

総務委員会資料

所管事務の調査（報告）

「人材育成第3期アクションプラン」について

資料1 人材育成第3期アクションプラン 概要

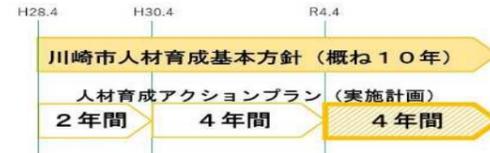
資料2 人材育成第3期アクションプラン 本編

令和4年4月28日

総務企画局

人材育成第3期アクションプラン 概要

1 人材育成アクションプランについて



(1) 人材育成アクションプランの目的と位置付け

- 平成28(2016)年3月に「川崎市人材育成基本方針」を策定
- 人材育成基本方針に掲げる人材ビジョンの実現にあたっては、人事評価や人事異動、昇任、研修などの人事・育成部門が連携し、職員の行動や職場の取組を支援することが重要 ⇒「人材育成アクションプラン」(平成28(2016)年3月策定)、「人材育成第2期アクションプラン」(平成30(2018)年3月策定)で具体的な取組内容を定め、計画的な人材育成を推進

(2) 人材育成アクションプランの体系

- 人材ビジョンの実現に必要な取組の柱ごとに人事管理(採用、研修、OJT支援、評価、人事等)に関する様々な取組の連動と取組の方向性を提示。第2期アクションプランでは、管理・監督者のマネジメント力向上のための取組や改善・改革意識の向上など36の取組を実施

2 人材育成アクションプランに基づく取組のこれまでの成果及び課題 ※主な課題を記載

(1) 人材ビジョンや行動指針等の浸透

人材ビジョン等の一層の浸透による組織的な人材育成の取組や職員各自の主體的な能力開発・伸長の促進

(2) 公務員としての高い倫理観と責任感を持った人材の育成・確保

不祥事ゼロに向けた注意喚起、討議型研修の実施等による高い倫理観と責任感を持った人材の育成

(3) 専門性の高い人材の育成・確保

有効な人材確保策の検討/人材育成につながる人事配置の実施/高齢層職員の知識・経験の活用/事務ミス等の防止に向けた必要な知識等の習得/行財政運営上の課題への対応/複雑化・多様化する課題への組織横断的な対応

(4) 的確な組織運営を行う人材の育成・確保

実態等を踏まえたマネジメント力向上の取組/マネジメント力発揮による風通しのよい職場環境づくり

(5) 職場の環境整備・活性化

多様な働き方が進む状況下でのコミュニケーション/WLBの実現/多様な人材が活躍できる環境の整備/メンタルヘルスの1次予防の取組の推進

(6) 職員の意識・意欲の向上

経営資源の確保等のための業務改善に対する意識・意欲の醸成

3 その他人材育成に関わる本市の計画、国の動向等

○「川崎市行財政改革第3期プログラム」の策定(令和4(2022)年3月)

- 基本理念として、「市役所内部の質的改革の推進」を掲げている。
- 改革の取組として、「庁内の人材育成と意識改革」を掲げ、計画的な人材育成、行財政運営上の課題解決に必要な人材育成等に取り組むこととしている。

○「川崎市デジタル・トランスフォーメーション推進プラン」の策定(令和4(2022)年3月)

- 本市におけるデジタル社会実現のための中長期的な方向性及び重点取組事項等を提示 ⇒デジタル化の推進にあたっては、多くの職員がデジタル技術等を業務レベルで活用できるようデジタルリテラシーの底上げを図るなど、適切な手法により人材育成に取り組んでいくことが必要

○「川崎市働き方・仕事の進め方改革」の推進

- 引き続き、「職員の働く環境の整備と意識改革」、「多様な働き方の推進」を取組の方向性として、総合的に働き方・仕事の進め方改革を推進していくことが必要 ⇒職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現と多様な人材が活躍できる環境整備、職員の意識改革に取り組んでいくことが必要

○地方公務員法等の改正に伴う定年の段階的な引上げ

- 令和5(2023)年度定年退職者から定年の段階的な引き上げ、役職定年制の導入 ⇒高齢層職員の知識・経験の人材育成への活用に向けた、人事配置やOJTのあり方等の検討が必要

○「地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会」報告書(令和3(2021)年3月総務省)

- 限られた人材を最大限に活用して課題解決に取り組むため、「人材マネジメントの視点」に立ち、人材育成の取組を総合的に進めていくことが必要
- そのためには、①人材確保 ②人材育成 ③適正配置・処遇 ④職場環境の整備 の4つの要素を結び付け、職員の持つ能力を最大限に引き出せるよう人事管理を戦略的に行い、組織力向上に繋げていくことが必要

4 人材育成第3期アクションプランの基本的な考え方

(1) 基本的な考え方

- 行財政運営上の課題への対応、複雑化・多様化する課題への組織横断的な対応の必要性、事務ミス等の未然防止
- 「財源」や「時間」といった経営資源の確保のための取組の推進が必要
- 長期療養者の割合の増加傾向や男性の育児休業取得率の目標未達の状況を踏まえた、職員一人ひとりが心身ともに健康な状態で、意欲的に職務を遂行できる環境整備の必要性

- 厳しい財政環境が続く中、少子高齢化の更なる進展に伴い、多様化・増大化する市民ニーズ、新型コロナウイルス感染症などを契機とした社会変容に対応することが求められている。 ⇒変化に柔軟に対応できる組織が必要であり、また、組織力を最大限に発揮できるよう、人事・育成部門の取組を引き続き計画的に推進する必要があることから、「人材育成第3期アクションプラン」を策定

- 人材育成は中長期的な視点で取り組むことが必要

⇒人材育成基本方針における考え方や取組の方向性にに基づき、これまでの成果や課題、その他人材育成にかかわる本市の計画や国の動向等も踏まえ、必要な見直し、拡充を図ることを基本的な考え方とする。

- 取組の推進にあたっては、採用・人事・評価・研修等の人事・育成部門の連携を一層強化

- 計画期間中であっても、社会状況の変化や取組の進捗状況等に応じて、人材育成基本方針やアクションプランの内容を適宜検討。必要に応じ見直しを図る。

(2) 計画期間

令和4(2022)年度から令和7(2025)年度までの4年間

5 人材育成第3期アクションプランの取組の方向性及び取組内容 ※主な取組を記載

(1) 人材ビジョンや行動指針等の浸透

- 研修、OJT、評価制度の運用を通じた人材ビジョン・行動指針の浸透

(2) 公務員としての高い倫理観と責任感を持った人材の育成・確保

- 人物重視を基本とした採用試験の実施
- 討議型研修、通達等による注意喚起、職場での自己点検、予防的監察等の実施

(3) 専門性の高い人材の育成・確保

- 職種ごとのニーズに応じた採用広報の実施。有効な試験制度の調査研究等の人材確保策の検討
- 行財政運営上の課題解決に必要な職員の知識・能力の獲得に向けた研修の実施(多様な主体との連携・協働/デジタル化の推進 等)
- 組織横断的な課題解決に向けた幅広い視野、調整力等の獲得に向けた研修の実施
- 人材育成の観点を踏まえた人事配置等の検討・実施
- 定年引上げに伴う関連制度の検討・導入。高齢層職員の知識・経験の活用(ポストの設定、人事配置)
- 専門職種に関する局区横断的な取組の推進(好事例の横展開、研修の合同開催等)
- 内部統制の取組の浸透(リスクの共有・チェック体制の強化/事務ミスの傾向等を踏まえた研修、注意喚起 等)

(4) 的確な組織運営を行う人材の育成・確保

- 管理・監督者のマネジメント力向上に向けた実践的な研修の実施
- 能力、適性、実績を踏まえた昇任管理。昇任意欲の向上に向けた取組の検討

(5) 職場の環境整備・活性化

- チームワーク、コミュニケーション力を強化する研修の実施。管理・監督者による良好なコミュニケーションの実践を推進するための研修の実施
- OJTを通じたコミュニケーションの活性化
- 女性活躍推進、次世代育成支援の推進
- 多様な人材が活躍できる環境の整備(障害者雇用の拡大、ハラスメントの防止、多様な働き方の推進 等)
- メンタルヘルスケアの充実(1次予防の取組強化 等)

(6) 職員の意識・意欲の向上

- 職場改善運動の推進、業務改善事例の横展開の取組強化等
- 組織横断的な課題解決にチャレンジする意識・意欲の向上のための対話・ミーティングの実施

人材育成第3期アクションプラン

令和 4(2022)年 3 月

目 次

1	人材育成アクションプランについて	1
	(1) 人材育成アクションプランの目的と位置付け	1
	(2) 人材育成アクションプランの体系	2
2	人材育成アクションプランに基づく取組のこれまでの成果及び課題	3
	(1) 人材ビジョンや行動指針等の浸透	3
	(2) 公務員としての高い倫理観と責任感を持った人材の育成・確保	3
	(3) 専門性の高い人材の育成・確保	4
	(4) 的確な組織運営を行う人材の育成・確保	5
	(5) 職場の環境整備・活性化	7
	(6) 職員の意識・意欲の向上	10
3	その他人材育成に関わる本市の計画、国の動向等	11
4	人材育成第3期アクションプランの基本的な考え方	15
	(1) 基本的な考え方	15
	(2) 計画期間	15
5	人材育成第3期アクションプランの取組の方向性及び取組内容	16
	(1) 人材ビジョンや行動指針等の浸透	17
	(2) 公務員としての高い倫理観と責任感を持った人材の育成・確保	19
	(3) 専門性の高い人材の育成・確保	21
	(4) 的確な組織運営を行う人材の育成・確保	25
	(5) 職場の環境整備・活性化	27
	(6) 職員の意識・意欲の向上	30

