

島田市定員管理計画

(計画年度 平成27年度～平成31年度)

平成27年3月 静岡県島田市

目 次

I 計画の内容

1. 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ページ
2. 目標数値・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ページ
3. 定員管理の対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ページ
4. 目標定員数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ページ
5. 計画策定の基本方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ページ

II これまでの経過

1. 集中改革プランに基づく定員適正化計画における実績
（平成17～21年度）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 ページ
2. 集中改革プラン後の計画における実績
（平成22～26年度）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 ページ
3. 定員管理調査における類似団体との比較・・・・・・・・・・ 2 ページ

III 本計画策定において考慮した事項

1. ワーク・ライフ・バランスの推進に対応した適正定員数
見直しの必要性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 ページ
2. 職員の適正配置をめぐる現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 ページ
3. 職員の年齢構成適正化対策の必要性・・・・・・・・・・・・・ 3 ページ

IV 目標数値設定の基礎となる試算について

1. 職員数の確保及び年齢構成の適正化に向けた目標数値の試算・・・・ 4 ページ
2. 毎年度の新規採用職員の数試算・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6 ページ
3. 各年度における目標水準の試算・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6 ページ

V 人材確保の考え方について

1. 事務職及び技術職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7 ページ
2. 保健師・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7 ページ
3. 保育士・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7 ページ
4. 技能労務職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7 ページ
5. その他専門職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8 ページ

VI 計画推進における課題

1. 職員配置等に影響を及ぼす事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8 ページ
2. 臨時的任用について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8 ページ
3. 各年度における弾力的な人材確保について・・・・・・・・・・ 8 ページ
4. 島田市民病院の職員について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9 ページ

【別紙 1】（平成26～46年度）定員目標水準試算表 1・・・・・・・・・・ 10 ページ

【別紙 2】（平成26～46年度）定員目標水準試算表 2・・・・・・・・・・ 12 ページ

I 計画の内容

本計画は、平成26年度までを計画期間とする島田市定員適正化計画の内容を見直し、島田市総合計画後期基本計画の目的を達成するための定員管理の新たな計画として策定する。

1. 計画期間 平成27年度から平成31年度まで

2. 目標数値 平成32年4月1日現在の職員数

3. 定員管理の対象

次に掲げる職員を除く一般行政職員とする。

- ・消防士
- ・看護専門学校専任教員
- ・病院事業管理者が採用した職員（医療職、医療事務員、病院技師、医療員、栄養士。以下「病院採用職員」という。）

※ 定員適正化計画においては、医療事務員、医療員及び栄養士を対象としていたが、市民病院が地方公営企業法全部適用となったことから、事業の独立性を考慮し医療職以外も対象外とする。

4. 目標定員数

平成26年4月1日現在	702人
平成27年4月1日現在（見込み）	705人
平成32年4月1日現在（目標）	718人

5. 計画策定の基本方針

(1) 従来 of 名称の見直し

「定員適正化計画」ではなく「定員管理計画」とする。

(理由) ① 国において「定員管理計画」が一般的名称として使用されている。

② 集中改革プランの下で行われた職員数削減を前提とした「定員適正化計画」とは趣旨が異なることを明確にする。

(2) 目標設定における考え方

ア 計画期間は5年間とするが、20年後に職員の年齢バランスが望ましい姿になることを目指したものとする。

イ 一時的な増減にとらわれず、長期的な視野に基づき職員の確保を図る。

II これまでの経過

集中改革プランに基づき平成17年度に定員適正化計画を策定以来、目標数値に基づく定員管理に取り組んできた。平成17年度から平成21年度までの計画においては目標を達成し、続く平成22年度から平成26年度までの計画においても平成26年度4月1日現在で目標に到達している状況となっている。また、国に報告する定員管理調査においても類似団体の水準を下回る診断結果となっている。

