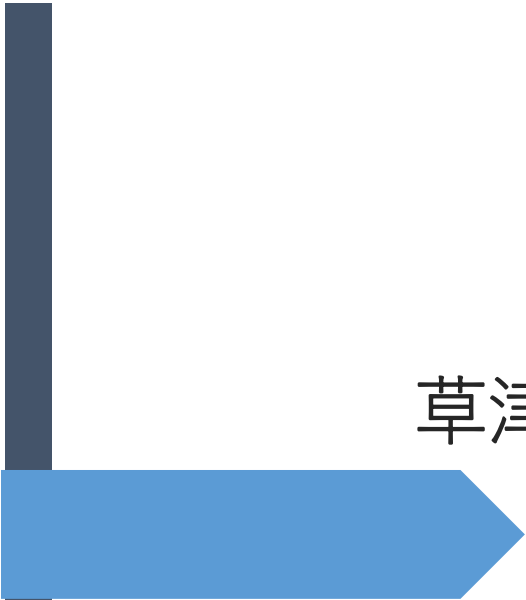
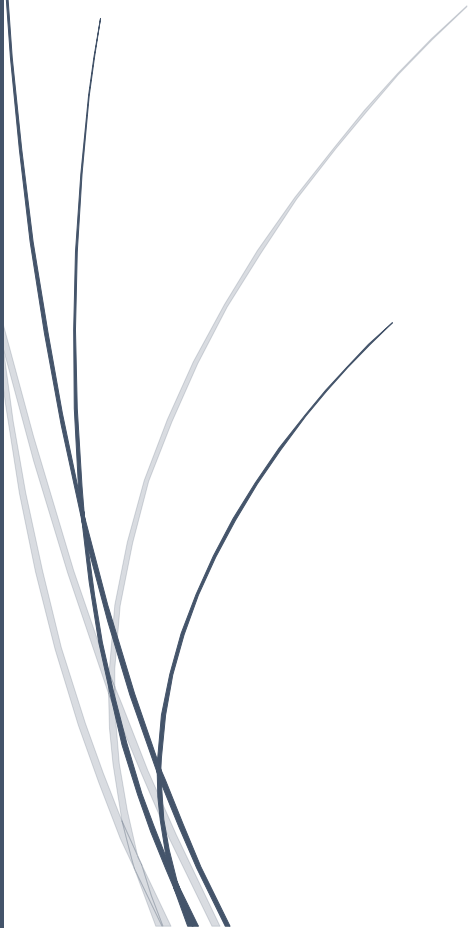


A dark blue vertical bar is on the left. A blue arrow points right from the bar, positioned behind the title.

草津市定員管理計画

(令和 7 年度~令和 1 0 年度)

Several thin, curved lines in dark blue and light grey originate from the bottom left corner.

草津市職員課

令和 6 年 1 2 月

目 次

1. 定員管理計画策定の目的	1
2. これまでの定員管理の取組	2
(1) 現行の定員管理計画	2
(2) 職員数の推移	3
3. 職員の状況	4
(1) 類似団体および県内他市との比較	4
(2) 職員数等の状況	6
4. 定員管理計画	10
(1) 計画期間	10
(2) 計画値	10
5. 適正な定員管理に向けての取組	12
(1) 多様化・複雑化する行政需要への対応	12
(2) 多様な働き方の推進・働きやすい職場環境の整備	12
(3) 人件費の見通しを踏まえた定員管理	13
6. 参考	14

1. 定員管理計画策定の目的

本市では、これまでから定員管理計画を策定し、職員数の適正管理を行い、限られた人員体制の中で、多様化・複雑化する様々な行政課題への対応を進めてきました。令和3年度からは、第6次総合計画がスタートしており、将来に描くまちの姿として掲げる「ひと・まち・ときをつなぐ 絆をつむぐ ふるさと 健幸創造都市草津」の実現に向け、計画に掲げる事業を着実に推進していく必要があることに加え、社会を取り巻く環境の変化、これまでに経験したことのない災害、ますます多様化・複雑化する行政需要への対応が求められます。

また、社会全体における働き方も大きく変化する中で、職員のワークライフバランスの実現や多様な働き方の推進に向けた取組をさらに進め、職員一人ひとりがやりがいを持って、職階・職制に応じた能力を発揮するとともにその役割を果たし、もって、組織力を最大限発揮できる職場環境を整備する必要があります。

これらの課題に柔軟かつ迅速に対応し、安定した行政運営を実現するためには、適正な職員数を確保・管理することが必要であることから、新たな草津市定員管理計画（第6次）を策定するものです。

2. これまでの定員管理の取組

本市では、平成17年度から平成22年度まで行政システム改革推進計画や定員適正化計画に基づき、人員の削減に取り組みました。

一方、平成26年度をピークとする職員の大量退職時期には、技術・ノウハウ等の円滑な継承や職員の年齢構成の平準化への対応等を進めてきたこと、また近年は、人口増加に伴う行政需要の増加への対応や大規模事業の実施に向け、行政運営に必要となる体制確保を行ったことにより、令和6年4月1日時点で854人（※）の職員数になったところです。

（※）草津市職員定数条例第1条の規定により、育児休業等を取得している職員を除外することで、定数条例796人の範囲となる。

（1）現行の定員管理計画

職員数の管理にあたっては、草津市職員定数条例に定める職員定数（育児休業をしている職員や地方自治法の規定により他の地方公共団体に派遣された職員などを除く職員数）を上限とし、定員管理計画に定める人口1万人当たりの職員数や人口推計から見た職員数を目安に適正な管理を実施しています。

