

No	639	事務事業評価票		所管部長等名	総務部長 木本 博明					
				所管課・係名	人財育成課 人財育成係					
				課長名	中 勇二					
評価対象年度	平成 24 年度			(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		一般会計				
				款項目コード(款-項-目)		02	—	01	—	01
				事業コード(大-中-小)		06	—	11	—	58
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)		市民と行政がともに歩むために							
	施策の大綱(節)【政策】		効率的・効果的な行財政の経営							
	施策の展開(項)【施策】		行政の効率化の推進							
	具体的な施策と内容		適切な行政経営							
事務事業の目的	職員の安全衛生及び健康の確保並びに、さらに職員の健康管理に関する取り組みの充実及び快適な職場環境の形成を推進するため、安全衛生の充実を図る。									
事務事業の概要 (全体事業の内容)	1. 安全衛生委員会、総括安全衛生委員会にて、職員の安全及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。									
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									
実施手法 (該当欄を選択)	全部直営			● 一部委託		全部委託		法令による実施義務 (該当欄を選択)		● 義務である 義務ではない
	その他()									
事業期間	開始年度	合併前			終了年度	未定				

(Do) 事務事業の実施

評価対象年度の事業の内容

対象 (誰・何を)	内容 (手段、方法等)
全職員対象: 1,114人(平成24年4月1日現在)	(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
成果目標 (どのような効果をもたらしたいのか) ・労働災害の防止のための危害防止基準の確立 ・責任体制の明確化及び自主的活動の促進 ・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	(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 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・労働衛生週間の実施 ③職場の4Sの推進 ④受動喫煙対策

事業開始時点からこれまでの状況変化等

職員の安全衛生活動については、各法に基づき、定められているものの、これまで形式的な取り組みに留まり、特段の取り組みが行われていなかったこともあり、職員の安全衛生に対する意識は低い状況にあった。しかし、近年メンタル疾患者の増加や、職員の健康意識への高まりなどを背景に意識改革や制度整備など早急に対策が必要となっていた。そのため、平成23年度から特に安全衛生活動組織の見直しを行い、順次、事業の充実・強化を図っているところである。

コスト推移		24年度決算	25年度予算	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
総事業費 (単位:円)		15,791,735	17,905,000	18,600,000	18,600,000	18,600,000	
事業費(直接経費) (単位:円)		8,091,735	10,205,000	10,200,000	10,200,000	10,200,000	
財源内訳	国県支出金	0	0				
	地方債	0	0				
	その他特定財源	200,200	284,000	250,000	250,000	250,000	
	一般財源	7,891,535	9,921,000	9,950,000	9,950,000	9,950,000	
人件費		24年度	25年度見込	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
概算人件費(正規職員) (単位:円)		7,700,000	7,700,000	8,400,000	8,400,000	8,400,000	
正規職員従事者数 (単位:人)		1.10	1.10	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	
事業の活動量・実績の数値化	指標名	単位	24年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	① 人間ドック・定期健康診断受診率	%以上	99.7	99.7	99.7	99.8	99.8
	②						
	③						
〈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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①	職員の有所見率 (非常勤職員等除く)	何らかの疾病に罹っている職員に対し、適切な治療等を指導することで、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	%以下	205.8	205.8	201	201	196
	②	メンタル疾患による休業者	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。	人以下	5	3	3	3	3
	③	公務災害発生日数率	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。	以下	3.2186	3	3	2	2
<記述欄>※数値化できない場合 (参考) 有所見率: $H24 = (\text{要治療} + \text{治療中}197) \div 962 \text{人} \times 1000 \text{人}$ 度数率: $H24 \text{年度}: 8 \text{人} \div (1,107 \text{人}(H25.3.31 \text{職員数}) \times 7h45m(\text{日労働時間}) \times 244 \text{日}(\text{年間労働日数})) \times 1,000,000 \text{人}$ *非常勤職員・臨時職員は含めていない。*時間外勤務分の労働時間は含めず。通勤災害は含めず。									

(Check) 事務事業の自己評価				
事業実施の 妥当性	①	【計画上の位置付け】 事業の目的が上位政策・施策に結びつきますか	A 結びつく B 一部結びつく C 結びつかない	A (現状分析等) ・「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。
	②	【市民ニーズ等の状況】 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ませんか	A 薄れていない B 少し薄れている C 薄れている	A ・労働安全衛生法、労働基準法では、職場の「労働者の安全と健康を確保する」とこと、「快適な職場環境の形成を促進する」とことの二つを目的とし、その目的達成のために、事業者に安全衛生管理体制の設置を義務づけ、さらに労働者の危険・健康障害を防止するために具体的な措置義務等を規定している。
	③	【市が関与する必要性】 市が事業主体であることは妥当ですか(国・県・民間と競合していませんか)	A 妥当である B あまり妥当でない C 妥当でない	A ・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。
活動内容の 有効性	①	【事業の達成状況】 成果目標の達成状況は順調に推移していますか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	A (現状分析等) ・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、安全衛生管理規程の改正などを実施し指標についても予定以上の成果となっている。
	②	【事業内容の見直し】 成果を向上させるため、事業内容を見直す余地はありますか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	B ・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て、より効率的効果的な活用を検討していく必要がある。
実施方法の 効率性	①	【民間委託等】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A (現状分析等) ・現在、委託等を行っている事業以外の民間委託については返ってコスト増となる可能性が高い。
	②	【他事業との統合・連携】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A ・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、健診内容の検討を行い、常に適正であるよう検討して行く。
	③	【人件費の見直し】 非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費の削減は可能ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A ・共済ドックを受診できない職員に対し実施する互助会ドックは職員の健康管理への取り組みとして重要な事業であり、その事業に対し市からは職員健康診断事業の単価での交付金を支出するのみで、人件費等の負担もなく事業が完了する為、その費用対効果はかなり高くなっている。
	④	【受益者負担の適正化】 受益者負担に見直しの余地はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	B ・職員互助会への交付金単価については、健診単価と連動することから、健診単価が引き下がった場合は見直しも可能である。

(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)	不要(廃止) 民間実施 市による(民間委託の拡大・市民等との協働等) 市による実施(要改善) ● 市による実施(現行どおり) 市による実施(規模拡充)	(今後の方向性の理由) 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、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等、状況に応じて見直しを行い計画的に実行していく。
今後の改革改善の取組と、もたらそうとする効果		
改革改善内容	(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) 職員の疾病状況に応じた支援体制の検討と見直し。 (3) 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。 (4) 職員の疾病状況、罹患の傾向、国の指針等をふまえた健康診断内容の検討と人間ドック受診の勧奨。	

