



田辺市第4次定員適正化計画

令和2年3月
和歌山県田辺市

1. はじめに

田辺市は、平成17年5月に5市町村の合併により誕生し、平成19年3月に策定した『第1次田辺市総合計画』を受け、平成29年7月に策定した『第2次田辺市総合計画』の将来像「人と地域が輝き、未来へつながるまち田辺」を目指し、まちづくりを進めています。

また、平成18年3月に策定した『田辺市行政改革大綱』を受け、平成29年3月に策定した『田辺市第2次行政改革大綱』の改革の目標を「時代に即した行政経営の実現」とし、持続可能な行政スタイルの確立に向けた行政改革に取り組んでいます。

そうした中、行政改革の一環として、第1次から第3次までの定員適正化計画により職員数の削減を図ってきましたが、総務省の研究会が公表した『自治体戦略2040構想（平成30年4月：第一次報告、同年7月：第二次報告）』では、2040年頃にかけて迫りくる我が国の内政上の危機を乗り越えるために必要となる新たな施策の開発とその施策の機能を最大限発揮できるようにするための自治体行政の書き換えの構想が取りまとめられ、市区町村の職員数は、現在よりも更に少ない職員数での行政運営が必要となる可能性があるとされています。

こうした厳しい将来を踏まえつつも、引き続き、社会経済情勢の変化や市民ニーズの多様化、高度化に柔軟に対応し、将来にわたり行政サービスの水準を維持しつつ、持続可能な行政経営の実現のため、田辺市第4次定員適正化計画（令和元年度～令和5年度）を定め、引き続き適正な定員管理に取り組むこととします。

2. 上位・関連計画等

(1) 地方自治法

地方公共団体は、常にその組織及び運営の合理化に努めるとともに、他の地方公共団体に協力を求めてその規模の適正化を図らなければならない。（第2条第15項）

(2) 総務省

①地方公共団体定員管理研究会

「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針(平成17年3月29日付け総務事務次官通知)」、「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針(平成18年8月31日付け総務事務次官通知)」の趣旨に沿って進められた『集中改革プラン(平成17年～平成22年)』を受け、それまでの地方公共団体の定員管理の取組等を整理するとともに、今後の定員管理の方向性や留意すべき事項について検討を行う総務省の研究会

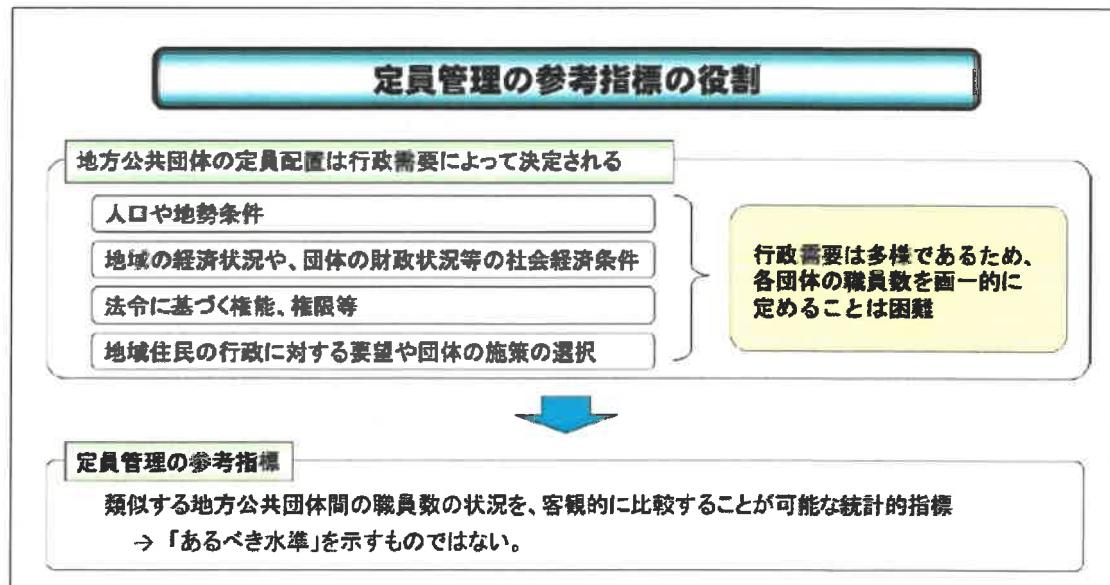
■平成21年度報告～集中改革プランの取組を踏まえて～

○定員管理の現状と課題

- ・福祉関係は業務増への対応が課題
- ・消防部門は指針に基づく整備、救急車出動件数の増加等への対応が必要
- ・病院部門は地域医療問題への対応等から医師確保や看護師増員が必要
- ・定員管理上の制約が比較的少ない一般行政部門の定員純減が進んでいる
- ・定員純減による住民サービスへの影響

