

総務文教常任委員会

令和7年6月4日

まちづくり政策部 人事課

目 次

人事労務管理に関する方針・計画の取組状況について

- 1 人材育成基本方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
- 2 職員研修基本方針実施計画・・・・・・・・・・・・ P 3
- 3 定員適正化計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 4
- 4 特定事業主行動計画・・・・・・・・・・・・・・・・ P 5

職員研修基本方針実施計画

(令和 6 年度研修実績)・・・・・・・・・・・・・・ 別冊

人事労務管理に関する方針・計画の取組状況について

1 人材育成基本方針

(1) 主な取組及び実績

・職場研修の充実

「自己啓発」、「職場研修」、「職場外研修」の3つの柱を有機的に組み合わせて推進

・人事管理の改善

「ジョブローテーションシステム」、「人事考課制度・人事評価制度」、「役職定年制度」、「昇任管理」、「職員の採用（新卒・中途・再任用）」、「異動希望調査の実施」、「複線型人事制度^{※1}の導入」

・職場環境の見直し

「職場目標の明確化」、「健康管理体制の充実（メンタルヘルス対策^{※2}）」、「組織風土改革^{※3}の推進」

※1 複線型人事制度

一般事務職で入庁した職員が、個人の経験・資格を活かし意欲的に業務に励む環境を実現するため、一般職コースとは別に専任職コース（土木職、福祉職）を選択できる制度を令和6年度に新設した。

令和6年度に意向調査を行い、令和7年4月1日付け異動に反映させた。

複線型人事制度の実施状況

希望者	実 績	備 考
5人（土木2、福祉3）	R7.4.1付け異動者 4人（土木2、福祉2） 希望職種の課に配属	残留1人は、現行課で継続中の担当業務完了後に異動（本人の申出による）

※2 メンタルヘルス対策（復職支援プログラムの導入）

メンタルヘルス不調は、復職しても再発する割合が高く、再発により療養と復職を繰り返す事例数を減らすことが、メンタルヘルス不調で休む職員数全体を減らすために有効なアプローチであると考えられる。

「職場は働く場所である。」という大原則を基に、業務遂行レベルでの職場復帰を目指す一貫したメンタルヘルス対策を実施している。

年度	取組内容・実績
H31 (R1) 年度～	「復職支援プログラムパイロット事業」に参加 以後プログラムに沿ったメンタルヘルス対策を実施

※ 3 組織風土改革

「最高の行政サービスを提供するチャレンジングな組織創り～職員ひとりひとりが熱意とチャレンジ精神をもって、主体的に働くための組織風土改革～」を目的に掲げ、令和4年度から取組を行っている。

< 令和4年度 >

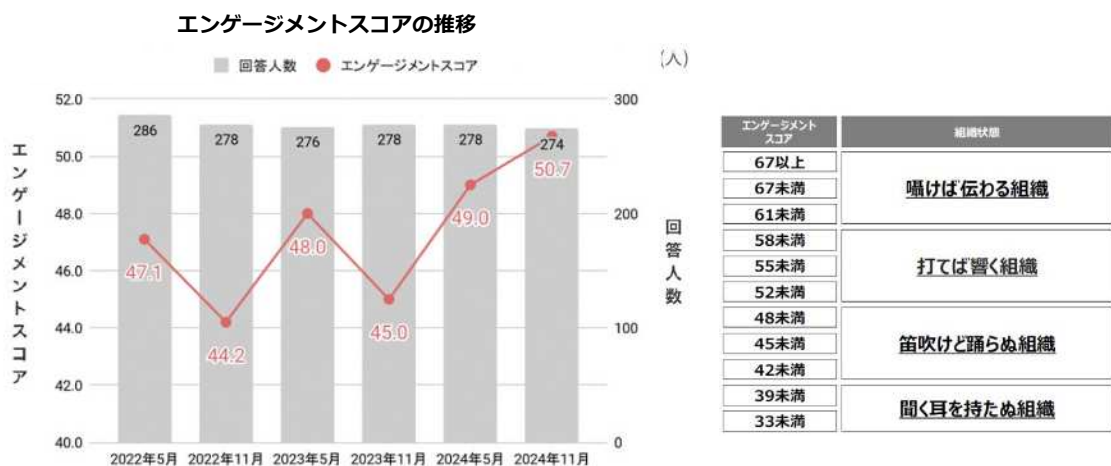
部長級職員とモデル課に対して実施し、相互尊重の精神の育成や全庁的な連帯感の醸成に取り組んだ。

