

事務事業名	コード1	1500	人事管理事務費	事業種別	<input type="checkbox"/> 国土強靱化地域計画	課	総務課				
	コード2		昇任試験		<input type="checkbox"/> 新市建設計画	所属班	職員班				
施策体系	施策	33	行政経営の推進	事業種別	<input type="checkbox"/> 総合戦略	電話番号	62-5368	内線	223		
	施策の展開	65	定員・給与の適正化と人材育成の推進		<input type="checkbox"/> 復興計画	予算科目	会計				
				事業種別	<input type="checkbox"/> 定住自立圏構想	一般会計			款	項	目
					<input type="checkbox"/> 行政改革アクションプラン	一般会計			02	01	2
				<input type="checkbox"/> 主要事業	根拠法令	地方公務員法第17条第4項 旭市職員の昇任の選考に関する規定					
				<input type="checkbox"/> 簡易評価							

1 現状把握(Do)

(1) 事業概要

① 事業期間	② 事業の内容 ※何をどのようにする事業なのか、市民が理解できるよう記述する、行政用語は使わない
<input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返 <input checked="" type="checkbox"/> 平成 22 年度～ <input type="checkbox"/> 開始年度不詳 <input type="checkbox"/> 期間限定複数年度 平成 年度～ 平成 年度まで ※全体像を記述→	職員の人材育成や意識改革の一環として、管理職昇任選考試験(4級:主査⇒5級:副主幹)及びステップアップ試験(2級:主事⇒3級:主任主事)を行う。(合格者は、翌年以降の昇任候補者として取り扱う。) 【管理職昇任選考試験】小論文(対象:主査(4級)に2年以上在職する者) 【ステップアップ試験】択一試験及び小論文(対象:一般行政職及び技術職員で2級に在級し、経験年数等の要件を満たす者) ※択一試験は、職員として必要な地方公務員法や市政一般から、小論文のテーマは意識改革や課題解決への提案等 管理職試験合格者は、別途昇任選考調査(管理職としての能力について各所属長の意見を調査)を実施する。 【業務の流れ】 ①実施要領の策定(試験実施内容等) ②対象者の抽出⇒実施通知 ③説明会(ステップアップ試験のみ) ④受験申込の受付 ⑤問題の作成(択一試験・小論文テーマの決定) ⑥試験の実施⇒採点 ⑦合否判定⇒結果通知 ⑧昇任候補者名簿に登載 ※小論文試験の採点については外部委託(採点と併せ講評記載)・・・受験者に返却し意識改革や職務遂行への活用を促す

(2) トータルコスト

① 費目の内訳(26年度の実績) 単位:千円		単位	24年度(決算)	25年度(決算)	26年度(決算)	27年度(計画)	
1.委託料	130	千円	131	126	130	186	
② 特定財源の内訳(26年度の実績) 単位:千円		事業費計(A)	千円	131	126	130	186
1.国庫支出金	0	1.国庫支出金	千円				
2.都道府県支出金	0	2.都道府県支出金	千円				
3.地方債	0	3.地方債	千円				
4.その他	0	4.その他	千円				
③ 延べ業務時間の内訳(26年度の実績) 単位:時間		5.一般財源	千円	131	126	130	186
・実施方針決定・対象者の抽出・通知・受験申込取りまとめ	40h	人員費	人	0.06	0.06	0.06	0.06
・業務委託関係	10h	延べ業務時間	時間	120	120	120	120
・試験問題作成	40h	人員費計(B)	千円	456	456	456	456
・試験立ち合い	10h	トータルコスト(A)+(B)	千円	587	582	586	642
・採点・合否判定及び結果通知	20h						

