

備前市 事務事業 評価表

事業の概要		コード	06-01-04-05
事務事業名	職員採用事務事業		根拠法令・要綱等 地方公務員法第15条、任用規則
事業開始年度	平成17年度～		
総合計画	大項目	基本目標	健全で自立したまちづくり
	中項目	基本施策	簡素で効率的な行政運営
	小項目	施策	人事管理
問合せ先	担当課(室)	総務課	
	職・氏名	職員係長・石原史章	
	電話	0869-64-1808	

事業の実施	
対象(誰・何に対して)	受験者
目的(何のために)	市職員採用のため
行政活動(どのような方法で)	地方公務員法第15条及び職員任用規則に基づき、退職に伴う補充等のため実施する職員採用試験。
事業の意図する成果(どのような状態にしたいのか)	採用試験に係る経費の低減化と、優秀な人材の確保

事業の実績							
活動実績	実施項目		単位	平成17年度実績	平成18年度実績	平成19年度実績	
	受験者数	人		170	76	59	
	採用者数	人		29	18	22	
事業費	直接事業費		千円	447	173	196	
	人件費			2,345	2,025	934	
	事業費計			2,792	2,198	1,130	
財源	国県支出金						
	受益者負担						
	市一般財源			2,792	2,198	1,130	
	必要人員	人		0.30	0.30	0.12	
結果指標	結果指標名		単位	平成17年度実績	平成18年度実績	平成19年度実績	
	受験者	説明	人	170	76	59	
	結果指標量			-	44.7%	77.6%	
	対前年比		%		2,317,000	1,677,000	708,600
	活動コスト		円		13,629	22,066	12,010
	単位当たりコスト		円		475,000	520,579	421,400
結果指標	採用者	説明	人	29	18	22	
	結果指標量			-	62.1%	122.2%	
	対前年比		%		475,000	520,579	421,400
	活動コスト		円		16,379	28,921	19,155
	単位当たりコスト		円				

事業の成果			
成果指標名	単位当たりコスト	式又は説明	採用試験に係る経費(事業費合計/受験者数)
	17年度	18年度	19年度
成果指標量	13,629	22,066	12,010
対前年比		161.90%	54.43%
到達目標値	10,000円以下	到達目標年度	毎年度

事業の目的、対象、内容を考えながら目的妥当性の評価を行って下さい。

事業費や単位当たりコストに留意しながら効率性の評価を行って下さい。

事業の目的やその数値目標である成果指標に留意しながら有効性の評価を行って下さい。

(平成19年度事業)

