

立川市第5次職員人材育成実施計画



令和7（2025）年6月
立川市

目次

第1章 人材育成実施計画の概要	1
第1節 計画の目的	1
第2節 計画の期間及び推進体制	1
第3節 計画の位置づけ	2
第2章 現状と課題	3
第3章 施策体系	5
第4章 取組事項	6
第1節 人材育成	6
1 人材の確保	6
2 人材の育成	8
3 人材の配置	9
4 人材の評価	10
第2節 職場環境	11
5 働きがいのある職場づくり	11
6 働きやすい職場づくり	12
7 職員のエンゲージメントの把握	13
第5章 人材育成実施計画の進捗管理	14
第1節 年度別計画	14
第2節 計画の目標値	15



第1章 人材育成実施計画の概要

第1節 計画の目的

本計画は、立川市第3次職員人材育成基本方針に掲げた目指すべき職員像を実現するため、職員の成長を力強く支援する具体的な取組事項を定めたものです。

時代の変化や価値観の多様化に伴い、住民ニーズは複雑化・多様化しています。そのため、地方自治体で働く職員には、これまで以上に業務改善による事務の効率化、誰もが理解できる情報発信、職員一人ひとりの専門知識の習得などが求められています。

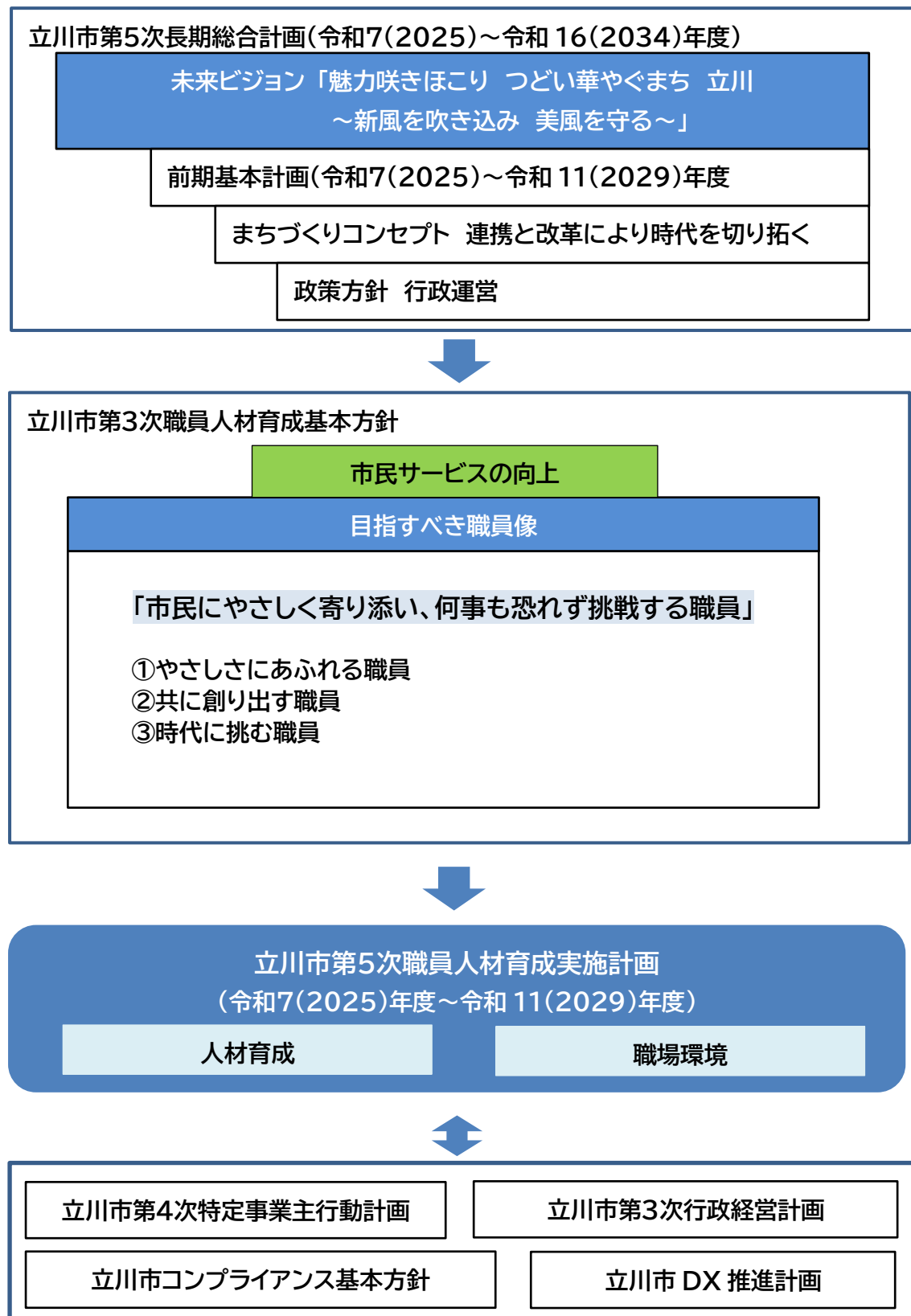
本市では平成19（2007）年度に立川市職員人材育成実施計画（平成19（2007）年度～平成23（2011）年度）を策定し、その後、第2次（平成24（2012）年度～平成26（2014）年度）、第3次（平成27（2015）年度～平成31（2019）年度）、第4次（令和2（2020）年度～令和6（2024）年度）と計画を改定し、さまざまな人材育成のための取組を進めてきました。引き続き、第5次の本計画を推進することにより、職場を通じて職員の能力が最大限発揮され、新たな行政課題に対して迅速かつ的確に対応し、住民に幸福を届けることができる組織へと強化していきます。

