

平成29年度 施策評価シート

基本目標		区民と区が協働で「すみだ」をつくる
政策	540	多様な主体が参加する区政のしくみをつくる
施策	542	区政への参加を広め、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する
施策の目標	区民や事業者は、協治(ガバナンス)によるまちづくりの主体として積極的に区政に参画し、地域の課題解決に取り組んでいます。区は、新たな課題に対応するため行政のスリム化並びに「選択と集中」により、一層の効率的な行財政運営を進めています。	

1 基本計画における成果指標の状況

指標名	「区と一緒に、区の事業やイベントなどを企画したり、実施したことがある」区民の割合									
	基準年(H28)	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37
目標					20.0%					30.0%
実績	9.5%									
指標名	区政全般に対する区民の満足度の点数									
	基準年(H28)	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37
目標					65.0					70.0
実績	57.4									

2 目標と現状(実績)についての分析及び総事業費推移

指標の推移・施策の課題や問題点について記述	総事業費推移(千円)	
指標の「区と一緒に、区の事業やイベントなどを企画したり、実施したことがある」区民の割合は 9.5%と低いため、今後も区政への参加を広め、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する施策の拡充を図ることが必要と考える。	H28	227,758
	H29	
	H30	

3 施策の評価及び判断理由

評価	理由
B	総務部の施策は、法や条例等により制度や仕組みを整備するもので実績の多少での評価は困難である。

4 今後の施策の運営方針

評価	施策の戦略的方向性
	(1) 優先的に資源投入を図る。
	(2) 現状維持とする。
	(3) 現状維持だが、より効率的な運営を図る。
	(4) 資源投入の縮小を図る。
【上記の判断理由】	
施策の必要性は高く、廃止や統合や見直しは困難である。	
【今後の具体的な方針】	
施策の必要性は高く、継続し実施する必要があるが、経費については効率的で効果的な行財政運営を推進していく。	

5 この施策に係る事務事業（重要度・貢献度順）

番号	事務事業名	歳出 決算額 (千円)	施策への関連性	目的に対する指標		直近の評価内容
				年度目標値	推移	評価結果
				年度実績値		評価対象年度
1	庁舎リニューアルプラン	91,373	公共施設マネジメント推進の取組として、長期的・経営的な視点に基づく維持管理・運営を行っていく。	2,361		改善・見直し
				2,361		平成28年度
2	顧問弁護士関係費	2,592	本事業の実施により、庁内各課から多くの相談が寄せられ、公正な行政運営を進める上で大きな役割を果たしている。	100		改善・見直し(効果測定)
				100		平成28年度
3	研修関連費	21,027	職員を計画的かつ組織的に育成することで、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する。	-		改善・見直し
				-		平成28年度
4	職員健康管理	56,746	各種健康診断等の実施を通じて職員の健康を増進し、もって限られた人数で最大限の効率を発揮するための執行体制の確保に資する。また、一方で実施方法等について不断の見直しを図り、効率的・効果的に事業を推進する。	75%	↗	改善・見直し
				76.90%		平成28年度
5	その他健康管理(健康サポート・ストレスチェック)	9,691	心身の不調に対する早期対応を図ることで、限られた人数で最大限の効率を発揮するための職場環境を整備する。また、一方で事業自体の実施方法等について不断の見直しを図り、効率的・効果的に事業を推進する。	87.50%		改善・見直し
				88.40%		平成28年度
6	職員互助会助成金	33,897	職員の福利厚生を充実させることで、元気回復、健康を維持する。その一方で、効果的な事業を行い、効率的な互助会運営を行う。	80%		改善・見直し
				81.2%		平成28年度
7	防災待機職員住宅	8,226	職員を防災待機住宅に居住者させることで、職員の区内居住率を高め、発災時における災害対策要員の増員を図ることにより、迅速な対応を可能とする。その一方で、事業実施方法の見直し等で、効率的な事業運営を行う。	29		改善・見直し
				29		平成28年度
8	職員被服貸与	10,323	必要な被服の貸与を通じ、各所属における安全性や作業遂行性の確保を始めとした適切な作業環境の構築に寄与する。また、一方で貸与の期間、方法等について不断の見直しを図り、効率的・効果的に事業を推進する。	-		改善・見直し
				-		平成28年度
9	職員住宅維持管理	652	福利住宅としての職員住宅・寮は一定の役割を終えたため廃止することとする。	4		廃止
				4		平成28年度

