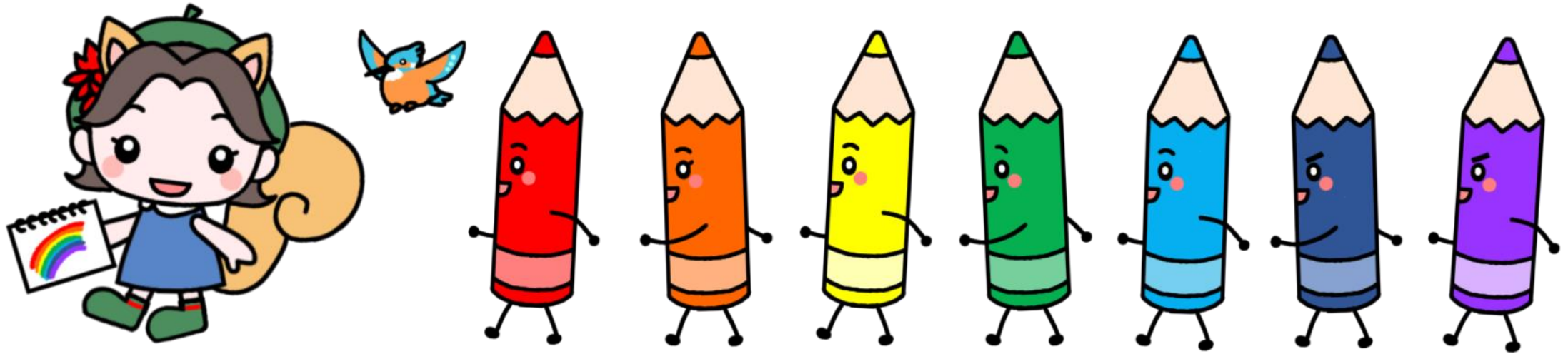


町田市職員人材育成総合プラン25-29



2025年2月
町田市

1 プラン策定の概要

- (1) 背景と趣旨・・・・・・・・・・P 4
- (2) 構成・・・・・・・・・・P 5
- (3) 期間・・・・・・・・・・P 6

2 現状と課題

- (1) 職員からの意見・・・・・・・・P 8～21
- (2) 地方公共団体を
取り巻く環境変化・・P 22
- (3) 課題設定・・・・・・・・P 23～25

3 基本コンセプト

- (1) ビジョン・・・・・・・・・・P 27
- (2) 3つの方針・・・・・・・・P 28

4 施策

- (1) 課題解決に向けた施策・・・・・・・・P 30～32
- (2) 相関図（施策体系）・・・・・・・・P 33

5 各主体の役割

- 各主体の役割・・・・・・・・P 35

6 個別計画

- 【A】町田市職員人材育成推進計画・・・・・・・・P 37～67
- 【B】町田市特定事業主行動計画・・・・・・・・P 68～90
- 【C】町田市職員障がい者活躍推進計画・・・・・P 91～112



I プラン策定の概要

これまで個別に進行管理してきた3つの人事関連計画等（町田市職員人材育成基本方針（第4期）、町田市特定事業主行動計画（第4次）、町田市職員障がい者活躍推進計画）の取組期間が終了し、2024年度に改定します。

改定にあたり、職員意識調査やオフサイト・ミーティング、全庁意見募集にて職員の意見を収集し、それぞれの課題を抽出したところ、課題に共通項があり、3つのカテゴリー（選ばれる職場、成長できる職場、働きやすい職場）に分類することができました。

そこで、3つの人事関連個別計画の取組を一体的に行うことで、付加的な効果（シナジー効果）が生まれ、これまで以上の取組成果が期待できると考え、「町田市職員人材育成総合プラン25-29」を新たに策定することとしました。

策定にあたっては、職員の取組姿勢や意識を明らかにした『ビジョン（めざす職員像）』と各個別計画の進むべき道標となる『3つの方針』を設定し、これを基本コンセプトとします。

町田市職員人材育成総合プラン25-29は、基本コンセプトと個別計画で構成されます。

基本コンセプトには「ビジョン（めざす職員像）」と「3つの方針」を示し、個別計画は「町田市職員人材育成推進計画」「町田市特定事業主行動計画」「町田市職員障がい者活躍推進計画」を指します。

町田市職員人材育成総合プラン25-29

基本コンセプト

ビジョン（めざす職員像）

3つの方針

個別計画

町田市職員障がい者
活躍推進計画

町田市職員人材育成
推進計画

町田市特定事業主
行動計画

反映

障がい者の雇用の促進等に関する法律
（厚生労働省 1960年7月）

反映

人材育成・確保基本方針策定指針
（総務省 2023年12月）

反映

①次世代育成支援対策推進法（厚生労働省 2003年7月）
②女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（厚生労働省 2015年9月）

プランの取組期間は、2025年度から2029年度までの5年間とします。

～2024年度

町田市職員人材育成基本方針（第4期）
（2020～2024年度：5年間）

町田市特定事業主行動計画（第4次）
（2020～2024年度：5年間）

町田市職員障がい者活躍推進計画
（2021～2024年度：4年間）

2025年度～

町田市職員人材育成総合プラン25-29
（2025～2029年度：5年間）

- ・町田市職員人材育成推進計画
- ・町田市特定事業主行動計画
- ・町田市職員障がい者活躍推進計画

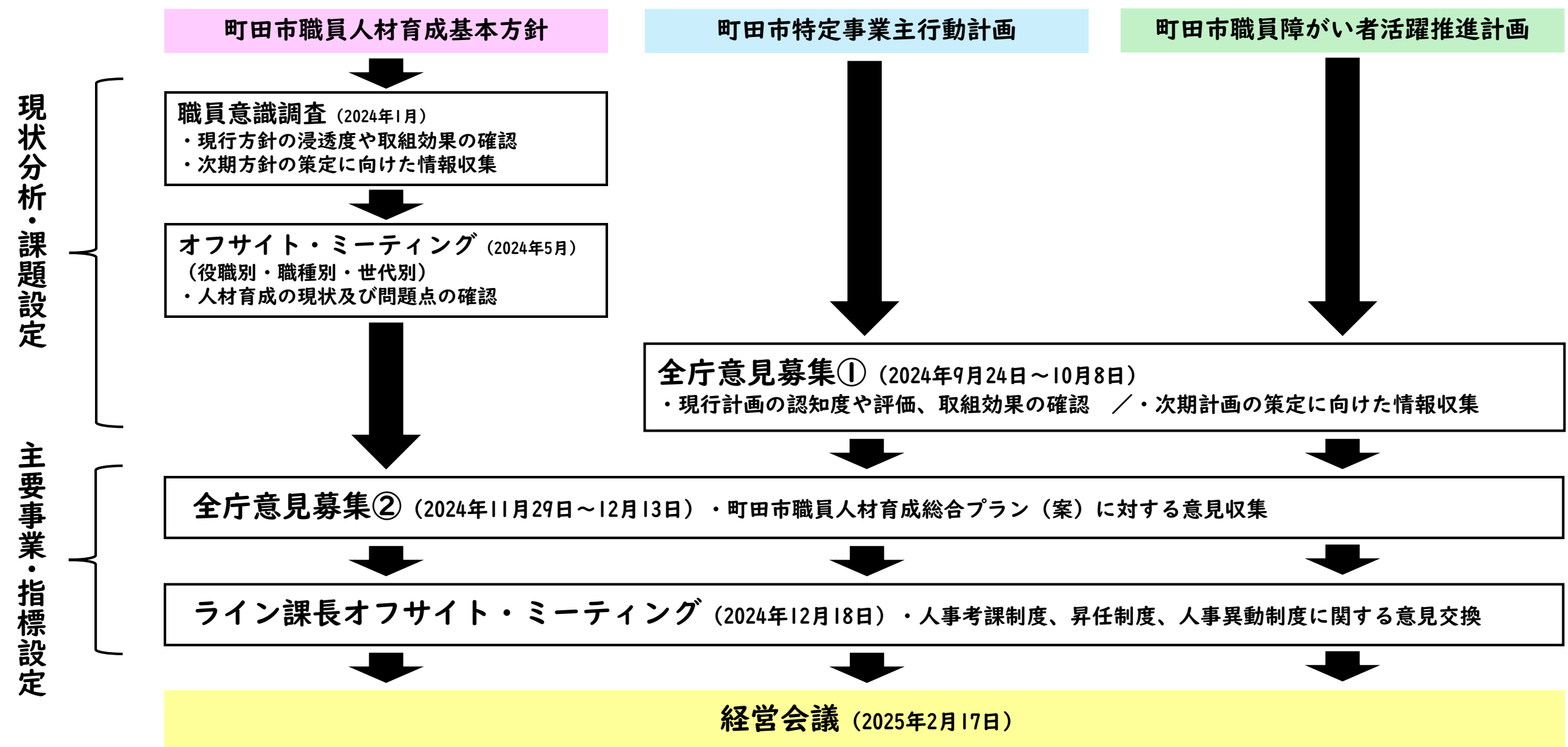
※町田市職員障がい者活躍推進計画は、計画期間を2025年度までとしていましたが、町田市職員人材育成総合プラン25-29の策定に伴い、2024年度末で期間終了とします。



2 現状と課題

(1) 職員からの意見

改定にあたり、職員意識調査やオフサイト・ミーティング、全庁意見募集にて職員から多様な意見を収集しました。



I 町田市職員人材育成基本方針（第4期）の結果

町田市職員人材育成基本方針（第4期）の課題、成果指標、実績及び達成状況は、以下のとおりでした。

	課題	成果指標				
		職員意識調査設問	現状値 (2018年度)	目標値 (2023年度)	実績 (2023年度)	達成状況
前提課題	【共通理解の促進】 人材育成の方向性に関する 共通理解を促進	「みんなで育つためのサプリメント～町田市 職員人材育成基本方針（第4期）～」のめざ す職員像を知っている	なし	80%以上	92.1%	達成
課題 1	【職員意識の向上】 『自ら考え、自ら行動する』 職員意識の向上	社会や環境の変化を考えて、仕事のやり方を 工夫・改善している	83.8%	85%以上	87.3%	達成
課題 2	【組織風土の醸成】 『自ら考え、自ら行動する』 力を育てる組織風土の醸成	職場では、組織や業務をより良くするために、 気軽に話し合える雰囲気がある	なし	70%以上	79.1%	達成
課題 3	【人事制度の整備】 『自ら考え、自ら行動する』 力を育てる人事制度の整備	「みんなで育つためのサプリメント～町田市 職員人材育成基本方針（第4期）～」に掲げ る人を育てる制度の内容や趣旨を知っている	なし	70%以上	88.0%	達成

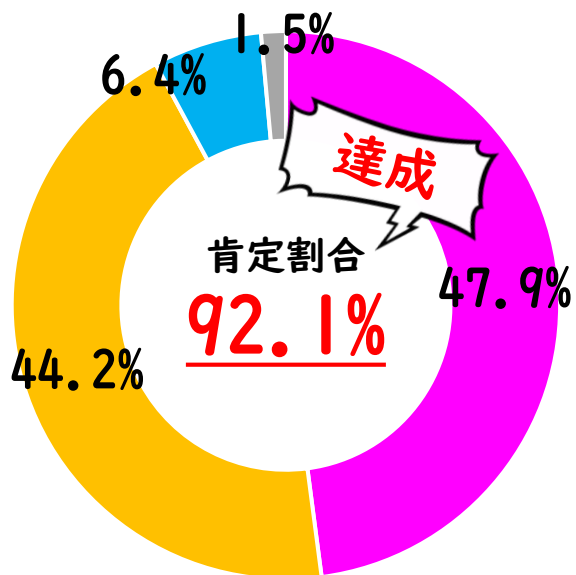
Ⅱ 2023年度職員意識調査結果①

2023年度職員意識調査の結果、成果指標をすべて達成しました。

前提課題

(目標値：80%以上)

