

令和 2年度 事務事業評価表 (平成31年度)

事務事業名	基金管理事業費 (職員退職手当基金)	担当所属	人事課
		連絡先	

【事務事業基本情報】

分野	9 行政経営	事業期間	~
基本施策	2 将来を見据えた行政経営	会計種別	一般会計
推進施策	(4) その他	事業種別	自治事務
根拠法令要綱			

【事業概要・指標】

事業概要	対象	大量退職に必要な退職手当の一時的な財政負担を軽減するため、計画的な基金管理を行う。
	意図	職員退職手当基金の活用により、財政負担の平準化が図られる。
	成果	大量退職に必要な退職手当の一時的な財政負担を軽減するため、計画的な基金管理を行う。
	手段	●周南市職員退職手当支給条例に基づく退職手当の財源に充てるために設置 財政状況を勘案し、中長期的な退職手当所要額を算定しながら基金の積立を行う。

【指標の推移】

指標名		単位	H29年度実績	H30年度実績	H31年度実績	R 2年度見込	
指標①	計画的な積立	目標値	千円	249387	85	47	1
		実績値	千円	249387	46	9	-
		目標達成度	%	100.00	54.12	19.15	-
指標②		目標値					
		実績値					-
		目標達成度	%				-

指標の増減維持理由

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

【投入コスト・人員】

年度	単位	平成28年度 決算	平成29年度 決算	平成30年度 決算	平成31年度 決算	令和 2年度 予算	
トータルコスト	千円	147,497	250,050	780	590	727	
事業費	千円	147,277	249,387	46	9	1	
特定財源	国庫支出金	千円	0	0	0	0	
	県支出金	千円	0	0	0	0	
	地方債	千円	0	0	0	0	
	受益者負担	千円	0	0	0	0	
	その他	千円	14	36	46	9	1
	一般財源	千円	147,263	249,351	0	0	0
人件費合計	千円	220	663	734	581	726	
正職員	千円	220	663	734	581	726	
人員	人	0.030	0.090	0.100	0.080	0.100	

【環境変化等】

開始時の周辺環境	退職者の年度間の増減に対応するため、退職手当制度の改正や、本市の財政状況等を勘案しながら、計画的な基金の積立をおこない、財政負担の平準化を図る必要があった。
現状の周辺環境	平成30年度及び平成31年度に多数の退職者（予定も含む）があり、基金を取り崩して対応した。
今後の予想される周辺環境	今後、定年延長等も始まり、退職金制度の変更も見込まれることから、中長期的な所要額を算定し、適切な額を計画的に積み立てる必要がある。

【事業の評価】

【目的妥当性評価】 1. 市の関与（税金支出）	
評価	A 妥当である
職員の退職手当に対する基金であり、市が関与することは妥当である。	
【目的妥当性評価】 2. 事務事業の目的（対象・意図）	
評価	A 妥当である
財政負担の平準化を目的としたものであり、妥当である。	
【目的妥当性評価】 3. 事務事業の目標（活動指標等）	
評価	B 現段階では妥当である
財政状況もあり、適切な目標設定が難しい事業であり、現段階では妥当である。	
【有効性評価】 4. 計画の実施状況	
評価	B 概ね実施できた
退職人数が多かった平成31年度は基金の取崩しとなったため積立は利子部分のみとなった。予定通り積立はしていない。	
【有効性評価】 5. 事務事業の目標（活動指標等）の達成度	
評価	B 概ね達成できた
予定通り利子の積立を行っている。	
【有効性評価】 6. 上位施策への貢献度	
評価	A 貢献できた
平成31年度は、基金の取崩しで退職手当の財政負担平準化に資した。	
【有効性評価】 7. 事業成果の向上へのさらなる取組み	
評価	A 向上余地はない
退職者の状況を踏まえて中長期を見据えた基金運営をしており、今後も財政状況を考慮しながら運営していく意向である。	
【効率性評価】 8. 投入経費（コスト）削減へのさらなる取組み	
評価	B 削減余地が考えられる（中小程度）
基金をどの程度まで積上げを予定するのかにより、一般財源からの投入額が変わる。	
【効率性評価】 9. 類似事業との統合・代替の検討	
評価	A 類似事業はない
他に同様の事業はなく、代替も難しい。	
【効率性評価】 10. これまでの実施手段	
評価	A 最適である
他に実施手段はない。	

