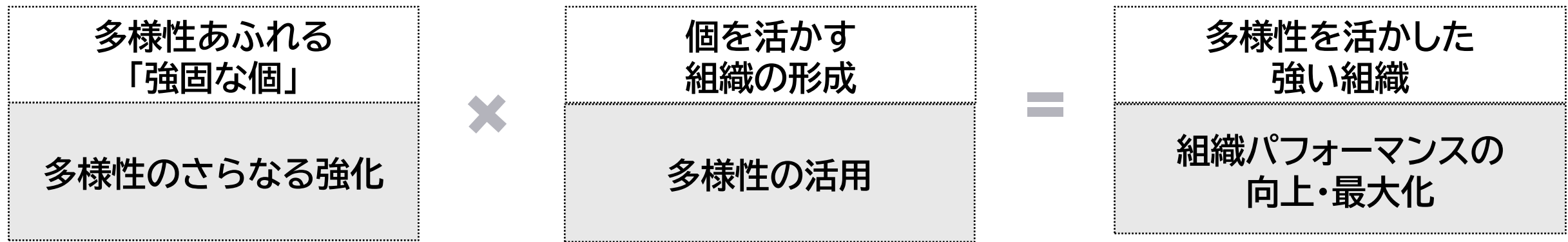


概要

本市では、「人材戦略2019～2022」に引き続き、社会情勢や新たな課題を踏まえながら「経営戦略方針」に掲げる5つの戦略の取組みに基づき、「人材戦略2023～2025」を策定し、ダイバーシティの視点で、採用・育成・評価・配置・就業環境の各要素を体系立て、多様な人材の確保や民間企業等との交流、職員エンゲージメント調査の実施、人事評価制度の見直し、庁内FA制度、スマートオフィスの推進等取組みを着実に進めてきました。
次ページ以降、めざす姿、戦略指標の実績と課題、今後の方向性を報告します。

前戦略の総括と社会情勢を踏まえた戦略の方向性

獲得した多様性を活用し、組織の力に変換することが必要



求める人材

- 自律人材
- 共創人材
- スマート人材

マネジメントの基本戦略

多様な人材の「成長実感」「やりがい」「組織への共感」を引き出し、エンゲージメント※を高める

ダイバーシティの推進



エンゲージメントの向上
職員の
①成長/将来イメージの実感
②やりがい
③組織への共感
を引き出しエンゲージメントを向上



めざすもの

まちへの愛着(とよなか愛)と
組織力・組織パフォーマンスの
最大化

※エンゲージメントとは
働き手にとって、組織目標と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがいや働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献しようとする意欲や姿勢を表すもの。

人材戦略2023～2025総括

戦略指標と実績、課題

項目	実績	目標値	
①採用応募者数（大卒事務 令和5～7年度平均）	1,147人	1,400人	➡ 受験資格を限定した採用試験の実施 募集人数が減少傾向、倍率は維持
②エンゲージメントスコア平均（令和7年度） ※スコア平均とはそう思う（5点）～そう思わない（1点）の5段階評価の合計点数を総回答人数で除した平均値	3.60	4.00	
やりがいを感じる職員	3.77	4.00	➡ 令和5年度調査と比較して0.06アップ
成長できると感じる職員	3.62	4.00	➡ 令和5年度調査と比較して0.03アップ
③女性の管理職比率（令和7年度）	25.5%	30%	➡ 令和4年度実績と比較して+1.3%
④男性の育児休業取得率（令和6年度）	73%	100%	➡ 令和4年度実績と比較して+44%

戦略指標の目標は未達成だが、個別戦略の着実な実行により、めざす方向に近づいている。多様な人材が活躍するために、個別ニーズに柔軟に対応できる制度・仕組み等が求められている。

今後の方向性

職員のエンゲージメントを高め多様な人材の力を最大化するために、HRテクノロジーとデータ活用を基盤にスキル型人材の育成に取り組むなど、持続可能な強い組織の構築をめざす

人材戦略2023～2025総括

	実施項目	実施時期	実施内容
1. 採用戦略			
1	採用活動の通年実施（採用困難職種など）	令和6年度（2024年度）	・採用困難職種の採用活動の通年実施（公衆衛生医師）
2	採用情報の発信強化 （オープンオフィスなど）	令和5年度（2023年度）	・職員採用専用サイトの充実、職員採用PR動画の作成 ・職員採用パンフレットの更新（漫画形式でよりわかりやすく刷新）（R6～） ・職員採用XやLINEセグメント配信の活用 ・採用説明会のオンライン実施、受験者の保護者・学校関係者にも対象者拡大 ・民間就職転職支援サイトへの掲載およびイベントへの出展 ・大学・予備校等の就職支援イベント、オンライン説明会への参加 ・オープンオフィスの実施（R5～）
3	多様な人材確保の手法の検討・実施 （採用困難職種など）	継続実施	・WEB面接、受験申込から合格通知までを管理できるクラウドシステムを導入 ・作文や小論文の事前提出制（システムでの事前提出）導入（R6～） ・17:00以降のトワイライト面接実施（技術職・心理職）（R6～） ・「公務員リターン採用（コムリタ採用）」を実施（事務職）（R6～） ・新たな採用区分（デジタル資格等保有者選考枠）の採用試験を実施（R7～） ・心理職、保育教諭の受験可能年齢引上げ（59歳） ・合格者、補欠合格者に対してフィードバックを実施（R6～）
4	民間企業等との人材交流	継続実施	・民間企業（大阪ガスマーケティング(株)、ANA大阪国際空港等） ・他自治体（総務省、厚生労働省、経済産業省、大阪府、西宮市等）
5	外部人材の活用（企業版ふるさと納税など）	継続実施	・特定任期付職員採用試験を実施し、データアナリストとして採用 ・企業版ふるさと納税（人材派遣型）を活用し、民間企業の知識・経験を持った職員を任期付職員として採用
6	採用内定者フォローの実施	令和7年度（2025年度）	・採用予定者交流会の実施

人材戦略2023～2025総括

	実施項目	実施時期	実施内容
2. 育成戦略			
7	職員エンゲージメント調査（意識調査）	令和5年度（2023年度）	・エンゲージメント調査実施（R5、R7）
8	管理監督職のマネジメント支援	継続実施	・マネジメントテキスト管理職向けガイドブックの作成 ・1on1ミーティングの実施支援 ・OJT支援ツールの作成（R6） ・キャリアマネジメント研修の実施（R5～） ・評価者・指導者向け研修の充実 ・マネジメント研修の充実
9	デジタルの資質・能力の向上	令和5年度（2023年度）	・リテラシー向上研修（基礎研修）の実施 デジタル能力向上研修対象：2年目、3年目、課長補佐級 情報セキュリティ研修対象：1年目、新任係長、新任課長級 ・リスクリング研修（推進者向け）の実施 ・課題研修（デザイン思考研修、データ利活用研修、J-LIS研修等）
10	キャリア形成支援ツール等の提供	令和7年度（2025年度）	・キャリアシートの見直し（キャリアデザインシートの適用）
11	地域交流研修の実施	継続実施	・交流・体験型研修の実施 新規採用職員「わがまち体験研修」、2年目職員「ボランティア活動等体験研修」、3年目研修「地域活動体験研修」 ・派遣職員交流研修
12	Eラーニングや自主研修の充実	令和5年度（2023年度）	・Eラーニング研修システム導入

人材戦略2023～2025総括

	実施項目	実施時期	実施内容
3. 評価戦略			
13	人事評価制度の見直し（評価区分）	令和5年度（2023年度）	・ 特別昇格制度の拡大（6等級・技能職への対象拡大）
14	多面評価の対象範囲拡大実施	令和5年度（2023年度）	・ 多面評価の対象範囲拡大の試行実施
15	フィードバックの機会の充実（1on1ミーティングなど）	令和5年度（2023年度）	・ 1on1ミーティングの実施（総務部、都市経営部等） ・ 総務部内ペアレンツ制度の試行実施（R6） ・ キャリアデザイン支援研修の実施（管理職向け）（R7～）
16	評価区分の見直しをふまえた人事評価制度の運用	継続実施	・ 人事評価制度の適切な運用
17	サンクスカードによるフラットな評価（承認）	継続実施	・ サンクスカードの実施 ・ UnitBaseを活用したフラットな承認の活用

人材戦略2023～2025総括

	実施項目	実施時期	実施内容
4. 配置戦略			
18	職員のつながり支援（メンター制度など）	令和6年度（2024年度）	・人材育成だよりの発行 ・基本研修における先輩職員のパネルトーク実施（R6～） ・総務部内ペアレンツ制度の試行実施（R6）（再掲） ・横断的な自主研究グループの支援
19	庁内FA制度の検討・実施	令和6年度（2024年度）	・庁内FA制度（フリーエージェント制度）の実施
20	柔軟な人材配置の検討・実施（弾力的運用など）	令和7年度（2025年度）	・柔軟な人員配置の実施
21	希望降格制度の拡大	令和6年度（2024年度）	・希望降格制度の拡大
22	庁内人材公募による人員配置	継続実施	・人事交流庁内公募制の実施 ・公募枠に提案型を導入（R7～）

人材戦略2023～2025総括

	実施項目	実施時期	実施内容
5. 就業環境戦略			
23	スマートオフィスの推進（フリーアドレスの拡大）	継続実施	・フリーアドレス職場の拡大 ・ICT端末の導入
24	柔軟な働き方に対応した制度の拡充（フレックスタイム制など）	継続実施	・時差出勤の取得単位時間を30分から15分に拡充（R6～） ・看護等休暇の取得要件に子の行事参加を追加（R7～） ・超過勤務の免除対象となる子の範囲拡大（3歳未満→小学校就学前）（R7～） ・会計年度任用職員の病気休暇の有給日数拡大（7日→10日）（R7～） ・会計年度任用職員の不妊治療休暇の取得要件の緩和（任期6月要件の撤廃）（R7～） ・部分休業、子育て部分休暇の拡充（取得パターンの多様化、取得可能時間帯の撤廃）（R7～） ・介護時間、介護休暇の拡充（取得可能時間帯の撤廃）（R7～）
25	自己啓発等休業制度の導入	令和7年度（2025年度）	・自己啓発等休業制度の導入
26	ボランティア休暇の拡充	令和7年度（2025年度）	・ボランティア休暇の拡充
27	職員の健康意識の向上（ヘルスリテラシー研修の実施など）	令和5年度（2023年度）	・ストレスチェックの実施（面接指導の実施、集団分析を部局ごとに実施、結果をフィードバックし、職場環境改善を推進） ・各事業場との連携によるメンタルヘルス対策の実施 ・「いきいきプロフィール」の活用方法を各事業場へ周知 ・ヘルスリテラシー向上を目的とした研修の実施（職員体力測定、健康診断結果の見方研修、女性の健康研修等） ・セルフケア研修の実施 ・「へるりて！通信」や医務室だよりの発行等ヘルスリテラシーやメンタルヘルスに関する全庁への情報の発信
28	時間外勤務330時間／年超の職員ゼロ	継続実施	・時間外勤務330時間／年超の職員ゼロ