改革改善による期待成果			
成果		コスト	
		削減	維持
		増加	
向上		●	
維持			
低下			

外部評価の実施	無	実施年度
決算審査特別委員会における意見等	(委員からの意見等) 平成24年9月決算審査特別委員会: 職員健康診断(人間ドック含む)の受診状況 平成22年9月決算審査特別委員会: 職員健康診断における市立病院の活用	

No	356	事務事業評価票		所管部長等名	総務部長 木本 博明				
				所管課・係名	人財育成課 人事給与係				
				課長名	中 勇二				
評価対象年度	平成 24 年度			(Plan) 事務事業の計画					
事務事業名	災害救助事業			会計区分	一般会計				
				款項目コード(款-項-目)	03	—	04	—	01
				事業コード(大-中-小)	03	—	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)	第3章 安全で快適に暮らせるまち							
	施策の大綱(節)【政策】	安全で安心のまちづくり							
	施策の展開(項)【施策】	防災・消防体制の整備							
	具体的な施策と内容	防災意識の高揚							
事務事業の目的	災害に際して、応急的に必要な救助を行うとともに、復旧活動の実施が十分できない場合における救援資機材の援助及び被災者支援を行うこと。								
事務事業の概要 (全体事業の内容)	本市は、宮城県石巻市と災害時相互援助協定を締結し、次の応援を行っている。 (1)被災者の支援に必要な物資及び機材の提供 (2)食糧・飲料水その他生活必需品等の物資及びそれらを提供するために必要な機材の提供 (3)被災者を一時収容するために必要な施設の提供 (4)協定に基づき実施する応急・復旧に必要な職員の派遣 など なお、この事務事業評価票における事業は、(4)の職員の派遣に係る経費が主なものである。								
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								
実施手法 (該当欄を選択)	● 全部直営		一部委託		全部委託		法令による実施義務 (該当欄を選択)	義務である ● 義務ではない	
事業期間	開始年度	平成23年度			終了年度	未定			

(Do) 事務事業の実施										
評価対象年度の事業の内容										
対象 (誰・何を)					内容 (手段、方法等)					
一般職員(ライン職を除く。)					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。					
成果目標 (どのような効果をもたらしたいのか)					1 派遣職員数 3名					
○被災地の復旧・復興					2 職員の職種 土木技師(2名)、建築技師(1名)					
○派遣職員のスキルアップ					3 派遣期間 各6か月間					
					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					
事業開始時点からこれまでの状況変化等										
平成23年3月の東日本大震災後、熊本県チームとしての宮城県東松島市への職員派遣のほか、本市独自に石巻市への職員派遣等を行ってきた。熊本県チームとしての派遣は、平成23年12月をもって終了したが、石巻市への派遣は引き続き行っている。また、平成24年11月に本市と石巻市との間で災害時相互応援協定を締結し、支援内容等を明確にした。										
コスト推移					24年度決算	25年度予算	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
総事業費 (単位:円)					4,484,665	3,722,000	3,886,160	3,886,160	3,886,160	
事業費(直接経費) (単位:円)					2,734,665	1,972,000	2,136,160	2,136,160	2,136,160	
財源内訳	国県支出金				0	0				
	地方債				0	0				
	その他特定財源				1,616,287	1,448,000	1,876,160	1,876,160	1,876,160	
	一般財源				1,118,378	524,000	260,000	260,000	260,000	
人件費					24年度	25年度見込	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
概算人件費(正規職員) (単位:円)					1,750,000	1,750,000	1,750,000	1,750,000	1,750,000	
正規職員従事者数 (単位:人)					0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	
臨時職員等従事者数 (単位:人)					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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①	被災地への述べ派遣月数			月	18	18	12	12	12
	②	被災地への派遣職員数			人	3	4	4	4	4
	③									
〈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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①								
	②								
	③								
(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。									

(Check) 事務事業の自己評価				
事業実施の妥当性	①	【計画上の位置付け】 事業の目的が上位政策・施策に結びつきますか	A 結びつく B 一部結びつく C 結びつかない	A (現状分析等) ○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ている。
	②	【市民ニーズ等の状況】 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ませんか	A 薄れていない B 少し薄れている C 薄れている	A ○災害相互応援協定を締結しているが、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る。
	③	【市が関与する必要性】 市が事業主体であることは妥当ですか(国・県・民間と競合していませんか)	A 妥当である B あまり妥当でない C 妥当でない	
活動内容の有効性	①	【事業の達成状況】 成果目標の達成状況は順調に推移していますか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	A (現状分析等) ○東日本大震災後、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思われる。
	②	【事業内容の見直し】 成果を向上させるため、事業内容を見直す余地はありますか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	B ○これまで、石巻市への派遣職員の職種が、土木職、建築職であり、石巻市が必要とする事務職員の派遣についても検討する必要がある。
実施方法の効率性	①	【民間委託等】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	B (現状分析等) ○行政職員が、被災自治体で業務を行うことから、行政経験のない方を雇用するより、効率的な業務遂行が可能となる。
	②	【他事業との統合・連携】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A ○本市が派遣した職員の人件費は、派遣先の自治体が負担することとなり、本市財政への影響はない。
	③	【人件費の見直し】 非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費の削減は可能ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	
	④	【受益者負担の適正化】 受益者負担に見直しの余地はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	

(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)	不要(廃止) 民間実施 市による(民間委託の拡大・市民等との協働等) ● 市による実施(要改善) 市による実施(現行どおり) 市による実施(規模拡充)
改革改善内容	(今後の方向性の理由) 被災地が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に基づき、可能な限りの支援を継続していきたい。
今後の改革改善の取組と、もたらそうとする効果 技師職員の派遣だけでなく、事務職員の派遣も検討していきたい。 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取得でき、非常時の速やかな対応が期待できる。	

改革改善による期待成果			
成果	コスト		
	削減	維持	増加
	●		
向上			
維持			
低下			
外部評価の実施		実施年度	
決算審査特別委員会における意見等		(委員からの意見等)	

