



# 尾張旭市 第4次定員適正化計画

～ これからのまちづくりを支える職員プラン ～

平成23～27年度

平成23年3月

尾張旭市

## 目 次

定員適正化計画の策定にあたって	1
I これまでの定員管理の取組み	2
II 職員の状況	4
1 職員構成の状況	4
2 職員数の状況	4
3 部門別職員数の状況	5
4 職種別職員数の状況	6
5 年齢別職員構成の状況	7
6 類似団体との比較	7
7 県内他市との比較	8
8 人件費等の推移	9
9 定年退職予定者の状況	9
10 育児休業者の状況	10
III 現在の課題	11
IV 第4次定員適正化計画の基本方針について	13
1 適正化計画の基本的な考え方	13
2 計画期間	13
3 数値目標	13
V 計画の推進にあたって	17
1 適正化の推進方針	17
2 その他	18
◆参考資料◆	19
参考1 人口の推移	20
参考2 高齢者と人口の推移	20
参考3 県内の状況	21
参考4 人件費の推移	22
参考5 用語の説明	22

## 定員適正化計画の策定にあたって

今日、地方公共団体を取り巻く環境は、少子高齢化に伴う人口減少時代を迎え、厳しい財政状況にある中で、市民ニーズは多様化、高度化し、また、地域主権改革により、地方の自主性、自立性がより一層求められています。

本市は、これまで平成7年度に第1次定員適正化計画を策定してから3次にわたる定員適正化計画を策定し、最適な組織規模で効率的な行政経営を行い、市民サービスの向上及び市民ニーズに的確に対応するよう努めてきました。

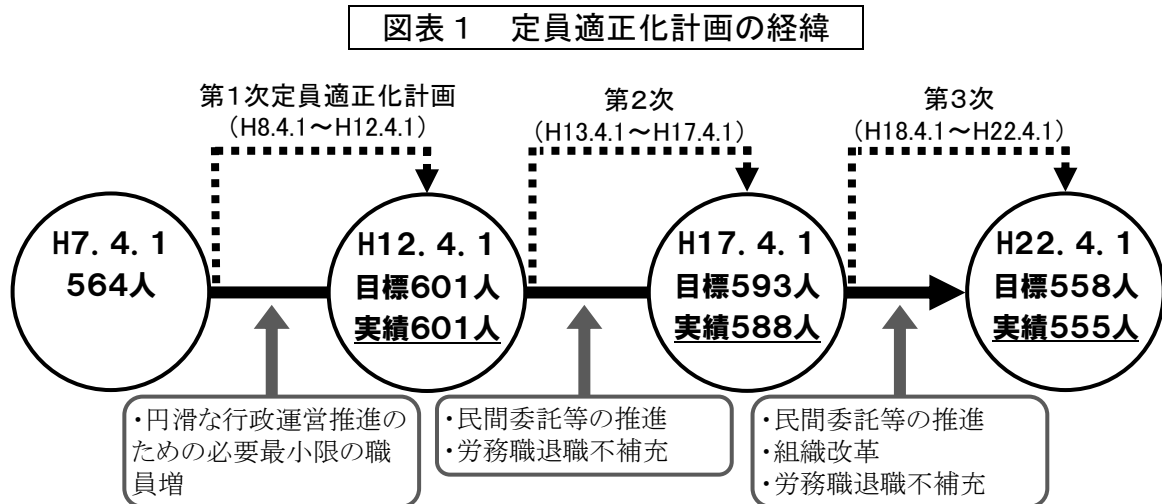
中でも第3次定員適正化計画では、平成17年3月の「新地方行革指針」の趣旨に沿って、本市の健全な行財政運営を推進するため、民間委託、組織改革等に取り組みながら、組織力、市民サービスを低下させることなく目標を達成し、一定の成果をもたらしました。

本市においては、今後も人口は緩やかながら増加していくと推測される中で、子育て支援、高齢者福祉等に係る市民ニーズが量的に拡大していくだけでなく、地域主権改革をはじめとする新たな課題への対応も進めて行かなければなりません。

そのため、平成23年度を初年度とする「第4次定員適正化計画」を新たに策定することとし、これまでの定員適正化計画の実績や、今後の行政需要の動向等を考慮し、本市の実態に即した定員適正化に取り組みます。

## I これまでの定員管理の取組み

これまで、平成7年度に第1次定員適正化計画を策定してから、平成22年度までの間に3次にわたる適正化計画を策定し、以下のとおり取り組んできました。



### (1) 第1次定員適正化計画（計画期間：平成8年度～平成12年度）

着実に伸びる人口や地方行政の広範化は、窓口業務・生活環境整備等の行政需要や多様な市民ニーズの増加をもたらす結果となり、また、高齢化社会の本格的な到来が予想されたことから、高齢者福祉事業を中心とした市民生活の充実に努める必要がありました。

このため、円滑な行政運営の推進には、必要最小限の職員数を確保することから、目標値を平成7年4月1日時点の564人から37人増の601人と定め、実績値（平成12年4月1日時点）については、目標値と同じ601人となりました。

### (2) 第2次定員適正化計画（平成13年度～平成17年度）

引き続き人口が増加する中、これまでの定員管理の実績、類似団体の状況等を考慮して、職員を減員する計画としました。

このため、民間委託等の推進、労務職退職不補充、新規採用の抑制、嘱託・臨時職員の活用により、実績値（平成17年4月1日時点）については588人（目標値より5人減）となりました。

### (3) 第3次定員適正化計画（平成18年度～平成22年度）

当該計画の取組み結果は、以下のとおりです。

#### ア 課題

地域主権や少子高齢化が進展し、本市においては引き続き人口が増加する中、多様化、高度化する市民ニーズに的確に対応した行政サービスを提供することが求められていました。

