

令和5年度(令和4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 宰

整理No	主要事業名	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	D	採用活動は、大学等でのオンライン説明会への参加や、市独自の職員採用説明会を実施した。また、新たに作成したポスターやデジタルサイネージ、SNSによる広報活動に取り組んだ。一方、適正な人員配置及び職員の負担削減のため採用者数を増加した結果、採用倍率は目標値を下回った。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・県の採用募集人数増加により厳しい採用環境が見込まれる中、企業等のオンライン説明会に加え、本市職員のやりがいを発信するツール（SNS・動画等）を積極的に活用し、より効果的な採用広報活動を通じて、優秀な人材の確保を目指す。
2-2	職員給与と福利厚生事業	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1件減少（12件→11件）したものの、目標値を1件上回ってしまった。11件中4件が職場の環境や作業体制に問題があった事例であり、未然防止に向けて改善の余地がある。 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、メンタルヘルズ相談事業等を行ったものの、前年度比で9人増加（11人→20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などを行いつつ、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、全国的な傾向であるものの前年度よりかなり悪化しており、職場のコミュニケーションの活性化を促す取組等に加え、メンタル不調に対して、本人の早めの気づき・対策ができるようセルフケアの推進を図る。
2-3	職員研修事業	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ものの、電話応対診断については、80点以上の所属数は増加しており、研修等の実施による効果があったといえる。	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、昨年度に引き続きチームビルディング研修を実施するとともに、新たに、職員の主体性を育むための主体性発揮研修を実施する。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引き続き実施する。実施については、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。
課等長	1次評価（令和4年度の総括評価）				
D	<p>人事管理事務においては、説明会やSNSの情報発信、秋募集の実施により応募者数の増加につながったが、採用試験倍率は目標値を下回った。今後は、SNS等の活用による効果的な情報発信と共に、採用試験の実施方法の見直しを行い、優秀な人材確保を目指す。</p> <p>職員給与と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減少したこと、新型コロナウイルス感染症による職場クラスターの発生はなく、確実に業務を継続できたことは、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。一方で、精神疾患による病気休職者数については、臨床心理士による相談窓口の通年設置やハラスメントに関する職員アンケート実施など、職員が相談しやすい取組を強化したものの増加しており、もっと多角的に働きやすい職場づくりに取り組む必要がある。</p> <p>職員研修事業においては、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、複雑多様化する市民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、より一層積極性に富んだ自主性を発揮するための研修等を実施した。また、職員が安心して働ける職場づくりの一環として、新たにハラスメント防止研修を実施し、職員のハラスメントに対する理解促進を図った。</p>				
部等長	2次評価（令和4年度の総括評価並びに今後の方針及び指示事項）				
D	<p>人事管理事務においては、受験生の関心が高い仕事内容・職場環境・やりがいなど多くの情報を積極的に発信すること。また、常に採用制度の見直しを行い、より優秀な人材確保ができるよう取り組むこと。</p> <p>職員給与と福利厚生事業においては、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。特に病気休職者は何も対策をしなければ増加の一途をたどる可能性があり、適切な人員配置、ハラスメント対策の充実、組織全体の人材育成に対する意識向上など、課として一体的に取り組むこと。</p> <p>職員研修事業においては、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、すべての職員の受講機会の確保に努めること。</p>				