【総合評価】	
評価	A
退職手当支給による財政負担を平準化するため、退職者の人数に応じた中長期的な所要額を算定し、計画的に積み立てる必要がある。	

【改革案】

今後の実施方向性	維持	期待効果			
今後の退職金制度の変更、財政状況も勘案しながら計画的に事業を推進する。		コスト			
		削減	維持	増大	
成果	上昇				
	維持		○		
縮小					
改革効果（どのような効果が期待できるか）					

令和 2年度 事務事業評価表 (平成31年度)

事務事業名	職員研修事業費	担当所属	人事課
		連絡先	

【事務事業基本情報】

分野	9 行政経営	事業期間	～
基本施策	2 将来を見据えた行政経営	会計種別	一般会計
推進施策	(4) その他	事業種別	自治事務
根拠法令要綱			

【事業概要・指標】

事業概要	対象	職員
	意図	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
	成果	
	手段	<ul style="list-style-type: none"> ・「周南市人材育成基本方針改訂版」に基づき、計画的・体系的な職員研修を実施 ・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 ・人的ネットワークづくり・組織化、公務の能率的な運営を図るための研修への取組み

【指標の推移】

	指標名	単位	H29年度実績	H30年度実績	H31年度実績	R 2年度見込
指標①	研修受講者数	目標値	人	3000	3000	3000
		実績値	人	3105	4266	3557
		目標達成度	%	103.50	142.20	118.57
指標②		目標値				
		実績値				-
		目標達成度	%			

指標の増減維持理由

--

【投入コスト・人員】

年度	単位	平成28年度 決算	平成29年度 決算	平成30年度 決算	平成31年度 決算	令和 2年度 予算	
トータルコスト	千円	20,181	19,115	19,273	19,390	22,309	
事業費	千円	11,608	11,084	11,268	10,604	11,417	
特定財源	国庫支出金	千円	0	0	0	0	
	県支出金	千円	0	0	0	0	
	地方債	千円	0	0	0	0	
	受益者負担	千円	249	249	249	489	498
	その他	千円	1,388	1,221	1,258	737	908
	一般財源	千円	9,971	9,614	9,761	9,378	10,011
人件費合計	千円	8,573	8,031	8,005	8,786	10,892	
正職員	千円	8,573	8,031	8,005	8,786	10,892	
人員	人	1.170	1.090	1.090	1.210	1.500	

【環境変化等】

開始時の周辺環境	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。
現状の周辺環境	「人材育成基本方針（平成29年3月改訂）」に基づき、自己啓発、職場内研修、職場外研修の3つを柱とする研修計画を策定、適宜適切な研修による職員力の向上を図る。
今後の予想される周辺環境	職員の年齢構成に偏りがあり、世代交代が進むことから、職務ノウハウの継承、若手リーダーの育成、女性職員の登用を図り、職員の資質向上と組織の活性化を図る。

【事業の評価】

【目的妥当性評価】 1. 市の関与（税金支出）		
評価	A	妥当である
職員の能力向上、組織力強化のため、市が関与することは妥当である。		
【目的妥当性評価】 2. 事務事業の目的（対象・意図）		
評価	A	妥当である
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。		
【目的妥当性評価】 3. 事務事業の目標（活動指標等）		
評価	A	妥当である
人材の育成のためには、計画的・継続的な研修が必要であり、受講者数を指標とすることは妥当である。		
【有効性評価】 4. 計画の実施状況		
評価	B	概ね実施できた
研修計画に基づいた階層別の研修、専門研修、派遣研修等概ね実施できた。		
【有効性評価】 5. 事務事業の目標（活動指標等）の達成度		
評価	A	達成できた
職員全員を対象とする研修を開催したことで、目標を達成できた。		
【有効性評価】 6. 上位施策への貢献度		
評価	B	概ね貢献できた
職員研修等により、職員の能力向上、組織力強化が図られ、行政経営の安定に貢献することができた。		
【有効性評価】 7. 事業成果の向上へのさらなる取組み		
評価	B	向上余地が考えられる（中小程度）
職員の能力向上、組織力の向上のために実効性のある研修体制を整備する必要がある。		
【効率性評価】 8. 投入経費（コスト）削減へのさらなる取組み		
評価	A	削減余地はない
市の職員に求められる能力が多様化・高度化しており、必要・有効な研修も増えており、経費削減は難しい。		
【効率性評価】 9. 類似事業との統合・代替の検討		
評価	A	類似事業はない
他に同様の事業はなく、代替も難しい。		
【効率性評価】 10. これまでの実施手段		
評価	B	見直す余地がある（ICTの利活用により見直しの余地あり）
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。		

【総合評価】		
評価	A	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		期待効果		
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。		コスト		
		削減	維持	増大
成果	上昇		○	
	維持			
縮小				
改革効果（どのような効果が期待できるか）				

