

事務事業名	職員昇給昇格管理事務				担当	総務部 総務課 人事給与係			
政策名	G	効率的で市民にわかりやすいまちづくり				増補版施策名			
施策名	2	組織の適正化と人材の育成				☐ 実施計画上の主要事業			
関連個別計画						事業期間	☐ 単年度のみ		
法令根拠							☒ 単年度繰返（開始年度 昭和29 年度～）		
予算科目							☐ 期間限定複数年度（ 年度～ 年度）		
事業概要	人事給与管理システムにより職員の昇給昇格の時期を管理し、異動が生じる月に給与システムへ入力することで給与の支払いに誤りが無いよう管理する。 また、高校卒採用5年目及び短大卒採用2年目職員に対して、主事技師等昇任試験として、地方自治法と地方公務員法の試験を行い、地方公務員としての基礎的な知識の理解度を判定する。基準点に達した職員は、主事技師等昇任試験合格者とし、翌年4月1日の主事技師等昇任対象者とする。なお、基準点に達しない職員に対しては、翌年再度試験を実施する。（平成18年度以前は吏員昇任試験として実施）								

1. 現状把握の部 (1) 事務事業の目的と指標

①手段（主な活動） 31年度実績 ・職員の昇給を1月1日に実施。 ・昇任、在級年数、勤務評定に基づく昇格の手続きを4月1日に行った。 2年度計画 ・人事評価の結果に基づき、職員の昇給を1月1日に実施予定 ・昇任、在級年数、経験年数、人事評価に基づく昇格の手続きを4月1日に行う予定。 ・主事技師等昇任試験を実施予定。	⑤活動指標（事務事業の活動量を表す指標）の推移 <table><tr><th>名称</th><th>単位</th><th>28年度(実績)</th><th>29年度(実績)</th><th>30年度(実績)</th><th>31年度(実績)</th><th>2年度(見込)</th></tr><tr><td>ア 昇給者及び昇格者数</td><td>人</td><td>432</td><td>439</td><td>441</td><td>489</td><td>485</td></tr><tr><td>イ 主事技師等昇任試験を受けた職員の数</td><td>人</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>ウ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>エ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>オ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	名称	単位	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(実績)	2年度(見込)	ア 昇給者及び昇格者数	人	432	439	441	489	485	イ 主事技師等昇任試験を受けた職員の数	人	0	1	0	1	1	ウ							エ							オ						
名称	単位	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(実績)	2年度(見込)																																					
ア 昇給者及び昇格者数	人	432	439	441	489	485																																					
イ 主事技師等昇任試験を受けた職員の数	人	0	1	0	1	1																																					
ウ																																											
エ																																											
オ																																											
②対象（誰、何を対象にしているのか）*人や自然資源等 一般職員（試験は高校卒採用5年目及び短大卒採用2年目職員）	⑥対象指標（対象の大きさを表す指標）の推移 <table><tr><th>名称</th><th>単位</th><th>28年度(実績)</th><th>29年度(実績)</th><th>30年度(実績)</th><th>31年度(実績)</th><th>2年度(見込)</th></tr><tr><td>ア 職員の数</td><td>人</td><td>470</td><td>467</td><td>472</td><td>485</td><td>487</td></tr><tr><td>イ 主事技師等昇任試験該当者の数</td><td>人</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>ウ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>エ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>オ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	名称	単位	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(実績)	2年度(見込)	ア 職員の数	人	470	467	472	485	487	イ 主事技師等昇任試験該当者の数	人	0	1	0	1	1	ウ							エ							オ						
名称	単位	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(実績)	2年度(見込)																																					
ア 職員の数	人	470	467	472	485	487																																					
イ 主事技師等昇任試験該当者の数	人	0	1	0	1	1																																					
ウ																																											
エ																																											
オ																																											
③意図（この事業によって、対象をどう変えるのか） 職員の昇給昇格を適正に行う。 また、試験の実施については、地方公務員としての基礎的な知識を習得する意欲を向上させるとともに、主事技師等としてふさわしい職員が判定するための基礎資料とする。	⑦成果指標（対象における意図された対象の程度）の推移 <table><tr><th>名称</th><th>単位</th><th>28年度(実績)</th><th>29年度(実績)</th><th>30年度(実績)</th><th>31年度(実績)</th><th>2年度(見込)</th></tr><tr><td>ア 職員の昇給昇格を適正に行った割合</td><td>%</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr><tr><td>イ 主事技師等昇任試験に合格した職員の数</td><td>人</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>ウ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>エ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>オ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	名称	単位	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(実績)	2年度(見込)	ア 職員の昇給昇格を適正に行った割合	%	100	100	100	100	100	イ 主事技師等昇任試験に合格した職員の数	人	0	1	0	1	1	ウ							エ							オ						
名称	単位	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(実績)	2年度(見込)																																					
ア 職員の昇給昇格を適正に行った割合	%	100	100	100	100	100																																					
イ 主事技師等昇任試験に合格した職員の数	人	0	1	0	1	1																																					
ウ																																											
エ																																											
オ																																											
④結果（どんな結果(上位施策)に結びつけるのか） 適正に給与管理を行うことにより、効率的な行政運営につなげる。 試験の実施により、地方公務員としての資質を向上させる。	⑧上位成果指標（結果の達成度を表す指標）の推移 <table><tr><th>名称</th><th>単位</th><th>28年度(実績)</th><th>29年度(実績)</th><th>30年度(実績)</th><th>31年度(実績)</th><th>2年度(見込)</th></tr><tr><td>ア 正確な給与管理が行われた割合</td><td>%</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr><tr><td>イ</td><td>%</td><td>0</td><td>100</td><td>0</td><td>100</td><td>100</td></tr><tr><td>ウ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>エ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>オ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	名称	単位	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(実績)	2年度(見込)	ア 正確な給与管理が行われた割合	%	100	100	100	100	100	イ	%	0	100	0	100	100	ウ							エ							オ						
名称	単位	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(実績)	2年度(見込)																																					
ア 正確な給与管理が行われた割合	%	100	100	100	100	100																																					
イ	%	0	100	0	100	100																																					
ウ																																											
エ																																											
オ																																											

