

所管部長等名	総務部長 水本 和博
所管課・係名	人事課 人財育成係
課長名	白川 健次

評価対象年度	平成27年度
--------	--------

1 (Plan) 事務事業の計画

事務事業名	安全衛生・職員の健康管理事業		会計区分	01 一般会計					
			款項目コード(款-項-目)	2	—	1	—	1	
施策の体系 (八代市総合計画に における位置づけ)	基本目標(章)	6	市民と行政がともに歩むために	事業コード(大-中-小)	6	—	11	—	58
	施策の大綱(節)【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営	総合戦略での 位置づけ	基本目標				
	施策の展開(項)【施策】	1	行政の効率化の推進		施策大項目				
	具体的な施策と内容	1	適切な行政経営		施策小項目				
事務事業の概要 (全体事業の内容)	1. 各安全衛生委員会、総括安全衛生委員会にて、職場の安全および衛生に関する問題点や課題について検討を行い、適切な指導を行う。 2. メンタルヘルス、生活習慣病等に関する職員の知識を高め、予防に努める。 3. 各種健康診断を実施し、事後指導の充実を図る。								
実施手法 (該当欄を選択)	全部直営 ● 一部委託 全部委託 補助金(補助先:) その他()								
根拠法令、要綱等	労働安全衛生法・労働基準法・八代市職員安全衛生管理規程								
事業期間	開始年度	終了年度		法令による実施義務 (該当欄を選択)	● 1 義務である 2 義務ではない				
	合併前	未定							

2 (Do) 事務事業の実施

評価対象年度の事業内容等

対象 (誰・何を)	正職員：1,081人 臨時・非常勤職員：501人 (平成27年4月1日現在)							
事業内容(手段、方法等)	(1) 総括安全衛生委員会、各安全衛生委員会の活動推進 (2) 安全衛生教育の充実 ①安全衛生関係研修会の実施②安全衛生推進者養成講習会への参加 (3) 健康管理施策の強化 ①定期健康診断・特殊健康診断等の実施 ②健康づくり等情報提供・周知啓発 ③健康相談の充実 ④メンタルヘルス対策の充実 (「心の健康づくり計画」の策定・推進) ⑤長時間労働者への面接指導⑥長期休職者への支援⑦災害活動支援者への健康支援 (4) 快適な職場環境づくり ①定期的な職場点検の実施 ②全国安全衛生週間・労働衛生週間の周知啓発 ③職場の4Sの推進 ④受動喫煙対策の推進							
成果目標(どのような効果をもたらしたいのか)	・安全衛生管理体制の確立 ・職場における職員の安全と健康を確保 ・快適な職場環境の形成							

コスト推移	25年度決算	26年度決算	27年度決算	28年度予算	29年度見込	30年度見込	31年度見込
総事業費 (単位:千円)	-	12,992	13,649	17,161	17,161	17,161	17,161
事業費(直接経費) (単位:千円)	7,252	6,342	6,649	10,161	10,161	10,161	10,161
財源内訳	国県支出金	0	0	0	0	0	0
	地方債	0	0	0	0	0	0
	その他特定財源(特別会計→繰入金)	167	81	187	146	146	146
	一般財源(特別会計→事業収入)	7,085	6,261	6,462	10,015	10,015	10,015
人件費	25年度決算	26年度	27年度	28年度見込	29年度見込	30年度見込	31年度見込
概算人件費(正規職員) (単位:千円)	-	6,650	7,000	7,000	7,000	7,000	7,000
正規職員従事者数 (単位:人)	-	0.95	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
臨時職員等従事者数 (単位:人)	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

事業の活動量・実績の数値化	指標名	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
				①	安全衛生委員会活動 (委員会数6×12ヶ月)	回	計画	-	72
			実績	20	60	72	72	-	-
	②		計画	-					
			実績					-	-
	③		計画	-					
			実績					-	-

<記述欄>※数値化できない場合
1についてはH24年度は委員会数は5であり、また10月より実施。

もたらそうとする効果・成果の数値化	指標名	指標設定の考え方	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
					①	人間ドック・定期健康診断受診率	健康診断等を受検することで、自らの健康状態を把握・認識するとともに、必要に応じて適切な治療等を行うことで、その後の健康増進や保持を図る。	%	計画	-
				実績	99.7	99.9	99.8	99.8	-	-
	②	メンタル疾患による休職者	メンタル疾患に罹る職員に対し、予防対策等を適切に図ることで、休職者の増加を抑え、職場における職員の安全と健康を確保する。	人	計画	-	3	3	3	3
				実績	5	2	3	3	-	-
	③	公務災害発事件数	職員の安全衛生意識の高揚を図り、災害の未然防止に努め、職場における職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を図る。	件	計画	-	3	3	3	3
				実績	4	2	4	2	-	-

<記述欄>※数値化できない場合

3 (Check) 事務事業の自己評価

着眼点	チェック	判断理由
◆事業実施の妥当性を備えているか ・事業の目的が上位政策・施策に結びつくか ・市民ニーズや社会状況の変化により、事業の役割が薄れていないか ・市が事業主体であることが妥当か(国・県・民間と競合していないか)	● 妥当である 概ね妥当である 妥当でない	・「八代市総合計画」において、「適切な行政経営」を掲げ、人財育成基本方針には、厚生制度の一つとして「心と体の健康づくり」に取り組むこととしている。 ・八代市職員安全衛生管理規程においては、「労働安全衛生法に基づく職員の安全衛生及び健康の確保並びに快適な職場環境の形成を推進する」とし、必要な事項を規定している。 ・事業主は、職場における労働者の安全と健康を確保するよう、労働安全衛生法にて義務付けられている。
◆活動内容は有効なものとなっているか ・成果目標の達成状況は順調に推移しているか ・成果を向上させるため、事業内容を見直す余地がないか(成果をこれ以上伸ばすことはできないか)	● 有効である 概ね有効である 有効でない	・平成23年度より、月例のメンタル相談、精神科医の産業医委託、事故(災害)発生時の報告と再発防止の提出の義務づけ、平成24年度よりメンタルヘルス自己診断などを導入し、指標についても概ね順調に推移している。 ・上記を維持しつつ、メンタル相談や産業医委託、健康診断の内容など、国の法改正などの状況をふまえながら、より効果的な活用を検討していく必要がある。
◆実施方法は現行どおりでよいか ・民間委託、指定管理者制度の導入などにより、成果を下げずにコストを削減することは可能か ・目的や形態が類似、関連する事業との統合・連携によりコストの削減は可能か ・現状の成果を下げずに非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費を削減することは可能か ・事務事業の目的や成果から考えて、受益者負担を見直す必要があるか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 現行どおりでよい 見直しが必要	・他に類似・関連する事業はなく、また事業内容から非常勤職員等による対応は困難である。 ・人間ドック(互助会)及び特殊健康診断の個人負担額については、共済組合の補助事業と整合性をはかりつつ、健診内容の確認を行い、常に適正であるよう検討していく。

