

令和8年4月1日付け 人事異動の考え方

<基本方針>

- 1 組織・機構改革の実施により、第3次亀山市総合計画前期基本計画に位置付ける施策を効率的かつ効果的に推進し、安定した行政サービスを持続的に提供する組織体制と人員配置とする。
- 2 これまでの市政運営の方向性を継承するため、任期付職員の任用制度、退職者の再任用制度等を有効的に運用することにより、行政経験の豊かな職員の人材活用を図りつつ、組織の活性化を図るため、管理職等への若手職員の積極的な登用を図る。
- 3 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図り、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。
- 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。
- 6 本市が取り組んでいる地域課題に対して、地域活性化起業人制度等により受け入れた外部人材が、民間企業における専門知識、業務経験等を活かしながら即戦力人材として業務に従事することにより、地域活性化及び職員の意識改革を図る。

<新体制の概要>

- 1 組織・機構改革により、所管事務の見直しを行うとともに、第3次亀山市総合計画前期基本計画の初年度において、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。

○政策部DX戦略室

デジタル技術を活用し、業務の効率化・省力化、行政サービスの利便性の向上

等を図るため、即戦力人材になり得る外部人材の登用等により人員体制を強化し、行政DXを強力に推進する組織体制とする。

○健康福祉部健康推進課

地域福祉課が担ってきた高齢者支援に関する業務を移管することにより、高齢者の保健事業と介護予防の一体的実施事業を円滑に進め、地域の健康課題に取り組む組織体制とする。

- 2 専門的知識経験を有する職員の任期付任用を行い、また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とともに、比較的若年の課長を部長級職員へ登用することにより、組織体制の継承と基盤づくりを行う。
- 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。
- 4 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) 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
- 5 地域活性化起業人制度等を活用することにより民間企業社員を受け入れ、外部の視点、民間の経営感覚等をもって、本市の地域課題に取り組む。
 - ・都市ブランディング（政策部）
 - ・DX推進（政策部）
 - ・観光施策（産業環境部）

※参考《令和8年4月1日採用職員》

事務職4人、技術職（土木）1人、技術職（建築）1人、学芸員1人、保育士・幼稚園教諭3人