

社会情勢の変化・市民ニーズの把握

事務事業を取り巻く環境《対象や法令根拠及び社会環境の変化(開始時期又は5年前との比較)・市民からの意見や要望》
 行財政改革には人件費の抑制が必要不可欠であり、退職者数を見据えながら必要最小限の職員採用を実施している。また、今後、再任用職員のフルタイム勤務を導入することになった場合、定数管理上の定数に含まれるため、再任用職員数と新規職員数の採用数について検討が必要である。

【CHECK】事務事業の一次評価

必要性評価	①行政関与の必要性《目的達成に向けて、行政の範囲は行政の役割から見て適切か？また市民の意向や社会の要請から見て適切か？》 ②総合計画との整合性、対象と意図の妥当性《目的(対象と意図)は総合計画と結びついているか？実態(社会環境の変化)に合っているか？》	適正な職員の人事配置や職員採用は市が実施すべき事務である。
	<input checked="" type="checkbox"/> 適切である <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある	
有効性評価	③成果の向上余地《成果は、昨年度と比べてどうであったか？工夫をすることで今後、更なる成果向上ができるか？》 ④成果の波及効果《全市民、または多くの市民や他の施策への波及効果があるか？》	毎年、職員数が減少していく中で、多様な行政サービスに対応するための適正な人員配置に苦慮している状況である。
	<input checked="" type="checkbox"/> 向上の余地がない <input type="checkbox"/> 向上の余地がある	
効率性評価	⑤事業費の削減余地《活動量を下げずに事業費を削減できないか？(仕様や工法の見直し、市民の協力など)》 ⑥人件費の削減余地《活動量を下げずに人件費を削減できないか？(業務プロセスの見直し、個々の業務の効率化等、業務委託や臨時雇用等)》	退職者数に比べ新規採用職員数を抑制していることから人件費の削減が図れている。
	<input checked="" type="checkbox"/> 削減の余地がない <input type="checkbox"/> 削減の余地がある	
一次評価結果 必要性 <input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある 有効性 <input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある 効率性 <input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある		全体総括(振り返り、反省点) 本年度においても、各所属長との人事ヒアリングによる人員の適正配置、退職者数を踏まえた新規採用職員の採用ができたことから目標は達成できたと考える。

【ACTION】事務事業の改革・改善

①改革・改善案
課題なし
②改革・改善案を実現する上で克服すべき課題と解決方法
特になし

フォローアップ 前年度の課題や問題点

③前年度の改革・改善案
④取組状況

その他

⑤事務事業を休止、廃止した場合の成果への影響の有無とその対策
<input checked="" type="checkbox"/> 影響は大きく、問題の発生が予想される <input type="checkbox"/> 代替案や対策を採ることで対応できる 適正な人事管理ができない。
⑥類似事業との統廃合・連携の可能性(民間活動も含む)
<input checked="" type="checkbox"/> 他に手段がない <input type="checkbox"/> 他に手段がある(事務事業名・活動名) 名称 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 他の事務事業や活動と統廃合や連携ができる <input checked="" type="checkbox"/> 統廃合や連携はできない・既に連携している 内部管理的な事業であり、統廃合や他の事業との連携はできない。

【PLAN】事務事業の計画

総合評価	今後の方向性	現行どおり継続	評価理由 効率的な行政運営を行うため、適正な人員配置や新規職員の採用など、今後も必要な事務である。
	資源配分	現状維持	

社会情勢の変化・市民ニーズの把握

事務事業を取り巻く環境《対象や法令根拠及び社会環境の変化(開始時期又は5年前との比較)・市民からの意見や要望》
 人事管理と給与データを一元管理し、事務処理の誤りや事務の煩雑化をなくし事務作業の効率化を図るため、平成27年度から人事給与システムにより給与処理を行っている。

