

事務事業名	6919 人材育成事業													
担当組織	総務部				人事課					担当		人材開発担当		
組織コード	H30	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	H30	01	02	01	01	04	01	記入日	平成30年06月07日
	H29	07	06	00		H29	01	02	01	01	04	01		

1. 事務事業の概要

総合振興計画上の位置づけ													実施計画候補	
基本目標	08	着実な総合振興計画の実行に向けて										● 対象 ○ 対象外		
分野	03	効率的な行政運営												
施策	87	職員の育成による組織の活性化												
事業期間	平成23年度～平成32年度													
根拠法令 通達等	地方公務員法				関連計画 施政方針		戸田市人材育成基本方針、戸田市人材育成計画							
事業区分	<input type="radio"/> 法定受託事務 <input type="radio"/> 自治事務のうち義務的なもの <input checked="" type="radio"/> 自治事務のうち任意のもの													
対象	職員													
事業目的	職員の少数化が進む中で、円滑な行政運営を継続していくためには職員の精鋭化が必要不可欠であり、職員個人のスキルアップが求められている。そのために職務に応じた基本的能力の養成等を計画的に進め、人的資源の資質の維持・向上とともに、専門能力、情勢分析力、新たな課題解決能力などの更なる向上を通し公務全体の能力アップを目指す。													
事業内容	職務遂行に必要なとされる基本的知識から専門的・応用的な知識・技術等までを時宜に応じ習得するための機会を提供し、さらに目標管理や職務を通じた人材育成に対する支援を行う。													
実施主体	<input checked="" type="checkbox"/> 市による単独直営 <input checked="" type="checkbox"/> 委託 (<input checked="" type="checkbox"/> 3セク・財団 <input checked="" type="checkbox"/> 企業 <input type="checkbox"/> 市民・NPO) <input checked="" type="checkbox"/> 協働・協力 (各種研修機関)													

2. 実施結果

事業の 予算・実績	事業内容		平成29年度 執行額(千円)	平成30年度 予算額(千円)	平成31年度 計画額(千円)	平成32年度 計画額(千円)	平成33年度 計画額(千円)	
	事業費		4,614	7,114	7,114	7,114	7,114	
	財源内訳	国庫支出金	0	0	0	0	0	
		県支出金	0	0	0	0	0	
		起債	0	0	0	0	0	
		その他	60	1	1	1	1	
	一般財源		4,554	7,113	7,113	7,113	7,113	
	人件費		10,345.5	10,345.5	10,345.5	10,345.5	10,345.5	
	投入 人員	常勤職員	1.5人	1.5人	1.5人	1.5人	1.5人	
		非常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人	
事業費+人件費		14,960	17,460	17,460	17,460	17,460		
目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		H28目標 H28実績	H29目標 H29実績	H30目標 H30実績
	活動	① 派遣研修受講者数	人	各研修機関への派遣人数		60	60	60
		② 庁内研修受講者数	人	基礎研修及び専門研修参加者数		700	700	700
	成果	① 研修受講後の知識や技術等の向上率	%	かなり向上した及び向上したの割合		95	95	95
		②				100	100	-
	目標達成状況の分析		B：活動・成果のいずれかを達成した。 <判断理由> 庁内研修については、聴講研修の実施により参加者数が増加傾向だったが、教養講座など実施の有無が外的要因による研修の影響で、平成29年度は実績が減少した。派遣研修については、研修参加者数はほぼ横ばいとなっている。なお、研修受講報告書による研修効果については、昨年度に引き続き研修受講者の10割が知識や技術等の向上に繋がる結果となった。今後も、職員アンケートにより職員の希望を踏まえた研修の構築や研修機関への派遣による専門研修の充実などを図っていく。					

3. 評価結果

施策への貢献度	評価結果			施策の目標達成に向けて貢献しているか。
	27年度	28年度	29年度	A：施策の目標達成に大いに貢献している。
	A	A	A	<判断理由> 組織の活性化に繋げるためには、職員一人ひとりの能力向上は欠かすことができないものである。職員から要望の高い研修を体系に組み込むこと、また今後職員として必要とされる能力を研修で学んでもらうことで、短期的な視点だけではなく長期的な視点に基づいても研修を実施できている。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：経費は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 事業費全体では県内市町村で上位の水準であるが、研修回数が多いことから適正な範囲である。
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：事業手法は適正な内容である。
	B	B	B	<判断理由> 専門的知識に関する研修等は内部で実施することが困難である。そのため、派遣研修や自己啓発により外部機関で研修を受講させていることから、事業手法は適性である。
受益・負担の公平性	評価結果			受益の公平性と負担の適正化は図られているか。
	27年度	28年度	29年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 受益者負担は適性である。研修対象者について、研修委員において委員と協議し、また研修アンケートを実施することで意見を募るなど、広く意見を聴取することで公平性を保っている。

4. 平成29年度中に実施した見直し内容

見直し内容	階層別研修の内部研修と外部研修の講義内容を精査し、重複する部分については一部見直しを図った。派遣研修では自治大学校への派遣4年ぶりに実施した。また、チャレンジ研修、特別研修においても、職員アンケートの結果や研修委員会の意見をもとに、実施内容・方法を見直した。さらに、人材開発に活用することを目的に、職員の研修受講履歴が各所属で把握できるよう、研修受講履歴書を全職員に配布した。
見直しの効果	重複する内容を削減したことで、研修の時間を変更することなく、より実務的で即効性のある研修内容を新たに盛り込むことができた。また、新たに実施したチャレンジ研修や特別研修においても、内容によっては事業課との共催により、より効果的に実施できた。実施後の職員アンケートなどで好評であったことから効果があったと言える。研修受講履歴書の配布については、期初面談の資料や公募研修参加のための資料として人材開発に活用されることが期待できる。

