

沖縄市定員適正化計画

(令和8年4月2日～令和13年4月1日)

令和8年3月

沖 縄 市

目 次

沖縄市定員適正化計画

1	計画策定の主旨	1
2	国の動向と本市の定員適正化の取り組み経緯	2
3	本市の現状と課題	5
	(1) 社会保障関連業務の増大	5
	(2) 事業数と事業費の推移	6
	(3) 正職員の年齢別構成	7
	(4) 退職者数の推移	8
	(5) 会計年度任用職員の推移	8
	(6) 育児休業取得者数の推移	10
	(7) 療養休暇取得者数の推移	10
4	定員計画	11
	(1) 基本方針	11
	(2) 計画期間	11
	(3) 目標定員数	11
	(4) 取組項目	12
	①組織・事務事業の再編	
	②DX・ICT の活用	
	③民間能力の効果的活用	
	④年齢構成の平準化	
	⑤技能労務職不補充の継続	
	⑥会計年度任用職員の適正配置	
	(5) 計画の見直し等	12

1. 計画策定の趣旨

本市においては、限られた行政資源で質の高い市民サービスを迅速かつ的確に提供できるよう、定年引上げ期間中においても一定の新規採用者を継続的に確保すること、年齢構成の平準化等を勘案し、必要に応じた職員の増員を行うなど、中長期的な視点に立った、定員管理に取り組んできました。

しかしながら、高齢化社会の進展に伴う介護、医療に係る業務をはじめとする社会保障関連業務、激甚化・頻発化する災害に対応する防災・減災対策に関する業務など、行政需要が増大しているなか、業務量や事業費の抑制が進んでいない状況にあります。

さらに、正職員の年齢構成についても特定の年齢層に集中した構造になっていることや令和 14 年度まで定年退職者が 2 年に一度しか生じないことなどから、引き続き、年齢構成の平準化等を勘案した中長期的な定員管理を行い、行政サービスを安定的かつ継続的に提供できる体制を確保する必要があります。

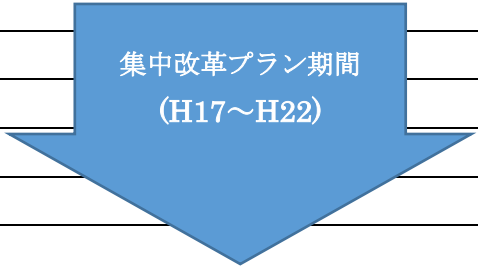
これらの状況を踏まえ、本市の実情に応じた施策を着実にすすめるため、限られた行政資源のもと効率的な行財政運営の推進に向け、適正な定員管理を目的として、本計画を策定します。

2. 国の動向と本市の定員適正化の取り組み経緯

国（総務省）	本市の取り組み
<u>平成 17 年 3 月</u> 「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」 ➤「集中改革プラン」策定を要請（平成 17～21 年度） ➤総定員純減率 4.6%を上回る定員削減が求められた	<u>平成 17 年 4 月</u> 国の集中改革プランに先行して、31 人の定員削減 ※「第 3 次沖縄市行政改革大綱（平成 16 年策定）」において、平成 18 年度までに 30 人削減目標を設定
<u>平成 18 年 8 月</u> 「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」 ➤総定員純減率 5.7%を上回る定員削減が求められた	<u>平成 18 年 3 月</u> 集中改革プランを策定 ➤国の指針に基づき削減目標を設定 ・当初目標：48 人（▲4.6%） ・見直し後目標：60 人（▲5.7%） ➤平成 22 年 4 月 1 日時点の実績：58 人削減（▲5.5%） ※目標に 2 人（0.2%）未達
<u>平成 22 年度</u> 「集中改革プラン終了」 ➤定員の純減を強力に求めるものではなく、地域の実情を踏まえつつ、自主的に適正な定員管理の推進に取り組むことに留意いただきたい。	＜実質的な削減実績＞ 平成 17 年に先行削減した 31 人を含めると 平成 17～22 年度で 89 人削減（▲8.2%） ➤国目標を大きく上回る削減率を達成
	<u>平成 23 年度～平成 27 年度</u> 目標定員数：992 人

【定員数の推移】

(各年度4月1日現在)

