

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		職員人事・給与支払事務		20年度予算コード	1	整理番号	25	枝番号	
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001001	昨年度 整理番号	9				
係名	人事係	連絡先 電話番号	1513						
上位施策名		No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり					
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	50 年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野 <input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 協働計画事業					
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		根拠法令等					
	対象 職員	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他		(1) 地方公務員法 (2) 杉並区定数条例 (3) 杉並区職員の給与に関する条例					
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	職員の適正配置、適正な給与の支給、人事給与システムの効率的な運用		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5名除く) (2)		成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) 職員削減数(累計) (2)					
指標	区分	単位	18年度 実績	19年度 計画	19年度 実績	20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%	
	活動指標(1)	人	4,049	3,971	3,971	3,868	3,716	106.9	
	活動指標(2)								
	成果指標(1)	人	667	745	745	848	1,000	74.5	
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	62,602	82,051	76,525	75,246	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円	12,809	32,770	31,610	21,570			
	職員数(常勤 非常勤)	人	13.00	13.00	14.13	14.13	本事業については、これまで人事係及び給与係の職員数を根拠としていたが、20年度より人事係職員のみ対象とすることとし、18年度に遡って、職員数を改めた。(給与係職員については、新たに評価対象事業として設けた「職員人件費」の職員数に入れることとした。)		
	人件費	千円	117,780	118,820	129,148	129,148			
	常勤職員分(超勤分含む)	千円							
	非常勤職員分	千円	0	0	0	0			
	総事業費 + +	千円	180,382	200,871	205,673	204,394			
	単位あたりコスト(-)÷	円	44,550	50,584	51,794	52,842			
	財源	千円							
受益者負担分	千円								
国・都等からの支出金	千円								
特定財源計 +	千円	0	0	0	0				
差引: 一般財源 -	千円	180,382	200,871	205,673	204,394				
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				
19年度の主な取組み	内 容		規模	単位	事業費(千円)				
	産休代替等臨時職員賃金		3,551	人	26,096				
	人事給与システム維持管理				41,347				
	職員採用・昇任選考等費用				2,793				
	永年(30年)勤続者表彰				2,814				
	その他 ()				3,475				

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 25 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)		活動指標(1)の 19年度達成率%	100.0	活動指標(2)の 19年度達成率%		19年度予算 執行率%	93.3
		嘱託職員の採用、配置を適正に行うことで、臨時職員人件費の縮減を図った。					
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)		育休代替のための嘱託職員を採用し配置をおこなったため、臨時職員人件費の縮減を図ることができた。					
事業環境の変化	事業開始当初から 現在までの変化	業務の電算化を行い、効率化を進めてきた。					
	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勤務条件(職員定数・給与・休暇制度等)の摘要が求められる。					
	今後の予測	業務の電算化、委託化を進めることで、一層の効率化が見込められると思われる。					
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)	理由:業務の効率化を図ることで、人件費の縮減を図ることができる。					
	(2) 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() 成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 理由または具体的内容: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る。職員の給与等は、法律・条例等に基づき、適正に支出されている。					
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容:人事・給与事務という事業の性質上、受益者負担は適当でない。					
	(4) コストを下げる余地はあるか ある [OA化] (具体的内容)	理由または具体的内容:庶務事務システムと人事給与システムとの連携が円滑に行えれば、コストの縮減は可能。システム導入後の事務の平準化を図り、委託を進めることができれば、コストを下げることは可能。					
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(^)	協働等の今後のあり方:		<input checked="" type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input type="radio"/> 行政直轄			
	(2) 協働等の相手 企業・個人事業者(^)	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 専門的知識及び技術を要するため、採用時健康診断、人事給与システム保守等において、委託を実施し、従事職員の負担軽減を図り、超過勤務の圧縮を図っている。ただし、委託内容が専門化しすぎるため、業者が特定され、委託コストの縮減が困難になっている。					
	(3) 協働等の形態 委託 [業務量の50%未満に相当] (具体的内容)						

今後の事業のあり方 (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) 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 平成19年度から稼働した庶務事務システムと人事・給与システムの連携処理を円滑に行い、さらなる事務の効率化を図る。	
21年度方針	(2) 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・給与制度の大幅な改正があると、システム改修の必要が生じる。	
	(1) 21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 人事・給与制度の大幅な改正があると、システム改修の必要が生じる。その際はシステムの維持・管理コストが増となるおそれがある。		

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		共済組合等分担金		20年度予算コード	2	整理番号	26	枝番号	
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001007	昨年度 整理番号					
係名	福利係	連絡先 電話番号	1522						
上位施策名	No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり						
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	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	
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		<input type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 協働計画事業				
	対象	<input type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input checked="" type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他		根拠法令等					
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	法令等により協同運営している共済組合事業及び公務災害見舞金事業等の運営経費等の負担。		(1) 健康保険法 (2) 地方公務員法 (3) 地方公務員等共済組合法					
	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)		事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか) 協同運営するメリットを最大限に生かし、効率よい事業運営を求め、目指す。 成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) (2)					
指標	区分	単位	18年度 実績	19年度 計画	19年度 実績	20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%	
	活動指標(1)	人	3,987	3,902	3,902	3,800			
	活動指標(2)								
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	150,933	148,890	148,955	112,050	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円							
	職員数(常勤 非常勤)	人	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00			
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	15,402	15,538	15,538	15,538		
		非常勤職員分	千円	2,830	2,770	2,770	2,770		
	総事業費 + +	千円	169,165	167,198	167,263	130,358			
	単位あたりコスト(-)÷	円	42,429	42,849	42,866	34,305			
	財源	受益者負担分	千円						
		国・都等からの支出金	千円						
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引: 一般財源 -		千円	169,165	167,198	167,263	130,358			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				
19年度の主な取組み	内 容		規模	単位	事業費(千円)				
	東京都職員共済組合負担金				143,557				
	特別区人事厚生事務組合負担金				5,398				
	その他 ()				0				

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 26 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)		活動指標(1)の 19年度達成率%	100.0	活動指標(2)の 19年度達成率%		19年度予算 執行率%	100.0
		基礎算定数値から負担金が算出される。					
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)		特になし					
事業環境の変化	事業開始当初から 現在までの変化	常勤職員が減り、非常勤職員は増えている。					
	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)	健康保険の付加給付水準、共済年金の厚生年金への一本化の問題などがある。					
	今後の予測	制度が変われば、それに合わせて負担も変わると考えられる。					
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)	理由: スケールメリットを生かした制度を運営するための経費負担である。					
	(2) 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)	理由または具体的内容: 区単独で成果を向上させる問題ではない。					
	成果向上のための方策	理由または具体的内容:					
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容:決められた制度に準拠しているため。					
(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)	理由または具体的内容:常勤職員数の減少により対応できる。						
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(^)	協働等の今後のあり方:		<input checked="" type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input type="radio"/> 行政直轄			
	(2) 協働等の相手 社団法人・財団法人等公益団体(^)	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 法令による委託になるので、区が独自に行う部分は別の制度が担う問題となる。					
	(3) 協働等の形態 委託 [業務量の50%以上に相当] (具体的内容)						

今後の事業のあり方 (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) 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 共済組合自体は、青山病院の閉鎖や助成事業の縮小など、費用対効果の検討を踏まえ改革がなされている。 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なされている。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 委託先団体の運営に関わることでできる職員は限られているので、事務レベルの関わりを密にする。	
	(1) 21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 特定健康診査・特定保健指導が20年度から実施されるが、その費用負担がすべて請求されるとした場合には、増加要因となるが、現在のところその情報はきていない。

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		杉並区職員互助会事業		20年度予算コード	3	整理番号	27	枝番号		
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001007	昨年度 整理番号	15					
係名	福利係	連絡先 電話番号	1522							
上位施策名		No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり						
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	38 年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野 <input type="checkbox"/> 行革計画事業		政策 番号	施策 番号	事業 コード		
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		<input type="checkbox"/> 協働計画事業		根拠法令等				
	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 杉並区職員互助会(構成員:区職員)		(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 (3) 杉並区職員互助会補助金交付要綱						
	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の交付。		事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか) 職員の保健、元気回復など、福利厚生事業を推進することにより、職員の勤労意欲や能率的な公務運営の確保を図る。						
	活動指標名(式)	(1) 会員数 (2)		成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) (代)会員数 (2)						
指標	区分	単位	18年度 実績	19年度 計画		20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%		
	活動指標(1)	人	4,334	4,231	4,218	4,132				
	活動指標(2)									
	成果指標(1)	人	4,334	4,231	4,218	4,132				
	成果指標(2)									
総事業費・コスト把握	事業費	千円	49,705	62,319	60,088	60,682	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)			
	(内) 投資的経費等	千円								
	(内) 委託費	千円								
	職員数(常勤 非常勤)	人	1.67 0.00	1.80 0.00	1.94 0.00	1.50	平成17、18年度は、互助会の会員会費収入に対する区補助金負担割合を1:0.8としていたが、19年度、特別区職員互助組合の事業見直しに伴い、区補助金負担割合を1:1とした。			
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	15,130	16,452	17,732				13,710
		非常勤職員分	千円	0	0	0				0
	総事業費 + +	千円	64,835	78,771	77,820	74,392				
	単位あたりコスト(-)÷	円	14,960	18,618	18,450	18,004				
	財源	受益者負担分	千円							
		国・都等からの支出金	千円							
特定財源計 +		千円	0	0	0	0				
差引:一般財源 -		千円	64,835	78,771	77,820	74,392				
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0					
19年度の主な取組み	内 容		規模	単位	事業費(千円)					
	杉並区職員互助会への補助金交付		4,218		60,088					
	その他 ()			人	0					

