

# 名張市定員管理方針

平成28年2月

名 張 市

## はじめに

名張市では、今日まで、行財政改革の取組として、第1次、第2次の定員適正化計画に基づき計画的に職員数の削減を進めてきました。結果として、類似団体との職員数を比較する指標の全てにおいて、平均を大きく下回る状況となっており、経費の抑制など効果的・効率的な運営を図ってきたところです。

しかしながら、人口減少とともに、他に類を見ない勢いで高齢化が進む状況下において、福祉サービスの充実をはじめ、ますます多様化・高度化する市民ニーズへの的確な対応が求められています。加えて、今後も厳しい財政状況が予測される中ではありますが、良好な行政サービスを継続できる組織体制を確保していくことも重要となっています。

第2次定員適正化計画の終了に際し、更なる職員削減の方策について各部局にヒアリングを実施したところ、部局や業務の組替えによる室の統廃合、指定管理や委託の推進などにより、更なる効率的な取組を必要とする一方で、法令等で決められた職員配置基準を下回る部局や県の監査等で配置職員の不足が指摘されている部局、新規事業や事務事業の増加に伴う職員不足などにより、職員配置等の改善も必要となっています。

こうしたことから、今後は、どのように市民の暮らしを支えていくかという視点を基軸に、類似団体の職員数を参考としながら、再任用職員や任期付職員等を含めた多様な人材活用の中で、更なる効率化、スリム化の取組など、市民の信託に応えられる職員体制の方向性を定員管理方針として定めます。

# 目 次

- 1 これまでの定員適正化計画の取組状況と人件費の推移・・・ 1
  - (1) これまでの定員適正化計画の取組状況
  - (2) 類似団体との比較
  - (3) 人件費の推移
  
- 2 定員管理方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
  - (1) 対象期間
  - (2) 対象職員
  - (3) 定員管理における方針
  - (4) 定員管理方針の取組
  
- 3 推進管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
  - (1) 総人件費の管理
  - (2) 定員管理状況の公表
  - (3) 方針の見直し
  
- 4 参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
  - (1) 職員数（部門別）の推移
  - (2) 採用及び退職者数の推移
  - (3) 定年退職者数及び再任用職員数の今後の見込み

# 1 これまでの定員適正化計画の取組状況と人件費の推移

## (1) これまでの定員適正化計画の取組状況

平成17年度策定の「第1次定員適正化計画」では、平成18年度から平成22年度までの5年間で削減数は57人、削減率は6.16%となり、当時、国から示された目標削減率5.7%を上回る結果となりました。

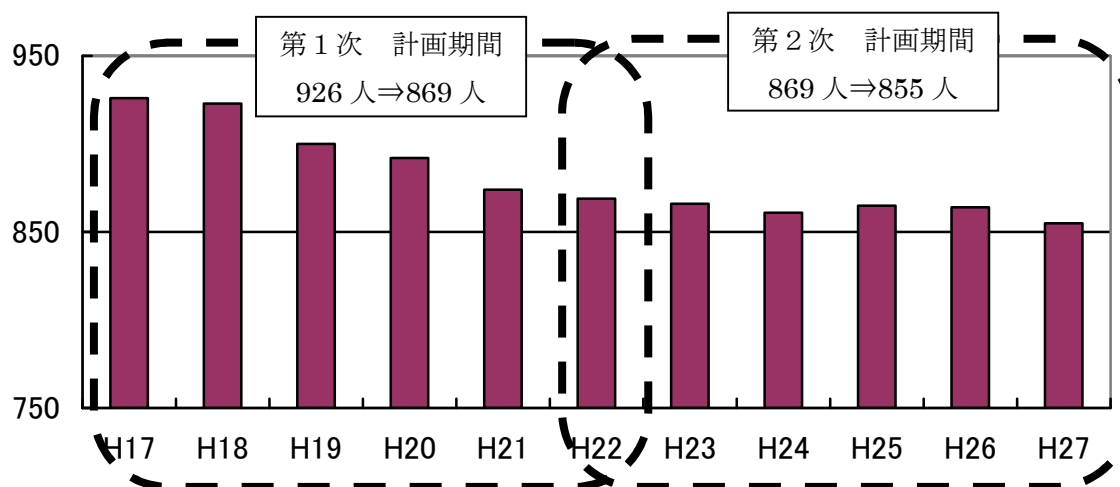
平成22年度策定の「第2次定員適正化計画」では、5年間で更に53人を削減し、816人とする目標を定めていました。しかしながら、事務職・専門職・技能労務職においては目標数値495人、消防職においては目標数値115人を達成したものの、医療職においては、病院経営に必要とされる医師の確保や地域医療体制の充実、7対1看護配置体制の整備などのため平成24年に市立病院の職員定数を233人から276人に改正し医師や看護師を増員しており目標数値を39人上回る状況となりました。

