

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		職員人事・給与支払事務		款	2	項	1	目	4	事業	1	整理番号	14	
担当部課名		政策経営部職員課		係名	人事係		連絡先電話番号		1513		昨年度整理番号	14		
上位施策No・施策名										78	効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分	既定事業
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業		分野	政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業		
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		職員		根拠法令等		(1) 地方公務員法 (2) 杉並区定数条例						
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか)		○職員の適正な配置 ○適正な給与の支給 ○人事給与システムの効率的な運用		活動指標名(式)		(1) 職員数(特別職等5名除く) (2)						
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)		○職員の適正な配置 ○適正な給与の支給 ○人事給与システムの効率的な運用		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標 成果指標名(1) 職員削減数 算定式・指標の説明等 平成13年度以降の累計数 成果指標名(2) 算定式・指標の説明等						
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%		
			実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	(目標値)				
指標	活動指標(1)	①	人	3,971	3,871	3,868	3,761	3,785	3,716	101.9	100.6			
	活動指標(2)	②												
	成果指標(1)	③	人	745	845	848	958	931	1,000	93.1	97.2			
	成果指標(2)	④												
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	76,525	101,225	91,640	101,911	95,271	87,358	21年度予算執行率% 93.5				
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	31,610	26,696	24,569	28,290	26,304	19,122					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	14.13 0.00	14.13 0.00	14.23 0.00	14.23 0.00	14.57 0.00	14.57 0.00					
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	129,148	127,877	128,782	126,348	129,367	129,367				
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	0				
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	205,673	229,102	220,422	228,259	224,638	216,725					
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	51,794	59,184	56,986	60,691	59,350	58,322					
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0				
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0				
都からの補助金等		⑮	千円		0	0	0	0	0					
その他の補助金等		⑯	千円		0	0	0	0	0					
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0	0	0	0	0	0					
差引:一般財源(⑪-⑰)		⑱	千円	205,673	229,102	220,422	228,259	224,638	216,725					
受益者負担比率⑬÷⑪		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 14

21年度の事業実施状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		(2)事業実績	産休代替等臨時職員賃金	延6873	人
		人事給与システム維持管理			31,131
		職員採用・昇任選考等費用			3,646
		永年勤続者表彰			4,094
		その他 ()			3,985
		職員数については、前年度比で84人を削減しました。 その他、22年度から区退職者における再任用制度を本則実施しています。			
事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	行財政改革大綱で22年度までに職員数を1000人削減という目標を達成することができた。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	社会情勢に見合った職員配置や人事給与制度の適用が求められています。			
	今後の予測	再任用職員や非常勤職員の増加が見込まれ、多様化する職員の勤務形態に対応した組織・体制づくりが必要となります。			
事業のあり方点検	(1)施策への貢献度は大きい 貢献度 大(理由→)	左の理由または具体的内容			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか ある程度できる(②↓)	職員数の削減や庶務事務の効率化等により、効果的な組織・体制づくりが図られています。			
	②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)	職員の退職や新規事業の開始、及び既存事業の拡大・縮小に伴い、継続的に定数・組織等の見直しを行っています。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)	人事給与事務等、職員に対する内部事務という事業の性質上、受益者負担は適当でないと考えています。			
(4)コストを下げる余地はあるか ある[OA化](具体的内容→)	人事給与事務については、庶務事務システムと人事給与システムの連携を高めることにより、さらにコストを下げることは可能と考えています。				
協働等点検	(1)協働等は実現しているか 一部実現している	(2)協働等の相手 企業・個人事業者((3)へ)			
	(3)協働等の形態 委託[業務量の50%未満に相当]	(4)協働等の今後のあり方 実施継続			
評価と課題		職員数を22年度までに1015人削減することができ、簡素で効率的な区政を推進する取組みを着実に進めることができました。 今後も少数精鋭の職員育成に向け、人事給与制度改革や人材育成の仕組みづくりを進めていきます。また、IT化の推進による内部事務の一層の効率化を進めていきます。			

改善・見直しの方向(中長期)	成果: <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減 コスト: <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記) 人事給与事務について、19年度から稼働した庶務事務システムにより、事務の効率化を図っています。
	(2)改革案の概要(いつまでに、どうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入 人事給与事務について、非常勤職員を対象としたシステム改修を検討しています。
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 人事給与事務について、非常勤職員を対象としたシステム改修を検討していますが、業務形態が多様化しており、費用対効果の観点から実現に至っていません。また、人事給与制度の大幅な改正があると、その都度、システムの改修作業が必要となっています。
23年度方針	(1)23年度予算見積りの方向性 <input type="radio"/> 大幅増 <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし
	(2)理由 人事給与事務については、費用対効果の観点を最大限考慮しながら、実施していくことが重要であると考えています。

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		共済組合等分担金		款	2	項	1	目	4	事業	2	整理番号	15	
担当部課名		政策経営部職員課		係名	福利係		連絡先電話番号		1522		昨年度整理番号	15		
上位施策No・施策名										78	効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分	既定事業
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業		分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業		
	対象	<input type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input checked="" type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		東京都職員共済組合 特別区人事・厚生事務組合		根拠法令等		(1) 地方公務員法 (2) 地方公務員等共済組合法						
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか)		○自治体共同運営のメリットを最大限に活かし、効率的な事業の運営		活動指標名(式)		(1) 杉並区における東京都職員共済組合員数 (2)						
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)		○法令等により共同運営している共済組合事業及び公務災害見舞金等の運営経費の負担		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標						
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度計画(目標値)	目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%			
			実績	計画	実績	計画	実績							
指標	活動指標(1)	①	人	3,902	3,882	3,882	3,734	3,734	3,651	102.3	100.0			
	活動指標(2)	②												
	成果指標(1)	③												
	成果指標(2)	④												
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	148,955	110,323	110,225	61,777	61,777	33,667	21年度予算執行率%		100.0		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00				
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	15,538	15,385	15,385	15,094	15,094	15,094				
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	2,770	2,800	2,800	2,793	2,793	2,793				
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	167,263	128,508	128,410	79,664	79,664	51,554					
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	42,866	33,104	33,078	21,335	21,335	14,121					
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0				
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0				
都からの補助金等		⑮	千円		0	0	0	0	0					
その他の補助金等		⑯	千円		0	0	0	0	0					
特定財源計⑬+⑭+⑮+⑯		⑰	千円	0	0	0	0	0	0					
差引:一般財源⑪-⑰		⑱	千円	167,263	128,508	128,410	79,664	79,664	51,554					
受益者負担比率⑬÷⑪		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 15

21年度 の事業 実施 状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
				東京都職員共済組合負担金	3734
		特別区人事厚生事務組合負担金	3848	人	4,668
		その他 ()			0
	(2)事業実績				
事業環境 の変化	事業開始当初から現在までの変化	区の常勤職員は年々減少しています。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	特になし。			
	今後の予測				
事業の あり 方 点 検	(1)施策への貢献度は大きい 貢献度 大(理由→)	左の理由または具体的内容			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できない(理由→)	自治体共同処理での制度運営を行うための必要な経費負担です。			
	②成果向上のための方策	当区単独で成果を向上できる事業ではありません。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)	定められた制度を根拠としており、区独自として受益者負担の見直しの余地はありません。			
(4)コストを下げる余地はあるか ある[対象の縮小](具体的内容→)	常勤職員数を縮小すれば経費の削減は可能です。				
協働等 点 検	(1)協働等は実現しているか 十分に実現している	(2)協働等の相手 社団法人・財団法人等公益団体((3)へ)			
	(3)協働等の形態 委託[業務量の50%以上に相当]	(4)協働等の今後のあり方 実施継続			
評価と課題	東京都職員共済組合及び特別区人事・厚生事務組合の共同処理事業運営は、地方公務員法や地方公務員等共済組合法を根拠とした法定厚生福利を主に展開し、また、法定外福利についても特別区等により運営されているため、杉並区の独自性を発揮することは事実上できません。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果: <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減	コスト: <input type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input checked="" type="radio"/> 減	
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記)	共済組合自体は、青山病院や保養施設の廃止、助成事業の縮小など、費用対効果の検討を踏まえながら見直しが行われています。また、法制度自体も共済年金の厚生年金への一元化など改革が行われています。	
	(2)改革案の概要(いつまでに、どうするか) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入		
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法		
23年度方針	(1)23年度予算見積りの方向性 <input type="radio"/> 大幅増 <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし		
	(2)理由	現時点で、新たな情報はありません。	

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		杉並区職員互助会事業補助		款	2	項	1	目	4	事業	3	整理番号	16	
担当部課名		政策経営部職員課		係名	福利係		連絡先電話番号		1522		昨年度整理番号	16		
上位施策No・施策名										78	効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分	既定事業
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	38	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業			
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input checked="" type="checkbox"/> 世帯 <input checked="" type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理			杉並区職員互助会(構成員:区職員)		根拠法令等	(1) 地方公務員法第42条 (2) 杉並区職員互助会に関する条例						
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか)			○区職員の福利厚生事業を推進することにより、職員の勤労意欲の向上や能率的な公務運営を確保		活動指標名(式)	(1) 会員数(一般会員及び特別会員) (2)						
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)			○区職員の福利厚生事業の充実を図るため、杉並区職員互助会に対して補助金を交付		成果指標	※(代)=適当な指標がない場合の代替指標 成果指標名(1) (代)会員数 算定式・指標の説明等 成果指標名(2) 算定式・指標の説明等						
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度計画(目標値)		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%		
			実績	計画	実績	計画	実績							
指標	活動指標(1)	①	人	4,218	4,132	4,128	4,046	4,044	4,331	93.4	100.0			
	活動指標(2)	②												
	成果指標(1)	③	人	4,218	4,132	4,128	4,046	4,044	4,331	93.4	100.0			
	成果指標(2)	④												
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	60,088	60,682	58,066	58,702	54,223	49,235	21年度予算執行率%		92.4		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.94 0.00	1.50 0.00	1.50 0.00	1.50 0.00	1.50 0.00	1.50 0.00	1.50 0.00				
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	17,732	13,575	13,575	13,319	13,319	13,319				
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	0				
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	77,820	74,257	71,641	72,021	67,542	62,554					
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	18,450	17,971	17,355	17,801	16,702	14,443					
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0				
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0				
都からの補助金等		⑮	千円		0	0	0	0	0					
その他の補助金等		⑯	千円		0	0	0	0	0					
特定財源計⑬+⑭+⑮+⑯		⑰	千円	0	0	0	0	0	0					
差引:一般財源⑪-⑰		⑱	千円	77,820	74,257	71,641	72,021	67,542	62,554					
受益者負担比率⑬÷⑪		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 16

