

各務原市定員管理計画

(令和7年度～令和11年度)

令和6年12月
各務原市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	定員管理の状況	2
	(1) これまでの定員管理の取組	2
	(2) 部門別職員数の状況	3
	(3) 職種別職員数の状況	4
	(4) 年齢別職員構成の状況	5
	(5) 育児休業取得者数の状況	6
3	職員数の現状分析	7
	(1) 類似団体との比較	7
	(2) 県内都市との比較	8
	(3) 定員モデルとの比較	9
4	定員管理計画の策定	10
	(1) 基本方針	10
	(2) 計画期間	10
	(3) 対象職員	10
	(4) 計画の数値目標	10
	(5) 計画の推進方法	11
	(6) 必要に応じた計画の見直し	12

1 計画策定の趣旨

本市では、平成 27 年度に策定した各務原市総合計画において「笑顔があふれる元気なまち～しあわせ実感かかみがはら～」を将来都市像として掲げ、その実現に向けた施策の方向性を具体化するため、平成 27 年 7 月に各務原市定員管理計画（平成 27 年度～平成 31 年度）を策定し、適正な定員管理の推進に努めてきました。

令和 2 年度からは、各務原市総合計画後期基本計画（令和 2 年度～令和 6 年度）とともに各務原市定員管理計画（令和 2 年度～令和 6 年度）を策定し、施策の着実な推進のため、一定の職員数を確保しながら組織体制を強化していく取組を進めてきました。

一方、地方自治体を取り巻く環境は、人口減少・少子高齢化の進展、市民ニーズの多様化・高度化、頻発・激甚化する大規模自然災害への対応、公共施設等の老朽化対策など、様々な課題に直面しており、求められる行政需要も増大するなど、一層の厳しさを増しています。

このような中、令和 6 年度に新たに各務原市総合計画前期基本計画（令和 7 年度～令和 11 年度）を策定し、多種多様な行政課題や市民ニーズに柔軟に対応するとともに、「オール各務原」で 10 年先、20 年先を見据えた施策に取り組むこととします。

これらを確実に遂行するためには、引き続き、様々な行政課題や市民ニーズに柔軟に対応できる職員の育成・確保を図るほか、職員の健康管理への配慮やワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境の充実がより重要となってきます。

本計画は、今後の社会情勢や行政需要の変化にも柔軟に対応でき、将来にわたり安定した行政サービスを継続して提供することができるよう、中長期的な視点に立った適正な定員管理を推進するための指針として策定するものです。

2 定員管理の状況

(1) これまでの定員管理の取組

本市では、平成 16 年 11 月の旧川島町との合併後の平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間、行財政改革大綱に基づく事務事業や組織機構の見直し、民間活力の導入、臨時・嘱託職員の活用などにより、計画的な職員数の削減に取り組み、平成 18 年度から平成 21 年度には 10.7% (120 人)、平成 22 年度から平成 26 年度には 17.3% (174 人) の職員の削減を達成しました。その結果、全体では 294 人の職員を削減し、行政運営のスリム化に一定の成果を挙げてきました。

しかしながら、近年は、社会情勢の変化に伴い多様化・高度化する市民ニーズ、地域課題等への的確な対応や各務原市総合計画で掲げた将来都市像の実現に向けて、職員が互いに支え合い、最大限の能力を発揮できるよう、これまでの定員管理の方向性を「削減」から「質の向上」へと転換を図るとともに、市民サービス向上のために必要な職員数の確保に努めてきました。

こうした趣旨のもと策定した各務原市定員管理計画（平成 27 年度～平成 31 年度、令和 2 年度～令和 6 年度）に基づき、適正な定員管理の推進に努めてきた結果、平成 27 年度以降、職員数は増加に転じています。