表1 取組状況

[単位：人]

区分	平成17年度	平成22年度	平成27年度			平成22年度との比較
	実績値	実績値	目標数値	実績値	比較	
事務職等	631	555	495	495	0	△60
消防職	105	112	115	115	0	+3
医療職	190	202	206	245	+39	+43
合計	926	869	816	855	+39	△14

表2 年度別職員数の推移（各年4月1日時点）



なお、「第1次定員適正化計画」からの職員数の推移は、以下の表となっています。  
 この間、平成19年に伊賀南部消防組合から名張市消防本部に組織替えがあったことや、前述の市立病院の職員定数の改正などにより、一部の職種では職員数増となっていますが、全体として、職員数は年々減少している状況となっています。

表3 職員数の推移

[単位：人、%]

区 分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
4月1日現在職員数	926	923	900	892	874	869	866	861	865	864	855
事務・技術等	435	432	426	412	397	395	400	392	396	386	373
保育士・幼稚園教諭	107	103	90	93	89	81	71	65	62	59	58
保健師・看護師・栄養士等	20	22	21	23	24	24	26	28	30	33	31
給食調理員・学校用務員等	69	66	62	59	57	55	49	46	42	37	33
小 計	631	623	599	587	567	555	546	531	530	515	495
増 減 累 計	—	△8	△32	△44	△64	△76	△85	△100	△101	△116	△136
増減率（対17年度）	—	△1.27	△5.07	△6.97	△10.14	△12.04	△13.47	△15.85	△16.01	△18.38	△21.55
消防職員	105	108	101	107	108	112	113	115	114	114	115
医師・医療技術職・看護師等	190	192	200	198	199	202	207	215	221	235	245
増 減 累 計	—	△3	△26	△34	△52	△57	△60	△65	△61	△62	△71
増減率（対17年度）	—	△0.32	△2.81	△3.67	△5.62	△6.16	△6.48	△7.02	△6.59	△6.70	△7.67

※1. 職員数は、各年4月1日時点の実績値です。

※2. 定員管理調査の作成要領により、平成27年度より教育長を含めないことに変更となりましたが、前年度比較等を考慮し、平成27年度の実績値には教育長を含めています。

※3. 定員適正化計画の区分は職種を単位とするため、人事公表等により掲載している所属区分とは異なります。所属区分による職員数の推移は、P. 12をご覧ください。

## 【参考】臨時職員の状況

臨時職員は、各部局の業務量や職員配置状況、専門知識又は資格保有等の必要性といった状況を勘案し、雇用の抑制に努めています。

表4 臨時職員の状況

[単位：人]

区 分	平成21年	平成27年	比較	参考（業務等）
市長部局（保育所・病院除く）	170	178	8	事務補助員、宿直員等
保 育 所	356	60	△296	保育士、調理員
市 立 病 院	66	75	9	看護師、看護助手等
教 育 委 員 会	104	132	28	学習サポーター、調理員等
合 計	696	445	△251	

※臨時職員数は、平成21年は第2次定員適正化計画に掲載した12月1日時点、平成27年は7月1日時点の人数を記載しています。

## (2) 類似団体との比較

### ①部門別類似団体職員数の状況

類似団体とは、人口と産業構造を基準に、指定都市等を除く一般市を16区分に分類するもので、本市は「人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%以上の団体」（この類型を「Ⅱ-1」といいます。）に属しています。平成26年4月1日現在、「Ⅱ-1」には全国で198市が該当しています。

部門別類似団体職員数の比較によると、本市の一般行政部門職員は353人で、類似団体試算値に比べて79人少なくなっています。また、本市の特別行政部門職員は199人で、類似団体試算値に比べて6人少なくなっています。