21年度 の事業 実施 状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		杉並区職員互助会に対する補助金交付	1	団体	54,223
		その他 ()			0
(2)事業実績	杉並区職員互助会 一般会員 延べ 3,815人 特別会員 延べ 229人				
事業環境 の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区職員互助組合では福利厚生事業の大幅な見直しが行われ、杉並区職員互助会でも、時代の変遷とともに互助会事業の見直しを行っています。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	公務員の福利厚生事業に対する公費支出のあり方が厳しく注目されています。			
	今後の予測	全国各自治体において、公費支出の見直しが推進していくものと予測されます。			
事業の あり 方 点 検	(1)施策への貢献度は大きいか 貢献度 大(理由→)	左の理由または具体的内容			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できない(理由→) ②成果向上のための方策	職員互助会への支援を通じ、福利厚生事業を確保し、区職員の元気回復、健康増進、自己啓発の推進など、区職員の勤労意欲や公務運営の向上に貢献しています。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)	区職員の勤労意欲、能率的な公務運営を確保するために、福利厚生事業の充実が必要です。			
	(4)コストを下げる余地はあるか ある[対象の縮小](具体的内容→)	団体補助事業であるため、受益者負担はありませんが、職員互助会内部では会員会費として受益者負担を実施しています。			
協働等 点 検	(1)協働等は実現しているか 十分に実現している	(2)協働等の相手 社団法人・財団法人等公益団体((3)へ)			
	(3)協働等の形態 協働[補助・助成]	(4)協働等の今後のあり方 実施継続			
評価と課題	自治体が直接、区職員の福利厚生事業を展開するだけでなく、互助会組織を支援することで区職員の福利厚生が確保されています。また、近年、公務員の福利厚生事業のあり方が厳しく注目される社会状況下、公費支出を見直す自治体が増加しつつあります。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果: <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減	コスト: <input type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input checked="" type="radio"/> 減	
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記)	区では、職員互助会の一般会員である常勤職員に加え、多くの非常勤職員も区政を支えており、22年度から、一定条件を満たす非常勤職員特別会員枠を拡大し、新たな福利厚生活動を開始しています。一方、区補助金については、会員会費収入に対し、補助率を10割から8割へと縮減を行なっています。	
	(2)改革案の概要(いつまでに、どうするかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入	区職員の福利厚生を充実するために、今後も継続して職員互助会を支援する必要があります。	
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法	区職員の福利厚生を充実しなければならない一方で、公費負担のあり方が課題となっています。	
23年度方針	(1)23年度予算見積りの方向性	<input type="radio"/> 大幅増 <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし	
	(2)理由	ワークライフバランスを重要視し、区職員福利厚生を増進を図る上では、職員互助会事業を一層充実することが必要であり、会員会費収入と同額の10割補助を見込んでいく予定です。	

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		非常勤職員社会保険・雇用保険		款	2	項	1	目	4	事業	4	整理番号	17
担当部課名		政策経営部職員課		係名	福利係		連絡先電話番号		1522		昨年度整理番号	17	
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分				既定事業					
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	51	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業		
	対象	<input type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input checked="" type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		杉並社会保険事務所、東京労働局、委託業者等		根拠法令等		(1) 健康保険法、厚生年金法 (2) 雇用保険法					
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか)		○非常勤職員に対し、社会保険、雇用保険を適用するにあたり、的確な対象者の把握、迅速な事務処理の運営		活動指標名(式)		(1) 本事業対象社会保険加入者(年間新規加入者数) ※対象:児童館、保育園、清掃、職員課雇用アルバイト等 (2) 本事業対象雇用保険加入者(年間新規加入者数)					
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)		○非常勤職員の社会保険等について、事業主としての手続き、保険料の支払いを実施		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標					
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度計画(目標値)		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%	
			実績	計画	実績	計画	実績						
指標	活動指標(1)	①	人	153	230	131	230	135	235	57.4	58.7		
	活動指標(2)	②	人	200	277	120	235	133	235	56.6	56.6		
	成果指標(1)	③											
	成果指標(2)	④											
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	44,604	54,258	52,283	55,910	54,383	74,216	21年度予算執行率% 97.3			
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項			
	(内)委託費	⑦	千円	105	105	105	126	126	126				
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	2.35 1.00	2.35 1.00	2.35 1.00	2.35 1.00	2.35 1.00	2.35 1.00	2.35 1.00			
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	21,479	21,268	21,268	20,866	20,866	20,866			
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	2,770	2,800	2,800	2,793	2,793	2,793			
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	68,853	78,326	76,351	79,569	78,042	97,875				
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	450,020	340,548	582,832	345,952	578,089	416,489				
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0			
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0			
都からの補助金等		⑮	千円	/	0	0	0	0	0				
その他の補助金等		⑯	千円	/	0	0	0	0	0				
特定財源計⑬+⑭+⑮+⑯		⑰	千円	0	0	0	0	0	0				
差引:一般財源⑪-⑰		⑱	千円	68,853	78,326	76,351	79,569	78,042	97,875				
受益者負担比率⑬÷⑪		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 17

21年度 の事業 実施 状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
				社会保険料事業主負担金	195
		雇用保険料	222	人	4,664
		労災保険料	1702	人	3,638
		システム保守委託	1	式	126
		その他 ()			0
	(2)事業実績				
事業環境 の変化	事業開始当初から現在までの変化	非常勤職員数は年々増加傾向となっています。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	特になし。			
	今後の予測	保険加入要件等の制度改正に伴い、事業主負担額も影響を受けると考えます。			
事業の あり 方 点 検	(1)施策への貢献度は大きい 貢献度 大(理由→)	左の理由または具体的内容			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できない(理由→)	法定厚生福利制度を的確に適用することが、非常勤職員の社会保障に反映されています。			
	②成果向上のための方策	法定費用の支出であり、当区単独で成果を向上できる事業ではありません。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)	定められた制度を根拠としており、区独自として受益者負担の見直しの余地はありません。			
	(4)コストを下げる余地はあるか ある[対象の縮小](具体的内容→)	非常勤職員数を縮小すれば経費の削減は可能です。			
協働等 点 検	(1)協働等は実現しているか 実現していない(実現は困難)((4)へ)	(2)協働等の相手			
	(3)協働等の形態	(4)協働等の今後のあり方	行政直轄		
評価と課題	非常勤職員の雇用形態が多様化しており、事業主として社会保険、雇用保険の法定福利を的確に適用し、迅速で効率的な事務処理を目指しています。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果: <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減 コスト: <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記) 保険料率は国で決定されており、再任用職員及び非常勤職員数の増減と必要経費は密接に連動しています。
	(2)改革案の概要(いつまでに、どういうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法
23年度方針	(1)23年度予算見積りの方向性 <input checked="" type="radio"/> 大幅増 <input type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし
	(2)理 由 厚生年金保険料率は、平成29年9月まで、毎年引き上げが決定されており、協会けんぽの運営についても財政状況の理由などから、健康保険料率の大幅な引き上げが見込まれています。

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		職員福利厚生		款	2	項	1	目	4	事業	5	整理番号	18
担当部課名		政策経営部職員課		係名	福利係		連絡先電話番号		1522		昨年度整理番号	18	
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分		既定事業							
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業			
	対象	<input type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 内部管理			職員		根拠法令等		(1) 地方公務員法第42条 (2) 杉並区職員住宅規則				
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか)			○住宅に困窮している職員に対し、職員住宅を提供するとともに防災要員の確保 ○職務に応じた被服を貸与し、業務の能率性、安全性を確保		活動指標名(式)		(1) 職員住宅の居室数 (2) 被服貸与数				
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)			○職員住宅の入居者募集、並びに、施設の維持管理の実施 ○被服貸与規程に基づく、職員への被服貸与の実施		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標				
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度計画(目標値)		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%	
			実績	計画	実績	計画	実績						
指標	活動指標(1)	①	室	56	77	71	71	69	69	100.0	97.2		
	活動指標(2)	②	点	4,911	6,681	4,932	6,204	5,384	5,852	92.0	86.8		
	成果指標(1)	③	室	51	57	50	71	62	64	97.6	87.3		
	成果指標(2)	④											
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	57,635	45,015	34,494	36,834	34,820	35,618	21年度予算執行率% 94.5			
	(内)投資的経費等	⑥	千円	19,459	0	0	0	0	0	特記事項			
	(内)委託費	⑦	千円	27,551	8,195	167	1,034	987	1,111				
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	0.55 0.00	0.50 0.00	0.50 0.00	0.50 0.00	0.50 0.00	0.50 0.00				
	人件費	⑨	千円	5,027	4,525	4,525	4,440	4,440	4,440				
	(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	0				
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	62,662	49,540	39,019	41,274	39,260	40,058				
	単位あたりコスト(⑪-⑥)÷①	⑫	円	771,482	643,377	549,563	581,324	568,986	580,551				
	財源	⑬	千円	13,130	14,585	13,453	20,143	18,516	19,142				
	受益者負担分	⑭	千円	0	0	0	0	0	0				
国からの補助金等	⑮	千円		0	0	0	0	0					
都からの補助金等	⑯	千円		0	0	0	0	0					
その他の補助金等	⑰	千円		0	0	0	0	0					
特定財源計⑬+⑭+⑮+⑯	⑱	千円	13,130	14,585	13,453	20,143	18,516	19,142					
差引:一般財源⑱-⑬	⑲	千円	49,532	34,955	25,566	21,131	20,744	20,916					
受益者負担比率⑬÷⑪	⑳	%	21.0	29.4	34.5	48.8	47.2	47.8					