図 1 職員数の推移（各年4月1日現在）

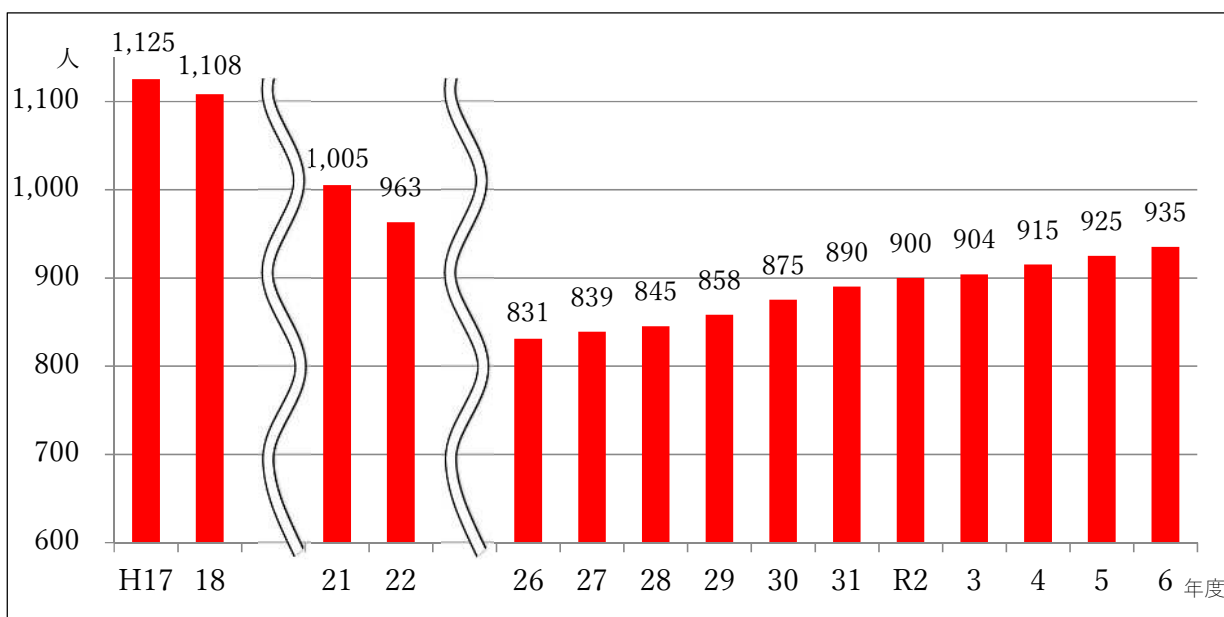


表 1 これまでの定員管理の目標と実績（各年度4月1日現在）

(単位：人)																		
年度	H17	H18	～	H21	H22	～	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
職員数	1,125	1,108		1,005	963		831	839	845	858	875	890	900	904	915	925	935	—
目標 職員数	各務原市行財政 構造改革大綱 (H18年度～H21年度) H21年度までに 対H17年度比 10%削減			各務原市第2次 新行財政改革大綱 (H22年度～H26年度) H26年度までに 対H21年度比 17%削減			各務原市定員管理計画 (H27年度～R1年度)					各務原市定員管理計画 (R2年度～R6年度)						
							839	852	870	870	870	911	912	913	930	946	940	
実績	—	10.7%削減 (△120)			17.3%削減 (△174)			0	△7	△12	5	20	△11	△8	2	△5	△11	—

(2) 部門別職員数の状況

本市の部門別職員数の推移をみると、旧川島町との合併後の平成 17 年度から平成 26 年度までは、行財政改革大綱に基づく計画的な職員数の削減により、ほぼ全ての部門で職員数は減少しています。

特に、民生部門、教育部門における職員数が大幅な減少となっていますが、減少した主な要因は、保育所の民営化や学校・保育所の給食調理業務の民間委託、公の施設における指定管理者制度の活用など、民間活力の導入によるものです。

平成 27 年度以降は、職員数が増加に転じていますが、中でも総務部門の職員数が他の部門より多く増加しています。増加した主な要因は、地域コミュニティ活動支援や防災・減災対策、D X 推進体制の強化、マイナンバーカードの交付事務など、本市の新たな事業展開に必要な人員を配置したことや、国の制度改正等に対応するための人員増を行ったことによるものです。

その他、最近では、子育て支援・相談体制の充実、新特別支援学校や新総合体育館・総合運動防災公園の整備のため、民生部門、教育部門の職員数が増加傾向にあります。

表 2 部門別職員数の推移（各年4月1日現在）

(単位:人)

部門	H17 (a)		H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6 (b)	比較 b-a(c)	増減率 (c/a)%
議会	9		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	△1	△11.1%
総務	171		140	143	149	158	163	165	167	171	172	173	174	3	1.8%
税務	51		38	38	38	38	38	38	39	39	40	38	40	△11	△21.6%
民生	227		133	126	125	123	125	132	137	140	139	144	147	△80	△35.2%
衛生	66		53	55	57	59	59	63	61	64	65	65	61	△5	△7.6%
労働	3		2	2	4	2	4	5	5	3	4	2	2	△1	△33.3%
農林水産	14		11	10	12	11	12	11	12	13	13	13	13	△1	△7.1%
商工	22		22	24	20	21	23	23	22	22	19	20	21	△1	△4.5%
土木	69	~	63	66	64	66	68	71	68	70	74	74	73	4	5.8%
一般行政	632		470	472	477	486	500	516	519	530	534	537	539	△93	△14.7%
教育	218		117	118	115	114	115	113	119	116	122	125	129	△89	△40.8%
消防	178		169	176	177	178	177	177	177	171	168	172	171	△7	△3.9%
普通会計	1,028		756	766	769	778	792	806	815	817	824	834	839	△189	△18.4%
水道	50		29	29	30	30	30	31	31	31	35	34	36	△14	△28.0%
下水道	17		16	15	15	16	15	16	16	16	16	15	16	△1	△5.9%
その他	30		30	29	31	34	38	37	38	40	40	42	44	14	46.7%
公営企業等	97		75	73	76	80	83	84	85	87	91	91	96	△1	△1.0%
合計	1,125		831	839	845	858	875	890	900	904	915	925	935	△190	△16.9%