また、一方では健全な財政運営を図るためには行政運営を効率化し、人件費を抑制することが課題となっていました。

#### イ 推進方法

以下の推進方法等を取りながら計画的に削減を進めました。

##### ○ 民間委託等の推進（削減数 ▲11人）

- ・ 市の直営で管理運営していた「文化会館」、「体育施設」、「スカイワードあさひ」等に指定管理者制度を導入しました。
- ・ くすの木苑の民間移譲、水道業務の一部を民間委託にしました。

##### ○ 組織改革（削減数 ▲4人）

平成20年度に組織改革（組織の集約化）を行い、それまでの「11部、35課」を各2減「9部33課」としました。

##### ○ 労務職退職不補充（削減数 ▲16人）

原則退職不補充とし、再任用職員等で対応しました。

#### ウ 結果

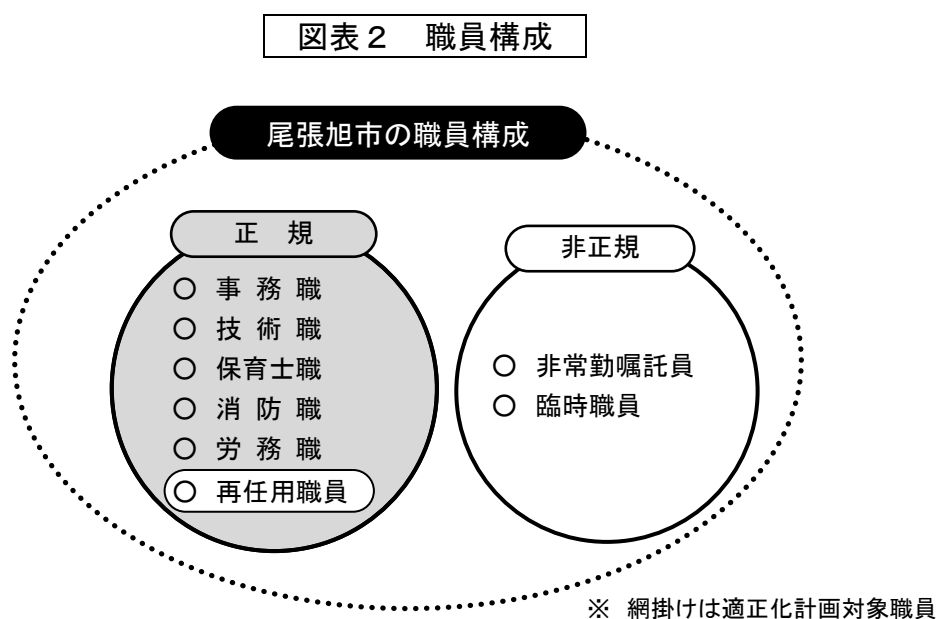
- 目標値を平成17年4月1日時点の588人から30人減の558人と定め、実績値（平成22年4月1日時点）については、555人（目標値より3人減）となりました。
- 民間のノウハウを活用し、コストの削減を図りながら市民サービスの向上に寄与しました。
- 本市の健全な財政運営を図る上で、一定の効果がありました。
- 職員一人ひとりの意欲と能力を引き出す人材育成の必要性について、職員全体の意識共有に繋がりました。
- 業務の種類や性質に応じ、非常勤嘱託員、臨時職員を活用することで、効果的な市民サービスの提供に寄与しました。

## II 職員の状況

### 1 職員構成の状況（図表2参照）

現在、本市で勤務している職員を区分すると、「正規職員」と「非正規職員」に分かれ、さらに「正規職員」は、事務、技術、保育士、消防、労務職、再任用職員（短時間）に、「非正規職員」は、非常勤嘱託員、臨時職員に区分されます。

