

項目名称	No. 63	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"> <li>1 評価結果の分析</li> <li>2 評価方法の検証</li> <li>3 評価者及び被評価者研修の実施</li> <li>4 職員アンケート等の実施</li> </ol>					
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"> <li>・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</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、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</li> </ul>					
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)	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4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					
令和 3年度 (2021)	中間取組状況	<p>制度の定着や理解度の向上を図るため、評価者及び被評価者を対象に研修を実施した。 (新型コロナウイルス感染症の影響により、5月実施予定を延期した。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○評価者研修(7/29、8/2～3)</li> <li>○学校評価者研修(8/17)</li> <li>○被評価者研修(8/5)</li> </ul> <p>※一部は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、実施方法を資料配布及び動画視聴に変更し実施。</p>			
	最終取組状況	<p>【人事評価結果の活用】 一般職の勤勉手当への活用に向け、条件となっていた、「研修の充実」や「期首の目標設定以外の業務への取組状況の拡充(記入条件の緩和等)」など、制度の見直しや改善を行い、その新たな制度の周知と定着に努めた。 また、昨年度に引き続き、小委員会を設置し、職員労働組合と協議を行った(8月、11月)。3月に、職員労働組合と交渉を行い、一般職の勤勉手当への反映開始の了承を得た。</p>			
	達成状況評価	◎	評価理由及び次年度の取組予定	<p>研修実施後のアンケートにおいて、受講者の9割以上が、研修を受講する前と比較して、人事評価制度に対する理解度が向上したと回答しており、人事評価制度への更なる浸透が図られた。 来年度も引き続き研修を実施し、制度の周知と適正な評価に努める。</p>	
	△:準備、検討 ○:一部実施 ◎:実施完了 -:中止				
	効果額(千円)	不用額		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. 64	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> <p>また、新型コロナウイルス感染症の拡大により採用試験運営方法等にも影響を及ぼしている。今後、社会情勢や他自治体の動向を注視つつ、試験方法の見直しについて柔軟に対応していく必要がある。</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> <p>3 試験運営方法の見直し(新型コロナウイルス感染症拡大防止対策含む)</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"> <li>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</li> <li>適材適所の人事配置の充実</li> </ul>											
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)	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4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 試験運営方法の見直し (新型コロナウイルス感染症 拡大防止対策含む)	計画			→		→		→		→		
4	計画											
5	計画											
備考												

各年度取組実績

令和 3年度 (2021)	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"> <li>・6月に実施した一次試験について、一般事務A(大卒程度)を除き公務員試験対策の必要ない総合能力検査を実施し、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よう努めた。</li> <li>・総合能力検査については、全国約300か所のテストセンターで受験でき、面接についてもオンライン面接を積極的に採用することで、コロナ禍においても受験可能な環境整備を行った。</li> </ul>		
	最終取組状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定任期付職員(弁護士)、免許資格職(医師)の随時募集を行い、それぞれ必要となる人員を確保した。</li> <li>・11月に免許資格職(心理)、任期付職員(一般事務)の採用試験を実施し、必要となる人員を確保した。</li> <li>・12月に任期付職員(保育士・幼稚園教諭)の採用試験を実施し、必要となる人員を確保した。</li> <li>・2月に任期付職員(福祉専門職)の採用試験を実施し、必要な人員を確保した。</li> <li>・令和4年度採用試験に向け、職員の必要数確保及び即戦力となる職員の確保のため、採用職種、採用試験日程、採用時期の検討を行った。</li> </ul>		
	達成状況評価	◎	評価理由及び次年度の取組予定	<p>職員採用については、当初計画に加え、追加試験を実施することで、優秀な人材を確保することができた。特に、採用困難職種である弁護士や医師を採用できたことは特筆すべき点である。</p> <p>また、採用試験についても新たな試験(録画面接)を導入したり、テストセンターやオンラインを積極的に活用したりすることで、社会情勢にも柔軟に対応しつつ、受験生の利便性向上や事務の効率化にも寄与できたと考えている。</p> <p>次年度についても、試験方法を含め、各試験区分において適切な対応を行う。</p>
	△:準備、検討 ○:一部実施 ◎:実施完了 -:中止			
	効果額(千円)	不用額		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. 65		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)	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4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 アンケートの問「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」と回答した受講生の割合。</p>					

各年度取組実績					
令和 3年度 (2021)	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、職員のニーズの把握に努めた。 9月までに実施した6科目の研修中、有益率の目標値98%を達成したのは3科目であった。			
	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19科目の研修中、有益率の目標値98%を達成したのは6科目であった。 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、業務への活用について把握に努めた。 今年度実施した研修は、6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%を達成することができた。(実績値 73%)			
	達成状況評価	○	評価理由及び次年度の取組予定	令和3年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあったが、研修の日程を変更にしたり、オンラインで実施するなどして研修を実施した。また、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)	不用額		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. 66	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<sup>*1</sup>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<sup>*2</sup>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)		令和元年度 (2019年度)		令和2年度 (2020年度)		令和3年度 (2021年度)		令和4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)～令和3年度(2021年度)(10か年)。</p>										

