

資料No. 2

総務文教常任委員会所管事務報告資料
令和6年3月6日【総務部職員課】

恵庭市第4次定員管理計画(案)

令和6年度～令和15年度

令和6年3月改定
恵庭市

【CONTENTS】

1 計画見直しの背景	1
2 目標年次・計画期間	1
3 定員管理計画の推進状況	1
(1)第3次定員管理計画の推進状況	1
(2)正職員の年齢構成	1
(3)部門別職員数の推移	2
(4)再任用職員の状況	3
(5)会計年度任用職員の状況	3
4 現状分析	3
(1)類似団体との職員数の比較	3
(2)道内類似団体との比較	4
(3)長期休業等の状況	4
(4)時間外勤務の状況	5
(5)早期退職等の状況	5
(6)人件費の状況	5
5 定年退職者の推移	7
(1)定年退職者の見込	7
(2)職種別定年退職者の推移	7
6 新規採用予定	8
7 基本方針及び具体的方策	8
(1)定員管理の基本方針	8
(2)対象となる職員	8
(3)計画期間	8
(4)目標となる職員数	9
(5)計画の推進方法	10

1 計画見直しの背景

地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)が本年4月1日から施行されたことに伴い、職員の定年退職年齢が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、定年引上げ期間中の令和5年度から令和14年度までは、定年退職者が生じるのが2年に一度となります。質の高い行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を

確保するため、令和3年度から令和7年度までの第3次定員管理計画を見直し、令和6年度から令和15年度までの中長期的な定員管理計画を新たに策定するものです。

	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
第3次	●————→												
第4次						●————→							
今回改訂						●————→							

2 目標年次・計画期間

質の高い行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保するため、定年引上げ期間中だけでなく、生産年齢人口が減少する2040年を見据え、新規採用者数をはじめとする定員管理のあり方を整理する。そのため、令和6年度から令

和15年度までの10年間を計画期間とします。

ただし、計画期間内において、新たな行政需要の動向や社会情勢の変化に応じて、随時必要な見直しを行います。

3 定員管理計画の推進状況

(1)第3次定員管理計画の推進状況

定員管理計画(令和3年度～令和7年度)の令和5年4月1日現在の目標値 425 人に対し、常勤職員は419人となりました。定員管理計画の進捗状況については、表1のとおりです。

表1 定員管理計画の推進状況 (単位:人)