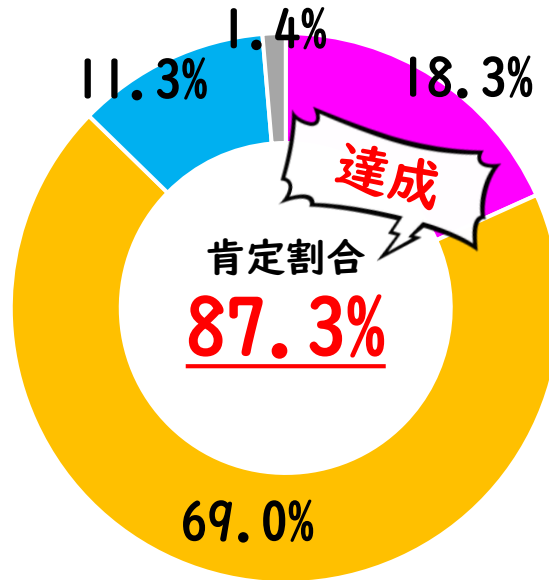
「みんなで育つためのサプリメント～町田市職員人材育成基本方針（第4期）～のめざす職員像を知っている



課題1

(目標値：85%以上)

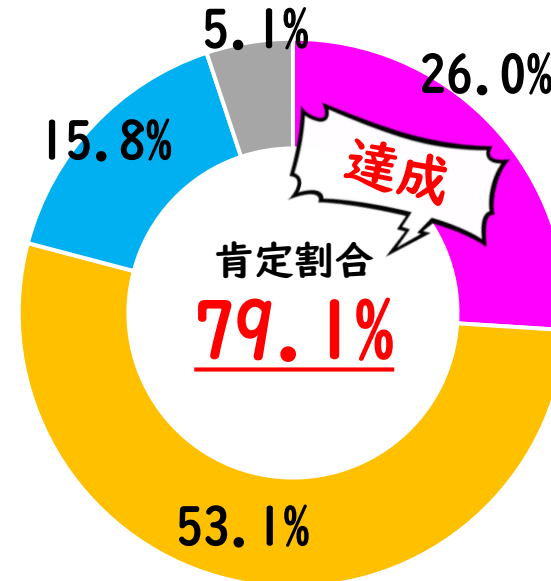
社会や環境の変化を考えて、仕事のやり方を工夫・改善している



課題2

(目標値：70%以上)

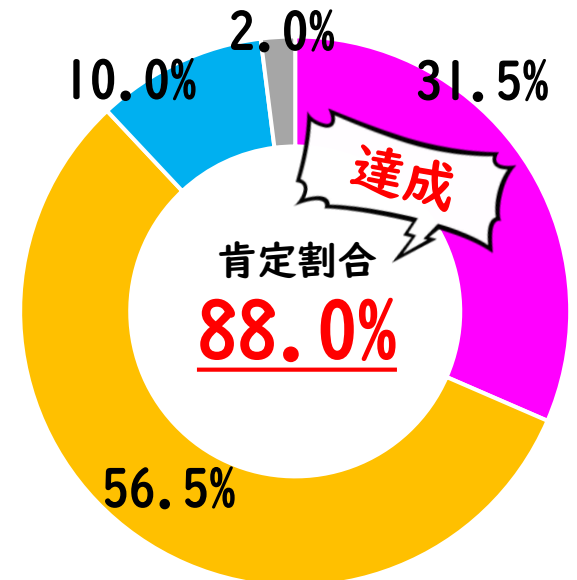
職場では、組織や業務をより良くするために、気軽に話し合える雰囲気がある



課題3

(目標値：70%以上)

「みんなで育つためのサプリメント～町田市職員人材育成基本方針（第4期）～」に掲げる人を育てる制度の内容や趣旨を知っている



① そのとおり

③ どちらかといえば違う

② どちらかといえばそのとおり

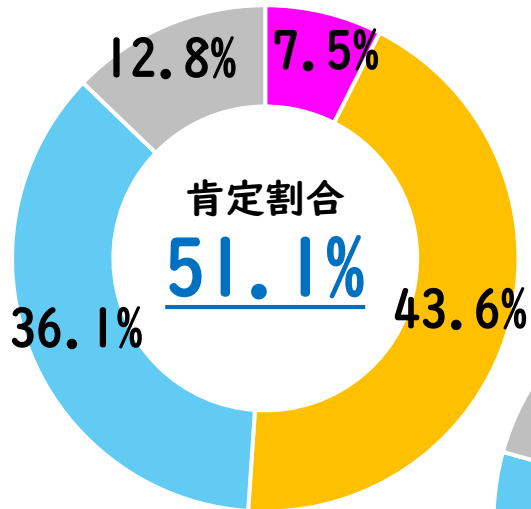
④ 違う

※肯定割合とは、「①そのとおり」「②どちらかといえばそのとおり」「③どちらかといえば違う」「④違う」のうち、①もしくは②と回答した割合

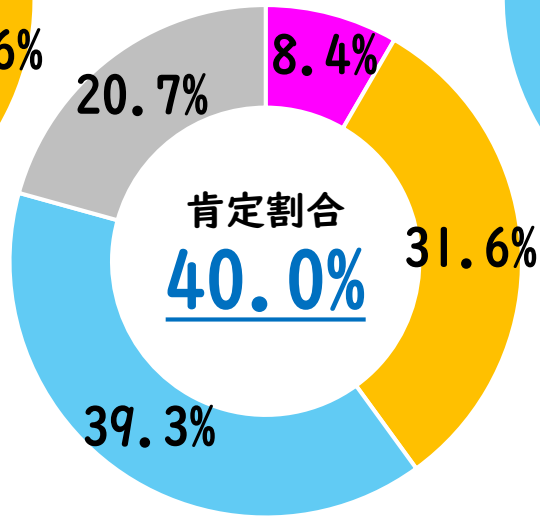
Ⅲ 2023年度職員意識調査結果②

一方で、以下の設問については肯定割合が70%未満であり、改善すべき内容です。

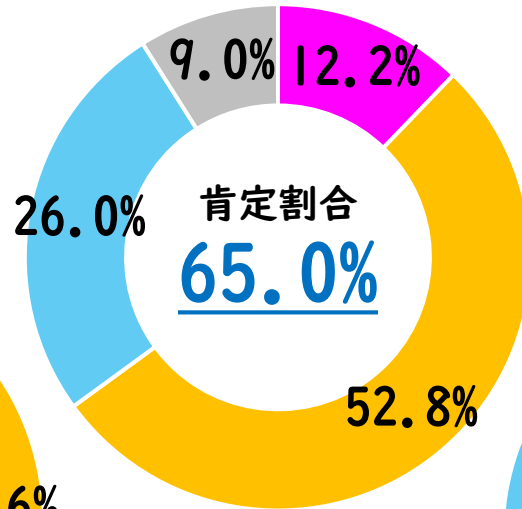
自分なりの町田市職員としての将来像
(ありたい姿)を描き、町田市役所での
今後のキャリアをイメージできている



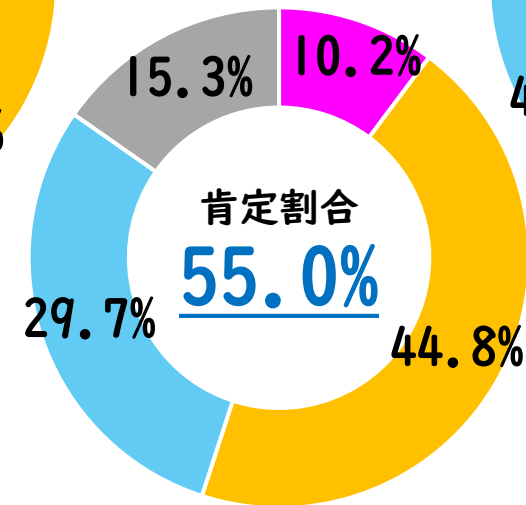
仕事や社会人生活全般に
ついて気軽に相談できる
ような、他部署職員との
交流機会が十分ある



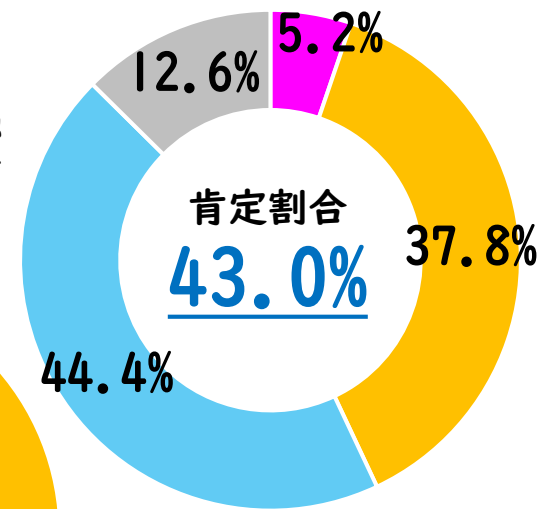
あなたの職場では、新規採用職員や
異動者に対する指導員のOJTが十分である



職場では、民間事業者、地
域団体、大学、関係部署等
との協働や連携を通じて、
新たな気づきを得ている



社会情勢の変化に合わせた知識・スキルを習
得する(リスキングの)機会が十分ある



① そのとおり

③ どちらかといえば違う



② どちらかといえばそのとおり

④ 違う

※肯定割合とは、「①そのとおり」「②どちらかといえばそのとおり」「③どちらかといえば違う」「④違う」のうち、①もしくは②と回答した割合

Ⅳ 2023年度職員意識調査結果③

職員意識調査で得られた職員の意見から問題点を把握し、課題を抽出しました。

<職員からの主な意見(問題点)>

キャリアパスがないので、町田市役所での将来のキャリアを描けない



主事Aさん

職員としての成長ステップが明示されていないので、何をすればいいかわからない



主任Bさん

職層ごとの役割はあるが、具体的にどんな知識・スキルが必要なのかわからない



係長Cさん

OJTする新人が転職者で自分より社会人経験が長いので、指導の仕方が難しい



主任Dさん

職場に年次・年齢の近い先輩がいないため、仕事の悩みを相談できない



主事Eさん

Z世代の職員とのコミュニケーションに不安があり、指導・育成がやりにくい



課長Fさん

庁内の研修メニューが少ないため、最新の知識・スキルを学べない



主任Gさん

庁内部署としか関わらないため、市役所の外の人との考えに触れる機会がない



主任Hさん

民間企業の考え方に触れる機会がないため、新規事業を進めるのに困っている



係長Iさん

<課題>

【課題①】キャリアパスの明示

◆職員一人ひとりがキャリアパスをイメージ(理解)し、町田市役所で働き続けたいと思えるような取組を行う必要がある



【課題②・③】OJTの強化

◆タテ・ヨコ・ナナメのOJTを強化し、コロナ禍で希薄になった職場における職員間のつながりを再構築する必要がある



◆多様な価値観を持つ職員同士が、自らの考えを表明して積極的なコミュニケーションが取れる組織風土を醸成し、相互理解の促進や組織への参加意識の向上を図る必要がある

【課題④】リスキングの機会提供／【課題⑤】民間企業等との人事交流

◆時代の変化に応じた知識やマインドを習得するため、職員が自発的に学習する機会を提供する必要がある

◆職員が、民間企業等の仕事に対する意識や考え方に触れ、知識・スキルを積み上げられるような取組を行う必要がある



V オフサイト・ミーティング結果①

町田市役所の人材育成における現状及び問題点を確認するため、オフサイト・ミーティングを実施しました。役職別・職種別・世代別の3つの区分に分けて実施し、合計139名が参加しました。

区分	グループ	参加人数	参加者内訳	トークテーマ
①役職別	主事	18名	事務:18名	(1)現在の職層と、1つ上の職層について、最も必要な「能力・態度」とは？ (2)それらを身につけるには、どのタイミング（年次）で、どのような経験をしたらいいか考えよう！
	主任	16名	事務:16名	
	係長	18名	事務:15名、土木技術:1名、化学技術:1名、自動車運転:1名	
②職種別	技術職	18名	土木技術:11名、建築技術:3名、電気技術:3名、造園技術:1名	(1)現在の所属の「ジョブディスクリプション(職務記述書)」を作ってみよう！
	その他職(※)	16名	保育士:6名、児童厚生員:3名、獣医師:2名、栄養士:3名、保健師:2名	(2)どの部署で、どのような経験をしたら職員として成長していけるか、理想の異動サイクルを含め、考えよう！
③世代別	2～4年目	17名	事務:16名、電気技術:1名	(1)これまでの経歴を振り返り、『最も成長できた!』と感じるターニングポイントと、そのときに身につけられた「能力・態度」とは？ (2)どこの部署でも重宝されるものとは？
	5～15年目	18名	事務:16名、建築技術:1名、保健師:1名	
	16年目以上	18名	事務:14名、土木技術:1名、電気技術:1名、保育士:1名、自動車運転:1名	

