

糸満市職員定員適正化計画

(令和 5 年度～令和 1 4 年度)

令和 5 年 5 月

糸満市

目 次

第1章 計画策定の趣旨	1
（1）計画策定の目的	
（2）計画の期間と目標	
（3）計画推進状況の公表	
第2章 職員数の現状	2
（1）職員数の推移	
（2）職員の年齢構成	
（3）今後の定年退職者の推移	
（4）普通会計決算における義務的経費等の推移	
（5）会計年度任用職員	
第3章 他団体との比較	7
（1）県内11市での比較	
（2）国の指標による定員の比較	
（3）類似団体との部門別職員の比較	
（4）類似団体との消防職員数の比較	
第4章 今後の定員適正化	12
（1）具体的な数値目標	
（2）職員定員適正化のための手法	
【参考】各参考指標の比較	15

第 1 章 計画策定の趣旨

（１）計画策定の目的

社会情勢の変化等に伴う新たな行政課題や多様化複雑化する市民ニーズに対応し、適切な行政サービスを提供していくためには、さらなる職員の資質向上と組織体制の見直しおよび適正な定員管理が必要です。

各部署の業務量、業務のプロセスや業務に要する人員等を把握するとともに、行政運営上の課題・問題点を分析し、外部委託やＩＣＴなど最新技術の活用などの具体的な改善策を見出すことで、時間外勤務の削減、業務の効率化、最適な組織整備に繋がっていく必要があります。

そこで、これまでの定員管理の実績等を勘案しながら、全部門を対象として、将来達成すべき定員適正化の具体的な数値目標を明らかにした職員定員適正化計画を策定するものです。

（２）計画の期間と目標

職員定員適正化計画の期間は令和５年度から令和１４年度までの１０年間とし、業務量や今後の方向性に合わせた定員とする。なお、必要に応じて随時見直しを行います。

（３）計画推進状況の公表

本計画に基づく定員管理状況については、糸満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、毎年度の状況を市広報及び市ホームページで公表します。

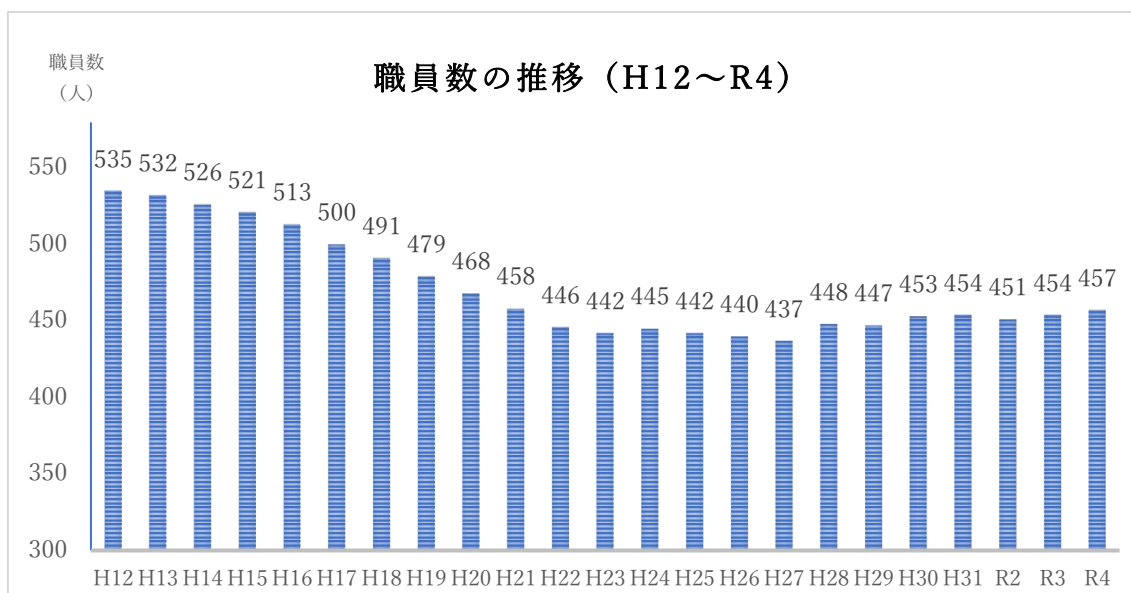
第2章 職員数の現状

(1) 職員数の推移

本市の職員数については、これまでの組織及び業務の見直しや業務民間委託等による取り組みにより、平成 12 年 4 月 1 日現在の職員数 535 人から令和 4 年 4 月 1 日までに 457 人と 78 人（14.5%）を削減してきました。

