

## 平成19年度 事務事業評価表

所属 02040000

政策経営部 企画課

事務事業	216901 職員提案制度					
	事業区分	経常事業	施策体系	2169	人材の育成と活用	
区分	評価者	所管課長	存廃判断	可	NPO協働	否
	***		***		***	
対象	区の施策・事務事業及び執行体制 区職員(平成18年4月1日現在 3,355人)					
事務事業意図	新たな行政課題に的確な対応ができる新規事務事業が実施されているとともに、既存事務事業等が改革・改善されている。 実務に精通し高い政策形成能力を兼ね備えた職員が育成されている。					
事務事業手段	平成15年度開始 (1)募集(職員研修で作成した事業案も提案可能とする) 事業提案(新規事業化、事業改善・改革) 事務改善提案(事務事業効率化、改善) その他提案職員の知恵と工夫を生かした意見やアイデア (2)提案方法 提案者(個人・グループ)による「事業提案書」の提出 (3)審査 区4役による「職員提案制度審査会」における審査 (4)表彰・実現化 特に優れた提案者の表彰、実現化への提案者の参画					
根拠法令	葛飾区職員提案制度実施要綱					
現状と課題	区民へのより良い行政サービスを提供していくために、新たな事業化や事業の改善に際して所管課における検討だけでなく、職員一人ひとりの知恵と工夫の活用と職員の政策形成能力の向上が必要である。採用提案件数が増加していないことから、職員の関心や提案の質向上への取り組みが必要である。					
成果・活動指標	成果指標1 採用提案件数 成果指標2 実現化件数(過年度提案分含む) 活動指標1 応募提案件数 活動指標2 採用(一部採用を含む)または検討継続となった提案件数					
目標達成状況	成果指標1 [件]	予定	平成17年度	平成18年度	平成19年度	
		実績	5.00	3.00	3.00	
	成果指標2 [件]	予定	4.00	6.00	3.00	
		実績	3.00	4.00		
	活動指標1 [件]	予定	15.00	10.00	8.00	
		実績	8.00	5.00		
	活動指標2 [件]	予定	5.00	3.00	4.00	
		実績	4.00	3.00		
	トータルコスト (千円)	予定		1,920	1,860	
		実績	1,840	2,700		
総合評価	改善。制度の意義及び期待される効果は引き続き高いことから、制度所管課として、提案趣旨を活かし、採用された提案の検討プロセスや進行の管理を行う必要がある。平成19年度は、引き続き人材育成に関する取り組みとの役割分担・連携を図るとともに、着想やアイデアを活かすなどの新たな方向性についても検討を進める。					
事業評価	事業の必要性	はい。行政課題に対応した事務事業の新規立案や見直し及びそれに係る職員の政策形成能力の向上は、区民から区政を負託されている区の大きな責務である。職員提案制度は、そのための手段の一つとして有効である。				
	民間活用	実施困難。行政課題に対応する事業の検討は、それに要する職員の能力向上も含め、基礎自治体としての大きな責務であることから、区が直接に実施すべきである。				
	成果向上余地	はい。職員の認知度や関心を高めるとともに、提案者及び提案された事業所管課との調整や人材育成に関する取り組みとの連携、職員の着想やアイデアを活かすなど、提案募集の方向性を現状に即して改善することによって成果の向上を期する余地がある。				
	経費削減余地	あまりない。職員の着想や工夫を活用する事業であるため、経費削減の余地は少ない。一方で、同じコストでより多くの有効な提案を受け、かつその実現化を図ることにより、経費あたりの成果を高めていく必要がある。				

# コスト分析表

年 度 平成19年度

所 属 02040000

事務事業 216901

政策経営部 企画課

職員提案制度

事業期間 平成17年度 ~ 平成19年度

(単位：千円)

