	7	6	18	19	16	24	17	15	19

128人

(2) 新規採用者

消防広域化後は、原則退職者補充により職員を採用してきましたが、今後は人口動態や消防需要を見定め、「泉州南消防組合消防力適正配置計画」（以下「適正配置計画」という。）に基づき職員を適正配置すると共に、後述する定員適正化の方策等により、新規採用者を抑え総人件費を抑制します。

(3) 適正配置計画による職員の配置

令和4年4月1日現在の職員数は、フルタイム再任用職員等を含め354名としますが、その後の職員数については適正配置計画の策定とあわせて、配置人員を見直し、職員を適正に配置します。

(4) 再任用職員の活用

フルタイム再任用職員を定数管理に含めることで新規採用を抑制してきたところですが。

しかし、フルタイム再任用職員の署所の交代制勤務への配置については、加齢による体力や判断力の衰えにより、消防力の低下や公務災害の危険性などを踏まえ、個人の健康状態や体力等を考慮しなければなりません。

また、交代制勤務に配置したことにより消防力が低下することのないように、適正部署への配置についても考慮し、住民サービスにおよぼす影響がない範囲での運用として慎重に検討した結果、6名までのフルタイム再任用職員が定数管理内として交代制勤務が可能であると判断し、令和元年度より希望のあった職員を交代制勤務で配置しており、令和元年度2名、令和2年度2名、令和3年度3名の再任用職員が定数管理内の職員として勤務しており、今後も再任用職員の積極的な活用に努めます。

(5) 定年延長制度の影響

令和5年度より地方公務員の定年延長が始まり、2年ごとに1歳、段階的に65歳まで定年が延長されることから、段階的定年延長終了までの隔年で退職者がゼロとなり、新規採用がない状況により、偏った年齢構成及び空洞化が生じる恐れがあります。

(6) 職員の大量退職

関西国際空港開港等に伴う採用職員は、令和16年度から令和22年度までの7年間で、128名の職員が退職を迎えることから急激な世代交代が進み、消防力を維持することが難しくなります。

また、日々変化する社会構造及び社会生活の多様化並びに局地的被害、大規模化する自然災害等によって、地域住民の安全要求水準も高まり、警防、救急、予

防の全ての分野において、求められる消防活動が日々多様化及び専門化してきております。

早期に高度な知識をもつ職員を育成するうえでは、現場活動の経験を積むことが不可欠ですが、現場活動に関しては災害件数の減少や、署所により災害件数にばらつきがあり、若い世代が現場での経験を積めないという状況があります。

一方で大量退職によって、ベテラン職員がもつ多くの貴重な経験が一気に失われることになり、知識・技術の伝承が大きな課題となってきますが、このような状況下でも一度災害が発生すれば、消防士として若手、ベテランなど関係なく適切な消防活動を展開する必要があります。

(7) 女性消防職員の活躍推進

少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中で、女性消防職員や共働きの職員が増加してきており、性別や年代、時間等の制約の有無にかかわらず、あらゆる職員が活躍できる職場環境の整備が求められています。

仕事に関わる能力は基本的に男女の違いはありませんが、女性消防職員の妊娠・出産など母性保護にかかる配置や、子育て期における配慮が必要であることから、女性消防職員のライフステージに応じた人事上の様々な配慮が必要となります。

4 今後の新規採用者数について

職員が大量退職することで、消防力の大幅な低下及び退職金による財政負担が増すことから、職員採用数を計画期間で平準化することにより、将来的にも年齢構成に偏りがなく、財政面でも各年度の大幅な増減がなくなることを目標とします。

(1) 基本的な考え方

住民の安全・安心を守るために必要な消防力を維持する必要がありますが、住民サービスが低下しないことを大前提に、人口動態や消防需要及び関係市町の財政状況等を慎重に見定め、退職者補充は再任用職員等の活用により必要最低限としますが、定年延長制度による影響や職員の大量退職に伴う消防力の低下を招かないように、新規採用者数を平準化すると共に、将来の人材育成や年齢構成の空洞化をきたさないよう、バランスを考慮した計画的な採用を行うことで、将来にわたって安定した消防行政運営を行うことのできる組織体制を目指します。