No	6041	事務事業評価票		所管部長等名	総務部長 木本 博明				
				所管課・係名	人財育成課 人財育成係				
				課長名	中 勇二				
評価対象年度	平成 24 年度			(Plan) 事務事業の計画					
事務事業名	視察随行事業			会計区分	一般会計				
				款項目コード(款-項-目)	02	—	01	—	01
				事業コード(大-中-小)	06	—	11	—	64
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)	市民と行政がともに歩むために							
	施策の大綱(節)【政策】	効率的・効果的な行財政の経営							
	施策の展開(項)【施策】	行政の効率化の推進							
	具体的な施策と内容	適切な行政経営							
事務事業の目的	議会の各常任委員会の視察研修の円滑な実施のため。								
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者の部長・次長(代理者)の旅費を支出するもの。視察時、随行者が未定の為、総括して予算化し対応するもの。								
根拠法令、要綱等									
実施手法 (該当欄を選択)	● 全部直営		一部委託	全部委託	法令による実施義務 (該当欄を選択)	義務である ● 義務ではない			
事業期間	開始年度	合併前			終了年度	未定			

(Do) 事務事業の実施										
評価対象年度の事業の内容										
対象 (誰・何を)					内容 (手段、方法等)					
					議会の各常任委員会の視察研修に随行者の部長・次長(代理者)の旅費を支出するもの。視察時、随行者が未定の為、総括して予算化し対応する。					
成果目標 (どのような効果をもたらしたいのか)										
議会の各常任委員会の視察研修の円滑な実施。										
事業開始時点からこれまでの状況変化等										
「議会運営事務事業」に同じ										
コスト推移					24年度決算	25年度予算	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
総事業費 (単位:円)					320,605	600,000	600,000	600,000	600,000	
事業費(直接経費) (単位:円)					320,605	600,000	600,000	600,000	600,000	
財源内訳	国県支出金					0				
	地方債					0				
	その他特定財源					0				
	一般財源				320,605	600,000	600,000	600,000	600,000	
人件費					24年度	25年度見込	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
概算人件費(正規職員) (単位:円)					0	0	0	0	0	
正規職員従事者数 (単位:人)					0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
臨時職員等従事者数 (単位:人)					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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①									
	②									
	③									
〈記述欄〉※数値化できない場合 「議会運営事務事業」に同じ										

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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①								
	②								
	③								
<記述欄>※数値化できない場合 「議会運営事務事業」に同じ									

(Check) 事務事業の自己評価				
事業実施の 妥当性	①	【計画上の位置付け】 事業の目的が上位政策・施策に結びつきますか	A 結びつく B 一部結びつく C 結びつかない	(現状分析等) 「議会運営事務事業」の中の一支出であり、本支出のみで単独事業としての評価は困難であり、本支出のみでの妥当性、有効性、効率性においても低いと考察される。(以下同)
	②	【市民ニーズ等の状況】 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ませんか	A 薄れていない B 少し薄れている C 薄れている	
	③	【市が関与する必要性】 市が事業主体であることは妥当ですか(国・県・民間と競合していませんか)	A 妥当である B あまり妥当でない C 妥当でない	
活動内容の 有効性	①	【事業の達成状況】 成果目標の達成状況は順調に推移していますか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	(現状分析等)
	②	【事業内容の見直し】 成果を向上させるため、事業内容を見直す余地はありますか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	
実施方法の 効率性	①	【民間委託等】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	(現状分析等)
	②	【他事業との統合・連携】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	
	③	【人件費の見直し】 非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費の削減は可能ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	
	④	【受益者負担の適正化】 受益者負担に見直しの余地はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	

(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)	<ul style="list-style-type: none"> ● 不要(廃止) 民間実施 市による(民間委託の拡大・市民等との協働等) 市による実施(要改善) 市による実施(現行どおり) 市による実施(規模拡充) (今後の方向性の理由) 「議会運営事務事業」の中の一支出となっているため、「議会運営事務事業」で予算化を図り、事務事業を実施することが望ましいことから、予算編成上での協議を行っていく。
改革改善内容	今後の改革改善の取組と、もたらそうとする効果 「議会運営事務事業」に同じ

改革改善による期待成果				外部評価の実施	無	実施年度
成果	コスト					
		削減	維持	増加		
向上				決算審査特別委員会における意見等 (委員からの意見等)		
維持						
低下	●					

No	648	事務事業評価票	所管部長等名	総務部長 木本 博明			
			所管課・係名	人財育成課 人財育成係			
			課長名	中 勇二			

評価対象年度	平成 24 年度
--------	----------

(Plan) 事務事業の計画

事務事業名	職員研修事業		会計区分		一般会計			
			款項目コード(款-項-目)	02	—	01	—	01
			事業コード(大-中-小)	06	—	11	—	68
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)	市民と行政がともに歩むために						
	施策の大綱(節)【政策】	効率的・効果的な行財政の経営						
	施策の展開(項)【施策】	行政の効率化の推進						
	具体的な施策と内容	職員の資質の向上						
事務事業の目的	職員研修は、すべての能力開発の基礎に位置づけられ、本市の人財育成の中心となるものであり、職務上必要とされる知識・技能を、職員に効率的かつ体系的に修得させることで、職員の持つ潜在能力を引き出し、組織力の向上につなげるものである。							
事務事業の概要 (全体事業の内容)	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)。外部講師または内部講師による研修。②【派遣研修の実施】国・県などの行政機関、および民間企業への派遣研修(1~3年)。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。 ※①~④「平成24年度 八代市職員研修計画」による。⑤「人財育成基本方針」の策定及び周知。							
根拠法令、要綱等	地方公務員法第39条・人財育成基本方針・八代市職員研修規程							
実施手法 (該当欄を選択)	全部直営	● 一部委託	全部委託	法令による実施義務 (該当欄を選択)	● 義務である 義務ではない			
事業期間	開始年度	合併前		終了年度	未定			

(Do) 事務事業の実施

評価対象年度の事業の内容	
対象 (誰・何を)	内容 (手段、方法等)
全職員対象: 1,114人(平成24年4月1日現在)	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)。外部講師または内部講師による研修。 ②【派遣研修の実施】国・県などの行政機関、および民間企業への派遣研修(1~3年)。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。 ※①~④「平成24年度 八代市職員研修計画」による。 ⑤「人財育成基本方針」の策定及び周知。
成果目標 (どのような効果をもたらしたいのか)	
「市民に“感動”を与える職員づくり」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ことはもちろんのこと、従来の考え方にとらわれることなく「満足を与える」ことから一歩進めた「感動を与える」ことができるようになる職員の育成。	

