

事務事業評価表

1. 基本事項

作成日 令和04年06月22日(水)

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	
総合計画	大項目	6	みんなで創る協働のまち		事業区分	<input checked="" type="checkbox"/> 自治事務 <input type="checkbox"/> 法定受託事務				
	中項目	2	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				
	小項目	3	行財政運営の推進							
	主要プロジェクト	0	(未使用)							
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		<input checked="" type="checkbox"/> 職員 <input type="checkbox"/> 一部委託 <input type="checkbox"/> 全部委託 <input type="checkbox"/> 指定管理 <input type="checkbox"/> 市民ボランティア <input type="checkbox"/> NPO等 <input type="checkbox"/> その他()								
事務事業を構成する 予算事業		区分	款		項		目		細事業名	前年度決算額(円)
		一般会計	2	総務費	1	総務管理費	1	一般管理費	職員人材育成事業	1,587,298
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	令和4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	3,734,000
	決算額	3,777,474	3,856,793	3,612,702	1,972,448	1,587,298	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	1,972,448	3,734,000
人件費	従事職員数(人)	1.35	1.05	1.15	1.15	1.50	1.50
	人件費相当試算※	10,501,650	8,171,100	9,040,150	9,356,400	11,642,873	12,197,022
総事業費試算		14,279,124	12,027,893	12,652,852	11,328,848	13,230,171	15,931,022

※ 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。

3. 評価指標

区分	指標名		目標値	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
			実績値							
	目標値の算定根拠/実績値の出所									
		実績値の算出式								
活動指標 1	人事評価制度対象者数	目標値	人							
		実績値		1060	1054	1040	1063	1076	0	
	目標値の算定根拠/実績値の出所		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							
	実績値の算出式									
活動指標 2	職員研修受講割合	目標値	%	0	50	50	50	50	50	
		実績値		58.7	66	73.18	30.47	26.32	0	
	目標値の算定根拠/実績値の出所		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							
	実績値の算出式									
成果指標 1	人事評価制度対象者率	目標値	%	100	100	100	100	100	100	
		実績値		100	100	100	100	100	0	
	目標値の算定根拠/実績値の出所		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							
	実績値の算出式									
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	48.2	49.2	50.2	51.2	52.2	
		実績値		47.2	43.95	46.16	46.29	45.49	0	
	目標値の算定根拠/実績値の出所		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							
	実績値の算出式									
成果指標 3	公募研修に対する受講割合	目標値	%	90	90	90	90	90	90	
		実績値		83.3	90	97.56	30.43	83.67	0	
	目標値の算定根拠/実績値の出所		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							
	実績値の算出式									
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	回	0	65.7	66.7	67.7	68.7	69.7	
		実績値		64.7	67.9	70.74	69.93	68.97	0	
	目標値の算定根拠/実績値の出所		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							
	実績値の算出式									

4. 観点別評価

観点別評価は、指標達成の有無の他、その達成率も勘案して総合的に評価します。
目標値の設定がないものについても、進捗状況等を踏まえA～Cの三段階にて評価します。
事業達成度評価は、意図した活動により事業目的に適う成果がでているかを評価します。
(評価基準) (A:達成している B:おおむね達成している C:達成していない)

(1) 事業達成度評価

区分	評価の観点	評価	評価理由・指標数値の推移
活動	・活動実績は、見込みに沿い、かつ投入資源に見合っているか。	B	活動指標2については、新型コロナウイルス感染拡大の影響によりやむを得ず研修を中止としたことにより割合が低下したが、そのような中でも階層別研修や選択研修等可能な限り研修を受講してもらうことができた。
成果	・意図した成果が上がっているか。 ・指標未達成の場合は、その原因を分析できているか。	B	人事評価制度については引き続き全職員に実施できている。被評価者研修が中止となったこともあり、適正に評価されていると感じる職員割合が伸びていないものと考えられるため、引き続き、研修等を実施し浸透を図っていく。 研修関係は、コロナにより中止となったため受講割合が低下しているもので、その他については概ね目標を達成している。
			評価者 人材育成係長 井上 真光

(2) 事業効率性評価

事業効率性評価は、執行体制や手段など効率的に事務事業を執行しているかを評価します。
(評価基準) (A:効率的である B:高める余地あり C:効率的でない)

区分	評価の観点	評価	評価理由
効率性	・ICTの活用や業務改善が充分か。 ※検証必須 ・コスト面など効率的に執行できているか。 ・民間委託や他事業との統合・連携が可能か。	A	事務事業は適正に執行されている。
			評価者 人材育成係長 井上 真光

5. 前年度改善改革プラン達成状況

令和2年度の評価を受けて 設定した改善・改革案	
達成状況及び その効果	

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
<div><div><div><input type="checkbox"/> ①拡充, 重点化(コスト投入)</div><div><input type="checkbox"/> ②現状のまま継続</div><div><input checked="" type="checkbox"/> ③見直して継続</div><div><input type="checkbox"/> ④目的達成による終了</div><div><input type="checkbox"/> ⑤廃止を検討</div></div><div><div><input type="checkbox"/> 委託化等の検討</div><div><input checked="" type="checkbox"/> 成果向上のための改善</div><div><input type="checkbox"/> 効率化のための改善</div><div><input type="checkbox"/> 事業規模の縮小</div><div><input type="checkbox"/> 他の事務事業と統合</div></div></div>		評価の内容説明					
		コロナ禍でもオンライン研修等を通し、自己研鑽のため前向きに受講する職員もあり、受講意欲の減少は見られなかった。 人事評価制度について、評価の公平性を向上させるため、評価者、被評価者ともに理解を高めていく必要がある。また、人事評価制度を通し更なる公務能率の向上に繋がる取り組みも検討の余地がある。					
上記を実施するための具体的な取組内容は？		評価者	人事課長 石川 雅一				

7. 改善改革プラン・今後の課題

令和4年度に実施する 改善・改革案 (事業目的・各指標の達成に必要な改善、業務の効率化を図るための改善)	高評価チームの事例公表を行い、評価の透明性の向上と好事例の情報共有を促進するとともに、業務効率化に寄与する目標設定を取り入れることとする。 また、令和3年度に実施できなかった被評価者に対する人事評価研修を実施する。
令和5年度以降に取り組む 改善・改革案・今後の課題 (事業目的・各指標の達成に必要な改善、業務の効率化を図るための改善)	人事評価制度の公平性の向上と、公務能率の向上に係る見直しを継続する。

8. 評価指標グラフ

