

令和7年度 事務事業マネジメントシート		段階： 令和6年度実施事業に係る事務事業評価					4940	人材育成推進事業					総務部	人事課
1 事業概要		中事業番号		35									所属コード	033100
政策体系		SDGs	広域事業	総合戦略	セーフ	2025	2030	2040	2050	D X 推進	手段	意図（目的）		
大綱（取組）	基盤的取組：行政経営効率化 等	17.14	○							○	郡山市人財育成基本方針に基づき、階層別や専門研修のほか、自己啓発や派遣研修等を実施し、地方公務員としての資質向上を図る。 また、全職員を対象とした人事評価制度の円滑な運用を図るため、被評価者、評価者研修を実施する。	職員の能力向上はもとより、女性の活躍推進や技術職員の専門性の高度化など、現在の多様化・複雑化する行政課題・市民ニーズに対応できる人材の育成を図る。 また、人事評価の実施により、職員の能力及び業績に基づく人材育成を推進するとともに、適正な人事管理の徹底を図る。		
施策														

事業開始時周辺環境（背景）		現状周辺環境		今後周辺環境（予測）		住民意向分析	
職員の事務ミス防止について、チェック体制の確立など組織的な対策が求められているため、係員対象、管理職対象に分けて、事務ミス対処方法やリスクの予防策等の研修を実施した。		生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等、本市を取り巻く社会経済情勢が大きく変化する中、市民ニーズも複雑化・多様化し、これまで以上にきめ細かい行政サービスの提供やコスト意識の向上が求められている。 また、市民の視点に立った行政経営に資する人材育成に加え、多様な経験者の積極的な採用による人材確保、最大限に能力を発揮できる職場環境の改善、さらにはデジタル人材の育成・確保が求められている。		生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により、地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中で、今後においても、行政課題は複雑化・多様化することが予想されるため、職員一人ひとりの更なる資質の向上と意識改革が求められる。 また、これらの課題は、本市のみに限られるものではなく、「こおりやま広域圏」の市町村においても共通するものであることから、今後、広域圏全体での更なる取組が求められると予測される。		生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等、社会経済情勢の変化や地方創生への対応など、職員に求められる資質や能力は、今後、さらに高度化・専門化していく必要があることから、自ら考え判断し、課題解決のため積極的に行動できる職員の育成が求められている。	

2 事業進捗等（指標等推移）			まちづくり基本指針五次実施計画		まちづくり基本指針六次実施計画		まちづくり基本指針七次実施計画		まちづくり基本指針八次実施計画		次期実施計画		次期実施計画		まちづくり基本指針	
指標名	指標名	単位	2022年度（令和4年度）		2023年度（令和5年度）		2024年度（令和6年度）		2025年度（令和7年度）		2026年度（令和8年度）		2027年度		2028年度	
			計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	計画	中間指標 2022年度	最終指標 2025年度
対象指標	郡山市職員数（会計年度任用職員も含む）	人		3,456		3,480		3,209								
活動指標①	総研修受講者数	人		2,245		2,168		2,987								
活動指標②	実務研修派遣職員数（受入含む）	人		6		4		3								
活動指標③																
成果指標①	研修参加満足度	%	80.0	90	80.0	89	80.0	88.1	80.0		80.0		80.0	80.0	80.0	80
成果指標②																
成果指標③																
単位コスト（総コストから算出）	研修受講者1人あたりのコスト	千円		20		23		14								
単位コスト（所要一般財源から算出）	研修受講者1人あたりのコスト	千円		20		23		14								
事業費		千円		29,767		32,397		25,141	37,344		37,344		37,344	37,344		
人件費		千円		17,347		17,683		17,060	17,347		17,347		17,347	17,347		
歳出計（総事業費）		千円		47,114		50,080		42,201	54,691		54,691		54,691	54,691		
国・県支出金		千円														
市債		千円														
受益者負担金（使用料、負担金等）		千円														
その他		千円														
一般財源等		千円		47,114		50,080		42,201	54,691		54,691		54,691	54,691		
歳入計		千円		47,114		50,080		42,201	54,691		54,691		54,691	54,691		
		実計区分	評価結果	継続	継続	継続	継続	継続		継続						

活動指標分析結果		成果指標分析結果		総事業費（事業費・人件費）分析結果	
職員を対象とした研修については、これまで研修体系（階層別研修及び専門研修など）に基づき実施してきたところである。新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度は多くの研修が中止を余儀なくされたが、令和3年度からは、動画視聴、オンライン研修などの代替手法により研修を実施してきた。このような中、令和6年度には、集合による研修を基本としつつ、多様な働き方の推進等の観点から、動画・オンライン研修の機会を拡充したことにより、受講者数の増加に繋げることができた。		多様な働き方の推進等の観点から、集合研修を基本としつつ、研修効果を見極めながら動画・オンライン研修も併用して実施した結果、参加満足度は88.1%となり、昨年度同様の高評価を得た。 【参考】 ・階層別研修：実施件数＝18件（内訳 集合12件、オンライン併用3件、動画2件、テキスト掲示1件） ・専門研修：実施件数＝16件（内訳 集合10件、オンライン併用1件、eラーニング1件、動画4件）		【事業費】 中央省庁等への実務研修生が1名減少したことで、公舎賃賃料や職員旅費などに要する経費が削減されたことにより、昨年度と比較して事業費は減少した。 【人件費】 研修の実施に当たっては、時代の要請に即した内容を新たに取り入れる必要がある一方で、スクラップアンドビルドによる過度な業務量の増加抑制や、配布資料のペーパーレス化などによる省力化により、昨年度と比較して、同程度の人件費に抑えることができた。	

3 一次評価（部局内評価）

(1) 事業手法評価			
1 規模・方法の妥当性		4	
2 公平性		4	
3 効率性		4	
4 活動指標 (活動達成度)		3	
5 成果指標 (目的達成度)		4	

(2) 事業継続性評価			
-------------	--	--	--

継続	一次評価コメント
・集合による研修を基本としつつ、多様な働き方の推進等の観点から、動画・オンライン研修の機会を拡充したことにより、受講者数の増加に繋げることができた。また、受講者の満足度は89.0%と高評価を得た。 ・当該事業は、生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等、本市を取り巻く社会経済情勢が大きく変化する中、複雑化・多様化する市民ニーズに対応できる高度なスキルを持った人材を育成するために欠かすことのできない事業であるため、今後も継続して実施したい。	

5レス	カウンターレス	キャッシュレス	ペーパーレス	ファイルレス	ムーブレス (会議レス)
			○		○

気候変動対応	D X (デジタル市役所)	部局間協奏
	○	○

4 二次評価

(1) 事業手法評価			
1 規模・方法の妥当性		4	
2 公平性		4	
3 効率性		4	
4 活動指標 (活動達成度)		3	
5 成果指標 (目的達成度)		4	

(2) 事業継続性評価			
-------------	--	--	--

継続	二次評価コメント
令和6年度は、集合による研修を基本としつつ、動画・オンライン研修を併用した研修を実施し、受講者数が前年度より増加するとともに、高い研修参加満足度を維持している。また、研修内容や手法の改善を行いながらも、スクラップアンドビルドによる業務量の増加抑制や配布資料のペーパーレス化を推進し、効率的な事業運営に努めたところである。 今後においても、各種研修を通じた職員の資質の向上及び多様化・複雑化する行政課題や市民ニーズに対応できる人材の育成のため、継続して事業を実施する。	

(参考) 令和6年度カイゼンのための行動計画