

方針	4	人材の確保・育成	年度別計画 令和7年度 ◆専門的な知識・経験等を有する多様かつ有為な人材の確保 ◆自律的な人材の育成・活用 ◆組織力の向上と人材育成のための適正配置・処遇改善(人事評価制度の見直し) ◆デジタル人材の育成(デジタルスキル向上のための研修等)
基本的取組	4-1	人材の確保・育成と意欲の向上	
プラン	21	人材の確保と育成の推進	
担当課	人事課、デジタル行政推進課、関係各課		
多様化・複雑化する行政課題に的確に取り組むことができる人材を確保・育成するため、①組織に貢献する多様な人材の確保、②人材の育成・活用、③組織力の向上と人材育成のための適正配置・処遇、④能力を最大限発揮するための職場環境の整備の4つの視点を踏まえた、総合的な人材育成を進めます			

前 期	
【取組計画】(PLAN)	
○市職員の仕事の魅力ややりがい効果を発信し、専門的な知識・経験等を持った多様かつ有為な人材確保につなげます。 ○有為な人材の確保に向け、従来の新卒採用のみにとらわれない新たな採用手法の検討・活用を進めます。 ○市独自での確保・育成が困難な専門分野の人材について、外部人材の活用検討を進めます。 ○研修を通じて、職員の自律的なキャリア形成を推進します。 ○管理職のマネジメント能力の向上を図り、人材育成の促進や組織力の向上につなげます。 ○職員の職務及び昇任意欲の向上に向け、目標管理型人事評価制度の公正かつ効果的な運用方法や昇任試験制度の課題整理を進めます。 ○会計年度任用職員制度の適切な運用及び処遇改善に努めます。 ○調布市デジタル化総合戦略1.0に基づくデジタル(IT)人材の育成に関する取組を推進します。	
【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK)	
○市職員の仕事の魅力ややりがいについて積極的に発信し、受験者層への効果的なPRを行う観点から、公務員志望者や転職希望者が多く参加する民間転職イベントや地方公務員合同説明会に出展しました。 ○民間転職サイトへの職員募集情報の通年掲載を行い、専門的な知識・経験を持つ受験者層への情報発信の強化を図りました。 ○有為な人材の確保に向け、経験者区分の募集を通年化し、より受験しやすい試験制度の運用を開始しました。また、即戦力となる職員を採用すべく、一度退職した職員を再度任用するアルムナイ採用制度を新設しました。 ○専門分野における外部人材の活用検討として、特定任期付職員の活用希望調査を全庁的に実施し、複数の配置要望の提出がありました。 ○会計年度任用職員制度について、休暇制度の拡充、追加(4月:子どもの看護等休暇、子育て部分休暇 10月:部分休業、子育て部分休暇)をしました。また、東京都の最低賃金改定に伴い、10月より最低賃金を下回る職種の単価を一律で引上げました。 ○入庁5年目職員を対象に、今後の自身のキャリアを考える研修を実施し、自律的なキャリア形成を推進しました。 ○人材育成の促進や組織力の向上に向け、管理職を対象に部下育成や両立支援等のマネジメント研修を実施しました。 ○人事評価や昇任試験制度の現状における課題分析・検証を行いました。 ○調布市デジタル化総合戦略1.0に基づき、各課で指名するデジタル化推進員を対象にITパスポート(国家資格)取得促進支援や生成AIに関する研修を実施し、デジタル人材の育成に取り組みました。	
【年度別計画に対する今年度の進捗見込】(CHECK)	○
【後期における取組の方向性】(ACTION)	
○人材確保に向けた魅力的・効果的な情報発信を展開するため、職員採用サイトの構築を進めます。 ○管理職の部下育成の能力向上につながる研修を実施します。 ○特定任期付職員の採用試験を実施します。 ○調布市デジタル化総合戦略1.0に基づくデジタル(IT)人材の育成に関する取組を推進します。	

