

総務委員会資料

所管事務の調査（報告）

「人材育成第2期アクションプラン」について

資料1 人材育成第2期アクションプラン（概要版）

資料2 人材育成第2期アクションプラン

平成30年4月26日

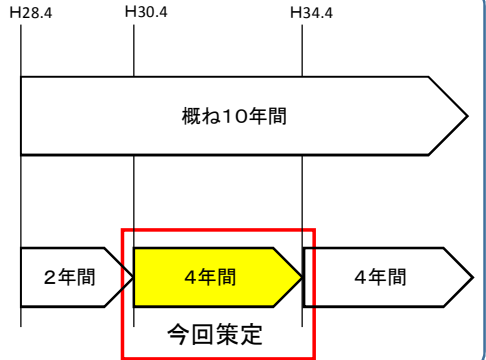
総務企画局

- 1 人材育成アクションプランは、人材育成の概ね10年間の取組方針を示す川崎市人材育成基本方針(平成28(2016)年3月策定)に定めた取組の柱に沿って、採用や研修、人事、評価等の人事・育成部門の取組の方向性及び具体的な取組内容を策定するもの
- 2 第1期計画期間の終了に伴い、多様化、増大化する市民ニーズ等への対応やこれまでの取組における課題等への対応を踏まえ、人材育成第2期アクションプランを策定

【計画期間】
 第1期 平成28年度から平成29年度の2年間
 第2期 平成30年度から平成33年度までの4年間
 (総合計画の第2期実施計画、行財政改革第2期プログラムと連動)

【川崎市人材育成基本方針】
 本市の人材育成に係る中長期的な方針
 ・ 人材ビジョン
 ・ 職員、職場の取るべき行動
 ・ 求められる力・果たすべき役割
 ・ 人材育成の基本的な考え方
 ・ 取組の方向性等

【人材育成アクションプラン】
 人事・育成部門による人材育成の具体的な取組の実施計画



I 人事・育成部門の取組に係る現状と課題

- 1 これまでの取組、今後の方向性等
 - (1) 概ね計画どおり実施。総合計画実施計画、川崎市行財政改革プログラムが着実に推進され、人材育成の取組の効果が一定程度寄与したものと推測
 - (2) 引き続き、継続して人材育成の取組を推進していく必要があると認識
- 2 各局区等からの意見、提案等
 - (1) 専門性の高い職種・人材の確保の強化
 - (2) eラーニング等を活用した研修の見直し・効率化 など
- 3 職員アンケート調査の結果

「働き方についてのアンケート調査」における「そう思う」、「ややそう思う」と回答した割合

 - (1) 研修やOJTに対する取組が職員としての意識やスキルの向上に役に立っているか **56.9%**
 - (2) 問題意識を持って積極的に業務改善に取り組んでいるか **71.2%**
 - (3) 管理職のマネジメントが十分であると感じるか **64.1%**
- 4 市民アンケート調査の結果

「かわさき市民アンケート」における「そう思う」、「ある程度そう思う」と回答した市民の割合

 - (1) 業務の改善・改革に取り組んでいる **18.6%**
 - (2) 問題を先送りせず、課題解決に積極的である **17.7%**
 - (3) 常に新しい取り組みを行おうとしている **15.6%**
- 5 その他人材育成に関わる本市の取組等
 - (1) 「川崎市行財政改革第2期プログラム」の策定
改革意識を持った職員の育成の必要性等
 - (2) 「川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム」の策定
職員の働く環境の整備と意識改革・多様な働き方の推進
 - (3) 地方公務員法等の改正に伴う臨時・非常勤職員の任用等に係る適正な対応

II 取組の方向性等の基本的な考え方、見直しの視点

- 【基本的な考え方】** これまでの取組の方向性・内容を継承し、発展
【課題・見直しの視点】 次の4点に重点を置いて、取組内容を見直し
- 1 効率的かつ効果的な人材育成の推進
 - (1) これまで研修やOJTにより職員の意識・意欲や能力の向上に取り組んできたが、十分な効果があがっていない状況
 - (2) 研修やOJTに対する負担感や、市役所内部の質的改革や働き方・仕事の進め方改革の推進の観点からもより効率的かつ効果的な手法等の検討の必要性がある。
 - 2 専門性の高い人材等の確保・育成
 - (1) 各局区等からも専門性の高い職種や人材の確保や職員の専門性等の向上を図る取組の必要性が指摘されている。
 - (2) 「川崎市行財政改革第2期プログラム」においても行政のプロフェッショナルの育成や職員の専門的知識等の向上が掲げられている。
 - 3 管理・監督者のマネジメント力の向上
 - (1) これまでもマネジメント力の向上に取り組んできたが職員アンケートの結果からより一層のマネジメント力の向上の必要性があると認識
 - (2) 市役所内部の質的改革や働き方・仕事の進め方改革の推進の観点からもマネジメント力の更なる向上と発揮が求められる。
 - 4 職員のチャレンジ精神、改善・改革意識の向上及び業務改善の一層の推進
 - (1) 「質的改革」の推進に向けて、日常的に改善・改革を実践する組織風土の醸成や積極的に地域の課題解決を図ることができる人材育成の取組を進めてきたが、未だ改善の余地がある状況
 - (2) 市役所内部の質的改革や働き方・仕事の進め方改革の推進の観点からもより一層の職員の改善・改革意識の向上と業務改善の推進を行っていく必要性がある。

III 人事・育成部門の取組の柱及び主な取組

- 1 人材ビジョンや行動指針等の浸透
 - (1) 職位等に合わせた効率的かつ効果的な研修の検討・実施による行動指針等の浸透
 - (2) eラーニング等の手法を活用した人材ビジョン等の浸透及び職員アンケートによる研修等に対する意識の把握 等
- 2 公務員として高い倫理観と責任感を持った人材の育成・確保
 - (1) 階層別研修における講義やeラーニングによる倫理・服務規律の啓発
 - (2) 公正な職務遂行に係る適正な人事評価に向けた制度の周知や研修の実施 等
- 3 専門性の高い人材の育成・確保
 - (1) 民間企業等への派遣研修によるコスト意識、スピード感等を持った専門性の高い人材の育成の推進
 - (2) 専門的知識や能力の向上を踏まえた人事配置や人事異動サイクル、複線型人事制度の検証、職員の意欲を引き出すための全庁的な人事異動の推進 等
- 4 的確な組織運営を行う人材の育成・確保
 - (1) 実務的・実践的なマネジメント力の強化に向けた研修の実施
 - (2) マネジメントの基礎知識や実践事例の共有化等による管理・監督者のマネジメント力の向上の支援 等
- 5 職場の環境整備・活性化
 - (1) 障害のある職員の状況に配慮した職場環境の整備、女性活躍の推進等の多様な人材が活躍できる環境の整備
 - (2) ストレスチェックの活用によるセルフケアの強化等によるメンタルヘルス対策の推進、過重労働による健康被害防止対策の徹底等 等
- 6 職員の意識・意欲の向上
 - (1) コスト意識の醸成に向けた業務改善事例の庁内における情報の共有化の強化
 - (2) 職位、組織を超えた職員間の対話・ミーティング等によるコミュニケーション活性化 等

人材育成第2期アクションプラン

平成 30(2018)年 3 月

目 次

1	人材育成第2期アクションプランの策定の趣旨等	1
	(1) 「人材育成アクションプラン」の目的と位置付け、第2期アクションプランの策定の趣旨	1
	(2) 計画期間	2
2	人事・育成部門の取組に係る現状と課題	3
	(1) これまでの取組、今後の方向性等	3
	(2) 各局区等からの意見、提案等	3
	(3) 職員アンケート調査の結果から見た課題等	5
	(4) 市民アンケート調査の結果から見た課題等	7
	(5) その他人材育成に関わる本市の取組等	7
3	人事・育成部門の取組の方向性等の基本的な考え方、見直しの視点	10
4	人事・育成部門の取組の方向性及び取組内容	12
	(1) 人材ビジョンや行動指針等の浸透	13
	(2) 公務員として高い倫理観と責任感を持った人材の育成・確保	15
	(3) 専門性の高い人材の育成・確保	17
	(4) 的確な組織運営を行う人材の育成・確保	20
	(5) 職場の環境整備・活性化	22
	(6) 職員の意識・意欲の向上	25
	参考資料	28

1 人材育成第2期アクションプランの策定の趣旨等

(1) 「人材育成アクションプラン」の目的と位置付け、第2期アクションプランの策定の趣旨

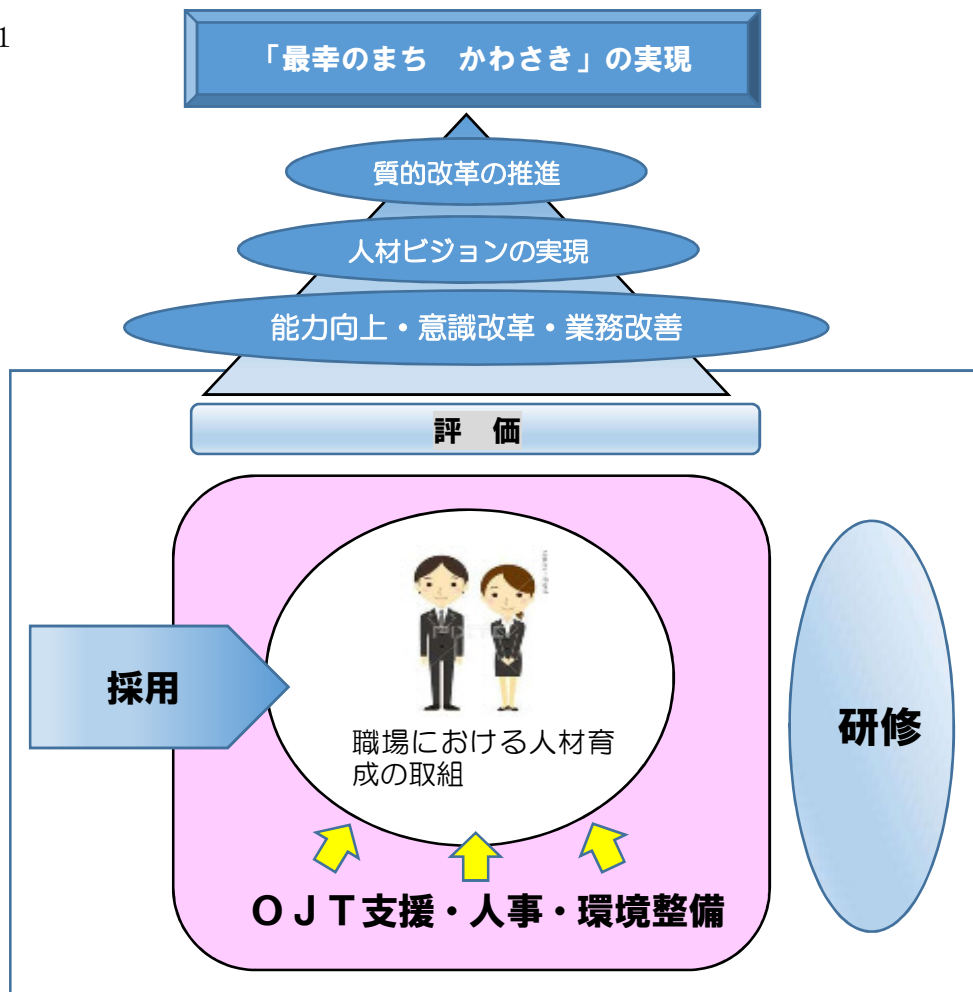
ア 「人材育成アクションプラン」の目的と位置付け（図表1）

「川崎市総合計画」に掲げる本市のあるべき姿である「成長と成熟の調和による持続可能な最幸のまち かわさき」の実現に向けて、「川崎市行財政改革プログラム」に掲げる基本理念である「質的改革」を推進していくためには、日常的に改善・改革を実践する組織風土の醸成を進めていくことが重要であり、市民の視点に立ち、コスト感覚、スピード感を持って積極的に地域の課題解決を図ることができる人材の育成を進めていく必要があることから、平成28（2016）年3月に「川崎市人材育成基本方針」を策定しました。

