

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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	90.9%	93.0%	93.1%	92.3%	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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	84.3%	87.7%	88.4%	91.1%	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5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179人（前年度比+46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、一部の課では積極的に取り組むことができている。 ・ 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5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32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256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、2回開催し、延べ78人が参加した。 ・ 新任係長級職員を対象とし、昇格後の業務に活用するために学びたい項目のアンケートを行い、研修実施前に課題の把握を行った。		・ 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。 ・ 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。 ・ 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。	

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5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、2つの研修（行政不服審査・書類の管理、整理）を実施し、83人が参加した。上記2点の研修については、各課で問題となった事案や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 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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	90.9%	93.0%	93.1%	92.3%	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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	84.3%	87.7%	88.4%	91.1%	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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	16.4%	19.7%	20.5%	20.6%	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5年度 の取組実績		分析・考察	
人事管理事業 人事課	・令和5年度末に人事異動した職員が118人であった。 ・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。		・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で、適切な引継ぎを行う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5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、それぞれ2人（人事異動チャレンジ制度）、13人（自己申告制度）の職員のキャリアに関する意向を把握した。		・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。	

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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	12.6日	12.5日	14.2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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	7.1%	50.0%	34.5%	60.7%	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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	減少	1.50%	3.30%	3.83%	3.98%	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5年度 の取組実績		分析・考察	
階層別能力開発事業 人事課	・課長代理級及び主幹の職員を対象に労務管理研修を実施し、延べ65人が受講した。 ・ハラスメント防止等に関する規則改正を行い、人事制度説明会において周知を行った。 ・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、職場内での情報伝達方法をLoGoチャットに統一し、また行為者に対して厳重に処分する（降格させる・昇任させない等）職員分限処分の指針等を修正した。		・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。病気休職者を出さないため、ハラスメントも一つの要因と考えられることから、発生防止に係る相談体制の充実を図る必要がある。 ・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。	
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。 ・内部通報外部窓口の設置を引き続き行っている。 ・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、人材育成PTにて、人事評価のあり方について検討を行い、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追加した。		・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。 ・内部通報通報外部窓口の周知徹底を行い、健全な職場環境の整備を行う。 ・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。	

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17件（前年度比-6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。 ・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。
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。 ・職員カウンセリング制度の事務フローの見直しを行った。 ・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、時間割を見直すことで整備した。	・高ストレス者面接指導の時間を土曜日にも対象とすることで、希望者により受診しやすい環境となった。 ・職員カウンセリング制度の運用で、直接受診希望者と受診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。 ・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。

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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	27.9倍	18.1倍	19.1倍	19.6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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	維持	100%(令和4年度)	—	100%	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5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、転職サイトや摂津市公式LINEへの職員採用試験の広告を掲載した。 ・JR駅（計8駅）への職員採用試験広告のポスターを掲載し、採用試験の周知方法の拡充を行った。		・令和5年度5月実施の採用試験において、応募者（事務職）404人のうち、摂津市公式LINEや就職説明会を通じて応募した受験者は90人（22.28%）となっており、広告掲載方法の変更により一定の効果が見受けられた。 ・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が、受験人数の増加が見られなかったため、以前の周知方法も合わせて検討することで採用試験の効果的な周知を引き続き検討する。	

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5年度 の取組実績		分析・考察	
人事管理事業 人事課	・「職員育成・行動基本計画」の目指す職員像と一致する人事評価（能力評価）の項目に変更を行った。		・令和4年度の採用試験項目を変更し、令和5年度に人事評価の項目を「職員育成・行動基本計画」に沿った項目へ変更を行った。そのため、令和6年度以降の新規採用職員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5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。	・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。		

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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	90.9%	93.0%	93.1%	92.3%	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3年度 結果	令和4年度 結果	令和5年度 結果	目標値 (令和7年度)
	増加	84.3%	87.7%	88.4%	91.1%	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5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において、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、職員へ周知した。 ・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、下期から難易度設定を開始した。		・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。	
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、10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。 ・今後は対象の拡充や被評価者への研修等の検討を行い、組織内での基準の平準化を行い、組織全体でのスキルアップにつなげる。	

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5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。 ・下期から下位評価を上位評価者が閲覧できるように変更した。		・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。	