

項目名称	No. 53	人事評価制度の円滑な実施				(7次大綱NO. 9)
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組			
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立			
	小	1	課題解決に向け行動する職員の育成			
所管課	総務部 人事課					
現状と課題	平成10年度から試行した人事考課制度については、考課結果を昇任や人事異動の参考として活用してきた。このような中、平成26年5月の地方公務員法改正により、地方公共団体における人事評価制度の実施とその結果に基づく人事管理の徹底が義務付けられたことにより、平成28年4月から、全ての職員を対象に人事評価を実施しているところである。 今後は、制度に対する信頼性や納得性、評価者による評価の誤差を少なくするための仕組みづくりなど、人事評価制度の浸透をいかに図るかが課題である。					
取組内容	「目標管理を活用した人事評価制度」の精度をより向上させるとともに、「能力及び実績に基づく人事管理」に対応するため、評価方法及び評価結果の活用方法についての検討を行う。 1. 評価結果の分析 2. 評価方法の検証 3. 評価者及び被評価者研修の実施 4. 職員アンケート等の実施					
達成目標	・制度に対する信頼度、納得度の向上					
効果	・職員個々の能力や実績等を把握することで、適材適所の人事配置や組織の活性化が期待できる。 ・職員の業務遂行意欲が向上し、併せて業務能率も向上する。 ・市民の期待に応えられる職員を育成し、組織力を向上させることで、市民サービスの向上に資することができる。					
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)	
			目標			
実施スケジュール		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1 評価結果の分析	計画	→	→	→	→	→
2 評価方法の検証	計画		→	→	→	→
3 評価者及び被評価者研修の実施	計画	→	→	→	→	→
4 職員アンケート等の実施	計画		→	→	→	→
5	計画					
備考						

項目名称	No. 54 職員採用試験制度の見直し		(7次大綱NO. 10)				
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組				
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立				
	小	1	課題解決に向け行動する職員の育成				
所管課	総務部 人事課						
現状と課題	職員採用制度の見直しに取り組み、平成22年度から二次試験制から三次試験制に見直した。職員採用にあつては、知識偏重ではなく人物面を重視し、変化の時代を乗り切ることができる人材の採用に努め、より多くの希望者が受験できる環境の整備を行うことなどにより、意欲ある優秀な人材を確保することが求められている。また、専門的な知識や技術を必要とする職等についても、適切な判断や対応ができる優秀な人材の確保が求められている。						
取組内容	1.試験方法の見直し 2.試験日程の見直し						
達成目標	・人物を重視した採用試験の継続						
効果	・高度化、複雑化する市民ニーズに対応できる意欲ある優秀な人材の確保 ・適材適所の人事配置の充実						
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)		
			目標				
実施スケジュール			平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1 試験方法の見直し	計画	→	→	→	→	→	
2 試験日程の見直し	計画	→	→	→	→	→	
3	計画						
4	計画						
5	計画						
備考							

項目名称	No. 55	能力と意欲をもち行動する人材(職員)の育成				(7次大綱NO. 11)
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組			
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立			
	小	1	課題解決に向け行動する職員の育成			
所管課	総務部 人事課					
現状と課題	<p>階層別の「基本研修」、特定分野の能力を養成する「特別研修」、研修機関への「派遣研修」を実施し、必要とされる能力の開発、資質向上の研修を実施してきた。</p> <p>職員が積極的に研修を受講する意欲の醸成や自己学習への支援の他、受講しやすい環境の整備も進める必要がある。また、組織全体のレベルアップのため職場研修を活性化するとともに、個別の研修効果検証や職員のニーズの把握により、研修体系や実施科目の見直しを行う必要がある。</p>					
取組内容	<p>1. 研修のふりかえりアンケート等の実施</p> <p>2. 研修内容の見直し、新規研修の検討</p> <p>3. 自己啓発の推進や職場研修活性化への取り組み</p>					
達成目標	・能力と意欲をもち行動する人材(職員)の育成					
効果	・職場の活性化、職員の資質向上					
指標			現状 (H28年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)	
1.基本研修及び特別研修のふりかえりアンケートの有益率		目標	98.2%	98%	98%	
2.経営を意識した人材育成に関する研修内容の実践率			—	60%	60%	
実施スケジュール		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1	研修のふりかえりアンケート等の実施	計画	→	→	→	→
2	研修内容の見直し、新規研修の検討	計画	→	→	→	→
3	自己啓発の推進や職場研修活性化への取り組み	計画	→	→	→	→
4		計画				
5		計画				
備考	<p>有益率:アンケートの間「職務への有益性」について、「大いに役立つ」及び「ある程度役立つ」と回答した受講生の割合</p> <p>実践率:研修受講一定期間後に、業務において研修内容を「実践した」「一部、実践した」と回答した受講生の割合。</p>					

