



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	72	72	72
実績				20	60	72	72	72	-
②				計画	-				
				実績					
③				計画	-				
				実績					

<記述欄>※数値化できない場合  
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、職員の健康増進や保持を図る。	%	計画	-	100	100	100	100
実績					99.7	99.9	99.8	99.8	99.9	-
②		メンタル疾患による休職者	メンタル疾患に対する予防対策等を適切に図り、職場における職員の健康を確保することで、メンタル疾患による休職者を減少することができる。	人	計画	-	3	3	3	3
					実績	9	8	3	3	6
③		公務災害発件数	安全衛生意識の高揚と快適な職場環境の形成を図り、職場における職員の安全を確保することで公務災害を減らすことができる。	件	計画	-	3	3	3	3
					実績	6	9	6	5	6

<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
<b>◆事業実施の妥当性を備えているか</b> ・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	・人財育成基本方針に基づき「心と体の健康づくり」に取り組んでおり、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。 ・国や県からの権限委譲、制度改正、市民サービスの多様化等により職員の業務量は増加しており、本事業の役割は重要となっている。 ・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。
<b>◆活動内容は有効なものとなっているか</b> ・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、より効率的効果的な活用を検討していく必要がある。
<b>◆実施方法は現行どおりでよいか</b> ・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。 ・職員互助会の助成による人間ドック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。





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	3	-
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	19	-	
③	各課かいに配置した臨時職員等の全体数（4月1日現在：各主管課の事業費での対応分を含む。）	人	計画	-	360	370	500	510	520	
			実績	329	359	362	501	507	-	
〈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 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
<b>◆事業実施の妥当性を備えているか</b> ・事業の目的が上位政策・施策に結びつか ・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、臨時職員等の適正な配置を行うことで、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。
<b>◆活動内容は有効なものとなっているか</b> ・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	・臨時職員等の適正な配置を行うことで、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。
<b>◆実施方法は現行どおりでよいか</b> ・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**

<b>今後の方向性</b> (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)
<b>今後の方向性の理由、改革改善の取組等</b>	(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、必要に応じ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。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。		

<b>外部評価の実施</b>	有：外部評価	<b>実施年度</b>	平成27年度
<b>改善進捗状況等</b>	H28進捗状況	3. 現状推進	
	H28取組内容		

<b>決算審査に伴う常任委員会における意見等</b>	特になし (委員からの意見等)
----------------------------	--------------------



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	3	4	4	0	-
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習得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、随行者自身のノウハウの習得やスキルアップ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
<b>◆事業実施の妥当性を備えているか</b> ・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。
<b>◆活動内容は有効なものとなっているか</b> ・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。
<b>◆実施方法は現行どおりでよいか</b> ・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**

<b>今後の方向性</b> (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)
<b>今後の方向性の理由、改革改善の取組等</b>	(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) 議会議務局の「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。		

<b>外部評価の実施</b>	有：外部評価	<b>実施年度</b>	平成27年度
<b>改善進捗状況等</b>	H28進捗状況	3. 現状推進	
	H28取組内容		

<b>決算審査に伴う常任委員会における意見等</b>	特になし <span style="float: right;">(委員からの意見等)</span>
----------------------------	---



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、管理監督職向け意識改革研修の累積延べ受講者数	人	計画	-	222	262	302	342	382
				実績	162	222	285	317	362	-
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	460	-	
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	-	82	87	92	97	100
					実績	77	80	81	77	81	-
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
<b>◆事業実施の妥当性を備えているか</b> ・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。 ・行政へのニーズはより複雑化、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。
<b>◆活動内容は有効なものとなっているか</b> ・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。
<b>◆実施方法は現行どおりでよい</b> ・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。 ・今後は、内部講師の育成と活用を図るとともに、研修負担金の発生しない熊本県市町村職員研修協議会の更なる利用を進め、研修を充実させながら経費節減に努める。 ・他事業における研修と連携を図り、重複するような内容の研修等については実施していない。



