事	業番号	事務事業	名	共済組合:	負担金	È							総務部人事課 所属長名 田畑 泰史			
		方向性	9	_					係・	ブルー	プ名	給与伯	系			
		重点施策	9	行政経営	推進の	ために			根	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	ţ			基本	事業						
_	## 1.1 D	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1	事業2	_{経・臨} 予算上の事業名				
予	算科目	一般会計 総務費 総務管理費 一般管				一般管理費	ł	002	01	経常 職員給与費						

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)
	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	
□ 期間限定複数年度 (年度~ 年度)	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。	

。 古政古典人以名 在國 写起 法国业	.=					•				
2 事務事業の対象・意図・活動・成果指	禄 ■	ンナエリ		W / I	I = 1					
主な活動内容		沽虰	指標(活動の規模)	甲位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	
組合員の毎月の給料及び期末手当から	\rightarrow	ア	納付回数	回	目標 実績	- 14	- 14	_ 15	14	14
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	\rightarrow	1			目標実績					
し、広島県市町村職員共済組合に納付 する。	\rightarrow	ゥ			目標実績					
				<u> </u>	大帜					
対象(誰、何を対象にしているのか)	1	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 年月
	\rightarrow	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
広島県市町村職員共済組合に加入して いる職員	\rightarrow	1			見込実績	.,,,,,				
V 0/1995€					見込					
	\rightarrow	ゥ			実績					
	1	D TT		Lw 11						
意図(対象をどのような状態にしたいのか)		灰果	指標(意図の達成度)	甲位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6年
		_	<u> </u>	н	目標	-	-		1,415,134,000	1,415,134,0
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	\rightarrow	ア	納付額	H	実績	1,383,219,000	1,416,765,000	1,415,134,000		
業、健康診断や健康相談、住宅資金の	\rightarrow	1			目標					
貸付などを行う福祉事業を受けられる状					実績					
態を保つ	\rightarrow	ゥ			目標					L
	I				実績			1		

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	単位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
7	短期給付事業、長期給付事業、福祉	1	目標	-	-	-	1,025	1,025
	事業を受けられる職員数	^	実績	1,012	1,008	1,025		
,			目標					
۲			実績					

3 }	事務事業の予算・コス	くト概要					
	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
	国庫支出金					0	
財	県支出金					0	
源内	市債					0	
訳	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
業績	殇延べ時間 (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
7	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	は支出項目	令和	和4年度(決算)		備考	
	事	業所負担額	1,415,1	34,000 円			
				円			
				円			
				円			

事	業番号事務事業	美名		共済組合負担金	所管課	名 総務部人事課
4 4	■務事業の環境変化・住民意見	<u>!</u> 等				
等)[事務事業を取り巻く状況(対象者 まどう変化しているか。開始時期 比べてどう変わったのか。			1	会、事業対象	事業に対して、関係者(住民、議 ・者、利害関係者等)からどんな意 どの程度寄せられているか。
(短其	4年10月からは適用拡大により 明給付・福祉事業のみ適用)の 期組合員となった。			_		_
5 事	事業評価(令和 4 年度決算	の評価)				
	①政策体系との整合性(この事	孫事業の国	目的は市の政策	本系に結びついているか。意図することが結	果に結びつい	いているか。)
目	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	けれるいるため
的	②市が関与する妥当性(この事業	は市が行われ	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。住民やは	地域民間等に任	Eせることはできないか。)
妥当性評	□ 見直し余地がある✓ 妥当である		職員の標準報酬 事業所の義務で	 月額に応じて算出された短期給付事業、長 あるため	期給付事業、	福祉事業も負担金の支払いは、
価	③対象・意図の妥当性(事務事	業の現状や	ウ成果から考えて	、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 事業所の義務で	 月額に応じて算出された短期給付事業、長 あるため	期給付事業、	福祉事業の負担金の支払いは、
	④成果の向上余地(成果向上の	の余地はな	いか。成果を向し	Lさせる有効な手段はないか。何が原因で成	 大果が向上した	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	ばにより負担金	を算出しているため
有		(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	業以外に方法はないか。)
効 性		理由	職員の煙進報酬			短い 東業の負担会の支払いけ
評価	✓ 影響がある		事業所の義務で		物帕竹尹木、	個性事業の負担並の文仏いは、
Щ	⑥類似事業との統合や連携による	改善余地(类	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接に限らない)はないか。	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	貴共済組合へ加入しているため		
	⑦事業費の削減余地(成果を	ト ドげずに仕れ	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し	いか。)	
効率性	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	より負担金を算出しているため
性評	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	できないか。)	
価	□ 削減余地がある☑ 削減余地がない		職員の標準報酬 事業所の義務で	州月額に応じて算出された短期給付事業、長 あるため	:期給付事業、	福祉事業の負担金の支払いは、
公平	⑨受益機会・費用負担の適正な ・ 	化余地(事業	大内容が「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。)
- 性評価	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		
	事業評価の総括と今後の方向 f	<u> </u>				
① <u>上</u>	記の評価結果			②全体総括(振り返り・成果・反省点)・評価	話無の根拠	
	目的妥当性 ✓ 適切 有効性 ✓ 適切			広島県市町村職員共済組合に対して、組合 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
	効率性✓ 適切公平性✓ 適切		改善の余地有り 見直しの余地有り	を行う長期給付事業、健康診断や健康相談 れている。	₹、任 モ 質金の	J貝17なとを行う福祉事業が受けら
3今	後の事業の方向性(改革改善	案)・・・複数	選択可		40	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		
	目的再設定 🗌 改善					コスト
	ー 休止・廃止 □ 完了			_		削減 維持 増加
多改	<mark>革改善案を実施する上で解決</mark>	すべき課題				成果維持 〇 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	退職手当	負担金	È	所	管課	名		総務部人事課	所属長名	田畑 泰史			
		方向性	9	_					係・ク	ブルー	プ名	給与	系			
		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	ξ			基本	事業						
		会計	01	款	款 02 項 01 目			01	事業1	事業2	経・臨	予:	算上の事業	名		
予算科目		一般会詞	-	総務費 総務管理費 一般管				一般管理費	費 003 01 経常 退職手当負担金							