■平成22年度報告～参考指標の活用に向けて～

参考指標をもとに試算される職員数と現状の職員数との乖離について分析すること等により、適正な定員管理を推進し、あわせて住民への説明責任が果たされることを期待



■平成23年度報告～よりわかりやすい参考指標の提供を目指して～

○今後の課題

- ・定員モデル 今年度は、指定都市、中核市、特例市の改定を行った。今後は、一般市町村のモデル試算式について改定の検討を行うことが必要である。
- ・定員回帰指標 指定都市、中核市、特例市について、一般行政部門の職員数を対象とした指標を新たに作成したところである。引き続き一般市町村についても同部門を対象とした新たな指標についての検討を行うことが必要である。

■平成29年度報告～第10次定員モデル 指定都市、中核市、施行時特例市分～

■平成30年度報告～第10次定員モデル 一般市、町村分～

②自治体戦略2040構想研究会

■第一次報告（平成30年4月）

I 2040年頃を見据えた自治体戦略の必要性

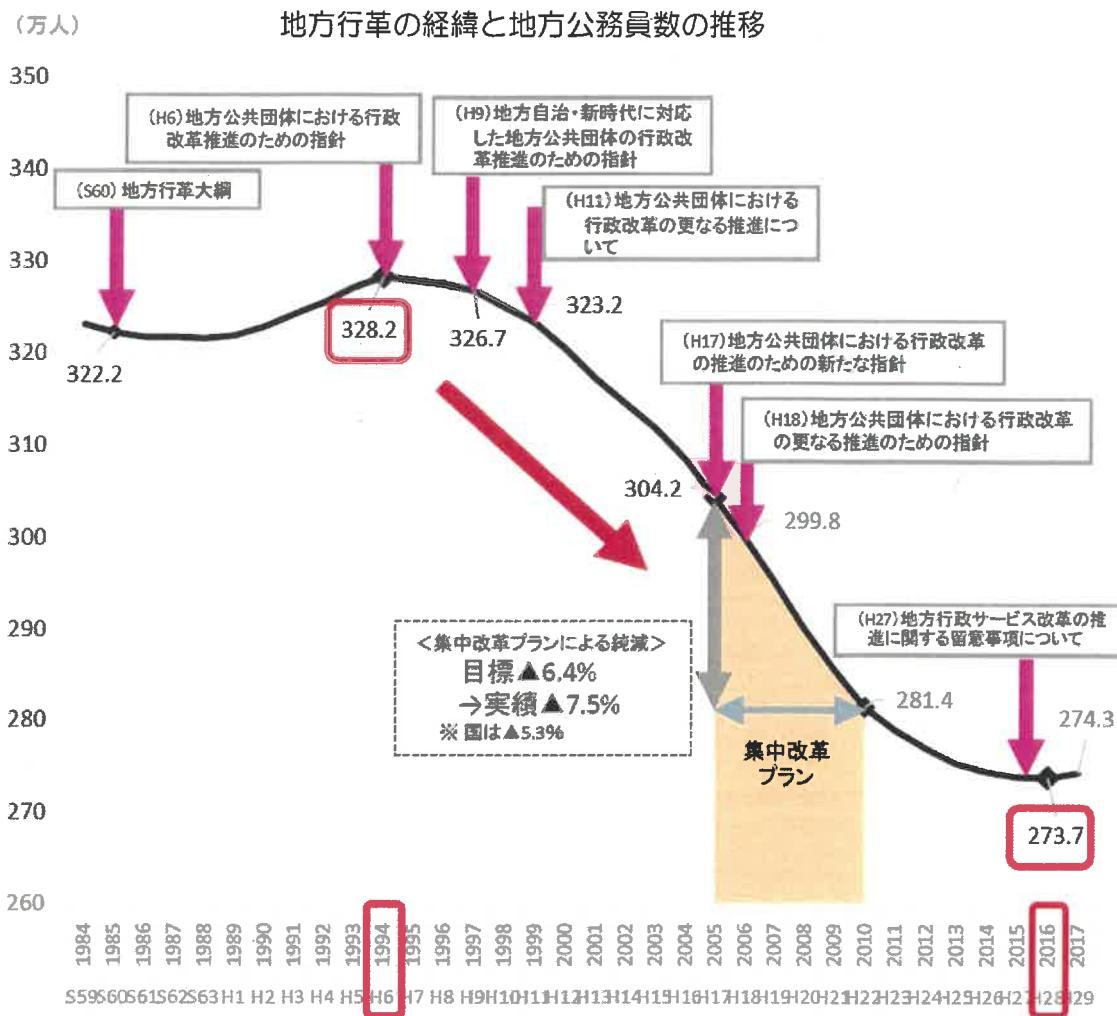
現在、我が国の住民生活に身近な行政サービスの多くは地方自治体が支えている。今後人口減少が進み、我が国を取り巻く環境に不確実さが増す中でも、地方自治体が、安定して、持続可能な形で、住民サービスを提供し続けることは、住民が健康で文化的な生活を送り、地域経済を守るために欠かすことができない。

