

事務事業名	臨時職員任用業務		所属部局	総務部	単位番号	3065							
			所属課室	人事課	課長名	清水栄男							
			所属担当	人事担当	担当者名	石原康雄							
基本政策	基本計画	88 職員給与	予算科目	会計	名称	款	項	目	細目	細々目			
	88 職員給与	01		一般	0	2	0	1	0	1	0	3	0
政策	88 職員給与	事業区分	☐ 国の制度による義務的事業 ☐ 施設等維持管理事業 ☐ 県の制度による義務的事業 ☐ 補助金交付事業 ☐ 市の制度による義務的事業 ☒ その他の事業 ☐ 義務化されている協議会等の負担金										
施策	88 職員給与												
事業期間	☐ 単年度のみ ☒ 単年度繰返 (開始年度 年度)		法令根拠										
	☐ 期間限定複数年度 (年度)												
事務事業の概要	事業の内容…期間限定複数年度事業は次年度以降3年間の計画内容も記載			事業費の主な内訳 (22年度)									
	臨時職員任用業務…前期(4月から9月)と後期(10月～3月)の2回に分けて行っている。辞令書の発行			項目(細節)	金額(千円)	項目(細節)	金額(千円)						
	臨時職員の賃金の支払い業務 月給制の臨時職員は、毎月16日支払い。時給制の臨時職員は翌月の16日支払い。(4月～3月の期間)			共済費	94,270								
	社会保険への加入・脱退及び社会保険料の支払い業務(毎月)			賃金	2,329								
	傷病休暇や産休育休職員の代替措置として人材派遣会社からの派遣業務			需用費	98								
			委託料	19,135									
						計	115,832						

1 現状把握 (DO)

(1) 事務事業の目的と指標

① 活動	22年度活動実績	任用業務の件数→1,111人 職員14人の代替として人材派遣会社から派遣 臨時職員4人分の賃金(5月～3月)
	23年度活動予定	任用業務、人材派遣会社からの派遣、臨時職員の賃金
② 対象(この事務事業は誰、何を対象にしているのか) *人や自然資源等	臨時職員を希望する課	
③ 意図(この事務事業により対象をどのような状態にしていのか、どのように変えるのか)	緊急業務、臨時的業務、傷病休暇、欠員、育児休業の代替として、必要とする課に臨時職員等が充足できている。	
④ 上位目的(どのような結果に結び付けるのか)	行政体制の充実	

⑤ 活動指標(事務事業の活動量を表す指標) 数字は記入しない	名称	単位
ア	臨時職員の任用者数	人数
イ	人材派遣会社からの派遣人数	人数
ウ		
⑥ 対象指標(対象の大きさを表す指標) 数字は記入しない	名称	単位
ア	臨時職員を任用している課	課数
イ		
ウ		
⑦ 成果指標(対象における意図の達成度を表す指標) 数字は記入しない	名称	単位
ア	臨時職員を必要とする課数	課数
イ		
ウ		
⑧ 上位成果指標(結果の達成度を表す指標) 数字は記入しない	名称	単位
ア	市役所が行っている各種サービス	%
イ	について満足している割合(市民アンケート)	

(2) 事業費・指標の推移

		単位	21年度 (決算・実績)	22年度 (決算・実績)	23年度 (予算・目標)	24年度 (次年度計画・目標)	25年度 (計画・目標)	26年度 (計画・目標)	最終 (トータルコスト・目標)	年度
年間 トータル コスト	事業費	国庫支出金	千円							
		県支出金	千円							
		地方債	千円							
		その他	千円							
		一般財源	千円	103,283	115,832	125,855	133,411	133,411	133,411	
	事業費計 (A)		千円	103,283	115,832	125,855	133,411	133,411	133,411	0
	人件費	正規職員従事人数	人	4	4	4	4	4	4	
		延べ業務時間	時間	2,772	2,772	2,772	2,772	2,772	2,772	
		人件費計 (B)	千円	12,366	12,366	10,983	10,983	10,983	10,983	0
		(A)+(B)	千円	115,649	128,198	136,838	144,394	144,394	144,394	0
	活動指標	ア 人数		549.0	584.0	600.0	600.0	600.0	600.0	
		イ 人数		9.0	16.0	18.0	18.0	18.0	18.0	
対象指標	ア	ウ 課数		47.0	47.0	47.0	47.0	47.0	47.0	
		イ 課数		47.0	47.0	47.0	47.0	47.0	47.0	
		ウ 課数		47.0	47.0	47.0	47.0	47.0	47.0	
上位成果指標	ア	%		41.4	42.0					
		イ								

