No	4290031

事務事業票

評価対象年度	平成29年度	（2017）

所管部長等名	市長公室長　東坂　宰
所管課・係名	人事課　人財育成係
課長名	白川　健次

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）	より質の高い市民サービスを提供するため、職員の意識改革と能力開発を基本とし、時代に即応した内容で、多角的・計画的な研修を実施する。 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【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。 ④【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。
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（　　）
補助金事業該当	○ 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	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）	
	合併前	未定		● 1 義務である ○ 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：　1,090人（平成29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、問題解決力向上研修、人事評価研修、庶務事務研修、判断力向上研修、OJT強化研修、タイムマネジメント研修、整理力向上研修、接遇研修、コミュニケーション能力向上研修、ファシリテーション研修、再任用職員研修、ハラスメント防止研修、女性活躍推進研修、メンタルヘルス研修、人権意識啓発研修 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【自己啓発への環境づくり】 自治大学校e-ラーニング、IT研修、通信教育 ④【職場内研修の推進】 職場内研修担当者研修	・職員一人ひとりの資質向上、意識改革に取り組む ・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 ・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

コスト推移		27年度決算	28年度決算	29年度決算見込	30年度予算	2019年度見込	2020年度見込	2021年度見込
事業費（直接経費）（単位：千円）		10,488	10,074	11,814	13,132	13,132	13,132	13,132
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）	1,207	1,496	1,873	1,907	1,907	1,907	1,907
	一般財源（特別会計→事業収入）	9,281	8,578	9,941	11,225	11,225	11,225	11,225

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	396
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	562
③			計画	－					
			実績						

〈記述欄〉※数値化できない場合

成果指標 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	77	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。
◆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	・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。また、一括契約により経費節減に努めている。 ・今後も、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。

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） ・新たに「資格取得」に係る経費について助成を行い、自己啓発に関する支援の充実を図る。		

外部評価の実施	無	実施年度	
改善進捗状況等 H29進捗状況			
改善進捗状況等 H29取組内容			

決算審査に伴う常任委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし

No	4290032

事務事業票

所管部長等名	市長公室長　東坂　宰
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29年度	（2017）

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	事業コード（大－中－小）	3	—	21	—	01
	施策の大綱（節）【政策】	2	安全で安心のまちづくり	総合戦略での位置づけ	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）	● 全部直営　○ 一部委託　○ 全部委託 ○ その他（　　）
補助金事業該当	○ 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	○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）	
	平成23年度	未定		○ 1 義務である ● 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）	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熊本市及び益城町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：1名、熊本市：1名、益城町1名 2　職員の職種　　土木技師 3　派遣期間　　石巻市：12月、熊本市：6月、益城町：12月 4　主な業務 ○農地災害復旧事業に係る業務 ○地域がけ災害復旧業務（設計積算・監督員） ○市街地再開発事業に係る設計・施工管理業務	○被災地の復旧・復興 ○派遣職員のスキルアップ

コスト推移		27年度決算	28年度決算	29年度決算見込	30年度予算	2019年度見込	2020年度見込	2021年度見込
事業費（直接経費）（単位：千円）		1,231	789	538	1,820	1,820	1,820	1,820
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）	1,191	457	466	1,446	1,446	1,446	1,446
	一般財源（特別会計→事業収入）	40	332	72	374	374	374	374

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	月	計画	－	18	18	18	18	18
			実績	18	18	18	18	14	30
②	被災地への派遣職員数	人	計画	－	4	4	4	4	4
			実績	3	4	4	3	3	3
③			計画	－					
			実績						

〈記述欄〉※数値化できない場合

成果指標 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	被災自治体では、復旧・復興のため人的支援を必要としていることから、地方自治法及び災害時相互応援協定に基づき、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。
◆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	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る。 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。
◆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、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	
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） 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
改善進捗状況等	H29進捗状況		
	H29取組内容		

決算審査に伴う常任委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし

No	4290035

事務事業票

評価対象年度	平成29年度	（2017）

所管部長等名	市長公室長　東坂　宰
所管課・係名	人事課　人事給与係
課長名	白川　健次

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）	国、熊本県、公益的法人等への職員派遣及び国、熊本県職員の受入れを行う。 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入れは、「割愛（派遣先へ籍を移すこと）」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 ○ その他（　　）
補助金事業該当	○ 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	○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）	
	合併前	未定		○ 1 義務である ● 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（1,090名　平成29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）
【市⇒県等】 ≪国≫　●国土交通省九州地方整備局八代河川国道事務所河川環境課 ●国土交通省九州運輸局交通政策部交通企画課 ≪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　●商工観光労働部大阪事務所　●農業研究センターアグリシステム総合研究所　●商工観光労働部福岡事務所　●健康福祉部認知症対策・地域ケア推進課　●県南広域本部土木部用地課　●土木部都市計画課　●商工観光労働部　国際スポーツ大会推進課 ≪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　●一般社団法人DMOやつしろ 【県等⇒市】 ≪国≫　●経済文化交流部　●企画政策課 ≪熊本県≫　●政策審議監　●総務部　●椎原診療所　●建設部 ≪氷川町≫　●健康福祉政策課	○派遣職員の資質向上 ○派遣職員から他の職員へのノウハウ継承 ○全職員の資質向上による市民サービス向上

コスト推移		27年度決算	28年度決算	29年度決算見込	30年度予算	2019年度見込	2020年度見込	2021年度見込
事業費（直接経費）（単位：千円）		22,616	22,069	23,997	26,822	26,822	26,822	26,822
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）	313	441	552	711	711	711	711
	一般財源（特別会計→事業収入）	22,303	21,628	23,445	26,111	26,111	26,111	26,111

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	人	計画	－	13	13	13	13	13
			実績	11	13	13	15	19	17
②	熊本県等からの派遣受入職員数	人	計画	－	5	6	5	5	5
			実績	6	5	6	5	6	7
③			計画	－					
			実績						

〈記述欄〉※数値化できない場合

成果指標 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
◆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。
◆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	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。

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、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自己申告等を参考としながら、意欲に満ちた職員を選考し派遣する。

外部評価の実施		無	実施年度	
改善進捗状況等	H29進捗状況			
	H29取組内容			

決算審査に伴う常任委員会における意見等	（委員からの意見等） 特になし