年 度	定 員	増減数	増減の理由等
平成 16 年度	1,081		集中改革プランに先行しての削減
平成 17 年度	1,050	▲ 31	
平成 18 年度	1,054	4	
平成 19 年度	1,040	▲ 14	
平成 20 年度	1,017	▲ 23	
平成 21 年度	1,014	▲ 3	
平成 22 年度	992	▲ 22	
平成 23 年度	999	7	消防職員の大量退職に伴う前倒し採用
平成 24 年度	992	▲ 7	
平成 25 年度	993	1	沖縄総合事務局より出向配置
平成 26 年度	993	0	
平成 27 年度	999	6	プロジェクト事業推進に伴う増等
平成 28 年度	1,003	4	プロジェクト及びこどもの居場所事業に伴う増等
平成 29 年度	1,006	3	プロジェクト事業推進に伴う増等
平成 30 年度	1,011	5	ケースワーカーや子ども関連事業の増等
令和 元 年度	1,015	4	ケースワーカーの増等
令和 2 年度	1,018	3	ケースワーカーや幼児教育無償化に伴う増等
令和 3 年度	1,018	0	
令和 4 年度	1,018	0	
令和 5 年度	1,042	24	ケースワーカーやデジタル化の推進に伴う増等
令和 6 年度	1,062	20	休職期間が 1 年未満の職員に対する復職支援のための増等
令和 7 年度	1,084	22	休職期間が 1 年未満の職員に対する復職支援のための増等
令和 8 年度	1,091	7	全庁的な業務体制の強化のため増等

3. 本市の現状と課題

本市においては、社会保障関連業務等をはじめとする行政需要の増加に対応するため、限られた行政資源で効率的な行財政運営を図ることとしており、行政サービスを安定的かつ継続的に提供できるよう、職員の増員を行うなど、体制強化に取り組んできました。

しかしながら、生活保護や子育て支援などの社会保障関連業務の増加に加え、近年は、激甚化・頻発化する災害への防災・減災体制の強化や、重層的支援に関する全庁的な取り組みなど、新たな行政需要が拡大しており、業務量や事業費の抑制には至っていない状況です。

(1) 社会保障関連業務の増大

①保護率等の推移

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	備 考
被保護世帯数	4,240	4,356	4,478	4,532	4,539	4,525	各年度各月の 平均値 令和7年度は 10月末現在の 数値
被保護人員数	5,324	5,429	5,533	5,567	5,504	5,436	
保 護 率(%)	37.25	37.97	38.79	39.16	38.84	38.35	
生活保護費 決算額(千円)	8,933,608	9,034,303	9,427,995	9,600,074	10,268,162	10,577,913	令和7年度は 当初予算額

被保護人員数（生活保護受給者数）は緩やかな増加傾向となっており、相談支援や生活保護費等の給付事務に係る業務量の増加は見込まれ、生活保護に係る事業費も増加傾向にあります。

②認可保育施設数等の推移

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	備 考
認可保育施設数	87	90	90	90	90	90	各年度4月1日 現在の数値
うち公立保育所	5	5	5	5	5	5	
うち認可保育施設	82	85	85	85	85	85	
入 所 児 童 数	5,241	5,476	5,436	5,174	5,257	5,215	
教育・保育給付費 決算額(千円)	6,651,578	6,974,536	7,068,076	7,380,866	7,960,563	7,378,445	令和7年度は 当初予算額

認可保育施設数や入所児童数は一定を推移していますが、保育施設入所事務や保育施設給付費等の給付事務に係る業務量の増加は見込まれ、保育サービス利用等に係る事業費も増加傾向にあります。

③障害者手帳所持者数等の推移

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	備 考
身体障害者 手帳所持者数	5,417	5,529	5,427	5,328	5,487		各年度3月末 現在の数値 令和7年度は 統計値なし
療育手帳所持者数	1,678	1,783	1,809	1,968	2,031		
精神障害者保健福祉 手帳所持者数	2,817	2,890	3,026	3,198	3,437		
障害者自立支援 給付費決算額(千円)	4,804,102	5,059,914	5,265,595	5,645,536	6,080,732	6,459,410	令和7年度は 当初予算額
障害児通所支援等 給付費決算額(千円)	1,474,034	1,698,683	1,934,128	2,225,874	2,532,919	2,886,269	
自立支援医療費 決算額(千円)	590,804	596,022	578,756	581,394	563,063	608,529	

