

第5次 女川町定員適正化計画

(令和6年度～令和10年度)



令和6年4月

宮城県女川町

第5次 女川町定員適正化計画

1 趣旨

女川町の町政運営の指針である女川町総合計画 2019（計画期間 10 年間（令和元年度から令和 10 年度まで））において、本町が目指す将来像として、「“いのち”と“暮らし”をみんなが紡ぐまち」を掲げ、未来に向けたまちづくりの推進を図っている。総合計画では、東日本大震災から復興へと歩みを進める中で得た、町民相互の連携、年齢や立場を超えた人とのつながり、主体的に取り組むチャレンジ精神を活かし、分野別の 5 つの政策目標を実現するため、公民が連携し、各事業を実施している。

一方で、社会全体の人口減少、少子高齢化の加速に加え、震災で甚大な被害を受けた本町の復興は、大規模な基盤整備を伴うものであり、復興期間を経た本町の人口については、震災前の約 10,000 人から現在は約 5,900 人と約 4 割の人口減少となっている。

行政運営においては、多様化する町民ニーズ、DX 推進、新たな感染症、子育て支援、価格高騰対策など、復興とは異なる社会変化への迅速な対応が求められるとともに、原子力対策、離島振興、水産業振興など本町特有の事業も多く、人口減少と業務量が比例しない状況が継続している。

今後とも行政を取り巻く環境が急速に変化することが見込まれる中で中長期的な視点に立ち、これまで以上に多様化する行政課題に的確に対応しながら、事務事業の効率化、財政の健全化、民間活力の導入、公民連携の推進など不断の努力で取り組むとともに、本町行政サービスの質を維持させるために、本町職員一人ひとりの能力向上と若手、中堅、ベテラン職員の円滑なコミュニケーション、そして、部署横断による取組みなど、チームとして組織力向上を図る必要がある。

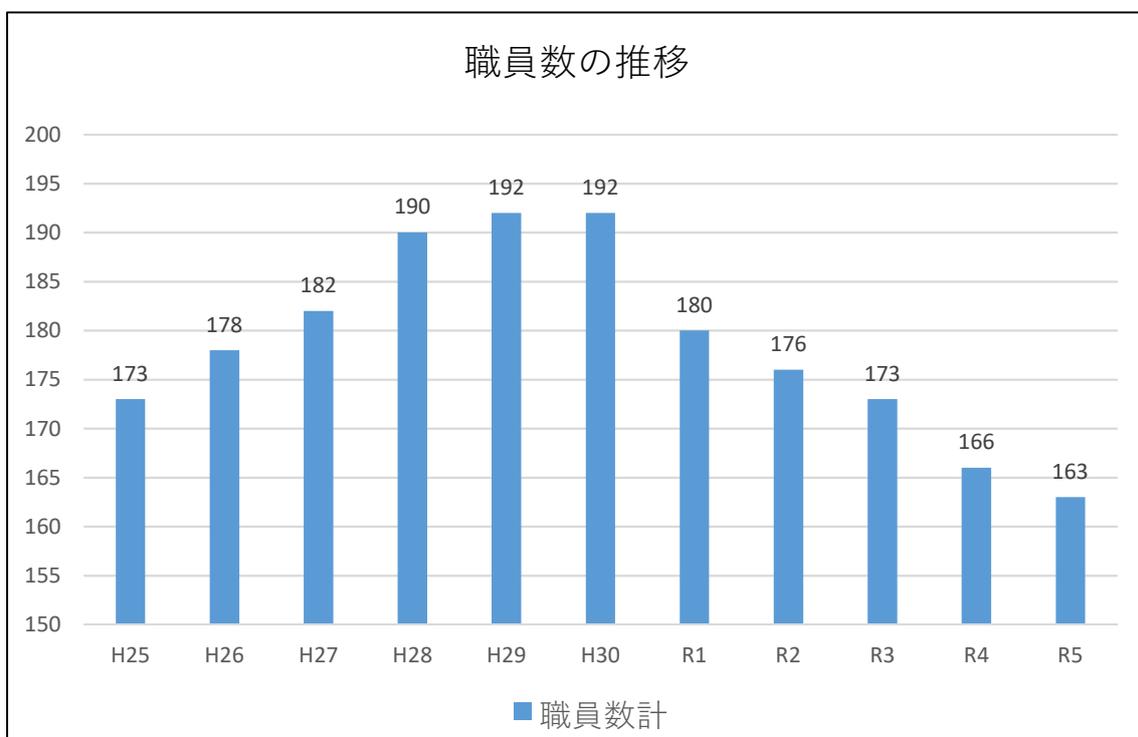
人事分野においても職員定数の適正化が重要であり、令和 5 年度から導入した段階的な定年引上げにより、令和 13 年度に定年が 65 歳となるまで、2 年に一度退職者が生じることや町職員のバランスの良い年齢構成を構築するために、計画的な職員採用、適切な人員配置及び定員管理を行う必要がある。

