

松阪市定員適正化方針

令和2年3月

松阪市

目 次

1. 方針策定の趣旨	1
2. これまでの定員適正化の取り組み	2
3. 定員適正化の取り組み結果と今後の課題	3
4. 定員適正化の基本方針	12
5. 定員適正化に関する留意事項	14

1. 方針策定の趣旨

平成 17 年 1 月 1 日に松阪市、嬉野町、三雲町、飯南町、飯高町の 1 市 4 町が合併し誕生した本市は、平成 18 年 3 月に「松阪市行財政集中改革プラン」を策定し、財政の健全化を柱として可能な限り具体的な目標を設定しながら、人事・給与の適正化、民間委託の推進、政策形成能力の向上、組織機構の効率化の視点から主要な改革に取り組み、分権時代にふさわしい効率的で効果的な行政運営の実現を目指してきました。人事・給与の適正化については、職員数の削減、給与・諸手当等の見直しなどにより人件費の削減を図るとともに、総合的な人材育成に努めるとの基本方針が示されました。

定員管理の基本的な考え方として、平成 17 年度を初年度とし、合併後 10 年間で 300 人以上の職員削減を長期的目標に掲げて取り組みを進めてきたところです。

その後、行財政改革元年と位置づけられた平成 22 年には、これまでの行財政集中改革プランの取組結果を検証し、定員管理においては平成 22 年 4 月 1 日時点で平成 17 年度比 215 人の職員削減を達成し、平成 31 年 4 月 1 日時点では 277 人減となっております。

行財政集中改革プランについては、平成 23 年 11 月に策定された「松阪市行財政改革大綱」に引き継ぎ、平成 29 年 3 月にこれまでの取組の成果と課題を検証し、松阪市の「行財政改革」に対する考え方を改めて整理し、新たな視点を加え、『松阪市行財政改革推進方針』としてまとめました。

同推進方針では、合理的で質の高い市政運営の推進を基本方針とし、職員一人ひとりが自らの能力を最大限発揮できるよう、職員の能力開発に取り組み、また、個々の「職員力」が組織の総合力となるよう、組織マネジメントの向上に取り組み、現在そして未来の市民のために、自ら考え行動できる職員が活躍する市役所を目指すことが示されました。

職員の人材育成については、平成 22 年 3 月に「松阪市人材育成基本方針」が策定され、「人事制度」「職員研修」「職場づくり」の 3 つの仕組みを一体として、総合的かつ戦略的な人材育成施策を展開し、職員の人材育成・能力開発に取り組んできたところです。

令和 2 年度以降の職員数については、高度化・多様化する市民のニーズに対応し、質の高い市民サービスの提供に配慮しながら、引き続き定員管理の適正化に取り組む必要があることから、新たな方針を策定するものです。

2. これまでの定員適正化の取り組み

本市における定員適正化の取り組みは、松阪市行財政集中改革プランにおける「定員管理の適正化の基本的な考え方」に示された目標の達成を目指して取り組みを行い職員削減の具体的な方策として、退職者の3分の1補充を原則として職員採用の基本方針としてきました。プランの5年間の実績については、平成22年4月1日時点で215人の職員削減となりました。

その後、地方分権・権限移譲が本格化する中で、市が担う業務について、高度な知識や時間を要する業務も増加しつつある状況から、目標への努力は行いつつ、平成21年度からは、職員削減の手法を緩め、1/3補充にとらわれないうで、職種・職場・業務毎の現状把握や今後の状況を考慮し、必要である職員数を確保するという採用計画に見直し取り組みを進め、合併後の1,654人から平成31年4月1日現在で277人の職員削減となる1,377人となっております。

■H17～R1 年度別職員増減数

年度	退職者数	採用者数	採用率	増減数	その他増減	削減累計	職員数
H17	57	—	—	—	—	—	1,654
H18	63	16	28.1%	△41	△1	△42	1,612
H19	69	21	33.3%	△42	2	△82	1,572
H20	69	23	33.3%	△46	△1	△129	1,525
H21	71	24	34.7%	△45		△174	1,480
H22	47	29	40.8%	△42	1	△215	1,439
H23	54	34	72.3%	△13	△1	△229	1,425
H24	61	30	55.5%	△24	△1	△254	1,400
H25	77	54	88.5%	△7	△1	△262	1,392
H26	64	69	89.6%	△8		△270	1,384
H27	54	50	78.1%	△14	7	△277	1,377
H28	46	43	79.6%	△11	2	△286	1,368
H29	54	46	100%	0	1	△285	1,369
H30	62	52	96.3%	△2		△287	1,367
R1		72	116.0%	10		△277	1,377
計	848	563	66.4%	△285	8		

