

令和7年度 施策評価シート

施策の大綱	6. 行政経営	評価担当者
基本施策	(1) 組織力の強化と働き方改革の推進	総務財政部長 小林 恵太
目指す姿	職員が、個々の能力を生かせる組織体制のもと、柔軟な働き方を実践しています。	
関連する分野別計画		

■ SDGs

基本施策に関連する SDGsのゴール	5 ジェンダー平等を 実現しよう 	8 働きがいも 経済成長も 	16 平和と公正を すべての人に 
SDGs推進の考察	男性職員の家庭生活(家事及び育児)への参加を促進するため、男性職員の育児休業取得促進に取り組んだ。職員の健康保持及び増進、さらには仕事と家庭の両立支援につなげるため、時間外勤務時間の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組んだ。また、コンプライアンスやハラスメントの研修を実施し、職員の認識の向上や働きやすい職場環境づくりに努めた。		

■関連する主な事業

(単位:千円)

[illegible]

太字:主要事業

■成果指標

指標			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	78.30	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	13.8	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	83.3	20.0
4									
5									
6									

■市民アンケート調査

項目			現状値 [R2]	1次 [R5]	2次 [R6]	市民アンケートの考察 (令和6年度施策評価内容を参考記載)
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	組織・機構改革を実施し、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とした。
③ 市役所働き方改革の推進	第5次特定事業主行動計画に基づき、仕事と子育てを両立できる職場環境を目指し、妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ハンドブックを作成し、周知した。。
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)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育成を図った。人材育成については、亀山市人材育成基本方針に基づき取り組んできたところであるが、これまでの課題等を検証の上、H.R.M(ヒューマン・リソース・マネジメント)の考え方のもと、当該基本方針を改訂した。今後は、当該基本方針に基づき、行政DXなど大きく変化していく行政課題に対応するための人材育成等を図っていく必要がある。また、少子化、公務員志望者の減少等に伴い、人材確保が課題となっており、特に技術職をはじめとした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、職員採用試験の回数を増やすなど、本市への就職志望者がより受験しやすくなる取り組みを行ってきたが、更なる対策が急務となっている。一方で、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、第3次総合計画における施策の推進を図るため、組織機構の見直しを行った。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、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5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、前年度と比較すると大幅に上昇した。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

まずまず進んだ

今後の展開方針

人材育成基本方針に基づき、「人材の確保」、「人材育成」、「適正な配置・処遇」及び「職場環境の整備」の4つの体系により、H.R.Mを総合的かつ計画的に進めていく。特に「人材育成」において重要な研修について、求められる能力育成に向け体系化を図る。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に処遇反映の在り方を引き続き検討する。組織機構については、第3次総合計画に位置付けられた各施策を推進するため見直しを行ったが、今後も継続的に検証を行っていく。人材確保については、専門職の必要人数を確実に確保するため、積極的な情報発信と応募資格の緩和等の取り組みを進める。一方で、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を促進し、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ほか、庁舎の開庁時間短縮を図るなど、職員のワーク・ライフ・バランスを一層推進するとともに、カスハラを含めた職場内外のハラスメントの防止及び対策を強化・徹底することにより、快適な職場環境の整備を図っていく。