



北広島市定員管理計画

(令和 6 年度～令和 15 年度)

令和 6 年 4 月

北広島市

目 次

1	定員管理計画策定の趣旨	1
2	これまでの取組	1
3	地方公共団体を取り巻く最近の動向	1
4	職員数と人件費の状況	4
5	定年延長に伴う職員数の状況	6
6	今後の定員管理の方針	8
7	定員管理計画	10
8	今後の職員に係る人件費の推移	11
9	資料編	14

1 定員管理計画策定の趣旨

本市の職員の定員管理については、平成 8 年度の「第 1 次定員適正化計画」を始めとして、現在の「令和 3 年度以降における定員管理基本方針」に至るまで職員の定員に係る計画及び方針を策定し、定員管理の適正化に取り組んできました。

今後、本市を取り巻く環境が大きな変革期を迎える中、中長期にわたり、健全な財政を維持し、市民ニーズに柔軟かつ的確に対応したまちづくりを進めるためには、従来にも増して健全な行財政運営が必要であり、限られた人員を、一層有効かつ効率的に活用するため、北広島市定員管理計画を策定する必要があります。

〔これまでの定員管理に係る各計画及び方針〕

- (1) 第 1 次定員適正化計画 平成 8 年度～平成 12 年度
- (2) 第 2 次定員適正化計画 平成 13 年度～平成 14 年度
- (3) 第 2 次改定定員適正化計画 平成 15 年度～平成 19 年度
- (4) 第 3 次定員適正化計画 平成 20 年度～平成 24 年度
- (5) 北広島市定員管理基本方針 平成 28 年度～令和 2 年度
- (6) 令和 3 年度以降における定員管理基本方針 令和 3 年度～令和 5 年度

2 これまでの取組

令和 3 年度以降における定員管理及び職員数については、ボールパーク構想*1 の推進業務や災害復興支援の業務、新型コロナウイルス感染症に係る予防接種業務を除き、職員数 469 人を上限とすることを基本とした定員管理を行ってきました。

3 地方公共団体を取り巻く最近の動向

(1) 地方公共団体定員管理調査結果における地方公共団体の職員数の状況

総務省が実施した地方公共団体定員管理調査結果によると、地方公共団体の総職員数の推移は、平成 6 年をピークとして、平成 28 年まで一貫して減少していましたが、その後横ばいから令和元年、令和 2 年から増加に転じ、現在微増傾向となっています(次頁図参照)。また、令和 4 年の地方公共団体定員管理調査結果では、都道府県、市町村ともに対前年比で増加(都道府県：2,768 人増、市町村等：235 人増)しています。部門別の状況では、一般行政部門及び消防部門において増加しており、その内容は、次のような理由となっています。

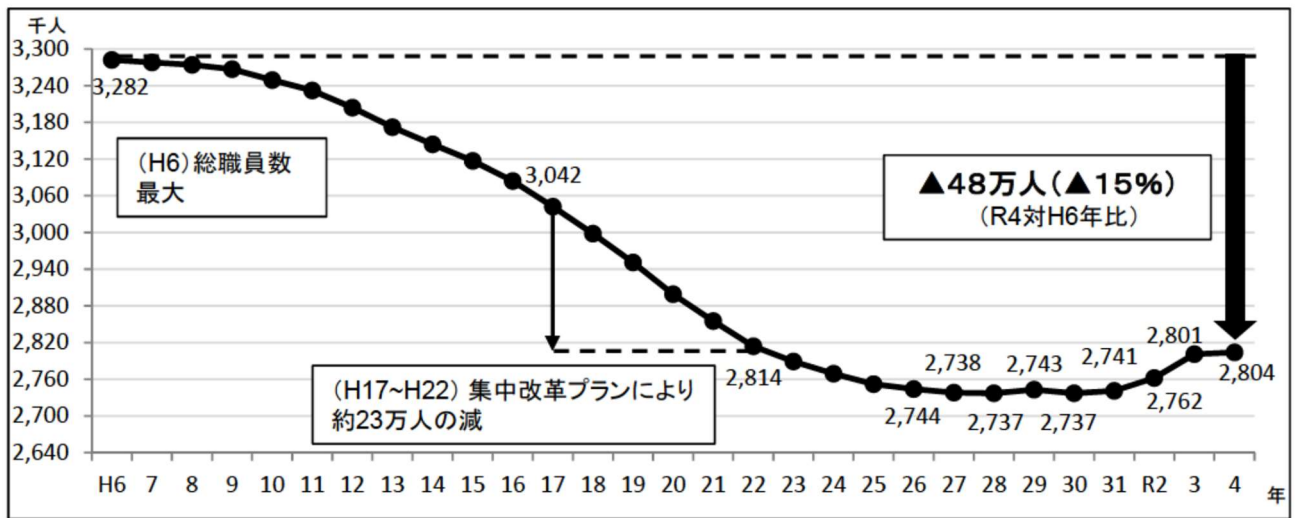
ア 一般行政部門の増加要因

新型コロナウイルス感染症対策のための体制強化、児童相談所の体制強化などの子育て支援への対応や、生活保護関連業務に係る体制充実などによる増加

イ 消防部門の増加要因

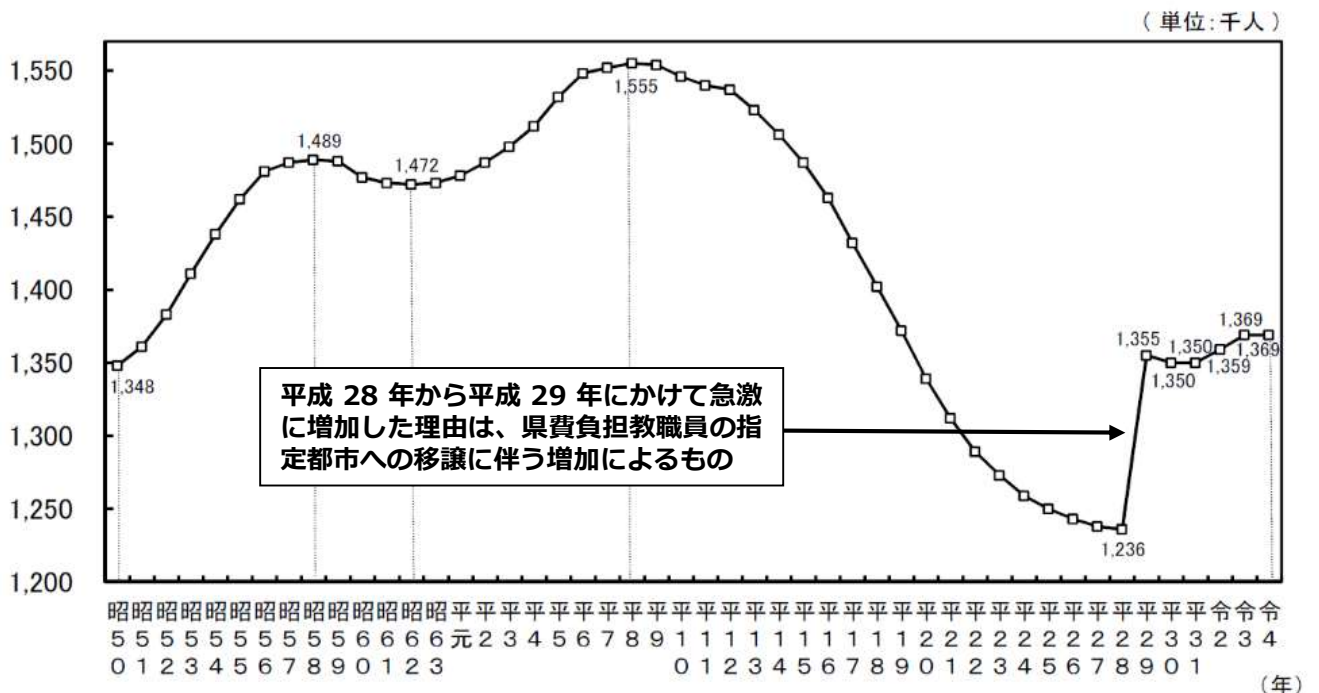
救急体制の拡充など、消防力の充実・強化に伴う増加

地方公共団体の総職員数の推移(平成6年～令和4年)