○定員管理計画

計 画 名	計 画 期 間	人口1万人当たりの職員数の目安
草津市定員管理計画（第5次）	令和3年度～令和6年度	59.70人
【令和5年3月改定】		60.70人

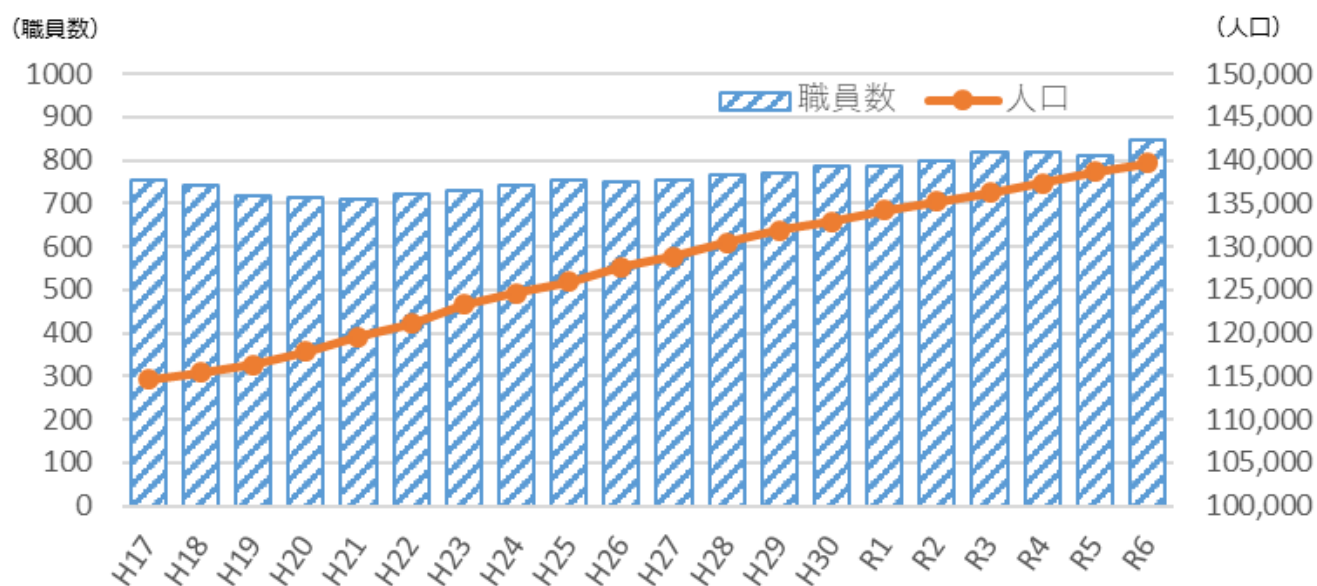
○計画値に対する実績（人口1万人当たりの職員数）

	計 画 値	実 績 値
令和3年度決算	59.70人	60.25人
令和4年度決算	59.70人	59.64人
令和5年度決算	60.70人	58.45人

（２）職員数の推移

本市の職員数は、人口増加に伴う様々な行政需要への対応や職員のワークライフバランスの実現に向けた各種取組を推進したことにより、増加傾向にあります。

【職員数および人口の推移】



3. 職員の状況

(1) 類似団体および県内他市との比較

国（総務省）は、地方公共団体が自主的に適正な定員管理を推進するための参考指標として、「類似団体別職員数の状況」（基準日：各年4月1日）を公表しています。

類似団体とは、全国の市町村を人口規模と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準に類型区分したもので、本市は、Ⅲ－3類型（59団体）に属しています。本市と同じ区分に属する団体の職員数と人口を基に、人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、適正な定員管理を検討するうえでの参考指標としています。

	Ⅲ－3類型
人口規模（人）	人口100,000以上～150,000未満
産業別就業人口割合（％）	第Ⅱ次＋第Ⅲ次産業90%以上かつ第Ⅲ次産業65%以上

類似団体比較においては、Ⅲ－3類型に属する全国59団体との比較分析を行います。

また、59団体のうち消防・病院に職員を配置している団体を除いた本市と同様の行政サービス提供形態をとっている24団体についても比較分析を行いました。

① 人口1万人当たりの職員数比較

(R5.4.1時点／単位：人)

	一般行政	普通会計	全職員
草津市	42.87	53.71	59.13
類似団体平均（59団体）	47.39	61.94	74.07
類似団体平均（24団体）※	44.58	52.15	58.55
県内市平均（13団体）	60.62	77.38	109.81
県内市平均（4団体）※	56.24	69.38	74.56

〔※消防・病院に職員を配置している団体を除く。〕

人口1万人当たりの職員数の比較を行うと、本市の状況は類似団体平均（59団体）より少ないものの、本市と同様の行政サービス提供形態をとっている24団体平均との比較では、概ね同水準となっています。また、県内市平均との比較では平均値を下回っており、人口に対して、少ない職員数で行政運営を行っています。

② 部門別の職員数比較

令和5年地方公共団体定員管理調査における大部門別の職員数の状況では、本市は類似団体平均と比較して、民生部門、教育部門が多くなっています。

さらに中小部門別にみると、民生部門では、「民生一般」、「保育所」が、教育部門では「幼稚園」が多くなっています。その主な要因としては、本市において、就学前保育・教育需要の増加に対応するため、こども園化による定員増などに取り組んできており、これに伴い、保育士等の配置が必要となったためです。