職員数の推移については、平成 17 年 3 月に「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」が総務省より示され、糸満市集中改革プラン（平成 17 年度～平成 21 年度）などにより、平成 23 年度までは大幅な職員数の削減がみられましたが、それ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ます。（表 1）

<表 1 職員数の推移>



注 1 いずれの年度も 4 月 1 日時点での人数

2 定員管理調査上の人数（他団体への派遣者等は含まない）

続いて、平成 28 年度から令和 4 年度までの各部門の職員数等の推移を短期的に見てみると、職員数の合計は平成 28 年度の 448 人から令和 4 年度 457 人と 9 人の増員となっており、部門別では総務・企画部門が最も多い 8 人の増加（H28：79 人⇒R4：87 人）となっています。

しかし、病気休職者や育児休業等（産前産後休暇含む）の休業者が増加傾向にあり、実労働人数としては減っている傾向にあります。（表 2）

＜表 2 部門別職員定数等の推移＞

単位：人

年度 部門		H28	H29	H30	H31 (R1)	R2	R3	R4
①議会		7	7	7	7	7	7	7
②総務・企画		79	82	84	85	83	85	87
③税務		25	25	25	25	25	25	25
④福祉		100	101	100	98	97	95	100
	民生	76	77	76	75	74	72	76
	衛生	24	24	24	23	23	23	24
⑤経済		33	33	33	34	34	36	39
	農林水産	24	24	24	25	26	26	25
	商工, 労働	9	9	9	9	8	10	14
⑥土木（建設）		21	20	20	20	20	20	19
⑦一般行政計（①～⑥）		265	268	269	269	266	268	277
⑧教育		70	72	76	76	78	77	70
⑨消防		59	58	58	59	58	58	59
⑩特別行政計（⑧～⑨）		129	130	134	135	136	135	129
⑪普通会計計（⑦+⑩）		394	398	403	404	402	403	406
⑫水道		13	12	13	13	12	12	13
⑬下水道		7	7	7	7	7	9	9
⑭その他		34	30	30	30	30	30	29
⑮公営企業等会計計（⑫～⑭）		54	49	50	50	49	51	51
⑯合計（⑪+⑮）		448	447	453	454	451	454	457
⑰休業者		15	6	14	11	16	26	27
⑱実労働者数（⑯-⑰）		438	441	439	443	435	428	430

