

第2次 名張市定員管理方針

令和3年2月

名 張 市

はじめに

本市では、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及び定員管理方針に基づき計画的に職員数の削減・管理を進めてきました。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。

一方で、人口減少とともに、全国平均を上回るスピード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、新型コロナウイルス感染症予防対応等、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が重要となっています。

第1次定員管理方針の終了に際し、今後の定員管理に向けた取組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、更なる効率化を推進する一方で、専門職の配置人数の不足が生じている部局、国の新たな制度による新規事業や県からの事務移管に伴う職員不足など、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、今後も引き続き、市民の暮らしを支えていくという視点を基本に、再任用職員や任期付職員等を含めた多様な人材を活用する中で、更なる効率化、スリム化の取組など、市民の期待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等の取組状況と人件費の推移・・・ 4
 - (1) これまでの定員適正化計画等の取組状況
 - (2) 類似団体との比較
 - (3) 人件費の推移

- 2 定員管理方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 1
 - (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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 5
 - (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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 6
 - (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等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等の取組状況

平成17年度策定の「第1次定員適正化計画」では、平成18年度からの5年間の削減数は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、平成23年度からの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年度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たことにより目標数値206人を上回りました。よって全体の職員数は855人※となり、目標数値を39人上回る結果となりました。

平成27年度には、これまで「定員の適正化」として人員の削減を基本に策定してきた計画について、類似団体と比較しても少ない人員の中、第3次計画としては、「定員を管理する」ことを基本とした「定員管理方針」を策定し、平成28年度からの5年間は、次の三つの観点から定員管理を進めてまいりました。まず、一つ目の市民1万人当たりの職員数における一般行政部門職員数は、令和2年度は40.31人となり、方針どおりの41人程度を維持しました。二つ目の職員年齢構成については、少ない年齢層における職員の採用により、中長期的な平準化を進め、三つ目の労働力の確保については、令和2年度は503人となり、方針どおり、おおむね500人(消防・医療職を除き、再任用職員等を含みます。)を確保したという状況となりました。

※第2次定員適正化計画の目標数値は、教育長を含めた職員数と設定していたことから、下表の人数に教育長を加えた855人としています。

表1 取組状況

[単位：人]

区 分	H17年度	H 22年度	H 27年度	R2年度	H 27年度との比較
	実績値	実績値	実績値	実績値	
事務職等	631	555	494	480	△ 14
消防職	105	112	115	117	2
医療職	190	202	245	244	△ 1
合計	926	869	854	841	△ 13

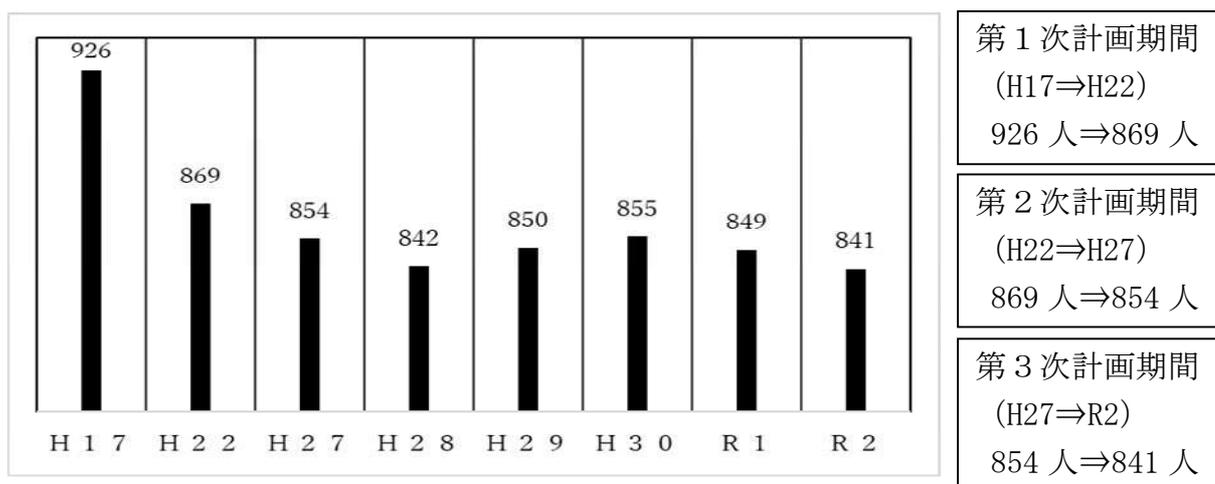
※1. 職員数は、各年度4月1日時点の実績値です。

※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。

※3. 定員管理調査の作成要領により、令和2年度よりフルタイム会計年度任用職員(旧：長期臨時職員)を含めないことになりましたが、推移比較等を考慮し、令和2年度の人数に含めています。

