

浦添市定員適正化計画

(令和4年4月1日～令和8年4月1日)

令和3年7月

浦 添 市

も く じ

1. 計画策定の趣旨	・・・・・・・・・・ 1
2. これまでの取り組みと職員数の推移	・・・・・・・・・・ 1
3. 本市の現状	・・・・・・・・・・ 2
(1) 年齢構成	
(2) 職種構成	
(3) 定年退職者の推移	
(4) 国の指標による定員の比較	
(5) 育児休業・病気休職取得者の推移	
(6) 浦添市の将来予想人口	
4. 新たな定員適正化計画	・・・・・・・・・・ 8
(1) 基本方針	
(2) 計画の期間	
(3) 数値目標	
(4) 定員適正化の手法	
5. 公 表	・・・・・・・・・・ 10

1 計画策定の趣旨

本市の定員については、これまで数次にわたる行政改革大綱を踏まえ定員適正化計画を策定し、年次的に適正化に取り組んできました。

その結果、平成8年度から始まった定員適正化計画策定以降の職員数については、平成10年度の895人をピークに平成25年度には796人と99人削減しました。その後、平成28年度計画において定員削減から定員抑制へと方針を転換させ、令和3年度は、一時的な措置として職員数を前計画の上限数811人以内に抑制する内容の定員管理方針を策定し、令和3年4月1日現在810人としています。

しかしながら、社会保障関連業務の増大や新規施設、老朽化した施設の建替え、都市整備に伴う人口の増加等による業務量や事業費の増加に加え、職員の出産休暇・育児休業取得者及び病気休職者等の増加のため、実働する職員数が減少していること等も踏まえると、目標数値の見直しが必要と考えられます。

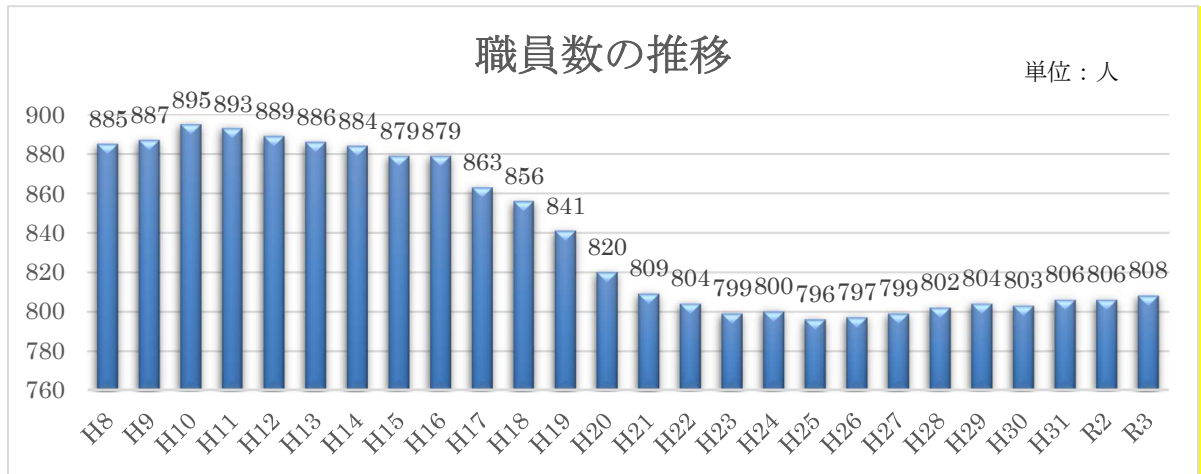
本計画は、基本的に定員抑制という考え方については踏襲しつつ、職員の心身の健康、ワークライフバランスにも配慮するとともに、国からの通知において「行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと」とされていることから、市民サービスの維持・向上のため新たな行政課題にも機動的かつ柔軟に対応できるよう適正な定員管理を推進するため、第5次浦添市行政改革大綱の個別計画として新たに策定するものです。

