

湯浅町定員適正化計画（令和８年４月～令和１４年３月）

令和８年４月

１ 定員適正化計画の目的

湯浅町では、これまで平成１７年度を初年度として平成２２年度までの６年間で計画期間とした定員適正化計画を策定し、課や保育所の統合、技能労務職の非常勤職員化により、１５０人体制を達成しました。また平成２６年度から平成３１年度までの定員適正化計画においては、機構改革や再任用職員及び非常勤職員の活用、さらには職員採用の一時抑制により職員数１４０人未満を達成しました。加えて、令和２年度から令和７年度までの定員適正化計画（以下「前計画」という。）においては、ふるさとまちづくり寄付金（ふるさと納税）等、地方創生に伴う新たな行政課題の対応により、職員数は増員したものの、当該計画期間での各年度における職員数以下を達成したところです。

近年のふるさとまちづくり寄附金（ふるさと納税）による一時的な歳入増加はあるが、南海トラフ巨大地震等の自然災害への備えや復旧・復興、地方創生に関する喫緊の課題への対応等に伴う事業費の増大、さらには少子高齢化及び過疎化の進行による人口減少に伴う税収の恒常的な減少により、町の財政運営としては依然として予断を許さない状況です。さらに、デジタル化等の社会変化により、多様化・高度化・複雑化する住民サービスの行政需要に的確かつ迅速に対応することも求められています。また、職員の働き方も変化しており、ワーク・ライフ・バランスの実現、定年年齢の段階的な引上げ等、多様な働き方に対応できる人事管理が求められます。

このような、財政の健全化、効率的な住民サービスの提供、働き方改革の推進等の行政課題に応えるための定員管理を今後も進める必要があり、令和８年度以降の職員の定員適正化計画を策定します。

２ 前計画における実績

（１）職員の状況

前計画は、令和２年度から令和７年度までの６年間で計画期間と定め、令和２年４月に在籍する１４６人から１５２人の間の人数を目標に取組んできました。この取組実績は、第１表のとおりです。令和７年４月１日時点で４人の純増であり、これは計画どおりの結果となっています。

職種別では、一般事務職 90 人→92 人(2)、保育士 21 人→23 人(2)、技術職 18 人→20 人(2)、清掃職員 6 人→5 人(▲1)、学校用務員 0 人→1 人(1)、その他職員 4 人→6 人(2)、派遣 7 人→3 人(▲4)となっています。

第 1 表 職種別職員増減（4 月 1 日時点）

職 種		計 画 期 間						増減
		令和 2	令和 3	令和 4	令和 5	令和 6	令和 7	
合 計		146	152	149	151	150	150	144
一般事務職 *1		90	93	92	92	92	92	91
保育士		21	22	21	22	21	23	22
技術職 *2		18	20	20	22	21	20	18
技能	清掃職員	6	6	6	6	6	5	4
労務職	学校用務員	0	1	1	1	1	1	1
その他の職員 *3		4	5	6	6	6	6	5
広域事務組合等への派遣		7	5	3	2	3	3	3

* 1 和歌山県からの出向職員を含む。

* 2 建築技師・土木技師・水道技術者・ケアマネージャー・保健師・社会福祉士・電算専門員・埋蔵文化財専門員・管理栄養士

* 3 図書館司書・教育公務員を含み、教育長を含まない。

(2) 職員の増減要因

前計画期間中の取組みについては、第 2 表に掲げるものが主なものとして挙げられます。

組織体制の見直しとして、定年年齢引上げ制度の対象職員、暫定再任用職員及び非常勤職員（会計年度任用職員）を活用することや機構改革を行うことで人員体制の見直しを実施してきました。他方で、ふるさとまちづくり寄附金（ふるさと納税）等、地方創生に伴う新たな行政課題に対応するなど、行政需要に応じたメリハリある職員配置に取り組んできました。

さらに、水道技術者やケアマネージャー等といった、専門的な技能が求められる職については、技術職としての採用を進めてきました。

第 2 表 職員の増減要因

年度	主な要因	増減
令和 3	ふるさと振興課等を新設。	6
令和 4	希望退職及び県からの出向解除。	▲3
令和 5	技術職の採用。	2
令和 6	保育士等の退職。	▲1

