

# 第5期雄武町総合計画 前期実施計画書 兼 事務事業事後評価調書

No. 0101002

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】 ※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	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20年度～平成24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	職員研修受講人数(研修所等への派遣)		関係課	#N/A		
事業目標	14人以上/年		ハード/ソフト事業区分	2	ソフト事業	
住民参加	2		関係例規・法令名			
住民協働			関係個別計画名			

全体計画		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●北海道市町村職員研修センター                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理・指導能力研修(各2人/年)</li> <li>・地方自治法・地方公務員法研修(各2人/年)</li> </ul> </li> <li>●オホーツク町村会                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・法制研修(基礎・応用)(4人/年)</li> <li>・監督者研修(2人/年)</li> <li>・その他(新採用職員基礎研修、初級職員研修、中級職員研修)～必用に応じて</li> </ul> </li> <li>●庁内研修                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価研修</li> </ul> </li> <li>●市町村職員中央研修所                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門実務・政策課題研修(2人/年)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●北海道市町村職員研修センター研修への職員派遣</li> <li>●網走支庁管内町村会研修への職員派遣</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●北海道市町村職員研修センター研修への職員派遣</li> <li>●網走支庁管内町村会研修への職員派遣</li> <li>●庁内研修の開催                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価者基礎研修(講師招聘)</li> </ul> </li> <li>●市町村職員中央研修所研修への職員派遣</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●北海道市町村職員研修センター研修への職員派遣</li> <li>●オホーツク町村会研修への職員派遣</li> <li>●庁内研修の開催                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価基礎研修(講師招聘)</li> </ul> </li> <li>●市町村職員中央研修所研修への職員派遣</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●北海道市町村職員研修センター研修への職員派遣</li> <li>●オホーツク町村会研修への職員派遣</li> <li>●庁内研修の開催                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・危機管理研修(講師招聘)</li> </ul> </li> <li>●市町村職員中央研修所研修への職員派遣</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●北海道市町村職員研修センター研修への職員派遣</li> <li>●オホーツク町村会研修への職員派遣</li> <li>●庁内研修の開催                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修内容未定(講師招聘)</li> </ul> </li> <li>●市町村職員中央研修所研修への職員派遣</li> </ul>	
	事業費(千円)	5,506	500	969	1,279	1,528	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	240		60	60	60	
一般財源	5,266	500	909	1,219	1,468	1,170	
実 績 事 業 費	事業費(千円)	5,028	565	963	1,061	1,235	
	財源内訳						
	国庫支出金	0					
	道支出金	0					
	地方債	0					
その他	316		60	30	75	151	
一般財源	4,712	565	903	1,031	1,160	1,053	
関 連 事 項	(特定財源の詳細等)						
	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】	(実施内容等) ●北海道市町村職員研修センター研修 6人 ●網走支庁管内町村会研修 16人 ●自治大学校・市町村職員中央研修所研修 2人 ※前年度評価結果 A-継続/現状維持	(実施内容等) ●北海道市町村職員研修 10人 ●網走支庁管内町村会研修 10人 ●市町村職員中央研修所研修 2人 ●人事評価者基礎研修 22人参加 ※前年度評価結果 A-継続/現状維持	(実施内容等) ●北海道市町村職員研修 8人 ●オホーツク町村会研修 19人 ●市町村職員中央研修所研修 1人 ●人事評価基礎研修 90人参加 ※前年度評価結果 A-継続/現状維持	(実施内容等) ●北海道市町村職員研修 5人 ●オホーツク町村会研修 29人 ●危機管理研修 99人参加 ※前年度評価結果 A-継続/現状維持	
	第4期総合計画関連(継続有り)	年度目標値	14人以上	14人以上	14人以上	14人以上	14人以上
		年度達成率	113%	99%	83%	81%	98%
		全体達成率	10%	28%	47%	69%	91%
	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	原 正美
	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)	町職員の研修受講人数								
【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及び能力の向上が必須となってきている。	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切に対応できるよう、職員のスキルアップを図る。	① 町職員の研修受講人数/町職員の研修受講人数 ※庁内研修受講者数を除く。	<table border="1"> <tr><td>目標年度</td><td>平成24年度</td></tr> <tr><td>目標値</td><td>14人</td></tr> <tr><td>実績値</td><td>30人</td></tr> <tr><td>達成度</td><td>214.3%</td></tr> </table>	目標年度	平成24年度	目標値	14人	実績値	30人	達成度	214.3%
目標年度	平成24年度										
目標値	14人										
実績値	30人										
達成度	214.3%										
【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実現する。	②	<table border="1"> <tr><td>目標年度</td><td>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	年度	目標値		実績値		達成度	#DIV/0!%
目標年度	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)】	<table border="1"> <tr> <td>各種研修への職員の派遣</td> <td>北海道市町村職員研修センター研修(6人)、オホーツク町村会研修(22人)及び市町村アカデミー研修(2人)に職員を派遣し、年齢階層ごとに必要な研修及び専門研修を受講させた。</td> </tr> <tr> <td>庁内研修の開催</td> <td>業務量の増加や人件費の削減に伴う職員数の減少、多様化する住民ニーズ等により、心身に変調をきたす公務員が増加している傾向にあり、本町においても職員の「心の病」に対する対策を早期に講じる必要があることから、専門家を招き「メンタルヘルスに関する研修会」を開催し、94人の参加があった。</td> </tr> </table>	各種研修への職員の派遣	北海道市町村職員研修センター研修(6人)、オホーツク町村会研修(22人)及び市町村アカデミー研修(2人)に職員を派遣し、年齢階層ごとに必要な研修及び専門研修を受講させた。	庁内研修の開催	業務量の増加や人件費の削減に伴う職員数の減少、多様化する住民ニーズ等により、心身に変調をきたす公務員が増加している傾向にあり、本町においても職員の「心の病」に対する対策を早期に講じる必要があることから、専門家を招き「メンタルヘルスに関する研修会」を開催し、94人の参加があった。						
各種研修への職員の派遣	北海道市町村職員研修センター研修(6人)、オホーツク町村会研修(22人)及び市町村アカデミー研修(2人)に職員を派遣し、年齢階層ごとに必要な研修及び専門研修を受講させた。										
庁内研修の開催	業務量の増加や人件費の削減に伴う職員数の減少、多様化する住民ニーズ等により、心身に変調をきたす公務員が増加している傾向にあり、本町においても職員の「心の病」に対する対策を早期に講じる必要があることから、専門家を招き「メンタルヘルスに関する研修会」を開催し、94人の参加があった。										

■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。
必要/概ね必要/課題あり	<input checked="" type="checkbox"/>	全部	
	<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	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。
有効/概ね有効/課題あり	<input checked="" type="checkbox"/>	達成
	<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、計画上のコストを下げる工夫をしたか)

効率的	判断の理由	年度当初に作成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。
効率的/概ね効率的/課題あり	<input type="checkbox"/>	事業費抑制
	<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

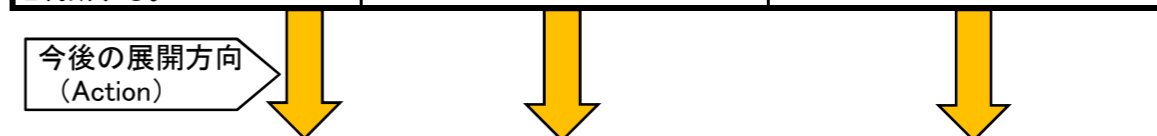
公平	判断の理由	職員個々の年齢、職種、職責等を考慮し、計画的に全職員(医療職等は除く)を各種研修に派遣しており、公平であると判断する。
公平/概ね公平/公平でない	<input type="checkbox"/>	受益者負担がある
	<input type="checkbox"/>	受益者負担がない
	<input type="checkbox"/>	受益が一部に偏る
	<input checked="" type="checkbox"/>	その他

■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:当初の計画に達成できていない。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、また課題克服を目的とした庁内研修も予定どおり開催するなど、職員個々のスキルアップ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