



田辺市第5次定員適正化計画

令和7年3月
和歌山県田辺市

目 次

1. 目的	1
2. 現状	2
(1) 第4次計画までの経緯（平成17年度～令和5年度）	2
(2) 部門別職員数の推移（各年度4月1日現在）	3
(3) 類似団体との比較	4
(4) 財政状況からみた人件費等の割合	5
(5) 職員の年齢構成	5
(6) 定年延長制度	6
(7) 職員採用の状況	7
(8) ワーク・ライフ・バランス（育児休業等）	8
(9) 職員の任用形態の変化	8
(10) 職員の健康状況	9
(11) 普通退職者の増加	9
3. 計画	10
(1) 基本方針	10
(2) 計画期間	10
(3) 目標職員数	10
4. 推進手法	11
(1) 業務量削減、DX、アウトソーシング	11
(2) 多様な任用形態による人材確保	11
(3) 採用と配置	11
(4) 人材育成	11
(5) 機構改革	11
(6) 職員の健康管理	11

1. 目的

田辺市は、平成17年5月に5市町村の合併により誕生し、平成19年3月に策定した『第1次田辺市総合計画』を受け、平成29年7月に策定した『第2次田辺市総合計画』の将来像「人と地域が輝き、未来へつながるまち田辺」を目指し、まちづくりを進めています。

また、平成18年3月に策定した『田辺市行政改革大綱』を受け、平成29年3月に策定した『田辺市第2次行政改革大綱』の改革の目標を「時代に即した行政経営の実現」とし、持続可能な行政スタイルの確立に向けた行政改革に取り組んでいるところです。

そうした中、行政改革の一環として、第1次から第4次までの定員適正化計画により職員数の適正化を図ってきましたが、人口減少社会の到来や急速な少子高齢化の進行に対応した民間活力の導入による新たな行政サービスの構築、さらには自治体DXの推進による業務の合理化・効率化を図る一方で、度重なる自然災害等の有事への対応など、時代の変化に対応可能な組織体制の維持や安定した住民サービスの提供、市民の命に係わる緊急時の対応のためには、一定の職員数の確保が必要不可欠となっています。

また、令和5年度より定年延長制度が開始されるなかで、継続的に新規職員を採用し、バランスのとれた定員管理を実施していくためには、職員の年齢構成を見据えた計画とする必要があります。

のことから、社会経済情勢の変化や市民ニーズの高度化、複雑化に柔軟に対応し、将来にわたり行政サービスの水準を維持しつつ、持続可能な行政経営の実現のため、田辺市第5次定員適正化計画（令和6年度～令和10年度）を定め、引き続き適正な定員管理に取り組むことを目的とします。

2. 現状

(1) 第4次計画までの経緯（平成17年度～令和5年度）

本市では、平成17年度に策定した第1次計画から令和元年度に策定した第4次計画まで下記表のとおり定員適正化に取り組みました。

第1次計画では目標値よりも23人多く削減し、第2次計画においても目標値より5人多く削減した一方、第3次計画では目標値を26人上回り、第4次計画においても目標値を28人上回る結果となりました。