しかしながら、人口増加を前提とした制度や運用は、人口減少下では、そのまま適用しても所期の効果を発揮できない可能性が高い。

そこで、過去からの延長線で対応策を議論するのではなく、将来の危機とその危機を克服する姿を想定した上で、現時点から取り組むべき課題を整理する。

II 2040年頃までの個別分野と自治体行政の課題

地方公務員数は1994年の328.2万人をピークに減少し、2016年には273.7万人になった。ピーク時（1994年）以降、教育、土木、農林水産、衛生の各部門で減少。民生部門は一旦減少したが、近年増加。警察、消防は継続的に増加。



2040年の人口を基に試算した都道府県、市区町村の職員数（参考値）の減少率を踏まえると、現在よりも更に少ない職員数での行政運営が必要となる可能性がある。

定員回帰指標による定員数の粗い試算(規模別平均) (人)

一般行政部門	2013年 職員数 (a)	減少率 (試算)※ (%) (b) $(c)=(a)\times(b)$	2040年 職員数 (試算) (c)	差分 (人) (d)=(c)-(a)	【参考】 人口減少率 (%)
都道府県	5,631	▲ 5.4	5,328	▲ 303	▲ 16.4
指定都市	4,600	▲ 9.1	4,181	▲ 419	▲ 9.2
中核市・施行時特例市	1,205	▲ 13.9	1,038	▲ 168	▲ 15.0
一般市（人口10万人以上）	616	▲ 13.4	534	▲ 82	▲ 16.7
一般市（人口10万人未満）	286	▲ 17.0	237	▲ 48	▲ 23.5
特別区	1,423	▲ 4.5	1,359	▲ 64	▲ 6.4
町村（人口1万人以上）	122	▲ 13.8	105	▲ 17	▲ 23.3
町村（人口1万人未満）	62	▲ 24.2	47	▲ 15	▲ 37.0

■第二次報告（平成30年7月）

Ⅲ 新たな自治体行政の基本的考え方

・スマート自治体への転換

半分の職員数でも担うべき機能が発揮される自治体となるための仕組みを構築するためには、全ての自治体で業務の自動化・省力化につながる破壊的技術（AIやロボティクス、ブロックチェーンなど）を徹底的に使いこなす必要がある。AI・ロボティクスが処理できる事務作業は全てAI・ロボティクスによって自動処理することにより、職員は企画立案業務や住民への直接的なサービス提供など職員でなければできない業務に注力するスマート自治体へと転換する必要がある。

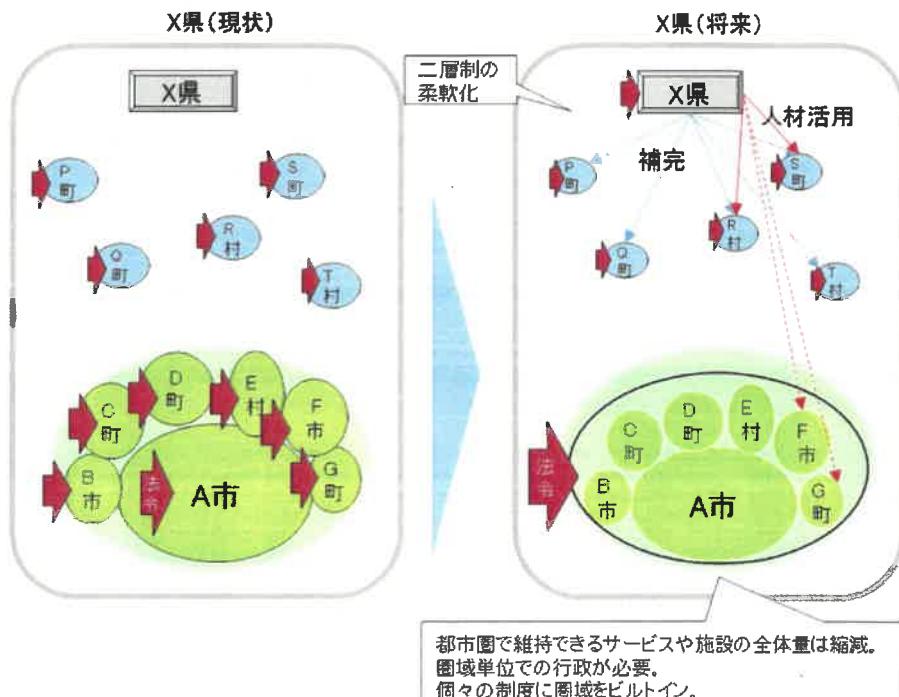
行政内部（バックオフィス）の情報システムについて、自治体ごとに開発し部分最適を追求することで生じる重複投資をやめる枠組みが必要である。このため、システム更新時期にあわせて無理なく円滑に統合できるように、期限を区切って標準化・共通化を実施する必要がある。行政と利用者とのインターフェイス（行政手続）については、住民・企業の利便性の観点化一元化を優先させ、電子化と様式の標準化を進める必要がある。