事業開始時点からこれまでの状況変化等

「人財育成基本方針」では職員を「人財」とし、職員自身の意識改革や意欲の向上を図り、組織として計画的な人財育成と主体的な能力開発を更に進めていくとしている。従来の研修は、職務における事務処理能力養成を目的としたものが主であった。しかし、近年では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、一方ではメンタル不調の職員に対応するためのメンタルヘルス研修の実施や、市民満足度の向上のための接客研修の充実など研修ニーズの変化に対応した研修の実施が求められている。

コスト推移		24年度決算	25年度予算	26年度見込	27年度見込	28年度見込
総事業費	(単位:円)	22,812,531	23,432,000	23,900,000	23,900,000	23,900,000
事業費(直接経費)	(単位:円)	13,712,531	14,332,000	14,800,000	14,800,000	14,800,000
財源内訳	国県支出金	0	0			
	地方債	0	0			
	その他特定財源	1,682,000	600,000	600,000	600,000	600,000
	一般財源	12,030,531	13,732,000	14,200,000	14,200,000	14,200,000
人件費		24年度	25年度見込	26年度見込	27年度見込	28年度見込
概算人件費(正規職員)	(単位:円)	9,100,000	9,100,000	9,100,000	9,100,000	9,100,000
正規職員従事者数	(単位:人)	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30
臨時職員等従事者数	(単位:人)	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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①	階層別研修のうち五家荘自然塾研修ののべ受講者数	人	162	222	282	342	402
	②	派遣研修のうち専門実務派遣研修ののべ受講者数	人	169	202	232	262	292
	③							
〈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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①	職員の接客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。	%	77	82	87	92	97
	②								
	③								
〈記述欄〉※数値化できない場合									

(Check) 事務事業の自己評価					
事業実施の妥当性	①	【計画上の位置付け】 事業の目的が上位政策・施策に結びつきますか	A 結びつく B 一部結びつく C 結びつかない	A A A	(現状分析等) ・総合計画においては、「職員の資質の向上」を、また、第二次八代市行政改革大綱では目指すものとして、「組織力の向上(組織人材の改革)」を掲げており、いずれも主体的な能力開発や職員研修の充実に取り組み、職員の育成を図っている。 ・人財育成基本方針では、職員研修をすべての能力開発の基礎に位置付け、職員の持つ潜在能力を引き出し、組織力の向上につなげるとしている。 ・地方公務員法第39条に「研修は任命権者が行うものとする。」と明記されている。
	②	【市民ニーズ等の状況】 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ませんか	A 薄れていない B 少し薄れている C 薄れている	A A A	
	③	【市が関与する必要性】 市が事業主体であることは妥当ですか(国・県・民間と競合していませんか)	A 妥当である B あまり妥当でない C 妥当でない	A A A	
活動内容の有効性	①	【事業の達成状況】 成果目標の達成状況は順調に推移していますか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	A A A	(現状分析等) ・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工夫し充実を図る。また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よう随時見直ししていく必要がある。
	②	【事業内容の見直し】 成果を向上させるため、事業内容を見直す余地はありますか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	B B B	・平成23年度より、接客研修や窓口対応研修に重点的に取り組んでおり、結果、平成24年度の市民アンケートでは満足度77%という高い評価を得ている。
実施方法の効率性	①	【民間委託等】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A A A	(現状分析等) ・研修講師については、外部講師の必要性を検討し、内部講師の育成と活用ができないか検討する。 ・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、効率的かつ計画的な執行に務める。
	②	【他事業との統合・連携】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A A A	
	③	【人件費の見直し】 非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費の削減は可能ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A A A	
	④	【受益者負担の適正化】 受益者負担に見直しの余地はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	B B B	

(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)	<p>不要(廃止)</p> <p>民間実施</p> <p>市による(民間委託の拡大・市民等との協働等)</p> <p>● 市による実施(要改善)</p> <p>市による実施(現行どおり)</p> <p>市による実施(規模拡充)</p>
改革改善内容	<p>(今後の方向性の理由)</p> <p>職員自身の意識改革や意欲の向上を図るとともに組織としての計画的な人財育成と主体的な能力開発をさらに進め、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、職員研修の充実を図る。</p> <p>職員研修は、時代に即し更に効果が得られる内容になるよう、状況に応じた見直しを行い効率的かつ計画的に実行していく。</p>
今後の改革改善の取組と、もたらそうとする効果	
<p><改革改善の取り組み></p> <p>(1)研修履歴の管理を行い、均等な受講機会の付与に努める。(2)行政ニーズに即した研修内容と受講体制の検討と見直し。(3)職場内研修の推進体制の整備。(4)自己啓発に取り組みやすい環境づくり。</p>	

改革改善による期待成果			
	コスト		
	削減	維持	増加
向上		●	
維持			
低下			

外部評価の実施	有：外部評価(市民事業仕分け)	実施年度	平成23年度
決算審査特別委員会における意見等	(委員からの意見等) 平成22年9月決算審査特別委員会：職員研修費の不用額の改善と研修機会の付与平成20年9月決算審査特別委員会：職員研修費の不用額の理由と研修の充実平成19年9月決算審査特別委員会：職員研修の充実		

No	642	事務事業評価票		所管部長等名	総務部長 木本 博明				
				所管課・係名	人財育成課 人財育成係				
				課長名	中 勇二				
評価対象年度	平成 24 年度			(Plan) 事務事業の計画					
事務事業名	職員互助会交付金事業			会計区分	一般会計				
				款項目コード(款-項-目)	02	—	01	—	01
				事業コード(大-中-小)	06	—	11	—	61
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)	市民と行政がともに歩むために							
	施策の大綱(節)【政策】	効率的・効果的な行財政の経営							
	施策の展開(項)【施策】	行政の効率化の推進							
	具体的な施策と内容	適切な行政経営							
事務事業の目的	職員の安全衛生及び健康の確保並びに、さらに職員の健康管理に関する取り組みの充実及び快適な職場環境の形成を推進するため。								
事務事業の概要 (全体事業の内容)	共済組合の人間ドックを受診できない職員に対応するため、職員互助会が検査機関と契約し、職員互助会枠として人間ドックを実施している。その経費に対し、健康診断委託料相当(10,000円/人)を交付金として交付するもの。								
根拠法令、要綱等	地方公務員法(第42条)・労働安全衛生法・八代市職員安全衛生管理規程								
実施手法 (該当欄を選択)	全部直営	一部委託	● 全部委託			法令による実施義務 (該当欄を選択)	義務である		
	その他(● 義務ではない	
事業期間	開始年度	合併前			終了年度	未定			