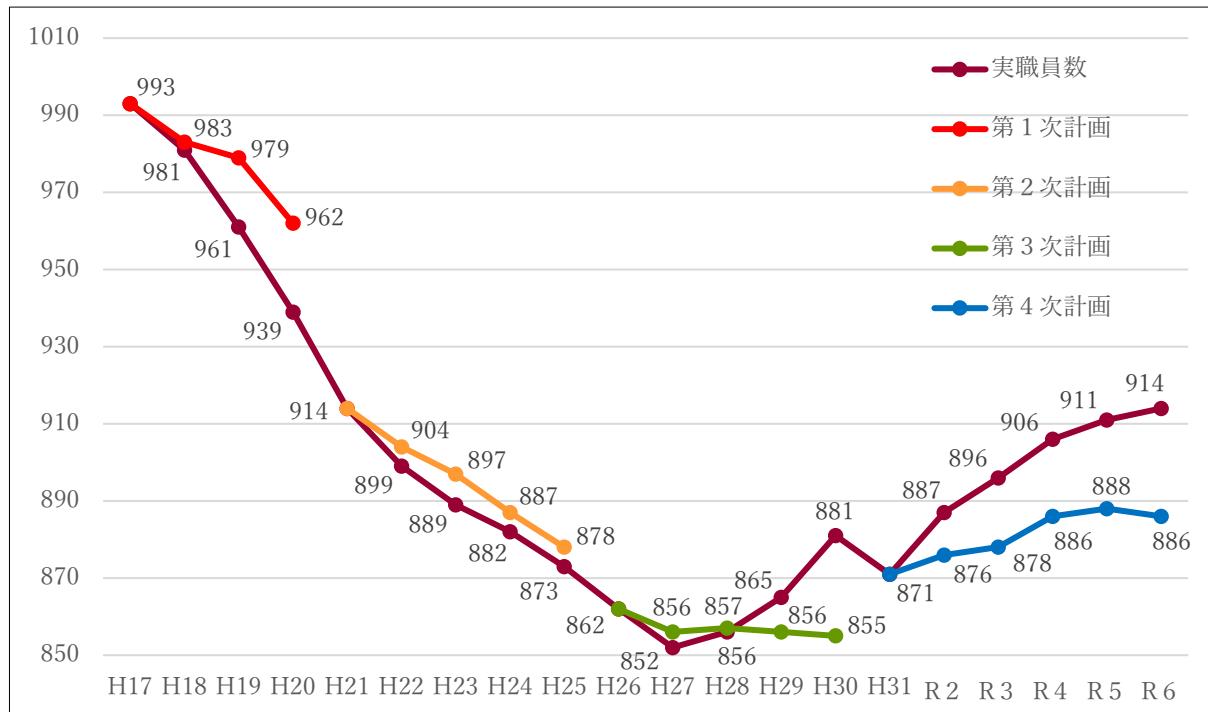
これは、近年の行政需要の多様化や増大、職員の働き方の多様化などに対応するため、再任用制度の活用等により、実労働力の確保を行ったことが要因と考えられます。

計画職員数と実職員数との比較（基準日：各年度4月1日時点） (人)

年度	第1次計画				第2次計画					(人)
	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	
計画職員数	993	983	979	962	914	904	897	887	878	
実職員数	993	981	961	939	914	899	889	882	873	
比較	±0	▲2	▲18	▲23	±0	▲5	▲8	▲5	▲5	

年度	第3次計画					第4次計画					R6
	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	
計画職員数	862	856	857	856	855	871	876	878	886	888	886
実職員数	862	852	856	865	881	871	887	896	906	911	914
比較	±0	▲4	▲1	+9	+26	±0	+11	+18	+20	+23	+28

第1次計画から第4次計画における計画職員数と実職員数の推移【単位：人】



(2) 部門別職員数の推移（各年度4月1日現在）

第4次適正化計画では、平成31年4月1日を始期、令和6年4月1日を終期とし、5年間に871人から15人増員し、886人とする計画でした。

令和6年4月1日現在の職員数は914人（うち定年延長職員は14人、再任用職員は21人）で、計画と比べて28人上回る結果となりました。

総務省が毎年実施している「地方公共団体定員管理調査」に基づき部門別職員数の令和6年度と平成31年度（令和元年度）を比較すると、一般行政部門では22人の増（+6.7%）福祉部門では11人の増（+4.9%）、教育部門では4人の増（+4.1%）、消防部門では8人の増（+5.3%）、公営企業等会計部門では4人の減（△5.7%）となっています。

