

令和4年度 事務事業評価表 ( 令和3年度実績 )

<b>事務事業名</b>		職員メンタルヘルス事業費			<b>担当所属</b>	人事課			
基本情報	<b>分野</b>	9 都市経営		<b>事業期間</b>	～				
	<b>基本施策</b>	3 効率的かつ効果的な行政マネジメントの推進		<b>会計種別</b>					
	<b>推進施策</b>	2 行財政改革の推進		<b>実施計画</b>		<b>総合戦略</b>			
事業概要	<b>対象</b>	職員							
	<b>意図</b>	メンタルヘルスへの意識啓発を進め、メンタル疾患の早期発見・早期治療を促し、長期病休者を縮減することで、安定した市民サービスの提供に努める。							
	<b>成果</b>	メンタルヘルスに関する意識啓発・知識の普及により、メンタル疾患の予防・早期発見・早期受診を促進することで、メンタル疾患による病気休職に至る人の増加を防ぎ、安定した市民サービスの提供を図ることができる。							
	<b>手段</b>	①職員のメンタル疾患の早期発見・治療、予防啓発の実施 ②健全な組織体制を確立し、安定した市民サービスを提供							
指標	<b>活動指標</b>	<b>指標名</b>		<b>単位</b>	<b>H31年度実績</b>	<b>R2年度実績</b>	<b>R3年度実績</b>	<b>R4年度見込</b>	
		メンタルヘルス指数 = (職員数 - メンタル休職者数) / 職員数		<b>目標値</b>	%	100	100	100	100
				<b>実績値</b>	%	99.47	99.405	98.75	-
				<b>目標達成度</b>	%	99.5	99.4	98.8	-
コスト	(単位：千円)		<b>平成30年度 決算</b>	<b>平成31年度 決算</b>	<b>令和2年度 決算</b>	<b>令和3年度 決算</b>	<b>令和4年度 予算</b>		
	<b>トータルコスト</b>		5,900	5,494	3,623	2,803	2,963		
	<b>事業費</b>		759	774	761	672	832		
	<b>特定財源</b>	<b>国庫支出金</b>	0	0	0	0	0		
		<b>県支出金</b>	0	0	0	0	0		
		<b>地方債</b>	0	0	0	0	0		
		<b>受益者負担</b>	0	0	0	0	0		
		<b>その他</b>	50	50	50	50	50		
		<b>一般財源</b>	709	724	711	622	782		
	<b>人件費合計</b>		5,141	4,720	2,862	2,131	2,131		
	<b>正職員</b>		5,141	4,720	2,862	2,131	2,131		
<b>正職員以外</b>		0	0	0	0	0			
<b>(事業費集計済分)</b>		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)			
人員	正職員 (人)	0.70	0.65	0.40	0.30	0.30			
	正職員以外 (人)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00			
周辺環境	<b>開始時の周辺環境</b>								
	多様化する業務内容や公務員を取り巻く厳しい環境から、メンタル疾患者が全国的にも増加傾向にある。								
	<b>現状の周辺環境</b>								
評価	<b>評価項目</b>		<b>評価</b>		<b>評価の理由</b>				
	妥当性	1. 市の関与 (税金支出)	A		職員のメンタル面における健康管理が目的であり、妥当である。				
		2. 事務事業の目的 (対象・意図)	A						
3. 事務事業の目標 (活動指標等)		B							
有効性	4. 計画の実施状況		B		メンタルヘルス研修、ストレスチェック等概ね実施できた。				
	5. 目標 (活動指標等) の達成度		B						
	6. 上位施策への貢献度		A						
	7. 事業成果の向上へのさらなる取組み		B						
効率性	8. コスト削減へのさらなる取組み		A		休職の長期化、再発者が増加しており、復職に関するフォロー体制の整備、ストレスチェックの結果の効果的な活用に改善の余地がある。				
	9. 類似事業との統合・代替の検討		A						
	10. これまでの実施手段		B						
総合評価	<b>B</b>	メンタル疾患の予防・早期発見・早期受診の促進に取り組んだものの、休職者数は増加した。今後更に各職場等と連携し、休職の長期化や再発者の防止に向けた取組を進めたい。							
改革案	<b>今後の実施方向性</b>	維持	休職の長期化、再発者が増加しており、復職に関するフォロー体制が重要になってきている。引き続き研修の充実やストレスチェックの有効活用に努め、メンタルヘルスへの意識啓発や、メンタル疾患の予防・早期発見・早期受診につなげる。						
	<b>成果方向性</b>	成果上昇							
	<b>コスト方向性</b>	コスト維持							
	<b>改革効果 (どのような効果が期待できるか)</b>							メンタル疾患の減少により、職員が安定して能力を発揮でき、組織の生産性を高めることができる。	

