

# 長崎県職員の人材育成

(第2回 長崎県行財政改革懇話会資料)

平成27年8月21日(金)

# 1. 長崎県職員の内訳

<部局別職種別職員数(H27.4.1現在)>

部局名	職種	職員数	一般事務	医療・福祉関係					土木関係			農林水産関係					その他	
				社会福祉	保健師	看護師	薬剤師	その他	土木	建築	その他	農業	農業土木	林業	畜産	水産		その他
危機管理監		35	27						1									7
総務部		436	394		2	1		1	1	8	5	1					1	22
秘書広報局		32	32															
企画振興部		297	274						2				3					18
文化観光国際部		114	106									1					1	6
県民生活部		124	78					1				1						44
環境部		110	32				22	5	6				2					43
福祉保健部		659	249	90	84	41	32	111										52
こども政策局		55	37	7	1			6										4
産業労働部		233	144						1									88
水産部		252	48						13								137	54
農林部		867	124						3			325	130	117	53			115
土木部		817	287						415	71	13		2	1				28
その他		117	106														10	1
合計		4,148	1,938	97	87	42	54	124	442	79	18	328	137	118	53	149	54	428
*本庁		1,732	1,181	10	13	1	16	11	134	47	18	72	36	33	14	63		83
*振興局		1,617	577	8	68		24	49	303	32		162	101	78	20	50		145
*地方機関		799	180	79	6	41	14	64	5			94		7	19	36	54	200

※その他職種の内訳

医療・福祉関係: 医師、歯科医師、栄養士、保育士、臨床検査技師、診療放射線技師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、児童指導