注 1 各部門の分類は、総務省の「地方公共団体定員管理調査」によるものです。

2 総務部門は、総務一般、管財、企画開発、住民窓口、防災等が含まれています。

3 福祉部門は、民生一般、保育所、保健所、清掃、環境保全等が含まれています。

4 経済部門は、農林水産業、商工、観光等が含まれています。

5 建設部門は、土木、建築、都市計画等が含まれています。

6 その他部門は、国保事業、介護保険事業等が含まれています。

7 合計は、休職者が含まれていますが他団体へ派遣されている職員は含まれていません。

8 休業者には各年度の 4 月 1 日時点での病休、産休、育休の職員が含まれています。

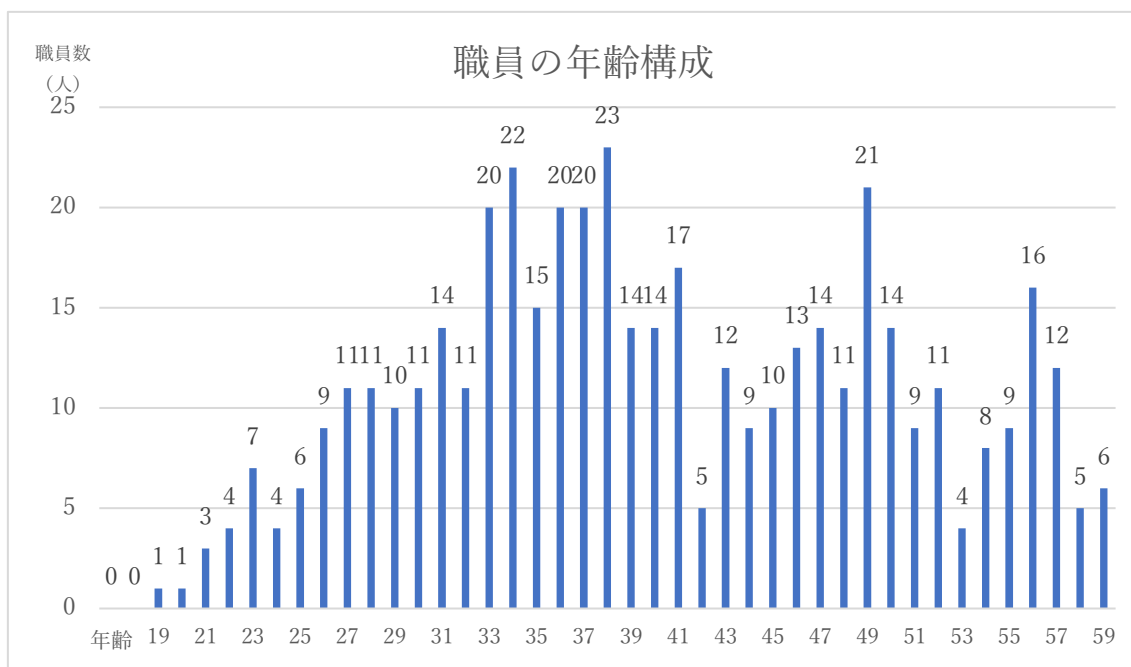
（２）職員の年齢構成

令和 4 年 4 月 1 日現在の本市職員の年齢構成について、（表 3）で示しております。

平均年齢は 40.2 歳となっており、年齢を 4 つの区分（10～20 歳代、30 歳代、40 歳代、50 歳代）で分けて見たときに、最も多いのは 30 歳代で 37.2%（170 人）でした。また、最も少ないのは 10～20 歳代で 14.7%（67 人）となっています。

この要因としては、団塊世代の大量退職に伴う職員採用による影響で、現在 30 歳代が占める割合が多いことが考えられます。

<表 3 職員の年齢構成>



注 1 令和 4 年 4 月 1 日現在の年齢

2 総職員数は 457 人（他団体への派遣職員除く）

（３）今後の定年退職者の推移

地方公務員法の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 63 号）が令和 3 年に公布されたことにより、糸満市においても令和 5 年度より定年退職年齢を段階的に引き上げ、現在の 60 歳定年から 65 歳定年となることが決定しています。この段階的に引き上げる期間の退職者数を示したのが（表 4）となります。

令和 5 年度からは隔年ごとの定年退職となるため、定員適正化を図るにあたっては安定した市民サービスの提供ができるように計画的な採用を行っていく必要があります。

<表 4 定年引上げ制度導入以降の退職者の推移>

単位：人

	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年退職者数	0	5	0	12	0	16	0	10	0	8
2年ごとの平準化数	2.5	2.5	6.0	6.0	8.0	8.0	5.0	5.0	4.0	4.0
10年での平準化数	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1

注 1 2 年ごとの平準化はそれぞれの退職人数を 2 年ごとに平均した数。10 年での平準化は 10 年の平均。

2 他団体へ派遣されている職員も含んだ人数。

（４）普通会計決算における義務的経費等の推移

普通会計決算における過去 9 年の義務的経費等（表 5）の推移を見てみると、平成 25 年度（22,017 百万円）から令和 3 年度（31,944 百万円）まで増加傾向にあります。

財政の弾力性を示す経常収支比率を見ると、令和 2 年度まで 90%代で推移していましたが、令和 3 年度においては 86.4%と財政の弾力性の改善の兆しがみられます。