この基本方針では、人材育成の取組を効果的に推進していくためには、人材育成の考え方、方針を明確にし、職員一人ひとりが市職員としてのあるべき姿の共通理解を図る必要があることから、市職員のあるべき姿として人材ビジョン¹を策定しています。

人材ビジョンの実現に当たっては、職員自らの行動、意識改革や職場における人材育成が重要となりますが、より効果的に人材育成を進めていくためには、採用や研修、人事、評価等の人事・育成部門が連携した取組を行い、職員の行動や職場の取組を支援することが重要であるため、人事・育成部門の取組の方向性を定め、人材ビジョンの実現に必要な取組の分野ごとに、具体的な取組内容を「人材育成アクションプラン」として取りまとめ、計画的な人材育成を推進しています。

図表1



¹ 『全ては市民のために』という考えのもと、職員全員が、行政のプロフェッショナルとして、いきいきと仕事に取り組み、未来に向けてチャレンジしている

イ 第2期アクションプランの策定の趣旨

本市では、これまで、平成28(2016)年3月に策定した「川崎市人材育成基本方針」に基づき、平成28(2016)年度及び平成29(2017)年度の2年間を計画期間とする「人材育成アクションプラン」を策定し、人事・育成部門が連携した取組を推進してきました。

高齢化の進展等、本市を取り巻く社会経済環境の大きな変化に伴い、多様化・増大化する市民ニーズや地域課題への的確かつ迅速な対応が引き続き求められる中で、限られた財源や人材等を最大限に活用し、効率的・効果的なサービスの提供に努めていくことが不可欠であり、今後も計画的な人材育成に取り組む必要があります。

こうしたことから、これまでの取組における課題や「川崎市行財政改革第2期プログラム」の策定、働き方・仕事の進め方改革の推進などの其他人材育成に関わる本市の取組等を踏まえ、「川崎市人材育成基本方針」に掲げる人事・育成部門による取組の方向性を一部見直すとともに、これと一体として「人材育成第2期アクションプラン」を策定します。

(2) 計画期間

「川崎市総合計画」における基本計画の計画期間である平成28(2016)年度からの概ね10年間を見据えて策定した「川崎市人材育成基本方針」の考え方のもと、「川崎市行財政改革第2期プログラム」等と同様の、平成30(2018)年度から平成33(2021)年度までの4か年を計画期間とします。

2 人事・育成部門の取組に係る現状と課題

(1) これまでの取組、今後の方向性等

「人材育成アクションプラン」に基づき、人材ビジョンの実現に向けて、職員の行動や職場の取組を人事・育成部門が支援するため、採用、研修、OJT支援、評価、人事等において、これまで合計31の取組を実施してきました。

平成28(2016)年度の実施状況につきましては、それぞれの具体的な取組内容について、ほぼ計画どおり実施されています。また、「川崎市総合計画実施計画」や「川崎市行財政改革プログラム」の評価結果において、施策や事務事業、改革課題が着実に推進されていることから(図表2)、「人材育成アクションプラン」に基づく人材育成の取組の効果が一定程度寄与したものと推測されますが、引き続き、継続して人材育成の取組を推進していく必要があると認識しています。

図表2

川崎市総合計画実施計画		川崎市行財政改革プログラム	
施策の進捗状況(順調に推移、一定の進捗がある)の割合	95.9%	活動目標に対する達成度(目標を上回った、ほぼ目標どおり)の割合	97.2%

今後も、多様化・増大化する市民ニーズや地域課題に的確かつ迅速に対応していくためには、限りある財源や人材等を最大限に活用し、効率的・効果的なサービスの提供に努めていくことが不可欠であり、また、市役所内部の「質的改革」の推進や働き方・仕事の進め方改革の実現が求められていることから、更なる職員の意識改革や日常的に改善・改革を実践する組織風土の醸成を進める必要があります。

(2) 各局区等からの意見、提案等

平成29(2017)年度に実施した各局区等への人事・育成部門の取組に対する課題等に係る照会において、次のとおり意見、提案等が示されました。(図表3)

これらの意見、提案等も考慮しながら、今後の人事・育成部門の取組について検討していく必要があります。

図表3

取組	主な意見、提案等
採用	専門性の高い職種・人材の確保の強化、より人物重視の試験制度の検討、各局区等と連携した受験者増加に向けた取組、市の魅力・ブランド力の向上等

研修	eラーニング等を活用した研修の見直し・効率化、研修の効果測定、臨時職員・非常勤職員の研修機会の確保 等
OJT支援	OJT実施者へのフォロー、成長キャリアノート等のOJT関係のツールの整理・見直し・活用に向けた取組、OJTの必要性の職員へ浸透させる取組 等
評価	職員の意識・意欲の向上等に向けた評価制度の検討 等
人事	キャリアプランを踏まえた活発・円滑な局間異動の実施、専門性の高い人材を育成するための異動サイクルの見直し、効果的な複線型人事制度の検討、再任用職員の活用 等
その他	職員の専門性等の向上を図る各局区等の取組の支援の充実、ストレスチェックの浸透、メンタルヘルス対策の充実 等

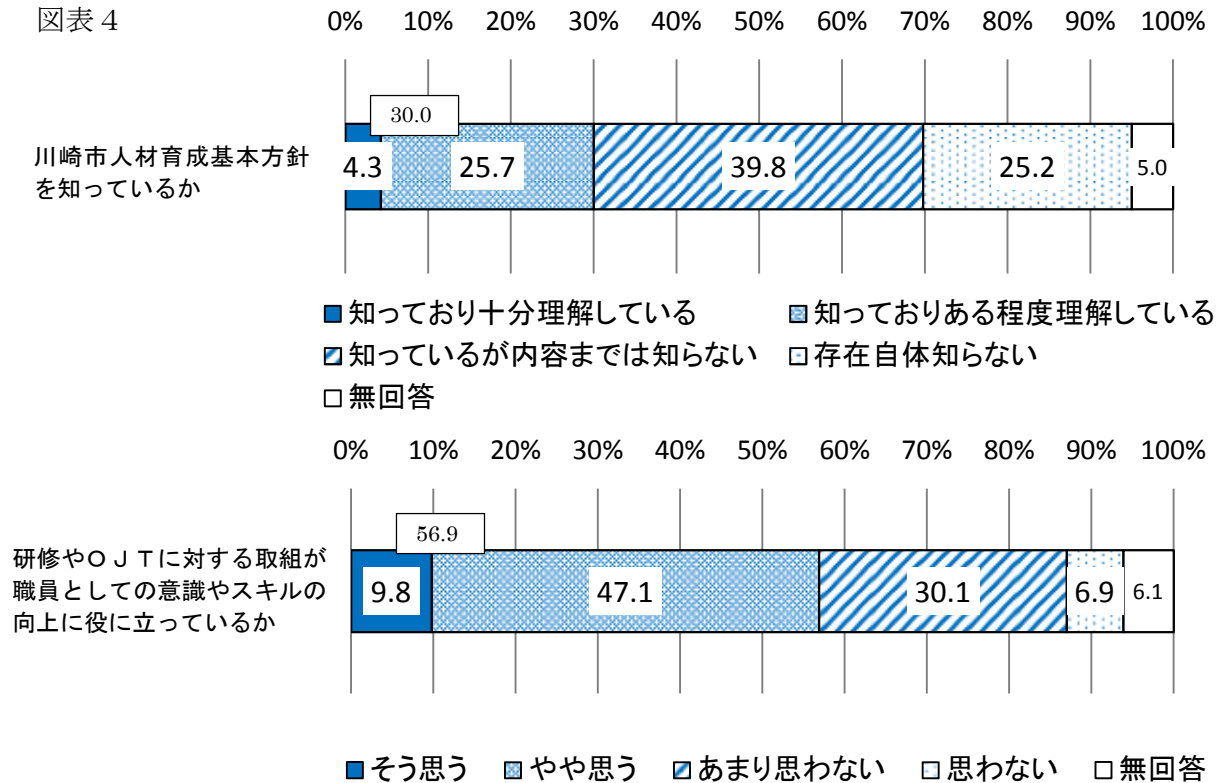
(3) 職員アンケート調査の結果から見た課題等

○「川崎市人材育成基本方針」の浸透及び効率的かつ効果的な人材育成の推進

平成 29 (2017) 年度実施の職員に対する「働き方についてのアンケート調査」(概要は P. 32 参照) では、「川崎市人材育成基本方針を知っているか」の質問について、「知っており十分理解している」の割合は 4.3%となっており、「知っておりある程度理解している」とあわせた割合は 30.0%となっています。また、「研修や O J T に対する取組が職員としての意識やスキルの向上に役に立っているか」の質問について、「そう思う」の割合は 9.8%となっており、「ややそう思う」とあわせた割合は 56.9%となっています。(図表 4)

本市は、これまで研修等の様々な機会を通じて「川崎人材育成基本方針」の浸透に努め、また、職員や職場の状況に応じたきめ細やかな O J T が行われる取組を推進し、職員の意識・意欲や能力の向上に取り組んできましたが、十分な効果があがっているとはいえない状況であり、今後は、より効率的で効果的な手法等を検討する必要があります。

図表 4

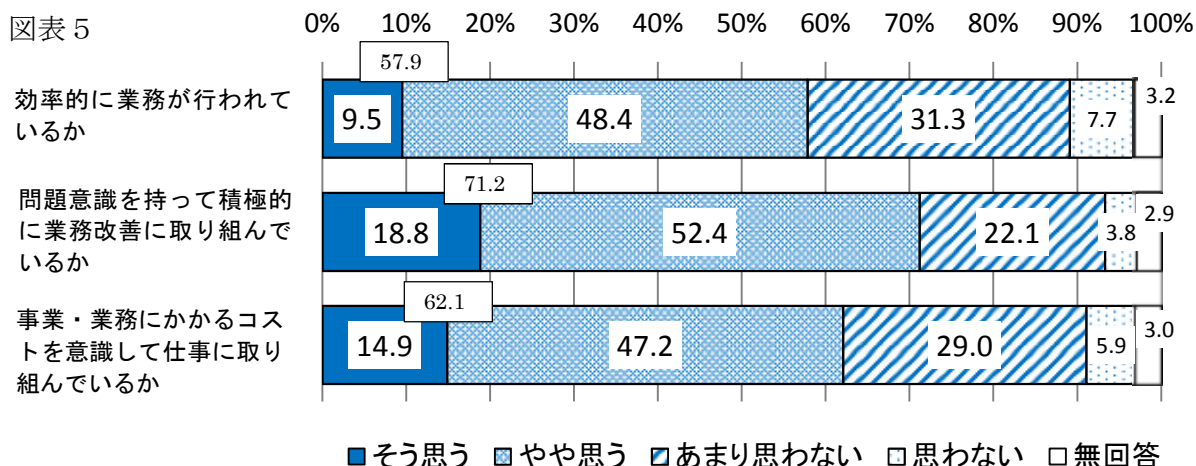


○改善・改革意識の向上、業務改善の推進

「効率的に業務が行われているか」の質問について、「そう思う」の割合は 9.5%となっており、「ややそう思う」とあわせた割合は 57.9%となっています。また、「問題意識を持って積極的に業務改善に取り組んでいるか」の質問について、「そう思う」の割合は 18.8%となっており、「ややそう思う」とあわせた割合は 71.2%となっています。更に、「事業・業務にかかるコストを意識して仕事に取り組んでいるか」の質問について、「そう思う」の割合は

