

事務事業評価表（内部管理事務）

（評価対象：平成 30 年度）

1. 事務事業の概要				
事務事業名	61-2 人事・給与管理事業	担当課	秘書課	
		作成者	島田 勇人	
施策体系	行政分野	⑩都市経営	施策分類	3組織運営
	総合計画上の施策名	147 人材育成と高い行政知識の習得		
	施策名（評価単位）	(39) 人材育成と高い行政知識の習得		

2. 事務事業の目的	計画的な定員管理により適正で効率的な行政組織の運営及び給与等の管理により適正な支給を行います。
------------	---

3. 事務事業の実績	
(1) 事業の実施内容（平成30年度）	(1) 適正な職員数の管理 (2) 職員採用試験の実施 （事務職（障がい者枠あり）・技術職・保健師） (3) 再任用職員の雇用管理 (4) 嘱託職員の雇用管理 (5) 4月1日及びその他必要な時期での人事異動の実施 (6) 人事ヒアリングの実施（12月・各部課長） (7) 職員の服務規律等の周知及び指導 (8) 職員の給与等の管理及び支給 (9) 退職手当負担金の管理及び組合への納付 (10) 公務災害補償基金負担金の管理及び組合への納付

(2) 事務事業実施にかかるコスト					（単位：円）
区分	平成28年度実績	平成29年度実績	平成30年度実績	令和元年度見込	
① 直接事業費	92,526,524	95,504,896	89,022,503	97,938,000	
② 人件費	11,600,000	11,600,000	11,250,000	11,250,000	
③ 合計コスト ①+②	104,126,524	107,104,896	100,272,503	109,188,000	
前年度比		102.9%	93.6%	108.9%	
財源内訳	国・県支出金	0	0	0	0
	市債	0	0	0	0
	その他特定財源	0	0	0	0
	一般財源	104,126,524	107,104,896	100,272,503	109,188,000
④ 活動一単位当たりコスト	281,423.0	287,916.4	267,393.3	286,582.7	
前年度比		102.3%	92.9%	107.2%	

⑤ コストに関する増減理由	
---------------	--

(3) 活動指標	指標名	支給対象職員数			単位：	人
	指標説明	特別職、行政職、医療職及び再任用の職員並びに嘱託員				
		平成28年度実績	平成29年度実績	平成30年度実績	令和元年度見込	
	実績値	370	372	375	381	

4. 評価・課題	第2次集中改革プラン等により、人件費を抑制するため職員数の削減を行い、厳しい財政状況に対応し、継続的な組織運営の効率化を推進する為、平成25年度に策定した平成26年度から29年度までの定員適正化計画では、目標である職員数を達成することができました。また、平成29年度には、職員数の削減だけではなく、安定した行政サービスを提供できるよう、新たな行政需要に対応できるような体制整備を行う為、平成30年度から令和4年度までの新たな定員適正化計画を策定しました。なお、人事評価制度による能力主義の人事・給与管理が求められています。 地方分権や地方創生の推進による業務の細分化及び専門化が進んでいることから、これに対応した行政組織の再編が必要です。また、住民ニーズの多様化等により事務事業量が増加し、職員への負担が重くなっている中、心身に不調をきたす職員について懸念されます。
----------	--

5. 具体的な改善内容	改善時期	令和2年3月
・職員の仕事に対する意欲の向上などを目的に人事評価制度を実施します。 ・働きやすい職場環境を構築するために、メンタルヘルス不調を未然に防ぐストレスチェックを実施します。 ・知識、技術、経験を豊富に持つ再任用職員の適切な活用を図るため、多様な職種への配置を進めていきます。		

6. 事業の総合評価及び今後の方向性	所属長氏名	西部 睦人
引き続き、定員適正化計画に基づく適正な職員数の確保及び職員配置により、効率的な組織の再編と運営を実施し、持続可能な市政運営による市民サービスの向上を進めます。また、再任用職員の採用方法についても再考していきます。 計画的な職員数の管理を行うために、平成29年度に策定した平成30年度から令和4年度までの職員適正化計画により、職員数の適正化とともに、市民サービス向上となる効果的かつ効率的な行政組織の再構築及び市民サービスの低下させずに職員の負担軽減につながる職場環境を整備していきます。 市民からの信用と信頼を得ていくために職員の健康管理を引き続き実施していく中で、特に最近増加傾向にある「心の病」であるメンタルヘルスの不調を未然に防止するためにストレスチェックを実施するとともに、手法についても医療機関等と協議していきます。		
今後の方向性	1. 継続	(1. 継続 2. 廃止 3. 完了 4. 統合)