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		
	THE PROPERTY OF THE PROPERTY O	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。
□ 単年度のみ		

2 事務事業の対象・意図・活動・成果指標

- TUTATIN WEI (IA) (NA)	-									
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		ア	支出事務	□	目標	_	-	-	4	4
職員に対する返職子当を又結するため、広島県市町総合事務組合に負担金	\rightarrow	,	又山事仍		実績	4	4	4		
を支払う	\rightarrow	_			目標					
(5月、8月、11月、2月の年4回の支		1			実績					
払)		_			目標					
	\rightarrow	ウ			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
	\rightarrow	7	広島県市町総合事務組合加入者	1	見込	-	-	-	1,025	1,025
		,		^	実績	1,012	1,008	1,025		

広島県市町総合事務組合に加入してい る職員

	7	広島県市町総合事務組合加入者	1	見込				1,025	1,025
7	,		<	実績	1,012	1,008	1,025		
→	1			見込					
→	1			実績					
	-			見込					
→				実績					

職員の退職時に、退職手当が支給でき る状態を保つ

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
	٦	負担額	田田	目標	-	-	_	601,230,000	601,230,000
-	,	其担 做	П	実績	597,050,000	599,097,000	601,230,000		
	1			目標					
-	1			実績					
	ф			目標					
-	.)			実績					

安定的な退職手当が受給できる

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
	٦	退職手当受給者		目標	-	-	-	71	71
_	,	返 城于 3 文 柏 伯	^	実績	52	60	71		
	,			目標					
	1			実績					

3 }	事務事業の予算・コス	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	
	国庫支出金					0		
財 県支出金						0		
源内	市債					0		
訳	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	
業科	- 务延べ時間 (時間)	80	80	80	80	0		
	人件費(B) (円)	366,000	344,000	351,000	341,000	-10,000	C	
۲	―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	
	主力	は支出項目	令和	14年度(決算)	備考			
	広島県市町	総合事務組合負担金	601,23	80,000 円				
				円				
				円				
				円				