【CHECK】事務事業の一次評価

必要性評価	①行政関与の必要性《目的達成に向けて、行政の範囲は行政の役割から見て適切か？また市民の意向や社会の要請から見て適切か？》 ②総合計画との整合性、対象と意図の妥当性《目的(対象と意図)は総合計画と結びついているか？実態(社会環境の変化)に合っているか？》	人事管理に基づき適正な水準の職員給与を支給するため市が実施すべき事務である。 ■ 適切である <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある
	③成果の向上余地《成果は、昨年度と比べてどうであったか？工夫をすることで今後、更なる成果向上ができるか？》 ④成果の波及効果《全市民、または多くの市民や他の施策への波及効果があるか？》	
有効性評価	■ 向上の余地がない <input type="checkbox"/> 向上の余地がある	給与条例や規則に基づく事務である。
効率性評価	⑤事業費の削減余地《活動量を下げずに事業費を削減できないか？(仕様や工法の見直し、市民の協力など)》 ⑥人件費の削減余地《活動量を下げずに人件費を削減できないか？(業務プロセスの見直し、個々の業務の効率化等、業務委託や臨時雇用等)》	■ 削減の余地がない <input type="checkbox"/> 削減の余地がある 新たなシステムを導入したことで、給与計算処理事務の効率化を図ることができる。
	一次評価結果 必要性 ■ 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある 有効性 ■ 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある 効率性 ■ 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある	
全体総括(振り返り、反省点) システムを導入した初年度のため、システムエラーやプログラム修正など、対応に苦慮した点はあったが、その都度修正を行い、一定の事務処理作業の効率化は図られ、目標は達成できたと考える。		

【ACTION】事務事業の改革・改善

①改革・改善案
課題なし
②改革・改善案を実現する上で克服すべき課題と解決方法
特になし

フォローアップ 前年度の課題や問題点

③前年度の改革・改善案
課題なし
④取組状況

その他

⑤事務事業を休止、廃止した場合の成果への影響の有無とその対策
■ 影響は大きく、問題の発生が予想される <input type="checkbox"/> 代替案や対策を採ることで対応できる 職員の適正な給与支払ができない。
⑥類似事業との統廃合・連携の可能性(民間活動も含む)
■ 他に手段がない <input type="checkbox"/> 他に手段がある(事務事業名・活動名) 名称 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 他の事務事業や活動と統廃合や連携ができる ■ 統廃合や連携はできない・既に連携している 内部管理的な事業であり、統廃合や他の事業との連携はできない。

【PLAN】事務事業の計画

総合評価	今後の方向性	現行どおり継続	評価理由 職員への給与を適切に支払うために今後も必要な事務である。
	資源配分	現状維持	

社会情勢の変化・市民ニーズの把握

事務事業を取り巻く環境《対象や法令根拠及び社会環境の変化(開始時期又は5年前との比較)・市民からの意見や要望》

【CHECK】事務事業の一次評価

必要性評価	①行政関与の必要性 《目的達成に向けて、行政の範囲は行政の役割から見て適切か？また市民の意向や社会の要請から見て適切か？》
	②総合計画との整合性, 対象と意図の妥当性 《目的(対象と意図)は総合計画と結びついているか？実態(社会環境の変化)に合っているか？》
有効性評価	③成果の向上余地 《成果は、昨年度と比べてどうであったか？工夫をすることで今後、更なる成果向上ができるか？》
	④成果の波及効果《全市民, または多くの市民や他の施策への波及効果があるか？》
効率性評価	⑤事業費の削減余地 《活動量を下げずに事業費を削減できないか？(仕様や工法の見直し, 市民の協力など)》
	⑥人件費の削減余地 《活動量を下げずに人件費を削減できないか？(業務プロセスの見直し, 個々の業務の効率化等, 業務委託や臨時雇用等)》
一次評価結果	
全体総括(振り返り, 反省点)	
必要性	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある
有効性	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある
効率性	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある

【ACTION】事務事業の改革・改善

①改革・改善案
②改革・改善案を実現する上で克服すべき課題と解決方法

フォローアップ 前年度の課題や問題点

③前年度の改革・改善案
④取組状況

その他

⑤事務事業を休止, 廃止した場合の成果への影響の有無とその対策
<input type="checkbox"/> 影響は大きく, 問題の発生が予想される
<input type="checkbox"/> 代替案や対策を採ることで対応できる
⑥類似事業との統廃合・連携の可能性 (民間活動も含む)
<input type="checkbox"/> 他に手段がない
<input type="checkbox"/> 他に手段がある(事務事業名・活動名)
名称 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 他の事務事業や活動と統廃合や連携ができる
<input type="checkbox"/> 統廃合や連携はできない・既に連携している