※職員数については、行財政集中改革プランの削減目標が市民病院を対象外としているため（医療・看護職に加え事務職も対象外）、実際の事務・技術職の実数と異なるものとなっています。

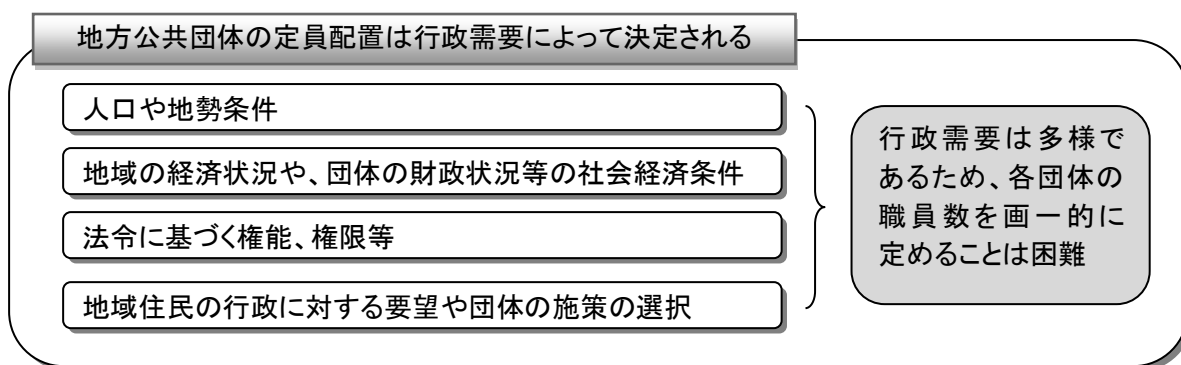
※その他増減については、教育委員会における割愛職員、県から及び国からの割愛職員等

3. 定員適正化の取り組み結果と今後の課題

総務省が主導する「地方公共団体定員管理研究会」が示した報告書である「地方公共団体における適正な定員管理の推進について」では、地方公共団体の定員配置は行政需要によって決定されるものとし、人口や地勢条件、地域の経済状況や団体の財政状況等の社会経済条件、法令に基づく権能、権限等によるものとし、地域住民の行政に対する要望や団体の施策の選択においても左右されるものであるとしています。

このことから、行政需要は多様であるため、各団体の職員数を画一的に定めることは困難であるとしています。しかしながら、各団体は最小の経費で最大の効果を生み出すための“職員数”を常に考えていく必要があるといえます。

ここでは、さまざまな視点から定員適正化の取り組み結果の分析と今後の課題について示します。



(地方公共団体定員管理研究会報告書「地方公共団体における適正な定員管理の推進について」より一部抜粋)

(1) 類似団体との比較による本市の現状分析

類似団体とは、総務省が全国の市の中で人口や産業構造が類似している団体を分類したもので、本市は「人口 15 万人以上、産業構造のⅡ次・Ⅲ次 90%以上かつⅢ次 65%未満の団体」（この類型を「Ⅳ－2」といいます。）に属しています。平成 30 年 4 月 1 日現在本市の他、全国に 19 市あります。

Ⅳ－2 の市

茨城県ひたちなか市、日立市、栃木県小山市、栃木市、足利市、千葉県市原市、富山県高岡市、長野県上田市、岐阜県大垣市、静岡県磐田市、愛知県小牧市、安城市、西尾市、刈谷市、豊川市、三重県鈴鹿市、島根県出雲市、広島県東広島市、愛媛県今治市