また、平準化に伴う新規採用は、人件費が増加することから、前倒し採用期間及び新規採用人数の設定については、財政負担への影響が出来る限り少なくなるように設定します。

(2) 適正配置計画による新規採用

消防体制の充実強化のために、令和5年度に6名の職員が増加しますが、フルタイム再任用職員を活用し、新規採用者を抑え財政負担の軽減を図ります。

(3) 平準化期間

令和16年度から令和22年度までの大量退職期間を見据えた期間で新規採用者数を平準化する必要がありますが、財政負担の影響を軽減するために、大量退職期

間の5年前から大量退職終了までを平準化期間とします。

また、職員の退職、国の施策及び適正配置計画の策定により、新規採用者数が変化することも予測されることから、令和4年度から令和10年度までは通常期とし、令和11年度から令和23年度までを2期に分けて新規採用者数を平準化します。

通常期 令和4年度から令和10年度末まで

第1期 令和11年度から令和16年度末まで

(うち、令和12年度から令和16年度までは前倒し採用期間)

第2期 令和17年度から令和23年度末まで

(4) 前倒し採用

平準化に伴う新規採用者の前倒し採用については、財政負担の影響を出来る限り少なくするために、現状の再任用職員を含めた職員数(約380人)を超えない範囲で、前倒し採用人数についても、職員数(354名)の1割以内で設定すると共に、第1期の人件費及び職員数の増加を抑制するために、この期間中に10名(1隊減隊分)の新規採用者を抑制し、財政負担の軽減を図ります。

(5) 進行管理

新規採用者数については、退職者数や国の政策の動向など不確定要素があり、変動することが予想されることから、年度ごとに進行管理を行い適時修正等を加え、目標の達成に努めます。

(6) 条例定数外職員数

本計画に基づき一時的に増加した職員数については、条例定数から除くものとします。

(7) 新規採用予定者数

① 部門別職員数推移及び年次別採用予定者数

【通常期】

単位：人

所 属		R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度	R9 年度	R10 年度
本部管理部門要員	正規職員	35	34	34	34	34	34	34
	再任用（フル）	0	2	2	2	2	2	2
現場対応要員	正規職員	313	317	317	317	317	317	317
	再任用（フル）	3	4	4	4	4	4	4
派遣要員	大阪府	1	1	1	1	1	1	1
	消防学校	1	1	1	1	1	1	1
	泉佐野市	1	1	1	1	1	1	1
合 計		354	360	360	360	360	360	360

前年度退職者数	10	4	0	7	0	7	0
適正配置計画に基づく消防体制強化		6					
新規採用者数	10	10	0	7	0	7	0

5 定数管理について

(1) 計画期間

令和4年度から令和10年度までの7年間とします。

(2) 基本的な考え方

消防組織の消防力は、消防組織法及び消防力の整備指針で定められており、市町村は消防を取り巻く社会経済情勢の変化を踏まえ、住民の生命、身体及び財産を守る責務を担い、消防力の充実強化を図る必要があります。

このためには、各種の災害に的確に対応できるよう警防戦術及び資機材の高度化等の警防体制の充実強化を図ると共に、建築物の大規模化・複雑化等に伴う予防業務の高度化・専門化に対応するための予防体制の充実強化、高齢社会の進展等に伴う救急出動の増加や救急業務の高度化に対応するための救急体制の充実強化、複雑多様化する災害における人命救助を的確に実施するための救助体制の充実強化、武力攻撃事態等における国民の保護のための措置の実施体制の充実強化等を、職員の安全管理を徹底しつつ推進していく必要があります。

更に地震や風水害等の大規模な自然災害への備えを強化するため、緊急消防援助隊をはじめとする広域的な消防体制の充実を図ることが求められております。

消防力の整備指針は、この様な事情を踏まえて、市町村が目標とすべき消防力の整備水準を示すものであり、市町村においては、その保有する消防力の水準を総点検したうえで、この指針に定める施設及び人員を目標として、地域の実情に即した適切な消防体制を整備することが求められております。

