

【第4次】

豊田市定員適正化計画

《令和2年4月～令和7年4月》

令和2年3月

豊田市人事課

<目 次>

1	はじめに	1
2	これまでの定員管理の取組	
(1)	職員数の推移	1
(2)	第3次計画期間における定員管理の実績	2
(3)	第3次計画期間における定員増減要因	4
3	現状分析	
(1)	人口1万人当たり職員数の状況	5
(2)	類似団体(中核市)職員数との比較	5
(3)	時間外勤務の状況	6
(4)	非常勤職員の任用状況	7
(5)	職員の年齢構成	8
(6)	再任用職員数の見込み	9
4	第4次計画期間中に想定される主な行政課題	
(1)	限られた資源の中での重点施策対応	10
(2)	超高齢社会への適応	10
(3)	子どもの育ちや子育てを社会全体で支援する環境の整備	10
(4)	消防・防災体制の強化	10
(5)	任用制度の変化への対応	10
5	定員管理の基本方針	11
6	職種別の数値目標及び考え方	12
7	計画推進にあたっての留意事項	
(1)	女性活躍の推進	12
(2)	厳しい財政状況への対応	12
(3)	公務員の定年延長への対応	12
【資料】		
1	定員適正化計画<全体>	13
2	行政職・消防職・教育保育職・医療職 年度末基礎数値	13
3	技能労務職 年度別基礎数値	14

1 はじめに

豊田市は、平成8年度以降「定員適正化計画」を策定し、積極的な定員管理を推進してきました。平成17年4月には7市町村の合併により、職員数は一時的に大きく増加することとなりましたが、その後の平成18年度から平成22年度までの5年間で、目標を上回る5.7%、192人の職員数削減を達成することができました。

また、行財政改革の取組として、平成22年3月には「豊田市まちづくり基本条例戦略プラン」を策定し、市民志向・成果志向・現場主義を重視した「行政経営」に取り組み、様々な行財政改革を推進しました。さらに、平成25年3月には、まちづくり基本条例戦略プランの取組期間の終了に伴い「地域経営」という新たな考え方の下に「豊田市地域経営戦略プラン」を策定し、柔軟で足腰の強い組織体制を確立するとともに多様な市民ニーズに的確に応えるため、「市役所の改革」と「多様な主体の取組の推進」の2つの視点で全庁的な様々な取組を実施してきました。

しかしながら、人口減少時代の到来や超高齢社会の進展、法人市民税の国税化による税収減など、豊田市を取り巻く環境は現在も急激かつ大きく変化しています。このような状況の中、持続可能な「地域経営」を推進し、安心して豊かに暮らせる自立した社会の実現のための改革を実行していく必要があります。

職員の定員管理は、財政運営上の歳出において大きな割合を占める人件費に直接影響するとともに、行政サービスの量及び質にも影響するため、地域経営における重要な戦略の一つです。豊田市では、これまで平成27年3月に策定した第3次計画に基づき、業務実施体制の見直しや事業全般にわたる事務の効率化など、行政改革の取組と行政サービス及び組織力の維持向上に努めてきました。この基本的取組は維持しつつ継続して定員の適正化を図るため、新たな計画を策定します。

2 これまでの定員管理の取組

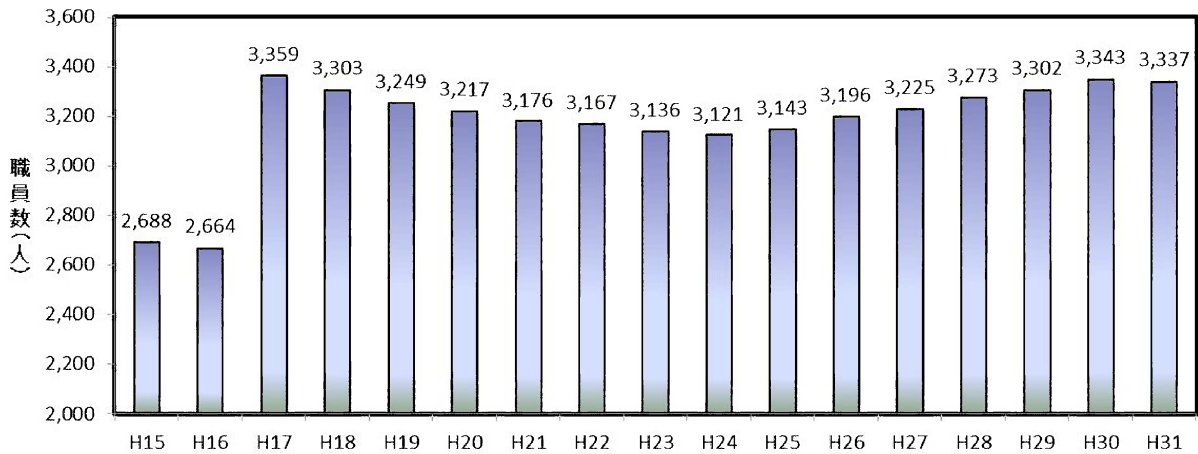
(1) 職員数の推移

定員管理対象職員¹数は、平成10年度の中核市移行に向けて段階的に増員し、平成11年4月の2,778人をピークに減少傾向となりましたが、平成17年4月の市町村合併により3,359人に増加しました。その後、行政サービス及び組織力の維持向上を図りつつ、常勤職員数の抑制に努め、平成24年4月に3,121人にまで減少しましたが、現場力の確保が必要な消防職や教育保育職の増員により、平成27年4月には3,225人まで増加しました。

