

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	給与係	
	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	職員の人材育成					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)
☒ 単年度繰返し ☐ 期間限定複数年度 (年度～ 年度) ☐ 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	活動指標(活動の規模)	単位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
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。	→ ア 納付回数	回	目標 実績	— 14	— 14	— 15	14	14
	→ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
広島県市町村職員共済組合に加入している職員	→ ア 広島県市町村職員共済組合加入者	人	見込 実績	— 1,012	— 1,008	— 1,025	1,025	1,025
	→ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
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	→ ア 納付額	円	目標 実績	— 1,383,219,000	— 1,416,765,000	— 1,415,134,000	1,415,134,000	1,415,134,000
	→ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
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。	→ 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	人	目標 実績	— 1,012	— 1,008	— 1,025	1,025	1,025
	→ イ		目標 実績					

3 事務事業の予算・コスト概要

年度		令和1年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	令和4年度決算	前年度比	令和5年度(予算)
事業費(A) (円)		1,380,292,000	1,383,219,000	1,416,765,000	1,415,134,000	-1,631,000	1,347,555,000
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	1,380,292,000	1,383,219,000	1,416,765,000	1,415,134,000	-1,631,000	1,347,555,000
業務延べ時間 (時間)		900	900	900	900	0	
人件費(B) (円)		4,122,000	3,880,000	3,951,000	3,838,000	-113,000	0
トータルコスト(A+B)		1,384,414,000	1,387,099,000	1,420,716,000	1,418,972,000	-1,744,000	1,347,555,000
主な支出項目			令和4年度(決算)		備考		
事業所負担額			1,415,134,000 円				
			円				
			円				
			円				

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った。	—	—

5 事業評価(令和 4 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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することはできないか。)		
有効性 評価	☐ 見直し余地がある ☒ 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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
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。)		
	☐ 向上余地がある ☒ 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。)		
公平性 評価	☐ 影響がない ☒ 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。)		
	☐ 改善余地がある ☒ 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
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。)		
	☐ 削減余地がある ☒ 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。)		
公平性 評価	☐ 削減余地がある ☒ 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
	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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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	☒ 適切 ☐ 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	☒ 適切 ☐ 改善の余地有り																								
C 効率性	☒ 適切 ☐ 改善の余地有り																								
D 公平性	☒ 適切 ☐ 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																							
☐ 拡充 ☒ 現状維持 ☐ 目的再設定 ☐ 改善 ☐ 休止・廃止 ☐ 完了	今後の改革改善案		<table><tr><td colspan="2" rowspan="2"></td><th colspan="3">コスト</th></tr><tr><th>削減</th><th>維持</th><th>増加</th></tr><tr><th rowspan="2">成果</th><th>向上</th><td></td><td></td><td></td></tr><tr><th>維持</th><td></td><td>○</td><td></td></tr><tr><th rowspan="2"></th><th>低下</th><td></td><td></td><td></td></tr></table> (廃止・休止、完了の場合は記入不要)			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																								

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		給与係			
	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	職員の人材育成					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)
☒ 単年度繰返し ☐ 期間限定複数年度 (年度～ 年度) ☐ 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	活動指標(活動の規模)	単位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
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)	→ ア 支出事務	回	目標	—	—	—	4	4
	→ イ		実績	4	4	4		
	→ ウ		目標					
			実績					
対象(誰、何を対象にしているのか)	→ ア 広島県市町総合事務組合加入者	人	見込	—	—	—	1,025	1,025
	→ イ		実績	1,012	1,008	1,025		
	→ ウ		見込					
			実績					
意図(対象をどのような状態にしたいのか)	→ ア 負担額	円	目標	—	—	—	601,230,000	601,230,000
	→ イ		実績	597,050,000	599,097,000	601,230,000		
	→ ウ		目標					
			実績					
結果(結びつく施策の意図は何か)	→ ア 退職手当受給者	人	目標	—	—	—	71	71
	→ イ		実績	52	60	71		
			目標					
			実績					

