45 01 09 01 01 001

事務事業評価表

1．基本事項

作成日　令和03年01月22日（金）

事務事業	職員管理育成事業	担当課	消防総務課	担当係	人事係	管理番号	4502
第2次総合計画		事業区分	■ 自治事務	□ 法定受託事務 →	対象拡大 有□ サービス拡充 有□		
行政計画分野別 大項目	200004 安心とやすらぎを感じられるまち（暮らし・環境）	根拠法令個別計画等	・救急救命士養成方針 ・令和元年度深谷市消防職員研修計画				
中項目	200001 備えができ、安全・安心なまちづくり						
小項目	200002 消防・救急体制の充実						

事業概要	本事業は、消防大学校、埼玉県消防学校及び救急救命士養成所等の教育訓練機関へ職員を派遣し、消防職員としての基礎的知識と技術の習得をはじめとして、火災・救急・救助等の各災害分野の専門知識と技術を習得した職員を育成することにより、職員の資質と職務遂行能力を高め消防体制の充実強化を図るものである。
目的 ※何のために	職員個々の能力を高め、複雑多様化する各種災害に迅速かつ的確に対応するため。
対象 ※誰・何を対象に	消防職員
手段 ※どのように	消防大学校、埼玉県消防学校及び救急救命士養成所等へ職員を派遣する。
成果 ※何を求めるか	専門的かつ高度な知識と技術を習得した職員を増やす。
執行体制	□ 市職員　□ 一部委託　■ 全部委託　□ 指定管理　□ 市民ボランティア　□ ＮＰＯ民間団体　□ その他（　　）

事務事業を構成する予算事業

会計区分	款		項		目		細事業名	前年度決算額（円）
一般会計	09	消防費	01	消防費	01	常備消防費	職員管理育成事業	9,672,263
	00		00		00			0
	00		00		00			0
	00		00		00			0
	00		00		00			0

本事業の主な業務

・ 教育訓練機関への職員派遣事務	・
・ 救急救命士国家試験受験手続	・
・ 職務に必要とされる各種資格の取得に対する助成	・
・ 消防職員採用試験に係る事務	・
・ 消防職員昇任試験に係る事務	・
・	・

2．事業費（投入コスト）

単位：円

区分		平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	
年度別計画							
事業費	予算（現額）	11,279,000	11,081,000	11,004,000	9,340,000	10,785,000	
	決算額	10,109,662	10,538,458	9,672,263	0	0	
財源内訳	国支出金	0	0	0	0	0	
	県支出金	0	0	0	0	0	
	地方債	0	0	0	0	0	
	他特定財源	2,177,000	2,038,000	2,260,000	2,021,000	2,335,000	
	一般財源	7,932,662	8,500,458	7,412,263	7,319,000	8,450,000	
人件費	従事職員数（人）	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85	
	人件費相当試算 ※1	6,612,150	6,614,700	6,681,850	6,925,800	6,925,800	
		0	0	0	0	0	
（総事業費試算）		16,721,812	17,153,158	16,354,113	16,265,800	17,710,800	

※1　人件費相当額試算は、従事職員数に平均人件費を用いて試算したものです。

事務事業評価表

３．評価指標

グラフ表示	区分	指標名		単位	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	目標なし
□	活動指標１	初任教育派遣者数（消防学校）	目標値	人	8.00	8.00	6.00	6.00	6.00	6.00	□
			実績値		8.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
		年度別目標値の設定根拠		初任教育に続く専門教育に早期に派遣するため、各年度に採用された職員数としている。							
		初任教育への派遣実績									
■	活動指標２	専門教育派遣者数（消防大学・消防学校・養成所）	目標値	人							■
			実績値		23.00	23.00	20.00	20.00	20.00	20.00	
		年度別目標値の設定根拠		教育機関側の入校枠の影響を受けるため、目標値は設定しない。							
		各専門教育への派遣実績									
■	成果指標１	救急救命士運用者数	目標値	人	54.00	54.00	54.00	54.00	54.00	54.00	□
			実績値		45.00	47.00	49.00	52.00	53.00	53.00	
		年度別目標値の設定根拠		救急救命士養成方針における、救急救命士の運用者の目標数。							
		救急救命士の運用実数									
□	成果指標２	専門教育修了率（初任教育以外のもの）	目標値	%							■
			実績値		92.37	94.20	92.90	94.20	94.20	94.20	
		年度別目標値の設定根拠		各年度の退職者数によって修了者の減少に大きな変動があるため、目標値は設定しない。							
		専門教育修了者／職員数									
■	成果指標３	救急救命士の搭乗率	目標値	%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	□
			実績値		99.90	99.58	99.97	99.58	99.58	99.58	
		年度別目標値の設定根拠		高度な救急サービスを常時提供するため１００％とする。							
		救急救命士搭乗件数／年度救急件									
□			目標値		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	□
			実績値		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
		年度別目標値の設定根拠									

