

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	R2	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R2	01	02	01	01	04	01	記入日	令和 2年 6月19日
	R1	07	06	00		R1	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 ○ 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23年度～令和2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		令和元年度 執行額(千円)	令和2年度 予算額(千円)	令和3年度 計画額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5年度 計画額(千円)	
	事業費		4,874	7,180	6,440	7,180	7,180	
	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	4,874	7,180	6,440	7,180	7,180	
	人件費		10,272	10,272	10,272	10,272	10,272	
	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		15,146	17,452	16,712	17,452	17,452		
目標 達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		H30目標 H30実績	R1目標 R1実績	R2目標 R2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	60
		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
	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	95
		成果 ②				100	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> 庁内研修については、チャレンジ研修への受講希望者が減少したことなどもあり、参加者数は減少したが目標は達成した。派遣研修については、研修参加者数は目標値にわずかに達成しなかった。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。
	29年度	30年度	1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。職員から要望の高い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なく長期的な視点にも基づいた研修を実施できている。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	29年度	30年度	1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。
	29年度	30年度	1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。
	29年度	30年度	1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は、研修委員会の委員と協議し、及び職員に対する研修アンケートを実施することなどで、広く意見を聴取することで公平性を保っている。

4. 令和元年度中に実施した見直し内容

見直し内容	昨年度から実施している障害のある方への理解を深める研修をさらに追加した。また、窓口対応における英会話研修を行い、外国人の来庁者にも対応できる接客能力の向上を図った。また、職場における人材育成への活用及び今後の人材育成基本方針の基礎資料とすることを目的に、職員に職場で求められる技能・資格についてのアンケートを実施した。
見直しの効果	障害のある方や外国人の来庁者への理解を深めることで、多様な市民ニーズに対応していくための心構えやスキル向上を実現した。また、職員に職場で求められる技能・資格についてのアンケート結果を各所属に情報共有することで、職場における人材育成への活用が可能となった。

5. 今後の方針

事業の方向性	<input 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 checked="" type="radio"/> 6 その他見直し <input type="radio"/> 令和3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了 <input type="radio"/> 令和元年度で終了
	＜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。また、今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	R2	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R2	01	02	01	01	05	01	記入日	令和 2年 6月12日
	R1	07	06	00		R1	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	
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2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	事業内容		令和元年度 執行額(千円)	令和2年度 予算額(千円)	令和3年度 計画額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5年度 計画額(千円)		
	事業費		943	1,012	1,218	1,012	1,012		
	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	943	1,012	1,012	1,012	1,012		
		一般財源	0	0	206	0	0		
	人件費		10,956.8	11,641.6	11,641.6	11,641.6	11,641.6		
	投入 人員	常勤職員	1.6人	1.7人	1.7人	1.7人	1.7人		
		非常勤職員	1人	0.8人	0.8人	0.8人	0.8人		
事業費+人件費		11,900	12,654	12,860	12,654	12,654			
目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		H30目標 H30実績	R1目標 R1実績	R2目標 R2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		3	12	-	
	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			7	9	-
							650	650	650
						648	627	-	
						200	200	200	
						199	205	-	
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> 互助会事業については、平成27年度にリフレッシュ給付補助を新設し、幅広く職員に給付できる仕組みを構築するとともに、職員に対して給付事業促進に関する通知をしているが、申請者数は前年度と比較すると若干減少している。請求が事由発生日から1年以内のため、申請時期の影響もあると考えるが、今後も利用しやすい制度を目指していく。								

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。
	29年度	30年度	1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共済事業を通して、職員互助の共済、福利厚生を図ることにより、組織の活性化に寄与していると考えられるため。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	29年度	30年度	1年度	C：経費の一部に見直しが必要である。
	C	C	C	<判断理由> 互助会事業の財政状態については、歳出が歳入を上回っている状態であることから、給付内容、金額等の事業内容について令和元年度に見直しを実施した。その結果の経費状況を引き続き注視する必要があるため。
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	29年度	30年度	1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、職員互助会や市町村職員共済組合の事業を通して実施しているため。内容については、令和元年度に見直しを実施しており、引き続き時宜をとらえ見直しを実施していく。
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。
	29年度	30年度	1年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	B	C	B	<判断理由> 職員互助会については、会費による歳入に対して歳出が超過している状況であったことから、会員から意見を聴取し、公平性を保つために令和元年度に事業内容等の見直しをおこなったため。