次の表「類似団体職員数との比較」は、本市とこれら類似団体 19 市の職員数の平均値を比較したものです。

■類似団体職員数との比較（普通会計部門）

区 分		松阪市の 職員数(A)	類似団体平均 職員数(B)	超 過 数 C(A-B)	超 過 率 C/A
一般行政	議 会	8	9	▲1	▲12.5
	総 務	223	212	11	4.9
	税 務	79	63	16	20.3
	民 生	347	256	91	26.2
	衛 生	171	90	81	47.4
	労 働	4	2	2	50.0
	農林水産	50	37	13	26.0
	商 工	41	29	12	29.3
	土 木	106	128	▲22	20.8
	小 計	1,029	826	203	19.7
特別行政	教 育	196	157	39	19.9
	消 防	—	—	—	—
	普通会計	1,225	983	242	19.8

(平成 30 年 4 月 1 日現在 単位:人・%)

※消防については、本市は広域のため比較対象から外しています。

この表から見ると、本市の職員数は普通会計部門において類似団体の平均と比べて 242 人 (19.8%) 多い状況となっています。部門別における職員数の比較では、福祉関係の民生部門、清掃業務などの衛生部門及び教育委員会に多くの人員を配置していることがわかります。一方で、土木部門への配置は少なくなっています。

また、公営企業会計部門における類似団体職員数との比較では、水道で 2 人少なく、下水道で 9 人多い結果となっています。

■類似団体職員数との比較（公営企業会計部門）

区 分		松阪市の 職員数(A)	類似団体平均 職員数(B)	超 過 数 C(A-B)	超 過 率 C/A
公営企業等	水道	36	38	▲2	▲5.6
	下水道	38	29	9	23.7

(平成 30 年 4 月 1 日現在 単位:人・%)

全体の職員数における比較については、類似団体全体の平均市域面積は 276.24 平方キロメートルであり、本市の市域面積 623.58 平方キロメートルは平均市域面積の 2.25 倍となっています。このことから、市域の拡大に伴う各種の行政需要に大きな差異があるものと推測され、市域面積を考慮して全体の職員数の比較をする必要があると考えられます。類似団体の中でも、本市と市域面積が似通っている市について比較したものが次の表です。

■類似団体職員数との比較(市域面積が似通っている類似団体との比較)

団体名	面積(km ²)	住基人口 (H30.1.1)	普通会計 職員数 (H30.4.1)	人口1万人あ たり職員数 (普通会計)
松阪市	623.58	165,472	1,227	74.15
愛媛県 宇治市	419.14	161,861	1,236	76.36
長野県 上田市	552.04	158,537	1,081	68.19
島根県 出雲市	624.36	175,227	1,193	68.08
広島県 東広島市	635.16	186,649	1,385	74.20

(参考)類似団体職員数との比較 (市域面積が狭い類似団体)

団体名	面積(km ²)	住基人口 (H30.1.1)	普通会計 職員数 (H30.4.1)	人口1万人あ たり職員数 (普通会計)
愛知県 刈谷市	50.39	150,883	977	64.75
愛知県 小牧市	62.81	153,096	899	58.72
愛知県 安城市	86.05	188,071	996	52.96
茨城県 ひたちなか市	99.96	159,574	741	46.44
愛知県 豊川市	161.14	186,009	1,056	56.77

総じて、類似団体の中においても、市域面積が狭い団体は人口1万人あたりの職員数が少ない傾向にあります。これに対し、松阪市と市域面積が似通っている類似団体の人口1万人あたりの職員数は、先の類似団体と比較して総じて多い傾向がうかがえます。

(2)スケールメリットを生かした職員削減の限界

本市の定員適正化の取り組みは、退職者の3分の1補充を原則として新規職員を採用することを基本方針として取り組んできたことは先に述べてきたとおりです。それに加え、合併に伴うスケールメリットを図るため、業務の見直しや適材適所への人員配置に努めながら、各振興局の職員削減を図ってきました。振興局に関しては、4振興局合計で106人の職員を削減し、削減率は49.3%となっています。

しかしながら、特に飯南・飯高地域振興局管内では、高齢化が進み(H29 高齢化率:松阪市全体 28.6%、旧松阪市域 28.2%、嬉野地域 29.4%、三雲地域 21.2%、飯南地域 39.6%、飯高地域 49.9%)、公共交通機関の確保が難しいこともあり、合併後の市民サービスを維持していくためには、市民の方が直接振興局に来ていただくことに加え、自宅等に出向いていく機会も増えています。

