令和7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
		担当係名	職員係
（予算書コード）	00-00-00-01-01		
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）	地方公務員法には、給与に関する基準として、職務給の原則、均衡の原則及び給与条例主義の原則が定められており、様々な社会情勢の変化にも対応しながら適正に給与を支給する。 また、業務量に見合った職員数を確保するとともに、人件費の水準を維持しながらも行政サービスの低下を招かないような体制を整備する。						
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5年度	令和6年度	令和7年度
	正規職員（一般職）	第5次行政改革大綱後期推進計画に掲げる目標職員数と実職員数の対比	人	目　標	225	225	225
				実　績	235	238	240
				達成率	95.7%	94.5%	93.8%

【投入されたコスト・業務量】

			令和6年度決算	令和7年度決算	令和8年度予算
事業費	事　業　費　A		1,379,407 千円	1,459,675 千円	1,520,054 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		0.20 人　1,388 千円	0.20 人　1,459 千円	0.20 人　1,501 千円
事業費合計　C（A＋B）			1,380,795 千円	1,461,134 千円	1,521,555 千円
財源内訳	特定財源	国の負担	6,031 千円	8,123 千円	千円
		県の負担	36,532 千円	42,210 千円	千円
		町の借入	千円	千円	千円
		その他	80,241 千円	58,694 千円	千円
		うち 使用料・手数料　D	20,928 千円	17,336 千円	千円
	一般財源（町の負担）		1,257,991 千円	1,352,107 千円	1,521,555 千円
受益者負担率（D／C）			1.516 %	1.186 %	0 %

【事業の評価】

区　分		評　価		説　明
妥当性	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	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、職員の給与、勤務時間その他勤務条件は条例で定めることとされている。
公平性	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	A	適切である	給与の支給は条例で定めることとなっており、条例に基づき適正に支給を行っている。基本的に給与改定については、人事院勧告に準拠した取り扱いをしている。
効率性	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	A	適切である	事業の進捗状況に注視するとともに、人件費の水準を維持しながら、組織体制の見直しや業務量を見極めている。
達成度	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）	B	目標値どおりである	年度当初は238人の職員数でスタートし、11人の退職者に対して13人の職員を新規採用した。業務量と人件費のバランスを図りながら職員採用を行い、実情に合った職員数を確保していく。

総合評価	現状維持	人件費については、職員数、職員の昇給、昇格、人事院勧告に伴う給与改定などにより毎年増減するものであるが、現状の住民サービスの質を落とすことのないよう行財政のバランスを図りながら、適正な職員数の確保と定員管理を維持していく必要がある。
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7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
		担当係名	職員係
（予算書コード）	02-01-01-10-01		
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。研修を通じて、職員の資質及び能力向上のため、更には自治体の組織目標達成に貢献できる人材を育成する。						
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5年度	令和6年度	令和7年度
	研修参加者数	目標（職員数×2回）	人	目　標	454	470	476
				実　績	784	795	720
				達成率	172.7%	169.1%	151.3%

【投入されたコスト・業務量】

			令和6年度決算	令和7年度決算	令和8年度予算
事業費	事　業　費　A		1,040 千円	1,473 千円	1,234 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		0.20 人　1,388 千円	0.20 人　1,459 千円	0.20 人　1,501 千円
事業費合計　C（A＋B）			2,428 千円	2,932 千円	2,735 千円
財源内訳	特定財源	国の負担	千円	千円	千円
		県の負担	千円	千円	千円
		町の借入	千円	千円	千円
		その他	千円	千円	千円
		うち 使用料・手数料　D	千円	千円	千円
	一般財源（町の負担）		2,428 千円	2,932 千円	2,735 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	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	B	町以外では行えない	多様化する住民ニーズへの対応、住民満足度の向上を目指すためには、職員の自己研鑽の機会拡大と専門知識の習得、対応能力の養成を図ることが町の責務である。
公平性	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	A	適切である	基本的には公費により実施。
効率性	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	A	適切である	研修計画に基づく研修は、職層、年齢等により指名して参加を促している。専門的研修は、予算の範囲内において、個々の意欲に応じて柔軟な対応をしている。自主研修となる通信教育講座は、補完的研修として選択肢を増やすことにより研修意欲の向上に努めている。
達成度	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）	A	目標値以上である	一般研修は107人、特別研修は47人、内部研修は566人の実績であった。全体研修をはじめ、施策を推進するための研修など多岐の分野にわたり内部研修の充実を図った。

総合評価	現状維持	質の高い住民サービスを提供するための職員の資質向上と個人の学習意欲を高めるためには、継続的な取り組みが必要である。 引き続き研修に対する積極的な参加と研修で修得した知識を業務に生かせるような体制を整備する。
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7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
		担当係名	職員係
（予算書コード）	02-01-01-12-01		
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綱ほか		

【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）	職員を対象に実施する職員健康診断（特定健診、ストレスチェックを含む）、産業医や心理相談員の設置のほか、職員等互助会に対する助成事業を通じて、健康で安心して働くことができる職場環境の形成と健康増進を図る。						
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5年度	令和6年度	令和7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（療休者及び休職者を除く）	%	目　標	100	100	100
				実　績	100	100	100
				達成率	100.0%	100.0%	100.0%

【投入されたコスト・業務量】

			令和6年度決算	令和7年度決算	令和8年度予算
事業費	事　業　費　A		4,855 千円	4,705 千円	5,166 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		0.20 人　1,388 千円	0.20 人　1,459 千円	0.20 人　1,501 千円
事業費合計　C（A＋B）			6,243 千円	6,164 千円	6,667 千円
財源内訳	特定財源	国の負担	千円	千円	千円
		県の負担	千円	千円	千円
		町の借入	千円	千円	千円
		その他	千円	千円	千円
		うち 使用料・手数料　D	千円	千円	千円
	一般財源（町の負担）		6,243 千円	6,164 千円	6,667 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	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	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	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	A	適切である	報償費、委託料は公費で支出するべきである。職員等互助会に対する補助金は、本人掛金との均衡、繰越金を考慮している。
効率性	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	A	適切である	職員に対する周知を徹底し、効率的な運用をしている。新規採用職員を対象としたメンタルヘルス相談会を実施するなど、職員の精神的な負担を軽減させるためのサポート体制を整えている。
達成度	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）	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対しては、個別にカウンセリングを案内するなどフォロー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く。

総合評価	現状維持	健康診断、産業医の設置などは法律により義務付けられており、適切に事業を推進している。健康管理体制は、下諏訪町職員安全衛生委員会を通じて啓発をするとともに、継続的な福利厚生を推進する。
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	