

美唄市定員適正化計画【第5次】

令和8年4月
美唄市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理と職員数の推移	1
	(1) 第4次計画の達成状況	1
	(2) 類似団体との比較	2
	(3) 定員回帰指標による比較	3
	(4) 年齢別職員構成の状況	4
3	新たな定員適正化	5
	(1) 基本方針	5
	(2) 進捗管理	5
4	定員適正化に向けた取組	5
	(1) 職員数と業務の点検	5
	(2) 人材育成の推進による職員資質・能力の向上	5
	(3) バランスの取れた人員構成	6
	(4) 会計年度任用職員の活用	6
	(5) 時間外勤務	6
	(6) 健康管理	6
	(7) 働き方改革の推進	6
	(8) 定年延長	6
5	各職種別の採用方針	7
	(1) 事務職	7
	(2) 技術職	7
	(3) 専門職	7
	(4) 消防職	7
	(5) 暫定再任用職員	7
	(6) 障がい者雇用	7
6	計画期間・目標職員数・対象職員	8
	(1) 計画期間	8
	(2) 目標職員数	8
	(3) 対象職員	9

1 計画策定の趣旨

本市はこれまで、人口減少や少子高齢化など、社会情勢の急速な変化による行政課題や、多様化する市民ニーズに的確に対応するため、令和3年に策定した「美唄市定員適正化計画【第4次】（以下「第4次計画」という。）」に基づき、効率性や効果、かつ機能的な組織・機構について検討するとともに、職員研修や人事評価制度の活用により職員の資質・能力の向上に取り組んできました。

今後においても、高度化・複雑化する時代の変化や、市民ニーズに迅速かつ的確に対応していくためには、職員一人ひとりが能力を発揮し、市民への対応力や協働の意識をより一層高め、人口規模に適応した組織づくりが不可欠となります。

一方、デジタル社会や地域共生社会の実現を目指す国が掲げる政策により、ますます複雑化・多様化する行政需要に対応するため、職員数の一時的な増減にとらわれず、持続可能な行政サービスの実現に重点を置いた職員配置が必要となっています。

こうした中、第4次計画が計画期間の終了を迎え、令和8年4月からスタートする「第7期美唄市総合計画後期基本計画」に基づき、急速に進むデジタル化への取組など新しい時代の変化や様々な市民ニーズを見据え、迅速に対応できる職員の人材育成を進めるとともに、定年退職者の状況を加味しつつ、計画的な職員採用による組織の体制確保を図りながら、適正な定員管理を推進するため、「美唄市定員適正化計画【第5次】（以下「第5次計画」という。）」を策定します。

2 これまでの定員管理と職員数の推移

(1) 第4次計画の達成状況

本市では、これまで「第7期美唄市総合計画」を着実に推進しながら、平成3年に策定した第4次計画に基づき、将来的な人口減少や少子高齢化など、社会情勢の変化による行政サービスの在り方を見据え、職員の定員適正化に取り組んできました。

実績としましては、計画当初の令和3年度から令和5年度までの3年間は目標に対し職員数が下回っていましたが、令和6年度以降は目標値を上回り、計画最終年度である令和7年度は目標値を17人上回る結果となりました。

目標値を上回る結果となった要因としては、計画期間中における新型コロナウイルス感染防止へ向けた未曾有の取組における業務量の増加、地方公務員の定年年齢の段階的引上げに伴う役職定年制の導入による退職者の減少、救急体制の充実強化や救命率向上のため消防職員の定数の増員のほか、国の施策を踏まえたデジタルトランスフォーメーションの推進など将来に向けた組織の再編を進めてきたことなどが挙げられます。

【別表 1】過去 5 年間の職員数の推移

(単位：人)

職員数	R3	R4	R5	R6	R7
目標	403	404	404	401	398
配置	396	394	401	408	415
差引	△ 7	△10	△ 3	7	17
充足率	98.3%	97.5%	99.3%	101.7%	104.3%

