

|       |   |                    |        |        |                                     |  |  |  |
|-------|---|--------------------|--------|--------|-------------------------------------|--|--|--|
| 事務事業名 | 階層別通信教育研修事務   |                    |        |        | 担当                                  | 総務部 総務課 研修厚生係                                |  |  |
| 政策名   | G   | 効率的で市民にわかりやすいまちづくり |        |        | 電話番号                                | 0285-83-8469                                 |  |  |
| 施策名   | 2   | 組織・人材の強化           |        |        | <input type="checkbox"/> 実施計画上の主要事業 |  |  |  |
| 基本事業名 |   |                    |        |        | 事業期間                                | <input type="checkbox"/> 単年度のみ               |  |  |
| 法令根拠  |   |                    |        |        |                                     | <input type="checkbox"/> 単年度繰返（開始年度 平成16年度～） |  |  |
| 予算科目  | 1.一般会計  | 2.総務費              | 1総務管理費 | 2人事管理費 |                                     | <input type="checkbox"/> 期間限定複数年度（ 年度～ 年度）   |  |  |
| 事業概要  | 課長・課長補佐及び係長昇任時に、通信教育により自らが資質の向上を図るとともに、部下を育成するための知識を修得する。 |                    |        |        |                                     |  |  |  |

1. 現状把握の部 (1) 事務事業の目的と指標

|   |                            |                              |          |          |          |          |          |          |   |
|---|----------------------------|------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---|
| ①手段（主な活動）<br>26年度実績<br>年度当初から実施できるよう、講座の選定と申込を行い、受講者へテキストを配布した。受講期間内に修了するよう進捗状況を確認し、受講者へ通知した。<br>平成22年度から課長、係長昇任者及び新採用職員に加え、課長補佐昇任者を対象とした。<br>平成25年度から新採用職員については、階層別通信教育研修にかわりビジネスマナー集合研修を実施した。<br><br>27年度計画<br>課長、課長補佐、係長昇任者について、26年度と同じ。 | ⑤活動指標（事務事業の活動量を表す指標）の推移    |                              |          |          |          |          |          |          |   |
|   | 名称                         |                              | 単位       | 23年度(実績) | 24年度(実績) | 25年度(実績) | 26年度(実績) | 27年度(見込) |   |
|   | ア                          | 階層別講座数                       | 講座       | 4        | 4        | 3        | 3        | 3        |   |
|   | イ                          |                              |          |          |          |          |          |          |   |
|   | ウ                          |                              |          |          |          |          |          |          |   |
| エ   |                            |                              |          |          |          |          |          |          |   |
| オ   |                            |                              |          |          |          |          |          |          |   |
| ②対象（誰、何を対象にしているのか）*人や自然資源等<br>一般職員  | ⑥対象指標（対象の大きさを表す指標）の推移      |                              |          |          |          |          |          |          |   |
|   | 名称                         |                              | 単位       | 23年度(実績) | 24年度(実績) | 25年度(実績) | 26年度(実績) | 27年度(見込) |   |
|   | ア                          | 課長昇任者数                       | 人        | 7        | 9        | 10       | 7        | 7        |   |
|   | イ                          | 課長補佐昇任者数                     | 人        | 11       | 10       | 10       | 11       | 12       |   |
|   | ウ                          | 係長昇任者数                       | 人        | 7        | 13       | 12       | 5        | 11       |   |
| エ   | 新採用職員数                     | 人                            | 10       | 13       |          |          |          |          |   |
| オ   |                            |                              |          |          |          |          |          |          |   |
| ③意図（この事業によって、対象をどう変えるのか）<br>・課長、課長補佐、係長昇任時の機会を捉えて、自らが資質の向上を図り、部下を育成するための知識を修得させる。   | ⑦成果指標（対象における意図された対象の程度）の推移 |                              |          |          |          |          |          |          |   |
|   | 名称                         |                              | 単位       | 23年度(実績) | 24年度(実績) | 25年度(実績) | 26年度(実績) | 27年度(見込) |   |
|   | ア                          | 受講した研修内容を仕事に活かした職員の割合        | %        | 100      | 100      | 100      | 100      | 100      |   |
|   | イ                          |                              |          |          |          |          |          |          |   |
|   | ウ                          |                              |          |          |          |          |          |          |   |
| エ   |                            |                              |          |          |          |          |          |          |   |
| オ   |                            |                              |          |          |          |          |          |          |   |
| ④結果（どんな結果(上位施策)に結びつけるのか）<br>職務能力の向上   | ⑧上位成果指標（結果の達成度を表す指標）の推移    |                              |          |          |          |          |          |          |   |
|   | 名称                         |                              | 単位       | 23年度(実績) | 24年度(実績) | 25年度(実績) | 26年度(実績) | 27年度(見込) |   |
|   | ア                          | 階層別の行動目標、必要な能力・行動がとれている職員の割合 | %        | 87.1     | 86.4     | 94.2     | 88.1     | 88.5     |   |
|   | イ                          |                              |          |          |          |          |          |          |   |
|   | ウ                          |                              |          |          |          |          |          |          |   |
| エ   |                            |                              |          |          |          |          |          |          |   |
| オ   |                            |                              |          |          |          |          |          |          |   |
| (2) 総事業費の推移   |                            | 単位                           | 23年度(実績) | 24年度(実績) | 25年度(実績) | 26年度(実績) | 27年度(見込) |          |   |
| 投入量   | 事業費                        | 財源内訳                         | 国庫支出金    | 千円       | 0        | 0        | 0        | 0        | 0 |
|   |                            |                              | 県支出金     | 千円       | 0        | 0        | 0        | 0        | 0 |
|   |                            |                              | 地方債      | 千円       | 0        | 0        | 0        | 0        | 0 |
|   |                            |                              | その他      | 千円       | 0        | 0        | 0        | 0        | 0 |
|   |                            |                              | 一般財源     | 千円       | 626      | 730      | 595      | 436      | 0 |
|   | 事業費計(A)                    |                              | 千円       | 626      | 730      | 595      | 436      | 0        |   |
|   | 人件費                        | 正規職員従事人数                     | 人        | 1        | 1        | 1        | 1        | 0        |   |
|   |                            | 延べ業務時間                       | 時間       | 15       | 15       | 15       | 15       | 0        |   |
|   |                            | 人件費計(B)                      | 千円       | 64       | 63       | 61       | 63       | 0        |   |
|   |                            | トータルコスト(A)+(B)               | 千円       | 690      | 793      | 656      | 499      | 0        |   |

