

【第5次】

豊田市定員適正化計画

《令和7年4月～令和12年4月》

令和7年3月

豊田市人事課

<目 次>

1	計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員管理の取組	
(1)	職員数の推移	1
(2)	第4次計画期間における定員管理の実績	2
(3)	第4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)	休暇等制度利用の状況	7
(5)	会計年度任用職員の任用状況	7
(6)	職員の年齢構成	8
(7)	60歳以上職員数の見込	9
4	第5次計画期間中に想定される主な行政課題	
(1)	人口減少・人口構造の転換に伴う行政ニーズ、課題への対応	10
(2)	新たな時代の潮流に対応する人材の育成、確保	10
(3)	安心して暮らせる消防力のあるまちの実現に向けた対応	10
(4)	安心して子育てができる環境づくりへの対応	10
(5)	定年延長に伴う対応、働きやすい職場づくり等による労働力の確保	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)	将来的な職員数の減少を見据えた事業・事務の最適化	12
(2)	職員の活躍支援	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 計画策定の趣旨

本市の職員数は、平成17年4月の合併後3,000人を超える規模となりましたが、社会情勢や行政需要を考慮しながら「定員適正化計画」を策定し、定員管理を実施してきました。

近年、少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少をはじめ、個人のライフプランや価値観の多様化、大規模災害・感染症など新たなリスクの顕在化、デジタル技術の発展など、地方自治体を取り巻く環境は大きく変化し、かつ将来の予測も困難な時代となっています。

そのような状況において、本市では行財政改革の取組として平成25年3月から「豊田市地域経営戦略プラン」を策定しており、限りある経営資源（ヒト・モノ・カネ）を有効に活用し市全体の事務・事業を効率的に推進してきました。令和7年3月策定の第4次プランでは、総合計画に掲げる将来像の実現に向け、経営資源に「情報」を加えたうえで、「チェンジ、チャレンジ」と「つながり」をキーワードとした更なる市役所改革を推進する方針が示されています。

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。複雑化、多様化、高度化する行政需要に的確に対応しながら、新たな時代に求められる行政サービス及び組織体制の構築に向け、行政組織における人的資源の観点から目標値を設定するため、引き続き「定員適正化計画」を策定します。