5. 今後の方針

事業の方向性	<input checked="" type="radio"/> 1現状で継続 <input type="radio"/> 2拡大して継続 <input type="radio"/> 3縮小して継続 <input type="radio"/> 4他事業と統合 <input type="radio"/> 5休止 <input type="radio"/> 6その他見直し <input type="radio"/> 平成31年度で終了 <input type="radio"/> 平成30年度で終了 <input type="radio"/> 平成29年度で終了
	<判断理由> 施策への貢献度、経費水準、事業手法いずれも適正である。組織の活性化を図るために、研修等を通じて職員一人ひとりの意識を高めていくとともに、自学を促すきっかけづくりが必要である。今後も人事管理制度とあわせ研究を進めていく。
今後の取組方針	平成28年度に改訂した人材育成方針及び人材育成計画に基づき、職員自ら学ぶことを基本とし、その姿勢や気持ちに応える制度構築及び研修環境の充実を検討していく。

事務事業名	6920 福利厚生事業													
担当組織	総務部				人事課				担当		厚生担当			
組織コード	H30 H29	07 07	06 06	00 00	会計・款・項・目・大事業・中事業	H30 H29	01 01	02 02	01 01	01 01	05 05	01 01	記入日	平成30年05月29日

1. 事務事業の概要

総合振興計画上の位置づけ												実施計画候補	
基本目標	08	着実な総合振興計画の実行に向けて										○ 対象	
分野	03	効率的な行政運営										● 対象外	
施策	87	職員の育成による組織の活性化											
事業期間	平成17年度～平成32年度												
根拠法令 通達等	地方公務員法、地方公務員共済組合法、戸田市職員 互助会規約、市町村職員退職手当条例					関連計画 施政方針							
事業区分	○ 法定受託事務 ● 自治事務のうち義務的なもの ○ 自治事務のうち任意のもの												
対象	全職員 休憩室及び保健室を利用する市民												
事業目的	職員の生活の安定と福祉の向上に寄与するとともに、職務の能率的運営を図り、ひいては市民サービスの向上を目指す。												
事業内容	埼玉県市町村職員共済組合に関する事務、埼玉県市町村総合事務組合（退職手当関連業務）に関する事務、職員に係る生命保険、財形貯蓄等について、その保険料、掛金を給与から天引きし、納付する事務。職員互助会について、共済給付事業、保養及びレクリエーション等福利厚生事業、貸付事業等の事務。その他福利厚生として、休憩室及び保健室、勤務服の貸与に関する事務。												
実施主体	■ 市による単独直営 □ 委託 (□ 3セク・財団 □ 企業 □ 市民・NPO) ■ 協働・協力 (下記機関)												

2. 実施結果

事業内容	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	
	執行額(千円)	予算額(千円)	計画額(千円)	計画額(千円)	計画額(千円)	
事業内容	福利厚生事業	福利厚生事業	福利厚生事業	福利厚生事業	福利厚生事業	
事業費	1,533	2,341	2,391	2,391	2,391	
財源内訳	国庫支出金	0	0	0	0	
	県支出金	0	0	0	0	
	起債	0	0	0	0	
	その他	1,533	2,341	2,391	2,391	2,391
	一般財源	0	0	0	0	0
人件費	11,035.2	11,035.2	11,035.2	11,035.2	11,035.2	
投入人員	常勤職員	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	
	非常勤職員	1人	1人	1人	1人	
事業費+人件費	12,568	13,376	13,426	13,426	13,426	

目標達成状況	指標名	単位	説明・算定式	H28目標	H29目標	H30目標
				H28実績	H29実績	H30実績
活動①	互助会給付事業促進	回	互助会給付申請促進、利用案内通知	2	3	3
活動②	共済施設利用案内広報	回	共済施設の利用案内の説明会開催や利用方法通知	3	3	—
成果①	リフレッシュ給付補助申請件数	件	H27からリフレッシュ給付補助に変更	7	7	7
成果②	給付事業申請件数	件		7	7	—
				500	600	650
				606	688	—
				200	200	200
				198	225	—

目標達成状況の分析	<p>A：活動・成果ともに達成した。</p> <p><判断理由> 互助会事業については、平成27年度にリフレッシュ給付補助を新設し、幅広く職員に給付できる仕組みを構築し、また給付事業についても継続して実施している。職員に対して利用に関する案内を通知することで、年々申請件数は増加している。</p>					
-----------	---	--	--	--	--	--

3. 評価結果

施策への貢献度	評価結果			施策の目標達成に向けて貢献しているか。
	27年度	28年度	29年度	B：施策の目標達成に貢献している。
	B	B	B	<判断理由> 職員互助会や市町村職員共済組合の共済事業を通して、職員互助の共済、福利厚生を図ることにより、組織の活性化に寄与していると考えられるため。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	27年度	28年度	29年度	C：経費の一部に見直しが必要である。
	B	B	C	<判断理由> 職員互助会事業については、助成金の廃止や平成26年度の事業見直しにより、歳入が減少し、歳出が増加している状態である。継続して互助会事業を行っていくためには、事業経費や事業内容の見直しが必要であるため。
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：事業手法は適正な内容である。
	B	B	B	<判断理由> 地方公務員法第42条に基づき、職員互助会や市町村職員共済組合の事業を通して実施しているため。内容については、時宜をとらえ見直しをしている。
受益・負担の公平性	評価結果			受益の公平性と負担の適正化は図られているか。
	27年度	28年度	29年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 会費負担により受益者負担は適切であり、運営等についても、職員互助会等において会員から広く意見を聴取するなど公平性を保つように事業を推進しているため。

4. 平成29年度中に実施した見直し内容

見直し内容	互助会事業として、民間企業等から導入の検討依頼があった物資の斡旋等についての検討を行い、互助会の目的に沿うものについては導入、周知を行った。
見直しの効果	新規で物資の斡旋や、住宅支援サービス、旅行、観劇に関する情報などの提供を行うことが出来、互助会の事業の内容を充実させることが出来た。

