

伊賀市職員定員管理方針

改定版

2024（令和6）年4月

伊賀市

【目 次】

はじめに	1
------	---

1 定員管理方針（平成 27 年度～令和 5 年度）の実施状況と課題

（1）定員管理方針の実施状況	2
（2）定員管理方針策定時からの環境の変化	4
①再任用短時間勤務職員の増加	4
②定年年齢の引上げ	4
③一般行政職等における職員の年齢構成にかかる課題	4

2 定員管理検討の指標

（1）類似団体別職員数「単純値」・「修正値」との比較	7
（2）定員回帰指標との比較	8

3 今後の定員管理方針

（1）基本方針	9
（2）各職種での職員採用	9
①行政職	10
②保育士	10
③技能労務職（医療技能職除く）	10
（3）再任用職員等の活用	11
（4）育児休業代替任期付職員の活用	12
（5）勧奨退職制度の活用	12
（6）他会計部門等の定員管理	13
①上下水道部局	13
②消防部局	13
③市民病院部局	13
（7）行政組織のスリム化・事務事業の効率化と人材育成	14

伊賀市職員定員管理方針

(はじめに)

2004（平成 16）年 11 月に伊賀市が誕生してから、19 年が経過しました。

伊賀市誕生以後、人口は 1 万 7 千人あまり減少し、約 8 万 6 千人（2023（令和 5）年 10 月 31 日現在）となりました。

このように、人口が減少し、少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する社会の到来は、地域経済の低迷、市税収入の落ち込み、福祉関連支出の増大など、今後の市政運営にかつてない厳しい状況を招くこととなります。また、2015（平成 27）年度以降は、合併による地方交付税の特例算定が段階的減額期を迎え、財政規模全体の縮小を余儀なくされている状況下にあります。

人事行政面でも、財政規模の縮小、自主財源の減少による人件費抑制は避けられないところですが、他方では、多様化する住民ニーズや地域課題、地方分権に伴う専門事務の増加等に対応しなければならないという課題も抱えており、定員管理は、非常に難しい局面を迎えることとなります。

定員適正化計画（2005（平成 17）年度～2014（平成 26）年度）では、合併により抱えた過剰人員の適正化を図るために人員削減を行い、人件費の抑制効果をあげてきました。しかし、計画終盤期においては、行政改革と人員削減の歩調のずれから、各職場において人員不足感が生じるとともに、一般行政職において若年層が極端に少ないという年齢構成の歪が顕著となり、将来の組織運営に影を落とす状況となりました。

こうしたことから、「定員の適正化」に向けた人員削減の取組みは 2014（平成 26）年度で終え、2015（平成 27）年度からは、年度ごとの削減目標を掲げず、「ムダのない行政運営」を進めるための「効率的な定員管理」を基調としながら、民間の経営手法や民間活力の導入など行政改革との同調を意識した定員管理方針を策定し取組みを進めてきたところです。

そのような中、2023（令和 5）年度から公務員の定年年齢が 65 歳に引き上げられることとなり、今後 60 歳を超える職員の割合が増加していくとともに、定年年齢が段階的に引き上げられる経過期間中においては、定年退職者が発生しない年度が発生することとなりました。

そこで、新規採用者の採用を含め、新たな定員管理の考え方を反映させるため、定員管理方針を見直すこととしました。

1 定員管理方針（2015(平成 27)年度～2023(令和 5)年度）の 実施状況と課題

（１）定員管理方針の実施状況

これまでの定員管理方針では、当初、総務省が示している定員管理調査結果に基づく類似団体別職員数（※）や定員回帰指標に基づく職員数との比較を基に、消防職を除く普通会計の職員数について、10 年間（令和 7 年度まで）で約 80 名の削減を行う目標としていました。

2023(令和 5)年 4 月 1 日現在では、2015(平成 27)年度の職員数から 56 名(7.1%)の削減を行い、目標に対する達成率は、70.0%となっています。

部局別では、市長部局（病院、特別会計部門を除く）において、機構改革に伴う下水道事業の公営企業会計部門への移管を含め、職員数を 666 名から 640 名へと 26 名(3.9%)の削減、教育委員会部局において、技能労務職員の退職者不補充等により 121 名から 91 名へと 30 名(24.7%)の削減となっています。

なお、国民健康保険事業や介護保険事業などの特別会計部門で 38 名から 32 名へ、消防部門で 174 名から 171 名へと、定員管理方針の対象外である部門においても職員の削減が進んでいます。