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 27 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)		活動指標(1)の 19年度達成率%	99.7	活動指標(2)の 19年度達成率%		19年度予算 執行率%	96.4
		互助会の会員会費収入総額に対する区の補助金負担割合を1:1として執行した。					
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)		互助会内部では、平成19年度、会員に対する祝金や見舞金など各種給付金の大幅な見直し削減を実施し、互助会運営の安定的な財政運営に努めた。					
事業環境の変化	事業開始当初から 現在までの変化	共済制度や公務災害補償制度を除く法定外福利厚生については、特別区職員互助組合でも各区互助会と同様の福利厚生事業を推進してきた経緯があり、事業の大幅な縮小が行われてきている。また、当区互助会においても時代の変遷と同時に、事業範囲、事業内容の見直しを実施してきた。					
	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)	法定外厚生福利の内容に対しては、厳しい注目がなされている。					
	今後の予測	法定外厚生福利の内容、また区補助金のあり方については、時代の進展と社会情勢の変化に対応した見直しが必要である。					
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)	理由: 互助会事業を通じ、職員の元気回復、健康増進、自己啓発など貢献度は大きい。					
	(2) 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(へ) 成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 理由または具体的内容: 財政的に安定した互助会運営を将来に見据え、常に事業内容を見直すよう要請する。					
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容: 福利厚生を担う団体への補助事業であり、受益者負担分は互助会内部で会員から会費として徴収している。					
	(4) コストを下げる余地はあるか ある [その他] (具体的内容)	理由または具体的内容: 互助会内部による事業の見直しによる経費の削減、及びそれに伴う補助金の縮小。					
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)(具体的内容)	協働等の今後のあり方:		<input type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input checked="" type="radio"/> 行政直轄			
	(2) 協働等の相手	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 職員の福利厚生を図るため、互助会への補助金交付。					
	(3) 協働等の形態						

今後の事業のあり方 (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) 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 互助会内において、事業内容のさらなる見直しを推進し、安定的な財政運営、効果的、効率的な事業運営を展開すねよう要請する。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 法定外の福利厚生については、特別区職員互助組合と互助会の役割分担が整理されてきた。今後は事業主としての杉並区の状況や社会情勢等を考慮して、常に互助会事業の検討を行っていく必要がある。	
	(1) 21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 互助会においては、19年度に事業の大幅な見直しが行われたが、単年度としては積立金を取り崩している状況である。事業の更なる見直しは必要であるが、一定規模での事業を実施するためには、現行程度の区の補助金は不可欠である。

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		非常勤職員社会保険・雇用保険		20年度予算コード	4	整理番号	28	枝番号	
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001007	昨年度 整理番号					
係名	福利係	連絡先 電話番号	1522						
上位施策名	No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり						
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野 <input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 協働計画事業		政策番号	施策番号	事業コード	
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理	根拠法令等						
	対象	<input type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input checked="" type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 杉並社会保険事務所 東京労働局 委託業者等	(1) 健康保険法 (2) 厚生年金法 (3) 労働保険徴収法						
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	教育委員会事務局を除く主管課雇用の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及び保険料の支払い。		事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか) 適正な対象者の把握と効率的な事務処理					
	活動指標名(式)	(1) 本事業対象社会保険加入者(1月あたり平均) (2) 本事業対象雇用保険加入者(1月あたり平均)		成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) (2)					
	区分 単位 18年度 19年度 20年度 目標値 目標値に対する19年度の達成率% 実績 計画 実績 計画								
指標	活動指標(1)	人	139	237	153	230			
	活動指標(2)	人	205	252	200	277			
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	45,096	49,000	44,604	52,467	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円	2,297						
	(内) 委託費	千円	21	105	105	105			
	職員数(常勤 非常勤)	人	2.35 1.00	2.35 1.00	2.35 1.00	2.35 1.00	総事業費の職員数には、本事業対象外の職員課嘱託員(月平均約520名)、職員課雇用パートタイマー(月平均約62名)、教育委員会取扱い分非常勤職員(月平均約294名)、再任用職員(月11名)の社会保険事務も含まれる。 本事業対象外も含めて、社会保険新規資格取得者は18年度335名、19年度422名、20年4月から6月、387名であり、年々増加傾向にある。この増加傾向に対応するため、18年度にパッケージシステムを導入した。 18年度の投資的経費等は社会保険のパッケージシステムの導入費用、委託料はそのシステムの保守委託料である。		
	人件費	千円	21,291	21,479	21,479	21,479			
	常勤職員分(超勤分含む)	千円	2,830	2,770	2,770	2,770			
	非常勤職員分	千円	69,217	73,249	68,853	76,716			
	総事業費 + +	千円	481,439	309,068	450,020	333,548			
	単位あたりコスト(-)÷	円							
	財源	受益者負担分	千円						
国・都等からの支出金		千円							
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引: 一般財源 -		千円	69,217	73,249	68,853	76,716			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				
19年度の主な取組み	内 容		規模	単位	事業費(千円)				
	社会保険料事業主負担金				35,075				
	雇用保険料				5,535				
	労災保険料				3,875				
	システム保守委託				105				
	その他 ()				14				

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 28 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)		活動指標(1)の 19年度達成率%	64.6	活動指標(2)の 19年度達成率%	79.4	19年度予算 執行率%	91.0
		計画数値は各主管課からの積上げ数値から算出しているが、実績数値は適正に保険適用をした結果数値である。					
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)		18年度末に社会保険のパッケージシステムを導入し19年度から稼働する。短期雇用者が増え、加入喪失事務は増加しているが、現行の人員で対応している。					
事業環境の変化	事業開始当初から 現在までの変化	常勤職員が減り、非常勤職員は増えている。					
	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	制度改正が生じた場合、それに伴って負担額も変わると考えられる。					
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)	理由:現在の区政のなかで、非常勤職員数の占める割合はますます高くなってきている。福利厚生制度を適正に適用することが、非常勤職員のモラルアップにつながる。					
	(2) 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)	理由または具体的内容: 法定費用の支出が大部分であり、実質的事務費は必要最低限である。					
	成果向上のための方策	理由または具体的内容:					
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容:決められた制度に準拠しているため。					
(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)	理由または具体的内容:非常勤職員数の減少により対応できる。						
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)(具体的内容)	協働等の今後のあり方:	<input type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input checked="" type="radio"/> 行政直轄				
	(2) 協働等の相手	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 給与事務と連動している事務のため、給与事務と一体的に考えなければ実現は困難である。					
	(3) 協働等の形態						

今後の事業のあり方 (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) 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 社会保険制度自体は国の制度改革により、費用対効果の検討を踏まえ改革がなされている最中である。 事業主として必要事務であり、給与事務と一体的に検討すべき事務である。	
	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 雇用、給与計算など担当部署が多岐にわたるため、事務調整の関わりを密にする。	
21年度方針	(1) 21年度予算見積の方向性	<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	非常勤職員数が増加すれば、法定経費として負担増となる。

