

事務事業評価シート(令和4年度事務事業)

シートNo.	0413101	事務事業名	職員研修事務	部・課・係	経営政策部	人事法制課	人事係
事業No.	J000007	開始年度	不明	終了予定年度	終了予定なし	施策コード	P5023
						作成責任者	人事法制課長
							1/2ページ

事業の目的		小郡市人材育成基本方針に基づき、職員の資質向上、能力開発、人材育成を目的とする。						予算額・執行額 (単位:千円)	R03年度		R04年度	R04年度の主な収入内訳(名称等)			
事業概要		小郡市人材育成基本方針に基づき、職員に対し、階層別研修などの独自研修を行うほか、職員を各研修機関で開催される研修へ派遣する。							予算状況	当初予算	3,416		3,390		
根拠法令、関係計画、通知等		地方公務員法、小郡市職員研修規程、小郡市人材育成基本方針								補正予算	0		0		
活動目標及び活動実績1(アウトプット)		活動目標	職員研修受講者数	単位	R03年度	R04年度	R05年度活動見込	R06年度活動見込	前年度から繰越	0	0				
活動目標及び活動実績2(アウトプット)		活動目標	研修実施回数	単位	R03年度	R04年度	R05年度活動見込	R06年度活動見込	翌年度へ繰越	0	0				
単位当たりコスト		算出根拠		単位	R03年度	R04年度			予備費等	0	0				
		X:総費用(単位:円) / Y:研修受講者数(単位:件数)		単位当たりコスト	円	11,465.8	3,677.1			計	3,416		3,390		
成果目標及び成果実績1(アウトカム)		成果目標	職員に求められる能力を養成する。	単位	R03年度	R04年度	中間目標年度	目標最終年度	執行額	1,225	1,879				
		成果指標	研修内容理解度	ポイント	5	5	5	5	執行率(%)	36%	55%				
		補足説明	受講者の理解度を5段階で評価するもの(「アンケート」の「理解度」の平均値)								R04年度の主な収入内訳(名称等)				
		根拠として用いた統計・データ名(出典)								歳入予算		R03年度	R04年度		
成果目標及び成果実績2(アウトカム)		成果目標		単位	R03年度	R04年度	中間目標年度	目標最終年度	歳入予算	2,860	3,025				
		成果指標		成果実績					国庫支出金						
		補足説明		目標値					県支出金						
		根拠として用いた統計・データ名(出典)								使用料・手数料					
										分担金・負担金等					
										財産収入					
										繰入金					
										諸収入	556	365	自治振興組合内部研修補助金		
										繰越金					
										地方債					
										一般財源					
										計	3,416	3,390			
										歳出予算	2,960	2,960			
										報償費	299	299	人権・同和教育管理者・推進者研修講師謝金		
										旅費	1,130	677			
										需用費	15	15			
										役務費	450	1,544	講師派遣料		
										使用料及び賃借料	2	2			
										負担金、補助及び交付金	1,520	853	自治振興組合負担金(大野城研修所)		
										計	3,416	3,390			
										投入工数 (単位:人)	正職員	0.4	0.4		
											再任用	0	0		
											会計年度月額	0	0		
											会計年度日額	0	0		
											計	0.40	0.40		
											人件費合計(千円)	2,960	2,960		
											総費用(千円)	4,185	4,839		
											人件費等の修正(千円)				
											総費用(千円)※人件費等修正後	4,185	4,839		

シートNo.	0413101	事務事業名	職員研修事務		部・課・係	経営政策部	人事法制課	人事係	
事業No.	J000007	開始年度	不明	終了予定年度	終了予定なし	施策コード	P5023	作成責任者	人事法制課長