< 令和5年度 >

1 階層下の課長級職員に対してアプローチを行い、課ごとに組織改善のためのアクションプランを設定し、取り組んだ。

< 令和6年度 >

係長級職員にも係ごとの組織改善アクションプランを設定する取組とともに、2 階層離れた職位間での対話（部長級—係長級、課長—主査、副課長—主事）を行い、職員全員が自分事として組織改善に取り組んだ。



(2) 課題（国の動き）

- ・指針 平成9年人材育成基本方針策定指針
 - ▶ 上記に基づき、本市の人材育成基本方針を策定
- ・改定 令和5年12月 人材育成・確保基本方針策定指針
 - ▶ 国の新たな指針に基づき、本市の人材育成基本方針を見直す必要あり

(3) 今後の取組

- ・基本方針を継承しつつ、国の新たな指針を踏まえた人材育成を進める。
- ・組織風土改革に関する取り組みを基軸に、人事労務管理の改善、研修の充実を図り、時代に合った人材育成を展開する。

2 職員研修基本方針実施計画

●研修基本方針（3つのテーマ）

「働きがい生まれる職場の風土づくりの推進」

「行政経営改革の推進」

「まちづくりを牽引する職員の育成」

●研修目標

「組織風土改革を踏まえた元気な職場づくり」

「職務遂行能力と業務改善力の向上」

「市民・民間との協働による課題解決力の向上」

(1) 主な取組及び実績（別冊参照）

ア 職場内研修

- ・階層別研修、専門研修、その他全職員向け研修（公務員倫理、交通安全等）

イ 派遣研修

- ・兵庫県自治研修所、播磨内陸広域行政協議会、全国市町村国際文化研修所等の外部研修への参加

(2) 課題

- ・組織風土改革に関する取組の推進
- ・行政経営改革の推進に向けた職員意識改革の醸成

(3) 今後の取組

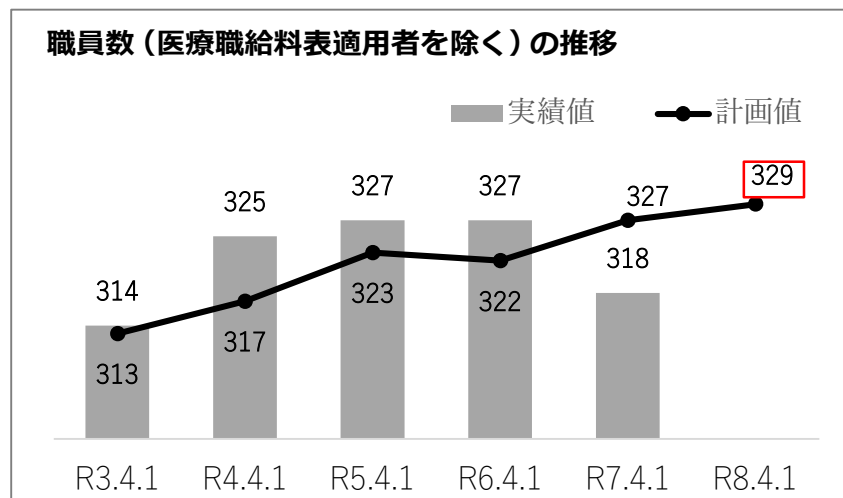
- ・人材育成基本方針を踏まえて、研修内容を適宜見直す。
- ・職員の自己研鑽・自己啓発のための研修内容を充実させる。
- ・多様な研修プログラムを用意し、引き続き職員の能力向上を図る。
- ・これまで以上に職員自らが高い意識を持ち、様々な行政課題の解決や新たな政策にも取り組めるよう、行政経営改革の推進に向けて職員を育成する研修を実施する。

