別紙1

令和2年度 事務事業評価調書（事後評価用）

北広島市

計画事業番号	83	事務事業名	障がい者雇用創出事業	担当部署	総務部職員課	電話	3304

【基本情報】

事務区分	■自治事務 □法定受託事務		根拠法令等	障害者の雇用の促進等に関する法律			
事務事業開始年度	平成25年度		個別計画等	北広島市障がい者活躍推進計画			
〃 終了予定年度							
ソフト・ハード区分	ソフト事業	会計区分	一般会計	補助単独区分	単独	新規継続区分	継続

【事業概要】

1 総合計画体系	（第 1 章）	支えあい健やかに暮らせるまち
	（第 4 節）	障がい福祉の充実
	（施策 2 ）	社会参加の促進
2 対 象	市内在住の障がいのある方	
3 目的と内容	障がいのある方が自立した生活を送ることができるよう雇用機会の拡大に努めるとともに、それぞれの特性を生かして企業等への就職につなげることができるよう、関係機関・関係部署との連携を図る。 【平成31年度重点目標】 ●関係機関・関係部署等との連携を通じて、障がい者就労に関する情報共有を図り、企業等への就職につなげていく。	
4 実施内容（手 段）	2019年度まで	非常勤職員として採用している者については、就労能力の実施検証を継続して実施するとともに、雇用の場を提供することにより、知識や経験の集積を促す。 定期的に本人及び所属と面談を行い、勤務状況等を確認するとともに、就職活動への意識付けや情報提供等を行う。 更なるスキルアップを図るため、本人の希望に応じ一部配属の異動を実施する。 関係機関・関係部署等との連携を通じて、障がい者就労に関する情報共有を図り、一般企業等への就職につなげていく。 なお、2020年度から施行される「会計年度任用職員」制度に即した制度の運用等の見直しが必要である。
	2020年度	会計年度任用職員として採用している者については、就労能力の実施検証を継続して実施するとともに、雇用の場を提供することにより、知識や経験の集積を促す。 定期的に本人及び所属と面談を行い、勤務状況等を確認するとともに、就職活動への意識付けや情報提供等を行う。 更なるスキルアップを図るため、本人の希望に応じ一部配属の異動を検討する。 関係機関・関係部署等との連携を通じて、障がい者就労に関する情報共有を図り、一般企業等への就職につなげていく。

【事業の計画・実績】

2019年度		2020年度	2021年度	2022年度
計画	実績	計画	計画	計画
障がいのある方を市の臨時職員として1名、非常勤職員として5名採用する。	障がいのある方を市の非常勤職員として5名採用する。	障がいのある方を市の会計年度任用職員として5名採用する。		

【評価結果・評価コメント】

総合判定		次期総合計画に向けた具体的な方向性	評価区分
前年度2次評価	現状継続	現状継続とする。	「拡大」 「現状継続」 「要検討」 「見直し」 「統 合」 「休止・廃止」 「終 了」
1次評価	現状継続	任期満了後または任期途中において、一般企業への就職につながるよう関係機関・関係部署等の連携を通じて、障がい者就労に関する情報提供を図るとともに、日常の業務内容を精査し、段階的にスキルアップを図っていく必要がある。	
2次評価	現状継続	現状継続とする。	

【事業費の推移】

(単位:千円)

			2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
決算額、当初予算額又は推進計画額			9,487		10,287					
事業額	直接事業費	国支出金	0		0					
		道支出金	0		0					
		地方債	0		0					
		その他特財	0		0					
		一般財源	9,487		10,287					
		① 合 計	9,487		10,287					
	人件費 (左側:一般、右側:再任用)	② 人 数(年間)	0.10	0.00	0.10	0.00				
		③ 1人当り年間平均人件費	8,200	4,500	8,200	4,500				
		④ =②×③	820	0	820	0				
	総事業費①+④		10,307		11,107					

【評価指標】

	指標名		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
活動指標	障がい者雇用数	目標値	人	5	5		
		実績値		5			
	②	目標値					
		実績値					
	③	目標値					
		実績値					
	④	目標値					
		実績値					
成果指標	① 【指標の定義(算式等)】	目標値					
		実績値					
	② 【指標の定義(算式等)】	目標値					
		実績値					
	③ 【指標の定義(算式等)】	目標値					
		実績値					

