

第 5 次 宜野湾市定員管理計画

(令和 7 年度～令和 11 年度)

令和 7 年 3 月 策定

宜野湾市

目 次

1	計画策定にあたって	1
2	定員管理の取組状況	1
3	現状と課題	
	（１）正職員及び会計年度任用職員の割合	3
	（２）財政状況と人件費	5
	（３）年齢別職員構成の状況	6
	（４）定年退職者の推移	7
	（５）長期休業者の状況	7
	①産前・産後休暇、育児休業	
	②長期療養休暇	
4	定員管理計画	
	（１）定員管理の基本的な考え方	9
	①計画的な職員採用	
	②多様な任用形態の活用	
	③効果的な組織見直し・機構改革	
	④類似団体との均衡	
	⑤人材育成の推進	
	⑥組織内連携体制（助け合える組織）の推進	
	⑦民間能力の活用	
	⑧デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進	
	⑨事務・事業の見直し	
	（２）定員管理の数値目標	11
	（３）計画の期間	13
	（４）公表	13

1. 計画策定にあたって

本市においては、これまで数次にわたる行財政改革大綱を踏まえ定員適正化計画又は定員管理計画を策定し、定員管理の適正化に取り組んできました。

近年は、新型コロナウイルス感染症や、国による経済対策といった緊急の対応に加えて、肥大化する社会保障関係業務への対応や消防力の強化、西普天間住宅地区開発など業務量や事業量の増加により人員体制を強化してまいりました。

一方で、これまでの定員管理においては、正職員の定員のみに焦点を当てており会計年度任用職員の状況は取り扱っていなかったところ、正職員と同様に業務量や事業量の増加等により会計年度任用職員数、職員全体に占める会計年度任用職員の割合ともに増加している状況です。

令和6年1月の普天間飛行場代替施設の埋め立て工事の再開により、今後、普天間飛行場の閉鎖・返還に向けた動きが加速していくものと考えられることから、跡地利用に向けた取り組みを具体化し、遂行するための体制構築が急務です。

これらの状況を踏まえ、限りある行政経営資源を更に効果的・効率的に活用し、将来に向け正職員を中心とした安定的な行政サービスを提供できる組織を構築できるよう、新たに「第5次宜野湾市定員管理計画」を策定します。

2. 定員管理の取組状況

(1) 定員適正化計画の取組

本市における職員数の推移【表1】を見てみると、削減のピークを迎えた平成23年度以降は国・県からの権限移譲や法改正に対応するべく体制整備を行い、増加傾向となっています。

平成29年10月には厳しい財政事情や退職者数の低水準での推移なども踏まえ、宜野湾市職員定数条例728人の範囲内で柔軟に対応することを目標とする第3次宜野湾市定員管理計画（H30年度～R3年度）を策定しました。

また、令和2年度には、増え続ける人口や予算に伴う業務量増への対応、普天間飛行場の返還など、将来を見据えた組織力・職員力を強化する目的で市職員定数条例を改正し、それに合わせて定員管理計画も改正後の793人の範囲内で柔軟に対応してきました。

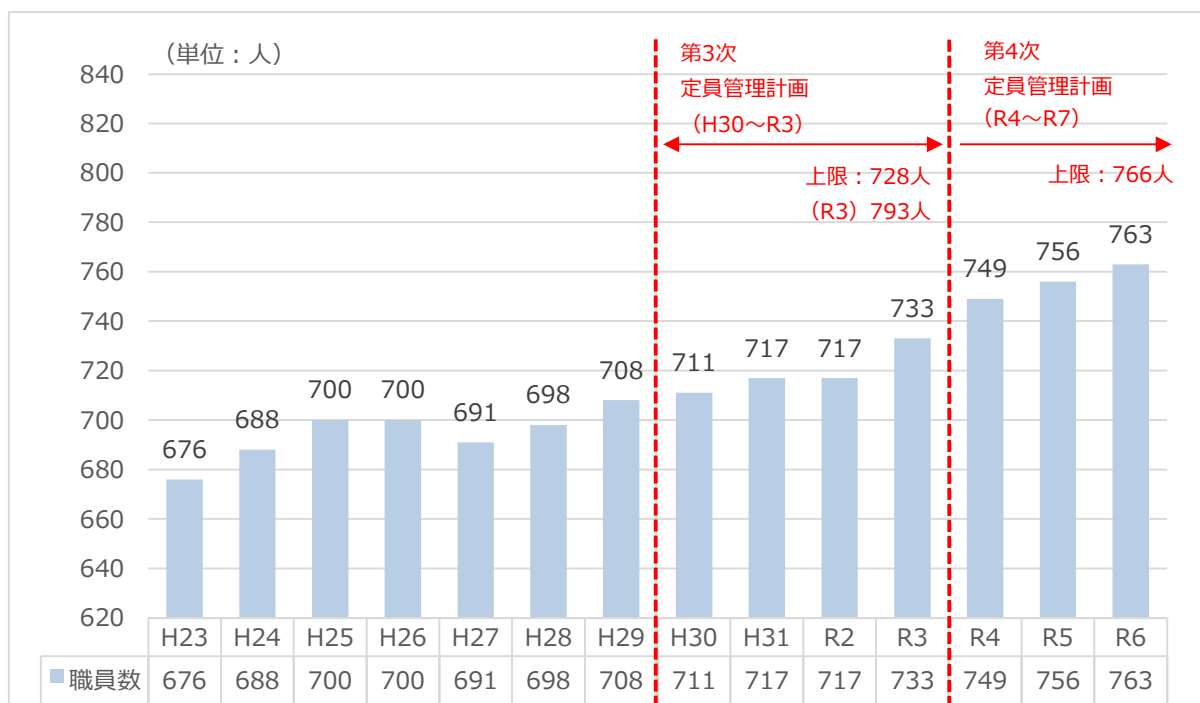
令和4年3月に策定した第4次宜野湾市定員管理計画では、令和4年度から令和7年度の4年間で766人の範囲内で柔軟かつ慎重に対応していくこと