項目	令和4年度 事務事業担当課による点検・改善		<参考>令和3年度 事務事業担当課による点検・改善	
	評価	評価に関する説明	評価	評価に関する説明
事業の必要性	○	住民ニーズに的確に対応するためには、地方公務員に求められる能力を総合的かつ高度に養成する必要がある。職員研修による人材育成は目的に合致する。	○	住民ニーズに的確に対応するためには、地方公務員に求められる能力を総合的かつ高度に養成する必要がある。職員研修による人材育成は目的に合致する。
	○	行政サービス向上のための研修であり、他に委ねることは考えられない。また、地方公務員法により、任命権者には研修を行うことが義務付けられている。	○	行政サービス向上のための研修であり、他に委ねることは考えられない。また、地方公務員法により、任命権者には研修を行うことが義務付けられている。
	○	地方分権が進展する中で、自治体職員に求められる政策形成能力や創造的能力など、様々な課題に対して十分対応できる人材の育成は必要であり、任命権者には研修を行うことが義務付けられていることから優先度は極めて高い。	○	地方分権が進展する中で、自治体職員に求められる政策形成能力や創造的能力など、様々な課題に対して十分対応できる人材の育成は必要であり、任命権者には研修を行うことが義務付けられていることから優先度は極めて高い。
事業の効率性	-	競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。 一般競争入札、指名競争入札又は随意契約(プロポーザル)による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。	-	
	-	競争性のない随意契約となったものはないか。	-	
	-	受益者との負担関係は妥当であるか。	-	地方公務員法により、職員に研修を行うことが義務付けられている。
	-	単位当たりコスト等の水準は妥当か。	-	
	○	職員研修実施・派遣に係る費用のみ予算計上し、支出している。	○	職員研修実施・派遣に係る費用のみ予算計上し、支出している。
	○	研修講師を内部講師としたため。一部天候不良により開催を中止したため。	○	独自・派遣研修は、いずれも集合型で行うものが多く、新型コロナウイルス感染症の感染リスクが高くなることから、軒並み中止となったため。
	-	線越額が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-	
事業の有効性	○	活動実績は見込みに見合ったものであるか。	△	新型コロナウイルス感染症の影響により、市独自の研修や研修機関の研修が中止となり、研修受講者数が見込みよりも少なくなった。
	-	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	-	
	○	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	○	アンケートの回答から、概ね研修内容への理解度は高いと考えられる。
	-	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	-	
関連事業	-	関連する事業がある場合、他課等と適切な役割分担を行っているか。(役割分担の具体的な内容を右に記載)	-	
		課名 連番 事業名		
点検・改善結果	点検結果	福岡県市町村職員研修所の改修工事に伴い、例年開催されていた職務能力研修が実施されないため、独自研修において、職員の関心が高い研修を開催したことにより、従来では1名程度しか参加することができない研修内容を多くの職員が受講することができ、職員の資質向上に繋がった。また、自治体大学校、市町村アカデミーなど長期研修への職員の派遣も新型コロナウイルス感染症の拡大以降初めて行うことができた。	令和2年度と同様に、新型コロナウイルス感染症の影響により、独自研修や研修機関の研修が中止となり、研修参加の機会が当初予定よりも減少した。このため、ポストコロナ時代に応じた研修体制の整備が必要であり、独自研修により研修機会を増やし、職員の資質の向上を図らなければならない。	
	改善の方向性	ここ数年、新型コロナウイルス感染症により派遣研修(集合研修)に替えてオンライン研修が充実しており、従来遠方でのみ受講可能であった研修にもオンラインで参加が可能となり研修参加のハードルも下がっている。より多くの職員が研修へ参加できる機会を与えることが必要であり、より一層、職員へ研修を周知し、職場の研修に対する理解が必要となる。	研修期間が実施する派遣研修が中止されることが多かったことから、派遣研修において実施されていた研修内容を、独自研修においても実施できるよう計画を立てる必要がある。このことにより、減少していた研修機会を増やし、これまで派遣研修に応募した者又は所属長からの推薦者のみが受講していたものをより多くの職員にも受講させることができ、職員の能力開発に寄与することができる。	

事務事業評価シート(令和4年度事務事業)

シートNo.	0413102	事務事業名	職員採用事務		部・課・係	経営政策部	人事法制課	人事係	
事業No.	J000001	開始年度	平成25年度	終了予定年度	終了予定なし	施策コード	P502A	作成責任者	人事法制課長

