



松山市人材育成・行政経営改革方針 前期アクションプラン 2025－2029

2025年(令和7年)3月
松山市

目次

1.	松山市人材育成行政経営方針の概要	
	ー 策定の目的と位置づけ	・・・ P2
	ー 基本姿勢と重視する視点	・・・ P3
2.	アクションプランの基本的事項	
	ー 体系と位置づけ	・・・ P4
	ー 実効性の確保	・・・ P5
	ー 基本目標	・・・ P6
3.	取組とK P I	
	ー ひとの改革	・・・ P7
	ー 仕事の改革	・・・ P8
	ー 組織の改革	・・・ P11
4.	具体的な取組工程	
	ー ひとの改革	・・・ P13
	ー 仕事の改革	・・・ P22
	ー 組織の改革	・・・ P38

策定の目的と位置づけ

— 松山市人材育成・行政経営改革方針の概要 —

- 本方針は、これからの政策(松山市総合計画)の実現を支えていくため、職員を成長させる「ひと」の改革と、より経営的視点を重視した「仕事」の改革、そして、ベースとなる組織力を向上させる「組織」の改革を一体的に実行し、より効率的、かつ効果的な行政経営を実現させるもの策定したものです。
- 今回改定した本方針の期間は、第7次松山市総合計画が令和7年度から令和16年度までの10年間を示していることを踏まえ、10年間とします。

【 まちづくりの理念 】

一人ひとりの幸せが 実現するまちへ ～笑顔を大切に「つながる力」で挑戦～

【 理念の実現に向けた
政策・施策 】

第7次松山市総合計画

【 政策の実現を支える
主な内部方針 】

松山市人材育成・行政経営改革方針
～ ひと、仕事、組織の一体改革 ～

【具体的な取組】アクションプラン

松山市デジタル人材育成方針

松山市デジタル化推進方針

松山市特定事業主行動計画

松山市総合管理計画



基本姿勢と重視する視点

— 松山市人材育成・行政経営改革方針の概要 —

基本姿勢

- 経営資源が限られていく中、従来の考え方や手法を見直し、創造していくという、大きな時代の転換期を迎えています。
- 改革の進行に当たっては、未来に向かって持続的に行政経営を進めていくため、組織を支える職員が積極的に挑戦していく組織風土を醸成します。

3つの改革で重視する視点

ひと

社会環境の変化に応じた人材の確保と育成

… 人材確保、計画的な人材育成の推進と育成手法の充実、知識・技能を習得できる環境整備

仕事

業務の最適化とデジタル化・DX推進の加速

… 業務の最適化、根拠に基づく財政運営・政策展開、デジタル化・DX推進の加速

組織

働きがいがあり、多様な働き方を受け入れる職場環境の整備

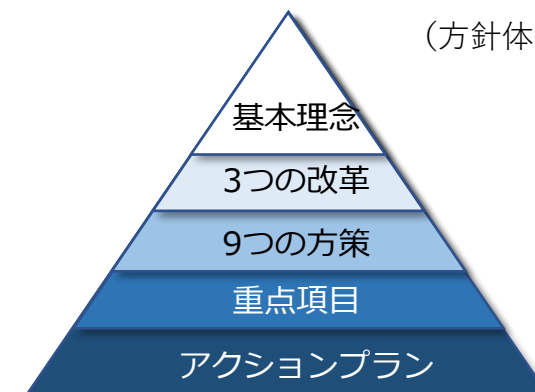
… エンゲージメント、人を育てる人事管理、働きやすい職場環境の整備

方針体系と位置づけ

－ アクションプランの基本的事項 －

- 本方針は、3つの改革を実行するために9つの方策を立て、
特に取り組む項目を重点項目として設定します。
- 重点項目ごとの具体的な取組は、アクションプランで設定し、
5年ごとに見直します。

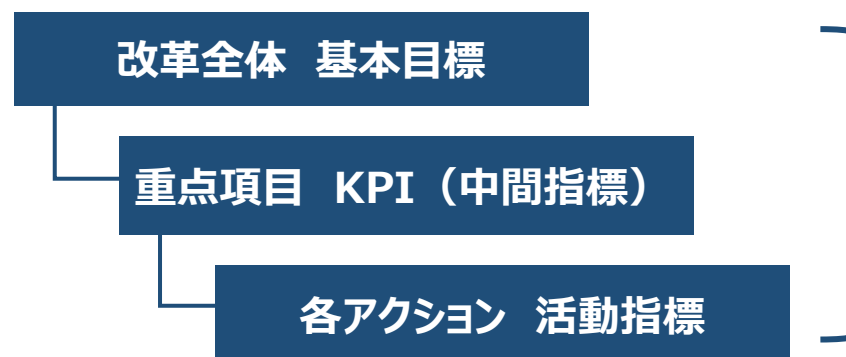
【前期】令和7～11年度 【後期】令和12～16年度



基本理念	3つの改革	9つの方策	重点項目（一部抜粋）	アクションプラン★
一人ひとりの幸せが 実現するまちへ ～ 笑顔を大切に 「つながる力」で 挑戦 ～	ひと	i. 人材確保 ii. 人材育成 iii. デジタル人材の育成・確保	・公務の魅力発信 ・多様な試験区分等の検討 ・計画的な人材育成の推進 ・人材育成手法の充実 ・効果的にDXを推進するための人材育成	重点項目ごとに 具体的な取組設定 (詳細は後述)
	仕事	i. 行政サービス・内部事務の最適化 ii. 健全な財政運営 iii. 連携・協働のまちづくり	・デジタル技術等の活用による業務の効率化 ・健全財政の堅持 ・財源の確保・拡充 ・まちづくりの担い手育成	
	組織	i. 最適な組織体制の構築 ii. 職場環境の整備 iii. 人を育てる人事管理	・執行体制の最適化 ・危機管理体制の充実 ・ワーク・ライフ・バランスの実現 ・キャリア形成支援 ・職場内マネジメントの推進	

- 方針の実現に向け、アクションプランの実効性を確保するため、改革全体で基本目標を設定します。
- 基本目標の達成に向け、重点項目ごとにKPI（中間指標）を設定します。
- 各アクションには、一部を除き、定量的な活動指標を設定し、取組の進行を管理します。

（イメージ）



- 毎年度、取組の評価を行い、活動と管理指標の進捗に関し、外部専門委員に意見をいただき、適宜、取組の見直しを行います。
- 各アクションの進捗は、活動状況・実績値をもとに、「○：予定どおり進捗」「△：進捗が遅延している」「－：その他」で評価します。