令和4年度 事務事業評価表 ( 令和3年度実績 )

<b>事務事業名</b>		職員研修事業費			<b>担当所属</b>	人事課		
基本情報	<b>分野</b>	9 都市経営		<b>事業期間</b>	～			
	<b>基本施策</b>	3 効率的かつ効果的な行政マネジメントの推進		<b>会計種別</b>				
	<b>推進施策</b>	2 行財政改革の推進		<b>実施計画</b>		<b>総合戦略</b>		
事業概要	<b>対象</b>	職員						
	<b>意図</b>	職員の能力向上と組織の活性化へ寄与することで、より充実した市民サービスの提供が図られる。						
	<b>成果</b>	計画的に体系的・専門的な研修に参加することで、職員の能力向上、人的ネットワークの形成につながり、より充実した市民サービスの提供が図られる。						
	<b>手段</b>	①「周南市人材育成基本方針」に基づき、計画的・体系的な職員研修を実施 ②技術や知識習得のための研修を含めた全庁の研修予算を一括管理し、計画的・効果的な研修を実施 ③人的ネットワークづくりや能力向上、能率的な業務運営を学ぶための研修への参加						
指標	<b>活動指標</b>	<b>指標名</b>		<b>単位</b>	<b>H31年度実績</b>	<b>R2年度実績</b>	<b>R3年度実績</b>	<b>R4年度見込</b>
		研修受講者数	<b>目標値</b>	人	3000	3000	3000	3000
			<b>実績値</b>	人	3557	2216	3874	-
			<b>目標達成度</b>	%	118.6	73.9	129.1	-
コスト	(単位：千円)		<b>平成30年度 決算</b>	<b>平成31年度 決算</b>	<b>令和2年度 決算</b>	<b>令和3年度 決算</b>	<b>令和4年度 予算</b>	
	トータルコスト		19,273	19,390	15,716	13,338	19,539	
	事業費		11,268	10,604	4,983	5,525	11,726	
	特定財源	国庫支出金	0	0	0	0	0	
		県支出金	0	0	0	0	0	
		地方債	0	0	0	0	0	
		受益者負担	249	489	489	422	489	
		その他	1,258	737	67	267	920	
		一般財源	9,761	9,378	4,427	4,836	10,317	
	人件費合計		8,005	8,786	10,733	7,813	7,813	
	正職員		8,005	8,786	10,733	7,813	7,813	
正職員以外		0	0	0	0	0		
(事業費集計済分)		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)		
人員	正職員 (人)	1.09	1.21	1.50	1.10	1.10		
	正職員以外 (人)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
周辺環境	<b>開始時の周辺環境</b>							
	行政需要の変化や行財政の環境変化に対応するため、有為な人材を確保・育成していくことが重要である。							
	<b>現状の周辺環境</b>							
評価	<b>評価項目</b>		<b>評価</b>		<b>評価の理由</b>			
	妥当性	1. 市の関与（税金支出）	A		職員の能力・意欲の向上、組織力の強化が目的であり、妥当である。			
		2. 事務事業の目的（対象・意図）	A					
3. 事務事業の目標（活動指標等）		A						
有効性	4. 計画の実施状況		B		新型コロナウイルス感染症の影響により、一部の派遣研修が実施できなかったが、オンライン研修の活用が進んだこともあり概ね予定していた研修は実施できた。			
	5. 目標（活動指標等）の達成度		A					
	6. 上位施策への貢献度		B					
	7. 事業成果の向上へのさらなる取組み		B					
効率性	8. コスト削減へのさらなる取組み		A		限られた予算の中で、必要な研修を取捨選択し、実効性を向上させる余地がある。			
	9. 類似事業との統合・代替の検討		A					
	10. これまでの実施手段		B					
総合評価	A		「周南市人材育成基本方針」に基づき計画的・体系的な研修を実施することで、職員のスキルアップや、自己啓発を促進し、組織力の強化を図っていく必要がある。					
改革案	今後の実施方向性	維持	コストが限られる中で、効果的な研修を実施していく必要がある。					
	成果方向性	成果上昇						
	コスト方向性	コスト維持						
	<b>改革効果（どのような効果が期待できるか）</b>							

令和4年度 事務事業評価表 ( 令和3年度実績 )