を目標に取り組んできましたが、「１．計画策定にあたって」に記載した状況から、想定を超える人員体制の強化が必要となった結果、令和６年４月には第４次宜野湾市定員管理計画で定める職員数の上限の７６６名（欠員３名含む）に達しました。

そのため、令和６年度で第４次宜野湾市定員管理計画を廃止し、新たに第５次宜野湾市定員管理計画を策定することとしました。

計画期間	計画名	計画目標数値	定数条例
H10～H16	定員適正化計画	4.6％以上削減	693 人(H4) →713 人(H4) →730 人(H5)
H17～H29	第２次定員適正化計画	672 人→665 人	728 人(H20)
H30～R 3	第３次定員管理計画	728 人→793 人	728 人(H20) →793 人(R2)
R 4 ～R 7	第４次定員管理計画	766 人	793 人(R2) →改正予定(R6)

【表１】宜野湾市職員数の推移（実員ベース）



3. 現状と課題

(1) 正職員及び会計年度任用職員の割合

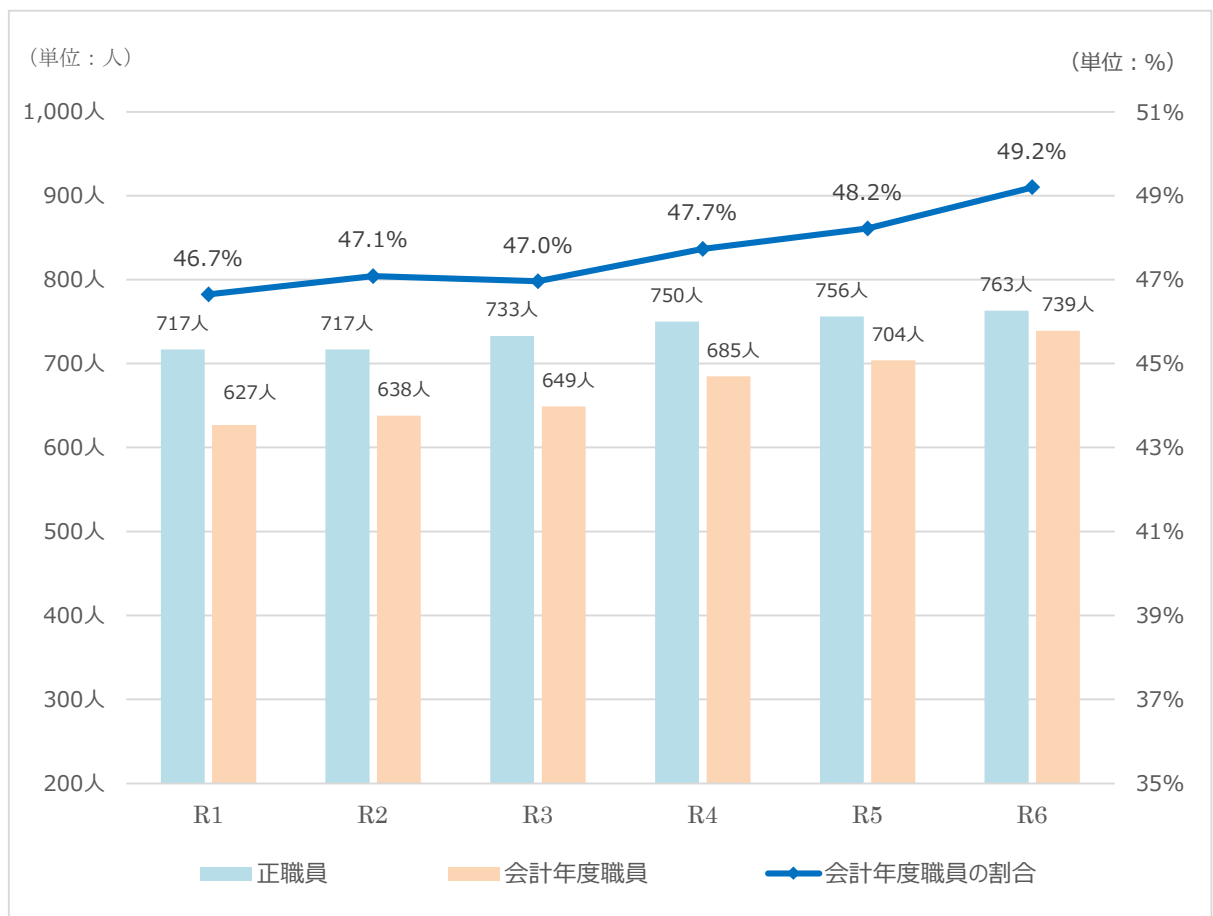
本市においては会計年度任用職員が実務の一定程度を担っていますが、今後の普天間飛行場等の跡地開発などを見据えると、正職員の比率を高め、人材を育てていく必要があります。