この内、適正化計画の対象職員は、再任用職員（短時間）を除く「正規職員」となります。



※ 特別職（市長、副市長）、衛生組合派遣職員及び県からの派遣職員は対象外です。

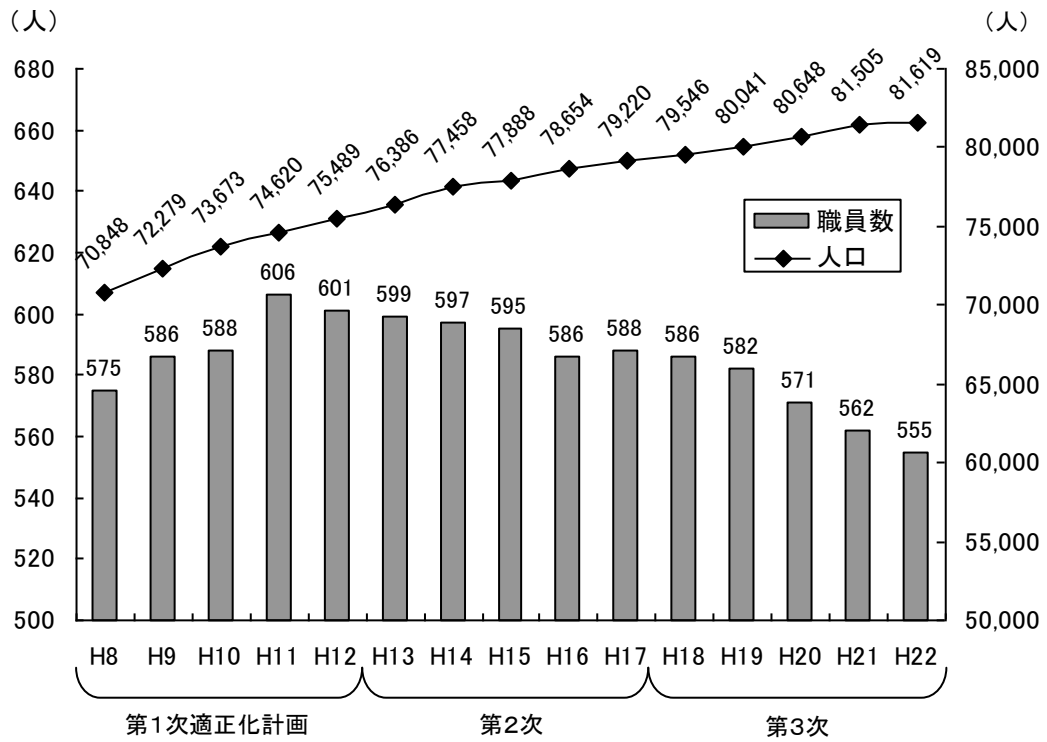
### 2 職員数の状況（図表3、4参照）

第1次適正化計画始期の平成8年度の職員数は575人で、平成11年度までは毎年度増加し、ピーク時の平成11年度は606人となりました。

その後、職員数は減少に転じ、第3次適正化計画終期である平成22年度は555人となり、ピーク時と比較すると51人の減となっています。

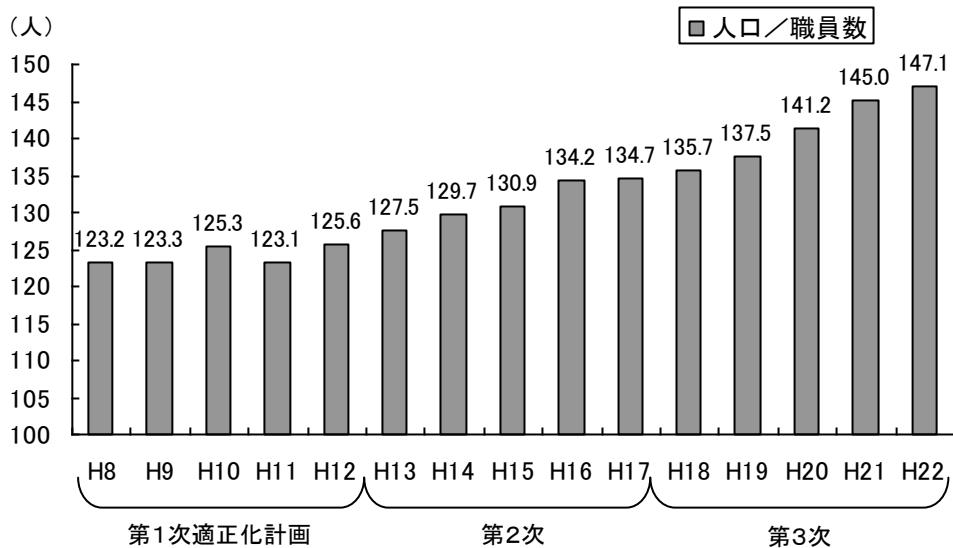
一方、本市の人口は緩やかに増加しており、それに伴い「職員1人当たりの人口」も、平成8年度の123.2人から平成22年度は147.1人へと約24人増加しています。

図表3 人口と職員数の推移



※ 各年4月1日現在

図表4 「職員1人当たり人口」の推移



※ 各年4月1日現在

### 3 部門別職員数の状況 (図表5参照)

部門別では、平成17年度と比較すると、普通会計、公営企業を合わせた全14部門の内、10部門で職員数が減少し、現状維持、増加は各2部門という状況

です。

減少している部門は、主に民間委託化が進んだ部署や、組織改革、労務職を退職不補充とした部署です。

また、最も増加しているのは、公営企業の「その他」の部門で、これは主に介護保険関係の新たな事務に対応するため増員したものです。

図表5 部門別職員数

(単位：人)

区分	普通会計										公営企業等会計				合計
	一般行政部門									教育	消防	水道	下水	その他	
	議会	総務	税務	労働	農水	商工	土木	民生	衛生						
平成22年	6	98	32	3	3	3	44	135	41	56	79	15	12	28	555
平成17年	6	102	32	4	6	5	51	144	44	62	77	20	15	20	588
差(人)	0	▲4	0	▲1	▲3	▲2	▲7	▲9	▲3	▲6	2	▲5	▲3	8	▲33

※ 各年4月1日現在

#### 4 職種別職員数の状況（図表6参照）

職種別では、現在、事務・技術職が328人で最も多く、以下、保育士職が98人、消防職79人、労務職50人という状況です。

労務職については、退職不補充としたため、平成17年の66人から、現在は50人となっています。

図表6 職種別職員数

(単位：人)

区分	事務・技術職	保育士職	消防職	労務職	合計
平成22年	328	98	79	50	555
平成17年	345	100	77	66	588
差	▲17	▲2	2	▲16	▲33

