

行政評価シート(事後評価)

コード 2-2-3	事務事業名 採用形態の多様化	所管部課 総務部職員課
--------------	-------------------	----------------

事務事業の概要	事務事業の目的		根拠法令等	
	高度化・多様化する行政課題に的確に対応していくため、様々な採用形態を効率的に取り入れ、必要な知識・能力を有する人材を確保する。		<input type="checkbox"/> 法律 <input type="checkbox"/> 条例・規則 <input type="checkbox"/> 政令・省令 <input checked="" type="checkbox"/> 要綱・要領	
	事業内容・実施方法等 / 補助の概要: 補助団体の概要 (団体名・団体の活動内容・補助金の活用内容等)、補助金の概要 (国・都基準の有無・対象者拡大の有無・上乗せ補助額・市単独補助額) 等			
	受験資格の年齢枠を広げ、職務経験を有する人材の受験機会の拡大を図る。 平成19年10月1日付採用試験は、職務経験を有する人材の採用を目的として、平成20年4月1日付採用試験と比べ、一般事務33歳、保健師10歳、保育士5歳それぞれ年齢枠を拡大した。			
事業開始時期	19	年度	実施形態	<input checked="" type="checkbox"/> 直営 <input checked="" type="checkbox"/> 委託 <input type="checkbox"/> 補助 <input type="checkbox"/> その他 ()

事業費データ	項目	単位	17年度	18年度	19年度	20年度
	事業費(A)					4,333
財源	国庫支出金・都支出金	千円				
	地方債					
内訳	その他 ()					
	一般財源		0	0	4,333	4,287
所要人員(B)		人			0.40	0.40
人件費(C)=平均給与×(B)		千円	0	0	3,264	3,264
臨時職員等賃金(C')		千円				
総コスト(D)=(A)+(C)+(C')		千円	0	0	7,597	7,551
単位当たりコスト						
(E)=(D)/()	受験者数	千円	#DIV/0!	#DIV/0!	11	#DIV/0!

評価指標の設定	活動等指標		単位	17年度	18年度	19年度	20年度
	受験者数	実績値	人			668	
	実績値						
(指標の説明・数値変化の理由 など)							
評価指標の設定	成果指標		単位	17年度	18年度	19年度	20年度
	一 最終合格者数	目標値	人			35	
実績値		人			52		
二 職務経験のある職員 次の採用数	目標値	人			25		
	実績値	人			32		
(指標の説明・数値変化の理由 など)							
【年齢の引き上げによる効果(平成17年4月1日採用と平成19年10月1日採用との比較)】 平成19年10月1日採用は、平成17年4月1日採用と比べ一般事務で5歳の年齢の引き上げを行った結果、応募者数785名のうち296名(37.7%)が引き上げた年齢による応募者であった。							

事業環境等	市民・関連団体等の意見 (アンケート結果など)	東京都や特別区では、民間企業等の職務経験を受験資格に加える経験者採用を実施し、公務に有能な幅広い人材の登用を図っている。	
	都内26市のサービス水準との比較 (平均値、本市の順位など)	<input type="checkbox"/> 上 <input checked="" type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 下	団塊の世代の大量退職に伴い、本市と同様に受験資格の年齢上限枠を拡大する自治体がある。 また、全国的には、年齢制限を撤廃している自治体もある。
	代替・類似サービスの有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	業務に関する専門的知識を有する職員の任用としては、専門的な立場で市の情報政策を推進する情報政策専門員(非常勤特別職)の活用例がある。

コード 2-2-3	事務事業名 採用形態の多様化	所管部課 総務部職員課
--------------	-------------------	----------------

【一次評価】

検証項目	ランク		一次評価	判断理由及び事業を行う上での課題や、今後改善すべき点等
事業の優先度(緊急性)	2		<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 継続実施 <input type="checkbox"/> 改善・見直し <input type="checkbox"/> 抜本的見直し <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 廃止	<p>団塊の世代の大量退職に伴い、平成19年度職員採用試験は、平成19年10月1日付採用と平成20年4月1日付採用の2段階の試験を行った。特に平成19年10月1日付採用試験では、即戦力となる職務経験を有する受験者の受験機会の拡大を図るため、受験資格の年齢上限枠を広げて実施したものである。</p> <p>このことにより、職務経験を有する人材の採用機会が増え、経営感覚やサービス精神など民間企業等で培われた知識や経験を市政に反映させるとともに、一層の組織の活性化が期待できると考えている。</p> <p>今後とも、本市の定員適正化計画や庁内意見等を踏まえ、各職場で即戦力となる人材の登用を目指していく。</p>
事業の必要性	2			
事業主体の妥当性	3			
直接のサービスの相手方	2			
事業内容等の適切さ	2			
受益者負担の適切さ	1			
市民ニーズの把握	1			

【二次評価】

検証項目	ランク		二次評価	判断理由及び事業を行う上での課題や、今後改善すべき点等
事業の優先度(緊急性)	2		<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 継続実施 <input type="checkbox"/> 改善・見直し <input type="checkbox"/> 抜本的見直し <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 廃止	<p>平成19年度から一般事務3歳、保健師10歳、保育士5歳とそれぞれ年齢枠を拡大し、民間企業等での職務経験を有する人材の採用を行っている。平成20年度も同様の採用形態により平成20年10月1日採用、平成21年4月1日採用の募集を行い、結果として1,200人の応募者となっている。民間企業等での職務経験者は、採用後は即戦力となるばかりでなく、豊富な知識や経験を有しており、配属先の職場においても評価は高いことから、今後とも採用形態の多様化について創意工夫を行い、組織の活性化につなげていくことが必要と考える。</p>
事業の必要性	2			
事業主体の妥当性	3			
直接のサービスの相手方	1			
事業内容等の適切さ	2			
受益者負担の適切さ	3			
市民ニーズの把握	2			

【行革本部評価】

行革本部評価	判断理由及び事業を行う上での課題や、今後改善すべき点等
<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 継続実施 <input type="checkbox"/> 改善・見直し <input type="checkbox"/> 抜本的見直し <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 廃止	<p>一般事務、保健師、保育士については、平成19年度より採用試験受験資格の年齢上限を拡大して職務経験者を採用しているが、配属先の評価は高く、民間企業等での豊富な経験や知識が、職場の活性化や行政サービスの幅を広げることに寄与していると考えられる。今後とも、採用形態の多様化について創意工夫を行い、多様化する市民ニーズに対応できる職員の確保に努められたい。</p>