

方針 3 人材の確保・育成

目的

〈対象〉：調布市職員

〈意図〉：時代に対応した、これからのまちづくりに必要な人材の確保と育成を図る

改革の視点

○職員一人一人が多様化・複雑化する市民ニーズに応え、市政の担い手として意欲を持って職務に取り組むことができるよう、採用、研修、自己啓発等を通じて、これからのまちづくりに必要な人材の確保と育成を図ります。

■ 現状と課題

- 社会状況の変化に伴って、多様化・複雑化する市民ニーズにきめ細かく対応していくため、職員は常に行政課題の本質を捉えながら、新しい課題に対して的確に取り組むとともに、公務員としての強い自覚を持ち、誠実かつ公正に職務を行うことで、市民からの高い信頼を得る必要があります。
- これまで簡素で効率的な組織づくりを進めてきた中で、現在の職員構成においては、入庁 10 年未満の職員が約 4 割を占めていることから、若手職員の育成や管理職人材の確保に取り組んでいく必要があります。
- 調布市では、「第 2 期調布市人材育成基本方針」や「調布市特定事業主行動計画 第六次行動計画」等に基づき、職員における職務能力や職務意識の向上、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりなどを通じて、市政の担い手となる人材の確保・育成に取り組んできました。
- 市政を取り巻く状況が大きく変化する中、様々な法改正や制度改革のほか、様々な行政課題に適切に対応できる人材確保の重要性が高まっているため、引き続き、専門性を有する人材の確保・早期育成に努めていく必要があります。
- 職員一人一人が仕事にやりがいを持って職務を遂行し、期待される役割を的確に果たすためには、引き続き、職員の職務意欲を喚起することと併せて、女性職員の活躍推進をはじめ、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりを進めていく必要があります。

■ 次期基本計画策定に向けた主なポイント

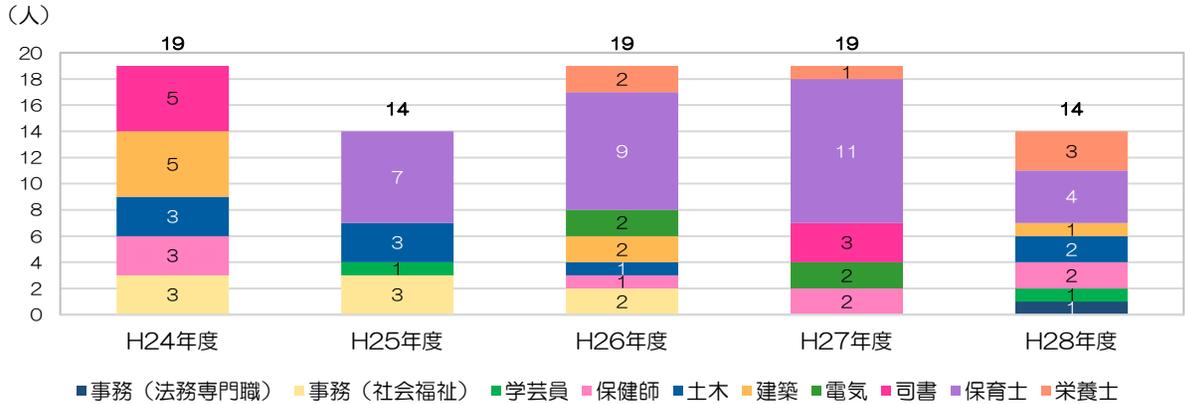
- 多様化・複雑化する市民ニーズにきめ細かく対応していくため、研修等を通じた職員の育成や意識改革などに努めるとともに、専門性の向上に向けたスキルアップを図ることと併せて、高度な専門性を有する人材の確保・活用を推進していく必要があります。
- 市政の担い手となる職員の職務に対するやりがいや、より責任ある立場を担うことに対する意欲の向上等を図るため、若手職員の早期育成や各種相談制度の活用促進のほか、人事・給与制度の適切な運用・見直しなどに引き続き取り組んでいく必要があります。
- 職員一人一人の更なる活躍の促進を念頭に置きつつ、事務等の改善などを通じた時間外勤務の縮減や、女性職員の活躍推進をはじめ、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりに取り組んでいく必要があります。

