

分野	行政経営	施策	人材育成	
分野計画名称	職員育成・行動基本計画		行政経営戦略 参照ページ	P101

施策の展開（大項目）	1 研修					
KPI (指標)	能力評価結果が標準評価以上の職員の割合					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	90.9%	92.0%	93.0%	93.1%	95.0%
KPI (指標)	業績評価・目標管理の設定目標を達成した職員の割合					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	84.3%	85.4%	87.7%	88.4%	90.0%

中項目	1 研修コーディネートの推進		分野計画参照ページ	P18
関連する主な事業	令和4年度 の取組実績		分析・考察	
階層別能力開発事業 組織課題別能力開発事業 職種別能力開発事業 人事課	・マッセOSAKA等研修機関の年間の研修情報を、全職員に提供した。 ・職務に必要な専門知識・技能を取得するため、エクセル、アクセス等の実務研修などの派遣研修に延べ133人（前年度比+21人）が参加した。		・新規採用職員等の若手職員をはじめ、課内で多くの職員に研修の機会を確保するなど、人材育成を積極的に進めている課がある。 ・引き続き、研修情報を全職員に提供し、職員自らがどのような研修を受講することが効果的なのか考え、受講することができるような研修環境を確保する。	

中項目	2 年次研修・職位研修の重点化		分野計画参照ページ	P19
関連する主な事業	令和4年度 の取組実績		分析・考察	
階層別能力開発事業 人事課	・係長級への昇任者を対象とした人事評価研修等の管理監督職に求められる能力の向上に資する研修を、3回開催し、延べ39人が参加した。 ・入庁1年目～5年目の職員を対象とした業務遂行に係る研修を11回開催し、延べ339人が参加した。 ・管理職を対象とした労務管理研修等のマネジメントに係る研修を、3回開催し、延べ149人が参加した。		・新たに係長級（管理監督者）に昇任した職員が、必要とする知識やスキルを学ぶことができた。 ・入庁から間もない職員を含めた若手職員が、各年次において必要とする知識やスキルを取得することができた。	

中項目	3 職員の学ぶ環境の整備		分野計画参照ページ	P19
関連する主な事業	令和4年度 の取組実績	分析・考察		
職種別能力開発事業 人事課	・職員が自ら受講したい内容や講師を選択できる職員提案型ステップアップ研修を公募した。公募の結果、リスクマネジメント研修を実施し、28人が参加した。	・職員の学ぶ環境を確保するため、引き続き環境の整備方法を検討する。		

分野	行政経営	施策	人材育成	
分野計画名称	職員育成・行動基本計画		行政経営戦略 参照ページ	P101

施策の展開（大項目）	2 人事異動					
KPI (指標)	能力評価結果が標準評価以上の職員の割合					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	90.9%	92.0%	93.0%	93.1%	95.0%
KPI (指標)	業績評価・目標管理の設定目標を達成した職員の割合					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	84.3%	85.4%	87.7%	88.4%	90.0%
KPI (指標)	管理的地位に占める女性職員の割合【★】					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	16.4%	17.1%	19.7%	20.5%	25.0%

中項目	1 人事異動サイクルの適正化		分野計画参照ページ	P20
関連する主な事業	令和4年度 の取組実績		分析・考察	
人事管理事業 人事課	- 令和4年度末に人事異動した職員が96人であった。 - 業務引継ぎの強化のため、人事異動の内示発令日を前倒しした。		適正なジョブローテーションを行うため、人事異動後の能力評価等を活用して効果検証を行った。また、内示発令日を前倒ししたことにより、適切な引継ぎを行うための期間を設けることができた。	