事務事業評価表（内部管理事務）

（評価対象：平成 30 年度）

1. 事務事業の概要				
事務事業名	61-3 職員研修事業	担当課	秘書課	
		作成者	石橋 陽子	
施策体系	行政分野	⑩都市経営	施策分類	3組織運営
	総合計画上の施策名	147 人材育成と高い行政知識の習得		
	施策名（評価単位）	(39) 人材育成と高い行政知識の習得		

2. 事務事業の目的	研修の実施及び参加を推進し、職務に必要な知識・実務能力を向上します。
------------	------------------------------------

3. 事務事業の実績	
(1) 事業の実施内容（平成30年度）	※市町村職員研修センター ○一般研修 8講座 50人（新規採用職員研修、課長級職員研修 他） ○選択研修 20講座 58人（公文書作成講座、民法講座 他） ○特別研修 1講座 1人（市町村議会議員セミナー） ※有限責任監査法人トーマツ 1講座 1人（総合計画策定セミナー） ※地方自治研究機構 1講座 1人（空き家対策等実務講習会） ※地域問題研究所 1講座 1人（市町村ゼミナール第3講） ※岐阜県建設研究センター 4講座 5人（道路政策研修、歩掛・積算 他） ※地方税電子化協議会 1講座 1人（地方税の電子化に係る全国説明会・情報セキュリティ研修会） ※日本経営協会 7講座 12人（会計年度任用職員の任用と管理実務 他） ※その他 7講座 32人（ライフプランセミナー 他） ※庁内研修 8講座 723人（政策立案研修、予算・会計事務研修会 他） 合計 59講座 885人

(2) 事務事業実施にかかるコスト (単位:円)				
区分	平成28年度実績	平成29年度実績	平成30年度実績	令和元年度見込
① 直接事業費	1,280,003	1,142,853	1,495,160	2,211,000
② 人件費	4,000,000	4,000,000	3,750,000	3,375,000
③ 合計コスト ①+②	5,280,003	5,142,853	5,245,160	5,586,000
前年度比		97.4%	102.0%	106.5%
財源内訳	国・県支出金	0	0	0
	市債	0	0	0
	その他特定財源	0	0	0
	一般財源	5,280,003	5,142,853	5,245,160
④ 活動一単位当たりコスト	6,219.1	6,593.4	5,926.7	6,206.7
前年度比		106.0%	89.9%	104.7%
⑤ コストに関する増減理由				

(3) 活動指標	指標名	講座受講者人数			単位:	人
	指標説明	開講した講座を受講した延べ人数				
		平成28年度実績	平成29年度実績	平成30年度実績	令和元年度見込	
	実績値	849	780	885	900	

4. 評価・課題
平成30年度は、外部で行う研修・庁内研修ともに受講人数が増加しました。制度改正や滞納整理関係など、業務に直結する研修について、積極的な参加がありました。 しかし、依然として一人あたりの仕事は増加しているため、日々の業務との日程調整が困難である場合も多く、研修が負担になってしまうという現状があります。

5. 具体的な改善内容	改善時期	令和元年12月
・ 仕事量の増加に伴い職員のスキルアップが必要となるため、仕事内容に直結し、専門性を高められる研修を逐一周知していきます。 ・ 在職年数や役職に応じて、市職員としての自覚や、知識を高めようとする意欲を持たせることに重点を置いた研修を周知していきます。		

6. 事業の総合評価及び今後の方向性	所属長氏名	西部 睦人
近年、行政事務は複雑かつ高度化し、一人あたりの仕事量は確実に増加しており、職員は益々正確かつ効率的に業務を行うことを求められています。これを実現するためには、業務の正しい専門的知識を取得し、実務能力を向上させていく必要があります。職員のスキルアップは、市民サービス向上にもつながります。また、効率的に業務を行うことは、日々の残業を減少させ、職員が健康な心身を保ちながら働いていくためにも重要となります。以上のことから、人材育成は必要不可欠です。 美濃市職員として必要な基礎的知識は内部研修、専門的知識については外部研修を活用していきます。研修後は振り返りシートを提出することで、研修内容の再確認や日頃の業務に活かす取り組みを行います。また、研修の参加には所属内及び所属間の協力も必要となるため、職員が積極的に研修に参加できるような職場環境の整備も強化していきます。職員が自己の資質や知識向上に意欲を持ち、自発的な参加を促すような研修メニューや内容を精査し、工夫していきます。		
今後の方向性	1. 継続	(1. 継続 2. 廃止 3. 完了 4. 統合)

