

定員管理方針

(平成 30 年度～平成 34 年度)



平成 29 年 5 月 24 日

那 霸 市

目 次

(平成 29 年 5 月 24 日市長決裁)

1	はじめに	
	(1) これまでの経緯	1
	(2) 策定の趣旨	1
2	那覇市の現状と課題	
	(1) 期間中に想定される主な業務や行政課題	2
	(2) 再任用制度について	2
	(3) 育児休業者について	3
	(4) 長期療養者について	5
	(5) 臨時・非常勤職員について	5
3	基本方針	
	(1) 計画期間	6
	(2) 基本的な考え方	6
	(3) 定員数	7
	(4) 定員数の進捗管理	7

1 はじめに

(1) これまでの経緯

長引く景気低迷、少子高齢化社会の到来、地方交付税の削減などにより行財政状況が厳しいなか、那覇市では平成 9 年度以降、本格的な行財政改革に取り組んできました。取組みは多岐にわたりますが、定員の適正化は、義務的経費である人件費の抑制の方策として、行財政改革の成否を左右する鍵を握っていました。

本市は平成 10 年度に「新那覇市行政改革実施計画」を策定し、平成 8 年度の定員数を基準として削減に取り組み、平成 19 年度までに 388 人の定員を削減しました。

それにつづく「第 2 次那覇市定員適正化計画（2200 プラン）」（以下「2200 プラン」という。）期間中には中核市への移行等による定員増があったものの、市立病院の独立行政法人化、窓口業務等の外部委託、指定管理者制度の導入などもあり平成 17 年 4 月 1 日から平成 26 年 4 月 1 日までの 9 年間で 627 人の削減となっています。

平成 26 年度からは「中核市なは定員管理方針」の下、「2200 プラン」の最終年度の目標値に中核市移行、沖縄振興特別推進交付金事業への対応に伴う 100 人程度を加えた定員 2,300 人程度を維持（抑制）することを目指して取組み、平成 28 年 4 月 1 日時点での職員定員数は、2,352 人となっています。

このような取組みにより、人件費に関しては、平成 9 年度の 245 億円をピークに、平成 27 年度には 176 億円と 69 億円減少しています。

<表 1 計画（方針）期間中の成果及び国の動き>

計画（方針）名	計画期間	成 果	国の動き
新那覇市行政改革実施計画	H8~H19	対 3,340 人(H8)比 △388 人(△11.6%)	5.7%の純減を目標とする
第 2 次那覇市定員適正化計画 (2200 プラン)	H17~H26	対 2,959 人(H17)比 △627 人(△21.2%)	H17 比で 21 年度に 5% 以上の減を目指す。
中核市なは定員管理方針	H26~H29	2,352 人(H28) (目標 2,300 人程度)	H27 年度から年 2%、5 年で 1 割削減目標。

(2) 策定の趣旨

本市は平成 10 年度以降の取組みで、定員の削減、人件費の抑制、職員の年齢別構成の平準化などで、一定の成果を上げることができました。

反面「中核市なは定員管理方針」期間中、生活保護受給者や保育需要などサービス対象者の増加、こどもの貧困対策、新規施設の建設に加え、沖縄振興特別推進交付金事業や権限移譲など、業務量が増加している中で、各業務の現場においては業務量に対する人員が必ずしも十分とはいえない状況も生じております。

「中核市なは定員管理方針」は平成 29 年度で最終年度となり、次節に掲げる那覇市の現状や課題等を踏まえ、市民サービスの維持・向上に努めるとともに、職員の心身の健康やワークライフバランスに配慮しつつ、適正な定員管理を推進するために新たな定員管理方針を策定します。

2 那覇市の現状と課題

前節で概説したように、本市では定員の適正化に取り組んでいますが、一方で、以下に述べるような今後想定される業務や行政課題、再任用職員の活用、育児休業者や長期療養者の状況、この間に増加してきた臨時・非常勤職員など定員管理において考慮すべき現状や課題があります。