3-1

専門性を有する人材の確保と育成

◆専門職の年度別・職種別採用状況

毎年 20 名程度の職員を専門職として採用しています



資料：人事課

3-2

人事・給与制度の見直し

◆調布市職員の年齢構成（平成 28 年）

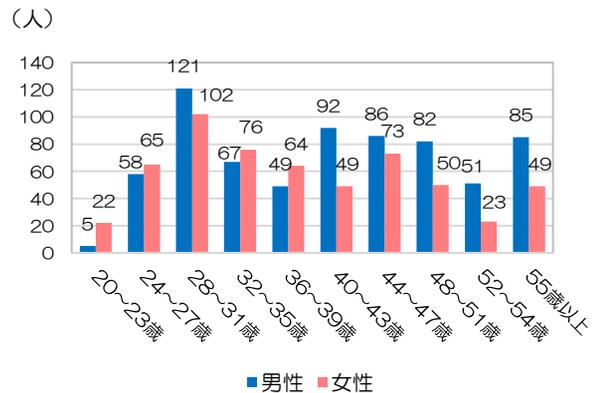
28～31 歳の職員が 200 人を超えて最も多くなっています



資料：人事課

◆調布市職員の性別・年齢構成（平成 28 年）

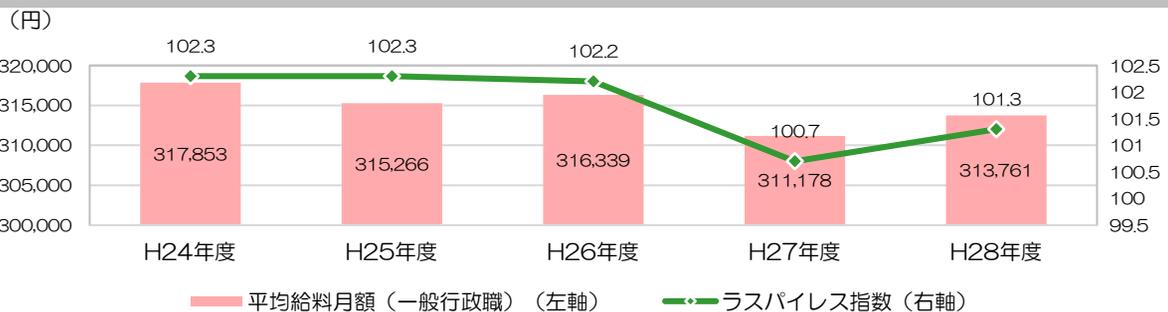
30 歳代までは女性の方が多い傾向にありますが、40 歳代以上では、男性の方が多い傾向にあります



資料：人事課
※再任用短時間勤務を除く

◆平均給料月額及びラスパイレシ指数の推移

平均給料月額は 31 万円程度を横ばいで推移しています
ラスパイレシ指数は下降傾向でしたが、平成 28 年度は上昇しています



資料：人事課「市職員の給与・定員管理」（各年 4 月 1 日時点）

※平成 24・25 年度は、国家公務員の時限的（2 年間）な給与改定・臨時特例法による給与減額措置がないとした場合の値

◆職員数、職員 1 人当たり人口、平均年齢、平均給料月額（平成 28 年、一般行政）

調布市は近隣自治体の中で一般行政職員が 2 番目に多く、職員 1 人当たり人口は 3 番目に少なくなっています
平均給料及び平均給与月額は 4 番目に高くなっており、7 市平均よりやや少なくなっています

自治体	職員数（人）	職員 1 人当たり人口（人）	平均年齢（歳）	平均給料月額（円）	平均給与月額（円）
調布市	964	42.58	40.3	313,761	437,492
武蔵野市	739	51.58	41.4	327,800	467,010
三鷹市	760	41.55	41.8	326,600	462,110
府中市	1,007	39.22	38.3	297,609	413,078
小金井市	542	45.94	39.3	301,200	421,226
狛江市	354	44.25	39.4	311,266	426,497
立川市	783	43.55	42.3	325,064	436,768
7 市平均	736	44	40	314,757	437,740