【表4】によると、職員全体に占める会計年度任用職員の割合は、令和元年度の約46.7%から令和6年度には49.2%と2.5%増加しています。

【表5】によると、県内11市の職員全体に占める会計年度任用職員の割合について、本市は49.1%と、県内11市の平均値45%と比較すると4.1%高く、11市中3番目に高い割合となっています。

会計年度任用職員の人件費に占める割合は年々増加傾向となっており、また令和6年度からは勤勉手当が支給されるようになったことにより、本市の財政運営に与える影響が大きくなっています。

【表4】正職員と会計年度任用職員の推移と割合（令和6年4月末時点）（実員ベース）



※令和元年度においては臨時職員及び嘱託職員とする

【表 5】県内 11 市における会計年度任用職員の割合（令和 6 年 4 月末時点）

No	市名	正職員	会計年度任用職員	職員合計	全体に占める会計年度任用職員の割合
1	南城市	352 人	179 人	531 人	33.7%
2	豊見城市	481 人	316 人	797 人	39.6%
3	那覇市	2,409 人	1,654 人	4,063 人	40.7%
4	浦添市	828 人	672 人	1,500 人	44.8%
5	石垣市	541 人	441 人	982 人	44.9%
6	宮古島市	695 人	606 人	1,301 人	46.6%
7	糸満市	468 人	429 人	897 人	47.8%
8	うるま市	938 人	900 人	1,838 人	49.0%
9	宜野湾市	766 人 ^{※1}	739 人	1,505 人	49.1%
10	沖縄市	1,058 人	1,025 人	2,083 人	49.2%
11	名護市	633 人	631 人	1,264 人	49.9%
				11 市平均	45.0%
				10 市平均値 ^{※2} 2 (南城市除く)	46.2%

※ 1 本市の正職員数「766 人」については、令和 6 年 4 月 1 日時点の欠員 3 人分を含む。

※ 2 南城市においては、令和 2 年度に実施した窓口業務等の包括業務委託により会計年度任用職員を半数以上減員していることから、平均対象から除く。南城市を除くと、県内の市町村の会計年度任用職員の全体に占める割合は概ね 40%～50%程度となっている。