〔出典 令和4年地方公共団体定員管理調査結果の概要(令和4年12月：総務省)〕

市町村等の総職員数の推移



〔出典 令和4年地方公共団体定員管理調査結果(令和5年3月：総務省)〕

(2) 定年引上げに伴う定員管理の在り方

ここ数年の地方公共団体を取り巻く動向としては、国家公務員の定年引上げを踏まえ、令和 5 年度から、地方公務員の定年も 65 歳まで 2 年に 1 歳ずつの引上げとなりました。このことにより、令和 14 年度まで定年退職者が 2 年に一度しか生じないことを踏まえ、各地方公共団体において行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な観点から新規採用者をはじめとする定員管理の在り方について検討する必要があります。令和 4 年 6 月の国の「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」の報告書で示された主な考え方及び留意点は、次のとおりです。

ア 定年引上げ期間中においても、一定の新規採用者を継続的に確保することが必要

(ア) 定年引上げ期間中は、定年退職者が 2 年に一度しか生じないことから、定員が一定であれば、新規採用者が年度によって大幅に変動する可能性があり、その結果、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となり、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できなくなるおそれがある。

(イ) 採用活動の中で、地方公共団体にとっての適切な人材を確保する観点や、地方公務員を志望する者を安定的に確保する観点からも、採用者数を一定程度平準化することが望ましい。

イ 新規採用者数の検討をはじめ中長期的な観点から定員管理を行うことが必要

(ア) 定年退職者が 2 年に一度しか生じず、職員の年齢構成への影響等を考慮すると、多くの団体で行われている、「毎年の退職者を補充する採用」とは異なる対応も必要と考えられることから、職種ごとに定年引上げによる中長期的な定員の推計を行い、計画的に定員管理に取り組むことが重要

(イ) 定年引上げは令和 5 年 4 月から実施されるが、制度完成まで約 10 年かかることを踏まえ、10 年程度を見越して定員管理を行うことが必要

ウ 業務量に応じた適正な定員管理であることの説明が必要

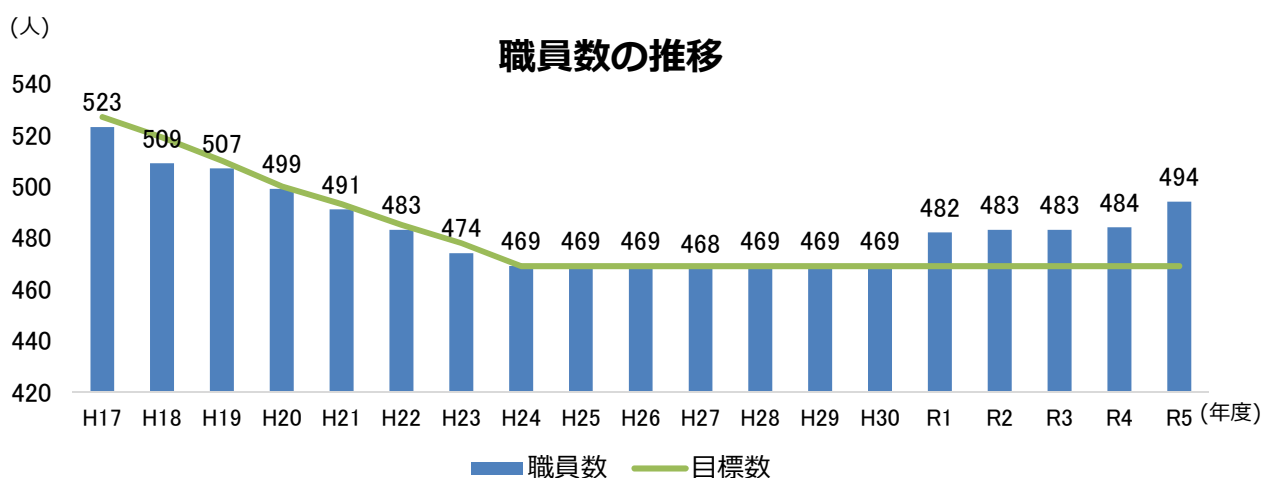
(ア) 定年引上げ期間中においても、「事務事業を効果的・効率的に遂行する

ために要する人員を過不足なく適正に配置する」という定員管理の視点が求められる。

(イ) 定年引上げに伴い、職員数が一時的に増員となる場合であっても、業務量等の変化や見通しと定年引上げ期間中の定員の変化をうまく連動させ、住民の理解が得られるような工夫と説明を行う必要がある。

4 職員数と人件費の状況

(1) これまでの職員数の推移



	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
職員数	-	523	509	507	499	491	483	474	469	469
目標数	-	527	519	510	500	493	485	478	469	469
	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
職員数	469	468	469	469	469	482	483	483	484	494
目標数	469	469	469	469	469	469	469	469	469	469
BP	-	-	-	-	-	9	10	10	10	15
復興	-	-	-	-	-	4	4	3	0	0
コロナ	-	-	-	-	-	-	-	0	5	5
その他	-	-	-	-	-	-	-	1	0	5

本市においても、令和元年度から職員数が増加に転じておりますが、これは、ボールパーク構想*1の推進業務(消防力強化を含む。)や災害復興支援の業務、新型コロナウイルス感染症に係る予防接種業務などの要因によるものです。

(2) これまでの人件費の推移

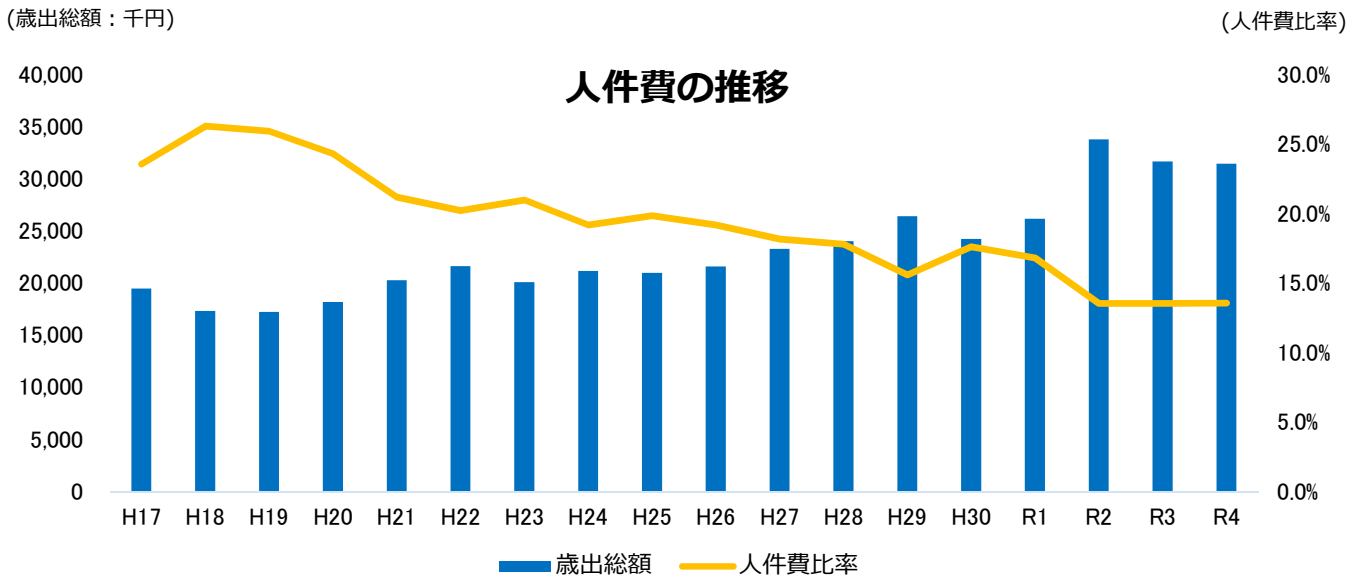
これまでの人件費の推移をみると、歳出総額に占める人件費の割合が減少傾向
 となっています。

〔普通会計決算状況〕

年度	職員数	普通会計 職員数	歳出総額 (千円)	人件費 (千円)	人件費 比率	内職員 給与費	職員給与 比率	経常収支 比率	内人件費 比率
H17年度	523	456	19,448,541	4,577,584	23.5%	3,190,650	16.4%	90.9%	35.7%
H18年度	509	449	17,286,279	4,541,047	26.3%	3,149,062	18.2%	91.6%	36.0%
H19年度	507	448	17,186,680	4,453,967	25.9%	3,092,206	18.0%	92.5%	35.7%
H20年度	499	439	18,142,135	4,407,853	24.3%	3,005,392	16.6%	93.4%	35.1%
H21年度	491	429	20,232,246	4,280,400	21.2%	2,826,081	14.0%	92.2%	33.9%
H22年度	483	424	21,571,384	4,354,758	20.2%	2,717,466	12.6%	90.4%	31.9%
H23年度	474	415	20,060,895	4,202,525	20.9%	2,646,313	13.2%	91.8%	31.6%
H24年度	469	411	21,126,307	4,049,258	19.2%	2,536,537	12.0%	91.3%	30.3%
H25年度	469	410	20,935,835	4,149,625	19.8%	2,463,088	11.8%	90.6%	30.6%
H26年度	469	411	21,546,061	4,129,395	19.2%	2,610,854	12.1%	91.2%	29.7%
H27年度	468	412	23,257,251	4,218,071	18.1%	2,652,489	11.4%	90.7%	29.1%
H28年度	469	418	23,973,286	4,259,977	17.8%	2,649,978	11.1%	93.6%	29.6%
H29年度	469	418	26,370,496	4,105,173	15.6%	2,567,533	9.7%	92.6%	28.6%
H30年度	471	422	24,197,503	4,257,707	17.6%	2,689,106	11.1%	93.4%	29.1%
R元年度	484	435	26,135,467	4,389,010	16.8%	2,718,933	10.4%	95.5%	29.0%
R2年度	486	436	33,745,148	4,250,771	12.6%	2,732,435	8.1%	95.4%	27.9%
R3年度	484	438	31,611,263	4,274,351	13.5%	2,724,101	8.6%	89.5%	25.9%
R4年度	487	441	31,420,878	4,251,611	13.5%	2,659,315	8.5%	95.3%	26.8%
R5年度	495	451							

*経常趣旨比率：減税補てん債及び臨時財政対策債を含む。

*経常趣旨比率・内人件費比率：人件費の経常収支充当/充当一般財源の比率を用いる。



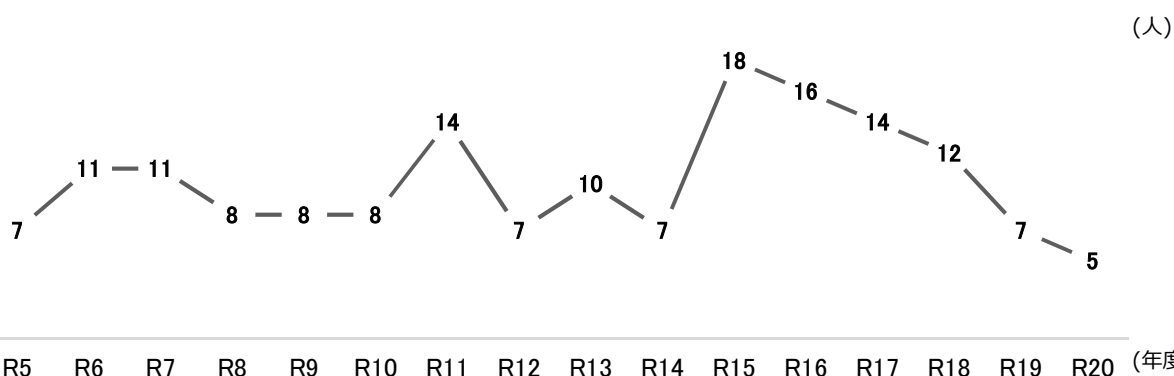
5 定年延長に伴う職員数の状況

(1) 定年延長に伴う本市への影響

地方公務員の定年延長に伴い、今後定年年齢が段階的に引き上げられることにより、定年退職者が2年に一度生じることとなり、本市においても新規採用職員の採用計画を含めた定員管理に大きな影響を及ぼすこととなります。今後の60歳到達者の状況とその者の定年スケジュールを図示すると次のようになります。

〔役職定年者(60歳到達者)の人数の推移〕

60歳到達者人数

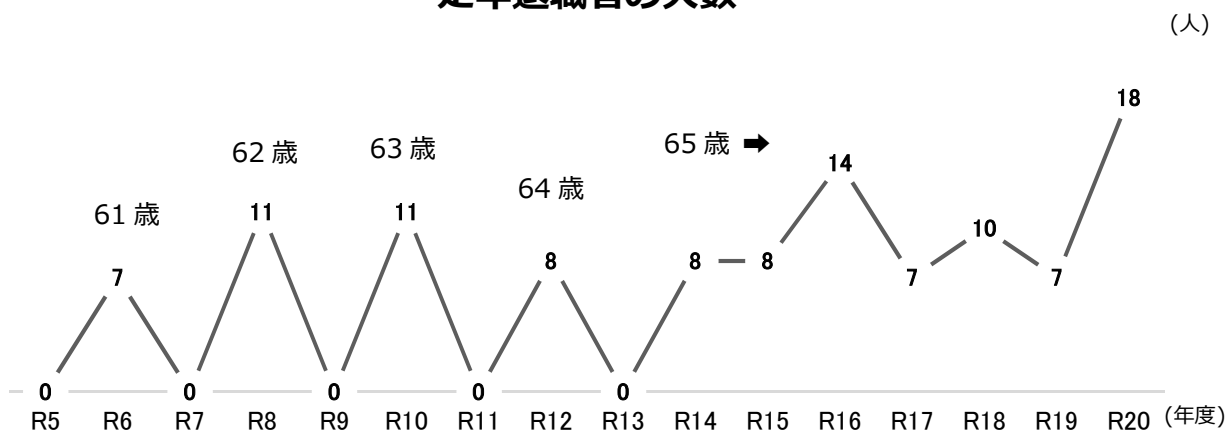


*各年度別の定年年齢

R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20
61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65	65	65	65	65	65