平成29年度 事務事業評価シート

施策	542	区政への参加を広め、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する	部内優先順位					
事務事業	庁舎リニューアルプランの実施					1		
事業概要	建物の長寿命化及び省エネルギー化を図るとともに、時代の要請に応じた持続可能な施設とする。					主管課・係 (担当)		
						総務課庶務係		
						5608-6240		
施策への 関連性	公共施設等マネジメント推進の取り組みとして、長期的・経営的な視点に基づく維持管理・運営を行っていく。							
必要性・ 妥当性	区民のニーズ							
	代替可能性の状況 (区が実施する必要性等)							
	庁舎機能の維持は、公共サービス提供に不可欠であり、中長期的な計画や整備にあたり、区のマネジメントを必要とする。							
有効性・ 適格性	手段に 対する指標 (活動指標)	指 標	庁舎リニューアルプランの計画的推進				単 位	件
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
		22	37	目 標	2	2	4	4
				実 績	2			
			H32	H33	H34	H35	H36	H37
		目 標	4	3	3	26	23	22
		実 績						
	指標の選定理由及び目標値の理由							
	工事を確実に実施し、長期的・経営的視点に基づく維持管理・運営を行う。							
	目的に 対する指標 (成果指標)	指 標	庁舎に係る二酸化炭素排出量の削減				単 位	t
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
		2,330	37	目 標	2,361	2,350	2,350	2,350
				実 績	2,361			
			H32	H33	H34	H35	H36	H37
		目 標	2,340	2,340	2,340	2,330	2,330	2,330
	実 績							
指標の選定理由及び目標値の理由								
庁舎年間エネルギー使用量を省エネ法の規制数量以下とし、機器設備等の更新とともに省エネルギー化を実現し、持続可能な施設を実現する。								
財 政 面 〔決算額〕 (単位：千円)	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	
	91,373							
	H35	H36	H37	〔予算の傾向〕 各年度で増減があるが、将来にわたって大きな財政負担を伴う。				

1 必要性・妥当性					
区民ニーズの有無	ある				
代替可能性の有無	ない				
区が実施すべき強い理由があるか	ある				
判断理由					
区行政の中心的な存在であり、区民生活に係る政策立案の場として代わるべき施設もなく、中長期的視点に立って維持管理にあたる。					
2 有効性・適格性					
事業の目的が施策に合致しているか	合致している				
指標は目標値を満たしているか	満たしている				
かけたコストに対し十分な成果があるか	ある				
判断理由		必要性 妥当性	有効性 適格性	効率的 経済性	評価結果
機器類の技術革新・社会環境の変化・行政の在り方が変化していくなかで、新たに、長寿命化・防災機能の強化・利便性の向上などの視点を改修計画に盛り込み、将来に向けて機能充実を図る。		5	5	4	4
3 効率性・経済性		改善・見直しの上継続			
目的・対象が類似する事務事業はないか	ない				
実施工程やコストに改善の余地がないか	ある				
地域社会やその他住民への波及効果があるか	ある				
判断理由					
最新技術の導入により省エネ化を推進し、合わせて工期短縮の工法を採用する。また、区民の財産という観点から、区民の意見を取り入れながら、施設のマネジメントを図っていく。					
中間・最終年度の講評	庁舎機能の保全是重要な課題であり、計画的な維持補修は行政運営上、必要なものである。				
今後の方向性	長期的、経営的な視点に基づき事業を継続				

平成29年度 事務事業評価シート

施策	542	区政への参加を広め、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する	部内優先順位					
事務事業	顧問弁護士関係費					2		
事業概要	本事業は、顧問弁護士による法律相談事業（平成18年度事業開始）に、区政を巡る法的問題の複雑化・多様化に適切に対応するため、メール相談（平成22年度事業開始）を加え実施している。なお、29年度より顧問弁護士による法律相談を廃止し、非常勤弁護士の任用を開始した。 本事業により、事務執行上で発生する法的問題に対する適切な対応を促進するとともに、法的紛争の未然防止を図ることで、全庁的なコンプライアンスの向上を推進する。					主管課・係（担当）		
						法務課法務担当		
						5608-6176		
施策への関連性	本事業の実施により、庁内各課から多くの相談が寄せられ、公正な行政運営を進める上で大きな役割を果たしている。							
必要性・妥当性	区民のニーズ							
	区民の法的意識の高揚により、全庁的なコンプライアンスの向上が求められている。							
	代替可能性の状況（区が実施する必要性等）							
	区職員に対する相談業務であり、区が実施する必要性がある。							
有効性・適格性	手段に対する指標 (活動指標)	指標	相談の実施回数				単位	回
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
		-	37	目標 実績	-	-	-	-
		-	31	-	-	-	-	
		-	-	-	-	-	-	
		-	-	-	-	-	-	
	指標の選定理由及び目標値の理由							
	「相談の実施回数」という指標により、事務事業執行上発生した法的問題に対して、各課が本事業を活用し適切な対応を行っていることを確認することができる。ただし、回数が多寡により、本事業による目的が達成されるわけではないので、目標値は定めないものとする。							
	目的に対する指標 (成果指標)	指標	相談件数に対して解決が図られた件数の割合				単位	%
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
100		37	目標 実績	100	100	100	100	
100		100	100	100	100	100	100	
100		100	100	100	100	100	100	
100		100	100	100	100	100	100	
指標の選定理由及び目標値の理由								
「相談件数に対して解決が図られた件数の割合」により、事務執行上で発生する法的問題に対する的確な回答がなされていることが確認でき、それにより全庁的なコンプライアンスが推進されていることが把握できる。								
財政面 (決算額) (単位：千円)	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	
	2,592							
	H35	H36	H37	〔予算の傾向〕28年度以前は横ばいであったが、29年度より非常勤弁護士の任用を開始したことにより予算が増額している（29年度予算6,144千円）。				