※各部門の内容

総務：総務、会計、管財、企画開発、住民関連、防災、広報広聴、行政委員会等

民生：福祉事務所、保育所、その他の社会福祉施設、年金保険等

衛生：衛生、火葬場墓地、清掃、ごみ処理、環境保全等

商工：商工、中小企業指導、観光等

土木：土木、建築、都市計画、都市公園等

その他：国民健康保険、介護保険等

(3) 職種別職員数の状況

本市の職種別職員数の推移をみると、事務職は、事務事業の見直しや各種業務の民間委託の推進などにより、平成 26 年度にかけて減少を続けてきましたが、平成 27 年度以降は、国の制度改正への対応、人口減少・少子化対策、物価高騰対策による業務量の増加などにより、職員数は増加に転じています。

また、技術職、専門職は、公共施設等の老朽化対策、土地活用の推進、保健・相談体制の充実・強化などにより、職員数は増加傾向にあります。

その一方、保育士職、技能労務職は、保育所の民営化や学校・保育所の給食調理業務の民間委託により、職員数は大幅な減少となっています。

その他、消防職は、これまでほぼ同様の水準で推移しています。

表 3 職種別職員数の推移（各年度4月1日現在）

（単位：人）

区 分	H17 (a)		H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6 (b)	比較 b-a(c)	増減率 (c/a)%
事務職	546	～	413	422	435	443	458	462	467	479	495	496	503	△43	△7.9%
技術職	82		93	95	96	102	101	106	108	107	108	111	110	28	34.1%
専門職	34		30	33	33	32	34	38	37	38	38	39	42	8	23.5%
保育士職	136		77	69	59	59	63	66	70	70	68	70	72	△64	△47.1%
消防職	176		168	174	178	179	178	178	178	173	169	173	172	△4	△2.3%
技能労務職	151		50	46	44	43	41	40	40	37	37	36	36	△115	△76.2%
合計	1,125		831	839	845	858	875	890	900	904	915	925	935	△190	△16.9%

※各職種の内容

技術職：土木技師、建築技師、電気技師、機械技師等

専門職：保健師、栄養士、歯科衛生士、精神保健福祉士、臨床心理士、社会福祉士等

技能労務職：用務員、調理員、運転士、営繕士、技能士等

(4) 年齢別職員構成の状況

本市の職員の年齢構成をみると、近年では新規職員の採用を積極的に行ってきたことにより、20歳代及び30歳代前半の若い年齢層が増加する一方、40歳代及び50歳代後半の中高年齢層が減少しました。

