

串本町定員管理計画

(令和 7 年度～令和 11 年度)



令和 7 年 3 月
和歌山県串本町

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの取組と現状	1
	（1）計画人数と職員数の推移	1
	（2）部門別職員数の推移	2
	（3）決算額に占める人件費割合	3
	（4）職員の年齢構成	3
3	定員状況の分析比較	4
	（1）類似団体（町村Ⅲ-2）との比較	4
	（2）定員モデルとの比較	5
4	定員管理計画	5
	（1）計画期間	5
	（2）対象職員	5
	（3）基本方針	6
	（4）数値目標	7

1 計画策定の趣旨

串本町では、平成 29 年に策定した第 2 次串本町長期総合計画(2016 年-2025 年)において掲げた、『本州最南端 感動のまち 串本町』の実現に向けて各施策を推進しています。

この計画の中では、厳しい経営環境の中、時代に合った取組みや見直しを行い、町民の『ころ』が豊かになることを目指して、限られた行政経営資源を施策の重要度と優先度に応じて効率的に配分・投入できる仕組みの構築に努めることとしています。

本町においては、平成 17 年の合併以後、新町財政計画(平成 17 年度～平成 19 年度)、串本町定員適正化計画(平成 20 年度～平成 21 年度)、串本町第 2 次定員適正化計画(平成 22 年度～平成 26 年度)及び串本町定員管理計画(令和 2 年度～令和 6 年度)を策定し、定員管理を行うことで、効率的な行財政運営に努めてきました。

近年の地方自治体を取り巻く環境は、少子高齢化による人口減少、住民ニーズの複雑化・多様化などにより、効率的な行政運営のための人員削減という考え方だけでは、行政需要への対応が困難な状況にあります。

このような背景のもと、働き方改革の推進、男性職員の育児休業取得、定年年齢の引上げ、DX 化による業務の効率化などを考慮しつつ令和 7 年度から令和 11 年度までの串本町職員定員管理計画を策定するものです。

2 これまでの取組と現状

(1) 計画人数と職員数の推移

令和 6 年 4 月 1 日時点の常勤職員及び任期付職員(フルタイム)の合計は、352 人であり、平成 17 年 4 月 1 日時点の職員数(453 人)と比較すると△101 人(△22.3%)削減となりました。

		職員数(人)										
		新町財政計画			定員適正化計画			第 2 次定員適正化計画				
		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
普通会計	一般行政	— 164	— 164	— 159	(152) 152	(149) 148	(146) 144	(141) 140	(132) 143	(132) 141	(131) 135	(130) 135
	教育	— 48	— 45	— 41	(40) 40	(40) 38	(39) 37	(36) 36	(36) 35	(35) 31	(35) 31	(34) 31
	消防	— 64	— 63	— 63	(62) 62	(60) 60	(58) 58	(58) 58	(58) 59	(62) 62	(62) 62	(62) 62
	小計	(251) 276	(248) 272	(245) 263	(254) 254	(249) 246	(243) 239	(235) 234	(226) 237	(229) 234	(228) 228	(226) 228
公営企業会計	病院	— 143	— 148	— 141	(127) 127	(131) 128	(131) 123	(123) 122	(123) 120	(123) 113	(123) 104	(123) 111
	その他	— 34	— 29	— 28	(25) 25	(25) 27	(25) 26	(26) 25	(26) 25	(26) 25	(25) 24	(25) 24
	小計	— 177	— 177	— 169	(152) 152	(156) 155	(156) 149	(149) 147	(149) 145	(149) 138	(148) 128	(148) 135
合計		(453) 453	(445) 449	(441) 432	(406) 406	(405) 401	(399) 388	(384) 381	(375) 382	(378) 372	(376) 356	(374) 363

		職員数(人)								
						定員管理計画				
		H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
普通会計	一般行政	— 137	— 146	— 151	— 150	(152) 151	(152) 148	(152) 146	(152) 138	(152) 137
	教育	— 26	— 22	— 21	— 19	(18) 18	(18) 18	(18) 18	(18) 21	(18) 23
	消防	— 65	— 64	— 60	— 62	(61) 60	(62) 63	(63) 64	(62) 62	(62) 65
	小計	— 228	— 232	— 232	— 231	(231) 229	(232) 229	(233) 228	(232) 221	(232) 225
公営企業会計	病院	— 110	— 109	— 109	— 107	(107) 103	(107) 107	(107) 108	(107) 105	(107) 104
	その他	— 23	— 23	— 23	— 23	(22) 23	(23) 23	(23) 23	(23) 23	(23) 23
	小計	— 133	— 132	— 132	— 130	(129) 126	(130) 130	(130) 131	(130) 128	(130) 127
合計		— 361	— 364	— 364	— 361	(360) 355	(362) 359	(363) 359	(362) 349	(362) 352

