

事業番号	事務事業名	共済組合負担金				所管課名	総務部人事課	所属長名	田畑 泰史			
	方向性	9	-				係・グループ名	給与グループ				
	重点施策	9	行政経営推進のために				根拠法令等	地方公務員等共済組合法				
	施策方針	3	職員の育成・確保				基本事業					
予算科目	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1	事業2	経・臨	予算上の事業名
		一般会計		総務費		総務管理費		一般管理費	002	01	経常	職員給与費

1 事務事業の概要

①事業期間	②事業内容(事業概要を簡潔に記載。期間限定複数年度は全体の事業計画を記載)	③開始したきっかけ(いつ頃、どんな経緯で)
<input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返し <input type="checkbox"/> 期間限定複数年度 (年度～ 年度) <input type="checkbox"/> 単年度のみ	共済組合制度は、社会保険制度の一環として、組合員どうしお互いに助け合う制度で、病気やケガなどの際に給付を行う短期給付事業、年金給付を行う長期給付事業、健康診断や健康相談、住宅資金の貸付などを行う福祉事業の3事業を行っている。この共済制度を実施するため、広島県市町村職員共済組合へ加入する職員から3事業に必要な費用について、組合員から控除する掛金(保険料)と事業所が負担する負担金を併せて支払いを行う。	社会保険制度の一環として開始したときから

2 事務事業の対象・意図・活動・成果指標

主な活動内容 組合員の毎月の給料及び期末手当から3事業に必要な費用である掛金(保険料)と事業所が負担する負担金を計算し、広島県市町村職員共済組合に納付する。	活動指標(活動の規模) ア 納付回数 イ ウ	単位 回 回 回	区分 目標 実績 目標 実績 目標 実績	元年度 - 15 - - -	2年度 - 14 - - -	3年度 - 14 - - -	4年度 14 - - -	5年度 14 - - -
対象(誰、何を対象にしているのか) 広島県市町村職員共済組合に加入している職員	対象指標(対象の規模) ア 広島県市町村職員共済組合加入者 イ ウ	単位 人 人 人	区分 見込 実績 見込 実績 見込 実績	元年度 - 1,003 - - -	2年度 - 1,012 - - -	3年度 - 1,008 - - -	4年度 1,008 - - -	5年度 1,008 - - -
意図(対象をどのような状態にしたいのか) 病気やケガなどの際に給付を行う短期給付事業、年金給付を行う長期給付事業、健康診断や健康相談、住宅資金の貸付などを行う福祉事業を受けられる状態を保つ	成果指標(意図の達成度) ア 納付額 イ ウ	単位 円 円 円	区分 目標 実績 目標 実績 目標 実績	元年度 - 1316569000 - - -	2年度 - 1296551000 - - -	3年度 - 1307795000 - - -	4年度 1307795000 - - -	5年度 1307795000 - - -
結果(結びつく施策の意図は何か) 組合員及びその家族の生活の安定と福祉の向上が図られる。	施策の成果指標 ア 短期給付事業、長期給付事業、福祉事業を受けられる職員数 イ	単位 人 人	区分 目標 実績 目標 実績	元年度 - 1,003 - -	2年度 - 1,012 - -	3年度 - 1,008 - -	4年度 1,008 - -	5年度 1,008 - -

3 事務事業の予算・コスト概要

年度	平成30年度決算	令和元年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	前年度比	令和4年度(予算)
事業費(A) (円)	1,307,142,000	1,316,569,000	1,296,551,000	1,307,795,000	11,244,000	1,307,795,000
財源内訳	国庫支出金				0	
	県支出金				0	
	市債				0	
	その他特財				0	
	一般財源	1,307,142,000	1,316,569,000	1,296,551,000	1,307,795,000	11,244,000
業務延べ時間 (時間)	900	900	900	900	0	
人件費(B) (円)	4,060,000	4,122,000	3,880,000	3,951,000	71,000	0
トータルコスト(A+B)	1,311,202,000	1,320,691,000	1,300,431,000	1,311,746,000	11,315,000	1,307,795,000
主な支出項目		令和3年度決算			備考	
事業所負担額		534,274,224 円				
		円				
		円				
		円				

事業番号	事務事業名	共済組合負担金	所管課名	総務部人事課
------	-------	---------	------	--------

4 事務事業の環境変化・住民意見等

① 事務事業を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどう変化しているか。開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか。	② この事務事業に関するこれまでの改革・改善の取り組み経緯	③ この事務事業に対して、関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者等)からどんな意見や要望が、どの程度寄せられているか。
令和4年10月からは適用拡大により、短時間勤務(短期給付・福祉事業のみ適用)の者が共済組合の短期組合員となる。	—	—

5 事業評価(令和 3 年度決算の評価)

目的 妥当性 評価	①政策体系との整合性(この事務事業の目的は市の政策体系に結びついているか。意図することが結果に結びついているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている	理由 説明	安定的な各種給付事業(短期給付事業、長期給付事業、福祉事業)が受けれるいるため
	②市が関与する妥当性(この事業は市が行わなければならないものか。税金を投入して行うべき事業か。住民や地域民間等に任せるとはできないか。)		
<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である	理由 説明	職員の標準報酬月額に応じて算出された短期給付事業、長期給付事業、福祉事業も負担金の支払いは、事業所の義務であるため	
③対象・意図の妥当性(事務事業の現状や成果から考えて、対象と意図を見直す余地がないか。)			
<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 適切である	理由 説明	職員の標準報酬月額に応じて算出された短期給付事業、長期給付事業、福祉事業の負担金の支払いは、事業所の義務であるため	
有効性 評価	④成果の向上余地(成果向上の余地はないか。成果を向上させる有効な手段はないか。何が原因で成果が向上しないのか。)		
	<input type="checkbox"/> 向上余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 目標水準に達している	理由 説明	職員の標準報酬月額に応じて、各種事業に対する負担金率により負担金を算出しているため
	⑤廃止・休止の成果への影響(事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無は。目的を達成するには、この事務事業以外に方法はないか。)		
<input type="checkbox"/> 影響がない <input checked="" type="checkbox"/> 影響がある	理由 説明	職員の標準報酬月額に応じて算出された短期給付事業、長期給付事業、福祉事業の負担金の支払いは、事業所の義務であるため	
⑥類似事業との統合や連携による改善余地(類似事業(市の事業に限らない)はないか。類似事業との統合や連携によって成果をより向上させることはできないか。)			
<input type="checkbox"/> 改善余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 改善余地がない	理由 説明	広島県市町村職員共済組合へ加入しているため	
効率性 評価	⑦事業費の削減余地(成果を下げずに仕様や工法の見直し、住民の協力などで事業費を削減できないか。)		
	<input type="checkbox"/> 削減余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	職員の標準報酬月額に応じて算出された各種事業に対する負担金率により負担金を算出しているため
⑧人件費(延べ業務時間)の削減余地(成果を下げずにやり方の見直しや民間委託などでコスト削減できないか。)			
<input type="checkbox"/> 削減余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	職員の標準報酬月額に応じて算出された短期給付事業、長期給付事業、福祉事業の負担金の支払いは、事業所の義務であるため	
公平性 評価	⑨受益機会・費用負担の適正化余地(事業内容が「対象」の全体でなく、一部の受益者に偏っていないか。受益者負担は公平・公正となっているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 公平・公正である	理由 説明	受益が限定されたり、費用負担を求める事業ではないため