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 18

21年度 の事業 実施 状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
				職員被服貸与	5384
		職員住宅維持管理			7,501
		その他 ()			0
	(2)事業実績	被服貸与 5,384着			
事業環境 の変化	事業開始当初から 現在までの変化	防災宿舍の機能を併せ持った職員防災住宅が、平成14年に成田、平成21年に高円寺に設置されました。被服貸与については、平成12年度に貸与基準を見直し、対象職員、品目、数量等を整理しました。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	職員住宅については、福利厚生住宅の位置付けだけでは社会的理解が得にくい状況となっています。			
	今後の予測	防災住宅を除く職員住宅についても、防災機能の付加を明確に位置付けていく必要があります。			
事業の あり 方 点 検	(1)施策への貢献度は大きい か 貢献度 大(理由→)	左の理由または具体的内容			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できる(②へ↓) ②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)	職員住宅については、住宅困窮者に対し住宅を提供し、万一の災害時には迅速な防災要員の確保がなされます。被服貸与は、専門性の高い業務に従事する職員に貸与することで、仕事能率の向上が図られています。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ある(具体的内容→)	被服貸与については、区の業務が年々多様化している中、福利厚生担当課だけで現場の業務状況が把握しづらく、一元的な管理で被服貸与事業を行いつらい状況となっています。各課ごとに被服貸与事業を行うことが、より迅速で、より実践的な被服貸与対応が可能になると考えています。			
	(4)コストを下げる余地はあるか ない(理由→)	職員住宅については、都職員住宅管理規則に準じて3年ごとに使用料及び光熱水費負担金の見直しを行っています。			
協働等 点 検	(1)協働等は実現しているか 十分に実現している	(2)協働等の相手 企業・個人事業者((3)へ)			
	(3)協働等の形態 委託[業務量の50%以上に相当]	(4)協働等の今後のあり方 実施継続			
評価と課題	職員住宅の防災機能は、保育士・教員などの入居者については、災害業務従事困難者としての対応を検討しています。被服貸与は、業務の多様化と専門性、非常勤職員数の拡大を踏まえ、各所属で貸与業務を行う方が、より迅速で効果的な対応が可能になると考えられ、今後も、関係各課と調整していく方向です。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果: ○ 増 ● 現状維持 ○ 減	コスト: ○ 増 ● 現状維持 ○ 減	
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記)	職員住宅は、防災要員の確保を第一として関係所管と調整を行っています。被服貸与については、業務の位置付けを職員福利厚生事業とするか、事業の必要経費として考えるか、更に検討を続けていきます。	
	(2)改革案の概要(いつまでに、どうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入	被服貸与のあり方については、関係各課との意見調整を継続して行なっていきます。	
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法	被服貸与業務の関係各課の対応については、各所属の事務量の増加に伴うため、事前に十分な検討や調整を行なう必要があります。	
23年度 方針	(1)23年度予算見積の方向性	○ 大幅増 ○ 増 ● 増減なし ○ 減 ○ 大幅減 ○ 予算なし	
	(2)理由	現状維持を予定しています。	

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		職員の健康管理		款	2	項	1	目	4	事業	6	整理番号	19
担当部課名		政策経営部職員課		係名	福利係		連絡先電話番号		1526		昨年度整理番号	19	
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分		既定事業							
事業開始		昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input checked="" type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業		
対象		<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 内部管理		根拠法令等		(1) 労働安全衛生法第66条～71条		(2) 杉並区職員健康管理規則					
事務事業の概要		事業の目標（対象をどのような状態にしたいのか）		活動指標名（式）		(1) 職員定期健康診断の受診者数		(2) 特定保健指導実施者数					
活動内容（事務事業の内容、やり方、手順）		成果指標		※(代)＝適当な指標がない場合の代替指標									
○職員健康診断を検査機関に委託して実施		成果指標名(1)		受診率									
○健康診断の結果に応じ、生活習慣病等に関する保健指導を実施		算定式・指標の説明等		職員定期健康診断受診者数÷対象職員数									
○健康相談室の運営		成果指標名(2)		特定保健指導実施率									
		算定式・指標の説明等		特定保健指導実施者数÷対象者数									
区分		単位	19年度	20年度		21年度		22年度	目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%			
			実績	計画	実績	計画	実績	(目標値)					
指標	活動指標(1)	① 人	3,077	3,142	3,069	3,071	3,029	3,159	95.9	98.6			
	活動指標(2)	② 人	0	272	243	250	50	250	20.0	20.0			
	成果指標(1)	③ %	90	92	91	92	91	95	95.8	98.9			
	成果指標(2)	④ %	0.0	35.0	52.0	35.0	11.0	40.0	27.5	31.4			
総事業費・コスト把握	事業費	⑤ 千円	62,737	69,290	54,512	70,819	57,135	64,434	21年度予算執行率% 80.7				
	(内)投資的経費等	⑥ 千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦ 千円	62,353	68,729	54,038	70,138	56,570	63,693	この評価表における職員数は学校職員、国保会計職員の人数を除いた数となっています。成果指標(2)については、共済組合との連携における目標値です。				
	職員数(常勤 非常勤)	⑧ 人	0.73 1.00	1.73 0.00	1.73 0.00	1.73 0.00	1.73 0.00	1.73 0.00	1.73 0.00				
	人件費	⑨ 千円	6,672	15,657	15,657	15,361	15,361	15,361					
	(内)非常勤職員分	⑩ 千円	2,770	0	0	0	0	0					
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪ 千円	72,179	84,947	70,169	86,180	72,496	79,795					
	単位あたりコスト	⑫ 円	23,458	27,036	22,864	28,063	23,934	25,260					
	(⑪-⑥)÷①												
	財源	⑬ 千円	0	0	0	0	0	0	0				
受益者負担分	⑭ 千円	0	0	0	0	0	0	0					
国からの補助金等	⑮ 千円		0	0	0	0	0	0					
都からの補助金等	⑯ 千円		0	0	0	0	0	0					
その他の補助金等	⑰ 千円		0	0	0	0	0	0					
特定財源計	⑱ 千円	0	0	0	0	0	0	0					
(⑬+⑭+⑮+⑯+⑰)													
差引:一般財源	⑲ 千円	72,179	84,947	70,169	86,180	72,496	79,795						
(⑪-⑱)													
受益者負担比率	⑳ %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
(⑬÷⑪)													

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 19

21年度の事業実施状況	内容	規模	整理番号 19	
			単位	事業費(千円)
(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	職員定期健康診断	3029	人	23,590
	女性検診	1603	人	16,465
	非常勤職員健康診断	712	人	4,634
	消化器系検診	934	人	4,118
	その他 (VDT検診、健康相談室運営ほか)			
(2)事業実績	職員の各種健康診断を委託することにより、コスト面、業務面共に効率よく実施することが出来ました。平成20年度から開始された特定保健指導は東京都職員共済組合と連携・協力して実施しました。こころの健康に関しては、健康相談室の利用が毎年増え続けている状況です。			
事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	職員定期健康診断の受診率はここ数年横ばいになっています。身体のみならずこころの健康管理も重要な課題となっています。平成20年度から東京都職員共済組合と連携・協力して特定健康診査・特定保健指導を開始しました。		
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)			
	今後の予測	職員のメタボリック症候群を予防するために保健指導が重要になります。社会経済や職場環境の大きな変化により職員のストレス度が増大しているため、こころの健康管理が益々重要になります。		
事業のあり方点検	左の理由または具体的内容			
	(1)施策への貢献度は大きい 貢献度 大(理由→)	職員が、心身ともに健康な状態で職務に専念する事で、能率の向上を図ることができます。		
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか ある程度できる(②↓) ②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)	体の健康だけでなくこころの健康管理にも留意するために健康相談の充実を図ります。22年度は消化器系健康診断を定期健康診断と同時実施することにより、受診しやすい環境づくりを図ります。		
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)	事業主に課されている義務的業務です。		
	(4)コストを下げる余地はあるか ない(理由→)	健康診断については価格より質を重視して平成20年度よりプロポーザル形式により業者を選定しています。		
協働等点検	(1)協働等は実現しているか 十分に実現している	(2)協働等の相手 社団法人・財団法人等公益団体((3)へ)		
	(3)協働等の形態 委託 [業務量の50%以上に相当]	(4)協働等の今後のあり方 実施継続		
評価と課題	各種健康診断の実施を一括委託することにより、効率よく事業を実施することができました。特定保健指導は、保険者である東京都職員共済組合と連携して国の定める目標値に達するよう進めていきます。共済組合へ事務の効率化を働きかけます。健康相談室の利用が増加傾向にあることから、こころの健康施策について充実させる必要性を認識しています。			