年度	目標値	実績値	対目標値	対前年度
令和3年度	425	426	1	-
令和4年度	425	426	1	0
令和5年度	425	419	▲6	▲7

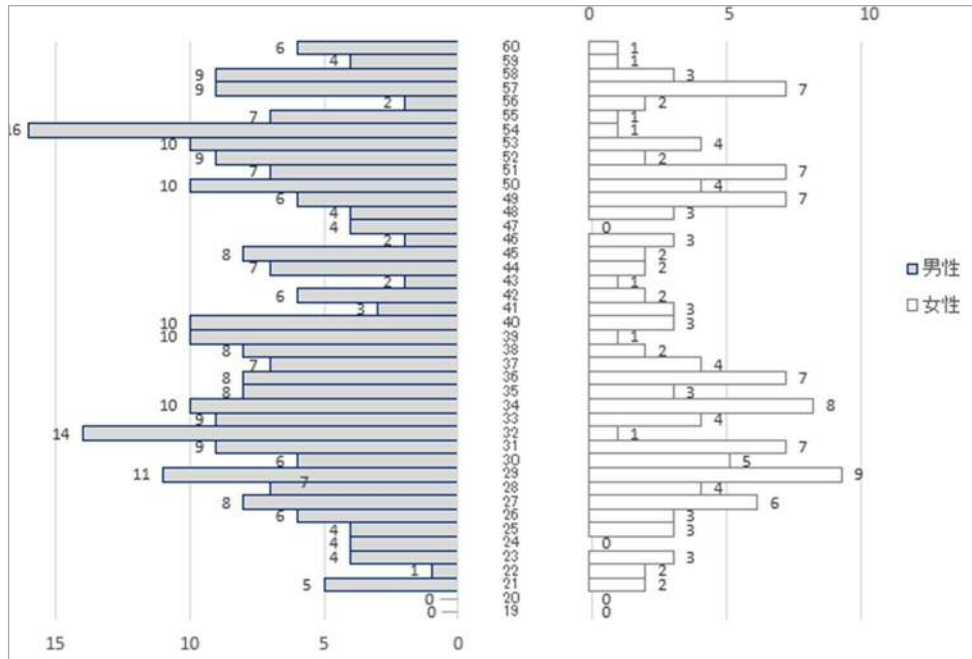
※各年度の人数は4月1日時点

(2)正職員の年齢構成

令和5年度の正職員の年齢構成は、表2のとおりです。30代前半の職員数が最も多く、40代前半の職員数が少ない状況です。各年度において新規採用職員における女性割合は増加傾向にありますが、男性と比較して女性が少ない状況は、依然変わっていません。

表2 正職員の年齢構成 (単位:人)

年齢区分	男性	女性	合計	割合
56歳～60歳	30	14	44	10.7%
51歳～55歳	49	15	64	15.5%
46歳～50歳	26	17	43	10.4%
41歳～45歳	26	10	36	8.7%
36歳～40歳	43	17	60	14.5%
31歳～35歳	50	23	73	17.7%
26歳～30歳	38	27	65	15.7%
21歳～25歳	18	10	28	6.8%
合計	280	133	413	100%



(3) 部門別職員数の推移

部門別職員数の推移については、表3のとおりです。

表3 部門別職員数の推移

(単位:人)

年度 部門	平成25年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	増減 R5-H25	増減率 H25比較
議会	5	4	4	4	▲1	▲20%
総務・企画	95	110	109	121	26	27%
税務	24	25	25	26	2	8%
労働	2	2	2	2	0	0%
農林水産	14	14	15	15	1	7%
商工	13	27	27	12	▲1	▲8%
土木	49	47	46	39	▲10	▲20%
民生	82	72	70	76	▲6	▲7%
衛生	39	36	40	34	▲5	▲13%
教育	55	39	37	39	▲16	▲29%
水道	15	15	15	14	▲1	▲7%
下水道	12	11	11	12	0	0%
その他	26	24	25	25	▲1	▲4%
合計	431	426	426	419	▲12	▲3%
消防	93	103	104	106	13	14%

※各年度の人数は4月1日時点。

(4)再任用職員の状況

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図るため、定年退職者に係る再任用制度を活用しており、本市ではフルタイム勤務職員よりも短時間勤務職員の割合が高くなっています。定年の引上げにより、定年の段階的な引上げ期間においては、暫定再任用制度が運用されます。

表4 再任用職員の状況 (単位:人)

	フルタイム	短時間	合計	対前年度増減数
平成30年度	4	42	46	—
令和元年度	7	32	39	▲ 7
令和2年度	8	29	37	▲ 2
令和3年度	3	23	26	▲ 11
令和4年度	5	19	24	▲ 2

(5)会計年度任用職員の状況

令和2年4月、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件を厳格化し、一般職の会計年度任用職員制度が創設されました。定年引上げに伴う常勤職員や暫定再任用職員の増減を見極めながら、会計年度任用職員の任用調整を図ることが必要です。

表5 会計年度任用職員の状況 (単位:人)

	フルタイム	短時間	合計	対前年度増減数
令和2年度	24	346	370	—
令和3年度	11	357	368	▲ 2
令和4年度	8	353	361	▲ 7

4 現状分析

(1)類似団体との職員数の比較

類似団体とは、全ての市町村を「人口」と「産業構造」の2つの要素を基準として分類したグループのことで、類似団体との職員数の比較は、適正な職員数を検討するうえで有効な指標です。

本市の類似団体区分は、「Ⅱ-3」(人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅲ次65%以上の一般市)に属し、全国では121団体あります。

令和4年度の一般行政部門に教育部門を加えた職員数と人口1万人あたりの職員数では、いずれも類似団体の平均値を下回っています。

表6 類似団体との職員数の比較 (単位:人)

部門	区分	類似団体			恵庭市		超過数 (B)-(A)=(C)	超過率 (C)/(B)
		R4.4.1(A)	R4.4.1(B)	R5.4.1				
一般行政	議会	6	4	4	▲ 2	▲ 50.0%		
	総務・企画	106	109	121	3	2.8%		
	税務	29	25	26	▲ 4	▲ 16.0%		
	民生	105	70	76	▲ 35	▲ 50.0%		
	衛生	30	40	34	10	25.0%		
	労働	1	2	2	1	50.0%		
	農林水産	11	15	15	4	26.7%		
	商工	11	27	12	16	59.3%		
	土木	46	46	39	0	0.0%		
	小計	345	338	329	▲ 7	▲ 2.1%		
特別行政	教育	52	37	39	▲ 15	▲ 40.5%		
	消防	-	-	-	-	-		
	小計	52	37	39	▲ 15	▲ 40.5%		
普通会計 計		397	375	368	▲ 22	▲ 5.9%		
人口1万人あたり人口		64.94	53.49	52.43	▲ 11.45	▲ 21.4%		
(参考) 公営企業 会 計	水道	-	15	14	-	-		
	下水道	-	11	12	-	-		
	その他	-	25	25	-	-		
	小計	-	51	51	-	-		
(参考)合計		-	426	419	-	-		

(2)道内類似団体との比較

道内にある類似団体5市における人口1万人あたり職員数の比較は、表7のとおりです。一般行政部門と教育部門を加えた職員数で比較すると、道内5市における人口1万人あたりの職員数の平均が57.3人に対し、本市は53.4人であり、平均を下回る人数で行政運営が行われています。

表7 道内類似団体との比較

(単位:人)

団体名	人口 R4.4.1	一般行政		一般行政+教育	
		職員数	人口1万人あたり	職員数	人口1万人あたり
室蘭市	79,986	343	42.88	377	47.13
恵庭市	70,108	338	48.21	375	53.49
千歳市	97,716	498	50.96	555	56.80
北広島市	57,767	310	53.66	347	60.07
石狩市	58,096	359	61.79	401	69.02
平均	72,735	370	51.50	411	57.30

(3)長期休業等の状況

はじめに、表8は年度別に育児休業を取得した延べ人数と休業した日数の合計です。人数換算については、延べ日数を365日で除して、各年度における実労働人数を表しています。女性の5年平均の人数換算は5.4人であり、一番多いのが令和3年度の8.6人です。組織の年齢構成を分析すると育児年代の対象となり得る25歳～40歳までの男女の割合が高いことや、令和4年度に地方公務員の育児休業等に関する法律が改正され、育児休業の取得回数制限の緩和により、現行では1回であった取得回数が最大で4回までの取得が可能になったことから、今後の取得率等の増加が見込まれます。男性の育児休業等の取得は、女性の活躍促進のためにも重要なことから、育児休業を取得しやすい職場づくりを更に進めていく必要があります。

表8 育児休業の取得状況 (単位:人、日)

【男性】

	取得人数	延べ日数	人数換算
平成30年度	5	95	0.3
令和元年度	4	79	0.2
令和2年度	6	170	0.5
令和3年度	9	429	1.2
令和4年度	7	193	0.5
5年平均	6.2	193	0.5

【女性】

	取得人数	延べ日数	人数換算
平成30年度	6	1,670	4.6
令和元年度	7	1,430	3.9
令和2年度	9	1,963	5.4
令和3年度	13	3,130	8.6
令和4年度	9	1,705	4.7
5年平均	8.8	1,980	5.4

次に、表9は病気休暇の状況ですが、精神的要因による取得人数が増加傾向にあります。育児休業と病気休職による長期休業者の増加は、労働人員の減少につながるため、代替職員(実稼働職員数)の補充が課題となります。

表9 病気休暇の状況

(単位:人)

	病休 メンタル	病休 メンタル以外	合計
平成30年度	10	3	13
令和元年度	7	3	10
令和2年度	7	0	7
令和3年度	11	2	13
令和4年度	10	3	13
5年平均	9	2.2	11.2

(4) 時間外勤務の状況

本市の時間外勤務の状況は、働き方改革の推進や新型コロナウイルス感染症の拡大防止に伴う事業縮減の影響等もあり、令和2年度に減少しましたが令和3年度から増加に転じています。

なお、令和4年度から時間外勤務の上限を定める条例を制定し、課内の情報交換と協力体制、管理職のマネジメント力の向上に取り組んでいます。

表 10 時間外勤務の状況 (単位:時間)

	時間/月	時間/年
平成30年度	9.9	118.9
令和元年度	10.5	125.4
令和2年度	9.2	110.2
令和3年度	10.2	122.7
令和4年度	11.7	140.1
5年平均	10.3	123.5

(5) 早期退職等の状況

早期退職等の状況については、年度により区々があるものの5年平均で 8.6 人となっています。

近年は、若年層の職員による自己都合退職が増加傾向にあり、令和4年度では採用後5年以内に離職した5名のうち、4名が転職によるものです。

少子高齢化が進む中、労働人口の減少による厳しい人材獲得競争が生じており、人材の定着と確保が課題になっています。

表 11 早期退職等の状況 (単位:人)

	早期	自己都合	その他	分限	合計
平成30年度	5	6	1	0	12
令和元年度	1	4	0	0	5
令和2年度	4	6	0	0	10
令和3年度	3	2	1	0	6
令和4年度	0	10	0	0	10
5年平均	2.6	5.6	0.4	0	8.6

(6) 人件費の状況(普通会計)

人件費については、職員数や年齢構成の変動などにより、決算額では平成20年度の約48億円から、令和元年度には約40億円に減少しており、人件費率も 23.6%から13.1%と下がっています。なお、令和元年度と令和2年度を比較すると人件費が約5億9千万円の増額となっておりますが、その主な要因は、令和2年度から会計年度任用職員

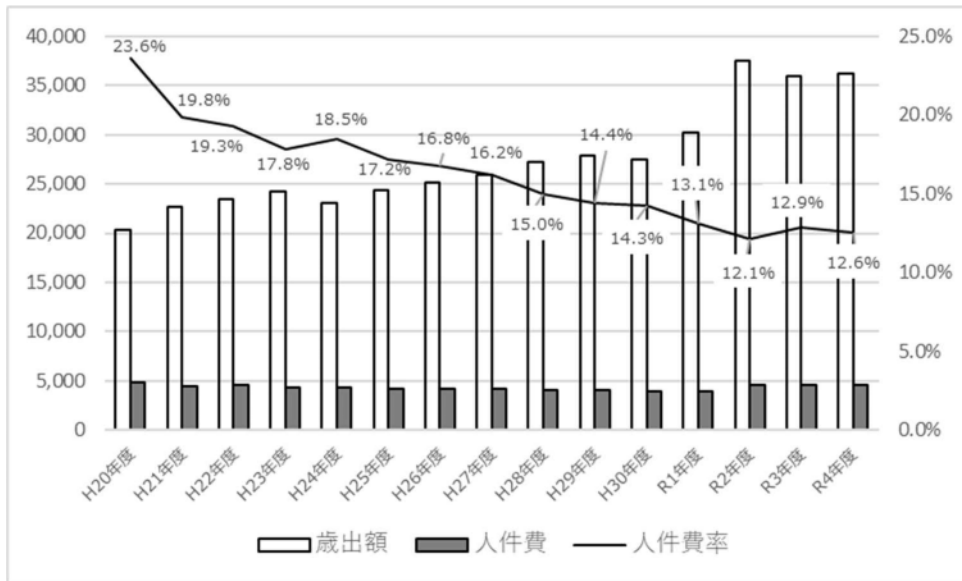
制度が導入され、従前は物件費として計上されていた臨時・非常勤職員に係る賃金等が人件費として計上されたことによるものです。令和2年度以降は新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う歳出総額が増えていることから、人件費率は下がっています。

表12 人件費の推移

(単位:千円)