6 事業評価の総括と今後の方向性

①上記の評価結果		②全体総括(振り返り・成果・反省点)・評価結果の根拠																							
A 目的妥当性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り	広島県市町村職員共済組合に対して、組合員の標準報酬月額に応じて算出された掛金(保険料)を支払うことで、組合員が病気やケガなどの際に給付を行う短期給付事業、年金給付を行う長期給付事業、健康診断や健康相談、住宅資金の貸付などを行う福祉事業が受けられている。																							
B 有効性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
C 効率性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
D 公平性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り																								
③今後の事業の方向性(改革改善案)・・・複数選択可		④改革改善案による成果・コストの期待効果																							
<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 現状維持 <input type="checkbox"/> 目的再設定 <input type="checkbox"/> 改善 <input type="checkbox"/> 休止・廃止 <input type="checkbox"/> 完了	今後の改革改善案 令和4年10月からは適用拡大により、短時間勤務(短期給付・福祉事業のみ適用)の者が共済組合の短期組合員となるため、人事給与システムの改修が必要である。	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td>削減</td> <td>維持</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>低下</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				コスト			削減	維持	増加	成果	向上				維持		○			低下			
		コスト																							
		削減	維持	増加																					
成果	向上																								
	維持		○																						
	低下																								
⑤改革改善案を実施する上で解決すべき課題																									
令和4年10月からの適用拡大に向けて、人事給与システムの改修及び期日までに対象者に漏れることがないように周知し、手続を行い、共済制度を周知する。		(廃止・休止、完了の場合は記入不要)																							

事業番号	事務事業名	退職手当負担金				所管課名	総務部人事課	所属長名	田畑 泰史	
	方向性	9	-				係・グループ名	給与グループ		
	重点施策	9	行政経営推進のために				根拠法令等	広島県市町総合事務組合負担金条例		
	施策方針	3	職員の育成・確保				基本事業			
予算科目	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1 事業2 経・臨	予算上の事業名
	一般会計		総務費		総務管理費		一般管理費		003 01 経常	退職手当負担金

1 事務事業の概要

①事業期間	②事業内容(事業概要を簡潔に記載。期間限定複数年度は全体の事業計画を記載)	③開始したきっかけ(いつ頃、どんな経緯で)
<input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返し <input type="checkbox"/> 期間限定複数年度 (年度～ 年度) <input type="checkbox"/> 単年度のみ	県内市町等の職員に対する退職手当の支給事務を共同処理している広島県市町総合事務組合に対して負担金を支払い、職員の退職に対して組合が退職手当を支給する。	職員に対する退職手当の支給事務を共同処理し、事務の軽減を図ることを目的として平成20年7月1日から加入した。

2 事務事業の対象・意図・活動・成果指標

主な活動内容 職員に対する退職手当を支給するため、広島県市町総合事務組合に負担金を支払う(5月、8月、11月、2月の年4回の支払)	活動指標(活動の規模) ア 支出事務 イ ウ	単位 回 回 回	区分 目標 実績 目標 実績 目標 実績	元年度 - 4 -	2年度 - 4 -	3年度 - 4 -	4年度 4 - -	5年度 4 - -
対象(誰、何を対象にしているのか) 広島県市町総合事務組合に加入している職員	対象指標(対象の規模) ア 広島県市町総合事務組合加入者 イ ウ	単位 人 人 人	区分 見込 実績 見込 実績 見込 実績	元年度 - 1,085 -	2年度 - 1,167 -	3年度 - 1,167 -	4年度 1,167 - -	5年度 1,167 - -
意図(対象をどのような状態にしたいのか) 職員の退職時に、退職手当が支給できる状態を保つ	成果指標(意図の達成度) ア 負担額 イ ウ	単位 円 円 円	区分 目標 実績 目標 実績 目標 実績	元年度 - 856670000 -	2年度 - 597050000 -	3年度 - 599097000 -	4年度 599097000 - -	5年度 599097000 - -
結果(結びつく施策の意図は何か) 安定的な退職手当が受給できる	施策の成果指標 ア 退職手当受給者 イ	単位 人 人	区分 目標 実績 目標 実績	元年度 - 55 -	2年度 - 52 -	3年度 - 60 -	4年度 60 - -	5年度 60 - -

3 事務事業の予算・コスト概要

年度	平成30年度決算	令和元年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	前年度比	令和4年度(予算)
事業費(A) (円)	853,291,000	856,670,000	597,050,000	599,097,000	2,047,000	599,097,000
財源内訳	国庫支出金				0	
	県支出金				0	
	市債				0	
	その他特財				0	
	一般財源	853,291,000	856,670,000	597,050,000	599,097,000	2,047,000
業務延べ時間 (時間)	80	80	80	80	0	
人件費(B) (円)	360,000	366,000	344,000	351,000	7,000	0
トータルコスト(A+B)	853,651,000	857,036,000	597,394,000	599,448,000	2,054,000	599,097,000
主な支出項目		令和3年度決算			備考	
広島県市町総合事務組合負担金		677,046,000 円				
		円				
		円				
		円				

事業番号	事務事業名	退職手当負担金	所管課名	総務部人事課
------	-------	---------	------	--------

4 事務事業の環境変化・住民意見等

① 事務事業を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどうか変化しているか。開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか。	② この事務事業に関するこれまでの改革・改善の取り組み経緯	③ この事務事業に対して、関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者等)からどんな意見や要望が、どの程度寄せられているか。
負担金率の推移 ・平成26年度～令和元年度 市長・副市長・教育長280/1000 その他の一般職193/1000 ・令和2年度～令和4年度 市長・副市長・教育長280/1000 その他の一般職160/1000	—	—

5 事業評価(令和 3 年度決算の評価)

目的 妥当性 評価	①政策体系との整合性(この事務事業の目的は市の政策体系に結びついているか。意図することが結果に結びついているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている	理由 説明	安定的な退職手当が支給できているため
	②市が関与する妥当性(この事業は市が行わなければならないものか。税金を投入して行うべき事業か。住民や地域民間等に任せるとはできないか。)		
<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である	理由 説明	職員の退職手当であり、事業所の義務であるため	
③対象・意図の妥当性(事務事業の現状や成果から考えて、対象と意図を見直す余地がないか。)			
<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 適切である	理由 説明	職員の退職手当であり、事業所の義務であるため	
有効性 評価	④成果の向上余地(成果向上の余地はないか。成果を向上させる有効な手段はないか。何が原因で成果が向上しないのか。)		
	<input type="checkbox"/> 向上余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 目標水準に達している	理由 説明	広島県市町総合事務組合と支給事務を共同処理することで事務の軽減が図られている
	⑤廃止・休止の成果への影響(事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無は。目的を達成するには、この事務事業以外に方法はないか。)		
<input type="checkbox"/> 影響がない <input checked="" type="checkbox"/> 影響がある	理由 説明	職員の退職手当であり、事業所の義務であるため	
⑥類似事業との統合や連携による改善余地(類似事業(市の事業に限らない)はないか。類似事業との統合や連携によって成果をより向上させることはできないか。)			
<input type="checkbox"/> 改善余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 改善余地がない	理由 説明	広島県市町総合事務組合との共同処理であり合理化されているため	
効率性 評価	⑦事業費の削減余地(成果を下げずに仕様や工法の見直し、住民の協力などで事業費を削減できないか。)		
	<input type="checkbox"/> 削減余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	職員の退職手当であり、事業所の義務であるため
⑧人件費(延べ業務時間)の削減余地(成果を下げずにやり方の見直しや民間委託などでコスト削減できないか。)			
<input type="checkbox"/> 削減余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	広島県市町総合事務組合との共同処理であり合理化されているため	
公平性 評価	⑨受益機会・費用負担の適正化余地(事業内容が「対象」の全体でなく、一部の受益者に偏っていないか。受益者負担は公平・公正となっているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 公平・公正である	理由 説明	受益が限定されたり、費用負担を求める事業ではないため

6 事業評価の総括と今後の方向性

①上記の評価結果		②全体総括(振り返り・成果・反省点)・評価結果の根拠																							
A 目的妥当性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り	安定的に退職手当を支給するため、引き続き広島県市町総合事務組合と共同処理し、事務の軽減を図る必要がある。																							
B 有効性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
C 効率性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
D 公平性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り																								
③今後の事業の方向性(改革改善案)・・・複数選択可			④改革改善案による成果・コストの期待効果																						
<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 現状維持 <input type="checkbox"/> 目的再設定 <input type="checkbox"/> 改善 <input type="checkbox"/> 休止・廃止 <input type="checkbox"/> 完了	今後の改革改善案 —		<table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td>削減</td> <td>維持</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>低下</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			コスト			削減	維持	増加	成果	向上				維持		○			低下			
		コスト																							
		削減	維持	増加																					
成果	向上																								
	維持		○																						
	低下																								
⑤改革改善案を実施する上で解決すべき課題			(廃止・休止、完了の場合は記入不要)																						
—																									