【評価項目】

	チェック項目	評点	コメント
妥当性	・税金を使って行うこと(補助すること)が妥当ですか? ・上位の施策への貢献度は大きいですか? ・特定の団体の利益に偏っていませんか? 【評点欄】3妥当、2どちらかというと妥当、1妥当でない 【コメント欄】理由を記入	3	障がい者の雇用については、社会及び時代の要請とも言えるものであり、厳しい経済状況の中、行政が率先して雇用を創出していくことで社会への寄与を目指すものである。
達成度	・計画どおりに成果があがっていますか? 【評点欄】3あがっている、2どちらかといえばあがっている、1あがっていない 【コメント欄】理由を記入	2	障がいのある方が自立して健やかに暮らせるよう、雇用の場を提供することにより、知識や経験の集積を促し、個々のスキルアップを図ることで、一般企業等への就職につながるよう支援している。
成果向上	・成果が現状よりも向上する可能性がありますか? 【評点欄】3余地なし、2余地あり、1余地大きい 【コメント欄】成果を向上させるための方策、代替策を記入	2	当該事業については、障がいのある方が自立して健やかに暮らせるよう支援することを目的とした事業であることから、引き続き個々の状況等を把握し、きめ細かな対応を図るとともに、関係機関・関係部署等との連携により成果の向上に努めていく。 必要に応じ部署の異動を行うことで、個々のスキルアップに寄与することとなることから、本人の意向も踏まえながら柔軟に対応をしていく。
経済性	・現在の成果を落とさずにコスト(予算・所要時間等)を削減するための方法はありませんか? 【評点欄】3余地なし、2余地あり、1余地大きい 【コメント欄】コストを削減するための方策、補助金の減額・削減について具体的に検討し、検討内容を具体的に記入	3	当該事業に係る主なコストは、雇用に対する報酬等であることから、削減することは困難である。

【法律で実施が義務付けられている事務事業か】	□ 法律の義務付けあり ■ 法律の義務付けなし

【民間活力の活用性評価】(事業担当部局が評価)	□ 民間等での実施または市民等との協働が可能である。 ■ 民間等での実施または市民等との協働の可能性はない。

別紙1

令和2年度 事務事業評価調書（事後評価用）

北広島市

計画事業番号	821	事務事業名	職員研修事業	担当部署	総務部職員課	電話	3302

【基本情報】

事務区分	■自治事務 □法定受託事務		根拠法令等	地方公務員法第39条			
事務事業開始年度	平成12年度		個別計画等	北広島市職員人材育成基本方針 各年度北広島市職員研修計画（1年）			
〃 終了予定年度							
ソフト・ハード区分	ソフト事業	会計区分	一般会計	補助単独区分	補助	新規継続区分	継続

【事業概要】

1 総合計画体系	（第 6 章）	にぎわい・活力のあるまち
	（第 4 節）	行財政運営・行革の推進
	（施策 5 ）	組織・職員の活性化
2 対 象	市職員	
3 目的と内容	【目的】地方分権時代の行政運営に対応するため、高い能力を身に付け、強い意欲を持って仕事をする職員を育成する。 【重点】ここ数年の大量退職による職員構成の変化は組織に大きな影響を与えていることから、次の事項を重点として取り組む。 ◇接遇研修の充実 ◇新任職員の研修と女性職員向け研修の充実 ◇新任管理職及び管理職の研修の充実 ◇働き方改革に向けた研修の充実 ◇女性職員の管理監督者への登用に向けた研修の充実 ◇人事評価制度の効果的な実施に向けた評価者・被評価者研修の充実	
4 実施内容（手 段）	2019年度まで	重点項目を、 ・世代交代への対応 ・主体的に学ぶ職場づくり ・政策形成、法務、マネジメント能力の向上 ・管理能力の向上に向けた育成 ・働き方改革に向けた取り組み ・女性職員の活躍に向けた育成 ・心の健康づくり ・接遇能力の向上として各種研修を実施する。 新規研修としては、 ・危機管理能力の向上に向けた研修 ・プレゼンテーション能力の向上に向けた研修を実施する。
	2020年度	重点項目を、 ・世代交代への対応 ・主体的に学ぶ職場づくり ・政策形成、法務、マネジメント能力の向上 ・管理能力の向上に向けた育成 ・働き方改革に向けた取り組み ・女性職員の活躍に向けた育成 ・心の健康づくり ・接遇能力の向上、危機管理能力の向上、プレゼンテーション能力の向上として各種研修を実施する。 恵庭市・江別市・北広島市の3市合同研修（R2年度の実施主体は江別市）について、普段と異なる環境での研修効果や近隣市職員との貴重な交流の機会が生まれるよう実施する。

