

第5次行政改革実施計画

2.組織の効率化と活性化

(1)人材育成の充実

|      |             |
|------|-------------|
| 体系番号 | 2 - ( 1 ) - |
| 項目番号 | 12          |
| 担当課  | 市長公室人事課     |

| 項目名         | 人材育成の推進  |  |
|-------------|--|--|
| 現状と課題       | <p>本市では団塊世代の職員が多数を占めていたため、数年で多くの職員が退職を迎えることとなった。このため、これらベテラン職員が長い行政経験の中で培ってきた知識や能力を次世代に引き継いでいくとともに、地方分権時代に対応できる優れた能力と意欲をもった職員を育てるため、平成16年3月に宇治市人材育成計画を策定した。</p> <p>本計画に基づき、人事制度の改革、職員研修の改革、職場風土の改革、職員の健康確保対策の推進に取り組むことにより、職員の人材育成を図り、市全体の組織力の向上に努めてきた。</p> <p>また、具体的に計画を進めていくため、平成20年度から平成22年度までの3カ年を計画期間とした「宇治市人材育成実施計画」を策定し、より計画的・効率的に職員一人ひとりの能力開発に取り組むとともに、組織の質的な向上を図ってきた。</p> <p>今後はさらに具体的な計画を進めていくため、平成23年度から平成25年度までの3カ年を計画期間として策定した「第2次宇治市人材育成実施計画」により、人材育成を図っていく必要がある。</p> |  |
| 計画期間の取組予定   | <p>「第2次宇治市人材育成実施計画」に基づき、職員研修等を通じて今後の宇治市を担う人材の育成に努めるとともに、人事制度、職員の意識改革及び職場環境等が相互に連携できる体制づくりを図る。</p>  |  |
| 部門別計画等      | 計画名称   | 宇治市人材育成計画  |
|             | 策定時期   | 平成16年3月  |
|             | 計画期間   | 平成16年度～平成25年度  |
|             | 計画概要   | チャレンジ(Challenge)、コミュニケーション(Communication)、市民協働(Collaboration)ができる3C職員の育成 |
| 平成24年度の取組予定 | <p>「第2次宇治市人材育成実施計画」(平成23～25年度)に基づき、研修を進め、職員の能力開発に取り組む。</p>   |  |
| 平成24年度の取組実績 | <p>「第2次宇治市人材育成実施計画」(平成23～25年度)に基づき、研修を進め、職員の能力開発に取り組んだ。</p>  |  |

第5次行政改革実施計画

《スケジュール》

|           |  | 平成20年度  | 平成21年度   | 平成22年度       | 平成23年度   | 平成24年度   |
|-----------|--|---|----------|--------------|----------|----------|
| 取組目標      | 目標   | 研修実施  | 研修実施     | 研修実施         | 研修実施     | 研修実施     |
|           | 変更後  |   |          | 計画策定<br>研修実施 |          |          |
|           | 実績   | 計画策定<br>研修実施  | 研修実施     | 計画策定<br>研修実施 | 研修実施     | 研修実施     |
|           | 備考   | 平成22年度は平成23～25年度の「宇治市人材育成実施計画」を策定した「第2次宇治市人材育成実施計画」に基づき研修を実施する  |          |              |          |          |
| 数値目標      | 指標   | 研修受講者数  |          |              |          |          |
|           | 選定理由   | 人材育成の手法の一つに研修制度があり、研修受講者数はその一つの指標指標と考えられるため   |          |              |          |          |
|           | 目標   | 延べ1,650名  | 延べ1,650名 | 延べ1,650名     | 延べ1,650名 | 延べ1,650名 |
|           | 変更後  |   | 延べ2,600名 | 延べ2,700名     | 延べ2,700名 | 延べ2,700名 |
|           | 実績   | 延べ2,543名  | 延べ4,100名 | 延べ3,010名     | 延べ3,264名 | 延べ4,821名 |
| 備考        | 目標の達成率は178.6%<br>平成21・24年度は臨時的研修（人権研修等）の受講者を含む |   |          |              |          |          |
| 効果額       | 目標   |   |          |              |          |          |
|           | 変更後  |   |          |              |          |          |
|           | 実績   |   |          |              |          |          |
|           | 備考   |   |          |              |          |          |
| 評価欄       | 評価   | A   | A        | A            | A        | A        |
|           | 理由   | 平成24年度の取組予定については実施できた。取組目標についても実施でき、数値目標も目標値を上回った。  |          |              |          |          |
| 総評及び今後の方針 |  | 宇治市人材育成実施計画（平成20年度から平成22年度まで）、第2次宇治市人材育成実施計画（平成23年度から平成25年度まで）を策定し、団塊の世代の大量退職が続く中で、職員の育成及び組織の質的な向上を図ってきた。なお、今後も人材育成に取り組んでいく必要があるため、第6次行政改革実施項目として引き続き取り組みを継続する。 |          |              |          | 継続       |

