

諮問内容に関する追加資料集

平成 28 年度

市川市市政戦略会議

《目 次》

- ①人事評価・昇任制度等に関する取組と結果について・・・・・・・・・・ P 1
- ②職員向けに導入・運用されている全庁システム一覧表・・・・・・・・・・ P 4
- ③平成 27 年度時間外勤務時間の分布（部署別）・・・・・・・・・・ P 5
- ④早出・遅出勤務の状況について・・・・・・・・・・ P 8
- ⑤平成 28 年度ストレスチェックの実施結果について・・・・・・・・・・ P 9
- ⑥長期急病者数の推移・・・・・・・・・・ P 10
- ⑦退職者数と離職率・・・・・・・・・・ P 11

人事評価・昇任制度等に関する取組と結果について

大綱と実施計画

区分	大綱	実施計画	実施期間
①	市川市行政改革大綱	当初編	平成 8 年度～
②		見直し編	平成 11 年度～
③		フォローアップ編	平成 12 年度～14 年度
④	新行政改革大綱	第 1 次アクションプラン	平成 15 年度～17 年度
⑤		第 2 次アクションプラン	平成 18 年度～20 年度
⑥	新行政改革大綱 [改正版]	第 3 次アクションプラン	平成 21 年度～平成 24 年度
⑦	行財政改革大綱	第 1 次アクションプラン	平成 25 年度～平成 27 年度
⑧		第 2 次アクションプラン	平成 28 年度～平成 29 年度

人事評価

区分	プログラム名	内 容	結 果	達成度
①	人事考課の適正化	職員の人材育成、能力開発並びに職員の勤労意欲を引き出す人事考課のあり方を検討する。	平成 11 年度、新勤務評定制（5 段階評価、評価後フィードバック）を導入。課長職登用試験の導入。 平成 12 年度、勤務評定制後のフィードバック面談を完全実施。	達成
④	公務員制度改革を視野に入れた新たな勤務評定制の研究	国の評定制等及び多面評価制度、目標管理制度等の研究体制を立ち上げる。	18 年度一部職場で試行している目標管理を加えた勤務評定制を 19 年度後期から全庁的に試行できるよう目標設定している。	75% 平成 17 年度
⑤	公務員制度改革を視野に入れた新たな勤務評定制の研究	平成 17 年度人事院勧告及び民間企業や近隣市との均衡をふまえながら、現在、現行の勤務評定制の評価基準に能力や成果をより多く取り入れることを検討中である。具体的には、課長職以上には業績を、一般職員には一定の目標達成に向けた具体的行動を評価する手法を現行の評価制度に加えていく。	評価を開示するフィードバックは、実施後 4 年が経過したことにより、職員への周知が図られ、人材育成に繋がっていると考えている。 評定制の見直しについては、国と同様の制度に見直しを行なった自治体が多い一方で、目標管理の評価方式の課題もあり、引き続き課題の整理が必要である。	90% 平成 19 年度
⑥	勤務評定制の見直し	現行の勤務評定制は、平成 11 年度に評価項目を細分化するなどの大幅な改正を行い現在に至っている。 本プログラムでは、人事院勧告における「能力及び実績に基づく人事評価への転換」をふまえながら、現行の勤務評定制の評価基準に能力や成果をより多く取り入れ、新たな人事評価制度を構築していくとともに、その評価結果を給与や昇任などの処遇および人材育成へと活用していくことにより、「変化に対応できる行政運営」の実現を目指す。	勤務評定制及び評定制結果の活用方法について、国、先進自治体や同規模の自治体に対し、詳細な調査、分析を実施した。この分析結果を踏まえて、次のとおり見直すこととした。 ①目標管理型行政運営に向けて、勤務評定制に目標管理を導入する。平成 25 年度に試行を行い、平成 26 年度から段階的に導入する。 ②評定制のさらなる向上を図る。 ・現行の評定期間は、勤勉手当への評定制結果反映に着目し 5 月・11 月としているが、今後は会計年度に合わせ 4 月・10 月とし、評定制の困難さを解消する。平成 26 年度の導入を目指す。 ・評定制の根拠となった職務活動を明確にすることで、評定制の向上と被評定制者の納得性の向上を図る。平成 25 年度から導入する。 ③総務部内に苦情処理委員会を設置し、評定制に対する不満・苦情に組織として対応する。平成 25 年度から導入する。 ④極めて良好な成績の場合は昇給幅を拡大する等の査定昇給を導入し、職員のやる気を引き出す。平成 25 年度より段階的に導入する。	概ね達成 引き続き、 新アクション プランにお いても取 り組む
⑦	昇格制度の再構築*	「級別資格基準」の運用を見直し、勤務評定制をより一層適正に実施していくことで、上位の職に相応しい能力と意欲のある職員の昇格を行う。 ・能力・実績に応じた勤務評定制の導入	勤務評定制については平成 26 年度より評定期間と会計年度を一致させることとし、評定制項目の見直しを以下のとおり行い、26 年度の勤務評定制より運用を開始した。 ①所属の目標達成の実績及び目標達成への貢献度を成績考課の評定制基準に加えた。 ②情意考課の評定制項目を 4 項目から 2 項目に縮小した。 ③能力考課の項目数を増やし、職位に応じて求められる能力について評価することとした。 人事給与制度改革において国の人事給与制度に合わせることを基本とした制度に規則改正を行った。	達成

