令和03年度日進市事務事業評価シート

大事業名	人事管理事務				コード	06310200-0103	
中事業名	研修事務				計画区分	―	
担当部等	総合政策部		担当課等	人事課			
総合計画	コード	名称	予算科目		コード	名称	
基本目標	06	地域の自治力と行政経営力を高める		会計	1	一般会計	
基本施策	31	組織運営・人事マネジメント		款	02	総務費	
主要施策	02	適正な人事管理の推進		項	01	総務管理費	
				目	11	人事管理費	
				大	01	人事管理事務	
				中	03	研修事務	
根拠法令・条例等	地方公務員法・日進市職員研修規程						
基本計画等	日進市人材育成基本方針						

1　事業概要「PLAN（計画）」

事務事業の概要	職員が地方公共団体の職員として習得すべき様々な知識・能力を身につけるため、階層別研修を実施する。また、自治大学校などの専門機関が実施する専門研修への派遣を行う。
対象	職員
意図（目的）	地方公共団体の職員として習得すべき様々な知識・能力を身につける。
手段	階層別研修の実施、専門研修への派遣

2　実施結果「DO（実施）」

事業費（千円）			H31予算額	H31決算額	R2予算額	R2決算額	R3予算額	R3決算額	R4予算額
			5,170	4,230	4,997	1,479	5,096	2,383	5,010
財源内訳	特定財源	国庫支出金	0	0	0	0	0	0	0
		県支出金	0	0	0	0	0	0	0
		地方債	0	0	0	0	0	0	0
		その他	0	0	0	0	0	0	0
	一般財源		5,170	4,230	4,997	1,479	5,096	2,383	5,010

令和03年度日進市事務事業評価シート

○令和 3年度に記載した具体的な改善内容

令和 3年度に実施する具体的な改善内容	新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、研修効果を損なわないように配慮しつつ、多様な研修様式に対応しながら研修機会を保持する。
今後（１～３年以内）実施可能な改善内容	職場内研修及び職場外研修の特性を踏まえ、効果的・効率的な研修を実施し、職員の能力開発を推進していく。

令和 3年度に取り組んだこと	階層別研修及び専門研修の他、人事課企画研修として人事考課研修、被考課者研修、ハラスメント研修、メンタルヘルス研修、ＷＬＢ研修及びロジカルシンキング研修を実施した。 また、在宅勤務及びサテライトオフィスでオンライン研修を実施する体制を整えた。

成果	職員の業務上必要となる知識・技能の習得や能力の向上を図った。また、人事考課制度やハラスメント等について理解を深めることができた。 対面による研修とオンライン研修の選択が可能となったことで、出張時の移動や準備時間の短縮につながった。
課題	研修は、職員の能力向上や意識の醸成を図る上で、継続的に実施しなければならないものであるが、効果的・効率的な研修の実施に向けて、職員ニーズや社会情勢に適合した研修内容とすることに留意する必要がある。また、オンライン研修における受講者の研修効果が、対面時と比較して劣ることがないか確認する必要がある。

３　事業の分析「CHECK（評価）」

評価結果	Ｂ	現状のまま継続	前年度評価結果	Ｂ
評価の理由	公務員として、必要な知識を修得する研修は必ず受講するべきものであり、継続して実施する必要がある。特に、職責に応じた階層別研修と配属先で必要となる専門知識の取得を目的とした専門研修を実施することにより、職員の能力を向上させ、もって、時代に適応した行政運営が実現するため、今後も継続して実施する必要がある。			

４　今後の方向性「ACTION（改善）」

令和 4年度に実施する具体的な改善内容	新型コロナウイルス感染症との関わり方が落ち着いてきたため、自治大学校などの専門機関が実施する専門研修への派遣を再開する。一方、外部機関から提供されるオンライン研修のメニューは拡充する傾向にあるため、研修効果を損なわないように配慮しつつ、多様な研修様式に対応しながら研修機会を保持する。				
今後の方向性	成果	○拡充	●維持	○縮小	○休廃止
	コスト投入	○拡大	●維持	○縮小	○皆減
今後（１～３年以内）実施可能な改善内容	職場内研修及び職場外研修の特性を踏まえ、効果的・効率的な研修を実施し、職員の能力開発を推進していく。				

【アウトプット指標】

指標名	延べ研修参加職員数					単位	人
指標データ	H31年度		R2年度		R3年度		R4年度
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標
	610.00	687.00	610.00	346.00	400.00	552.00	600.00