事業の目的		良質な行政サービスの提供と能率的で活力ある組織を維持することを目的とする。						予算額・執行額 (単位:千円)		R03年度		R04年度	R04年度の主な収入内訳(名称等)
事業概要		次年度の新規職員採用にあたり、競争試験等を実施する。								予算状況		682	
								当初予算		0			
								補正予算		0			
								前年度から繰越		0			
								翌年度へ繰越		0			
								予備費等		208	158		
								計		890	629		
								執行額		888	620		
								執行率(%)		100%	99%		
根拠法令、関係計画、通知等		地方公務員法 小都市職員の任用に関する規則						歳入予算		R03年度	R04年度	R04年度の主な支出内訳(名称等)	
活動目標及び活動実績1 (アウトプット)		活動指標 一次受験者数 ※当初見込は採用者見込 数×直近3か年の平均採用 競争率		単位		R03年度	R04年度	R05年度 活動見込		R06年度 活動見込			
				活動実績		名	191	105					
活動目標及び活動実績2 (アウトプット)		活動指標 採用者数 ※当初見込は定年退職者 数		単位		R03年度	R04年度	R05年度 活動見込		R06年度 活動見込			
				活動実績		名	20	12					
単位当たりコスト		算出根拠		単位		R03年度	R04年度						
		X:総費用(単位:千円) / Y:一次受験者数(単位:名)		単位当たり コスト		千円	20.1						34.1
成果目標及び成果実績1 (アウトカム)		成果目標		単位		R03年度	R04年度	中間目標 年度		目標最終年度 年度			
		成果指標		採用競争率		倍	10	9					
成果目標及び成果実績2 (アウトカム)		補足説明		X/Y		3,848/ 191	3,580/ 105						
		根拠として用いた 統計・データ名(出典)		達成度		%	125					90	
投入工数 (単位:人)		補足説明		優秀な人材を測定することが困難であるため、採用競争率を用いる。 (一次受験者数/採用者数)									
		根拠として用いた 統計・データ名(出典)		計		890	629						
総費用(千円)※人件費等修正後		計		計		890	629	歳出予算		R03年度	R04年度	R04年度の主な用途	
		計		計		890	629	報償費		77	44		
総費用(千円)		計		計		890	629	旅費		2	2		
		計		計		890	629	需用費		2	28		
人件費等の修正(千円)		計		計		890	629	負担金、補助及び交付金		809	555		
		計		計		890	629	計		890	629		
総費用(千円)※人件費等修正後		計		計		890	629	正職員		0.4	0.4		
		計		計		890	629	再任用		0	0		
総費用(千円)※人件費等修正後		計		計		890	629	会計年度月額		0	0		
		計		計		890	629	会計年度日額		0	0		
総費用(千円)※人件費等修正後		計		計		890	629	計		0.40	0.40		
		計		計		890	629	人件費合計(千円)		2,960	2,960		
総費用(千円)※人件費等修正後		計		計		890	629	総費用(千円)		3,848	3,580		
		計		計		890	629	人件費等の修正(千円)					
総費用(千円)※人件費等修正後		計		計		890	629	総費用(千円)※人件費等修正後		3,848	3,580		
		計		計		890	629	計		3,848	3,580		

シートNo.	0413102	事務事業名	職員採用事務	部・課・係	経営政策部	人事法制課	人事係			
事業No.	J000001	開始年度	平成25年度	終了予定年度	終了予定なし	施策コード	P502A	作成責任者	人事法制課長	2/2ページ

