

令和元年度 施策評価シート（平成30年度実績評価）

政策 07 信頼に応える行政運営
 施策 02 組織経営と人事マネジメントの充実
 主管課： 総務課
 関係課：

1 施策の目的

| | |
|-----------------------------|---|
| 対象（誰、何を対象としているか） 行政組織，職員 | 意図（どのような状態にしたいのか） 社会環境の変化や多様なニーズに対応し，市民から信頼される組織・職員を目指す。 |
|-----------------------------|---|

2 施策の成果状況（意図の達成度を図る成果指標とその動向）

| 職員の仕事ぶりに不満を感じていない市民の割合 (％) 総務課 | | | | | |
|--------------------------------|--------|--|-------|-------|-----------|
| 基準値 (H26) | H29年度 | H30年度 | R01年度 | R02年度 | 目標値 (R03) |
| 87.40 | 85.04 | 87.55 | 87.00 | 87.50 | 88.00 |
| 向上指針 | 上がると良い | (状況) 平成29年度に比べ2.51ポイント上昇し，目標値に近い数値となっています。約88%の市民が職員の仕事ぶりに不満を感じていない状況です。 (原因) 10代から64歳まででは89.62%で目標値を達成しています。また，65歳以上では85.1%と目標値に対して少し満たない数値となっています。職業別では無職の方の数値が81.46%と最も低く，在住期間では1年未満から10年未満で目標値を達成しているのに反し，在住30年以上が85.36%と低調です。長年守谷に在住している年金受給世代からの評価が得られていないのが原因と思われます。 | | | |
| 対前年度 | 向上 | | | | |
| 目標達成度 | 中 | | | | |
| 次年度課題 | 課題とする | | | | |

| 多様なニーズに対応できる組織だと思っている市民の割合 (％) 総務課 | | | | | |
|------------------------------------|--------|--|-------|-------|-----------|
| 基準値 (H26) | H29年度 | H30年度 | R01年度 | R02年度 | 目標値 (R03) |
| 59.80 | 57.04 | 59.42 | 64.00 | 66.00 | 68.00 |
| 向上指針 | 上がると良い | (状況) 平成29年度に比べ2.38ポイント上昇し，6割の市民が多様なニーズに対応できる市役所組織だと思っていますが，基準値を下回っている状況です。 (原因) 10歳代のみ70.58%で目標値を達成していますが，20代～50代では58.86%と目標値を下回る数値となっています。また，男女別では，男性の63.73%に比べ，女性が57.06%と低い数値となっています。子育て世代の女性の評価が得られていないと考えます。また，65歳～69歳も58.71%と低調です。 | | | |
| 対前年度 | 向上 | | | | |
| 目標達成度 | 低 | | | | |
| 次年度課題 | 課題とする | | | | |

| 基準値 (H26) | H29年度 | H30年度 | R01年度 | R02年度 | 目標値 (R03) |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 向上指針 | | | | | |
| 対前年度 | | | | | |
| 目標達成度 | | | | | |
| 次年度課題 | | | | | |

3 施策に係るコスト（単位：千円）

| | H28年度 決算 | H29年度 決算 | H30年度 決算 | R01年度 予算 | R02年度 見込 |
|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 事業費合計 | 11,962 | 41,111 | 45,116 | 61,533 | 61,533 |
| 人件費 | 21,149 | 26,092 | 26,569 | 0 | 0 |
| トータルコスト | 33,111 | 67,203 | 71,685 | 61,533 | 61,533 |

4 基本事業の状況

| 基本事業名称 | 成果指標の動向 | | | | | 事業費 | | | | |
|-----------------|---------|----|--|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | | | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R01年度 | R02年度 |
| 01 柔軟で効率的な組織運営 | 横ば | | | | | 0 | 137 | 0 | 234 | 234 |
| 02 適正な人事管理と人材育成 | 向上 | 横ば | | | | 11,962 | 40,974 | 45,116 | 61,299 | 61,299 |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