このようなことから、合併時にメリットと考えられていたスケールメリットを生かした職員削減には限界があり、今後本格的に進む高齢化とそれに伴う人口減少の地域社会に対応した市民サービスを維持していくためには、各地域振興局に一定数の職員が必要であると考えられます。

■H17～R1 年度別各振興局における職員増減数

振興局	嬉野	三雲	飯南	飯高	計	削減率
H17	78	56	41	40	215	0%
H18	72	52	37	38	199	7.4%
H19	66	49	35	36	186	13.4%
H20	64	44	33	35	176	18.1%
H21	56	38	33	35	162	24.7%
H22	53	39	34	31	157	27.0%
H23	53	40	34	31	158	25.5%
H24	51	39	32	30	152	29.3%
H25	48	37	29	29	143	33.5%
H26	43	35	30	32	140	34.9%
H27	39	34	28	30	131	39.1%
H28	37	33	29	27	126	41.4%
H29	35	25	24	23	107	50.2%
H30	35	26	24	23	108	49.8%
R 1	35	26	25	22	109	49.3%
増減数	△ 43	△ 30	△ 16	△ 17	△ 106	
削減率	55.1%	53.6%	39.0%	42.5%	49.3%	

各年度の4月1日現在

(単位:人・%)

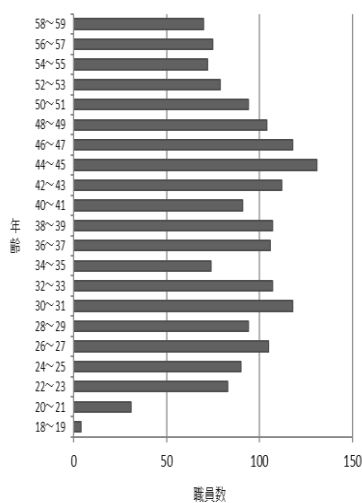
定員管理調査より抜粋

※教育事務所・上下水道事務所・水道事務所・給食センター・幼稚園・保育園を除く

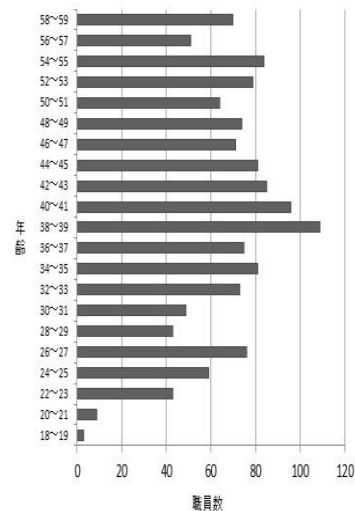
(3) 安定的な組織運営を図るための職員年齢構成への配慮

年齢構成としては平成26年度から社会人経験者を対象に募集(28歳から44歳(現在30歳から59歳))、また、一般採用試験の年齢層を28歳から35歳まで引き上げたことにより、平成26年度と比較すると概ね平準化されてきたと考えられます。

■職員の年齢別構成



平成31年4月1日現在

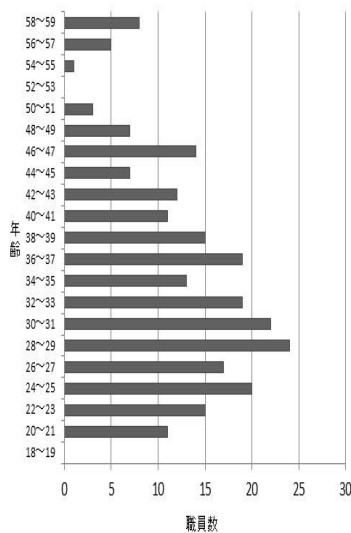


平成26年1月1日現在

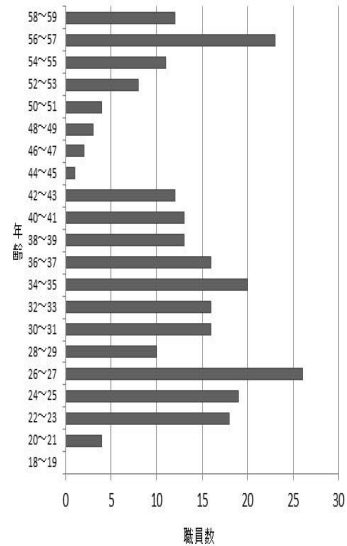
※職員数はともにH31.4.1現在。市民病院、を除く

それに対し幼稚園教諭・保育士職については、50歳代の年齢が全体的に少なくなっております。職員採用においては、年度別における退職者に対する採用という視点も大切ですが、人材不足の中それぞれの世代間の平準化も視野に入れた長期的な視点に立ち職員採用を考える必要があります。

