

方針	3	人材の確保・育成	担当課	人事課	連絡先	042-481-7355
基本的取組	3-1	人材の確保・育成と意欲の向上				
プラン	21	人材の確保とやりがいや意欲を高める仕組みづくり				

1 プランの内容

市政を担う人材を確保するとともに、専門分野における人材の活用を推進します。また、新たに導入される会計年度任用職員制度[※]を適切に運用するほか、職員のやりがいや意欲を高めながら、多様化・複雑化する市民ニーズにきめ細かに対応していくため、人事・給与制度の適切な運用と見直しに取り組みます。

年度別計画	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> ◆採用案内等における市業務等の積極的なPRを通じた人材の確保 ◆特定任期付職員の継続的任用及び新たな分野での採用検討 ◆会計年度任用職員制度の導入準備 ◆職員のやりがいや意欲の向上に向けた人事・給与制度の適切な運用、改善
-------	-------	---

※会計年度任用職員制度：一会計年度内（4月1日～翌年3月31日）を任用期間とする非常勤職員の任用に関する制度のこと（地方公務員法等の改正により、非常勤職員任用のルールが整備され、現在の嘱託員・臨時職員の大半が当該制度の対象となる）

2 取組状況

前 期	【取組計画】（PLAN）	<ul style="list-style-type: none"> ○人材確保に向け、採用試験受験者に公務の魅力や、やりがいを伝える取組を検討します。 ○平成30年度に実施した採用試験の面接官研修を踏まえ、採用試験の視点の点検・見直しに取り組みます。 ○新たな分野での特定任期付職員の活用について検討します。 ○会計年度任用職員がより活躍できる制度の構築を図ります。 ○複線型人事配置制度（係長試験の専任昇任制度）の効果を検証し、今後の方向性について検討します。 ○人事異動指針の改定に向けた検討を行います。 ○係長職以下への目標管理型人事評価の実施に伴い、評価者や被評価者への制度理解を図り、制度の定着に向けた取組を実施します。 ○人事評価の多面評価の実施に向けた検討を行います。
	【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK）	<ul style="list-style-type: none"> ○人材確保に向け、採用試験受験者に公務の魅力や、やりがいを伝える取組について、実施方法や内容の検討を進めることができました。 ○平成30年度に実施した採用試験の面接官研修を踏まえ、採用試験の視点を見直し、新たな視点・内容で採用試験を実施しました。 ○会計年度任用職員がより活躍できる制度の構築について、制度内容・運用等の検討を進めることができました。 ○複線型人事配置制度（係長試験の専任昇任制度）の効果検証について、検討を進めることができました。 ○係長職以下への目標管理型人事評価の実施に伴い、評価者や被評価者への制度理解・定着を図るため説明会を実施しました。 ○人事評価の多面評価の実施に向けた検討を進めることができました。
	【年度別計画に対する今年度の進捗見込】（CHECK） ※◎：計画を上回る ○：（概ね）計画どおり △：遅れる	○
	【後期における取組の方向性（留意点や見直し、改善など）】（ACTION）	<ul style="list-style-type: none"> ○人材確保に向け、受験者に公務の魅力や、やりがいを伝える取組を検討します。 ○引き続き、会計年度任用職員がより活躍できる制度の構築について、制度・運用等を検討し円滑な制度移行の準備を進めます。 ○人事異動指針の改定に向けた検討を進めます。 ○係長職以下への目標管理型人事評価における評価者や被評価者への制度理解を図るための取組を検討します。
後 期	【取組計画】（PLAN）	<ul style="list-style-type: none"> ○人材確保に向け、職員採用試験受験者に公務の魅力や、やりがいを伝える取組の実施について、検討します。 ○国や東京都等の職員の定年延長の取組を参考にし、市での定年延長に向けた制度を検討します。 ○新たな分野での特定任期付職員の活用について検討します。 ○適切な時期に会計年度任用職員の公募を行い、人材の確保に努めるとともに、円滑な制度移行の準備を進めます。 ○複線型人事配置制度（係長試験の専任昇任制度）の効果を検証し、今後の方向性について検討します。 ○人事異動指針の改定を検討します。 ○係長職以下への目標管理型人事評価の実施に伴い、評価者や被評価者への制度理解を図り、制度の定着に向けた取組を実施します。 ○人事評価の多面評価の実施に向けた検討を行います。
	【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK）	<ul style="list-style-type: none"> ○人材確保に向け、採用試験受験者に公務の魅力や、やりがいを伝える取組について、実施方法や内容の検討を進めることができました。 ○教育分野における特定任期付職員の採用試験を実施しました。 ○適切な時期に会計年度任用職員の公募を行い人材の確保に努め、制度移行に関する各種準備を進めることができました。 ○複線型人事配置制度（係長試験の専任昇任制度）の効果検証について、検討を進めることができました。 ○人事評価の多面評価の実施に向けた検討を進めることができました。
	【年度別計画に対する今年度の進捗見込】（CHECK） ※◎：計画を上回る ○：（概ね）計画どおり △：遅れる	○
	【後期における取組の方向性（留意点や見直し、改善など）】（ACTION）	<ul style="list-style-type: none"> ○人材確保に向け、採用試験受験者に公務の魅力や、やりがいを伝える取組の実施について、検討します。 ○国や東京都等の職員の定年延長の取組を参考にし、市での定年延長に向けた制度を検討します。 ○新たな分野での特定任期付職員の活用について検討します。 ○適切な時期に会計年度任用職員の公募を行い、人材の確保に努めるとともに、円滑な制度移行の準備を進めます。 ○複線型人事配置制度（係長試験の専任昇任制度）の効果を検証し、今後の方向性について検討します。 ○人事異動指針の改定を検討します。 ○係長職以下への目標管理型人事評価の実施に伴い、評価者や被評価者への制度理解を図り、制度の定着に向けた取組を実施します。 ○人事評価の多面評価の実施に向けた検討を行います。