(1) 集中改革プランに基づく定員適正化計画における実績（平成17～21年度）

総務省から示された定員純減目標8.6%に対して、次のとおり一般行政職員に係る定員管理に取り組んだ。

区分		計画当初	H18.4	H19.4	H20.4	H21.4	H22.4	増減	増減率
病院・ 消防 以外	①計画数	838人	815人	811人	793人	773人	760人	▲78人	▲9.31%
	②実数	838人	813人	792人	757人	730人	715人	▲123人	▲14.68%
	差(②-①)	0人	▲2人	▲19人	▲36人	▲43人	▲45人	▲45人	
病院	①計画数	621人	621人	619人	617人	615人	612人	▲9人	▲1.45%
	②実数	621人	659人	661人	663人	656人	670人	49人	7.89%
	差(②-①)	0人	38人	42人	46人	41人	58人	58人	
消防	①計画数	131人	131人	131人	131人	131人	131人	0人	0.00%
	②実数	131人	131人	131人	130人	129人	131人	0人	0.00%
	差(②-①)	0人	0人	0人	▲1人	▲2人	0人	0人	
合計	①計画数	1,590人	1,567人	1,561人	1,541人	1,519人	1,503人	▲87人	▲5.47%
	②実数	1,590人	1,603人	1,584人	1,550人	1,515人	1,516人	▲74人	▲4.65%
	差(②-①)	0人	36人	23人	9人	▲4人	13人	13人	

※ 病院の人数には、医療職、病院技師、病院内事務員及び医療員を含む。

(2) 集中改革プラン後の計画における実績（平成22～26年度）

集中改革プランに基づき設定された前計画の目標値に対し、その後の業務合理化計画及び新規事業計画等の増減要素を踏まえ、引き続き一般行政職員に係る定員管理に取り組んだ。

区分	計画当初	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	増減	増減率
①計画数	802人	799人	789人	782人	772人	767人	▲35人	▲4.36%
②実数	802人	777人	781人	769人	762人	757人 (見込み)	▲45人	▲5.61%
差(②-①)	0人	▲22人	▲8人	▲13人	▲10人	▲10人	▲5人	

(3) 定員管理調査における類似団体との比較

平成26年度定員管理調査における定員管理診断表の内容は次のとおり。

部門	島田市	類似団体	超過数	超過率
一般行政	524人	545人	▲21人	▲4.0%
教育	111人	117人	▲6人	▲5.4%
計	635人	662人	▲27人	▲4.3%

※ 当該診断は平成25年4月1日現在職員数による。

Ⅲ 本計画策定において考慮した事項

1. ワーク・ライフ・バランスの推進に対応した適正定員数見直しの必要性

平成27年4月1日での目標を767人とする計画に対する平成26年4月1日現在の定員は762人となっているが、これは、育児休業取得中の職員も含んだ数である。

近年、事務職においても育児休業制度が定着してきた様子が伺えるが、今後は、女性はもちろん男性職員も育児休業制度を円滑に活用できる環境を実現するため、休業する職員を勘案した目標を設定することが望ましい。

(育児休業取得中のため人事課に配属した職員の数は次のとおり。)

H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度 見込み	平均
3人	4人	8人	14人	10人	7.8人

※ 各年度とも4月1日現在の人数

2. 職員の適正配置をめぐる現状

定員の削減を目的としたこれまでの計画については、その目標を達成している状態である。しかしながら、その計画を推進する過程において年齢構成に著しい偏りが生じている。

一方、次に例示するとおり行政ニーズが複雑・高度化しており、これらに応えられる能力を備えた人材の確保が急務となっている。

- ・ 少子高齢化対策として子育て支援や高齢者福祉に係る社会的要求が多様化している。
- ・ 男女共同参画を更に推進するため、女性幹部職員を育成・登用しやすい環境整備が必要となっている。
- ・ 東日本大震災以降、防災（減災）対策の抜本的見直しと危機管理体制の再構築が急務となっている。
- ・ 静岡空港及び新東名の開通に伴い、交通の拠点としての島田市の役割がより重要となっている。
- ・ 国際化の進展に伴い、外国人への行政サービスの向上が求められている。
- ・ 情報公開、説明責任、法令遵守、パブリックコメント制度等について、より高度な運用が求められるようになり、関連業務の質の向上が不可欠となっている。

3. 職員の年齢構成適正化対策の必要性

平成26年4月1日現在の職員の年齢構成は次に掲げる「職員の年齢構成表」及び「職員の年齢構成グラフ」のとおりであり、10年以内に定年退職する職員に対する40歳未満の職員数が極端に少なくなっている。

