

シートNo.	経-8	事務事業名	人事評価制度構築事業	部・課・係	経営政策部	人事課	人事係			
事業No.	J001025	開始年度	平成23年度	終了予定年度	終了予定なし	施策コード	P5023	作成責任者	人事課長	2/2ページ

項目	令和5年度 事務事業担当課による点検・改善		＜参考＞令和4年度 事務事業担当課による点検・改善	
	評価	評価に関する説明	評価	評価に関する説明
事業の必要性	○	市民の福祉の向上につながる事業であるとともに、地方公務員法に定めのある事業である。	○	市民の福祉の向上につながる事業であるとともに、地方公務員法に定めのある事業である。
	○	職員の育成は管理職の責務であり、目標達成のため事業を外部委託するのは難しい。(研修講師は外部講師)	○	職員の育成は管理職の責務であり、目標達成のため事業を外部委託するのは難しい。(研修講師は外部講師)
	○	高度化、多様化、複雑化する住民ニーズに対応するため、人材の育成は優先課題と言える。	○	高度化、多様化、複雑化する住民ニーズに対応するため、人材の育成は優先課題と言える。
事業の効率的性	○	謝金であるため、妥当である。	○	謝金であるため、妥当である。
	無	一般競争入札、指名競争入札又は随意契約(プロポーザル)による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。	無	
	無	競争性のない随意契約となったものはないか。	無	
	○	受益者との負担関係は妥当であるか。	○	職員研修費であり、事業主のみが全額負担すべきである。
	○	単当たりコスト等の水準は妥当か。	○	他の研修と比較しても同程度の水準であり、妥当である。
	○	費目・使途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	○	人材育成のための講師謝金のみであり、事業目的に即している。
	-	不用率が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	○	新型コロナウイルス感染症の影響等により、予定していた研修が開催できない状況であったため。
事業の有効性	-	繰越額が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-	
	-	その他コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。	-	
	△	活動実績は見込みに見合ったものであるか。	×	新型コロナウイルス感染症の影響等により、予定していた研修が開催できない状況であった。
	-	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	-	
×	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	○	目標値を満たしている。	
-	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	-		
関連事業		関連する事業がある場合、他課等と適切な役割分担を行っているか。(役割分担の具体的な内容を右に記載)		
		課名		
		連番		
点検・改善結果	点検結果	人事評価制度については、実施すること自体が目的となってきた傾向があり形骸化しつつある。新任評価者だけでなく全評価者、被評価者を対象に研修を継続的に実施していくことで制度の目的が理解でき、効果を高めることができる。形骸化してきた運用の見直しと、処遇反映の制度構築のため、職員団体と構成する人事評価検討委員会で協議していく必要がある。	各課の協力により評価自体は実施できているが、令和3年度に引き続き、予定していた研修が実施できていない。人事評価結果の処遇反映を行うには、評価者及び被評価者に対する継続的な研修は必要不可欠である。また、職員団体との人事評価制度の検討に係る委員会を開催し、処遇反映を含めた人事評価制度の構築を早急に行う必要がある。	
	改善の方向性	職員のモチベーションや質の向上を図り、最適な人材配置や、待遇決定などのマネジメントに活用できる制度とするために、内製に拘らず、コンサルタントなどの活用も視野に入れ、実現できるよう進めていく。	評価者だけでなく被評価者に向けた研修も充実させることで、一方的な評価とならないよう人事評価に対する相互理解を深めてもらう。人事評価結果の処遇反映に向けた制度構築については、内製に拘らず、コンサルタントなどの活用も視野に入れ、実現できるよう進めていく。	

シートNo.	経-9	事務事業名	職員採用事務	部・課・係	経営政策部	人事課	人事係
事業No.	J000001	開始年度	平成25年度	終了予定年度	終了予定なし	作成責任者	人事課長

