

令和6年度(令和5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の参加や、若手職員を中心とした市独自の職員採用説明会の開催、また遠方の受験者対策として録画面接を導入、さらにSNSのツールを増やし広報活動等に取り組んだ。一方、民間企業の採用はコロナ禍から回復し、旺盛な状況が続いている。民間企業も含めた人材獲得競争が激化する中、本市の申込者数は昨年度から減少し、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、大学主催のオンライン説明会への参加に加え、仕事内容や本市の人材育成体制を発信するツール（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が、目標値を10件上回ってしまった。 20件中13件が保育園や幼稚園、学校で起きた事例であり、子どもに関する対策も含め、未然防止や再発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、ストレスチェックやメンタルヘルス相談事業、セルフケア研修等を実施したものの、前年度比で3人増加してしまった。	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。公務中の事故については、組織横断的に情報共有を行い、未然防止や再発防止を図る。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・職場での対策ができるようセルフケア・ラインケアを推進する。
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点以上の所属数は毎年増加しており、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、昨年度に引き続き若手職員間でのコミュニケーションがとれるようチームビルディング研修を実施するとともに、管理職・監督職職員に対しては、マネジメント力向上を目指した研修を実施する。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5年度の総括評価）				
D	人事管理事務においては、新たな手法も取り入れ、多様な広報活動を通じて広く求職者に働きかけることができたが、応募倍率は目標値を下回った。今後も全国的な人手不足による人材獲得競争は続くことが見込まれるため、SNS等の活用により仕事内容や本市の取り組みを積極的に発信し、優秀な人材を確保していく必要がある。 職員給与福利厚生事業においては、公務中の大きな事故が発生することなく、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。しかし、精神疾患による病気休職者数や公務災害件数は増加傾向にある。臨床心理士による相談窓口の通年設置や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が、より多角的に働きやすい職場づくりに取り組む必要がある。 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、前年度に続き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。				
部等長	2次評価（令和5年度の総括評価並びに今後の方針及び指示事項）				
D	人事管理事務においては、採用試験の応募倍率は目標値を下回ったが、社会人経験者の採用を積極的に行之い、優秀な人材確保に努めた。今後は、他自治体や民間企業と比較して本市の強みを積極的にPRするとともに、ヒアリング等を通じて適正な人員管理を行うこと。 職員給与福利厚生事業においては、公務・労働災害の件数及び精神疾患による病気休職者数が増加傾向にあることに危機感をもち、中長期的な視点でそれらが減少できるように考えること。病気休職者については、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。 職員研修事業においては、キャリアへの価値観の変化に対応できるよう既存の人材育成基本方針を更新し、「組織力の向上」を図るための研修を実施していくこと。				

令和6年度(令和5年度実施事業分)主要事業評価シート					No.	2-1																																						
PDCA	主要事業名	人事管理事務	部課名	企画部人事課	担当 内線	榊原 223																																						
P 総合計画との関係性と予算根拠	総合計画： 5 - 3 - 1 単位施策： 行政運営 全体事業期間： 令和 5 年度 ～ 5 年度 全体事業費等： 2,906 千円 会計 一般会計 歳出科目： 02.01.01.10.01					目標項目（予算計上時に作成） 予算見積書で活用																																						
	事業概要等	事業概要： 社会情勢の変化に伴う市民ニーズに対して、的確かつ柔軟に対応でき、わかりやすい組織づくりに努める。 また、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るとともに、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る。																																										
		事業目的： 採用・昇任・昇給・異動等、適正に人事管理を行うことにより、市行政の円滑な運営を図る。																																										
		事業内容： 職員採用試験及び昇任試験の実施、特別職報酬等審議会の開催																																										
		問題点： 少子化により、民間企業・国・県も若手人材の採用に苦慮していることか 課題等： ら、本市の採用も厳しい状況である。																																										
	予算額	主要事業とする理由																																										
	2,906 千円	行政運営をするうえで、適正な人事管理が必要なため。																																										
	財源内訳	得られる成果																																										
	市費 2,906 千円	職員のメンタルヘルスに配慮しながら、能力や実績に基づく適材適所の人員配置を含めた人事管理を行い、行政運営能力が高まる。																																										
	国費 0 千円	目標値や目指すべき状態																																										
県費 0 千円	<table><tr><th></th><th></th><th>令和3年度</th><th>令和4年度</th><th>令和5年度</th><th>単位</th></tr><tr><td rowspan="2">採用試験倍率</td><td>実績値</td><td>16.8</td><td>8.3</td><td>-</td><td>倍</td></tr><tr><td>目標値</td><td>16.0</td><td>16.0</td><td>16.0</td><td>倍</td></tr><tr><td rowspan="2"></td><td>実績値</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>目標値</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">その他</td><td>実績値</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>目標値</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>							令和3年度	令和4年度	令和5年度	単位	採用試験倍率	実績値	16.8	8.3	-	倍	目標値	16.0	16.0	16.0	倍		実績値					目標値					その他	実績値					目標値				
		令和3年度	令和4年度	令和5年度	単位																																							
採用試験倍率	実績値	16.8	8.3	-	倍																																							
	目標値	16.0	16.0	16.0	倍																																							
	実績値																																											
	目標値																																											
その他	実績値																																											
	目標値																																											
0 千円																																												
D 実績 得られた成果と	決算額	得られた成果																																										
	2,754 千円	応募者数は前年度を下回り過去5年間の平均値に近い数値となった。また、過去5年間で募集人数を増やしているため試験倍率が下がり、目標値を下回った。																																										
		成果指標																																										
		<table><tr><th></th><th></th><th>令和5年度</th><th>単位</th></tr><tr><td rowspan="2">採用試験倍率</td><td>実績値</td><td>6.7</td><td>倍</td></tr><tr><td>目標値</td><td>16.0</td><td>倍</td></tr><tr><td rowspan="2"></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>							令和5年度	単位	採用試験倍率	実績値	6.7	倍	目標値	16.0	倍																											
		令和5年度	単位																																									
採用試験倍率	実績値	6.7	倍																																									
	目標値	16.0	倍																																									
C 課題の整理	事業の評価・課題	D																																										
		採用活動は、大学等でのオンライン説明会の参加や、若手職員を中心とした市独自の職員採用説明会の開催、また遠方の受験者対策として録画面接を導入、さらにSNSのツールを増やし広報活動等に取り組んだ。一方、民間企業の採用はコロナ禍から回復し、旺盛な状況が続いている。民間企業も含めた人材獲得競争が激化する中、本市の申込者数は昨年度から減少し、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。																																										
A 課題の解決に向けた	今後の事業の方向性	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、大学主催のオンライン説明会への参加に加え、仕事内容や本市の人材育成体制を発信するツール（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。																																										
	観点別評価	必要性		有効性		効率性																																						
		①市の関与の妥当性 妥当	④上位施策への貢献 大きい	⑦コスト削減 減余地	ない																																							
②市民ニーズ 高い		⑤成果向上の余地 ある	⑧受益者負担適正化余地	ない																																								
	③休廃止の影響 大きい	⑥類似事業の有無 ない																																										

