



市民とともに、かわさきの未来をつくる

川崎市職員人財ビジョン 第1期取組計画 令和8(2026)年度 ~ 令和11(2029)年度

An aerial photograph of a city, likely Tokyo, with Mount Fuji visible in the distance. The city is densely packed with buildings and infrastructure, with a river winding through it. The sky is clear and blue. Two horizontal black lines are drawn across the image, one above and one below the text.

目次

<目次>

目的と体系、計画期間等	P. 4
計画の推進に向けた考え方	P. 7
目標と成果指標	P. 11
主な取組	P. 13
取組一覧	P. 25

An aerial photograph of a city, likely Tokyo, with Mount Fuji visible in the distance under a clear blue sky. The city is densely packed with buildings and infrastructure, with a river or canal winding through it. The text "目的と体系、計画期間等" is centered over the image, flanked by two horizontal black lines.

目的と体系、計画期間等

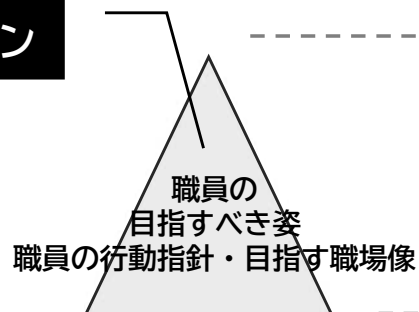
目的と体系、計画期間等

【目的】

川崎市職員人財ビジョン

職員を大切に育てていく組織風土を醸成し、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する。

【体系】

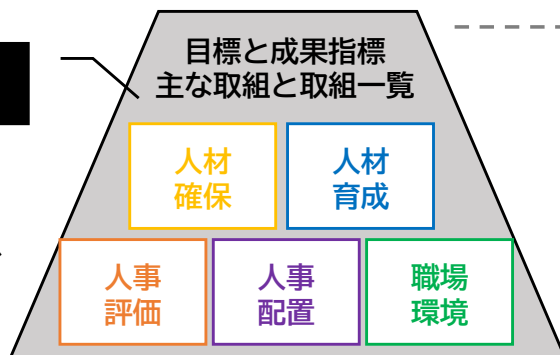


【計画期間】

R8 2026	R9 2027	R10 2028	R11 2029	R12 2030	R13 2031	R14 2032	R15 2033	R16 2034	R17 2035	R18 2036	R19 2037
川崎市職員人財ビジョン（12年間）											

第1期取組計画

川崎市職員人財ビジョンに基づき、計画的な人材確保・育成の推進を図るため、目標と成果指標、主な取組等を示した、第1期取組計画を策定する。



第1期取組計画 （4年間）				第2期取組計画 （4年間）				第3期取組計画 （4年間）			
進捗管理	進捗管理	進捗管理	進捗管理	進捗管理	進捗管理	進捗管理	進捗管理	進捗管理	進捗管理	進捗管理	進捗管理

目的と体系、計画期間等

【川崎市職員人財ビジョンと第1期取組計画の構成概要】





計画の推進に向けた考え方

- 「川崎市職員人財ビジョン」の「取組の方向性」及び、次の考え方を踏まえながら、「第1期取組計画」を推進していく。

計画の推進に向けた考え方

01 多様で有為な人材確保

- ◆ 市民の安全・安心を守り、市民とともに川崎の未来をつくるため、激しい環境変化を的確に捉え、困難な課題や予期せぬ事態に臨機応変に対応するには、様々な経験や能力を持ち、市に貢献できる人材の確保が必要であり、採用部門だけでなく、全庁を挙げて取り組んでいくことが重要である。

02 職員の離職防止

- ◆ 全国的な人手不足が深刻化し、売り手優位な市場などを背景に、特に若い世代ほど離職が多くなっている。
- ◆ 今後も、安定的な市民サービスの提供や持続可能な組織運営を維持するためにも、職員の離職防止に向けた取組が必要である。

03 社会環境の変化へ柔軟に対応できる人材の育成

- ◆ 将来の予測が困難な時代においても、市民サービスの質を確保していくためには、今やるべきことを自ら考え（自律）、状況に応じて自らの能力を高め（成長）、前例や固定観念にとらわれることなく、柔軟な発想を持ち、チャレンジ（挑戦）し続けていくことが求められている。

04 心理的安全性の向上

- ◆ 職員が能力を存分に発揮するには、職員が安心して発言できる良好な職場環境づくりが不可欠である。
- ◆ その実現に向けて、管理職等のマネジメント力向上やハラスメント防止対策などの取組を進める必要がある。

計画の推進に向けた考え方

05 コンプライアンスの推進

- ◆ 職員は、法令遵守はもちろんのこと、市民や社会からの要請に応えるため、公平かつ公正に職務を遂行する必要がある。
- ◆ 市政に対する信頼を確保するため、全ての職員が高いコンプライアンス意識を持ち、事務ミスや不祥事を防止することが求められている。

06 長時間勤務の是正

- ◆ 依然として長時間勤務者が発生しており、一部に業務負担が集中しないよう、デジタルの活用等による簡素化・効率化のほか、その要因に応じた柔軟な人員配置、応援体制の構築、管理職のマネジメントに基づく業務平準化、適正な職員配置等による効率的な組織運営に向けた検討など、長時間勤務の是正に向けた取組が必要である。

07 DX（デジタル・トランスフォーメーション）の進展

- ◆ 社会のデジタル化は加速しており、市民の利便性向上や職員の効率的かつ多様な働き方が進展するとともに、生成AIをはじめとしたデジタル技術が進化を遂げている。
- ◆ これらを的確に取り入れ、行政サービスの質の更なる向上や柔軟な働き方を進めていくことが必要である。

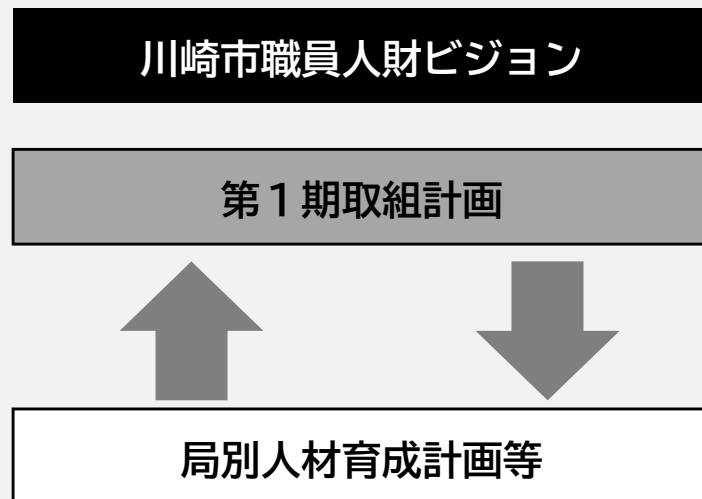
08 総合計画及び行財政改革プログラム

- ◆ データを活用した政策形成及び多様な主体との共創、議論を軸とした行政運営等の推進に向けては、職員の育成や意識の向上、日常的なディスカッションなどの組織風土の醸成等が必要である。
- ◆ 内部の質的改革の推進に向けては、組織機能の最適化、働き方・仕事の進め方改革の推進、人材の確保・育成等が必要である。