※保育士、栄養士、保健師など、一般事務職及び技術職（土木、建築、機械、電気、造園、化学、衛生）以外の職種を指します。

Ⅵ オフサイト・ミーティング結果②

オフサイト・ミーティングで得られた職員の意見から問題点を把握し、見直し等の必要性を見出しました。

<職員からの主な意見(問題点)>

指導員と歳が離れており、職場に同世代の職員もいないため、現時点の自分の知識や経験が同期に比べて遅れていないか不安を感じる



主事 a さん

係長を目指したいが、身近な係長がどのようにキャリアを積んできたかを教えてくれないので、係長に求められるものがわからない



主任 b さん

係長に昇任したが、引継ぎやマニュアルもなく係マネジメントをやれと言われても、どんなやり方・姿勢で臨めばいいかわからない



係長 c さん

土木技術職のOJTが職員個人による部分が多いため、ベテラン職員の知識や経験に頼るしかなく、技術継承できるのか不安である



土木技術職 d さん

建築技術職の異動部署の業務内容がどこにも明記されていないため、将来的に異動を繰り返してキャリアを積むイメージができない



建築技術職 e さん

学校で勤務しており、市庁舎へ異動になったらどんな知識やスキルが必要なのかかわからないため、ステップアップに不安を感じる



栄養士 f さん

膨大な量の業務に追われ、自分の担当する業務が誰のためになっていて、何のためにやるべきなのかを考える暇がない



2年目 g さん

主事からマネジメントを意識する必要があると言われるが、マネジメントは管理職がやることなので、自分には関係ないと思っている



5年目 h さん

これまでの自分なりのやり方・考えがあるので、わざわざ大変な調整をしてまで、業務改善をしようという意欲が湧かない



18年目 i さん

<必要性>

全職員共通ロードマップの必要性

◆職員が町田市で働き続けるために、様々な経験から必要な知識・スキルを身につけ、成長していくための成長ステップを示す必要がある



職種別ロードマップの必要性

◆専門職職員が、町田市でのキャリアを具体的にイメージできるよう、専門知識・スキルなど専門職に特化した成長ステップを示す必要がある



志向及びスキルの見直しの必要性

◆様々な社会課題に柔軟に対応していくため、職員の行動指針である5つの志向や、職員が身につけるべきスキルを見直す必要がある



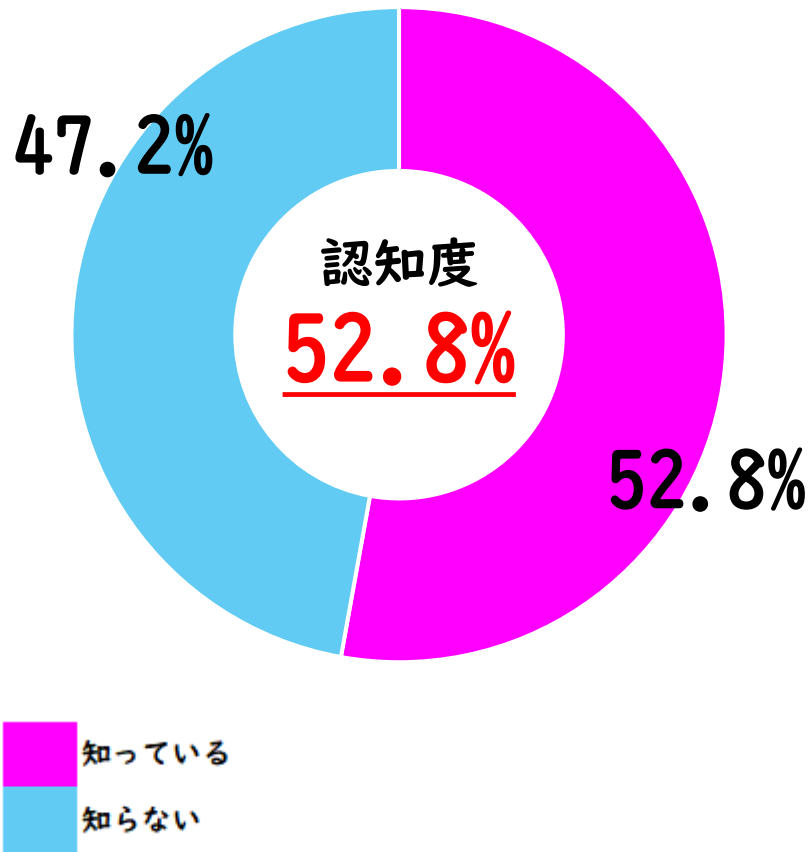
I 町田市特定事業主行動計画（第4次）の結果

町田市特定事業主行動計画（第4次）の目標値、実績及び達成状況は、以下のとおりでした。

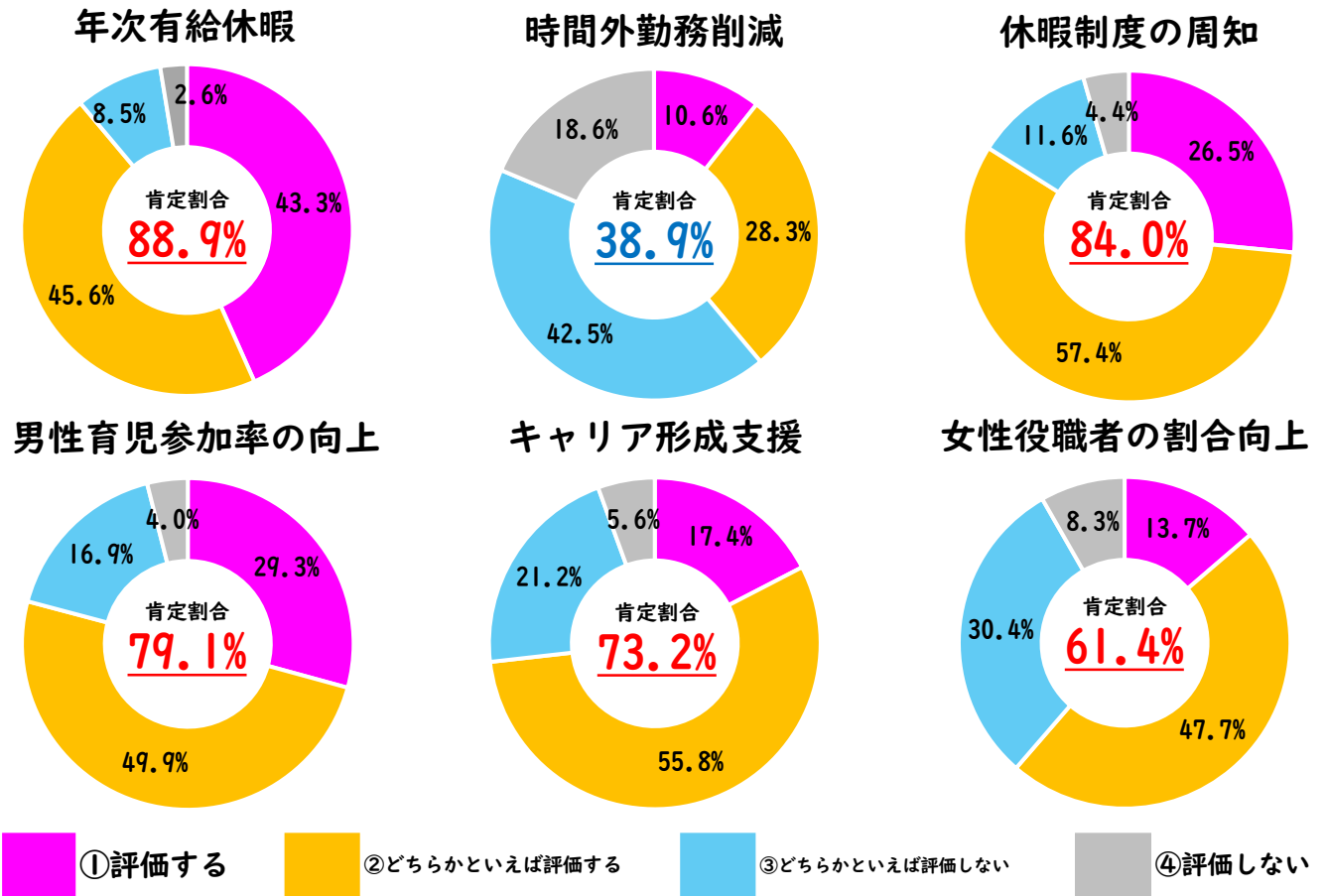
No.	目標	職員区分	現状値（2018年度）	目標値（2024年度）	実績（2023年度）	達成状況
1	年次有給休暇の平均取得日数の維持及び最低取得日数の向上	職員	平均16.1日	平均16日以上	平均17.8日	達成
			94.56%	5日以上 （全職員の100%）	99.6%	未達成
		会計年度	-	付与日数の半分以上 （全職員の100%）	86.0%	未達成
2	360時間を超える時間外勤務者数の低減	職員	185人	150人	208人	未達成
3	育児・介護に関する休暇制度の周知及び理解の促進	職員 会計年度	休暇等の手引きで育児・介護の制度を掲載	育児・介護に関する休暇制度の周知・啓発	休暇制度の手引きを更新し、周知・啓発を実施	達成
4	男性の育児参加率の向上	職員	男性育児休業取得率：23.08%	28%	91.5%	達成
			出産支援休暇取得率：80.0%	90%	68.1%	未達成
			育児参加休暇取得率：66.2%	80%	57.5%	未達成
5	妊娠期から子育て期におけるキャリア形成支援	職員	未構築	キャリア形成支援体制の構築	女性管理職との座談会を実施	達成
6	女性役職者の割合向上	職員	管理職に占める女性職員の割合：22.39%	25%	20.0%	未達成
			係長職に占める女性職員の割合：33.05%	35%	32.3%	未達成

Ⅱ 2024年度全庁意見募集結果①

町田市特定事業主行動計画（第4次） 認知度



町田市特定事業主行動計画（第4次）の 実績や各取組に対する評価



※肯定割合とは、「①評価する」「②どちらかといえば評価する」「③どちらかといえば評価しない」「④評価しない」のうち、①もしくは②と回答した割合

Ⅲ 2024年度全庁意見募集結果②

職員意識調査で得られた職員の意見から問題点を把握し、課題を抽出しました。

<職員からの主な意見（問題点）>

育児休業を行った身ではあるが、人員の補充がない場合があるのは問題である



主任Jさん

現体制では、育休や時短をとる人・とらない人ともに負担が大きい



主任Kさん

育児に関する理解に比べて、介護に関する理解はあまり深まっていない



課長Lさん

年休取得について、部署ごとに偏りがあり不公平感がある



係長Mさん

同僚に、360時間超の勤務者がいるが、状況は変わっていない



主任Nさん

時間外勤務削減は、自助努力ではどうにもならないため、どうかしてほしい



主任Oさん

現在の制度では、働きやすさを実感できないので抜本的に見直してほしい



主任Pさん

テレワークがでない職場は、時間休で中抜けできるようにしてほしい



主任Qさん

テレワークや時差勤務をより使いやすいものにしてほしい



係長Rさん

<課題>

【課題⑩】両立支援の強化

◆育児・介護とキャリア形成とが両立できるような新たな取組を行う必要がある

【課題⑪】ワーク・ライフ・バランスの推進

◆全ての職員が仕事と生活との調和を取り、その両方を充実させる意識醸成や環境整備に取り組む必要がある

【課題⑫】柔軟な働き方の推進

◆時代や環境の変化を捉えながら、職員にとって働きやすい職場環境の実現に取り組む必要がある

I 町田市職員障がい者活躍推進計画の結果

町田市職員障がい者活躍推進計画の取組指標、目標値、実績及び達成状況は、以下のとおりでした。

No.	目標	取組指標（2024年度）	現状値	目標値	実績	達成状況
1	【採用】 継続的な障がい者雇用	障害者雇用率	2.25% (2020年)	2.8% (2024年) ※毎年の法定雇用率	2.51% (2024年)	未達成
2	【定着】 職場環境の整備	採用後1年以内の離職者数	離職者数0人 (2019年度)	毎年度0人	離職者数0人 (2023年度)	達成