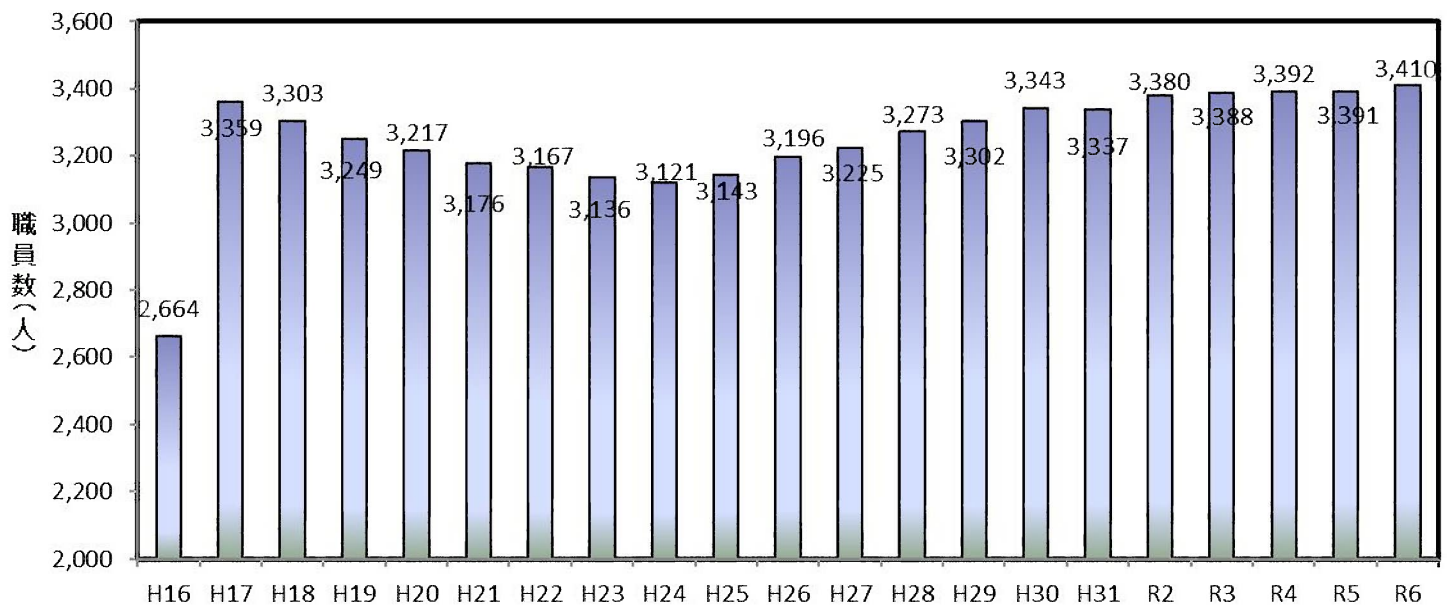
2 これまでの定員管理の取組

（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や、近年では新型コロナウイルス感染症対策やデジタル化対応等複雑化、多様化する行政課題に対応するため、全体の職員数は増加傾向にあります。

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4次計画期間における定員管理の実績

第4次計画は、令和2年4月から令和7年4月までの5年間を計画期間と定め、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12人の増員（+0.4%）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。合計職員数は増員であるものの、おおむね目標を達成しました。

職種別では、現状維持を目標としていた行政職、教育保育職については、行政職が49人の増員（+2.6%）となり、教育保育職はおおむね現状維持となりました。また、段階的な増員を行うこととしていた消防職については、着実な採用を実施し、おおむね目標どおり推移してきました。

図表 2 第4次計画の数値目標

職 種	基準値 令和2年4月	目標値 令和7年4月	増減数	増減率
行 政 職	1,877人	1,877人	0人	0.0%
消 防 職	527人	547人	+20人	+3.8%
教育保育職	766人	766人	0人	0.0%
医 療 職	4人	5人	+1人	+25.0%
技能労務職	206人	197人	▲9人	▲4.4%
合 計	3,380人	3,392人	+12人	+0.4%

図表3 第4次計画の定員管理の実績

(単位：人)

区分	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4
行政職	1,887	1,886	1,884	1,887	1,917	1,946
うち任期付	10	6	4	8	12	13
うち再任用短時間	0	0	0	0	4	8
対象職員計	1,877	1,880	1,880	1,879	1,901	1,925
R2 比増減	0	3	3	2	24	48
R2 比増減率	0.0%	0.2%	0.2%	0.1%	1.3%	2.6%
消防職	527	532	538	538	541	550
うち任期付	0	0	0	0	0	0
うち再任用短時間	0	0	0	0	1	2
対象職員計	527	532	538	538	540	548
R2 比増減	0	5	11	11	13	21
R2 比増減率	0.0%	0.9%	2.1%	2.1%	2.5%	4.0%
医療職	4	4	4	4	4	4
教育保育職	812	811	809	807	808	806
うち任期付	46	41	40	36	35	36
うち再任用短時間	0	0	0	0	0	2
対象職員計	766	770	769	771	773	768
R2 比増減	0	4	3	5	7	2
R2 比増減率	0.0%	0.5%	0.4%	0.7%	0.9%	0.3%
技能労務職	208	203	202	200	192	192
うち任期付	0	0	0	0	0	0
うち再任用短時間	2	1	1	1	0	0
対象職員計	206	202	201	199	192	192
R2 比増減	0	▲4	▲5	▲7	▲14	▲14
R2 比増減率	0.0%	▲1.9%	▲2.4%	▲3.4%	▲6.8%	▲6.8%
総合計	3,438	3,436	3,437	3,436	3,462	3,498
うち任期付	56	47	44	44	47	49
うち再任用短時間	2	1	1	1	5	12
対象職員計	3,380	3,388	3,392	3,391	3,410	3,437
R2 比増減	0	8	12	11	30	57
R2 比増減率	0.0%	0.2%	0.4%	0.3%	0.9%	1.7%

