

令和3年度事務事業評価シート

【基本事項】

事務事業名	職員の給与など(一般会計)			担当課名	総務課
(予算書コード)	00-00-00-01-01			担当係名	職員係
事業区分	単年度予算	運営方法	直 営		
事業の開始・終了	年 月 ~ 年 月 (事業に始期又は終期がある場合に記入)				
根拠法令等の名称	地方公務員法、下諏訪町一般職の職員の給与に関する条例、同規則ほか				

【事業の概要及び分析】

事業の目的 (誰に対して) (何のために) (何を行うか)	職員の給与の支給に関すること。公務員給与制度改革が推進される中、様々な変化に対応しながら適正な給与の支給を行う。また、業務量に見合った職員数を確保し、人件費水準を維持しながら行政サービス低下を招かないよう体制を整える。						
事業の活動成果 (事業の実施によりどのような状態にしたいか)	指標名	指標の算出方法	単位		令和2年度	令和3年度	令和4年度
	正規全職員数 (一般職)	第5次行政改革大綱推進計画の目標職員数と実職員数の対比	人	目 標	217	225	225
				実 績	223	225	
達成率	97.3%	100.0%					

【投入されたコスト・業務量】

		令和2年度決算	令和3年度決算	令和4年度予算	
事業費	事業費 A	1,208,436 千円	1,271,162 千円	1,298,019 千円	
	うち 会計年度任用職員人件費	人 千円	人 千円	人 千円	
	正規職員人件費 B	人 0 千円	人 0 千円	人 0 千円	
事業費合計 C (A+B)		1,208,436 千円	1,271,162 千円	1,298,019 千円	
財源内訳	特定財源	国の負担	8,564 千円	13,921 千円	千円
		県の負担	29,379 千円	36,442 千円	千円
		町の借入	千円	千円	千円
		その他	37,063 千円	41,227 千円	千円
		うち 使用料・手数料 D	21,153 千円	20,560 千円	千円
一般財源 (町の負担)		1,133,430 千円	1,179,572 千円	1,298,019 千円	
受益者負担率 (D/C)		1.75 %	1.617 %	0 %	

【事業の評価】

区 分	評 価	説 明
妥当性	A	法律で義務付けられている 地方公務員法第24条第5項の規定により条例で定めるところとなっており、義務づけられている。
公平性	A	適切である 給与の支給は条例で定められており、適正な支給を行っている。給与改定は、基本的に人事院勧告に準拠した取り扱いをしている。
効率性	A	適切である 事業の進捗状況を注視し、人件費の水準を維持しながら、係体制の見直しや業務量を見極めている。
達成度	B	目標値どおりである 3年度当初は225人の職員数で予算計上し、年度末には221人の職員数となった。

総合評価	現状維持	人件費は常に改善の努力を続ける必要があるものの、現状の住民サービスが劣ることのないよう、町行政のバランスと事業の進捗等を考慮しながら、今後も適正な職員数の確保と定員管理を推進していく。
前年度の総合評価 (評価が変わった場合はその理由)	現状維持	

令和3年度事務事業評価シート

【基本事項】

事務事業名	職員の福利厚生				担当課名	総務課
(予算書コード)	02-01-01-12-01				担当係名	職員係
事業区分	単年度予算	運営方法	直 営			
事業の開始・終了	年 月 ~ 年 月 (事業に始期又は終期がある場合に記入)					
根拠法令等の名称	地方公務員法、労働安全衛生法、労働安全衛生規則、下諏訪町職員安全衛生管理規程、下諏訪町職員等互助会会則、下諏訪町職員の勤務時間の状況等に応じて行う面接指導実施要領					

【事業の概要及び分析】

事業の目的 (誰に対して) (何のために) (何を行うか)	職員を対象に実施。職員健康診断(特定検診、ストレスチェックを含む)、産業医設置委託、心理相談のほか、職員等互助会に対する助成事業を通じて、健康で安心して働ける職場環境の形成と健康増進を推進する。						
事業の活動成果 (事業の実施によりどのような状態にしたいか)	指標名	指標の算出方法	単位		令和2年度	令和3年度	令和4年度
	健康診断受診率	健康診断受診者数/健康診断受診対象者数(療休者および休職者数を除く)	%	目 標	100	100	100
				実 績	100	100	
達成率		100.0%	100.0%				

