

平成28年度施策評価調査

整理番号	5
評価担当課	総務課
職・氏名	

1 施策の名称等

施策名(基本事業)	職員の能力向上(1-8-3)		
総合計画の位置づけ	基本目標	1	市民と行政との協働によるまちづくり
	主要施策	8	効率的な行政運営

2 施策の現状分析と意図

施策の対象、意図(誰、何をどのようにしたいのか)	職員(臨時・嘱託職員を含む)が積極的に研修へ参加し、幅広い分野の知識の習得することにより、多様化する市民ニーズに的確かつ迅速に対応できる職員を養成する。また、職員としての仕事に対する意欲及び自己啓発意識の向上を図る。
施策の現状(現状どのような手段を講じているか)	職員の知識・能力向上のため、北海道市町村職員研修センター及び定住自立圏市町村合同研修(土別市)への積極的な参加をはじめ、経験年数等に応じた集合研修や、職員自ら講師を務める職場内研修など、数多く開催してきています。
施策の課題	多種多様な研修受講機会の確保を継続しながら、更に管理・監督者研修の充実、難易度が高い研修への受講者確保、自主研究意欲の向上から政策形成に繋げていくことが必要。

3 成果指標の達成状況

成果指標	指標の説明	区分	H25	H26	H27	目標年度(年度)
一般派遣研修	北海道市町村職員研修センター・中央研修所等への研修参加	目標値				
		実績値	32種・34人	24種・39人	31種・41人	20種28人
		進捗率				
集合研修	新採用職員・初級職員・新任監督者・新任管理者研修等の開催や定住自立圏合同研修(土別市)への参加	目標値				
		実績値	18種・289人	18種・288人	21種・387人	20種350人
		進捗率				
特別研修	財政学習会など、情勢に沿った研修及び職員が講師を務める各種職場内研修の開催	目標値				
		実績値	9種・366人	13種・533人	11種・427人	13種400人
		進捗率				
上部機関等派遣	北海道・経済産業局・地域活性化センターへの長期派遣	目標値				
		実績値	1機関・1名	3機関・3名	3機関・3名	3機関・3名
		進捗率				
		目標値				
		実績値				
		進捗率				

4 施策の達成状況

施策の達成度	理由・問題点等	評価基準
A	各種研修への参加及び開催に積極的に取り組み、研修全般の充実化に努めている。全体として受講実績も高く、今後も継続していく方針である。ただし、自主研修に限っては、道外先進地視察に対する助成金制度の活用実績もなく、自主調査研究グループの育成が課題である。	A: 計画目標に向けて順調に推移 B: 計画目標に向かって概ね順調 C: 計画目標に向けて進捗はやや遅れている D: 計画目標に向け進捗は遅れている

5 今後の方向性

上級者向け研修の充実と、若手職員の政策形成能力の向上を図るためのグループワークを中心とした研修について導入していきます。

6 ワーキンググループの意見等

1次評価のとおり

7 外部評価の意見等

1次評価のとおり

8 2次評価の意見等

1次評価のとおり

9 施策を構成する事務事業

(1)H27年度実施事業

事業番号	事務事業名	事業の概要	H27決算額	1次評価						外部評価	2次評価
				妥当性	有効性	効率性	公平性	達成度	評価		
1	職員研修	職員の意識改革を図るとともに、多様化する市民ニーズに的確かつ迅速に対応できる職員を養成する。	8,481	a	a	a	b	b	A	A	A

(2)その他の取組(既に終了した事業や予算を伴わない取組等(1)以外の取組を記入してください。)

平成28年度事務事業評価調書

整理番号	5	枝番	1
評価担当課・係・職名・氏名	総務課		

1 施策体系と事務事業

事務事業名	職員研修			
総合計画の位置づけ	有 無	基本目標	1	市民と行政との協働によるまちづくり
		主要施策	8	効率的な行政運営
		基本事業	3	職員の能力向上
		実施計画事業	1	職員研修の推進

2 事務事業の概要等

目的(何のために)	職員の意識改革を図るとともに、多様化する市民ニーズに的確かつ迅速に対応できる職員を養成する。		
対象(何を又は誰を)	職員(臨時・嘱託職員を含む)		
手段＝活動(仕事) (どのような方法で)	各種研修会の開催(派遣研修・職場研修・自主研修)		
意図(どのような成果を期待しているか)	研修参加の機会を確保し受講することによって、幅広い分野の知識を習得または興味を抱くことによつて、職員としての仕事に対する意欲及び自己啓発意識の向上を図る。		
事業実施主体	名寄市		
事業実施方法	直営	部委託	全部委託 補助等 請負 その他(他機関)
事業実施期間	始期	23年度	終期設定 有(終期年度) 無
根拠法令・条例等	新・名寄市人材育成基本方針		