【別表 2】過去 5 年間の職種別職員数の推移

(単位：人)

職種	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政職	238	236	235	241	239
保育士等	21	22	22	23	25
保健師・看護師・栄養士等(病院以外)	14	14	17	16	16
消防職	48	48	48	47	51
技能労務職	11	9	9	9	10
病院医療職(医師・薬剤師・技師・看護師等)	64	65	70	72	74
合計	396	394	401	408	415

(2) 類似団体との比較

総務省が全国で行う定員管理調査において、「類似団体による職員数の比較」を公表しており、人口と産業構造の 2 つの要素(人口 5 万人未満、産業構造 2 次と 3 次で 90 パーセント未満、3 次で 55 パーセント以上の都市)を基準に、以下のとおり比較をすることで、定員管理の参考とするものです。

総務省の令和 7 年地方公共団体定員管理部門別職員数による本市と類似団体の職員数の比較では、一部で平均値を下回っている部門があるものの、一般行政計で 32 人、普通会計計で 40 人超過と、全体的に平均を上回っている状況です。

【別表 3】類似団体による職員数の比較

(単位：人)

部門	美唄市 A (人口/18,233 人)	類似団体 B	超過数(A - B)
議会	4	3	1
総務・企画	57	53	4
税務	12	10	2
民生	67	54	13
衛生	18	21	△3
労働	1	1	0
農林水産	20	14	6
商工	11	7	4

土 木	20	15	5
一般行政計	210	178	32
教 育	24	25	△1
消 防	51	42	9
普通会計計	285	245	40

※総務省 令和7年地方公共団体定員管理部門別職員数(公営企業を除く。)による。

【別表4】道内他市の部門別職員数

(単位：人)

部門	議会	総務 企画	税務	民生	衛生	労働	農林 水産	商工	土木	一般行政計
紋別市 人口/19,617人	4	57	12	36	21	3	17	7	24	181
富良野市 人口/19,290人	4	56	9	47	29	3	16	5	16	185
深川市 人口/18,009人	4	58	10	40	23	1	18	8	27	189
留萌市 人口/17,938人	4	51	12	30	28	2	10	3	22	162
士別市 人口/16,360人	4	56	13	66	24	2	27	6	21	219

※総務省 令和7年地方公共団体定員管理部門別職員数(教育、消防、公営企業を除く。)による。

(3) 定員回帰指標による比較

総務省における「定員回帰指標」の手法により、人口と面積を用いて職員数との相関関係を回帰分析により算出し、平均的な職員数を試算することで、定員管理の参考とするものです。

一般行政における比較では、計算値194人に対し本市の職員数は210人と16人上回っており、普通会計における比較では、計算値276人に対し本市の職員数は285人と9人上回っている状況にあります。

(単位：人)

区分	職員数 A	計算値 B	超過数(A-B)
一般行政 ※1	210	194	16
普通会計 ※2	285	276	9

※1 総務省 令和7年地方公共団体定員管理部門別職員数(教育、消防、公営企業を除く。)による。

※2 総務省 令和7年地方公共団体定員管理部門別職員数(公営企業を除く。)による。

【定員回帰指標計算式】

$$\text{一般行政} = 4.0 \times \text{人口(千人)} + 0.22 \times \text{面積(km}^2\text{)} + 60$$

$$\text{普通会計} = 5.7 \times \text{人口(千人)} + 0.33 \times \text{面積(km}^2\text{)} + 80$$

《計算値》

一般行政 $4.0 \times 18.233 \text{ 千人} + 0.22 \times 277.69 \text{ km}^2 + 60 \div 194$

普通会計 $5.7 \times 18.233 \text{ 千人} + 0.33 \times 277.69 \text{ km}^2 + 80 \div 276$

