

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"> 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)	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 4年度 (2022)	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。また、研修の際に、R5年度～の一般職の勤勉手当への人事評価結果の活用についても説明を行い、周知を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○評価者研修(5/18～5/20) ○学校評価者研修(5/26) ○被評価者研修(5/24～5/25) 			
	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、評価者、被評価者、学校評価者それぞれに研修を行い、職員の制度の理解度の向上に努めた。その結果、職員団体と合意済みである当初の予定どおりに、令和4年度の評価結果から、翌年度の勤勉手当へ活用を開始する準備が整った。</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。</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"> 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)	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 4年度 (2022)	中間取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・5月に「大学既卒者」を対象とした採用試験を実施し、年度途中において人材確保を行った。 ・6月に実施した一次試験については、昨年度に引き続き、免許資格職(獣医師、薬剤師)を除く全ての職種において、『録画面接』を実施し、知識学力に加え、人物評価も行った。 ・また、同じく一般事務A(大卒程度)を除く全ての職種の筆記試験(総合能力試験、基礎能力検査)については、テストセンター方式で実施することで、全国約300か所のテストセンターで受験者の都合に合わせた受験を可能とした。 ・さらに、個別面接についてもオンラインを活用することで、コロナ禍においても自宅等から受験可能な方式を積極的に採用した。 			
	最終取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・10月に任期付職員(保健師、管理栄養士、保育士・幼稚園教諭)、12月に特定任期付職員(広報デザイン専門職)、1月に社会人枠(デジタル専門職)、任期付職員(看護師)、3月に免許資格職(医師)の採用試験を行い、必要となる人員を確保した。 ・令和5年度採用試験に向け、必要職員数の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。令和5年度採用試験の主な変更点は、以下のとおり。 ① 既卒者特別枠(7月1日採用予定)の試験区分に「技術職(土木、建築、電気、機械)」を追加 → 令和4年度までは、「一般事務」のみ実施 ② 例年6月に実施していた試験(18職種)を前倒しし、4月に実施 ③ 社会人枠の試験区分に「一般事務」を追加 → 令和4年度までは、土木、建築、福祉専門職など技術・専門職のみ実施 			
	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広報デザイン専門職(特定任期付職員)や医師を採用できた。</p> <p>また、採用試験においては、引き続き録画面接、テストセンターやオンラインを積極的に活用することで、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>また、採用活動の競争が過熱し、全国的にも採用試験スケジュールが早期化している状況を踏まえ、次年度以降についても、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 4年度 (2022)	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10科目の研修中、有益率の目標値98%を達成したのは7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17科目の研修中、有益率の目標値98%を達成したのは11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、10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64%)			
	達成状況評価	○	評価理由及び次年度の取組予定	令和4年度も年度当初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。 人材育成基本方針を改定し、研修体系も見直した。次年度はより、個別の研修効果検証や職員のニーズを把握し、研修を実施していく。	
	△: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. 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^{*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(令和3年度まで)</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(令和3年度)</p> <p>3 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画^{*3}の実施(令和4年度)</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)	
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 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の実施			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> <p>*3 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 女性職員の活躍を推進するため、平成28年(2016年)3月に策定。現計画の期間は令和2年度(2010年度)～令和6年度(2024年度)(5か年)。</p>							

各年度取組実績					
令和 4年度 (2022)	中間取組状況	<p>令和4年(2022年)4月1日時点における管理職への女性登用率は15.6%で、目標値を上回る結果となった。なお、今後の女性管理職の登用率の目標値は、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づき、令和6年度までに22%以上(消防局除く)としており、令和4年(2022年)4月1日時点における管理職への女性登用率(消防局除く)は17.2%となっている。</p> <p>また、令和4年(2022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109名→113名となった。</p>			
	最終取組状況	<p>「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4年(2022)5月27日(金)にキャリアデザイン研修を実施し、男性職員19名、女性職員15名、計34名が受講した。</p> <p>本プランが令和3年度に終期を迎えたため、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。</p>			
	達成状況評価	◎	評価理由及び次年度の取組予定	女性職員の管理職の登用率の初期の目標値は達成した。 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"> 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 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 											
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 4年度 (2022)	中間取組状況	8月に研修会を開催予定であったが、新型コロナウイルス感染症発生状況を鑑み延期とした。			
	最終取組状況	8月に開催延期としていた研修会を11月8日と11月18日の2回に分けて開催した。 ●参加率:87.4%(対象者119名中104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			
	達成状況評価	◎	評価理由 及び次年度 の取組 予定	開催時期は下半期となったが、計画どおり研修会を実施できた。 今後も新型インフルエンザ等対策行動計画などに基づき、健康危機管理 対応訓練の一環として保健所職員に対する研修を実施する。	
	△: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)					

各年度取組実績

令和 4年度 (2022)	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> <p>①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</p> <p>②新たな消防職員研修計画策定に係る検討</p> <p>【OJT(職場内研修)の実施】</p> <p>①消防局公務員倫理研修・接遇研修(4名)・・・4月</p> <p>②安全運転研修会(24名)・・・5月、9月</p> <p>③解毒剤自動注射器に係る局内研修(79名)・・・4～9月</p> <p>④倫理研修(264名)・・・4月～6月</p> <p>⑤救急救命士就業前研修(4名)・・・5月～7月</p> <p>【「消防局人材育成指針」の改定】</p> <p>①宮崎市人材育成基本方針(第4次)「検討ワーキングチーム」に参加し、3月の策定に向けて検討中。</p>		
	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> <p>①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。</p> <p>【OJT(職場内研修)の実施】</p> <p>①PWC研修(66名)・・・6～7月</p> <p>②感染症防止対策強化研修(18名)・・・11月</p> <p>③消防局公務員倫理研修(351名)・・・10月～3月</p> <p>④新任昇任者研修(23名)・・・2月</p> <p>⑤緊急消防援助隊受援研修(265名)・・・9月～3月</p> <p>⑥火災制御研修(220名)・・・1～3月</p>		
	達成状況評価	◎	評価理由及び次年度の取組予定	<p>令和5年(2023年)3月に宮崎市消防局人材育成基本方針を改定し、当該方針に基づき、令和5年度(2023年度)消防職員研修計画を策定した。</p> <p>職場研修については、火災制御研修及び感染症防止対策強化研修を実施し、多様化する災害や感染症への対応力の強化に努めた。</p> <p>また、コロナ禍ではあったが、感染防止対策を講じたうえで、各種研修を計画通りに実施することができた。</p> <p>宮崎市消防局人材育成基本方針の計画期間が、令和5年度(2023年度)から令和11年度(2029年度)までであることから、今後も当該方針に基づき、研修体制の指針となる「消防職員研修計画」を策定したうえで、継続的な研修体制の充実に取り組む。</p>
	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)				