

令和2年度(令和元年度実施事業分)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	D	採用活動は、若手職員を中心とした市独自の職員採用説明会の開催、大学や企業の就職説明会への参加、SNSやパンフレットによる広報活動等に取り組んだが、民間企業等の売り手市場の影響を受け、申込者数は減少し、採用試験倍率は12.3倍と目標を下回った。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	今後の景気回復状況や、民間企業及び国・県の採用募集人数に影響を受け、厳しい採用環境が見込まれるが、本市の魅力や仕事のやりがいを発信するツール(採用パンフレット・SNS・採用動画等)を効果的に活用し、新たな媒体や積極的な採用広報活動を通じて、優秀な人材の確保を目指す。
02-002	職員研修事業	なし	D	電話対応診断結果については、研修等の実施により、前年度を上回る結果となったものの、目標値には達しなかった。人事評価の平均点も目標値に達しなかったが、令和元年度から人事評価システムを導入し、人事評価結果の見える化、評価データの蓄積、運用の効率化等を勧め、人材育成を含めた人事管理面の有効活用を図った。	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。前年度に続き、入庁1年目の職員の早期戦力化を目指した研修や、時代や環境の変化に柔軟に対応できる若手職員を育成するための研修を実施する。また、組織の生産性を高めるためのコミュニケーション研修を新たに実施し、組織全体の活性化を図る。
02-003	職員給与福利厚生事業	なし	D	公務・労働災害の未然防止に向けて、半田市職員安全衛生管理規程に基づき、労働安全衛生に関する啓発活動や職場巡視を実施した。その結果、申請件数は前年度比で9件減少したものの、目標は達成できなかった。また、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の活用等により前年度から4人減少したが、目標は達成できなかった。	改善 推進	2つの成果指標はともに減少しており、引き続き、これまでの取組の強化・継続を図っていく。さらに成果を向上させるためには個々の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、朝礼時に労働安全衛生をテーマにすることを推進し職員全体の意識向上を図るとともに、朝礼等を通じて職員の変化に気づける職場づくりに努めていく。
課等長	1次評価(元年度の総括評価)					
D	人事管理事務においては、学生等に本市の魅力や、やりがいを伝えることができるよう、市独自の職員説明会開催や就職説明会への参加、SNSによる情報発信を積極的に行ったが、引き続き民間企業等の売り手市場の影響を受け、採用申込者数は前年対比で減少し、採用試験倍率は目標値を下回った。このため、新たにLINEによる広報活動の開始や、就職説明会での本市採用ブースをPRするための装飾資材を充実し、今後の申込増加に向けた取り組みを行った。職員研修事業においては、管理職の「管理職研修」、中堅職員の「キャリアデザイン研修」、若手職員の「創造性開発研修」などの階層別研修に加え、監督職昇任後の即戦力化を目指すための研修を新たに開催するなど、職員一人ひとりの能力を高め、「組織力の向上」を図ることを目的として研修を実施した。職員給与福利厚生事業においては、メンタルヘルス不調の未然防止・早期発見に力を入れ、職場や職員同士での気づきが推進されるよう新たな啓発を実施した。公務・労働災害の発生件数を含め、地道な活動により成果指標は向上しているものの、目標を達成するためには職員全体の意識を高める取組の強化が必要と考える。					
部等長	2次評価(元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、採用パンフレットや採用動画に加え、SNSによる情報発信を始めとした積極的な広報活動を行うとともに、他市にない魅力ややりがいを若手職員等と連携し、より効果的に伝えることで、意欲ある優秀な人材の確保に引き続き取り組む。また、新型コロナウイルス等社会的な影響も注視しながら、時代に合った試験制度となるよう内容についての必要な見直しを行うこと。職員研修事業においては、感染症対策を取りつつ、「自ら考え、行動できる自立した職員」として成長できる体系的な研修を引き続き実施するとともに、組織全体の生産性を上げられる職場づくりを目指していくこと。職員給与福利厚生事業においては、成果指標の向上が見られるが、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取り組むこと。また、新型コロナウイルス感染症の流行による労働安全衛生にもしっかりと配慮し、事業に取り組むこと。					