



**第2次**  
**串本町定員適正化計画**  
**(平成22年度～平成26年度)**

**平成22年5月**  
**和歌山県串本町**

## 1. はじめに

当町は、平成 17 年 4 月 1 日に旧串本町、古座町が新設合併し誕生しました。その際、古座川消防組合、古座川水道企業団及び国保古座川病院組合の一部事務組合職員も新町に引継がれ、合計 453 人の職員数でスタートしました。

その後、職員数の削減を目的に、平成 17 年度から平成 19 年度までは、新町財政計画に基づく勧奨退職の実施、町立病院の医療職員を除く新規採用の停止を行い、また、平成 20 年度から平成 22 年度には、定員適正計画に基づき、勧奨退職の継続、一般事務職員等の新規採用の抑制を行った結果、5 年間で 65 人(14.3%)の職員削減となり、平成 22 年 4 月 1 日現在の職員数は 388 人となっています。

現在、少子高齢化の進行による事務事業の拡大や社会資本の整備などソフト面、ハード面で行政への需要は複雑多様化しており、一方、地域経済が低迷する中、合併に伴う財政支援は年々縮小されることで財政状況が厳しくなることが予想されています。

このような情勢の中、効率的な行財政運営により行政の使命である住民福祉の向上に取り組むため、職員の事務能力向上、事務事業の合理化、行政需要に効果的かつ柔軟に対応できる組織の整備を進めるほか、その組織の改編等が財政需要の増とならないよう、定員適正化計画を定め、適切な職員数の管理を行うものです。

表1 平成17年度～平成22年度職員数の推移 4月1日現在

	平17年 ①	平18年	平19年	平20年	平21年	平22年 ②	削減数 ②-①	(参考) 平16年 ③	削減数 ②-③
職員数	453人	449人	432人	406人	401人	388人	▲65人	467人	▲79人

※ (参考)16年度は、旧串本町、古座町、古座川消防組合、古座川水道企業団及び国保古座川病院組合職員数の合計です。

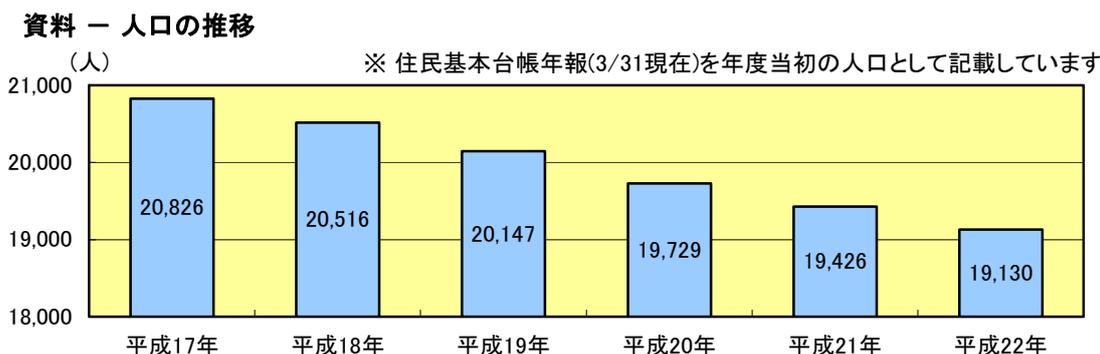
表2 平成20年度～平成22年度定員適正化計画実績 4月1日現在 (単位：人)

区 分	平19年度	平20年度		平21年度		平22年度		22年度-19年度 削減数		
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	比較
普通会計	263	254	254	249	246	243	239	▲20	▲24	▲4
一般行政	159	152	152	149	148	146	144	▲13	▲15	▲2
特別行政	104	102	102	100	98	97	95	▲7	▲9	▲2
内、消防	63	62	62	60	60	58	58	▲5	▲5	0
公営企業等	169	152	152	156	155	156	149	▲13	▲20	▲7
病院	141	127	127	131	128	131	123	▲10	▲18	▲8
その他	28	25	25	25	27	25	26	▲3	▲2	1
合 計	432	406	406	405	401	399	388	▲33	▲44	▲11

## 2. 職員数の比較

### (1) 類似団体との比較

全国の市町村を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）を基準とした類型別に区分し、普通会計の職員数の比較をしたものが「類似団体別職員数の状況」です。この類型別区分に用いられる人口は住民基本台帳人口となっており、当町の人口の推移は次のようになっています。