表5 部門別類似団体職員数の比較（平成26年4月1日時点） [単位：人、%]

区 分		対象職員数 A	類似団体 試算値B	超過数 C (A-B)	超過率 C/A×100
一般行政部門	議 会	6	7	△1	△16.67
	総 務	99	124	△25	△25.25
	税 務	26	36	△10	△38.46
	農林水産	18	23	△5	△27.78
	商 工	6	15	△9	△150.00
	土 木	50	55	△5	△10.00
	民 生	120	139	△19	△15.83
	衛 生	28	33	△5	△17.86
	小 計	353	432	△79	△22.38
特別行政部門	教 育	85	89	△4	△4.71
	消 防	114	116	△2	△1.75
	小 計	199	205	△6	△3.02
普通会計 合 計		552	637	△85	△15.40
公営企業等 会計部門	病 院	249	—	—	—
	水 道	23	—	—	—
	下 水 道	17	—	—	—
	そ の 他	23	—	—	—
	小 計	312	—	—	—
合 計		864	949	△85	△9.84

※1. 「定員管理調査」より抜粋。公営企業等会計職員数の類似団体試算値は示されていないため、本市職員数と同数として比較しています。

※2. 類似団体試算値は、「修正値」で算出しています。「修正値」とは、消防業務を一部事務組合等の所管としているなど各区分で職員を配置していない場合、全団体で平均をすると職員数が少なく計算されてしまうため、職員を配置している団体のみで平均値を算出したものです。

## ②定員回帰指標の状況

定員回帰指標とは、人口と面積の二つを基本的要素とする簡素でわかりやすい指標として総務省より示されたものです。部門ごとの精微な比較はできませんが、合併・非合併の別に、同等の権能を有する人口・面積が同規模の地方公共団体の職員総数を比べてどのような状況にあるのかを概括的傾向として客観的に示すものです。

定員回帰指標においても、本市は1.1人下回っています。

表6 定員回帰指標の比較（平成26年4月1日時点） [単位：人、%]

区 分 部 門	名張市 A	定員回帰 指標 B	定員回帰指標との比較	
			超過数C (A-B)	超過率(C/A×100)
普通会計部門	552	563	△11人	△1.99

※普通会計部門職員数とは、一般行政部門と特別行政部門を合わせた職員数です。

## ③人口に対する職員数の状況

人口対職員数（類似団体・一般行政部門職員数）によると、本市の人口1万人当たりの職員数は43.25人となり、類似団体198市の中で38番目に少ない職員数となっています。

なお、東海地域（愛知県・岐阜県・三重県）の類似団体18市の中で2番目に少ない状況となっています。

表7 東海地域における人口に対する職員数比較（平成26年4月1日時点）

[単位：人、km<sup>2</sup>]

	団 体 名	住基人口 (H26.1.1)	面積	一般行政 職員数	人口1万人 当たり職員数	合併・非合併
1	岐阜県羽島市	68,740	53.64	219	31.86	非合併
2	三重県名張市	81,618	129.76	353	43.25	非合併
3	愛知県津島市	65,114	25.08	283	43.46	非合併
4	愛知県あま市	88,184	27.59	392	44.45	H22 合併
5	愛知県日進市	85,926	34.90	400	46.55	非合併
6	愛知県愛西市	65,634	66.63	315	47.99	H17 合併
7	愛知県豊明市	68,591	23.18	335	48.84	非合併
8	愛知県尾張旭市	82,155	21.03	402	48.93	非合併
9	愛知県犬山市	75,119	74.97	368	48.99	非合併
∴	∴	∴	∴	∴	∴	∴
16	岐阜県高山市	92,224	2177.67	541	58.66	H17 合併
17	岐阜県恵那市	53,637	504.19	369	68.80	H16 合併
18	三重県志摩市	54,908	179.73	461	83.96	H16 合併

※合併・非合併は、平成11年から平成22年までの「平成の大合併」期間における状況。

また、三重県下14市の人口1万人当たりの職員数比較は、下記のとおりで、少ない方から4番目となっています。なお、人口10万人未満の市で比較すると、1番少ない職員数となっています。

