

第5期 雄武町総合計画 後期実施計画書 兼 事務事業評価調書

様式1

No. 01010020

政策目標	5	ささえあい・雄武～協働によるまちづくりの推進	会計区分	1	一般会計	【全体計画内容】※後期実施計画期間外の計画期間を有する場合のみ記載
基本施策	24	効果的・効率的な行政経営	事業優先度	A		
単位施策	2	職員の活性化	政策事務分類	3 単独自治事務(その他)		
事業名	職員研修事業		見直し年度			
事業期間	平成25年度～平成29年度		担当課	1 総務課		
事業主体	雄武町		関係課	#N/A		
事業指標	各種研修への職員派遣		関係課	#N/A		
事業目標	研修計画に基づく職員派遣及び庁内研修の開催		ハード/ソフト 事業区分	2 ソフト事業		
住民参加	無		関係例規・法令名	有 地方公務員法		
住民協働	無		関係個別計画名	有 毎年度、年度当初に計画を策定		

		平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	
全体計画 事業内容		事業内容	事業内容	事業内容	事業内容	事業内容	
計 画 内 容	●北海道市町村職員研修センター研修 (管理職員、中堅職員) ●オホーツク町村会研修 (新規採用者、2年目職員、4年目職員、新任係長、中堅職員) ●市町村アカデミー研修 (新任管理職員2名) ●庁内研修 (全職員を対象に年1回開催)	●北海道市町村職員研修センター研修への職員派遣 ●オホーツク町村会研修への職員派遣 ●市町村アカデミー研修への職員派遣 ●庁内研修の開催	●北海道市町村職員研修センター研修への職員派遣 ●オホーツク町村会研修への職員派遣 ●市町村アカデミー研修への職員派遣 ●庁内研修の開催	●北海道市町村職員研修センター研修への職員派遣 ●オホーツク町村会研修への職員派遣 ●市町村アカデミー研修への職員派遣 ●庁内研修の開催	●北海道市町村職員研修センター研修への職員派遣 ●オホーツク町村会研修への職員派遣 ●市町村アカデミー研修への職員派遣 ●庁内研修の開催	●北海道市町村職員研修センター研修への職員派遣 ●オホーツク町村会研修への職員派遣 ●市町村アカデミー研修への職員派遣 ●庁内研修の開催	●北海道市町村職員研修センター研修への職員派遣 ●オホーツク町村会研修への職員派遣 ●市町村アカデミー研修への職員派遣 ●庁内研修の開催
	事業費(千円)	6,336	1,451	1,353	1,264	1,082	1,186
計 画 事 業 費	財源内訳						
	国庫支出金	0					
	道支出金	0					
	地方債	0					
	その他	300	60	60	60	60	
一般財源	6,036	1,391	1,293	1,204	1,022	1,126	
実 績 事 業 費	事業費(千円)	2,612	1,256	1,356	0	0	
	財源内訳						
	国庫支出金	0					
	道支出金	0					
	地方債	0					
その他	354	170	184				
一般財源	2,258	1,086	1,172				
関 連 事 項	特定財源の名称		(実施内容等)	(実施内容等)	(実施内容等)	(実施内容等)	
	北海道市町村振興協会助成金 北海道市町村職員研修センター助成金	【評価・実績】	●北海道市町村職員研修 8人 ●オホーツク町村会研修 28人 ●市町村アカデミー研修 2人 ●北海道研修 1人 ●庁内研修 96人 ※事務事業評価結果 A-継続/現状維持	●北海道市町村職員研修 8人 ●オホーツク町村会研修 31人 ●市町村アカデミー研修 2人 ●庁内研修 95人 ※事務事業評価結果 A-継続/現状維持	※事務事業評価結果	※事務事業評価結果	
	前期計画からの継続 (継続有り)	年度目標値	研修計画に基づく職員派遣及び庁内研修の開催	研修計画に基づく職員派遣及び庁内研修の開催	研修計画に基づく職員派遣及び庁内研修の開催	研修計画に基づく職員派遣及び庁内研修の開催	研修計画に基づく職員派遣及び庁内研修の開催
	第6期計画への継続 (継続有り)	年度達成率	87%	100%	0%	0%	0%
		全体達成率	20%	41%	41%	41%	41%
		事業進捗状況	☆☆☆☆	☆☆☆☆			

事業名	職員研修事業	評価者 管理職 職氏名	総務課長	佐竹 邦夫
		評価者 作成者 職氏名	職員厚生係長	林 史祥

■事務事業の目的・内容(Plan・Do)

