

総務委員会資料

1 所管事務の調査（報告）

（1）「川崎市職員人財ビジョン案」について

資料1 「川崎市職員人財ビジョン案」について【概要版】

資料2 「川崎市職員人財ビジョン案」について【本編】

総務企画局

令和8年2月6日

「川崎市職員人財ビジョン案」について【概要版】 1 / 9

資料 1

序章

1 改定の趣旨（本編4ページ）

- ・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、市民ニーズに柔軟に対応できる人材の育成を進めてきた。
- ・この間、地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化中、多様化・複雑化する行政課題に対応する上で、人材確保・育成の重要性が高まっている。
- ・「川崎市人材育成基本方針」を改定し、多様で有為な人材の確保に取り組むとともに、市民とともに川崎の未来をつくっていくことができる職員の育成を推進していくため「川崎市職員人財ビジョン」を策定する。

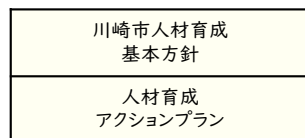
2 これまでの人材育成（本編5～9ページ）

(1) 川崎市人材育成基本方針

・市職員のあるべき姿

『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

・体系

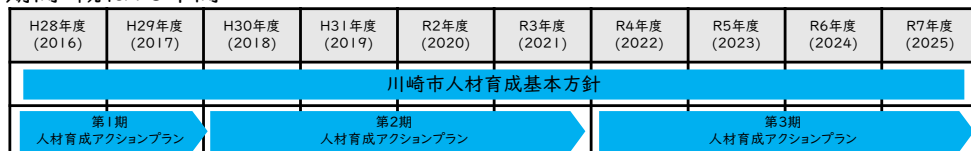


…… 全庁的な指針

…… 具体的な実施計画

・策定：平成28(2016)年3月

・期間：概ね10年間



(2) 主な取組

・職員の人材育成の取組を着実に進めてきた。

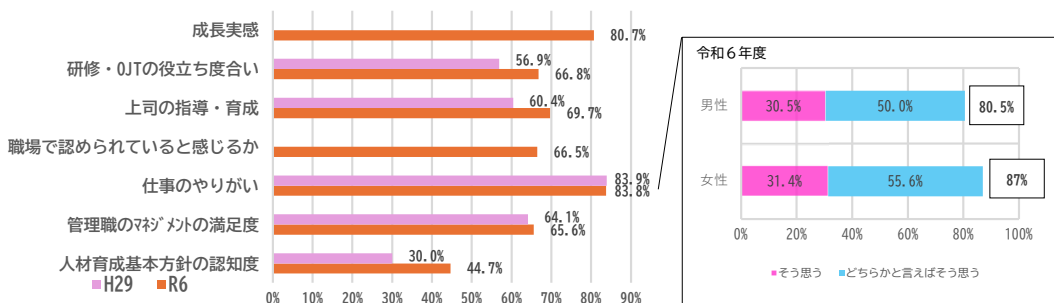


採用	人事・評価	研修	職場環境
・試験の出題範囲の見直し ・技術系職種採用の広報拡充 ・SPI方式の導入 など	・異動対象基準の変更 ・メンター制度の導入 ・庁内公募制度の拡充 ・昇任制度の見直し ・育休等フォローにおける人事評価加点制度の導入 など	・階層別研修の見直し ・マネジメント力向上に向けた研修 など OJT支援の充実 ・OJTの手引き ・OJTノート ・育成担当者向け研修 など	・テレワーク制度の導入 ・時差勤務の導入 ・不祥事防止、内部統制 ・メンタルヘルス対策の充実 など

(3) 成果と課題

●令和6(2024)年度働き方アンケートの主な結果(全職員から無作為抽出「3,000人」)

- ・「成長実感」は、肯定的な割合の回答が多く、人材育成のアプローチは概ね前向きに評価
- ・「研修・OJTの役立ち度合い」は、平成29年度から上昇しており、研修効果が現れている。
- ・「仕事のやりがい」は、平成29(2017)年度と同水準ではあるが、女性が男性より高い。
- ・基本方針の認知度は上昇傾向だが、5割を下回っており、意識向上や行動変容に向けた改善が必要



●各局（人材育成担当課長及び担当者）へのアンケート結果【令和5(2023)年度】

見直しに向けた課題(人材育成に必要なこと)	今後、求められる職員像
・職員の働きに対するフィードバックや評価 ・適切なジョブローテーションによる経験 ・若手職員のメンタルヘルス対策 ・育休等をサポートした職員に対しての適切な評価	・課題を自ら発見し、柔軟な発想のもと主体的に動ける職員 ・実施すべき取組等をイメージし具現化できる職員 ・全て成長の機会と捉える職員

●各局（人事担当課担当者）へのヒアリング結果【令和4(2022)年度】

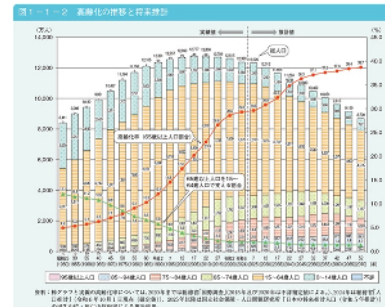
OJT	コロナ対応でのオンライン研修	実施してほしい研修
・育成担当者の業務知識に差がある。 ・初異動者への対応も重要である。 ・上司や先輩職員が忙しく、声を掛けにくいとの声があった。	・Wi-Fiなどの環境整備が必要である。 ・横のつながり等、対面研修の実施が必要である。	・クレーム対応研修 ・DXに対応する研修 ・職員のモチベーションアップ等につながるような幹部層への研修 ・メンタル防止対策の好事例の横展開

序章

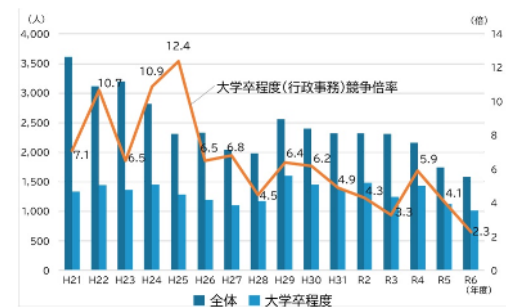
3 改定にあたっての基本的な認識（本編10～12ページ）

（１）生産年齢人口の減少等による厳しい人材確保

- ・日本の人口は今後も減少し続け、特に15～64歳の生産年齢人口の減少が顕著となっている。
- ・地方公共団体における人材確保は、近年ますます深刻な課題となっている。
- ・全国的に公務員志望者が減少する中、本市においても、競争倍率が徐々に低下している。
- ・全庁を挙げた人材確保の取組が必要である。



出典：令和7年版高齢社会白書（内閣府）



出典：「人事委員会年報」を基に作成
※全体は、大学卒程度、経験者、高校卒程度の合計

（２）社会環境の変化へ柔軟に対応できる人材の育成

- ・少子高齢化・人口減少の進行や、自然災害リスクの増大、臨海部における産業構造の変化など、本市を取り巻く環境は大きく変化している。
- ・一般会計の歳入は、市税収入の堅調な伸びなどにより年々増加している一方で、歳出は、物価高騰の影響や、ふるさと納税の減収拡大により、引き続き厳しい財政環境が続くことが見込まれる。
- ・このような状況の中で、多様化・複雑化する市民ニーズにきめ細かく対応するとともに、都市として持続的に発展していくためには、取り巻く環境の変化に対して、迅速かつ柔軟に対応することができる人材育成の取組が重要である。

（３）DX（デジタル・トランスフォーメーション）の進展

- ・社会全体のデジタル化はコロナ禍を契機に飛躍的に加速し、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むとともに、生成AIをはじめとしたデジタル技術が進化している。
- ・今後は、行政手続や内部事務のデジタル化、柔軟な働き方の推進に向けて、デジタル技術を最大限に活用できる環境の整備と職員のデジタルリテラシーの向上に向けた知識・スキルの習得が必要である。

（４）川崎市総合計画 改定案

- ・川崎市総合計画 改定案では、計画推進に向けた考え方として、データを活用した政策形成や議論を軸とした行政運営等の方向性を示しており、取組を進めるためには、職員の育成や意識の向上、組織風土の醸成などの取組が必要である。
- ・また、実施計画では、環境変化に機動的かつ柔軟に対応していくとともに、より市民にとってわかりやすい計画とするため、構成の抜本的な見直しを図っている。

（５）川崎市行財政改革第4期プログラム案

- ・川崎市行財政改革第4期プログラム案では、限られた経営資源の中で、質の高い行財政運営を推進するため、市役所内部の質的改革の推進を掲げており、取組を進めるためには、人材の確保・育成、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職場環境づくりが必要であるとしている。