5 施策全体の取組状況と課題

当該年度の全庁決定の方向性（前年度の全庁政策会議での決定事項）

| | | |
|---|--------|----|
| 行政需要に対応した組織編成と人員確保を図る。 指定研修の外、職員研修の内容充実と自発的参加促進を図り、市民ニーズに対応できる職員の育成に努める。 | 成果方向性 | 向上 |
| | コスト方向性 | 維持 |
| | | |
| | | |

前年度の実施内容、成果及び次年度以降に向けた課題

| | | |
|---|---------|--------|
| マンパワーでしか問題解決ができない部署へは職員の増員を行うとともに、育児休業等代替任期付職員制度を活用し、欠員が生じる部署に補充を行うことにより、市民サービスに対応できる組織づくりを行いました。また、増員となった部署では職員の負担軽減を図ることができたと考えますが、新たに勤務スペースの不足が問題となっています。さらに、育児休業等代替任期付職員の確保が課題となっています。OJT研修を新たに設け、新採職員のフォローや指導ができる人材の創出に努めます。会計年度任用職員制度導入に向けて、遺漏のないよう条例等の整備、適性な任用数の指導を行います。 | 推進状況 | 一部停滞あり |
| | 次年度への課題 | 課題あり |
| | 成果方向性 | 向上 |
| | コスト方向性 | 維持 |

次年度の方針（当該年度の全庁政策会議での決定事項）

| | | |
|--|--------|----|
| 継続して、マンパワーが必要な部署へ職員（任期付含む）の補充を行います。 指定研修の他に専門研修の情報を関係課に周知し、参加してもらうことで職員のスキル向上を促します。 会計年度任用職員制度導入初年度となることから、適正な雇用に努めます。 | 成果方向性 | 向上 |
| | コスト方向性 | 維持 |
| | | |
| | | |

令和元年度 基本事業評価シート（平成30年度実績評価）

政策 07 信頼に応える行政運営

施策 02 組織経営と人事マネジメントの充実

基本事業 02 適正な人事管理と人材育成

主管課： 総務課

関係課：

1 基本事業の目的

| | |
|------------------------|--|
| 対象（誰、何を対象としているか） 職員 | 意図（どのような状態にしたいのか） 適正な人事管理を行い、健康で安心して働くことができる職場環境の創出に努めるとともに、職員の能力開発を継続的に実践する。 |
|------------------------|--|

2 基本事業の成果状況（意図の達成度を図る成果指標とその動向）

| 身体的、精神的に健康で安心して働くことができると思う職員の割合 | | | | | | (%) | 総務課 |
|---------------------------------|--------|--|-------|-------|-----------|-----|-----|
| 基準値 (H26) | H29年度 | H30年度 | R01年度 | R02年度 | 目標値 (R03) | | |
| 53.90 | 58.56 | 63.40 | 66.70 | 70.00 | 70.00 | | |
| 向上指針 | 上がると良い | (状況) 平成29年度に比べ4.84%増加しました。 (原因) メンタルヘルス自己診断や研修会等を実施し、自己診断の結果や本人の希望によりカウンセリングを行ってきました。また、職場環境等に精神的な負担や身体的な問題等を抱えている職員と人事担当が面談し、本人の適性等を配慮した人事配置にする等、職員の負担軽減を図りました。また、育児休業等代替任期付職員を適宜配置することにより、育児休業等を取得する職員があっても減員することがなくなり、一時的な業務負担増を減少することができたことが増加の一因と考えられます。 | | | | | |
| 対前年度 | 向上 | | | | | | |
| 目標達成度 | 高 | | | | | | |
| 次年度課題 | 課題とする | | | | | | |