(3) 第4次計画期間における定員増減要因

第4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4次計画期間における主な増減要因一覧

取組時期	内 容
令和2年4月	【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 【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
令和3年4月	【増員】 デジタル化の推進、新型コロナウイルス感染症対策の強化 など 【減員】 IC開通事業の完了、公務手業務の非常勤職員化 など
令和4年4月	【増員】 デジタル化の推進、 新型コロナウイルス感染症対策継続体制の強化 など 【減員】 区画整理事業の縮小、協会公社等への派遣職員引揚げ、 こども園の民間移管 など
令和5年4月	【増員】 WRCラリージャパンへの対応、DXの推進 など 【減員】 協会公社等への派遣職員引揚げ、区画整理事業の縮小 など
令和6年4月	【増員】 孤独・孤立対策強化、DXの推進 など 【減員】 配管業務の民間委託、区画整理事業の縮小 など
令和7年4月	【増員】 ミライ実現戦略推進プロジェクト体制の構築、DXの推進、 システム標準化対応 など 【減員】 総合計画策定完了、協会公社等への派遣職員引揚げ など

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。

本市における人口1万人当たり職員数の推移は、図表5のとおりです。第4次計画期間においては、人口は漸減する一方で複雑化、多様化、高度化する行政ニーズに対応するため職員数は増加し、令和6年4月には82.0人となっています。

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	R6.4
総職員数（4月1日時点）	2,712	3,378	3,215	3,258	3,399	3,410
人 口（4月1日時点）	346,213	394,327	407,830	421,633	425,340	415,853
人口1万人当たり職員数	78.3	85.7	78.8	77.3	79.9	82.0

(2) 類似団体（中核市）職員数との比較²

令和5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465人、修正値で381人（12.1%）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、修正値で139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、これは学校現場における公務手の非常勤職員化等によるものです。

なお、消防部門については、職員数が80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の平均値である「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（令和 5 年 4 月 1 日）

（単位：人）

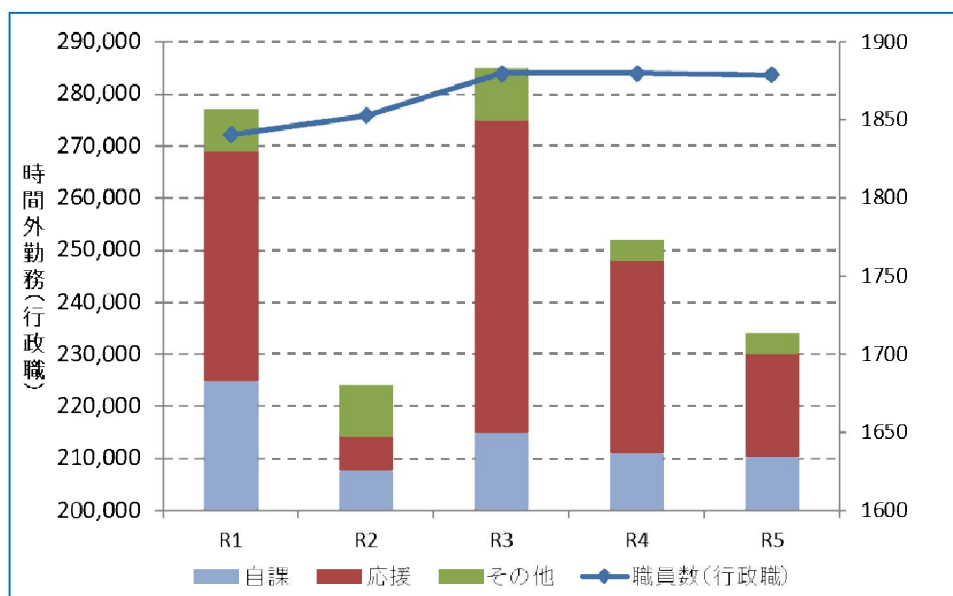
部門	職員数	単純値	超過数	修正値	超過数	超過率（％）
議 会	18	19	▲ 1	19	▲ 1	▲5.3
総 務	586	462	124	463	123	26.6
税 務	117	135	▲ 18	135	▲ 18	▲13.3
民 生	951	583	368	583	368	63.1
衛 生	330	355	▲ 25	367	▲ 37	▲10.1
労 働	3	4	▲ 1	5	▲ 2	40
農林水産	70	64	6	61	9	14.8
商 工	49	52	▲ 3	49	0	0
土 木	292	287	5	294	▲ 2	▲0.7
一般行政 合計	2,416	1,961	455	1,976	440	22.3
教 育	209	367	▲ 158	348	▲ 139	▲39.9
消 防	536	368	168	456	80	17.5
普通会計 合計	3,161	2,696	465	2,780	381	13.7

