

第2次うるま市定員適正化計画

(平成30年度～平成34年度)



平成30年3月

(平成30年3月28日策定)

うるま市

第2次うるま市定員適正化計画 目次

1	計画策定の趣旨	2
2	これまでの定員適正化の取り組み	3
	(1) 職員数の推移	5
	① 部門別職員数の推移(平成16～29年度)	5
	② 県内他団体との職員数の比較	6
	③ うるま市定員適正化計画(平成17年度～平成26年度)	6
3	現状分析	8
	(1) 類似団体との比較	8
	(2) 大部門別以上定員管理診断表(うるま市/類型:Ⅲ-1)	10
	(3) 年齢別職員構成(平成29年4月1日現在)	12
	(4) 定年退職職員の推移	14
	(5) 育児休業・長期療養休職職員の推移	16
	(6) 時間外勤務手当額の状況	17
	(7) 人件費の状況(普通会計決算)	17
	(8) 再任用職員・臨時・非常勤職員の状況	18
	(9) 人口の推移と推計	19
4	定員適正化計画	20
	(1) 基本方針	20
	(2) 計画期間	20
	(3) 計画期間中の主な課題への取り組み	20
	① 組織体制の見直し	20
	② 事務事業の見直し	20
	③ 民間能力の積極的活用	21
	④ 人材の育成と意識改革	21
	⑤ 多様な任用・勤務形態の職員の活用	21
	⑥ 地方公務員制度改革に伴う「会計年度任用職員」制度の導入	21
	⑦ 再任用職員の採用方針	21
	⑧ 臨時・非常勤職員全体の任用根拠等の明確化・適正化	21
	⑨ 任期付職員の活用	22
	⑩ ICT(情報通信技術)等の活用	22
	⑪ 新規事業等への対応	22
	⑫ アウトソーシングの活用	22
	(4) 職種別採用方針	23
5	定員適正化計画に基づく職員数	24
6	参考資料	25

1 計画策定の趣旨

本市は、持続可能な行財政運営の確立に向けて、その究極の行財政改革といわれる近隣四市町の合併により誕生した新市であるが、行政コストの削減については、うるま市行政改革大綱に基づき推進してきました。

平成17年度に「うるま市定員適正化計画」を策定し、その後、総務省において示された「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」（平成17年3月）を踏まえ、行政コストの削減における最大の効果が見込まれる職員数の適正化については、平成17(2005)年度から平成26(2014)年度までの10年間で300人の削減計画を策定しました。

しかしながら、社会経済状況の変化等に伴う新たな行政需要や多様化・複雑化する市民ニーズ、国・県からの権限移譲や沖縄振興特別推進市町村交付金（一括交付金）事業、マイナンバー制度、幼保一体化政策など状況の変化が著しいことから、職員不足による市民サービスの低下や本市の発展に影響が生じる恐れもあることから、これまでの定員適正化計画を平成26年度において当面の間、休止することとしました。

その後も職員数を現状維持しながら行政サービス等を提供してきましたが、昨今の厳しい財政状況の下、行政需要の変化に適切に対応するため、地域の実情を踏まえつつ事務事業の実態と課題を把握するとともに必要な職員の定員を検討し、事務事業量と職員定員の適正化について、今後も実現に向けて取り組むことが求められています。

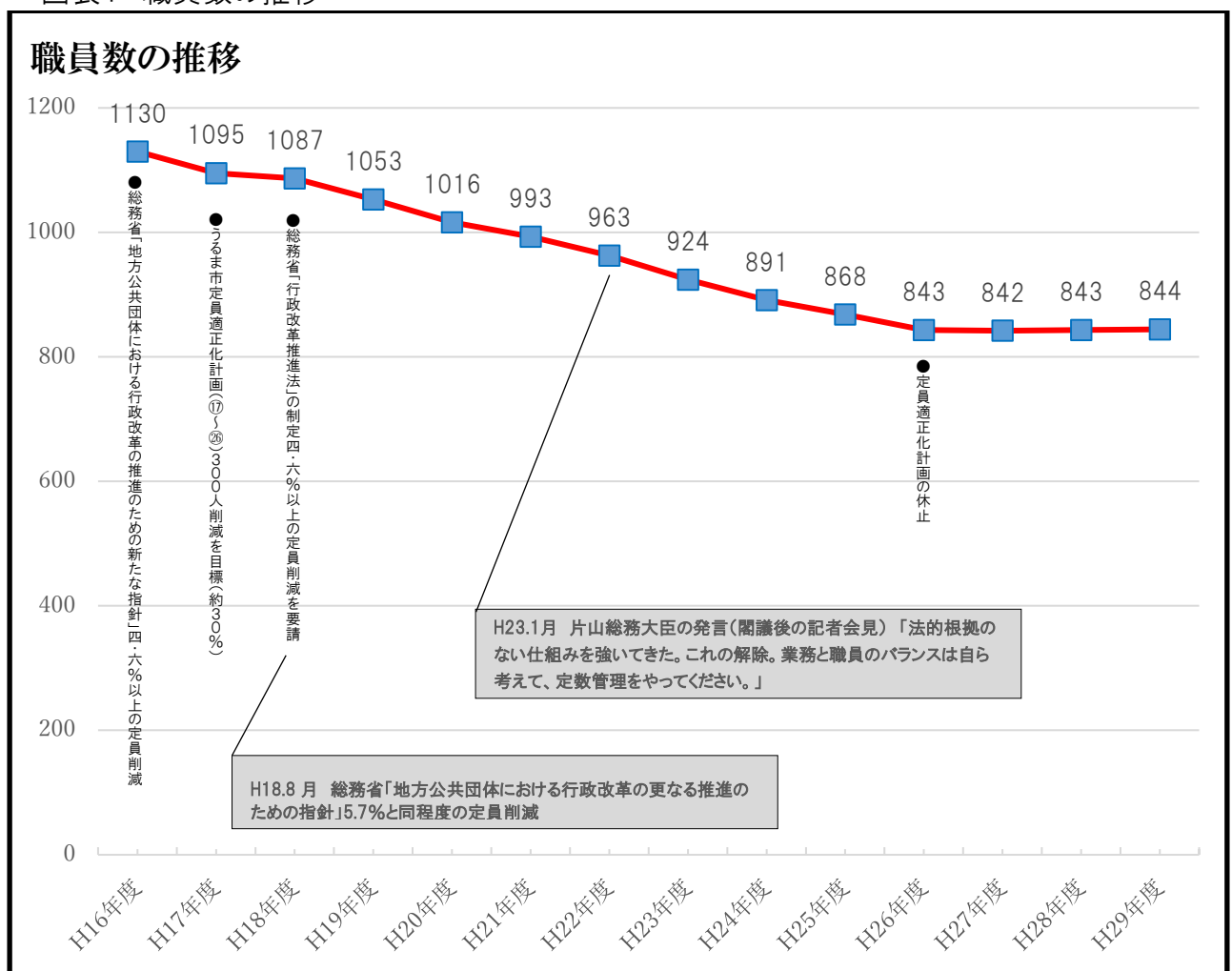
これらの状況を踏まえ、将来にわたり安定的・継続的に適正な行政サービスを提供できるよう、事務事業量に応じた適正な職員数を確保しつつ、さらなる行政運営の効率化と適切な定員管理を実行していくため、第2次うるま市定員適正化計画を策定します。

2 これまでの定員適正化の取り組み

本市では、平成17年度に「うるま市定員適正化計画」を策定し、平成26年度までに行政コストの削減における最大の効果が見込まれる職員数の適正化について、287人の定員削減を実施し、その人件費削減効果額は約126億円となり、おおむね人件費抑制の効果は出ていると判断します。