(Do) 事務事業の実施										
評価対象年度の事業の内容										
対象 (誰・何を)		内容 (手段、方法等)								
全職員対象: 1,114人(平成24年4月1日現在)		職員互助会にて、共済組合助成額と同額を職員に助成し人間ドックを行っており、その経費に対し、定期健康診断に要する経費相当額(10,000円/人)を補助単価に設定し、交付金を交付している。								
成果目標 (どのような効果をもたらしたいのか)		(単価設定の理由)								
・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		・労働安全衛生法第66条第1項において、事業者は、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、と規定されている。本市においても、職員に対し、年一度の定期健康診断を行っているが、人間ドックを受検した場合は、この健診に替えることができ、職員は、年に一度、共済組合が実施する「共済ドック」、互助会で行う「互助会ドック」、あるいは「職員定期健康診断」のいずれかを受けることになる。 なお、定期健康診断は市予算にて実施され、共済組合において実施する「共済ドック」は、市から共済組合に支払う負担金を財源として行われており、間接的に公費により実施されているものである。								
事業開始時点からこれまでの状況変化等										
地方公務員法(第42条)には「職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、実施しなければならない」と規定されており、任意団体である互助会への公費支出は適法であるが、社会情勢を踏まえ、総務省より平成18年に、「住民の理解が得られるものとなるよう、職員互助会への補助についても見直しを図る」よう全国の地方自治体に通知がなされている。これを受け、本市に於いても補助のあり方を見直し、平成19年度以降は、「事業費補助」方式とし人間ドックの事業費に対する交付金のみとしている。										
コスト推移					24年度決算	25年度予算	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
総事業費 (単位:円)					0	0	0	0	0	
事業費(直接経費) (単位:円)					0	0	0	0	0	
財源内訳	国県支出金				0	0				
	地方債				0	0				
	その他特定財源				0	0				
	一般財源				0	0	0	0	0	
人件費					24年度	25年度見込	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
概算人件費(正規職員) (単位:円)					0	0	0	0	0	
正規職員従事者数 (単位:人)					0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
臨時職員等従事者数 (単位:人)					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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①									
	②									
	③									
<記述欄>※数値化できない場合 「安全衛生・職員の健康管理事業」に同じ										

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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①								
	②								
	③								
〈記述欄〉※数値化できない場合 「安全衛生・職員の健康管理事業」に同じ									

(Check) 事務事業の自己評価					
事業実施の妥当性	①	【計画上の位置付け】 事業の目的が上位政策・施策に結びつきますか	A 結びつく B 一部結びつく C 結びつかない	A A A	(現状分析等) ・職員互助会では、「職員の福利厚生事業」の一つとして、互助会で人間ドックを実施しており、その目的は「安全衛生・職員の健康管理事業」の目的と同義である。 ・共済ドックでは、市町村毎に人数枠が決められており、その枠数も近年減少していること、また市職員でドック受診を希望する職員が、共済枠の2倍程度あることから、補完するための取り組みが必要となっている。しかし、市が共済ドックと同等の人間ドックを実施するには、かなりのコストを要するため、実現は不可能に近く、事業主が実施を義務づけられている定期健康診断委託料相当額を交付金として交付し、職員互助会で人間ドック事業を実施することとしている。
	②	【市民ニーズ等の状況】 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ませんか	A 薄れていない B 少し薄れている C 薄れている	A A A	
	③	【市が関与する必要性】 市が事業主体であることは妥当ですか(国・県・民間と競合していませんか)	A 妥当である B あまり妥当でない C 妥当でない	A A A	
活動内容の有効性	①	【事業の達成状況】 成果目標の達成状況は順調に推移していますか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	A A A	(現状分析等) ・互助会へ健診相当分の交付金とせず、独自で人間ドック助成するとした場合、現在の交付金額以上の支出となるのは必須である。また、独自の人間ドックを実施とせず、定期健康診断に切り替えた場合も、交付金以上の委託料の支出と実施に伴う負担が見込まれる。
	②	【事業内容の見直し】 成果を向上させるため、事業内容を見直す余地はありますか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	B B B	
実施方法の効率性	①	【民間委託等】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A A A	(現状分析等) ・共済ドックを受診できない職員に対し実施する互助会ドックは職員の健康管理への取り組みとして重要な事業であり、その事業に対し市からは職員健康診断事業の単価での交付金を支出するのみで、人件費等の負担もなく事業が完了する為、その費用対効果はかなり高くなっている。 ・市の健康管理事業の一環として、交付金が支出されていることから、互助会から、互助会ドック受診者の結果データが提供され、市職員の健康管理基礎データとして活用されている。 ・交付金単価については、健診単価と連動することから、健診単価が引き下がった場合は見直しも可能である。
	②	【他事業との統合・連携】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A A A	
	③	【人件費の見直し】 非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費の削減は可能ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A A A	
	④	【受益者負担の適正化】 受益者負担に見直しの余地はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	A A A	

(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)	不要(廃止) 民間実施 市による(民間委託の拡大・市民等との協働等) 市による実施(要改善) ● 市による実施(現行どおり) 市による実施(規模拡充)
改革改善内容	(今後の方向性の理由) 「安全衛生・職員の健康管理事業」の目的と同義で人間ドック事業を行っている職員互助会に、定期健康診断(法定)手数料相当額を交付金として支出することは、費用対効果が高く、職員の健康管理に有意義かつ有効な手段であり、今後も職員互助会に対し事業実施を依頼していく。
今後の改革改善の取組と、もたらそうとする効果 今後も共済ドックの市町村枠は減少見込みであり、更には将来的に共済組合の社保統合という可能性も高いことから、人間ドック受診の機会は減少すると見込まれる。その中で職員の健康管理上、互助会における互助会ドックの実施は、継続していただきたい事業である。 今後とも受診希望者の推移、また健診手数料の単価などを考慮しながら、交付金単価を適正に定め、事業の質を維持しながら継続していく。	

改革改善による期待成果				外部評価の実施	実施年度
成果	コスト				
		削減	維持	増加	
向上				決算審査特別委員会における意見等 (委員からの意見等)	
維持		●			
低下					

