

令和7年（2025年）度行政評価シート【個表】 令和 7 年 6 月 20 日

評価対象事業		評価者	職員課担当課長 椎谷 智佳子	
総務-10	給与等管理事務	☒ 自治事務	主管課	職員課
		☐ 法定受託事務	関連課	
総合計画上の位置付け	分野	0-(2) 行財政運営	施策の方針	0-(2) 行財政運営

1 事業の目的

対象	市職員
意図	市職員に給与等を支給するため。
効果	職員給与等の適切な執行が行われる。

2 令和6年(2024年)度に実施した事業の概要

・鎌倉市職員の給与に関する条例等に基づき給与を支給した。	
・鎌倉市旅費支給条例等に基づき旅費を支給した。	
・鎌倉市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例等に基づき会計年度任用職員に報酬等を支給した。	

3 事業を構成する事務事業(最小事業)実績

枝番号	事務事業	実施した主な事業 (主な経費等)	指標(単位)	令和6年度		令和7年度	達成度
				指標(実績値/目標値)		指標(目標値)	
				事業費(決算/当初)(千円)		予算額(千円)	
01	特別職報酬等審議会運営事務	特別職報酬等審議会委員報酬	-	- / -	-	-	-
				0 / 204	204	204	-
02	普通旅費等支給事務	視察謝礼、旅費、費用弁償の支給	-	- / -	-	-	-
				9,425 / 9,613	15,044	15,044	-
03	一般事務経費	給与の支給	支給1回あたりにかかる事務コスト(円)	26 / 42	26	26	162%
				320 / 509	317	317	
04				/			
05				/			
06				/			
07				/			
08				/			
09				/			
10				/			
		財源内訳	国県支出金	/			
			地方債	/			
			その他特定財源	/			
			一般財源	9745 / 10326	15,565	15,565	
		事業費の合計(千円)		9,745 / 10,326	15,565	15,565	
		人件費(千円)			48,830	52,603	

4 この事業に関わる職員数(毎年度4月1日時点)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
正規職員等	4	4	5	6	6	6
会計年度任用職員	0	2	2	1	1	1

5 評価結果

(1) 最小事業評価

枝番号	事務事業	指標分析の推移、目標未達の理由	上位施策にどう寄与したか、構成する事業としての妥当性	事業実施上の課題、改善点
01	特別職報酬等審議会運営事務	本市の財政状況や県内各市の報酬等の状況を踏まえ、特別職の報酬等を審議するものであり、実施回数、コスト、その他指標により評価することが困難であるため、指標を設定していない。	特別職の報酬を含む職員給与の適切な執行に寄与している。	引き続き、本市の財政状況や県内各市等の報酬等の状況を注視し、適切に会議を運営していく。
02	普通旅費等支給事務	各職場の視察・旅行の実績に応じて報償費・旅費・費用弁償を支払うものであり、実施回数、コスト、その他指標により評価することが困難であるため、指標を設定していない。	職員給与の適切な執行に寄与している。	引き続き、各職場の視察・旅行の実績に応じて適切に執行していく。
03	一般事務経費	例月給与の支給に要するコストとして指標を設定したが、必要最低限の事務経費で職員給与を執行することができ、目標値を大幅に上回る達成度となった。	職員給与の適切な執行に寄与している。	引き続き、必要最低限の事務経費で職員給与を適切に執行していく。
04	0			
05	0			
06	0			
07	0			
08	0			
09	0			
10	0			

(2) 視点別評価

効率性	事業費の削減余地はないか	1 事業費の削減余地はない
	事業の外部化(民営化・業務委託等)はできないか	3 外部化ができる事業はない
	関連・類似する事業の統合はできないか	3 統合できる事業はない
妥当性	各事業の実施に対する市民ニーズはあるか	4 市民ニーズを計ることはなじまない
	民間によるサービスで代替できる事業はないか	4 法令等により、市に実施が義務付けられている
有効性	事業の上位施策に向けた貢献度はどうか	1 目的達成のために適切な手段(最小事業)である
公平性	受益者負担は公正・公平か	△.負担未導入 △-3 受益者が特定できないため、受益者負担を求めることができない
協働	市民等と協働して事業を展開しているか	△.協働未実施 △-9 実施が義務付けられており(法定受託事務等)、実施事業に協働はなじまない
		協働実施済の場合のパートナー

(3) 総合評価 ※最小事業評価を踏まえて、今年度以降の取組方針等を記載する

【今後の方針】	☐ 拡充	☐ 改善・変更	☒ 現状維持	☐ 縮小	☐ 休止・廃止
令和6年度においても、法令等に基づき市職員個々の勤務状況等に応じた給与を、必要最低限のコストで適正に管理・執行を行うことができ、事業としての妥当性・有効性を示す十分な成果が出ていると判断する。 今後も引き続き、給与の適正な管理・執行を行っていく。					

【参考】

◎事業実施に係る主な指標

指標(単位)							単位	
指標設定理由	年次	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	
	目標値							
	実績値							
	達成率							

指標(単位)	ラスパイレス指数						単位	
指標設定理由	年次	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	
適正な水準で給与を管理・執行するため。	目標値	100	100	100	100	100	100	
	実績値	99.7	99.2	99	98.5	98.5		
	達成率	100.3%	100.8%	101.0%	101.5%	101.5%		

◎他市比較・ベンチマーク(県内外自治体など他自治体や民間団体との比較値)

比較事項	職員の平均給料月額及び平均年齢(上段:平均給料月額/下段:平均年齢)							
団体名	鎌倉市	藤沢市	茅ヶ崎市	平塚市	小田原市	横須賀市	葉山町	逗子市
他市実績	308,100 円	319,300 円	318,400 円	333,900 円	331,000 円	323,200 円	317,300 円	311,600 円
	41.2歳	41.7歳	41.7歳	42.3歳	43.1歳	43.3歳	42.3歳	43.7歳

当該事業実施に伴う 他市比較に関する考え方	現在、本市は県内自治体と同程度の給与水準であり、今後も適正な給与管理を行っていく。
--------------------------	---