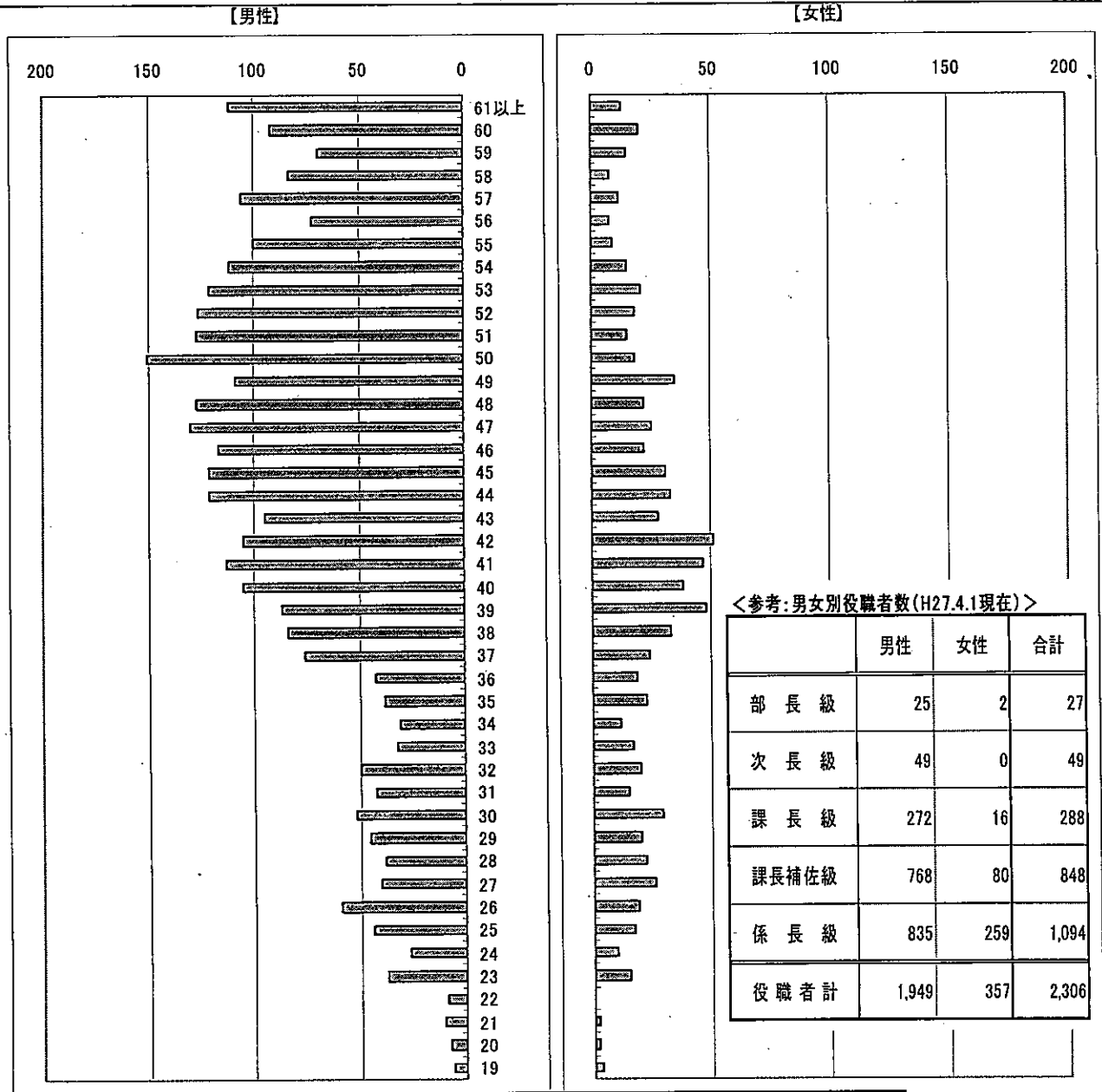
土木関係: 機械設備、電気

農林水産関係: 機関員、甲板員

その他: 獣医師、化学、環境科学、通信、消防、電話、造園、計量検定、工鉱業、職業指導、学芸員、技能労務職(運転士、監視員、農事員、畜産技術員等)

<年齢別・性別職員数(H27.4.1現在)> ※年齢はH28.3.31時点

年齢	男性	女性	計	女性割合
61以上	112	13	125	10.4
60	92	20	112	17.9
59	69	15	84	17.9
58	83	8	91	8.8
57	106	12	118	10.2
56	72	8	80	10.0
55	100	9	109	8.3
54	112	15	127	11.8
53	121	21	142	14.8
52	126	18	144	12.5
51	127	15	142	10.6
50	150	18	168	10.7
49	109	35	144	24.3
48	127	22	149	14.8
47	130	25	155	16.1
46	117	22	139	15.8
45	121	31	152	20.4
44	121	33	154	21.4
43	95	28	123	22.8
42	105	51	156	32.7
41	113	47	160	29.4
40	105	38	143	26.6
39	87	48	135	35.6
38	84	33	117	28.2
37	76	24	100	24.0
36	42	19	61	31.1
35	38	23	61	37.7
34	31	12	43	27.9
33	32	17	49	34.7
32	50	20	70	28.6
31	42	15	57	26.3
30	52	29	81	35.8
29	45	20	65	30.8
28	38	22	60	36.7
27	40	26	66	39.4
26	59	19	78	24.4
25	44	17	61	27.9
24	26	10	36	27.8
23	37	15	52	28.8
22	9	0	9	-
21	10	2	12	16.7
20	7	2	9	22.2
19	6	3	9	33.3
合計	3,268	880	4,148	21.2



<参考:男女別役職者数(H27.4.1現在)>

	男性	女性	合計
部長級	25	2	27
次長級	49	0	49
課長級	272	16	288
課長補佐級	768	80	848
係長級	835	259	1,094
役職者計	1,949	357	2,306

平均年齢 男性:45.2歳 女性:41.0歳 計:44.3歳

### <職員数の推移>

(単位:人)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
職員数	4,765	4,661	4,541	4,460	4,390	4,303	4,267	4,227	4,188	4,184

### <職員一人当たり年間時間外勤務時間数の推移>

(単位:時間)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
長崎県	107	109	105	115	129	105	101	107	109	120
民間	101	104	107	105	90	100	101	103	106	111

※民間の数値については、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」より

### <職員の平均年間総労働時間の推移>

(単位:時間)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
長崎県	1,906	1,908	1,902	1,913	1,871	1,845	1,844	1,847	1,851	1,867
民間	1,802	1,811	1,808	1,792	1,733	1,754	1,747	1,765	1,746	1,741

※民間については、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」より

### <精神疾患による長期病気休暇・休職者数の推移>

(単位:人)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	
長崎県	病気休暇	46	42	40	62	43	44	52	52	51	51
	病気休職	18	26	22	21	16	14	19	21	20	26
全国地方公務員	798	965	1,029	1,142	1,149	1,138	1,176	1,216	1,219	—	

※全国地方公務員の数値は地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況」による地方公務員10万人あたりの「精神及び行動の障害」による長期病休者数

### <懲戒処分件数等の推移>

(単位:件、人)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
処分件数	8	4	4	5	3	2	4	5	2	9
被処分者数	13	5	9	7	3	2	6	10	2	23

※不適切な物品問題にかかる処分を除く

注)上記における長崎県の数値はいずれも知事部局のみの数値である。

# 2. 「ながさき人材育成プラン21」

## 当初(H11.11策定)

### 時代の背景

社会経済情勢の大きな変化  
 県民ニーズの複雑・多様化  
 地方分権の推進  
 行財政改革の推進  
 横割り・総合行政の推進

### 県政の基本理念

夢と希望あふれる21世紀の長崎県づくり



### 長崎県が求める職員像

県民の目線に立って物事を考える職員  
 コスト意識を持って創造工夫する職員  
 幅広い視野とチャレンジ精神を持って自ら行動する職員



## ながさき人材育成プラン21

### 多様な人材確保

有能で多様な人材の確保  
 高度な専門性を有する人材の確保

### 新たな人事管理

能力・実績を重視した人事管理  
 職員の意向を尊重した人事管理  
 人事管理の複線化  
 女性職員の幅広い登用

### 職員の意識改革と能力開発

仕事を進める過程での工夫  
 職員研修の充実強化  
 職員の政策形成への参画

## 改訂(H17.3改訂)

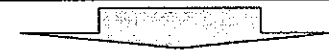
### 改訂の背景

- プランの策定から約5年が経過し、市町村合併や国・地方の三位一体改革など、県政を取り巻く環境が急激に変化しており、国・地方を通じた厳しい財政状況の中、県民一人ひとりが、豊かさゆとりを実感できる県政を実現していくため、これまで以上の知恵と工夫による効率的な行政運営が求められている。
- 効率的・効果的な行政運営をさらに進めるためには、高い専門能力を持った職員の育成が重要であり、その具体的方策を定めた。

### 改訂のポイント

#### 長崎県が求める職員像

- ・ 県民の目線に立って物事を考える職員
- ◆ 県の将来を見据えながら効率的かつ効果的に創造工夫する職員（修正）
- ・ 幅広い視野とチャレンジ精神を持って自ら行動する職員
- ◆ 高い専門能力を持った行政のプロとして迅速に対応する職員（新規）



