

事務事業評価表

1. 基本事項

作成日 令和05年06月22日(木)

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	9122	
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	4	行財政運営の推進							
	主要プロジェクト									
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	3,049,733
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		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
年度別計画							
事業費	予算(現額)	3,765,000	3,734,000	3,788,000	3,775,000		
	決算額	1,587,298	3,049,733	0	0		
	財源内訳						
	国支出金	0	0	0	0		
	県支出金	0	0	0	0		
	地方債	0	0	0	0		
人件費	他特定財源	0	0	0	0		
	一般財源	1,587,298	3,049,733	3,788,000	3,775,000		
総事業費試算	従事職員数(人)	1.50	1.50	1.50	1.50		
	人件費相当試算※	11,642,873	11,804,336	12,294,581	12,294,581		
総事業費試算		13,230,171	14,854,069	16,082,581	16,069,581		

※ 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	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9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		1,069.00						
	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	%	50.00						
		実績値		55.52						
	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	%	100.00						
		実績値		100.00						
	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	%	52.20						
		実績値		47.72						
	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	%	90.00						
		実績値		90.69						
	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	69.70						
		実績値		65.87						
	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合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。	A	人事評価制度は全職員を対象に実施できている。 活動指標2については、コロナの影響緩和により計画通り研修が実施できたことから、受講割合が高い水準に戻り目標に達することができた。
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	人事評価の納得性の向上については、被評価者研修の実施等により前年度からは微増したが、目標値に達しておらず引き続き制度の理解を深める対応が必要である。 研修関係については、オンライン等を活用しコロナ禍においても概ね公募研修が実施されたため、受講割合が向上した。研修後の振り返りを促す取り組みも今後検討を要すると思われる。
			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。 職員研修については、eラーニング等を活用し効率性と利便性を高める方策を検討していく。
			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3年度の評価を受けて 設定した改善・改革案	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。
達成状況及び その効果	高評価チームの事例公表を実施したが、評価のバラツキ等の影響があり全体としての評価の公平性の向上には至らなかった。業務効率化に関する目標設定については、対象となる所属すべてで目標が設定され、目標の達成度に関わらず、意識の醸成にも寄与したと考えられる。 被評価者研修についても計4回、98名が受講し、制度の理解を深めることができた。

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	9122
<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					
上記を実施するための具体的な取組内容は？		人事評価制度については評価の公平性等に関する課題が引き続き存在し、制度の運用などに対応が必要と考える。また、人事評価を通して職員の意欲や公務能率の向上に繋げる取組についても検討の余地がある。					
		評価者	人事課長 富田 和利				

7. 改善改革プラン・今後の課題

令和5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）	令和5年度の人事評価については、高評価チームの事例公表を行わず、チーム評価の評価方法を3段階に変更して実施している。 被評価者に対する研修も引き続き実施する。
令和6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

区分	成果指標 1	指標名	人事評価制度対象者率						
 <table><tr><th>年度</th><th>目標値</th><th>実績値</th></tr><tr><td>令和4年度</td><td>100</td><td>100</td></tr></table>				年度	目標値	実績値	令和4年度	100	100
年度	目標値	実績値							
令和4年度	100	100							
区分	成果指標 3	指標名	公募研修に対する受講割合						
 <table><tr><th>年度</th><th>目標値</th><th>実績値</th></tr><tr><td>令和4年度</td><td>90</td><td>90.7</td></tr></table>				年度	目標値	実績値	令和4年度	90	90.7
年度	目標値	実績値							
令和4年度	90	90.7							