事務事業の評価		妥当性評価<A-E>	A
目的	<input checked="" type="checkbox"/> 開法令等で目的が定められており妥当である(法律・政省令)	課題認識	
	<input type="checkbox"/> 現在の市を取り巻く環境からも目的は妥当である		
対象	<input type="checkbox"/> 事業開始当初の目的は、ほぼ達成されている		
	<input type="checkbox"/> 事業開始当初の目的から変化している		
行政活動	<input type="checkbox"/> 対象を見直す必要がある		
	<input type="checkbox"/> 事業の目的を達成するためには、現在の行政活動以外に方法はない		
事業の意図する成果	<input type="checkbox"/> 現在の市を取り巻く環境からも事業の意図する成果を見直す必要はない	法の規定に従い、職員の任用は、採用試験の成績など能力の実証に基づいて行っている。	
	<input type="checkbox"/> 市民、団体などから要望・要請の強い事業である		
市の関与	<input checked="" type="checkbox"/> 本市が関与しなければならない事業である		
	<input type="checkbox"/> 事業を取り止めた場合の市民への影響は大きい		
コスト	<input type="checkbox"/> 事業を取り止めた場合の市民への影響は克服できる範囲内である	効率性評価<A-E>	C
	<input type="checkbox"/> コスト削減の努力をしており、低減余地は大きい		課題認識
効率性の評価	<input type="checkbox"/> コスト削減の努力はしているが、低減余地は小さい	採用予定数はその年度の採用計画により職種、人数が異なり、受験者は、職種、採用予定人数、景気の動向等に左右されるなど、年度によりばらつきがある。平成17年度は病院職員の採用試験(特に日生病院の看護助手等の増員)にも関与したので、従前からの業務量と比較して増加しているが、18年度以降は直接関与せず、採用募集人員が減少しているため、事務費も減少しており、コスト・必要人員ともに減少している。	
	<input type="checkbox"/> サービスを低下させずにコストを低減することは困難		
職	<input type="checkbox"/> 受益者負担額を見直す余地がある		
	<input type="checkbox"/> サービスを維持するためこれ以外、他に手段が見当たらない		
目的達成度	<input type="checkbox"/> 最適な手段を求め職場内で改善に努めている	有効性評価<A-E>	C
	<input type="checkbox"/> 現在の手段は過剰なサービスのため、改善の余地がある		課題認識
成果向上の可能性	<input type="checkbox"/> 事業に関して事務改善等作業効率の向上に努めている	職員募集は、基本的に定員適正化計画に基づき実施されているが、計画を上回る適正を推進しているため採用枠を最小限に抑えているため、募集職種・人員は少ない状況であり、効率性は低いが、有効性はさらにコスト削減に努める必要がある。	
	<input type="checkbox"/> 事業に関するOJT(職場研修)は行われている		
市民参画度	<input type="checkbox"/> 事業実施について、職員の意見・要望が反映されやすい	病院職員は定期的に年4回の試験実施に伴い、必要に応じた採用が実施されているが、人材の確保につながっていないことが課題である。	
	<input type="checkbox"/> 成果指標の目標値は目標年度に達成できそうである		
有効性の評価	<input checked="" type="checkbox"/> 成果は向上しており今後も向上する見込みである	職員募集は、基本的に定員適正化計画に基づき実施されているが、計画を上回る適正を推進しているため採用枠を最小限に抑えているため、募集職種・人員は少ない状況であり、効率性は低いが、有効性はさらにコスト削減に努める必要がある。	
	<input type="checkbox"/> 今後、成果指標は向上する余地がある		
市民参画度	<input type="checkbox"/> 事業について積極的に情報提供している		
	<input type="checkbox"/> 事業実施等で積極的に市民意見を反映している		
	<input type="checkbox"/> 事業にはNPO、ボランティア団体等が参画している		
	<input type="checkbox"/> 事業のプラン作りから市民参加を得る手段をとっている		

平成20年度の状況		説明	統一試験(9月中旬)を中心に実施する方向である。
<input type="checkbox"/> 重点化している	<input type="checkbox"/> 休止している		<input checked="" type="checkbox"/> 前年度と同様に継続している
<input type="checkbox"/> 見直し継続している	<input type="checkbox"/> 他事業と統合している	<input type="checkbox"/> 見直し継続している	病院職員については、随時・定期的、併用での採用計画を実施している。
<input type="checkbox"/> 事業を縮小している	<input checked="" type="checkbox"/> 平成19年度で廃止・完了	<input type="checkbox"/> 事業を縮小している	
目標値	結果指標量	受験者1人当たりのコスト(10,000円以下)	採用者1人当たりのコスト(15,000円以下)
	成果指標量	受験者1人当たりのコスト(10,000円以下)	

総合評価		評価区分<A-E>	B
法の規定に従い、職員の任用は、採用試験の成績など能力の実証に基づいて行われている。優秀な人材を採用するという観点から採用試験に多くの受験者が集まるよう工夫する必要がある。			

平成21年度以降の方向性		<input type="checkbox"/> さらに重点化する(行政資源を集中的に投入する)	<input type="checkbox"/> 事業の縮小を検討する
<input type="checkbox"/> 現状のまま継続する	<input type="checkbox"/> 休止・廃止を検討する	<input checked="" type="checkbox"/> 見直しのうえで継続する	<input type="checkbox"/> 平成20年度で廃止・完了
<input checked="" type="checkbox"/> 見直しのうえで継続する	<input type="checkbox"/> 他事業と統合を検討する		

平成21年度以降の改善事項			
評価の視点	改善内容	改善時期	改善により期待される効果
効率性	勤務退職時期を9月に変更したことから採用時期の遅延と、専門職の応募が少ないなど、特に病院職員については、年4回の定期的な採用計画を実施して継続していく。	平成21年度	計画的に採用事務を行うことができる。