No	643	事務事業評価票		所管部長等名	総務部長 木本 博明				
				所管課・係名	人財育成課 人事給与係				
				課長名	中 勇二				
評価対象年度	平成 24 年度			(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		一般会計			
				款項目コード(款-項-目)	02	—	01	—	01
				事業コード(大-中-小)	06	—	11	—	62
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)	市民と行政がともに歩むために							
	施策の大綱(節)【政策】	効率的・効果的な行財政の経営							
	施策の展開(項)【施策】	行政の効率化の推進							
	具体的な施策と内容	適切な行政経営							
事務事業の目的	【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、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こと 【係長昇任資格試験】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候補者を登録すること								
事務事業の概要 (全体事業の内容)	【職員採用試験】前期日程(6月下旬:大学卒業程度)と後期日程(9月中旬:高校卒及び短大卒業程度)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、論作文試験などを実施し、合格者を決定する。 【係長昇任資格試験】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考課を含め、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。								
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								
実施手法 (該当欄を選択)	全部直営	● 一部委託			全部委託		法令による実施義務 (該当欄を選択)	義務である ● 義務ではない	
事業期間	開始年度	合併前			終了年度	未定			

(Do) 事務事業の実施										
評価対象年度の事業の内容										
対象 (誰・何を)					内容 (手段、方法等)					
【職員採用試験】受験資格を有する全ての国民 【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 成果目標 (どのような効果をもたらしたいのか) ○職務遂行の能力を有するかどうかを正確に判定すること ○採用及び昇任の公正公開を期すこと					【職員採用試験】 ○前期日程:①6月24日、②7月22日 職種:事務職、技術職(土木、建築、電気、機械、化学) ○後期日程:①9月16日、②10月21日 職種:事務職(一般、身障枠、文化・スポーツ枠) 免許資格職(保育士、保健師) ○追加日程:12月2日 職種:免許資格職(臨床検査技師) 【係長職昇任資格試験】 日程:(第1日)11月25日 (第2日)1月20日 職種:事務職、技術職、免許資格職					
事業開始時点からこれまでの状況変化等										
【職員採用試験】試験区分を学力の程度により細分した。また、各職種における試験科目、配点などの見直しを適宜行ってきた。 【係長職昇任資格試験】試験合格の翌年度に係長職(係長又は主査)へ登用するための試験から係長職への昇任候補者を登録するための試験へと変化してきた。										
コスト推移					24年度決算	25年度予算	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
総事業費 (単位:円)					6,113,884	6,576,000	6,600,000	6,600,000	6,600,000	
事業費(直接経費) (単位:円)					1,913,884	2,376,000	2,400,000	2,400,000	2,400,000	
財源内訳	国県支出金				0	0				
	地方債				0	0				
	その他特定財源				0	0				
	一般財源				1,913,884	2,376,000	2,400,000	2,400,000	2,400,000	
人件費					24年度	25年度見込	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
概算人件費(正規職員) (単位:円)					4,200,000	4,200,000	4,200,000	4,200,000	4,200,000	
正規職員従事者数 (単位:人)					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	
事業の活動量・実績の数値化	指標名				単位	24年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①	職員採用職種に関係する各種学校への試験情報の案内件数			件	60	85	80	80	80
	②									
	③									
<記述欄>※数値化できない場合 係長職昇任資格試験については、7月頃新着情報にて試験日程を周知するとともに、各所属長宛にも対象職員が積極的に受験するよう配慮願いたい旨の通知を出している。										

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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①	職員採用試験最終倍率(全体)	採用試験情報を発信することで受験対象者への周知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	9.7	7.6	10	7	7
	②	係長職昇任資格試験受験率(全体)	試験科目が多岐に亘っており、この指標の割合が増えることで、職員の自己啓発、資質向上が期待できるので指標として設定した。	%	25.5	27	28	29	30
	③	係長職昇任資格試験受験率(女性)	女性職員の管理職登用率が増える為には、まず係長職昇任資格試験に合格することが前提であるので指標として設定した。	%	13.4	15	16	18	20
〈記述欄〉※数値化できない場合									

(Check) 事務事業の自己評価					
事業実施の妥当性	①	【計画上の位置付け】 事業の目的が上位政策・施策に結びつきますか	A 結びつく B 一部結びつく C 結びつかない	A A A	(現状分析等) 【職員採用試験】 八代市行財政改革実施計画(アクションプラン)において、計画的な職員採用を行い、定員の適正化を推進することとしている。
	②	【市民ニーズ等の状況】 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ませんか	A 薄れていない B 少し薄れている C 薄れている	A A A	【係長職昇任資格試験】 一般職員から係長職へ昇任する際、年齢などの受験資格を満たし、合格することができれば、学歴に関係なくその候補者になることができ、平等性・公平性を確保できる。また、試験を実施することで、係長職としての能力の実証が出来る。
	③	【市が関与する必要性】 市が事業主体であることは妥当ですか(国・県・民間と競合していませんか)	A 妥当である B あまり妥当でない C 妥当でない	A A A	
活動内容の有効性	①	【事業の達成状況】 成果目標の達成状況は順調に推移していますか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	A A A	(現状分析等) 【職員採用試験】 採用人員増へ対応できる試験実施方法の見直しの検討が必要である。 【係長職昇任資格試験】 係長職以上の職への任用には試験合格が必須。この為、受験率が低い女性職員の管理職登用が少ない状況にある。この課題を解決するには、選考等による昇任制度も検討していく必要がある。
	②	【事業内容の見直し】 成果を向上させるため、事業内容を見直す余地はありますか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	B B B	
実施方法の効率性	①	【民間委託等】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A A A	(現状分析等) ○職員採用試験、係長職昇任資格試験の全てを業者委託する方法もあるが、そのことでコスト増大が見込まれる。
	②	【他事業との統合・連携】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	B B B	○職員採用試験は、熊本県内自治体の合同試験への参加による実施も考えられるが、コストの削減や事務の簡略化はあまり期待できない。しかし、合同試験日は、熊本県、熊本市の試験日と異なっているため、受験者の増加は期待できる。
	③	【人件費の見直し】 非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費の削減は可能ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A A A	○総務省は、「自治体が職員採用試験で受験者から受験料を取るの は、地方自治法の規定に違反する。」との見解を示しており、受益者負担の方法は適当でない。
	④	【受益者負担の適正化】 受益者負担に見直しの余地はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	A A A	