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		職員福利厚生		20年度予算コード	5	整理番号	29	枝番号	
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001007	昨年度 整理番号	13・14				
係名	福利係	連絡先 電話番号	1522						
上位施策名		No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり					
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	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	
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		<input checked="" type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 協働計画事業				
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他	職員	根拠法令等					
	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と施設の維持管理 被服貸与規程に基づく、職員への被服貸与		事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか) 住宅困窮職員に対する住宅の提供 防災要員の確保 業務遂行上、必要な職務に対する被服の貸与					
	活動指標名(式)	(1) 職員住宅の入居室 (2) 被服貸与数		成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) (2)					
区分		単位	18年度 実績	19年度 計画		20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%	
指標	活動指標(1)		室	79	56	56	77		
	活動指標(2)		点	5,610	6,613	4,911	6,681		
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費		千円	33,791	73,033	57,635	45,079	特記事項 (指標、事業費等の変化の理由など) 18年度末をもって堀ノ内住宅廃止。 18年度は堀ノ内住宅の入居室数及び測量委託料が含まれ、19年度は堀ノ内住宅跡地の土壤調査委託料及び解体工事費が含まれる。 20年度は、堀ノ内住宅跡地の道路整備工事費等が含まれ、また、21年2月完成予定の高円寺防災住宅の入居室数が含まれる。	
	(内) 投資的経費等		千円	2,258	29,563	19,459	8,234		
	(内) 委託費		千円	1,855	38,946	27,551	11,767		
	職員数(常勤 非常勤)		人	0.50 0.00	0.50 0.00	0.55 0.00	0.50 0.00		
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	4,530	4,570	5,027	4,570		
		非常勤職員分	千円	0	0	0	0		
	総事業費 + +		千円	38,321	77,603	62,662	49,649		
	単位あたりコスト(-)÷		円	456,494	857,857	771,482	537,857		
	財源	受益者負担分		千円	22,199	14,114	13,130		14,585
		国・都等からの支出金		千円					
特定財源計 +		千円	22,199	14,114	13,130	14,585			
差引: 一般財源 -		千円	16,122	63,489	49,532	35,064			
受益者負担比率 ÷		%	57.9	18.2	21.0	29.4			
19年度の主な取組み		内 容			規模	単位	事業費(千円)		
		堀ノ内住宅解体工事					19,459		
		堀ノ内住宅跡地土壤調査					6,300		
		被服貸与					28,933		
		その他 ()					2,943		

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 29 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)		活動指標(1)の 19年度達成率%	100.0	活動指標(2)の 19年度達成率%	74.3	19年度予算 執行率%	78.9
		堀ノ内住宅跡地の処理が完了せず、執行できない事業が一部発生した。					
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)		堀ノ内住宅跡地の事業経費を一部計上した。					
事業環境の変化	事業開始当初から 現在までの変化	平成14年3月からは、防災宿舍の機能を併せ持った職員住宅が設置されている。 平成12年度に被服貸与基準を見直し、対象職員、品目、数量等を整理した。					
	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)	特になし					
	今後の予測	職員住宅については、防災宿舍としての機能を充実させる。 被服貸与については、常に対象職員、品目、数量等の精査が必要である。					
事業のあり方点検	(1) 施策への貢献度は大きいのか 貢献度 大(理由)	理由: 被服については職務遂行上必要な職員に貸与することが、事業者として責務である。					
	(2) 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()	理由または具体的内容:					
	成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 被服については更に見直しの余地を検討する。					
	(3) 受益者負担の見直し余地は ある(具体的内容)	理由または具体的内容: 職員住宅については、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る。					
(4) コストを下げる余地はあるか ない(理由)	理由または具体的内容: これ以上のコスト削減は、対象を縮小する以外にない。						
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(^)	協働等の今後のあり方:		<input checked="" type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input type="radio"/> 行政直轄			
	(2) 協働等の相手 企業・個人事業者(^)	職員住宅については、光熱水費及び謝礼金の支払いを除き委託している。 被服貸与については、大量一括購入のスケールメリットを生かした職員課一括の予算計上となっているが、機動的運用を考えるなら、職場単位の予算執行にしたほうが合理的である。					
	(3) 協働等の形態 委託 [業務量の50%以上に相当] (具体的内容)						

今後の事業のあり方 (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) 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 職員住宅は今後、防災要員の確保を第一として調整し、施設管理人を含めた更なる検討が必要である。 被服貸与は常に見直しを実施しているが、職員福利厚生事業と位置づけるのが、事業の必要経費として位置づけるのかによって、扱いが大きく変わってくる問題である。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 関係各課との調整が必要になる。	
	(1) 21年度予算見積の方向性 <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 高円寺防災住宅の維持管理経費(光熱水費、法定点検費用等)の計上。

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		職員の健康管理		20年度予算コード	6	整理番号	30	枝番号	
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001007	昨年度 整理番号	12				
係名	福利係	連絡先 電話番号	1526						
上位施策名		No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり					
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	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	
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input type="checkbox"/> 内部管理		<input checked="" type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 協働計画事業				
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他		根拠法令等					
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	職員健康診断を検査機関に委託して実施 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 健康相談室の運営		(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 (3) 杉並区職員健康相談実施要綱					
	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		事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか) 職員の健康の保持増進。 成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) 受診率(職員定期健康診断受診者数 ÷ 対象職員数) (2) 特定保健指導実施率(特定保健指導実施者数 ÷ 対象者数)					
指標	区分	単位	18年度 実績	19年度 計画	19年度 実績	20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%	
	活動指標(1)	人	3,145	3,214	3,077	3,142	3,000	102.6	
	活動指標(2)	人	/	/	/	272	289	0.0	
	成果指標(1)	%	93	92	90	92	93	96.8	
総事業費・コスト把握	事業費	千円	52,630	73,471	62,737	69,290	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円	52,193	72,879	62,353	68,689			
	職員数(常勤 非常勤)	人	1.73	0.73 1.00	0.73 1.00	1.73	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る。 平成20年度から、高齢者の医療の確保に関する法律に基づき、特定健康診査及び特定保健指導を保険者である共済組合と連携・協力して実施するため、成果指標(2)については国が示す参酌標準に即して共済組合における目標値を設定した。		
	人件費	千円	15,674	6,672	6,672	15,812			
	常勤職員分(超勤分含む)	千円							
	非常勤職員分	千円	0	2,770	2,770	0			
	総事業費 + +	千円	68,304	82,913	72,179	85,102			
	単位あたりコスト(-) ÷	円	21,718	25,797	23,458	27,085			
	財源	受益者負担分	千円						
国・都等からの支出金		千円							
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引: 一般財源 -		千円	68,304	82,913	72,179	85,102			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				
19年度の主な取組み	内 容			規模	単位	事業費(千円)			
	職員定期健康診断			3,077	人	21,277			
	女性健診			1,451	人	14,697			
	VDT検診			1,331	人	7,408			
	職員ストレス診断			3,374	人	6,329			
	その他 (非常勤職員健康診断、健康相談室運営ほか)					13,026			

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 30 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)		活動指標(1)の 19年度達成率%	95.7	活動指標(2)の 19年度達成率%	19年度予算 執行率%	85.4
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)		特定健康診査・保健指導の開始による検診項目追加のため増額。				
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る。 体の健康だけでなくこころの健康管理も重要な課題となってきている。				
	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シンドロームの増加が見込まれるため、保健指導が重要となる。 ・社会や職場環境の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重要になる。				
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)	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る。				
	(2) 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()	理由または具体的内容:				
	成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: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る。				
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容:事業主に課されている義務的的事业である。				
(4) コストを下げる余地はあるか ない(理由)	理由または具体的内容: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る。					
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(^)	協働等の今後のあり方:		<input type="radio"/> 実施継続 <input checked="" type="radio"/> 推進 <input type="radio"/> 行政直轄		
	(2) 協働等の相手 社団法人・財団法人等公益団体(^)	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 健診の実施から結果報告までを委託することにより、効率よく事業が実施できる。				
	(3) 協働等の形態 委託 [業務量の50%以上に相当] (具体的内容)					

今後の事業のあり方 (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) 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 健康診断業務の質の確保及び履行状況の評価を行う。 共済組合と協定を結び、特定健康診査・保健指導を効率よく進める。 職員がこころも体も健康で元気に働けるように、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を実施する。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 庁舎内に相談室を確保できない状況である。こころの健康不全をかかえる職員が増加している現在早急に相談室を確保し早期発見早期治療につなげたい。	
	(1) 21年度予算見積の方向性	<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 相談業務事業拡大のため。		

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		議会職員人件費		20年度予算コード	1	整理番号	31	枝番号
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001004	昨年度 整理番号				
係名	給与係	連絡先 電話番号	1519					
上位施策名	No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり					
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	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
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		<input type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 協働計画事業			
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他		根拠法令等				
	議会職員(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 (3) 東京都職員共済組合定款				
	活動内容(事務事業の内容、やり方、手順)	庶務事務システムにより申請のあった各種手当を審査するとともに、職員の勤務成績等に基づき例月給与・期末勤勉手当を適正に支給する。また、東京都職員共済組合の事業主負担金等を支払う。						
活動指標名(式)	成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標							
(1)	議会職員数(再任用含む)							
(2)								

区分	単位	18年度		19年度		20年度 計画	目標値 22年度	目標値に 対する19年度 の達成率%	
		実績		計画	実績				
指標	活動指標(1)	人	16	16	16	16			
	活動指標(2)								
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	154,282	162,723	162,723	140,440	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円							
	職員数(常勤 非常勤)	人	1.00	0.99	1.07	0.96			
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	9,060	9,049	9,780	8,774		
		非常勤職員分	千円	0	0	0	0		
	総事業費 + +	千円	163,342	171,772	172,503	149,214			
	単位あたりコスト(-)÷	円	10,208,875	10,735,750	10,781,438	9,325,875			
	財源	受益者負担分	千円						
		国・都等からの支出金	千円						
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引: 一般財源 -		千円	163,342	171,772	172,503	149,214			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				

