

第 6 期 雄武町総合計画 前期実施計画書兼事務事業評価調査

様式 1

No. 01010020

政策目標	5	【連帯感を高める協働のまち・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】※前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	22	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30年度～平成34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	2	ソフト事業	
町民参加	無		関係例規・法令名	有	地方公務員法	
町民協働			関係個別計画名	有	毎年度、年度当初に計画を策定	

		平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度	平成 34 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 (新規採用職員、2年目職員、4年目職員、新任係長、中堅職員等) ●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)	6,293	1,452	1,365	963	1,283	1,230
	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		775	155	155	155	155	
一般財源	5,518	1,297	1,210	808	1,128	1,075	
実 績 事 業 費	事業費(千円)	781	781	0	0	0	
	財源内訳						
	国庫支出金	0					
	道支出金	0					
	地方債	0					
	その他	457	457				
一般財源	324	324					
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)	(実施内容等)	
	北海道市町村振興協会助成金	【評価・実績】	●北海道市町村職員研修 4人 ●オホーツク町村会研修 23人 ●市町村アカデミー研修 1人 ●北海道研修 0人 ●庁内研修 未実施				
	北海道市町村職員研修センター助成金						
	北海道町村会助成金						
		※事務事業評価結果	※事務事業評価結果	※事務事業評価結果	※事務事業評価結果	※事務事業評価結果	
	第5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
後期計画への継続 (継続有り)	年度達成率	54%	0%	0%	0%	0%	
	全体達成率	12%	12%	12%	12%	12%	
	備考欄						

事業名	職員研修事業	評価者 管理職 職氏名	総務課長	横田 和幸
		評価者 作成者 職氏名	庶務係長	川口 敦史

■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町民に対するニーズの多様化などにより、職員一人ひとりに対する資質や能力向上が強く望まれている。	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適確に対応できるよう、職員個々のスキルアップを推進する。	① 職員研修計画に基づく目標値/実績値	目標年度	平成30年度
【その結果、どのような成果を実現したいか】 ※成果=目的	職員一人ひとりの資質や能力向上を推進し、効果的・効率的な行政運営を確立する。		目標値	43人
【内容(どのような手段で何を行ったか)】	各種研修への職員派遣	北海道市町村研修センター研修(4人)、オホーツク町村会研修(23人)、市町村アカデミー研修(1人)に職員を派遣し、年齢や職責に応じて必要な研修を受講させている。	実績値	28人
	庁内研修の実施		達成度	65.1%
	庁内研修の実施		目標年度	平成30年度
			目標値	〇〇
			実績値	〇〇
			達成度	#DIV/0!%

■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行政ニーズに的確に対応できる職員を養成するための手段として、各種研修への職員派遣は有効な手法であり、また、地方公務員法においても職員に研修機会を設けなければならないと規定されている。
必要/概ね必要/課題あり		全部	
		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推進されている。
有効/概ね有効/課題あり		達成	
		ほぼ達成	
		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	<input checked="" type="checkbox"/>	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している。
効率的/概ね効率的/課題あり		事業費抑制	
		人員削減	
		時間短縮・作業軽減	
		その他	

(4)事務事業の公平性

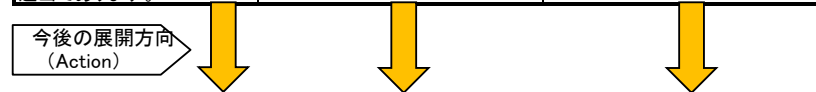
公平	<input checked="" type="checkbox"/>	判断の理由	職員個々の年齢、職種、職責等を考慮し、計画的に全職員(医療職等は除く)を各種研修に派遣しており、公平性はあると判断している。
公平/概ね公平/公平でない		受益者負担がある	
		受益者負担がない	
		受益が一部に偏る	
		その他	

■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に基づき、ある程度計画どおりに各種研修に職員を派遣することにより、職員の資質や能力向上に一定の成果が表れたと判断でき、今後も計画通り事業を進めることが適当であります。		



継続/拡充		
地方公務員法や雄武町人材育成基本方針にも「研修」が明記されており、今後も職員の資質向上による効率的かつ効果的な行政運営を推進するためにも、本事業を継続して実施していく必要があると考えますが、管理能力や指導能力研修については、派遣人数を増員し、職員の育成を強く推進することが望ましいと考えます。		

※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