後 期	
【取組計画】(PLAN)	
○市職員の仕事の魅力ややりがい効果を発信し、専門的な知識・経験等を持った多様かつ有為な人材確保につなげます。 ○有為な人材の確保に向け、従来の新卒採用のみにとらわれない新たな採用手法の検討・活用を進めます。 ○市独自での確保・育成が困難な専門分野の人材について、外部人材の活用検討を進めます。 ○研修を通じて、職員の自律的なキャリア形成を推進します。 ○管理職のマネジメント能力の向上を図り、人材育成の促進や組織力の向上につなげます。 ○職員の職務及び昇任意欲の向上に向け、目標管理型人事評価制度の公正かつ効果的な運用方法や昇任試験制度の課題整理を進めます。 ○会計年度任用職員制度の適切な運用及び処遇改善に努めます。 ○調布市デジタル化総合戦略1.0に基づくデジタル(IT)人材の育成に関する取組を推進します。	
【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK)	
○対面開催・オンライン開催を問わず、各種イベントや合同説明会、教育機関が主催する説明会への出展等、様々な受験者層へのアプローチを行い、採用情報の周知及び市が求める人材に適合する母集団の形成を図りました。 ○採用情報に関する総合的な情報発信を強化するため、職員採用情報サイトを新設し、受験者の情報収集におけるアクセス性・利便性を向上させました。 ○自律的なキャリア形成支援として、女性職員を対象とした「女性のための自律促進研修」等を実施し、自身のこれまでの振り返りと、今後のキャリアを主体的に考える機会を設けました。また、5年目、10年目職員を対象に面談を実施しました。 ○管理職を対象とした「管理職マネジメント研修」や「ナイスボス・グッドパートナー研修」、「部下育成マネジメント研修」等を実施することで、部下の両立支援や育成スキルの向上に向けた取組を行い、管理職のマネジメント力の強化を図りました。 ○国や都における人事給与制度の見直しを受け、人事評価制度の運用方法について、課題整理に向けた調査研究を行いました。 ○会計年度任用職員制度について、報酬単価及び賞与支給月数の現年度遡及引上げ改定、休暇制度の拡充(介護時間・休暇の取得期間の拡充、無給休暇の有給化等)等処遇改善を図りました。 ○東京都市町村職員研修所や東京都デジタルサービス局からのデジタル人材育成に関する研修を活用し、職員の自治体DX(デジタルトランスフォーメーション)に対する意識向上を図りました。	

総 括	
【今年度の総括、次年度以降の取組の方向性】(CHECK・ACTION)	
年次評価	A(計画どおりに進捗)
○組織に貢献する多様な人材の確保に向け、多様な受験者層に採用情報や市職員の仕事の魅力ややりがい効果を発信するため、職員採用情報サイトや民間転職サイト、各種合同説明会等のイベントを活用し、積極的な情報発信、PRを推進します。 ○有為な人材の確保に向け、既存の枠組みにとらわれない新たな採用手法の検討・活用を進めます。 ○市独自での確保・育成が困難な専門分野の人材について、引き続きニーズを踏まえた外部人材の活用検討を進めます。 ○職員の自律的なキャリア形成を目的として、5年目職員を対象としたキャリアデザイン研修、主任職の女性を対象としたキャリア自律促進研修を実施し、自身のこれまでの振り返りと今後のキャリアについて考える機会をつくりました。引き続き、自身のキャリアについて前向きに捉え、考える研修を実施することで、職員の自律的なキャリア形成を推進します。 ○管理職を対象とした「管理職マネジメント研修」や「ナイスボス・グッドパートナー研修」、「部下育成マネジメント研修」等を実施することで、部下の両立支援や育成スキルの向上を図るとともに、部下との関係性構築の重要性などをマネジメントの視点から再認識させることで、管理職のマネジメント力の強化を図りました。次年度以降も人材育成の促進や組織力の向上に向け取り組みます。 ○定年延長制度を踏まえ、新規に対象となる職員のモチベーション向上を目的としたキャリア研修やリスキリングの機会の創出を行いました。今年度の実施内容を踏まえ、研修内容の充実を図ります。 ○会計年度任用職員制度において、報酬単価・休暇制度の改定等による処遇改善を行い、適切な運用を図りました。次年度以降も会計年度任用職員制度の適切な運用及び処遇改善に努めます。	