(3) 事務事業の手段・目的・上位目的及び対応する指標

手段	① 主な活動	⑤ 活動指標名	単位	24年度(決算)	25年度(決算)	26年度(決算)	27年度(計画)
	26年度実績(26年度に行った主な活動) ・択一試験問題作成 ・小論文テーマ選定 ・受験勸奨 27年度計画(27年度に計画している主な活動) ・択一試験問題作成 ・小論文テーマ選定 ・受験勸奨	ア 択一試験問題数(地方公務員法) イ 択一試験問題数(市政一般) ウ 受験勸奨者数(申込み前切前に受験を勧めた職員数)	問 人 人	15 5 4	10 10 10	10 10 8	10 10 9
目的	② 対象(誰、何を対象にしているのか)	⑥ 対象指標名	単位	24年度(決算)	25年度(決算)	26年度(決算)	27年度(計画)
	受験資格を有する職員 ③ 意図(対象がどのような状態になるのか) 地方公務員としての基礎的な知識を習得する意欲や、改革改善意欲を向上させるとともに、昇任候補者としてふさわしい職員か判定するための基礎資料とする。	ア 受験資格を有する職員【管理職昇任選考試験】 イ 【ステップアップ試験】	人 人	22 3	10 9	12 4	13 5
上位目的	④ さらに、どんな上位目的に結びつけるのか	⑦ 成果指標名(考え方)	単位	24年度(決算)	25年度(決算)	26年度(決算)	27年度(計画)
	行政が効率的・効果的な行政運営を行う	ア 受験者数【管理職昇任選考試験】(結果通知により不足する部分等が学べる) イ 【ステップアップ試験】(結果通知により不足する部分等が学べる)	人 人	18 3	8 9	12 4	13 5
		⑧ 上位成果指標名(考え方)	単位	24年度(決算)	25年度(決算)	26年度(決算)	27年度(計画)
		ア 標準レベル以上の職員の割合(小論文)【上段:管理職 下段:ステップアップ】(準備をしているか・改善意欲が浸透しているか)	%	66.7 66.7	87.5 77.8	66.7 75.0	70.0 75.0

(4) 事務事業の環境変化、住民意見等

① 開始したきっかけは何か?どんな経緯で始まったか?	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か?	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?
H21.5月に実施した人材育成基本方針策定に係る職員アンケートで、「30～34歳」の世代や主査クラスが仕事に対する充実感が低かったため、この世代である3級職や5級職昇任前に良い意味での緊張感や自己啓発を促すとともに、職務遂行能力の向上を目的に開始した。	H22ステップアップ試験を開始し、翌H23に管理職昇任選考試験を開始した。	管理職昇任試験受験者について、小論文を読んだのと、実際に話をしたのでは、受ける印象が違う。話をしてみないと分からない部分もある、という内容の意見あり。

事務事業名	人事管理事務費 昇任試験	課名	総務課	班名	職員班
-------	-----------------	----	-----	----	-----

2 評価(Check1)担当者による事後評価

目的 妥当性 評価	① 施策体系との整合性	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由】↷ <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている ⇒【理由】↷ この事務事業の目的は市の施策体系に結びついているか？意図することが上位目的に結びついているか？	職員の意欲・意識の向上により、質の高い職員の育成が可能となる。また、改革・改善意欲の高い職員が育成されるため、より効率的な行政運営が可能となる。
	② 対象・意図の妥当性	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由】↷ <input checked="" type="checkbox"/> 適切である ⇒【理由】↷ 対象を限定・追加すべきか？意図を限定・拡充すべきか？	4級→5級の試験は4級在職2年で受験可能であり、2級→3級は前歴等にもよるが、一定の在職年数を有する者を対象としている。上位の職に就き、職責が上がり、部下を持ったりするようになるには、それなりの経験も必要となってくると思われるため、経験年数を基に対象を決定しており、妥当だと考える。
	③ 行政関与の妥当性	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由】↷ <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である ⇒【理由】↷ なぜこの事業を市が行わなければならないのか？税金を投入して実施すべきか？	職員管理や、職員の能力向上に関することであり、組織内部の事であるため、妥当である。また、外部で統一的な試験等を行っていることもないため、市で行うことになる。
有効性 評価	④ 成果の現状水準	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由】↷ <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である ⇒【理由】↷ あるべき水準や目標に達しているか？近隣市や類似団体と比較してどうか？	元々、自己啓発を促す目的で開始されたものである。そのため、基礎知識の習得のための試験に向けての勉強をする機会を持ち、緊張感を持って仕事に当たることができるようになると思われる。また、対象者は受験しており、目標に達していると考ええる。
	⑤ 成果の向上余地	<input type="checkbox"/> 活動量を増やせば成果は向上する ⇒【理由】↷ <input checked="" type="checkbox"/> 活動量を増やさなくても、やり方を工夫することで成果は向上する ⇒【理由】↷ <input type="checkbox"/> 活動量を増やしたり、活動を工夫したりしても、今以上成果は向上しない ⇒【理由】↷ 次年度以降の成果向上が期待できるか？事務事業を取り巻く環境変化等を考慮するかどうか？成果の向上余地はどの程度あるか？	小論文試験では、文章を書くことの慣れや事前準備などによる点数への影響があると思われる。試験方法に面接等を取り入れることで、試験の準備時間を削減しながら、小論文だけでは分からない受験者の一面を見ることができると考える。
	⑥ 類似事業との統廃合・連携の可能性	<input type="checkbox"/> 他に手段がある ↳ (1) 事務事業名：() <input type="checkbox"/> 統廃合ができる ⇒【理由】↷ <input type="checkbox"/> 連携ができる ⇒【理由】↷ <input type="checkbox"/> 既に統廃合・連携している ⇒【理由】↷ <input type="checkbox"/> 統廃合・連携ができない ⇒【理由】↷ <input checked="" type="checkbox"/> 他に手段がない ⇒【理由】↷ 目的を達成するには、この事務事業の他(民間・国県を含む)に方法があるか？ ↓ 他に手段がある場合 (1) 具体的にどのような事務事業か？ (2) 類似事業との統廃合ができるか？類似事業との連携を図ることにより、成果の向上が期待できるか？	先に述べたように、他の機関で実施している試験等はなく、独自に行うこととなる。また、試験自体を統一的に行っている外部機関等もないため。
効率性 評価	⑦ 事業費の削減余地(表面トータルコストの事業費部分)	<input type="checkbox"/> 削減余地がある ⇒【理由】↷ <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない ⇒【理由】↷ 事業費を削減できないか？(経費の精査、過剰仕様の適正化、回数削減、住民の協力、アウトソーシングなど)	択一試験については、自前で作成しており、これ以上の削減は不可能である。論文については、採点とコメント、結果資料の作成を委託しているが、業者により金額が決まっているものであり、これ以上の削減は、業者の見直し等がない限りは不可能と考える。
	⑧ 人件費の削減余地(表面トータルコストの人件費部分)	<input type="checkbox"/> 削減余地がある ⇒【理由】↷ <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない ⇒【理由】↷ やり方の工夫(業務プロセスの改善など)や臨時職員の活用・委託により、正規職員の延べ業務時間を削減できないか？	試験問題作成を外部委託にすることで、人件費を抑制することができる。しかし、こちらの意図するような問題を作成してもらえなくなると、通常より委託料が増加すると予想され、削減にはつながらない。また、問題を作成する職員の学習の意味も込めて、職員が問題を作成している経緯もあり、これ以上削減の余地はないと考える。
公平性 評価	⑨ 受益機会・費用負担の適正化余地	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由】↷ <input checked="" type="checkbox"/> 公平・公正である ⇒【理由】↷ 事業の内容が一部の受益者に偏っていないか？受益者負担が公平・公正になっているか？	現在の対象は、若年層を対象としたステップアップ試験と管理職昇任選考試験の二つである。制度開始以降は、各昇任試験受験の年代になると、全職員が受験することとなるため、長期的には公平と考える。

