

備 前 市 事 務 事 業 評 価 シ ー ト

事業の概要				
事業開始年度		平成17年度		
総合計画	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
	小項目	施策	04	人事管理
	事務事業名		05	職員採用事務事業
		根拠法令・規程等	地方公務員法第15条、任用規則	
		担当課(室)	総務課職員係	
		職・氏名	係長・高橋清隆	
		電話	0869-64-1808	
		このシート作成に要した時間	1.5 時間	

事業の意図する成果とつながる成果指標を設定

事業の目的	
対象(誰・何に対して)	備前市民と備前市職員、及び職員を目指す受験者
目的(何のために)	市民サービスの向上を担うことができる市職員の採用のため
事業の意図する成果(どのような状態にしたいのか)	定員に対し不足なく職員を配置するため優秀な人材を確保する

事業の目的、対象、内容を考えながら妥当性を評価

事業の実績			
目的を達成するために実施した事業	細事業名	事業の説明	優先度
	職員採用事務事業	定員適正化計画に基づく、正規職員の採用試験実施を始め、採用のための手続等の事務	

事業費や受益者負担比率、単位当たりコストに留意しながら効率性を評価

事業費等		単位	平成20年度実績	平成21年度実績	平成22年度実績	
決算額	直接事業費		176	439	250	
	必要人員(人件費)	千円	0.07人	549	0.09人	847
	事業費計		725	1,286	858	
	国県支出金					
	受益者負担					
	繰入金	千円				
その他()						
一般財源		725	1,286	858		
受益者負担比率	%	-	-	-		
結果指標名		単位	平成20年度実績	平成21年度実績	平成22年度実績	
採用者数	説明		単位あたりコスト=採用者数 / 受験者数 x 事業費計			
結果指標	結果指標量	人	22	20	20	
	対前年比	%	-	90.9	100.0%	
	活動コスト	円	303,200	205,400	132,100	
	単位当たりコスト	円	13,782	10,270	6,605	

(平成22年度事業)

事業の成果					
成果指標名	年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度目標値
求人充足率	目標値(A)	100.0	100.0	100.0	100.0
	実績値(B)	61.1	50.0	39.2	到達目標値
	達成率(B/A)	61.10%	50.00%	39.20%	100.0
成果指標設定の考え方・式や説明					
求人採用枠(延べ人数)に対して職員をどれだけ採用できたかを率で表したものです。 H20 36人枠中22名採用 H21 40人枠中20名採用 H22 51人枠中20名採用					

Check

事務事業の評価		5段階評価(A~E)のランク基準 A:高い B:やや高い C:普通 D:やや低い E:低い	妥当性評価 <A~E>
妥当性の評価	市の関与の妥当性	<input checked="" type="checkbox"/> 市が実施するよう法令で義務づけられている <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 <input 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 <input type="checkbox"/> 事業の内容が一部の受益者に偏っている <input 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 <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 <input type="checkbox"/> 事業開始当初の目的から変化してきている <input type="checkbox"/> 事業開始当初の目的は、ほぼ達成されている <input checked="" type="checkbox"/> 厳しい財政状況であるが、実施する必要がある <input type="checkbox"/> 市民・団体等から要望・要請が強い	A
	市民ニーズ	<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 <input type="checkbox"/> 実施方法(派遣・委託含)を見直すことでコストを下げる余地がある <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 <input checked="" 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 <input type="checkbox"/> 受益者負担率は適正である <input type="checkbox"/> 受益者負担率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 <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 <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	B
効率性の評価	コスト	<input type="checkbox"/> 成果指標の設定は適切である <input type="checkbox"/> 成果指標の到達目標値は達成できそうである <input type="checkbox"/> 成果指標達成率は前年度と比較して向上している <input type="checkbox"/> 成果指標達成率は80%未満となっている <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 <input type="checkbox"/> 法定事務・内部管理事務 であり成果は求めにくい <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 <input type="checkbox"/> 事業にはNPO、ボランティア団体等が参加している	B
有効性の評価	目的達成度 市民参画度		有効性評価 <A~E>

事業の目的やその数値目標がら有効性を評価

進行年度(H23年度)の改革改善内容						
状況	拡充	現状継続	見直し	縮小	整理統合	休止・完了
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について広く情報発信を行っていく予定である。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が、求人に対して応募が少ない。応募の範囲の広域化と求人方法を改める。					

総合評価		5段階評価(A~E)のランク基準 A:高い B:やや高い C:普通 D:やや低い E:低い	評価区分 <A~E>
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ためには、多数の応募が必要になるが、統一試験が定かになる可能性がある。また、選考においては多くの視点で応募者の能力を見極めることが必要であり、採用時のミスマッチを防ぐことが重要である。そのための採用試験のあり方、試験方法などを今後も改良し続ける。コストについては、最小限の経費で行っており、受験の人数にも左右されるため下げる余地は少ない。			B

Action

平成24年度の方向性・取組目標						
方向性	拡充	現状継続	見直し	縮小	整理統合	休止・完了
取組目標	優秀な職員と一口で言っても、いろんなタイプがあることも事実である。欲しい人材と職場環境によって一律の考え方ではなく、あらゆる能力にスポットライトを当てるためにも、様々な選考方法を常に考え改良していくことが必要です。					