〔定年延長後の定年退職者の人数の推移〕

定年退職者の人数

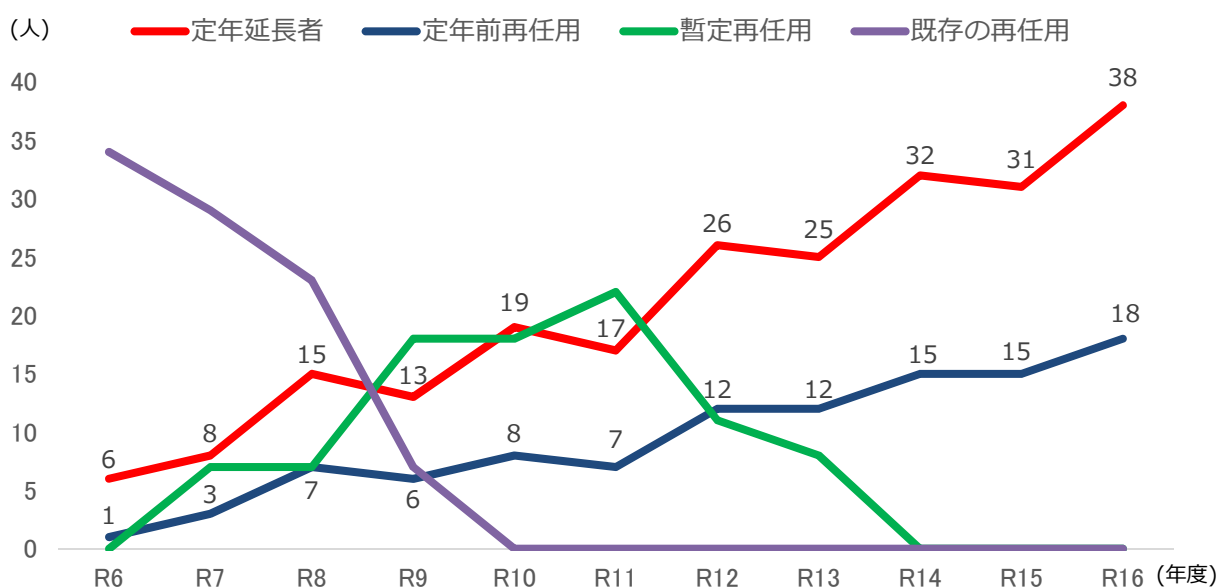


*60歳到達者がその後定年年齢まで在職すると仮定

(2) 高年齢職員の今後の推移

今後の定年延長に伴い、令和 6 年度以降の高年齢職員は、既存の再任用(令和 5 年度から暫定再任用)職員のほか、役職定年者を含む 60 歳到達職員(定年延長職員)、定年前再任用短時間勤務職員*2、暫定再任用職員*3 が混在することとなり、その職員の人数の推計は、次のようになります。*2、*3 は、9 の資料編に記載

高年齢職員の人数の推移



*定年延長職員のうち、3 人に 1 人は、定年前再任用短時間勤務を選択すると仮定

〔高年齢職員の職員数の推移〕

(単位：人)

年度	R06	R07	R08	R09	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16
定年延長	6	8	15	13	19	17	26	25	32	31	38
定年前再	1	3	7	6	8	7	12	12	15	15	18
暫定再	0	7	7	18	18	22	11	8	0	0	0
既再任用	34	29	23	7	0	0	0	0	0	0	0
合計	41	47	52	44	45	46	49	45	47	46	56
定数内	6	8	15	13	19	17	26	25	32	31	38
定数外	35	39	37	31	26	29	23	20	15	15	18

今後 10 年間で定数内職員となる役職定年職員(定年延長職員)が定数外職員(再任用短時間勤務職員など)に比べて増加傾向となります。

6 今後の定員管理の方針

今後の定員管理計画については、ボールパーク構想*1、少子高齢化やデジタル化の推進、災害等により、行政需要が大きく変化する中で、これらに的確に対応し、効果的で効率的な行政サービスを確実に提供できるよう、次の事項に留意しつつ、過不足のない定員管理を進めます。

*1 ボールパーク構想：官民連携プロジェクトとして、新球場を核としたボールパークを整備することで、まちづくりの様々な分野に波及効果を生み出し、持続可能な都市経営と地域課題の解決を図る構想

(1) 職員の確保と技術の継承

ア 定年引上げの期間中においては、複数年を基本とした採用者数の平準化を図りつつ、一定規模の新規採用を継続的に確保するため、一時的に生じる増員については許容する。

イ 職員採用においては、土木職、建築職、保健師、保育職などの専門職の人材確保が困難な状況であり、市の専門職場における技術の継承が喫緊の課題であるところ、今後の安定的な技術の継承を考慮した場合、年齢構成に配慮し、一時的な増員を許容しながら専門職の人材を確保していくことが必要である。

(2) 効果的で効率的な行政サービスの提供

ア 庁内での応援体制や、各部局内における主体的な業務調整を引き続き進め、突発的な行政需要の変化にも柔軟に対応するとともに、定員の効果的な配分に配慮しながら、機動的で弾力的な定員管理を行うことが必要である。

イ 定員管理に当たっては、再任用職員(定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員をいう。以下同じ。)や会計年度任用職員等、全体の職員数や、人件費の水準に留意しながら進めること。

ウ 多様化する地域課題や市民ニーズに対応するため、市民との協働やDX(デジタル・トランスフォーメーション)を一層推進し、効果的で効率的な行政サービスの提供を確保すること。

(3) 働き方改革、ワークライフバランス及び離職防止の取組

ア 職員の働き方やライフスタイルが多様化する中、職員の育児休業取得率の向

上、職員の時間外勤務縮減、年次有給休暇の取得率向上などを推進することにより、職員のワークライフバランスを確保するとともに、全ての職員が活躍できる職場を実現し、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境整備のための人員体制を整備する必要がある。

イ 育児休業取得職員等の代替については、常勤職員(役職定年者及び再任用職員を含む。)による配置が可能となるよう検討する必要がある。

ウ 政府が決定したこども未来戦略方針(令和5年6月13日閣議決定)では、少子化対策「加速化プラン」が示され、育休をとりやすい職場にするため育休取得率目標を大幅に引き上げるなどの措置がとられ、職員の育児休業の取得率が今後さらに上昇することが見込まれるため、時代の要請に耐えうる人員体制を整備する必要がある。

エ 昨今の公務員の採用難や離職率の増加に鑑み、公務の職場が魅力あるものとなるよう、働き方改革をより進めることが本市の組織力向上につながることから、十分な人的資源の確保が必要である。

(4) その他市の関連計画における方針

ア 北広島市職員人材育成基本方針

人材育成の視点として、職員研修の充実、良好な職場環境の形成、人を育てる人事制度、人材の確保の4つを示しているが、良好な職場環境の形成にあってはワークライフバランスの推進、人材の確保にあっては高年齢職員の活用や離職防止をその取組の一つとして掲げおり、人材育成の取組の充実が定員管理に寄与するものとなる。

イ 北広島市特定事業主行動計画

育児休業の取得率の向上、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進、仕事と子育て、介護の両立など職員のワークライフバランスが図られるような取組を推進しており、その取組を実現できるような職員の体制整備を図る必要がある。

(5) 定員管理計画の見直し

定員管理計画の計画期間の終了までの間に、本市の行財政運営の状況や社会情勢に大きな変化があった場合には、必要に応じて見直しを行うものとする。

7 定員管理計画

(1) 定員管理計画の期間

令和 6 年 4 月 1 日から令和 16 年 3 月 31 日まで(10 年間)