なお、総務部門や税務部門等において、職員数が類似団体より少ない状況ですが、こうした部門においては、会計年度任用職員をはじめとした多様な任用形態の職員や、業務のアウトソーシング等を活用した円滑な行政運営を行っています。

【部門別の職員数比較】

(R5. 4. 1 現在／単位：人)

大部門	中部門	小部門	R5.4.1 現在 職員数 A	比較(人)					
				(5・9団体) B	差引 (A－B)		(2・4団体) C	差引 (A－C)	
議会	議会		6	8	▲2	▲2	8	▲2	▲2
総務・企画	総務一般	総務一般	54	62	▲8		58	▲4	
		会計出納	4	7	▲3		7	▲3	
		管財	11	7	4	▲9	8	3	▲6
		職員研修所	0	0	0		0	0	
		行政委員会	5	7	▲2		7	▲2	
	企画開発	企画開発	17	16	1	1	16	1	1
		住民関連	住民関連一般	23	24	▲1		22	1
	防災		7	8	▲1		8	▲1	
	広報広聴		7	6	1	▲15	6	1	▲14
	戸籍等窓口		12	24	▲12		25	▲13	
	その他	県(市)民センター等施設	0	2	▲2		2	▲2	
その他		0	2	▲2	▲2	2	▲2	▲2	
総務 小計			140	165	▲25	▲25	161	▲21	▲21
税務	税務		34	46	▲12	▲12	44	▲10	▲10
民生	民生	民生一般	69	31	38		32	37	
		福祉事務所	40	63	▲23		62	▲22	
		児童相談所	7	1	6		1	6	
		保育所	91	74	17		70	21	
		老人福祉施設	0	0	0	38	1	▲1	40
		その他の社会福祉施設	0	10	▲10		13	▲13	
		各種年金保険関係	6	4	2		3	3	
		旧地域改善対策	10	2	8		1	9	
民生 小計			223	185	38	38	183	40	40
衛生	衛生	衛生一般	7	14	▲7		10	▲3	
		市町村保健センター等施設	28	19	9		20	8	
		保健所	0	0	0		0	0	
		と畜検査	0	0	0	1	0	0	5
		試験研究養成機関	0	0	0		0	0	
		医療施設	0	1	▲1		0	0	
		火葬場 墓地	0	0	0		0	0	
	公舎	公舎	0	2	▲2	▲2	2	▲2	▲2
		清掃	清掃一般	16	10	6		10	6
	ごみ収集		0	8	▲8		6	▲6	
	ごみ処理		0	4	▲4	▲7	3	▲3	▲3
環境保全	し尿収集	0	0	0		0	0		
	し尿処理	0	1	▲1		0	0		
衛生 小計			60	64	▲4	▲4	56	4	4
労働	労働	労働一般	3	1	2		1	2	
		職業能力開発校	0	0	0	2	0	0	2
		勤労センター等施設	0	0	0		0	0	
労働 小計			3	1	2	2	1	2	2
農林水産	農業	農業一般	15	15	0		12	3	3
		試験研究養成機関	0	0	0	0	0	0	
	林業	林業一般	0	1	▲1	▲1	1	▲1	▲1
		試験研究養成機関	0	0	0		0	0	
	水産業	水産業一般	1	1	0		0	1	
		漁港	0	0	0	0	0	0	1
農林水産 小計			16	17	▲1	▲1	13	3	3
農工	農工	農工一般	4	8	▲4		6	▲2	
		中小企業指導	2	1	1	▲3	0	2	0
		試験研究養成機関	0	0	0		0	0	
観光	観光	1	6	▲5	▲5	5	▲4	▲4	
	農工 小計			7	15	▲8	▲8	11	▲4
土木	土木	土木	41	29	12		26	15	
		用地買収	0	3	▲3	9	2	▲2	13
		港湾空港海岸	0	0	0		0	0	
	建築	建築	30	20	10	10	18	12	12
		都市計画一般	22	20	2		16	6	
	都市公園	11	8	3	5	8	3	9	
	ダム	0	0	0	0	0	0	0	
下水	0	1	▲1	▲1	0	0	0		
土木 小計			104	81	23	23	70	34	34
教育	教育一般	教育一般	28	32	▲4	▲3	30	▲2	▲1
		教育研究所等	3	2	1		2	1	
	社会教育	社会教育一般	15	9	6		7	8	
		文化財保護	11	5	6	6	6	5	5
		公民館	0	5	▲5		7	▲7	
		その他の社会教育施設	11	12	▲1		12	▲1	
	保健体育	保健体育一般	9	6	3		5	4	
		給食センター	4	7	▲3	0	5	▲1	3
		保健体育施設	0	0	0		0	0	
	義務教育	小学校	0	7	▲7	▲9	6	▲6	
		中学校	0	2	▲2		2	▲2	▲8
		特別支援学校(小・中学部)	0	0	0		0	0	
	その他の学校教育	高等学校	0	1	▲1		0	0	
		大学・短期大学	0	0	0		0	0	
特別支援学校(高等部)		0	0	0	57	0	0	59	
幼稚園		69	1	58		0	59		
その他	その他	0	0	0		0	0		
	教育 小計			150	99	51	51	92	58
消防	消防		0	77	▲77	▲77	0	0	0
合計			743	758	▲15	▲15	639	104	104

