別記様式（第５条関係）

No	4260049

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長　坂本　正治
所管課・係名	人事課　人財育成係
課長名	中　勇二

評価対象年度	平成26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	01 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）	6	市民と行政がともに歩むために
	施策の大綱（節）【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営
	施策の展開（項）【施策】	1	行政の効率化の推進
	具体的な施策と内容	1	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を図る。		
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。 視察時、随行者が未定のため、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 その他（　　）			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
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する部長・次長（代理者）の旅費を支出するもの。視察時、随行者が未定のため、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

コスト推移			24年度決算	25年度決算	26年度決算	27年度予算	28年度見込	29年度見込	30年度見込
総事業費		（単位：千円）	0	209	673	750	750	758	758
事業費（直接経費）		（単位：千円）	0	209	323	400	400	408	408
財源内訳	国県支出金		0	0	0	0	0	0	0
	地方債		0	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	0
	一般財源（特別会計→事業収入）		0	209	323	400	400	408	408
人件費			24年度	25年度	26年度	27年度見込	28年度見込	29年度見込	30年度見込
概算人件費（正規職員）		（単位：千円）	－	0	350	350	350	350	350
正規職員従事者数		（単位：人）	－	0. 00	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

活動指標 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
			実績			4	－	－	－
②			計画	－					
			実績				－	－	－
③			計画	－					
			実績				－	－	－

〈記述欄〉※数値化できない場合
①はH26年度から追加

別記様式（第５条関係）

		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 もたらそうとする効果・成果の数値化	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 「議会運営事務事業」に同じ										

（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**	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	● 結びつく 一部結びつく 結びつかない	「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	● 薄れていない 少し薄れている 薄れている	同上
	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）	● 妥当である あまり妥当でない 妥当でない	同上
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	● 順調である あまり順調ではない 順調ではない	同上
	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 （成果をこれ以上伸ばすことはできませんか）	● 見直しの余地はない 検討の余地あり 見直すべき	同上
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	● できない 検討の余地あり 可能である	同上
	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	● できない 検討の余地あり 可能である	同上
	③	【人件費の見直し】 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ですか	● できない 検討の余地あり 可能である	「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る。
	④	【受益者負担の適正化】 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はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 見直しの余地はない 検討の余地あり 見直しが必要である	同上

別記様式（第５条関係）

（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（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） 「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。
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

		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	
改善進捗状況等	H26進捗状況		
	H26取組内容		

決算審査特別委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし

別記様式（第５条関係）

No	4260045

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長　坂本　正治
所管課・係名	人事課　人財育成係
課長名	中　勇二
評価対象年度	平成26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	01 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）	6	市民と行政がともに歩むために
	施策の大綱（節）【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営
	施策の展開（項）【施策】	1	行政の効率化の推進
	具体的な施策と内容	1	適切な行政経営

事務事業の目的	職員の安全衛生および健康の確保、さらに職員の健康管理に関する取組の充実およ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. 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。
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 その他（　　）	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
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：1,087人（平成26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 (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・労働衛生週間の実施 ③職場の4Sの推進　④受動喫煙対策
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 ・責任体制の明確化およ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	

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年度決算	26年度決算	27年度予算	28年度見込	29年度見込	30年度見込
総事業費（単位：千円）	8,092	13,552	12,992	17,253	18,253	18,456	18,456
事業費（直接経費）（単位：千円）	8,092	7,252	6,342	10,253	10,903	11,106	11,106
財源内訳　国県支出金	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　地方債	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　その他特定財源（特別会計→繰入金）	200	167	81	245	245	250	250
財源内訳　一般財源（特別会計→事業収入）	7,892	7,085	6,261	10,008	10,658	10,856	10,856
人件費	24年度	25年度	26年度	27年度見込	28年度見込	29年度見込	30年度見込
概算人件費（正規職員）（単位：千円）	－	6,300	6,650	7,000	7,350	7,350	7,350
正規職員従事者数（単位：人）	－	0.90	0.95	1.00	1.05	1.05	1.05
臨時職員等従事者数（単位：人）	－	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

活動指標　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	人間ドック・定期健康診断受診率	%	計画	－	100	100	100	100	100
			実績	99.7	99.9	99.8	－	－	－
②	安全衛生委員会活動（委員会数6×12ヶ月）	回	計画	－	72	72	72	72	72
			実績	20	60	72	－	－	－
③	ストレスチェック実施率	%	計画	－				100	100
			実績				－	－	－

