

2 県政運営を支える人材づくりと県有財産等の資産の有効活用

限られた人員・財源の中で、多様化・高度化する県民ニーズに的確に対応し、より質の高い行政サービスの提供を図るため、県が有する人材や財産、情報等の経営資源を改めて見つめ直し、更に磨き上げながら、最大限に活用できる取組を積極的に推進します。

また、意欲のある女性職員や再任用職員等が能力を最大限に発揮しながら、これまで以上に活躍ができる職場環境や、職員が自由に活発に意見交換ができる風通しの良い職場環境づくりを進めます。

(1) 県政を担う人材の育成と意識改革

① 意欲と能力に満ちた人材の育成と活用

実施方針

社会経済情勢が大きく変化する中、限られた組織人員体制の下で、新たな行政需要や多様化する県民ニーズに的確に応え、効率的かつ円滑な県政運営を進めていくためには、優れた資質を有する意欲的な人材を確保・育成し、その能力を最大限に活用していくことが重要です。

このため、人事評価の実施や職員研修の充実、人を育てる人事管理など、多様な手法を用い、職員の育成と能力開発に取り組みます。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）			
	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
1 人材育成と組織の活性化を図るための人事評価の実施	試行	実施		
2 自己啓発に意欲的な職員の支援策の実施	毎年度			
3 自発的で庁内外横断的な政策研究活動に対する支援	毎年度			
4 「職場研修マニュアル」の活用による効果的な職場研修の実施・充実	毎年度			

5 研修機関と人事管理との連携強化による研修内容の充実・見直し	毎年度				→
6 研修の合同実施など、他県、市町村等と連携した職員の資質向上の推進	毎年度				→
7 意欲や能力、経験を活かし、職員の育成を図るための人事交流や長期派遣研修の実施	毎年度				→
8 行政ニーズに応じた任期付や社会人採用等、多様な人材確保策の実施	随時				→
9 専門性の高い職員の育成につながる複線型人事異動の推進及び経験年数や職員の専門性に応じた多様な人事ローテーションの実施	毎年度				→

② 仕事と家庭の両立の推進

実施方針

職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、業務の効率性を高め、職員自身の能力を最大限発揮させるため、職員が意欲的に業務に取り組む一方で、子育てや介護といった家庭生活や、ボランティア、地域活動など、仕事外の生活を充実させ、多様な生き方を選択・実現できる職場環境を整備します。

特に、子育て世代の職員にとって、仕事と育児を両立しやすい働き方を推進するため、子育て支援策を検討・実施するための推進体制の充実を図り、支援策の具体的実施や、職員への周知、活用推進など、職場環境の整備を進めます。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）				
	H27	H28	H29	H30	
1 年休取得促進や時間外勤務縮減等による仕事と家庭が両立しやすい職場環境の整備	検討・実施				→
2 きめ細かい子育て支援策の推進体制の充実と、新たな支援策の検討・実施による仕事と子育ての両立支援	検討・実施				→
3 院内保育の充実など医療スタッフが働きやすい環境整備（病院局）	継続				→

数値目標

項目	目 標 値					
	H 2 5	現況値 (H26)	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
男性職員の育児休業取得率 (%)	3.8	3.0				13.0

③ 再任用制度の効果的な運用**実施方針**

年金の支給開始年齢の段階的な引き上げなどに伴い、今後さらに再任用職員が増加することが見込まれますが、その知識・経験等を若手職員の育成や公務能率の向上に活用するとともに、再任用職員の技術・能力や組織活力の向上を図っていく必要があります。

また、今後、再任用制度の課題について必要な検討を行いながら、制度の効果的な運用や見直しに努めていきます。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）			
	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
1 再任用職員の専門的知識や経験を積極的に活用できる環境の整備	随時			
2 雇用と年金の接続に関する動きなどを踏まえた制度・運用の見直しの検討	随時			

④ 風通しの良い職場環境の醸成**実施方針**

職場における様々な課題に柔軟かつ迅速に対応するため、役職や職場の壁を取り払い、所属や職員間で活発かつ自由に意見交換ができる風通しの良い職場環境づくりを進めます。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）			
	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
1 活発かつ自由に意見交換ができる職場環境づくりの推進 ・ 庁議等庁内会議の活性化 ・ 部局長メッセージの発信を含めた部局内の意見交換の活性化 ・ 各所属での始業時等のミーティングの実施等 ・ 元気回復推進員による庁内レクリエーション参加への呼びかけ等	随時			

⑤ 職員の健康管理

実施方針

県政運営を支える職員の心と体の健康増進を図るため、定期健康診断や人間ドックなどの健診に加え、管理監督者や一般職員を対象に、メンタルヘルスに関する研修を実施するとともに、医師、保健師、こころの健康相談専門員等によるメンタルヘルス相談及び心理的な負担の程度を把握するための検査の実施により、職員のメンタルヘルス不調の未然防止に努めます。

また、「こころの病」で休暇や休職中の職員に対しては、職場復帰支援や再発防止などの対策を推進します。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）			
	H27	H28	H29	H30
1 定期健康診断等の実施	毎年度			→
2 研修や「こころの病」の未然防止等の対策の実施	毎年度			→

⑥ 職員提案「提案・かえるのたまご」の実施

実施方針

行財政改革を持続的に推進するためには、前例や先入観、従来の枠組みにとらわれず、新しい発想や手法によって県政の各種課題に率先して挑戦する意欲と姿勢を持つことが重要です。

このため、職員一人ひとりに、改革の担い手として県庁を“かえる（変える）”という意識を醸成するとともに、県政課題の解決や県民サービスの向上等に関する職員のアイデア（たまご）を幅広く引き出すため、職員提案「提案・かえるのたまご」を推進します。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）			
	H27	H28	H29	H30
1 職員提案「提案・かえるのたまご」の実施 ・ 知事プレゼンテーション審査及び知事表彰の実施 ・ 全ての提案を関係各課に送付し、実現可能性を検討	毎年度			→

(2) 女性職員が活躍できる職場環境の整備

① 意欲と能力のある女性職員の育成・登用の推進

実施方針

県政運営を支える基礎となる職員の資質向上を図るには、性別にかかわらず、その能力を最大限発揮できる働きやすい職場環境と、実践的な職員の育成の場が必要です。

このため、意欲を持って仕事に取り組んでいる女性職員においても、男性職員と同様にその能力を最大限発揮できるように能力向上のための支援を行うとともに、登用につながるような職域の拡大や、多様な経験を積むことができるジョブローテーションを実施し、女性の登用に努めます。

また、教育委員会においては、指導的役割を果たす女性教職員がリーダーシップを十分発揮できる環境を整えるための業務の見直し、及び組織的な業務遂行体制の構築に努め、教務主任を中心とした主任層への女性の積極的な登用を推進します。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）			
	H27	H28	H29	H30
1 女性が働きやすい職場環境づくりや意欲のある女性職員の資質向上に向けた支援策の検討・実施	検討・実施			
2 意欲のある女性職員が能力を最大限発揮できる職域の拡大及び登用	毎年度			

数値目標

項目	目標値						
	H25	現況値(H26)	H27	H28	H29	H30	H31
知事部局職員の副主幹ポスト職以上に占める女性の割合(%)	9.6	10.3	→	12.5	→	→	15.0
教職員の教頭以上及び主要なポスト職(※)に占める女性の割合(%)	24.0	23.6	→	25.0	→	→	26.0

※ 主要なポスト職・・・教務主任、生徒指導主事、保健主事、進路指導主事

※ 各年度4月1日時点。

② 安心して育児休業が取得できる環境整備

実施方針

職員に占める女性の割合は増加傾向にありますが、今後とも女性職員が仕事と育児を両立させながら、その能力を最大限発揮できるよう、安心して育児休業が取得できる職場環境づくりに努めます。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）			
	H27	H28	H29	H30
1 育児休業中の職員が在籍する職場における、担当制の活用や代替職員の配置等による円滑な業務執行体制の確保	随時			→
2 育児休業や勤務時間制限など各種制度の周知	随時			→
3 育児休業取得者の円滑な職場復帰支援の検討・実施	検討・実施			→
4 きめ細かい子育て支援策の推進体制の充実と、新たな支援策の検討・実施による仕事と子育ての両立支援【再掲】	検討・実施			→

(3) 県有財産等の資産の有効活用

① 公共施設等の総合的かつ計画的な管理による老朽化対策の推進

実施方針

老朽化が進む公共施設等について、更新・統廃合・長寿命化などを計画的に行い、財政負担の軽減・平準化や公共施設等の最適な配置の実現を図るため、全庁的な方針となる公共施設等総合管理計画及び個別施設計画の策定に取り組みます。

このうち、建物については、「県有建物保全計画」（平成22年3月策定）及び「宮崎県県有建物長寿命化指針」（平成24年3月策定）の対象を拡大し、計画的・効果的な保全業務を推進するとともに、ファシリティマネジメントの導入・推進を図ります。

また、土木施設及び農業水利施設については、長寿命化計画の策定及び同計画に基づく計画的・効果的な保全業務の推進に取り組みます。

「ファシリティマネジメント」とは、所有する土地、施設等の資産を最適な状態で保有し、最小のコストで最大の効果が発揮できるよう戦略的に運営していくための総合的な管理手法のことです。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）			
	H27	H28	H29	H30
1 公共施設等総合管理計画の策定	実施	→		
2 個別施設計画の検討・策定	検討・実施			→
3 建物における計画的・効果的な保全業務の推進及びファシリティマネジメントの導入・推進	検討・実施			→
4 土木施設及び農業水利施設における長寿命化計画の策定及び計画的・効果的な保全業務の推進	検討・実施			→

② 県有財産の売却・貸付け等の推進

実施方針

未利用財産の売却を推進するため、売却物件に関する情報を積極的にPRしながら、入札を継続的に実施するとともに、宅建業者による媒介制度やインターネット公有財産売却システム等の民間のノウハウを活用します。

また、売却が困難な物件や庁舎等の空きスペースの貸付けを推進するとともに、県有施設等へのネーミングライツの導入を検討します。

さらに、平成30年度の完成を目標としている防災拠点庁舎について、利便施設用スペースの貸付けや民間広告の掲出など利活用の検討を行います。

「ネーミングライツ」とは、県有施設等に企業名や商品名などを冠した「愛称」を付ける権利です。ネーミングライツを取得した企業（スポンサー企業）は、県にその対価（ネーミングライツ料）を支払います。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）			
	H27	H28	H29	H30
1 未利用財産の売却	毎年度			→
2 売却が困難な物件や庁舎等の空きスペースの貸付け	毎年度			→
3 県有施設等へのネーミングライツの導入検討	検討			→
4 防災拠点庁舎における利便施設用スペースの貸付け・民間広告の掲出など利活用の検討	検討			→

数値目標

項目	目標値					
	H25	現況値 (H26)	H27	H28	H29	H30
不動産売却収入 (百万円)	605	174	150	150	150	150

③ オープンデータの取組推進

実施方針

新たなビジネスや公共サービスの創出、行政機関の連携強化・業務改革を推進するため、県の保有する様々なデータを、自由な二次利用を認めた機械判読可能な形式で公開する方法や活用方策等について検討します。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）			
	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
1 有識者委員会での利活用検討	検討 →			
2 データの公開(可能なものから順次)		随時		→

④ 産業振興に資する知的財産権の取得と活用促進

実施方針

県内産業の潜在力を発揮し、競争力を強化するため、社会ニーズに対応した質の高い新技術や新品種等の研究開発を進めるとともに、技術流出や模倣による利益損失を防止するため、これらの新技術等について知的財産権の取得に取り組みます。

また、これら権利化した知的財産について、技術移転や普及実用化を進め、積極的な活用を促進することにより、県内産業の振興に努めます。

実施計画

実施計画（取組内容）の概要	工程表（実施予定年度）			
	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
1 社会ニーズに対応した新技術・新品種等の研究開発	毎年度			→
2 保護すべき新技術等に係る知的財産権の取得	随時			→
3 権利化した知的財産の活用促進	毎年度			→