* 「昇格制度の再構築」は、昇任制度と同一のプログラム

昇任制度

区分	プログラム名	内 容	結 果	達成度
①	管理職登用試験制度の導入に伴う研修の検討	組織の活性化と新たな課題に積極的に対処する管理職を育成するため、管理職登用試験制度の導入を前提とした研修のあり方を検討する。	平成 11 年度検討に着手。	達成
②	昇任基準の見直し	平成 11 年度から検討に着手する	平成 11 年度より課長昇任試験制度を導入。	達成
③	昇任試験制度の導入	平成 11 年度から課長職登用試験を実施しているがさらに副主幹職登用試験についても導入を進める。	平成 14 年度より管理職（主幹）昇任試験制度を導入。	概ね達成
④	管理職選考試験制度の見直し	主幹、課長昇任試験制度の見直しを行う。	試験一辺倒による管理職昇任を見直し、課長試験に複線による選考制度を導入。これにより、試験には残念ながら落ちてしまった者、試験を受けなかった者の中から、本来は上位の職につける実力のある者の昇任が可能となった。	100% 平成 16 年度
④	非管理職層における昇任基準の見直し	2 級～5 級昇任前研修における効果測定等を実施する。	1 級から 2 級、2 級から 3 級への効果測定は実施した。3 級から 4 級、4 級から 5 級について今後検討する。	50% 平成 17 年度
⑤	非管理職層における昇任基準の見直し	平成 17 年度人事院勧告を受けて、現在、能力や成果を重視した昇任制度を検討中である。具体的には、現行の昇任制度の見直しを行っている。	19 年度に主任在籍基準年数を 7 年から 6 年に短縮した。引き続き、国や他の自治体の動向を踏まえ検討を進めていく。また、分限制度については、能力、実績を重視した人事管理には欠かせない制度であり、早い時期に整備したいと考えている。	80% 平成 18 年度
⑦	昇格制度の再構築*	「級別資格基準」の運用を見直し、勤務評定制度をより一層適正に実施していくことで、上位の職に相応しい能力と意欲のある職員を昇格させる。 ・級別資格基準の適用	別表第 1 の 5 級までの昇格について、昇格前研修及び効果測定を導入することとした。 特に 5 級への昇格については、昇格基準年数である 2 年で昇格する職員は効果測定及び勤務成績が極めて良好な職員に限定することで、業務に対する意欲と能力が高い職員についてはこれまでよりも短い勤続年数で管理職に昇格できるような制度に変更した。 なお、新しい昇格基準年数の運用については、在職している職員と新規に採用される職員との間に大きな差が生じないように、経過措置を設けることとした。	達成
⑧	人材育成の推進	① 職員の改善・改革意識の向上 ② 政策形成の基礎となる法務能力の向上を図るため、1～4 級職で実施する法令研修の履修（効果測定有り）を、上位職への昇任要件のひとつとする。特に 4 級職においては、総合的な効果測定として自治体法務検定を実施する。	現在、目標達成に向けた取り組みを行なっている。	実施中

* 「昇格制度の再構築」は人事評価と同一のプログラム

民間派遣研修

区分	プログラム名	内 容	結 果	達成度
③	民間派遣研修の検討	民間企業等への職員の派遣研修を行うため、民間へ職員を派遣した場合の職員の身分、給与等の取り扱いについての問題点を引き続き検討していく。	平成 12～14 年度検討。 ※期間中は実施に至らなかったが、その後 H17～H21 に実施。 別紙「民間派遣研修に関する取り組み事例」参照	未実施