・圏域マネジメント

人が人とのつながりの中で生きていける空間を形成し、人々の暮らしを保障していくためには、個々の市町村が行政のフルセット主義と他の市町村との勝者なき競争から脱却し、圏域単位での行政をスタンダードにし、戦略的に圏域内の都市機能等を守り抜かなければならない。

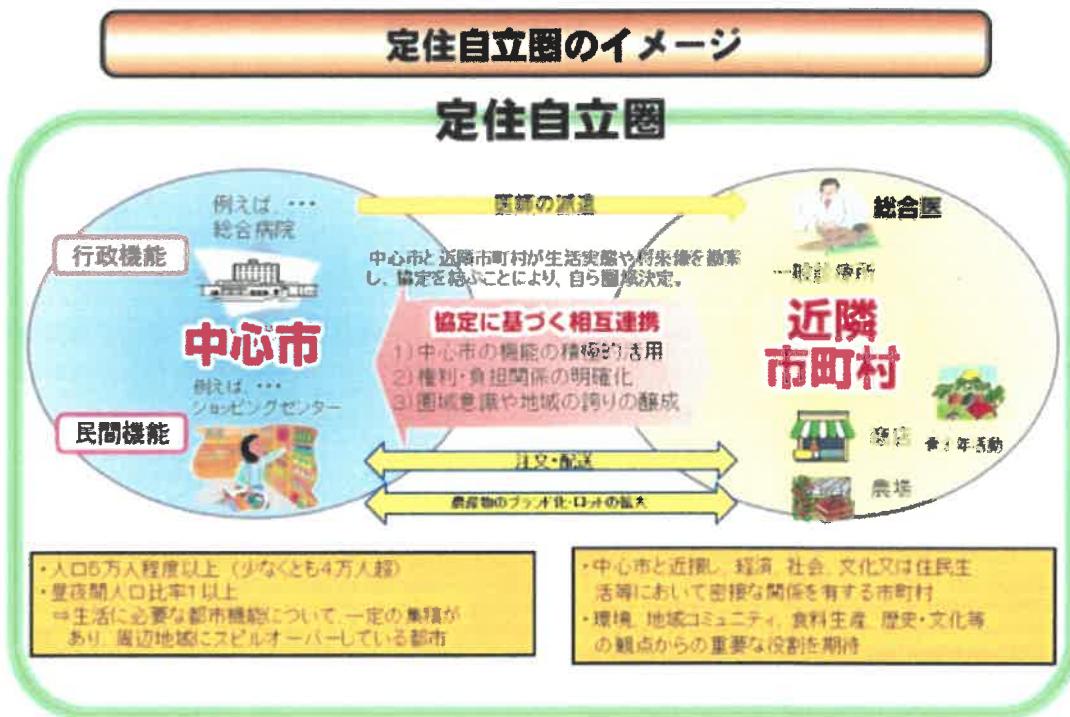
生活の維持に不可欠なニーズを満たすことができる空間を地方圏で確保するために、圏域の中心都市が有する圏域全体を支える都市機能の集積維持が必要である。都市機能が集積した中心都市と圏域内の物理的な距離はICTで積極的に補完していく必要がある。

地域が生活実態に合わせて自主的に形成した圏域を、自治体と各府省の施策（アプリケーション）の機能が最大限発揮できるプラットフォームとする必要がある。



③定住自立圏構想

定住自立圏構想は、市町村の主体的取組として、中心市の都市機能と近隣市町村の農林水産業、自然環境、歴史、文化など、それぞれの魅力を活用して、NPOや企業といった民間の担い手を含め、相互に役割分担し、連携・協力することにより、地域住民のいのちと暮らしを守るために圏域全体で必要な生活機能を確保し、地方圏の人口定住を促進する政策で、平成21年度から全国各地で取組みが進んでいる。



④地方財政の状況（平成31年3月）

■ 6(1)地方行政サービス改革の推進

ア 地方行政サービス改革の動向

地方公共団体においては、人口減少・高齢化の進行、行政需要の多様化など、社会経済情勢の変化に一層適切に対応することが求められており、国・地方を通じた厳しい財政状況下においても、質の高い行政サービスを引き続き効率的・効果的に提供する必要がある。そのためには、地方公共団体において、窓口業務を含む定型的業務を中心とした事務・事業の民間委託の推進、指定管理者制度等の活用、給与・旅費等に関する庶務業務の集約化、自治体クラウドの導入、多様なPPP/PFIの活用を優先的に検討する仕組みの構築などPPP/PFIの推進等の積極的な業務改革の推進に努めることが必要である。こうした観点から、「基本方針2015」等を踏まえ、「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項について（平成27年8月28日付け総務大臣通知）」等により、各地方公共団体に対し、より積極的な業務改革の推進に努めるよう要請している。今後も、業務改革を推進するため、民間委託やクラウド化等の各地方公共団体における取組状況・方針の見える化や比較可能な形での公表を実施することとしており、総務省においても、これらの推進状況について毎年度フォローアップし、その結果を広く公表することとしている。