【誰、何が(対象)】	雄武町職員	望ましい指標(目的達成状況を最も端的に表す理論上の成果指標)	研修計画に基づく職員派遣人数								
【抱える課題やニーズは】	地方分権に伴う事務事業の権限移譲や行政ニーズの多様化、職員数の抑制などにより、職員一人ひとりの資質や能力の向上が不可欠となっている。	指標(指標計算式/解説)	目標値及び実績値								
【どのような状態になることを目指したのか(意図)】	多様化する行政ニーズや様々な政策課題に迅速かつ的確に対応できるよう、職員のスキルアップを図る。	①	<table border="1"> <tr><td>目標年度</td><td>平成26年度</td></tr> <tr><td>目標値</td><td>32人</td></tr> <tr><td>実績値</td><td>41人</td></tr> <tr><td>達成度</td><td>128.1%</td></tr> </table>	目標年度	平成26年度	目標値	32人	実績値	41人	達成度	128.1%
目標年度	平成26年度										
目標値	32人										
実績値	41人										
達成度	128.1%										
【その結果、どのような成果を実現したか】 ※成果=目的	「日本一の役場」を目標に、職員一人ひとりの能力の向上を図り、効果的で効率的な行財政運営を図る。	②	<table border="1"> <tr><td>目標年度</td><td>平成26年度</td></tr> <tr><td>目標値</td><td></td></tr> <tr><td>実績値</td><td></td></tr> <tr><td>達成度</td><td>#DIV/0!%</td></tr> </table>	目標年度	平成26年度	目標値		実績値		達成度	#DIV/0!%
目標年度	平成26年度										
目標値											
実績値											
達成度	#DIV/0!%										
【内容(どのような手段で何をを行ったか)】	各種研修への職員派遣	北海道市町村職員研修センター研修(8人)、オホーツク町村会研修(31人)、市町村アカデミー研修(2人)に職員を派遣し、年齢や職責に応じ必要な研修を受講させた。									
	町内研修の開催	社会問題化している「ハラスメント」について、管理職とその他職員とに分けた研修を行い、職場環境のさらなる改善を図った。									

■事務事業の評価(Check)

(1)事務事業の必要性(町民ニーズ、社会情勢に照らして妥当か、町が担う必要があるか。当該事業を実施しない場合の支障、既存事業との機能重複や見直しによる対応可能性)

必要	<input checked="" type="checkbox"/>	義務的なもの	地方分権や多様化する町民ニーズ等に適切に対応するためには、職員一人ひとりの能力の向上が不可欠であり、その目的達成のための有効な手段として、各種研修の受講が必要である。また、地方公務員法においても研修の機会を確保しなければならないと規定されているところである。
必要/概ね必要	<input checked="" type="checkbox"/>	全部	
課題あり	<input type="checkbox"/>	一部	

(2)事務事業の有効性(期待する効果が得られたか)

有効	<input checked="" type="checkbox"/>	設定した目標値の達成状況	職員個々の年齢、職種、職責等を考慮し、各種研修に職員を派遣しており、効果的に知識の習得や能力の向上が図られている。また、二次的な効果として他市町村の職員とも交流が図られ、自治体間のネットワーク作りにも役立っている。
有効/概ね有効	<input type="checkbox"/>	達成	
課題あり	<input type="checkbox"/>	ほぼ達成	
	<input type="checkbox"/>	下回る	

(3)事務事業の効率性(コストに見合った効果が得られたか、計画上的コストを下げる工夫をしたか)

効率的	判断の理由		年度当初に策定する職員研修計画に基づき、計画的に職員を各種研修に派遣しており、効率的であると判断する。また、千葉県市の市町村アカデミー研修については、航空機のチケットを早めに予約することにより、航空運賃の削減を図っている。
	<input type="checkbox"/>	事業費抑制	
効率的/概ね効率的/課題あり	<input type="checkbox"/>	人員削減	
	<input type="checkbox"/>	時間短縮・作業軽減	
	<input checked="" type="checkbox"/>	その他	

(4)事務事業の公平性

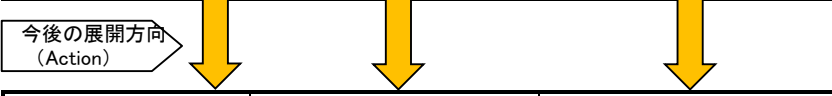
公平	判断の理由		職員個々の年齢、職種、職責等を考慮し、計画的に全職員(医療職等は除く)を各種研修に派遣しており、公平であると判断する。また、全職員を対象として、その時々々の課題に対する庁内研修も開催しているところである。
	<input type="checkbox"/>	受益者負担がある	
公平/概ね公平/公平でない	<input type="checkbox"/>	受益者負担がない	
	<input type="checkbox"/>	受益が一部に偏る	
	<input checked="" type="checkbox"/>	その他	

■その他特記事項(アンケート調査など外部評価を受けた場合は、その旨記入)

■総合評価【A~D】

- A: 計画通り事業が進んでいる。目標が達成された。今後も計画通り事業を進めることが適当 等
- B: ほぼ計画どおりに進んでいるが目標を達成していない。事業の進め方に改善が必要 等
- C: 当初の計画を達成できていない。事業規模、内容、実施主体等の見直しが必要 等
- D: 事業効果が表れていない。事業の統合、休・廃止の検討が必要 等

自己評価(一次評価)	評価会議評価(二次評価)	町長評価(三次評価)
A		
年度当初に策定した研修計画どおりに各種研修に職員を派遣しており、また職場環境の改善を目的とした庁内研修も開催するなど、職員個々の能力向上や仕事をしやすい環境整備を図るための事業を推進することができたと判断する。		



継続/現状維持		
地方公務員法及び雄武町人材育成基本方針にも職員の研修受講が明記されており、また職員個々の資質向上による効率的かつ効果的な行財政運営を図るためにも、本事業を継続して実施して行く必要がある。		

- ※展開方向の区分
- 継続/現状維持又は拡充又は縮小又は統合又は内容の見直し・変更
 - 終了 休止 廃止