事務事業名		職員福利厚生事業費			担当所属	人事課			
基本情報	分野	9 都市経営		事業期間	～				
	基本施策	3 効率的かつ効果的な行政マネジメントの推進		会計種別					
	推進施策	2 行財政改革の推進		実施計画		総合戦略			
事業概要	対象	職員							
	意図	疾患の早期発見・早期治療を促し長期病休者を減らすことで、安定した市民サービスを提供する。また、疾患予防のため、職員の健康意識を高め、継続的に安定した市民サービスを図る。							
	成果	職員の健康意識を高め、疾患の予防・早期発見・早期治療を促すことにより、職員の健康維持につながり、安定した市民サービスの提供が可能になる。							
	手段	①職員健康診断、予防接種、健康相談の実施 ②職員の体調不良に対する緊急的な対応 ③職員共済会への交付金							
指標	活動指標	指標名		単位	H31年度実績	R2年度実績	R3年度実績	R4年度見込	
		健康診断受診率		目標値	%	100	100	100	100
				実績値	%	99.3	99.3	99.4	-
				目標達成度	%	99.3	99.3	99.4	-
コスト	(単位：千円)		平成30年度 決算	平成31年度 決算	令和2年度 決算	令和3年度 決算	令和4年度 予算		
	トータルコスト		28,260	27,145	27,434	28,155	29,769		
	事業費		19,007	19,594	20,279	21,052	23,376		
	特定財源	国庫支出金	0	0	0	0	0		
		県支出金	0	0	0	0	0		
		地方債	0	0	0	0	0		
		受益者負担	0	0	0	0	0		
		その他	1,878	3,547	3,600	3,668	3,451		
		一般財源	17,129	16,047	16,679	17,384	19,925		
	人件費合計		9,253	7,551	7,155	7,103	6,393		
正職員		9,253	7,551	7,155	7,103	6,393			
正職員以外		0	0	0	271	289			
(事業費集計済分)		(0)	(0)	(0)	(271)	(289)			
人員	正職員 (人)	1.26	1.04	1.00	1.00	0.90			
	正職員以外 (人)	0.00	0.00	0.00	0.10	0.10			
周辺環境	開始時の周辺環境 業務の多様化や業務量の増加に伴い、職員の健康面への負荷も増大しており、職員の健康管理がますます重要になってきている。								
	現状の周辺環境 職員の健康面への負荷は依然として増大傾向にあり、健康管理の徹底は不可欠である。また、行政事務の透明化や公平性が求められるなか、共済会事業の内容については、適宜見直しを含め、検討する必要がある。								
	今後の予想される周辺環境 働き方改革等による過重労働の抑制等、職場環境を整えるとともに、今後も健康診断未受診者を無くす取組みを進め、職員の健康管理に努める。また、共済会事業については、社会情勢等も勘案し、見直しを含め、検討していく。								
評価	妥当性	1. 市の関与（税金支出）		A	市職員の健康管理、福利厚生が目的であり、妥当である。				
		2. 事務事業の目的（対象・意図）		A					
		3. 事務事業の目標（活動指標等）		A					
	有効性	4. 計画の実施状況		B	職員の健康診断、予防接種、職員共済会への交付金事業については、概ね計画通り実施できた。				
		5. 目標（活動指標等）の達成度		B					
		6. 上位施策への貢献度		B					
		7. 事業成果の向上へのさらなる取組み		B					
	効率性	8. コスト削減へのさらなる取組み		B	職員の健康診断、予防接種、健康不良に対する緊急的な対応、健康意識の啓発、福利厚生事業が実施事業であり、手段として妥当である。				
		9. 類似事業との統合・代替の検討		A					
		10. これまでの実施手段		A					
総合評価	B		職員の業務が多様化し、業務量も多い中、職員の健康管理は今後ますます重要であり、引き続き健康診断未受診者を無くす取組や、職員の健康意識の啓発を進めるとともに、生活習慣を見直す特定保健指導の利用率を上げる。また、共済会事業については、事業に対する公費負担の有り方を検討する。						
改革案	今後の実施方向性	維持	職員の健康管理は、健全な行政運営、安定的な市民サービスの提供のためにも必要不可欠であり、今後も推進していく。						
	成果方向性	成果維持							
	コスト方向性	コスト維持							
	改革効果（どのような効果が期待できるか） 職員の適正な健康管理、健康意識の向上を図ることで、組織の生産性を高め、安定した行政運営を図ることができる。								

令和4年度 事務事業評価表 ( 令和3年度実績 )