(2) 部門別職員数の推移

部 門		職員数(人)				
		H17	H22	H27	R2	R6
普通会計	議会	3	3	3	2	3
	総務	59	38	35	40	38
	税務	13	13	14	12	10
	民生	41	42	35	50	42
	衛生	17	21	16	16	14
	農林水産	17	9	12	12	11
	商工	2	6	4	4	5
	土木	12	12	16	15	14
	一般行政部門 計	164	144	135	151	137
	教育	48	37	31	18	23
	消防	64	58	62	60	65
	普通会計 計	276	239	228	229	225
公営企業等会計	病院	143	123	111	103	104
	水道	21	14	12	11	11
	下水道	1	1	1	1	1
	その他	12	11	11	11	11
	公営企業等会計部門 計	177	149	135	126	127
合計		453	388	363	355	352

(3) 歳出総額に占める人件費の割合

普通会計の歳出総額に占める人件費の割合は、令和 4 年度決算で 16.8%となりました。令和 4 年度を平成 17 年度と比較すると 7.8 ポイント、約 1 億 8 千万円の削減となりました。

	平成 17 年度(ア)	令和 4 年度 (イ)	増減(イ)-(ア)
人件費(千円) (a)	2,179,078	2,003,397	△175,681
歳出総額(千円) (b)	8,872,722	11,895,206	3,022,484
人件費割合(%) (a)/(b)	24.6	16.8	△7.8

※決算状況調

(4) 職員の年齢構成

平成 17 年に最も年齢構成の割合が高かった 44 歳～47 歳の年齢層は、令和 5 年においても最も高い年齢層となりました。また、令和 5 年において、44 歳～47 歳の職員数は 60 人(17.2%)となりましたが、それ以外の年齢構成では、20 人後半から 30 人後半と一定のバランスが取れています。一般行政職の平均年齢は平成 17 年と比較すると 0.5 歳上がった、42.4 歳となりました。

年齢層	平成 17 年 4 月 1 日		令和 5 年 4 月 1 日	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
20 歳未満	5	1.1	5	1.4
20 歳～23 歳	27	6.0	24	6.9
24 歳～27 歳	47	10.4	26	7.4
28 歳～31 歳	47	10.4	29	8.3
32 歳～35 歳	41	9.1	28	8.0
36 歳～39 歳	41	9.1	37	10.6
40 歳～43 歳	44	9.7	37	10.6
44 歳～47 歳	65	14.3	60	17.2
48 歳～51 歳	57	12.6	37	10.6
52 歳～55 歳	52	11.5	30	8.6
56 歳～59 歳	26	5.7	32	9.2
60 歳以上	1	0.2	4	1.1
合計	453	100.0	349	100.0

一般行政職平均年齢	41.9 歳	42.4 歳
-----------	--------	--------

3 定員状況の分析比較

(1) 類似団体（町村Ⅲ-2）との比較

普通会計において、職員が配置されていない部門を考慮することなく集計した単純値による比較では、消防部門が 59 人多いことから、合計で 64 人多くなりました。また、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象として算出した修正値による比較では、衛生部門が 16 人少ないことから、合計で 42 人少なくなりました。

部門	串本町の 職員数 (R5.4.1) A 人	単純値による比較			修正値による比較		
		類似団体 職員数 B 人	超過数 C(A-B) 人	超過率 C/A×100 %	類似団体 職員数 D 人	超過数 E(A-D) 人	超過率 E/A×100 %
議会	3	3	0	0.0	3	0	0.0
総務・企画	38	41	▲3	▲7.9	42	▲4	▲10.5
税務	11	10	1	9.1	10	1	9.1
民生	42	33	9	21.4	40	2	4.8
衛生	14	15	▲1	▲7.1	30	▲16	▲114.3
労働							
農林水産	11	11	0	0.0	14	▲3	▲27.3
商工	5	5	0	0.0	7	▲2	▲40.0
土木	14	12	2	14.3	14	0	0.0
一般行政計	138	130	8	5.8	160	▲22	▲27.3
教育	21	24	▲3	▲14.3	28	▲7	▲33.3
消防	62	3	59	95.2	75	▲13	▲21.0
普通会計	221	157	64	29.0	263	▲42	▲19.0
病院	105						
水道	11						
下水道	1						
交通							
その他	11						
公営企業等会計	128						
合計	349						

「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。なお、他の市区町村との比較を行う観点から、市区町村毎に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の職員は除外しています。

単純値…職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しております。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。

修正値…団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しております。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

類似団体別職員数は、類似団体別に、「人口 1 万人当たりの職員数」という指標のみを用いて比較したものです。しかしながら、地方公共団体が実際に職員を配置するにあたっては、人口規模以外にも、地勢条件、団体の財政状況等の社会経済条件、地域住民の行政に対する要望や団体の施策の選択等の様々な要因（行政需要）で決定されます。そのため、算出結果は、「あるべき水準」を示すものではなく、例えば、「なぜ自分の団体は他の類似団体と比べ、この部門の職員数が多いのか」といった、各団体が自ら考える“あるべき水準”を検討するうえでの“気づき”のための指標として活用することを目的としています。