（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、時間外勤務の削減に向けた継続的な取組が必要です。

第 4 次計画期間中における行政職の時間外勤務時間数は、新型コロナウイルス感染症の流行状況に大きな影響を受けました。特に令和 3 年度は、全庁的な保健所業務応援体制を整えたことにより大幅に増加しましたが、その後は応援体制の縮小に加え、業務の効率化、在宅勤務制度やフレックスタイム制度等の柔軟な働き方の活用等に取り組み、時間外勤務時間数の減少につながっています。

図表 7 時間外勤務の状況



(4) 休暇等制度利用の状況

近年の働き方改革の推進によって、育児、介護、疾病等と仕事との両立を図るための各種制度を利用する職員数は増加しており（図8）、今後もこの傾向は続くと見込まれます。

本市においては、これまでもフレックス制度や在宅勤務制度等、職員の柔軟な働き方を実現するための制度導入、拡充を進めてきました。今後も、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを保ちながら心身ともに健康に業務に従事できる職場環境の構築を進めていく必要があります。

図表8 休暇、休職制度を利用する職員数（全職員）

年度	R1	R2	R3	R4	R5
制度利用者数（人）	451	489	544	604	640

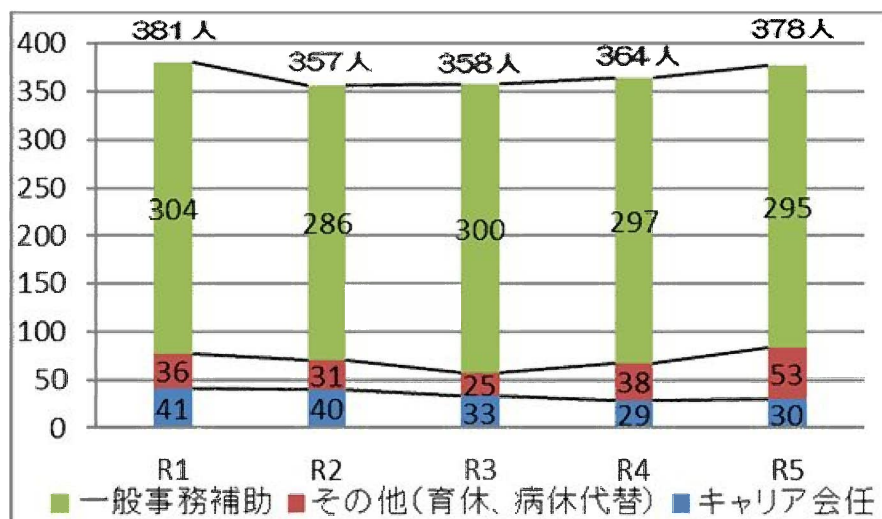
※制度利用者数には、育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務、介護休暇、介護時間、精神疾患による病気休暇・休職を取得した人数を計上しています。

(5) 会計年度任用職員の任用状況

これまで、効率的・効果的な業務推進体制の確立を図るため、会計年度任用職員を任用してきました。事務系の会計年度任用職員の任用状況は図表9のとおりです。一般事務補助の任用人数については横ばい傾向である一方、職員の育休・病休等の欠員を起因とした業務従事の任用人数が増加傾向にあり、全体としての人数は漸増しています。

