

令和6年度 事務事業評価一覧

No.	所管課名	事務事業名	事務事業の目的	令和6年度の主な取組	支出合計 (千円)	指標名（単位）	目標値	実績値	中長期的 方向性
1	人事課	給与支給事務	地方公務員法第24条第1項、第2項及び第4項に基づき、職員に対して、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮しつつ、職責に応じた給与を適正に支給する。	①会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給 令和6年4月1日から会計年度任用職員に対する勤勉手当が支給対象となったことに伴い、適切に事務を進めるとともに、次年度からは人事評価結果を勤勉手当に反映するため、全庁的に制度の周知に努めた。 ②病休・産休等の代替職員及び障がい者採用職員 病休・産休等の突発的な欠員の対応、また、障がい者採用による法定雇用率達成のため、会計年度任用職員を配置し、業務補助を行った。	94,541	正確な給与支給（件数）	0	0	継続
						障害者雇用の促進（%）	2.80	2.88	
2	人事課	人材育成事務	多種多様な行政課題や市民ニーズに対して迅速かつ柔軟に対応するため、職員の能力開発及び意識改革を推進するとともに、人事評価制度等の活用により職員の能力と実績に基づく人事管理を行う。	①職員研修の実施：市単独で新規採用職員研修等の階層別研修や接遇研修等の特別研修を実施したほか、県内市町村及び県により構成されている彩の国さいたま人づくり広域連合の研修に職員を派遣した。さらに、市町村アカデミーや日本経営協会などの研修機関に職員を派遣し、専門研修の受講機会を提供した。 ②人事評価の実施：人事評価による昇給・昇格を実施するとともに、新規評価者研修を実施したことで制度の理解を促進させた。 ③自主研修補助の実施：自主・グループ研修補助制度の周知を行い、自主研修・スクーリング・資格試験の受験費用等に対して最大1万円の補助金を交付し、自覚意識を醸成した。	18,341	研修受講者総数（人（単年度・延べ））	900	983	拡充
						専門研修参加希望者数（人）	51	48	
						埼玉県多様な働き方実践企業 最高ランク「プラチナ」認定の持続（認定）	1	1	
3	人事課	職員厚生事務	職員の健康状態の推移を把握し、潜在する疾病の早期発見等による必要な措置に繋げ、職員の健康の増進を図る。また、職員とその家族の健康保持増進、疲労回復等のため、給与その他の基本的勤務条件以外の領域で諸事業を行う。さらに、職員の安全及び衛生の確保のために必要な事業を行う。	令和6年度衛生委員会について、対面で開催した第1回会議で事業計画を決定し、次のとおり実施した。 ①健康診断の結果、二次検診の対象となった職員について早期の受診勧奨を行い、「二次検診報告書」の提出を求め、必要な受検管理を行った。 ②ストレスチェックの結果、高ストレス者の対象となった職員について、面談や健康相談などの情報提供を積極的に行った。 ③健康保持増進、疲労回復等のため、時間外労働の抑制や年5日の有給休暇取得促進を行った。	18,197	職員定期健康診断の受診率（%）	100.00	100.00	継続
						胃がん・大腸がん検診受検者数（人）	450	337	
						公務災害発生件数（件）	0	1	
4	人事課	職員採用事務	社会情勢の変化に対応し、市民の期待に応える行政を推進するため、様々な採用活動を通して、優秀な人材の確保を行う。	R6年度は、忙しい受験者目線に立ち、R5に引き続きキックオフセミナーを会場参加とオンライン（遠保や体調不良などを考慮し）のハイブリット型で開催した。多くの自治体で二次試験として実施していた面接試験を、当市では人物重視の一次試験として実施し受験者全員と面接を行い、面接方式も対面またはオンラインから、面接時間を日中または夜間からそれぞれ受験生が選択可能とし、全国に先駆け、多様な働き方の受験生の掘り起こしを行った。また、筆記試験についても、民間企業を第一希望としている受験生をターゲットにSPI試験を選択可能とし、従来の公務員志望受験層とは異なる受験層（民間希望）の確保ができた。	9,456	合同説明会・キックオフセミナー参加者数（人）	250	251	拡充
						職員採用試験競争率（C日程）（倍）	8.00	6.00	