項目	令和5年度 事務事業担当課による点検・改善		＜参考＞令和4年度 事務事業担当課による点検・改善	
	評価	評価に関する説明	評価	評価に関する説明
事業の必要性	事業の目的は市民や社会のニーズを的確に反映しているか。	○ 行政運営を行う上で根幹となる重要な事業である。	○	行政運営を行う上で根幹となる重要な事業である。
	地域、民間等に委ねることができない事業なのか。	○ 不正等の懸念があるため、地域や民間等に委ねることは難しい。	○	不正等の懸念があるため、地域や民間等に委ねることは難しい。
	政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。政策体系の中で優先度の高い事業か。	○ より良い行政サービスを実現するためには優秀な人材を確保することが不可欠であり、優先度は高い。	○	より良い行政サービスを実現するためには優秀な人材を確保することが不可欠であり、優先度は高い。
事業の効率性	競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。	-	-	
	一般競争入札、指名競争入札又は随意契約（プロポーザル）による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。			
	競争性のない随意契約となったものはないか。			
	受益者との負担関係は妥当であるか。	-	-	
	単位当たりコスト等の水準は妥当か。	△ スケールメリットが働くため、妥当性の判断が困難である	△	スケールメリットが働くため、採用予定数の多寡により単位当たりコストは大きく異なっている。
	費目・使途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	○ 採用試験の実施に要する経費のみに限定されている。	○	採用試験の実施に要する経費のみに限定されている。
	不用率が大きい場合、その理由は妥当か。（理由を右に記載）	-	-	
繰越額が大きい場合、その理由は妥当か。（理由を右に記載）	-	-		
その他コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。	○ 申込フォームを見直すことで第1次試験の受験率を上げることができた。	○	人件費節減のため電子申請を導入し、受験者名簿の作成などが効率化できた。一方で、試験日当日の受付時に問題が生じるなど課題も明らかになった。今後も創意工夫が必要である。	
事業の有効性	活動実績は見込みに合ったものであるか。	△ 概ね見込みどおりである。しかし、全国で自治体求人への応募数が減少し、全国の自治体では人材確保に課題を抱えており、本市も例外ではない。	△	採用者数は概ね見込みどおりであるが、一次受験者数は採用予定人数に応じて大きく変動するため、見込みと乖離が大きくなることもある。
	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	△ 福岡県自治振興組合の試験問題は、低価格で提供を受けることができるため、低コストの実現に寄与している。しかし、手段・方法については、小郡市が試験会場となっており、物理的に受験しにくい状況となっているため、広範に受験できる手法を検討する必要がある。	△	福岡県自治振興組合の試験問題は、低価格で提供を受けることができるため、低コストの実現に寄与している。しかし、効果については他の試験方法を採用したことがないため、検討の余地がある。
	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	○ 優秀な人材を確保するには、受験者数を増やすことが有効であるため、見合ったものとなっている。	○	優秀な人材を確保するには、受験者数を増やすことが有効であるため、見合ったものとなっている。
	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	-	-	
関連事業	関連する事業がある場合、他課等と適切な役割分担を行っているか。（役割分担の具体的な内容を右に記載）	-	-	
	課名			
	連番			
点検・改善結果	点検結果	採用予定人数にもよるが、令和3年度から第1次受験者が減少している。また、今年度は1回では採用できなかった職種があり、採用試験を2回実施したが、予定より少ない人数の採用となった職種があった。特に大学新卒者は早期に内定を得ており、例年9月の実施では時期を逸している。また、実施方法については、集合型で遠方に居住している方の受験の負担が大きいのとなっている。試験の実施時期と、自治体のコストだけでなく、受験者の負担も軽減しやすいう方法の検討が必要である。		台風により1次試験が延期となったため、応募者に対する受験者数の割合が近年で最も低い結果となった。これに伴い、職員採用試験負担金についても、応募者数で負担額が決定される仕組みであるために、費用対効果が前年度より下がる結果となった。
	改善の方向性	自治体の人材採用は、全国的に応募者が減少しており、特に技術職、専門職での人材不足が常態化しつつある。民間企業も経営上の重要課題として採用に注力しており、優秀な人材確保に向けた競争が高まっており、採用については、非常に困難な局面に直面している。点検結果を踏まえ、採用手続きのデジタル化や試験会場の管外設置などの手法の導入を検討していく。		新型コロナウイルス感染症が収束傾向にあることから、民間の採用活動は活発化し、人材確保競争が以前の激しさを取り戻しつつある。引き続き本市の課題である「優秀な人材に小郡を選んでもらう」ための取組として、新卒卒と社会人枠を分けて実施することや他団体にはない試験内容やPR方法を検討していく必要がある。

事務事業評価シート(令和5年度事務事業)

シートNo.	経-10	事務事業名	職員研修事務		部・課・係	経営政策部	人事課	人事係	
事業No.	J000007	開始年度	不明	終了予定年度	終了予定なし	施策コード	P5023	作成責任者	人事課長

