

| 事務事業名 | | 派遣研修事業 | | | | 評価区分(事前評価・事後評価) | | | 事後評価(A・B表) | | |
|-------|---------|----------------------|------------|---|-------------|--|-------------|--------|------------|------|-----|
| 政策体系 | 基本目標 | 5 市民みんなでつくる夢のあるまちづくり | | | | 事業区分 | 担当組織 | 担当部 | 行政経営部 | 担当課 | 人事課 |
| | 政策 | 2 自立した行政経営によるまちづくり | | | | | 担当係 | 人事係 | 担当課長名 | 松本 仁 | |
| | 施策 | 3 分権時代を担う職員の育成と人事管理 | | | | | 新規事業・継続事業 | 継続事業 | | | |
| | 基本事業 | 1 能力向上のための研修の充実 | | | | | 実施計画事業・一般事業 | 実施計画事業 | | | |
| 予算科目 | 短縮コード | 会計 | 款 | 項 | 目 | 予算細事業名 | | | | | |
| | 2583 | 一般 | 2 | 1 | 20 | 派遣研修事業 | | | | | |
| 事業計画 | 単年度繰り返し | 事業期間 | 昭和55年度～ 年度 | | 根拠法令 条例等 | 地方公務員法、佐野市職員人材育成基本方針、佐野市職員研修基本方針、佐野市職員研修規程 | | | | | |
| | | | | | | 市単独事業・国県補助事業 | 市単独事業 | | | | |
| | | | | | | 任意的事業・義務的事業 | 義務的事業 | | | | |
| | | | | | | 実施方法 | 一部委託 | | | | |
| | | | | | | 事業分類 | 参画事業 | | | | |
| | | | | | | リーディングプロジェクト | 該当なし | | | | |
| | | | | | | 市長マニフェスト | 該当なし | | | | |

1. 事務事業の現状把握【DO】

(1) 事務事業の手段・目的・結果・各指標

| | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|----|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| ① 手段(事務事業の主な活動内容を記入します。) | | | | | | | | | | |
| 事業概要(具体的な事務事業の活動内容・進め方) | | | 平成26年度実績(平成26年度に行った主な活動内容) | | | | | | | |
| 公益法人栃木県市町村振興協会研修、市町村アカデミー研修、両毛地区市長会職員研修、栃木県市町合同研修へ参加。 公務で必要とする専門的知識・能力の向上を図るため、他自治体等と合同で受講できる研修に職員を派遣することで、効率的に能力向上を目指す。また、他自治体との交流を通して幅広い知識の習得、情報交換を促進する。 ・公益財団法人栃木県市町村振興協会研修(旧栃木県市町村職員研修協議会研修)・県内25市町の集合研修を実施。 ・市町村アカデミー研修・全国の自治体職員の集合研修であり、キャリアアップとヒューマンネットワークの構築を図る。 ・両毛地区市長会職員研修・両毛6市で構成され、地域の特性を生かした政策形成能力向上を図る。 ・栃木県市町合同研修・県職員と市町職員の合同研修であり、相互啓発、資質の向上を図る。 ・自治体大学校・総務省が設置する研修機関であり、幹部職員の育成を図る。 | | | ・公益財団法人栃木県市町村振興協会研修 研修企画委員会(年4回)。研修担当課長会議(年1回)への出席。 管理監督者対象研修13講座 25人、一般職員、全職員対象研修7講座 25人、指導者養成研修2講座 2人参加。 県合同研修 5講座 7人参加。 ・市町村アカデミー研修 10講座 10人参加 ・両毛地区市長会職員研修 研修担当者会議2回 職員研修 1回4日 4人参加 ・自治体大学校研修 1人参加 | | | | | | | |
| | | | 活動指標 | 単位 | 25年度(実績) | 26年度(実績) | 27年度(見込) | 28年度(見込) | 29年度(見込) | |
| | | | 公益財団法人栃木県市町村振興協会研修受講者数 | 人 | 56 | 59 | 59 | 59 | 59 | |
| | | | 市町村アカデミー研修受講者数 | 人 | 11 | 10 | 15 | 15 | 15 | |
| | | | 両毛地区市長会職員研修受講者数 | 人 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| ② 対象(この事務事業は誰・何を対象としていますか?) | | | | | | | | | | |
| 佐野市職員(臨時職員、臨時嘱託員等を除く) 平成27年度以降は教育長を除く | | | 対象指標 | 単位 | 25年度(実績) | 26年度(実績) | 27年度(見込) | 28年度(見込) | 29年度(見込) | |
| | | | 職員数 | 人 | 934 | 1,068 | 1,054 | 1,059 | 1,059 | |
| 目的 | | | | | | | | | | |
| ③ 意図(この事務事業によって、対象をどのような状態にしたいのですか?) 公務で必要とする専門的知識や能力の向上を図る。 | | | 成果指標 | 単位 | 25年度(実績) | 26年度(実績) | 27年度(目標) | 28年度(目標) | 29年度(目標) | |
| | | | 受講者/職員数 | % | 7.6 | 6.9 | 7.4 | 7.4 | 7.4 | |
| ④ 結果(どのような結果に結びつきますか?) | | | | | | | | | | |
| 能力が向上している。 | | | 上位成果指標 | 単位 | 25年度(実績) | 26年度(実績) | 27年度(目標) | 28年度(目標) | 29年度(目標) | |
| | | | 市町村アカデミー、全国建設研修センター等への派遣研修参加者数 | 人 | 20 | 39 | 28 | 30 | 32 | |