義務的経費（人件費、扶助費、公債費）についても令和 3 年度において、経比の割合が最も少なくなっています。

<表 5 普通会計決算における義務的経費等の推移>

単位：百万円 %

	H25			H26			H27		
	決算	構比	経比	決算	構比	経比	決算	構比	経比
人件費	3,474	15.8	26.4	3,432	14.9	25.8	3,184	13.4	22.6
扶助費	7,036	32.0	15.6	7,685	33.3	16.3	8,213	34.5	18.2
公債費	2,249	10.2	19.0	2,268	9.8	19.2	2,205	9.3	17.5
小計	12,760	58.0	61.0	13,386	58.0	61.3	13,603	57.2	58.3
その他経費	9,257	42.0	30.5	9,701	42.0	32.3	10,187	42.8	31.6
合計	22,017	100.0	92.3	23,087	100.0	93.6	23,790	100.0	90.0
	H28			H29			H30		
	決算	構比	経比	決算	構比	経比	決算	構比	経比
人件費	3,159	12.2	23.1	3,209	12.2	22.6	3,345	12.7	23.8
扶助費	8,873	34.3	19.0	9,671	36.8	19.0	9,740	36.9	20.7
公債費	2,095	8.1	17.1	2,037	7.8	16.1	1,974	7.5	15.7
小計	14,129	54.6	59.2	14,918	56.8	57.6	15,060	57.0	60.2
その他経費	11,769	45.4	32.5	11,354	43.2	32.4	11,365	43.0	33.6
合計	25,898	100.0	91.7	26,272	100.0	90.0	26,425	100.0	93.8
	H31 (R1)			R2			R3		
	決算	構比	経比	決算	構比	経比	決算	構比	経比
人件費	3,361	11.6	23.1	3,947	11.0	22.1	4,096	12.8	20.9
扶助費	10,485	36.1	22.6	10,840	30.2	20.8	12,733	39.9	19.9
公債費	1,947	6.7	15.1	1,859	5.2	14.3	1,894	5.9	13.5
小計	15,794	54.3	60.9	16,646	46.4	57.3	18,723	58.6	54.3
その他経費	13,281	45.7	31.9	19,258	53.6	32.5	13,221	41.4	32.1
合計	29,075	100.0	92.8	35,904	100.0	90.7	31,944	100.0	86.4

注 1 構比は構成比率、経比は経常収支比率を示す。

2 小計及び合計の数値は、端数処理のため必ずしも一致しない。

また、平成 27 年度から令和 2 年度までの普通会計決算における時間外勤務手当額の支給実績を(表 6)に示します。時間外勤務手当額は年々増加しており、平成 27 年度の 70,829 千円と令和 2 年度の 94,411 千円を比較すると、33%の増加となっています。

行政需要の多様化や国からの権限移譲などによる業務量の増加に加え、令和 2 年度は COVID-19 (新型コロナウイルス感染症) 対策のための緊急的な事業への対応による時間外勤務及び休日勤務が増えたことが要因と考えられます。

<表 6 時間外勤務手当額の推移>

単位：千円

区分	H27	H28	H29	H30	H31	R2
時間外勤務手当額	70,829	73,014	80,214	85,566	88,897	94,411
前年度比増減額	-	2,185	7,200	5,352	3,331	5,514
増減率 (H27基準)	-	103%	113%	121%	126%	133%

注 1 「地方公共団体における給与・定数管理棟の公表について」に基づいた公表データ

2 普通会計のみで、時間外勤務手当には休日勤務手当を含む

(5) 会計年度任用職員

令和 2 年度より会計年度任用職員制度が導入され、本市においても多くの会計年度任用職員が勤務しています。本市では、保育教諭や学校司書など施設運営上職員と同等の勤務時間が必要な職種についてはフルタイム勤務としており、その他の事務補助員等についてはパートタイム勤務(短時間勤務)としています。

フルタイム勤務およびパートタイム勤務を合わせた会計年度任用職員数については、令和 2 年度の 404 人から令和 4 年度は 466 人と 62 人増加しています。(表 7) 事務事業の増加に伴う採用や、表 2 で示した休業者の代替のための採用も増加の要因と考えられます。

<表 7 会計年度任用職員数>

区分	R2	R3	R4
会計年度任用職員数	404人	426人	466人
フルタイム	53人	56人	59人
パートタイム	351人	370人	407人
前年度比増減額	-	22人	40人
前年度比増減率	-	105%	109%

注 1 糸満市水道事業、土地開発公社除く

第3章 他団体との比較

(1) 県内 11 市での比較

総務省より公表されている令和 4 年地方公共団体定員管理調査のデータを基に、沖縄県内 11 市で職員数について比較をしました。(表 8)

各市における行政課題が異なるため単純な比較はできませんが、普通会計における本市の人口 1 万人あたりの職員数は 65.09 人で、多い順から 7 番目と平均よりは下位の順位となりました。また、消防職員のみで本市の人口 1 万人あたりの職員数は 9.46 人となり、こちらも多い順で同様の 7 番目となっています。