令和 2年度 事務事業評価表 (平成31年度)

事務事業名	職員メンタルヘルス事業費	担当所属	人事課
		連絡先	

【事務事業基本情報】

分野	9 行政経営	事業期間	～
基本施策	2 将来を見据えた行政経営	会計種別	一般会計
推進施策	(4) その他	事業種別	自治事務
根拠法令要綱			

【事業概要・指標】

事業概要	対象	職員
	意図	心身の不調の早期発見・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。
	成果	
	手段	・ 職員の健康管理やメンタル疾患の早期発見・治療、予防啓発の実施 ・ 健全な組織体制を確立し、安定した市民サービスを提供

【指標の推移】

	指標名	単位	H29年度実績	H30年度実績	H31年度実績	R 2年度見込	
指標①	メンタルヘルス指数	目標値	%	100	100	100	
		実績値	%	99.41	99.49	99.47	-
		目標達成度	%	99.41	99.49	99.47	-
指標②		目標値					
		実績値				-	
		目標達成度	%				-

指標の増減維持理由

メンタルヘルス指数 = (職員数 - メンタル休職者数) / 職員数とする。
各職場の所属長等と連携し、該当職員には早めの受診を促したため、病休者の数は増加したが、早期対応により、長期病休者や休職者に至る職員は減少させることができた。

【投入コスト・人員】

年度	単位	平成28年度 決算	平成29年度 決算	平成30年度 決算	平成31年度 決算	令和 2年度 予算
トータルコスト	千円	6,143	6,153	5,900	5,494	3,688
事業費	千円	941	995	759	774	784
特定財源	国庫支出金	千円	0	0	0	0
	県支出金	千円	0	0	0	0
	地方債	千円	0	0	0	0
	受益者負担	千円	0	0	0	0
	その他	千円	100	50	50	50
一般財源	千円	841	945	709	724	734
人件費合計	千円	5,202	5,158	5,141	4,720	2,904
正職員	千円	5,202	5,158	5,141	4,720	2,904
人員	人	0.710	0.700	0.700	0.650	0.400

【環境変化等】

開始時の周辺環境	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。
現状の周辺環境	メンタルヘルス研修やストレスチェックの実施により、正しい知識の普及やメンタル疾患の予防・早期発見を促進している。
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、今後も研修等によりメンタルヘルスに関する啓発、予防対策を進めていく。

【事業の評価】

【目的妥当性評価】 1. 市の関与（税金支出）	
評価	A 妥当である
職員のメンタルヘルスに関する経費であり、市が関与することは妥当である。	
【目的妥当性評価】 2. 事務事業の目的（対象・意図）	
評価	A 妥当である
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。	
【目的妥当性評価】 3. 事務事業の目標（活動指標等）	
評価	B 現段階では妥当である
病休者数、退職者数ともに前年度と同じとなったが、成果がわかりにくいので、適切な指標を今後検討する。	
【有効性評価】 4. 計画の実施状況	
評価	B 概ね実施できた
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。	
【有効性評価】 5. 事務事業の目標（活動指標等）の達成度	
評価	B 概ね達成できた
引き続きメンタル疾患の早期発見・治療の促進に取り組んだ結果、病休者数、退職者数ともに横ばいとなった。	
【有効性評価】 6. 上位施策への貢献度	
評価	A 貢献できた
職員のメンタル面における健康管理は、健全な組織づくりや安定した市民サービスの提供につながり、行政経営の安定に貢献することができた。	
【有効性評価】 7. 事業成果の向上へのさらなる取組み	
評価	B 向上余地が考えられる（中小程度）
ストレスチェックの結果の効果的な活用改善の余地がある。	
【効率性評価】 8. 投入経費（コスト）削減へのさらなる取組み	
評価	A 削減余地はない
メンタルヘルスに関する知識の普及やメンタル疾患の予防・早期発見のための経費であり、削減余地はない。	
【効率性評価】 9. 類似事業との統合・代替の検討	
評価	A 類似事業はない
他に同様の事業はなく、代替も難しい。	
【効率性評価】 10. これまでの実施手段	
評価	B 見直す余地がある（ICTの利活用により見直しの余地あり）
ストレスチェックの結果の効果的な活用改善の余地がある。	

【総合評価】	
評価	B
メンタル疾患の早期発見・治療の促進に取り組んだ結果、病休者数、退職者数の増加はなかった。今後も各職場等と連携し、早期対応に努めたい。	

【改革案】

今後の実施方向性 維持		期待効果		
メンタル疾患にかかる職員数が横ばいであり、今後も研修の充実やストレスチェックの有効活用により、メンタル疾患の予防につなげる。		コスト		
		削減	維持	増大
成果	上昇		○	
	維持			
縮小				
改革効果（どのような効果が期待できるか）				

