

令和５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 キャリサポ		
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	市政運営のため必要数の職員を確保しなくてはならない。美濃加茂市で働きたい人の減少、普通退職者の増加、職員数の維持が難しい状況になってきている。				
	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。				
	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	1,596
	決算額	1,110	488	1,100	1,779	
	年間の事業に要する時間 (正職員/正職員以外)	450 / 5				

アウト プ ット	活動指標(単位)	R02	R03	R04	R05	R06
	個別説明会の参加者(人)	目標値			15	15
	実績値				16	

アウト カ ム	K P I (単位)	R02	R03	R04	R05	R06
	事務職員採用試験申込者数(人)	目標値			50	60
	実績値				150	



実
績

実績	・事務職採用の女性職員の割合 60% (9名/15名中) ・啓発活動：個別Web面談、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 ・耐用年数を過ぎた貸与ヘルメットの更新、新規採用職員に対してビブス、作業着、ヘルメット等を貸与 ・職員採用試験4回
効果	職員を計画的に採用していくことで安定した市政運営を実施できている。 大卒程度事務職応募者数R4：26名→R5：115名



評
価
分
析

活動指標分析 ※目標値の達成 ・未達成要因	試験に関する情報をHP掲載する際に、個別面談ページへのリンクを掲載したこと
K P I 分析 ※目標値の達成 ・未達成要因	試験の実施方法、時期を周りの自治体よりも早く変更したこと
実績からR06年度の事業の方向性	周りの市町村も同じような動きを始めているので、美濃加茂市で勤務することの良さを発信するなど、試験以外のことで美濃加茂市で働きたいと考えてもらえるようにする必要がある。

令和５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 キャリサポ		
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	・ 庁内職員研修（新規採用者研修、階層別研修）の実施 ・ 研修機関（全国市町村研修財団、自治大学校等）の実施する研修への参加 ・ 職員自主研修助成（公的資格取得、勉強会等）					
事業費（千円）		R02	R03	R04	R05	R06
	予算額	8,181	8,301	8,065	7,632	16,781
	決算額	2,505	2,337	4,332	8,921	
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
	正職員研修参加回数（平均） ※派遣・育休等除く	目標値			2	2
	実績値				1.45	

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	2.7
		実績値	2.7	2.65	2.74	2.73	



実
績

実績	・庁内職員研修（新規採用職員庁内研修、マネジメント研修、クリティカル・シンキング研修、財政研修、契約事務研修、ゲートキーパー養成講座、認知症サポーター養成講座） ・派遣研修結果レポート（3,2,1,0 4段階評価） 満足度 2.62 理解度 2.38 活用度 2.73 ・職員自主研修等助成1件 ・人事給与構造改革プロジェクトチーム運営
効果	研修に参加することで職員として必要な知識を得て、実際の業務に活用できている。



評
価
分
析

活動指標分析 ※目標値の達成 ・未達成要因	キャリアサポート課が指定する研修だけでなく、専門研修についても本人及び所属長が適切な研修を選択し参加しているため
K P I 分析 ※目標値の達成 ・未達成要因	キャリアサポート課が指定する研修だけでなく、専門研修についても本人及び所属長が適切な研修を選択し参加しているため
実績からR06年度の 事業の方向性	知識を得る研修を実施してきたが、職員の意識改革を行う研修も実施する。また自分の好きな時間に好きなように学べるよう定額制オンライン研修を導入する。 最終的には、職員の自己を成長させようとする気持ちを向上させ、自主的に職員の能力が向上していくような組織となることが望ましいが、現時点では難しい状況であり、できるところとしてまずは研修機会の充実に重点をおいていく。