2 これまでの取り組みと職員数の推移

〔表1〕 浦添市定員適正化計画及び定員管理方針のこれまでの取組

策定根拠	計画期間	目 標	成 果
第2次行政改革大綱	平成8年度 ～平成12年度	一般行政部門500人(6人削減) 総職員数887人(4人増員) 増員上限13人以内	一般行政部門502人(4人削減) 総職員数889人(6人増員) 増員合計6人
第3次行政改革大綱	平成15年度 ～平成19年度	一般行政部門479人(8人削減) 総職員数876人(8人削減)	計画途中で平成17年度からの計画へ変更
行財政集中改革プラン	平成17年度 ～平成21年度	総職員数808人(55人削減)	総職員数805人(58人削減)
第4次行政改革大綱	平成28年4月1日 ～平成32年4月1日	総職員数791人～811人 (普通会計691人～711人)の 範囲内で対応	総職員数808人 普通会計職員数707人
定員管理方針 (一時的措置)	令和3年4月1日 ～令和4年3月31日	前定員適正化計画の上限職員 数と同じく811人以内	総職員数810人 普通会計職員数710人

[表2] 浦添市職員数の推移



※毎年4月1日現在定員管理調査上の数値

職員定数の削減については、これまでの取り組みにより平成10年4月1日現在の職員数895人のピーク時から令和3年4月1日までに810人と85人(9.5%)を削減してきました。(※定員管理調査上は、広域連合への派遣職員2人は含まない。)

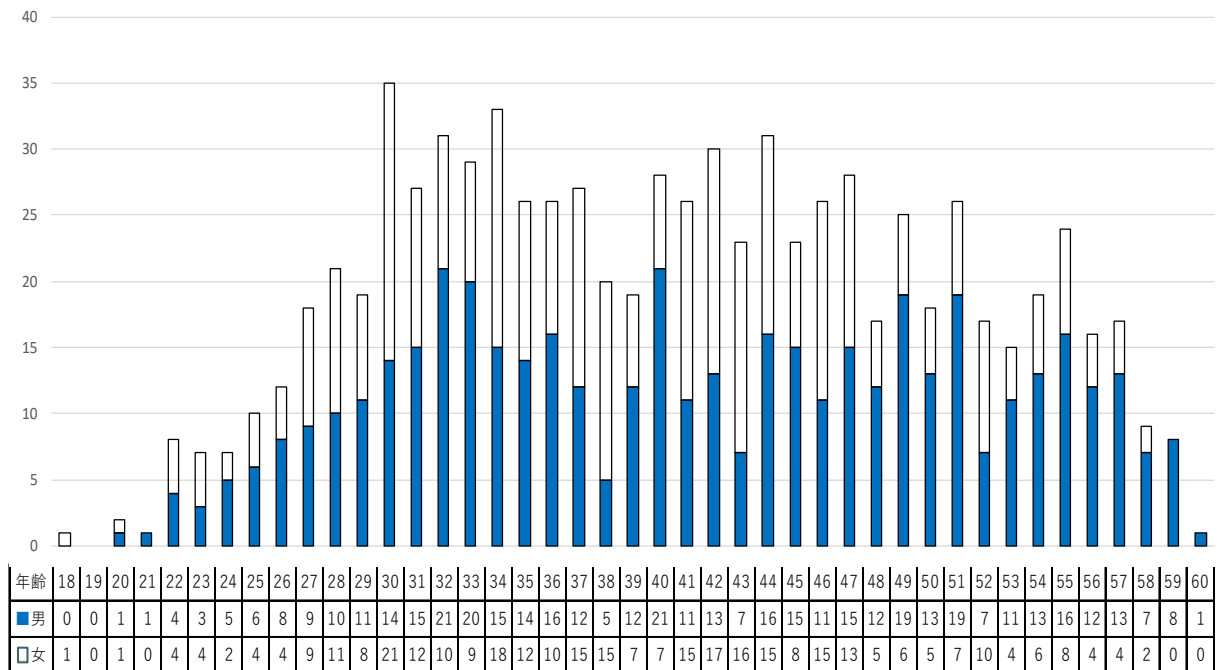
職員数の推移については、平成8年度からの数次にわたる定員適正化計画により平成21年度までは大幅な職員数の削減がみられます。平成21年以降は、ほぼ横ばいの状況で推移し職員定数の抑制が図られていることがわかります。