■職員の年齢別構成（幼稚園教諭・保育士職）



平成 31 年 4 月 1 日現在



平成 26 年 1 月 1 日現在

(4) 高度化・多様化する行政課題に対応するための人的資源の見直し

限られた人員により、高度化・多様化する市民ニーズに対応しつつ、質の高い市民サービスを提供していく必要があります。地方分権改革の推進により、高い自主性・自立性を持ち、自らの判断と責任において行政運営をしていくことが求められています。

このような状況の中、人的資源すなわち人材に期待するところが極めて大きくなります。しかしながら、安易に新たな人的資源を投入していくことは極めて難しいといえます。

このような現状において、現在の人的資源を見直し活用することが必要になっています。職員の能力開発と人材育成への取り組みは最重要課題ですが、他の人的資源の一つに「再任用制度」があります。退職者の知識・経験を即戦力として活用することや、年金制度の改正に合わせて、公務部門における高齢職員の雇用機会を提供することを目的として導入された制度であり、本市もこの制度を導入していますが、再任用制度の改正や定年延長の動向などの社会情勢の変化等に柔軟に対応し、質の高い市民サービスを提供していきます。

■各年度における再任用職員数と今後の見込み

	年度	継続	新規	在職者数	任期満了
実数	H27	66	29	95	10
	H28	84	20	104	11
	H29	82	11	93	23
	H30	69	19	88	16
	R1	60	30	90	19
予定	R2	64	27	91	24
	R3	67	18	85	13
	R4	72	25	97	7

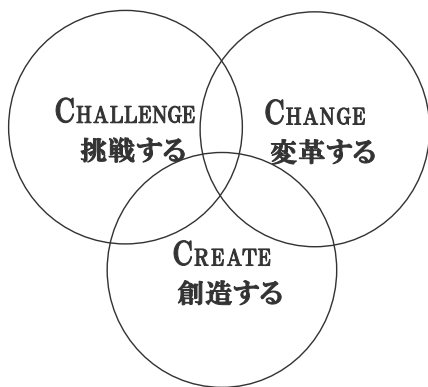
(単位:人)

※R2の継続・新規予定は、事前の意向調査結果から算出

※R3・4の新規予定は、定年退職者の70%

(5) 行財政改革と一体となった定員適正化への取り組み

平成 29 年 3 月に策定されました「松阪市行財政改革推進方針」において、基本方針を「合理的で質の高い市政運営の推進」とし、改革の視点として「職員力の強化」として自ら考え行動できる職員となるため「挑戦する（CHALLENGE）」、「変革する（CHANGE）」、「協力する（COLLABORATE）」の 3 つの行動要素が必要であると考えてきましたが、地方分権改革の進展や市民ニーズの高度化・多様化に伴い取り組むべき新たな業務やサービスが増加しており、限りある人員で質の高いサービスを提供していくには、創造力が必要と考え、「挑戦する（CHALLENGE）」、「変革する（CHANGE）」、「創造する（CREATE）」を 3 つの行動要素とし、行財政改革と一体となって推し進めています。



(松阪市人材育成基本方針より抜粋)

(6) 職員の人材育成への取り組みと今後の課題

本市の定員適正化への取り組みは、職員の一人ひとりの能力開発、人材育成の取り組みが必要不可欠であるといえます。このことから、本市では平成 22 年 3 月に「松阪市人材育成基本方針」を策定しました。同方針では、目指すべき職員像を「しあわせ創造型職員」とし、「市民」「仕事」「組織・仲間」「職員」の 4 つの視点から行動規範を示してきましたが、その実現を目指すべく「人事制度」「職員研修」「職場づくり」の 3 つの仕組みを一体として総合的かつ戦略的な人材育成施策を展開し、職員の人材育成・能力開発に取り組んできました。策定から 10 年が経過し、この間に人口減少・少子高齢化が進行し、財源や人的確保が厳しくなりました。このような状況から今後は「誰のため、何のため」なのか、高度化・多様化する市民のニーズの変化に対応し、期待に応える「市民のための職員」を目指す職員像と設定し人材育成に取り組むほか、随時受験要件や選抜方法を見直し、そのような人材を採用していきます。

