

分類番号	大	1	効率的で信頼される行政経営			
	中	1	効率的で信頼される行政運営の確立			
	小	3	「能力」と「意欲」をもった人材(職員)の育成			
	No.	9	所管課	人事課		
実施項目名	新たな人事評価制度の検討					
現状	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。 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、平成28年4月から、全ての職員を対象に人事評価を実施することとなった。新たな人事評価制度を実施するにあたり、確実かつ円滑な実施ができるよう対策を講じる必要がある。					
課題	制度に対する信頼性や職員に納得される人事評価制度とするため、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や新たな人事評価制度の浸透をいかに図るかが課題である。					
具体的な取組内容	<p>「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、評価方法の見直し及び評価結果の活用方法についての検討を行う。</p> <p>【検討内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象職員の拡大 ・目標設定方法(表現、達成の度合い・期限)の明確化 ・評価項目の変更 ・新たな人事評価制度の周知 ・評価者研修の実施 など 					
期待される効果	<ul style="list-style-type: none"> ・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、併せて業務効率も向上する。 ・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。 					
実施スケジュール	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	
人事考課制度の再構築	実施	⇒	⇒			
新たな人事評価制度の試行		実施	⇒			
新たな人事評価制度の検証及び見直し			実施	⇒	⇒	
新たな人事評価制度の周知				実施	⇒	
評価者研修の実施				実施	⇒	
備考 (用語の説明)						

各年度の取組概要		△：準備、検討 ○：一部実施 ◎：実施完了 ー：中止	
28年度	中間	◎	<p>【新たな人事評価制度の周知】 新たに制度の対象となる技能労務職員等に対し、4月から8月にかけて説明会を実施し、制度周知を図った。また、これまで対象であった技能労務職員等以外の職員に対しても、通知及び研修での制度説明により、制度周知を図った。</p> <p>【評価者研修の実施】 評価者となる課長補佐以上の職員及び評価補助者となる係長以上の職員に対し、5月に半日研修を実施した。また、新たに評価者となる市立小中学校の校長及び教頭に対して同様の研修を実施した。</p>
	最終	◎	<p>【被評価者研修の実施】 被評価者である主査以下の職員に対し、新たに実施することとなる「自己申告の書き方」や「苦情対応の仕組み」などを中心に10月に半日研修を実施した。</p> <p>【校長への説明】 新たに評価者となる校長(教頭)に対し、10、12、2月の校長会にて、制度の実施方法等説明を行った。</p> <p>【制度実施後の意見聴取】 2月に、評価者に対し制度についての改善点や研修内容について意見を聴取した。</p>
29年度	中間	◎	<p>【研修の実施】 制度の定着を図るため、評価者となる課長及び課長補佐に、半日間の研修を実施した。また、今年度新たに採用された職員に、制度の説明を行った。</p> <p>【小中学校への説明及び研修】 5月に実施された校長会にて制度の説明を昨年度に引き続き行った。また、一次評価者となる教頭に、制度の浸透を図るため、半日間の研修を実施した。</p>
	最終	◎	<p>【被評価者研修の実施】 前年度実施した被評価者研修を受講していない職員(平成29年度新規採用職員含む)に対し、被評価者として心得なければならない留意点、目標管理による業績評価と能力評価を正しく理解するポイント等を学び、さらに、自己を客観的に評価する能力の向上を図ることにより、自己評価の適正化を促すための半日間の研修を実施した。</p>

〔進捗状況の記号について〕

◎：実施完了・・・計画最終年度(平成29年度)までの取組をすべて実施した(実施完了後、継続している場合を含む。)

○：一部実施・・・計画最終年度までの取組の一部を実施している。

△：準備、検討・・・準備・検討段階であり実施には至っていない。

ー：中止・・・取組を全面的に中止した。

得られた効果		[効果額] = 不要額(取組みにより不要となった(生み出された)額) - 必要額(取組みに要した額)			
28年度	効果額内訳	不要額		積算内訳(不要額)	
		必要額		積算内訳(必要額)	
29年度	効果額内訳	不要額		積算内訳(不要額)	
		必要額		積算内訳(必要額)	

分類番号	大	1	効率的で信頼される行政経営			
	中	1	効率的で信頼される行政運営の確立			
	小	3	「能力」と「意欲」をもった人材(職員)の育成			
	No.	10	所管課	人事課		
実施項目名	職員採用試験制度の見直し					
現状	職員採用制度の見直しに取り組み、二次試験制から三次試験制に見直した。					
課題	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。					
具体的な取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・試験科目の見直し ・試験日程の見直し 					
期待される効果	<ul style="list-style-type: none"> ・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 					
実施スケジュール		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
試験科目の見直し		実施	⇒	⇒	⇒	⇒
試験日程の見直し		実施	⇒	⇒	⇒	⇒
備考 (用語の説明)						

各年度の取組概要		△：準備、検討 ○：一部実施 ◎：実施完了 —：中止	
28年度	中間	○	<ul style="list-style-type: none"> ○職員採用試験の見直しをおこなった。 ・従来の一般事務(大卒程度)区分を一般事務Aとし、公務員志望者だけでなく、民間企業を視野に入れて就職活動をしている学生など、多様な人材を確保するために新たな区分として一般事務Bを創設した。 ・新たに創設した一般事務Bに総合能力試験を導入した。 ・一般事務Aの適性検査に総合能力試験時に実施する性格検査を導入した。 ・例年、10月に実施していた免許資格職(保育士・幼稚園教諭)試験を6月実施に変更した。 ・免許資格職(獣医師)試験において、総合能力試験、個別面接に加え、小論文試験を追加した。
	最終	○	<ul style="list-style-type: none"> ○職員採用試験の見直しをおこなった。 ・従来の一般事務(大卒程度)区分を一般事務Aとし、公務員志望者だけでなく、民間企業を視野に入れて就職活動をしている学生など、多様な人材を確保するために新たな区分として一般事務Bを創設した。 ・新たに創設した一般事務Bに総合能力試験を導入した。 ・一般事務Aの適性検査に総合能力試験時に実施する性格検査を導入した。 ・例年、10月に実施していた免許資格職(保育士・幼稚園教諭)試験を6月実施に変更した。 ・免許資格職(獣医師)試験において、総合能力試験、個別面接に加え、小論文試験を追加した。 ・社会人枠(技術職)及び、高卒程度(技術職)の試験を導入した。
29年度	中間	○	<ul style="list-style-type: none"> ○職員採用試験の見直しをおこなった。 ・例年、10月に実施していた短大卒程度区分の試験を6月実施に変更した。 ・短大卒程度の区分に技術職(建築・電気・機械)を追加した。 ・短大卒程度の区分において、教養試験を廃止し、基礎能力検査を導入した。
	最終	◎	<ul style="list-style-type: none"> ○職員採用試験の見直しをおこなった。 ・障がい者対象(一般事務)の区分において、障がいの種別・程度等にかかわらず、障がい者の自立と社会参加のさらなる促進を目指し、従前は身体障がい者のみが受験可能であったものを、知的・精神障がい者についても受験可能とした。 ・社会人枠(技術職)の試験において、第一次試験に専門試験を廃止し、総合能力試験を導入。 ・免許資格職(文化財専門職)の試験を新たに実施した。

[進捗状況の記号について]

◎：実施完了・・・計画最終年度(平成29年度)までの取組をすべて実施した(実施完了後、継続している場合を含む。)

○：一部実施・・・計画最終年度までの取組の一部を実施している。

△：準備、検討・・・準備・検討段階であり実施には至っていない。

—：中止・・・取組を全面的に中止した。

得られた効果		[効果額] = 不要額(取組により不要となった(生み出された)額) — 必要額(取組みに要した額)			
28年度	効果額内訳	不要額		積算内訳(不要額)	
		必要額		積算内訳(必要額)	
29年度	効果額内訳	不要額		積算内訳(不要額)	
		必要額		積算内訳(必要額)	

分類番号	大	1	効率的で信頼される行政経営			
	中	1	効率的で信頼される行政運営の確立			
	小	3	「能力」と「意欲」をもった人材(職員)の育成			
	No.	11	所管課	人事課		
実施項目名	能力と意欲をもち行動する人材(職員)の育成					
現状	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。					
課題	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。					
具体的な取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・基本研修(階層別研修)の充実 ・特別研修(特定分野の能力養成研修)の充実 ・派遣研修(研修機関への派遣)の充実 ・自己啓発の推進や職場研修活性化への取り組み <p>【基本研修及び特別研修のふりかえりアンケート「有益率」】 H28: 98% H29: 98%</p>					
期待される効果	<ul style="list-style-type: none"> ・能力と意欲をもち行動する人材(職員)の育成 ・職場の活性化 					
実施スケジュール	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	
研修のふりかえりアンケート	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	
研修の充実	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	
自己啓発の推進や職場研修活性化への取り組み	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	
備考 (用語の説明)	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					

各年度の取組概要		△：準備、検討 ○：一部実施 ◎：実施完了 ー：中止	
28年度	中間	○	<p>【基本研修及び特別研修のふりかえりアンケートの実施】 職位階層別に実施する基本研修及び専門・実務能力養成等を目的とした特別研修についてアンケートを実施し、職員ニーズの把握に努めた。</p> <p>9月までに実施した12科目の研修中、6科目において有益率100%を達成した。</p>
	最終	○	<p>【基本研修及び特別研修のふりかえりアンケートの実施】 職位階層別に実施する基本研修及び専門・実務能力養成等を目的とした特別研修についてアンケートを実施し、職員ニーズの把握に努め、その内容を次年度の研修計画に反映させた。 (日程、開催時期、研修内容、講師選定等の検討と見直し)</p> <p>今年度実施した16科目の研修中、8科目において有益率100%を達成した。</p>
29年度	中間	○	<p>【基本研修及び特別研修のふりかえりアンケートの実施】 職位階層別に実施する基本研修及び専門・実務能力養成等を目的とした特別研修についてアンケートを実施し、職員ニーズの把握に努めた。</p> <p>9月までに実施した11科目の研修中、5科目において有益率100%を達成した。</p>
	最終	◎	<p>【基本研修及び特別研修のふりかえりアンケートの実施】 職位階層別に実施する基本研修及び専門・実務能力養成等を目的とした特別研修についてアンケートを実施し、職員ニーズの把握に努め、その内容を次年度の研修計画に反映させた。 (日程、開催時期、研修内容、講師選定等の検討と見直し)</p> <p>今年度実施した14科目の研修中、6科目において有益率100%を達成した。</p>

[進捗状況の記号について]

◎:実施完了・・・計画最終年度(平成29年度)までの取組をすべて実施した(実施完了後、継続している場合を含む。)

○:一部実施・・・計画最終年度までの取組の一部を実施している。

△:準備、検討・・・準備・検討段階であり実施には至っていない。

ー:中止・・・取組を全面的に中止した。

得られた効果		[効果額] = 不要額(取組みにより不要となった(生み出された)額) - 必要額(取組みに要した額)			
28年度	<p>■数値目標 基本研修及び特別研修の有益率の目標値98%を達成した。(実績値98.2%)</p>				
	効果額内訳	不要額		積算内訳(不要額)	
		必要額		積算内訳(必要額)	
29年度	<p>■数値目標 基本研修及び特別研修の有益率の目標値98%を達成できなかった。(実績値95.4%)</p>				
	効果額内訳	不要額		積算内訳(不要額)	
		必要額		積算内訳(必要額)	

分類番号	大	1	効率的で信頼される行政経営			
	中	1	効率的で信頼される行政運営の確立			
	小	3	「能力」と「意欲」をもった人材(職員)の育成			
	No.	12	所管課	消防局総務課		
実施項目名	消防職員研修体制の充実					
現状	災害は、年々複雑多様化・大規模化の傾向にあり、住民の消防に対する期待はますます高まっている。					
課題	団塊世代職員の大量退職以降、ベテラン職員の減少が続いている中、若手職員への技術・知識の伝承(スキルリレー)や、資質の向上を図ることが喫緊の課題となっている。					
具体的な取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「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)の策定と研修の実施。 ・OJT(職場内研修)の充実 					
期待される効果	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の資質、モチベーションの向上 ・組織力、災害対応力の向上 					
実施スケジュール	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	
現計画の検証及び新計画の策定・実施	検証	策定	実施	⇒	⇒	
OJT(職場内研修)の充実	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	
備考 (用語の説明)	PDCA:P(プラン・計画)、D(ドウ・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。					

各年度の取組概要		△：準備、検討 ○：一部実施 ◎：実施完了 ー：中止	
28年度	中間	○	【「消防職員研修計画」の検証(PDCA)】 ・研修実施後、受講者アンケート等により効果や今後の実施内容などを検証 【OJT(職場内研修)の充実】 ・安全運転研修会(18名)…4月、9月 ・クレーム対応研修(108名)…7月
	最終	◎	【「消防職員研修計画」の検証(PDCA)】 ・29年度消防職員研修計画を策定…3月 【OJT(職場内研修)の充実】 ・安全運転研修会(47名)…2月、3月
29年度	中間	○	【「消防職員研修計画」の検証(PDCA)】 ・研修実施後、受講者アンケート等により効果や今後の実施内容などを検証 【OJT(職場内研修)の充実】 ・安全運転研修会(24名)…4、9月 ・ハラスメント研修(102名)…7月 ・メンタルヘルス研修(53名)…8月
	最終	◎	【「消防職員研修計画」の検証(PDCA)】 ・30年度消防職員研修計画を策定…3月 【OJT(職場内研修)の充実】 ・技術修得・研練のための各種研修に職員を派遣

