

分野
計画

人材育成実施計画

人材育成サイクルの推進

- 組織課題の共有と適切な目標設定
- 主体的かつ効果的な能力開発
- 公平かつ公正な人事評価の実施
- 組織力向上につながる人材の活用

コンプライアンスの徹底

- 業務に関わる法令等の遵守
- ハラスメントを許さない職場風土の醸成

働きやすい職場環境の実現

- 労働生産性の向上
- 性別等によらない活躍の機会の拡充
- メンタルヘルスケア体制の強化



指標 (KPI)

重要業績評価指標	基準値	目標値(令和7年度)
能力評価結果が標準評価以上の職員の割合	90.9%	95.0% 
業績評価・目標管理の設定 目標を達成した職員の割合	84.3%	90.0% 
精神および行動の障害による 30日以上病休取得者の割合	1.50%	1.35% 

行政経営
10-3

人材育成

基本
方向

「職員が自らを変え、職場を活性化し、摂津市を変えていく」をスローガンに、自ら前例を創る職員を育成します。

現状と課題

業務の効率化と働き方改革の推進

人口減少や少子高齢化等をはじめとする社会情勢の変化に伴い、自治体の業務は量・質が増加・高度化しています。限られた人材でこれらに対応していくことが求められています。職員の時間外勤務時間は増加傾向にあります。また、今後は育児や介護に伴う時間的制約のある職員が増加することが見込まれます。このため、業務改善や職員の能力向上による業務の効率化を進めるとともに、個々の事情に応じた多様な働き方を選択できる環境を整備するなど、働き方改革を推進していく必要があります。

人材育成による組織力の向上

効率的な行政運営を実現するためには、組織全体で前例にとられず時代の変化に対応でき

る人材を育て、組織力を高めるためには、管理監督職の職員は、強いリーダーシップとマネジメント力を発揮していく必要があります。また、その他の職員も知識・技術の継承や能力向上、意識改革に取り組む必要があります。

