

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	R3	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R3	01	02	01	01	04	01	記入日	令和 3年 6月10日	
	R2	07	06	00		R2	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		
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～令和12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	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。そのため職務に応じた基本的能力の養成等を計画的に進め、職員の資質の維持・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		令和2年度 執行額(千円)	令和3年度 予算額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5年度 計画額(千円)	令和6年度 計画額(千円)	
	事業費		3,587	6,440	6,440	6,440	6,440	
	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	3,587	6,440	6,440	6,440	6,440	
	人件費		10,386	10,386	10,386	10,386	10,386	
	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		13,973	16,826	16,826	16,826	16,826		
目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		R1目標 R1実績	R2目標 R2実績	R3目標 R3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	40
						59	40	—
	活動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
						711	733	—
	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	—
					100	100	—	
成果②	必要な知識を習得した人の数	%	報告書提出必須研修の報告書提出割合				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> 派遣研修については、新型コロナウイルス感染症の影響で中止となる研修もあり、研修参加者数は目標値に達成しなかった。庁内研修については、新型コロナウイルス感染症対策のためチャレンジ研修を中止したが目標は達成した。また、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。							

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。
	30年度	1年度	2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> 組織の活性化につなげるためには、職員一人ひとりの能力向上は欠かすことのできないものである。求める人材像から人材育成計画に沿った研修を体系に組み込むこと、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も基づいた研修を実施できる。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	30年度	1年度	2年度	B：経費は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 事業費については、県内市町村で上位の水準にあるが、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。
	30年度	1年度	2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については、内部で実施することが困難であるため、派遣研修及び自己啓発により外部機関での研修を受講させており、事業手法は適正である。
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。
	30年度	1年度	2年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 研修対象者について、研修委員会の委員と協議し意見を聴取することや、公募を実施することで公平性を保っている。

4. 令和2年度中に実施した見直し内容

見直し内容	前年度は新型コロナウイルス感染症の影響で研修が中止になることがあり、予定していたチャレンジ研修（ワンペーパーで伝える）研修や、特別研修（コンプライアンス研修）が実施できなかった。しかし、一部の研修については、映像形式やeラーニング形式にするなどの工夫で、職員の健康に配慮しながら実施することができた。
見直しの効果	階層別の研修をもれなく行うこと、研修の安全衛生対策を行うことで、各業務を遂行しながら職員の能力向上を行うことができた。

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"/> 令和4年度で終了 <input type="radio"/> 令和3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2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て研究を進めていく。 また、新型コロナウイルス感染症予防のための新しい生活様式が提示されたことを受け、既存の集合型研修については、映像による個別研修での対応も行っている。
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、業務効率のさらなる向上及び県内市町村の事例を参考に研修環境の充実を検討していく。今年度には、人材育成基本方針の改訂を行い、多様化するこれからの世界を見据えた「求められる人材」の開発を目指していく。 また、前年度実施中の映像による個別研修について、受講者の反応等も踏まえ、必要であれば今後も同様の形での研修を取り入れていく。

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	R3	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R3	01	02	01	01	05	01	記入日	令和 3年 6月10日
	R2	07	06	00		R2	01	02	01	01	05	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17年度～令和12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

事業の 予算・実績			令和2年度 執行額(千円)	令和3年度 予算額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5年度 計画額(千円)	令和6年度 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		624	1,218	1,218	1,218	1,218	
	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	624	969	969	969	969	
		一般財源	0	249	249	249	249	
	人件費		11,770.8	11,770.8	11,770.8	11,770.8	11,770.8	
	投入 人員	常勤職員	1.7人	1.7人	1.7人	1.7人	1.7人	
非常勤職員		0.8人	0.8人	0.8人	0.8人	0.8人		
事業費+人件費		12,395	12,989	12,989	12,989	12,989		
目標 達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		R1目標 R1実績	R2目標 R2実績	R3目標 R3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		3	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		12	4	-
	成果①	リフレッシュ給付補助申請件数	件			7	7	7
	成果②	給付事業申請件数	件	リフレッシュ給付補助以外の給付	650	650	650	
					627	435	-	
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> 福利厚生事業については、職員に対して定期的に給付事業促進等に関する周知をすることで利用促進を図っているが、新型コロナウイルスの影響もあり令和2年度の申請者数は例年より大幅に減少している。引き続き、活用できる情報は適宜周知し、福利厚生事業の利用を促していきたい。							