障害者手帳所持者数は増加しており、障害支援区分認定等事務や障害福祉サービス等の給付事務に係る業務量の増加も見込まれ、障害福祉サービス利用等に係る事業費も増加傾向にあります。

④高齢化率等の推移

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	備 考
市 人 口	143,013	143,013	142,669	142,194	141,787	141,764	各年度10月1日 現在の数値 令和7年度は 12月1日現在の 数値
うち65歳以上	29,270	29,917	30,430	31,046	31,523	32,159	
高齢化率(%)	20.5	20.9	21.3	21.8	22.2	22.7	
居宅介護サービス 給付費決算額(千円)	4,715,497	4,937,921	4,933,770	5,090,478	5,201,246	5,380,260	令和7年度は 当初予算額
施設介護サービス 給付費決算額(千円)	1,643,268	1,672,561	1,765,314	1,831,221	1,954,162	2,084,449	
地域密着型介護サービス 給付費決算額(千円)	1,152,615	1,118,222	1,110,979	1,163,758	1,323,822	1,415,239	

65 歳以上人口は増加しており、要介護認定等事務や介護給付費等の給付事務に係る業務量の増加も見込まれ、介護サービス利用等に係る事業費も増加傾向にあります。

(2) 事業数と事業費の推移（一般会計）

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	備 考
事 業 数	680	659	650	579	565	631	令和7年度は 当初予算額
決算額(千円)	97,455,436	83,032,480	78,538,150	79,368,743	81,348,437	82,470,000	

事業数は、令和元年度までは統廃合等により減少傾向にあったものの、令和2年度から令和4年度は新型コロナウイルス感染症対策事業の実施等により増加に転じ、令和5年度以降は減少しています。

事業費（決算額）は、新型コロナウイルス感染症対策事業の影響を受ける以前の令和元年度の約740億円と比較して、令和6年度は約813億円となっており、5年間で約73億円（約9.9%）増加しています。

(3) 正職員の年齢別構成

本市正職員の年齢構成については、40 歳代から 50 代前半の職員割合が 53.5%を占める一方で、20 歳代と 55 歳以上の職員の割合が低く、年齢構成に大きな偏りが生じています。

このような 40 歳代から 50 歳代前半の年齢層に集中した構造は、将来的に退職期が一定期間に集中する要因となるほか、20 歳代の年齢層が薄いことから、将来の中堅人材の層が十分に形成されにくい状況にあります。