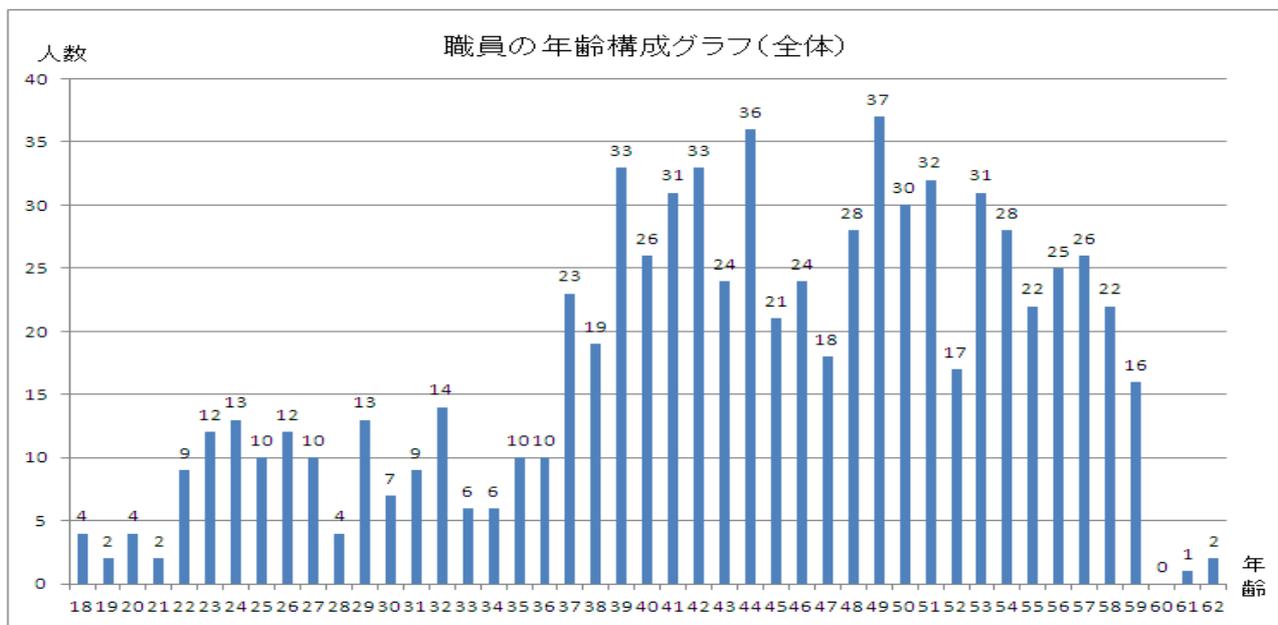
これは、従来の職員採用水準のままでは10年後以降に職員総数が大幅に減少するだけでなく、いわゆる中堅として能力を発揮することが期待される職員が半減することを示している。

今後、多様化・高度化する行政ニーズに対応し、市民サービスの質を低下させないため、必要な職員の数を維持しつつ年齢構成の適正化を図る必要がある。

< 職員の年齢構成表（平成26年4月1日現在） >

年齢	一般事務職・技師					その他 ※	合計	構成 比率	構成 比率
	一般 事務	技師	小計	構成 比率	構成 比率				
18～19歳	3	3	6	1.11%	1.11%	0	6	0.79%	0.79%
20～24歳	33	6	39	7.24%	14.84%	1	40	5.25%	11.68%
25～29歳	39	2	41	7.61%		8	49	6.43%	
30～34歳	32	1	33	6.12%	18.74%	9	42	5.51%	17.98%
35～39歳	59	9	68	12.61%		27	95	12.47%	
40～44歳	85	13	98	18.18%	34.51%	52	150	19.68%	36.48%
45～49歳	71	17	88	16.33%		40	128	16.80%	
50～54歳	70	15	85	15.77%	30.80%	53	138	18.11%	33.07%
55歳以上	63	18	81	15.03%		33	114	14.96%	
合計	455	84	539	100.00%	100.00%	223	762	100.00%	100.00%

※ その他の職員とは、保健師、保育士、技能労務職、病院以外の医師、病院以外の看護師、栄養士、臨床心理士、学芸員、病院採用職員をいう。



IV 目標数値設定の基礎となる試算について

1. 職員数の確保及び年齢構成の適正化に向けた目標値の試算
(20年後の目標値の設定)

Ⅲの3で示したとおり、本市職員の年齢構成は40歳以下が極端に少ない状態となっている。これを是正する現実的な方法としては、新規採用職員の数により調整していく以外にない。よって、20歳から40歳の年齢構成を適正化するために20年後の長期目標を定める必要がある。

<平成47年4月1日の目標値>

	H27.4.1 の目標 (A)	新たな増減 要素 ※2 (B)	育休者考慮 ※3 (C)	H47.4.1 の目標 (A+B+C)
事務職・技術職	544人	14人	9人	567人
専門職等 ※1	163人	▲9人	3人	157人
計	707人	5人	12人	724人
参考値	病院採用職員	60人	—	60人
	前計画との比較値	767人	5人	784人

※1 専門職等:保健師、保育士、技能労務職、医師、看護師、栄養士、学芸員

※2 新たに考慮すべき職員数増減要素

区分	内 容	人数	備考
事務職 ・ 技術職	静岡県後期高齢者医療広域連合への派遣	1人	平成20年度～
	静岡県地方税滞納整理機構への派遣	1人	関係市で当番制
	静岡県市長会事務局への派遣	1人	関係市で当番制
	駿遠学園管理組合への出向	1人	
	公共施設マネジメント業務	1人	
	都市交流事業	1人	正規職員の配置
	住民情報システム運用業務	1人	
	課税業務の円滑化	2人	例規改正、家屋調査班の増員
	障害者支援制度改正等への対応	1人	
	地域支援事業の拡充	1人	
	介護保険事業所指定業務の県からの移行	1人	
	こども医療費助成事業 放課後児童健全育成事業	1人	事業の多様化及び拡充への対応
	茶業振興事業の拡充	1人	
	中小企業支援センター運営事業	1人	
	企業誘致事業の拡充	1人	
	道路・橋梁等長寿命化への対応	1人	土木技師
	川根図書館サービス拡充	1人	夜間開館等への対応
	市民課窓口業務の委託化	▲1人	
	土地区画整理事業の完了	▲3人	
小計	14人		
専門職等	発達支援体制の拡充 保育所等訪問支援事業	2人	保健師1人、保育士1人
	かわね保育園の民営化	▲11人	保育士9人、技能労務2人
	小計	▲9人	
	増減の合計	5人	

※3 育児休業取得環境整備のために必要な人数

(1) 育児休業取得者数の試算

$$7.8人（Ⅲの1で示した実績の平均） \times 1.5（男性職員取得奨励係数） \\ = 11.7人（12人）$$

(2) 職種別人数の按分

事務職・技術職	544人 + 14人 = 558人
専門職等	163人 - 9人 = 154人
計	712人

ア 事務職・技術職の育児休業取得者

$$12人 \times 558人 / 712人 = 9.4人$$

イ 専門職等の育児休業取得者

$$12人 \times 154人 / 712人 = 2.6人$$

2. 毎年度の新規採用職員数の試算

年齢構成の偏りの解消を図りつつ目標水準を達成するために必要となる毎年度の新規採用職員の数について以下の順で試算した。

(1) 各年齢の職員数の平均値

$$558人 \div 40年 = 13.95人（14人）$$

(2) 新規採用により年齢構成の是正を図るための試算

ア 年齢構成を平均化するために必要となる20歳から39歳までの職員数
 $14人 \times 20年 = 280人$

これに対し、平成26年4月1日現在の18歳から39歳までの職員数は187人

イ 年齢構成是正のために必要となる毎年度の採用人数の試算

① 不足人数 $280人 - 187人 = 93人$

② 各年齢当たりの不足人数 $93人 \div 20年 = 4.65人（5人）$

③ 各年度の新規採用者数 $14人 + 5人 = 19人$

ウ 平成47年4月1日現在の目標人数を確保するための補正

上記イで試算した毎年度の採用人数では退職者数が採用者数を上回るため、平成47年4月1日現在の職員数が681人となってしまう（別紙定員目標水準試算表1）。

このため、次の計算のとおり各年度の新規採用者数を21人とする。

① 目標値に対する不足人数 $724人 - 681人 = 43人$

② 各年度の補正人数 $43人 \div 20年 = 2.15人$

③ 補正後の各年度新規採用者数 $19人 + 2.15人 = 21.15人（21～22人）$

3. 各年度における目標水準の試算

上記1、2の考え方に基づき別紙定員目標水準試算表2のとおり算出した。なお、試算表における設定条件は次のとおり。

(1) 新規採用職員数

21人又は22人

(2) 年間普通退職者数

3人（平成20～26年度における50歳未満の普通退職者数の平均3.43人）

(3) 事業民営化に伴う影響

かわね保育園民営化及び学校給食調理場民営化に伴う人員削減（分限処分）は行わない。一方、その効果として職員数が減少するまで退職補充は行わない。

(4) 退職者数超過への対応

新規採用だけでは補えない退職による職員数の減については、再任用職員及び任期付採用職員の活用により補完するが、制度が定着していない現状を考慮し、定年退職者数の50%を上限として段階的に引き上げる。