令和 2年度 事務事業評価表 (平成31年度)

事務事業名	職員福利厚生事業費	担当所属	人事課
		連絡先	

【事務事業基本情報】

分野	9行政経営	事業期間	～
基本施策	2将来を見据えた行政経営	会計種別	一般会計
推進施策	(4)その他	事業種別	自治事務
根拠法令要綱			

【事業概要・指標】

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、予防に努めることが出来るよう、職員の健康意識を高める。
	成果	
	手段	<ul style="list-style-type: none"> 職員健康診断、予防接種、健康教育の実施 職員の体調不良に対する緊急的な対応 職員共済会への交付金

【指標の推移】

	指標名	単位	H29年度実績	H30年度実績	H31年度実績	R 2年度見込
指標①	健康診断受診率	目標値	%	100	100	100
		実績値	%	99.2	99.2	99.3
		目標達成度	%	99.20	99.20	99.30
指標②		目標値				
		実績値				-
		目標達成度	%			

指標の増減維持理由

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

【投入コスト・人員】

年度	単位	平成28年度 決算	平成29年度 決算	平成30年度 決算	平成31年度 決算	令和 2年度 予算	
トータルコスト	千円	27,673	28,433	28,260	27,145	28,634	
事業費	千円	19,247	19,518	19,007	19,594	21,373	
特定財源	国庫支出金	千円	0	0	0	0	
	県支出金	千円	0	0	0	0	
	地方債	千円	0	0	0	0	
	受益者負担	千円	0	0	0	0	
	その他	千円	2,083	2,856	1,878	3,547	2,852
	一般財源	千円	17,164	16,662	17,129	16,047	18,521
人件費合計	千円	8,426	8,915	9,253	7,551	7,261	
正職員	千円	8,426	8,915	9,253	7,551	7,261	
人員	人	1.150	1.210	1.260	1.040	1.000	

【環境変化等】

<p>開始時の周辺環境</p> <p>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。</p>
<p>現状の周辺環境</p> <p>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。</p>
<p>今後の予想される周辺環境</p> <p>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。</p>

【事業の評価】

【目的妥当性評価】 1. 市の関与（税金支出）		
評価	A	妥当である
市職員の健康管理、福利厚生に関する経費であり、市が関与することは妥当である。		
【目的妥当性評価】 2. 事務事業の目的（対象・意図）		
評価	A	妥当である
市職員の健康管理、福利厚生が目的であり、妥当である。		
【目的妥当性評価】 3. 事務事業の目標（活動指標等）		
評価	A	妥当である
疾患の早期発見・早期治療を促し、職員の健康意識を高めるためにも健康診断の受診は有効な方法であり、受診率は指標として妥当である。		
【有効性評価】 4. 計画の実施状況		
評価	B	概ね実施できた
・職員の健康診断、予防接種については、概ね計画通り実施できた。 ・職員共済会への交付金も概ね計画通り実施できた。		
【有効性評価】 5. 事務事業の目標（活動指標等）の達成度		
評価	B	概ね達成できた
健康診断の受診率は99.3%であり、概ね達成できた。		
【有効性評価】 6. 上位施策への貢献度		
評価	B	概ね貢献できた
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につながり、行政運営の安定に貢献することができた。		
【有効性評価】 7. 事業成果の向上へのさらなる取組み		
評価	B	向上余地が考えられる（中小程度）
健康診断の未受診者をゼロにし、生活習慣を見直す特定保健指導の利用率を上げる取り組みを進める必要がある。		
【効率性評価】 8. 投入経費（コスト）削減へのさらなる取組み		
評価	B	削減余地が考えられる（中小程度）
共済会事業については、社会情勢等も勘案し、事業内容、公費負担の有り方等見直しを含めた検討余地がある。		
【効率性評価】 9. 類似事業との統合・代替の検討		
評価	A	類似事業はない
他に同様の事業はなく、代替も難しい。		
【効率性評価】 10. これまでの実施手段		
評価	A	最適である
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、手段として最適である。		

【総合評価】		
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もますます重要であり、引き続き健康診断未受診者を無くし、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、事業内容、公費負担の有り方を見直しも含め検討する。

【改革案】

今後の実施方向性 維持		期待効果		
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。		コスト		
		削減	維持	増大
成果	上昇		○	
	維持			
成果	縮小			
改革効果（どのような効果が期待できるか）				

