

沖縄市定員適正化計画

(平成 28 年度～平成 32 年度)

【改訂第 2 版】

令和元年 10 月

沖 縄 市

目 次

沖縄市定員適正化計画【改訂第2版】

1	計画策定の主旨	1
2	国の動向と本市の定員適正化の取り組み経緯	3
3	本市の現状と課題	5
	(1) 社会保障関連業務の増大	5
	(2) 公共施設の新設や建替え等	7
	(3) 事業数と事業費の推移	7
	(4) 年齢別職員構成	8
	(5) 退職者数の推移	10
	(6) 臨時・嘱託職員数の推移	10
	(7) 育児休業取得者数の推移	11
	(8) 療養休暇取得者数の推移	11
4	類似団体との比較	12
5	全国の地方公共団体の職員数	13
6	定員適正化計画の見直し	14
	(1) 基本方針	14
	(2) 見直し期間	14
	(3) 目標定員数	14
	(4) 取組項目	14
	①組織体制の見直し	
	②事務事業の見直し	
	③民間能力の活用	
	④人材の育成と意識改革	
	⑤技能労務職等のあり方	
	⑥多様な任用・勤務形態の職員の活用	
	(5) 計画の見直し等	16

1. 計画策定の趣旨

本市においては、国の歳出改革による地方交付税の減少や高齢化の進行等による扶助費の増加など厳しい財政状況が見込まれており、限られた行政資源で質の高い市民サービスを迅速かつ的確に提供するため、「第5次沖縄市行政改革大綱」と連携しながら定員管理の適正化に取り組む必要があり、平成28年3月「沖縄市定員適正化計画（平成28年度～平成32年度）」を策定しました。

本市の実情に応じた施策の展開や主要施策の推進に向け、限られた行政資源で効率的な行財政運営に取り組むため、沖縄市定員適正化計画では、組織体制と事務事業の見直し、民間能力の活用、人材の育成と意識改革、多様な任用・勤務形態の職員の活用など取組項目を掲げ、「第5次沖縄市行政改革大綱」の主要項目の推進と合わせて定員管理の適正化に取り組んでいます。

これまでの本市における定員については、平成17年度を起点として定員純減率4.6%以上を求めた総務省通知による集中改革プランの前年において、第3次沖縄市行政改革大綱の下、先行して31人の定員を削減しています。

その後総務省通知による新たな指針において、更なる定員削減が求められ定員純減率5.7%となり、この指針に基づき平成22年4月1日時点で58人(5.5%)を削減しております。先行して削減した31人を含めると89人削減したことになります。

「沖縄市定員適正化計画（平成28年度～平成32年度）」においては、多様化する行政需要や本市の実情に応じた施策の推進を図るため、主要施策・重点課題に定員を重点的に配置するなど柔軟に対応するとして、平成28年度当初の定員を1,003人としましたが、上記の組織体制と事務事業の見直し、民間能力の活用等をすすめて、計画年度終了後の平成33年度当初の目標定員を992人と設定しています。

しかしながら、生活保護をはじめ、保育サービス等社会保障関連業務のさらなる増大や新規施設、老朽化した公共施設の建替え、沖縄振興特別推進交付金事業や権限移譲など、業務量や事業費の増加に加え、産休・育休取得者数、療養者数の増加等の要因から、各部各課における定員数は必ずしも充足しているとはいえず、各業務の現場は以前にも増して厳しい状況となっています。

このようなことから、現行の定員適正化計画における目標定員数の実現は困

難視されており、今後社会経済情勢の変化に伴う新たな行政需要や多種多様化する市民ニーズへの適切な対応に向け、目標定員数の見直しが必要な状況となっています。

本市が抱える課題や現状を踏まえ、限られた行政資源で質の高い市民サービスを迅速かつ的確に提供するとともに、職員の心身の健康に配慮しつつ、適正な定員管理を推進するため、平成28年3月に策定した「沖繩市定員適正化計画（平成28年度～平成32年度）」を見直し、『沖繩市定員適正化計画（平成28年度～平成32年度）改訂版』を策定しました。