計画の推進に向けた考え方

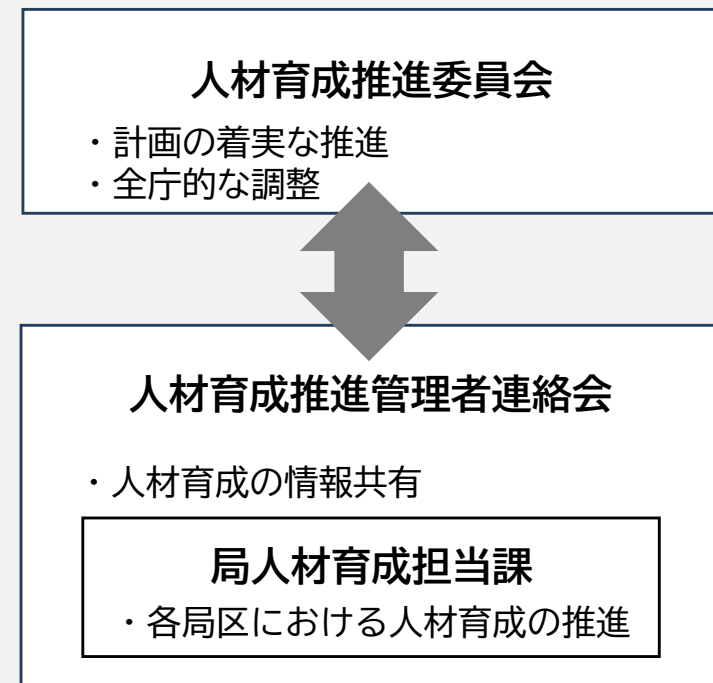
09 局別人材育成計画等の位置付け

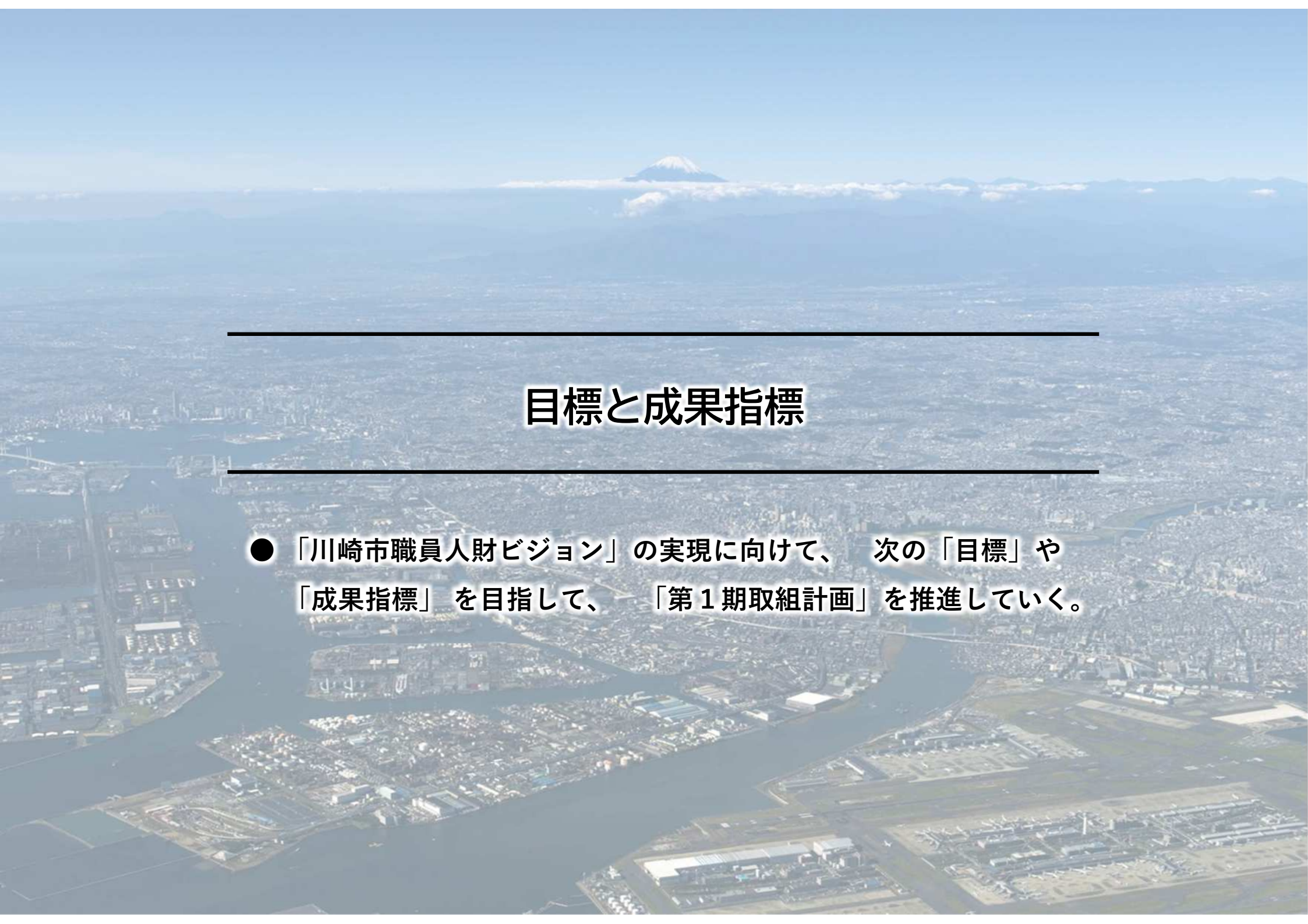
- ◆ 各局の業務特性や専門性に応じた人材育成の取組（OJTや研修等）を示すものとして、「局別人材育成計画等」を位置付け、第1期取組計画を補完しながら、全庁的な人材育成の充実・強化を進めていく。



10 推進体制と進捗管理

- ◆ 取組計画の着実な推進及び全庁的な調整を行う体制として、人材育成推進委員会を設置し、各局区等の人材育成推進管理者で構成される人材育成推進管理者連絡会と連携しながら、効率的・効果的な人材確保・育成の推進及び進捗管理を行う。





目標と成果指標

- 「川崎市職員人財ビジョン」の実現に向けて、次回の「目標」や「成果指標」を目指して、「第1期取組計画」を推進していく。

目標と成果指標

目標

働きがい・働きやすさを実感している職員が多い

成果指標 ①

名称	現状値(2025年度)	目標値(2029年度)
ワーク・エンゲージメント※1	2.7 (全国平均※4 2.5)	2.7 以上

成果指標 ②

名称	現状値(2025年度)	目標値(2029年度)
職場の一体感※2	2.9 (全国平均※4 2.7)	2.9 以上

成果指標 ③

名称	現状値(2025年度)	目標値(2029年度)
総合健康リスク※3	8.7 (全国平均※4 10.0)	8.7 以下

成果指標①～③は、本市のストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の結果

※1 ワーク・エンゲージメント：仕事から活力を得て、仕事に誇りを感じ、職員がいきいきと仕事をしている状態

※2 職場の一体感：職場のメンバーが情報共有、相互理解や信頼、助け合いの気持ちをもって業務を遂行している状態

※3 総合健康リスク：仕事のストレス要因から予想される疾患休業などの健康問題のリスク

※4 全国平均：平成7～11(1995～1999)年度 労働省「作業関連疾患の予防に関する研究」によって集計された、全国2.5万人の労働者調査データから算出された基準値