事	<mark>業番号 事務</mark>	事業名		退職手当負担金	所領	管課名	総務部人事課
4 1	事務事業の環境変化・住民	音目笙					
①等)は前と	事務事業を取り巻く状況(対: はどう変化しているか。開始 比べてどう変わったのか。	象者や根拠法令		務事業に関するこれまでの改革・改 ^韋	会、事業	対象者、利害	して、関係者(住民、議 関係者等)からどんな意 寄せられているか。
平市その市	社会率の推移 成26年度〜令和元年度 長・副市長・教育長280/100 の他の一般職193/1000 和2年度〜令和4年度 長・副市長・教育長280/100 の他の一般職160/1000			_			_
5 4	事業評価(令和 4 年度)	と算の評価)					
	①政策体系との整合性(こ	の事務事業の目	目的は市の政策	体系に結びついているか。意図する	ることが結果に結び	ぶついているか	v _o)
目	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3	F当が支給できているため			
I的	②市が関与する妥当性(この)	事業は市が行わな	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	い。住民や地域民間等	手に任せることは	はできないか。)
的妥当性評	□ 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			
価	③対象・意図の妥当性(事	務事業の現状や	b成果から考え [~]	て、対象と意図を見直す余地がない	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			
	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。何だ	が原因で成果が向」	L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	合事務組合と支給事務を共同処理	することで事務の軽	経滅が図られて	こいるめ
有	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	なするには、この事務	8事業以外に	方法はないか。)
対 性							
Щ	⑥類似事業との統合や連携に	よる改善余地(判	関似事業(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	合事務組合との共同処理であり合理	里化されているため	1	
	⑦事業費の削減余地(成果	と と で げずに仕れ	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。)		
効率性	□ 削減余地がある☑ 削減余地がない	理由 説明	職員の退職手旨	当であり、事業所の義務であるため	ı		
評	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	·。)	
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	合事務組合との共同処理であり合理	里化されているため	1	
公平	⑨受益機会・費用負担の適	正化余地(事業	美内容が「対象」	の全体でなく、一部の受益者に偏っ	っていないか。受益	者負担は公平	・公正となっているか。)
-性評価	□ 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		
	事業評価の総括と今後の方	向性					
	記の評価結果			②全体総括(振り返り・成果・反省	点)・評価結果の材	艮拠	
	目的妥当性 🗸 🖟 有効性 🗸 🖟		見直しの余地有り 牧善の余地有り	安定的に退職手当を支給するため	か、引き続き広島県	市町総合事務	系組合と共同処理し、事務
	一 効率性 ☑ 通 公平性 ☑ ☑	:	改善の余地有り 	の軽減を図る必要がある。			
	が後の事業の方向性(改革改		選択可	<u> </u>		④改革改善案	による成果・コストの期待効果
Г	」 拡充	:		今後の改革改善案			
							コスト
				_			削減 維持 増加
5改	マ革改善案を実施する上で解析	アンス でき課題				成果糸	推持 〇
			_				低下 / / / / / / / / / / / / / / / / / / /

事業番号	事務事業	名	人事給与	管理事	¥務			所	f管課	名		総務部人事課	所属長名	田畑 泰史
	方向性	9	_					係・!	ブルー	プ名	給与	係		
	重点施策	9	行政経営:	推進の	ために			根	処法令	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	ξ				事業					
7 M 1 D	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1	事業2	経・臨	圣·臨 予算上の事業名		名
予算科目	一般会	<u> </u>	総務費	· ·	総務管理	費	一般管理費	ł	007	01	経常	人事給与管理事業		_

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	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、	
□ 期間限定複数年度	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、令和5年9月末まで給	_
	与支給、共済関係及び定型・定例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
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)	単位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
٦	公上 + 汶 ケ計算	回	目標	_	_	-	14	14
,	給与、共済等計算	Ш	実績	14	14	15		
	シュニノ機叩恁代供	件	目標	_	_	_	2	2
۲	システム機器賃貸借	1+	実績	4	6	3		
Ь	类效 ₹ ₹ ₹ 1 4 1 4 4	и	目標	_	_	_	0	0
٠,	業務委託契約	件	実績	1	1	1		

対象(誰、	何を対象にしているのか)
마 무	
職員	

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
٦	職員	1	見込	_	_	_	1,025	1,025
,	収 貝	^	実績	1,012	1,008	1,025		
			見込					
1			実績					
.			見込					
.)			実績					

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、期末勤勉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)	単位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
	٦	給与支給		目標	_	_	_	14	14
	,	和子文和	ij	実績	14	14	15		
				目標					
1	1			実績					
	ب			目標					
1	.)			実績					

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	単位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
_	٦	給与支給日に遅れることなく支給し		目標	_	_	_	100	100
7	,	た割合	%	実績	100	100	100		
	1			目標					
→	1			実績					