『沖繩市定員適正化計画（平成28年度～平成32年度）改訂第2版』においては、沖繩市職員定数条例第4条の改正に伴い、定員外の取扱いについて規定しました。

2. 国の動向と本市の定員適正化の取り組み経緯

本市では、平成8年度に「沖縄市定員適正化計画」を策定し、平成12年度までに33人の定員削減を実施しました。

平成16年5月には「第3次沖縄市行政改革大綱」を策定し、平成18年度までの主要目標として30人の定員削減を掲げ、平成17年4月1日時点において31人の定員を削減しました。

その後、総務省より通知された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」において、行政改革の取り組みについて、平成17年度を起点とし概ね平成21年度までの具体的内容を、住民にわかりやすく明示した集中改革プランを公表するよう求められました。この中で「定員管理の適正化」については地方公共団体の過去5年間の総定員純減率4.6%を上回る定員削減が求められました。

しかし、平成18年8月31日に総務省より新たに通知された「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」においては、更なる定員削減が求められ定員純減率目標は5.7%となり、この指針に基づき、本市においても削減目標値を48人（▲4.6%）から60人（▲5.7%）に変更をしましたが、目標値には及ばず平成22年4月1日現在の削減は58人（▲5.5%）に留まることになりました。

総務省指針の削減目標値には2人（0.2%）届かなかったものの、本市が自主的に先行して削減した31人を含めると平成17年度から平成22年度までの「集中改革プラン」の期間において実質的には89人（▲8.2%）削減したこととなり、目標値を大きく上回る削減率となっています。

「集中改革プラン」の修了年度とされる平成22年度において、総務省からは、定員の純減を強力に求めるものではなく、「定員については、地域の実情を踏まえつつ、自主的に適正な定員管理の推進に取り組むことに留意いただきたい。」旨の通知があり、さらに平成28年10月の通知には、「定員については、行政の合理化、能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。」とされています。

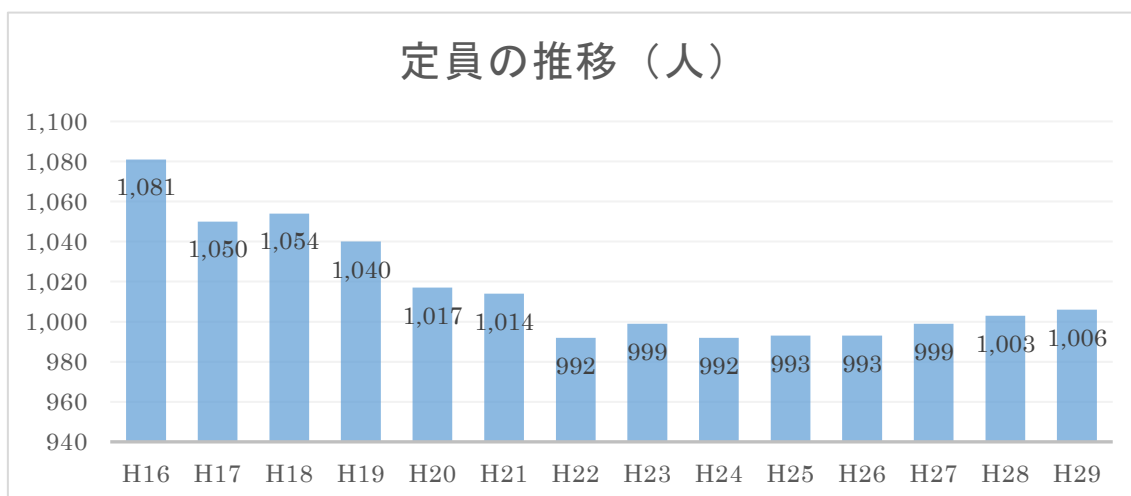
本市の定員の推移

本市における定員の推移については、平成17年度先行して削減した31人に加え、集中改革プランの期間において58人(5.5%)の定員を削減し、平成22年度992人としました。

