

| コード | 名称 | 区分 | コード | 名称 |
|-------------|-------------|----------|----------------|----------|
| 事業名 | 35 職員採用試験経費 | 会計 | 01 | 一般会計 |
| | | 款 | 02 | 総務費 |
| | | 項 | 01 | 総務管理費 |
| 基本施策 | 99 対象外 | 目 | 01 | 一般管理費 |
| | | 細目 | 105 | 人事管理経費 |
| 行革大綱の重点事項番号 | | 細々目 | 03 | 職員採用試験経費 |
| 担当部課 | コード | 10300 | | 担当者氏名 |
| | 名称 | 企画総務部人事課 | | |
| | | 連絡先 | 22 - 9605 (内線) | 2340 |

事務事業の概要 (Plan)

| | | | |
|-----------|---|-------|-----|
| 対象(誰を、何を) | 伊賀市職員募集への応募者 | ※対象件数 | 298 |
| 成果(どうする) | 市職員を市民の財産と捉えたとき、優秀な職員を試験により採用することは将来にわたり市民満足度向上につながる。 | | |
| 根拠法令・要綱等 | 地方公務員法・伊賀市職員採用試験委員会条例・伊賀市職員採用試験に関する規則 | | |
| 開始年度 | 平成 | 年度 | |
| 終了年度 | 平成 | 年度 | |
| 関連事業 | | | |
| H21 事業内容 | 平成21年の秋に、平成22年4月の採用に向けて、行政事務(身体障がい者対象、民間企業等職務経験者対象を含む)、保育士、消防職員の募集を行い、また冬には保育士、消防職員について追加募集を行い、申込者総数は、276名、合格者数は23名となっている。 | | |
| 社会情勢の変化等 | 行政事務職においては、定員適正化計画に基づき職員数の削減を行う中、限られた採用枠で優秀な人材を職員として任用する業務は大変重要であり、伊賀市の将来を託す職員の採用試験に際しては、市民の視点を重視し、行政職外の学識経験者を中心とした面接試験に務めている。また、近年、筆記試験・面接試験とも専門学校等で受験対策が行われ、受験技術が向上していることもあり、訓練をされた受験者に感嘆される。 | | |

整備内容(「施設の建設」「整備事業」のみ記入)

| | |
|--------------|----|
| 1 建設用地 | |
| 2 建設面積(延床面積) | |
| 3 規模・構造 | |
| 4 総事業費 | 千円 |

運営体制(「施設の建設」「施設の管理・運営」のみ記入)

| | |
|-----------|----|
| 1 運営主体 | |
| 委託先 | |
| 2 配置人員 | 人 |
| 3 年間運営費 | 千円 |
| 4 市内の類似施設 | |

事務事業実施にかかる業績とコスト(Do)

| 活動指標 | 指標名 | 単位 | 実績値 | | 目標値 | |
|------------|-----|----|-----|-----|-----|-----|
| | | | H20 | H21 | H22 | H23 |
| 職員採用試験応募者数 | | 人 | 目標 | 200 | 目標 | 300 |
| | | | 実績 | 170 | 実績 | 276 |
| | | | 目標 | | 目標 | |
| | | | 実績 | | 実績 | |

| 成果指標 | 指標名 | 指標設定の考え方 | 単位 | 実績値 | | 目標値 | |
|--------|------------------|----------|----|-----|-----|-----|-----|
| | | | | H20 | H21 | H22 | H23 |
| 職員採用者数 | 採用試験を実施し、採用した職員数 | | 人 | 目標 | 24 | 目標 | 25 |
| | | | | 実績 | 24 | 実績 | 23 |
| | | | | 目標 | | 目標 | |
| | | | | 実績 | | 実績 | |

| 投入コスト | H20 決算 | H21 決算 | H22 当初予算 | H23 当初要求 | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|-------|
| | | | | | (千円) |
| 直接事業費計(A) | 638 | 1,398 | 1,624 | 1,624 | |
| Aの財源内訳 | 国庫支出金 | | | | |
| | 県支出金 | | | | |
| | 地方債 | | | | |
| | その他 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 一般財源 | 638 | 1,398 | 1,624 | 1,624 |
| 事業投入人件費(B) | 0.3人 2,160 | 0.3人 2,160 | 0.3人 2,160 | 0.3人 2,160 | |
| フルコスト(A)+(B) | 2,798 | 3,558 | 3,784 | 3,784 | |

