

分野	行政経営	施策	人材育成
分野計画名称	人材育成実施計画		行政経営戦略参照ページ P101

施策の展開（大項目）	1人材育成サイクルの推進					
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%		90.0%
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%		95.0%

中項目	1組織課題の共有と適切な目標設定		分野計画参照ページ	—
関連する主な事業	令和3年度 の取組実績		分析・考察	
人事管理事業 人事課	・業績評価（目標管理）を実施した。		<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の拡大等、外的要因により目標未達成となっている場合があるため、期間中の目標変更について検討していく必要がある。 ・設定した目標の確実な達成に向けて、目標の進捗管理面談の実施等進捗管理の手法について検討していく必要がある。 ・目標のレベルにバラつきが見られるため、副主査級以下職員の目標難易度の設定について検討していく必要がある。 	

中項目	2主体的かつ効果的な能力開発		分野計画参照ページ	—
関連する主な事業	令和3年度 の取組実績		分析・考察	
人事管理事業 人事課	・自主研究グループ及び職員提案を募集したが、応募は0件（前年度比±0件）であった。		<ul style="list-style-type: none"> ・応募が0件であった要因は、働き方改革の推進や新型コロナウイルス感染症により集まって活動することを控えた等であると考えられる。 ・職員の能力開発において重要な取組であるが、近年応募件数が少ないため、自主研究や職員提案制度のあり方を検討していく必要がある。 	
階層別能力開発事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍を考慮し、受講方法を選択式とした昇任者研修を実施し、58人が受講した。（内訳） ■研修会場対面方式：16人 ■市役所オンライン方式：33人 ■在宅勤務オンライン方式：9人 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理監督職として必要なスキルを学ぶことができた。 ・一方で、具体的な行動例に関する説明が少なく、研修時間も内容の割には長いなどの課題があった。 	

職種別能力開発事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> 職務に必要な専門知識や技能を取得する研修や、エクセルやアクセスの実務研修など、マッセOSAKAの研修に40人が参加した。 	<ul style="list-style-type: none"> 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一方で、そうでない課もあり、引き続き、全ての課に研修の機会を情報提供する必要がある。 引き続き、研修情報を全職員に提供し、職員一人一人の研修コーディネートを推進する。
------------------	--	---

中項目	3公平かつ公正な人事評価の実施		分野計画参照ページ	—
関連する主な事業	令和3年度 の取組実績	分析・考察		
人事管理事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> 能力評価及び業績評価（目標管理）を実施した。 人材育成実施計画検討プロジェクトチームを設置し、13回に渡る検討を重ね、「職員育成・行動基本計画」を策定した。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度中に標準職務遂行能力を整理することで評価項目を明確化し、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る。 		
階層別能力開発事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> 新任評価者を対象に目標設定と設定時面談についての人事評価研修（映像研修）を実施し、11人が受講した。 	<ul style="list-style-type: none"> 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4年度も継続した研修を行う。 		

中項目	4組織力向上につながる人材の活用		分野計画参照ページ	—
関連する主な事業	令和3年度 の取組実績	分析・考察		
人事管理事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> 主幹、係長級への昇任試験を実施し、対象職員175人のうち、39人が受験し、15人が昇任した。 人事異動チャレンジ制度を実施したが、令和3年度対象者4人については、制度に基づく異動は0人（前年度比±0人）であった。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、昇任後の人事評価結果を注視し、必要に応じて昇任試験制度の見直しを検討する必要がある。 人事異動チャレンジ制度に基づく異動は、引き続き、人事異動チャレンジ制度を活用することに加え、適正なジョブローテーションを実施するなど、職員一人一人のキャリア形成を支援していく必要がある。 		

分野	行政経営	施策	人材育成			
分野計画名称	人材育成実施計画			行政経営戦略 参照ページ	P101	
施策の展開（大項目）	2コンプライアンスの徹底					
KPI （指標）	分限懲戒等審査委員会における不適切な事務執行に係る審査件数【★】					
	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)
	減少	0件	4件	2件		0件
KPI （指標）	ハラスメント防止対策委員会における審査件数【★】					
	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)
	減少	0件	3件	3件		0件
中項目	1業務に関わる法令等の遵守			分野計画参照ページ	—	
関連する主な事業	令和3年度 の取組実績			分析・考察		
人事管理事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成実施計画検討プロジェクトチームを設置し、13回に渡る検討を重ね、「コンプライアンス基本方針」を策定した。 			<ul style="list-style-type: none"> ・「コンプライアンス基本方針」及び事例検討等をテーマに研修を実施し、職員行動規範を実践する。 ・職員一人一人の具体的な行動規範について、自己点検（セルフチェック）を行い、組織の責務としてコンプライアンスを推進する。 ・改善事項に向けた取組等を検討するため、コンプライアンス検討部会を開催する。 ・検討部会からの報告を受け、全庁的な方針の決定や情報共有等を目的としたコンプライアンス推進本部を開催する。 		
階層別能力開発事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・入庁2年目の職員を対象に地方自治法及び地方公務員法研修（e-ラーニング方式）を実施し、32人が受講した。 ・課長級以上の職員を対象に、コンプライアンス推進研修（職場環境を整える意識改革）を実施し、67人が受講した。 			<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスの徹底に向けてのキーパーソンは管理職であることから、再度管理職を対象としたコンプライアンス研修を実施する。 ・コンプライアンスの徹底に向け、課長代理級以下の職員へも計画的に研修等を実施していく必要がある。 		