改善・見直し の方向 (中長)	成果: <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減	コスト: <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記) メンタルヘルス早期発見のため、係長選考昇任者全員に心理カウンセラーによる面接を実施しました。	
	(2)改革案の概要(いつまでに、どうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入 メタボリック症候群予防のため、40歳以下の職員の保健指導を実施します。 職員が心身ともに健康で働けるように、体の健康診断だけでなく、こころの健康についてのフォローに努めます。	
23年度方針	(1)23年度予算見積りの方向性 <input type="radio"/> 大幅増 <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし	(2)理由 再任用職員数が増え、非常勤職員数が減っているため、職員定期健康診断費用を増額し、非常勤職員健康診断費用を減額する必要があります。 職員ひとりひとりがストレス度を把握し、こころの健康管理を適切に行っていくために、平成19年度に実施したストレス診断と同規模のストレス診断を実施する予定です。

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		職員研修		款	2	項	1	目	4	事業	7	整理番号	20	
担当部課名		政策経営部人材育成課		係名	人材育成係			連絡先電話番号	4013		昨年度整理番号	20		
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分				既定事業						
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	41	年度		<input type="checkbox"/> 実施計画事業	分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input checked="" type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 主要事業
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人	<input type="checkbox"/> 世帯	<input type="checkbox"/> 団体	<input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 内部管理	区職員							
	根拠法令等	(1) 地方公務員法第39条 (2) 杉並区職員能力開発実施要綱												
	事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか)	杉並区の公務を担う職員として、人格と教養を向上させると共に職務遂行上必要な能力を身につけ、公務員としてのプロ意識を醸成します。												
活動指標名(式)	(1) 研修修了者数 (2) 研修実施回数													
活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	○杉並区が主催する研修の実施 ○民間機関等が実施する研修への派遣 ○特別区職員研修所で実施する23区共同研修への派遣 ○第四ブロック(周辺5区で構成)研修への派遣 ○職場研修・自学の支援													
成果指標	※(代)=適当な指標がない場合の代替指標													
成果指標名(1)	研修アンケート総合評価													
算定式・指標の説明等	研修アンケートの「全体の総合評価」の平均(100点満点)													
成果指標名(2)	(代)研修受講率													
算定式・指標の説明等	研修延べ修了者数/研修対象職員数													
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%		
			実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	(目標値)				
指標	活動指標(1)	①	人	4,282	3,900	3,569	3,873	3,538	3,701	95.6	91.4			
	活動指標(2)	②	回	335	320	298	304	297	300	99.0	97.7			
	成果指標(1)	③	点	87.5	88.0	87.5	89.0	95.2	95.0	100.2	107.0			
	成果指標(2)	④	%	108.0	101.0	92.0	102.0	93.5	100.0	93.5	91.7			
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	15,277	19,712	15,661	37,943	25,004	34,939	21年度予算執行率%		65.9		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	8,465	9,936	9,126	26,494	19,746	29,569					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	6.00 2.00	6.00 1.00	5.76 1.00	5.00 2.00	3.58 2.00	3.00 3.00	○平成21年8月から業務の一部を一括で民間委託したため、委託費が増となっています。 ○研修業務の一部を平成21年度途中から民間業者に委託したため、研修に携わる職員数が計画より削減されています。平成22年度は「職員研修」事務事業を「職員人材育成」と名称変更し、新たに「五つ星の区役所づくり」も事業内容に含めるため、本表の22年度計画の職員数には当該事業に関わる職員数分も含めて算出しています。				
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	54,840	54,300	52,128	44,395	31,787					26,637
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	5,540	2,800	2,800	5,586	5,586					8,379
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	75,657	76,812	70,589	87,924	62,377	69,955					
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	17,669	19,695	19,778	22,702	17,631	18,902					
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0					0
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0					0
都からの補助金等		⑮	千円	/	0	0	0	0	0					
その他の補助金等		⑯	千円	/	0	0	0	0	0					
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0	0	0	0	0	0					
差引:一般財源(⑪-⑰)		⑱	千円	75,657	76,812	70,589	87,924	62,377	69,955					
受益者負担比率⑬÷⑪	⑲	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 20

		内 容	規模	単位	事業費(千円)	
21年度の事業実施状況	(1)主な取組み	杉並区研修の実施	290	回	24,704	
	※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	第四ブロック研修への職員の派遣	7	回	300	
					0	
					0	
		その他 ()			0	
(2)事業実績	○小さくても力強い組織を支える人材を育成するため、第2期杉並区人材育成計画を策定し、22年度に向けて研修体系、カリキュラム、受講形態等の見直しを行いました。 ○キャリアプランとOJTを連動させることで、キャリアプランを中心とする人材育成の仕組みを作りました。 ○第2期杉並区人材育成計画の初年度として、職層別講演会等を通じ各職層の心構えの習得を重点的に行いました。					
事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	○研修対象職員数 S41.4.1現在 2,165人、H12.4.1現在 4,716人、H22.4.1現在 3,701人 ○「杉並区自治基本条例」の制定(中央集権から地方分権へ) ○平成19年度より特別区共同研修の参加縮小(職層研修への不参加) ○第2期杉並区人材育成計画を策定(H21.5.1)				
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	毎年度、区への対応、職員の対応に関する意見・要望とあわせ、職員教育の徹底を求める要望が寄せられています。				
	今後の予測	社会情勢の変化や地方分権の進展を受けて、区に対する区民の期待はますます高まっています。組織のスリム化の中で、区民の多様な意見や要望に対して的確・速やかに対応でき、時代の変化に果敢に挑戦する職員の育成がより大きな課題となっています。				
事業のあり方点検	(1)施策への貢献度は大きいか 貢献度 大(理由→)		左の理由または具体的内容 職員研修は人材育成の具体的な手段であり、職員の資質向上や新たな能力の開発を実現し、効率的で効果的な組織・体制づくりに大いに寄与するものです。			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか ある程度できる(②↓) ②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)		研修業務のうち、作業的な業務を民間事業者委ねるとともに、企画部分も必要に応じて事業者のノウハウを活用して、効果的・効率的な運営を実現します。また平成21年度に改定した「人材育成計画」を踏まえ、実効性ある人材育成を推進します。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)		職員研修は人材育成の具体的な手段であり、職員の資質向上や新たな能力の開発を実現し、効率的で効果的な公務の遂行に大いに寄与するものです。よって、受益者は区及び区民全体であり受益者負担の余地はありません。			
	(4)コストを下げる余地はあるか ある[手段・方法の変更](具体的内容→)		毎年行っている次年度の研修計画の策定の際に、時代の変化に合わせて企画の検討や、より低廉な方法を選択します。			
	協働等点検	(1)協働等は実現しているか 一部実現している	(2)協働等の相手 企業・個人事業者((3)へ)			
(3)協働等の形態 委託[業務量の50%以上に相当]		(4)協働等の今後のあり方 実施継続				
評価と課題		第2期杉並区人材育成計画の策定とそれに基づく新しい研修体系等の整備により、自治と分権の時代にふさわしい基礎的自治体の職員を育成する基礎が固まりました。また、研修業務に専門事業者のノウハウを取り入れることで、研修内容の充実が図られ、受講生の満足度も高くなっています。今後は、職場全体が学びの場となるよう、所属長の意向も踏まえて研修内容の精査を重ね職員の「自学」を一層促すとともに、各職場でのOJT充実の支援に力を入れていきます。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果:	<input checked="" type="radio"/> 増	<input type="radio"/> 現状維持	<input type="radio"/> 減	コスト:	<input type="radio"/> 増	<input checked="" type="radio"/> 現状維持	<input type="radio"/> 減	
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記)	○改革案どおり平成21年度から事業の一部を民間委託しました。 ○第2期杉並区人材育成計画に基づき、新しい体系による杉並区職員人材育成事業実施計画を策定しました。 ○区の基本方針である「区民とつくる小さな区役所で五つ星のサービスを」を実現する職員を育成するため、22年度から「五つ星の区役所づくり」が職員人材育成に組み込まれました。							
	(2)改革案の概要(いつまでに、どういうかたち) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入	新体系による人材育成の効果を検証するとともに、委託の事業者のノウハウの適切な活用により一層効果的な事業運営を図ります。							
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法	各職員や職場において、「人材育成は人材育成課が主体で行うもの」という意識が残っていると、人材育成の効果が高まらない恐れがあります。自発的な研鑽意識を高め、職場でのOJTが活発に行われるよう、各所属との十分な意思疎通、連携を図ります。							
23年度方針	(1)23年度予算見積りの方向性	<input type="radio"/> 大幅増	<input type="radio"/> 増	<input checked="" type="radio"/> 増減なし	<input type="radio"/> 減	<input type="radio"/> 大幅減	<input type="radio"/> 予算なし		
	(2)理由	業務の見直しを行い、効率化を進める一方で、必要な事業の充実を図ります。							

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		議会職員人件費		款	8	項	1	目	1	事業	1	整理番号	553
担当部課名		政策経営部職員課		係名	給与係			連絡先電話番号	1519		昨年度整理番号	540	
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分				既定事業					
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業		分野	政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業	
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		議会職員(常勤・再任用)		根拠法令等		(1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例					
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか)		○勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。		活動指標名(式)		(1) 議会職員数(再任用含む) (給料支給実績者の月平均人数) (2)					
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)		○職員の勤務成績判定による昇給と、勤勉手当への成績率導入等により、メリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高める。 ○庶務事務システムにより申請のあった通勤・扶養手当等の各種手当を審査し、例月給料及び手当を適正に支給する。 ○職員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、東京都職員共済組合の共済費の事業主負担金等を支出する。		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標					
成果指標名(1)				算定式・指標の説明等		成果指標名(2)				算定式・指標の説明等			