項目	令和4年度 事務事業担当課による点検・改善		＜参考＞令和3年度 事務事業担当課による点検・改善	
	評価	評価に関する説明	評価	評価に関する説明
事業の必要性	事業の目的は市民や社会のニーズを的確に反映しているか。	○ 行政運営を行う上で根幹となる重要な事業である。	○	行政運営を行う上で根幹となる重要な事業である。
	地域、民間等に委ねることができない事業なのか。	○ 不正等の懸念があるため、地域や民間等に委ねることは難しい。	○	不正等の懸念があるため、地域や民間等に委ねることは難しい。
	政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。政策体系の中で優先度の高い事業か。	○ より良い行政サービスを実現するためには優秀な人材を確保することが不可欠であり、優先度は高い。	○	より良い行政サービスを実現するためには優秀な人材を確保することが不可欠であり、優先度は高い。
事業の効率性	競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。	-	-	
	一般競争入札、指名競争入札又は随意契約（プロポーザル）による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。			
	競争性のない随意契約となったものはないか。			
	受益者との負担関係は妥当であるか。	-	-	
	単位当たりコスト等の水準は妥当か。	△ スケールメリットが働くため、採用予定数の多寡により単位当たりコストは大きく異なっている。	△	スケールメリットが働くため、採用予定数の多寡により単位当たりコストは大きく異なっている。
	費目・使途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	○ 採用試験の実施に要する経費のみに限定されている。	○	採用試験の実施に要する経費のみに限定されている。
	不用率が大きい場合、その理由は妥当か。（理由を右に記載）	-	-	
繰越額が大きい場合、その理由は妥当か。（理由を右に記載）	-	-		
その他コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。	○ 人件費節減のため電子申請を導入し、受験者名簿の作成などが効率化できた。一方で、試験日当日の受付時に問題が生じるなど課題も明らかになった。今後も創意工夫が必要である。	○	人件費節減のため電子申請を導入し、受験者名簿の作成などが効率化できた。一方で、試験日当日の受付時に問題が生じるなど課題も明らかになった。今後も創意工夫が必要である。	
事業の有効性	活動実績は見込みに見合ったものであるか。	△ 採用者数は概ね見込みどおりであるが、一次受験者数は採用予定人数に応じて大きく変動するため、見込みと乖離が大きくなることもある。	△	採用者数は概ね見込みどおりであるが、一次受験者数は採用予定人数に応じて大きく変動するため、見込みと乖離が大きくなることもある。
	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	△ 福岡県自治振興組合の試験問題は、低価格で提供を受けることができるため、低コストの実現に寄与している。しかし、効果については他の試験方法を採用したことがないため、検討の余地がある。	△	福岡県自治振興組合の試験問題は、低価格で提供を受けることができるため、低コストの実現に寄与している。しかし、効果については他の試験方法を採用したことがないため、検討の余地がある。
	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	○ 優秀な人材を確保するには、受験者数を増やすことが有効であるため、見合ったものとなっている。	○	優秀な人材を確保するには、受験者数を増やすことが有効であるため、見合ったものとなっている。
	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	-	-	
関連事業	関連する事業がある場合、他課等と適切な役割分担を行っているか。（役割分担の具体的な内容を右に記載）	-	-	
	課名			
	連番			
点検・改善結果	点検結果	台風により1次試験が延期となったため、応募者に対する受験者数の割合が近年で最も低い結果となった。これに伴い、職員採用試験負担金についても、応募者数で負担額が決定される仕組みであるために、費用対効果が前年度より下がる結果となった。		採用試験申し込みに電子申請を取り入れたことにより、応募者数の増にはつながったが、受験倍率としては近年で最も低い結果となり課題が残った。
	改善の方向性	新型コロナウイルス感染症が収束傾向にあることから、民間の採用活動は活発化し、人材確保競争が以前の激しさを取り戻しつつある。引き続き本市の課題である「優秀な人材に小郡を選んでもらう」ための取組として、新卒枠と社会人枠を分けて実施することや他団体にはない試験内容やPR方法を検討していく必要がある。		少子化かつ景気回復基調に伴う民間企業志向により、自治体間での人材確保競争は熾烈になる。優秀な人材の確保には、小郡市の魅力化は勿論のこと、SPI試験など前例に捉われない試験方法の検討も必要である。

事務事業評価シート(令和4年度事務事業)