4. 令和元年度中に実施した見直し内容

見直し内容	互助会事業として、事業継続のために全会員へアンケートを実施し、事業の縮小によって赤字額を可能な限り減少させ、運営を長く継続できるよう見直しを実施した。対象者が限定される共済給付事業を縮小し、また、福利厚生事業においては、利用者が少ない一部事業を廃止し、令和2年度から新たな基準で運用を開始する。
見直しの効果	この度の見直しにより、互助会事業をより長く、継続的に運営が見込まれ、効果的な見直しが図られたものと考えられる。しかしながら、事業の縮小・廃止による実際の効果や事業費への影響については、令和2年度以降の確認となる。

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3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了 <input type="radio"/> 令和元年度で終了
	<判断理由> 令和元年度に互助会事業の見直しを行い、令和2年度からは新たな基準で事業の継続運営を図っていく。今後とも互助会の財務状況等を踏まえ、適宜事業内容等の見直しを行っていく。
今後の取組方針	自主財源による運営に変わり、会費が大きな財源となる。貸付金手数料や定期預金等による利子収入だけでは財源確保が難しくなる。今後も、限られた財源で職員の福利厚生に寄与する事業を展開するために、給付内容や金額、事業内容の見直しを行い、適宜職員アンケートを行うなど、福利厚生としての目的を達成しつつ継続可能な互助会運営を引き続き図っていく。

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	R2	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R2	01	02	01	01	06	01	記入日	令和 2年 6月17日
	R1	07	06	00		R1	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2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

		令和元年度 執行額(千円)	令和2年度 予算額(千円)	令和3年度 計画額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5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	22,096	74,488	89,066	76,366	76,366	
	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	155	155	155	155
		一般財源	22,096	74,333	88,911	76,211	76,211
		人件費	8,217.6	8,217.6	8,217.6	8,217.6	8,217.6
	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	30,314	82,706	97,284	84,584	84,584	

目標達成状況	指標名	単位	説明・算定式	H30目標 H30実績	R1目標 R1実績	R2目標 R2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	1
成果②	職員採用試験結果に基づく採用者数	人	教職、派遣等は含まれない	3	2	-
				300	500	100
				842	911	-
				14	20	30
				41	34	-

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>
 日本経済の景気が回復基調にあり、民間企業の求人数増加により公務員志望者は減少傾向にあるが、目標を達成し、良好に選考及び採用試験を実施できた。しかしながら、各課ニーズに応じた人材の任用結果では、即戦力の人材の任用、登用が実施されたかを評価するのは難しい。

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。
	29年度	30年度	1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。
	29年度	30年度	1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、その年の受験者数に比例し変動するため、試験内容や実施手法等の見直しにより経費削減に努めている。</p> <p>これからも現状をベースにしなが、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考えていく。</p>
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	29年度	30年度	1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>県主催の採用合同説明会や民間が主催する就職説明会への参加、大学での個別説明会を実施し、より優秀な母集団確保に努めるほか、採用パンフレット等による市のPR活動を継続して実施している。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ている。</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。
	29年度	30年度	1年度	A：受益・負担は十分な検討、見直しを実施している。
	B	B	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. 令和元年度中に実施した見直し内容

見直し内容	職員採用試験については、技術、看護師、事務（障害者）、技術（障害者）を追加募集し、組織体制の整備に努めた。また、障害者の法定雇用率が未達成であることから、令和2年度から集約型オフィスを開設するための準備を行った。
見直しの効果	追加募集の結果、技術1人、事務（障害者）1人を採用することができた。