		NO	平成17年度	平成18年度	平成19年度		
予 定	財源内訳	国庫支出金	(1)	0	0		
		都道府県支出金	(2)	0	0		
		地方債	(3)	0	0		
		その他	(4)	0	0		
		一般財源	(5)	1,740	1,720		
	直接費	事業費	(6)	0	0		
	職員人件費	人件費	(7)	1,740	1,720		
		再雇用職員分	(8)	0	0		
		(職員数：賦課)	(9)	0.20	0.20		
		(職員数：配賦)	(10)				
		職員数合計(9)+(10)	(11)	0.20	0.20		
	調整額	間接費	(12)	0	0		
		(加算)減価償却費	(13)	0	0		
		(加算)金利	(14)	0	0		
		(加算)退職給与引当	(15)	180	140		
		(控除)コスト対象外	(16)	0	0		
		(控除)雑収入	(17)	0	0		
	調整額計 (13)+(14)+(15)-(16)-(17)	(18)	180	140			
	トータルコスト (6)+(7)+(8)+(12)+(18)	(19)	1,920	1,860			
実 績	財源内訳	国庫支出金	(20)	0	0		
		都道府県支出金	(21)	0	0		
		地方債	(22)	0	0		
		その他	(23)	0	0		
		一般財源	(24)	1,660	2,490		
	直接費	事業費	(25)	0	0		
	職員人件費	人件費	(26)	1,660	2,490		
		再雇用職員分	(27)	0	0		
		(職員数：賦課)	(28)	0.20	0.30		
		(職員数：配賦)	(29)				
		職員数合計(28)+(29)	(30)	0.20	0.30		
	調整額	間接費	(31)	0	0		
		(加算)減価償却費	(32)	0	0		
		(加算)金利	(33)	0	0		
		(加算)退職給与引当	(34)	180	210		
		(控除)コスト対象外	(35)	0	0		
		(控除)雑収入	(36)	0	0		
	調整額計 (32)+(33)+(34)-(35)-(36)	(37)	180	210			
	トータルコスト (25)+(26)+(27)+(31)+(37)	(38)	1,840	2,700			

## 平成19年度 事務事業評価表

所属 03150000

総務部 職員課

事務事業	216902 職員任用事務					
	事業区分	経常事業	施策体系	2169	人材の育成と活用	
区分	評価者	所管課長	存廃判断	否	NPO協働	否
	***		***		***	
対象	対象 区職員 対象数 3,362人(18年4月1日現在)					
事務事業意図	適材適所の人事配置を行い、人材育成や業務の円滑な運営、職場の活性化、職員のモラルアップを図る。総合的な人事考課制度により、業務への適性を重視した人事配置を行う。人事異動基準をより簡素に透明性が高いものとし、人事配置事務を信頼性、納得性の高いものとする。各職層別の役割をより明確化し、職責を担えるかどうかの能力及び適正を重視した昇任管理を行う。					
事務事業手段	【人事異動事務】人事異動実施要綱により希望者を募り、各所属長とヒアリングを行った上で異動者を決定し、その年の4月1日付けで配置換えを行う。なお、欠過員が生じた場合、特別の事情がある場合には、年度途中にも配置換えを行う。【退職事務】定年退職者には年度末の退職発令式で退職発令通知書を交付。普通・勲奨退職者には、個別に退職発令通知書を交付。【昇任選考事務】主任主事(短期・長期A・長期B):筆記考査(短期のみ)、勤務評定 技能主任:筆記考査、面接、勤務評定 係長(短期・長期):筆記考査(短期のみ)、面接、勤務評定 技能長:筆記考査、面接、勤務評定					
根拠法令	地方公務員法第17条、18条、19条、20条、第28条の2					
現状と課題	【環境の変化】経営改革宣言に基づく職員定数の削減 地方分権等に伴い求められる職員の能力の高度化 団塊の世代の大量退職 職員の人材育成・実績主義を目的とした人事考課制度の導入【今後の課題】能力・実績型の配置管理や能力・適性を重視した昇任制度の構築など、人材育成基本方針に基づいた人事管理をさらに推進していく必要がある。					
成果・活動指標	成果指標1:主任主事昇任選考受験率(受験者数/有資格者数) 成果指標2:係長級職昇任選考受験率(受験者数/有資格者数) 活動指標1:人事異動者数 活動指標2:退職者数					
目標達成状況	成果指標1 [%]	予定	平成17年度 0.75	平成18年度 0.75	平成19年度 0.75	
		実績	0.67	0.66		
	成果指標2 [%]	予定	0.15	0.15	0.15	
		実績	0.11	0.12		
	活動指標1 [人]	予定	1,300.00	1,300.00	1,300.00	
		実績	996.00	982.00		
	活動指標2 [人]	予定	150.00	140.00	163.00	
		実績	133.00	137.00		
	トータルコスト (千円)	予定		25,929	13,701	
		実績	24,619	22,193		
総合評価	拡充。より一層の職場の活性化や職員のモラルアップを図り、円滑な区政運営をさらに推進していくためには、人事考課制度を効果的に活用し、個々の職員の能力、適性、業績に基づいた適切な人事配置や人材育成、昇任管理等を実現していく必要がある。					
事業評価	事業の必要性	はい。当該事務事業は、適切な組織の形成や人材育成、それに基づく円滑な区政運営の推進のためには不可欠なものである。				
	民間活用	実施困難。当該事務事業の内容である 人事異動事務 退職事務 昇任選考事務はいずれも、職員の任用に係る内部管理事務であり、任命権を行使する区が実施すべきものである。				
	成果向上余地	はい。人事考課制度をより効果的に活用することにより、従前に比して、より効率的かつ効果的な人事配置、人材育成、昇任管理等の実現が可能である。				
	経費削減余地	はい。既存の人事給与システムの効率的な活用や、人事考課制度による既存の勤務評定等の統一化等により、当該事務事業に係る人件費(超過勤務手当)の縮減が可能である。				