区分	単位	19年度		20年度		21年度		22年度計画(目標値)		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%	
		実績	計画	実績	計画	実績	計画					
指標	活動指標(1)	①	人	16	16	16	16	16	17	94.1	100.0	
	活動指標(2)	②										
	成果指標(1)	③										
	成果指標(2)	④										
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	162,723	163,426	160,276	162,344	159,731	152,134	21年度予算執行率% 98.4		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項		
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0			
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.07 0.00	0.96 0.00	0.50 0.00	0.50 0.00	0.52 0.00	0.46 0.07			
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	9,780	8,688	4,525	4,440	4,617	4,084		
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	196		
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	172,503	172,114	164,801	166,784	164,348	156,414			
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	10,781,438	10,757,125	10,300,063	10,424,000	10,271,750	9,200,824			
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0		
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0		
都からの補助金等		⑮	千円	/	0	0	0	0	0			
その他の補助金等		⑯	千円	/	0	0	0	0	0			
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0	0	0	0	0	0			
差引:一般財源(⑪-⑰)		⑱	千円	172,503	172,114	164,801	166,784	164,348	156,414			
受益者負担比率⑬÷⑪	⑲	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 553

21年度の事業実施状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		給料	16	人	72,605
	職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	16	人	64,025	
	共済費	16	人	23,101	
	その他 ()			0	
(2)事業実績	給料支給対象人数の増減がないため、事業費に大きな変動はありません。				
事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。			
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。			
事業のあり方点検	(1)施策への貢献度は大きいか 貢献度 大(理由→)	左の理由または具体的内容 職員の意欲と能力を高めることで、効率的で効果的な組織・体制づくりを図ることができます。			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できる(②へ↓) ②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)	勤務成績等に基づく給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高めることで、人件費の削減を図ります。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)	人件費という性格から、受益者負担は適していません。			
	(4)コストを下げる余地はあるか ある[手段・方法の変更](具体的内容→)	超過勤務手当等の削減を図っていきます。			
協働等点検	(1)協働等は実現しているか 実現していない(実現は困難)((4)へ)	(2)協働等の相手			
	(3)協働等の形態	(4)協働等の今後のあり方 行政直轄			
評価と課題	職員の削減は、「スマートすぎなみ計画」に基づき、計画的に行われています。これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上の観点から超過勤務の削減が重要課題です。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果:	<input checked="" type="radio"/> 増	<input type="radio"/> 現状維持	<input type="radio"/> 減	コスト:	<input type="radio"/> 増	<input type="radio"/> 現状維持	<input checked="" type="radio"/> 減	
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記)	公民較差を解消するため、月例給与、期末手当・勤勉手当の引下げを行いました。また、中高年齢職員との世代間配分のは是正を図るため、若年層の引下げを緩和し、給与カーブのフラット化を行いました。							
	(2)改革案の概要(いつまでに、どういうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入	職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。							
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法	職員の意識改革・職場風土の改革を推進していきます。							
23年度方針	(1)23年度予算見積の方向性	<input type="radio"/> 大幅増	<input type="radio"/> 増	<input checked="" type="radio"/> 増減なし	<input type="radio"/> 減	<input type="radio"/> 大幅減	<input type="radio"/> 予算なし		
	(2)理由	スマートすぎなみ計画では、22年度中に区全体で100名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定のため、予算見積について具体的な記載を行うことはできません。							

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		総務職員人件費		款	8	項	1	目	2	事業	1	整理番号	554			
担当部課名		政策経営部職員課		係名	給与係			連絡先電話番号	1519		昨年度整理番号	541				
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分				既定事業								
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業					
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理			総務職員(常勤・再任用)		根拠法令等		(1) 杉並区職員の給与に関する条例 (2) 杉並区職員の退職手当に関する条例							
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか)			○勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。		活動指標名(式)		(1) 総務職員数(再任用含む) (給料支給実績者の月平均人数) (2)							
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)			○職員の勤務成績判定による昇給と、勤勉手当への成績率導入等により、メリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高める。 ○庶務事務システムにより申請のあった通勤・扶養手当等の各種手当を審査し、例月給料及び手当を適正に支給する。 ○職員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、東京都職員共済組合の共済費の事業主負担金等を支出する。		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標							
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%				
			実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	(目標値)						
指標	活動指標(1)	①	人	284	283	281	284	284	287	99.0	100.0					
	活動指標(2)	②														
	成果指標(1)	③														
	成果指標(2)	④														
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	6,195,390	5,979,676	5,877,562	6,525,941	5,782,925	6,692,801	21年度予算執行率% 88.6						
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項						
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0							
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.07 0.00	0.96 0.00	1.30 0.00	1.30 0.00	1.36 0.00	1.21 0.19	学校職員以外の退職手当は総務職員人件費に、学校職員の退職手当は学校職員人件費に一括計上して支出を行っています。このため、単位あたりコスト⑫が他の人件費の2~3倍になっています。退職手当の占める比率が高いため、退職者の変動により、事業費(人件費)が変動します。退職者の推移(学校職員を除く) H18 119人、H19 156人、H20 142人、H21 139人、H22 161名 ※H22は予算上人数、その他は実績						
	人件費	⑨	千円	9,780	8,688	11,765	11,543	12,075	10,744							
	(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	531							
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	6,205,170	5,988,364	5,889,327	6,537,484	5,795,000	6,704,076							
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	21,849,190	21,160,297	20,958,459	23,019,310	20,404,930	23,359,150							
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0				0			
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0				0			
		都からの補助金等	⑮	千円		0	0	0	0				0			
		その他の補助金等	⑯	千円		0	0	0	0				0			
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0	0	0	0	0	0							
差引:一般財源(⑪-⑰)		⑱	千円	6,205,170	5,988,364	5,889,327	6,537,484	5,795,000	6,704,076							
受益者負担比率⑬÷⑪	⑲	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0								

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 554

21年度 の事業 実施 状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
				給料	284
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	284	人	4,187,440
		共済費	284	人	401,264
		災害補償費	11	人	1,633
		その他 ()			0
	(2)事業実績	人件費が約9,464万円減少しているのは、退職者が前年より3名減少したことによる退職手当減が主な要因です。			
事業環境 の変化	事業開始当初から 現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。			
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。			
事業の あり 方 点 検	(1)施策への貢献度は大きい 貢献度 大(理由→)	左の理由または具体的内容			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できる(②へ↓)	職員の意欲と能力を高めることで、効率的で効果的な組織・体制づくりを図ることができます。			
	②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)	勤務成績等に基づく給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高めることで、人件費の削減を図ります。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)	人件費という性格から、受益者負担は適していません。			
(4)コストを下げる余地はあるか ある[手段・方法の変更](具体的内容→)	超過勤務手当等を縮減します。				
協働等 点 検	(1)協働等は実現しているか 実現していない(実現は困難)((4)へ)	(2)協働等の相手			
	(3)協働等の形態	(4)協働等の今後のあり方 行政直轄			
評価と課題	職員の削減は、「スマートすぎなみ計画」に基づき、計画的に行われています。これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上の観点から超過勤務の縮減が重要課題です。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果: <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減 コスト: <input type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input checked="" type="radio"/> 減
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記) 公民較差を解消するため、月例給与、期末手当・勤勉手当の引下げを行いました。また、中高年齢職員との世代間配分のは是正を図るため、若年層の引下げを緩和し、給与カーブのフラット化を行いました。
	(2)改革案の概要(いつまでに、どうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入 職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の意識改革・職場風土の改革を推進していきます。
23年度方針	(1)23年度予算見積の方向性 <input type="radio"/> 大幅増 <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし
	(2)理由 スマートすぎなみ計画では、22年度中に区全体で100名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定のため、予算見積について具体的な記載を行うことはできません。

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		生活経済職員人件費		款	8	項	1	目	3	事業	1	整理番号	555	
担当部課名		政策経営部職員課		係名	給与係			連絡先電話番号	1519		昨年度整理番号	542		
上位施策No・施策名										78	効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分	既定事業
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業			
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理			生活経済職員(常勤・再任用)		根拠法令等		(1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例					
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか)			○勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。		活動指標名(式)		(1) 生活経済職員数(再任用含む) (給料支給実績者の月平均人数) (2)					
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)			○職員の勤務成績判定による昇給と、勤勉手当への成績率導入等により、メリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高める。 ○庶務事務システムにより申請のあった通勤・扶養手当等の各種手当を審査し、例月給料及び手当を適正に支給する。 ○職員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、東京都職員共済組合の共済費の事業主負担金等を支出する。		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標					
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%		
			実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	(目標値)				
指標	活動指標(1)	①	人	400	408	397	404	391	398		98.2	96.8		
	活動指標(2)	②												
	成果指標(1)	③												
	成果指標(2)	④												
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	3,511,351	3,591,858	3,555,079	3,414,413	3,388,003	3,407,081	21年度予算執行率%		99.2		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.07 0.00	0.96 0.00	0.90 0.00	0.90 0.00	0.94 0.00	0.84 0.12					
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	9,780	8,688	8,145	7,991	8,346	7,458				
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	335				
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	3,521,131	3,600,546	3,563,224	3,422,404	3,396,349	3,414,874					
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	8,802,828	8,824,868	8,975,375	8,471,297	8,686,315	8,580,085					
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0				
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0				
都からの補助金等		⑮	千円		0	0	0	0	0					
その他の補助金等		⑯	千円		0	0	0	0	0					
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0	0	0	0	0	0					
差引:一般財源(⑪-⑰)		⑱	千円	3,521,131	3,600,546	3,563,224	3,422,404	3,396,349	3,414,874					
受益者負担比率⑬÷⑪		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 555