主な取組実績

【採用】

- ・障がい種別を限定しない採用の実施（2021年度職員採用試験から）
- ・障がい者対象一般事務の職員採用試験における高卒程度募集枠の設定（2023年度職員採用試験から）
- ・会計年度任用職員の職域拡大（2023年度に初めて障がい者枠の会計年度任用職員を採用し、各課配置を実施）
- ・ワークサポートルームの設置及び障がいのある会計年度任用職員の採用（2024年10月）

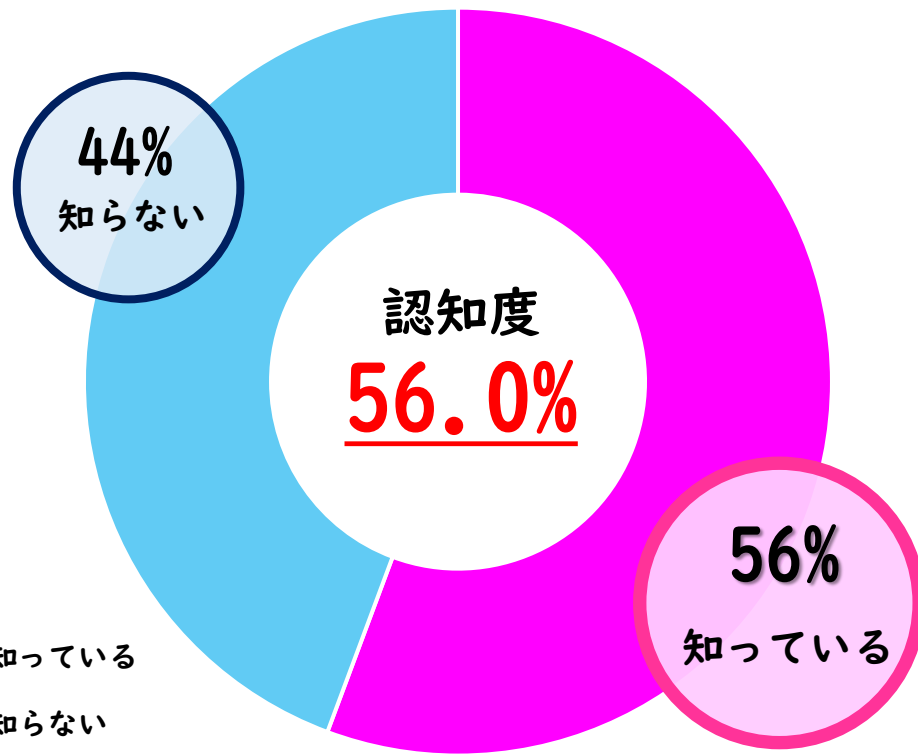
【定着】

- ・障がい者職業生活相談員の選任（2024年9月末時点12人）
- ・障がい者雇用に関する理解促進研修、手話入門研修等の実施（年1回）
- ・「配慮事項に関する確認票」の作成及び所属との共有
- ・新規採用時の配慮事項のヒアリング及び産業医面談の実施
- ・音声認識アプリ対応タブレット端末や電話リレーサービスの導入
- ・車いす利用職員の避難訓練の実施（2024年度）

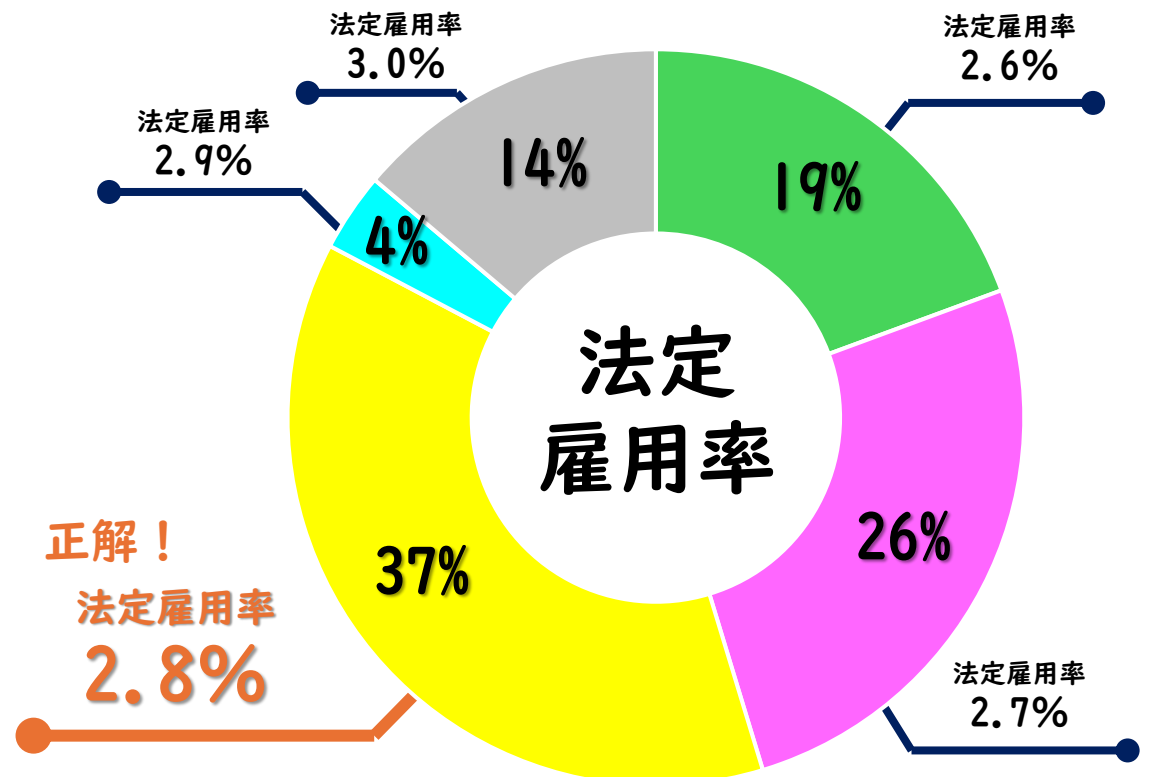
II 2024年度全庁意見募集結果①

全庁意見募集の結果、半数程度の職員が計画を認知していました。また、障がい者雇用の法定雇用率の認識にはバラつきがみられました。計画の推進のためには、残る半数の職員に対する計画の周知と、障がい者雇用へのさらなる理解促進が必要です。

「町田市職員障がい者活躍推進計画」
を知っていますか？



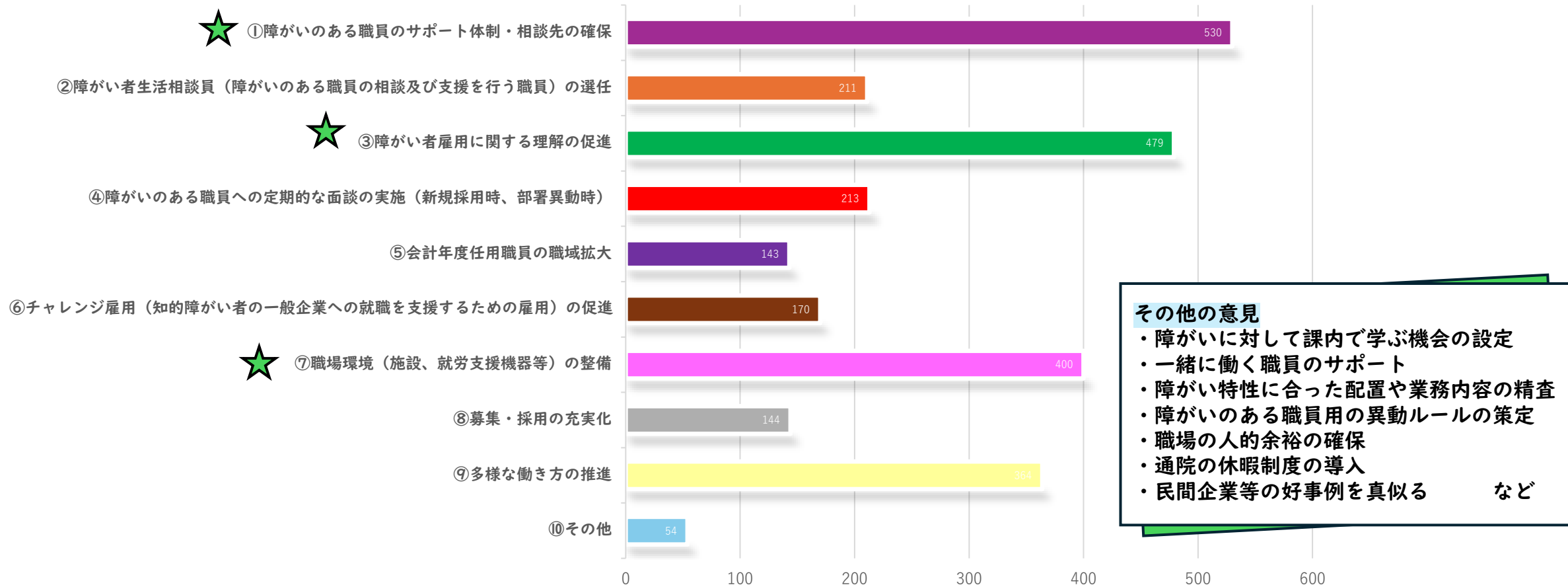
2024年度の法定雇用率は何%でしょう？



Ⅲ 2024年度全庁意見募集結果②

障がいのある職員がさらに活躍できる職場にしていくための取組については、サポート体制の充実や、障がい者雇用に関する理解促進、職場環境の整備に意見が多く集まりました。

障がいのある職員がさらに活躍できる職場にしていくためには、あなたはどのようなことが必要だと思いますか？



Ⅳ 2024年度全庁意見募集結果③

職員意識調査で得られた職員の意見から問題点を把握し、課題を抽出しました。

<職員からの主な意見(問題点)>

障がい特性について学ぶ機会がないため、一緒に働く職員の障がいによる業務等の得手不得手が理解できない



主事Sさん

これまで障がい理解研修は、管理職と係長職が対象だったが、全職員を対象とするべきである



課長Tさん

当事者職員のリアルな声を聞ける研修や、障がいのある方への接し方や対応を学ぶ研修など、多様な研修を設定すべき



主事Uさん

障がいのある職員と一緒に働いているが、困ったときに本人や職場が相談できる窓口を明確にしてもらいたい



主事Vさん

障がいの定期通院にかなりの有給休暇を要するため、体調不良や子どもの関係など急な対応に使える休暇が残るか不安で休めない



主任Wさん

バリアフリー環境の整備や就労支援機器の導入については、当事者の意見をしっかり聞いて進めてほしい



主任Xさん

<課題>

【課題⑬】障がい理解の促進

◆障がいのある方が能力を十分に発揮して働くため、全職員を対象に、研修等による障がい理解を図る必要がある

【課題⑭】働きやすい職場づくり

◆障がいのある職員が安心して働き続けるため、施設や就労支援機器の整備や当事者と所属双方のサポート体制の充実により、働きやすい職場環境の実現に取り組む必要がある

(2) 地方公共団体を取り巻く環境変化

職員からの意見に加え、地方公共団体を取り巻く環境変化からも課題を抽出しました。

<環境変化>

キャリア意識
の変化 

人材獲得競争
の激化 

経験者採用
の増加 

障害者雇用率
の引き上げ 

【課題⑥】 情報発信の強化

◆未来の町田市職員（職員採用試験受験者）の入庁前後のイメージギャップをなくするため、町田市役所の業務内容や職場の雰囲気などの情報を積極的に発信する必要がある

【課題⑦・⑧・⑨】 多様な採用方法の検討

- ◆多様な人材を採用するため、受験者の負担を軽減する試験方式を実施する必要がある
- ◆専門性を持った人材を採用するため、主任職採用等を積極的に実施する必要がある
- ◆新卒者に限らず、多様な知識・経験を有する人材を即戦力として採用する必要がある