職員数の推移の内訳（部門別）

【単位：人】

区分			職員数（人）						対前年増減数（人）				
			H31	R2	R3	R4	R5	R6	R2	R3	R4	R5	R6
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	6	6	6	6	6	6	0	0	0	0	0
		総務・企画	146	150	151	158	164	163	4	1	7	6	▲1
		税務	37	37	37	37	36	37	0	0	0	▲1	1
		農林水産	51	51	52	52	51	58	0	1	0	▲1	7
		商工	32	31	31	30	31	33	▲1	0	▲1	1	2
		土木	55	56	58	57	55	52	1	2	▲1	▲2	▲3
		小計	327	331	335	340	343	349	4	4	5	3	6
	福祉関係	民生	164	162	162	166	170	168	▲2	0	4	4	▲2
		衛生	61	64	62	66	68	68	3	▲2	4	2	0
		小計	225	226	224	232	238	236	1	▲2	8	6	▲2
		一般行政部門計	552	557	559	572	581	585	5	2	13	9	4
公営企業等会計	教育	97	102	104	103	101	101	5	2	▲1	▲2	0	
	消防	150	151	158	157	156	158	1	7	▲1	▲1	2	
	普通会計	799	810	821	832	838	844	11	11	11	6	6	
	水道	27	27	27	28	26	25	0	0	1	▲2	▲1	
	下水道	4	4	4	4	4	3	0	0	0	0	▲1	
	その他	39	41	40	39	39	38	2	▲1	▲1	0	▲1	
	公営企業等会計	70	72	71	71	69	66	2	▲1	0	▲2	▲3	
総合計			869	882	892	903	907	910	13	10	11	4	3

※地方公共団体定員管理調査より。

公営企業等会計部門は、国民健康保険事業（事業勘定、直診勘定）、後期高齢者医療事業、介護保険事業、農業・林業・漁業集落排水事業、診療所事業、上水道事業の特別会計等が該当します。

※職員数は、短時間勤務職員及び一部事務組合派遣職員を除きます。

※各年4月1日現在。

(3) 類似団体との比較

全ての市町村を対象にして、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素により16のグループに分類し、そのグループに属する市町村の職員数と人口を合計して、グループごとに算出した人口1万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。

本市は、人口規模が「5万人以上10万人未満」、産業構造が「Ⅱ次、Ⅲ次産業就業者割合90%未満（Ⅲ次55%以上）」の類似団体類型Ⅱ-1に区分され、当該グループに和歌山県内では、2団体（田辺市、紀の川市）が位置づけられています。

類似団体職員数を比較すると、修正値では全部門において人数が多くなっています。

これは、令和5年1月1日時点における面積が1,026.91km²で、類似団体48団体中、3番目の広さとなっていることから、合併前の旧市町村区域に行政局・消防分署・保育所等の行政施設を配置するなど、広域的行政運営を行っていく必要があることや、他団体と比較して、民生部門や農林水産部門等における国や県からの権限移譲事務が多いことなどから、職員数が多くなっているものと考えられます。

類似団体との部門別職員数比較（定員管理診断表）

大 部 門	職員数の増減		単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	R6.4.1 現 在 職 員 数 (参考)	R5.4.1 現 在 職 員 数 A	単純値 による比較			修正値 による比較		
			単純値 × 住基人口 10,000	超 過 数 B	超 過 率 C/(A-B)	修正値 × 住基人口 10,000	超 過 数 D	超 過 率 E/(A-D)
議 会	人 6	人 6	人 6	人 6	% 0.0	人 6	人 6	% 0.0
総 務・企 画	163	164	145	19	11.6	143	21	12.8
税 务	37	36	34	2	5.6	34	2	5.6
民 生	168	170	123	47	27.6	135	35	20.6
衛 生	68	68	48	20	29.4	65	3	4.4
労 働			1	▲ 1				
農 林 水 産	58	51	41	10	19.6	44	7	13.7
商 工	33	31	22	9	29.0	24	7	22.6
土 木	52	55	51	4	7.3	54	1	1.8
一 般 行 政 計	585	581	471	110	18.9	505	76	13.1
教 育	101	101	86	15	14.9	85	16	15.8
消 防	158	156	55	101	64.7	127	29	18.6
普 通 会 計 計	844	838	612	226	27.0	717	121	14.4

※定員管理診断表は令和5年4月1日の職員数と令和5年1月1日の人口（69,716人）により計算した数値での比較。

※単純値とは、その部門の配置に関わらず、類似団体の単純な平均値。

※修正値とは、その部門に職員を配置している団体だけの平均値。

(4) 財政状況からみた人件費等の割合

令和5年度普通会計決算における人件費は、79億6,835万円となり、歳出総額521億7,693万3千円に占める割合は15.3%で、前年度と比較すると3.5%減少、4年前と比較しても1.2%減少しています。

一方で、財政構造の弾力性を示す経常収支比率は、令和5年度決算で98.7%と100%を下回っているものの高い値を示しており、人件費の経常収支比率は28.8%と、4年前と比較して2.7%増加しています。