※ 各年4月1日現在

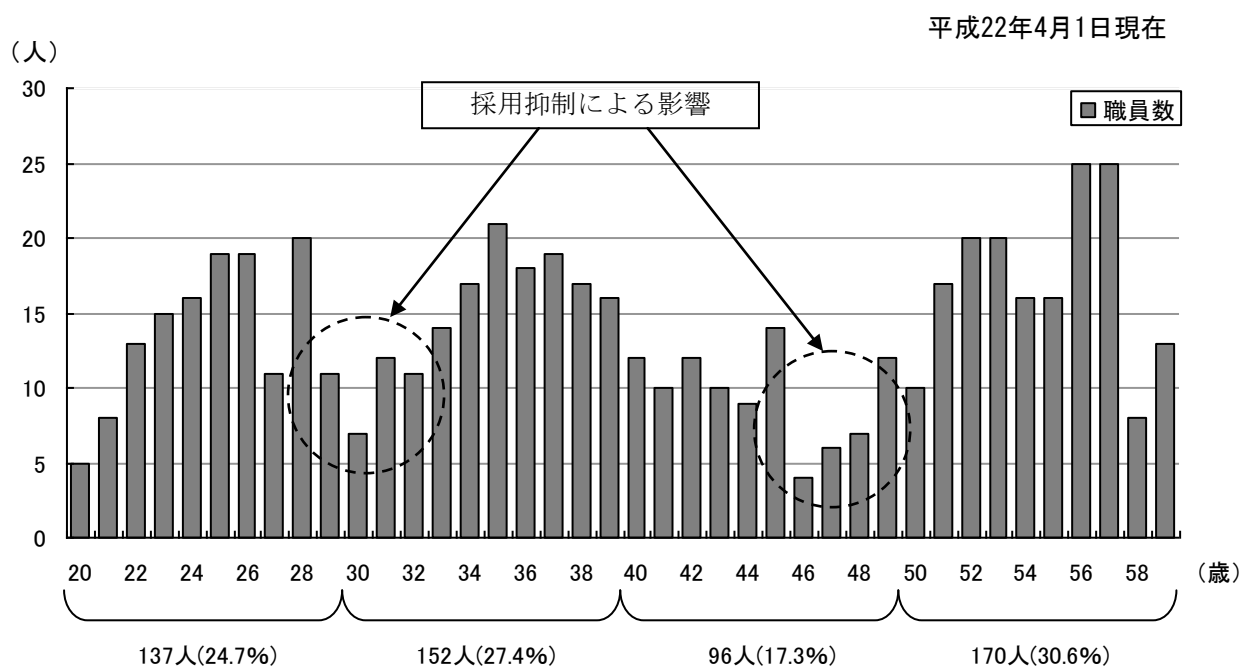


## 5 年齢別職員構成の状況（図表7参照）

年齢別では、50歳代の職員数が170人（30.6%）と最も多く、最も少ない40歳代の96人（17.3%）と比べ約2倍の差があります。

また、採用抑制の影響などもあり45歳前後、30歳前後の職員数が少ないことから、全体的に見て年齢層は平準化されていない状況となっています。

図表7 年齢別職員構成



## 6 類似団体との比較（図表8参照）

類似団体とは、全国の市区町村を、人口規模と産業構造を基準に分けられたグループのことをいいます。

本市は、人口が「5万以上～10万未満」、産業は「第2次、第3次産業就業者割合95%以上（第3次65%以上）」の類型（Ⅱ-3類型）に区分されます。

この類型に属する団体は、現在、全国で55市あり、一般的には大都市近郊の住宅都市が多く属しています。

本市の場合、類似団体と比較すると、一般行政、教育、消防の各部門の合計数では類似団体より61人下回っています。

図表 8 類似団体別職員数

(単位：人)

区 分	普 通 会 計												合計
	一 般 行 政										教育	消防	
	議会	総務	税務	労働	農水	商工	土木	民生	衛生	合計			
類似団体 (平均)	7	103	33	2	7	4	51	122	54	383	84	94	561
尾張旭市	6	98	32	3	3	3	44	135	41	365	56	79	500
差	▲1	▲5	▲1	1	▲4	▲1	▲7	13	▲13	▲18	▲28	▲15	▲61

※ 平成22年4月1日現在。

※ 「公営企業等」については、類似団体のデータはありません。

## 7 県内他市との比較 (図表9参照)

一般行政部門の「職員1人当たり人口」について県内他市と比較すると、本市は218.4人と、県内平均の199.4人より19人多い状況です。なお、本市の人口を平均で割り戻してみると、本市の職員数は平均より35人少ない状況となっています。

また、「人口1人当たり人件費」について比較すると、本市は52,910円で、県内平均の61,365円より8,455円少ない状況です。

このことから、本市は職員1人当たりが担う人口が県内平均よりも多く、少ない職員数及び人件費で運営しているものと考えられます。

図表 9 県内他市との比較

区 分	尾張旭市	平均 (県内)	差
職員1人当たり人口 (人)	218.4	199.4	19.0
職員数 (人)	368	403	▲35
人口1人当たり人件費 (円)	52,910	61,365	▲8,455

※ 平成21年度

※ 「職員1人当たり人口」及び「職員数」は一般行政部門の職員数で比較しています。

これは、総職員数(一般行政、教育、消防、公営企業等)で比較すると、消防、水道等を広域化している団体は当該職員が含まれず、また病院を直営で運営している団体は病院職員が含まれてしまうためにバラつきが出るためです。

## 8 人件費等の推移（図表10参照）

平成21年度の普通会計における人件費は、約42億5千万円で、歳出総額の約20%を占めています。5年前の平成17年度と比べると人件費については約8%（約3億8千万円）、歳出総額に占める人件費率についても、約5ポイント減少しています。

これは、職員数の減少によるものと、退職者と新規採用職員の給料の差（いわゆる新陳代謝）及び給与改定等がその要因です。

図表10 人件費等の推移

区分 \ 年度	17	18	19	20	21
人件費(千円)	4,636,498	4,538,754	4,570,484	4,393,110	4,253,206
人件費率(%)	24.8	24.3	22.6	21.8	20.0

※ 各年度決算値

## 9 定年退職予定者の状況（図表11参照）

平成26年度末までの定年退職予定者は、行政職75人、労務職11人の計86人となる見込みです。

退職者数は年度により大きく変動することから、長期的展望に立った計画的な職員採用等が必要になります。

図表11 定年退職予定者数

（単位：人）

区分 \ 年度	22	23	24	25	26	合計
行政職	14	7	22	19	13	75
労務職	0	1	2	5	3	11
合計	14	8	24	24	16	86