V 人材確保の考え方について

1. 事務職員及び技術職

事務員及び技師については、試算による21人を基本とし、早期退職者及び再任用職員の動向等を考慮し、各年度の試験委員会において決定する。その他の職員については、事務事業の長期的な推進計画等に基づき、必要な人数を試験委員会において検討していく。

2. 保健師

保健福祉及び高齢者支援に係る社会的要求が多様化する中、効率的な事業推進を図りつつ、職員の能力を發揮できるよう中長期的な視野に立って、必要な人材を採用していく。

3. 保育士

保育園民営化の進捗に伴う職員の再配置により保育士の能力を多様な場面で活用できる環境の整備を図る。また、保育士の年齢構成の偏りを改善するため、退職者の動向に応じて必要な人数を補充していく。

4. 技能労務職

年齢構成の偏りにより経験や技能の伝承が困難になりつつある。平成28年度以降、退職者が増えていくことから、業務委託化や臨時的任用の計画を踏まえ、必要に応じた人数を補充していく。

5. その他専門職

(1) 健康推進事業における医師及び発達支援事業における看護師
事業推進に必要な人材を確保する。

(2) 栄養士

事業推進計画及び市民病院との異動状況等を踏まえ、必要な人材を確保する。

(3) 学芸員

博物館の運営方針及び文化事業の長期的な事業計画に基づき、必要な人材を確保する。

VI 計画推進における課題

1. 職員配置等に影響を及ぼす事項

計画策定時において見込むことが困難な要件があることを踏まえ計画を推進していく必要がある。

(例)

- ・支所機能の見直し
- ・職場適応が困難な職員への対応
- ・定員が目標水準を下回る期間の対応（任期付採用及び再任用制度の運用等）

2. 臨時的任用について

集中改革プランの推進等に伴い正規職員の数を削減する一方、市民サービス維持又は新規事務事業の推進等のため臨時職員及び嘱託員を任用してきた経過があり、これらの職員の多くは、各所属において重要な役割を担っている。

今後、少子化その他の社会情勢の変化により正規職員の確保は困難になる。又、ワーク・ライフ・バランスの意識改革をすすめる上でも臨時的任用職員の在り方を見直す必要があると考えられる。

こうした状況を考慮し、各所属が事務事業を見直し、臨時的任用職員の効率的な配置を常に検討し、その能力を最大限に活用できる環境づくりを推進する必要がある。併せて、専門分野において任期付採用職員を登用するなど、職務の特性に応じた任用形態の適正化を図っていく必要がある。

3. 各年度における弾力的な人材確保について

地方自治体の職員採用試験については、景気の動向及び国県の募集状況等より受験者数が大きく左右されることに加え、少子化等により募集対象となる人口そのものが減少傾向にあることから、新規採用による職員の安定的な確保が一層困難になっていくものと考えられる。

こうした状況を踏まえ、短期間の定員増減の評価に捉われず、優秀な人材は積極的に採用するなど、将来にわたり行政サービスの質の低下を招かない配慮が必要となる。

4. 島田市民病院の職員について

平成26年4月1日現在、市民病院における医療職以外の職員数は次のとおり。

医療事務 15人

技師 4人

栄養士 6人

医療員 35人

計 60人

これに加え、市長採用の職員23人が配置されている。将来的には、経営計画等に基づき事業管理者が採用した職員のみで運営されていくことが想定される。しかしながら、一方では新病院建設事業を推進するため、当面の間は数人の職員（事務職及び技師）を追加配置する必要が生じている。