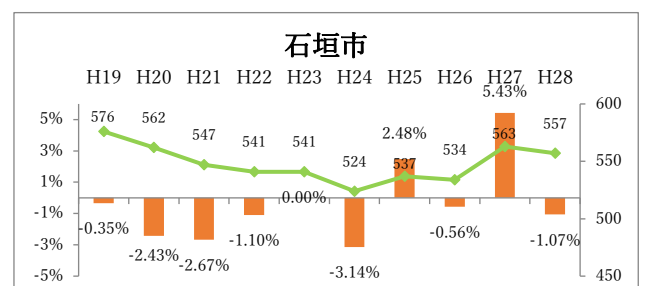
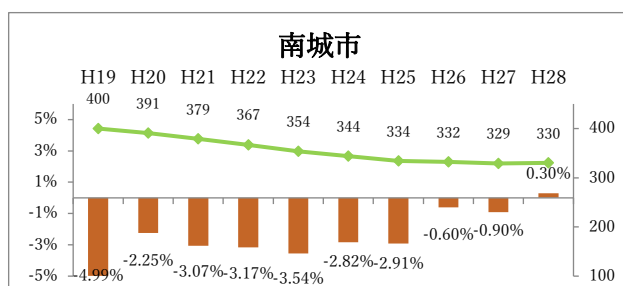
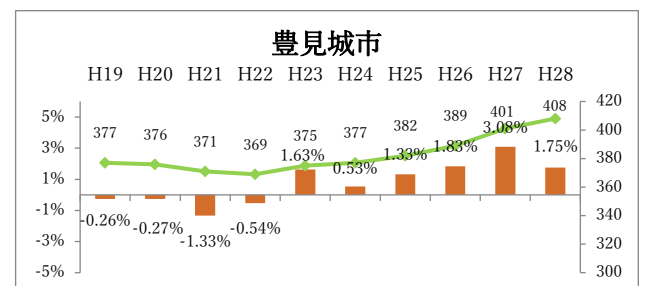
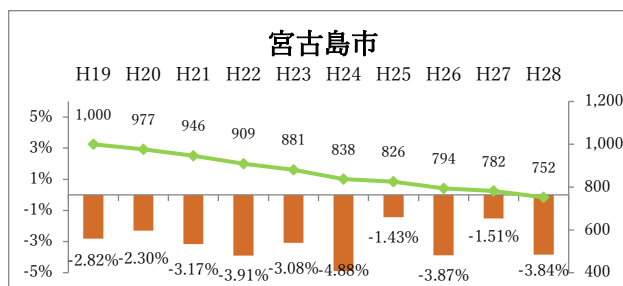
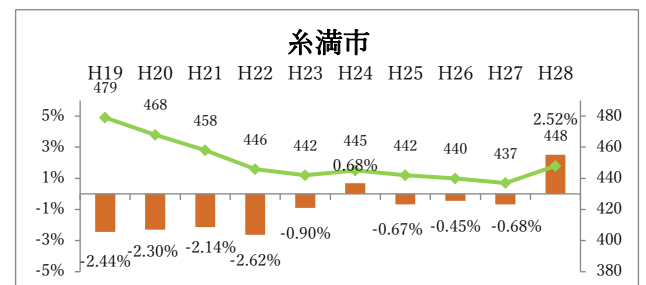
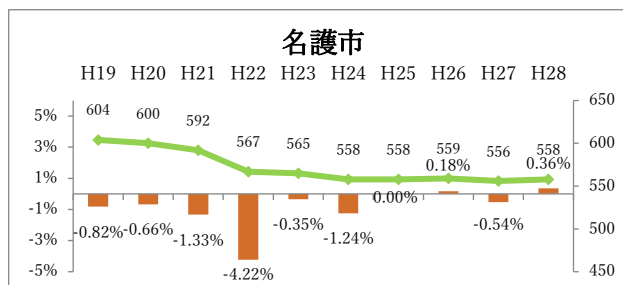
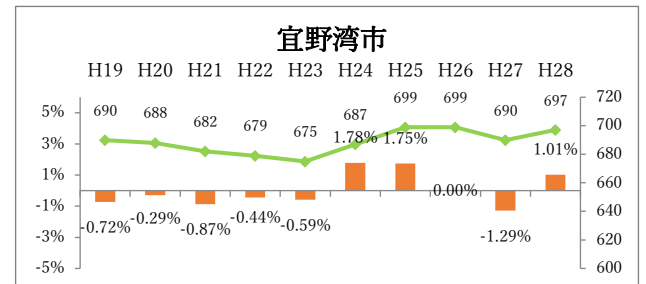
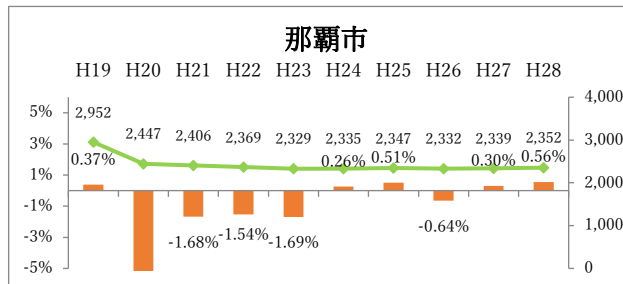
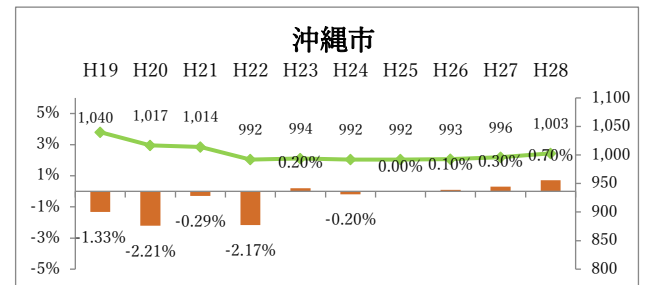
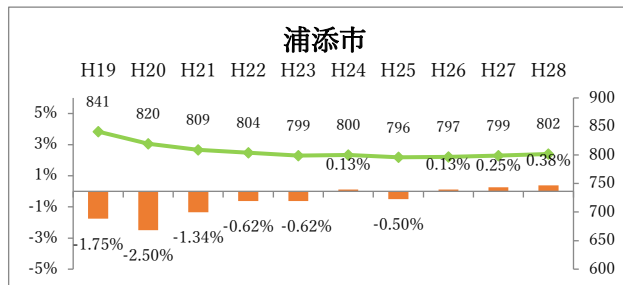
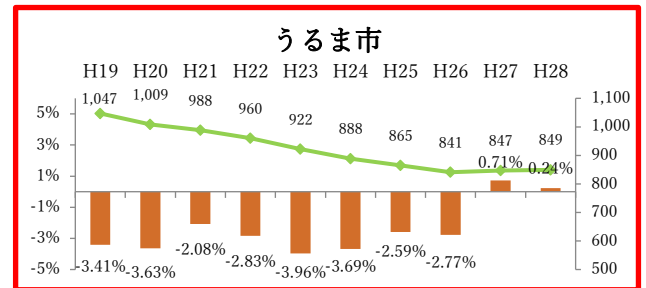
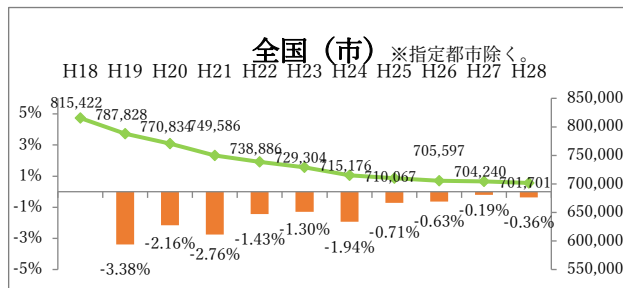
しかしながら、権限移譲や沖縄振興一括交付金事業、マイナンバー制度や幼保一元化政策、こどもの貧困問題対策など状況の変化が著しいことから、職員不足による市民サービスの低下や本市の発展に影響が出るおそれがあることから、計画を当面の間、休止とすることとなりました。

図表1 職員数の推移



参考：全国及び県内11市における対前年度比の増減率と職員数の推移

※総務省：地方公共団体定員管理調査に基づく。各年4月1日現在。



(1) 職員数の推移

① 部門別職員数の推移(平成16～29年度)

図表1 部門別職員数の推移

部門	区 分	職員数(人)														H29-H16
		H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	
一般行政 福祉関係を除く	議 会	18	14	13	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	▲ 9
	総 務	180	179	168	158	140	136	132	123	121	120	117	118	124	120	▲ 60
	税 務	64	57	64	63	62	60	57	56	53	50	48	48	47	48	▲ 16
	労 働	0	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	農 水	47	43	42	42	39	38	36	35	33	32	31	31	29	29	▲ 18
	商 工	13	13	14	14	14	15	17	15	14	14	12	12	13	13	0
	土 木	87	101	101	99	95	88	83	81	81	78	73	76	79	79	▲ 8
	小 計	409	411	406	389	363	350	339	324	316	308	295	299	305	302	▲ 107
福祉 関係	民 生	148	139	140	136	130	127	123	121	114	111	109	110	115	116	▲ 32
	衛 生	59	54	53	52	48	50	48	48	48	48	45	43	48	46	▲ 13
	小 計	207	193	193	188	178	177	171	169	162	159	154	153	163	162	▲ 45
一般行政 計		616	604	599	577	541	527	510	493	478	467	449	452	468	464	▲ 152
行政 特別	教 育	259	235	231	224	220	212	208	195	179	171	170	169	161	155	▲ 104
	消 防	130	130	130	130	128	127	123	119	119	119	119	120	119	119	▲ 11
普通会計 計		1,005	969	960	931	889	866	841	807	776	757	738	741	748	738	▲ 267
会計 部門	公 営 企 業 等	45	43	43	38	36	37	36	36	36	36	35	36	36	36	▲ 9
	下 水 道	22	22	24	24	23	22	20	18	17	17	16	19	18	17	▲ 5
	そ の 他	48	57	57	54	61	63	63	61	59	55	52	51	47	50	2
公営企業 計		115	122	124	116	120	122	119	115	112	108	103	106	101	103	▲ 12
総 合 計		1,120	1,091	1,084	1,047	1,009	988	960	922	888	865	841	847	849	841	▲ 279
派遣職員数		-	5	5	8	7	6	4	2	3	5	3	4	6	5	

※ 毎年度実施される定員管理調査より抜粋

※ 年度途中の採用があるため定員と一致しない場合があります。

※ 平成28年度は再任用職員を含む人数です。(フルタイム雇用のため)

※ 特別職は除く。

※ 主な派遣先: 中部北環境施設組合・中部衛生施設組合・沖縄県後期高齢者医療広域連合・中部広域市町村圏事務組合・沖縄県・沖縄総合事務局

② 県内他団体との職員数の比較

本市は県内他市と消防部門を除く普通会計部門の「職員一人当たりの人口」を比較すると、192人と県内平均の165人より多い状況です。

図表2 県内11市の職員数等比較(平成29年4月1日現在)

区分	人口(人)	普通会計部門(人)			普通会計の計 (消防除く)	職員1人当 たりの人口
		一般行政	教育	(消防)		
宮古島市	51,186	468	97	82	565	91
石垣市	47,564	336	92	61	428	111
南城市	42,016	241	62	0	303	139
名護市	61,674	325	115	67	440	140
糸満市	58,547	268	72	58	340	172
那覇市	319,435	1,391	401	271	1,792	178
沖縄市	139,279	585	188	111	773	180
宜野湾市	96,243	412	120	91	532	181
浦添市	114,232	478	127	98	605	189
うるま市	118,898	464	155	119	619	192
豊見城市	61,119	251	64	58	315	194
					平均	165

③ うるま市定員適正化計画(平成17年度～平成26年度)の推移

【目標とする職員数及び効果】

うるま市定員適正化計画(平成17～26年度)において、合併前の平成16年7月1日時点における四市町の職員数(与勝事務組合分含む)をベースに、平成16年度から平成26年度までの期間における10年間で定年退職者等(約500名)の補充抑制等により目標となる職員数を「830人」と設定しました。なお、定員適正化計画期間中における人件費削減効果額は約126億円と見込んでいます。

職員数削減における基本的な考え方

- (1) 全体計画と部単位の計画を策定する
- (2) 部単位の計画については、庁内分権を反映し、各部長を中心に実施する。
- (3) より柔軟に対応するために、財政状況等を勘案した上で毎年度見直しを実施し、効率的な組織運営が行えるよう配慮する。
- (4) 計画期間中における新規採用職員については、年度毎の不均衡が生じないように全体計画に反映させる。