(3) 第2次田辺市総合計画（平成29年7月）

■基本構想 第1章 まちの将来像 3 人口の将来展望



■基本計画 第7章 計画推進 3 健全な行財政運営

定型業務を含めた各種業務において、民間が持つノウハウを生かし、行政運営の効率化や市民サービスの向上を図るため、民間活力の導入を推進します。

多種多様化する住民ニーズに即した、質の高い行政サービスを提供できるよう、適正な定員管理に取り組むとともに、効果的、効率的な職員配置や行政内部の横断的な連携強化により、適切な業務執行体制を確保します。

■基本計画 第7章 計画推進 4 広域連携

周辺自治体等との共通事務について、効率化に向けて連携や共同での取組を検討します。

社会経済情勢の変動等による、防災・医療・産業など広域的な行政課題に対応するため、周辺自治体をはじめとする県内外の関係自治体との適切な役割分担の下、更なる連携を図ります。

(4) 田辺市第2次行政改革大綱（平成29年3月）

■推進項目（1）市民とともに進める地域づくり ②民間活力の導入

規制緩和等により民間が参画できる領域も拡大する中、定型的な業務を含め事務事業全般において、行政の果たすべき役割や関与の必要性等を検証し、行政運営の効率化や市民サービスの向上を図るため、適法性や公益性にも留意しながら、費用対効果等の観点から民間委託等の可能性を探るなど、民間活力の導入について積極的に推進します。

■推進項目（3）健全で活力ある市役所づくり ②定員の適正管理と給与等の適正化

引き続き「田辺市定員適正化計画」に基づき、職員の適正な定員管理に取り組むとともに、職員の年齢構成や職種別の職員数等を考慮しながら、中長期的な視点に立った職員採用による職員構成管理に取り組みます。

3. 定員適正化計画（第1次～第3次）の実績と職員数の推移

第3次定員適正化計画では、平成26年4月1日を始期、平成31年4月1日を終期とし、5年間に862人から8人削減する計画であった。

平成31年4月1日の職員数は871人（うち再任用職員は13人）で、計画と比べて17人上回る結果となった。

主な理由としては、平成29年度に再任用職員制度を導入するとともに、新庁舎整備事業に6人、ねんりんピックの推進に5人、介護保険事業者の指導業務に2人、認知症初期集中対応チームに3人など、一定期間に対応しなければならない業務や新たな業務の体制を整備したことによる。

（単位：人）

期	計画人数	年度	職員数	職種別								（再掲）再任用
				事務	技術（土木・建築）	社会福祉士	保健師	医師・看護師	保育士・教諭（幼）	消防士	技能労務	
4次	854	H31	871	499	57	5	31	10	97	151	21	13
3次	855	H30	881	508	54	5	32	11	98	151	22	25
	856	H29	865	495	54	5	32	9	96	152	22	13
	857	H28	856	486	55	4	30	11	97	150	23	
	856	H27	852	479	55	4	29	10	96	151	28	
	862	H26	862	485	57	4	28	9	95	153	31	
2次	878	H25	873	487	61	3	28	11	95	154	34	
	887	H24	882	487	66	2	28	14	95	154	36	
	897	H23	889	492	66	1	28	14	96	154	38	
	904	H22	899	494	66	1	27	15	98	156	42	
	914	H21	914	500	71	1	28	16	97	155	46	
1次	962	H20	939	517	72	1	28	16	100	156	49	
	979	H19	961	531	77	1	27	15	103	157	50	
	983	H18	981	540	78	0	24	17	110	156	56	
	993	H17	993	559	78	0	24	16	112	146	58	

4. 定員管理調査診断表及び第10次定員モデルによる現状分析

総務省の定員管理調査診断表及び第10次定員モデルにより比較したところ、一般行政部門の大部門では、民生部門が多く、一方で、議会・総務・企画部門が少ない状況である。

(単位：人)

大部門	田辺市	総務省 定員管理調査 診断表		地方公共 団体定員 管理研究 会 第10次 定員 モデル	診断表 定員 モデル の平均	平均 との差
	30.4.1 現在 職員数	類似団体 II-1	類似団体 II-1 800km ² 以上			
議会	6	6.4	6.6	155.3	162.1	-11.1
総務・企画	145	146.4	171.6			
税務	37	35.6	39.7	39.7	38.3	-1.3
民生	165	152.2	139.5	153.8	148.5	16.5
衛生	66	97.1	57.7	62.3	72.4	-6.4
農林水産	52	49.8	52.1	81.6	80.7	5.3
商工・労働	34	24.9	33.6			
土木	55	67.3	64.7	55.3	62.5	-7.5
一般行政計	560	579.8	565.5	548.0	564.5	-4.5
教育	99	100.3	91.6			
教育部門計	99	100.3	91.6			
警察	0					
消防	151					
普通会計計	810					
病院	0					
水道	28					
下水道	4					
交通	0					
国保・介護等	39					
企業等会計計	71					
総合計	881					