町村の類似団体区分は人口規模区分が2万人以上、1万5千人以上2万人未満、1万人以上1万5千人未満、5千人以上1万人未満及び5千人未満の5区分に分かれています。類似団体の職員数と比較した結果、平成21年4月1日現在で、一般行政職員は単純値\*で17人超過、修正値\*で5人不足、普通会計全体では単純値で75人超過、修正値で2人超過していることとなります。

なお、類似団体職員数の比較において公営企業会計職員を除いているのは、例えば、病院事業等を経営している市町村と経営していない市町村では職員数に大きな差が出てくるためです。

**表3 類似団体との比較**

平成21年4月1日現在 (単位：人)

部門別	職員数 ①	単純値による比較			修正値による比較			【参考】 H22.4.1 職員数
		類似団体の職員数 ②	超過数 ③ (①-②)	超過率 ④ (③/①) × 100	類似団体の職員数 ④	超過数 ⑤ (①-④)	超過率 ⑥ (⑤/①) × 100	
議会	3	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3
総務	38	39	▲ 1	▲ 2.6%	43	▲ 5	▲ 13.2%	38
税務	13	13	0	0.0%	13	0	0.0%	13
民生	45	35	10	22.2%	40	5	11.1%	42
衛生	21	14	7	33.3%	23	▲ 2	▲ 9.5%	21
農林水産	9	10	▲ 1	▲ 11.1%	13	▲ 4	▲ 44.4%	9
商工	7	4	3	42.9%	5	2	28.6%	6
土木	12	13	▲ 1	▲ 8.3%	13	▲ 1	▲ 8.3%	12
一般行政計	148	131	17	11.5%	153	▲ 5	▲ 3.4%	144
教育	38	35	3	7.9%	47	▲ 9	▲ 23.7%	37
消防	60	5	55	91.7%	44	16	26.7%	58
普通会計計	246	171	75	30.5%	244	2	0.8%	239

※ 単純値は全類似団体で算出した平均職員数。修正値は職員配置が行われている団体の平均職員数。

## (2) 県内自治体との比較

県内の人口規模に近い町と比較した人口 1 万人当たりの普通会計職員数は次のとおりです。当町は 126.6 人で、2 番目に多い状況となっています。また、教育、消防部門を除いた一般行政部門職員数は 76.2 人で 2 番目に少ない状況となります。

表4 同規模の県内自治体との比較

平成21年4月1日現在 (単位:人)

市町村名	住民基本 台帳人口 (H21.3.31)	普通会計職員数		一般行政職員数		参 考
		職員数	人口1万人 当り職員数	職員数	人口1万人 当り職員数	
湯浅町	14,013	133	94.9	117	83.5	消防組合
みなべ町	14,432	135	93.5	110	76.2	H16.10.1合併、消防組合
上富田町	15,274	105	68.7	95	62.2	消防組合
那智勝浦町	17,936	195	108.7	143	79.7	
かつらぎ町	19,389	223	115.0	184	94.9	H17.10.1合併、消防組合
串本町	19,426	246	126.6	148	76.2	H17.4.1合併
白浜町	23,760	332	139.7	207	87.1	H18.3.1合併
計	124,230	1,369	110.2	1,004	80.8	

総務省自治行政局公務員部給与能率推進室「類似団体別職員数の状況」より

## (3) 比較結果の分析

類似団体との比較では、民生、商工及び消防の各部門で単純値、修正値ともに類似団体職員数を上回っています。それぞれの部門では次のような職員数の超過要因が考えられます。

### ① 民生部門

高齢化に対応した介護予防などの高齢者福祉をはじめ、福祉施策の充実に人員を配置していること。

### ② 商工部門

体験型観光メニューの構築、修学旅行に対する地元受入態勢の整備に人員を要すること。

### ③ 消防部門

ア 消防署が2箇所あること。

イ 隣接する1町の消防業務を受託していること。

### 3. 定員適正化の目標

#### (1) 基本方針

地方分権により自治体は自らの責任において行政運営を行わなければならない時代が到来しており、住民の皆様からの要望に対応できる適正な行政組織を構築し、行政運営を効率的に推進する必要があります。