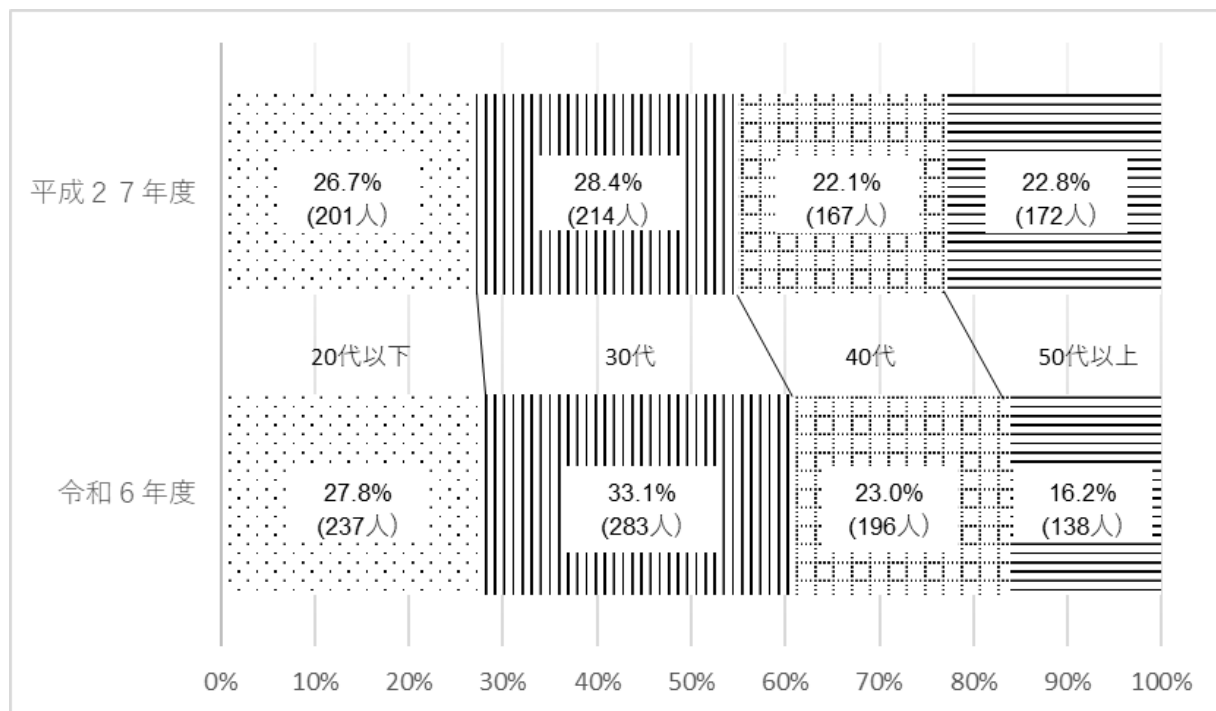
※「令和5年地方公共団体定員管理調査」(総務省)の結果に基づく

（２）職員数等の状況

① 職員の年齢構成

職員の年齢構成については、平成２６年度をピークとする大量退職の時期に職員数の確保を行ったこと、加えて、近年の行政需要の増加に対する人員体制の確保に向けた採用を行ったことにより、平成２７年度では全職員のうち約５５％（４１５人）となっていた３０代以下の職員数が、令和６年度では約６０％（５２０人）と増加しています。

【職員の年齢構成（各年度４月１日時点）】

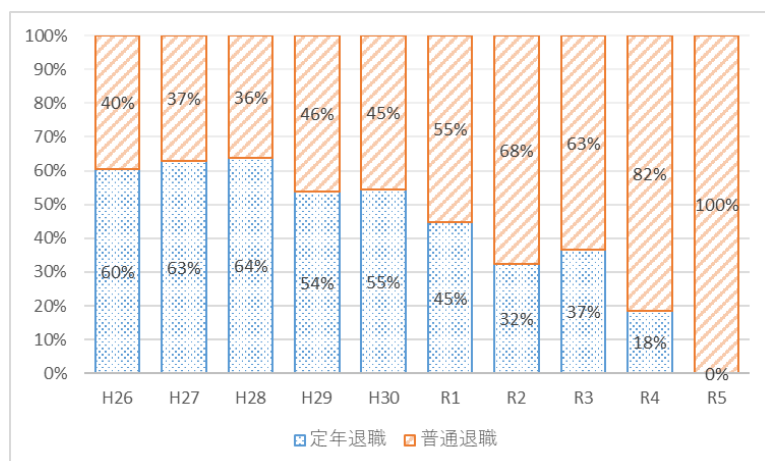


② 退職者数および採用者数の推移

近年の退職者数については、定年退職者数は平成２６年度以降減少傾向にあります。普通退職者数は増加傾向にあります。これは、これまでの終身雇用型の雇用形態に捉われず、自己のキャリアを尊重した転職など社会的な人材の流動性の高まりにより若年層や中堅層の退職が増加していることも影響していると考えられます。

また、令和５年度から職員の定年年齢が２年に１歳ずつ６５歳まで段階的に引き上げられたことに伴い、引上げが完了する令和１４年度まで定年退職者は２年に１度しか生じないこととなります。