【事業の計画・実績】

2019年度		2020年度	2021年度	2022年度
計画	実績	計画	計画	計画
①自己啓発研修 ②職場支援研修 ③市独自集合研修 ④派遣研修	①自己啓発研修 22名 ②職場支援研修 166名 ③市独自集合研修 1,062名 ④派遣研修 88名	①自己啓発研修 ②職場支援研修 ③市独自集合研修 ④派遣研修		

【評価結果・評価コメント】

総合判定		次期総合計画に向けた具体的な方向性	評価区分
前年度2次評価	現状継続	現状継続とする。	「拡大」 「現状継続」 「要検討」 「見直し」 「統 合」 「休止・廃止」 「終 了」
1次評価	現状継続	若手職員の早期育成、主査職の管理能力の向上、女性職員のリーダーとしての能力・資質向上、管理職員の管理能力向上、プレゼンテーション能力向上などを図るため、現状の内容に改善を加えながら継続して実施する。	
2次評価	現状継続	現状継続とするが、時代に即した新しい研修方法等を検討すること。	

【事業費の推移】

(単位：千円)

			2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
決算額、当初予算額又は推進計画額			4,338		5,097					
事業額	直接事業費	国支出金	0		0					
		道支出金	0		0					
		地方債	0		0					
		その他特財	330		434					
		一般財源	4,008		4,663					
		① 合 計	4,338		5,097					
	人 件 費 (左側：一般、右側：再任用)	② 人 数 (年間)	0.20	0.50	0.20	0.50				
		③ 1人当り年間平均人件費	8,200	4,500	8,200	4,500				
		④ ＝②×③	1,640	2,250	1,640	2,250				
	総事業費①＋④		8,228		8,987					

【評価指標】

	指 標 名		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
活動指標	①自己啓発研修 (参加人数)	目標値	人	30	30		
		実績値		22			
	②職場支援研修 (参加人数)	目標値	人	300	300		
		実績値		166			
	③市独自集合研修 (参加人数)	目標値	人	1,000	1,000		
		実績値		1,062			
	④派遣研修 (参加人数)	目標値	人	70	70		
		実績値		88			
成果指標	① 研修参加人数合計	目標値	人	1,400	1,400		
	【指標の定義 (算式等)】	実績値		1338			
	② 実績値/目標値	目標値	%	100			
	【指標の定義 (算式等)】	実績値		95.6			
	③	目標値					
	【指標の定義 (算式等)】	実績値					

【評価項目】

	チェック項目	評点	コメント
妥当性	・税金を使って行うこと (補助すること) が妥当ですか？ ・上位の施策への貢献度は大きいですか？ ・特定の団体の利益に偏っていませんか？ 【評点欄】3妥当、2どちらかというと妥当、1妥当でない 【コメント欄】理由を記入	3	複雑化、高度化する行政課題に対応し質の高い市民サービスを提供するためには、職員の資質を向上させ、その可能性と能力を最大限に引き出すことが必要である。
達成度	・計画どおりに成果があがっていますか？ 【評点欄】3あがっている、2どちらかといえばあがっている、1あがっていない 【コメント欄】理由を記入	2	全体の評価指標でおおむね目標を達成していること、受講者復命で研修内容への満足度が高いことなどから一定の成果が上がっている。
成果向上	・成果が現状よりも向上する可能性がありますか？ 【評点欄】3余地なし、2余地あり、1余地大きい 【コメント欄】成果を向上させるための方策、代替策を記入	2	より研修を受講しやすい職場環境をつくること、自己研鑽の意欲を高めることが必要である。
経済性	・現在の成果を落とさずにコスト(予算・所要時間等)を削減するための方法はありませんか？ 【評点欄】3余地なし、2余地あり、1余地大きい 【コメント欄】コストを削減するための方策、補助金の減額・削減について具体的に検討し、検討内容を具体的に記入	3	自治体を取り巻く環境が常に変化する中で、新たな行政課題に対応できる職員を育成するためには、コスト削減は困難である。

