

令和3年度 事務事業評価シート（1）

[令和2年度事務事業]

| | | | | | |
|-------|------|---|----|--------|----------|
| 一般会計 | | | | 事務事業分類 | C 内部管理事業 |
| 事務事業名 | 人事事務 | | | 事業番号 | 003-021 |
| 担当部署名 | 総務 | 局 | 人事 | 部 | 人事 課 |

I. 基本情報

事業の位置付け

| | | | | | | | |
|---|-----------------|---------------------------------|------|---------------|-------------------------------|--------------|--------------------------|
| 1 | 堺市基本計画 2025 | 施策との関連 | 有・無 | 戦略 | 4.人や企業を惹きつける都市魅力 ~Attractive~ | 施策 | (8) 女性活躍・働く意欲がある多様な人材の活躍 |
| | | 寄与するKPI | 有 | 取組の方向性 | | | ③女性が活躍できる社会の実現 |
| | | | 有・無 | 指標名 | | | |
| | 堺市SDGs 未来都市計画 | 施策との関連 | 有・無 | ゴール | ゴール(5)ジェンダー平等を実現しよう | ターゲット | 5.5 |
| | | 寄与するKPI | 有 | 取組 | | | 女性管理職の増加促進 |
| | | | 有・無 | 指標名 | | | 市職員の女性管理職割合（一般行政職） |
| | | 有 | 現状値 | 10.4%(2019年度) | 目標値 | 20.0%(2023年) | |
| 2 | 関連計画 | 堺市職員の子育て・女性活躍支援プラン～堺市特定事業主行動計画～ | | | | | |
| 3 | 事業開始年度 | — 年度 | 点検年度 | 令和 4 年度 | | | |
| 4 | 実施根拠 (根拠法令、条例等) | 地方公務員法 | | | | | |

事業の概要

| | | |
|----|--|--|
| 5 | 事業の実施主体 (実施主体となる団体等) | 堺市 |
| 6 | 事業の対象 (対象とする人や物、対象数) | 堺市職員（常勤職員、再任用職員、会計年度任用職員）7,208人 |
| 7 | 事業の目的 (事業実施によりめざす状態) | 地域の発展と市民の幸福の実現のため、チャレンジ精神を持って取り組む、市民から信頼される職員を育成し、少数精鋭で効率的な組織運営を行うことを目的とする。 また、全職員が、性別にかかわらず対等に市の施策や事務事業に参画し各分野で個性と能力を発揮することができる環境整備に率先して取り組み、持続的に発展する社会づくりを推進する。 |
| 8 | 事業内容 (目的を達成するための手段) ※スケジュール、実施方法・手段、事業規模・回数など ※国・府の基準より上回って実施した内容を具体的に記載 | 職員の任免・人事異動の実施等 |
| 9 | 主な支出先 (委託・補助金・負担金等) | 職員証作成等業務受注者 |
| 10 | 公民連携・協働事業 | |

II. 事業目的の達成状況

事業の成果や活動実績の測定

| 成果指標(目的の達成状況を測定) | 単位 | | 実績 | | 目標 | 目標 |
|------------------------|----|--|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| | | | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 点検年度 令和4年度 |
| 11 女性管理職比率（一般行政職） | % | 目標値 | — | — | 16.4 (R4.4.1現在) | 20.0(R5.4.1現在) |
| | | 実績値 | 12.4 (R2.4.1現在) | 13.1 (R3.4.1現在) | | |
| | | 達成率 | — | — | | |
| 当該指標を選定した理由 | | 堺市SDGs未来都市計画のKPIとして掲げているため | | | | |
| 目標値の設定根拠・算出方法 | | R3・R5目標…R5年度に目標値を達成することを想定し、逆算して試算 | | | | |
| 12 係長級昇任試験における女性職員の受験率 | % | 目標値 | — | — | 68.7 | |
| | | 実績値 | 51.4 | 64.8 | | |
| | | 達成率 | — | — | | |
| 当該指標を選定した理由 | | 管理職の女性比率を高めるためには、将来の管理職候補となる係長級の女性職員を計画的に登用していく必要があるため | | | | |
| 目標値の設定根拠・算出方法 | | R3目標…R7年度に受験率が86%（男性職員と同等程度）に達することを想定し、逆算して試算 | | | | |

令和3年度 事務事業評価シート（2）

| | | | |
|-------|------|------|---------|
| 事務事業名 | 人事事務 | 事業番号 | 003-021 |
|-------|------|------|---------|