表8 県下14市における人口に対する職員数比較（平成26年4月1日時点）

〔単位：人、km<sup>2</sup>〕

	団 体 名	住基人口 (H26.1.1)	面積	一般行政 職員数	人口1万人 当たり職員数	合併・非合併
1	四 日 市 市	313,203	205.58	1,178	37.61	H17 合併
2	鈴 鹿 市	201,468	194.67	866	42.98	非合併
3	桑 名 市	142,761	136.61	617	43.22	H16 合併
4	名 張 市	81,618	129.76	353	43.25	非合併
5	伊 勢 市	131,670	208.53	641	48.68	H17 合併
6	津 市	285,654	710.81	1,476	51.67	H18 合併
7	松 阪 市	169,444	623.77	1,007	59.43	H17 合併
8	亀 山 市	50,073	190.91	302	60.31	H17 合併
9	い な べ 市	46,275	219.58	280	60.51	H15 合併
10	伊 賀 市	96,767	558.17	672	69.45	H16 合併
11	尾 鷲 市	19,978	193.17	150	75.08	非合併
12	志 摩 市	54,908	179.73	461	83.96	H16 合併
13	熊 野 市	18,628	373.63	187	100.39	H17 合併
14	鳥 羽 市	20,952	108.05	222	105.96	非合併

※合併・非合併は、平成11年から平成22年までの「平成の大合併」期間における状況。



### (3) 人件費の推移

本市における「第1次定員適正化計画」策定時以降の普通会計の人件費の状況は、定年退職者数の増加や伊賀南部消防組合から名張市消防本部に組織替えがあったことなどにより、平成17年度と平成26年度の決算比で約7億円の増となっています。

一方、退職手当及び消防人件費を除いた人件費の状況は、市独自又は国の要請に伴う給料削減を実施したことにより年度ごとに増減はありますが、平成17年度と平成26年度の決算比において約7億円の減となりました。

表9 人件費の推移（普通会計）

[単位：百万円]

年 度	H17	H18	H19	H20	H21
人 件 費	4,538	4,988	5,277	5,337	5,284
うち退職手当①	233	746	654	705	738
うち消防人件費②	34	33	777	811	768
①・②を除く人件費	4,271	4,209	3,846	3,821	3,778

年 度	H22	H23	H24	H25	H26	比較 (H26-H17)
人 件 費	5,092	5,424	5,030	5,298	5,203	665
うち退職手当①	619	808	527	891	699	466
うち消防人件費②	843	876	892	882	908	874
①・②を除く人件費	3,630	3,740	3,611	3,525	3,596	△675

※人件費は、職員給、退職手当、共済組合負担金、委員報酬等の合計です。

## 2 定員管理方針

### (1) 対象期間

対象期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

### (2) 対象職員

対象職員は、消防職及び医療職を除く一般職でフルタイム勤務の職員とします。

ただし、採用及び配置においては、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員についても対象とします。

消防職及び医療職については、第1次及び第2次定員適正化計画においては対象としていました。しかしながら、市民の安心・安全を確保するために重要な部局であること、伊賀市との消防業務広域化、地域医療の提供体制の在り方などの検討が行われていることを踏まえ、今回の定員管理方針の対象職員からは除くこととします。

### (3) 定員管理における方針

本市では、第1次の定員適正化計画を策定する前から職員数の削減に取り組んできており、その後も定員適正化計画を着実に推進してきました。

今後は、限られた人員で、市民の理解と信頼を得られる行政運営を行うために、良質な行政サービスを継続して提供できる簡素で効率的な組織体制の構築を図るとともに、必要度や重要度の高い事務事業には必要に応じて重点的に職員を配分することや、職員一人一人の能力を最大限に発揮できるよう職員を支える職場環境づくりを進めることが必要です。

また、最少の経費で最大の効果を上げる観点から、引き続き、事業見直しや民間活力の導入を積極的に検討することが必要です。

上記のことを踏まえながら、今後は、次の3つの観点を設け定員管理を進めます。

①市民1万人当たりの職員数における定員管理

組織の簡素及び効率化に加え、業務改善・事務事業見直しを実施し、市民1万人当たりの一般行政部門職員数について、41人程度を維持することとします。

②職員年齢構成における定員管理

退職者数が年によって大きく異なることにより、職員配置及び人事異動等に影響を与えることもあるため、中長期的に将来を見据えながら、職員の年齢構成を平準化することとします。