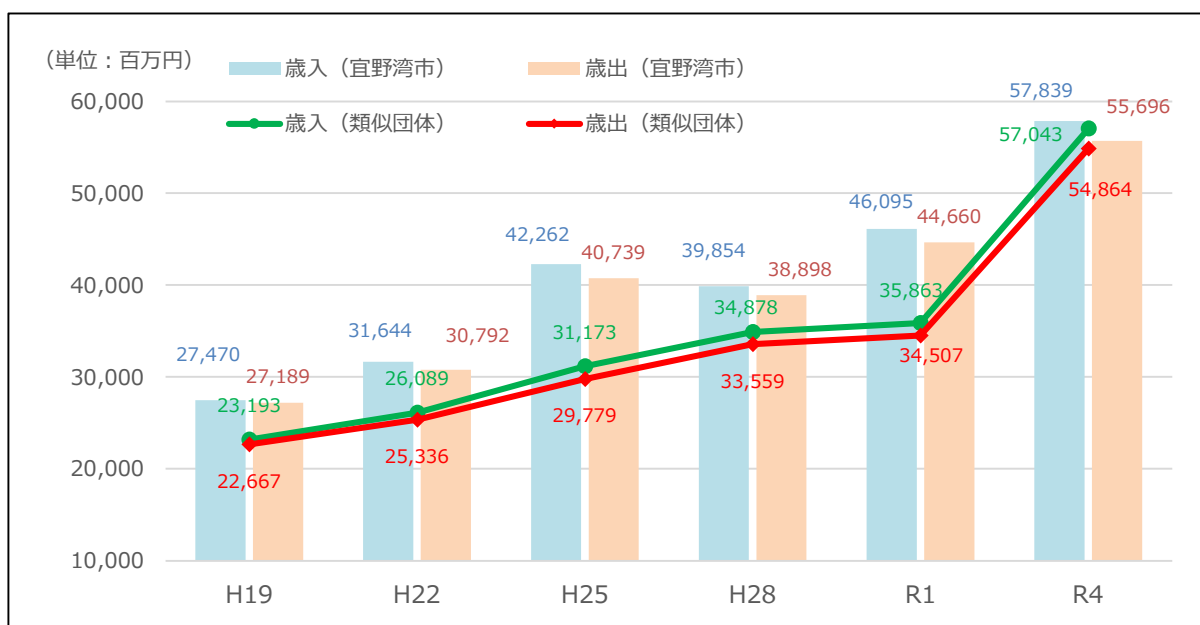
(2) 財政状況と人件費

財政状況について、本市における歳入歳出決算額の推移【表6】を見ると、平成19年に約272億円であった歳出決算額は、令和4年には約557億円と、15年でおおよそ2倍となっており、年々増加傾向にあります。

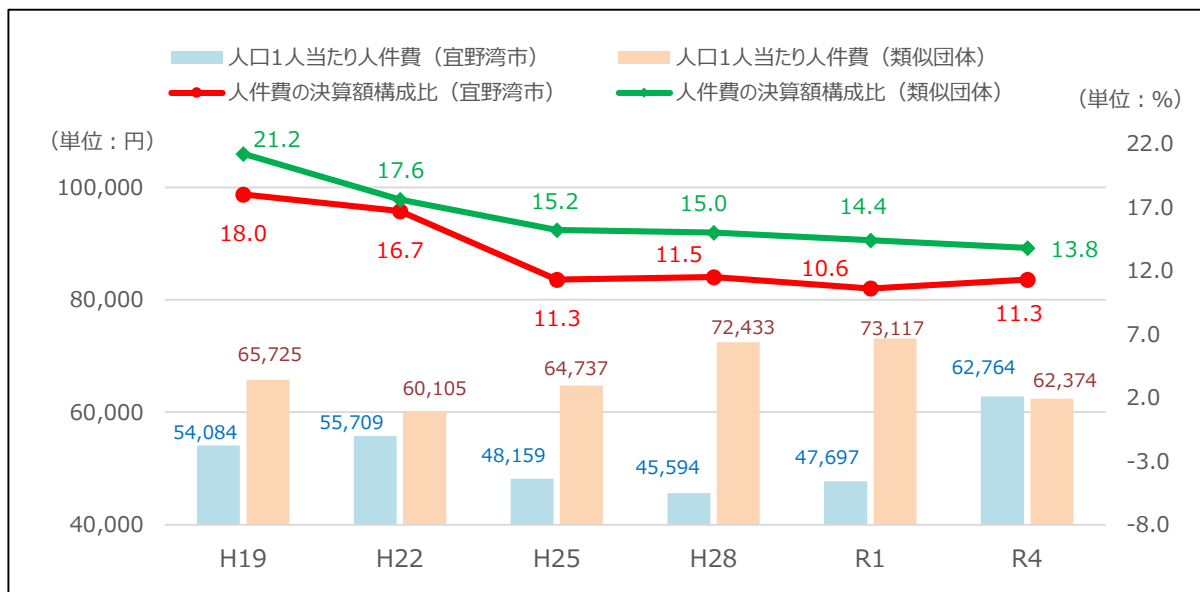
財政規模の類似団体との比較においては、令和元年度までは一定の開きがあったものの、令和4年度においてはほぼ同水準となっています。