今後も、安定的に行政サービスを提供するため、業務の必要性の精査を継続するとともに、他自治体の状況も踏まえて適性な規模を見極めていくことが必要です。

図表9 会計年度任用職員（事務系・常勤換算人数）の推移



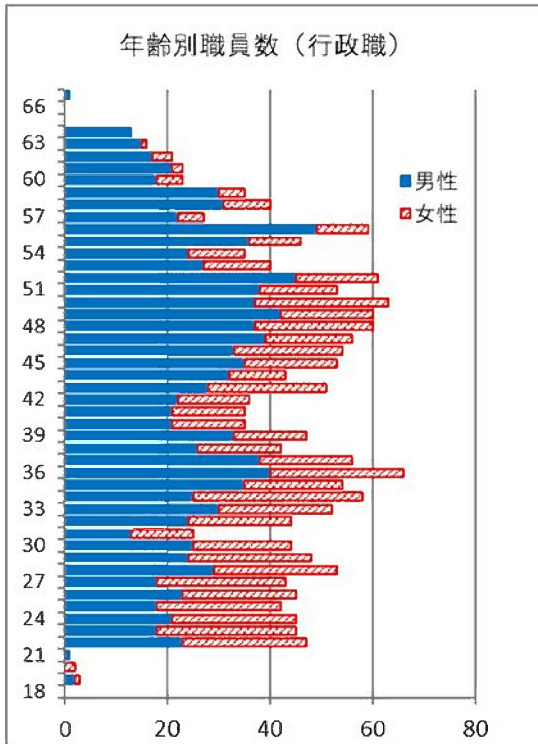
（６）職員の年齢構成

令和６年４月１日現在の職員年齢構成は、図表１０～１３のとおりです。

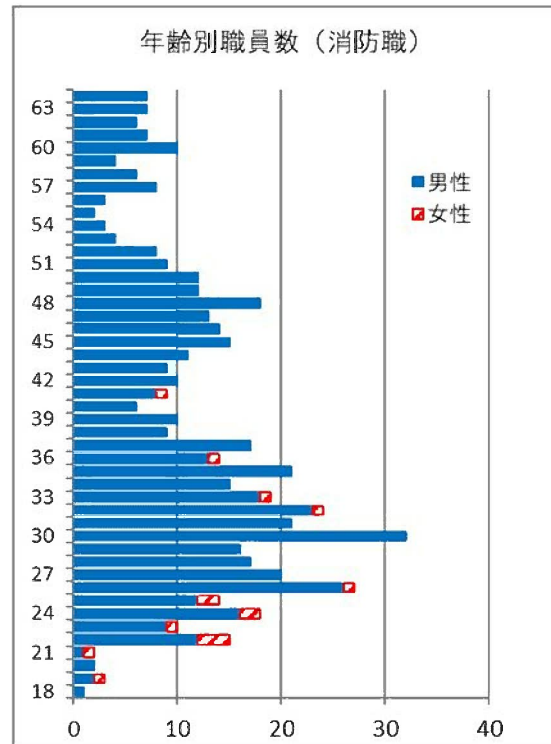
令和５年４月の地方公務員法改正及び本市条例改正により、職員の定年が６０歳から６５歳まで２年に１歳ずつ段階的に引き上げられます。段階的引き上げ期間中は、２年に１回ずつ定年退職者がいない年度が発生しますが、組織の新陳代謝を停滞させることのないような採用者数を見極め、採用活動を実施します。