(2) 対象の職員

- ア 正職員(役職定年者を含む。)
- イ 任期付職員(フルタイム勤務の場合に限る。)
- ウ 再任用職員(フルタイム勤務の場合に限る。)

(3) 職員数の計画(各年度 4 月 1 日現在) (単位：人)

	R06~R15
基準値	500
上限値	525

基準値及び上限値の設定に当たっては、次の考え方を基本とする。

- ア 育児休業取得職員等が増加していることに鑑み、代替職員を極力正職員で対応できる人員体制を確保する (各部 1 人程度の人数分)。
- イ 各部局の組織における人員配置要求に機動的に対応できるような人員体制を確保する。
- ウ 定年延長職員(役職定年職員を含む。)が今後増加するものの、職員費の状況を鑑みながら、職員採用を恒常的に行うこととし、職員全体の年齢構成に配慮する。
- エ アからウまでのために基準値を超える職員の増員(基準値の 5%を上限：総数 525 人を上限値)を許容する。

(4) 職員の採用計画数(単位：人)

	R06	R07	R08	R09	R10	R11	R12	R13	R14	R15	計
退職者	7	0	11	0	11	0	8	0	8	8	53
採用数	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	53

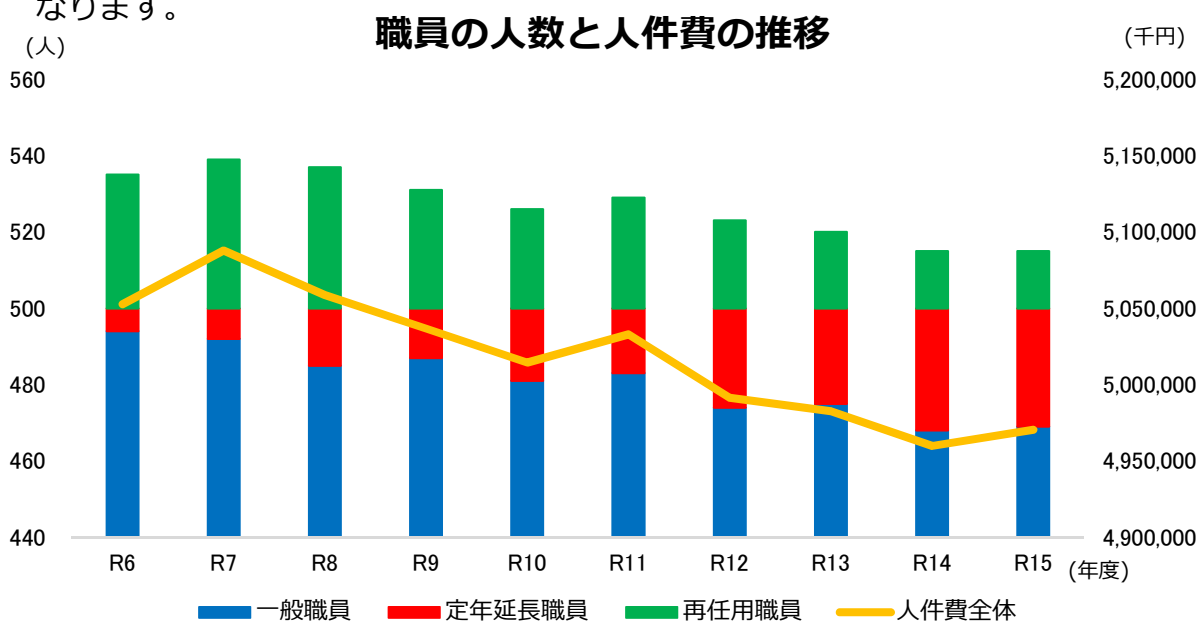
採用計画数の設定に当たっては、次の考え方を基本とする。

- ア 当該採用数には、欠員分の採用数を含まない。
- イ 退職者数の 5 か年平均を基本として採用する。

8 今後の職員に係る人件費の推移

(1) 今後の人件費の推移

今後の職員数を定数内職員である一般職員と定年延長職員の人数を基準値の500人で維持した場合、60歳前の給料の7割水準となる定年延長職員が増加し、一般職員の人数が減少することから、職員の今後の人件費の推移は、減少傾向となります。



〔職員数と人件費の状況〕

(単位：人)

年度	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
一般職員	494	492	485	487	481	483	474	475	468	469
定年延長	6	8	15	13	19	17	26	25	32	31
定数内合計	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500
再任用職員	35	39	37	31	26	29	23	20	15	15
職員数合計	535	539	537	531	526	529	523	520	515	515
〔人件費〕										
人件費全体	5,052,620	5,087,883	5,058,806	5,036,802	5,014,531	5,032,956	4,991,496	4,982,589	4,959,869	4,970,472
一般職員	3,332,244	3,341,634	3,279,125	3,292,717	3,253,692	3,272,973	3,200,572	3,208,343	3,162,761	3,179,210
定年延長	35,074	46,766	87,683	75,993	111,066	99,375	151,984	146,137	187,058	181,211
再任用職員	129,420	143,603	136,117	112,212	93,893	104,727	83,058	72,225	54,170	54,170
会計年度職員	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000
議員報酬	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428

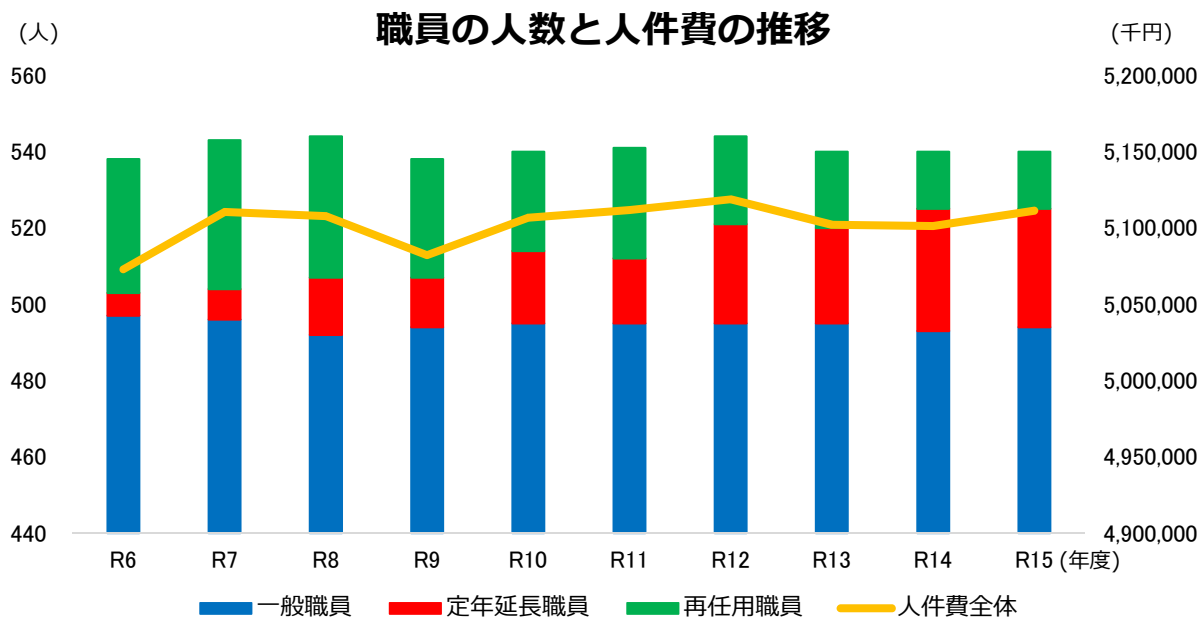
(単位：千円)