特に、旧川島町との合併後、人員削減のために採用抑制を行った影響などにより、今後の組織運営の中核を担う40歳代の割合が低い状況となっています。

図2 職員の年齢構成の変化

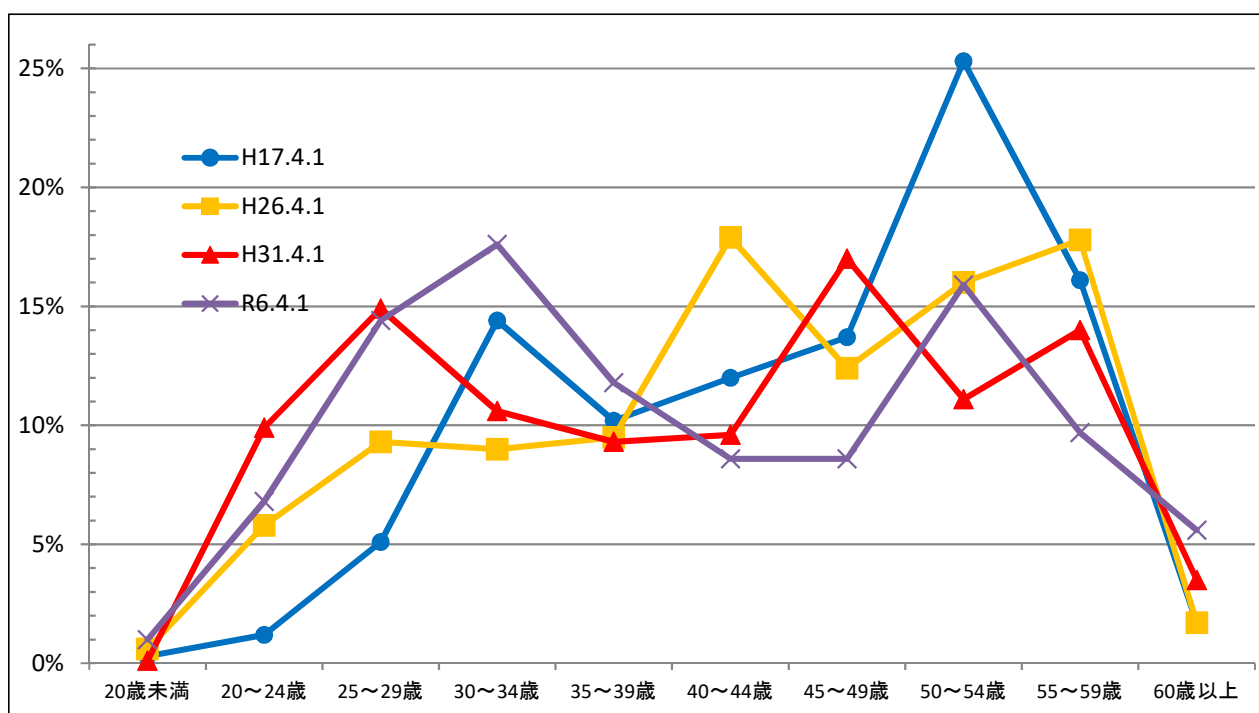


表4 職員の年齢構成状況

区分	20歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	計
H17.4.1	3人	13人	58人	162人	115人	135人	154人	285人	181人	19人	1,125人
	0.3%	1.2%	5.1%	14.4%	10.2%	12.0%	13.7%	25.3%	16.1%	1.7%	100.0%
H26.4.1	5人	48人	77人	75人	79人	149人	103人	133人	148人	14人	831人
	0.6%	5.8%	9.3%	9.0%	9.5%	17.9%	12.4%	16.0%	17.8%	1.7%	100.0%
H31.4.1	1人	88人	133人	94人	83人	85人	151人	99人	125人	31人	890人
	0.1%	9.9%	14.9%	10.6%	9.3%	9.6%	17.0%	11.1%	14.0%	3.5%	100.0%
R6.4.1	9人	64人	135人	165人	110人	80人	80人	149人	91人	52人	935人
	1.0%	6.8%	14.4%	17.6%	11.8%	8.6%	8.6%	15.9%	9.7%	5.6%	100.0%