〈記述欄〉※数値化できない場合
②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。
③の実施は平成28年度から。

別記様式（第５条関係）

		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 もたらそうとする効果・成果の数値化	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	‰	計画	－	205.8	201	201	201	201
					実績	205.8	242.2	234.7	－	－	－
	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	計画	－	3	3	3	3	3
					実績	5	2	3	－	－	－
	③	公務災害発生件数	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	3
					実績	4	2	4	－	－	－

〈記述欄〉※数値化できない場合

（参考）有所見率：H26＝（要治療+治療中222）÷946人×1000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				
着眼点			チェック	判断理由
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	● 結びつく 一部結びつく 結びつかない	「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	● 薄れていない 少し薄れている 薄れている	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」ことと、「快適な職場環境の形成を促進する」ことの二つを目的とし、事業者に安全衛生管理体制の設置を義務づけ、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）	● 妥当である あまり妥当でない 妥当でない	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	● 順調である あまり順調ではない 順調ではない	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（成果をこれ以上伸ばすことはできませんか）	見直しの余地はない ● 検討の余地あり 見直すべき	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つつ、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	できない 検討の余地あり 可能である	健康診断については現状の成果を維持しつつ、競争入札によりコスト削減が期待できる。また、法改正により義務化されたストレスチェック制度についても同様。
	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	● できない 検討の余地あり 可能である	類似・関連する事業はない。
	③	【人件費の見直し】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ですか	● できない 検討の余地あり 可能である	事業内容から正規職員の専門職による実施とする。
	④	【受益者負担の適正化】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はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	見直しの余地はない ● 検討の余地あり 見直しが必要である	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、健診内容の検討を行い、常に適正であるよう検討して行く。

別記様式（第５条関係）

（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（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） 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。 また、法改正により義務化されたストレスチェック制度の平成28年度からの本格運用に向け準備に取り掛かっていく。
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	
	(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)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。	

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	
改善進捗状況等	H26進捗状況		
	H26取組内容		

決算審査特別委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし

別記様式（第５条関係）

No	4260046

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長　坂本　正治
所管課・係名	人事課　人財育成係
課長名	中　勇二
評価対象年度	平成26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	01 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）	6	市民と行政がともに歩むために
	施策の大綱（節）【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営
	施策の展開（項）【施策】	1	行政の効率化の推進
	具体的な施策と内容	1	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)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場合、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。 (3)公務災害の被災職員（ 非常勤職員・臨時職員）へ補償費等（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 その他（　　）		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
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）
	・任用に係る事務を確実に遂行することにより、市の円滑な業務の遂行を確保する。 ・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場合、臨時職員等を任用する。
成果目標　（どのような効果をもたらしたいのか） 各課かいにおける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。	

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臨時・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年度決算	26年度決算	27年度予算	28年度見込	29年度見込	30年度見込
総事業費	（単位：千円）	18, 312	40, 422	22,460	37,184	38,750	39,306	39,656
事業費（直接経費）	（単位：千円）	18,312	32,022	14,410	29,134	30,000	30,556	30,556
財源内訳 国県支出金		0	0	0	0	0	0	0
財源内訳 地方債		0	0	0	0	0	0	0
財源内訳 その他特定財源（特別会計→繰入金）		1,805	2,065	2,090	1,993	2,050	2,088	2,088
財源内訳 一般財源（特別会計→事業収入）		16,507	29,957	12,320	27,141	27,950	28,468	28,468
人件費		24年度	25年度	26年度	27年度見込	28年度見込	29年度見込	30年度見込
概算人件費（正規職員）	（単位：千円）	－	8, 400	8,050	8,050	8,750	8,750	9,100
正規職員従事者数	（単位：人）	－	1. 20	1.15	1.15	1.25	1.25	1.30
臨時職員等従事者数	（単位：人）	－	0. 00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

活動指標 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	臨時的任用者のうち、病気休暇職員の代替職員数	人	計画	－	4	4	4	4	4
			実績	4	1	3	－	－	－
②	臨時的任用者のうち、産休育休職員の代替職員数	人	計画	－		4	4	4	4
			実績			3	－	－	－
③	臨時的任用者のうち、繁忙期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	－	－	－