課題⑮ 法定雇用率の達成

◆法定雇用率の達成を目指すため、継続的な障がい者採用を実施し、採用機会の拡大や職務の選定をする必要がある

(3) 課題設定

3つの人事関連計画等に対する職員からの意見や地方公共団体を取り巻く環境変化から抽出した課題をまとめると、以下のとおりです。

町田市職員人材育成基本方針（第4期）

職員からの意見・環境変化		課題
①	【職員からの意見】 職員意識調査結果 (キャリアパス設問)	職員一人ひとりがキャリアパスをイメージ（理解）し、町田市役所で働き続けたいと思えるような取組を行う必要がある
②	【職員からの意見】 職員意識調査結果 (タテ・ヨコ・ナナメのOJT設問)	タテ・ヨコ・ナナメのOJTを強化し、コロナ禍で希薄になった職場における職員間のつながりを再構築する必要がある
③	【職員からの意見】 職員意識調査結果 (タテ・ヨコ・ナナメのOJT設問)	多様な価値観を持つ職員同士が、自らの考えを表明して積極的なコミュニケーションが取れる組織風土を醸成し、相互理解の促進や組織への参加意識の向上を図る必要がある
④	【職員からの意見】 職員意識調査結果 (リスキリング設問)	時代の変化に応じた知識やマインドを習得するため、職員が自発的に学習する機会を提供する必要がある
⑤	【職員からの意見】 職員意識調査結果 (民間企業の視点設問)	職員が、民間企業等の仕事に対する意識や考え方に触れ、知識・スキルを積み上げられるような取組を行う必要がある
⑥	【環境変化】 キャリア意識の変化	未来の町田市職員（職員採用試験受験者）の入庁前後のイメージギャップをなくすため、町田市役所の業務内容や職場の雰囲気などの情報を積極的に発信する必要がある
⑦	【環境変化】 人材獲得競争の激化	多様な人材を採用するため、受験者の負担を軽減する試験方式を実施する必要がある
⑧	【環境変化】 人材獲得競争の激化	専門性を持った人材を採用するため、主任職採用等を積極的に実施する必要がある
⑨	【環境変化】 経験者採用の増加	新卒者に限らず、多様な知識・経験を有する人材を即戦力として採用する必要がある

町田市特定事業主行動計画（第4次）

職員からの意見・環境変化		課題
⑩	【職員からの意見】全庁意見募集結果	育児・介護とキャリア形成とが両立できるような新たな取組を行う必要がある
⑪	【職員からの意見】全庁意見募集結果	全ての職員が仕事と生活との調和を取り、その両方を充実させる意識醸成や環境整備に取り組む必要がある
⑫	【職員からの意見】全庁意見募集結果	時代や環境の変化を捉えながら、職員にとって働きやすい職場環境の実現に取り組む必要がある

町田市職員障がい者活躍推進計画

職員からの意見・環境変化		課題
⑬	【職員からの意見】全庁意見募集結果	障がいのある方が能力を十分に発揮して働くため、全職員を対象に、研修等による障がい理解を図る必要がある
⑭	【職員からの意見】全庁意見募集結果	障がいのある職員が安心して働き続けるため、施設や就労支援機器の整備や当事者と所属双方のサポート体制の充実により、働きやすい職場環境の実現に取り組む必要がある
⑮	【環境変化】障害者雇用率の引き上げ	法定雇用率の達成を目指すため、継続的な障がい者採用を実施し、採用機会の拡大や職務の選定をする必要がある

(3) 課題設定

抽出した課題を「選ばれる職場」「成長できる職場」「働きやすい職場」の3つのカテゴリーに分類しました。

計画等	課題		カテゴリー
町田市職員 人材育成 基本方針 (第4期)	①	職員一人ひとりがキャリアパスをイメージ（理解）し、町田市役所で働き続けたいと思えるような取組を行う必要がある	成長できる職場
	②	タテ・ヨコ・ナナメのOJTを強化し、コロナ禍で希薄になった職場における職員間のつながりを再構築する必要がある	働きやすい職場
	③	多様な価値観を持つ職員同士が、自らの考えを表明して積極的なコミュニケーションを取れる組織風土を醸成し、相互理解の促進や組織への参加意識の向上を図る必要がある	働きやすい職場
	④	時代の変化に応じた知識やマインドを習得するため、職員が自発的に学習する機会を提供する必要がある	成長できる職場
	⑤	職員が、民間企業等の仕事に対する意識や考え方に触れ、知識・スキルを積み上げられるような取組を行う必要がある	成長できる職場
	⑥	未来の町田市職員（職員採用試験受験者）の入庁前後のイメージギャップをなくすため、町田市役所の業務内容や職場の雰囲気などの情報を積極的に発信する必要がある	選ばれる職場
	⑦	多様な人材を採用するため、受験者の負担を軽減する試験方式を実施する必要がある	選ばれる職場
	⑧	専門性を持った人材を採用するため、主任職採用等を積極的に実施する必要がある	選ばれる職場
	⑨	新卒者に限らず、多様な知識・経験を有する人材を即戦力として採用する必要がある	選ばれる職場
町田市 特定事業主 行動計画 (第4次)	⑩	育児・介護とキャリア形成とが両立できるような新たな取組を行う必要がある	成長できる職場
	⑪	全ての職員が仕事と生活との調和を取り、その両方を充実させる意識醸成や環境整備に取り組む必要がある	働きやすい職場
	⑫	時代や環境の変化を捉えながら、職員にとって働きやすい職場環境の実現に取り組む必要がある	働きやすい職場
町田市職員 障がい者 活躍推進計画	⑬	障がいのある方が能力を十分に発揮して働くため、全職員を対象に、研修等による障がい理解を図る必要がある	成長できる職場
	⑭	障がいのある職員が安心して働き続けるため、施設や就労支援機器の整備や当事者と所属双方のサポート体制の充実により、働きやすい職場環境の実現に取り組む必要がある	働きやすい職場
	⑮	法定雇用率の達成を目指すため、継続的な障がい者採用を実施し、採用機会の拡大や職務の選定をする必要がある	選ばれる職場

3 基本コンセプト

みんなを思いやり、 自ら考え、自ら行動し続ける職員

めざす職員像とは、市民ニーズの変化に柔軟に対応し、市民から信頼されるために、職員の取組姿勢や意識を明らかにしたものです。

このめざす職員像には、「みんな（市民の皆さんや一緒に働く同僚）」を思いやり、様々な地域課題に対し「自ら考え行動する」自律した職員になってほしい、という思いを込めています。

これまで、めざす職員像は町田市職員人材育成基本方針に掲げていましたが、町田市特定事業主行動計画と町田市職員障がい者活躍推進計画の視点も含まれることから、本プランの「ビジョン」として位置づけます。

<町田市特定事業主行動計画の視点>

職員がいきいきと働ける職場環境をつくっていくためには、育児・介護など職員それぞれの事情を鑑み、一緒に働く同僚を『思いやり』ながら仕事をすることが必要です。

また、そういった職場環境にしていくためにはどうしたらいいか、受け身ではなく、『自ら考え、自ら行動』していくことが求められます。

<町田市職員障がい者活躍推進計画の視点>

障がい者雇用において、職員が能力を十分に発揮して活躍できる職場を実現するため、一緒に働く職員が互いの個性を理解して尊重し『思いやり』を持つことが必要です。

また、障がいのある職員が合理的な配慮を受けることで障がいのない職員と同等に『自ら考え、自ら行動』できる環境を整えることが求められます。

(2) 3つの方針

課題設定で分類した3つのカテゴリーを、「3つの方針」として基本コンセプトに位置づけます。

これらは、個別計画が取り組む施策の道標となるものであり、1つの方針を推進すると、他の2つの方針にも連動して好循環をもたらし、付加的な効果（シナジー効果）が期待できます。職員は、3つの職場（選ばれる職場、成長できる職場、働きやすい職場）で働くことで、めざす職員像を実現します。

町田市のめざす職員像に共感する人材から選ばれる職場を目指し、採用後は自律した職員として成長できるよう支援します！



【方針1】選ばれる職場

めざす職員像に共感する
未来の町田市職員から
選ばれる職場をつくる

職員同士がお互いを尊重し、多様な働き方が選べるような、働きやすい職場環境を整備すると、「町田市役所で働きたい！」という人材が集まります！



【方針2】成長できる職場

職員が個々の能力を発揮し、
キャリア形成意識を持って
成長できる職場をつくる

職員が自分の持つ能力を十分に発揮でき、キャリア形成を意識しながら成長できる職場をつくり、職員が働きやすい環境を整えます！



【方針3】働きやすい職場

職員同士がお互いを尊重し、
多様な働き方を選べるような
働きやすい職場をつくる

4 施策



【方針1】選ばれる職場

めざす職員像に共感する

未来の町田市職員から選ばれる職場をつくる

課題	
⑥	未来の町田市職員（職員採用試験受験者）の入庁前後のイメージギャップをなくすため、町田市役所の業務内容や職場の雰囲気などの情報を積極的に発信する必要がある
⑦	多様な人材を採用するため、受験者の負担を軽減する試験方式を実施する必要がある
⑧	専門性を持った人材を採用するため、主任職採用等を積極的に実施する必要がある
⑨	新卒者に限らず、多様な知識・経験を有する人材を即戦力として採用する必要がある
⑮	法定雇用率の達成を目指すため、継続的な障がい者採用を実施し、採用機会の拡大や職務の選定をする必要がある



施策	個別計画
町田市役所で働く魅力の発信	町田市職員 人材育成推進計画
受験しやすい採用試験の実施	町田市職員 人材育成推進計画
障がいのある方の働き方の充実	町田市職員 障がい者 活躍推進計画



【方針2】成長できる職場

職員が個々の能力を発揮し、
キャリア形成意識を持って成長できる職場をつくる

課題	
①	職員一人ひとりがキャリアパスをイメージ（理解）し、町田市役所で働き続けたいと思えるような取組を行う必要がある
④	時代の変化に応じた知識やマインドを習得するため、職員が自発的に学習する機会を提供する必要がある
⑤	職員が、民間企業等の仕事に対する意識や考え方に触れ、知識・スキルを積み上げられるような取組を行う必要がある
⑩	育児・介護とキャリア形成とが両立できるような新たな取組を行う必要がある
⑬	障がいのある方が能力を十分に発揮して働くため、全職員を対象に、研修等による障がい理解を図る必要がある



施策	個別計画
キャリア形成の支援	町田市職員 人材育成推進計画
研修制度の充実	町田市職員 人材育成推進計画
民間企業との人事交流の実施	町田市職員 人材育成推進計画
女性役職者の割合向上 育児・介護との両立支援	町田市特定事業主 行動計画
障がいのある職員の活躍推進に 向けた理解の促進	町田市職員 障がい者 活躍推進計画



【方針3】働きやすい職場

職員同士がお互いを尊重し、
多様な働き方を選べるような働きやすい職場をつくる

課題	
②	タテ・ヨコ・ナナメのOJTを強化し、コロナ禍で希薄になった職場における職員間のつながりを再構築する必要がある
③	多様な価値観を持つ職員同士が、自らの考えを表明して積極的なコミュニケーションを取れる組織風土を醸成し、相互理解の促進や組織への参加意識の向上を図る必要がある
⑪	全ての職員が仕事と生活との調和を取り、その両方を充実させる意識醸成や環境整備に取り組む必要がある
⑫	時代や環境の変化を捉えながら、職員にとって働きやすい職場環境の実現に取り組む必要がある
⑭	障がいのある職員が安心して働き続けるため、施設や就労支援機器の整備、サポート体制の充実により、働きやすい職場環境の実現に取り組む必要がある



施策	個別計画
誰もが活躍できる職場の実現	町田市職員 人材育成推進計画
職員のやりがいの向上	町田市職員 人材育成推進計画
年休取得促進 時間外勤務削減 育休取得者支援	町田市特定事業主 行動計画
柔軟な働き方の推進	町田市特定事業主 行動計画
障がいのある職員の定着率の向上	町田市職員 障がい者 活躍推進計画

