

事務事業評価シート

(平成 25 年度実施事業)

事務事業名	職員採用事務			事業コード	1612
所属コード	013000	課等名	職員課	係名	人事係
課長名	佐藤 直樹	担当者名	南幅 嘉人	内線番号	2413
評価分類	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 公の施設	<input type="checkbox"/> 大規模公共事業	<input type="checkbox"/> 補助金	<input checked="" type="checkbox"/> 内部管理

1 事務事業の基本情報

(1) 概要

総合計画 体系	施策の柱	信頼される質の高い行政	コード		
	施策	市民の負託に応える組織の構築・人材の育成	コード		
	基本事業	職員人材開発の充実	コード		
予算費目名	一般会計 2 款 1 項 1 目 職員採用事務 (006-02)				
特記事項					
事業期間	<input type="checkbox"/> 単年度	<input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返	<input type="checkbox"/> 期間限定複数年度	開始年度	年度
根拠法令等					

(2) 事務事業の概要

職員採用に関する事務 (採用試験の実施等)

(3) この事務事業を開始したきっかけ (いつ頃どんな経緯で開始されたのか)

退職者の補充, 新規事業実施のための人材確保, 公平公正な職員採用

(4) 事務事業を取り巻く現在の状況はどうか。(3)からどう変化したか。

行財政改革の推進, 景気動向による民間企業等の採用人員の変化のほか, 長期的には少子化の進行による受験者の減少が見込まれる。

近年は技術職職員や, 看護師など資格職の確保が厳しくなっており, これらの職種の採用者の確保が課題となっている。

2 事務事業の実施状況 (Do)

(1) 対象 (誰が, 何が対象か)

採用試験申込者

(2) 対象指標 (対象の大きさを示す指標)

指標項目	単位	23年度 実績	24年度 実績	25年度 計画	25年度 実績	26年度 見込み
A 採用試験申込者	人	1,038	989	1,000	957	1,000
B						
C						

(3) 25年度に実施した主な活動・手順

- ①実施に関する打合せ及び準備
- ②就職情報サイト及び合同就職説明会等を利用した周知
- ③1次試験 (筆記) の実施
- ④2次試験 (面接等) の実施

実施職種等

- ・一般事務職 (大学卒・短大卒・高校卒・身障者・スポーツ枠)
- ・土木技術職 (大学卒・短大卒・高校卒)
- ・建築技術職 (大学卒)
- ・電気技術職 (大学卒)
- ・保健師
- ・看護師
- ・理学療法士
- ・臨床検査技師

25年度は, 上記の他国体の準備及び運営に従事する一般事務職 (任期付職員) の採用試験を行った。

(4) 活動指標 (事務事業の活動量を示す指標)

指標項目	単位	23年度 実績	24年度 実績	25年度 計画	25年度 実績	26年度 目標値
A 打ち合わせ	回	20	20	20	20	20
B 1次試験実施	日	2	4	3	4	4
C 2次試験実施	日	3	4	7	8	8

(5) 意図 (対象をどのように変えるのか)

市の事務事業実施のために翌年度必要となる人員を確保する。また, 採用試験申込者の中からより有為な人材を選抜する。

(6) 成果指標（意図の達成度を示す指標）

指標項目	性格	単位	23年度実績	24年度実績	25年度計画	25年度実績	26年度目標値
A 受験者数	<input checked="" type="checkbox"/> 上げる <input type="checkbox"/> 下げる <input type="checkbox"/> 維持	人	814	779	850	823	850
B 1次試験合格者数	<input type="checkbox"/> 上げる <input type="checkbox"/> 下げる <input checked="" type="checkbox"/> 維持	人	162	255	255	275	255
C 最終合格者数	<input type="checkbox"/> 上げる <input type="checkbox"/> 下げる <input checked="" type="checkbox"/> 維持	人	63	96	96	112	96

(7) 事業費

項目	財源内訳	単位	23年度実績	24年度実績	25年度計画	25年度実績
事業費	①国	千円	0	0	0	0
	②県	千円	0	0	0	0
	③地方債	千円	0	0	0	0
	④一般財源	千円	933	1,030	1,317	1,004
	⑤その他()	千円	0	0	0	0
	A 小計 ①～⑤	千円	933	1,030	1,317	1,004
人件費	⑥延べ業務時間数	時間	700	800	700	800
	B 職員人件費 ⑥×4,000円	千円	2,800	3,200	2,800	3,200
計	トータルコスト A+B	千円	3,733	4,230	4,117	4,204
備考						

3 事務事業の評価 (See)

(1) 必要性評価（評価分類が「内部管理」の事務事業は記入不要）

- ① 施策体系との整合性
- ② 市の関与の妥当性
- ③ 対象の妥当性
- ④ 廃止・休止の影響

(2) 有効性評価（成果の向上余地）

試験方法及び受験資格の見直しにより、これまで以上に多様な人材の確保が考えられる。

(3) 公平性評価（評価分類が「内部管理」の事務事業は記入不要）

(4) 効率性評価

事業費の削減余地については、現在の統一試験問題の活用により、安価に問題作成等を委託しているため厳しいが、人件費の部分で、効率的な事務の執行を行うことにより多少の削減余地がある。

4 事務事業の改革案（Plan）

(1) 改革改善の方向性

有為な人材確保のため、周知に力を入れる。

また、多様な人材確保を目的として、試験の実施方法について研究を進める。

(2) 改革改善に向けて想定される問題点及びその克服方法

当該事業においては、周知活動に係る予算が全く確保されていないため、県のように新規に求職者向けに配布するような資料を作成することは不可能であるが、無料で利用できる就職情報サイトや、就職説明会などを活用して周知に努めていく。

5 課長意見

(1) 今後の方向性

- 現状維持（従来どおりで特に改革改善をしない）
- 改革改善を行う（事業の統廃合・連携を含む）
- 終了・廃止・休止

(2) 全体総括・今後の改革改善の内容

市が必要とする有為な人材を確保するため、引き続き人物重視の試験内容とし各面接試験を実施したほか、大卒等の試験の7月実施や、各種就職説明会への参加などにより、受験者数の確保を図り、全職種で71人を採用した。

定年退職者が増加し多くの新採用職員の確保が必要とされる中で、市の将来を担う人材は、民間と他団体と競合しながら確保しなければならない状況であり、市の魅力を更にアピールす

るとともに、試験方法や受験資格の見直し等、志望者を増加させるための方策を検討する必要がある。

また、スポーツ採用の継続、任期付職員採用の活用を図り、多様な人材の確保に努めるとともに、年金の支給開始年齢引き上げに対応する再任用制度の運用を行う必要がある。