



Colors, Future!

いろいろって、未来。

川崎市

川崎市職員人財ビジョン

川崎市 令和8年3月

川崎市という組織の使命 (Mission) は、市民の福祉の増進を図ることです。

川崎市の理念 (Vision) は、全ては市民のためにという考えのもと、

川崎を幸せのあふれる「最も幸福なまち」にすることです。

次の100年に向けて、川崎が今後も輝き続けるためには、

市政を担う多様で有為な人材を確保するとともに、職員一人ひとりが成長し、

その能力を最大限に発揮できる環境づくりが不可欠です。

川崎市は、職員と組織が、ともに成長していくため、組織にとって最大の財産である

職員を「人財」として捉え、行動指針 (Value) を示したビジョンを策定します。

目次

位置付け	4
職員の目指すべき姿	6
職員の行動指針	8
目指す職場像	10
変革の柱	12
取組の体系と取組の方向性	14
(参考) 標準職務遂行能力のイメージ	21

位置付け

「最幸のまち かわさき※」の実現に向けて、
職員を大切に育てていく組織風土を醸成するとともに、
全ての職場において人材確保・育成の取組をより一層強化していくために、
人事施策全般に関わるビジョンを策定しました。

※川崎を幸せのあふれる「最も幸福なまち」にしたいという思いを込めています。

位置付け



最幸のまち かわさき

川崎市総合計画

5つの基本政策と18の政策

川崎市職員人財ビジョン

職員の目指すべき姿、
職員の行動指針、目指す職場像

職員の目指すべき姿

これから12年先※までを展望した、職員が目指すべき姿です。

職員一人ひとりが目指すべき姿を意識するとともに、

職場全体で職員を後押ししていきます。

※川崎市総合計画「基本計画」に合わせて12年間

職員の目指すべき姿

市民とともに、かわさきの未来をつくる職員

「最幸のまち かわさき」を実現するという決意を込めています。

市民をはじめ、企業・団体など川崎市に関わる全ての方々とともに

「オール川崎」で、未来を創り上げていくという思いを込めています。

未来を見据えて、困難な課題や新しい取組に挑戦していくという意志を込めています。

職員の行動指針

「職員を目指すべき姿」を実現するために、
職員がとる具体的な行動の指針となるものです。

職員の行動指針

自 律

市職員としての誇りを持ち、自ら考え、行動する

成 長

時代の変化を的確に捉え、自身の能力を向上させる

挑 戦

市民志向と柔軟な発想を持って、未来へ向けて挑戦する

先を見通すことが困難な不確実性の時代においても、
「職員一人ひとりが、成長と挑戦を続けながら主体的に考え行動し、
自律的なキャリア形成を実現していく」との志を込めています。

目指す職場像

「職員の行動指針」を後押しするために、
職員全員が目指す職場の姿です。

目指す職場像

働きがいのある職場

組織のミッションが浸透し、コミュニケーションが円滑で、誇りをもって働くことのできる職場

ともに成長する職場

職員の成長と挑戦を後押しし、職員と組織が成長していく職場

協力し合う職場

「チームかわさき」として、対話・協力・連携できる職場

「組織の使命が浸透し、職員が一丸となって取り組み、職員と組織がともに成長していく、働きがいのある職場を目指す」との思いを込めています。

変革の柱

川崎市が今後も輝き続けるための重点的な取組の方向性です。

変革の柱

個を活かす人材戦略

職員の資質や特性等を活かしたタレントマネジメント※1や、キャリア形成支援など、個々の能力や強みを最大限に引き出し、組織力を向上させます。

選ばれるための組織変革

職員が働き続けたい組織であるとともに、就職希望者が働きたいと思える組織であるため、エンゲージメント※2向上に向けて、柔軟な働き方や働きがいを実感できる取組を進めます。

未来に向けた外部人材の活用

専門的なスキルや知識、職域について、ジョブ型雇用※3やエグゼクティブ交流※4など、外部人材の積極的な活用を推進します。

※1 職員の資質や特性、能力、経験などを把握し、育成や配置に活かしていく手法

※2 働きがい・意欲、組織に対する思い入れ・愛着など

※3 職務内容を明確に定義し、その内容に基づいて行う採用

※4 本市においては、管理・監督者等が、省庁や他自治体、民間企業等々で行う交流

取組の体系と取組の方向性

取組の体系

人材確保

持続可能な組織づくりに向けて、かわさきの未来をつくる、多様で有為な人材の確保とブランディングを意識した積極的な発信に取り組みます。

職場環境

働きがいや働きやすさを実感し、能力を最大限発揮しながら、いきいきと活躍できる職場環境の実現に取り組みます。



人材育成

環境変化が激しい中、成長と挑戦を続けながら主体的に考え行動し、自律的なキャリア形成を実現する職員の育成を推進します。

人事評価

公正かつ効果的な制度運用を通じた納得性の高い人事評価により、職員の働きがいの向上を図るとともに、人事管理の基礎として適切に活用します。

人事配置

職員のキャリアマネジメントと組織力向上に向けて、職員の意欲を最大限に引き出すため、職員の経験と能力を踏まえた適材適所の人事配置等を実施します。

取組の方向性

人材確保

かわさきの未来をつくる人材を確保します。

◆ 採用手法の更なる見直し

- 全国的な生産年齢人口の減少や、人材の流動化、民間企業等の採用に関する動向など、労働市場の変化も踏まえ、本市に関心がある方を取りこぼさないよう、戦略的に採用制度の構築に取り組みます。

◆ 外部人材の登用

- 高い専門性が求められる業務において、専門的な知識や能力を持つ外部人材を活用するため、事例を共有するとともに、積極的な登用に向けて手法等を検討します。

◆ 経験を活かす採用

- 行政課題の多様化・複雑化に加え、実務の中核を担う年齢層が少なくなっていることに対応するため、民間企業等で得た知識や経験、能力を活かし、柔軟な視点を持って、果敢にチャレンジできる、人材の確保に取り組みます。

◆ 川崎市のブランディング※

- 多様な人材を惹きつけるため、本市の魅力を職場内へ浸透させるとともに、就職希望者等への戦略的なブランディングを行い、組織内外への魅力発信を一体的に展開していきます。

取組の方向性

人材育成

自律的な学びと成長を支える環境を整備します。

◆ 主体的な学びの促進

- 職員のキャリアや関心に応じた研修を実施するため、階層別研修を再構成するとともに、選択制を導入するなど、職員の主体的な学びを実現できる研修体系に見直します。

◆ 成長支援の充実

- デジタル技術を活用して、いつでも、どこでも、誰でも学習ができる環境を整備します。
- 効率的かつ円滑な業務を遂行するため、職場における職務を基本としたOJTによる育成を支援します。

◆ 組織マネジメントの向上

- 組織のミッションが浸透し、誇りをもって働くことのできる組織づくりに向けて、意識改革やマネジメントに関する知識・技術の向上を図ります。
- 管理職へ昇任する前からマネジメントに関する知識を十分に習得できる研修体系を整備します。

◆ 若手職員の戦略的な育成

- 入庁3年目までの若手職員には、知識及び自覚を身に付け、公務員としての基礎固めを行うため、重点的に育成を実施します。
- 職場の業務等が円滑に遂行できるようサポートを充実させ、定着率の向上を目指します。

取組の方向性

人事評価

職員の育成につながる、公正かつ効果的な制度運用を行います。

◆ 能力・実績に基づく人事管理

- 職員一人ひとりの能力や実績等を的確に把握することでメリハリのある評価を行い、任用及び給与に適切に反映することにより、職員のやる気や働きがいを引き出します。

◆ 主体的な職務遂行や能力開発

- 目標管理の手法を用いて個人レベルでPDCAサイクルを回すことにより、主体的な職務遂行や自己啓発へとつなげていきます。また、チャレンジ意識向上のため、困難度の高い目標設定を促し、挑戦的な取組や成長を促進・支援します。

◆ 効果的な職員マネジメントの推進

- 日々の業務遂行や面談等における積極的なコミュニケーションを通じ、職員一人ひとりの能力や仕事ぶりを評価し、本人にフィードバックすることで、能力開発、人材育成、モチベーション向上に役立てます。

取組の方向性

人事配置

職員と組織の双方が成長する人事管理を目指します。

◆ 適材・適所の配置による組織力の強化

- 多様化、複雑化する行政課題に的確に対応していくため、職員の知識・経験を最大限に活用し、組織全体の活力を維持しながら、将来にわたって質の高い市民サービスを安定的に提供できるよう、適材・適所の人事配置に努めます。

◆ 職員のキャリア形成支援

- 職員一人ひとりが早い段階から自らのキャリア形成について考え、能力や適性を十分に発揮して活躍できるよう、人事異動や昇任制度、研修等を通じた職域の拡大やキャリア形成支援の取組を推進します。

◆ 専門人材の育成を踏まえた異動

- 専門的な知識や経験を持つ人材を配置・育成することが、より質の高い市民サービスを提供するために必要と認められる職務分野については、専門人材の育成を踏まえた人事異動を行います。

◆ 意欲や能力が発揮できる制度運用

- 職員の持つ意欲や能力をさまざまな分野で発揮させるため、「庁内公募制度」を引き続き実施します。
- 新たな知識やノウハウ等を習得し、市政に活かすことを目的として、省庁や他自治体、民間企業等への職員派遣（交流）を実施します。

取組の方向性

職場環境

エンゲージメント(働きがい・働きやすさ)向上を目指します。

◆ 多様で柔軟な働き方の推進

- 職員が仕事と生活を両立させながら安心して働き続け、その能力を最大限に発揮して活躍することができる職場環境の実現に向け、多様で柔軟な働き方のできる環境整備や働きやすい職場環境づくりを推進します。

◆ デジタル活用による働き方の進化

- 多様な人材が意欲を持って力を発揮できる職場づくりに向けて、進化するデジタル技術を的確に活用し、業務の効率化・生産性向上とともに、時間や場所に捉われない柔軟な働き方の実現に向けて取組を進めます。

◆ 心理的安全性向上・ハラスメント防止

- 自分の考えを率直に安心して発言することができる、心理的安全性が高い組織づくりを進めます。
- ハラスメント行為は「しない」「させない」という強い決意のもと、組織文化の更なる醸成とともに、加害行為の未然防止に取り組みます。

◆ こころと身体健康づくりの推進

- こころの健康を守るため、『自分も他者も大切にできる、全ての職員の「幸せ」につながる職場』を目指して、メンタルヘルス対策を推進します。
- 職員がライフステージに応じたセルフケア行動を実践できるよう、職員の健康づくりを推進します。

(参考) 標準職務遂行能力のイメージ

「職制上の段階の標準的な職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力」

として、標準職務遂行能力を定めています。

(参考) 標準職務遂行能力のイメージ