＜表 8 県内 11 市職員数＞

単位：人

市名	一般行政			教育	警察	消防	普通会計 計	公営企業 等会計	合計	住基人口 (R4.1.1)	人口1万人当 り職員数 (普通会計)	順位	人口1万人あた り職員数 (消防のみ)	順位
	一般管理	福祉関係	一般行政計											
1 那覇市	817	730	1,547	299	0	288	2,134	278	2,412	318,339	67.04	4	9.05	8
2 宜野湾市	280	174	454	117	0	96	667	79	746	100,317	66.49	5	9.57	6
3 石垣市	207	136	343	69	0	67	479	72	551	49,745	96.29	2	13.47	2
4 浦添市	309	219	528	86	0	100	714	98	812	115,744	61.69	11	8.64	9
5 名護市	266	117	383	109	0	76	568	58	626	64,036	88.70	3	11.87	3
6 糸満市	177	100	277	70	0	59	406	51	457	62,375	65.09	7	9.46	7
7 沖縄市	380	233	613	177	0	112	902	119	1,021	143,119	63.02	10	7.83	10
8 豊見城市	169	148	317	45	0	64	426	36	462	65,940	64.60	8	9.71	5
9 うるま市	340	212	552	128	0	128	808	103	911	125,701	64.28	9	10.18	4
10 宮古島市	277	167	444	87	0	81	612	84	696	55,466	110.34	1	14.60	1
11 南城市	162	80	242	61	0	0	303	33	336	45,577	66.48	6	-	-

注 1 職員数は「令和 4 年地方公共団体定員管理調査」に基づいた公表データ

2 人口は令和 4 年 1 月 1 日現在の住基人口

(2) 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、人口や産業構造等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参考指標となります。

ここでは、総務省より情報提供されている「類似団体別職員数の状況」、「定員モデル」、「定員回帰指標」の 3 つの指標を用いて本市の状況と比較します。(表 9)

なお、これらの指標については巻末の【参考】に説明を掲載しています。

＜表 9 部門別職員数の比較＞

単位：人

部 門	R3.4.1 現 在 職 員 数	①類似団体別職員数の状況				②定員モデル		③定員回帰指標	
		単純値 試算値	超過数	修正値 試算値	超過数	試算値	超過数	試算値	超過数
	A	B	A-B	C	A-C	D	A-D	E	A-E
人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
議 会	7	5	2	5	2	}			
総 務 ・ 企 画	85	92	▲ 7	92	▲ 7		87	5	
税 務	25	25	0	25	0		26	▲ 1	
民 生	72	98	▲ 26	107	▲ 35		110	▲ 38	
衛 生	23	36	▲ 13	18	5		23	0	
労 働									
農 林 水 産	26	11	15	11	15	}			
商 工	10	9	1	11	▲ 1		32	4	
土 木	20	37	▲ 17	36	▲ 16		34	▲ 14	
一 般 行 政 計	268	313	▲ 45	305	▲ 37	312	▲ 44	319	▲ 51
教 育	77	55	22	59	18				
消 防	58	29	29	78	▲ 20				
普 通 会 計 計	403	397	6	442	▲ 39			450	▲ 47
病 院									
水 道	12								
下 水 道	9								
交 通									
そ の 他	30								
公 営 企 業 等 会 計	51								
合 計	454								

注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。
 2 「議会」「総務・企画」部門を、定員モデルでは「議会・総務」としています。
 3 「農林水産」「商工」部門を、定員モデルでは「経済」としています。

①類似団体別職員数の状況との比較

類似団体別職員数は、一般行政部門及び普通会計部門（大部門～小部門）について、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から類似する市区町村をグループに分け（類型区分）、そのグループ内での人口 1 万人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を算出し、職員数の比較を行うものです。糸満市は人口 5 万人以上 10 万人未満で、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次 90%以上かつⅢ次 65%以上を占めるグループⅡ-3（一般市：85 団体）となっており、県内では本市のみです。

この指標を用いるのに、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。

これによると、本市の職員数は、一般行政において単純値で 45 人少なく、修正値では 37 人少ない状況となっています。また、普通会計においては、単純値で 6 人多

く、修正値では 39 人少ない状況です。

なお、単純値および修正値ともに超過している部門は、「議会」「農林水産」「教育」となっており、ともに不足している部門は、「総務・企画」「民生」「土木」となっています。