人口1人当たりの人件費【表7】については、平成19年の約5万4千から、令和4年度には約6万3千円と、16.7%程度増加しています。

【表6】歳入歳出決算額の推移及び類似団体との比較



【表7】人口1人当たり人件費及び人件費比率の類似団体との比較

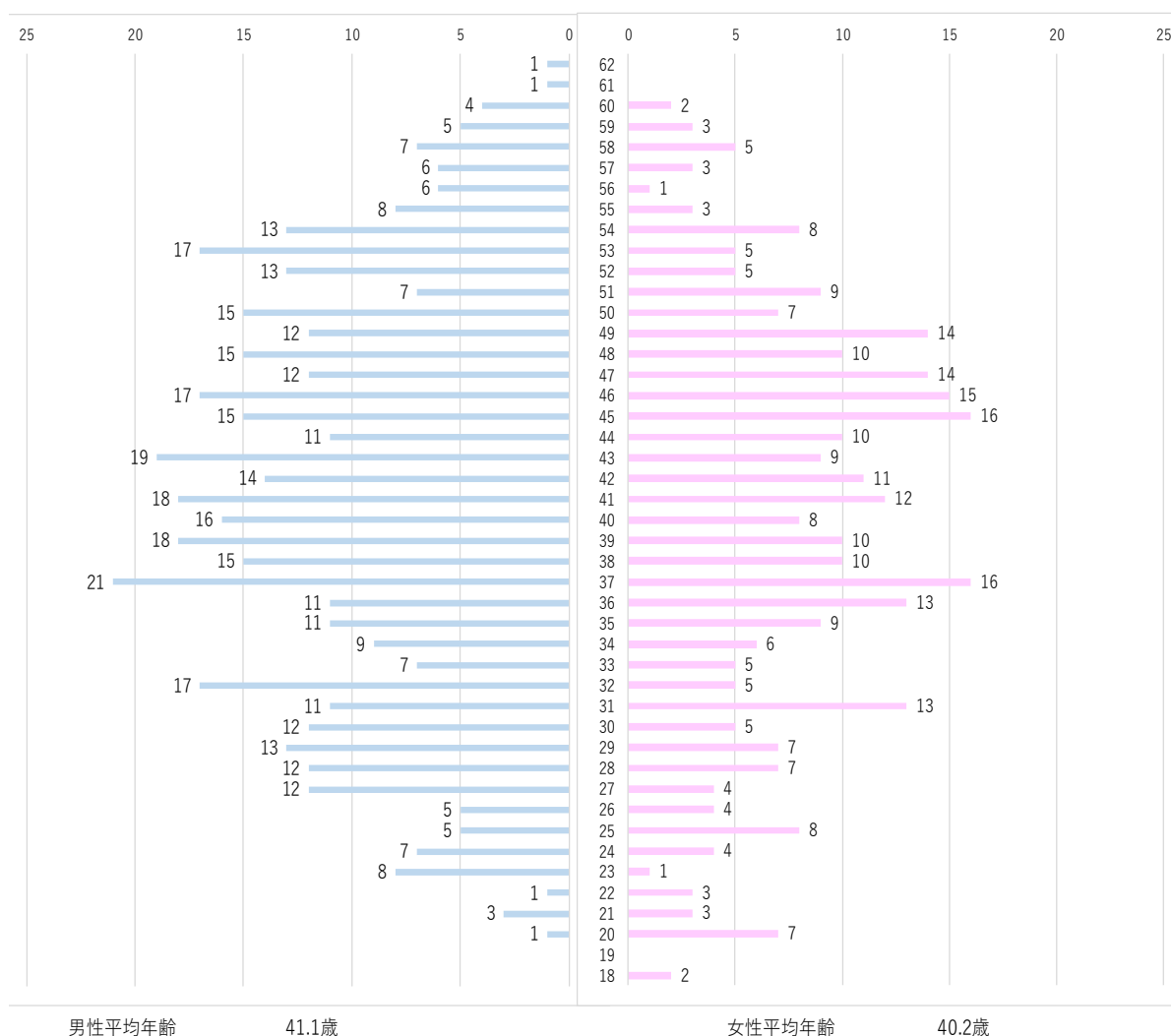


(3) 年齢別職員構成の状況

本市職員の年齢構成は、【表 8】のとおり、特に 30 代から 40 代が全体の約 7 割を占めるなど、全体の構成グラフで見ると中央部が広く、上部と下部が比較的狭い「つぼ型」となっています。団塊世代の大量退職や定員適正化に伴う新規採用の抑制が一つの要因として挙げられます。

今後も安定的・継続的な行政サービスを提供するためには、職員が培ったノウハウや知識の継承に影響が大きい「大量退職」や「大量採用」は可能な限り避け、各年齢層が均等になる「寸胴型」に近づけるよう計画的な採用に努める必要があります。