(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)	不要(廃止) 民間実施 市による(民間委託の拡大・市民等との協働等) ● 市による実施(要改善) 市による実施(現行どおり) 市による実施(規模拡充)	(今後の方向性の理由) 【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る。 【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為、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く必要がある。				
改革改善内容	今後の改革改善の取組と、もたらそうとする効果 「職員採用試験」については、熊本県や熊本市の採用試験日と異なる日を設定し、また、面接試験従事職員には専門機関が実施する研修へ参加させる。このことで、受験者の増加や受験者の能力の実証を適正に行うことが出来る。 「係長職昇任資格試験」については、受験率、とりわけ女性の受験率が低いことから、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。					
改革改善による期待成果						
成果	コスト			外部評価の実施 決算審査特別委員会における意見等	実施年度	
		削減	維持			増加
	向上					●
	維持					
	低下					
(委員からの意見等)						

No	6042	事務事業評価票	所管部長等名	総務部長 木本 博明
			所管課・係名	人財育成課 人事給与係
			課長名	中 勇二

評価対象年度	平成 24 年度
--------	----------

(Plan) 事務事業の計画

事務事業名	職員派遣事業		会計区分		一般会計			
			款項目コード(款-項-目)	02	—	01	—	01
			事業コード(大-中-小)	06	—	11	—	65
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)	市民と行政がともに歩むために						
	施策の大綱(節)【政策】	効率的・効果的な行財政の経営						
	施策の展開(項)【施策】	行政の効率化の推進						
	具体的な施策と内容	適切な行政経営						
事務事業の目的	○業務を遂行するために必要とする高度な専門的知識・技術等の習得を図る。 ○より幅広い視野・視点を養成して識見を向上させる。 ○派遣成果を職場にフィードバックすることで、それぞれの職員のスキルアップを図る。							
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。							
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							
実施手法 (該当欄を選択)	<input checked="" type="radio"/> 全部直営 <input type="radio"/> その他(<input type="radio"/> 一部委託 <input type="radio"/> 全部委託)	法令による実施義務 (該当欄を選択)	<input type="radio"/> 義務である <input checked="" type="radio"/> 義務ではない				
事業期間	開始年度	合併前		終了年度	未定			

(Do) 事務事業の実施

評価対象年度の事業の内容	
対象 (誰・何を)	内容 (手段、方法等)
全職員	【市→県等】 ≪熊本県≫ ○総務部市町村行政課 ○商工観光労働部観光経済交流局 観光交流国際課 ○商工観光労働部大阪事務所 ○商工観光労働部福岡 事務所 ○八代地域振興局保健福祉環境部保健予防課 ○土木部都市計 画課 ≪その他≫ ○熊本県市長会東京共同事務所 ○熊本県物産振興 協会東京支部 ○熊本県後期高齢者医療広域連合 ○財団法人くまもとテク ノ産業財団 【県等⇒市】 ≪国≫ ○建設部土木建設課 ≪熊本県≫ ○市民協働部 ○健康福祉 部はつつ健康課 ○商工観光部 ○商工観光部観光振興課 ○建設部
成果目標 (どのような効果をもたらしたいのか)	
<input type="radio"/> 派遣職員の資質向上 <input type="radio"/> 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 <input type="radio"/> 全職員の資質向上による市民サービス向上	
事業開始時点からこれまでの状況変化等	
採用職員数が減少する中、本市が重点的に取り組んでいる『外へ向かって打って出る』諸施策を強化するため、主要都市(東京、大阪、福岡)への職員配置を行い、それに伴い派遣職員も総勢10名程度となった。引き続き派遣職員数を維持又は増加した場合、現有職員への負担増は否めない。	

コスト推移		24年度決算	25年度予算	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
総事業費	(単位:円)	33,226,580	42,084,000	42,084,000	42,084,000	42,084,000	
事業費(直接経費)	(単位:円)	30,776,580	39,634,000	39,634,000	39,634,000	39,634,000	
財源内訳	国県支出金		0				
	地方債		0				
	その他特定財源	474,288	979,000	979,000	979,000	979,000	
	一般財源	30,302,292	38,655,000	38,655,000	38,655,000	38,655,000	
人件費		24年度	25年度見込	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
概算人件費(正規職員)	(単位:円)	2,450,000	2,450,000	2,450,000	2,450,000	2,450,000	
正規職員従事者数	(単位:人)	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	
臨時職員等従事者数	(単位:人)	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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	① 熊本県等への派遣職員数	人	11	12	11	11	11
	② 熊本県等からの派遣受け入れ職員数	人	6	5	5	5	5
	③						
〈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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①	派遣先関連部署への派遣職員配置率	派遣先と関連する部署へ配置することで、そこでの経験・知識等を活かすことができ、また、周囲の職員へ派遣成果を還元できる。	%	100	100	100	100	100
	②								
	③								
〈記述欄〉※数値化できない場合									

(Check) 事務事業の自己評価					
事業実施の妥当性	①	【計画上の位置付け】 事業の目的が上位政策・施策に結びつきますか	A 結びつく B 一部結びつく C 結びつかない	A	(現状分析等) ○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、国・県等への派遣を実施し、能力開発による業務効率の向上を図ることとしている。
	②	【市民ニーズ等の状況】 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ませんか	A 薄れていない B 少し薄れている C 薄れている	A	○多様化する市民ニーズに的確に対応するためには、職員の資質向上は不可欠であり、職員派遣はそれを達成するための手段の一つである。
	③	【市が関与する必要性】 市が事業主体であることは妥当ですか(国・県・民間と競合していませんか)	A 妥当である B あまり妥当でない C 妥当でない	A	
活動内容の有効性	①	【事業の達成状況】 成果目標の達成状況は順調に推移していますか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	A	
	②	【事業内容の見直し】 成果を向上させるため、事業内容を見直す余地はありますか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	A	
実施方法の効率性	①	【民間委託等】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A	(現状分析等) ○技術や情報を豊富に集積している国や県などへの職員派遣は、極めて効果的に、より高いレベルでの判断力や知識を習得できる。
	②	【他事業との統合・連携】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A	○職員派遣は、より質の高い市民サービスを提供できる人財を育成することを目的として行っており、その効果も市政全般に影響するものであることから職員個人に負担を求めるべきものではない。
	③	【人件費の見直し】 非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費の削減は可能ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A	
	④	【受益者負担の適正化】 受益者負担に見直しの余地はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	A	

(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)	<p>不要(廃止)</p> <p>民間実施</p> <p>市による(民間委託の拡大・市民等との協働等)</p> <p>● 市による実施(要改善)</p> <p>市による実施(現行どおり)</p> <p>市による実施(規模拡充)</p>
改革改善内容	<p>(今後の方向性の理由)</p> <p>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。</p> <p>今後の改革改善の取組と、もたらそうとする効果</p> <p>○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。</p> <p>○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ことで、より効果が期待できる。</p>