第2節 計画の期間及び推進体制

本計画の計画期間は令和7（2025）年度～令和11（2029）年度の5年間とします。

人事部門と関係部署が連携・調整して、実施計画を着実に推進していきます。また、年度ごとに取組事項の進捗状況を振り返り、庁内設置の「人材育成推進委員会」において、具体的な取組の見直しや改善を継続的に行います。

第3節 計画の位置づけ



第2章 現状と課題

<これまでの取組>

令和2（2020）年度を始期する第4次職員人材育成実施計画においては、目指すべき職場像・職員像を実現するために『職場力の強化』と『職員力の向上』を掲げ、7つの事務事業と19の取組事項を設定しました。

『職場力の強化』では、「職場のマネジメント力の向上」として、OJTの定着や育成支援体制の強化、「職員が関わりあい、創意工夫を尊重する組織づくり」として、朝礼等によるコミュニケーション機会の創出、「健康的に働くことができる組織づくり」として、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の推進などに取り組みました。

『職員力の向上』では、「人材確保」として受験生に対するプロモーションの実施、「人材活用」として専門性を考慮した人材配置の推進、「人材評価」として人事評価制度を活用した人材育成、「人材開発（職員研修）」として階層に合わせた研修の実施などに取り組みました。

<アンケートに寄せられた意見>

第4次職員人材育成実施計画では、計画推進による効果の検証や取組事項の改善を実施していくため、「職場に関するアンケート」を実施しました。その結果として、以下のような傾向と課題が見受けられました。

- ・ 管理職のマネジメントについて、業務の優先順位付けと部下への適切な業務配分が求められている。
- ・ 職場の協力体制については、協力しているという肯定的な意見がある一方、風通しが悪いという意見もある。
- ・ 若年層の離職が増加傾向にあり、エンゲージメントの強化が必要である。
- ・ 仕事の動機づけにやりがいや周囲からの信頼を挙げている職員が多い。
- ・ 仕事と子育てや介護の両立など、キャリアプランに不安がある。
- ・ 若手・中堅職員への研修の充実が望まれている。
- ・ 役職定年後の働きがいや役割を創出する必要がある。
- ・ ベテラン職員から若手職員への知識・技能の継承が課題となっている。

<今後の方向性>

立川市の目指す職員像に定める職員を育成し市民満足度を高めるため、各種施策に取り組む必要があります。

人材育成に関して、「人材の確保」では公務の魅力の発信、「人材の育成」では既存研修の充実、「人材の配置」ではマネジメントの推進、「人材の評価」では評価結果の活用などに取り組んでいきます。

職場環境の整備に関して、「働きがいのある職場づくり」では協力し合う職場風土の醸成、「働きやすい職場づくり」ではワーク・ライフ・バランスの推進、「職員のエンゲージメントの把握」では、エンゲージメント調査の実施などに取り組んでいきます。



第3章 施策体系

第5次職員人材育成実施計画では、第4次の取組事項も継承しつつ、時代の潮流に合わせた新たな事項にも取り組みます。職員採用につながる公務の魅力の発信、一人ひとりの能力を向上させるための研修の実施、職員が能力を発揮できるようなマネジメント推進、職員個々の強みや弱みを把握できる人事評価結果の活用などに取り組みます。