そのため、年齢構成の不均衡は、組織の持続性や人材育成の計画性の確保という観点から、構造的な課題となっています。

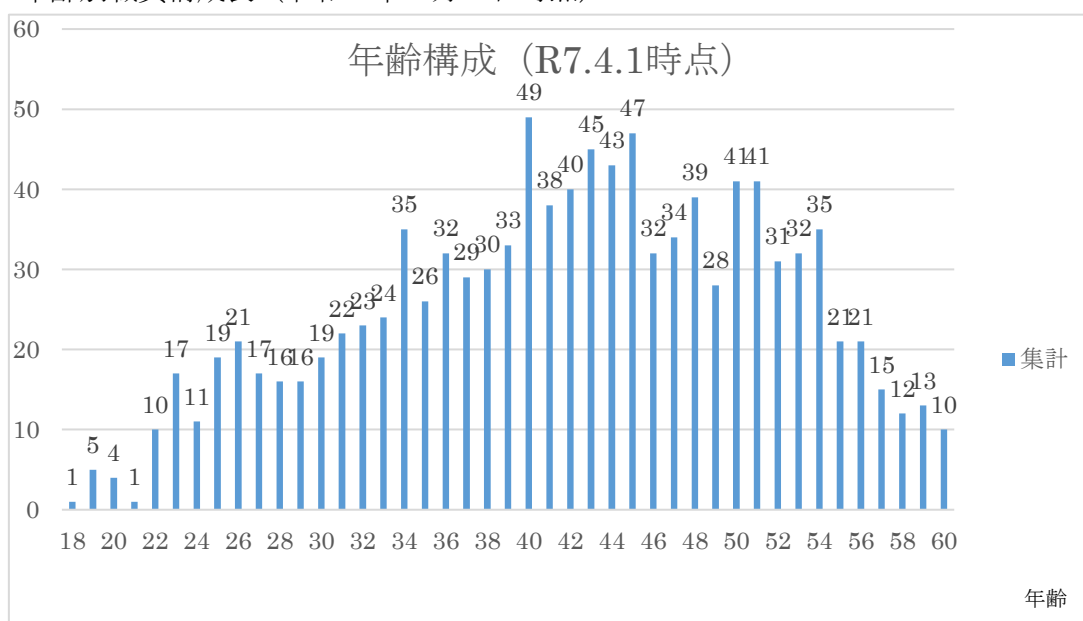
年齢別職員構成（単位：人）

令和 7 年 4 月 1 日現在

年 齢	男 性	女 性	合 計	構成比
55～60 歳	59	29	88	8.2%
50～54 歳	97	82	179	16.6%
45～49 歳	115	67	182	16.9%
40～44 歳	121	95	216	20.0%
35～39 歳	93	58	151	14.0%
30～34 歳	65	57	122	11.3%
25～29 歳	56	34	90	8.3%
24 歳以下	28	22	50	4.6%
合 計	634	444	1,078	100%

※派遣等職員含む

年齢別職員構成表（令和 7 年 4 月 1 日時点）



(4) 退職者数の推移（定年退職者）

令和 5 年度からの定年引上げに伴い、定年退職者が 2 年に一度しか生じないことから、定年退職者補充による採用のみを行う場合、新規採用者数が年度によって大幅に変動することとなります。

その結果、経験年数や年齢構成に偏りを生じさせる要因となり、専門的知見の継承や計画的な人事配置・人材育成に影響を及ぼすおそれがあります。

定年退職者数の推移（単位：人）

H29 年度	H30 年度	H31 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
8	13	5	7	10	10
R5 年度	R6 年度	R7 年度			
0	8	0			

今後の定年退職予定者数（単位：人）

R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度	R13 年度
9	0	9	0	15	0

(5) 会計年度任用職員の推移

会計年度任用職員については、職員数の不足を補うだけでなく、専門性を有する職種の必要性から、年々増加しており、令和 7 年度においては、職員 1,078 人に対し、会計年度任用職員は 1,029 人となっています。