14.9%となっており、「ややそう思う」とあわせた割合は62.1%となっています。(図表5)

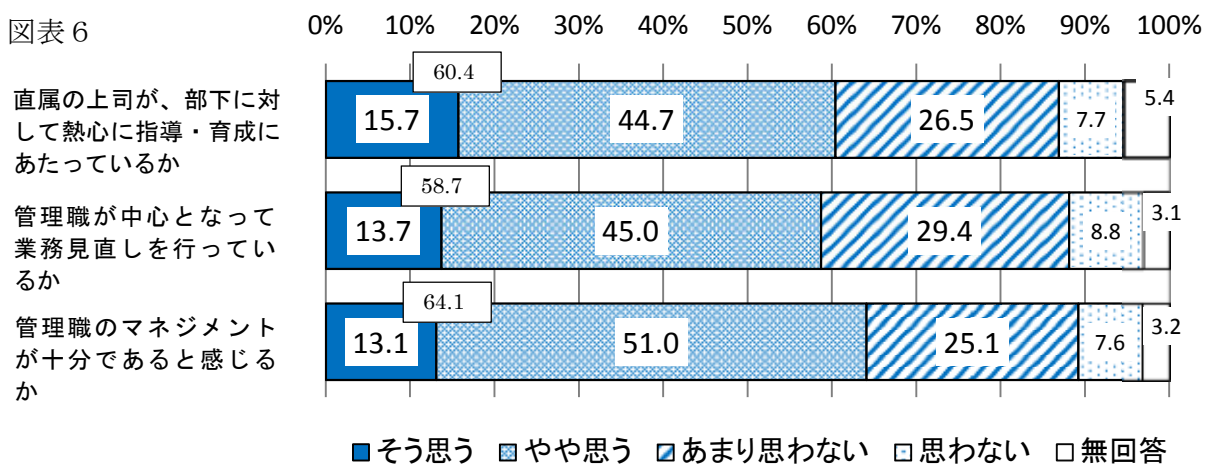
本市では、これまで、「質的改革」の推進に向けて、日常的に改善・改革を実践する組織風土の醸成や、市民の視点に立ち、コスト意識、スピード感を持って積極的に地域の課題解決を図ることができる人材育成の取組を進めてきましたが、未だ改善の余地があるといえ、より一層の職員の改善・改革意識の向上と業務改善の推進を行っていく必要があります。



○管理・監督者のマネジメント力の向上

「直属の上司が、部下に対して熱心に指導・育成にあたっているか」の質問について、「そう思う」の割合は15.7%となっており、「ややそう思う」とあわせた割合は60.4%となっています。また、「管理職が中心となって業務見直しを行っているか」及び「管理職のマネジメントが十分であると感じるか」の質問について、「そう思う」の割合は、それぞれ13.7%、13.1%となっており、「ややそう思う」とあわせた割合は、それぞれ58.7%、64.1%となっています。(図表6)

日常的に改善・改革を実践していく組織風土を築き、人材ビジョンを実現していくためには、管理・監督者が積極的にマネジメントをしていく必要があります。マネジメント力の強化の取組を進めてきましたが、より一層管理・監督者のマネジメント力の強化を図っていく必要があります。



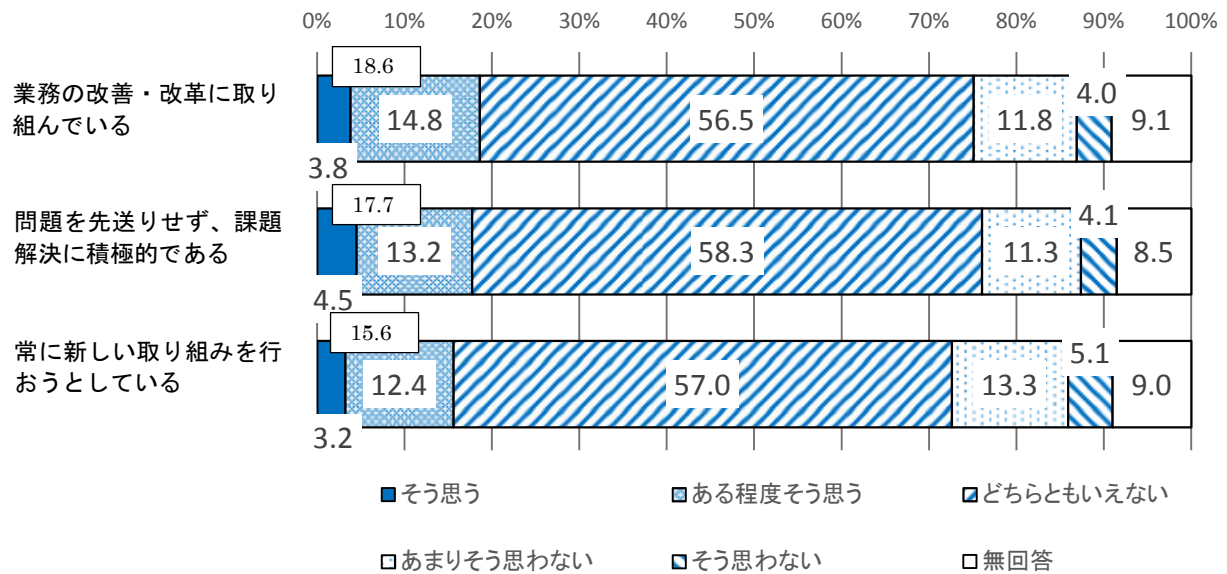
(4) 市民アンケート調査の結果から見た課題等

○改善・改革意識の向上、業務改善の推進

平成 29 (2017) 年度実施の市民に対する「かわさき市民アンケート」(概要は P. 34 参照)では、市職員の仕事ぶりについての質問において、「業務の改善・改革に取り組んでいる」という質問について、「そう思う」の割合は 3.8%となっており、「ある程度そう思う」とあわせた割合は 18.6%となっています。また、「問題を先送りせず、課題解決に積極的である」という質問について、「そう思う」の割合は 4.5%となっており、「ある程度そう思う」とあわせた割合は 17.7%となっています。更に、「常に新しい取り組みを行おうとしている」という質問については、「そう思う」の割合は 3.2%となっており、「ある程度そう思う」とあわせた割合は 15.6%となっています。(図表 7)

本市では、これまで、「質的改革」の推進に向けて、日常的に改善・改革を実践する組織風土の醸成や、市民の視点に立ち、コスト意識、スピード感を持って積極的に地域の課題解決を図ることができる人材育成の取組を進めてきましたが、未だ改善の余地があるといえ、より一層の職員の改善・改革意識の向上と業務改善の推進を行っていく必要があります。

図表 7



(5) その他人材育成に関わる本市の取組等

○「川崎市行財政改革第 2 期プログラム」の策定

高齢化の進展や経済のグローバル化など、本市を取り巻く社会経済環境が大きく変化する中においても、行政には安全・安心な市民の暮らしを支えるため、必要な市民サービスを確実に提供する責務があり、平成 28 (2016) 年 3 月に策定した「川崎市行財政改革プログラム」に基づき、市民満足度の高い行財政運営の推進を図ることを目的として、行財政改革を推進しています。

今後も、多様化・増大化する市民ニーズや地域課題への的確かつ迅速に対応していくため、行政としての役割を確実に果たすことのできる体制づくりや組織の最適化、財源確保等の取

組、市民・事業者・行政などの社会を構成する各主体が共に支え合う地域づくりの推進、「川崎市総合計画」の推進を支える活力ある市役所の構築など、引き続き改革を推進する必要がある、市役所全体における「質的改革」の一層の推進と「必要な施策・事業の着実な推進」に引き続き取り組むため、平成 30（2018）年 3 月に「川崎市行財政改革第 2 期プログラム」を策定しました。

「川崎市行財政改革第 2 期プログラム」においては、基本理念の一つとして、「市役所内部の「質的改革」の推進」を掲げており、また、改革の取組の 1 つとして、「取組 3 「育て、チャレンジする」」を掲げ、計画的な人材育成・有為な人材確保等の改革項目に取り組むこととしています。（図表 8）

図表 8

基本理念 （3）市役所内部の「質的改革」の推進	
	<ul style="list-style-type: none"> • 新たな価値の創出に向けた豊富な発想力と改革意識の醸成 • 失敗を恐れないチャレンジ精神の醸成 • 地域の多様な主体の力が一層発揮できるコーディネート力の育成 • 新しいことを受け入れ、日常的に改善・改革を実践する風土の醸成 • 働きやすい、働きがいのある環境づくり
取組 3 「育て、チャレンジする」	
	<ul style="list-style-type: none"> • 計画的な人材育成・有為な人材確保 • 職員の能力が十分に発揮できる環境づくり • 職場起点の業務改善の推進に向けた職員の改革意識・意欲の向上

○ 「川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム」の策定

本市では、平成 29（2017）年 3 月に「川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム」を策定し、将来にわたりより良い市民サービスを安定的に提供することを目的として、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現でき、多様な人材が活躍できる職場づくりの実現を図るため、「職員の働く環境の整備と意識改革」と「多様な働き方の推進」に取り組んでおり、引き続き各職場と職員が一体となって働き方・仕事の進め方改革を推進することとしています。（図表 9）

働き方・仕事の進め方改革を推進するに当たっては、「働き方」と「仕事の進め方」を先入観を持たずに見つめ直しながら、自らの仕事の意義や課題を捉えることのできる人材の育成や職員の意識改革に取り組んでいく必要があります。

図表 9

川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム	
職員の働く環境の整備と意識改革	多様な働き方の推進
<ul style="list-style-type: none"> • 長時間勤務の是正 • 業務改革・改善 • 人材育成・意識改革 • ICTの活用 • ワークスタイル変革 • メンタルヘルス対策 	<ul style="list-style-type: none"> • 女性活躍推進・次世代育成支援 • 障害者雇用の拡大 • 高年齢職員の活用 • 非常勤嘱託員・臨時的任用職員の活用 • 多様な働き方を可能とする仕組みづくり

○地方公務員法等の改正に伴う臨時・非常勤職員の任用等に係る適正な対応

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の臨時・非常勤職員について、特別職の任用及び臨時的任用の適性を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図ることなどを目的として、地方公務員法及び地方自治法が改正されました。

「川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム」における「多様な働き方の推進」を進めるに当たっては、正規職員だけでなく、臨時・非常勤職員の適正な任用と効果的な活用が必要であり、地方公務員法等の改正の趣旨を踏まえた制度の創設や運用の見直しを行う必要があります。(図表 10)

図表 10

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律
<p>平成 29 年法律第 29 号 平成 29 年 5 月 17 日公布 平成 32 年 4 月 1 日施行</p> <ul style="list-style-type: none"> • 特別職の任用及び臨時的任用の厳格化 • 一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化 (会計年度任用職員の創設) • 会計年度任用職員への期末手当の支給を可能とする規定の整備

3 人事・育成部門の取組の方向性等の基本的な考え方、見直しの視点

○基本的な考え方

人材育成や職員の意識改革は、中長期的視点で取り組む必要があるため、「川崎市人材育成基本方針」の考え方や「人材育成アクションプラン」の取組の結果等を踏まえ、これまでの取組の方向性、取組内容を継承し、発展させることを基本的な考え方とします。