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。

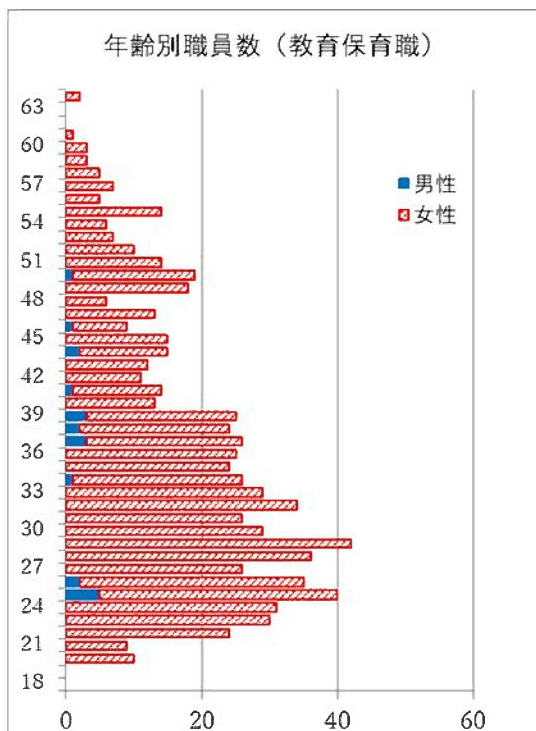
図表１０



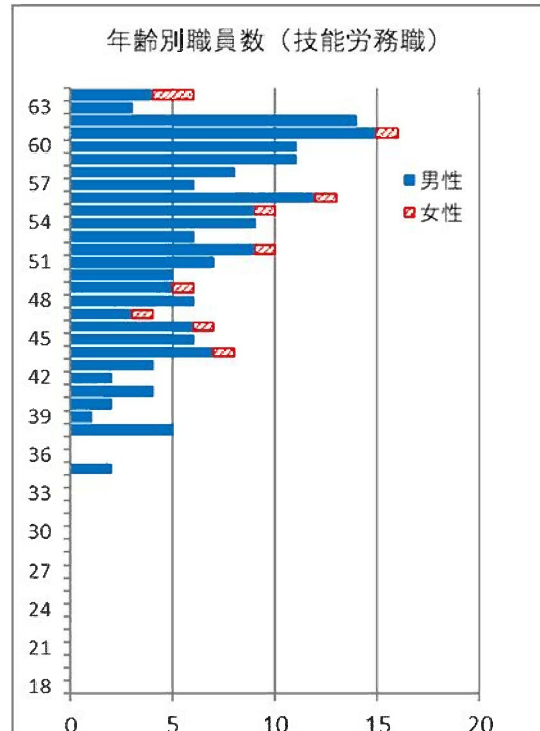
図表１１



図表１２



図表１３



（７）６０歳以上職員数の見込

令和５年４月の法規改正（３（６）のとおり）では、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制も導入され、６０歳以後の働き方において新たな運用が開始されました。

本市では、従前制度でも６０歳の定年退職後は多くの職員がフルタイム再任用職員としての勤務を選択してきたことから、定年引上げによる定員管理への大きな影響はない見込みです。

制度過渡期による混乱を最小限にとどめ、６０歳以上職員（※）がこれまで培った知識・技術を活用・継承することでより活躍でき、組織全体のパフォーマンスを維持向上するための取組を進めます。

（※）６０歳以上職員…各年度４月１日時点で６０歳以上の職員

図表１４ ６０歳以上職員の推移予測

（単位：人）

年度	R 7.4	R 8.4	R 9.4	R 10.4	R 11.4	R 12.4	R 13.4
行政職	95	113	110	127	141	137	135
消防職	31	29	28	20	16	15	14
教育保育職	2	7	14	17	28	29	30
技能労務職	52	56	46	41	41	38	36
計	180	205	198	205	226	219	215

4 第5次計画期間中に想定される主な行政課題

(1) 人口減少・人口構造の転換に伴う行政ニーズ、課題への対応

本市の人口は2019年をピークに減少に転じており、2050年には約37万人となることが予測されています。また、少子高齢化の進展、労働力人口の減少、外国人人口の増加等の人口構造の大きな転換点を迎えており、これらの社会的変化に対応し、持続可能なまちづくりを進めていくことは喫緊の課題です。

(2) 新たな時代の潮流に対応する人材の育成、確保

デジタル庁が創設され、国のけん引により地方自治体においてもデジタル技術を活用した行政サービスや組織体制の変革が求められています。マイナンバーカードを使用した各種行政サービスのデジタル化や、システム標準化等全国的に行われるDXの取組に確実に対応しながら、これからの時代に求められるサービス、組織の在り方を常に検討、実行できる人材の育成、確保が必要です。