一方、上下水道部局では、下水道事業の移管に伴い 35 名から 44 名へと、その職員数は 9 名増加しています。

表 1 計画の実施状況

(各年度 4 月 1 日現在 単位：人)

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
計画職員数	787										707
削減後実績人数	787	796	777	768	774	758	745	733	731		
年度別削減実績	0	▲9	19	9	▲6	16	13	12	2		
削減累計(実績)	0	▲9	10	19	13	29	42	54	56		

※類似団体別職員数：地方公共団体を人口と産業構造を基準にグループ（類似団体）に分類し、普通会計部門について人口 1 万人あたりで算出した職員数。

表 2 部局別職員数の推移（各年度 4 月 1 日現在）

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
伊賀市職員数(①～⑧の計)	1,255	1,270	1,265	1,267	1,269	1,271	1,257	1,248	1,257
H27 年度に対する比率	100	101.2	100.8	101.0	101.1	101.3	100.2	99.4	100.2
定員適正化計画対象職員数 (①イ+②+③+④+⑤)	787	796	777	768	774	758	745	733	731
H27 年度に対する比率	100	101.1	98.7	97.6	98.3	96.3	94.7	93.1	92.9
①市長部局(イ+ロ+ハ)	896	912	909	915	918	928	916	924	935
イ.普通会計(ロ、ハを除く)	651	661	647	639	641	632	619	624	625
ロ.上野総合市民病院	207	212	223	231	238	257	264	267	278
ハ.国保、介護、後期高齢、 包括、直診等特別会計	38	39	39	45	39	39	33	33	32
②議会の事務部局	7	6	6	7	7	7	7	7	7
③教育委員会の事務部局	121	120	116	114	118	111	111	95	91
④監査委員の事務部局	3	3	3	3	3	3	3	3	3
⑤農業委員会の事務部局	5	6	5	5	5	5	5	4	5
⑥消防部局	174	176	177	178	175	172	170	170	171
⑦公営企業(水道)事務部局	35	34	45	44	42	44	44	44	44
一般行政部門の計 (①イ+②+④+⑤)	666	676	661	654	656	647	634	638	640
⑧一部事務組合	14	13	4	1	1	1	1	1	1
伊賀市・名張市広域行政 事務組合	13	12	3						
伊賀南部環境衛生組合	1	1	1	1	1	1	1	1	1

※合併時(H16.11.1)全職員数＝1,522 定員適正化対象職員数＝1,040

(2) 定員管理方針策定時からの環境の変化

①再任用短時間勤務職員の増加

当市では、2013（平成 25）年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が 60 歳から 65 歳へ段階的に引き上げられることに伴い、2014（平成 26）年度から全職員を対象とした再任用制度の運用を開始しています。

定員管理方針策定時の 2015（平成 27）年 4 月 1 日時点で 3 人（うち行政職 3 人）だった再任用短時間勤務職員が、2023（令和 5）年 4 月 1 日時点では、31 人（うち行政職 25 人）に増加しています。

②定年年齢の引上げ

2023（令和 5）年 4 月 1 日から、定年年齢が引き上げられ、管理監督職上限年齢制度（役職定年）、定年前再任用短時間勤務制度、暫定再任用制度などの制度の運用を開始しました。