③労働力の確保における定員管理

災害対策や子育て支援といった様々な喫緊の課題や来るべき超高齢化社会への対策など、今後も継続した取組が必要です。加えて、平成33年に開催予定の三重国体では本市でも競技が行われることからその運営に多くのマンパワーが必要となります。上記①及び②を踏まえながら、再任用短時間勤務職員や任期付短時間勤務職員を有効な労働力として活用し、労働力として配置を考える職員数について、おおむね500人を確保することとします。

表10 労働力の確保

[単位：人]

年 度	H27	H33
4月1日現在 定員管理職員数	494	500
再任用職員数 (0.8人換算)	25	
任期付短時間勤務職員 (0.8人換算)	2	
合計労働力	521	500

※再任用職員数及び任期付短時間勤務職員の数、職員により勤務時間が異なるが、職員数に0.8を掛けた人数としています。

## (4) 定員管理方針の取組

### ①組織及び事務の見直しと民間活力導入の推進

総合計画に基づく組織機構の見直しによる組織の統廃合に合わせて、各部局の権限と責任のもと効果的な職員体制で事業の実施ができるよう、部局内の流動的な職員配置等により柔軟な職員体制の実現に努めます。併せて、目標管理及び人事評価制度などを踏まえ、職員の適性及び能力を考慮した効果的な職員配置に努めます。

また、新たな市民ニーズや権限移譲による事務量増加に伴い、事務及び事業の見直しや整理、合理化に取り組みながら、職員数と事務量のバランスに配慮した定員管理に努めます。

これまで、民間活力の導入により、保育所の民営化や大規模小学校の給食業務委託に加え、戸籍等窓口の受付・対応などにおいても、行政サービスの維持向上を図ってきましたが、限られた人的資源を一層効果的かつ重点的に配分した職員体制の構築のため、引き続き、民間活力の導入及び推進に取り組みます。

### ②再任用職員及び任期付職員など多様な人材の活用

再任用職員については、引き続き、豊かな知識、経験や能力・技術等を公務に有効活用するため、積極的に任用及び活用を図っていきます。各部局における業務量等を勘案し、年度ごとに配属先を決定することで柔軟な人員配置を行います。

さらに、再任用職員を一定の権限のある職に任用し、知識・経験を活用するとともに、後進の人材育成に寄与する活用を推進します。

また、法務や債権管理、農業普及に係る分野において、現在、任期付職員の活用を図っています。引き続き、期間が限定された事業や専門的分野等への一定の専門的知識や技術を持った職員の時限的配置を行い、効果的な労働力の確保を行っていきます。

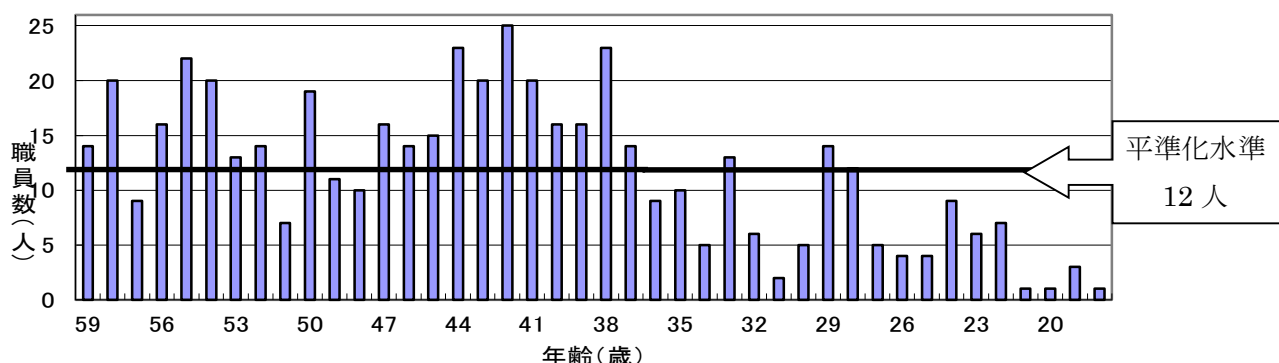
### ③職員の年齢構成の平準化と職員採用試験の見直し

本市の職員年齢構成は、40歳及び55歳前後が多くなっていますが、財政状況に伴う採用職員の抑制や国の集中改革プランによる定員適正化計画などにより20代から30代前半は人数が少なくなっており、このままでは、年齢構成がいびつな状況となり、業務の運営に支障を来す可能性が見込まれる状況にあります。

