

平成 20 年度事務事業評価表(内部管理業務)

①事務事業名		担当部課	部課コード	010700	TEL	2998-9048
事業コード	給与支給事務	総合政策部 職員課				
010705		グループ	給与担当			

総合計画の体系	政策	第8章 計画の推進に向けて	施策	3節 行政運営	中柱	2 組織の活性化	小柱	(3) 人事管理体制の充実
---------	----	---------------	----	---------	----	----------	----	---------------

行政改革大綱における行動計画への位置づけ									
コード	3251 適正な給与水準の維持			コード	3252 特殊勤務手当の見直し		コード	3253 管理職手当の見直し	

目的(何のために行うのか、具体的に)
給与の適正支給のため

②事業の内容	対象(誰を、何を対象としているのか)		対象数	単位	平成 18 年度	2696	人
	全職員(常勤の特別職を含む)				平成 19 年度	2672	人

業務の具体的な内容及び実施方法
○例月給与・賞与の支給事務
人事異動、昇格、育児休業等の取得、各種手当の届出、時間外勤務報告等に伴う給与計算システムの入力データの作成・チェック及び支給。共済組合の掛金や負担金の控除、支払。財形貯蓄の控除、支払。所得税の控除、支払(例月給与・賞与・年末調整)。住民税の控除、支払。

H	コストの見直し	<input type="checkbox"/> 大きい	<input checked="" type="checkbox"/> 少ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない	実施過程の見直し	<input type="checkbox"/> 大きい	<input checked="" type="checkbox"/> 少ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない
19	20年度予算の方向性	<input checked="" type="checkbox"/> 現状どおり		<input type="checkbox"/> 増額	<input type="checkbox"/> 減額	<input type="checkbox"/> 終了		

評価
平成19年度中に改善した点
各種事務マニュアルの整理(解釈・運用方法の確認、事例集の整理等)。給与計算システムの改修(特別職給料の減額措置の終了、扶養手当額の変更、勤続手当支給率の変更、共済掛金・負担金率の変更、退職手当組合負担金率の変更)。制度改正に伴う給料表等の改定。新給与計算システムへの移行(H19.4~)に伴う安定稼働に向けてのマニュアル作成等。

③経費	《会計種別》	一般会計	平成 18 年度 (千円)	平成 19 年度 (千円)	平成 20 年度 (千円)
	当初予算		194	2,004	2,055
	決算(見込み含む)		142	646	
	含む人件費(嘱託職員)(臨時職員)	(0.00 人)	(0.00 人)	(0.00 人)	(0.00 人)
	正規職員人件費	6.05 人	55,660	5.92 人	55,612
	事業費合計		55,802	56,258	
市民一人当たり(単位:円)			165.2	165.9	

④指標	活動実績	項目名	計算方法	単位	H 18	H 19	H20見込み	将来目標
		研修参加・開催	研修参加回数及び研修実施回数	回	14	14	14	—
	成果分析	年間給与支給件数	1年間の給与支給明細書配付件数	件	38612	39920	38752	—
		適正な支給件数	(年間給与支給件数-給与の誤支給件数)÷年間給与支給件数	目標値	100	100	100	100
				実績	99.94	99.93		
				達成率	99.9	99.9		
				実績値の拡大を図る1		実績値の縮小を図る2		
						1		

評価項目	見直しの必要性			評価理由及び対応策			
コストの見直し	<input type="checkbox"/> 大きい	<input checked="" type="checkbox"/> 少ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない	人件費が大半を占めており、その削減はもちろん必要であるが、業務内容・業務量を考慮すると、その対応は難しい。給与関係事務(調査・照会への回答および人件費積算等の資料作成も含む)について、給与計算システムの利用により効率的に行っているため。			
実施過程の見直し	<input type="checkbox"/> 大きい	<input checked="" type="checkbox"/> 少ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない				

業務を進めていくうえでの課題
平成19年4月より、年功的な給与の上昇の抑制と勤務実績の反映を目的とした、給与構造改革を実施した。今後は、この給与構造改革に伴う、新給与制度への事務の対応と、同時期に稼働した新給与計算システムに対する担当職員の理解を深めることが今後の課題となる。

⑤次評価	今期目標項目(何を)	達成水準(どこまで)	時期(いつまで)
	平成20年度における目標設定 給与処理の効率化のために、庁内イントラネットを中心として、各課庶務担当者を始めとする職員への給与制度、給与事務の更なる周知を図る。	イントラネットの給与全般の項目の表記、内容等について、見直しを行う。	2008年3月末日

21年度予算の方向性	<input checked="" type="checkbox"/> 現状どおり	<input type="checkbox"/> 増額	<input type="checkbox"/> 減額	<input type="checkbox"/> 終了
昨年度の評価結果及び上記評価による、今後の業務の進め方				
今後は、1つの事務を複数の職員が担当することとして職員相互のより一層の情報の共有化を図り、新給与計算システムの完成度を高め安定稼働を達成するため、必要な改修を進める。また、研修会への参加等により担当職員の習熟度を高め、給与の適正支給を目指す。加えて、新制度での給与の適正支給においては人事面の関わりが重要であり、これまで以上に人事・給与両担当の連携を図る。				
評価日	平成20年5月15日	記入者職氏名	職員担当参事 平野 澄彦	

⑥環境基本計画	本事業の左記計画における位置づけ...	無し	計画コード	
施策の体系	施策の方向			