

令和4年度 事業評価書

会計区分	01	一般会計					事業主体	06800000	経営企画部 人事課		
大事業	61	6つのまちづくり宣言	—	款項目	02	総務費	01	総務管理費	01	一般管理費	
		目指す姿	政策体系に基づかないその他の事業	K P I	—				目標値	—	
中事業	22	主要な取り組み	—								
小事業	10	職員採用業務		目標年度	令和6年度						

イン
プ
ット

事業実施の 背景にある課題	優秀な人材を採用し、市政運営をより良くすること、またそれを継続していく必要がある。					
事業目的	(1) 対象 新規採用職員 (2) 目的 優秀な人材を採用するため、筆記試験、面接試験等を実施する。 採用した職員に防災服を貸与する。					
事業概要	・職員採用試験の実施 ・受験者数の拡大に向けた啓発活動 ・新規採用職員への防災服等の貸与					
事業費 (千円)		R02	R03	R04	R05	R06
	予算額	1,315	746	1,949	1,971	
	決算額	1,110	488	1,100		
年間の事業に要する時間 (正職員/正職員以外)		450 /				0

アウト プ ット	活動指標(単位)	R02	R03	R04	R05	R06
	職場説明会の開催(年1回以上)	目標値	1	1	1	
	実績値	1	1	1		

アウト カ ム	KPI(単位)	R02	R03	R04	R05	R06
	事務職採用の女性職員の割合 35%以上を継続確保(%)	目標値	35	35	35	
	実績値	57	43	40		



実
績

実績	・事務職採用の女性職員の割合 40% (2名/5名中) ・啓発活動:HP掲載、広報掲載、すぐメール、外部採用募集サイトへの登録 ・防災服ではなくどのような環境でも着用可能なビブスの貸与、それに合わせて新規採用職員に対しては作業着、ヘルメット等を貸与
効果	受験者数が増えることで、採用する職員の選択肢が広がり、市が必要とする人材を採用する確率を高め、市民サービスを向上につなげる。



評
価
分
析

活動指標分析 ※目標値の達成 ・未達成要因	集合形式での職場説明会を開催しなかったが、Webでの個別面談申込者全員と面談を行なったため、1回開催したのと同程度の結果と判断した。 変更理由:コロナもあり参加者の利便性向上のため、対面での職場説明会をやめ、Webで個別面談を行なうことにしたため、R5年度以降の活動指標を開催回数ではなく「職場説明会の参加者」とした。
KPI分析 ※目標値の達成 ・未達成要因	性別によって合否判定をしていないが、結果としてKPIを達成した。 変更理由:合否判定において性別は考慮しておらず、市に必要な人材を採用することが目的であるため、R5年度以降のKPIを「事務職採用試験申込者数」に変更する。
実績からR05年度の事業の方向性	応募者を増やすため、筆記試験を一つの会場に集めて実施するものではなく、オンラインに変更したため、それがどう影響してくるかわからない部分が多い。その結果に合わせて令和6年度の実施方法を検討する必要がある。

令和4年度 事業評価書

会計区分	01	一般会計					事業主体	06800000	経営企画部 人事課		
大事業	61	6つのまちづくり宣言	—	款項目	02	総務費	01	総務管理費	02	職員研修費	
		目指す姿	政策体系に基づかないその他の事業	K P I	—			目標値	—		
中事業	22	主要な取り組み	—								
小事業	14	人材育成推進事業		目標年度	令和6年度						

イン
プ
ット

事業実施の 背景にある課題	職員数を大きく増やせない状況で、増え続ける業務を処理していくためには、効率的な行政運営を行い、職員一人ひとりの能力向上が必要である。					
事業目的	(1) 対象 職員（会計年度任用職員を含む） (2) 目的 市民サービスの向上のため、必要な研修に参加させ、職員の能力を高める					
事業概要	・職員研修（新規採用予定者研修等）の実施 ・研修機関（全国市町村研修財団、自治大学校等）への研修派遣 ・職員自主研修助成（公的資格取得等）					
事業費（千円）		R02	R03	R04	R05	R06
	予算額	8,181	8,301	8,065	7,632	
	決算額	2,505	2,337	4,332		
年間の事業に要する時間 （正職員/正職員以外）		163 / 47				

アウト プ ット	活動指標（単位）	R02	R03	R04	R05	R06
	研修理解度（点）	目標値	2.34	2.35	2.35	
	実績値	2.35	2.36	2.39		

アウト カ ム	K P I（単位）	R02	R03	R04	R05	R06
	研修活用度（点）	目標値	2.7	2.7	2.7	2.7
	実績値	2.7	2.65	2.74		



実 績	実績	・庁内職員研修（係長級財政研修、EBPM研修、新規採用職員庁内研修、ゲートキーパー養成講座、コンプライアンス研修、人事評価者研修、契約事務研修、クリティカル・シンキング研修） ・派遣研修結果レポート（3,2,1,0 4段階評価） 満足度 2.72 理解度 2.39 活用度 2.74 ・職員自主研修等助成2件
	効果	職員一人ひとりの成長による業務遂行能力の向上、新たな手法による業務改革等により、今まで以上に市民に喜ばれる施策を実施することができる。



評 価 分 析	活動指標分析 ※目標値の達成 ・未達成要因	専門研修については自分たちで選択した研修に参加出来るようにしているため、学習意欲の高い状態で研修に参加できている。 変更理由：一部の学習意欲の高い職員だけが能力向上を図るのではなく、多くの職員が研修に参加し、組織全体で向上していく必要があるため、R5年度以降の活動指標を「正職員研修参加回数」に変更する。
	K P I分析 ※目標値の達成 ・未達成要因	自ら選択した研修に参加出来るようにしているため、業務に必要な知識を得ようという気持ちで研修に参加しているため。また、キャリアサポート課から指定した研修についても前に研修活用度が低いと評価された研修は外すようにしている。
	実績からR05年度の事業の方向性	研修に多く参加する職員、ほとんど参加しない職員と受講頻度がばらけてしまっているため、多くの職員に同じように研修が受講できる機会を提供していく必要がある。