さらに、近年は、給与及び期末勤勉手当の増額を行っており、人件費に占める会計年度任用職員の割合も増加傾向にあります。

このような状況を踏まえ、持続可能な行政運営を確保するため、中長期的な視点から会計年度任用職員の規模や配置、役割について整理・検討を行う必要があります。

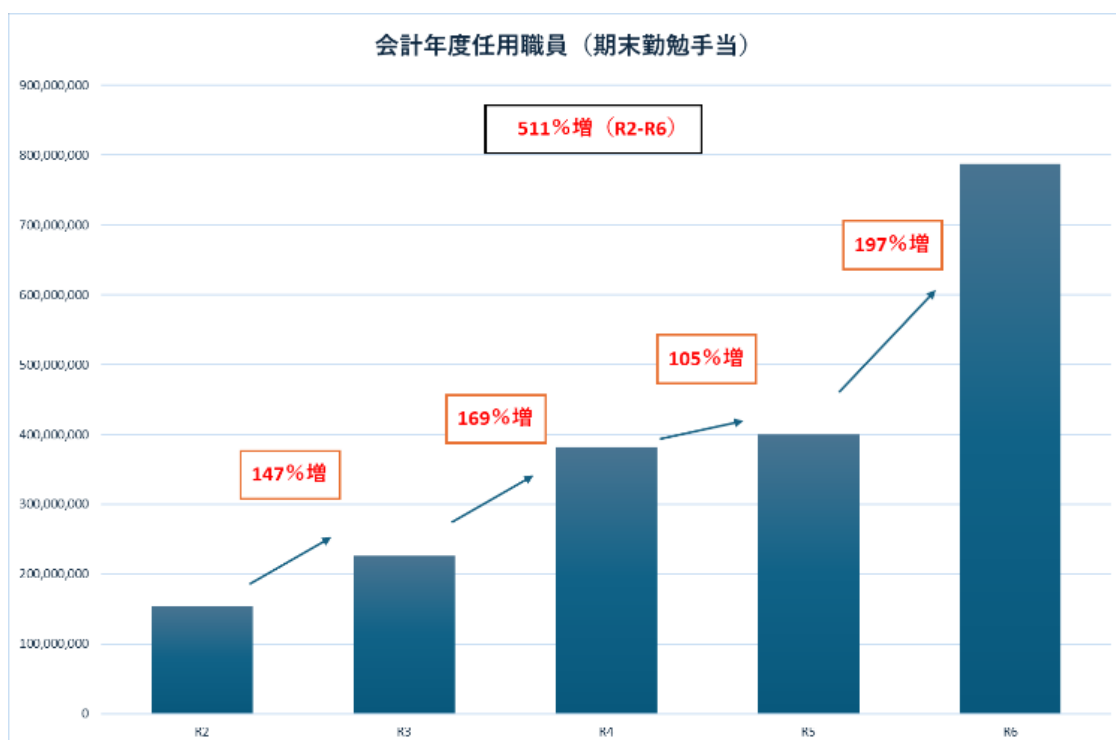
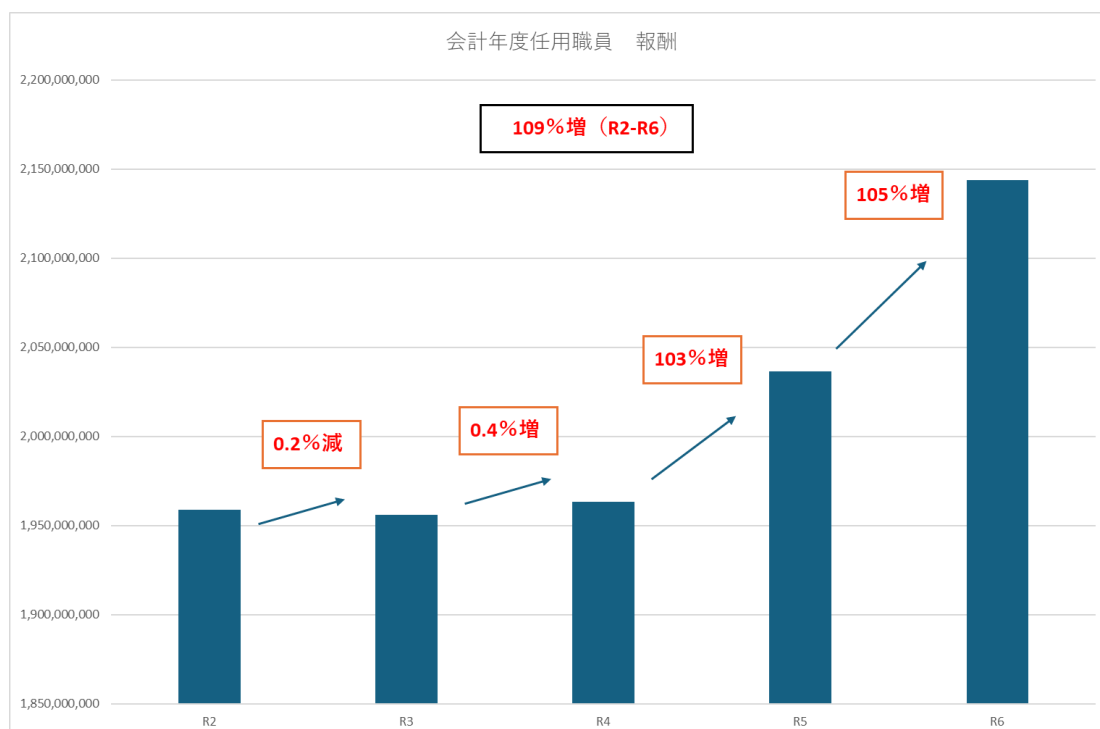
会計年度任用職員の推移（単位：人）

各年度 4 月末時点

区 分	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
会計年度任用職員	1,105	1,099	1,065	1,025	1,029
対前年度比	-	-6	-34	-40	+4

