

# 令和元年度(平成30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 竹部 益世

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	C	採用活動は、民間企業の売り手市場の影響を受けて引き続き厳しい環境にあるものの、大学への就職説明会等の参加、若手職員を中心とした職員採用説明会の開催、新たなパンフレットや採用動画等による地道な広報活動を継続したことで、採用試験倍率は16倍と改善し、目標値を達成した。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	今後も景気回復傾向にあることから、民間企業の求人数が堅調に推移し、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・採用動画・SNS等)を効果的に活用し、説明会等参加機会を随時見直し、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	人事評価(執務態度・能力評価)及び電話診断結果については、研修等の実施により、昨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。人事評価については、令和元年度の人事評価システム導入に向けた準備を進め、人事評価結果の見える化、評価データの蓄積、運用の効率化等により、人材育成を含めた人事管理面の有効活用を図る。	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」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。特に、30歳代職員に対して昇任後すぐにリーダーシップを発揮することができる人材を育成するための研修、女性職員に対して今まで積み重ねた実績を振り返り、これから求められる役割や働き方を考えるための研修を新たに実施する。また、入庁1年目の職員の早期戦力化を目指した研修や若手職員の法務能力の向上を目指した研修を実施するなど、一人ひとりの能力を高める研修を実施していく。
02-005	職員給与福利厚生事業	なし	D	公務・労働災害は、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てきたが、前年比に対して7件増加し目標値を達成できなかった。また、精神疾患による病気休職者数は、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により目標値は達成したが1件の増加となった。	改善 推進	公務災害を未然に防止するため、災害事例を把握して職員周知を図るなど再発防止に取り組み、職場巡視や安全衛生委員会等の活動を実施していく。また、各種健診事業、予防接種、ストレスチェックを通じて、職員自身や職場での健康管理を引き続き実施する。
課等長	1次評価(30年度の総括評価)					
C	<p>人事管理事務においては、引き続き民間企業の売り手市場の影響や、国や県の採用状況も堅調に推移する中、採用活動は厳しい環境にあるが、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、若手職員と連携して職員説明会や大学への就職説明会参加等を積極的に実施し、新たなパンフレットや採用動画等による地道な広報活動を継続したことから、採用試験倍率は16倍と目標値を上回ることができた。</p> <p>職員研修事業においては、監督職の「マネジメント実践研修」、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」などに加え、新たに管理職のコミュニケーションスキル向上を目指した「管理職研修」を開催するなど、階層別研修を実施し、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た研修を実施した。</p> <p>職員給与福利厚生事業においては、毎月の職場巡視での職場環境の改善、自ら高ストレスを気づかせるストレスチェック、公務災害の事例を中央安全衛生委員会で報告し再発防止に努めるなど、職員の健康管理の強化に努めた。</p>					
部等長	2次評価(30年度の総括評価並びに今後の方針及び指示事項)					
C	<p>職員採用においては、採用パンフレットや採用動画、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、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。</p> <p>研修においては、管理職のコミュニケーションスキル向上を図るため「管理職研修」を継続するとともに、新たに30歳代向けにリーダーシップを発揮する研修や女性職員向けに働き方を考える研修等を実施し、「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体系的な研修を実施し、士気の高い職場づくりを目指す。とくに、人事評価は、令和元年度の人事評価システム導入に向けて準備を進め、人事評価結果の見える化や評価データの蓄積、運用の効率化等により、人材育成を含めた人事管理面の有効活用を図る。</p> <p>職員の福利厚生においては、毎月の職場巡視による職場環境の改善や、ストレスチェックによるセルフケアを始めとしたメンタルヘルスに焦点を置き、職員自身や職場での健康管理を引き続き実施する。</p>					