3 本市の現状

(1) [表3] 年齢構成

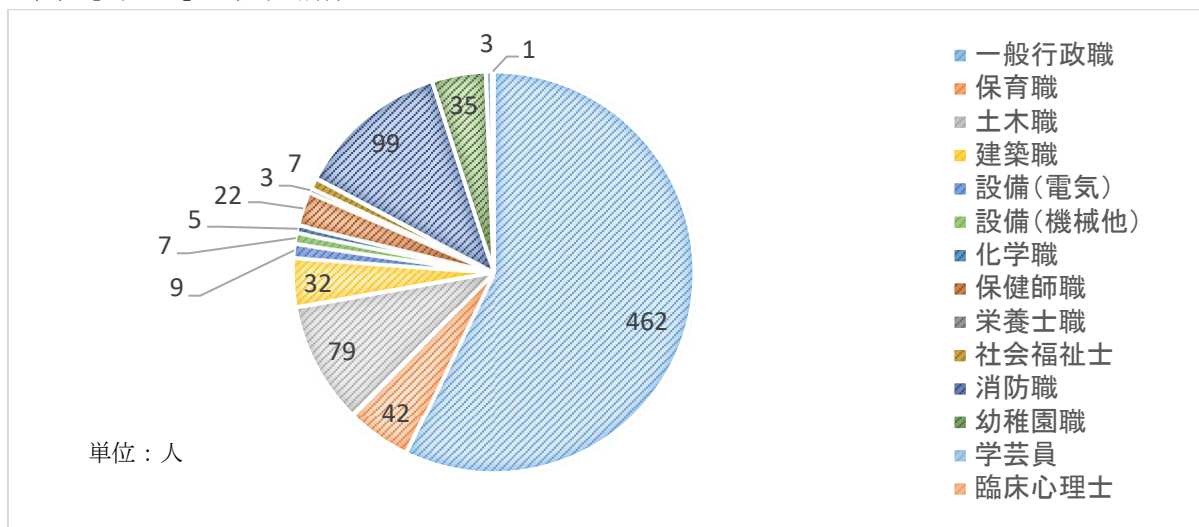
職員の年齢構成(平均年齢41歳)

単位: 人



※R2.4.1現在 女性344人、男性462人、計806人

(2) [表4] 職種構成



※R2.4.1現在 計806人

職種	一般行政職	保育職	土木職	建築職	設備(電気)	設備(機械他)	化学職
人数	462	42	79	32	9	7	5
職種	保健師職	栄養士職	社会福祉士	消防職	幼稚園職	学芸員	臨床心理士
人数	22	3	7	99	35	3	1

(3) [表5] 定年退職者の推移

単位: 人

	R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)	R8年度 (2026)	R4~R8年度 平均退職者数
行政職	5	9	9	13	12	7	10
土木職	3	4	3	2	3	4	3.2
建築職	1	2	2	1			1
設備職			1				0.2
消防職		1	1	5	1	2	2
その他		1		1	1	2	1
合計	9	17	16	22	17	15	17.4
定年延長制度導入後の退職者数			0	16	0	22	9.5

※令和3年6月4日 地方公務員の定年年齢を引き上げるための法律案が可決、成立しました。

定年延長制度は、令和5年4月から開始され2年に1歳ずつの定年年齢の引き上げとなります。

令和2年4月1日現在、本市職員の年齢構成、職種構成、定年退職者の推移は[表3]、[表4]、[表5]のとおりです。

なお、数年続いていた団塊世代の大量退職後の定年退職者の減少については、令和4年度からは20人前後に増加する見込みとなっていました。しかし、「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決、成立したことにより、制度開始の令和5年