基本目標

－ アクションプランの基本的事項 －

		R5年度基準値	R11年度目標
人材確保の 充足度	採用予定人数を概ね充足できた職種の割合	50%	80%
職員の やりがい	担当業務にやりがいを感じている職員の割合	62%	67%
財政の 健全化	人口1人当たりの人件費・物件費等決算額	113千円 中核市平均128千円	※目標値を定めず、 実績の推移を検証
	「健全な財政運営へのガイドライン」に定める 財政指標の達成した指標割合（%）	100%	100%

方策	重点項目	KPI項目名	KPI目標 (R7)	KPI目標 (R11)	アクション名
人材確保	(1)公務の魅力の発信	採用試験の申込者数 (人)	900	950	①webサイトなどの大人数向けの手段を使った周知の充実
					②対面やweb会議等で、出会う人の増加
					③インターンシップや職場体験の効果的な実施
	(2)多様な試験区分、試験方式等の検討				①多様な試験区分の採用試験の実施
					②受験しやすい採用試験の実施
					③新たな採用手法の実施
					④新たな職種を採用する際の資格・待遇等の要件精査
人材育成	(1)計画的な人材育成の推進	自分に求められる役割や能力の認識率(%)	100	100	①人材育成プログラムの整備
					②職種ごとに必要とされる知識・能力の明示
	(2)人材育成手法の充実	研修等の受講を通じてスキルアップを実感した職員の割合(%)	100	100	①選択制研修の充実
					②ニーズに応じた研修機会の提供
					③人材育成プログラムに基づくリスキリング環境の検討・整備
	(3)職員モラルの徹底	懲戒処分の件数（件）	0	0	①職員倫理研修の実施
	デジタル人材の育成・確保	(1)効果的にDXを推進するための人材の育成	育成したデジタル人材の数（人）	80	160
②デジタルリテラシーの向上					
(2)専門的なスキルを持ったデジタル人材の確保		専門的な技術（ICT）を持った職員の採用（人）	1	1	①外部の高度専門人材の確保
					②専門的な技術を持った職員の計画的な採用

方策	重点項目	KPI項目名	KPI目標 (R7)	KPI目標 (R11)	アクション名
行政サービス・ 内部事務の 最適化	(1)デジタル技術等の活用による業務の効率化・高度化	デジタル技術等を活用した業務の効率化・高度化が進んでいると感じる職員の割合(%)	職員アンケート 実施後設定	職員アンケート 実施後設定	①フロントヤード改革の推進
					②オンライン手続の利用促進
					③ペーパーレス化の推進
					④業務システムの標準化
	(2)業務改革の推進と改善意識の定着	見直し事業数 (廃止・縮小、職員提案) ※目標設定は行わず、実績値を記載	－	－	①事業評価の活用による事業見直し
		仕事を改善しようと思ったことがある職員の割合	職員アンケート 実施後設定	職員アンケート 実施後設定	②庁内事務の簡素化・効率化
					③業務改革の推進
	(3)民間活力の活用と県市町との連携	新規アウトソーシングによる効果額 ※目標設定は行わず、実績値を記載	－	－	①アウトソーシングの推進と新たな手法の導入の検討
					②県及び市町との連携

方策	重点項目	KPI項目名	KPI目標 (R7)	KPI目標 (R11)	アクション名
健全な 財政運営	(1)健全財政の堅持	実質収支	黒字	黒字	①「健全な財政運営のためのガイドライン」の堅持
					②補助金、負担金等の適正化
					③受益者負担（使用料・手数料）の適正化
					④重点施策の実現に向けた事業の廃止・縮小
					⑤未収債権の縮減
	(2) 公有財産の適正管理	公共施設の削減量（㎡） ※H28当初比	▲30,400以上	▲30,400以上	①公共施設マネジメントの着実な推進
	(3)財源の確保・拡充	債券運用等による財源確保額 （億円）	28	28	①基金の安定的な確保
					②寄付金の安定的な確保（ふるさと納税）
					③広告料収入の確保
	(4)公営企業等の健全経営の 推進	経常収支比率 （上水道・簡易水道・ 工業用水道・下水道事業）	100%以上	100%以上	①持続可能な公営企業の運営
					②外郭団体の安定経営の推進

方策	重点項目	KPI項目名	KPI目標 (R7)	KPI目標 (R11)	アクション名
連携・協働のまちづくり	(1)まちづくりの担い手育成	住んでいる地域のまちづくり活動が盛んだと思う人の割合（％）	69.6	73.6	①担い手の育成支援施策の充実
					②地域まちづくり団体やNPO登録団体への支援
	(2)多様な主体との連携・協働	産学官連携数〔累計〕（件）	37	97	①産学官連携促進
					②地域との協働による防災体制の充実
	(3)市民との対話と分かりやすい情報の提供	※活動の成果が定性的であるため指標なし	－	－	①タウンミーティングの継続的な実施
					②審議会等への女性の積極的な登用
					③事務事業シートの公表
					④市政の運営状況の定期的な公開（予算・決算・給与・組織など）

方策	重点項目	KPI項目名	KPI目標 (R7)	KPI目標 (R11)	アクション名
最適な組織体制の構築	(1)執行体制の最適化	計画職員数	3,542	3,542	①計画的な定員管理
					②組織機構の再編
	(2)業務リスクマネジメントの徹底	内部事務リスク改善率 (%) ※評価制度導入はR8年度を予定	100※	100	①リスク管理に対する定期的な情報発信
					②内部事務リスク評価制度の導入・運用
	(3)危機管理体制の充実	※活動の成果が定性的であるため指標なし	－	－	①業務継続計画（BCP）の実行性確保
					②自主防災組織の充実・強化
					③防災士の育成強化
職場環境の整備	(1)ワーク・ライフ・バランスの実現	男性育児休業取得率 (%)	100	100	①仕事と生活の両立の支援
					②多様な働き方の実現
	(2)職場の健康管理等に関する取組	ストレスチェックの健康リスクの値 (全国平均：100，R6年度91)	90	90	①メンタルヘルス対策
					②ハラスメント防止
	(3)働きやすい職場環境の整備	働きやすい職場と感じる職員の割合(%)	職員アンケート実施後設定	職員アンケート実施後設定	①職員同士のコミュニケーション活性化
					②オフィス改革による働きやすい職場環境の整備
	(4)エンゲージメントの向上	松山市役所で働き続けたいと思う職員の割合(%)	職員アンケート実施後設定	職員アンケート実施後設定	①エンゲージメントの向上

