

| 令和7年度 事務事業マネジメントシート | | 段階： 令和6年度実施事業に係る事務事業評価 | | | | | 9001 | 技術力向上職員研修事業【水道】 | | | | 上下水道局 | 総務課 |
|---------------------|--------------------------|------------------------|------|------|-----|------|------|-----------------|------|-------|--------------------------------------|---|--------|
| 1 事業概要 | | 中事業番号 | | | | | | | | | | 所属コード | 471000 |
| 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） | V「暮らしやすいまちの未来」 | 6.1 6.b | ○ | | | | | | | | 専門的な上下水道の技術力向上を図るため、職員による技術研修会を実施する。 | 上下水道技術を持つ職員の退職と業務委託が進み、今後ますます技術力の空洞化が懸念されることから、計画的に上下水道技術の継承に取り組むため、職員による技術研修会を実施し、専門的な知識・経験を有する職員の育成を図る。 | |
| 施策 | 4 豊かなまちなみがあり、誇りと魅力あふれるまち | | | | | | | | | | | | |

| 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 | |
|---|--|--|--|---|--|---|--|
| 水道技術の専門的な知識を持った職員の高齢化が進み、今後定年退職を迎えることになるため、技術の中堅職員及び若手職員へ継承し、水道水の安定供給に努める必要がある。 | | 団塊の世代であるベテラン技術職員が退職となり、上下水道技術の維持・向上を目的とした専門的な知識・経験を有する職員を継続的に育成する。 | | 上下水道事業への民間活力導入が進むと予想されるが、未だ試行段階であり、今後においても、技術系職員が職務の中で培った専門的な知識や経験を若い職員に継承していくことは、上下水道施設の整備や維持管理を行っていく上で欠かせないものであると考えられる。 | | 安全・安心な水道水を安定的に供給することが求められている。また、下水道においては、更なる安心で快適な住み良い環境づくりや災害時の減災対応が求められている。 | |
| | | | | | | | |

| 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 | 上下水道局技術職員数（H29.4.1から上下水道組織の統合） | 人 | | 97 | | 96 | | 99 | | | | | | | | |
| 活動指標① | 研修会開催回数 | 回 | 12 | 10 | 13 | 12 | 13 | 11 | 13 | | 13 | | 13 | 13 | | |
| 活動指標② | 広域連携研修の開催回数（単位：回） | 回 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | | 5 | | 5 | 5 | | |
| 活動指標③ | | | | | - | | - | - | - | | - | | - | - | | |
| 成果指標① | 研修会参加人数（技術力が向上した職員数） | 人 | 830 | 534 | 925 | 381 | 925 | 501 | 775 | | 775 | | 775 | 775 | 735 | 775 |
| 成果指標② | 年間工事の平均評定点数 | 点 | 80 | 79.0 | 80 | 77.9 | 80.0 | 78.4 | 80.0 | | 80.0 | | 80.0 | 80.0 | 80.0 | 80.0 |
| 成果指標③ | 局内職員のうち、研修講師（資料等作成業務を含む）を行った職員人数（単位：人） | 人 | 15 | 45 | 20 | 36 | 30 | 27 | 30 | | 30 | | 30 | 30 | 10 | 30 |
| 単位コスト（総コストから算出） | 研修会参加者1人あたりのコスト | 千円 | | 18 | | 9 | | 11 | 0 | | 0 | | 0 | 0 | | |
| 単位コスト（所要一般財源から算出） | 研修会参加者1人あたりのコスト | 千円 | | 18 | | 9 | | 11 | - | | - | | - | - | | |
| 事業費 | | 千円 | | - | | | | | - | | - | | - | - | | |
| 人件費 | | 千円 | | 9,435 | | 3,273 | | 5,305 | 3,273 | | 3,273 | | 3,273 | 3,273 | | |
| 歳出計（総事業費） | | 千円 | | 9,435 | | 3,273 | | 5,305 | 3,273 | | 3,273 | | 3,273 | 3,273 | | |
| 国・県支出金 | | 千円 | | 0 | | | | | 0 | | 0 | | 0 | 0 | | |
| 市債 | | 千円 | | 0 | | | | | 0 | | 0 | | 0 | 0 | | |
| 受益者負担金（使用料、負担金等） | | 千円 | | 0 | | | | | 0 | | 0 | | 0 | 0 | | |
| その他 | | 千円 | | 0 | | | | | 0 | | 0 | | 0 | 0 | | |
| 一般財源等 | | 千円 | | 9,435 | | 3,273 | | 5,305 | 3,273 | | 3,273 | | 3,273 | 3,273 | | |
| 歳入計 | | 千円 | | 9,435 | | 3,273 | | 5,305 | 3,273 | | 3,273 | | 3,273 | 3,273 | | |
| | | 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 | |
|--|--|---|--|---|--|
| ・活動指標① 研修会開催回数 計画13回に対し、実績11回と概ね予定どおりの実施となった。予定していた現場見学研修が、工事の進捗状況により実施することができなかったため、昨年より1回減となった。今後も研修形態を工夫する等、継続的に効率的・効果的な研修を行う必要がある。 （研修回数）令和6年度計画 13回 平成29年度（実績10回）、平成30年度（実績11回）、令和元年度（実績11回）、令和2年度（実績7回）、令和3年度（実績6回）、令和4年度（実績10回）、令和5年度（実績12回）、令和6年度（実績11回 昨年度より1回減） | | ・成果指標① 研修会参加人数（技術力が向上した職員数） 対面による講習会や実技による研修を再開して、自席で行う研修とバランスよく実施することで、研修会参加人数が昨年より増加した。 （研修参加率）計画 925人／13回=71.2人／回 → 実績 501人／11回=45.5人／回 参加率 45.5／71.2×100=63.9% ・成果指標② 年間工事の平均評定点数 計画値80点に対して、78.4点と成果指標基準値で最高評価点である75%以上（評定4）の実績を達成した。 ・成果指標③ 局内職員のうち、研修講師を行った職員数の割合 令和6年度は、90.0%（実績27人／計画30人）であり、成果指標基準値で最高評価点である75%以上（評定4）の実績を達成した。 | | 【事業費】 ・総事業費 職員を講師とした研修のため、人件費のみの実施である。 【人件費】 ・対面による開催の研修で、参加対象範囲を広げて実施したため、準備等に時間を要したことで、前年度と比較して23%増加した。参加人数の増加につながった。 （研修会参加者1人あたりのコスト）＝ 人件費／（研修会参加人数（技術力が向上した職員数）） 令和元年度（6,214円／人）、令和2年度（3,266円／人）、令和3年度（11,726円／人）、令和4年度（17,668円／人）、令和5年度（8,590円／人）、令和6年度（10,588円／人）前年度比較で23%増 | |