各年度取組実績					
令和 3年度 (2021)	中間取組状況	令和3年(2021年)4月1日時点における管理職への女性登用率は15.4%で、対前年比で1.7ポイント高くなった。 令和3年(2021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101名から109名となった。			
	最終取組状況	「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令和3年(2021年)10月14日(木)にキャリアデザイン研修を実施し、男性職員21名、女性職員18名、計39名が受講した。本プランが令和3年度に終期を迎えるため、平成28年3月に策定した「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に統合し、令和6年度を目標年度とした「女性管理職の登用率」の新たな目標値を設定した。			
	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登用に努めている。 次年度も、「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」で新たに設定した目標値を目指して、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)	不用額		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. 67		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>令和元年度(2019年度)後半に発生した新型コロナウイルス感染症の対応については、疫学調査や検体輸送等の業務を迅速に対応できたものの、令和2年(2020年)7月下旬からの第2波では本市でも100名を超える患者が発生し、健康管理部の保健師のみで疫学調査等の患者対応を行うことが難しい状況にあった。</p>											
取組内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 感染症危機管理研修の実施(講話)</li> <li>2 市保健所における感染症対応体制についての確認</li> <li>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</li> <li>4 健康管理部以外の職員(保健師)に対する新型コロナウイルス感染症疫学調査研修の実施</li> </ol>											
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)		令和元年度 (2019年度)		令和2年度 (2020年度)		令和3年度 (2021年度)		令和4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	新型コロナウイルス感染症疫学調査研修の実施	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)。											

各年度取組実績

令和 3年度 (2021)	中間取組状況	4月28日及び7月1日に健康管理部職員及び他部局の保健師を対象とした研修を実施した。 ●参加率:68.8%(対象者144名中99名参加) 1. 感染症危機管理研修 2. PPE着脱訓練 3. 感染症危機管理対策チームの班に分かれて、それぞれの業務の確認		
	最終取組状況	7月までに研修は終了。		
	達成状況評価	◎	評価理由及び次年度の取組予定	新型コロナウイルス感染症発生に伴う業務がある中、発生状況を鑑みながら研修を実施することができた。次年度も状況を見ながら、職員研修を行う。
	△:準備、検討 ○:一部実施 ◎:実施完了 -:中止			
	効果額(千円)	不用額		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. 68	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	平成28年(2016年)の熊本地震、平成29年(2017年)の九州北部豪雨、令和2年(2020年)の熊本豪雨など、近年、大規模な災害が多発し、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の影響により、職員全体の約3分の1が20代といった状況で若年化が進行し、若手職員への技術・知識及び資質の向上が課題となっている。					
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 3 「消防局人材育成指針」の改定					
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		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)	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4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	消防局人材育成指針の改定	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					
令和 3年度 (2021)	中間取組状況	<p>【「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】</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> <li>・新たな消防職員研修計画策定に係る検討</li> </ul> <p>【OJT(職場内研修)の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・消防局公務員倫理研修・接遇研修(13名)・・・4月</li> <li>・安全運転研修会(21名)・・・5月</li> <li>・緊急消防援助隊局内研修(34名)・・・6月</li> <li>・化学・テロ災害に関する局内研修(15名)・・・6～8月</li> <li>・ハラスメント研修(45名)・・・7月</li> <li>・ドローン操縦者研修会(4名)・・・9月</li> </ul>			
	最終取組状況	<p>【「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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修内容、効果等を検証し、次年度に向けて新たな「消防職員研修計画」を策定した。</li> </ul> <p>【OJT(職場内研修)の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・火災制御研修(24名)・・・11月</li> <li>・救急現場対応シミュレーション研修(18名)・・・12月</li> <li>・消防局公務員倫理研修(343名)・・・10月～3月</li> <li>・新任昇任者研修(31名)・・・3月</li> <li>・緊急消防援助隊受援研修(17名)・・・3月</li> </ul>			
	達成状況評価	○	評価理由及び次年度の取組予定	<p>令和2年度(2020年度)に消防局人材育成基本方針を改訂し、令和3年度(2021年度)は同方針において策定した階級昇任者への研修を実施するなど、新たな取組を行った。</p> <p>また、火災制御研修及び救急現場対応シミュレーション研修を実施し、多様化する災害に対応するためのスキルの向上に努めた。</p> <p>一方で、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、中止や縮小しての実施など、一部計画通りに実施できなかった。</p> <p>令和4年(2022年)3月に令和4年度(2022年度)の研修体制の指針となる「消防職員研修計画」を策定した。次年度も継続的な研修体制の充実に取り組む。</p>	
	△:準備、検討 ○:一部実施 ◎:実施完了 -:中止				
	効果額(千円)	不用額		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)					