「市民のための職員」としての「目指す職員像」

市民の視点

「誰のため、何のため」なのか市民ニーズの変化に対応し、期待に応える職員

- 常に市民の立場に立ってものごとを考え、行動します。
- 多様なニーズを把握し、的確な対応を行います。
- 常に質の高い市民サービスを心がけ、市民満足度を高めます。

経営感覚・コスト意識

高いコスト意識と経営感覚を持った職員

- 厳しい財政状況の中で、市民にとって本当に必要な行政サービスは何なのか意識を持ち職務を行います。
- マネジメント感覚を有し、常に改善・改革・チャレンジを心がけ、効率的に職務を遂行します。

目標とプロセスの共有

目標とプロセスを共有しお互いを認め合い、よりよい仕事を目指す職員

- 組織全体として情報共有を図り、組織の最適化に取り組みます。
- 組織内外の連携を強め、組織の一員であることを自覚し、組織の目標達成にまい進します。

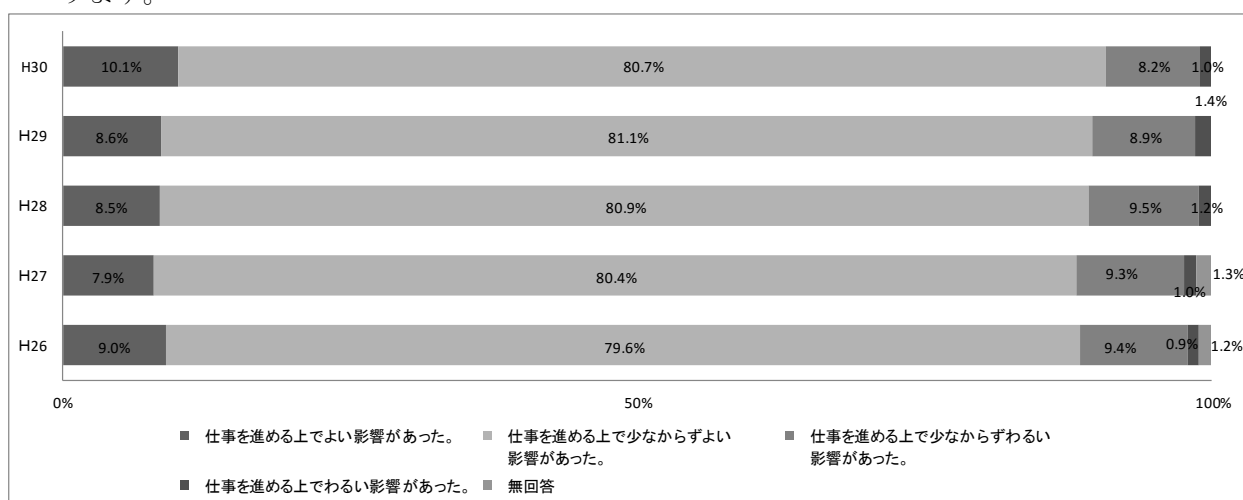
行政としてのプロ意識

行政のプロとして自らの資質・能力の向上に努める職員

- より高い倫理観、人権感覚を有し、公平・公正に行動します。
- 自身の人格形成、より高い教養を身につけることに努めます。心身ともにより良い状態を保つことに努めます。
- 自ら学び、考え、市民のために行動するよう努めます。

(松阪市人材育成基本方針より抜粋)