このように、各年度の歳出総額の差による人件費比率の増減はあるものの、職員数の増減は人件費の増減に反映され、財政全体に影響を及ぼすことになることから、安定した行政経営を推進するため、財政を考慮しながら適正な人員を確保する必要があります。

普通会計決算状況 (単位：人、千円、%)

年度	職員数	普通会計職員数	歳出総額	人件費	人件費比率	経常収支比率	経常収支比率(人件費)
R5	907	838	52,176,933	7,968,350	15.3	98.7	28.8
R4	903	832	44,091,563	8,276,334	18.8	99.3	29.6
R3	892	821	47,680,686	8,033,559	16.8	92.6	27.1
R2	882	810	54,942,778	7,930,771	14.4	98.0	28.3
R1	869	799	43,929,360	7,250,553	16.5	97.8	26.1

※総務省の地方財政状況調より。

(5) 職員の年齢構成

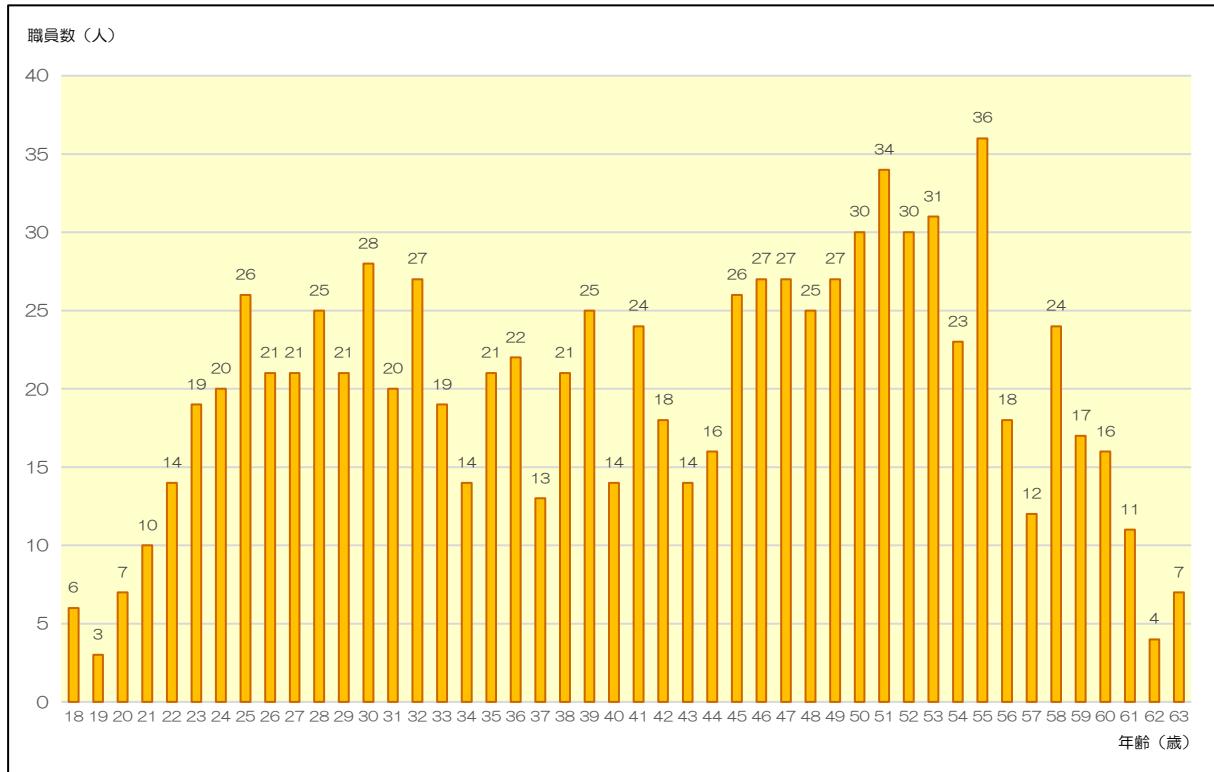
令和6年4月1日現在の職員の年齢構成は、50歳代以上が293人と全体の32.0%を占めていますが、比較的、各年代平準的な割合となっています。