いくつかの部門を個別に見ていきますと、「農林水産」部門については、この比較方法は、人口と産業別に団体を区分していますが各団体の特殊事情を考慮していないため、本市のように農業や水産業がともに盛んな地域では職員数が多いとの値が出やすい傾向となっています。「教育」部門については、本市の人数は教育委員会のみの人数ではなく、公立こども園が 5 園の教育部門に関わっている職員も含まれています。「消防」部門は消防業務を一部事務組合等の所管としている団体もあるため、単純値での比較ではなく、修正値での比較が適しています。

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ごとの職員数と、その職員数と相関関係が強い説明変数を用いて、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試算職員数を部門別に算出できる参考指標です。

この指標によると、本市の職員数は、一般行政において 44 人少ない状況となっています。

なお、このモデルの「議会・総務」には類似団体調査区分での「議会」「総務・企画」を、「経済」には同区分の「農林水産」「商工」を合わせた人数としています。

③定員回帰指標

定員回帰指標は、人口と面積の 2 つの要素だけを説明変数として、多重回帰分析の手法によって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。

この指標によると、本市の職員数は、一般行政において 51 人少なく、普通会計においても 47 人少ない状況となっています。

なお、この指標は人口・面積以外の特殊事情は考慮されず、また、総数比較のみであり部門ごとの比較はできないものとなっています。

(3) 類似団体との部門別職員の比較

「(2) 国の指標による定員の比較①類似団体別職員数の状況との比較」でのグループⅡ-3（本市含む一般市 85 団体）の団体のうち、本市と面積・人口規模の比率が特に近い自治体（3 市）と、人口 1 万人当たりの部門別職員数の比較分析を行いました。（表 10）

類似団体 3 市の平均職員数と本市の職員数を比較すると、主に農林水産部門の職員

数が多く、土木部門の職員数が少ないといった特徴が見られます。これは、各自治体の産業別人口割合が異なっていることが要因と考えられます。総務省統計局による「令和 2 年国勢調査 就業状態等基本集計結果」から、本市の第 1 次産業の割合（6.52%）が類似団体 3 市の平均（2.74%）よりも高くなっていることや、第 2 次産業の割合（17.19%）が類似団体 3 市の平均（22.19%）よりも低くなっていることがわかります。（表 11）

<表 10 類似団体との部門別職員数の比較>

団体名 部門	①福岡県 古賀市	②福岡県 小郡市	③大阪府 泉南市	④平均値 (①～③)	⑤沖縄県 糸満市	比較結果	
	人口：59,645人 面積：42.07	人口：59,585人 面積：45.51	人口：61,149人 面積：48.98		人口：62,349人 面積：46.60	本市と平均との差 (⑤－④)	平均値に対する割合 (⑤/④)
議 会	0.8	0.8	1.0	0.9	1.1	0.2	122%
総務・企画	13.2	12.6	12.8	12.9	13.6	0.7	105%
税 務	4.2	4.0	3.9	4.03	4.0	▲ 0.03	99%
民 生	12.7	11.4	17.2	13.8	11.5	▲ 2.3	83%
衛 生	5.4	4.0	6.2	5.2	3.7	▲ 1.5	71%
農林水産	2.0	2.7	1.5	2.1	4.2	2.1	200%
商 工	1.7	0.8	1.1	1.2	1.6	0.4	133%
土 木	5.4	5.7	5.4	5.5	3.2	▲ 2.3	58%
教 育	8.4	11.9	11.9	10.7	12.3	1.6	115%

注 1 部門別職員数は各自治体が公表している「人事行政の運営等の状況」の数値（令和 3 年 4 月 1 日現在）

2 人口は令和 3 年 1 月 1 日現在の住基人口（総務省 類似団体別職員数の状況に基づくデータ）

3 面積は令和 3 年 10 月 1 日現在（総務省 類似団体別職員数の状況に基づくデータ）

<表 11 類似団体との産業別人口割合の比較>

団体名 産業区分	①福岡県 古賀市	②福岡県 小郡市	③大阪府 泉南市	④平均値 (①～③)	⑤沖縄県 糸満市
	人口：59,645人 面積：42.07	人口：59,585人 面積：45.51	人口：61,149人 面積：48.98		人口：62,349人 面積：46.60
第1次産業	1.87%	3.65%	2.71%	2.74%	6.52%
第2次産業	25.07%	16.61%	24.88%	22.19%	17.19%
第3次産業	73.06%	79.75%	72.41%	75.07%	76.28%
計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