なお、栄養士については、学校給食、保健予防及び健康指導の担当部署に配置されており、人材育成等の効果も考慮し流動的に運用していくことが妥当であると思われる。

			H26年度中の増減		H27～31 試算					H32～36 試算			
			4/1現在	増減	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度	H34年度	H35年度
4/1現在	60歳未満	事務・技師	536	536	514	515	512	513	519	518	516	520	520
		保健師	25	25	22	22	23	21	23	22	22	23	21
		保育士	38	38	35	34	33	33	28	29	29	30	27
		技能労務	88	88	86	84	80	76	73	72	67	67	65
		その他	12	12	12	12	12	11	11	11	11	11	12
		小々計	699	699	669	667	660	654	654	652	645	651	645
	新規採用	事務・技師			19	19	19	19	19	19	19	19	19
		保健師			0	1	0	2	0	1	1	0	2
		保育士			0	0	0	0	2	1	1	1	1
		技能労務			0	0	0	0	4	4	4	4	4
		その他			0	0	0	0	1	1	0	1	1
		小々計	0	0	19	20	19	21	26	26	25	25	27
	再任用 任期付	事務・技師	3	3	12	15	21	26	31	29	35	35	37
		保健師		0									
		保育士		0									
		技能労務		0	2								
		その他		0									
		小々計	3	3	14	15	21	26	31	29	35	35	37
	計 (目標水準)	事務・技師	539	539	545	549	552	558	569	566	570	574	576
		保健師	25	25	22	23	23	23	23	23	23	23	23
保育士		38	38	35	34	33	33	30	30	30	31	28	
技能労務		88	88	88	84	80	76	77	76	71	71	69	
その他		12	12	12	12	12	11	12	12	11	12	13	
合計		702	702	702	702	700	701	711	707	705	711	709	
退職者	定年退職	事務・技師		-13	-15	-19	-15	-10	-17	-18	-12	-16	-20
		保健師		0	0	0	-2	0	-1	-1	0	-2	0
		保育士		-2	-1	-1	0	-5	-1	-1	0	-4	-2
		技能労務		-1	-2	-4	-4	-3	-5	-9	-4	-6	-3
		その他		0	0	0	-1	0	-1	-1	0	0	-1
		小々計		-16	-18	-24	-22	-18	-25	-30	-16	-28	-26
	早期退職	事務・技師		-3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		保健師		-1									
		保育士		-1									
		技能労務		-1									
		その他											
		小々計		-6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
普通退職	事務・技師		-6	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	
	保健師		-2										
	保育士												
	技能労務												
	その他												
	小々計		-8	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	
小計		0	-30	-21	-27	-25	-21	-28	-33	-19	-31	-29	
再任用 任期付 採用	H24年度		2	2									
	H25年度		1	1	1	1	1						
	H26年度												
	H27年度				11	11	11	11	11				
	H28年度	任用率20%				3	3	3	3	3			
	H29年度	任用率30%					6	6	6	6	6		
	H30年度	任用率40%						6	6	6	6	6	
	H31年度	任用率50%							5	5	5	5	
	H32年度	任用率50%								9	9	9	
	H33年度	任用率50%									9	9	
	H34年度	任用率50%										9	
	H35年度	任用率50%										6	
	H36年度	任用率50%										8	
	H37年度	任用率50%											
	H38年度	任用率50%											
	H39年度	任用率50%											
	H40年度	任用率50%											
	H41年度	任用率50%											
	H42年度	任用率50%											
	H43年度	任用率50%											
H44年度	任用率50%												
H45年度	任用率50%												
H46年度	任用率50%												
H47年度	任用率50%												
小計		3	3	12	15	21	26	31	29	35	35	37	

※任用率：前年度の定年退職者数(事務職・技術職)に対する再任用・任期付採用職員数の率

			H37～41 試算					H42～46 試算					H47.4.1 試算
			H37年度	H38年度	H39年度	H40年度	H41年度	H42年度	H43年度	H44年度	H45年度	H46年度	
4/1現在	60歳未満	事務・技師	502	497	505	504	510	505	507	500	495	494	483
		保健師	23	22	22	23	23	21	23	22	21	23	22
		保育士	28	28	27	27	28	27	26	25	27	26	25
		技能労務	65	63	62	62	61	59	59	62	62	59	59
		その他	12	12	12	12	12	12	12	12	13	12	12
		小々計	630	622	628	628	634	624	627	621	618	614	601
	新規採用	事務・技師	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
		保健師	0	1	1	0	0	2	0	1	2	0	1
		保育士	0	0	1	1	0	1	2	3	1	2	3
		技能労務	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4
		その他	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0
		小々計	23	24	25	24	24	27	25	25	23	22	27
	再任用 任期待	事務・技師	48	50	48	49	44	40	36	44	46	50	53
		保健師											
		保育士											
		技能労務											
		その他											
		小々計	48	50	48	49	44	40	36	44	46	50	53
	計 (目標水準)	事務・技師	569	566	572	572	573	564	562	563	560	563	555
		保健師	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
保育士		28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	
技能労務		69	67	66	66	65	63	63	63	63	60	63	
その他		12	12	12	12	13	13	12	13	13	12	12	
合計		701	696	701	701	702	691	688	690	687	686	681	
退職者	定年退職	事務・技師	-21	-8	-17	-10	-21	-14	-23	-21	-17	-27	
		保健師	-1	-1	0	0	-2	0	-1	-2	0	-1	
		保育士	0	-1	-1	0	-1	-2	-3	-1	-2	-3	
		技能労務	-6	-5	-4	-5	-6	-4	-1	-1	-4	-1	
		その他	0	0	0	0	-1	-1	0	0	-1	0	
		小々計	-28	-15	-22	-15	-31	-21	-28	-25	-24	-32	0
	早期退職	事務・技師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		保健師											
		保育士											
		技能労務											
		その他											
	小々計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	普通退職	事務・技師	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	
		保健師											
		保育士											
技能労務													
その他													
小々計	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	0		
小計	-31	-18	-25	-18	-34	-24	-31	-28	-27	-35	0		
再任用 任期待 採用	H24年度												
	H25年度												
	H26年度												
	H27年度												
	H28年度	任用率20%											
	H29年度	任用率30%											
	H30年度	任用率40%											
	H31年度	任用率50%											
	H32年度	任用率50%											
	H33年度	任用率50%	9										
	H34年度	任用率50%	6	6									
	H35年度	任用率50%	8	8	8								
	H36年度	任用率50%	10	10	10	10							
	H37年度	任用率50%	15	15	15	15	15						
	H38年度	任用率50%		11	11	11	11	11					
	H39年度	任用率50%			4	4	4	4	4				
	H40年度	任用率50%				9	9	9	9	9			
	H41年度	任用率50%					5	5	5	5	5		
	H42年度	任用率50%						11	11	11	11	11	
	H43年度	任用率50%							7	7	7	7	
H44年度	任用率50%								12	12	12		
H45年度	任用率50%									11	11		
H46年度	任用率50%										9		
H47年度	任用率50%										14		
小計		48	50	48	49	44	40	36	44	46	50		