(5) 育児休業取得者数の状況

本市の育児休業取得者数の推移をみると、職員の年齢構成の若返りや女性職員の増加などにより、育児休業取得者は増加傾向にあります。

また、近年では仕事と家庭の両立支援の推進により、子育てに関する制度の充実や理解も進んでおり、男性の育児休業取得者が増加しています。

図3 新規育児休業取得者数と取得率の推移

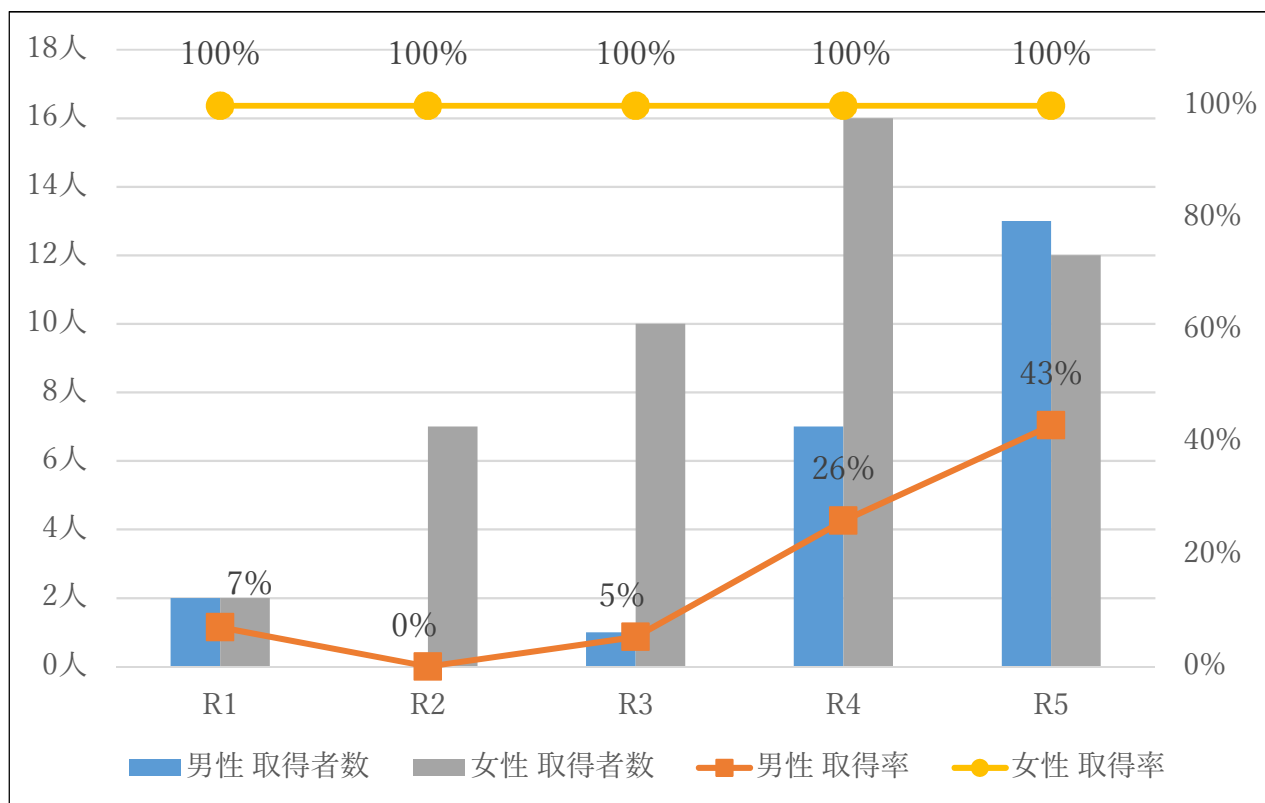


表5 新規育児休業取得者数と取得率

区分		H31	R2	R3	R4	R5
男性	取得者数	2人	0人	1人	7人	13人
	取得率	7%	0%	5%	26%	43%
女性	取得者数	2人	7人	10人	16人	12人
	取得率	100%	100%	100%	100%	100%
合計	取得者数	4人	7人	11人	23人	25人
	取得率	13%	26%	38%	58%	60%

3 職員数の現状分析

(1) 類似団体との比較

総務省が公表している「類似団体別職員数の状況」は、全国の市町村を人口規模と産業構造を基準に類型区分し、類型ごとに人口1万人当たりの職員数の平均値を算出し、「類似団体」として比較するものとなります。

本市の類似団体類型は、一般市のⅢ－2に該当し、類似団体は全国で29都市ありますが、本市の職員数は、普通会計部門及び一般行政部門（普通会計部門から教育・消防を除いたもの）とともに、平均値を大きく下回っている状況にあり、効率的な行政運営を行っていることが分かります。

特に、一般行政部門においては、第2位となっており、人口1万人当たりの職員数が非常に少ない都市となっています。

表6 類似団体都市（Ⅲ－2）との比較（人口1万人当たり職員数）

（令和5年4月1日現在 単位：人）

普通会計				一般行政（普通会計－（教育・消防））			
順位	都道府県名	都市名	職員数	順位	都道府県名	都市名	職員数
1	岐阜県	可児市	47.21	1	石川県	小松市	34.40
2	静岡県	藤枝市	49.30	2	岐阜県	各務原市	36.89
3	埼玉県	加須市	56.34	3	岐阜県	可児市	40.75
4	茨城県	古河市	56.47	4	静岡県	掛川市	41.68
5	愛知県	瀬戸市	56.66	5	静岡県	藤枝市	41.79
6	静岡県	焼津市	56.78	6	愛知県	瀬戸市	42.54
7	岐阜県	各務原市	57.29	7	三重県	桑名市	44.57
8	石川県	白山市	58.10	8	栃木県	足利市	45.61
9	石川県	小松市	58.64	9	埼玉県	加須市	45.73
10	愛知県	半田市	60.21	10	広島県	尾道市	45.92
11	静岡県	掛川市	61.36	11	静岡県	焼津市	47.60
12	愛知県	稲沢市	66.80	12	愛知県	稲沢市	48.33
13	山口県	防府市	67.41	13	茨城県	古河市	48.88
14	静岡県	富士宮市	67.78	14	石川県	白山市	48.97
15	愛媛県	新居浜市	68.77	15	静岡県	富士宮市	49.21
16	栃木県	足利市	68.91	16	愛媛県	新居浜市	49.43
17	三重県	桑名市	72.15	17	愛知県	半田市	49.60
18	広島県	尾道市	72.15	18	山口県	防府市	50.30
19	宮城県	大崎市	73.26	19	香川県	丸亀市	52.25
20	香川県	丸亀市	75.91	20	滋賀県	彦根市	53.11
21	栃木県	佐野市	77.68	21	群馬県	桐生市	54.76
22	愛知県	東海市	78.59	22	栃木県	佐野市	57.35
23	愛媛県	西条市	82.00	23	愛媛県	西条市	58.51
24	滋賀県	東近江市	82.34	24	宮城県	大崎市	60.11
25	滋賀県	彦根市	82.49	25	愛知県	東海市	61.43
26	滋賀県	長浜市	85.73	26	山口県	周南市	64.81
27	山口県	周南市	86.02	27	滋賀県	長浜市	66.26
28	群馬県	桐生市	91.45	28	滋賀県	東近江市	72.48
29	宮城県	石巻市	92.97	29	宮城県	石巻市	76.74
平均値			69.13	平均値			51.27