3 事務事業の予算・コスト概要

年度		令和1年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	令和4年度決算	前年度比	令和5年度(予算)
事業費(A) (円)		856,670,000	597,050,000	599,097,000	601,230,000	2,133,000	699,845,000
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	856,670,000	597,050,000	599,097,000	601,230,000	2,133,000	699,845,000
業務延べ時間 (時間)		80	80	80	80	0	
人件費(B) (円)		366,000	344,000	351,000	341,000	-10,000	0
トータルコスト(A+B)		857,036,000	597,394,000	599,448,000	601,571,000	2,123,000	699,845,000
主な支出項目			令和4年度(決算)		備考		
広島県市町総合事務組合負担金			601,230,000 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 4 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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。)		
有効性 評価	☐ 見直し余地がある ☒ 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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
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。)		
	☐ 向上余地がある ☒ 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。)		
公平性 評価	☐ 影響がない ☒ 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。)		
	☐ 改善余地がある ☒ 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
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。)		
	☐ 削減余地がある ☒ 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。)		
公平性 評価	☐ 削減余地がある ☒ 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
	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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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	☒ 適切	☐ 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	☒ 適切	☐ 改善の余地有り																								
C 効率性	☒ 適切	☐ 改善の余地有り																								
D 公平性	☒ 適切	☐ 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																							
☐ 拡充	☒ 現状維持	今後の改革改善案 —		<table><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="3">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>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																									
☐ 目的再設定	☐ 改善																									
☐ 休止・廃止	☐ 完了																									
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	人事給与と管理事務					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	給与係	
	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則	
	施策方針	3	職員の人材育成					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	007 01 経常	人事給与と管理事業	

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)
☒ 単年度繰返し ☐ 期間限定複数年度 (年度～ 年度) ☐ 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、令和5年9月末まで給与支給、共済関係及び定型・定期的な事務等を委託し、令和5年10月1日からは会計年度任用職員を任用して市が直接実施している。	—

2 事務事業の対象・意図・活動・成果指標

主な活動内容	活動指標(活動の規模)	単位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
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	→ ア 給与、共済等計算	回	目標 実績	— 14	— 14	— 15	14 14	14 14
	→ イ システム機器賃貸借	件	目標 実績	— 4	— 6	— 3	2 2	2 2
	→ ウ 業務委託契約	件	目標 実績	— 1	— 1	— 1	0 0	0 0
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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
職員	→ ア 職員	人	見込 実績	— 1,012	— 1,008	— 1,025	1,025 1,025	1,025 1,025
	→ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
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、期末勤勉手当支給日については、6月は20日、12月は10日)	→ ア 給与と支給	回	目標 実績	— 14	— 14	— 15	14 14	14 14
	→ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
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。	→ ア 給与と支給日に遅れることなく支給した割合	%	目標 実績	— 100	— 100	— 100	100 100	100 100
	→ イ		目標 実績					

3 事務事業の予算・コスト概要

年度		令和1年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	令和4年度決算	前年度比	令和5年度(予算)
事業費(A) (円)		6,012,025,484	6,294,316,828	6,474,819,232	6,447,234,052	-27,585,180	6,572,080,276
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	6,012,025,484	6,294,316,828	6,474,819,232	6,447,234,052	-27,585,180	6,572,080,276
業務延べ時間 (時間)		3,600	3,600	3,600	3,600	0	
人件費(B) (円)		16,488,000	15,522,000	15,805,000	15,355,000	-450,000	0
トータルコスト(A+B)		6,028,513,484	6,309,838,828	6,490,624,232	6,462,589,052	-28,035,180	6,572,080,276
主な支出項目			令和4年度(決算)		備考		
システム機器賃貸借			6,127,682 円				
給与支払事務等業務委託契約			14,672,460 円		令和4年9月末まで		
会計年度任用職員給与等			10,202,910 円		令和4年10月1日以降		
職員給与と費			6,416,231,000 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。 ・地方公務員法等の改正により、令和5年4月1日から職員の定年が2年に1歳ずつ、60歳から65歳まで段階的に引き上げられる。	・平成23年度から令和4年9月末まで給与関係業務委託を行った。 ・令和4年2月から人事給与システム機器の更新した。 ・令和4年分の年末調整に係る事務を電子化した。	—

5 事業評価(令和 4 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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	☐ 見直し余地がある ☒ 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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。)		
	☐ 向上余地がある ☒ 目標水準に達している	理由 説明	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	☐ 影響がない ☒ 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。)		
	☐ 改善余地がある ☒ 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。)		
	☒ 削減余地がある ☐ 削減余地がない	理由 説明	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
	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。)		
公平性 評価	☒ 削減余地がある ☐ 削減余地がない	理由 説明	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
	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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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☒ 適切☐ 見直しの余地有り B 有効性☒ 適切☐ 改善の余地有り C 効率性☐ 適切☒ 改善の余地有り D 公平性☒ 適切☐ 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。																							
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																							
☐ 拡充☒ 現状維持 ☐ 目的再設定☐ 改善 ☐ 休止・廃止☐ 完了		今後の改革改善案		<table><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="3">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>低下</td><td></td><td></td><td></td></tr></table> (廃止・休止、完了の場合は記入不要)				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																										

