
すさみ町定員適正化計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月策定

和歌山県西牟婁郡

すさみ町

◇ ◆ ◇ ◆ ◇ 目 次 ◇ ◆ ◇ ◆ ◇

1. 定員適正化計画の策定にあたって	・・・	1
2. これまでの職員数の推移	・・・	1～2
3. 年齢別職員数の状況	・・・	3
4. 類似団体別職員数の状況による職員数の比較	・・・	4
5. 採用者数及び退職者数の推移	・・・	5～6
6. 定員適正化にあたっての基本的な方針	・・・	7
7. 新たな定員適正化計画	・・・	8

1. 定員適正化計画の策定にあたって

すさみ町では、平成 18 年度に策定した「すさみ町集中改革プラン」に基づき、組織の効率化や人件費の抑制を図るため「すさみ町定員適正化計画」を策定し、以降、数度に渡る計画の改定を行い、直近では、平成令和 2 年度に「すさみ町定員管理計画（令和 2 年度～令和 6 年度）」を策定し、職員数の適正な管理に努めてきました。

地方公共団体を取り巻く状況は、国・県からの権限移譲や新たな制度・施策の実施に伴う業務量の増加により、職員一人ひとりの事務負担が増大する一方、超過勤務命令を行うことができる上限を定めることや年次有給休暇の取得促進などを進める「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行に伴い、職員一人ひとりの業務の絶対量が制限されるなど、業務のあり方や職員の働き方の改善・改革が必要となっています。

このような状況のもと、職員のワークライフバランスに配慮した職場環境づくりを推進する中、人件費の抑制を図りながら安定的な行政サービスの提供を行うことを目的に、新たな定員適正化計画を策定します。



Work Life Balance

2. これまでの職員数の推移

2001 年度（平成 13 年度）・2002 年度（平成 14 年度）に普通会計・公営企業等会計部門を併せた総職員数は 169 名でしたが、定員適正化の取り組みにより職員数は減少し、2024 年度（令和 6 年度）の職員数は 131 名となっており、2001 年度の職員数と比較すると 38 名（22.5%）の減少となっています。

また、2008 年度（平成 20 年度）の職員数が 2001 年度以降で最少の 122 名となりましたが、その後 130 名前後の職員数で推移しています。

なお、過去 10 年間の年度別職員数の推移は、次の表のとおりです。

過去10年間の年度別職員数の推移

< 定員管理調査による各年度4月1日現在の職員数 >

上段 : 職員数
下段 : (対前年度増減数)

(単位 : 人)

部門	年度	上 : 西暦	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
		下 : 和暦	平成27	平成28	平成29	平成30	平成31	令和2	令和3	令和4	令和5	令和6
普通会計	一般行政	議 会	2 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)
		福 祉 関 係	27 (2)	24 (△3)	23 (△1)	25 (2)	28 (3)	25 (△3)	25 (0)	26 (1)	26 (0)	28 (2)
		税 務	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	5 (1)	5 (0)	4 (△1)	4 (0)
		農 林 水 産	5 (0)	5 (0)	5 (0)	6 (1)	6 (0)	6 (0)	6 (0)	6 (0)	6 (0)	6 (0)
		商 工	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
		土 木	2 (0)	4 (2)	5 (1)	5 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)
	小 計	41 (2)	40 (△1)	40 (0)	43 (3)	46 (3)	43 (△3)	44 (1)	45 (1)	44 (△1)	46 (2)	
	福 祉 関 係	民 生	17 (△1)	17 (0)	17 (0)	18 (1)	17 (△1)	14 (△3)	14 (0)	14 (0)	15 (1)	14 (△1)
		衛 生	9 (0)	10 (1)	9 (△1)	11 (2)	10 (△1)	11 (1)	11 (0)	11 (0)	12 (1)	10 (△2)
		小 計	26 (△1)	27 (1)	26 (△1)	29 (3)	27 (△2)	25 (△2)	25 (0)	25 (0)	27 (2)	24 (△3)
	一 般 行 政 部 門 計	67 (1)	67 (0)	66 (△1)	72 (6)	73 (1)	68 (△5)	69 (1)	70 (1)	71 (1)	70 (△1)	
	教 育	6 (△2)	6 (0)	7 (1)	8 (1)	7 (△1)	8 (1)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	9 (1)	
消 防	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)		
普 通 会 計 計	73 (△1)	73 (0)	73 (0)	80 (7)	80 (0)	76 (△4)	77 (1)	78 (1)	79 (1)	79 (0)		
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	48 (1)	48 (0)	48 (0)	48 (0)	45 (△3)	40 (△5)	39 (△1)	39 (0)	40 (1)	41 (1)	
	水 道	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	
	そ の 他	3 (0)	3 (0)	5 (2)	5 (0)	5 (0)	5 (0)	7 (2)	7 (0)	7 (0)	7 (0)	
公 営 企 業 等 会 計 部 門 計	55 (1)	55 (0)	57 (2)	57 (0)	54 (△3)	49 (△5)	50 (1)	50 (0)	51 (1)	52 (1)		
総 合 計	128 (0)	128 (0)	130 (2)	137 (7)	134 (△3)	125 (△9)	127 (2)	128 (1)	130 (2)	131 (1)		

※ 2014年度（平成26年度）までは、普通会計の教育部門の人数に教員

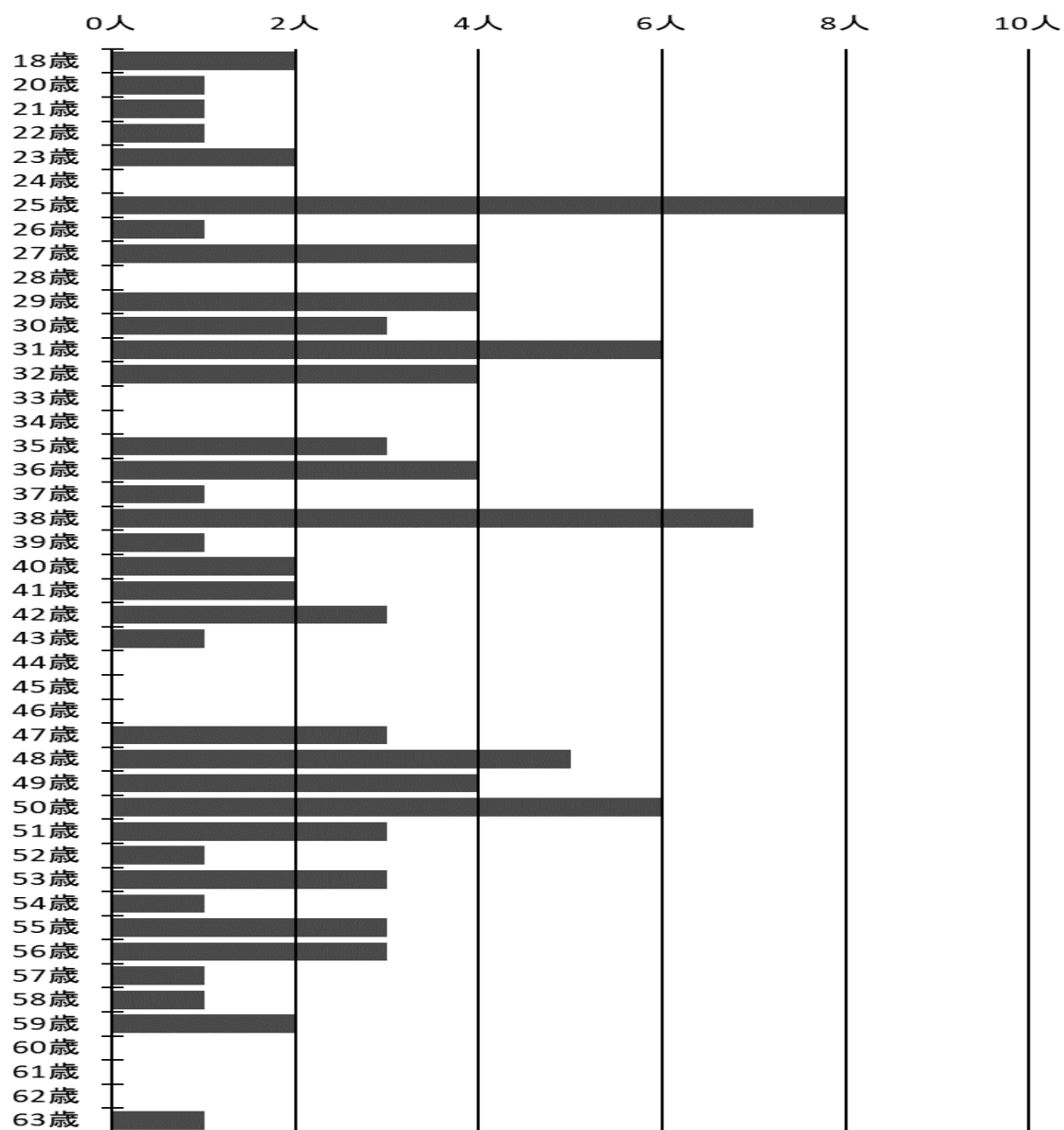
3. 年齢別職員数の状況

年齢別職員数の状況を見ると、職員数が0人の年齢層があり、かつ、職員がいない年齢の開きが最大3年間あり、職員の年齢構成として不均衡な状況にあります。

今後は、年齢構成を考慮した職員採用に努めるとともに、職員の年齢構成の平準化を意識した定員管理が必要です。

【年齢別職員数（医療職給料表が適用される職員を除く。）】

（年齢・人数は令和6年4月1日現在）



4. 類似団体別職員数の状況による職員数の比較

「類似団体別職員数の状況」は、すべての市区町村を対象にして、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準としていくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、グループごとに人口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。なお、他の市区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がある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

令和6年度におけるすさみ町と類似団体となる町村（人口5,000人未満、産業構造Ⅱ次、Ⅲ次80%以上でⅢ次60%以上）は全国で93団体あり、その職員数の状況は右上の表のとおりです。

職員数を比較すると、衛生部門を除くすべての部門で類似団体の職員数を下回っており、一般行政の合計人数で11人、普通会計の合計人数でも15人少ない状況となっています。

