



第6次石垣市定員適正化計画

(令和4年度～令和8年度)

令和4年3月

石垣市

目次

1	計画策定の主旨	1
2	職員数の現状	1
	(1) 職員数の推移	1
	(2) 職員構成（年齢・男女別）	2
	(3) 類似団体職員数の比較	3
	(4) 県内他市との比較	3
	(5) 財政指数の推移	4
3	定員適正化計画	5
	(1) 基本方針	5
	(2) 計画の期間	5
	(3) 計画の目標	5
	(4) 適正化の方法	7
	(5) 計画の公表	7

1 計画策定の趣旨

近年の地方分権、人口の高齢化、住民ニーズの高度化・多様化に伴って増加する行政需要に弾力的かつ的確に対応し、本市の目指す日本一幸せなまちづくりをすすめていくためにも、効率的な行政運営が求められています。

社会経済情勢の変化により、ますます限られてくる資源の範囲内において、地方自治体の第一義的な目的である、「最小の経費で最大の効果」をあげるために計画的に定員の適正化を図っていくことが何より重要です。

本市においても、これまで5次にわたって定員適正化計画を策定し、定員の適正化を図り、人件費の抑制を図ってまいりました。

今後、新たな行政課題への対応と更なる行政改革を進める必要があることから、引き続き定員の適正化、人件費の抑制を図るため、第6次石垣市定員適正化計画を策定するものです。

2 職員数の現状

(1) 職員数の推移

第5次定員適正化計画（平成29年度～令和3年度）において、組織及び業務の見直し、現業職・保育士の退職者不補充、業務民間委託、指定管理者制度の導入等の取組みを行い、職員数の削減を図ってきました。