5. 第4次定員適正化計画

(1) 計画期間

令和6（2024）年4月1日まで

(2) 影響要素

①定年退職者数

令和元年度～5年度の定年退職者（再任用職員の退職者を含む）は、110人である。

（単位：人）

年度	定年退職職員数	職種別定年退職職員数							再任用職員退職者数
		事務	技術 （土木・建築）	社会福祉士	保健師	医師・看護師	保育士・教諭 （幼）	消防士	
R1（2019）末	20	12	1			1	4	2	
R2（2020）末	23	15	5			1	1		1 8
R3（2021）末	17	11					1	4	1 5
R4（2022）末	23	17	2				2		2
R5（2023）末	27	17	2		3	2	1	1	1
計	110	72	10	0	3	4	9	7	5 13

②特別な人員体制が必要な事業

- ア) ねんりんピック開催 …令和元（2019）年度完了 ※5名体制
- イ) 広域最終処分場整備事業…令和3（2021）年度完成予定 ※5名派遣
- ウ) 新庁舎整備事業 …令和5（2023）年度完成予定 ※6名体制
- エ) 国民文化祭、全国障害者芸術・文化祭…令和3（2021）年度開催
- オ) 全日本花いっぱい大会 …令和3（2021）年度開催

③消防組織体制

田辺市消防本部は、現に配置されている人員数が、法令等の定めるところにより最低限確保しなければならない人員数と同数であり、余裕のない人員体制となっている。

また、消防現場活動を行うには消防大学校での研修等が必要であり、一般事務のように臨時職員で補充することができない。

④育児休業

次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づき、育児休業等を取得しやすい環境整備が社会全体で進められている中、男性の国家公務員については、令和2（2020）年度から、原則として1ヶ月以上の育児休業を取得させる方向で検討がなされている。

（参考）H30 育児休業取得者 男性：3/31人（9.7%）、女性：16/16人（100%）

⑤再任用職員

地方公務員の再任用制度は、地方公務員法の改正により、平成13年4月1日から施行されていたが、田辺市においては、平成29年4月1日から開始した。

過去3年間の定年退職者のうち再任用職員となったのは、約43%であった。

(単位：人)

年度	定年退職職員数	職種別定年退職職員数・再任用職員数							再任用職員数
		事務	技術 (土木・建築)	社会福祉士	保健師	医師・看護師	保育士・教諭 (幼)	消防士	
H28退職	27	15	2		1		5	4	
H29再任用		8	1	0		1	3		13
H29退職	24	11	3	1		8	1		
H30再任用		5	3	0		5	0		13
H30退職	21	12	1	4		1	2	1	
H31再任用		2	1	1		0	1	0	5
退職計	72	38	6	6		14	7	1	
再任用計		15	5	1		6	4	0	31
再任用率		39%	83%		17%	43%	57%	0%	43%

しかしながら、再任用職員となった者のうち、次年度も継続した者は、約77%であった。これらをもとに、退職者数と再任用継続の割合を考慮すると、令和6年（2024年）4月1日時点の再任用職員数は27人になると予想する。

(単位：人)

退職年度	再任用年数	H29 (2017)	H30 (2018)	R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)
H28	2年	13	12						
H29	3年		13	8	8				
H30	3年			5	3	3			
R1	4年				8	6	6	6	
R2	4年					9	6	6	6
R3	5年						7	5	5
R4	5年							9	6
R5	5年								10
年度別想定数		13	25	13	19	18	19	26	27

⑥任期付職員

地方公務員の任期付職員制度は、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）に基づき、県内では、和歌山市、海南市、橋本市、有田市、紀の川市、岩出市が条例を制定しているが、御坊市、新宮市、田辺市は未制定である。