# コスト分析表

年 度 平成19年度

所 属 03150000

事務事業 216902

総務部 職員課

職員任用事務

事業期間 平成17年度 ~ 平成19年度

(単位：千円)

		NO	平成17年度	平成18年度	平成19年度			
予 定	財源内訳	国庫支出金	(1)		0	0		
		都道府県支出金	(2)		0	0		
		地方債	(3)		0	0		
		その他	(4)		0	0		
		一般財源	(5)		23,679	12,791		
	直接費	事業費	(6)		1,929	1,611		
	職員人件費	人件費	(7)		21,750	11,180		
		再雇用職員分	(8)		0	0		
		(職員数：賦課)	(9)		2.50	1.30		
		(職員数：配賦)	(10)					
		職員数合計(9)+(10)	(11)		2.50	1.30		
	調整額	間接費	(12)		0	0		
		(加算)減価償却費	(13)		0	0		
		(加算)金利	(14)		0	0		
		(加算)退職給与引当	(15)		2,250	910		
		(控除)コスト対象外	(16)		0	0		
		(控除)雑収入	(17)		0	0		
	調整額計 (13)+(14)+(15)-(16)-(17)	(18)		2,250	910			
	トータルコスト (6)+(7)+(8)+(12)+(18)	(19)		25,929	13,701			
実 績	財源内訳	国庫支出金	(20)	0	0			
		都道府県支出金	(21)	0	0			
		地方債	(22)	0	0			
		その他	(23)	0	0			
		一般財源	(24)	22,369	20,583			
	直接費	事業費	(25)	1,619	1,493			
	職員人件費	人件費	(26)	20,750	19,090			
		再雇用職員分	(27)	0	0			
		(職員数：賦課)	(28)	2.50	2.30			
		(職員数：配賦)	(29)					
		職員数合計(28)+(29)	(30)	2.50	2.30			
	調整額	間接費	(31)	0	0			
		(加算)減価償却費	(32)	0	0			
		(加算)金利	(33)	0	0			
		(加算)退職給与引当	(34)	2,250	1,610			
		(控除)コスト対象外	(35)	0	0			
		(控除)雑収入	(36)	0	0			
	調整額計 (32)+(33)+(34)-(35)-(36)	(37)	2,250	1,610				
	トータルコスト (25)+(26)+(27)+(31)+(37)	(38)	24,619	22,193				