一方で、34歳～44歳の職員数が少なくなっていることから、市民サービスの低下を招くことのないよう、計画的に職員採用を行うとともに、再任用職員や任期付職員などの多様な任用形態の活用も図りながら、円滑な業務体制の構築及び年齢構成の平準化に向けた取組を進める必要があります。

職種別年齢構成の状況（令和6年4月1日現在） (単位：人、%)

年齢区分	職員数	事務職	土木職	建築職	保育士	保健師	消防士	技能労務職	その他	割合
50～63歳	293	189	20	2	12	5	37	18	10	32.0
40～49歳	218	91	12	2	29	15	59	1	9	23.9
30～39歳	210	124	5	4	26	12	25	0	14	23.0
18～29歳	193	122	7	1	19	1	39	0	4	21.1
合計	914	526	44	9	86	33	160	19	37	100.0

年齢別職員数の状況（令和6年4月1日時点）



(6) 定年延長制度

令和5年4月1日から施行された公務員の定年年齢引き上げにより、定年年齢が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げとなることから、制度が完了する令和14年度までは、定年退職は2年に1回となります。

また、暫定再任用制度に加え、新たに導入された定年前再任用短時間勤務制度など、働き方の選択肢が増えることから、これらを踏まえた検討を行う必要があります。

本市における定年延長制度における退職者の推移（見込） (単位：人)

年度	定年年齢	60歳到達者	定年延長者		定年者	暫定再任用	退職②	暫定再任用退職③	退職者①+②+③
			定年延長者	退職①					
R5	61歳	S38年度生	14	4	なし	0	0	15	19
R6	61歳	S39年度生	14	3	S38年度生	10	4	8	15
R7	62歳	S40年度生	19	5	なし	0	0	2	7
R8	62歳	S41年度生	10	2	S39年度生	10	4	6	12
R9	63歳	S42年度生	14	4	なし	0	0	8	12
R10	63歳	S43年度生	29	7	S40年度生	13	6	10	23
R11	64歳	S44年度生	18	5	なし	0	0	8	13
R12	64歳	S45年度生	25	6	S41年度生	7	3	12	21
R13	65歳	S46年度生	24	6	なし	0	0	7	13
R14	65歳	S47年度生	27	7	S42年度生	0	14	0	21

(7) 職員採用の状況

国家公務員採用試験の受験者数が減少傾向にある中、地方公務員の採用試験の状況についても、受験者数が年々減少していることから、公務における人材の確保は厳しい状況にあります。本市においても、受験者数は、平成29年度をピークに平成30年度以降は減少傾向にあります。

一方で、採用者数については、退職補充の考えは維持しつつも、職員の年齢構成のバランスを見据えた採用を実施していることから、毎年度30人から40人程度で推移しています。

本市の受験者数の推移

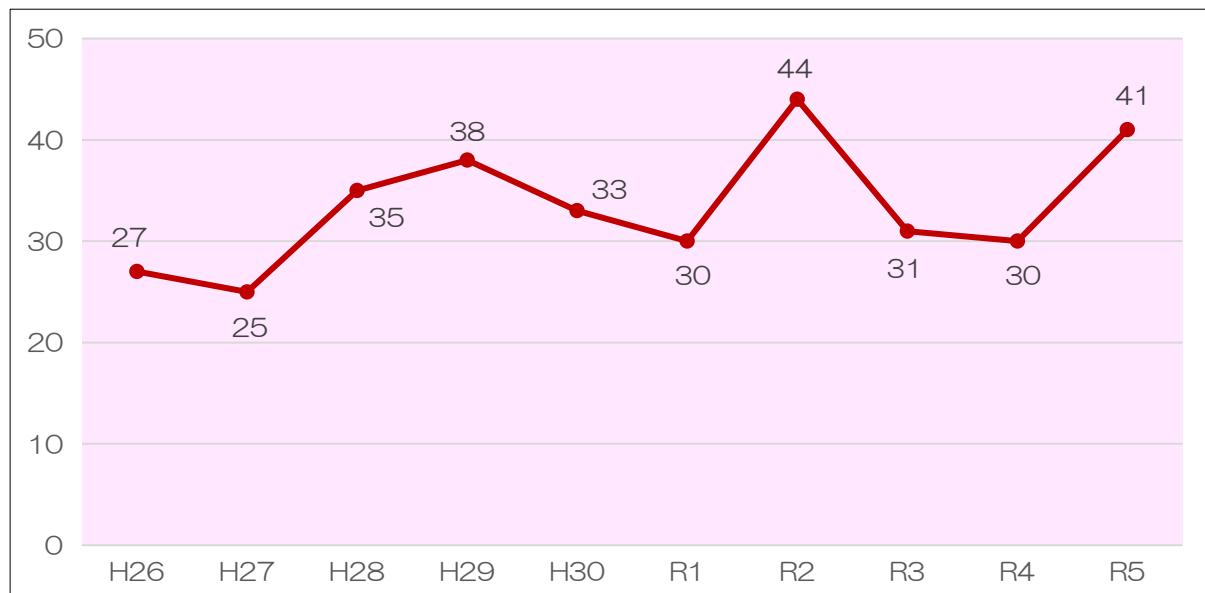
(単位：人)