5. 今後の方針

事業の方向性	<input type="radio"/> 1 現状で継続 <input type="radio"/> 2 拡大して継続 <input type="radio"/> 3 縮小して継続 <input type="radio"/> 4 他事業と統合 <input type="radio"/> 5 休止 <input checked="" type="radio"/> 6 その他見直し <input type="radio"/> 平成31年度で終了 <input type="radio"/> 平成30年度で終了 <input type="radio"/> 平成29年度で終了
	<判断理由> 互助会の財務状況を踏まえて、事業内容等の見直しを引き続き行っていくため。
今後の取組方針	自主財源による運営に変わり、会費が大きな財源となる。貸付金手数料や定期預金等による利子収入だけでは財源確保が難しくなる。今後は、限られた財源で職員の福利厚生に寄与する事業を展開するために、民間企業の活用を進めることでの経費削減や、事業内容の改めでの見直しを図っていく。

事務事業名	7534 任用管理事業													
担当組織	総務部				人事課				担当	人事担当				
組織コード	H30 H29	07 07	06 06	00 00	会計・款・項・目・大事業・中事業	H30 H29	01 01	02 02	01 01	01 01	06 06	01 01	記入日	平成30年06月04日

1. 事務事業の概要

総合振興計画上の位置づけ												実施計画候補	
基本目標	08	着実な総合振興計画の実行に向けて										○ 対象	
分野	03	効率的な行政運営										● 対象外	
施策	87	職員の育成による組織の活性化											
事業期間	平成23年度～平成32年度												
根拠法令 通達等	「地方公務員法」、「初任給、昇格、昇給に関する規則」、「昇任選考実施要綱」				関連計画 施政方針		定員管理計画、各年次採用計画						
事業区分	○ 法定受託事務 ● 自治事務のうち義務的なもの ○ 自治事務のうち任意のもの												
対象	職員												
事業目的	適材適所の人員配置を通じて、職員の意識改革、組織秩序を図り、効率的かつ円滑な職場環境を確保する。												
事業内容	採用試験、昇任選考、人事異動等による適正な人事配置を行う。												
実施主体	<input checked="" type="checkbox"/> 市による単独直営 <input checked="" type="checkbox"/> 委託 (<input type="checkbox"/> 3セク・財団 <input checked="" type="checkbox"/> 企業 <input type="checkbox"/> 市民・NPO) <input type="checkbox"/> 協働・協力 ()												

2. 実施結果

		平成29年度 執行額(千円)	平成30年度 予算額(千円)	平成31年度 計画額(千円)	平成32年度 計画額(千円)	平成33年度 計画額(千円)	
事業の 予算・実績	事業内容	副主幹昇任選考問題・職員採用試験問題作成業務等					
	事業費	26,317	48,883	48,883	48,883	48,883	
	財源内訳	国庫支出金	0	0	0	0	0
		県支出金	0	0	0	0	0
		起債	0	0	0	0	0
		その他	400	98	98	98	98
		一般財源	25,917	48,785	48,785	48,785	48,785
	人件費	8,276.4	8,276.4	8,276.4	8,276.4	8,276.4	
	投入 人員	常勤職員	1.2人	1.2人	1.2人	1.2人	1.2人
		非常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人
事業費+人件費		34,593	57,159	57,159	57,159	57,159	
目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式	H28目標 H28実績	H29目標 H29実績	H30目標 H30実績
	活動①	採用パンフレットの作成部数	部		2,000	2,000	2,000
	活動②	職員採用試験の実施回数	回		2,000	2,000	—
	成果①	職員採用試験結果に基づく採用者数	人		1	1	1
					3	2	—
	成果②				27	22	14
目標達成状況の分析		A：活動・成果ともに達成した。 <判断理由> 日本経済の景気が回復基調にあり、民間企業の求人数増加により公務員志望者は減少傾向にあるが、目標を達成し、良好に選考及び採用試験を実施できた。また、各課ニーズに応じた人材の任用結果では、即戦力の人材の任用、登用が実施されたかを評価するのは難しい。					

3. 評価結果

施策への貢献度	評価結果			施策の目標達成に向けて貢献しているか。
	27年度	28年度	29年度	A：施策の目標達成に大いに貢献している。
	A	A	A	<p><判断理由></p> <p>昇任選考等により、昇任した職員のモチベーションが向上することで、他の職員に対しても良い影響を与え、組織の活性化に寄与している。</p> <p>また、人事評価制度による組織目標の明確化・共有化、職員の業務遂行意欲の向上など、組織力の向上につながっている。</p>
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：経費は適正な範囲である。
	B	B	B	<p><判断理由></p> <p>職員採用試験にかかる経費は、その年の受験者数に比例し変動するため、試験内容や実施手法等の見直しにより経費削減に努めている。</p> <p>これからも現状をベースにしながら、限られた予算の中でより優秀な人材を確保していくための方法を考えていく。</p>
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：事業手法は適正な内容である。
	B	B	B	<p><判断理由></p> <p>県主催の採用合同説明会や民間が主催する就職説明会への参加、大学での個別説明会を実施し、より優秀な母集団確保に努めるほか、採用パンフレット等による市のPR活動を継続して実施している。また、1次試験での面接試験や適性検査等による総合的な人物評価も実施している。</p>
受益・負担の公平性	評価結果			受益の公平性と負担の適正化は図られているか。
	27年度	28年度	29年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	B	B	B	<p><判断理由></p> <p>受益者負担の考えを念頭に置いた事業手法を用いている。</p> <p>個人が負担すべきものは、個人に負担をお願いしている。</p>