消防組合では、消防広域化によるスケールメリットを生かし、保有する消防力を総点検し、業務の整理見直しや職員配置の見直しを図り、指令センターの統合一元化により署所の夜間勤務に従事する職員を廃止するなどを行い、職員数の削減を行ってきたところ、一定組織の効率化が図れました。

しかし、関係市町の財政については、人口減少や高齢化等により厳しい財政運営を迫られており、一昨年からのコロナ禍により、更に状況が悪化することも予想されます。

また、適正配置計画の内容を踏まえ、住民サービスが低下しないことを大前提に、退職者補充は必要最低限としながら総人件費の抑制を図り、職員の年齢構成のバランスを考慮した採用を行うことで、将来にわたって安定した消防行政運営を行うことのできる組織体制を構築し、後述する様々な手法による取組みの推進及びSDGsの推進により、多様化・複雑化する行政ニーズや火災・救急をはじめ大地震や風水害等の災害に適切に対応すると共に、質の高い消防行政サービスの提供を目指します。

(3) 進行管理

本計画の年度ごとの職員数については、職員の退職や国の政策など不確定要素があり変動することも予想されることから、年度ごとに進行管理を行い適時修正等を加え目標の達成に努めます。

(4) 定員適正化の方策

① 適正配置計画に基づく配置人員の見直し

平成29年3月に一般財団法人 消防防災科学センターへ業務委託した「泉州南消防組合常備消防力適正配置調査報告書」を参考に、今後は適正配置計画に基づき職員を適正に配置することを目指します。

② 組織体制の見直し

人口動態や高齢化等の社会情勢や消防需要を勘案しながら、組織体制の見直しを不断に行うと共に、重要施策の実行により効率化を進め、適切な消防行政運営及び組織体制の構築を図ります。

③ 人材育成

限られた人材で効率的・効果的な行政運営を行うため、職員研修の充実、人事評価制度及び自己申告制度の活用などにより、職員一人ひとりの能力と資質の向上を図り、公務能率の更なる向上を図ります。

④ 多様な職員任用形態

専門的知識を要する業務と、定例的・補助的業務などの業務整理を行い、適切な役割分担による多様な形態で職員を任用します。

また、今後、65歳定年制度の導入が見込まれていることから、積極的に活用している再任用制度については、知識や経験を十分に生かすことのできる職階や勤務時間による任用形態で運用します。

(5) 目標職員数

令和4年4月1日現在の職員数は、フルタイム再任用職員3名を含め354名とします。

また、令和5年度から令和10年度までの職員数は、適正配置計画に基づく消防体制充実強化のために、一旦は6名を増員し360名とします。

しかし、その後の職員数の目標設定については、住民サービス提供体制の持続性や人材育成の視点を念頭におき、適正配置計画及び泉州南消防組合個別施設計画に基づく庁舎の建替えや移転及び署所の統廃合の検討と共に、人口減少及び高齢化等による消防需要を見定め、関係市町と協議・調整を図りながら、第2期終了（令和23年度末）までに、減車減隊等により344名の職員数を目指します。