〈記述欄〉※数値化できない場合
②、③についてはH26年度から追加

別記様式（第５条関係）

		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 もたらそうとする効果・成果の数値化	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・産休育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。	%	計画	－	100	100	100	100	100
					実績	100	100	100	－	－	－
	②				計画	－					
					実績				－	－	－
	③				計画	－					
					実績				－	－	－
	〈記述欄〉※数値化できない場合										

（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**	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	● 結びつく 一部結びつく 結びつかない	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、施策の推進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	● 薄れていない 少し薄れている 薄れている	市民ニーズや社会状況の変化により、事業の役割はより重要となっている。
	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）	● 妥当である あまり妥当でない 妥当でない	市のみが事業主体である。
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	● 順調である あまり順調ではない 順調ではない	数値目標については目標を達成している状況にある。
	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 （成果をこれ以上伸ばすことはできませんか）	見直しの余地はない ● 検討の余地あり 見直すべき	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も、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。
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	● できない 検討の余地あり 可能である	年度途中の臨時的・突発的な対応になるため、民間委託、指定管理者制度の導入には適さない。
	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	● できない 検討の余地あり 可能である	本事業については、人事課のみで実施している事業である。
	③	【人件費の見直し】 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ですか	できない ● 検討の余地あり 可能である	任用に関する制度設計等については、正規職員で行うべき内容であるが、出勤簿のチェックや入力の確認などについては臨時職員等で出来ないか検討して行く余地がある。
	④	【受益者負担の適正化】 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はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 見直しの余地はない 検討の余地あり 見直しが必要である	受益者負担が発生する事業ではない。

別記様式（第５条関係）

（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（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） 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。
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	
	(1)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、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。 (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。	

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	
改善進捗状況等	H26進捗状況		
	H26取組内容		

決算審査特別委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし

別記様式（第５条関係）

No	4260047

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長　坂本　正治
所管課・係名	人事課　人財育成係
課長名	中　勇二
評価対象年度	平成26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	01 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）	6	市民と行政がともに歩むために
	施策の大綱（節）【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営
	施策の展開（項）【施策】	1	行政の効率化の推進
	具体的な施策と内容	1	適切な行政経営

事務事業の目的	職員の健康管理に関する取り組みの充実の為、職員の福利厚生事業を行っている職員互助会に対し、人間ドック委託料の一部を交付金として交付するもの。
事務事業の概要（全体事業の内容）	職員の健康診断については法により義務付けられており、職員は市が実施する健康診断もしくは人間ドックを受診しなければならない。人数制限により熊本県市町村共済組合の人間ドックを受診できない職員について職員互助会で検査機関と契約し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）を委託料の一部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 その他（　　）	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	
事業期間	開始年度	合併前	終了年度	平成26年度

（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：　1,087人（平成26年4月1日現在） 成果目標　（どのような効果をもたらしたいのか） ・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	職員の健康診断の実施については、労働安全衛生法により義務付けられており、職員は市が委託して実施する健康診断もしくは共済組合等で実施される人間ドックを受診しなければならない。 近年、職員の健康管理に関する意識の向上から、人間ドックの受診希望者が増加しているが、職員が加入している熊本県市長村共済組合が実施する人間ドックは人数制限があり、希望者全員が受診できないため、八代市職員互助会が委託して人間ドックを実施している。 本来、共済組合の人間ドックを受診できなければ、市の健康診断を受診しなければならないが、職員互助会の人間ドックを受診した者については、市の健康診断が不要となることから、市の健康診断の委託料相当分（10,000円/人）を職員互助会の人間ドックの委託料の一部として職員互助会に交付し、職員の健康管理に関する取組みの充実を図るもの。

事業開始時点からこれまでの状況変化等

地方公務員法には「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年度決算	26年度決算	27年度予算	28年度見込	29年度見込	30年度見込
総事業費（単位：千円）	2, 680	3, 340	2,700	0	0	0	0
事業費（直接経費）（単位：千円）	2,680	3,270	2,350	0	0	0	0
財源内訳　国県支出金	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　地方債	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　その他特定財源（特別会計→繰入金）	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　一般財源（特別会計→事業収入）	2,680	3,270	2,350	0	0	0	0
人件費	24年度	25年度	26年度	27年度見込	28年度見込	29年度見込	30年度見込
概算人件費（正規職員）（単位：千円）	−	70	350	0	0	0	0
正規職員従事者数（単位：人）	−	0. 01	0.05	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	0.00