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。
	30年度	1年度	2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各種事業を通じて、職員の福利厚生を図っており、職員の生活の安定と福祉の向上、職務の能率的運営に寄与している。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	30年度	1年度	2年度	B：経費は適正な範囲である。
	C	C	B	<判断理由> 互助会事業の財政状況については、令和元年度の事業見直しを行ったことにより一定の適正化が図られており、適正な経費水準と考えられる。
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	30年度	1年度	2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、職員互助会等の福利厚生事業を適宜見直しを図りながら進めており、適正な事業手法と考えられる。
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。
	30年度	1年度	2年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	C	B	B	<判断理由> 互助会事業については、令和元年度の事業見直しを行ったことにより、受益の公平性と負担の適正化が図られている。

4. 令和2年度中に実施した見直し内容

見直し内容	福利厚生事業の指定店契約について、契約が自動更新となっており、契約時から内容や指定店としての取扱いが変わっているものもあることから、適宜見直しを行い、内容の整理を行った。 また、新型コロナウイルスの影響によりリフレッシュ給付申請者数が減少していることから、昨今需要が高まっている、食事のテイクアウト、デリバリー等やネットショッピングについても対象となるよう整理し、利用促進を図った。
見直しの効果	互助会事業の適正な運営を確保し、次年度に向けた互助会事業の利用促進を図ることができた。

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"/> 令和4年度で終了 <input type="radio"/> 令和3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了
	<判断理由> 令和元年度の事業見直しを行ったことにより、互助会事業の一定の適正化が図られており、今後の財務状況等を踏まえ、事業を継続実施していく。
今後の取組方針	職員互助会の事業については、会費のみの自主財源による運営に変わり、これまで以上に限られた財源の中で職員の福利厚生に寄与する事業を展開していく必要がある。 給付内容や金額、事業内容の見直しを適宜行い、事業の有効性や必要性を考慮しながら、福利厚生を充実し、継続可能な互助会運営を図っていく。

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	R3	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R3	01	02	01	01	06	01	記入日	令和 3年 6月 3日	
	R2	07	06	00		R2	01	02	01	01	06	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		
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～令和12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

		令和2年度 執行額(千円)	令和3年度 予算額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5年度 計画額(千円)	令和6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	36,409	84,875	84,875	84,875	84,875	
	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	186	186	186	186
		一般財源	36,409	84,689	84,689	84,689	84,689
	人件費	8,308.8	8,308.8	8,308.8	8,308.8	8,308.8	
	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		44,718	93,184	93,184	93,184	93,184	

目標達成状況	指標名		単位	説明・算定式	R1目標 R1実績	R2目標 R2実績	R3目標 R3実績
	活動①	採用パンフレットの作成部数		部		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	採用説明会における参加者数		人	次年度に向けた説明会の参加人数	1	1	2
					2	3	—
成果②	職員採用試験及び選考結果に基づく採用者数		人	教職、派遣等は含まれない	500	100	500
					911	214	—
					20	30	30
					34	38	—

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>
 新型コロナウイルスによる緊急事態宣言の中、説明会等の回数減少により例年に比べて採用説明会における参加者数は減少したものの、採用試験等の方法を見直すことによって、受験者数は例年以上となり採用者数の確保に繋がり、目標達成に繋がった。

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。
	30年度	1年度	2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。
	30年度	1年度	2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、適性検査においてテストセンター方式を導入したことにより単価は上がったものの、他の試験項目を見直すことにより支出を抑えた。今後、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検討していく。</p>
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	30年度	1年度	2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>緊急事態宣言により対面による説明会が中止となったが、代替としてオンラインによる説明会の実施や、パンフレット配布だけでなく、動画による自治体紹介及び若手職員の座談会など配信することで、より優秀な母集団確保に努めた。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た。</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。
	30年度	1年度	2年度	A：受益・負担は十分な検討、見直しを実施している。
	B	A	A	<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. 令和2年度中に実施した見直し内容

見直し内容	採用活動については、新型コロナウイルスによる緊急事態宣言により対面での説明会を行えないことから、オンラインによる相談会などを開催することで受験生の確保に努めた。 採用試験については、電子申請システムの導入及び筆記試験の一部をテストセンター方式に変更することで、新型コロナウイルスの感染リスクの軽減を図ると共に、全国から受験が可能となるよう申込・試験方法を整備した。
見直しの効果	統一日程における採用試験の申込者が、令和元年度に比べて1.7倍に増えた。

