

課コード	000301	作成日	平成20年3月31日
所属名	人事課	作成者	石坂 守啓

政策名(上位目的)
人事管理と人材育成の推進
目の名称
人事管理費

分野	部	課	施策・事務事業	
計画コード	款	項	目	事項
科目コード	06	01	04	36
(旧科目コード)	06	01	04	31 16

事業名		戦略性
職員厚生会交付金の交付事業(負担割合)		
事業概要		
目的	(対象、意図、求められる結果)	開始年度 終了予定年度
職員の福利厚生事業を行うことにより、職員の健康増進及び勤労の意欲の向上を図り、以ってして、市民サービスの向上に努める。		昭和 27 年 年
活動内容		
<p>地方公務員法第42条において、地方公共団体は職員の保健、厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならないとされている。</p> <p>この趣旨に基づき、市が本来行うべき事業について職員厚生会を設置し、職員の福利厚生事業を行わせており、事業の円滑な推進を図るため、浜松市職員厚生会に対し、交付金を交付している。</p> <p>職員1人当たり(年額)の交付金負担割合については、適正に点検・見直しをする中で、下記のとおり市の負担割合を低く抑えている。</p> <p>H17 職員負担21,080円(52.8%) 市負担18,862円(47.2%) H18 職員負担21,093円(67.6%) 市負担10,103円(32.4%) H19 職員負担20,735円(66.9%) 市負担10,248円(33.1%) H20 職員負担20,735円(61.5%) 市負担13,000円(38.5%)</p>		
事業の性格分類	実施根拠(法令、条例等)	新市建設計画事業 ワークショップ提案事業
義務的事業 任意的事業	地方公務員法第42条、浜松市職員厚生会設置条例	
事業運営方法		
直営	一部委託	全部委託 補助等

		H17年度決算	H18年度決算	H19年度最終予算	H20年度当初予算	H21年度計画額	H22年度計画額	前期4年間計
財源内訳	事業費(千円)	139,156	57,059	72,488	71,682			
	国庫支出金							
	県支出金							
	市債							
	受益者負担分(使用料等)							
	その他							
	一般財源	139,156	57,059	72,488	71,682			
	人件費	0	0	0	0			
内訳	人工							
	単価							
計	年間経費	139,156	57,059	72,488	71,682			
	受益者負担率	0	0	0	0			

性質別内訳		人件費	扶助費	公債費	物件費	維持補修	補助費等	積立金	投資及び出資金	貸付金	繰出金	投資的経費	公営企業
平成	18						57,079						
	19						72,488						
	20						71,682						

定量評価							
指標1		単位	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度
	目標	%					
	実績	%					
年間経費(事業費・人件費の合計)		千円	57,059	72,488	71,682		
単位当たり経費		千円/単位	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
単位当たり経費変動率		%		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

指標2							
		単位	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度
	目標	%					
	実績	%					
年間経費(事業費・人件費の合計)		千円	57,059	72,488	71,682		
単位当たり経費		千円/単位	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
単位当たり経費変動率		%		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

定性評価		
過年度の実施内容		
<p>地方公務員法第42条に基づき、市が本来行うべき職員の福利厚生に関する事業を実施する職員厚生会に対して、交付金を交付している。</p>		
事前評価	必要性	(分析・理由)
	A	<p>A 高い B ↑ C ↓ D 低い</p> <p>職員の福利厚生事業については、地方公務員法第42条に基づき、地方公共団体が民間企業と同様、雇用主として実施する必要があり、事業を実施している職員厚生会に対し、円滑な事業推進のため、交付金を交付している。</p>
事前評価	行政関与の妥当性	(分析・理由)
	A	<p>A 高い B ↑ C ↓ D 低い</p> <p>地方公務員法第42条に基づき、雇用主として市が本来行うべき福利厚生に関する事業を実施している職員厚生会に対し、交付金を交付することは妥当である。</p>
事後評価	有効性	(分析・理由)
	A	<p>A 非常に有効 B やや有効 C あまり有効でない D 有効でない</p> <p>職員の福利厚生事業を行うことは、事業主としての義務であり、事業主体の職員厚生会に対する交付金の交付事業は有効である。</p>
事後評価	効率性	(分析・理由)
	A	<p>A 単位当たり経費が前年比マイナス B 単位当たり経費が前年とほぼ同じ C 単位当たり経費が前年比プラス D 評価できない</p> <p>職員厚生会に対する交付金の負担割合を低く抑えていくことは大切である。</p>
今後の事業展開		
規模		(分析・理由)
現状	<p>拡大・充実 現状のまま継続 縮小 廃止</p>	<p>福利厚生事業は、雇用主として実施する必要があり、市が本来行うべき事業を実施している職員厚生会に対する交付金については、市の負担割合を低く抑え、現状のまま交付を継続する。</p>
具体的な改善内容・事業の方向性等		
<p>(問題意識) 福利厚生事業は、雇用主として実施する義務があり、市が本来行うべき事業を職員厚生会を設置し実施している。その職員厚生会に対する交付金については、市の負担割合を低く抑える中で、現状どおり交付していく。</p> <p>(想定結果) 市の実施が適当なもの</p>		
(備考) 事業に対する市民・市民活動団体・事業者・議会からの指摘		