その後策定した定員適正化計画においても992人を目標値としてきましたが、消防職員の大量退職に伴う増員やプロジェクト推進事業、こどもの居場所事業などの主要施策・重点課題に定員を重点的に配置し柔軟に対応するため、平成29年度は1,006人となっています。

(各年4月1日現在)

年度	定員	増減数	増減の理由等
平成16年度	1,081		集中改革プランに先行しての削減
平成17年度	1,050	▲31	集中改革プラン期間 (H17~H22)
平成18年度	1,054	4	
平成19年度	1,040	▲14	
平成20年度	1,017	▲23	
平成21年度	1,014	▲3	
平成22年度	992	▲22	
平成23年度	999	7	消防職員の大量退職に伴う前倒し採用
平成24年度	992	▲7	
平成25年度	993	1	沖縄総合事務局より出向配置
平成26年度	993	0	
平成27年度	999	6	プロジェクト外事業推進に伴う増等
平成28年度	1,003	4	プロジェクト外及びこどもの居場所事業に伴う増等
平成29年度	1,006	3	プロジェクト外事業推進に伴う増等



3. 本市の現状と課題

本市の実情に応じた施策の展開や主要施策の推進に向け、限られた行政資源で効率的な行財政運営に取り組むため、現在「沖縄市定員適正化計画（平成28年度～平成32年度）」の基本方針の下、定員管理の適正化に取り組んでいます。

一方、生活保護をはじめ、保育サービス等社会保障関連業務のさらなる増大や新規施設、老朽化した公共施設の建替え、沖縄振興特別推進交付金事業や権限移譲など、業務量や事業費の増加に加え、今年度特に増加傾向となっている産休・育休取得者数、療養者数の増加等の要因から、各部各課における定員数は必ずしも充足しているとはいえず、各業務の現場は依然として厳しい状況となっています。

（1）社会保障関連業務の増大

①生活保護にかかる保護率の推移

	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度 (10月末現在)	備考
世帯数	3,146	3,356	3,539	3,744	3,895	4,029	各年度平均世帯数
人員	4,344	4,653	4,855	5,045	5,193	5,301	各年度平均人員
保護率(%)	31.72	33.57	34.94	36.00	36.73	37.39	各年度平均保護率
決算額 (千円)	6,936,921	7,498,415	7,792,212	8,304,733	8,428,109	9,341,552	H29年度は予算額

※本市の保護率の推移は、平成24年度の31.72%（パーミル、被保護人員÷管内人口×1,000）に対し、平成28年度は36.73%で、5年間で5.01ポイント増加しています。特に高齢者世帯については全世帯数の半数を占めており、継続ケースの高齢化により今後も増加していくと思われま。

②保育サービスにかかる推移

	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度 (見込み数)	備考
施設数	保育所等	40	40	40	43	46	※市内にある保育所、小規模保育所及び事業所内保育所の合計。
	地域型保育	-	-	-	-	4	
入所児童数	3,468	3,565	3,610	3,766	3,992	4,200	年間入所児童延べ人数÷12か月で算出
決算額 (千円)	4,527,000	4,859,000	4,273,000	5,393,000	5,250,000	7,800,000	H29年度は予算額

※平成27年度より施行された子ども・子育て新制度により認定こども園や小規模保育所、事業所内保育所などの施設数及び入所児童数が増加。待機児童解消に伴う施設整備により予算額も増加、平成30年度に向け900人以上の受入枠の拡大を目指しており、さらなる施設数、入所児童数、給付費の急増が見込まれています。

③放課後児童健全育成事業の推移

		H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	備考
施設数	公営	2	2	2	2	2	2	※各年度5月1日現在の施設数及び児童数
	民営	20	24	25	27	30	33	
児童数合計(人)		816	1,059	1,015	1,083	1,184	1,285	
決算額(千円)		100,205	123,891	153,345	196,699	225,683	302,489	H29年度は予算額