事業の目的		小郡市人材育成基本方針に基づき、職員の資質向上、能力開発、人材育成を目的とする。						予算額・執行額 (単位:千円)		R04年度		R05年度	
事業概要		小郡市人材育成基本方針に基づき、職員に対し、階層別研修などの独自研修を行うほか、職員を各研修機関で開催される研修へ派遣する。								当初予算		3,390	
根拠法令、関係計画、通知等		地方公務員法、小郡市職員研修規程、小郡市人材育成基本方針						補正予算		0			
活動目標及び活動実績1 (アウトプット)		活動目標	職員研修受講者数	単位	R04年度	R05年度	R06年度 活動見込	R07年度 活動見込	前年度から繰越		0		
活動目標及び活動実績2 (アウトプット)		活動目標	研修実施回数	単位	R04年度	R05年度	R06年度 活動見込	R07年度 活動見込	翌年度へ繰越		0		
単位当たりコスト		算出根拠		単位	R04年度	R05年度							
X:総費用(単位:円) / Y:研修受講者数(単位:件数)		単位当たりコスト	円		3,677.1	3,691.7							
成果目標及び成果実績1 (アウトカム)		成果目標	職員に求められる能力を養成する。	単位	R04年度	R05年度	中間目標 年度	目標最終年度 年度	予備費等		0		
成果指標		研修内容理解度		ポイント	5	4			計		3,390	3,521	
補足説明		受講者の理解度を5段階で評価するもの(「アンケート」の「理解度」の平均値) ※端数切捨て						執行額		1,879	2,043		
根拠として用いた統計・データ名(出典)								執行率(%)		55%	58%		
成果目標及び成果実績2 (アウトカム)		成果目標		単位	R04年度	R05年度	中間目標 年度	目標最終年度 年度	歳入予算		R04年度	R05年度	R05年度の主な収入内訳(名称等)
成果指標				ポイント					歳入				
補足説明								歳出予算		R04年度	R05年度	R05年度の主な使途	
根拠として用いた統計・データ名(出典)								報償費		299	665		
								旅費		677	825		
								需用費		15	15		
								役務費		1,544	1,158		
								使用料及び賃借料		2	12		
								負担金、補助及び交付金		853	846		
								計		3,390	3,521		
								正職員		0.4	0.4		
								再任用		0			
								会計年度月額		0	0.05		
								会計年度日額		0			
								計		0.40	0.45		
								人件費合計(千円)		2,680	2,830		
								総費用(千円)		4,559	4,873		
								人件費等の修正(千円)					
								総費用(千円)※人件費等修正後		4,559	4,873		

シートNo.	経-10	事務事業名	職員研修事務		部・課・係	経営政策部	人事課	人事係	
事業No.	J000007	開始年度	不明	終了予定年度	終了予定なし	施策コード	P5023	作成責任者	人事課長