19年度の主な取組み	内 容		規模	単位	事業費(千円)
	給料		16	人	74,163
	職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)		16	人	65,538
	共済費		16	人	23,022
	その他 ()				0

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 31 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)	活動指標(1)の 19年度達成率%	100.0	活動指標(2)の 19年度達成率%	19年度予算 執行率%	100.0
	人件費が840万円増加しているが、これは、時間外勤務手当が約580万ほど増加したことが原因である。				
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)	・給料月額を、地域手当の支給割合の引上げ(1.5%)と同率程度引下げた。 ・地域手当を13%から14.5%に引上げた。 ・勤勉手当を0.05月分引上げた。 ・技能業務系職員の給料月額を平均9%引下げた。				
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、官民較差を是正し、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る。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る。			
	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)	高齢社会への対応など行政需要が高まり、住民負担が増加する中で、公務員給与について無駄なく、適正に支給されているか？給与水準は業務に見合ったものか？など関心が高まってきている。			
	今後の予測	給与の構造改革を推進する。(成績率の拡充、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化、給与水準の見直しなど) 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必要がある。			
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)	理由: 業務の効率化、協働化を図ることで、人件費の縮減を図ることができる。			
	(2) 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(へ)	理由または具体的内容:			
	成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 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、生産性を向上させることで、人件費の削減を図る。 職員の退職、既存事業の縮小などによる職員定数の見直し。協働化の推進を図る。			
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容: 人件費という性格から、受益者負担は適さない。			
(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)	理由または具体的内容: 給与水準の見直し、超過勤務手当等の縮減				
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)(具体的内容)	協働等の今後のあり方:	<input type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input checked="" type="radio"/> 行政直轄		
	(2) 協働等の相手	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 庶務事務システムが導入されているためシステムを含めた民間委託は困難である。また、人材派遣も、入れ替わりが激しいことが予想され、人材育成の観点からも困難である。			
	(3) 協働等の形態				

今後の事業のあり方 (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) 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 年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づく給与制度を構築する。 (給与水準の見直し、成績率の拡大、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化など) 事務事業の見直し・協働化・委託化による定数削減。	
	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の側に現状を維持しようとする意識があるので、職員の意識改革・職場風土の改革が必要である。	
21年度方針	(1) 21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	第4次行財政改革実施プランでは、20年度中に区全体で110名の定数削減を計画しているが、削減部署が未確定なため、具体的な記載ができない。

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		総務職員人件費		20年度予算コード	1	整理番号	32	枝番号	
担当部課名	政策経営部職員課		コード	001004		昨年度 整理番号			
係名	給与係		連絡先 電話番号	1519					
上位施策名		No	78		効率的で効果的な組織・体制づくり				
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成		50 年度		<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野 <input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 協働計画事業			
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		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 (3) 東京都職員共済組合定款					
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 総務職員(常勤・再任用)		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。					
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	庶務事務システムにより申請のあった各種手当を審査するとともに、職員の勤務成績等に基づき例月給与・期末勤勉手当を適正に支給する。また、退職手当及び東京都職員共済組合の事業主負担金等を支払う。							
	活動指標名(式)	(1) 総務職員数(再任用含む)		(2)		成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) (2)			
区分		単位	18年度 実績	19年度 計画		20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%	
指標	活動指標(1)		人	290	293	284			
	活動指標(2)								
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費		千円	5,213,905	6,393,732	6,195,390	6,745,230	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など) 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る。このため、単位当たりコスト が他の人件費の2~3倍になっている。退職者の増加により、総務職員数が減少しているにもかかわらず、事業費(人件費)が増加している。退職者の推移(学校職員を除く) H18 119人 H19 156人 H20 176人	
	(内) 投資的経費等		千円						
	(内) 委託費		千円						
	職員数(常勤 非常勤)		人	1.00	0.99	1.07	0.96		
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	9,060	9,049	9,780	8,774		
		非常勤職員分	千円	0	0	0	0		
	総事業費 + +		千円	5,222,965	6,402,781	6,205,170	6,754,004		
	単位あたりコスト(-)÷		円	18,010,224	21,852,495	21,849,190	23,781,704		
	財源	受益者負担分		千円					
		国・都等からの支出金		千円					
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引: 一般財源 -		千円	5,222,965	6,402,781	6,205,170	6,754,004			
受益者負担比率 ÷		%	0.0	0.0	0.0	0.0			
19年度の主な取組み		内 容				規模	単位	事業費(千円)	
		給料				284	人	1,213,203	
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)				284	人	4,583,322	
		共済費				284	人	398,865	
		その他 ()						0	

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 32 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)		活動指標(1)の 19年度達成率%	96.9	活動指標(2)の 19年度達成率%		19年度予算 執行率%	96.9
		退職金が、前年度に比べて約10億円増加したことが、事業費(人件費)が増加した原因である。					
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)		<ul style="list-style-type: none"> 給料月額を、地域手当の支給割合の引上げ(1.5%)と同率程度引下げた。 地域手当を13%から14.5%に引上げた。 勤勉手当を0.05月分引上げた。 技能業務系職員の給料月額を平均9%引下げた。 定年・勤奨退職の退職手当の基本額について、最高支給率到達前の支給月数を引下げた。 					
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、官民較差を是正し、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る。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る。					
	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)	高齢社会への対応など行政需要が高まり、住民負担が増加する中で、公務員給与について無駄なく、適正に支給されているか？給与水準は業務に見合ったものか？など関心が高まってきている。					
	今後の予測	給与の構造改革を推進する。(成績率の拡充、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化、給与水準の見直しなど) 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必要がある。					
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)	理由: 業務の効率化、協働化を図ることで、人件費の縮減を図ることができる。					
	(2) 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(へ) 成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 理由または具体的内容: 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、生産性を向上させることで、人件費の削減を図る。 職員の退職、既存事業の縮小などによる職員定数の見直し、協働化の推進を図る。					
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容: 人件費という性格から、受益者負担は適さない。					
	(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)	理由または具体的内容: 給与水準の見直し、超過勤務手当・退職手当等の縮減					
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)(具体的内容)	協働等の今後のあり方:		<input type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input checked="" type="radio"/> 行政直轄			
	(2) 協働等の相手	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 庶務事務システムが導入されているためシステムを含めた民間委託は困難である。また、人材派遣も、入れ替わりが激しいことが予想され、人材育成の観点からも困難である。					
	(3) 協働等の形態						

今後の事業のあり方 (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) 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 年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づく給与制度を構築する。 (給与水準の見直し、成績率の拡大、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化、退職手当の見直しなど) 事務事業の見直し・協働化・委託化による定数削減。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の側に現状を維持しようとする意識があるので、職員の意識改革・職場風土の改革が必要である。	
	(1) 21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 第4次行財政改革実施プランでは、20年度中に区全体で110名の定数削減を計画しているが、削減部署が未確定なため、具体的な記載ができない。

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		生活経済職員人件費		20年度予算コード	1	整理番号	33	枝番号	
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001004	昨年度 整理番号					
係名	給与係	連絡先 電話番号	1519						
上位施策名	No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり						
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	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	
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		<input type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 協働計画事業				
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他	生活経済職員(常勤・再任用)	根拠法令等					
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	庶務事務システムにより申請のあった各種手当を審査するとともに、職員の勤務成績等に基づき例月給与・期末勤勉手当を適正に支給する。また、東京都職員共済組合の事業主負担金等を支払う。			事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか) (1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例 (3) 東京都職員共済組合定款 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) (2)			成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) (2)				
指標	区分	単位	18年度 実績	19年度 計画	19年度 実績	20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%	
	活動指標(1)	人	402	412	400	408			
	活動指標(2)								
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	3,447,738	3,541,227	3,511,351	3,531,900	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円							
	職員数(常勤 非常勤)	人	1.00	0.99	1.07	0.96			
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	9,060	9,049	9,780	8,774		
		非常勤職員分	千円	0	0	0	0		
	総事業費 + +	千円	3,456,798	3,550,276	3,521,131	3,540,674			
	単位あたりコスト(-)÷	円	8,599,000	8,617,175	8,802,828	8,678,123			
	財源	受益者負担分	千円						
		国・都等からの支出金	千円						
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引:一般財源 -		千円	3,456,798	3,550,276	3,521,131	3,540,674			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				
19年度の主な取組み	内 容			規模	単位	事業費(千円)			
	給料			400	人	1,706,732			
	職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)			400	人	1,271,360			
	共済費			400	人	533,259			
	その他 ()					0			