※平成29年度、平成30年度、令和5年度は定例試験に加えて、追加募集を行ったため、総受験者数が増加しています。

本市の採用者数の推移

(単位：人)



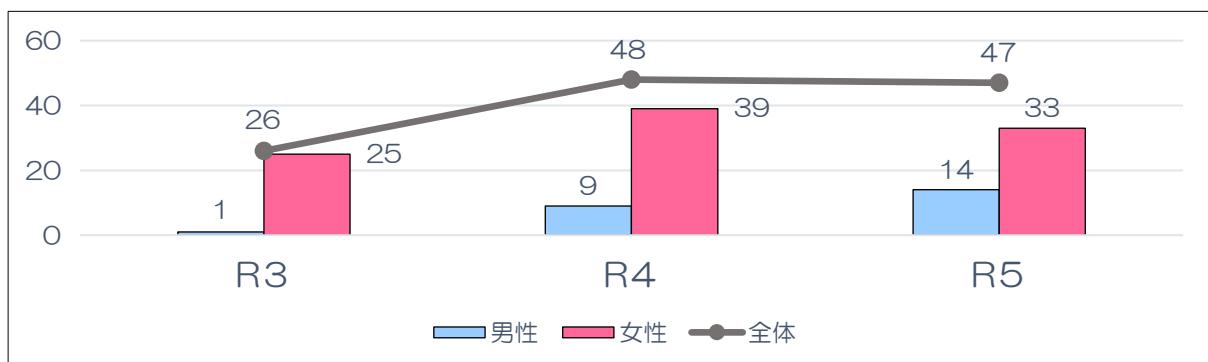
(8) ワーク・ライフ・バランス（育児休業等）

ワーク・ライフ・バランスは、職員の生活や健康を守るだけでなく仕事の生産性向上や職員のスキルアップ、優秀な人材確保など様々な面で好循環を生み出します。

本市においては、「田辺市特定事業主行動計画」に基づき、超過勤務時間の削減や年次有給休暇の取得促進、男性の育児休業取得率の向上等の目標などを定めており、職員が働きやすい職場環境の整備に努めています。

また、男性の育児休業取得者数は年々増加しており、平均取得期間も令和3年度で約7か月、令和4年度で約4か月、令和5年度で約5か月と、比較的長期の取得となっています。（平均取得期間は、職員が取得した当該年度中の育児休業期間の平均）

本市における育児休業取得者数の推移 (単位：人)



※育児休業取得者数は、当該年度中において育児休業を取得中の職員数です。

例）取得期間が令和5年1月1日～令和5年9月30日の場合は、令和4年度と令和5年度両方にカウントされます。

(9) 職員の任用形態の変化

働き方の多様化により、近年ではフルタイム勤務だけでなく、短時間での勤務を選択する職員が増えてきています。

今後も、従前の職員にはない発想や経験、ノウハウを持つ専門性の高い人材を即戦力として組織に組み入れ、組織全体のイノベーションの機運を高めることに繋げるため、専門知識や経験、実績のある任期付短時間勤務職員の任命や、再任用短時間勤務職員（定年前及び暫定含む）の任用など、任用の多様化を図ります。

本市における短時間勤務職員数の推移【各年4月1日時点】 (単位：人)