４．観点別評価　（A：目標値どおり（以上）　B：ほぼ目標値どおり　C：目標未達成　－：目標値の設定がないもの）

活動（意図した活動を行っているか）	B	目標が設定できないものは、活動指標の数値の推移を説明 新型コロナウイルスの影響によって、実施予定であった一部の専門教育が中止されたことから、派遣予定であった２名の職員を派遣することができなくなったが、概ね計画どおり派遣することができた。
成果（意図した成果が上がっているか）	B	目標が設定できないものは、成果指標の数値の推移を説明 救急救命士運用人数、救急救命士搭乗率ともに着実に目標に近づいている。専門教育終了率については、退職に伴う変動があるが、今後迎える大量退職期に備え、計画的に育成を進める必要がある。
効率性（効率的に事務を行っているか）		目標が設定できないものは、効率指標の数値の推移を説明

評価者	課長補佐兼人事係長　関根　智和

５．前年度改善改革プラン達成状況

前年度改善・改革案	自己推薦制度では、希望者の少ない分野に対する人材を確保することができないため、今後は各職員との個人面談等によって適材適所となる人材を発掘していく。
達成状況及びその効果	職員との面談機会を設け、職員個人の意向を尊重したうえで、消防学校等への派遣に係る人選を行った。今後も引き続き、自己推薦制度を併用しながら、組織目標と個人の意向をマッチングさせた効果的な人材育成を進める。

事務事業評価表

６．所属長評価（今後の方向性）

事務事業	職員管理育成事業	担当課	消防総務課	担当係	人事係	管理番号	4502

■ ① 現状のまま継続
□ ② 見直して継続 → □ 委託化等の検討 / □ 成果向上のための改善 / □ 効率化のための改善 / □ 事業規模の縮小 / □ 他の事務事業と統合
□ ③ 拡充・重点化（コスト投入）
□ ④ 目的達成による終了
□ ⑤ 廃止を検討

評価の内容説明

専門教育への派遣を今後も継続し、専門知識を有する職員の育成に努める。今後訪れる職員の大量退職期に備えるため、先を見越しながら段階的、計画的に教育の充実を図るとともに、時代に即応した職員の育成に努めて行く必要がある。

評価者	次長兼消防総務課長　江原　正明

上記を実施するための具体的な取り組み内容は？

７．改善改革プランと今後の課題

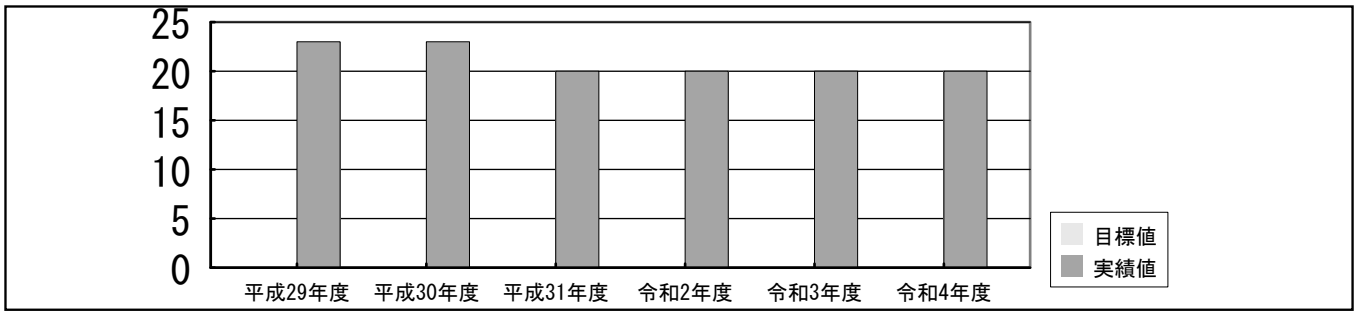
改善・改革案	引き続き、職員との面談機会を設け、適材適所となる人材育成を進める。