中項目	2ハラスメントを許さない職場風土の醸成		分野計画参照ページ	—
関連する主な事業	令和3年度 の取組実績	分析・考察		
人事管理事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・年度当初にハラスメント相談員について周知した。 ・部長級職員によるハラスメント防止宣言を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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、ハラスメントが繰り返されない職場風土を醸成する。 		
階層別能力開発事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・課長級以上の職員を対象にコンプライアンス推進研修（職場環境を整える意識改革）を実施し、67人が受講した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、人権が尊重される良好な職場環境の醸成に向け、ハラスメント防止宣言や研修等を実施していく。 		

分野	行政経営	施策	人材育成	
分野計画名称	人材育成実施計画		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の実現					
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		15.0日
KPI（指標）	管理的地位にある職員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	16.1%	17.1%	19.7%		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%		1.35%

中項目	1労働生産性の向上		分野計画参照ページ	—
関連する主な事業	令和3年度 の取組実績		分析・考察	
労働安全衛生事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・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12件（前年度比-2件）であった。 		<ul style="list-style-type: none"> ・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や意識、行動の変化につながっていると考えられる。 ・引き続き、各事業場において発生防止に取り組むとともに、事例検討を実施していく必要がある。 	
人事管理事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・職員間の時間外勤務時間数の平準化の働きかけとして、課長に加え、部長級職員に対しても、所属職員の時間外勤務時間数実績を毎月提供した。 ・5日以上の有給休暇取得について、各課へ都度周知し、有給取得5日未満の職員は24人であった。 ・2月に本庁及び上下水道部において、庶務事務システムを導入し、紙媒体で申請や決裁を行っていた時間外勤務命令や休暇申請を電子化した。 		<ul style="list-style-type: none"> ・月80時間以上の時間外勤務（産業医面談対象）を行った職員は延べ166人（前年度比+96人）であり、特定の職員や職場に集中の傾向にあるため、所属における労務管理マネジメントを強化していく必要がある。 ・庶務事務システムを活用し、各課における時間外勤務時間の削減や、職員間の平準化等に向けた働きかけを行う必要がある。 	

中項目	2性別等によらない活躍の機会の拡充		分野計画参照ページ	—
関連する主な事業	令和3年度の取組実績	分析・考察		
人事管理事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・管理監督職員（係長級以上）に占める女性職員の割合は19.7%（前年度比+2.6%）であった。 ・育児休業中職員の職務意欲維持及び円滑な復帰に向け、市政情報やeラーニング講座の案内等を提供した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・昇任試験受験資格のある女性職員（事務職）の受験率は11.6%となっているため、男女ともに活躍できる職場づくりのアンケート調査を行う。 ・引き続き、育児休業から復帰した職員の意見を参考に、各種情報提供を行う。 		

中項目	3メンタルヘルスケア体制の強化		分野計画参照ページ	—
関連する主な事業	令和3年度の取組実績	分析・考察		
労働安全衛生事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・課長代理級職員を対象にアンガーマネジメントに係るラインケア研修を実施し、29人が受講した。 ・副主査級職員を対象にアンガーマネジメントとセルフケアに係るセルフケア研修を行い、34人が受講した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度はコロナ渦により対象者を絞って研修を行ったが、次年度以降はより多くの職員が職階に応じたストレスマネジメントについて学べるよう継続した内容で実施するとともに、未受講者に対して実施回数の見直しや情報共有等を行う必要がある。 		
職員健康管理事業 人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・外部相談機関（カウンセリング）の設置を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高ストレス者に対する市役所外での医師の面接指導を引き続き実施していく必要がある。 ・メンタルヘルス不調の職員が安心して相談できるよう配置した公認心理師による外部相談機関について、今後も効果的な活用方法について検討する必要がある。 		