また、質の高い市民サービスの提供を目指して、平成 22 年度に人材育成型の人事評価制度の制度設計を行い、試行を経て平成 24 年度より人事評価制度を導入しました。制度導入後毎年実施しています「人事評価制度運用に係るアンケート調査」の調査結果では、職員の約 9 割が「人事評価制度を導入してよい影響があったもしくは少なからずよい影響があった」と回答し、平成 26 年度から平成 30 年度にかけて良い影響と認識している職員が右肩上がりとなっています。なお、下に示した「人材育成基本方針改訂/定員適正化方針策定に関する職員アンケート調査」における組織力診断の「目的志向性」の分野においても「組織やグループの役割や目的ははっきりしている」が平成 26 年度から 0.07 ポイント高くなっており、本市の人材育成を取り巻く組織環境は大きく変化しています。今後は、全職員に対し、人事評価制度の評価結果を人事管理に効果的に反映できる制度の構築が必要となります。



(H26～H30 年度人事評価制度運用に係るアンケート調査結果報告書より抜粋)

■ 目的志向性における平成 26 年度と令和元年度の組織診断比較

内容		平成26年度 ポイント	令和元年度 ポイント	令和元年度 肯定%	令和元年度 否定%
目的志向性	設問11-6 組織やグループの役割や目的は、はっきりしている	0.66	0.73	76.7	18.9
	設問11-9 みんなで決めたことは、必ず実行されている	0.54	0.53	70.1	20.6
	設問11-10 グループの目標だけでなく、メンバーひとり一人が自分の目標を掲げ自発的に仕事をしている	0.39	0.26	57.0	31.7
	設問11-7 目標を設定し、その達成に向かって、メンバーひとり一人が「必ず実現する」という意欲に燃えている	0.02	-0.02	46.6	40.7
	設問11-8 他の部署や他の自治体を意識して、負けないように努力している	-0.16	-0.27	34.2	46.8
平均		0.29	0.25	56.9	31.7

※令和元年度ポイントの高い順に上から並んでいます。

※平成 26 年度ポイントより令和元年度ポイントが高くなっているのは太枠で囲っています。

[ポイント]

※全員「そう思う」の場合にはポイントは+2 となり、全員「そう思わない」の場合にはポイントは-2 とする為、ポイントは-2～+2 の値をとる。+2 に近い値になるほど、肯定的意見が強く、-2 に近い値になるほど、否定的意見が強い。

※ポイントは、回答を以下のように点数換算し、データ数を乗じて加重平均した値を表しています。また肯定%、否定%は次のような区分で表しています。

設問6～11	ポイント	区分
そう思う	2	肯定%
どちらかというと思う	1	
どちらかというと思わない	-1	否定%
そう思わない	-2	
わからない	0	

(人材育成基本方針改訂/定員適正化方針策定に関するアンケート調査結果報告書より抜粋)

人材育成施策については、松阪市人材育成基本方針に示した実行計画に具体的な事項を掲げて取り組みを進めてきました。同計画の計画期間が平成 27 年度から令和元年度であることから、5 年間の取り組みの実績を検討するとともに、令和 2 年度以降 5 年間の実行計画を策定し着実に実行することで、職員一人ひとりの能力や可能性を最大限に引き出すことが求められています。

4. 定員適正化の基本方針

(1)対象職員

この定員適正化方針の対象となる職員は、原則として一般職の常勤職員とし、地方公務員の身分を有する休職者及び派遣職員は含みますが、非常勤職員（会計年度任用職員）及び再任用職員は職員定数に含まれないため除きます。ただし、再任用職員については、職員定数には含まれないものの重要な組織上の人的戦力であることから定員適正化のための手法には位置づけるものとします。

(2)この方針に基づき取り組む期間

この方針の運用期間は、令和2年4月1日を基準として令和7年4月1日までの5年間とします。

(3)定員適正化の方針

①正規職員数は最小限の定員で持続可能な行政経営の実現を基本とし、より慎重に管理します。

本市の職員数は、人口規模、産業構造そして市域面積が類似した自治体間で比較すると、適正な範囲内に当てはまるものであると考えられます。しかしながら、新たな行政課題や市民ニーズの多様化へ対応するための人員配置及び職員個々の能力開発が必要である一方で、より厳さを増す財政状況の中で人件費の水準にも注視していかなければなりません。加えて、今後基礎自治体を取り巻く環境は激変するものと予測され、本市の行政経営を支える職員は、限られた貴重かつ重要な経営資源として長期的な視点に立って職員数を管理していく一方で、新たな業務・サービス部門等には集中的に人員を投入することのできる順応性のある職員体制も構築し、また、障がい者の採用等に積極的に取り組み、再任用制度の見直しや定年延長の動向などの社会情勢の変化等へも留意する必要があります。

