

項目名称	No. 57	人事評価制度の円滑な実施				
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>平成10年度(1998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(2014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(2016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。</p> <p>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。</p>					
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、評価方法及び評価結果の活用方法についての検討を行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<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		中間年度	最終年度	
		目標値				
実施スケジュール		平成30年度 (2018年度)	平成31年度 (2019年度)	平成32年度 (2020年度)	平成33年度 (2021年度)	平成34年度 (2022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						

各年度取組実績					
30年度	中間取組状況	【研修の実施】 《評価者》制度の定着を図るため、課長及び課長補佐への評価者研修や教育委員会の校長や教頭への説明会及び研修を行った。 《被評価者》制度の定着を図るために、被評価者のうち、受講希望の方に対して研修を行った。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。			
	最終取組状況	【人事評価研修の受講】 人事評価の適正な運用を行うことを目的とし、宮崎県主催の人事評価研修会に参加した。 研修において、総務省担当者及び有識者から人事評価の公平性の確保、評価者と被評価者とのコミュニケーションの重要性、人事評価結果の活用について説明を受け、本市の運用と照らし合わせて課題等の整理を行った。 また、県内の各市町村担当者とのグループワークにおいて、評価結果の活用を導入するための事例や課題等について意見交換を行い、今後、どのように進めていけばよいか、分析・検討を行った。			
	達成状況評価	◎	評価理由及び次年度の取組予定	評価者及び被評価者に対する研修を実施することで、制度に対する理解を深めるとともに、適正な評価を行うことができた。 次年度は、評価結果の活用方法に向け、継続して検討を行っていく。	
	△：準備、検討 ○：一部実施 ◎：実施完了 ー：中止				
	効果額(千円)	不要額		内容・算出内訳	
	必要額				
	効果額				
[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)					

項目名称	No. 58		職員採用試験制度の見直し									
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>職員採用制度の見直しに取り組み、平成22年度(2010年度)から二次試験制を三次試験制に見直した。</p> <p>職員採用にあっては、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。</p>											
取組内容	<p>1 試験方法の見直し</p> <p>2 試験日程の見直し</p>											
達成目標	人物を重視した採用試験の継続											
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 											
指標			現状		中間年度		最終年度					
			目標値									
実施スケジュール			平成30年度 (2018年度)		平成31年度 (2019年度)		平成32年度 (2020年度)		平成33年度 (2021年度)		平成34年度 (2022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												

各年度取組実績					
30年度	中間取組状況	<p>○職員採用試験の見直しを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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実施している一般事務B(大卒程度)の試験区分の年齢要件を28歳へ引き上げを行った。 ・短大卒程度の技術職の採用区分に、土木職の追加を行った。 ・免許資格職(獣医師)の第二次試験内容に、グループワーク試験を追加した。 			
	最終取組状況	<p>○10月実施職員採用試験の見直しを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会人枠の技術職の採用区分に、電気の追加を行った。 ・社会人枠の技術職の第二次試験内容に、グループワーク試験を追加した。 <p>○12月に大卒の技術職(建築)の追加募集を行い、必要となる職員の確保を行った。</p> <p>○優秀な人材を確保するために、採用スケジュールの早期化、民間型試験やテストセンター利用、受験者全員面接の実施などの先進的な取組みを行っている自治体の調査を行い、本市での導入・活用を図れるか検討を行った。</p>			
	達成状況評価	◎	評価理由及び次年度の取組予定	職員採用については、年間計画に基づき、優秀な人材を確保することができた。 次年度については、平成30年度に条例等の制定を行った任期付職員として、福祉専門職や土木・技術などの職種を即戦力として採用し、配属していく予定としている。	
	△:準備、検討 ○:一部実施 ◎:実施完了 -:中止				
	効果額(千円)	不要額		内容・算出内訳	
	必要額				
	効果額				
[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)					

項目名称	No. 59		能力と意欲をもち行動する人材(職員)の育成			
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	中間年度	最終年度	
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 ^{*1}		目標値	98.2% (2016年度)	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 ^{*2}			—	60%	60%	
実施スケジュール		平成30年度 (2018年度)	平成31年度 (2019年度)	平成32年度 (2020年度)	平成33年度 (2021年度)	平成34年度 (2022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>*1 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>*2 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</p>					

各年度取組実績					
30年度	中間取組状況	1 職位階層別を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。 9月までに実施した9科目の研修中、4科目において有益率100%を達成した。			
	最終取組状況	1 職位階層別を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) 今年度実施した17科目の研修中、8科目において有益率100%を達成した。 2 経営を意識した人材育成に関する研修についてアンケートを実施し、研修内容の実践について把握に努めた。 今年度実施した研修は、12科目。経営を意識した人材育成に関する研修の実践率の目標値60%を達成できなかった。(実績値59.0%)			
	達成状況評価	◎	評価理由及び次年度の取組予定	予定していたアンケートを実施した。 次年度も実施するとともに、個別の研修効果検証や職員のニーズを把握し、研修体系や実施科目の見直しを行う。	
	△:準備、検討 ○:一部実施 ◎:実施完了 -:中止				
	効果額(千円)	不要額		内容・算出内訳	
	必要額				
	効果額				
[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)					

項目名称	No. 60		女性職員の活躍推進								
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*1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 宮崎市女性職員の活躍推進プラン*2の実施</p> <p>2 宮崎市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		中間年度		最終年度				
女性管理職の登用率			目標値		11.40%		13.60%		15.00% (2021年度)		
実施スケジュール			平成30年度 (2018年度)		平成31年度 (2019年度)		平成32年度 (2020年度)		平成33年度 (2021年度)		平成34年度 (2022年度)
1	宮崎市女性職員の活躍推進プランの実施		計画		→		→				
2	宮崎市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>*1 管理職 課長級以上の職員。</p> <p>*2 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(2012年)3月に策定。計画期間は平成24年度(2012年度)～平成33年度(2021年度)(10か年)。</p>										

各年度取組実績					
30年度	中間取組状況	平成30年(2018年)4月1日時点における管理職への女性登用率は12.0%で、対前年比で0.5ポイント高くなった。 平成30年(2018年)4月1日付人事異動において、係長以上の役職への女性職員を登用した人数は前年度の98名から103名となった。			
	最終取組状況	平成30年(2018年)4月1日時点における管理職への女性登用率は12.0%で、対前年比で0.5ポイント高くなった。平成30年(2018年)4月1日付人事異動において、係長以上の役職への女性職員を登用した人数は前年度の98名から103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平成30年(2018年)10月5日(金)にキャリアデザイン研修を実施し、男性職員26名、女性職員16名、計42名が受講した。			
	達成状況評価	◎	評価理由及び次年度の取組予定	すべての職員が自身の能力を十分に発揮できるよう女性職員の管理職への登用に努めている。 次年度も、この取り組みを継続していく。	
	△:準備、検討 ○:一部実施 ◎:実施完了 -:中止				
	効果額(千円)	不要額		内容・算出内訳	
	必要額				
	効果額				
[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)					

項目名称	No. 61		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								
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		中間年度		最終年度				
保健所職員の研修への参加率			目標値	100%		100%		100%			
実施スケジュール			平成30年度 (2018年度)	平成31年度 (2019年度)	平成32年度 (2020年度)	平成33年度 (2021年度)	平成34年度 (2022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)。										

30年度	中間取組状況	平成30年(2018年)4月23日・24日に保健所全職員(保健センター含む)を対象として実施した。 ●参加率(104÷88×100) 83.5% 1 感染症危機管理研修 ・宮崎市健康危機管理基本指針について 2 市保健所における感染症対応体制についての確認 ・新型インフルエンザ等対策行動計画の概要について ・宮崎市感染症対策会議、感染症危機管理対策チームについて ・班に分かれて訓練(疫学調査・予防接種班、患者移送・消毒班、検体輸送班) 3 PPE着脱訓練 ・二人ペアでの着脱		
	最終取組状況	4月に研修完了。		
	達成状況評価	◎	評価理由及び次年度の取組予定	今年度は、新たな感染症や、PPE着脱が必要となる重大な感染症の発生はなかった。 次年度も引き続き職員研修を行う。
	△:準備、検討 ○:一部実施 ◎:実施完了 ー:中止			
	効果額(千円)	不要額		内容・算出内訳
	必要額			
	効果額			
[効果額]=不要額(取組により不要となった(生み出された)額)ー必要額(取組に要した額)				

項目名称	No. 62	消防職員研修体制の充実				
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	<p>平成28年(2016年)に熊本地震、平成29年(2017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。</p> <p>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(2007年)から平成28年(2016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。</p>					
取組内容	<p>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)</p> <p>2 OJT(職場内研修)の実施</p>					
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	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の資質の向上 ・組織力、災害対応力の向上 					
指標			現状	中間年度	最終年度	
消防局が企画する研修会の年間実施回数		目標値	3回	4回	5回	
実施スケジュール		平成30年度 (2018年度)	平成31年度 (2019年度)	平成32年度 (2020年度)	平成33年度 (2021年度)	平成34年度 (2022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。					

各年度取組実績					
30年度	中間取組状況	【「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(12名)…4月 ・消防局メンタルヘルス研修(16名)…4月 ・消防局接遇研修(16名)…4月 ・消防局ハラスメント研修(35名)…7月 ・飲酒運転根絶・安全運転研修(224名)…8月			
	最終取組状況	【「消防職員研修計画」の策定】 ・研修内容、効果等を検証し、次年度に向け、新たな「消防職員研修計画」を策定した。			
	達成状況評価	◎	評価理由及び次年度の取組予定	当初計画していた研修に限らず、職員の資質の向上のため、新たな研修を実施した。 また、次年度の研修の基本方針となる研修計画を策定した。 なお、次年度は、災害活動等を起因とする職員のメンタル不全を防ぐため、惨事ストレス研修会を実施するとともに、働きやすい職場環境づくりのため、今年度に引き続き、ハラスメント研修を実施する計画である。	
	△:準備、検討 ○:一部実施 ◎:実施完了 -:中止				
	効果額(千円)	不要額		内容・算出内訳	
	必要額				
	効果額				
[効果額]=不要額(取組により不要となった(生み出された)額)ー必要額(取組に要した額)					