3 年次評価及び総括

年次評価	【今年度の総括（評価の理由、取組による成果・効果）、次年度以降の取組の方向性】（CHECK・ACTION）
A	<ul style="list-style-type: none"> ○採用試験の視点を見直し、新たな評価項目・基準等で採用試験を実施することができました。 ○特定任期付職員（指導室）の採用試験を実施し、専門分野（特別支援教育）における人材を確保することができました。 ○会計年度任用職員制度への移行に向けて、職員における制度理解を深めることができました。 ○係長職以下への目標管理型人事評価の導入に伴い、説明会を通じて評価者や被評価者における制度理解を図るとともに、制度の定着に向けた取組を進めることができました。

方針	3	人材の確保・育成	担当課	人事課	連絡先	042-481-7355
基本的取組	3-1	人材の確保・育成と意欲の向上				
プラン	22	人材育成基本方針に基づく研修の推進				

1 プランの内容

多様化・複雑化する市民ニーズに適切に対応していくため、第2期調布市人材育成基本方針に基づく各種研修やOJTの推進のほか、自己研鑽意欲を促進し、職員の職務に対する意識や能力の向上を図ります。

年度別計画	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> ◆各種研修の実施及び検証に基づく見直し ◆各職場におけるOJTの推進 ◆自己研鑽意欲の向上及び支援
-------	-------	---

