備 前 市 事 務 事 業 評 価 シ ー ト

（平成20年度事業）

事業の概要

事業開始年度		平成１７年度		根拠法令・例規等		地方公務員法第４２条 労働安全衛生規則第４４条
総合計画	大項目	基本目標	06	健全で自立したまちづくり	問合先	担当課（室）	総務課
	中項目	基本施策	01	簡素で効率的な行財政運営		職・氏名	職員係長・石原史章
	小項目	施　策	15	その他事務管理(職員)		電　話	0869-64-1808
事務事業名			01	福利厚生事業			

事業の実施

対　象 （誰・何に対して）	全職員
目　的 （何のために）	職員の福利厚生を図る事業
行政活動 （どのような方法で）	地方公務員法第４２条に基づき、職員の保健、元気回復その他厚生事業
事業の意図する成果 （どのような状態にしたいのか）	健康診断や人間ドック等を通じて職員全員が健康増進に関心を高め、健康体を維持することで公務の能率向上を目指す

事業の目的、対象、内容を考えながら目的妥当性の評価を行って下さい。

事業の実績

	実施項目	単位	平成18年度実績	平成19年度実績	平成20年度実績
活動実績	定期健康診断受診者数	人	416	293	258
	職員表彰受賞者数	人	19	10	7
事業費	直接事業費	千円	5,184	4,249	3,733
	必要人員　人件費		0.80人　5,320	0.07人　559	0.14人　1,168
	事業費計		10,504	4,808	4,901
財源	国県支出金	千円			
	受益者負担				
	繰入金				
	市債				
	その他（　　）				
	一般財源		10,504	4,808	4,901
受益者負担比率		%			

事業費や単位当たりコストに留意しながら効率性の評価を行って下さい。

	結果指標名	単位	平成18年度実績	平成19年度実績	平成20年度実績
結果指標①	定期健康診断受診者数	説明			
	結果指標量	人	416	293	258
	対前年比	%	—	70.4%	88.1%
	活動コスト	円	9,169,000	4,703,000	4,825,000
	単位当たりコスト		22,041	16,051	18,702
結果指標②	職員表彰受賞者数	説明			
	結果指標量	人	19	10	7
	対前年比	%	—	52.6%	70.0%
	活動コスト	円	1,335,000	105,000	76,000
	単位当たりコスト		70,263	10,500	10,857

事業の目的やその数値目標である成果指標に留意しながら有効性の評価を行って下さい。

事業の成果

成果指標名	年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	到達目標値
受診率	目標値（A）	100.0	100.0	100.0	100.0
	実績値（B）	99.0	99.9	99.9	到達目標年度
	達成率（B/A）	99.0	99.9	99.9	毎年度

成果指標設定の考え方・式や説明

実受診者数／（病院事業会計職員・学校職員を除く臨時職員を含む全職員-共済人間ドック受診者）

事務事業の評価

妥当性の評価

市の関与の妥当性必要性

- ☑ 市が実施するよう法令で義務づけられている
- ☐ 法令で義務づけられていないが、実施しなければ大半の市民の日常生活に支障をきたす
- ☐ 現在市が実施しているが、実施しなくても市民の日常生活に支障をきたさない
- ☐ 事業の内容が一部の受益者に偏っている
- ☐ 対象者は限定的であるが社会的弱者等を対象としている
- ☑ 現在の市を取り巻く環境からも目的・意図する成果は妥当である
- ☐ 事業開始当初の目的から変化してきている
- ☐ 事業開始当初の目的は、ほぼ達成されている
- ☑ 厳しい財政状況であるが、実施する必要がある
- ☐ 類似した事業がある

市民ニーズ

- ☐ 市民・団体等から要望・要請が強い

説明

妥当性評価<A～E>：B

判定理由・課題認識

労働安全法により、事業主に課せられた義務であり、目的、対象、市の関与は妥当である。市民ニーズからいえば、市職員の健康を確保することにより、行政コストが下がるという２次的ニーズである。

職員表彰は、職務上功績のあった者や永年勤続し、その成績が他の模範となる者などを新年互例会において表彰することによって、職員の公務に献身する意欲を高める必要がある。