3 現状分析

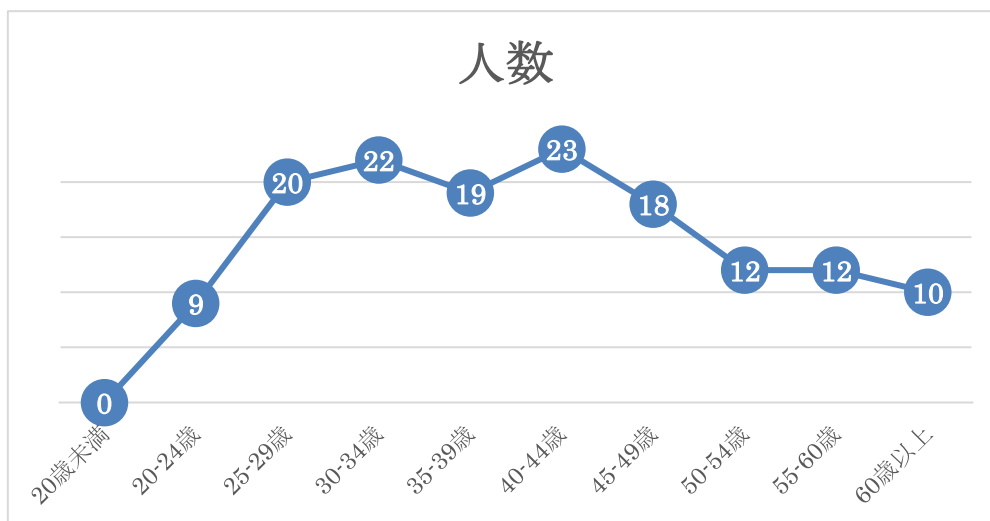
(1) 年齢別職員数の状況

職員の年齢構成は、第3表、第4表のとおりとなっています。年代によってやや偏りが見られ、30歳から45歳までの職員が他の年代と比較して多くなっています。

いずれの職種についても、6年間の計画期間には一定数が60歳を迎えることが見込まれます。定年年齢引上げ制度の対象職員や暫定再任用職員とのバランスを考慮し年度ごとの職員採用の平準化を図るとともに、年齢構成の平準化にも留意していくことが必要です。

第3表 年齢別職員数：全職員（令和8年4月1日時点）

平均年齢 40.6歳

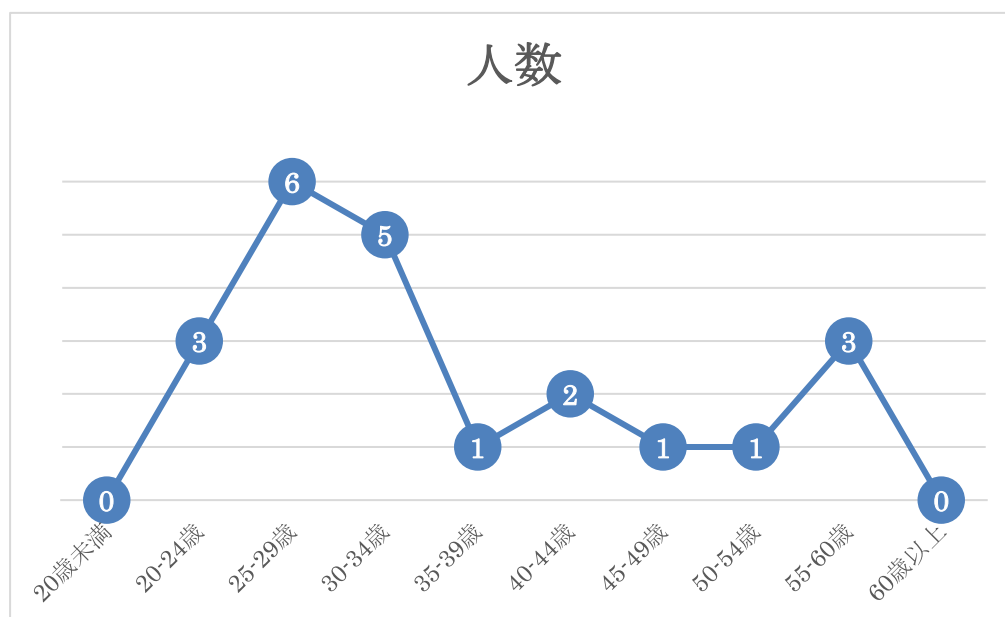


年齢層 (歳)	-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-
職員数 (人)	0	9	20	22	19	23	18	12	12	10
構成比 (%)	0.0	6.2	13.8	15.2	13.1	15.8	12.4	8.3	8.3	6.9