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3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了 <input type="radio"/> 令和元年度で終了
	<p><判断理由></p> <p>職員採用試験における母集団の確保、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を図るため、職員採用試験の実施方法について検討をする必要があること、また、障害者の法定雇用率については、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	R2	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R2	01	02	01	01	06	02	記入日	令和 2年 6月15日
	R1	07	06	00		R1	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2年度													
根拠法令 通達等	●一般職の職員の給与に関する法律 ●職員の給与に関する条例 ●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		令和元年度 執行額（千円）	令和2年度 予算額（千円）	令和3年度 計画額（千円）	令和4年度 計画額（千円）	令和5年度 計画額（千円）	
	事業費		8,607	25,871	11,005	8,592	8,592	
	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	8,607	25,871	11,005	8,592	8,592	
	人件費		13,696	13,696	13,696	13,696	13,696	
	投入 人員	常勤職員	2人	2人	2人	2人	2人	
		非常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人	
事業費+人件費		22,303	39,567	24,701	22,288	22,288		
目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		H30目標 H30実績	R1目標 R1実績	R2目標 R2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いる。 また、給与等制度改正においても、適正に執行できている。					

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。
	29年度	30年度	1年度	B：施策の目標達成に貢献している。
	B	B	B	<判断理由> 給与制度を安定的に運営し、近隣市との均衡に配慮した給与水準が確保できている。各施策を実行する職員に対し、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を維持し、施策の目標達成に貢献している。
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	29年度	30年度	1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のほか、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。
	29年度	30年度	1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、より透明性の高い適正な給与制度を確立していくためには、現在の事業手法を継続的に実施していくことが必要であり、適切な手法であると考えます。
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。
	29年度	30年度	1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. 令和元年度中に実施した見直し内容

見直し内容	人事院勧告を受けて給与改定を実施し、平成31年4月から令和元年12月までの差額分を、令和元年末に支給した。 これに伴う人事給与システムの改修については、システム業者と調整を図りながら適正に運用できるようプログラム修正等を行った。
見直しの効果	随時必要とされるシステムの改修後の機能を活用し、効率的かつ適正に給与支給事務を執行できている。

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3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了 <input type="radio"/> 令和元年度で終了
	<判断理由> 公務員の給与制度については市民の関心度も高く、適正な制度設計が必要となる。人事院勧告等による国の制度改正に準拠し、近隣市と均衡のとれた安定した給与水準を確保することは当然のことだが、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。 また、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2年度から庶務事務システムの導入により運用を実施していく。
今後の取組方針	人事給与システムについては、安定的かつ効率的な運用、及び給与事務を適正に執行できるよう、また庶務事務システムの導入等により、業務のさらなる効率化について引き続き取り組んでまいります。

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	R2	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R2	01	02	01	01	07	01	記入日	令和 2年 6月19日	
	R1	07	06	00		R1	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2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

		令和元年度 執行額(千円)	令和2年度 予算額(千円)	令和3年度 計画額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5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	46	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	46	632	632	632	632
	人件費	3,424	3,424	3,424	3,424	3,424	
	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		3,470	4,056	4,056	4,056	4,056	

目標達成状況	指標名		単位	説明・算定式	H30目標 H30実績	R1目標 R1実績	R2目標 R2実績
	活動①	任用制度の庁内周知回数	件	平均(年間)	2	2	2
					2	4	-
	活動②						-
	成果①	社会保険適用率	%	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> 任用の制度が令和2年4月1日から大きく変更になることに伴い、説明会等を実施し、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。
	29年度	30年度	1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。
	29年度	30年度	1年度	B：経費は適正な範囲である。
	B	B	B	<判断理由> 条例に基づく臨時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。
	29年度	30年度	1年度	B：事業手法は適正な内容である。
	B	B	B	<判断理由> 臨時職員等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。
	29年度	30年度	1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. 令和元年度中に実施した見直し内容

見直し内容	従来の非常勤職員制度が令和2年度から「会計年度任用職員制度」に変更となるため、全体的な制度の新設を行った。
見直しの効果	令和2年4月1日から滞りなく新制度に移行し、運用されている。