4. 平成29年度中に実施した見直し内容

見直し内容	職員採用試験については、技術職を追加募集し、組織体制の整備に努めた。
見直しの効果	追加募集の結果、技術職4人を採用することができた。

5. 今後の方針

事業の方向性	<input checked="" type="radio"/> 1 現状で継続 <input type="radio"/> 2 拡大して継続 <input type="radio"/> 3 縮小して継続 <input type="radio"/> 4 他事業と統合 <input type="radio"/> 5 休止 <input type="radio"/> 6 その他見直し <input type="radio"/> 平成31年度で終了 <input type="radio"/> 平成30年度で終了 <input type="radio"/> 平成29年度で終了
	<p><判断理由></p> <p>施策への貢献度、経費水準、事業手法はいずれも適正であり、職員の育成による組織の活性化に貢献している。</p> <p>職員採用試験における募集人数については、公務員試験自体が民間企業の雇用情勢に左右されやすく、今後は受験者数の減少も考えられるが、団塊世代の大量退職以後、定年退職者数はしばらく減少するものと思われるため、現状の規模で事業を継続して実施していく必要がある。</p> <p>また、昇任選考受験者数は大きく増減する見込みがないことから、同様に現状で継続と判断する。</p>
今後の取組方針	少数精鋭の組織運営を行うため、職員一人ひとりの能力向上と効率的な行政運営が今まで以上に強く求められている。職員採用試験については実施方法等を検討して、少数精鋭の組織を担い、多様な住民ニーズに的確に対応していくため、より多様で・優秀な人材の確保と更なる経費の削減に努めていく。また、職員用機の入替えについても、毎年度予算の範囲内において実施することで、職場環境（ハード面）の改善による、公務能率の向上も併せて実施していく。

事務事業名	7428 給与等制度事業													
担当組織	総務部				人事課				担当	厚生担当				
組織コード	H30 H29	07 07	06 06	00 00	会計・款・項・目・大事業・中事業	H30 H29	01 01	02 02	01 01	01 01	06 06	02 02	記入日	平成30年06月07日

1. 事務事業の概要

総合振興計画上の位置づけ													実施計画候補
基本目標	08	着実な総合振興計画の実行に向けて											○ 対象 ● 対象外
分野	03	効率的な行政運営											
施策	87	職員の育成による組織の活性化											
事業期間	平成17年度～平成32年度												
根拠法令 通達等	●一般職の職員の給与に関する法律 ●職員給与に関する条例 ●初任給、昇格、昇給等に関する規則 ●戸田市職員等の旅費に関する条例 ほか				関連計画 施政方針	特になし							
事業区分	○ 法定受託事務 ● 自治事務のうち義務的なもの ○ 自治事務のうち任意のもの												
対象	全職員												
事業目的	市民に対して説明のできる適正な給与制度と勤務条件を確立し、それを正確に執行することを目指す。												
事業内容	例月給与（年12回）や期末勤勉手当（年2回）の支給と昇給の決定及び実施。また人事院勧告に基づき給与制度の適正化と、近隣市との均衡を図る。（均衡の原則）												
実施主体	<input checked="" type="checkbox"/> 市による単独直営 <input type="checkbox"/> 委託 （ <input type="checkbox"/> 3セク・財団 <input type="checkbox"/> 企業 <input type="checkbox"/> 市民・NPO） <input type="checkbox"/> 協働・協力（ ）												

2. 実施結果

事業の 予算・実績	事業内容		平成29年度 執行額（千円）	平成30年度 予算額（千円）	平成31年度 計画額（千円）	平成32年度 計画額（千円）	平成33年度 計画額（千円）	
	事業費		5,435	7,742	7,742	7,742	7,742	
財源内訳	国庫支出金	0	0	0	0	0		
	県支出金	0	0	0	0	0		
	起債	0	0	0	0	0		
	その他	0	0	0	0	0		
	一般財源	5,435	7,742	7,742	7,742	7,742		
人件費		13,794	13,794	13,794	13,794	13,794		
投入 人員	常勤職員	2人	2人	2人	2人	2人		
	非常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人		
事業費+人件費		19,229	21,536	21,536	21,536	21,536		
目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		H28目標 H28実績	H29目標 H29実績	H30目標 H30実績
	活動①	適正な給与支給事務の執行	回	年14回（例月12回、賞与2回）の事務処理回数		14	14	14
	活動②	制度改正に伴う事務処理	回	人事院勧告等に伴う制度改正の回数		1	1	1
	成果①	誤支給件数	件	活動1に伴う、給与の誤支給件数（目標値0件）		0	0	0
	成果②	不適正処理件数	件	活動2に伴う、制度改正漏れ件数（目標値0件）		0	0	0
目標達成 状況 の分析	A：活動・成果ともに達成した。 <判断理由> 年間を通じた給与支給事務処理において、市民に対して説明のできる適正な支給及び事務処理ができており、誤支給の件数もなく正確に執行できている。 また、給与等制度改正においても、適正に執行できている。							

3. 評価結果

施策への貢献度	評価結果			施策の目標達成に向けて貢献しているか。
	27年度	28年度	29年度	B：施策の目標達成に貢献している。
	C	B	B	<判断理由> 職員の給与制度を安定的に運営し、近隣市との均衡に配慮した給与水準が確保できている。各施策を実行する職員に対し安定的な給与水準を確保することで、職員のモチベーションを維持することができ、施策への貢献が為されていると考える。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：経費は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 毎年の人事院勧告に伴う給与改定の実施や近隣市との均衡を適切に図ることができている。今後も引き続き事務事業の内容を見直し、事業費の削減について検討をしていきたい。
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：事業手法は適正な内容である。
	B	B	B	<判断理由> 職員の給与制度について、市民への説明責任を果たし、より透明性の高い適切な給与制度を確立することが必要であり、継続して事業を推進していくことが適切だと考える。
受益・負担の公平性	評価結果			受益の公平性と負担の適正化は図られているか。
	27年度	28年度	29年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 給与制度改革等により、受益の公平性と負担の適正化が図られている。