【表 8】宜野湾市職員年齢構成グラフ（令和 6 年 4 月 1 日時点）

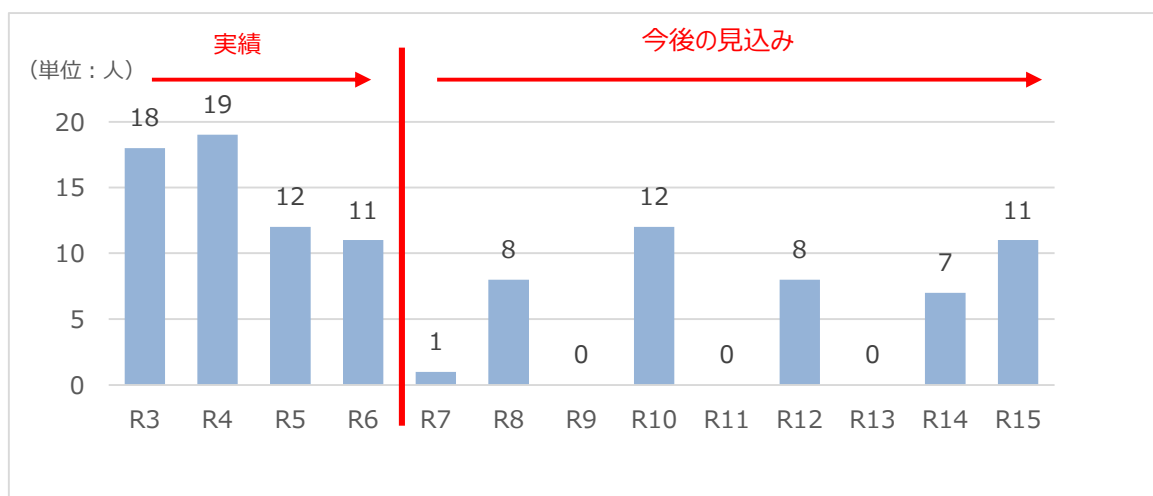


(4) 定年退職者の推移

今後の退職者数については【表 9】によると、定年延長制度開始の令和 5 年度から令和 14 年度までは定年退職が隔年ごととなり、本計画期間内の定年退職者数も毎年定年退職者が出る場合の半数以下になる見込みです。

今後の退職者数の推移やそれに伴う再任用職員の活用なども考慮の上、将来的に歪な職員構成になることを回避するべく、毎年一定程度の職員を採用するなど、中長期的な視点に立ち、計画的な採用に努める必要があります。

【表 9】定年退職者職員の実績及び今後の見込み



(5) 長期休業者の状況

本市における長期休業者は【表 10 及び 11】を見ると、年々増加傾向にあり、令和 6 年 4 月末日時点においては 52 名が長期休業している状況にあります。平成 16 年 4 月末日時点の 18 名と比較すると約 2.9 倍に増加しています。

さらに、病気療養休暇については年度途中の取得も多く、【表 12】によると、年間取得件数も近年では 50 件前後で推移しており、その中でもメンタル疾患の割合が高い傾向にあります。

① 産前・産後休暇、育児休業

産前・産後休暇、育児休業(以下、「育児休業等」という。)について、【表 11】を見ると、ここ数年は約 30 名～40 名前後で推移しています。

育児休業等の代替としては、主に正職員への業務割り振り等により対応していることから、引き続き、正職員の業務の補助が重要となっています。

職員の年齢構成及び男性の育児休業取得の傾向から、今後も育児休業取

得者が増加してくことが想定されます。

育児休業等制度の活用が図られるよう、職場環境の整備に取り組む必要があります。

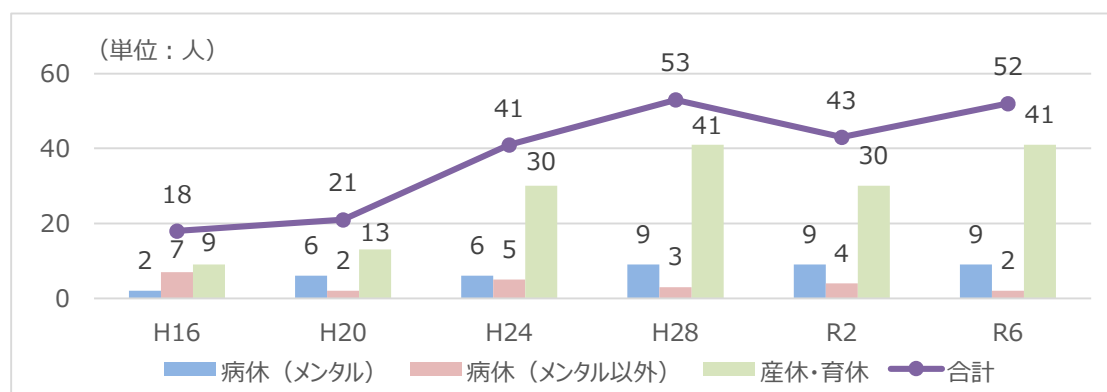
② 長期療養休暇

病気等による長期療養休暇（30日以上取得）について【表11及び12】を見ると、メンタル疾患による病休の割合が産休・育休に次いで多く、近年の長期療養休暇の年間取得件数（延べ）については、令和3年度は18件、令和4年度は34件、令和5年度は47件と高い値で推移しています。