事業番号	事務事業名	人事給与管理事務				所管課名	総務部人事課	所属長名	田畑 泰史
	方向性	9	-				係・グループ名		
	重点施策	9	行政経営推進のために				根拠法令等	職員の給与に関する条例、職員の給与の支給に関する規	
	施策方針	3	職員の育成・確保				基本事業		
予算科目	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1 事業2 経・臨
	一般会計		総務費		総務管理費		一般管理費	007 01	経常 予算上の事業名
									人事給与管理事業

1 事務事業の概要

①事業期間	②事業内容(事業概要を簡潔に記載。期間限定複数年度は全体の事業計画を記載)	③開始したきっかけ(いつ頃、どんな経緯で)
<input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返し <input type="checkbox"/> 期間限定複数年度 (年度～ 年度) <input type="checkbox"/> 単年度のみ	職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならず、職員の給与に関する条例等に基づき、昇任・昇格・昇給・給与計算を行い、職員等に給与及び各手当(期末勤勉、時間外、地域、扶養、通勤等)の支給を行い、共済関係、社会保険料、雇用保険料、所得税等の控除を行う。 事務の効率化及び限られた人材資源(職員)を最大限活用するために、庶務事務システムソフトウェア、GPRIME人事給与システム機器の賃貸借及び保守を行い、給与支給、共済関係及び定型・定期的な事務等を委託している。	—

2 事務事業の対象・意図・活動・成果指標

主な活動内容 給与及び各手当(期末勤勉、地域、扶養、通勤等)の支給 共済関係、社会保険料、雇用保険料、所得税等の控除 システム機器の賃貸借及び業務委託の契約を締結	活動指標(活動の規模) ア 給与、共済等計算 イ システム機器賃貸借 ウ 業務委託契約	単位 回 件 件	区分 目標 実績 目標 実績 目標 実績	元年度 15 3 1	2年度 14 4 1	3年度 14 6 1	4年度 14 3 1	5年度 14 3 1
対象(誰、何を対象にしているのか) 職員	対象指標(対象の規模) ア 職員 イ ウ	単位 人	区分 見込 実績 見込 実績 見込 実績	元年度 1,003 1,003 1,003	2年度 1,012 1,012 1,012	3年度 1,008 1,008 1,008	4年度 1,008 1,008 1,008	5年度 1,008 1,008 1,008
意図(対象をどのような状態にしたいのか) 民間、国、県、市町との給与水準の均衡を図り、支給事務の効率化を図り給与支給日に遅れることなく支給を行うこと。(給与支給日については毎月20日、期末勤手当支給日については、6月は20日、12月は10日)	成果指標(意図の達成度) ア 給与支給 イ ウ	単位 回	区分 目標 実績 目標 実績 目標 実績	元年度 15 15 15	2年度 14 14 14	3年度 14 14 14	4年度 14 14 14	5年度 14 14 14
結果(結びつく施策の意図は何か) 公務を担う職員のモチベーションが維持でき、生活の安定が図られ、市民サービス等が継続して提供できる。	施策の成果指標 ア 給与支給日に遅れることなく支給した割合 イ	単位 %	区分 目標 実績 目標 実績	元年度 100 100 100	2年度 100 100 100	3年度 100 100 100	4年度 100 100 100	5年度 100 100 100

3 事務事業の予算・コスト概要

年度	平成30年度決算	令和元年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	前年度比	令和4年度(予算)
事業費(A) (円)	5,824,567,120	6,012,025,484	6,294,316,828	6,474,819,232	180,502,404	34,326,548
財源内訳	国庫支出金				0	
	県支出金				0	
	市債				0	
	その他特財				0	
	一般財源	5,824,567,120	6,012,025,484	6,294,316,828	6,474,819,232	180,502,404
業務延べ時間 (時間)	3,600	3,600	3,600	3,600	0	
人件費(B) (円)	16,243,000	16,488,000	15,522,000	15,805,000	283,000	0
トータルコスト(A+B)	5,840,810,120	6,028,513,484	6,309,838,828	6,490,624,232	180,785,404	34,326,548
主な支出項目		令和3年度決算		備考		
システム機器賃貸借		3,381,312 円				
給与支払事務等業務委託契約		29,344,920 円				
職員給与費		6,442,093,000 円		職員給(普通会計)		
		円				

事業番号	事務事業名	人事給与管理事務	所管課名	総務部人事課
------	-------	----------	------	--------

4 事務事業の環境変化・住民意見等

① 事務事業を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどう変化しているか。開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか。	② この事務事業に関するこれまでの改革・改善の取り組み経緯	③ この事務事業に対して、関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者等)からどんな意見や要望が、どの程度寄せられているか。
地方公務員法及び地方自治法の一部改正により、令和2年4月1日から一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図り、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化が行われた。	平成23年度から給与関係業務委託を開始した。また、令和4年2月から人事給与システム機器の更新を行った。	—

5 事業評価(令和 3 年度決算の評価)

目的 妥当性 評価	①政策体系との整合性(この事務事業の目的は市の政策体系に結びついているか。意図することが結果に結びついているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている	理由 説明	給与支給等は事業所の義務であるため
	②市が関与する妥当性(この事業は市が行わなければならないものか。税金を投入して行うべき事業か。住民や地域民間等に任せるとはできないか。)		
有効性 評価	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である	理由 説明	給与支給等は事業所の義務であるため
	③対象・意図の妥当性(事務事業の現状や成果から考えて、対象と意図を見直す余地がないか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 適切である	理由 説明	給与支給等は事業所の義務であるため
効率性 評価	④成果の向上余地(成果向上の余地はないか。成果を向上させる有効な手段はないか。何が原因で成果が向上しないのか。)		
	<input type="checkbox"/> 向上余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 目標水準に達している	理由 説明	平成23年度から給与関係業務委託を開始し、令和4年2月から人事給与システム機器の更新をした
	⑤廃止・休止の成果への影響(事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無は。目的を達成するには、この事務事業以外に方法はないか。)		
公平性 評価	<input type="checkbox"/> 影響がない <input checked="" type="checkbox"/> 影響がある	理由 説明	給与支給等は事業所の義務であるため
	⑥類似事業との統合や連携による改善余地(類似事業(市の事業に限らない)はないか。類似事業との統合や連携によって成果をより向上させることはできないか。)		
	<input type="checkbox"/> 改善余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 改善余地がない	理由 説明	給与支給等は事業所の義務であるため
公平性 評価	⑦事業費の削減余地(成果を下げずに仕様や工法の見直し、住民の協力などで事業費を削減できないか。)		
	<input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がある <input type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	平成23年度から給与関係業務委託を開始し、令和4年2月から人事給与システム機器の更新をした更新した人事給与システムと既存のシステムを連携することで、事務の効率化を図る
公平性 評価	⑧人件費(延べ業務時間)の削減余地(成果を下げずにやり方の見直しや民間委託などでコスト削減できないか。)		
	<input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がある <input type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	平成23年度から給与関係業務委託を開始し、令和4年2月から人事給与システム機器の更新をした更新した人事給与システムと既存のシステムを連携することで、人件費の削減を図る
公平性 評価	⑨受益機会・費用負担の適正化余地(事業内容が「対象」の全体でなく、一部の受益者に偏っていないか。受益者負担は公平・公正となっているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 公平・公正である	理由 説明	受益が限定されたり、費用負担を求める事業ではないため