3 事務事業の現状

(1) 達成状況等の推移

	指標名及び内容	単位		H25	H26	H27	H28見込	目標年度 (年度)
				目標	実績	目標	実績	目標
活動指標	1 一般派遣研修 北海道市町村職員研修センター・中央研修所等	種・人	目標					
			実績	32種・34人	24種・39人	31種・41人	20種28人	
	2 集合研修 新採用・初級・新任監督者・新任管理者研修ほか	種・人	目標					
			実績	18種・289人	18種・288人	21種・387人	20種350人	
	3 特別研修 財政学習会等、各種職場内研修の開催	種・人	目標					
			実績	9種・366人	13種・533人	11種・427人	13種400人	
成果指標	1		目標					
			実績					
	2		目標					
			実績					

(2) 事業費の推移

(千円)

区分	H25決算	H26決算	H27決算	H28予算	平成27年度の事業費内訳	
事業費	6,535	6,836	8,481	7,650	H27	H28
国道支出金					派遣旅費	7,091 6,000
地方債					外部委託費	951 900
その他					研修負担金	439 750
一般財源						
人件費	1,337	1,326	1,298	1,249		
平均給与額	6,683	6,629	6,490	6,244		
担当職員数	0.20	0.20	0.20	0.20		
総事業費	7,872	8,162	9,779	8,899		
対前年比(%)	—	104	120	91	コストの算出方法	
事業コスト	活動指標1					
	活動指標2					
	活動指標3					

※H27及びH28年度平均給与額は仮の数値です

(3)事業スタート後の情勢変化やこれまでに取り組んだ改善点

情勢の変化	世代交代による組織の若返りに対応するため、特に若年層の知識・能力向上に向けた研修が必要とされてきている。
改善点	指摘事項 ( )

4 事務事業の点検

以下の視点から点検し、(a:高い、b:やや高い、c:やや低い、d:低い)から選択し、その理由等を記入すること。

項目	評価	判定した理由・説明等
妥当性 市が主体的に実施すべきか、社会・市民ニーズに適合しているか？	a	本事業は、総合計画の搭載事業である。職員の知識・能力向上のため、北海道市町村職員研修センターへの積極的な参加をはじめ、定住自立圏市町村合同研修(土別市)や外部講師を招いた集合研修のほか、各職場の職員が自ら講師を務める職場内研修も積極的に開催し、自己能力の向上にも努めています。今後も幅広い知識習得のため、研修受講の機会を確保していくことが必要と考えています。
有効性 目的を達成するための方法として有効か？	a	職場内研修は、基本的に職員が講師を務め自己能力の向上に努めており、中でも新採用職員研修及び初級職員研修は、係長職以下の職員が講師を務め若手の能力向上にも努めています。また、情勢により全庁的に必要な研修については、外部講師を招き充実を図っている他、個々の業務の専門的知識・能力の向上には、他機関が実施する研修へ参加するなど、各種研修の機会の充実化を図ってきています。さらに、北海道や経済産業局などの上部機関等への長期派遣により、高度な知識の習得に努めています。
効率性 経費に見合った成果が発揮されているか、コスト削減の余地はないか？	a	職場内研修は、基本的に職員が講師を務めることにより経費の削減に努めています。外部委託の研修については、出来るだけ多くの職員が受講できる内容のものを選定し、費用対効果に努めています。今後は、多種多様な研修機会を確保する一方、研修参加者の負担及び職場負担を考慮して、隔年開催等による効率化を考えていきます。
公平性 受益者負担は適正か、受益者に偏りがないか？	b	職員研修の充実化を図り、多種多様な研修を実施及び参加してきていますが、これまで管理・監督者向けの研修が少なかったことから、今後は職種に合った研修の充実化を図っていく必要があります。
達成度 活動指標、成果指標の達成度は？	b	研修全体の充実化を図り、幅広い知識の習得に成果を上げてきているところですが、難易度が高い研修については他と比較して受講参加率が低いのが現状です。今後は、職種・職階に合った研修について、受講対象者を指定するなど、更なる研修参加を促していく必要があると考えています。

5 1次評価

評価結果	理由	
A	派遣研修及び職場研修に積極的に取り組み、研修全般の充実化に努めている。全体としての受講実績も高く、今後も継続していく方針である。自主研修に限っては、道外先進地視察に対する旅費等の助成金制度を平成26年度より導入したが実績に至っていない状況があり、自主調査研究グループの育成が課題である。	
A:現状のまま継続	改善の方向性(評価B,C,Dの場合には必ず記入すること)	
B:進め方を改善		
C:規模・内容を見直し D:抜本的な見直し(廃止・縮小)	先進地視察等への助成金制度の見直しだけでなく、若手職員の問題意識及び発想展開能力の向上のため、政策形成を目指したグループワークを実施していきます。	

6 ワーキンググループ評価(1次評価に対する提言等)

評価結果	提言等
A	専門職の研修も加わると良い。庁内で研修に関するアンケートを実施してはどうか。

7 外部評価(1次評価に対する提言等)

評価結果	提言等
A	1次評価のとおり

8 2次評価(1次評価、外部評価を受けての最終評価)

評価結果	意見等
A	1次評価のとおり