個別計画は、3つの方針に向かって各施策に取り組み、ビジョンである「めざす職員像」を実現します。





5 各主体の役割

本プランを効果的に推進していくために、全職員、各職場（管理職・係長職）、総務部職員課がそれぞれの役割を認識し、三者が連携しながら取り組みます。

＜各主体の役割＞

全職員	【A】 今後どのようなキャリアを描いていきたいのか自ら考え、主体的に職務に取り組む 【B】 休暇制度への理解を深め、自身のワーク・ライフ・バランスを追求し、職場内での相互理解・支えあいの意識を高める 【C】 一緒に働く職員の個性を互いに理解して尊重し、誰もが能力を発揮して活躍できる職場を実現する
各職場 （管理職・係長職）	【A】 各職場において先頭に立ち、各職員の個性や適性に合わせた指導・育成を行い、人材育成を実践する 【B】 職場内の働き方・休暇取得に向けた意識啓発を図り、育児・介護と仕事の両立支援や女性活躍推進の取組を実施する 【C】 障がいのある職員が安定して働けるよう、所属職員の障がい特性を理解し、職場における合理的配慮やサポート体制の充実を図る
総務部職員課	【A】 職員や各職場が人材育成を実践するサポートを行うとともに、各職場との連携を図りながら人材育成を推進する 【B】 取組の実施状況の進捗確認等を行い、毎年ホームページにて公表するとともに、課題を確認し、取組方法等を改善する 【C】 障がいのある職員の定着支援や環境整備に取り組むとともに、障がいのある方の採用機会を拡大し、障がい者雇用を推進する

【A】 町田市職員人材育成推進計画 【B】 町田市特定事業主行動計画 【C】 町田市職員障がい者活躍推進計画

なお、「【C】 町田市職員障がい者活躍推進計画」は、計画の推進体制として「障がい者の雇用の促進等に関する法律」に基づく「障がい者活躍推進計画推進委員会」を設置し、各任命権者間の連携及び目標達成状況や取組の点検・評価を行います。



6

個別計画

【A】

町田市職員人材育成推進計画



1 概要

- (1) 策定の背景・・・・・・・・・・・・・P 3 9
- (2) 計画の対象者・・・・・・・・・・・・・P 3 9

2 人材育成の基本的な考え方

- (1) 職員の行動指針（5つの志向）・・・・P 4 0～4 1
- (2) 職員の役割と必要な能力・態度・・・・P 4 2～4 5

3 施策・成果指標・取組項目

- 施策・成果指標・取組項目一覧・・・・・・・・P 4 6
- 【A－1】町田市役所で働く魅力の発信・・・・P 4 7
- 【A－2】受験しやすい採用試験の実施・・・・P 4 8
- 【A－3】キャリア形成の支援・・・・・・・・・・P 4 9
- 【A－4】研修制度の充実・・・・・・・・・・・・・P 4 9
- 【A－5】民間企業との人事交流の実施・・・・P 5 0
- 【A－6】誰もが活躍できる職場の実現・・・・P 5 1
- 【A－7】職員のやりがいの向上・・・・・・・・P 5 1

4 町田市職員ロードマップ

- 町田市職員ロードマップとは・・・・・・・・P 5 2
- 町田市職員ロードマップ・・・・・・・・・・P 5 3～5 7

5 各種人事制度

- (1) 人事考課制度・・・・・・・・・・・・・P 5 8
- (2) 人事異動制度・・・・・・・・・・・・・P 5 9
- (3) 昇任制度・・・・・・・・・・・・・P 6 0
- (4) 研修制度・・・・・・・・・・・・・P 6 1～6 6
- (5) 新規採用職員育成制度・・・・・・・・P 6 7

(1) 策定の背景

町田市では、人材育成を効果的に推進するために、人材育成の目的・方策を明確にした人材育成基本方針を策定しています。2020年2月に策定した「町田市職員人材育成基本方針（第4期）（以下、第4期方針という。）」は、2024年度末で5年間の取組期間を終了します。第4期方針では、職員の能力開発や組織全体で人を育てていく風土の醸成に取り組み、職員が成長実感を得ながら業務に取り組める環境整備などの成果があがっています。

一方で、将来の予測が困難な“不確実性の高い時代”が到来している中で、複雑・多様化する市民ニーズへ適切に対応し、市政を継続的に経営していくためには、職員の採用・育成、職場環境づくりといった組織・人事施策に総合的に取り組んでいく必要があります。

そこで今般、町田市職員人材育成基本方針を「町田市職員人材育成推進計画」に改め、本計画と「町田市特定事業主行動計画」及び「町田市職員障がい者活躍推進計画」の3つの人事関連個別計画の取組を一体的に行う「町田市職員人材育成総合プラン25-29」を新たに策定しました。本計画は、他の2つの計画と連動を図りながら、効果的に職員の人材育成を推進していきます。

(2) 計画の対象者

町田市職員（正規職員）、未来の町田市職員（職員採用試験受験者）

(1) 職員の行動指針（5つの志向）

職員が「めざす職員像」を実現することで「市民も職員も満足する町田市」をより一層推進することができます。そのためには、全職員が市政の当事者、人材育成の推進者としての意識を持つ必要があります。以下の5つの志向を育みながら、日々の職務を遂行していくことが、職員には求められます。



市民志向

市民の期待を知り、市民満足度の向上を考え、また、公平・公正に職務を行い、市民からの信頼を得る



改革・改善志向

市政の当事者として、組織の使命を意識し、時代の変化にあわせ、広い視野を持ち、常に業務改革・改善をし続ける



目的志向

仕事の意義や貢献対象を考え、達成したい目的や目標を掲げることで仕事のやりがいを高め、その達成に向けて自律的に行動する



チャレンジ志向

自ら情報収集を行い、主体的に学び、様々な課題へ積極的にチャレンジする



チームワーク志向

互いの考えを尊重し、コミュニケーションを活発に行うことで、職員間の信頼関係を築き、支え合える組織をつくる

< 5つの志向を育むための主な行動 >

職層	主事	主任	係長級	課長級	部長級
市民志向	常に市民の目線を意識し、自身の業務に取り組む	常に市民の満足度を意識し、自身の業務に取り組む	市民の意見を得るための工夫をし、市民満足度の向上に努める	課の責任者として市民が何を期待しているかを考え、市民満足度の向上に努める	市の代表として市民が何を期待しているかを考え、市民満足度の向上に努める
改革・改善志向	費用対効果を考え、自身の業務を遂行し、系の経営を補佐する	費用対効果を考え、自身の業務を遂行し、係の中核となって、系の経営を補佐する	費用対効果を考え、係内の業務経営を牽引する	広い視野を持ち、費用対効果を考え、課内の業務経営を牽引する	広い視野を持ち、費用対効果を考え、部のあるべき姿の先を見通した組織経営をする
目的志向	担当業務の意義や貢献対象を明確にし、自ら意欲的に業務に取り組む	担当業務の意義や貢献対象を明確にし、目標達成に向けた優先順位を考えながら、効率的に業務に取り組む	系の業務の意義や貢献対象を伝えることで係員のモチベーションを高め、係の目標を達成するために、係の先頭に立って事業を推進する	課の業務の意義や貢献対象を示すことで課員のモチベーションを高め、課の目標を達成するために、課の責任者として課の業務を推進する	部の使命やそれに対する自身の考えを部員に示すことで部員のモチベーションを高め、部の目標を達成するために、部の責任者として組織を運営する
チャレンジ志向	前例にとらわれず、未経験の新たな業務にも積極的に取り組む	前例にとらわれず、未経験の新たな業務にも積極的に取り組む	新たな業務や困難な業務でも、自ら意欲的に取り組み、新たな発想や提案をする	常に改善意欲を持って、新たな発想や提案を課内に提示しつつ、課員からの発想や提案を取り入れ、組織の改革を図る	常に改善意欲を持って、新たな発想や提案を部内に提示しつつ、部員からの発想や提案を取り入れ、組織の改革を図る
チームワーク志向	周囲と積極的にコミュニケーションを図りながら、良好な人間関係を築く	周囲と積極的にコミュニケーションを図りながら、良好な人間関係を築く	係員との積極的なコミュニケーションを図り、協力的な組織体制づくりに取り組む	課員とのコミュニケーションを自ら進んで行い、課員の個性を尊重し、組織力の向上を図る	部員とのコミュニケーションを自ら進んで行い、部員の個性を尊重し、組織力の向上を図る

(2) 職員の役割と必要な能力・態度

①各職層の役割

職員は、自身の職層だけでなく、他の職層の役割や、必要な能力・態度を理解することも大切です。

職層	主事	主任	係長級	課長級	部長級
	業務を推進し、 職場を支える職員	業務を推進し、 職場を支え、 中核となる職員	係（チーム）を 経営する責任職	課（所属）を 経営する責任職	部を 経営する責任職
市政の 当事者 として	常に担当業務に問題意識を持ち、その解決に主体的に取り組む	常に担当業務の課題を見出し、改善に取り組み、組織的な対応を実施する	困難かつ高度な課題に対し、責任職として自覚を持ち、経験を通じて培った業務遂行能力を最大限発揮し、上司を補佐し、係を経営する	中長期的な視野で政策立案・政策形成を行い、課の目標と考え方を明確に示し、目標の達成に向け、課を経営する	時代の変化を敏感に捉え、全市的な視点で目標を設定するとともに、職員に明確に示し、効果的・効率的に達成するために、部を経営する
人材育成 推進者 として	所属における業務経験が浅い職員へ、自身の知識・経験を共有する	知識・経験をもとに同僚職員を指導・育成する	係員を指導・育成して、能力の向上を図り、OJTを組織的に進める	課員を指導・育成して、能力の向上を図るとともに、組織的な人材育成を推進する	職員及び組織の力を最大に引き出す役割と責任を担う

(2) 職員の役割と必要な能力・態度

② 4つのスキル

職員に必要とされる能力・態度は、職員の職層等によって異なります。今後さらに、様々な社会課題に柔軟に対応していくために仕事を通じて職員が身につけるべきスキルは、以下の4つです。



テクニカルスキル (業務遂行能力)

業務を行う上で、必要とされる
実務処理能力や高度な知識・技術



コンセプチュアルスキル (課題解決能力)

社会経済環境の変化を的確に捉え、
自らの課題を発見し解決する能力



ヒューマンスキル (対人関係能力)

周囲とのコミュニケーションや、
交渉・調整などをスムーズに行う能力



マネジメントスキル (行政経営能力)

多様な主体と共に行政サービスを展開し、
迅速かつ柔軟に対応する能力

＜能力・態度表＞ 能力

カテゴリ			主事	主任	係長級	課長級	部長級
能力	コンセプト チュアル スキル	企画	問題点を把握し、解決に向けて新たな視点でより良い施策を企画立案すること。				
			創意工夫力	企画発想力	企画立案力	政策形成力	政策形成力
		理解・判断	自己のマネジメントにより状況を正しく理解し適切に判断し、正確かつ迅速に業務処理を行うこと。様々な環境に対応し、組織目標、部門・部署の方針に沿った意思決定をしていること。				
			業務処理力	業務遂行力	理解・判断力	意思決定力	政策決定力
		事業管理・ 推進	組織と自身の役割を理解し、事業を遂行することから始まり、部署内のみならず、他部門のメンバーの立場や意見を十分に理解して、円滑な部署内・部門間調整を図ること。将来を見据えた中長期的視野で、部門としての構想を展開していること。				
			事業遂行力	事業遂行力	事業管理力	事業展開力	行政経営力
	マネジメント スキル	組織マネジ メント	組織の一員としての立場を自覚し、周囲の協力、支援を行うことから始まり、業務を効率的に推進できるよう、適宜役割分担の見直し等の管理を行うこと。組織の円滑な運営をするため、統率力を発揮しながら組織のマネジメントを行うこと。				
			組織支援力	組織支援力	組織管理力	組織統率力	組織統率力
		指導・育成	同僚や後輩を支援・援助することから始まり、業務の円滑な処理のためのOJT指導を行うこと。組織の力を最大限に発揮するために人材育成していくこと。				
			同僚支援力	同僚支援力	指導・育成力	人材育成力	人材育成力
	ヒューマン スキル	伝達	「報告・連絡・相談」を必要に応じて適切なタイミングで行い、組織の情報伝達を確実に行うこと。				
			伝達力	伝達力	伝達力	伝達力	伝達力
		コミュニ ケーション	相手の話を傾聴し、理解が得られるような説明や適切な説得を行うこと。関係者と良好な関係を築くための情報共有に努め、業務を進めるための折衝を適宜行うこと。				
			コミュニケーション力	コミュニケーション力	コミュニケーション力	折衝調整力	政策調整力
	テクニカル スキル	業務知識	自身の業務を遂行するための基本的知識技能から、指導できるレベルの知識技能、専門知識、ビジネスマナーを身につけていること。				
			業務知識	専門知識	専門知識	専門知識	専門知識
		情報	業務に必要な情報を的確に収集し、整理・分析することで、問題点や課題を導き出し、業務に活用すること。				
			情報収集力	情報収集力	情報分析力	情報活用力	情報活用力