活動指標　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	職員互助会による人間ドックの受診者数	人	計画	−	348	245			
			実績	268	327	235	−	−	−
②			計画	−					
			実績				−	−	−
③			計画	−					
			実績				−	−	−

〈記述欄〉※数値化できない場合

別記様式（第５条関係）

		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 もたらそうとする効果・成果の数値化	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 「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				
着眼点			チェック	判断理由
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	● 結びつく 一部結びつく 結びつかない	職員互助会の目的である、「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。
	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	● 薄れていない 少し薄れている 薄れている	「安全衛生・職員の健康管理」については、労働安全衛生法に定められており、さらには近年、特に取り組みが必要とされている事業である。
	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）	● 妥当である あまり妥当でない 妥当でない	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、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。
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	● 順調である あまり順調ではない 順調ではない	「安全衛生・職員の健康管理事業」に同じ
	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 （成果をこれ以上伸ばすことはできませんか）	● 見直しの余地はない 検討の余地あり 見直すべき	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。
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	● できない 検討の余地あり 可能である	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の為、その費用対効果はかなり高くなっている。
	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	できない 検討の余地あり ● 可能である	本事業は内容が健診に係るものであるため、「安全衛生・職員の健康管理事業」に組み込むことが可能と考えられる。
	③	【人件費の見直し】 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ですか	● できない 検討の余地あり 可能である	互助会事業のため人件費は不要である。
	④	【受益者負担の適正化】 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はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 見直しの余地はない 検討の余地あり 見直しが必要である	受益者負担は発生していない。

別記様式（第５条関係）

（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（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） 本事業は内容が健診に係るものであるため、平成27年度からこれを廃止し、「安全衛生・職員の健康管理事業」に組み込む。
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 実施医療機関への直接支払いに変更する。	

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	
改善進捗状況等	H26進捗状況			
	H26取組内容			

決算審査特別委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし

別記様式（第５条関係）

No	4260051

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長　坂本　正治
所管課・係名	人事課　人財育成係
課長名	中　勇二
評価対象年度	平成26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	01 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）	6	市民と行政がともに歩むために
	施策の大綱（節）【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営
	施策の展開（項）【施策】	1	行政の効率化の推進
	具体的な施策と内容	3	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。		
根拠法令、要綱等	地方公務員法第39条・人財育成基本方針・八代市職員研修計画		

実施手法（該当欄を選択）	全部直営　● 一部委託　全部委託 その他（　　）	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	
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：　1,087人（平成26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。
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

八代市総合計画で掲げる将来像を実現するために重要な資源の一つとして「ヒト（人財）」を掲げており、その育成が最も重要な課題であるとしている。また、人財育成基本方針では、職員を「人財（＝宝）」として位置づけ、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計画的な人財育成と主体的な能力開発をさらに進めていくとしている。従来の、職務における事務処理能力を養成することを目的とした研修に加え、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ている。

コスト推移	24年度決算	25年度決算	26年度決算	27年度予算	28年度見込	29年度見込	30年度見込
総事業費（単位：千円）	13, 713	20, 904	22,220	25,191	25,891	26,514	26,864
事業費（直接経費）（単位：千円）	13,713	12,504	11,720	14,691	14,691	14,964	14,964
財源内訳　国県支出金	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　地方債	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　その他特定財源（特別会計→繰入金）	1,682	1,783	923	1,500	1,500	1,528	1,528
財源内訳　一般財源（特別会計→事業収入）	12,031	10,721	10,797	13,191	13,191	13,436	13,436
人件費	24年度	25年度	26年度	27年度見込	28年度見込	29年度見込	30年度見込
概算人件費（正規職員）（単位：千円）	－	8, 400	10,500	10,500	11,200	11,550	11,900
正規職員従事者数（単位：人）	－	1. 20	1.50	1.50	1.60	1.65	1.70
臨時職員等従事者数（単位：人）	－	0. 20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

活動指標：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延べ受講者数	人	計画	－	222	262	302	342	382
			実績	162	222	292	－	－	－
②	派遣研修のうち専門実務派遣研修の延べ受講者数	人	計画	－	202	232	262	292	322
			実績	169	207	230	－	－	－
③			計画	－					
			実績				－	－	－