3 定員適正化計画

(1) 主な取組及び実績

- ・令和6年度：最終計画値目標 329 人に向けて、計画値以上の職員数を確保
- ・令和7年度：計画値の人員確保を目指したが、想定以上の退職者があり、前年度比較で9人減少（計画値を大きく下回る）

定員管理の状況



(2) 課題

- ・人材確保
計画的な採用、専門職の確保、様々な雇用形態の活用、職種構成の検討
- ・能力開発
様々な雇用形態の活用（再掲）、人材育成（基本方針、研修実施計画、組織風土改革）、業務改善（ICT活用、DX、行政経営改革）の推進
- ・人材活用
業務改善（再掲）、適材適所の配置（職員アンケートによる異動希望調査、複線型人事制度の導入、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進）、職員の健康管理（ハラスメント研修・メンタルヘルス研修、復職プログラムによる職場復帰と再発防止策の構築）

(3) 今後の取組

- ・定員の実績、行政需要の変化や地域特性などを十分に勘案し、本市の実情に応じた、きめ細やかな定員管理に取り組む。
- ・現行の第4次計画が令和7年度に終了するため、今年度に第5次計画（計画期間：令和8年度～令和13年度）を策定し、次年度以降の取り組みに反映させる。

4 特定事業主行動計画

(1) 主な取組及び実績

ア 採用、人事配置、人材の育成及び登用

【具体的な目標値】

- 一般行政職における女性管理職の割合 30%以上の維持

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
女性管理職の割合 (%)	34.9	36.0	40.4	37.6	37.5

- 一般行政職における女性係長職の割合 50%

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
女性係長職の割合 (%)	38.7	44.8	32.1	27.3	27.3

※一般行政職・・・専門職以外の職員

※専 門 職・・・医療技術職（医療職給料表適用者）、保健師、保育士、
教育職、技能労務職の職員

イ 働き方改革による職場環境の向上

【具体的な目標値】

- 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間 11 時間

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
1人当たり月平均 (時間)	10.9	11.8	11.1	12.3	11.4

- 年次有給休暇の取得日数 12 日

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
1人当たりの年間 平均取得日数 (日)	9.4	10.2	9.9	11.6	12.0

ウ 男性職員の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進

【具体的な目標値】

- 男性職員の育児休業取得率（1 か月以上） 13%

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
男性職員の育児休 業取得率 (%)	20.0	22.2	77.8	71.4	91.7

●配偶者の出産休暇（１日以上）の取得率 100%

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
配偶者の出産休暇取得率（%）	40.0	50.0	77.8	57.1	66.7

●育児参加休暇（３日以上）の取得率 15%

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
育児参加休暇の取得率（%）	0	0	0	42.9	41.7

(2) 課題

一定の成果が出ているものは取組を継続し、十分でないものは、定着化に向けた取組を検討・実施する必要がある。

(3) 今後の取組

- ・優秀な人材確保に向け、性別にかかわらず、引き続き能力や適性を基準にした採用を実施する。
- ・管理職及び管理職候補となる係長職の士気向上のため、研修受講等による能力の向上を図るとともに、職業生活における早い段階からのキャリア形成を支援する。
- ・「心身の疲労回復とゆとりある生活の保障」にあることを周知し、取得促進の意識啓発活動を行うとともに、業務の効率化など、休暇を取得しやすい環境整備に取り組む。
- ・単に時間外勤務を抑止するだけではなく、業務の見直しやD Xを含めた効率化など多角的な視点から、実効性の高い取組を引き続き検討する。
- ・男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇については、対象職員への周知を継続し、更なる制度定着を図る。