表2 年度別職員数の推移

[単位：人]



- ※1. 職員数は、各年度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。
- ※3. 定員管理調査の作成要領により、令和2年度よりフルタイム会計年度任用職員（旧：長期臨時職員）を含めないことになりましたが、推移比較等を考慮し、令和2年度の人数に含めています。

なお、「第1次定員適正化計画」からの職員数の推移は、表3のとおりです。

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、職員数を削減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年度	H22年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
4月1日現在職員数	926	869	854	842	850	855	849	841
事務・技術等	435	395	372	365	363	367	360	362
保育士・幼稚園教諭	107	81	58	55	55	54	54	52
保健師・看護師・栄養士等	20	24	31	31	33	34	34	36
給食調理員・学校用務員等	69	55	33	29	29	29	28	30
小 計	631	555	494	480	480	484	476	480
増 減 累 計	—	△ 76	△ 137	△ 151	△ 151	△ 147	△ 155	△ 151
増減率 (H17年度比)	—	△ 12.04	△ 21.71	△ 23.93	△ 23.93	△ 23.30	△ 24.56	△ 23.93
消防職員	105	112	115	115	116	116	116	117
医師・医療技術職・看護師等	190	202	245	247	254	255	257	244
増 減 累 計	—	△ 57	△ 72	△ 84	△ 76	△ 71	△ 77	△ 85
増減率 (H17年度比)	—	△ 6.16	△ 7.78	△ 9.07	△ 8.21	△ 7.67	△ 8.32	△ 9.18

- ※1. 職員数は、各年度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。
- ※3. 定員管理調査の作成要領により、令和2年度よりフルタイム会計年度任用職員（旧：長期臨時職員）を含めないことになりましたが、推移比較等を考慮し、令和2年度の人数に含めています。
- ※4. 定員管理方針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. 16「表3 職員数(部門別)の推移」にて記載しております。
- ※5. 第1次及び第2次定員適正化計画の初年度と最終年度以外 (H18～H21、H23～H26) は省略しています。

表4 労働力の推移

〔単位：人〕

区分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
定員管理職員数	494	480	480	484	476	480
再任用職員数 (0.8人換算)	25	16	18	15	11	22
任期付短時間勤務職員 (0.8人換算)	2	2	2	2	2	1
合計労働力	521	498	500	501	489	503

※再任用職員数及び任期付短時間勤務職員の人数は、職員により勤務時間が異なりますが、職員数に0.8を乗じた人数としています。

※定員管理職員数は、消防職・医療職を除きます。

【参考】会計年度任用職員の状況（制度改正により令和2年度から臨時職員が会計年度任用職員に移行）

会計年度任用職員は、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、雇用しています。

表5 会計年度任用職員（パートタイム）の状況

〔単位：人〕

区 分	H27年度	R2年度	比較	参考（業務等）
市長部局（保育所・病院を除きます。）	178	214	36	事務補助員、宿直員等
保 育 所	60	63	3	保育士、調理員
市 立 病 院	75	92	17	看護師、看護助手等
教 育 委 員 会	132	149	17	学習サポーター、調理員等
合計	445	518	73	

※平成27年度は定員管理方針に掲載した7月1日時点、令和2年度は4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90%以上かつⅢ次65%未満の団体」（この類型を「Ⅱ-2」といいます。）に属しています。平成31年4月1日現在、「Ⅱ-2」には全国で88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328人で、類似団体試算値に比べて109人少なくなっています。また、本市の特別行政部門職員は193人で、類似団体試算値に比べて11人多くなっています。

表6 部門別類似団体職員数の比較（平成31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	6	0	0.00
	総 務	91	120	△ 29	△ 31.87
	税 務	21	34	△ 13	△ 61.90
	農林水産	15	19	△ 4	△ 26.67
	商 工	6	16	△ 10	△ 166.67
	土 木	49	55	△ 6	△ 12.24
	民 生	110	157	△ 47	△ 42.73
	衛 生	30	30	0	0.00
	小 計	328	437	△ 109	△ 33.23
特別行政部門	教 育	77	78	△ 1	△ 1.30
	消 防	116	104	12	10.34
	小 計	193	182	11	5.70
普通会計 合 計		521	619	△ 98	△ 18.81
公営企業等 会計部門	病 院	273	—	—	—
	水 道	18	—	—	—
	下 水 道	12	—	—	—
	そ の 他	25	—	—	—
	小 計	328	—	—	—
合 計		849	947	△ 98	△ 18.81

※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30人下回っています。

表7 定員回帰指標の比較（平成31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	521	551	△ 30	△ 5.76

※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41.57人となり、類似団体88市の中で4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22市の中で2番目に少ない職員数となっています。

表8 東海地域における人口に対する職員数比較（平成31年4月1日時点）

[単位：人、km²]

	団 体 名	住基人口 (H31.1.1)	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	67,957	53.66	237	34.87	非合併
2	三重県名張市	78,896	129.77	328	41.57	非合併
3	愛知県碧南市	73,083	36.68	349	47.75	非合併
4	愛知県津島市	62,734	25.09	300	47.82	非合併
5	愛知県犬山市	74,175	74.90	356	47.99	非合併
6	岐阜県美濃加茂市	56,987	74.81	275	48.26	非合併
7	愛知県あま市	88,913	27.49	433	48.70	H22 合併
8	愛知県豊明市	68,828	23.22	338	49.11	非合併
9	岐阜県瑞穂市	54,686	28.19	272	49.74	H15 合併
∴	∴	∴	∴	∴	∴	∴
20	岐阜県中津川市	78,950	676.45	520	65.86	H17 合併
21	三重県伊賀市	92,197	558.23	656	71.15	H16 合併
22	岐阜県恵那市	50,463	504.24	403	79.86	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」期間における状況です。

また、県下14市の人口1万人当たりの職員数比較は、表9のとおりで、最も少ない職員数となっています。

表9 県下14市における人口に対する職員数比較（平成31年4月1日時点）

〔単位：人、km²〕

	団 体 名	住基人口 (H31.1.1)	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	名 張 市	78,896	129.77	328	41.57	非合併
2	桑 名 市	142,457	136.68	609	42.75	H16 合併
3	四 日 市 市	312,168	206.45	1,335	42.77	H17 合併
4	鈴 鹿 市	200,388	194.46	898	44.81	非合併
5	伊 勢 市	126,573	208.35	691	54.59	H17 合併
6	津 市	279,802	711.19	1,551	55.43	H18 合併
7	亀 山 市	49,657	191.04	304	61.22	H17 合併
8	い な べ 市	45,646	219.83	286	62.66	H15 合併
9	松 阪 市	164,568	623.58	1,043	63.38	H17 合併
10	伊 賀 市	92,197	558.23	656	71.15	H16 合併
11	尾 鷲 市	17,924	192.71	147	82.01	非合併
12	志 摩 市	50,222	178.95	420	83.63	H16 合併
13	熊 野 市	17,077	373.35	171	100.13	H17 合併
14	鳥 羽 市	18,875	107.34	209	110.73	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」期間における状況です。

(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年度と令和元年度の決算比で約3億円の増額となっています。

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年度と令和元年度の決算比で約10億円の減額となりました。

表10 人件費の推移（普通会計）

〔単位：百万円〕

区 分	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
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

区 分	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
人 件 費	5,092	5,424	5,030	5,298	5,203
うち退職手当①	619	808	527	891	699
うち消防人件費②	843	876	892	882	908
①・②を除く人件費	3,630	3,740	3,611	3,525	3,596

区 分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	比較 (R1年度-H17年度)
人 件 費	5,009	4,816	4,695	4,751	4,803	265
うち退職手当①	632	612	425	455	549	316
うち消防人件費②	903	913	938	942	955	921
①・②を除く人件費	3,474	3,291	3,332	3,354	3,299	△972

※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、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

(2) 対象職員

対象職員は、前回の定員管理方針と同様、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。

なお、地方公務員の定年を引き上げる「地方公務員法の一部を改正する法律案」(現在、継続審議中)が、予定どおり令和4年度から施行されるものとして、定年退職者数や再任用職員数等を見込んでいます。

※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が、市民の安心・安全を確保するために人員を確保する必要があること等を踏まえ、前回の定員管理方針の対象職員から除いています。

(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。

今後も、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重要です。

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。

これらのことを踏まえながら、次の三つの観点から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

引き続き、組織の簡素化及び効率化に加え、業務改善・事務事業見直しを実施する中で、今後予定される定年年齢の引上げを考慮し、市民1万人当たりの一般行政部門職員数については、44人程度とします。