(1) 期間中に想定される主な業務や行政課題について

平成 24 年度に沖縄振興特別推進交付金が創設され、観光、経済振興、教育、文化、福祉、防災分野で交付金を活用した事業展開が進められています。

沖縄振興特別推進交付金事業の他にも、様々な法改正による事業、多様化する市民ニーズへの対応など様々な業務があります。

その中で平成 30 年度以降、市長事務部局、上下水道局、消防局、教育委員会の各部門において、沖縄振興特別推進交付金対応事業を含め、今後定員管理上考慮すべき主な業務や課題として、次のようなものがあります。

- ・ 校区まちづくり事業の推進（目標毎年 3 校区）
- ・ 地域包括ケアシステムの構築に関する業務（平成 37 年度を目途に構築）
- ・ 子育て世代包括支援センターの設置関連業務（平成 32 年度目途に構築）
- ・ 就学前教育・保育施設等の指導・連携・人材育成事業
- ・ 沖縄振興特別推進交付金事業の終了（暫定的に職員 11 人を配置）

(2) 再任用制度について

平成 25 年度に、「那覇市職員の再任用に関する条例」が施行されました。

再任用制度の運用にあたっては、退職共済年金の支給開始年齢の段階的な引き上げに対応するとともに、若年者の雇用確保、定員の適正管理に留意しながら、当面の間短時間勤務を原則としています。

平成 28 年度退職者で再任用対象者のうち約 70%の職員が再任用を希望しています。表 2 のとおり再任用の対象職員も年々増え、年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、再任用を希望する職員が今後ますます増えることが予想されます。

再任用職員については、これまで培った知識と経験等ノウハウを活用しながらの人事配置、勤務形態のあり方、新規職員採用とのバランスなど、様々な課題があります。

<表 2 再任用対象者職員の推計（平成 28 年 4 月 1 日時点）>

年度	年齢 H28.4.1時点	退職者数	再任用 期間	中核市なは定員管理方針														
				H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38	H39	
H25	62	60	1															
H26	61	33	1															
H27	60	40	2															
H28	59	56	2															
H29	58	72	3															
H30	57	55	3															
H31	56	58	4															
H32	55	74	4															
H33	54	75	5															
H34	53	70	5															
H35	52	79	5															
H36	51	50	5															
H37	50	71	5															
H38	49	47	5															
再任用対象者				54	32	37	90	126	124	182	185	202	272	288	263	334	304	
再任用実績				27	16	23	57											

