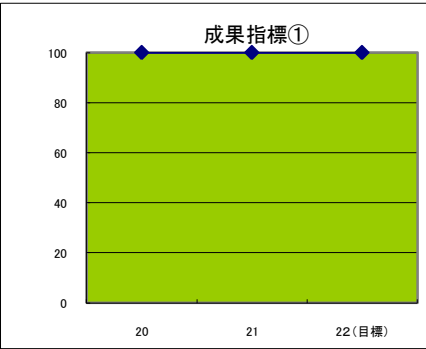
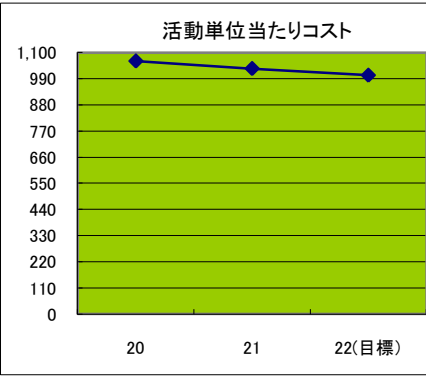


事務事業名	給与計算支払事務		会計	1	一般会計	
総合基本計画	まちづくりの目標(章)	5	信頼に基づく市民とともにつくるまち	款	2	総務費
	施策(節)	3	行財政運営	項	1	総務管理費
	施策の方向			目	1	一般管理費
				事業	14	人事給与システムOA経費
関連する計画等			作成部署	市長公室人事課		
事業の目的	対象(誰を・何を) 人事課で給与計算を行っている職員(特別職、正職、再任用、嘱託) 意図(どういう状態にしたいのか) 給与の計算・支払		連絡先	072-958-1111 内線 3432		
事業の内容	職員の毎月の給与及び期末勤勉手当の支給に必要な各種データ(昇給・昇格や休職等の人事データや職員の通勤方法や扶養状況の変更などの手当支給に必要な職員のデータ、また、各主管課で取りまとめた時間外勤務手当・特殊勤務手当のデータ、さらに各種控除データ)の確認作業を行った後、人事給与システムに入力し、計算確認後支給する。					
根拠法令等	地方自治法、一般職の職員の給与に関する条例他					
事業開始時期	☐ 昭和 年開始 ☐ 明確にはわからない ☒ 市政施行(昭和34年)以前より行っている		終了年度	平成 年度		
事業開始時からの状況変化	過去においては、給与計算は外部委託を行っていたが、平成8年度にシステムを自己導入し給与計算を行っている。					
市民や議会の要望						
実施手法	☐ 直営 ☒ 一部委託 ☐ 全部委託 ☐ 補助金・助成金 ☐ その他()					
委託先	☐ 市外郭団体委託 名称() ☒ 民間委託 ☐ その他		委託内容	人事給与システム保守委託		

区 分		20年度 (実績)	21年度 (実績)	22年度 (見込み)
事業費【1】 (千円)		6,076	5,622	5,394
人件費【2】 (千円)		8,250	8,250	7,500
職員数	正規職員	1.10 人	1.10 人	1.00 人
	再任用職員	0.00 人	0.00 人	0.00 人
	嘱託職員	0.00 人	0.00 人	0.00 人
	臨時職員	0.00 人	0.00 人	0.00 人
	超過勤務(参考) (時間)	0.00 時間	0.00 時間	0.00 時間
総事業費(【1】+【2】)【A】 (千円)		14,326	13,872	12,894
財源内訳	国費 (千円)			
	府費 (千円)			
	市債 (千円)			
	その他(手数料・使用料等) (千円)			
	一般財源 (千円)	14,326	13,872	12,894
活動指標(事業の活動実績)【B】 単位		20年度	21年度	22年度(目標)
① 給与支払延べ人数	人	13,468	13,440	12,842
②				
③				
活動単位当たりコスト(【A】/【B】①)		1,064 円	1,032 円	1,004 円
市民1人当たりコスト(【A】/人口)		120 円	117 円	108 円



成果指標 (事業目的の達成度を測る指標)	指標名		単位	指標設定の考え方	平成20年度		平成21年度		平成22年度
	①	適正支払率 (式) 適正に支払われた延べ人数/給与計算された延べ人数×100	%	給与の支払が正確に行われた割合	目標	100	100	達成率(%)	100
					実績	100	100	100.0%	
	②	(式)			目標			達成率(%)	
					実績				

市の関与の必要性	市の関与が必要な理由									評価	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	必要性	分析・評価の説明
	法令上の義務	受益者が不特定多数	最低限の生活水準を確保	市民の不安を解消	社会的経済的弱者を対象	民間だけでは負担しきれない	民間だけでは供給不足	市の特色等を市内外へ発信	第三者にも受益がある	有	労働の対価としての給与の支払については、法的な義務があるため必要である。
○											

視点	分析のためのチェック点	はい	いいえ	該当なし	分析・評価の説明
妥当性	市民ニーズが高い	☐	☐	☒	労働の対価としての給与の支払については、法的な義務があるため必要である。
	市民ニーズに比較してサービスの供給過剰となっていない	☐	☐	☒	
	社会情勢の変化に対応している	☒	☐	☐	
	他市の水準と比較しても、対象範囲や水準を見直す必要がない	☒	☐	☐	
	国・府の事業と重複していない	☒	☐	☐	
	事業を休止、廃止した場合の影響度が大きい	☒	☐	☐	
	緊急性が認められる	☐	☐	☒	
効率性	単位コストが適切である(経年、他市比較など)	☒	☐	☐	民間委託の検討の余地がない訳ではないが、最小限の人員で行っており、給与システムやパソコンの表計算ソフト等の利用により、日々効率的に事務が進めれるよう改善している。 また、業務が専門性を帯びているため、人事異動時の対応や手続きミスを防ぐようマニュアルを整備している。
	受益者負担の割合は適当である	☐	☐	☒	
	人員を削減する余地がない	☒	☐	☐	
	事業費を削減する余地がない	☒	☐	☐	
	簡略化できる方法や手段がない	☐	☒	☐	
	市の他事業と重複していない	☒	☐	☐	
	民間活力(民間委託、NPO、ボランティア、PFIなど)の活用について検討の余地がない	☐	☒	☐	
有効性	上位の施策(目的)が明確である	☒	☐	☐	労働の対価としての給与の支払については、法的な義務があるため必要である。
	上位の施策(目的)への貢献度が高い事業である	☒	☐	☐	
	成果を向上させる余地がない	☒	☐	☐	
	市民の視点にたってサービスが提供されている	☐	☐	☒	
協働性	事業の企画、立案に市民が参加している	☐	☐	☒	
	事業の実施に向けて、市民と情報の共有が図られている	☐	☐	☒	
	事業の実施について積極的に市民の意見を反映している	☐	☐	☒	
	事業の実施に市民の参加、協力が得られている	☐	☐	☒	
達成度	成果指標の目標値は適正である	☒	☐	☐	正確に遅滞なく支払を行っている。
	成果指標の実績値は目標値以上である	☒	☐	☐	
	成果指標は前年度より向上している	☒	☐	☐	

担当 部局 評価	総合評価	
	☐ 拡大・充実 ☒ 現状維持 ☐ 方法改善 ☐ 民営化・民間委託 ☐ 縮小 ☐ 廃止・休止 ☐ 完了	
	評価の理由	
	自治体の給与制度は複雑で条例・規則を理解していることはもちろんのこと、複雑な社会保険制度の知識が必要とされるが、マニュアルを整備したり、給与システムを改善したりすることにより、かなり効率化が図れるようになってきているため、現状をベースにさらに効率化ができる部分は改良していく。	
	今後に向けて(取組方針、具体的な改善改革案など)	
行 事 本 部 評 価	今後積極的に事務効率のアップに努め、少ない労力で手続きができるよう事務処理を改善していく。	
行 事 本 部 評 価		