真岡市行政評価システム
評価対象年度　平成30年度

事務事業マネージメントシート

作成日　平成31年 04月 29日

事務事業名	職員採用事務				担当	総務部　総務課　人事給与係	
政策名	G	効率的で市民にわかりやすいまちづくり			増補版施策名		
施策名	2	組織の適正化と人材の育成			☐ 実施計画上の主要事業		
関連個別計画					事業期間	☐ 単年度のみ ■ 単年度繰返（開始年度　昭和29 年度～） ☐ 期間限定複数年度（　　年度～　　年度）	
法令根拠	真岡市職員任用規程、真岡市職員試験委員会規則						
予算科目	1.一般会計	2.総務費	1.総務管理費	2.人事管理費			
事業概要	定員適正化計画に基づき、行政需要に対応するための優秀な人材の確保を図るため、計画的に職員を採用する。						

1. 現状把握の部 （1）事務事業の目的と指標

①手段（主な活動）

30年度実績
・人事計画の作成(年度末退職者、人事ヒアリングの実施により必要人員数を把握し、次年度採用人数を決定)
・芳賀地区広域行政事務組合に試験の依頼（芳賀広域は日本人事試験研究センターに依頼）
・募集要項の作成、募集受付
・１次試験の実施、１次試験合格者の決定・発表・通知
・２次試験(論文・集団討論試験・面接試験）の実施、２次試験合格者の決定・通知
・採用予定者健康診断の実施 ・採用通知送付
平成30年度は社会人経験者枠及び障害者採用枠を設けて実施
土木、建築事務について先行して採用試験を実施。（1次試験：7月）
・手続きは、上記に準ずる。（集団討論試験は実施せず）

31年度計画
30年度と同じ。

②対象（誰、何を対象にしているのか）＊人や自然資源等

採用試験応募者

③意図（この事業によって、対象をどう変えるのか）

優秀な人材の確保

④結果（どんな結果（上位施策）に結びつけるのか）

効率的で質の高い行財政運営につなげる。

⑤活動指標（事務事業の活動量を表す指標）の推移

	名称	単位	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(見込)
ア	試験実施回数	回	2	3	2	2	2
イ							
ウ							
エ							
オ							

⑥対象指標（対象の大きさを表す指標）の推移

	名称	単位	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(見込)
ア	採用試験受験者数	人	125	75	93	94	94
イ	追加採用試験受験者数	人	0	0	0	3	0
ウ	土木・建築事務採用試験受験者数（7月実施分）	人	18	8	15	15	15
エ	保健師職追加採用試験受験者数（12月実施分）	人		5	0	0	0
オ	社会人採用試験枠受験者数	人				25	25

⑦成果指標（対象における意図された対象の程度）の推移

	名称	単位	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(見込)
ア	新規採用職員人数	人	24	18	24	38	10
イ	内男性	人	14	9	11	14	5
ウ	内女性	人	10	9	13	24	5
エ							
オ							

⑧上位成果指標（結果の達成度を表す指標）の推移

	名称	単位	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(見込)
ア	効率的な行政運営が行われた割合	%	100	100	100	100	100
イ							
ウ							
エ							
オ							

（2）総事業費の推移

				単位	27年度(実績)	28年度(実績)	29年度(実績)	30年度(実績)	31年度(見込)
投入量	事業費	財源内訳	国庫支出金	千円	0	0	0	0	0
			県支出金	千円	0	0	0	0	0
			地方債	千円	0	0	0	0	0
			その他	千円	0	0	0	0	0
			一般財源	千円	80	113	74	72	72
		事業費計（A）		千円	80	113	74	72	72
	人件費	正規職員従事人数		人	1	1	1	1	1
		延べ業務時間		時間	100	110	110	110	110
		人件費計（B）		千円	419	457	457	459	459
トータルコスト(A)+(B)				千円	499	570	531	531	531