(3) 事務事業の環境変化・市民意見等

|  |   |
|--|---|
| ①この事務事業を開始したきっかけは何か？<br>いつごろどんな経緯で開始されたのか？                 | 職員は、限られた人員で多種多様な住民ニーズに応えるため、より質の高い行政サービスを展開していかなければならない。そのため、職員一人一人の能力をさらに高め、最大限に発揮させ、活用していくため。 |
| ②事務事業を取り巻く状況（対象者や根拠法令等）はどう変化しているか、開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか？ |   |
| ③この事務事業に対して関係者（住民、議会、事業対象者、利害関係者等）からどんな意見や要望が寄せられているか？     |   |

2. 1次評価の部 \*原則は事後評価、ただし複数年度事業は途中評価

|         |  |   |
|---------|--|---|
| 目的妥当性評価 | ①政策体系との整合性<br>・この事務事業の目的は、市の政策体系に結びつくか？<br>・意図することが結果(上位施策)に結びついているか？                      | <input type="checkbox"/> 結びついている <input type="checkbox"/> 見直し余地がある<br>職員の人材育成である  |
|         | ②公共関与の妥当性<br>・なぜこの事務事業を市が行わなければならないのか？<br>・税金を投入して達成する目的か？                                 | <input type="checkbox"/> 妥当である <input type="checkbox"/> 見直し余地がある<br>職員研修である   |
|         | ③対象と意図の妥当性<br>・対象を限定・追加すべきか？<br>・意図を限定・拡充すべきか？   | <input type="checkbox"/> 適切である <input type="checkbox"/> 対象を見直す必要がある <input type="checkbox"/> 意図を見直す必要がある<br>適切な時機に研修を行なっている |
| 有効性評価   | ④成果の向上余地<br>・成果を向上させる余地はあるか？<br>・成果の現状水準とあるべき水準の差異はないか？<br>・何が原因で成果向上が期待できないのか？            | <input type="checkbox"/> 向上余地はない <input type="checkbox"/> 向上余地がある<br>時機を得た有効な研修である  |
|         | ⑤廃止・休止の成果への影響<br>・事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無とその内容は？  | <input type="checkbox"/> 影響がある <input type="checkbox"/> 影響がない<br>人材育成の研修が少なくなる  |
|         | ⑥類似事業との統合や連携の可能性<br>・他に、類似の形態の事務事業はないか？  | <input type="checkbox"/> 類似事業がある(類似の事務事業名を記載) <input type="checkbox"/> 類似事業はない  |
|         | ・類似事業がある場合、その事業と統合したり連携を図ることができるか？   | <input type="checkbox"/> 他の事業と統合・連携ができる <input type="checkbox"/> 他の事業と統合・連携できない   |
| 効率性評価   | ⑦事業費の削減余地<br>・成果を下げずに事業費を削減できないか？<br>(仕様や工法の適正化、住民の協力など)                                   | <input type="checkbox"/> 削減余地がない <input type="checkbox"/> 削減余地がある<br>通信教育の受講費用である   |
|         | ⑧人件費(延べ業務時間)の削減余地<br>・やり方を工夫して延べ業務時間を削減できないか？<br>・成果を下げずに正社員以外の職員や委託でできないか<br>(アウトソーシングなど) | <input type="checkbox"/> 削減余地がない <input type="checkbox"/> 削減余地がある<br>研修に係る人件費である  |
| 公平性評価   | ⑨受益機会・費用負担の適正化余地<br>・事業の内容が一部の受益者に偏って不公平ではないか？<br>・受益者負担が公正・公平になっているか？                     | <input type="checkbox"/> 公正・公平である <input type="checkbox"/> 見直し余地がある<br>命令により受講するものであるため、受益者負担はない                            |