事務事業の評価 (Check)

| 判断の基準(該当項目に○をつけてください) | | 備考欄(特記事項) | |
|------------------------------------|---|---|--|
| 必要性 | 法律(条例は除く)で実施が義務付けられている事業 | ○ | |
| | 個人(セーフティネット)を整備する事業 | | |
| | 特定の市民や団体を対象としたサービスであるが、サービスの提供を通じて対象者以外の第三者にも利益が及ぶ事業 | | |
| | 事業開始からの目標・目的を概ね達成している事業 | | |
| | 市民にとっての必要性は高いが、多額の投資が必要、あるいは事業リスクや不確実性が存在するため、民間だけではその全てを負担しきれず、これを補完する事業 | | |
| | 市民が社会生活を営むうえで必要な生活環境水準の確保を目的とした事業 | | |
| | 国や県、民間が同様のサービスを提供している事業 | | |
| | 市民の生命、財産、権利を擁護し、あるいは市民の不安を解消するために必要な規制、監視、指導、情報提供、相談等を目的とした事業 | | |
| | 民間のサービスだけでは市域全体に望ましい質・量のサービスが確保できず、これを補完・先導する事業 | | |
| | 受益の範囲が不特定多数の市民に及び、サービス対価の徴収ができない事業 | | |
| 事業の対象や環境の変化により、事業ニーズが薄れていない事業 | | | |
| 【○をつけた場合、ニーズの具体的内容、根拠となるデータ等判断理由】 | | 職員採用試験については、地方公務員法第17条4項の規程に基づき実施するものである。 | |
| 財政状況を考慮し、事業を休廃止した場合、市民生活への影響が大きい事業 | | | |
| 【○をつけた場合、影響の内容及び判断理由】 | | | |
| 有効性 | 事務事業の継続、達成度や実績を高めることで成果指標の向上が期待できる。基本施策の目的を実現するために現在の事務事業の内容は適切であり、基本施策に対して貢献度も高サービス水準や対象を見直す余地がある。 | ○ | 地方公務員法に位置づけられた採用試験であり、また本市職員を希望する多くの受験者の中から、必要な人材を採用するための手段として有効であると考えられる。 |
| 達成度 | 当初設定した計画を 80%以上100%未満 実施している。【計画に遅れが生じている場合、改善策】 予算の繰越の有無 無 【予算の繰越がある場合、繰越の種類】 | | |
| 効率性 | 他の事業主体の活用、事業移管が可能である。基本施策の中で類似・重複する事務事業がある。【事業名】 受益者負担を求めることができる事業である。全体コストにおける負担構成は適正である。 コストに見合った効果となっていない。効果を絞り込むことでコストを削減する余地がある。 | ○ | 1次試験問題の提供及び採点の委託については、近年発生しがちな採用ミスマッチを防ぐため実績のある事業者との随意契約としている。 |

昨年度の評価結果に基づく改善策への取り組み状況

| | |
|----------|---|
| 改善策 | 職員適正化計画に基づいた採用を行っているため、限られた少人数の採用となっている。最近の採用者の中で採用後の職場において職務の適応能力が問われるケースが発生していることから、人物重視とした試験内容へ変更することとしている。 |
| 昨年度の取組状況 | 【状況】 計画のとおり進んでいる 【詳細】 近年の採用ミスマッチを低減させるためのツールとして、個人を内面と外面から測定し、客観的・総合的な人物評価を可能にする試験の実施を行うとともに、適性検査を参考にした人物重視の2次試験を実施した。 |

今後の方向性 (Action)

| | |
|------------------------------|---|
| 担当課長氏名 | 稲森 洋幸 |
| 【方向性】 | 現状維持 |
| 【理由】 | 優秀な職員を採用するため、面接重視を堅持しながらも、広く全国に門戸を開く姿勢は継続する必要があると考えられることから、一定の事業費は必要とされるところである。 |
| 現時点における課題、その他 | 身体障害者の雇用については、近年はほぼ毎年1名づつの実績があるものの、未だ法定雇用率に達していない。 |
| 課題、その他に対する改善策(いつまでに、何を、どうする) | 定員適正化計画の進捗を考慮する中では、単年度で多数の障がい者の雇用は困難であるが、応募者の増加を図り、毎年確実に雇用できるよう情報発信とPRの充実に努める。 |