

令和3年度(令和2年度実施事業分)事務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	事務事業名	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
02-001	人事管理事務	なし	A	採用活動は、新型コロナウイルスの影響により市独自の職員採用説明会等が中止となったため、SNSで情報発信、転職サイトを活用した広報活動等に取り組んだ結果、申込者数は増加し採用試験倍率は21.3倍と目標を大きく上回った。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	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ウィズコロナ・アフターコロナに対応した手法を取り入れ、優秀な人材の確保を目指す。
02-002	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目標を下回り、かつ昨年度の点数を下回る結果となったものの、電話応対診断については、全体の85%が75点以上を獲得しており、底上げができています。	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」として成長できるよう、各階層における研修を引き続き実施していく。監督職昇任後すぐに職場の中心的存在として自立できるよう育成するキャリアデザイン研修の内容を見直し実施するとともに、新たに、組織の生産性を高めるための肯定型コミュニケーション研修及び女性職員の活躍支援のための研修を実施する。また、ポストコロナ時代に向けた通信教育やオンライン研修等の活用を図る。
02-003	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が、申請件数は前年度比で9件(19件→28件)増加してしまった。半数以上が被災職員の不注意に起因しており、職場だけでなく職員個々の意識向上が課題である。精神疾患による病気休職者数においても、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3人(7人→10人)増加してしまった。また、新型コロナウイルス感染症対策として、職員感染対応マニュアルの作成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。2つの成果指標の向上には各職場における日々の注意や気づきが大切であることから、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止にも注力しつつ、職場のコミュニケーションの活性化を促す取組を強化する。
課等長	1次評価(令和2年度の総括評価)					
D	<p>人事管理事務においては、新型コロナウイルスの影響により市独自の職員採用説明会等が中止となったため、SNSで情報発信、また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を大きく上回った。引き続き、SNSの情報発信やオンライン説明会等に参加するとともに採用試験の見直しを図り、優秀な人材の確保を目指す。</p> <p>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。</p> <p>職員給与福利厚生事業においては、労働安全衛生としての新型コロナウイルス感染症対策に、手探りながらも一定程度は取り組めたが、その脅威は衰えておらず、引き続き、感染状況や各職場の環境に注視し、必要な対策は早めに打っていく。成果指標が芳しくないが、職場内でコミュニケーションがしっかり取れていることが重要なポイントであり、令和2年度に作成した啓発資料を活用し成果指標の向上を目指す。</p>					
部等長	2次評価(令和2年度の総括評価並びに今後の方針及び指示事項)					
D	<p>職員採用においては、本市の魅力、仕事のやりがい、休日の過ごし方やキャリアビジョンをSNS等を通じて情報発信し積極的に取り組むこと。また、新型コロナウイルスによる影響を考慮しながら、採用試験制度の見直しを含め優秀な人材の確保を目指すこと。</p> <p>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、多くの研修が中止となった。研修の実施について、ポストコロナ時代に向けた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。また、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。</p> <p>職員給与福利厚生事業においては、成果指標が前年度より悪化しており、取組の改善・強化が必要であるが、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。</p>					