<能力・態度表> 態度

カテゴリ		主事	主任	係長級	課長級	部長級
態度	住民視点	住民目線に立って発想し、住民満足度の向上に取り組む姿勢を持つこと。市民に信頼されるための対外的な対応姿勢を持つこと。				
		住民視点	住民視点	住民視点	住民視点	住民視点
	倫理観・規律性	公務員としての立場を自覚し、高い意識でルールや規則を守る姿勢を持つこと。				
		倫理観・規律性	倫理観・規律性	倫理観・規律性	倫理観・規律性	倫理観・規律性
	チャレンジ精神	困難な仕事にも積極的に取り組み、新たな発想・提案を常に考え、実現に向けて挑戦する姿勢を持つこと。仕事に対する意欲を向上させ、自己啓発に取り組む姿勢を持つこと。				
		チャレンジ精神	チャレンジ精神	積極性	改革意識	改革意識
	責任感	自身の業務を誠実に最後まで責任を負う姿勢を持つこと。失敗を自身の責任として認識する姿勢を持つこと。率先して業務に取り組む姿勢を持つこと。				
		責任感	責任感	リーダーシップ	リーダーシップ	経営意識
	チームワーク	組織の一員として良好なコミュニケーションのもとに自発的に協力し、協調し合い、組織へ貢献しようとする姿勢を持つこと。他組織とも協調して、関係者と調整しながら業務を推進していく姿勢を持つこと。				
		チームワーク	チームワーク	チームワーク	組織チームワーク	組織チームワーク

※職層ごとの具体的な行動基準は、別表「各職層における基本的な行動（詳細版）」を参照

3 施策・成果指標・取組項目

町田市職員人材育成推進計画

46

施策	成果指標	現状値	目標値	取組項目	関連方針
【施策A-1】 町田市役所で働く魅力の発信	【職員採用試験】 町田市役所の情報発信が十分であると感じる受験者の割合	—	80%以上	【継続】取組項目A-1-1 SNS等を活用した広報発信 【継続】取組項目A-1-2 入庁前後のイメージギャップ解消 【継続】取組項目A-1-3 学生等の職業意識の醸成	【方針1】 選ばれる職場
【施策A-2】 受験しやすい採用試験の実施	【職員採用試験】 町田市役所の採用試験が受けやすいと感じる受験者の割合	—	80%以上	【継続】取組項目A-2-1 専門的な知識・経験を有する人材の募集 【継続】取組項目A-2-2 人物重視の試験 【継続】取組項目A-2-3 採用試験のオンライン化	
【施策A-3】 キャリア形成の支援	【職員意識調査】 町田市役所での今後のキャリアをイメージできている職員の割合	51.1%	75%以上	【新規】取組項目A-3-1 キャリアパスの明示 【新規】取組項目A-3-2 キャリア意識の醸成	【方針2】 成長できる職場
【施策A-4】 研修制度の充実	【職員意識調査】 社会情勢の変化に合わせた知識・スキルを習得できている職員の割合	43.0%	70%以上	【新規】取組項目A-4-1 リスキリング機会の提供 【継続】取組項目A-4-2 管理職のマネジメント能力の向上	
【施策A-5】 民間企業との人事交流の実施	【職員意識調査】 民間事業者等との協働や連携を通じて、新たな気づきを得た職員の割合	55.0%	80%以上	【新規】取組項目A-5-1 民間企業との人材交流 【継続】取組項目A-5-2 民間企業の知識・ノウハウの習得機会提供 【継続】取組項目A-5-3 民間企業の研修プログラムの活用	
【施策A-6】 誰もが活躍できる職場の実現	【職員意識調査】 ①タテ・ヨコのOJTを実践している職員の割合 ②ナナメのOJTを実践している職員の割合	①65.0% ②40.0%	①80%以上 ②70%以上	【継続】取組項目A-6-1 OJT強化による職場全体の活性化	【方針3】 働きやすい職場
【施策A-7】 職員のやりがいの向上	【職員意識調査】 町田市役所で働くことで成長できている職員の割合	79.0%	85%以上	【継続】取組項目A-7-1 職員の適性・能力をいかす人事配置 【継続】取組項目A-7-2 働きがいの向上	

【施策A-1】町田市役所で働く魅力の発信

未来の町田市職員（職員採用試験受験者）の入庁前後のイメージギャップをなくするため、町田市役所の業務内容や職場の雰囲気などの情報を積極的に発信します。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値 (2024年度)	目標値 (2029年度)
【職員採用試験】 町田市役所の情報発信が十分であると感じる受験者の割合	-	80%以上

継続

【取組項目A-1-1】 SNS等を活用した広報発信

◆町田市の魅力や 働く職員の紹介

「町田市公式動画チャンネル」で、採用試験の受けやすさや町田市の魅力を紹介します。また、町田市ホームページで働く職員の紹介をします。



継続

【取組項目A-1-2】 入庁前後のイメージギャップ解消

◆町田市主催 就職説明会の開催

主要事業の紹介や先輩職員との座談会を実施することで、就活生の悩み・不安などを軽減し、入庁前後のイメージギャップを解消します。



継続

【取組項目A-1-3】 学生等の職業意識の醸成

◆キャリア教育 プログラムの実施

町田市職員として働く魅力や職場の雰囲気を知り、職業意識を持ってもらうために、就業体験の機会を提供します。



【施策A-2】受験しやすい採用試験の実施

新卒者に限らない多様な知識・経験を有する人材や専門性を持った人材を即戦力として募集します。
また、受験者の負担を軽減する試験方式を実施します。

成果指標	現状値 (2024年度)	目標値 (2029年度)
【職員採用試験】 町田市役所の採用試験が受けやすいと感じる受験者の割合	—	80%以上

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

継続

【取組項目A-2-1】

専門的な知識・経験を有する人材の募集

◆経験者採用の実施

民間企業等で得た知識や経験、能力を持つ即戦力人材を募集します。

また、町田市を育児・介護・転職等により退職した職員を再度採用します。再度採用した職員が退職後に民間企業等で経験した知識・経験を職場に還元することで、組織の活性化を図ります。



継続

【取組項目A-2-2】

人物重視の試験

◆集団討論試験の実施

受験者の主体性やコミュニケーション能力、人柄など筆記試験等では把握できないパーソナルな部分を評価するため、集団討論形式の試験を実施します。



継続

【取組項目A-2-3】

採用試験のオンライン化

◆SPI及びWeb面接の実施

「SPI」による基礎的能力検査及び性格検査を実施します。
(自宅からの受験可)

主として人物について、リモート（Web）での面接を行います。
(自宅からの受験可)



【施策A-3】キャリア形成の支援

職員一人ひとりがキャリアパスをイメージし、町田市役所で働き続けたいと思える取組を行います。

成果指標	現状値 (2023年度)	目標値 (2028年度)
【職員意識調査】 町田市役所での今後のキャリアをイメージできている職員の割合	51.1%	75%以上

新規

【取組項目A-3-1】 キャリアパスの明示

◆町田市職員 ロードマップの活用

職員一人ひとりがキャリアパスをイメージ（理解）し、町田市役所で働き続けたいと思えるよう、職員に求められる能力・態度、入職後の成長ステップなどを描いた「町田市職員ロードマップ」を作成し、活用します。



新規

【取組項目A-3-2】 キャリア意識の醸成

◆メンター制度の運用

新規採用職員（メンティー）が、仕事や社会生活全般に関する相談を異なる部署の先輩職員（メンター）に行うことができる体制をつくることで、キャリア意識の醸成及び多角的視点を身につけるためのサポートを行うとともに、先輩職員の指導・育成力向上を図ります。



【施策A-4】研修制度の充実

時代の変化に応じた知識やマインドを習得するため、職員が自発的に学習できる機会を提供します。

成果指標	現状値 (2023年度)	目標値 (2028年度)
【職員意識調査】 社会情勢の変化に合わせた知識・スキルを習得できている職員の割合	43.0%	70%以上

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

新規

【取組項目A-4-1】 リスティング機会の提供

◆オンデマンド研修の拡充
豊富な研修科目から選択することができ、社会情勢の変化に合わせた知識・スキルを習得する機会を確保します。



継続

【取組項目A-4-2】 管理職のマネジメント能力の向上

◆管理職養成研修の実施
管理職としての倫理の重要性を学ぶとともに、マネジメント能力や説明能力の向上を図る研修を実施します。



【施策A-5】民間企業との人事交流の実施

職員が民間企業等の仕事に対する意識や考え方に触れ、新たな知識・スキルを得られる取組を行います。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値 (2023年度)	目標値 (2028年度)
【職員意識調査】 民間事業者等との協働や連携を通じて、新たな気づきを得た職員の割合	55.0%	80%以上

新規

【取組項目A-5-1】 民間企業との人材交流

◆民間企業への職員派遣

民間企業の組織風土や経営感覚を学び、市政に役立てることを目的に、民間企業へ職員を派遣します。派遣された職員の成長や意欲の向上に加え、民間企業で得た知見、マインドを職場に還元することで、組織の活性化を図ります。



継続

【取組項目A-5-2】 民間企業の知識・ノウハウの習得機会提供

◆民間企業合同研修の実施

異業種交流を通じて、相互刺激による視野の拡大、新たな発想の展開、意識改革や自己啓発意欲の向上を図ります。また、研修を通じて、民間企業の考え方に触れ、自身のキャリア形成や仕事の仕方を見直すきっかけをつくります。



継続

【取組項目A-5-3】 民間企業の研修プログラムの活用

◆包括連携協定企業の 研修メニューの活用

民間企業の研修メニューを活用し、幅広い視野・見識を学ぶとともに、市役所の考え方に捉われない発想力・創造力を習得できる研修を実施します。



【施策A-6】誰もが活躍できる職場の実現

タテ・ヨコ・ナナメのOJTを強化し、コロナ禍で希薄になった職員間のつながりを再構築します。

成果指標	現状値 (2023年度)	目標値 (2028年度)
【職員意識調査】 ①タテ・ヨコのOJTを実践している職員の割合 ②ナナメのOJTを実践している職員の割合	①65.0% ②40.0%	①80%以上 ②70%以上

継続

【取組項目A-6-1】

OJT強化による職場全体の活性化

◆指導員向け

OJT研修の実施

OJTの概念・教え方の基礎（ティーチング手法）や主体的な行動を促すためのコーチング手法を学び、指導員を担当する職員の指導・育成力向上につなげます。これにより、新規採用職員の早期育成・早期職場定着を推進します。



【施策A-7】職員のやりがいの向上

職員の能力・意欲を最大限発揮できる取組を行うとともに、個人・組織の業績等を表彰することで職員の勤務意欲を高める取組を行います。

成果指標	現状値 (2023年度)	目標値 (2028年度)
【職員意識調査】 町田市役所で働くことで成長できている職員の割合	79.0%	85%以上

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

継続

【取組項目A-7-1】

職員の適性・能力をいかす人事配置

◆キャリア・チャレンジ制度 （庁内公募制度）の実施

職員が持つ種々の能力を適材適所で活用・育成し、職員のキャリア形成の実現と職員の意欲と能力を職務に反映させることで、より効果的な人材育成と組織の活性化を図ります。



継続

【取組項目A-7-2】

働きがいの向上

◆職員表彰制度 （業績表彰）の実施

市民貢献、希少性、コスト削減、職員努力、創意工夫、協働の6つの視点から、各部課の業績を評価することで、職員の勤務意欲向上につなげます。



町田市職員ロードマップとは

職員が、町田市役所でのキャリアを具体的にイメージできるような「道しるべ」となるものです。

各職層に求められる役割、能力・態度、専門的な知識・スキル、成長ステップなどを明確にし、それを達成するためのステップや期間、研修プログラムなどをまとめています。

これにより、単に役職を示すだけでなく、自分が役職をあげていくために必要な資質は何か、どのようなスキルや経験を積んでいけばよいのか、そのための研修はどういったものがあるのかなどを具体的に示します。