1 人材育成アクションプランについて

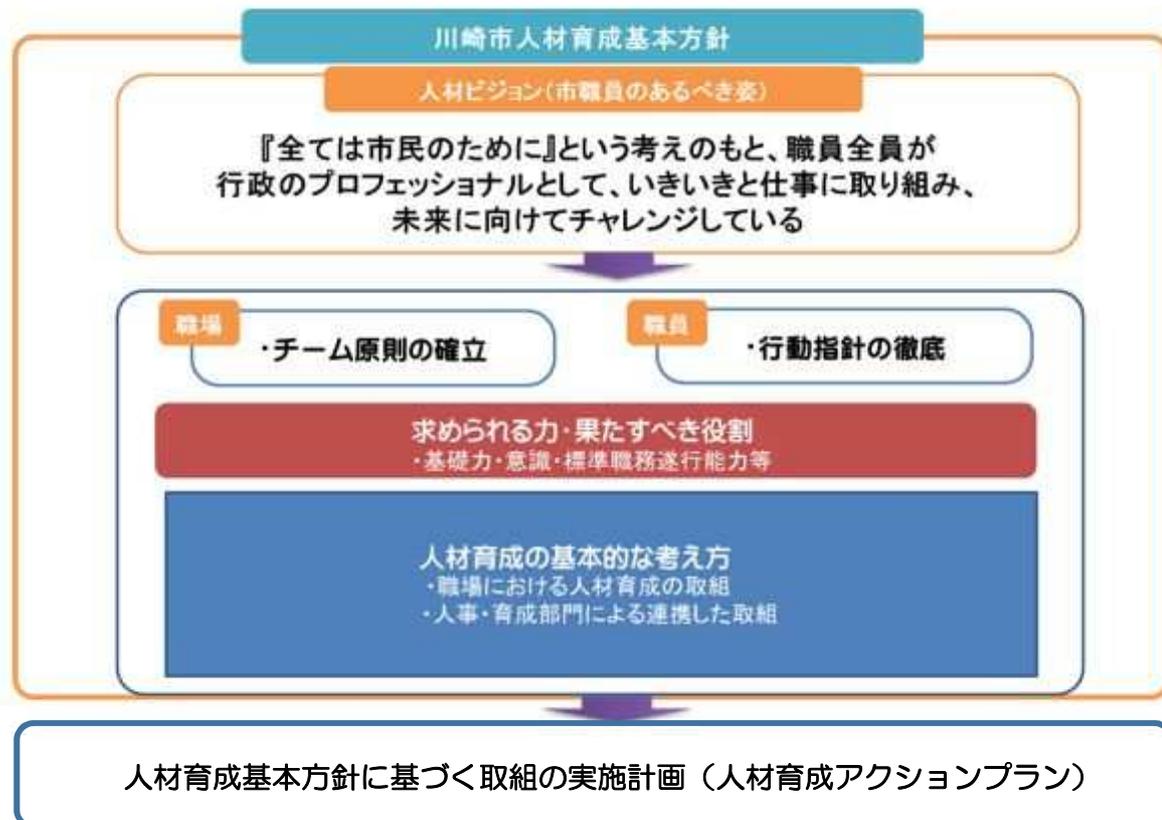
(1) 人材育成アクションプランの目的と位置付け

本市では「市民に信頼される自治体をつくる」ことを目的として、平成 16 (2014) 年度以降「川崎市人材育成基本計画」に基づき、職員の人材育成の取組を推進してきました。

その後、本市を取り巻く環境の変化に対応した人材育成や多様化・増大化する市民ニーズに少数精鋭の体制で最大の行政効果を発揮することが求められたこと、そして、「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、市役所内部の「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、これまで以上に市民の視点に立ち、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」(以下「人材育成基本方針」という。)を策定しました。

この基本方針では、人材ビジョンを明らかにし、ビジョンを実現するため、「職場」における「チーム原則の確立」と職員による「行動指針の徹底」を「取るべき行動」と捉え、求められる力・意識や職位ごとの果たすべき役割、人材育成の基本的な考え方や方向性などが示されています。人材ビジョンの実現にあたっては、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であり、人事評価や人事異動、昇任、研修などの人事・育成部門が連携し、職員の行動や職場の取組を支援するため、「人材育成アクションプラン」(平成 28 (2016) 年 3 月策定)、「人材育成第 2 期アクションプラン」(平成 30 年 (2018) 年 3 月策定)において、具体的な取組内容を定め、計画的な人材育成を推進してきました。(図表 1)

図表 1



「川崎市人材育成基本方針」(平成 28 (2016) 年 3 月) から作成

(2) 人材育成アクションプランの体系

アクションプランでは、人材ビジョンの実現に必要な取組の柱ごとに、人事管理（採用、研修、OJT支援、評価、人事等）に関する様々な取組の連動と取組の方向性が示されています。第2期アクションプランでは、管理・監督者のマネジメント力向上のための取組をはじめとして、改善・改革意識の向上及び業務改善の推進に向けた取組など、これまで36の取組を実施してきました。（図表2）

「川崎市総合計画」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、ミッションを実現するための組織をつくりだす職員として機能していることから、「人材育成アクションプラン」に基づく、これらの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。

一方で、厳しい財政環境が続く中、限られた人材で多様化・増大化する市民ニーズに的確に対応していくことが求められており、人事・育成部門が更なる連携をしながら、引き続き、人材育成の取組を推進していく必要があります。

図表2

人材ビジョンと取組の柱	人事管理に関する様々な取組の連動と取組の方向性					
	採用	研修	OJT支援	評価	人事	その他
全ては市民のために						
(1) 人材ビジョンや行動指針の浸透	行動指針を踏まえた目的意識を持った人材の確保	研修による行動指針等の浸透	OJTによる行動指針等の浸透	評価制度の運用を通じた行動指針等の啓発		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) 公務員としての高い倫理観と責任感を持った人材の育成・確保	高い資質を持つ人材の確保	研修による倫理・服務規律の啓発		公正な職務遂行に係る適正な評価に向けた取組の推進	職場での自己点検等による意識向上	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
(3) 専門性の高い人材の育成・確保	専門性を持つ人材の確保	外部研修機関への派遣の推進 民間企業等へ派遣研修の推進	OJTによる専門的知識等の向上	知識・技術の向上に係る適正な評価に向けた取組の推進	職員の専門的知識等の向上を踏まえた人事管理の推進 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		マネジメント力の強化に向けた研修の実施	管理・監督者によるOJTの支援 管理・監督者のマネジメント力の向上のためのOJTの支援	管理能力に係る適正な評価に向けた取組の推進 制度の適正な運用に向けた取組の推進		能力や適性、実績を踏まえた昇任管理と人事配置の実施
いきいきと仕事に取り組む						
(5) 職場の環境整備、活性化		チームワーク等に関する研修の実施	職員の状況に応じたOJTの支援 OJTを通じた風通しのよい職場環境の醸成		ワーク・ライフ・バランスの推進 多様な人材が活躍できる環境の整備	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
未来に向けてチャレンジ						
(6) 職員の意識・意欲の向上		職員の意識・意欲の向上に向けた研修の実施 自己啓発を支援する取組の推進	OJTを通じた職員の成長意識・意欲の向上	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	職員の意識・意欲の向上を踏まえた人事管理の推進	職員の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 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

「川崎市人材育成基本方針」（平成28（2016）年3月）・「人材育成第2期アクションプラン」（平成30（2018）年3月）から作成

2 人材育成アクションプランに基づく取組のこれまでの成果及び課題

(1) 人材ビジョンや行動指針等の浸透

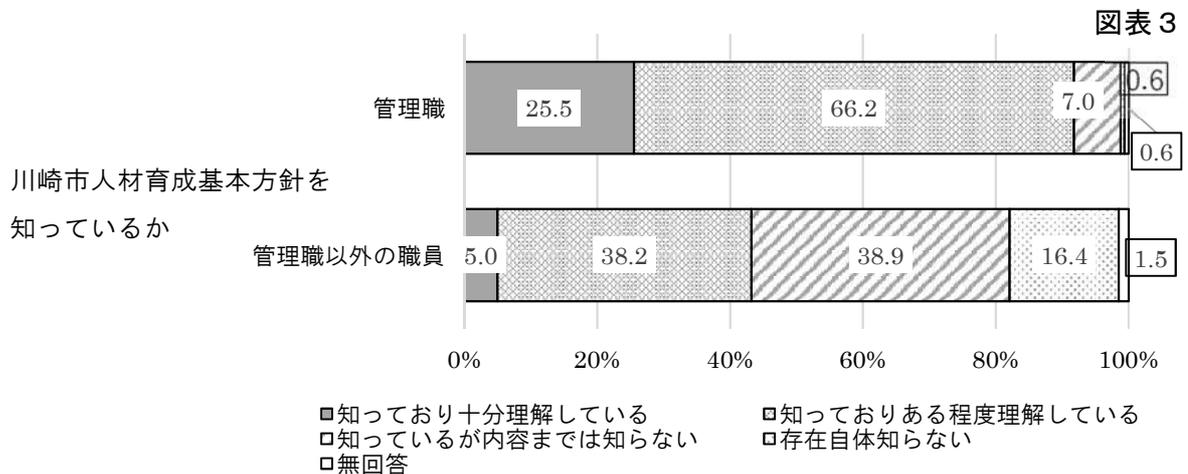
人材ビジョンや行動指針等を基準として能力開発を推進することを職員に示し、人材ビジョンや行動指針の浸透を図るため以下の取組等を進めてきました。

階層別研修やOJT、評価制度の運用など、様々な機会を通じて、人材ビジョンや行動指針、職位ごとの役割と求められる力など、人材育成基本方針の内容を職員等に発信し、その浸透を図ってきました。

また、入庁1年目から3年目までの職員については、市職員として共通的に必要となる5つの基礎力と4つの意識を身に着けるための研修やOJT支援などを行ってきました。

令和3(2021)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」(以下「働き方アンケート」という。)では、「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」「知っておりある程度理解している」をあわせた割合は、管理職では91.7%、管理職以外の職員は43.1%となっており、これまでの取組を通じて浸透が進んできたと考えられます。(図表3)

市として効果的な人材育成の取組を進めていくためには、すべての職員がその内容を理解し、具体的な取組につなげていくことが重要です。今後も引き続き階層別研修やOJT、評価制度の運用等を通じて、人材ビジョンや行動指針等のより一層の浸透を図っていくとともに、職員一人ひとりが市職員のあるべき姿や職位ごとに求められる役割等をしっかりと認識し、各職場における組織的な取組や職員各自の主体的な能力開発・伸長の促進などにより、効果的な人材育成の取組を進めていく必要があります。