「川崎市職員人財ビジョン案」について【概要版】 3 / 9

資料 1

序章

4 庁内外の幅広い意見集約（本編13～18ページ）



（１）係長級ワーキングでの意見【令和6（2024）年度】

自律的なキャリア形成、学び <ul style="list-style-type: none">異動するとゼロからとなるため、自ら学んでいく必要がある知りたいことがすぐに調べられるとよい。専門職は現場業務への想いが強いが、近年は事務能力が求められている。	エンゲージメント向上 <ul style="list-style-type: none">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である。キャリア形成支援や相談体制の強化が必要である。	OJT <ul style="list-style-type: none">新規採用だけでなく異動者支援も大切である。育成担当者の支援強化も必要である。	次期人材育成基本方針 <ul style="list-style-type: none">職員への浸透も意識した「わかりやすく、伝わりやすいもの」がよい。専門職でも使える汎用性のある内容がよい。
--	--	--	---

（２）若手職員（入庁3年目・30歳未満）からの意見【令和7（2025）年度】



心理的安全性の確保 <ul style="list-style-type: none">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。	横断的なピアサポートの支援 <ul style="list-style-type: none">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があった。	働き方の支援 <ul style="list-style-type: none">時間外勤務や業務量の偏り、休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。	キャリア形成の支援 <ul style="list-style-type: none">異動不安、自己効力感（自分ならできる）の低下、など、一度では語りきれない相談事項を抱えていることが分かった。
---	--	--	---

（３）学生の就職意識

- ・新入社員が仕事をする上で重視したいことの1位は「成長」（リクルート_新人意識調査2024）である。
- ・学生の就職観では「人のためになる仕事をしたい」が減少傾向にあり（マイナビ_2025年卒大学生就職意識調査）、公務員志望者が減っている理由のひとつとして考えられる。
- ・内定受諾の最終的な理由として、経年では「労働時間や勤務スタイルに魅力がある」が上昇傾向（リクルート_2025年新卒採用 大学生就職活動調査）にある。



（４）民間企業（東急株式会社、東日本旅客鉄道株式会社、味の素株式会社、日本電気株式会社）との意見交換【令和6（2024）年度】

育成の取組 <ul style="list-style-type: none">研修から学びのOJTへのシフト自分で課題解決することがモチベーションにつながる。効果検証は「エンゲージメント」「研修アンケート」が大事	キャリア形成の取組 <ul style="list-style-type: none">近年はキャリア志向、成長志向が強く、両者を打ち出さないと人材が確保できない。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を行っている。	ビジョン浸透の取組 <ul style="list-style-type: none">画一的な発信より、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。	人材確保への課題 <ul style="list-style-type: none">就職人気企業でも人材確保が困難である。人材を大切に会社アピールしたいが、エンゲージメントスコアを高めるのは難しい。「危機意識」を特に管理職に共有することが大切である。
--	--	--	---

（５）国（内閣人事局）との意見交換【令和6（2024）年度】

人材の確保 <ul style="list-style-type: none">現状は「労働市場の取り合い」になっており、民間はそこにかかる費用が役所に比べて桁違いに大きい。	管理職のマネジメント <ul style="list-style-type: none">「360度評価」をしたほうがよい。国でも360度評価を始めたところだが、管理職のマネジメントをどう評価するかが重要である。	戦略的なブランディング <ul style="list-style-type: none">働きがいをもつことが大事で、管理職がしっかりと意味付けしてあげることが重要いきいきと働いている職員（特に若手）を「外」だけではなく「内」側にもアピールすることで、本人も働く意欲が上がる。
--	---	---

（６）有識者（学習院大学法学部政治学科 藤田 由紀子 教授）からの助言【令和6（2024）年度】

検討体制等 <ul style="list-style-type: none">検討にあたっては、一般の若手職員が関わるのが大切で、ワーキングチームが充実しているのが良い。	川崎市人材育成基本方針の浸透 <ul style="list-style-type: none">この骨子案は、短い、強い言葉で、メッセージが伝わりやすい印象国で作成する資料なども、情報量を減らしビジュアル重視周知をしっかりとすることが、内外への「ブランディング」につながる	人材の確保 <ul style="list-style-type: none">学生が就職先を選ぶ際、定年まで勤められる職場より、成長できる職場を選んでいる。
---	--	--

◆ 序章

5 人材確保・育成に向けた考え方（本編19ページ）

・令和6（2024）年度に検討体制を発足し市内の意見集約を行うとともに、民間企業、国、有識者とも意見交換を実施し、市内外の幅広い視点を踏まえ、次のとおり、考え方を整理した。

◆人材確保の考え方◆

- ・キャリア形成や成長につながる取組の強化
- ・本市の魅力を積極的に発信し、就職希望者を増やすとともに、職場内にも浸透させ、職員の働きがいや定着率向上等につなげていく戦略的なブランディングの推進
- ・就職希望者が働きたいと思えるよう、柔軟な働き方や働きがいを実感できる取組の推進

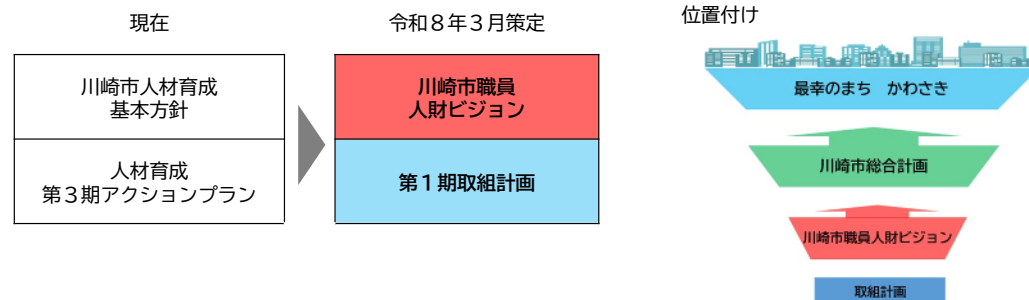
◆人材育成の考え方◆

- ・職員一人ひとりが誇りを持って、今やるべきことを自ら考え、行動することができる自律した人材
- ・社会経済環境の変化を的確に捉え、状況に応じて自らの能力を高め、しなやかに成長し続けることができる人材
- ・柔軟な発想を持ち、将来を見据えた新しい挑戦を続けていくことができる人材

◆ 「川崎市職員人財ビジョン案」の構成等

1 構成、位置付け等（本編21ページ）

- ・「職員の人材確保・育成」の重要性がより高まっていることから、これまでの「川崎市人材育成基本方針」を全面改定し、新たに「川崎市職員人財ビジョン」を策定する。
- ・「最幸のまち かわさき」の実現に向けて、「職員」の目指すべき姿と、その取組の方向性を定め、人事部門がより一層連携した、人事施策全般に関わるビジョンとして策定する。
- ・また、組織にとって最大の財産である職員を「人財」として捉える。
- ・就職希望者や職員にとって分かりやすく、伝わりやすくするため、構成の抜本的な見直しを行う。



2 計画期間等（本編22ページ）

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

◆ 「川崎市職員人財ビジョン案」 （本編24～34ページ）

はじめに

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。

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。

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・・・・・・・・	21

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。

「川崎市職員人財ビジョン案」について【概要版】 6 / 9

資料 1

◆ 「川崎市職員人財ビジョン案」 (本編35～40ページ)

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

個を活かす人材戦略

職員の個性や特性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 職員の技術や経験などを把握し、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、民間企業等々を行う交流

取組の体系

人材確保

持続可能な組織づくりに向けて、次の100年を彩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。

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。

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、事例の情報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。

「川崎市職員人財ビジョン案」について【概要版】 7/9

資料 1

◆ 「川崎市職員人財ビジョン案」 (本編41～45ページ)

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。

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。

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。

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、時間や場所に捉われない柔軟な働き方の実現を、両面から進めます。

◆ 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、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。

◆ こころと身体の健康づくりの推進

- 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。

「川崎市職員人財ビジョン案」について【概要版】 8/9

資料 1

◆ (参考資料) 今後4年間の成果指標案と具体的な取組案 (本編46～50ページ)

目標と成果指標

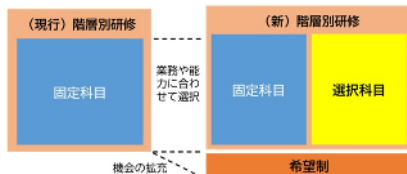
目標		
働きがい・働きやすさを実感している職員が多くなる		
成果指標 ①		
名称	現状値(2025年度)	目標値(2029年度)
ワーク・エンゲージメント※1	2.7 (全国平均※4 2.5)	2.7 以上
成果指標 ②		
名称	現状値(2025年度)	目標値(2029年度)
職場の一体感※2	2.9 (全国平均※4 2.7)	2.9 以上
成果指標 ③		
名称	現状値(2025年度)	目標値(2029年度)
総合健康リスク※3	87 (全国平均※4 100)	87 以下

※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、働きがいを感じて仕事をしている状態)
 ※2 職場の一体感 : 職員のメンバークロウド共有、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 : 仕事のストレスと生活環境から成り立つ健康リスク
 ※4 全国平均 : 平成7～11(1995～1999)年度「労働者健康意識調査」(厚生労働省)より算出された基準値
 「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予防・軽減に向けた研究調査(厚生労働省研究費補助金)」による「働きがいと健康づくり」のアンケートの結果

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 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 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



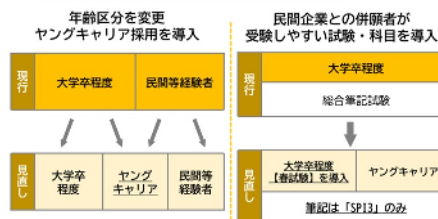
New タレントマネジメントの仕組みづくり

「職員の知識・経験・能力」や「組織に必要な人材」の見える化



人材確保

New 採用試験(選考)の見直し・実施



ジョブ型雇用の実施

- 他都市の実施状況等を調査・研究し、特定の課題等にに応じた、専門的な知識や経験等を有する者を必要に応じて採用する。



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。



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

- 公務の魅力や仕事のやりがいを意識し、ターゲット別のバナーや動画をSNSで展開するなど、デジタルマーケティングを活用する。



人事評価

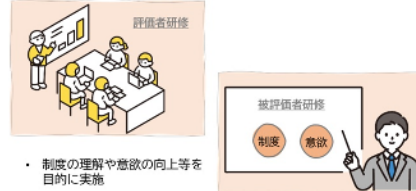
人事評価制度の運用

- 公平・公正な制度運用



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



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づきを自己の成長につなげる

「川崎市職員人財ビジョン案」について【概要版】 9 / 9

資料 1

◆（参考資料）今後4年間の成果指標案と具体的な取組案（本編51～56ページ）

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。



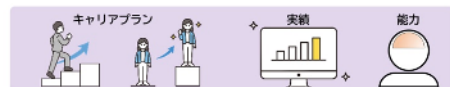
高齢層職員の知識・経験を活用するための人事管理

- 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。



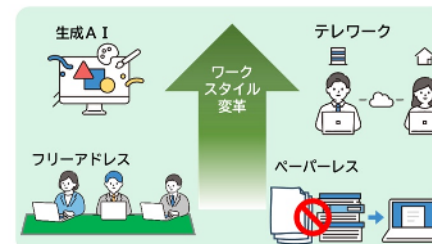
職員の意識・意欲の向上に向けた人事管理の推進

- 職員の意欲を最大限に引き出すため、主体的に作成したキャリアプランや実績・能力を踏まえた人事配置を実施する。



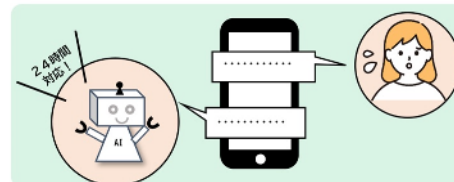
職場環境

ワークスタイル変革の推進



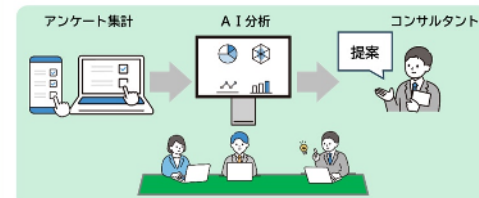
New AIを活用したメンタルヘルス相談窓口

- A I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。



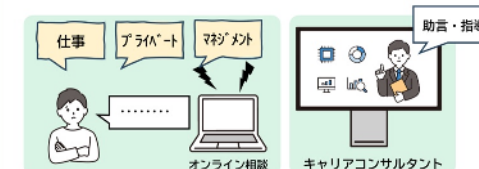
New 働き方アンケートの見直し・実施

- 今後の有効な施策につなげるため、A Iやコンサルタントを試行的に活用しながら、分析・検証を行う。



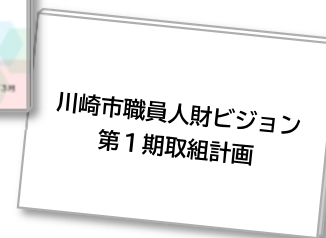
New 外部の専門家相談窓口

- 仕事やプライベート、マネジメントに関する、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。



◆ 今後のスケジュール（本編58ページ）

- 令和8(2026)年2月 総務委員会報告
- 令和8(2026)年2～3月 庁内調整や市議会における議論等を踏まえた更なる検討
- 令和8(2026)年3月末 「川崎市職員人財ビジョン」策定・公表
「川崎市職員人財ビジョン 第1期取組計画」策定・公表
- 令和8(2026)年4月～ 「川崎市職員人財ビジョン」及び「川崎市職員人財ビジョン 第1期取組計画」に基づく取組の推進





「川崎市職員人財ビジョン案」 について【本編】

令和 8（2026）年 2 月
川崎市

目次

◆序章	P.3	4 庁内外の幅広い意見集約	P.13
1 改定の趣旨	P.4	(1) 係長級ワーキングでの意見	P.13
2 これまでの人材育成	P.5	(2) 若手職員からの意見	P.14
(1) 川崎市人材育成基本方針	P.5	(3) 学生の就職意識	P.15
(2) 主な取組	P.6	(4) 民間企業との意見交換	P.16
(3) 成果と課題	P.7	(5) 国との意見交換	P.17
3 改定にあたっての基本的な認識	P.10	(6) 有識者からの助言	P.18
(1) 生産年齢人口の減少等による厳しい人材確保	P.10	5 人材確保・育成に向けた考え方	P.19
(2) 社会環境の変化へ柔軟に対応できる人材	P.11	◆「川崎市職員人財ビジョン案」の構成等	P.20
(3) DX(デジタル・トランスフォーメーション)の進展	P.11	1 構成、位置付け等	P.21
(4) 総合計画 改定案	P.12	2 計画期間	P.22
(5) 行財政改革第4期プログラム案	P.12	◆「川崎市職員人財ビジョン案」	P.24
		◆(参考資料)成果指標案と具体的な取組案	P.46
		◆今後のスケジュール	P.58

序章

Ⅰ 改定の趣旨

- 本市では、「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」を実現するため、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、多様化・複雑化する市民ニーズに柔軟に対応できる人材の育成を進めてきた。
- 「川崎市人材育成基本方針」は、川崎市総合計画及び川崎市行財政改革プログラムを実行する、職員のあるべき姿を定めており、令和7(2025)年度は策定から10年が経過するとともに、「川崎市総合計画第3期実施計画」及び「川崎市行財政改革第3期プログラム」の最終年度となる。
- この間、生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中、多様化・複雑化する行政課題に対応する上で、人材確保・育成の重要性が高まっている。
- そうした中、本市100周年を契機に、新たな取組に挑戦し続けるため、「川崎市人材育成基本方針」を改定し、多様で有為な人材の確保に取り組むとともに、市民とともに川崎の未来をつくっていくことができる職員の育成を推進していくため「川崎市職員人財ビジョン」を策定する。

2 これまでの人材育成

(1) 川崎市人材育成基本方針

- 「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、市役所の「質的改革」を推進していくため、変化に柔軟に対応できるよう、組織体質を強化して、日常的に改善・改革を実践する組織風土の醸成を進めて行くことが重要である。
- 人材育成に関する基本方針を策定し、職員として将来のあるべき姿の共通理解をしたうえで、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いく。

●市職員のあるべき姿

『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

●策定：平成28(2016)年3月

●体系

川崎市人材育成 基本方針	…… 全庁的な指針
人材育成 アクションプラン	…… 具体的な実施計画

●期間：概ね10年間

H28年度 (2016)	H29年度 (2017)	H30年度 (2018)	H31年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)
川崎市人材育成基本方針									
第1期 アクションプラン		第2期 アクションプラン			第3期 アクションプラン				

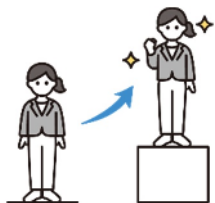
2 これまでの人材育成

(2) 主な取組

- ・平成28(2016)年3月の「川崎市人材育成基本方針」策定以降、採用では、試験の出題範囲の見直しや、技術系職種採用の広報拡充、多様で有為な人材確保に向けたSPI方式の導入等を行った。
- ・人事・評価制度では、異動対象基準の変更をはじめ、メンター制度の導入、庁内公募制度の拡充、昇任制度の見直しのほか、育休等フォローにおける人事評価加点制度の導入などを行った。
- ・また、職場環境の整備では、テレワーク制度や時差勤務の導入等のワークスタイル変革、不祥事防止・内部統制の推進、メンタルヘルス対策の充実などを行った。
- ・さらに、研修では、階層別研修の見直し、マネジメント力向上に向けた研修、OJT支援等の充実を図った。
- ・これらにより、**職員の人材育成の取組を着実に進めてきた。**

採用

- ・採用試験の出題範囲の見直し
- ・技術系職種採用の広報拡充
- ・SPI方式の導入 など



人事・評価

- ・異動対象基準の変更
- ・メンター制度の導入
- ・庁内公募制度の拡充
- ・昇任制度の見直し
- ・育休等フォローにおける人事評価加点制度の導入 など

研修

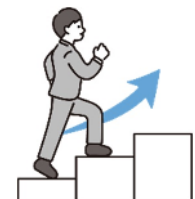
- ・階層別研修の見直し及び実施
- ・マネジメント力向上に向けた研修
- ・外部研修機関の活用
- ・国や企業等への長期派遣の推進

OJT支援

- ・職場における人材育成の手引き
- ・成長キャリアノート
- ・OJTノート
- ・育成担当者向け研修の実施

職場環境

- ・テレワーク制度の導入
- ・時差勤務の導入
- ・不祥事防止、内部統制
- ・メンタルヘルス対策の充実



2 これまでの人材育成

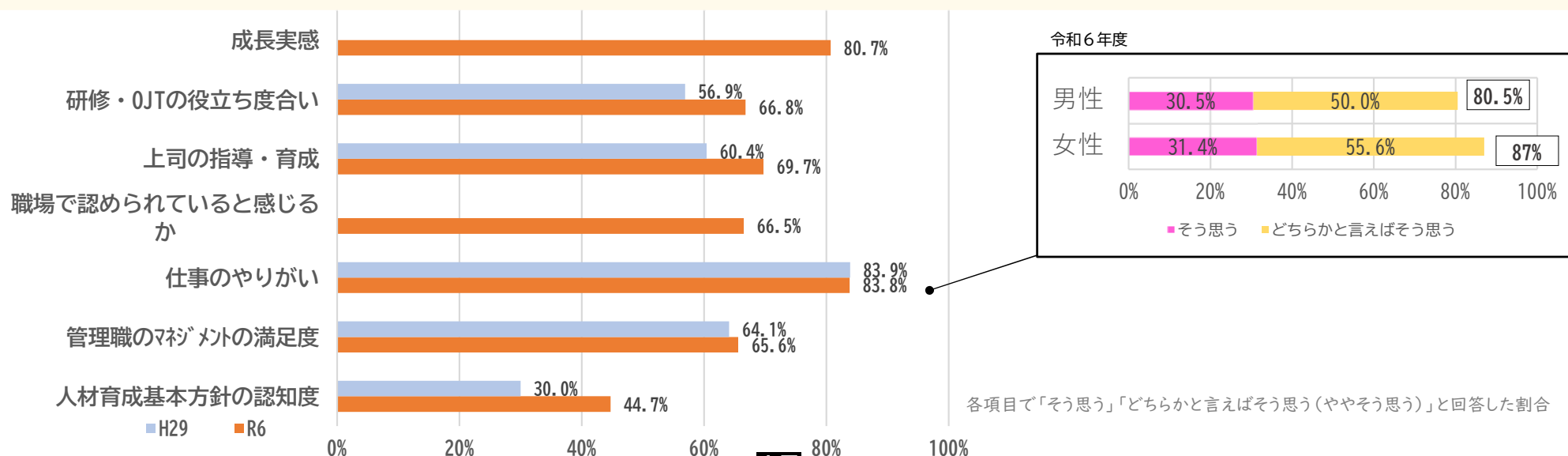
(3) 成果と課題

●働き方アンケートの主な結果

目的：職員の意識や意見を把握・検証し、今後の有効な対策につなげるため実施

対象：全任命権者に属する職員（一般職、再任用職員、任期付き職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員）から無作為抽出（3,000人）

- 「成長実感」「管理職の指導・育成」「研修・OJTの役立ち度合」「職場で認められていると感じるか」は**肯定的な回答の割合が高く、人材育成のアプローチは概ね前向きに評価されている。**
- 「**研修・OJTの役立ち度合**」「**上司の指導・育成**」「**研修・OJTの役立ち度合**」「**管理職のマネジメントの満足度**」などの項目も、平成29（2017）年度から概ね上昇しており、**研修効果が現れている**と考える。
- 「**仕事のやりがい**」は、平成29（2017）年度と同水準ではあるが、**女性が男性より高く**でている。
- 「川崎市人材育成基本方針」の**認知度**は上昇傾向にあるが5割を下回っており、**職員の意識醸成や行動変容に向けた改善が必要**である。



2 これまでの人材育成

●各局へのアンケート結果【令和5(2023)年度】

目的:「川崎市人材育成基本方針」の見直しに向けて、これまでの取組を踏まえた課題感や、今後、求められる職員像等を把握するため実施

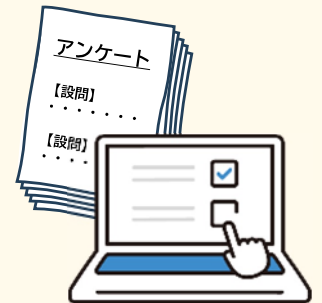
対象:各局人事担当課人材育成担当課長及び担当者

◆見直しに向けた課題(人材育成に必要なこと)

- 管理職等からの職員への働きに対するフィードバックや評価が重要である。
- 職員自らが考えて行動する機会と成功体験が必要である。
- 適切なジョブローテーションによる経験が重要である。
- 新人や若手職員に対するロールモデルの提示が必要である。
- 若手職員のメンタルヘルス対策が重要である。
- 産休・育休・病休におけるサポートした職員に対して、適切な評価の実施が必要である。

◆今後、求められる職員像

- 課題を自ら発見し、柔軟な発想のもと主体的に動ける職員が求められる。
- 長期的な政策課題等を理解し、実施すべき取組等をイメージし具現化できる職員が求められる。
- 与えられた業務を全て成長の機会と捉える職員が求められる。



2 これまでの人材育成

●各局へのヒアリング結果【令和4(2022)年度】

目的：人材育成の取組や課題を把握するため実施
対象：各局人事担当課担当者

◆ 職場における人材育成(OJT)

- ・ 職場により育成担当者の業務知識に差がある。
- ・ 新採職員だけでなく、初めての異動者への対応も重要である。
- ・ 先輩職員、上司が忙しく、声を掛けにくいとの声があった。



◆ コロナ対応でのオンライン研修

- ・ オンライン研修は、会議室やPCの確保、Wi-Fi環境などの整備が必要である。
- ・ 横のつながり、コミュニケーションをとる機会として、対面研修の実施が必要である。

◆ 実施してほしい研修等

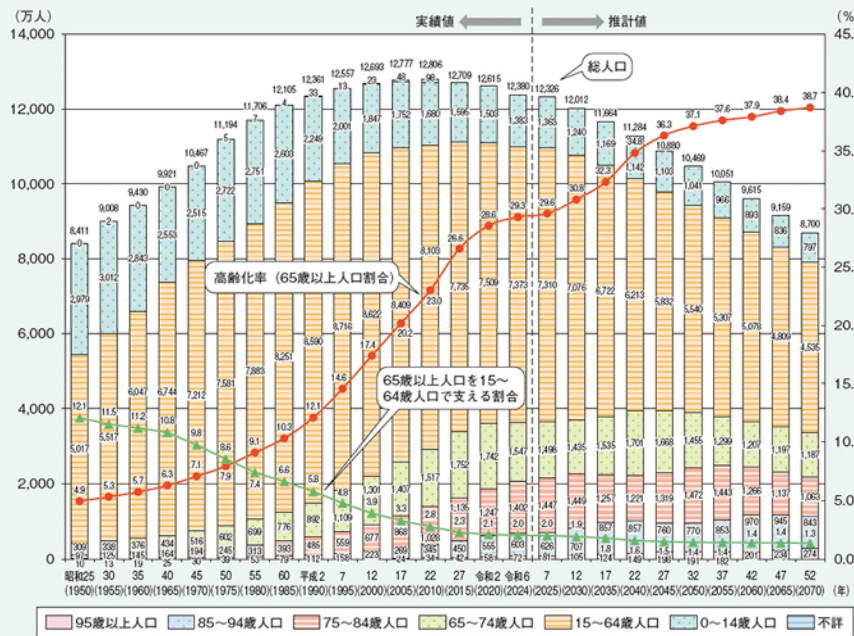
- ・ クレーム対応の研修
- ・ DXに対応する研修
- ・ 職員のモチベーションアップ、キャリア、意識向上につながるような幹部層への研修
- ・ メンタル不調になる職員が多いため、対応の好事例などの横展開

3 改定にあたっての基本的な認識

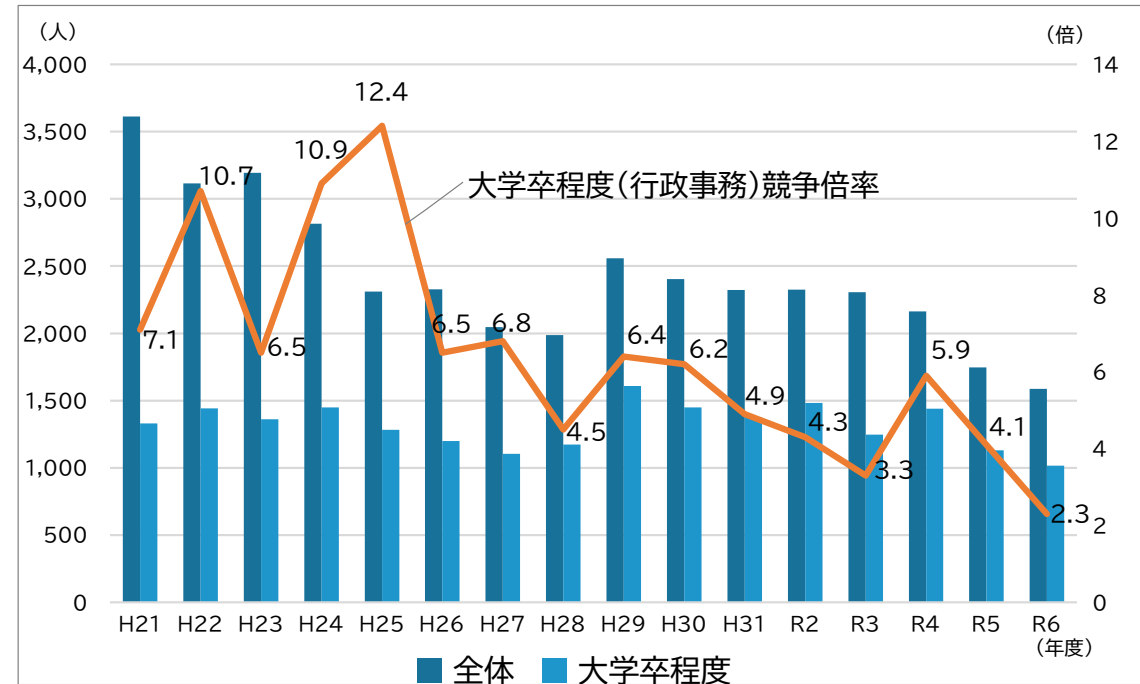
(1) 生産年齢人口の減少等による厳しい人材確保

- 日本の人口は今後も減少し続け、特に15～64歳の生産年齢人口の減少が顕著となっている。
- 地方公共団体における人材確保は、近年ますます深刻な課題となっている。
- 全国的に公務員志望者が減少する中、本市においても、競争倍率が徐々に低下している。
- 全庁を挙げた人材確保の取組が必要である。

図1-1-2 高齢化の推移と将来推計



資料：棒グラフと実線の高齢化率については、2020年までは総務省「国勢調査」(2015年及び2020年は不詳補完値による。)、2024年は総務省「人口推計」(令和6年10月1日現在(確定値))、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。



出典：「人事委員会年報」を基に作成
※全体は、大学卒程度、経験者、高校卒程度の合計

出典：令和7年版高齢社会白書(内閣府)

3 改定にあたっての基本的な認識

(2) 社会環境の変化へ柔軟に対応できる人材の育成

- 少子高齢化・人口減少の進行や、自然災害リスクの増大、臨海部における産業構造の変化など、**本市を取り巻く環境は大きく変化**している。
- 一般会計の歳入は、市税収入の堅調な伸びなどにより年々増加している一方で、歳出は、物価高騰の影響や、ふるさと納税の減収拡大により、**引き続き厳しい財政環境が続く**ことが見込まれる。
- このような状況の中で、多様化・複雑化する市民ニーズにきめ細かく対応するとともに、都市として持続的に発展していくためには、取り巻く環境の変化に対して、**迅速かつ柔軟に対応することができる人材育成の取組**が重要である。

(3) DX(デジタル・トランスフォーメーション)の進展

- 社会全体のデジタル化はコロナ禍を契機に飛躍的に加速し、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むとともに、生成AIをはじめとしたデジタル技術が進化している。
- 今後は、行政手続や内部事務のデジタル化、柔軟な働き方の推進に向けて、**デジタル技術を最大限に活用できる環境の整備と職員のデジタルリテラシーの向上に向けた知識・スキルの習得**が必要である。

3 改定にあたっての基本的な認識

(4) 川崎市総合計画 改定案

- 川崎市総合計画 改定案では、計画推進に向けた考え方として、データを活用した政策形成や議論を軸とした行政運営等の方向性を示しており、取組を進めるためには、職員の育成や意識の向上、組織風土の醸成などの取組が必要である。
- また、実施計画では、環境変化に機動的かつ柔軟に対応していくとともに、より市民にとってわかりやすい計画とするため、構成の抜本的な見直しを図っている。

(5) 川崎市行財政改革第4期プログラム案

- 川崎市行財政改革第4期プログラム案では、限られた経営資源の中で、質の高い行財政運営を推進するため、市役所内部の質的改革の推進を掲げており、取組を進めるためには、人材の確保・育成、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職場環境づくりが必要であるとしている。

4 庁内外の幅広い意見集約

(1) 係長級ワーキングでの意見【令和6(2024)年度】

目 的: 次期「川崎市人材育成基本方針」の検討のため実施
実施形式: 「人材育成ワーキング」「保健福祉ワーキング」「技術ワーキング」の各職種・担当の係長級で実施

◆自律的なキャリア形成、学び

- ・ 異動すると新しい職場でゼロからなるため、**自ら学んでいく**必要がある。
- ・ マニュアルやシステムのQAなど、**知りたいことがすぐに調べられる**とよい。
- ・ **専門職**は現場業務への想いが強い人材が多いが、近年は**事務能力が求められている**。



◆エンゲージメント向上

- ・ 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である。
- ・ **キャリア形成支援**や**相談体制の強化**が必要である。

◆OJT

- ・ 新規採用だけでなく**異動者支援**も大切である。
- ・ **育成担当者の支援強化**も必要である。

◆次期人材育成基本方針

- ・ 採用広報や職員への**浸透も意識した「わかりやすく、伝わりやすいもの」**がよい。
- ・ 専門職でも使える**汎用性のある内容**がよい。

4 庁内外の幅広い意見集約

(2) 若手職員からの意見【令和7(2025)年度】

目的:若年層職員のキャリア形成意識やメンタルヘルス等を把握するため実施
実施形式:集合型のキャリア研修と個別キャリアカウンセリングを合わせて実施
対象:各任命権者から入庁3年目かつ30歳未満の職員(29名)



◆ 心理的安全性の確保

- ・ 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。

◆ 横断的ピアサポート※の支援

- ・ 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**があった。

◆ 働き方の支援

- ・ **時間外勤務や業務量の偏り、休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。

◆ キャリア形成の支援

- ・ **異動不安、自己効力感(自分ならできる)の低下、キャリア方向性の迷い**など、一度では語りきれない相談事項を抱えていることが分かった。

※ピアサポート：同じ問題や環境を経験する人が、対等な関係性の仲間（ピア）を支え合うこと（出典：「精神保健福祉用語辞典」中央法規出版）

4 庁内外の幅広い意見集約

(3) 学生の就職意識

出典:「リクルート_2025年新卒採用 大学生就職活動調査」、「マイナビ_2025年卒大学生就職意識調査」「リクルート_新人意識調査2024」

- 新入社員が仕事をする上で重視したいことの1位は「成長」、2位は「貢献」、3位は「専門性」であり、自身の成長につながれることが求められている(リクルート_新人意識調査2024)。
- 学生の就職観では「人のためになる仕事をしたい」が減少傾向(マイナビ_2025年卒大学生就職意識調査)にあり、公務員志望者が減っている理由のひとつとして考えられる。
- 学生の内定受諾の最終的な理由として、経年では「労働時間や勤務スタイルに魅力がある」が上昇傾向にある(リクルート_2025年新卒採用 大学生就職活動調査)。
- 結婚後の仕事に関して「共働きが望ましい」と回答した学生は7割と高い傾向にあり、育児や介護など、ライフスタイルにあった働き方ができる職場環境が求められている(マイナビ_2025年卒大学生就職意識調査)。
- 学生の内定受諾の最終的な理由として、経年では、「入社後のキャリアを具体的にイメージできる」が上昇しており、自身が働くイメージを持てるかが重視されている(リクルート_2025年新卒採用 大学生就職活動調査)。



4 庁内外の幅広い意見集約

(4) 民間企業との意見交換【令和6(2024)年度】

訪問先(4社): 東急株式会社、東日本旅客鉄道株式会社、味の素株式会社、日本電気株式会社

◆ 育成の取組

- 研修から、自己啓発支援などと組み合わせ、学びのOJTへのシフトを行っている。
- 自分で課題解決することがモチベーションにつながる。
- 効果検証は「エンゲージメント」「研修アンケート」が大事である。

◆ キャリア形成の取組

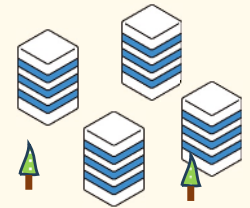
- 近年はキャリア志向、成長志向が強く、両者を打ち出さないと人材が確保できない。
- 公募式の人事異動や人材(タレント)の可視化など、キャリアを意識した人事を行っている。