No 4280066

事務事業票

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28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
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				
	施策の大綱(節)【政策】	2	安全で安心のまちづくり		基本目標			
	施策の展開(項)【施策】	1	防災・消防体制の整備		施策大項目			
	具体的な施策と内容	1	防災意識の高揚		施策小項目			
事務事業の概要 (全体事業の内容)	東日本大震災及び熊本地震に係る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)	<input checked="" type="radio"/> 全部直営 <input type="radio"/> 一部委託 <input type="radio"/> 全部委託 <input type="radio"/> その他( )							
補助金事業該当	<input type="radio"/> 補助金(主な補助先: ) ※予算の全てが補助金支出である場合に記入。							
根拠法令、要綱等	<input type="radio"/> 地方自治法 <input type="radio"/> 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)	<input type="radio"/> 1 義務である <input checked="" type="radio"/> 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(管理監督職を除く。)							
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)							
災害時相互応援協定に基づき石巻市及び県からの要請により西原村へ本市職員を派遣し、被災自治体の復旧・復興に係る事業へ従事させる。  1 派遣職員数 石巻市:2名、西原村:1名 2 職員の職種 土木技師 3 派遣期間 石巻市:12月、西原村:1月19日 4 主な業務 <input type="radio"/> 公共土木施設災害復旧業務(査定・設計・工事監理等) <input type="radio"/> 市街地再開発事業に係る設計・施工管理業務	<input type="radio"/> 被災地の復旧・復興 <input type="radio"/> 派遣職員のスキルアップ							
コスト推移	26年度決算	27年度決算	28年度決算	29年度予算	30年度見込	31年度見込	32年度見込	
事業費(直接経費) (単位:千円)	1,968	1,231	789	2,336	2,336	2,336	2,336	
財源内訳	国県支出金							
	地方債							
	その他特定財源(特別会計→繰入金)	1,881	1,191	457	1,458	1,458	1,458	
	一般財源(特別会計→事業収入)	87	40	332	878	878	878	

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	18	18	18	18
実績				18	18	18	18	14	-		
被災地への派遣職員数		人	計画	-	4	4	4	4	4	4	
			実績	3	4	4	3	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
<b>◆事業実施の妥当性を備えているか</b> ・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	被災自治体では、復旧・復興のため人的支援を必要としており、地方自治法及び災害時相互応援協定に基づき、援助内容を明確にした上で、支援している。 また、今後も被災地の復旧・復興に向けて、可能な限りの支援は必要と考えており、職員の防災意識の高揚につながる。
<b>◆活動内容は有効なものとなっているか</b> ・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	被災自治体の復旧・復興の一助及び派遣職員のスキルアップにつながっていると考えます。 なお、派遣職員については、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。
<b>◆実施方法は現行どおりでよいか</b> ・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、地方自治法及び災害時相互応援協定に基づき、本市と被災自治体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**

<b>今後の方向性</b> (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)
<b>今後の方向性の理由、改革改善の取組等</b>	(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) 被災地が復旧・復興のための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。 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。		
外部評価の実施	無	実施年度	
<b>改善進捗状況等</b>	H28進捗状況		
	H28取組内容		
決算審査に伴う常任委員会における意見等	特になし (委員からの意見等)		



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等への試験情報の案内件数	件	計画	-	85	78	81	81	81
実績				60	83	78	80	101	-	
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	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、優れた人材の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	7.7	6.1	-	
②		係長職昇任資格試験受験率(全体)	受験者が増えることは、優れた人材の昇任につながるため、指標として設定した。	%	計画	-	27	25	26	27	28
					実績	25.5	23.5	25.6	26.9	29.9	-
③		係長職昇任資格試験受験率(女性)	これからの政策決定には、女性の視点が重要であり、女性の受験率が増えることは、優れた人材の昇任につながるため、指標として設定した。受験率=受験者/受験資格者	%	計画	-	15	11	11	12	13
					実績	13.4	9.1	6.7	9.4	12.7	-
〈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
<b>◆事業実施の妥当性を備えているか</b> ・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、直接関与する必要がある。
<b>◆活動内容は有効なものとなっているか</b> ・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しており、今後も優秀な職員を採用できるよう募集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。
<b>◆実施方法は現行どおりでよい</b> ・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	試験の実施について、公平性・客観性を確保するため、試験問題の提供、採点の一部を民間委託している。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、妥当ではない。

**4 (Action) 事務事業の方向性と改革改善**

<b>今後の方向性</b> (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)
<b>今後の方向性の理由、改革改善の取組等</b>	(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、試験日の設定や試験方法、見直しを行うとともに、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、女性職員へのキャリアアップ研修等の実施等により、女性職員の意識改革を行うとともに、資格試験の実施方法見直し等を検討し、女性職員の管理職登用へ繋げていきたい。		

<b>外部評価の実施</b>	無	<b>実施年度</b>	
<b>改善進捗状況等</b>	H28進捗状況		
	H28取組内容		

<b>決算審査に伴う常任委員会における意見等</b>	特になし (委員からの意見等)
----------------------------	--------------------



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	13	13	13
実績				11	13	13	15	19	-	
②	熊本県等からの派遣受入職員数	人	計画	-	5	6	5	5	5	5
			実績	6	5	6	5	6	-	
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	-					
②				実績						-
				計画	-					
③				実績						-
				計画	-					
〈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られたのか、成果を数値化することは困難である。しかし、職員自身の知識習得・経験蓄積・人脈形成等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
<b>◆事業実施の妥当性を備えているか</b> ・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。
<b>◆活動内容は有効なものとなっているか</b> ・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することで、派遣先で学んだ知識・経験を活かすとともに、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。
<b>◆実施方法は現行どおりでよいか</b> ・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	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、派遣方法が「人事交流」の場合は、人件費を派遣先の団体(自治体)が負担することとなっている。