1 必要性・妥当性					
区民ニーズの有無	ある				
代替可能性の有無	ない				
区が実施すべき強い理由があるか	ある				
判断理由					
<p>本事業は区民向けの事業ではないが、全庁的なコンプライアンスの向上については区民から求められているところである。また、区職員に対する相談業務であり、区が実施する必要がある。</p>					
2 有効性・適格性					
事業の目的が施策に合致しているか	合致している				
指標は目標値を満たしているか	成果指標のみ満たしている				
かけたコストに対し十分な成果があるか	ある				
判断理由					
<p>成果指標については目標値を満たしており、一定の成果をあげている。</p>		必要性 妥当性	有効性 適格性	効率的 経済性	評価結果
		5	4	3	3
3 効率性・経済性					
目的・対象が類似する事務事業はないか	ない				
実施工程やコストに改善の余地がないか	ある				
地域社会やその他住民への波及効果があるか	未測定				
判断理由					
<p>法律相談に即応性が求められており、29年度より顧問弁護士を廃止し、非常勤弁護士を任用することで、より効率的な運営を目指していく。</p>		効果測定及び改善・見直しの上継続			
中間・最終年度の講評	全庁的なコンプライアンスが求められている中で、区における法律相談事業のニーズは増加しており、より充実させる必要がある。				
今後の方向性	今年度から採用している非常勤弁護士による法律相談事業をさらに充実させ、さらに全庁的なコンプライアンスを推進していく。				

平成29年度 事務事業評価シート

施策	542	区政への参加を広め、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する	部内優先順位					
事務事業	研修関連費		3					
事業概要	主事、主任主事、係長級、管理監督者などの職層別研修及び特別研修等を、共同研修も活用しながら実施するとともに、職場での研修実施を支援することで、その職責に必要な能力や業務上必要な基礎知識・専門知識を備えた職員を育成する。		主管課・係（担当）					
			職員課人事担当					
			03-5608-6246					
施策への 関連性	全体の奉仕者である公務員としての基本を踏まえつつ、時代の変化に対応し成長を続ける職員を計画的かつ組織的に育成することで、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する。							
必要性・ 妥当性	区民のニーズ							
	定量的把握は行っていない。							
	代替可能性の状況（区が実施する必要性等）							
	研修事業については、特別区が共同で設置する特別区研修所での共同研修をすでに活用している。特別区研修所の研修においてカバーされない部分について、区実施研修として開催している。							
有効性・ 適格性	手段に 対する指標 (活動指標)	指 標	研修受講者数				単 位	人
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
		4500	37	目 標	4,500	4,500	4,500	4,500
				実 績	4,771			
			H32	H33	H34	H35	H36	H37
			目 標	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500
		実 績						
	指標の選定理由及び目標値の理由							
	研修事業の活動量を把握するためにもっとも適切な指標であるため。研修と実務のバランスを考慮し、現状維持を目標とした。							
	目的に 対する指標 (成果指標)	指 標					単 位	
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
				目 標				
			実 績					
		H32	H33	H34	H35	H36	H37	
		目 標						
	実 績							
指標の選定理由及び目標値の理由								
研修の効果については、定性的な要素が多いことから、数値としての指標は現時点では設定できない。								
財 政 面 〔決算額〕 (単位：千円)	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	
	21,027							
	H35	H36	H37	〔決算の傾向〕 決算額については毎年一定に推移している				

1 必要性・妥当性					
区民ニーズの有無	ある				
代替可能性の有無	ない				
区が実施すべき強い理由があるか	ある				
判断理由					
質が高く公正・公平な行政運営を行っていくことが区民の満足度の向上に必要なことから、人材育成のための研修は必要であるため。					
2 有効性・適格性					
事業の目的が施策に合致しているか	合致している				
指標は目標値を満たしているか	満たしていない				
かけたコストに対し十分な成果があるか	ある				
判断理由		必要性 妥当性	有効性 適格性	効率的 経済性	評価結果
研修の効果測定は現時点では難しいが、全体の奉仕者である公務員としての基本を踏まえつつ、時代の変化に対応し成長を続ける職員を計画的かつ組織的に育成することは、区民の満足度向上に必要なものである。		5	4	4	4
3 効率性・経済性		改善・見直しの上継続			
目的・対象が類似する事務事業はないか	ない				
実施工程やコストに改善の余地がないか	ある				
地域社会やその他住民への波及効果があるか	ある				
判断理由					
一部業務の委託化検討など改善の余地はあるが、類似事業はなく住民への波及効果は大きいものである。					
中間・最終年度の講評	公正・公平で効率的な行財政運営を推進していくためには、人材育成は必須であり、本事業は継続する必要がある。ただし、実施手法についてはさらなる改善に向けて検討する余地がある。				
今後の方向性	実施手法の改善について検討を進めることを前提に、継続する。				