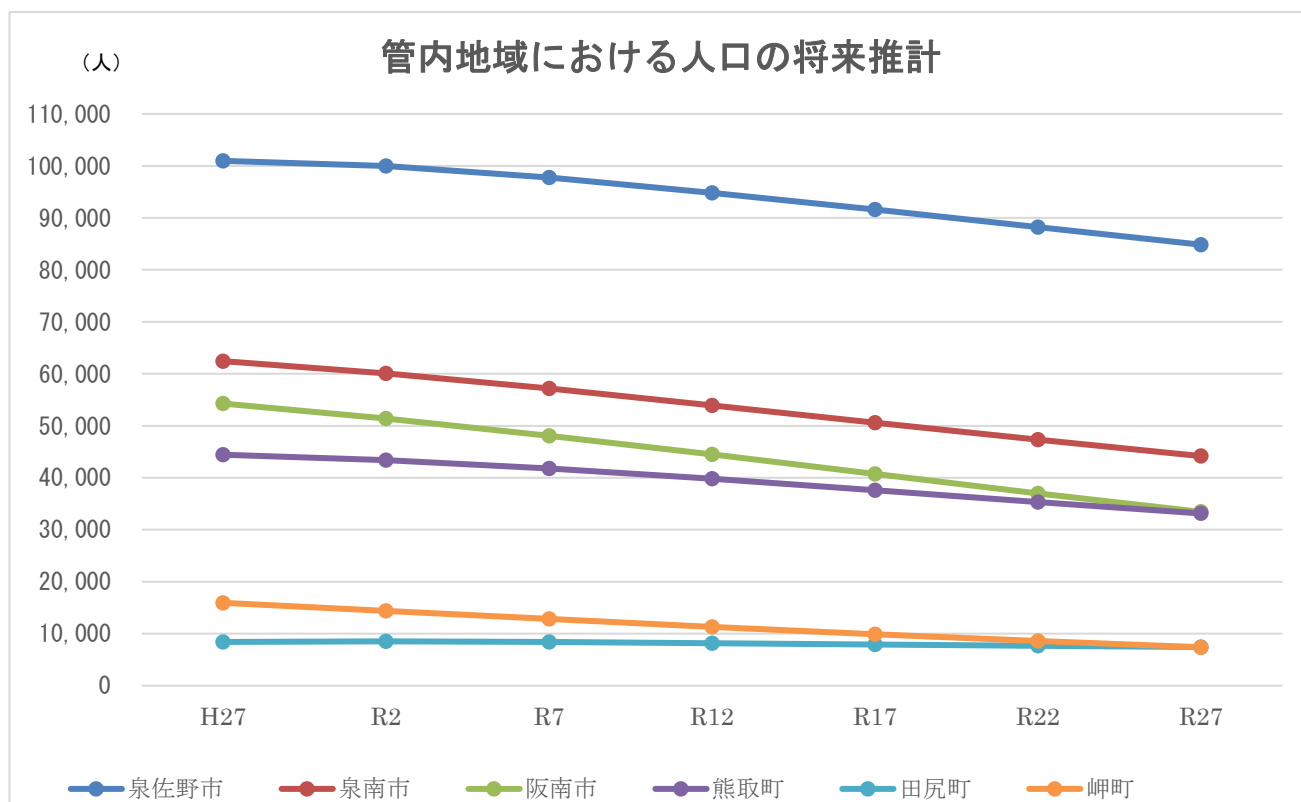
参 考 資 料

- ・管内地域における人口将来推計
- ・新規採用予定者数表
- ・段階的定年延長を考慮した再任用職員及び定年延長職員推移

○ 管内地域における人口の将来推計

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」平成30年推計より

関係市町		2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年
		H27	R2	R7	R12	R17	R22	R27
泉佐野市	人口(人)	100,966	99,957	97,754	94,797	91,579	88,245	84,840
	指数	100	99.00	96.82	93.89	90.70	87.40	84.03
泉南市	人口(人)	62,438	60,106	57,180	53,923	50,589	47,317	44,169
	指数	100	96.27	91.58	86.36	81.02	75.78	70.74
阪南市	人口(人)	54,276	51,395	48,089	44,476	40,737	37,007	33,443
	指数	100	94.69	88.60	81.94	75.06	68.18	61.62
熊取町	人口(人)	44,435	43,381	41,789	39,803	37,603	35,351	33,135
	指数	100	97.63	94.05	89.58	84.62	79.56	74.57
田尻町	人口(人)	8,417	8,527	8,412	8,171	7,908	7,677	7,441
	指数	100	101.31	99.94	97.08	93.95	91.21	88.40
岬町	人口(人)	15,938	14,381	12,815	11,302	9,875	8,571	7,395
	指数	100	90.23	80.41	70.91	61.96	53.78	46.40
全域	人口(人)	286,470	277,747	266,039	252,472	238,291	224,168	210,423
	指数	100	96.96	92.87	88.13	83.18	78.25	73.45