		コスト		
		削減	維持	増加
成果	向上			
	維持		○	
	低下			

(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		職員健康係			
	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	職員の人材育成					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)
☒ 単年度繰返し ☐ 期間限定複数年度 (年度～ 年度) ☐ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 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	 1	 2	 2	 2	 2
	→ イ ストレスチェックの実施	回	目標 実績	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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
職員	→ ア 正規職員、会計年度任用職員(共済組合加入者)	人	見込 実績	 1,462	 1,487	1,500 1,464	1,540	1,540
	→ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 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	 98.1	 98.1	100 97.6	100	100
	→ イ 高ストレス出現率	%	目標 実績	 9.3	 11.2	9 11.3	9	9
	→ ウ メンタル不全(休職者)の職員数	人	目標 実績	 25	 21	20 15	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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 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(休職者)の職員数	人	目標 実績	 25	 21	20 15	18	18
	→ イ		目標 実績					

3 事務事業の予算・コスト概要

年度	令和1年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	令和4年度決算	前年度比	令和5年度(予算)
事業費(A) (円)	4,647,709	4,390,781	4,536,517	6,319,451	1,782,934	7,225,000
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	4,647,709	4,390,781	4,536,517	1,782,934	7,225,000
業務延べ時間(時間)	949	949	949	1,350	401	
人件費(B) (円)	4,346,000	4,092,000	4,166,000	5,821,000	1,655,000	0
トータルコスト(A+B)	8,993,709	8,482,781	8,702,517	12,140,451	3,437,934	7,225,000
主な支出項目		令和4年度(決算)		備考		
ストレスチェック等委託料		600,300 円				
産業医等報酬		1,888,000 円				
健康相談員給料		2,752,800 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。	・ストレスチェックを実施し、職員自身のストレスへの気付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年度から) ・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 ・(令和4年決算特別委員会)高橋委員からの質問 ・(令和5年予算特別委員会)広畑委員からの質問 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 4 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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	☐ 見直し余地がある ☒ 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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。
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。)		
	☐ 向上余地がある ☒ 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。)		
効率性 評価	☐ 影響がない ☒ 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。)		
	☐ 改善余地がある ☒ 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。)		
	☐ 削減余地がある ☒ 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(共済組合加入)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
	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。)		
公平性 評価	☐ 削減余地がある ☒ 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。
	☐ 見直し余地がある ☒ 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	☒ 適切	☐ 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。 ・産業医・産業保健医や職員健康相談員などの産業保健スタッフと連携しメンタルヘルス不調の予防や早期対応などを強化して未然に防ぐ・再発させない取り組みが必要である。																							
B 有効性	☒ 適切	☐ 改善の余地有り																								
C 効率性	☒ 適切	☐ 改善の余地有り																								
D 公平性	☒ 適切	☐ 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																							
☐ 拡充 ☒ 現状維持 ☐ 目的再設定 ☐ 改善 ☐ 休止・廃止 ☐ 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)。		<table><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="3">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>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																										
・メンタル不調に関する職員からの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		職員健康係			
	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	職員の人材育成					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)
☒ 単年度繰返し ☐ 期間限定複数年度 (年度～ 年度) ☐ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 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
	→ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 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	— 427	— 440	470 469	470 470	470 470
	→ イ 雇用時健診受診者数	人	見込 実績	— 45	— 41	55 63	50 50	50 50
	→ ウ 人間ドック受診者数	人	見込 実績	— 939	— 961	1,237 1,043	1,591 1,591	1,600 1,600
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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
職員が健康で勤務できる状態	→ ア 共済組合加入者(短期組合員を除く)の受診率	%	目標 実績	— 99.7	— 98.7	100 98.5	100 100	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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 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:休職者)	人	目標 実績	— 5	— 6	5 2	4 4	4 4
	→ イ		目標 実績	 	 	 	 	

3 事務事業の予算・コスト概要

年度		令和1年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	令和4年度決算	前年度比	令和5年度(予算)
事業費(A) (円)		16,112,713	16,433,678	17,049,008	17,816,560	767,552	21,245,000
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	16,112,713	16,433,678	17,049,008	17,816,560	767,552	21,245,000
業務延べ時間(時間)		200	200	200	200	200	
人件費(B) (円)		916,000	862,000	878,000	853,000	-25,000	0
トータルコスト(A+B)		17,028,713	17,295,678	17,927,008	18,669,560	742,552	21,245,000
主な支出項目			令和4年度(決算)			備考	
健康診断委託料等			5,970,130 円				
人間ドック負担金			11,640,560 円				
特定健康診査負担金			205,870 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。
・令和4年10月から、会計年度任用職員の協会けんぽから共済組合への加入変更に伴い、人間ドック受診者は増加傾向となっている。 ・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。	R3年度決算特別委員会(水野委員)受診後の要フォロー者への効果的な勧奨の進め方についての質問あり。