【PLAN】事務事業の計画

総合評価	今後の方向性		評価理由
	資源配分		

社会情勢の変化・市民ニーズの把握

事務事業を取り巻く環境《対象や法令根拠及び社会環境の変化(開始時期又は5年前との比較)・市民からの意見や要望》

【CHECK】事務事業の一次評価

必要性評価	①行政関与の必要性 《目的達成に向けて、行政の範囲は行政の役割から見て適切か？また市民の意向や社会の要請から見て適切か？》
	②総合計画との整合性, 対象と意図の妥当性 《目的(対象と意図)は総合計画と結びついているか？実態(社会環境の変化)に合っているか？》
有効性評価	③成果の向上余地 《成果は、昨年度と比べてどうであったか？工夫をすることで今後、更なる成果向上ができるか？》
	④成果の波及効果《全市民, または多くの市民や他の施策への波及効果があるか？》
効率性評価	⑤事業費の削減余地 《活動量を下げずに事業費を削減できないか？(仕様や工法の見直し, 市民の協力など)》
	⑥人件費の削減余地 《活動量を下げずに人件費を削減できないか？(業務プロセスの見直し, 個々の業務の効率化等, 業務委託や臨時雇用等)》
一次評価結果	
必要性	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある
有効性	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある
効率性	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある

【ACTION】事務事業の改革・改善

①改革・改善案
②改革・改善案を実現する上で克服すべき課題と解決方法

フォローアップ 前年度の課題や問題点

③前年度の改革・改善案
④取組状況

その他

⑤事務事業を休止, 廃止した場合の成果への影響の有無とその対策
<input type="checkbox"/> 影響は大きく, 問題の発生が予想される
<input type="checkbox"/> 代替案や対策を採ることで対応できる
⑥類似事業との統廃合・連携の可能性 (民間活動も含む)
<input type="checkbox"/> 他に手段がない
<input type="checkbox"/> 他に手段がある(事務事業名・活動名)
名称 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 他の事務事業や活動と統廃合や連携ができる
<input type="checkbox"/> 統廃合や連携はできない・既に連携している

【PLAN】事務事業の計画

総合評価	今後の方向性		評価理由
	資源配分		

社会情勢の変化・市民ニーズの把握

事務事業を取り巻く環境《対象や法令根拠及び社会環境の変化(開始時期又は5年前との比較)・市民からの意見や要望》

【CHECK】事務事業の一次評価

必要性評価	①行政関与の必要性《目的達成に向けて、行政の範囲は行政の役割から見て適切か？また市民の意向や社会の要請から見て適切か？》 ②総合計画との整合性、対象と意図の妥当性《目的(対象と意図)は総合計画と結びついているか？実態(社会環境の変化)に合っているか？》
	<input type="checkbox"/> 適切である <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある
有効性評価	③成果の向上余地《成果は、昨年度と比べてどうであったか？工夫をすることで今後、更なる成果向上ができるか？》 ④成果の波及効果《全市民、または多くの市民や他の施策への波及効果があるか？》
	<input type="checkbox"/> 向上の余地がない <input type="checkbox"/> 向上の余地がある
効率性評価	⑤事業費の削減余地《活動量を下げずに事業費を削減できないか？(仕様や工法の見直し、市民の協力など)》 ⑥人件費の削減余地《活動量を下げずに人件費を削減できないか？(業務プロセスの見直し、個々の業務の効率化等、業務委託や臨時雇用等)》
	<input type="checkbox"/> 削減の余地がない <input type="checkbox"/> 削減の余地がある
一次評価結果	
全体総括(振り返り、反省点)	
必要性	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある
有効性	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある
効率性	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある

【ACTION】事務事業の改革・改善

①改革・改善案
②改革・改善案を実現する上で克服すべき課題と解決方法

フォローアップ 前年度の課題や問題点

③前年度の改革・改善案
④取組状況

その他

⑤事務事業を休止、廃止した場合の成果への影響の有無とその対策
<input type="checkbox"/> 影響は大きく、問題の発生が予想される <input type="checkbox"/> 代替案や対策を採ることで対応できる
⑥類似事業との統廃合・連携の可能性(民間活動も含む)
<input type="checkbox"/> 他に手段がない <input type="checkbox"/> 他に手段がある(事務事業名・活動名) 名称 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 他の事務事業や活動と統廃合や連携ができる <input type="checkbox"/> 統廃合や連携はできない・既に連携している

【PLAN】事務事業の計画

総合評価	今後の方向性		評価理由
	資源配分		

社会情勢の変化・市民ニーズの把握

事務事業を取り巻く環境《対象や法令根拠及び社会環境の変化(開始時期又は5年前との比較)・市民からの意見や要望》
 人事評価制度の導入により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、地方公務員法を一部改正し平成28年度から人事評価制度の導入が義務化される。本市では平成19年度から制度を導入している。