2 取組状況

前期	<p>【取組計画】(PLAN)</p> <p>○市独自研修の検証及び企画・実施(研修手法の見直しや新たに業務改善研修の実施、政策形成能力研修の見直し)します。 ○リーダーシップを発揮し行動する職員の育成につながる研修を検討します。 ○前年度の窓口サービスアンケート結果を踏まえた接遇スキルの向上を図る研修を行います。 ○職場研修の推進及びチューター養成研修(前期)の実施により、各課におけるOJTの推進を図ります。 ○通信教育研修の推進、資格取得の支援、自主研究グループへの支援、自主勉強会の開催支援を行います。</p> <p>【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK)</p> <p>○業務の簡素化・効率化につながる研修として、新たに「業務改善研修」を実施し、改革・改善意識の醸成を図りました。 ○政策形成能力の向上を図る研修のカリキュラムの見直し検討やリーダーシップを発揮し行動する職員の育成につながる研修として、主任職対象の「リーダーシップ研修」の実施検討を行いました。その他、新たな研修手法やカリキュラムの検討を行いました。 ○窓口サービスアンケート調査結果を踏まえた接遇スキルの向上を図る研修を実施し、窓口対応や接遇の改善につなげました。 ○職場研修推進体制の見直しを行い、各職場の実情を踏まえた、より効果的な職場研修を推進できる環境整備を図りました。 ○チューター養成研修(前期)を行い、チューター制度や実施方法等の理解を深め、OJTの推進を図ることができました。 ○自己研鑽意欲の向上を図るため、自己啓発支援制度(通信教育研修、自主研究グループ等)を促進(周知、目標管理型人事評価での活用案内等)し、受講者の増加につなげました。</p> <p>【年度別計画に対する今年度の進捗見込】(CHECK) ※◎：計画を上回る ○：(概ね)計画どおり △：遅れる ○</p>
	<p>【後期における取組の方向性(留意点や見直し、改善など)】(ACTION)</p> <p>○市独自研修の検証及び企画・実施(研修手法の見直し検討や政策形成能力の向上を図る研修の検討)します。 ○主任職を対象とした「リーダーシップ研修」を企画・実施し、リーダーシップを発揮し行動する職員の育成を図ります。 ○市民満足度の向上を図るため、窓口サービスアンケート調査結果を研修等で活用することで窓口対応や接遇の改善につなげます。 ○職場研修の推進体制の見直し後の職場研修の実施状況を確認し、今後の取組につなげます。 ○チューター養成研修(中期及び後期)を実施し、更なる指導のレベルアップを図り、新規採用職員の早期育成等に取り組みます。 ○自己研鑽意欲の向上を図る取組を検討します。</p>
後期	<p>【取組計画】(PLAN)</p> <p>○市独自研修の検証及び企画・実施します。 ○リーダーシップを発揮し行動する職員の育成につながる研修を企画・実施します。 ○窓口サービスアンケートを実施し、その結果を踏まえ、各種接遇研修を行います。 ○職場研修の推進及びチューター養成研修(中期・後期)の実施により、各課におけるOJTの推進を図ります。 ○通信教育研修の推進、自主研究グループへの支援、自主勉強会の開催支援を行います。</p> <p>【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK)</p> <p>○市独自研修の検証及び企画・実施(新たに実施した業務改善研修の検証、政策形成能力の向上を図る研修の検討)を行い、研修カリキュラムの改善につなげることができました。 ○リーダーシップを発揮し行動する職員の育成につながる研修(リーダーシップ研修)を新任主任職職員を対象に実施しました。 ○窓口サービスアンケートの結果を接遇等の研修で取り入れることにより、市民満足度を意識した実践的、具体的な研修を実施することができ、窓口対応や接遇の改善につなげることができました。また、「調布市職員接遇マニュアル」による研修の実施により、市職員としての接遇の心構えを統一的に意識付けることができました。 ○職場研修の実施状況の確認及びチューター養成研修(中・後期)を実施し、OJTの推進を図ることができました。 ○通信教育研修の推進、自主研究グループへの支援を行い、職員の自身のスキルアップに取り組む意欲の向上を図ることができました。</p>