4. 平成29年度中に実施した見直し内容

見直し内容	人事院勧告を受けて給与改定を実施し、条例改正を実施した。平成29年4月から平成29年12月までの差額分の支給を平成29年末に実施した。 このことに伴う人事給与システムの改修については、システム業者と調整を図りながら適正に運用できるようプログラム修正等を行った。
見直しの効果	随時必要とされるシステムの改修後の機能を活用し、効率的かつ適正に給与支給事務を執行できている。

5. 今後の方針

事業の方向性	<input checked="" type="radio"/> 1 現状で継続 <input type="radio"/> 2 拡大して継続 <input type="radio"/> 3 縮小して継続 <input type="radio"/> 4 他事業と統合 <input type="radio"/> 5 休止 <input type="radio"/> 6 その他見直し <input type="radio"/> 平成31年度で終了 <input type="radio"/> 平成30年度で終了 <input type="radio"/> 平成29年度で終了
	<判断理由> 公務員の給与制度については市民の関心度も高く、不信感を抱く市民も少なくない。人事院勧告等による国の制度改正に準拠し、近隣市と均衡のとれた安定した給与水準を確保することは当然のことだが、市民への説明責任を果たし、より透明性の高い給与制度を確立することも必要であり、継続していく必要がある。
今後の取組方針	人事給与システムの安定的かつ効率的な運用、及び給与事務を適正に執行できるよう、業務のさらなる効率化について引き続き検討していきたい。

事務事業名	7516 臨時・非常勤職員任用管理事業													
担当組織	総務部				人事課				担当		厚生担当			
組織コード	H30 H29	07 07	06 06	00 00	会計・款・項・目・大事業・中事業	H30 H29	01 01	02 02	01 01	01 01	07 07	01 01	記入日	平成30年05月29日

1. 事務事業の概要

総合振興計画上の位置づけ													実施計画候補	
基本目標	08	着実な総合振興計画の実行に向けて											○ 対象	
分野	03	効率的な行政運営											● 対象外	
施策	87	職員の育成による組織の活性化												
事業期間	平成17年度～平成32年度													
根拠法令 通達等	地方自治法、地方公務員法、労働基準法、労働安全衛生法、健康保険法、厚生年金保険法、雇用保険法、労働者災害補償保険法、戸田市臨時職員等の給与等に関する条例及び規則						関連計画 施政方針							
事業区分	○ 法定受託事務 ● 自治事務のうち義務的なもの ○ 自治事務のうち任意のもの													
対象	臨時職員等													
事業目的	法令等に基づく適正な任用管理体制の維持及び各種保険適用の集中管理による事務の効率化を図る													
事業内容	任用基準等の制定・運用、社会保険等適用及び得喪・給付等手続き													
実施主体	<input checked="" type="checkbox"/> 市による単独直営 <input type="checkbox"/> 委託 (<input type="checkbox"/> 3セク・財団 <input type="checkbox"/> 企業 <input type="checkbox"/> 市民・NPO) <input type="checkbox"/> 協働・協力 ()													

2. 実施結果

事業の 予算・実績	事業内容		平成29年度 執行額(千円)	平成30年度 予算額(千円)	平成31年度 計画額(千円)	平成32年度 計画額(千円)	平成33年度 計画額(千円)	
	事業費		243	632	632	632	632	
	財源 内訳	国庫支出金	0	0	0	0	0	
		県支出金	0	0	0	0	0	
		起債	0	0	0	0	0	
		その他	0	0	0	0	0	
		一般財源	243	632	632	632	632	
	人件費		3,448.5	3,448.5	3,448.5	3,448.5	3,448.5	
	投入 人員	常勤職員	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	
		非常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人	
事業費+人件費		3,692	4,081	4,081	4,081	4,081		
目標 達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		H28目標 H28実績	H29目標 H29実績	H30目標 H30実績
	活動 ①	社会保険の適用者数	人	平均(年間)	166	190	160	
					176	189	-	
	成果 ①	社会保険適用率	%	法令による適用要件を満たす者への保険適用	100	100	100	
					100	100	-	
	成果 ②							
目標達成 状況 の 分析		B: 活動・成果のいずれかを達成した。 <判断理由> 社会保険適用者数は、適正な任用を行う中で増減はある程度やむを得ないものと思われる。また、社会保険の適用率は、適用要件を満たす場合の加入漏れ等が無いように適正な管理を維持していくとともに、「臨時職員等の給与等に関する条例」に基づき適正な任用管理に努めている。						

3. 評価結果

施策への貢献度	評価結果			施策の目標達成に向けて貢献しているか。
	27年度	28年度	29年度	B：施策の目標達成に貢献している。
	B	B	B	<判断理由> 各種法令に基づき、任用管理及び各種保険の資格管理や保険給付請求を行っている。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：経費は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 条例に基づく臨時職員等の公務災害認定委員会に係る費用については、災害発生状況に左右される面もあるが、近年の実施状況を勘案し事業費を積算している。
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：事業手法は適正な内容である。
	B	B	B	<判断理由> 臨時職員等に係る各種保険の管理を人事課にて一括して実施することで、効率的に業務を遂行できている。
受益・負担の公平性	評価結果			受益の公平性と負担の適正化は図られているか。
	27年度	28年度	29年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 各種法令に基づき実施しており、受益の公平性と負担の適正化を図っている。

4. 平成29年度中に実施した見直し内容

見直し内容	戸田市臨時職員等の給与等に関する規則で定められている職種について、業務上の当該職の必要性や、賃金単価の適正化など、任用課からの同規則の改正依頼により、3職種を追加、5職種の賃金単価の変更、1職種の削除をした。また、非常勤職員の年次有給休暇の繰越しについて制度を定め、制度説明会等を開催し周知を図った。
見直しの効果	業務において必要な職を適切に任用できている。また、年次有給休暇の繰越しにより勤務条件が向上した。

