

令和 3年度 行政評価事業別シート

	実計対象 <input type="checkbox"/> 評価対象 <input checked="" type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 完了事業 <input type="checkbox"/> ゼロ予算事業 <input type="checkbox"/>		担当者 荒井正憲 経費区分 ー 内線 3115
事務事業名	4030 職員研修事業		
所 属	050100 総務部・総務課		
施 策	17024400 市民と共に歩む、信頼され活気ある組織・体制づくり		
予算 科目	会計	01 一般会計	
	科目	020101 総務費・総務管理費・一般管理費	
	事業	030000 職員研修事業	
事業目的		事業概要・効果	
市民ニーズを的確に捉え、専門的知識を習得し、組織目標の達成に貢献できる職員の育成		「自分成長基本方針」に沿い、毎年度、職員研修計画を策定し、主に自己啓発研修、職層別研修、専門研修、特別研修、派遣研修を柱に研修を実施する。	

PLAN-DO

年度実績及び予定

令和 2年度 実績	令和 3年度 予定
①新規採用職員によるあいさつ課活動②自己啓発研修促進③専門研修④関係団体への職員派遣	①新規採用職員によるあいさつ課活動②自己啓発研修促進③専門研修④関係団体への職員派遣
令和 4年度 予定	令和 5年度 予定
令和 6年度 予定	令和 7年度 予定

指標名	職員の専門研修の受講率				
算式	専門研修受講者数÷正規職員数				単位 %
年度	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
目標値	目標	20	22	24	26
	実績				28
指標選定の理由	職員の仕事の専門性を高めるため、専門研修の受講率を指標として設定				
最終年度目標の根拠	専門研修の受講率を毎年、約2%ずつあげていく。				
指標名					
算式					単位
年度	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
目標値	目標				
	実績				
指標選定の理由					
最終年度目標の根拠					
指標名					
算式					単位
年度	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
目標値	目標				
	実績				
指標選定の理由					
最終年度目標の根拠					

事業費

(単位：千円)

		令和 2年度 決 算	令和 3年度 予 算
事業費		560	5,090
特定 財源	国庫支出金	0	0
	都道府県支出金	0	0
	地方債	0	0
	その他	0	0
一般財源		560	5,090
人員数 (人)	正規職員	0.8	0.8
	嘱託職員	0.0	0.0
	臨時職員	0.0	0.0
人員 コスト	正規職員	5,574.4	5,574.4
	嘱託職員	0.0	0.0
	臨時職員	0.0	0.0
	計	5,574.4	5,574.4
市民一人当たりの経費		0.1	0.2
総額		6,134.4	10,664.4

(単位：千円)

令和 2年度決算 事業費の内訳		
主な節	金額	内容
7節 報償費	0	
10節 需用費	0	
12節 委託費	0	
14節 工事請負費	0	
18節 負担金補助及び交付金	377	研修会出席負担金
その他	183	研修旅費等

(単位：千円)

令和 3年度当初予算 事業費の内訳		
主な節	金額	内容
7節 報償費	0	
10節 需用費	0	消耗品費
12節 委託費	2,643	人事評価研修委託料
14節 工事請負費	0	
18節 負担金補助及び交付金	1,100	研修会出席負担金
その他	1,347	研修旅費等

CHECK

個別評価		
項目	評価観点	評価内容
必要性	<ul style="list-style-type: none"> 市民の生命・財産を守るため市が実施することが必要不可欠な事業であるか 行政内部の管理運営上必要な事業であるか 市が主体となり実施すべき事業か 法的な根拠や公的関与の妥当性はあるか 目的は結果（施策の目指す理想）に結びついているか 	必要不可欠
評価コメント	人材育成こそが組織発展の鍵である 多様なニーズに対応できる職員の育成は、大変重要	
有効性	<ul style="list-style-type: none"> 事業の成果は上がっているか 目標に対する達成度は十分か 市民生活上の課題解決に貢献しているか 行政内部の管理上の課題解決に貢献しているか 事業の目的が達成できるような事業内容になっているか 	普通
評価コメント	新型コロナウイルス感染症の影響で、昨年度の前半は、研修の多くが中止となった。後半は、オンライン研修などに切り替えられたが、例年に比べ低調となった。	
効率性	<ul style="list-style-type: none"> 成果を落とさずにコストを削減する方法はあるか 効率性向上に努めているか 使用料などの受益者負担や補助対象事業の範囲など、財源確保の余地はないか 	変わらない
評価コメント	オンライン研修により、現地までの移動時間や旅費の縮減につながった。今後も、有効に活用していきたい。	

振り返り（決算年度の取組み課題）

昨年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で、多くの研修が中止となった。
「自分成長基本方針」の職層別で求められる能力をもとに、人事評価の能力評価シートを細分化することにより、職員に意識づけさせる仕組みの構築ができた。
今後、積極的な研修の受講については、人事評価や人事異動に反映させるなど、制度の見直しを図っていきたい。

ACTION

1次評価

2次評価

次年度以降の方向性	簡易な改善（拡大）	次年度以降の方向性	簡易な改善（拡大）
総合評価コメント		2次評価コメント	
<p>コロナ禍により対面からWEBに変更となった研修が増えているが、業務の多様化、高度化等に対応するため、各種研修に積極的に参加することが重要である。また、職員が研修を受けやすい職場の雰囲気づくり、声掛けを行っていく。</p>		<p>コロナ禍における研修方法の見直しを行い、研修に参加しやすくなってきているが、更に多くの職員が受講できるよう取り組んで行く。</p>	

外部評価

次年度以降の方向性
外部評価コメント