※民営放課後児童クラブの施設数が年々増加するに伴って在籍児童数も増加しています。平成30年度以降さらに新設のクラブの増加が見込まれています。

④高齢化の推移

	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	備考
市人口(人)	139,249	138,554	138,869	140,221	141,448	141,767	※各年度10月1日現在の数
65歳以上人口(人)	21,767	22,688	23,653	24,844	26,012	26,876	
高齢化率(%)	15.7	16.3	17.0	17.7	18.3	18.9	

※65歳以上人口は年々増加しており、特に75歳以上の後期高齢者が著しく増加しています。

(2) 公共施設の新設や建替え等

本市の公共施設については、老朽化や耐震化による学校施設の建替え工事や学習等供用施設等の修繕工事、児童館建設や公園整備、沖縄こどもの国の整備など沖縄振興特別推進交付金の活用も含め、数多く実施しています。

新たな施設の整備や既存施設の更新の際には、人口の動向や市民ニーズを考慮した適正配置、適正規模、数量を検討のうえ整備する必要性について、沖縄市公共施設等総合管理計画（平成29年3月策定）に位置付けられています。

（資料：沖縄市公共施設等総合管理計画）

※主な整備か所（平成26年度～29年度）

- ・ 幼小中学校校舎、屋内運動場等の建て替え工事
- ・ 公立保育所の5歳児保育室
- ・ 児童館等の整備
- ・ 市営住宅の建て替え工事等
- ・ 公園整備工事
- ・ 市道の整備工事や歩道整備工事、道路橋の補修工事
- ・ 水道施設の耐震補強工事
- ・ 公共下水道の汚水管路新設工事、下水道管移設工事、雨水排水路工事
- ・ 沖縄こどもの国ゾウ舎増築工事や園路等の整備事業
- ・ 学習等供用施設の改修工事

(3) 事業数と事業費の推移

	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	備考
事業数	732	678	663	680	673	674	
決算額 (千円)	52,715,827	59,867,473	57,935,515	61,953,116	64,938,230	69,117,000	H29年度は予算額