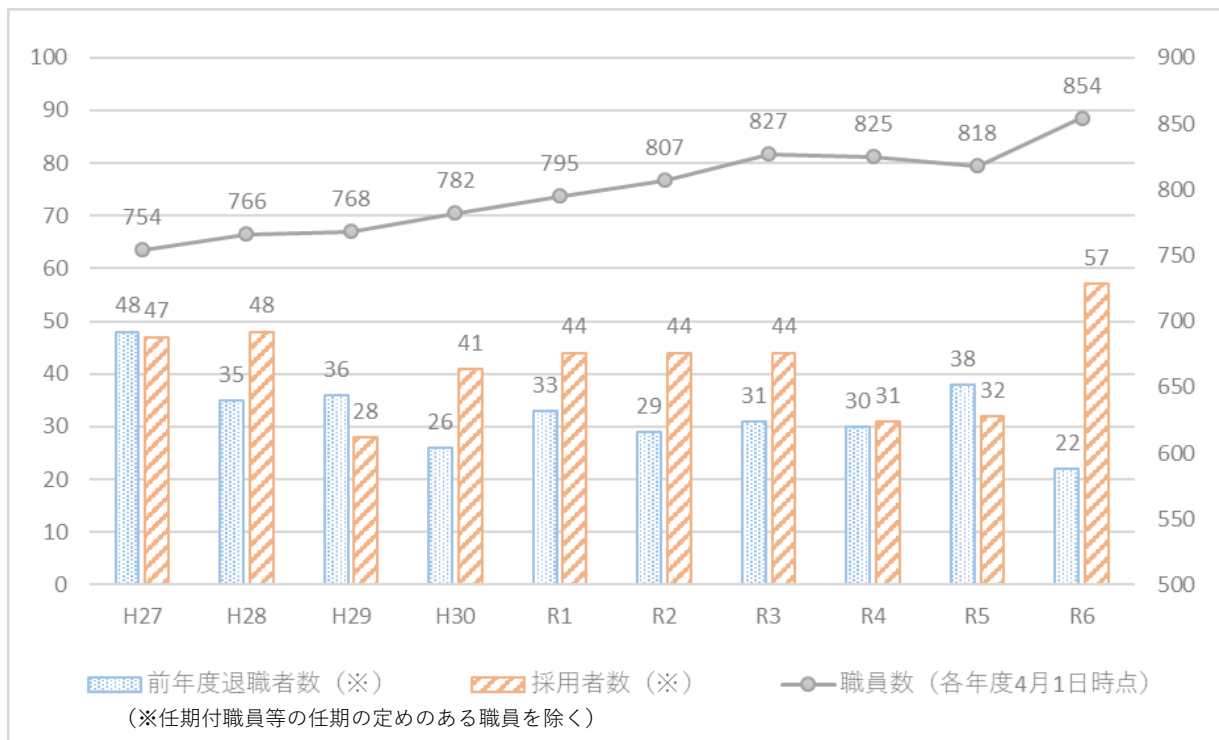
【事由別退職者割合の推移】



採用者数については、行政需要の増加や職員の技術継承、業務量に応じた人員体制の確保のために各年度の退職者数を超える人数を採用しており、その結果職員数が増加しています。

【退職者数および採用者数の推移】

単位：人

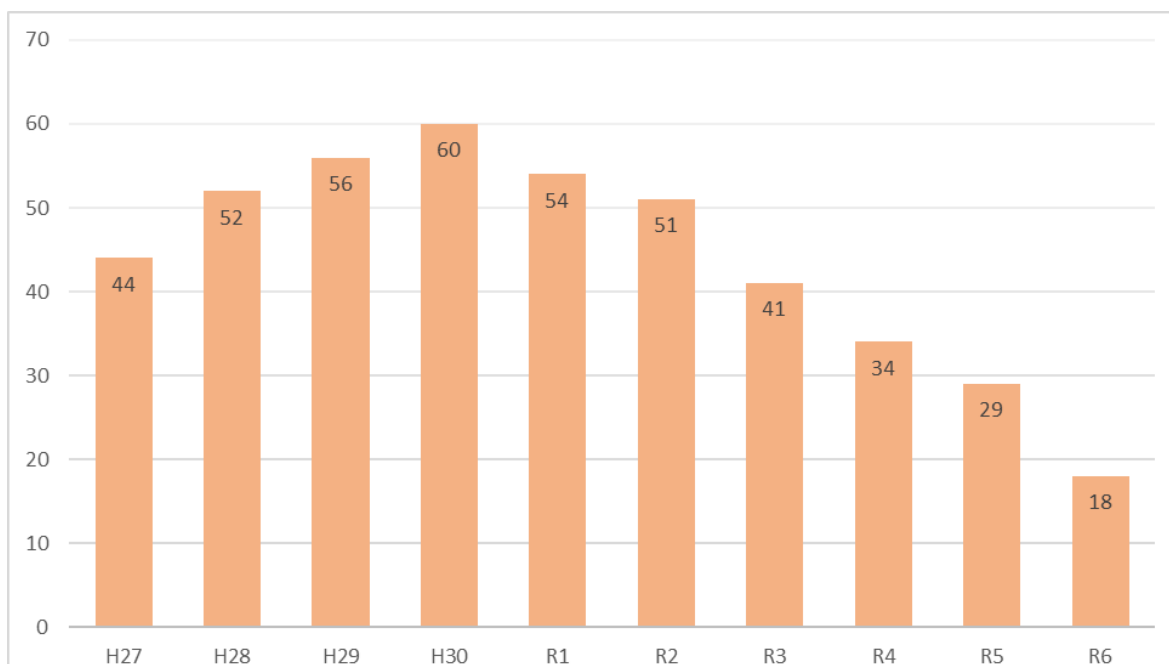


③ 再任用短時間勤務職員の状況

再任用短時間勤務職員は、その知識と経験を活かした配置を行うことで、適正な業務遂行や若手職員への技術やノウハウの伝承が期待できます。本市では平成13年度から再任用制度を導入していますが、定年退職者の減少に伴い、平成30年度をピークに減少し続けています。