【CHECK】事務事業の一次評価

必要性評価	①行政関与の必要性 《目的達成に向けて、行政の範囲は行政の役割から見て適切か？また市民の意向や社会の要請から見て適切か？》 ②総合計画との整合性, 対象と意図の妥当性 《目的(対象と意図)は総合計画と結びついているか？実態(社会環境の変化)に合っているか？》	人材育成のための人事評価制度であり、市が実施すべき事務である。 ■ 適切である <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある
	③成果の向上余地 《成果は、昨年度と比べてどうであったか？工夫をすることで今後、更なる成果向上ができるか？》 ④成果の波及効果《全市民, または多くの市民や他の施策への波及効果があるか？》	
有効性評価	<input type="checkbox"/> 向上の余地がない ■ 向上の余地がある	評価者の評価基準の平準化
効率性評価	⑤事業費の削減余地 《活動量を下げずに事業費を削減できないか？(仕様や工法の見直し, 市民の協力など)》 ⑥人件費の削減余地 《活動量を下げずに人件費を削減できないか？(業務プロセスの見直し, 個々の業務の効率化等, 業務委託や臨時雇用等)》	評価者が同じ目線で評価できるように、毎年、外部講師による評価の実地研修を行っている。 ■ 削減の余地がない <input type="checkbox"/> 削減の余地がある
	一次評価結果 必要性 ■ 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある 有効性 <input type="checkbox"/> 適切 ■ 見直しの余地がある 効率性 ■ 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある	
全体総括(振り返り, 反省点) 制度導入後、これまでの研修の成果により、各評価者が行う評価の平準化が進み目標は概ね達成できている。今後も、一部に評価のバラツキがみられるため、更なる評価の平準化を目指すための研修が必要である。		

【ACTION】事務事業の改革・改善

①改革・改善案
評価の精度向上
②改革・改善案を実現する上で克服すべき課題と解決方法
態度、能力、実績の各評価の5段階評価について、適切に評価できるよう、一次評価者と二次評価者に分けて研修を実施する。

フォローアップ 前年度の課題や問題点

③前年度の改革・改善案
一次評価者と二次評価者では、被評価者の対象が違うため、評価者ごとに研修を設け、具体的な評価の付け方を学ぶ。
④取組状況
一次評価者と二次評価者に分けて研修を実施した。

その他

⑤事務事業を休止、廃止した場合の成果への影響の有無とその対策
■ 影響は大きく、問題の発生が予想される <input type="checkbox"/> 代替案や対策を採ることで対応できる 平成28年度から地方公務員法により義務化される。
⑥類似事業との統廃合・連携の可能性(民間活動も含む)
■ 他に手段がない <input type="checkbox"/> 他に手段がある(事務事業名・活動名) 名称 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 他の事務事業や活動と統廃合や連携ができる ■ 統廃合や連携はできない・既に連携している 内部管理事務であり、統廃合や他の事業との連携はできない。

【PLAN】事務事業の計画

総合評価	今後の方向性	現行どおり継続	評価理由 地方公務員法の一部改正による人事評価制は平成28年度から義務化されることから、今後も必要な事務である。評価者の評価精度をあげるために、研修を開催する必要がある。
	資源配分	現状維持	

実施計画・事務事業評価共通調書

記入日	平成28年3月31日
所属部課名	秘書課
【PLAN】事務事業の計画	財会会計コード 10 財会事業コード 1000213

事務事業名	職員福利厚生事務		評価区分	事務事業性質	内部管理事務	後期基本計画重点視点	補助単独区分	所管省庁
	政策	小政策	評価事業	重要事務事業	—	—		
総合計画体系	政策	06	人と地域、絆を大切にしたい元気なまちづくり	新規・継続	継続		市単独 補助率	
	小政策	03	自治を育み、創造的な行政運営を推進します	開始年度	終了年度			
	施策	02	行政運営	H18	単年度繰返し	共催者・関係団体		
	小施策	03	職員の意識改革と資質の向上					
予算科目	会計	款	項	目	細目名	関連計画		
	一般会計	02 総務費	01 総務管理費	01 一般管理費	001300000 職員福利厚生事務	根拠法令	労働安全衛生法・笠間市職員安全衛生管理規則	
						実施手法	補助金の有無	負担金の有無