※ 平成22年人事院勧告において、「高齢期の雇用問題～65歳定年制の実現に向けて～」が報告されました。

これは、公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳までに延長するものです。

この定年制度は、現段階では未確定であることから、上記の表には反映させていません。

## 10 育児休業者の状況（図表12参照）

育児休業制度は、子が3歳に達する日まで育児のために休業することができる制度で、毎年、20人程度の職員が育児のために休業しています。

休業期間については、育児休業期間中に第2子を出産するケースもあることから長期化し、現在、1人当たりの育児休業期間の平均は2年7カ月となっています。

図表12 育児休業者数

（単位：人）

区分 \ 年	17	18	19	20	21	平均
事務職	6	12	11	12	11	10.4
技術職（保健師）	0	3	1	2	2	1.6
保育士職	9	8	9	8	13	9.4
合計	15	23	21	22	26	21.4

※ 育児休業者数（女性）については、各年4月1日現在の育児休業及び産前・産後休暇中の職員数。

### Ⅲ 現在の課題

---

これまでの定員適正化計画の実績、職員の現状等を踏まえ、以下に本市の定員を取り巻く現在の課題をまとめました。

#### (1) 子育て支援の推進等に伴う業務増への対応が必要

核家族化が進み、共働きやひとり親家庭が増加してきたことから、子育て支援への市民ニーズが多様化し、子育て支援業務も増加しています。

このため、これらの業務増への対応が必要となっています。

#### (2) 高齢者福祉の推進等に伴う業務増への対応が必要

高齢者人口は急速に増加しており、これに伴う介護予防、認定、給付等の福祉関係業務が増加し続けています。

このため、これらの業務増への対応が必要となっています。

#### (3) 人口増等に伴う一般行政部門の定員確保が必要

本市の人口は着実に増加し、行政需要等が増している中で、一般行政部門は、職員数を自主的に決定する余地が大きいことから、民間委託、組織改革等の様々な推進方法に取り組みながら定員削減を進めてきました。

今後も緩やかながら着実に増加する人口、上述の課題、地域主権改革等に伴う対応が必要であり、また他団体との同レベルの行政サービスの水準も維持していく必要があることから、一定の職員数は確保していく必要があります。

#### (4) 消防部門の警防、救急業務に係る高度化への対応が必要

本市の消防部門は、市民の生命や財産等を守るという観点から、本市の他の部門を減員している中においても、原則現状維持としてきました。

しかし、現在の体制では、災害時の戦術及び資器材の高度化、高齢化社会の進展等に伴う救急出動の増加や業務の高度化に対応していくことが難しくなっているため、一定の職員数は確保し、警防、救急体制の充実強化を図る必要があります。

現在、消防の広域化については、検討段階であることから、今回の計画には考慮しないものとします。

**(5) 育児休業期間長期化等への対応が必要**

育児休業制度等が充実してきたことに伴い、育児休業取得者が職場を離れる期間が長期化してきています。

このため、恒常的に一定の職員数が不在となり組織力に影響を与えることから、その対応が必要となっています。

**(6) 年齢層の平準化が必要**

採用抑制の影響などもあり45歳前後、30歳前後の職員数が少なく、また、年齢層に偏りが見られるため、将来にわたり安定した組織力を保つためにも、先を見越した採用に努め、年齢層の平準化を図ることが必要となっています。

## IV 第4次定員適正化計画の基本方針について

---

### 1 適正化計画の基本的な考え方

#### (1) 本市の実態に即した計画を策定します。

これまでの適正化計画の実績を考慮しながら、現状と課題等を踏まえ、柔軟な考え方で本市の実態に即した計画を策定します。

#### (2) 主体的な定員管理に取り組みます。

求められる市民サービスに的確に対応していくため、他団体との比較を参考にしながら、主体的な定員管理に取り組みます。

#### (3) 職員の資質向上を図ります。

安易な増員を抑制するためにも、多様化、高度化する市民ニーズ、地域主権改革に的確に対応できるよう職員の資質向上を図ります。

### 2 計画期間

これまでの計画期間を考慮し、本計画期間については、以下のとおり5年間とします。

計 画 期 間	
始 期	終 期
平成23年4月1日	平成27年4月1日

### 3 数値目標

平成27年4月1日現在における定員の数値目標を、580人とします。

#### (1) 基本的な考え方

- ・ 第3次定員適正化計画の目標値（558人）を基本とします。
- ・ 子育て支援に対する市民ニーズ、業務が増大していることから、保育士を増員します。
- ・ 高齢者、障がい者福祉等に対する市民ニーズ、業務が増大していることから、福祉部門の職員を増員します。

- ・ 今後も緩やかながら着実に増加する人口や、地域主権改革等への対応として、一定の職員数を確保します。
- ・ 消防部門については、警防、救急業務体制の充実強化を図る必要があるため、消防職を増員します。
- ・ 育児休業期間長期化等への対応として、必要な職員数を確保します。

## (2) 必要とする職員数（図表 1 3 参照）

現在の課題にそれぞれ対応するために必要と考えられる職員数は、以下のとおりとなります。

図表 1 3 必要職員数の内容

内 容	人数	備 考
子育て支援の推進	1 0	待機児童解消、一時保育、障がい児保育の充実等
高齢者、障がい者福祉の推進	8	介護関係業務の充実、障がい者相談窓口の設置等
人口増等への対応	1 2	人口増、地域主権改革等への対応、行政サービスの水準維持
消防体制の充実強化	8	警防、救急業務体制の充実強化
育児休業期間長期化等への対応	1 2	組織力の維持
合 計	5 0	

## (3) 考慮すべき事項

- ・ 増員に際しては、後述の適正化の推進方法により、必要最小限度とする必要があります。
- ・ 類似団体及び県内平均との比較を参考にし、適正な定員管理に努める必要があります。
- ・ 本市の財政状況等を考慮し、引き続き人件費の抑制に努める必要があります。
- ・ 市民に理解を得るためにも安易な増員は抑制する必要があります。