## 平成19年度 事務事業評価表

所属 03150000

総務部 職員課

事務事業	216903 職員採用事務						
	事業区分	経常事業	施策体系	2169	人材の育成と活用		
区分	評価者	所管課長	存廃判断	否	NPO協働	否	
	***		***		***		
対象	職員となることを希望する者						
事務事業意図	優秀な人材を採用する						
事務事業手段	職員採用選考の実施 採用職種 ・事務系(社会教育)・福祉系(保育士、児童指導、心理)・一般技術系(学芸研究、機械【経験者：4・5級職】、電気【経験者：4・5級職】)・医療技術系(栄養士、看護師、理学療法士、作業療法士、検査技術、歯科衛生、診療放射線)・技能系(技能、技能、技能、技能、技能、技能) 採用手順 選考(筆記・面接、時期不定)から約3ヶ月後に採用						
根拠法令	地方公務員法第19条第1項、第20条						
現状と課題	・不均衡な職員の年齢構成の是正 ・人材育成基本方針の見直し ・区職員の基幹的業務への集約に向けた計画的なコア人材の採用 ・効率的な選考方法の検討 ・清掃工場勤務の技術系職員派遣終了に伴う職員の採用及び育成 ・育児休業代替任期付職員の採用方法等の検討 ・一般職の任期付職員の採用の検討						
成果・活動指標	成果 受験倍率(応募者数÷需要数) 活動 職員採用選考への応募者数 活動 職員採用者数						
目標達成状況	成果指標1 [ 倍 ]	予定	平成17年度 2.31	平成18年度 3.81	平成19年度 4.08		
		実績	1.31	23.55			
	成果指標2 [ ]	予定					
		実績					
	活動指標1 [ 人 ]	予定	120.00	80.00	200.00		
		実績	68.00	471.00			
	活動指標2 [ 人 ]	予定	52.00	21.00	49.00		
		実績	52.00	20.00			
	トータルコスト (千円)	予定		8,740	8,828		
		実績	7,422	4,235			
総合評価	拡充。より優秀な人材を確保するためには、人材育成基本方針に基づいた選考方法の見直しや新たな採用方法・募集方法を検討し、リクルート事業等を積極的に実施していく必要がある。以上のことから、優れた資質を有する新規職員を今後も安定して確保するには、当該事業の拡充は不可欠である。						
事業評価	事業の必要性	はい。団塊世代の退職を控え、今後採用者数の増加が見込まれるため、その任用形態や選考方法(筆記考査、人物評価等)の検討を含め、区が主体となって実施していく必要がある。					
	民間活用	実施困難。有能な人材を確保するための採用選考は、将来の区政を担う業務であり、区が責任を持って取り組むべきものである。					
	成果向上余地	はい。将来の区政を担うに足る有能な人材を確保するため、人物評価の重視等により適切な選考方法を検証し実施する。また、多様化高度化する区政課題への適切な対応を図るため、幅広い職種について民間経験者や一般職任期付職員の採用制度について検討を行う。					
	経費削減余地	いいえ。団塊の世代の大量退職を背景に人材確保が民間企業との競合等により困難になると予想される。有能な職員を確保するためのリクルート事業等は、今後重点的に取り組む課題である。					

# コスト分析表

年 度 平成19年度

所 属 03150000

事務事業 216903

総務部 職員課

職員採用事務

事業期間 平成17年度 ~ 平成19年度

(単位：千円)

		NO	平成17年度	平成18年度	平成19年度			
予 定	財源内訳	国庫支出金	(1)		0	0		
		都道府県支出金	(2)		0	0		
		地方債	(3)		0	0		
		その他	(4)		0	0		
		一般財源	(5)		8,020	8,268		
	直接費	事業費	(6)		1,060	1,388		
	職員人件費	人件費	(7)		6,960	6,880		
		再雇用職員分	(8)		0	0		
		(職員数：賦課)	(9)		0.80	0.80		
		(職員数：配賦)	(10)					
		職員数合計(9)+(10)	(11)		0.80	0.80		
	調整額	間接費	(12)		0	0		
		(加算)減価償却費	(13)		0	0		
		(加算)金利	(14)		0	0		
		(加算)退職給与引当	(15)		720	560		
		(控除)コスト対象外	(16)		0	0		
		(控除)雑収入	(17)		0	0		
	調整額計 (13)+(14)+(15)-(16)-(17)	(18)		720	560			
	トータルコスト (6)+(7)+(8)+(12)+(18)	(19)		8,740	8,828			
実 績	財源内訳	国庫支出金	(20)	0	0			
		都道府県支出金	(21)	0	0			
		地方債	(22)	0	0			
		その他	(23)	0	0			
		一般財源	(24)	6,702	3,955			
	直接費	事業費	(25)	62	635			
	職員人件費	人件費	(26)	6,640	3,320			
		再雇用職員分	(27)	0	0			
		(職員数：賦課)	(28)	0.80	0.40			
		(職員数：配賦)	(29)					
		職員数合計(28)+(29)	(30)	0.80	0.40			
	調整額	間接費	(31)	0	0			
		(加算)減価償却費	(32)	0	0			
		(加算)金利	(33)	0	0			
		(加算)退職給与引当	(34)	720	280			
		(控除)コスト対象外	(35)	0	0			
		(控除)雑収入	(36)	0	0			
	調整額計 (32)+(33)+(34)-(35)-(36)	(37)	720	280				
	トータルコスト (25)+(26)+(27)+(31)+(37)	(38)	7,422	4,235				