<b>事務事業名</b>		人事管理事務費			<b>担当所属</b>	人事課			
<b>基本情報</b>	<b>分野</b>	9 都市経営		<b>事業期間</b>	～				
	<b>基本施策</b>	3 効率的かつ効果的な行政マネジメントの推進		<b>会計種別</b>					
	<b>推進施策</b>	2 行財政改革の推進		<b>実施計画</b>	総合戦略				
<b>事業概要</b>	<b>対象</b>	職員、周南市民							
	<b>意図</b>	人事管理・採用試験・公務災害・給与関係事務について、適正な運用を行うことにより市民サービスの向上を図る。							
	<b>成果</b>	業務の状況に応じて、臨機応変に組織体制を整備し、人員配置を行うことで、必要な市民サービスを提供することができる。採用においては、受験対象者及び受験機会を拡大することで、多様な人材の確保、組織力の強化につながり、市民サービスが向上する。							
	<b>手段</b>	①職員採用事務 ②人事異動・職員配置：自己申告、人事ヒアリング等を実施し、適正な人員配置を行う ③新たな人事評価制度の導入・推進 ④職員労務管理事務 ⑤組織機構整備							
<b>指標</b>	<b>活動指標</b>	<b>指標名</b>		<b>単位</b>	<b>H31年度実績</b>	<b>R2年度実績</b>	<b>R3年度実績</b>	<b>R4年度見込</b>	
		職員数基準		目標値	人	1431	1418	1403	1387
				実績値	人	1342	1346	1361	-
				目標達成度	%	93.8	94.9	97.0	-
<b>コスト</b>	(単位：千円)		<b>平成30年度 決算</b>	<b>平成31年度 決算</b>	<b>令和2年度 決算</b>	<b>令和3年度 決算</b>	<b>令和4年度 予算</b>		
	トータルコスト		58,840	62,635	57,522	67,254	74,299		
	事業費		5,669	12,752	6,721	13,981	12,503		
	特定財源	国庫支出金	0	0	0	0	0		
		県支出金	0	0	0	0	0		
		地方債	0	0	0	0	0		
		受益者負担	0	0	0	0	0		
		その他	76	0	234	658	1		
		一般財源	5,593	12,752	6,487	13,323	12,502		
	人件費合計		53,171	49,883	50,801	53,273	61,796		
	正職員		53,171	49,883	50,801	53,273	61,796		
正職員以外		0	0	0	3,515	3,689			
(事業費集計済分)		(0)	(0)	(0)	(3,515)	(3,689)			
<b>人員</b>	正職員 (人)	7.24	6.87	7.10	7.50	8.70			
	正職員以外 (人)	0.00	0.00	0.00	1.50	1.50			
<b>周辺環境</b>	<b>開始時の周辺環境</b>								
	今後の行政需要の変化や行財政の環境変化に対応するため、有為な人材を確保・育成していくことが重要である。								
	<b>現状の周辺環境</b>								
<b>評価</b>	<b>開始時の周辺環境</b>								
	民間活力の導入、行政資源の有効活用、職員の年齢構成の偏りの解消、女性職員の登用、定年延長制度への対応等様々な課題に対応していけるような人材の確保・育成や組織力の強化が求められている。								
	<b>今後の予想される周辺環境</b>								
職員力・組織力を発揮できるような人材マネジメントを行い、効率的な行政経営に努めるとともに、能力・意欲・適性を活かした職員の育成や配置を行い、機動的な組織づくりを進めていく必要がある。									
<b>評価</b>	<b>評価項目</b>		<b>評価</b>		<b>評価の理由</b>				
	妥当性	1. 市の関与（税金支出）	A		人事管理（採用、給与、組織、評価等）が目的であり、妥当である。				
		2. 事務事業の目的（対象・意図）	A						
		3. 事務事業の目標（活動指標等）	A						
	有効性	4. 計画の実施状況	A		必要な人事管理事務は実施できた。				
		5. 目標（活動指標等）の達成度	B						
		6. 上位施策への貢献度	B						
		7. 事業成果の向上へのさらなる取組み	B						
	効率性	8. コスト削減へのさらなる取組み	B		トータル人事システム（採用、研修、評価、処遇、配置等）がより有効に機能するように組織改革、事業改善に取り組んでいく余地がある。				
		9. 類似事業との統合・代替の検討	A						
10. これまでの実施手段		B							
総合評価	B		複雑化・多様化する市民のニーズに応えるとともに、持続的かつ安定的な行政運営を図るため、人事・組織体制を見直し、組織のスリム化や適正な職員数の配置、人材活用等を進める必要がある。						
<b>改革案</b>	今後の実施方向性	維持	今後も、歳出の抑制を図りながら、適正な職員数の管理や職員配置に努める。						
	成果方向性	成果上昇							
	コスト方向性	コスト維持							
	<b>改革効果（どのような効果が期待できるか）</b>								
有為な人材の採用、適正な職員配置、機動的な組織体制とすることで、地域課題の解決や効率的な行政運営を図ることができる。									