4 (Action) 事務事業の方向性と改革改善

今後の方向性 (該当欄を選択)	1 不要(廃止)	2 民間実施	3 市による実施(民間委託の拡大・市民等との協働等)
	4 市による実施(要改善)	● 5 市による実施(現行どおり)	6 市による実施(規模拡充)
今後の方向性の理由、改革改善の取組等	(今後の方向性の理由、改革改善の取組ともたらそうとする効果など) 人財育成基本方針の目指す職員像である「市民とともに未来を描きチャレンジする笑顔あふれる元気な職員」の実現に向けて、状況に応じて見直し等を行い計画的に実行していく。 (1) 職員の安全衛生に対する意識向上のため、各委員会の活動をより強化すると共に、定期的な啓発に努める。 (2) メンタルヘルス、生活習慣病等に関する職員の知識と意識を高め、予防に努める。 (3) ストレスチェック制度の円滑な運用により、職員のストレス要因の軽減及び職場環境の改善に努める。		

外部評価の実施	有：外部評価	実施年度	平成27年度
改善進捗状況等	H27進捗状況		
	H27取組内容		

決算審査特別委員会における意見等	特になし (委員からの意見等)
-------------------------	--------------------

所管部長等名	総務部長 水本 和博
所管課・係名	人事課 人財育成係
課長名	白川 健次

評価対象年度	平成27年度
--------	--------

1 (Plan) 事務事業の計画

事務事業名	臨時職員関係等事業		会計区分	01 一般会計					
			款項目コード(款-項-目)	2	—	1	—	1	
施策の体系 (八代市総合計画における位置づけ)	基本目標(章)	6	市民と行政がともに歩むために	事業コード(大-中-小)	6	—	11	—	59
	施策の大綱(節)【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営	総合戦略での位置づけ	基本目標				
	施策の展開(項)【施策】	1	行政の効率化の推進		施策大項目				
	具体的な施策と内容	1	適切な行政経営		施策小項目				
事務事業の概要 (全体事業の内容)	(1) 緊急の欠員や年度途中からの新たな事業等により業務遂行に支障をきたす場合、臨時職員・非常勤職員を任用することにより、各課かいにおける円滑な業務の遂行を確保する。 (2) 臨時職員等へ毎月の賃金等を支給するとともに、臨時職員等が被災した場合に公務災害の認定を行い、補償費等(遺族年金等)を支給する。 なお、緊急の欠員等以外の場合の事業費については、各主管課の事業費で積算している。								
実施手法 (該当欄を選択)	● 全部直営 一部委託 全部委託 補助金(補助先:) その他()								
根拠法令、要綱等	地方公務員法・八代市一般職の非常勤職員任用等取扱規程・八代市臨時職員任用等取扱規程								
事業期間	開始年度		終了年度		法令による実施義務 (該当欄を選択)	1 義務である			
	合併前		未定			● 2 義務ではない			

2 (Do) 事務事業の実施

評価対象年度の事業内容等

対象 (誰・何を)	・臨時職員等 ・臨時職員等の任用要望課かい	
事業内容(手段、方法等)	・臨時職員等の任用要望がある課に対し、その必要性を確認し、見極めたうえで任用する。 ・臨時職員等による事務が円滑かつ効率的になされているか確認するとともに、労働基準法・任用規程等をふまえ、任用が適切であるよう指導監督を行う。 ・臨時職員等への賃金及び通勤手当等の支給事務を行う。 (平成27年4月1日現在の臨時職員等: 501人) ・各課かいからの要望に基づき、次年度任用査定及び予算編成を行う。	
成果目標(どのような効果をもたらしたいのか)	・臨時職員等を適正に配置することにより、各課かいの円滑な業務の遂行を確保するとともに、行政運営の効率化を図る。	

コスト推移	25年度決算	26年度決算	27年度決算	28年度予算	29年度見込	30年度見込	31年度見込
総事業費 (単位:千円)	-	22,460	33,737	37,952	37,952	37,952	37,952
事業費(直接経費) (単位:千円)	32,022	14,410	25,687	29,902	29,902	29,902	29,902
財源内訳	国県支出金	0	0	0	0	0	0
	地方債	0	0	0	0	0	0
	その他特定財源(特別会計→繰入金)	2,065	2,090	2,477	2,088	2,088	2,088
	一般財源(特別会計→事業収入)	29,957	12,320	23,210	27,814	27,814	27,814
人件費	25年度決算	26年度	27年度	28年度見込	29年度見込	30年度見込	31年度見込
概算人件費(正規職員) (単位:千円)	-	8,050	8,050	8,050	8,050	8,050	8,050
正規職員従事者数 (単位:人)	-	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15
臨時職員等従事者数 (単位:人)	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

事業の活動量・実績の数値化	指標名	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
活動指標	① 臨時職員のうち、緊急の欠員である病気休暇及び産休育休職員の代替職員数	人	計画	-	4	8	8	8	8
			実績	4	1	6	6	-	-
	② 臨時職員のうち、年度途中からの新たな事業等に伴う補充または人事異動による職員減に伴う代替職員数	人	計画	-		10	10	10	10
			実績			10	14	-	-
	③ 各課かいの円滑な業務遂行を確保するため、各課かいに配置した臨時職員等の全体数（4月1日現在）	人	計画	-	360	370	500	510	520
			実績	329	359	362	501	-	-

<記述欄>※数値化できない場合

もたらそうとする効果・成果の数値化	指標名	指標設定の考え方	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
成果指標	①			計画	-					
				実績					-	-
	②			計画	-					
				実績					-	-
	③			計画	-					
				実績					-	-