項目名称	No. 56 女性職員の活躍推進		(7次大綱NO. 13)				
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組				
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立				
	小	1	課題解決に向け行動する職員の育成				
所管課	総務部 人事課						
現状と課題	<p>本市では、これまで、適材適所、能力主義の原則に基づいて、人事評価制度等を参考に、登用及び職員配置を進めている。すべての職員が自身の能力を十分に発揮できるよう努めてきたが、女性職員の管理職への登用率が、全国市町村の平均に比べ、低い状況にある。</p> <p>複雑多様化する市民ニーズに的確に応えるための政策を立案・実行していくことが求められる中、すべての職員が、性別に関係なく公平に育成・評価・処遇され、能力を最大限に発揮できる活力ある職場づくりが必要である。</p>						
取組内容	<p>1. 女性職員の活躍推進プランの実施</p> <p>2. 女性職員の活躍推進プランの検証及び新たなプランの検討</p>						
達成目標	・管理職への女性登用率の増加						
効果	・政策方針決定過程への女性職員の参画拡大						
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H33年度)		
女性管理職の登用率		目標	11.40%	13.60%	15.00%		
実施スケジュール			平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1	女性職員の活躍推進プランの実施	計画	→				
2	女性職員の活躍推進プランの検証及び新たなプランの検討	計画			→		
3		計画					
4		計画					
5		計画					
備考	<p>管理職：課長級以上の職員</p> <p>宮崎市女性職員の活躍推進プラン：女性管理職登用率の向上を目指して、平成24年3月に策定。計画期間は24年度～33年度(10カ年)。</p>						

項目名称	No. 57 感染症危機管理体制の充実・強化のための職員研修の推進		(7次大綱NO. 72)									
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組									
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立									
	小	1	課題解決に向け行動する職員の育成									
所管課	健康管理部 健康支援課											
現状と課題	<p>新型インフルエンザをはじめとする重大な感染症の患者が発生した場合などに備えて、保健所の全職員が対応できるよう、感染症危機管理体制に関する研修などを実施している。職務の都合上、研修などに参加できない職員には、資料を配布し徹底を図っている。</p> <p>今後も職員が、迅速かつ的確に、感染拡大防止のための調査や健康観察などを行い、感染の急速な拡大や大規模な流行への発展を回避できるよう、さらなる職員研修等を実施する必要がある。</p>											
取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 感染症危機管理研修の実施(講話) 2. 市保健所における感染症対応体制についての確認 3. 感染症発生時の保健所職員の出勤に備えたPPE着脱訓練の実施 											
達成目標	・感染症危機管理体制の充実、強化											
効果	・重大な感染症が発生した場合に、保健所職員が迅速かつ的確に対応することができる。											
指標			現状 (H29年度)		中間目標 (H32年度)		最終目標 (H34年度)					
保健所職員の研修への参加率			目標		100%		100%		100%			
実施スケジュール			平成30年度		平成31年度		平成32年度		平成33年度		平成34年度	
1	感染症危機管理研修の実施(講話)	計画	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
2	市保健所における感染症対応体制についての確認	計画	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
3	感染症発生時の保健所職員の出勤に備えたPPE着脱訓練の実施	計画	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
4		計画										
5		計画										
備考	PPE: 個人用防護具(ガウン・手袋・マスク・ゴーグル・キャップ・シューズカバー等)											