Ⅲ. 投入量

事業コスト

(単位：千円)

| 事業費 (a) | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | | 令和3年度 |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 決算 | 決算 | 予算 | 決算 | 予算 |
| 事業費 (a) | 14,260 | 24,300 | 25,277 | 22,742 | 28,229 |
| 13 財源内訳 | | | | | |
| 国支出金 | | | | | |
| 府支出金 | | | | | |
| 市債 | | | | | |
| その他 (負担金等) | 98 | 107 | 110 | 69 | 159 |
| 受益者負担金(使用料、手数料等) | | | | | |
| 一般財源 | 14,162 | 24,193 | 25,167 | 22,673 | 28,070 |
| 14 人件費 (b) | 92,480 | 91,430 | 94,140 | 94,140 | 94,140 |
| 15 年間経費(c)=(a)+(b) | 106,740 | 115,730 | 119,417 | 116,882 | 122,369 |

事業費の内訳

(単位：千円)

| 事業費内訳 | 項目 | 年度 | | 事業費 | | うち一般財源 | 項目 | 年度 | | 事業費 | | うち一般財源 |
|-------|-----------|----|----|-------|-------|--------|-----------|----|----|--------|--------|--------|
| | | R2 | 決算 | R3 | 予算 | | | R2 | 決算 | R3 | 予算 | |
| 16 | 係長級昇任試験関係 | R2 | 決算 | 3,944 | 3,944 | 3,944 | 附属機関委員報酬 | R2 | 決算 | 235 | 235 | 235 |
| | | R3 | 予算 | 4,834 | 4,834 | | | R3 | 予算 | 286 | 286 | |
| | 職員証作成業務 | R2 | 決算 | 5,009 | 5,009 | 5,009 | 内部通報相談業務 | R2 | 決算 | 300 | 300 | 300 |
| | | R3 | 予算 | 0 | 0 | | | R3 | 予算 | 120 | 120 | |
| | 旅費 | R2 | 決算 | 563 | 563 | 563 | 広告料 | R2 | 決算 | 1,916 | 1,916 | 1,916 |
| | | R3 | 予算 | 976 | 976 | | | R3 | 予算 | 350 | 350 | |
| | 消耗品費 | R2 | 決算 | 719 | 650 | 719 | 手数料 | R2 | 決算 | 3,391 | 3,391 | 3,391 |
| | | R3 | 予算 | 768 | 609 | | | R3 | 予算 | 3,696 | 3,696 | |
| | 謝礼金 | R2 | 決算 | 300 | 300 | 300 | その他(報酬など) | R2 | 決算 | 6,365 | 6,365 | 6,365 |
| | | R3 | 予算 | 323 | 323 | | | R3 | 予算 | 16,876 | 16,876 | |

Ⅳ. 事業の効率性

単位当たり経費

| 区分 | 単位 | 令和元年度 | 令和2年度 |
|------------------------|------|-------|-------|
| | | | |
| ① 係長級昇任試験受験者数 | 人 | 683 | 839 |
| ② 上記①にかかる年間経費 | 千円 | 6,801 | 6,678 |
| ③ 単位当たり経費 (②÷①×1,000円) | 円/単位 | 9,958 | 7,960 |
| 備考 (算出についての説明等) | | | |

Ⅴ. 評価

費用対効果に係る所見

18 必要かつ最小限の人員で公務を能率的に執行するため、適材適所の人員配置を行うなど、効率的、効果的な行政運営に取り組んだ。メンター制度の実施や男性職員の育児休業の取得促進に向けた取組、テレワークの試験実施などにより、女性や子育て世代の職員をはじめ、すべての職員がいきいきと働き、意欲と能力を発揮することができる環境づくりを推進した。

また、女性職員の登用に向け、係長級昇任試験の対象年齢の引き下げなどの運用の見直しを行い、管理職への入り口となる係長級昇任試験の女性職員の受験率の向上を図った。あわせて、意欲と能力ある女性職員を積極的に管理職に登用し、女性管理職比率の向上に寄与したものの、さらなる取組が必要である。

KPI等への寄与（基本計画等のKPI・取組の方向性や事業の目的の達成にどのように寄与したか）

19 ライフステージを踏まえた早期のキャリアアップを実現するため、係長級昇任試験の対象年齢の引き下げなど運用の見直しを行った。また、係長級昇任試験の実施にあたっては、託児所を設置するなど、子育て中の職員が受験しやすい環境づくりに努めた。これらの取組により、令和2年度の係長級職員昇任試験の女性職員の受験率は、前年度比で13.4ポイント上昇した。

あわせて、積極的に管理職への女性職員の登用を図り、R3年4月1日現在の女性管理職比率は13.1%となり、前年度比で0.6ポイント上昇した。