令和6年度(令和5年度実施事業分)主要事業評価シート					No.	2-2		
PDCA	主要事業名	職員給与福利厚生事業	部課名	企画部人事課	担当 内線	藤原 222		
P 総合計画との関係性と予算根拠	総合計画： 5 - 3 - 1 単位施策： 行政運営 全体事業期間： 令和 5 年度 ～ 5 年度 全体事業費等： 14,221 千円 会計 一般会計 歳出科目： 02.01.01.11.01					目標項目（予算計上時に作成） 予算見積書で活用		
	事業概要等	事業概要： 職員の健康保持と安全で快適な職場づくりのために、健康診断や予防接種、職場巡視、安全衛生委員会の開催、職員互助会への交付金等を実施する。						
		事業目的： 労働安全衛生法等に基づき、職員の安全と健康を保持する。						
		事業内容： 健康診断及びストレスチェック、予防接種、職員互助会交付金等						
		問題点： 公務災害・労働災害及び病気休職職員の発生 課題等：						
	予算額	主要事業とする理由						
	14,221 千円	職員が仕事をするうえで基本となる、健康と安全を確保するとともに、快適な職場環境の形成に資する事業であるため。						
	財源内訳	得られる成果						
	市費 13,189 千円	職員の健康と安全な職場づくりに努め、公務災害・通勤災害や病気休職者の減少につなげる。						
	国費 0 千円	目標値や目指すべき状態						
	県費 0 千円		令和3年度	令和4年度	令和5年度		単位	
	その他 1,032 千円	公務災害・労働災害申請件数	実績値 12.0 目標値 10.0	11.0 10.0	— 10.0		件 件	
		精神疾患による病気休職職員数	実績値 11.0 目標値 5.0	20.0 5.0	— 5.0		人 人	
	D 実績 得られた成果と	決算額 13,056 千円	得られた成果					
			公務中の大きな事故が発生することなく、職員の健康確保と安全な職場づくりに寄与した。					
		成果指標						
			令和5年度	単位				
①公務災害・労働災害申請件数		実績値 20.0 目標値 10.0	件 件					
②精神疾患による病気休職職員数		実績値 23 目標値 5	人 人					
C 課題の整理	事業の評価・課題	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、目標値を10件上回ってしまった。20件中13件が保育園や幼稚園、学校で起きた事例であり、子どもに関する対策も含め、未然防止や再発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、ストレスチェックやメンタルヘルス相談事業、セルフケア研修等を実施したものの、前年度比で3人増加してしまった。						
	今後の事業の方向性	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。公務中の事故については、組織横断的に情報共有を行い、未然防止や再発防止を図る。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・職場での対策ができるようセルフケア・ラインケアを推進する。						
A 課題の解決に向けた	観点別評価	必要性	有効性		効率性			
		①市の関与の妥当性 妥当	④上位施策への貢献	—	⑦コスト削減余地	ない		
		②市民ニーズ —	⑤成果向上の余地	ある				
		③休廃止の影響 大きい	⑥類似事業の有無	ある	⑧受益者負担適正化余地	ある		

評価項目（決算時に作成）
主要施策の成果報告書で活用

令和6年度(令和5年度実施事業分)主要事業評価シート					No.	2-3																																						
PDCA	主要事業名	職員研修事業	部課名	企画部人事課	担当 内線	山元 222																																						
P 総合計画との関係性と予算根拠	総合計画： 5 - 3 - 1 単位施策： 行政運営 全体事業期間： 令和 5 年度 ～ 5 年度 全体事業費等： 9,445 千円 会計 一般会計 歳出科目： 02.01.01.12.01					目標項目（予算計上時に作成） 予算見積書で活用																																						
	事業概要等	事業概要： 職員研修は自ら考え、行動できる「自立した職員」として、主体的に将来像や進路を描き、その実現のために創意工夫し、能力を高めるために実施する。																																										
		事業目的： 半田市民全体の奉仕者としてふさわしい品位と識見を備えた能率的な職員を養成し、市行政の円滑な運営を図る。																																										
		事業内容： 各階層に組織力向上に重点を置いた研修を行うとともに、職場内におけるコミュニケーション不足を解消し、組織の生産性を高める専門研修を実施する。																																										
		問題点・課題等： 若手職員の育成支援体制の充実、上司と部下の相互理解の不足、育児休業取得者等への支援がある。																																										
	予算額	主要事業とする理由																																										
	9,445 千円	研修を通じて職員の成長を促すことが、魅力と活力溢れる半田市を創造する礎となるため。																																										
	財源内訳	得られる成果																																										
	市費 8,747 千円	職員個々の学ぶ意欲を高め、計画的かつ総合的な職員研修を実施することにより、自ら考え、行動できる「自立した職員」を育成することができる。																																										
	国費 48 千円	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">目標値や目指すべき状態</th> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> <th>令和5年度</th> <th>単位</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">人事評価（執務態度・能力評価）の平均点</td> <td>実績値</td> <td>34.1</td> <td>34.3</td> <td>-</td> <td>点</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>36.0</td> <td>36.0</td> <td>36.0</td> <td>点</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">電話応対診断結果平均点</td> <td>実績値</td> <td>78.4</td> <td>76.7</td> <td>-</td> <td>点</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>80.0</td> <td>80.0</td> <td>80.0</td> <td>点</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">その他</td> <td>実績値</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					目標値や目指すべき状態		令和3年度	令和4年度	令和5年度	単位	人事評価（執務態度・能力評価）の平均点	実績値	34.1	34.3	-	点	目標値	36.0	36.0	36.0	点	電話応対診断結果平均点	実績値	78.4	76.7	-	点	目標値	80.0	80.0	80.0	点	その他	実績値					目標値			
目標値や目指すべき状態		令和3年度	令和4年度	令和5年度	単位																																							
人事評価（執務態度・能力評価）の平均点	実績値	34.1	34.3	-	点																																							
	目標値	36.0	36.0	36.0	点																																							
電話応対診断結果平均点	実績値	78.4	76.7	-	点																																							
	目標値	80.0	80.0	80.0	点																																							
その他	実績値																																											
	目標値																																											
650 千円																																												
D 実績 得られた成果と	決算額	得られた成果																																										
	8,559 千円	コロナ禍ではあまり実施できなかった派遣研修を活用する等、職員の研修受講機会確保に努めたことにより、職員個々の学ぶ意欲を高め、「自ら考え、行動できる自立した職員」の育成に寄与した。																																										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">成果指標</th> <th>令和5年度</th> <th>単位</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">人事評価（執務態度・能力評価）の平均点</td> <td>実績値</td> <td>34.0</td> <td>点</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>36.0</td> <td>点</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">電話応対診断結果平均点</td> <td>実績値</td> <td>78.4</td> <td>点</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>80.0</td> <td>点</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					成果指標		令和5年度	単位	人事評価（執務態度・能力評価）の平均点	実績値	34.0	点	目標値	36.0	点	電話応対診断結果平均点	実績値	78.4	点	目標値	80.0	点																				
	成果指標		令和5年度	単位																																								
	人事評価（執務態度・能力評価）の平均点	実績値	34.0	点																																								
		目標値	36.0	点																																								
電話応対診断結果平均点	実績値	78.4	点																																									
	目標値	80.0	点																																									
C 課題の整理	事業の評価・課題	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点以上の所属数は毎年増加しており、研修等の実施による効果があったといえる。																																										
A 課題の解決に向けた	今後の事業の方向性	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、昨年度に引き続き若手職員間でのコミュニケーションがとれるようチームビルディング研修を実施するとともに、管理職・監督職員に対しては、マネジメント力向上を目指した研修を実施する。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。																																										
	観点別評価	必要性		有効性		効率性																																						
		①市の関与の妥当性 妥当	④上位施策への貢献 大きい	⑦コスト削減 減余地	ない																																							
		②市民ニーズ 高い	⑤成果向上の余地 ある	⑧受益者負担適正化余地	ない																																							
	③休廃止の影響 大きい	⑥類似事業の有無 ない																																										

主要施策の成果報告書で活用

評価項目（決算時に作成）