6 事業評価の総括と今後の方向性

①上記の評価結果		②全体総括(振り返り・成果・反省点)・評価結果の根拠																							
A 目的妥当性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り	事務の効率化を図り、限られた人材資源(職員)を最大限活用するため給与支給及び共済関係等の定型・定例的な事務や全庁的な共通庶務事務等を引き続き行う。																							
B 有効性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
C 効率性	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
D 公平性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り																								
③今後の事業の方向性(改革改善案)・・・複数選択可		④改革改善案による成果・コストの期待効果																							
<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 現状維持 <input type="checkbox"/> 目的再設定 <input type="checkbox"/> 改善 <input type="checkbox"/> 休止・廃止 <input type="checkbox"/> 完了	今後の改革改善案 職員は年末調整に関して、紙媒体の扶養控除等申告書、保険料控除申告書、基礎控除申告書兼配偶者控除等申告書兼所得金額調整控除申告書に記載し、証拠書類を添付して提出する。提出された各申告書について、添付書類に基づき記載内容の確認を行っていた。この年末調整に係る事務を電子化することで、提出する職員及び確認にする職員の負担軽減を図り、事務の効率化及び人件費の削減を行う。		<table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td>削減</td> <td>維持</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>低下</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			コスト			削減	維持	増加	成果	向上				維持		○			低下			
		コスト																							
		削減	維持	増加																					
成果	向上																								
	維持		○																						
	低下																								
⑤改革改善案を実施する上で解決すべき課題																									
年末調整に関して、庶務事務システムを改修すること人事給与システムと連携すること。また、年末調整に係る事務手順等を見直し、職員への申請方法などを周知する。		(廃止・休止、完了の場合は記入不要)																							

事業番号	事務事業名	メンタルヘルス対策事業				所管課名	総務部人事課	所属長名	田畑 泰史	
	方向性	9	-				係・グループ名	職員健康グループ		
	重点施策	9	行政経営推進のために				根拠法令等	地方公務員法、労働安全衛生法、廿日市市職員衛生管理規程		
	施策方針	3	職員の育成・確保				基本事業			
予算科目	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1 事業2 経・臨	予算上の事業名
	一般会計		総務費		総務管理費		一般管理費	008 01	経常	職員健康管理事業(健康管理)

1 事務事業の概要

①事業期間	②事業内容(事業概要を簡潔に記載。期間限定複数年度は全体の事業計画を記載)	③開始したきっかけ(いつ頃、どんな経緯で)
<input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返し <input type="checkbox"/> 期間限定複数年度 (年度～ 年度) <input type="checkbox"/> 単年度のみ	労働衛生管理計画に基づき、職員の心身の健康の確保を目標にメンタルヘルス対策を実施 健康相談等を実施(早期発見・早期対応) ストレスチェックの実施 メンタルヘルス研修の実施 職場環境改善研修の実施 メンタル不全者の復職支援と再発防止	労働安全衛生法上の規定等により実施

2 事務事業の対象・意図・活動・成果指標

主な活動内容	活動指標(活動の規模)	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
職員のメンタル不全への対策	→ ア メンタルヘルス研修の実施	回	目標 実績	2 2	1 1	2 2	3 3	3 3
	→ イ ストレスチェックの実施	回	目標 実績	1 1	1 1	1 1	1 1	
	→ ウ		目標 実績					
対象(誰、何を対象にしているのか)	対象指標(対象の規模)	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
職員	→ ア 正規職員、会計年度任用職員(社会保険加入者)	人	見込 実績	1,445 1,462	1,462 1,487		1,500 1,500	1,500 1,500
	→ イ		見込 実績					
	→ ウ		見込 実績					
意図(対象をどのような状態にしたいのか)	成果指標(意図の達成度)	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
職員のメンタル不全の予防、改善	→ ア ストレスチェックの受検率	%	目標 実績	97.8 98.1	98.1 98.1		100 100	100 100
	→ イ 高ストレス出現率	%	目標 実績	9.7 9.3	9.3 11.2		9 9	9 9
	→ ウ メンタル不全(退職者)の職員数	人	目標 実績	19 25	25 21		18 18	18 18
結果(結びつく施策の意図は何か)	施策の成果指標	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
職員が心身共に元気にはつらつと業務を遂行でき、市民満足度を高める仕事ができることを目指す。	→ ア メンタル不全(退職者)の職員数	人	目標 実績	19 25	25 21		20 18	18 18
	→ イ		目標 実績					

3 事務事業の予算・コスト概要

年度	平成30年度決算	令和元年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	前年度比	令和4年度(予算)
事業費(A) (円)	4,704,345	4,647,709	4,390,781	4,536,517	145,736	6,975,000
財源内訳	国庫支出金				0	
	県支出金				0	
	市債				0	
	その他特財				0	
	一般財源	4,704,345	4,647,709	4,390,781	4,536,517	145,736
業務延べ時間 (時間)	949	949	949	949	0	
人件費(B) (円)	4,282,000	4,346,000	4,092,000	4,346,000	254,000	0
トータルコスト(A+B)	8,986,345	8,993,709	8,482,781	8,882,517	399,736	6,975,000

主な支出項目	令和3年度決算	備考
ストレスチェック等委託料	758,720 円	
産業医等報酬	1,910,000 円	
健康相談員報酬	1,728,797 円	
	円	

事業番号	事務事業名	メンタルヘルス対策事業	所管課名	総務部人事課
------	-------	-------------	------	--------

4 事務事業の環境変化・住民意見等

① 事務事業を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどうか変化しているか。開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか。	② この事務事業に関するこれまでの改革・改善の取り組み経緯	③ この事務事業に対して、関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者等)からどんな意見や要望が、どの程度寄せられているか。
業務の高度化、複雑化、市民ニーズの多様化等により、職員のストレス要因は増加していると考えられ、それに伴いメンタルヘルス不全となる職員や相談件数は増加傾向にある。	・事業所として、職員のストレスと程度を把握し、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに職場改善につなげ、働きやすい環境づくりを進めることによって、メンタル不調となることを未然に防止することが重要。実施後は結果を職場毎に集団分析し、職場環境改善のために活用。 ・健康相談業務体制の強化(令和4年度) ・メンタルヘルスケアの推進として「セルフケア」「ラインケア」研修を継続的に実施	・(令和4年3月議会)山田市議からの一般質問 本市職員のメンタルヘルスの問題に関する質問あり。

5 事業評価(令和3年度決算の評価)

目的 妥当性 評価	①政策体系との整合性(この事務事業の目的は市の政策体系に結びついているか。意図することが結果に結びついているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている	理由 説明	労働安全衛生法の規定で年1回のストレスチェックの実施が義務づけられている。
	②市が関与する妥当性(この事業は市が行わなければならないものか。税金を投入して行うべき事業か。住民や地域民間等に任せることはできないか。)		
有効性 評価	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である	理由 説明	事業所として職員の健康管理を行う義務がある。
	③対象・意図の妥当性(事務事業の現状や成果から考えて、対象と意図を見直す余地がないか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 適切である	理由 説明	「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」(厚労省)に基づき実施する。
効率性 評価	④成果の向上余地(成果向上の余地はないか。成果を向上させる有効な手段はないか。何が原因で成果が向上しないのか。)		
	<input type="checkbox"/> 向上余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 目標水準に達している	理由 説明	高い回収率(98%台)を維持できている。
	⑤廃止・休止の成果への影響(事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無は。目的を達成するには、この事務事業以外に方法はないか。)		
公平性 評価	<input type="checkbox"/> 影響がない <input checked="" type="checkbox"/> 影響がある	理由 説明	労働安全衛生法に規定されている。
	⑥類似事業との統合や連携による改善余地(類似事業(市の事業に限らない)はないか。類似事業との統合や連携によって成果をより向上させることはできないか。)		
	<input type="checkbox"/> 改善余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 改善余地がない	理由 説明	労働安全衛生法に規定されている。
公平性 評価	⑦事業費の削減余地(成果を下げずに仕様や工法の見直し、住民の協力などで事業費を削減できないか。)		
	<input type="checkbox"/> 削減余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	仕様については厚労省の参考例に基づき実施。 正規職員及び一定要件(社保加入)を満たす会計年度任用職員が対象となるため、対象者の増減には対応必須
公平性 評価	⑧人件費(延べ業務時間)の削減余地(成果を下げずにやり方の見直しや民間委託などでコスト削減できないか。)		
	<input type="checkbox"/> 削減余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	ストレスチェック業務は競争入札で業務委託を行っている。
公平性 評価	⑨受益機会・費用負担の適正化余地(事業内容が「対象」の全体でなく、一部の受益者に偏っていないか。受益者負担は公平・公正となっているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 公平・公正である	理由 説明	全職員を対象としている。