## 平成19年度 事務事業評価表

所属 03150000

総務部 職員課

事務事業	216904 非常勤職員・臨時職員事務					
	事業区分	経常事業	施策体系	2169	人材の育成と活用	
区分	評価者	所管課長	存廃判断	否	NPO協働	否
	***		***		***	
対象	非常勤職員（嘱託員）、臨時職員、業務処理派遣雇上（以下これらを非正規職員という）					
事務事業意図	総人件費の縮減を目的に、繁忙期に臨時職員を投入したり、正規職員を非常勤職員（嘱託員）又は業務処理派遣雇上に振り替えるなど、正規職員の代替として、非正規職員を有効活用する。					
事務事業手段	雇用管理 非常勤職員（嘱託員）：退職者（普通退職を除く）及び再任用期間満了者を対象に、職員課が採用選考を行い、年度当初に適材適所に配置する。なお、当該職員が満65歳となった年度の年度末に、雇用期間満了となる。臨時職員：原則として、各主管課からの申請（病気休暇取得中の職員代替、繁忙期における応援等）に対し、事前に雇用登録していた臨時職員を職員課が配置する。業務処理派遣雇上：臨時職員の例外として、職員課が各主管課からの申請に対し、人材派遣会社と派遣契約を締結し、配置する。					
根拠法令	地方公務員法第3条第3項第3号、第22条第2項 葛飾区非常勤職員の任用等に関する基準					
現状と課題	環境の変化：平成13年度から人材派遣契約の運用が始まるとともに、平成14年度からは新再任用制度、平成17年度から期限付任用職員の制度を導入した。今後の課題：臨時職員及び人材派遣の配置基準の明確化を進め、活用方法等をさらに拡大し、再任用・再雇用職員の有効活用とあわせ、正規職員数の増加を抑制する。					
成果・活動指標	成果 人件費の抑制効果額 活動 非正規職員の総労働時間					
目標達成状況			平成17年度	平成18年度	平成19年度	
	成果指標1 [ 千円 ]	予定	1,834,551.00	1,926,459.00	785,808.00	
		実績	1,679,888.00	745,099.00		
	成果指標2 [ ]	予定				
		実績				
	活動指標1 [ 時間 ]	予定	263,449.00	299,200.00	319,881.00	
		実績	629,722.00	299,448.00		
	活動指標2 [ ]	予定				
		実績				
	トータルコスト (千円)	予定		13,440	13,020	
実績		12,880	12,600			
総合評価	継続。総人件費の縮減を図るため、本事務事業の継続は今後も必要である。					
事業評価	事業の必要性	はい。正規職員の採用を抑制する効果は大きい。				
	民間活用	実施困難。非常勤職員・臨時職員の配置及び業務処理委託を行うにあたっては、その業務内容や規模、業務量などを見極めたうえで適正に行わなければならないため。				
	成果向上余地	はい。既存業務を更に見直すことにより、真に正規職員が担うべき基幹的役割に特化した正規職員の配置は可能である。				
	経費削減余地	あまりない。正規職員の採用は引き続き抑制できるものの、今後、段階的に再雇用（嘱託員）が減少し再任用の人員が増加するため、トータルコストは微減傾向にある。				

# コスト分析表

年 度 平成19年度

所 属 03150000

事務事業 216904

総務部 職員課

非常勤職員・臨時職員事務

事業期間 平成17年度 ~ 平成19年度

(単位：千円)