総括

- 人事評価、昇任制度に係るアクションプランのプログラムについては、基本的に達成されている。
- 達成度が 100%に満たないプログラムについては、後続のプログラムに達成に至らなかった課題を引継ぎ、解消している。

民間派遣研修に関する取り組み事例

— 「東京ベイホテル東急」への企業派遣研修（H17～21 年度） —

1. 概要

民間企業の業務徹底の厳しさやサービスマインドを体験することによって、市民対応の向上及び市職員としての意識の高揚を図ることを目的に、東京ベイホテル東急に職員を派遣する。

2. 研修内容

派遣先：東京ベイホテル東急（浦安市舞浜 1 - 7）

研修経費：受け入れ側の負担

研修及び実習内容：派遣期間約 3 週間（以下、H21 年度の例）

- （1）導入研修（ホテル組織と業務、基本的な心構えと CS、等）
- （2）基礎研修（業務説明、動作マニュアル、実践動作）
- （3）現場実習（スタッフの一人としてフロア実習、ベル業務、クローク業務等）
- （4）派遣研修終了後、報告会を実施

3. 派遣実績

平成 17 年度～平成 21 年度（5 年間） 計 94 名

- ・平成 17 年度 4 名（庁内公募による派遣）
- ・平成 18 年度 5 名（ 同 上 ）
- ・平成 19 年度 6 名（ 同 上 ）
- ・平成 20 年度 46 名（各部割当により推薦）
- ・平成 21 年度 33 名（ 同 上 ）

4. 終了の経緯

株式会社東急ホテルズによる「東京ベイホテル東急」のホテルマネジメント契約が平成 22 年 9 月末で終了し、同社と市川市との間で締結していた「民間企業派遣研修委託協定」も同時に終了することとなった。その後、同ホテルの営業を引き継いだ後継法人に同研修の受け入れを依頼し協議を進めたが合意にいたらず、本研修事業を終了した。

職員向けに導入・運用されている全庁システム一覧表

No.	運用開始年度	システム名	概要
1	平成 3 年度	旧財務会計システム (名称 : ZAIMUS)	現在の財務会計システムの前に使われていたシステム
2	平成 11 年度	職員情報登録システム	職員の休暇や時間外等を管理するシステム
3	平成 11 年度	グループウェア	庁内 LAN を活用した情報共有のためのシステム 例 : メール、スケジュール管理、庁内情報、等。
4	平成 12 年度	例規集データベースシステム	Web ブラウザにより、市の条例、規則等を閲覧できるシステム
5	平成 12 年度	会議室予約	会議室の予約管理をするシステム
6	平成 14 年度	議会中継	議会の中継を見ることができるシステム
7	平成 16 年度	総合行政運営システム (文書決裁システム)	電子文書や紙の文書を格納・管理するシステム
8	平成 17 年度	総合行政運営システム (財務会計システム)	庁内における財務会計を取り扱うシステム
9	平成 17 年度	公用車管理システム	公用車の車両情報、予約管理、点検等の管理を行うシステム
10	平成 21 年度	全庁型 G I S	全職員が住宅地図、都市計画情報等を閲覧でき、距離や面積計算ができる地理情報システム
11	平成 25 年度	在席表示システム	本庁舎建替えに伴い、移転先各事務所の部長職以上の職員及び議員の在席状況を庁内パソコンを利用して登録・閲覧するためのシステム
12	平成 25 年度	職員マイページ (職員ポスト/ 福利厚生マイページ)	書類 (ファイル) の授受、福利厚生利用状況を確認できるシステム

早出・遅出勤務の状況について

本市職員の勤務時間は、8時40分から17時25分までとされているが、次に掲げる事業場に勤務する職員については、その執務時間に対応するため、勤務時間の割り振りを変更しており、当該職員については、早出・遅出勤務が行われている。

事業場名	執務時間（原則）	勤務時間	
		始業	終業
文学ミュージアム	10:00～19:30	8:50	17:20
		11:10	19:40
市川駅行政サービスセンター	8:45～20:00	8:40	17:25
		11:25	20:10
南八幡メンタルサポートセンター	9:00～19:00	8:40	17:10
		10:40	19:10
保育園（保育士）	9:00～17:00	7:10	15:40
		8:45	17:15
		10:50	19:20
中央・行徳図書館	10:00～19:30	8:50	17:20
		9:50	18:20
		11:20	19:50

