

事業評価シート

番号 0440030 - 001

【1.基本情報】

事業名	基本研修				
担当部名	行政部	担当課名	職員育成課		
未来地図政策	時代に合わせた行財政運営の推進		政策コード	7 - 4 - 0 - 0	
実施方法	直営	補助の種類※	実施主体	岐阜市	
実施期間	S40 年度～	年度	根拠法令 関連計画※	地方公務員法第39条 岐阜市職員の研修に関する規程	

【2.事業概要】

事業の目的	各階層別に、その職務、職責の遂行上、必要な基礎的知識等の習得を図る。	
事業の内容	新任課長級(副参事昇任者)、新任係長、中堅、主任主事・主任技師、新規採用の各階層において、マネジメントや部下育成をはじめ、コミュニケーションや実務に関する基礎的知識等の習得を図る研修を行う。	
事業の対象	何を	基本研修
	誰に (対象者・対象者数)	正職員のうち、各階層当年度昇任者等
	どのくらい (具体的 数値で)	各階層年1～3回程度実施(研修計画に基づく)
平成30年度 (実施内容)	<input type="checkbox"/> 課長級(副参事昇任者)研修 <input type="checkbox"/> 係長研修 <input type="checkbox"/> 中堅職員研修 <input type="checkbox"/> 主任主事・主任技師等研修 <input type="checkbox"/> 新規採用職員研修	

【3.支出(行政コスト)】

(1)人にかかるコスト

	平成28年度決算額		平成29年度決算額		平成30年度決算額	
	人件費(千円)	人日(人)	人件費(千円)	人日(人)	人件費(千円)	人日(人)
正規職員	2,493	82	2,599	82	2,599	82
嘱託職員	0		0		0	
アルバイト	62	14	64	14	64	14
計(A)	2,554	96	2,664	96	2,664	96

(2)物にかかるコスト

直接経費【直接事業費】(B)		平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
直接事業費の主な内訳		平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
項目	研修委託料	2,689	3,086	3,260
	研修バス借上料	113	137	101
	講師報償費	40	50	50
減価償却費【施設管理】※(C)		平成28年度額(千円)	平成29年度額(千円)	平成30年度額(千円)
計(D)=B+C		2,854	3,287	3,420

(3)総コスト

総事業費(E) =A+D	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
	5,408	5,951	6,084

【4.収入】

収入内訳	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
国庫支出金			
県支出金			
市債			
使用料・手数料			
その他			
計(F)	0	0	0

【5.収支】

市負担額一般 財源(E-F)	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
	5,408	5,951	6,084

【6.コストバランス】

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
事業受益者	当年度昇任者等	当年度昇任者等	当年度昇任者等
受益者数	820	907	879
受益者負担額(千円)	0	0	0
受益者負担率(%)	0.0%	0.0%	0.0%
受益者1人当たりのコスト (円、一般財源ベース)	6,596	6,561	6,921

【7.指標】

アウトプット評価 (資源投入(インプット)により産出した活動(サービス))			
活動指標名	受講者数	単位	人(延べ)
	平成28年度	平成29年度	平成30年度
目標値	820	907	879
実績値	820	907	879

アウトカム評価 (アウトプットによりもたらされた成果)			
成果指標名	職場での活用度(活用できると回答した受講者数の割合)	単位	% (全研修の平均値)
	平成28年度	平成29年度	平成30年度
目標値	70	70	70
実績値	91	91	83

【8.評価】

評価項目	評価	理由(可能な限り定量的又は定性的な指標を用いて説明)
必要性 (①目的が市民・社会のニーズに合っているか) (②事業を市が担う必要があるか(民間・国・県)) ※【1】【2】から	高	地方公務員法第三十九条には、「職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。」と規定されている。さらに、社会情勢の変化や市民ニーズの多様化等に伴い、職員にはそのニーズや役割に応じた職務遂行が求められているため、各階層における必要な能力の習得は、市民や社会の要請に応えるため必要である。 県内では市町村研修センターが職員研修の受入を行っているが、県内全自治体を対象にしており、研修内容や受入可能人数等の面において、本市が目指す職員像に合うものではないため、当市において独自に行う必要がある。
効率性 (①費用対効果) (②他に効率的な方法がないか (広域・民間活用・市民協働)) ※【1】【3】【4】【5】【6】から	高	受講者アンケートやこれまでの研修結果に加え、内容に即した民間研修機関等の知見を取り入れ、効果的かつ効率的に研修を実施している。東海地域の同規模自治体と比較しても研修費は低水準であり、費用対効果は高いと思われる。 現時点で可能な限り集約し、効率的に実施しているため、代替方法はない。
有効性 (期待した効果が得られたか 又は計画した将来に効果が得られる見込か) ※【2】【7】から	高	各階層で求められるマネジメントや部下育成をはじめ、コミュニケーションや実務に関する基礎的知識等に関し、講義に加え演習も交えながら実施することにより、効果的な習得が可能であり、受講者の理解度・満足度に加え、職場での活用度も高い。
公平性 (受益者及び受益者負担は適正か) ※【2】【6】【7】から	高	市政運営の推進に資するよう、各階層で必要な基本的知識の醸成に向けて実施しており、また、昇任時等に必ず対象となることから、公平性の観点からも適当である。
【総合評価】 (現状維持・改善(統合・縮小含む)・廃止)	現状維持	上記検討結果から、研修内容や研修量、研修効果等が適当であり、継続して実施する必要がある。 なお、個別のプログラムについては、都度見直しを図る。

事業評価シート

番号 0440030 - 002

【1.基本情報】

事業名	特別研修				
担当部名	行政部	担当課名	職員育成課		
未来地図政策	時代に合わせた行財政運営の推進		政策コード	7 - 4 - 0 - 0	
実施方法	直営	補助の種類※	実施主体	岐阜市	
実施期間	S40 年度～	年度	根拠法令 関連計画※	地方公務員法第39条 岐阜市職員の研修に関する規程	

【2.事業概要】

事業の目的	社会情勢の変化や市民ニーズの多様化に即応する高度な専門性や柔軟な思考力の養成を図る。	
事業の内容	職務固有の専門実務能力の養成に向けた研修、市長方針に基づく研修、基本研修を補完する研修等を行う。	
事業の対象	何を	特別研修
	誰に (対象者・対象者数)	市職員のうち、各部長・各職場研修管理者が推薦する職員等
	どのくらい (具体的 数値で)	年15テーマ程度実施(研修計画に基づく)
平成30年度 (実施内容)	○政策形成研修 ○ハラスメント研修 ○住民対応向上研修 ○女性職員エンカレッジ研修 ○職場先輩研修 ○部門別(各部所管)研修 等	

【3.支出(行政コスト)】

(1)人にかかるコスト

	平成28年度決算額		平成29年度決算額		平成30年度決算額	
	人件費(千円)	人日(人)	人件費(千円)	人日(人)	人件費(千円)	人日(人)
正規職員	1,885	62	1,997	63	1,997	63
嘱託職員	0		0		0	
アルバイト	101	23	110	24	110	24
計(A)	1,986	85	2,108	87	2,108	87

(2)物にかかるコスト

直接経費【直接事業費】(B)		平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
		1,662	1,517	1,965
直接事業費の主な内訳		平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
項目	研修委託料	1,539	1,434	1,762
	講師報償費	122	82	200
	講師食糧費	1	1	4
減価償却費【施設管理】※(C)		平成28年度額(千円)	平成29年度額(千円)	平成30年度額(千円)
計(D)=B+C		1,662	1,517	1,965

(3)総コスト

総事業費(E) =A+D	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
	3,648	3,625	4,073

【4.収入】

収入内訳	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
国庫支出金			
県支出金			
市債			
使用料・手数料			
その他			
計(F)	0	0	0

【5.収支】

市負担額一般 財源(E-F)	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
	3,648	3,625	4,073

【6.コストバランス】

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
事業受益者	各部長・各職場研修管理者推薦者	各部長・各職場研修管理者推薦者	各部長・各職場研修管理者推薦者
受益者数	1,473	1,537	1,858
受益者負担額(千円)	0	0	0
受益者負担率(%)	0.0%	0.0%	0.0%
受益者1人当たりのコスト (円、一般財源ベース)	2,477	2,358	2,192

【7.指標】

アウトプット評価 (資源投入(インプット)により産出した活動(サービス))			
活動指標名	受講者数	単位	人(延べ)
	平成28年度	平成29年度	平成30年度
目標値	1,473	1,537	1,858
実績値	1,473	1,537	1,858

アウトカム評価 (アウトプットによりもたらされた成果)			
成果指標名	職場での活用度(活用できると回答した受講者数の割合)	単位	% (全研修の平均値)
	平成28年度	平成29年度	平成30年度
目標値	70	70	70
実績値	90	89	90

【8.評価】

評価項目	評価	理由(可能な限り定量的又は定性的な指標を用いて説明)
必要性 (①目的が市民・社会のニーズに合っているか) (②事業を市が担う必要があるか(民間・国・県)) ※【1】【2】から	高	地方公務員法第三十九条には、「職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。」と規定されている。さらに、社会情勢の変化や市民ニーズの多様化等に伴い、職員にはそのニーズや役割に応じた職務遂行が求められているため、高度な専門実務能力等の習得は、市民や社会の要請に応えるため必要である。 県内では市町村研修センターが職員研修の受入を行っているが、県内全自治体を対象にしており、研修内容や受入可能人数等の面において、本市が目指す職員像に適うものではないため、本市において独自に行う必要がある。
効率性 (①費用対効果) (②他に効率的な方法がないか (広域・民間活用・市民協働)) ※【1】【3】【4】【5】【6】から	中	受講者アンケートやこれまでの研修結果に加え、民間研修機関等の知見を取り入れ、効果的かつ効率的に研修を実施している。東海地域の同規模自治体と比較しても研修費は低水準であり、費用対効果は高いと思われる。 現時点で可能な限り集約し、効率的に実施しているため、代替方法はない。ただし、ある程度効果が浸透してきている研修や他部署所管研修への補助等については、適宜、実施方法を含めた内容の改訂や縮小等の検討が必要。
有効性 (期待した効果が得られたか 又は計画した将来に効果が得られる見込か) ※【2】【7】から	高	高度な専門実務能力や柔軟な思考力の醸成に向け、講義に加え演習も交えながら実施することにより、効果的な習得が可能であり、受講者の理解度・満足度に加え、職場での活用度も高い。
公平性 (受益者及び受益者負担は適正か) ※【2】【6】【7】から	高	市政運営の推進に資するよう、職員の専門性や思考力の醸成に向けて実施しており、また、対象者を各部長推薦者としていることから、各行政課題への対応に適した職員が受講することになり、公平性の観点からも適当である。
【総合評価】 (現状維持・改善(統合・縮小含む)・廃止)	改善	上記検討結果から、複数年実施し、ある程度効果が浸透してきている研修や他部署所管研修への補助等については、適宜、内容の改正や縮小等の検討を行う。

事業評価シート

番号 0440030 - 003

【1.基本情報】

事業名	派遣研修				
担当部名	行政部	担当課名	職員育成課		
未来地図政策	時代に合わせた行財政運営の推進		政策コード	7 - 4 - 0 - 0	
実施方法	直営	補助の種類※	実施主体	岐阜市	
実施期間	S40 年度～	年度	根拠法令 関連計画※	地方公務員法第39条 岐阜市職員の研修に関する規程	

【2.事業概要】

事業の目的	行政実務の専門化・高度化に対応するため、基本・特別研修やOJTでは得難い高い専門実務能力や広範な視野の養成を図る。	
事業の内容	一般行政(法務、税、財政、環境、福祉等)をはじめ、国土交通行政や建設行政等に精通する外部研修機関への職員派遣を行う。	
事業の対象	何を	派遣研修
	誰に (対象者・対象者数)	市職員のうち、各部長・各職場研修管理者が推薦する職員等
	どのくらい (具体的 数値で)	年10程度の研修機関への派遣実施(研修計画に基づく)
平成30年度 (実施内容)	○市町村アカデミー ○国土交通大学校 ○国際文化アカデミー ○全国建設研修センター ○市町村研修センター 等	

【3.支出(行政コスト)】

(1)人にかかるコスト

	平成28年度決算額		平成29年度決算額		平成30年度決算額	
	人件費(千円)	人日(人)	人件費(千円)	人日(人)	人件費(千円)	人日(人)
正規職員	5,624	185	6,562	207	5,801	183
嘱託職員	0		0		0	
アルバイト	260	59	294	64	271	59
計(A)	5,884	244	6,856	271	6,073	242

(2)物にかかるコスト

直接経費【直接事業費】(B)		平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
		2,636	2,625	1,616
直接事業費の主な内訳		平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
項目	研修旅費	1,316	1,269	731
	研修出席負担金	933	992	544
	研修資料代	259	277	305
減価償却費【施設管理】※(C)		平成28年度額(千円)	平成29年度額(千円)	平成30年度額(千円)
計(D)=B+C		2,636	2,625	1,616

(3)総コスト

総事業費(E) =A+D	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
	8,520	9,481	7,689

【4.収入】

収入内訳	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
国庫支出金			
県支出金			
市債			
使用料・手数料			
その他	4,151	3,210	3,002
計(F)	4,151	3,210	3,002

【5.収支】

市負担額一般財源(E-F)	平成28年度決算額(千円)	平成29年度決算額(千円)	平成30年度決算額(千円)
	4,369	6,271	4,687

【6.コストバランス】

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
事業受益者	各部長・各職場研修管理者推薦者	各部長・各職場研修管理者推薦者	各部長・各職場研修管理者推薦者
受益者数	212	211	200
受益者負担額(千円)	0	0	0
受益者負担率(%)	0.0%	0.0%	0.0%
受益者1人当たりのコスト(円、一般財源ベース)	20,607	29,722	23,433

【7.指標】

アウトプット評価 (資源投入(インプット)により産出した活動(サービス))			
活動指標名	受講者数	単位	人(延べ)
	平成28年度	平成29年度	平成30年度
目標値	212	211	200
実績値	212	211	200

アウトカム評価 (アウトプットによりもたらされた成果)			
成果指標名	場での活用度(活用できると回答した受講者数の割合)	単位	% (全研修の平均値)
	平成28年度	平成29年度	平成30年度
目標値	100	100	100
実績値	100	100	100

【8.評価】

評価項目	評価	理由(可能な限り定量的又は定性的な指標を用いて説明)
必要性 (①目的が市民・社会のニーズに合っているか) (②事業を市が担う必要があるか(民間・国・県)) ※【1】【2】から	高	地方公務員法第39条には、「職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。」と規定されている。さらに、社会情勢の変化や市民ニーズの多様化等に伴い、職員にはそのニーズや役割に応じた職務遂行が求められているため、高度な専門実務能力や広範な視野の養成は、市民や社会の要請に応えるため必要である。 本事業目的の達成のためには、実務に精通した研修機関への職員派遣を本市において行う必要がある。
効率性 (①費用対効果) (②他に効率的な方法がないか (広域・民間活用・市民協働)) ※【1】【3】【4】【5】【6】から	中	本市の諸課題に対し、研修機関の特性や研修内容を踏まえ派遣しており、研修効果も高く、東海地域の同規模自治体と比較しても研修費は低水準である。ただし、長期派遣研修は、受講者が少数に限定される上、研修費等が高いため、改善を要する。 受講者数が限定される長期の職員派遣を休止し、新たな集合研修やニーズに応じた研修等の実施を検討する。
有効性 (期待した効果が得られたか 又は計画した将来に効果が得られる見込か) ※【2】【7】から	高	高度な専門実務能力等の養成に向け、実務に精通した講師や他自治体職員との討議により、効果的な習得が可能であり、受講者の理解度・満足度に加え、職場での活用度・スキルの習得度も高い。
公平性 (受益者及び受益者負担は適正か) ※【2】【6】【7】から	高	市政運営の推進に資するよう、職員の専門実務能力の醸成に向けて実施しており、また、対象者を各部長推薦者としてことから、各行政課題への対応に適した職員が受講することになり、公平性の観点からも適当である。
【総合評価】 (現状維持・改善(統合・縮小含む)・廃止)	現状維持	上記検討結果から、全体的な研修効果は十分得られており、一定の費用対効果も認められることから、派遣研修は継続して実施する。