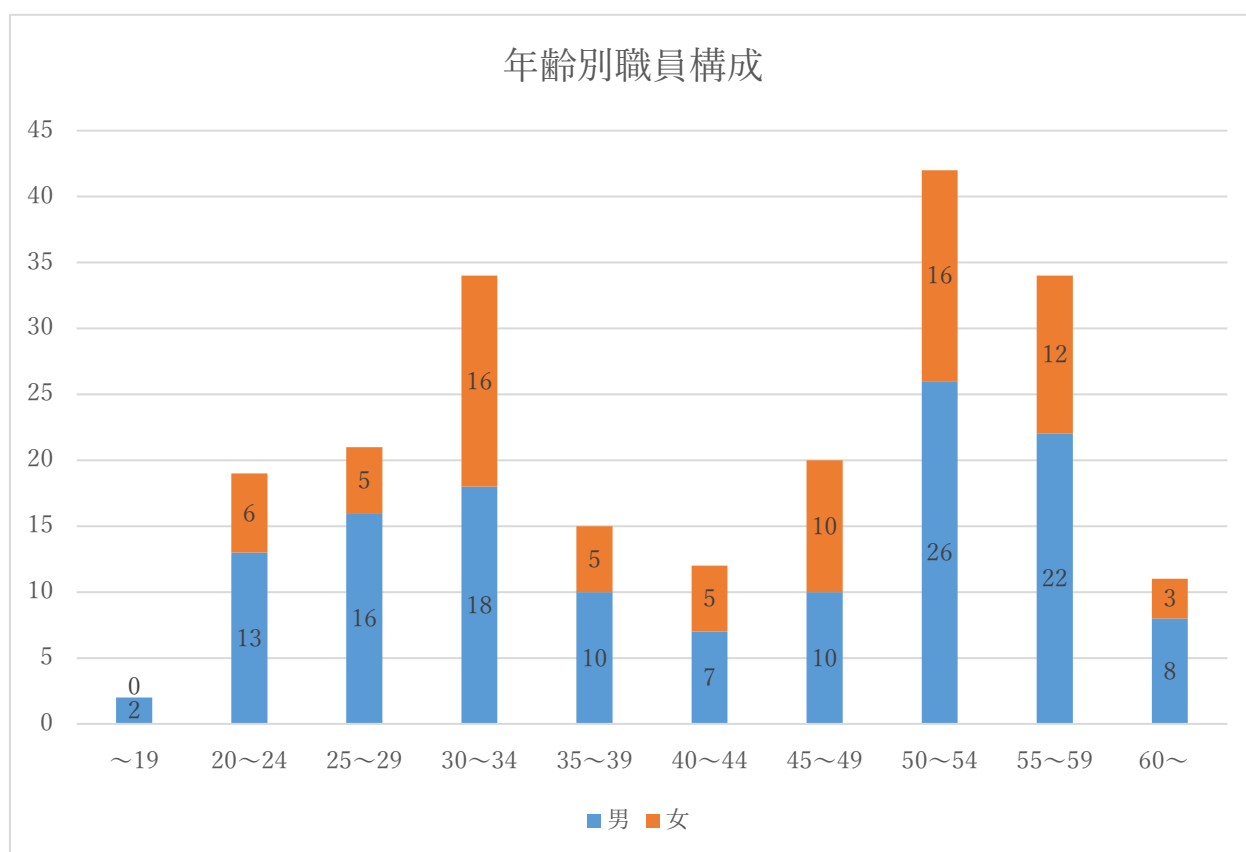
(人口は令和7年3月末の住民基本台帳人口)

(4) 年齢別職員構成の状況

令和7年の年齢構成は、30歳から34歳、50歳から54歳、55歳から59歳の区分が高い構成比となっています。

特に、年齢構成が50歳以上に偏在し、全体的な組織力や給与体系にも影響が出ていることから、今後の退職者の状況、また業務遂行の持続性を踏まえながら、引き続き年齢構成の平準化を考慮した定員管理が必要となります。