(2) 総事業費の推移				単位	28 年度(実績)	29 年度(実績)	30 年度(実績)	31 年度(実績)	2 年度(見込)
投入量	事業費	財源内訳	国庫支出金	千円	0	0	0	0	0
			県支出金	千円	0	0	0	0	0
			地方債	千円	0	0	0	0	0
			その他	千円	0	0	0	0	0
			一般財源	千円	0	0	0	0	0
			事業費計 (A)	千円	0	0	0	0	0
	人件費		正規職員従事人数	人	1	1	1	1	1
			延べ業務時間	時間	600	600	600	600	600
			人件費計 (B)	千円	2,492	2,490	2,501	2,426	2,426
			トータルコスト(A)+(B)	千円	2,492	2,490	2,501	2,426	2,426

(3) 事務事業の環境変化・市民意見等	
①この事務事業を開始したきっかけは何か？ いつごろどんな経緯で開始されたのか？	職員の昇給昇格に関する給与管理が必要であるため。また、試験の実施により職員の資質の向上を図るため。
②事務事業を取り巻く状況（対象者や根拠法令等）はどう変化しているか、開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか？	新しい人事給与システムを平成18年度に導入した。 平成22年度の人事院勧告の55歳を超える職員の俸給等の一定率減額（1.5%）が示されたため、真岡市においても22年12月から該当職員の減額を実施した。 平成26年1月から55歳以上の原則昇給停止を実施した。 平成27年4月から給与制度の総合的見直しを実施した。（給料表の引下げ、現給保障、地域手当導入等） 平成28年度から国家公務員に準じて人事評価制度が本格的に導入となる。また、昇格時の前歴の加算を行うようにした。 平成30年度4月から55歳を超える職員の俸給等の一定率減額（1.5%）及び平成27年度4月からの現給保障を廃止した。
③この事務事業に対して関係者（住民、議会、事業対象者、利害関係者等）からどんな意見や要望が寄せられているか？	