平成27年4月から令和2年4月までを計画期間とする定員適正化計画（以下「第3次計画」という。）においては、現状規模の職員定数維持を目指し、令和2年4月の職員数は3,283人と計画しましたが、防災体制の強化や増大する福祉施策需要への対応やラグビーワールドカップ2019の開催など多様な行政ニーズに対応するため、3,380人となる見込みで、職員数全体としては増加せざるを得ない状況となりました。

¹ 定員管理対象職員とは、地方公務員法上の一般職である職員から任期付職員（育児休業職員の代替を目的とするものに限る。）と再任用短時間勤務職員を除いた職員をいう。

図表1 職員数の推移



(2) 第3次計画期間における定員管理の実績

第3次計画は、平成27年4月から令和2年4月までの5年間の計画期間と定め、職種別に数値目標を立てて定員管理を進め、職員数全体では55人の増員（1.7%）を目標としていました（図表2）。この取組結果は図表3のとおりですが、前述のとおり、豊田市を取り巻く環境が大きく変わる中で、行政職の増員が必要な状況となりました。

なお、職種別では、現状維持を目標としていた行政職については、66人の増員（3.7%）となりました。また、現場力を確保する観点から増員を行うこととしていた消防職及び教育保育職については、着実な採用を実施し、おおむね目標を達成することができました。

図表2 第3次計画の数値目標

職 種	基準値 平成27年4月	目標値 令和2年4月	増減数	増減率
行 政 職	1,790人	1,790人	0人	0.0%
消 防 職	494人	530人	+36人	+7.3%
教育保育職	720人	750人	+30人	+4.2%
医 療 職	3人	4人	+1人	+33.3%
技能労務職	221人	209人	▲12人	▲5.4%
合 計	3,228人	3,283人	+55人	+1.7%

※令和2年4月から職種を整理（指導主事の行政職化など）するが、比較のため第3次計画時の職種により算出している。

図表3 第3次計画の定員管理の実績

(単位：人)

区分	H27.4	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4
行政職	1,813	1,829	1,838	1,851	1,851	1,863
うち任期付	26	21	17	12	10	10
うち再任用短時間	0	0	0	0	0	0
対象職員計	1,787	1,808	1,821	1,839	1,841	1,853
H27 比増減	0	21	34	52	54	66
H27 比増減率	0.0%	1.2%	1.9%	2.9%	3.0%	3.7%
消防職	497	497	503	513	517	527
うち任期付	0	0	0	0	0	0
うち再任用短時間	3	0	0	0	0	0
対象職員計	494	497	503	513	517	527
H27 比増減	0	3	9	19	23	33
H27 比増減率	0.0%	0.6%	1.8%	3.8%	4.7%	6.7%
教育保育職	759	791	804	821	816	836
うち任期付	39	44	48	48	49	46
うち再任用短時間	0	0	0	0	0	0
対象職員計	720	747	756	773	767	790
H27 比増減	0	27	36	53	47	70
H27 比増減率	0.0%	3.8%	5.0%	7.4%	6.5%	9.7%
医療職	3	3	3	4	4	4
技能労務職	221	218	220	215	211	208
うち任期付	0	0	0	0	0	0
うち再任用短時間	0	0	1	1	3	2
対象職員計	221	218	219	214	208	206
H27 比増減	0	▲3	▲2	▲7	▲13	▲15
H27 比増減率	0.0%	▲1.4%	▲0.9%	▲3.2%	▲5.9%	▲6.8%
総合計	3,293	3,338	3,368	3,404	3,399	3,438
うち任期付	65	65	65	60	59	56
うち再任用短時間	3	0	1	1	3	2
対象職員計	3,225	3,273	3,302	3,343	3,337	3,380
H27 比増減	0	48	77	118	112	155
H27 比増減率	0.0%	1.5%	2.4%	3.7%	3.5%	4.8%