○見直しの視点

その上で、前述の「人事・育成部門の取組に係る現状と課題」を踏まえ、特に充実・強化を図ることが必要と考えられる次の点に重点を置いて、取組の方向性、取組内容の見直しを図ることとします。

◆ 効率的かつ効果的な人材育成の推進

各局区等からの意見、提案等において、市民ニーズの多様化・増大化に伴い業務量等が増大している中でOJTや研修に対する負担感が大きくなっていることや、限られた時間の中で効率的かつ効果的なOJTや研修の実施、手法等を検討すべきであることが指摘されており、また、「川崎市行財政改革第2期プログラム」における「市役所内部の「質的改革」の推進」や働き方・仕事の進め方改革の観点からも、効率的かつ効果的な人材育成の推進が今後強く求められます。

◆ 専門性の高い人材等の確保・育成

これまでの取組において、技術職員等の専門性の高い採用困難職種の受験者の確保が今後の課題として認識されており、また、各局区等からの意見、提案等においても、専門性の高い職種・人材の確保の強化が課題として指摘されています。また、「川崎市行財政改革第2期プログラム」における「取組3「育て、チャレンジする」」の改革項目である「計画的な人材育成・有為な人材確保」の取組の方向性として、コスト意識、スピード感を持って職務を遂行することができる人材、地域の多様な主体をコーディネートすることのできる人材等の行政のプロフェッショナルの育成や専門職種の専門性・技術力の向上、職員の専門的知識や能力の向上等の必要性が掲げられています。

◆ 管理・監督者のマネジメント力の向上

職員に対する「働き方についてのアンケート調査」において、管理・監督者のマネジメントに関する質問については、更なるマネジメント力の向上が必要となる結果となっています。また、「川崎市行財政改革第2期プログラム」における「市役所内部の「質的改革」の推進」や働き方・仕事の進め方改革を進めるに当たっても、管理・監督者のマネジメント力の更なる向上及び発揮が求められます。

◆ 職員のチャレンジ精神、改善・改革意識の向上及び業務改善の一層の推進

職員に対する「働き方についてのアンケート調査」及び市民に対する「かわさき市民アンケート」において、改善・改革意識や業務改善に関する質問については、改善・改

革意識の更なる向上と業務改善の更なる推進が必要となる結果となっています。

また、「川崎市行財政改革第2期プログラム」において、改革意識を持った職員の育成の必要性が掲げられているとともに、「市役所内部の「質的改革」の推進」や働き方・仕事の進め方改革を推進するためには、職員のチャレンジ精神、改善・改革意識の向上を図り、業務改善を一層推進することが求められます。

4 人事・育成部門の取組の方向性及び取組内容

人材ビジョン	取組の柱	取組	取組名	
全ては市民のために	(1)人材ビジョンや行動指針等の浸透	採用	行動指針等を踏まえた目的意識を持った人材の確保	
		研修	研修による行動指針等の浸透	
		OJT支援	OJTによる行動指針等の浸透	
		評価	評価制度の運用を通じた行動指針等の啓発	
		その他	効率的かつ効果的な手法の活用及び浸透状況の把握	
全ての職員が行政のプロフェッショナル	(2)公務員として高い倫理観と責任感を持った人材の育成・確保	採用	高い資質を持つ人材の確保	
		研修	研修による倫理・服務規律の啓発	
		評価	公正な職務遂行に係る適正な評価に向けた取組の推進	
		人事	職場での自己点検等による意識向上	
	(3)専門性の高い人材の育成・確保	採用	専門性を持つ人材の確保	
		研修	外部研修機関への派遣の推進	
		研修	民間企業等への派遣研修の推進	
		OJT支援	OJTによる専門的知識等の向上	
		評価	知識・技術の向上に係る適正な評価に向けた取組の推進	
		人事	職員の専門的知識等の向上を踏まえた人事管理の推進	
		人事	再任用職員の知識・経験を活用するための人事管理の推進	
	(4)的確な組織運営を行う人材の育成・確保	その他	局区横断的な取組及び各局区等の人材育成計画の取組の推進	
		研修	マネジメント力の強化に向けた研修の実施	
		OJT支援	管理・監督者によるOJTの支援	
		OJT支援	管理・監督者のマネジメント力の向上のためのOJTの支援	
		評価	管理能力に係る適正な評価に向けた取組の推進	
		評価	制度の適正な運用に向けた取組の推進	
	いきいきと仕事に取り組む	(5)職場の環境整備・活性化	人事	能力や適性、実績を踏まえた昇任管理と人事配置の実施
			研修	チームワーク等に関する研修の実施
OJT支援			職員の状況に応じたOJTの支援	
OJT支援			OJTを通じた風通しのよい職場環境の醸成	
人事			ワーク・ライフ・バランスの推進	
人事			多様な人材が活躍できる環境の整備	
未来に向けてチャレンジ	(6)職員の意識・意欲の向上	その他	心身両面の総合的な健康の保持増進に向けた取組の推進	
		研修	職員の意識・意欲の向上に向けた研修の実施	
		研修	自己啓発を支援する取組の推進	
		OJT支援	OJTを通じた職員の成長意識・意欲の向上	
		評価	職員の意識・意欲の向上に向けた適正な評価に係る取組の推進	
		人事	職員の意識・意欲の向上を踏まえた人事管理の推進	
		その他	職場改善運動の推進と職員の改善意識の向上に向けた情報共有の推進	
その他	職員のコミュニケーション活性化による意識・意欲向上の推進			

(1) 人材ビジョンや行動指針等の浸透

階層別研修や人事諸制度において、人材ビジョンや行動指針を基準として能力開発を推進することを職員に示し、人材ビジョンや行動指針の浸透を図ります。

取組・取組名	採用	行動指針等を踏まえた目的意識を持った人材の確保
取組の方向性	目的意識を持って本市職員を目指す受験者が増えるよう、人材ビジョンや行動指針等を受験者等に広く発信する取組を進めます。	
取組内容	・職員採用案内パンフレットに人材ビジョンや行動指針等を掲載するほか、本市職員採用説明会や大学等における就職説明会において人材育成制度の説明をするなど、採用等に関する様々な広報の機会を通じて、効果的に受験生等へ人材ビジョンや行動指針等を周知します。	
所管課	人事委員会事務局任用課	

取組・取組名	研修	研修による行動指針等の浸透
取組の方向性	川崎市職員として求められる姿勢・態度、基礎力等を職員自身が理解し、強化していくため、職位等に合わせた効率的かつ効果的な研修を検討・実施し、人材ビジョンや行動指針等に沿った行動を行うことができる人材を育成します。	
取組内容	・職員に対し人材ビジョンや行動指針等の浸透を図るため、各階層別研修において、人材育成の取組の講義やeラーニングを実施します。 ・若手職員を中心に川崎市職員として求められる姿勢・態度、基礎力等を強化する研修を実施します。	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	OJT支援	OJTによる行動指針等の浸透
取組の方向性	効率的かつ効果的なOJTを促進するため、OJTを支援するツールや取組の見直しを行い、OJTを通じて人材ビジョンや職員の行動指針等を浸透させ、職員の成長意識・意欲の向上を図ります。	
取組内容	・職場における人材育成の手引きや人材育成シート、成長キャリアノート、育成プランシートなどのOJTを支援するツールや取組の見直しを行い、その活用を促し、人材ビジョンや職員の行動指針等を念頭においたOJTを促進することにより、人材ビジョンや職員の行動指針等の浸透を図ります。	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	評価	評価制度の運用を通じた行動指針等の啓発
取組の方向性	評価制度の公正かつ効果的な運用を通じて、人材ビジョンの実現に向け、行動指針等に基づいた行動が常に基本となるよう、職員に啓発する取組を推進するとともに、必要に応じて、制度についての検討・調整を進めます。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面談等の機会を通じて、人材ビジョンや行動指針等に基づいた行動を意識させるため、これらを踏まえた指導・助言を行うよう、評価制度の周知徹底を図ります。 ・ 評価制度を適正に運用するため、研修等を実施します。 ・ 平成 29（2017）年度制度改正に伴う取組を推進するほか、運用上の課題等を踏まえ、より公正かつ効果的な評価制度となるよう、検討・調整を行います。 	
所管課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	その他	効率的かつ効果的な手法の活用及び浸透状況の把握
取組の方向性	e ラーニング等の効率的かつ効果的な手法を検討し、活用を図るとともに、職員アンケートを実施し、「川崎市人材育成基本方針」、人材ビジョン等の浸透状況の把握を行い、人材育成に係る職員の意識・意欲の向上を図ります。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ e ラーニングにおけるコンテンツの見直しや e ラーニング以外の手法の検討を行い、様々な機会、手段を通じて「川崎市人材育成基本方針」、人材ビジョン、職員の行動指針等の浸透を図ります。 ・ 定期的に職員アンケートを実施し、「川崎市人材育成基本方針」等の浸透状況や O J T や研修等に対する職員の意識を把握し、継続的に人材育成に係る職員の意識・意欲の向上を図ります。 	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

全ての職員が行政のプロフェッショナル

(2) 公務員として高い倫理観と責任感を持った人材の育成・確保

行政のプロとして高い倫理観と責任感を持ち、職責を深く自覚して職務を遂行することができる人材の育成・確保を図ります。

取組・取組名	採 用	高い資質を持つ人材の確保
取組の方向性		関係部署と連携した職種別の説明会の開催や市のブランド力の向上の取組を活用するとともに、人材育成の取組により成長し得る高い資質を持った人材を採用するため、より効果的かつ適正な人物重視を基本とした採用試験を実施します。
取組内容		<ul style="list-style-type: none"> ・説明会やパンフレット作成、SNSを活用した試験情報、職場情報発信等の採用広報において関係部署と連携して本市で働くことの魅力を伝えていきます。 ・採用試験制度については、平成29(2017)年度に導入した総合筆記試験及び面談試験を検証し、人物重視を基本とした採用試験の実施に向けた検討を引き続き行います。 ・採用試験の面接試験において受験生の職務遂行能力を、よりの確に評価できるよう、採用試験の面接官を対象とした面接技法講習会を充実します。
所 管 課		人事委員会事務局任用課

取組・取組名	研 修	研修による倫理・服務規律の啓発
取組の方向性		階層別研修において、倫理、服務について効率的かつ効果的に受講する機会を提供し、川崎市職員として高い倫理観、責任感に基づいて職務を遂行する職員を育成します。
取組内容		<ul style="list-style-type: none"> ・高い倫理感と責任感に基づいて職務を遂行する職員を育成するため、各階層別研修において、倫理、服務についての講義やeラーニングを実施します。 ・様々な事例を題材に職員が自ら考える手法を検討し、研修で実施していきます。
所 管 課		総務企画局行政改革マネジメント推進室

取組・取組名	評 価	公正な職務遂行に係る適正な評価に向けた取組の推進
取組の方向性	評価制度の公正かつ効果的な運用を通じて、厳正な服務規律の確保に向けた公正な職務遂行に係る取組を推進します。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・面談等の機会を通じて、服務規律の遵守や公正な職務遂行に係る指導・助言を行うとともに、具体的な事実や行動等を適正に評価するよう、評価制度の周知徹底を図ります。 ・効果的な面談及び適正な評価を実施するため、外部講師を活用した評価者研修を実施します。 	
所管課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	人 事	職場での自己点検等による意識向上
取組の方向性	公務員倫理についての研修の実施や、サービスハンドブック、チェックシート等による定期的な自己点検を実施するほか、自主考査などにより職場で良く話し合い、意見を交換する機会を設けることで、職場全体で公務員倫理に関する意識を高めます。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・依命通達による注意喚起や自主考査、サービスチェックシートによる自己点検を実施します。 ・階層別研修等において公務員倫理研修を実施することにより、職員の規範意識の向上を図ります。 ・不祥事防止委員会及び各局区等における早朝管理職会議等により、管理職を通じた不祥事防止の意識啓発を推進します。 	
所管課	総務企画局人事部人事課	