８．今後の課題(年度別計画等により実施する取り組み等)

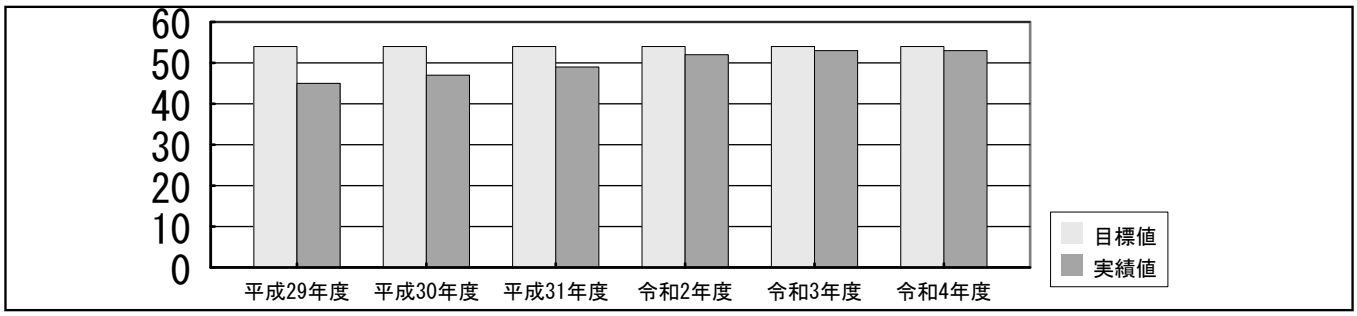
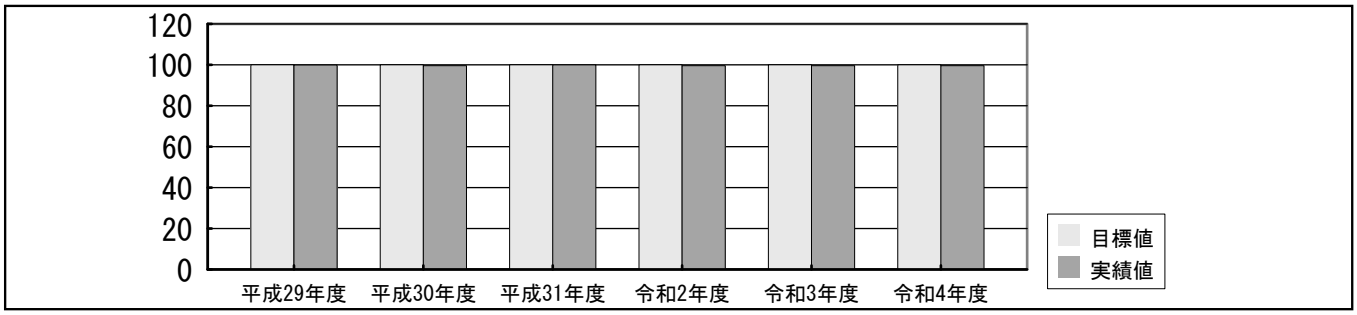
今後の課題	今後迎える大量退職では、複数の専門教育課程を修了した職員や、様々な資格を有する職員が退職することとなり、組織力の低下を抑えるためにも、引き続き計画的な人材育成を進める必要がある。

９．評価指標グラフ

区分	活動指標２	指標名	専門教育派遣者数（消防大学・消防学校・養成所）



区分	成果指標１	指標名	救急救命士運用者数



区分	成果指標３	指標名	救急救命士の搭乗率