項目名称	No. 58	消防職員研修体制の充実			(7次大綱NO. 12)		
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組				
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立				
	小	1	課題解決に向け行動する職員の育成				
所管課	消防局 総務課						
現状と課題	平成28年に熊本地震、平成29年には九州北部豪雨が発生するなど、近年大規模な災害が増え、住民の消防に対する期待はますます高まっている。 そのような中、消防局では団塊世代職員の大量退職により、平成19年から平成28年の10年間で職員数の約3分の1にあたる134名の職員が退職し、若手職員への技術・知識の伝承や職員の資質向上を図ることが喫緊の課題となっている。						
取組内容	1. 「消防職員研修計画」(現計画)の検証(PDCA)及び新たな「消防職員研修計画」(新計画)の策定(単年度毎の検証、策定) 2. OJT(職場内研修)の実施						
達成目標	・消防職員研修計画に基づいた各種研修の実施						
効果	・職員の資質の向上 ・組織力、災害対応力の向上						
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)		
消防局が企画する研修会の年間実施回数			目標	3回	4回	5回	
実施スケジュール			平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1	現計画の検証及び新計画の策定	計画	→→→→→	→→→→→	→→→→→	→→→→→	→→→→→
2	OJT(職場内研修)の実施	計画	→→	→→	→→	→→	→→
3		計画					
4		計画					
5		計画					
備考	PDCA:P(プラン・計画)、D(ドゥ・実行)、C(チェック・評価)、A(アクション・改善)の略。この項目を繰り返すことにより、継続的な業務改善活動を推進する手法。						

項目名称	No. 59	適正な定員管理の推進と効率的な組織の構築		(7次大綱NO. 1、NO. 37)							
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組								
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立								
	小	2	適正な人員体制と組織の構築								
所管課	総務部 人事課										
現状と課題	<p>本市では、事務事業及び組織の積極的見直しや民間事業者の活用等により、着実に職員数の適正化を図ってきており、合併により職員数のピークとなった平成22年4月と比較して、平成29年4月現在では184人を減員し、2,479人としている。</p> <p>一方、新たな市民ニーズを敏感にくみ取り、更なる市民サービスの向上を図るためには、必要な分野には相応の人員を配置する必要があることに加え、職員の心身の健康やワークライフバランスに配慮した職員の配置も求められている。</p>										
取組内容	<p>1. 第八次宮崎市定員適正化計画※に基づき、適正な定員管理を行う</p> <p>2. 効率的で効果的な組織体制を構築する</p>										
達成目標	・第八次宮崎市定員適正化計画※に定める数値目標職員数とする										
効果	・市民ニーズに適応できる効率的な事務執行体制となる										
指標			現状 (H29年度)		中間目標 (H32年度)		最終目標 (H34年度)				
第八次宮崎市定員適正化計画数値目標として別に定める職員数			目標		2,491人以下						
実施スケジュール			平成30年度		平成31年度		平成32年度		平成33年度		平成34年度
1 適正な定員管理		計画	→								
2 効率的で効果的な事務執行体制の構築		計画	→								
3		計画									
4		計画									
5		計画									
備考		※平成30年3月に策定予定									

項目名称	No. 60 市民課業務に係る市民サービスの向上		(7次大綱NO. 8)			
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組			
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立			
	小	2	適正な人員体制と組織の構築			
所管課	地域振興部 市民課					
現状と課題	<p>今後の証明発行件数の減少(手数料収入の減)が見込まれる中、当該業務に係る運営経費はほぼ変わらないため、財政の健全化が必要となっている。</p> <p>その一方で、市民課業務全般に係る窓口での待ち時間緩和など、より一層の窓口業務の改善を通して市民サービスの向上も併せて検討・実施していく必要がある。</p>					
取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 証明発行窓口の再編の検討 証明発行窓口の再編の実施 証明書のコンビニ交付増に向けた更なる周知・広報の実施 窓口業務改善の取組を研究・検討・実施 					
達成目標	・窓口業務の財政健全化及び市民サービスの向上					
効果	<ul style="list-style-type: none"> ・窓口業務に係る経費削減 ・市民の利便性の向上 ・事務の効率化及び事務改善 					
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)	
証明書のコンビニ交付増に係る広告回数		目標	0	3	3	
実施スケジュール		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1	証明発行窓口再編の検討	計画	→			
2	証明発行窓口再編の実施	計画		→	→	→
3	証明書のコンビニ交付の更なる周知・広報を実施	計画	→	→	→	→
4	窓口業務改善のための取組を研究・検討・実施	計画	→	→	→	→
5		計画				
備考						