図表3 定員適正化計画(平成17～26年度)の推移

【当初計画】

区分	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	合計
条 例 定 数	-	1,097	1,097	1,097	1,097	1,097	1,097	1,097	1,097	1,097	1,097	-
職 員 定 員 数	1,130	1,095	1,087	1,071	1,039	1,011	977	925	890	854	830	-
定 数 と の 差	-	▲ 2	▲ 10	▲ 26	▲ 58	▲ 86	▲ 120	▲ 172	▲ 207	▲ 243	▲ 267	-
当 該 年 度 定 年 退 職 者 数	27	7	26	49	45	51	69	52	53	47	39	465
当 該 年 度 勤 奨 等 退 職 者 数	11	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23
次 年 度 採 用 職 員 予 定 者 数	3	11	10	17	17	17	17	17	17	23	39	188
次 年 度 職 員 削 減 数	▲ 35	▲ 8	▲ 16	▲ 32	▲ 28	▲ 34	▲ 52	▲ 35	▲ 36	▲ 24	0	▲ 300
累 計 職 員 削 減 数	▲ 35	▲ 43	▲ 59	▲ 91	▲ 119	▲ 153	▲ 205	▲ 240	▲ 276	▲ 300	▲ 300	-
対 基 準 年 度 削 減 率 (4/1 現 在)	-	▲ 3.1	▲ 3.8	▲ 5.2	▲ 8.1	▲ 10.5	▲ 13.5	▲ 18.1	▲ 21.2	▲ 24.4	▲ 26.5	-

【実績】

区分	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	合計
目 標 定 数	1,130	1,095	1,087	1,071	1,039	1,011	977	925	890	854	830	-
実 績 定 数	1,095	1,095	1,087	1,053	1,016	993	963	924	891	868	843	-
増 減 数	▲ 35	0	0	▲ 18	▲ 23	▲ 18	▲ 14	▲ 1	1	14	13	▲ 287

図表4 定員適正化計画における職員削減による人件費削減効果

年度	実績値				
	定員数	削減実績数	削減後定員数	削減実績額	削減実績累計額
平成17年度	1,130	▲ 35	1,095	▲ 280,000	▲ 280,000
平成18年度	1,095	▲ 8	1,087	▲ 64,000	▲ 344,000
平成19年度	1,087	▲ 34	1,053	▲ 272,000	▲ 616,000
平成20年度	1,053	▲ 37	1,016	▲ 296,000	▲ 912,000
平成21年度	1,016	▲ 23	993	▲ 184,000	▲ 1,096,000
平成22年度	993	▲ 30	963	▲ 240,000	▲ 1,336,000
平成23年度	963	▲ 39	924	▲ 312,000	▲ 1,648,000
平成24年度	924	▲ 33	891	▲ 264,000	▲ 1,912,000
平成25年度	891	▲ 23	868	▲ 184,000	▲ 2,096,000
平成26年度	868	▲ 25	843	▲ 200,000	▲ 2,296,000
平成27年度	843	▲ 1	842	▲ 8,000	▲ 2,304,000
平成28年度	842	1	843	8,000	▲ 2,296,000
平成29年度	843	1	844	8,000	▲ 2,288,000
17～26年度計		▲ 287	9,733	▲ 2,296,000	▲ 12,536,000
17～29年度計		▲ 286	12,262	▲ 2,288,000	▲ 19,424,000

※削減実績額は、1人あたり8,000千円で計算。

うるま市定員適正化計画（平成17～26年度）において、技能労務職員の退職者不補充などを実施し、定員の適正化に努めてきましたが、権限移譲、沖縄振興一括交付金、マイナンバー制度、待機児童対策、こどもの貧困問題対策による職員等の増員により、平成26年度（最終年度）において目標を達成することができませんでした。しかし、職員削減数287人、人件費削減は約12.6億円の削減と推定され、十分な効果があったものと考えております。

3 現状分析

(1) 類似団体との比較

総務省は、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「類似団体別職員数の状況」を公表しています。

類似団体別職員数の状況は、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人口1万人あたりの職員数を算出し、適正な定員管理を推進するための参考指標としています。

また、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

平成24年度以降の類型は「Ⅲ－1（人口が10万人以上15万人未満、産業構造第2次・第3次産業が95%未満かつ第3次産業が55%以上の団体）」の**30団体**となっており、沖縄県内における類似団体は、浦添市と沖縄市になっています。

平成28年度における類似団体の比較では、普通会計における類似団体の人口1万人あたり職員数の平均は**65.39人**ですが、本市の1万人あたり職員数は**60.69人**となっています。

図表5

産業構造 人口	Ⅱ次、Ⅲ次95%以上		Ⅱ次、Ⅲ次95%未満	
	Ⅲ次65%以上	Ⅲ次65%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満
以上 未満 ～ 50,000	I－3	I－2	I－1	I－0
50,000～100,000	Ⅱ－3	Ⅱ－2	Ⅱ－1	Ⅱ－0
100,000～150,000	Ⅲ－3	Ⅲ－2	Ⅲ－1	Ⅲ－0
150,000～	Ⅳ－3	Ⅳ－2	Ⅳ－1	Ⅳ－0

図表6 類似団体比較表(うるま市／類型Ⅲ-1)

平成29年4月1日現在				一般行政			教育	消防	普通 会計	公営 企業 会計	計	人口1万人 当たり職員数 普通会計
No.	都道府県名	団体名	人口	一般管理	福祉関係	一般行政計						
1	宮城県	石巻市	148,798	628	509	1,137	281	8	1,426	266	1,692	95.83
2	山形県	鶴岡市	131,758	528	243	771	212	205	1,188	769	1,957	90.17
3	佐賀県	唐津市	126,280	540	255	795	163	180	1,138	203	1,341	90.12
4	千葉県	成田市	131,739	426	319	745	147	249	1,141	81	1,222	86.61
5	鹿児島県	霧島市	126,966	479	203	682	200	181	1,063	72	1,135	83.72
6	愛媛県	西条市	112,230	420	188	608	137	143	888	86	974	79.12
7	北海道	北見市	121,048	492	279	771	123	0	894	110	1,004	73.85
8	岡山県	津山市	103,954	417	202	619	128	0	747	99	846	71.86
9	熊本県	八代市	130,572	546	239	785	152	0	937	141	1,078	71.76
10	山形県	酒田市	106,733	447	202	649	115	0	764	163	927	71.58
11	鹿児島県	鹿屋市	104,949	466	127	593	130	0	723	80	803	68.89
12	埼玉県	深谷市	145,053	400	236	636	134	224	994	79	1,073	68.53
13	宮城県	大崎市	133,958	426	238	664	194	0	858	1,142	2,000	64.05
14	愛知県	稲沢市	138,089	316	299	615	102	163	880	404	1,284	63.73
15	沖縄県	沖縄市	140,503	357	220	577	186	111	874	122	996	62.21
16	沖縄県	浦添市	114,165	309	167	476	129	96	701	98	799	61.40
17	栃木県	那須塩原市	118,308	358	235	593	133	0	726	79	805	61.37
18	沖縄県	うるま市	122,099	299	153	452	169	120	741	106	847	60.69
19	大阪府	門真市	125,409	256	221	477	270	0	747	85	832	59.57
20	東京都	武蔵野市	143,262	428	319	747	106	0	853	87	940	59.54
21	長崎県	諫早市	140,140	506	178	684	106	0	790	129	919	56.37
22	東京都	小金井市	117,978	250	273	523	98	0	621	50	671	52.64
23	鳥取県	米子市	149,731	414	314	728	58	0	786	2,007	2,793	52.49
24	東京都	国分寺市	119,940	272	255	527	95	0	622	39	661	51.86
25	大阪府	守口市	144,615	245	377	622	118	0	740	113	853	51.17
26	東京都	多摩市	147,849	343	269	612	142	0	754	54	808	51.00
27	福岡県	糸島市	100,126	227	103	330	68	101	499	66	565	49.84
28	埼玉県	朝霞市	135,928	277	276	553	124	0	677	63	740	49.81
29	埼玉県	富士見市	110,045	259	191	450	71	0	521	48	569	47.34
30	東京都	東久留米市	117,128	234	252	486	64	0	550	48	598	46.96

(2) 大部門以上定員管理診断表（うるま市／類型：Ⅲ-1）

類型別団体毎に算出された人口1万人あたりの部門別職員数の平均値により比較し、「図表7 大部門以上定員管理診断表」によると、大部門以上の定員管理の大まかな状況の把握に適している「単純値※1」による比較では、一般行政部門で類似団体と比べ、計143人不足している状況であります。

一方、教育・消防部門については、計93人（教育31人・消防62人）超過しているが、公立幼稚園18園（離島1園）の設置や消防行政管轄の広域化が大きな要因の一つと考えられ、各自治体特有の事情もあることに留意する必要があります。

また、県内11市の定員管理調査における単純値分析（図表8）によると、本市の一般行政部門及び普通会計部門ともに、11市の中で最も職員数が不足している状況となっています。

さらに、本市の一般行政部門の割合は、55.1%で11市中最下位となっている一方、教育部門（19%）は、11市中3番目に高く、消防部門※2（14%）も2番目に高くなっており、総じて一般行政部門は他部門よりも職員を配置できていない状況がわかります。【図表9】

図表7 大部門別以上定員管理診断表

平成28年1月1日現在、住民基本台帳人口 122,099人

区分	職 員 数 の 増 減					単純値により算出した職員数との比較		
	27.4.1 現 在 職員数 A	28.4.1 現 在 職員数 B	増 減 B-A	29.4.1 現 在 職員数 C	増 減 C-B	単純値による比較		
						単純値 D	超過数 E(B-D)	超過率 E/B*100
	人	人	人	人	人	人	人	%
議 会	10	9	▲ 1	9	0	8	1	11.1
総 務 ・ 企 画	118	124	▲ 6	120	▲ 4	175	▲ 51	▲ 41.1
税 務	48	47	▲ 1	48	1	51	▲ 4	▲ 8.5
民 生	110	115	5	116	1	172	▲ 57	▲ 49.6
衛 生	43	48	5	46	▲ 2	65	▲ 17	▲ 35.4
労 働	4	4	0	4	0	2	2	50.0
農 林 水 産	31	29	▲ 2	29	0	38	▲ 9	▲ 31.0
商 工	12	13	1	13	0	19	▲ 6	▲ 46.2
土 木	76	79	3	79	0	81	▲ 2	▲ 2.5
一 般 行 政 計	452	468	16	464	▲ 4	611	▲ 143	▲ 30.6
教 育	169	161	▲ 8	155	▲ 6	130	31	19.3
消 防	120	119	▲ 1	119	0	57	62	52.1
普 通 会 計 計	741	748	7	738	▲ 10	798	▲ 50	▲ 6.7
病 院								
水 道	36	36	0	36	0			
下 水 道	19	18	▲ 1	17	▲ 1			
交 通								
そ の 他	51	47	▲ 4	50	3			
公 営 企 業 計	106	101	▲ 5	103	2			
合 計	847	849	2	841	▲ 8			