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 33 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)	活動指標(1)の 19年度達成率%	97.1	活動指標(2)の 19年度達成率%	19年度予算 執行率%	99.2
	事業費(人件費)が6,360万円増加しているが、これは、時間外勤務手当2,800万円、共済費が2,700万円増加したことが主な原因である。				
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)	・給料月額を、地域手当の支給割合の引上げ(1.5%)と同率程度引下げた。 ・地域手当を13%から14.5%に引上げた。 ・勤勉手当を0.05月分引上げた。 ・技能業務系職員の給料月額を平均9%引下げた。				
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、官民較差を是正し、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る。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る。			
	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)	高齢社会への対応など行政需要が高まり、住民負担が増加する中で、公務員給与について無駄なく、適正に支給されているか？給与水準は業務に見合ったものか？など関心が高まってきている。			
	今後の予測	給与の構造改革を推進する。(成績率の拡充、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化、給与水準の見直しなど) 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必要がある。			
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)	理由: 業務の効率化、協働化を図ることで、人件費の縮減を図ることができる。			
	(2) 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(^) 成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 理由または具体的内容: 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、生産性を向上させることで、人件費の削減を図る。 職員の退職、既存事業の縮小などによる職員定数の見直し、協働化の推進を図る。			
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容: 人件費という性格から、受益者負担は適さない。			
	(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)	理由または具体的内容: 給与水準の見直し、超過勤務手当等の縮減			
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)(具体的内容)	協働等の今後のあり方:	<input type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input checked="" type="radio"/> 行政直轄		
	(2) 協働等の相手	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 庶務事務システムが導入されているためシステムを含めた民間委託は困難である。また、人材派遣も、入れ替わりが激しいことが予想され、人材育成の観点からも困難である。			
	(3) 協働等の形態				

今後の事業のあり方 (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) 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 年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づく給与制度を構築する。 (給与水準の見直し、成績率の拡大、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化など) 事務事業の見直し・協働化・委託化による定数削減。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の側に現状を維持しようとする意識があるので、職員の意識改革・職場風土の改革が必要である。	
	(1) 21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 第4次行政改革実施プランでは、20年度中に区全体で110名の定数削減を計画しているが、削減部署が未確定なため、具体的な記載ができない。

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		保健福祉職員人件費		20年度予算コード	1	整理番号	34	枝番号
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001004	昨年度 整理番号				
係名	給与係	連絡先 電話番号	1519					
上位施策名	No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり					
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	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
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		<input type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 協働計画事業			
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他	保健福祉職員(常勤・再任用)					
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	庶務事務システムにより申請のあった各種手当を審査するとともに、職員の勤務成績等に基づき例月給与・期末勤勉手当を適正に支給する。また、東京都職員共済組合の事業主負担金等を支払う。						
	活動指標名(式)	(1) 保健福祉職員数(再任用含む) (2)						
事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか)				(1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例 (3) 東京都職員共済組合定款				
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。				
成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標				(1) (2)				

区分	単位	18年度		19年度		20年度 計画	目標値 22年度	目標値に 対する19年度 の達成率%	
		実績		計画	実績				
指標	活動指標(1)	人	1,801	1,832	1,781	1,777			
	活動指標(2)								
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	15,036,406	15,243,420	15,104,130	15,412,135	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円							
	職員数(常勤 非常勤)	人	1.00	0.99	1.07	0.96			
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	9,060	9,049	9,780	8,774		
		非常勤職員分	千円	0	0	0	0		
	総事業費 + +	千円	15,045,466	15,252,469	15,113,910	15,420,909			
	単位あたりコスト(-)÷	円	8,353,951	8,325,584	8,486,193	8,678,058			
	財源	受益者負担分	千円						
		国・都等からの支出金	千円						
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引: 一般財源 -		千円	15,045,466	15,252,469	15,113,910	15,420,909			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				

19年度の主な取組み	内 容		規模	単位	事業費(千円)
	給料		1,781	人	7,416,373
	職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)		1,781	人	5,383,704
	共済費		1,781	人	2,304,053
	その他 ()				0

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 34 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)	活動指標(1)の 19年度達成率%	97.2	活動指標(2)の 19年度達成率%	19年度予算 執行率%	99.1
	人員は削減されているが、共済費が10,600万円増加したため、全体では事業費(人件費)が850万円増加している。				
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)	・給料月額を、地域手当の支給割合の引上げ(1.5%)と同率程度引下げた。 ・地域手当を13%から14.5%に引上げた。 ・勤勉手当を0.05月分引上げた。 ・技能業務系職員の給料月額を平均9%引下げた。				
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、官民較差を是正し、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る。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る。			
	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)	高齢社会への対応など行政需要が高まり、住民負担が増加する中で、公務員給与について無駄なく、適正に支給されているか？給与水準は業務に見合ったものか？など関心が高まってきている。			
	今後の予測	給与の構造改革を推進する。(成績率の拡充、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化、給与水準の見直しなど) 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必要がある。			
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)	理由: 業務の効率化、協働化を図ることで、人件費の縮減を図ることができる。			
	(2) 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(へ)	理由または具体的内容:			
	成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 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、生産性を向上させることで、人件費の削減を図る。 職員の退職、既存事業の縮小などによる職員定数の見直し。協働化の推進を図る。			
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容: 人件費という性格から、受益者負担は適さない。			
(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)	理由または具体的内容: 給与水準の見直し、超過勤務手当等の縮減				
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)(具体的内容)	協働等の今後のあり方:	<input type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input checked="" type="radio"/> 行政直轄		
	(2) 協働等の相手	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 庶務事務システムが導入されているためシステムを含めた民間委託は困難である。また、人材派遣も、入れ替わりが激しいことが予想され、人材育成の観点からも困難である。			
	(3) 協働等の形態				

今後の事業のあり方 (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) 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 年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づく給与制度を構築する。 (給与水準の見直し、成績率の拡大、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化など) 事務事業の見直し・協働化・委託化による定数削減。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の側に現状を維持しようとする意識があるので、職員の意識改革・職場風土の改革が必要である。	
	(1) 21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 第4次行財政改革実施プランでは、20年度中に区全体で110名の定数削減を計画しているが、削減部署が未確定なため、具体的な記載ができない。

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名	都市整備職員人件費	20年度予算コード	1	整理番号	35	枝番号
-----------	-----------	-----------	---	------	----	-----

担当部課名	政策経営部職員課	コード	001004	昨年度 整理番号
係名	給与係	連絡先 電話番号	1519	

上位施策名	No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり
-------	----	----	------------------

事務事業の概要	事業開始年度 <input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成 50 年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野 <input type="checkbox"/> 政策番号 <input type="checkbox"/> 施策番号 <input type="checkbox"/> 事業コード <input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 協働計画事業
	事業の種類 <input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理	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 (3) 東京都職員共済組合定款
	対象 <input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 都市整備職員(常勤・再任用)	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。
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順) 庶務事務システムにより申請のあった各種手当を審査するとともに、職員の勤務成績等に基づき例月給与・期末勤勉手当を適正に支給する。また、東京都職員共済組合の事業主負担金等を支払う。	活動指標名(式) (1) 都市整備職員数(再任用含む) (2)
	成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) (2)	

区分	単位	18年度		19年度		20年度 計画	目標値 22年度	目標値に 対する19年度 の達成率%	
		実績		計画	実績				
指標	活動指標(1)	人	320	317	316	312			
	活動指標(2)								
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	2,903,648	2,912,205	2,912,160	2,706,987	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円							
	職員数(常勤 非常勤)	人	1.00	0.99	1.07	0.96			
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	9,060	9,049	9,780	8,774		
		非常勤職員分	千円	0	0	0	0		
	総事業費 + +	千円	2,912,708	2,921,254	2,921,940	2,715,761			
	単位あたりコスト(-)÷	円	9,102,213	9,215,312	9,246,646	8,704,362			
	財源	受益者負担分	千円						
		国・都等からの支出金	千円						
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引: 一般財源 -		千円	2,912,708	2,921,254	2,921,940	2,715,761			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				

19年度の主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
	給料	316	人	1,409,710
	職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	316	人	1,064,976
	共済費	316	人	437,474
	その他 ()			0

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 35 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)	活動指標(1)の 19年度達成率%	99.7	活動指標(2)の 19年度達成率%		19年度予算 執行率%	100.0
	人員は削減されているが、時間外勤務手当1,500万円、共済費が1,700万円増加したため、全体では事業費(人件費)が850万円増加している。					
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)	・給料月額を、地域手当の支給割合の引上げ(1.5%)と同率程度引下げた。 ・地域手当を13%から14.5%に引上げた。 ・勤勉手当を0.05月分引上げた。 ・技能業務系職員の給料月額を平均9%引下げた。					
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、官民較差を是正し、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る。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る。				
	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)	高齢社会への対応など行政需要が高まり、住民負担が増加する中で、公務員給与について無駄なく、適正に支給されているか？給与水準は業務に見合ったものか？など関心が高まってきている。				
	今後の予測	給与の構造改革を推進する。(成績率の拡充、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化、給与水準の見直しなど) 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必要がある。				
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)	理由: 業務の効率化、協働化を図ることで、人件費の縮減を図ることができる。				
	(2) 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(へ)	理由または具体的内容:				
	成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 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、生産性を向上させることで、人件費の削減を図る。職員の退職、既存事業の縮小などによる職員定数の見直し。				
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容: 人件費という性格から、受益者負担は適さない。				
(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)	理由または具体的内容: 給与水準の見直し、超過勤務手当等の縮減					
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)(具体的内容)	協働等の今後のあり方:	<input type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input checked="" type="radio"/> 行政直轄			
	(2) 協働等の相手	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 庶務事務システムが導入されているためシステムを含めた民間委託は困難である。また、人材派遣も、入れ替わりが激しいことが予想され、人材育成の観点からも困難である。				
	(3) 協働等の形態					