		NO	平成17年度	平成18年度	平成19年度			
予 定	財源内訳	国庫支出金	(1)		0	0		
		都道府県支出金	(2)		0	0		
		地方債	(3)		0	0		
		その他	(4)		0	0		
		一般財源	(5)		12,180	12,040		
	直接費	事業費	(6)		0	0		
	職員人件費	人件費	(7)		12,180	12,040		
		再雇用職員分	(8)		0	0		
		(職員数：賦課)	(9)		1.40	1.40		
		(職員数：配賦)	(10)					
		職員数合計(9)+(10)	(11)		1.40	1.40		
	間接費	(12)		0	0			
	調整額	(加算)減価償却費	(13)		0	0		
		(加算)金利	(14)		0	0		
		(加算)退職給与引当	(15)		1,260	980		
		(控除)コスト対象外	(16)		0	0		
		(控除)雑収入	(17)		0	0		
	調整額計 (13)+(14)+(15)-(16)-(17)	(18)		1,260	980			
	トータルコスト (6)+(7)+(8)+(12)+(18)	(19)		13,440	13,020			
実 績	財源内訳	国庫支出金	(20)	0	0			
		都道府県支出金	(21)	0	0			
		地方債	(22)	0	0			
		その他	(23)	0	0			
		一般財源	(24)	11,620	11,620			
	直接費	事業費	(25)	0	0			
	職員人件費	人件費	(26)	11,620	11,620			
		再雇用職員分	(27)	0	0			
		(職員数：賦課)	(28)	1.40	1.40			
		(職員数：配賦)	(29)					
		職員数合計(28)+(29)	(30)	1.40	1.40			
	間接費	(31)	0	0				
	調整額	(加算)減価償却費	(32)	0	0			
		(加算)金利	(33)	0	0			
		(加算)退職給与引当	(34)	1,260	980			
		(控除)コスト対象外	(35)	0	0			
		(控除)雑収入	(36)	0	0			
	調整額計 (32)+(33)+(34)-(35)-(36)	(37)	1,260	980				
	トータルコスト (25)+(26)+(27)+(31)+(37)	(38)	12,880	12,600				



## 平成19年度 事務事業評価表

所属 03150000

総務部 職員課

事務事業	216906 研修（職員研修）					
	事業区分	経常事業	施策体系	2169	人材の育成と活用	
区分	評価者	所管課長	存廃判断	否	NPO協働	可
	***		***		***	
対象	区職員。H18.4.1現在 3,362人 採用者 41人					
事務事業意図	職務遂行に必要な能力を向上させて公務能率を上げるとともに、区民全体の奉仕者としての意識を高める。					
事務事業手段	葛飾区職員研修所での研修の実施・特別区職員研修所での共同研修・民間研修への派遣、職場研修及び自己啓発への支援を行う。葛飾区が実施している研修事業の主なものとしては、職層研修、特別研修、職場研修及び自己啓発支援がある。葛飾区職員研修所で実施する研修事務の一連の流れについては、年間を通じた職員研修実施計画に基づき、企画立案する。研修担当者が、その目的に沿ったカリキュラムを組み立てると同時に、講師の選定をする。一方、特別区職員研修所で実施する共同研修は、年間計画に基づき、職層研修、専門研修及び特別研修が行われている。					
根拠法令	地方公務員法第39条、職員研修所処務規定					
現状と課題	人材育成基本方針の策定に則り、研修計画の見直し、その充実を図っている。研修は、全職員が一律に受講する底上げ型研修から職員個々のキャリア形成につながるものへ移り変わっている。接遇向上強化が求められている。人材育成のため、自己啓発に努める職員や各職場研修のサポート体制について確立していく必要がある。					
成果・活動指標	[成果] 研修目的達成度(%) = 研修目的の達成感において高い評価をした人数 / 研修受講者総数 × 100 研修終了時のアンケートで、その研修目的の達成感を5段階評価で回答してもらい、その評価が4・5となった人数の比率 [活動] 葛飾区研修受講者延数(人) 特別区研修受講者延数(人)					
目標達成状況	成果指標1 [ % ]	予定	平成17年度	平成18年度	平成19年度	
		実績	80.00	80.00	80.00	
	成果指標2 [ ]	予定				
		実績	75.90	73.30		
	活動指標1 [ 人 ]	予定	1,600.00	1,600.00	1,600.00	
		実績	1,417.00	1,660.00		
	活動指標2 [ 人 ]	予定	550.00	550.00	550.00	
		実績	562.00	780.00		
	トータルコスト (千円)	予定		49,917	49,675	
		実績	31,137	34,381		
総合評価	改善。15年度に策定した「人材育成基本方針」に則り、研修計画の改善を行なった。今後も、費用対効果も含めた研修効果を高め、質の高い区民サービスを提供できる人材育成に向け、研修内容の改善に努めていく必要がある。					
事業評価	事業の必要性	はい。研修による職員の能力開発は、人材育成にあたっての最大の効果をあげるものである。また、各種施策の推進や、質の高い区民サービスの実現にも、研修の成果が貢献しており、研修の必要性はある。				
	民間活用	実施困難。地方公務員法第39条により、職員の研修は任命権者が行なうものと定められており、その実施形態は別として、企画立案・実施は区として行なう必要がある。				
	成果向上余地	はい。研修後のアンケート結果などを参考に、満足度が高く、効果の高い研修を充実していく。また、能力開発や人材育成に対する職員の意識改革を行なうことにより、研修効果を高めることは可能である。				
	経費削減余地	はい。「人材育成基本方針」に則り、実施している研修内容を精査することにより、講師委託料及び研修事務経費等の削減の余地はある。				

