

事務事業評価シート (評価対象年度：平成30年度)

1. 基本的事項【PLAN】

①事務事業名		職員採用事業				②事業番号		1204	
③事業類型		3. 政策推進事業		④開始年度 昭和 ー 年度		⑤終了予定年度		年度 〇 設定なし	
⑥根拠法令等		〇 法令 〇 規則		要綱 〇 計画等		その他		法令等の名称 泉南市職員採用規則外	
⑦実施手法		直営		全部委託 〇 一部委託		補助・負担		その他	
⑧関連予算科目コード		款 2		項 1		目 2		細目 5	
⑨担当部名		⑩担当課名				会計		一般会計	
総合政策部		人事課							

2. 事務事業の現状把握【DO】

〔1〕事務事業の目的・事業内容

(1)対象(誰、何に対して事業を行うのか)		対象指標(対象者数を表す指標)		単位	
①市職員をめざす人(事務職)		①採用試験申込者(事務職)		人	
②市職員をめざす人(技術職)		②採用試験申込者(技術職)		人	
(2)事業内容(具体的な事務事業の内容、どのような方法で実施しているか)		活動指標(活動の量を表す指標)		単位	
地方公務員法及び泉南市職員採用規則に基づき、公正・適正な競争試験を実施する。 また、「泉南市の求める人材」を獲得するため、人物評価を重視した採用試験を実施する。		①採用試験受験者数(事務職)		人	
		②採用試験受験者数(技術職)		人	
		③			
(3)意図(対象をどのような状態にしたいか、何をねらっているのか)		成果指標(意図の達成度を表す指標)		単位	
変化を感じ取り、新しい視点や発想で物事を考え、積極的に自ら行動することができる、将来の泉南市の行政運営を担う優秀な人材を採用する。		①競争率(事務職)		倍	
		計算式 採用試験受験者数／最終合格者数			
		②競争率(技術職)		倍	
		計算式 採用試験受験者数／最終合格者数			
		③			
		計算式			
(4)結果(対象を意図する状態にすることで、何に結びつくか。上位施策との関連)		総合計画体系上の位置付け			
優秀な人材を採用し、「泉南市人材育成基本方針」に基づき、計画的にその人材を育成することで、市民に対し効率的でより質の高い行政サービスを提供することができる。		政策(章)		6 みんなでまちづくりに取り組むまち	
		施策大(節)		2 市民の満足度が高く、また透明性の高い行政経営をおこなうまちをめざします	
		施策中		1 行政経営の高度化	
		施策小		2 人材の育成と活用	

〔2〕各種指標値、事業費の推移

	指標名	単位	H28実績	H29実績	H30実績	R1見込	R2目標	
対象指標①	採用試験申込者(事務職)	人	157	94	74	80	80	指標値の推移における 特殊要因などの説明
対象指標②	採用試験申込者(技術職)	人	82	33	33	35	35	
活動指標①	採用試験受験者数(事務職)	人	139	83	67	70	70	
活動指標②	採用試験受験者数(技術職)	人	70	30	27	30	30	—
活動指標③								
成果指標①	競争率(事務職)	倍	15.44	6.38	7.44	10.00	10.00	
成果指標②	競争率(技術職)	倍	5.38	3.75	4.50	5.00	5.00	事業費などの推移における 特殊要因などの説明
成果指標③								
事業費	投入人員							
	正職員	人	1.11	1.12	1.23	1.23		事業費などの推移における 特殊要因などの説明
	任期付職員	人	0.00	0.00	0.05	0.00		
	臨時職員	人	0.00	0.00	0.00	0.00		
事業費	人件費(投入人員*単価)	千円	8,916	8,994	10,136	9,972		事業費などの推移における 特殊要因などの説明
	直接事業費	千円	454	310	219	650		
	総事業費	千円	9,370	9,304	10,355	10,622		
財源内訳	国庫支出金	千円	0	0	0	0		—
	府支出金	千円	0	0	0	0		
	受益者負担金	千円	0	0	0	0		
	その他特定財源	千円	0	0	0	0		
	一般財源	千円	9,370	9,304	10,355	10,622		

〔3〕事務事業開始の経緯、状況の変化、評価結果への対応

①この事業を開始したきっかけは何か。	地方公務員法、泉南市職員採用規則等に基づくもの。
②開始から現在までこの事務事業を取り巻く状況は、どのように変化したか。また、今後どのように変化していくと考えられるか。	民間企業が昨今の好景気を背景に採用枠を広げ、積極採用を繰り返していることから、公務員人気に陰りが見える中、本市においても志願者数が伸び悩んでいる。特に技術職の受験者数が少なく競争倍率も低めであることから、今後、専門分野における人材不足が懸念される。
③前年度の評価結果を受けて行った改革・改善の取組はあるか。	インターネットの企業情報サイトへの情報掲載を行った。