21年度 の事業 実施 状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		給料	391	人	1,631,239
職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	391	人	1,235,156		
共済費	391	人	521,608		
その他 ()			0		
(2)事業実績	人件費が約16,708万円減少しているのは、給料支給実績者の減少等により、給料が約5,000万円、時間外手当、期末・勤勉手当等職員手当が約12,000万円減少したことが主な要因です。				
事業環境 の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。			
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。			
事業の あり 方 点 検	(1)施策への貢献度は大きい 貢献度 大(理由→)	左の理由または具体的内容 職員の意欲と能力を高めることで、効率的で効果的な組織・体制づくりを図ることができます。			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できる(②へ↓) ②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)	勤務成績等に基づく給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高めることで、人件費の削減を図ります。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)	人件費という性格から、受益者負担は適していません。			
	(4)コストを下げる余地はあるか ある[手段・方法の変更](具体的内容→)	超過勤務手当等を縮減します。			
協働等 点 検	(1)協働等は実現しているか 実現していない(実現は困難)((4)へ)	(2)協働等の相手			
	(3)協働等の形態	(4)協働等の今後のあり方 行政直轄			
評価と課題	職員の削減は、「スマートすぎなみ計画」に基づき、計画的に行われています。これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上の観点から超過勤務の縮減が重要課題です。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果: <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減 コスト: <input type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input checked="" type="radio"/> 減
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記) 公民較差を解消するため、月例給与、期末手当・勤勉手当の引下げを行いました。また、中高年齢職員との世代間配分のは是正を図るため、若年層の引下げを緩和し、給与カーブのフラット化を行いました。
	(2)改革案の概要(いつまでに、どうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入 職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。
(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の意識改革・職場風土の改革を推進していきます。	
23年度方針	(1)23年度予算見積の方向性 <input type="radio"/> 大幅増 <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし
(2)理由 スマートすぎなみ計画では、22年度中に区全体で100名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定のため、予算見積について具体的な記載を行うことはできません。	

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		保健福祉職員人件費		款	8	項	1	目	4	事業	1	整理番号	556	
担当部課名		政策経営部職員課		係名	給与係			連絡先電話番号	1519		昨年度整理番号	543		
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分				既定事業						
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業			
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		保健福祉職員(常勤・再任用)		根拠法令等		(1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例						
	事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか)	○勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。		活動指標名(式)		(1) 保健福祉職員数(再任用含む) (給料支給実績者の月平均人数) (2)								
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	○職員の勤務成績判定による昇給と、勤勉手当への成績率導入等により、メリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高める。 ○庶務事務システムにより申請のあった通勤・扶養手当等の各種手当を審査し、例月給料及び手当を適正に支給する。 ○職員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、東京都職員共済組合の共済費の事業主負担金等を支出する。		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標								
成果指標名(1)		算定式・指標の説明等		成果指標名(2)		算定式・指標の説明等								
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%		
			実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	(目標値)				
指標	活動指標(1)	①	人	1,781	1,777	1,740	1,731	1,733	1,765	98.2	100.1			
	活動指標(2)	②												
	成果指標(1)	③												
	成果指標(2)	④												
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	15,104,130	14,722,693	14,676,334	14,418,938	14,370,720	14,079,562	21年度予算執行率%		99.7		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.07	0.00	0.96	0.00	1.30	0.00	1.36	0.00	1.21	0.19	
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	9,780	8,688	11,765	11,543	12,075	10,744				
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	531				
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	15,113,910	14,731,381	14,688,099	14,430,481	14,382,795	14,090,837					
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	8,486,193	8,290,029	8,441,436	8,336,500	8,299,362	7,983,477					
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0				
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0				
都からの補助金等		⑮	千円		0	0	0	0	0					
その他の補助金等		⑯	千円		0	0	0	0	0					
特定財源計⑬+⑭+⑮+⑯		⑰	千円	0	0	0	0	0	0					
差引:一般財源⑪-⑰		⑱	千円	15,113,910	14,731,381	14,688,099	14,430,481	14,382,795	14,090,837					
受益者負担比率⑬÷⑪		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 556

21年度 の事業 実施 状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
				給料	1733
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	1733	人	5,156,354
		共済費	1733	人	2,225,090
		その他 ()			0
	(2)事業実績	人件費が約30,561万円減少しているのは、給料支給実績者の減少等により、給料が約12,738万円、期末手当が約22,636万円減少したことが主な要因です。			
事業環境 の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。			
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。			
事業の あり 方 点 検	(1)施策への貢献度は大きい 貢献度 大(理由→)		左の理由または具体的内容		
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できる(②へ↓)		職員の意欲と能力を高めることで、効率的で効果的な組織・体制づくりを図ることができます。		
	②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)		勤務成績等に基づく給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高めることで、人件費の削減を図ります。		
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)		人件費という性格から、受益者負担は適していません。		
	(4)コストを下げる余地はあるか ある[手段・方法の変更](具体的内容→)		超過勤務手当等を縮減します。		
協働等 点 検	(1)協働等は実現しているか 実現していない(実現は困難)((4)へ)	(2)協働等の相手			
	(3)協働等の形態	(4)協働等の今後のあり方 行政直轄			
評価と課題		職員の削減は、「スマートすぎなみ計画」に基づき、計画的に行われています。これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上の観点から超過勤務の縮減が重要課題です。			

改善・見直しの方向(中長期)	成果: <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減	コスト: <input type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input checked="" type="radio"/> 減
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記) 公民較差を解消するため、月例給与、期末手当・勤勉手当の引下げを行いました。また、中高年齢職員との世代間配分のは是正を図るため、若年層の引下げを緩和し、給与カーブのフラット化を行いました。	
	(2)改革案の概要(いつまでに、どうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入 職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。	
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の意識改革・職場風土の改革を推進していきます。	
23年度方針	(1)23年度予算見積の方向性	<input type="radio"/> 大幅増 <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし
	(2)理由	スマートすぎなみ計画では、22年度中に区全体で100名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定のため、予算見積について具体的な記載を行うことはできません。

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		都市整備職員人件費		款	8	項	1	目	5	事業	1	整理番号	557
担当部課名		政策経営部職員課		係名	給与係		連絡先電話番号		1519		昨年度整理番号	544	
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分		既定事業							
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業		
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人	<input type="checkbox"/> 世帯	<input type="checkbox"/> 団体	<input type="checkbox"/> その他	<input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		根拠法令等					
	都市整備職員(常勤・再任用)							(1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例					
	事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか) ○勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。							活動指標名(式) (1) 都市整備職員数(再任用含む) (給料支給実績者の月平均人数) (2)					
活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順) ○職員の勤務成績判定による昇給と、勤勉手当への成績率導入等により、メリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高める。 ○庶務事務システムにより申請のあった通勤・扶養手当等の各種手当を審査し、例月給料及び手当を適正に支給する。 ○職員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、東京都職員共済組合の共済費の事業主負担金等を支出する。							成果指標 ※(代)=適当な指標がない場合の代替指標 成果指標名(1) 算定式・指標の説明等 成果指標名(2) 算定式・指標の説明等						
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%	
			実績		計画		実績		計画		実績		
指標	活動指標(1)	①	人	316	312	307	312	307	322	95.3	98.4		
	活動指標(2)	②											
	成果指標(1)	③											
	成果指標(2)	④											
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	2,912,160	2,821,472	2,817,485	2,740,698	2,722,421	2,735,222	21年度予算執行率% 99.3			
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項			
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0				
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.07 0.00	0.96 0.00	0.90 0.00	0.90 0.00	0.94 0.00	0.84 0.12				
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	9,780	8,688	8,145	7,991	8,346	7,458			
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	335			
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	2,921,940	2,830,160	2,825,630	2,748,689	2,730,767	2,743,015				
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	9,246,646	9,071,026	9,204,007	8,809,901	8,895,007	8,518,680				
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0			
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0			
都からの補助金等		⑮	千円		0	0	0	0	0				
その他の補助金等		⑯	千円		0	0	0	0	0				
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0	0	0	0	0	0				
差引:一般財源(⑪-⑰)		⑱	千円	2,921,940	2,830,160	2,825,630	2,748,689	2,730,767	2,743,015				
受益者負担比率⑬÷⑪		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 557

21年度 の事業 実施 状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
				給料	307
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務等)	307	人	1,001,568
		共済費	307	人	413,753
		その他 ()			0
	(2)事業実績	月例給与、期末手当・勤勉手当の引下げ等により、人件費が約9,506万円減少しています。			
事業環境 の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。			
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。			
事業の あり 方 点 検	(1)施策への貢献度は大きいか 貢献度 大(理由→)		左の理由または具体的内容		
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できる(②へ↓)		職員の意欲と能力を高めることで、効率的で効果的な組織・体制づくりを図ることができます。		
	②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)		勤務成績等に基づく給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高めることで、人件費の削減を図ります。		
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)		人件費という性格から、受益者負担は適していません。		
	(4)コストを下げる余地はあるか ある[手段・方法の変更](具体的内容→)		給与水準を見直し、超過勤務手当等を縮減します。		
協働等 点 検	(1)協働等は実現しているか 実現していない(実現は困難)((4)へ)	(2)協働等の相手			
	(3)協働等の形態	(4)協働等の今後のあり方 行政直轄			
評価と課題	職員の削減は、「スマートすぎなみ計画」に基づき、計画的に行われています。これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上の観点から超過勤務の縮減が重要課題です。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果: <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減	コスト: <input type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input checked="" type="radio"/> 減
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記) 公民較差を解消するため、月例給与、期末手当・勤勉手当の引下げを行いました。また、中高年齢職員との世代間配分のは是正を図るため、若年層の引下げを緩和し、給与カーブのフラット化を行いました。	
	(2)改革案の概要(いつまでに、どうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入 職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。	
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の意識改革・職場風土の改革を推進していきます。	
23年度方針	(1)23年度予算見積の方向性	<input type="radio"/> 大幅増 <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし
	(2)理由	スマートすぎなみ計画では、22年度中に区全体で100名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定のため、予算見積について具体的な記載を行うことはできません。