※事業数は減となっているものの、事業費(平成24年度から平成28年度までの決算額)は4年間で約122億円の増となっています。

(4) 年齢別職員構成

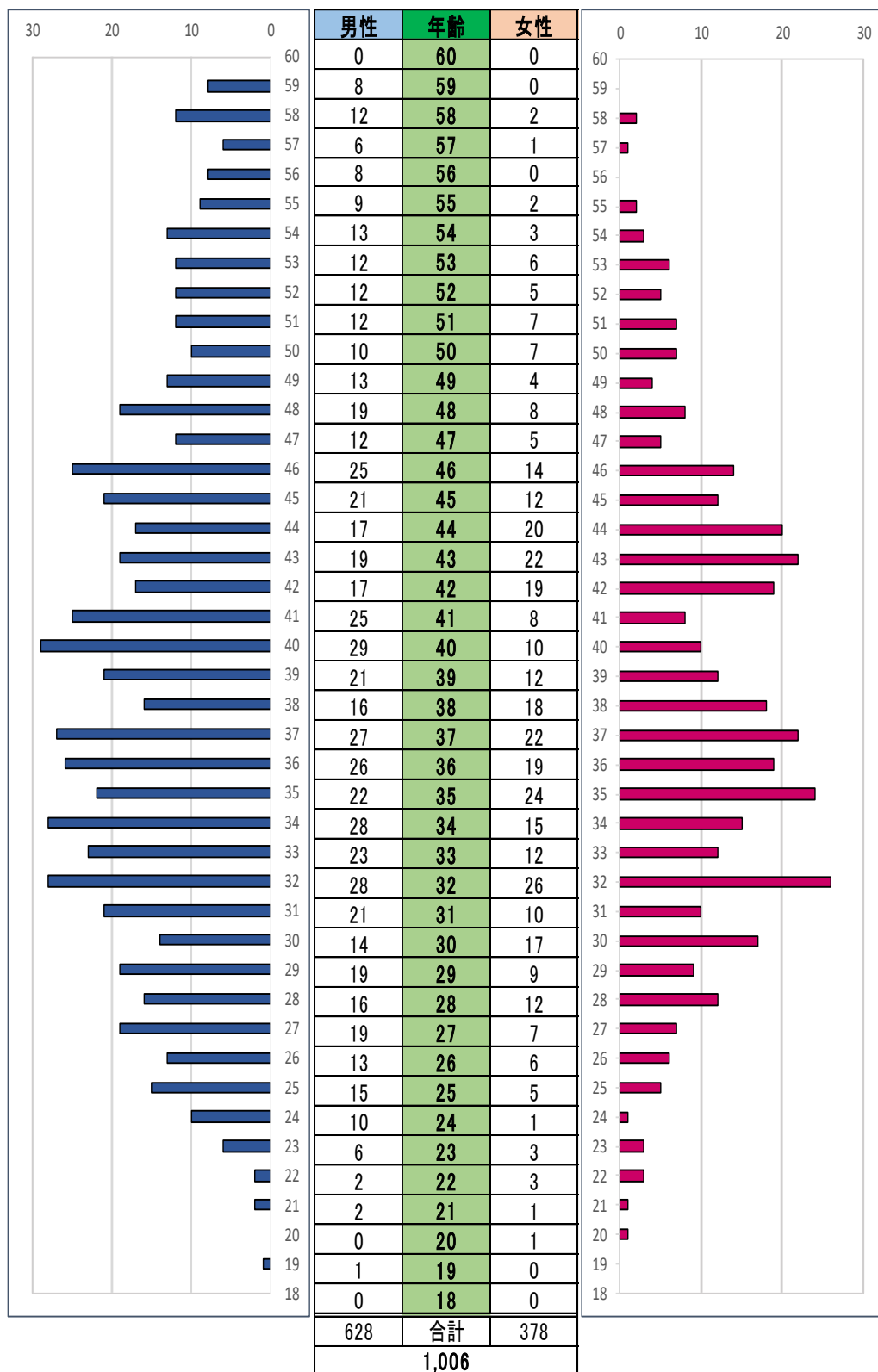
本市職員の年齢構成については、20歳代の若年層と言われる世代や50歳代の職員の割合が少なく、30歳代から40歳代前半の職員が58.4%を占めるなど年齢の偏りが大きい状況となっています。これは平成23年度前後の団塊の世代の大量退職や定員管理に伴う新規採用の抑制が要因と考えられ、現在まで年齢構成の不均衡が顕著になっています。

年齢別職員構成（単位：人）

平成29年4月1日現在

年齢	男性	女性	合計	構成比
55～60歳	43	5	48	4.8%
50～54歳	59	28	87	8.6%
45～49歳	90	43	133	13.2%
40～44歳	107	79	186	18.5%
35～39歳	112	95	207	20.6%
30～34歳	114	80	194	19.3%
25～29歳	82	39	121	12.0%
24歳以下	21	9	30	3.0%
合計	628	378	1,006	100%

年齢別職員構成表（平成29年4月1日）



(5) 退職者数の推移

本市職員の退職者数については、平成23年度前後の団塊世代の大量退職後から徐々に減少してきており、平成30年度以降の退職者数は、さらに減少していくことが予測されています。

退職者数の推移（単位：人）

H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度
61	33	44	28	27	11

今後の退職予定者数（単位：人）

H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度	H34年度
14	14	6	7	11	15

(6) 臨時・嘱託職員数の推移

臨時・嘱託職員については、職員数の不足を補うだけでなく、専門性をもった職種の必要性などから年々増加の一途をたどっており、平成23年度から平成29年度までの6年間で386人も増加している状況となっています。

平成25年度からは総職員数の5割を占める状況が継続しており、平成29年度は、職員1,006人（4月1日付）に対し、臨時・嘱託職員合計し1,239人となっています。