*任期付職員は、一般職員に含む。*再任用職員には、既存の再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員を含む。

* 定年延長職員のうち、3人に1人は、定年前再任用短時間勤務を選択すると仮定

(2) 今後の人件費の推移(人数を上限値まで引き上げた場合)

今後の職員数を定数内職員である一般職員と定年延長職員の人数を 500 人の 5%増である 525 人を上限として推計した場合、人件費の推計は、現在のほぼ横ばいで推移します。



〔職員数と人件費の状況〕

(単位：人)

年度	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
一般職員	494	492	485	487	481	483	474	475	468	469
一般職増分	3	4	7	7	14	12	21	20	25	25
定年延長	6	8	15	13	19	17	26	25	32	31
定数内合計	503	504	507	507	514	512	521	520	525	525
再任用職員	35	39	37	31	26	29	23	20	15	15
職員数合計	545	549	547	541	540	541	544	540	540	540
〔人件費〕										
										(単位：千円)
人件費全体	5,072,968	5,110,483	5,107,725	5,082,151	5,106,675	5,111,638	5,118,760	5,102,081	5,101,329	5,111,327
一般職員	3,352,593	3,364,235	3,328,043	3,338,065	3,345,835	3,351,656	3,345,835	3,345,835	3,322,221	3,338,065
定年延長	35,074	46,766	87,683	75,993	111,066	99,375	151,984	146,137	187,058	181,211
再任用職員	129,420	143,603	136,117	112,212	93,893	104,727	83,058	72,225	54,170	54,170
会計年度職員	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000
議員報酬	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428	161,428

*任期付職員は、一般職員に含む。*再任用職員には、既存の再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員を含む。

*定年延長職員のうち、3人に1人は、定年前再任用短時間勤務を選択すると仮定

*令和10年度から定年延長職員がさらに増加するため、定年延長職員のおおむね80%に相当する人数について、定数内職員

525人を上限として一般職員を増員する。

(3) 会計年度任用職員の人件費の状況

現状の人数を固定した場合の人数と人件費の状況です。

(単位：人)

年度	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
20h未満	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
28.75	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
38.75	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
合計人数	311	311	311	311	311	311	311	311	311	311
〔人件費〕										(単位：千円)
20h未満	148,500	148,500	148,500	148,500	148,500	148,500	148,500	148,500	148,500	148,500
28.75	591,000	591,000	591,000	591,000	591,000	591,000	591,000	591,000	591,000	591,000
38.75	64,500	64,500	64,500	64,500	64,500	64,500	64,500	64,500	64,500	64,500
人件費合計	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000	804,000

(4) 今後の人件費を踏まえた対応

ア 定数内の職員を 500 人で維持した場合における今後の人件費の減少傾向を踏まえた上で、市全体の予算を鑑みつつ、一般職員の人数の増員について7の定員管理計画に従って弾力的に運用する。

イ 逡増する定年延長職員の状況を踏まえ、現在の会計年度任用職員の業務内容の精査を行い、定年延長職員、再任用職員の職域を順次拡大し、会計年度任用職員の人数の抑制に努めることにより、会計年度任用職員の人件費を圧縮する。

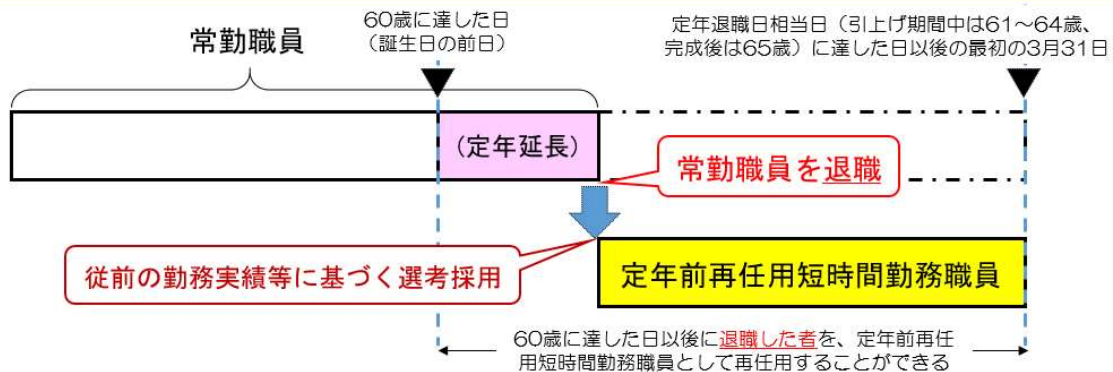
ウ 令和3年3月に策定した「きたひろ未来創造ビジョン・未来創造プラン」においては、令和3年度から令和7年度までの5年間で約31億円の一般財源が不足するという厳しい財政推計が示されているが、今回策定する定員管理計画の基準に従い定員管理を進めた場合においても、今後10年間の人件費については抑制が図られるものと推計されることを踏まえ、今後の本市の財政状況を考慮しながら、定員管理計画に基づく定員管理を行い、持続可能で健全な行財政運営を推進する。

9 資料編

(1) 定年前再任用短時間制・暫定再任用制度*2、*3

【定年前再任用短時間制】

- 60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度。
- 任期は、常勤職員の定年退職日に当たる日まで。
- 給料月額及び諸手当や休暇等は、現行の再任用短時間勤務職員と同様。



【暫定再任用制度】

- 定年が段階的に上げられる経過期間において、65歳まで再任用ができるよう、現行の再任用制度と同様の仕組みを措置。…定年退職者・定年前再任用短時間勤務職員とも対象
- 任期は1年以内で、更新直前の勤務実績等により、1年を超えない範囲で更新可。
- 給料月額及び諸手当や休暇等は、現行の再任用職員と同様。

(2) 役職定年制

- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職勤務上限年齢制 (役職定年制) を導入する。

- 管理監督職勤務上限年齢による降任等

管理監督職の職員で管理監督職勤務上限年齢に達している者を、管理監督職勤務上限年齢に達した日 (60歳の誕生日) の翌日から最初の4月1日までの期間 (異動期間) に他の職 (管理監督職以外の職等) に異動させる。

- 管理監督職への任用への制限

管理監督職勤務上限年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職に就けることはできない。(管理監督職から降任等をされた職員の場合はその日以後、新たに管理監督職に就けることはできない。)

ほとんどの場合
特定日に降任と想定

(3) 定年の段階的引上げ

年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年年齢	60歳	60歳	61歳	61歳	62歳	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳
S31.4.2 ~ S32.4.1	65歳 再任用⑤											
S32.4.2 ~ S33.4.1	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤										
S33.4.2 ~ S34.4.1	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 暫定再任用⑤									
S34.4.2 ~ S35.4.1	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 暫定再任用④	65歳 暫定再任用⑤								
S35.4.2 ~ S36.4.1	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 暫定再任用③	64歳 暫定再任用④	65歳 暫定再任用⑤							
S36.4.2 ~ S37.4.1	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 暫定再任用②	63歳 暫定再任用③	64歳 暫定再任用④	65歳 暫定再任用⑤						
S37.4.2 ~ S38.4.1	59歳	60歳 定年退職	61歳 暫定再任用①	62歳 暫定再任用②	63歳 暫定再任用③	64歳 暫定再任用④	65歳 暫定再任用⑤					
S38.4.2 ~ S39.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫定再任用	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用	65歳 暫定再任用				
S39.4.2 ~ S40.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用	65歳 暫定再任用			
S40.4.2 ~ S41.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫定再任用	65歳 暫定再任用		
S41.4.2 ~ S42.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫定再任用	
S42.4.2 ~ S43.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