(3) この事務事業を取り巻く状況(対象者・社会状況等)の変化、市民意見等

① この事務事業はいつ頃どんな経緯で開始されたのか?	戦後の地方公務員法が制定 (S25,12,13)されたときから臨時職員の任用業務が始まった。
② 事務事業を取り巻く状況は開始時または5年前と比べてどう変化しているか? また、今後の予測は?	地方分権に伴い事務事業が増加しているため必要とされる臨時職員も増加している。また、育休者の取得年数も長期化してきている。
③ 事務事業に対して関係者(市民、事業対象者、議会等)からどんな意見・要望が寄せられているか?	臨時職員が多いのではないか。と議会で質問があった。

(4) 改革改善の取り組み状況

① 改革改善の取り組み実施は?	☒ 取り組みしている ⇒ [内容↓] ☐ 取り組みしていない ⇒ [理由↓]
② これまでの改革改善の取り組み状況・経過(取り組みしていない場合はその理由)	・事務職及び用務員の臨時職員については、勤務時間も8hから7hに変え、月給制から時給制に変えた。また、不要であると思われる部署については臨時職員を付けない等、任用希望課と協議を行いながら必要最小限度の人数に抑制している。
③ H 22年度に実施した改革改善の内容	同上

事務事業名	臨時職員任用業務	所属部	総務部	所属課	人事課
-------	----------	-----	-----	-----	-----

2 評価 (Check1) 担当者による事後評価 (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の施策に結びつき、貢献しているか？意図が上位目的に結びついているか？	☐ 結びついていない (見直し余地がある) ⇒ [理由 ↓] ⇒ 3評価 (Check2)・4今後の方向性に反映 ☒ 結びついている ⇒ [理由 ↓] 事務の種類や性質に応じ、多様な任用・勤務形態により事務事業を確実に実施するために必要な人数を確保するものである。
	② 公共関与の妥当性 この事務事業を税金を投入して市が行わなければならないのか？民間やNPOに委ねることは可能か？	☐ 見直し余地がある ⇒ [理由 ↓] ⇒ 3評価 (Check2)・4今後の方向性に反映 ☒ 妥当である ⇒ [理由 ↓] 行政ニーズに対応するための人事管理事務である。
	③ 維持・継続の妥当性 現状の対象と意図、成果から考えて、この事務事業を将来にわたり、維持・継続していくことは妥当か？目的や事業の必要性を見直す余地はあるか？	☐ 見直し余地がある ⇒ [理由 ↓] ⇒ 3評価 (Check2)・4今後の方向性に反映 ☒ 適切である ⇒ [理由 ↓] 保育所業務は半数が臨時職員で対応している。このため国の基準による保育士を確保するためには現在の臨時職員が必要となる。給食業務 (保育所、小中学校) についてもほとんどが臨時職員 (調理員) で対応している。また、育休者、傷病休暇者の代替措置として人材派遣者で対応している。今後も組織を維持していくためには必要である。
有効性 評価	④ 成果の向上余地 事務事業のやり方・進め方を変えることで成果を向上させることはできるか？できない場合は何が原因でできないのか？	☐ 向上余地がある ⇒ [理由 ↓] ⇒ 3評価 (Check2)・4今後の方向性に反映 ☒ 向上余地がない ⇒ [理由 ↓] 保育所業務の維持、保育所及び小中学校の給食業務を維持、小中学校の発達障害児への対応、その他業務についても臨時職員が必要不可欠となっている。今後も必要な臨時職員を確保していかなければならない。
	⑤ 類似事業との統合・連携の可能性 類似した目的を持つ事務事業が他にあるか？類似事務事業がある場合、その事務事業との統合や連携を図ることができるか？	☐ 類似事務事業がある ⇒ (類似する事務事業の名称を記入 ↓) ☐ 統合・連携ができる ⇒ [理由と具体案 ↓] ⇒ 3評価 (Check2)・4今後の方向性に反映 ☐ 統合・連携ができない ⇒ [理由 ↓] ☒ 類似事務事業がない
	⑥ 休止・廃止した時の影響及び休止・廃止の可能性 この事務事業を休止・廃止した場合影響はあるか？また成果から考えて、休止・廃止することはできるか？	☐ 影響なし ☒ 影響あり ⇒ [理由と影響の内容 ↓] 職員の増加が見込めない限り臨時職員の確保は必要と考える。事務事業が停滞する。 ☐ 休止・廃止ができる ☒ 休止・廃止できない ⇒ [理由 ↓] 職員の増加が見込めない限り臨時職員の確保は必要と考える。事務事業が停滞する。
効率性 評価	⑦ 事業費の削減余地 成果を下げずに事業費 (コスト) を削減できないか？ (仕様や工法の適正化、住民の協力など)	☐ 削減余地がある ⇒ [理由・具体案 ↓] ⇒ 3評価 (Check2)・4今後の方向性に反映 ☒ 削減余地がない ⇒ [理由 ↓] 国で決められた基準に基づく保育士の確保、児童への給食の提供、学級崩壊を回避するための教員の確保等、その他必要不可欠業務を維持していくためには臨時職員の確保は必要である。したがって、地方公務員法第22条に基づく任用業務は不可欠である。
	⑧ 人件費の削減余地 成果を下げずに人件費を削減できないか？ (事業のやり方の見直しによる業務時間の削減や臨時職員対応や外部委託による削減はできるか？)	☐ 削減余地がある ⇒ [理由・具体案 ↓] ⇒ 3評価 (Check2)・4今後の方向性に反映 ☒ 削減余地がない ⇒ [理由 ↓] 職員は、他業務と兼務で処理をしているため最小人数で対応している。
公平性 評価	⑨ 受益機会・受益者負担の適正化余地 事務事業の内容が一部の受益者に偏っていないか？受益者負担を見直す必要はないか？公平公正か？	☐ 見直し余地がある ⇒ [理由・具体案 ↓] ⇒ 3評価 (Check2)・4今後の方向性に反映 ☒ 公平・公正である ⇒ [理由 ↓] 必要な部署に公募等により必要な臨時職員を配置している。