（3）事務事業の環境変化・市民意見等

①この事務事業を開始したきっかけは何か？いつごろどんな経緯で開始されたのか。	定年等の退職者の補充や行政需要に対応するため新規に職員を採用した。
②事務事業を取り巻く状況（対象者や根拠法令等）はどう変化しているか、開始時期あるいは 5 年前と比べてどう変わったのか？	土木、建築事務等の技術職員の応募が少ない状況が続いているが、近年は民間企業等の採用意欲が高い等の傾向から、事務職員の応募も少ない状況である。
③この事務事業に対して関係者（住民、議会、事業対象者、利害関係者等）からどんな意見や要望が寄せられているか？	

2. 1次評価の部　＊原則は事後評価、ただし複数年度事業は途中評価

目的妥当性評価	①政策体系との整合性 ・この事務事業の目的は、市の政策体系に結びつくか？ ・意図することが結果（上位施策）に結びついているか？	■結びついている　□見直し余地がある 優秀な人材の確保であり、組織・人材の強化に結びつく。
	②公共関与の妥当性 ・なぜこの事務事業を市が行わなければならないのか？ ・税金を投入して達成する目的か？	■妥当である　□見直し余地がある 行政需要に対応する優秀な人材の確保であるため、直接実施することは妥当である。
	③対象と意図の妥当性 ・対象を限定・追加すべきか？ ・意図を限定・拡充すべきか？	■適切である　□対象を見直す必要がある　□意図を見直す必要がある 優秀な人材の確保であり、効率的で質の高い行財政運営であるため、適切である。
有効性評価	④成果の向上余地 ・成果を向上させる余地はあるか？ ・成果の現状水準とあるべき水準の差異はないか？ ・何が原因で成果向上が期待できないのか？	■向上余地はない　□向上余地がある 人事計画に基づき、優秀な職員を確保している。
	⑤廃止・休止の成果への影響 ・事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無とその内容は？	■影響がある　□影響がない 優秀な職員を確保できなくなる。
	⑥類似事業との統合や連携の可能性 ・他に、類似の形態の事務事業はないか？	□類似事業がある（類似の事務事業名を記載）　■類似事業はない
	・類似事業がある場合、その事業と統合したり連携を図ることができるか？	□他の事業と統合・連携ができる　□他の事業と統合・連携できない
効率性評価	⑦事業費の削減余地 ・成果を下げずに事業費を削減できないか？ （仕様や工法の適正化、住民の協力など）	■削減余地がない　□削減余地がある 芳賀地区広域行政事務組合において共同で試験を実施しており、削減余地はない。
	⑧人件費（延べ業務時間）の削減余地 ・やり方を工夫して延べ業務時間を削減できないか？ ・成果を下げずにより正社員以外の職員や委託でできないか （アウトソーシングなど）	■削減余地がない　□削減余地がある 人材の確保に必要な事務のため、削減余地はない。
公平性評価	⑨受益機会・費用負担の適正化余地 ・事業の内容が一部の受益者に偏って不公平ではないか？ ・受益者負担が公正・公平になっているか？	■公正・公平である　□見直し余地がある 行政内部の事務のため、受益者負担はない。

3. 改革・改善方向の部

（1）改革の方向性（改革案・実行計画）

□廃止　□見直し（□：目的妥当性　□：有効性　□：効率性　□：公平性）　□統合　■継続

（2）改革、改善を実現する上で克服すべき課題は何か？それをどう克服していくか？

（3）改革・改善による期待成果

		コスト		
		削減	維持	増加
成果	向上			
	維持		○	
	低下			

4. 事務事業の2次評価結果（事業の総括と事業の方向性）

（1）1次評価結果の客観性と出来具合　□記述説明不足（説明責任不充分）　□評価内容が客観性を欠く　■評価内容は客観的と言える

（2）2次評価者としての評価結果

①目的妥当性　■適切　□見直し余地あり　②有効性　■適切　□見直し余地あり

③効率性　■適切　□見直し余地あり　④公平性　■適切　□見直し余地あり

（3）2次評価者として判断した今後の事業の方向性

□廃止　□休止　□目的絞込み　□目的拡充

□事業統廃合　□事業のやり方改善

□予算削減　□予算増大

■現状維持（従来通りで特に改革改善をしない）

（4）その他2次評価会議で指摘された事項

（5）改革・改善による期待成果

		コスト		
		削減	維持	増加
成果	向上			
	維持		○	
	低下			