【再任用短時間勤務職員数の推移】

単位：人



④ 会計年度任用職員数の推移

地方公務員法の改正によって、令和２年度から施行された会計年度任用職員については、会計年度任用職員が担う業務および役割に応じ、各種事業の実施や各所属の体制確保のために任用しており、行政需要の高まりにより任用数は増加傾向にあります。

【会計年度任用職員（週 30 時間勤務以上）の推移】

単位：人

	R2	R3	R4	R5	R6
職員数	606	639	648	658	659

各年４月１日時点

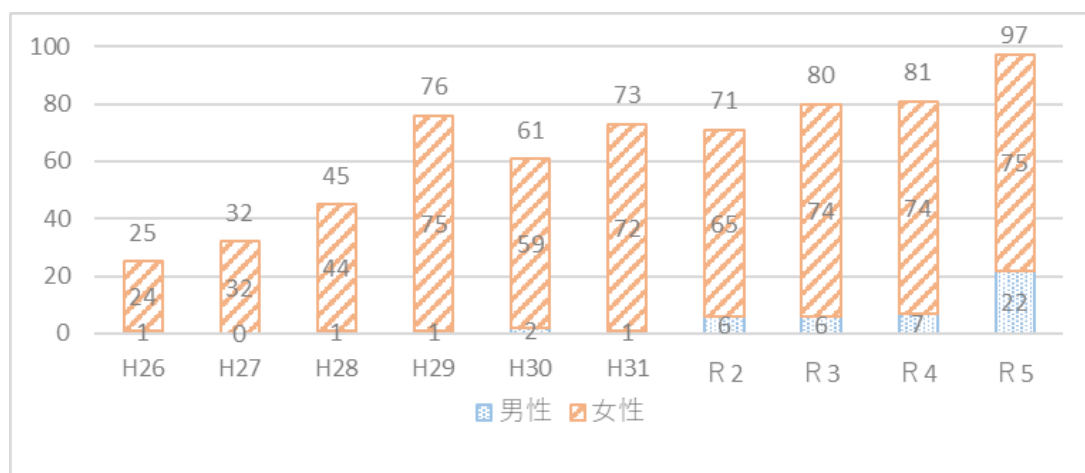
⑤ 職員の休業等の状況

育児休業取得者数は、団塊の世代の大量退職以降、30歳代以下の職員の増加に伴い、大幅に増加しており、近年では、男性の育児参加も社会的に促進されていることなどから男性育児休業取得者数が増加しています。さらに、育児休業からの復職後は短時間勤務制度を利用する職員が増加しています。

また、心身の故障による長期の病気休暇や退職者数は、増加傾向にあります。

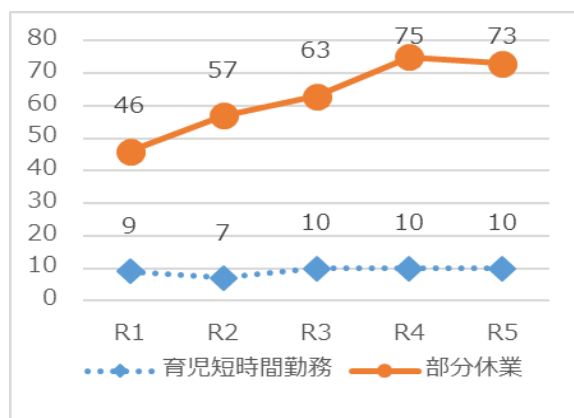
【育児休業取得者の推移】

単位：人



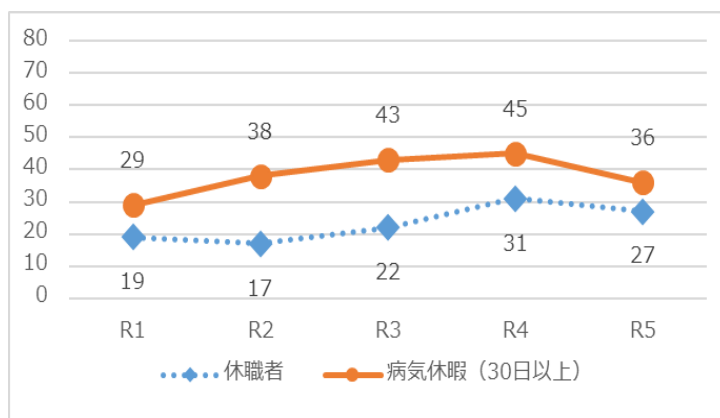
【短時間勤務制度利用者数の推移】

単位：人



【退職者等の推移】

単位：人



※育児短時間勤務：通常の勤務時間より短い時間を割り振られて

勤務することができる制度

部 分 休 業：公務の運営に支障のない範囲で１日の勤務時

間の一部を勤務しないことができる制度

⑥ 職員の時間外勤務の状況

本市職員の時間外勤務は、働き方改革の取組や新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う事業の縮小等により 1 人当たりの平均時間外勤務時間数は減少傾向にありましたが、社会情勢がコロナ禍前の状況に回復することにあわせて各種事業の再開や新たな施策を実施することにより増加傾向に転じています。業務の効率化や実施手法の見直しなどの取組を進めているものの、全国的にみても慢性的に高い水準となっており、職員の健康管理、人材確保、生産性向上の観点から、時間外勤務の縮減は喫緊の課題と捉えています。