○ 新規採用予定者数表

① 平準化（案）

大量退職期間 7年間：128名

【10名採用抑制前】	通常期							第1期						第2期						合計	
	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22		R23
前年度退職者数	10	4	0	7	0	7	0	7	0	4	0	7	6	18	19	16	24	17	15	19	180
新規採用者数	10	10	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	180
職員数増減	0	6	8	1	9	2	9	2	9	5	9	2	3	-9	-10	-7	-15	-8	-6	-10	0
職員数（フル再任用含む）	354	360	368	369	378	380	389	391	400	405	414	416	419	410	400	393	378	370	364	354	—
短期再任用職員数	26	23	12	15	11	12	8	8	1	0											—
職員数合計	380	383	380	384	389	392	397	399	401	405	414	416	419	410	400	393	378	370	364	354	—

② 採用抑制（-10名）を含む平準化（案）

10名採用抑制期間

大量退職期間 7年間：128名

【10名採用抑制】	通常期							第1期						第2期						合計	
	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22		R23
前年度退職者数	10	4	0	7	0	7	0	7	0	4	0	7	6	18	19	16	24	17	15	19	180
新規採用者数	10	10	7	7	7	7	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	170
職員数増減	0	6	7	0	7	0	8	1	8	4	9	2	3	-9	-10	-7	-15	-8	-6	-10	▲10
職員数（フル再任用含む）	354	360	367	367	374	374	382	383	391	395	404	406	409	400	390	383	368	360	354	344	▲10
採用抑制			▲1	▲1	▲2	▲2	▲1	▲1	▲1	▲1											▲10
短期再任用職員数	26	23	12	15	11	12	8	8	1	0											—
職員数合計	380	383	379	382	385	386	390	391	392	395	404	406	409	400	390	383	368	360	354	344	▲10

③ 採用抑制（-10名）、適正配置による消防力強化（+6名）及び前倒し採用を含む平準化（案）

適正配置による
消防力強化

前倒し採用期間 5年間：20名増
(10名採用抑制含む)

大量退職期間 7年間：123名

	通常期							第1期						第2期						合計	
	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22		R23
前年度退職者数	10	9	8	2	0	7	0	7	0	4	0	5	6	18	17	15	24	16	14	19	181
新規採用者数	10	14	13	1	0	7	0	7	7	7	7	7	7	13	13	13	12	12	12	12	174
職員数増減	0	6	0	0	0	0	0	0	7	3	7	2	1	-5	-4	-2	-12	-4	-2	-7	—
職員数（役職定年含む）	354	360	361	360	360	360	360	360	367	370	377	379	380	375	371	369	357	353	351	344	▲10
採用抑制									▲2	▲2	▲2	▲2	▲2								▲10
再任用職員数	24	22	18	17	14	16	12	14	7	4											—
職員数合計	378	382	379	377	374	376	372	374	374	374	377	379	380	375	371	369	357	353	351	344	▲10

○ 段階的定年延長を考慮した再任用職員及び定年延長職員推移

段階的定年延長期間



職員区分	H25 年度	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度	R13 年度	R14 年度
再任用職員	4名	4名	9名	14名	16名	18名	28名	30名	25名	29名	29名	18名	21名	17名	18名	14名	14名	7名	4名	0名
定年延長職員												7名	7名	14名	11名	11名	4名	4名	50名	66名
合計	4名	4名	9名	14名	16名	18名	28名	30名	25名	29名	29名	25名	28名	31名	29名	25名	18名	11名	54名	66名

職員区分	R15 年度	R16 年度	R17 年度	R18 年度	R19 年度	R20 年度	R21 年度	R22 年度	R23 年度
再任用職員									
定年延長職員	83名	94名	91名	91名	84名	68名	63名	55名	41名
合計	83名	94名	91名	91名	84名	68名	63名	55名	41名