資料：各市ホームページ

総務省「市区町村別 1 万人当たり職員数一覧」（平成 28 年 4 月 1 日時点）

◆給与制度や各種手当の支給状況（平成 27 年度実績）

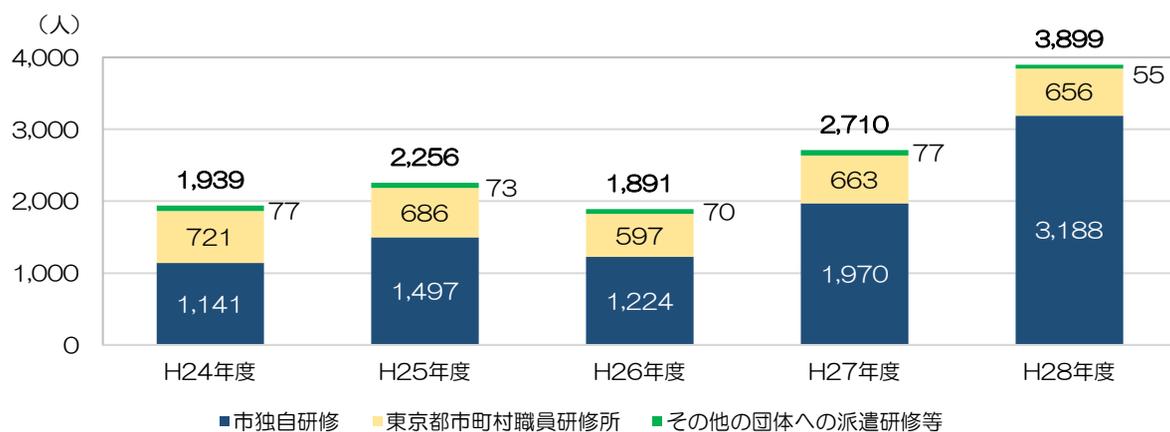
手当の種類		一人当たりの平均支給年額
期末手当・勤勉手当		151 万 5,000 円
退職手当	自己都合	879 万 3,000 円
	応募認定・定年	2,305 万 6,000 円
地域手当		52 万 1,686 円
時間外勤務手当		30 万 7,000 円
その他	扶養手当	25 万 6,907 円
	住居手当	7 万 2,061 円
	通勤手当	9 万 4,255 円
	給料の特別調整額	87 万 4,756 円
	休日勤務手当	2 万 4,910 円

資料：人事課「市職員の給与・定員管理」

3-3 研修の推進

◆職員研修の延べ受講者数

平成 26 年度より市独自研修の受講者数が増加しています

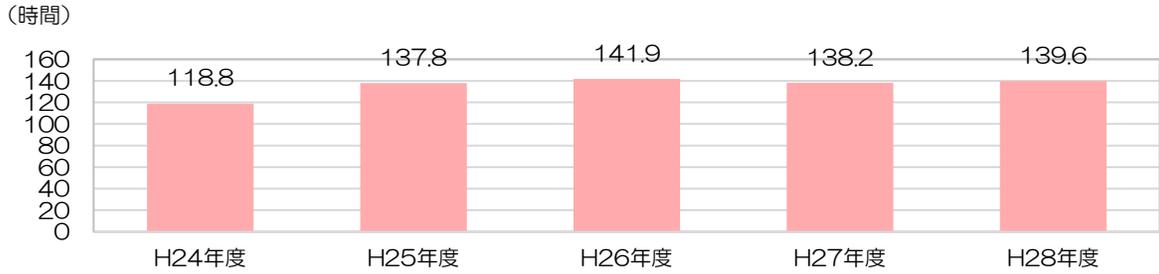


資料：調布市事務報告書（人事課）

3-4 職員の勤務環境の向上

◆職員一人当たりの年間平均時間外勤務時間

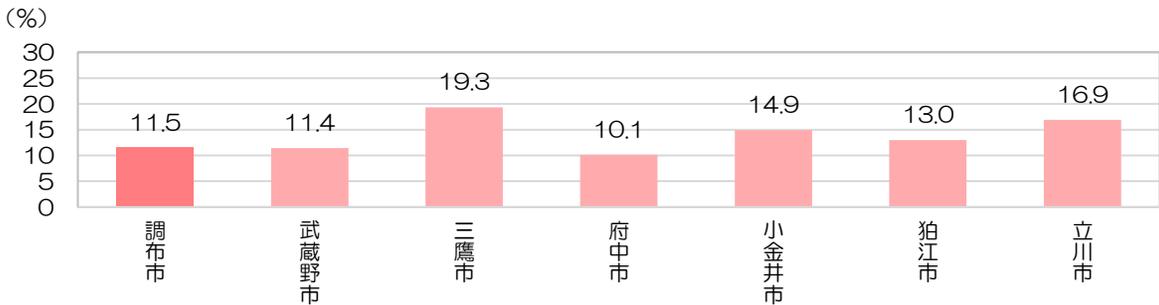
職員一人当たりの平均時間外勤務時間は、平成 25 年度以降 130 時間を越えて推移しています



資料：人事課

◆管理職（課長相当職以上）に占める女性職員の割合（平成 29 年度）

調布市は近隣自治体の中で 3 番目に少なくなっています



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」