方針	4	人材の確保・育成	年度別計画 令和7年度 ◆政策法務能力の向上に資する研修の実施(アンケート結果等を踏まえた改善・見直し) ◆法務専門職を中心とした行政実務法律相談(通称:法務ドクター事業)及び法務に関する情報提供の実施
基本的取組	4-1	人材の確保・育成と意欲の向上	
プラン	22	政策法務能力の向上	
担当課	法制課		

職員の法令等に関する基礎的知識の習得、法令等の解釈・運用能力の向上を図り、条例等の立案能力の向上のほか、政策法務の実践につなげるため、任期付法務専門職とともに研修、相談などの取組を推進します。

前 期	
【取組計画】(PLAN)	
○令和5年度から令和8年度の計画期間は、法務意識の向上と法務知識の定着を図る取組として、「各種研修」、「法務相談」及び「情報発信」を軸とした取組を推進します。 ○昨年度作成した「事故対応」に係る映像研修用DVDの活用を図りながら、職員の政策法務能力向上に資する研修の実施に取り組みます。 ○昨年度実施した政策法務に関する職員向けの法務意識・知識調査の結果を踏まえ、職員研修と情報提供(法務ニュースレター・判例Tips等)を積極的に行います。	
【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK)	
○映像研修用DVDについては、人事課と連携し、新任研修、中堅職員実務研修及び係長職実務研修において活用を図りました。 ○政策法務に関する情報発信として、債権管理をテーマに「法務ニュースレター」を発行したほか、法令改正等の情報を随時庁内に発信しました。 ○職員を対象とした法務ドクター事業を実施し、業務上のリスク回避を図るとともに、相談に対し法律的な視点から助言し、事案の多角的な視点からの検討を促すことで、職員の法務能力向上につなげました。 ○任期付法務専門職及び法務担当係長を中心とした法務ドクター事業を実施(前期の相談件数51件、前年比18件減)し、業務上のリスク回避を図るとともに、相談に対し法律的な視点から助言し、事案の多角的な視点からの検討を促すことで、職員の法務能力向上につなげました。	
【年度別計画に対する今年度の進捗見込】(CHECK)	○
【後期における取組の方向性】(ACTION)	
○職員向けの法務意識・知識調査の結果等を踏まえ、政策法務研修を実施します。 ○法務ドクター事業の相談内容を踏まえ、多くの職員に有用な法務知識に関する情報発信を実施します。 ○法務知識の習得状況を数値化し、経年変化を捕捉するため、職員向けの法務意識・知識調査を実施します。	

後 期	
【取組計画】(PLAN)	
○令和5年度から令和8年度の計画期間は、法務意識の向上と法務知識の定着を図る取組として、「各種研修」、「法務相談」及び「情報発信」を軸とした取組を推進します。 ○昨年度実施した政策法務に関する職員向けの法務意識・知識調査の結果を踏まえ、職員研修と情報提供(法務ニュースレター・判例Tips等)を積極的に行います。 ○「職員の政策法務能力向上」につなげる取組として、専門分野の外部講師に依頼し、映像研修用DVDを作成します。 ○政策法務に関する職員向けの法務意識・知識調査について、内容の改善を図るとともに、職員の法務知識の定着度合について、経年変化を捕捉し、次年度の取組に反映します。	
【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK)	
○法務に係る基礎知識の習得を図るため、人事課と連携し、映像研修用DVDを活用した中堅職員実務研修を実施しました。 ○法務ドクター事業において、事前に行った職員向けアンケートの結果を参考に、部署を問わず必要とされる民法(債権)に係る映像研修用DVDを作成しました。 ○法務ドクター事業において債権回収に関する相談が増加傾向にあり、支払督促をはじめとした債権回収の取組が全庁的に拡大していったことから、支払督促に関する研修を実施しました。業務上のリスク回避につなげるべく、事務所管課の対応を法的な側面から積極的にサポートしました。 ○政策法務に関する情報発信として、法令改正等の情報を随時庁内に発信しました。 ○毎年実施している政策法務に関する職員向けの法務意識・知識調査について、法務意識の向上と法務知識の定着を図る観点から、出題ジャンルの見直しを行い、より実務に活用できる内容に改善して実施しました。 ○任期付法務専門職及び法務担当係長を中心とした法務ドクター事業を実施(後期の相談件数65件、前年比12件減)し、業務上のリスク回避を図るとともに、相談に対し法律的な視点から助言し、事案の多角的な視点からの検討を促すことで、職員の法務能力向上につなげました。	