ა =	予伤争未の丁昇・コノ	いので							
	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)	
1	事業費(A) (円)	6,012,025,484	6,29	4,316,828	6,474,819,232	6,447,234,052	-27,585,180	6,572,080,276	
	国庫支出金						0		
財	県支出金						0		
源内	市債						0		
訳	その他特財						0		
	一般財源	6,012,025,484	6,29	4,316,828	6,474,819,232	6,447,234,052	-27,585,180	6,572,080,276	
業系	業務延べ時間(時間)			3,600	3,600	3,600	0		
	人件費(B)(円)	16,488,000	1	5,522,000	15,805,000	15,355,000	-450,000	0	
۲	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	
	主力	は支出項目		令和	口4年度(決算)		備考		
	システ	ム機器賃貸借		6,127	7,682 円				
	 給与支払事務等業務委託契約				2,460 円	令和4年9月末まで			
	会計年度	任用職員給与等		10,20	2,910 円	令和4年10月1日以降			
	職	員給与費		6,416,2	31,000 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 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)							
	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	理由	公上十公年は東米正の美数でもでも					
目	☑ 結びついている	説明	給与支給等は事業所の義務であるため 					
的	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。)							
妥当性	□ 見直し余地がある	理由	給与支給等は事業所の義務であるため					
性評価	☑ 妥当である	説明	桁子又桁寺は事業所の義務であるにの 					
	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	理由	公上十公年は古来正の美羽でもり					
	☑ 適切である	説明	給与支給等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	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	理由	△和4左0日かと「東処ととフェノ機関の東蛇ナ」と					
	☑ 目標水準に達している	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。)							
	□ 影響がない	理由	公上十公年は古来正の美羽でもり					
	✓ 影響がある	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	理由	公上十公年は古来正の美羽でもり					
	☑ 改善余地がない	説明	給与支給等は事業所の義務であるため 					
	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。)							
効	☑ 削減余地がある	理由	 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					
率性	□ 削減余地がない	説明	ることで、事務の効率化を図る					
評	⑧人件費(延べ業務時間)の削]減余地(成	は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。)					
価	☑ 削減余地がある	理由	 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					
	□ 削減余地がない	説明	ることで、人件費の削減を図る					
公平	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。)					
性	□ 見直し余地がある	理由	マナが旧ウナれた II 弗田奈和ナサ b 7 東米マはたいた b					
評価	☑ 公平・公正である	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	±						

6事	業評価の総	括と今後の方	向性							
①上	記の評価結果	Į.			②全体総括(振り返り・成果・反省点)・評価結果の根	拠				
Α	目的妥当性	✓ 適	i切 🗌	見直しの余地有り						
В	有効性	✓ 適	i切 🗌	改善の余地有り	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 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。					
С	効率性	□ 適	i切 🗹	改善の余地有り						
D	公平性	✓ 適	i切 🗌	見直しの余地有り	1					
3今	後の事業の力	5向性(改革改	善案)・・・複数	数選択可		④改革	改善案に	こよる成果	・コストの其	月 待効果
	拡充	☑ 現状維持			今後の改革改善案	_				
	目的再設定	□ 改善							コスト	
	休止・廃止	□ 完了			_			削減	維持 増	מל
							白]上		
⑤改革改善案を実施する上で解決すべき課題				頁		J	成果維	持	0	
						L	但	下		
				_		(廃止・	休止、	完了の	場合は記	入不要

令和 4 年度事業 事後評価(決算) 事務事業マネジメントシート 令和5年6月 作成

事業番号	事務事業	名	メンタルへ	ルス	対策事業	策事業						総務部人事課	所属長名	田畑 寿	史
	方向性	9	_			係•!	ブルー	-プ名	職員個	職員健康係					
	重点施策	9	行政経営	推進の	ために			根	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			市職員衛生管:	理規程		
	施策方針	3	職員の人	材育成	ţ	基			事業						
7 M 1 P	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1	事業2	経·臨	予	算上の事業	名	
予算科目	一般会	 計	総務費	<u> </u>	総務管理	里費	一般管理費		800	01	経常	職員健康管理事業(化	建康管理)		

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	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	
(年度~年度)	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	労働安全衛生法上の規定等により実施
□ 単年度のみ	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	

□ 単年度のみ メンタ	ル不全者	の復興	哉支援と再発防止							
2 事務事業の対象・意図・活動・成場	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
	\rightarrow	ア	メンタルヘルス研修の実施	回	目標実績	1	2	3 2	2	2
職員のメンタル不全への対策	\rightarrow	1	ストレスチェックの実施	回	目標実績	1	1		1	
		ゥ			目標実績					
					天視					
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
	\rightarrow	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
					見込	1,402	1,487	1,404		
職員	\rightarrow	1			実績					
	\rightarrow	ゥ			見込					
		1)			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
					目標	, ,,,,,	, ,,,,	100	100	100
	\rightarrow	ア	ストレスチェックの受検率 	%	実績	98.1	98.1	97.6		
職員のメンタル不全の予防、改善		1	京フト1・フ 出租家	%	目標			9	9	9
戦長のアンメルイト主の予防、以音		7	イ 高ストレス出現率 -	70	実績	9.3	11.2	11.3		
	\rightarrow	ゥ	メンタル不全(休職者)の職員数	人	目標			20	18	18
	/ プランプルイ・主 (プラブルドエ (下場の日)の場員数		実績	25	21	15			

結果(結びつく施策の意図は何か)

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。

	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
	7	いたして合(仕座者)の殴ら物	1	目標			20	18	18
~	,	メンタル不全(休職者)の職員数	^	実績	25	21	15		
				目標					
→ 1	1			実績					