毎年度のストレスチェックや産業医・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策、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援等に取り組んでおりますが、課題解決には至っていないのが現状です。

職員の心の健康について組織全体として考えていく必要がある重要な課題となっています。

【表10】長期休業者の推移グラフ（4月末時点で30日以上休業者数）



【表11】長期休業者の推移（4月末時点で30日以上休業者数）

項目 \ 年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
病休（メンタル）	2	0	4	2	6	1	2	3	6	7	11	11	9	7	14	7	9	9	10	14	9
病休（メンタル以外）	7	8	3	2	2	6	3	3	5	1	6	5	3	2	4	1	4	2	1	6	2
産休・育休	9	11	11	19	13	24	24	28	30	29	25	38	41	43	42	37	30	36	38	28	41
合計（長期休業者）	18	19	18	23	21	31	29	34	41	37	42	54	53	52	60	45	43	47	49	48	52

【表12】長期療養休暇の年間取得件数（延べ取得件数）

項目 \ 年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
病休（メンタル）	6	15	13	19	20	15	11	11	22	28	20	24	20	27	24	28	21	18	34	47
病休（メンタル以外）	26	21	17	17	25	22	21	22	25	18	24	20	15	22	8	10	20	11	14	9
合計	32	36	30	36	45	37	32	33	47	46	44	44	35	49	32	38	41	29	48	56

4. 定員管理計画

(1) 定員管理の基本的な考え方

今後ますます多様化・高度化する行政需要に的確に対応できるよう、真に必要なとされる事務事業を見極めつつ、正職員と会計年度任用職員との配置バランスの適正化を図り、限られた人的資源を効果的に配分するなど戦略的に取り組みます。

また、令和5年度からの定年引上げにより、今後10年間は隔年で定年退職者が出ない年もあることから、退職者数の推移や採用計画、市財政に与える影響なども見据え、中長期的な視点に立ち、継続して適正な行政サービスを提供できるよう、以下の項目に考慮しながら定員の適正管理に努めます。

① 計画的な職員採用

職員の採用については、定年延長制度の導入や年齢別職員構成の状況を勘案するとともに、今後の普天間飛行場等の跡地開発などを見据えた職員育成の観点から、総合的・中長期的な視点に基づき、計画的な人数を採用してまいります。

② 多様な任用形態の活用

専門的な知識、技術、資格や豊富な経験を必要とする業務については、再任用職員や特別職非常勤職員による対応に加え、任期付職員制度の導入を検討します。

③ 効果的な組織見直し・機構改革

行政ニーズの高度化や各種法改正により見込まれる新たな行政課題に対して、的確に対応していくため、必要に応じて所管部署の統廃合・合理化に努め、効率的で効果的な組織構築を図ります。

また、近隣市町村と連携することで効率化が図れる事務事業については市町村の枠組みを超えた広域連携を検討します。

④ 類似団体との均衡

毎年実施される総務省の定員管理調査の結果や指標などを参考に、全国の類似自治体や県内他市との比較分析等も踏まえ、正職員の定員数と会計年度任用職員の数の見直しを図ります。

⑤ 人材育成の推進

宜野湾市人材育成基本方針及び同基本計画に基づき、職員研修の充実や人事評価制度の活用による組織の活性化により、職員の自主性・主体性を高め、組織全体の底上げ・強化を図ります。

⑥ 組織内連携体制（助け合える組織）の推進

業務の平準化を図りつつ、複数人が業務に携わることで生まれる“気付き”による業務改善、職員一人ひとりが常に改善・改革の意識を持つ意識改革により、職員力の向上に繋げるため、組織内連携体制を推進します。

また、全庁的な協力のもと、プロジェクトチームの設置や正職員の流動・兼任体制などにより執行体制を推進します。

⑦ 民間能力の活用

行政における役割・責任を持つべき事業及び施設を見極めつつ、更なる行政サービスの向上と効率化に向け、民間事業者のノウハウや技術的能力を積極的に取り入れ、指定管理者制度やPFI方式等の業務委託（アウトソーシング）を推進し、正職員のコア業務への配置転換を図ります。