【時間外勤務の推移】

		H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
総時間数（時間）		194,585	195,380	185,161	181,303	192,526	194,144	183,358	185,344	187,694	186,896
1 人当たりの平均（時間／月）	（草津市）	29.4	28.7	26.7	25.5	26.2	25.8	23.9	23.6	24.6	24.8
	（全国平均）	—	—	—	—	11.1	11.6	11.0	11.6	11.7	—
	（県内市平均）	—	—	—	—	16.7	16.4	16.3	16.2	16.4	15.4

⑦ 人件費の推移

本市の歳出総額および人件費はともに増加傾向ですが、歳出総額に占める人件費比率については、概ね 15 % 程度で推移しています。

【普通会計決算】

（単位：千円）

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
歳出総額	43,848,027	46,771,122	49,298,756	56,918,051	48,109,190	50,421,162	68,427,014	59,024,663	54,466,414	58,836,957
（うち人件費）	7,002,716	7,258,997	7,205,315	6,786,313	7,046,575	6,908,654	8,032,549	8,160,462	8,202,946	8,248,302
人件費比率	16.0	15.5	14.6	11.9	14.6	13.7	11.7	13.8	15.1	14.0

4. 定員管理計画

(1) 計画期間

本計画は、第6次総合計画第2期基本計画に掲げる目標の実現と施策の推進に必要な職員数を定めるための計画であり、第2期基本計画と同様の令和7年度から令和10年度までを計画期間として策定します。ただし、社会情勢や地方公務員制度、財政事情等、市を取り巻く環境等に大きな変化が生じた場合は、必要に応じて見直しを行います。

(2) 計画値（人口1万人当たりの職員数）

人口1万人当たりの職員数64.75人以内を目安とし、適正な職員数を確保する。

【計画値および人口推計値から算出される職員数】

本計画における計画期間内の人口推計値（R10:141,673人）を基に算出した職員数は917人（ $141,673 \text{ 人} \div 10,000 \text{ 人} \times 64.75 = 917 \text{ 人}$ ）となります。

【考察】

① 本市の業務量をふまえた職員数

本市においては、令和12年度までは人口増加が見込まれている中、今後においても、人口増加に伴う行政需要の増加に加え、社会全体の少子高齢化の進行に伴う社会保障分野での行政需要の高まり、頻発・激甚化する自然災害等への危機管理、物価高騰、デジタル化への変革など、社会情勢の変化に伴い刻々と変わる行政需要に対し、今まで以上に機動的な対応が求められます。また、制度改正や国事業の実施といった新たな行政需要に対しても、適時適切に対応する必要があるなど、引き続き業務量の増大が見込まれます。

なお、これまでから行政需要の増加や、大規模事業や一時的な業務増等への対応などに対する時間外勤務が多い状況です。

また、社会全体における労働者の長時間労働の是正や多様な働き方の推進など、労働環境をめぐる社会情勢は大きく変化している中、職員の働き方やライフスタイルも多様化しており、すべての職員がやりがいをもって、一人ひとりの能力を発揮するためには、職員のワークライフバランスにも配慮した職員数の確保が必要です。

よって、業務量に応じた職員数の配置を行いながら、DX等を活用した業務手法への変換により、より一層の組織運営の合理化に努めるとともに、事業・業務の見直しや効率化、民間活力の活用、多様な任用形態の職員を効果的に活用することで、職員総数の抑制に努めていきます。

【主な増要因】	【主な減要因】
①行政需要、大規模事業推進等に対する適正かつ弾力的な配置 + 4 4 人程度 ・人口増、社会保障制度対象者の増 ・制度改正や国事業への対応 ・D Xの推進 ・プロジェクト推進のための体制整備 ・その他今後の行政需要の高まりや突発的な業務へ対応するための弾力配置	①大規模事業・一時的な業務増の終了 ▲ 1 5 人程度 ②行財政マネジメントの推進 ・事務事業の見直しによる事業スクラップ ・民間活力の更なる活用 ・D X推進による効率化や業務改善
②欠員や業務量に対する適正配置 + 4 0 人程度 ③職場環境整備のための体制確保 + 1 0 人程度	

類似団体５９団体のうち本市と同様の行政サービス提供形態をとっている２４団体との比較で、本市の人口１万人当たりの職員数は、概ね同じ水準にあるものの、部門ごとの職員数を類似団体と比較すると、本市の職員数は、総じて民生部門（特に保育所部門）および教育部門（特に幼稚園部門）の職員数が多いため、保育所部門、幼稚園部門を除いて比較すると職員数が少ない状況にあります。

※ 64.75人は、保育所および幼稚園（こども園）を除く職員数を類似団体平均に引き上げる割合を用いて算出

職員の定員管理にあたっては、条例定数を上限とし、本計画における計画値（人口1万人当たりの職員数）を目安に、事務事業の徹底した見直しやDX推進による事務の効率化などにより、最少の人員で最大の効果を発揮するよう毎年度の業務量等を勘案しながら適正な定員管理を行います。