平成29年度 事務事業評価シート

施策	542	区政への参加を広め、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する	部内優先順位					
事務事業	職員互助会助成金					4		
事業概要	<p>【目的】職員互助会は条例に基づき、区の職員で構成されている団体であり、職員相互の親睦と福利厚生を充実を図ることを目的として、各種事業を実施している。区は互助会に対して助成をするにより、職員の福利厚生を充実させることに寄与する。</p> <p>【対象】墨田区職員互助会（常勤・再任用・非常勤、広域連合に派遣の区職員で構成）</p> <p>【手段】福利厚生事業に要する額を助成する。 （互助会運営費の47.5%）</p>					主管課・係（担当）		
						職員課健康福利担当		
						03-5608-6247		
施策への関連性	職員の福利厚生を充実させることで、元気回復、健康を維持する。その一方で、効果的な事業を行い、効率的な互助会運営を行う。							
必要性・妥当性	区民のニーズ							
	地方公務員法第42条に基づき職員の元気回復その他厚生に関する事業を実施することで、職員が安心して公務に専念することにより、公務能率の増進が図られる。							
	代替可能性の状況（区が実施する必要性等）							
	職員の福利厚生に関する事業は、地方公務員法第42条に基づき区が実施することとなっているため、当該助成金は、区が実施する必要がある。							
有効性・適格性	手段に対する指標 (活動指標)	指標	職員互助会運営費に対する助成割合				単位	%
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
		50%未満	37	目標	50%	50%未満	50%未満	50%未満
				実績	50			
			H32	H33	H34	H35	H36	H37
		目標	50%未満	50%未満	50%未満	50%未満	50%未満	50%未満
		実績						
	指標の選定理由及び目標値の理由							
	当該助成金算定の基準							
	目的に対する指標 (成果指標)	指標	各種事業参加率				単位	%
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
		85%	37	目標	80%	80.5%	81.0%	81.5%
				実績	81.20%			
			H32	H33	H34	H35	H36	H37
		目標	82.0%	82.5%	83.0%	83.5%	84.0%	85.0%
	実績							
指標の選定理由及び目標値の理由								
職員の各種事業利用状況により、事業が有効に機能しているかを計る。 参加者数：1,965人 会員数：2,419名（平成28年4月1日現在）								
財政面 〔決算額〕 (単位：千円)	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	
	33,897							
	H35	H36	H37	〔予算の傾向〕 事業の見直し等により、減少している。				

1 必要性・妥当性					
区民ニーズの有無	ある				
代替可能性の有無	ない				
区が実施すべき強い理由があるか	ある				
判断理由					
福利厚生事業における事業主負担の必要があるため。					
2 有効性・適格性					
事業の目的が施策に合致しているか	合致している				
指標は目標値を満たしているか	満たしている				
かけたコストに対し十分な成果があるか	ある				
判断理由		必要性 妥当性	有効性 適格性	効率的 経済性	評価結果
職員の元気回復、健康維持における職員互助会による福利厚生事業の功績は大きい。		5	5	4	4
3 効率性・経済性		改善・見直しの上継続			
目的・対象が類似する事務事業はないか	ない				
実施工程やコストに改善の余地がないか	ある				
地域社会やその他住民への波及効果があるか	ない				
判断理由					
区で助成すべき事業であるが、効果的・効率的な事業運営に向けて、「互助会あり方検討会」において検討していく。					
中間・最終年度の講評	助成率の見直しや葉山荘の廃止等、事業等を見直しているところであるが、今後も引き続き、検討を進める。				
今後の方向性	福利厚生に関する事業として、区として実施すべき事業であるが、効果的・効率的な事業運営に向けて、「互助会あり方検討会」において検討していく。				

平成29年度 補助金評価シート

補助金 名称	職員互助会助成金						主管課・係（担当）		
根拠法令	【根拠法令】 地方公務員法第42条、墨田区職員互助会に関する条例						職員課健康福利担当		
事業概要	<p>【目的】 職員互助会は条例に基づき、区の職員で構成されている団体であり、職員相互の親睦と福利厚生の実現を図ることを目的として各種事業を実施している。区は互助会に対して助成をすることにより、職員の福利厚生の実現に寄与する。</p> <p>【対象】 墨田区職員互助会（常勤・再任用・非常勤、広域連合に派遣の区職員で構成）</p> <p>【手段】 福利厚生事業に要する額を助成する（互助会費の95%）</p>						03-5608-6247		
							事業の終期		
必要性・ 妥当性	区民のニーズ								
	地方公務員法第42条に基づき職員の元気回復その他厚生に関する事業を実施することで、職員が安心して公務に専念することにより、公務能率の増進が図られる。								
	代替可能性の状況（区が実施する必要性等）								
	職員の福利厚生に関する事業は、地方公務員法第42条に基づき区が実施すべきものであるため、職員の福利厚生に要する当該助成金は、区が実施する必要がある。								
有効性・ 適格性	手段に 対する指標 (活動指標)	指標		職員互助会運営費に対する助成割合				単位	%
		最終目標値		目標年度	基準年(H28)		H29	H30	H31
		50%未満		37	目標		50%	50%未満	50%未満
					実績		50%		
				H32	H33	H34	H35	H36	H37
		目標		50%未満	50%未満	50%未満	50%未満	50%未満	50%未満
		実績							
	指標の選定理由及び目標値の理由								
	当該助成金算定の基準								
	目的に 対する指標 (成果指標)	指標		各種事業参加率				単位	%
		最終目標値		目標年度	基準年(H28)		H29	H30	H31
		85%		37	目標		80.0%	80.5%	81.0%
					実績		81.20%		
				H32	H33	H34	H35	H36	H37
		目標		82.0%	82.5%	83.0%	83.5%	84.0%	85.0%
実績									
指標の選定理由及び目標値の理由									
職員の各種事業利用状況により、事業が有効に機能しているかを計る。 参加者数：1,965人 会員数：2,419名（平成28年4月1日現在）									
財政面 〔決算額〕 (単位：千円)	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34		
	33,897								
	H35	H36	H37	〔予算の傾向〕 事業の見直し等により、減少している。					
施策への 関連性	職員の福利厚生を充実させることで、元気回復、健康を維持する。その一方で、効果的な事業を行い、効率的な互助会運営を行う。								