(2) 公務員としての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・確保を図るため、以下の取組等を進めてきました。

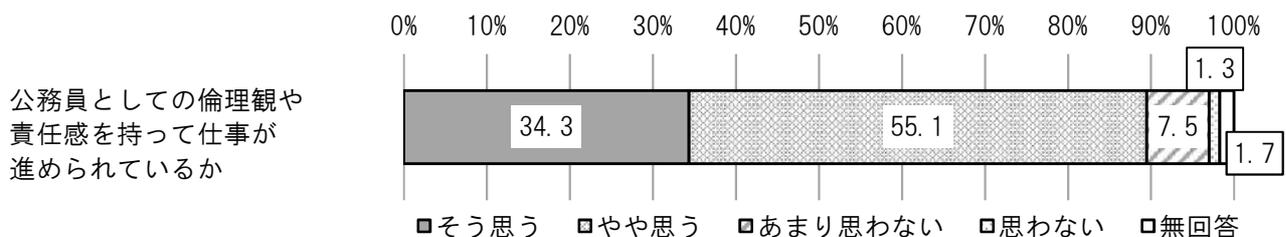
本市では、採用試験制度について、平成29(2017)年度に総合筆記試験及び面談試験を導入し、人物重視を基本とした採用試験を実施するなど、高い倫理観と責任感を持った多様で有為な人材の確保を進めてきました。

一方で、22歳人口は減少傾向に転じており、採用試験の申し込み状況は厳しい状況が続いています。今後も安定的に受験者を確保するため、引き続き、オンラインの活用など広報の取組を進めるとともに、効果的な広報のあり方の検討や採用試験の調査研究を継続的に行っていく必要があります。

また、公務員倫理や服務についての研修、各職場単位の自主考査やサービスチェックシートによる自己点検の実施などを通じて、職員の高い公務員倫理の確立と厳正な服務規律の向上を図ってきました。働き方アンケートでも、「あなたの職場では、公務員としての倫理観や責任感を持って仕事が進められているか」の質問について、「そう思う」「ややそう思う」とあわせた割合は、89.4%となっています。（図表4）

しかしながら、依然として不祥事がないという状況には至っておりません。引き続き、不祥事ゼロに向けて、市長通達等による注意喚起を行うとともに、公務員倫理をテーマとした討議型研修や自主考査等、公務員倫理等についてよく話し合い、意見を交換する機会を設けることで、職員のコンプライアンス意識の向上を図り、公務員としての高い倫理観と責任感を持った人材の育成を進めていく必要があります。

図表 4



川崎市「働き方アンケート調査結果」から作成

(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・確保を図るため、以下の取組等を進めてきました。

ア 専門性を持つ人材を確保する取組として、特に人材の確保が困難な専門職種については、専門職に特化したパンフレットの配布や、WEBセミナーの実施及びHPへのアーカイブの掲載、職場見学会の開催等、受験者確保の取組を進めてきました。大卒程度等採用試験における競争倍率は全区分で3倍以上を目指していますが、一部達成できていない職種もあることから、引き続き、採用試験の調査研究や広報等の研究を行い、関連部署と連携を図りながら、有効な人材確保策についての検討をしていく必要があります。

イ 人事配置の取組では、職員の専門的知識や能力の向上を踏まえた人事配置や再任用職員の知識・経験を活用するための配置等を行ってきました。

また、人事異動サイクル等について検討を行い、一層の適材適所の人事配置の推進や各職員のキャリア形成につなげるため、採用後概ね10年間で複数の局区等を経験するよう人事異動

の要領を見直しました。

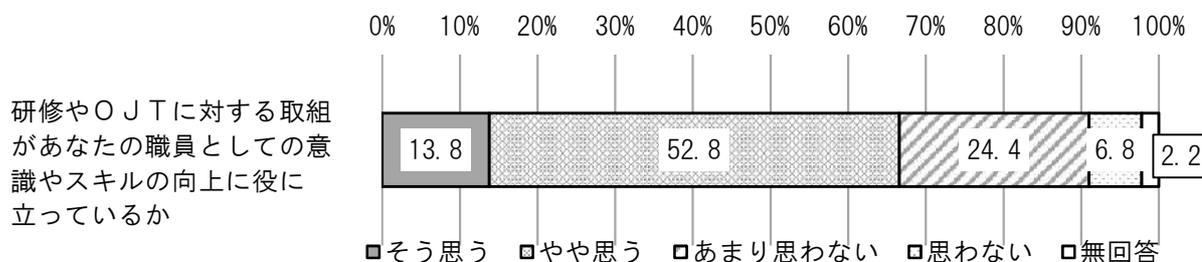
引き続き、多様化・増大化する市民ニーズに常に迅速かつ柔軟に対応していくため、多様な経験と広い視野の獲得や、専門性の蓄積など、人材育成につながるよう職位等に応じたキャリア形成を見据えた人事配置を行うとともに、定年引上げに伴い、高齢層職員の持つ知識・経験を活用するための人事配置などの取組を推進する必要があります。

ウ 職員の専門的知識・能力等の向上や、専門職種専門性・技術力の向上に向けて、局区別人材育成計画に基づく取組の支援や組織横断的取組として、合同研修の実施や情報の共有化、民間企業等への派遣研修などを推進してきました。

働き方アンケートにおいて、「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」の質問について、「そう思う」「ややそう思う」をあわせた割合は66.6%となっており、平成29(2017)年度の結果から9.7%増加していることから、これまでの人事配置や専門職種等に対する様々な取組が、職員として必要となる知識や能力を高めるために役立っています。(図表5)

しかしながら、職員の事務に関する知識不足やリスクに対する認識不足等により事務ミス等が発生している現状があること、また、様々な行財政運営上の課題に対応する必要があることから、引き続き、職場や職域において職員一人ひとりが知識や能力などを高め、組織力を向上していく必要があります。また、複雑化・多様化する課題を解決していくためには、組織横断的な対応が求められる場合が多いことから、職員は幅広い視野を持って、課題に取り組んでいく必要があります。

図表5



川崎市「働き方アンケート調査結果」から作成

(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的確に職務を遂行し、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・確保を図るため、以下の取組等を進めてきました。

ア 管理能力に係る適正な評価に向けた取組として、マネジメントの実践に係る事実や行動等の適正な評価に向けた制度の周知徹底や、効果的な面談及び適正な評価を実施するための評価者研修を実施するなど、評価制度の運用を通じて管理・監督者がマネジメント力を向上させる取組を推進してきました。

また、平成 31（2019）年度から、管理・監督者のマネジメント力向上に向けた取組として、すべての管理職を対象に、職場における働き方・仕事の進め方改革に関する目標設定を必須とし、業務改革・改善や職場環境の改善などを推進する取組を継続してきました。

イ マネジメント力の強化に向けた取組として、係長級以上の職員を対象に、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な研修を実施してきました。管理職向け研修では理論だけでなく、職場の課題解決を図る実践型研修を実施し、マネジメント力向上を図ってきました。また、実践した課題解決に向けた取組及びツール等について、管理職間において共有できるシステム上に事例バンクとして保存し、活用可能としています。

働き方アンケートにおける「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」「ややそう思う」をあわせた割合は、平成 29（2017）年度の 64.1%に対し、令和 3（2021）年度は 67.1%となっており、マネジメント力は向上傾向にあることが伺えます。

（図表 6）

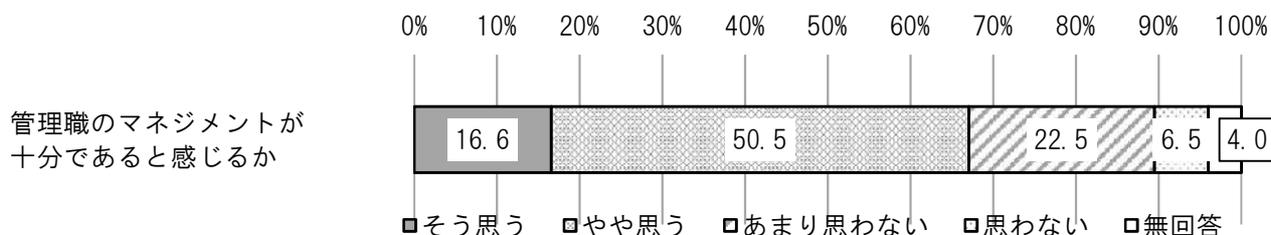
「管理職が行うべきマネジメントとして重要だと思うものは何か」の質問について、「適切かつ柔軟な業務分担」が 41.6%、次いで「部下との積極的なコミュニケーション」は 31.9%となっています。（図表 7）

また、「管理職が業務分担を適切かつ柔軟に行っているか」「管理職が部下と積極的にコミュニケーションを取り、職場の情報が把握できる状況を作っているか」の質問について、「そう思う」「ややそう思う」をあわせた割合は、それぞれ 65.8%、71.8%となっています。（図表 8）

この結果を踏まえると、マネジメント力は向上しているものの、管理職による適切な業務分担や部下との積極的なコミュニケーションが求められており、これらの課題に引き続き対応していく必要があります。

今後も、働き方アンケートや階層別研修におけるアンケート結果等から把握したニーズや実態を踏まえ、マネジメント力向上のための効果的な取組を検討し、推進していきます。また、全ての職員が行政のプロフェッショナルとしての的確に職務を遂行し、いきいきと仕事に取り組める環境を整えるため、管理・監督者がマネジメント力を発揮し、円滑なコミュニケーションを取りながら、風通しの良い職場環境を築き、職員と組織の質の向上を図っていく必要があります。

