



■ 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	76.70	85.00
2	一人当たり有給休暇取得日数	日	12.8	R2	12.2	13.9	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	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	1.42	1.38	2項目とも満足度に関し数値が下がっている。特に市職員の資質・能力については一旦満足度が好転したものの下がった。それぞれの項目は、ともに行政に対する信頼を高めるために大変重要であることから、コンプライアンスの徹底と更なる職員の能力向上の取り組みが必要である。
	満足度	▲ 0.04	0.03	▲ 0.09	
2 公平・公正な市政運営が行われている	重要度	1.30	1.43	1.48	
	満足度	0.00	0.10	▲ 0.09	
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	適正な定員管理を行い、将来にわたって安定した行政サービスを提供するため、令和7年度を始期とする第5次定員適正化計画を策定した。
③ 市役所働き方改革の推進	仕事と子育てを両立できる職場環境を目指し、またワークライフバランスを推進するため、令和7年度を始期とする第5次特定事業主行動計画を策定した。
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、業務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機関派遣研修を実施した。また、国(国交省、文化庁)や三重県など他機関・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、地方創生を推進していく人材の育成を図った。一方で、亀山市人材育成基本方針に基づき人材育成に取り組んでいるが、職員一人ひとりに求められるスキル習得について、体系的に把握できていないといった課題があるため、職員のキャリア形成につながるよう研修を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、新たに設置した子ども未来部において子どもに関する事項を推進した。一方で、民間企業の採用状況や少子化の影響を受け、人材確保が課題となっており、特に専門職において必要人員数を確保できていないことから、その対策が急務となっている。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、年次有給休暇の取得促進及び時間外勤務時間削減の取り組みを行った結果、年次有給休暇取得日数は、第4次亀山市特定事業主行動計画に定めた平均取得日数の目標値は達成したものの、1人当たりの取得日数の目標値は達成できなかった。時間外勤務時間については、同計画に定めた目標時間を達成した。また、男性職員の育児休業取得率については、前年度より下がったが目標値を達成している。一方、メンタルヘルス対策として産業カウンセラーの資格を有する職員による相談窓口設置等により、職員のストレス緩和や解消につなげることができた。

B

まずは進んだ

今後の展開方針

職員の能力向上と人材育成については、令和7年度に新たな亀山市人材育成基本方針を策定する予定である。その中で、職員に求められる能力の育成に向けた研修体系の構築と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の在り方を検討していくとともに、人事関係制度を全体的な体系として構築を進める。組織体制とマネジメント機能の強化については、次期総合計画のスタートに併せて、各施策を強力に推し進めるための組織体制へ改革するとともに、職員採用の在り方を見直し、人材確保の強化を図る。市役所働き方改革の推進については、新たに策定した第5次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・バランスの一層の推進を図る。