〈記述欄〉※数値化できない場合

別記様式（第５条関係）

		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 もたらそうとする効果・成果の数値化	①	職員の接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	－	82	87	92	97	100
					実績	77	80	81	－	－	－
	②				計画	－					
					実績				－	－	－
	③				計画	－					
					実績				－	－	－
	〈記述欄〉※数値化できない場合										

（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**	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	● 結びつく 一部結びつく 結びつかない	「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。
	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	● 薄れていない 少し薄れている 薄れている	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。
	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）	● 妥当である あまり妥当でない 妥当でない	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	● 順調である あまり順調ではない 順調ではない	計画値には届いていないものの、一定の成果を得ている。
	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 （成果をこれ以上伸ばすことはできませんか）	見直しの余地はない ● 検討の余地あり 見直すべき	・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。 ・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	できない 検討の余地あり 可能である	・研修講師については、外部講師の必要性を検討するとともに、あわせて内部講師の育成と活用を図る。 ・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努める。
	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	● できない 検討の余地あり 可能である	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。
	③	【人件費の見直し】 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ですか	● できない 検討の余地あり 可能である	事業内容から、正規職員による実施とする。
	④	【受益者負担の適正化】 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はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	見直しの余地はない ● 検討の余地あり 見直しが必要である	自己啓発へ取り組みやすい環境づくりのため、自己啓発への動機づけに効果的な助成のあり方について検討していく。

別記様式（第５条関係）

（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（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） 職員研修は、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習得させることで、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。そのため、今後も職員研修を積極的に展開し、求められる質の高い市民サービスを提供できる職員を育成していく。 また、近年では、行政へのニーズもより複雑化、多様化していることから、従来の職務における事務処理能力を養成することを目的とした研修に加え、より高い専門的な能力を身につけるための研修を計画的に実行していく。
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	
	＜改革改善の取り組み＞ （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。（5）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）	

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		有 ： 外部評価（市民事業仕分け）	実施年度	平成23年度
改善進捗状況等	H26進捗状況	3. 現状推進		
	H26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		

決算審査特別委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし

別記様式（第５条関係）

No	4260042

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長　坂本　正治
所管課・係名	人事課　人事給与係
課長名	中　勇二

評価対象年度	平成26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	01 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）	3	安全で快適に暮らせるまち
	施策の大綱（節）【政策】	2	安全で安心のまちづくり
	施策の展開（項）【施策】	1	防災・消防体制の整備
	具体的な施策と内容	1	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、被災都市において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、次の応援を行うこととしている。 (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　※本事務事業の主な業務
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 その他（　）	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	
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。 1　派遣職員数 4名 2　職員の職種 土木技師（3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	

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年度決算	26年度決算	27年度予算	28年度見込	29年度見込	30年度見込
総事業費	（単位：千円）	2, 734	3, 462	3,018	2,824	2,824	2,860	2,860
事業費（直接経費）	（単位：千円）	2,734	2,062	1,968	1,774	1,774	1,810	1,810
財源内訳 国県支出金		0	0	0	0	0	0	0
財源内訳 地方債		0	0	0	0	0	0	0
財源内訳 その他特定財源（特別会計→繰入金）		1,616	1,897	1,881	1,436	1,436	1,465	1,465
財源内訳 一般財源（特別会計→事業収入）		1,118	165	87	338	338	345	345
人件費		24年度	25年度	26年度	27年度見込	28年度見込	29年度見込	30年度見込
概算人件費（正規職員）	（単位：千円）	−	1, 400	1,050	1,050	1,050	1,050	1,050
正規職員従事者数	（単位：人）	−	0. 20	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

活動指標　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		計画	−	18	18	18	18	18
			実績	18	18	18	−	−	−
②	被災地への派遣職員数		計画	−	4	4	3	3	3
			実績	3	4	4	−	−	−
③			計画	−					
			実績				−	−	−

〈記述欄〉※数値化できない場合

別記様式（第５条関係）

		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 もたらそうとする効果・成果の数値化	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。