3 評価 (Check2) 担当課管理者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) 1次評価の総括 (事務事業を実施した結果を振り返り気づいたこと、課題、今後の方向性等について)
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	臨時職員が増加する傾向にあるため、臨時職員を雇用する課、職員の意識改革が必要である。

4 今後の方向性 (事務事業担当課案) (PLAN)

(1) 今後の事務事業の方向性 (Check1の結果から定める)・・・複数選択可		(3) 改革・改善による方向性																						
☐ 廃止 (目的妥当性①、②、③の結果) ☐ 事業統合・連携 (有効性⑤の結果) ☐ 公平性改善(公平性⑨の結果) ☐ 休止 (目的妥当性①、②、③の結果) ☐ 成果向上 (有効性④の結果) ☒ 現状維持 (全評価項目で適切) ☐ 必要性検討 (目的妥当性①、②、③の結果) ☐ コスト削減 (効率性⑦、⑧の結果)		<table><tr><th colspan="2" rowspan="2"></th><th colspan="3">コスト水準</th></tr><tr><th>削減</th><th>維持</th><th>増加</th></tr><tr><th rowspan="3">成果水準</th><th>向上</th><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><th>維持</th><td>☐</td><td>☒</td><td></td></tr><tr><th>低下</th><td>☐</td><td></td><td></td></tr></table> ※ 廃止・休止の場合は記入不要				コスト水準			削減	維持	増加	成果水準	向上	☐	☐	☐	維持	☐	☒		低下	☐		
		コスト水準																						
		削減	維持	増加																				
成果水準	向上	☐	☐	☐																				
	維持	☐	☒																					
	低下	☐																						
(2) 改革改善案について 臨時職員の雇用者人数の削減や配置等については、正職員の削減計画の業務の見直しとあわせて関係課と検討する必要がある。																								
(4) 改革改善を実現する上で解決すべき課題とその解決策		(5) 事務事業優先度評価結果																						
① ② ③		成果優先度評価結果	対象外																					
		コスト削減優先度評価結果	対象外																					