将来の柔軟な人事配置を行うため、令和2年第1回市議会定例会に制定議案を提出した。

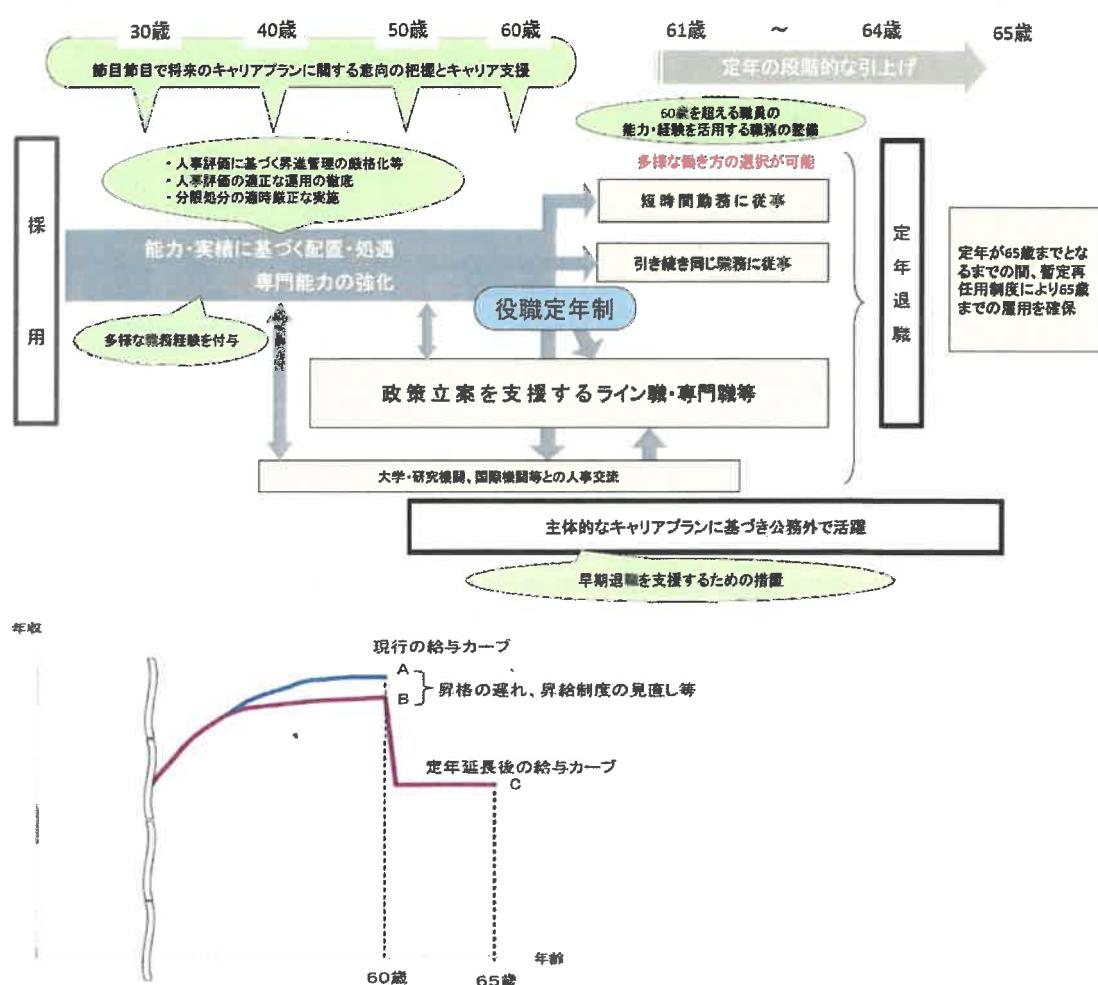
⑦定年延長

人事院は、平成30年8月に、定年の引上げの必要性及び定年の引上げに関する具体的措置等を内容とする意見の申出が国会及び内閣に対してなされ、令和2年3月には、令和4年（2022年）度から2年ごとに定年を1歳ずつ引き上げ、令和12（2030年）度に定年を65歳に引き上げる国家公務員法改正関連法案の閣議決定がなされた。

退職年度	定年 年齢	生年							
		S35	S36	S37	S38	S39	S40	S41	S42
R3(2021)	60歳	60歳	59歳	58歳	57歳	56歳	55歳	54歳	53歳
R4(2022)	61歳		60歳	59歳	58歳	57歳	56歳	55歳	54歳
R5(2023)	61歳		61歳	60歳	59歳	58歳	57歳	56歳	55歳
R6(2024)	62歳			61歳	60歳	59歳	58歳	57歳	56歳
R7(2025)	62歳				62歳	61歳	60歳	59歳	58歳
R8(2026)	63歳					62歳	61歳	60歳	59歳
R9(2027)	63歳					63歳	62歳	61歳	60歳
R10(2028)	64歳						63歳	62歳	61歳
R11(2029)	64歳						64歳	63歳	62歳
R12(2030)	65歳							64歳	63歳
R13(2031)	65歳							65歳	64歳
R14(2032)	65歳							65歳	64歳
R15(2033)	65歳								65歳

定年の段階的な引上げ期間中の人事管理のイメージ

(参考1)



(3) 目標職員数

事務職は、令和5年度末で新庁舎整備事業が完了する予定であることから正職員は6名減員となる一方、再任用職員の増加を14名見込み、働き方改革や高年齢者の雇用継続等に対応するとともに、増加し続けている業務量に対応するため、8名増員とする。

社会福祉士は、福祉部門の専門職として対応が必要な業務が増加していることから2名増員とする。

技術職、保健師、医師・看護師、保育士は、現状維持とする。

幼稚園教諭は、現在、嘱託員となっている2名の園長と今後退職する園長を、新たに創設する予定の任期付職員制度で対応することとし、2名増員とする。

消防士は、消防組織体制強化のため8名増員とする。

技能労務職は、引き続き不補充とする。

これらを総合し、5年後（令和6年4月1日）の職員数を15人増の886人とする。

なお、定年延長制度は見込みず、また、年度別の採用人数については、特別な人員体制が必要な事業、早期退職者、育児休業等の状況により、毎年度決定する。

(単位：人)