3. 改革・改善方向の部

| (1) 改革の方向性(改革案・実行計画)<br><input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 見直し( <input type="checkbox"/> :目的妥当性 <input type="checkbox"/> :有効性 <input type="checkbox"/> :効率性 <input type="checkbox"/> :公平性) <input type="checkbox"/> 統合 <input type="checkbox"/> 継続 | (3) 改革・改善による期待成果<br><table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <th colspan="3">コスト</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <th>削減</th> <th>維持</th> <th>増加</th> </tr> <tr> <th rowspan="3">成果</th> <th>向上</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>維持</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>低下</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> |    |     | コスト |  |  |  |  | 削減 | 維持 | 増加 | 成果 | 向上 |  |  |  | 維持 |  |  |  | 低下 |  |  |  |
|--|---|----|-----|-----|--|--|--|--|----|----|----|----|----|--|--|--|----|--|--|--|----|--|--|--|
|  |   |    | コスト |     |  |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |
|  |   | 削減 | 維持  | 増加  |  |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |
| 成果   | 向上  |    |     |     |  |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |
|  | 維持  |    |     |     |  |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |
|  | 低下  |    |     |     |  |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |
| (2) 改革、改善を実現する上で克服すべき課題は何か？それをどう克服していくか？   |   |    |     |     |  |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |

4. 事務事業の2次評価結果(事業の総括と事業の方向性)

| (1) 1次評価結果の客観性と出来具合 <input type="checkbox"/> 記述説明不足(説明責任不充分) <input type="checkbox"/> 評価内容が客観性を欠く <input type="checkbox"/> 評価内容は客観的と言える  | (5) 改革・改善による期待成果<br><table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <th colspan="3">コスト</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <th>削減</th> <th>維持</th> <th>増加</th> </tr> <tr> <th rowspan="3">成果</th> <th>向上</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>維持</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>低下</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> |  |     | コスト |    |  |  |  | 削減 | 維持 | 増加 | 成果 | 向上 |  |  |  | 維持 |  |  |  | 低下 |  |  |  |
|--|---|--|-----|-----|----|--|--|--|----|----|----|----|----|--|--|--|----|--|--|--|----|--|--|--|
|  |   |  | コスト |     |    |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |
|  |   |  | 削減  | 維持  | 増加 |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |
| 成果   | 向上  |  |     |     |    |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |
|  | 維持  |  |     |     |    |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |
|  | 低下  |  |     |     |    |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |
| (2) 2次評価者としての評価結果<br>①目的妥当性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ②有効性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり<br>③効率性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ④公平性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり                                      |   |  |     |     |    |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |
| (3) 2次評価者として判断した今後の事業の方向性<br><input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 目的絞込み <input type="checkbox"/> 目的拡充<br><input type="checkbox"/> 事業統廃合 <input type="checkbox"/> 事業のやり方改善<br><input type="checkbox"/> 予算削減 <input type="checkbox"/> 予算増大<br><input type="checkbox"/> 現状維持(従来通りで特に改革改善をしない) | (4) その他2次評価会議で指摘された事項   |  |     |     |    |  |  |  |    |    |    |    |    |  |  |  |    |  |  |  |    |  |  |  |