6 事業評価の総括と今後の方向性

①上記の評価結果		②全体総括(振り返り・成果・反省点)・評価結果の根拠																							
A 目的妥当性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り	・ストレスチェック後の高ストレス者に対して産業医等面談者数の割合が少ない現状にある。利用できる相談機関の紹介など積極的な普及啓発が必要である。																							
B 有効性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
C 効率性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
D 公平性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り																								
③今後の事業の方向性(改革改善案)・・・複数選択可		④改革改善案による成果・コストの期待効果																							
<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 現状維持 <input type="checkbox"/> 目的再設定 <input type="checkbox"/> 改善 <input type="checkbox"/> 休止・廃止 <input type="checkbox"/> 完了		今後の改革改善案 心身の不調の早期発見・早期対応できるような職場環境に向けて、知識を身につけ、職員自身・管理者のセルフケア能力、マネジメント力を高めるために、研修の継続と参加を呼びかける(3年に1回受講)。																							
⑤改革改善案を実施する上で解決すべき課題		<table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td>削減</td> <td>維持</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>低下</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				コスト			削減	維持	増加	成果	向上				維持		○			低下			
		コスト																							
		削減	維持	増加																					
成果	向上																								
	維持		○																						
	低下																								
・メンタル不調者は前年度比較して減少しているが、相談件数は増加傾向にある。必要な人への相談支援に対応するだけでなく時間外縮減対策・休暇取得の促進など労務管理の面からも人事課・職員健康相談員、産業医が連携を密にし、対策を講じていく必要がある。		(廃止・休止、完了の場合は記入不要)																							

事業番号	事務事業名	職員定期健康診断実施事業			所管課名	総務部人事課	田畑 泰史					
	方向性	9	-			係・グループ名	職員健康グループ					
	重点施策	9	行政経営推進のために			根拠法令等	地方公務員法、労働安全衛生法、廿日市市職員衛生管理規程					
	施策方針	3	職員の育成・確保			基本事業						
予算科目	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1	事業2	経・臨	予算上の事業名
	一般会計		総務費		総務管理費		一般管理費	008	01	経常		職員健康管理事業(健康管理)

1 事務事業の概要

①事業期間	②事業内容(事業概要を簡潔に記載。期間限定複数年度は全体の事業計画を記載)	③開始したきっかけ(いつ頃、どんな経緯で)
<input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返し <input type="checkbox"/> 期間限定複数年度 (年度～ 年度) <input type="checkbox"/> 単年度のみ	事業主として労働安全衛生法に基づく1年に1回の健康診断の実施(職員定期健康診断、生活習慣病予防健診、短期人間ドック)	労働安全衛生法上の規定により実施

2 事務事業の対象・意図・活動・成果指標

主な活動内容	活動指標(活動の規模)	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
健康診断の実施	ア 健康診断の実施(職員人間ドックの実施回数含む。)	回	目標 実績	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1
	イ		目標 実績					
	ウ		目標 実績					
対象(誰、何を対象にしているのか)	対象指標(対象の規模)	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
正規職員、会計年度任用職員(週20時間以上勤務等)	ア 職員健康診断受診者数	人	見込 実績	— 487	— 427	— 440	470	470
	イ 雇用時健診受診者数	人	見込 実績	— 62	— 45	— 41	55	—
	ウ 人間ドック受診者数	人	見込 実績	— 870	— 939	— 961	1,237	—
意図(対象をどのような状態にしたいのか)	成果指標(意図の達成度)	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
職員が健康で勤務できる状態	ア 常勤職員(共済加入者)の受診率	%	目標 実績	— 99.8	— 99.7	— 98.7	100	100
	イ		目標 実績					
	ウ		目標 実績					
結果(結びつく施策の意図は何か)	施策の成果指標	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
職員が心身共に元気にはつらつと業務を遂行でき、市民満足度を高める仕事ができることを目指す。	ア 病休者数(身体:退職者)	人	目標 実績	— 5	— 5	— 6	5	4
	イ		目標 実績					

3 事務事業の予算・コスト概要

年度	平成30年度決算	令和元年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	前年度比	令和4年度(予算)
事業費(A) (円)	16,005,123	16,112,713	16,433,678	17,049,008	615,330	20,552,000
財源内訳	国庫支出金				0	
	県支出金				0	
	市債				0	
	その他特財				0	
	一般財源	16,005,123	16,112,713	16,433,678	17,049,008	615,330
業務延べ時間 (時間)	200	200	200	200	0	
人件費(B) (円)	902,000	916,000	862,000	916,000	54,000	0
トータルコスト(A+B)	16,907,123	17,028,713	17,295,678	17,965,008	669,330	20,552,000
主な支出項目		令和3年度決算		備考		
健康診断委託料等		5,777,948 円				
人間ドック負担金		10,987,840 円				
特定健康診査負担金		283,220 円				
		円				

事業番号	事務事業名	職員定期健康診断実施事業	所管課名	総務部人事課
------	-------	--------------	------	--------

4 事務事業の環境変化・住民意見等

① 事務事業を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどう変化しているか。開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか。	② この事務事業に関するこれまでの改革・改善の取り組み経緯	③ この事務事業に対して、関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者等)からどんな意見や要望が、どの程度寄せられているか。
およそ99%と受診率が高い割合で維持されており、職員の受診行動意識は定着している。健診方法も、がん検診などのオプションがつく人間ドックの受診者の割合が多くなっている。	・人間ドックの助成額の増加 ・定期健康診断の継続と職員の健康に対する自己管理を促すために、健康管理部門と連携した健康管理の充実が望まれる。	特になし。

5 事業評価(令和 3 年度決算の評価)

目的 妥当性 評価	①政策体系との整合性(この事務事業の目的は市の政策体系に結びついているか。意図することが結果に結びついているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている	理由 説明	労働安全衛生法の規定される労働衛生管理計画に基づき実施する(職員の健康管理や安全確保の向上により業務能力向上を図る。)
	②市が関与する妥当性(この事業は市が行わなければならないものか。税金を投入して行うべき事業か。住民や地域民間等に任せるとはできないか。)		
<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である	理由 説明	事業所として、職員に対する安全配慮義務や健康管理を適切に行う義務がある。	
③対象・意図の妥当性(事務事業の現状や成果から考えて、対象と意図を見直す余地がないか。)			
<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 適切である	理由 説明	職員・会計年度職員・再任用職員等を対象としており、妥当である。	
有効性 評価	④成果の向上余地(成果向上の余地はないか。成果を向上させる有効な手段はないか。何が原因で成果が向上しないのか。)		
	<input type="checkbox"/> 向上余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 目標水準に達している	理由 説明	受診の必要な職員に対して、受診勧奨によりほぼ受診している。
	⑤廃止・休止の成果への影響(事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無は。目的を達成するには、この事務事業以外に方法はないか。)		
<input type="checkbox"/> 影響がない <input checked="" type="checkbox"/> 影響がある	理由 説明	事業主として労働安全衛生法に義務づけされている。	
⑥類似事業との統合や連携による改善余地(類似事業(市の事業に限らない)はないか。類似事業との統合や連携によって成果をより向上させることはできないか。)			
<input type="checkbox"/> 改善余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 改善余地がない	理由 説明	労働安全衛生法に規定されている。	
効率性 評価	⑦事業費の削減余地(成果を下げずに仕様や工法の見直し、住民の協力などで事業費を削減できないか。)		
	<input type="checkbox"/> 削減余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	規定された健診の実施と、対象者の増加に対する対応は必須である(令和2年度から会計年度任用職員の共済組合加入により、増加傾向にある。令和4年10月から短時間勤務者も共済加入となり、対象者の増加が見込まれる。)
⑧人件費(延べ業務時間)の削減余地(成果を下げずにやり方の見直しや民間委託などでコスト削減できないか。)			
<input type="checkbox"/> 削減余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	佐伯地区医師会(厚生連JA広島総合病院)への事業委託、健診実施にかかる人事課職員の人件費であるため。	
公平性 評価	⑨受益機会・費用負担の適正化余地(事業内容が「対象」の全体でなく、一部の受益者に偏っていないか。受益者負担は公平・公正となっているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 公平・公正である	理由 説明	労働安全衛生法に規定されているものについては受益者負担はない。