※職員数は、任期付職員・割愛採用職員・併任職員は含まない。 ※年齢は、年度末年齢

(4) 類似団体別職員数

類似団体別職員数は、一般行政部門及び普通会計部門について、人口と産業構造から類似する市区町村をグループに分け、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値(加重平均値)を算出し、職員数の比較を行うもので、各団体があるべき水準を検討する上での気付きのための指標となるものです。

なお、他の市区町村との比較を行う観点から、市区町村ごとに実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門の職員は除外し、普通会計職員数を対象としています。

ア 類似団体のグループ分け

全市区町村を指定都市、中核市、特例市、一般市、町村に区分し、一般市については、下表のとおり人口5万ごとに4区分、産業構造は4区分とし、一般市を16類型に区分しています。本市は、この類型のうち、Ⅱ-3に属しています。

(一般市)

産業構造		Ⅱ次,Ⅲ次90%以上		Ⅱ次,Ⅲ次90%未満	
		Ⅲ次65%以上	Ⅲ次65%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満
人口	0以上～ 50,000未満	I-3	I-2	I-1	I-0
	50,000以上～ 100,000未満	Ⅱ-3	Ⅱ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-0
	100,000以上～ 150,000未満	Ⅲ-3	Ⅲ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-0
	150,000以上～	Ⅳ-3	Ⅳ-2	Ⅳ-1	Ⅳ-0

イ 分析方法

類似団体ごとに単純値と修正値により算出した平均値と比較することで、当該団体の職員数の状況を分析することができます。

(ア) 単純値

中部門又は小部門に職員が配置されていない団体を考慮することなく集計して、平均値を算出しています。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。

$$\text{単純値} \cdot \cdot \cdot \cdot \frac{\text{当該類型別団体ごとの各部門別職員数の計}}{\text{当該類型別団体ごとの人口の計}} \times 10,000$$

(イ) 修正値

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など中・小部門に職員が配置されていない場合があります。このように、中・小部門に配置されていない団体についても、そのまま集計している単純値で比較する場合、当該中・小部門に職員を配置している類似の団体よりも職員数が少なく算出されることとなります。

そこで、当該中部門、小部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして、中小部門ごと、類型別団体ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値である修正値を算出しています。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

$$\text{修正値} \cdot \cdot \cdot \cdot \frac{\text{当該類型別団体ごとの各部門別職員数の計}}{\text{当該類型に属している団体のうち当該部門に職員を配置している団体のみの人口の計}} \times 10,000$$

ウ 留意事項

類似団体別職員数は、類似団体別に、「人口1万人当たりの職員数」という指標のみを用いて比較したものです。しかしながら、地方公共団体が実際に職員を配置するに当たっては、人口規模以外にも、地勢条件、団体の財政状況等の社会経済条件、市民の行政に対する要望や団体の施策の選択等の様々な要因(行政需要)で決定されます。

エ 本市の定員管理診断表

本市の定員管理診断表については、別紙のとおりとなります。

令和4年4月1日時点の本市の職員数と平均値との比較は、普通会計部門で単純値は73人、修正値は45人の超過となっており、主に総務企画部門や消防部門に超過が見られます。これは、ボールパーク開業に伴い、これまで企画部門に職員を一時的に増員配置をしてきたこと、消防部門においては救急体制の増強を図ってきたことがその要因として考えられます。また、衛生一般の超過が見られますが、これはワクチン接種担当の増員分がその要因となります。

様式1 大部門以上定員管理診断表

令和4年1月1日現在
住民基本台帳人口
57,767 人

類型	団体コード	都道府県名	市区町村名
市Ⅱ-3	012343	北海道	北広島市

大部門	職員数の増減					単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	R3.4.1	R4.4.1	増減	R5.4.1	増減	単純値による比較			修正値による比較		
	現在	現在		現在		単純値	超過数	超過率	修正値	超過数	超過率
	職員数	職員数	職員数	職員数	職員数	$\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$			$\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$		
A	B	B-A	C	C-B	D	E(B-D)	E/B×100	F	G(B-F)	G/B×100	
	人	人	人	人	人	人	人	%	人	人	%
議会	5	5		5		5		0.0	5		0.0
総務・企画	99	102	▲3	94	▲8	85	17	16.7	85	17	16.7
税務	27	30	▲3	30		24	6	20.0	24	6	20.0
民生	89	89		88	▲1	91	▲2	▲2.2	97	▲8	▲9.0
衛生	29	27	▲2	28	1	33	▲6	▲22.2	19	8	29.6
労働	3	3		3			3	100.0	1	2	66.7
農林水産	9	9		9		10	▲1	▲11.1	9		0.0
商工	7	6	▲1	12	6	8	▲2	▲33.3	9	▲3	▲50.0
土木	39	39		44	5	34	5	12.8	35	4	10.3
一般行政計	307	310	▲3	313	3	290	20	6.5	284	26	8.4
教育	38	37	▲1	41	4	51	▲14	▲37.8	40	▲3	▲8.1
消防	93	94	▲1	97	3	27	67	71.3	72	22	23.4
普通会計計	438	441	▲3	451	10	368	73	16.6	396	45	10.2
病院											
水道		15		15							
下水道		12		10	▲2						
交通											
その他		19		19							
公営企業等会計		46	▲46	44	▲2						
合計	438	487	▲49	495	▲8						

(注) F欄には、様式2のD欄の数値を大部門ごとに合計した数値を記入して「一般行政計」及び「普通会計計」を算出すること。

様式2 中・小部門定員管理診断表

令和4年1月1日現在
住民基本台帳人口
57,767人

類型	団体コード	都道府県名	市区町村名
市Ⅱ-3	012343	北海道	北広島市

大部門	中部門	小部門	R3.4.1	R4.4.1	増減 B-A	R5.4.1	増減 C-B	修正値 ×	超過数 B-D	
			現在 職員数 A	現在 職員数 B		現在 職員数 C		住基人口 10,000 D		
議会	議会		5	5		5		5		
総務 ・ 企画	総務一般	総務一般	40	39	▲1	39		35	4	
		会計出納	6	6		6		4	2	
		管財	2	2		2		5	▲3	
		職員研修所								
		行政委員会	4	4		4		4		
	企画開発		25	25		16	▲9	9	16	
	住民関連	住民関連一般	8	11	3	9	▲2	8	3	
		防災	2	2		4	2	5	▲3	
		広報広聴	2	2		2		3	▲1	
		戸籍等窓口 県(市)民センター等施設	10	11	1	12	1	12	▲1	
その他										
税務	税務		27	30	3	30		24	6	
民生	民生	民生一般	7	7		7		13	▲6	
		福祉事務所	36	37	1	39	2	33	4	
		児童相談所等								
		保育所	35	35		34	▲1	43	▲8	
		老人福祉施設								
		その他の社会福祉施設	10	9	▲1	7	▲2	6	3	
		各種年金保険関係	1	1		1		2	▲1	
		旧地域改善対策								
衛生	衛生	衛生一般	18	19	1	20	1	9	10	
		市町村保健センター等施設								
		保健所								
		と畜検査								
		試験研究養成機関								
	医療施設									
火葬場墓地										
公害		2	1	▲1	1		2	▲1		
清掃	清掃	清掃一般	5	5		5		5		
		ごみ収集								
		ごみ処理								
		し尿収集 し尿処理								
環境保全		4	2	▲2	2		3	▲1		
労働	労働	労働一般	3	3		3		1	2	
		職業能力開発校								
		勤労センター等施設								