また、30歳未満と50歳以上の女性職員の構成比が低いことから、女性職員の任用について考慮していく必要があります。



※令和7年4月1日現在

※総務省 令和7年地方公共団体定員管理部門別職員数による一般行政職員数

3 新たな定員適正化

(1) 基本方針

国立社会保障・人口問題研究所における最新の本市の人口推計では、2050（令和 32）年に現人口の半分（8,625 人）となる推計がなされており、今後は加速的な人口減少に伴う少子化と世界に類を見ない高齢化という事態に直面することは避けられず、将来、社会経済の規模が縮小する見通しを踏まえ、人口規模に適した効率的かつ効果的な行財政運営が必要なことから、第 4 次計画に引き続き、職員数の削減基調を維持することを基本とします。

一方、デジタル社会や地域共生社会の実現を目指す国が掲げる政策により、業務が発生・拡大する場合には、こうした行政需要に対応するため、体制の整備等により必要な人員を配置することとします。

(2) 進捗管理

第 5 次計画は、第 7 期美唄市総合計画後期基本計画、事務事業インデックス、美唄市中長期財政見通しなどと連動させるとともに、各所属とのヒアリングの実施による事務事業量の検証、年齢構成、将来的な退職者数などを勘案しながら、計画の適正な進捗管理を行うこととします。

なお、第 5 次計画の期間中においても、法令改正などによる権限移譲、新たな行政課題の発生など計画に大きな影響を及ぼす状況が発生した場合は、必要に応じて適宜見直すこととします。

4 定員適正化に向けた取組

(1) 職員数と業務の点検

定員適正化のためには、職員数と業務量について随時点検を行うことが必要です。

市の重点施策、事務事業の執行体制など、総合的に勘案した職員数の点検を行うとともに、業務における見直しや改善を行いながら、市政の課題や施策に対応した職員配置を実現し、適正な職員数とします。

(2) 人材育成の推進による職員資質・能力の向上

新しい様々な市民ニーズに迅速かつ的確に対応するためには、職員一人ひとりの能力や可能性を引き出し、組織としての総合力を高める必要があります。

このため、美唄市職員研修計画により、職員の政策形成能力やコミュニケーション能力の向上を図る効果的な研修を実施するほか、キャリアを積み重ねていくことのできる人材育成プログラムの充実などにより、必要な人材の育成に努めます。

(3) バランスの取れた人員構成

職員の年齢構成の偏りによる組織構成にアンバランスが生じており、全体的な組織力や給与体系にも影響が懸念される状態となっていることから、今後の退職者の状況を踏まえながら、引き続き年齢構成の平準化を考慮した採用や必要な人材確保を行い、年代、職階、職種のバランスの取れた構成を図ります。

(4) 会計年度任用職員の活用

国の法改正により令和2年4月から、会計年度任用職員制度を導入しています。地方自治法の規定により職員定数には含まれませんが、業務における繁忙期の対応や正規職員の業務を定期的又は補助的に補完する上で、正規職員の配置の状況を踏まえた十分な精査を行い、必要最小限の人員・任用期間を判断し配置します。

(5) 時間外勤務

近年、個々の業務の高度化・複雑化により、業務の量や処理に要する時間が増加していることから、職員一人ひとりにかかる負担が増大しており、恒常的な時間外勤務が発生する要因となっています。

国の進める時間外勤務の上限規制(月 45 時間・年 360 時間)の徹底とともに、職員の健康管理の面からも、時間外勤務の縮減を図るための定員管理が必要となります。

(6) 健康管理

メンタルヘルスやハラスメントを題材とした研修やストレスチェックの実施を継続するとともに、困りごとに対しいつでも相談できる環境を整備し、一人ひとりが心身ともに健康な状態を保持できよう、職員の健康の確保に努めます。

(7) 働き方改革の推進

職員が能力や可能性を發揮しながら行政サービスの向上につないでいくためには、ワークライフバランスの推進と併せた環境づくりを進めることが重要となります。

このことから、産前産後休暇や育児休業など長期の休暇・休業が安心して取得できる仕組みや生活への影響や不安がなく取り組める働き方を推進し、職員が安心して業務に取り組むことができる体制の整備など、組織的な取組を進める必要があります。