(2) 総事業費の推移・内訳

| | | | | | | | | | | |
|----------------|---------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|-----|------|-----|
| 事業費 投入量 | 財源内訳 | 単位 | 25年度(実績) | 26年度(実績) | 27年度(目標) | 28年度(目標) | 29年度(目標) | | | |
| | 国庫支出金 | 千円 | | | | | | | | |
| | 県支出金 | 千円 | | | | | | | | |
| | 地方債 | 千円 | | | | | | | | |
| | その他 | 千円 | | | | | | | | |
| | 一般財源 | 千円 | 336 | 627 | 926 | 926 | 926 | | | |
| | 事業費計(A) | 千円 | 336 | 627 | 926 | 926 | 926 | | | |
| | 事業費の内訳 | 千円 | 項目 | 事業費 | 項目 | 事業費 | 項目 | 事業費 | 項目 | 事業費 |
| | | | 普通旅費 | 115 | 普通旅費 | 127 | 普通旅費 | 403 | 普通旅費 | 403 |
| | | | 負担金 | 221 | 負担金 | 500 | 負担金 | 523 | 負担金 | 523 |
| | | | | | | | | | | |
| 人件費 | 人 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| のべ業務時間 | 時間 | 240 | 240 | 300 | 240 | 240 | | | | |
| 人件費計(B) | 千円 | 934 | 946 | 1,182 | 946 | 946 | | | | |
| トータルコスト(A)+(B) | 千円 | 1,270 | 1,573 | 2,108 | 1,872 | 1,872 | | | | |

| | | | | | | | |
|-------|--------|-----|-------|-----|-----|-----|-----|
| 事務事業名 | 派遣研修事業 | 担当部 | 行政経営部 | 担当課 | 人事課 | 担当係 | 人事係 |
|-------|--------|-----|-------|-----|-----|-----|-----|

(3) 事務事業を取り巻く環境変化・市民の意見等

| | |
|--|--|
| ①この事務事業は、いつ頃、どのようなきっかけで開始しましたか？ | 昭和55年に栃木県市町村職員研修協議会が設立され、自治研修所(現在は研修館)内に事務局を置いて研修事業等を開始した。佐野市は発足当時から会員である。市単独では非効率的なものを他自治体と合同で行うことにより効率化を図る。また専門的な研修を受けることができる。 |
| ②事務事業を取り巻く環境(対象者や国・県などの法令等、社会情勢など)は事務事業の開始時期や合併前と比べてどのように変化していますか？ | 地方公務員制度改革の進展や団塊の世代が大量退職した現在、時代の要請に柔軟に応えられる創造性や積極性が求められており、時代の変化に対応する職員の育成が重要な課題となっている。当初の栃木県市町村職員研修協議会研修は合併による負担金の減などにより平成24年度より公益法人栃木県市町村振興協会研修へ移行。 |
| ③この事務事業に対して、関係者(市民、議会、事務事業対象者)からどのような意見・要望がありますか？ | 栃木県市町村職員研修については企画委員会において受講者の意見を集約し考慮しながら次年度の研修内容を決定している。市町村アカデミーについては、受講期間が1週間を超えるものが多く参加しづらいとの意見もあるが、参加した職員からは、結果研修に参加して非常に良かったとの感想が多い。 |

(4) 前年度の評価結果に対する改革・改善の取組

| 前年度の評価結果 | 評価結果を受けて行った具体的な改革・改善の取組 |
|----------|---|
| 現状維持 | 積極的な参加を促すため、デスクネットインフォメーションへの一般募集の掲載の他、受講者の指名を行った。市町村アカデミー受講者のアカデミーレポートの編纂を行いインフォメーションにて全職員へ紹介し、研修受講の効果、有効性をアピールした。 |