	歳出額	人件費	人件費率	職員数	(うち消防職員)
H20年度	20,301,695	4,792,135	23.6%	485	88
H21年度	22,715,486	4,505,582	19.8%	462	86
H22年度	23,401,571	4,515,199	19.3%	458	89
H23年度	24,282,985	4,329,382	17.8%	460	90
H24年度	23,013,556	4,254,862	18.5%	470	93
H25年度	24,406,607	4,196,697	17.2%	474	93
H26年度	25,167,981	4,223,793	16.8%	475	99
H27年度	25,965,502	4,213,373	16.2%	469	100
H28年度	27,223,735	4,086,641	15.0%	474	100
H29年度	27,867,827	4,018,961	14.4%	475	102
H30年度	27,519,904	3,930,292	14.3%	477	102
R1年度	30,211,562	3,964,968	13.1%	476	102
R2年度	37,514,491	4,552,991	12.1%	479	103
R3年度	35,991,324	4,635,150	12.9%	479	104
R4年度	36,269,507	4,560,528	12.6%	474	106
R4-H20	15,967,812	▲ 231,607	▲ 0	▲ 11	18

(単位:百万円)



5 定年退職者の推移

(1) 定年退職者見込数

今後の定年退職者数の見込みは、表 13 のとおりです。

定年引上げに伴い、職員の定年退職年齢が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、定年引上げ期間中の令和5年度から令和14年度までは、定年退職者が生じるのが隔年となります。本市では50代後半の職員数割合が低い年齢構成となっているため、令和8年度までは対象者数が10人未満となっています。

表 13 定年退職者数の見込み

(単位:人)

項目	年度	2025					2030					
		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
①60歳到達者数		5	5	11	16	3	8	16	14	11	13	14
②定年退職見込数		0	5	0	5	0	11	0	16	0	3	8
③61歳以上の職員見込数		4	7	10	21	37	40	43	54	57	52	62
④定年年齢		61		62		63		64		65		

(2) 職種別定年退職者

今後の職種別定年退職者の見込みは表 14 のとおりです。

土木職では、50代の職員数割合が低い年齢構成となっており、令和14年度までの定年退職予定者が3名しかおらず、これまでの退職者数等の補充を基本とした新規採用を行う場合、7年間にわたり採用者数を確保することができません。同様に消防では9年間にわたり新規採用者を確保できない状況となるため、職員間の年齢構成に大きな偏りが生じ、専門的な知識・経験・技術の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成が困難となり、組織力の維持・確保に支障が生じることになります。

表 14 職種別定年退職者数の見込み

(単位:人)

項目	年度	2025					2030					
		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
定年退職見込数		0	5	0	5	0	11	0	16	0	3	8
一般事務等		0	3	0	4	0	7	0	8	0	2	4
土木		0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1
建築		0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3
保健師		0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
保育士		0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
業務主事		0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他		0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
消防		0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0

6 新規採用予定

質の高い行政サービスを将来にわたり安定的に供給できる体制を確保するため、職員の年齢構成の偏りを是正することが必要であり、一般事務職、土木・建築技術職、保育士職は、計画期間内で平準化を図り、毎年一定の新規職員を採用する予定です。その他の職種については、退職者補充を原則として最少人数の採用に努めます。(※自己都合等退職者見込数は含んでいません)

表15 新規採用予定

(単位:人)

項目	年度	2025					2030					
		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
採用見込数		8	9	8	8	8	9	7	8	7	7	8
一般行政職		4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
土木		0	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
建築		1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
保健師		1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
保育士		2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0
業務主事		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

n年度の数字は、n+1年度4月1日採用予定数。

7 基本方針及び具体的方策

(1) 定員管理の基本方針

定年引上げ期間中にあっては、定年退職者が2年に一度しか生じないことから、新規採用者数が年度によって変動することとなり、職員の年齢構成の偏りによる行政サービスの低下が懸念されるため、職種ごとの職員の年齢構成や退職者の見通しを踏まえた中長期的な観点による定員管理を行います。