<記述欄>※数値化できない場合

各課かいの円滑な業務遂行に対する成果を数値化することは困難である。

3 (Check) 事務事業の自己評価

着眼点	チェック	判断理由
◆事業実施の妥当性を備えているか ・事業の目的が上位政策・施策に結びつくか ・市民ニーズや社会状況の変化により、事業の役割が薄れていないか ・市が事業主体であることが妥当か(国・県・民間と競合していないか)	● 妥当である 概ね妥当である 妥当でない	・本事業は、臨時職員等の有効活用を図ることで、各課かいの事務遂行を確保しており、八代市総合計画に掲げる「適切な行政運営」につながっている。 ・市民ニーズや社会状況の変化により、複雑化・多様化する業務に対応していく手段として、事業の役割はより重要となっている。
◆活動内容は有効なものとなっているか ・成果目標の達成状況は順調に推移しているか ・成果を向上させるため、事業内容を見直す余地がないか(成果をこれ以上伸ばすことはできないか)	● 有効である 概ね有効である 有効でない	・臨時職員等の有効活用を図ることで、各課かいの事務遂行を確保している。 ・今後も臨時職員等の労働意欲の向上のため、任用(労働)条件の充実を図っていく必要がある。
◆実施方法は現行どおりでよいか ・民間委託、指定管理者制度の導入などにより、成果を下げずにコストを削減することは可能か ・目的や形態が類似、関連する事業との統合・連携によりコストの削減は可能か ・現状の成果を下げずに非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費を削減することは可能か ・事務事業の目的や成果から考えて、受益者負担を見直す必要があるか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	現行どおりでよい ● 見直しが必要	・本事業は複雑で事務量も多いことから、今後は非常勤職員や再任用職員、民間委託の活用を検討していく余地がある。 ・本事業と類似、関連する事業はなく、人事課のみで実施している事業である。 ・受益者負担が発生する事業ではない。

4 (Action) 事務事業の方向性と改革改善

今後の方向性 (該当欄を選択)	1 不要(廃止)	2 民間実施	3 市による実施(民間委託の拡大・市民等との協働等)
	4 市による実施(要改善)	● 5 市による実施(現行どおり)	6 市による実施(規模拡充)
今後の方向性の理由、改革改善の取組等	(今後の方向性の理由、改革改善の取組ともたらそうとする効果など) 近年、行政へのニーズの複雑化、多様化に伴い業務量が増加しており、臨時職員等を任用することにより、各課かいにおける円滑な業務の遂行を確保することは重要であることから現行どおり実施する。しかし、本事業は複雑で事務量も多いことから、本事業の事務執行については非常勤職員や再任用職員、民間委託の活用を検討していく。		

外部評価の実施	有：外部評価	実施年度	平成27年度
改善進捗状況等	H27進捗状況		
	H27取組内容		

決算審査特別委員会における意見等	特になし (委員からの意見等)
-------------------------	---

No 4270056

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長 水本 和博
所管課・係名	人事課 人財育成係
課長名	白川 健次

評価対象年度 平成27年度

1 (Plan) 事務事業の計画

事務事業名	視察随行事業		会計区分	01 一般会計					
			款項目コード(款-項-目)	2	—	1	—	1	
施策の体系 (八代市総合計画に おける位置づけ)	基本目標(章)	6	市民と行政がともに歩むために	事業コード(大-中-小)	6	—	11	—	64
	施策の大綱(節)【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営	総合戦略での 位置づけ	基本目標				
	施策の展開(項)【施策】	1	行政の効率化の推進		施策大項目				
	具体的な施策と内容	1	適切な行政経営		施策小項目				
事務事業の概要 (全体事業の内容)	議会の各常任委員会の視察研修に随行する部長・次長(代理者)の旅費を支出するもの。 予算編成時点では視察先及び随行者が未定のため、総括して予算化し対応するもの。								
実施手法 (該当欄を選択)	● 全部直営		一部委託	全部委託					
根拠法令、要綱等	補助金(補助先:)						
	その他()						
事業期間	開始年度	終了年度		法令による実施義務 (該当欄を選択)	1 義務である ● 2 義務ではない				
	合併前	未定							

2 (Do) 事務事業の実施

評価対象年度の事業内容等

対象 (誰・何を)	各部長もしくは次長							
事業内容(手段、方法等)	成果目標(どのような効果をもたらしたいのか)							
平成27年度実績 ○建設環境委員会 (大阪市・大阪府岸和田市・兵庫県姫路市7/21-7/23) 市民環境部次長1名 69,350円 ○経済企業委員会 (沖縄県那覇市・名護市1/18-1/20) 農林水産部次長1名 67,680円 ○総務委員会 (岡山県倉敷市・滋賀県長浜市・大阪府摂津市1/26-1/28) 総務部長1名 75,130円 ○文教福祉委員会 (大阪府堺市・兵庫県相生市・山口県下関市1/27-1/29) 教育部長1名 74,500円	・議会の各常任委員会の視察研修の円滑な実施 ・視察随行者自身の知識習得及び視察先情報の関係課かいへのフィードバック							
コスト推移	25年度決算	26年度決算	27年度決算	28年度予算	29年度見込	30年度見込	31年度見込	
総事業費 (単位:千円)	-	673	637	750	750	750	750	
事業費(直接経費) (単位:千円)	209	323	287	400	400	400	400	
財源内訳	国県支出金	0	0	0	0	0	0	
	地方債	0	0	0	0	0	0	
	その他特定財源(特別会計→繰入金)	0	0	0	0	0	0	
	一般財源(特別会計→事業収入)	209	323	287	400	400	400	400
人件費	25年度決算	26年度	27年度	28年度見込	29年度見込	30年度見込	31年度見込	
概算人件費(正規職員) (単位:千円)	-	350	350	350	350	350	350	
正規職員従事者数 (単位:人)	-	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	
臨時職員等従事者数 (単位:人)	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

事業の活動量・実績の数値化	指標名		単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
	①	各常任委員会の視察研修の際の随行者数	人	計画	-	4	4	4	4	4
実績				4	3	4	4	-	-	
②		計画	-							
		実績					-	-		
③		計画	-							
		実績					-	-		

<記述欄>※数値化できない場合

もたらそうとする効果・成果の数値化	指標名	指標設定の考え方	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
	①				計画	-				
実績									-	-
②		計画	-							
		実績					-	-		
③		計画	-							
		実績					-	-		

<記述欄>※数値化できない場合

視察研修の円滑な実施及び視察随行者の知識・ノウハウの習得、スキルアップ等がどの程度図れたのか成果を数値化することは困難である。しかし、視察随行者後の随行者自身及び関係課かいへのフィードバックなどメリットは大きいと考えている。