5. 今後の方針

事業の方向性	<input type="radio"/> 1 現状で継続 <input type="radio"/> 2 拡大して継続 <input type="radio"/> 3 縮小して継続 <input type="radio"/> 4 他事業と統合 <input type="radio"/> 5 休止 <input checked="" type="radio"/> 6 その他見直し <input type="radio"/> 平成31年度で終了 <input type="radio"/> 平成30年度で終了 <input type="radio"/> 平成29年度で終了
	<判断理由> 平成32年度から地方公務員法及び地方自治法の改正により、会計年度任用職員制度が導入されることから、現状の制度及び運用を見直す必要がある。
今後の取組方針	平成32年度の新制度の施行に向けて、現状の把握や制度の設計を行っていく。また、制度設計に付随する例規の改正等を行っていく。

3. 評価結果

施策への貢献度	評価結果			施策の目標達成に向けて貢献しているか。
	27年度	28年度	29年度	B：施策の目標達成に貢献している。
	B	B	B	<判断理由> 本庁舎衛生委員会において策定された安全衛生推進計画に基づき、適正に事務が実施され、職員の健康維持や災害発生の防止に寄与している。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	27年度	28年度	29年度	A：経費の精査が十分になされている。
	A	A	A	<判断理由> メンタルヘルスセミナーについては、適正な謝礼金で実施することができた。また、衛生管理スタッフ養成教育研修には無料の研修を活用するなどしている。
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：事業手法は適正な内容である。
	B	B	B	<判断理由> 労働安全衛生法や戸田市職員衛生管理規則に規定されている事業者の安全配慮義務に基づいて、適正に運営されている。
受益・負担の公平性	評価結果			受益の公平性と負担の適正化は図られているか。
	27年度	28年度	29年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 関係法令に基づき、職員の安全衛生について必要な対策を講じており、公平性と適正化に留意しながら実施している。

4. 平成29年度中に実施した見直し内容

見直し内容	戸田市ストレスチェック制度実施要領を改正し、集団分析結果を効果的に活用できるように部局長に提供できるようにしていた部局データを、所属長に所属のデータとして提供できるようにした。また、実施したストレスチェックの集団分析結果を有効活用するため、集団分析結果を踏まえた研修を行えるように業務委託の仕様書を修正した。
見直しの効果	ストレスチェック制度の実施に当たり要領や仕様書を改正したことにより、今後、より効果的に制度を実施することができると思う。

5. 今後の方針

事業の方向性	<input checked="" type="radio"/> 1 現状で継続 <input type="radio"/> 2 拡大して継続 <input type="radio"/> 3 縮小して継続 <input type="radio"/> 4 他事業と統合 <input type="radio"/> 5 休止 <input type="radio"/> 6 その他見直し <input type="radio"/> 平成31年度で終了 <input type="radio"/> 平成30年度で終了 <input type="radio"/> 平成29年度で終了
	<判断理由> 根拠法令に基づく事業であり、今後も職場の環境改善を図り安全で健康に働ける職場を実現していくため、現状を継続して実施していく。
今後の取組方針	労働安全衛生法の改正に伴い実施が義務付けられたストレスチェックについては、適切な時期に実施し、高ストレス者に対しては医師の面接指導につなげていくことで職員の健康維持に寄与できるように、より効果的な実施方法について改善を図っていく。また、職場環境の改善による健康不調者の減少について、衛生委員会からの意見を参考としながら取り組み内容を検討していく。

事務事業名	7538 職員健康増進事業													
担当組織	総務部				人事課				担当	厚生担当				
組織コード	H30 H29	07 07	06 06	00 00	会計・款・項・目・大事業・中事業	H30 H29	01 01	02 02	01 01	01 01	07 07	03 03	記入日	平成30年06月01日

1. 事務事業の概要

総合振興計画上の位置づけ													実施計画候補
基本目標	08	着実な総合振興計画の実行に向けて										○ 対象 ● 対象外	
分野	03	効率的な行政運営											
施策	87	職員の育成による組織の活性化											
事業期間	平成17年度～平成32年度												
根拠法令 通達等	労働安全衛生法、戸田市職員衛生管理規則						関連計画 施政方針						
事業区分	○ 法定受託事務 ● 自治事務のうち義務的なもの ○ 自治事務のうち任意のもの												
対象	対象は全職員であるが、職員の健康増進は行政組織の資質の維持向上に繋がるものである。従って、対象者として一義的には行政サービスを受ける市民である。												
事業目的	職員の健康状態を保持し、良好な職場環境を実現する。												
事業内容	職員定期健康診断の実施、健康相談の実施、破傷風予防接種の実施、人間ドックの助成												
実施主体	<input checked="" type="checkbox"/> 市による単独直営 <input checked="" type="checkbox"/> 委託 (<input type="checkbox"/> 3セク・財団 <input checked="" type="checkbox"/> 企業 <input type="checkbox"/> 市民・NPO) <input type="checkbox"/> 協働・協力 ()												

2. 実施結果

事業の 予算・実績	事業内容		平成29年度 執行額(千円)	平成30年度 予算額(千円)	平成31年度 計画額(千円)	平成32年度 計画額(千円)	平成33年度 計画額(千円)	
	事業費		5,327	7,300	6,832	6,832	6,832	
	財源 内訳	国庫支出金	0	0	0	0	0	
		県支出金	0	0	0	0	0	
		起債	0	0	0	0	0	
		その他	1,247	471	471	471	471	
	一般財源		4,080	6,829	6,361	6,361	6,361	
	人件費		2,758.8	2,758.8	2,758.8	2,758.8	2,758.8	
	投入 人員	常勤職員	0.4人	0.4人	0.4人	0.4人	0.4人	
		非常勤職員	0.1人	0.1人	0.1人	0.1人	0.1人	
事業費+人件費		8,086	10,059	9,591	9,591	9,591		
目標 達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		H28目標 H28実績	H29目標 H29実績	H30目標 H30実績
	活動	① 定期健康診断実施回数	回	毎年10月頃、全職員を対象に実施		1	1	1
		②				1	1	-
	成果	① 定期健康診断未受診者数	人	特段の事情が無い定期健康診断未受診者数		1	0	0
		② 病気による休業者数(3月31日現在)	人			9	4	-
					10	10	10	
目標達成状況の分析		B：活動・成果のいずれかを達成した。 <判断理由> 概ね目標値を達成した。しかし、定期健康診断未受診者数については4人となり、前年度と比較して減少はしているものの、全員が受診するよう周知を図るとともに、人間ドック助成の周知、予備日検診の案内等の改善を検討していきたい。						

