

令和4年度(令和3年度実施事業分) 主要事業評価各課総括表・2次評価表

2次評価者

企画部人事課

企画部長 山田 幸

整理No.	主要事業名	3か 年実 施計 画	事業の評価・課題		今後の事業の方向性	
			自己 評価	評価内容	方向性	内容
2-1	人事管理事務	なし	B	採用活動は、大学等でのオンライン説明会への参加や市独自の対面による職員採用説明会を実施した。またSNSでの情報発信、転職サイトを活用した広報活動等に取り組んだ結果、採用試験倍率は目標値を上回ることができた。各種任用においては、能力や実績に基づく適材適所の人員配置を行った。	改善 推進	コロナ禍での求人倍率の減少には底を打った様子であるが民間企業及び国・県の採用動向を見据え、SNSの情報発信・オンライン説明会等のコロナ禍に対応した手法を取り入れ、優秀な人材の確保を目指す。
2-2	職員研修事業	なし	D	人事評価（執務態度・能力評価）及び電話応対診断結果の平均点はともに目標値には達しなかったが、前年度を上回る結果となった。電話応対診断については、全体の95%が75点以上を獲得しており、研修等の実施による底上げができていているといえる。	改善 推進	「半田市人材育成基本方針」に基づき、「自ら考え、行動できる自立した職員」を育成できるよう、各階層における研修を引き続き実施していく。組織の生産性を高めるため、昨年度に引き続き肯定型コミュニケーション研修を実施するとともに、新たに、組織横断的な視点を養うためのチームビルディング研修を実施する。また、ハラスメントを起こさない組織を目指すため、ハラスメント防止研修を実施する。実施については、新型コロナウイルス感染防止対策に努め、通信教育やオンライン研修を併用し、すべての職員の受講機会を確保していく。
2-3	職員給与福利厚生事業	なし	D	公務中の事故の未然防止に向けて啓発活動や職場巡視を実施した結果、申請件数は前年度比で17件減少（28件→11件）したものの、目標値を1件上回ってしまった。約半数が小学校・幼稚園・保育園において、子どもの不意の行動に起因しており、対策を打ち出しにくい課題がある。 精神疾患による病気休職者数においては、ストレスチェックの実施、メンタルヘルス相談事業等を行ったものの、前年度比で1人増加（10人→11人）してしまった。 また、新型コロナウイルス感染症対策として、社会情勢の変化に合わせ、職員感染対応マニュアルの修正や分散勤務の推進などを行い、職場クラスターを発生させないよう努めた。	改善 推進	2つの成果指標はともに目標値を達成できなかった。特に精神疾患による病気休職者数は前年度より悪化しており、取組の強化を図っていく必要がある。具体的には、他の事業と連携し職員がメンタル相談しやすい仕組みを強化する。
課等長	1次評価（令和3年度の総括評価）					
D	人事管理事務においては、オンライン説明会と対面での説明会を併用し、またSNSで情報発信した結果、採用試験倍率は目標を上回った。今後は、さらに情報発信を拡大すると共に、採用試験の実施方法の見直しを随時行い、優秀な人材の確保を目指す。 職員研修事業においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、必要に応じて中止、延期、見直しを行った。各階層で求められる能力の向上を図るための「階層別研修」を柱とし、複雑化・多様化する様々なニーズや課題を解決していく能力を身に付けるための研修や、より一層自発性・積極性に富んだ自主性を発揮するための研修等、目指すべき職員像実現に向け、すべての職員の受講機会の確保に努める。 職員給与福利厚生事業においては、労働安全衛生として公務・労働災害が前年度から60%以上減少したこと、国内で新型コロナウイルス感染症の感染が拡大した時にも職場でクラスターが発生しなかったことは、事業所として実施した対策に一定の効果があったと考える。引き続き、各職場の環境や感染状況に注視し、必要な対策は早めに打っていく。成果指標で精神疾患による病気休職者数が芳しくないが、職員が相談しやすい環境を整備し成果指標の向上を目指す。					
部等長	2次評価（令和3年度の総括評価並びに今後の方針及び指示事項）					
D	職員採用においては、入庁後のミスマッチを防ぐためにも、仕事内容・職場環境などより多くの情報を積極的に発信すること。また、常に採用試験制度の見直しを行い、より優秀な人材を広く確保できるよう取り組むこと。 職員研修事業においては、ウィズコロナでの通信教育やオンライン研修等を活用しながら、職員一人ひとりが能力を高められるよう、また「組織力の向上」を図るために研修を実施していくこと。なお、オンライン研修を取り入れた上でも受講者同士のコミュニケーションが図られるように取り組むこと。 職員給与福利厚生事業においては、公務・労働災害が大きく減少したことは評価できるが、単年度の成果に一喜一憂するのではなく、中長期的な視点で公務・労働災害の発生や精神疾患による病気休職者が減少できるように考えること。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止にも引き続き、労働安全衛生としてしっかり取り組むこと。 働きやすい職場づくりに取り組む風土を醸成するよう各職場への働きかけを強化すること。					