

令和 3年度

事務事業評価表 (令和 2年度 の実績評価)

記入年月日
令和 3 年 4 月 1 日

事務事業名		職員昇給管理事務				事業区分		担当	
						新規/継続	継続	事務事業No.	060401000589
						単独/補助	単独	所属課	010301
政策体系		政策体系上の位置付け						課長名	職員課
総合計画の施策名		0604 組織経営と人事マネジメントの充実						グループ	人事給与G
政策名		06 みんなで築く自治のまちづくり						担当者名	
施策名		04 組織経営と人事マネジメントの充実							
手段名		01 ①職員の資質向上と人材育成							
		財務会計上の位置付け				事業期間			
予算科目	会計	款	項	目	事業	細	一般会計		
	01	02	01	02	01	00	人事管理業務		
法令根拠		桜川市職員の初任給、昇給及び昇格に関する規則				単年度繰返し (年度~)			
【Do】		1. 事務事業の現状把握 (その1)				期間限定の場合、総投入量を (3) 投入量の右側に記入			

手段	①事務事業の概要 (事務事業の全体像)		②担当者が行う業務の内容・やり方・手順		
	【事務事業の内容】 毎年1月1日付の昇給発令について、事務を適正に行う。		職員の休暇等勤務状況、懲戒処分、55歳以上昇給抑制を昇給基準に照合し、1月1日の定期昇給事務を行った。		
	【担当者が行う業務の手順】 勤務実績 (休暇、育休、分限・懲戒等) の確認、抑制対象者確認などを行い昇給を確定させる。				
	【事業費の内訳】 人件費のみ				

①手段 (担当者の活動内容)							④活動指標 (活動量を表す指標)		単位	01年度 (実績)	02年度 (実績)	03年度 (計画)	04年度 (目標)	05年度 (目標)
職員の休暇等勤務状況、懲戒・分限処分、55歳以上昇給抑制を昇給基準に照合し、1月1日の定期昇給事務を行った。							1月1日昇給数		人	379.00	364.00	328.00	328.00	328.00
										0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
										0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
										0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
②対象 (誰、何を対象にしているのか)							⑤対象指標 (対象の大きさを表す指標)		単位	01年度 (実績)	02年度 (実績)	03年度 (計画)	04年度 (目標)	05年度 (目標)
全職員							職員数 (再任用職員を除く)		人	381.00	368.00	374.00	374.00	374.00
										0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
										0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
③意図 (この事業によって対象をどう変えるのか)							⑥成果指標 (対象における意図の達成度を表す指標)		単位	01年度 (実績)	02年度 (実績)	03年度 (計画)	04年度 (目標)	05年度 (目標)
正確な昇給名簿の作成							職員の昇給割合		%	99.40	98.90	87.70	87.70	87.70
							昇給停止職員数		人	2.00	4.00	46.00	46.00	46.00
							昇給調整該当職員数 (勤務実績、退職等)		人	8.00	13.00	10.00	10.00	10.00

(3) 投入量 (事業費) の推移				01年度 (実績)	02年度 (実績)	03年度 (計画)	期間限定総投入量	
投入量	事業費	財源内訳	国庫支出金	千円	0	0	0	0
			県支出金	千円	0	0	0	0
			地方債	千円	0	0	0	0
			使用料・手数料	千円	0	0	0	0
			その他	千円	0	0	0	0
			一般財源	千円	0	0	0	0
			事業費計 (A)	千円	0	0	0	0
		正規職員従事人数	人	2.00人	2.00人	2.00人		

事業費の内訳	02年度事業費 実績 (千円)				03年度事業費 予算 (千円)			
				合計	0			合計

事務事業名	職員昇給管理事務	事務事業No.	60401000589	所属課	職員課
(4) この事務事業を開始したきっかけは、いつ頃どんな経緯で開始されたのか？ 開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか？ ・旧3町村合併に伴い、それぞれの給与でスタート ・職員の昇給に関する事務を適正に管理する。 ・平成18年4月1日からの給与構造改革により給料表や昇給関係が大きく変化あり。 ・昇給日は1月1日。					
(5) この事務事業に対して関係者（住民、議会、事業対象者、利害関係者）からどんな意見や要望が寄せられているか？ 社会状況が厳しい現状にあり、公務員としての地位や給与が注目をあびている現在、公私共にさらなる努力が望まれる。					

【See】 2. 評価の部 *原則は事前評価。

評価項目		
改革改善を行う	①政策体系との整合性 (この事務事業の目的は市の政策体系に結びつくか？意図することが結果に結びついているか？) <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている	正確な人事給与管理を行うことにより、行政組織の適正化につながる。
	②公共関与の妥当性 (なぜこの事業を市が行わなければならないのか？税金を投入して、達成する目的か？) (法定受託事業はその名称) <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である	正確な人事管理を行うことにより、行政組織の適正化につながり、桜川市全体の向上となる。
	③成果の向上余地 (成果を向上させる余地はあるか？成果の現状水準とあるべき水準との差異はないか？何が原因で成果向上が期待できないのか？) <input checked="" type="checkbox"/> 向上余地がある	人事評価の成熟に伴い勤務成績（信賞必罰）による昇給反映を構築する。
	④廃止・休止の成果への影響 (事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無とその内容は？) <input checked="" type="checkbox"/> 影響有	人事管理が損なわれる。
有効性	⑤類似事業との統廃合・連携の可能性 (類似事業や統廃合の可能性がありますか？(市以外の取り組みも含む)) (他に手段がある場合) <input checked="" type="checkbox"/> 具体的な手段、事務事業名 人事評価構築事務	人事評価の成熟に伴い勤務成績（信賞必罰）による昇給反映を構築する。
	<input checked="" type="checkbox"/> 連携ができる	人事評価の成熟に伴い勤務成績（信賞必罰）による昇給反映を構築する。
効率性	⑥事業費・人件費の削減余地 (成果を下げずに事業費を削減できないか？やり方を工夫して延べ業務事業を削減できないか？) <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない	事業費はない。
公平性	⑦受益機会・費用負担の適正化余地 (事業の内容が一部の受益者に偏っていて不公平ではないか？受益者負担が公平・公正になっているか？) <input checked="" type="checkbox"/> 公正・公平である	受益者負担等はない。

【Plan】 3. 評価結果の総括と今後の方向性 (次年度計画と予算への反映)

(1) 1次評価者としての評価結果 ①目的妥当性 <input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ②有効性 <input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 見直し余地あり ③効率性 <input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ④公平性 <input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり		(2) 全体総括 (振り返り、反省点) 国家公務員は55歳超職員の昇給停止に関する法律の改正により、平成26年1月1日から実施した。今後、他市の動向などを注視しながら、人事評価の昇給反映なども視野に入れながら検証していく。																						
(3) 今後の事業の方向性 <input type="checkbox"/> 終了 <input checked="" type="checkbox"/> 継続 <input checked="" type="checkbox"/> 改革改善を行う <input type="checkbox"/> 現状維持 <input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 休止		(4) 改革・改善による期待成果 (終了・廃止・休止の場合は記入不要) <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2"></th> <th colspan="3">コスト</th> </tr> <tr> <th>削減</th> <th>維持</th> <th>増加</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>低下</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				コスト			削減	維持	増加	成果	向上		○		維持				低下			
		コスト																						
		削減	維持	増加																				
成果	向上		○																					
	維持																							
	低下																							
(5) 改革、改善を実現する上で解決すべき課題 (壁) とその解決策 令和2年度に人事給与改革検討会議を行い、55歳超職員の昇給停止についても検討を行った。その結果、令和4年1月1日付昇給発令より、国に合わせて55歳超職員の昇給停止を実施することとした。また合わせて、人事評価結果の昇給・昇格への反映についても制度化を行った。		(6) 事務事業優先度評価結果 成果優先度評価結果 <input checked="" type="checkbox"/> 9																						

【Check】 4. 確認及び改革改善に向けての指摘事項

(1) 課長評価		(2) 部長確認及び評価 (課長評価により、C、D判定及び確認が必要な場合)	
課長確認後の評価 <input checked="" type="checkbox"/> B A: 継続 (現状維持) C: 終了、廃止、休止 B: 継続 (改革改善を行う) D: 2次評価へ提出		確認欄 <input type="checkbox"/>	