平成31年度 野木町総合計画進行管理 兼 事務事業評価シート(平成30年度実績分)

1. 事業の位置づけ

(1)事務事業名	職員研修事業		(2)新規・継続評価の別		継続
(3)総合計画施策体系における位置づけ	施策体系	行政基盤の安定	(4)担当部署	部(局)	総合政策部
	基本目標			課	総務課
	分野別目標			係	人事給与係
	施策分野		(5)主担当者区分		主査
	施策		(6)関連する課		
(7)根拠法令・条例・規則・要綱等	地方公務員法第39条、小山地区職員研修協議会会則				

2. 事業内容・投入コスト

(1)事業内容	事業の対象になる相手方	野木町職員	実施期間	H30.4 ～ H31.3
	事業内容	栃木県市町村職員研修協議会等外部研修への参加や、小山地区職員研修協議会および町独自で研修を行うことにより、知識・技能の習得等職員の能力向上を図る。		
	前年度から改善した点	新規に町独自研修を実施した(交通安全講座)。		

(2)投入コスト

会計	010 一般会計		予算科目	2 款	1 項	1 目

区分			単位	平成28年度(実績)	平成29年度(実績)	平成30年度(実績)	平成31年度(見込み)	令和2年度(見込み)
コスト総額			千円	2,581	1,992	1,472	1,611	1,611
事業費	事業費等		千円	1,349	798	288	427	427
	財源内訳	国支出金	千円					
		県支出金	千円					
		地方債	千円					
		その他	千円					
		一般財源	千円	1,349	798	288	427	427
	人件費		千円×人役	1,232	1,194	1,184	1,184	1,184
		正規職員	千円×人役	6,160 × 0.20	5,968 × 0.20	5,920 × 0.20	5,920 × 0.20	5,920 × 0.20
		正規職員時間外勤務	千円×人役	357 × 0.00	357 × 0.00	357 × 0.00	357 × 0.00	357 × 0.00
		その他職員	千円×人役	×	×	×	×	×

3. 活動指標・成果指標

(1)活動指標

事務・事業を実行するための手段	指標名	単位	平成29年度 目標	平成29年度 実績	平成29年度 達成度(%)	平成30年度 目標	平成30年度 実績	平成30年度 達成度(%)
・小山地区職員研修協議会にて研修を実施。 ・栃木県市町村振興協会、地域活性化センター、早稲田大学マニフェスト研究所等外部研修への職員の派遣。 ・町独自に地域創造力養成講座、管理監督者研修、人事評価研修等各種研修を実施。	小研協研修実施件数	件	21	21	100.0	21	21	100.0
	外部研修派遣者数	人	50	39	78.0	50	29	58.0
	町独自研修実施件数	件	5	4	80.0	5	5	100.0

(2)成果指標

事務・事業を実行したことによる成果	指標名	単位	平成29年度 目標	平成29年度 実績	平成29年度 達成度(%)	平成30年度 目標	平成30年度 実績	平成30年度 達成度(%)
・町独自研修実施件数の増加。 ・職員の知識・技術・意識等能力の向上。	小研協研修受講率	%	100	99	98.9	100	97	96.9

4. 評価

（1）必要性	総合計画の目標に結び付く事務・事業か	評　価 A. 結びつく	理由	施策体系による位置づけはないが、総合計画のⅢの第3章の③により、「人材育成の推進」に則り適切に実施している。
	町民のニーズに即した事務・事業か	評　価 B. ニーズが横ばいの事業である	理由	職員の質の向上は常に町民に求められているため。
（2）効率性	事務・事業の実施に係る民間活力利用の可能性はあるか	評　価 A. 実施済み・できない	理由	民間団体研修への派遣や民間事業者の外部講師による研修の実施を行っているため。
	類似事業との統合・連携や予算やコスト削減の可能性はあるか	評　価 B. 検討の余地あり	理由	各課にて独自に研修を行っているところもあるため、統合や連携を図る余地はあると考えるため。
（3）公平性	事業の受益者に偏りがなく公平性保たれているか	評　価 A. 保たれている	理由	研修は全職員が対象となっているため。
	事業の受益者負担割合は妥当か	評　価 A. 妥当である	理由	研修受講に係る職員個人の負担はないため。
（4）総合評価	事業再検討の余地	評　価 A. 成果（サービス）向上や改善の余地がある	理由	実施する研修の内容については、ニーズに合わせて常に改善させていくものであるため。
	事業終了の可能性・終了条件の有無	評　価 A. 事業終了の可能性はない	理由	サービスや職員の能力向上のために、人材育成としての職員研修は継続していく必要があるため。