このことから、正規職員数は、最小限の定員で持続可能な行政経営の実現を念頭に置き、より慎重に管理していくこととします。

②市民ニーズの多様化に伴う新たな行政需要に対応するための職員の配置をします。

限られた人的資源の有効活用や労務管理、意思決定の効率化・迅速化の観点から、業務量に応じた職員配置となるよう、「業務」及び「人材」両面から配分を検討することとします。

また、社会経済情勢の変化や市民ニーズの多様化に伴う新たな行政需要に対応するため、必要度・重要度の高い事業へ重点的に職員を配置し組織体制の充実に取り組みます。

③再任用職員の経験・知識が各職場で発揮できるように、再チャレンジ意欲の向上を図ることで組織強化に取り組みます。

限られた人員の中で、増加する業務量に対応しつつ質の高い市民サービスを維持向上させていくためには、再任用職員が持つ経験・知識が重要であり、その役割が改めて期待されているところです。このことより、その知識・経験を活かすことのできる適材配置に取り組むとともに、職場において新たなスキルが必要な場合には、そのスキルの習得の機会を積極的に提供することで増加する業務量に対応できる組織強化に取り組むこととします。

④職員一人ひとりの能力開発、意欲の向上を図り、組織としての総合力を高めることで業務の効率性を一層高めます。

限られた人員で、質の高い市民サービスを提供していくためには、職員一人ひとりの能力・可能性を十分に引き出し、活用するとともに組織の総合力を高めることが求められます。「松阪市人材育成基本方針」に基づき、職員の人材育成に取り組み業務の効率性を一層高めていきます。

(4)各年度の定員管理について

年度ごとの定員管理については、本方針に基づき各部局において現在の業務量と人員及び次年度以降における新規事業及び廃止事業に伴う人員配置、その他人事配置に関する課題等についてヒアリングを実施し、各部局の業務量に応じて必要な人員数を見積ります。

この必要人員数を基準に、退職者、再任用職員希望者数及び長期的な視野に立って職種別の職員数を勘案した上で、職員採用計画を策定します。同計画に基づき、職種ごとに職員を採用するものとします。

(5)松阪市人材育成基本方針との整合性

定員の適正化においては、職員の定員管理とともに職員一人ひとりの能力開発、人材育成の両輪の取り組みが必要不可欠です。このことから、松阪市人材育成基本方針にて示した人材育成施策の取り組みと整合性を図るものとします。

具体的には、運用期間を松阪市人材育成基本方針の実施計画の計画期間と同一のもの（令和2年度から令和6年度まで）とし、より効果的な定員適正化の取り組みが実行できるように次期人材育成基本方針の改訂の時期とあわせることとします。

5. 定員適正化に関する留意事項

(1) 人員が必要な部門に対する柔軟な対応

4（3）にて述べたとおり、正規職員数全体は持続可能な行政経営を基本としつつ、慎重に管理していくこととなりますが、基礎自治体を取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、国、県からの権限移譲や新たな業務・サービス、社会経済情勢の変化や市民ニーズの多様化に伴う新たな行政需要に対する速やかな対応が求められます。

このような状況の中、長期的な視点に立って、定員適正化に取り組むことはもちろん重要ではありますが、部局のヒアリングを通じて人員と業務量との関係を正確に把握し、人員が本当に必要な部門には柔軟に対応するものとします。

(2) 職員健康管理体制の充実

限られた人員で、業務量の増加や新たな業務・サービスに対応していくにあたり、職員一人ひとりの業務における負担も増大するものと考えられます。過重労働がメンタルヘルス疾患等の健康障害をもたらすことも懸念されていることから、定員適正化に向けた取り組みを進める中では、メンタルヘルスを含めた職員の健康管理を充実していくことが重要となってきます。

過重労働については、残業時間の上限である月 45 時間・年 360 時間を超えた所属については、分析・検証を行い、業務改善を図り職員の健康管理に留意しつつ定員適正化の取り組みを進めるものとし、メンタルヘルス対策については、全職員を対象にしたストレスチェックの実施を行い、職員に対するメンタルケアのサポート、精神科医による相談体制の充実を図ります。