

## 第7次宮崎市行財政改革大綱実施計画調書

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	総務部人事課
実施項目名	新たな人事考課制度の検討			
現状	<p>平成10年度から試行している現行の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いるところである。</p> <p>一方、国においては地方公務員制度改革案の中で、「能力及び実績に基づく人事管理」を掲げており、これに対応できる人事評価制度の確立が求められている。</p>			
課題	<p>現行の制度では、考課者間の考課基準の均一化が図れていない、制度が複雑で分かりにくいといった指摘もあることから、考課精度を高めるとともに職員が理解しやすい制度に見直しを図ることにより公平性を確保し、より納得性と信頼性を高める必要がある。</p>			
具体的な取組内容	<p>「目標管理を活用した人事考課制度」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、考課方法の見直し及び考課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"> <li>○対象職員の拡大</li> <li>○目標設定方法(表現、達成の度合い・期限)の明確化</li> <li>○評価項目の変更 など</li> </ul>			
期待される効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員個々の能力や実績等を的確に把握でき、適材適所の人事配置が可能となる。</li> <li>・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。</li> <li>・市民の期待に応えられる職員を育成し、より良質で効率的な行政サービスが提供できる。</li> </ul>			
実施スケジュール		平成25年度	平成26年度	平成27年度
①人事考課制度の再構築		実施	⇒	⇒
②新たな人事考課制度の試行			実施	⇒
③新たな人事考課制度の検証及び見直し				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、方針決定    ◎：実施完了、効果継続		
25年度	中間	△	再構築に向けて、国や他の地方自治体の事例を参考としつつ、検討を行った。	
	最終	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公務員法改正の動向を見極めながら、制度の見直しの検討を継続して行った。</li> <li>・人事考課制度で活用してきた目標管理制度については、事務の軽減を図るため、制度としては廃止し、自主的に行うものとして整理した。</li> </ul>	
26年度	中間	△	地方公務員法の一部を改正する法律が平成26年5月14日に公布され、地方公務員について、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るための所要の措置を講ずることとされ、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されることとなった。これに伴い、現行の人事考課制度を見直すための検討を開始した。なお、平成26年10月を目処に、課内において見直しチームを立ち上げ、旧制度と国の制度の検証並びに新制度構築のための今後のスケジュールやマニュアル整備を行うこととしている。	
	最終	△	・現行の人事考課制度を見直すための検討を開始した。なお、平成26年10月に課内において見直しチームを立ち上げ、旧制度と国の制度の検証並びに新制度構築のための今後のスケジュール及びマニュアルについて継続して検討を行った。	
27年度	中間	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公務員法の改正により、平成28年4月1日から人事評価制度の実施が義務付けられた。それに伴い現行の人事考課制度を見直すことで昨年度より検討し、国等の制度を参考に新たな人事評価制度(案)を構築した。今後は、組合との交渉や各任命権者との調整、また、規程等の制定が必要となるため引き続き調整を行うこととしている。</li> <li>さらに、職員への周知等準備を進めることとしている。</li> </ul>	
	最終	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公務員法の改正により、平成28年4月1日から人事評価制度の実施が義務付けられた。それに伴い現行の人事考課制度を見直すとともに、国等の制度を参考にしながら新たな人事評価制度を構築し、職員への周知を行った。今後、新たな人事評価制度の研修等を通じ、制度の浸透を図ることとしている。</li> </ul>	

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)				
25年度						
	効果額内訳	不要額		積算内訳		
		必要額		積算内訳		
26年度						
	効果額内訳	不要額		積算内訳		
		必要額		積算内訳		
27年度						
	効果額内訳	不要額		積算内訳		
		必要額		積算内訳		

## 第7次宮崎市行財政改革大綱実施計画調書

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	総務部人事課
実施項目名	職員採用試験制度の見直し			
現状	第6次宮崎市行財政改革大綱に基づき、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	いわゆる団塊世代の大量退職に対応するため、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	①試験科目の見直し ②試験日程の見直し			
期待される効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意欲ある優秀な人材の確保</li> <li>・適材適所の人事配置の充実</li> </ul>			
実施スケジュール		平成25年度	平成26年度	平成27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、方針決定    ◎：実施完了、効果継続		
25年度	中間	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>試験科目の見直し(大卒、高短卒) 第一次試験の集団面接を廃止し、新たに第二次試験でより多角的な視点で人物評価の出来るグループワーク試験を実施した。</li> <li>試験日程の見直し(大卒) 例年県と同日程で実施していたが、今年度は別日程で実施した。</li> <li>新たな試験区分を設定 一般行政Ⅰ(法律)とは別に、法科大学院修了者を対象とした試験を実施した。</li> </ul>	
	最終	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>試験科目の見直し(大卒、高短卒) 第一次試験の集団面接を廃止し、新たに第二次試験でより多角的な視点で人物評価の出来るグループワーク試験を実施した。</li> <li>試験日程の見直し(大卒) 例年県と同日程で実施していたが、今年度は別日程で実施した。</li> <li>新たな試験区分を設定 一般行政Ⅰ(法律)とは別に、法科大学院修了者を対象とした試験を実施した。</li> </ul>	
26年度	中間	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>試験日程の見直し(法科大学院修了者対象・身体障がい者対象) 9月上旬に実施していた法科大学院修了者対象・身体障がい者対象の試験日程を10月中旬とした。また、身体障がい者対象においては、日程変更と併せて、受験者数確保のため年齢要件を2歳引き上げた。</li> <li>新たな試験区分を設定 より多方面から優秀な人材を確保するため、一般行政Ⅰに【一般事務(スポーツ等特別枠)】を新設した。</li> <li>試験科目の見直し(一般行政Ⅰ・一般事務(スポーツ等特別枠)) 従来の教養試験を廃止し、公務員試験対策不要な総合能力試験を導入した。</li> </ul>	
	最終	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>試験日程の見直し(法科大学院修了者対象・身体障がい者対象) 9月上旬に実施していた法科大学院修了者対象・身体障がい者対象の試験日程を10月18日(土)・19日(日)に実施した。また、身体障がい者対象においては、日程変更と併せて、受験者数確保のため年齢要件を2歳引き上げた。</li> <li>新たな試験区分を設定 より多方面から優秀な人材を確保するため、一般行政Ⅰに【一般事務(スポーツ等特別枠)】を新設し、10月19日(日)に実施した。</li> <li>試験科目の見直し(一般行政Ⅰ・一般事務(スポーツ等特別枠)) 従来の教養試験を廃止し、公務員試験対策不要な総合能力試験を導入した。</li> </ul>	
27年度	中間	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>試験科目の見直し(一般行政Ⅱ(大卒技術系)・保健師・獣医師) 一般行政Ⅱにおいて、教養試験を廃止し、総合能力試験を導入した。 保健師区分において、教養試験・専門試験を廃止し、総合能力試験を導入した。 獣医師区分において専門試験を廃止し、総合能力試験を導入した。</li> </ul>	
	最終	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>試験科目の見直し(法律専門職、身体障がい者対象) 法律専門職区分において専門試験を廃止し、総合能力試験を導入した。 身体障がい者対象区分において、教養試験を廃止し基礎能力検査を導入した。 また今年度より、点字試験対応可能とした。</li> <li>受験資格の見直し(法律専門職) 司法試験予備試験の合格者で、平成18年度以降の司法試験(旧司法試験を除く。)において、短答式試験の合格に必要な成績を得た経験がある人、または司法試験(旧司法試験を含む。)に合格している人の条件を追加。</li> <li>受験会場の新設(民間経験(土木)(建築)、法律専門職、自己アピール、獣医師) 10月実施の採用試験の一部区分で、東京会場を新設。</li> <li>新たな試験区分を設定【一般行政(自己アピール)】 より多方面から優秀な人材を確保するため、昨年度実施した【一般事務(スポーツ等特別枠)】をブラッシュアップし【一般行政(自己アピール)】を新設した。</li> <li>保育士・幼稚園教諭区分の実施 これまで【保育士】区分で実施してきた試験を【保育士・幼稚園教諭】区分に改め、保育所及び幼稚園で勤務可能な職員を採用した。 また、基礎能力検査を導入し、公務員試験対策不要とした。</li> </ul>	

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)				
25年度						
	効果額内訳	不要額		積算内訳		
		必要額		積算内訳		
26年度						
	効果額内訳	不要額		積算内訳		
		必要額		積算内訳		
27年度						
	効果額内訳	不要額		積算内訳		
		必要額		積算内訳		

## 第7次宮崎市行財政改革大綱実施計画調書

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	総務部人事課
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	今後も、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	①基本研修(階層別研修)の充実 ②特別研修(特定分野の能力養成研修)の充実 ③派遣研修(研修機関への派遣)の充実 ④自己啓発の推進や職場研修活性化への取組み  【職階別研修アンケート「有益率」】 H25: 98% H26: 98% H27: 98%			
期待される効果	・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
職階別研修アンケート		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、方針決定    ◎：実施完了、効果継続		
25年度	中間	○	<p>【基本研修】・階層別研修の実施    ・「市長講話」の実施</p> <p>【特別研修】・接遇研修、女性職員活躍推進研修等の実施</p> <p>【派遣研修】・専門的・実務的な能力向上の研修への派遣    ・スペシャリスト養成の支援</p> <p>【自己啓発の支援】・助成金による支援</p> <p>【職場活性化の支援】・アシスト研修、公務員倫理推進者養成研修の実施</p> <p>【研修掲示板の設置】・長期研修派遣者(国・県・海外)の報告書等の掲示</p>	
	最終	○	<p>【特別研修】・協働に関する研修の実施</p> <p>【派遣研修】・専門的・実務的な能力向上の研修への派遣    ・海外派遣研修の公募の実施</p> <p>【自己啓発の支援】・助成金による支援</p> <p>【研修ふりかえり】・研修効果や職員ニーズの把握と次年度研修の見直し</p>	
26年度	中間	○	<p>【職階別研修アンケートの実施】</p> <p>職位階層別に実施する基本研修以外の、特別研修についてもアンケートを実施し、職員ニーズの把握に努めている。</p>	
	最終	○	<p>【階層別研修アンケートの実施】</p> <p>人事課主催の研修において「ふりかえりアンケート」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。</p> <p>(接遇研修において、クレーム対応について学びたいとのニーズが複数あったため、H27年度研修計画に“ハードクレーム対応研修”を新設した。)</p>	
27年度	中間	○	<p>【職階別研修アンケートの実施】</p> <p>職位階層別に実施する基本研修以外の特別研修についてもアンケートを実施し、職員ニーズの把握に努めた。</p> <p>6月に実施したキャリアセレクト研修の「第1回フォローアップ研修」のアンケート結果を受けて、「第2回フォローアップ研修」の11月開催を決定した。</p>	
	最終	○	<p>【階層別研修アンケートの実施】</p> <p>人事課主催の研修において「ふりかえりアンケート」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。</p> <p>(日程、開催時期、研修内容、講師選定等の検討と見直し)</p>	



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)			
25年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の能力開発や女性職員の意識改革による資質の向上が図れた。</li> <li>・「研修掲示板」により、若手職員の意識・意欲の向上が図られ、派遣者のモチベーションアップに繋がった。</li> </ul>				
	<b>■数値目標</b> 階層別研修の「有益率」(ふりかえりアンケート):98.8%				
	効果額内訳	不要額		積算内訳	
	必要額		積算内訳		
26年度	<b>■数値目標</b> 階層別研修の有益率の目標値98%を達成した。(実績値98.5%)				
	効果額内訳	不要額		積算内訳	
		必要額		積算内訳	
27年度	<b>■数値目標</b> 階層別研修の有益率の目標値98%を達成した。(実績値98.0%)				
	効果額内訳	不要額		積算内訳	
		必要額		積算内訳	

## 第7次宮崎市行財政改革大綱実施計画調書

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	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	今後も団塊世代の職員が、大量に退職するため、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	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 ②OJT(職場内研修)の充実			
期待される効果	・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
①現計画の検証及び新計画の策定・実施		検証	策定	実施
②OJT(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、方針決定    ◎：実施完了、効果継続		
25年度	中間	○	<p>【「消防職員研修計画」の検証(PDCA)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p>【OJT(職場内研修)の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全運転研修会(47名)…4月、9月</li> <li>・小隊長・副小隊長研修(82名)…6月、8月</li> <li>・係長級特別研修(36名)…7月</li> <li>・消防職員惨事ストレス研修(83名)…8月</li> </ul>	
	最終	◎	<p>【「消防職員研修計画」の検証(PDCA)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・26年度消防職員研修計画を策定…3月</li> </ul> <p>【OJT(職場内研修)の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・消防局メンタルヘルス研修(59名)…1月</li> </ul>	
26年度	中間	○	<p>【「消防職員研修計画」の検証(PDCA)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p>【OJT(職場内研修)の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全運転研修会(23名)…4月、9月</li> <li>・小隊長・副小隊長研修(90名)…6月</li> <li>・消防職員メンタルヘルス、惨事ストレス研修(62名)…10月</li> </ul>	
	最終	◎	<p>【「消防職員研修計画」の検証(PDCA)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・27年度消防職員研修計画を策定…3月</li> </ul> <p>【OJT(職場内研修)の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・消防局メンタルヘルス研修(59名)…2月</li> </ul>	
27年度	中間	○	<p>【「消防職員研修計画」の検証(PDCA)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p>【OJT(職場内研修)の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全運転研修会(24名)…5月、9月</li> <li>・小隊長・副小隊長研修(125名)…7月</li> </ul>	
	最終	◎	<p>【「消防職員研修計画」の検証(PDCA)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・28年度消防職員研修計画を策定…3月</li> </ul> <p>【OJT(職場内研修)の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・接遇研修(101名)…1月</li> <li>・消防局メンタルヘルス研修(48名)…2月</li> </ul>	

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)				
	25年度					
		効果額内訳	不要額		積算内訳	
			必要額		積算内訳	
	26年度					
		効果額内訳	不要額		積算内訳	
			必要額		積算内訳	
27年度						
	効果額内訳	不要額		積算内訳		
		必要額		積算内訳		

## 第7次宮崎市行財政改革大綱実施計画調書

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.	14	所管課	総務部人事課
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、勤務成績等の公平な評価により、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、極めて低い状況にある。			
課題	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。			
具体的な取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市女性職員の活躍推進プランの実施</li> <li>①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</li> <li>②係長、課長補佐職への積極的な女性職員の登用</li> <li>③女性職員及び管理職に対する研修</li> <li>④時間外勤務の削減</li> <li>⑤育児休業等の取得及び復職支援</li> <li>⑥職場における男女共同参画社会づくりの推進</li> </ul> <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>			
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
活躍推進プラン		実施	⇒	⇒
備考 (用語の説明)	管理職: 課長級以上の職員 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)。			

各年度の取組概要		△：準備、検討    ○：一部実施、方針決定    ◎：実施完了、効果継続	
25年度	中間	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H25.4.1時点における管理職への女性登用率は5.7%で、対前年比で1.5ポイント高くなった。</li> <li>・ H25.4.1付人事異動において、女性職員を積極的に課長補佐や係長に登用した。</li> <li>・ 女性職員活躍推進研修を実施し、45名の女性職員が受講した。</li> </ul>
	最終	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H25.4.1時点における管理職への女性登用率は5.7%で、対前年比で1.5ポイント高くなった。</li> <li>・ H25.4.1付人事異動において、女性職員を積極的に課長補佐や係長に登用した。</li> <li>・ 女性職員活躍推進研修を実施し、45名の女性職員が受講した。</li> </ul>
26年度	中間	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H26.4.1時点における管理職への女性登用率は5.7%で、前年同率となった。</li> <li>・ H26.4.1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77名から80名となった。</li> <li>・ 女性職員活躍推進研修を実施し、47名の女性職員が受講した。</li> </ul>
	最終	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H26.4.1時点における管理職への女性登用率は5.7%で、前年同率となった。</li> <li>・ H26.4.1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77名から80名となった。</li> <li>・ 女性職員活躍推進研修を実施し、47名の女性職員が受講した。</li> </ul>
27年度	中間	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H27.4.1時点における管理職への女性登用率は7.8%で、対前年比で2.1ポイント高くなった。</li> <li>・ H27.4.1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80名から83名となった。</li> <li>・ 「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16名、女性職員18名、計34名が受講した。</li> </ul>
	最終	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H27.4.1時点における管理職への女性登用率は7.8%で、対前年比で2.1ポイント高くなった。</li> <li>・ H27.4.1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80名から83名となった。</li> <li>・ 「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16名、女性職員18名、計34名が受講した。</li> </ul>

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)				
	25年度					
		効果額内訳	不要額		積算内訳	
			必要額		積算内訳	
	26年度					
		効果額内訳	不要額		積算内訳	
			必要額		積算内訳	
27年度						
	効果額内訳	不要額		積算内訳		
		必要額		積算内訳		