シートNo.	0413103	事務事業名	人事評価制度構築事業	部・課・係	経営政策部	人事法制課	人事係	
事業No.	J001025	開始年度	平成23年度	終了予定年度	終了予定なし	施策コード	P5023	
						作成責任者	人事法制課長	
								1/2ページ

事業の目的	地方分権時代にふさわしい人材の育成と組織全体としての行政能力の向上を図るとともに、住民の負託に応え、住民ニーズに適切かつ的確に対応していくため、人事評価制度を構築するもの。							予算額・執行額 (単位:千円)	当初予算	R03年度	R04年度		
	事業概要	人材の育成と組織全体としての行政能力の向上を図るとともに、住民ニーズに的確に対応していくため、人事評価を実施するもの。 地方公務員法が改正となり、能力及び実績に基づく人事管理として新たな人事評価制度の構築が求められているため、処遇への反映等を含め、取り組む必要がある。							補正予算				
根拠法令、関係計画、通知等		地方公務員法							予算内訳 (単位:千円)	前年度から繰越			
	活動目標及び活動実績1 (アウトプット)	活動指標	人事評価に係る研修実施回数	単位	R03年度	R04年度	R05年度 活動見込	R06年度 活動見込		翌年度へ繰越			
活動目標及び活動実績2 (アウトプット)		活動指標	人事評価に係る研修受講者数	単位	R03年度	R04年度	R05年度 活動見込	R06年度 活動見込	予備費等				
	単位当たりコスト	算出根拠		単位	R03年度	R04年度			計	300	300		
成果目標及び成果実績1 (アウトカム)		成果目標	公平性、公正性、客観性等を確保し、適正な人事評価を実施する。	単位	R03年度	R04年度	中間目標 年度	目標最終年度 年度	執行額	85	125		
	成果目標及び成果実績2 (アウトカム)	成果指標	一般職員に係る業績評価実施率	目標値	%	100	100		執行率(%)	28%	42%		
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							歳入予算	R03年度	R04年度		R04年度の主な使途
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							歳入予算	R03年度	R04年度		
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							国庫支出金				
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							県支出金				
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							使用料・手数料				
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							分担金・負担金等				
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							財産収入				
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							繰入金				
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							諸収入				
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							繰越金				
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							地方債				
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							一般財源	300	300		
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							計	300	300		
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							歳出予算	R03年度	R04年度		
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							報償費	300	300		
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							講師謝金				
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							計	300	300		
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							正職員	0.5	0.3		
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							再任用	0	0		
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							会計年度月額	0	0		
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							会計年度日額	0	0		
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							計	0.50	0.30		
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							人件費合計(千円)	3,700	2,220		
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							総費用(千円)	3,785	2,345		
補足説明		根拠として用いた統計・データ名(出典)							人件費等の修正(千円)				
	補足説明	根拠として用いた統計・データ名(出典)							総費用(千円)※人件費等修正後	3,785	2,345		

シートNo.	0413103	事務事業名	人事評価制度構築事業	部・課・係	経営政策部	人事法制課	人事係			
事業No.	J001025	開始年度	平成23年度	終了予定年度	終了予定なし	施策コード	P5023	作成責任者	人事法制課長	2/2ページ