これは、類似団体と比較して、すさみ町は少ない職員数で効率的な行政運営を行っていると言えます。

【類似団体別職員数の状況による職員数の比較】

令和6年4月1日現在（単位：人）

部 門	すさみ町	類似団体	比較
議 会	2	2	0
総務・企画	28	28	0
税 務	4	5	△1
民 生	14	17	△3
衛 生	10	10	0
農林水産	6	7	△1
商 工	1	4	△3
土 木	5	8	△3
一般行政 計	70	81	△11
教 育	9	13	△4
普通会計 計	79	94	△15

※ 部門は、すさみ町に職員が配置されている部門のみを対象としています。

※ 類似団体の職員数は、定員管理調査における定員管理診断表の修正値による比較に基づき算出した人数です。

5. 採用者数及び退職者数の推移

(1) 採用者数の推移

職員の退職補充と併せ、職員の年齢構成の平準化を図るために、毎年度必要最小限の職員採用を行ってきました。

また、公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、雇用と年金の接続を図るとともに、定年退職者の能力・経験等を活用するため、再任用制度を導入しています。

なお、これまでの採用者数の推移は、下表のとおりです。

【過去5年間の採用者数の推移】

(単位：人)

採用種別		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
新規採用	事務職	2	8	2	3	3
	技術職	—	—	—	—	1
	専門職	—	—	—	—	4
	新規計	2	8	2	3	8
再任用		—	1	1	1	0
合計		4	9	3	4	8

※ 医療職（医師・看護師等）を除く。

※ 採用者数は、当該年度の4月1日から翌年の3月31日に採用した人数。

※ 技術職＝土木・建築技術職

※ 専門職＝保育士、保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員

採用者数の推移を見ると、例年、事務・技術職で3名程度の採用を行っていますが、令和6年度は専門職として土木・建築技術職と保育士を採用しています。

なお、令和3年度において採用が多い要因は、退職者の補充などが主なものです。

(2) 退職者数の推移

職員の退職は、定年退職（定年退職年齢を迎えた年の年度末に退職）、勸奨等退職（在職期間25年以上、かつ、年齢50歳以上で退職）、普通退職、死亡退職で、平均5名程度で推移しています。

なお、これまでの退職者数の推移は、下表のとおりです。

【過去5年間の退職者数の推移】

(単位：人)

退職種別	平成2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
定年	2	3	2	—	—
勸奨等	2	1	—	—	1
普通・死亡等	—	—	—	5	3
小計	4	4	2	5	4
再任用の退職	1	—	—	3	—
合計	5	4	2	8	4

※ 医療職（医師・看護師等）を除く。

※ 退職者数は、当該年度の4月1日から翌年の3月31日に退職した人数。

普通退職では、入庁後数年での退職があることから、若い職員の職場への定着が課題となっています。

また、令和5年度以降の定年退職については段階的に65歳に引き上げられることとなっており、定年延長に対応した計画の策定を行います。

6. 定員適正化にあたっての基本的な方針

(1) 職員体制の整備

専門的な知識を有する土木・建築技術職の職員、専門職の職員をはじめ、各種資格を有する事務職の職員の確保などは重要な課題であるとの認識のもと、職員採用試験の実施方法について創意工夫を行う中で計画的な採用を行うとともに、会計年度任用職員をはじめとした多様な雇用形態を活用し、最小の職員数で最大の効果をあげることができるよう、引き続き職員体制の整備を行っていきます。

(2) 行財政改革の推進

限られた人材・財源の有効な活用を行うとともに、必要な事業の選択と実施すべき事務事業の集中化を行うなど、引き続き行財政改革を推進していきます。

(3) 職員の資質の向上

限られた職員数で質の高い行政サービスを提供し、新たな行政課題にも的確に対応していくためには、職員一人ひとりの資質や意欲の向上が不可欠です。

そのために、職員の意識改革を進めるとともに、和歌山県市町村職員研修協議会が主催する職員研修への積極的な参加をはじめ、職員集合研修の実施、OJT（On the Job Training：職務現場において業務を通して行う教育訓練で、上司や先輩職員が部下に必要な知識やスキルを随時与えていく人材育成方法）を活用する中で職員を育成し、職員一人ひとりの資質の向上を図っていきます。

(4) 再任用職員・定年延長の活用

再任用職員は、行政の継続性や安定性を確保するうえで、その知識・経験の継承及び活用は重要であり、引き続き、経験豊富な人材としての再任用職員の活用を図るとともに、定年延長となった職員についても、その豊富な知識・経験を最大限活用することで、質の高い行政サービスの安定的な提供を行っていきます。

7. 新たな定員適正化計画

(1) 計画期間

計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

なお、今後、町を取り巻く社会経済情勢等の大きな変化に伴い、定員管理計画の見直しが必要となるときは、適宜計画を見直すものとします。

(2) 年次別目標

定員適正化にあたっての基本的な方針を踏まえ、計画期間における年次別の目標数を設定し、目標達成に向けて取り組んでいくものとします。

なお、定年前退職者があった場合は、採用時にはそれも含め採用者数を検討するものとします。

【年次別目標職員数】

(単位：人)

種別		年度	令和6年度 (参考)	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
		定年		0	0	1	0	1
定年以外		4	3	2	2	2		
退職計 (A)		4	3	3	2	3		
一般行政職	新規採用	-	5	3	2	2	2	
	再任用	-	0	0	1	0	1	
	採用計 (B)	-	5	3	3	2	3	
一般行政職計 (前年度-(A)+(B))		97	98	98	98	98	98	
医療職計		34	34	34	34	34	34	
職員数総計		131	132	132	132	132	132	

※ 定年退職者を翌年度に再任用するものと仮定する。

※ 採用者は、前年度の退職者を補充することを前提とする。

※ 医療職は、令和6年度の職員数で推移するものと仮定する。