3. 評価結果

施策への貢献度	評価結果			施策の目標達成に向けて貢献しているか。
	27年度	28年度	29年度	A：施策の目標達成に大いに貢献している。
	B	B	A	<判断理由> 職員の健康を保持し、良好な職場環境を実現することは、組織における事業やサービスを効率的に推進することや、職員がやる気を出して業務を遂行することに繋がり、組織の活性化を実現できると考える。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：経費は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 委託契約自体は1社限定による契約であったが、市場価格との比較を行い、そこからさらに低い単価で契約を締結している。
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：事業手法は適正な内容である。
	B	B	B	<判断理由> 健康診断や予防接種は医療業務であり、医療機関への委託で実施しているため、事業手法は適切であると考えられる。また、健康診断の項目など適宜見直しを行い、職員の健康状態の保持等、目的に沿って行っている。
受益・負担の公平性	評価結果			受益の公平性と負担の適正化は図られているか。
	27年度	28年度	29年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 関係法令に基づき、職員の健康増進や環境改善に取組み、職員全体で公平に受益が受けられるように実施するとともに、負担の公平性も保っている。

4. 平成29年度中に実施した見直し内容

見直し内容	定期健康診断の項目として希望の多かった「腎機能検査」及び「痛風検査」について、衛生委員会に諮りながら導入について検討し、平成30年度の定期健康診断から前述の2項目を追加することとなった。
見直しの効果	定期健康診断の項目に「腎機能検査」及び「痛風検査」を追加することで職員の健康管理の増進が図られる。

5. 今後の方針

事業の方向性	<input checked="" type="radio"/> 1 現状で継続 <input type="radio"/> 2 拡大して継続 <input type="radio"/> 3 縮小して継続 <input type="radio"/> 4 他事業と統合 <input type="radio"/> 5 休止 <input type="radio"/> 6 その他見直し <input type="radio"/> 平成31年度で終了 <input type="radio"/> 平成30年度で終了 <input type="radio"/> 平成29年度で終了
	<判断理由> 労働安全衛生法、戸田市職員衛生管理規則等の法律に基づくものであり、今後も職員の健康保持や良好な職場環境の実現のため、現状を継続して実施していく。
今後の取組方針	従来の定期健康診断の他に、人間ドック受診者への受診料の一部助成や健康相談を継続的に実施し、職員の健康保持に対して総合的に充実を図っていきたい。また、職員全員が健康診断を確実に受診できるよう体制を拡充していく他、H23年度から導入した健康管理システムの導入により、データ管理や蓄積データの向上を図っているところだが、今後もシステムの活用方法について検討を重ね、きめ細かい健康管理ができるよう努めていきたい。

事務事業名	20981 定員管理事業													
担当組織	総務部				人事課				担当	人事担当				
組織コード	H30 H29	07 07	06 06	00 00	会計・款・項・目・大事業・中事業	H30 H29	01 01	XX XX	XX XX	XX XX	XX XX	00 00	記入日	平成29年06月04日

1. 事務事業の概要

総合振興計画上の位置づけ												実施計画候補
基本目標	08	着実な総合振興計画の実行に向けて										○ 対象 ● 対象外
分野	03	効率的な行政運営										
施策	87	職員の育成による組織の活性化										
事業期間	平成17年度～平成32年度											
根拠法令 通達等	職員定数条例				関連計画 施政方針	定員管理計画、各年次採用計画						
事業区分	<input type="radio"/> 法定受託事務 <input type="radio"/> 自治事務のうち義務的なもの <input checked="" type="radio"/> 自治事務のうち任意のもの											
対象	職員											
事業目的	人件費の適正な支出と効率的かつ円滑な組織運営を図る。											
事業内容	業務量や財政規模等の市の現状に合わせた適正な職員数を計画実践する。											
実施主体	<input checked="" type="checkbox"/> 市による単独直営 <input type="checkbox"/> 委託 (<input type="checkbox"/> 3セク・財団 <input type="checkbox"/> 企業 <input type="checkbox"/> 市民・NPO) <input type="checkbox"/> 協働・協力 ()											

2. 実施結果

事業の 予算・実績	事業内容		平成29年度 執行額(千円)	平成30年度 予算額(千円)	平成31年度 計画額(千円)	平成32年度 計画額(千円)	平成33年度 計画額(千円)	
	事業費		0	0	0	0	0	
	財源内訳	国庫支出金	0	0	0	0	0	
		県支出金	0	0	0	0	0	
		起債	0	0	0	0	0	
		その他	0	0	0	0	0	
		一般財源	0	0	0	0	0	
	人件費		5,517.6	5,517.6	5,517.6	5,517.6	5,517.6	
	投入 人員	常勤職員	0.8人	0.8人	0.8人	0.8人	0.8人	
		非常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人	
事業費+人件費		5,518	5,518	5,518	5,518	5,518		
目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		H28目標 H28実績	H29目標 H29実績	H30目標 H30実績
	活動①	人事ヒアリング実施回数	回	部長ヒアリング、市長ヒアリング		2	2	2
	活動②	自己申告の実施回数	回	人事異動希望等の個人意見の聴取		1	1	1
	成果①	職員数の確保	人	年度別計画職員数に対する増減数		0	0	0
	成果②					3	-1	-
目標達成 状況 の分析	B：活動・成果のいずれかを達成した。 <判断理由> 人事ヒアリングや自己申告は、目標通り実施し人事異動等に反映できた。 職員数の確保については、計画職員数に対して1人減少となっている。人口増加や権限移譲に伴う事務量の増加を踏まえ、組織体制を維持できる最低限の職員数を確保した結果である。							