3 年次評価及び総括

年次評価	【今年度の総括(評価の理由、取組による成果・効果)、次年度以降の取組の方向性】(CHECK・ACTION)
A	<p>○チューター制度を継続したことで、組織的に新規採用職員の早期育成等に取り組むことができました。 ○「第2期調布市人材育成基本方針」に基づき、各種研修を実施したことで、職員の能力や意識の向上を図ることができました。 ○改定後の第2期調布市人材育成基本方針実行プランに基づき、新たな研修(リーダーシップ研修・業務改善研修)の企画・実施に取り組みました。</p>

方針	3	人材の確保・育成	担当課	法制課	連絡先	042-481-7339
基本的取組	3-1	人材の確保・育成と意欲の向上				
プラン	23	政策法務能力の向上				

1 プランの内容

職員における法令等に関する基礎的知識の習得、法令等の解釈・運用能力の向上のほか、条例等の立案能力の向上を図り、政策法務の実践につなげるため、任期付法務専門職を活用した研修、相談などの取組を推進します。

年度別計画	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> ◆政策法務能力向上に関する研修の実施 ◆法務専門職による行政実務法律相談（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
-------	-------	---

2 取組状況

前 期	【取組計画】（PLAN）	<p>○令和元年度から令和4年度までの4年間を計画期間とする取組体系に基づく、「研修」と「相談」を2大柱とする取組を実施します。研修における新たな取組は、主に次の二つです。</p> <p>①「法令等に関する基礎的知識の習得」に向けた取組の拡充。</p> <p>②「条例等の立案能力の向上」を図る取組の実施。</p>
	【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK）	<p>○上記の取組体系に基づき、任期付法務専門職による政策法務能力向上研修（基礎研修第1回、同一内容を2回）を実施しました。また、研修日程を増やしたことにより、前年に比べ参加職員が30人増えました。</p> <p>○今年度から外部講師を活用した研修を実施するための研修内容や講師の人選等の調査研究を行いました。</p> <p>○新入職員・係長職に対し、政策法務、文書等に関する研修を実施しました。</p> <p>○庁内向け情報発信の取組として、法務ニュースレターを1回発行するとともに、法令改正等の情報を随時発信しました。</p> <p>○職員を対象とした行政実務法律相談事業（通称：法務ドクター事業）を実施しました。相談後にまとめシートの提出を所管課に依頼し、法務ドクター事業における効果を確認しました。9月末現在における相談件数は、65件であり、前年度とほぼ同じ件数になりました。</p>
	【年度別計画に対する今年度の進捗見込】（CHECK） ※◎：計画を上回る ○：（概ね）計画どおり △：遅れる	○
	【後期における取組の方向性（留意点や見直し、改善など）】（ACTION）	<p>○引き続き、政策法務能力向上研修を実施します。</p> <p>○「条例等の立案能力の向上」を図る取組の外部講師を活用した研修を実施します。</p> <p>○行政実務法律相談事業（通称：法務ドクター事業）を実施するとともに、寄せられた相談内容から職員の法的ニーズを分析し、政策法務能力向上研修等に活用します。</p>
後 期	【取組計画】（PLAN）	<p>○令和元年度から令和4年度までの4年間を計画期間とする取組体系に基づく、「研修」と「相談」を2大柱とする取組を実施します。研修における新たな取組は、主に次の三つです。</p> <p>①「法令等に関する基礎的知識の習得」に向けた取組の拡充。</p> <p>②外部講師を活用した「条例等の立案能力の向上」を図る研修の実施。</p> <p>③自席のパソコンを活用する等の新たな研修手法の研究。</p>
	【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK）	<p>○上記の取組体系に基づき、任期付法務専門職による政策法務能力向上研修（基礎研修第2・3回、同一内容を2回ずつ）を実施しました。</p> <p>○著作権について、外部講師を招聘し、研修を行いました。</p> <p>○新たに外部講師を活用した条例等の立案能力の向上研修を実施し、職員の条例等の立案意識の向上を図りました。</p> <p>○庁内向けに法務知識の向上を図るため、法務ニュースレターを3回発行するとともに、法令改正等の情報を随時発信しました。</p> <p>○職員を対象とした行政実務法律相談事業（通称：法務ドクター事業）を実施し、後期の相談件数63件、令和元年度の合計相談件数128件となりました。</p>
	【年度別計画に対する今年度の進捗見込】（CHECK） ※◎：計画を上回る ○：（概ね）計画どおり △：遅れる	○
	【後期における取組の方向性（留意点や見直し、改善など）】（ACTION）	

3 年次評価及び総括

年次評価	【今年度の総括（評価の理由、取組による成果・効果）、次年度以降の取組の方向性】（CHECK・ACTION）
A	<p>○法務ドクター事業で多く寄せられた質問については、法務ニュースレターで職員に周知を図るなど、職員からの需要に応じた適切な情報提供を行うことができました。</p> <p>○「職員の政策法務能力向上の取組」の取組体系に基づき、任期付法務専門職による「研修」と「相談」を2大柱とする取組を実施することで、職員の政策法務能力の向上に寄与することができました。</p>

方針	3	人材の確保・育成	担当課	人事課	連絡先	042-481-7355
基本的取組	3-2	誰もが活躍できる職場環境づくり				
プラン	24	ワーク・ライフ・バランスの実現と誰もが活躍できる職場環境づくりの推進				

1 プランの内容	
調布市特定事業主行動計画（第七次行動計画）に基づき、変則勤務やテレワークの活用による柔軟で多様な働き方の推進や、時間外勤務縮減及び定時退庁推進に向けた取組（各種研修や人事評価制度を通じた取組等）を進めます。また、女性職員のキャリア形成支援に取り組むとともに、安心して働き続けられるようメンタルヘルス対策やハラスメント防止などに取り組み、誰もが活躍できる職場環境づくりを進めます。	
年度別計画	令和元年度 ◆変則勤務やテレワーク等を活用した柔軟で多様な働き方の推進 ◆時間外勤務縮減及び定時退庁の推進 ◆女性職員の活躍推進に関する取組の推進 ◆安心して働き続けられる環境づくりの推進