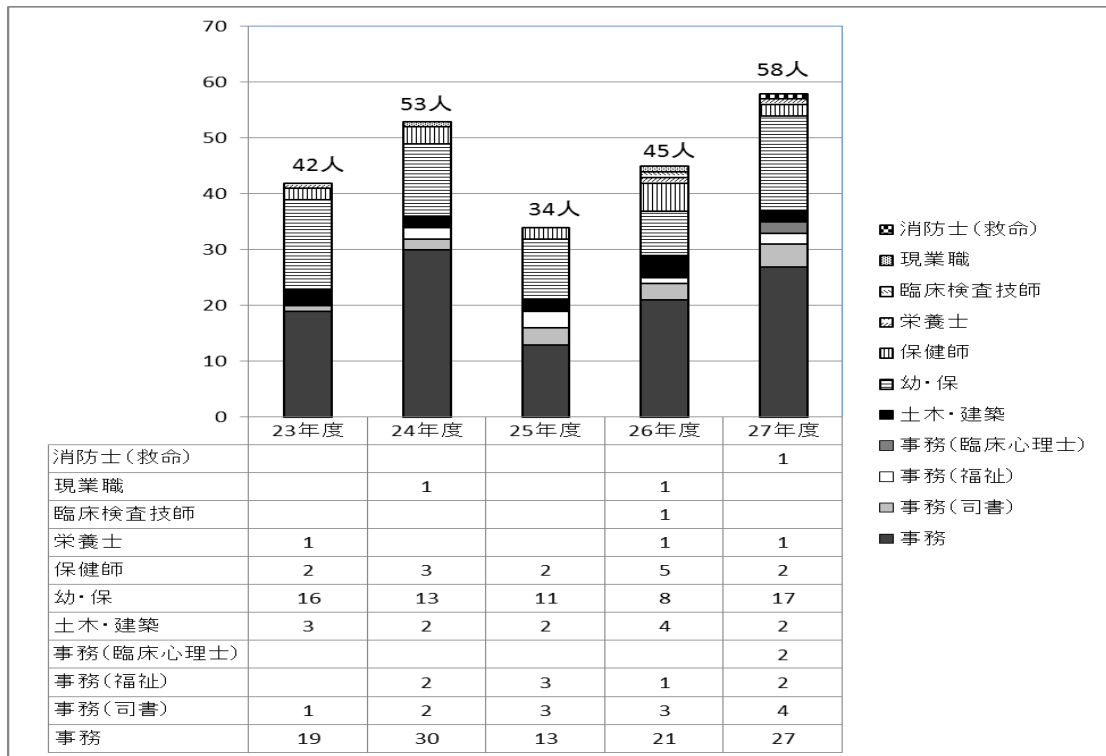
グレー部分は再任用期間

再任用対象者 数(割合毎)	100%	126	124	182	185	202	272	288	263	334	304
	90%	113	112	164	167	182	245	259	237	301	274
	80%	101	99	146	148	162	218	230	210	267	243
	70%	88	87	127	130	141	190	202	184	234	213
	60%	76	74	109	111	121	163	173	158	200	182
	50%	63	62	91	93	101	136	144	132	167	152

(3) 育児休業者について

平成 23 年度から平成 27 年度で育児のため休業を取得している職員は図 1 のとおりとなっており、5 年間の平均で年間約 45 人の職員が育児休業を取得しています。

<図 1 育児休業取得者の推移（平成 23 年度～平成 27 年度）>



※幼・保には幼稚園教諭と保育士を含む。

※育児休業取得者数は、育児休業を始めた年度でカウント。

職員の男女構成比（図2）は、63：37の割合となっていますが、18歳から39歳までの男女構成比（図3）は、約55：45と半々近くになっており、今後も育児休業の恒常的な取得が見込まれます。

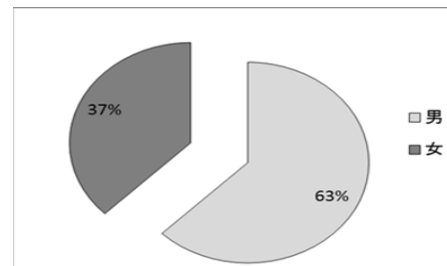
平成23年度から平成27年度までの育児休業者の平均取得日数は、388日となっており、育児休業者の代替として、原則臨時職員を配置しています。

しかし、業務内容によっては臨時職員に正職員の代替業務を担わせることが困難なケースがあります。また、やむを得ず欠員となる事例もあります。そのために、実働数が不足することで、職員一人当たりの業務量が過大となっております。

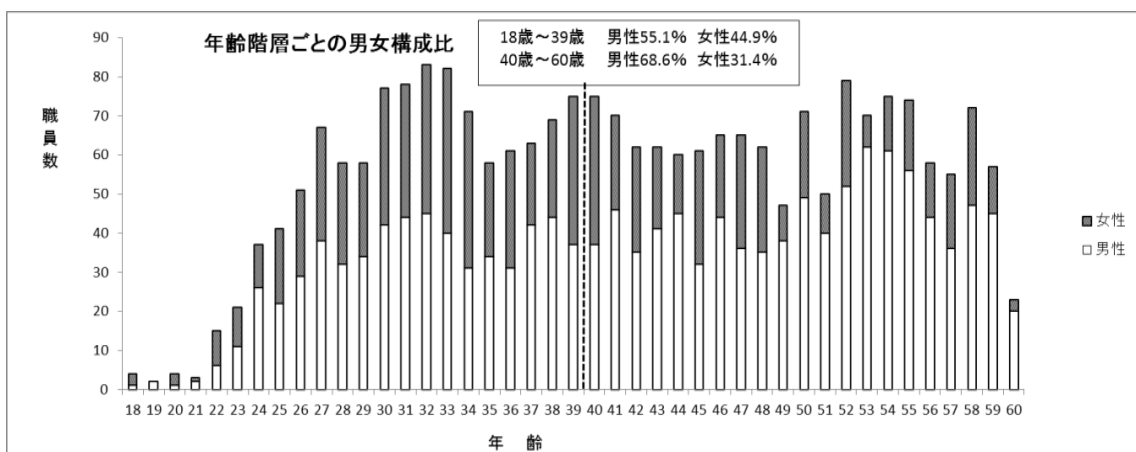
市民サービスの低下を招かないよう、また育児休業者が育児に専念出来るような、職場環境の整備がますます必要となります。