※類似団体類型Ⅲ－2：人口10万人以上15万人未満（住民基本台帳人口による）

産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%未満（R2年国勢調査による）

(2) 県内都市との比較

人口1万人当たりの職員数について、県内21市の平均値と比較した場合においても、本市の職員数は、普通会計部門及び一般行政部門ともに、平均値を大きく下回っている状況にあり、普通会計部門では第5位、一般行政部門では第2位となっています。

近年は、同様の状況が続いており、本市は、県内都市との比較においても少ない職員数で効率的な行政運営が行われていることが分かります。

表7 県内都市との比較（人口1万人当たり職員数）

（令和5年4月1日現在 単位：人）

普通会計				一般行政（普通会計－（教育・消防））			
順位	都市名	実職員数	職員数	順位	都市名	実職員数	職員数
1	可児市	475	48.18	1	羽島市	236	36.38
2	羽島市	367	56.57	2	各務原市	537	37.68
3	瑞穂市	328	57.35	3	可児市	410	41.59
4	美濃加茂市	326	57.63	4	多治見市	493	47.49
5	各務原市	834	58.52	5	岐阜市	1,905	48.1
6	多治見市	688	66.28	6	瑞穂市	279	48.79
7	岐阜市	2,889	72.95	7	美濃加茂市	288	50.92
8	大垣市	1,173	75.17	8	関市	486	58.58
9	関市	639	77.03	9	本巣市	192	59.65
10	美濃市	151	82.24	10	大垣市	950	60.88
11	本巣市	279	86.68	11	海津市	199	63.35
11	高山市	740	91.09	12	高山市	521	64.13
13	山県市	222	92.00	13	美濃市	132	71.89
14	海津市	295	93.91	14	中津川市	535	72.27
15	土岐市	533	99.86	15	土岐市	390	73.07
16	中津川市	764	103.21	16	瑞浪市	282	78.19
17	瑞浪市	373	103.42	17	山県市	190	78.74
18	恵那市	502	109.63	18	恵那市	383	83.64
19	郡上市	484	130.29	19	郡上市	347	93.41
20	下呂市	461	160.02	20	飛騨市	241	112.72
21	飛騨市	350	163.70	21	下呂市	330	114.55
平均値		613	78.37	平均値		444	56.78

(3) 定員モデルとの比較

定員モデルとは、総務省の地方公共団体定員管理研究会で開発された定員管理の適正化を進める際の基準となる定員の算定方法の一つで、各地方公共団体の職員数に最も相関関係のある行政需要を表す統計数値（人口、世帯数、面積、決算額、事業所数など）を基に、一般行政部門の平均的な職員数を求めるものとなります。

本市の職員数を比較すると、議会・総務部門、衛生部門を除いては、試算職員数を下回っており、一般行政部門全体では約9%少ない職員数となり、定員モデルとの比較においても少ない職員数で効率的な行政運営が行われていることが分かります。