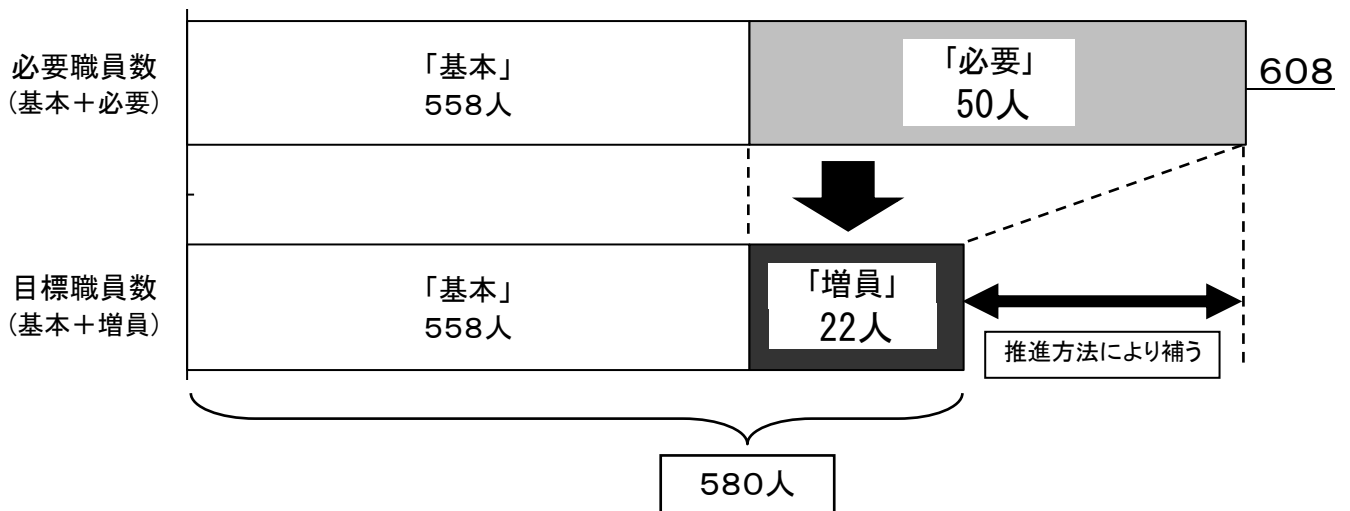


(4) 目標とする職員数（図表14、15参照）

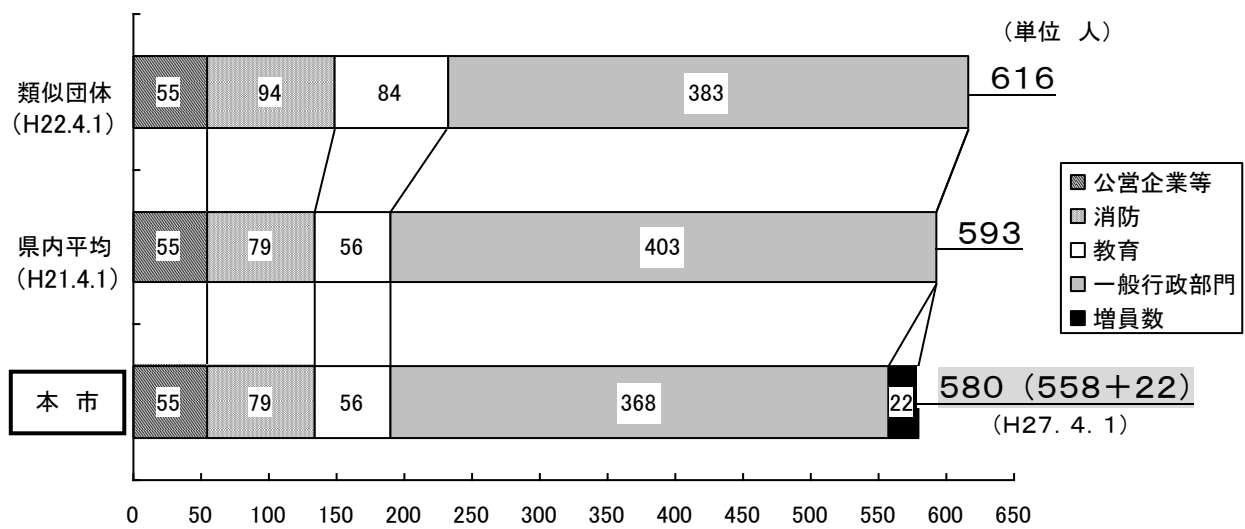
上述の(1)から(3)までの内容を踏まえ、目標とする職員数を以下のとおりとしました。

なお、目標とする職員数（580人）は、現在の類似団体及び県内平均の職員数と比較しても下回っているものと考えられます。

図表14 目標とする職員数



図表15 類似団体、県内平均との比較



※ 比較するデータがない部門については、本市の数値を当てはめています。

※ 類似団体は平成22年4月1日現在、県内平均は平成21年4月1日現在。

(5) 年次別計画数値

年次別計画数値については、年度により大きく変動する退職者数、長期的展望に立った職員採用、平準化等を考慮し、以下の計画職員数としています。

図表 1 6 年次別計画

(単位：人)

区分 \ 年度	基本	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7
計画職員数	5 5 8	5 6 1	5 6 8	5 7 1	5 7 4	5 8 0

※ 各年 4 月 1 日現在

(6) 職種別計画数値

職種別計画については、基本職員数から計画期間終了（平成 2 7 年 4 月 1 日現在）時点の職員数の増減を示しています。

図表 1 7 職種別計画

(単位：人)

区分 \ 職種	事務職・ 技術職	保育士職	消防職	労務職	合計
基本職員数	3 2 9	1 0 0	7 9	5 0	5 5 8
最終職員数 (H27. 4. 1)	3 4 9	1 1 0	8 3	3 8	5 8 0
増減数	2 0	1 0	4	▲ 1 2	2 2