度からは隔年毎の定年退職となり、本計画期間内での平均退職者数も約半数になる見込みです。

しかし、定員適正化を図るにあたっては職員の年齢構成の平準化、また職種毎の年齢構成も考慮しながら将来にわたって安定した市民サービスの提供ができるように計画的な職員採用を行っていく必要があります。

(4) 国の指標による定員の比較

地方公共団体の業務量は、各団体により人口、産業構造、面積のほか地域の特性や政策的な重点化などの相違はあるものの、人口や産業構造が類似する地方公共団体との比較も定員管理においてはひとつの目安になると考えられます。

ここでは、国が示している「定員管理診断」、「定員モデル」、「定員回帰指標」及び「人口一万に当たり職員数の比較(類団)」を用いて定員を算出し比較します。

[表6] 部門別職員数の比較

単位：人

部 門	職員数 R2.4.1 A	類似団体別職員数の状況 ※1				定員モデル ※2		定員回帰指標	
		単純値 B	超過数 A-B	修正値 C	超過数 A-C	試算値 D	超過数 A-D	試算値 E	超過数 A-E
議 会	8	8		8					
総務・企画	145	184	▲ 39	181	▲ 36	132 (154)	▲ 1		
税 務	43	51	▲ 8	51	▲ 8	43	0		
民 生	142	165	▲ 23	165	▲ 23	150	▲ 8		
衛 生	34	59	▲ 25	71	▲ 37	38	▲ 4		
労 働	2	2		3	▲ 1				
農 林 水 産	5	47	▲ 42	44	▲ 39	22	▲ 4		
商 工	11	25	▲ 14	26	▲ 15				
土 木	96	80	16	80	16	81	15		
一 般 行 政 計	486	620	▲ 134	629	▲ 143	466 (488)	▲ 2	526	▲ 40
教 育	120	125	▲ 5	122	▲ 2				
消 防	100	74	26	156	▲ 56				
普 通 会 計 計	706	819	▲ 113	907	▲ 201	—	—	744	▲ 38
水 道	27	令和2年1月1日現在 住民基本台帳人口 115,340 人							
下 水 道	22								
そ の 他	51								
公営企業等会計	100	※1 実施している事業にばらつきのある公営企業等会計部門は除外しています。							
合 計	806	※2 定員モデルでは、企画開発部門を除いて算定しています。 なお、()内の数値は企画開発部門の人数を含めた数値です。							

①類似団体別職員数の状況（定員管理診断）による比較

類似団体職員数は、全国の市町村を人口と産業構造（産業別就業人口構成比）を基準にいくつかのグループに分け、そのグループごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行うものです。浦添市は人口10万人以上15万人未満で、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上を占めるグループⅢ-1（22団体）となっています。

類似団体職員数には各類型別団体の単純な平均値（単純値）と当該部門に職員を配置している団体だけの平均値（修正値）による算出があります。単純値は大まかな状況を把握するのに適しており、修正値は部門間の比較に適しています。

[表6]からすると本市の職員数は、一般行政において、単純値で134人少なく、修正値では143人少ない状況となっております。普通会計において、単純値で113人少なく、修正値では201人少ない状況となっております。

②定員モデルによる比較

定員モデルとは、一般行政部門を対象に、地方公共団体の部門別の職員数と、その職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する統計数値を基に、多重回帰分析の手法によってそれぞれの団体における平均的な職員数を求めようとする参考指標です。なお、この指標で算定される人数は、企画開発部門を除く一般行政職員数となっております。