前回の計画数と実職員数を比べると、年度毎に若干の差は見られるものの、令和3年度には当初の計画数よりも少ない職員数となっています。

一年度別職員数の推移（各年4月1日現在）－

（単位：人）

	H29	H30	H31	R2	R3
当初計画数	564	562	561	559	558
実職員数	559	557	558	561	555

※定員管理調査より

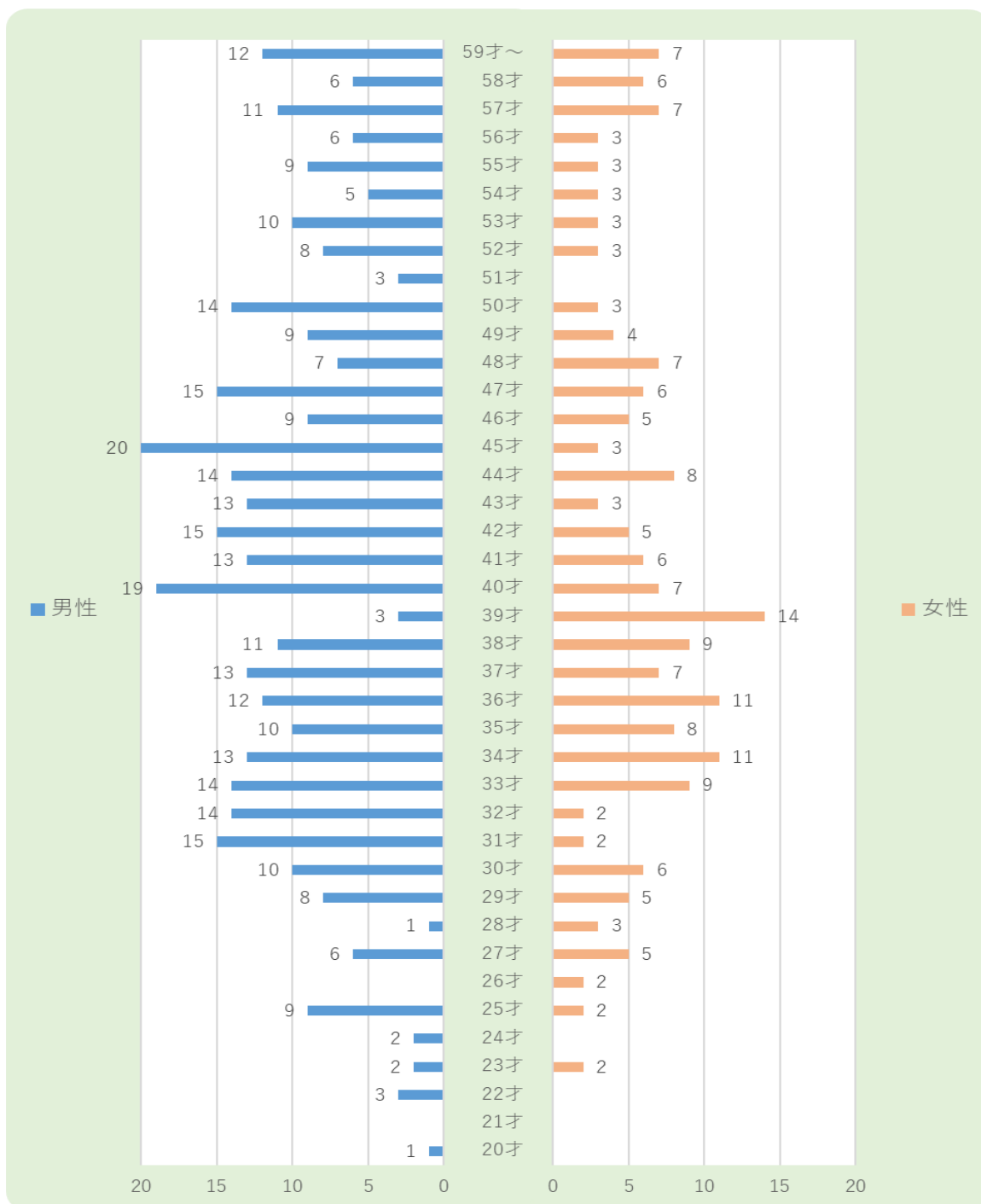
(2) 職員構成（年齢・男女別）

本市の職員の平均年齢は42.0歳となっており、ほぼ横ばいで推移してきています。年代で見ると20代が51人、30代が194人、40代が188人、50代以上が122人となっており、30代が最多となっています。

一方、男女別では男性365人、女性190人で女性の割合が34.2%となっており、5年前と比べて約1.2%上昇しています。

—職員構成グラフ（年齢順・男女別）—

※令和3年4月1日時点



職員数合計：555人

(3) 類似団体職員数の比較

類似団体との比較は、人口と産業構造を基準に類似した市町村における職員数（普通会計）の平均を示したもので、本市は一般市の「I-1」（全国128団体、人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体）に属しています。

類似団体平均と本市を比較すると、人口千人あたりの職員数（普通会計職員数）では、類似団体平均より約0.5人少ない職員数となっています。

－類似団体との比較－

（単位：人）

	住基人口 (R2.1.1)	職員数（普通会計） (R2.4.1)	人口千人あたり 職員数（普通会計）	職員1人あたり 人口数（普通会計）
石垣市	49,824	488	9.8	102.1
類似団体平均	32,306	332	10.3	97.3

※総務省資料：類似団体別職員数の状況より（令和4年3月時点の最新資料）

■普通会計職員 —— 特別会計職員を除いた職員。

■特別会計職員 —— 健康保険事業、介護保険事業、区画整理事業、水道事業、下水道事業、港湾事業に従事する職員になります。

(4) 県内他市との比較

本市の人口千人あたりの総職員数は、11.2人（普通会計＋特別会計）であり、県内他市においては、おおむね1桁台の値となっています。本市における行政課題（空港、港湾、消防等）が他市と異なることから、単純に数値のみで比較はできないものの、効率的な行政運営を目指して、引き続き定員の適正化を図る必要があります。