### 人材育成の三本柱

#### 多様な人材確保

#### 新たな人事管理

#### 職員の意識改革と能力開発

高い専門能力を持った職員の育成

- ・ 学習を促す組織文化づくり
- ・ 研修と人事管理の連携

### 新たに策定

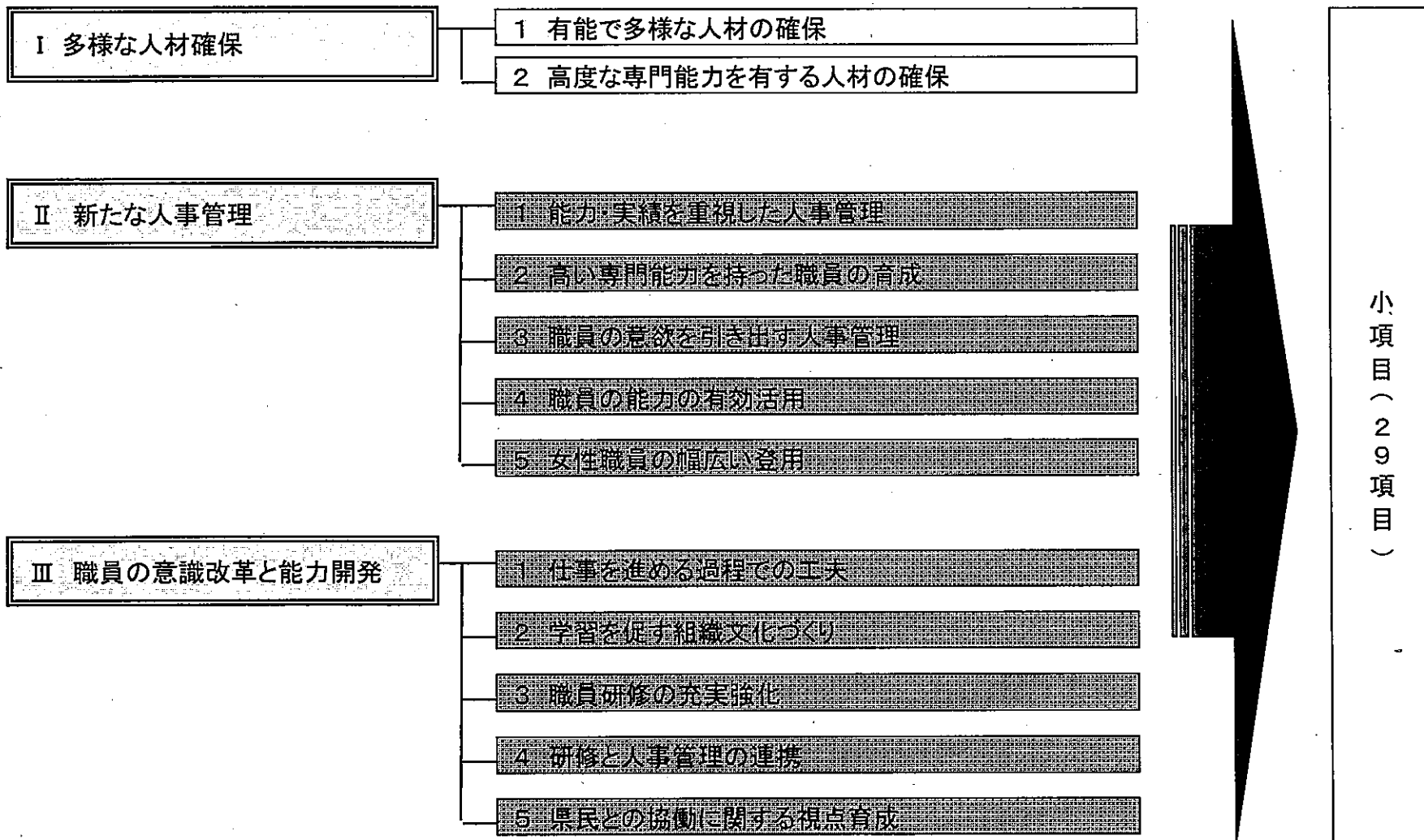
部局別  
 人材育成  
 プログラム

# <体系図>※改訂後

(大項目)

(中項目)

(小項目)



# <これまでの取組>

## [従来からの主な取組](H11策定から)

### I 多様な人材確保

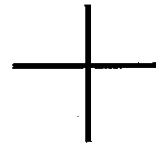
- ①国・他県・民間との人事交流
- ②民間企業等経験者等の採用
- ③専門分野における任期付職員採用

### II 人事管理

- ①能力・実績を重視した人事管理
  - ・本人の意向・経験・適性、所属の意見等に基づく適正な人事配置
  - ・課長級昇任試験の実施
- ②女性職員の幅広い登用
- ③庁内公募の活用
- ④部門間交流の促進