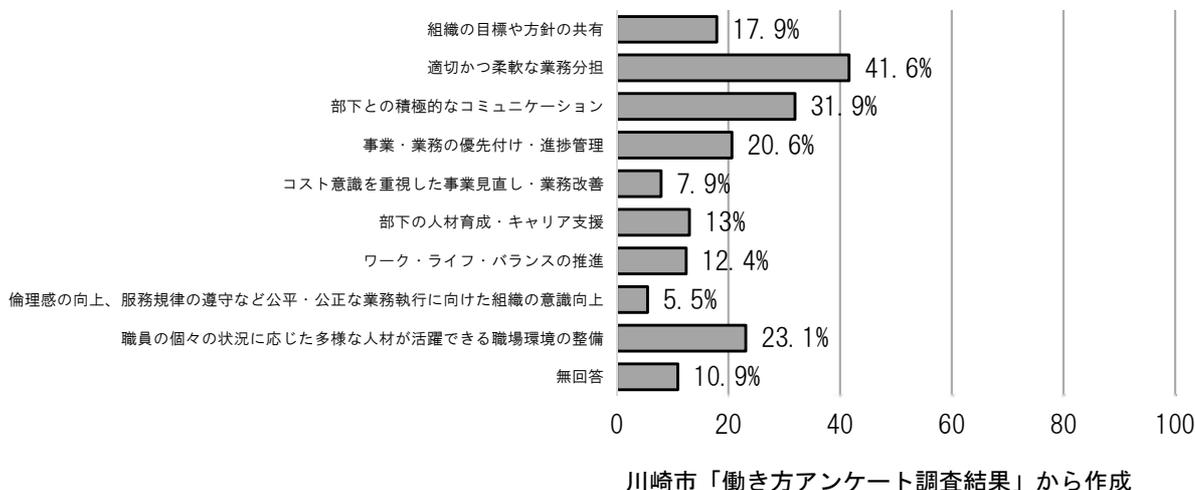
図表 6



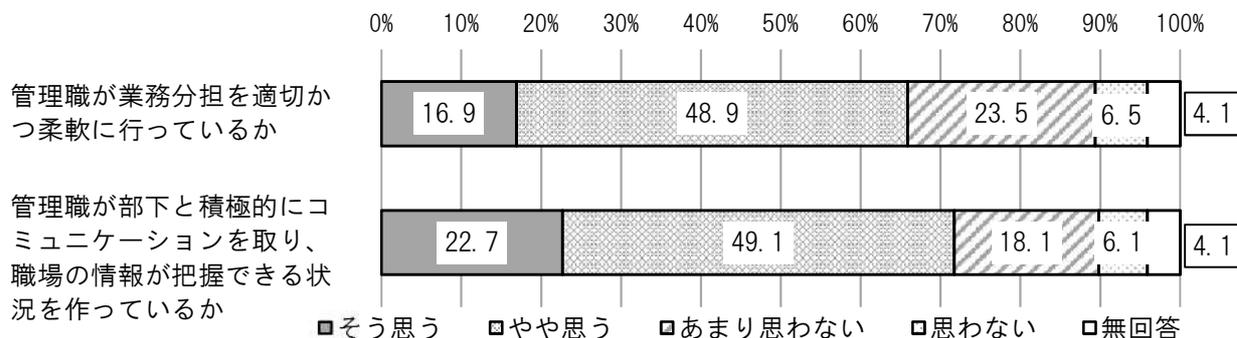
川崎市「働き方アンケート調査結果」から作成

図表 7

管理職が行うべきマネジメントとして重要だと思うものは何か



図表 8



(5) 職場の環境整備・活性化

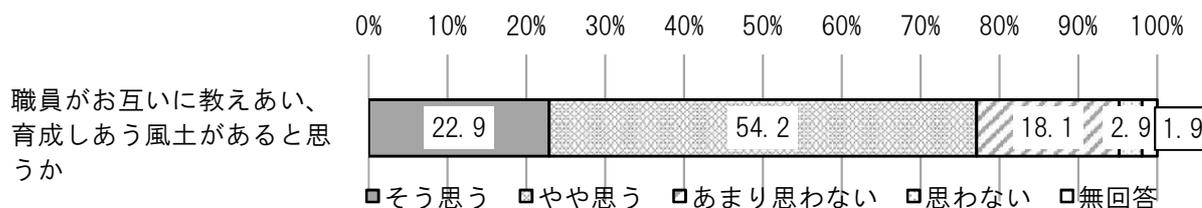
全ての職員が、仕事と家庭生活を両立しながら、心身ともに健康で意欲的に職務を遂行できるような環境整備に向けて、以下の取組等を進めてきました。

ア 職員一人ひとりの状況や適性に応じたOJT実施の支援や、OJTを通じたコミュニケーションの活性化の取組を推進してきました。働き方アンケートにおいて、「職員がお互いに教え合い、育成し合う風土があると思うか」の質問について、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた割合は77.1%となっており、平成29(2017)年度の74.4%に対し、2.7%増加していることから、一定程度効果が上がっているものと考えられます。(図表9)

一方で、令和3(2021)年5月に実施した新規採用職員育成担当者に対するアンケートでは、「業務が忙しく、なかなか育成に手が回らない」といった声が多く聞かれることから、個々の職員の抱える状況等を踏まえたきめ細やかなOJT推進に向けては、実態を踏まえて改善していく必要があります。

また、テレワークや時差勤務の導入など、多様な働き方が進む状況下においては、管理・監督者を中心に、職場全員が意識的にOJTを通じたコミュニケーションに取り組んでいく必要があります。

図表9



川崎市「働き方アンケート調査結果」から作成

イ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組として、業務管理者向けの「イクボス研修」に加え、課長補佐・係長級を対象とする「プレイクボス研修」の開催等により、男性職員の育児休業取得率は向上してきましたが、令和2(2020)年度は17.8%であり、いまだ、行動計画に掲げる目標値である30%以上には達していない状況です。また、年次休暇取得日数も13.5日であり、目標値の16日以上には達していません。

全ての職員が、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、その能力を十分に発揮し、活躍できる環境の整備に向けて、引き続き、職場環境や意識の醸成、制度の周知徹底に取り組んでいく必要があります。

ウ 多様な人材が活躍できる環境の整備の取組として、障害者雇用については、正規職員や会計年度任用職員の採用拡大、安定就労を実現するための民間の障害者就労支援機関やK-S-T-E-P（川崎就労定着プログラム）の活用などの取組を進め、職域の拡大を図ってきました。

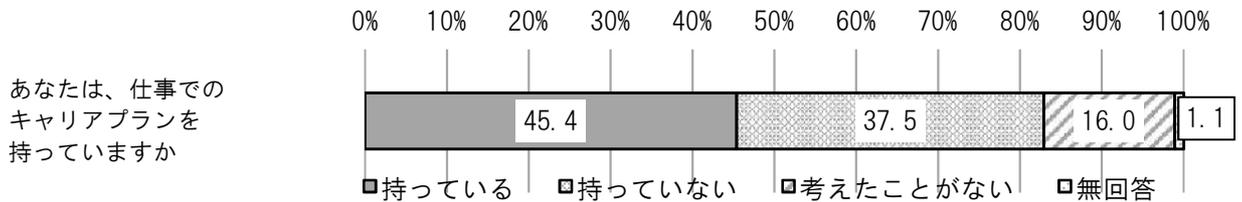
令和3(2021)年6月時点の障害者雇用率は、2.66%となっており、法定雇用率(2.6%)を達成していますが、今後は、障害のあるなしに関わらず多様な人材が混ざり合い、活躍する社会の実現に向けて、引き続き、障害者雇用の促進と職域の拡大に取り組むとともに、職場風土を醸成していく必要があります。

女性活躍に向けた取組については、管理職(課長級)に占める女性比率は、令和3(2021)年4月1日時点で24.0%であり、川崎市特定事業主行動計画が掲げる目標値である30%以上に達していません。働き方アンケートにおいて、「あなたは、仕事でのキャリアプランを持っていますか」の質問について、「持っていない」「考えたことがない」をあわせた割合は、53.5%となっており(図表10)、「持っていない」と答えた人のうち、女性はその要因として「出産や育児、介護等の事情があり、具体的なキャリアプランが立てられないから」と答えた人が26.6%いました。(図表11)

女性職員がキャリアプランに前向きになれるような取組やさらに活躍できるための取組を推進していく必要があります。

また、職員個々の事情に応じた多様な働き方を推進するための制度の検討を進めるほか、多様な働き方への理解の浸透を図っていく必要があります。

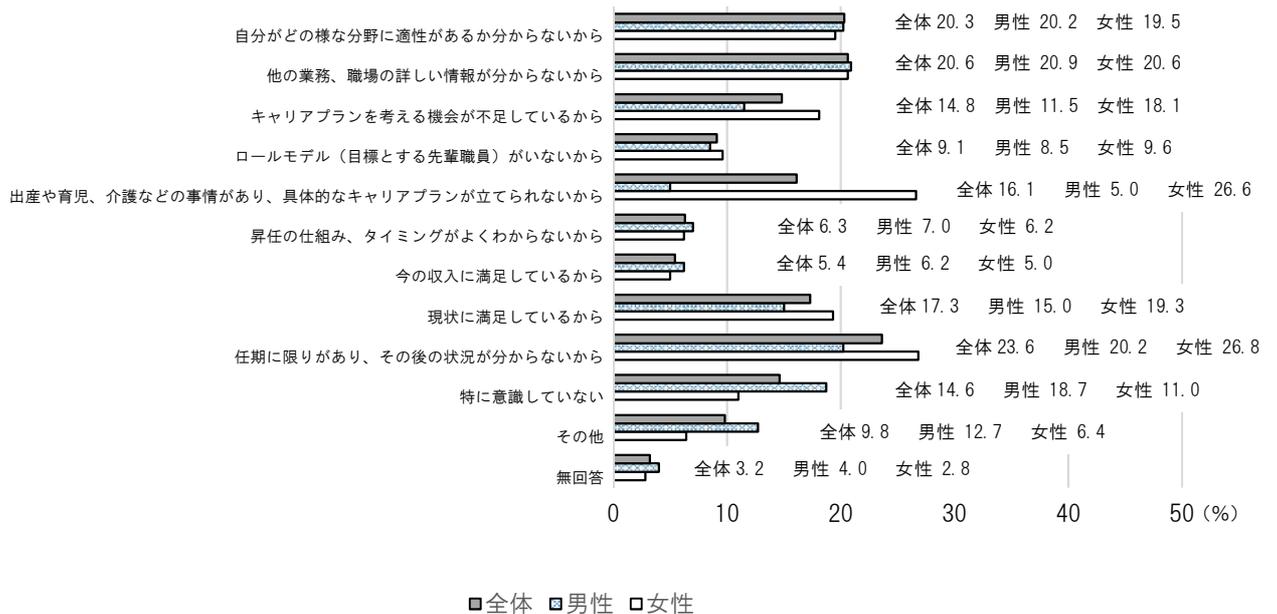
図表 10



川崎市「働き方アンケート調査結果」から作成

図表 11

キャリアプランを持っていない要因は何ですか。



川崎市「働き方アンケート調査結果」から作成

エ メンタルヘルスケアの充実を図る取組として、これまで、「川崎市職員メンタルヘルス対策第2次推進計画」に基づき、1次予防に重点を置き、取組を推進してきました。ストレスチェックの受検率は90%を超え(令和2(2020)年度)、集団分析結果を活用した職場改善の取組なども実施してきましたが、メンタルヘルス不調による長期療養者の割合はここ数年増加傾向にあり、近年は、20代以下の割合が増えている状況です。

このような状況を踏まえ、引き続き、1次予防に重点を置いた取組を推進するとともに、現

状のメンタルヘルス不調による長期療養者の傾向や要因の分析等を行い、それに基づき、関係部署と連携しながら、より効果的な1次予防の取組を推進していく必要があります。

(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さらなる向上に向けて、以下の取組等を進めてきました。

ア 職員の意識・意欲を向上させるための研修の取組について、これまで、階層別研修において、キャリアデザインに関する研修やチャレンジする職場風土の醸成につながる業務改善に関する研修等を実施してきました。

働き方アンケートにおいて、「あなたの職場では問題意識をもって積極的に業務改善に取り組んでいるか」との質問や、「あなたの職場では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」「ややそう思う」を合わせた割合はそれぞれ66.3%と61.9%となっており、これまでの取組は一定の効果があったものと考えられます。一方で、「あなたは、仕事でのキャリアプランを持っていますか」との質問について、「持っていない」「考えたことがない」を合わせた割合は、53.5%となっています。(図表10) キャリア形成支援に関する取組を推進することにより、意識・意欲の向上を促し、自発的な能力開発につなげるなど、引き続き、意識・意欲の向上に関する取組を進めていく必要があります。

イ 本市の人事評価制度は、人材育成や職員のやる気、働きがいを引き出し、その能力を最大限に発揮させること等を目的としており、これまで、適正な制度運用に向けて、制度周知や評価者の理解の向上・面談手法の習得等を目的とした研修等を実施してきました。

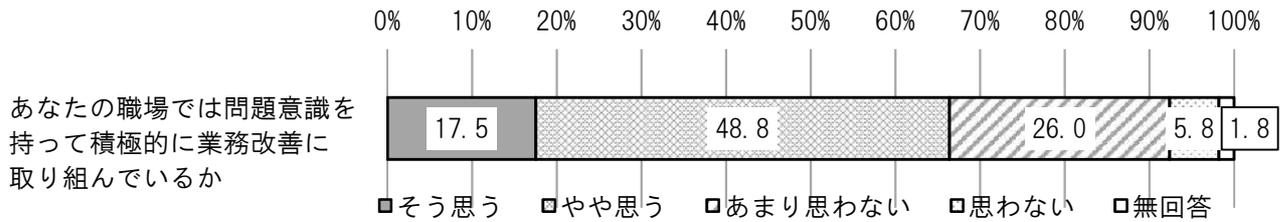
今後も、職員の意識・意欲の向上につながるよう、面談の場を活用した指導・助言の実施など効果的な運用に努めるとともに、適宜、制度の見直しを行う必要があります。

ウ 職場改善運動の推進と職員の改善意識の向上に向けた取組については、これまで、職員提案制度の活用による主体的な改善運動の推進や、業務改善事例発表会の開催等による改善事例の横展開、「業務改善事例データベース」や「取組状況チェックリスト」の作成による全庁的な事業見直し、業務改善の推進に取り組んできました。

平成30(2018)年度から2年間の集中取り組み期間においては、366の事業見直しと1,970の業務改善が実施されており、また、働き方アンケートにおける「あなたの職場では問題意識をもって積極的に業務改善に取り組んでいるか」に関して、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた割合が66.3%となるなど、一定の成果が上がっています。(図表12)

行財政改革第3期プログラムにおいて示されている「確保すべき経営資源」である「財源」や「時間」の確保のためには、引き続き、職員一人ひとりの業務改善に対する意識・意欲の醸成を図り、全ての職場・職員が業務改革・改善に取り組んでいく必要があります。

図表 1 2



川崎市「働き方アンケート調査結果」から作成

3 その他人材育成に関わる本市の計画、国の動向等

○「川崎市行財政改革第3期プログラム」の策定

本市では、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」及び平成 30（2018）年 3 月に策定した「川崎市行財政改革第 2 期プログラム」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きました。

今後も引き続き、経営資源の確保による持続可能な行財政基盤の構築と市民満足度の更なる向上等に向け、行財政改革の取組を着実に推進していく必要があることから、令和 4（2022）年 3 月に「川崎市行財政改革第 3 期プログラム」を策定しました。

同プログラムでは、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、改革の取組の一つとして、「取組 4 庁内の人材育成と意識改革」を掲げ、計画的な人材育成、行財政運営上の課題解決に必要な人材育成等の改革項目に取り組むこととしています。

（図表 1 3）

図表 1 3

基本理念 （3）市役所内部の「質的改革」の推進	
	限られた経営資源の中で、質の高い行財政改革を推進するため、職員と組織の質の向上に向けて、庁内の人材育成や意識改革に取り組むなど、市役所内部の質的改革を推進します。
改革の取組 取組 4 庁内の人材育成と意識改革	
	<ul style="list-style-type: none"> 組織力の向上に向けた計画的な人材育成等 行財政運営上の課題解決に必要な人材の育成 職員の改善・改革意識及びコンプライアンス意識の向上 職員の能力が十分に発揮できる環境づくり

川崎市行財政改革第 3 期プログラムから作成

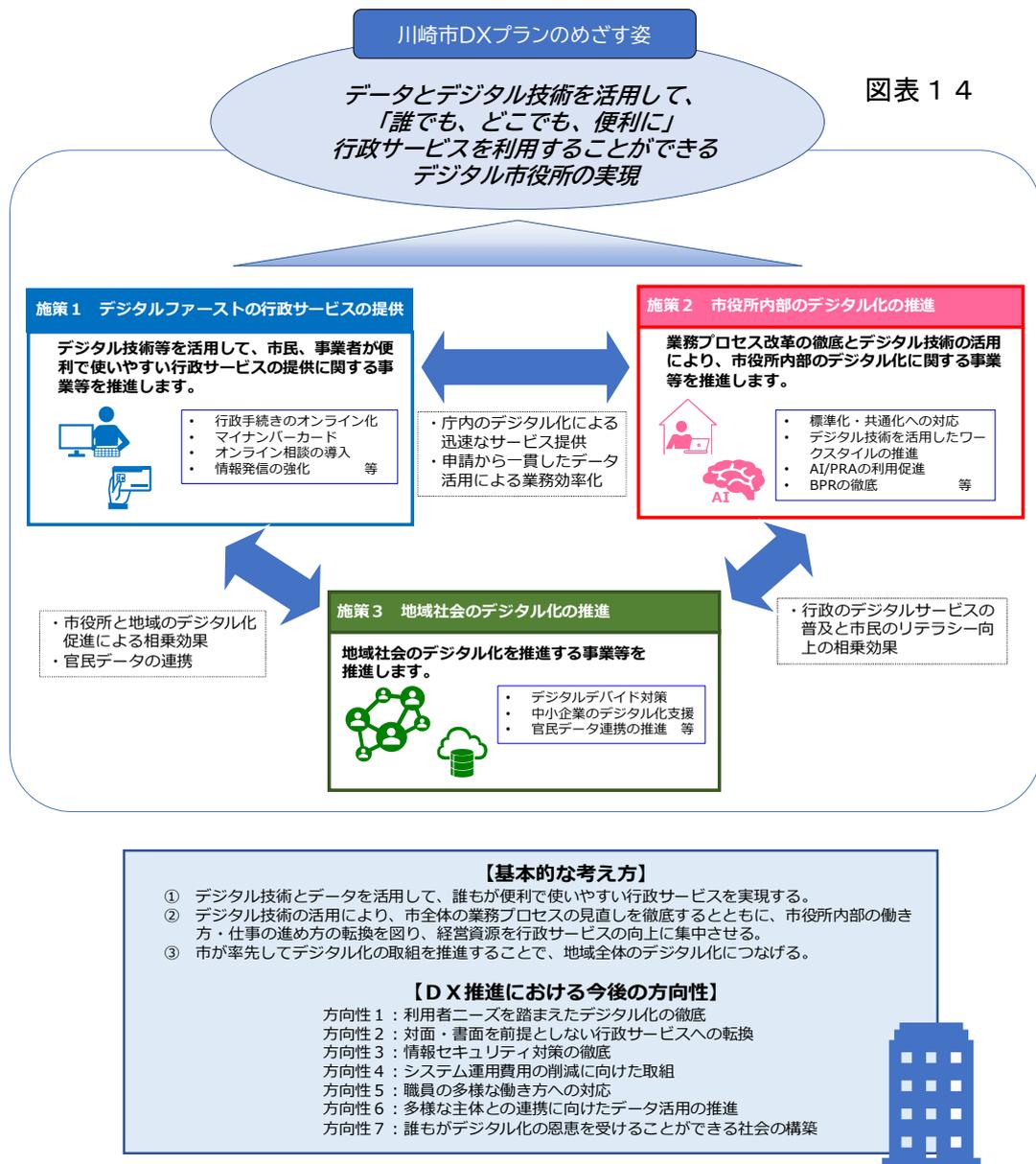
○「川崎市デジタル・トランスフォーメーション推進プラン」の策定

本市では、令和 4（2022）年 3 月に「川崎市デジタル・トランスフォーメーション推進プラン」（以下「DX 推進プラン」という。）を策定し、新しい日常に対応しながら市民サービスを

向上させ、更なる業務効率化を図ることとしています。このプランでは、誰一人取り残さない、人に優しいデジタル化（デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針）を踏まえ、本市におけるデジタル社会の実現のための中長期的な方向性及び重点取組事項等を示しています。（図表14）

行政手続きのオンライン化等デジタル技術を利用した市民、事業者への行政サービスの提供や市全体の業務プロセスの徹底的な見直し（BPR）などにより、経営資源を行政サービスの向上に集中させる必要があります。

行政のデジタル化の推進に当たっては、多くの職員がデジタル技術等を業務レベルで活用できるようにデジタルリテラシーの底上げを図るなど、適切な手法による人材の育成に取り組んでいく必要があります。



○「川崎市働き方・仕事の進め方改革」の推進

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指し、これまで、長時間勤務の是正や、総務事務センターの設置による庶務事務の集約化、外部の専門的知見を活用した業務プロセスの見直しによる事務処理時間の削減等の働き方・仕事の進め方改革の取組を推進してきました。

今後も、長時間勤務の是正、総務事務執行体制の見直し、デジタルの活用によるワークスタイル変革、職員個々の状況に応じた働く環境の整備等の課題に取り組むことが必要であることから、引き続き、「職員の働く環境の整備と意識改革」、「多様な働き方の推進」を取組の方向性として、総合的に働き方・仕事の進め方改革を推進していく必要があります。(図表15)

働き方・仕事の進め方改革を推進するに当たっては、これまでの常識にとらわれず、これまで当たり前と思っていた「働き方」「仕事の進め方」を変え、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現と多様な人材が活躍できる環境整備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 1 5

「川崎市働き方・仕事の進め方改革」の関連改革課題
(1) 職員の働く環境の整備と意識改革
<ul style="list-style-type: none"> • 長時間勤務の是正に向けた取組 • 総務事務執行体制の見直し • 業務プロセス改革の推進 • デジタルの活用によるワークスタイル変革の推進 • 組織力の向上に向けた計画的な人材の育成 • 人事評価制度の適正な運用と見直しに向けた検討 • 職員の改善意識・意欲の向上と職場改善運動の推進 • メンタルヘルス対策の充実
(2) 多様な働き方の推進
<ul style="list-style-type: none"> • 適切な人事配置と人材育成、定年引き上げへの対応 • 職員個々の状況に応じた働く環境の整備 • 女性活躍推進・次世代育成支援の推進
(3) 各局区の取組
<ul style="list-style-type: none"> • 川崎区役所機能再編に伴うワークスタイル変革や業務効率化の検討 • 宮前区役所の移転を契機としたワークスタイル変革や業務効率化の検討 • 学校教職員の働き方改革に向けた取組

川崎市行財政改革第3期プログラムから作成

○地方公務員法等の改正に伴う定年の段階的な引上げ

地方公務員法等の改正により、令和5(2023)年度定年退職者から、地方公務員の定年も2年に1歳ずつ65歳まで引き上げられるとともに、役職定年制が導入されます。

今後、高齢層職員の知識・経験をどのように効果的に人材育成に活かしていくか、人事配置

やOJTのあり方などについて検討を進めていく必要があります。(図表16)

図表 1 6

地方公務員法の一部を改正する法律の概要
令和3年法律第63号 令和3年6月11日公布 令和5年4月1日施行 <ul style="list-style-type: none"> • 定年の段階的引き上げ • 役職定年制の導入 • 定年前再任用短時間勤務制の導入 • 給与に関する措置

内閣人事局 地方公務員法の一部を改正する法律の概要から作成

○「地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会」報告書

総務省による標記研究会において、地方公共団体における今後の人材育成の推進に必要なポイント（人材マネジメントの視点）等を取りまとめています。(令和3(2021)年3月)

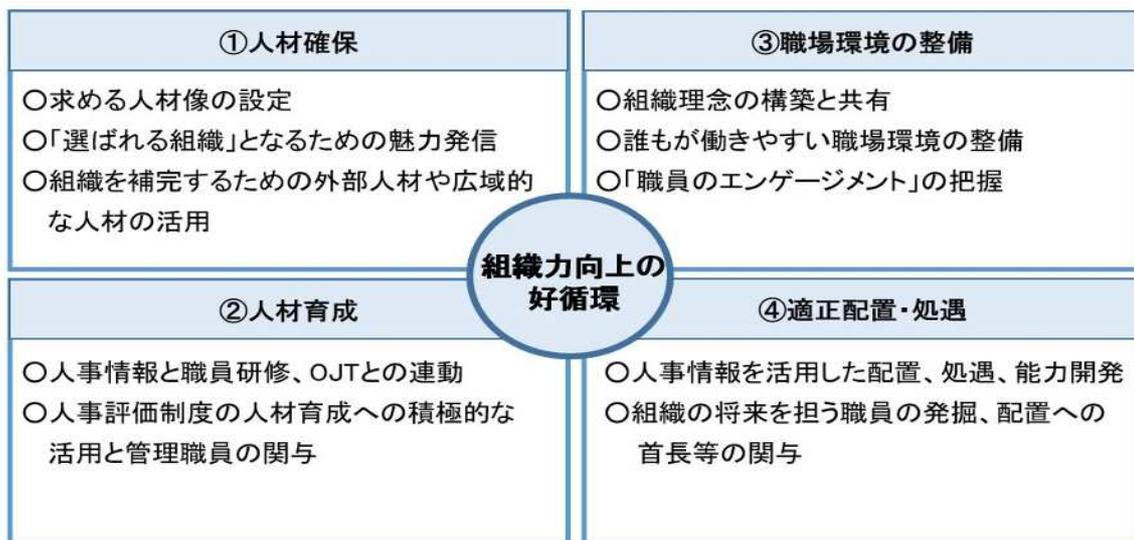
地方公共団体は、人口減少などに伴い、複雑化・多様化する行政課題への対応が求められており、持続可能な行政サービス提供体制を構築するためには、限られた人材を最大限に活用して課題解決に取り組む必要があることから、「人材マネジメントの視点」に立ち、人材育成の取組を総合的に進めていくことが必要であるとされています。

そのためには、①人材確保、②人材育成、③適正配置・処遇、④職場環境の整備、の4つの要素を有機的に結び付け、職員の持つ能力を最大限に引き出せるよう人事管理を戦略的に行い、組織力向上に繋げていく必要があるとしています。また、各地方公共団体においては、人材育成基本方針に体系的に位置づけた上で、総合計画等の中長期的な計画と関連性を持たせ、この4つの要素の実効性を高めて進めていくことが重要であるとしています。(図表17)

今後もこのような国における検討や他都市における取組等も参考にしながら、より効果的な人材育成のあり方を検討していく必要があります。

4つの要素に「必要な視点」

図表 1 7



地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会
令和2年度報告書から作成

4 人材育成第3期アクションプランの基本的な考え方

(1) 基本的な考え方

これまで、人材育成基本方針に基づく取組の実施計画であるアクションプランに基づき、人事・育成部門に係る取組を推進してきました。

全ての職員が行政のプロフェッショナルとなることを目指し、職員一人ひとりが知識や能力を高めるためのOJT等の取組を推進しており、一定の成果は出ています。今後は、行財政運営上の課題への対応や複雑化・多様化する課題への組織横断的な対応の必要性、事務ミス等の未然防止なども踏まえ、取組を推進する必要があります。

他にも職員のチャレンジ意識を醸成する取組として、職員提案制度の活用による主体的な改善運動の推進、業務改善事例発表会の開催等を実施し、職員一人ひとりの業務改善に対する意識・意欲の醸成に一定の成果が出ています。今後も「財源」や「時間」といった経営資源の確保のために、引き続き、取組を推進する必要があります。

また、職員一人ひとりが心身ともに健康な状態で、意欲的に職務を遂行できるような環境整備に向け、メンタルヘルスケアに関する取組やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進してきました。しかしながら、職員の長期療養者の割合は増加傾向にあり、また、男性の育児休業取得率は目標値に達していないことから、引き続き、環境整備に向けた取組を推進していく必要があります。

この間、本市を取り巻く環境は大きく変化し、厳しい財政環境が続く中、少子高齢化の更なる進展に伴い多様化・増大化する市民ニーズ、新型コロナウイルス感染症などを契機とした社会変容に対応することが求められています。そのためには、変化に柔軟に対応できる組織が必要であり、また、組織力を最大限に発揮できるよう、人事・育成部門の取組を引き続き計画的に推進する必要があることから、「人材育成第3期アクションプラン」を策定します。

人材育成については、中長期的な視点で取り組む必要があります。第3期アクションプランは、人材育成基本方針における考え方や取組の方向性に基づき、これまでの成果や課題、その他人材育成に関わる働き方・仕事の進め方改革に関する取組やDX推進プラン等の本市の計画、定年の段階的な引上げなどの国の動向も踏まえ、必要な見直し、拡充を図ることを基本的な考え方とします。

また、取組の推進に当たっては、採用・人事・評価・研修等の人事・育成部門の連携を一層強化し、現状の課題を把握・共有した上で、効果的な人材育成を推進していきます。

なお、第3期アクションプランの計画期間中であっても、社会状況の変化や取組の進捗状況等に応じて、川崎市人材育成基本方針やアクションプランの内容を適宜検討し、必要に応じ、その見直しを図るものとします。

(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3期プログラム」等と同様の、令和4(2022)年度から令和7(2025)年度までの4か年を計画期間とします。

5 人材育成第3期アクションプランの取組の方向性及び取組内容

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	研修等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
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	多様で有為な人材の確保
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	行財政運営上の課題を捉えた取組の推進
研修	民間企業・外部研修機関への派遣の推進
OJT支援	OJTによる必要な知識や能力の向上
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・能力の向上を踏まえた人事管理の推進
人事	高齢層職員の知識・経験を活用するための人事管理の推進
その他	専門職種に関する局区横断的な取組の推進
その他	事務ミス等防止に向けた内部統制の取組の浸透
(4) 的確な組織運営を行う人材の育成・確保	
研修	マネジメント力の向上に向けた研修の実施
OJT支援	管理・監督者によるOJTの支援
評価	評価制度の運用を通じた人材育成の取組の推進
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
いきいきと仕事に取り組む	
(5) 職場の環境整備・活性化	
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の支援と風通しの良い職場環境の醸成
人事	女性活躍推進・次世代育成支援の推進
人事	多様な人材が活躍できる環境の整備
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
未来に向けてチャレンジ	
(6) 職員の意識・意欲の向上	
研修	職員の意識・意欲の向上に向けた研修の実施
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・意欲の向上に向けた人事管理の推進
その他	職員の改善意識・意欲の向上と職場改善運動の推進
その他	コミュニケーションの活性化による意識・意欲向上の推進

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

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、人材ビジョンや人事・人材育成制度等を受験者等に広く発信する取組を進めます。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 職員採用案内パンフレットや本市主催の採用広報イベント、大学等主催の説明会、就職支援サイト主催の合同企業説明会等、様々な機会を通じて、効果的に人材ビジョンや人事・人材育成制度等の発信を行うことで、目的意識を持って本市職員を目指す受験者の確保を図ります。 	
所管課	人事委員会事務局任用課	

取組・取組名	研修	研修等による行動指針等の浸透
取組の方向性	職員の取るべき行動や職位に求められる能力等について、職員自身が理解し、人材ビジョンを実現していくため、職位等に合わせた効率的・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	<ul style="list-style-type: none"> 人材ビジョンや行動指針等について、階層別研修等やeラーニング等の効果的な手法により発信、周知徹底を図ります。 行動指針に沿った行動を徹底するため、若手職員を主な対象として身に付けるべき5つの基礎力と4つの意識等について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（人材育成・人材開発担当）※	

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	人材ビジョンに掲げる職員のあるべき姿を目指し、効率的かつ効果的なOJTを促進するため、管理・監督者は、人材育成シートやOJTノート等を活用し、職場における人材育成の目標を共有し、人材ビジョンや職員の行動指針等を浸透していきます。	
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等を活用する際に人材ビジョン等を意識できるような仕組みを構築し、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（人材育成・人材開発担当）※	

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	人材ビジョンの実現に向けた職員の取るべき行動について、人事評価制度の公正かつ効果的な運用を通じて、職員に啓発する取組を推進していきます。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・面談等の機会において、人材ビジョンを実現するために職員がとるべき行動（行動指針）について周知徹底を図ります。 ・職位ごとに求められる能力が備わっているかを適切に評価するとともに、面談等を通じて適宜指導、助言を行い人材育成につなげられるよう、人事評価制度の公正かつ効果的な運用を行います。 	
所管課	総務企画局人事部人事課	

「総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※」については、令和4年4月1日以降、「総務企画局人事部人材育成課」となります。

全ての職員が行政のプロフェッショナル

(2) 公務員としての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	多様で有為な人材の確保
取組の方向性	本市で働くことの魅力を職員が直接伝える機会をより多く設ける等により、志望度の向上を図るとともに、人材育成の取組により成長し得る高い資質を持った多様で有為な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"> ・遠方の方や、時間に余裕がない方でも参加できるよう、オンラインを活用したセミナーや座談会を実施するとともに、通年でセミナーの視聴ができるようアーカイブ映像をホームページに掲載する等、本市で働くことの魅力をより多くの人に伝えていきます。 ・就職活動中の学生等を対象とした各種説明会を実施する他、早い段階から公務員の仕事内容に興味を持ち、職責を深く理解してもらえるよう、大学1・2年生を対象とした説明会を実施します。 ・人物重視を基本とした採用試験を引き続き実施するとともに、有効な人材確保策について検討をしていきます。 ・人物重視の採用試験を公正かつ効果的に実施するため、面接官の面接技法向上を目的とし、ロールプレイングを中心とした実践的な研修を実施します。 	
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	倫理、服務について、階層別研修において受講する機会を提供し、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"> ・全体の奉仕者として、高い倫理観と責任感に基づき、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。 ・新規採用職員に対して、様々な事例を題材に討議を行うことにより、倫理観や倫理的な行動について考え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（人材育成・人材開発担当）※	

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に係る指導・助言を行い、職員の高い公務員倫理の確立と厳正な服務規律の確保を図るとともに、公正な職務遂行を適切に評価し、責任感を持った職員の育成につなげられるよう、評価制度の周知徹底と適正な運用を図ります。 ・効果的な面談及び適正な評価を実施するため、評価者の理解やスキル向上等を目的とする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"> ・市長通達等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に関する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。 ・予防的監察により、非行及び事故等の未然防止を図ります。 	
所管課	総務企画局コンプライアンス推進室	

「総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※」については、令和4年4月1日以降、「総務企画局人事部人材育成課」となります。

(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	専門性を持つ多様で有為な人材の確保に向け、本市主催の採用広報イベント、大学等主催の説明会、就職支援サイト主催の合同企業説明会等、様々な機会において各職種の職員を活用した広報を行う等、全庁的な協力体制のもとに取組を推進していきます。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・学生等が時間や場所を選ばずに参加ができるオンライン型のイベントを実施するとともに、職場や現場を見学することで仕事のイメージが掴みやすい職種については対面型のイベントを実施する等、全庁的な協力体制のもとに、職種ごとのニーズに応じた広報を実施していきます。 ・職種別の説明会の機会を複数回設け、各職種の仕事内容ややりがい、職責に対する理解を深めます。 ・他都市の状況を踏まえながら、多様で有為な人材を確保するために有効な採用試験について調査研究を行うとともに関連部署と連携を図りながら、有効な人材確保策について検討をしていきます。 	
所管課	人事委員会事務局任用課	

取組・取組名	研修	行財政運営上の課題を捉えた取組の推進
取組の方向性	市民に信頼される質の高い行政サービスの提供を目指し、行財政運営上の課題を捉えた取組を推進し、職員の知識・能力の向上を図ります。 また、複雑化・多様化する課題に対して、組織横断的に解決に取り組むことのできる人材の育成と組織風土の醸成に取り組めます。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な主体との協働・連携など、様々な行財政運営上の課題について、その解決のために職員に求められる知識・能力等を把握し、獲得に向けて必要な研修を実施します。 ・デジタル化の推進に向けて、階層別研修やOJT等を通じて、職員のデジタルリテラシーを向上させる取組等を進めます。 ・市政全般の方針や市政を取り巻く状況の把握など、職位に応じて求められる幅広い視野の獲得や、組織間の連携を実現するために必要な調整力等を身に付けるための研修を実施します。 	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※	

取組・取組名	研修	民間企業・外部研修機関への派遣の推進
取組の方向性	民間企業や外部研修機関への派遣を推進し、幅広い視野や柔軟な発想力等の習得、専門的知識や能力の向上を図り、専門性の高い人材を育成し、	

	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	<ul style="list-style-type: none"> ・民間企業への派遣研修を実施し、習得した幅広い視野や柔軟な発想力、調整力等を帰任後の職場において継承し、職場の活性化を図ります。 ・個々の職員の専門的知識や能力の向上を図るため、有益な外部研修機関への職員の派遣を実施します。
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※

取組・取組名	ＯＪＴ支援	ＯＪＴによる必要な知識や能力の向上
取組の方向性	各職場におけるＯＪＴの現状を把握し、ＯＪＴを支援するツール等の見直しや支援方法を検討し、それぞれの状況に応じたＯＪＴを推進し、職場や職域において必要となる知識や能力の向上を図ります。	
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等の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・職域において職員に求められる知識や能力の向上を図ります。また、各局区等で使用しているＯＪＴ支援ツール等、職場において必要となる知識や能力向上のための効果的なツール等の横展開を図っていきます。 ・多様な働き方の進展も踏まえた効果的なＯＪＴのあり方について検討します。 	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※	

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と適正な運用を図ります。 ・人事評価について、運用上の課題等を踏まえ、人事異動や人材育成への活用に向けた見直しを検討・実施し、見直しに伴う取組を推進します。 	
所管課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	人事	職員の専門的知識・能力の向上を踏まえた人事管理の推進
取組の方向性	<p>職員の能力や専門的知識の向上に向けて、より効果的な人事配置や人事異動サイクル等について、検討していきます。</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"> ・職位・年代や本人のキャリアプラン、能力、実績、適性等を踏まえるとともに、能力・知識の向上など人材育成の観点も踏まえた効果的な人事配置等を検討・実施していきます。 ・若手職員については、本庁・区役所（事業所）といった異なる組織への異動を積極的に行い、多様な経験と広い視野の獲得を図っていきます。 ・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	高齢層職員の知識・経験を活用するための人事管理の推進
取組の方向性	定年引上げに伴う役職定年制をはじめとした関連制度の導入に向けた検討と導入後の制度運用を図っていきます。また、高齢層職員の持つ知識・経験を更に活用するための取組を推進します。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5（2023）年度からの定年引上げに伴う役職定年制度や定年前再任用短時間勤務制度等関連制度の導入に向けた検討を行います。また、導入後は適宜検証をしながら、安定的な制度運用を図っていきます。 ・高齢層職員の知識・経験を効果的に活用するためのポストの設定と人事配置等についての取組を推進します。 	
所管課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	その他	専門職種に関する局区横断的な取組の推進
取組の方向性	それぞれの職場や職域において専門職種に求められる知識や能力を保有し、高めるため、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"> ・各局区等の人材育成計画に基づく取組等の情報を共有化し、好事例の横展開を図っていきます。 ・各局区等における専門職種を対象とした研修の合同開催や職場体験研修等を通じて組織横断的な取組や人材情報の共有化を推進します。 ・専門職種等の現状や課題について、人材育成推進委員会等において情報の共有化を図り、人事・育成部門が連携し、課題解決に向けた取組を検討していきます。 	
所管課	総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※	

取組・取組名	その他	事務ミス等防止に向けた内部統制の取組の浸透
取組の方向性	全職場において網羅的なリスク管理に取り組み、職員自らが誤りを発見し、改善していく内部統制の取組を浸透させることで、職員一人ひとりが根拠法令などを遵守して適正に事務を管理又は執行する体制を確保しま	

	す。
取 組 内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・各職場における管理・監督者を中心に、リスクチェックリストによる事務ミス等防止対策を実施し、リスクの共有・チェック体制を強化していきます。 ・事務ミスの傾向等を踏まえた研修や注意喚起等を通じて、事務そのものに潜むリスクに対する認識や、事務ミス等による財政的なリスク、信用リスクに対する認識を高め、内部統制の取組を推進していきます。
所 管 課	総務企画局コンプライアンス推進室