*教育長を除き、広域連合等派遣職員を含む。

第4表 年齢別職員数：保育士（令和8年4月1日時点）

平均年齢 35.9 歳



年齢層 (歳)	-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-
職員数 (人)	0	3	6	5	1	2	1	1	3	0
構成比 (%)	0	13.6	27.3	22.7	4.5	9.1	4.6	4.6	13.6	0

（2）類似団体との比較

地方自治体の職員数を相対的に分析する指標の1つとして、「類似団体別職員数」があります。全国の町村を、人口と産業構造を基準に15グループ（類似団体）に分け、そのグループごとに人口1万人当たりの職員数（平均値）を算出し、実際の職員数との比較を行うものです。この指標による部門別の職員数は第5表のとおりとなっています。

普通会計部門全体では修正値115人に対し職員数128人と13人上回っています。部門別では、総務・企画部門では修正値31人に対し職員数41人と10人超過し、民生部門では修正値28人に対し職員数30人と2人超過し、衛生部門では修正値15人に対し職員数17人と2人超過し、土木部門は修正値6人に対し職員数10人で4人超過し、教育部門では修正値14人に対し職員数16人で2人超過しています。

総務・企画部門では地方創生やふるさと納税といった新たな業務への対応、民生部門では町立のこども園を2か所、直営で運営していることへの対応、

衛生部門では保健師等の職員が増加したこととごみ収集事業を直営で運営していることへの対応、土木部門では自然災害への備えや復旧・復興事業への対応がその要因として考えられます。

他方で、税務や農林水産の部門においては修正値よりも少ない人員数となっています。

第5表 類似団体別職員数との比較（令和7年4月1日）

大部門	中部門	小部門	令和7.4.1	修正値 ×	超過数
			現在	住基人口	
			職員数	10,000	
			C	D	C-D
議会	議会		2	2	
総務・企画	総務一般	総務一般	13	14	▲ 1
		会計出納	2	3	▲ 1
		管財	3	2	1
		行政委員会	1	1	
	企画開発		15	5	10
	住民関連	戸籍等窓口	3	4	▲ 1
		県（市）民センター等施設	4	2	2
税務	税務		5	8	▲ 3
民生	民生	民生一般	7	10	▲ 3
		保育所	22	17	5
		旧地域改善対策	1	1	
衛生	衛生	衛生一般	3	6	▲ 3
		市町村保健センター等施設	11	7	4
	清掃	ごみ収集	3	2	1
農林水産	農業	農業一般	4	8	▲ 4
商工	観光		3	3	
土木	土木	土木一般	10	6	4
教育	教育一般	教育一般	8	6	2
	社会教育	社会教育一般	4	3	1
		文化財保護	2	2	
		その他の社会教育施設	1	2	▲ 1
	保健体育	給食センター	1	1	
普通会計部門合計			128	115	13

- * 他の市町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきのある公営企業等会計部門（水道事業など）は除外し、普通会計職員を対象としています。
- * 平均値には、単純値と修正値がありますが、今回はより実態に即した値である修正値を採用しています。修正値とは、団体によって清掃業務を民間委託している場合など実施している事業にばらつきがあり、職員を配置している部門が異なる

ことを考慮して、当該部門に職員を配置している団体のみ対象として算出した平均値を言います。

- * 類似団体：湯浅町の類型は、Ⅲ-1。全国で56団体がこの区分に該当し、人口1万人あたりの職員数でみると湯浅町は119.28人と36番目に少ない職員数となっています。

4 定員適正化計画の内容

(1) 基本方針

職員数は、類似団体との比較の観点からも一定の適正水準にありますが、これまでの職員体制の経過、財政状況及び今後の行政課題を踏まえて、以下を基本的な方針とします。

ア 財政状況について、ふるさとまちづくり寄附金（ふるさと納税）が好調であるものの恒久的な財源とは位置付け難く、また防災・減災対策による事業費の増大及び人口減少に伴う税収、地方交付税の減収等により、気を緩めることが許される状況ではないことを踏まえ、取り組んで行きます。