ただし、当該早出・遅出勤務は、職員の裁量で始業又は終業時刻を選択することができるものではなく、本市においては、国におけるフレックスタイムや育児又は介護のための早出・遅出勤務の制度は導入していない。

平成28年度ストレスチェックの実施結果について

調査実施期間	平成28年7月1日～平成28年7月20日
対象者	正規職員、再任用職員、任期付職員、非常勤職員(週29時間以上勤務)
対象者数	3,905人
回答者数	3,820人
回答率	97.80%
高ストレス者数	354人
高ストレス者率	9.27%

※労働安全衛生法の一部改正により、平成27年12月からストレスチェック制度の導入が義務付けられた(職員50人未満の事業場は努力義務)ことから、本市では平成28年度より実施。

※10月中旬に、個人結果を回答者へ配付、市全体に対する評価については、現在分析中。

長期病休者数の推移

疾病分類		平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	参考値
新生物(悪性・良性)	人数	16人	13人	13人	7人	11人	463人
	構成比	15.7%	13.0%	13.3%	7.8%	9.7%	10.4%
	対職員数	0.5%	0.4%	0.4%	0.2%	0.3%	0.3%
精神及び行動の障害	人数	49人	47人	45人	53人	52人	2,083人
	構成比	48.1%	47.0%	45.9%	58.9%	46.1%	46.7%
	対職員数	1.5%	1.4%	1.4%	1.6%	1.6%	1.3%
循環器系の疾患	人数	3人	4人	5人	4人	7人	189人
	構成比	2.9%	4.0%	5.1%	4.4%	6.2%	4.2%
	対職員数	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%
消化器系の疾患	人数	3人	3人	3人	2人	6人	122人
	構成比	2.9%	3.0%	3.1%	2.2%	5.3%	2.7%
	対職員数	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%
筋骨格系及び結合組織の疾患	人数	10人	13人	6人	7人	6人	382人
	構成比	9.8%	13.0%	6.1%	7.8%	5.3%	8.6%
	対職員数	0.3%	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%
損傷・外因性の疾患	人数	5人	9人	9人	7人	18人	353人
	構成比	4.9%	9.0%	9.2%	7.8%	15.9%	7.9%
	対職員数	0.2%	0.3%	0.3%	0.2%	0.6%	0.2%
その他の疾患	人数	16	11	17	10	13	870
	構成比	15.7%	11.0%	17.3%	11.1%	11.5%	19.5%
	対職員数	0.5%	0.3%	0.5%	0.3%	0.4%	0.5%
合計	病休者数	102人	100人	98人	90人	113人	4,462人
	構成比	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	対職員数	3.1%	3.0%	3.0%	2.8%	3.5%	2.7%
	職員数	3,315人	3,291人	3,262人	3,262人	3,237人	162,970人

【参考】

○長期病休者について

当該年の1月1日から12月31日の間に、傷病のため、病気休暇、病気休職等により、通算して30日以上休務した者をいう。

○傷病分類について

疾病分類	参考：傷病名
新生物	癌・白血病・子宮筋腫 等
精神及び行動の障害	うつ病・適応障害・PTSD・統合失調症 等
循環器系の疾患	心筋梗塞・狭心症・脳梗塞・脳内出血 等
消化器系の疾患	胃潰瘍・十二指腸潰瘍・肝硬変・虫垂炎・腸閉塞 等
筋骨格系及び結合組織の疾患	慢性関節リウマチ・腱鞘炎・腰痛症・椎間板障害 等
損傷・外因性の疾患	骨折・脱臼・捻挫・熱傷・中毒 等
その他の疾患	耳・目・皮膚・呼吸器系の疾患・感染症・妊娠 等

○参考数値について

(一財)地方公務員安全衛生推進協会「平成27年度 地方公務員健康状況等の現況」における「市(A)」の数値

※市(A):政令指定都市を除く県庁所在市(31団体)及びその他の人口30万人以上の市(33団体)を合わせた64団体

退職者数と離職率

1. 離職率の推移

		平成25年度	平成26年度	平成27年度
自己都合	早期	34人	24人	21人
	普通 ※1	47人	61人	62人
	合計	81人	85人	83人
4月1日職員数		3,291人	3,262人	3,237人
離職率		2.5%	2.6%	2.6%

※1 普通退職には県職員の割愛が含まれている。

2. 平成27年雇用動向調査結果による離職率

	平成25年	平成26年	平成27年
常用労働者 (パートタイム労働者を除く)	12.4%	12.2%	11.8%