今後の事業のあり方 (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) 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 年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づく給与制度を構築する。 (給与水準の見直し、成績率の拡大、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化など) 事務事業の見直し・協働化・委託化による定数削減。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の側に現状を維持しようとする意識があるので、職員の意識改革・職場風土の改革が必要である。	
	(1) 21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 第4次行財政改革実施プランでは、20年度中に区全体で110名の定数削減を計画しているが、削減部署が未確定なため、具体的な記載ができない。

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		環境清掃職員人件費		20年度予算コード	1	整理番号	36	枝番号	
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001004	昨年度 整理番号					
係名	給与係	連絡先 電話番号	1519						
上位施策名	No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり						
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	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	
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		<input type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 協働計画事業				
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他		根拠法令等					
	環境清掃職員(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 (3) 東京都職員共済組合定款					
	活動内容(事務事業の内容、やり方、手順)	庶務事務システムにより申請のあった各種手当を審査するとともに、職員の勤務成績等に基づき例月給与・期末勤勉手当を適正に支給する。また、東京都職員共済組合の事業主負担金等を支払う。		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) (2)		成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) (2)						
指標	区分	単位	18年度 実績	19年度 計画	19年度 実績	20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%	
	活動指標(1)	人	352	350	341	332			
	活動指標(2)								
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	3,018,786	3,044,463	3,016,706	2,851,057	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円							
	職員数(常勤 非常勤)	人	1.00	0.99	1.07	0.96			
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	9,060	9,049	9,780	8,774		
		非常勤職員分	千円	0	0	0	0		
	総事業費 + +	千円	3,027,846	3,053,512	3,026,486	2,859,831			
	単位あたりコスト(-) ÷	円	8,601,835	8,724,320	8,875,326	8,613,949			
	財源	受益者負担分	千円						
		国・都等からの支出金	千円						
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引: 一般財源 -		千円	3,027,846	3,053,512	3,026,486	2,859,831			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				
19年度の主な取組み	内 容			規模	単位	事業費(千円)			
	給料			341	人	1,387,952			
	職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)			341	人	1,191,511			
	共済費			341	人	437,243			
	その他 ()					0			

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 36 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)		活動指標(1)の 19年度達成率%	97.4	活動指標(2)の 19年度達成率%		19年度予算 執行率%	99.1
		共済費が1,550万円増加したが、人員削減により、全体では事業費(人件費)を200万円削減した。					
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)		<ul style="list-style-type: none"> 給料月額を、地域手当の支給割合の引上げ(1.5%)と同率程度引下げた。 地域手当を13%から14.5%に引上げた。 勤勉手当を0.05月分引上げた。 技能業務系職員の給料月額を平均9%引下げた。 					
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、官民較差を是正し、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る。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る。					
	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)	高齢社会への対応など行政需要が高まり、住民負担が増加する中で、公務員給与について無駄なく、適正に支給されているか？給与水準は業務に見合ったものか？など関心が高まってきている。					
	今後の予測	給与の構造改革を推進する。(成績率の拡充、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化、給与水準の見直しなど) 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必要がある。					
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)	理由: 業務の効率化、協働化を図ることで、人件費の縮減を図ることができる。					
	(2) 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(へ)	理由または具体的内容:					
	成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 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、生産性を向上させることで、人件費の削減を図る。 職員の退職、既存事業の縮小などによる職員定数の見直し。協働化の推進を図る。					
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容: 人件費という性格から、受益者負担は適さない。					
(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)	理由または具体的内容: 給与水準の見直し、超過勤務手当等の縮減						
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)(具体的内容)	協働等の今後のあり方:		<input type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input checked="" type="radio"/> 行政直轄			
	(2) 協働等の相手	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 庶務事務システムが導入されているためシステムを含めた民間委託は困難である。また、人材派遣も、入れ替わりが激しいことが予想され、人材育成の観点からも困難である。					
	(3) 協働等の形態						

今後の事業のあり方 (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) 改革案の概要(いつまでに、どうするか)に 事業のあり方点検欄を踏まえて記入 年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づく給与制度を構築する。 (給与水準の見直し、成績率の拡大、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化など) 事務事業の見直し・協働化・委託化による定数削減。	
	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の側に現状を維持しようとする意識があるので、職員の意識改革・職場風土の改革が必要である。	
21年度方針	(1) 21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	第4次行財政改革実施プランでは、20年度中に区全体で110名の定数削減を計画しているが、削減部署が未確定なため、具体的な記載ができない。

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		教育職員人件費		20年度予算コード	1	整理番号	37	枝番号	
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001004	昨年度 整理番号					
係名	給与係	連絡先 電話番号	1519						
上位施策名	No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり						
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	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	
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		<input type="checkbox"/> 行革計画事業		<input type="checkbox"/> 協働計画事業			
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他		根拠法令等					
	教育職員(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 (3) 東京都職員共済組合定款					
	活動内容(事務事業の内容、やり方、手順)	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)	成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標								
(1)	教育職員数(再任用含む)								
(2)									
指標	区分	単位	18年度 実績	19年度 計画	20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%		
	活動指標(1)	人	274	253	250	242			
	活動指標(2)								
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	2,511,081	2,318,565	2,318,516	2,126,222	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円							
	職員数(常勤 非常勤)	人	1.00	0.99	1.07	0.96			
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	9,060	9,049	9,780	8,774		
		非常勤職員分	千円	0	0	0	0		
	総事業費 + +	千円	2,520,141	2,327,614	2,328,296	2,134,996			
	単位あたりコスト(-)÷	円	9,197,595	9,200,055	9,313,184	8,822,298			
	財源	受益者負担分	千円						
		国・都等からの支出金	千円						
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引: 一般財源 -		千円	2,520,141	2,327,614	2,328,296	2,134,996			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				
19年度の主な取組み	内 容			規模	単位	事業費(千円)			
	給料			250	人	1,099,521			
	職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)			250	人	873,613			
	共済費			250	人	345,382			
	その他 ()					0			

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 37 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)	活動指標(1)の 19年度達成率%	98.8	活動指標(2)の 19年度達成率%	19年度予算 執行率%	100.0
	人員削減により、給料が13,100万円削減するなど、全体で事業費(人件費)を19,250万円削減した。				
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)	・給料月額を、地域手当の支給割合の引上げ(1.5%)と同率程度引下げた。 ・地域手当を13%から14.5%に引上げた。 ・勤勉手当を0.05月分引上げた。 ・技能業務系職員の給料月額を平均9%引下げた。				
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、官民較差を是正し、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る。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る。			
	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)	高齢社会への対応など行政需要が高まり、住民負担が増加する中で、公務員給与について無駄なく、適正に支給されているか？給与水準は業務に見合ったものか？など関心が高まってきている。			
	今後の予測	給与の構造改革を推進する。(成績率の拡充、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化、給与水準の見直しなど) 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必要がある。			
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)	理由: 業務の効率化、協働化を図ることで、人件費の縮減を図ることができる。			
	(2) 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(へ)	理由または具体的内容:			
	成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 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、生産性を向上させることで、人件費の削減を図る。 職員の退職、既存事業の縮小などによる職員定数の見直し。協働化の推進を図る。			
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容: 人件費という性格から、受益者負担は適さない。			
(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)	理由または具体的内容: 給与水準の見直し、超過勤務手当等の縮減				
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)(具体的内容)	協働等の今後のあり方:	<input type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input checked="" type="radio"/> 行政直轄		
	(2) 協働等の相手	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 庶務事務システムが導入されているためシステムを含めた民間委託は困難である。また、人材派遣も、入れ替わりが激しいことが予想され、人材育成の観点からも困難である。			
	(3) 協働等の形態				

今後の事業のあり方 (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) 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 年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づく給与制度を構築する。 (給与水準の見直し、成績率の拡大、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直し、給与カーブのフラット化など) 事務事業の見直し・協働化・委託化による定数削減。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 職員の側に現状を維持しようとする意識があるので、職員の意識改革・職場風土の改革が必要である。	
	(1) 21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 第4次行財政改革実施プランでは、20年度中に区全体で110名の定数削減を計画しているが、削減部署が未確定なため、具体的な記載ができない。