資料：「平成29年度地方公共団体定員管理調査」より抜粋（総務省自治行政局）

※1 単純値とは、類型別団体毎の中部門以上の部門別の人口1万人あたり職員数の平均値。中部門又は小部門に職員が配置されていない団体について考慮することなく集計・算出し、定員管理の大まかな状況把握に適している。

※2 消防施設整備計画実態調査（平成27年度・消防庁）によると、本市の消防職員整備率（職員数/算定数）は、60.9%（119人/197人）で、全国の整備率67.8%（5万人以上10万人未満）、県内の整備率61.9%を下回っている。

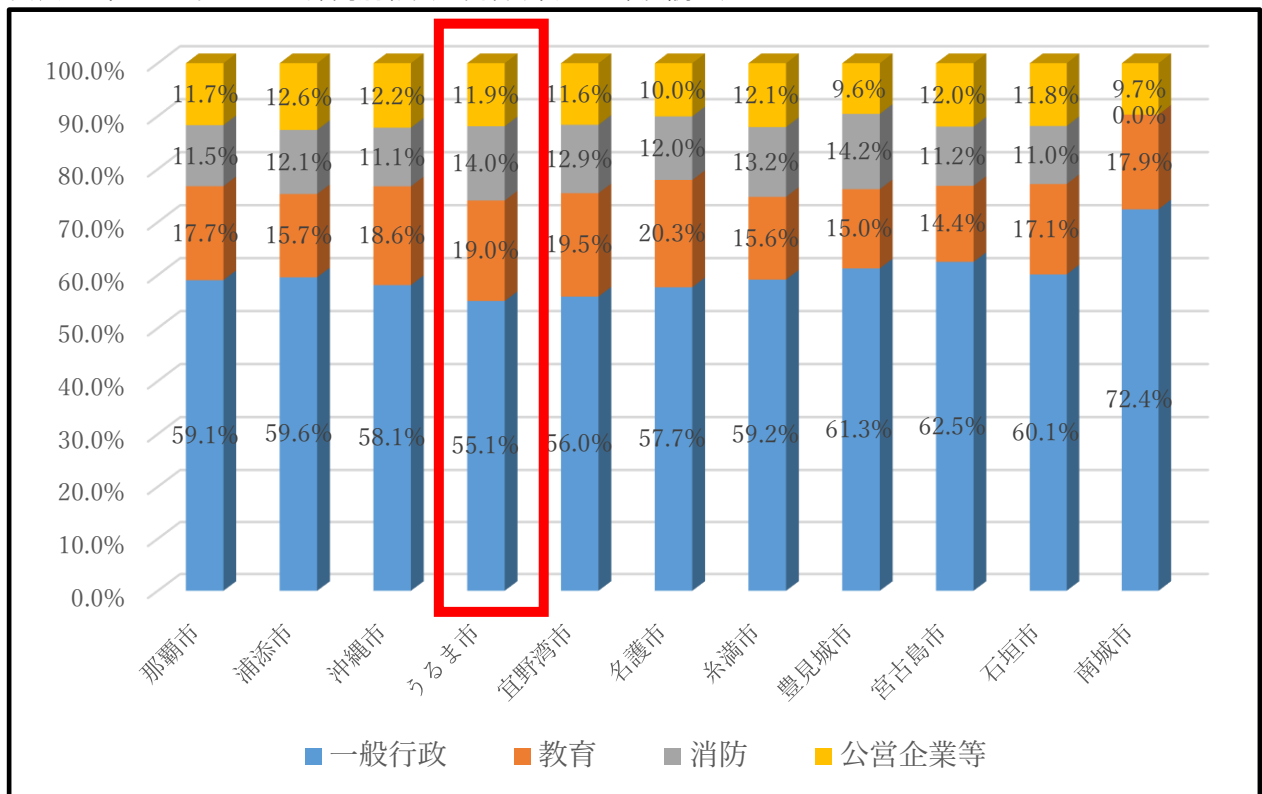
※ 平成30年度の職員予定数で換算すると61.4%（121人/197人）となります。

図表8 県内11市の定員管理調査「単純値」による分析表(平成28年度調査より抜粋)

(単位:人)

類型	団体名	住基人口 H28.1.1	全職員数 H28.4.1	一般行政 職員数 H28.4.1	単純値による 職員数 (一般行政)	単純値 分析 (一般行政)	普通会計 職員数 H28.4.1	単純値による 職員数 (普通会計)	単純値 分析 (普通会計)
中核市	那覇市	324,169	2,352	1,389	1,431	▲ 42	2,077	2,000	77
Ⅲ-1	浦添市	114,165	802	478	571	▲ 93	701	747	▲ 46
	沖縄市	140,503	1,003	583	703	▲ 120	881	919	▲ 38
	うるま市	122,099	849	468	611	▲ 143	748	798	▲ 50
Ⅱ-1	宜野湾市	97,509	697	390	584	▲ 194	616	784	▲ 168
	名護市	62,227	558	322	373	▲ 51	502	500	2
	糸満市	60,206	448	265	361	▲ 96	394	484	▲ 90
	豊見城市	62,566	408	250	375	▲ 125	369	503	▲ 134
	宮古島市	54,519	752	470	327	143	662	438	224
Ⅰ-1	石垣市	49,174	557	335	372	▲ 37	491	485	6
	南城市	42,836	330	239	324	▲ 85	298	422	▲ 124

図表9 県内11市における部門別職員の割合(平成28年度調査)



(3) 年齢別職員構成（平成29年4月1日現在）

本市の年齢別職員構成においては、主に若年層といわれる34歳以下の職員が244人（28.9%）であり、職場研修（OJT）の充実やジョブローテーションの確立など、能力開発における人材育成の取組みが重要となります。

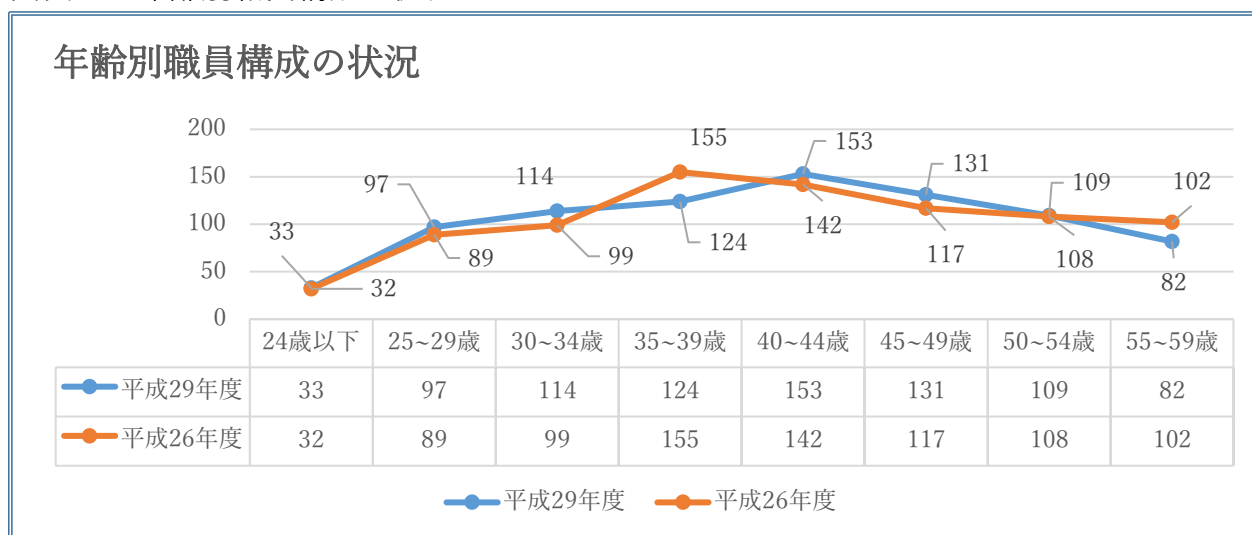
一方、主に管理的な機能を担う50歳以上の職員は191人（22.6%）で、若手職員の管理職登用などが予想され、組織目標達成に向けての知識や経験、職員の指導・育成など組織マネジメントにおいて留意が必要です。

図表10 平成29年度年齢別職員構成

（単位：人）

年齢	男性	女性	合計	構成比
55～59歳	65	17	82	9.7%
50～54歳	73	36	109	12.9%
45～49歳	85	46	131	15.5%
40～44歳	88	65	153	18.1%
35～39歳	67	57	124	14.7%
30～34歳	73	41	114	13.5%
25～29歳	63	34	97	11.5%
24歳以下	19	14	33	3.9%
合 計	533	310	843	100.0%
構成比	63.2%	36.8%	100.0%	