## V 計画の推進にあたって

---

### 1 適正化の推進方法

#### (1) 職種別の推進方法

##### ○ 事務職・技術職

多様化、高度化する市民ニーズ、地域主権改革に的確に対応していく必要があるため職員の増員を図りますが、民間委託化等の余地が少なくなる中においても業務の効率化に努め、増員は最小限にとどめます。

##### ○ 保育士職

多様化する子育て支援に関する市民ニーズに的確に対応していく必要があるため職員の増員を図りますが、民間委託等への移行を進めるなど、増員は最小限にとどめます。

##### ○ 消防職

現在、消防の広域化については検討段階であり方向性は定まっていますが、市民の生命や財産等を守るという観点から、警防、救急体制の充実強化を図る必要があるため職員の増員を図ります。

ただし、他団体との通信共同化等により業務の効率化に努め、増員は最小限にとどめます。

##### ○ 労務職

民間委託の推進や再任用職員等の活用のほか、職員の再配置を行うことにより、原則として退職不補充とします。

なお、緊急時、災害時等への対応を考慮する必要があるため、適正な職員数は確保します。

#### (2) 計画的な職員採用

職員採用については、今後も定年による大量退職等があることから、将来を見据えた人材確保及び職員構成の平準化に努め、計画的な職員採用を行います。

#### (3) 職員の人材育成及び適材適所への配置

「尾張旭市人材育成基本方針」を基に、今後も「かわる・いどむ・のびる」をキーワードに人事考課制度や効果的な研修等を実施しながら適材適所への配置に努め、職員一人ひとりの意欲と能力を引き出し、組織としての総合力を高めます。