3 評価(Check2)担当課長による評価結果と総括

(1) 1次評価者としての評価結果		(2) 全体総括(振り返り、反省点)	
① 目的妥当性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり	目指す職員像としての「自ら学び、考え、行動する職員」の達成のために、自ら学ぶ姿勢を醸成する効果があり、一定程度寄与しているものである。しかし、試験のあり方については、人事考課との兼ね合いもあり、有効性、効率性といった面からも、試験の方法を含め考え直す時期に来ている。	
② 有効性	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 見直し余地あり		
③ 効率性	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 見直し余地あり		
④ 公平性	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり		

4 今後の方向性(事務事業担当課案)(Plan)

(1) 今後の事業の方向性(複数選択可) ※2~3年後を目処にした方向性		(3) 改革・改善による期待成果 (廃止・休止の場合は記入不要)																					
<input type="checkbox"/> 目的再設定 <input checked="" type="checkbox"/> 事業のやり方改善による成果向上 <input type="checkbox"/> 事業のやり方改善による事業費削減 <input type="checkbox"/> 受益機会の適正化 <input type="checkbox"/> 廃止・休止	<input type="checkbox"/> 行政関与の見直し <input type="checkbox"/> 事業統廃合・連携(関連事業：) <input type="checkbox"/> 事業のやり方改善による延べ業務時間削減 <input type="checkbox"/> 費用負担の適正化																						
(2) 改革改善案について ※いつまでに、なにを、どうするのか？		<table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td>削減</td> <td>維持</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>低下</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			コスト			削減	維持	増加	成果	向上		○		維持				低下			
					コスト																		
		削減	維持	増加																			
成果	向上		○																				
	維持																						
	低下																						
いつまでに 平成27年10月頃	なにを、どうするのか？ ①管理職昇任選考試験の試験実施方法を検討する ②他の職層での昇任試験実施について検討する																						

(4) 改革、改善を実現する上で解決すべき課題(壁)とその解決策

①より職員の能力向上、やる気を引き出すための実施方法について検討する。その際、経費(採点を外部委託にするのか、面接等をする場合には、外部面接官を入れるのか)や試験の方法(小論文試験・面接・プレゼンテーション試験など)について、コストと試験による効果(「自ら学び、考え、行動する職員」の達成)があるのか、などを勘案して検討していく。②二つの昇任試験の間に当たる、主任主事→副主査の昇任試験について考えられるが、試験の実施方法、コストの問題も含めて検討する。