5. 今後の方針

事業の方向性	<input type="radio"/> 1 現状で継続 <input checked="" 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"/> 令和4年度で終了 <input type="radio"/> 令和3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了
	<p><判断理由></p> <p>採用困難職種（技術、看護師）について母集団の確保に至っていないことから、即戦力を見据えた経験者採用を含め、採用困難職種に中心とした広報活動を検討する、また、障害者の法定雇用率については、依然として未達成の状況であることから、今後も積極的に障害者雇用を進めていくとともに、戸田市障害者活躍推進計画に基づき、障害者の個々の状況に応じた職場環境等の整備についても関係部署と連携して進めていく必要があることから事業を拡大して継続していく。</p>
今後の取組方針	多様な住民ニーズに的確に対応していくため、採用困難職種を中心とした採用試験における母集団の確保等を含め、より多様で優秀な人材の確保に資する取組を積極的に進めるとともに、障害者雇用については、集約型オフィス安定稼働を含め、法定雇用率の早期の達成を目指すための取組も積極的に進めていく。

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	R3	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R3	01	02	01	01	06	02	記入日	令和 3年 6月10日
	R2	07	06	00		R2	01	02	01	01	06	02		

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～令和12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		令和2年度 執行額（千円）	令和3年度 予算額（千円）	令和4年度 計画額（千円）	令和5年度 計画額（千円）	令和6年度 計画額（千円）	
	事業費		18,976	11,005	11,005	11,005	11,005	
	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	18,976	11,005	11,005	11,005	11,005	
	人件費		13,848	20,772	20,772	20,772	20,772	
	投入 人員	常勤職員	2人	3人	3人	3人	3人	
		非常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人	
事業費+人件費		32,824	31,777	31,777	31,777	31,777		
目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		R1目標 R1実績	R2目標 R2実績	R3目標 R3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、適正な給与制度が運用できている。							

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。
	30年度	1年度	2年度	B：施策の目標達成に貢献している。
	B	B	B	<判断理由> 給与制度を適正に運営し、近隣市との均衡を考慮した給与水準が確保できている。また、安定した給与水準を確保することで、職員のモチベーション維持にも寄与している。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	30年度	1年度	2年度	B：経費は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 人事院勧告に伴う給与改定を実施し、国、県、近隣市との均衡を図ることで適正な経費水準を維持できている。
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	30年度	1年度	2年度	B：事業手法は適正な内容である。
	B	B	B	<判断理由> 市民への説明責任を果たし、適正な給与制度を維持していくためには現在の事業手法を継続していくことが必要であることから、適正な事業手法と考える。
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。
	30年度	1年度	2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. 令和2年度中に実施した見直し内容

見直し内容	これまで紙ベースで手処理していた勤怠管理業務を職員負担の軽減を図る目的から、システム化し、効率的かつ迅速に勤怠管理を実施できるよう令和3年2月から庶務事務システムを導入した。
見直しの効果	従来の紙による運用が定着している中、庶務事務システム導入当初においては、システム化により事務が煩雑となってしまう面もあったが、徐々に定着・浸透してきている。 システム導入により、ペーパーレス・ハンコレスを推進でき、また各所属における例月勤怠処理、人事課の給与支給事務の効率化を進めることができた。

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"/> 令和4年度で終了 <input type="radio"/> 令和3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了
	<判断理由> 今後とも適正な給与制度を運用できるよう、人事院勧告等による国の制度改革に準拠した改正を中心としつつ、近隣市とも均衡のとれた安定した給与水準を確保するとともに、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必要があるとあり、継続して実施していく事業であると考えます。
今後の取組方針	令和3年度については、国、県、近隣市と均衡の取れていない住居手当の見直しを実施することで、より適正な給与制度を構築していきたい。 また、人事給与システムや庶務事務システムの安定的かつ効率的な運用により、給与事務を適正に執行し、業務のさらなる効率化についても引き続き取り組んでまいりたい。

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	人事担当			
組織コード	R3	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R3	01	02	01	01	07	01	記入日	令和 3年 6月14日	
	R2	07	06	00		R2	01	02	01	01	07	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17年度～令和12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

		令和2年度 執行額(千円)	令和3年度 予算額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5年度 計画額(千円)	令和6年度 計画額(千円)	
事業の 予算・実績	事業内容	任用基準等の運用、各種保険適用及び給付手続き					
	事業費	17	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	17	632	632	632	632
	人件費	3,462	3,462	3,462	3,462	3,462	
	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		3,479	4,094	4,094	4,094	4,094	