図表11 年齢別職員構成の状況

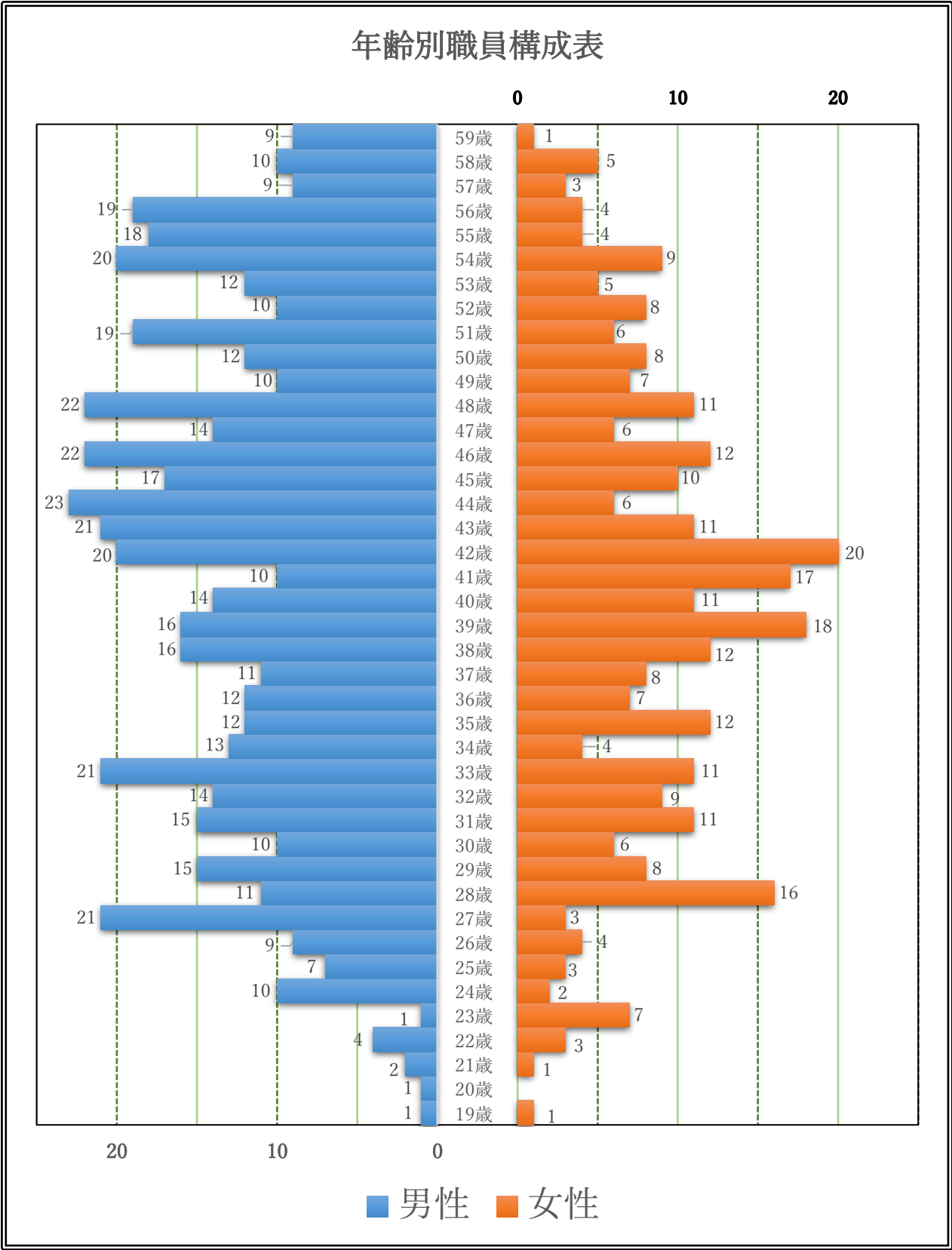


参考 平成26年度年齢別職員構成

	24歳以下	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	計
合 計	32	89	99	155	142	117	108	102	844
構成比	3.8%	10.5%	11.7%	18.4%	16.8%	13.9%	12.8%	12.1%	100.0%

図表12 年齢別職員構成表

(平成29年4月1日時点)



(4) 定年退職職員の推移

退職者数については、平成23年度～平成28年度までは団塊世代の退職もあり合計216人（年平均退職者36人）でしたが、今後10年間は下表のとおりとなります。

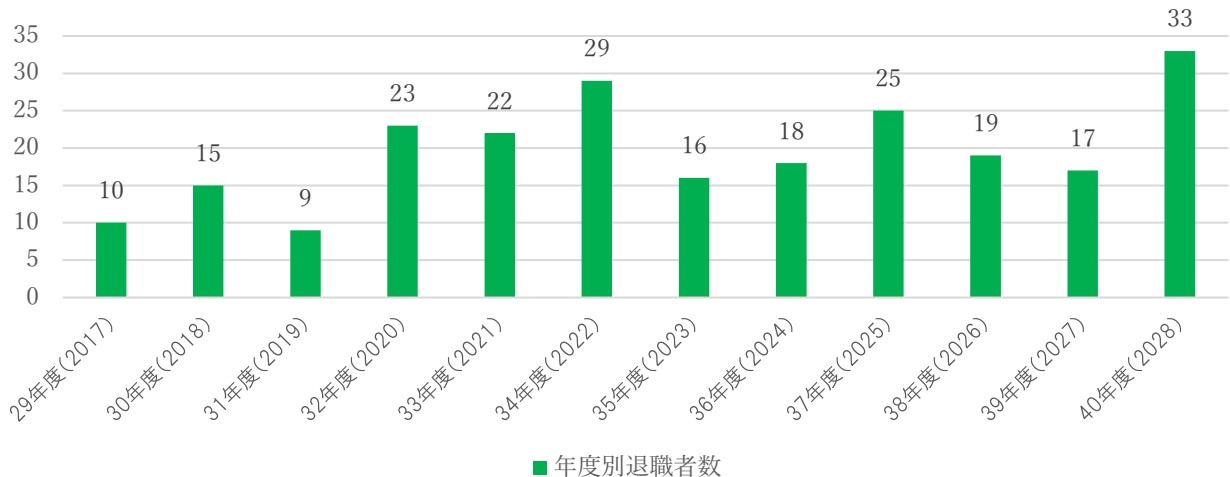
一方、本市では高齢化等の進行に伴い社会保障関連業務の増加や老朽化した施設の建替えなど多様な行政需要が見込まれ、職員の採用にあたっては市民ニーズに応じた職種（福祉専門職及び技術専門職等）を検討するなど、柔軟な対応が求められます。

図表13 定年退職者の推移

職種	H29 (2017)	H30 (2018)	H31 (2019)	H32 (2020)	H33 (2021)	H34 (2022)	H35 (2023)	H36 (2024)	H37 (2025)	H38 (2026)	H39 (2027)	H40 (2028)	合計
	32年生	33年生	34年生	35年生	36年生	37年生	38年生	39年生	40年生	41年生	42年生	43年生	
一般事務職	5	8	6	11	14	10	11	7	17	13	12	15	129
技術職	2	5	2	6	4	4	3	3	4	3	2	4	38
土木職	2	4	2	5	2	4	3	2	2	1	1	1	29
建築職		1		1	1			1	2	1	1	3	11
その他					1					1			2
保健師						1		2			1	1	5
社会教育主事						1							1
管理栄養士													0
栄養士													0
臨床心理士													0
社会福祉士													0
精神保健福祉士													0
保育士	1					4		1					6
幼稚園教諭								2				2	4
消防吏員	1	1	1	4	3	4	2	2	4	2	1	7	32
司書	1			2		1						2	6
給食調理員						2		1		1	1	2	7
保育所長調理員		1			1	2							
合計	10	15	9	23	22	29	16	18	25	19	17	33	236

※指導部の指導主事職員(県職員)の定年退職数は含まない。

図表14 年度別退職者数グラフ



図表15 職種別・役職別退職予定者数

(平成30年3月31日現在)

区分	役職	60歳	59歳	58歳	57歳	56歳	55歳	54歳	53歳	52歳	51歳	50歳	49歳	計
一般職員	部長	1	3	1	1	1								7
	局長(部長級)					1								1
	会計管理者		1											1
	課長	1	3	2	3	2	2	5	3	4	3	3	1	32
	館長(課長級)						1							1
	局長(課長級)	1				1						1		3
	所長(課長級)				2	1								3
	主幹		1		1	1	1		1			1		6
	主幹兼係長					2	1	1						4
	石川出張所長					1								1
	副主幹兼係長			1	1			2		2	1	2	2	11
	係長	1		1	2	2		2		4	5	2	7	26
	主査			1	1	1	3	1	3	4	2	3	3	22
	主任主事	1				1	2			3	2		2	11
技術職員	部長		1			1								2
	参事				1	1								2
	課長	1	3	1	4		3				1			13
	室長											1		1
	技幹	1						1						2
	技幹兼係長					1				1			1	3
	副技幹兼係長		1	1				1	2	1	1		1	8
	副主幹兼係長									1				1
	係長					1	1	1			1	1	2	7
	技査				1				1	1				3
保健師	課長								1					1
	主幹						1							1
	係長											1		1
	主査保健師								1				1	2
	主任保健師(主任級)													0
	保健師													0
社会教育主事	課長						1							1
	係長													0
管理栄養士	管理栄養士(主事級)													0
	管理栄養士(主任級)													0
臨床心理士	臨床心理士													0
社会福祉士	社会福祉士(主事級)													0
	社会福祉士(主任級)													0
精神保健福祉士	精神保健福祉士													0
保育士	保育所長						4							4
	主査保育士	1												1
	主任保育士(主任級)								1					1
	保育士													0
幼稚園教諭	教頭(係長級)								2				1	3
	主査												1	1
	幼稚園教諭(主事級)													0
	幼稚園主査教諭													0
	幼稚園主任教諭													0
消防吏員	消防長				1									1
	課長				1	1			1					3
	署長(課長級)			1			1				1			3
	主幹						1							1
	課長補佐兼係長							1						1
	署長補佐兼係長		1			1	1						1	4
	係長	1			1	1	1	1	1	4	1		2	13
	主査				1							1	4	6
司書	副主幹兼係長	1					1							2
	係長												1	1
	主査司書				2								1	3
	司書													0
給食調理員	係長						1		1				2	4
	調理員						1				1	1		3
保育所調理員	調理員		1			1	2							4
合計		10	15	9	23	22	29	16	18	25	19	17	33	236

(5) 育児休業・長期療養休職職員の推移

育児休業制度の浸透に伴い、育児休業取得者は一定に推移しています。

長期療養休暇については、年間取得件数が多い年で延べ40件前後であったが近年減少しています。

病気等による長期療養休暇は、メンタル疾患の割合が産休・育休に次いで多く、近年潜在的なメンタル疾患を有していると思われるケースが見受けられることから、職員の心の健康について組織全体で考えていく必要があります。

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いるが、課題解決には至っていない状況です。

長期療養休職者の増加により職員定数と実働人員との差が拡大していく状況で、職員一人あたりの業務量が過大となり、職員の健康面や士気への影響による市民サービスの低下を招かぬよう、長期療養休職者に対応するための要員確保について留意していく必要があります。【図表16】 【図表17】