臨時・嘱託職員数の推移（単位：人）

	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度
臨時職員	542	579	579	585	589	611	638
嘱託職員	311	389	441	468	522	589	601
合計	853	968	1,020	1,053	1,111	1,200	1,239
対前年度	—	+115	+52	+33	+58	+89	+39

(7) 育児休業取得者数の推移

本市職員の年齢構成をみると、40歳代未満の職員が大半（86.6%）を占めており、育児休業取得者数についても年々増加傾向にあります。

また、平成23年度から平成27年度の取得者数については5年間の平均が55.2人となっており例年一定に推移する傾向が見られましたが、平成28年度には取得者数が増加、さらに平成29年度は9月末の半年間で42人が取得、産前産後休暇取得者の状況から、今後さらに増加することが見込まれています。

次年度以降についても恒常的に育児休業の取得が想定され、取得者が育児に専念出来るよう、また業務が滞り市民サービスの低下を招かないよう、職場環境の整備が今以上に求められています。

育児休業取得者の推移（単位：人）下欄は職員数に対する構成比

H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H23-27平均
55	59	55	51	56	55.2
5.5%	5.9%	5.5%	5.1%	5.6%	

H28年度	H29年度
69	42
6.9%	4.2%

※H29年度は9月末現在

(8) 療養休暇取得者数の推移

本市の療養休暇取得者数については年々減少傾向にあったものの、平成29年度においては、全職員数の6.6%に達しており上半期の半年間で前年の年間取得者数に届く勢いとなっています。特に心身の不調を原因とする療養休暇取得者においては大幅に増加している状況となっています。

療養休暇取得者の推移（単位：人）下欄は職員数に対する構成比

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度
療養者数	115	112	97	72	66
(内、心身)	(41)	(35)	(31)	(26)	(24)
	11.6%	11.3%	9.7%	7.2%	6.6%

※H29年度は9月末現在

4. 類似団体との比較

地方公共団体が適正な定員管理を進める上で参考となるよう、総務省は「類似団体別職員数」を公表しています。

「類似団体別職員数」は、すべての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。

グループごとに算出した人口1万人当たり職員数は、そのグループに属する類似団体の人口1万人当たり職員数の平均値（加重平均値）ということになります。

なお、他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業に差異のある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数が対象とされています。

類似団体のグループは、人口と産業構造に応じて区分されており、人口5万人ごとに4区分、産業構造4区分の16類型に区分されています。（平成28年10月「地方公会計の活用のあり方に関する研究会」において、類型区分の設定の見直しが行われたことに伴い、産業構造のⅡ次、Ⅲ次比率についても95%から90%へ見直しが行われています。）

本市の平成28年4月1日現在の類型は「Ⅲ-1」（人口10万人以上15万人未満、産業構造第2次・第3次産業が90%未満かつ第3次産業が55%以上の団体）となっており、全国の一般市30団体が属しています。沖縄県内ではうるま市と浦添市が同類型となっています。

その中において、普通会計における人口1万人当たりの職員数の平均は、65.39人となっていますが、本市の1万人当たりの職員数は、62.70人となっています。

また、類型別団体ごとに人口1万人当たり職員数の平均値について、単純値と修正値が算出されていますが、同類型内の団体においても市域の面積や歴史的状況、地域の実情によって行政需要も異なり、比較・分析を行う場合には留意が必要であるとされています。