表8 定員モデルによる一般行政部門の職員数の試算

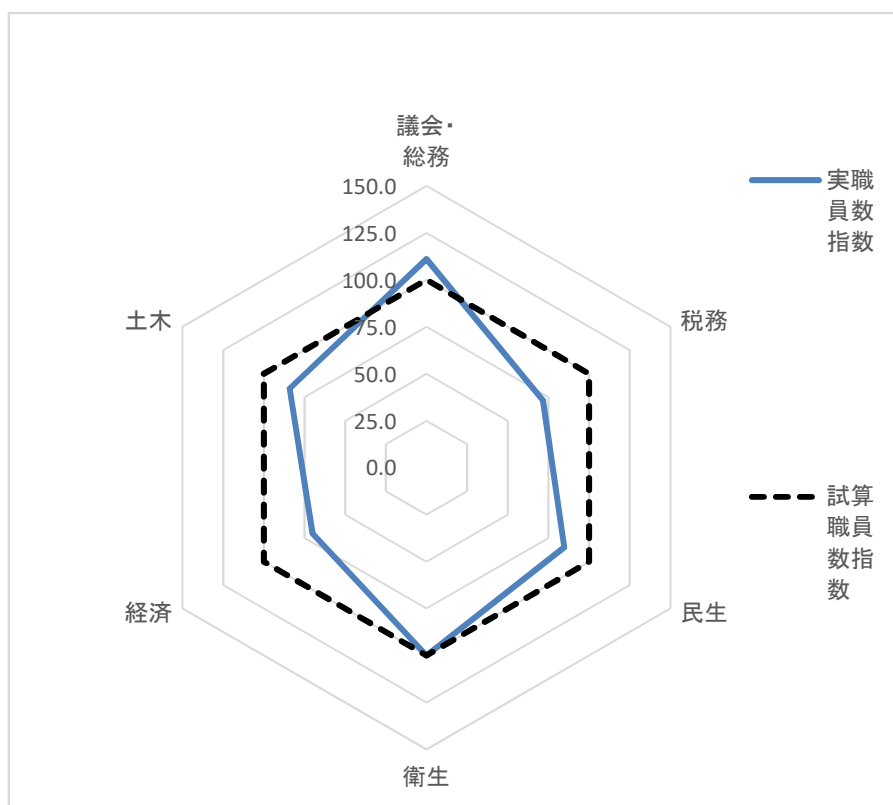
(令和5年4月1日現在 単位：人)

部門	定員モデル 試算職員数	実職員数	実職員数 指数
議会・総務	163	181	111.0
税務	53	38	71.7
民生	170	144	84.7
衛生	65	65	100.0
経済	50	35	70.0
土木	88	74	84.1
一般行政部門合計	589	537	91.2

(実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数)

図4 部門別試算職員数指数と実職員数指数との比較

(令和5年4月1日現在)



4 定員管理計画の策定

(1) 基本方針

近年、本市では、社会情勢の変化に伴う諸課題への対応や地域の実情に応じたきめ細かな行政サービスの提供など、増大する行政需要に迅速かつ的確に対応できる職員配置に努めてきたことにより、職員数が増加してきました。

今後も、行政需要の増加が見込まれる中、国の制度改正や頻発・激甚化する自然災害等への対応、地方創生への取組、さらには、各務原市総合計画で掲げた将来都市像の実現に向けた施策の実施を可能とする職員体制を確保していく必要があります。

合わせて、現在、本市の職員数は他の都市や定員モデルとの比較からも非常に少ない状況にあり、行政需要等の増加により職員の負担感や時間外労働の増大も懸念されるため、これまで以上に心身ともに健康で働きやすい職場環境を整えていくことが重要となります。

また、最近では職員の年齢構成の若年化や男性職員の積極的な育児休業取得などにより、育児休業取得者数が増加していることから、こうした状況においても行政サービスを維持するため、一定の職員数を確保していくことが必要となっています。

その一方で、職員数を増加させることは、将来の財政負担の増大にもつながりかねないため、今後も事務事業の見直し・改善や適正な職員配置、DXの推進、財源確保など、効率的かつ効果的な行財政運営に一層努めていかなければなりません。

以上のことを踏まえ、本計画では、財政負担への影響も考慮した上で、職員の労働環境の維持・向上を図るとともに、新たな行政需要にも対応でき、将来にわたり安定した行政サービスを継続して提供していくために必要な職員数を確保することを基本とし、職員個々の能力や組織力を最大限に発揮できる最適な人員体制を目指していくこととします。

(2) 計画期間

各務原市総合計画前期基本計画との整合を図るため、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

ただし、数値目標の起点は令和7年4月1日とし、終点は令和12年4月1日とします。

(3) 対象職員

暫定再任用職員及び任期付職員を含む全ての常勤の一般職とし、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員等の非常勤の職は対象外とします。

(4) 計画の数値目標

基本方針を踏まえた上、本市の職員数の現状、時間外労働や育児休業取得者の状況等を考慮しつつ、今後の社会情勢の変化や行政需要の変化にも柔軟に対応でき、安定した行政運営を行っていくために一定の職員数を確保していくことが必要であることから、令和12年4月1日の目標職員数を992人程度と設定します。