(3) 安心して暮らせる消防力のあるまちの実現に向けた対応

消防本部については、災害の激甚化・頻発化・多様化、高齢者人口とともに増加が予測される救急需要、消防団員数の減少など、本市の消防を取り巻く環境の変化や課題に対応し、持続可能な消防力を整備することが求められています。

(4) 安心して子育てができる環境づくりへの対応

少子化等を踏まえ、待機児童対策を中心とした保育の「量」拡大から、地域のニーズに応じた「質」の高い保育の確保・充実へと政策の軸を大きく転換する全国的な流れがある中で、本市としても「とよたこども・若者総合計画」の理念に基づき、配慮が必要なこどもへの支援や、こどもを安心して預けられる体制づくり等の取組推進が必要です。

(5) 定年延長に伴う対応、働きやすい職場づくり等による労働力の確保

定年引上げに伴い導入された制度（役職定年制、短時間勤務制等）に関する組織内の理解、定着促進や、経験豊富なベテラン職員が働きがいを感じながら前向きに貢献できる体制づくり、意識づけの推進が必要です。

また、多様な働き方実現のための働きやすい環境づくり推進と、安定的な行政サービス提供の両立を図る必要があります。

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）チェンジ（変化）とチャレンジ（挑戦）を推進するため、職員数を増員します。

平時の行政サービスの提供体制を維持しながらも、ミライ志向で将来の社会を常に想像し、従前の手法や発想にとらわれない「チェンジ（変化）」と「チャレンジ（挑戦）」の取組を推進するため、職員数を増員します。

（２）行政改革の取組の継続的な推進、多様な任用形態の活用によって、増員幅の抑制に努めます。

本市ではこれまでも「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。今後も、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）」やデジタル技術の活用による事務の効率化等、行政改革の取組は継続的に推進します。これにより生まれた減員分は優先的に対応が分野に配分することで、メリハリのある人員配置を実現します。

また、専門性の高い分野に副業人材、企業版ふるさと納税、人材派遣等を活用して民間人材を登用したり、一時的に需要が見込まれる業務には非常勤職員、任期付職員の任用で対応するなど、多様な任用形態を活用することによって、効果的な業務遂行体制を維持したうえで増員幅の抑制に努めます。

（３）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、在宅勤務制度等の充実や利活用促進、育児等に関する制度の拡充等、多様な人材が活躍できる環境を整え、どのような属性の職員も「働きやすさ」や「働きがい」を感じながら働ける環境を整備し、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。

定年延長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。

6 職種別の数値目標及び考え方

職 種	基準値 R7.4 (人)	目標値 R12.4 (人)	増減 (人)	手法・考え方
行 政 職	1,925	1,980	+ 55 (+ 2.9%)	・デジタル化への対応等、将来的な業務量削減に向けた取組等の推進のため、増員。 ・業務効率化等で生み出した減員分を、優先的に対応が必要な分野へ配分し、増員幅を極力抑制。
消 防 職	548	558	+ 10 (+ 1.8%)	・救急需要増加、山村地域の現場対応力強化のため、増員。
教育保育職	768	818	+ 50 (+ 6.5%)	・「こども誰でも通園制度」の運用等への対応のため、増員。 ・育児休業による欠員分に任期付職員を活用し、増員幅を極力抑制。
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	192	192	0 (0.0%)	・一律的な退職補充は行わない。災害対応等を踏まえた最小限の直営のみ維持のため、一部委託化や非常勤職員化を検討する。
合 計	3,437	3,553	+ 116 (+ 3.4%)	

7 計画推進にあたっての留意事項

(1) 将来的な職員数の減少を見据えた事業・事務の最適化

人口減少、少子高齢化の時代の中で、労働市場における採用者の獲得は年々厳しさを増しています。本市においても例外ではなく、長期的な視点に立つと今後同規模の職員数を維持できるとは限りません。また、本市の人口減少を考慮すれば、将来的には職員数の減少は避けられないと予測されます。