効率性の評価

コスト手段

- ☐ 単位当たりコストは前年度と比較して改善している
- ☐ 実施方法（派遣・委託含）を見直すことでコストを下げる余地がある
- ☐ 事務の電子化や事務改善によりコストを下げる余地がある
- ☑ コスト削減の努力はしているが、下がる余地は小さい
- ☐ 受益者負担率は適正である
- ☐ 受益者負担率を見直す余地がある
- ☐ サービスを維持するためこれ以外、他に手段が見当たらない
- ☐ 現在の手段は過剰なサービスのため、改善の余地がある
- ☑ 最適な手段を求めて職場内で改善・研修に努めている

効率性評価<A～E>：C

判定理由・課題認識

現在の手法は、専門の集団検診業者による指名競争入札を執っており、共済組合福祉事業の人間ドック受診者は、ドックの結果表のコピー提出で集団検診を免除しており、コスト縮減は徹底している。結果表により、病院等での再検査を勧告しており十分な活用をしている。平成19年度に保育園の年2回受診を見直したことと、対象者職員の絶対数の減による結果、受診者数が3割減となっている。

表彰は、毎年表彰される人数が異なることから、単位あたりの効率性の評価は困難であるが、20年度から記念品なしとした。

有効性の評価

目的達成度市民参画度

- ☐ 成果指標の設定は適切である
- ☐ 成果指標の目標値は目標年度に達成できそうである
- ☐ 成果指標達成率は前年度と比較して向上している
- ☐ 成果指標達成率は80%未満となっている
- ☐ 現在の事業を継続しても成果指標の向上は期待できない
- ☐ 事業について積極的にHPや広報等で情報提供している
- ☐ 事業実施等で積極的に市民意見を反映させる仕組みがある
- ☐ 事業にはNPO、ボランティア団体等が参画している
- ☐ 事業のブランづくりから市民参加を得る手段をとっている

有効性評価<A～E>：C

判定理由・課題認識

事業主に課せられた事業であり、職員の健康管理に必要かつ有効な事業であることから、受診については積極的に奨励している。受診率は常に高水準を維持させるよう努めているが、職員が健康であるためへの積極的な取組みが今後の課題と考える。

また、平成19年度から保健指導を導入し、20年度は集団面談を廃止し個別面談だけに限定した指導を行い、毎年度体重減の効果を得られているので、単価費用は高いが成果が出ているので継続させていきたい。

職務上功績のあった者や永年勤続し、その成績が他の模範となる者などを表彰することが、職員の公務に献身する意欲を高める真に有効なものかを検討する必要がある。

平成21年度の状況

目標値	結果指標量①	受診者数（全員）	結果指標量②	受診率　９９%以上	成果指標量	定期健康診断全職員受診率　９９%以上

状況	拡充	現状継続	見直し	縮小	整理統合	休止	廃止・完了
		○					

説明：健康診断は、腹囲測定又は保健指導を新しく取組むことにしており、より充実した職員の健康管理に努めている。

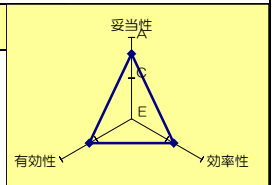
職員表彰は、１人当たりの記念品の額を、平成19年度に5万円から1万500円に減額し、平成20年度は記念品なしという見直しを行っており、今年度も継続していく

総合評価

労働安全衛生法により事業主に課せられた義務であり、結果表も十分活用されいている。Ｈ１９年度から継続している保健指導により、職員衛生委員会を活用しながらも職員自身が健康であることの大切さを認識する必要がある。

職員表彰は、被表彰者はもちろん、他の職員が公務に献身する意欲を高めるために、平成20年度から記念品の授与を廃止したが、真に有効なものとなっているか検証する必要がある。

評価区分<A～E>：B



平成22年度以降の方向性・内容

	拡充	現状継続	見直し	縮小	整理統合	休止	廃止・完了
方向性			○				

説明：保健指導の導入により毎年度体重減などの効果者が出ているので、未病段階での働きかけについて、コスト面で見直していく必要がある

改善がある場合	評価の視点	改善内容	改善時期	改善により期待される効果
	有効性	更なる受診後のケア対策と、メタボリックシンドローム予防軍の生活習慣の改善対策に努めるため、コスト面からの見直しを行う。	平成22年度	治療への意識向上と、生活習慣を改善することへの動機づけをすることで、職員の健康被害を未然に防ぐ