2. 事務事業の事後評価【Check】

| | | | |
|-----------------|--|--------|--|
| 目的 妥当性 評価 | ①政策体系との整合性 この事務事業の目的(対象・意図)は、政策体系(結果)に結びついていますか？ | 理由・改善案 | この事務事業は、職務の遂行に必要な専門的知識等を修得するため、公募により募集、または指名した職員に対して行う研修であるため、能力向上のための研修の充実に貢献するものである。 |
| | ②公共関与の妥当性 なぜこの事務事業を市が行わなければならないのですか？ 民間やNPO、市民団体などに委ねることはできませんか？ | 理由・改善案 | 職員は、市役所の人的資源であり、その育成と活用は雇用する市の責務である。1市単独では非効率となるような研修を、集合研修の持ち味を生かしながら県内はもとより全国の自治体職員と合同で行うことにより職員の資質向上、ネットワークの向上を図ることは、政策形成能力の向上、ひいては市民サービスの向上につながるものである。 |
| | ③対象・意図の妥当性 事務事業の現状や成果から考えて、対象と意図を見直す必要がありますか？ | 理由・改善案 | 職員が公務で必要とする専門的知識や能力の向上を図ることは、効率的で健全な行財政運営の推進につながるものであるため、対象と意図は合っている。 |
| 有効性 評価 | ④事務事業の成果向上余地 事務事業の成果は出ていますか？ 事務事業のやり方・進め方を見直すことで成果を向上させることができますか？ | 理由・改善案 | 研修については、職務の遂行に必要な専門的知識等を修得するもので、参加者の満足度は比較的高いと考えている。しかし、受講者は募集又は指名によっているが、積極的な受講を促すためアンケート調査の結果や受講者のレポートの公表など有効性をさらにアピールし職務の遂行に必要な専門的知識等を習得する講座を増やすことにより、成果向上が期待できる。 |
| | ⑤類似事務事業との統合・連携の可能性 類似の目的や活動形態を持つ他の事務事業がありますか？ ある場合は、その事務事業との統合・連携ができますか？ | 理由・改善案 | 類似事務事業名 市単独研修事業、安足地区職員研修協議会参画事業 市単独研修事業は、佐野市単独で行っている研修で、対象者は全職員、安足協参画事業は足利市との合同研修で、対象者は40歳までの若手職員である。両事業とも、栃研協参画事業とすみ分けしており、研修内容も異なるため、統合・連携はできない。 |
| | *類似事務事業があれば、名称を記入 | | |
| 効率性 評価 | ⑥事業費・人件費の削減余地 事務事業の成果を低下させずに事業費・人件費を削減することができますか？ | 理由・改善案 | 事業費は、公益法人栃木県市町村振興協会への県内25市町で職員数に応じて支出している負担金及び、研修へ参加するための交通費であり、削減余地はない。また、人件費についても、職員を研修に派遣するための定例的な業務がほとんどのため、削減余地はない。 |
| | ⑦受益者負担の適正化余地 この事務事業の受益者は誰ですか？事務事業の目的や成果から考えて受益者負担を見直す必要がありますか？ | 理由・改善案 | この事業は、効率的で健全な行財政運営を推進するために、公募等により職務の遂行に必要な専門的知識等の習得を目指す行政内部の事務事業であるが、結果として市民サービスの向上につながるものなので、受益者は全市民となり、受益者は特定されないため、負担を求める余地はない。 |
| 総合 評価 | ⑧本事業の休止・終了条件(本事業はどんな状態になれば休止・廃止、事業終了となるか？) | | 特別研修(職務の遂行に必要な専門的知識等を習得するため、公募等により募集した職員に対して行う研修)を他団体に依存せず、佐野市で行うことになった場合、この事業は廃止できる。 |

3. 評価結果の総括と今後の方向性【Action】

| (1) 今後の事務事業の方向性 | (2) 改革・改善による期待効果 | (3) 改革・改善を実現するうえで解決すべき課題(壁)とその解決策 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|----|-----|--|--|----|----|----|----|----|--|--|--|----|--|---|---|----|--|---|---|--|
| 現状維持(従来通り実施) | 廃止・休止の場合は、記入不要 ×の領域は改革改善ではない。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * 評価結果に基づいた改革改善案を記入します。 (複数ある場合は、①②・・・と記入します。現状維持の場合は記入しません。) | <table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td>削減</td> <td>維持</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td>○</td> <td>×</td> </tr> <tr> <td>低下</td> <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 | | × | × | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |