

平成21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	25	枝番号		
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											
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	18年度		19年度		20年度		21年度		目標値	目標値に対する20年度の達成率	計画に対する20年度の達成率			
			実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	22年度					
指標	活動指標(1)		人	4,049	3,971	3,971	3,868	3,868	3,785	3,716	104.1	100.0				
	活動指標(2)															
	成果指標(1)		人	667	745	745	845	848	955	1,075	78.9	100.4				
	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	101,225	91,640	88,240	20年度予算執行率%			90.5			
	(内)投資的経費等		千円	0	0	0	0	0	0	特記事項						
	(内)委託費		千円	12,809	32,770	31,610	26,696	24,569	18,619							
	職員数(常勤 非常勤)		人	13.00 0.00	13.00 0.00	14.13 0.00	14.13 0.00	14.23 0.00	14.23 0.00							
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	千円	117,780	118,820	129,148	127,877	128,782	128,782							
		(内)非常勤職員分	千円	0	0	0	0	0	0							
	総事業費 + +		千円	180,382	200,871	205,673	229,102	220,422	217,022							
	単位あたりコスト (-)÷		円	44,550	50,584	51,794	59,230	56,986	57,337							
	財源	受益者負担分		千円	0	0	0	0	0	0						
		国からの補助金等		千円	0	0	0	0	0	0						
		都からの補助金等		千円				0	0	0						
		その他の補助金等		千円				0	0	0						
特定財源計 + + +		千円	0	0	0	0	0	0								
差引:一般財源 -		千円	180,382	200,871	205,673	229,102	220,422	217,022								
受益者負担比率 ÷		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0								

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 14

20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)
		産休代替等臨時職員賃金	6,463	人	49,212
		人事給与システム維持管理			31,913
		職員採用・昇任選考等費用			3,318
		永年勤続者表彰			3,422
		その他()			3,775
(2)事業実績	職員数については、前年度比で103人を削減しました。 臨時職員については、1月の緊急雇用対策の実施等により、採用を増やしました。				

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	行財政改革大綱では平成22年度までに職員数を1000人削減することとしている(12年度比)。これまでの進捗状況や区政を取り巻く環境の変化を踏まえ、策定された第四次行財政改革実施プラン(20~22年度)では3カ年の削減目標を330人とし、22年度の職員数を3641人としている。
	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)	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等が予想され、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	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) 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)	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)	人事給与と事務等、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)	人事給与と事務については、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	職員数は平成21年度までに931人を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ました。 今後は少数精鋭の職員育成に向け、人事給与と制度の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: ● 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(21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)	人事給与と事務については、平成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	人事給与と事務について、今後、非常勤職員も対象としたシステム改修を行うことを検討します。
	(3) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法	人事・給与と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ります。
22年度方針	(1) 22年度予算見積りの方向性 ○ 大幅増 ● 増 ○ 増減なし ○ 減 ○ 大幅減 ○ 予算なし	
	(2) 理由 人事給与と事務について、今後、非常勤職員も対象としたシステム改修の検討を開始します。	

平成21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	26 枝番号			
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								
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			根拠法令等		(1) 地方公務員法 (2) 地方公務員等共済組合法									
	東京都職員共済組合 特別区人事・厚生事務組合															
	事業の目標 (対象をどのような状態にしたいのか)	共同運営する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		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	18年度		19年度				20年度				21年度	目標値	目標値に対する20年度の達成率%	計画に対する20年度の達成率%	
		実績		計画	実績		計画	実績		計画	実績	計画	22年度			
指標	活動指標(1)	人	3,987		3,902	3,902		3,882		3,882		3,734	0		100.0	
	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		110,323		110,225		61,740	20年度予算執行率%		99.9	
	(内)投資的経費等	千円	0		0	0		0		0		0	特記事項			
	(内)委託費	千円	0		0	0		0		0		0				
	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	1.70	1.00	1.70	1.00		
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	千円	15,402		15,538	15,538		15,385		15,385		15,385			
		(内)非常勤職員分	千円	2,830		2,770	2,770		2,800		2,800		2,800			
	総事業費 + +	千円	169,165		167,198	167,263		128,508		128,410		79,925				
	単位あたりコスト (-)÷	円	42,429		42,849	42,866		33,104		33,078		21,405				
	財源	受益者負担分	千円	0		0	0		0		0		0			
		国からの補助金等	千円	0		0	0		0		0		0			
		都からの補助金等	千円	/		/	/		/		/		/			
その他の補助金等		千円	/		/	/		/		/		/				
特定財源計 + + +		千円	0		0	0		0		0		0				
差引:一般財源 -		千円	169,165		167,198	167,263		128,508		128,410		79,925				
受益者負担比率 ÷	%	0.0		0.0	0.0		0.0		0.0		0.0					

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 15

20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	3882	人	105,740
	特別区人事厚生事務組合負担金	2078	人	4,485	
	その他 ()			0	
(2)事業実績	東京都職員共済組合負担金 3,882人分 特別区人事厚生事務組合負担金 2,078人分				
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)				
	今後の予測	制度改正に伴い、それに合わせて負担額も改定されます。			
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 自治体共同処理のスケールメリットを活かした制度運営を行うための経費負担です。			
	(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	当区単独で成果を向上させ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いるため、区独自として受益者負担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)	常勤職員数を減少すれば可能とはなります。			
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	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祥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 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(21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改革がなされています。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なされています。							
	(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							
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法								
22年度方針	(1)22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、方向性についての情報はありません。							

平成21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	27	枝番号
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				

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)	職員の元気回復や健康増進など、福利厚生事業を推進することにより、職員の勤労意欲の向上や能率的な公務運営の確保						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				

区分	単位	18年度		19年度		20年度		21年度計画	目標値22年度	目標値に対する20年度の達成率%	計画に対する20年度の達成率%	
		実績	計画	実績	計画	実績						
指標	活動指標(1)	人	4,334	4,231	4,218	4,132	4,128	4,046			99.9	
	活動指標(2)											
	成果指標(1)	人	4,334	4,231	4,218	4,132	4,128	4,046			99.9	
	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	58,066	58,702	20年度予算執行率%		95.7	
	(内)投資的経費等	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項			
	(内)委託費	千円	0	0	0	0	0	0				
	職員数(常勤 非常勤)	人	1.67 0.00	1.80 0.00	1.94 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)	千円	15,130	16,452	17,732	13,575	13,575	13,575			
		(内)非常勤職員分	千円	0	0	0	0	0	0			
	総事業費 + +	千円	64,835	78,771	77,820	74,257	71,641	72,277				
	単位あたりコスト (-)÷	円	14,960	18,618	18,450	17,971	17,355	17,864				
	財源	受益者負担分	千円	0	0	0	0	0	0			
		国からの補助金等	千円	0	0	0	0	0	0			
		都からの補助金等	千円	/	/	/						
その他の補助金等		千円	/	/	/							
特定財源計 + + +		千円	0	0	0	0	0	0				
差引:一般財源 -		千円	64,835	78,771	77,820	74,257	71,641	72,277				
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 16

20年度の事業実施状況	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)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				
	その他 ()			0
(2)事業実績	杉並区職員互助会 一般会員 延べ 3,879名 特別会員 延べ 249名			

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	地方公務員共済組合制度や公務員災害補償制度などの法定福利を除き、法定外の福利厚生については、特別区職員互助組合では福利厚生事業の大幅な見直し、縮小が行われています。杉並区職員互助会でも、時代の変遷とともに事業を見直し、互助会事業の縮小を行ってきています。
	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)	公務員の福利厚生が問われています。
	今後の予測	他自治体でも、職員互助会へのあり方や支援の方法が見直されるものと予測されます。

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か 貢献度 大(理由)	職員互助会への支援を通じ、職員の福利厚生を確保し、元気回復、健康増進、自己啓発など、職員の勤労意欲の向上に貢献しています。
	(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	常勤職員のみならず、非常勤職員に対する福利厚生の充実も図らなければならない状況です。
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	本事業は福利厚生を担う団体への補助事業であるため、受益者負担はありませんが、互助会内部では会員会費として、受益者負担分を実施しています。
	(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)	互助会の事業見直しによる経費の削減に伴い、補助金削減の余地はあります。

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、職員の福利厚生事業を展開するだけではなく、職員互助会を支援することで職員の福利厚生が成り立っています。近年、公務員の福利厚生やあり方が問われるなど、区民からも厳しい視線が注がれる社会状況の中での公費負担のあり方や、非常勤職員の福利厚生の充実も重要な課題です。
-------	--

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(21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)	互助会では、職員文化祭を職員作品展覧会へ切り替えての経費抑制や、飲料自動販売機事業及び公衆電話事業の撤退による収益事業の大幅な削減など、互助会内部での事業見直しに努めています。							
	(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	福利厚生を充実するためには、今後も継続して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	雇用形態が多様化している中で、福利厚生事業を再検討する必要があります。							
22年度方針	(1) 22年度予算見積りの方向性	○ 大幅増	● 増	○ 増減なし	○ 減	○ 大幅減	○ 予算なし		
	(2) 理由	雇用形態の多様化に対応する上での予算増は必要な方向です。							

平成21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	28 枝番号		
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							
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、迅速で効率的な事務処理の運営						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) (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	18年度		19年度		20年度		21年度	目標値	目標値に対する20年度の達成率	計画に対する20年度の達成率			
			実績		計画		計画		計画	22年度					
指標	活動指標(1)		人	139	237	153	230	131	230				57.0		
	活動指標(2)		人	205	252	200	277	120	235				43.3		
	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	54,258	52,283	55,910	20年度予算執行率%		96.4			
	(内)投資的経費等		千円	2,297	0	0				特記事項					
	(内)委託費		千円	21	105	105	105	105	126						
	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	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)		千円	21,291	21,479	21,479	21,268	21,268	21,268					
		(内)非常勤職員分		千円	2,830	2,770	2,770	2,800	2,800	2,800					
	総事業費 + +		千円	69,217	73,249	68,853	78,326	76,351	79,978						
	単位あたりコスト (-)÷		円	481,439	309,068	450,020	340,548	582,832	347,730						
	財源	受益者負担分		千円	0	0	0	0	0	0					
		国からの補助金等		千円	0	0	0	0	0	0					
都からの補助金等		千円	/	/	/										
その他の補助金等		千円	/	/	/										
特定財源計 + + +		千円	0	0	0	0	0	0							
差引:一般財源 -		千円	69,217	73,249	68,853	78,326	76,351	79,978							
受益者負担比率 ÷		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0							

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 17

20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	176	人	41,022
		雇用保険料	220	人	5,549
		労災保険料	1885	人	3,817
		システム保守委託			1,895
		その他 ()			0
(2)事業実績	非常勤職員の増加に対応し、効率的な事務処理を行うため、社会保険パッケージシステムのバージョンアップを図りました。退職を控えた年度末、採用開始の年度始めに極めて事務量が集中しています。				

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	非常勤職員は年々増加傾向にあります。
	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)	特になし
	今後の予測	制度改正に伴い、それに合わせて負担額も改定される予定です。

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) 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	非常勤職員に対し、法定福利厚生制度を的確に適用することが、非常勤職員の社会保障につながっています。 法定費用の支出が大部分となっています。
	(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いるため、区独自として受益者負担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)	非常勤職員数の変動で可能ではありません。

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	業務の多様化に伴い、雇用形態も多種多様化し、事業主として社会保険、雇用保険の法定福利を適正に適用していくとともに、効率的な事務処理を行っていきます。
-------	--

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(21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)	社会保険制度自体は国の制度改革により、費用対効果の検討から改革がなされている最中です。事業主としての必要事務であり、給与事務と一体で検討が必要とされています。	
(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	
(3) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法		
22年度方針	(1) 22年度予算見積りの方向性	○ 大幅増 ● 増 ○ 増減なし ○ 減 ○ 大幅減 ○ 予算なし
	(2) 理由	平成16年の法改正により、平成29年9月まで毎年、厚生年金保険料率の引き上げが段階的に改定されることとなっています。非常勤職員の雇用が増大すれば、法定経費として事業主(杉並区)の負担は増となります。

平成21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	29	枝番号
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										
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 checked="" type="checkbox"/> 内部管理			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、住宅を提供し、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、安全性の確保			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 成果指標名(1) 職員住宅の入居室数(月平均) 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	18年度		19年度		20年度		21年度	目標値	目標値に対する20年度の達成率	計画に対する20年度の達成率		
			実績	計画	実績	計画	実績	計画	計画	22年度				
指標	活動指標(1)		室	79	56	56	77	71	71			92.2		
	活動指標(2)		点	5,610	6,613	4,911	6,681	4,932	5,060			73.8		
	成果指標(1)		室	71	56	51	57	50				87.7		
	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	45,015	34,494	36,871	20年度予算執行率% 76.6				
	(内)投資的経費等		千円	2,258	29,563	19,459	0	0	0	特記事項 平成21年2月、職員高円寺防災住宅14室が竣工。				
	(内)委託費		千円	1,855	38,946	27,551	8,195	167	1,071					
	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	0.50 0.00	0.50 0.00	0.50 0.00				
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	千円	4,530	4,570	5,027	4,525	4,525	4,525					
		(内)非常勤職員分	千円	0	0	0	0	0	0					
	総事業費 + +		千円	38,321	77,603	62,662	49,540	39,019	41,396					
	単位あたりコスト (-)÷		円	456,494	857,857	771,482	643,377	549,563	583,042					
	財源	受益者負担分		千円	22,199	14,114	13,130	14,585	13,453	20,143				
		国からの補助金等		千円	0	0	0	0	0	0				
		都からの補助金等		千円	/	/	/	/	/	/				
その他の補助金等		千円	/	/	/	/	/	/						
特定財源計 + + +		千円	22,199	14,114	13,130	14,585	13,453	20,143						
差引:一般財源 -		千円	16,122	63,489	49,532	34,955	25,566	21,253						
受益者負担比率 ÷		%	57.9	18.2	21.0	29.4	34.5	48.7						

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 18

20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	4932	着	27,964	
		職員住宅維持管理				6,530
		その他()				0
(2)事業実績	被服貸与 4,932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区民理解が得られ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する必要があります。

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)	住宅困窮者に対して住宅を提供し、一方、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、専門的な業務に従事する職員に貸与することで、仕事効率の向上が図られています。
	(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)	区の業務が多様化している中で、現場のニーズを把握し、一元的に被服貸与業務を行うことは困難な状況となっています。所属単位で被服貸与業務管理を行うことで、より迅速に、より実践的で効果的な対応が可能となる方向です。
	(3) 受益者負担の見直し余地は ある(具体的内容)	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。
(4) コストを下げる余地はあるか ない(理由)	被服については、被貸与者並びに貸与品を縮小することでコストの削減は可能ですが、職員の士気や仕事効率、また公務上の制服価値要素などを考慮すると、コスト引き下げは困難な状況です。	

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 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	職員住宅の位置づけは、保育士や教員などの入居については、災害業務従事困難者としての対応を考慮したうえで、防災機能を付加した扱いとします。被服貸与は、業務の多様化と専門性、非常勤職員の拡大を踏まえると、各所属ごとに被服業務を行うことが、より効果的で実践的な対応が可能になるものと考えられます。今後、各所属に分散させていく方向で検討してまいります。
-------	--

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(21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。また、被服貸与は、職員福利厚生事業として位置づけるのか、事業の必要経費として位置づけるのか、課題整理の取り組みを行っています。		
	(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 被服貸与のあり方について、他区の状況調査、課題の整理、各所属との意見調整、方針案の策定など、来年度予算編成時期までには結論を導きたい方向です。		
(3) 改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法	被服貸与業務の各所属への分散は、各所属での事務の煩雑さが予想され、十分な事前調整を行う予定です。			
22年度方針	(1) 22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	基本的に現状維持を予定としています。

平成21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	30	枝番号			
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							
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 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					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)	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					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)	受診率 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								
						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	18年度		19年度				20年度				21年度	目標値	目標値に対する20年度の達成率%	計画に対する20年度の達成率%
		実績		計画	実績		計画	実績		計画	22年度				
指標	活動指標(1)	人	3,145	3,214	3,077	3,142	3,069	3,071	3,000	102.3	97.7				
	活動指標(2)	人	0	0	0	272	243	250	289	84.1	89.3				
	成果指標(1)	%	93	92	90	92	91	92	93	97.8	98.9				
	成果指標(2)	%	0	0	0	35	52	35	40	130.0	148.6				
総事業費・コスト把握	事業費	千円	52,630	73,471	62,737	69,290	54,512	70,819	20年度予算執行率% 78.7						
	(内)投資的経費等	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項 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、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ました。						
	(内)委託費	千円	52,193	72,879	62,353	68,729	54,038	70,258							
	職員数(常勤 非常勤)	人	1.73 0.00	0.73 1.00	0.73 1.00	1.73 0.00	1.73 0.00	1.73 0.00							
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	千円	15,674	6,672	6,672	15,657	15,657				15,657			
		(内)非常勤職員分	千円	0	2,770	2,770	0	0				0			
	総事業費 + +	千円	68,304	82,913	72,179	84,947	70,169	86,476							
	単位あたりコスト (-) ÷	円	21,718	25,797	23,458	27,036	22,864	28,159							
	財源	受益者負担分	千円	0	0	0	0	0				0			
		国からの補助金等	千円	0	0	0	0	0				0			
都からの補助金等		千円	/	/	/	0	0	0							
その他の補助金等		千円	/	/	/	0	0	0							
特定財源計 + + +		千円	0	0	0	0	0	0							
差引:一般財源 -		千円	68,304	82,913	72,179	84,947	70,169	86,476							
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0								

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 19

20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)
		職員定期健康診断	2,796	人	21,430
	女性検診	1,475	人	15,083	
	非常勤職員健康診断	632	人	4,133	
	消化器検診	598	人	2,637	
	その他(VDT検診、健康相談室運営ほか)			11,229	
(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。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シンドローム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出来ます。
	(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)	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。
	(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事業です。
	(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(21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)	共済組合と協定を結び実施した、特定健康診査を効率よく進めることができました。							
	(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 特定保健指導対象者を増やさないように、40歳以下の職員の保健指導を進めます。 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。							
	(3)改革案を実施するにあたっての阻害要因と克服方法								
22年度方針	(1)22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	非常勤職員数が増えているため、非常勤職員対象の健康診断費用を増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21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		政策経営部職員能力開発センター		係名					連絡先 電話番号	4013		昨年度 整理番号	53	枝番号	
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			
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 自己啓発及び職場研修の支援						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	18年度		19年度		20年度		21年度		目標値	目標値対	計画対す		
			実績		計画		実績		計画		22年度	する20年度	る20年度		
												の達成率%	の達成率%		
指標	活動指標(1)		人	3,609	3,860	4,282	3,900	3,569	3,873	0		91.5			
	活動指標(2)		回	439	372	335	320	298	304	0		93.1			
	成果指標(1)		点	85.0	87.0	87.5	88.0	87.5	89.0	90.0	97.2	99.4			
	成果指標(2)		%	89	97	108	101	92	102	100	92.0	91.1			
総事業費・コスト把握	事業費		千円	15,288	16,656	15,277	19,712	15,661	37,603	20年度予算執行率% 79.4					
	(内)投資的経費等		千円	0	0	0	0	0	0	特記事項 平成21年度については、9月からの一部業務委託に伴い、委託費が増となっていますが、人件費は、4月1日の職員数をもとに記載しています。 20年度は事業費の執行率が79.4%で4,051千円の執行残額が生じました。執行残額の主なものは、都や民間組織が主催する研修への派遣研修経費ですが、これは、実績が計画を下回ったことによるものです。					
	(内)委託費		千円	5,942	8,609	8,465	9,936	9,126	26,494						
	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	5.76 1.00	5.00 2.00						
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	千円	54,360	54,840	54,840	54,300	52,128	45,250						
		(内)非常勤職員分	千円	5,434	5,540	5,540	2,800	2,800	5,600						
	総事業費 + +		千円	75,082	77,036	75,657	76,812	70,589	88,453						
	単位あたりコスト (-)÷		円	20,804	19,958	17,669	19,695	19,778	22,838						
	財源	受益者負担分		千円	0	0	0	0	0				0		
		国からの補助金等		千円	0	0	0	0	0				0		
		都からの補助金等		千円											
		その他の補助金等		千円											
特定財源計 + + +		千円	0	0	0	0	0	0							
差引:一般財源 -		千円	75,082	77,036	75,657	76,812	70,589	88,453							
受益者負担比率 ÷		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0							

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 20

20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)
		杉並区研修の実施	201	回	15,261
		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	76	回	0
		特別区清掃研修への職員の派遣	15	回	0
その他()			0		

事業環境の変化	(2)事業実績	20年度は、特別区共同研修の職層研修に不参加となって2年目であり、杉並区の職員は杉並区が育てることを基本として、独自の研修体系で効果的な研修を行いました。 リサーチ会社に依頼して顧客満足度調査を覆面により行い、フォローアップ研修を行うことでサービス向上に努めました。 職員が自ら学ぶ意欲を助長し、自己啓発または所属ごとの研修の支援を行いました。
	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、H21.4.1現在 3,785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、ステップアップ研修への不参加)
	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 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。 研修業務のうち、作業的な業務を民間事業者へ委ねるとともに、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「人材育成計画」を改訂し、現状の課題を踏まえた実効性ある人材育成を推進します。 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。 事業委託の際、適正な価格で最大な効果をあげられる実績とスキルをもった事業者を選定します。
	(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)	
	(3) 受益者負担の見直し余地は ない(理由)	
	(4) コストを下げる余地はあるか ある [民営化・外部委託化] (具体的内容)	

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 推進

評価と課題	杉並区は、杉並区の職員は杉並区が自らの手で育てるという方針のもと、区独自の考え方による能力開発支援の体系を築いて事業を展開し、研修内容については、職員から高い満足度が得られています。しかし分権化の進展に伴い、基礎自治体としての区にとつての「公務」を担う責任は一層重くなることが予想されます。そこで、21年度には、あらためて将来を見据えた人材育成の戦略を立て、計画的なひとづくりに取り組む基礎を固めます。
-------	---

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(21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) 運用開始した「研修管理システム」は安定的に稼働し、事務の効率化が図られました。平成21年度から事業の一部を民間委託します。特別区共同研修参加を縮小し独自の人材育成を一層推進するため、21年度に向け組織の見直しを行いました。	
	(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 すぎなみ公務心得三則を基本理念とした新しい人材育成計画を策定し、人事政策とも連携した職員の自学の意識を育てOJTを活性化させる事業内容を構築します。また、委託の検証を踏まえた民間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、「人材育成は研修担当を主体に行うもの」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、調整会議等を通じ各所属との十分な意思疎通、連携を図ります。		
22年度方針	(1)22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	民間事業者を活用した業務の見直しによる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21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	540				
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	31	枝番号			
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													
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								
区分		単位	18年度		19年度		20年度		21年度		目標値	目標値に対する20年度の達成率	計画に対する20年度の達成率				
			実績		計画		実績		計画		22年度						
指標	活動指標(1)		人	16		16		16		16				100.0			
	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		163,426		160,276		152,344	20年度予算執行率%	98.1	
	(内)投資的経費等		千円	0		0		0		0		0		0		特記事項	
	(内)委託費		千円	0		0		0		0		0		0			
	職員数(常勤 非常勤)		人	1.00	0.00	0.99	0.00	1.07	0.00	0.96	0.00	0.50	0.00	0.50	0.00		
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)		千円	9,060		9,049		9,780		8,688		4,525		4,525		
		(内)非常勤職員分		千円	0		0		0		0		0		0		
	総事業費 + +		千円	163,342		171,772		172,503		172,114		164,801		156,869			
	単位あたりコスト (-) ÷		円	10,208,875		10,735,750		10,781,438		10,757,125		10,300,063		9,804,313			
	財源	受益者負担分		千円	0		0		0		0		0		0		
		国からの補助金等		千円	0		0		0		0		0		0		
都からの補助金等		千円	/		/		/		0		0		0				
その他の補助金等		千円	/		/		/		0		0		0				
特定財源計 + + +		千円	0		0		0		0		0		0				
差引:一般財源 -		千円	163,342		171,772		172,503		172,114		164,801		156,869				
受益者負担比率 ÷		%	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0				

18年度、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21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	541			
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	32 枝番号			
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				
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		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	18年度		19年度		20年度		21年度		目標値	目標値に対する20年度の達成率%	計画に対する20年度の達成率%			
			実績		計画		実績		計画		実績		22年度			
指標	活動指標(1)		人	290		293		284		283		281		284	99.3	
	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	5,213,905		6,393,732		6,195,390		5,979,676		5,877,562		6,867,264	20年度予算執行率% 98.3	
	(内)投資的経費等		千円	0		0		0		0		0		0	特記事項 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、単位当たりコストが他の人件費の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)が変動することとなります。 退職者の推移(学校職員を除く) H18 119人 H19 156人 H20 142人 H21 172人	
	(内)委託費		千円	0		0		0		0		0		0		
	職員数(常勤 非常勤)		人	1.00	0.00	0.99	0.00	1.07	0.00	0.96	0.00	1.30	0.00	1.30		0.00
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	千円	9,060		9,049		9,780		8,688		11,765		11,765		
		(内)非常勤職員分	千円	0		0		0		0		0		0		
	総事業費 + +		千円	5,222,965		6,402,781		6,205,170		5,988,364		5,889,327		6,879,029		
	単位あたりコスト (-)÷		円	18,010,224		21,852,495		21,849,190		21,160,297		20,958,459		24,221,933		
	財源	受益者負担分		千円	0		0		0		0		0			0
		国からの補助金等		千円	0		0		0		0		0			0
都からの補助金等		千円	/		/		/		0		0		0			
その他の補助金等		千円	/		/		/		0		0		0			
特定財源計 + + +		千円	0		0		0		0		0		0			
差引:一般財源 -		千円	5,222,965		6,402,781		6,205,170		5,988,364		5,889,327		6,879,029			
受益者負担比率 ÷		%	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0			

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 541

20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	281	人	1,190,193
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	281	人	4,303,430
		共済費	281	人	383,355
		災害補償費	9	人	584
その他()			0		
(2)事業実績	人件費を約31,780万円削減していますが、これは退職者が前年より12名減少したこと等により、退職手当が約29,480万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、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)	金融危機を発端とした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、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？など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	給与の構造改革を推進します。(勤務成績の評価による昇給、勤勉手当における成績率の拡充、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っていきます。

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) 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)	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	勤勉手当について、算定基礎額から扶養手当を控除して成績率の原資を拡大するとともに、一律抛出割合を適用する対象を一般職員に拡大しました。また、高位号給から昇格した場合に昇格メリットを享受できるよう改正しました。これらにより、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ました。今後も、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の構築をめざし、調査研究をすすめるとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。
-------	--

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(21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)	勤勉手当について、成績率の原資を拡大するため、算定基礎額からの扶養手当の控除、一律抛出割合対象職員の拡大を図りました。また、昇格メリットの改善、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直しを行いました。		
	(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	年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づくメリハリのある給与制度を構築します。(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)		
(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・職場風土の改革を推進していきます。			
22年度方針	(1) 22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 第4次行財政改革実施プランでは、21年度中に区全体で120名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定なため、予算の見積もりについて具体的な記載を行うことはできません。	

平成21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	542				
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	33	枝番号			
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					
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			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	18年度		19年度		20年度		21年度		目標値	目標値に対する20年度の達成率%	計画に対する20年度の達成率%					
			実績		計画		実績		計画		実績		22年度					
指標	活動指標(1)		人	402		412		400		408		397		404				97.3
	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	3,447,738		3,541,227		3,511,351		3,591,858		3,555,079		3,459,413		20年度予算執行率% 99.0		
	(内)投資的経費等		千円	0		0		0		0		0		0		特記事項		
	(内)委託費		千円	0		0		0		0		0		0				
	職員数(常勤 非常勤)		人	1.00	0.00	0.99	0.00	1.07	0.00	0.96	0.00	0.90	0.00	0.90	0.00			
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)		千円	9,060		9,049		9,780		8,688		8,145		8,145			
		(内)非常勤職員分		千円	0		0		0		0		0		0			
	総事業費 + +		千円	3,456,798		3,550,276		3,521,131		3,600,546		3,563,224		3,467,558				
	単位あたりコスト (-)÷		円	8,599,000		8,617,175		8,802,828		8,824,868		8,975,375		8,583,064				
	財源	受益者負担分		千円	0		0		0		0		0		0			
		国からの補助金等		千円	0		0		0		0		0		0			
都からの補助金等		千円	/		/		/		0		0		0					
その他の補助金等		千円	/		/		/		0		0		0					
特定財源計 + + +		千円	0		0		0		0		0		0					
差引:一般財源 -		千円	3,456,798		3,550,276		3,521,131		3,600,546		3,563,224		3,467,558					
受益者負担比率 ÷		%	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0					

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 542

20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	397	人	1,681,745
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	397	人	1,356,619
		共済費	397	人	516,715
		その他()			0
(2)事業実績	人件費が約4,370万円増加していますが、これは、時間外勤務手当が約5,900万円増加し、共済費が1,650万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、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)	金融危機を発端とした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、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？など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	給与の構造改革を推進します。(勤務成績の評価による昇給、勤勉手当における成績率の拡充、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っていきます。

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 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) 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)	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	勤勉手当について、算定基礎額から扶養手当を控除して成績率の原資を拡大するとともに、一律抛出割合を適用する対象を一般職員に拡大しました。また、高位号給から昇格した場合に昇格メリットを享受できるよう改正しました。これらにより、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ました。今後も、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の構築をめざし、調査研究をすすめるとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。
-------	--

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 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(21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) 勤勉手当について、成績率の原資を拡大するため、算定基礎額からの扶養手当の控除、一律抛出割合対象職員の拡大を図りました。また、昇格メリットの改善、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直しを行いました。	
	(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 年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づくメリハリのある給与制度を構築します。(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)	
(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・職場風土の改革を推進していきます。		
22年度方針	(1)22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、21年度中に区全体で120名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定なため、予算の見積もりについて具体的な記載を行うことはできません。		

平成21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	543		
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	34 枝番号		
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											
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 (1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例				
	保健福祉職員(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	18年度		19年度		20年度		21年度		目標値	目標値に対する20年度の達成率	計画に対する20年度の達成率				
			実績		計画		実績		計画		実績		22年度				
指標	活動指標(1)		人	1,801	1,832	1,781	1,777	1,740	1,731					97.9			
	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	14,722,693	14,676,334	14,617,364	20年度予算執行率%		99.7					
	(内)投資的経費等		千円	0	0	0	0	0	0	特記事項							
	(内)委託費		千円	0	0	0	0	0	0								
	職員数(常勤 非常勤)		人	1.00 0.00	0.99 0.00	1.07 0.00	0.96 0.00	1.30 0.00	1.30 0.00								
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	千円	9,060	9,049	9,780	8,688	11,765	11,765								
		(内)非常勤職員分	千円	0	0	0	0	0	0								
	総事業費 + +		千円	15,045,466	15,252,469	15,113,910	14,731,381	14,688,099	14,629,129								
	単位あたりコスト (-)÷		円	8,353,951	8,325,584	8,486,193	8,290,029	8,441,436	8,451,259								
	財源	受益者負担分		千円	0	0	0	0	0	0							
		国からの補助金等		千円	0	0	0	0	0	0							
		都からの補助金等		千円				0	0	0							
その他の補助金等		千円				0	0	0									
特定財源計 + + +		千円	0	0	0	0	0	0									
差引:一般財源 -		千円	15,045,466	15,252,469	15,113,910	14,731,381	14,688,099	14,629,129									
受益者負担比率 ÷		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0									

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 543

20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	1740	人	7,116,655
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	1740	人	5,378,606
		共済費	1740	人	2,181,073
		その他()			0

(2)事業実績
人件費を約42,780万円削減していますが、これは、給料支給実績者の減少により、給料が約29,970万円、期末・勤勉手当が約8,650万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、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)	金融危機を発端とした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、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？など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	給与の構造改革を推進します。(勤務成績の評価による昇給、勤勉手当における成績率の拡充、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っていきます。

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 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) 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)	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	勤勉手当について、算定基礎額から扶養手当を控除して成績率の原資を拡大するとともに、一律抛出割合を適用する対象を一般職員に拡大しました。また、高位号給から昇格した場合に昇格メリットを享受できるよう改正しました。これらにより、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ました。今後も、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の構築をめざし、調査研究をすすめるとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。
-------	--

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 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(21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) 勤勉手当について、成績率の原資を拡大するため、算定基礎額からの扶養手当の控除、一律抛出割合対象職員の拡大を図りました。また、昇格メリットの改善、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直しを行いました。	
	(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 年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づくメリハリのある給与制度を構築します。(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)	
(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・職場風土の改革を推進していきます。		
22年度方針	(1)22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、21年度中に区全体で120名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定なため、予算の見積もりについて具体的な記載を行うことはできません。	

平成21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	544				
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	35		枝番号			
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													
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			都市整備職員(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) 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	18年度		19年度		20年度		21年度		目標値	目標値に対する20年度の達成率%	計画に対する20年度の達成率%					
			実績		計画		実績		計画		実績		22年度					
指標	活動指標(1)		人	320		317		316		312		307		312				98.4
	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		2,821,472		2,817,485		2,758,698		20年度予算執行率% 99.9		
	(内)投資的経費等		千円	0		0		0		0		0		0		特記事項		
	(内)委託費		千円	0		0		0		0		0		0				
	職員数(常勤 非常勤)		人	1.00	0.00	0.99	0.00	1.07	0.00	0.96	0.00	0.90	0.00	0.90	0.00			
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)		千円	9,060		9,049		9,780		8,688		8,145		8,145			
		(内)非常勤職員分		千円	0		0		0		0		0		0			
	総事業費 + +		千円	2,912,708		2,921,254		2,921,940		2,830,160		2,825,630		2,766,843				
	単位あたりコスト (-)÷		円	9,102,213		9,215,312		9,246,646		9,071,026		9,204,007		8,868,087				
	財源	受益者負担分		千円	0		0		0		0		0		0			
		国からの補助金等		千円	0		0		0		0		0		0			
都からの補助金等		千円	/		/		/		0		0		0					
その他の補助金等		千円	/		/		/		0		0		0					
特定財源計 + + +		千円	0		0		0		0		0		0					
差引:一般財源 -		千円	2,912,708		2,921,254		2,921,940		2,830,160		2,825,630		2,766,843					
受益者負担比率 ÷		%	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0					

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 544

20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	人	1,347,375
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	307	人	1,057,956
		共済費	307	人	412,154
		その他()			0

(2)事業実績
人件費を約9,460万円削減していますが、これは給料支給実績者の減少により、給料が約6,230万円、期末・勤勉手当が約1,900万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、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)	金融危機を発端とした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、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？など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	給与の構造改革を推進します。(勤務成績の評価による昇給、勤勉手当における成績率の拡充、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っていきます。

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 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) 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)		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	勤勉手当について、算定基礎額から扶養手当を控除して成績率の原資を拡大するとともに、一律抛出割合を適用する対象を一般職員に拡大しました。また、高位号給から昇格した場合に昇格メリットを享受できるよう改正しました。これらにより、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ました。今後も、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の構築をめざし、調査研究をすすめるとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。
-------	--

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 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(21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) 勤勉手当について、成績率の原資を拡大するため、算定基礎額からの扶養手当の控除、一律抛出割合対象職員の拡大を図りました。また、昇格メリットの改善、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直しを行いました。	
	(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 年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づくメリハリのある給与制度を構築します。(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)	
(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・職場風土の改革を推進していきます。		
22年度方針	(1)22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、21年度中に区全体で120名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定なため、予算の見積もりについて具体的な記載を行うことはできません。	

平成21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	545			
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	36 枝番号			
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												
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 (1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例					
	環境清掃職員(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 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	18年度		19年度		20年度		21年度		目標値	目標値に対する20年度の達成率	計画に対する20年度の達成率					
			実績		計画		実績		計画		実績		22年度					
指標	活動指標(1)		人	352		350		341		332		328		315			98.8	
	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		2,919,157		2,876,909		2,738,503	20年度予算執行率%		98.6	
	(内)投資的経費等		千円	0		0		0		0		0		0	特記事項			
	(内)委託費		千円	0		0		0		0		0		0				
	職員数(常勤 非常勤)		人	1.00	0.00	0.99	0.00	1.07	0.00	0.96	0.00	0.90	0.00	0.90	0.00			
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	千円	9,060		9,049		9,780		8,688		8,145		8,145				
		(内)非常勤職員分	千円	0		0		0		0		0		0				
	総事業費 + +		千円	3,027,846		3,053,512		3,026,486		2,927,845		2,885,054		2,746,648				
	単位あたりコスト (-)÷		円	8,601,835		8,724,320		8,875,326		8,818,810		8,795,896		8,719,517				
	財源	受益者負担分		千円	0		0		0		0		0		0			
		国からの補助金等		千円	0		0		0		0		0		0			
		都からの補助金等		千円	/		/		/		0		0		0			
その他の補助金等		千円	/		/		/		0		0		0					
特定財源計 + + +		千円	0		0		0		0		0		0					
差引:一般財源 -		千円	3,027,846		3,053,512		3,026,486		2,927,845		2,885,054		2,746,648					
受益者負担比率 ÷		%	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0					

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 545

20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	328	人	1,308,005
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	328	人	1,161,939
		共済費	328	人	406,965
		その他()			0
(2)事業実績	人件費を約13,980万円削減していますが、これは給料支給実績者の減少により、給料が約7,990万円、期末・勤勉手当が約2,680万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、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)	金融危機を発端とした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、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？など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	給与の構造改革を推進します。(勤務成績の評価による昇給、勤勉手当における成績率の拡充、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っていきます。

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) 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)	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	勤勉手当について、算定基礎額から扶養手当を控除して成績率の原資を拡大するとともに、一律抛出割合を適用する対象を一般職員に拡大しました。また、高位号給から昇格した場合に昇格メリットを享受できるよう改正しました。これらにより、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ました。今後も、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の構築をめざし、調査研究をすすめるとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。
-------	--

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(21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)	勤勉手当について、成績率の原資を拡大するため、算定基礎額からの扶養手当の控除、一律抛出割合対象職員の拡大を図りました。また、昇格メリットの改善、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直しを行いました。			
	(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	年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づくメリハリのある給与制度を構築します。(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)			
(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・職場風土の改革を推進していきます。				
22年度方針	(1) 22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		
第4次行財政改革実施プランでは、21年度中に区全体で120名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定なため、予算の見積もりについて具体的な記載を行うことはできません。					

平成21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	546		
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	37	枝番号	
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			
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		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	18年度		19年度		20年度		21年度		目標値	目標値に対する20年度の達成率%	計画に対する20年度の達成率%		
			実績		計画		実績		計画		実績		22年度		
指標	活動指標(1)		人	274	253	250	242	244	237				100.8		
	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	2,273,689	2,270,474	2,127,092	20年度予算執行率%		99.9			
	(内)投資的経費等		千円	0	0	0	0	0	0	特記事項					
	(内)委託費		千円	0	0	0	0	0							
	職員数(常勤 非常勤)		人	1.00 0.00	0.99 0.00	1.07 0.00	0.96 0.00	0.85 0.00	0.85 0.00						
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	千円	9,060	9,049	9,780	8,688	7,693	7,693						
		(内)非常勤職員分	千円	0	0	0	0	0							
	総事業費 + +		千円	2,520,141	2,327,614	2,328,296	2,282,377	2,278,167	2,134,785						
	単位あたりコスト (-)÷		円	9,197,595	9,200,055	9,313,184	9,431,310	9,336,750	9,007,532						
	財源	受益者負担分		千円	0	0	0	0	0						
		国からの補助金等		千円	0	0	0	0	0						
		都からの補助金等		千円				0	0						
その他の補助金等		千円				0	0								
特定財源計 + + +		千円	0	0	0	0	0								
差引:一般財源 -		千円	2,520,141	2,327,614	2,328,296	2,282,377	2,278,167	2,134,785							
受益者負担比率 ÷		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0							