【アウトカム指標】

指標名	能力考課平均点（点数／25点）					単位	点
指標データ	H31年度		R2年度		R3年度		R4年度
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標
	16.70	16.50	16.70	16.56	16.60	16.70	16.75
式	全職員における能力考課点の総和／職員数						
指標の狙い	全ての職員が年に1回は研修に参加することにより、職務上必要となる知識や能力を習得させることで、定期的な異動に関わらず、全庁的な職務遂行能力を、維持・向上することを目的とする。						

令和03年度日進市事務事業評価シート

大事業名	人事管理事務			コード	06310200-0105
中事業名	福利厚生事務			計画区分	―
担当部等	総合政策部		担当課等	人事課	

総合計画		コード	名　　称
	基本目標	06	地域の自治力と行政経営力を高める
	基本施策	31	組織運営・人事マネジメント
	主要施策	02	適正な人事管理の推進

予算科目	コード	名　　称
会計	1	一般会計
款	02	総務費
項	01	総務管理費
目	11	人事管理費
大	01	人事管理事務
中	05	福利厚生事務

根拠法令・条例等	地方公務員法・日進市職員互助会条例
基本計画等	

1　事業概要「PLAN（計画）」

事務事業の概要	健康診断やストレスチェックを実施することによって、職員の健康管理を行う。また、職員の相互扶助及び福利増進を図るため、日進市職員互助会に対し助成金を交付する。
対象	職員
意図（目的）	職員の健康を保つことを目的とする。また、職員が高い意欲を持って職務に取り組むことを目的とする。
手段	安全衛生委員会の開催、健康診断の実施、ストレスチェックの実施、ストレスチェック後の面接指導の実施、職場巡視の実施、健康講座の実施、特定保健指導の実施　等

2　実施結果「DO（実施）」

事業費（千円）			H31予算額	H31決算額	R2予算額	R2決算額	R3予算額	R3決算額	R4予算額
			12,234	10,397	12,595	10,547	12,909	10,925	12,205
財源内訳	特定財源	国庫支出金	0	0	0	0	0	0	0
		県支出金	0	0	0	0	0	0	0
		地方債	0	0	0	0	0	0	0
		その他	0	0	0	0	0	0	0
	一般財源		12,234	10,397	12,595	10,547	12,909	10,925	12,205

令和03年度日進市事務事業評価シート

○令和 3年度に記載した具体的な改善内容

令和 3年度に実施する具体的な改善内容	助成金を交付している職員互助会の事業については、運営方法等、県内他団体の状況を確認しつつ、見直しを検討する。
今後（１～３年以内）実施可能な改善内容	財政状況及び県内他団体の状況を確認しつつ、適切な組織運営を行う。

令和 3年度に取り組んだこと	互助会の事業について、県内自治体の調査結果をもとに運営方法等について検討を行った。

成果	事務局において互助会への助成金の在り方を含めた運用方法等について検討を行い、令和4年度の運営委員会へ提案する準備を進めた。
課題	助成金の額は、助成金を無しとしている団体もあるなど県内自治体でバラツキがあり、定期的に、事業内容も含め見直しを行う必要がある。

３　事業の分析「CHECK（評価）」

評価結果	B	現状のまま継続	前年度評価結果	B
評価の理由	労務管理上において必要な制度であり、職員の健康管理等の福利厚生が図られることにより、職員の執行態度が保持されたため。			

４　今後の方向性「ACTION（改善）」

令和 4年度に実施する具体的な改善内容		助成金を交付している職員互助会の事業の運営方法等の見直しについて、互助会運営委員会等で具体的な検討を進める。			
今後の方向性	成果	○拡充	●維持	○縮小	○休廃止
	コスト投入	○拡大	●維持	○縮小	○皆減
今後（１～３年以内）実施可能な改善内容		財政状況及び県内他団体の状況を確認しつつ、適切な組織運営を行う。			

【アウトプット指標】

指標名	職員互助会加入者数					単位	人
指標データ	H31年度		R2年度		R3年度		R4年度
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標
	530.00	544.00	543.00	549.00	550.00	554.00	551.00

【アウトカム指標】

指標名	執行態度考課平均点（点数／25点）					単位	点
指標データ	H31年度		R2年度		R3年度		R4年度
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標
	16.90	16.80	16.90	16.90	17.00	17.00	17.05
式	全職員における執行態度考課点の総和／職員数						
指標の狙い	福利厚生事業の充実を図ることで、職員の職務に対する意欲などの執行態度を保持、向上させることを目的とする。						