項目	令和4年度 事務事業担当課による点検・改善		＜参考＞令和3年度 事務事業担当課による点検・改善	
	評価	評価に関する説明	評価	評価に関する説明
事業の必要性	○	市民の福祉の向上につながる事業であるとともに、地方公務員法に定めのある事業である。	○	市民の福祉の向上につながる事業であるとともに、地方公務員法に定めのある事業である。
	○	職員の育成は管理職の責務であり、目標達成のため事業を外部委託するのは難しい。(研修講師は外部講師)	○	職員の育成は管理職の責務であり、目標達成のため事業を外部委託するのは難しい。(研修講師は外部講師)
	○	高度化、多様化、複雑化する住民ニーズに対応するため、人材の育成は優先課題と言える。	○	高度化、多様化、複雑化する住民ニーズに対応するため、人材の育成は優先課題と言える。
事業の効率的性	○	謝金であるため、妥当である。	○	謝金であるため、妥当である。
	無		無	
	無		無	
	○	職員研修費であり、事業主のみが全額負担すべきである。	○	職員研修費であり、事業主のみが全額負担すべきである。
	○	他の研修と比較しても同程度の水準であり、妥当である。	○	他の研修と比較しても同程度の水準であり、妥当である。
	○	人材育成のための講師謝金のみであり、事業目的に即している。	○	人材育成のための講師謝金のみであり、事業目的に即している。
	○	新型コロナウイルス感染症の影響等により、予定していた研修が開催できない状況であったため。	○	新型コロナウイルス感染症の影響等により、予定していた研修が開催できない状況であったため。
事業の有効性	×	新型コロナウイルス感染症の影響等により、予定していた研修が開催できない状況であった。	×	新型コロナウイルス感染症の影響等により、予定していた研修が開催できない状況であった。
	-		-	
	○	目標値を満たしている。	○	目標値を満たしている。
	-		-	
関連事業				
点検・改善結果	点検結果	各課の協力により評価自体は実施できているが、令和3年度に引き続き、予定していた研修が実施できていない。人事評価結果の処遇反映を行うには、評価者及び被評価者に対する継続的な研修は必要不可欠である。また、職員団体との人事評価制度の検討に係る委員会を開催し、処遇反映を含めた人事評価制度の構築を早急に行う必要がある。	各課の協力により評価自体は実施できているが、新型コロナウイルス感染症の影響等もあり、当初予定していた研修が実施できていない状況である。評価者の意見の吸上げにより、定期的な評価者への研修や2次評価者に対する研修の必要性が高いことが分かっているため、今後、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、人事評価に関する研修の実施・充実は取り組まなければならない課題である。	
	改善の方向性	評価者だけでなく被評価者に向けた研修も充実させることで、一方的な評価とならないよう人事評価に対する相互理解を深めてもらう。 人事評価結果の処遇反映に向けた制度構築については、内製に拘らず、コンサルタントなどの活用も視野に入れ、実現できるよう進めていく。	評価者への研修の充実を図るとともに、人材育成のための人事評価という前提のもと、評価の仕方や処遇への反映について検討を進めていく。	

事務事業評価シート(令和4年度事務事業)

シートNo.	0413201	事務事業名	コンプライアンスに関する事業			部・課・係	経営政策部	人事法制課	法制係
事業No.	J000126	開始年度	平成22年度	終了予定年度	終了予定なし	施策コード	P5023	作成責任者	人事法制課長
									1/2ページ