5. 今後の課題・方向性

（1）改善点	主担当者	・小山地区職員研修協議会の研修について、受講者アンケート結果を基に研修の内容や講師の変更等改善を図っていく。 ・研修受講の機会を増やすため、受講の希望がとれるものは可能な限り受講希望者の照会を行う。 ・通信講座の募集が行えなかったため、来年度は実施する。 ・今ある研修を漫然と実施するのではなく、限られた予算の中でその時代やニーズに応じた研修を常に模索していく。

（2）評価・今後の方針	**1次評価**	担当係長	評　価 C. 事業継続	今後の方向性 職員研修を行うことで質の向上が見込まれる。業務に還元されていくものであるため、時代のニーズに合わせた研修を行っていきたい。
	2次評価	所属長	評価 C. 事業継続	今後の方向性 人材育成には職員研修を行うことが必要不可欠である。
	3次評価	町長	評　価	今後の方向性

平成31年度　野木町総合計画進行管理　兼　事務事業評価シート(平成30年度実績分)

1. 事業の位置づけ

(1)事務事業名	職員厚生事業		(2)新規・継続評価の別		継続
(3)総合計画施策体系における位置づけ	施策体系	行政基盤の安定	(4)担当部署	部(局)	総合政策部
	基本目標			課	総務課
	分野別目標			係	人事給与係
	施策分野		(5)主担当者区分		主査
	施策		(6)関連する課		
(7)根拠法令・条例・規則・要綱等	地方公務員法第42条、野木町職員互助会規約				

2. 事業内容・投入コスト

(1)事業内容	事業の対象になる相手方	野木町職員	実施期間	H30.4　～　H31.3
	事業内容	野木町互助会員への福利厚生事業の計画・実施を行う。		
	前年度から改善した点	全職員へ映画鑑賞券の配布を行うことにより、事業への不参加によって受益者に偏りが出ることがなかった。		

(2)投入コスト

会計	010 一般会計		予算科目	2 款	1 項	1 目

区分			単位	平成28年度(実績)	平成29年度(実績)	平成30年度(実績)	平成31年度(見込み)	令和2年度(見込み)
事業費	コスト総額		千円	497	501	508	409	409
	事業費等		千円	374	382	390	291	291
		財源内訳 国支出金	千円					
		県支出金	千円					
		地方債	千円					
		その他	千円					
		一般財源	千円	374	382	390	291	291
	人件費		千円×人役	123	119	118	118	118
		正規職員	千円×人役	6,160 × 0.02	5,968 × 0.02	5,920 × 0.02	5,920 × 0.02	5,920 × 0.02
		正規職員時間外勤務	千円×人役	357 × 0.00	357 × 0.00	357 × 0.00	357 × 0.00	357 × 0.00
		その他職員	千円×人役	×	×	×	×	×

3. 活動指標・成果指標

(1)活動指標

事務・事業を実行するための手段	指標名	単位	平成29年度 目標	平成29年度 実績	平成29年度 達成度(%)	平成30年度 目標	平成30年度 実績	平成30年度 達成度(%)
・職員の交流促進・元気回復を図るため、全職員が楽しめる事業の計画及び実施。	厚生事業の実施	回	1	1	100.0	1	1	100.0

