

令和2年度(令和元年度実施事業分)事務事業評価評価票

No. 02-002

| PDCA | 事務事業名 | 職員研修事業 | 部課等名 | 企画部 | 人事課 | 人事研修担当 | 担当 内線等 | 榊原貴 223 | |
|-----------------------------|--|--|----------|-----------|-------------|-----------|-----------|------------|--|
| P 総合計画との関係性等 | 政策体系 | 章： 第6章 自立した地域経営のまち | | | | | | | |
| | | 節： 第1節 行財政運営とサービスの向上 | | | | | | | |
| | | 基本施策： 1. 行政運営 | | | | | | | |
| | | 単位施策： (1) 組織運営と人材育成 | | | | | | | |
| | 根拠法令等 | 地方公務員法第39条、半田市職員研修規程 | | | | | | | |
| | 対象・目的 | 半田市職員を対象に、基礎能力及び専門知識・技術向上のための研修を実施し、最適な行政運営を行うことができる優秀な人材を育成する。 | | | | | | | |
| | 目的を達成するための手段・活動内容 | 「半田市人材育成基本方針」に基づき、基礎能力習得のための研修を各階層毎に実施するほか、業務に必要となる専門知識習得のための研修を実施する。 | | | | | | | |
| D 前年度の活動結果と見られた成果 | 活動結果 | 活動実績 | 29年度 | 30年度 | 元年度 | 単位 | | | |
| | | ①職員研修 | 111 | 109 | 111 | コース | | | |
| | | ②職員研修受講者数 | 1,142 | 1,044 | 1,105 | 人 | | | |
| | | ③公募研修応募者数 | 145 | 187 | 148 | 人 | | | |
| | | 事業費 | 8,854 | 8,854 | 8,801 | 千円 | | | |
| | | 人件費 | 8,249 | 7,495 | 8,073 | 千円 | | | |
| | | 総事業費 | 17,103 | 16,349 | 16,874 | 千円 | | | |
| | | 活動単位当たりのコスト | 29年度 | 30年度 | 元年度 | 単位 | | | |
| | ①受講者1人当たりの経費 | 13,289 | 15,631 | 15,271 | 円 | | | | |
| | 成果 | 成果指標 | 29年度 | 30年度 | 元年度 | 単位 | | | |
| | | ①人事評価(執務態度・能力評価)の平均点 | 実績値 | 33.99 | 34.10 | 33.92 | 点 | | |
| | | | 目標値 | 36 | 36 | 36 | | | |
| | | ②電話対応診断結果の平均点 | 実績値 | 75.0 | 76.7 | 77.5 | 点 | | |
| 目標値 | | | 80 | 80 | 80 | | | | |
| 実績値 | | | | | | | | | |
| 目標値 | | | | | | | | | |
| C 課題の整理 | 観点別評価 | 必要性 | 有効性 | | 効率性 | | | | |
| | | ①市の関与の妥当性 | 妥当 | ④上位施策への貢献 | 大きい | ⑦コスト削減余地 | ない | | |
| | | ②市民ニーズ | 高い | ⑤成果向上の余地 | ある | ※対象・手段の変更 | | | |
| | ③休廃止の影響 | 大きい | ⑥類似事業の有無 | ない | ⑧受益者負担適正化余地 | ない | | | |
| 事業の評価・課題 | <p style="text-align: center;">D</p> <p>電話対応診断結果については、研修等の実施により、前年度を上回る結果となったものの、目標値には達しなかった。人事評価の平均点も目標値に達しなかったが、令和元年度から人事評価システムを導入し、人事評価結果の見える化、評価データの蓄積、運用の効率化等を勧め、人材育成を含めた人事管理面の有効活用を図った。</p> | | | | | | | | |
| A 課題解決のための目標 | 今後の事業の方向性 | <p style="text-align: center;">改善推進</p> <p>「半田市人材育成基本方針」に基づき、「自ら考え、行動できる自立した職員」として成長できるよう、各階層における研修を引き続き実施していく。前年度に続き、入庁1年目の職員の早期戦力化を目指した研修や、時代や環境の変化に柔軟に対応できる若手職員を育成するための研修を実施する。また、組織の生産性を高めるためのコミュニケーション研修を新たに実施し、組織全体の活性化を図る。</p> | | | | | | | |
| | 令和2年度の目標 | 成果指標 | | | | 目標値 | 単位 | | |
| | | ①人事評価(執務態度・能力評価)の平均点 | | | | 36 | 点 | | |
| | | ②電話診断結果平均点 | | | | 80 | 点 | | |