（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**	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	● 結びつく 一部結びつく 結びつかない	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	● 薄れていない 少し薄れている 薄れている	被災地では、復旧・復興のため人的支援を必要としている。
	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）	● 妥当である あまり妥当でない 妥当でない	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。
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	● 順調である あまり順調ではない 順調ではない	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 （成果をこれ以上伸ばすことはできませんか）	見直しの余地はない ● 検討の余地あり 見直すべき	石巻市への派遣職員の職種は、これまで土木職、建築職であるが、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	● できない 検討の余地あり 可能である	本事業は、災害相互応援協定に基づき、本市と石巻市との間で行っているものである。
	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	● できない 検討の余地あり 可能である	同種の事業がない。
	③	【人件費の見直し】 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ですか	● できない 検討の余地あり 可能である	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っており、本市財政への影響はない。
	④	【受益者負担の適正化】 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はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 見直しの余地はない 検討の余地あり 見直しが必要である	石巻市から派遣職員に係る経費が本市へ負担金として支払われている。

別記様式（第５条関係）

（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（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） 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に基づき、可能な限りの支援を継続していく必要がある。 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。
改革改善内容	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はなく、被災地が必要としているため事務職員の派遣が可能か検討していく。	

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	
改善進捗状況等	H26進捗状況		
	H26取組内容		

決算審査特別委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし

別記様式（第５条関係）

No	4260050

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長　坂本　正治
所管課・係名	人事課　人事給与係
課長名	中　勇二

評価対象年度	平成26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	01 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）	6	市民と行政がともに歩むために
	施策の大綱（節）【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営
	施策の展開（項）【施策】	1	行政の効率化の推進
	具体的な施策と内容	1	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）	● 全部直営　一部委託　全部委託 その他（　）	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
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】 ≪国≫　○国土交通省九州地方整備局河川部河川環境課 ≪熊本県≫　○企画振興部企画課　○健康福祉部社会福祉課　○東京事務所くまもとビジネス推進課　○商工観光労働部大阪事務所　○商工観光労働部福岡事務所　○商工観光労働部新産業振興局企業立地課ポートセールス推進室　○商工観光労働部企業立地課　○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　○市民協働部　○椎原診療所　○建設部
成果目標　（どのような効果をもたらしたいのか） ○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	

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む部門を中心に幅広い分野へ職員を派遣しており、平成26年度の派遣職員は総勢13名となった。権限移譲による事務の増加、職員数の減などにより、現有職員の負担は増大している。

コスト推移		24年度決算	25年度決算	26年度決算	27年度予算	28年度見込	29年度見込	30年度見込
総事業費	（単位：千円）	30, 776	29, 306	32,471	26,555	26,555	26,663	26,663
事業費（直接経費）	（単位：千円）	30,776	26,506	28,971	23,055	23,055	23,163	23,163
財源内訳　国県支出金		0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　地方債		0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　その他特定財源（特別会計→繰入金）		474	616	542	388	388	396	396
財源内訳　一般財源（特別会計→事業収入）		30,302	25,890	28,429	22,667	22,667	22,767	22,767
人件費		24年度	25年度	26年度	27年度見込	28年度見込	29年度見込	30年度見込
概算人件費（正規職員）	（単位：千円）	－	2, 800	3,500	3,500	3,500	3,500	3,500
正規職員従事者数	（単位：人）	－	0. 40	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
臨時職員等従事者数	（単位：人）	－	0. 00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

活動指標　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		計画	－	13	13	13	13	13
			実績	11	13	13	－	－	－
②	熊本県等からの派遣受け入れ職員数		計画	－	5	6	5	5	5
			実績	6	5	6	－	－	－
③			計画	－					
			実績				－	－	－

〈記述欄〉※数値化できない場合

別記様式（第５条関係）

		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 もたらそうとする効果・成果の数値化	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、派遣先での経験・知識等を活かすことができ、また、同僚職員等へ派遣成果を還元できる。	%	計画	－	100	100	100	100	100
					実績	100	100	100	－	－	－
	②				計画	－					
					実績				－	－	－
	③				計画	－					
					実績				－	－	－
	〈記述欄〉※数値化できない場合										

（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**	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	● 結びつく 一部結びつく 結びつかない	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	● 薄れていない 少し薄れている 薄れている	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）	● 妥当である あまり妥当でない 妥当でない	職員の派遣に関する事業であり、市が関与する必要がある。
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	● 順調である あまり順調ではない 順調ではない	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。
	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 （成果をこれ以上伸ばすことはできませんか）	見直しの余地はない ● 検討の余地あり 見直すべき	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	● できない 検討の余地あり 可能である	職員の派遣に関する事業であり、民間委託等が出来るものではない。
	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	● できない 検討の余地あり 可能である	同種の事業がない。
	③	【人件費の見直し】 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ですか	● できない 検討の余地あり 可能である	職員の派遣に関する事業であり、正職員の対応が望ましい。派遣職員を減員することで、事業費の削減は可能であるが、比例して派遣の効果（人材育成）も減少する。
	④	【受益者負担の適正化】 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はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 見直しの余地はない 検討の余地あり 見直しが必要である	人事に関するものであり、受益者負担の余地はない。