※令和2年4月から職種を整理（指導主事の行政職化など）するが、比較のため第3次計画時の職種により算出している。

(3) 第3次計画期間における定員増減要因

第3次計画期間の定員増減に関わる主な要因は、図表4に掲げるとおりです。

図表4 第3次計画期間における主な増減要因一覧

取組時期	内 容
平成27年4月	<p>【増員】 地域包括ケアシステムの構築、動物愛護センターの設置、待機児童対策 など</p> <p>【減員】 協会公社等への派遣職員引揚げ、公務手業務の非常勤職員化 など</p>
平成28年4月	<p>【増員】 都市の国際化の一体的な推進、WE LOVEとよたの取組推進、マイナンバーへの対応 など</p> <p>【減員】 協会公社等への派遣職員引揚げ、公務手業務の非常勤職員化 など</p>
平成29年4月	<p>【増員】 地域包括ケアシステムの企画・運用、まちなかの活性化業務への対応、ラグビーワールドカップ2019開催準備 など</p> <p>【減員】 図書館の指定管理者制度による管理への移行、協会公社等への派遣職員引揚げ、公務手業務の非常勤職員化 など</p>
平成30年4月	<p>【増員】 地域包括ケアシステムの拡充、産業用地の取得・整備強化、公共施設維持管理機能の強化 など</p> <p>【減員】 介護認定調査・審査など業務の民間委託化、こども園の民間移管、協会公社等への派遣職員引揚げ、公務手業務の非常勤職員化 など</p>
平成31年4月	<p>【増員】 博物館新設のための体制強化、プレミアム付商品券推進事業への対応 など</p> <p>【減員】 協会公社等への派遣職員引揚げ、公務手業務の非常勤職員化 など</p>
令和2年4月	<p>【増員】 スポーツを生かしたまちづくり体制の強化、地域包括ケアシステムの拡充 など</p> <p>【減員】 ラグビーワールドカップ2019への対応終了、プレミアム付商品券推進事業への対応終了、公務手業務の非常勤職員化 など</p>

3 現状分析

(1) 人口1万人当たり職員数の状況

職員数の規模を分析する基本的視点として、人口対職員数の比較があります。豊田市は、第1次計画において「市町村合併により悪化した『人口対職員数の比率』を合併前の水準まで回復していく」ことを定員仮指標の一つとして掲げました。

この点については、図表5のとおり、人口1万人当たり職員数で推移を見ると、市町村合併前の平成16年4月が78.3人であったものが、合併直後は85.7人に悪化、その後職員削減及び人口増加により、平成26年4月には77.3人まで改善しました。

また、第3次計画期間においては、多様な行政ニーズに対応するため職員数の増加があったものの、人口増加の影響もあり、平成31年4月には79.9人と合併前をやや上回るものの、おおむね合併前の水準を維持している状況です。

図表5 人口1万人当たり職員数の推移

(単位：人)

区分	H16.4	H17.4	H22.4	H26.4	H31.4
総職員数（4月1日時点）	2,712	3,378	3,215	3,258	3,399
人口（4月1日時点）	346,213	394,327	407,830	421,633	425,340
人口1万人当たり職員数	78.3	85.7	78.8	77.3	79.9

(2) 類似団体（中核市）職員数との比較²

平成30年4月1日現在での類似団体職員数との比較（図表6）では、公営企業会計（水道、下水道等）を除く普通会計全体の職員数が、単純値で482人、修正値で413人（13.3%）上回っています。

一般行政の部門別で見ると、総務部門及び民生部門で大きく超過していますが、この要因としては、①市域が広大で地域自治システムによる地域共働を推進するため、支所を多く設置していること、②急激な保育需要に対応するため市立のこども園を多く設置してきたこと、の2点が挙げられます。

教育部門については、職員数が115人少ない状況ですが、中部門における「義務教育」が少ない状況であり、これは公務手の退職における非常勤職員化など、学校現場において非常勤職員を任用していることによるものです。

なお、消防部門については、職員数が71人超過している状況ですが、豊田市は市域面積が広大であるとともに、都市部から山間部までの多様な地形を有するという特徴を有しており、それに対応するための消防署所が多数設置されていることによるものです。

² 類似団体比較とは、総務省が毎年実施する定員管理調査において用いられており、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つの要素を基準として、グループ（類似団体）ごとに分け、グループごとに加重平均により人口1万人当たりの職員数を算出し、指数とすることで、各市町村の職員数との比較を可能にし、適正な定員管理を推進するための参考指標である。

指標における数値には、全団体の単純平均値である「単純値」と、職員を配置している団体のみ平均値である「修正値」があり、一般的に単純値は「総務」や「税務」といった大部門での大まかな状況を把握する場合に、修正値は「管財」や「戸籍等窓口」といった小部門で詳細な配置状況を把握する場合に適していると言われる。

図表6 類似団体職員数（普通会計）との部門別比較（平成30年4月1日）

（単位：人）

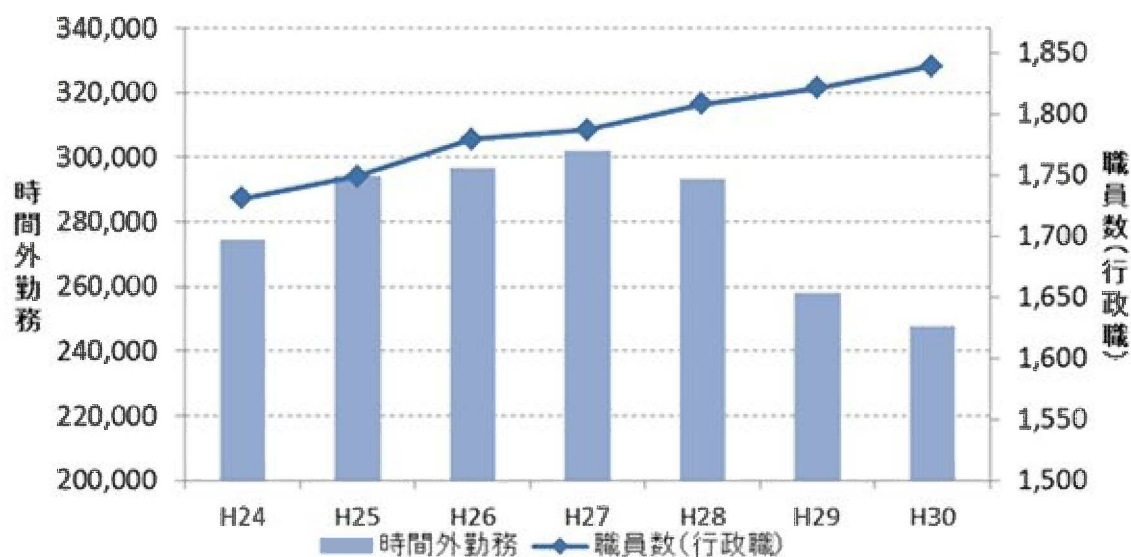
部門	職員数	単純値	超過数	修正値	超過数	超過率(%)
議会	18	19	▲1	19	▲1	▲5.6
総務	561	446	115	447	114	20.3
税務	117	138	▲21	138	▲21	▲17.9
民生	929	534	395	545	384	41.3
衛生	321	348	▲27	354	▲33	▲10.3
労働	3	4	▲1	4	▲1	▲33.3
農林水産	67	64	3	60	7	10.4
商工	48	47	1	48	0	0.0
土木	298	291	7	290	8	2.7
一般行政 合計	2,362	1,891	471	1,905	457	19.3
教育	239	383	▲144	354	▲115	▲48.1
消防	511	356	155	440	71	13.9
普通会計 合計	3,112	2,630	482	2,699	413	13.3

（3）時間外勤務の状況

過度な時間外勤務は業務効率を低下させるばかりでなく、職員の健康に大きく影響を与えます。業務分担の在り方も含めて引き続き時間外勤務の削減に向けた取組が必要な状況です。

年々増加傾向だった行政職の時間外勤務時間数は、平成28年度から減少に転じました。このことは、行政職の増員とともに、業務の効率化やフレックスタイム制度等の柔軟な働き方の導入等に取り組んだ成果です。

図表7 時間外勤務の状況



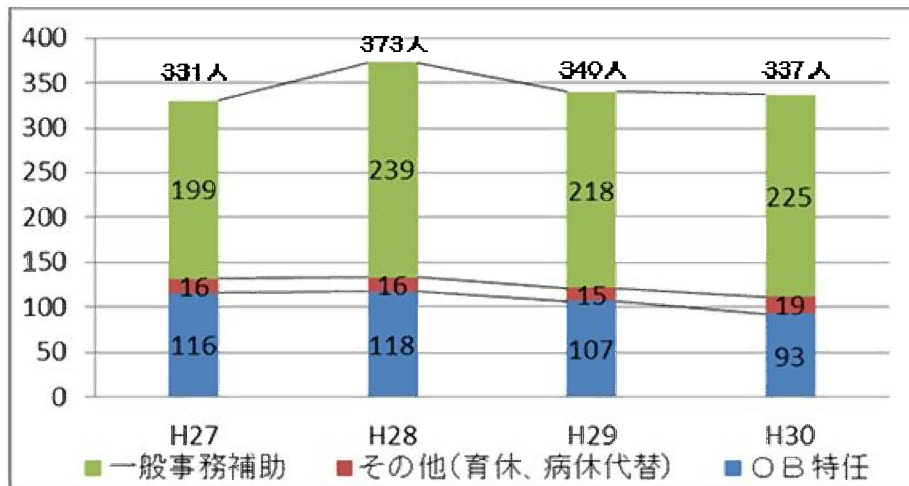
(4) 非常勤職員の任用状況

定員の適正化を図る中で、拡大する行政需要や新たな行政課題への取組において不足する人員を確保する手段として非常勤職員を任用し、行政サービス水準と組織力を維持してきた側面があります。第3次計画では、業務の効率化などの行政改革の取組を推進しましたが、長期的に行政ニーズへ対応することが必要と判断し、常勤職員を任用することで対応しました。

その結果、図表8のとおり、非常勤一般職を常勤換算した人数は、平成28年度の一時的な増加を除き、ほぼ同じ水準で推移しており、非常勤職員の増加は抑えられています。

令和2年4月からは会計年度任用職員制度が導入され、非常勤職員の任用制度が全国的に統一されることから、類似自治体の状況も踏まえて適正な規模を見極めていくことが必要です。

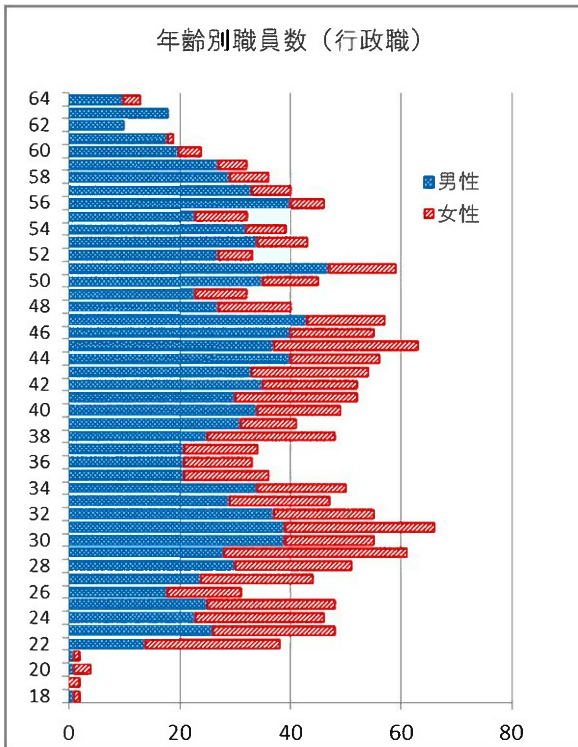
図表8 特別任用職員（事務系・常勤換算人数）の推移



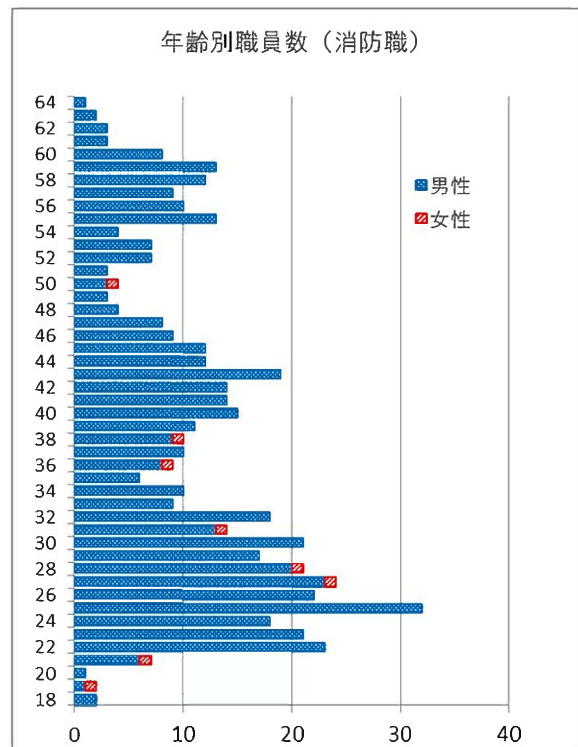
(5) 職員の年齢構成

平成31年4月1日現在の職員年齢構成は、図表9～12のとおりです。平成25年度末定年退職者から導入した再任用制度により、60歳から64歳までの職員数も表記しています。公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴って再任用職員は増加しており、定年退職者のほとんどが再任用を希望していることを踏まえた採用数の検討が必要です。また、中途退職をはじめ様々な理由で職員数にばらつきがみられる世代については、市民サービスの低下を招かないよう職員数の平準化を図る必要があります。

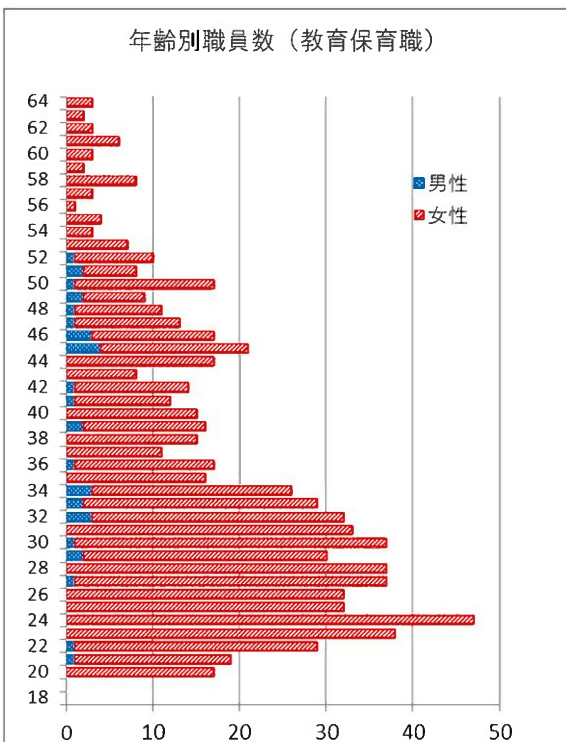
図表9



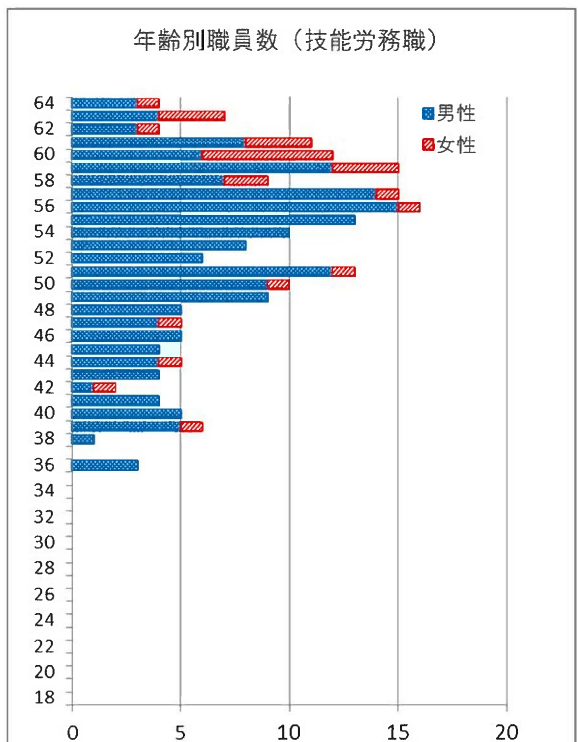
図表10



図表11



図表12



(6) 再任用職員数の見込み

再任用制度は、定年退職を迎える多くの高年齢層職員の豊富な知識経験を次世代の職員に継承し、高年齢層職員の知識・経験・技術等を効果的に活用していくために導入した制度で、再任用職員として働くことを選択する職員は年々増加しています。年金支給開始年齢の引上げにより今後もほとんどの定年退職者が再任用を希望することが見込まれるとともに、近い将来、定年延長制度が導入されることを見込んで、採用を調整する必要があります。

図表 1 3 再任用職員の推移予測

(単位：人)

年度	H30.4	H31.4	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4
行政職	80	84	85	97	120	139	141	133
消防職	13	17	23	29	33	38	40	28
教育保育職	17	17	12	16	16	11	12	10
技能労務職	31	34	39	41	53	59	61	56
計	141	152	159	183	222	247	254	227

4 第4次計画期間中に想定される主な行政課題

(1) 限られた資源の中での重点施策対応

法人市民税の一部国税化の拡大による税収減、公共建築物やインフラ施設の維持管理費や社会保障費の増大など、今後の財政状況の悪化が予想されます。そうした限られた資源の中で、超高齢社会の進展や少子化、突発発生する大規模自然災害への基盤整備などの重点施策等への対応が必要です。また、産業の大きな転換等に柔軟に対応できるよう備えておく必要があります。

(2) 超高齢社会への適応

全国的に高齢化率が急速に高まっている中、豊田市においても、高齢者人口は令和37年(2055年)ごろまで増加し、支援が必要となる後期高齢者の急増が予測され、行政による保健福祉サービスの需要は益々高まっていくことが見込まれます。また、移動手段に自家用車を使用する市民も多く、買い物や通院などの日常生活における移動手段の確保や環境の整備が必要です。

(3) 子どもの育ちや子育てを社会全体で支援する環境の整備

全国的に保育所等の待機児童の問題が顕在化する中、豊田市では、平成26年度以降、年度当初の待機児童数0人を達成していますが、年度半ばには160人～170人程度の待機児童が生じており、その9割以上が0～2歳の低年齢児です。女性の就労意識の高まりにより、0～2歳の園児数は、今後も増加していくことが見込まれるため、継続して待機児童解消に向けた取組を進めていくことが必要です。また、幼児教育無償化に伴う保育需要の変化への対応や子育てしながら安心して働ける環境づくりが必要です。

(4) 消防・防災体制の強化

消防本部については、市民の財産と生命を守る体制を確保するため、引き続き救急高度化の推進や予防査察体制の強化を着実に進めていくことが必要です。また、東海地震・東南海地震・南海地震等の被害予測に対応した防災体制の見直しを進め、防災・減災対策を加速することも求められています。