6 事業評価の総括と今後の方向性

①上記の評価結果		②全体総括(振り返り・成果・反省点)・評価結果の根拠																							
A 目的妥当性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り	・人間ドック受診者が増加している。 ・未受診者の把握(受診申し込み状況の確認や、受診後の結果から未受診者を把握し職員全員の受診状況を把握する。) ・受診後の要指導者に対する働きかけが不十分である。																							
B 有効性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
C 効率性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
D 公平性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り																								
③今後の事業の方向性(改革改善案)・・・複数選択可		④改革改善案による成果・コストの期待効果																							
<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 現状維持 <input type="checkbox"/> 目的再設定 <input type="checkbox"/> 改善 <input type="checkbox"/> 休止・廃止 <input type="checkbox"/> 完了	今後の改革改善案 令和4年度に健康相談体制の拡大(相談員の拡充配置)をすることで、職員の受診状況の把握と受診管理面の整備を整える(健康管理の向上)。	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td>削減</td> <td>維持</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>低下</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				コスト			削減	維持	増加	成果	向上				維持		○			低下			
		コスト																							
		削減	維持	増加																					
成果	向上																								
	維持		○																						
	低下																								
⑤改革改善案を実施する上で解決すべき課題																									
・職員の受診管理面の整備(受診後の要フォロー者への勧奨など。) ・職員の健康意識の向上		(廃止・休止、完了の場合は記入不要)																							

事業番号	事務事業名	職員採用事務				所管課名	総務部人事課	所属長名	光井 栄造			
	方向性	9	-				係・グループ名	人事・人材育成グループ				
	重点施策	9	行政経営推進のために				根拠法令等	地方公務員法、地方公務員の育児休業等に関する法律、廿日市市定員適正化計画				
	施策方針	3	職員の育成・確保				基本事業					
予算科目	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1	事業2	経・臨	予算上の事業名
	一般会計		総務費		総務管理費		一般管理費		009	01	経常	人材育成事業(職員採用)

1 事務事業の概要

①事業期間	②事業内容(事業概要を簡潔に記載。期間限定複数年度は全体の事業計画を記載)	③開始したきっかけ(いつ頃、どんな経緯で)
<input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返し <input type="checkbox"/> 期間限定複数年度 (年度～ 年度) <input type="checkbox"/> 単年度のみ	効果的で質の高い事務執行を推進するため、「はつかいちを愛し、はつかいちのまちづくりのために頑張れる職員」を職員採用試験のキャッチフレーズに掲げ、廿日市市の未来を担う、優れた資質を有する人材を確保する。	効果的で質の高い事務執行を推進するため、定員管理計画に基づき、必要とする職員を確保

2 事務事業の対象・意図・活動・成果指標

主な活動内容 ■採用試験情報の周知 ■採用試験の実施 ■有能な人材の採用	活動指標(活動の規模) ア 採用試験説明会(職員採用セミナー)の開催及び学校訪問の回数 イ ウ	単位 回 見込 実績 見込 実績 見込 実績	区分 目標 実績 見込 実績 見込 実績	元年度 10 - - - - - -	2年度 8 - - - - - -	3年度 4 - - - - - -	4年度 10 - - - - - -	5年度 10 - - - - - -
対象(誰、何を対象にしているのか) ■学生、社会人など	対象指標(対象の規模) ア 第1次試験受験者の年齢分布の標準化率 イ ウ	単位 % 見込 実績 見込 実績 見込 実績	区分 見込 実績 見込 実績 見込 実績	元年度 78 - - - - - -	2年度 91 - - - - - -	3年度 96 - - - - - -	4年度 90 - - - - - -	5年度 90 - - - - - -
意図(対象をどのような状態にしたいのか) 採用試験の受験及び市役所での労働意欲を醸成する。	成果指標(意図の達成度) ア 申込者数に対する1次試験受験者数の割合 イ ウ	単位 % 目標 実績 目標 実績 目標 実績	区分 目標 実績 目標 実績 目標 実績	元年度 88 - - - - - -	2年度 80 - - - - - -	3年度 89 - - - - - -	4年度 90 - - - - - -	5年度 90 - - - - - -
結果(結びつく施策の意図は何か) これからの市政を担う有能な人材を発掘し、確保する。	施策の成果指標 ア 最終競争倍率【事務職】(受験者(1次試験)÷最終合格者) イ	単位 % 目標 実績 目標 実績	区分 目標 実績 目標 実績	元年度 11 - - - - - -	2年度 21 - - - - - -	3年度 10 - - - - - -	4年度 10 - - - - - -	5年度 10 - - - - - -

3 事務事業の予算・コスト概要

年度	平成30年度決算	令和元年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	前年度比	令和4年度(予算)
事業費(A) (円)	1,248,000	1,406,000	1,448,000	1,273,000	-175,000	1,837,000
財源内訳	国庫支出金				0	
	県支出金				0	
	市債				0	
	その他特財				0	
	一般財源	1,248,000	1,406,000	1,448,000	1,273,000	-175,000
業務延べ時間 (時間)	500	500	500	500	0	500
人件費(B) (円)	2,256,000	2,290,000	2,155,000	2,195,000	40,000	2,195,000
トータルコスト(A+B)	3,504,000	3,696,000	3,603,000	3,468,000	-135,000	4,032,000

主な支出項目	令和3年度決算	備考
事務事業委託料	1,114,388 円	試験問題の提供及び採点に係る業務委託
	円	
	円	
	円	

事業番号	事務事業名	職員採用事務	所管課名	総務部人事課
------	-------	--------	------	--------

4 事務事業の環境変化・住民意見等

① 事務事業を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどう変化しているか。開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか。	② この事務事業に関するこれまでの改革・改善の取り組み経緯	③ この事務事業に対して、関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者等)からどんな意見や要望が、どの程度寄せられているか。
<ul style="list-style-type: none"> ■ 人口減少・少子高齢化 受験資格を有する年代の人口が減少するとともに、民間企業の採用者数の増加の影響もあり、申込者数が減少した。 ■ 試験日程の変更 一般の試験日程を9月から6月に変更したため、申込者数は減少したが、試験実施途中の辞退者も減少した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・SPI試験の導入及び対象職種への拡充 ・試験日程の早期化(9月→6月) ・広島県合同採用試験への参画(土木) ・申込方法の電子化 ・市役所での採用説明会の実施(オンライン含む) ・職務経験者(社会人枠)を対象とした採用試験の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・内定時期の早期化・年齢要件の拡充

5 事業評価(令和 3 年度決算の評価)