②職員年齢構成における定員管理

退職者数が年度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予想されることから、中長期的な観点から、職員年齢構成の平準化を図ります。

③労働力の確保における定員管理

新型コロナウイルス感染症予防対応や令和3年に開催予定の三重国体、マイナンバーカードの普及推進等、これまで以上のマンパワーが必要となります。加えて、災害対応や子育て支援、直面する超高齢化社会への対応など、今後も継続した取組が求められています。そうした中、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、労働力として配置する職員数は、今後予定されている定年年齢の引上げを考慮し、おおむね520人とします。

表1-1 労働力の確保

[単位：人]

区 分	R2年度	R8年度
4月1日現在 定員管理職員数	480	520
再任用短時間勤務職員数 (0.8人換算)	22	
任期付短時間勤務職員数 (0.8人換算)	1	
合計労働力	503	520

※再任用短時間勤務職員数及び任期付短時間勤務職員数は、職員により勤務時間が異なりますが、職員数に0.8を乗じ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、より効率的に事業が実施できるよう、各部局内での権限と責任による職員配置等が柔軟に行えるような職員体制の実現に努めます。あわせて、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、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、民間活力の導入により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するため、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、防災対策、移住定住、農業普及に係る分野などにおいて、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重点的事業、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。

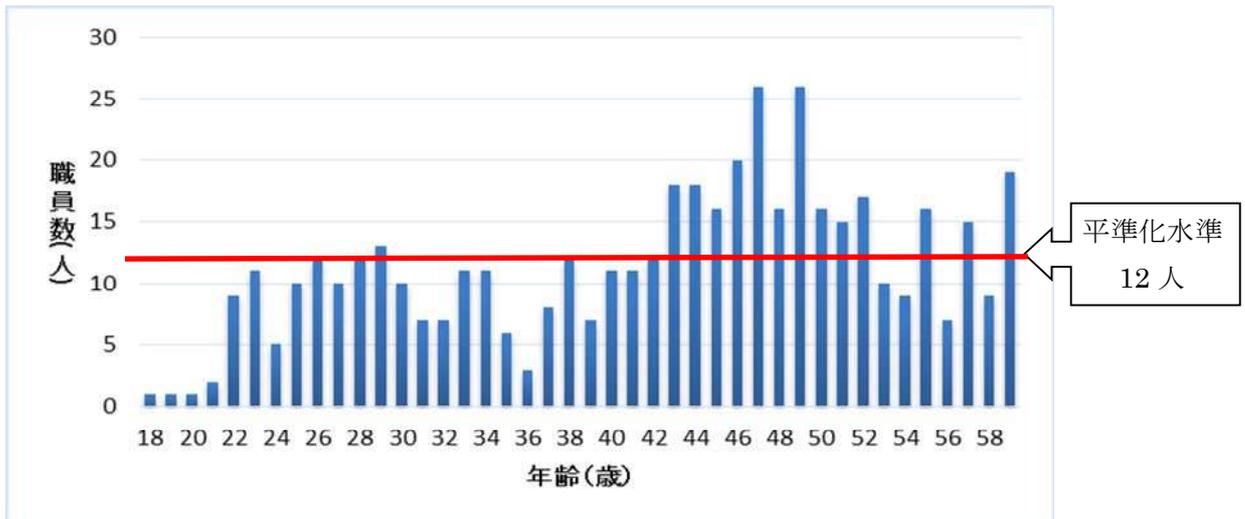
③職員の年齢構成の平準化に向けた職員採用試験の実施

本市の職員年齢構成は、40歳以上で多くなっていますが、財政状況による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40歳未満の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。

なお、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29歳まで、職務経験者枠については39歳までとしています。今後の採用試験についても、年齢構成の平準化をはじめ、技術職・福祉職等の職種ごとの年齢バランスや職員数を勘案しながら、募集年齢制限については柔軟に対応します。

表 1 2 年齢別職員構成（令和 2 年 4 月 1 日時点）



④役職者管理の視点

引き続き、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みます。

また、「組織機構の見直し方針」における目標数値であった、事務・技術職（消防職・医療職・保育士・幼稚園教諭職・技能労務職を除きます。）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18%以内」とする管理職級職員数の抑制を継続していきます。

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、職員には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みます。