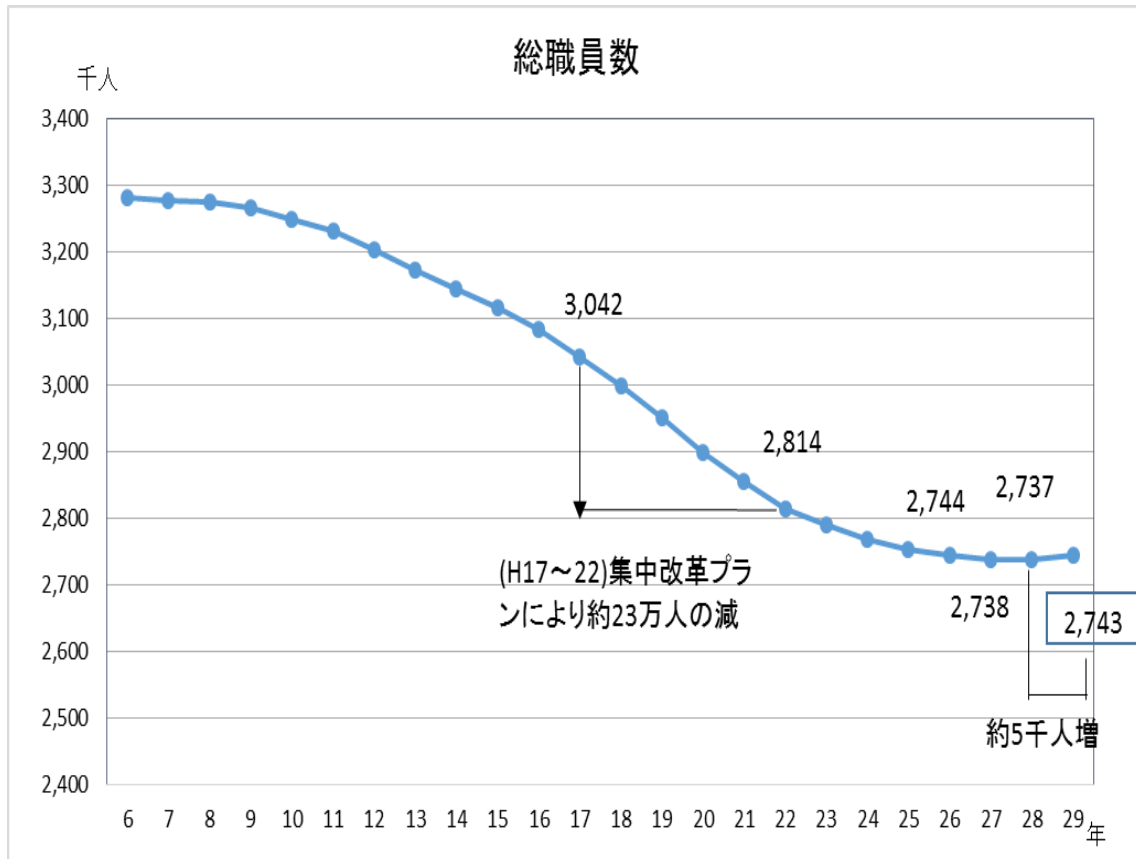
5. 全国の地方公共団体の職員数

各地方公共団体においては、社会経済の変化と共に住民の行政ニーズが多様化していく中で、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営が行えるように地域の実情を踏まえた定員管理に取り組んでいます。

全国の地方公共団体の総職員数は、平成 29 年 4 月 1 日現在で 274 万 2,596 人となっており、対前年比で 5,333 人増加しています。

平成 6 年をピークに 22 年連続で減少し、平成 17 年から平成 22 年の集中改革プラン終了後は減少幅が縮小していましたが、平成 29 年度は 23 年ぶりに増加となっています。

全国の地方公共団体の総職員数の推移(平成 6 年～平成 29 年)



(資料:平成 29 年地方公共団体定員管理調査結果の概要／平成 29 年 12 月総務省)

6. 定員適正化計画の見直し

(1) 基本方針

現行の定員適正化計画を基本とし、本市の実情に応じた施策の展開や主要施策の推進に向け、限られた行政資源で効率的な行財政運営に取り組むため、「第5次沖縄市行政改革大綱」の主要項目の推進と合わせ定員管理の適正化に取り組みます。

現行の定員適正化計画における目標定員数については、多種多様な行政需要や社会保障関連業務、公共施設の適正管理、沖縄振興特別推進交付金の活用など、業務量や事業費が拡大傾向にあることに加え、集中改革プランに先行した定員削減等々本市が抱える様々な課題や現状を踏まえ、適正な定員管理の推進に向け見直すこととします。