1 【事務事業の全体概要及び背景】	2 【H27事業計画(主に担当者が行う業務内容及び手順)】	3 【年度目標】	4 【事業費の内容(決算額)】
職員の心身の健康管理のため、民間医療機関が行う人間ドックや市立病院での健康診断を受診するよう呼びかけている。また、メンタルヘルスについては、ストレスチェックの実施や茨城カウンセリングセンターへの相談により、長期の療養休暇にならないよう防止に努めている。	・職員に対して定期健康診断を実施する。・精神不調者を出さないよう、メンタルヘルス相談事業やストレスチェックを行う。・共済組合の実施する福利厚生事業の申請受付等事務を行う。・事業担当課職員等の作業服購入事務を行う。	・全職員の健康診断実施・ストレスチェックの実施・作業服の購入	旅費 20千円 需用費 1,170千円 委託料 4,674千円 負担金 20千円
	H28事業計画 ・職員に対して定期健康診断を実施する。・精神不調者を出さないよう、メンタルヘルス相談事業やストレスチェックを行う。・共済組合の実施する福利厚生事業の申請受付等事務を行う。・事業担当課職員等の作業服購入事務を行う。	H29事業計画 ・職員に対して定期健康診断を実施する。・精神不調者を出さないよう、メンタルヘルス相談事業やストレスチェックを行う。・共済組合の実施する福利厚生事業の申請受付等事務を行う。・事業担当課職員等の作業服購入事務を行う。	H30事業計画 ・職員に対して定期健康診断を実施する。・精神不調者を出さないよう、メンタルヘルス相談事業やストレスチェックを行う。・共済組合の実施する福利厚生事業の申請受付等事務を行う。・事業担当課職員等の作業服購入事務を行う。

5 事務事業の目的と手段			単位
目的	①対象(働きかける相手・もの)	職員	④ 対象指標 職員 人
	②事務事業の意図(どのようにしたいのか。どういう状態にしたいのか)	健康で安全に働ける環境を整える。	⑤ 成果指標 人間ドック又は健康診断の受診者数 人
手段	③目的を達成するために実際に行った行政活動(サービス)	・健康診断の実施・メンタルヘルス研修の実施及び相談	⑥ 活動指標 定期健康診断の実施 回 メンタルヘルス相談の実施 回 人間ドック助成件数(共済組合) 件 事務研究会助成件数 件

【DO】事務事業の実施

事業費及び指標の推移																	
		事業費	単位	24年度(実績)		25年度(実績)		26年度(実績)		27年度(実績)		28年度(計画)		29年度(計画)		30年度(計画)	
投入コスト(インプット)	事業費	国庫支出金	千円		0	0		0	0		0	0	0	0	0	0	0
		県支出金	千円		0	0		0	0		0	0	0	0	0	0	0
		地方債	千円		0	0		0	0		0	0	0	0	0	0	0
		その他	千円		0	0		0	0		0	0	0	0	0	0	0
		一般財源	千円		3,120	4,101		4,659	5,021		5,977	5,977	5,977	5,977	5,977	5,977	5,977
		事業費計(ア)	千円		3,120	4,101		4,659	5,021		5,977	5,977	5,977	5,977	5,977	5,977	5,977
人件費	職員割合	人 千円		1.45	10,875	1.42	10,628	0.97	7,275	0.919	6,893	0.919	6,893	0.919	6,893	0.919	6,893
	時間外	千円			200		217		236		151		65		65		65
	嘱託臨時	千円			0		0		0		0		0		0		0
	他課の協力分	千円			0		0		0		0		0		0		0
	人件費計(イ)	千円		11,075	10,845		7,511	7,044		6,958	6,958	6,958	6,958	6,958	6,958	6,958	
	トータルコスト(ア)+(イ)	千円		14,195	14,946		12,170	12,065		12,935	12,935	12,935	12,935	12,935	12,935	12,935	
指標区分		単位	24年度(実績)	25年度(実績)	26年度(実績)	27年度(実績)	28年度(目標)	29年度(目標)	30年度(目標)								
活動指標	定期健康診断の実施	回		4	2	10	8	8	8								
	メンタルヘルス相談の実施	回		0	5	14	18	0	0								
	人間ドック助成件数(共済組合)	件		294	313	299	338	300	300								
	事務研究会助成件数	件		1,300	1,708	1,595	1,772	1,600	1,600								
対象指標	職員	人		746	728	721	710	700	700								
				0	0	0	0	0	0								
				0	0	0	0	0	0								
成果指標	人間ドック又は健康診断の受診者数	人		746	674	704	701	700	700								
				0	0	0	0	0	0								
				0	0	0	0	0	0								