そのため、労働力として配置を考える職員数を考慮し、各年齢における職員数を平準化し、おおむね12人程度とした年齢構成の平準化を図ります。

これまでも、新規採用職員の募集において、事務職・技術職採用試験の受験資格を34歳まで広げた募集をしていますが、今後の採用試験については、採用年齢の上限をはじめ、技術職・福祉職といった職種ごとの年齢バランスや職員数を勘案しながら、中途採用枠を設けるなど柔軟な対応を行います。

表 1 1 年齢別職員構成（平成 2 7 年 4 月 1 日時点）



④役職者管理の視点

これまで、役職者の削減については、特にスタッフ職の見直しを中心に取り組を進めてきましたが、新たな定員管理では、小規模組織の見直しを積極的に進めるとともに、併せて管理職ポストの精査と、職責に応じたポスト管理を徹底することで、指揮命令系統を明確にし、簡素で効率的な組織体制の構築に取り組めます。

管理職の具体的な目標としては、「組織機構の見直し方針」に基づき、平成 3 0 年 4 月において、事務・技術職（消防職・医療職・保育士・幼稚園教諭職・技能労務職を除く。）の「7 級職員（部長級）の割合を 7 %以内」、「6 級職員（室長級）の割合を 1 8 %以内」とし管理職級職員数の抑制を図ります。

⑤人材育成の推進

地方公務員法の改正による人事評価制度の本格実施やストレスチェックなどの新たな制度が開始されることや、職員が社会情勢の変化に柔軟に対応することが求められていることなどを踏まえ、「名張市人材育成基本方針」を基に、引き続き、職員一人一人の意欲や能力等を最大限発揮できるよう取り組めます。

また、若手、中堅、管理職の職員が、それぞれ知識の習得等を継続して行えること、知識や経験を引き継いでいくことを念頭に職場内を活性できるよう取り組めます。

加えて、政策形成過程のチェック機能の強化及び次代のリーダー育成を考慮し、中堅職員の役割を明確にすることにより、責任感や判断力の養成とリーダーとしての意識付けの更なる強化を図ります。

### 3 推進管理

#### (1) 総人件費の管理

定員の適正管理を推進していくために、常勤職員だけでなく、補助業務を担う臨時職員及び非常勤職員等についても、その業務の必要性を精査して、適時適切に配置していくこととします。

また、コストマネジメントの視点も大切であり、職員数を管理する一方で、職員に要するトータルコスト（総人件費）として、職員給与及び委員報酬単価などを検証することにより、総人件費の管理を行います。

#### (2) 定員管理状況の公表

市民の理解と協力を得るため、定員管理の状況を、毎年、市広報や市ホームページを通じて市民に公表します。また、「名張市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づく公表に際し、「任免及び職員数に関する状況」の項目欄に区分を設けて公表することとします。

#### (3) 方針の見直し

定員管理方針は、財政事情や行政需要の動向及び社会情勢の変化、各部局ヒアリング等により方針の見直しを行う必要が生じた場合には、適宜、適切に見直しを行います。

特に、国において、年金支給開始年齢の段階的な引上げに応じて、民間等の高年齢雇用確保措置等の状況を勘案し、段階的な定年の引上げも含めて検討することとしていることから、方針転換等がなされた場合は、適宜、見直しを行うこととします。

## 4 参考資料

### (1) 職員数（部門別）の推移

人事公表等における職員数の推移は、下記のとおりです。

平成19年4月に伊賀南部消防組合の解散に伴い消防部門が追加となりましたが、平成14年度の職員数を下回る職員削減を実施してきました。

なお、下記の表は所属区分を単位としていますが、P. 2における職員数の推移は職種を単位として分類していますので、ご注意ください。

表12 職員数（部門別）の推移

[単位：人]