3. 事務事業の評価【CHECK】

〔1〕目的妥当性(必要性)

A.高い B.やや高い C.やや低い D.低い

〔1〕の評価 **A**

評価項目	評価及び理由・説明等	
①事務事業の意図すること(目的)は、上位施策(施策小)の達成に貢献しますか。	ア. する イ. ある程度 ウ. しない	効率的・効果的な公務運営を行うために、有能な人材確保は必要である。
②税金を使って達成する目的ですか。 (市が関与する必要がありますか、市民(特に納税者)の納得が得られますか。民間に類似サービスはありませんか。)	ア. はい イ. ある程度 ウ. いいえ	人材育成方針にもある求められる人材確保のため、市が実施すべきである。
③対象範囲、単価、事業費規模は市民のニーズや社会環境に合っていますか。 (他団体と比較してどうですか。)	ア. 合っている イ. ある程度 ウ. いない	対象年齢の引き上げ、公務員試験対策をしていなくてもチャレンジできる筆記試験問題、人物を重視(面接重視)した採用試験の実施等、他団体との差別化により受験生からは好評を得ている。
④事務事業を休止・廃止した場合、市民生活(あるいは上位施策)への影響はありますか、ある場合それは大きいですか。	ア. 影響がある イ. ある程度 ウ. ない	事業主として、計画的に人材を育成及び活用を推進していくことは義務であり、廃止することはできない。

〔2〕有効性

A.高い B.やや高い C.やや低い D.低い

〔2〕の評価 **B**

⑤期待どりの成果が得られていますか。	ア. 得られている イ. ある程度 ウ. いない	対象年齢の見直しや人物を重視(面接を重視)した採用試験の実施により、事務職の応募者数は一定確保しているが、技術職の応募者数は伸び悩んでいる。
⑥今後事務事業を工夫することで成果向上の余地はありませんか。 (事務事業の成果指標をさらに伸ばすことができませんか。)	ア. ある イ. ない	筆記試験の受験方法をテストセンター方式に変更することで、より多くの応募者を確保することが期待できる。
⑦庁内の他部署で、類似の目的を持つ事務事業はありませんか、それらと統廃合や連携を行うことで、より成果を向上できませんか。	ア. 類似なし イ. できる ウ. できない	—

〔3〕効率性

A.高い B.やや高い C.やや低い D.低い

〔3〕の評価 **A**

⑧成果を下げずに事業を工夫してコスト(直接事業費+人件費)を削減する手法はありませんか。 (業務改善、業務の委託化、委託業務内容の見直し、IT化などはできませんか。)	ア. ある イ. ない	より多くの受験生の中から、優秀な人材を確保するため、短期間に受験生の資質・将来性を判断する必要があり、面接試験を他課の職員の協力を得ながら実施しており、これ以上の削減は困難である。
⑨受益者負担の適正化余地はありませんか。 (歳入確保はできませんか。)	ア. ある イ. ない	事業の趣旨からは、受益者負担に馴染まないが、合否通知に係る郵送料に関しては、受験生に負担して頂いている。

4. 総合評価

総合評価	評価(A～D)	個別評価の結果を踏まえて課題等を整理	A:現状のまま事業を進めることが適当
	B	より質の高い行政サービスを提供するためには、優秀な人材を採用し、OJT・off-JT・ジョブローテーション・人事評価をととして、体系的かつ計画的に育成することが必要である。	B:事業の進め方に改善が必要 C:事業規模、内容、実施主体の見直しが必要 D:事業の統合、休止・廃止の検討が必要

5. 改革、改善案【ACTION】

<今後の方向性>

イ	ア. 現状のまま継続 イ. 見直しのうえで継続 ウ. 終了 エ. 休止 オ. 廃止	(____ 年まで) (____ 年から) (____ 年から)
	<今後の展開方針> a. 重点化する(集中的なコスト投入) b. 手段を改善する(実施主体や実施手段を変える) c. 効率化する(コストを下げる) d. 簡素化する(規模を縮小する) e. 統合する(他の事務事業と統合する)	
①改革、改善の具体案、実施年度など		市ホームページの充実や広報紙等の媒体による情報発信はもちろんであるが、インターネットの企業情報サイトへの情報掲載等も積極的に行っていく。 また、採用試験の入口となる受験申込みについても、受験者側の利便性の向上をすみやかに検討していかなければならない。
②改革・改善を実現するうえで、解決すべき課題及び考えられるその解決策		企業側が新卒の採用を積極的に行う「売り手市場」とされる現状で、優秀な人材を確保することが課題である。 受験しやすい環境の整備、泉南市で働く魅力や職場の雰囲気などの情報発信及び求めている人物像(変化を感じ取り、新しい視点や発想で物事を考え、積極的に自ら行動することができる職員)を明確に打ち出すことで、申込者数の増加だけではなく、本市の期待する人材の確保につなげていく。