(5) 任用制度の変化への対応

国において検討が進められている定年延長や、更には65歳以降の就労支援も想定される中、ベテラン職員の活用をさらに進めるとともに、年齢構成のバランスが取れた持続可能な組織の確保のため、将来を見据えた採用を行っていく必要があります。

また、地方公務員法の一部改正により、令和2年度から会計年度任用職員制度が導入され、全国的に運用が統一されます。豊田市においても、令和2年度から現在の特別任用職員制度を会計年度任用職員制度に移行します。

5 定員管理の基本方針

本計画に基づく定員管理については、これまでの職員数の推移、現状分析及び地方自治体を取り巻く社会情勢を踏まえて、以下の項目を基本方針として整理します。

① 業務実施体制の見直しや事業全般にわたる事務の効率化など、行政改革の取組を引き続き推進し、職員数の削減に努めます。

⇒ 豊田市ではこれまでも「地域経営戦略プラン」に基づき、サービス水準の維持向上を図りつつ、組織機構や事務の効率化などに取り組んできました。今後についても、役職者比率の適正化に努め、実務を担う一般職の職員数を確保して業務を確実に実施する体制を構築するとともに、民間活力の利用による市民サービスの向上が見込まれる「業務の委託化（アウトソーシング）」や多様な働き方を実現することで業務の担い手を確保する「非常勤、任期付職員の活用」を推進するほか、A I等の導入やI C Tの活用による事務の効率化など、様々な行政改革の取組を推進していきます。

② 行政改革の取組によって生じた削減効果（職員減員分）は、増加する行政需要への対応や新たに生じる課題に取り組めるよう、優先すべき部門や事業に集中的に配置（増員）することとし、全体の職員定数は現状規模を維持することとします。現場力の強化が必要な消防職については、全体の職員定数への影響を考慮しながら段階的に増員します。

⇒ 全体の職員定数の規模を維持するためには、増加する行政需要による増員分を行政改革の取組による削減分で相殺する必要があります。しかし、一時的に増加することのある行政需要に対しては、任期付職員の活用等により期間を限定した増員を行うなどの対応を図っていきます。消防職は限られた資源の中で消防救急体制の充実や予防査察体制を整備するため、豊田市の地域特性や消防需要を加味した新たな整備指針を定め、段階的に増員していきます。

③ 働き方改革による多様な人材が活躍できる環境を整備し、労働力を確保します。

⇒ フレックスタイム制度や育児短時間制度の充実、テレワークの導入等により、多様な人材が活躍できる環境を整備するとともに、性別による固定的な役割分担意識をなくし、子育て等の家庭生活に理解ある職場風土の形成を計画的に推進することで、職員の誰もが「働きやすさ」や「働きがい」を感じながら働ける環境を整備するとともに、限られた人的資源を最大限に活用し労働力を確保します。

④ 将来に向けて安定的な組織運営を図っていくため、職員の採用数を平準化します。

⇒ 再任用職員の増加による過度な採用抑制はせず、安定的な組織運営を図るために、職員の採用数を平準化し、新卒・中途採用の実施によって職員の年齢構成の平準化に努めます。また、特に行政職技術系の職員確保は、施設運営等の継続性において重要であり、特定の世代で空白が生じることが無いような採用を行っていきます。

⑤ 退職者の知識・経験を活用し、次世代の職員にノウハウを継承するため、再任用制度を活用し、再任用職員（短時間勤務職員を除く。）を定数内職員として適正に管理します。

⇒ 再任用職員が増加する分を新規採用職員の減員で対応するのは適切ではないため、採用数の平準化に配慮しつつ、再任用職員の能力を有効に活用していきます。

6 職種別の数値目標及び考え方

職 種	基準値 R2.4 (人)	目標値 R7.4 (人)	増減 (人)	手法・考え方
行 政 職	1,877	1,877	±0 (±0.0%)	重点施策等を確実に実施するために行政改革の取組や働き方改革によって生み出した労働力を活用することとし、現状の規模を維持するよう採用を調整する。
消 防 職	527	547	+20 (+3.8%)	消防救急体制の充実や予防査察体制を整備するため、市域特性や消防需要を加味した新たな整備指針を定め、段階的に増員する。
教育保育職	766	766	±0 (±0.0%)	乳児受入枠の拡大、幼児教育・保育の無償化、障がい児保育などへの対応として現場力を確保するため任期付採用職員を活用し、定員は現状維持とする。
医 療 職	4	5	+1 (+25.0%)	健康危機管理体制の充実やノウハウ継承の観点から医師を増員する。
技能労務職	206	197	▲9 (▲4.4%)	一律的な退職補充は行わず、市直営で実施すべき業務を精査し、一部業務の民間委託化を図るとともに、必要最小限の直営体制の維持に向けた適正化を進める。
合 計	3,380	3,392	+12 (+0.4%)	