◆ ビジョン浸透の取組

- ビジョン浸透には、画一的な発信より、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。

◆ 人材確保への課題

- 外資系企業やコンサル等に人材が流れており、就職人気企業でも人材確保が困難である。
- 人材を大切にする会社アピールしたいが、エンゲージメントスコアを高めるのは難しい。
- 人材確保への「危機意識」を特に管理職に共有することが大切である。



4 庁内外の幅広い意見集約

(5) 国との意見交換【令和6(2024)年度】

訪問先：内閣人事局

◆ 人材の確保

- 現状は「労働市場の取り合い」になっており、民間はそこにかかる費用が役所に比べて桁違いに大きい。普通にやっていたら負けてしまう。

◆ 管理職のマネジメント

- 「360度評価」をしたほうがよい。国でも360度評価を始めたところだが、管理職のマネジメントをどう評価するかが重要である。

◆ 戦略的なブランディング

- 働きがいをもつことが大事で、それには管理職がしっかりと意味付けしてあげることが重要である。
- いきいきと働いている職員（特に若手）を「外」だけではなく「内」側にもアピールすることで、本人も働く意欲が上がる。限られた労力をかけるなら、やる気のある若手にかけたほうが有効である。

4 庁内外の幅広い意見集約

(6) 有識者からの助言【令和6(2024)年度】

有識者：学習院大学 法学部 政治学科 藤田 由紀子 教授

◆ 検討体制等

- ・ 川崎市は、他自治体で参考事例として使われることも多く、この骨子案も先進的な印象である。
- ・ 検討にあたっては、一般の若手職員が関わるのが大切で、ワーキングチームが充実しているのが良い。

◆ 川崎市人材育成基本方針の浸透

- ・ この骨子案は、短い、強い言葉で、メッセージが伝わりやすい印象である。
- ・ 研修などでの人事育成部門からの発信も大切だが、幹部や職場の上司の役割も大きい。
- ・ 国で作成する資料なども、情報量を減らしビジュアル重視となってきた。
- ・ 周知をしっかりとすることが、内外への「ブランディング」につながる。

◆ 人材の確保

- ・ 学生が就職先を選ぶ際、定年まで勤められる職場より、成長できる職場を選んでいる。

5 人材確保・育成に向けた考え方

- 令和6(2024)年度に検討体制を発足し庁内の意見集約を行うとともに、民間企業、国、有識者とも意見交換を実施し、庁内外の幅広い視点を踏まえ、次のとおり、考え方を整理した。

◆人材確保の考え方◆

- キャリア形成や成長につながる取組の強化
- 本市の魅力を積極的に発信し、就職希望者を増やすとともに、職場内にも浸透させ、職員の働きがいや定着率向上等につなげていく戦略的なブランディングの推進
- 就職希望者が働きたいと思えるよう、柔軟な働き方や働きがいを実感できる取組の推進

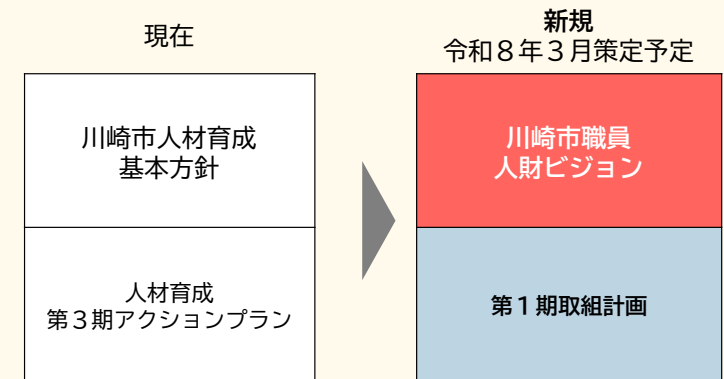
◆人材育成の考え方◆

- 職員一人ひとりが誇りを持って、今やるべきことを自ら考え、行動することができる自律した人材
- 社会経済環境の変化を的確に捉え、状況に応じて自らの能力を高め、しなやかに成長し続けることができる人材
- 柔軟な発想を持ち、将来を見据えた新しい挑戦を続けていくことができる人材

「川崎市職員人財ビジョン案」の構成等

Ⅰ 構成、位置付け等

- 「職員の人材確保・育成」の重要性がより高まっていることから、これまでの「川崎市人材育成基本方針」を全面改定し、新たに「川崎市職員人財ビジョン」を策定する。
- 「最幸のまち かわさき」の実現に向けて、「職員」の目指すべき姿と、その取組の方向性を定め、人事部門がより一層連携した、人事施策全般に関わるビジョンとして策定する。
- また、組織にとって最大の財産である職員を「人財」として捉える。



○ 名称

- 川崎市職員人財ビジョン

○ 計画期間

- 令和8(2026)年度から令和19(2037)年度までの12年間

○ 構成

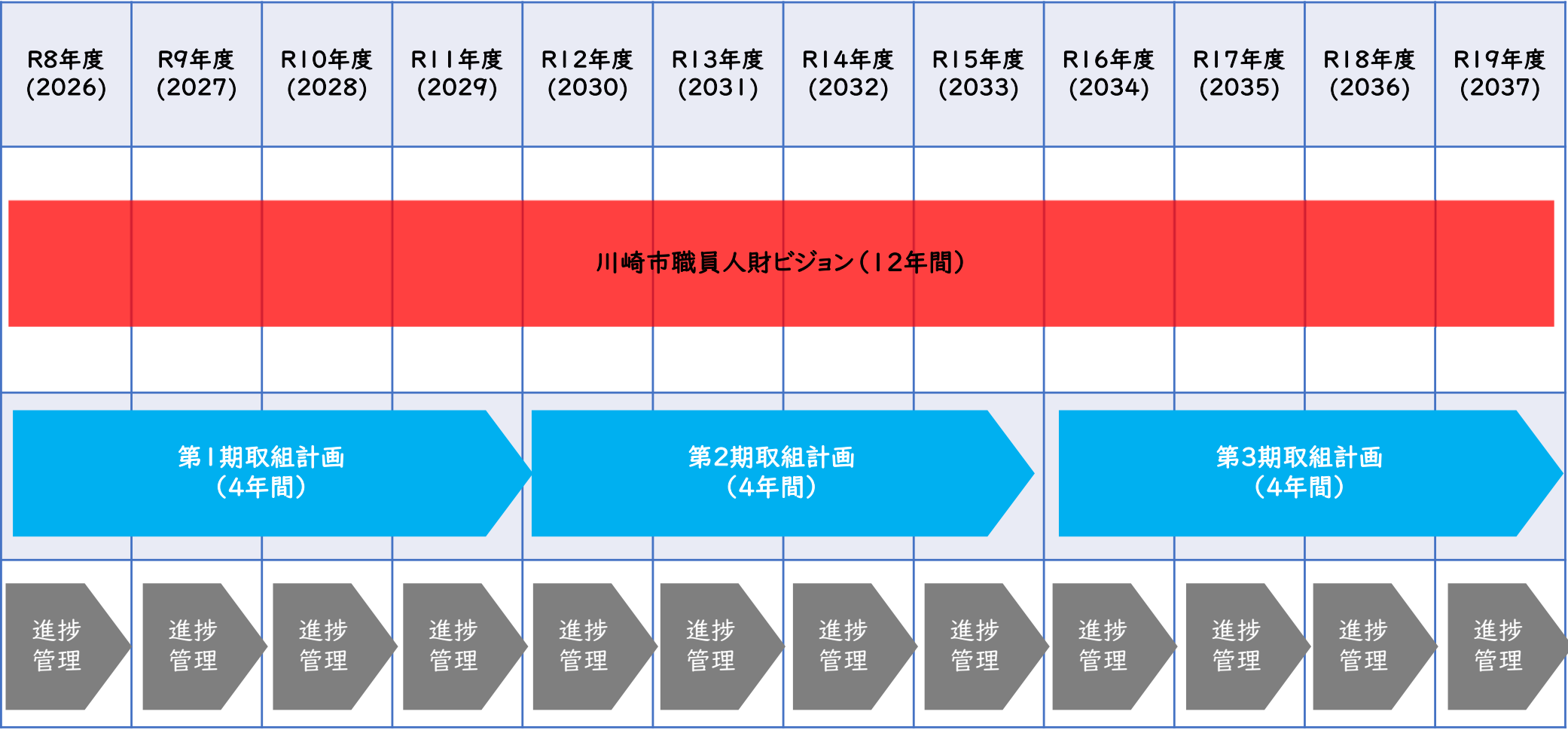
- 就職希望者や職員にとって分かりやすく、伝わりやすくするため、構成の抜本的な見直しを行う。

○ 位置付け



2 計画期間等

○計画期間



2 計画期間等

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

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もって、未来へ向けて挑戦する

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

変革の柱

個を活かす人材戦略	選ばれるための組織変革	未来へ向けた 外部人材の活用
-----------	-------------	-------------------

取組の体系と方向性

人材確保	人材育成	人事配置	人事評価	職場環境
------	------	------	------	------

(参考)

標準職務遂行能力



Colors, Future!