# コスト分析表

年 度 平成19年度

所 属 03150000

事務事業 216906

総務部 職員課

研修（職員研修）

事業期間 平成17年度 ~ 平成19年度

(単位：千円)

		NO	平成17年度	平成18年度	平成19年度			
予 定	財源内訳	国庫支出金	(1)		0	0		
		都道府県支出金	(2)		0	0		
		地方債	(3)		0	0		
		その他	(4)		0	0		
		一般財源	(5)		46,317	46,875		
	直接費	事業費	(6)		11,517	12,475		
	職員人件費	人件費	(7)		34,800	34,400		
		再雇用職員分	(8)		0	0		
		(職員数：賦課)	(9)		4.00	4.00		
		(職員数：配賦)	(10)					
		職員数合計(9)+(10)	(11)		4.00	4.00		
	調整額	間接費	(12)		0	0		
		(加算)減価償却費	(13)		0	0		
		(加算)金利	(14)		0	0		
		(加算)退職給与引当	(15)		3,600	2,800		
		(控除)コスト対象外	(16)		0	0		
		(控除)雑収入	(17)		0	0		
	調整額計 (13)+(14)+(15)-(16)-(17)	(18)		3,600	2,800			
	トータルコスト (6)+(7)+(8)+(12)+(18)	(19)		49,917	49,675			
実 績	財源内訳	国庫支出金	(20)	0	0			
		都道府県支出金	(21)	0	0			
		地方債	(22)	0	0			
		その他	(23)	0	0			
		一般財源	(24)	28,707	32,211			
	直接費	事業費	(25)	6,297	6,481			
	職員人件費	人件費	(26)	22,410	25,730			
		再雇用職員分	(27)	0	0			
		(職員数：賦課)	(28)	2.70	3.10			
		(職員数：配賦)	(29)					
		職員数合計(28)+(29)	(30)	2.70	3.10			
	調整額	間接費	(31)	0	0			
		(加算)減価償却費	(32)	0	0			
		(加算)金利	(33)	0	0			
		(加算)退職給与引当	(34)	2,430	2,170			
		(控除)コスト対象外	(35)	0	0			
		(控除)雑収入	(36)	0	0			
	調整額計 (32)+(33)+(34)-(35)-(36)	(37)	2,430	2,170				
	トータルコスト (25)+(26)+(27)+(31)+(37)	(38)	31,137	34,381				

