

■ 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	77.94			85.00
2	一人当たり有給休暇取得日数	日	12.8	R2	12.2	13.9			15.0
3	男性職員の育児休業取得割合	%	11.1	R2	42.9	60.0			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	1.42		全体的に令和2年度より数値が好転していることは一定評価できると考える。特に、市職員の資質や能力が高いという項目については、満足度がマイナス評価であったものがプラスに転じたことは、評価できる。それぞれの項目の重要度が増す中、引き続き、コンプライアンスの徹底を図り、更なる職員の能力向上が必要である。
	満足度	▲ 0.04	0.03		
2 公平・公正な市政運営が行われている	重要度	1.30	1.43		
	満足度	0.00	0.10		
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	子どもに関わる重要施策をつかさどる子ども未来部の設置など、新たな組織の編成や業務の組み替えなどを行い、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	職場における職員の安全と健康を確保するため、職員の業務におけるストレス緩和や解消を目的として、総務課内に相談窓口を設置した。
④	
⑤	
⑥	
⑦	

総合評価

<p>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の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期間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。人材育成の強化については、人材育成基本方針に基づき取り組んでいるが、職員一人ひとりがどのようなスキルを習得していくべきかについて、体系的に把握できていないといった課題があることから、職員のキャリア形成につながるよう体系的に構築した上で、習得する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、子どもに関する事項を強力に推し進めるため、新たに子ども未来部を設置した。また、行政改革を財政面から積極的に推進し、持続可能な財政基盤の確立を図るため所管業務の組み替えを行い、マネジメントの強化を図った。しかし、人材確保に関して計画した職員の採用人数を確保できなかったため、今後対策が必要である。働き方の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、年次有給休暇の取得促進、時間外勤務時間削減の取組を行った結果、年次有給休暇取得日数は前年から拡大し、時間外勤務時間については、年間目標を達成した。しかしながら、令和6年能登半島地震に伴う被災地支援のほか、一部業務が集中したことにより勤務状況への影響が見られた。また、昨年度に引き続き、産業カウンセラーの資格を有する職員による相談窓口の設置により、職員のストレス緩和や解消につながった。一方で、職員を守るためのカスハラ対策も必要になっている。</p>	<p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">B</p> <p>まずは進んだ</p>
--	---

今後の展開方針

<p>職員の能力向上と人材育成については、令和7年度に人材育成基本方針の見直しを行うべく、求められる能力など研修体系を構築するとともに、習得スキルの見える化を図る。また、人事評価制度をより効果的で実効性のある制度とするため処遇反映を検討していく。組織体制とマネジメント機能の強化については、第3次亀山市総合計画の策定に併せて、求められる行政ニーズを見極め機動的に対応し、迅速な課題解消につなげることができる組織体制とするため、現行の組織体制の検証を行いつつ、マネジメント機能の強化を図る。市役所働き方改革の推進については、亀山市特定事業主行動計画に基づき、男性職員の育児休業の取得促進や女性職員が働きやすく、より一層活躍できる環境づくりを進めるとともに、更なる労働時間短縮を図り、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に努める。</p>