図表16 年度別 育児休業・長期療養休職取得状況(各年4月1日時点)

(単位:人)

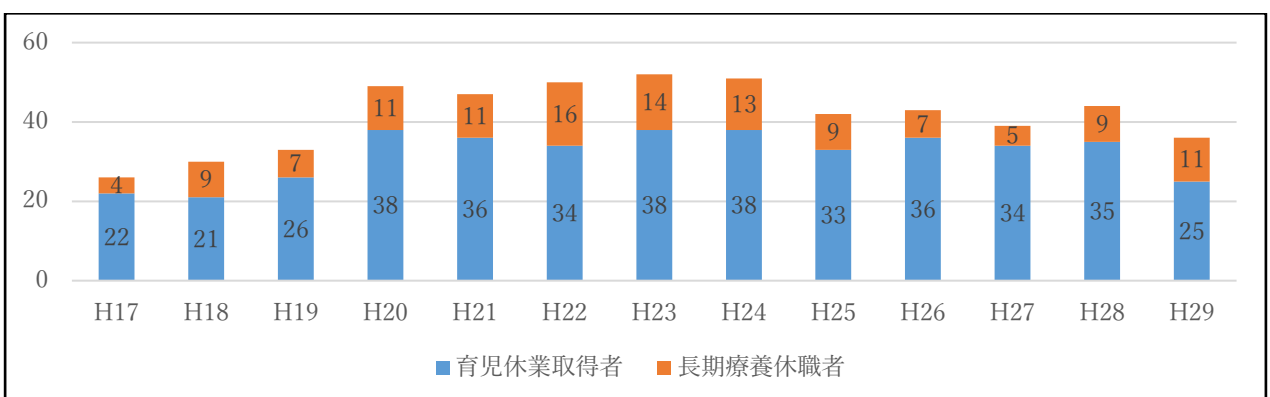
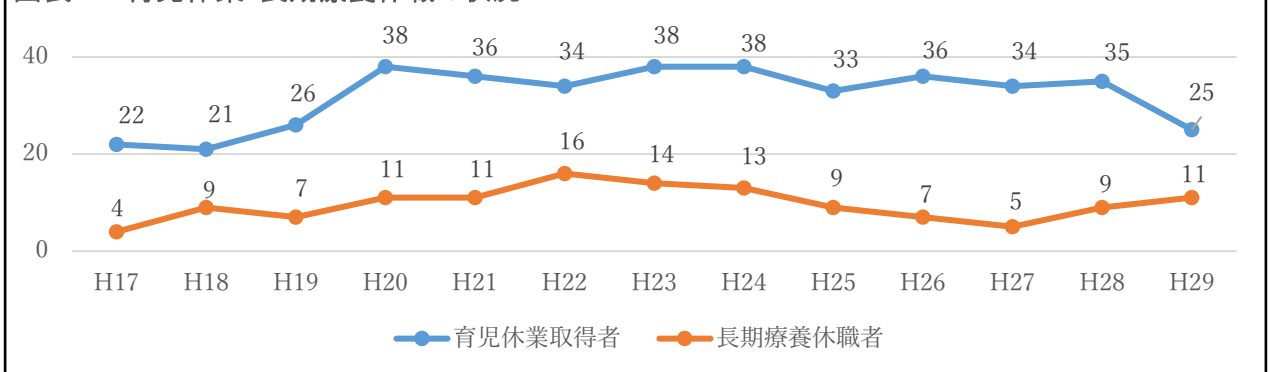
区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
育児休業取得者数	22	21	26	38	36	34	38	38	33	36	34	35	25
長期療養休職者数	4	9	7	11	11	16	14	13	9	7	5	9	11
合 計	26	30	33	49	47	50	52	51	42	43	39	44	36

※ 平成28年度嘱託職員等への育児休業制度導入。平成28年度嘱託職員の育児休業取得はなし。

※ 育児休業取得者数には、産前産後休暇取得者も含む。

※ 男性職員の育児休業取得実績はなし。

図表17 育児休業・長期療養休職の状況



(6) 時間外勤務手当額の状況

時間外勤務手当については、合併後、職員全体の時間外勤務の総時間数が増加傾向にあります。

今後、時間外勤務の実態を調査し、事業の事務改善や事業執行の効率化、さらには「ノー残業デー」の拡大など、職員のワークライフバランスの構築に向けた検討が必要です。【図表18】

図表18 年度別時間外勤務手当の推移

(単位:千円)

区分	平成24年度 (2012)	平成25年度 (2013)	平成26年度 (2014)	平成27年度 (2015)	平成28年度 (2016)	平成29年度 (2017)	平成30年度 (2018)
時間外勤務手当額	75,992	74,536	87,847	90,623	97,636	110,781	117,581
前年度比増減額	-	▲ 1,456	13,311	2,776	7,013	13,145	6,800
前年度比増減率	-	98%	118%	103%	108%	113%	106%

※ 普通会計のみの決算額・予算額とします。

(7) 人件費の状況（普通会計決算）

本市の歳出費に占める人件費は、合併後、減少しています。そのことに伴い、人件費の経常収支比率は低くなっていますが、物件費や維持補修費、繰出金などの経費の割合が増加しており、政策的に使える財源は減少しています。

しかしながら、人口減少や景気の低迷、高齢化社会の進展による社会保障関係経費の増加等により、義務的経費は増加すると見込まれています。このような厳しい経済状況下にある中、財政の健全性を維持するため、歳出部分の約13%を占める義務的経費である人件費を適正な水準に保ちつつ、なお一層の効率的な行政運営を進めるため、効率的な行政システムの確立と職員の適正な配置を実施していく必要があります。【図表19】

図表19 年度別人件費等の推移

(単位:百万円、%)

年度	歳 出 A	人件費 B	構成比 B/A*100	前年度比 増減額
平成17年度	41,422	8,420	20.4	-
平成18年度	43,217	8,188	19.0	▲ 232
平成19年度	44,418	8,009	18.1	▲ 179
平成20年度	46,537	7,696	16.6	▲ 313
平成21年度	45,555	7,455	16.4	▲ 241
平成22年度	46,236	7,241	15.7	▲ 214
平成23年度	46,332	7,085	15.3	▲ 156
平成24年度	47,399	7,132	15.1	47
平成25年度	49,840	7,037	14.2	▲ 95
平成26年度	53,206	7,037	13.3	0
平成27年度	56,681	6,565	11.6	▲ 472
平成28年度	55,212	6,630	12.1	65
平成29年度	52,579	7,078	13.5	448
平成30年度	54,473	7,264	13.4	186

※人件費には、議員報酬、各種委員報酬、特別職給与、共済費等を含む。

※資料：沖縄県市町村概要（沖縄県企画部市町村課）より抜粋。

※平成17～28年度は決算額、平成29年度、30年度の歳出予算・人件費は当初予算額。

(8) 再任用職員・臨時・非常勤職員の状況

公的年金制度改正を背景に導入された再任用制度により採用された職員は、本市では平成26年度から定年退職者を対象に採用しております。【図表20】

また、非常勤職員は、近年、福祉分野や技術職部門等の資格職を中心に、正規職員の代替として採用する傾向にあります。事業量の増加等により、長期雇用契約に変更していく傾向がみられます。

さらに、臨時職員は、一時的な業務の繁忙期や、職員の病気休暇等により欠員が生じた場合に代替として任用されますが、これまで正規職員の削減に伴い、恒常的な繁忙状態である部署が増え、臨時職員が広く活用されているのが現状であります。臨時職員から非常勤職員への切り替えなどで、臨時職員数は年々減少傾向となっています。

臨時・非常勤職員数については、合併時から年度毎に増減がありますが、正規職員総数と臨時・非常勤職員総数のバランスを考慮し、平成30年度の臨時・非常勤職員 896人を基準として、今後は適正な臨時・非常勤職員定員管理を実施することとします。【図表21】

また、各年度、臨時・非常勤職員数の中でも、保育所と幼稚園は大きな割合を占めていますが、今後、入所児童数の変動、子育て支援事業実施のための必要な職員については、引き続き適切な職員の配置を行います。

そして、本市の非常勤職員の報酬等について、全体的に報酬単価の見直しが必要であれば、関係法令や関係各課の要望等を考慮し、報酬等の改定を検討します。

図表20 年度別再任用職員数の推移

(単位:人)

区分	H17 (実績)	H18 (実績)	H19 (実績)	H20 (実績)	H21 (実績)	H22 (実績)	H23 (実績)	H24 (実績)	H25 (実績)	H26 (実績)	H27 (実績)	H28 (実績)	H29 (実績)	H30 (計画)
新規 再任用職員数	—	—	—	—	—	—	—	—	—	17	15	12	16	6
継続 再任用職員数	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	11	14
合 計	—	—	—	—	—	—	—	—	—	17	15	12	27	20
前年度比増減	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	▲2	▲3	15	▲7

図表21 年度別 臨時・非常勤職員数の推移

(単位:人)

区分	H17 (実績)	H18 (実績)	H19 (実績)	H20 (実績)	H21 (実績)	H22 (実績)	H23 (実績)	H24 (実績)	H25 (実績)	H26 (実績)	H27 (実績)	H28 (実績)	H29 (見込)	H30 (計画)
臨時職員数	332	318	282	321	361	315	318	331	269	240	299	317	316	291
非常勤職員数	134	180	229	229	237	280	316	325	524	544	531	547	561	605
合 計	466	498	511	550	598	595	634	656	793	784	830	864	877	896
前年度比増減数	—	32	13	39	48	▲3	39	22	137	▲9	46	34	13	19