事業の目的	職員が公務を遂行するに当たって、コンプライアンス体制を推進することにより、職員の高い倫理観に基づいた公平かつ公正な職務の遂行と市民に信頼される市政の運営を確保し、市民の公共的な利益を保護することを目的とする。							予算額・執行額 (単位:千円)	R3年度	R4年度				
	事業概要	不当要求行為等に行政として組織的に対応し、職員の安全と事務事業の円滑な業務遂行を実現するため、庁内コンプライアンス会議を設置し、市の適正な対応を確保するため、弁護士等の有識者で構成する小郡市コンプライアンス委員会を設置する。また、高い倫理観を持った職員の育成のため、コンプライアンス研修を定期的実施する。										当初予算	24	24
根拠法令、関係計画、通知等		小郡市コンプライアンス条例 小郡市コンプライアンス条例施行規則							補正予算					
	活動目標及び活動実績1 (アウトプット)	活動指標	不当要求行為等に伴う各課からの相談、コンプライアンス会議又は委員会の開催	活動実績	回	1	4							
活動目標及び活動実績2 (アウトプット)		活動指標	コンプライアンス研修の実施	活動実績	回	0	0							
	単位当たりコスト	算出根拠		単位	R3年度	R4年度	R5年度 活動見込	R6年度 活動見込	執行額	0		21		
【活動目標1】…① X:総費用(単位:円)/ Y:件数(単位:回) 【活動目標2】…② X:総費用(単位:円)/ Y:研修参加職員数(単位:人)		単位当たりコスト	円	①0②0	①191②0			執行率(%)	0%	88%				
成果目標及び成果実績1 (アウトカム)	成果目標	不当要求行為等に伴う市の対応方針の迅速な決定	成果実績	回	0	1			歳入予算	R3年度		R4年度	R04年度の主な収入内訳(名称等)	
	成果指標	各対応件数	目標値	回	-	-	-	-	歳出予算	R3年度		R4年度		
成果目標及び成果実績2 (アウトカム)	補足説明	達成度としては、低いほうが良いもの							歳入内訳	R3年度		R4年度	R04年度の主な収入内訳(名称等)	
	根拠として用いた統計・データ名(出典)								歳出内訳	R3年度	R4年度			
成果目標及び成果実績1 (アウトカム)	成果目標	コンプライアンス研修の実施	成果実績	回	0	0			国庫支出金			R04年度の主な収入内訳(名称等)		
	成果指標	研修の開催回数	目標値	回	1	1	1	1	県支出金					
成果目標及び成果実績2 (アウトカム)	補足説明	コンプライアンス研修を行うことにより、職員の高い倫理観を養うもの							使用料・手数料					R04年度の主な収入内訳(名称等)
	根拠として用いた統計・データ名(出典)								分担金・負担金等					
								財産収入			R04年度の主な収入内訳(名称等)			
								繰入金						
								諸収入						
								繰越金						
								地方債						
								一般財源	24	24				
								計	24	24				
								歳出予算	R3年度	R4年度		R04年度の主な収入内訳(名称等)		
								報酬	21	21			委員会開催時報酬	
								旅費	3	3				委員会開催時費用弁償
								計	24	24				
								正職員	0.1	0.1	R04年度の主な収入内訳(名称等)			
								再任用	0	0				
								会計年度月額	0	0				
								会計年度日額	0	0				
								計	0.10	0.10				
								人件費合計(千円)	740	740				
								総費用(千円)	740	761				
								人件費等の修正(千円)						
								総費用(千円)※人件費等修正後	740	761				

シートNo.	0413201	事務事業名	コンプライアンスに関する事業			部・課・係	経営政策部	人事法制課	法制係
事業No.	J000126	開始年度	平成22年度	終了予定年度	終了予定なし	施策コード	P5023	作成責任者	人事法制課長
									2/2ページ