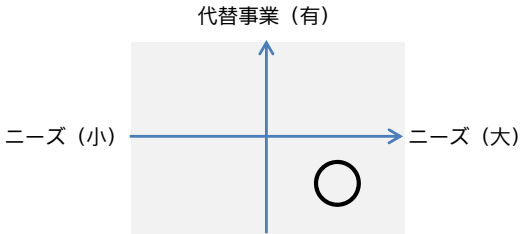
3 一次評価（部局内評価）

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

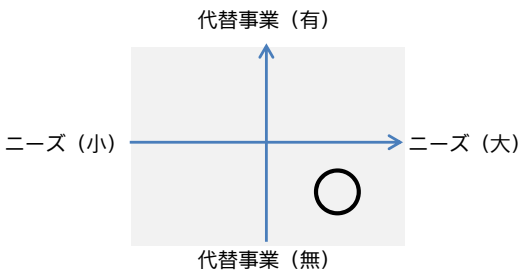
4 二次評価

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

(2) 事業継続性評価



(2) 事業継続性評価



| 継続 | 一次評価コメント |
|---|----------|
| 開催回数は11回で、昨年に比べ1回減った。予定していた現場見学研修が、工事の進捗状況により実施することができなかった。研修参加人数は、対面での講習会と自席で行う研修をバランスよく実施することにより、昨年と比べ増加した。引き続き職員の研修意欲を高めことで、広域的な情報共有を含め、上下水道分野における専門的な知識を有する職員の育成、更には職員の能力、意識の向上を図る。 | |

| 継続 | 二次評価コメント |
|---|----------|
| 令和6年度は、おおむね計画どおり研修会を開催した。研修の目的と対象者を明確にし研修への積極的な参加意欲を高めたことで参加人数が増加した。 研修の開催方法については、対面や自席での研修を柔軟に採用して参加者及び講師となる職員双方の負担を軽減する工夫を行った。 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0.5ポイント上昇し、良質な工事が確保された。 今後においても、上下水道技術者の育成は継続的に必要であり、上下水道技術の継承に計画的に取り組むため、継続して事業を実施する。 | |

| | | | | | |
|-----|---------|---------|--------|--------|-------------|
| 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 |
| ○ | ○ | ○ |

| (参考) 令和6年度カイゼンのための行動計画 |
|------------------------|
| |