### III 職員の意識改革と能力開発

- ①職員の政策提案と施策への反映
- ②職員研修の実施
- ③国・他県・民間への研修派遣



## [新たな主な取組](H17改訂以降)

### I 多様な人材確保

- ①海外活動等経験者等の採用

### II 人事管理

- ①新たな人事評価制度の導入
  - ・業績評価と勤務評定評価の実施(次長・課長)
  - ・目標管理制度の実施(総括)
  - ・目標チャレンジ制度の実施(本庁参事・班長、地方機関課長等)
- ②部局別人材育成プログラムの策定

### III 職員の意識改革と能力開発

- ①県職員スピリットの策定と職員への周知
- ②職場内ミーティングの開催(朝礼や班内会議の推進)
- ③幹部職員との意見交換
- ④若手職員の育成強化(トレーナー制度など)
- ⑤コンプライアンスの推進
- ⑥職場復帰の支援

### 3. 政策推進の状況

多様な人材の確保や職員の資質向上等により、政策目標の達成や事業の効率的推進に寄与

- 長崎県総合計画の進捗状況(H25年度末)
  - ・計画に掲げる46の施策のうち約7割(33施策)が概ね計画どおりに進捗
- 1人あたり県民所得
  - ・H22年度:2,341千円 → H24年度:2,400千円
  - ※依然として全国順位は低位(40位前後)ながら毎年度向上
- 県内有効求人倍率
  - ・H22年度:0.49倍 → H27.5月:1.00倍
  - ※全国平均の1.19倍には及ばないが、22年5ヶ月ぶりに1倍台を回復
- 企業誘致
  - ・H23~26年度実績:25社、2,217人 ※1年前倒しで目標達成
- 観光客数
  - ・H22年度:2,910万人 → H26年度:3,265万人 ※過去最高を記録
- 主要事業の着実な推進
  - ・世界遺産登録、九州新幹線西九州ルート、新県庁舎の整備 等



# 4. 情勢変化等への対応

## 【情勢の変化】

- ・人口減少、少子高齢化、グローバル化
- ・次期総合計画への取り組み
- ・国の地方創生(まち・ひと・しごと)の動き
- ・新県庁舎への移転
- ・厳しい財政状況と「さらなる収支改善対策」への取組

## 【職員の意識】

- ・今の職務を適していると感じている職員…92.9%
- ・今の職場を楽しんでいると感じている職員…92.0%
- 一方で
- ・今の仕事量を多いと感じている職員…46.2%
- ・今の職務内容を難しいと感じている職員…54.7%

## 【県に求められるもの】

- 組織の総力を挙げて業務を実施できる仕組みづくり**
- ・従来の制度・仕組みの見直しと新たな制度・仕組みの構築
  - ・高い意識で業務を実現できる人材の育成
  - ・県政の将来に向けて持続可能かつ安定的な行財政運営

## 新たな行財政改革への取組

政策形成

事業執行

人材育成

行財政運営

### ◎業務プロセスの見直し

- ・従来の手法・仕組み・システムの徹底した省力化  
→何を省き、何に力を入れていくのかを明確化
- ・意思決定の迅速化、ICTの積極的活用 など

### ◎より効果的・効率的に 業務を実施する人材 育成

- ◎県政の将来に向けて  
持続可能かつ安定的な  
行財政運営

## 5. 今後の人材育成の方向性

地方創生を背景とした地域間競争を勝ち抜くため、より効果的・効率的に業務を実施する人材育成

### 1. 自らの役割を認識し、高い意識や新しい発想で業務を実施していく環境づくり

- (1) 人材育成の意識向上
- (2) 人材育成のための組織体制の整備
- (3) 人事評価やキャリア目標と連携した適正な人事管理の推進

### 2. 多様な人材を登用し、各分野の中核人材を育成していく環境づくり

- (1) 各分野の中核人材の育成
- (2) 女性登用の推進
- (3) グローバル人材の育成
- (4) 専門能力の向上
- (5) 職員研修の見直し

※具体的な内容については別添資料5のとおり