【投入されたコスト・業務量】

		令和2年度決算		令和3年度決算		令和4年度予算	
事業費	事業費 A	4,245 千円		4,291 千円		4,411 千円	
	うち 会計年度任用職員人件費	0.00 人	千円	0.00 人	千円	0.00 人	千円
	正規職員人件費 B	0.20 人	1,283 千円	0.20 人	1,323 千円	0.20 人	1,317 千円
事業費合計 C (A+B)		5,528 千円		5,614 千円		5,728 千円	
財源内訳	特定財源	国の負担	千円	千円	千円	千円	千円
		県の負担	千円	千円	千円	千円	千円
		町の借入	千円	千円	千円	千円	千円
		その他	千円	千円	千円	千円	千円
		うち 使用料・手数料 D	千円	千円	千円	千円	千円
一般財源 (町の負担)		5,528 千円		5,614 千円		5,728 千円	
受益者負担率 (D/C)		0 %		0 %		0 %	

【事業の評価】

区 分	評 価	説 明
妥当性	A	法律で義務付けられている 地方公共団体は、職員の保健・元気回復その他の厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならないとされている。
公平性	A	適切である 報償費、委託費は公費で実施すべき事業である。互助会への補助金は本人掛金との均衡、繰越金の額等を考慮したものである。
効率性	A	適切である 全体的に職員周知を徹底しており、効率的な運用をしている。新規採用職員等を対象としたメンタルヘルス面談会を実施するなど、職員の精神的な負担を軽減させるサポート体制を図っている。
達成度	B	目標値どおりである 健康診断と併せてストレスチェックを実施し、結果に基づく集団分析を行っている。業務によるストレスを抱えている職員には、個々にカウンセリング案内するなどバックアップ体制を構築しているが、更に充実した福利厚生を推進していきたい。

総合評価	現状維持	職員健康診断、産業医の設置などは法律で義務づけられており、適切に事業推進をしている。健康管理体制については、下諏訪町職員安全衛生委員会を通じて啓発していくとともに、継続的に福利厚生を実施していく。
前年度の総合評価 (評価が変わった場合はその理由)	現状維持	

令和3年度事務事業評価シート

【基本事項】

事務事業名	職員の研修			担当課名	総務課
(予算書コード)	02-01-01-10-01			担当係名	職員係
事業区分	単年度予算	運営方法	直 営		
事業の開始・終了	年	月 ~	年	月	(事業に始期又は終期がある場合に記入)
根拠法令等の名称	下諏訪町職員の研修に関する規程、下諏訪町職員人材育成基本方針				

【事業の概要及び分析】

事業の目的 (誰に対して) (何のために) (何を行うか)	全職員を対象に実施。職員の資質・能力の向上のための研修を通じて、自治体の組織目標の達成に貢献できる人材を育てる。						
事業の活動成果 (事業の実施によりどのような状態にしたいか)	指標名	指標の算出方法	単位		令和2年度	令和3年度	令和4年度
	研修参加者数	目標(職員数×2回)	人	目 標	446	450	456
				実 績	310	719	
達成率	69.5%	159.8%					

【投入されたコスト・業務量】

		令和2年度決算		令和3年度決算		令和4年度予算		
事業費	事業費 A	1,926 千円		2,228 千円		3,785 千円		
	うち 会計年度任用職員人件費	0.00 人	千円	0.00 人	千円	0.00 人	千円	
	正規職員人件費 B	0.20 人	1,283 千円	0.20 人	1,323 千円	0.20 人	1,317 千円	
事業費合計 C (A+B)		3,209 千円		3,551 千円		5,102 千円		
財源内訳	特定財源	国の負担	千円	千円	千円	千円	千円	
		県の負担	千円	千円	千円	千円	千円	
		町の借入	千円	千円	千円	千円	千円	
		その他	千円	千円	千円	千円	千円	千円
		うち 使用料・手数料 D	千円	千円	千円	千円	千円	千円
一般財源 (町の負担)		3,209 千円		3,551 千円		5,102 千円		
受益者負担率 (D/C)		0 %		0 %		0 %		

【事業の評価】

区 分	評 価	説 明
妥当性	B	町が行う必要があるか 国・県・民間・住民と役割分担できないか 町以外では行えない
公平性	A	受益者が偏っていないか 適切な費用負担を求めているか 適切である
効率性	A	予算、人員と成果を踏まえ、事業が効率的に行われているか 適切である
達成度	A	事業の活動成果は目標を上回っているか (下回っている場合は、その理由) 目標値以上である

総合評価	現状維持	住民サービスに的確に対応するための職員資質の向上と、職員個々の学習意欲に期待するとともに、継続的な取り組みが必要である。引き続き研修への積極的な参加と研修で習得した知識を業務に役立てていく。
	手法改善	前年度課題であったコロナ禍における研修手法の検討を踏まえ、オンライン研修の積極的活用のほか、自前講師による内部研修の充実を図り改善。
前年度の総合評価 (評価が変わった場合はその理由)	手法改善	前年度課題であったコロナ禍における研修手法の検討を踏まえ、オンライン研修の積極的活用のほか、自前講師による内部研修の充実を図り改善。