

| 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<br>参照ページ   | P101         |
| 施策の展開（大項目）                                   | 1 研修  |       |              |   |              |
| KPI<br>(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04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果  | 令和06年度<br>結果 |
|  | 増加  | 90.9% | 93.1%        | 92.3%   | 93.0%        |
| KPI<br>(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04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果  | 令和06年度<br>結果 |
|  | 増加  | 84.3% | 88.4%        | 91.1%   | 92.2%        |
| 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06年度 の取組実績  |       |              | 分析・考察   |              |
| 階層別能力開発事業<br>組織課題別能力開発事業<br>職種別能力開発事業<br>人事課 | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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181人が参加した。</li> </ul>  |       |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>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、一部の課では積極的に取り組むことができている。</li> <li>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、受講ができるような研修環境を確保する。</li> </ul>                              |              |
| 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06年度 の取組実績  |       |              | 分析・考察   |              |
| 階層別能力開発事業<br>人事課                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>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35人が参加した。</li> <li>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12回開催し、延べ296人が参加した。</li> <li>主幹・係長級を対象とした労務管理研修を2回開催し、延べ61人が参加した。</li> <li>職員育成・行動基本計画推進委員会の中で議論を行い、重点期間における選択型研修の実施体制を決定した。</li> </ul> |       |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>新たに係長級に昇任した職員が、必要とする知識やスキルを学ぶことができた。</li> <li>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。</li> <li>新任係長級職員を対象に研修実施前の課題に合わせた庶務実務研修(応用)を実施したことで、より実情に合わせた研修を実施できた。</li> </ul> |              |

| 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06年度 の取組実績   | 分析・考察  |           |     |
| 職種別能力開発事業<br>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、カスハラ対応研修を実施し、45人が参加した。上記研修は、各課で発生する可能性のある事案に対する解決策の一つとして、実施した。 | ・職員の学ぶ環境を確保するため、引き続き職員提案型ステップアップ研修を実施するとともにより良い研修方法等を職員育成・行動基本計画推進委員会等で検討する。 |           |     |

|        |             |    |                 |      |
|--------|-------------|----|-----------------|------|
| 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<br>参照ページ | P101 |

| 施策の展開（大項目）  | 2 人事異動                   |       |              |              |              |                |
|-------------|--------------------------|-------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| KPI<br>(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04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果 | 令和06年度<br>結果 | 目標値<br>(令和7年度) |
| 増加          | 90.9%                    | 93.1% | 92.3%        | 93.0%        | 95.0%        |                |
| KPI<br>(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04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果 | 令和06年度<br>結果 | 目標値<br>(令和7年度) |
| 増加          | 84.3%                    | 88.4% | 91.1%        | 92.2%        | 90.0%        |                |
| KPI<br>(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04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果 | 令和06年度<br>結果 | 目標値<br>(令和7年度) |
| 増加          | 16.4%                    | 20.5% | 20.6%        | 19.9%        | 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06年度 の取組実績   |           | 分析・考察  |  |
| 人事管理事業<br>人事課 | <ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度末に人事異動した職員が87人であった。</li> <li>業務引継ぎの強化のため、事務引継規程の改正及び人事異動の内示発令を3月中旬に実施した。</li> <li>組織の基盤安定を進めるため、知識の定着を図る人事異動を行った。</li> </ul> |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>事務引継規程に基づく引継ぎを行うことで、引継ぎ手順の統一化を図るとともに、内示発令を3月中旬に実施したこと、適切な引継ぎを行う期間を設けることができた。</li> </ul> |  |

|               |  |           |   |  |
|---------------|--|-----------|---|--|
| 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06年度 の取組実績   |           | 分析・考察   |  |
| 人事管理事業<br>人事課 | <ul style="list-style-type: none"> <li>人事異動チャレンジ制度及び自己申告制度を実施し、11人の職員のキャリアに関する意向を把握した。</li> <li>人事異動チャレンジ制度について、市として推し進めるべき事業に絞った人事異動チャレンジ制度へと中身の見直しを行った。</li> </ul> |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>職員の意向把握には有効であるが、人事異動チャレンジ制度の活用方法など、さらなる充実や改善について検討する。</li> </ul> |  |

|        |             |    |                 |      |
|--------|-------------|----|-----------------|------|
| 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<br>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<br>(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04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果 | 令和06年度<br>結果 | 目標値<br>(令和7年度) |
| KPI<br>(指標) | 増加                          | 12.6日 | 14.2日        | 14.2日        | 14.6日        | 15.0日          |
|             | 男性の育児休業取得率【★】               |       |              |              |              |                |
| KPI<br>(指標) | 推移の方向性                      | 基準値   | 令和04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果 | 令和06年度<br>結果 | 目標値<br>(令和7年度) |
|             | 増加                          | 7.1%  | 34.5%        | 60.7%        | 83.3%        | 25.0%          |
| KPI<br>(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04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果 | 令和06年度<br>結果 | 目標値<br>(令和7年度) |
|             | 減少                          | 1.50% | 3.83%        | 3.98%        | 3.40%        | 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06年度 の取組実績   | 分析・考察  |     |
| 階層別能力開発事業<br>人事課 | <ul style="list-style-type: none"> <li>主幹及び係長級の職員を対象に労務管理研修を実施し、延べ61人が受講した。</li> <li>セクシュアル・ハラスメント防止を目的に設置したプロジェクトチームからの報告書を元に、ハラスメント防止研修の実施、警察との連携、ポスター掲示を行った。</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>研修内容は労務管理の実例として、病気休職者への対応を学んだ。お互いに声を掛け合い、働きやすい職場の雰囲気作りを図る必要がある。</li> <li>プロジェクトチームからの報告書に基づく対策を引き続き実施し、ハラスメントを許さない職場風土を醸成する。</li> </ul>   |     |
| 人事管理事業<br>人事課    | <ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革の一環として、在宅勤務及び時差出勤を引き続き実施した。</li> <li>外部公益通報窓口の設置について、ポスターの掲示を行った。</li> <li>コンプライアンス推進本部やコンプライアンス検討部会、職員育成・行動基本計画推進委員会にて、事務処理ミス事例集の作成・公表や職員アンケートを実施した。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>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て引き続き実施している。</li> <li>外部公益通報窓口の周知の取組としてポスター掲示を行っており、引き続き健全な職場環境の整備を行う。</li> <li>能力評価項目にコンプライアンスやコミュニケーションの項目を含んだことで、職員が業務に必要な能力として意識し、結果として透明性のある職場や風通しのよい職場づくりの一助となった。</li> </ul> |     |

|                        |  |   |
|------------------------|--|---|
| <b>労働安全衛生事業</b><br>人事課 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生に関する規則を各事業場で制定し、各事業場の実情にあわせた安全管理体制を構築した。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・公務災害発生件数は16件(前年度比-1件)であった。</li> <li>・休職者の安全でスムーズな職場復帰と再発予防を目的とした職場復帰支援制度を策定した。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・各事業場ごとに把握等を行い、実施していく。</li> <li>・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より、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。</li> <li>・引き続き、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るよう、意識づけを行い、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。</li> </ul> |
| <b>職員健康管理事業</b><br>人事課 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・職員カウンセリング制度のポスターを掲示した。</li> <li>・外部職場や24時間勤務者が受診しやすい職員健康診断を実施した。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・高ストレス者面接指導の時間を土曜日も対象とすることで、希望者により受講しやすい環境となった。</li> <li>・職員カウンセリング制度の運用で、直接利用希望者と委託先で連絡をとれるよう調整したことで、受診しやすい環境となった。</li> <li>・職員健康診断の時間割を導入したことで、大きなトラブルなどなく、受診機会の提供を行うことができた。</li> </ul>                          |

|        |             |    |                 |      |
|--------|-------------|----|-----------------|------|
| 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<br>参照ページ | P101 |

| 施策の展開（大項目）  | 4 新たな人材の確保                         |             |              |              |              |                |
|-------------|------------------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| KPI<br>(指標) | 採用試験の応募倍率【★】                       |             |              |              |              |                |
|             | 推移の方向性                             | 基準値         | 令和04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果 | 令和06年度<br>結果 | 目標値<br>(令和7年度) |
| KPI<br>(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04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果 | 令和06年度<br>結果 | 目標値<br>(令和7年度) |
|             | 維持                                 | 100%(令和4年度) | 100%         | 100%         | 100%         | 100%           |

|               |  |           |  |
|---------------|--|-----------|--|
| 中項目           | 1 戰略的な情報発信   | 分野計画参照ページ | P22  |
| 関連する主な事業      | 令和06年度 の取組実績   |           | 分析・考察  |
| 人事管理事業<br>人事課 | <ul style="list-style-type: none"> <li>4月に職員採用試験の広告として、転職サイトや市公式LINEを活用し、職員採用試験の広告を掲載した。</li> <li>採用試験のさらなる周知を目的として、阪急電鉄車両内でのポスター掲示など職員採用試験広告を掲載した。</li> <li>パブリックコネクトや学情が実施する就職イベントに参加(計3回)した。</li> <li>市民課待機場所のモニターにて採用情報の告知を行った。</li> </ul> |           | ・令和6年度5月実施の採用試験において、応募者(事務職)501人であった。市公式LINEや就職説明会、阪急電鉄車両内のポスターを通じて応募した受験者は5.21%(アンケート回答総数211人に対し、11人)にとどまり、令和7年度の周知方法について新たな方法を検討する必要がある。 |

|               |  |           |  |
|---------------|--|-----------|--|
| 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06年度 の取組実績   |           | 分析・考察  |
| 人事管理事業<br>人事課 | <ul style="list-style-type: none"> <li>外部面接官の面接回数を増やすことで客観的目線をもって採用試験を実施した。</li> </ul> |           | ・課題解決のために、国・府・他市など様々な情報を収集する必要があり、オンライン試験の中で、摂津市における事業等に関する問題を受験者がインターネット上で調べ、答えを見つけ出す試験を実施した。<br>・今後は、採用試験のエントリーシートのパソコン入力、試験回数の見直しなど、受験生、職員双方の効率化を図る方法を模索する。 |

| 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06年度 の取組実績   | 分析・考察   |     |
| 人事管理事業<br>人事課 | <ul style="list-style-type: none"> <li>採用辞退率を下げるため、採用予定者を対象とした説明会を対面形式にて実施した。また、採用サイトで入庁後の働く姿が想像できるよう先輩職員のブログを作成し、入庁後のイメージを持ってもらえるような工夫をした。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>採用予定者への説明会実施後、アンケートを取得したところ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。</li> <li>また、辞退が少しでも減るような手法を引き続き模索する。</li> </ul> |     |

|        |             |    |                 |      |
|--------|-------------|----|-----------------|------|
| 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<br>参照ページ | P101 |

| 施策の展開（大項目）  | 5 人事評価                   |     |              |              |              |                |
|-------------|--------------------------|-----|--------------|--------------|--------------|----------------|
| KPI<br>(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04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果 | 令和06年度<br>結果 | 目標値<br>(令和7年度) |
| KPI<br>(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04年度<br>結果 | 令和05年度<br>結果 | 令和06年度<br>結果 | 目標値<br>(令和7年度) |

|                  |  |           |  |
|------------------|--|-----------|--|
| 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06年度 の取組実績   |           | 分析・考察  |
| 人事管理事業<br>人事課    | <ul style="list-style-type: none"> <li>能力評価及び業績評価（目標管理）を実施した。</li> <li>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、下期から難易度設定を開始した。</li> <li>勤勉手当の導入に伴い、会計年度任用職員に対する目標管理を実施した。また、能力評価も含めた実施要領を制定した。</li> <li>職員育成・行動基本計画に係る職員意識調査（アンケート）を実施した。</li> </ul> |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>所属長による評価の甘辛については、減少してきているが、依然残っている部分も見られる。適切な評価基準の設定を行うにあたり、研修等による情報共有や基準の標準化の手法を検討していく。</li> <li>職員意識調査の結果、人事評価の実施方法について「業績評価・目標管理」「能力評価」とともに「1年に1度の実施」とするととの結果が47.06%と一番多い結果となった。</li> <li>人事異動サイクルが3年に1度であることについて、「課題がある」との結果が62.92%であった。</li> <li>今後、職員意識調査の結果をもとに、適性な人事評価の実施方法及び人事異動サイクルについて検討を図っていく。</li> </ul> |
| 階層別能力開発事業<br>人事課 | <ul style="list-style-type: none"> <li>係長級以上を対象に、人事評価研修を実施し、145人が受講した。</li> </ul>  |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価研修の対象を主幹以上及び新任係長とし、市の要領に基づき、評価者としての正しく公平な評価方法、目線合わせ等を行うことで組織内の基準の平準化を図った。また、自身の評価傾向を知ることによって、起こりやすい評価エラーを学ぶことで職員全体のスキルアップを図った。今後は、被評価者への研修等の検討を行っていく。</li> </ul>  |

| 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06年度 の取組実績  | 分析・考察   |     |
| 人事管理事業<br>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。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報共有を行うことで、人事評価の透明性を確保した。</li> <li>・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。</li> </ul> |     |