(2)成果指標

事務・事業を実行したことによる成果	指標名	単位	平成29年度 目標	平成29年度 実績	平成29年度 達成度(%)	平成30年度 目標	平成30年度 実績	平成30年度 達成度(%)
・職員の元気回復に寄与した。	参加人数	人	191	121	63.4	195	195	100.0

4. 評価

（1）必要性	総合計画の目標に結び付く事務・事業か	評　価 A. 結びつく	理由	施策体系による位置づけはないが、総合計画のⅢの第3章の③により、「人材育成の推進」に則り適切に実施している。
	町民のニーズに即した事務・事業か	評　価 B. ニーズが横ばいの事業である	理由	職員の厚生事業は住民の理解を得られない場合もあり、以前より縮小しているため。
（2）効率性	事務・事業の実施に係る民間活力利用の可能性はあるか	評　価 A. 実施済み・できない	理由	事業の実施に民間施設を利用しているため。
	類似事業との統合・連携や予算やコスト削減の可能性はあるか	評　価 B. 検討の余地あり	理由	実施する事業によってコストが変わってくるため、コスト削減は可能なため。
（3）公平性	事業の受益者に偏りがなく公平性保たれているか	評　価 B. 概ね保たれている	理由	全職員が対象となっているが、事業の内容によって参加しない者も出てくるため。
	事業の受益者負担割合は妥当か	評　価 A. 妥当である	理由	事業の受益者である職員の負担はないため。
（4）総合評価	事業再検討の余地	評　価 A. 成果（サービス）向上や改善の余地がある	理由	実施内容や実施方法は決まっていないため、コストを削減しつつ、職員の元気回復や懇親を図ることができる事業を検討していく余地はあるため。
	事業終了の可能性・終了条件の有無	評　価 A. 事業終了の可能性はない	理由	地方公務員法で実施が義務付けられているため。

5. 今後の課題・方向性

（1）改善点	主担当者	・職員の福利厚生事業が住民から厳しい目で見られるようになってきており、予算も削減されている中で、コストを抑えながら全職員が満足できる事業を検討していく必要がある。 ・隔年ペースで実施していたボウリング大会が、会場であるボウリング場がつぶれたことにより実施が困難となったため、代案を考える必要がある。

（2）評価・今後の方針				
1次評価	担当係長	評　価 C. 事業継続	今後の方向性 職員の健康の保持増進及び職員相互の親睦のため、職員が参加しやすい事業を実施していきたい。
2次評価	所属長	評価 C. 事業継続	今後の方向性 地公法においても職員の厚生事業の計画は定められているので必要な事業である。
3次評価	町長	評　価	今後の方向性

平成31年度　野木町総合計画進行管理　兼　事務事業評価シート(平成30年度実績分)

1. 事業の位置づけ

(1)事務事業名	職員健康管理事業		(2)新規・継続評価の別		継続
(3)総合計画施策体系における位置づけ	施策体系	行政基盤の安定	(4)担当部署	部(局)	総合政策部
	基本目標			課	総務課
	分野別目標			係	人事給与係
	施策分野		(5)主担当者区分		主査
	施策		(6)関連する課		
(7)根拠法令・条例・規則・要綱等	労働安全衛生法第66条、労働基準法42条、野木町職員安全衛生管理規程21条、ストレスチェック実施要綱6条				

2. 事業内容・投入コスト

(1)事業内容	事業の対象になる相手方	野木町職員、再任用職員、嘱託職員	実施期間	H30.4　～　H31.3
	事業内容	・職員健康診断事業 ・ストレスチェック事業 ・カウンセリング業務 ・安全衛生管理事務		
	前年度から改善した点			