	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
合計職員数 (A)	879	860	833	821 (926)	815 (923)	900	892	874	869	866	861	865	864	854
普通会計 計	596	567	553	537	529	604	597	586	578	580	571	565	552	533
一般行政部門	461	440	431	418	412	393	387	382	369	364	362	360	353	336
教育部門	135	127	122	119	117	110	103	96	97	103	94	91	85	82
消防部門(B)	0	0	0	0 (105)	0 (108)	101	107	108	112	113	115	114	114	115
公営企業等会計 計	283	293	280	284	286	296	295	288	291	286	290	300	312	321
病院会計(C)	213	208	202	205	207	216	215	215	217	223	231	236	249	261
水道会計	44	43	39	38	37	32	32	29	29	25	20	22	23	20
下水道会計	0	17	17	18	18	18	19	17	17	17	17	18	17	16
その他	26	25	22	23	24	30	29	27	28	21	22	24	23	24
消防部門・病院会計 を除いた職員数 (A)-(B)-(C))	666	652	631	616	608	583	570	551	540	530	515	515	501	478
対H14比較	-	-14	-35	-50	-58	-83	-96	-115	-126	-136	-151	-151	-165	-188

※1. 「定員管理調査」より抜粋。職員数は、各年4月1日時点の実績値です。

※2. 定員管理調査の作成要領により、平成27年度から教育長を含めていませんので、P. 2の職員数とは1名一致しません。

## (2) 採用及び退職者数の推移

第2次定員適正化計画期間における職員の採用者数及び退職者数の推移は、下記のとおりです。

表13 採用者数の推移

[単位：人]

	H23	H24	H25	H26	H27
採用者数 計	46	43	38	61	51
事務・技術等	18	14	14	18	13
保育士・幼稚園教諭	0	0	0	0	0
保健師・看護師・看護師等	3	4	2	5	1
給食調理員・学校用務員等	0	0	0	0	0
消防職員	4	4	0	6	4
医師・医療技術職・看護師等	21	21	22	32	33

※上記の人数は、当該年度の前年度4月2日から当該年度の4月1日までに採用になった人数です。

※採用者数及び退職者数には人事交流に伴う教職員等は除いています。

表14 退職者数の推移

[単位：人]

	H22	H23	H24	H25	H26
退職者数 計	48(17)	49(20)	37(13)	63(34)	61(24)
事務・技術等	15(8)	23(13)	15(6)	29(22)	24(17)
保育士・幼稚園教諭	6(2)	6(3)	3(3)	4(2)	5(2)
保健師・看護師・看護師等	2(0)	2(1)	0	2(2)	3(1)
給食調理員・学校用務員等	6(4)	3(3)	4(4)	5(4)	4(4)
消防職員	3(1)	2(0)	0	6(4)	3(0)
医師・医療技術職・看護師等	16(2)	13(0)	15(0)	17(0)	22(0)

※上記の人数は、4月1日から翌年3月31日までに退職となった人数です。

※退職者数の( )は、退職者のうち定年退職者数です。

※採用者数及び退職者数には人事交流に伴う教職員等は除いています。



### (3) 定年退職者数及び再任用職員数の今後の見込み

今後の定年退職者数と再任用職員の見込みは、下記のとおりです。

表 1 5 定年退職者数の見込み

[単位：人]

年 度	H27	H28	H29	H30	H31	合計
事務・技術等	9	15	6	13	14	57
保育士・幼稚園教諭	1	4	2	0	6	13
保健師・看護師・看護師等	0	0	1	0	0	1
給食調理員・学校用務員等	4	1	0	2	1	8
消防職員	1	2	3	2	2	10
医師・医療技術職・看護師等	1	3	2	3	3	12
合 計	16	25	14	20	26	101

※人事交流に伴う教職員等は除く。

表 1 6 再任用職員数の見込み（医療職除く）

[単位：人]

	H27	H28	H29	H30	H31	H32
H25 退職者	14	—	—	—	—	—
H26 退職者	17	17	—	—	—	—
H27 退職者	—	10	10	—	—	—
H28 退職者	—	—	14	14	—	—
H29 退職者	—	—	—	7	7	7
H30 退職者	—	—	—	—	11	11
H31 退職者	—	—	—	—	—	14
合計	31	27	24	21	18	32

※ 1. 再任用職員数は、定年退職者のうち技能労務職は 8 割の職員、その他の職は 6 割の職員が再任用を希望するものとして試算しています。

※ 2. 再任用職員の任用期間は、退職年金の報酬比例部分の支給開始年齢引上げに伴い H25・H26・H27・H28 年度定年退職者は 2 年、H29・H30 年度定年退職者は 3 年、H31 年度退職者は 4 年として試算しています。