注 1 総務省統計局「令和 2 年国勢調査 就業状態等基本集計結果」より

2 第 1 次産業：「農業」「林業」「漁業」、第 2 次産業：「鉱業」「建設業」「製造業」、第 3 次産業：前記以外の産業

（４）類似団体との消防職員数の比較

本市を含む類似団体のグループⅡ-3 に属する一般市 85 団体のうち、市単独で消防

本部を設置している団体は 22 団体でした。この 22 団体についての面積や人口、また、総務省消防庁が実施した令和 4 年度消防施設整備計画実態調査の消防職員に関する結果をまとめたのが（表 12）です。

本市の算定数（各自治体が消防力の整備指針に基づいて算定した必要人数）が 104 人であるのに対し、実際の消防職員数は 59 人となっており、その割合は 56.7%でした。各自治体で面積や人口が異なっているため一概に比較はできませんが、類似団体 22 市の算定数に対する現員数割合の平均値である 68.5%に達するには 13 人が必要となります。

<表 12 類似団体 22 市の消防職員数の比較>

	団体名	面積 (R3.10.1) km ²	住基人口 (R3.1.1) 人	消防職員数		
				算定数	現員数	割合
1	北海道 室蘭市	81.01	81,579	153人	136人	88.9%
2	北海道 千歳市	594.5	97,942	164人	133人	81.1%
3	北海道 恵庭市	294.65	70,097	141人	108人	76.6%
4	北海道 北広島市	119.05	58,130	105人	100人	95.2%
5	宮城県 名取市	98.18	79,655	172人	107人	62.2%
6	栃木県 日光市	1449.83	80,168	362人	188人	51.9%
7	埼玉県 蓮田市	27.28	61,540	120人	92人	76.7%
8	神奈川県 逗子市	17.28	59,598	158人	95人	60.1%
9	富山県 射水市	109.44	92,329	189人	112人	59.3%
10	愛知県 尾張旭市	21.03	84,054	144人	93人	64.6%
11	京都府 舞鶴市	342.13	80,910	206人	133人	64.6%
12	京都府 城陽市	32.71	75,734	153人	99人	64.7%
13	京都府 京田辺市	42.92	70,513	164人	110人	67.1%
14	大阪府 泉大津市	14.33	74,351	111人	87人	78.4%
15	大阪府 貝塚市	43.93	85,120	131人	94人	71.8%
16	大阪府 摂津市	14.87	86,740	181人	102人	56.4%
17	大阪府 交野市	25.55	77,614	107人	77人	72.0%
18	兵庫県 芦屋市	18.47	95,616	174人	122人	70.1%
19	兵庫県 豊岡市	697.55	79,897	163人	132人	81.0%
20	島根県 浜田市	690.68	52,605	142人	126人	88.7%
21	鹿児島県 姶良市	231.25	77,711	169人	101人	59.8%
22	沖縄県 糸満市	46.6	62,349	104人	59人	56.7%
22団体の平均値						68.5%

注 1 総務省消防庁「令和 4 年度消防施設整備計画実態調査」より

2 算定数は各自治体が消防力の整備指針に基づいて算定した必要人数

3 人口は令和 3 年 1 月 1 日現在の住基人口（総務省 類似団体別職員数の状況に基づくデータ）

4 面積は令和 3 年 10 月 1 日現在（総務省 類似団体別職員数の状況に基づくデータ）

第4章 今後の定員適正化

(1) 具体的な数値目標

糸満市の令和4年4月1日現在の職員数は460人（他団体へ派遣されている職員3人を含む）となっています。

第3章の他団体との比較から見られるように、本市の職員数は県内11市の比較では平均よりも少なく、国の指標による定員の比較においても、一般行政および普通会計ともに他団体の平均値を下回る水準（不足数：30～50人台）となっていました。

今後、多様化・複雑化する市民ニーズや地域課題に対し適切に対応し、よりよい行政サービスを提供するためには、定年退職者の定年前再任用制度を活用しつつ、会計年度任用職員の適正配置なども含め職員の定数を総合的に判断することが必要です。

さらに、年々増加する長期休業者（育児休業者・病気休職者）についても、その休業中に安心して育児や療養ができるようにし、復職してからも適切な行政サービスが行えるよう職場環境を整える必要があります。

そこで、今後の社会情勢の変化や様々な市民ニーズに対応するための本市の職員数については、令和5年度から令和14年度までの10年間の定員適正化計画期間において、全部門合わせた職員数の増員を上限30人程度とします。（基準：令和4年4月1日現在：職員数460人）