項目	令和4年度 事務事業担当課による点検・改善				<参考>令和3年度 事務事業担当課による点検・改善				
	評価	評価に関する説明			評価	評価に関する説明			
事業の必要性	事業の目的は市民や社会のニーズを的確に反映しているか。	○	全国的に不当要求行為の増加や、行政職員による不祥事事件が報告されている中において、地方自治体は、さらに実効性の高い不当要求行為等への対応とその防止策が求められている。			○	全国的に不当要求行為の増加や、行政職員による不祥事事件が報告されている中において、地方自治体は、さらに実効性の高い不当要求行為等への対応とその防止策が求められている。		
	地域、民間等に委ねることができない事業なのか。	○	小都市のコンプライアンスに関する事業であり、小都市が主体的に直接取り組むことが必要である。しかし、研修等については、内部実施に限らず、外部講師等についても検討しながら実施できるように努めていく必要がある。			○	小都市のコンプライアンスに関する事業であり、小都市が主体的に直接取り組むことが必要である。		
	政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。政策体系の中で優先度の高い事業か。	△	職員が公務を遂行するに当たり、コンプライアンス体制の整備及びその浸透は重要である。職員の高い倫理観に基づいた公平かつ公正な職務の遂行と、市民に信頼される市政の運営を確保し市民の公共的な利益を保護するために、不当要求行為等への対応とその防止策が求められているが、その対応手段として、研修や制度の周知徹底を行う必要がある。			△	職員が公務を遂行するに当たり、コンプライアンス体制の整備及びその浸透は重要である。職員の高い倫理観に基づいた公平かつ公正な職務の遂行と、市民に信頼される市政の運営を確保し市民の公共的な利益を保護するために、不当要求行為等への対応とその防止策が求められているが、その対応手段として、研修や制度体制の周知徹底を行う必要がある。		
事業の効率性	競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。	-				-			
	一般競争入札、指名競争入札又は随意契約（プロポーザル）による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。								
	競争性のない随意契約となったものはないか。								
	受益者との負担関係は妥当であるか。	-				-			
	単位当たりコスト等の水準は妥当か。	-				-			
	費目・使途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	-				-			
	不用率が大きい場合、その理由は妥当か。（理由を右に記載）	-				-			
事業の有効性	繰越額が大きい場合、その理由は妥当か。（理由を右に記載）	-				-			
	その他コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。	-				-			
	活動実績は見込みに見合ったものであるか。	△	・不当要求行為等に伴う担当課からの相談を受け、人事法制課、生活安全専門員との連携、顧問弁護士への相談等を行いながら、対応に当たった。また、庁内コンプライアンス会議を開催し、不当要求者への対応を決定し、対応を行った。 ・コンプライアンス委員会を開催し、委員と情報共有を行った。 ・コンプライアンス研修を2年に1回程度は実施したいと考えているが、未だできていない。			△	・不当要求行為等に伴う担当課からの相談を受け、人事法制、生活安全専門員と共に対応に当たった。 ・コンプライアンス研修を2年に1回程度は実施したいと考えているが、できていない。		
	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	○	・コンプライアンス研修においては、外部講師を招いた場合は費用がかかると思われるが、内部職員等が講師を務める場合は低コストで実施できる。しかし実施に取り掛かれていない実態もあるため、他のやり方等も検討し、職員への周知等を促すことも考えたい。			○	・現在、委員会の開催まで至るような深刻な案件等がないため、低コストで実施できている。 ・コンプライアンス研修においては、外部講師を招いた場合は費用がかかると思われるが、内部職員等が講師を務める場合は低コストで実施できる。		
成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	-				-				
整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	-				-				
関連事業	関連する事業がある場合、他課等と適切な役割分担を行っているか。（役割分担の具体的な内容を右に記載）	△	・コンプライアンスでは法令遵守ということも大事だが、職員の自発的な行動（常識や態度、身だしなみ、丁寧さなど基本的なルールのようなもの）が注目されてきている傾向もあり、市民から信頼される職員という部分においては、人材育成という観点での事業でもあると思われる。			△	コンプライアンスでは法令遵守ということも大事だが、職員の自発的な行動（常識や態度、身だしなみ、丁寧さなど基本的なルールのようなもの）が注目されてきている傾向もあり、市民から信頼される職員という部分においては、人材育成という観点での事業でもあると思われる。		
	課名	人事法制課							
連番	J000007								
事業名	職員研修事務								
点検・改善結果	点検結果	庁内コンプライアンス会議、コンプライアンス委員会を開催する案件があった。コンプライアンス研修については、実施する必要があるができていない。ただ、研修自体の実施はできていないが、庁議等でも『コンプライアンス・ハンドブック』について目を通しておくように改めて周知した。			コンプライアンス会議及びコンプライアンス委員会を開催するような案件はなかった。コンプライアンス研修については、実施する必要がある。				
	改善の方向性	職員へのコンプライアンス研修等を行い、市民に信頼される市政の運営を確保し、市民の公共的な利益を保護することが重要である。また、不当要求なのかの判断が難しく、コンプライアンス会議等まで報告がない可能性も考えられるため、早急に職員への研修や制度の周知を行い、小都市のコンプライアンス体制の推進及びその周知徹底をはかる。また、近年増加している窓口での暴言や威嚇行為等（いわゆるカスハラ）について、組織的に対応できる体制づくり及び例規等の整備の検討が必要である。			コンプライアンス研修を行い、市民に信頼される市政の運営を確保し、市民の公共的な利益を保護することが重要である。また、不当要求なのかの判断が難しく、そのことによりコンプライアンス会議等まで報告がない可能性も考えられるため、早急に研修等を行い、小都市のコンプライアンス体制の推進及びその周知徹底をはかる。				