第5次行政改革実施計画

2.組織の効率化と活性化

(1)人材育成の充実

|      |             |
|------|-------------|
| 体系番号 | 2 - ( 1 ) - |
| 項目番号 | 13          |
| 担当課  | 市長公室人事課     |

| 項目名         | 人事考課制度の充実  |  |
|-------------|--|--|
| 現状と課題       | <p>地方公務員法第40条では「任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない」と規定されている。この条文に基づき、本市では平成18年1月から全職員を対象として人事考課を実施している。</p> <p>具体的には、業務遂行に関してみられた職員の能力、態度及び勤務の実績などを的確に把握・評価し、これを職員の能力開発、指導育成、人事配置、昇任選考に反映するなど、人材育成の視点から勤務評定を実施しており、目標管理制度ともリンクさせた運用を行っている。</p> <p>本市のこれまでの人事給与制度の全般について、外部の視点から制度全体の方向性やあり方について議論するため、人事給与制度検討委員会を設置し、意見を求めるなどの取り組みを行った。</p> <p>また、より公平・公正な人事考課制度の確立を図り、引き続き人事考課を給与処遇に反映させる検討を進めていく。</p> |  |
| 計画期間の取組予定   | <p>人事給与制度検討委員会等からの意見を踏まえ、多面的評価や給与処遇への反映の検討など、人事考課制度の充実を図るとともに、公平・公正な人事考課制度とするため、考課者研修を実施するなどの取り組みを進めていく。</p>   |  |
| 部門別計画等      | 計画名称<br>策定時期<br>計画期間<br>計画概要   |  |
| 平成24年度の取組予定 | <p>人事給与制度検討委員会等からの意見を踏まえ、多面的評価や給与処遇への反映など、人事考課制度の充実を図るとともに、公平・公正な人事考課制度とするため、考課者研修を実施するなどの取り組みを進めていく。</p>  |  |
| 平成24年度の取組実績 | <p>成績率の給与処遇への反映の具体的な検討は行えなかったが、公平・公正な人事考課制度とするため、考課者研修を実施するなどの取り組みを進めた。</p>  |  |

第5次行政改革実施計画

《スケジュール》

|           |      | 平成20年度  | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 |
|-----------|------|---|--------|--------|--------|--------|
| 取組目標      | 目標   | 人事考課実施  | 人事考課実施 | 人事考課実施 | 人事考課実施 | 人事考課実施 |
|           | 変更後  |   |        |        |        |        |
|           | 実績   | 人事考課実施  | 人事考課実施 | 人事考課実施 | 人事考課実施 | 人事考課実施 |
|           | 備考   |   |        |        |        |        |
| 数値目標      | 指標   |   |        |        |        |        |
|           | 選定理由 |   |        |        |        |        |
|           | 目標   |   |        |        |        |        |
|           | 変更後  |   |        |        |        |        |
|           | 実績   |   |        |        |        |        |
| 備考        |      |   |        |        |        |        |
| 効果額       | 目標   |   |        |        |        |        |
|           | 変更後  |   |        |        |        |        |
|           | 実績   |   |        |        |        |        |
|           | 備考   |   |        |        |        |        |
| 評価欄       | 評価   | B   | B      | B      | B      | B      |
|           | 理由   | 平成24年度は、成績率の期末勤勉手当への反映を目指した取り組みを進め、具体的な制度設計を行う予定であったが、京都南部地域豪雨災害の影響から十分な見直しが行えなかった。                                 |        |        |        |        |
| 総評及び今後の方針 |      | 平成18年1月から、職員の能力開発、指導育成、人事配置、昇任選考などに反映するなど、人材育成の視点から人事考課を実施してきた。評価方法の検討とともに進めていく必要があるため、第6次行政改革実施項目として引き続き取り組みを継続する。 |        |        |        | 継続     |

第5次行政改革実施計画

2.組織の効率化と活性化

(1)人材育成の充実

|      |             |
|------|-------------|
| 体系番号 | 2 - ( 1 ) - |
| 項目番号 | 14          |
| 担当課  | 市長公室人事課     |

| 項目名         | 目標管理制度の充実  |  |
|-------------|--|--|
| 現状と課題       | <p>本市の目標管理制度は、組織方針に沿って組織全体の目標を各所属で共有するとともに、各職員の目標や意見を積み上げることにより所属の目標を設定し、取り組み期間の終期にその目標に対する実績の達成度を評価することを目的とした制度である。</p> <p>本市では、平成16年度から全管理職員を対象に実施されており、具体的な運用としては、各年度4月1日時点で、その年の取り組み目標、難易度、スケジュール等を明らかにし、翌年1月1日時点でその目標に対する業績の達成度の自己評価及び上司である評定者による評価を行っている。</p> <p>本制度の適切な運用により、職員自らが組織目標に沿って明確に職務目標を設定するとともに、職務遂行上の問題点を認識し、目標に向けて自律的に仕事を進め、効率的・効果的な職務遂行を図ることが可能となる。また、目標設定や評価の申告及び面接などを通じて、上司と部下とのコミュニケーションについても活性化を図っている。</p> <p>その他、本制度については人事給与制度の一環として進めていることから、人事給与制度検討委員会の中で、制度の方向性やあり方について意見を求めるなどの取り組みを行った。</p> |  |
| 計画期間の取組予定   | <p>人事給与制度検討委員会等からの意見を踏まえ、困難な目標を達成した者をより高く評価する仕組みを検討するなど、目標管理制度を充実させ、適切な制度運用が図れるよう、評価者研修を実施する。</p>  |  |
| 部門別計画等      | 計画名称<br>策定時期<br>計画期間<br>計画概要   |  |
| 平成24年度の取組予定 | <p>人事給与制度検討委員会等からの意見を踏まえ、困難な目標を達成した者をより高く評価する仕組みや対象範囲の拡大を検討するなど、目標管理制度を充実させ、適切な制度運用が図れるよう、評価者研修を実施する。</p>  |  |
| 平成24年度の取組実績 | <p>困難な目標を達成した者をより高く評価する仕組みなどの検討を行うとともに、適切な制度運用が図れるよう、評価者研修を実施した。</p>   |  |

第5次行政改革実施計画

《スケジュール》

|           |  | 平成20年度                                | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 |
|-----------|--|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 取組目標      | 目標   | 目標管理実施                                | 目標管理実施 | 目標管理実施 | 目標管理実施 | 目標管理実施 |
|           | 変更後  |                                       |        |        |        |        |
|           | 実績   | 目標管理実施                                | 目標管理実施 | 目標管理実施 | 目標管理実施 | 目標管理実施 |
|           | 備考   |                                       |        |        |        |        |
| 数値目標      | 指標   |                                       |        |        |        |        |
|           | 選定理由   |                                       |        |        |        |        |
|           | 目標   |                                       |        |        |        |        |
|           | 変更後  |                                       |        |        |        |        |
|           | 実績   |                                       |        |        |        |        |
| 備考        |  |                                       |        |        |        |        |
| 効果額       | 目標   |                                       |        |        |        |        |
|           | 変更後  |                                       |        |        |        |        |
|           | 実績   |                                       |        |        |        |        |
|           | 備考   |                                       |        |        |        |        |
| 評価欄       | 評価   | B                                     | B      | B      | B      | B      |
|           | 理由   | 平成24年度の取組予定については実施できた。取組目標についても実施できた。 |        |        |        |        |
| 総評及び今後の方針 | 平成16年度から目標管理制度を実施する中で、職員自らが組織目標に沿って職務目標を設定し、職務遂行上の問題点を認識しながら効率的効果的な職務遂行を図ってきた。本制度については、評価方法の検討とともに引き続き取組を進めていく必要があるため、第6次行政改革実施項目として引き続き取り組みを継続する。 |                                       |        |        |        | 継続     |

第5次行政改革実施計画

2.組織の効率化と活性化

(1)人材育成の充実

|      |           |
|------|-----------|
| 体系番号 | 2 - (1) - |
| 項目番号 | 15        |
| 担当課  | 市長公室人事課   |

|             |   |   |
|-------------|---|---|
| 項目名         | <b>女性職員の積極的登用</b>   |   |
| 現状と課題       | <p>本市では、平成16年12月に「宇治市男女生き生きまちづくり条例」を制定し、平成18年1月には「宇治市男女共同参画計画（第2次あさぎりプラン）」を策定し、男女共同参画社会の構築に向け取り組みを進めてきた。また、平成23年3月には「宇治市男女共同参画計画（第3次あさぎりプラン）」を策定し、男女共同参画の推進に関する目標として、市の管理監督者（係長級以上の職員）への女性職員の登用率を挙げており、平成27年度時点で登用率20.0%を目標値としている。</p> <p>管理監督者への登用は公平・公正に実施してきたところであるが、本市の管理監督者への女性職員の登用状況は、平成23年度現在で、管理監督者393名のうち、女性職員が76名(19.3%)となっており、今後、男女共同参画社会の構築を一層推進していくため、また、職員の男女の比率が約7対3となっていることから、年齢構成等を踏まえつつ、今後も能力・実績に基づく女性職員の登用に努めていく必要がある。</p> <p>その他、女性職員の登用についても、今後の方向性やあり方について意見を求めるため、人事給与制度検討委員会の中で議論を行った。</p> |   |
| 計画期間の取組予定   | <p>人事給与制度検討委員会等からの意見を踏まえ、女性職員にこれまで以上に様々な分野の業務を経験させることで能力開発を推進し、多様な分野の役職への登用を推進する。</p>   |   |
| 部門別計画等      | <p>計画名称<br/>策定時期<br/>計画期間<br/>計画概要</p>  | <p>宇治市男女共同参画計画（第3次UJIあさぎりプラン）<br/>平成23年1月<br/>平成23年度～平成27年度<br/>真の男女平等と地域に根ざした男女共同参画社会の実現</p> |
| 平成24年度の取組予定 | <p>研修等により女性職員の能力、資質の向上を図り、女性職員の幅広い分野への配置、能力に応じた管理監督者への登用を推進する。</p>  |   |
| 平成24年度の取組実績 | <p>研修等により女性職員の能力、資質の向上を図り、女性職員の幅広い分野への配置、能力に応じた管理監督者への登用を推進した。</p>  |   |

第5次行政改革実施計画

《スケジュール》

|           |      | 平成20年度   | 平成21年度   | 平成22年度   | 平成23年度   | 平成24年度   |
|-----------|------|--|----------|----------|----------|----------|
| 取組目標      | 目標   | 女性職員登用推進   | 女性職員登用推進 | 女性職員登用推進 | 女性職員登用推進 | 女性職員登用推進 |
|           | 変更後  |  |          |          |          |          |
|           | 実績   | 女性職員登用推進   | 女性職員登用推進 | 女性職員登用推進 | 女性職員登用推進 | 女性職員登用推進 |
|           | 備考   |  |          |          |          |          |
| 数値目標      | 指標   | 管理監督者への女性職員の登用率<br>(係長級以上の女性職員数/係長以上の職員数)  |          |          |          |          |
|           | 選定理由 | 宇治市男女共同参画計画に数値目標として採用しているため  |          |          |          |          |
|           | 目標   | 15.0%  | 15.0%    | 15.0%    | 15.0%以上  | 15.0%以上  |
|           | 変更後  |  | 15.3%以上  | 15.3%以上  | 20.0%以上  | 20.0%以上  |
|           | 実績   | 15.3%  | 16.4%    | 19.3%    | 19.9%    | 19.6%    |
|           | 備考   | 目標の達成率は98.0%   |          |          |          |          |
| 効果額       | 目標   |  |          |          |          |          |
|           | 変更後  |  |          |          |          |          |
|           | 実績   |  |          |          |          |          |
|           | 備考   |  |          |          |          |          |
| 評価欄       | 評価   | A  | A        | A        | A        | B        |
|           | 理由   | 平成24年度 of 取組予定については実施できた。取組目標についても実施できたが、数値目標については目標値を達成できなかった。                                  |          |          |          |          |
| 総評及び今後の方針 |      | これまでから女性職員の能力、資質の向上を図りながら幅広い分野への配置、管理監督者への登用を推進してきた。概ね目標が達成されたことから、個別施策として取り組みは継続するものの行革項目からは除く。 |          |          |          | 個別施策に移行  |

第5次行政改革実施計画

2.組織の効率化と活性化

(2)組織・機構の活性化

|      |             |
|------|-------------|
| 体系番号 | 2 - ( 2 ) - |
| 項目番号 | 16          |
| 担当課  | 市長公室人事課     |

| 項目名         | 組織・機構の見直し   |  |
|-------------|---|--|
| 現状と課題       | <p>本市の組織・機構については、政策の実現に向けた体制の構築という観点から、毎年4月1日を基準に見直しを実施している。引き続き、社会経済状況の変化や国の制度改革の状況、多様な市民ニーズを的確に捉え、政策目標に基づいた簡素で効率的な組織・機構としていく必要がある。</p> <p>また、行政の事務遂行という観点から、国の省庁に合わせた組織・機構となっており、市民の生活実態と整合が図りづらい、いわゆる縦割りとなっている場合もあるため、市民にもわかりやすい組織・機構へと適宜見直しを図っていく必要がある。</p> |  |
| 計画期間の取組予定   | <p>政策目標に基づいた簡素で効率的な組織・機構の見直しを継続的に行うとともに、部課の名称についても市民にわかりやすい名称となるように見直しを図る。</p>  |  |
| 部門別計画等      | 計画名称  |  |
|             | 策定時期  |  |
|             | 計画期間  |  |
|             | 計画概要  |  |
| 平成24年度の取組予定 | <p>本市の組織・機構については、政策の実現に向けた体制の構築という観点から、毎年4月1日を基準に見直しを実施している。引き続き、社会経済状況の変化や国の制度改革の状況、多様な市民ニーズを的確に捉え、政策目標に基づいた簡素で効率的な組織・機構としていく必要がある。</p> <p>また、行政の事務遂行という観点から、国の省庁に合わせた組織・機構となっており、市民の生活実態と整合が図りづらい、いわゆる縦割りとなっている場合もあるため、市民にもわかりやすい組織・機構へと適宜見直しを図っていく。</p>      |  |
| 平成24年度の取組実績 | <p>平成24年度の組織・機構改革では、将来の下水道事業の公営企業化を目指し、上下水道部門統合に伴う組織改編を行ったほか、11月には京都府南部地域豪雨災害復旧事業に対応するため、災害復旧対策室を設置した。また平成25年度の組織機構の構築に向け調整を図った。</p>  |  |

第5次行政改革実施計画

《スケジュール》

|           |      | 平成20年度  | 平成21年度   | 平成22年度   | 平成23年度   | 平成24年度   |
|-----------|------|---|----------|----------|----------|----------|
| 取組目標      | 目標   | 組織・機構見直し  | 組織・機構見直し | 組織・機構見直し | 組織・機構見直し | 組織・機構見直し |
|           | 変更後  |   |          |          |          |          |
|           | 実績   | 組織・機構見直し  | 組織・機構見直し | 組織・機構見直し | 組織・機構見直し | 組織・機構見直し |
|           | 備考   | 組織・機構の見直しは、毎年度検討を行い、必要に応じて実施する。   |          |          |          |          |
| 数値目標      | 指標   |   |          |          |          |          |
|           | 選定理由 |   |          |          |          |          |
|           | 目標   |   |          |          |          |          |
|           | 変更後  |   |          |          |          |          |
|           | 実績   |   |          |          |          |          |
| 備考        |      |   |          |          |          |          |
| 効果額       | 目標   |   |          |          |          |          |
|           | 変更後  |   |          |          |          |          |
|           | 実績   |   |          |          |          |          |
|           | 備考   |   |          |          |          |          |
| 評価欄       | 評価   | B   | B        | B        | B        | B        |
|           | 理由   | 平成24年度の取組予定については実施でき、次年度に向けた調整も図ることができた。取組目標についても実施できた。   |          |          |          |          |
| 総評及び今後の方針 |      | 政策目標に基づいた簡素で効率的な組織・機構となるよう毎年度見直しを図ってきた。平成20年度以降では小中一貫教育課の設置や政策経営部の設置、歴史まちづくり推進課の設置や上下水道部門の統合、さらには平成24年8月13日・14日京都府南部地域豪雨災害からの復旧に取り組むため、災害復旧対策室を設置するなど組織・機構改革を推進してきた。今後も継続的な見直しが必要なことから、第6次行政改革実施項目として引き続き取り組みを継続する。 |          |          |          | 継続       |

第5次行政改革実施計画

2.組織の効率化と活性化

(2)組織・機構の活性化

|      |             |
|------|-------------|
| 体系番号 | 2 - ( 2 ) - |
| 項目番号 | 17          |
| 担当課  | 政策経営部行政改革課  |

| 項目名         | 審議会等の見直し   |  |
|-------------|--|--|
| 現状と課題       | <p>本市では、様々な分野の方針や方向性を定める際に、行政の見地からだけではなく専門的また市民の目線から検討できるよう各種審議会・委員会等を多岐にわたる分野で設置しており、これらの中には条例で規定し、市長からの諮問により投資を行うものから、市が検討課題とした議題について議論するものまで形態も様々となっている。</p> <p>一旦設置した審議会・委員会等はその条例や規則・規程を廃止しない限り存在することから、行政課題となるものが時々刻々変化している中において、時代の要請から設置した審議会・委員会等が現在も有効に機能しているか、その役割は現在も必要かという観点での整理が必要となってきた。</p> <p>これまで、活動状況等を踏まえて、役割を終えたものについては廃止に向けた手続を、また目的が相似しているようなものについては連携・統合を、活動が臨時的なものについては規程等の整理を行うなどの調整を図ってきた。</p> <p>一方、時代の要請から市民要望や行政課題は刻々変化しており、まちづくり・教育・文化的景観等に関し新たな行政課題が生じていることから、審議会・委員会数については増加傾向となっている。</p> |  |
| 計画期間の取組予定   | <p>審議会・委員会の活動状況を踏まえ、役割を終えたものについては廃止に向けた手続を、また目的が相似しているようなものについては統合を、活動が臨時的なものについては規程等の整理などの対策を講じる。</p>   |  |
| 部門別計画等      | 計画名称<br>策定時期<br>計画期間<br>計画概要   |  |
| 平成24年度の取組予定 | <p>平成24年度以降については、目的が類似している委員会等については必要に応じて情報交換等の連携を図るとともに、新設を検討する場合については統合等の検討を行った上で新設するよう調整を図る。</p>  |  |
| 平成24年度の取組実績 | <p>審議会・委員会数は、平成24年度において4つが廃止、新たに3つ新設されたため、75となり平成23年度末と比べて1つ減少した。</p>  |  |