改革改善による期待成果			
	コスト		
	削減	維持	増加
成果	向上	●	
	維持		
	低下		

外部評価の実施	実施年度
決算審査特別委員会における意見等	(委員からの意見等)

No	640	事務事業評価票		所管部長等名	総務部長 木本 博明				
				所管課・係名	人財育成課 人財育成係				
				課長名	中 勇二				
評価対象年度	平成 24 年度			(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	一般会計				
				款項目コード(款-項-目)	02	—	01	—	01
				事業コード(大-中-小)	06	—	11	—	59
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)	市民と行政がともに歩むために							
	施策の大綱(節)【政策】	効率的・効果的な行財政の経営							
	施策の展開(項)【施策】	行政の効率化の推進							
	具体的な施策と内容	適切な行政経営							
事務事業の目的	非常勤職員・臨時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。 公務災害における補償(遺族給付に限る)の実施。								
事務事業の概要 (全体事業の内容)	(1)非常勤職員・臨時職員の任用に係る事務を遂行し、市の円滑な業務の遂行を確保する。 (2)予算査定終了後に人事異動や緊急の欠員等により業務遂行に支障をきたす恐れがある場合、人財育成課予算等で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補佐する。 (3)公務災害による非常勤職員・臨時職員の補償費(遺族年金等)を支給する。								
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								
実施手法 (該当欄を選択)	● 全部直営		一部委託		全部委託		法令による実施義務 (該当欄を選択)	義務である ● 義務ではない	
事業期間	開始年度	合併前			終了年度	未定			

(Do) 事務事業の実施										
評価対象年度の事業の内容										
対象 (誰・何を)					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)					・任用に係る事務を確実に遂行することにより、適切な任用を行う。 ・予算査定終了後に人事異動や緊急の欠員等により業務遂行に支障をきたす恐れがある場合、人財育成課予算等で臨時職員等を任用する。					
各課かいにおける円滑な業務の遂行を確保する。										
事業開始時点からこれまでの状況変化等										
正規職員数の減員や、事務事業の見直しなどから非常勤職員の活用機会が増加している。 また、心身に支障をきたし長期の病気休暇を取得する職員の代替や、産休育休職員の代替として臨時職員の任用機会も増加している。										
コスト推移					24年度決算	25年度予算	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
総事業費 (単位:円)					26,011,580	51,920,000	33,400,000	33,400,000	33,400,000	
事業費(直接経費) (単位:円)					18,311,580	44,220,000	25,000,000	25,000,000	25,000,000	
財源 内訳	国県支出金				0	0				
	地方債				0	0				
	その他特定財源				1,804,725	3,400,000	2,500,000	2,500,000	2,500,000	
	一般財源				16,506,855	40,820,000	22,500,000	22,500,000	22,500,000	
人件費					24年度	25年度見込	26年度見込	27年度見込	28年度見込	
概算人件費(正規職員) (単位:円)					7,700,000	7,700,000	8,400,000	8,400,000	8,400,000	
正規職員従事者数 (単位:人)					1.10	1.10	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	
事業の 活動量・実績の 数値化	指標名				単位	24年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①	臨時的任用者のうち、病気休暇職員の代替職員数			人	4	4	4	4	4
	②									
	③									
〈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年度実績	25年度見込	26年度計画	27年度計画	28年度計画
	①	補充要望課かいへの臨時職員党等の補充率	年度途中において病休等により欠員が生じた課かいの臨時職員の補充要望に適切に対応することにより、任用課かいの事業推進を補佐する。	%	100	100	100	100	100
	②								
	③								
〈記述欄〉※数値化できない場合									

(Check) 事務事業の自己評価					
事業実施の妥当性	①	【計画上の位置付け】 事業の目的が上位政策・施策に結びつきますか	A 結びつく B 一部結びつく C 結びつかない	A	(現状分析等) 八代市総合計画においては、「事務事業の見直しや効率化に積極的に取り組み職員数の適正化を図る」とされている。本事業においては、非常勤職員や臨時職員の有効活用を図り、各課かいの事務遂行を確保し、施策の一任を図っている状況にある。
	②	【市民ニーズ等の状況】 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ませんか	A 薄れていない B 少し薄れている C 薄れている	A	
	③	【市が関与する必要性】 市が事業主体であることは妥当ですか(国・県・民間と競合していませんか)	A 妥当である B あまり妥当でない C 妥当でない	A	
活動内容の有効性	①	【事業の達成状況】 成果目標の達成状況は順調に推移していますか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	A	(現状分析等) 臨時職員、非常勤職員においても任用(労働)条件の充実を図る事は重要であり、労働意欲やモチベーションの向上の為に、民間の雇用状況等を考慮しながら、より効率的かつ効果的な任用を行えるよう検討を行い、制度化を行って行く必要がある。
	②	【事業内容の見直し】 成果を向上させるため、事業内容を見直す余地はありますか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	B	
実施方法の効率性	①	【民間委託等】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	B	(現状分析等) 任用に関する制度設計等については、民間委託に適さないが、例月の賃金支給事務や年末の給与支払い報告書の作成事務などについては、民間委託が出来ないか検討して行く余地がある。
	②	【他事業との統合・連携】 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ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A	
	③	【人件費の見直し】 非常勤職員等による対応その他の方法により、人件費の削減は可能ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	B	
	④	【受益者負担の適正化】 受益者負担に見直しの余地はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	A	

(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)	<p>不要(廃止)</p> <p>民間実施</p> <p>● 市による(民間委託の拡大・市民等との協働等)</p> <p>市による実施(要改善)</p> <p>市による実施(現行どおり)</p> <p>市による実施(規模拡充)</p>
改革改善内容	<p>(今後の方向性の理由)</p> <p>非常勤職員・臨時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。</p> <p>公務災害における補償(遺族給付に限る)の実施。</p>
今後の改革改善の取組と、もたらそうとする効果	
<p>(1)臨時職員、非常勤職員の任用にあたってはより効率的、効果的になるよう事務事業を確認しながら、適切な配置等を行って行く。</p> <p>(2)労基法、任用規定等をふまえ、任用課かいの任用が適切であるよう指導監督を行って行く。</p> <p>(3)例月の支給事務等について民間委託の可能性を検討していく。</p>	

改革改善による期待成果			
	コスト		
	削減	維持	増加
成果	向上		●
	維持		
	低下		

外部評価の実施	無	実施年度
決算審査特別委員会における意見等	(委員からの意見等)	