#### (4) 多様な任用形態の活用

今後も、再任用職員、非常勤嘱託員、臨時職員等の活用を図り、業務の種類や性質に応じた、多様な任用制度の活用を進めます。

##### ○ 再任用職員

これまでの行政経験、知識を活用することで、効果的な業務執行が可能となる業務については、再任用職員を活用します。

##### ○ 非常勤嘱託員及び臨時職員

定型的、労務的な業務や、突発的、一時的に増加する業務等について引き続き活用していきます。

##### ○ 任期付職員

育児休業期間の長期化等に伴う実質的な職員減に対応するため、任期付職員の導入を検討します。

## 2 その他

この計画は、現時点における目標設定であり、今後、民間委託等の状況の変化に応じて適切な定員管理を行っていきます。

また、本計画策定後、社会状況の変化や地域主権改革の推移等に伴い事務量に急激な変化が生じた場合には、必要に応じて計画を見直すこととします。

なお、この計画の推進にあたっては、毎年度、定期的に進捗状況の公表を行っていきます。

---

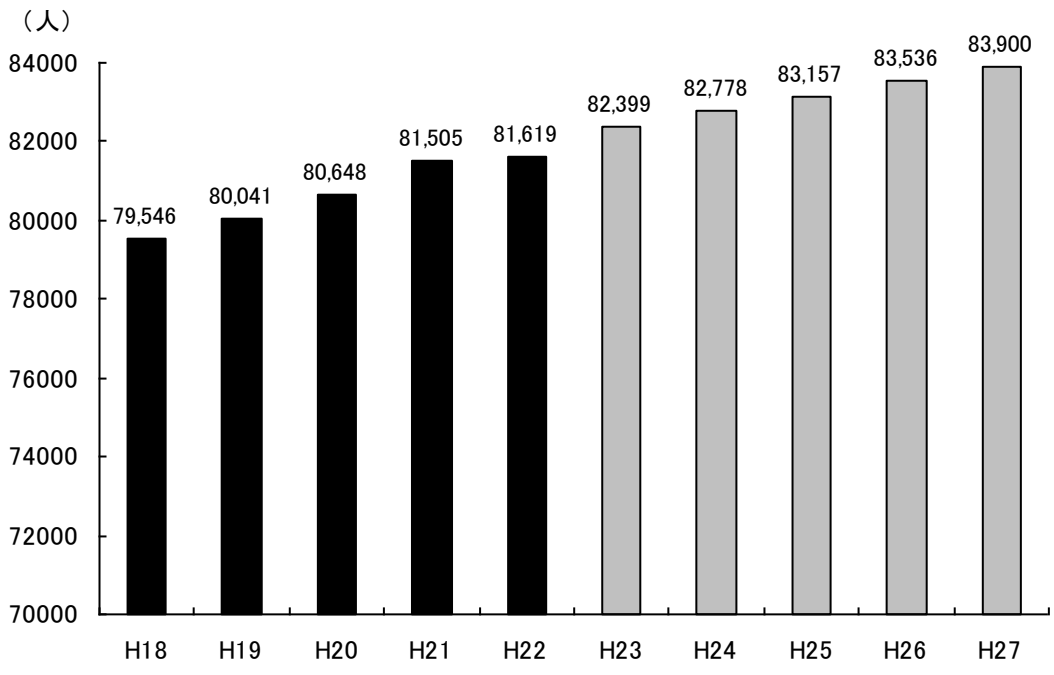
---

# 参 考 资 料

---

---

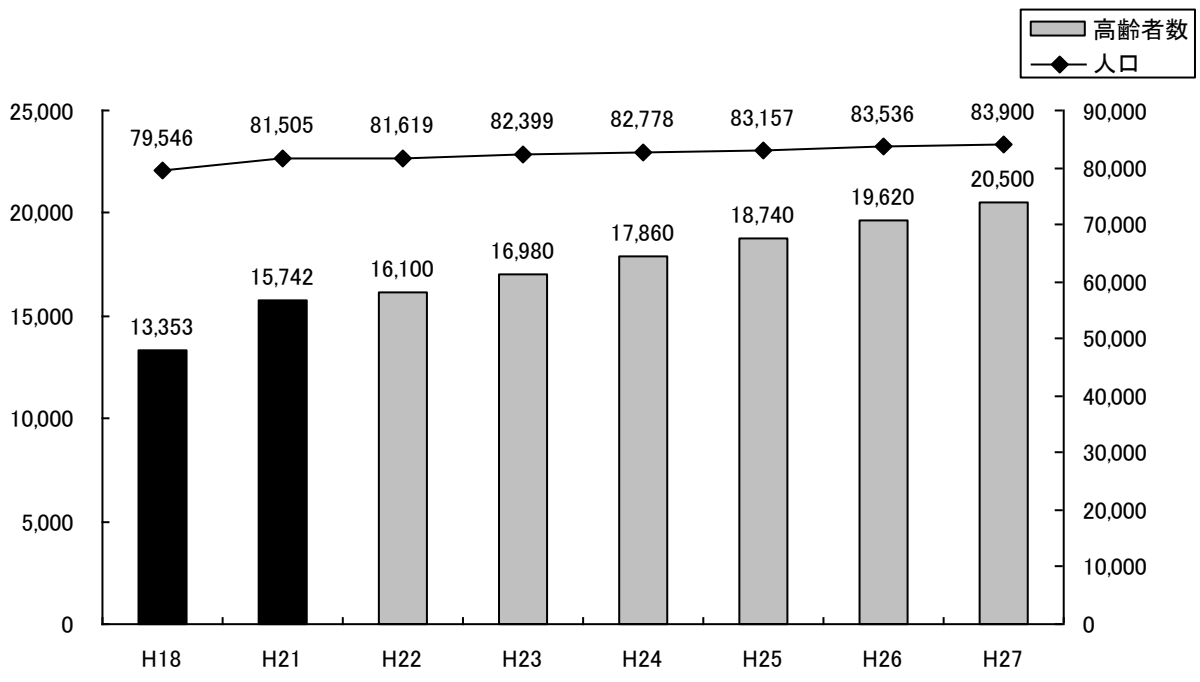
参考1 人口の推移



※ 平成22年までは実績値、平成23年以降は推計値。  
 ※ 推計値については、国立社会保障・人口問題研究所によると、平成27年の本市の総人口は83,635人となっています。人口の推移については、最新の都市計画マスタープランに合わせた83,900人としました。

参考2 高齢者と人口の推移

(単位 人)



※ 高齢者数（65歳以上）については、平成21年までは実績値、平成22年以降は推計値  
 ※ 人口については、平成22年までは実績値、平成23年以降は推計値。

参考3 県内の状況

市名	住基人口 (人)	一般行政部門 職員数 (人)	職員1人 当たり人口 (人)
豊橋市	365,143	1,442	253.2
岡崎市	364,757	1,690	215.8
一宮市	379,400	1,646	230.5
瀬戸市	129,587	541	239.5
半田市	117,290	516	227.3
春日井市	300,644	1,262	238.2
豊川市	158,442	707	224.1
津島市	65,930	302	218.3
碧南市	70,013	351	199.5
刈谷市	140,351	618	227.1
豊田市	406,821	2,139	190.2
安城市	173,066	814	212.6
西尾市	103,272	478	216.1
蒲郡市	81,515	412	197.9
犬山市	73,880	370	199.7
常滑市	54,173	369	146.8
江南市	100,223	443	226.2
小牧市	144,571	687	210.4
稲沢市	134,853	651	207.1
新城市	51,402	431	119.3
東海市	106,239	588	180.7
大府市	82,275	427	192.7
知多市	84,818	477	177.8
知立市	65,215	353	184.7
<b>尾張旭市</b>	<b>80,386</b>	<b>368</b>	<b>218.4</b>
高浜市	42,098	199	211.5
岩倉市	46,045	260	177.1
豊明市	66,203	360	183.9
日進市	79,527	394	201.8
田原市	65,571	502	130.6
愛西市	66,227	310	213.6
清須市	56,430	325	173.6
北名古屋	79,603	423	188.2
弥富市	42,986	297	144.7
平均			<b>199.4</b>

※ 平成21年4月1日現在。

#### 参考4 人件費の推移

年度	予算（見込）額 （千円）	前年差 （千円）	年度当初 職員数 （人）
22	4,356,946	—	555
23	4,428,071	71,125	561
24	4,481,410	53,339	568
25	4,397,805	△ 83,605	571
26	4,326,241	△ 71,564	574
27	4,322,970	△ 3,271	580
計	—	△ 33,976	—

※ 平成22年度は補正後予算額、平成23年度は当初予算額。

※ 共済費の負担金率等については、平成23年度と同率で計算しています。

#### 参考5 用語の説明

##### 【 一般行政部門 】

一般行政部門は、福祉関係を除いて、地方公共団体が主体的に定員管理に取り組むことができる分野が多い部門で、更に「議会」「総務」「税務」「労働」「農林水産」「商工」「土木」に分類されます。

##### 【 「教育」「消防」部門 】

一般に国の法令等に基づく職員の配置基準等がある部門です。

##### 【 公営企業等会計部門 】

特別会計を設けて経理を行うものとされている公営企業や事業部門で、「病院」「水道」「交通」「下水」「その他」に分類されます。

なお、「その他」は、国保事業、介護保険事業、収益事業等が含まれます。



## 尾張旭市第4次定員適正化計画

平成23年3月

- 発行 尾張旭市
- 編集 企画部 人事課 人事研修係  
TEL 0561-53-2111（代表）  
FAX 0561-51-2896  
E-MAIL [jinji@city.owariasahi.lg.jp](mailto:jinji@city.owariasahi.lg.jp)