このため、組織の統合再編と合わせて職員の適正配置や行政遂行能力向上に努めるとともに事務事業の合理化・簡素化に取り組みます。

#### ① 行政組織の整備

合併により 2 つの施設を維持することとなっている庁舎、消防等の施設については主たる行政機能の集中化を図り、無駄のない行政運営に努めます。

#### ② 事務の合理化・簡素化の推進

行政事務全般について見直しを行い、行政サービスの低下に配慮しつつ民間委託を推進します。また、事務の効率化、迅速化、正確化を図るため更なる電子化の推進に努めます。

#### ③ 職員の行政遂行能力向上

人材育成・人材活用体制を強化し、行政需要に対応する適正な職員配置に努めるとともに、職員研修を充実させ、職員一人ひとりが与えられた職務についての責任を自覚し、行政運営能力の向上に努めます。

#### ④ 任期付職員及び臨時・非常勤職員の任用

一時的に業務量が増加する業務や職員派遣要請については、任期付職員及び臨時職員を任用により、その業務量が増加する期間又は派遣要請の期間に対応するものとします。また、各課の業務内容を整理し、任期の定めがある職員を配置する必要がない業務については、非常勤職員により対応するものとします。

#### ⑤ 新規採用職員の抑制及び適正な定員管理

消防職員及び一部の職員を除き新規採用職員を抑制し、業務に支障が出ないことに配慮しながら早期の職員削減に努めます。

消防職員については、採用後約 9 カ月間、消防学校における研修を受講することになるため、消防防災体制が維持できるよう適正な人員確保に努めます。

また、一部の職員は、保育士・幼稚園教諭、病院医療職員、土木・建築技術職員、保健師等有資格者を想定しており、これらの職員については、定員の基準や業務への影響を考慮しながら定員管理に努めるものとします。

#### (2) 計画期間

平成 22 年度～平成 26 年度

(3) 目標値

一時的に増加する業務に対しては任期付職員等の任用に対応することとしていますので、計画は、任期の定めがない職員に関するもので一時的に増加する業務の影響は受けないものとし、平成 21 年度に実施した行政診断により示された目標職員数を目標値に定め、計画的に定員管理を進めるものとしします。

一般行政部門における職員削減のためには、事務事業の廃止・縮減、民間委託の推進及び本庁舎、第二庁舎の機能見直しと組織の統合再編が必要となります。

消防職員は、退職予定者数を勘案しながら定数の範囲内で前倒して新規採用を行うことにより、継続的な消防防災体制の充実を図るものとしします。

なお、行政診断において目標職員数が示されていない保育所・幼稚園は、現在の職員数を上回らない範囲において、状況の変動に対応した定員管理を進めるものとしします。また、病院職員については、新病院の運営計画に基づき、適正な医療体制が保てるよう退職職員の補充をすることとしています。

① 年度別職員数の目標

表 5 4 月 1 日現在 (単位：人)

区分	計 画						増減数	
	平22年	平23年	平24年	平25年	平26年	平27年	②-①	増減率
	①					②		
普通会計	239	235	226	229	228	226	▲13	▲5.4%
一般行政	144	141	132	132	131	130	▲14	▲9.7%
特別行政	95	94	94	97	97	96	1	1.1%
内、消防	58	58	58	62	62	62	4	6.9%
公営企業等	149	149	149	149	148	148	▲1	▲0.7%
病院	123	123	123	123	123	123	0	0.0%
その他	26	26	26	26	25	25	▲1	▲3.8%
合計	388	384	375	378	376	374	▲14	▲3.6%

※ 消防職員は、定数の範囲内の採用により、継続的な消防防災体制の整備を図るための平準化した職員数を定員管理の目標としています。

## ② 退職予定及び採用計画

表 6

		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
普通会計 (消防職員 を除く。)	退職予定者数	6 人	14 人	7 人	15 人	8 人
	配置転換				1 人	
	採用予定者数	2 人	5 人	6 人	13 人	6 人
公営企業 等	退職予定者数					
	配置転換				▲1 人	
	採用予定者数					
合 計	退職予定者数	6 人	14 人	7 人	15 人	8 人
	採用予定者数	2 人	5 人	6 人	13 人	6 人

※ 退職予定者数は 4 月 1 日から 3 月 31 日の間に退職する者の合計で、採用予定者は 4 月 2 日から翌年度 4 月 1 日の間に採用する者の合計

表 6 における平成 22 年度から平成 26 年度の退職予定者数は、定年退職者のみの数です。今後、普通退職等により現に退職する職員がこの退職予定者を上回る場合は、業務に支障が出ないように、その上回る人数を超えない範囲で職員採用を行うものとします。

## 4. 計画の公表

この計画及び進捗状況は、毎年度、広報紙及び串本町のホームページ上で公表するものとします。