(3) 専門性の高い人材の育成・確保

それぞれの職場や職域において必要となる知識や能力を保有し、それらを高め、継承できる人材の育成・確保を図ります。

取組・取組名	採用	専門性を持つ人材の確保
取組の方向性	採用が困難な専門性の高い職種については、当該職種職員を効果的に活用し説明会等を実施するなど、全庁的な協力体制のもとに取組を推進し、人材確保を図っていきます。	
取組内容	・専門性の高い職種の人材を確保するため、本市職員採用説明会のほか各学校や民間就職支援サイトが主催する就職説明会、職員採用案内パンフレットなどにおいて当該職種職員を効果的に活用し、本市で働くことの魅力を効果的にPRします。	
所管課	人事委員会事務局任用課	

取組・取組名	研修	外部研修機関への派遣の推進
取組の方向性	外部研修機関が実施する研修への派遣を推進し、職員の専門的知識や能力の向上を図り、職場における業務知識・スキルの継承を支援します。	
取組内容	・職員の専門的知識や能力の向上を図るため、派遣研修の内容や日程等の情報を積極的に提供するなど、派遣研修を受講しやすい環境を整備することで、外部研修機関への職員の派遣を推進します。	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	研修	民間企業等への派遣研修の推進
取組の方向性	コスト意識やスピード感、経営感覚の醸成や幅広い視野や柔軟な発想力等の習得を図るため、民間企業等への派遣研修を推進します。	
取組内容	・派遣先の拡大を検討するとともに、民間企業等への派遣研修を推進し、コスト意識やスピード感、経営感覚等を持った専門性の高い人材の育成を進めます。(平成30(2018)年度～)	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	OJT支援	OJTによる専門的知識等の向上
取組の方向性	効率的かつ効果的なOJTを促進するため、OJTを支援するツールや取組の見直しを行い、それぞれの職場や個々の職員の状況に応じたOJTを推進し、職員の専門的知識や能力の向上を図ります。	
取組内容	・職場における人材育成の手引きや人材育成シート、成長キャリアノート、育成プランシートなどのOJTを支援するツールや取組の見直しを行い、その活用を促し、目的・目標を明確にしたOJTを促進することによ	

	り、個々の職場において職員に求められる専門的知識や能力の向上を図ります。
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室

取組・取組名	評 価	知識・技術の向上に係る適正な評価に向けた取組の推進
取組の方向性	評価制度の公正かつ効果的な運用を通じて、職員の知識・技術の向上に向けた人材育成の取組を推進するとともに、必要に応じて、制度についての検討・調整を進めます。	
取 組 内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・面談等の機会を通じて、人材育成・能力開発に係る指導・助言を行うとともに、知識・技術の習得又は活用に係る事実や行動等を適正に評価するよう、評価制度の周知徹底を図ります。 ・効果的な面談及び適正な評価を実施するため、外部講師を活用した評価者研修を実施します。 ・平成 29（2017）年度制度改正に伴う取組を推進するほか、運用上の課題等を踏まえ、より公正かつ効果的な評価制度となるよう、検討・調整を行います。 	
所 管 課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	人 事	職員の専門的知識等の向上を踏まえた人事管理の推進
取組の方向性	<p>職員の専門的知識や能力の向上を踏まえた人事配置や人事異動サイクル、複線型人事制度について、その効果を検証するとともに必要に応じて、見直しを検討していきます。</p> <p>職位、年齢等に応じ、各職員の意欲を最大限に引き出すための全庁的な人事異動を推進します。</p> <p>また、経験者採用職員については、これまでの経歴が十分に活用・発揮できるよう、より効果的な配置を進めます。</p>	
取 組 内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性の高い人材育成を推進するとともに、職員の効果的な人材育成を図るため、人事異動サイクルの検証や専任職、専門職の活用方法を検討します。 ・職位、年齢等に応じた異動対象基準に基づき、本庁や事業所等の人事異動を全庁的な視点から行います。 ・経験者採用職員については、各職員が主体的に作成したキャリアプランや個々の職員の経験・適性を踏まえ、その能力を最大限に引き出せる人事配置を推進します。 	
所 管 課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	人 事	再任用職員の知識・経験を活用するための人事管理の推進
取組の方向性	再任用職員がこれまで培ってきた知識・経験を活用するため、役職者への任用等、効果的な配置等を推進します。	
取組内容	・再任用職員の知識・経験を効果的に活用するための人事配置の実施や、役職者への任用等により職域の拡大を推進します。	
所管課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	その他	局区横断的な取組及び各局区等の人材育成計画の取組の推進
取組の方向性	職員の専門的知識・能力や地域の多様な主体のコーディネート力等の向上、技術職員等の専門職種の専門性・技術力の向上を図るため、各局区等の人材育成計画に基づく主体的な取組を推進するとともに、組織横断的な取組等の推進及び各局区等の取組の支援の充実を図ります。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成推進管理者連絡会等の組織横断的な体制等を通じ、各局区等の人材育成計画の内容、課題及び課題解決に向けた取組等の情報の共有化を強化します。 ・専門職種の専門性等の向上に向けた組織横断的な推進体制、取組等の検討を進めます。 ・各局区等の人材育成計画の情報の共有化を進め、職場集合研修支援などの各局区等の取組の支援の充実を図ります。 	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

(4) 的確な組織運営を行う人材の育成・確保

全ての職員が、行政のプロフェッショナルとしての確に職務を遂行し、いきいきと仕事に取り組める環境を整え、部下や後輩職員の意識や能力を伸ばさせることができる人材の育成・確保を図ります。

取組・取組名	研 修	マネジメント力の強化に向けた研修の実施
取組の方向性	管理・監督者における役割、職務遂行に応じた、より効率的かつ効果的で実務的な研修を企画・実施し、マネジメント力を強化します。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・管理・監督者のマネジメント力の向上を図るため、階層別研修において、職場でのマネジメント上の課題を検討するなど、実務的な研修を実施します。 ・新任時以外の管理職を対象にマネジメントガイドブックを活用した職場実践型の研修を新設します。(平成 30 (2018) 年度～) 	
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	○ J T 支援	管理・監督者による○ J Tの支援
取組の方向性	効率的かつ効果的な○ J Tを促進するため、○ J Tを支援するツールや取組の見直しを行い、その活用を促し、管理・監督者の人材育成マインドを醸成し、それぞれの職場や個々の職員の状況に応じた○ J Tを支援します。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職場における人材育成の手引きや人材育成シート、成長キャリアノート、育成プランシートなどの○ J Tを支援するツールや取組の見直しを行い、その活用を促し、管理・監督者による計画的かつ継続的な○ J Tを促進します。 	
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	○ J T 支援	管理・監督者のマネジメント力の向上のための○ J Tの支援
取組の方向性	それぞれの職場の状況に応じたマネジメントの実践を支援する取組を推進し、効率的かつ効果的な○ J Tによる管理・監督者のマネジメント力の向上を図ります。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・マネジメントガイドブックの活用やマネジメントの実践事例の情報の共有化など、マネジメントの実践を促進する取組を推進し、効率的かつ効果的な管理・監督者のマネジメント力の向上を図ります。 	
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	評 価	管理能力に係る適正な評価に向けた取組の推進
取組の方向性	評価制度の公正かつ効果的な運用を通じて、管理・監督者のマネジメント力向上に向けた取組を推進するとともに、必要に応じて、制度についての検討・調整を進めます。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・面談等の機会を通じて、マネジメントに係る指導・助言を行うとともに、マネジメントの実践に係る事実や行動等を適正に評価するよう、評価制度の周知徹底を図ります。 ・効果的な面談及び適正な評価を実施するため、外部講師を活用した評価者研修を実施します。 ・平成 29（2017）年度制度改正に伴う取組を推進するほか、運用上の課題等を踏まえ、より公正かつ効果的な評価制度となるよう、検討・調整を行います。 	
所 管 課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	評 価	制度の適正な運用に向けた取組の推進
取組の方向性	目標管理の手法の活用や評価結果のフィードバック等、制度運用を通じた人材育成を進めるため、管理・監督者の更なる制度の理解の向上に向けた取組を推進します。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・評価制度の運用を通じて、管理・監督者がマネジメント能力を発揮し、職員の人材育成を進めることができるよう、評価制度の周知徹底を図ります。 ・評価制度に係る管理・監督者の理解の向上を図り、効果的な面談及び適正な評価を実施するため、外部講師を活用した評価者研修を実施します。 	
所 管 課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	人 事	能力や適性、実績を踏まえた昇任管理と人事配置の実施
取組の方向性	的確にマネジメントを行い、職場内の活性化に寄与することができる人材が、管理・監督者として活躍するよう、昇任意欲の向上に向けた取組を検討するとともに、評価等を活用し、管理・監督者に求められる能力や職に対する適性、実績を踏まえた昇任管理、適材適所の人事配置を実施します。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・評価等を活用し、管理・監督者に求められる能力や職に対する適性、実績を踏まえた昇任管理、適材適所の人事配置及び昇任管理を実施するとともに、個別面談等を通じた管理職による適切な指導・助言等の支援を行います。 ・働き方についてのアンケート結果等を踏まえ、昇任意欲の向上に向けた取組について検討します。 	
所 管 課	総務企画局人事部人事課	

(5) 職場の環境整備・活性化

全ての職員が、仕事と家庭生活を両立しながら、心身ともに健康で意欲的に職務を遂行できるような環境の整備を図ります。

取組・取組名	研 修	チームワーク等に関する研修の実施
取組の方向性	良好な職場環境を構築するため、チームワーク、コミュニケーション力等を強化する研修を実施します。	
取組内容	・良好な職場環境を構築するため、階層別研修等において、チームワークやコミュニケーション力等を強化する研修や対話の手法を取り入れた研修を実施します。	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	ＯＪＴ支援	職員の状況に応じたＯＪＴの支援
取組の方向性	効率的かつ効果的なＯＪＴを促進するため、ＯＪＴを支援するツールや取組の見直しを行い、職員一人ひとりの状況や適性に応じたＯＪＴの実施を支援します。	
取組内容	・職場における人材育成の手引きや人材育成シート、成長キャリアノート、育成プランシートなどのＯＪＴを支援するツールや取組の見直しを行い、その活用を促し、職員一人ひとりの状況や適性に応じたＯＪＴを促進することにより、きめ細やかな人材育成を推進します。	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	ＯＪＴ支援	ＯＪＴを通じた風通しのよい職場環境の醸成
取組の方向性	効率的かつ効果的なＯＪＴを促進するため、ＯＪＴを支援するツールや取組の見直しを行い、ＯＪＴを通じたコミュニケーションの活性化を図り、風通しのよい職場環境の醸成を図ります。	
取組内容	・職場における人材育成の手引きや人材育成シート、成長キャリアノート、育成プランシートなどのＯＪＴを支援するツールや取組の見直しを行い、その活用を促し、組織的なＯＪＴを促進することにより、ＯＪＴを通じたコミュニケーションの活性化を促し、風通しのよい職場環境の醸成を図ります。	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	人 事	ワーク・ライフ・バランスの推進
取組の方向性	<p>「川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」に基づき、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進するとともに、これまでの取組内容を踏まえ、次期行動計画の策定を行います。</p> <p>また、職場環境や職員意識の醸成を図る研修等を実施し、育児休業等に関する情報共有ができる機会を毎年設けます。</p>	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスデーの実施等により、仕事と生活の調和の確保及びその考え方の普及を図ります。 ・「子育て応援ガイドブック」のイントラネットホームページへの掲載等により、制度の周知を行います。 ・職場環境や職員意識の醸成を図るため、業務管理者向けや全職員向けの研修を実施します。 ・職員に対し、年次休暇や子育てに関する休暇、休業の取得促進を図ります。 ・育児休業を取得した職員による体験談聴講の場を設置します。 ・第5期の行動計画を策定します。(平成31(2019)年度) ・勤務時間外における社会貢献活動について、営利企業従事等制限の柔軟な運用に取り組みます。 	
所 管 課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	人 事	多様な人材が活躍できる環境の整備
取組の方向性	<p>障害のある職員一人ひとりの状況に配慮した人事配置や職域の拡大、精神障害者も含めた障害者雇用の拡大の検討等を引き続き行うとともに、障害のある職員や性的マイノリティとされる職員が働きやすい職場環境を整備します。</p> <p>女性職員の意欲を向上させ、能力や適性を活かして更に活躍できる環境を整備し、女性職員の更なる活躍を推進します。</p> <p>再任用職員が意欲を持って仕事に取り組み、知識・経験を効果的に活用できる環境を整備します。</p> <p>また、非常勤嘱託員及び臨時的任用職員が意欲を持って職務に取り組み、地方公務員法等の改正の趣旨を踏まえた制度の創設や運用の見直しを行います。</p>	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員の更なる活躍に向けた採用や異動後の状況確認を行った上での人的及び物的な環境整備や、精神障害者も含めた障害者雇用の拡大の検討、並びに性的マイノリティとされる職員の状況に応じた施設環境等の整備を行います。 ・女性職員が更に活躍できるための職域の拡大や能力や意欲を踏まえた適材適所の人事配置を行うとともに、出産や育児等のライフイベントを見据え、早い段階から様々な経験を積むなど計画的・継続的な人事管理を行い 	

	<p>ます。また、個々のキャリア形成支援や意欲向上に向けた取組として、管理職による適切な指導・助言等の支援、メンター制度の運用、オフサイトミーティング、女性活躍推進研修等の取組を推進します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再任用職員の役割・活用方法を検討し、キャリアの有効活用に向けた役職者の配置など、再任用職員の意欲向上に向けた取組を推進します。 ・地方公務員法等の改正に伴い、法改正の趣旨を踏まえた会計年度任用職員制度を創設し、また、併せて採用、研修、評価等についても検討を行い、現行の非常勤嘱託員及び臨時的任用職員からの必要な移行を図ります。既存の特別職非常勤嘱託員及び臨時的任用職員の制度についても、より意欲を持って職務に取り組める環境を整備するため、制度や運用の見直しを行います。
所 管 課	総務企画局人事部人事課

取組・取組名	その他	心身両面の総合的な健康の保持増進に向けた取組の推進
取組の方向性	<p>「川崎市職員メンタルヘルス対策推進計画」に基づき、メンタルヘルス不調者を出さないための1次予防に重点を置き、セルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアの4つのメンタルヘルスケアの充実を図る取組を行います。</p> <p>ストレスチェックの受検率を向上させ、結果に基づくセルフケアの推進を強化するとともに、組織分析の結果に基づく職員参加型の職場環境改善の取組を推進します。</p> <p>また、過重労働による健康被害防止対策の徹底と健康診断の事後措置の取組を強化します。</p>	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・心身の健康の保持増進に向けて、定期健康診断やストレスチェックの受検率を向上させ、その結果に基づくセルフケア意識の向上と研修や広報等を通じてセルフケア意識の推進を図ります。 ・職場巡視や産業医面談等の実施、ストレスチェックの組織分析結果の活用した職員参加型の職場環境改善の取組、職員の安全・健康の確保や公務災害防止等に向けた研修の実施、各安全衛生委員会や職場における職場環境改善に向けた取組の支援等を通じて、安全衛生水準の向上による健康で働きやすい職場環境づくりを推進します。 ・メンタルヘルス対策の一次予防である新規採用職員・異動者面談を適切な時期に実施し、必要に応じた事後措置を行うと共に、過重労働による健康被害防止対策の徹底・健康診断の事後措置の取組を強化します。 ・管理・監督者のラインケア能力を高めるための研修を実施します。 ・業務に起因する健康障害防止及び健康の保持・増進に向けた取組を推進します。 	
所 管 課	総務企画局人事部職員厚生課	

未来に向けてチャレンジ

(6) 職員の意識・意欲の向上

職員が自らの意識や意欲を振り返り、一步踏み出して行動する機会を提供するとともに、そうした行動を尊重することで、職員のチャレンジ意識や職務に対する意欲の更なる向上を図ります。

取組・取組名	研 修	職員の意識・意欲の向上に向けた研修の実施
取組の方向性	チャレンジする職場風土を醸成するため、階層別研修を中心として、職員の意識・意欲を向上させる効率的かつ効果的な研修を実施します。	
取組内容	・職員の意識・意欲を向上させるため、階層別研修等において、キャリアデザインや意欲向上に関する研修を体系的に実施します。	
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	研 修	自己啓発を支援する取組の推進
取組の方向性	様々な職種、職務内容の職員と触れ合うことにより、新たな価値観に気づくことで、モチベーションの向上に繋げる取組を推進します。	
取組内容	・職員の自己啓発支援として、モチベーションの向上に繋がる夜間自己啓発講座の開催や自主研修グループに対する支援を実施します。	
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	OJT支援	OJTを通じた職員の成長意識・意欲の向上
取組の方向性	効率的かつ効果的なOJTを促進するため、OJTを支援するツールや取組の見直しを行い、OJTを通じて職員の成長意識・意欲の向上を図り、能力開発を促進します。	
取組内容	・職場における人材育成の手引きや人材育成シート、成長キャリアノート、育成プランシートなどのOJTを支援するツールや取組の見直しを図り、その活用を促し、計画的かつ意識的なOJTを促進することにより、職員の成長意識・意欲の向上を図り、能力開発を促進します。	
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

取組・取組名	評価	職員の意識・意欲の向上に向けた適正な評価に係る取組の推進
取組の方向性	評価制度の公正かつ効果的な運用を通じて、職員の意識・意欲の向上を図る取組を推進するとともに、必要に応じて、制度についての検討・調整を進めます。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・評価制度の運用を通じて、職員のやる気や働きがいを引き出すよう、評価制度の周知徹底を図ります。 ・効果的な面談及び適正な評価を実施するため、外部講師を活用した評価者研修を実施します。 ・平成29（2017）年度制度改正に伴う取組を推進するほか、運用状況等を的確に把握し、運用上の課題等を踏まえ、より公正かつ効果的な評価制度となるよう、検討・調整を行います。 	
所管課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	人事	職員の意識・意欲の向上を踏まえた人事管理の推進
取組の方向性	職員の意欲向上を踏まえた人事異動を推進し、職員の能力や適性を発揮できる機会を提供します。また、昇任意欲の向上に向けた取組について検討します。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・各職員が主体的に作成したキャリアプランや個々の職員の実績・能力を踏まえた人事異動を実施することで、職員の意欲を最大限に引き出します。 ・庁内公募制度により、職員自身が能力を開発し、活躍する機会を提供します。 ・働き方についてのアンケート結果等を踏まえ、昇任意欲の向上に向けた取組について検討します。 	
所管課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	その他	職場改善運動の推進と職員の改善意識の向上に向けた情報共有の推進
取組の方向性	<p>全ての職員がコスト意識を持ち、市民目線での改善を主体的に実践するように、職場での改善運動の推進に取り組みます。</p> <p>また、庁内の業務改善事例を各職場が取り入れ合うことで市役所全体の業務改善効果を高めるため、改善事例の庁内の広報・情報共有を強化するとともに、所属部署や職位に越えた全庁的な業務改善の推進に取り組みます。</p>	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職員提案制度を効果的に活用し、全ての職場・職員の改善意識の向上と改善の実践に向けて取り組みます。 ・改善事例の庁内における情報共有を強化するため、業務改善事例発表会 	

	<p>の開催や庁内システムによる業務改善事例の広報の充実を実施します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員プロジェクトチームによる組織横断的な業務改善の推進を実施します。
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室

取組・取組名	その他	職員のコミュニケーション活性化による意識・意欲向上の推進
取組の方向性	職員が多様な行政課題に対して所属部署に捉われずに、連携して対応する組織風土を根付かせるため、局・部・課等の組織や職位を超えた「タテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーション」の活性化を図ります。	
取 組 内 容	・各局区等における職員間の対話・ミーティング等の実施を推進し、職員が所属部署や前例に捉われずに組織横断的に課題解決にチャレンジする意識・意欲の向上に取り組みます。	
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室	

本アクションプランは、「川崎市行財政改革第2期プログラム」における「行財政改革の取組指標」や関連する改革課題の指標の達成状況、働き方についてのアンケート調査やかわさき市民アンケートの結果を参考にしながら取組を進めていきます。

1 「川崎市行財政改革第2期プログラム」における「行財政改革の取組指標」

市民アンケートにおける「日々の生活に身近な行政サービスについての満足度」を指標として、改革の取組を通じた一層質の高い行財政運営を推進します。

	平成 28 (2016) 年度	平成 33 (2021) 年度
日々の生活に身近な行政サービスについての満足度	56.4%	56.4%以上

○市民アンケート

(1) 調査目的

市民満足度の高い行政運営に向けた行財政改革の推進に当たり、「日々の生活に身近な行政サービスについての満足度」の現状を把握し、今後の取組の参考とするため、以下のとおり、市民アンケートを実施しました。

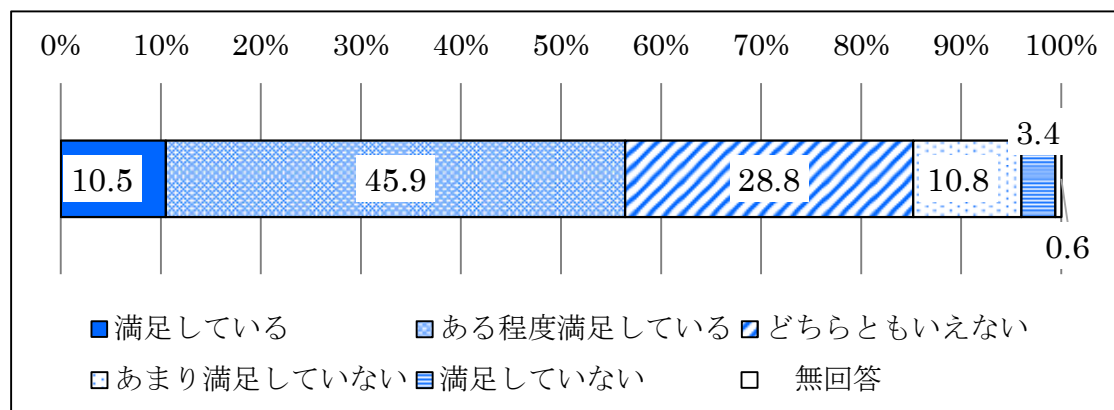
(2) 調査の概要

- 期 間 平成 28 (2016) 年 12 月 15 日 (木) ～平成 29 (2017) 年 1 月 16 日 (月)
- 対 象 住民基本台帳に登録されている満 18 歳以上の方から無作為に抽出した 3,000 人
- 調査方法 郵送法 (ただし、回答は郵送又はインターネットによる。)
- 回 収 率 35.9% (1,076 サンプル)

(3) 調査結果 (抜粋)

【問】川崎市では、日々の生活に身近な行政サービスとして、さまざまなものを提供しています。

あなたは、こうした日頃受けている行政サービスについて、どのように感じていますか。



2 「川崎市行財政改革第2期プログラム」における関連する改革課題の指標

取組3 - (1) 計画的な人材育成・有為な人材確保

指標名 (指標の出典)	指標の考え方	現状値	目標値 (平成33(2021)年度)	目標値の考え方
1 効率的・効果的なOJTの推進や研修の実施等による計画的な人材育成の推進 (総務企画局)				
<p>①研修やOJTに対する取組が職員としての意識やスキルの向上に役に立っていると考える職員の割合 (働き方についてのアンケート調査)</p> <p>②市職員が市民とともに地域の課題に取り組もうとしていると考えている市民の割合 (市民アンケート)</p>	<p>川崎市人材育成基本方針において、市職員のあるべき姿として、人材ビジョンを掲げ、これまで以上に市民の視点に立ち、改善・改革意識、コスト意識、スピード感を持って、積極的に地域の課題解決を図ることができるとしているため、「研修やOJTに対する取組について、職員としての意識やスキルの向上に役に立っていると回答した職員の割合」及び「市職員が市民とともに地域の課題に取り組もうとしていると回答した人の割合」を指標とします。</p>	<p>①56.9% ②24.1% (平成29(2017)年度)</p>	<p>①80%以上 ②32%以上</p>	<p>①平成29(2017)年度のアンケート結果を職位毎に見た場合、「管理職」では79.8%であることから、全体においても同水準程度の割合を目標とします。</p> <p>②前回、同内容のアンケート調査を実施した平成25(2013)年度の17.1%から、平成29(2017)年度は24.1%に上昇していることから、平成33(2021)年度までの4年間で更に7%以上上昇させることを目標とします。</p>
算出方法	<p>①職員に対する「働き方についてのアンケート調査」(無作為抽出3,000人)で、「研修やOJTに対する取組が職員としての意識やスキルの向上に役に立っているか。」という設問に対し、「そう思う」又は「やや思う」と回答した職員の割合</p> <p>②市民アンケート(無作為抽出3,000人)で「市職員が市民とともに地域の課題に取り組もうとしていると思うか」という設問に対し、「そう思う」又は「ある程度そう思う」と回答した人の割合</p>			
18 多様な有為な人材の確保 (人事委員会事務局)				
<p>①大学卒程度等採用試験の受験者数</p> <p>②大学卒程度等採用試験の採用予定者数と受験者数の比率が3倍未満の試験区分数</p>	<p>より多くの受験者から合格者を選抜することが、行政課題に的確に対応できる優秀な人材の確保につながることから、受験者数及び採用予定者数と受験者数の比率が3倍未満の試験区分数を指標とします。</p>	<p>①1,648人 ②4試験区分 (社会福祉、土木、電気、機械) (平成28(2016)年度)</p>	<p>①1,743人以上 ②0試験区分 (全試験区分で3倍以上)</p>	<p>①多様な有為な人材確保につながるため、直近3年で最も受験者が多い平成27(2015)年度の受験者数以上の確保をめざします。</p> <p>②採用困難職種において、できるだけ多くの受験者の中から、合格者を選抜していくことが必要であることから、これまでの申込状況等を勘案し、全試験区分で3倍以上の受験者の確保を目標とします。</p>
算出方法	<p>①大学卒程度等採用試験の受験者数</p> <p>②受験者数/採用予定者数が3倍未満の試験区分の合計</p>			

取組3 - (2) 職員の能力が十分に発揮できる環境づくり

指標名 (指標の出典)	指標の考え方	現状値	目標値 (平成33(2021)年度)	目標値の考え方
1 メンタルヘルス対策の充実 (総務企画局)				
①ストレスチェック受検率 ②メンタルヘルス不調による長期療養者の割合	①ストレスチェック制度は、メンタルヘルス対策における一次予防対策として有効なツールであり、受検率を向上させることで職員のセルフケアの充実や職場環境改善等の対策の推進につながることを期待できるため指標として設定します。 ②メンタルヘルス対策として、職場からメンタルヘルス不調者を出さないための職場環境づくりなどの1次予防に重点を置いているため指標として設定します。	①84.4% ②1.61% (平成28(2016)年度)	①90%以上 ②1.61%以下	①現状の割合に対し、5ポイント以上の向上を目標とします。 ②「精神及び行動の障害」による長期療養者の割合は、ここ数年横ばいとなっているため、現状値以下とすることを目標とします。
算出方法	①職員数(要件を満たす非常勤嘱託員及び臨時的任用職員を含む。)に対するストレスチェック受検者の割合 ②職員数(各年度の4月1日時点で市の市長事務部局の正規職員の数)に対する各年度の「精神及び行動の障害」による長期療養者の割合			
2 職員個々の状況に応じた働く環境の整備 (総務企画局)				
①障害者雇用率 ②管理職(課長級)に占める女性比率 ③川崎市職員として今の働き方に満足している職員の割合 (働き方についてのアンケート調査) ④職員1人当たりの年間総時間外勤務時間数の対前年度縮減率 (※いずれも他任命を含む。)	①障害者雇用率の推移を見ることで、障害者雇用拡大や職場環境整備の取組の成果を測ることができます。 ②管理職(課長級)に占める女性比率の推移を見ることで、女性職員の職域拡大、登用の取組の成果を測ることができます。 ③川崎市職員として今の働き方に満足している職員の割合の推移を見ることで、女性活躍の推進に向けた「働きやすさ」と「働きがい」に関するバランス良い支援の取組の成果を測ることができます。 ④職員1人当たりの年間総時間外勤務時間数の対前年度縮減率の推移を見ることで、長時間勤務の是正による、時間に制約のある職員を含むすべての職員が十分な能力を発揮できる職場環境の構築に向けた取組の成果を測ることができます。	①2.34% (平成29(2017)年度) ②23.3% (平成29(2017)年4月1日) ③75.1% (平成29(2017)年度) ④3.24% (平成28(2016)年度)	①2.6%以上 (平成33(2021)年度) ②30%以上 (平成34(2022)年4月1日) ③80%以上 (平成30(2018)年度) ④5%以上 (平成30(2018)年度)	①障害者雇用促進法改正により地方公共団体に義務付けられる障害者雇用率2.6%以上を目標とします。 ②平成30(2018)年3月策定の第4期川崎市男女平等推進行動計画において設定する目標との整合を図り、30%以上をめざします。 ③④「川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」において設定する目標との整合を図り、平成30(2018)年度の目標値をそれぞれ設定します。 なお、平成33(2021)年度の目標値については、「(仮称)第2期川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」の策定にあわせ設定します。
算出方法	①障害者数/算定の基礎となる職員数(総職員に占める除外職員の割合に応じた除外率を総職員数から控除した職員数)×100(%) ②取組年度の翌年度4月1日時点で在籍している女性の課長級職員数/課長級職員数×100(%) ③職員に対する「働き方についてのアンケート調査」(無作為抽出3,000人)で、川崎市職員として今の働き方に「満足している」又は「どちらかといえば満足している」と回答した職員の割合 ④1-(当該年度の職員1人当たりの年間総時間外勤務時間数/前年度の職員1人当たりの年間総時間外勤務時間数)×100(%)			
3 ワーク・ライフ・バランスの推進 (総務企画局)				
①職員の配偶者の出産特別休暇完全取得率 ②男性職員の育児参加特別休暇完全取得率 ③男性職員の育児休業等取得率 ④年次休暇取得日数割合 (※いずれも他任命を含む。)	これらの数値の推移を見ることで、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組の成果を測ることができます。	①59.0% ②25.6% ③12.5% ④66.1% (13.2日) (平成28(2016)年度)	①70%以上 ②30%以上 ③12%以上 ④80% (16日)以上 (平成31(2019)年度)	「第4期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」において設定する目標との整合を図り、平成31(2019)年度の目標値をそれぞれ設定します。 なお、平成33(2021)年度の目標値については、「(仮称)第5期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」の策定にあわせ設定します。
算出方法	①②子の出生があった男性職員数に対する特別休暇完全取得者数の割合 ③子の出生があった男性職員数に対する育児休業、部分休業取得者数の割合 ④年次休暇取得総日数を職員数で除算して算出			

取組 3 - (3) 職場起点の業務改善の推進に向けた職員の改革意識・意欲の向上

指標名 (指標の出典)	指標の考え方	現状値	目標値 (平成 33(2021)年度)	目標値の考え方
1 職員の改善意識・意欲の向上と職場改善運動の推進 (総務企画局)				
問題意識を持って積極的に業務改善に取り組んでいると考える職員の割合 (働き方についてのアンケート調査)	全ての職員が改善意識を高め業務改善を積極的に実践するように、職員の改善意識・意欲の向上と職場改善運動の推進に取り組んでおり、「問題意識を持って積極的に業務改善に取り組んでいる」と回答した職員の割合」の推移をみることで、取組の成果を測ることができます。	71.2% (平成 29(2017)年度)	80%以上	毎年度、前年度以上の割合とすることをめざし、平成 33(2021)年度には 80%以上とすることを目標とします。
算出方法 職員に対する「働き方についてのアンケート調査」(無作為抽出 3,000 人)で、「問題意識を持って積極的に業務改善に取り組んでいるか。」という設問に対し、「そう思う」又は「やや思う」と回答した職員の割合				

3 川崎市「働き方についてのアンケート調査」

(1) 調査目的

職員の働き方に対する意識や課題認識を把握し、職員の働き方に対する満足度向上につなげるため、以下のとおり、職員アンケートを実施しました。

(2) 調査の概要

○期 間 平成 29 (2017) 年 7 月 18 日 (火) ～ 8 月 4 日 (金)

○対 象 平成 29 (2017) 年 6 月 1 日時点で在職している全職員（一般職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員及び臨時的任用職員）からランダム関数により無作為抽出した 3,000 人