| 人材育成（諸施策）により職員の能力が向上していると思う職員の割合 | | | | | | (%) | 総務課 |
|----------------------------------|--------|--|-------|-------|-----------|-----|-----|
| 基準値 (H26) | H29年度 | H30年度 | R01年度 | R02年度 | 目標値 (R03) | | |
| 66.40 | 66.78 | 65.60 | 67.10 | 68.70 | 70.00 | | |
| 向上指針 | 上がると良い | (状況) 平成29年度と比較して1.18%減少しました。 (原因) 職員が自発的に研修会に参加するよう各種研修メニューや日程等を掲示板等で周知し、積極的に募集を行った結果、研修参加者数は増加していますが、職員の実感に表れていない状況です。 | | | | | |
| 対前年度 | 横ばい | | | | | | |
| 目標達成度 | 中 | | | | | | |
| 次年度課題 | 課題とする | | | | | | |

| 基準値 (H26) | H29年度 | H30年度 | R01年度 | R02年度 | 目標値 (R03) | |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|--|
| 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 向上指針 | | | | | | |
| 対前年度 | | | | | | |
| 目標達成度 | | | | | | |
| 次年度課題 | | | | | | |

| 基準値 (H26) | H29年度 | H30年度 | R01年度 | R02年度 | 目標値 (R03) | |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|--|
| 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 向上指針 | | | | | | |
| 対前年度 | | | | | | |
| 目標達成度 | | | | | | |
| 次年度課題 | | | | | | |

平成30年度 事務事業マネジメントシート

| 事業の基本情報 | | | |
|---------|-----------------|------------------|---------------|
| 事務事業名 | 安全衛生管理事務 | 担当課 | 総務課 |
| 総合計画 | 政策 | 信頼に応える行政運営 | 計画期間 年度～ |
| | 施策 | 組織経営と人事マネジメントの充実 | 種別 法定+任意 |
| | 基本事業 | 適正な人事管理と人材育成 | 市民協働 |
| 予算科目コード | 01-020101-11 単独 | 根拠法令・条例等 | 守谷市職員安全衛生管理規則 |

| なぜ、この事業を実施しているか？ 何をどうするための事業か？ | |
|--|---|
| 背景（なぜ始めたのか） | 内容（何の業務活動をどのような手法で行うか） |
| 労働者の健康障害の防止や健康の保持増進を図るため。 | 職員健康診断の実施 産業医と連携を図りながら職場内巡視等及びストレスチェックの実施 |
| 目的及び期待する効果（誰（何）をどうしたいのか） | |
| 職員の安全及び健康を確保するとともに快適な職場環境の形成を促進し、職員の事務能力が十分に発揮できる環境を整える。 | |
| （参考）基本事業の目指す姿 | |
| 組織間、組織内連携を機動的に行うとともに、課題解決に取り組む効率的な組織運営に努める。 | |

| 事業の課題認識、改善の視点（次年度にどう取り組むか） | |
|---|--------------|
| 目的達成のための課題（問題点、現状分析、課題設定） | 具体的内容とスケジュール |
| | |
| 改善内容（課題解決に向けた解決策） | |
| | |
| 次年度のコストの方向性（→その理由） | |
| <input type="checkbox"/> 増加 <input type="checkbox"/> 維持 <input type="checkbox"/> 削減 | |

| | |
|--|------------------------|
| H29年度の評価（課題）を受けて、どのように取り組んだか（H30年度の振り返り） | |
| H29年度の評価（課題） | H30年度 of 取組（評価、課題への対応） |
| | |

| | | | | | |
|--|----------|-------|-------|-------|----------|
| 評価（指標の推移、今後の方向性） | | | | | |
| 指標名 | 基準値（H26） | H29年度 | H30年度 | R01年度 | 目標値（R03） |
| | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 成果の動向（→その理由） | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 向上 <input type="checkbox"/> 横ばい <input type="checkbox"/> 低下 | | | | | |
| 今後の事業の方向性（→その理由） | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 拡大 <input type="checkbox"/> 改善・効率化 <input type="checkbox"/> 縮小 <input type="checkbox"/> 統合 <input type="checkbox"/> 維持 <input type="checkbox"/> 廃止・終了 | | | | | |

| | | | | | | |
|--------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| コストの推移 | | | | | | |
| | 項目 | H28年度決算 | H29年度決算 | H30年度決算 | R01年度予算 | R02年度見込 |
| 事業費 | 計 | 7,178 | 6,006 | 6,369 | 7,137 | 7,137 |
| | 国・県支出金 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 地方債 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | その他 | 909 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 一般財源 | 6,269 | 6,006 | 6,369 | 7,137 | 7,137 |
| | 正職員人工数（時間数） | 177.00 | 192.00 | 192.00 | 192.00 | 192.00 |
| | 正職員人件費 | 726 | 787 | 802 | 0 | 0 |
| | トータルコスト | 7,904 | 6,793 | 7,171 | 7,137 | 7,137 |

