

# 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	昭和40 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)
令和2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30年度決算額		令和元年度決算額		令和2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)
正職員	2,599	82	2,788	82	1,755	54
パートタイム(嘱託職員)	0		0		0	
パートタイム(アルバイト)	64	14	66	14	63	14
<b>計(A)</b>	<b>2,664</b>	<b>96</b>	<b>2,854</b>	<b>96</b>	<b>1,818</b>	<b>68</b>

### (2)物にかかるコスト

直接経費 【直接事業費】 (B)		平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
		3,420	3,272	2,311
直接事業費の主な内訳		平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
項目	研修委託料	3,260	3,073	1,727
	研修バス借上料	101	127	0
	講師報酬費	50	60	90
減価償却費 【施設管理】※ (C)		平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
<b>計(D)=B+C</b>		<b>3,420</b>	<b>3,272</b>	<b>2,311</b>

### (3)総コスト

総事業費(E) =A+D	平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
	6,084	6,126	4,129

## 【4.収入】

収入内訳	平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2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			
<b>計(F)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 【5.収支】

市負担額一般 財源(E-F)	平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
	6,084	6,126	4,129

【6.コストバランス】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
事業受益者	当年度昇格者等	当年度昇格者等	当年度昇格者等
受益者数	879	845	517
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)	6,921	7,249	7,986

【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30年度	令和元年度	令和2年度
目標値	879	845	517
実績値	879	845	517

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30年度	令和元年度	令和2年度
目標値	70	70	70
実績値	83	86	89
達成状況	○(達成)	○(達成)	○(達成)

【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。また、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ことから、各階層における必要な能力を習得することは必要である。 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必ずしも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	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。東海地方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。 岐阜市職員としての必要となる知識集約に関する研修は、それぞれのカリキュラムに応じた内部講師(各課係長級以上)で実施している。また、専門的な知識集約に関する研修は、民間委託によって先進的かつ実務に即した研修を実施している。
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	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いる。また、昇任時等に必ず対象とし、職員全員が研修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、個別のプログラム内容は、社会情勢等に応じてその都度、見直しを図っていく。

# 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	昭和40 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19講座程度実施(研修計画に基づく)
令和2年度 (実施内容)	<input type="checkbox"/> 政策形成研修 <input type="checkbox"/> ハラスメント研修 <input type="checkbox"/> 住民対応向上研修 <input type="checkbox"/> 女性職員エンカレッジ研修 等 <input type="checkbox"/> キャリアマネジメント研修	

## 【3.支出(行政コスト)】

(1)人にかかるコスト

	平成30年度決算額		令和元年度決算額		令和2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)
正職員	1,997	63	2,142	63	2,048	63
パートタイム(嘱託職員)	0		0		0	
パートタイム(アルバイト)	110	24	113	24	108	24
<b>計(A)</b>	<b>2,108</b>	<b>87</b>	<b>2,255</b>	<b>87</b>	<b>2,156</b>	<b>87</b>

(2)物にかかるコスト

直接経費 【直接事業費】 (B)		平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
		1,965	1,958	2,036
直接事業費の主な内訳		平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
項目	研修委託料	1,762	1,700	1,845
	講師報償費	200	255	188
	講師食糧費	4	4	2
減価償却費 【施設管理】※ (C)		平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
<b>計(D)=B+C</b>		<b>1,965</b>	<b>1,958</b>	<b>2,036</b>

(3)総コスト

総事業費(E) =A+D	平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
	4,073	4,213	4,192

## 【4.収入】

収入内訳	平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2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			
<b>計(F)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 【5.収支】

市負担額一般 財源(E-F)	平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
	4,073	4,213	4,192

【6.コストバランス】

	平成30年度	令和元年度	令和2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	1,858	1,978	972
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)	2,192	2,130	4,312

【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	研修の実施回数	単位	回
	平成30年度	令和元年度	令和2年度
目標値			36
実績値			36

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	市職員として職務遂行に有益であると回答した受講者の割合	単位	% (全研修の平均値)
	平成30年度	令和元年度	令和2年度
目標値			70
実績値			91
達成状況			○(達成)

【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。また、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ることから、高度な専門実務能力等の習得は必要である。 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必ずしも適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、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。東海地方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。また、岐阜連携都市圏連携事業の一環として、「キャリアマネジメント研修」を実施し、周辺市町との連携強化と情報交換に繋がっている。
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)	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、個別のプログラム内容は、社会情勢等に応じてその都度、見直しを図っていく。

# 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	昭和40 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)
令和2年度 (実施内容)	○市町村研修センター ○行財政講演会	

## 【3.支出(行政コスト)】

### (1)人にかかるコスト

	平成30年度決算額		令和元年度決算額		令和2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)
正職員	5,801	183	5,338	157	5,103	157
パートタイム(嘱託職員)	0		0		0	
パートタイム(アルバイト)	271	59	240	51	230	51
<b>計(A)</b>	<b>6,073</b>	<b>242</b>	<b>5,578</b>	<b>208</b>	<b>5,332</b>	<b>208</b>

### (2)物にかかるコスト

直接経費【直接事業費】(B)		平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
		1,616	1,507	44
直接事業費の主な内訳		平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
項目	研修旅費	731	784	0
	研修出席負担金	544	540	0
	研修資料代	305	87	0
減価償却費【施設管理】※(C)		平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
<b>計(D)=B+C</b>		<b>1,616</b>	<b>1,507</b>	<b>44</b>

### (3)総コスト

総事業費(E) =A+D	平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
	7,689	7,085	5,376

## 【4.収入】

収入内訳	平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2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	3,002	2,994	522
<b>計(F)</b>	<b>3,002</b>	<b>2,994</b>	<b>522</b>

## 【5.収支】

市負担額一般財源(E-F)	平成30年度決算額(千円)	令和元年度決算額(千円)	令和2年度決算額(千円)
	4,687	4,091	4,854

【6.コストバランス】

	平成30年度	令和元年度	令和2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	200	172	168
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)	23,433	23,783	28,893

【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30年度	令和元年度	令和2年度
目標値	200	172	168
実績値	200	172	168

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30年度	令和元年度	令和2年度
目標値	100	100	100
実績値	100	100	100
達成状況	○(達成)	○(達成)	○(達成)

【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。また、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当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、東海地方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)	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。