(注) B、D欄は、令和4年4月1日現在職員を配置しているところのみ記入する。

令和4年1月1日現在
住民基本台帳人口
57,767 人

類 型	団体コード	都道府県名	市区町村名
市Ⅱ-3	012343	北海道	北広島市

大部門	中部門	小部門	R3.4.1	R4.4.1	増 減 B-A	R5.4.1	増 減 C-B	修正値 × 住基人口 10,000 D	超 過 数 B-D
			現 在 職 員 数 A	現 在 職 員 数 B		現 在 職 員 数 C			
農林水産	農業	農業一般 試験研究養成機関	9	9		9		9	
	林業	林業一般 試験研究養成機関							
	水産業	水産業一般 漁港 試験研究養成機関							
商工	商工	商工一般 中小企業指導 試験研究養成機関	3	3		7	4	5	▲ 2
	観光		4	3	▲ 1	5	2	4	▲ 1
土木	土木	土木一般	17	17		23	6	15	2
		用地買収 港湾・空港・海岸	3	3		2	▲ 1	2	1
	建築	8	7	▲ 1	6	▲ 1	7		
	都市計画	都市計画一般	5	6	1	8	2	8	▲ 2
		都市公園	6	6		5	▲ 1	3	3
	ダム								
下水									
教育	教育一般	教育一般 教育研究所等	16	14	▲ 2	14		16	▲ 2
	社会教育	社会教育一般	7	8	1	8		6	2
		文化財保護 公民館	1	1		3	2	4	▲ 3
		その他の社会教育施設	8	7	▲ 1	7		6	1
	保健体育	保健体育一般	3	5	2	5		4	1
		給食センター 保健体育施設	3	2	▲ 1	4	2	4	▲ 2
	義務教育	小学校							
		中学校							
		特別支援学校(小・中学部)							
	その他の学校教育	高等学校							
大学・短期大学									
特別支援学校(高等部)									
幼稚園 その他									
消防	消防	93	94	1	97	3	72	22	

(注) B、D欄は、令和4年4月1日現在職員を配置しているところのみ記入する。

オ 北海道内の同一のグループに属する団体の人口1万人当たりの職員数

(ア) 普通会計

団 体 名		面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	普通会計 職員数 (R4.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)
北海道	室蘭市	81.01	79,986	512	64.01
北海道	恵庭市	294.65	70,108	479	68.32
北海道	石狩市	722.33	58,096	401	69.02
北海道	千歳市	594.50	97,716	686	70.20
北海道	北広島市	119.05	57,767	441	76.34
参考Ⅱ-3の団体の合計			7,983,831	51,849	64.94

(イ) 一般行政部門

団 体 名		面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	一般行政 職員数 (R4.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (一般行政)
北海道	室蘭市	81.01	79,986	343	42.88
北海道	恵庭市	294.65	70,108	338	48.21
北海道	石狩市	722.33	58,096	359	61.79
北海道	千歳市	594.50	97,716	498	50.96
北海道	北広島市	119.05	57,767	310	53.66
参考Ⅱ-3の団体の合計			7,983,831	40,923	51.26

カ 北海道内の他のグループに属する団体の人口1万人当たりの職員数

(ア) 普通会計

団 体 名		面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	普通会計 職員数 (R4.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)
北海道	岩見沢市	481.02	78,112	512	65.55
参考Ⅱ-1の団体の合計			3,170,226	27,676	87.30

団 体 名		面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	普通会計 職員数 (R4.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)
北海道	北斗市	397.44	45,025	227	50.42
北海道	登別市	212.21	46,135	377	81.72
北海道	滝川市	115.90	38,780	331	85.35
参考Ⅰ-3の団体の合計			1,717,825	15,513	90.31

団 体 名		面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	普通会計 職員数 (R4.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (普通会計)
北海道	伊達市	444.21	32,901	255	77.51
北海道	稚内市	761.42	32,280	260	80.55
北海道	網走市	471.00	34,016	303	89.08
参考 I - 1 の団体の合計			4,076,696	43,290	106.19

(イ) 一般行政部門

団 体 名		面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	一般行政 職員数 (R4.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (一般行政)
北海道	岩見沢市	481.02	78,112	405	51.85
参考 II - 1 の団体の合計			3,170,226	21,284	67.14

団 体 名		面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	一般行政 職員数 (R4.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (一般行政)
北海道	北斗市	397.44	45,025	189	41.98
北海道	登別市	212.21	46,135	266	57.66
北海道	滝川市	115.90	38,780	243	62.66
参考 I - 3 の団体の合計			1,717,825	12,475	72.62

団 体 名		面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	一般行政 職員数 (R4.4.1)	人口1万人 当たり職員数 (一般行政)
北海道	伊達市	444.21	32,901	227	68.99
北海道	稚内市	761.42	32,280	214	66.29
北海道	網走市	471.00	34,016	246	72.32
参考 I - 1 の団体の合計			4,076,696	33,657	82.56

* なお、総務省の定員管理調査において、一部事務組合や広域連合については、別の調査対象団体として位置付けられており、その市の一部の部門を一部事務組合や広域連合が所管している場合は、当該市の部門の職員数には計上されないこととなります。上記の団体のうち、主な特定の部門を一部事務組合が所管している団体は、次のとおりです。

消防	岩見沢市、滝川市、石狩市、伊達市、北斗市、稚内市、網走市
その他	滝川市(火葬場)、北斗市(し尿、議員公務災害補償、地方税の徴収に関する事務)

キ 本市の部門別職員数の推移

部門別		区分	職員数（人）					対前年増減数（人）					
		年度	H30	H31	R2	R3	R4	R5	H31	R2	R3	R4	R5
普通 会 計	福祉関係を除く一般行政 福祉関係	議会	5	5	5	5	5	5	0	0	0	0	0
		総務・企画	91	102	104	99	102	94	11	2	▲ 5	3	▲ 8
		税務	28	28	27	27	30	30	0	▲ 1	0	3	0
		労働	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0
		農林水産	8	9	9	9	9	9	1	0	0	0	0
		商工	7	7	7	7	6	12	0	0	0	▲ 1	6
		土木	38	39	40	39	39	44	1	1	▲ 1	0	5
		小計	180	193	195	189	194	197	13	2	▲ 6	5	3
		民生	88	87	87	89	89	88	▲ 1	0	2	0	▲ 1
		衛生	25	25	24	29	27	28	0	▲ 1	5	▲ 2	1
		小計	113	112	111	118	116	116	▲ 1	▲ 1	7	▲ 2	0
		一般行政部門計	293	305	306	307	310	313	12	1	1	3	3
		教育	39	40	40	38	37	41	1	0	▲ 2	▲ 1	4
		警察	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
消防	90	90	90	93	94	97	0	0	3	1	3		
普通会計計	422	435	436	438	441	451	13	1	2	3	10		
公営企業等 会計	病院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	水道	16	15	15	15	15	15	▲ 1	0	0	0	0	
	下水道	13	13	13	12	12	10	0	0	▲ 1	0	▲ 2	
	交通	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	その他	20	21	22	19	19	19	1	1	▲ 3	0	0	
	公営企業等会計計	49	49	50	46	46	44	0	1	▲ 4	0	▲ 2	
総合計		471	484	486	484	487	495	13	2	▲ 2	3	8	

令和5年4月1日現在の職員数では、市のボールパークに関連する部署は、総務・企画部門から商工部門や土木部門へ移行するなど部門別職員数の状況が変化しています。