いろいろって、未来。

川崎市

今後、庁内調整や市議会における議論等を踏まえ、
更なる検討を進め、令和8年3月に策定する。

川崎市職員人財ビジョン案

川崎市 令和8年 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	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

「職員の目指すべき姿」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

職員の個性や特性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 職員の技術や経験などを把握し、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、次の100年を彩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。

◆ 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。

◆ 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、事例の情報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。

◆ 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。

※川崎市のブランディング：川崎市の魅力・価値

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、時間や場所に捉われない柔軟な働き方の実現を、両面から進めます。

◆ 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

局長																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

今後、庁内調整や市議会における議論等を
踏まえ、更なる検討を進めていく。

(参考資料)

今後 4 年間の
成果指標案と具体的な取組案

目標

働きがい・働きやすさを実感している職員が多くいる

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

※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

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

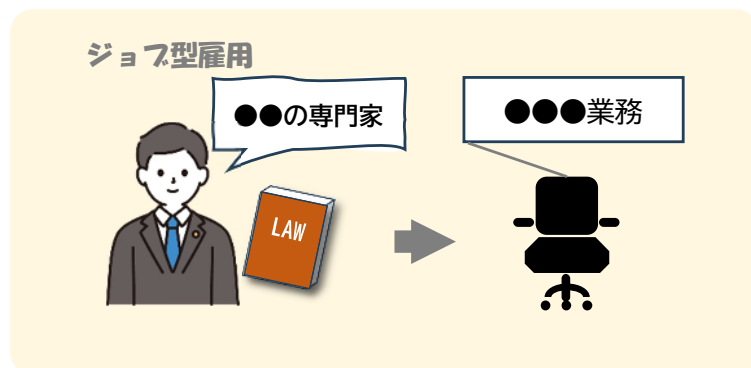
現行	大学卒程度	民間等経験者
見直し	大学卒程度	ヤングキャリア 民間等経験者

民間企業との併願者が
受験しやすい試験・科目を導入

現行	大学卒程度
見直し	総合筆記試験
見直し	大学卒程度 【春試験】を導入 ヤングキャリア
見直し	筆記は「SPI3」のみ

ジョブ型雇用の実施

- 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。



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。



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

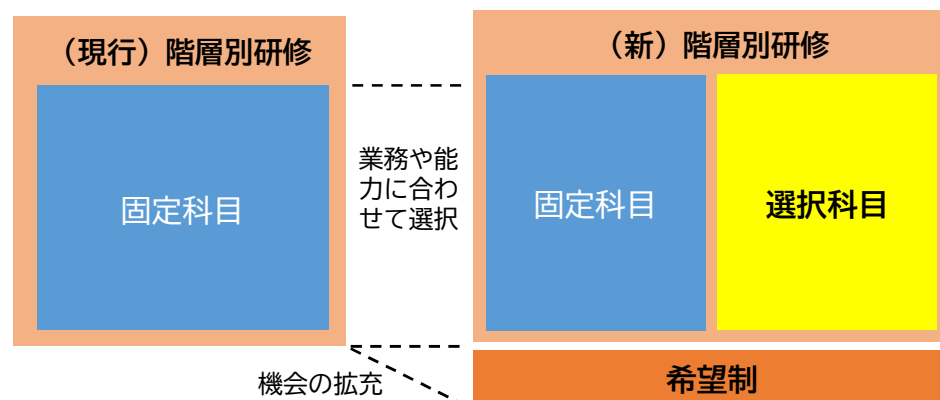
- 公務の魅力や仕事のやりがいを意識し、ターゲット別のバナーや動画をSNSで展開するなど、デジタルマーケティングを活用する。



人材育成

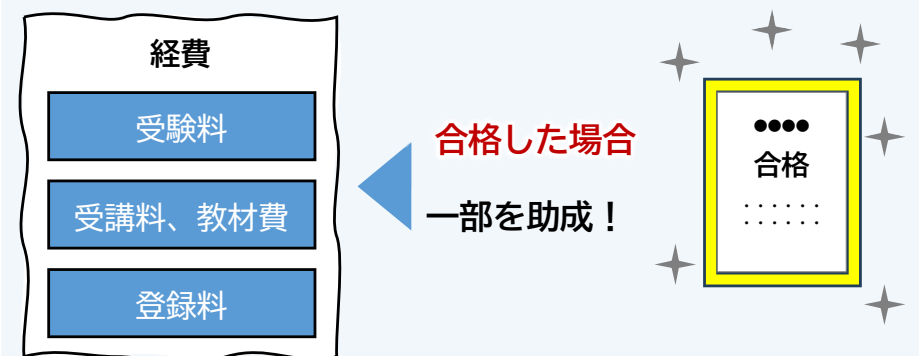
New 階層別研修の見直し

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。



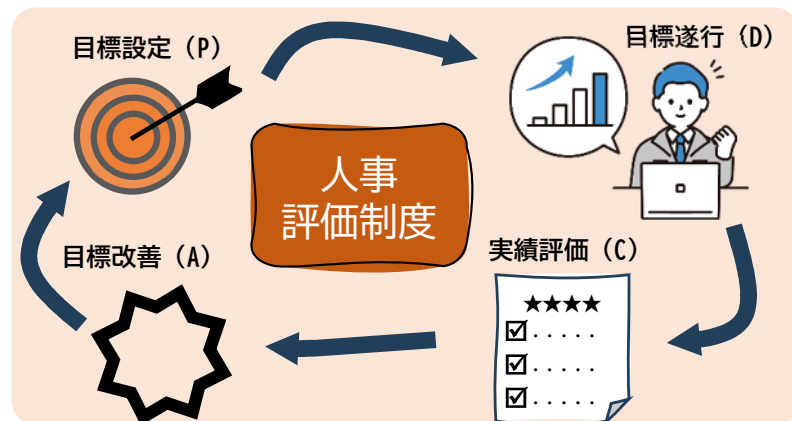
New タレントマネジメントの仕組みづくり

「職員の知識・経験、能力」や「組織に必要な人材」の見える化



人事評価制度の運用

- 公平・公正な制度運用

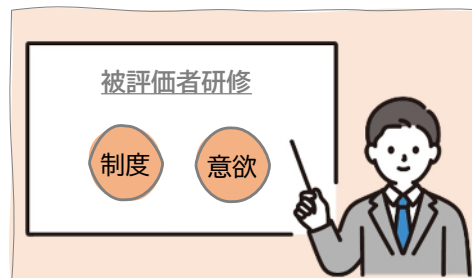


評価者・被評価者研修

- 能力の適正な評価や面談の実施手法等を学ぶ



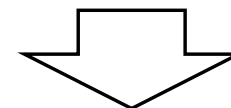
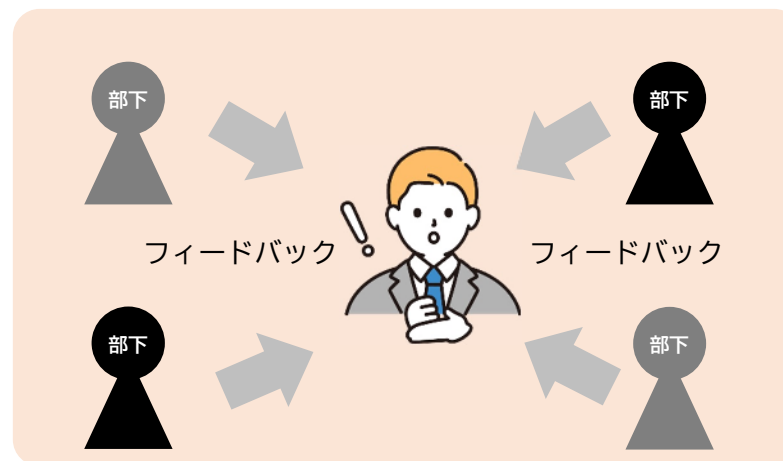
- 制度の理解や意欲の向上等を目的に実施



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

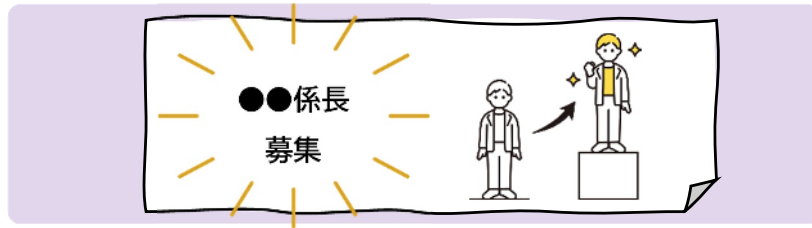
- 部下から管理職等に対するフィードバックの制度を新設する。



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

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。



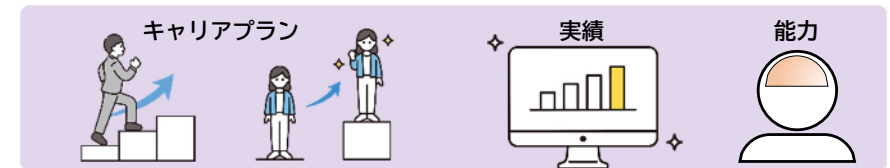
高齢層職員の知識・経験を活用するための人事管理

- 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。



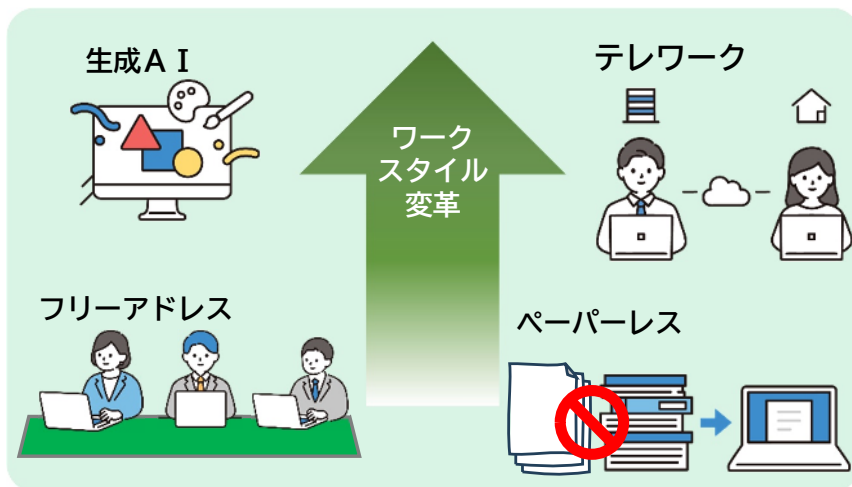
職員の意識・意欲の向上に向けた人事管理の推進

- 職員の意欲を最大限に引き出すため、主体的に作成したキャリアプランや実績・能力を踏まえた人事配置を実施する。



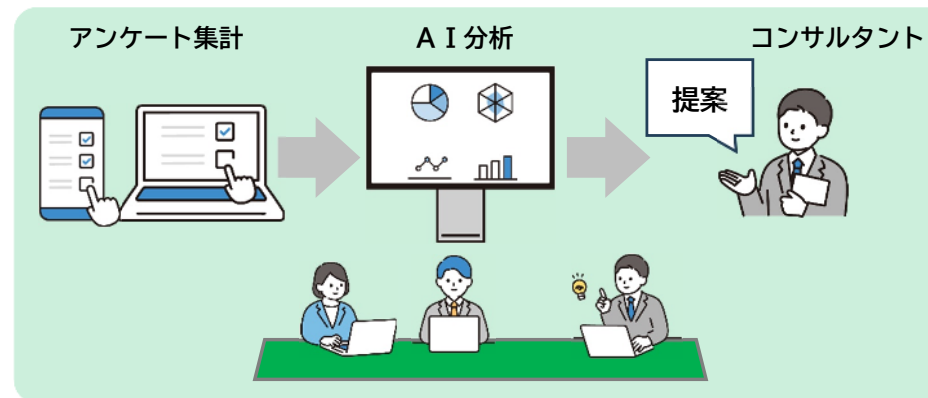
etc...

ワークスタイル変革の推進



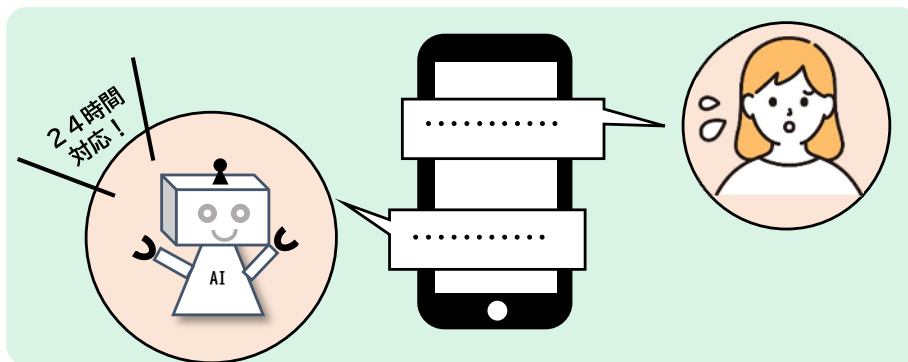
New 働き方アンケートの見直し・実施

- 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試行的に活用しながら、分析・検証を行う。



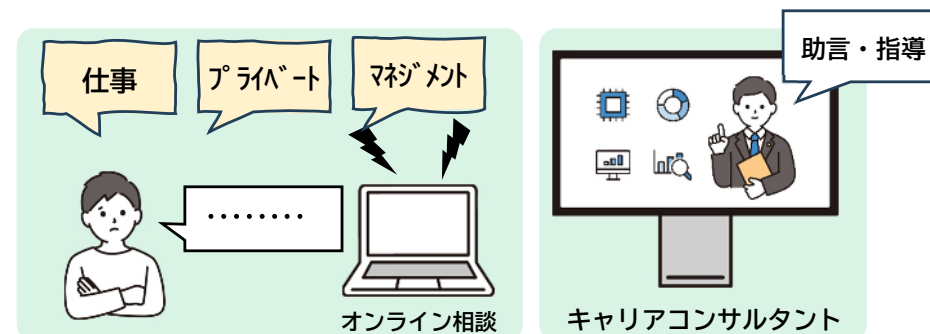
New AIを活用したメンタルヘルス相談窓口

- 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

- 仕事やプライベート、マネジメントに関する、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

※7 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

資料 2

取組の 体系	主な取組 に掲載	取組名	取組概要	変革の柱※7			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、ターゲットに合せた戦略的な試験制度に見直す。		○		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※8	職員が川崎市の愛着を深めることで、モチベーションを向上させるほか、市の魅力をより効果的に発信する。		○		総務企画局 シティプロモーション推進室
		シビックプライド（まちへの愛着 や誇り）の醸成	市民等のシビックプライドを醸成するため、さまざまなプロモーション事業を実施する。		○		総務企画局 シティプロモーション推進室
		高度な専門知識（情報管理）における外部人材の活用	情報管理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きやすいことや将来性等を伝え、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。	○			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。	○			総務企画局人事部 人材育成課
	New	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

※8 インターナルプロモーション：組織の知識、文化の継承、モチベーション向上等を高める活動

取組一覧

※7 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

資料 2

取組の 体系	主な取組 に掲載	取組名	取組概要	変革の柱※7			所管課
				人	組	外	
人材育成	New	生成A I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A Iツール等による、業務支援・効率化に向けた環境整備を推進する。		○		総務企画局 デジタル化施策推進室
		庁内のデジタルリテラシー向上に向けた学習環境の提供	D X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、メンタル対策を目的に、キャリア研修と専門家面談を併用して実施する。		○		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。			○	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良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

取組一覧

※7 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

資料 2

取組の 体系	主な取組 に掲載	取組名	取組概要	変革の柱※7			所管課
				人	組	外	
人材育成		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
		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	自身の強みや強みについて「気づき」を得て、自己成長等につなげる、フィードバックの制度を新設する。	○			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。	○			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	主体的に作成したキャリアプランや実績・能力を踏まえた人事異動を実施する。	○			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等活用しながら、働き方に関する職員の意識等を分析・検証を行う。		○		総務企画局人事部 人事課

取組一覧

※7 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

資料 2

取組の体系	主な取組に掲載	取組名	取組概要	変革の柱※7			所管課
				人	組	外	
職場環境	New ○	A I を活用したメンタルヘルス相談窓口	A I 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。		○		総務企画局人事部 労務厚生課
	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）に仕事やプライベート等を相談できる窓口を新たに設置する。		○		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、カスタ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
		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AI対応処理を減らすため、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講義・eラーニング	心身のセルフケア及びラインケアに関する研修を実施する。		○		総務企画局人事部 労務厚生課
		巡回健康相談	産業医及び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、普及啓発や良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・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

※7 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

資料 2

取組の 体系	主な取組 に掲載	取組名	取組概要	変革の柱※7			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・デジタル推進室

今後のスケジュール

今後のスケジュール

- 令和8(2026)年2月 総務委員会報告
- 令和8(2026)年2～3月 庁内調整や市議会における議論等を踏まえた更なる検討
- 令和8(2026)年3月末 「川崎市職員人財ビジョン」策定・公表
「川崎市職員人財ビジョン 第1期取組計画」策定・公表
- 令和8(2026)年4月～ 「川崎市職員人財ビジョン」及び「川崎市職員人財ビジョン 第1期取組計画」に基づく取組の推進