※ 各年5月1日現在

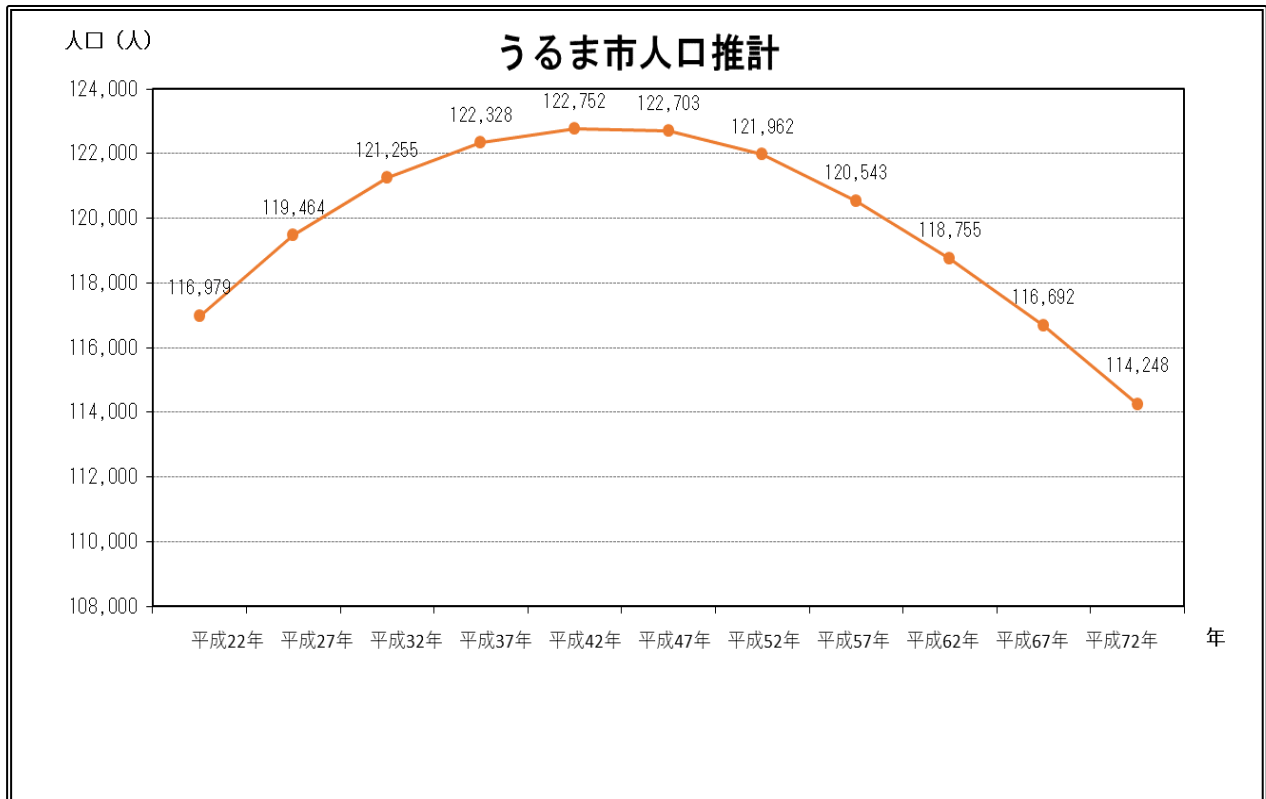
※ 年度途中採用・退職者含む

(9) 人口の推移と推計

本市の国勢調査及び人口ビジョンによる将来人口を推計すると、平成42年までは増加傾向が続いており、平成47年以降は減少に転じていくものと推測されます。

今後、本市の人口は減少する時代が到来することが予測されることから、計画的に適正な職員配置を行う必要があります。

図表22 人口推計



※人口ビジョン資料より

4 定員適正化計画

(1) 基本方針

社会経済情勢の変化等に伴う新たな行政需要や多様化・複雑化する市民ニーズに対し、適切に対応するためには、既存の事務事業や組織機構を見直し、選択と集中の視点をもって行政資源の最適化を図る必要があります。

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政運営に取り組むため、「第3次うるま市行政改革大綱」の主要項目の推進と合わせ、定員管理の適正化に取り組めます。

(2) 計画期間

この計画は、「第2次総合計画 前期基本計画」及び「第3次行政改革大綱」を踏まえ、切れ目のない継続的な計画策定を勘案し、平成30(2018)年度から平成34(2022)年度までの5年間の計画期間とします。

なお、職員数の基準日は、平成29年4月1日とします。

図表23 定員適正化計画等の計画期間

年度	H29年度 (2017)	H30年度 (2018)	H31年度 (2019)	H32年度 (2020)	H33年度 (2021)	H34年度 (2022)	H35年度 (2023)	H36年度 (2024)	H37年度 (2025)	H38年度 (2026)
総 合 計 画	前期基本計画					後期基本計画				
行革大綱及び実施計画	第3次	第3次継続	第4次			第5次				
定 員 適 正 化 計 画	第1次	第2次定員適正化計画(H30～H34年度)				第3次適正化計画(予定) H35年度～				

(3) 計画期間中の主な課題への取り組み

① 組織体制の見直し

課等を増設する際には、総合計画や各施策計画の方針等を十分把握しながら、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、さらに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で横断的な連携を図り、柔軟で効率的な体制の構築に取り組めます。

② 事務事業の見直し

限られた財源の中で、社会経済情勢の変化や高度化・多様化するニーズに的確に対応するため、行政の責任分野を明らかにするとともに、各種事務・事業の目標や妥当性・有効性・効率性等、多角的な視点で適宜見直しの検討を実施し、必要に応じて整理縮小や統廃合を図り、限られた人的資源の有効活用と歳出抑制に努めます。

③ 人材の育成と意識改革

地方公共団体における人事戦略は「経営戦略」ともいわれており、本市においても自己決定・自己責任において行動できる職員を育成していく必要があることから、平成19年度策定した「うるま市人材育成基本方針」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内のコミュニケーションの活性化により、職員の自主性・主体性を高め、組織全体の底上げ・強化を図っていきます。

④ 民間能力の積極的活用

行政における役割・責任を見極めつつ、他自治体における先進的な取組等も参考に、民間のノウハウを活かせるものについては積極的に民間活力の導入を推進し、職員は政策立案等に比重をおくことで業務の高度化を図り、市民サービスの向上に取り組みます。

⑤ 多様な任用・勤務形態の職員の活用

専門的な知識、技術、資格や豊富な経験を必要とする業務等については、再任用職員や嘱託職員により対応しています。また一定期間における業務の増大や短期間の業務等への対応については、業務内容や繁閑に応じて臨時職員を任用するなど、地方公務員法や地方自治法の改正に留意しながら、多様な方法で人材の活用を図っていきます。

⑥ 地方公務員制度改正に伴う「会計年度任用職員」制度の導入

「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）の公布については、平成29年5月17日付け総行公第59号・総行給第23号総務大臣通知されました。

同法は、地方公共団体の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保することが求められており、改正法の内容としては、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員への必要な移行を図るものであります。

併せて、会計年度任用職員については、期末手当の支給を可能とするものであります。

従来の制度が不明確であり、地方公共団体によって任用・勤務条件に関する取扱いがまちまちであったのに対し、統一的な取り扱いが定められることにより、今後の制度的な基盤を構築し、平成32(2020)年4月1日の施行に向け、地方公共団体では臨時・非常勤職員の位置づけ等に係る見直しを行うこととします。

⑦ 再任用職員の採用方針

地方公務員の再任用制度は、これまで市職員として培ってきた能力や経験を定年退職後に再び公務職場で発揮してもらい、効率的な組織運営を図ることを目的に、本市では平成26年度から採用しています。【P17・図表20】

再任用の職種・職務の選考等については、訓令（平成25年訓令第42号）で定められているが運用上、明確な事務手続きがないため関係部署と協議し、必要な事項について検討します。

⑧ 臨時・非常勤職員全体の任用根拠等の明確化・適正化

臨時・非常勤職員については、就けようとする職の職務の内容、勤務形態等に応じ、「任期の定めがない常勤職員」、「任期付職員」、「臨時・非常勤職員」のいずれが適当か判断しなければなりません。

特別職非常勤職員及び臨時的任用職員から会計年度任用職員制度に移行するに当たっては、これまで要綱等により対応してきた任用・勤務条件について、任期の定めのない常勤職員との関連性から改めて整理を行い、条例、規則等への位置づけを検討する必要があります。

なお、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、特別職非常勤職員及

び臨時的任用職員から会計年度任用職員制度への必要な移行について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件を確保するという改正法の趣旨に沿わないため、注意が必要と考えます。

◎ 任用根拠（P26参照）

- （１） 会計年度任用職員（改正法による改正後の地方公務員法（以下「新地方公務員法」という。）第17条^{（※1）}及び第22条の2^{（※2）}）
- （２） 臨時的任用職員（新地方公務員法第22条の3^{（※3）}）
- （３） 特別職非常勤職員（新地方公務員法第3条第3項^{（※4）}）

⑨ 任期付職員の活用

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第4条又は第5条に基づく任期付職員については、常勤職員が行うべき業務に従事する者として位置づけられ、3年ないし5年以内という複数年の任期を設定できるものであり、さまざまな分野での活用と職務の内容に応じて導入を検討します。

⑩ ICT（情報通信技術）等の活用

限られた人材、限られた予算により、今後も持続的に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、ICT（情報通信技術）等を活用し、業務の効率化・高度化を図ります。

⑪ 新規事業等への対応

権限移譲等により定員管理に影響を及ぼす法律改正等があった場合や新規事業等の発生や施策の見直し等があれば、柔軟に当計画の見直しを行なうものとします。

⑫ アウトソーシングの活用

民間や市民に委ねることで経費削減やサービスの維持・向上が図られる事務については、今後も民間委託や指定管理者制度を積極的に活用し、最適な運用を図ります。

(4) 職種別採用方針

① 一般事務職

一般事務職については、社会経済状況の変化や市民ニーズの多様化、地方分権に伴う権限移譲等に係る事務量に応じて、業務に必要な人員を計画的に採用します。

また、年齢構成の平準化も考慮しながら、多様な採用方法を検討していきます。

② 専門・技術職

技術職については、技術の継続が図られるよう計画的に採用を行います。

また、専門職（福祉関連）についても、必要に応じて計画的に採用を実施するとともに、専門的な知識が必要な業務については、正規職員に加え、臨時・非常勤職員の配置を検討していきます。

③ 保育士・幼稚園教諭職

「うるま市子ども・子育て支援事業計画」を踏まえ、質の高い教育・保育の提供、保育の量的確保のため、適正な人員配置に努めます。個別に配慮が必要な子どもに対する加配保育士等については、臨時・非常勤職員等を配置します。