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みます。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、補助業務を担う会計年度任用職員（パートタイム）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重要であり、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」に基づき、採用者数や退職者数、部門別職員数等を公表します。

(3) 方針の見直し

定員管理方針は、今後の法改正や財政事情、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ある場合には、適宜、適切に見直しを行います。

特に、第201回国会において、継続審議となった地方公務員の定年を引き上げる「地方公務員法の一部を改正する法律案」の内容において、方針転換等がなされた場合は、その内容に応じて見直すこととします。

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、表 1 3 のとおりです。

平成 1 9 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 1 4 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. 5 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 1 3 職員数（部門別）の推移

[単位：人]

区 分	H14 年度	H17 年度	H22 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
合計職員数 (A)	879	821	869	854	842	850	855	849	829
		(926)							
普通会計 計	596	537	578	533	524	524	524	521	506
一般行政部門	461	418	369	336	331	330	331	328	316
教育部門	135	119	97	82	78	78	77	77	73
消防部門 (B)	0	0	112	115	115	116	116	116	117
		(105)							
公営企業等会計 計	283	284	291	321	318	326	331	328	323
病院会計 (C)	213	205	217	261	263	270	271	273	259
水道会計	44	38	29	20	19	19	21	18	19
下水道会計	0	18	17	16	15	14	13	12	18
その他	26	23	28	24	21	23	26	25	27
消防部門・病院会計 を除いた職員数 (A)-(B)-(C)	666	616	540	478	464	464	468	460	453
H14 年度比	-	△50	△126	△188	△202	△202	△198	△206	△213

※ 1. 「定員管理調査」より抜粋。職員数は、各年度 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。

※ 3. 定員管理調査の作成要領により、令和 2 年度よりフルタイム会計年度任用職員（旧：長期臨時職員）を含めていませんので、P. 5 「表 3 職員数の推移」の職員数とは一致しません。

(2) 採用及び退職者数の推移

定員管理方針の対象期間における職員の採用者数及び退職者数の推移は、表14、15のとおりです。

表14 採用者数の推移

[単位：人]

区 分	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
採用者数 計	42	53	52	50	57
事務・技術等	12	16	12	10	20
保育士・幼稚園教諭	0	7	3	4	5
保健師・看護師・看護師等	1	4	1	1	3
給食調理員・学校用務員等	0	1	0	0	3
消防職員	4	3	6	3	2
医師・医療技術職・看護師等	25	22	30	32	24

※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15 退職者数の推移

[単位：人]

区 分	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
退職者数 計	53(16)	46(22)	50(13)	54(17)	67(22)
事務・技術等	18(9)	21(15)	11(7)	16(11)	21(13)
保育士・幼稚園教諭	3(1)	6(4)	4(1)	3(0)	7(4)
保健師・看護師・看護師等	1(0)	2(0)	1(1)	1(0)	1(0)
給食調理員・学校用務員等	4(4)	1(1)	0	2(2)	1(1)
消防職員	4(1)	2(1)	6(2)	3(2)	1(1)
医師・医療技術職・看護師等	23(1)	14(1)	28(2)	29(2)	36(3)

※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数の見込みは、表16、17のとおりです。

なお、各人数は、第201回国会において、継続審議となった地方公務員の定年を引き上げる「地方公務員法の一部を改正する法律案」に則した内容を踏まえたものとなります。

表16 定年退職者数の見込み

[単位：人]

区 分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	合計
事務・技術等	11	6	0	12	0	29
保育士・幼稚園教諭	2	0	0	1	0	3
保健師・看護師・看護師等	1	1	0	1	0	3
給食調理員・学校用務員等	4	2	0	1	0	7
消防職員	2	0	0	0	0	2
医師・医療技術職・看護師等	2	0	0	9	0	11
合 計	22	9	0	24	0	55

※人事交流に伴う教職員等は除きます。

表17 再任用職員数の見込み（医療職を除きます。）

[単位：人]

区 分	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
H30 退職者	9	—	—	—	—
R1 退職者	14	14	14	—	—
R2 退職者	14	14	14	14	—
R3 退職者	—	6	6	6	6
R4 退職者	—	—	—	—	—
R5 退職者	—	—	—	9	9
R6 退職者	—	—	—	—	—
合計	37	34	34	29	15

※1. 再任用職員数は、平成27年度以降の実績を踏まえて、定年退職者のうち技能労務職は10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、令和元年度、令和2年度は64歳まで、令和3年度以降の退職者は65歳までとして試算しています。