

令和 7 年 4 月 1 日付け 人事異動の考え方

<基本方針>

- 1 第 2 次総合計画後期基本計画の最終年度に当たる令和 7 年度においては、重点プロジェクトである「まち紡ぎ」プロジェクトの取組として、市民活動や地域活動の中核となる中間支援機能を有した新たな相談支援機関を設置する等、当該計画の総仕上げを図りつつ、重点施策を強力に推進するため、全体の業務量を押し量った上で適正に人員を配置する。
- 2 定年の引上げに伴い、60 歳を境に適用される制度が大きく変わってきている中、これまでの市政運営の方向性を継承するとともに、次の展開につなげるため、任期付職員の任用、定年退職者の勤務延長及び再任用制度等を有効的に運用して行政経験の豊かな職員の人材活用を図りつつ、新たな管理職員の登用を行い、組織の新陳代謝を図る。
- 3 職場における女性職員の活躍を推進するために女性職員の管理職登用を進め、また全ての職員が働きやすい職場環境を醸成することにより、年齢や性別に関係なく活躍できるダイバーシティの促進を図る。
- 4 組織の活性化を図るため、定期的な人事異動を行い、人材育成や職員個々のキャリア形成につなげるとともに、ジョブ・ローテーションにより、組織力の強化に努める。また、職員の業務におけるストレス緩和や解消につなげる相談窓口の活用を促進する。
- 5 国との人事交流、三重県等への研修派遣を継続的に実施し、専門知識の習得や幅広い交流機会を通じて人材の育成を図る。

<新体制の概要>

- 1 第 2 次総合計画後期基本計画の最終年度において、同計画に掲げる施策の着実な推進を図るため、施策展開等と連動した人事配置を行う。

○市民文化部

国民健康保険制度の安定的な運営を図るため、担当参事を設置し、国民健康保険の財政基盤の健全化を強力に推し進める体制とする。

○市民文化部まちづくり協働課

市民の自主的な活動を支え、協働を推進する拠点である市民協働センター内に市民協働グループを移転し、亀山市社会福祉協議会と連携して中間支援機能を有した新たな相談支援機関を設置することにより、同センターの支援機能の充実を図る組織とする。

- 2 今後進展が見込まれる市の将来都市像や都市政策を検討・調整するため、専門的見地を有する職員の任期付任用を行うほか、財政構造改革等の重要課題に対応するため、定年退職者の勤務延長を実施する。また、再任用職員等60歳を超えた職員については、これまで培った知識や経験を十分に発揮できる分野に配置する。
- 3 女性職員の管理職登用を進め、職員同士の積極的なコミュニケーションにより、全ての職員が働きがいや意欲、モチベーションを高め、積極的に業務を進めることのできる風土づくりに取り組む。（管理職女性登用率 R6 37.1%→R7 38.2%）
- 4 組織の活性化を図るため、定期的な人事異動を行い、人材育成や職員個々のキャリア形成につなげる。また、業務に関する職員のストレス緩和や解消につなげるため、総務財政部に設置した職員相談窓口の活用を促進する。
- 5 国土交通省との人事交流並びに三重県及び三重地方税管理回収機構への研修派遣を引き続き行う。
 - （1）建設部門体制強化のため国土交通省との人事交流
 - （2）県内市町の状況を包括的に理解する人材を養成するため三重県へ研修派遣
 - （3）鈴鹿亀山道路整備促進のため三重県へ職員派遣
 - （4）三重地方税管理回収機構へ研修派遣
 - （5）徴収事務における幅広い知識、専門的な技術を修得させるため、三重地方税管理回収機構へ職員派遣

※参考《令和7年4月1日採用職員》

事務職4人、技術職（土木）3人、技術職（建築）1人、保健師3人、管理栄養士1人、保育士・幼稚園教諭1人、消防職2人