(8) 定年延長

令和 3 年に法律が改正され、公務員の定年は従来の 60 歳から段階的に 65 歳まで延長されることになったことを踏まえ、今後は、年齢構成のバランスを保ちながら持続可能な組織の確保に向け、将来を見据えた採用を行っていく必要があります。

5 各職種別の採用方針

これまで職員の大量採用や採用抑制により、50歳代以上の職員が多く、35歳から44歳までの職員が少なくなっています。

このことにより、職員の知識やノウハウが中堅層や若い年齢層の職員に円滑に継承されないおそれがあるため、職員の年齢層を平準化する必要があります。

(1) 事務職

将来にわたり安定した行政サービスの提供を継続していくためには、偏りのある職員の年齢層のバランスを考慮しながら、新卒や若年層の採用を継続していくことや、中堅層の確保に努める必要があります。

(2) 技術職

近年の深刻な技術者不足から職員の確保が難しい状況にあり、行政サービスを維持するためには一定程度確保する必要があります。

(3) 専門職

福祉・保育・介護・保健・医療など特定分野の専門職については、応募が少なく確保が難しい状況にありますが、資格や法知識など専門的知見を有する人材を引き続き確保していく必要があります。

(4) 消防職

市民の生命と財産を守る消防力の充実のため、必要な人員を確保する必要があります。

(5) 暫定再任用職員

職務履歴の中で培ってきた知識と経験を有していることから、行政サービスの維持・向上に加え、職員の育成、技術の継承などを視野に、適正な配置に努める必要があります。

(6) 障がい者雇用

令和7年度においては法定雇用者数を下回っており、今後の採用においては、その解消が必須となっています。また、令和8年7月から、法定雇用率が0.2%引き上げられることから、継続的な法定雇用者数の達成が課題となります。

6 計画期間・目標職員数・対象職員

(1) 計画期間

令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間とし、計画の進捗状況などにより必要に応じて見直しを行います。

なお、数値目標の起点は令和 8 年 4 月 1 日、終点は令和 12 年 4 月 1 日とします。

(2) 目標職員数

原則として退職者の補充を最小限に抑え、職員数を削減することを目標として、職種ごとに目標職員数を設定します。

また、国が掲げる政策により、業務が発生・拡大する場合には、こうした行政需要に対応するため、体制の整備等により必要な人員を配置することとします。

一般行政職については、事務職を中心として、将来的な退職者数、年齢構成などを勘案しながら、職員数の削減に努めます。

保育士については、現状を維持しながら、乳幼児など入所児童の受入れの状況により柔軟に対応します。

保健師・看護師・栄養士等(病院以外)については、現状を維持します。

消防職については、市民の生命と財産を守る消防力の充実を図るとともに、通信指令業務の統合による職員の派遣を見据え、増員とします。

技能労務職については、学校公務補は退職不補充を基本とし、恵風園・恵祥園介護福祉士においては現状を維持します。

病院医療職については、医師を始めとする医療スタッフの確保など、令和 5 年 3 月に策定した「市立美唄病院経営強化プラン」のほか、医療環境の変化に柔軟に対応します。

【別表 5】年度別・職種別目標職員数

(単位：人)

職種	職員数	目標職員数				
	R7	R8	R9	R10	R11	R12
一般行政職	237	234	233	231	228	227
保育士等	24	28	28	28	28	28
保健師・看護師・栄養士等(病院以外)	16	17	17	17	17	17
消防職	51	52	54	54	54	54
技能労務職	10	11	10	9	9	9
病院医療職(医師・薬剤師・技師・看護師等)	74	92	95	95	95	95
合 計	412	434	437	434	431	430

(3) 対象職員

対象職員は、本市に在職する常勤一般職員とします(暫定再任用職員、休職者、育児休業者を含めます。)

なお、定員適正化計画については、市民の理解と協力を得るため、市ホームページ等により公表することとします。