方策	重点項目	KPI項目名	KPI目標 (R7)	KPI目標 (R11)	アクション名
人を育てる 人事管理	(1)職員の知識・技能を生かす 人事配置やキャリア形成への支援	業務へのやりがいを感じている職員の割合（％）	62	67	①庁内公募の運用
					②職場で求める知識や技能、スキルの明示
					③若年層職員等へのキャリア形成支援
					④女性職員の活躍推進
	(2)人事評価等の活用	※今後の活動に基づき検討	－	－	①評価結果の適切なフィードバック
					②評価者研修の実施
					③HRテクノロジーを活用した人事施策等の検討
	(3)管理職による職場内マネジメントの推進	上司等の指導に満足している職員の割合（％）	職員アンケート 実施後設定	職員アンケート 実施後設定	①定期的な職員面談等の実施
					②マネジメント能力の向上

＜方策＞ 1-1人材確保 ＜重点項目＞ (1)公務の魅力発信

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①大人数向け説明会の実施 (人事課) 本市主催の業務説明会や、ナビサイトや大学が開催する合同企業説明会に参加し、多くの学生等に対して、本市で働くことの魅力を発信する。	計画		・業務説明会の開催 ・ナビサイト等の合同企業説明会への参加	・業務説明会の開催 ・ナビサイト等の合同企業説明会への参加	・業務説明会の開催 ・ナビサイト等の合同企業説明会への参加	・業務説明会の開催 ・ナビサイト等の合同企業説明会への参加	・業務説明会の開催 ・ナビサイト等の合同企業説明会への参加
	(活動指標) 説明会等で接触できた人数（人）	目標	800	850	900	900	900
②小規模な場を通じた学生等とのコミュニケーションの充実 （人事課） 大規模な説明会だけではなく、座談会や学生等との面談を通して、本市で働くことの魅力をきめ細やかに発信する。	計画		・座談会の開催 ・学生等との面談の実施	・座談会の開催 ・学生等との面談の実施	・座談会の開催 ・学生等との面談の実施	・座談会の開催 ・学生等との面談の実施	・座談会の開催 ・学生等との面談の実施
	(活動指標) 情報発信の回数（回）	目標	4	4	4	4	4



ひとの改革

— 具体的な取組工程 —

＜方策＞ 1-1人材確保 ＜重点項目＞ (1)公務の魅力発信

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
③インターンシップの効果的な実施 （人事課） 大学生向けインターンシップの広報や体験メニューを工夫することで、より多くの方に参加してもらい、市役所の仕事の魅力を効果的に発信する。	計画		・様々な媒体を活用した広報活動の実施 ・魅力的なコースの設定	・様々な媒体を活用した広報活動の実施 ・魅力的なコースの設定	・様々な媒体を活用した広報活動の実施 ・魅力的なコースの設定	・様々な媒体を活用した広報活動の実施 ・魅力的なコースの設定	・様々な媒体を活用した広報活動の実施 ・魅力的なコースの設定
	(活動指標) インターンシップ生の受入人数（人）	目標	200	200	200	200	200

＜方策＞ 1-1人材確保 ＜重点項目＞ (2)多様な試験区分、試験方式等の検討

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①受験しやすい試験区分の検討 （人事課） 毎年試験区分の振り返りを行い、それを踏まえた試験区分を検討する。	計画		学生等のニーズの把握及び試験区分の検討・実施	学生等のニーズの把握及び試験区分の検討・実施	学生等のニーズの把握及び試験区分の検討・実施	学生等のニーズの把握及び試験区分の検討・実施	学生等のニーズの把握及び試験区分の検討・実施
	(活動指標)						
	—	目標	活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない				
②新たな採用手法の検討 （人事課） 令和6年度からはオファー型採用を開始するなど、民間で活用されている手法を導入している。そのほかの手法についても積極的に検討していく。	計画		新たな採用手法の検討・実施	新たな採用手法の検討・実施	新たな採用手法の検討・実施	新たな採用手法の検討・実施	新たな採用手法の検討・実施
	(活動指標)						
	—	目標	活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない				

<方策> 1-2人材育成
<重点項目> (1)計画的な人材育成の推進

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①人材育成プログラムの整備 （人事課） 効果的な人材育成を進めるためのプログラムを整備し、職員が職階や職種で求められる役割や能力に基づいてスキルアップできる環境を整える。	計画		効果的な人材育成プログラムの検討・整備	人材育成プログラムの運用	人材育成プログラムの運用	人材育成プログラムの運用	人材育成プログラムの運用
	(活動指標)						
	—	目標	活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない				
②職階でごとに必要とされる知識・能力の明示 (人事課) 各階層別研修で職階ごとに必要とされる知識・能力を明示し、それに基づいて自己の振り返りを行うことで、職員の成長を促す。	計画		職階ごとに求める知識・能力に関する研修実施	職階ごとに求める知識・能力に関する研修実施	職階ごとに求める知識・能力に関する研修実施	職階ごとに求める知識・能力に関する研修実施	職階ごとに求める知識・能力に関する研修実施
	(活動指標)						
	職務能力等の研修実施（回）	目標	10	10	10	10	10

＜方策＞ 1-2人材育成 ＜重点項目＞ (2)人材育成手法の充実

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①選択制研修の充実 (人事課) 職員のニーズや今後整備する人材育成プログラムに基づく選択制研修のテーマの見直しと拡充を行う。	計画		選択制研修の見直し・拡充	選択制研修の見直し・拡充	選択制研修の見直し・拡充	選択制研修の見直し・拡充	選択制研修の見直し・拡充
	(活動指標)	目標	100	100	100	100	100
②ニーズに応じた研修機会の提供 (人事課) 各所属のニーズに応じた研修機会を提供する仕組みを構築し、職員に必要とされる知識や能力の獲得を進める。	計画		各所属ニーズに応じた研修機会の提供の検討	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定
	(活動指標)	目標	R7年度検討結果に基づき決定				

＜方策＞ 1-2人材育成 ＜重点項目＞ (2)人材育成手法の充実

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
③リスクリング環境の検討・整備（人事課） 人材育成プログラムで示す職員に求められる能力を獲得できるようなリスクリング環境について検討し、整備する。	計画		リスクリング環境の検討・整備	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定
	(活動指標)	目標	R7年度検討結果に基づき決定				