「ワーク・エンゲージメント」及び「職場の一体感」は、「労働者のメンタルヘルス不調の第一予防の浸透手法に関する研究調査（厚生労働科学研究費補助金）」による「健康いきいき職場づくり」のアウトカムのひとつ



主な取組

- 「川崎市職員人財ビジョン」の「取組の方向性」や本計画の「計画の推進に向けた考え方」に基づき、今後4年間で進めていく主な取組である。

主な意見と具体的な取組の対応イメージ

アンケートや各局ヒアリング、民間企業、国など 庁内外の主な意見	「川崎市職員人財ビジョン」取組の方向性	具体的な取組例（取組一覧から新規取組を中心に抜粋）
採用説明会等で職員のエンゲージメント向上へ向けた人材育成の取組発信が必要	人材確保 採用手法の更なる見直し 経験を活かす採用 外部人材の登用 川崎市のブランディング	New 年齢区分を変更しヤングキャリア採用の導入 New 民間企業併願者が受験しやすい試験・科目の導入
育成担当者の業務知識に差がある		New 役職者採用の導入
初異動者への対応も重要である。		ジョブ型雇用の実施
異動するとゼロからとなるため、自ら学んでいく必要		採用広報の実施 New インターナルプロモーション シビックプライドの醸成
ビジョン浸透の取組は、ミドルマネジメント層の部下への働きかけが重要である。	人材育成 主体的な学びの促進 成長支援の充実 組織マネジメントの向上 若手職員の戦略的な育成	New 階層別研修の見直し・実施
近年はキャリア志向、成長志向が強い。		New 資格取得費用の助成 New 新たなeラーニングシステムの導入 OJTの支援
キャリア形成支援や相談体制の強化が必要である。		New 階層別研修の見直し・実施 イクボス・ブレイクボス研修の実施
異動不安、自己効力感（自分ならできる）の低下		New セルフ・キャリアドックの導入 職員メンター制度の運用 OJTの支援
上司や先輩職員が忙しく、声を掛けにくい。	人事評価 能力・実績に基づく人事管理 主体的な職務遂行や能力開発 効果的な職員マネジメントの推進	人事評価制度の運用 評価者・被評価者研修
悪目立ちへの不安、周囲の視線により相談しづらいなど、萎縮するという意見があった。		人事評価制度の運用 評価者・被評価者研修
少人数、単独配置職等が孤立しやすく、不安・判断負荷が高い傾向である。		人事評価制度の運用 評価者・被評価者研修 New 多面フィードバック
職員の仕事に対するフィードバックや評価		職員の意識・意欲の向上に向けた人事管理の推進 高齢層職員の知識・経験を活用するための人事管理
業務の難易度や処理実績に応じた正当な評価が必要である。	人事配置 適材・適所の配置による組織力の強化 職員のキャリア形成支援 専門人材の育成を踏まえた異動 意欲や能力が発揮できる制度運用	New 昇任型公募制度 職員の意識・意欲の向上に向けた人事管理の推進
育休等をサポートした職員に対しての適切な評価		専門職種の知識・能力の向上を踏まえた人事管理
「360度評価」をしたほうがよい。		職員の意識・意欲の向上に向けた人事管理の推進
適切なジョブローテーションによる経験		ワークスタイル変革の推進 New 働き方アンケートの見直し 長時間勤務の是正
本庁と区役所の人材交換・人事異動が必要	職場環境 多様で柔軟な働き方の推進 デジタル活用による働き方の進化 心理的安全性向上・ハラスメント防止 こころと身体の健康づくりの推進	エンドツーエンドのデジタル化 New 生成AI等の活用による業務効率化の環境整備
公募式の人事異動や人材（タレント）の可視化など、キャリアを意識した人事		不祥事防止、内部統制の取組推進 New カスタマーハラスメント対策 ハラスメント防止対策研修の実施
若手職員のメンタルヘルス対策		New AIを活用したメンタルヘルス相談窓口 New 外部の専門家相談窓口
職員間のコミュニケーション不足で声を上げない職員が多くミスが起こる危険があった。		
時間外勤務や業務量の偏り、退職者による業務集中など、業務負荷が増加したとの意見があった。		
知りたいことがすぐに調べられるとよい。		

人材確保

取組の体系	人材確保	総括 担当課	人事委員会事務局任用課
取組の方向性	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む。		
関連計画等	川崎市シティプロモーション戦略方針、川崎市DX推進プラン		

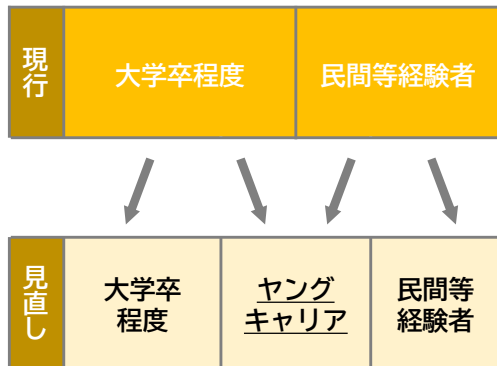
○主な取組

1	New 採用試験（選考）の見直し・実施	所管課	人事委員会事務局任用課	主なアウトプット
多様で有為な人材の確保に向けて、本市に関心がある人材を取りこぼさないよう、画一的な制度設計ではなく、職種ごとに受験資格や試験科目などを検討した上で、ターゲットに合わせた戦略的な試験制度に見直しを行う。				R8年度から見直し 採用試験の実施（毎年度）
変革の柱	選ばれるための組織変革			
2	New 役職者（主任・係長・課長補佐）採用の導入	所管課	人事委員会事務局任用課	主なアウトプット
民間企業等職務経験者採用試験（行政事務区分）において、採用試験の成績、経歴、スキル等を総合的に判断し、主任・係長・課長補佐を採用する仕組みを新たに導入する。				R8年度から見直し 採用試験の実施（毎年度）
変革の柱	個を活かす人材戦略			
3	ジョブ型雇用の実施	所管課	総務企画局人事部人事課	主なアウトプット
他都市の実施状況等を調査・研究し、特定の課題等に応じた、専門的な知識や経験を有する者を必要に応じて採用する。				考え方の整理・採用の実施 （～R11年度）
変革の柱	未来に向けた外部人材の活用			
4	採用広報の実施	所管課	人事委員会事務局任用課	主なアウトプット
採用広報動画やキービジュアル（世界観やイメージを視覚的に表現する画像・デザイン）を活用し、多様な職種・年代の求職者やその周辺層もターゲットに含め、SNS等のデジタルマーケティングによる積極的なブランディングを行う。				SNS等による発信（毎年度）
変革の柱	選ばれるための組織変革			