第5次行政改革実施計画

《スケジュール》

|           |      | 平成20年度   | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度  |
|-----------|------|--|--------|--------|--------|---------|
| 取組目標      | 目標   | 調整   | -      | -      | -      | -       |
|           | 変更後  |  | 調整     | 調整     | 調整     | 調整      |
|           | 実績   | 調整   | 調整     | 調整     | 調整     | 調整      |
|           | 備考   |  |        |        |        |         |
| 数値目標      | 指標   |  |        |        |        |         |
|           | 選定理由 |  |        |        |        |         |
|           | 目標   |  |        |        |        |         |
|           | 変更後  |  |        |        |        |         |
|           | 実績   |  |        |        |        |         |
| 備考        |      |  |        |        |        |         |
| 効果額       | 目標   |  |        |        |        |         |
|           | 変更後  |  |        |        |        |         |
|           | 実績   |  |        |        |        |         |
|           | 備考   |  |        |        |        |         |
| 評価欄       | 評価   | C  | C      | C      | C      | C       |
|           | 理由   | 平成24年度の取組予定については十分な取り組みが出来なかった。取組目標についても十分取り組めなかった。  |        |        |        |         |
| 総評及び今後の方針 |      | これまでから審議会等については、活動状況等を踏まえ、役割を終えたものについては廃止を、また目的が相似しているようなものについては連携・統合を、活動が臨時的なものについては規程等の整理を行うなどの調整を図ってきたが、十分な取り組みには至らなかった。今後は6次行政改革実施項目からは除くものの、個別施策として取り組みを継続する。 |        |        |        | 個別施策に移行 |

第5次行政改革実施計画

2.組織の効率化と活性化

(3)定員管理の適正化

|      |             |
|------|-------------|
| 体系番号 | 2 - ( 3 ) - |
| 項目番号 | 18          |
| 担当課  | 市長公室人事課     |

| 項目名         | 定員管理の適正化  |  |
|-------------|---|--|
| 現状と課題       | <p>本市では、平成17年2月に「第2次宇治市職員定員管理計画」を策定し、本計画に基づきこれまで定員管理を進めてきた。本計画では、計画期間を平成17年度から平成23年度までの7年間としており、外部委託の推進や指定管理者制度の導入等により、人件費を1割削減することを目標とし、人員数については今後の増員要素を含めて140名の削減を目指した。しかし、いくつかの条件が満たされれば実現可能なものや詳細な検討が必要な部分があったこと、また、平成17・18年度の2カ年については、具体的な削減目標人員数を明らかにしているものの、平成19年度以降についてはその間に削減方法等を検討することとなっているなど、後年度に再検証が必要な計画となっていた。</p> <p>そのため、平成17～19年度に見直しを行い、平成20年2月に「第2次宇治市職員定員管理計画(改訂版)」を策定した。改訂計画では、定員管理にあたっての基本的な考え方を示し、民間活力の導入、嘱託職員・臨時職員の活用、事業の見直しなどにより、増員要素を除いて140名の減員を目指すこととした。</p> <p>また、平成23年度には「第3次宇治市職員定員管理計画」を新たに策定し、平成29年度までに増員要素も含め30名の削減を図ることとした。</p> <p>参考：定数削減状況<br/>                     平成17年度：19名削減（減員：35名 増員：16名）<br/>                     平成18年度：14名削減（減員：26名 増員：12名）<br/>                     平成19年度：0名削減（減員：8名 増員：8名）<br/>                     平成20年度：6名削減（減員：20名 増員：14名）<br/>                     平成21年度：11名増員（減員：16名 増員：27名）<br/>                     平成22年度：増減なし（減員：15名 増員：15名）<br/>                     平成23年度：15名削減（減員：28名 増員：13名）<br/>                     平成24年度：4名増員（減員：16名 増員：20名）</p> |  |
| 計画期間の取組予定   | <p>「第3次宇治市定員管理計画」に基づき、民間委託化や嘱託職員の活用などにより人件費の削減を図るとともに、適正な定員管理を行う。</p>   |  |
| 部門別計画等      | <p>計画名称<br/>策定時期<br/>計画期間<br/>計画概要</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>第2次宇治市職員定員管理計画(改訂版)<br/>平成20年2月<br/>平成20年度～平成23年度<br/>平成17年度から平成23年度までに、増員要素を除き140名の減員を目指す</li> <li>第3次宇治市職員定員管理計画<br/>平成24年3月<br/>平成24年度から平成29年度までに、増員要素を含め30名の減員を目指す</li> </ul> |
| 平成24年度の取組予定 | <p>「第3次宇治市職員定員管理計画」に基づき、民間委託化や非常勤職員の活用などにより人件費の削減を図るとともに、適正な定員管理を行う。</p>  |  |
| 平成24年度の取組実績 | <p>学校給食調理業務や可燃ごみ収集・運搬業務の民間委託化を進めること等により定員の削減を図ったが、一方で新たな行政需要等に適切に対応するため増員を図った。</p>  |  |