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 546

20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	244	人	1,062,406
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	244	人	880,265
		共済費	244	人	327,803
		その他()			0

(2)事業実績
人件費を約4,800万円削減していますが、これは給料支給実績者の減少により、給料が約3,710万円、共済費(事業主負担)が約1,800万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、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)	金融危機を発端とした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、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？など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	給与の構造改革を推進します。(勤務成績の評価による昇給、勤勉手当における成績率の拡充、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っていきます。

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 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) 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)	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	勤勉手当について、算定基礎額から扶養手当を控除して成績率の原資を拡大するとともに、一律抛出割合を適用する対象を一般職員に拡大しました。また、高位号給から昇格した場合に昇格メリットを享受できるよう改正しました。これらにより、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ました。今後も、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の構築をめざし、調査研究をすすめるとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。
-------	--

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 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(21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) 勤勉手当について、成績率の原資を拡大するため、算定基礎額からの扶養手当の控除、一律抛出割合対象職員の拡大を図りました。また、昇格メリットの改善、期末勤勉手当の職務段階別加算率の見直しを行いました。	
	(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 年功序列型の給与制度を見直し、業績評価に基づくメリハリのある給与制度を構築します。(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)	
(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・職場風土の改革を推進していきます。		
22年度方針	(1)22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、21年度中に区全体で120名の定数削減を計画していますが、削減部署が未確定なため、予算の見積もりについて具体的な記載を行うことはできません。		

平成21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	547		
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	552	枝番号	
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							
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	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	18年度		19年度		20年度		21年度計画	目標値22年度	目標値に対する20年度の達成率%	計画に対する20年度の達成率%				
		実績	計画	実績	計画	実績									
指標	活動指標(1)	人	410	423	404	399	384	368			96.2				
	活動指標(2)	人			21		47	69							
	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	3,780,580	3,578,718	3,676,519	20年度予算執行率% 94.7						
	(内)投資的経費等	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項						
	(内)委託費	千円	0	0	0	0	0	0							
	職員数(常勤 非常勤)	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	(内)常勤職員分(超勤分含)	千円	18,120	18,280	18,280	18,100	18,100	18,100						
		(内)非常勤職員分	千円	0	0	0	0	0	0						
	総事業費 + +	千円	4,030,962	4,167,500	4,041,404	3,798,680	3,596,818	3,694,619							
	単位あたりコスト (-)÷	円	9,831,615	9,852,246	10,003,475	9,520,501	9,366,714	10,039,726							
	財源	受益者負担分	千円	0	0	0	0	0	0						
		国からの補助金等	千円	0	0	0	0	0	0						
都からの補助金等		千円													
その他の補助金等		千円													
特定財源計 + + +		千円	0	0	0	0	0	0							
差引:一般財源 -		千円	4,030,962	4,167,500	4,041,404	3,798,680	3,596,818	3,694,619							
受益者負担比率 ÷	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0								

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 547

20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	384	人	1,482,799
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	384	人	1,641,548
		共済費	384	人	454,371
		その他()			0

(2)事業実績
20年度学校技能系職員退職者数 調理9名 用務9名 学童擁護3名 警備8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 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) 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)	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: ○ 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(21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、20年度29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
22年度方針	(1) 22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 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21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	548		
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	38	枝番号	
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											
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 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			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(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	18年度		19年度		20年度		21年度		目標値	目標値に対する20年度の達成率%	計画に対する20年度の達成率%		
			実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	22年度				
指標	活動指標(1)		人	632	664	649	765	756	852				98.8		
	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	2,172,121	2,067,036	2,477,799	20年度予算執行率%		95.2			
	(内)投資的経費等		千円	0	0	0	0	0	0	特記事項					
	(内)委託費		千円	0	0	0	0	0							
	職員数(常勤 非常勤)		人	2.50 0.00	1.19 0.00	1.27 0.00	1.16 0.00	1.25 0.00	1.25 0.00						
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	千円	22,650	10,877	11,608	10,498	11,313	11,313						
		(内)非常勤職員分	千円	0	0	0	0	0							
	総事業費 + +		千円	1,754,384	1,884,159	1,771,795	2,182,619	2,078,349	2,489,112						
	単位あたりコスト (-) ÷		円	2,775,924	2,837,589	2,730,039	2,853,097	2,749,139	2,921,493						
	財源	受益者負担分		千円	0	0	0	4,842	8,635	9,142					
		国からの補助金等		千円	0	0	0	0	0						
		都からの補助金等		千円				0	0						
その他の補助金等		千円				0	0								
特定財源計 + + +		千円	0	0	0	4,842	8,635	9,142							
差引:一般財源 -		千円	1,754,384	1,884,159	1,771,795	2,177,777	2,069,714	2,479,970							
受益者負担比率 ÷		%	0.0	0.0	0.0	0.2	0.4	0.4							

18年度、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21年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 548

20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	756	人	1,825,795
		共済費(災害補償費含む)	756	人	241,241
		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108名増員したため、嘱託員人件費が30,680万円増加しています。

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)	金融危機を発端とした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、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、嘱託員人件費が無駄なく、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・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となっています。

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か 貢献度 大(理由)	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。
	(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)	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。
	(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 ない(理由)	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
再雇用職員については、定年前の職層に関わらず、職務内容に応じた報酬格付けに変更しました。また、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に変更しました。このことにより、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・給与制度の構築を推進しました。今後、常勤職員との格差是正など、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 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(21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)	再雇用職員については、定年前の職層に関わらず職務内容に応じた報酬格付けに変更し、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に変更しました。			
	(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 嘱託員の勤務条件等処遇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ります。そのためには、今後の課題として、報酬額のさらなる見直しや福利厚生制度の充実を検討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	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す。				
22年度方針	(1)22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22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、予算見積もりについて具体的な記載をすることはできません。		