

② 実績・成果

指標名称 (前期)			H28 (前期1)		H29 (前期2)		H30 (前期3)		R1 (前期4)		R2 (前期5)		R3 (後期1)		R4 (後期2)		R5 (後期3)		R6 (後期4)		R7 (後期5)			
			数量	単位	数量	単位	数量	単位	数量	単位	数量	単位	数量	単位	数量	単位	数量	単位	数量	単位	数量	単位	数量	単位
主な活動指標	研修開催件数	目標	20	回	35	回	35	回	35	回	35	回	35	回	35	回	35	回	35	回	35	回	35	回
		実績	26	回	34	回	6	回	34	回	27	回	30	回	34	回	31	回	32	回		回		回
		達成度	130	%	97	%	17	%	97	%	77	%	86	%	97	%	89	%	91	%	0	%		%
※数値化できない活動内容や指標の変更等について記載する																								
主な成果指標	研修参加人数	目標	105	人	150	人	150	人	150	人	150	人	150	人	150	人	150	人	150	人	150	人	150	人
		実績	95	人	176	人	51	人	149	人	307	人	61	人	144	人	288	人	165	人		人		人
		達成度	90	%	117	%	34	%	99	%	205	%	41	%	96	%	192	%	110	%	0	%		%
※数値化できない成果や指標の変更等について記載する																								

4 事業の評価 (Check)

評価項目	評価の視点	評価結果	説明
妥当性	実施主体・目的・対象・手段等は公平かつ妥当か？	B	研修計画に沿って初任者・中級・管理職などに合わせた職階研修への派遣を行っており、実施主体・目的・対象は公平かつ妥当である。一方で、研修計画が硬直化しており、数年連続して研修を受けた後は研修が全くない期間がある等、手段について課題がある。
有効性	期待された成果が得られたか？	B	研修により職員の啓発意識向上が図られている。一方で、職員アンケートの結果、職階に求められる水準に達していないと感じている職員の傾向が見られ、改善の余地がある。
効率性	コスト面からみた費用対効果は適正か？	B	北海道市町村職員研修センターへの派遣については、旅費のみの負担であるところ、復命書から研修参加後の行動変容の意識が見られるため、コスト面から見た費用対効果は適性である。

※評価結果は、A：妥当である B：概ね妥当である C：あまり妥当でない D：妥当でない で評価する

5 今後の方向性・課題・改善提案等 (Action)

予算	継続 (現状維持)	サービス	継続 (現状維持)	方向性	拡大
理由	手段を検討し、期待される成果につなげるため				
課題および改善提案	課題) ●人材育成確保基本方針の策定 ●一体なんのために研修をするのかという職員の意識醸成 改善提案) ●集合研修の企画については、定期的な職員アンケートやワークショップによる課題感の把握により、期待する効果を設定する。 ●KPIについて次のとおり変更する。 ①実施直後の職員アンケートによる受講者満足度調査の割合 (アウトプットの効果測定) ②定期的な職員アンケートによる研修結果の定着実感の割合 (アウトカムの測定)				

※予算・サービスは「継続 (拡大・現状維持・縮小)」および「終了」から、方向性は「拡大」「現状維持」「縮小」「終了」から選択する。

6 内部評価 (本欄は、内部評価委員会で使用するため事業担当課は入力しないでください。)

予算	継続 (現状維持)	サービス	継続 (現状維持)	方向性	拡大	意見
						市町村アカデミーや自治大学校など、研修効果が極めて高いものがあるが、全体的な研修の方向性については検討する必要がある。

7 外部評価 (本欄は、外部評価委員会で使用するため事業担当課は入力しないでください。)

評価実施年月日	R 8 年 1 月 28 日	予算	継続 (現状維持)	サービス	継続 (拡大)	方向性	拡大
付帯意見 (全体意見)	○職員の資質向上と組織力強化において重要な事業であるが、研修の効果測定と改善が課題となっている。 ○人材育成・確保基本方針の策定を契機に、階層別×課題別の体系的な研修体系の構築と人事評価との連動が必要である。 ○人事評価制度との連動を強化し、研修に積極的に取り組む職員を評価する仕組みの拡充が期待される。 ▶以上から、予算を現状維持とし、サービス・方向性を拡大のうえ事業を継続することが望ましい。						
その他意見 (個別意見)	○研修参加者数ではなく、受講直後の満足度、3~6か月後の行動変容、業務プロセスの可視化など、研修効果を多面的に測定する指標体系の構築が望ましい。 ○OJTの仕組み化と業務の見える化により、組織全体の育成文化を醸成することが求められる。 ○義務的な研修参加ではなく、職員が自らの課題に応じて主体的に学ぶ文化の醸成が期待される。 ○組織文化の変革には時間を要することを前提に、中長期的な視点で人材育成基本方針を推進することが求められる。						

8 外部評価に対する町の考え方

回答年月日	R 8 年 3 月 18 日
○人材育成確保基本方針と職員研修事業については、階層別×課題別の体系的な研修体系の構築と人事評価との連動を念頭に、業務プロセスの可視化、OJTの仕組み化、業務の見える化を人材育成・確保基本方針に盛り込み、職員研修事業について方針に基づいた取り組みとしてまいります。 ○活動指標については、第4次の指標、研修回数・研修参加者数から、研修満足度・研修後の行動変容定着について職員アンケートにより測定し、改善を図ってまいります。	