※任用率: 前年度の定年退職者数(事務職・技術職)に対する再任用・任期待採用職員数の率

【別紙2】

(平成26～46年度)定員目標水準試算表2

			H26年度中の増減		H27～31 試算					H32～36 試算			
			4/1現在	増減	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度	H34年度	H35年度
4/1現在	60歳未満	事務・技師	536	536	514	518	517	520	528	529	529	535	537
		保健師	25	25	22	22	23	21	23	22	22	23	21
		保育士	38	38	35	34	33	33	28	29	29	30	27
		技能労務	88	88	86	84	80	76	73	72	67	67	65
		その他	12	12	12	12	12	11	11	11	11	11	12
		小々計	699	699	669	670	665	661	663	663	658	666	662
	新規採用	事務・技師			22	21	21	21	21	21	21	21	21
		保健師			0	1	0	2	0	1	1	0	2
		保育士			0	0	0	0	2	1	1	1	1
		技能労務			0	0	0	0	4	4	4	4	4
		その他			0	0	0	0	1	1	0	1	1
		小々計	0	0	22	22	21	23	28	28	27	27	29
	再任用 任期付	事務・技師	3	3	12	17	23	28	32	27	29	28	29
		保健師		0									
		保育士		0									
		技能労務		0	2	2	2	2	2				
		その他		0									
		小々計	3	3	14	19	25	30	34	27	29	28	29
	計 (目標水準)	事務・技師	539	539	548	556	561	569	581	577	579	584	587
		保健師	25	25	22	23	23	23	23	23	23	23	23
保育士		38	38	35	34	33	33	30	30	30	31	28	
技能労務		88	88	88	86	82	78	79	76	71	71	69	
その他		12	12	12	12	12	11	12	12	11	12	13	
合計		702	702	705	711	711	714	725	718	714	721	720	
退職者	定年退職	事務・技師		-13	-15	-19	-15	-10	-17	-18	-12	-16	-20
		保健師		0	0	0	-2	0	-1	-1	0	-2	0
		保育士		-2	-1	-1	0	-5	-1	-1	0	-4	-2
		技能労務		-1	-2	-4	-4	-3	-5	-9	-4	-6	-3
		その他		0	0	0	-1	0	-1	-1	0	0	-1
		小々計		-16	-18	-24	-22	-18	-25	-30	-16	-28	-26
	早期退職	事務・技師		-3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		保健師		-1									
		保育士		-1									
		技能労務		-1									
		小々計		-6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	普通退職	事務・技師		-6	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3
		保健師		-2									
		保育士											
		小々計		-8	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3
小計		0	-30	-21	-27	-25	-21	-28	-33	-19	-31	-29	
事務職 技術職 の 再任用 任期付 採用	H24年度		2	2									
	H25年度		1	1	1	1	1						
	H26年度												
	H27年度				11	11	11	11	11				
	H28年度	任用率30%				5	5	5	5	5			
	H29年度	任用率30%					6	6	6	6	6		
	H30年度	任用率35%						6	6	6	6	6	
	H31年度	任用率35%							4	4	4	4	
	H32年度	任用率35%								6	6	6	
	H33年度	任用率35%									7	7	
	H34年度	任用率40%										5	
	H35年度	任用率40%										7	
	H36年度	任用率40%											
	H37年度	任用率33%											
	H38年度	任用率40%											
	H39年度	任用率40%											
	H40年度	任用率40%											
	H41年度	任用率50%											
	H42年度	任用率45%											
	H43年度	任用率50%											
H44年度	任用率40%												
H45年度	任用率50%												
H46年度	任用率50%												
H47年度	任用率50%												
小計		3	3	12	17	23	28	32	27	29	28	29	