別記様式（第５条関係）

（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（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） 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。
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 ○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。 ○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。 ○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。	

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	
改善進捗状況等	H26進捗状況		
	H26取組内容		

決算審査特別委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし

別記様式（第５条関係）

No	4260052

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長　坂本　正治
所管課・係名	人事課　人事給与係
課長名	中　勇二

評価対象年度	平成26年度

（Plan） 事務事業の計画

事務事業名	所得税等源泉徴収事務事業	会計区分	01 一般会計
		款項目コード（款−項−目）	02 — 01 — 10
		事業コード（大−中−小）	06 — 11 — 76

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
	施策の大綱（節）【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営
	施策の展開（項）【施策】	1	行政の効率化の推進
	具体的な施策と内容	1	適切な行政経営

事務事業の目的	法令に基づき適正な源泉徴収事務を行う。
事務事業の概要（全体事業の内容）	職員（臨時・非常勤職員含む）の給与及び各所属における給与・報酬等の支払時に、それぞれの部署において法令に基づき源泉所得税を適正に控除する。
根拠法令、要綱等	所得税法、国税通則法

実施手法（該当欄を選択）	● 全部直営　一部委託　全部委託 その他（　）	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
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（臨時・非常勤職員含む）及び市役所から支払う給与・報酬の支払相手方すべて	○給与・報酬等の支払時に法令に基づき源泉所得税を適正に控除する ○毎月の期限までに各課からの取りまとめを行い、税務署へ納付する ○年1回支払調書を作成し、税務署へ提出する
成果目標　（どのような効果をもたらしたいのか）	
法令に基づき適正に源泉所得税を控除すること	

事業開始時点からこれまでの状況変化等

支払時に控除漏れがないよう、定期的に研修を開催するとともに、職員に対して周知を行ってきた。
システムの入れ替えに伴い、方法を見直し、適宜周知を行ってきた。

コスト推移	24年度決算	25年度決算	26年度決算	27年度予算	28年度見込	29年度見込	30年度見込
総事業費（単位：千円）	0	0	390	0	0	0	0
事業費（直接経費）（単位：千円）	0	0	390	0	0	0	0
財源内訳　国県支出金	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　地方債	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　その他特定財源（特別会計→繰入金）	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　一般財源（特別会計→事業収入）	0	0	390	0	0	0	0
人件費	24年度	25年度	26年度	27年度見込	28年度見込	29年度見込	30年度見込
概算人件費（正規職員）（単位：千円）	−	0	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	0.00
臨時職員等従事者数（単位：人）	−	0. 00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

活動指標　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	源泉徴収事務に係る所属担当者の研修会開催	回	計画	−	−	2	−	−	−
			実績		−	2	−	−	−
②			計画	−					
			実績				−	−	−
③			計画	−					
			実績				−	−	−

〈記述欄〉※数値化できない場合

別記様式（第５条関係）

		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 もたらそうとする効果・成果の数値化	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

源泉徴収事務は法律で定められており、支払者がしなければならず、成果について数値化することは困難である。

（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**	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	結びつく 一部結びつく ● 結びつかない	法律で規定されている事務であり、本事業のみで完結する。
	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	● 薄れていない 少し薄れている 薄れている	法律で規定されており、今後も継続して行う必要がある。
	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）	● 妥当である あまり妥当でない 妥当でない	支払者が源泉徴収をしなければならない。
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	● 順調である あまり順調ではない 順調ではない	法令に基づき実施できている。
	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 （成果をこれ以上伸ばすことはできませんか）	● 見直しの余地はない 検討の余地あり 見直すべき	法律で規定されている事務である。
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	● できない 検討の余地あり 可能である	委託の実施なども考えられるが、実施すればコストの増大が見込まれる。
	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	● できない 検討の余地あり 可能である	同種の事業がない。
	③	【人件費の見直し】 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ですか	● できない 検討の余地あり 可能である	正職員のみで実施しており、今以上の削減はできない。
	④	【受益者負担の適正化】 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はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 見直しの余地はない 検討の余地あり 見直しが必要である	受益者負担の考えがない。