引上げ後の定年年齢は 65 歳となりますが、経過措置として 2 か年に 1 歳ずつ定年年齢を引き上げることから、定年退職者の存在しない年度が発生します。

また、60 歳を超える職員の割合が増加することから、高齢期職員の働き方、人事配置について検討する必要があります。

③一般行政職等における職員の年齢構成にかかる課題

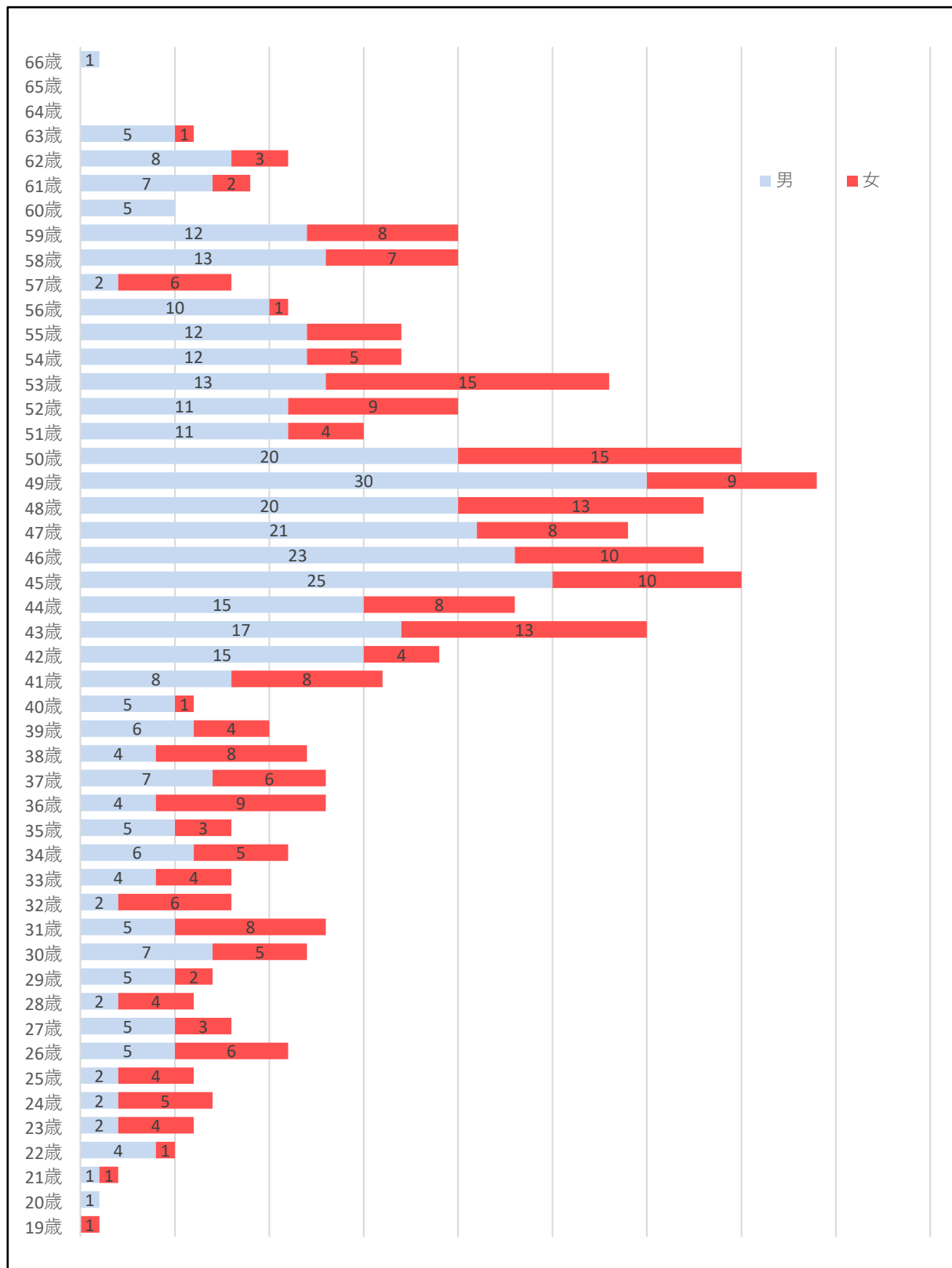
早期退職者の募集や定員管理対象外の再任用短時間勤務職員の活用により職員の新陳代謝を図ってきた結果、一般行政職における 30 歳未満の職員数は 2023（令和 5）年 4 月 1 日現在で 60 人（全体の 9.2%）となり、若年層職員の割合は、定員管理方針策定時より上昇しているものの、40 歳代職員の構成割合が非常に高く、それら職員の退職時における人員の確保、行政組織の持続性を考慮する必要があります。また、消防職員にも同様の傾向がうかがえます。

こうした年齢構成の歪は、将来にわたる行政組織の安定性・持続性に大きな不安を抱かせることとなっています。

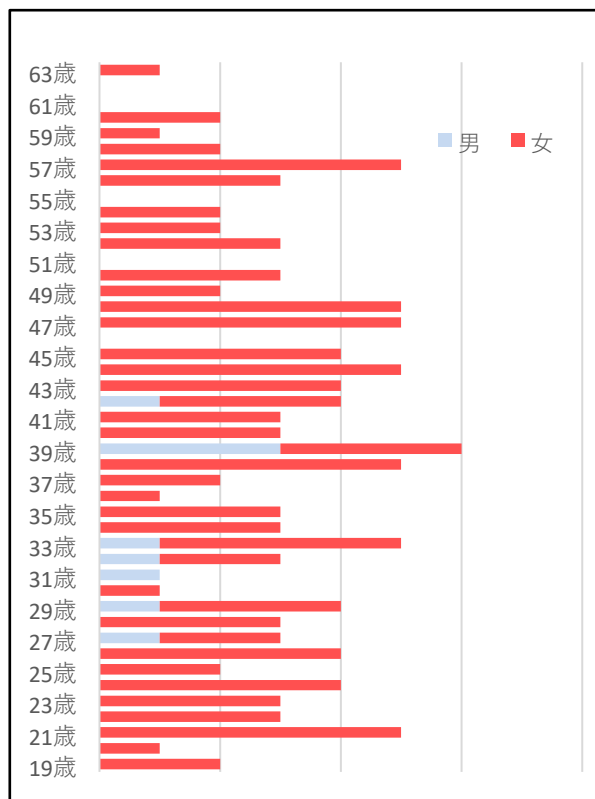
図1 職種別職員年齢別構成（再任用職員含む）

（R5. 4. 1 現在）

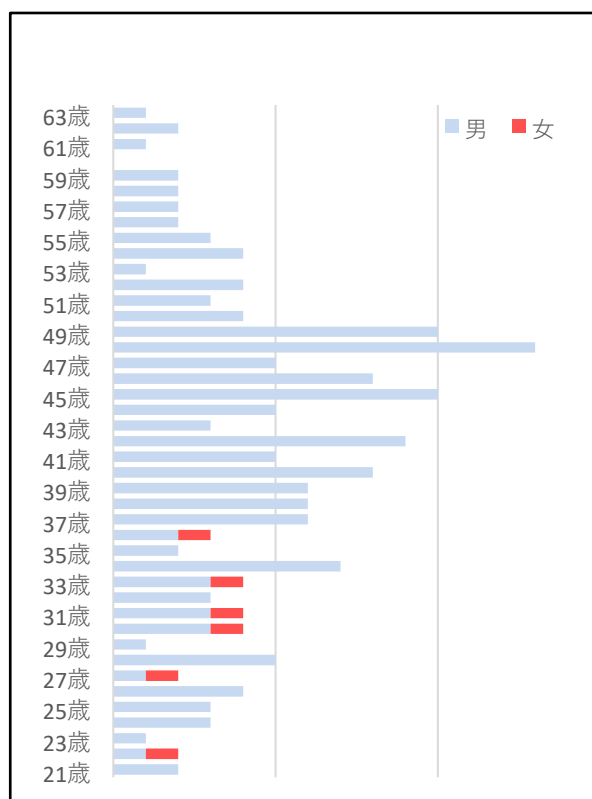
①一般行政（事務・技術）職（男 400 人 女 254 人 計 654 人）



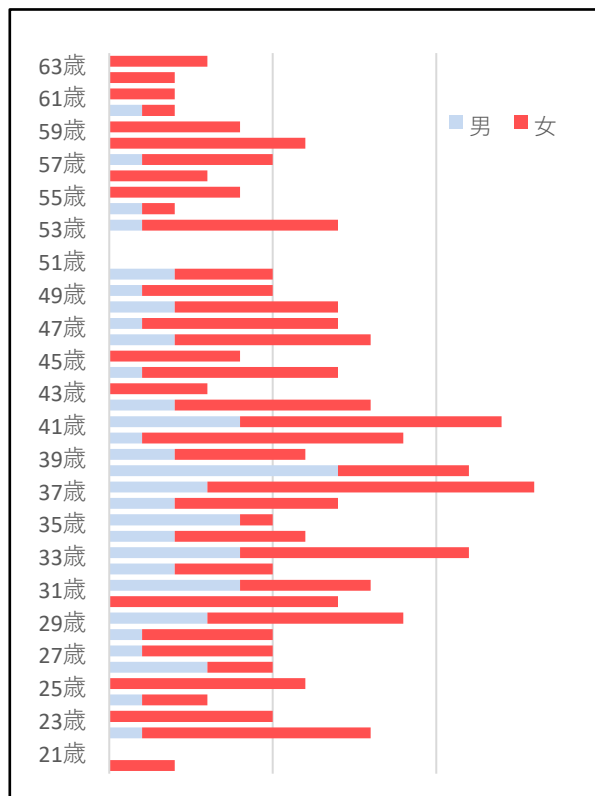
②保育士（幼稚園教員含む） 123 名



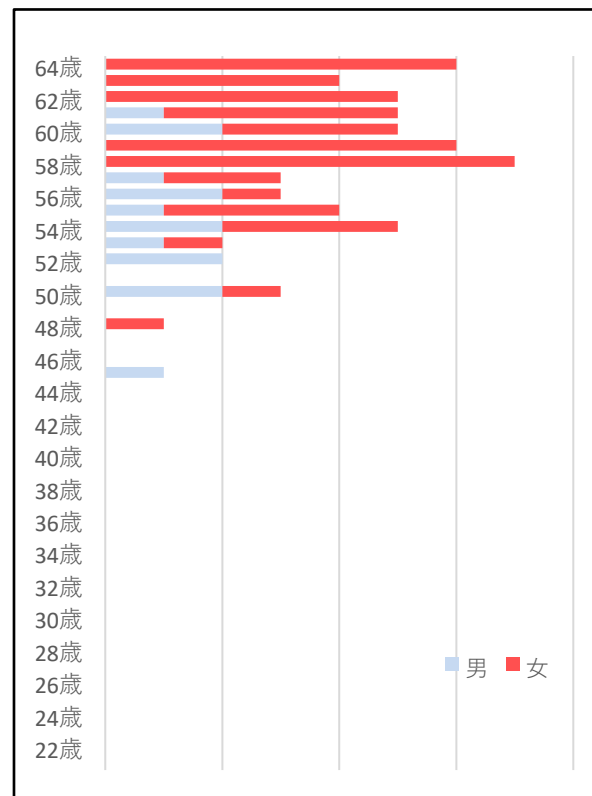
③消防職 175 人



④医療職 242 人



⑤技能労務職 62 人



2 定員管理検討の指標

(1) 類似団体別職員数「単純値」・「修正値」との比較

地方公共団体の職員数や部門別の配置数の実態を把握し、適正な定員管理に資する目的で毎年実施されている地方公共団体定員管理調査の結果をもとに、人口及び産業構造が当市と同グループに分類される類似団体（※）の職員数の平均値を当市の人口規模に換算して比較することにより、定員管理の状況を一定把握することができます。

比較には、類似団体ごとの民間委託や一部事務組合化による違いを考慮しない「単純値」による比較と、それらを考慮した「修正値」による比較方法があり、後者の方がより実態に即した定員比較ができます。「修正値」を利用した比較において、当市は類似団体と比べ、一般行政においては40人の超過となっていますが、普通会計において4人の超過と類似団体平均とほぼ近い数値となっています。

表3 類似団体職員数との比較《教育長を含む》

(R4.4.1 現在)

部門名	(A)伊賀市	(B)類団平均 職員数を当市 人口規模に換 算した職員数 (単純値)	単純値との 比較 (A)-(B)	(C) 類団平均 職員数を当市 人口規模に換 算した職員数 (修正値)	修正値との 比較 (A)-(C)
議会	7	8.0	▲ 1.0	8.0	▲ 1.0
総務	183	169.2	13.8	164.7	18.3
税務	35	38.2	▲ 3.2	38.2	▲ 3.2
民生	247	169.5	77.5	184.3	62.7
衛生	57	59.2	▲ 2.2	86.7	▲ 29.7
農林(水産)	29	39.7	▲ 10.7	41.0	▲ 12.0
商工	13	14.6	▲ 1.6	15.3	▲ 2.3
土木(建設)	67	61.4	5.6	59.3	7.7
一般行政計	638	559.8	78.2	597.5	40.5
教育	95	108.3	▲ 13.3	127.6	▲ 32.6
消防	170	80.2	89.8	173.5	▲ 3.5
普通会計計	903	748.5	154.5	898.6	4.4

端数処理などの関係上、表中に記載の数字の合計が一致しない場合があります。

※当市と同グループに分類される類似団体：人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%未満の団体。令和4年4月1日現在では、当市を含め7団体。

(2) 定員回帰指標との比較

定員管理の「あるべき水準」については、各地域の特性によって多様な行政サービスが展開されている中、職員数を左右する複雑多岐な行政需要をすべて捕捉し、標準の数値をもって画一的に定義することは困難なことです。しかし、住民に分かり易く情報を提供するという観点から、簡素で分かり易い指標として、人口と面積の2つの変数から類似団体別に多重回帰分析により職員数を試算する「定員回帰指標」が地方公共団体定員管理研究会から提供されています。

この定員回帰指標は、類似団体別の人口係数、面積係数、定数を用い、下記の方程式により求められます。

$$\text{試算値} = \text{人口係数} \times \text{人口（千人）} + \text{面積係数} \times \text{面積（k m}^2\text{）} + \text{定数}$$

一般行政（一般市）：人口係数＝4.0　面積係数＝0.22　定数＝60

普通会計（一般市）：人口係数＝5.7　面積係数＝0.33　定数＝80

これにより、当市の人口（88千人〔R4.4.1現在〕）、面積（558k m²）から指標を求めると、

一般行政職員数試算値＝534人（R4.4.1現在 638人）

普通会計職員数試算値＝765人（R4.4.1現在 903人）　となります。

したがって、当市は定員回帰指標による試算値と比べ、一般行政職では104人、普通会計では、138人の職員数超過となっています。

3 今後の定員管理方針

定員適正化計画やこれまでの定員管理における課題や取り巻く環境の変化、各種指標などを踏まえ、今後は、次の方針により定員管理を進めることとします。

(1) 基本方針

今後の行政改革の進捗が不透明な中、年度毎の具体的な数値計画を定めるのは困難な状況にあります。このため、概ね向こう 10 年間は、民営化の推進や公共施設の最適化、事務事業の見直し等の進捗に合わせながら定員管理を行います。

2023（令和 5）年度からの段階的な定年年齢の引上げや過多となっている年齢層の職員の退職を見越した採用を計画的に行う必要があることから、定年年齢が 65 歳に到達する 2032（令和 14）年 4 月 1 日時点において、現在と同数程度の職員数を確保することとし、増員となる年度には行政改革をより推進することとして、年度毎の削減目標値などは定めず柔軟に定員管理を行うこととします。

なお、本方針に基づく定員管理の対象は、消防を除く普通会計の職員とします。

令和 15 年 4 月 1 日の職員数（見込値）	716 名
令和 5 年 4 月 1 日の職員数	731 名
	▲15 名

(2) 各職種での職員採用

これまでの定員管理方針の下、職員の採用については、退職補充をベースとして行ってきました。

今後、令和 13 年度までは段階的に定年年齢が引き上げられることから、定年退職者のいない年度が発生することとなる中、これまで同様の退職補充をベースとした採用計画では、新規採用を行わない年度が発生することから、職員の新陳代謝が図れず、また、専門的知識や技術の継承面での弊害が想定されます。

また、行政職については、職員の年齢構成の歪による団塊ジュニア世代の定年退職年度での職員の大量減員が想定されるところです。

これらを踏まえ、各職種における今後の職員採用については、次のとおり進めていくこととします。

①行政職

定年年齢の引上げに伴い定年退職者が発生しない年度に新規採用者を採用しない場合、専門的知識等の継承や計画的な人事配置への弊害が考えられます。また、長期的な視点で考えた場合、職員数が非常に多い年齢層である現在の 40 歳代職員の退職年度での人員確保と職員の年齢構成の歪への懸念が考えられることから、20 年先を見据え、平準化して採用することで、退職職員を前倒しで補充しつつ、年齢構成をできるだけバランスの取れたものにする必要があります。

しかしながら、20 年を平準化した職員数をそのまま採用していくと、職員数が必要以上に増加することが見込まれます。そこで、定年年齢が 65 歳に到達する 2032（令和 14）年 4 月 1 日時点で現在と同数程度の職員数となるよう、20 年を平準化した数のおおよそ 7 割水準で採用を行い、その間、組織や行政改革による事務の見直しを図ることで、さらに適正な人員配置となるよう職員数の増減を含め、検討を進めていくこととします。

②保育士

当面は、現行どおり退職者補充をベースに再任用職員数を勘案しながら新規採用を進めていきます。

保育士については、行政職にあるような顕著な職員の年齢構成の歪は見られませんが、今後の保育所の統合・民営化の進捗状況により、退職者補充にとらわれず、保育士の正規・非正規割合等により保育士数を検討します。

③技能労務職（医療技能職除く）

技能労務職員については、かねてより総務省から新地方行革指針に基づく民間委託の推進とともに「採用に当たっては、真に正規職員でなければ対応できないものであるか等について十分検討されたい」旨の通知（H20.6.6 総務省通知ほか）がなされており、当市においても民間委託や非常勤職員への転向を行いながらその採用を抑制してきたところです。

今後も、これまでの民間委託推進の考え方を踏まえた採用抑制を図りつつも、安全かつ良質な公共サービスを効率的に実施できるよう、技能労務職員が配置されている部門（主に民生部門〔保育所〕、清掃部門、義務教育部門）ごとに正規職員採用の必要性を検証していきます。

(3) 再任用職員等の活用

再任用職員は、これまで培ってきた豊富な知識と経験を生かし、知識・技能を継承させながら業務従事が可能である一方、組織全体の高年齢化と採用抑制により組織活力の低下が懸念されることから、定員管理上計上しない短時間勤務任用を有効に活用することにより、新規採用者の抑制への影響が最小限となるよう配慮しつつ、組織の新陳代謝と活力の維持を図っていかねばなりません。

定年年齢の引上げの経過措置期間中は 65 歳になるまで暫定再任用制度として継続されることから、一定の時期を迎えるまでは、再任用職員数も増えてくることが予想されます。このことから職員の高年齢化は避けて通れません。

現在、一般行政職においては、定数カウントを行わない再任用短時間勤務職員を定数外の職員としながらも、概ね再任用短時間勤務職員 3 名を正規職員 2 名相当として換算し、正規職員数を調整しており、今後も同様に再任用短時間勤務職員の活用することとします。

表 4 将来の再任用職員数の試算【行政職の例】（定年退職者の 2/3 が再任用を希望した場合）

年度	2022 R4	2023 R5	2024 R6	2025 R7	2026 R8	2027 R9	2028 R10	2029 R11	2030 R12	2031 R13	2032 R14
定年年齢	60歳	61歳	62歳	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳	
S34.4.2 ～S35.4.1	6	5									
S35.4.2 ～S36.4.1	8	8	8								
S36.4.2 ～S37.4.1	9	8	8	8	8						
S37.4.2 ～S38.4.1	7	4	4	4	4	4					
S38.4.2 ～S39.4.1	20	20	17	12	12	12	12				
S39.4.2 ～S40.4.1	20	20	18	18	18	12	12	12			
S40.4.2 ～S41.4.1	8	8	8	8	8	8	8	6	6		
S41.4.2 ～S42.4.1	11	11	11	11	11	11	11	11	11	8	
S42.4.2 ～S43.4.1	20	17	16	16	16	16	16	16	16	16	16
S43.4.2 ～S44.4.1	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
S44.4.2 ～S45.4.1	28	28	23	23	23	23	23	23	23	23	23
S45.4.2 ～S46.4.1	19	20	19	19	19	19	19	19	19	19	19
再任用職員数	23	25	20	32	24	28	24	18	6	8	0

(4) 育児休業代替任期付職員の活用

これまで、育児休業の代替職員としては会計年度任用職員の配置を行っていました。しかしながら、会計年度任用職員では、勤務時間やシステム使用の制限など、種々の制限の中、業務を遂行することとなります。

このことから、行政職・保育士については、育児休業の代替措置として、職員定数条例の規定により育児休業職員を定数外とした上で、正規職員と同等の仕事を行うことができ、直接市民の方々と対面して行う業務から、作業着を着て現場に出て活躍する業務まで幅広い業務を担える育児休業代替任期付職員を積極的に活用することとします。

表 5 行政職・保育士の育児休業取得者数

(各年度4月1日現在)

職種	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
事務職	11	10	8	11	11	11	11	7	10	12
技術職			1	1	1	1				
保健師				2	2	2	1	3	1	
社会福祉士						1	1	1	1	
保育士	10	6	6	5	3	2	4	5	8	10

(5) 勧奨退職制度の活用

勧奨退職制度については、職員の新陳代謝を図り合理的な職員構成を維持し、市行政の能率的な運営を促進することを目的とし、毎年要綱を定め実施してきました。

今後、過多となっている年齢層職員が勧奨退職制度の対象年齢となってくることからも、定員適正化計画がもたらした職員年齢構成の歪を解消し、新陳代謝を図っていくためには、この勧奨退職制度を継続しながら有効に活用していきます。

表 6 勧奨退職者数実績

(単位：人)

年 度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
勧奨退職者数	10	7	3	4	4	3	7	7	11	3
依願退職者数	4	4	2	7	6	9	9	7	9	7

