

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 16

22年度の事業実施状況	内容	規模	単位	事業費(千円)
(1) 主な取組み	産休代替等臨時職員賃金	延6,728	人	48,831
	人事給与システム維持管理			28,423
	職員採用・昇任選考等費用			3,533
	永年勤続者表彰			954
	その他 ()			4,192
(2) 事業実績	職員数については、前年度比で47人を削減しました。その他、22年度から区退職者における再任用制度を本則実施しています。			

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

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	行財政改革大綱で22年度までに職員数を1000人削減という目標を達成することができた。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	社会情勢に見合った職員配置や人事給与制度の適用が求められています。
	今後の予測	再任用職員や非常勤職員の増加が見込まれ、多様化する職員の勤務形態に対応した組織・体制づくりが必要となります。
評価と課題		職員数を22年度までに1015人削減することができ、簡素で効率的な区政を推進する取組みを着実に進めることができました。今後も少数精鋭の職員育成に向け、人事給与制度改革や人材育成の仕組みづくりを進めていきます。また、IT化の推進による内部事務の一層の効率化を進めていきます。

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	<input checked="" type="radio"/> 拡充 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 縮小 <input type="radio"/> 廃止
		II 事業の改善	<input type="radio"/> 事業内容の変更 <input checked="" type="radio"/> 実施方法の変更
人事給与事務について、非常勤職員を対象としたシステム改修を検討していますが、業務形態が多様化しており、費用対効果の観点から実現に至っていません。また、人事給与制度の大幅な改正があると、その都度、システムの改修作業が必要となっています。			

特記事項	
------	--

平成23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	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	15	
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分								既定事業	
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野			政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業		
	対象	<input type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input checked="" type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理			根拠法令等		(1) 地方公務員法 (2) 地方公務員等共済組合法						
	事業の目的・目標	(対象をどのような状態にしたいのか)			活動指標名(式)		(1) 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)			成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標						
○都・特別区職員を構成員とした東京都職員共済組合の、自治体共同運営のメリットを最大限に活かした効率的な事業の運営				成果指標名(1)									
○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補償等の運営経費の負担				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	20年度		21年度		22年度				23年度計画	計画(目標値)に対する22年度の達成率 %	
			実績	計画	実績	計画(目標値)	実績						
指標	活動指標(1)	①	人	3882	3734	3734	3656	3656	3565	100.0			
	活動指標(2)	②											
	成果指標(1)	③											
	成果指標(2)	④											
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	110,225	61,777	61,777	33,667	32,425	71,907	22年度予算執行率%	96.3		
	(内) 投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項			
	(内) 委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0				
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00	1.70 1.00			
	人件費	(内) 常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	15,385	15,094	15,094	15,164	15,164	15,164			
		(内) 非常勤職員分	⑩	千円	2,800	2,793	2,793	2,950	2,950	2,950			
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	128,410	79,664	79,664	51,781	50,539	90,021				
	単位あたりコスト(⑪-⑥)÷①	⑫	円	33,078	21,335	21,335	14,163	13,824	25,251				
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0			
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0			
都からの補助金等		⑮	千円	0	0	0	0	0	0				
その他の補助金等		⑯	千円	0	0	0	0	0	0				
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0	0	0	0	0	0				
差引: 一般財源(⑪-⑰)		⑱	千円	128,410	79,664	79,664	51,781	50,539	90,021				
受益者負担比率⑬÷⑪	⑲	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					

平成23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	16				
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分				既定事業							
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	38	年度	<input type="checkbox"/>	実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/>	行革計画事業	<input type="checkbox"/>	主要事業
	対象	<input 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) 地方公務員法第42条 (2) 杉並区職員互助会に関する条例								
	事業の目的・目標	(対象をどのような状態にしたいのか) ○区職員の福利厚生事業を推進することにより、職員の勤労意欲の向上や能率的な公務運営を確保			活動指標名(式)		(1) 会員数(一般会員及び特別会員) (2)								
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順) ○区職員の福利厚生事業の充実を図るため、杉並区職員互助会に対して補助金を交付			成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標 成果指標名(1) (代)会員数 算定式・指標の説明等 成果指標名(2) 算定式・指標の説明等								
区分		単位	20年度		21年度		22年度		23年度		計画(目標値)に対する22年度の達成率 %				
			実績	計画	実績	計画(目標値)	実績	計画							
指標	活動指標(1)	①	人	4,128	4,046	4,044	4,331	4,327	4,242		99.9				
	活動指標(2)	②													
	成果指標(1)	③	人	4,128	4,046	4,044	4,331	4,327	4,242		99.9				
	成果指標(2)	④													
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	58,066	58,702	54,223	49,235	45,544	41,618		22年度予算執行率%	92.5			
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0		特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0						
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.50 0.00	1.50 0.00	1.50 0.00	1.50 0.00	1.50 0.00	1.50 0.00	1.50 0.00					
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	13,575	13,319	13,319	13,380	13,380	13,380					
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	0					
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	71,641	72,021	67,542	62,615	58,924	54,998						
	単位あたりコスト(⑪-⑥)÷①	⑫	円	17,355	17,801	16,702	14,457	13,618	12,965						
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0					
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0					
都からの補助金等		⑮	千円	0	0	0	0	0	0						
その他の補助金等		⑯	千円	0	0	0	0	0	0						
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0	0	0	0	0	0						
差引:一般財源(⑰-⑬)		⑱	千円	71,641	72,021	67,542	62,615	58,924	54,998						
受益者負担比率⑬÷⑪	⑲	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0							

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 18

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		杉並区職員互助会に対する補助金交付	1	団体	45,544
		その他 ()			0
	(2) 事業実績	職員互助会の会員会費収入に対して、8割の額にあたる事業運営費補助を行いました。			