項目名称	No. 61	エコクリーンプラザみやぎきの新運営体制への移行に向けた職員派遣と適正な職員配置の検討 (7次大綱NO. 34)									
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組								
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立								
	小	2	適正な人員体制と組織の構築								
所管課	環境部 廃棄物対策課										
現状と課題	<p>エコクリーンプラザみやぎきは、公益財団法人宮崎県環境整備公社が管理運営を行っているが、職員体制は県・市の派遣職員と公社採用のプロパー職員で構成されており、施設の運転や維持管理等の全ての業務をSPCに一括して委託している状況となっている。</p> <p>県の公共関与終了に伴い、平成33年以降は本市が運営することが決定しており、新運営体制への円滑な移行に向け、廃棄物の受入や施設の運転・管理等の委託業務の在り方を始め、参画市町村との調整や施設の延命化工事等の検討が必要となっている。</p>										
取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公社職員が行っている業務やSPCへの委託内容等の分析 2. SPC等への委託と市職員が従事した場合の費用対効果の比較による委託内容等の検討 3. 新運営体制への移行に向けた組織体制と適正な職員配置の検討 4. 新運営体制移行後の適正な職員数と職種等の検討 										
達成目標	・廃棄物処理施設の管理に係る適正な職員の配置										
効果	・業務委託(分離発注を含む)による経費(ランニングコスト)の削減と適切な組織体制による効率的な運営										
指標			現状 (H29年度)		中間目標 (H32年度)		最終目標 (H34年度)				
新運営体制移行後の人件費および管理運営に係る経費削減 (H29年度比)			目標		100%		-		95% (5%削減)		
実施スケジュール			平成30年度		平成31年度		平成32年度		平成33年度		平成34年度
1	現状の調査と分析 VFMの比較	計画	→								
2	委託の内容や方法、委託先等の検討	計画	→								
3	移行に向けた組織体制と職員配置の検討	計画	→								
4	移行後の組織体制の検討	計画				→					
5		計画									
備考		SPC: ある目的のために設立された特別目的会社のこと。									

項目名称	No. 62 機能的な組織体制の構築		(7次大綱NO. 38)			
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組			
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の構築			
	小	2	適正な人員体制と組織の構築			
所管課	上下水道局 総務課					
現状と課題	<p>平成28年度に水道料金の改定を行ったが、水需要は引き続き減少傾向にあるとともに、上下水道施設・設備の老朽化に伴う更新費用や、大規模地震に備える耐震・耐津波化費用も必要になってくると見込まれるなど厳しい経営環境にある。</p> <p>このため、市民や時代のニーズに的確に対応しながら、効率的な事業運営を行うため、機能的な組織体制の構築に取り組む必要がある。</p>					
取組内容	<p>1. 部課長ヒアリングの実施</p> <p>2. 職員の適正配置と組織の見直し</p>					
達成目標	・機能的な組織体制の構築					
効果	・効率的で安定した事業運営					
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)	
部課長ヒアリングの実施		目標	1回	1回以上	1回以上	
実施スケジュール		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1 部課長ヒアリング	計画	→	→	→	→	→
2 職員の適正配置と組織の見直し	計画	→	→	→	→	→
3	計画					
4	計画					
5	計画					
備考						

