

令和7年度 事務事業マネジメントシート

1 事業概要		段階： 令和6年度実施事業に係る事務事業評価					6538	建設系技術職員育成事業				財務部	契約検査課
		中事業番号		112								所属コード	093000
政策体系		SDGs	広域事業	総合戦略	セーフ	2025	2030	2040	2050	D X推進	手段	意図（目的）	
大綱（取組）	基盤的取組：行政経営効率化 等	4.4 17.14								○	工事現場における研修及び業務に関連する根拠法令等の研修を実施する。	技術系職員に求められる能力が複雑・多様化していることや的確に業務を遂行できるよう研修を実施する。	
施策													

事業開始時周辺環境（背景）	現状周辺環境	今後周辺環境（予測）	住民意向分析
技術系職員に求められる能力が複雑・多様化していることや的確に業務を遂行できることを求められていた。	道路や建物等の建設工事について、市民要望や社会情勢を踏まえ、公平公正に事務遂行する必要があるため、知識と技術力の向上が求められる。新型コロナウイルス感染症の収束に伴い、リモートやテレビ会議システムに加え、対面による研修及び現場研修等、多種多様な研修形式の選択が可能となっており、研修目的・内容に応じた、効率的・効果的な研修が求められている。	国の施策である、建設業を持続可能なものとするための「建設業の働き方改革推進（D X化）」への対応や、公正公平かつ的確な事務遂行にあたり、今後も職員一人ひとりの資質向上と意識改革により、業務推進能力の向上を図る必要が見込まれる。リモートやテレビ会議システム等を活用し、参加しやすい研修環境を整えるとともに、研修目的・内容を精査しながら効率的・効果的な研修により技術系職員の育成を図る必要がある。	道路や建物等の建設工事について、公正公平かつ的確な事務遂行に加え、市民要望や社会情勢を踏まえ対応する必要があるため、職員の能力も高度化していく必要があり、自ら考え判断し課題解決のため積極的に行動できる職員の育成が求められる。

2 事業進捗等（指標等推移）			まちづくり基本指針五次実施計画		まちづくり基本指針六次実施計画		まちづくり基本指針七次実施計画		まちづくり基本指針八次実施計画		次期実施計画		次期実施計画		まちづくり基本指針	
指標名	指標名	単位	2022年度（令和4年度）		2023年度（令和5年度）		2024年度（令和6年度）		2025年度（令和7年度）		2026年度（令和8年度）		2027年度		2028年度	
			計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	計画	中間指標 2021年度	最終指標 2025年度
対象指標	技術系職員数	人		306		309		308								
活動指標①	研修回数	回	8	9	8	12	8	21	8		8		8	8		
活動指標②																
活動指標③																
成果指標①	研修受講者数	人	300	261	300	271	280	456	280		280		280	280	300	300
成果指標②	年間工事の平均評定点数（1,000万円以上）	点	80	80.3	80	80.4	80	80.7	80		80		80	80	80	80
成果指標③																
単位コスト（総コストから算出）	研修受講者一人あたりのコスト	千円		9		6		5								
単位コスト（所要一般財源から算出）	研修受講者一人あたりのコスト	千円		9		6		5								
事業費		千円		21		35		45	40		40		40	40		
人件費		千円		2,246		1,370		1,807	1,370		1,370		1,370	1,370		
歳出計（総事業費）		千円		2,267		1,405		1,852	1,410		1,410		1,410	1,410		
国・県支出金		千円														
市債		千円														
受益者負担金（使用料、負担金等）		千円														
その他		千円														
一般財源等		千円		2,267		1,405		1,852	1,410		1,410		1,410	1,410		
歳入計		千円		2,267		1,405		1,852	1,410		1,410		1,410	1,410		
		実計区分	評価結果	継続	継続	継続	継続	継続		継続						

活動指標分析結果	成果指標分析結果	総事業費（事業費・人件費）分析結果
国・県による、「建設発生土適正処理の推進」や「建設業の働き方改革（D X化）」に関する技術研修機会が増加し、本市職員も積極的に参加した。新型コロナウイルス感染症の5類移行により、対面による研修が増えたが、オンライン及び動画視聴等の研修も活用することにより、市主催の研修を6回開催し、国・県他団体による開催も含めて、活動指標計画の8回に対し21回実施することができた。今後も、国の施策や職員の研修ニーズの把握に務めるとともに、研修形態を工夫するなど、継続的に効率的・効果的な研修を行う必要がある。	研修受講者数は計画受講者数280人に対し456人（国県等主催：107人、市主催：349人）と目標を超えて達成できた。特に市主催のニーズに応じた研修では349人が参加し、研修受講者数実績の77%を占める結果であった。年間工事の平均評定点数についても計画点数80点に対して80.7点と目標を達成できたことから、監督員の資質向上に繋がっていると考えられる。	【事業費】 研修等の事前準備、実施、参考資料及び資料作成等に要するための費用である。 【人件費】 A S P（情報共有システム）の普及や積算ミス防止に向けた新たな研修の企画調整や資料作成等により、人件費が前年度比で約32%増加したものの、単位コストは低下傾向である。今後は、資料の再利用や開催回数を増やすことにより、減少するものと考えられる。 [市が主催した研修] 令和5年度（5件:196人） 令和6年度（6件:349人） +78%（増員）

3 一次評価（部局内評価）

(1) 事業手法評価

1 規模・方法の妥当性	3
2 公平性	3
3 効率性	4
4 活動指標（活動達成度）	4
5 成果指標（目的達成度）	4

(2) 事業継続性評価

拡充	一次評価コメント
国・県等主催の「建設発生土適正処理推進」や「デジタル人材育成講習会」等に関する各種研修会が開催され積極的に参加した。本市においても、「新規採用技術職員研修」「情報共有システム操作説明会」「ドローン運用研修」「三次元C A D説明会」等を開催した。オンライン及び動画視聴等の研修も活用することで、前年度よりも多くの技術職員が研修に参加することが出来た。年間工事の平均評価点数も前年度と同様、計画評定点数の80点を超えており、研修受講による技術職員の知識習得や資質向上など、一定の成果が出ていると思われる。 今後においても、職員の研修ニーズを確認し、「建設業の働き方改革推進（D X化）」を念頭に、建設工事における新技術等に対応するため、テーマに即した研修を実施するなど、研修内容を精査しながら技術系職員の育成を図っていく。	

5レス

カウンターレス	キャッシュレス	ペーパーレス	ファイルレス	ムーブレス（会議レス）
				○

気候変動対応	D X（デジタル市役所）	部局間協奏
	○	○

4 二次評価

(1) 事業手法評価

1 規模・方法の妥当性	3
2 公平性	3
3 効率性	4
4 活動指標（活動達成度）	4
5 成果指標（目的達成度）	4

(2) 事業継続性評価

継続	二次評価コメント
研修回数においては、国・県が開催する研修と本市のニーズがマッチしたことによる参加機会の増加や、市主催の研修が増加したことによって、計画値を大きく上回る実績となった。開催においては技術系職員全体が受講できるように対象者を毎年変えて実施し、効果的な実施に努めている。 その結果、年間工事の平均評定点数が令和5年度と比較して0.3ポイント上昇し、良質な工事が確保された。 近年、D Xや建設業の働き方改革の推進によって、新技術の導入や基準の変更など、技術系職員は柔軟な対応と継続的なスキル向上が求められている。 今後においても、建設業に係るD Xの動向や技術系職員のニーズに合う研修内容を精査しながら、的確な業務を遂行できる技術系職員を育成するため事業を継続する。	

(参考) 令和6年度カイゼンのための行動計画