29 01 02 01 01 001

事務事業評価表

1．基本事項

作成日　令和03年01月25日（月）

事務事業	職員人材育成事業	担当課	人事課	担当係	人材育成係	管理番号	2915
第2次総合計画 行政分野別 大項目	200006 みんなで創る協働のまち（協働・行政経営）	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□		
第2次総合計画 行政分野別 中項目	200002 将来に向けた持続可能なまちづくり	根拠法令個別計画等	深谷市職員の人材育成基本方針 深谷市職員研修計画				
第2次総合計画 行政分野別 小項目	200003 行財政運営の推進						

事業概要	多様化する行政のニーズに対応するため、職員を対象に人事評価制度の運用や各種研修を実施することにより、職員の能力開発につなげる
目的 ※何のために	多様化する行政のニーズに対応するために
対象 ※誰・何を対象に	職員
手段 ※どのように	人事評価制度の運用や各種研修を実施する
成果 ※何を求めるか	職員の能力開発につなげる
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	02	総務費	01	総務管理費	01	一般管理費	職員人材育成事業	3,612,702
	00		00		00			0
	00		00		00			0
	00		00		00			0
	00		00		00			0

本事業の主な業務

・ 人事評価制度の運営	・ 階層別研修（派遣含む）
・ 選択研修（派遣含む）	・ 能力開発、人材育成の調査及び研究
・ 職場研修	・ 人材育成基本方針
・ 講習会	・ 職員研修計画
・	・
・	・

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）	4,050,000	4,098,000	4,369,000	3,881,000	3,765,000	
	決算額	3,777,474	3,856,793	3,612,702	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	79,000	79,000	0	0	0	
	一般財源	3,698,474	3,777,793	3,612,702	3,881,000	3,765,000	
人件費	従事職員数（人）	1.35	1.05	1.15	1.15	1.15	
	人件費相当試算 ※1	10,501,650	8,171,100	9,040,150	9,370,200	9,370,200	
		0	0	0	0	0	
（総事業費試算）		14,279,124	12,027,893	12,652,852	13,251,200	13,135,200	

※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
		年度別目標値の設定根拠									
		実績値の出所・算出式									
□	活動指標１	人事評価制度対象者数	目標値	人							■
			実績値		1,060.00	1,054.00	1,040.00	0.00	0.00	0.00	
		年度別目標値の設定根拠		育児休業などで毎年度対象外となる職員が発生するため、目標値は設定しない							
		実績値									
□	活動指標２	職員研修受講割合	目標値	%	0.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	□
			実績値		58.70	66.00	73.18	0.00	0.00	0.00	
		年度別目標値の設定根拠		職員の半数以上が研修を受講することを目標とする							
		受講人数／職員数									
■	成果指標１	人事評価制度対象者率	目標値	%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	□
			実績値		100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	
		年度別目標値の設定根拠		人事評価は人材育成のために実施することから、１００％を目標とする。							
		実施者数／対象者数									
□	成果指標２	適正に評価されていると答えた職員の割合	目標値	%	0.00	48.20	49.20	50.20	51.20	52.20	□
			実績値		47.20	43.95	46.16	0.00	0.00	0.00	
		年度別目標値の設定根拠		５年間で５％上昇させることを目標とする							
		職員アンケート									
■	成果指標３	公募研修に対する受講割合	目標値	%	90.00	90.00	90.00	90.00	90.00	90.00	□
			実績値		83.30	90.00	97.56	0.00	0.00	0.00	
		年度別目標値の設定根拠		研修を案内し、職員が希望した研修を受講できることを目標とする。							
		受講人数／希望人数									
■	成果指標４	研修後の振り返りを実施している職員の割合	目標値		0.00	65.70	66.70	67.70	68.70	69.70	□
			実績値		64.70	67.90	70.74	0.00	0.00	0.00	
		年度別目標値の設定根拠		５年間で５％上昇させることを目標とする							
		職員アンケート									

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　ー：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）	A	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 市町村アカデミーや人づくり広域連合が実施する公募研修の参加者が増加し、目標を達成することができた。
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 人事評価制度と人材育成の連携が進み、職員の自学意識が高まることで目標を達成することができた。成果２については、人事評価の評価者研修を実施し、評価の精度を高めているが目標に達していない。
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	人材育成係長　小林　翔

５．前年度改善改革プラン達成状況

前年度 改善・改革案	
達成状況 及び その効果	

事務事業評価表

６．所属長評価（今後の方向性）

事務事業	職員人材育成事業	担当課	人事課	担当係	人材育成係	管理番号	2915

■ ① 現状のまま継続
□ ② 見直して継続 →
□ 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

□ 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

評価の内容説明

人事評価制度と人材育成の連携が浸透してきたことで、研修の申込みが増えるなど、自発的に能力開発をしようとする職員が増加している。
人事評価については、引き続き評価者の精度を高めることで、信頼性を高めていく必要がある。