社会情勢の変化・市民ニーズの把握

<p>事務事業を取り巻く環境《対象や法令根拠及び社会環境の変化(開始時期又は5年前との比較)・市民からの意見や要望》</p> <p>近年、人員削減や長時間労働などが原因により、働く人の心の病気や疲労の蓄積による体調不良を訴える人が増えている。また、労働安全衛生法の一部改正により、平成27年12月からストレスチェック(自分の心の健康についての気づき)の実施が義務化された。</p>
--

【CHECK】事務事業の一次評価

必要性評価	①行政関与の必要性《目的達成に向けて、行政の範囲は行政の役割から見て適切か？また市民の意向や社会の要請から見て適切か？》 ②総合計画との整合性、対象と意図の妥当性《目的(対象と意図)は総合計画と結びついているか？実態(社会環境の変化)に合っているか？》 <input checked="" type="checkbox"/> 適切である <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある	職員が健康で安全に働く環境を整えることは、市で実施する事務である。
	③成果の向上余地《成果は、昨年度と比べてどうであったか？工夫をすることで今後、更なる成果向上ができるか？》 ④成果の波及効果《全市民、または多くの市民や他の施策への波及効果があるか？》 <input type="checkbox"/> 向上の余地がない <input checked="" type="checkbox"/> 向上の余地がある	職員自身のストレス度を認識させるため、平成28年2月にストレスチェックを実施した。
有効性評価	⑤事業費の削減余地《活動量を下げずに事業費を削減できないか？(仕様や工法の見直し、市民の協力など)》 ⑥人件費の削減余地《活動量を下げずに人件費を削減できないか？(業務プロセスの見直し、個々の業務の効率化等、業務委託や臨時雇用等)》 <input checked="" type="checkbox"/> 削減の余地がない <input type="checkbox"/> 削減の余地がある	メンタルヘルス相談の外部委託や市立病院に健康診断を委託したことに伴い、業務の効率化を図ることができた。
	一次評価結果 必要性 <input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある 有効性 <input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 見直しの余地がある 効率性 <input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直しの余地がある	全体総括(振り返り、反省点) 市立病院での健康診断の実施や茨城カウンセリングセンターでの相談業務について全職員に周知し、働きやすい職場環境づくりに努めたが、健康診断の未受診者や精神不調による療養休暇取得者がいることから、目標を達成することができなかった。ストレスチェックは、試行ではあるが、平成28年2月に実施した。

【ACTION】事務事業の改革・改善

①改革・改善案 ストレスチェックの実施や長期療養休暇者、健康診断未受診者への対応について検討する。
②改革・改善案を実現する上で克服すべき課題と解決方法 笠間市衛生管理委員会において検討する。

フォローアップ 前年度の課題や問題点

③前年度の改革・改善案 笠間市衛生管理委員会を設置し、職員の心身の健康について対策を検討する。
④取組状況 健康診断の受診は、毎月、グループウェアで周知し、未受診者については、所属長及び個別に受診を促した。また、茨城カウンセリングセンターでの相談についても、定期的にグループウェアで周知した。笠間市衛生管理委員会の委員の選任を行い、ストレスチェックの実施について協議し、試行ではあったが、平成28年2月に実施した。

その他

⑤事務事業を休止、廃止した場合の成果への影響の有無とその対策 <input checked="" type="checkbox"/> 影響は大きく、問題の発生が予想される <input type="checkbox"/> 代替案や対策を採ることで対応できる 職員の健康管理や安全に働くための職場環境づくりができない。
⑥類似事業との統廃合・連携の可能性(民間活動も含む) <input type="checkbox"/> 他に手段がない <input checked="" type="checkbox"/> 他に手段がある(事務事業名・活動名) 名称 茨城カウンセリングセンターでの相談業務 <input type="checkbox"/> 他の事務事業や活動と統廃合や連携ができる <input checked="" type="checkbox"/> 統廃合や連携はできない・既に連携している 職員の仕事や生活面における悩み相談は、秘書課人事給与Gでも個別面談を行っているが、既に、茨城カウンセリングセンターへ相談業務を委託している。

【PLAN】事務事業の計画

総合評価	今後の方向性	現行どおり継続	評価理由 労働安全衛生法により健康診断が義務付けされている。また、職員が心身ともに健康で就労できる環境を整えることは、人事管理を行う上で重要であることから、今後も必要な事務である。
	資源配分	現状維持	