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		嘱託員人件費		20年度予算コード	1	整理番号	38	枝番号	
担当部課名	政策経営部職員課	コード	001004	昨年度 整理番号					
係名	給与係	連絡先 電話番号	1519						
上位施策名	No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり						
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	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	
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理		<input type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 協働計画事業				
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他	根拠法令等						
	嘱託員(国民健康保険嘱託員を除く)	(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 (3) 杉並区嘱託員取扱要綱							
	活動内容(事務事業の内容、やり方、手順)	事業の目標(対象をどのような状態にしたいのか)							
申請のあった各種手当を審査するとともに、例月の報酬を適正に支給する。また、社会保険料等の事業主負担金を支払う。	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)	成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標								
(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)	(1)								
(2)	(2)								
指標	区分	単位	18年度 実績	19年度 計画	19年度 実績	20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%	
	活動指標(1)	人	632	664	649	754			
	活動指標(2)								
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	1,731,734	1,873,282	1,760,187	2,272,121	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円							
	職員数(常勤 非常勤)	人	2.50	1.19	1.27	1.16			
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	22,650	10,877	11,608	10,602		
		非常勤職員分	千円	0	0	0	0		
	総事業費 + +	千円	1,754,384	1,884,159	1,771,795	2,282,723			
	単位あたりコスト(-)÷	円	2,775,924	2,837,589	2,730,039	3,027,484			
	財源	受益者負担分	千円						
		国・都等からの支出金	千円				4,842		
特定財源計 +		千円	0	0	0	4,842			
差引: 一般財源 -		千円	1,754,384	1,884,159	1,771,795	2,277,881			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				
19年度の主な取組み	内 容			規模	単位	事業費(千円)			
	報酬			649	人	1,552,541			
	共済費(災害補償費含む)			649	人	207,646			
	その他 ()					0			

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 38 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)		活動指標(1)の 19年度達成率%	97.7	活動指標(2)の 19年度達成率%		19年度予算 執行率%	94.0
		嘱託員の配置を精査し、前年度と比較して17名の増加に抑制したため、事業費(人件費)を2,845万円の増加に抑えることができた。					
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)		常勤職員の定数削減を推進する中で、一般嘱託員に対する需要の増加及び職員の退職者の増加に伴う再雇用嘱託員数の増加により、嘱託員総数が90名増加するため。					
事業環境の変化	事業開始当初から 現在までの変化	行財政改革に伴い常勤職員の定数削減を推進する中で、行政需要に対応する人的資源の不足を補うために、一般嘱託員に対する需要が増加している。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な雇用の場を確保する必要がある。					
	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)	高齢社会への対応など行政需要が高まり、住民負担が増加する中で、公務員人件費が無駄なく、適正に執行されているか？給与水準は業務に見合ったものか？など関心が高まってきている。					
	今後の予測	職員の非常勤化、業務の民間委託・協働など、行政の効率化をさらに向上させることが求められる。正規社員と非正規社員との格差是正が求められている中、自治体の非常勤職員の処遇改善は避けられない課題である。					
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)	理由： 職員の非常勤化を推進することで、嘱託費人件費は増加するが、職員人件費の縮減を図ることができる。					
	(2) 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) 成果向上のための方策	理由または具体的内容： 総人件費抑制のため、職員の非常勤化の推進を図ることから、嘱託員人件費は増加せざるを得ない。 理由または具体的内容：					
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容： 人件費という性格から、受益者負担は適さない。					
	(4) コストを下げる余地はあるか ない(理由)	理由または具体的内容： 常勤職員との格差是正のため、非常勤職員の勤務条件等処遇改善は避けられない課題である。					
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)(具体的内容)	協働等の今後のあり方：		<input type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input checked="" type="radio"/> 行政直轄			
	(2) 協働等の相手	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 嘱託員の報酬計算は、常勤職員の給与計算と比較すると簡単であり、民間委託するほどの作業量がなく、内部処理の方が効率的である。また、人材派遣も、入れ替わりが激しいことが予想され、人材育成の観点からも困難である。					
	(3) 協働等の形態						

今後の事業のあり方 (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) 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 嘱託員の勤務条件等処遇を時代に適合したのに見直し、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。 そのためには、今後の課題として、報酬額の見直しや福利厚生制度の充実を検討する必要がある。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 常勤職員との格差是正など、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ある。	
	(1) 21年度予算見積の方向性	<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 第4次行財政改革実施プランでは、20年度中に区全体で110名の定数削減を計画している。このため、嘱託員の需要は高く、嘱託員を増加させることとなる。		

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		職員研修		20年度予算コード	7	整理番号	53	枝番号	
担当部課名	政策経営部職員能力開発センター	コード	002400	昨年度 整理番号	11				
係名		連絡先 電話番号	4013						
上位施策名		No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり					
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	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	
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input type="checkbox"/> 内部管理		<input checked="" type="checkbox"/> 行革計画事業		<input type="checkbox"/> 協働計画事業			
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他		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 (3) 特別区職員研修規則					
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	杉並区独自の研修の実施、特別区職員研修所で実施する23区共同研修及び第四ブロック研修(杉並、中野、豊島、板橋、練馬の5区で共同実施)への派遣、自己啓発及び職場研修の助成等。		事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか) 区民全体への奉仕者として、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する。					
	活動指標名(式)	(1) 研修修了者数 (2) 研修実施回数		成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) (代)研修受講率[研修延べ修了者数/研修対象職員数] (2)					
指標	区分	単位	18年度 実績	19年度 計画	19年度 実績	20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%	
	活動指標(1)	人	3,609	3,860	4,282	3,900			
	活動指標(2)	回	439	372	335	320			
	成果指標(1)	%	89	97	108	101			
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	15,288	16,656	15,277	19,712	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円	5,942	8,609	8,465	9,851			
	職員数(常勤 非常勤)	人	6.00 1.92	6.00 2.00	6.00 2.00	6.00 1.00	活動指標(1)において、平成19年度実績が平成18年度実績に比べて約670人増になっているのは、新たに文書研修(進行管理)を実施したのが主な原因である。事業費の平成20年度の約3,000千円増は特別区共同研修参加縮小にともなう、区職層研修の増加が主な原因である。		
	人件費	千円	54,360	54,840	54,840	54,840			
	常勤職員分(超勤分含む)	千円	54,360	54,840	54,840	54,840			
	非常勤職員分	千円	5,434	5,540	5,540	2,770			
	総事業費 + +	千円	75,082	77,036	75,657	77,322			
	単位あたりコスト(-)÷	円	20,804	19,958	17,669	19,826			
	財源	受益者負担分	千円						
国・都等からの支出金		千円							
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引:一般財源 -		千円	75,082	77,036	75,657	77,322			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				
19年度の主な取組み	内 容		規模	単位	事業費(千円)				
	杉並区研修の実施		233	回	14,877				
	第四ブロック研修への職員の派遣		6	回	400				
	特別区研修への職員の派遣		66	回	0				
	特別区清掃研修への職員の派遣		30	回	0				
	その他 ()				0				

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 53 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)		活動指標(1)の 19年度達成率%	110.9	活動指標(2)の 19年度達成率%	90.1	19年度予算 執行率%	91.7
		年度内の各研修の計画・実施にあたり、予算を効率的に無駄なく執行することを常に心掛けた。業者委託時には、委託内容の明確化や見積書の精査等により、低廉な金額での契約締結を心掛けた。 研修内容の見直しを行い、内部講師による実務に直結した研修を多数実施した。					
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)		「能力開発アクションプラン2006」の見直しを行うとともに、特別区職員研修所の職層研修に参加せず、杉並独自の階層研修を実施する「杉並区独自の研修元年」として、「自治の時代における新・区役所づくり構想」をふまえ、実践的な研修体系を定めた「能力開発行動計画2007」を策定した。 16年4月1日比で、常勤職員2名を削減した(18年4月1日時点)。20年4月1日に非常勤職員を1名削減した。 研修体系全般の整理と個々の研修内容を精査し、効果的で効率的な研修運営を行った。					
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 昭和41年4月1日現在 2,165人 平成20年4月1日現在 3,868人 「杉並区自治基本条例」の制定(中央集権から地方分権へ) 特別区共同研修の参加縮小(職層研修、ステップアップ研修の離脱)					
	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)	社会情勢の変化や地方自治の進展を受けて、区に対する区民の期待はますます高まっている。また、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求められている。					
	今後の予測	「スマート杉並計画」の推進や事業部制の進展を受けて、各職場ではより一層の「少数精鋭化」が進む。また、専門的な知識・技術が必要な事業や、定常的・画一的な事業については協働化や委託化が急速に進展する。特別区共同研修への参加縮小に伴い、区独自の研修構築を行っていく。					
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)	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、効果的で効率的な組織・しくみ作り大いに寄与するものである。					
	(2) 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() 成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 理由または具体的内容: 研修の企画段階では、最新情報の活用と研修ニーズの反映を行う。実施にあたっては、研修機材の活用や連絡方法の見直し等により、効果的・効率的な運営を心掛ける。研修実施後は、受講申告書の活用やOJT支援等により、研修成果の有効活用と人材育成に繋げていく。					
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容: 自己啓発講座については、職員の自己啓発意欲を支援する上から、実際の業務に直結したスキルの習得に効果のある講座に対して、上限を設けて費用の半額を助成しているため、これ以上の負担を求められない(継続中のものを除き平成20年度予算より自己啓発講座は廃止)。					
	(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)	理由または具体的内容: 研修の実施時には、目的や対象者・内容等を精査し、最小のコストで最大の成果をあげることに留意する。研修会社各社の見積書を比較検討し、必要な内容の研修をより低廉な価格で契約するように心掛ける。パソコン等のIT機器や庁内LANを有効活用し、ペーパーレス化とコストの削減を図る。					
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(^)	協働等の今後のあり方:		<input type="radio"/> 実施継続 <input checked="" type="radio"/> 推進 <input type="radio"/> 行政直轄			
	(2) 協働等の相手 企業・個人事業者(^)	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 民間企業との共同開発による研修を計画し、実施した(「折衝交渉力向上研修」、財団法人NHK放送研修センターとの協働により実施)。 接客、クレーム対応、会議の進め方等の専門的な知識・技術を必要とする研修をはじめ、個々の研修の委託にあたっては業者や講師を精査した上で契約を締結し、実施した。					
	(3) 協働等の形態 委託 [業務量の50%以上に相当] (具体的内容)						