第5次行政改革実施計画

《スケジュール》

|           |      | 平成20年度   | 平成21年度  | 平成22年度  | 平成23年度         | 平成24年度 |
|-----------|------|--|---------|---------|----------------|--------|
| 取組目標      | 目標   | 定員適正管理   | 定員適正管理  | 定員適正管理  | 定員適正管理         | -      |
|           | 変更後  |  |         |         | 定員適正管理<br>計画策定 | 定員適正管理 |
|           | 実績   | 定員適正管理   | 定員適正管理  | 定員適正管理  | 定員適正管理<br>計画策定 | 定員適正管理 |
|           | 備考   |  |         |         |                |        |
| 数値目標      | 指標   | 定員減員数（平成23年度までは新たな行政需要等による増員数は除く）  |         |         |                |        |
|           | 選定理由 | 平成23年度までは第2次宇治市職員定員管理計画(改訂版)の目標値、平成24年度以降は第3次宇治市職員定員管理計画の目標値とした  |         |         |                |        |
|           | 目標   | -  | -       | -       | 累計140名         | -      |
|           | 変更後  |  | 累計 105名 | 累計 120名 |                | 累計5名   |
|           | 実績   | 累計 89名   | 累計 105名 | 累計 120名 | 累計 148名        | 累計 -4名 |
|           | 備考   |  |         |         |                |        |
| 効果額       | 目標   |  |         |         |                |        |
|           | 変更後  |  |         |         |                |        |
|           | 実績   |  |         |         |                |        |
|           | 備考   |  |         |         |                |        |
| 評価欄       | 評価   | B  | B       | B       | B              | B      |
|           | 理由   | 平成24年度の取組予定については実施でき、次年度に向けた調整も行った。取組目標については実施できた。   |         |         |                |        |
| 総評及び今後の方針 |      | 第2次宇治市職員定員管理計画に基づき、民間活力の導入、非常勤職員・臨時職員の活用、事業の見直しなどにより、平成17年度から23年度までの間に増員要素も含めて合計43人の削減を行った。また第3次宇治市職員定員管理計画に基づいて平成24年度から29年度までに30人の減員を目標とし、今後も適正な管理を進めていく必要があるため、第6次行政改革実施項目として引き続き取り組みを継続する |         |         |                | 継続     |

第5次行政改革実施計画

2.組織の効率化と活性化

(4) 給与の適正化

|      |           |
|------|-----------|
| 体系番号 | 2 - (4) - |
| 項目番号 | 19        |
| 担当課  | 市長公室人事課   |

| 項目名         | 給与の適正化  |  |
|-------------|---|--|
| 現状と課題       | <p>公務員の給与は、その職務と責任に応じた処遇を目指しつつも、終身雇用を前提とした民間企業の給与制度との均衡を考慮し、年功的な処遇の確保を重視した傾向が強かった。しかし、平成17年に人事院勧告における国家公務員の給与構造について、職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度への転換を図るとともに、適正な給与の地域間配分の実現を図ることを目的に約50年ぶりの改革が行われた。</p> <p>本市の人事給与制度の全般について、外部からの視点で制度全体の方向性やあり方について議論するため、人事給与制度検討委員会を設置し、意見を求めるなどの取り組みを行った。</p> <p>こうしたことを踏まえ、京都府や近隣市町等の動向を鑑み、本市においても平成19年度からは給与構造改革の見直しを実施するとともに、平成20年度には地域手当の適正化を行い、平成21年度からは管理職手当の定額化の制度を創設した。また、平成22年度は特殊勤務手当について一部見直しを行った。</p> <p>平成23年度は消防職員の特殊勤務手当について見直し、住居手当の減額を行った。</p> <p>平成24年度は、国家公務員の退職給付に係る官民較差是正措置に伴い、本市においても国に準じた退職手当の支給率を、平成25年度以降1年ごとに段階的に引き下げることにした。</p> |  |
| 計画期間の取組予定   | <p>人事給与制度検討委員会からの意見等を踏まえ、職務・職責を重視した勤務実績が適切に反映される仕組みを検討するとともに、国、京都府、近隣他都市、類似団体都市及び民間企業等の給与水準との均衡に留意した給与の適正管理を図る。</p>   |  |
| 部門別計画等      | 計画名称  |  |
|             | 策定時期  |  |
|             | 計画期間  |  |
|             | 計画概要  |  |
| 平成24年度の取組予定 | <p>人事給与制度検討委員会からの意見等を踏まえ、職務・職責を重視した勤務実績が適切に反映される仕組みを検討するとともに、国、京都府、近隣他都市、類似団体都市及び民間企業等の給与水準との均衡に留意した給与の適正化を図る。職員へ支給する手当については、引き続き適正化を図る。</p>  |  |
| 平成24年度の取組実績 | <p>退職手当の支給率を段階的に引き下げることにした。</p>   |  |

第5次行政改革実施計画

《スケジュール》

|           |      | 平成20年度   | 平成21年度          | 平成22年度                     | 平成23年度             | 平成24年度             |
|-----------|------|--|-----------------|----------------------------|--------------------|--------------------|
| 取組目標      | 目標   | 地域手当削減<br>9% 8%  | 給与適正化<br>実施     | 給与適正化<br>実施                | 給与適正化<br>実施        | 給与適正化<br>実施        |
|           | 変更後  |  | 地域手当削減<br>8% 7% | 地域手当削減<br>7% 6%<br>特勤手当見直し | 給与適正化実施<br>特勤手当見直し | 給与適正化実施<br>特勤手当見直し |
|           | 実績   | 地域手当削減<br>9% 8%  | 地域手当削減<br>8% 7% | 地域手当削減<br>7% 6%<br>特勤手当見直し | 給与適正化実施<br>特勤手当見直し | 給与適正化実施<br>特勤手当見直し |
|           | 備考   |  |                 |                            |                    |                    |
| 数値目標      | 指標   |  |                 |                            |                    |                    |
|           | 選定理由 |  |                 |                            |                    |                    |
|           | 目標   |  |                 |                            |                    |                    |
|           | 変更後  |  |                 |                            |                    |                    |
|           | 実績   |  |                 |                            |                    |                    |
| 備考        |      |  |                 |                            |                    |                    |
| 効果額       | 目標   | 81,000千円   | -               | -                          | -                  | -                  |
|           | 変更後  |  | 85,603千円        | 79,288千円<br>1,400千円        | -<br>15,000千円      | -<br>8,900千円       |
|           | 実績   | 85,250千円   | 81,694千円        | 77,345千円<br>1,400千円        | -<br>15,184千円      | -<br>9,400千円       |
|           | 備考   | 22年度以降：(上段)地域手当の適正化に伴う影響額 (下段)特殊勤務手当の見直しに伴う影響額   |                 |                            |                    |                    |
| 評価欄       | 評価   | A  | B               | A                          | A                  | A                  |
|           | 理由   | 国や京都府、他団体との均衡に留意し、給与の適正管理を行った。京都府南部地域豪雨災害により、次年度実施とした課題も含め、次年度以降に向けた調整も図れた。  |                 |                            |                    |                    |
| 総評及び今後の方針 |      | 人事給与制度検討委員会の意見を踏まえながら京都府や近隣市町等の動向にも注視し、給与の適正管理に努めてきた。平成20年度には地域手当の適正化、平成21年度には管理職手当の定額化、平成22年度には特殊勤務手当についての見直し、平成23年度には消防職員の特殊勤務手当の見直しと住居手当の減額、平成24年度には退職手当の支給率の引き下げを行った。今後も適正な管理が必要なことから、第6次行政改革実施項目として引き続き取り組みを継続する。 |                 |                            |                    | 継 続                |

第5次行政改革実施計画

2.組織の効率化と活性化

(4) 給与の適正化

|      |           |
|------|-----------|
| 体系番号 | 2 - (4) - |
| 項目番号 | 20        |
| 担当課  | 市長公室人事課   |

| 項目名         | 時間外勤務の抑制  |  |
|-------------|---|--|
| 現状と課題       | <p>時間外勤務については、制度改正などによる業務内容の変更や、選挙・イベントなどの臨時的な要因によって大きく左右される傾向にある。直近の状況を見てみると、平成24年度では、総時間数で197,676時間(選挙・災害分を除くと156,536時間、一人当たりの平均は134.1時間)となっている。</p> <p>総時間外勤務時間数の目標値を146,000時間以内(選挙・災害分を除く)と設定し、年度当初に各課に時間外時間数を配分するとともに、必要に応じ各課ヒアリングを行い、適正に管理されるよう指導を行ってきた。また、水曜日をノー残業デーに設定し、制度的にも時間外勤務を抑制するための対策を講じてきている。</p> <p>その他、特定の職員が突出した時間外勤務を行うなど職員間の不均衡が生じている場合もあるため、各所属長に対しては所属内職員の事務の平準化に努めるよう周知徹底してきた。</p> <p>加えて、時間外勤務の抑制は、職員の健康管理の上からも不可欠であることから、平成22年度以降は、労働基準法改正の趣旨を踏まえ、月60時間を越える時間外勤務が発生した場合に、その原因や対策について報告を求め、また、各課の時間外縮減の進捗状況を毎月報告する等、所属長の意識改革を図るとともに、積極的に時間外勤務の縮減に取り組んでいる平成24年度は、これまでの取り組みに加え、課ごとに水曜日以外にも月1日以上ノー残業デーを設定するなど取り組んでいるところである。</p> |  |
| 計画期間の取組予定   | <p>今後も各課ヒアリングを実施し、過去の実績や現状を踏まえた時間外勤務時間の配分を行い、水曜日のノー残業デーの徹底を図るなど、時間外勤務の抑制に努める。</p>   |  |
| 部門別計画等      | 計画名称<br>策定時期<br>計画期間<br>計画概要  |  |
| 平成24年度の取組予定 | <p>平成23年度の時間外勤務が前年度比で約3,300時間減少したものの、7年前との比較では約7,700時間増加している状況にあり、今後さらに縮減していくことが喫緊の課題である。今年度についても「時間外勤務の縮減対策」を行い、時間外勤務の縮減を図る。</p>   |  |
| 平成24年度の取組実績 | <p>水曜日以外にノー残業デーを設定するなど時間外勤務の縮減に取り組んだが、平成23年度と比較して約1,300時間の増加となった。</p>   |  |

第5次行政改革実施計画

《スケジュール》

|           |      | 平成20年度   | 平成21年度    | 平成22年度    | 平成23年度    | 平成24年度    |
|-----------|------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 取組目標      | 目標   | 時間外勤務抑制  | 時間外勤務抑制   | 時間外勤務抑制   | 時間外勤務抑制   | 時間外勤務抑制   |
|           | 変更後  |  |           |           |           |           |
|           | 実績   | 時間外勤務抑制  | 時間外勤務抑制   | 時間外勤務抑制   | 時間外勤務抑制   | 時間外勤務抑制   |
|           | 備考   |  |           |           |           |           |
| 数値目標      | 指標   | 時間外勤務時間数(選挙分を除く)   |           |           |           |           |
|           | 選定理由 | 時間外勤務の抑制が目的であるため   |           |           |           |           |
|           | 目標   | 137,000時間  | 137,000時間 | 137,000時間 | 137,000時間 | 137,000時間 |
|           | 変更後  |  |           | 147,000時間 | 146,000時間 | 146,000時間 |
|           | 実績   | 166,566時間  | 163,809時間 | 158,461時間 | 155,187時間 | 156,536時間 |
|           | 備考   | 目標の達成率は93.3%   |           |           |           |           |
| 効果額       | 目標   |  |           |           |           |           |
|           | 変更後  |  |           |           |           |           |
|           | 実績   |  |           |           |           |           |
|           | 備考   |  |           |           |           |           |
| 評価欄       | 評価   | C  | C         | C         | C         | C         |
|           | 理由   | 平成24年度の取組予定、取組目標について実施したが、対前年度比較で約1,300時間の増加となり、数値目標については達成できなかった。   |           |           |           |           |
| 総評及び今後の方針 |      | <p>これまで時間外勤務の抑制は、職員の健康管理の上からも必要であると考え、目標(146,000時間)を設定し、ノー残業デーの実施など対策を講じてきている。平成20年度には166,566時間であったものが、平成24年度には156,536時間と時間外勤務を抑制してきたが、目標まで届いておらず、第6次行政改革実施項目として引き続き取り組みを継続する。</p> |           |           |           | 継続        |

第5次行政改革実施計画

2.組織の効率化と活性化

(4) 給与の適正化

|      |           |
|------|-----------|
| 体系番号 | 2 - (4) - |
| 項目番号 | 21        |
| 担当課  | 市長公室人事課   |

| 項目名         | 振替・代休制度の活用促進   |  |
|-------------|--|--|
| 現状と課題       | <p>週休日（変則勤務所属を除き土・日曜日）及び休日（祝日、1月2・3日及び12月29日から31日）においては、これまでから基本的には勤務を命令しないこととしている。しかし、やむを得ず週休日に勤務を命ずる場合は、職員の健康管理及び週休日の保障の観点から、週休日を別の日に振り替えて取得することを原則としている。また、休日に勤務を命ずる場合の代休日の指定の有無については、当該職員の選択によることとしている。</p> <p>これまでから振替率75.0%を目標に振り替えを促進してきているが、平成24年度の実績では29.6%（選挙・災害を除くと55.2%）と目標に満たない状況にある。振替・代休取得の有無は、時間外勤務等の手当にも影響するため、各課で取扱いが異なる事のないよう統一的な運用に努めるとともに、振替・代休取得の促進を図る必要がある。</p> |  |
| 計画期間の取組予定   | <p>振替率75.0%を目標に、振替率が低い所属を中心にヒアリングを行い、状況把握に努めるとともに、制度内容を周知し、市全体として振替率の向上を図る。</p>  |  |
| 部門別計画等      | 計画名称<br>策定時期<br>計画期間<br>計画概要   |  |
| 平成24年度の取組予定 | <p>振替率75.0%を目標に、振替率が低い所属を中心に、部長級職員を含めたヒアリングとし、各課の状況把握に努めるとともに、振替制度の内容を周知し、時間外勤務時間の縮減対策とあわせて、振替率の向上を図る。</p>   |  |
| 平成24年度の取組実績 | <p>振替率75.0%を目標に、昨年度実施したヒアリング等に加え、時間外勤務の縮減対策の中でも振替制度の内容を周知徹底し、市全体として振替率の向上を図ったが、目標を大きく下回った。</p>   |  |

第5次行政改革実施計画

《スケジュール》

|           |      | 平成20年度  | 平成21年度          | 平成22年度          | 平成23年度          | 平成24年度          |
|-----------|------|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 取組目標      | 目標   | 振替・代休<br>制度活用促進   | 振替・代休<br>制度活用促進 | 振替・代休<br>制度活用促進 | 振替・代休<br>制度活用促進 | 振替・代休<br>制度活用促進 |
|           | 変更後  |   |                 |                 |                 |                 |
|           | 実績   | 振替・代休<br>制度活用促進   | 振替・代休<br>制度活用促進 | 振替・代休<br>制度活用促進 | 振替・代休<br>制度活用促進 | 振替・代休<br>制度活用促進 |
|           | 備考   |   |                 |                 |                 |                 |
| 数値目標      | 指標   | 振替率（振替取得日数/週休日の出勤日数）  |                 |                 |                 |                 |
|           | 選定理由 | 週休日の振替は原則取得であるため  |                 |                 |                 |                 |
|           | 目標   | 75.0%   | 75.0%           | 75.0%           | 75.0%           | 75.0%           |
|           | 変更後  |   |                 |                 |                 |                 |
|           | 実績   | 48.1%   | 49.4%           | 44.8%           | 47.3%           | 29.6%           |
|           | 備考   | 目標の達成率は39.5%<br>これまでから設定している振替率75.0%を目標値とした   |                 |                 |                 |                 |
| 効果額       | 目標   |   |                 |                 |                 |                 |
|           | 変更後  |   |                 |                 |                 |                 |
|           | 実績   |   |                 |                 |                 |                 |
|           | 備考   |   |                 |                 |                 |                 |
| 評価欄       | 評価   | C   | C               | C               | C               | C               |
|           | 理由   | 平成24年度の取組予定について実施したが、十分ではなかった。取組目標の実施に努めたが、目標数値を大きく割りこんだ。   |                 |                 |                 |                 |
| 総評及び今後の方針 |      | これまで職員の健康管理及び週休日の保障の観点から振替率75%を目標に振替率の向上を図ってきたが、平成21年度の49.4%が最高値である。今後も振替率が低い所属を中心にヒアリングを実施するなどして状況把握に努めるとともに、制度内容を周知して振替率の向上を進めていく必要があるため、第6次行政改革実施項目として引き続き取り組みを継続する。 |                 |                 |                 | 継続              |