総 括	
【今年度の総括、次年度以降の取組の方向性】 (CHECK・ACTION)	
年次評価	A(計画どおりに進捗)
○所管部署からの相談については、相談に対し法律的な視点から助言し、事案の多角的な視点からの検討を促すことで、職員の法務能力向上につなげました。併せて、既存の例規についても、相談内容に対する課題解決の観点から、例規改正の必要性等を助言するなど、総合的な対応に心掛けました。引き続き、丁寧な対応に努め、職員の政策法務能力の向上につながるよう取り組みを推進します。 ○令和5年度から8年度までの計画期間における政策法務に関する職員向けの法務意識・知識調査では、法務意識の向上と法務知識の定着を図るべく取組を推進しており、当該調査については、約650人が調査に参加しました。苦手意識のある法分野も見受けられることから、次年度以降は、研修や情報発信のテーマに取り上げるなど、調査結果を反映した取り組みにつなげていきます。	

方針	4	人材の確保・育成	年度別計画 令和7年度 ◆働き方改革による業務の生産性向上に向けた取組の推進 ◆フリーアドレスの実施（一部職場）・検証、導入職場の検討 ◆女性職員の活躍推進 ◆能力を最大限発揮できる職場環境の整備（ダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、インクルージョン（包摂性）の一体的な促進※等） ◆ハラスメント防止対策やメンタルヘルス対策をはじめとした健康管理施策の推進
基本的取組	4-2	全ての職員が能力を最大限発揮できる職場環境づくり	
プラン	23	働き方改革による生産性の向上と全ての職員が能力を最大限発揮できる職場環境の整備	
担当課	人事課、デジタル行政推進課、企画経営課		
調布市特定事業主行動計画（第八次行動計画）に基づき、働き方改革による業務の生産性向上を図るため、時間外勤務の縮減や業務の効率化を進めるほか、変則勤務・在宅勤務型テレワーク制度の最適化を図るとともに、執務環境の改革・改善に取り組みます。また、女性をはじめ多様な視点を市政経営に反映させ、市民サービスの向上につなげる観点から、意思決定過程における女性職員の参画機会の拡充、性別や家庭の事情などに係るアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に捉われない人事配置や人材育成を推進します。あわせて、性別や年齢、障害の有無等に関わらず、多様な人材が能力を最大限発揮し、活躍できる職場環境づくりを推進します。			

※ダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平性)、インクルージョン(包摂性)の一体的な促進…障害、性別、性自認、性的指向、介護や育児など、様々な個性や事情への配慮や、全ての職員が活躍できる職場が公平に提供されている状態となるよう環境整備を図ること。

前 期	
【取組計画】(PLAN)	
○総労働時間の縮減に向けた取組を推進します。 ○休暇取得に向けた取組を推進していきます。 ○変則勤務・在宅勤務型テレワーク制度の最適化を図りつつ、多様な働き方ができる職場環境整備を推進します。 ○時間外勤務の縮減や業務の効率化につなげる観点から、行政経営部と連携して取り組む執務環境改善について、モデル職場で実施したクリアデスクの導入を含めた環境整備について、その効果を検証するとともに、引き続き職員が働きやすい環境整備を推進します。 ○女性職員の活躍推進に引続き取り組むとともに、ダイバーシティへの理解促進を図ります。 ○ハラスメントのない職場づくり、メンタルヘルス対策を含む健康管理施策に取り組みます。	
【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK)	
○総労働時間の縮減に向けて、昨年度に引き続き、「管理職ゼロデイ(管理職率先定時退庁日)」及び毎週水曜日のノー残業デーに合わせた午後7時消灯デー、このほか各部毎月1回以上、毎週水曜日以外の午後7時消灯デーを設定し、実施しました。 ○多様な働き方を推進する観点から、変則勤務や在宅勤務型テレワークの要件や上限設定の試行運用を継続するなど、職場環境の整備を進めました。 ○管理職を対象とした研修(ナイスボス・グッドパートナー研修、管理職マネジメント研修)を実施し、部下育成や両立支援等、管理職のマネジメント力の強化を図りました。 ○各職層別研修等において、女性活躍推進を踏まえたダイバーシティへの理解促進、ハラスメント防止等への意識向上を図る研修を実施しました。 ○今年度入庁した職員に対して、メンタルヘルス研修を実施しました。	
【年度別計画に対する今年度の進捗見込】(CHECK)	○
【後期における取組の方向性】(ACTION)	
○時間外勤務の縮減に向けて、引き続き「管理職ゼロデイ」や「午後7時消灯デー」などに取り組んでいきます。 ○ハラスメント防止に向けた研修や環境づくり、メンタルヘルス対策を進めます。	