※任用率:前年度の定年退職者数(事務職・技術職)に対する再任用・任期付採用職員数の割合

【別紙2】

(平成26～46年度)定員目標水準試算表2

			H37～41 試算					H42～46 試算					H47.4.1 試算
			H37年度	H38年度	H39年度	H40年度	H41年度	H42年度	H43年度	H44年度	H45年度	H46年度	
4/1現在	60歳未満	事務・技師	523	520	530	531	539	536	541	536	533	534	525
		保健師	23	22	22	23	23	21	23	22	21	23	22
		保育士	28	28	27	27	28	27	26	25	27	26	25
		技能労務	65	63	62	62	61	59	59	62	62	59	59
		その他	12	12	12	12	12	12	12	12	13	12	12
		小々計	651	645	653	655	663	655	661	657	656	654	643
	新規採用	事務・技師	21	21	21	21	21	22	21	21	21	21	22
		保健師	0	1	1	0	0	2	0	1	2	0	1
		保育士	0	0	1	1	0	1	2	3	1	2	3
		技能労務	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4
		その他	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0
		小々計	25	26	27	26	26	30	27	27	25	24	30
	再任用 任期待	事務・技師	37	39	38	38	35	35	33	39	43	47	51
		保健師											
		保育士											
		技能労務											
		その他											
		小々計	37	39	38	38	35	35	33	39	43	47	51
	計 (目標水準)	事務・技師	581	580	589	590	595	593	595	596	597	602	598
		保健師	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
保育士		28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	
技能労務		69	67	66	66	65	63	63	63	63	60	63	
その他		12	12	12	12	13	13	12	13	13	12	12	
合計		713	710	718	719	724	720	721	723	724	725	724	
退職者	定年退職	事務・技師	-21	-8	-17	-10	-21	-14	-23	-21	-17	-27	
		保健師	-1	-1	0	0	-2	0	-1	-2	0	-1	
		保育士	0	-1	-1	0	-1	-2	-3	-1	-2	-3	
		技能労務	-6	-5	-4	-5	-6	-4	-1	-1	-4	-1	
		その他	0	0	0	0	-1	-1	0	0	-1	0	
		小々計	-28	-15	-22	-15	-31	-21	-28	-25	-24	-32	0
	早期退職	事務・技師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		保健師											
		保育士											
		技能労務											
		その他											
	小々計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	普通退職	事務・技師	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	
		保健師											
		保育士											
技能労務													
その他													
小々計	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3	0		
小計	-31	-18	-25	-18	-34	-24	-31	-28	-27	-35	0		
事務職 技術職 の 再任用 任期待 採用	H24年度												
	H25年度												
	H26年度												
	H27年度												
	H28年度	任用率30%											
	H29年度	任用率30%											
	H30年度	任用率35%											
	H31年度	任用率35%											
	H32年度	任用率35%											
	H33年度	任用率35%	7										
	H34年度	任用率40%	5	5									
	H35年度	任用率40%	7	7	7								
	H36年度	任用率40%	8	8	8	8							
	H37年度	任用率33%	10	10	10	10	10						
	H38年度	任用率40%		9	9	9	9	9					
	H39年度	任用率40%			4	4	4	4	4				
	H40年度	任用率40%				7	7	7	7	7			
	H41年度	任用率50%					5	5	5	5	5		
	H42年度	任用率45%						10	10	10	10	10	
	H43年度	任用率50%							7	7	7	7	
H44年度	任用率40%								10	10	10		
H45年度	任用率50%									11	11		
H46年度	任用率50%										9		
H47年度	任用率50%										14		
小計		37	39	38	38	35	35	33	39	43	47		

※任用率: 前年度の定年退職者数(事務職・技術職)に対する再任用・任期待採用職員数の率