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3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了 <input type="radio"/> 令和元年度で終了
	<判断理由> 令和2年度から会計年度任用職員制度が運用され、今後は本制度を適切に運用していくことが必要となる。
今後の取組方針	制度化されたものが安定的に運用できるように、マニュアル等の整備を行う。また、令和2年度に検討が必要となる事項についても順次制度化を行っていく。

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	R2	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R2	01	02	01	01	07	02	記入日	令和 2年 6月22日	
	R1	07	06	00		R1	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2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		令和元年度 執行額(千円)	令和2年度 予算額(千円)	令和3年度 計画額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5年度 計画額(千円)
	事業内容		公務災害補償、安全衛生研修、交通安全	公務災害補償、安全衛生研修、交通安全	公務災害補償、安全衛生研修、交通安全	公務災害補償、安全衛生研修、交通安全	公務災害補償、安全衛生研修、交通安全
事業費		431	987	1,297	987	987	
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	431	987	1,297	987	987	
人件費		4,108.8	4,108.8	4,108.8	4,108.8	4,108.8	
投入 人員	常勤職員	0.6人	0.6人	0.6人	0.6人	0.6人	
	非常勤職員	0.1人	0人	0人	0人	0人	
事業費+人件費		4,540	5,096	5,406	5,096	5,096	

目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式	H30目標 H30実績	R1目標 R1実績	R2目標 R2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	4
活動②	メンタルヘルスセミナー	回	全職員を対象に年1回実施	4	4	-	
成果①	職員の公務災害発生件数	件		1	1	1	
成果②	メンタルヘルスセミナー参加者数	人		1	1	-	
				2	2	2	
				8	5	-	
				50	50	50	
				43	41	-	

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> 職員の公務災害発生件数は増加しており、職場巡視の実施や通知による注意喚起を行い、安全衛生の適正を図ることで公務災害の発生を予防していく。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実施し、より実態に則した効果の高い研修を行うことができた。						
-------------------	---	--	--	--	--	--	--

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。
	29年度	30年度	1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。
	29年度	30年度	1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。
	29年度	30年度	1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。
	29年度	30年度	1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. 令和元年度中に実施した見直し内容

見直し内容	労働安全衛生規則等の一部改正に準拠し、長時間労働による過重労働対策要領の改正を行い、2月ないし6月の平均で1月当たり80時間の時間外労働を行った職員を面接指導の対象とした。また、職場巡視については、本庁舎廊下、階段、喫煙所等を巡視し、勤務課所だけではなく共有部分も含め総合的な巡視を行った。
見直しの効果	長時間労働の面接指導対象を拡充することで、身体的・精神的な負担について、職員が自発的に気づく機会を確保するとともに所属長のマネジメントへの意識を促した。また、職場巡視の視野を広げることで公務災害発生防止に寄与した。

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3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了 <input type="radio"/> 令和元年度で終了
	<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。また、今後は本事業に保健師の関わりを深めていくことで、過重労働や職場環境に対する専門的な視点からの改善を働きかけていく。
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、より効果的な実施方法について改善を図っていく。また、超過勤務時間の上限等が設定されたことから、適切に運用し、必要に応じて過重労働者への面談をするなどの対応をし、職員の健康維持・増進を図る。

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	R2	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R2	01	02	01	01	07	03	記入日	令和 2年 6月18日
	R1	07	06	00		R1	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		
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2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		令和元年度 執行額(千円)	令和2年度 予算額(千円)	令和3年度 計画額(千円)	令和4年度 計画額(千円)	令和5年度 計画額(千円)	
	事業費		5,663	8,166	8,813	8,166	8,166	
	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	1,392	1,392	1,392	1,392	
		一般財源	5,663	6,774	7,421	6,774	6,774	
	人件費		2,739.2	2,739.2	2,739.2	2,739.2	2,739.2	
	投入 人員	常勤職員	0.4人	0.4人	0.4人	0.4人	0.4人	
		非常勤職員	0.1人	0.1人	0.1人	0.1人	0.1人	
事業費+人件費		8,402	10,905	11,552	10,905	10,905		
目標達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		H30目標 H30実績	R1目標 R1実績	R2目標 R2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			5	11	-
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、年度末の新型コロナウイルス感染症の拡大により人間ドック等の受診を見合わせた職員もおり、前年よりも人数が増加した。							