ひとの改革

— 具体的な取組工程 —

<方策> 1-2人材育成 <重点項目> (3)職員モラルの徹底

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①職員倫理研修の実施 (人事課) 各階層別研修で公務員倫理研修を実施し、市職員としての基礎となる服務・規律を遵守する意識を醸成する。	計画		公務員倫理研修の実施	公務員倫理研修の実施	公務員倫理研修の実施	公務員倫理研修の実施	公務員倫理研修の実施
	(活動指標) 公務員倫理研修の実施率 (%)	目標	100	100	100	100	100

＜方策＞ 1-3デジタル人材の育成・確保 ＜重点項目＞ (1)効果的にDXを推進するための人材の育成

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①デジタル人材の育成 (デジタル戦略課) 各課で主体的にDXを推進することができるデジタル人材を育成する研修を実施する。	計画		・デジタル人材育成研修の実施 ・デジタル人材育成方針の改訂	デジタル人材育成研修の実施	デジタル人材育成研修の実施	デジタル人材育成研修の実施	デジタル人材育成研修の実施
	(活動指標)						
	—	目標	・活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない ・研修受講人数は、「(1)効果的にDXを推進するための人材の育成」のKPIとして設定				
②デジタルリテラシーの向上 (デジタル戦略課) 松山市デジタル人材育成方針で全職員が習得すべきとしているDX推進に必要な基礎スキルの向上を図る。	計画		研修受講勧奨	研修受講勧奨	研修受講勧奨	研修受講勧奨	研修受講勧奨
	(活動指標)						
	研修の受講者数 (人/累計)	目標	400	800	1200	1600	2000



＜方策＞ 1-3デジタル人材の育成・確保 ＜重点項目＞ (2)専門的なスキルを持ったデジタル人材の確保

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①外部デジタル人材の確保 (デジタル戦略課) 国の制度等を活用し、デジタル技術等に関する専門的な知見を持った外部デジタル人材を確保する。	計画		外部デジタル人材の確保	外部デジタル人材の確保	外部デジタル人材の確保	外部デジタル人材の確保	外部デジタル人材の確保
	(活動指標)						
	—	目標	確保人数の目標設定が困難のため、活動指標は設定しない				
②専門的な技術を持った職員の計画的な採用(人事課) 事務職（情報処理）の試験区分の採用試験を継続的に実施し、デジタル人材の継続的な確保を進める。	計画		事務職（情報処理）の試験区分の採用試験の実施	事務職（情報処理）の試験区分の採用試験の実施	事務職（情報処理）の試験区分の採用試験の実施	事務職（情報処理）の試験区分の採用試験の実施	事務職（情報処理）の試験区分の採用試験の実施
	(活動指標)						
	採用試験の実施回数（回）	目標	1	1	1	1	1

＜方策＞ 2-1行政サービス・内部事務の最適化 ＜重点項目＞ (1)デジタル技術等の活用による業務の効率化・高度化

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①フロントヤード改革の推進 （デジタル戦略課） 国が掲げる「自治体フロントヤード改革の推進」のため、「書かせない」「待たせない」「迷わせない」「行かせない」窓口の実現に向けてデジタル技術の活用やBPRに取り組む。	計画		総合窓口センター、支所でのフロントヤード改革の実施	・事後検証 ・他の窓口への拡充の検討	他の窓口への拡充の検討	他の窓口への拡充の検討	他の窓口への拡充の検討
	(活動指標)	目標	活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない				
②オンライン手続の利用促進 （デジタル戦略課） 市民の利便性の更なる向上のため、引き続き行政手続のオンライン化を進めるとともに、オンライン化した手続きについては、広く周知を図り、オンライン利用率の向上に努める。	計画		行政手続のオンライン化 市民向け広報	行政手続のオンライン化 市民向け広報	行政手続のオンライン化 市民向け広報	行政手続のオンライン化 市民向け広報	行政手続のオンライン化 市民向け広報
	(活動指標)	目標	行政手続のオンライン利用率（％） 62	64	66	68	70



仕事の改革

— 具体的な取組工程 —

＜方策＞ 2-1行政サービス・内部事務の最適化 ＜重点項目＞ (1)デジタル技術等の活用による業務の効率化・高度化

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
③ペーパーレス化の推進 （文書法制課・人事課・デジタル戦略課・システム管理課） 電子決裁等を導入し、行政手続の申請から処理まで一気通貫での電子化を進めるとともに、研修や会議でのパソコン・タブレット端末の使用を更に進めることで、職員の働き方改革に繋がるペーパーレス化に取り組む。	計画		・電子決裁システムの導入 ・研修や会議でのペーパーレス推進	・電子決裁システムの運用 ・研修や会議でのペーパーレス推進	・電子決裁システムの運用 ・研修や会議でのペーパーレス推進	・電子決裁システムの運用 ・研修や会議でのペーパーレス推進	・電子決裁システムの運用 ・研修や会議でのペーパーレス推進
	(活動指標) 紙使用枚数	目標	電子決裁システムの運用に伴う紙削減効果が測れないため、目標設定を行わず、基準値を設定【R 5 年度】3,849万枚 ※文書法制課契約分のコピーカウント数				
④基幹業務システムの標準化（システム管理課） 国が進める自治体システムの標準化について、住民の利便性の向上や行政事務の効率化のため、国が示す基幹20業務システムを標準仕様に適合したシステム（標準準拠システム）へ移行する。	計画		システム再構築	システム再構築	システム再構築	システム再構築	システム再構築
	(活動指標) 標準準拠システムへの移行業務（回）	目標	11	13	15	17	19



仕事の改革

— 具体的な取組工程 —

＜方策＞ 2-1行政サービス・内部事務の最適化 ＜重点項目＞ (2)業務改革の推進と改善意識の定着

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①事業評価の活用による事業見直し （人事課） PDCAサイクルに基づき事務事業を適切に評価し、より有効な事業実施や廃止・縮小などの見直しにつなげる仕組みを構築する。	計画		・事務事業シートの見直し ・新たな事務事業評価手法の検討、試行実施	・事務事業シートの見直し ・事務事業評価の実施	・事務事業シートの見直し ・事務事業評価の実施	・事務事業シートの見直し ・事務事業評価の実施	・事務事業シートの見直し ・事務事業評価の実施
	(活動指標) —	目標	活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない				
②庁内事務の簡素化・効率化 （人事課） 庁内のニーズや職員提案の提案内容などをもとに毎年度テーマを設定し、庁内事務の簡素化・効率化を図る。	計画		・郵送事務の効率化の検討 ・次年度以降の活動内容の検討	前年度までの実施状況を踏まえて設定	前年度までの実施状況を踏まえて設定	前年度までの実施状況を踏まえて設定	前年度までの実施状況を踏まえて設定
	(活動指標) —	目標	活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない				