	指標名	単位	説明・算定式	R1目標	R2目標	R3目標
				R1実績	R2実績	R3実績
目標達成状況	活動①	件	平均(年間)	2	2	2
				4	6	-
	成果①	%	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	A：活動・成果ともに達成した。 <判断理由> 令和2年4月1日から会計年度任用職員制度が導入されたことから、制度の周知を含め、事務手続において必要となる事柄を積極的に周知することとし、周知回数は目標値を上回っている。また、社会保険の適用率については、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、条例及び規則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。
	30年度	1年度	2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。
	30年度	1年度	2年度	B：経費は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 条例に基づく会計年度任用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。
	30年度	1年度	2年度	B：事業手法は適正な内容である。
	B	B	B	<判断理由> 会計年度任用職員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。
	30年度	1年度	2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. 令和2年度中に実施した見直し内容

見直し内容	令和2年度から開始された会計年度任用職員制度について、運用していく中での課題点等を整理し、マニュアルの改訂を含め、見直しを図った。
見直しの効果	令和2年度中においても、滞りなく事務を進められた。

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"/> 令和4年度で終了 <input type="radio"/> 令和3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了
	<判断理由> 会計年度任用職員制度については、引き続き、適切に運用していく必要がある。
今後の取組方針	会計年度任用職員制度については、今後も安定的に運用できるよう適宜見直しを実施していく。

事務事業名	7571 職場環境改善事業													
担当組織	総務部				人事課					担当	人材開発担当			
組織コード	R3	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R3	01	02	01	01	07	02	記入日	令和 3年 6月 9日
	R2	07	06	00		R2	01	02	01	01	07	02		

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～令和12年度												
根拠法令 通達等	戸田市職員衛生管理規則、戸田市衛生委員会規程、 労働安全衛生法				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、職場の環境改善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、対象者として第一義的には行政サービスを受ける市民である。												
事業目的	職員の安全衛生の措置や親睦・交流を通じ、職場における安全と健康を確保し、働きやすい職場を実現する。												
事業内容	公務災害補償、職員の安全及び衛生についての必要な措置を講ずる、メンタルヘルスセミナーの開催												
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		令和2年度 執行額(千円)	令和3年度 予算額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5年度 計画額(千円)	令和6年度 計画額(千円)	
	事業費		397	1,297	1,297	1,297	1,297	
	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	397	1,297	1,297	1,297	1,297	
	人件費		3,808.2	2,423.4	2,423.4	2,423.4	2,423.4	
	投入 人員	常勤職員	0.55人	0.35人	0.35人	0.35人	0.35人	
		非常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人	
事業費+人件費		4,205	3,720	3,720	3,720	3,720		
目標 達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		R1目標 R1実績	R2目標 R2実績	R3目標 R3実績
	活動	① 職場巡視実施回数	回	衛生委員会委員による職場巡視		4	4	8
		② メンタルヘルスセミナー	回	全職員を対象に年1回以上実施		1	1	2
	成果	① 職員の公務災害発生件数	件			2	2	2
		② メンタルヘルスセミナー参加者数	人			50	50	80
	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> 職場巡視の年間実施回数を増やし、職場のコロナウイルス感染症拡大防止策にも目を向け職場巡視を行った。また、ストレスチェックの集団分析結果に基づくメンタルヘルスセミナーを2回実施し、職員のストレス軽減のためのメンタルヘルスケアに取り組んだ。公務災害については通勤途上のケースもあるなど、職場環境改善だけで対応できないものもあり、目標は達成できなかった。					

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。
	30年度	1年度	2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、適切に事務が実施され、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。
	30年度	1年度	2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、ストレスチェックと合わせて業務委託することで、効果的な研修を適正な委託料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。
	30年度	1年度	2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。
	30年度	1年度	2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. 令和2年度中に実施した見直し内容

見直し内容	<ul style="list-style-type: none"> ・VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインが改定したことにより、従来の四半期ごとに各課から提出していた労働衛生管理簿を廃止した。代わりに職場巡視の巡視先を増やし、目視及び聞き取りによる職員の労働環境の確認を実施した。 ・メンタルヘルスセミナーを管理職のみならず、主任職以下の職員に対しても実施した。
見直しの効果	<ul style="list-style-type: none"> ・職場巡視先を増やしたことにより、コロナ対策についても確認することができた。 ・メンタルヘルスセミナーを年2回実施でき、ストレスのとらえ方・対応策について周知することができた。