3 4	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			
	国庫支出金					0				
財	県支出金					0				
源内	市債					0				
訳	その他特財					0				
	一般財源	4,647,709	4,390,781	4,536,517	6,319,451	1,782,934	7,225,000			
業系	烙延べ時間 (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			
1	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	は支出項目	令和	和4年度(決算)		備考				
	ストレスラ	チェック等委託料		600,300 円						
	産美	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
------	-------	-------------	------	--------

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。	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。	1.條度単和:公主終休事1//)(前化(学利//仕)せかん)	・(令和4年3月議会)山下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)								
	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。)					
目	見直し余地がある✓ 結びついている	理由 説明	労働安全衛生活	去の規定で年1回のストレスチェックの実施が義務づけられている。					
的妥	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。)								
安当性評	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。					
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	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	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。					
	④成果の向上余地(成果向上の	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	9%台)を維持できている。					
有动	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。)								
効性評価	□ 影響がない☑ 影響がある	理由 説明	労働安全衛生活	去に規定されている。					
	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)	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	労働安全衛生活	E法に規定されている。					
	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。)					
効率性	□ 削減余地がある ☑ 削減余地がない	理由 説明		は厚労省の参考例に基づき実施。 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					
評	8人件費(延べ業務時間)の削	減余地(成	は果を下げずにや	りり方の見直しや民間委託などでコスト削減できないか。)					
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	ウ業務は競争入札で業務委託を行っている。					
公亚									
平性評価	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	としている。					
	事業評価の総括と今後の方向性	ŧ							
1	: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 B 有効性 🗹 適切 🔲 改善の余地有り 利用でき				・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。					
 D	分率性 ② 適切 公平性 ② 適切	・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。							
(3) ←	会後の事業の方向性(改革改善等		選択可	④改革改善室による成果・コストの期待効果					

1Ш											
6事	業評価の総括	舌と今後の	方向!	生							
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				
Α	目的妥当性	~	適切		見直しの余地有り						
В	有効性	V	適切		改善の余地有り	↑・ストレスチェック後の高ストレス者に対して産業医等。 ┃利用できる相談機関の紹介など積極的な普及啓発が					
С	効率性	V	適切		改善の余地有り	・産業医・産業保健医や職員健康相談員などの産業係 調の予防や早期対応などを強化して未然に防ぐ・再発	呆健スタッフと連携しメンタルヘルス不				
D	公平性	V	適切		見直しの余地有り	- 間のアドルで十分が心なことは正して不然に加く 特先	50世分の現り他のから必要である。				
③今往	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					
	目的再設定 休止·廃止	□ 改善 □ 完了		つけ、職員	自身・管理者の	早期対応できるような職場環境に向けて、知識を身に セルフケア能力、マネジメント力を高めるために、研修 る(3年に1回受講)。	コスト 削減 維持 増加 向上				
⑤改3	革改善案を実	施する上で	解決	すべき課題			成果維持				
外縮		収得の促進				5。必要な人への相談支援に対応するだけでなく時間 ・職員健康相談員、産業医が連携を密にし、対策を講	低下 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	職員定期	健康記	诊断実施事	業		所	f管課	名		総務部人事課		田畑 泰史
	方向性	9	_					係・	ブルー	プ名	職員個	建康係		
	重点施策	9	行政経営:	推進の	ために			根	処法令	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	ţ			基本	事業					
7 W 1 D	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1	事業2	経·臨	予:	算上の事業	名
予算科目	一般会	 計	総務費	ŧ	総務管理	里費	一般管理費	Ī	800	01	経常	職員健康管理事業(個	建康管理)	

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		
	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
□ 単年度のみ		

主た活動中の		江丰	七冊(活動の担告)	出上	ᅜᄼ	0 左広	った中	1 左虫	- 左曲	c Æ
主な活動内容	1	活 期		単加	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
	\rightarrow	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
健康診断の実施	\rightarrow	1			目標					
					実績					
	\rightarrow	ゥ			目標					
	J				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 年月
, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,					見込		_	470	470	470
	\rightarrow	ア	職員健康診断受診者数	人	実績	427	440	469		
正規職員、会計年度任用職員(週20時	\rightarrow		雇用時健診受診者数	1	見込	-	_	55	50	50
間以上勤務等)	l⊸	1	推用时链部文部有数	人	実績	45	41	63		
	\rightarrow	ゥ	人間ドック受診者数	入	見込			1,237	1,591	1,600
] _	1)	八间ドググ支衫有数	^	実績	939	961	1,043		
	1	. D. ETT		337 7 1						
意図(対象をどのような状態にしたいのか)	ı	灰果	指標(意図の達成度)	甲位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年月
	\rightarrow	ァ	共済組合加入者(短期組合員を除く)	%	目標	-		100	100	100
			の受診率	, -	実績	99.7	98.7	98.5		
職員が健康で勤務できる状態	\rightarrow	1			目標					
がいっしょう できょう がは マングラ		'			実績					
		ゥ			目標					
	\rightarrow									

