

事業概要

マンパワー事業評価シート（令和3年度（2021年度）事業）

事業名	法規関係経費（マンパワー事業分）					事業類型	その他			
担当部課	総務部 法制課									
基本計画	編	1	章	3	施策番号	5	地方分権の推進	まち・ひと・しごと 創生総合戦略	-	-
根拠法令等	八王子市行政手続条例									
事業目的 (最終的に目指す状態)	法規事務の適正かつ円滑な執行を図る。									

事業の人員体制（会計年度任用職員を除く）

元年度	2年度(a)	3年度(b)	対前年度(b-a)
4.19人	4.19人	4.19人	0.00人

指標

	指標名	単位	元年度	2年度(a)	3年度(b)	対前年度(b-a)	指標値の増減要因
①							
②							
③							
④							

事業実績

3年度目標	法規事務の適正かつ円滑な執行を図る。	2年度末時点 の課題	議案等の調製や文書審査等の適正かつ円滑な 執行を図るための法務能力の向上
目標に対する 事業実績	下記の法規事務（マンパワー事業分）を適正かつ円滑 に執行した。 ①公告式、②議案の調製、③規則・訓令の調製、④文 書審査・公印審査、⑤行政手続、⑥各所管からの法律 相談	課題への対応	法規事務の執行や法律相談、研修等を通じ法 務能力の向上を図った。
3年度評価	達成	次年度（5年度） 以降の展開	現状維持

今後の取組

4年度 目標	法規事務の適正かつ円滑な執行を図る。	3年度末 時点の課題	議案等の調製や文書審査等の適正かつ円滑な 執行を図るための法務能力の向上
4年度の 取組	OJTや研修を活用した異動職員等の育成	5年度の 計画	担当業務のローテーションによる対応力の強 化

事業概要

マンパワー事業評価シート（令和3年度（2021年度）事業）

事業名	人事給与制度事務					事業類型	内部事務			
担当部課	総務部 職員課									
基本計画	編	1	章	3	施策番号	7	人材の育成と活用	まち・ひと・しごと創生総合戦略	—	—
根拠法令等	地方公務員法									
事業目的 (最終的に目指す状態)	職員一人ひとりがもてる力を発揮できる人事給与制度の構築									

事業の人員体制（会計年度任用職員を除く）

元年度	2年度(a)	3年度(b)	対前年度(b-a)
3.20人	3.40人	3.40人	0.00人

指標

	指標名	単位	元年度	2年度(a)	3年度(b)	対前年度(b-a)	指標値の増減要因
①	活動指標 職員数	人	3,099	3,065	3,035	△30	実績による ※4/1現在・会計年度任用職員を除く
②							
③							
④							

事業実績

3年度目標	<ul style="list-style-type: none"> 民間企業との均衡を図っている東京都人事委員会勧告により、適正な給与改定を実施する。 定年延長・役職定年について、令和5年度（2023年度）の開始を見据え、制度の構築を行う。 本市に求められる専門性を有する職員の採用・育成・キャリアプラン等に関する総合的な検討を行う。 	2年度末時点の課題	<ul style="list-style-type: none"> 定年延長・役職定年の検討 専門性の確保の検討
目標に対する事業実績	<ul style="list-style-type: none"> 民間賃金水準と職員給与の均衡を図るため、勤勉手当の支給月数などの給与水準について、見直しを実施した。 定年延長・役職定年に関する検討を進め、制度の大枠の構築と、詳細部分についての方向性の決定を行った。 市職員の専門性の確保について、主に育成の観点から検討を進め、方向性の決定を行った。 	課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> 定年延長・役職定年については、地方公務員法の一部改正案等をもとに、必要な情報の収集と制度概要の構築を行った。 専門性の確保については、実現のための職員のキャリアプランの構築を行った。
3年度評価	達成	次年度（5年度）以降の展開	現状維持

今後の取組

4年度目標	<ul style="list-style-type: none"> 民間企業との均衡を図っている東京都人事委員会勧告により、適正な給与改定を実施する。 定年延長・役職定年について、令和5年度（2023年度）の開始を見据え、最終的な検討を行う。 本市に求められる専門性を有する職員の採用・育成・キャリアプラン等に関する具体的な検討を行う。 	3年度末時点の課題	<ul style="list-style-type: none"> 定年延長・役職定年の制度の詳細及び運用に関する検討 専門性確保のための具体的な方策に関する検討
4年度の取組	<ul style="list-style-type: none"> 民間賃金水準と職員給与の均衡を図るため、勤勉手当の支給月数などの給与水準について、見直しを実施する。 定年延長・役職定年について、制度全体に関する組合との合意、意思決定、例規の改正を行う。 職員の専門性を確保するための具体的なキャリアパスや、今後の採用職種等について検討を行う。 	5年度の計画	<ul style="list-style-type: none"> 民間賃金水準と職員給与の均衡を図るため、勤勉手当の支給月数などの給与水準について、見直しを実施する。 定年延長に関連し、年度末に60歳を迎える職員の具体的な役割の設定や配置に向けた所管との調整を行う。 新たな複線型人事制度の構築と、令和6年度からの運用開始に向けた調整を行う。