

## 豊明市行政評価制度 「事務事業」評価票

### 1 事務事業の概要

1-1 事務事業の名称	職員の公募による任用制度事業								
1-2 担当	部	行政経営部	課 又は施	秘書政策課	係	人事秘書係	評価票作成者	人材開発担当係長	塚田 力
1-3 総合計画における施策の体系	①節	計画推進 「効率的で顧客志向の行政運営」			③基本施策	組織運営・人材開発		コード	6-2-2
					④単位施策(中)	定員管理		コード	6-2-2-2
	②項	行政運営			⑤単位施策(小)	多様な任用制度の活用		コード	6-2-2-2-2
1-4 事務事業の目的の精査	対象と対象の数	職員 547人（市長・副市長除く）		意図（対象を事務事業によってどのような状態にするのか）	職員を公募により任用することで、職員のチャレンジ精神と活用したい能力が最大限発揮され、職場の活性化が図られる。				
1-5 事務事業の内容	職員の意欲が求められる業務や職について、職員から希望を募り、選考のうえ登用することにより、職員の士気や意欲の向上と職場の活性化を図り、チャレンジ精神と活用したい能力が最大限発揮されることにより、効率的な組織運営が可能となる。								

### 2 事務事業実施の状況

2-1 事務事業の実施における基本認識	事務事業実施にあたって心がけた改善の取組み		社会状況等の事務事業がおかれる環境把握		市民ニーズの認識	
	平成18年度	定年退職者のポストを課長職2、担当係長1を公募とした。	効率的な行政体制を構築するため、個々の職員のやる気と能力を引き出す必要がある。		厳しい財政状況の中、市民サービスの水準を維持・向上が望まれている。	
	平成19年度	機構改革に伴い新設する課の課長ポスト1と定年退職者の担当係長ポスト2を公募とした。	"		"	
	平成20年度	定年退職者の課長級ポスト1を公募とした。	"		"	
	平成21年度	課長補佐級ポスト1を公募とした。	"		"	
	平成22年度	公募に合うポストについて検討したが、該当するポストがなかった。				
	平成23年度	具体的なポストを指定せず、課長級及び担当係長級といった職階全般に枠を広げて公募することにより、職員の希望をより尊重し、その能力を最大限に発揮してもらうとともに、自立的な職員の育成を目指した。				
	平成24年度	管理監督職昇任試験として、課長・主幹・課長補佐・係長職を対象に実施した。管理監督者としての適性を語り、基準点以上かつ空きポストに応じて、点数准に合格とする。				
	平成25年度					
	平成26年度					
平成27年度						

2-2 総合計画における単位施策成果指標	事務事業成果指標名			前期目標値(単位)	後期目標値(単位)	指標の説明				
	公募ポスト(ポスト)			4(ポスト)	5(ポスト)	職員のやる気を伸ばすため、可能な限り公募制度を推進する。				

2-3 成果指標に係る活動実績とコストの推移(アウトプット分析)	活動実績 a (単位)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
	直接事業費 b (千円)	1(公募事務)	1(公募事務)	1(公募事務)	1(公募事務)	0	1(公募事務)	1(公募事務)			
	人件費 c (千円)	0	0	0	0	0	0	0			
	合計コスト d (b+c) (千円)	670	667	662	646	0	614	597			
	単位コスト d/a (千円)	670	667	662	646	0	614	597			
		1 公募事務当たり	1 公募事務当たり	1 公募事務当たり	1 公募事務当たり	-	1 公募事務当たり	1 公募事務当たり	当たり	当たり	当たり
		670	667	662	646		614	597			

アウトプット実績（活動数値）の補足説明 → 人件費は0.1人分として算定（H24：5,978千円）

2-4 成果指標に対応する実績と達成度の推移	指標対応実績(ポスト)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
		後期目標値に対する達成度(%)	3	3	1	1	0	6	34		
		60.0	60.0	20.0	20.0	0.0	120.0	680.0			

### 3 事務事業の自己評価結果

3-1 評価結果(アウトカム自己分析)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
単年度担当課評価	A	A	A	A	-	A	A			

- 4段階評価結果 A : 上位目的である施策に貢献しているので継続する  
 B : 事務事業の実手法や環境(予算的・人的)に改善が必要  
 C : 縮小等、事務事業としての見直しが必要  
 D : 事務事業の廃止が相当
- 判断の基準 ①必要性(必要な事務事業であるか)  
 ②公共性(公が実施する意味があるか)  
 ③妥当性(ニーズに対して投入が適正か)  
 ④効率性(結果に至る活動に無駄はないか)  
 ⑤有効性(活動の結果が上位の目的に貢献しているか)  
 ⑥市民満足度(事務事業が対象にしている市民を満足させているか)

3-2 評価の内容	今後の環境変化を踏まえた課題認識		次年度に向けて改善する取組み	事務事業の担当課としての単年度の取り組みの自己評価
	平成18年度	厳しい財政状況の中、職員の意欲の向上が不可欠である。	職員の希望にない、かつ、組織運営上、公募が可能なポストを用意できるかが課題である。	
平成19年度	〃	〃	〃	機構改革に伴う課長ポストと定年退職者のポストを公募対象にし、それに対する職員の応募があり、公募制度の目的が達成できた。
平成20年度	〃	〃	〃	定年退職者のポストを公募対象にし、それに対する職員の積極的な応募があり、公募制度の目的が達成できた。
平成21年度	〃	〃	〃	新たなポストを公募対象にし、それに対する職員の応募があり、公募制度の目的が達成できた。
平成22年度	公募に適うポストがなかったため公募の実施を見送った。職員削減に伴う行政のスリム化が進められる中、公募可能なポストを用意することができるかが課題である。			
平成23年度	具体的なポストを指定せず、課長級及び担当係長級といった職階全般に枠を広げて公募することにより、職員の積極的な応募があった。			
平成24年度	管理監督者昇任試験として実施し、積極的な応募があり、論文・面接・人事評価により合格者を決め人事配置を実施した。			
平成25年度				
平成26年度				
平成27年度				

### 4 事務事業の総合評価結果

4-1 総合評価の結果	結果	審査会による改善方向の指示
平成18年度	A	継続して事業を進めること。
平成19年度	A	継続して事業を進めること。
平成20年度	A	継続して事業を進めること。
平成21年度	A	継続して事業を進めること。
平成22年度	-	-
平成23年度	A	継続して事業を進めること。
平成24年度	A	継続して事業を進めること。
平成25年度		
平成26年度		
平成27年度		