(6) 他会計部門等の定員管理

①上下水道部局

上下水道部局では、下水道事業の公営企業化に伴い、方針策定当初よりも職員数は増員となっています。

現在は、民間活力の活用など経営基盤の強化に向けた取組みを進めていくとともに、併せて、継続的な技術継承のため上下水道事業専従の技術職員の採用を進めているところです。

今後も引き続き、民間活力を活用できる業務を見極めながら、業務量に見合った適正な人員管理に努めていきます。

②消防部局

これまで伊賀市消防本部組織再編計画・第1期実行計画に基づき、原則として退職者数に関わらず、消防職1名、救急救命士枠1名を採用することとしていました。

しかしながら、行政職と同様に40代職員の割合が多く、今後、定年年齢の引上げによる60歳以上職員の割合が増加することが見込まれます。

消防は、加齢による影響が特に大きい部局であるため、火災・救急等の現場活動に支障をきたすことのないよう、必要とされる消防力を見極めながら、継続的に新規採用者を確保することが必要です。

また、将来的な団塊ジュニア世代の大量退職期を見据え、採用の平準化と並行して組織再編計画等による庁舎・人員配置等の検討を進めていきます。

③市民病院部局

2014（平成26）年4月1日時点での職員数は193名と医師、看護師不足により、一部病棟の休床を余儀なくされていましたが、これまでの経営改革と医師の確保、医療従事者の充足により、市民に支持される医療体制の構築が図られています。

今後も医療基準や医療体制への変化による看護師の数やリハビリの充実、医療機器の進化に伴う技師の増員、基幹型臨床研修病院になったことに伴う研修医の増員とその後の医師確保に伴う増員が見込まれます。

引き続き、地域の中核病院としての役割を担うべく、体制の維持・強化に向けて取り組みます。

表 7 定員管理方針上の部局別職員数の推計

区 分 部 門			職員数(人)											年度間比較
			令5	令6	令7	令8	令9	令10	令11	令12	令13	令14	令15	R5⇒R15
普 通 会 計	福 祉 関 係 を 除 く 一 般 行 政	議 会	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	0
		総務・企画	188	186	184	186	184	186	186	187	186	189	187	▲ 1
		税 務	36	36	36	36	36	37	37	37	37	38	38	2
		労 働	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		農林水産	29	29	29	30	30	31	31	31	31	32	32	3
		商 工	12	12	13	14	14	14	14	14	14	14	14	2
		土 木	64	63	63	64	63	64	64	65	65	66	65	1
		小 計	336	333	332	337	334	339	339	341	340	346	343	7
	福 祉 関 係	民 生	248	245	244	246	243	245	244	244	244	246	243	▲ 5
		衛 生	56	55	55	56	56	57	56	57	58	59	58	2
		小 計	304	300	299	302	299	302	300	301	302	305	301	▲ 3
		一般行政部門計	640	633	631	639	633	641	639	642	642	651	644	4
		教 育	91	89	84	81	77	76	76	74	73	74	72	▲ 19
		消 防	171	176	178	182	184	188	189	193	194	198	199	28
		普通会計計	902	898	893	902	894	905	904	909	909	923	915	13
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病 院	278	286	289	292	296	300	304	308	312	316	320	42	
	水 道	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	0	
	下 水 道	13	13	13	14	14	15	15	15	15	15	15	2	
	交 通	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	そ の 他	32	32	31	32	31	31	31	31	31	31	31	▲ 1	
	公営企業等会計部門計	354	362	364	369	372	377	381	385	389	393	397	43	
総合計			1,256	1,260	1,257	1,271	1,266	1,282	1,285	1,294	1,298	1,316	1,312	56
定員管理方針職員数			731	722	715	720	710	717	715	716	715	725	716	▲ 15

※定員管理の対象は、消防を除く普通会計の職員としています。各年度「普通会計」から「消防」を減じた数値が「定員管理方針職員数」となります。

(7) 行政組織のスリム化・事務事業の効率化と人材育成

限られた職員数で、市民ニーズの多様化・高度化への対応、効率的な行政運営を行っていくために、迅速かつ的確に対応できるスリムな行政組織の構築や、行政総合マネジメントシステムによる各種事務事業の取捨選択と事務の効率化を図ることとします。また、OJTの実践による職員の能力開発と人事評価制度による職員の意識や資質の向上、モチベーションアップなどを図りながら人材育成に努めていくこととします。