※本計画での管理監督者は係長級以上の職員のことを指します。

施策	事務事業	取組事項
人材育成	1 人材の確保	(1)公務の魅力の発信
		(2)多様な試験方式の実施
		(3)多様な人材の採用
		(4)デジタル人材の採用
	2 人材の育成	(1)外部研修の活用
		(2)研修の広域化
		(3)既存研修の充実
		(4)自発的学習の促進
		(5)デジタル人材の育成
	3 人材の配置	(1)人を育てる人事管理
		(2)マネジメントの推進
	4 人材の評価	(1)評価結果の活用
		(2)評価者研修の実施
職場環境	5 働きがいのある職場づくり	(1)組織目標の共有
		(2)協力し合う職場風土の醸成
	6 働きやすい職場づくり	(1)ワーク・ライフ・バランスの推進
		(2)ハラスメント対策の推進
		(3)メンタルヘルスへの取組み
	7 職員のエンゲージメントの把握	(1)職員のエンゲージメントの把握

第4章 取組事項

第1節 人材育成

市政運営を支えているのは、職員一人ひとりです。職員を取り巻く状況は日々変化しており、複雑化・多様化する行政課題に対して限られた人員で対応していかなければなりません。そのため、有能な人材を確保するとともに、職員一人ひとりの能力を高めていく必要があります。時代の変化を捉え、効果的な研修を実施するとともに、持続可能な研修体制の構築を図ります。

また、職員個々の能力を最大限に活用するため、適正配置などの人材マネジメントに取り組んでいきます。さらに、人事評価制度を活用し、管理監督者からの助言や自己分析により、職員一人ひとりが強みや改善すべき点を自覚することで、得意分野の能力向上や弱点の克服といった効果的・主体的な能力開発につなげます。

【事務事業一覧】

施策	事務事業
人材育成	1 人材の確保
	2 人材の育成
	3 人材の配置
	4 人材の評価

1 人材の確保

取組事項
(1) 公務の魅力の発信
(2) 多様な試験方式の実施
(3) 多様な人材の採用
(4) デジタル人材の採用

（１）公務の魅力の発信

立川市の魅力や立川市職員として働くことの魅力を発信することで、より多くの優秀な人材の確保を目指します。特に、昨今不足が叫ばれる技術職の確保については、積極的にプロモーションを行います。

具体的な取組

- ・ 独自の職員採用説明会の実施
- ・ 大学等主催の就職説明会への参加
- ・ SNSによるPR動画等の発信
- ・ 学生インターンシップの受け入れ など

（２）多様な試験方式の実施

受験者の中には様々な理由で、遠隔地からの受験を希望する方や公務員試験対策を負担に感じる方もいます。このような負担を軽減し、多様な人材に採用試験に応募してもらうために、試験の実施方法等について配慮していきます。

具体的な取組

- ・ 採用手続きのデジタル化
- ・ 筆記試験におけるテストセンターの活用
- ・ 年齢上限の引上げ
- ・ 試験実施回数の増加 など

（３）多様な人材の採用

多様で優秀な人材を確保するため、新卒者に限らず経験者採用や専門人材を確保するための取組みを進めます。

具体的な取組

- ・ 経験者採用試験の実施
- ・ 専門人材の任期付職員としての採用
- ・ 専門人材の出身校へのPR
- ・ 退職職員のカムバック採用の検討 など

（４）デジタル人材の確保

複雑化・高度化する行政課題に対してDXを推進するため、デジタル人材の確保に取り組めます。

具体的な取組

- ・ デジタル人材の任期付職員としての採用
- ・ GovTech 東京との連携 など

2 人材の育成

取組事項
(1)外部研修の活用
(2)研修の広域化
(3)既存研修の充実
(4)自発的学習の促進
(5)デジタル人材の育成

(1) 外部研修の活用

時代の変化に即応した高度・専門的な知識・技術や幅広い視野の獲得、行政内外の関係者とのネットワークの構築等を目指し、外部の研修機関への職員の派遣を実施します。

具体的な取組

- ・自治大学校、市町村職員中央研修所等への派遣研修
- ・他自治体や民間企業への派遣研修 など

(2) 研修の広域化

研修の効果的・効率的な運営のために、場所や時間にとらわれないオンライン研修を活用していきます。また、課題の共有や情報交換により業務改善等の契機とするため、他団体との共同研修に取り組みます。

具体的な取組

- ・オンライン研修の活用
- ・他団体との共同研修の実施 など

(3) 既存研修の充実

階層や所属部署により必要な研修ニーズの把握に努め、適時に適切な研修を実施していきます。職員が業務に必要な能力を獲得し、安心して業務に従事できるよう研修機会の提供を行っていきます。

具体的な取組

- ・時期を捉えた階層別研修の実施
- ・専門能力向上のための研修の実施
- ・キャリア形成支援研修の実施 など

（４）自発的学習の促進

職員の自発的な学習を支援するために支援していきます。自発的に学習に取り組むことで人材育成に関する満足度を上げ、自主的な成長を促します。また、研修効果を高めるために、研修後に上司から助言がもらえる仕組みを整備します。

具体的な取組

- ・資格取得助成制度の実施
- ・通信教育の受講支援
- ・研修報告書を活用した上司から部下への助言の推進 など

（５）デジタル人材の育成

多様化・複雑化する行政課題に対応すべく行政のDXを推進するため、DXマインドの向上、業務改善スキルの向上、デジタルスキルの向上等に取り組みます。

具体的な取組

- ・eラーニングによる研修の実施
- ・外部団体への派遣による研修
- ・外部講師を招いてのDX推進研修の実施 など

3 人材の配置

取組事項
(1)人を育てる人事管理
(2)マネジメントの推進

（１）人を育てる人事管理

新たな政策課題に対応すべく、職員の能力を最大限に活かし、組織力を向上させるため、戦略的に人事異動を実施します。人事異動にあたっては本人の希望や職場の状況を踏まえ、適材適所となる配置を行っていきます。また、職員が様々な職務を経験することにより、自身が成長する機会を与え、キャリア形成の促進を図ります。

具体的な取組

- ・自己申告制度の活用
- ・ジョブローテーションの推進
- ・キャリア形成研修の実施 など

(2) マネジメントの推進

職員の育成や意欲の向上を図るため、管理職はその役割を十分に認識し、職場でのマネジメントを行います。管理職は日々職員とコミュニケーションを取る中で、職員の人材育成に関わっていきます。

具体的な取組

・人事評価における職員面談の活用 など

4 人材の評価

取組事項
(1)評価結果の活用
(2)評価者研修の実施

(1) 評価結果の活用

職員が職務遂行により発揮した能力と成果を評価することにより、職員のモチベーション向上と能力開発を促進します。また、評価結果を適切に職員の処遇に反映させることで、更なるモチベーションと能力向上につなげます。

具体的な取組

・面談による職員へのフィードバック など

(2) 評価者研修の実施

適切に人事評価を実施するためには、評価者が制度や目的を正しく理解することが必要となります。評価者が正しく評価を実施できるように取り組んでいきます。

具体的な取組

・講師を招いての人事評価研修の実施 など

第2節 職場環境

「職場」は単に事務処理をする場ではありません。職員が仕事を通じて学び、成長する場でもあります。組織の最小単位である「職場」を強化することで、職員が知恵を出し合い、協力し合うことができるようになります。その結果、大きな力を発揮することができ、一人では成し得ないことを実現することができます。

職員が能力を発揮するためには、職員一人ひとりが組織における自らの役割を理解し、やりがいを持って仕事に取り組める環境が必要です。職場内での情報共有、活発なコミュニケーション、ワーク・ライフ・バランスの充実など、心身ともに健やかに働くことのできる環境が求められます。

これらを踏まえ、「働きがい」があり「働きやすい」職場になるよう職場環境の整備を進めていきます。

【事務事業一覧】

施策	事務事業
職場環境	5 働きがいのある職場づくり
	6 働きやすい職場づくり
	7 職員のエンゲージメントの把握

5 働きがいのある職場づくり

取組事項
(1)組織目標の共有
(2)協力し合う職場風土の醸成

(1) 組織目標の共有

職員一人ひとりが組織目標を理解し、目的を持って業務に当たることで、仕事の質を向上させます。同じ目標にチームで取り組むことで、コミュニケーションの活性化を図り、モチベーションの高い職場をつくります。

具体的な取組

- ・ 所属長からの組織目標の共有の徹底
- ・ 人事評価面談の活用 など

(2) 協力し合う職場風土の醸成

社会情勢の変化や市民ニーズをキャッチし、質の高い行政サービスを展開していくには、職員一人ひとりが既成概念にとらわれず、新たなことにチャレンジする意欲と実行力を持つことが大切です。そのためには、これを後押しする職場の雰囲気やチームワークが欠かせません。

職場風土醸成のため、個々の意識を高めるとともに、大きな影響をあたえる管理職に対し、職場風土の構築を学ぶ機会を設けていきます。

具体的な取組

- ・ OJT 研修の実施
- ・ 職場全体での指導育成意識の醸成
- ・ マネジメント研修の実施
- ・ メンター制度の検討
- ・ 庁内業務支援制度の検討 など

6 働きやすい職場づくり

取組事項
(1)ワーク・ライフ・バランスの推進
(2)ハラスメント対策の推進
(3)メンタルヘルスへの取組み

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

すべての職員がその能力を最大限に発揮できるよう、年代や性別を問わず育児や介護など、様々な事情を抱える職員が継続して勤務できる環境を整備していきます。

具体的な取組

- ・ 時差勤務や在宅勤務の活用
- ・ 各種休暇制度の周知や利用促進
- ・ 働きやすい服装の通年実施
- ・ ロールモデルとなる職員の検討 など

(2) ハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメントは、その対象となった職員を傷つけ、職員の能力発揮を妨げる要因となります。職場の秩序の乱れや業務遂行への支障につながるため、すべての職員がハラスメントについて正しく理解し適切な対応方法を習得していきます。

具体的な取組

- ・意識啓発の研修の実施
- ・相談及び必要な措置の迅速かつ適切な実施 など

(3) メンタルヘルスへの取組み

職員が心身に不調をきたすと、その能力を十分に発揮することができなくなります。ストレスチェック、メンタルヘルス相談等を実施し、職員の心身の健康に配慮し、必要な支援に取り組んでいきます。

具体的な取組

- ・ストレスチェックの実施
- ・メンタルヘルス相談の実施 など

7 職員のエンゲージメントの把握

取組事項
(1)職員のエンゲージメントの把握

(1) 職員のエンゲージメントの把握

職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着などの「職員のエンゲージメント」を把握することにより、組織の健全化、組織力の向上、個人の意欲向上、人材の定着につなげていきます。

具体的な取組

- ・エンゲージメント調査の実施 など

第5章 人材育成実施計画の進捗管理

第1節 年度別計画

前述した各施策については、下表に基づき、計画的に取り組んでいきます。なお、各施策の実施状況は適宜進捗管理を行い、必要に応じて見直しを図っていきます。

施策			取組の一例	R7 2025	R8 2026	R9 2027	R10 2028	R11 2029
人材育成	人材の確保	公務の魅力の発信	採用説明会の実施、PR動画による発信	実施				
		多様な試験方式の実施	採用手続きのデジタル化	実施				
		多様な人材の採用	経験者採用試験の実施、専門人材の採用	実施				
		デジタル人材の確保	デジタル人材の任期付職員としての採用、GovTech東京との連携	検討・実施				
	人材の育成	外部研修の活用	自治大学校や市町村職員中央研修所等への派遣研修	実施				
		研修の広域化	オンライン研修の活用	検討・実施				
		既存研修の充実	時期を捉えた階層別研修の実施、キャリア形成支援研修の実施	実施				
		自発的学習の促進	資格取得助成制度の実施、通信教育の受講支援	実施				
		デジタル人材の育成	eラーニングによる研修の実施	実施				
	人材の配置	人を育てる人事管理	自己申告制度の活用	実施				
		マネジメントの推進	人事評価における職員面談の活用	実施				
	人材の評価	評価結果の活用	面談による職員へのフィードバック	実施				
		評価者研修の実施	講師を招いての人事評価研修の実施	実施				
職場環境	働きがいのある職場づくり	組織目標の共有	所属長からの組織目標の共有の徹底	実施				
		協力し合う職場風土の醸成	OJT研修の実施、庁内業務支援制度の検討	実施				
	働きやすい職場づくり	ワーク・ライフ・バランスの推進	時差勤務や在宅勤務の活用、働きやすい服装の通年実施	実施				
		ハラスメント対策の推進	意識啓発の研修の実施	実施				
		メンタルヘルスへの取組み	ストレスチェックの実施	実施				
	職員のエンゲージメントの把握	職員のエンゲージメントの把握	エンゲージメント調査の実施	検討・実施				

第2節 計画の目標値

各施策の取組について、下表のとおり目標値を定め、計画的に取り組んでいきます。

No	項目	目標値(年度) R11(2029)
1	職員採用説明会参加者の満足度	80%以上
2	全職員数に占める人事評価結果が標準以上の職員数の割合	100%
3	職場の風通しがよいと感じている人の割合	80%以上

立川市第5次職員人材育成実施計画
令和7（2025）年6月発行

発行 立川市
〒190-8666
東京都立川市泉町 1156-9
電話 042-523-2111（代表）
FAX 042-528-4333
編集 行政管理部人事課