表9 計画の数値目標

■年度別目標職員数（各年度4月1日現在）

（単位：人）

区 分	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
職員数	935	969	986	990	991	992	992
事務職	503	511	514	512	509	506	508
技術職	110	116	115	116	117	118	116
専門職	42	49	49	49	50	50	50
保育士職	72	79	85	87	87	87	87
消防職	172	181	190	194	199	203	203
技能労務職	36	33	33	32	29	28	28
内暫定再任用以外	(903)	(941)	(958)	(959)	(970)	(972)	(982)
内暫定再任用	(32)	(28)	(28)	(31)	(21)	(20)	(10)
増減（対前年度）	－	＋34	＋17	＋4	＋1	＋1	±0

※R6 職員数は実数

※各職種の内容は4頁を参照

■年度別採用計画及び退職見込み数（各年度4月1日現在）

（単位：人）

区 分	R6	R7	R8	R9	R10	R11
採 用	新規採用（翌4/1）	67	26	15	11	17
	暫定再任用（翌4/1）	13	0	10	0	10
	小計	80	26	25	11	27
退 職	定年退職等（3/31）	△29	△9	△14	0	△15
	暫定再任用退職（3/31）	△17	0	△7	△10	△11
	小計	△46	△9	△21	△10	△26
増 減		＋34	＋17	＋4	＋1	±0

※定年退職者の暫定再任用職員への採用は、これまでの実績を踏まえ、各年度の定年退職者数の65%程度を見込んでいます（任用期間は、令和3年度及び4年度の定年退職者は5年間、令和6年度の定年退職者は4年間、令和8年度の定年退職者は3年間、令和10年度の定年退職者は2年間としています）。

※定年引上げにより、定年退職者は2年に一度しか生じないこととなります（令和6年度、令和8年度、令和10年度に定年退職者が生じます）。

(5) 計画の推進方法

本計画の推進に当たっては、各務原市総合計画前期基本計画に掲げる行政運営の取組方針などを踏まえ、以下の方法により、取り組んでいきます。

①人材育成・確保

多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応し、市民がしあわせを実感できるまちづくりを継続して推進するため、「各務原市人材育成・確保基本方針」に基づき、職員の資質・能力の向上を図るとともに、多様で有為な人材の確保に努めます。

また、人事評価制度等を活用し、公正・公平で個性を活かした適材適所の職員配置を行うとともに、職員の意欲や能力を引き出し、公務能率の向上を図ります。

②組織機構の見直し

社会情勢の変化により複雑・多様化する行政需要に迅速かつ的確に対応するため、柔軟で機動性のある組織を構築するとともに、庁内横断的な連携体制の強化に努めます。

③事務事業の効率化・見直し、適正な職員配置

限られた人材、予算等を有効に活用するため、AI（人工知能）やRPA（ソフトウェア型ロボットによる自動化）の利用、行政手続きのオンライン化等、DXを推進し、事務処理の迅速化、効率化を図るとともに、定期的な事務事業の見直しなどを通じて、適正な職員配置に努めます。

④多様な任用形態の活用

任期の定めのない常勤職員のほか、事務の種類や性質などに応じ、暫定再任用職員、短時間勤務職員、任期付職員、会計年度任用職員など多様な任用・勤務形態の職員の活用を図ります。

なお、暫定再任用職員については、これまで培った豊富な知識と経験が十分に発揮でき、業務上の知識・ノウハウが円滑に継承できるよう、若手職員の育成や組織力の維持に配慮した配置に努めます。

⑤計画的な職員採用

定年引上げの影響により、高齢期の職員が増加することとなりますが、現状の職員数の維持にとらわれることなく、バランスのとれた年齢構成を構築するとともに、将来の行政運営に支障をきたさないよう、中長期的な視点に立ち、計画的に職員を採用します。

合わせて、職員が育児休業を取得しやすい環境を整えるためにも、長期の育児休業取得者の代替職員にはできる限り正職員を配置するよう努めます。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく法定雇用率を順守し、引き続き、障がい者雇用を推進します。

⑥働き方改革の推進

職員が心身ともに健康で、個々の能力を発揮、向上できる職場環境を実現するため、時間外労働の縮減、各種休暇や育児休業の取得促進などにより、ワークライフバランスを推進します。

また、「各務原市メンタルヘルス対策に関する計画」に基づき、全ての職員の「こころの健康づくり」を推進するため、所属部署や人事労務部門、健康管理医等が連携してメンタルヘルス対策に取り組んでいきます。

(6) 必要に応じた計画の見直し

今後、上位計画に変更があった場合や社会情勢の変化などにより計画改定の必要が生じた場合には、随時見直しを行います。