中項目	2 キャリアパスの支援		分野計画参照ページ	P21
関連する主な事業	令和4年度 の取組実績		分析・考察	
人事管理事業 人事課	- 人事異動チャレンジ制度及び自己申告制度を実施し、各職員のキャリアに関する意向を把握した。 - 希望降任制度の在り方について、他市事例の照会を行い、検討を進めた。		人事異動チャレンジ制度及び自己申告制度だけでは、一部の職員の意向把握には有効だが、広い範囲の把握はできないため、職員の働き方に関するアンケートを実施し、より多くの職員の意向を把握する。	

分野	行政経営	施策	人材育成	
分野計画名称	職員育成・行動基本計画		行政経営戦略 参照ページ	P101

施策の展開（大項目）	3 働きやすい職場環境					
KPI (指標)	年次有給休暇の平均取得日数【★】					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	12.6日	13.0日	12.5日	14.2日	15.0日
KPI (指標)	男性の育児休業取得率【★】					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	7.1%	6.9%	50.0%	34.5%	25.0%
KPI (指標)	精神および行動の障害による30日以上 の病休取得者の割合					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 (令和7年度)
	減少	1.50%	2.71%	3.30%	3.83%	1.35%

中項目	1 働きやすい職場環境		分野計画参照ページ	P21
関連する主な事業	令和4年度 の取組実績		分析・考察	
階層別能力開発事業 人事課	・課長級以上の職員を対象にコンプライアンス研修及び労務管理研修を実施し、延べ140人が受講した。		・ハラスメント防止に係る相談体制の充実を図る必要がある。 ・ハラスメント行為に対する弁明、処分等を明確化するため、ハラスメント防止対策委員会と分限懲戒等審査会との位置づけを再精査するなど、「職場におけるハラスメント防止指針」の見直しを行い、ハラスメント許さない職場風土を醸成する。	
人事管理事業 人事課	・新型コロナウイルス感染症拡大防止策として、在宅勤務及び時差出勤を実施した。		・令和5年5月8日以降、職員の多様な働き方を確保するため、在宅勤務及び時差出勤について、恒常的な取り組みとした。	
労働安全衛生事業 人事課	・事故防止や環境改善等、労働安全衛生に関する研修を実施した。 ・全職場を網羅した中央安全衛生委員会及び各事業場安全衛生委員会において、公務災害発生状況等の協議、情報共有を行った。 ・公務災害発生件数は23件（前年度比+11件）であった。		・安全衛生管理体制の見直しによる情報共有及び各事業場ごとの研修等が充実したことに伴い、公務災害防止に対する知識の向上につながっていると考えられる。しかしながら、公務災害発生件数は増加しており、中央安全衛生委員会等の機会を捉え、行動を変容させられよう、意識を向上させる必要がある。 ・引き続き、各事業場が主体的に公務災害の発生防止に取り組むとともに、事例検討を実施していく。	

職員健康管理事業 人事課	・全職員を対象にストレスチェックを行い、高ストレス者のうち医師の面接指導を希望する全員に面接指導を実施した。 ・プライバシーを配慮し、市役所外に医師の面接指導会場を設置した。 ・メンタルヘルス不調にある職員に対して、産業医及び産業保健スタッフによる面談を行い、個別的支援を実施した。	・全職員を対象にストレスチェックを行い、高ストレス者のうち医師の面接指導を希望する全員に面接指導を実施した。 ・職員健康診断において、外部職場や24時間勤務者が受診しやすい環境を整備するため、時間割を導入した。 ・プライバシーを配慮し、市役所外に医師の面接指導会場を設置した。 ・メンタルヘルス不調にある職員に対して、産業医及び産業保健スタッフによる面談を行い、個別的支援を実施した。
----------------------------	---	---

分野	行政経営	施策	人材育成	
分野計画名称	職員育成・行動基本計画		行政経営戦略 参照ページ	P101

施策の展開（大項目）	4 新たな人材の確保					
KPI （指標）	採用試験の応募倍率【★】					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 （令和7年度）
	増加	27.9倍	20.9倍	18.1倍	19.1倍	30.0倍
KPI （指標）	採用予定者アンケートでフォローアップに対する肯定的な回答の割合【★】					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 （令和7年度）
	維持	100%（令和4年度）	—	—	100%	100%