<図2 職員の男女構成比>

(平成28年度)

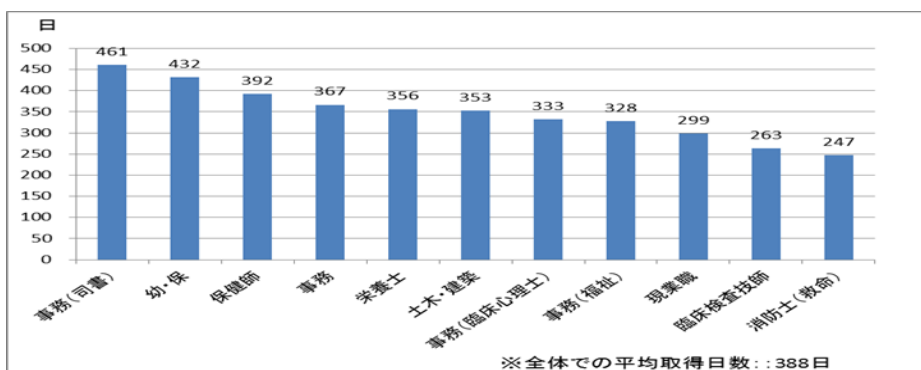


<図3 年齢階層ごとの男女構成比（平成28年度）>



※60歳は再任用職員

<図4 職種別育児休業取得平均日数（平成23年度～平成27年度）>



※幼・保には幼稚園教諭と保育士を含む。※産前・産後休暇は含まない

(4) 長期療養者について

病気等による療養者（病気等による 30 日以上の長期休業）が年間約 80 人程度おり、その半数以上をメンタル疾患による療養者が占めています。

職員へのメンタルヘルスに関する取組として、産業医（内科医、精神科医）や保健師による相談、メンタルヘルス研修をはじめとした予防対策、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援及び再発防止を推進し、新規の発生は減少傾向となっています。しかし、職場復帰の難しい長期療養者は依然として 30 人程度います。

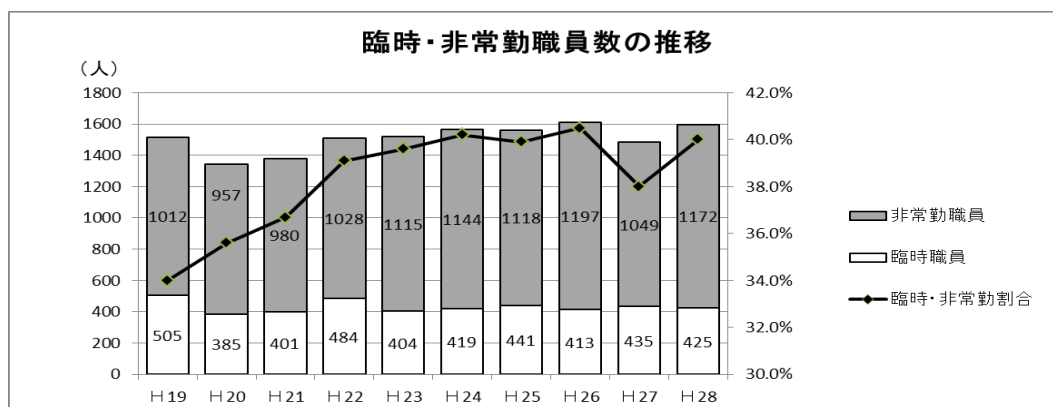
長期療養者の代替として臨時職員を配置していますが、育児休業者の場合と同様な理由により、実働数が不足することで、職員一人当たりの業務量が過大となっております。

(5) 臨時・非常勤職員について

多様化・高度化する行政サービスへの対応で職員の業務負担が多くなっていることもあり、臨時・非常勤職員を任用しています。特に定型的・反復的業務や臨時的・季節的業務については、効率的な行政サービスを推進していく上で、臨時・非常勤職員が不可欠となっております。

臨時・非常勤職員の全体職員に占める割合は、図 5 のとおり平成 22 年度から約 40% の水準で推移しています。職員数を削減（抑制）してきたなかで、臨時・非常勤職員の占める割合が高くなってきた状況が伺えます。

<図 5 臨時・非常勤職員の推移（毎年度 4 月 1 日時点）>



3 基本方針

(1) 計画期間

平成 30 年度～平成 34 年度

(2) 基本的な考え方

前節で触れた現状を踏まえ、既存事務事業への強化、増加する行政需要への対応、職員の健康管理面や士気への影響を考慮し、ワークライフバランスの推進、市民満足度の高い行政サービスが提供できるよう、次の各項目に考慮しながら、定員管理に取り組めます。

また、新たな行政需要や社会情勢の変化等により定員数の大幅な修正が必要となった場合には、方針を見直すものとします。

① 組織機構改正及び定員再配置

既存事務事業への強化、増加する行政需要や課題に対応できるよう事務事業や組織機構の見直しを図り、定員再配置を行います。

② 職員の年齢構成の平準化

将来にわたり持続可能で安定的な行政運営を行っていくため、年齢別構成の平準化を図ります。

③ 多様な任用制度による人材活用

事務の種類や性質により、再任用職員、臨時・非常勤職員、任期付職員など多様な任用制度を活用し、組織において適正と考えられる職員構成により、効果的な行政運営を進めます。

④ 再任用職員の活用

再任用職員については、これまで培った知識と経験等ノウハウを生かしながらの配置、勤務形態のあり方、また新規職員採用とのバランスを考え、次の事項に考慮しながら活用します。

- ・当面の間、短時間勤務（週あたり 15 時間 30 分から 31 時間までの範囲内）を原則とします。
- ・多様化する業務内容やシフト勤務等に対応できる様々な勤務形態を取り入れます。

例）柔軟な勤務形態（週 5 日を 1 人の再任用職員が勤務するだけでなく、配置先等を考慮しながら、複数の再任用職員で勤務時間を分けて（2 日と 3 日など）勤務する）など。

- ・既存事業や新規事業への対応を含め配置します。

⑤ 定員数と実働数の不一致の解消

長期休業等により業務量が過大となっている業務において、定員数と実働数の不一致による実働数の減少分を考慮します。

⑥ 類似団体（中核市）との均衡

本市の特徴を踏まえながら、総務省の定員管理調査による定員管理診断表を各部局の定員数の目安として検討します。

⑦ その他

- ・より効果的な定員管理の取組を随時検討し、適時導入を図っていきます。
- ・現業職については、「今後の現業職のあり方についての基本方針」に基づき外部委託を推進します。

(3) 定員数

定員数は（2）基本的な考え方に基づき、平成 34 年 4 月 1 日において 2,400 人（程度）とします（平成 29 年 4 月 1 日 2,333 人）。本期間中、毎年度 10 人を目途に増員を図ってまいります。

(4) 定員数の進捗管理

- ① 定員数の進捗管理は、毎年度策定する「組織、定数に関する管理運営方針」で、定員管理の具体的な考え方を示し、適正に管理していくものとします。
- ② 総務省へ報告する定員管理調査における定員数で管理します。