今後の事業のあり方 (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) 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 平成20年度から運用開始した「研修管理システム」の、安定的稼働と、導入により、事務の効率化をすすめる。 研修等における協働・委託化の推進について、平成22年度までに60%以上を実現する。 昨年度より特別区共同研修参加の縮小に伴い、杉並区独自のカリキュラム構築を行い、研修を実施してきたが、この一年間の研修内容を振り返り、よりきめ細かく効率的・効果的に実践的な行動計画を新たに策定し、実施する。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 研修関連事務の効率化・簡素化にあたり、各主管課との役割分担の見直しと「研修管理システム」の安定稼働をめざし、関係所管とともに、運用上のトラブル解消に取り組む。 協働・委託化の実施にあたり、協働・委託化可能な事務の精査を行うと共に、協働・委託先に関する情報収集を推進する。 「自治と分権の時代にふさわしい職員の育成」をめざし、「人材育成プラン」「新・区役所づくり構想」をふまえ、職場が実施している研修や人材育成計画の策定状況を把握し、職員の「学びと成長」を継続的・総合的に支援する人材マネジメントシステムを開発し、導入する。	
	(1) 21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 「人材育成プラン」をふまえ、策定する「(仮題)新能力開発アクションプラン」に基づく研修を継続的に実施していくため。 特別区共同研修の参加縮小を受けて、区研修をさらに拡充していく必要があるため。 協働・委託化の推進のための費用が必要なため。	

平成20年度 杉並区事務事業評価表

評価対象事務事業名		学校職員人件費		20年度予算コード	2	整理番号	552	枝番号	
担当部課名	教育委員会事務局庶務課	コード	600100	昨年度 整理番号					
係名	教職員係	連絡先 電話番号	1619						
上位施策名	No	78	効率的で効果的な組織・体制づくり						
事務事業の概要	事業開始年度	<input checked="" type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野 <input checked="" type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 協働計画事業		政策番号	施策番号	事業コード	
	事業の種類	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 一部新規 <input type="checkbox"/> 臨時・単年度 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理	根拠法令等						
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 区立学校・幼稚園に勤務する職員及び統括指導主事		(1) 杉並区職員の給与に関する条例 (2) 児童手当法 (3) 東京都職員共済組合定款					
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	職員への給料等の支払い及び共済組合への共済費の支払い。		事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか) 質の高い行政サービスを提供するために、適正な勤務評価制度を構築し、職員の意欲や能力を向上させる。					
	活動指標名(式)	(1) 職員数(区立学校及び幼稚園に勤務する区費教職員) (2)		成果指標名(式) (代) = 適当な指標がない場合の代替指標 (1) (2)					
指標	区分	単位	18年度 実績	19年度 計画	19年度 実績	20年度 計画	目標値 22年度	目標値に対する19年度の達成率%	
	活動指標(1)	人	410	423	404	399	395	102.3	
	活動指標(2)								
	成果指標(1)								
	成果指標(2)								
総事業費・コスト把握	事業費	千円	4,012,842	4,149,220	4,023,124	4,188,580	特記事項 (指標、事業費等の 変化の理由など)		
	(内) 投資的経費等	千円							
	(内) 委託費	千円							
	職員数(常勤 非常勤)	人	2.00	2.00	2.00	2.00	19年度より区独自採用教員の新規採用を行っている。(20年4月現在47名) その他の職種(調理、用務、警備、学童擁護)では一切新規採用を行ってはいない。また、学校職員の区長部局への引き上げも行っている。 20年度計画において事業費が増加しているのは、団塊世代の職員の退職により退職手当が増加しているためである。		
	人件費	常勤職員分(超勤分含む)	千円	18,120	18,280	18,280			18,280
		非常勤職員分	千円	0	0	0			0
	総事業費 + +	千円	4,030,962	4,167,500	4,041,404	4,206,860			
	単位あたりコスト(-)÷	円	9,831,615	9,852,246	10,003,475	10,543,509			
	財源	受益者負担分	千円						
		国・都等からの支出金	千円						
特定財源計 +		千円	0	0	0	0			
差引:一般財源 -		千円	4,030,962	4,167,500	4,041,404	4,206,860			
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0				
19年度の主な取組み	内 容			規模	単位	事業費(千円)			
	給料			404	人	1,637,875			
	職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)			404	人	1,876,383			
	共済費			404	人	508,866			
	その他 ()					0			

平成20年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 552 枝番号

19年度予算執行状況 (節減努力・未達理由等)		活動指標(1)の 19年度達成率%	95.5	活動指標(2)の 19年度達成率%	19年度予算 執行率%	97.0
		新規採用者:21名(独自採用教員) 退職者:42名				
前年度の改革案の取り組み状況 (20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)		・給料月額を、地域手当の支給割合の引上げ(1.5%)と同率程度引下げた。 ・地域手当を13%から14.5%に引上げた。 ・勤勉手当を0.05月分引上げた。 ・技能業務系職員の給料月額を平均9%引下げた。 ・定年、勤奨退職の退職手当の基本額について、最高支給率到達前の支給月数を引下げた。				
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、職員の削減が意識的に行われるようになった。学校一般職員については新規採用を行わず、非常勤化や民間委託を進めている。その一方で、平成19年度より新たに、杉並師範館卒塾生を学校教員として区独自に採用している。				
	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)	行政サービスが多様化し需要が高まる中で、公務員への給与の適正性にも関心が高まっている。				
	今後の予測	学校一般職員(調理、用務、警備など)については引続き新規採用は行わず、非常勤化や民間委託を進めていく。また、独自採用教員については毎年度増加していく。				
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)	理由: 職員数削減により、効率的な業務改善が求められるようになる。また、人件費を抑えた結果、必要な行政サービスへその効果を反映させることができる。				
	(2) 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(^) 成果向上のための方策 手段・方法の変更(具体的内容)	理由または具体的内容: 理由または具体的内容: 職員の非常勤化、民間委託を行う。				
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	理由または具体的内容: 人件費という性格から、受益者負担は適さない。				
	(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)	理由または具体的内容: 効率的な業務の遂行を前提とした職員数の削減や、非常勤化、民間委託の拡大による経費削減を行う。				
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(^)	協働等の今後のあり方:	<input checked="" type="radio"/> 実施継続 <input type="radio"/> 推進 <input type="radio"/> 行政直轄			
	(2) 協働等の相手 企業・個人事業者(^)	協働等による成果と課題(実現していない場合は具体的理由と今後の方策) 学校警備の機械警備化、給食調理業務委託、用務業務委託を行っている。				
	(3) 協働等の形態 委託 [業務量の50%未満に相当] (具体的内容)					

今後の事業のあり方 (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) 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 正規職員数の削減の中で、職員の非常勤化、民間委託を推進していく。一方で、区独自教員を採用していく。また、コスト削減による業務の効率化を実施していく中で、適正な評価制度の構築を行い、職員の意欲や能力を低下させること無く、質の高い行政サービス、区民の満足度向上へつなげていく必要がある。	
21年度方針	(2) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法 非常勤化することによる業務の質の低下が考えられるが、研修や学習会により人材育成をしていくことで克服できる。職員の意欲の低下を引き起こさないような、給与改定、勤務評価が求められる。	
	(1) 21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 学校一般職員数が減少する一方で区独自採用教員を新たに採用するため、当事業費としてはあまり変化がない。退職者についても、20年度と同程度の見込である。		