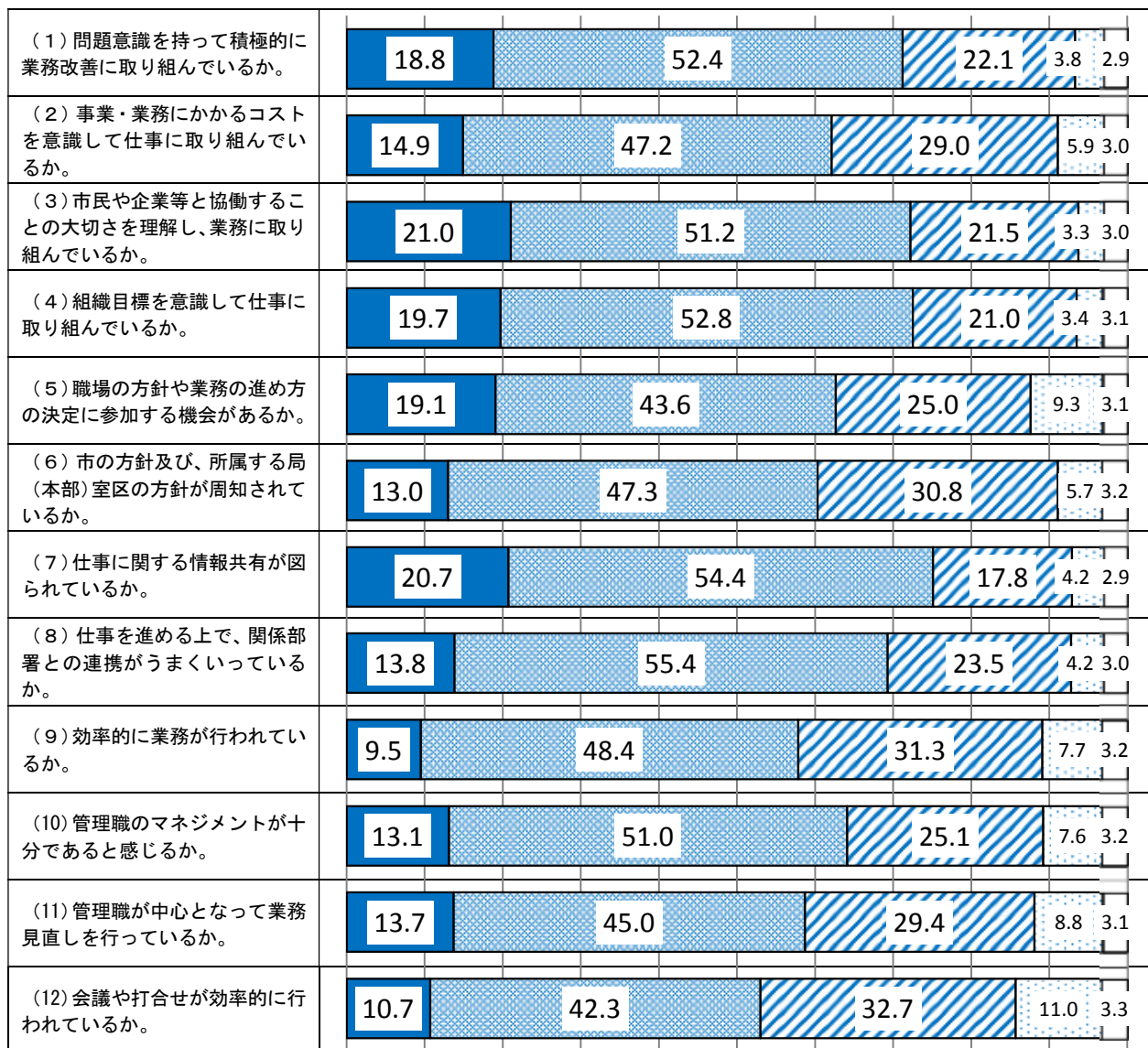
○調査方法 庁内便による配付・回収

○回 収 率 73.2% (2,195 サンプル)

(3) 調査結果 (抜粋)

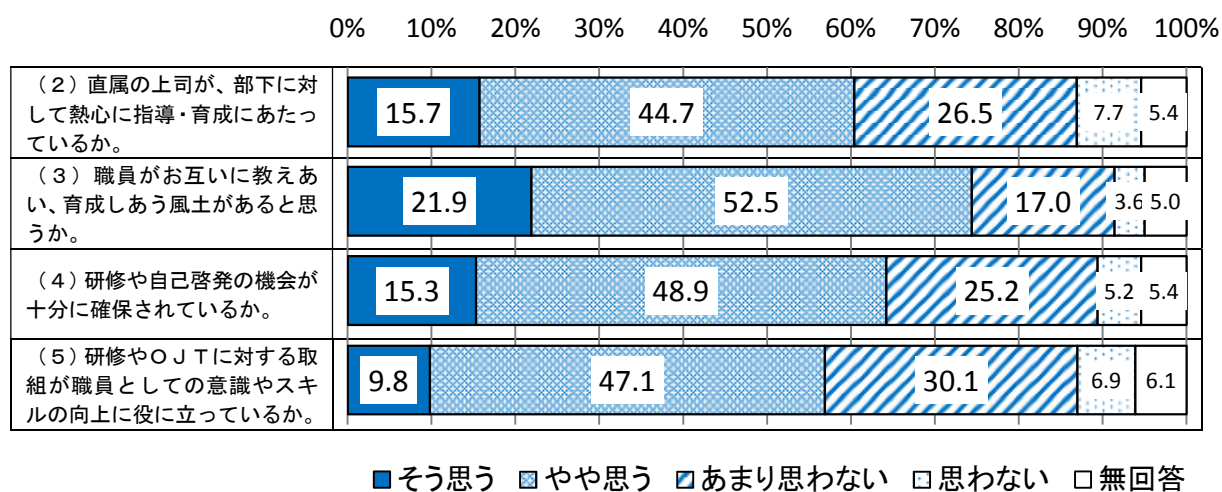
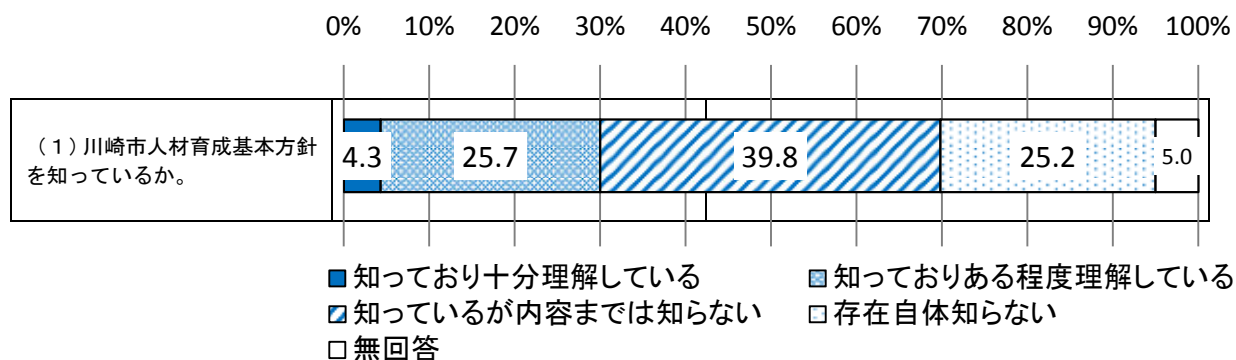
【問 2 4】あなたや、あなたの職場の『業務管理・組織管理』についてお答えください。

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



■ そう思う □ やや思う □ あまり思わない □ 思わない □ 無回答

【問25】あなたや、あなたの職場の『人材育成』についてお答えください。



4 かわさき市民アンケート（平成 29 年度第 2 回）

（1）調査目的

市政に対する市民の意識を多面的に調査することにより、市民の生活意識や行政に対する意識を明らかにし、市政運営や政策立案の参考とすることを目的として、以下のとおり、「かわさき市民アンケート」を実施しました。

（2）調査の概要

○期 間 平成 29（2017）年 11 月 22 日（水）～12 月 27 日（水）

○対 象 川崎市在住の満 18 歳以上の男女個人

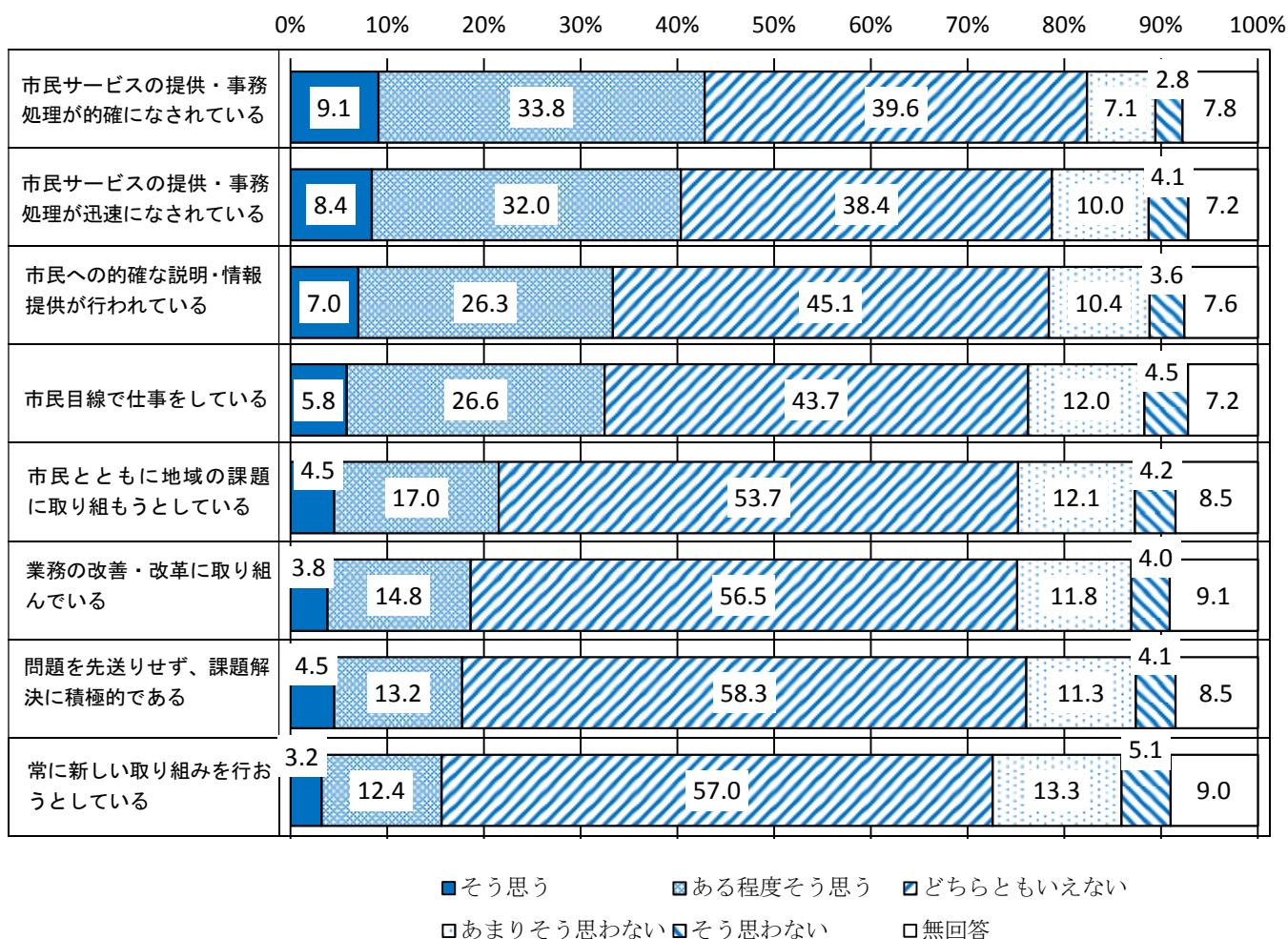
住民基本台帳からの層化二段無作為抽出した 3,000 人

○調査方法 郵送調査

○回 収 率 53.7%（1,611 サンプル）

（3）調査結果（抜粋）

【問 1 3】あなたは、川崎市の職員の仕事ぶりについて、どのような印象を持っていますか。



人材育成第2期アクションプラン

平成30（2018）年3月

川崎市総務企画局行政改革マネジメント推進室

電 話 : 044 - 200 - 3641

F A X : 044 - 200 - 0622

E-mail : 17zinzai@city.kawasaki.jp

Colors, Future!

いろいろって、未来。

多様性は、あたたかさ。多様性は、可能性。

川崎は、1色ではありません。

あかるく。あざやかに。重なり合う。

明日は、何色の川崎と出会おう。

次の100年へ向けて。

あたらしい川崎を生み出していこう。



川崎市