目的 妥当性 評価	① 政策体系との整合性(この事務事業の目的は市の政策体系に結びついているか。意図することが結果に結びついているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている	理由 説明	多様化・複雑化する市民ニーズに対応し、質の高い行政サービスを提供するため、定員管理計画に基づき、適正な職員数を確保する必要がある。
	② 市が関与する妥当性(この事業は市が行わなければならないものか。税金を投入して行うべき事業か。住民や地域民間等に任せるとはできないか。)		
<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である	理由 説明	廿日市市の職員を採用するためのものであり、市独自で実施すべきものである。	
③ 対象・意図の妥当性(事務事業の現状や成果から考えて、対象と意図を見直す余地がないか。)			
<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 適切である	理由 説明	地方公務員法の規定に基づく、公平公正な競争試験又は選考により、職員採用を行うものであり、見直しの必要はない。	
有効性 評価	④ 成果の向上余地(成果向上の余地はないか。成果を向上させる有効な手段はないか。何が原因で成果が向上しないのか。)		
	<input checked="" type="checkbox"/> 向上余地がある <input type="checkbox"/> 目標水準に達している	理由 説明	求める職員像に合致した人材を確保することができるよう、採用試験の手法については、時代の変化にに応じ、常に見直しを行いながら実施する必要がある。
	⑤ 廃止・休止の成果への影響(事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無は。目的を達成するには、この事務事業以外に方法はないか。)		
<input type="checkbox"/> 影響がない <input checked="" type="checkbox"/> 影響がある	理由 説明	多様化・複雑化する市民ニーズに対応し、質の高い行政サービスを提供するため、定員管理計画に基づき、適正な職員数を確保する必要がある。	
⑥ 類似事業との統合や連携による改善余地(類似事業(市の事業に限らない)はないか。類似事業との統合や連携によって成果をより向上させることはできないか。)			
<input type="checkbox"/> 改善余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 改善余地がない	理由 説明	廿日市市の職員を採用するためのものであり、市独自で実施すべきものである。	
効率性 評価	⑦ 事業費の削減余地(成果を下げずに仕様や工法の見直し、住民の協力などで事業費を削減できないか。)		
	<input type="checkbox"/> 削減余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	職場適応性検査をWeb上で実施し、検査対象者を第1次試験合格者に限定することで、事業費の抑制を図っている。
⑧ 人件費(延べ業務時間)の削減余地(成果を下げずにやり方の見直しや民間委託などでコスト削減できないか。)			
<input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がある <input type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	申込方法の電子化などにより、さらに効率的な事務処理を行うことで人件費(時間外勤務)の削減が可能である。	
公平性 評価	⑨ 受益機会・費用負担の適正化余地(事業内容が「対象」の全体でなく、一部の受益者に偏っていないか。受益者負担は公平・公正となっているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 公平・公正である	理由 説明	地方公務員法の規定に基づく、公平公正な競争試験又は選考により、職員採用を行っている。

6 事業評価の総括と今後の方向性

① 上記の評価結果		② 全体総括(振り返り・成果・反省点)・評価結果の根拠																							
A 目的妥当性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り	本市職員の採用を行う事業であるため、「目的妥当性」、「公平性」は地方公務員法で規定された不変的なものであり、成果等は評価できないものである。 「有効性」は、他団体の動向、時代の変化により、改善を行う必要がある。 「効率性」は、採用のプロセスの見直しにより、効率化が図れる可能性はあるが、有能な人材を確保するため、効率性のみを突き詰めるものではない。																							
B 有効性	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
C 効率性	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
D 公平性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り																								
③ 今後の事業の方向性(改革改善案)・・・複数選択可		④ 改革改善案による成果・コストの期待効果																							
<input type="checkbox"/> 拡充 <input type="checkbox"/> 現状維持 <input type="checkbox"/> 目的再設定 <input checked="" type="checkbox"/> 改善 <input type="checkbox"/> 休止・廃止 <input type="checkbox"/> 完了	今後の改革改善案 事務職、技術職及び保育職等の採用試験の日程を、引き続き6月とし、近隣自治体の採用試験と第1次試験日を同日にしたことで、真に本市を志望する人材の獲得を行うこととしている。有能な人材を確保するためには受験者数を確保することが必須であり、受験者数が増加すれば、当然にコストは増大するため、来年度以降も引き続き、学生等の志望動向等を確認しながら、効果的かつ効率的な手法を検討・実施する。	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td>削減</td> <td>維持</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td></td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td></td> <td>△</td> </tr> <tr> <td></td> <td>低下</td> <td></td> <td></td> <td>×</td> </tr> </table>				コスト			削減	維持	増加	成果	向上			○	維持			△		低下			×
		コスト																							
		削減	維持	増加																					
成果	向上			○																					
	維持			△																					
	低下			×																					
⑤ 改革改善案を実施する上で解決すべき課題		(廃止・休止、完了の場合は記入不要)																							
これからの市政を担う有能な人材を発掘し、確保するため、受験資格を有するより多くの人に職員採用試験を受験してもらう必要があるが、受験者数の増加に伴い、試験実施に係る事務事業委託料や業務時間数が増加する。																									

事業番号	事務事業名	職員研修事業				所管課名	総務部人事課	所属長名	光井 栄造			
	方向性	9	-				係・グループ名	人事・人材育成グループ				
	重点施策	9	行政経営推進のために				根拠法令等	地方公務員法、廿日市市人材育成方針等				
	施策方針	3	職員の育成・確保				基本事業					
予算科目	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1	事業2	経・臨	予算上の事業名
	一般会計		総務費		総務管理費		一般管理費	009	51	経常		人材育成事業(育成)(政策)

1 事務事業の概要

①事業期間	②事業内容(事業概要を簡潔に記載。期間限定複数年度は全体の事業計画を記載)	③開始したきっかけ(いつ頃、どんな経緯で)
<input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返し <input type="checkbox"/> 期間限定複数年度 (年度～ 年度) <input type="checkbox"/> 単年度のみ	人材育成基本方針に掲げる、求められる職員像である自ら「学び、考え、行動」できる職員などを育成するため、研修を実施する。 ■市及び研修機関が実施する「職場外研修」 ■主体性を持って取り組む通信教育講座や自己啓発などの「自主研修」	平成26年5月 地方公務員法一部改正(公布) 人事評価制度導入による人事管理の徹底等 平成27年2月 廿日市市人材育成基本方針の策定 平成28年4月 人事評価制度の導入

2 事務事業の対象・意図・活動・成果指標

主な活動内容	活動指標(活動の規模)	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
廿日市市研修計画に基づき次の職場外研修を実施し、職員の研修の機会を確保する。 ■広島県自治総合研修センター、国際文化アカデミー、市町村アカデミー、NOMA行政管理講座等の各種研修機関への派遣研修 ■廿日市市が開催する研修(独自研修)	ア 職員が参加した職場外研修の種類(科目数)	科目	目標 実績	- 94	- 39	- 47	60	60
	イ 年に1回以上、職場外研修に参加した職員の割合	%	目標 実績	- 79	- 35	- 95	100	100
	ウ		目標 実績	- -	- -	- -	- -	- -
対象(誰、何を対象にしているのか)	対象指標(対象の規模)	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
廿日市市職員 ■任期の定めのない職員 ■再任用職員(短時間勤務職員含む。) ■任期付職員(短時間勤務職員及び育児休業代替等任期付職員を含む。)	ア 市職員数	人	見込 実績	- 1,119	- 1,149	- 1,139	- 1,147	1,147
	イ		見込 実績	- -	- -	- -	- -	- -
	ウ		見込 実績	- -	- -	- -	- -	- -
意図(対象をどのような状態にしたいのか)	成果指標(意図の達成度)	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
業務に直結する専門的な知識の習得や、職務・職能に応じたスキルの向上 ①政策形成能力 ②組織運営能力 ③リスク管理能力 ④対人関係能力 ⑤業務遂行能力	ア 研修で得た知識・スキルの習得度	%	目標 実績	- 76	- 81	- 76	80	80
	イ 研修で得た知識・スキルの活用度	%	目標 実績	- 76	- 78	- 74	80	80
	ウ		目標 実績	- -	- -	- -	- -	- -
結果(結びつく施策の意図は何か)	施策の成果指標	単位	区分	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
時代の変化に柔軟に対応できる有能な職員を育成し、住民福祉の向上を図る。 求められる職員像:①はつかに誇りを持ち、地域に貢献できる職員、②自ら「学び、考え、行動」する職員、③市民に信頼され感謝される職員、④コスト意識と経営感覚を備えた職員	ア 窓口(電話)や地域での市の職員の対応に満足している市民の割合	%	目標 実績	- 74	- 73	- 76	80	80
	イ 人事評価の能力評価がa(標準)以上の職員の割合	%	目標 実績	- 68	- 79	- 82	80	80