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	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	区職員の福利厚生を増進を図るため「杉並区職員互助会」に対し、事業運営費の一部を助成してきました。一方、職員互助会では、時代の変遷とともに職員福利厚生事業の見直しを行い、今日では、選択制補助事業を中心とした事業運営が行われています。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	公務員の福利厚生事業に対する公費支出のあり方が注目されています。
	今後の予測	全国の自治体では、福利厚生事業の点検や見直しが行われている中で、当区でも、職員互助会に対しては事業運営の見直しや改善を求め、区の補助事業の適正な実施を図っていく方向です。
	評価と課題	ライフワークバランスが求められる中、区職員の福利厚生を増進を担う職員互助会の果たす役割は、非常に重要です。しかしながら、職員福利厚生事業への公費負担のあり方が注目される中、区民の理解が得られるものとなるよう、補助事業の点検や見直しを行うことが必要となります。

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	○ 拡 充 ● 現状維持 ○ 縮 小 ○ 廃 止
		II 事業の改善	● 事業内容の変更 ○ 実施方法の変更
	職員互助会に対し、長期的かつ健全な事業運営や財政計画がなされるよう、見直しや改善を働きかけていきます。		

特記事項	
------	--

平成23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	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		1522		昨年度整理番号	17	
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分				既定事業					
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	51	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業	分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 主要事業
	対象	<input type="checkbox"/> 個人	<input type="checkbox"/> 世帯	<input checked="" type="checkbox"/> 団体	<input type="checkbox"/> その他	<input checked="" type="checkbox"/> 内部管理	根拠法令等		(1) 健康保険法、厚生年金法 (2) 雇用保険法				
	事業の目的・目標	(対象をどのような状態にしたいのか)		活動指標名(式)		(1) 本事業対象社会保険加入者(年間新規加入者数) ※対象:児童館、保育園、会館、職員課雇用アルバイト等 (2) 本事業対象雇用保険加入者(年間新規加入者数)							
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)		成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標							
○非常勤職員に対し、社会保険、雇用保険を適用するにあたり、的確な対象者の把握、迅速な事務処理の運営		○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	20年度		21年度		22年度		23年度		計画(目標値)に対する22年度の達成率 %		
			実績		計画		実績		計画(目標値)				
指標	活動指標(1)	①	人	131	230	135	235	152	272	64.7			
	活動指標(2)	②	人	120	235	133	235	289	272	123.0			
	成果指標(1)	③											
	成果指標(2)	④											
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	52,283	55,910	54,383	74,216	65,668	88,118	22年度予算執行率%	88.5		
	(内) 投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項			
	(内) 委託費	⑦	千円	105	126	126	126	126	126				
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	2.35	1.00	2.35	1.00	2.35	1.00			2.35	1.00
	人件費	(内) 常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	21,268	20,866	20,866	20,962	20,962			20,962	
		(内) 非常勤職員分	⑩	千円	2,800	2,793	2,793	2,950	2,950			2,950	
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	76,351	79,569	78,042	98,128	89,580	112,030				
	単位あたりコスト(⑪-⑥)÷①	⑫	円	582,832	345,952	578,089	417,566	589,342	411,875				
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0			0	
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0			0	
都からの補助金等		⑮	千円	0	0	0	0	0	0				
その他の補助金等		⑯	千円	0	0	0	0	0	0				
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0	0	0	0	0	0				
差引:一般財源(⑪-⑰)		⑱	千円	76,351	79,569	78,042	98,128	89,580	112,030				
受益者負担比率⑬÷⑪		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 19

22年度の事業実施状況	(1) 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	197	人	53,600
		雇用保険料	267	人	7,917
		労災保険料	2121	人	4,014
		システム保守委託	1	式	126
		その他 ()			
(2) 事業実績					

協働等点検	(1) 協働等は実現しているか	(2) 協働等の相手	
	<input type="text" value="実現していない(実現は困難)((4)へ"/>	<input type="text" value=""/>	
	(3) 協働等の形態	(4) 協働等の今後のあり方	
	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="行政直轄"/>	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	非常勤職員数は年々増加傾向となっています。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	特になし。
	今後の予測	保険加入要件等の制度改正や保険料率の変更に伴い、事業主負担額も増加が予想されます。
評価と課題		区業務の多様化に伴い、非常勤職員の雇用形態が多様化し採用人数も増大している中、事業主として社会保険、雇用保険の法定福利を適正的確に適用し、迅速で効率的な事務処理を目指しています。

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	<input type="radio"/> 拡 充 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 縮 小 <input type="radio"/> 廃 止
		II 事業の改善	<input type="radio"/> 事業内容の変更 <input type="radio"/> 実施方法の変更
	<p>再任用職員を含め、非常勤職員は年々増加している中で、雇用保険の加入要件が変更されたことにより、加入対象者が大幅に増加しています。また、社会保険料、雇用保険料ともに保険料率は引き上げの方向にあり、今後もコストは増加するものと考えられます。</p> <p>今後も、制度改正の情報をいち早く把握し、効率的、迅速な業務運営に反映できるよう努めます。</p>		

特記事項	
------	--

平成23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	20	
担当部課名		政策経営部職員課		係名	福利係		連絡先電話番号	1522		昨年度整理番号	18			
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分							既定事業			
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業		分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input 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							
	事業の目的・目標	(対象をどのような状態にしたいのか) ○住宅に困窮している職員に対し、職員住宅を提供するとともに、防災業務従事者の確保。 ○職務に必要な被服を貸与し、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、施設の維持管理の実施 ○被服貸与規程に基づき、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	20年度		21年度		22年度		23年度		計画(目標値)に対する22年度の達成率 %			
			実績	計画	実績	計画(目標値)	実績	計画						
指標	活動指標(1)	①	室	71	71	69	69	69	69	69	100.0			
	活動指標(2)	②	点	4,932	6,204	5,384	5,852	5,204	5,682	88.9				
	成果指標(1)	③	室	50	71	62	64	65	64	102.4				
	成果指標(2)	④												
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	34,494	36,834	34,820	35,618	31,387	33,829	22年度予算執行率%		88.1		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項				
	(内)委託費	⑦	千円	167	1,034	987	1,111	1,098	1,077					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	0.50 0.00	0.50 0.00	0.50 0.00	0.50 0.00	0.50 0.00	0.50 0.00	0.50 0.00				
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	4,525	4,440	4,440	4,460	4,460	4,460				
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	0				
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	39,019	41,274	39,260	40,078	35,847	38,289					
	単位あたりコスト(⑪-⑥)÷①	⑫	円	549,563	581,324	568,986	580,841	519,522	554,913					
	財源	受益者負担分	⑬	千円	13,453	20,143	18,516	19,142	19,147	19,148				
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0				
都からの補助金等		⑮	千円	0	0	0	0	0	0					
その他の補助金等		⑯	千円	0	0	0	0	0	0					
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	13,453	20,143	18,516	19,142	19,147	19,148					
差引:一般財源(⑰-⑬)		⑱	千円	25,566	21,131	20,744	20,936	16,700	19,141					
受益者負担比率⑬÷⑪	⑳	%	34.5	48.8	47.2	47.8	53.4	50.0						

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 20

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		職員被服貸与	5204	着	24,812
		職員住宅維持管理			6,575
		その他 ()			0
(2) 事業実績	被服貸与延べ5,204着				

協働等点検	(1) 協働等は実現しているか	(2) 協働等の相手	
	十分に実現している ▼	企業・個人事業者((3)へ) ▼	
	(3) 協働等の形態	(4) 協働等の今後のあり方	
	委託 [業務量の50%以上に相当] ▼	実施継続 ▼	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	防災宿舍機能を併せ持つ職員防災住宅が、平成14年に成田、平成21年には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、平成12年度から大幅に、対象職員、品目、数量等の改善を行いました。
	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、単に福利厚生住宅だけの位置付けでは社会的理解が得られにくい状況です。
	今後の予測	地震・台風等の災害時に、迅速に対応要員を確保をする上で、職員住宅の存在意義は大きいものと考えられます。
評価と課題		職員住宅は、住宅困窮者等に対して住居を提供し、また、区内に設置することで災害時に迅速な要員確保が可能となります。ただし、職員の職種や配属先によっては、防災業務従事困難者としての対応が必要です。区の業務の多様化と専門性などの変化が著しい今日、被服貸与業務については、職員課での一元管理が困難な状況であり、実態に適ったより迅速に効果的な被服貸与を行うためには、各所属で貸与事務を行うことが望ましいです。

改善・見直しの方向 (中長期)	今後の方向性 (見直しの視点)	I 事業の方向性	<input type="radio"/> 拡 充 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 縮 小 <input type="radio"/> 廃 止
		II 事業の改善	<input checked="" type="radio"/> 事業内容の変更 <input type="radio"/> 実施方法の変更
	職員住宅については、退去居室の整備と入居募集を効率的に行ない、空室を常に最小限にすることで防災要員の一層の確保を図ります。 被服貸与事務については、職員課で実施する一元管理のメリット・デメリットと、各所属で実施する場合のメリット・デメリットを比較しながら、関係各課との調整を継続していきます。		

特記事項	
------	--

平成23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	21
担当部課名		政策経営部職員課		係名	福利係			連絡先電話番号	1526		昨年度整理番号	19	
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分							既定事業		
事務事業の概要	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	杉並区職員(常勤・再任用)、杉並区非常勤職員		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			
	事業の目的・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	20年度		21年度		22年度		23年度		計画(目標値)に対する22年度の達成率 %		
			実績	計画	実績	計画(目標値)	実績	計画	実績				
指標	活動指標(1)	①	人	3,069	3,071	3,029	3,159	3,151	3,177	99.7			
	活動指標(2)	②	人	243	250	50	250	201	250	80.4			
	成果指標(1)	③	%	91	92	91	95	91	92	95.8			
	成果指標(2)	④	%	52	35	11	40	48	43	120.0			
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	54,512	70,819	57,135	64,434	59,115	68,669	22年度予算執行率%	91.7		
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項			
	(内)委託費	⑦	千円	54,038	70,138	56,570	63,693	58,526	67,930				
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.73 0.00	1.73 0.00	1.73 0.00	1.73 0.00	1.73 0.00	1.73 0.00	0.73 1.00	この評価表における職員数は、学校職員・国保会計職員を除いた人数となっています。成果指標(2)については、東京都職員共済組合との連携における目標値です。		
	人件費	⑨	千円	15,657	15,361	15,361	15,432	15,432	6,512				
	(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	2,950				
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	70,169	86,180	72,496	79,866	74,547	78,131				
	単位あたりコスト(⑪-⑥)÷①	⑫	円	22,864	28,063	23,934	25,282	23,658	24,593				
	財源	⑬	千円	0	0	0	0	0	0				
	国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0				
	都からの補助金等	⑮	千円	0	0	0	0	0	0				
	その他の補助金等	⑯	千円	0	0	0	0	0	0				
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)	⑰	千円	0	0	0	0	0	0					
差引:一般財源(⑪-⑰)	⑱	千円	70,169	86,180	72,496	79,866	74,547	78,131					
受益者負担比率⑱÷⑪	⑲	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 21

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
				職員定期健康診断	3,151
		女性検診	1,664	人	16,704
		非常勤職員健康診断	642	人	4,751
		消化器系検診	978	人	4,313
		その他 (VDT検診、健康相談室運営ほか)			8,883
	(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、業務面ともに効率よく実施することができました。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増えている状況です。			

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 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	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	職員定期健康診断の受診率はここ数年横ばいになっています。身体のみならずこころの健康管理も重要な課題となっています。平成20年度から東京都職員共済組合と連携・協力して特定健康診査・特定保健指導を開始しました。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	
	今後の予測	職員のメタボリックシンドロームの予防のため、保健指導(予防支援)が重要になります。社会経済や職場環境の大きな変化(今年度においては東日本大震災に係る職員派遣等)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ますます重要になります。
	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、22年度実施率が向上し、メタボリックシンドローム該当者も減少傾向です。今後も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ていきます。健康相談室の利用が増加傾向にあることから、こころの健康施策について充実させる必要性を認識しています。

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	○ 拡 充 ● 現状維持 ○ 縮 小 ○ 廃 止
		II 事業の改善	○ 事業内容の変更 ○ 実施方法の変更
	メタボリックシンドローム予防のため、40歳未満の職員の保健指導を実施します。職員が心身ともに健康で働けるように、体の健康だけでなく、こころの健康についてフォローに努めます。		

特記事項	
------	--

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 22

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		杉並区研修の実施	110	回	28,504
	第四ブロック研修への職員の派遣	7	回	300	
	職場研修助成、派遣研修	222	回	1,978	
	区民満足度調査	42	箇所	2,055	
	その他 ()			0	
	(2) 事業実績	<p>○杉並区が自立した「地方政府」として責任を持って「公務」を果たし、区民サービスの一層の向上を図るため、目指すべき職員像を自律・自学の杉並区職員、進取果敢な杉並区職員、最強のチームワークを築く杉並区職員と定め、「五つ星の区役所」にふさわしい職員の実現に向けて研修を行いました。</p> <p>○もう一段上の「五つ星の区役所」を目指して新しいコンセプトを「期待を超える区役所」と定め、職員から新規提案、改善提案を広く募り、発表会での審査を経て優秀な提案を表彰しました。</p>			

協働等点検	(1) 協働等は実現しているか 一部実現している	(2) 協働等の相手 企業・個人事業者((3)へ)	
	(3) 協働等の形態 委託 [業務量の50%以上に相当]	(4) 協働等の今後のあり方 実施継続	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	<p>○研修対象職員数 S41.4.1現在 2,165人、H12.4.1現在 4,716人、H23.4.1現在 3,654人</p> <p>○「杉並区自治基本条例」の制定(中央集権から地方分権へ)</p> <p>○平成19年度から特別区共同研修の参加を縮小(職層研修への不参加)したが、23年度から一部職層研修の特別区共同研修への参加を復活</p> <p>○第2期杉並区人材育成計画を策定(H21.5.1)</p>
	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	職員定数の削減が進む中で、区民の多様な意見や要望に対して的確・速やかに対応し、区民と協働して区政を進めていく職員の育成がより求められます。
	評価と課題	<p>○自治と分権の時代にふさわしい人材を育成するため、第2期杉並区人材育成計画に従った研修体系に基づいて、杉並区職員人材育成事業実施計画を策定しました。また、研修業務を専門業者に研修の企画・運営、日々の業務まで一括して委託し、専門業者のノウハウを取り入れたことで受講生の研修への総合評価が高まりました。</p> <p>○「五つ星の区役所づくり」については、新しいコンセプト「期待を超える区役所」を職員間で共有して、各職場での主体的な取組を一層推進していきます。</p>

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	<input type="radio"/> 拡 充 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 縮 小 <input type="radio"/> 廃 止
		II 事業の改善	<input type="radio"/> 事業内容の変更 <input type="radio"/> 実施方法の変更
	<p>○第2期杉並区職員人材育成計画に基づく研修体系を検証するとともに、区が現在策定している「新たな基本構想」を実現する職員を育成するため、第3期杉並区職員人材育成計画を作成します。</p> <p>○職員として身につけるべき意識や能力を高め、「五つ星の区役所」の充実のための研修を引き続き民間事業者に委託して実施します。より効果的な事業運営を図るため、これまでの受託業者による研修運営を検証し、自治体での研修に実績があり効果的な研修を確実に実施する能力がある民間事業者を改めてプロポーザル方式で選定します。</p> <p>○人材育成は各職場でのOJTや集合研修が中心ですが、育成の前提となる採用・任用、異動、評定といった人事政策とも密接な関係にあります。このため、職員課と人材育成課が一体となって職員の人材育成を支援する体制をつくります。</p>		

特記事項	
------	--

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 558

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		給料	17	人	74,183
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	17	人	70,614
		共済費	17	人	26,026
		その他 ()			0
(2) 事業実績	特別区人事委員会の勧告を受け、公民較差(△1,259円、△0.30)を解消するため、給料表の引下げを行いました。この際、地域手当を17%から18%に引き上げたことによる措置として、給料表の給与月額と同率程度の引下げを行っています。また、期末・勤勉手当については、支給月額を0.2月分引き下げました。				

協働等点検	(1) 協働等は実現しているか	(2) 協働等の相手	
	<input type="text" value="実現していない(実現は困難)((4)へ)"/>	<input type="text" value=""/>	
	(3) 協働等の形態	(4) 協働等の今後のあり方	
	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="行政直轄"/>	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。
評価と課題		これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上、ライフワークバランスの観点から超過勤務の縮減が重要課題です。

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	<input type="radio"/> 拡 充 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 縮 小 <input type="radio"/> 廃 止
		II 事業の改善	<input type="radio"/> 事業内容の変更 <input type="radio"/> 実施方法の変更
	公民較差を解消するため、人事委員会勧告に基づく、月例給与、期末・勤勉手当の引下げ等の実施とともに、職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。		

特記事項	
------	--

平成23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	559	
担当部課名		政策経営部職員課		係名	給与係			連絡先電話番号	1519		昨年度整理番号	554		
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分							既定事業			
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業		分野	政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業		
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理			総務職員(常勤・再任用)		根拠法令等	(1) 杉並区職員の給与に関する条例 (2) 杉並区職員の退職手当に関する条例						
	事業の目的・目標	(対象をどのような状態にしたいのか)			○勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。		活動指標名(式)	(1) 総務職員数(再任用含む) (給料支給実績者の月平均人数) (2)						
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)			○職員の勤務成績判定による昇給と、勤勉手当への成績率導入等により、メリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高める。 ○庶務事務システムにより申請のあった通勤・扶養手当等の各種手当を審査し、例月給料及び手当を適正に支給する。 ○職員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、東京都職員共済組合の共済費の事業主負担金等を支出する。		成果指標	※(代)=適当な指標がない場合の代替指標						
区分		単位	20年度		21年度		22年度		23年度		計画(目標値)に対する22年度の達成率 %			
			実績	計画	実績	計画(目標値)	実績	計画	実績					
指標	活動指標(1)	①	人	281	284	284	287	305	297	106.3				
	活動指標(2)	②												
	成果指標(1)	③												
	成果指標(2)	④												
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	5,877,562	6,525,941	5,782,925	6,085,766	5,846,466	6,503,550	22年度予算執行率% 96.1				
	(内)投資的経費等	⑥	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、単位あたりコスト⑫が他の人件費の2～3倍になっています。 退職手当の占める比率が高いため、退職者の変動により、事業費(人件費)が変動します。 退職者の推移(学校職員を除く) H19 156人、H20 142人、H21 139人、H22 134名、H23 148名 ※H23は予算上人数、その他は実績				
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.30 0.00	1.30 0.00	1.36 0.00	1.21 0.19	1.20 0.19	1.27 0.09					
	人件費	⑨	千円	11,765	11,543	12,075	10,793	10,704	11,328					
	(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	561	561	266					
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	5,889,327	6,537,484	5,795,000	6,097,120	5,857,731	6,515,144					
	単位あたりコスト(⑪-⑥)÷①	⑫	円	20,958,459	23,019,310	20,404,930	21,244,321	19,205,675	21,936,512					
	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0	0					
	国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0					
	都からの補助金等	⑮	千円	0	0	0	0	0	0					
	その他の補助金等	⑯	千円	0	0	0	0	0	0					
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)	⑰	千円	0	0	0	0	0	0						
差引:一般財源(⑪-⑰)	⑱	千円	5,889,327	6,537,484	5,795,000	6,097,120	5,857,731	6,515,144						
受益者負担比率⑬÷⑪		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 559

22年度の事業実施状況		内 容	規模	単位	事業費(千円)	
		(1) 主な取組み	給料	305	人	1,230,569
			職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	305	人	4,166,074
			共済費	305	人	449,720
			災害補償費	305	人	103
			その他 ()			0
(2) 事業実績	特別区人事委員会の勧告を受け、公民較差(△1,259円、△0.30)を解消するため、給料表の引下げを行いました。この際、地域手当を17%から18%に引き上げたことによる措置として、給料表の給与月額と同率程度の引下げを行っています。また、期末・勤勉手当については、支給月額を0.2月分引き下げました。					

協働等点検	(1) 協働等は実現しているか	(2) 協働等の相手	
	<input type="text" value="実現していない(実現は困難)((4)へ"/>	<input type="text" value=""/>	
	(3) 協働等の形態	(4) 協働等の今後のあり方	
	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="行政直轄"/>	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。
評価と課題		これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上、ライフワークバランスの観点から超過勤務の縮減が重要課題です。

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	○ 拡 充 ● 現状維持 ○ 縮 小 ○ 廃 止
		II 事業の改善	○ 事業内容の変更 ○ 実施方法の変更
	公民較差を解消するため、人事委員会勧告に基づく、月例給与、期末・勤勉手当の引下げ等の実施とともに、職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。		

特記事項	
------	--

平成23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	560
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	555	
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分							既定事業		
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業	分野	政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 主要事業	
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人	<input type="checkbox"/> 世帯	<input type="checkbox"/> 団体	<input type="checkbox"/> その他	<input checked="" type="checkbox"/> 内部管理	生活経済職員(常勤・再任用)	根拠法令等	(1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例				
	事業の目的・目標 (対象をどのような状態にしたいのか)	○勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。						活動指標名(式)	(1) 生活経済職員数(再任用含む) (給料支給実績者の月平均人数) (2)				
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	○職員の勤務成績判定による昇給と、勤勉手当への成績率導入等により、メリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高める。 ○庶務事務システムにより申請のあった通勤・扶養手当等の各種手当を審査し、例月給料及び手当を適正に支給する。 ○職員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、東京都職員共済組合の共済費の事業主負担金等を支出する。						成果指標	※(代)=適当な指標がない場合の代替指標				
区分		単位	20年度		21年度		22年度			23年度		計画(目標値)に対する22年度の達成率 %	
			実績	計画	実績	計画(目標値)	実績	計画		計画			
指標	活動指標(1)	①	人	397	404	391	398	421	410		105.8		
	活動指標(2)	②											
	成果指標(1)	③											
	成果指標(2)	④											
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	3,555,079	3,414,413	3,388,003	3,568,081	3,563,710	3,359,195		22年度予算執行率%	99.9	
	(内) 投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0		特記事項		
	(内) 委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0				
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	0.90 0.00	0.90 0.00	0.94 0.00	0.84 0.12	0.83 0.12	0.90 0.05				
	人件費	(内) 常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	8,145	7,991	8,346	7,493	7,404				8,028
		(内) 非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	354	354				148
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	3,563,224	3,422,404	3,396,349	3,575,928	3,571,468		3,367,371			
	単位あたりコスト(⑪-⑥)÷①	⑫	円	8,975,375	8,471,297	8,686,315	8,984,744	8,483,297		8,213,100			
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0	0	0	0	0				0
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0				0
都からの補助金等		⑮	千円	0	0	0	0	0		0			
その他の補助金等		⑯	千円	0	0	0	0	0		0			
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0	0	0	0	0		0			
差引:一般財源(⑪-⑰)		⑱	千円	3,563,224	3,422,404	3,396,349	3,575,928	3,571,468		3,367,371			
受益者負担比率⑬÷⑪		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0				

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 560

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		給料	421	人	1,696,746
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	421	人	1,277,412
		共済費	421	人	589,552
		その他 ()			0
(2) 事業実績	特別区人事委員会の勧告を受け、公民較差(△1,259円、△0.30)を解消するため、給料表の引下げを行いました。この際、地域手当を17%から18%に引き上げたことによる措置として、給料表の給与月額と同率程度の引下げを行っています。また、期末・勤勉手当については、支給月額を0.2月分引き下げました。				

協働等点検	(1) 協働等は実現しているか	(2) 協働等の相手	
	<input type="text" value="実現していない(実現は困難)((4)へ)"/>	<input type="text" value=""/>	
	(3) 協働等の形態	(4) 協働等の今後のあり方	
	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="行政直轄"/>	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。
評価と課題		これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上、ライフワークバランスの観点から超過勤務の縮減が重要課題です。

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	<input type="radio"/> 拡 充 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 縮 小 <input type="radio"/> 廃 止
		II 事業の改善	<input type="radio"/> 事業内容の変更 <input type="radio"/> 実施方法の変更
	公民較差を解消するため、人事委員会勧告に基づく、月例給与、期末・勤勉手当の引下げ等の実施とともに、職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。		

特記事項	
------	--

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 561

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		給料	1,795	人	7,018,891
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	1,795	人	5,118,716
		共済費	1,795	人	2,462,876
		その他 ()			0
(2) 事業実績	特別区人事委員会の勧告を受け、公民較差(△1,259円、△0.30)を解消するため、給料表の引下げを行いました。この際、地域手当を17%から18%に引き上げたことによる措置として、給料表の給与月額と同率程度の引下げを行っています。また、期末・勤勉手当については、支給月額を0.2月分引き下げました。				

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 ▼	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。
評価と課題		これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上、ライフワークバランスの観点から超過勤務の縮減が重要課題です。

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	○ 拡 充 ● 現状維持 ○ 縮 小 ○ 廃 止
		II 事業の改善	○ 事業内容の変更 ○ 実施方法の変更
公民較差を解消するため、人事委員会勧告に基づく、月例給与、期末・勤勉手当の引下げ等の実施とともに、職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。			

特記事項	
------	--

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 562

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		給料	338	人	1,346,398
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務等)	338	人	1,007,040
		共済費	338	人	463,634
		その他 ()			0
(2) 事業実績	特別区人事委員会の勧告を受け、公民較差(△1,259円、△0.30)を解消するため、給料表の引下げを行いました。この際、地域手当を17%から18%に引き上げたことによる措置として、給料表の給与月額と同率程度の引下げを行っています。また、期末・勤勉手当については、支給月額を0.2月分引き下げました。				

協働等点検	(1) 協働等は実現しているか	(2) 協働等の相手	
	<input type="text" value="実現していない(実現は困難)((4)へ)"/>	<input type="text" value=""/>	
	(3) 協働等の形態	(4) 協働等の今後のあり方	
	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="行政直轄"/>	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。
評価と課題		これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上、ライフワークバランスの観点から超過勤務の縮減が重要課題です。

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	<input type="radio"/> 拡 充 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 縮 小 <input type="radio"/> 廃 止
		II 事業の改善	<input type="radio"/> 事業内容の変更 <input type="radio"/> 実施方法の変更
	公民較差を解消するため、人事委員会勧告に基づく、月例給与、期末・勤勉手当の引下げ等の実施とともに、職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。		

特記事項	
------	--

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 563

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		給料	309	人	1,166,662
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	309	人	1,014,044
		共済費	309	人	416,426
		その他 ()			0
(2) 事業実績	特別区人事委員会の勧告を受け、公民較差(△1,259円、△0.30)を解消するため、給料表の引下げを行いました。この際、地域手当を17%から18%に引き上げたことによる措置として、給料表の給与月額と同率程度の引下げを行っています。また、期末・勤勉手当については、支給月額を0.2月分引き下げました。				

協働等点検	(1) 協働等は実現しているか	(2) 協働等の相手	
	<input type="text" value="実現していない(実現は困難)((4)へ)"/>	<input type="text" value=""/>	
	(3) 協働等の形態	(4) 協働等の今後のあり方	
	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="行政直轄"/>	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。
評価と課題		これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上、ライフワークバランスの観点から超過勤務の縮減が重要課題です。

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	<input type="radio"/> 拡 充 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 縮 小 <input type="radio"/> 廃 止
		II 事業の改善	<input type="radio"/> 事業内容の変更 <input type="radio"/> 実施方法の変更
	公民較差を解消するため、人事委員会勧告に基づく、月例給与、期末・勤勉手当の引下げ等の実施とともに、職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。		

特記事項	
------	--

平成23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	564							
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	559								
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分								既定事業								
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	50	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業	分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業	<input type="checkbox"/> 主要事業							
	対象	<input checked="" type="checkbox"/> 個人	<input type="checkbox"/> 世帯	<input type="checkbox"/> 団体	<input type="checkbox"/> その他	<input checked="" type="checkbox"/> 内部管理	教育職員(常勤・再任用)		根拠法令等	(1) 地方公務員法 (2) 杉並区職員の給与に関する条例										
	事業の目的・目標 (対象をどのような状態にしたいのか)	○勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。							活動指標名(式)	(1) 教育職員数(再任用含む) (給料支給実績者の月平均人数) (2)										
	活動内容 (事務事業の内容、やり方、手順)	○職員の勤務成績判定による昇給と、勤勉手当への成績率導入等により、メリハリのある給与制度を構築し、職員の意欲と能力を高める。 ○庶務事務システムにより申請のあった通勤・扶養手当等の各種手当を審査し、例月給料及び手当を適正に支給する。 ○職員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、東京都職員共済組合の共済費の事業主負担金等を支出する。							成果指標	※(代)=適当な指標がない場合の代替指標										
区分		単位	20年度		21年度		22年度			23年度		計画(目標値)に対する22年度の達成率 %								
			実績		計画	実績	計画(目標値)		実績		計画									
指標	活動指標(1)	①	人	244		237		233		222		223		234		100.5				
	活動指標(2)	②																		
	成果指標(1)	③																		
	成果指標(2)	④																		
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	2,270,474		2,177,721		2,157,958			2,032,365		2,014,722		1,967,311		22年度予算執行率% 99.1			
	(内) 投資的経費等	⑥	千円	0		0		0		0		0		0		0		特記事項		
	(内) 委託費	⑦	千円	0		0		0		0		0		0		0				
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	0.85	0.00	0.85	0.00	0.89	0.00	0.79	0.12	0.78	0.12	0.85	0.05					
	人件費	(内) 常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	7,693		7,547		7,902			7,047		6,958		7,582				
		(内) 非常勤職員分	⑩	千円	0		0		0		354		354		148					
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	2,278,167		2,185,268		2,165,860			2,039,766		2,022,034		1,975,041					
	単位あたりコスト(⑪-⑥)÷①	⑫	円	9,336,750		9,220,540		9,295,536			9,188,135		9,067,417		8,440,346					
	財源	受益者負担分	⑬	千円	0		0		0		0		0		0		0			
		国からの補助金等	⑭	千円	0		0		0		0		0		0		0			
都からの補助金等		⑮	千円	0		0		0		0		0		0		0				
その他の補助金等		⑯	千円	0		0		0		0		0		0		0				
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	0		0		0		0		0		0		0				
差引:一般財源(⑪-⑰)		⑱	千円	2,278,167		2,185,268		2,165,860			2,039,766		2,022,034		1,975,041					
受益者負担比率⑬÷⑪	⑲	%	0.0		0.0		0.0			0.0		0.0		0.0						