ただし、これまでの定員管理の実績や今後の行政需要の動向等を考慮すると、その時々行政課題にも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、同計画期間内において社会情勢の変化や新たな行政需要等に応じて、本計画の見直しを行うものとします。

(2) 職員定員適正化のための手法

定員の適正化については、以下の手法により進めていきます。

なお、その他新たな要因が発生した場合については、必要性を鑑み定員の適正化について検討を行っていくこととします。

① 組織マネジメントの強化

社会経済情勢の変化に伴う新たな行政需要への対応に向け、類似業務の集約化や機能的な組織体制の構築などをすすめるとともに、職員一人ひとりの意欲と能力が最大限に発揮できる人事管理や職場環境づくり、多様な働き方を推進してまいります。

また、各所属の繁忙期に合わせて職員を派遣できるような業務支援チームの導入を検討します。

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 民間能力の活用

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等、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。

④ 情報化の推進

行政のデジタル化を推進し、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。

⑤ 職員の人材育成

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。

職員一人ひとりの意識改革をはじめ、個々の能力を最大限に引き出す多様な職員研修を行い、時代の変化を的確に把握し、自信と意欲をもって積極的に行動できる職員の育成に取り組んでまいります。

⑥ 職員の健康管理

職員の健康管理を適切に行うことが重要であることから、職員健康相談の活用や産業医等による面談、臨床心理士によるカウンセリング、ストレスチェック制度の有効活用、メンタルヘルス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 多様な任用形態の活用

会計年度任用職員は事業に伴い配置されることから、事業における事務の効率化やアウトソーシング等を進めることにより、適正な人員配置を行ってまいります。

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。

⑧ 長期休職者の対応

長期休業者（育児休業者・病気休職者）が安心して育児または病気療養ができるように、職場に復帰できる環境を整えるため、糸満市職員定数条例に基づき、該当職員を定数外とし代替の職員採用等を検討します。

⑨ 計画的な採用

地方公務員法の改正により令和 5 年度より定年引上げが実施されることから、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。

【参考】

＜各参考指標の比較＞

区分		①類似団体別職員数の状況	②定員モデル	③定員回帰指標
構成	対象部門	普通会計部門、一般行政部門	一般行政部門	普通会計部門、一般行政部門
	部門別有無	大部門～小部門	大部門	—
	手法	加重平均	多重回帰分析	多重回帰分析
	説明要素	人口	人口のほか30～40程度	人口、面積
メリット		・簡素な指標 ・指標の意味をつかみやすい ・小部門別の比較が可能	・大部門別の比較分析が可能 ・実数職員数の説明度合いが高い	・簡素な指標 ・指標の意味をつかみやすい ・権能をそろえた全体比較が可能 ・人口当たり職員数の通減傾向を反映
デメリット		・加重平均のため、各区分両端に位置する団体のブレが大きい ・一部事務組合等を考慮せず	・複雑な指標 ・指標内容の説明が難しい ・説明変数の選択により複数の方程式が作成可能	・総数比較のみ

注1 類似団体別職員数:人口規模と産業構造を基準に団体を分類した後、団体の人口及び職員数を用いて、各分類ごとの人口1万人あたりの職員数を加重平均により算出し、指数化したもの。

2 定員モデル:一般行政部門を対象に、団体ごとの職員数とその職員数と相関関係が強い各種統計データ(人口、事業所数等)を用いて、多重回帰分析の手法によって算出したもの。

3 定員回帰指標:人口と面積の2つの要素だけを説明変数とし、それ以外の特殊事情を考慮せず多重回帰分析によって、各団体の試算職員数を算出できる参考指標。

4 普通会計部門とは、公営企業等会計を除き、一般会計部門と特別会計部門をまとめた会計区分。

5 一般行政部門とは、議会議務局、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生の各部門(教育、公安を除く各種行政委員会を含む)の総称。

6 地方公共団体の経営する公営企業(水道・交通・病院・下水等)、国民健康保険事業、収益事業、農業共済事業、交通災害共済事業及び公立学校附属病院事業に係る会計等の総称。

7 多重回帰分析とは、「何かを行うこと(説明変数)が何かの結果(被説明変数)にどのような影響を及ぼしたか」という因果関係を関数の形で明らかにする分析手法のうち、説明変数が2つ以上のものを用いた分析手法。