イ 行政組織の合理化・効率化の実現に向け、定員適正化計画に基づいた職員数の適正な管理を行っていきます。

ウ 早期退職や定年年齢引上げ制度の対象職員や暫定再任用職員の任用状況に応じ、各年度における目標数値を考慮しながら柔軟な採用を実施し、職員の年齢層に大きな偏りが生じることのないよう平準化するなど、計画の範囲内で弾力的な運用を図るよう努めます。

(2) 計画期間

令和8年度から令和13年度までの6年間とし、行政需要や社会情勢の変化に対応しながら、必要に応じて定員適正化計画を見直すものとします。

(3) 数値目標

基本方針を基に、下表のとおり定員適正化計画の数値目標を定めます。早期退職や再任用の状況に応じ、目標数値を考慮しながら柔軟な採用を実施していきます。

第6表 定員適正化計画

(単位： 人/各年4月1日現在の職員数)

	計画期間							増減
	令和8	令和9	令和10	令和11	令和12	令和13	令和14	
一般事務職 *1	94	95	96	97	97	98	99	5
（うち60歳以上）	8	7	6	5	4	5	5	
うち年度当初採用数	2	2	3	3	3	1	2	
うち年度末退職数	1	2	2	3	0	1	1	
保育士	22	22	22	22	22	22	22	0
（うち60歳以上）	0	0	1	1	3	3	3	
うち年度当初採用数	0	0	0	0	0	0	1	
うち年度末退職数	0	0	0	0	0	1	0	
技術職 *2	18	20	20	21	20	20	20	2
（うち60歳以上）	1	2	2	2	1	0	0	
うち年度当初採用数	0	2	0	1	0	1	0	
うち年度末退職数	0	0	0	1	1	0	0	
技能労務職	5	5	5	5	5	5	4	▲1
（うち60歳以上）	0	0	1	1	2	3	2	
うち年度当初採用数	0	0	0	0	0	0	0	
うち年度末退職数	0	0	0	0	0	1	0	
その他の職員 *3	5	5	5	5	5	5	5	0
（うち60歳以上）	0	0	0	0	0	0	0	
うち年度当初採用数	0	0	0	0	0	0	0	
うち年度末退職数	0	0	0	0	0	0	0	
合計	144	147	148	150	149	150	150	6
（うち60歳以上）*4	10	10	11	10	10	11	11	1

*1 和歌山県からの出向職員を含む。

*2 建築技師・土木技師・水道技術者・ケアマネージャー・保健師・社会福祉士・電算専門員・埋蔵文化財専門員・管理栄養士

*3 図書館司書・教育公務員を含み、教育長を含まない。

*4 60歳以上職員については、定年年齢引上げ制度や暫定再任用制度等を希望すると想定しています。

（４）定員適正化の手法

定員適正化計画策定後、社会情勢の変化や国において公務員制度に係る改正等に伴い、業務量に大きな変化が生じた場合は、必要に応じて定員適正化計画を見直すこととします。ただし職員数を削減する状況にあっても、年齢構成など中長期的な視点に立ったうえで、計画的な職員採用を継続するものとします。

ア 職員の資質向上

職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることを自覚し常に職務に対して意欲をもって取り組むことが重要です。人材育成基本方針及び人事評価制度の活用を進め、目標管理及び人材育成を行うことによって、経営感覚、改革意識、チームワークを備えた人員を中長期的かつ総合的な観点から育成します。

イ 組織機構の改善

行政課題や住民ニーズに対応するにあたり、効率的に事務を執行できる体制構築に向けて、弾力的な組織構築の改善を図ります。

ウ 事務事業の見直し

最小の経費で最大の効果を生み出すため、業務実施体制の効率化を図っていく必要があります。業務量や業務分担の精査を行い、事務事業の効率化を進めます。新たな行政需要に対しても安易に増員することなく、職員の応援体制の確保や職員配置の見直しなどにより、柔軟に対処していきます。

エ 民間委託等の推進

町が責任をもって直接実施しなければならない事務事業を除き、指定管理者制度を活用した施設の管理運営や、事務事業の民間への委託等について、引き続き推進していきます。

オ 会計年度任用職員の活用

庶務的・定型的な業務については、業務内容を精査し切り分け、会計年度任用職員を活用し、適切な代替要員の確保を図ります。