1 必要性・妥当性			5	
区が実施する理由があるか	ある	目的が政策上の位置付けと整合しているか	している	
目的・内容等が社会経済情勢に合致しているか	している	不特定多数の利益の増進に寄与するか	している	
区民ニーズに即しており、公益上必要と認められるか	認められる	個人利益に対する利益に留まらず適切な対象範囲に波及するか	する	
区の施策目標の実現に寄与しているか	している			
判断理由				
事業主負担として適正である				
2 有効性・適格性			4	
経費、補助額の算定根拠が明確になっているか	なっている	交付機会の公平性や負担の公平性が確保されているか	されている	
区が負担する割合として適切か	適切である	補助団体の活動内容が目的と合致しているか	合致している	
任意団体に対する補助の場合、自立化を促進するものであるか	ある	補助目的及び金額に見合う実績等の効果があるか	ある	
補助目的が既に達成されていないか	されている	目標及び見込まれる効果が明確か	明確	
団体等が自らの財源で賄う範囲と区の支援範囲が明確となっているか	なっている	効果測定の具体的な目標・指標が明確か	明確	
判断理由				
会員の会費相当分で算出されている				
3 効率性・経済性			5	
類似する補助事業がないか	ない	地域社会や区民等へ波及効果があるか	ある	
手続が過度に煩雑でないか	煩雑ではない	個人の経済的負担軽減の場合、実質的公平性を考慮しているか	している	
目的に対する区の負担割合が適切か	適切である			
判断理由				
職員互助会として福利厚生に寄与している。				
【評価結果】				
改善・見直し				
中間・最終年度の講評	助成率の見直しや葉山荘の廃止等、事業等の見直しを進めているところであるが、今後も引き続き、検討を進める。			
今後の方向性	福利厚生に関する事業として、区として実施すべき事業であるが、効果的・効率的な事業運営に向けて、「互助会あり方検討会」において検討していく。			

平成29年度 事務事業評価シート

施策	542	区政への参加を広め、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する	部内優先順位					
事務事業	職員住宅維持管理					5		
事業概要	【目的】職員住宅の維持管理、住宅に対する問題の解消で、安心して職務に専念できる環境を作る。 【根拠法令】墨田区職員住宅管理規則：八広職員住宅 墨田区職員寮管理規則（27年度末廃止） 【計画・実績】八広職員住宅（平成30年3月31日廃止予定） 梅若寮の廃止（平成27年3月31日） 太平寮の廃止（平成14年10月1日） ひきふね寮の廃止（平成27年3月31日）					主管課・係（担当）		
						職員課健康福利担当		
						03-5608-6247		
施策への 関連性	福利住宅としての職員住宅・寮は一定の役割を終えたため廃止することとする。							
必要性・ 妥当性	区民のニーズ							
	代替可能性の状況（区が実施する必要性等）							
	民間借上げ住宅を活用する。							
有効性・ 適格性	手段に 対する指標 (活動指標)	指 標	八広職員住宅戸数				単 位	戸
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
		0	30	目標	8	8	0	
				実績	8			
			H32	H33	H34	H35	H36	H37
	指標の選定理由及び目標値の理由							
	当該事業の目的を達するため区が用意している住宅の戸数を計る必要があるため。 なお、目標については、H29年度末で廃止のため、H30年度を0とする。							
	目的に 対する指標 (成果指標)	指 標	八広職員住宅入居者数				単 位	人
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
0		30	目標	4	4	0		
			実績	4				
		H32	H33	H34	H35	H36	H37	
指標の選定理由及び目標値の理由								
当該事業の利用実態を計るため。 なお、目標については、H29年度末で廃止のため、H30年度を0とする。								
財政面 〔決算額〕 (単位：千円)	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	
	652							
	H35	H36	H37	〔予算の傾向〕 H29は解体設計費、H30は解体費を計上するため、増加する。なお、H31以降は0とな				

1 必要性・妥当性					
区民ニーズの有無	ない				
代替可能性の有無	ある				
区が実施すべき強い理由があるか	ある				
判断理由					
平成29年度末廃止					
2 有効性・適格性					
事業の目的が施策に合致しているか	合致している				
指標は目標値を満たしているか	満たしている				
かけたコストに対し十分な成果があるか	ある				
判断理由		必要性 妥当性	有効性 適格性	効率的 経済性	評価結果
平成29年度末廃止		1	5	1	1
3 効率性・経済性		<p>必要性等が失われたため廃止</p>			
目的・対象が類似する事務事業はないか	ある				
実施工程やコストに改善の余地がないか	ある				
地域社会やその他住民への波及効果があるか	ない				
判断理由					
福利住宅としての職員住宅・寮は一定の役割を終えたため廃止することとし、防災待機住宅として、民間の借上げ住宅に移行する。					
中間・最終年度の講評	福利住宅としての職員住宅は、H28年度までに職員寮を廃止し、現在では、八広職員住宅を残すのみであるが、当該住宅も、平成29年度をもって廃止することとした。				
今後の方向性	福利住宅としての職員の住宅に関しては、職員寮や職員住宅として整備するのではなく、防災待機住宅として民間の住宅を借上げる方針とする。				