「総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※」については、令和4年4月1日以降、「総務企画局人事部人材育成課」となります。

(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	マネジメント力の向上に向けた研修の実施
取組の方向性	管理・監督者のマネジメント力向上のため、管理・監督者が果たすべき役割や標準職務遂行能力を踏まえた効率的かつ効果的で実践的な研修を企画・実施し、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"> 管理・監督者のマネジメント上の課題を解消するため、マネジメント理論を中心とした研修や現状の課題に則した実践的な研修など、効率的・効果的な研修を階層別研修等において実施し、管理・監督者のマネジメント力の向上を図ります。 研修をはじめ様々な場面で引き続きマネジメントガイドブック及びマネジメント上の問題対応事例バンクの活用を促し、様々な事例への対応力の強化を図ります。 	
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※	

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	各職場における○ J T の現状を把握し、効率的かつ効果的に推進できるよう支援ツール等を見直していきます。また、職員の○ J T の重要性を周知し、管理・監督者を起点とした人材育成マインドを醸成し、それぞれの職場における職員への○ J T を支援します。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 管理・監督者が、在課年数や職位、キャリアプラン等を踏まえながら、次の段階への成長につながる指導・助言等を行うよう、人材育成シート等の○ J T を支援するツールの見直しや各局区での好事例の横展開を図り、各職場における効率的・効果的な○ J T を促進します。 人材育成推進連絡会等の機会を捉え、人材育成マインドについて周知をし、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（人材育成・人材開発担当）※	

取組・取組名	評 価	評価制度の運用を通じた人材育成の取組の推進
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するとともに、運用を通じて管理・監督者のマネジメント力の向上に向けた取組を推進します。	
取組内容	人事評価制度における目標管理の手法や評価結果のフィードバック等の機会を活用して管理・監督者がマネジメント力を発揮し、効果的に職員の	

	<p>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。</p> <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。 ・人事評価について、人事異動や人材育成等への活用に向けた見直しを検討・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	<p>的確にマネジメントを行い、働きやすい働きがいのある職場づくりに貢献できる人材が、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や制度の見直しを検討するとともに、人事評価制度等を活用し、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。</p>	
取 組 内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・人事評価制度等を活用し、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します。 ・管理・監督者を目指す人材の確保に向けて、働き方アンケートの結果等を踏まえながら、職員のライフイベントに配慮した昇任モデルの検討を行い、昇任制度を見直す等、昇任意欲の向上に向けた取組を検討します。 	
所 管 課	総務企画局人事部人事課	

「総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※」については、令和4年4月1日以降、「総務企画局人事部人材育成課」となります。

いきいきと仕事に取り組む

(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	<ul style="list-style-type: none"> ・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を実施します。 ・良好なコミュニケーションを通じた職場内での信頼関係の構築に向けて、管理・監督者による実践的な取組を推進するための研修を実施します。 	
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※	

取組・取組名	OJT支援	職員の状況に応じたOJTの支援と風通しの良い職場環境の醸成
取組の方向性	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の取組を促進するとともに、多様な働き方の進展も踏まえながら、OJTを通じたコミュニケーションの活性化に向けた取組を推進し、風通しの良い職場環境の醸成を図ります。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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を促進するとともに、管理・監督者を中心に、組織全体でOJTを通じて意識的にコミュニケーションをとることについての重要性に対する認識を高め、その活性化を促すことで、風通しの良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（人材育成・人材開発担当）※	

取組・取組名	人 事	女性活躍推進・次世代育成支援の推進
取組の方向性	「川崎市特定事業主行動計画」に基づき、「女性職員のキャリア形成」「子育て支援に係る制度利用の促進」「仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境」に向けた取組を推進します。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・若手女性職員のキャリア形成など将来への不安を解消するため、引き続きメンター制度を実施するほか、女性管理職との意見交換会等を検討・実施します。 ・女性職員が更に活躍できるための職域拡大や能力・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、 	

	<p>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ます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産等を申し出た職員に対して、育児休業に関する制度等を周知し、育児休業等の取得の意向確認のため、面談を実施することを義務づけます。男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進に向け、面談の実施の際に合わせて、「休暇・休業取得計画書」の作成・提出を求めています。 ・育児・介護等の制度をまとめた「子育て応援ガイドブック」を用いて制度周知を行うとともに、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進に向け、面談時に活用しやすいリーフレット等を作成し、育児休業等の取得を促進します。 ・ワーク・ライフ・バランスデーの実施や午後8時以降の時間外勤務の原則禁止、年次休暇取得予定表を用いた計画的な年次休暇の取得促進等により、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。 ・職場風土・意識の醸成や管理職のマネジメント能力の向上にむけた研修等を実施します。
所 管 課	総務企画局人事部人事課

取組・取組名	人 事	多様な人材が活躍できる環境の整備
取組の方向性	<p>「障害者活躍推進計画」に基づき、障害のあるなしに関わらず多様な人材が混ざり合って活躍できる、誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでいきます。また、ハラスメント対策について、引き続き取り組んでいきます。</p> <p>その他多様な働き方を推進するための制度の検討や、理解を深めるための取組を推進します。</p>	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・障害理解の促進に向けて、障害者差別解消等に係る研修等を実施します。 ・障害特性に配慮した人事配置や配慮事項情報シートを活用した合理的配慮、障害者である職員同士や職場の同僚・上司を対象とした経験交流会を実施し、働きやすい職場環境づくりを推進します。 ・障害者雇用の拡大に向けて、ワークステーション機能の設置や、週20時間未満での雇用に向けて取り組んでいきます。 ・障害のある職員や性的マイノリティの職員も働きやすい職場環境づくりに向け、引き続き相談窓口の周知等を行っていきます。 ・ハラスメント防止に向けて、啓発活動や相談窓口の周知を引き続き行っていきます。 ・職員個々の事情に応じた多様な働き方を推進する観点から、柔軟な勤務時間制度について検討を進めるほか、多様な働き方への理解の浸透を目的としてセミナー等を実施します。 	
所 管 課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	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第2次推進計画」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ながら、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>また、過重労働による健康障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、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たセルフケア意識の推進を図ります。 ・職場巡視や産業医面接等の実施、ストレスチェックの集団分析結果を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。 ・過重労働による健康障害防止対策の徹底のほか、健康診断の事後フォロー、新規採用職員や異動者面接の適切な実施等、1次予防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。 ・メンタルヘルス不調による長期療養の傾向や要因の分析等を行い、関係部署と連携しながら、効果的な1次予防の取組を推進するとともに、予兆を早期に把握し、管理・監督者と連携して発症及び重症化の予防に取り組みます。 ・再発予防に向け、アセスメントシート等を活用して本人の特性に合わせた個別支援計画を立てるとともに、円滑な職場復帰に向けた取組を推進します。 ・業務に起因する健康障害の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	

「総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※」については、令和4年4月1日以降、「総務企画局人事部人材育成課」となります。

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、階層別研修等において、職員の意識・意欲を向上させるための研修を効果的な形で実施します。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・階層別研修等において、キャリアデザインや業務改善に関する研修をはじめ、職員の意識・意欲の向上につながる研修を実施します。 ・階層別研修の一部の研修科目について、職員一人ひとりが、自身の感じる課題を踏まえて受講する科目を選択する形式をとることにより、自身の能力向上に向けた意識・意欲の向上を図っていきます。 	
所 管 課	総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※	

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、職場における実態等を踏まえ、OJTを支援するツールや取組の見直しを行い、OJTを通じた職員の成長意識・意欲の向上を図り、能力開発を促進します。	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職場におけるOJTの実態や職員の意識・意欲に関する現状を把握し、より効率的かつ効果的な支援ツールや取組についての検討、見直しを図ります。また、その活用を促し、計画的かつ意識的で、組織的な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（人材育成・人材開発担当）※	

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、評価者の理解やスキルの向上等を目的とする評価者研修を実施します。 ・職員の意識・意欲の向上につながるような制度の見直しを検討します。 	
所 管 課	総務企画局人事部人事課	

取組・取組名	人 事	職員の意識・意欲の向上に向けた人事管理の推進
取組の方向性	<p>職員の意欲向上につながる人事異動を推進し、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。</p>	
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	職員の改善意識・意欲の向上と職場改善運動の推進
取組の方向性	<p>全ての職員が市民目線での改善を主体的に実践し、業務量の軽減やコストの縮減にもつながるよう、職場での改善活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全ての職場で共有し、他の職場の改善事例を積極的に取り入れることで市役所全体の業務改善効果を高めるため、改善事例の横展開の取組を強化するとともに、外部の専門的知見を活用した改善手法等のノウハウの習得に向けた実践的な研修の実施により、職員の自発的な改善活動を支援します。</p> <p>働き方・仕事の進め方改革に関する職員意見募集等により、改革・改善を自分事として捉え、主体的に取り組む組織風土の醸成に取り組みます。</p>	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・各職場の主体的な改善活動の推進に向けた事業見直し・業務改善の取組や職員提案制度の効果的な活用を行います。 ・業務改善事例発表会等の実施による、庁内の業務改善事例の横展開や、改善意識を高める取組を推進します。 ・外部の専門的知見を活用し、職場の課題等の可視化手法を身に着けることによる、職員の自発的な改善活動を支援する取組を推進します。 ・働き方・仕事の進め方改革に関する職員意見募集や、全庁から職員を募り「どのような働き方をしたいか」等について語り合う「働き方・仕事の進め方改革ミーティング」の実施により主体的に改革・改善に取り組む組織風土を醸成します。 	
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	コミュニケーションの活性化による意識・意欲向上の推進
取組の方向性	多様な行政課題に対して、連携して対応する意識・意欲の向上と組織風土醸成のため、組織横断的な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・ミーティングや局区を超えた対話・ミーティング等の実施を推進し、課題を自分事としてとらえ、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（人材育成・人材開発担当）※	

「総務企画局行政改革マネジメント推進室（人材育成・人材開発担当）※」については、令和4年4月1日以降、「総務企画局人事部人材育成課」となります。

人材育成第3期アクションプラン

令和4（2022）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 - 1983

F A X : 044 - 200 - 3644

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