後 期	
【取組計画】(PLAN)	
○総労働時間の縮減に向けた取組を推進します。 ○生産性向上の視点から働き方改革を推進します。 ○休暇取得に向けた取組を推進していきます。 ○変則勤務・在宅勤務型テレワーク制度の最適化を図りつつ、多様な働き方ができる職場環境整備を推進します。 ○女性職員の活躍推進に関する取組を引き続き推進するとともに、ダイバーシティへの理解促進を図ります。 ○ハラスメントのない職場づくり、メンタルヘルス対策を含む健康管理施策に取り組みます。	
【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK)	
○働き方改革による生産性向上を目的とし、人事課のみならず行政経営部をはじめ各部が業務効率化や業務改善に取り組むなど、全庁推進体制で職員の意識向上を図りました。 ○総労働時間の縮減に向けて、毎月0のつく日を「管理職ゼロデイ(管理職率先定時退庁日)」、また、毎週水曜日のノー残業デーに合わせた午後7時消灯デーを新たに設けたほか、各部ごとに毎月1回以上、毎週水曜日とは別に午後7時消灯デーを設定し実施しました。 ○女性職員のキャリア形成支援として、女性のキャリア自律促進研修を実施し、自身のキャリアを主体的に考える機会を設けました。また、管理職を対象とした部下育成マネジメント研修を実施し、育成スキルの向上に向けた取組を行い、管理職のマネジメント力の強化を図りました。 ○会計年度任用職員を含む係長職以下を対象に、ハラスメント防止研修を12月に実施し、ハラスメントのない職場づくりを促進しました。 ○新任職員、在職2年目及び在職7年目程度の職員を対象に、メンタルヘルス研修を実施し、セルフケアについて学びました。 ○全職員を対象としたストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、所属長に向けた研修を実施し、心理的安全性の高い職場づくりを推進しました。	

総 括	
【今年度の総括、次年度以降の取組の方向性】(CHECK・ACTION)	
年次評価	A(計画どおりに進捗)
○昨年度に引き続き、働き方改革による生産性向上を目的とし、他部署とも連携しながら全庁推進体制で取り組み、だれもが働きやすい職場環境づくりを進めて参ります。 ○「管理職ゼロデイ(管理職率先定時退庁日)」、毎週水曜日のノー残業デーに合わせた午後7時消灯デー、各部ごとの午後7時消灯デーを設定し、定時退庁促進を図ります。 ○職員の意識・ニーズ調査により現状と課題を把握し、より実効性のある取組を進めます。 ○女性職員のキャリア形成支援として、女性のキャリア自律促進研修を実施し、自身のキャリアを主体的に考える機会を設けました。引き続き、自身のキャリアを前向きに捉え、主体的に考える機会となる研修を実施します。 ○会計年度任用職員を含む係長職以下を対象に、ハラスメント防止研修を12月に実施し、職員の意識向上を図りハラスメントのない職場づくりを促進しました。 ○メンタルヘルス対策として、職場復帰プログラムの試行実施と、制度の構築に向けた整備を進め、次年度の制度化へ繋げました。 ○新任職員、在職2年目及び在職7年目程度の職員を対象に、セルフケア等のメンタルヘルス研修を実施し、職員の意識向上を図りました。 ○引き続き、セルフケアの方法や、ストレスとの向き合い方について、若手から中堅職員を対象に実施するほか、ストレスチェックの結果を個人のメンタルヘルスチェックや職場環境の改善に活かし、職員の健康管理施策を推進して参ります。	