【法律で実施が義務付けられている事務事業か】	■ 法律の義務付けあり　□ 法律の義務付けなし

【民間活力の活用性評価】(事業担当部局が評価)	■ 民間等での実施または市民等との協働が可能である。 □ 民間等での実施または市民等との協働の可能性はない。

別紙1

令和2年度 事務事業評価調書（事後評価用）

北広島市

計画事業番号	839	事務事業名	職員福利厚生事業	担当部署	総務部職員課	電話	3304

【基本情報】

事務区分	■自治事務 □法定受託事務	根拠法令等	地方公務員法第42条（厚生制度）				
事務事業開始年度	昭和50年度	個別計画等	-				
〃 終了予定年度							
ソフト・ハード区分	ソフト事業	会計区分	一般会計	補助単独区分	単独	新規継続区分	継続

【事業概要】

1 総合計画体系	（第 6 章）	にぎわい・活力のあるまち
	（第 4 節）	行財政運営・行革の推進
	（施策 5 ）	組織・職員の活性化
2 対 象	職員	
3 目的と内容	市に代わって、職員の福利厚生及び教養文化事業を行っている職員福利厚生会に対し交付金を支出することにより、福利厚生会事業が円滑に実施され、職員の士気高揚、職場の活性化を促すとともに、公務能率の向上が図られることを目的として交付金交付事業を実施する。	
4 実施内容（手 段）	2019年度まで	昨年度と同様に、北広島市職員福利厚生会に対し交付金を交付する。 ■2019年度職員福利厚生会会員数：540名 ■2019年度交付金額 2,589千円 ■事業内容：レクリエーション事業、同好会等助成事業
	2020年度	昨年度と同様に、北広島市職員福利厚生会に対し交付金を交付する。 ■2020年度職員福利厚生会会員数：547名 ■2020年度交付金額 1,784千円 ■事業内容：レクリエーション事業、同好会等助成事業

【事業の計画・実績】

2019年度		2020年度	2021年度	2022年度
計画	実績	計画	計画	計画
職員福利厚生会に対する交付金の交付	職員福利厚生会に対する交付金の交付	職員福利厚生会に対する交付金の交付		

【評価結果・評価コメント】

総合判定		次期総合計画に向けた具体的な方向性	評価区分
前年度2次評価	現状継続	現状継続とする。	「拡大」 「現状継続」 「要検討」 「見直し」 「統 合」 「休止・廃止」 「終 了」
1次評価	現状継続	職員の福利厚生のあり方・水準等については、常に使用者としての責任、市民感覚等社会一般との適合性、民間企業や国・他の自治体との均衡、財政負担等を総合的に考慮し、毎年度継続的に検討していく。	
2次評価	現状継続	現状継続とする。	

【事業費の推移】

（単位：千円）

			2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
決算額、当初予算額又は推進計画額			2,589		1,784					
事業額	直接事業費	国支出金	0		0					
		道支出金	0		0					
		地方債	0		0					
		その他特財	0		0					
		一般財源	2,589		1,784					
		① 合　計	2,589		1,784					
	人　件　費（左側：一般、右側：再任用）	② 人　数（年間）	0.10	0.00	0.10	0.00				
		③ 1人当り年間平均人件費	8,200	4,500	8,200	4,500				
		④ ＝②×③	820	0	820	0				
	総事業費①＋④		3,409		2,604					

【評価指標】

	指　　標　　名		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
活動指標	①募集参加人数・助成対象人数（延べ人数）	目標値	人	570	569		
		実績値		477			
	②	目標値					
		実績値					
	③	目標値					
		実績値					
	④	目標値					
		実績値					
成果指標	①	目標値					
	【指標の定義（算式等）】	実績値					
	②	目標値					
	【指標の定義（算式等）】	実績値					
	③	目標値					
	【指標の定義（算式等）】	実績値					

【評価項目】

	チェック項目	評点	コメント
妥当性	・税金を使って行うこと（補助すること）が妥当ですか？ ・上位の施策への貢献度は大きいですか？ ・特定の団体の利益に偏っていませんか？ 【評点欄】3妥当、2どちらかというと妥当、1妥当でない 【コメント欄】理由を記入	3	職員の福利厚生は、地方公務員法の中で事業主の責務として実施を義務付けられており、事業の必要性は高く、市の関与は妥当である。ただし、福利厚生事業の行うべき内容や水準は、時代とともに変化しており、適宜見直しをしていく必要がある。
達成度	・計画どおりに成果があがっていますか？ 【評点欄】3あがっている、2どちらかといえばあがっている、1あがっていない 【コメント欄】理由を記入	3	市が責務を負う職員の福利厚生について、その一部を福利厚生会に委ねているのは、職員の厚生に関することについては、行政自身よりも職員間で企画・運営する方が有効かつ効率的な実施が行えるからである。
成果向上	・成果が現状よりも向上する可能性がありますか？ 【評点欄】3余地なし、2余地あり、1余地大きい 【コメント欄】成果を向上させるための方策、代替策を記入	3	交付金の目的は、職員の士気高揚、職場の活性化、公務能率の向上等を図ることであるが、事業のこれらの成果を具体的に検証することは困難であるものの、レクリエーションや同好会活動の支援等により上記の目的達成に一定の効果があると考えている。
経済性	・現在の成果を落とさずにコスト(予算・所要時間等)を削減するための方法はありませんか？ 【評点欄】3余地なし、2余地あり、1余地大きい 【コメント欄】コストを削減するための方策、補助金の減額・削減について具体的に検討し、検討内容を具体的に記入	2	福利厚生会の交付金事業は市からの交付金以外に会員の会費等も財源としており、一定の受益者負担を行っている。レクリエーション事業は、全会員参加対象であり公平性が確保されているが、同好会への助成については、今後もあり方について検討の余地がある。

【法律で実施が義務付けられている事務事業か】	■ 法律の義務付けあり　□ 法律の義務付けなし

【民間活力の活用性評価】（事業担当部局が評価）	□ 民間等での実施または市民等との協働が可能である。 ■ 民間等での実施または市民等との協働の可能性はない。

別紙2

付　　表

補助金･交付金 交付先団体等の状況説明書

計画事業番号	00839

＜継続用＞

【交付先団体等の概要】

補助金･交付金名	職員福利厚生会交付金		
交付先の名称及び代表者名	北広島市職員福利厚生会　理事長　道塚　美彦	設立年	昭和50年度
構成員(団体)数	540名　（2020年3月末現在）		
交付先団体等の活動目的	地方公務員法第42条（厚生制度）の規定により、本来事業主として市が行わなければならない「職員の福利厚生事業」の実施を市に代わって実施する。		
交付先団体等の活動内容	職員の健康増進や元気回復、生活支援、士気向上等を目的に次の分野で福利厚生事業を実施している。 ①旅行・研修事業　②体育・文化事業　③永年勤続等に関する事業　④生活に関する事業		
事務局の状況（2019年度）	■補助団体にある　□市役所にある		
補助金等の充当状況（2019年度）	□運営費のみに充当　□事業費のみに充当　■運営費・事業費の双方に充当		

【交付先団体等の決算･予算の状況】

（単位：千円）

	区　　分	2018年度（決算）	2019年度（決算）	2020年度（予算）	備　考
収　入	本市補助･交付金の額（A）	2,335	2,589	1,784	
	会費	13,189	13,438	13,500	
	事業収入・会費負担金	2,315	2,104	2,233	
	基金等繰入金	0	2,883	2,507	
	その他	100	310	314	
	繰越金	5,244	5,072	6,532	
	収　入　合　計　（B）	23,183	26,396	26,870	
支　出	旅行・研修事業	4,992	6,519	11,350	
	体育・文化事業	1,668	1,888	1,071	
	永年勤続等に関する事業	3,592	3,996	4,100	
	その他事業費	1,836	1,308	1,850	
	事務局費	3,225	3,346	3,395	
	基金等繰出金	2,708	2,507	1	
	その他	89	299	5,103	
	支　出　合　計　（C）	18,110	19,863	26,870	
繰 越 金	収入（B）－ 支出（C）	5,073	6,533	0	
全体支出に対する本市 補助･交付金の割合　(A) ÷ (C)		13　%	13　%	7　%	
補助･交付金の対象経費　(項目)		事業費（補助対象分）及び運営費の一部（事務局費の一部）	事業費（補助対象分）及び運営費の一部（事務局費の一部）	事業費（補助対象分）及び運営費の一部（事務局費の一部）	
補助･交付金の対象経費（金額）　(D)		2,335	2,589	1,784	
対象経費に対する補助 または交付金の割合　(A) ÷ (D)		100　%	100　%	100　%	

補助・交付金の算出根拠	職員年間給料総額　×　3.3/1000　×　調整額（調整額は予算の範囲内で調整）