(2) 対象となる職員

地方公共団体定員管理調査の調査対象となる定数職員を基本としながら、再任用職員(暫定再任用短時間勤務職員、定年前再任用短時間勤務職員)、会計年度職員についても一体的に管理します。なお、消防職員については、恵庭市消防力の整備指針及び恵庭市消防計画において定数管理を行います。

(3) 計画期間

職員数の基準日を令和5年4月1日時点とした上で、計画期間を令和6年度から令和15年度までの10年間としますが、社会情勢の変化に応じて随時計画内容の見直しを行います。

(4) 目標となる職員数

① 常勤職員

常勤職員の令和15年度までの数値目標は、表16のとおりです。

定年引上げ期間中は、年度間で退職者数にばらつきがあることから、年齢構成の平準化を図るため、新規職員を継続的に採用する予定です。職種ごとの採用数については、「6 新規採用予定」の人数を基本としながら、業務や自己都合等退職者数の状況等を踏まえ、各年度において柔軟に対応します。なお、上限人数については、中間年で見直しを行います。

表 16 職員の定員管理計画数

(単位:人)

項目	年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
60歳到達者数		5	5	11	16	3	8	16	14	11	13	14
①(前年度)定年退職		7	0	5	0	5	0	11	0	16	0	3
②(前年度)自己都合等退職見込		10	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
③採用見込数	定年退職分	0	0	9	8	8	8	9	7	8	7	7
	自己都合等分	0	8	3	3	3	2	3	2	5	3	3
④計画職員数(4/1基準日)		419	419	421	427	428	433	429	433	425	430	432
⑤上限人数		425	435									

② 暫定再任用職員(定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用短時間勤務職員)

暫定再任用短時間勤務職員については、令和13年度までの措置となります。それまでの間、60歳以降の職員の働き方について、定期的な動向把握に努めます。

表 17 再任用職員(定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員)

(単位:人)

項目	年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
①暫定再任用短時間		23	23	23	20	20	12	17	12	16	0	0
②定年前再任用短時間		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
③計画職員数(4/1基準日)		23	23	23	20	20	12	17	12	16	0	0

③ 会計年度任用職員

常勤職員や暫定再任用職員の増減状況を踏まえ、適正配置に努め、職員数を管理します。

表 18 会計年度任用職員

(単位:人)

項目	年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
①フルタイム		30	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
②パートタイム		352	350	345	329	327	316	327	316	337	324	319
③計画職員数(4/1基準日)		382	357	352	336	334	323	334	323	344	331	326

(5)計画の推進方法

① 組織機構の再構築

定年引上げ期間中であっても、市民から一層信頼される行政運営を推進するため、職員間の協力が迅速かつ弾力的に行えるよう、庁内横断的な連携体制の強化に努め、柔軟で機動性の高い組織を構築します。

② DX(デジタル化)の推進

市民の利便性の向上や将来にわたる持続可能で安定的な行政運営を実現するため、恵庭市デジタル化推進計画に基づき、ICT 技術の利活用による行政手続きの簡素化・省力化、AI や RPA 等の情報化技術を用いた業務改善に取り組みます。

③ 高齢期職員の活躍推進

定年引上げにより60歳以上の職員の割合が相対的に高まることに加え、役職定年制度が導入される中、高齢期職員の持つ多様な知識や経験、能力等を最大限活かせるよう、個々の職員の適性や能力に応じた人事配置に努めます。

④ 多様な任用形態の活用

専門的な知識や豊富な経験を必要とする業務については暫定再任用職員・定年前再任用職員を配置し、定型業務・臨時的な業務等で、民間委託できない業務等については会計年度任用職員を活用するなど、多様な任用形態を活用しながら、社会情勢の変化や多様化・高度化する行政ニーズに柔軟に対応できる組織を構築します。

⑤ 人材育成と健康管理

限られた職員数で最大の行政効果を発揮できるよう、恵庭市人材育成基本方針に基づく職員研修をとおして能力開発に取り組むとともに、人事評価と連動した人材育成を推進し、組織力の向上と効果的な人材活用に努めます。また、特定事業主行動計画に基づき、職員の健康維持、ワーク・ライフ・バランスの充実に図り、良好な職場環境を構築します。