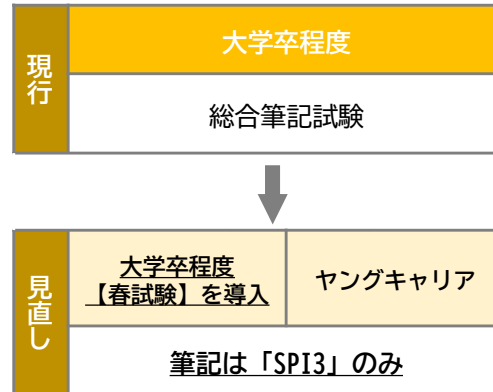
人材確保

New 採用試験（選考）の見直し・実施

年齢区分を変更
ヤングキャリア採用を導入



民間企業との併願者が
受験しやすい試験・科目を導入



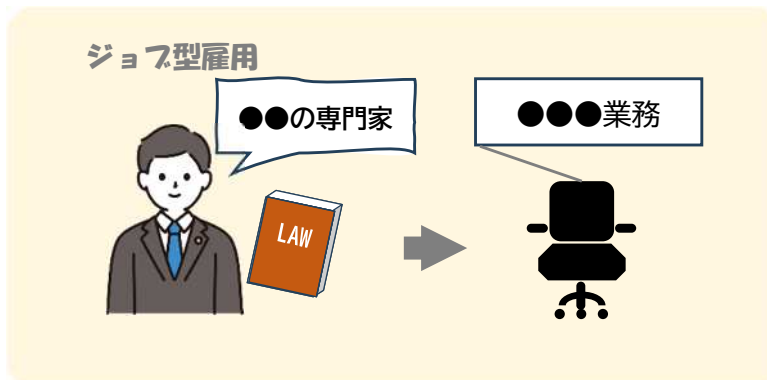
New 役職者（主任・係長・課長補佐）採用の導入

- 民間企業等職務経験者採用試験（行政事務区分）において、採用試験の成績、経歴、スキル等を総合的に判断し、主任・係長・課長補佐を採用する。



ジョブ型雇用の実施

専門的な知識や経験を有する者を採用



採用広報の実施

ブランディングを意識した積極的な発信

- 多様な職種、年代の求職者やその周辺層もターゲットに含め、SNS等のデジタルマーケティングを実施する。



技術系職種

第二新卒

転職者

人材育成

取組の体系	人材育成	総括担当課	総務企画局人事部人材育成課
取組の方向性	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に取り組む。		
関連計画等	川崎市DX推進プラン、研修計画、川崎市特定事業主行動計画		

○主な取組

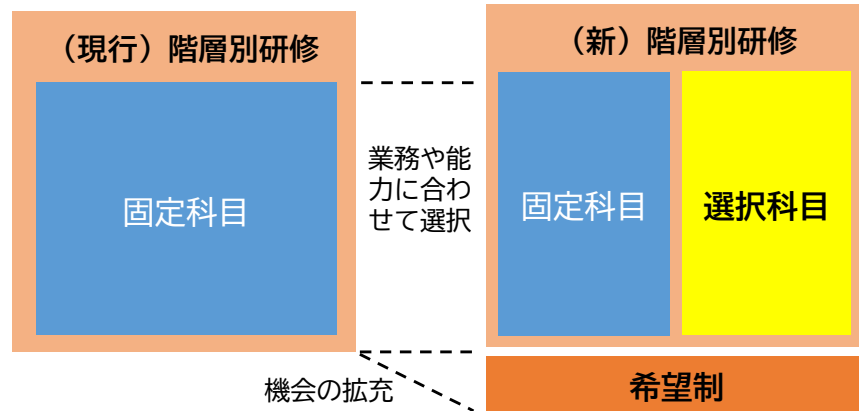
1	New 階層別研修の見直し・実施	所管課	総務企画局人事部人材育成課	主なアウトプット
職員のキャリアや関心に応じた研修を実施するため、選択制の導入による階層別研修の再構成などリスキリング※5の視点も踏まえながら、職員の主体的な学びを実現できる研修体系に見直す。				R8年度から段階的に見直し研修の実施（毎年度）
変革の柱	個を活かす人材戦略			
2	New 資格取得費用の助成	所管課	総務企画局人事部人材育成課	主なアウトプット
職員が公務に関する知識の習得と能力の向上を目指し、業務遂行上有用と認められる資格等の取得に要した費用の一部を助成する制度を新設する。				制度の検討（R8年度） 試行実施（R9年度～）
変革の柱	個を活かす人材戦略			
3	New 新たなeラーニングシステムの導入	所管課	総務企画局人事部人材育成課	主なアウトプット
新たなeラーニングシステム（動画配信）を導入し、オンラインで、いつでも、どこでも、誰でも、好きなだけ学習できる環境を整備し、自律的な成長を支援する。				R9年度に導入
変革の柱	個を活かす人材戦略			
4	New タレントマネジメントの仕組みづくり	所管課	総務企画局人事部人材育成課	主なアウトプット
「職員の知識・能力・経験」や「各組織に必要な人材」等に見える化し、人材育成、人事評価、人事配置等と連動した仕組みを段階的（①必要な情報の精査、②運用可能な範囲・手法の検討、③試行実施の仕組みの検討）に検討する。				仕組みの段階的な検討（～R10年度） 試行実施（R11年度）
変革の柱	個を活かす人材戦略			

※5 リスキリング：職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために必要なスキルを獲得すること（出典：経済産業省「第2回 デジタル時代の人材政策に関する検討会」）

人材育成

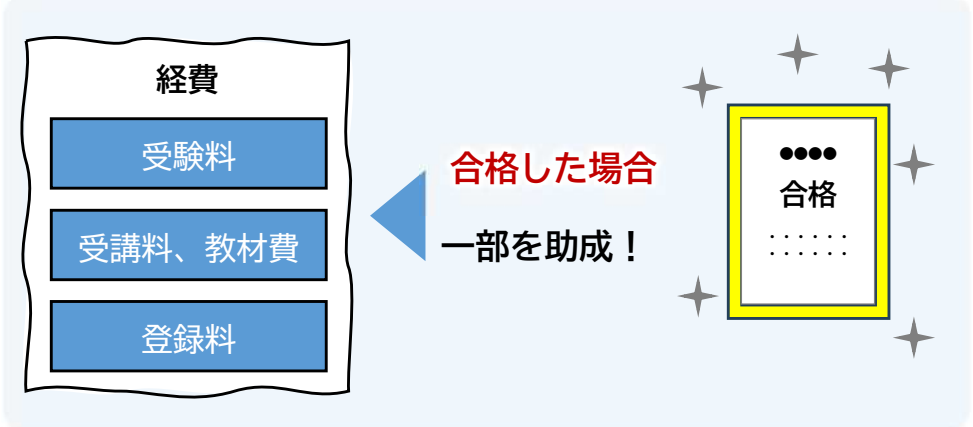
New 階層別研修の見直し

選択科目や希望制を導入



New 資格取得費用の助成

業務遂行上有用と認められる資格取得費用の一部を助成



New 新たなeラーニングシステムの導入

いつでも、どこでも、誰でも、学べる環境

- オンラインで、いつでも、どこでも、誰でも、好きなだけ学習できる環境を整備し、自律的な学習・成長を支援する。



New タレントマネジメントの仕組みづくり

「職員の知識・能力・経験」や「組織に必要な人材」の見える化



人事評価

取組の体系	人事評価	総括 担当課	総務企画局人事部人事課
取組の方向性	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する。		
関連計画等	川崎市職員の人事評価の実施に関する要綱		

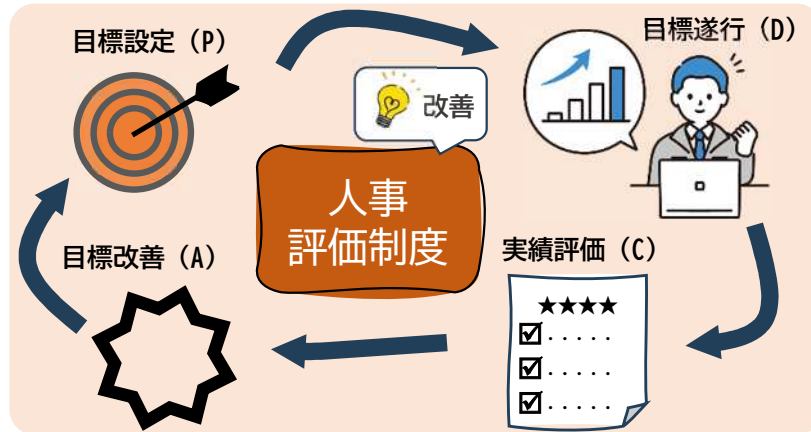
○主な取組

1	人事評価制度の運用	所管課	総務企画局人事部人事課	主なアウトプット
	公平・公正な制度運用に基づく適正な評価を任用及び給与に反映し、職員のやる気や働きがいを引き出すとともに、個人レベルでのPDCAサイクルにより、主体的な職務遂行や自己啓発につなげる。また、職員アンケートの分析などにより実態を精査した上で、様々な職務や貢献の実情を踏まえた仕組みとなるよう改善を進める。			人事評価の運用・改善 制度改善に向けた対応 課題把握（～R9年度） 方向性の検討（～R11年度）
	変革の柱	個を活かす人材戦略		
2	評価者・被評価者研修	所管課	総務企画局人事部人事課	主なアウトプット
	職位ごとに求められる能力の適正な評価・効果的な人材育成に向けた面談の実施手法等を学ぶための評価者研修及び、制度の正しい理解の浸透、職務に対する意欲の向上等を目的とした被評価者研修を実施する。			研修の実施（毎年度）
	変革の柱	個を活かす人材戦略		
3	New 多面フィードバック	所管課	総務企画局人事部人事課	主なアウトプット
	自身の強みや弱みについて「気付き」を得て、自己成長やマネジメント能力向上につなげることを目的に、上司からの評価だけでなく、部下から管理職等に対するフィードバックの制度を新設する。			R8年度から試行実施
	変革の柱	個を活かす人材戦略		

人事評価

人事評価制度の運用

- 公平・公正な評価と実態に即した制度改善を行う。

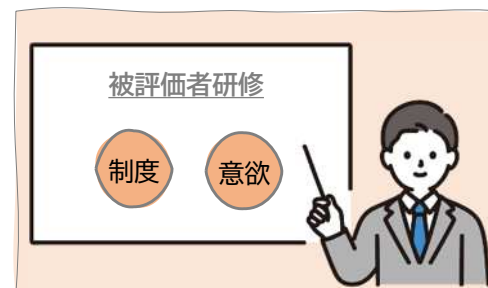


評価者・被評価者研修

- 能力の適正な評価や面談の実施手法等を学ぶ



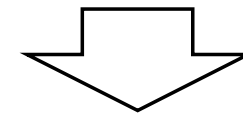
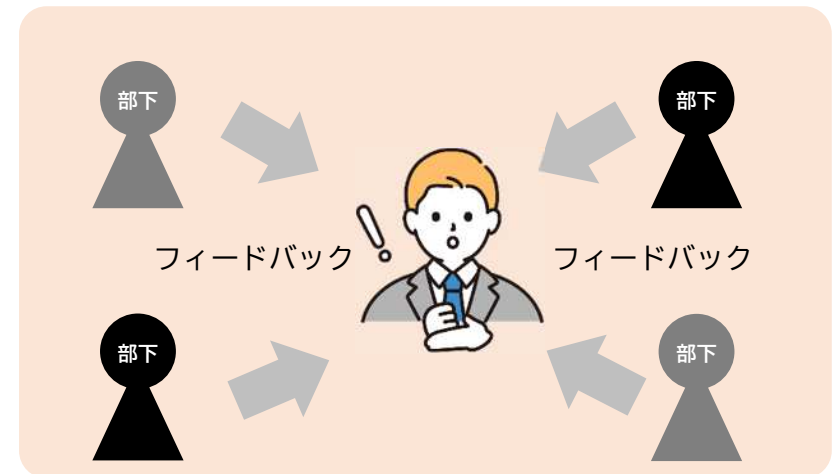
- 制度の理解や意欲の向上等を目的に実施



New 多面フィードバック

自身の強みや弱みについて「気付き」を得る

- 部下から管理職等に対するフィードバックの制度を新設する。



他者からのフィードバックによる気付きを
自己の成長につなげる

人事配置

取組の体系	人事配置	総括 担当課	総務企画局人事部人事課
取組の方向性	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を目指す。		
関連計画等	人事異動実施要領、川崎市特定事業主行動計画		

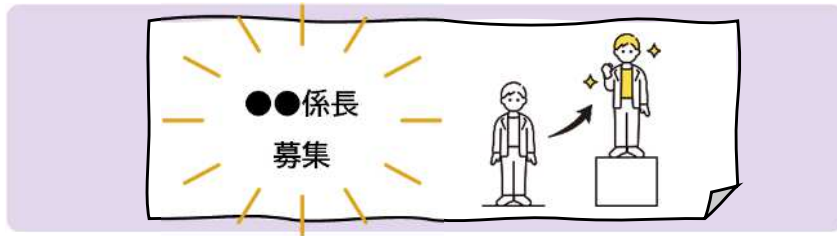
○主な取組

1	New 昇任型公募制度	所管課	総務企画局人事部人事課	主なアウトプット
職員の成長意欲を引き出すとともに、意欲のある職員が、上位職へ自ら手を挙げて応募する制度を検討する。				R9年度から試行実施
変革の柱	個を活かす人材戦略			
2	職員の意識・意欲の向上に向けた人事管理の推進	所管課	総務企画局人事部人事課	主なアウトプット
職員の意欲を最大限に引き出すため、研修等による職員のキャリア形成支援や人事評価制度の活用、職員の納得感が得られる人事異動の実施など、本人の実績・能力等を踏まえた人事配置を人事異動実施要領に基づき実施する。				人事配置等の実施（毎年度）
変革の柱	個を活かす人材戦略			
3	高齢層職員の知識・経験を活用するための人事管理	所管課	総務企画局人事部人事課	主なアウトプット
定年引上げに伴う役職定年制や定年前再任用短時間勤務等関連制度、高齢層職員の知識・経験を効果的に活用する人事配置等の取組を推進する。				人事配置等の実施（毎年度）
変革の柱	個を活かす人材戦略			

人事配置

New 昇任型公募制度

- 意欲のある職員が、上位職へ自ら手を挙げて応募する制度を検討する。



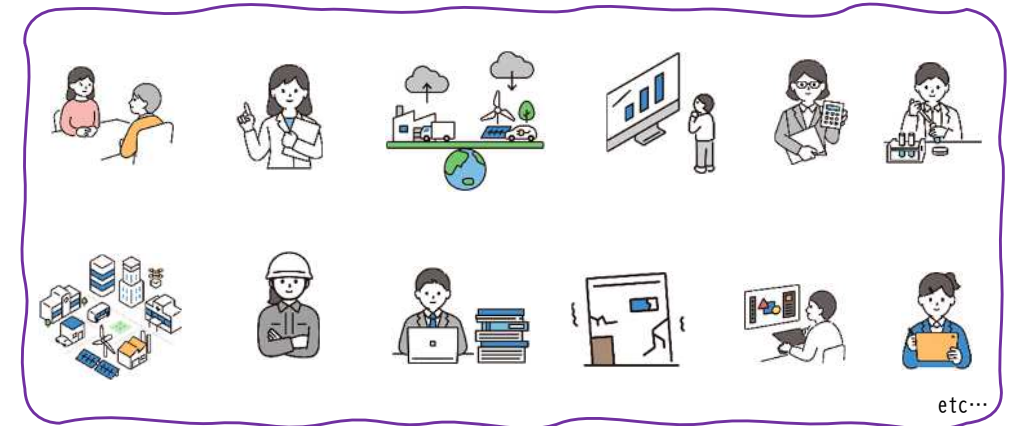
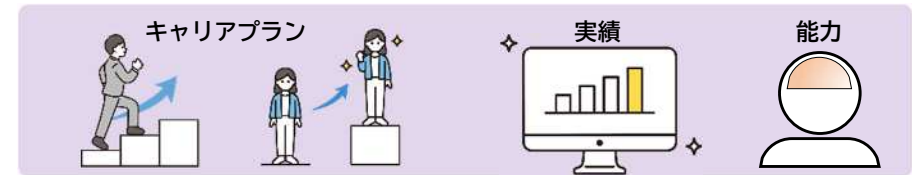
高齢層職員の知識・経験を活用するための人事管理

- 役職定年等による高齢層職員の知識・経験を効果的に活用する人事配置等の取組を推進する。



職員の意識・意欲の向上に向けた人事管理の推進

- 職員の意欲を最大限に引き出すため、本人の実績・能力等を踏まえた人事配置を人事異動実施要領に基づき実施する。



etc...

職場環境

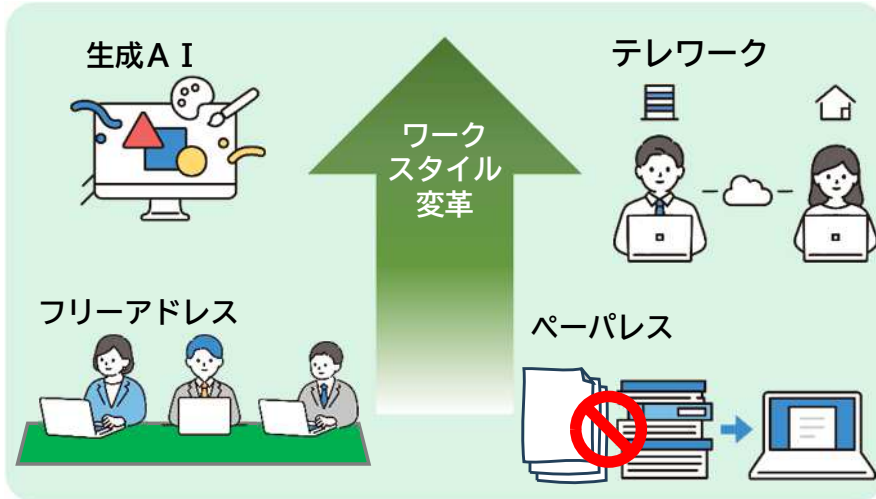
取組の体系	職場環境	総括 担当課	総務企画局人事部労務厚生課
取組の方向性	働きがいや働きやすさを実感し、能力を最大限発揮しながら、いきいきと活躍できる職場環境の実現に取り組みます。		
関連計画等	川崎市DX推進プラン、川崎市メンタルヘルス対策基本方針、川崎市特定事業主行動計画、川崎市職員のセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の防止に関する要綱、川崎市内部統制基本方針、川崎市職員に対するカスタマーハラスメント対策基本方針		

○主な取組

1	ワークスタイル変革の推進	所管課	総務企画局デジタル化施策推進室	主なアウトプット
区役所や事業所等も含め、全庁的に効率的かつ多様な働き方を推進する観点から、エンドツーエンドのデジタル化などの進捗状況も踏まえながら、ペーパーレスやテレワーク等のワークスタイル変革の一層の浸透を図る。				ワークスタイル変革の推進 (毎年度)
変革の柱	選ばれるための組織変革			
2	New 働き方アンケートの見直し・実施	所管課	総務企画局人事部人事課	主なアウトプット
職員へのアンケート結果について、AIなどのデジタル技術やコンサルを活用し、高度な分析・検証をすることで、人材育成、人事評価、職場環境等との関連性を踏まえた有効な人事施策の検討につなげていく。				R8年度から見直し
変革の柱	選ばれるための組織変革			
3	New AIを活用したメンタルヘルス相談窓口	所管課	総務企画局人事部労務厚生課	主なアウトプット
メンタルヘルス不調の未然防止に向けた個別支援を強化するため、AIを活用して、時間や場所を問わず、仕事や人間関係など、気兼ねなく相談できる環境を新たに整備する。				R8年度から試行実施
変革の柱	選ばれるための組織変革			
4	New 外部の専門家相談窓口	所管課	総務企画局人事部労務厚生課	主なアウトプット
職場で相談しづらい業務上の不安、キャリア形成や生活に関わる相談のほか、管理・監督者のマネジメントの悩みなどに外部の専門家（キャリアコンサルタント）がオンラインで相談・助言・指導を行う窓口を新たに設置する。				R8年度から実施
変革の柱	選ばれるための組織変革			

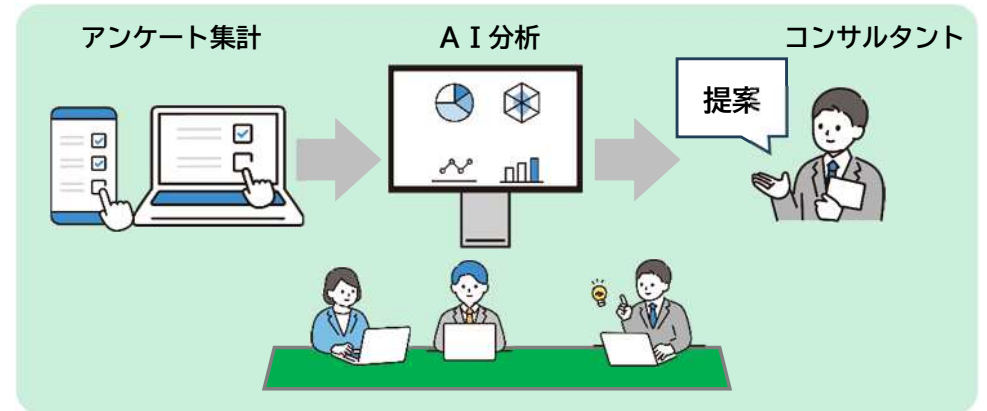
職場環境

ワークスタイル変革の推進



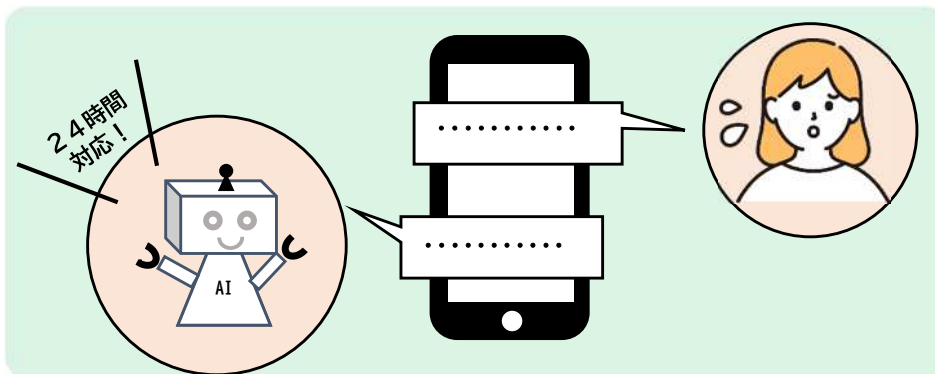
New 働き方アンケートの見直し・実施

- 今後の有効な施策につなげるため、AIやコンサルタントを活用し、高度な分析・検証を行う。



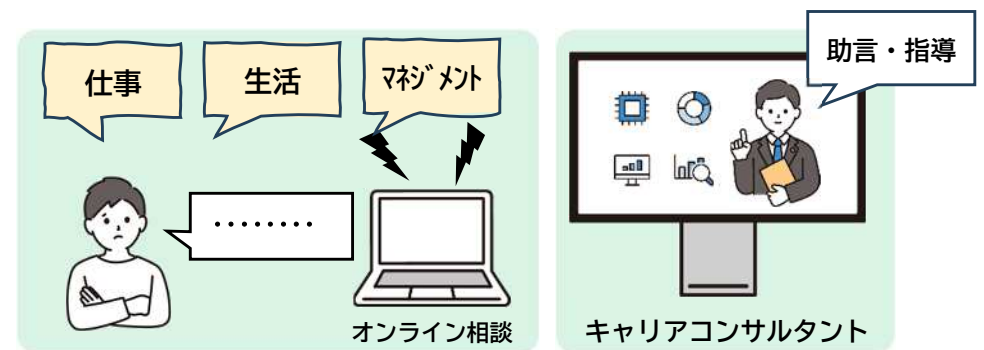
New AIを活用したメンタルヘルス相談窓口

- AIを活用して、時間や場所を問わず、仕事や人間関係など、気兼ねなく相談できる環境を新たに整備する。



New 外部の専門家相談窓口

- 仕事や生活、マネジメントなどに関する、外部の専門家（キャリアコンサルタント）相談窓口を新たに設置する。





取組一覧

- 「川崎市職員人財ビジョン」の「取組の方向性」や本計画の「計画の推進に向けた考え方」に基づき、今後4年間で進めていく取組である。

(○の付いた取組は「主な取組」にも掲載)

取組一覽

※6 変革の柱
 人：個を活かす人材戦略
 組：選ばれるための組織変革
 外：未来に向けた外部人材の活用

取組の体系	主な取組に掲載	取組名	取組概要	変革の柱※6			所管課
				人	組	外	
人材確保	New ○	採用試験（選考）の見直し・実施	職種ごとに受験資格や試験科目などを検討した上で、ターゲットに合わせた戦略的な試験制度にR8年度から見直す。		○		人事委員会事務局 任用課
	New ○	役職者（主任・係長・課長補佐）採用の導入	民間企業等職務経験者採用試験（行政事務区分）において、役職者採用をR8年度から新たに導入する。	○			人事委員会事務局 任用課
	○	ジョブ型雇用の実施	他都市の実施状況等を調査・研究し、専門的な知識や経験を有する者を必要に応じて採用する。			○	総務企画局人事部 人事課
	○	採用広報の実施	デジタルマーケティングによるブランディングの積極的な発信を行う。		○		人事委員会事務局 任用課
	New ○	インターナルプロモーション	職員の川崎への愛着・誇り（川崎プライド）の醸成と都市イメージの向上を図るため、効果的な研修等をR8年度から実施する。		○		総務企画局 シティプロモーション推進室
	○	シビックプライド（川崎への愛着や誇り）の醸成	市民のシビックプライドの醸成と都市イメージの向上を図るため、本市の魅力等を効果的に発信する。		○		総務企画局 シティプロモーション推進室
	○	情報管理部門における外部人材の活用	情報管理部門において高度な専門知識が必要な場合は、委託等により外部人材の活用を図る。			○	総務企画局 デジタル化施策推進室
	○	採用広報イベントの実施	各イベントを開催し、本市に関心を持った人材に働くやりがいや将来性等を伝え、受験意欲を向上させる。		○		人事委員会事務局 任用課
人材育成	New ○	階層別研修の見直し・実施	選択制の導入による階層別研修の再構成など、職員の主体的な学びを実現できる研修体系にR8年度から段階的に見直す。	○			総務企画局人事部 人材育成課
	New ○	資格取得費用の助成	業務遂行上有用と認められる資格等の取得に要した費用の一部を助成する制度を新設し、R9年度から試行実施する。	○			総務企画局人事部 人材育成課
	New ○	新たなeラーニングシステムの導入	いつでも、どこでも、誰でも、好きなだけ学習できるオンライン環境を整備し、自律的な成長を支援する。（R9年度導入）	○			総務企画局人事部 人材育成課
	New ○	タレントマネジメントの仕組みづくり	「職員の知識・経験・能力」及び「各所管に必要な人材・能力」等を見える化する仕組みを検討する。（R11年度試行実施）	○			総務企画局人事部 人材育成課
	○	データ活用を活用した政策形成（EBPM）の推進に向けた職員の育成	データを活用した政策形成（EBPM）に関する知識やデータ分析ツールの活用能力を有する職員を育成する。	○			総務企画局都市政策部 企画調整課

取組一覽

※6 変革の柱
 人：個を活かす人材戦略
 組：選ばれるための組織変革
 外：未来に向けた外部人材の活用

取組の 体系	主な取組 に掲載	取組名	取組概要	変革の柱※6			所管課
				人	組	外	
人材育成		DX推進に向けた学習環境の提供	DXに関する知識やスキル等を自らの職務上の課題等に合わせた学習環境を確保する。	○			総務企画局 デジタル化施策推進室
	New	民間企業等との人事交流の実施	管理職等が多様な人材との交流を通じて、庁外で得られる知見や経験の獲得、外部ネットワークの構築を図る。			○	総務企画局人事部 人事課
		イクボス・プレイクボス研修の実施	部下の仕事と家庭の両立を支援するため、イクボス研修及びプレイクボス研修を実施する。		○		総務企画局人事部 人事課
		職員メンター制度の運用	先輩職員（メンター）がキャリア形成及び職務遂行上の悩みを抱える後輩職員（メンティ）をサポートする。		○		総務企画局人事部 人事課
		女性活躍推進研修の実施	女性活躍推進のため、女性自身のキャリアアップを考える研修等を実施する。	○			総務企画局人事部 人事課
	New	セルフ・キャリアドックの導入	働きがいの向上や人材定着化、女性対策を目的に、キャリア研修と専門家面談を実施する。（R9年度から試行実施）		○		総務企画局人事部 人材育成課
	New	エグゼクティブ（局長級）セミナーの新設・実施	民間の取組や視点に触れる機会を設け、トップマネジメント層の経営感覚の向上を図る。（R8年度から実施）			○	総務企画局人事部 人材育成課
	New	各局における研修情報の一元化の再整備	M365の各種機能等を活用して、研修情報の一元化手法を見直し、アクセスしやすい環境をR8年度に再整備する。	○			総務企画局人事部 人材育成課
		技術職員等の専門職種の人材育成	専門職種の人材育成に向けて、局と連携しながら効果的な取組や好事例を横展開していく。	○			総務企画局人事部 人材育成課
		職場体験研修	若手職員等が他職場で職務を体験することで、自らのキャリア形成や自己啓発意欲の向上を図る。	○			総務企画局人事部 人材育成課
		外部研修機関の活用	市町村アカデミー等の外部研修機関を活用し、専門性の高い業務知識やスキル等の習得を図る。	○			総務企画局人事部 人材育成課
		長期派遣研修の実施	先進的な取組や幅広い視点を学ぶため、国や自治体、民間企業等に職員を1年以上派遣する。	○			総務企画局人事部 人材育成課
	OJTの支援	OJTノート等を見直すほか、育成担当者への支援やトリセツを活用し、計画的かつ組織的にOJTを推進する。	○			総務企画局人事部 人材育成課	

取組一覧

※6 変革の柱
 人：個を活かす人材戦略
 組：選ばれるための組織変革
 外：未来に向けた外部人材の活用

取組の体系	主な取組に掲載	取組名	取組概要	変革の柱※6			所管課
				人	組	外	
人材育成		会計年度任用職員等への基礎研修	会計年度任用職員等が、職務上必要な基礎的知識を習得するための研修をeラーニング等で実施する。	○			総務企画局人事部 人材育成課
		職員の改善意識・意欲の向上と職場改善運動の推進	主体的な改善運動及び庁内横展開に向けて、事業見直し・業務改善や職員提案制度を活用し取組を推進する。		○		総務企画局 行政改革推進室
人事評価	○	人事評価制度の運用	公平・公正な制度運用と実態に即した制度改善を行う。	○			総務企画局人事部 人事課
	○	評価者・被評価者研修	適正な評価や効果的な人材育成、職務に対する意欲の向上等を目的とした研修を実施する。	○			総務企画局人事部 人事課
	○	New 多面フィードバック	自身の強みや弱みについて「気付き」を得て、自己成長等につなげるフィードバック制度をR8年度から試行実施する。	○			総務企画局人事部 人事課
人事配置	○	New 昇任型公募制度	職員の成長意欲を引き出すとともに、意欲のある職員が、上位職へ自ら手を挙げて応募する制度を検討する。(R9年度試行実施)	○			総務企画局人事部 人事課
	○	職員の意識・意欲の向上に向けた人事管理の推進	本人の実績・能力等を踏まえた人事配置を人事異動実施要領に基づき実施する。	○			総務企画局人事部 人事課
	○	高齢層職員の知識・経験を活用するための人事管理	高齢層職員の知識・経験を効果的に活用するための人事配置等の取組を推進する。	○			総務企画局人事部 人事課
		人事評価制度等を活用した昇任管理と人事配置の実施	人事評価制度等を活用し、能力や職に対する適性、実績を踏まえた、昇任、適材適所の人事配置を実施する。	○			総務企画局人事部 人事課
		専門職種の知識・能力の向上を踏まえた人事管理	専門的な職務分野については、実績や能力を踏まえ、専門人材の育成の観点から人事配置を実施する。	○			総務企画局人事部 人事課
職場環境	○	ワークスタイル変革の推進	全庁的に効率的かつ多様な働き方を推進する観点から、ワークスタイル変革の一層の浸透を図る。		○		総務企画局 デジタル化施策推進室
	○	New 働き方アンケートの見直し	今後の有効な施策につなげるため、AIやコンサルタントを活用し、高度な分析・検証を行う。(R8年度)		○		総務企画局人事部 人事課
	○	New AIを活用したメンタルヘルス相談窓口	AIを活用して、仕事や人間関係など、気兼ねなく相談できる環境を新たに整備し、R8年度から試行実施する。		○		総務企画局人事部 労務厚生課

取組一覧

※6 変革の柱
 人：個を活かす人材戦略
 組：選ばれるための組織変革
 外：未来に向けた外部人材の活用

取組の体系	主な取組に掲載	取組名	取組概要	変革の柱※6			所管課
				人	組	外	
職場環境	New ○	外部の専門家相談窓口	外部の専門家（キャリアコンサルタント）に仕事や生活などを相談できる窓口を新たに設置する。（R8年度）		○		総務企画局人事部 労務厚生課
		不祥事防止、内部統制の取組推進	不祥事防止に向けた注意喚起や意識醸成及び、事務事故等の防止に向けた内部統制の取組を推進する。		○		総務企画局コンプライアンス 推進・行政情報管理部
	New	カスタマーハラスメント対策	職員が安心して勤務できる職場環境を確保し、質の高い行政サービスを提供するため、R7年度からカスハラ対策を推進する。		○		総務企画局コンプライアンス 推進・行政情報管理部
	New	生成AI等の活用による業務効率化の環境整備	庁内のデータを基にした生成AIツール等による、業務支援・効率化に向けた環境整備をR8年度から推進する。		○		総務企画局 デジタル化施策推進室
		エンドツーエンドのデジタル化	オンライン申請の利用拡大やアログ処理を減らすため、申請から交付まで（エンドツーエンド）のデジタル化を図る。		○		総務企画局 デジタル化施策推進室
		多様な人材が活躍できる環境の整備	障害理解の促進に向けて、障害者差別解消等に係る研修などを実施する。	○			総務企画局人事部 人事課
		ハラスメント防止対策研修の実施	ハラスメントのない職場づくりに向けて、ハラスメントの知識等を高める研修を実施する。		○		総務企画局人事部 人事課
		心身の健康管理に関する研修	心身のセルフケア及びラインケアに関する講義等を実施する。		○		総務企画局人事部 労務厚生課
		巡回健康相談	産業医・保健相談員による巡回健康相談を実施する。		○		総務企画局人事部 労務厚生課
		ストレスチェックを活用した職場環境改善	ストレスチェック委託事業者による研修を実施する。		○		総務企画局人事部 労務厚生課
		職場主体の職場環境改善の推進	安全・衛生委員会を軸に職場主体の職場環境改善の活動が進むよう、普及啓発や好事例を横展開する。		○		総務企画局人事部 労務厚生課
		再発予防に向けた療養・復職支援	療養から復職後まで、療養者・所属長・産業保健スタッフ・医療機関等が連携し、職員の再発を予防する。		○		総務企画局人事部 労務厚生課
		長時間勤務者の産業医面接の徹底	過重労働による健康障害防止対策徹底のため、産業医・保健相談員による面接を実施し、健康状態を確認する。		○		総務企画局人事部 労務厚生課

取組一覧

※6 変革の柱
 人：個を活かす人材戦略
 組：選ばれるための組織変革
 外：未来に向けた外部人材の活用

取組の体系	主な取組に掲載	取組名	取組概要	変革の柱※6			所管課
				人	組	外	
職場環境		健康診断の事後措置の取り組みの実施	健康診断の結果に対して、巡回健康相談等を実施し、自分の健康は自分で守れるよう支援していく。		○		総務企画局人事部 労務厚生課
		長時間勤務の是正	応援体制の構築やデジタル技術の活用など、一部の職場や業務に負担が集中しないよう取組を推進する。		○		総務企画局 行政改革プログラム推進室



令和8（2026）年3月
総務企画局人事部人材育成課
〒210-8577川崎市川崎区宮本町1番地