[表6]からすると本市の職員数は、一般行政職において2人少ない状況となっております。

③定員回帰指標による比較

定員回帰指標とは人口と面積の2つの説明変数を用いて、実職員数との多重回帰分析を行い、普通会計部門と一般行政部門の平均的な職員数を表す指標です。

[表6]からすると本市の職員数は、一般行政職において40人少なく、普通会計において38人少ない状況となっております。

以上の3つの指標により定員を比較した結果、それぞれ異なった数値となっておりますが、全体職員数としては標準的な団体よりも少ない状態であると考えられます。

[表7] 人口一万人当たり職員数の比較（類似団体：22団体）

①一般行政職員数（県内類団抜粋）

単位：人

県	市	面積km ² (R2.1.1)	住民基本台帳 人口(R2.1.1)	一般行政 職員数(R2.4.1)	人口1万人 当たり職員数	順位 少ない順
沖縄県	うるま市	87.02	124,457	505	40.58	2
沖縄県	浦添市	19.48	115,340	486	42.14	4
沖縄県	沖縄市	49.72	142,634	601	42.14	5
類似団体類型Ⅲ-1(22団体) 平均				640	53.78	—

②普通会計職員数（県内類団抜粋）

県	市	面積km ² (R2.1.1)	住民基本台帳 人口(R2.1.1)	普通会計 職員数(R2.4.1)	人口1万人 当たり職員数	順位 少ない順
沖縄県	浦添市	19.48	115,340	706	61.21	5
沖縄県	うるま市	87.02	124,457	776	62.35	6
沖縄県	沖縄市	49.72	142,634	900	63.10	8
類似団体類型Ⅲ-1(22団体) 平均				845	71.01	—

類似団体における人口1万人当たりの職員数においても、一般行政職員数においては22団体中4番目に少なく平均値より約11人、教育、消防部門を含めた普通会計職員数においても、22団体中5番目に少なく平均値より約10人少ない状態となっています。

(5) 育児休業・病気休職取得者の推移

[表8] 育児休業・病気休職取得者の推移

単位：人



令和2年4月1日現在

育児休業取得者については、年度ごとに差はあるものの、現在の職員の年齢構成、男性の育児休業取得の推進等もあり今後も概ね 20～30 人程度で推移するものと考えられます。

また病気休職取得者については、メンタル疾患に占める割合が最も多く、ストレスチェックや産業医等による面談、メンタルヘルス研修等を行い、予防や早期発見・対応、円滑な職場復帰支援等に取り組んでいるところですが、多少増加している状況となっています。

(6) 浦添市の将来予想人口

[表 9] 将来人口 (第五次浦添市総合計画の人口推計より抜粋)

	実 数		推 計		
	平成 27 年 (2015 年)	令和 2 年 (2020 年)	令和 7 年 (2025 年)	令和 12 年 (2030 年)	令和 17 年 (2035 年)
総人口 (人)	114,232	115,340	119,230	120,758	122,016

※H27 年は、国勢調査による実数

※R2 年は、住民基本台帳人口 (R2.1.1) による実数

※R7 年以降は、第五次浦添市総合計画による推計

浦添市の人口は、第五次浦添市総合計画の人口推計によると、本計画期間中において増加することが予想されます。

令和 7 年(2025 年)における予想人口を市推計の 119,230 人として、令和 2 年 4 月 1 日現在の人口 1 万人当たりの普通会計職員数 61.21 人 (令和 2 年度定員管理調査結果より) を乗じた場合、約 729 人となり普通会計においては 23 人の増員が必要と予想されます。

※令和 2 年 4 月 1 日現在 普通会計職員数 706 人 (P4 [表 6] 部門別職員数を参照)

4 新たな定員適正化計画

(1) 基本方針

社会情勢の変化や、その時々行政課題に機動的かつ柔軟に対処できるよう、年次的には数値目標を設定しない弾力的な定員管理を行い、引き続き定員の適正化に取り組んでいきます。