3. 評価結果

施策への貢献度	評価結果			施策の目標達成に向けて貢献しているか。
	27年度	28年度	29年度	B：施策の目標達成に貢献している。
	B	B	B	<判断理由> 適正な定員管理を実施することで、職員一人ひとりがいかに効率・効果的な事業展開をすべきかを考え、人材育成につながっている。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：経費は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 業務量を勘案した結果、人件費は適正である。
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	27年度	28年度	29年度	B：事業手法は適正な内容である。
	B	B	B	<判断理由> 定員管理計画を踏まえつつ、定期人事異動や再任用制度も含めた職員採用により実施している。
受益・負担の公平性	評価結果			受益の公平性と負担の適正化は図られているか。
	27年度	28年度	29年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 適正な定員管理を実施することで、効率的な行政運営が図られ、結果として市民一人ひとりの受益と負担のバランスは保たれている。

4. 平成29年度中に実施した見直し内容

見直し内容	平成28年度から30年度までを期間とする「定員管理計画」に基づき定員管理を推進した。計画上の職員数には至らなかったものの、採用試験により組織体制を維持できる最低限の職員数を確保することができた。
見直しの効果	組織の維持・安定化と行政需要への対応に重きを置いた定員管理を実施することができた。

5. 今後の方針

事業の方向性	<input type="radio"/> 1 現状で継続 <input type="radio"/> 2 拡大して継続 <input type="radio"/> 3 縮小して継続 <input type="radio"/> 4 他事業と統合 <input type="radio"/> 5 休止 <input checked="" type="radio"/> 6 その他見直し <input type="radio"/> 平成31年度で終了 <input type="radio"/> 平成30年度で終了 <input type="radio"/> 平成29年度で終了
	<判断理由> 施策への貢献度、経費水準、事業手法いずれも適正である。今後においても、人口増加や権限移譲による事務量の増加が見込まれることから、安定した行政運営を実施するために適性な職員数の確保が必要とされることから、拡大して事業を継続していく必要がある。
今後の取組方針	人口増加や権限移譲による事務量の増加という状況の中、必要な部署に必要な人員を配置することで、組織の維持・安定を図りながら、ますます多様化・高度化する市民ニーズへ対応していくための体制づくりを進めていく。そのために定員管理計画（平成31年度から平成33年度）を策定し、適正な定員管理を推進する。

事務事業名	21630 職員給与費													
担当組織	総務部				人事課				担当	厚生担当				
組織コード	H30	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	H30	01	XX	XX	XX	XX	00	記入日	平成29年06月08日
	H29	07	06	00		H29	01	XX	XX	XX	XX	00		

1. 事務事業の概要

総合振興計画上の位置づけ											実施計画候補	
基本目標	08	着実な総合振興計画の実行に向けて									○ 対象	
分野	03	効率的な行政運営									● 対象外	
施策	87	職員の育成による組織の活性化										
事業期間	平成16年度～平成32年度											
根拠法令 通達等	職員の給与に関する条例・他				関連計画 施政方針							
事業区分	<input type="radio"/> 法定受託事務 <input checked="" type="radio"/> 自治事務のうち義務的なもの <input type="radio"/> 自治事務のうち任意のもの											
対象	全職員											
事業目的	※予算編成用シート（指標等未設定）											
事業内容	※予算編成用シート（指標等未設定）											
実施主体	<input checked="" type="checkbox"/> 市による単独直営 <input type="checkbox"/> 委託 (<input type="checkbox"/> 3セク・財団 <input type="checkbox"/> 企業 <input type="checkbox"/> 市民・NPO) <input type="checkbox"/> 協働・協力 ()											

2. 実施結果

事業の予算・実績	事業内容		平成29年度 執行額(千円)	平成30年度 予算額(千円)	平成31年度 計画額(千円)	平成32年度 計画額(千円)	平成33年度 計画額(千円)	
	職員給与費							
財源内訳	事業費		0	0	0	0	0	
	国庫支出金		0	0	0	0	0	
	県支出金		0	0	0	0	0	
	起債		0	0	0	0	0	
	その他		0	0	0	0	0	
	一般財源		0	0	0	0	0	
人件費		0	0	0	0	0		
投入 人員	常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
	非常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
事業費+人件費		0	0	0	0	0		
目標達成状況	指標名		単位	説明・算定式		H28目標 H28実績	H29目標 H29実績	H30目標 H30実績
	活動①							-
	活動②							-
	成果①							-
	成果②							-
目標達成 状況 の分析	- : 未設定 <判断理由>							

3. 評価結果

施策への貢献度	評価結果			施策の目標達成に向けて貢献しているか。
	27年度	28年度	29年度	－：未設定
	－	－	－	<判断理由>
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	27年度	28年度	29年度	－：未設定
	－	－	－	<判断理由>
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	27年度	28年度	29年度	－：未設定
	－	－	－	<判断理由>
受益・負担の公平性	評価結果			受益の公平性と負担の適正化は図られているか。
	27年度	28年度	29年度	－：未設定
	－	－	－	<判断理由>

4. 平成29年度中に実施した見直し内容

見直し内容	
見直しの効果	

5. 今後の方針

事業の方向性	<input type="radio"/> 1 現状で継続 <input type="radio"/> 2 拡大して継続 <input type="radio"/> 3 縮小して継続 <input type="radio"/> 4 他事業と統合 <input type="radio"/> 5 休止 <input type="radio"/> 6 その他見直し <input type="radio"/> 平成31年度で終了 <input type="radio"/> 平成30年度で終了 <input type="radio"/> 平成29年度で終了
	<判断理由>
今後の取組方針	