結果(結びつく施策の意図は何か)

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。

	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
	7	库仕老粉(良仕,仕暎老)	1	目標	_	_	5	4	4
7	,	病休者数(身体:休職者)	^	実績	5	6	2		
	,			目標					
7	1			実績					

3 4	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		
	国庫支出金					0			
財	県支出金					0			
源内	市債					0			
訳	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	烙延べ時間 (時間)	200	200	200	200	200			
	人件費(B)(円)	916,000	862,000	878,000	853,000	-25,000	0		
۲	ータルコスト(A+B)	17,028,713	17,295,678	17,927,008	18,669,560 742,552 21,				
	主な	な支出項目	令和	口4年度(決算)	備考				
	健康記	诊断委託料等		5,970,130 円					
	人間	ドック負担金	1	1,640,560 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
------	-------	--------------	------	--------

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。

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。)

5	事業評例	西(令和	4	年度決算の	評価	5)
---	------	------	---	-------	----	----

□ 見直し余地がある

目	見直し余地がある対 結びついている	理由 説明	労働安全衛生活 より業務能力向	まの規定される労働衛生管理計画に基づき実施する(₹ 上を図る。)。	哉員の健康管理や安全確保の向上に						
的	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。)						
妥当性評	□ 見直し余地がある ☑ 妥当である	理由 説明	事業所として、耶	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。						
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	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。						
	④成果の向上余地(成果向上の	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	哉員に対して、受診勧奨によりほぼ受診している。							
有		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。)						
効性評価	□ 影響がない☑ 影響がある	理由 説明		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	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	戊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	労働安全衛生活	まに規定されている。							
	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。)										
効率	□ 削減余地がある☑ 削減余地がない	令和2年度から会計年度任用職員の 務者も共済加入となり、対象者が増加									
性評	⑧人件費(延べ業務時間)の削	減余地(月	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。	,)						
価	□ 削減余地がある □ 削減余地がない	理由 説明	佐伯地区医師会ため。	会(厚生連JA広島総合病院)への事業委託、健診実施I	こかかる人事課職員の人件費である						
公平	⑨受益機会・費用負担の適正化	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	音負担は公平・公正となっているか。)						
十性評価	見直し余地がある✓ 公平・公正である	理由 説明	労働安全衛生活	まに規定されているものについては受益者負担はない。	,						
6 1	事業評価の総括と今後の方向性	ŧ	•								
1	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						
Α	. 目的妥当性 ☑ 適切		見直しの余地有り 								
В	3 有効性 ✓ 適切 		改善の余地有り 	 健康診断の受診率は、高い割合で維持されており、鵈	は は は は は は は に で に で いる。						
	: 効率性 ☑ 適切		改善の余地有り 								
	公平性 ☑ 適切		見直しの余地有り								
(3)4	る後の事業の方向性(改革改善	条)***複数 	(選択可	^% o 1. † 1. † †	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	令和4年月	またR4 健康相談	今後の改革改善案 炎体制の拡大(相談員の拡充配置)をすることで、職員	コスト						
]目的再設定 □ 改善			管理面の整備を整える(健康管理の向上)。	削減維持増加						
	」休止·廃止 □ 完了				向上						
(5)改	マ <mark>革改善案を実施する上で解決</mark>	すべき課題			成果維持						
	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)										

令和 4 年度事業 事後評価(決算) 事務事業マネジメントシート 令和5年6月 作成

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・!	ブルー	-プ名	人事・	人材育成係			
	重点施策	9	行政経営:	推進0	ために			根	処法令	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	材育原	ţ			基本	事業						
- h-1-	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1	事業2	経・臨	予	算上の事業	名	
予算科目	一般会	 計	総務費	<u> </u>	総務管理	里費	一般管理費	ŧ	009	01	経常	人材育成事業(職員	·····································	•	

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		
(年度~ 年度)		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
□ 単年度のみ		

□ 単年度のみ										
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
	\rightarrow	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		目標実績	- 8	_ 4	10 6	10	10
■採用試験情報の周知 ■採用試験の実施	\rightarrow	1			見込実績		·			
■有能な人材の採用	\rightarrow	ゥ			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
	\rightarrow	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
■学生、社会人など	\rightarrow	1			見込実績					
	\rightarrow	ゥ			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
	\rightarrow	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
採用試験の受験及び市役所での労働 欲を醸成する。	意 →	1			目標実績					
	\rightarrow	ウ			目標 実績					