3 (Check) 事務事業の自己評価

着眼点	チェック	判断理由
◆事業実施の妥当性を備えているか ・事業の目的が上位政策・施策に結びつくか ・市民ニーズや社会状況の変化により、事業の役割が薄れていないか ・市が事業主体であることが妥当か(国・県・民間と競合していないか)	● 妥当である 概ね妥当である 妥当でない	随行により視察研修の円滑な実施及び関係課かいへのフィードバック等が行われており、八代市総合計画に掲げる「適切な行政経営」につながっている。
◆活動内容は有効なものとなっているか ・成果目標の達成状況は順調に推移しているか ・成果を向上させるため、事業内容を見直す余地がないか(成果をこれ以上伸ばすことはできないか)	● 有効である 概ね有効である 有効でない	随行により視察研修は円滑に行われている。また、関係課かいへのフィードバック等により、目標は達成できていると考える。
◆実施方法は現行どおりでよいか ・民間委託、指定管理者制度の導入などにより、成果を下げずにコストを削減することは可能か ・目的や形態が類似、関連する事業との統合・連携によりコストの削減は可能か ・現状の成果を下げずに非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費を削減することは可能か ・事務事業の目的や成果から考えて、受益者負担を見直す必要があるか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 現行どおりでよい 見直しが必要	議会の各常任委員会の視察研修への随行であり、民間委託や非常勤による対応は出来ない。また、事業の統合等によるコスト削減は出来ず、受益者負担が発生する事業ではない。

4 (Action) 事務事業の方向性と改革改善

今後の方向性 (該当欄を選択)	1 不要(廃止)	2 民間実施	3 市による実施(民間委託の拡大・市民等との協働等)
	4 市による実施(要改善)	● 5 市による実施(現行どおり)	6 市による実施(規模拡充)
今後の方向性の理由、改革改善の取組等	(今後の方向性の理由、改革改善の取組ともたらそうとする効果など) 議会事務局の「議会運営事務事業」と連携して実施されるため、今後も引き続き円滑な実施に努めていく。		

外部評価の実施	有：外部評価	実施年度	平成27年度
改善進捗状況等	H27進捗状況	3. 現状推進	
	H27取組内容		

決算審査特別委員会における意見等	特になし (委員からの意見等)
-------------------------	---

所管部長等名	総務部長 水本 和博
所管課・係名	人事課 人財育成係
課長名	白川 健次

評価対象年度	平成27年度
--------	--------

1 (Plan) 事務事業の計画

事務事業名	職員研修事業		会計区分	01 一般会計					
			款項目コード(款-項-目)	2	—	1	—	1	
施策の体系 (八代市総合計画における位置づけ)	基本目標(章)	6	市民と行政がともに歩むために	事業コード(大-中-小)	6	—	11	—	68
	施策の大綱(節)【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営	総合戦略での位置づけ	基本目標				
	施策の展開(項)【施策】	1	行政の効率化の推進		施策大項目				
	具体的な施策と内容	3	職員の資質の向上		施策小項目				
事務事業の概要 (全体事業の内容)	多角的に研修を実施し、職員の質的向上、意識改革を図る。①【集合研修(階層別研修・特別研修)の実施】一定期間集中的に行う研修。昇任や人事異動といった機会を捉えて開催(1~5日)。外部講師、内部講師または熊本県市町村職員研修協議会主催による研修。②【派遣研修の実施】各関係機関や各種専門研修施設への派遣研修(3日~3ヶ月)。③【職場内研修の推進】「それぞれの職場で取組む研修」の意識啓発。④【自己啓発への環境づくり】各種支援制度の整備、通信教育の紹介と助成。研修成果発表の場の提供など。								
実施手法 (該当欄を選択)	全部直営	● 一部委託	全部委託						
根拠法令、要綱等	地方公務員法第39条・八代市人財育成基本方針・八代市職員研修計画								
事業期間	開始年度	終了年度		法令による実施義務 (該当欄を選択)	● 1 義務である 2 義務ではない				
	合併前	未定							

2 (Do) 事務事業の実施

評価対象年度の事業内容等

対象 (誰・何を)	全職員対象： 1,081人(平成27年4月1日現在)						
事業内容(手段、方法等)	成果目標(どのような効果をもたらしたいのか)						
①【集合研修(階層別研修・特別研修)の実施】 新規採用職員研修、中級職員研修、主任研修、新任係長研修、新任課長研修、リーダーイノベーション研修、実践的政策立案研修、人事評価研修、ファシリテーション研修、キャリアデザイン研修、ハラスメント防止研修、メンタルヘルス研修、人権同和問題研修、男女共同参画研修、財務契約事務研修、庶務事務研修、法制執務研修、自治体法務入門研修、接遇研修 ②【派遣研修の実施】 実務派遣研修、熊本県市町村職員研修協議会 ③【職場内研修の推進】 職場内研修担当者研修 ④【自己啓発への環境づくり】 自治体大学e-ラーニング、高度IT研修	・市民により信頼と満足度の高い市民サービスを提供する ・職員が持つ能力を最大限に引き出し、組織力の向上につなげる ・職員一人ひとりの資質向上、意識改革に取り組む						
コスト推移	25年度決算	26年度決算	27年度決算	28年度予算	29年度見込	30年度見込	31年度見込
総事業費 (単位:千円)	-	22,220	18,888	22,961	22,961	22,961	22,961
事業費(直接経費) (単位:千円)	12,504	11,720	10,488	14,561	14,561	14,561	14,561
財源内訳	国県支出金	0	0	0	0	0	0
	地方債	0	0	0	0	0	0
	その他特定財源(特別会計→繰入金)	1,783	923	1,207	2,720	2,720	2,720
	一般財源(特別会計→事業収入)	10,721	10,797	9,281	11,841	11,841	11,841
人件費	25年度決算	26年度	27年度	28年度見込	29年度見込	30年度見込	31年度見込
概算人件費(正規職員) (単位:千円)	-	10,500	8,400	8,400	8,400	8,400	8,400
正規職員従事者数 (単位:人)	-	1.50	1.20	1.20	1.20	1.20	1.20
臨時職員等従事者数 (単位:人)	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

事業の活動量・実績の数値化	指標名	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	
				①	階層別研修のうち、管理職向け意識改革研修の累積延べ受講者数	人	計画	-	222	262
				実績	162	222	285	317	-	-
②	実務派遣研修のうち、担当業務に関する専門的な研修の累積延べ受講者数	人	計画	-	202	259	316	373	431	
				実績	169	207	289	378	-	-
③			計画	-						
			実績					-	-	

<記述欄>※数値化できない場合

もたらそうとする効果・成果の数値化	指標名	指標設定の考え方	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
					①	職員の待遇マナーに満足する市民割合	計画的に職員研修を実施することで、職員の資質・能力の向上を図る指標として設定した。	%	計画	-
				実績	77	80	81	77	-	-
②				計画	-					
				実績					-	-
③				計画	-					
				実績					-	-

<記述欄>※数値化できない場合

3 (Check) 事務事業の自己評価

着眼点	チェック	判断理由
◆事業実施の妥当性を備えているか ・事業の目的が上位政策・施策に結びつくか ・市民ニーズや社会状況の変化により、事業の役割が薄れていないか ・市が事業主体であることが妥当か(国・県・民間と競合していないか)	● 妥当である 概ね妥当である 妥当でない	・「八代市総合計画」において、「職員の資質の向上」を掲げ、人財育成基本方針に基づく能力開発や職員研修の充実に取り組むこととしている。また、市長八策にも掲げられている事業である。 ・行政へのニーズもより複雑化、多様化しており、職員には、より専門的で高度な能力が求められている。 ・地方公務員法第39条に「職員は、その勤務能率の発展及び推進の為、研修を受ける機会が与えられなければならない。その研修は任命権者が行うものとする。」と明記されている。
◆活動内容は有効なものとなっているか ・成果目標の達成状況は順調に推移しているか ・成果を向上させるため、事業内容を見直す余地がないか(成果をこれ以上伸ばすことはできないか)	● 有効である 概ね有効である 有効でない	・研修を受講することで、職員の質的向上、意識改革は図られており、本事業は有効なものとなっている。 ・今後においても、研修項目及び内容については、その必要性及び重要性を検証・検討し、時代に即応した内容や、さらに効果が得られる内容となるよう、常に工夫し充実を図る必要がある。 ・同時に、職員の意見や要望などの把握に努め、研修内容に反映させる。
◆実施方法は現行どおりでよい ・民間委託、指定管理者制度の導入などにより、成果を下げずにコストを削減することは可能か ・目的や形態が類似、関連する事業との統合・連携によりコストの削減は可能か ・現状の成果を下げずに非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費を削減することは可能か ・事務事業の目的や成果から考えて、受益者負担を見直す必要があるか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 現行どおりでよい 見直しが必要	・研修講師については、外部講師を活用することで、より専門的な知識の習得など、一定の成果を得ている。 ・今後については、内部講師の育成と活用を図るとともに、研修予算については、研修項目や外部講師、派遣研修の時期、内容等の見直しを行い、熊本県市町村職員研修協議会の更なる利用など効率的かつ計画的な執行に努める。 ・他事業における研修と連携を図り、重複するような内容研修等については実施していない。

4 (Action) 事務事業の方向性と改革改善

今後の方向性 (該当欄を選択)	1 不要(廃止)	2 民間実施	3 市による実施(民間委託の拡大・市民等との協働等)
	4 市による実施(要改善)	● 5 市による実施(現行どおり)	6 市による実施(規模拡充)
今後の方向性の理由、改革改善の取組等	(今後の方向性の理由、改革改善の取組ともたらそうとする効果など) ・ 外部講師を活用することによる、より専門的な知識の習得 ・ 内部講師の育成と活用 ・ 熊本県市町村職員研修協議会の更なる利用など効率的かつ計画的な執行		

外部評価の実施	有：外部評価	実施年度	平成23年度
改善進捗状況等	H27進捗状況	3. 現状推進	
	H27取組内容	(1) 行政ニーズに即した研修を実施 (2) 職場内研修の推進体制の整備 (3) 各研修における受講者意見の聴取。(受講者アンケートの継続)	

決算審査特別委員会における意見等	(委員からの意見等) 職員の接遇向上を図るための研修に取り組んでもらいたい。
-------------------------	---

所管部長等名	総務部長 水本 和博
所管課・係名	人事課 人事給与係
課長名	白川 健次

評価対象年度	平成27年度
--------	--------

1 (Plan) 事務事業の計画

事務事業名	災害救助事業		会計区分	01 一般会計				
			款項目コード(款-項-目)	3	—	4	—	1
			事業コード(大-中-小)	3	—	21	—	01
施策の体系 (八代市総合計画における位置づけ)	基本目標(章)	3	安全で快適に暮らせるまち	総合戦略での位置づけ	基本目標			
	施策の大綱(節)【政策】	2	安全で安心のまちづくり		施策大項目			
	施策の展開(項)【施策】	1	防災・消防体制の整備		施策小項目			
	具体的な施策と内容	1	防災意識の高揚					
事務事業の概要 (全体事業の内容)	被災自治体への応急、復旧に必要な職員の派遣を行う。							
実施手法 (該当欄を選択)	● 全部直営 一部委託 全部委託 補助金(補助先:) その他()							
根拠法令、要綱等	○地方自治法 ○八代市・石巻市災害時相互応援協定書							
事業期間	開始年度	終了年度		法令による実施義務 (該当欄を選択)	1 義務である ● 2 義務ではない			
	平成23年度	未定						

2 (Do) 事務事業の実施

評価対象年度の事業内容等

対象 (誰・何を)	一般職員(ライン職を除く。)							
事業内容(手段、方法等)	石巻市へ本市職員を派遣し、石巻市の復旧・復興に係る事業へ従事。							
1 派遣職員数	3名							
2 職員の職種	土木技師(2名)、建築技師(1名)							
3 派遣期間	延べ18月							
4 主な業務	○市道、橋梁等の復旧工事に係る設計・施工監理業務 ○公共施設の復旧工事に係る設計・施工監理業務							
成果目標(どのような効果をもたらしたいのか)	○被災地の復旧・復興 ○派遣職員のスキルアップ							
コスト推移	25年度決算	26年度決算	27年度決算	28年度予算	29年度見込	30年度見込	31年度見込	
総事業費 (単位:千円)	-	3,018	2,281	2,300	2,300	2,300	2,300	
事業費(直接経費) (単位:千円)	2,062	1,968	1,231	1,250	1,250	1,250	1,250	
財源内訳	国県支出金	0	0	0	0	0	0	
	地方債	0	0	0	0	0	0	
	その他特定財源(特別会計→繰入金)	1,897	1,881	1,191	1,191	1,191	1,191	
	一般財源(特別会計→事業収入)	165	87	40	59	59	59	
人件費	25年度決算	26年度	27年度	28年度見込	29年度見込	30年度見込	31年度見込	
概算人件費(正規職員) (単位:千円)	-	1,050	1,050	1,050	1,050	1,050	1,050	
正規職員従事者数 (単位:人)	-	0.15	0.15	0.15	0.15	0.15	0.15	
臨時職員等従事者数 (単位:人)	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

事業の活動量・実績の数値化	指標名	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	
				①	被災地への延べ派遣月数	月	計画	-	18	18
				実績	18	18	18	18	-	-
②	被災地への派遣職員数	人	計画	-	4	4	3	3	3	
				実績	3	4	4	3	-	-
③			計画	-						
			実績					-	-	

<記述欄>※数値化できない場合

もたらそうとする効果・成果の数値化	指標名	指標設定の考え方	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
					①				計画	-
				実績					-	-
②				計画	-					
				実績					-	-
③				計画	-					
				実績					-	-

<記述欄>※数値化できない場合

被災地への派遣職員が被災地の復旧・復興にどの程度貢献できているのか、また、派遣職員のスキルアップがどの程度図れたのか、成果を数値化することは困難。しかし、人的支援を要する被災地へ職員を派遣していること、職員が復旧・復興に係る業務を経験することは、双方への大きな効果をもたらしていると思われる。

3 (Check) 事務事業の自己評価

着眼点	チェック	判断理由
◆事業実施の妥当性を備えているか ・事業の目的が上位政策・施策に結びつくか ・市民ニーズや社会状況の変化により、事業の役割が薄れていないか ・市が事業主体であることが妥当か(国・県・民間と競合していないか)	● 妥当である 概ね妥当である 妥当でない	被災地では、復旧・復興のため人的支援を必要としており、本市と石巻市との間で、災害時相互応援協定を締結し、援助内容を明確にした上で、支援している。 また、仮に応援協定を締結していなかったとしても、被災地の復旧・復興に向けて、可能な限りの支援は必要と考えており、職員の防災意識への高揚につながる。
◆活動内容は有効なものとなっているか ・成果目標の達成状況は順調に推移しているか ・成果を向上させるため、事業内容を見直す余地がないか(成果をこれ以上伸ばすことはできないか)	● 有効である 概ね有効である 有効でない	震災後、本市職員を継続して被災地(石巻市)へ派遣しており、被災地の復旧・復興の一助になっていると考えられる。 また、派遣職員についても、今までは土木職、建築職であるが、今後は、その職種に限らず、必要とする職種の派遣も検討する必要がある。
◆実施方法は現行どおりでよいか ・民間委託、指定管理者制度の導入などにより、成果を下げずにコストを削減することは可能か ・目的や形態が類似、関連する事業との統合・連携によりコストの削減は可能か ・現状の成果を下げずに非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費を削減することは可能か ・事務事業の目的や成果から考えて、受益者負担を見直す必要があるか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 現行どおりでよい 見直しが必要	本事業は、災害時相互応援協定に基づき、本市と石巻市との間で行っており、業務内容から自治体間での相互支援を行うものである。 また、支援に係る人件費、旅費等は、派遣を受け入れた自治体が負担することとなっており、本市財政への影響はない。

4 (Action) 事務事業の方向性と改革改善			
今後の方向性 (該当欄を選択)	1 不要(廃止) 4 市による実施(要改善)	2 民間実施 ● 5 市による実施(現行どおり)	3 市による実施(民間委託の拡大・市民等との協働等) 6 市による実施(規模拡充)
今後の方向性の理由、改革改善の取組等	<p>(今後の方向性の理由、改革改善の取組ともたらそうとする効果など)</p> <p>被災地がさらなる人的支援を必要としている状況であるので、災害時相互応援協定書等に基づき、可能な限りの支援を継続していく必要がある。</p> <p>多くの職員が、被災地において業務を経験することで、本人のスキルアップのほか、人脈作りも期待できる。また、災害発生時の対応についてのノウハウを習得でき、非常時の速やかな対応が期待できる。</p>		
外部評価の実施	無	実施年度	
改善進捗状況等	H27進捗状況		
	H27取組内容		
決算審査特別委員会における意見等	<p>特になし</p> <p>(委員からの意見等)</p>		

No 4270059

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長 水本 和博
所管課・係名	人事課 人事給与係
課長名	白川 健次

評価対象年度 平成27年度

1 (Plan) 事務事業の計画

事務事業名	職員採用・昇任試験事業			会計区分	01 一般会計				
				款項目コード(款-項-目)	2	—	1	—	1
施策の体系 (八代市総合計画に おける位置づけ)	基本目標(章)	6	市民と行政がともに歩むために	事業コード(大-中-小)	6	—	11	—	62
	施策の大綱(節)【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営	総合戦略での 位置づけ	基本目標				
	施策の展開(項)【施策】	1	行政の効率化の推進		施策大項目				
	具体的な施策と内容	1	適切な行政経営		施策小項目				
事務事業の概要 (全体事業の内容)	<p>【職員採用試験】 多様化する市民ニーズに的確かつ迅速に対応し、質の高い行政サービスを提供するために、公務員に必要な知識を有し、強い責任感と積極性に富み、行動力に優れた人材を採用する。前期日程(大学卒業程度)と後期日程(高校卒及び短大卒程度)の2回に分けて実施。それぞれ第1次試験、第2次試験があり、筆記試験、個別面接試験、集団討論試験、論文試験などを実施し、合格者を決定する。</p> <p>【係長職昇任資格試験】 職員の能力や業務実績を的確に把握し、性別や年齢等にとらわれず、意欲的に業務遂行できると認められる係長職候補者を登録する。年齢33歳以上の主任職員等を対象に筆記試験、集団討論試験等を実施するほか人事評価を含め、係長職任用候補者を決定する。 ※ 両試験ともに、試験問題の提供、採点など試験科目の一部を外部委託している。</p>								
実施手法 (該当欄を選択)	<p>全部直営 ● 一部委託 全部委託</p> <p>補助金(補助先:)</p> <p>その他()</p>								
根拠法令、要綱等	○地方公務員法 ○八代市職員任用規則 ○係長職昇任資格試験実施要領								
事業期間	開始年度	終了年度			法令による実施義務 (該当欄を選択)	1 義務である ● 2 義務ではない			
	合併前	未定							

2 (Do) 事務事業の実施

評価対象年度の事業内容等

対象 (誰・何を)	【職員採用試験】 受験資格を有する全てのもの 【係長職昇任資格試験】 主任、参事等の職にある職員のうち、33歳に達しているもの							
事業内容(手段、方法等)	成果目標(どのような効果をもたらしたいのか)							
【職員採用試験】 ()内数字は採用者数 ○前期日程:【事務職(16)、水産(1)】①6月28日、②7月26日 【技術職(土木(2)、建築(1)、電気(1)、機械(1)) 学芸員(1)】①7月26日②8月30日 ○後期日程:【事務職(2)、技術職(電気(1)、林業(1)) 保育士(2)、保健師(2)、社会福祉士(2)、看護師(1)】 ①9月20日、②10月25日 【事務職(身障枠)(0)、民間企業等経験者(2)】 ①10月18日、②11月22日 【係長職昇任資格試験】 ()内数字は採用者数 日程:(第1日)11月15日 (第2日)11月29日 職種:事務職(11)、技術職(2)、免許資格職(7)	○職務遂行の能力を有するかどうかを正確に判定し、優れた人材を採用及び昇任させること ○採用及び昇任の公正公開を期すこと							
コスト推移	25年度決算	26年度決算	27年度決算	28年度予算	29年度見込	30年度見込	31年度見込	
総事業費 (単位:千円)	-	7,820	6,811	7,936	7,936	7,936	7,936	
事業費(直接経費) (単位:千円)	1,953	2,220	2,611	3,736	3,736	3,736	3,736	
財源内訳	国県支出金	0	0	0	0	0	0	
	地方債	0	0	0	0	0	0	
	その他特定財源(特別会計→繰入金)	0	0	0	0	0	0	
	一般財源(特別会計→事業収入)	1,953	2,220	2,611	3,736	3,736	3,736	
人件費	25年度決算	26年度	27年度	28年度見込	29年度見込	30年度見込	31年度見込	
概算人件費(正規職員) (単位:千円)	-	5,600	4,200	4,200	4,200	4,200	4,200	
正規職員従事者数 (単位:人)	-	0.80	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	
臨時職員等従事者数 (単位:人)	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

事業の活動量・実績の数値化	指標名	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	
				①	職員採用職種に関する各種学校への試験情報の案内件数	件	計画	-	85	78
				実績	60	83	78	80	-	-
				計画	-					
				実績				-	-	
				計画	-					
				実績				-	-	

<記述欄>※数値化できない場合

もたらそうとする効果・成果の数値化	指標名	指標設定の考え方	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
					①	採用試験最終競争倍率	採用試験情報が受験対象者へ周知され、受験者が増えることは、確実な採用につながっていると考えられるため、指標として設定した。	倍	計画	-
				実績	11.3	7.9	11.2	7.7	-	-
				計画	-	27	25	26	27	28
				実績	25.5	23.5	25.6	26.9	-	-
				計画	-	15	11	11	12	13
				実績	13.4	9.1	6.7	9.4	-	-

<記述欄>※数値化できない場合

【参考】②、③の受験率については、受験対象者（有資格者）に対する割合

3 (Check) 事務事業の自己評価

着眼点	チェック	判断理由
◆事業実施の妥当性を備えているか ・事業の目的が上位政策・施策に結びつくか ・市民ニーズや社会状況の変化により、事業の役割が薄れていないか ・市が事業主体であることが妥当か(国・県・民間と競合していないか)	● 妥当である 概ね妥当である 妥当でない	行政に対する多様なニーズに応えるため、人材育成により職員の資質を高めていくとともに、計画的に職員採用を行っており、適切な行政経営につながっている。 また、職員採用については、職員の人事に関わることであり、直接関与する必要はある。
◆活動内容は有効なものとなっているか ・成果目標の達成状況は順調に推移しているか ・成果を向上させるため、事業内容を見直す余地がないか(成果をこれ以上伸ばすことはできないか)	有効である ● 概ね有効である 有効でない	採用試験については、一定程度の受験者が確保できており、今後も優秀な職員を採用できるよう募集要項や実施方法を随時見直していく。 昇任資格試験については、女性職員の受験率が低い状況にあり、受験率向上に向けて見直しも必要である。
◆実施方法は現行どおりでよいか ・民間委託、指定管理者制度の導入などにより、成果を下げずにコストを削減することは可能か ・目的や形態が類似、関連する事業との統合・連携によりコストの削減は可能か ・現状の成果を下げずに非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費を削減することは可能か ・事務事業の目的や成果から考えて、受益者負担を見直す必要があるか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 現行どおりでよい 見直しが必要	採用試験の実施について、合同試験に参加することや全てを業者委託することも可能と考えるが、コストの削減や事務の簡略化はあまり期待できない。 また、同種の事業がなく、両試験とも人事に関わることであり、正職員での業務遂行が望ましい。 受益者負担については、地方自治法の規定に反するため、適当ではない。

4 (Action) 事務事業の方向性と改革改善

今後の方向性 (該当欄を選択)	1 不要(廃止)	2 民間実施	3 市による実施(民間委託の拡大・市民等との協働等)
	4 市による実施(要改善)	5 市による実施(現行どおり)	● 6 市による実施(規模拡充)
今後の方向性の理由、改革改善の取組等	(今後の方向性の理由、改革改善の取組ともたらそうとする効果など) 【職員採用試験】 受験者数を増加させ、かつ、有能な人材を採用するため、募集方法(日程、試験科目など)の見直しや面接試験従事職員の資質の向上を図る必要があり、試験日の設定や試験方法、あり方の見直しを行いつつ、研修の受講など面接試験従事職員の資質向上を図っていく。また、任期付職員の採用について検討を行う。 【係長職昇任資格試験】 女性職員の受験率が低く、女性の管理職登用率が低いため、女性職員の意識改革、資格試験の実施方法見直し等を検討していきつつ、受験率の向上(とりわけ女性)、女性職員へのキャリアアップ研修の実施、選考による昇任の検討を行い、女性職員の管理職登用へ繋いでいきたい。		
外部評価の実施	有：外部評価	実施年度	平成27年度
改善進捗状況等	H27進捗状況		
	H27取組内容		
決算審査特別委員会における意見等	特になし (委員からの意見等)		

No 4270060

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長 水本 和博
所管課・係名	人事課 人事給与係
課長名	白川 健次

評価対象年度 平成27年度

1 (Plan) 事務事業の計画

事務事業名	職員派遣事業		会計区分	01 一般会計					
			款項目コード(款-項-目)	2	—	1	—	1	
施策の体系 (八代市総合計画に おける位置づけ)	基本目標(章)	6	市民と行政がともに歩むために	事業コード(大-中-小)	6	—	11	—	65
	施策の大綱(節)【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営	総合戦略での 位置づけ	基本目標				
	施策の展開(項)【施策】	1	行政の効率化の推進		施策大項目				
	具体的な施策と内容	1	適切な行政経営		施策小項目				
事務事業の概要 (全体事業の内容)	熊本県、公益的法人等への職員派遣及び国、熊本県職員の受け入れ 熊本県への派遣は、熊本県と本市が相互に職員を派遣する「人事交流」と本市職員のみを熊本県へ派遣する「実務研修」がある。また、現在、国への派遣や国からの受け入れは、「割愛」により行っている。								
実施手法 (該当欄を選択)	● 全部直営		一部委託	全部委託					
補助金(補助先: その他(
根拠法令、要綱等	地方自治法(第252条の17)、公益的法人等への八代市職員の派遣等に関する条例及び同規則								
事業期間	開始年度		終了年度		法令による実施義務 (該当欄を選択)	1 義務である			
	合併前		未定			● 2 義務ではない			

2 (Do) 事務事業の実施

評価対象年度の事業内容等

対象 (誰・何を)	全職員							
事業内容(手段、方法等)	成果目標(どのような効果をもたらしたいのか)							
【市⇒県等】 <<国>> ○国土交通省九州地方整備局河川部河川環境課 <<熊本県>> ○商工観光労働部国際課 ○商工観光労働部企業立地課 ○東京事務所くまもとビジネス推進課 ○商工観光労働部産業支援課 ○商工観光労働部大阪事務所 ○企画振興部フードバレー推進室 ○ 商工観光労働部福岡事務所 ○農林水産部流通企画課 ○農林水産部 林業振興課 ○土木部都市計画課 <<その他>> ○熊本県市長会東京事務所 ○熊本県後期高齢者医療広 域連合 ○公立大学法人熊本県立大学 【県等⇒市】 <<国>> ○商工観光部国際港湾振興課 <<熊本県>> ○政策審議監 ○総務部 ○椎原診療所 ○建設部	○派遣職員の資質向上 ○派遣終了後の派遣職員から同僚や部下へのノウハウ継承 ○全職員の資質向上による市民サービス向上							
コスト推移	25年度決算	26年度決算	27年度決算	28年度予算	29年度見込	30年度見込	31年度見込	
総事業費 (単位:千円)	-	32,471	24,716	24,451	24,451	24,451	24,451	
事業費(直接経費) (単位:千円)	26,506	28,971	22,616	22,351	22,351	22,351	22,351	
財源内訳	国県支出金	0	0	0	0	0	0	
	地方債	0	0	0	0	0	0	
	その他特定財源(特別会計→繰入金)	616	542	313	403	403	403	
	一般財源(特別会計→事業収入)	25,890	28,429	22,303	21,948	21,948	21,948	
人件費	25年度決算	26年度	27年度	28年度見込	29年度見込	30年度見込	31年度見込	
概算人件費(正規職員) (単位:千円)	-	3,500	2,100	2,100	2,100	2,100	2,100	
正規職員従事者数 (単位:人)	-	0.50	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	
臨時職員等従事者数 (単位:人)	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

事業の活動量・実績の数値化	指標名	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	
				①	熊本県等への派遣職員数	人	計画	-	13	13
				実績	11	13	13	15	-	-
②	熊本県等からの派遣受入職員数	人	計画	-	5	6	5	6	6	
				実績	6	5	6	5	-	-
③			計画	-						
			実績					-	-	

<記述欄>※数値化できない場合

もたらそうとする効果・成果の数値化	指標名	指標設定の考え方	単位		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
					①				計画	-
				実績					-	-
②				計画	-					
				実績					-	-
③				計画	-					
				実績					-	-

<記述欄>※数値化できない場合

派遣職員の知識・ノウハウの習得、スキルアップ等がどの程度図れたのか成果を数値化することは困難である。しかし、帰任後、職員自身及び職場へのフィードバックなどメリットは大きいと考えている。

3 (Check) 事務事業の自己評価

着眼点	チェック	判断理由
◆事業実施の妥当性を備えているか ・事業の目的が上位政策・施策に結びつくか ・市民ニーズや社会状況の変化により、事業の役割が薄れていないか ・市が事業主体であることが妥当か(国・県・民間と競合していないか)	● 妥当である 概ね妥当である 妥当でない	多様化する市民ニーズに的確に対応するためには、職員の資質向上及び能力開発による業務効率の向上は不可欠である。職員派遣はそれを達成するための重要なツールであり、適切な行政経営につながっている。 また、第二次八代市行財政改革実施計画(アクションプラン)においても実施することとしており、市が直接関与する必要がある。
◆活動内容は有効なものとなっているか ・成果目標の達成状況は順調に推移しているか ・成果を向上させるため、事業内容を見直す余地がないか(成果をこれ以上伸ばすことはできないか)	● 有効である 概ね有効である 有効でない	派遣終了後は、派遣先と関連した部署へその職員を配置し、派遣先で学んだ知識・経験を活かし、また、職場でのフィードバックにより、職員全体のスキルアップが期待できる。 また、派遣実績のない部門へ職員を派遣することで、幅広いノウハウの習得が期待できる。
◆実施方法は現行どおりでよいか ・民間委託、指定管理者制度の導入などにより、成果を下げずにコストを削減することは可能か ・目的や形態が類似、関連する事業との統合・連携によりコストの削減は可能か ・現状の成果を下げずに非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費を削減することは可能か ・事務事業の目的や成果から考えて、受益者負担を見直す必要があるか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 現行どおりでよい 見直しが必要	正職員の派遣に関する事業であり、現行どおり正職員での対応が適切である。 派遣職員を減員することで事業費の圧縮も可能であるが、それとともに、派遣の効果(人材育成)も減少する。 また、人事に関することから受益者負担の余地もない。

4 (Action) 事務事業の方向性と改革改善			
今後の方向性 (該当欄を選択)	1 不要(廃止) ● 4 市による実施(要改善)	2 民間実施 5 市による実施(現行どおり)	3 市による実施(民間委託の拡大・市民等との協働等) 6 市による実施(規模拡充)
今後の方向性の理由、改革改善の取組等	(今後の方向性の理由、改革改善の取組ともたらそうとする効果など) 職員の資質向上、市行政の円滑な運営など、職員派遣の効果を考慮しつつ、市の業務に従事する職員への負担が過重にならないよう配慮しながら、派遣職員数を決定する必要がある。また、県外への派遣時に実施している自己申告や所属長推薦などによる選考を行い、意欲のある職員の発掘や女性職員の派遣などの検討も必要である。 そのため、①真に必要な部門へ職員を派遣するために、派遣要望部署とのヒアリングを実施する。②自己申告、所属長推薦等による選考を行い、意欲に満ちた職員を派遣する。③派遣先及び派遣元、派遣者本人へヒアリングを実施し、検証を行う。		
外部評価の実施	有：外部評価	実施年度	平成27年度
改善進捗状況等	H27進捗状況		
	H27取組内容		
決算審査特別委員会における意見等	特になし (委員からの意見等)		