平成30年度 事務事業マネジメントシート

| 事業の基本情報 | | | |
|---------|-----------------|------------------|-------------------|
| 事務事業名 | 職員等管理事務 | 担当課 | 総務課 |
| 総合計画 | 政策 | 信頼に応える行政運営 | 計画期間 年度～ |
| | 施策 | 組織経営と人事マネジメントの充実 | 種別 法定+任意 |
| | 基本事業 | 適正な人事管理と人材育成 | 市民協働 |
| 予算科目コード | 01-020101-04 単独 | 根拠法令・条例等 | 守谷市職員の任用に関する規則 ほか |

| なぜ、この事業を実施しているか？ 何をどうするための事業か？ | |
|---|------------------------|
| 背景（なぜ始めたのか） | 内容（何の業務活動をどのような手法で行うか） |
| 守谷市職員の人事・給与等に関する管理事務及び非常勤職員等の労務管理により職員数の適正化を図るため。 | 定員適正化計画に基づき職員数の適正化を図る。 |
| 目的及び期待する効果（誰（何）をどうしたいのか） | |
| 職員数の適正化を図る。 | |
| （参考）基本事業の目指す姿 | |
| 適正な人事管理を行い、健康で安心して働くことができる職場環境の創出に努めるとともに、職員の能力開発を継続的に実践する。 | |

| 事業の課題認識、改善の視点（次年度にどう取り組むか） | |
|---|--------------|
| 目的達成のための課題（問題点、現状分析、課題設定） | 具体的内容とスケジュール |
| | |
| 改善内容（課題解決に向けた解決策） | |
| | |
| 次年度のコストの方向性（→その理由） | |
| <input type="checkbox"/> 増加 <input type="checkbox"/> 維持 <input type="checkbox"/> 削減 | |

| | |
|--|------------------------|
| H29年度の評価（課題）を受けて、どのように取り組んだか（H30年度の振り返り） | |
| H29年度の評価（課題） | H30年度 of 取組（評価、課題への対応） |
| | |

| | | | | | |
|--|----------|-------|-------|-------|----------|
| 評価（指標の推移、今後の方向性） | | | | | |
| 指標名 | 基準値（H26） | H29年度 | H30年度 | R01年度 | 目標値（R03） |
| | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 成果の動向（→その理由） | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 向上 <input type="checkbox"/> 横ばい <input type="checkbox"/> 低下 | | | | | |
| 今後の事業の方向性（→その理由） | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 拡大 <input type="checkbox"/> 改善・効率化 <input type="checkbox"/> 縮小 <input type="checkbox"/> 統合 <input type="checkbox"/> 維持 <input type="checkbox"/> 廃止・終了 | | | | | |

| | | | | | | |
|--------|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| コストの推移 | | | | | | |
| | 項目 | H28年度決算 | H29年度決算 | H30年度決算 | R01年度予算 | R02年度見込 |
| 事業費 | 計 | 3,721 | 34,059 | 37,620 | 51,976 | 51,976 |
| | 国・県支出金 | 0 | 164 | 160 | 0 | 0 |
| | 地方債 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | その他 | 0 | 1,783 | 1,818 | 2,006 | 2,006 |
| | 一般財源 | 3,721 | 32,112 | 35,642 | 49,970 | 49,970 |
| | 正職員人工数（時間数） | 4,347.00 | 5,248.00 | 5,248.00 | 5,248.00 | 5,248.00 |
| | 正職員人件費 | 17,823 | 21,517 | 21,910 | 0 | 0 |
| | トータルコスト | 21,544 | 55,576 | 59,530 | 51,976 | 51,976 |