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"/> 令和4年度で終了 <input type="radio"/> 令和3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2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していく。また、外部健康相談システムを導入し、気軽に専門職に相談できる環境を整備し、メンタル不調になる職員の軽減を図っていく。

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	人材開発担当			
組織コード	R3	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R3	01	02	01	01	07	03	記入日	令和 3年 6月10日
	R2	07	06	00		R2	01	02	01	01	07	03		

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～令和12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	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6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)	
	定期健康診断・人間ドック助成・破傷風予防接種						
	事業費	5,735	8,813	7,813	7,813	7,813	
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	1,435	1,435	1,435	1,435	
	一般財源	5,735	7,378	6,378	6,378	6,378	
	人件費	2,769.6	3,115.8	3,115.8	3,115.8	3,115.8	
投入 人員	常勤職員	0.4人	0.45人	0.45人	0.45人	0.45人	
	非常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人	
	事業費+人件費	8,505	11,929	10,929	10,929	10,929	
目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式	R1目標 R1実績	R2目標 R2実績	R3目標 R3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
	活動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	0	0	0
	成果②	病気による休業者数(3月31日現在)	人		11	6	-
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> 定期健康診断未受診者については、前年度に続き新型コロナウイルス感染症の関係で人間ドック等の受診を見合わせた職員がおり、成果目標達成に至らなかった。						

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。
	30年度	1年度	2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> 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果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つながり、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。
	30年度	1年度	2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者限定による契約であるが、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締結している。
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	30年度	1年度	2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。
	30年度	1年度	2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り組み、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. 令和2年度中に実施した見直し内容

見直し内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共済組合事業である胃大腸検診を希望する職員について定期健康診断と同時実施とした。 ・ 福祉部及び子ども青少年部に勤務する社会福祉主事等職員の胸部X線検査について実施の是非を検討した。 ・ 特殊健診（塩素取扱者・乗用自動車運転手）の実施の是非を検討した。
見直しの効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健康診断と胃大腸検診を同日実施としたため、胃検診はR1は65人、R2は107人、大腸検診はR1は87人、R2は127人と前年度より受診者が増加した。 ・ 福祉部及び子ども青少年部に勤務する社会福祉主事等職員の胸部X線検査は検討結果、令和3年度から廃止とし、予算の削減となった。 ・ 特殊健診は検討結果、令和3年度から廃止とした。

5. 今後の方針

事業の方向性	<input type="radio"/> 1現状で継続 <input checked="" 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"/> 令和4年度で終了 <input type="radio"/> 令和3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2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、取り組みを拡大して実施していく。
今後の取組方針	職員全員が健康診断を確実に受診できるよう、定期健康診断後の未受診者には人間ドック等を必ず受診するよう勧奨していく。また、職員が自身の健康相談を外部に気軽に行えるようなシステムを導入し、職員の健康増進を図っていく。

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	R3	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R3	01	XX	XX	XX	XX	00	記入日	令和 3年 6月 3日	
	R2	07	06	00		R2	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17年度～令和12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		令和2年度 執行額(千円)	令和3年度 予算額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5年度 計画額(千円)	令和6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		5,539.2	5,539.2	5,539.2	5,539.2	5,539.2	
	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		5,539	5,539	5,539	5,539	5,539		
目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		R1目標 R1実績	R2目標 R2実績	R3目標 R3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					2	14	-
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14人増加となっている。人口増加や権限移譲に伴う事務量の増加を踏まえつつ、障害者雇用の推進、派遣職員の増加を考慮し、組織体制を維持できる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。
	30年度	1年度	2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。
	30年度	1年度	2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。
	30年度	1年度	2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、現状の課題を考慮したうえ、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。
	30年度	1年度	2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. 令和2年度中に実施した見直し内容

見直し内容	現在策定されている定員管理計画を基本とし、課題である障害者雇用への対応、外郭団体への派遣による本庁舎における職員数減等を考慮し職員採用を行った。
見直しの効果	定員管理計画上の職員数に対して、組織の維持・安定化と行政需要への対応等、その時々状況を勘案しながら採用を行い、計画によるだけではない実情に即した職員数の増加を行うことができた。

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"/> 令和4年度で終了 <input type="radio"/> 令和3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2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、安定した行政運営を実施するために適正な職員数の確保が必要とされることや、障害者雇用率が未達成となっており、引き続き取り組んで行く必要があるため。
今後の取組方針	適正な定員管理を推進するために、定員管理計画（令和4年度から令和6年度）を新たに策定し、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。