職員配置の法令基準を順守し、保育所については、基本的にクラスに1人は正規職員の配置を検討します。

④ 技能労務職

技能労務業務については、退職者不補充とし、再任用職員等を活用するとともに、業務の内容に応じて、アウトソーシングを行うなど業務の効率化を図ります。

⑤ 消防職

消防を取り巻く社会経済情勢が大きく変化してきている現状を踏まえ、多様化する災害対応や資機材の高度化、救急出動の増加、新たな業務の高度化に対応するため、消防職員を増員し、市民が安全で安心できる地域を担保するため、消防体制の充実強化を推進する必要があります。

⑥ 再任用職員

人事の新陳代謝と組織活力の維持にも配慮しながら、職員のこれまでの経験から培った能力を活用するため、再任用制度を適切に運用します。

新規業務や一時的に増加が見込まれる業務への対応など効果的な業務遂行が可能となる業務については、定員適正化計画を踏まえ、適宜、再任用職員を活用するための方針等を策定します。

⑦ 臨時・嘱託職員

定型的な業務や臨時的な業務等については、引き続き配置するとともに、保育士・幼稚園教諭、相談員・指導員など専門性や資格を有する業務については、適宜、適正な管理のもと配置していきます。

⑧ 任期付職員

任期付職員については、専門的知識・実務経験の必要な業務に対して、必要な規則・要綱等を定め、適切に活用していきます。

5 定員適正化計画に基づく職員数

本市は、新たな行政課題や主要施策を推進するため、平成29年度当初の職員定数844人を基準とし、今後は、前述した民間能力の活用、事務事業の再編、統合、組織機構の見直し等を勘案しながら、平成34年度当初の目標定員を「890人程度」とします。

なお、各年度における定員の増減は、前後10人程度の幅で調整するものとし、今後、多様化する行政需要や本市の実情に応じた施策・業務の進捗状況や国・県からの権限移譲などの状況により各部課とのヒヤリング等を経て柔軟に対応し、最終的に行政改革推進本部において決定するものとしします。

また、本計画に基づく定員管理状況については、「うるま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、毎年度の状況を市ホームページ等で公表することとします。

表1 定員適正化計画の職員数

定員適正化計画の職員数	
区分	再任用、任期付、臨時・非常勤職員除く
平成29年 4月 1日 職員数 (A)	844人 (846人)
平成34年 4月 1日 職員数 (B)	888人程度 (890人程度) ＜880人～900人＞
増 減 数 (B)－(A)	44人程度

※ ()内は、割愛採用職員(沖縄総合事務局等)を含んだ職員数

表2 年度別職員数(計画)

区分	平成29年度 (基準年度)	平成30年度 (2018)	平成31年度 (2019)	平成32年度 (2020)	平成33年度 (2021)	平成34年度 (2022)
職 員 定 員 数 A	844 (846)	862 (864)	872 (874)	886 (888)	888 (890)	888 (890)
対 前 年 度 定 員 増 減 数	—	18	10	14	2	0
累 計 定 員 数 (増 分)	—	18	28	42	44	44
再 任 用 職 員 数 B	26	20	20	28	42	28
合 計 (A+B)	870 (872)	882 (884)	892 (894)	914 (916)	930 (932)	916 (918)

※ ()内は、割愛採用職員(沖縄総合事務局等)を含んだ職員数

※ 再任用職員は、原則短時間勤務体制とする。

※ 定員増減数は、再任用職員数とのバランスを鑑みて、変動するものとする。

表3 年度別新規採用予定者数

区分	平成29年度 (2017)	平成30年度 (2018)	平成31年度 (2019)	平成32年度 (2020)	平成33年度 (2021)	平成34年度 (2022)
前年度職員定数(再掲) A	844	844	862	872	886	888
前年度定年退職者数 B	24	10	15	9	25	29
前年度勲奨等退職者数 C	2	6	0	0	0	0
定 員 増 減 数 D	0	18	10	14	2	0
新 規 採 用 予 定 者 数 E(B+C+D)	26	34	25	23	27	29
各年4月1日現在の職員 F(A+D)	844	862	872	886	888	888

※ 退職予定者数は、前年度末退職者の数値

※ 新規採用予定者数は、おおよその予定者数とし、採用する職種については、企画政策課と職員課双方で協議し、試験委員会等で定める。

6 参考資料

表1の定員適正化計画上の計画職員数（平成34年4月1日現在：888人）となった場合、県内11市中10位から9位になりますが、平均値の職員1人当たりの人口165人になるには、あと87人の増員が必要となります。

図表2 県内11市の職員数等比較(平成29年4月1日現在) 【P6 関連】

区分	人口(人)	普通会計部門(人)			普通会計の計 (消防除く)	職員1人当 たりの人口
		一般行政	教育	(消防)		
うるま市	118,898	464	155	119	619	192



図表2 県内11市の職員数等比較(平成34年4月1日現在)

区分	人口(人)	普通会計部門(人)			普通会計の計 (消防除く)	職員1人当 たりの人口
		一般行政	教育	(消防)		
うるま市	122,302	495	159	130	654	187

※平成34年4月1日の人口推計を122,302人とする。(人口ビジョンより推計)

P7 図表3関連条例

うるま市職員定数条例 (平成17年条例第20号)
(趣旨)
第1条 省略
(職員の定数)
第2条 前条の職員の定数は、次のとおりとする。
(1) 議会の事務局の職員 14人
(2) 市長の事務部局の職員 654人
(3) 選挙管理委員会の職員 6人
(4) 監査委員の事務局の職員 5人
(5) 教育委員会の事務局及び教育委員会の所管に属する 教育機関の職員 234人
(6) 水道事業の職員 45人
(7) 農業委員会の事務局の職員 9人
(8) 消防機関の職員 130人
(職員定数の配分)
第3条 前条に掲げる職員の定数の当該事務局部内の配分は、 任命権者が定める。
附 則
この条例は、平成17年4月1日から施行する。
職員数 1,097人

P24 関連条例

うるま市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 (平成18年条例第4号)
(趣旨)
第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号） 第58条の2の規定に基づき、人事行政の運営等の状況の公表 に関し必要な事項を定めるものとする。
(報告)
第2条 省略
(報告事項)
第3条 前条の規定により、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の勤務の職を占める職員を除く。）を除く。以下同じ）に係る次に掲げる事項とする。
(1) 職員の任用及び職員数に関する状況
(2)～(9) 省略
(公表)
第4条 市長は、第2条の規定による報告を受けたときは、毎年10月末日までに、同条の規定による報告を取りまとめ、その概要を公表しなければならない。
(公表の方法)
第5条 前条の規定による公表は、次に掲げる方法で行う。
(1) 市が発行する広報誌に掲載する方法
(2) インターネットを利用して閲覧に供する方法
(委任)
第6条 省略
附 則
この条例は、平成18年4月1日から施行する。

■改正地方公務員法（抜粋）

（任命の方法）

- ※1 第十七条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、承認、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。
- 2 人事委員会を置く地方公共団体においては、人事委員会は、前項の任命の方法のうちのいずれによるべきかについての一般的基準を定めることができる。
- 3 人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験によるものとする。但し、人事委員会の定める職について人事委員会の承認があった場合は、選考によることを妨げない。
- 4 人事委員会を置かない地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験又は選考によるものとする。
- 5 人事委員会は、正式任用になってある職についていた職員が、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に基づく廃職又は過員によりその職を離れた後において、再びその職に復する場合における資格要件、任用手続き及び任用の際における身分に関し必要な事項を定めることができる。

（会計年度任用職員の採用の方法等）【新設】

- ※2 第二十二の二 次に掲げる職員の採用は、第十七条の二第一項及び第二項の規定にかかわらず、競争試験又は選考によるものとする。
- 一 一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職（第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を除く。）（次号において「会計年度任用の職」という。）を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるもの
- 二 会計年度任用の職を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの
- 2 会計年度任用職員の任期は、その採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任命権者が定める。
- 3 任命権者は、前二項の規定により会計年度任用職員を採用する場合には、当該会計年度任用職員にその任期を明示しなければならない。
- 4 任命権者は、会計年度任用職員の任期が第二項に規定する期間に満たない場合には、当該会計年度任用職員の勤務実績を考慮した上で、当該期間の範囲内において、その任期を更新することができる。
- 5 第三項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。
- 6 任命権者は、会計年度任用職員の採用又は人気の更新に当たっては、職務の遂行に必要なかつ十分な任期を定めるものとし、必要以上に短い任期を定めることにより、採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮しなければならない。
- 7 会計年度任用職員に対する前条の規定の適用については、同条中「六月」とあるのは、「一月」とする。

（臨時的任用）【新設】

- ※3 第二十二の三 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、臨時の職に関するとき、又は採用候補者名簿（第二十一条の四第四項において読み替えて準用する第二十一条第一項に規定する承認候補者名簿を含む。）がないときは、人事委員会の承認を得て、六月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。
- この場合において、任命権者は、人事委員会の承認を得て、当該臨時的任用を六月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
- 2 前項の場合において、人事委員会は、臨時的に任用される者の資格要件を定めることができる。
- 3 人事委員会は、前二項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。
- 4 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、地方公共団体の規則で定めるところにより、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、又は臨時の職に関するときは、六月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、当該臨時的任用を六月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
- 5 臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
- 6 前各項に定めるもののほか、臨時的に任用された職員に対しては、この法律を適用する。

（一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員）

- ※4 第三条 地方公務員の職は、一般職と特別職に分ける。
- 2 省略
- 3 特別職は、次に掲げる職とする。
- 一 就任について公選又は地方公共団体の議会の選挙、議決若しくは同意によることを必要とする職
- 一の二 地方公営企業の管理者および企業団の企業長の職
- 二 法令又は条令、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程により設けられた委員及び委員会の構成員の職で臨時又は非常勤のもの
- 二の二 都道府県労働委員会の委員の職で常勤のもの
- 三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職
- 三の二 投票管理者、開票管理者、選挙調、選挙分会長、審査分会長、国民投票分会長、投票立会人、開票立会人、選挙立会人、審査分会立会人、国民投票分会立会人その他総務省令で定める者の職
- 四 地方公共団体の長、議会の議長その他地方公共団体の機関の長の秘書の職で条例で指定するもの
- 五 非常勤の消防団員及び水防団員の職
- 六 特定地方独立行政法人の役員