中項目	1 戦略的な情報発信		分野計画参照ページ	P22
関連する主な事業	令和4年度 の取組実績		分析・考察	
人事管理事業 人事課	・5月に職員採用試験の広告として、Webサイトやニュースアプリへ職員採用試験の広告を掲載した。 ・新卒学生を対象とした就職イベントに出展し、職員採用試験の広報を実施した。		・令和4年度5月実施の採用試験において、応募者（事務職）387人のうち、Webサイトやニュースアプリへの広告を見て応募した受験者は4人（1.0%）となり、市ホームページ287人（74.2%）と比較して、効果が低かった。 ・令和5年度は、学生が多く乗降する駅構内へ職員採用試験の広告を掲載した。受験者数の推移等を検証し、引き続き、シティブロモーションの観点も踏まえた職員募集を検討する。	

中項目	2 試験内容のブラッシュアップ		分野計画参照ページ	P23
関連する主な事業	令和4年度 の取組実績		分析・考察	
人事管理事業 人事課	・採用試験の採点基準を、本市の求める職員像と一致する基準に変更した。 ・技術系職員の採用試験内容の見直しを行った。		・令和5年度新規採用職員の今後の人事評価等により、本試験内容が、本市の求める職員像と一致しているか検証していく。	

中項目	3 採用予定者に対するフォローアップ		分野計画参照ページ	P23
関連する主な事業	令和4年度 の取組実績	分析・考察		
人事管理事業 人事課	・採用予定者を対象とした説明会を対面形式やオンライン形式で実施した。説明会では、先輩職員を交えた座談会を実施し、入庁後のイメージを持ってもらえるような工夫をした。	・説明会へは93.5%の採用予定者が参加し、アンケートの結果ではおおむね好評であった。 引き続き、採用予定者に対する効果的なフォローアップの方法を検討していく。		

分野	行政経営	施策	人材育成
分野計画名称	職員育成・行動基本計画		行政経営戦略 参照ページ P101

施策の展開（大項目）	5 人事評価					
KPI (指標)	能力評価結果が標準評価以上の職員の割合					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	90.9%	92.0%	93.0%	93.1%	95.0%
KPI (指標)	業績評価・目標管理の設定目標を達成した職員の割合					
	推移の方向性	基準値	令和2年度 結果	令和3年度 結果	令和4年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	84.3%	85.4%	87.7%	88.4%	90.0%

中項目	1 人事評価のさらなる適正実施		分野計画参照ページ	P24
関連する主な事業	令和4年度 の取組実績		分析・考察	
人事管理事業 人事課	・能力評価及び業績評価（目標管理）を実施した。 ・職員育成・行動基本計画推進委員会を設置し、評価者及び被評価者の双方が納得できる能力評価へつなげられるよう、標準職務遂行能力のうち、参考となる行動例を整理した。		・副主査級以下職員の目標管理において、人材育成の観点から、より困難な目標に挑戦できるよう、難易度設定について方向性を決定する。	
階層別能力開発事業 人事課	・人事評価・目標管理の新任評価者を対象に、人事評価研修を実施し、6人が受講した。		・研修において、人事評価の目的は、人材育成のツールであることを学ぶことができ、受講者の満足度も高かったため、令和5年度も継続した研修を行う。	

中項目	2 人事評価に係る情報の共有・オープン化		分野計画参照ページ	P25
関連する主な事業	令和4年度 の取組実績		分析・考察	
人事管理事業 人事課	・各所属長へ能力評価及び業績評価（目標管理）の評価結果に基づく定期昇給、勤勉手当への反映状況等の情報共有を行った。		・情報共有を行うことで、人事評価の透明性を確保した。 ・管理職の目標内容を部下へ共有する方法について、検討を進める。	