(10) 職員の健康状況

地方公務員の長期病休者は年々増加傾向にあります。当市においては、例年10人から20人程度で推移しています。

今後も引き続き、メンタルヘルスを含めた職員の健康管理に配慮し、専門家による支援体制の充実や、業務配分や仕事の進め方の見直しも含めた総合的な職員の健康管理の充実を図り、心身ともに健康で能力を十分発揮して業務を遂行していく環境づくりに努めます。

(11) 普通退職者の増加

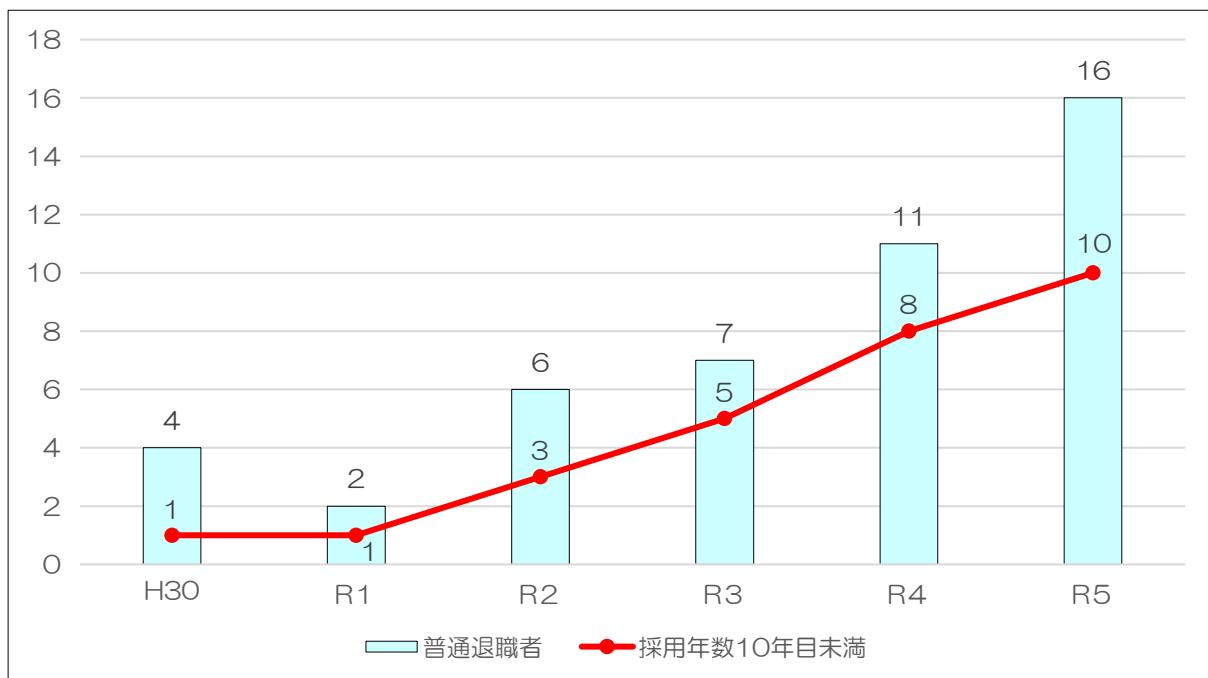
地方公務員の普通退職者は年々増加傾向にあり、その中でも若手・中堅層の割合が多くなっています。

当市においても、その傾向は顕著に表れており、特に採用年数10年目までの退職者数が年々増加しています。

その理由は様々ですが、これまで以上に、職員一人一人が仕事にやりがいを感じられるような働きやすい職場環境の整備を行うなど、職員のエンゲージメントの向上に努めています。

本市における普通退職者数の推移

(単位：人)



※普通退職者とは、定年退職者や応募認定退職者（早期退職者）等を除く、自己都合による退職者のことです。

3. 計画

(1) 基本方針

「第2次田辺市総合計画」の実現のため、限られた財政を効果的・効率的に活用し、持続可能で健全な財政構造の確立に向けた取り組みを強力に進める一方、「人材育成基本方針」に基づき、人材の育成と活用に取り組みつつ、定員管理の適正化に努めます。