事務事業評価表（内部管理事務）

（評価対象：平成 30 年度）

1. 事務事業の概要				
事務事業名	61-4 福利厚生事業	担当課	秘書課	
		作成者	板谷 恵	
施策体系	行政分野	⑩都市経営	施策分類	3組織運営
	総合計画上の施策名	147 人材育成と高い行政知識の習得		
	施策名（評価単位）	(39) 人材育成と高い行政知識の習得		

2. 事務事業の目的	福利厚生及び互助会事業により、職員の健康管理と職務に精励できる職場環境を構築します。
------------	--

3. 事務事業の実績	
(1) 事業の実施内容（平成30年度）	<ul style="list-style-type: none"> 全職員（嘱託職員含む）を対象に年1回の定期健康診断を行う。 <ul style="list-style-type: none"> * 簡易人間ドック（25歳以上職員） * 簡易健康診断（25歳未満職員） * 生活習慣病予防健診（75歳未満嘱託職員） 全職員（嘱託職員含む）を対象にストレスチェックを行う。 <ul style="list-style-type: none"> * ストレスチェックの実施 * 結果に基づく面接指導の実施 退職金の支払事務 職員の公務災害の認定等手続き及び補償費の支給 嘱託、臨時職員の社会保険加入手続き 職員が加入する共済組合の福祉事業利用に伴う各種手続き 職員互助会の運営

(2) 事務事業実施にかかるコスト （単位：円）				
区分	平成28年度実績	平成29年度実績	平成30年度実績	令和元年度見込
① 直接事業費	3,202,998	3,112,669	3,229,482	4,072,000
② 人件費	1,200,000	1,200,000	1,125,000	1,500,000
③ 合計コスト ①+②	4,402,998	4,312,669	4,354,482	5,572,000
前年度比		97.9%	101.0%	128.0%
財源内訳	国・県支出金	0	0	0
	市債	0	0	0
	その他特定財源	0	0	0
	一般財源	4,402,998	4,312,669	4,354,482
④ 活動一単位当たりコスト	44,928.6	47,918.5	44,891.6	55,720.0
前年度比		106.7%	93.7%	124.1%

⑤ コストに関する増減理由	心の病の増加が危惧され、少しでも減らすよう、職員及び嘱託職員を対象とするストレスチェックの結果に基づく面接指導対象者数を、全体対象者の12%から16%に増やしたため、事業費が増加しています。
---------------	---

(3) 活動指標	指標名	簡易人間ドック、簡易健康診断、生活習慣予防健診、ストレスチェックの受診率			単位：	%
	指標説明	簡易人間ドック、簡易健康診断、生活習慣予防健診、ストレスチェックの受診者数/対象者数				
		平成28年度実績	平成29年度実績	平成30年度実績	令和元年度見込	
	実績値	98	90	97	100	

4. 評価・課題	
<p>各種健診を実施することで、職員は自らの健康状態を把握でき、生活習慣の改善等の自己管理ができます。ただし、受診結果で再検査や二次検査が必要とされた職員の再受診率が低く、病気への予防につながっていない可能性があります。また、近年は仕事等のストレスが原因と思われる「心の病」となる職員が増加傾向にあるため、その対策として「ストレスチェック」の実施により、職場改善につなげる必要があります。</p> <p>なお、職員互助会については、事業費の全額が職員からの会費であることから、利用者の固定化を招くことのないようにしていく必要があります。</p>	

5. 具体的な改善内容	改善時期	平成31年4月
<p>事業費については、人間ドック事業は事業主の義務的経費のため見直しの余地はありませんが、二次検査受診については、医療機関と連携し受診を促すための啓発文書（通知）を実施します。また、「心の病」を減らすため、法的にも義務付けられた「ストレスチェック」とその結果に基づく面接指導を引き続き実施します。</p> <p>互助会事業に関しては、評議員会において互助会の事業内容を継続して検討します。</p>		

6. 事業の総合評価及び今後の方向性	所属長氏名	西部 睦人
<p>事務事業実施に係るコストは、全て人間ドック等の健診にかかる費用負担であるため削減できる箇所はありませんが、職員の健康管理のために受診率100%及び再検査や二次検査の必要性を啓発するとともに、職員の知識と意識を高め、再受診率の向上を目指すため、要精密検査の該当職員や健康指導が必要な職員へのフォローを行います。また、「ストレスチェック」を充実して職員のストレスや精神的な不安を取り除くことにより職場環境を整えていきます。</p> <p>互助会の事業費は、全額を職員からの会費で賄っており、公平性を保つためにも、職員の要望に合った事業の実施を検討します。</p>		
今後の方向性	1. 継続 (1. 継続 2. 廃止 3. 完了 4. 統合)	