〔進捗状況の記号について〕

◎：実施完了…計画最終年度(平成29年度)までの取組をすべて実施した(実施完了後、継続している場合を含む。)

○：一部実施…計画最終年度までの取組の一部を実施している。

△：準備、検討…準備・検討段階であり実施には至っていない。

ー：中止……取組を全面的に中止した。

得られた効果		[効果額] = 不要額(取組みにより不要となった(生み出された)額) - 必要額(取組みに要した額)			
28年度	効果額内訳	不要額		積算内訳(不要額)	
		必要額		積算内訳(必要額)	
29年度	効果額内訳	不要額		積算内訳(不要額)	
		必要額		積算内訳(必要額)	

分類番号	大	1	効率的で信頼される行政経営			
	中	1	効率的で信頼される行政運営の確立			
	小	3	「能力」と「意欲」をもった人材(職員)の育成			
	No.	13	所管課	人事課		
実施項目名	女性職員の活躍推進					
現状	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。					
課題	<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> <p>また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、特定事業主行動計画の策定が急務となり、本市の女性活躍推進プランとの整合性も含め検討する。</p>					
具体的な取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・市女性職員の活躍推進プランの実施 人事配置における男女差の解消、職場での幅広い業務経験の付与 係長、課長補佐職への積極的な女性職員の登用 女性職員及び管理職に対する研修 時間外勤務の削減 育児休業等の取得及び復職支援 職場における男女共同参画社会づくりの推進 <p>[基本指標: 女性管理職登用率…平成28年度 8%(中間)、33年度 15%(最終)]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画の策定… 上記、女性活躍推進プランとの整合 					
期待される効果	管理職への女性登用率が増加することにより、政策方針決定過程への女性職員の参画が拡大する。					
実施スケジュール		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
活躍推進プランの実施		実施	⇒	⇒	⇒	⇒
特定事業主行動計画の策定					実施	
備考 (用語の説明)	<p>管理職: 課長級以上の職員</p> <p>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力年)。</p>					

各年度の取組概要		△：準備、検討 ○：一部実施 ◎：実施完了 ー：中止		
28年度	中間	○	<ul style="list-style-type: none"> ・ H28.4. 1時点における管理職への女性登用率は9.0%で、対前年比で1.2ポイント高くなった。 ・ H28.4. 1付人事異動において、女性職員を課長補佐や係長に登用し、係長以上の役職への登用人数は前年度の83名から92名となった。 ・ 「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」に位置づけた研修として、キャリアデザイン研修を実施し、男性職員17名、女性職員17名、計34名が受講した。 	
	最終	○	<ul style="list-style-type: none"> ・ H28.4. 1時点における管理職への女性登用率は9.0%で、対前年比で1.2ポイント高くなった。 ・ H28.4. 1付人事異動において、女性職員を課長補佐や係長に登用し、係長以上の役職への登用人数は前年度の83名から92名となった。 ・ 「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」に位置づけた研修として、キャリアデザイン研修を実施し、男性職員17名、女性職員17名、計34名が受講した。 	
29年度	中間	◎	<ul style="list-style-type: none"> ・ H29.4. 1時点における管理職への女性登用率は11.5%で、対前年比で2.5ポイント高くなった。 ・ H29.4. 1付人事異動において、女性職員を課長補佐や係長に登用し、係長以上の役職への登用人数は前年度の92名から98名となった。 ・ 「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」に位置づけた研修として、キャリアデザイン研修を実施し、延べ男性職員64名、女性職員49名、計113名が受講した。 	
	最終	◎	<ul style="list-style-type: none"> ・ H29.4. 1時点における管理職への女性登用率は11.5%で、対前年比で2.5ポイント高くなった。 ・ H29.4. 1付人事異動において、女性職員を課長補佐や係長に登用し、係長以上の役職への登用人数は前年度の92名から98名となった。 ・ 「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」に位置づけた研修として、キャリアデザイン研修を実施し、延べ男性職員64名、女性職員49名、計113名が受講した。 	

〔進捗状況の記号について〕

◎：実施完了・・・計画最終年度(平成29年度)までの取組をすべて実施した(実施完了後、継続している場合を含む。)

○：一部実施・・・計画最終年度までの取組の一部を実施している。

△：準備、検討・・・準備・検討段階であり実施には至っていない。

ー：中止・・・取組を全面的に中止した。

得られた効果		[効果額] = 不要額(取組により不要となった(生み出された)額) - 必要額(取組に要した額)			
28年度	効果額内訳	不要額		積算内訳(不要額)	
		必要額		積算内訳(必要額)	
29年度	効果額内訳	不要額		積算内訳(不要額)	
		必要額		積算内訳(必要額)	