－人口に対する職員の割合－

（単位：人）

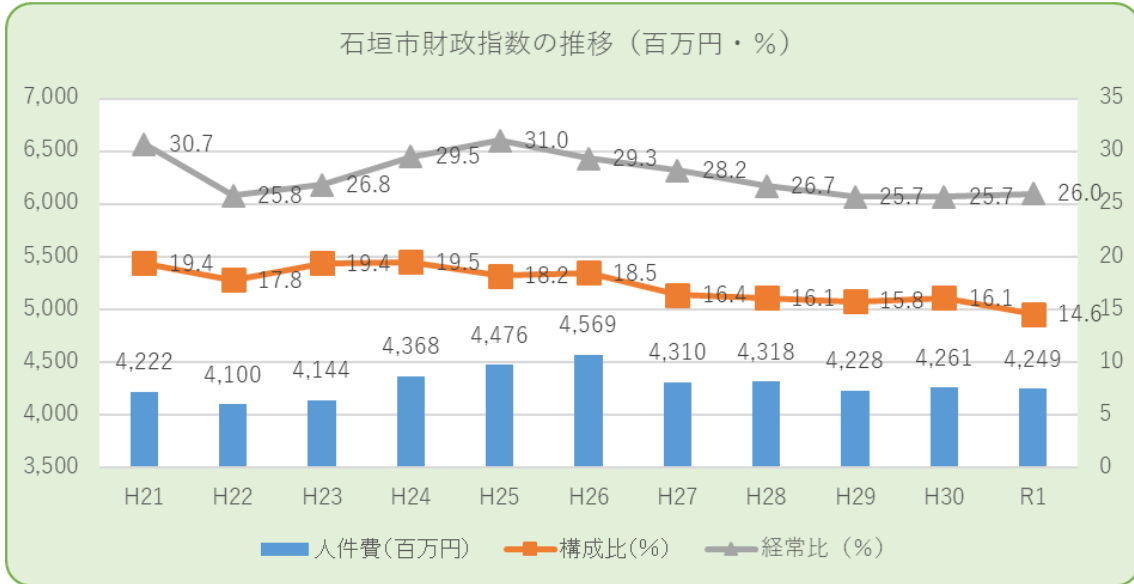
団体名	住基人口	総職員数	人口千人あたり 総職員数	普通会計 職員数	人口千人あたり 普通会計職員数
那覇市	322,011	2,386	7.4	2,115	6.6
宜野湾市	99,678	715	7.2	633	6.4
石垣市	49,824	558	11.2	488	9.8
浦添市	115,340	806	7.0	706	6.1
名護市	63,389	595	9.4	540	8.5
糸満市	62,191	451	7.3	402	6.5
沖縄市	142,634	1,019	7.1	900	6.3
豊見城市	64,953	444	6.8	402	6.2
うるま市	124,457	880	7.1	776	6.2
宮古島市	55,434	709	12.8	617	11.1
南城市	44,245	337	7.6	307	6.9

※沖縄県市町村概要より（人口は令和2年1月1日現在、職員数は令和2年4月1日現在）

（令和4年3月時点の最新資料）

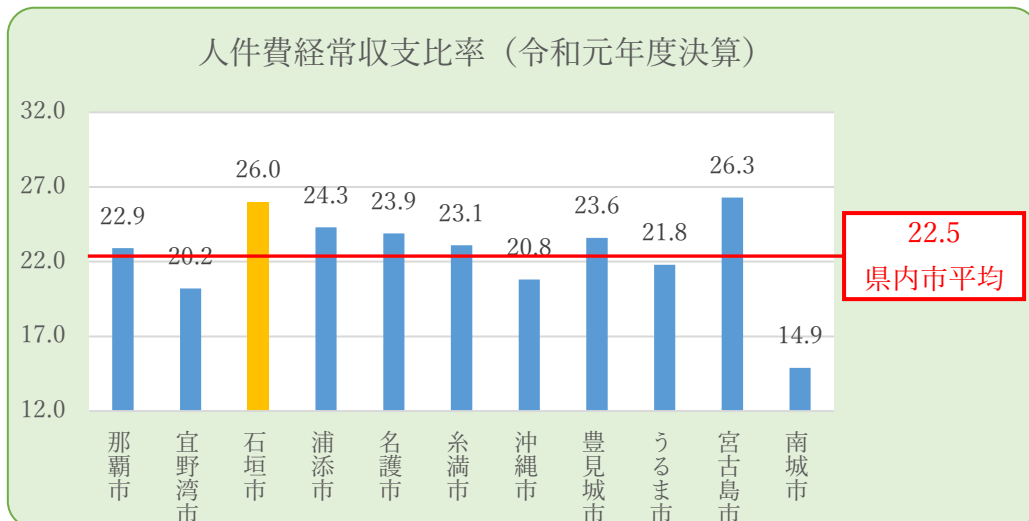
(5) 財政指標の推移

人件費及び歳出並びに経常収支比率に占める人件費の割合は、年々減少傾向になってい
ますが、人件費経常収支比については県平均を上回っており、財源確保のためにも人件費の抑制
が、今後も引き続き財政運営のポイントとなっています。



※沖縄県市町村概要より（令和4年3月時点の最新資料）

- 人件費 —— 歳出に占める人件費の額
- 構成比 —— 歳出に占める人件費の割合
- 経常比 —— 経常経費収支比率に占める人件費の割合



※沖縄県市町村概要より（令和4年3月時点の最新資料）

- 人件費経常収支比率 —— 安定的で自治体の意思で使い道を決められるお金のうち、人件費にどれぐらい使われているかを示す割合。財政が硬直化すると高くなる。

3 定員適正化計画

(1) 基本方針

第5次定員適正化計画（平成29年度～令和3年度）において、事務事業の見直し、組織の見直し、保育士及び現業職退職者不補充等の取組みを行い、職員数の削減を図ってまいりました。今後も上記方針を継続し職員数の適正化を図ってまいります。