仕事の改革

— 具体的な取組工程 —

＜方策＞ 2-1行政サービス・内部事務の最適化 ＜重点項目＞ (2)業務改革の推進と改善意識の定着

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
③業務改革の推進 （人事課） 毎年、職員提案制度の見直しを検討し、提案しやすい環境を整えと共に、定期的に制度の周知を行い、職員提案数の増加を目指す。また、効果が見込める提案や業務効率化につながる改善を進めるため、実現に向けた体制や仕組みを検討する。	計画		・制度の見直し ・制度の周知（提案募集等）	・制度の見直し ・制度の周知（提案募集等）	・制度の見直し ・制度の周知（提案募集等）	・制度の見直し ・制度の周知（提案募集等）	・制度の見直し ・制度の周知（提案募集等）
	(活動指標) 周知回数（提案募集等）（回）	目標	10	10	10	10	10

＜方策＞ 2-1 行政サービス・内部事務の最適化 ＜重点項目＞ (3) 民間活力の活用と県市町との連携

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①アウトソーシングの推進と新たな手法の導入の検討（人事課） コスト削減、サービス水準の維持・向上を前提に、指定管理者制度や民間委託の導入について、具体的な検討を進める。	計画		・新規導入案件の検討 ・アウトソーシング推進体制の構築 ・導入実績の共有	新規導入案件の検討	新規導入案件の検討	新規導入案件の検討	新規導入案件の検討
	(活動指標) アウトソーシング件数	目標	目標設定が困難であるため、実績のみ記載				
②県及び市町との連携（企画戦略課） 令和5年度から「人口減少対策」「西日本豪雨災害からの復興を含む防災・減災対策」「地域経済の活性化」「ウィズコロナ・アフターコロナへの対応」「デジタル技術の活用」を重点項目に設定し、県・市町から提案する新たな連携施策の創出・実行により共通課題の解決に取り組む。	計画		・新たな連携施策の提案・検討 ・連携施策の推進	・新たな連携施策の提案・検討 ・連携施策の推進	・新たな連携施策の提案・検討 ・連携施策の推進	・新たな連携施策の提案・検討 ・連携施策の推進	・新たな連携施策の提案・検討 ・連携施策の推進
	(活動指標) 本市提案の新たな連携施策数	目標	1	1	1	1	1

＜方策＞ 2-2健全な財政運営 ＜重点項目＞ (1)健全財政の堅持

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①「健全な財政運営のためのガイドライン」の堅持 （財政課） 「健全な財政運営へのガイドライン」に基づき、歳入の確保や経費の縮減、市債の健全な発行や基金の計画的な活用に努める。	計画		ガイドラインの運用	ガイドラインの運用	ガイドラインの運用	・ガイドラインの運用 ・ガイドラインの見直し	・ガイドラインの運用
	(活動指標)	目標	活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない				
②補助金、負担金等の適正化 （財政課） 「補助金等適正化ガイドライン」に基づき、補助金、負担金等の検証と見直しを進める。	計画		補助金、負担金等の検証・見直し	補助金、負担金等の検証・見直し	補助金、負担金等の検証・見直し	補助金、負担金等の検証・見直し	補助金、負担金等の検証・見直し
	(活動指標)	目標	872	872	872	872	872

＜方策＞ 2-2健全な財政運営 ＜重点項目＞ (1)健全財政の堅持

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
③受益者負担（使用料・手数料）の適正化（財政課） 使用料・手数料は4年に1回の見直しをしている。他市町の同規模施設の使用料や、松山市有施設のコスト回収率の調査等を行い、適正な受益者負担になるよう検討する。	計画		使用料手数料改定	事前調査	本調査	使用料手数料改定の検討	使用料手数料改定
	(活動指標) 使用料・手数料の調査、検討数（件）	目標	—	—	446	446	—
④重点施策の実現に向けた事業の廃止・縮小（人事課） 市の重点施策や市民サービスの維持・向上に必要な財源を確保するため、事務事業の成果を見極め、事業の廃止や縮小など事業を見直す仕組みを構築する。	計画		・廃止・縮小事業調査の実施 ・調査方法の検証	・廃止・縮小事業調査の実施 ・調査方法の検証	・廃止・縮小事業調査の実施 ・調査方法の検証	・廃止・縮小事業調査の実施 ・調査方法の検証	・廃止・縮小事業調査の実施 ・調査方法の検証
	(活動指標) 財源捻出額（千円）	目標	目標設定が困難であるため、実績のみ記載				

＜方策＞ 2-2健全な財政運営 ＜重点項目＞ (1)健全財政の堅持

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
⑤未収債権の縮減 （納税課） 松山市債権管理に関する基本方針に基づき、債権管理の一元化を含む、全庁的な債権管理の適正化を推進することで、未収債権の縮減を目指す。	計画		債権管理の一元化及び拡充の検討	債権管理の一元化及び拡充の検討	債権管理の一元化及び拡充の検討	債権管理の一元化による一体徴収の実施	債権管理の一元化による一体徴収の実施
	(活動指標) 未収債権の縮減率(%)	目標	▲ 4	▲ 4	▲ 4	▲ 4	▲ 4



＜方策＞ 2-2健全な財政運営 ＜重点項目＞ (2)公有財産の適正管理

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①公共施設マネジメントの 着実な推進 （管財課） 「松山市公共施設等総合管理計画」等に基づき、公共施設の「質・量・コスト」の見直しを図る上で、施設の改修・更新等に係る事前協議で予算化の適否を判断することで、財政の健全性を維持しながら事業化につなげ、保有量の最適化に取り組む。	計画		施設の改修・更新等に係る事前協議の実施	施設の改修・更新等に係る事前協議の実施	施設の改修・更新等に係る事前協議の実施	施設の改修・更新等に係る事前協議の実施	施設の改修・更新等に係る事前協議の実施
	(活動指標)						
	—	目標	活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない				