このことから行政課題や町民ニーズに対応しながら、膨大な復興関連業務を遂行するために維持した職員数の見直しを図り、職員のさらなる能力向上、効果的な職員配置、町の規模や定年引上げに対応した職員採用による平準化など、適切な人事を行っていくことがこれまで以上に求められることから、令和 6 年度から令和 10 年度までの 5 年間の計画期間とした本町の定員管理の方針となる第 5 次女川町定員適正化計画を策定するものである。

2 現状・比較

(1) 職員数の推移（各年度4月1日現在：地方公共団体定員管理調査より）

平成23年3月11日に発生した東日本大震災からの早期復興のため、本町の行政運営において膨大な業務量を抱えることとなり、職員数（定数内）は、平成29年度及び平成30年度に192人とピークを迎えた。その後、退職者と採用者の適切なバランスによる人員管理により年々職員数を減員させ、令和5年4月1日現在における本町の職員は163人となり、ピーク時から▲15%、▲29人の減員を図った。



区分	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
一般行政	76	86	95	99	101	102	97	92	88	82	83
福祉関係	53	52	50	53	49	50	46	50	51	52	49
教育関係	20	18	17	17	20	20	18	18	19	16	14
公営企業・その他	24	22	20	21	22	20	19	16	15	16	17
職員数計	173	178	182	190	192	192	180	176	173	166	163

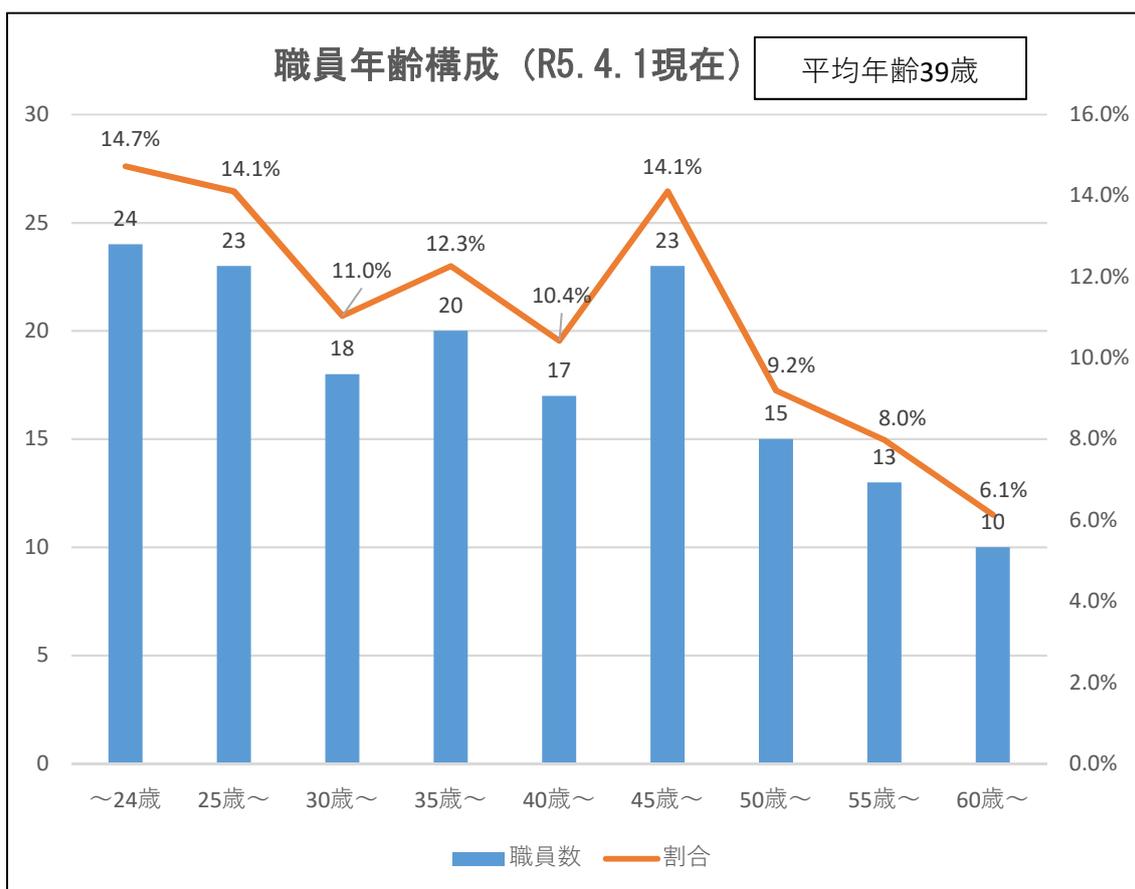
※再任用職員、任期付きを含む。

(2) 年齢別職員数の状況（令和5年4月1日時点年齢より）

令和5年4月1日現在の本町職員の平均年齢は39歳である。年代ごとの人数に5～10人程度の差が生じ、29歳以下の職員数47人と多いが、30歳～44歳の主査、係長、主幹級の職員が比較的少ない構成である。

また、50歳以上の職員も少なく、段階的な定年引上げに伴う影響は少ないと見込まれるが、60歳到達の翌年度から管理監督職勤務上限年齢（役職定年）を迎えた職員、暫定再任用職員等のベテラン職員が中堅職員とともに若手職員の育成を推進することが求められる。

年齢区分	～24歳	25歳～	30歳～	35歳～	40歳～	45歳～	50歳～	55歳～	60歳～	総計
職員数	24	23	18	20	17	23	15	13	10	163
割合	14.7%	14.1%	11.0%	12.3%	10.4%	14.1%	9.2%	8.0%	6.1%	100.0%



※再任用職員、任期付きを含む。

(3) 退職者と採用者の状況

平成30年度から令和5年度までの職員数において、最も大きく減員した令和元年度については、前年度▲24人退職、派遣▲1減、採用13人であり、計▲12人の職員を減員している。

以後毎年度、退職に対する採用を抑制し、職員数の減員を図っている。

・職員数

区分	H30	R1	R2	R3	R4	R5
国県等派遣	8	7	6	5	4	5
町職員数	184	173	170	168	162	158
職員数計	192	180	176	173	166	163

・採用者・退職者数

区分	H30	R1	R2	R3	R4	R5
町職員採用	20	13	10	11	13	14
前年度退職	19	24	13	13	19	18

・前年度比増減数

区分	H30	R1	R2	R3	R4	R5
国県等派遣増減	▲1	▲1	▲1	▲1	▲1	1
町職員増減	1	▲11	▲3	▲2	▲6	▲4
前年度比較増減	0	▲12	▲4	▲3	▲7	▲3

(4) 定年引上げによる60歳以上の正職員数（暫定再任用職員を除く）

令和5年度から令和13年度までの段階的に定年引上げに伴い、2年毎に定年退職を迎える職員が生じる。なお、暫定再任用職員や定年前再任用短時間勤務職員など、多様な選択が可能となることから対象職員への丁寧な意向確認が必要である。

年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年年齢	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
60歳職員	3	3	2	2	1	1	5	4	1	5
61歳職員		3	3	2	2	1	1	5	4	1
62歳職員			3	2	2	1	1	5	4	
63歳職員				2	2	2	1	1	5	
64歳職員						2	2	1	1	5
65歳職員								2	1	1
65歳職員									1	1
計	3	6	5	7	5	6	9	13	12	17

※青枠が定年退職者。

(5) 部門別職員数の推移

(各年度4月1日現在：地方公共団体定員管理調査より)

平成25年度から令和5年度までの11年間における本町の各部門の職員数の推移である。平成25年度173人と令和5年度163人を比較し▲10人の職員数減であり、参考までにピーク時の平成30年度192人と令和5年度163人を比較すると▲29人の職員数減である。主な要因としては、復興の進捗に伴う事業規模の減少、退職不補充、教育委員会部局の統合などである。なお、福祉関係については、微減となっているが復興関連事業によるものではなく、保育士の継続的な確保が課題であることが要因の一つである。

一方で総務・企画部門の増加要因としては、公民連携室の総務課への異動、定住・土地利用係の設置、研修派遣等による総務課付け職員の増などである。

総合的にピーク時の平成30年度と令和5年度を比較し▲15%、▲29人と減員し、引き続き適切な定員管理を推進する必要がある。

①職員数

区 分 部 門		職 員 数 (人)											
		H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	
普 通	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2
		総務・企画	35	38	39	41	40	41	43	47	49	47	48
		税 務	9	8	8	8	8	8	8	8	9	9	8
		農 林 水 産	8	8	7	7	7	7	8	10	10	7	7
		商 工	4	7	7	8	8	7	7	4	4	4	4
		土 木	17	22	30	31	35	36	29	21	14	13	14
		小 計	76	86	95	99	101	102	97	92	88	82	83
会	福 祉 関 係	民 生	36	37	36	39	35	33	32	35	35	36	36
		衛 生	17	15	14	14	14	17	14	15	16	16	13
		小 計	53	52	50	53	49	50	46	50	51	52	49
計	一般行政部門計		129	138	145	152	150	152	143	142	139	134	132
	教 育		20	18	17	17	20	20	18	18	19	16	14
	普通会計計		149	156	162	169	170	172	161	160	158	150	146
公 営 企 業 会 計 等	水 道		7	6	6	6	6	6	6	5	6	8	7
	下 水 道		1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
	そ の 他		16	14	12	13	13	12	11	9	7	7	8
	公営企業等会計計		24	22	20	21	22	20	19	16	15	16	17
総合計		173	178	182	190	192	192	180	176	173	166	163	

※その他は、特別会計の職員

②職員数の増減

区 分 部 門		職 員 数 の 増 減 (人)										計		
		H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4		R5	
普 通	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	0	1	0	▲1	0	▲1	0	0	0	0	▲1	
		総務・企画	3	1	2	▲1	1	2	4	2	▲2	1	13	
		税 務	▲1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	▲1	▲1
		農 林 水 産	0	▲1	0	0	0	0	1	2	0	▲3	0	▲1
		商 工	3	0	1	0	▲1	0	▲3	0	0	0	0	0
		土 木	5	8	1	4	1	▲7	▲8	▲7	▲1	1	▲3	▲3
		小 計	10	9	4	2	1	▲5	▲5	▲4	▲6	1	7	7
会 計	福 祉 関 係	民 生	1	▲1	3	▲4	▲2	▲1	3	0	1	0	0	
		衛 生	▲2	▲1	0	0	3	▲3	1	1	0	▲3	▲4	
		小 計	▲1	▲2	3	▲4	1	▲4	4	1	1	▲3	▲4	
	一般行政部門計	9	7	7	▲2	2	▲9	▲1	▲3	▲5	▲2	3	3	
	教 育	▲2	▲1	0	3	0	▲2	0	1	▲3	▲2	▲6	▲6	
	普通会計計	7	6	7	1	2	▲11	▲1	▲2	▲8	▲4	▲3	▲3	
公 営 企 業 会 計 等	水 道 下 水 道 そ の 他 公 営 企 業 等 会 計 計	水 道	▲1	0	0	0	0	▲1	1	2	▲1	0	0	
		下 水 道	1	0	0	1	▲1	0	0	0	▲1	1	1	
		そ の 他	▲2	▲2	1	0	▲1	▲1	▲2	▲2	0	1	▲8	
		公営企業等会計計	▲2	▲2	1	1	▲2	▲1	▲3	▲1	1	1	▲7	
総合計		5	4	8	2	0	▲12	▲4	▲3	▲7	▲3	▲10		

※その他は、特別会計職員

(6) 類似団体との比較

総務省が行う地方公共団体定員管理調査における類似団体別職員数は、一般行政部門及び普通会計部門について、人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）から分類する市区町村を類型区分グループに分け、そのグループ内での人口1万人あたりの職員数の平均値を算出し、職員数の比較を行うものである。

本町は、人口5,000人～10,000人、産業構造におけるⅡ次・Ⅲ次80%以上かつⅢ次60未満の団体である「Ⅱ-1」に分類される。

定員管理調査の分析方法は、類似団体ごとに単純値と修正値により算出した平均値を比較することで、職員数の状況を分析することができる。

単純値は、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、平均値を算出。普通会計、一般行政部門など大分類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おり、修正値は、各部門に職員を実際に配置している団体のみを対象に平均値を算出しており、各部門の職員数を比較する場合に適している。

①大部門以上定員管理比較表

本町においては、令和4年4月1日の職員数と比較とし、普通会計部門では、単純値で68人超過、修正値で55人超過と大幅に超過している。要因としては本町の人口が4割減少していることに対し、復興事業等により一定の職員数を維持してきたことによるものである。

様式1 大部門以上定員管理診断表

令和4年1月1日現在
住民基本台帳人口
6,098人

類 型	団体コード	都道府県名	市区町村名
町村 Ⅱ-1	045811	宮城県	女川町

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					
	R3.4.1	R4.4.1	増 減	R5.4.1	増 減	単純値による比較			修正値による比較		
	現 在	現 在		現 在		単純値	超 過 数	超 過 率	修正値	超 過 数	超 過 率
	職員数	職員数	職員数	$\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$	E (B-D)	E/B×100	$\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$	G (B-F)	G/B×100		
A	B	B-A	C	C-B	D	E (B-D)	E/B×100	F	G (B-F)	G/B×100	
議 会	2	2		2		2		0.0	2		0.0
総務・企画	49	47	▲2	48	1	22	25	53.2	26	21	44.7
税 務	9	9		8	▲1	5	4	44.4	5	4	44.4
民 生	35	36	1	36		18	18	50.0	19	17	47.2
衛 生	16	16		13	▲3	7	9	56.3	12	4	25.0
労働											
農林水産	10	7	▲3	7		7		0.0	9	▲2	▲28.6
商 工	4	4		4		3	1	25.0	4		0.0
土 木	14	13	▲1	14	1	6	7	53.8	6	7	53.8
一般行政計	139	134	▲5	132	▲2	69	65	48.5	83	51	38.1
教 育	19	16	▲3	14	▲2	13	3	18.8	12	4	25.0
消 防						1	▲1				
普通会計計	158	150	▲8	146	▲4	82	68	45.3	95	55	36.7
病 院											
水道	6	8	2	7	▲1						
下水道	2	1	▲1	2	1						
交通											
その他	7	7		8	1						
公営企業等会 計	15	16	1	17	1						
合 計	173	166	▲7	163	▲3						

②宮城県内類似団体との比較

本町の職員数を客観的に把握、分析するため、地方公共団体定員管理調査による人口と産業構造から分類される類型区分グループ「Ⅱ－１」における県内自治体との比較を行った。

県内の「Ⅱ－１」に該当する自治体は、本町、川崎町、大郷町、大衡村、色麻町の計５町村であるが、本町に次いで職員数の多い川崎町と比較しても普通会計で35人超過、一般行政部門で44人超過と大幅に超過している。要因としては本町の人口が4割減少していることに対し、復興事業等により一定の職員数を維持してきたことによるものである。

町村 Ⅱ－１類似団体

(人口5千人以上1万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80%以上
かつⅢ次60%未満の団体)

普通会計

団体名	面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	普通会計 職員数 (R4.4.1)	人口1万 当たり職員数 (普通会計)
女川町	65.35	6,098	150	245.98
川崎町	270.77	8,430	115	136.42
大郷町	82.01	7,831	95	121.31
大衡村	60.32	5,770	84	145.58
色麻町	109.28	6,523	98	150.24

一般行政部門

団体名	面積 (R4.10.1)	住基人口 (R4.1.1)	一般行政 職員数 (R4.4.1)	人口1万 当たり職員数 (一般行政)
女川町	65.35	6,098	134	219.74
川崎町	270.77	8,430	90	106.76
大郷町	82.01	7,831	84	107.27
大衡村	60.32	5,770	71	123.05
色麻町	109.28	6,523	74	113.44

町村 Ⅱ－１類似団体

令和4年4月1日現在

区分	議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農林 水産	商工	土木	教育	公営企業 ・その他	計
女川町	2	47	9	36	16	0	7	4	13	16	16	166
川崎町	3	24	9	20	11	1	13	3	6	25	56	171
大郷町	3	42	8	8	10	0	7	2	4	11	10	105
大衡村	3	25	9	7	9	0	5	4	9	13	7	91
色麻町	2	24	6	24	6	0	9	0	3	24	14	112

※川崎町は国民健康保険川崎病院あり

(7) 現状課題

①全体職員数の大幅な超過

地方公共団体定員管理調査による客観的な分析から類型区分グループ「Ⅱ－1」における類似自治体と比較し職員数は、修正値においても55人超過している。人口減少が適正な職員数につながるが、本町の特殊要因や注力分野を最大限に考慮しても計画的に職員数の減員を行う必要がある。

②業務量の増加

急速な社会変化に対応するため、業務が複雑かつ高度化しているとともに、町民ニーズが多様化している中で、職員一人ひとりの担当業務の幅が広がり職員の負担が増加している。DX推進においても専門知識が不足しており、業務効率化に苦慮している。

③人材育成、連携強化

本町の年齢別職員構成から29歳以下の経験の少ない職員が47人と全体の29%を占めており若手職員の能力向上のため、定年引上げを生かしベテラン職員からの指導助言など、人材育成と職員間の連携強化を図る必要がある。

3 定員適正化計画

(1) 計画期間

計画期間は、令和6年度から令和10年度までの5年間とする。

(2) 基本方針

限られた人員で本町の適切な行政運営を行うためには、職員が意欲を持って働けるようワークライフバランスに配慮しながら、優先的に取り組む行政課題や事業を判断し、行政サービスの質を維持する必要がある。

このため、事務事業の見直し、組織力向上を図るとともに、本町の定員適正化計画においては、町の規模にあった適切な定員管理のため、職員の質を高め、段階的に職員数の減員を行い、本町の行政需要に応じた定員管理の適正化を目指す。

(3) 数値目標

地方公共団体定員管理調査での修正値での比較を考慮し、総務・企画、民生、衛生、土木、教育及びその他（特別会計）の各分野に対し、全職員から毎年2人減員し、計画期間5年間で、総務・企画▲4人、土木▲1人、民生▲2人、教育▲1人、その他（特別会計）▲1人、計▲10人の職員数の減員を目指す。

①計画年度毎の目標数値

区分	議会	総務 企画	税務	農林 水産	商工	土木	民生	衛生	教育	公営企業 ・その他	計
R5	2	48	8	7	4	14	36	13	14	17	163
R6	2	47	8	7	4	14	35	13	14	17	161
増減	0	▲ 1	0	0	0	0	▲ 1	0	0	0	▲ 2
区分	議会	総務 企画	税務	農林 水産	商工	土木	民生	衛生	教育	公営企業 ・その他	計
R6	2	47	8	7	4	14	35	13	14	17	161
R7	2	46	8	7	4	14	35	12	14	17	159
増減	0	▲ 1	0	0	0	0	0	▲ 1	0	0	▲ 2
区分	議会	総務 企画	税務	農林 水産	商工	土木	民生	衛生	教育	公営企業 ・その他	計
R7	2	46	8	7	4	14	35	12	14	17	159
R8	2	45	8	7	4	13	35	12	14	17	157
増減	0	▲ 1	0	0	0	▲ 1	0	0	0	0	▲ 2
区分	議会	総務 企画	税務	農林 水産	商工	土木	民生	衛生	教育	公営企業 ・その他	計
R8	2	45	8	7	4	13	35	12	14	17	157
R9	2	44	8	7	4	13	34	12	14	17	155
増減	0	▲ 1	0	0	0	0	▲ 1	0	0	0	▲ 2
区分	議会	総務 企画	税務	農林 水産	商工	土木	民生	衛生	教育	公営企業 ・その他	計
R9	2	44	8	7	4	13	34	12	14	17	155
R10	2	44	8	7	4	13	34	12	13	16	153
増減	0	0	0	0	0	0	0	0	▲ 1	▲ 1	▲ 2

②計画期間（5年間）全体の目標数値

区分	議会	総務 企画	税務	農林 水産	商工	土木	民生	衛生	教育	公営企業 ・その他	計
R5	2	48	8	7	4	14	36	13	14	17	163
R6	2	47	8	7	4	14	35	13	14	17	161
R7	2	46	8	7	4	14	35	12	14	17	159
R8	2	45	8	7	4	13	35	12	14	17	157
R9	2	44	8	7	4	13	34	12	14	17	155
R10	2	44	8	7	4	13	34	12	13	16	153
R10-R5	0	▲ 4	0	0	0	▲ 1	▲ 2	▲ 1	▲ 1	▲ 1	▲ 10

4 具体的な取り組み

①効果的な組織体制の構築

急激な社会変化に対応した行政運営を効果的に行う必要があり、町民ニーズへの迅速な対応、意思決定の観点から効果的な組織体制の構築、職員が意欲を持って働き、ワークライフバランスを保てるよう、適切な組織体制と人員配置を行い、限られた人数で最大の効果が発揮される組織体制の構築を図る。

②計画的な職員採用

地方公共団体定員管理調査による結果を踏まえ、本町の人口規模から職員数を減員させる必要がある。しかし、原子力対策、離島振興、技術職の人材不足など、単に類似自治体と比較することが適切ではない分野などの事情を勘案し、一度に大幅な職員数の減員とならないよう、業務内容、職種、退職者数、必要人数を精査し、計画的に職員を採用し、段階的な職員数の減員を図る。

③効率的な事業推進及び民間手法の活用

女川町総合計画及び実施計画に掲げる事業及びその他の業務について、計画及び準備段階から早期に着手し、計画的に事業を推進し、効率的な行政サービスの提供を行う。また、効果や効率性の観点から目的を達成した事業の廃止及び縮小、類似事業の統合などの見直しを行い、事務事業の合理化を進める。

さらに、様々な分野、業務において民間活力を導入し、業務の効率化とサービス水準の向上を図っており、より一層、指定管理、民間委託、DX推進など業務効率化につながる民間手法を積極的に取り入れ、職員の負担軽減を図るとともに必要職員数の減員を図る。

④役職定年（暫定再任用を含む）職員の活用による人材育成

本町の年齢別職員数で層の厚い若手職員の能力向上を推進するために、定年引上げに伴い、豊富な経験と知識を持つ60歳以上の職員のスキルを活かすため、中堅職員と連携し、若手職員への各業務の指導、助言を積極的に行うとともに、年代や部署を超えた強固な連携、協力体制を生み出すことで、個人の能力向上と組織力向上を図る。