平成29年度 事務事業評価シート

施策	542	区政への参加を広め、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する	部内優先順位					
事務事業	防災待機職員住宅					6		
事業概要	<p>【目的】 災害時における初動期の人員体制を整備するため、区内居住の職員を一人でも多く確保する必要がある。防災待機職員住宅に入居させることで発災時における災害対策要員の増員を図る。併せて、民間の賃貸住宅を借上げ、更なる要員の確保を図る。</p> <p>【根拠法令】 墨田区防災待機職員住宅管理規則</p> <p>【計画・実績】 借上げ：28年度単身9戸、 29年度世帯4戸、単身9戸（計画）、 30年度世帯8戸、単身22戸</p> <p style="text-align: center;">業平住宅：世帯3戸、単身17戸</p>					主管課・係（担当）		
						職員課健康福利担当		
						03-5608-6247		
施策への関連性	職員を防災待機住宅に居住者させることで、職員の区内居住率を高め、発災時における災害対策要員の増員を図ることにより、迅速な対応を可能とする。その一方で、事業実施方法の見直し等で、効率的な事業運営を行う。							
必要性・妥当性	区民のニーズ							
	職員の区内居住率を高め、災害対策要員の安定的な確保を図ることにより、発災時に迅速かつ適切な対応を実施することができる。							
	代替可能性の状況（区が実施する必要性等）							
	民間活力利用の検討も含め、区民を災害から守る職員の責務は重く、区民の要望に応えなければならない。							
有効性・適格性	手段に対する指標 (活動指標)	指 標	防災待機職員住宅戸数（業平・借上）				単 位	戸
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
		50	37	目標 実績	29 29	33	35	37
		H32	H33	H34	H35	H36	H37	
		目標	39	41	43	45	47	50
		実績						
	指標の選定理由及び目標値の理由							
	災害対策要員の増加を計る指標として、戸数を選定する。 H29：業平が20戸、借上げが13戸、H30：業平が20戸、借上げが30戸							
	目的に対する指標 (成果指標)	指 標	発災時の災害対策要員の人数				単 位	人
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
50		37	目標 実績	29 29	33	35	37	
H32		H33	H34	H35	H36	H37		
目標		39	41	43	45	47	50	
実績								
指標の選定理由及び目標値の理由								
当該事業の目的の一つである「発災時の災害対策要員」の人数を指標とする。								
財政面 〔決算額〕 (単位：千円)	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	
	8,226							
	H35	H36	H37	〔予算の傾向〕 職員住宅を廃止し、防災待機住宅に移行するため、予算は増加する傾向にある。				

1 必要性・妥当性					
区民ニーズの有無	ある				
代替可能性の有無	ない				
区が実施すべき強い理由があるか	ある				
判断理由					
職員を防災待機住宅に居住者させることで、職員の区内居住率を高め、発災時における災害対策要員の増員を図り、迅速な対応を可能とする必要あるため。					
2 有効性・適格性					
事業の目的が施策に合致しているか	合致している				
指標は目標値を満たしているか	満たしている				
かけたコストに対し十分な成果があるか	ある				
判断理由		必要性 妥当性	有効性 適格性	効率的 経済性	評価結果
当該住宅に居住する職員は、各種訓練を実施し、発災に備え準備をしている。		5	5	4	4
3 効率性・経済性		<p style="text-align: center;">改善・見直しの上継続</p>			
目的・対象が類似する事務事業はないか	ない				
実施工程やコストに改善の余地がないか	ある				
地域社会やその他住民への波及効果があるか	ある				
判断理由					
職員住宅・寮を廃止することで、類似する事業はなくなった。今後の職員住宅は、防災待機住宅とし、民間の借上げ住宅を活用する。					
中間・最終年度の講評	職員寮を廃止したため、入居既往者の増加が予想されるため、民間の借上げ住宅の戸数を増やすこととする。				
今後の方向性	民間借上げ住宅の戸数を増やしていく。				

平成29年度 事務事業評価シート

施策	542	区政への参加を広め、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する	部内優先順位					
事務事業	職員健康管理					7		
事業概要	労働安全衛生法その他の法令及び職員健康管理規則に基づき、職員に対する各種健康診断等の実施を通じて、職員の健康管理を行う。					主管課・係 (担当)		
						職員課健康福利担当		
						03-5608-6247		
施策への関連性	各種健康診断等の実施を通じて職員の健康を増進し、もって限られた人数で最大限の効率を発揮するための執行体制の確保に資する。また、一方で実施方法等について不断の見直しを図り、効率的・効果的に事業を推進する。							
必要性・妥当性	区民のニーズ							
	地方公務員法第42条、労働安全衛生法等に基づき職員の保健に関する事業を実施することで、職員が安心して公務に専念することにより、公務能率の増進が図られる。							
	代替可能性の状況 (区が実施する必要性等)							
	法令により実施義務がある項目については区が実施する必要があるほか、その他の項目についても厚労省のガイドライン等を踏まえた実施が求められる。また、区が実施することで効率的に健康状態に関する情報を取得することでき、効果的に職員の健康管理を行うことができる。							
有効性・適格性	手段に 対する指標 (活動指標)	指標	定期健康診断の受診割合 (免除者を除く)				単位	%
		最終目標値	目標年度		基準年(H28)	H29	H30	H31
		100%	37	目標	100.00%	100%	100%	100%
				実績	99.85%			
			H32	H33	H34	H35	H36	H37
		目標	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	実績							
	指標の選定理由及び目標値の理由							
	職員の健康状態の維持・改善のためには経年的な状況確認が必須であり、その基本となる全職員の定期健康診断の結果を適切に収集する必要があるため							
	目的に 対する指標 (成果指標)	指標	要医療等判定者以外の割合				単位	%
		最終目標値	目標年度		基準年(H28)	H29	H30	H31
		80%	37	目標	75%	75%	75%	77%
				実績	76.90%			
			H32	H33	H34	H35	H36	H37
		目標	77%	77%	77%	80%	80%	80%
実績								
指標の選定理由及び目標値の理由								
定期健康診断の結果を踏まえた勸奨等により健康状態の維持又は適切な医療への接続を図ることが望ましいため								
財政面 〔決算額〕 (単位：千円)	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	
	56,746							
	H35	H36	H37	〔予算の傾向〕 各年度の職員数、年次による検査項目の差等による変動があるが大幅な増減はない。				