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 564

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		給料	223	人	923,780
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	223	人	772,562
		共済費	223	人	318,380
		その他 ()			0
(2) 事業実績	特別区人事委員会の勧告を受け、公民較差(△1,259円、△0.30)を解消するため、給料表の引下げを行いました。この際、地域手当を17%から18%に引き上げたことによる措置として、給料表の給与月額と同率程度の引下げを行っています。また、期末・勤勉手当については、支給月額を0.2月分引き下げました。				

協働等点検	(1) 協働等は実現しているか	(2) 協働等の相手	
	<input type="text" value="実現していない(実現は困難)((4)へ)"/>	<input type="text" value=""/>	
	(3) 協働等の形態	(4) 協働等の今後のあり方	
	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="行政直轄"/>	

事業環境の変化	事業開始当初から現在までの変化	特別区人事委員会は、毎年区と民間の給与を調査し、公民較差を是正し、区職員の適正な給与水準を維持するために勧告を行っています。区では、この勧告を受けて、条例案を作成し、区議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、公務員の給与水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度により、職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るため、給与制度の構造改革が推進されます。
評価と課題		これからも質の高い行政サービスの提供に向け、職員の意欲と能力を高めるためのメリハリのある給与制度を構築していくとともに、制度上の問題点などの解決を図っていきます。また、職員の健康保持、公務能率の維持・向上、ライフワークバランスの観点から超過勤務の縮減が重要課題です。

改善・見直しの方向(中長期)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	<input type="radio"/> 拡 充 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 縮 小 <input type="radio"/> 廃 止
		II 事業の改善	<input type="radio"/> 事業内容の変更 <input type="radio"/> 実施方法の変更
	公民較差を解消するため、人事委員会勧告に基づく、月例給与、期末・勤勉手当の引下げ等の実施とともに、職員の意欲と能力を高めるために、勤務成績等に基づくメリハリのある給与制度を構築します。		

特記事項	
------	--

平成23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	565
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	560	
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分								既定事業	
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業			
	対象	<input type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 内部管理			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					
	事業の目的・目標	(対象をどのような状態にしたいのか)			○勤務成績等に基づくメリハリのある人事・給与制度等により、学校職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図る。		活動指標名(式)	(1) 職員数(学校職員) (2) 職員数(区費教員)					
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順)			○職員給与等の支給及び共済組合共済費の事業主負担金等を支出する。		成果指標	※(代)=適当な指標がない場合の代替指標					
区分		単位	20年度		21年度		22年度		23年度	計画(目標値)に対する22年度の達成率 %			
			実績	計画	実績	計画(目標値)	実績	計画					
指標	活動指標(1)	①	人	384	368	364	405	405	425	100.0			
	活動指標(2)	②	人	47	69	69	94	94	119	100.0			
	成果指標(1)	③											
	成果指標(2)	④											
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	3,578,718	3,462,519	3,350,723	3,303,535	3,135,573	3,298,669	22年度予算執行率% 94.9			
	(内) 投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0		特記事項			
	(内) 委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0					
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	2.00 0.00	2.00 0.00	2.00 0.00	2.00 0.00	2.00 0.00	1.00 1.00				
	人件費	⑨	千円	18,100	17,758	17,758	17,840	17,840	8,920				
	(内) 非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	2,950				
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	3,596,818	3,480,277	3,368,481	3,321,375	3,153,413	3,310,539				
	単位あたりコスト(⑪-⑥)÷①	⑫	円	9,366,714	9,457,274	9,254,069	8,200,926	7,786,205	7,789,504				
	財源	⑬	千円	0	0	0	0	0	0				
	受益者負担分	⑭	千円	0	0	0	0	0	0				
国からの補助金等	⑮	千円	0	0	0	0	0	0					
都からの補助金等	⑯	千円	0	0	0	0	0	0					
その他の補助金等	⑰	千円	0	0	0	0	0	0					
特定財源計(⑬+⑭+⑮+⑯)	⑱	千円	0	0	0	0	0	0					
差引:一般財源(⑪-⑱)	⑲	千円	3,596,818	3,480,277	3,368,481	3,321,375	3,153,413	3,310,539					
受益者負担比率⑬÷⑪	⑳	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 565

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規模	単位	事業費(千円)
		給料	405	人	1,375,590
		職員手当(期末勤勉手当、地域手当、時間外勤務手当等)	405	人	1,283,936
		共済費	405	人	476,047
		その他 ()			0
(2) 事業実績	22年度学校技能系職員退職者数 調理4名 用務6名 警備5名				

協働等点検	(1) 協働等は実現しているか	(2) 協働等の相手	
	<input type="text" value="実現していない(実現は困難)((4)へ"/>	<input type="text" value=""/>	
	(3) 協働等の形態	(4) 協働等の今後のあり方	
	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="行政直轄"/>	

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。また、19年度から区独自で採用していた区費教員は、23年度の採用をもって終了となりました。
	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)	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。
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)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	<input type="radio"/> 拡 充 <input type="radio"/> 現状維持 <input checked="" type="radio"/> 縮 小 <input type="radio"/> 廃 止
		II 事業の改善	<input type="radio"/> 事業内容の変更 <input checked="" type="radio"/> 実施方法の変更
	学校技能系職員については、22年度15名の職員を削減しました。引き続き、学校技能系職員の削減を進めていきます。		