○ 会計年度任用職員の給与改定等に伴う給与・期末勤勉手当の増加（約 8.1 億円の増）

R2-R6 比 ■報酬：約 1.8 億円（109%増） ■期末勤勉手当：約 6.3 億円（511%増）



(6) 育児休業取得者数の推移

育児休業取得者数は一定には推移しているものの、依然として 50 人前後で推移していることから、今後も同程度で推移すると想定されます。

育児休業の取得者が育児に専念出来る環境づくりや、これから育児期を迎える職員が育児休業を取得しやすい職場環境に向け、育児休業者が担っていた業務を円滑に進めるため、職員間の協力体制や代替人員の活用など、組織全体でのフォロー体制を強化し、市民サービスの低下が生じない体制づくりが求められています。

育児休業取得者数の推移（単位：人）

H31 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
53	55	51	54	50	51

(7) 療養休暇取得者数の推移

本市の療養休暇取得者のうち、特にメンタルヘルス不調による療養休暇取得者は年々増加傾向にあります。

若年層の職員での取得者も増えていることから、早期復職に向けた支援と、療養者が所属する部署への応援体制の構築が重要となっています。

療養休暇取得者数の推移（単位：人）

区 分	H31 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
療養者数	101	90	97	97	100	81
(内、心因性)	(45)	(46)	(55)	(56)	(74)	(50)

4. 定員計画

(1) 基本方針

本市の実情に応じた施策を着実にすすめるため、限られた行政資源で効率的な行財政運営を行い、正職員の定員管理の適正化に取り組むとともに、再任用職員及び会計年度任用職員の配置状況を含めた組織体制の最適化を図ります。

また、旺盛な行政需要や社会保障関連業務、激甚化及び頻発化する災害に対する防災・減災体制の強化など、業務量や事業費が拡大傾向にあることに加え、職員の療養休暇取得者の増加、及び令和 5 年度からの定年引上げにより令和 14 年度まで定年退職者が 2 年に一度しか生じないことなどを踏まえ、行政サービスを安定的かつ継続的に提供できる体制を確保するため、今後中長期的な定員管理の推進に向け、適宜見直すこととします。

(2) 計画期間

令和 8 年 4 月 2 日から令和 13 年 4 月 1 日まで（5 年間）

(3) 目標定員数

994 人から 1,123 人の範囲内

※ 沖縄市職員定数条例第 4 条における定数外の職員については、目標定員数から除外する。

目標定員数については、定年退職者がいない年においても、「事務事業を効果的・効率的に遂行するために要する人員を過不足なく適正に配置する」という定員管理のもと、行政サービスの安定的な提供と、職員の年齢構成の平準化等を考慮し、新規採用者については 29 名を確保していくことを鑑みて算出しています。

【年度別定員計画（想定）】

R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度	R13 年度
1,094 名	1,102 名	1,110 名	1,116 名	1,123 名

(4) 取組項目

定員の増減については、引き続き以下の項目を踏まえ進めていきます。

①組織・事務事業の再編

多様化・高度化する市民ニーズへ迅速かつ適正に対応していくため、類似業務の集約や機動的かつ柔軟な人員配置、機構改革を行うなど、組織・事務事業の再編を行い、効率的で効果的な組織構築を図ります。

②DX・ICTの活用

市民サービスの向上や業務の効率化を図るため、行政手続のオンライン化やAI、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）を活用した事務処理の自動化など、DX・ICTを活用し、業務の最適化に取り組みます。

③民間能力の効果的活用

民間能力の活用にあたっては、市が直接実施する場合との費用比較や、サービス水準、事業効果等を検証し、民間活用が有効と判断される場合は、最適な事業手法を選択し、民間能力の効果的な活用を図ります。

④年齢構成の平準化

職員の各年代の年齢構成の平準化に取り組んでいきます。

⑤技能労務職不補充の継続

技能労務職（調理員）については、学校給食業務の民間委託を予定しているため、令和8年度から令和12年度退職者についても引き続き、不補充とします。

⑥会計年度任用職員の適正配置

会計年度任用職員については、各部署における業務内容や業務量、専門性の有無などを踏まえ、配置の必要性を精査し、人員の適正配置に努めます。

(5) 計画の見直し等

同計画期間において、社会情勢の変化や新たな行政需要等が生じた場合や、定年退職者や再任用職員等の状況に応じて、本計画の見直しを図るものとします。