2 取組状況	
前 期	<p>【取組計画】（PLAN）</p> <p>○働き方改革・時間外勤務縮減（人事評価等を通じた意識啓発、業務改善研修の実施、RPA等の活用、議会対応事務等の効率化に向けた検討）及び多様な働き方の環境づくり（変則勤務・テレワークの試行延長・拡充検討、フレックスタイムの導入検討）を推進します。</p> <p>○両立支援の拡充（新たに「（仮称）介護ハンドブック」の作成、がん等の治療と仕事の両立支援に向けた環境づくり）を検討します。</p> <p>○女性職員の活躍推進に向けた取組（取組の継続と人事異動指針の見直しと併せた人事配置の男女バランスの見直し等）を実施します。</p> <p>○ハラスメント防止に向けた環境づくり、メンタルヘルス対策、育児休業代替任期付職員の適正な配置を進めます。</p>
	<p>【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK）</p> <p>○働き方改革・時間外勤務縮減に向けた取組として、新たに「調布市職員の意識改革・働き方改革推進に関する方針（令和元年7月25日市長決定）」を策定し、取組の強化を図りました。また、人事評価等を通じた意識啓発や新たに業務改善研修を実施し、改善・改革意識の醸成を図りました。</p> <p>○変則勤務の試行実施や在宅勤務型テレワークについて対象職場を拡大して実施するなど、多様な働き方ができる職場環境の整備を進めました。</p> <p>○両立支援を図るため、（仮称）介護ハンドブックの検討を行うとともに、がん等の治療と仕事の両立支援のためにフレックスタイム制度を導入している先進市から情報を収集しました。</p> <p>○女性職員のキャリア形成支援として、女性のためのキャリア開発セミナーを実施しました。また、各職層研修において、女性の活躍推進に関する取組を紹介し、誰もが活躍できる職場環境づくりの推進を図ることができました。</p> <p>○各職層研修でハラスメント防止に関する取組の周知やメンタルヘルス研修を実施し、安心して働き続けられる環境づくりの推進を図ることができました。</p>
	<p>【年度別計画に対する今年度の進捗見込】（CHECK） ※◎：計画を上回る ○：（概ね）計画どおり △：遅れる ○</p> <p>【後期における取組の方向性（留意点や見直し、改善など）】（ACTION）</p> <p>○働き方改革・時間外勤務縮減（人事評価等を通じた意識啓発、RPA等の活用、議会対応事務等の効率化に向けた検討）及び多様な働き方の環境づくり（変則勤務・テレワークの試行延長・拡充検討、フレックスタイムの導入検討）を推進します。</p> <p>○「（仮称）介護ハンドブック」を作成・周知するとともに、がん等の治療と仕事の両立支援に向けた環境整備に向けた検討を進めます。</p> <p>○女性職員の活躍推進に向け、人事異動指針の見直しと併せた人事配置の男女バランスの見直し等の検討をします。</p>
後 期	<p>【取組計画】（PLAN）</p> <p>○働き方改革・時間外勤務縮減（人事評価等を通じた意識啓発、業務改善研修の実施、RPA等の活用、議会対応事務等の効率化に向けた検討）及び多様な働き方の環境づくり（変則勤務・テレワークの試行延長・拡充検討、フレックスタイムの導入検討）を推進します。</p> <p>○両立支援の拡充（新たに「（仮称）介護ハンドブック」の作成、がん等の治療と仕事の両立支援に向けた環境づくり）を検討します。</p> <p>○女性職員の活躍推進に向けた取組（取組の継続と人事異動指針の見直しと併せた人事配置の男女バランスの見直し等）を実施します。</p> <p>○ハラスメント防止に向けた環境づくり、メンタルヘルス対策、育児休業代替任期付職員の適正な配置を進めます。</p>
	<p>【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK）</p> <p>○「調布市職員の意識改革・働き方改革推進に関する方針（令和元年7月25日市長決定）」に基づく取組として時間外勤務の上限時間を規則（令和2年4月1日施行）に定め、取組の強化を図りました。</p> <p>○変則勤務の試行実施の継続及び在宅勤務型テレワーク環境の拡充検討を行う等、多様な働き方ができる職場環境の整備を進めました。</p> <p>○両立支援を図るため、（仮称）介護ハンドブックの検討及び育児・介護・がん等の治療と仕事の両立支援のための取組について情報収集しました。</p> <p>○女性職員のキャリア形成支援として、プレワーキングママセミナー、ナイスボス・グッドパートナー研修、女性の健康管理セミナーを実施しました。</p> <p>○各職層研修でハラスメント防止に関する取組の周知やハラスメント防止研修（係長職以下の職員対象）を実施したほか、メンタルヘルス対策などに取り組み、安心して働き続けられる環境づくりの推進を図ることができました。</p>
	<p>3 年次評価及び総括</p> <p>年次評価 【今年度の総括（評価の理由、取組による成果・効果）、次年度以降の取組の方向性】（CHECK・ACTION）</p> <p>A ○職員の意識・働き方改革については、「調布市職員の意識改革・働き方改革推進に関する方針」を策定し、時間外勤務の上限時間の規則整備を行い、取組の強化を図ったほか、年5日（日を単位）以上の年次有給休暇の取得促進を行い、取得率の向上につなげました。また、変則勤務に加え、在宅勤務型テレワークの試行延長及び対象職場の拡大を行い、多様で柔軟な働き方を推進しました。</p> <p>○両立支援については、出産連絡票の活用を促し、出産支援休暇や産後パパ育休についての制度説明の機会を設け、制度の周知と利用促進を図りました。今後は、介護やがん等の治療等と仕事との両立支援の充実を図っていきます。また、時間外勤務縮減については、規則に基づく時間外勤務の管理を徹底するための取組を推進していきます。</p>