＜方策＞ 2-2健全な財政運営 ＜重点項目＞ (3)財源の確保・拡充

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①基金の効率的な運用 (管財課) 基金に積み立てられた資金について預金と債券を組み合わせて運用する。財政調整基金など計20の積立基金の資金を一括管理することで、効率的な資金運用に取り組む。	計画		債券購入 (期間10年)	債券購入 (期間10年)	債券購入 (期間10年)	債券購入 (期間10年)	債券購入 (期間10年)
	(活動指標) 購入金額 (億円)	目標	20	20	20	20	20
②寄付金の安定的な確保 (ふるさと納税) (ふるさと納税・経営支援課) 国が定める地場産品基準を満たす魅力的な返礼品を、提供事業者と連携し登録・拡充しながら、安定的な財源の確保に取り組む。	計画		・事業者説明会 ・事業者訪問	・事業者説明会 ・事業者訪問	・事業者説明会 ・事業者訪問	・事業者説明会 ・事業者訪問	・事業者説明会 ・事業者訪問
	(活動指標) 新規返礼品登録数 (品)	目標	200	200	200	200	200

＜方策＞ 2-2健全な財政運営 ＜重点項目＞ (3)財源の確保・拡充

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
③広告料収入の確保 (財政課) 既存の広告事業を継続し、広告料収入を確保するとともに、契約内容の見直しなどにより収入増を目指す。 また、他市の取組事例等を参考にし、新規広告の検討にも取り組む。	計画		・既存事業の継続・見直し ・他市の取組事例を参考にした新規広告の検討	・既存事業の継続・見直し ・他市の取組事例を参考にした新規広告の検討	・既存事業の継続・見直し ・他市の取組事例を参考にした新規広告の検討	・既存事業の継続・見直し ・他市の取組事例を参考にした新規広告の検討	・既存事業の継続・見直し ・他市の取組事例を参考にした新規広告の検討
	(活動指標) 広告料収入(千円) ※直近年度実績を目標値とする。	目標	R6広告料収入額	R7広告料収入額	R8広告料収入額	R9広告料収入額	R10広告料収入額

＜方策＞ 2-2健全な財政運営 ＜重点項目＞ (4)公営企業等の健全経営の推進

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①持続可能な公営企業の運営 （経営管理課） 市民生活に欠かすことのできない上下水道を適切に維持・更新し、次世代へ引き継いでいくため、経営状況を検証し、健全な財政運営に努める。	計画		類似団体比較による経営状況の把握・分析	類似団体比較による経営状況の把握・分析	類似団体比較による経営状況の把握・分析	類似団体比較による経営状況の把握・分析	類似団体比較による経営状況の把握・分析
	(活動指標) 経営分析の実施	目標	年 1 回以上	年 1 回以上	年 1 回以上	年 1 回以上	年 1 回以上
②外郭団体の安定経営の推進 （人事課） 市の行政サービスの運営主体として持続的に活動を行うため、外郭団体の経営状況を把握し、経営評価を行うとともに、将来に向けた組織の在り方を検討する。	計画		・経営状況の把握 ・将来の在り方の検討	経営状況の把握	経営状況の把握	経営状況の把握	経営状況の把握
	(活動指標) —	目標	活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない				

＜方策＞ 2-3連携・協働のまちづくり ＜重点項目＞ (1)まちづくりの担い手育成

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①担い手の育成支援施策の充実 (まちづくり推進課) 地域課題の解決や地域づくりに生かせる知識を紹介する講座の開催や、NPOや大学と連携して、テーマに沿った出前講座や人材育成に取り組む。また、地域コミュニティのデジタル化を支援し、様々な世代のまちづくり活動の参画を目指す。	計画		各種講座、デジタル化支援事業の実施	各種講座、デジタル化支援事業の実施	各種講座、デジタル化支援事業の実施	各種講座、デジタル化支援事業の実施	各種講座、デジタル化支援事業の実施
	(活動指標) 支援団体数 (団体)	目標	3	3	3	3	3
②地域まちづくり団体やNPO登録団体への支援 (まちづくり推進課) 資金調達の難しい設立初期の団体を支援することで、行政だけでは実現できない地域課題の解決等を図る。さらに、支援によって自立した団体の活動により、個性的で魅力あふれるまちづくりの実現を目指す。	計画		NPO登録団体等に対する研修会の開催	NPO登録団体等に対する研修会の開催	NPO登録団体等に対する研修会の開催	NPO登録団体等に対する研修会の開催	NPO登録団体等に対する研修会の開催
	(活動指標) 研修会の開催回数 (回)	目標	20	20	20	20	20

＜方策＞ 2-3連携・協働のまちづくり ＜重点項目＞ (2)多様な主体との連携・協働

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①産学官連携促進 (企画戦略課) 産学官連携窓口「まつやま未来パレット」等で、企業や地域づくり団体などのアイデアやノウハウをいかした事業提案を受け付ける。地域課題の解決に向け、市民と行政が協働して取り組む。	計画		提案者との協議	提案者との協議	提案者との協議	提案者との協議	提案者との協議
	(活動指標) 民間等からの提案数 [累計] (件)	目標	70	100	130	150	180
②地域との協働による防災体制の充実 (市民防災安全課) 自主防災組織などの地域団体を対象とした防災研修会を開催し、地域防災力の向上を図る。	計画		防災研修会の開催	防災研修会の開催	防災研修会の開催	防災研修会の開催	防災研修会の開催
	(活動指標) 防災研修会の開催数 (回)	目標	5	5	5	5	5

＜方策＞ 2-3連携・協働のまちづくり

＜重点項目＞ (3)市民との対話と分かりやすい情報の提供

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①タウンミーティングの継続的な実施 (タウンミーティング課) 地域の魅力や課題を共有するため、タウンミーティングを開催し、市民と市長が直接対話する機会を創出する。また、市政情報を分かりやすく紹介する「広報タイム」も活用し、市民との対話の充実を図る。	計画		タウンミーティングの実施	タウンミーティングの実施	タウンミーティングの実施	タウンミーティングの実施	タウンミーティングの実施
	(活動指標) タウンミーティングの開催回数 8回/年	目標	8	8	8	8	8
②審議会等への女性の積極的な登用 （人権・共生社会推進課） あらゆる分野で政策・方針決定過程への女性の参画を実現するため、市政の政策立案や運営に関わる審議会等への女性登用拡大に取り組む。	計画		女性登用率の検証と評価	女性登用率の検証と評価	女性登用率の検証と評価	女性登用率の検証と評価	女性登用率の検証と評価
	(活動指標) 審議会の女性登用率(%)	目標	50	50	50	50	50