※令和2年4月から職種が整理（指導主事の行政職化など）されるため、当該計画から整理後の職種で基準値及び目標値を算出している。

※技能労務職については、現時点で予定している「公務手」の退職（再任用満了）に伴う非常勤化の見込数のみ反映しており、今後の一部業務の民間委託化の進捗により削減数が拡大することも想定される。

7 計画推進にあたっての留意事項

(1) 女性活躍の推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が時限立法として整備され、職場の女性活躍に向けた取組が進められています。豊田市においても男性職員の育児休業取得の推進や復職後にキャリアデザインに関する研修を実施するなど、女性活躍の推進に取り組んでいきます。

(2) 厳しい財政状況への対応

法人市民税の一部国税化の拡大による税収減、公共建築物やインフラ施設の維持管理費や社会保障費の増大など、今後の財政状況の悪化が予想されます。財政状況は定員管理に多大な影響を及ぼすため、人件費等を総合的に考慮して対応します。

(3) 公務員の定年延長への対応

国家公務員については、令和4年度から定年を60歳から65歳に段階的に引き上げる関連法の改正案を検討しています。定年延長が実施された場合、豊田市の定員管理にも影響を及ぼすこととなるため、当該制度が明らかになった時点で、本計画も柔軟に対応します。

令和2年4月～令和7年4月 豊田市定員適正化計画・基礎資料

1 定員適正化計画＜全体＞

(単位：人)

区分	R2	R3	R4	R5	R6	R7	増減	増減率
行政職	1,877	1,877	1,883	1,883	1,880	1,877	0	0.0%
消防職	527	533	537	541	543	547	20	3.8%
教育保育職	766	766	766	766	766	766	0	0.0%
医療職	4	5	5	5	5	5	1	25.0%
技能労務職	206	205	204	202	197	197	▲9	▲4.4%
計	3,380	3,386	3,395	3,397	3,391	3,392	12	0.4%

2 行政職・消防職・教育保育職・医療職 年度末基礎数値

(単位：人)

区分	R2→R3	R3→R4	R4→R5	R5→R6	R6→R7	計	
行政職	定年退職	▲36	▲40	▲46	▲32	▲39	▲193
	再任用満了	▲18	▲10	▲19	▲24	▲40	▲111
	他退職等	▲21	▲21	▲21	▲21	▲21	▲105
	計	▲75	▲71	▲86	▲77	▲100	▲409
	採用	45	44	48	48	65	250
	新規再任用	30	33	38	26	32	159
	計	75	77	86	74	97	409
	差引	0	6	0	▲3	▲3	0

区分	R2→R3	R3→R4	R4→R5	R5→R6	R6→R7	計	
消防職	定年退職	▲11	▲9	▲10	▲13	▲4	▲47
	再任用満了	▲2	▲3	▲3	▲8	▲15	▲31
	他退職等	▲4	▲4	▲4	▲4	▲4	▲20
	計	▲17	▲16	▲17	▲25	▲23	▲98
	採用	15	13	13	17	24	82
	新規再任用	8	7	8	10	3	36
	計	23	20	21	27	27	118
	差引	6	4	4	2	4	20

区分	R2→R3	R3→R4	R4→R5	R5→R6	R6→R7	計	
教育保育職	定年退職	▲8	▲4	▲1	▲5	▲4	▲22
	再任用満了	▲2	▲3	▲6	▲3	▲5	▲19
	他退職等	▲35	▲35	▲35	▲35	▲35	▲175
	計	▲45	▲42	▲42	▲43	▲44	▲216
	採用	39	39	41	39	41	199
	新規再任用	6	3	1	4	3	17
	計	45	42	42	43	44	216
	差引	0	0	0	0	0	0

区分	R2→R3	R3→R4	R4→R5	R5→R6	R6→R7	計	
医療職	定年退職	0	0	0	0	0	0
	再任用満了	0	0	0	0	0	0
	他退職等	0	0	0	0	0	0
	計	0	0	0	0	0	0
	採用	0	1	0	0	0	1
	新規再任用	0	0	0	0	0	0
	計	0	1	0	0	0	1
	差引	0	1	0	0	0	1

3 技能労務職 年度別基礎数値

(単位：人)

職種	R2	R3	R4	R5	R6	R7	増減
操作手	27	27	27	27	27	27	0
運転手	98	98	98	98	98	98	0
特殊運転手	7	7	7	7	7	7	0
整備士	1	1	1	1	1	1	0
配管手	17	17	17	17	17	17	0
印刷員	1	1	1	1	1	1	0
環境員	28	28	28	28	28	28	0
検針員	1	1	1	1	1	1	0
園丁	1	1	1	1	1	1	0
公務手	11	10	9	7	2	2	▲ 9
調理員	13	13	13	13	13	13	0
工芸員	1	1	1	1	1	1	0
計	206	205	204	202	197	197	▲ 9
前年比		▲ 1	▲ 1	▲ 2	▲ 5	0	