(2) 計画期間

令和4年度から令和8年度までの5年とし、行政需要の変化等に対応するため必要に応じて見直しを図ります。

(3) 計画の目標

令和4年度から令和8年度における定員数については、今後5年間の業務見込みや類似団体との比較検討を実施し、計画目標を定めています。

■主な定員減要因

- ①現業職退職者不補充
- ②保育所退職者不補充
- ③民間委託・指定管理者制度導入
- ④庁内デジタル化の推進に伴う業務の効率化
- ⑤再任用職員の活用 など

■主な定員増要因

- ①消防職員の拡充
- ②社会保障分野の拡充
- ③制度改革や権限移譲に伴う業務 など

—年度別職員数計画（各年4月1日現在）—

（単位：人）

	R3	R4	R5	R6	R7	R8
職員数	559	557	555	555	554	554
職員増減	—	▲2	▲2	0	▲1	0

	R3	R4	R5	R6	R7	R8
普通会計	489	487	485	485	484	484
特別会計	70	70	70	70	70	70
職員総数	559	557	555	555	554	554
対前年	－	▲2	▲2	－	▲1	－

■計画策定の考え方

- ①「地方公共団体における適正な定員管理の推進について（※総務省・地方公共団体定員管理研究会報告書 令和2年3月）」※1にて記載されている類似団体の職員数の状況を参考に策定する。
- ※1 令和4年3月時点の最新資料

②2（3）類似団体の職員数の比較で、本市は人口5万人未満で、産業構造がⅡ次、Ⅲ次が90%未満かつⅢ次55%以上の市となり、類型Ⅰ－1に区分され、市同類型の中で本市は最も人口が多い市となっている。この指標は団体区分の平均値であるため、人口が極端に多い（少ない）団体は、試算職員数とのブレが大きくなるというデメリットがある。

令和3年度の石垣市の普通会計職員定数 (489人)

令和2年度の類似団体の普通会計職員数の平均 (513人)

乖離がある

③そのため、産業構造が同じⅡ次、Ⅲ次が90%未満かつⅢ次55%以上の市での類型Ⅰ－1、Ⅱ－1の中から、人口4万5千人～5万5千人の32市を「仮の類似団体」と位置づけ検証を行った。

令和3年度の石垣市の普通会計職員定数 (489人)

令和2年度の仮の類似団体の普通会計職員数の平均 (484人)

5人減

③の結果から令和8年度の普通会計職員数を5人減の484人とする。
特別会計の職員については、現状の70人を継続とする。

(4) 適正化の方法

①職員数の調整	職員の退職者数と採用者数の調整を図り、職員数の適正化を図ります。現業職においては、引き続き退職者不補充に取り組みます。
②事務事業の見直し	事務事業について、市民の視点・成果・コスト・スピードを意識しながら、事務の廃止・統合・共通化を図ることで、職員数の削減に対応してまいります。
③民間委託	「民間にできることはできるだけ民間にゆだねる」を基本とし、事務事業の民間委託や、公共施設への指定管理者制度の導入により、事業のアウトソーシングを図ります。
③市民協働	事業執行にあたって、行政のみで行うのではなく、市民の力を活かし、役割分担を図ることで、業務の効率化や業務量の削減を図ります。
④人材育成	職員の資質向上に努め、業務の効率化・迅速化を推進することにより、減員を図ります。
⑤組織の活性化	事業の効果的な実施を図り、職員の能力を最大限発揮できる組織体制を構築し、組織の活性化を図ります。
⑥事務のデジタル化	AIやRPA等の先進技術を導入し、単純作業の自動化・省力化を始めとした、業務に係る人的負担の軽減を図ります。
⑦会計年度任用職員の活用	定型的・臨時的な業務や、専門性を持った職種については、必要に応じ会計年度任用職員を活用し、行政サービスの効率化を図ります。
⑧再任用職員の活用	長年の経験で培った、専門的知識や高度な技術を要する再任用職員を適材適所で活用し、効率的な業務の実施、職員の育成支援を図ります。

(5) 計画の公表

毎年度、計画（職員数）の進捗状況を公表します。