

■ 成果指標

指標	単位	現状値		実績値				目標値	
				R4	R5	R6	R7		
1	人事評価制度における実績評価の評価点合計(管理職平均)	点	77.92	R2	78.51				85.00
2	一人当たり有給休暇取得日数	日	12.8	R2	12.2				15.0
3	男性職員の育児休業取得割合	%	11.1	R2	42.9				20.0
4									
5									
6									
7									
8									

■ 市民アンケート調査

項目	重要度	現状値 [R2]	1次 [R5]	2次 [R6]	市民アンケートの考察
1 市職員の資質や能力が高い	重要度	1.30			— 令和5年度の市民アンケートの結果を踏まえて、次年度に考察します。
	満足度	▲ 0.04			
2 公平・公正な市政運営が行われている	重要度	1.30			
	満足度	0.00			
3	重要度				
	満足度				
4	重要度				
	満足度				

■ 施策推進 [施策の方向]

施策の方向	施策推進に関する考察
① 地方創生を推進する職員の能力の向上と人材育成の強化	職階層や各所属で必要となるスキルや能力を養成するため、研修計画に基づく研修の受講を促すとともに、人事交流等を通じた専門的知識の習得など人材育成を行った。
② 行政課題に的確に対応する組織体制とマネジメント機能の強化	現在の組織・機構を検証した上で、重要かつ早急に対応しなければならない課題に対し、新たな組織の編成や業務の組み替えを行い、機動的に対応できる組織とした。
③ 市役所働き方改革の推進	職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、テレワークの試行運用、オンライン会議の実施、勤務時間弾力化制度の活用等を推奨するとともに制度定着に向け周知を行った。
④	
⑤	
⑥	
⑦	

総合評価

地方創生を推進する職員の能力の向上と人材育成の強化については、各職種や階層、所属に必要とされるスキルや知識を習得することができるよう、独自研修、階層別研修及び専門機関派遣研修を実施した。また、文化庁や三重県など他機関や組織に職員を派遣することで、専門的で幅広い業務を経験し、地方創生を推進する人材の育成を図った。人材育成の推進については、人材育成基本方針に基づき取り組んでいるが、職員一人ひとりがいつまでどのようなスキルを習得すべきかについて、体系的に把握できていないという課題があることから、職員が受講する研修が、キャリア形成につながるよう体系的に構築した上で、習得すべきスキルの見える化を図る必要がある。行政課題に的確に対応する組織体制とマネジメント機能の強化については、喫緊の行政課題である、有害鳥獣等による被害防止や市街地整備の推進に対応するため、新たな組織編成を行った。また、市の将来都市像や都市政策を検討・調整する理事の配置や職員のストレス緩和や解消につなげるための相談窓口の設置など、組織マネジメント力の充実を図った。市役所働き方改革の推進については、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、テレワークの実施、勤務時間の弾力化制度の活用、休暇の取得促進、時間外勤務時間の削減などの取組を継続的に進めた。その中で、特に新型コロナウイルス感染症に関する総合対策事業やマイナンバー対応など業務量の増加が、職員の勤務状況(時間外勤務時間、年次有給休暇取得日数)に影響を及ぼすこととなった。

B

まずまず進んだ

今後の展開方針

職員の能力向上と人材育成については、研修をベースとして、求められる能力やスキルが発揮できる研修体系を構築するとともに習得すべきスキルの見える化を図る。また、職員採用に当たっては、専門職を含め必要な人材の確保に努め、適切に配置していく。組織体系とマネジメント機能の強化については、求められる行政ニーズを見極め機動的に対応し、迅速な課題解消やサービスの向上につなげる。また、新庁舎整備事業やリニア停車駅誘致の推進など、今後予定している事業を確実に推進できる組織体制を構築する。さらに、職員個々の持つ能力を最大限発揮できる職場環境を整備するとともに、モチベーション向上につながる人事評価を構築することで組織力の向上を目指す。市役所働き方改革の推進については、時間外勤務時間と年次有給休暇取得日数の目標値達成に向け、管理職のマネジメント力強化や職員の適正配置に努めるとともに、職員の職場環境に応じた多様な働き方を推進する。