【総務省 類似団体別職員数の状況より抜粋】

（２）定員モデルとの比較

民生部門に認定こども園に勤務する職員を計上していることから、民生部門が 20 人多くなり、一般行政部門では 19 人多くなりました。

部門	定員モデル 試算職員数 (人)	H30 実職員数 (人)	差引 (人)	乖離率 (%)
議会・総務	51	40	▲11	▲21.6
税務	13	12	▲1	▲7.7
民生	27	47	20	74.1
衛生	17	16	▲1	▲5.9
経済	11	17	6	54.5
土木	13	19	6	46.2
一般行政部門 合計	132	151	19	14.4

「定員モデル」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（各種統計データ）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ある。

【総務省 地方公共団体における適正な定員管理の推進についてより抜粋】

4 定員管理計画

（１）計画期間

本計画の期間は令和 7 年度から令和 11 年度の 5 年間とします。ただし、地方公務員制度の改正などにより本計画に影響のある要因が生じた場合は、必要に応じて計画の見直しを行います。

(2) 対象職員

本計画の対象となる職員は、定年延長職員を含む常勤職員とし、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員は含みません。

(3) 基本方針

本計画による定員管理については、適切な計画推進を行うための基本方針を以下のとおり定めます。

ア 定年延長に伴う高年齢層職員の配置の適正化

定年延長による 60 歳以上の常勤職員や定年前(暫定)再任用短時間勤務職員の増加が見込まれます。令和 14 年度には、現職員数の約 10%(36 人)が 60 歳以上の職員になります。少子高齢化により生産年齢人口が減少する状況において、長年にわたり培ってきた知識と経験を有する意欲のある高年齢層職員を適正に配置します。

60 歳以上の職員数の推移予想

年度		R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年年齢		61 歳	62 歳		63 歳		64 歳		65 歳	
当該年度 60 歳到達職員		8	8	7	3	3	7	13	10	5
定 年 延 長 職 員	61 歳の職員	3	2	8	7	3	3	7	13	10
	62 歳の職員	-	-	2	8	7	3	3	7	13
	63 歳の職員	-	-	-	-	8	7	3	3	7
	64 歳の職員	-	-	-	-	-	-	7	3	3
	65 歳の職員	-	-	-	-	-	-	-	-	3
定年前(暫定)再任用短時間勤務職員		19	26	20	19	14	16	8	7	0
60 歳超職員合計		22	28	30	34	32	29	28	33	36

※定年前(暫定)再任用短時間勤務職員は、本計画の対象外です。

イ 新規採用の積極的かつ柔軟な対応

定年延長により 61 歳を迎えた職員が、どのような働き方を選択するか、また、定年退職者が隔年に発生することから毎年の退職者数が流動的な状況にあります。新規採用を抑制することは、将来的に偏った年齢構成を招くことから、退職者の補充を原則としつつ、退職者の有無に関わらず、毎年度 2 名以上の採用を予定します。

	R7	R8	R9	R10	R11
当該年度 60 歳到達職員	8	7	3	3	7
新規採用予定者	2	2	2	2	2

ウ 人材育成や職場環境改善への取組み

少子高齢化が進むことで、生産年齢人口が減少し、日本国内どの業種においても、人手不足が加速している状況にあります。このような状況から、自治体DXをはじめとする業務改善を推進します。また、職員の人材育成や育児・介護の支援、健康管理、ハラスメント防止など、良好な職場環境づくりに積極的に取り組みます。

(4) 数値目標

地方自治体を取り巻く環境は、少子高齢化による人口減少や近年の公務員離れなどの要因により人材の確保が困難な状況になりつつあるものの、住民ニーズの複雑化と多様化により行政需要が拡大しており、効率的かつ継続的な行政運営のためには、人員削減という考え方だけでは、対応が困難な状況になっています。

前回の定員適正化計画では、令和 6 年度の職員数合計の計画値を 362 人としていたものの、若年層の早期退職などの要因により、令和 6 年 4 月 1 日現在の職員数は、計画値より 10 人少ない 352 人となっています。

令和 7 年度以降の職員数合計は、令和 6 年度の計画値 362 人を基準として、消防部門において、令和 8 年度から指令共同への職員派遣と防災ヘリコプターへの常時派遣が始まることから令和 6 年度の計画値 62 人から 5 人の増加を見込み、その増加分を一般行政部門と教育部門において調整します。

部 門 \ 年 度		職 員 数 (人)				
		R7	R8	R9	R10	R11
普通会計	一般行政	144	143	143	143	143
	教育	23	22	22	22	22
	消防	65	67	67	67	67
	小計	232	232	232	232	232
公営企業等会計	病院	107	107	107	107	107
	その他	23	23	23	23	23
	小計	130	130	130	130	130
合計		362	362	362	362	362