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。
	29年度	30年度	1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>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。</p>
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	29年度	30年度	1年度	B：経費は適正な範囲である。
	B	B	B	<p><判断理由></p> <p>委託契約自体は1社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。</p>
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	29年度	30年度	1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>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。</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。
	29年度	30年度	1年度	B：受益・負担は適正な範囲である。
	B	B	B	<p><判断理由></p> <p>関係法令に基づき、職員の健康増進や環境改善に取組み、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。</p>

4. 令和元年度中に実施した見直し内容

見直し内容	<p>定期健康診断の再検査対象者に睡眠時無呼吸症候群に関連する検査を取り入れ、レッドカードとイエローカードを発行した。</p> <p>国の風しん対策である風しん抗体検査のクーポン対象職員に対して、定期健康診断の中で実施できるようにした。</p>
見直しの効果	<p>カード発行者の中で、睡眠時無呼吸症候群に関する検査を98人が希望した。想定以上に希望者がいたため優先順位をつけて年度内には17人の再検査を実施した。再検査の結果、睡眠時無呼吸症候群の治療が必要な職員を早期発見・治療に結び付けることができた。</p> <p>風しん抗体検査を22人の職員が受けた。</p>

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3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了 <input type="radio"/> 令和元年度で終了
	<p><判断理由></p> <p>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、現状を継続して実施していく。</p>
今後の取組方針	<p>従来の定期健康診断の他に、人間ドック受診者への受診料の一部助成や健康相談を継続的に実施し、職員の健康保持に対して総合的に充実を図る。また、職員全員が健康診断を確実に受診できるよう体制を拡充していく他、必要に応じて健診項目の見直しを行うなど、職員の健康維持・増進を図る。</p>

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。
	29年度	30年度	1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。
	29年度	30年度	1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。
	29年度	30年度	1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、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。
	29年度	30年度	1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. 令和元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、現状を踏まえた内容での職員採用を行った。
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3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了 <input type="radio"/> 令和元年度で終了
	<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、新たに策定した定員管理計画（令和元年度から令和3年度）に基づき、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。

事務事業名	21630 職員給与費													
担当組織	総務部				人事課					担当	厚生担当			
組織コード	R2	07	06	00	会計・款・項・目・大事業・中事業	R2	01	XX	XX	XX	XX	00	記入日	平成29年 6月 8日
	R1	07	06	00		R1	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16年度～令和2年度													
根拠法令 通達等	職員の給与に関する条例・他					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													
事業目的	※予算編成用シート（指標等未設定）													
事業内容	※予算編成用シート（指標等未設定）													
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		令和元年度 執行額（千円）	令和2年度 予算額（千円）	令和3年度 計画額（千円）	令和4年度 計画額（千円）	令和5年度 計画額（千円）	
	事業の 予算・ 実績	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		0	0	0	0	0		
投入 人員		常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人	
		非常勤職員	0人	0人	0人	0人	0人	
事業費+人件費		0	0	0	0	0		
目標 達成 状況	指標名		単位	説明・算定式		H30目標 H30実績	R1目標 R1実績	R2目標 R2実績
	活動①							-
	活動②							-
	成果①							-
	成果②							-
目標達成 状況 の分析	- : 未設定 <判断理由>							

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。
	29年度	30年度	1年度	－：未設定
	－	－	－	<判断理由>
経費水準	評価結果			事業費・人件費の水準は適正か。
	29年度	30年度	1年度	－：未設定
	－	－	－	<判断理由>
事業手法	評価結果			事業手法は適正か。
	29年度	30年度	1年度	－：未設定
	－	－	－	<判断理由>
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。
	29年度	30年度	1年度	－：未設定
	－	－	－	<判断理由>

4. 令和元年度中に実施した見直し内容

見直し内容	
見直しの効果	

5. 今後の方針

事業の方向性	<input 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3年度で終了 <input type="radio"/> 令和2年度で終了 <input type="radio"/> 令和元年度で終了
	<判断理由>
今後の取組方針	