＜方策＞ 2-3連携・協働のまちづくり

＜重点項目＞ (3)市民との対話と分かりやすい情報の提供

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
③事務事業シートの公表 (人事課) 毎年、様式の見直しを検討し、各課で実施する事務事業の情報を分かりやすく整理して、公開することで、説明責任を果たす。	計画		・事務事業シートの公表 ・様式の見直し検討	・事務事業シートの公表 ・様式の見直し検討	・事務事業シートの公表 ・様式の見直し検討	・事務事業シートの公表 ・様式の見直し検討	・事務事業シートの公表 ・様式の見直し検討
	(活動指標) 事務事業シートの公表	目標	1	1	1	1	1
④市政の運営状況の定期的な公開（予算・決算・給与・組織など） (人事課・財政課) 予算や財政状況、職員の給与や組織など、ホームページや広報紙等で積極的にわかりやすく公開する。	計画		情報の公開	情報の公開	情報の公開	情報の公開	情報の公開
	(活動指標) 市民へ公開すべき主要な情報の公開回数(回)	目標	7	7	7	7	7



組織の改革

— 具体的な取組工程 —

<方策> 3-1最適な組織体制の構築 <重点項目> (1)執行体制の最適化

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①計画的な定員管理 (人事課) 将来の計画職員数を定めた定員管理計画を策定。毎年度、行政内部の需要と退職者数の動向を踏まえながら、計画的に定員を管理していく。	計画		定員管理計画の策定	計画的な定員管理	計画的な定員管理	計画的な定員管理	計画的な定員管理
	(活動指標) －	目標	※定員管理計画策定後、計画職員数（KPI）及び定員管理の活動指標を決定				
②組織機構の再編 （人事課） 毎年度、社会環境の変化や政策導入を踏まえた組織再編の必要性を調査し、改正の必要性を検討した上で、組織機構の再編を行う。	計画		・組織改正調査及び検討 ・前年度改正の検証	・組織改正調査及び検討 ・前年度改正の検証	・組織改正調査及び検討 ・前年度改正の検証	・組織改正調査及び検討 ・前年度改正の検証	・組織改正調査及び検討 ・前年度改正の検証
	(活動指標) 組織改正調査(回)	目標	1	1	1	1	1

<方策> 3-1最適な組織体制の構築

<重点項目> (2)業務リスクマネジメントの徹底

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①リスク管理に対する定期的な情報発信(人事課) ハラスメントや服務規律等のコンプライアンス事案、ヒヤリハットを含む内部事務のリスクについて、定期的に情報を発信し、不適切事例や不祥事案の防止につなげる。	計画		定期的な情報発信	定期的な情報発信	定期的な情報発信	定期的な情報発信	定期的な情報発信
	(活動指標) 情報発信回数(回)	目標	4	4	4	4	4
②内部事務リスク評価制度の導入・運用(人事課) 行政サービスを持続的かつ安定して提供していくため、内部事務リスク評価制度を導入し、定期的な調査で行政内部のリスクを把握し、適正な業務執行に組織的に取り組む。	計画		・内部事務リスク評価の試行 ・導入方針の検討	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定
	(活動指標) 内部事務リスク調査(回)	目標	1	R7年度検討結果に基づき決定			

＜方策＞ 3-1最適な組織体制の構築

＜重点項目＞ (3)危機管理体制の充実

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①業務継続計画（BCP）の実行性確保 （危機管理課・人事課） 年に一度BCP訓練を実施し、有事の際の応急復旧業務や優先的な通常業務について各課で再認識を行い、災害発生時の適正な業務継続につなげていく。	計画		・BCP訓練の実施 ・他都市の訓練状況の調査	・BCP訓練の実施	・BCP訓練の実施 ・訓練を踏まえたBCP計画の見直し	・BCP訓練の実施	・BCP訓練の実施
	（活動指標） 訓練の実施回数（回）	目標	1	1	1	1	1
②自主防災組織の充実・強化 （市民防災安全課） 地区連合会を通じて、各自主防災組織の活動を支援し、組織活動の充実・強化を進める。	計画		地域ぐるみの防災支援金での財政面での活動支援	地域ぐるみの防災支援金での財政面での活動支援	地域ぐるみの防災支援金での財政面での活動支援	地域ぐるみの防災支援金での財政面での活動支援	地域ぐるみの防災支援金での財政面での活動支援
	（活動指標） 財政面で活動支援した自主防災組織地区連合会組織数（組織）	目標	41	41	41	41	41

＜方策＞ 3-1最適な組織体制の構築

＜重点項目＞ (3)危機管理体制の充実

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
③防災士の育成強化 (市民防災安全課) 防災士の養成を継続しながら、防災士のスキルアップに取り組む。	計画		防災士フォローアッププログラムの開催	防災士フォローアッププログラムの開催	防災士フォローアッププログラムの開催	防災士フォローアッププログラムの開催	防災士フォローアッププログラムの開催
	(活動指標) 防災士フォローアッププログラムの開催数 (回)	目標	14	14	14	14	14

<方策> 3-2職場環境の整備

<重点項目> (1)ワーク・ライフ・バランスの実現

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①仕事と生活の両立の支援(人事課) 「松山市特定事業主行動計画（R3～R7）」に基づき、勤務環境の改善など「仕事と生活の両立支援（ワークライフバランスの推進）」を積極的に推進する。	計画		・計画に基づく説明会開催、各種制度の周知啓発など	・計画に基づく説明会開催、各種制度の周知啓発など	・計画に基づく説明会開催、各種制度の周知啓発など	・計画に基づく説明会開催、各種制度の周知啓発など	・計画に基づく説明会開催、各種制度の周知啓発など
	(活動指標) 説明会・相談会回数（回）	目標	6	6	6	6	6
②多様な働き方の実現（人事課） テレワーク等の推進を行う。また、国等で導入されている新たな働き方の導入を検討する。	計画		・テレワーク等の推進 ・制度の検討	・テレワーク等の推進	・テレワーク等の推進	・テレワーク等の推進	・テレワーク等の推進
	(活動指標) －	目標	活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない				

<方策> 3-2職場環境の整備

<重点項目> (2)職場の健康管理等に関する取組

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①メンタルヘルス対策 (職員厚生課) 心の健康の保持・増進、心の不健康な状態への早期対応等メンタルヘルス対策の推進を図るため、メンタルヘルスに関する正しい知識の普及や産業医・保健師等の相談体制の充実に努める。	計画		メンタルヘルスに関する周知啓発	メンタルヘルスに関する周知啓発	メンタルヘルスに関する周知啓発	メンタルヘルスに関する周知啓発	メンタルヘルスに関する周知啓発
	(活動指標) 研修会等のメンタルヘルス周知回数 (回)	目標	11	11	12	12	12
②ハラスメント防止 (人事課) セクハラやパワハラなどのハラスメントの未然防止及び早期発見につなげるため、研修を実施するとともに相談体制を浸透させ、職員がより安心して働ける職場環境を目指す。	計画		・ハラスメント研修の実施 ・相談窓口の情報発信	・ハラスメント研修の実施 ・相談窓口の情報発信	・ハラスメント研修の実施 ・相談窓口の情報発信	・ハラスメント研修の実施 ・相談窓口の情報発信	・ハラスメント研修の実施 ・相談窓口の情報発信
	(活動指標) 研修実施回数 (回)	目標	4	4	4	4	4