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		環境清掃職員人件費		款	8	項	1	目	6	事業	1	整理番号	558	
担当部課名		政策経営部職員課		係名	給与係			連絡先電話番号	1519		昨年度整理番号	545		
上位施策No・施策名										78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分	既定事業	
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業			
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理			環境清掃職員(常勤・再任用)		根拠法令等		(1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例					
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか)			○勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。		活動指標名(式)		(1) 環境清掃職員数(再任用含む) (給料支給実績者の月平均人数) (2)					
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)			○職員の勤務成績判定による昇給と、勤勉手当への成績率導入等により、メリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高める。 ○庶務事務システムにより申請のあった通勤・扶養手当等の各種手当を審査し、例月給料及び手当を適正に支給する。 ○職員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、東京都職員共済組合の共済費の事業主負担金等を支出する。		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標					
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%		
			実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	(目標値)				
指標	活動指標(1)	①	人	341	332	328	315	313	312	100.3	99.4			
	活動指標(2)	②												
	成果指標(1)	③												
	成果指標(2)	④												
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	3,016,706	2,919,157	2,876,909	2,685,623	2,662,453	2,673,025	21年度予算執行率%		99.1		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.07 0.00	0.96 0.00	0.90 0.00	0.90 0.00	0.94 0.00	0.84 0.12					
	人件費	⑨	千円	9,780	8,688	8,145	7,991	8,346	7,458					
	(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	335					
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	3,026,486	2,927,845	2,885,054	2,693,614	2,670,799	2,680,818					
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	8,875,326	8,818,810	8,795,896	8,551,156	8,532,904	8,592,365					
	財源	⑬	千円	0	0	0	0	0	0					
	受益者負担分	⑭	千円	0	0	0	0	0	0					
国からの補助金等	⑮	千円		0	0	0	0	0						
都からの補助金等	⑯	千円		0	0	0	0	0						
その他の補助金等	⑰	千円		0	0	0	0	0						
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)	⑱	千円	0	0	0	0	0	0						
差引:一般財源(⑪-⑱)	⑲	千円	3,026,486	2,927,845	2,885,054	2,693,614	2,670,799	2,680,818						
受益者負担比率⑬÷⑪	⑳	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 558

21年度の事業実施状況	内容	規模	単位		事業費(千円)
			単	位	
(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	給料	313	人		1,214,120
	職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	313	人		1,054,202
	共済費	313	人		394,131
	その他 ()				0
(2)事業実績	人件費が約21,446万円減少しているのは、給料支給実績者の減少等により、給料が約9,386万円、期末・勤勉手当が約8,612万円減少したことが主な要因です。				
事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。			
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。			
事業のあり方点検	(1)施策への貢献度は大きいか 貢献度 大(理由→)	左の理由または具体的内容 職員の意欲と能力を高めることで、効率的で効果的な組織・体制づくりを図ることができます。			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できる(②へ↓) ②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)	勤務成績等に基づく給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高めることで、人件費の削減を図ります。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)	人件費という性格から、受益者負担は適していません。			
	(4)コストを下げる余地はあるか ある[手段・方法の変更](具体的内容→)	超過勤務手当等を縮減します。			
協働等点検	(1)協働等は実現しているか 実現していない(実現は困難)((4)へ)	(2)協働等の相手			
	(3)協働等の形態	(4)協働等の今後のあり方 行政直轄			
評価と課題	職員の削減は、「スマートすぎなみ計画」に基づき、計画的に行われています。これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上の観点から超過勤務の縮減が重要課題です。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果:	<input checked="" type="radio"/> 増	<input type="radio"/> 現状維持	<input type="radio"/> 減	コスト:	<input type="radio"/> 増	<input type="radio"/> 現状維持	<input checked="" type="radio"/> 減	
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記)	公民較差を解消するため、月例給与、期末手当・勤勉手当の引下げを行いました。また、中高年齢職員との世代間配分のは是正を図るため、若年層の引下げを緩和し、給与カーブのフラット化を行いました。							
	(2)改革案の概要(いつまでに、どういうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入	職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。							
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法	職員の意識改革・職場風土の改革を推進していきます。							
23年度方針	(1)23年度予算見積りの方向性	<input type="radio"/> 大幅増	<input type="radio"/> 増	<input checked="" type="radio"/> 増減なし	<input type="radio"/> 減	<input type="radio"/> 大幅減	<input type="radio"/> 予算なし		
	(2)理由	スマートすぎなみ計画では、22年度中に区全体で100名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定のため、予算見積りについて具体的な記載を行うことはできません。							

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		教育職員人件費		款	8	項	1	目	7	事業	1	整理番号	559	
担当部課名		政策経営部職員課		係名	給与係			連絡先電話番号	1519		昨年度整理番号	546		
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分				既定事業						
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業		分野	政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業		
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		教育職員(常勤・再任用)		根拠法令等		(1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例						
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか)		○勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。		活動指標名(式)		(1) 教育職員数(再任用含む) (給料支給実績者の月平均人数) (2)						
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)		○職員の勤務成績判定による昇給と、勤勉手当への成績率導入等により、メリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高める。 ○庶務事務システムにより申請のあった通勤・扶養手当等の各種手当を審査し、例月給料及び手当を適正に支給する。 ○職員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、東京都職員共済組合の共済費の事業主負担金等を支出する。		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標						
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%		
			実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	(目標値)				
指標	活動指標(1)	①	人	250	242	244	237	233	222	105.0	98.3			
	活動指標(2)	②												
	成果指標(1)	③												
	成果指標(2)	④												
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	2,318,516	2,273,689	2,270,474	2,177,721	2,157,958	2,188,532	21年度予算執行率%		99.1		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.07 0.00	0.96 0.00	0.85 0.00	0.85 0.00	0.89 0.00	0.79 0.12					
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	9,780	8,688	7,693	7,547	7,902	7,014				
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	335				
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	2,328,296	2,282,377	2,278,167	2,185,268	2,165,860	2,195,881					
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	9,313,184	9,431,310	9,336,750	9,220,540	9,295,536	9,891,356					
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0				
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0				
都からの補助金等		⑮	千円		0	0	0	0	0					
その他の補助金等		⑯	千円		0	0	0	0	0					
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0	0	0	0	0	0					
差引:一般財源(⑪-⑰)		⑱	千円	2,328,296	2,282,377	2,278,167	2,185,268	2,165,860	2,195,881					
受益者負担比率⑬÷⑪	⑲	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 559

21年度 の事業 実施 状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		給料	233	人	1,000,067
職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	233	人	838,125		
共済費	233	人	319,766		
その他 ()			0		
(2)事業実績	人件費が約11,252万円減少しているのは、給料支給実績者の減少等により、給料が約6,234万円、期末・勤勉手当が約6,170万円減少したことが主な要因です。				
事業環境 の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。			
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。			
事業の あり 方 点 検	(1)施策への貢献度は大きい 貢献度 大(理由→)	左の理由または具体的内容 職員の意欲と能力を高めることで、効率的で効果的な組織・体制づくりを図ることができます。			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できる(②へ↓) ②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)	勤務成績等に基づく給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高めることで、人件費の削減を図ります。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)	人件費という性格から、受益者負担は適していません。			
	(4)コストを下げる余地はあるか ある[手段・方法の変更](具体的内容→)	超過勤務手当等を縮減します。			
協働等 点 検	(1)協働等は実現しているか 実現していない(実現は困難)((4)へ)	(2)協働等の相手			
	(3)協働等の形態	(4)協働等の今後のあり方 行政直轄			
評価と課題	職員の削減は、「スマートすぎなみ計画」に基づき、計画的に行われています。これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上の観点から超過勤務の縮減が重要課題です。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果: <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減 コスト: <input type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input checked="" type="radio"/> 減
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記) 公民較差を解消するため、月例給与、期末手当・勤勉手当の引下げを行いました。また、中高年齢職員との世代間配分のは是正を図るため、若年層の引下げを緩和し、給与カーブのフラット化を行いました。
	(2)改革案の概要(いつまでに、どういうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入 職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。
(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の意識改革・職場風土の改革を推進していきます。	
23年度方針	(1)23年度予算見積りの方向性 <input type="radio"/> 大幅増 <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし
(2)理由 スマートすぎなみ計画では、22年度中に区全体で100名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定のため、予算見積りに関して具体的な記載を行うことはできません。	

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		学校職員人件費		款	8	項	1	目	7	事業	2	整理番号	560	
担当部課名		教育委員会事務局庶務課		係名	教職員係		連絡先電話番号		1619		昨年度整理番号	547		
上位施策No・施策名										78	効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分	既定事業
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業		分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input checked="" type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業		
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 内部管理			区立学校に勤務する職員		根拠法令等		(1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例					
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか)			勤務成績等に基づくメリハリのある人事・給与制度等により、学校職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。		活動指標名(式)		(1) 職員数(学校職員) (2) 職員数(区費教員)					
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)			○職員給与等の支給及び共済組合共済費の事業主負担金等を支出する。		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標					
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度		目標値に対する21年度の達成率%	計画に対する21年度の達成率%		
			実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	(目標値)				
指標	活動指標(1)	①	人	404	399	384	368	364	405	89.9	98.9			
	活動指標(2)	②	人	21	47	47	69	69	94	73.4	100.0			
	成果指標(1)	③												
	成果指標(2)	④												
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	4,023,124	3,780,580	3,578,718	3,462,519	3,350,723	3,959,535	21年度予算執行率%		96.8		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	2.00 0.00	2.00 0.00	2.00 0.00	2.00 0.00	2.00 0.00	2.00 0.00	2.00 0.00				
	人件費	⑨	千円	18,280	18,100	18,100	17,758	17,758	17,758					
	(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	0					
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	4,041,404	3,798,680	3,596,818	3,480,277	3,368,481	3,977,293					
	単位あたりコスト((⑪-⑥)÷①)	⑫	円	10,003,475	9,520,501	9,366,714	9,457,274	9,254,069	9,820,477					
	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0					
	国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0					
都からの補助金等	⑮	千円		0	0	0	0	0						
その他の補助金等	⑯	千円		0	0	0	0	0						
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)	⑰	千円	0	0	0	0	0	0						
差引:一般財源(⑪-⑰)	⑱	千円	4,041,404	3,798,680	3,596,818	3,480,277	3,368,481	3,977,293						
受益者負担比率⑬÷⑪		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 560