(2) 計画期間

令和6年4月1日から令和11年4月1日を計画期間とします。

(3) 目標職員数

令和5年度から始まった定年延長制度により、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になりますが、行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な視点に立ち、退職者補充を基本としながらも、近年の育児休業や育児部分休業取得者等の増加に対応するための実労働力の確保や、職員の年齢構成を平準化することを目標に採用を行います。

60歳到達年度末退職者や定年退職者、再任用退職者、普通退職者等の退職者見込数は5年間で148人となり、新規採用者見込数については、5年間で151人となります。

事務職については、退職者数に関わらず、新規採用者数を毎年度20人程度とし、現状維持とします。

技術職（土木・建築）、社会福祉士、保健師・管理栄養士、医師・看護師、保育士・幼稚園教諭は、退職者補充とし、現状維持とします。

消防士は、消防組織体制強化のため7人の増員とします。

技能労務職は、引き続き退職者不補充とし、4人の減員とします。

これらを総合し、令和6年4月1日現在の職員数914人を基準として、5年間で3人を増員し、令和11年4月1日現在の職員数を917人とすることを目標とします。

(単位：人)

年度	職員数	職種別職員数							
		事務	土木建築技術	社会福祉士	保健師・管理栄養士	看護師	幼稚園教諭	保育士	消防士
R6.4.1職員数	914	536	53	8	35	9	94	160	19
R6～R10退職者	148	104	9	3	6	3	7	12	4
R7～R11採用者	151	104	9	3	6	3	7	19	0
R11.4.1職員数	917	536	53	8	35	9	94	167	15

※職員数は、育児休業取得者や一部事務組合等への派遣者を含んでいます。

※年度別の採用人数については、特別な人員体制が必要な事業、育児休業等の状況により、毎年度決定します。

4. 推進手法

(1) 業務量削減、DX、アウトソーシング

事務事業については、DXの推進によるAIやRPA等のICTの活用、アウトソーシングや指定管理制度等の民間活力の積極的な導入により、業務量そのものを削減するような見直しを推進することで、生産性や市民サービスの向上、職員の時間外勤務の削減を図ります。

(2) 多様な任用形態による人材確保

拡大する行政需要や新たな行政課題への対応について、資格や免許を必要とする専門職や時期的に集中する業務、産休及び育児休業等職員への対応において、会計年度任用職員や任期付職員といった多様な任用制度を活用し、適切な任用形態の職員を配置することで効果的・効率的な市民サービスの提供に努めます。

(3) 採用と配置

職員の配置にあたっては、それぞれの職員が有する知識や経験、技術等を把握し、適正を見極め、適材適所の配置に努めるとともに、若手職員にあっては、計画的な人事ローテーションにより能力向上に努めます。

また、定年の引上げに伴い60歳を超えた職員の働き方が大きく変化していきますが、培ってきた知識と経験を活用し、次世代の職員にノウハウを継承できるような職員配置を行っていきます。

職員の採用にあたっては、定年が引き上げられている間は、2年に1回定年退職者がいない年度がありますが、職員の年齢構成の平準化を図るために、毎年度一定数の採用を行っていきます。

(4) 人材育成

多様化する市民ニーズに的確に対応するため、「田辺市人材育成基本方針」に基づき、職員研修や人事評価制度を実施することで、職員一人一人の意識改革や能力向上、公務能率の向上を図り、組織力の向上に努めます。

(5) 機構改革

総合計画や各施策計画の方針等を十分に把握しながら、多様化する市民ニーズや行政課題に的確に対応するため、柔軟な組織の見直しを検討するほか、国の動向による新たな施策等への対応については、関係部局間の横断的な連携を図り、柔軟で効率的な業務執行体制の構築に取り組みます。

(6) 職員の健康管理

職員の健康は、職場の健康に繋がるため、メンタルヘルスや専門家による支援体制の充実、業務配分や仕事の進め方の見直しも含めた総合的な健康管理の充実を図り、職員の不調を予防し、長期化・重症化の抑制に努めます。

田辺市第5次定員適正化計画

令和7年3月

発行 田辺市

編集 総務部 総務課

〒646-8545 和歌山県田辺市東山一丁目5番1号

TEL 0739-22-5300 (代表)

FAX 0739-22-5310 (代表)

URL <http://www.city.tanabe.lg.jp>