特記事項	
------	--

平成23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	566
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	561	
上位施策No・施策名		78 効率的で効果的な組織・体制づくり		予算事業区分								既定事業	
事務事業の概要	事業開始	昭和	▼	60	年度	<input type="checkbox"/> 実施計画事業 分野		政策番号	施策番号	事業コード	<input type="checkbox"/> 行革計画事業 <input type="checkbox"/> 主要事業		
	対象	<input 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						
	事業の目的・目標	(対象をどのような状態にしたいのか) ○嘱託員の勤務条件等処遇全般を時代に適合したものに 見直し、嘱託員の意欲と能力を引き出し、質の高い行政 サービスの提供を図る。			活動指標名(式)		(1) 嘱託員数(職員課雇用パートタイマーを含み、国民健康 保険嘱託員を除く) (報酬支給実績者の月平均人数) (2)						
	活動内容	(事務事業の内容、やり方、手順) ○嘱託員の勤務条件等処遇全般を時代に適合したものに 見直し、嘱託員の意欲と能力を引き出す。 ○申請のあった通勤届等を審査し、例月の報酬を適正に支 給する。 ○嘱託員の住民税の納付、年末調整等を行うとともに、社会 保険料等の事業主負担金等を支出する。			成果指標		※(代)=適当な指標がない場合の代替指標 成果指標名(1) 算定式・指標 の説明等 成果指標名(2) 算定式・指標 の説明等						
区分		単位	20年度		21年度		22年度		23年度		計画(目標値)に 対する22年度の 達成率 %		
			実績	計画	実績	計画 (目標値)	実績	計画	実績				
指標	活動指標(1)	①	人	756	852	928	760	769	787	101.2			
	活動指標(2)	②											
	成果指標(1)	③											
	成果指標(2)	④											
総事業費・コスト把握	事業費	⑤	千円	2,067,036	2,553,799	2,510,991	2,134,358	2,088,932	2,340,443	22年度予算執行率% 97.9			
	(内)投資的経費等	⑥	千円	0	0	0	0	0	0	特記事項			
	(内)委託費	⑦	千円	0	0	0	0	0	0				
	職員数(常勤 非常勤)	⑧	人	1.25 0.00	1.25 0.00	1.31 0.00	1.16 0.00	1.15 0.00	0.65 0.50				
	人件費	(内)常勤職員分(超勤分含)	⑨	千円	11,313	11,099	11,631	10,347	10,258	5,798			
		(内)非常勤職員分	⑩	千円	0	0	0	0	0	1,475			
	総事業費⑤+⑨+⑩	⑪	千円	2,078,349	2,564,898	2,522,622	2,144,705	2,099,190	2,347,716				
	単位あたりコスト (⑪-⑥)÷①	⑫	円	2,749,139	3,010,444	2,718,343	2,821,980	2,729,766	2,983,121				
	財源	受益者負担分	⑬	千円	8,635	9,142	8,117	10,152	9,753	7,981			
		国からの補助金等	⑭	千円	0	0	0	0	0	0			
都からの補助金等		⑮	千円	0	0	0	0	0	0				
その他の補助金等		⑯	千円	0	0	0	0	0	0				
特定財源計 (⑬+⑭+⑮+⑯)		⑰	千円	8,635	9,142	8,117	10,152	9,753	7,981				
差引:一般財源(⑰-⑬)		⑱	千円	2,069,714	2,555,756	2,514,505	2,134,553	2,089,437	2,339,735				
受益者負担比率⑬÷⑪	⑲	%	0.4	0.4	0.3	0.5	0.5	0.3					

平成23年度 杉並区事務事業評価表

整理番号 566

22年度の事業実施状況	(1) 主な取組み	内 容	規 模	単 位	事業費(千円)
		報酬	769	人	1,824,726
		共済費(災害補償費含む)	769	人	264,206
		その他 ()			0
(2) 事業実績	嘱託員報酬の支給に対して、公平公正な執行を行いました。21年度に比較して、22年度事業費が大きく減じているのは、嘱託員人数の減によるものです。				

協働等点検	(1) 協働等は実現しているか	(2) 協働等の相手	
	<input type="text" value="実現していない(実現は困難)((4)へ)"/>	<input type="text" value=""/>	
	(3) 協働等の形態	(4) 協働等の今後のあり方	
	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="行政直轄"/>	

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。
	事業に対する住民の意見 (事業に対する期待・要望・苦情など)	景気の急速な悪化に伴い、嘱託員の報酬水準は社会経済情勢に適合したものとなっているか、また無駄なく、適正に支給されているか、など区民の関心が高まっています。
	今後の予測	非常勤職員の積極的活用・業務の民間委託化・協働化など、行政の効率化をさらに向上させることが必要です。正規職員と非正規職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意欲と能力を生き出すためにも処遇の改善が課題となっています。
評価と課題		非常勤職員の意欲と能力を生かしたメリハリのある任用・報酬制度の構築として、平成21年度から、再雇用職員について定年前の職層に関わらず、職務内容に応じた報酬格付けが実施されています。一般嘱託員については年齢を重視した報酬格付けから、職種、職務内容、資格(能力)、経験等を重視した報酬格付けとなっています。今後、常勤職員との格差是正など、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)	今後の方向性(見直しの視点)	I 事業の方向性	<input type="radio"/> 拡 充 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 縮 小 <input type="radio"/> 廃 止
		II 事業の改善	<input type="radio"/> 事業内容の変更 <input type="radio"/> 実施方法の変更
	報酬格付けの変更など、非常勤職員の意欲と能力を生かしたメリハリのある任用・報酬制度の構築を進めています。嘱託員の意欲と能力を引き出すために、嘱託員の勤務条件等処遇全般を時代に適合したものとなるよう見直しの検討を進めます。 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。		

特記事項	
------	--