

事務事業評価表

1. 基本事項

作成日 令和07年06月18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	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	2,954,640
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)

※令和6年度は決算見込み額です。

単位: 円

区分		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
年度別計画		人事評価制度 階層別研修 専門・実務・派遣研修	人事評価制度 階層別研修 専門・実務・派遣研修	人事評価制度 階層別研修 専門・実務・派遣研修	人事評価制度 階層別研修 専門・実務・派遣研修		
事業費	予算(現額)	3,734,000	3,788,000	3,229,000	3,591,000		
	決算額	3,049,733	3,177,772	2,954,640	0		
	財源内訳	国支出金	0	0	0		
		県支出金	0	0	0		
		地方債	0	0	0		
		他特定財源	0	0	0		
		一般財源	3,049,733	3,177,772	2,954,640	3,591,000	
人件費	従事職員数(人)	1.50	1.50	1.50	1.50		
	人件費相当試算※	11,804,336	12,015,248	12,333,362	12,791,730		
総事業費試算		14,854,069	15,193,020	15,288,002	16,382,730		

※ 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	1,070.00	1,076.00				
	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	50.00	50.00				
		実績値		55.52	53.68	57.52				
	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	100.00	100.00				
		実績値		100.00	100.00	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	52.20	52.20				
		実績値		47.72	44.95	46.22				
	目標値の算定根拠/実績値の出所			近年の状況を考慮しR4の目標52.2%を引き続き目標とする / 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	90.00	90.00				
		実績値		90.69	97.72	91.89				
	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	70.00	70.00				
		実績値		65.87	66.02	67.86				
	目標値の算定根拠/実績値の出所			近年の状況を考慮し70.0%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。	A	人事評価は全職員を対象に実施できた 職員の半数以上が研修を受講できた
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	人事評価において、適正に評価されていると答えた職員の割合は、前年度と比較して微増しているものの目標値までは達していない状況である。 評価項目や、評価方法など人事評価制度の見直しについて検討していく必要がある。
			評価者 人材育成係長 荒木 康寿

#### (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。	B	令和6年度評価分から会計年度任用職員の勤労手当への人事評価結果の反映が開始し、各所属から提出された人事評価シートをRPAにより集計することで事務の効率化を図ることができた。 年度当初、人事評価システムのマスタ設定を手動で行っており、システム入替の検討も含めて効率化を進める必要がある。
			評価者 人材育成係長 荒木 康寿