21年度 の事業 実施 状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		給料	364	人	1,349,294
職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	364	人	1,567,818		
共済費	364	人	433,611		
その他 ()	0				
(2)事業実績	21年度学校技能系職員退職者数 調理11名 用務6名 警備9名				
事業環境 の変化	事業開始当初から現在までの変化	「スマートすぎなみ計画」に基づき、学校技能系職員の削減を進めています。一方、19年度より、杉並師範館卒業生を区費教員として独自に採用しています。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与の適正化に対する関心が高まっています。			
	今後の予測	学校技能系職員の業務については、今後とも委託化・非常勤化を進めていきます。			
事業の あり 方 点 検	(1)施策への貢献度は大きい 貢献度 大(理由→)	左の理由または具体的内容			
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか ある程度できる(②↓)	職員数を削減する一方、職員1人ひとりの意欲と能力を高めることで、より効率的・効果的な組織・体制づくりを図ることができます。			
	②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)	職員の意欲と能力を高める取組を進めることで、ある程度の成果の向上が見込めます。			
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)	人件費という性格から、受益者負担は適しません。			
(4)コストを下げる余地はあるか ある[手段・方法の変更](具体的内容→)	引き続き、超過勤務の縮減等を図っていきます。				
協働等 点 検	(1)協働等は実現しているか 実現していない(実現は困難)((4)へ)	(2)協働等の相手			
	(3)協働等の形態	(4)協働等の今後のあり方 行政直轄			
評価と課題	「スマートすぎなみ計画」に基づき、学校技能系職員の削減は、計画的に進められています。今後は、より実践的な研修の実施や、メリハリのある人事・給与制度の構築をさらに進め、質の高い行政サービスの提供に向け、学校職員の意欲と能力を一層高めていきます。				

改善・見直しの方向(中長期)	成果: <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減	コスト: <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記) 学校技能系職員については、21年度26名の職員を削減しました。	
	(2)改革案の概要(いつまでに、どうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入 引き続き、学校技能系職員の削減を進めていきます。	
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 特になし	
23年度方針	(1)23年度予算見積の方向性	<input type="radio"/> 大幅増 <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし
	(2)理由	学校技能系職員は退職不補充により減少する一方、区費教員を新規採用するため、事業費は前年度とほぼ同様の見込みとなります。

平成22年度 杉並区事務事業評価表

事務事業名		嘱託員人件費		款	8	項	1	目	8	事業	1	整理番号	561	
担当部課名		政策経営部職員課		係名	給与係			連絡先電話番号	1519		昨年度整理番号	548		
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分				既定事業						
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	60	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業		分野	政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業		
	対象	<input type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 内部管理		嘱託員(国民健康保険嘱託員を除く)				根拠法令等	(1) 杉並区非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例 (2) 杉並区非常勤職員規則					
	事業の目標	(対象をどのような状態にしたいのか) ○嘱託員の勤務条件等処遇全般を時代に適合したものに 見直し、嘱託員の意欲と能力を引き出し、質の高い行政 サービスの提供を図る。				活動指標名(式) (1) 嘱託員数(職員課雇用パートタイマーを含み、国民健康 保険嘱託員を除く) (報酬支給実績者の月平均人数) (2)								
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順) ○嘱託員の勤務条件等処遇全般を時代に適合したものに 見直し、嘱託員の意欲と能力を引き出す。 ○申請のあった通勤届等を審査し、例月の報酬を適正に支 給する。 ○嘱託員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、社会 保険料等の事業主負担金等を支出する。				成果指標 ※(代)=適当な指標がない場合の代替指標 成果指標名(1) 算定式・指標 の説明等 成果指標名(2) 算定式・指標 の説明等								
区分		単位	19年度		20年度		21年度		22年度		目標値に対	計画に対す		
			実績		計画		実績		計画		する21年度	る21年度		
									の達成率%		の達成率%			
指標	活動指標(1)	①	人	649	765	756	852	928	760	122.1	108.9			
	活動指標(2)	②												
	成果指標(1)	③												
	成果指標(2)	④												
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	1,760,187	2,172,121	2,067,036	2,553,799	2,510,991	2,277,358	21年度予算執行率%		98.3		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.27 0.00	1.16 0.00	1.25 0.00	1.25 0.00	1.31 0.00	1.16 0.00					
	人件費	⑨	千円	11,608	10,498	11,313	11,099	11,631	10,300					
	(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	0					
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	1,771,795	2,182,619	2,078,349	2,564,898	2,522,622	2,287,658					
	単位あたりコスト (⑪-⑥)÷①	⑫	円	2,730,039	2,853,097	2,749,139	3,010,444	2,718,343	3,010,076					
	財源	⑬	千円	0	4,842	8,635	9,142	8,117	10,152					
	国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0					
都からの補助金等	⑮	千円		0	0	0	0	0						
その他の補助金等	⑯	千円		0	0	0	0	0						
特定財源計 (⑬+⑭+⑮+⑯)	⑰	千円	0	4,842	8,635	9,142	8,117	10,152						
差引:一般財源(⑪-⑰)	⑱	千円	1,771,795	2,177,777	2,069,714	2,555,756	2,514,505	2,277,506						
受益者負担比率⑬÷⑪	⑲	%	0.0	0.2	0.4	0.4	0.3	0.4						

※19年度の国からの補助金等欄の金額は都からの補助金等、その他の補助金等を含む

平成22年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 561

21年度 の事業 実施 状況	(1)主な取組み ※(執)(細)は、事業費の内訳として会計上設定している項目	内 容	規 模	単 位	事業費(千円)
		報酬	928	人	2,215,153
	共済費(災害補償費含む)	928	人	295,838	
	その他 ()			0	
(2)事業実績	団塊の世代の大量退職及び非常勤職員の積極的活用により、嘱託員・パートタイマーを増員したため、嘱託員人件費が増加しています。しかし、増加人数のうち、約120名は、前年度まで人件費を別事業費に計上していたものを本事業費から支出することになったための増であり、実質的には50名程度の増加です。				
事業環境 の変化	事業開始当初から現在までの変化	行財政改革を推進するために、事務事業のスクラップアンドビルド、業務委託、指定管理者制度、非常勤職員の積極的活用、事務の効率化等を行うことが求められています。また、団塊の世代の大量退職に伴い、退職者の豊富な知識と経験を有効に活用できるよう雇用の場を確保する必要があります。			
	事業に対する住民の意見(事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、嘱託員の報酬水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。			
	今後の予測	非常勤職員の積極的活用・業務の民間委託化・協働化など、行政の効率化をさらに向上させる必要があります。正規職員と非正規職員との格差は正が求められている中、自治体の非常勤職員の意欲と能力を生き出すために処遇の改善が課題となっています。			
事業のあり 方点検	(1)施策への貢献度は大きい 貢献度 大(理由→)		左の理由または具体的内容		
	(2)①現在の事業費で成果を向上させることができるか できる(②へ↓) ②成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容→)		非常勤職員を積極的に活用することで、嘱託費人件費は増加するが、総職員人件費の縮減を図ることができます。		
	(3)受益者負担の見直し余地は ない(理由→)		嘱託員の勤務条件等処遇全般を時代に適合したものに見直し、嘱託員の意欲と能力を引き出し、質の高い行政サービスの提供を図っていきます。		
	(4)コストを下げる余地はあるか ない(理由→)		人件費という性格から、受益者負担は適していません。		
協働等 点検	(1)協働等は実現しているか 実現していない(実現は困難)((4)へ)	(2)協働等の相手			
	(3)協働等の形態	(4)協働等の今後のあり方 行政直轄			
評価と課題	非常勤職員の意欲と能力を生かしたメリハリのある任用・報酬制度の構築として、平成21年度から、再雇用職員について定年前の職層に関わらず、職務内容に応じた報酬格付けが実施されています。一般嘱託員については年齢を重視した報酬格付けから、職種、職務内容、資格(能力)、経験等を重視した報酬格付けとなっています。今後、常勤職員との格差は正など、非常勤職員の勤務条件等の処遇改善について、慎重に検討していく必要があります。				

改善・見直しの方向 (中長期)	成果: <input checked="" type="radio"/> 増 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減	コスト: <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減	
	(1)前年度の改革案の取り組み状況(22年度予算を削減または増額している場合、関連する新規事業がある場合にはその概要も明記)	報酬格付けの変更など、非常勤職員の意欲と能力を生かしたメリハリのある任用・報酬制度の構築を進めています。	
	(2)改革案の概要(いつまでに、どうかたちに) ※事業のあり方点検欄を踏まえて記入	嘱託員の意欲と能力を引き出すために、嘱託員の勤務条件等処遇全般を時代に適合したものとなるよう見直しの検討を進めます。	
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法	常勤職員との格差は正など、非常勤職員の勤務条件等処遇改善は、コスト増の要因であり、今後慎重な検討が必要です。	
23年度方針	(1)23年度予算見積の方向性	<input type="radio"/> 大幅増 <input type="radio"/> 増 <input checked="" type="radio"/> 増減なし <input type="radio"/> 減 <input type="radio"/> 大幅減 <input type="radio"/> 予算なし	
	(2)理 由	平成23年度の常勤職員、再任用職員、再雇用嘱託員、一般嘱託員、職員課雇用パートタイマーの人員が、現時点では確定していないため、予算見積について具体的な記載をすることはできません。	