平成30年度 事務事業マネジメントシート

| 事業の基本情報 | | | | |
|---------|-----------------|------------------|------|-------|
| 事務事業名 | 職員研修事業 | 担当課 | 総務課 | |
| 総合計画 | 政策 | 信頼に応える行政運営 | 計画期間 | 年度～ |
| | 施策 | 組織経営と人事マネジメントの充実 | 種別 | 任意的事務 |
| | 基本事業 | 適正な人事管理と人材育成 | 市民協働 | |
| 予算科目コード | 01-020101-10 単独 | 根拠法令・条例等 | | |

なぜ、この事業を実施しているか？ 何をどうするための事業か？

| 背景（なぜ始めたのか） | 内容（何の業務活動をどのような手法で行うか） |
|--|--|
| <p>人材育成方針に基づき、「公務への使命と責任を自覚し、住民の期待と信頼に応えられるよう自らを高める意欲を持ち、常に自己啓発に努めようとする職員の育成」「市政の目標を理解し、強い意欲と積極性を持って、政策を形成できる職員の育成」「時代の変化や多種多様な行政環境に的確に対応できる柔軟な思考力や創造性を持つ職員の育成」を目標として実施している。</p> | <p>階層の研修：職員の職位・職務に応じた役割の認識や職務遂行に必要な能力の向上を目的に研修を実施する。 <研修名> 新規採用職員課程, 第一部職員課程, 第二部職員課程, 第三部職員課程, 監督者第一部課程, 監督者第二部課程, 新任課長補佐課程, 現任課長補佐課程, 新任課長課程, 新任部長等課程 特別研修：職員の担当業務を的確に遂行できる能力と、時代や環境の変化に即応できる適応力を養成する。 <研修名> 文書事務講師養成研修 外17研修</p> |
| <p>目的及び期待する効果（誰（何）をどうしたいのか）</p> <p>職員の資質向上及び職員のスキルアップによる住民サービスの質的向上を図る。</p> | |
| <p>（参考）基本事業の目指す姿</p> <p>適正な人事管理を行い、健康で安心して働くことができる職場環境の創出に努めるとともに、職員の能力開発を継続的に実践する。</p> | |

事業の課題認識、改善の視点（次年度にどう取り組むか）

| 目的達成のための課題（問題点、現状分析、課題設定） | 具体的内容とスケジュール |
|---|--------------|
| | |
| <p>改善内容（課題解決に向けた解決策）</p> | |
| | |
| <p>次年度のコストの方向性（→その理由）</p> | |
| <p><input type="checkbox"/>増加</p> <p><input type="checkbox"/>維持</p> <p><input type="checkbox"/>削減</p> | |

| | |
|--|---------------------|
| H29年度の評価（課題）を受けて、どのように取り組んだか（H30年度の振り返り） | |
| H29年度の評価（課題） | H30年度の実績（評価、課題への対応） |
| | |

| | | | | | |
|--|----------|-------|-------|-------|----------|
| 評価（指標の推移、今後の方向性） | | | | | |
| 指標名 | 基準値（H26） | H29年度 | H30年度 | R01年度 | 目標値（R03） |
| | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 成果の動向（→その理由） | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 向上 <input type="checkbox"/> 横ばい <input type="checkbox"/> 低下 | | | | | |
| 今後の事業の方向性（→その理由） | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 拡大 <input type="checkbox"/> 改善・効率化 <input type="checkbox"/> 縮小 <input type="checkbox"/> 統合 <input type="checkbox"/> 維持 <input type="checkbox"/> 廃止・終了 | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| コストの推移 | | | | | | |
| 項目 | | H28年度決算 | H29年度決算 | H30年度決算 | R01年度予算 | R02年度見込 |
| 事業費 | 計 | 972 | 820 | 1,050 | 2,186 | 2,186 |
| | 国・県支出金 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 地方債 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | その他 | 5 | 16 | 23 | 0 | 0 |
| | 一般財源 | 967 | 804 | 1,027 | 2,186 | 2,186 |
| 正職員人工数（時間数） | | 559.00 | 791.00 | 791.00 | 791.00 | 791.00 |
| 正職員人件費 | | 2,292 | 3,243 | 3,302 | 0 | 0 |
| トータルコスト | | 3,264 | 4,063 | 4,352 | 2,186 | 2,186 |

平成30年度 事務事業マネジメントシート

| 事業の基本情報 | | | |
|---------|-----------------|------------------|------------------------------|
| 事務事業名 | 取手地方公平委員会事務 | 担当課 | 総務課 |
| 総合計画 | 政策 | 信頼に応える行政運営 | 計画期間 年度～ |
| | 施策 | 組織経営と人事マネジメントの充実 | 種別 法定事務 |
| | 基本事業 | 適正な人事管理と人材育成 | 市民協働 |
| 予算科目コード | 01-020109-02 単独 | 根拠法令・条例等 | 地方自治法第202条の2第2項及び地方公務員法7条第4項 |

| なぜ、この事業を実施しているか？ 何をどうするための事業か？ | |
|---|---|
| 背景（なぜ始めたのか） | 内容（何の業務活動をどのような手法で行うか） |
| 地方公務員法により設置が義務付けられており、職員の勤務条件に関する措置の要求及び職員に対する不利益処分を審査し、並びにこれについて必要な措置を講ずることを職務とする行政委員会である。 | 事務を取手地方公平委員会に委託しており、負担金を納めている。（地公法第7条第4項） |
| 目的及び期待する効果（誰（何）をどうしたいのか） | |
| 職員の給与、勤務条件に関する措置の要求対して、審査・判断を行い、必要な措置を講じる。 | |
| （参考）基本事業の目指す姿 | |
| 適正な人事管理を行い、健康で安心して働くことができる職場環境の創出に努めるとともに、職員の能力開発を継続的に実践する。 | |

| 事業の課題認識、改善の視点（次年度にどう取り組むか） | |
|---|--------------|
| 目的達成のための課題（問題点、現状分析、課題設定） | 具体的内容とスケジュール |
| | |
| 改善内容（課題解決に向けた解決策） | |
| | |
| 次年度のコストの方向性（→その理由） | |
| <input type="checkbox"/> 増加 <input type="checkbox"/> 維持 <input type="checkbox"/> 削減 | |

| | |
|--|------------------------|
| H29年度の評価（課題）を受けて、どのように取り組んだか（H30年度の振り返り） | |
| H29年度の評価（課題） | H30年度 of 取組（評価、課題への対応） |
| | |

| | | | | | |
|--|----------|-------|-------|-------|----------|
| 評価（指標の推移、今後の方向性） | | | | | |
| 指標名 | 基準値（H26） | H29年度 | H30年度 | R01年度 | 目標値（R03） |
| | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 成果の動向（→その理由） | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 向上 <input type="checkbox"/> 横ばい <input type="checkbox"/> 低下 | | | | | |
| 今後の事業の方向性（→その理由） | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 拡大 <input type="checkbox"/> 改善・効率化 <input type="checkbox"/> 縮小 <input type="checkbox"/> 統合 <input type="checkbox"/> 維持 <input type="checkbox"/> 廃止・終了 | | | | | |

| | | | | | | |
|--------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| コストの推移 | | | | | | |
| | 項目 | H28年度決算 | H29年度決算 | H30年度決算 | R01年度予算 | R02年度見込 |
| 事業費 | 計 | 91 | 89 | 77 | 0 | 0 |
| | 国・県支出金 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 地方債 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | その他 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 一般財源 | 91 | 89 | 77 | 0 | 0 |
| | 正職員人工数（時間数） | 0.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 0.00 |
| | 正職員人件費 | 0 | 12 | 13 | 0 | 0 |
| | トータルコスト | 91 | 101 | 90 | 0 | 0 |