5 事業評価(令和 4 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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。)		
有効性 評価	☐ 見直し余地がある ☒ 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 適切である	理由 説明	職員・会計年度職員・再任用職員等(共済組合員)を対象としており、妥当である。
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。)		
	☐ 向上余地がある ☒ 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。)		
公平性 評価	☐ 影響がない ☒ 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。)		
	☐ 改善余地がある ☒ 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。)		
	☐ 削減余地がある ☒ 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、対象者が増加している。)
	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。)		
公平性 評価	☐ 削減余地がある ☒ 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。
	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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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☒ 適切☐ 見直しの余地有り B 有効性☒ 適切☐ 改善の余地有り C 効率性☒ 適切☐ 改善の余地有り D 公平性☒ 適切☐ 見直しの余地有り			健康診断の受診率は、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。																							
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																							
☐ 拡充☒ 現状維持 ☐ 目的再設定☐ 改善 ☐ 休止・廃止☐ 完了		今後の改革改善案 令和4年度にR4 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><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="3">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>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・人材育成係			
	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	職員の人材育成					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)
☒ 単年度繰返し ☐ 期間限定複数年度 (年度～ 年度) ☐ 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	活動指標(活動の規模)	単位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
■採用試験情報の周知 ■採用試験の実施 ■有能な人材の採用	→ 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	回	目標 実績	— 8	— 4	10 6	10	10
	→ イ		見込 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
■学生、社会人など	→ ア 第1次試験受験者の年齢分布の平準化率	%	見込 実績	— 91	— 96	90 100	90	90
	→ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
採用試験の受験及び市役所での労働意欲を醸成する。	→ ア 申込者数に対する1次試験受験者数の割合	%	目標 実績	— 80	— 89	90 86	90	90
	→ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
これからの市政を担う有能な人材を発掘し、確保する。	→ ア 最終競争倍率【事務職】 (受験者(1次試験)÷最終合格者)	倍	目標 実績	— 21	— 10	10 12	10	10
	→ イ		目標 実績					

3 事務事業の予算・コスト概要

年度		令和1年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	令和4年度決算	前年度比	令和5年度(予算)
事業費(A) (円)		1,406,000	1,448,000	1,273,000	1,749,350	476,350	3,777,000
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	1,406,000	1,448,000	1,273,000	1,749,350	476,350	3,777,000
業務延べ時間(時間)		500	500	500	500	0	500
人件費(B) (円)		2,290,000	2,155,000	2,195,000	2,132,000	-63,000	2,174,000
トータルコスト(A+B)		3,696,000	3,603,000	3,468,000	3,881,350	413,350	5,951,000
主な支出項目			令和4年度(決算)		備考		
事務事業委託料			956,450 円		試験問題の提供及び採点に係る業務等委託		
			円				
			円				
			円				

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。
■ 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。 ■ 専門知識(技術)を有する人材の不足(技師等) 民間の建設業界でも「2025年問題」と問題視され、建設関係の知識を有する人材が不足し、土木技師や建築技師の確保が困難になっている。	・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 ・職務経験者(社会人枠)を対象とした採用試験の受験対象者の拡充(年齢制限の緩和)	・内定時期の早期化 ・年齢要件の拡充