(2)投入コスト

会計	010 一般会計		予算科目	2 款	1 項	1 目

区分			単位	平成28年度(実績)	平成29年度(実績)	平成30年度(実績)	平成31年度(見込み)	令和2年度(見込み)
コスト総額			千円	2,047	2,349	2,436	2,854	2,854
事業費	事業費等		千円	1,985	2,289	2,377	2,795	2,795
	財源内訳	国支出金	千円					
		県支出金	千円					
		地方債	千円					
		その他	千円					
		一般財源	千円	1,985	2,289	2,377	2,795	2,795
	人件費		千円×人役	62	60	59	59	59
		正規職員	千円×人役	6,160 × 0.01	5,968 × 0.01	5,920 × 0.01	5,920 × 0.01	5,920 × 0.01
		正規職員時間外勤務	千円×人役	357 × 0.00	357 × 0.00	357 × 0.00	357 × 0.00	357 × 0.00
		その他職員	千円×人役	×	×	×	×	×

3. 活動指標・成果指標

(1)活動指標

事務・事業を実行するための手段	指標名	単位	平成29年度 目標	平成29年度 実績	平成29年度 達成度(%)	平成30年度 目標	平成30年度 実績	平成30年度 達成度(%)
・健康診断、ストレスチェック及び人間ドックの受診促進 ・高ストレス者への産業医面接又はカウンセリング受診の勧奨	健康診断受診者数	人	253	241	95.3	248	244	98.4
	カウンセリング人数	人	40	42	105.0	40	54	135.0

(2)成果指標

事務・事業を実行したことによる成果	指標名	単位	平成29年度 目標	平成29年度 実績	平成29年度 達成度(%)	平成30年度 目標	平成30年度 実績	平成30年度 達成度(%)
・健康障害の防止 ・メンタルヘルス不調となることを未然に防ぐ	病気休暇者	人	0	13		0	9	
	休職者	人	0	3		0	3	

4. 評価

（1）必要性	総合計画の目標に結び付く事務・事業か	評　価 B. 一部結びつく	理由	施策体系による位置づけはないが、総合計画のⅢの第3章の③の「人材育成の推進」に一部結びつく事業である。
	町民のニーズに即した事務・事業か	評　価 B. ニーズが横ばいの事業である	理由	直接町民のニーズには繋がらないが、職員が健康で活力あることにより、町民の生活を支える事務事業ををよりよく執行することができると推測できるため、B評価とした。
（2）効率性	事務・事業の実施に係る民間活力利用の可能性はあるか	評　価 A. 実施済み・できない	理由	健康診断、カウンセリングの委託をすでに実施している。
	類似事業との統合・連携や予算やコスト削減の可能性はあるか	評　価 A. 現状が望ましい	理由	当該事務事業に類似する他の事務事業等はない。
（3）公平性	事業の受益者に偏りがなく公平性保たれているか	評　価 A. 保たれている	理由	全職員を対象としており、公平性は保たれている。
	事業の受益者負担割合は妥当か	評　価 A. 妥当である	理由	健康診断及びカウンセリングの負担はない。
（4）総合評価	事業再検討の余地	評　価 B. 再検討の余地はない	理由	職員の健康管理上必要な事業であり、町民サービスの向上とは直接関係ないため、B評価とした。
	事業終了の可能性・終了条件の有無	評　価 A. 事業終了の可能性はない	理由	事業所は労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならないと労働安全衛生法第66条で規定されており、今後も必要不可欠な事業である。

5. 今後の課題・方向性

（1）改善点	主担当者	・健康診断・ストレスチェックについては、継続的なデータを保有することで個人の健康指標や傾向、団体としての特性が分かるようになるため、委託業者については継続性が必要となるため、検討の余地有り。 ・カウンセリング業務はメンタル不調の未然防止策となっているため、継続する必要あり。

（2）評価・今後の方針	**1次評価**	担当係長	評　価 C. 事業継続	今後の方向性 健康診断、ストレスチェックから職員自身の健康管理の意識を高めていきたい。職場全体のメンタルヘルス対策も必要である。
	2次評価	所属長	評価 C. 事業継続	今後の方向性 職員健康管理のため、必要不可欠な事業である。
	3次評価	町長	評　価	今後の方向性