5. 適正な定員管理に向けての取組

(1) 多様化・複雑化する行政需要への対応

i) 事務事業・組織機構の見直し

既存の事業や業務の見直しを進め、業務量の削減や増加の抑制を図り、限られた人員の戦略的配置に努めます。

また、少人数の課や係については統廃合を進め、実働人員を確保するとともに、職員の適性を見極めながら適材適所の人員配置を行います。さらに、事務の繁閑差の調整など庁内の応援体制や各部局内における主体的な業務調整を進め、人材の有効活用を図ります。

ii) 民間活力の活用

全ての事業・業務について、市が直接実施すべきものであるか、サービスに与える影響やコスト面を考慮し、外部委託など公民連携手法の可能性を検討するなど、積極的に民間活力の活用を図ります。

iii) D Xの推進

第6次草津市総合計画第2期基本計画の「D X推進プロジェクト」の視点をふまえ、デジタル技術等を活用した市民の利便性の向上や業務効率化により、人的資源を行政サービスのさらなる向上につなげていけるようD X推進に向けた取組を進めます。

iv) 多様な任用形態の活用

簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政需要の変化や多様化に的確に対応するために、会計年度任用職員や任期付職員など業務内容に適した多様な任用勤務形態の職員を活用し、効果的な市民サービスの提供に努めます。

(2) 多様な働き方の推進・働きやすい職場環境の整備

i) 仕事と家庭の両立支援

長時間労働の是正、職員の休業状況や業務量に応じた職員配置など、ワークライフバランスの実現に向けた職場環境の整備を進めます。また、すべての職員がライフステージに応じた働き方を柔軟に選択できることで、仕事と家庭を両立し、限られた時間で効率よく高い成果を上げることができる働きやすい職場環境の整備に努めます。

ii) 職員の健康管理

職員の能力を最大限発揮するには、職員が心身ともに健康であることが重要であるため、健康診断およびストレスチェックの実施、長時間労働の抑制、ハラスメント対策など、職員の健康管理に努めます。また、近年増加しているメンタル不調者の休職を未然に防ぐ取組や環境整備、復職後の支援体制の充実を図ります。

（３）人件費の見通しを踏まえた定員管理

計画期間においては、人口増加傾向が継続することに伴う市税収入の通増が見込まれる中、歳出総額に対する人件費の割合はこれまでと同程度で推移する見込みです。中長期的には、人口減少局面を見据え、行政需要や財政状況を鑑みて、採用者数を調整し、総職員数を管理することで、人件費の見通しを踏まえた適正な定員管理に努めていきます。

6. 参考

(1) 職員定数条例の改正

改正年月	議会	市長	水道	教委	選管	監査	公平	農委	計
S52. 4	6	389	35	127	2	2	1	4	566
S52.12	6	428	38	137	2	2	1	4	618
S53. 4	6	470	37	143	2	3	1	4	666
S55.12	6	485	37	148	2	3	1	4	686
S59.4	6	488	40	142	2	3	1	4	686
H 1.12	6	520	52	136	2	3	1	4	724
H 5.4	6	541	52	141	2	3	1	4	750
H10.12	7	564	50	140	2	3	1	4	771
H29.4	7	587	50	136	2	3	1	4	790
R5.4	7	592	50	137	2	3	1	4	796
R7.4 予定	8	651	55	151	2	3	1	4	875

(2) 類似団体（24団体）比較一覧

団体名	人口（R5.1.1）		面積（km ² ）		条例定数	職員数 （R5.4.1）	条例定数 との差	人口1万人 あたりの職員数	
		順位		順位					順位
福島県 会津若松市	114,200	16	382.97	1	996	966	30	84.58	1
埼玉県 鴻巣市	117,798	12	67.44	7	715	693	22	58.82	11
埼玉県 朝霞市	144,062	4	18.34	14	830	778	52	54.00	16
埼玉県 富士見市	112,839	18	19.77	13	717	607	110	53.79	17
埼玉県 ふじみ野市	114,156	17	14.64	17	719	658	61	57.64	12
千葉県 印西市	109,953	20	123.79	4	778	690	88	62.75	9
東京都 武蔵野市	147,964	2	10.98	24	876	952	▲ 76	64.33	8
東京都 昭島市	114,259	15	17.34	16	995	648	347	56.71	14
東京都 小金井市	124,756	9	11.3	23	790	658	132	52.74	18
東京都 国分寺市	128,238	8	11.46	22	666	672	▲ 6	52.40	19
東京都 東久留米市	116,839	14	12.88	19	867	594	273	50.83	20
東京都 多摩市	148,210	1	21.01	12	870	841	29	56.74	13
静岡県 三島市	107,204	22	62.02	8	875	715	160	66.69	5
滋賀県 草津市	138,336	6	67.82	6	796	818	▲ 22	59.13	10
大阪府 守口市	142,014	5	12.71	20	1,364	673	691	47.38	21
大阪府 大東市	117,294	13	18.27	15	728	635	93	54.13	15
大阪府 羽曳野市	108,961	21	26.45	11	810	707	103	64.88	7
大阪府 門真市	117,937	11	12.3	21	1,412	839	573	71.13	3
奈良県 橿原市	119,985	10	39.56	9	950	896	54	74.67	2
鳥取県 米子市	146,139	3	132.42	3	1,035	1022	13	69.93	4
福岡県 筑紫野市	106,442	23	87.73	5	506	476	30	44.71	23
福岡県 春日市	112,765	19	14.15	18	419	407	12	36.09	24
福岡県 大野城市	102,809	24	26.89	10	590	470	120	45.71	22
長崎県 諫早市	134,691	7	341.79	2	1,050	882	168	65.48	6