項目名称	No. 63 宮崎東諸県広域防災センターの充実		(7次大綱NO. 39)				
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組				
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立				
	小	2	適正な人員体制と組織の構築				
所管課	消防局 予防課						
現状と課題	近年の予防行政は違反是正の推進など業務量が増加しており、限られた予防要員では対応が難しくなっている。防災センターの環境及び資機材の充実を図り、講習会等の質の向上に努めるとともに、防災センターの業務を拡大するなど市民ニーズへの対応ができる組織体制づくりに取り組んでいく必要がある。						
取組内容	1. センター職員への計画的な研修の実施 2. 自治会や企業等に対して防火防災に関する指導や研修の実施 3. 補完的な予防査察や自主防災資機材倉庫の点検など消防OB等を活用した支援体制の充実						
達成目標	・自治会や企業に対する防火防災に関する指導や研修の実施 ・自主防災資機材倉庫の点検の実施						
効果	・効果的な予防行政の推進 ・地域における防火防災対策の充実						
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)		
1.訓練指導回数		目標	270回	300回	300回		
2.自主防災資機材倉庫の点検箇所			105箇所	105箇所	105箇所		
実施スケジュール			平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1	センター職員への計画的な研修の実施	計画	→	→	→	→	→
2	自治会や企業等に対して防火防災に関する指導や研修の実施	計画	→	→	→	→	→
3	補完的な予防査察や自主防災資機材倉庫の点検など消防OB等を活用した支援体制の充実	計画	→				
4		計画					
5		計画					
備考							

項目名称	No. 64 給与制度の見直し		(7次大綱NO. 40)			
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組			
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立			
	小	3	給与制度等の見直しと職場環境の整備			
所管課	総務部 人事課					
現状と課題	これまで、国、県及び地方公共団体の動向等を踏まえ、各団体との均衡を考慮しながら、職員の給与制度の見直しに努めてきた。					
取組内容	1. 国、県及び他の地方公共団体の動向等を踏まえ、各団体との均衡を考慮した給与制度の見直し					
達成目標	・給与制度の適正化					
効果	・市民の納得と理解が得られる給与水準の確保					
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)	
給与制度について調査研究の実施 (国及び県内の状況把握)		目標	1回	1回	1回	
実施スケジュール		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1	給与制度の見直し	計画	→	→	→	→
2		計画				
3		計画				
4		計画				
5		計画				
備考						

項目名称	No. 65 勤務条件の見直し		(7次大綱NO. 41)			
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組			
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立			
	小	3	給与制度等の見直しと職場環境の整備			
所管課	総務部 人事課					
現状と課題	これまで、国、県及び他の地方公共団体の動向等を踏まえ、各団体との均衡を考慮しながら休暇制度等職員の勤務条件の見直しに努めてきた。今後も、市民の理解が得られる勤務条件とするため、不断の見直しを行う必要がある。					
取組内容	1. 国、県及び他の地方公共団体の動向等を踏まえ、各団体との均衡を考慮した勤務条件の見直し					
達成目標	・必要に応じた勤務条件の見直し					
効果	・公務能率の向上					
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)	
勤務条件についての調査研究の実施		目標	1回	1回	1回	
実施スケジュール		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1 勤務条件の見直し	計画	→	→	→	→	→
2	計画					
3	計画					
4	計画					
5	計画					
備考						

項目名称	No. 66 被服貸与の見直し		(7次大綱NO. 42)			
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組			
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立			
	小	3	給与制度等の見直しと職場環境の整備			
所管課	総務部 人事課					
現状と課題	職員に対して、その業務の内容等を考慮して、宮崎市職員の被服貸与に関する規則の規定に基づき被服を貸与している。貸与する被服品目については、業務内容等の変化に的確に対応して見直しを行う必要がある。また、貸与期間についても、被服の使用状況や品質の向上等を考慮して見直しを行う必要がある。					
取組内容	職員の被服の使用状況や貸与希望の調査を実施し、業務の内容、消耗度等を考慮の上、貸与する品目や期間の見直しを行う。 1. 被服貸与の希望調査の実施 2. 貸与品目・期間の見直し					
達成目標	・被服貸与の適正な運用					
効果	・経費の節減及び職員の安全性の向上					
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)	
職員の被服貸与希望調査の実施		目標	年1回	年1回	年1回	
実施スケジュール		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1 被服貸与希望調査の実施	計画	→	→	→	→	→
2 貸与品目・期間の見直し	計画	→	→	→	→	→
3	計画					
4	計画					
5	計画					
備考						

項目名称	No. 67	行政不服審査制度の適正な運用			(7次大綱NO. 33)		
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組				
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立				
	小	4	内部統制の充実・強化				
所管課	総務部 総務法制課						
現状と課題	平成28年度に行政不服審査法が全面的に改正され、不服申立ての手続が審査請求に一元化されるとともに、第三者機関への諮問手続等が導入された。 審査請求制度の適正な運用を図るため、第三者機関として設置した宮崎市行政不服審査会の適時・適切な運営を行うとともに、引き続き市民等への制度の周知等に努める必要がある。						
取組内容	1. 第三者機関(宮崎市行政不服審査会)の適時・適切な運営 2. 住民に対する制度の周知及び処理状況の公表						
達成目標	・行政不服審査法に基づく適正な対応						
効果	・審理の公正性・透明性の向上						
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)		
制度周知や処理状況の公表(ホームページの更新回数)		目標	年1回	年1回	年1回		
実施スケジュール			平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1	第三者機関の適時・適切な運営	計画	→				
2	住民への制度の周知及び処理状況の公表	計画	→	→	→	→	
3		計画					
4		計画					
5		計画					
備考							

項目名称	No. 68 内部統制機能の強化		(新規)			
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組			
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立			
	小	4	内部統制の充実・強化			
所管課	総務部 人事課					
現状と課題	<p>昨年度、酒気帯び運転により職員が逮捕されるという重大な事案が発生したことから、職員の綱紀粛正については再三にわたり注意を喚起し、再発防止の取組を強化してきた。にもかかわらず、今年度に入り、7月に飲酒後に自転車を運転し交通事故を起こすという事案、12月に再び職員が酒気帯び運転で検挙されるという事案が発生している。また、文書の誤送付や個人情報の入った情報媒体の紛失など、行政情報が漏洩する事案も複数発生しており、市民の本市職員への信頼は完全に失われたといっても過言ではない。</p> <p>このような状況を打開するためには、職員一人ひとりが自覚を持ち、自らを律するとともに、全職員が一丸となって、信頼回復に向けた具体的な行動を取組として示す必要がある。</p>					
取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 関係課(人事課・会計課・監査事務局等)による合同の実務研修等の企画・実施 2. チェックリストの作成及びチェックリストによる確認の実施 3. 事務処理誤り発生後の内部検証体制による検証等の実施 4. 検証結果による担当課への改善指導等の実施及び検証結果の全庁での共有 5. 不祥事等の対応の全庁浸透体制の強化 					
達成目標	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年度、実務研修等の実施 ・チェックリストの作成・確認の実施 ・内部検証体制を構築し改善指導等の実施 ・不祥事等の対応の全庁浸透体制の確立 					
効果	<ul style="list-style-type: none"> ・事務処理誤り及び監査指摘事項等の減少 ・不祥事等の対応の全庁への浸透による職員の意識改革 					
指標			現状 (H28年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)	
1. 事務処理誤り件数の減少		目標	12件	0件	0件	
2. 監査指摘事項の削減率(28年度対比)				25%削減	50%削減	
実施スケジュール		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1 合同研修の企画・実施	計画	→	→	→	→	→
2 チェックリストの作成・確認の実施	計画	→	→	→	→	→
3 事務処理誤りの発生後の検証等の実施	計画	→	→	→	→	→
4 改善指導等の実施及び全庁での検証結果の共有	計画	→	→	→	→	→
5 全庁への浸透施策の実施	計画	→	→	→	→	→
備考						

項目名称	No. 69 チェック機能の強化		(7次大綱NO. 31)			
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組			
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立			
	小	4	内部統制の充実・強化			
所管課	総務部 人事課					
現状と課題	制度等の認識不足のため職員が事務処理を誤ったり、チェック体制の不備により組織的なミスや不祥事が発生しており、市民が不利益を受ける事態や市の事務執行に対する信頼を損なう原因となっている。新たなミスを発生させないために、原因の分析・検討や事務処理における根拠法令、作業手順の確認に加え、報告、連絡、相談などを徹底しミスを起こさない、起こさせない組織風土に向けて取り組む必要がある。					
取組内容	1. ミスを未然に防ぐための実効性ある実務研修、不適正事例の共有化 2. 管理監督者及び職員の意識改革を促す取組					
達成目標	・チェックする能力と体制の強化					
効果	・職員としての責任意識と自覚を認識させるとともに、議会・市民からの信頼回復を得られる。					
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)	
実務研修の実施回数		目標	3回	3回	3回	
実施スケジュール		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1	ミスを未然に防ぐための実効性ある実務研修、不適正事例の共有化	計画	→	→	→	→
2	管理監督者及び職員の意識改革を促す取組	計画	→	→	→	→
3		計画				
4		計画				
5		計画				
備考						

項目名称	No. 70 職員行動指針(宮崎市職員クレド)の普及推進		(7次大綱NO. 32)			
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組			
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の確立			
	小	4	内部統制の充実・強化			
所管課	総務部 人事課					
現状と課題	<p>市民ニーズが多種多様化し、事務処理が高度化かつ複雑化している状況にある中、職員間において、市民の立場に立って行政サービスを提供していくことについて、これまで以上に意識や情報の共有を望む声がある。</p> <p>職員の行動目標を明確にして、職員一人ひとりの働く意欲を向上させ、市民サービスの向上に繋げる必要がある。</p>					
取組内容	<p>1. 職員行動指針の配布 2. 職員行動指針の周知 3. 職員行動指針の検証</p>					
達成目標	・職員行動指針の積極的な利用					
効果	<p>・効率的な事務の遂行 ・市民満足度の向上</p>					
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)	
新規採用職員研修や嘱託員研修においてクレドカードを配布・説明		目標	100%	100%	100%	
実施スケジュール		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1 職員行動指針の配布	計画	→	→	→	→	→
2 職員行動指針の周知	計画	→	→	→	→	→
3 職員行動指針の検証	計画		→			
4	計画					
5	計画					
備考						

項目名称	No. 71 監査機能の充実・強化		(7次大綱NO. 30)			
分類	大	1	健全な行財政運営の確保に向けた取組			
	中	3	職員の資質向上と機能的な組織体制の構築			
	小	4	内部統制の充実・強化			
所管課	監査事務局					
現状と課題	<p>地方自治法等の一部を改正する法律が平成29年6月9日に交付され、監査制度の充実強化等を含む改正がなされた。</p> <p>監査の充実強化に向けて、監査技術の向上を図りつつ監査結果に対する措置の状況等を確認するなど、監査制度を有効に機能させ、市民の信頼確保につなげる必要がある。</p>					
取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 毎年度策定する実施計画に基づいた監査等の円滑かつ適切な実施 2. 監査等における指摘事項への改善措置状況通知の要求と勧告制度を活用した重大な事案に関する改善 3. 管理職や職員の研修会等における指摘事項等と防止策の情報提供 4. 事務局職員の監査技術の向上を図るための研修等への計画的な参加 					
達成目標	・監査指摘事項に対する措置状況の向上					
効果	・監査の実効性の確保					
指標			現状 (H29年度)	中間目標 (H32年度)	最終目標 (H34年度)	
各年度の指摘件数に対する措置件数の割合		目標	85%	90%	95%	
実施スケジュール		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
1	実施計画に基づいた円滑かつ適切な監査等の実施	計画	→	→	→	→
2	監査指摘事項に対する措置状況通知の要求	計画	→	→	→	→
3	研修会等による指摘事項等の周知	計画	→	→	→	→
4	事務局職員の研修等への参加	計画	→	→	→	→
5		計画				
備考	指標の数値の算定 $[(\text{指摘及び意見の総数}) - (\text{未処置の件数})] / (\text{指摘及び意見の総数}) \times 100$					