(2) 計画の期間

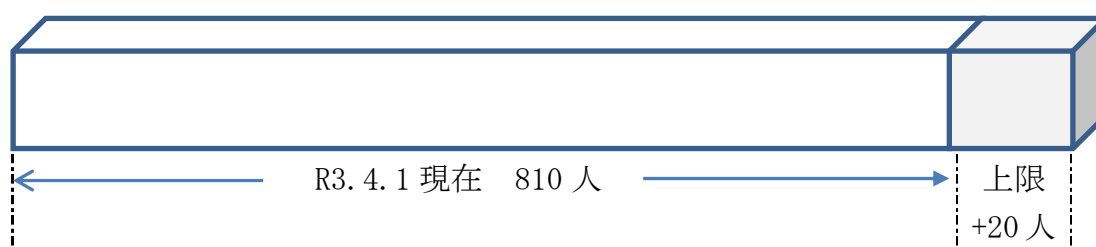
この計画は、「第5次浦添市行政改革大綱」を踏まえ、切れ目のない継続的な計画策定を勘案し、令和4年4月1日から令和8年4月1日までの5年間の計画期間とします。

[表10] 定員適正化計画等の計画期間

年度	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
第5次行政改革大綱	前期実施計画					後期実施計画				
定員適正化計画	現 方針	← 新たな定員適正化計画 →					次期定員適正化計画(予定)			

(3) 数値目標

令和3年4月1日現在の職員数810人を基礎として、今後5年間、基本的には職員数の抑制に引き続き努めるものとし、社会情勢や地方分権の進捗状況等に合わせ、計画期間における増員の上限を20人程度とします。



[数値目標の考え方]

国からの指標による定員の算出結果からも、本市の職員数は平均を下回る水準に抑制されていると考えられます。(P4 [表6]及びP5 [表7]を参照)

また、本市の将来人口は今後も増加が続くことが予想されることを考慮すると、その時々行政課題にも機動的かつ柔軟に対応しなければならないことから、数値目標は上限の職員数を設定し、その中で引き続き抑制に努めることとします。

(4) 定員適正化の手法

定員の適正化に当たっては、各所属課の意見を聴取（定数ヒアリング等）し、以下の手法により適正化を図ります。

① 事務事業の見直し

限られた人材を活用するためにも、事務事業の統合・縮小・廃止など業務内容や実施体制の見直しを継続して行っていきます。

② 組織機構の見直し

行政組織については、簡素にして効率的、柔軟な執行体制を確保することとし、事務事業の類似性や関連性等を勘案し、スクラップアンドビルドを基本に整理統合を図り、指揮命令系統が明確で市民にわかりやすい組織体制を構築していきます。

③ 多様な任用形態の活用

緊急の場合や臨時的な業務については会計年度任用職員を、また専門知識、技術、資格等を有する者などの任用に当たっては、任期付職員、再任用職員の活用を図るなど、多様な任用形態を検討していきます。

④ アウトソーシング（外部委託）の推進

市が直接行う必要性、市民サービスに与える影響、コスト等を考慮し、民間が行った方が効率的、効果的に業務執行できるものは民間に任せることを基本にアウトソーシング（外部委託）を推進します。

推進に当たっては、業務委託、指定管理者制度、民営化などの最適な手法を見極めながら検討していきます。

⑤ ICT（情報通信技術）の活用

事務量の増大に対応し、事務処理の迅速化及び効率化を図るため引き続きICTの活用を図ります。

⑥ 人材育成と健康管理

限られた職員で複雑化・多様化する行政ニーズや行政課題に的確に対応するためには、専門的・多面的能力をもった職員の育成が必要となります。

能力評価、業績評価に基づく人事評価制度の導入や、時宜を得た研修を実施し、分権時代に求められる職員の人材育成を図ります。

また、人材を有効活用するためには、職員の健康管理を適切に行うことが重要と考えています。ストレスチェック制度の導入、産業医や保健師による面談、職員健康相談の活用、メンタルヘルスケア研修等の実施により職員の健康管理体制の充実を図ります。

⑦ 計画的な採用

職員及び職種毎の年齢構成も考慮し、退職と採用のバランスをとりながら将来にわたって安定した市民サービスの提供ができるよう数年先を見据えた採用計画を検討します。

5 公 表

本計画の進捗状況については、毎年度4月1日時点の職員数を市広報や市ホームページで公表していきます。