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	単位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
	٦	最終競争倍率【事務職】	倍	目標	-	-	10	10	10
_	,	(受験者(1次試験)÷最終合格者)	1=	実績	21	10	12		
				目標					
7	1			実績					

3 :	事務事業の予算・コス	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	
	国庫支出金					0		
財	県支出金					0		
源内	市債					0		
訳	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	
١	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	
	主力	は支出項目	令和	口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				

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
------	-------	--------	------	--------

	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。	・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	・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)

	2 214H 1 H- 1 1- 1 H - 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	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。
目的		 <mark>は市が行わ</mark>	 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。)
妥当	□ 見直し余地がある	理由	
性評	☑ 妥当である	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。
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、対象と意図を見直す余地がないか。)
	□ 見直し余地がある	理由	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
	☑ 適切である	説明	必要はない。
	④成果の向上余地(成果向上の	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	理由	 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
	□ 目標水準に達している	説明	じ、常に見直しを行いながら実施する必要がある。
有効	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。)
性	□ 影響がない	理由	 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、
評価	✓ 影響がある	説明	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	理由	 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。
	☑ 改善余地がない	説明	
	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。)
効	□ 削減余地がある	理由	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
率性	☑ 削減余地がない	説明	図っている。
評	⑧人件費(延べ業務時間)の削	減余地(月	t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。)
価	☑ 削減余地がある	理由	 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。
	□ 削減余地がない	説明	ALL STANDARD CAN DESCRIPTION OF THE STANDARD CONTRACTOR OF THE STANDARD CON
公平	⑨受益機会・費用負担の適正	比余地(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。)
· 性 評	□ 見直し余地がある	理由	 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。
価	☑ 公平・公正である	説明	The second secon
	車巻 評価の必任 と 会後の 古向 ね	<u>.</u>	

1Ш													
6 事	業評価の総	括と今後	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	<u>l</u>					
Α	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	性山土	カ方公	·	まで担	完さ
В	有効性		□ 適切		改善の余地有り	れた不変的なものであり、成果等は評価できなし	もので	ある。			17) 54 7.	A C ///L	~
С	 効率性		□ 適切	· 🔽	改善の余地有り	-「有効性」は、他団体の動向、時代の変化により 「効率性」は、採用のプロセスの見直しにより、効					るが、 ^ス	有能な	:人
D	公平性		☑ 適切	ı 🗆	見直しの余地有り	「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。					
③今	後の事業の方	方向性(i	改革改善	案)・・・複数	效選択可		4	改革改	善案によ	る成果・	・コストの)期待效	力果
	拡充	□現	状維持			今後の改革改善案							
	目的再設定 休止・廃止	☑改□完		きている事系 真に本市を	务職については、引き 志望する人材にターク	こはあるものの、現状においては、採用予定人数を確保すること ・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 ゲットを絞り、試験実施に係るコストを削減する。 、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	で、			削減	コスト 維持		
	77 25 2			いては、実施	施時期や実施方法等	を改めて見直し、受験者数の確保を図る。			向上			0	
⑤改	革改善案を実	施する	上で解決	けべき課題	1			成	果維持	:			
こ∤	いからの市政を	を担う有	能な人材	オを発掘し、	確保するため、う	受験資格を有する、より多くの人(特に専門職(技能	iψ		低下				

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 (廃止・休止、完了の場合は記入不要) 料や業務時間数が増加する懸念が想定される。

				_											
事業番号	事務事業	名	職員研修	職員研修事業								総務部人事課	所属長名	光井	栄造
	方向性	9	_					係・!	ブルー	-プ名	人事·	人材育成係			
	重点施策	9	行政経営:	推進0	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	材育原	ţ			基本	事業						
	会計	01	款	02	項	01	目	01	事業1	事業2	2 _{経・臨} 予算上の事業名				
予算科目	一般会	 計	総務費	<u> </u>	総務管理	里費	一般管理費	}	009	51	経常	人材育成事業(育成))(政策)		

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		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
□ 期間限定複数年度 (年度~ 年度)	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
□ 単年度のみ		令和4年9月 廿日市市人材育成基本方針の改定