1 必要性・妥当性								
区民ニーズの有無	ある							
代替可能性の有無	ない							
区が実施すべき強い理由があるか	必須だが裁量余地あり							
判断理由								
各施策の執行体制の確保にあたり職員の健康管理は重要な要素であると考えられるほか、事業主として健康診断等を通じて職員の健康増進に取り組むことは法令等においても求められている。								
2 有効性・適格性								
事業の目的が施策に合致しているか	合致している							
指標は目標値を満たしているか	成果指標のみ満たしている							
かけたコストに対し十分な成果があるか	ある							
判断理由		必要性 妥当性	有効性 適格性	効率的 経済性	評価結果			
8割弱の職員は医療対応が不要の結果となっており、一定の成果が見受けられるが、その割合の更なる向上のため、職員への啓発、指導等を推進する必要がある。		4	4	4	4			
3 効率性・経済性		<p style="text-align: center;">改善・見直しの上継続</p>						
目的・対象が類似する事務事業はないか	類似事業はあるが統合等は望ましくない							
実工程やコストに改善の余地がないか	ある							
地域社会やその他住民への波及効果があるか	ある							
判断理由								
法令等の改正状況などを踏まえた実施項目の見直しや効率的・効果的な保健指導等を行うための改善に継続的に取り組む必要がある。								
中間・最終年度の講評	職員の健康を維持・増進するため、各項目の受診率向上策や要医療等判定者に対する指導方法等を検討していく必要がある。							
今後の方向性	事業の目的の達成のため、法令やガイドライン等の改正状況を踏まえつつ、引き続き実施項目、実施方法、医療への接続勧奨方法等を見直しながら実施していく。							

平成29年度 事務事業評価シート

施 策	542	区政への参加を広め、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する	部内優先順位				
事務事業	その他健康管理(健康サポート・ストレスチェック)					8	
事業概要	労働安全衛生法その他の法令及び職員健康管理規則に基づくストレスチェックの実施、産業医等による相談体制の構築などを通じ、職員の心身の健康増進を図る。					主管課・係(担当)	
						職員課健康福利担当	
						03-5608-6247	
施策への 関 連 性	心身の不調に対する早期対応を図ることで、限られた人数で最大限の効率を発揮するための職場環境を整備する。また、一方で事業自体の実施方法等について不断の見直しを図り、効率的・効果的に事業を推進する。						
必要性・ 妥当性	区民のニーズ						
	地方公務員法第42条、労働安全衛生法等に基づき職員の保健に関する事業を実施することで、職員が安心して公務に専念することにより、公務能率の増進が図られる。						
	代替可能性の状況(区が実施する必要性等)						
	本事業は、関係法令等により、事業主に実施義務または努力義務として課されていることから区が直接実施する必要がある。						
有効性・ 適格性	手 段 に 対する指標 (活動指標)	指 標	ストレスチェックシートの回答率			単 位	%
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31
		90%	37	目 標	90%	90%	90%
				実績	94.40%		
			H32	H33	H34	H35	H36
			H37				
		目 標	90%	90%	90%	90%	90%
		実績					
	指標の選定理由及び目標値の理由						
	定期的にセルフチェックを行うことにより、職員自身の気づきを促し、その結果に対する対処の支援を行うことでメンタルヘルス不調の防止を図るため。						
	目 的 に 対する指標 (成果指標)	指 標	ストレスチェックにおける高ストレス者以外の割合			単 位	%
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31
		90.00%	37	目 標	87.50%	87.50%	87.50%
				実績	88.40%		
			H32	H33	H34	H35	H36
		H37					
	目 標	88.50%	88.50%	89.50%	89.50%	90.00%	
	実績						
指標の選定理由及び目標値の理由							
心の健康に起因する休職は、休職期間が長期化する傾向があるほか、離職に結びつく事例もあることから、執行体制の確保に支障が生じ得る。よって本事業を通じてメンタル不調の一次予防及び二次予防を図り、その新規発生をできる限り減少させることが求められる。							
財 政 面 〔決算額〕 (単位：千円)	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34
	9691						
	H35	H36	H37	〔予算の傾向〕			
					ストレスチェックの開始に伴い、決算額は増加しているが、その他の面では横ばい。		