<方策> 3-2職場環境の整備

<重点項目> (3)働きやすい職場環境の整備

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①職員同士のコミュニケーション活性化(人事課) 職員同士のコミュニケーションが活性化する仕組みを検討し、働きやすい職場環境の整備に取り組む。	計画		・職員同士のコミュニケーション状況調査 ・活性化策の検討	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定
	(活動指標)						
	—	目標	R7年度検討結果に基づき決定				
②オフィス改革による働きやすい職場環境の整備(人事課) 職場環境を改善し、業務効率化につなげるため、職員のニーズを収集し、市役所で働きたい、働き続けたいと思えるような快適な職場環境整備に取り組む。	計画		・職員ニーズの調査 ・方針の検討	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定
	(活動指標)						
	—	目標	R7年度検討結果に基づき決定				



組織の改革

— 具体的な取組工程 —

＜方策＞ 3-2職場環境の整備 ＜重点項目＞ (4)エンゲージメントの向上

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①エンゲージメントの向上 (人事課) 全ての職員が働きがいや意欲を感じながら働くことができる組織を目指すため、「職員のエンゲージメント」を把握し、向上させる取組を行うことで組織力の向上や個人の意欲向上、人材の定着につなげる。	計画		・エンゲージメント調査の実施 ・調査結果の活用策、取組の検討	・エンゲージメント調査の実施 ・取組の実施	・エンゲージメント調査の実施 ・取組の実施	・エンゲージメント調査の実施 ・取組の実施	・エンゲージメント調査の実施 ・取組の実施
	(活動指標) 調査の実施（回）	目標	1	1	1	1	2

<方策> 3-3人を育てる人事管理

<重点項目> (1)職員の知識・技能を生かす人事配置やキャリア形成への支援

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①庁内公募の運用 (人事課) 職員本人の希望と各課等の求める人材がよりマッチするような庁内公募の手法を検討する。	計画		庁内公募の検討	新・庁内公募の実施	新・庁内公募の実施	新・庁内公募の実施	新・庁内公募の実施
	(活動指標)						
	—	目標	活動の成果を定量的に測ることが難しいため、活動指標は設定しない				
②所属で求める知識や技能、スキルの明示 （人事課） 所属毎に必要とされる知識や技能、スキルを整理し、明示することで、職員の自発的なキャリア形成と個人の強みを生かした人事配置につなげる。	計画		・職場で求める知識や技能、スキルの整理 ・活用方針の検討	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定
	(活動指標)						
	—	目標	R7年度検討結果に基づき決定				

<方策> 3-3人を育てる人事管理

<重点項目> (1)職員の知識・技能を生かす人事配置やキャリア形成への支援

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
③若年層職員等へのキャリア形成支援(人事課) 若年層職員向けに定期的にキャリアデザインの時間を設け、職員一人ひとりの自発的なキャリア形成を支援する。	計画		キャリアデザイン研修の実施方法の検討	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定
	(活動指標)						
	—	目標	R7年度検討結果に基づき決定				
④女性職員の活躍推進(人事課) 女性職員がいきいきと働けるように、女性職員への支援など働きやすい職場環境の整備に取り組む。	計画		管理職向けの女性活躍に関する研修実施	管理職向けの女性活躍に関する研修実施	管理職向けの女性活躍に関する研修実施	管理職向けの女性活躍に関する研修実施	管理職向けの女性活躍に関する研修実施
	(活動指標)						
	女性活躍の研修実施回数(回)	目標	1	1	1	1	1

<方策> 3-3人を育てる人事管理

<重点項目> (2)人事評価等の活用

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①評価結果の適切なフィードバック(人事課) 人事評価が適切にフィードバックされる仕組みを構築し、人事評価を職員の育成につなげる。	計画		人事評価のフィードバック手法の検討	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定
	(活動指標)	目標					
	—		R7年度検討結果に基づき決定				
②評価者研修の実施(人事課) 評価者に対し人事評価の意義や評価スキルを学ぶ機会を提供し、評価制度の適切な運用と、人事評価を通じた人材育成を目指す。	計画		新任の課長及びリーダーに評価者研修を実施	新任の課長及びリーダーに評価者研修を実施	新任の課長及びリーダーに評価者研修を実施	新任の課長及びリーダーに評価者研修を実施	新任の課長及びリーダーに評価者研修を実施
	(活動指標)	目標					
	評価者研修の実施回数(回)		2	2	2	2	2

<方策> 3-3人を育てる人事管理

<重点項目> (2)人事評価等の活用

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
③HRテクノロジーを活用した人事施策等の検討 (人事課) 採用、定員管理、人材管理（能力・スキル、評価等）を同一システムでの管理に加え、職員満足度や若手職員のマインド変化を捉え、離職防止につなげるとともに、人事業務のデジタル化・DXで、業務の効率化に取り組む。	計画		HRテクノロジーの導入検討	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定	※前年度の検討結果に基づき実施内容を決定
	(活動指標)						
	—	目標	※システム導入を検討し、導入を決定した場合に、運用開始段階で運用面での活動指標を設定				

＜方策＞ 3-3人を育てる人事管理

＜重点項目＞ (3)管理職による職場内マネジメントの推進

アクション			R 7	R8	R9	R10	R11
①定期的な職員面談等の実施(人事課) 人事課による人事面談を行い、きめ細かな職員配置に努め、組織力の向上につなげる。	計画		職員面談の実施	職員面談の実施	職員面談の実施	職員面談の実施	職員面談の実施
	(活動指標) 職員面談の実施人数(人)	目標	700	700	700	700	700
②マネジメント能力の向上(人事課) 人材育成に必要となるマネジメント能力について、管理職昇任前から身に付ける機会を提供し、組織全体として人材育成が行われるようにする。	計画		マネジメントに関する研修実施	マネジメントに関する研修実施	マネジメントに関する研修実施	マネジメントに関する研修実施	マネジメントに関する研修実施
	(活動指標) マネジメント研修の実施(回)	目標	1	1	1	1	1