

令和2年度（令和元年度実施分）個別施策評価シート

総務 委員会

評価する個別施策	①広聴活動の充実 ・ 市政に対する評価とニーズを的確に把握するため、市民意識調査、各種懇談会を定期的を実施します。 ・ 意見や要望に対する市政への反映状況を公表します。
----------	---

項目別評価 ※評価欄の該当項目に○印を付け、判断理由・評価コメント欄は必ず記入してください。

評価項目	評価基準			判断理由・評価コメント	
	点数	チェック	評価点		
個別施策の実現に向けて順調か	概ね順調	76~100		29	「順調に進んでいる点」 ・ 「マイレポはんだ」の取組みは、市民からの情報提供として良いツールである。
	どちらかといえば順調	51~75			「遅れている点」 ・ パブリックコメントにおいて、市民の声を聴く姿勢が不足している。
	どちらかといえば遅れている	26~50	○		・ 市政懇談会や市長への手紙、意見・要望などに対して、市民の関心が低い。（一部の市民の意見に偏っている）
	遅れている	0~25			「コメント」 ・ 各取組みにおける意見の件数は少なく、目立った成果もない。
構成する事務事業は、個別施策を実現するために有効か	個別施策実現のために必要な内容が不足していないか				・ 不足している
	無駄な事業・内容はありますか（不要な事業、類似事業を含む）				・ なし
	その他コメント				・ パブリックコメントが意見聴取のための手法ではなく、目的になっていると感じる。
施策の今後の方向	注力すべき事業・内容はあるか。どのように改善するか（事業自体はあるが、改善をすべき内容を記載。委託も。）				・ 各事業の計画は早い段階で市民の声を聴く機会を設け、市民参画の体制を整えること。 ・ 市民が意見や要望を出しやすいようにすること。 ・ パブリックコメントの意見箱の設置箇所を増やすなど、意見を出しやすい環境整備に努めること。 ・ 市として市民の声を聴く姿勢を表すこと。
	追加すべき事業はないか（事業自体無い、あるいは、不足している内容を記載）				・ 市民のアイデアや意見を市政に反映する仕組みをつくること。 ・ 重要な案件について、多くの市民から意見を聴くために各地域を回ること。 ・ 多くの市民が集う場所に出向き、意見を聴く機会をつくること。
	廃止すべき事業・内容はあるか				・ なし
	その他コメント（不要だが廃止しない場合の理由、などを記入）				・ コロナ禍など新しい時代を迎える中で、市民の意見を広く聴くために新しいスタイルも考えること。 ・ 市民の意見を直接聴く機会が少ない。 ・ 「マイレポはんだ」の取組みを知らない市民が多いので、今以上に周知に努めること。
その他コメント					・ 多くの市民が市政に関心を持っていない現実があり、少しでも関心と参加意識を持ってもらう必要がある。

令和2年度（令和元年度実施分）個別施策評価シート

総務 委員会

評価する個別施策	②人材の確保 ・充実した診療体制と7対1看護体制の維持を図るとともに、災害拠点病院（地域中核災害医療センター）、地域周産期母子医療センターとしての機能を果たすため、医師、看護師などの医療従事者を確保します。 ・医師、看護師の業務負担を軽減し、職務に専念できる体制づくりを進めます。
----------	---

項目別評価 ※評価欄の該当項目に○印を付け、判断理由・評価コメント欄は必ず記入してください。

評価項目	評価基準			判断理由・評価コメント	
	点数	チェック	評価点		
個別施策の実現に向けて順調か	概ね順調	76～100		26	「順調に進んでいる点」 ・なし
	どちらかといえば順調	51～75			「評価が低い理由」 ・新規採用の看護師、常勤看護師と共に離職率が高い。 ・看護配置基準である7対1看護体制の確保ができていない。 ・職員の処遇。（正規職員は夜勤従事が必須であることなど）
	どちらかといえば遅れている	26～50	○		「コメント」 ・離職理由を検証し、改善を図っているか。
	遅れている	0～25			
構成する事務事業は、個別施策を実現するために有効か	個別施策実現のために必要な内容が不足していないか				・不足している
	無駄な事業・内容はないか（不要な事業、類似事業を含む）				・なし
	その他コメント				・新規採用職員の離職を防ぐための取組みの成果がまだ表れていない。 ・子育て、介護中の看護師が正規職員として働き続けられる環境整備が必要である。 ・働き方改革を実施すべきである。
施策の今後の方向	注力すべき事業・内容はあるか。どのように改善するか（事業自体はあるが、改善をすべき内容を記載。委託も。）				・看護師の働く意欲を高めるために、待遇や休暇取得などを充実させること。 ・子育て、介護等の必要な職員の夜勤免除や短時間勤務など、負荷の高い労働を軽減すること。 ・新半田病院になると施設環境が大幅に向上することを前面に出して、離職を思い止まらせること。
	追加すべき事業はないか（事業自体無い、あるいは、不足している内容を記載）				・院内保育所の保育内容や預かり保育の基準などを改善すること。 ・勤務年数に応じて給与とは別の報償や休暇取得など、長期間の勤務の魅力を高めること。
	廃止すべき事業・内容はあるか				・なし
	その他コメント（不要だが廃止しない場合の理由、などを記入）				・内規の見直しが必要である。（夜勤従事が正規職員の条件など） ・看護師が長期に渡り、半田病院で働く意欲を持ち続けるための取組みが必要である。 ・人材確保のための長期計画を立てること。
その他コメント					・個人病院も含めた他の病院との違いを検証して、半田病院を離職しないように改善すること。

令和2年度（令和元年度実施分）個別施策評価シート

総務 委員会

評価する個別施策	③人材育成 ・幅広い視野、企画想像力と実践能力に加えて、市民感覚を持ち、市民協働の意識を備えた職員を育成します。 ・能力と実績が適正に評価され、職務に意欲的に取り組むことができる人事制度の確立に努めます。 ・心身ともに健康で個々の能力が十分に発揮できる環境整備を進めます。
----------	--

項目別評価 ※評価欄の該当項目に○印を付け、判断理由・評価コメント欄は必ず記入してください。

評価項目	評価基準			判断理由・評価コメント	
	点数	チェック	評価点		
個別施策の実現に向けて順調か	概ね順調	76～100		37	「順調に進んでいる点」 ・人事評価システムの導入。
	どちらかといえば順調	51～75			
	どちらかといえば遅れている	26～50	○		「遅れている点」 ・人事評価や電話応対診断結果の平均点が目標値に達していない。 ・研修で得られた成果のフィードバック。
	遅れている	0～25			「コメント」 ・魅力があり、やりがいのある職場になっているか。
構成する事務事業は、個別施策を実現するために有効か	個別施策実現のために必要な内容が不足していないか			・不足している	
	無駄な事業・内容はないか（不要な事業、類似事業を含む）			・なし	
	その他コメント			・研修成果を職員間で共有する機会を増やすべきではないか。	
施策の今後の方向	注力すべき事業・内容はあるか。どのように改善するか（事業自体はあるが、改善すべき内容を記載。委託も。）			・個々の能力が十分に発揮できるような職場にすること。 ・研修内容や対象者など、研修のあり方について改善すること。 ・研修や電話応対診断結果を各課で共有して考察し、今後に繋がるように改善すること。	
	追加すべき事業はないか（事業自体無い、あるいは、不足している内容を記載）			・研修の一環として民間企業へ出向し、一定期間学ぶことでスキルアップを図ること。 ・職場に役立つ研修を、誰もがいつでも受けることが出来る体制づくりを行うこと。 ・市民感覚を養う研修を行うこと。（ボランティア研修など）	
	廃止すべき事業・内容はあるか			・なし	
	その他コメント（不要だが廃止しない場合の理由、などを記入）			・電話応対診断結果の平均点の目標値は80点であるが、そもそも目標値を100点にすべきである。 ・OJTを活かした職場環境にすること。 ・ジョブローテーションを適切に行うこと。 ・キャリアプランに即した研修を実施すること。	
その他コメント				・技術の向上を図ることは重要だが、まずは相手の思いを考えることが出来る職員になることが大切である。 ・悩みごとを抱えている職員が、心の拠りどころとして気軽に相談できる職場環境にすること。	