(2) 見直し期間

第5次沖縄市行政改革大綱との整合性を保つため平成28年度から平成32年度までの5年間とした現行計画の計画期間と合わせ、見直し期間を平成32年度までとします。

(3) 目標定員数

【現行計画】 平成33年度当初の目標定員数 992人

【見直し後の計画】 平成33年度当初の目標定員数 1,019人（程度）

※ 沖縄市職員定数条例第4条における定数外の職員については、目標定員数から除外する。

なお、見直し後の目標定員数については、国が示す集中改革プランの起点となった平成17年度の前年に本市が先行して削減した31人を含む定員（平成16年度1,081人）を基本に、平成18年度における総務省通知による指針（定員純減率5.7%）に基づき算出した定員数を一定の指標としています。

また、「行政の合理化、能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。」とされた平成28年度の総務省通知を踏まえた必要最小限の定員を目標とするとともに、本市を取り巻く社会経済情勢の変化や旺盛な行政需要への対応等、本市の実情に応じ定員を柔軟に配置するなど、定員管理の適正化に取り組みます。

(4) 取組項目

① 組織体制の見直し

社会経済情勢の変化や多様化する市民ニーズに迅速かつ的確に対応できる組織体制の構築に努めます。

国の動向による新たな施策や主要施策の対応については、各部局の役割を明確にしたうえ横断的な連携を図り、柔軟で効率的な推進に取り組みます。

また、課等を増設する際には既存の組織体制を見直し、課等の統廃合等を実施するなど、スクラップ・アンド・ビルドを原則とし、主要施策に人員を再配分できるよう取り組みます。

② 事務事業の見直し

効率的・効果的な行政運営を推進するため、PDCAサイクルを活用し、事務の重点化、統廃合、再編、廃止など選択と集中を図るとともに、情報通信技術やマイナンバーの利活用により市民の利便性の向上及び事務の簡素化に取り組みます。

③ 民間能力の活用

厳しい財政状況のなか、質の高い行政サービスを提供するため、民間事業者の創意と工夫が期待される業務については民間能力の活用を図るとともに、捻出された人員については、重点課題や主要施策に重点的に配置するなど、行政資源の最適化に取り組みます。

④ 人材の育成と意識改革

時代の変化に伴い市民ニーズが多様化・複雑化するなか、職員一人ひとりが傾聴力やコスト意識を持ち顧客志向のもと業務に取り組むとともに、事務処理能力や政策形成能力等の職員力の向上を図り、限られた人員で効率的・効果的な行政運営が推進できるよう取り組みます。

⑤ 技能労務職等のあり方

技能労務職については、平成29年度から平成32年度退職者について不補充とする方針等を踏まえ、食に関する社会的要請の高まりにも十分対応できる機能及び体制等の確保を図るため、学校給食業務の運営について外部委託導入に向けた取り組みを進めます。

⑥ 多様な任用・勤務形態の職員の活用

臨時・嘱託職員の任用形態を見直し、臨時的な業務や専門的な知識経験等を有する業務について、法改正による新たな任用形態で活用を図り、多様化する行政需要に的確に対応します。

また、今後見込まれる新たな行政課題に対応するため、豊富な行政経験を有する再任用職員の活用を図るとともに、高度な専門的知識を有する民間の人材等を任期を限って採用する任期付職員の活用を図り、質の高い市民サービスの提供を目指します。

(5) 計画の見直し等

広報紙及びホームページにおいて毎年度の定員を公表するとともに、大きく社会経済情勢が変化した場合や新たな行政需要等が生じた場合には計画の見直しを図るものとします。

また、次期計画の策定時には、限られた行政資源で質の高い市民サービスを迅速かつ的確に市民に提供できるよう次期沖縄市行政改革大綱の主要項目と連携しながら、社会経済情勢や本市の実情を勘案し、適正な定員管理に取り組んでいきます。