

平成18年度実績評価事務事業進行管理表

事務事業名	給与管理業務				財務会計上の位置付け	会計	款	項	目	細目	細々目	19予算額(千円)	
部等名	総務部	課等名	人事課		包含する細々目	1	2	1	10	10	1	9,995	
政策	9 市民と共に進める行政経営												
施策	93 良質な行政サービスの提供												
実施区分	継続	会計	一般会計	環境調整会議									
		事業期間	17	年度～		年度							
					関連計画 条例等								

【Do】(1)この事務事業は次の目的を達成することを目指します。

目的の記述	対象(人や物、自然資源など)	対象の大きさを表す対象指標名と単位	対象指標の数値					
	人事課で給与計算を行う正規・臨時職員(市・外郭団体・関連団体含む)	人事課で給与計算を行う正規職員数	現状又は19年度見込	23年度又は終了年度	23年度以前に終了は終了年度とする			
		臨時職員数	2200	2150				
	意図(成果は何か、対象をどうかえるか)	成果達成度を表す成果指標名と算定式・単位	成果指標の数値(実績・目標)					
			システム入力誤り等による計算ミス発生件数	18目標	50	最終目標	10	
	手段の記述	人事給与システムにより正確かつ迅速に人事管理・給与管理を行う	システム入力誤り等による計算ミス発生件数	18実績	48	19目標		↑
				23目標		23実績		最終目標達成年度
				18目標		最終目標		
				18実績		19目標		↑
				23目標		23実績		最終目標達成年度

(2)意図を達成するために以下のことを取り組みます。

手段の記述	事業の全体概要(補足説明)	具体的活動内容(やり方、手順、詳細)	活動量を表す名称・単位	活動量の値
	人事給与システムにより、人事・給与に関する情報を一元管理する。システム管理の副産物として生成される人事・給与情報をもとに統計資料の作成や情報分析を行う。	1 人事管理事務全般 人事異動、辞令作成、採用退職関係事務 2 例月給与計算 給料・諸手当の計算 所得税・共済掛金等法定控除の計算 貯金・保険等法定外控除の計算 3 期末勤労手当計算	当該事務従事職員のシステム使用時間(時間/年) 担当職員2名@30時間@12月	720
	18年度の実績			
	19年度計画	1 人事管理事務全般 人事異動、辞令作成、採用退職関係事務 2 例月給与計算 給料・諸手当の計算 所得税・共済掛金等法定控除の計算 貯金・保険等法定外控除の計算 3 期末勤労手当計算	当該事務従事職員のシステム使用時間(時間/年) 担当職員2名@30時間@12月	720

<金額の単位:千円>		18決算額(見込)	19予算額(当初)
事業費	特定財源		
	国庫支出金		
	県支出金		
	起債		
	その他	5,840	5,350
一般財源	5,095	4,645	
事業費計(A)	10,935	9,995	
人件費	正規職員所要時間	18年度 720	19年度 720
	臨時職員等所要時間		
	人件費計(B)	2,575	2,575
	トータルコストA+B	13,510	12,570

特定財源内訳や補足事項	特定財源:他会計等負担金(給与計算)5,350千円 正規職員所要時間は担当者2名@30時間/月として積算
-------------	---

(3)この事業目的の達成は、次の上位(施策や主体の役割)目的の達成に結びつきます。

目的の記述	結果 この事務事業の施策(基本事業)の目的	上位成果指標(施策又はムトス指標)と単位	上位成果指標の数値			
	市役所のサービスが的確に提供されること。	市役所が提供するサービスに満足している市民の割合(窓口サービス)	現状値	61.6	19実績	
			20実績		21実績	
				22実績	23目標	75
			現状値		19実績	
			20実績		21実績	
		22実績		23目標		

この事業を開始したきっかけ	事業を取り巻く状況の変化	事業に対する市民や議会の意見
平成11年度に、以前の委託形式による人事・給与管理から、自庁での処理が可能な現システムの導入を行った。人事・給与情報漏洩の危険性や、同時期に更新した財務会計システムとの連動性等を総合的に勘案する中で判断であった。当該システムの経年劣化に伴い、平成18年1月に現行システムを稼働し、現在に至る。	人事・給与管理については国家公務員の人事院勧告ほか、時々々の税制改正や社会保障制度改革の影響を強く受け運用を変更していかなければならない性格を強く持っている。また、人事管理についても、勤務評定、実績評価を根幹とする人事評価の取組みが始まっており、当システムのより一層の活用が期待される。	特記事項無し。

## 【See】18年度の振り返り

目的 妥当性 評価	この事業の意図の達成が、結果(上位目的)に結びついていますか？	(評価) <b>結びつく</b> (その理由) 的確な人事・給与管理によるマネジメントによって、現在の給与・人事管理に信頼感を深めた職員による、なお一層の良質なサービスの提供が可能となる。	有効性 評価	成果をさらに向上させる余地はありますか？	(評価) <b>余地がある</b> (その理由) ミスの発生を抑える運用方法の検討、プログラム改造等、向上の余地はある。
	対象の見直し、拡大、縮小の必要性はありますか？	(評価) <b>必要性がない</b> (その理由) 現状では不要。ただし、今後の状況の変化によっては、外郭団体、関連団体の扱いは変化する可能性がある。		他に類似事業はありますか？また統合の可能性はありますか(市以外の取組も含む)？	(評価) <b>影響あり</b> (その理由) 給与計算、人事管理は内部管理事務として必須。全くの廃止、休止は難しい。ただ、システム構築に費用がかかるものの、事務の外部委託等、現行の方法によらないことは可能か。
	意図の見直しの必要性はありますか？	(評価) <b>必要性がない</b> (その理由) 正確、迅速な人事・給与管理の必要性は今後も変わらないため			(評価) <b>類似事業なし</b> (類似事業名、理由)
	市が関与する必要性はありますか？(市が税金を投入すべき事業ですか)	(評価) <b>必要ある</b> (その理由) 行政の土台としての内部管理業務であり、市の関与は必要である。		効率的 評価	成果を下げずに、事業費や人件費の削減は可能ですか？
		公平性 評価	受益者は誰ですか？また、負担の是非、程度は妥当ですか？	(評価) <b>妥当である</b> (受益者とその理由) 自前で人事・給与システムを持たない外郭団体、関連団体は受益者と捉えることができる。外郭団体、関連団体の本システム使用にあつては負担金を受領し運用している。算定はシステム構築費用、担当職員人件費による。	

## 【Plan】改革改善

今後の事業の方向性	何を、いつまでにどうするのかの改革改善案
<input type="checkbox"/> 終了 <input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 目的見直し <input type="checkbox"/> 別事業に統合 <input checked="" type="checkbox"/> 事業のやり方改善 <input type="checkbox"/> 現状維持	<p>システムに記録されている人事情報は、平成11年以前のもは不完全である(システム導入時、紙台帳で運用していた人事情報を完全に登録していない)</p> <p>今後数年間を目標に、より一層システム活用を図るため、人事情報の登録を進めることとする。</p>
<p>上記の改革改善案を実施する際、想定される課題とその克服方法</p>	<p>現職員数はおおよそ1400名。一人当たりの登録時間を10分と見積もっても230時間ほどの作業が発生する。担当者のみならず、課内横断的に協力を仰ぎ、早期のデータ整理を計る。</p>

### 【補足事項環境側面】

(1) 環境影響評価の必要性判断	必要性がない	(2) 必要性な場合の実施事由
(3) どのような点に配慮し事業に取り組みましたか？		

### 【指摘事項】

施策マネジメント会議	
施策評価会議	
第5次基本構想基本計画推進委員会	