

備前市事務事業評価シート

(平成20年度事業)

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

事業の実施		受験者
対象(誰・何に対して)		
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	実施項目	単位	平成18年度実績	平成19年度実績	平成20年度実績
	受験者数	人	76	59	55
実績	採用者数	人	18	22	23
	必要人員	人	0.30人	0.12人	0.07人
費	直接事業費	千円	173	196	176
	必要人員人件費	千円	2,025	934	549
	事業費計	千円	2,198	1,130	725
	国・県・市・その他	千円			
源	受給者負担金	千円			
	繰入金	千円			
受	受給者負担金	千円			
	繰入金	千円			
受	その他	千円			
受	一般財源	千円	2,198	1,130	725
受	受益者負担比率	%			

結果指標名		単位	平成18年度実績	平成19年度実績	平成20年度実績
結果指標①	受験者数	人	76	59	55
	対前年比	%	-	77.6%	93.2%
	活動コスト	円	1,677,000	708,600	421,800
	単位当たりコスト	円	22,066	12,010	7,669
結果指標②	採用者数	人	18	22	23
	対前年比	%	-	122.2%	104.5%
	活動コスト	円	520,579	421,400	303,200
	単位当たりコスト	円	28,921	19,155	13,183

事業の成果					
成果指標名	年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	到達目標値
		10,000	10,000	10,000	10,000円以下
単位当たりコスト	実績値(B)	28,921	19,155	13,183	到達目標年度
	達成率(B/A)	289.2	191.6	131.8	毎年度
成果指標設定の考え方・式や説明					
採用試験に係る経費(事業費総計/受験者数)					

事業の目的、対象、内容を考えてか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。

事務事業の評価		市の関与の妥当性		妥当性評価<A~E>	A
妥当性の評価	市民ニーズ	<input checked="" type="checkbox"/>	市が実施するよう法令で義務づけられている	判定理由・課題認識	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"/>	法令で義務づけられていないが、実施しなければ大半の市民の日常生活に支障をきたす		
効率性の評価	コスト	<input checked="" type="checkbox"/>	現在市が実施しているが、実施しなくても市民の日常生活に支障をきたさない	効率性評価<A~E>	C
		<input type="checkbox"/>	事業の内容が一部の受益者に偏っている		
有効性の評価	目的達成度	<input checked="" type="checkbox"/>	対象者は限定的であるが社会的弱者等を対象としている	判定理由・課題認識	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、募集職種・人員は少ない状況であり、効率性は低い。有効性はさらにコスト削減に努める必要がある。
		<input checked="" type="checkbox"/>	現在の市を取り巻く環境からも目的・意図する成果は妥当である		
市民参画度	市民参画度	<input checked="" type="checkbox"/>	事業開始当初の目的から変化してきている	有効性評価<A~E>	C
		<input checked="" type="checkbox"/>	事業開始当初の目的は、ほぼ達成されている		
市民参画度	市民参画度	<input checked="" type="checkbox"/>	厳しい財政状況であるが、実施する必要がある	判定理由・課題認識	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)にも関与したため、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、事務量も減少しており、コスト・必要人員ともに減少している。
		<input checked="" type="checkbox"/>	類似した事業がある		
市民参画度	市民参画度	<input type="checkbox"/>	市民・団体等から要望・要請が強い	判定理由・課題認識	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)にも関与したため、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、事務量も減少しており、コスト・必要人員ともに減少している。
		<input type="checkbox"/>	説明		
市民参画度	市民参画度	<input checked="" type="checkbox"/>	単位当たりコストは前年度と比較して改善している	有効性評価<A~E>	C
		<input type="checkbox"/>	実施方法(派遣・委託等)を見直すことでコストを下げる余地がある		
市民参画度	市民参画度	<input type="checkbox"/>	事務の電子化や事務改善によりコストを下げる余地がある	判定理由・課題認識	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)にも関与したため、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、事務量も減少しており、コスト・必要人員ともに減少している。
		<input type="checkbox"/>	コスト削減の努力はしているが、下がる余地は小さい		
市民参画度	市民参画度	<input type="checkbox"/>	受益者負担率は適正である	判定理由・課題認識	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)にも関与したため、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、事務量も減少しており、コスト・必要人員ともに減少している。
		<input type="checkbox"/>	受益者負担率を見直す余地がある		
市民参画度	市民参画度	<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	判定理由・課題認識	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)にも関与したため、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、事務量も減少しており、コスト・必要人員ともに減少している。
		<input type="checkbox"/>	現在の手段は過剰なサービスのため、改善の余地がある		
市民参画度	市民参画度	<input checked="" type="checkbox"/>	最適な手段を求めて職場内で改善・研修に努めている	判定理由・課題認識	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)にも関与したため、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、事務量も減少しており、コスト・必要人員ともに減少している。
		<input type="checkbox"/>	成果指標の設定は適切である		
市民参画度	市民参画度	<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	判定理由・課題認識	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)にも関与したため、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、事務量も減少しており、コスト・必要人員ともに減少している。
		<input checked="" type="checkbox"/>	成果指標達成率は前年度と比較して向上している		
市民参画度	市民参画度	<input type="checkbox"/>	成果指標達成率は80%未満となっている	判定理由・課題認識	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)にも関与したため、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、事務量も減少しており、コスト・必要人員ともに減少している。
		<input type="checkbox"/>	現在の事業を継続しても成果指標の向上は期待できない		
市民参画度	市民参画度	<input checked="" type="checkbox"/>	事業について積極的にHPや広報等で情報提供している	判定理由・課題認識	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)にも関与したため、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、事務量も減少しており、コスト・必要人員ともに減少している。
		<input type="checkbox"/>	事業実施等で積極的に市民意見を反映させる仕組みがある		
市民参画度	市民参画度	<input type="checkbox"/>	事業にはNPO、ボランティア団体等が参画している	判定理由・課題認識	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)にも関与したため、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、事務量も減少しており、コスト・必要人員ともに減少している。
		<input type="checkbox"/>	事業のプランづくりから市民参加を得る手段をとっている		

平成21年度の状況		受験者1人当たりのコスト(10,000円以下)	結果指標値②	採用者1人当たりのコスト(19,000円以下)	成果指標値	受験者1人当たりのコスト(10,000円以下)
目標値	結果指標値①					
状況	拡充	現状継続	見直し	縮小	整理統合	休止
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。ホームページ等に採用情報を掲載することで広く情報発信を行っている。病院職員については、定期的に年4回での採用計画を実施している。備前市が欲している人材像を明確化する。					

総合評価		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。また、優秀な人材はもとより、備前市が欲している人材像を明確に打ち出すことが必要であり、人材育成基本方針に盛り込み、採用時のミスマッチを防ぐことが必要である。	評価区分<A~E>	B

平成22年度以降の方向性・内容						
方向性	拡充	現状継続	見直し	縮小	整理統合	休止・完了
方向性			○			
説明	優秀で備前市が欲している人材の確保の手段について、試験問題の種類、面接の方式(集団方式)等の検討を行う					
改善がある場合	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		
	有効性	備前市が欲している人材像を明確に打ち出すことが必要であり、人材育成基本方針に盛り込	平成22年度	採用時のミスマッチ防止		
妥当性	試験問題の種類、面接の方式の検討	平成22年度	優秀な人材の見極める機会増			