(^{年度∼ 年度)} ■市及び	研修構	幾関か	を育成するため、研修を実施する。 『実施する「職場外研修」 り組む通信教育講座や自己啓発などの)「自3	主研修	平成28 人事 令和4	3年4月 評価制度の導 年9月	送基本方針の領 注入 記基本方針の記		
2 事務事業の対象・意図・活動・成果指	標					l				
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。	\rightarrow	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
■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	\rightarrow	1	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
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)	\rightarrow	ゥ			目標					
	-									
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		2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
廿日市市職員	\rightarrow	ア	市職員数	人	見込 実績	- 1,098	 1,089	- 1,105	1,125	
■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	\rightarrow	1			見込実績					
児休業代替等任期付職員を含む。)	\rightarrow	ゥ			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		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	\rightarrow	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
①政策形成能力 ②組織運営能力	\rightarrow	1	研修で得た知識・スキルの活用度	%	目標実績	 78	 74	80 76	80	80
③リスク管理能力 ④対人関係能力 ⑤業務遂行能力	\rightarrow	ゥ			目標					<u>,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,</u>
心未伤还 们能力	J		l		実績					
結果(結びつく施策の意図は何か)	1	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	\rightarrow	ア	窓口(電話)や地域での市の職員の	%	目標			80	80	80

時代の変化に柔軟に対応できる有能な職員を育成し、任 民福祉の向上を図る。 求められる職員像:①はつかいちに誇りを持ち、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

	施策	の成果指標	甲位	区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
_	٦	窓口(電話)や地域での市の職員の	%	目標	_	-	80	80	80
7	,	対応に満足している市民の割合	90	実績	73.4	75.5	75.8		
		人事評価の能力評価がa(標準)以上	%	目標	_	-	80	80	80
_	7	の職員の割合	90	実績	78.7	82.2	82.0		

3 ₹	事務事業の予算・コス	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)		
1	事業費(A) (円)	16,685,857	4,891,282	14,880,926	12,767,424	-2,113,502	19,889,000		
	国庫支出金	54,000				0			
財	県支出金					0			
源内	市債					0			
訳	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		
業剂	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		
۲	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	は支出項目	令和	和4年度(決算)		備考			
	派遣	研修等旅費		583,057 円					
	ज	修委託料	1	0,289,309 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
------	-------	--------	------	--------

	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	■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。	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

5 事業評価(令和 4 年度決算の評価)

目	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	理由	 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				
	☑ 結びついている	説明					
的买	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。)						
妥当性評	□ 見直し余地がある	理由	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。				
1性	☑ 妥当である	説明					
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、対象と意図を見直す余地がないか。)						
	□ 見直し余地がある	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。				
	☑ 適切である		川川戦長で対象としたもので、元直す必安はない。				
	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	理由	 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				
	□ 目標水準に達している	説明	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。				
有効	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。)						
性	□ 影響がない	理由	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				
評価	✓ 影響がある	説明	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	理由	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				
	□ 改善余地がない	説明	していく必要がある。				
	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。)						
効	☑ 削減余地がある	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				
率	□ 削減余地がない		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。				
性評	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。)						
価	☑ 削減余地がある	理由	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				
	□ 削減余地がない	説明	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	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。)						
性	□ 見直し余地がある	理由					
評価	☑ 公平・公正である	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。				
	*************************************	4					

0 =	事業評価の総持	舌と今後の方向	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			
Α	目的妥当性	✓ 適切	J 🗆	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 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		が延期や中』	Łとなり、予定していた	と事業
В	有効性	□ 適切	, <u>v</u>	改善の余地有り	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 職員の研修参加を促進させる必要性がある。		のメリットを考	虚し、研修内容等に応	応じ、
С	効率性	□ 適切	, <u>v</u>	改善の余地有り	■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 ■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。				
D	公平性	☑ 適切	, <u> </u>	見直しの余地有り	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				
③今後の事業の方向性(改革改善案)・・・複数選択可			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	_			
	目的再設定	☑ 改善			コナウイルス感染症が第5類に引下げられることから、			コスト	
	, H.,,,,	☑ 改善			F修の各々のメリットを考慮し、研修内容等に応じ、職				-
] 休止•廃止	□ 完了	員の研修 関が実施	る参加を促進させる でする研修の開催	る必要性がある。また、市町村アカデミーなど、外部機 周知を徹底し、研修への参加を促すことで、職員の業		向上	削減 維持 増加	l
□ <mark>⑤改</mark>] 休止・廃止	_ ~_	員の研修 関が実施 務遂行能	多参加を促進させる する研修の開催 と力等の向上を図	る必要性がある。また、市町村アカデミーなど、外部機 周知を徹底し、研修への参加を促すことで、職員の業		向上成果 維持	削減維持増加	
市町]休止・廃止 <mark>₹革改善案を実</mark>	□ 完了 □ 完了 <mark>施する上で解え</mark>	員の研修 関が実施 務遂行能 マ <mark>すべき課題</mark>	を参加を促進させる でする研修の開催 を力等の向上を図 関	る必要性がある。また、市町村アカデミーなど、外部機 周知を徹底し、研修への参加を促すことで、職員の業		成果 維持	削減維持増加	