1 必要性・妥当性					
区民ニーズの有無	ある				
代替可能性の有無	ない				
区が実施すべき強い理由があるか	必須だが裁量余地あり				
判断理由					
各施策の執行体制の確保にあたり、職員の心身の健康は重要な要素であるほか、ストレスチェックの実施、産業医の設置などは法令等において求められている。					
2 有効性・適格性					
事業の目的が施策に合致しているか	合致している				
指標は目標値を満たしているか	満たしている				
かけたコストに対し十分な成果があるか	ある				
判断理由		必要性 妥当性	有効性 適格性	効率的 経済性	評価結果
ストレスチェックの結果、各種相談窓口等について、より効果的な活用は求められるが、利用実績は目標を満たしており、心身の不調の予防に繋がっているものと考えられる。		4	5	4	4
3 効率性・経済性		改善・見直しの上継続			
目的・対象が類似する事務事業はないか	ない				
実施工程やコストに改善の余地がないか	ある				
地域社会やその他住民への波及効果があるか	ある				
判断理由					
ストレスチェック、各種相談窓口等を一層効率的・効果的に活用するための周知方法、利用条件などについて引き続き検討する必要がある。					
中間・最終年度の講評	職員の心の健康保持・促進を一層推進する必要があることから、ストレスチェック、相談体制や復職支援など、現行システムをより効果的に活用できる方法について検討する必要がある。				
今後の方向性	メンタルヘルス不調者を出さない職場づくりは、全庁的な課題である。限られたマンパワーの中で必要な執行体制の確保を図っていくため、引き続き発生予防に重点を置き、メンタルヘルス対策を進めていく。				

平成29年度 事務事業評価シート

施策	542	区政への参加を広め、公正・公平で効率的な行財政運営を推進する	部内優先順位					
事務事業	職員被服貸与					9		
事業概要	職員の安全確保、経費負担の公平性、衛生面の確保、身分の明示性及び防寒対策の5つの観点に鑑み、職員の職務遂行上必要な被服を貸与する。					主管課・係 (担当)		
						職員課健康福利担当 03-5608-6247		
施策への 関連性	必要な被服の貸与を通じ、各所属における安全性や作業遂行性の確保を始めとした適切な作業環境の構築に寄与する。また、一方で貸与の期間、方法等について不断の見直しを図り、効率的・効果的に事業を推進する。							
必要性・ 妥当性	区民のニーズ							
	職務遂行上の安全及び衛生を確保することで、職員が安心して公務に専念することにより、公務能率の増進が図られるとともに、職員が身分の明示された被服を着用して職務に従事することで区民の安心感が得られる。							
	代替可能性の状況 (区が実施する必要性等)							
	職員の職務遂行上必要な被服を貸与するものであり、区の責任により必要な措置を取る必要がある。							
有効性・ 適格性	手段に 対する指標 (活動指標)	指 標	対象者貸与率				単 位	%
		最終目標値	目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31	
		100%	37	目標	100%	100%	100%	100%
				実績	100%			
			H32	H33	H34	H35	H36	H37
			目標	100%	100%	100%	100%	100%
		実績						
	指標の選定理由及び目標値の理由							
	職務遂行上必要な被服を全貸与対象者に適切な貸与を行うことは本事業の前提であるため。							
	目的に 対する指標 (成果指標)	指 標					単 位	
最終目標値		目標年度	基準年(H28)	H29	H30	H31		
			目標					
			実績					
		H32	H33	H34	H35	H36	H37	
		目標						
	実績							
指標の選定理由及び目標値の理由								
財政面 〔決算額〕 (単位：千円)	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	
	10,323							
	H35	H36	H37	〔予算の傾向〕 定期貸与による周期的な変動はあるが、破損時貸与の徹底等により全体的にはやや低減傾向				

1 必要性・妥当性					
区民ニーズの有無	ある				
代替可能性の有無	ない				
区が実施すべき強い理由があるか	必須だが裁量余地あり				
判断理由					
職務遂行上必要な被服を貸与しない場合、安全・衛生面の確保や作業の遂行に支障が生じる恐れがある。					
2 有効性・適格性					
事業の目的が施策に合致しているか	合致している				
指標は目標値を満たしているか	満たしている				
かけたコストに対し十分な成果があるか	ある				
判断理由		必要性 妥当性	有効性 適格性	効率的 経済性	評価結果
貸与の対象となっている職員に対し、適切な貸与が行われている。		4	5	4	4
3 効率性・経済性		<p style="text-align: center;">改善・見直しの上継続</p>			
目的・対象が類似する事務事業はないか	類似事業はあるが統合等は望ましくない				
実施工程やコストに改善の余地がないか	ある				
地域社会やその他住民への波及効果があるか	ある				
判断理由					
「職員への被服の貸与」という点については防災服貸与事業との類似性があるが、目的、様態等が異なる。工程については、アウトソーシング活用等により従前に比して効率的に行われた。					
中間・最終年度の講評	本事業の実施は必要なことであるが、アウトソーシングを効果的な活用方法を始めた実施工程について引き続き改善を図ることが必要である。				
今後の方向性	規程に基づき、引き続き、対象となる職員に対し迅速かつ適切に被服の貸与を行うことと併せ、実施工程等の見直しを行うほか品目等の見直しについても必要な検討を行う。				