3 事務事業の予算・コスト概要

年度	平成30年度決算	令和元年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	前年度比	令和4年度(予算)	
事業費(A) (円)	9,864,462	16,685,857	4,891,282	14,880,926	9,989,644	16,825,000	
財源内訳	国庫支出金		54,000		0		
	県支出金				0		
	市債				0		
	その他特財	776,525	436,389	80,000	287,145	207,145	552,000
	一般財源	9,087,937	16,195,468	4,811,282	14,593,781	9,782,499	16,273,000
業務延べ時間(時間)	1,518	1,518	1,518	1,518	0	1,518	
人件費(B) (円)	6,849,000	6,952,000	6,545,000	6,664,000	119,000	6,664,000	
トータルコスト(A+B)	16,713,462	23,637,857	11,436,282	21,544,926	10,108,644	23,489,000	

主な支出項目	令和3年度決算	備考
派遣研修等旅費	553,412 円	
研修委託料	12,680,978 円	
派遣研修等負担金	1,343,272 円	
	円	

事業番号	事務事業名	職員研修事業	所管課名	総務部人事課
------	-------	--------	------	--------

4 事務事業の環境変化・住民意見等

① 事務事業を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどう変化しているか。開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか。	② この事務事業に関するこれまでの改革・改善の取り組み経緯	③ この事務事業に対して、関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者等)からどんな意見や要望が、どの程度寄せられているか。
<ul style="list-style-type: none"> ■再任用職員や任期付職員が増加している。 ■令和2年度から会計年度任用職員制度が導入され、服務や職責が整理された。 ■令和3年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、研修の延期や中止となった事例があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ■長期間開催のアカデミー研修から短期間で専門性の高い分野のNOMA研修の割合を高めた。 ■オンライン研修(ZOOM等)の実施により、移動中及び研修中の感染のリスク軽減や、会場までの交通費の削減を図った。 	職員から、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、研修が中止にならないよう、オンライン等により、研修が実施できる環境整備の要望があった。

5 事業評価(令和3年度決算の評価)

目的 妥当性 評価	①政策体系との整合性(この事務事業の目的は市の政策体系に結びついているか。意図することが結果に結びついているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている	理由 説明	廿日市市人材育成基本方針に基づくこの事業の実施により、職員の能力開発の向上につながっている。
	②市が関与する妥当性(この事業は市が行わなければならないものか。税金を投入して行うべき事業か。住民や地域民間等に任せるとはできないか。)		
<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である	理由 説明	地域自治組織などの多様な主体との協働による研修を含め、事業主である市が責任をもって市職員の能力向上を目的として実施する必要がある。	
③対象・意図の妥当性(事務事業の現状や成果から考えて、対象と意図を見直す余地がないか。)			
<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 適切である	理由 説明	市職員を対象としたものであり、見直す必要はない。	
有効性 評価	④成果の向上余地(成果向上の余地はないか。成果を向上させる有効な手段はないか。何が原因で成果が向上しないのか。)		
	<input checked="" type="checkbox"/> 向上余地がある <input type="checkbox"/> 目標水準に達している	理由 説明	研修で得た知識等を職場に持ち帰り、周りの職員に伝達し、職場内で共有するとともに、職員自身も研修内容を再確認することで、職員自身のスキルアップを図り、研修をより効果的なものとする。
	⑤廃止・休止の成果への影響(事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無は。目的を達成するには、この事務事業以外に方法はないか。)		
<input type="checkbox"/> 影響がない <input checked="" type="checkbox"/> 影響がある	理由 説明	職場外研修は、業務に直結する専門的な知識を習得できることだけでなく、職場や市役所以外の環境に身を置くことで得ることのできる刺激や経験によって、自ら考え、議論することのできる職員への成長を促すものとなっている。また、専門的分野の研修は外部講師に頼らざるを得ないことなどから、廃止・休止した場合は、影響がある。	
⑥類似事業との統合や連携による改善余地(類似事業(市の事業に限らない)はないか。類似事業との統合や連携によって成果をより向上させることはできないか。)			
<input checked="" type="checkbox"/> 改善余地がある <input type="checkbox"/> 改善余地がない	理由 説明	地域コミュニティ推進団体(地域自治組織)での研修は既に実施しているが、協働によるまちづくりの担い手としての職員の資質や能力の向上を図るため、今後も多様な主体のノウハウを吸収する研修について検討していく必要がある。	
効率性 評価	⑦事業費の削減余地(成果を下げずに仕様や工法の見直し、住民の協力などで事業費を削減できないか。)		
	<input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がある <input type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	研修会場までの移動コストや感染リスク等の軽減のため、各研修機関にオンラインによる研修の実施を要望するとともに、職員にオンライン研修への積極的な参加を呼び掛けていく。
⑧人件費(延べ業務時間)の削減余地(成果を下げずにやり方の見直しや民間委託などでコスト削減できないか。)			
<input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がある <input type="checkbox"/> 削減余地がない	理由 説明	各研修機関との連絡調整や、独自研修の企画及び調整は、職員が行う必要があるなど経費削減が難しい面もあるが、法令等の専門性の高い研修などについては、業務委託により実施するなど、内容に応じて人件費の削減できる方法を検討していきたい。	
公平性 評価	⑨受益機会・費用負担の適正化余地(事業内容が「対象」の全体でなく、一部の受益者に偏っていないか。受益者負担は公平・公正となっているか。)		
	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 公平・公正である	理由 説明	一部の職員に研修への参加が偏らないようにしている。

6 事業評価の総括と今後の方向性

①上記の評価結果		②全体総括(振り返り・成果・反省点)・評価結果の根拠																							
A 目的妥当性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り	新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、研修が延期や中止となり、予定していた事業実施ができなかったが、オンラインによる研修実施への転機となった。 研修全体の充実という観点から、集合研修とオンライン研修のメリットを生かし、ポストコロナの人材育成施策の一つとして、既存の集合研修等と組み合わせることでオンライン研修を活用できるよう、環境を整備し、参加者の利便性の向上や学習機会の拡大を図ることが必要となる。 ■集合研修のメリット:コミュニケーションが図りやすく、参加者同士の横のつながりによる刺激を受けることができる。 ■オンライン研修のメリット:三密を回避でき、ソーシャルディスタンス(社会的距離)を確保することができる。研修会場に集合せず、多人数が、どこからでも研修を受けることができ、移動時間の短縮や費用の削減を図ることができる。																							
B 有効性	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
C 効率性	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 改善の余地有り																								
D 公平性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地有り																								
③今後の事業の方向性(改革改善案)・・・複数選択可		④改革改善案による成果・コストの期待効果																							
<input type="checkbox"/> 拡充 <input type="checkbox"/> 現状維持 <input type="checkbox"/> 目的再設定 <input checked="" type="checkbox"/> 改善 <input type="checkbox"/> 休止・廃止 <input type="checkbox"/> 完了	今後の改革改善案 オンラインによる職員研修への積極的な参加を促すとともに、集合することで研修効果が高まる研修については、講師を招へいしてさくらびあのホール等で実施することで、コストメリットを高めることも検討していきたい。	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td>削減</td> <td>維持</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>低下</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				コスト			削減	維持	増加	成果	向上		○		維持					低下			
		コスト																							
		削減	維持	増加																					
成果	向上		○																						
	維持																								
	低下																								
⑤改革改善案を実施する上で解決すべき課題																									
オンライン研修に必要なWeb端末及び実施会場の確保		(廃止・休止、完了の場合は記入不要)																							