別記様式（第５条関係）

（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（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） 関係法令に基づき、適正な源泉徴収事務を行う。
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	

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	
改善進捗状況等	H26進捗状況			
	H26取組内容			

決算審査特別委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし

別記様式（第５条関係）

No	4260048

事務事業評価票

所管部長等名	総務部長　坂本　正治
所管課・係名	人事課　人事給与係
課長名	中　勇二
評価対象年度	平成26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	01 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）	6	市民と行政がともに歩むために
	施策の大綱（節）【政策】	1	効率的・効果的な行財政の経営
	施策の展開（項）【施策】	1	行政の効率化の推進
	具体的な施策と内容	1	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 その他（　）	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
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	【職員採用試験】 ○前期日程：【事務職、林業】①6月22日、②7月27日 【技術職（土木、建築、電気、化学）、学芸員】 ①7月27日②8月31日 ○後期日程：①9月21日、②10月26日 職種：事務職（一般、身障枠、文化） 免許資格職（保育士、保健師、管理栄養士） 【係長職昇任資格試験】 日程：（第1日）11月16日　（第2日）11月30日 職種：事務職、技術職、免許資格職
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明を期すこと	

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年度決算	26年度決算	27年度予算	28年度見込	29年度見込	30年度見込
総事業費（単位：千円）	1, 914	6, 853	7,820	7,766	7,982	8,030	8,030
事業費（直接経費）（単位：千円）	1,914	1,953	2,220	2,166	2,382	2,430	2,430
財源内訳　国県支出金	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　地方債	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　その他特定財源（特別会計→繰入金）	0	0	0	0	0	0	0
財源内訳　一般財源（特別会計→事業収入）	1,914	1,953	2,220	2,166	2,382	2,430	2,430
人件費	24年度	25年度	26年度	27年度見込	28年度見込	29年度見込	30年度見込
概算人件費（正規職員）（単位：千円）	－	4, 900	5,600	5,600	5,600	5,600	5,600
正規職員従事者数（単位：人）	－	0. 70	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80
臨時職員等従事者数（単位：人）	－	0. 00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

活動指標（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	職員採用職種に関係する各種学校への試験情報の案内件数	件	計画	－	85	78	81	81	81
			実績	60	83	78	－	－	－
②			計画	－					
			実績				－	－	－
③			計画	－					
			実績				－	－	－

〈記述欄〉※数値化できない場合

別記様式（第５条関係）

		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 もたらそうとする効果・成果の数値化	①	採用試験最終競争倍率	採用試験情報を受験対象者へ周知され、受験者が増え、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	－	12	10	11	12	13
					実績	11.3	7.9	11.2	－	－	－
	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。	%	計画	－	27	25	26	27	28
					実績	25.5	23.5	25.6	－	－	－
	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。	%	計画	－	15	11	11	12	13
					実績	13.4	9.1	6.7	－	－	－
	〈記述欄〉※数値化できない場合										

（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**	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	● 結びつく 一部結びつく 結びつかない	職員採用については、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	● 薄れていない 少し薄れている 薄れている	行政に対する多様な市民ニーズに応えるには、人材育成により職員の資質を高めていく必要があるが、その為には計画的に職員採用を行う必要がある。
	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）	● 妥当である あまり妥当でない 妥当でない	市職員の人事に関することであり、市が関与する必要がある。
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	● 順調である あまり順調ではない 順調ではない	採用試験については、採用計画数を確保できている。
	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 （成果をこれ以上伸ばすことはできませんか）	見直しの余地はない ● 検討の余地あり 見直すべき	○採用試験については、優秀な職員を計画的に採用できるよう採用手法を随時見直している。 ○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と考える。
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	● できない 検討の余地あり 可能である	○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。 ○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。
	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	● できない 検討の余地あり 可能である	同種の事業がない。
	③	【人件費の見直し】 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ですか	● できない 検討の余地あり 可能である	人事に関することであり、正職員での業務遂行が望ましい。
	④	【受益者負担の適正化】 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はありますか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃止)	● 見直しの余地はない 検討の余地あり 見直しが必要である	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はない。

別記様式（第５条関係）

（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（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） 【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、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。 「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

		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	
改善進捗状況等	H26進捗状況		
	H26取組内容		

決算審査特別委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし