

組織目標管理シート

年度	令和7年度		(参考) 関連する総合計画に おける政策指標		作成日	R7.5.9
組織名(部)	人事委員会事務局	組織名 (準部・課・機関名)			評価日	R8.3.31

○:達成
△:一部未達成
×:未達成

No.	組織目標	総合計画(実施計画)上の位置づけ	指標			主な取組(事業)		評価	目標達成状況	今後の方針
			取組指標	R7目標	R7結果	取組名称(事業名)	概要			
1	社会情勢の変化や高度・複雑化する市民ニーズに対応できる有為な人材を確保するため、市職員として働く魅力を効果的に発信するとともに、適切な採用試験を実施します。	行財1-4-①	採用説明会(3月)の参加人数	過去3か年の 平均値以上(平均値382人)	415人	積極的な採用活動 採用試験方法の改善	・新職員採用サイトの構築による情報発信強化や、技術職の確保に向けた取り組みなど、積極的な採用活動を実施します。 ・新たな人物試験やWEB面接の導入など、効果的な試験方法となるよう改善します。	○	・採用サイトのリニューアルにより情報発信を強化、採用活動に連携して取り組む「技術職サポーター制度」の運用を開始しました。 ・一部職種にグループワーク試験を導入、効果を検証しました。	引き続き、採用試験の見直しを図るほか、本市職員として働くことの魅力ややりがいをPRすることで、受験者確保に努めます。
2	社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保するとともに、職員の成長と組織パフォーマンスの向上を図る人事行政の実現に向けて、調査・研究に取り組み、任命権者に必要な報告・勧告を行います。	行財1-4-②	給与アップデートを含めた報告・勧告の実施	実施	実施	民間給与実態調査 職員給与実態調査 人事委員会勧告・報告 給与アップデートに関する研究	・民間及び職員の給与等勤務条件の精緻な比較検討を行います。 ・具体的でわかりやすい実効性のある、報告及び勧告書を作成します。 ・職務や職責を適切に反映した給与制度の実現に向けた研究を進めます。	○	職員の給与水準と市内民間従業員の給与水準を均衡させることを基本に詳細な調査を行うとともに、国等の動向も勘案しながら検討を重ね、10月9日に市議会及び市長に報告及び勧告を行いました。	引き続き、市民から理解の得られる適正な職員の勤務条件の確保に取り組みます。
3	市役所内で働き方改革が進められる中、良好な勤務環境が確保されるよう労働基準監督機関としての権限を適切に行使します。		事業場調査の実施等適切な権限の行使	適切な権限の行使	適切な権限の行使	事業場調査	・人事委員会が職権を行使する事業場の法適用状況などを調査し、良好な勤務環境に繋がられるよう必要に応じて指導を行います。	○	市役所本庁、中央区役所、秋葉区役所、西区役所、教育委員会(事務局)を対象に調査を実施し、適宜改善指導を行いました。	引き続き、事業場調査を実施し、良好な職場環境の確保に努めます。
4	事務局職員にとって働きやすい職場環境の構築やワークライフバランス実現のため、業務の計画的実施や効率化に努めます。		業務改善の実施	改善	改善	業務へのデジタル技術等の活用 ワークライフバランスの実現	・作業量が多く手間のかかる業務について、デジタル技術やアウトソーシング等を活用し効率化を図ります。 ・業務の進捗管理など勤務時間を意識した働き方となるよう取り組みを進めます。	○	・会議資料等のペーパーレス化を推進し印刷等の作業量を縮減、業務効率化を図ったほか、採用試験情報の管理におけるデジタル技術の導入に向けて、担当課との打ち合わせを実施しました。 ・勤務時間を意識した進捗管理など職員の意識改革に取り組みました。	引き続き、職員の働き方に対する意識改革を進め、デジタル技術の導入など業務の効率化を図っていきます。
5	組織パフォーマンスの向上を図るため、事務局職員の人材育成を推進します。		人材育成に向けた取り組みの実施	実施	実施	OJTの推進 局内研修の実施 外部研修への参加 自己研鑽	・業務知識の習得を図るため、事務局内で研修を実施します。 ・外部研修等受講者による内部共有を図ります。	○	公平審査に関する内部研修実施、給与や任用担当者研修など関連する外部研修を受講、情報の共有を図りました。	引き続き、業務に関連する各種研修の実施や受講、必要な情報の内部共有を図り、人材の育成に取り組みます。