項目	令和5年度 事務事業担当課による点検・改善		<参考>令和4年度 事務事業担当課による点検・改善	
	評価	評価に関する説明	評価	評価に関する説明
事業の必要性	事業の目的は市民や社会のニーズを的確に反映しているか。	○ 住民ニーズに的確に対応するためには、地方公務員に求められる能力を総合的かつ高度に養成する必要がある。職員研修による人材育成は目的に合致する。	○ 住民ニーズに的確に対応するためには、地方公務員に求められる能力を総合的かつ高度に養成する必要がある。職員研修による人材育成は目的に合致する。	○ 住民ニーズに的確に対応するためには、地方公務員に求められる能力を総合的かつ高度に養成する必要がある。職員研修による人材育成は目的に合致する。
	地域、民間等に委ねることができない事業なのか。	○ 行政サービス向上のための研修であり、他に委ねることは考えられない。また、地方公務員法により、任命権者には研修を行うことが義務付けられている。	○ 行政サービス向上のための研修であり、他に委ねることは考えられない。また、地方公務員法により、任命権者には研修を行うことが義務付けられている。	○ 行政サービス向上のための研修であり、他に委ねることは考えられない。また、地方公務員法により、任命権者には研修を行うことが義務付けられている。
	政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。政策体系の中で優先度の高い事業か。	○ 地方分権が進展する中で、自治体職員に求められる政策形成能力や創造的能力など、様々な課題に対して十分対応できる人材の育成は必要であり、任命権者には研修を行うことが義務付けられていることから優先度は極めて高い。	○ 地方分権が進展する中で、自治体職員に求められる政策形成能力や創造的能力など、様々な課題に対して十分対応できる人材の育成は必要であり、任命権者には研修を行うことが義務付けられていることから優先度は極めて高い。	○ 地方分権が進展する中で、自治体職員に求められる政策形成能力や創造的能力など、様々な課題に対して十分対応できる人材の育成は必要であり、任命権者には研修を行うことが義務付けられていることから優先度は極めて高い。
事業の効率性	競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。 一般競争入札、指名競争入札又は随意契約(プロポーザル)による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。	-	-	-
	競争性のない随意契約となったものはないか。	-	-	-
	受益者との負担関係は妥当であるか。	-	-	-
	単位当たりコスト等の水準は妥当か。	-	-	-
	費目・使途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	○ 職員研修実施・派遣に係る費用のみ予算計上し、支出している。	○ 職員研修実施・派遣に係る費用のみ予算計上し、支出している。	○ 職員研修実施・派遣に係る費用のみ予算計上し、支出している。
	不用率が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-	-	○ 研修講師を内部講師としたため。 一部天候不良により開催を中止したため。
	繰越額が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-	-	-
事業の有効性	活動実績は見込みに見合ったものであるか。	○ 研修計画に基づき実施することができる。	○ 新型コロナウイルス感染症の影響により、研修機関の研修が中止となることもあったが概ね当初の見込みに近いものとなった。	○ 新型コロナウイルス感染症の影響により、研修機関の研修が中止となることもあったが概ね当初の見込みに近いものとなった。
	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	-	-	-
	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	△ アンケートの回答から、概ね研修内容への理解度は高いと考えられる。しかし、知識・能力の取得後に、どのような行動変容があり、どのような成果につながったのかなどの成果目標とできる仕組みが必要である	○ アンケートの回答から、概ね研修内容への理解度は高いと考えられる。	○ アンケートの回答から、概ね研修内容への理解度は高いと考えられる。
	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	-	-	-
関連事業	関連する事業がある場合、他課等と適切な役割分担を行っているか。(役割分担の具体的な内容を右に記載)	-	-	-
	課名			
	連番			
点検・改善結果	点検結果	独自研修、外部研修の派遣を実施したことにより、職員の資質向上に寄与している。また、各アカデミーでの研修では、全国の先進的な事例等を学ぶことで、市民サービス及び所属職員の資質向上が図られている。	福岡県市町村職員研修所の改修工事に伴い、例年開催されていた職務能力研修が実施されないため、独自研修において、職員の関心が高い研修を開催したことにより、従来では1名程度しか参加することができない研修内容を多くの職員が受講することができ、職員の資質向上に繋がった。また、自治大学校、市町村アカデミーなど長期研修への職員の派遣も新型コロナウイルス感染症の拡大以降初めて行うことができた。	福岡県市町村職員研修所の改修工事に伴い、例年開催されていた職務能力研修が実施されないため、独自研修において、職員の関心が高い研修を開催したことにより、従来では1名程度しか参加することができない研修内容を多くの職員が受講することができ、職員の資質向上に繋がった。また、自治大学校、市町村アカデミーなど長期研修への職員の派遣も新型コロナウイルス感染症の拡大以降初めて行うことができた。
	改善の方向性	職員研修の効果測定について、研修内容の理解度は一定の成果は出ているものの、研修で培った知識・スキルを実務でどの程度発揮できているか、組織にどのような影響を与えているのかなどの、その後の思考や行動変容までの測定には至っていない。単発の学習で終わることなく、研修効果を最大化する仕組みづくりを検討していく必要がある。	ここ数年、新型コロナウイルス感染症により派遣研修(集合研修)に替えてオンライン研修が充実しており、従来遠方でのみ受講可能であった研修にもオンラインで参加が可能となり研修参加のハードルも下がっている。より多くの職員が研修へ参加できる機会を与えることが必要であり、より一層、職員へ研修を周知し、職場の研修に対する理解が必要となる。	ここ数年、新型コロナウイルス感染症により派遣研修(集合研修)に替えてオンライン研修が充実しており、従来遠方でのみ受講可能であった研修にもオンラインで参加が可能となり研修参加のハードルも下がっている。より多くの職員が研修へ参加できる機会を与えることが必要であり、より一層、職員へ研修を周知し、職場の研修に対する理解が必要となる。