⑧ デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進

限られた人材、予算により、今後も安定した行政サービスを提供し、簡素で効率的な行政運営を行うため、宜野湾市 DX 推進計画に基づき DX を推進し、業務の効率化・高度化を図ります。

⑨ 事務・事業の見直し

各種事務・事業については、業務の再構築（BPR）の手法等を活用した業務効率化や事業の見直しを行い、その優先度や実施規模の妥当性、実施時期などを精査したうえで、事業目的がおおむね達成されているものについては、廃止または見直しを行うなど、限られた人的資源の有効活用と歳出抑制に努めます。

(2) 定員管理の数値目標

正職員の最大値： 791 人（計画期間における増員の上限 25人）

定員管理の目的は、住民の福祉の増進を図るべく、各自治体の実情を踏まえた上で、業務と職員のバランスを自ら考え、常にその組織及び運営の合理化に努め、最少の人員で最大の効果を挙げることにあります。

今後、継続的・安定的に行政サービスを提供していくためにも前述の「定員管理の基本的な考え方」に基づきながら、これまでの職員数の推移や他市との均衡なども踏まえる必要があります。基本的には職員数の抑制に引き続き努めるものとしますが、昨今の子ども政策に関する国の動向や社会保障関係業務の増大、頻発する自然災害等への危機管理体制の構築、今後の普天間飛行場等の跡地開発を見据えた人材育成など、社会情勢や行政需要への対応等を鑑み、当計画期間中の正職員の最大値としては、令和6年4月1日現在の職員数766人（欠員3人を含む）を基礎として、今後5年間（令和7年度～令和11年度）で25人増の791人の範囲内で柔軟かつ慎重に対応します。

また、本計画においては、今後の会計年度任用職員の任用にあたっての基本的な考え方を以下の通り示します。

- ①本市の職員全体に占める会計年度任用職員の割合は、県内11市の中で3番目に高いことから、県内10市（南城市を除く※³）の平均割合を目安に低減を図ります。

※³ 南城市においては、令和2年度に実施した窓口業務等の包括業務委託により会計年度任用職員を半数以上減員していることから、平均対象から除く。

- ②本市財政において、人件費の増加が続いており財源を圧迫している状況であることから、原則、令和6年度予算における人件費を上限として、今後の予算編成を行います。（人事院勧告における人件費増については上限から除く。）

この考え方を踏まえれば、今後5年間（令和7年度～令和11年度）で、職員が最大25名増した場合には、会計年度任用職員については約56名程度の削減が必要になるため、これを令和7年度から令和11年度までの達成目標と定めます。

ただし、部署によっては法改正等による新たな事業への対応等、一時的な会計年度任用職員の増加が必要と認められる場合もありますので、その場合はこの目標の範囲内で柔軟に対応します。

【数値目標の考え方】

- ① 県内10市（南城市除く）の職員全体に占める会計年度任用職員の割合の平均値：46.2%※⁴

※⁴ 「【表5】県内11市における会計年度任用職員の割合」（P4）を参照

- ② 正職員1名あたりの人件費（退職金含む）に必要な会計年度任用職員の削減人数：2.25人※⁵

※⁵ $7,387 \text{千円} (\text{正職員1名人件費}) \div 3,290 \text{千円} (\text{会計年度1名人件費}) \div 2.25$

・令和6年4月末現在

正職員	会計年度任用職員	全体に占める会計年度任用職員の割合
766人 (欠員3人を含む)	739人	49.1%



・職員を25名増員した場合の想定

正職員	会計年度任用職員	全体に占める会計年度任用職員の割合
791人	683人	46.3%

（３）計画の期間

計画の期間は、第５次宜野湾市総合計画前期計画の期間である令和７年度から令和１１年度の５年間とします。

また、「（２）定員管理の数値目標」でも示したとおり、

- ・正職員は、５年間で最大７９１人（増員上限２５人）の範囲で柔軟に対応
- ・会計年度任用職員は、５年間で５６名程度削減

を目標とし、計画的に遂行してまいります。

<毎年度の定員の目安>

【前提】

- ・正職員は定年延長制度を勘案しながら、採用人数の平準化（年１０名程度）を図る。
- ・会計年度任用職員は、毎年１１人程度の削減を行う。

年 度	R6	R7	R8	R9	R10	R11
正職員	766	769	777	779	788	788
会計年度任用職員	739※ ⁶	728	717	706	695	683
計画	第４次	第５次定員管理計画				

※６ 会計年度任用職員の人数については、採用の関係上、基準月により大きく異なることから、必ずしも上記の目標人数と一致するものではありません。

（４）公表

本計画に基づく定員管理状況については、宜野湾市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、毎年度の状況を市報及び市ホームページで公表します。