この時勢に対応していくために、計画期間中は常に課題意識を持ち、改善に取り組むことで事業・事務の最適化を図る必要があります。

(2) 職員の活躍支援

雇用流動性の高まり等を考慮した時勢に即した採用活動の実施、庁内外における研修機会の充実、リスキリング³支援等を通じた職員の能力開発、個々の能力・適性・人材育成等を考慮した人員配置の最適化、育児休業等の制度利用者増加に伴う欠員補充への対応、在宅勤務制度やフレックスタイム勤務制度の活用等による働きやすい職場づくりを推進し、多様な職員の更なる活躍を支援します。

³ 現在の職業能力や知識を再編成・再教育し、新たな職種や業務に適応するためのスキルを獲得すること。

令和7年4月～令和12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	R7	R8	R9	R10	R11	R12	増減	増減率
行政職	1,925	1,941	1,951	1,962	1,968	1,980	55	2.9%
消防職	548	550	553	555	557	558	10	1.8%
教育保育職	768	779	789	800	809	818	50	6.5%
医療職	4	5	5	5	5	5	1	25.0%
技能労務職	192	193	193	192	192	192	0	0.0%
計	3,437	3,468	3,491	3,514	3,531	3,553	116	3.4%

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		R7→R8	R8→R9	R9→R10	R10→R11	R11→R12	計
行政職	定年退職	0	▲ 27	0	▲ 40	0	▲ 67
	再任用満了	▲ 13	▲ 13	▲ 14	▲ 11	▲ 13	▲ 64
	他退職等	▲ 38	▲ 38	▲ 38	▲ 38	▲ 38	▲ 190
	計	▲ 51	▲ 78	▲ 52	▲ 89	▲ 51	▲ 321
	採用	66	73	64	73	63	339
	新規再任用	0	15	0	22	0	37
	計	66	88	64	95	63	376
	差引	15	10	12	6	12	55

区分		R7→R8	R8→R9	R9→R10	R10→R11	R11→R12	計
消防職	定年退職	0	▲ 4	0	▲ 6	0	▲ 10
	再任用満了	▲ 7	▲ 3	▲ 3	▲ 4	▲ 1	▲ 18
	他退職等	▲ 7	▲ 7	▲ 7	▲ 7	▲ 7	▲ 35
	計	▲ 14	▲ 14	▲ 10	▲ 17	▲ 8	▲ 63
	採用	16	15	12	16	9	68
	新規再任用	0	2	0	3	0	5
	計	16	17	12	19	9	73
	差引	2	3	2	2	1	10

区分		R7→R8	R8→R9	R9→R10	R10→R11	R11→R12	計
教育保育職	定年退職	0	▲ 2	0	▲ 5	0	▲ 7
	再任用満了	0	0	0	▲ 1	▲ 1	▲ 2
	他退職等	▲ 31	▲ 31	▲ 31	▲ 31	▲ 31	▲ 155
	計	▲ 31	▲ 33	▲ 31	▲ 37	▲ 32	▲ 164
	採用	42	42	42	44	41	211
	新規再任用	0	1	0	2	0	3
	計	42	43	42	46	41	214
	差引	11	10	11	9	9	50

区分		R7→R8	R8→R9	R9→R10	R10→R11	R11→R12	計
医療職	定年退職	0	▲ 1	0	0	▲ 1	▲ 2
	再任用満了	0	0	0	0	0	0
	他退職等	0	0	0	0	0	0
	計	0	▲ 1	0	0	▲ 1	▲ 2
	採用	1	1	0	0	1	3
	新規再任用	0	0	0	0	0	0
	計	1	1	0	0	1	3
	差引	1	0	0	0	0	1

3 技能労務職 年度別基礎数値

(単位：人)

職種	R7	R8	R9	R10	R11	R12	増減
操作手	29	29	29	29	29	29	0
運転手	87	87	87	87	87	87	0
特殊運転手	7	7	7	7	7	7	0
整備士	1	2	2	2	2	2	1
配管手	15	15	15	15	15	15	0
印刷員	1	1	1	1	1	1	0
環境員	40	40	40	40	40	40	0
園丁	1	1	1	1	1	1	0
公務手	1	1	1	0	0	0	▲ 1
調理員	9	9	9	9	9	9	0
工芸員	1	1	1	1	1	1	0
計	192	193	193	192	192	192	0
前年比		1	0	▲ 1	0	0	