令和 2年度 事務事業評価表 (平成31年度)

事務事業名	人事管理事務費	担当所属	人事課
		連絡先	

【事務事業基本情報】

分野	9 行政経営	事業期間	～
基本施策	2 将来を見据えた行政経営	会計種別	一般会計
推進施策	(4) その他	事業種別	自治事務
根拠法令要綱			

【事業概要・指標】

事業概要	対象	職員、周南市民
	意図	人事・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、業務の遂行による市民サービスの向上を図る。
	成果	
	手段	<ul style="list-style-type: none"> ●人事・職員採用・公務災害・給与関係事務費、人事管理に要する事務経費 ①職員採用事務（5～11月試験実施） ②職員異動配置事務：自己申告、庁内公募、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

【指標の推移】

	指標名	単位	H29年度実績	H30年度実績	H31年度実績	R 2年度見込	
指標①	職員数基準	目標値	人	1458	1444	1431	1418
		実績値	人	1366	1377	1342	-
		目標達成度	%	93.69	95.36	93.78	-
指標②		目標値					
		実績値				-	
		目標達成度	%				-

指標の増減維持理由

--

【投入コスト・人員】

年度	単位	平成28年度 決算	平成29年度 決算	平成30年度 決算	平成31年度 決算	令和 2年度 予算	
トータルコスト	千円	71,692	64,254	58,840	62,635	58,230	
事業費	千円	15,201	10,910	5,669	12,752	6,677	
特定財源	国庫支出金	千円	0	0	0	0	
	県支出金	千円	0	0	0	0	
	地方債	千円	0	0	0	0	
	受益者負担	千円	0	0	0	0	
	その他	千円	1	0	76	0	1
	一般財源	千円	15,200	10,910	5,593	12,752	6,676
人件費合計	千円	56,491	53,344	53,171	49,883	51,553	
正職員	千円	56,491	53,344	53,171	49,883	51,553	
人員	人	7.710	7.240	7.240	6.870	7.100	

【環境変化等】

開始時の周辺環境	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。
現状の周辺環境	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。
今後の予想される周辺環境	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。

【事業の評価】

【目的妥当性評価】 1. 市の関与（税金支出）	
評価	A 妥当である
職員の採用や、労務管理、給与計算、人事評価、組織制度構築等、人事管理に関する経費であり、市が関与することは妥当である。	
【目的妥当性評価】 2. 事務事業の目的（対象・意図）	
評価	A 妥当である
人事管理（採用、給与、組織、評価等）が目的であり、妥当である。	
【目的妥当性評価】 3. 事務事業の目標（活動指標等）	
評価	A 妥当である
「職員配置適正化方針」に掲げた目標であり、妥当である。	
【有効性評価】 4. 計画の実施状況	
評価	A 実施できた
必要な人事管理事務は実施できた。	
【有効性評価】 5. 事務事業の目標（活動指標等）の達成度	
評価	A 達成できた
「職員配置適正化方針」に基づき、適正な人事配置等を実施したことにより、目標を達成できた。	
【有効性評価】 6. 上位施策への貢献度	
評価	B 概ね貢献できた
人事管理は、健全な組織づくりや安定した市民サービスの提供につながり、行政経営の安定に貢献することができた。	
【有効性評価】 7. 事業成果の向上へのさらなる取組み	
評価	B 向上余地が考えられる（中小程度）
トータル人事システム（採用、能力開発、評価、異動、処遇、職場環境）がより有効に機能するように個々の事業の見直し・改善の余地がある。	
【効率性評価】 8. 投入経費（コスト）削減へのさらなる取組み	
評価	B 削減余地が考えられる（中小程度）
人事管理事務を適切・効果的に行うことで、コスト削減の余地がある。	
【効率性評価】 9. 類似事業との統合・代替の検討	
評価	A 類似事業はない
他に同様の事業はなく、代替も難しい。	
【効率性評価】 10. これまでの実施手段	
評価	B 見直す余地がある（ICTの利活用により見直しの余地あり）
トータル人事システム（採用、能力開発、評価、異動、処遇、職場環境）がより有効に機能するように個々の事業の見直し・改善の余地がある。	

【総合評価】	
評価	A 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配置による人材活用等を進める必要がある。

【改革案】

今後の実施方向性 維持		期待効果		
来年度から始まる会計年度任用職員制度の影響から人件費の増額が想定されるが、人件費の抑制を図りながらも、適正な定数管理、職員配置に努める。		コスト		
		削減	維持	増大
成果	上昇		○	
	維持			
縮小				
改革効果（どのような効果が期待できるか）				