## 平成19年度 事務事業評価表

所属 03150000

総務部 職員課

事務事業	216907 職員表彰					
	事業区分	経常事業	施策体系	2169	人材の育成と活用	
区分	評価者	所管課長	存廃判断	可	NPO協働	否
	***		***		***	
対象	区職員					
事務事業意図	長期勤続を奨励し、経験や知識の蓄積を図ることにより、事務効率の向上に役立てる。 他職員の意欲を向上させる。 担当業務に限定せず、広く区の政策や事業等の改善に関与する意欲を向上させる。					
事務事業手段	昭和57年度事業開始 (1)特別功労表彰 1公務中に災害にあった者が、これを原因として退職する場合 2幹部職員が葛飾区を退職する場合 (2)職域研究発明功労者表彰 職務に関し有益な研究を遂げ、又は有益な発明をした者 (3)長期勤続退職表彰 1公務従事が継続して20年以上ある者が退職する場合 2勤奨・定年により退職する場合 (4)善行・功労表彰 卓越した善行又は功労により、他の模範となる者 (5)職員提案制度表彰 区の事務事業の創設、改善、改革等に関し提案をし、区民サービスの向上又は区政の課題解決が期待される優秀なものとして採用された者					
根拠法令	葛飾区職員表彰規程、葛飾区職員表彰規程実施要綱					
現状と課題	現状 葛飾区改革パワーアッププランに基づき、事務事業の見直しを進めている。 他区において、表彰事務の見直しが活発化している。 今後の課題 一部廃止も含め、本事務事業を根本的に見直していく必要がある。					
成果・活動指標	成果指標	退職者全体に対する受賞者率 提案採用件数				
	活動指標	表彰対象者数(長期勤続・特別功労) 職員提案制度に基づく事務事業改善等提案件数				
目標達成状況	成果指標1 [ % ]	予定	平成17年度	平成18年度	平成19年度	
		実績	98.00	85.00	90.00	
	成果指標2 [ 件 ]	予定	5.00	3.00	3.00	
		実績	4.00	3.00		
	活動指標1 [ 人 ]	予定	110.00	111.00	156.00	
		実績	103.00	102.00		
	活動指標2 [ 件 ]	予定	20.00	10.00	4.00	
		実績	8.00	5.00		
	トータルコスト (千円)	予定		5,675	5,619	
		実績	4,659	3,810		
総合評価	継続。退職者を対象とした表彰は、長期勤続表彰者に謝意を表すために、実施する必要がある。善行功労表彰及び職員提案制度表彰については、職員の意欲向上の効果を望める。					
事業評価	事業の必要性	はい。職場を活性化し、簡素で効率的な区政を推進するためには、職員一人ひとりの職務への意欲を高める必要がある。本事務事業は、職員の意欲向上に一定程度の貢献をしていると言える。				
	民間活用	実施困難。使用者として長期勤続表彰者に謝意を表し、かつ、職員の職務に対する意欲向上を図るためには、本事務事業を区の責務として実施する必要がある。				
	成果向上余地	はい。経費の範囲内で表彰の方法を検討することで、成果を上げることは可能である。				
	経費削減余地	はい。平成18年度から退職者を対象とした記念品を廃止した。副賞の単価については、検討の余地がある。				

# コスト分析表

年 度 平成19年度

所 属 03150000

事務事業 216907

総務部 職員課

職員表彰

事業期間 平成17年度 ~ 平成19年度

(単位：千円)

		NO	平成17年度	平成18年度	平成19年度			
予 定	財源内訳	国庫支出金	(1)		0	0		
		都道府県支出金	(2)		0	0		
		地方債	(3)		0	0		
		その他	(4)		0	0		
		一般財源	(5)		5,585	5,549		
	直接費	事業費	(6)		4,715	4,689		
	職員人件費	人件費	(7)		870	860		
		再雇用職員分	(8)		0	0		
		(職員数：賦課)	(9)		0.10	0.10		
		(職員数：配賦)	(10)					
		職員数合計(9)+(10)	(11)		0.10	0.10		
	調整額	間接費	(12)		0	0		
		(加算)減価償却費	(13)		0	0		
		(加算)金利	(14)		0	0		
		(加算)退職給与引当	(15)		90	70		
		(控除)コスト対象外	(16)		0	0		
		(控除)雑収入	(17)		0	0		
	調整額計 (13)+(14)+(15)-(16)-(17)	(18)		90	70			
	トータルコスト (6)+(7)+(8)+(12)+(18)	(19)			5,675	5,619		
実 績	財源内訳	国庫支出金	(20)	0	0			
		都道府県支出金	(21)	0	0			
		地方債	(22)	0	0			
		その他	(23)	0	0			
		一般財源	(24)	4,569	3,740			
	直接費	事業費	(25)	3,739	2,910			
	職員人件費	人件費	(26)	830	830			
		再雇用職員分	(27)	0	0			
		(職員数：賦課)	(28)	0.10	0.10			
		(職員数：配賦)	(29)					
		職員数合計(28)+(29)	(30)	0.10	0.10			
	調整額	間接費	(31)	0	0			
		(加算)減価償却費	(32)	0	0			
		(加算)金利	(33)	0	0			
		(加算)退職給与引当	(34)	90	70			
		(控除)コスト対象外	(35)	0	0			
		(控除)雑収入	(36)	0	0			
	調整額計 (32)+(33)+(34)-(35)-(36)	(37)	90	70				
	トータルコスト (25)+(26)+(27)+(31)+(37)	(38)	4,659	3,810				