年度	職員数	職種別職員数								（再掲） （再任用）	（再掲） 任期付き
		事務	技術 (土木・建築)	社会 福祉士	保健 師	医 師・ 看 護 師	保 育 士・ 教 諭 (幼) （）	消 防 士	技 能 労 務		
R1職員数	871	499	57	5	31	10	97	151	21	13	0
R1～R5退職者	110	72	10	0	3	4	9	7	5		
R2～R6採用	125	80	10	2	3	4	11	15	0		
計	886	507	57	7	31	10	99	159	16	27	4

第4次定員適正化計画における15名増員(1.72%増)が与える影響については、平成30年度決算(一般会計・特別会計・企業会計)における給料と期末・勤勉手当の総額80億49百万円に対して概算で0.40%増となる。

(単位：円)

職員区分	給料月額	期末手当	勤勉手当	年額	増減	影響額
一般職(平均)	326,200	2,600月	1.850月	5,365,990	▲3人	▲16,097,970
再任用・任期付き	187,700	1,450月	0.900月	2,693,495	18人	48,482,910
						32,384,940

6. おわりに

平成時代に行ってきた行政改革や民間活力の導入により、以前と比べ効率化が図られましたが、業務量の増加により、厳しい職員体制の中、行財政運営を行っているのが現状です。

しかしながら、2040年（令和22年）に、我が国は高齢者の人口がピークを迎え、田辺市人口ビジョンでは約62,000人となり、自治体戦略2040構想による荒い試算では、職員数が2013年（平成25年）と比べて17%減少している可能性があるとされています。

2013年（平成25年）の職員数が873人でしたので、単純計算ですが、2040年（令和22年）の職員数は、148人少ない725人ということになります。第4次計画の目標職員数886人との比較ができるよう再任用職員・任期付職員を除くと、2024年（令和6年）の正職員数は855人となり、その差は130人となります。

定年延長制度の導入前の時点で、2024年（令和6年）から2040年（令和22年）に定年退職する職員数は431人であり、その中で130人を削減するとなると、単純計算では退職者の約70%しか新規に採用することができない計算になります。

ただし、消防士は、法令等の定めるところにより最低限確保しなければならない人員数が定められており、人員削減することができませんので、消防に関する何らかの体制整備の方策がなければ、消防士以外の退職者345人の中で130人を削減しなければならなくなり、新規に採用できる割合は約63%とさらに厳しくなります。定年延長制度が導入されると、その割合はもっともっと厳しくなります。

それと同時に、自治体戦略2040構想研究会第二次報告において示されているAI・ロボティクス等を使いこなすスマート自治体への転換、自治体行政の標準化・共通化の取組みを進めることは当然のこととして、職員でしか出来ない業務が何なのかを厳しく精査し、民間でできることは民間で行うよう、さらなる行政改革を進めなければならないと考えます。また、地方圏のマネジメントも同時に進めていく必要もあり、紀南の中心都市である本市は中心的役割を果たす立場にありますので、広域行政推進のための職員体制の整備も進めなければならないと考えます。

こうした状況を踏まえて、令和の時代の定員適正化については、定年延長制度や広域行政への対応を念頭に置き、会計年度任用職員制度や任期付職員制度を有効に活用しつつ、さらに厳しい行政改革や民間活用を余儀なくされることを念頭に置く極めて厳しい状況にあることを指摘して、第4次定員適正化計画の結びとします。

田辺市第4次定員適正化計画

(参考) 2040年までの退職者数

(単位:人)

年度	定年 退職 員 員 数	職種別定年退職職員数								再任用
		事務	技術	社 福 士	保 健 師	看 護 師	保 育 士 等	消 防 士	技 能 労 務	
R6 (2024)末	19	15	1			1			2	
R7 (2025)末	25	15	4					3	3	
R8 (2026)末	12	8	1					2	1	
R9 (2027)末	18	13	2				2	1		
R10 (2028)末	38	28	1		2	1	2	4		
R11 (2029)末	24	21						3		
R12 (2030)末	31	20	3		1	1		4	2	
R13 (2031)末	33	20		1			2	6	4	
R14 (2032)末	34	17	4		1		1	8	3	
R15 (2033)末	31	18	1				5	7		
R16 (2034)末	30	13	4	1			3	8	1	
R17 (2035)末	25	15	1		2		1	6		
R18 (2036)末	28	16			1	2	4	5		
R19 (2037)末	27	9	2				5	11		
R20 (2038)末	27	10			3		3	11		
R21 (2039)末	18	6	4		2		1	5		
R22 (2040)末	11	3	2				4	2		
計	431	247	30	2	12	5	33	86	16	

※定年延長制度が導入されると、定年退職の年度が5年後送りとなる。

田辺市第4次定員適正化計画

令和2年3月

発行 田辺市

編集 総務部 総務課

〒646-8545 和歌山県田辺市新屋敷町1番地

TEL 0739-22-5300（代表）

FAX 0739-22-5310（代表）

URL <http://www.city.tanabe.lg.jp>