5 事業評価(令和 4 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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。
有効性 評価	③ 対象・意図の妥当性(事務事業の現状や成果から考えて、対象と意図を見直し余地がないか。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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。
	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。)		
	☒ 向上余地がある ☐ 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、時代の変化に応じ、常に見直しを行いながら実施する必要がある。
効率性 評価	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。)		
	☐ 影響がない ☒ 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。)		
	☐ 改善余地がある ☒ 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。
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。)		
	☐ 削減余地がある ☒ 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を見直しや民間委託などでコスト削減できないか。)		
	☒ 削減余地がある ☐ 削減余地がない	理由 説明	人件費の削減及び受験者数の増加を図るため、民間企業が運営するテストセンターの活用を検討する。
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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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 ☒ 適切 ☐ 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 ☐ 適切 ☒ 改善の余地有り																										
C 効率性 ☐ 適切 ☒ 改善の余地有り																										
D 公平性 ☒ 適切 ☐ 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																										
☐ 拡充 ☐ 現状維持		今後の改革改善案 受験者数は、年々、減少傾向にはあるものの、現状においては、採用予定人数を確保することができていない事務職については、引き続き、近隣自治体の採用試験と第1次試験日を同日にすることで、真に本市を志望する人材にターゲットを絞り、試験実施に係るコストを削減する。 人材不足等により、採用予定人数を確保することが困難となっている専門職(技師や保育士等)については、実施時期や実施方法を改めて見直し、受験者数の確保を図る。																								
☐ 目的再設定 ☒ 改善																										
☐ 休止・廃止 ☐ 完了																										
④改革改善案による成果・コストの期待効果																										
<table><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="3">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>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																										
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(特に専門職(技師や保育士等))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懸念が想定される。																										
(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・人材育成係			
	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	職員の人材育成					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)
☒ 単年度繰返し ☐ 期間限定複数年度 (年度～ 年度) ☐ 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 令和4年9月 廿日市市人材育成基本方針の改定

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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 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	— 39	— 47	60 74	80	80
	→ 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	— 35	— 99	100 89	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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 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	— 1,098	— 1,089	— 1,105	1,125	
	→ 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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 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	— 81	— 76	80 76	80	80
	→ イ 研修で得た知識・スキルの活用度	%	目標 実績	— 78	— 74	80 76	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	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 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	— 73.4	— 75.5	80 75.8	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	— 78.7	— 82.2	80 82.0	80	80

3 事務事業の予算・コスト概要

年度		令和1年度決算	令和2年度決算	令和3年度決算	令和4年度決算	前年度比	令和5年度(予算)
事業費(A) (円)		16,685,857	4,891,282	14,880,926	12,767,424	-2,113,502	19,889,000
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	436,389	80,000	287,145	280,258	-6,887	966,000
	一般財源	16,195,468	4,811,282	14,593,781	12,487,166	-2,106,615	18,923,000
業務延べ時間 (時間)		1,518	1,518	1,518	1,518	0	1,518
人件費(B) (円)		6,952,000	6,545,000	6,664,000	6,475,000	-189,000	6,600,000
トータルコスト(A+B)		23,637,857	11,436,282	21,544,926	19,242,424	-2,302,502	26,489,000
主な支出項目			令和4年度(決算)		備考		
派遣研修等旅費			583,057 円				
研修委託料			10,289,309 円				
派遣研修等負担金			1,472,455 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。
■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。 ■令和元年度以降は、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。	■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 4 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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。)		
有効性 評価	☐ 見直し余地がある ☒ 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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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。
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。)		
	☒ 向上余地がある ☐ 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。)		
公平性 評価	☐ 影響がない ☒ 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。)		
	☒ 改善余地がある ☐ 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。
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。)		
	☒ 削減余地がある ☐ 削減余地がない	理由説明	市を取り巻く環境の変化やOJTの推進等により、必要性が低下している研修については、職員の研修参加への負担や勤務時間への影響を鑑み、開催の有無を検討する余地がある。
	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。)		
公平性 評価	☒ 削減余地がある ☐ 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。
	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。)		
	☐ 見直し余地がある ☒ 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	☒ 適切	☐ 見直しの余地有り	令和元年度末からの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。 ポストコロナのフェーズにおいては、集合研修及びオンライン研修の各々のメリットを考慮し、研修内容等に応じ、職員の研修参加を促進させる必要がある。 ■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	☐ 適切	☒ 改善の余地有り																								
C 効率性	☐ 適切	☒ 改善の余地有り																								
D 公平性	☒ 適切	☐ 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																							
☐ 拡充 ☐ 現状維持 ☐ 目的再設定 ☒ 改善 ☐ 休止・廃止 ☐ 完了		今後の改革改善案 令和5年度には、新型コロナウイルス感染症が第5類に引下げられることから、集合研修及びオンライン研修の各々のメリットを考慮し、研修内容等に応じ、職員の研修参加を促進させる必要性がある。また、市町村アカデミーなど、外部機関が実施する研修の開催周知を徹底し、研修への参加を促すことで、職員の業務遂行能力等の向上を図っていく。	<table><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="3">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>低下</td><td></td><td></td><td></td></tr></table> (廃止・休止、完了の場合は記入不要)					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																										
市町村アカデミーなど、外部機関が実施する研修に参加するメリットや意義について、効果的な周知方法を構築する必要がある。																										