評価者	人事課長　石川　雅一

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

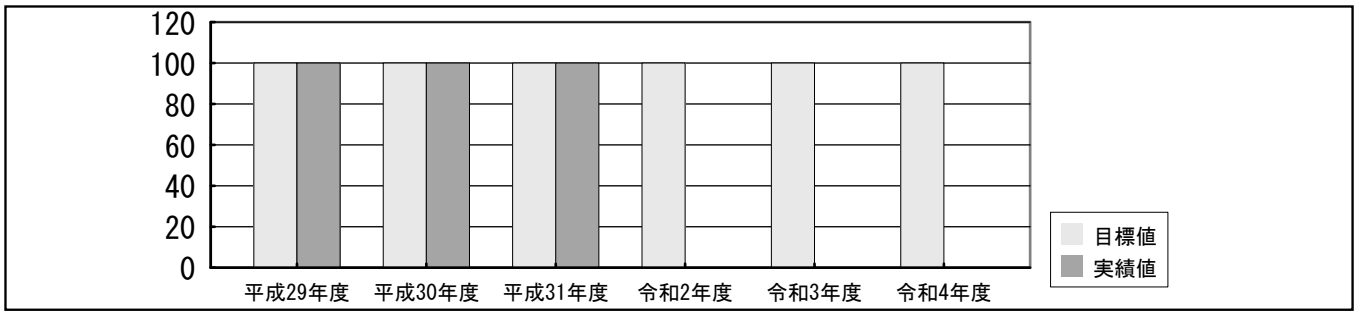
改善・改革案	

８．今後の課題(年度別計画等により実施する取り組み等)

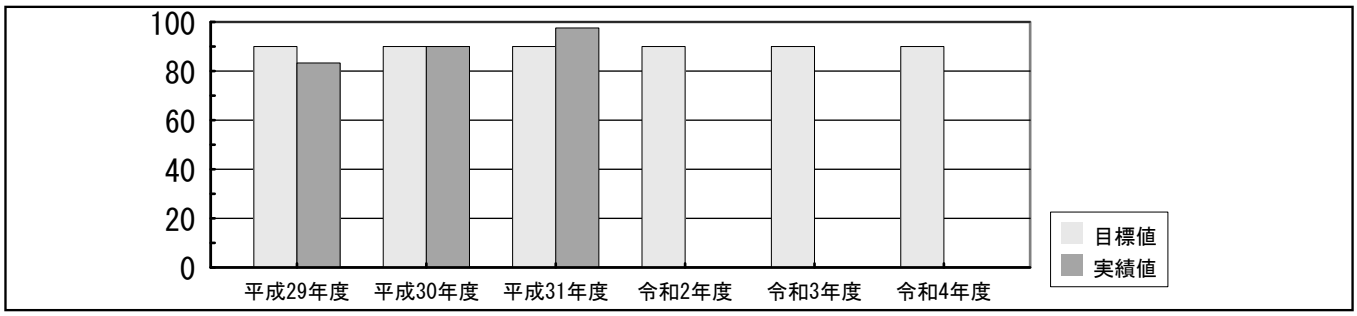
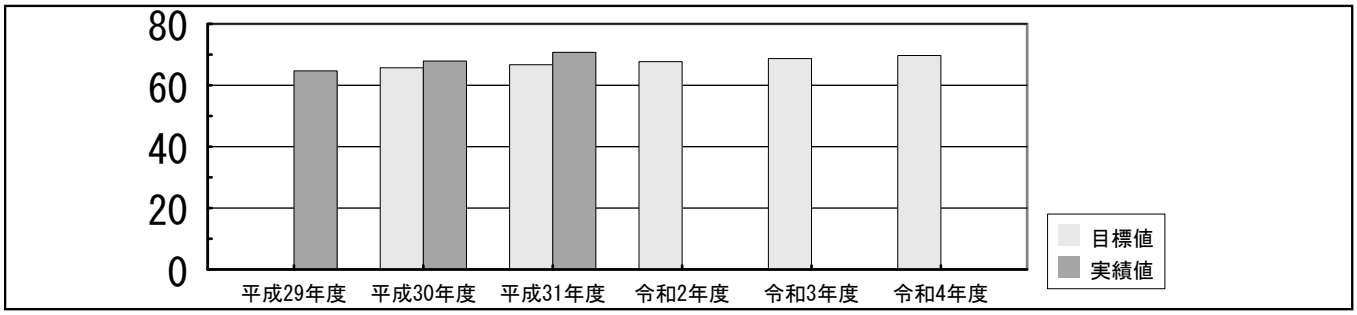
今後の課題	

９．評価指標グラフ

区分	成果指標１	指標名	人事評価制度対象者率



区分	成果指標３	指標名	公募研修に対する受講割合



区分	成果指標４	指標名	研修後の振り返りを実施している職員の割合