職員が町田市で働き続ける中で、必要なスキルを身につけ、経験を積み、ステップアップをしていく具体的なイメージを持ってもらうだけでなく、就職先として町田市を志望する方（＝未来の町田市職員）にも町田市役所でのキャリアのイメージを持ってもらえるものとしします。



役割

主事

業務を推進し、職場を支える職員

主任

業務を推進し、職場を支え、
中核となる職員

係長

係（チーム）を経営する責任職

課長

課（所属）を経営する責任職

能力

＜コンセプトualスキル＞
創意工夫力、業務処理力、事業遂行力
＜マネジメントスキル＞
事業遂行力、組織支援力、同僚支援力
＜ヒューマンスキル＞
伝達力、コミュニケーション力
＜テクニカルスキル＞
業務知識、情報収集力

＜コンセプトualスキル＞
企画発想力、業務遂行力、事業遂行力
＜マネジメントスキル＞
事業遂行力、組織支援力、同僚支援力
＜ヒューマンスキル＞
伝達力、コミュニケーション力
＜テクニカルスキル＞
専門知識、情報収集力

＜コンセプトualスキル＞
企画立案力、理解・判断力、事業管理力
＜マネジメントスキル＞
事業管理力、組織管理力、指導・育成力
＜ヒューマンスキル＞
伝達力、コミュニケーション力
＜テクニカルスキル＞
専門知識、情報分析力

＜コンセプトualスキル＞
政策形成力、意思決定力、事業展開力
＜マネジメントスキル＞
事業展開力、組織統率力、人材育成力
＜ヒューマンスキル＞
伝達力、折衝調整力
＜テクニカルスキル＞
専門知識、情報活用能力

態度

住民視点、倫理観・規律性、チャレン
ジ精神、責任感、チームワーク住民視点、倫理観・規律性、チャレン
ジ精神、責任感、チームワーク住民視点、倫理観・規律性、積極性、
リーダーシップ、チームワーク住民視点、倫理観・規律性、改革意識、
リーダーシップ、組織チームワーク

必修研修

＜1年目＞習得能力≫≫業務知識
【独自】新規採用職員研修（基礎知識編1～3、実
務編、人事考課編、町田市職員として働くにあ
たって、普通救命講習会）
【派遣】新任研修Ⅰ・Ⅱ期
＜2年目＞習得能力≫≫コミュニケーション力
【独自】コミュニケーションスキル向上研修
＜3年目＞習得能力≫≫創意工夫力／事業遂行力
【派遣】問題解決
＜6年目＞習得能力≫≫創意工夫力／情報収集力
【派遣】政策提案

＜7年目＞習得能力≫≫組織支援力／同僚支援力
【独自】中堅職員の役割
＜8年目＞習得能力≫≫コミュニケーション力
【派遣】メンタルヘルス研修
＜15年目＞習得能力≫≫組織支援力／同僚支援力
【派遣】ベテラン職員の役割
＜主任1年目＞習得能力≫≫専門知識
【独自】主任昇任者研修（人事考課編）

＜係長1年目＞習得能力≫≫組織管理力／専門知識
【独自】昇任者研修（係長職）
【独自】係長職昇任者研修（人事考課編）
【派遣】係長新任研修
（公務員倫理ほか、仕事と人のマネジメント）
＜係長2年目＞習得能力≫≫コミュニケーション力／
専門知識
【独自】メンタルヘルス研修（係長職）
【派遣】自治体改革セミナー
＜管理職選考合格後＞習得能力≫≫専門知識
【独自】管理職準備研修
＜統括係長1年目＞習得能力≫≫組織管理力／指導・育成力
伝達力／専門知識
【派遣】講師スキルアップ研修
【独自】登壇技法研修
【独自】顧客価値経営研修

＜担当課長1年目＞習得能力≫≫組織統率力／
人材育成力
【独自】昇任者研修（管理職）
【独自】メンタルヘルス研修（新任管理職）
【派遣】課長新任研修
（公務員倫理ほか、管理職の役割）
【派遣】(1)講師養成研修（市町村職員研修所）
【派遣】(2)専門実務課程研修（市町村アカデミー）
※(1)、(2)は統括係長時に選択
＜課長1年目＞習得能力≫≫組織統率力／専門知識
【独自】人事考課研修（評価演習編）※毎年度
＜課長2年目＞習得能力≫≫組織統率力
【派遣】管理職のためのリスクマネジメント

【独自】能力開発研修（オンデマンド研修、OJT研修、法務研修、三市交流研修 など）
組織力向上研修（協働推進研修、女性活躍推進研修、障がい者雇用に関する理解促進研修、政策形成研修 など）
【派遣】東京都市町村職員研修所 職層別研修：能力向上部門（調整力・交渉力研修、判断力向上研修 など）、法務研修（地方自治法・地方公務員法 など）
デジタル人材育成研修（エクセル、ワード など）、実務研修（総務・税務・事業部門）
国土交通大学校／総務省統計研修所／市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）／東京都職員研修所

選択研修

【独自】＝独自研修
市独自で実施する研修

【派遣】＝派遣研修
東京都市町村職員研修所等の
外部研修機関に職員を派遣し
て行う研修

1年目

～2カ月

～6カ月

～12カ月

入職

※新卒入職を想定



- ◆：知識・スキル
- ◇：姿勢・マインド
- ：研修
- ◎：その他



- ◆法律用語の読み方の基本を知る
- ◆公文書等を読み、文章理解力を高める
- ◆Word、ExcelなどPCスキルを身につける



- ◇わからないことは聞き、教えてもらったことはメモをとる
- ◇上司や指導員（先輩）への報・連・相を徹底する習慣を身につける



- 「業務知識」を習得する
- 独自：新人研修（基礎知識編、実務編、人事考課編I）
- 派遣：新任研修（I期）



- ◆例規を確認する習慣を身につける
- ◆文書事務の手引き等を確認し、文章作成力を高める
- ◆町田市内の地理や施設などを覚える



- ◇指導員（先輩）の動きを参考に、窓口対応や電話対応を率先して行う
- ◇上司や指導員（先輩）への報・連・相は、適切なタイミングを意識する



- 「業務知識」を習得する
- 派遣：新任研修（II期）



- ◆庁内システムの操作を通じて、予算・決算、契約・支払い事務などを学ぶ
- ◆市の上位計画や自部署の仕事目標の内容を把握する



- ◇課内・係内の困り事に対して即座に行動することを意識する
- ◇仕事を通じて、自部署他係の職員との交流を深める（人脈をつくる）



- 「業務知識」を習得する
- 独自：新人研修（町田市職員として働くにあたって、人事考課編2、普通救命講習会）

3年目

上半期



- ◆関係法令を活用する習慣を身につける
- ◆自部署の仕事目標の推進に携わる



- ◇部長説明や庁内プロジェクトチームの進行役など、人前で説明する経験を積む
- ◇仕事を通じて、外部関係者との交流を深める（人脈をつくる）



- 「創意工夫力」、「事業遂行力」を習得する
- 派遣：問題解決

下半期



- ◆常に関係法令を活用する意識を持つ
- ◆次年度の仕事目標の策定に携わる



- ◇理事者・部長説明、住民説明会など、人前で説明する経験を積む
- ◇仕事だけでなく、社会人生活全般について気軽に相談できるような、他部署職員との交流を深める



- ◎自分の今後のキャリアについて考える

2年目

上半期



- ◆不明点を自分で調べる力を身につける
- ◆庁内向け説明資料等の作成を自発的にを行い、文章作成力を高める



- ◇窓口対応や電話対応について、後輩・異動者への助言を行う
- ◇仕事を通じて、部内他課の職員との交流を深める（人脈をつくる）



- 「業務知識」を習得する
- 独自：オンデマンド研修（希望制）

下半期



- ◆市の上位計画や自部署の仕事目標と、自身の担当業務を紐づけて考える意識を持つ
- ◆関係法令を確認する習慣を身につける

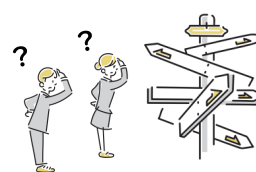


- ◇窓口対応や電話対応について、会計年度任用職員への助言を行う
- ◇仕事を通じて、他部署職員との交流を深める（人脈をつくる）



- 「コミュニケーション力」を習得する
- 独自：コミュニケーションスキル向上研修

理想のキャリア（ルート）とは・・・



スキルアップルート

- ◎ジョブ・ローテーションで初めての異動を経験する
- ◎新たな仕事にチャレンジし、様々な経験を積み、業務の専門性を高める

キャリアアップルート（2024年度時点）



- ◎主任選考にチャレンジする
 - ・法律問題（自治法・公務員法）
 - ・人事考課（日頃の業務能力・態度）
 - ・町田市問題

主任昇任



- ◆：知識・スキル
- ◇：姿勢・マインド
- ：研修
- ◎：その他

上半期



- ◆業務改革・改善に向けて果敢にチャレンジする姿勢を身につける
- ◆部内会議・課内会議や庁内システムの供覧などから自所属の動向を把握する



- ◇主事や会計年度任用職員の模範となる行動・姿勢を意識する
- ◇細部まで順序立てて話すことを心がけ、情報共有を常に意識する
- ◇第三者が見たときにどう思われるか、という視点を常に持つ



- 「業務知識」を習得する
- 独自：主任昇任者研修（人事考課編）

下半期



- ◆外部向け説明資料等の作成を自発的に行い、文章構成力を高める
- ◆町田市に関する報道（HPの新着情報や記者会見、プレスリリースなど）を定期的に確認する



- ◇主事や会計年度任用職員の模範となる態度・姿勢を意識する
- ◇様々な年齢・役職・年次の業務担当者の意見等をまとめ上げ、チームの役割分担を考える



- 「組織支援力」、「同僚支援力」を習得する
- 独自：中堅職員の役割
- 独自：オンデマンド研修（後輩・新規採用職員の指導育成）

3年目

上半期



- ◆理事者説明資料等の作成を自発的に行い、文章構成力・作成力を高める
- ◆他自治体の先進事例についての情報を収集する力を身につける



- ◇担当業務レベルで業務改革・改善の視点を持つよう心掛ける
- ◇デジタル技術を活用した業務効率化案を提案する



- 「コミュニケーション力」を習得する
- 独自：OJT研修（希望制）

下半期



- ◆理事者説明資料等の作成を自発的に行い、文章構成力・作成力を高める
- ◆課別・事業別行政評価シートの作成に携わる



- ◇理想の先輩職員や係長の仕事の進め方・考え方を見て学ぶ姿勢を持つ



- 「企画発想力」を習得する
- 独自：三市交流研修（希望制）



- ◎自分の今後のキャリアについて考える

2年目

上半期



- ◆外部向け説明資料等の作成を自発的に行い、文書事務の手引きを確認しながら文章作成力を高める
- ◆自部署の予算編成、契約・財務に係る事務を経験する



- ◇主事や会計年度任用職員の模範となる態度・姿勢を行動で示す



- 「業務遂行力」を習得する
- 派遣：調整力・交渉力研修（希望制）

下半期



- ◆外部向け説明資料等の作成を自発的に行い、文書事務の手引きを確認しながら文章作成力を高める
- ◆議会関連資料の作成に携わる



- ◇担当業務におけるチームのリーダー（チーフ）を担う
- ◇係長のサポートを率先して行う



- 「コミュニケーション力」を習得する
- 派遣：メンタルヘルス研修

理想のキャリア（ルート）とは・・・



スキルアップルート

- ◎異動や担当替えにより新しい知識・スキルを習得し、町田市職員のプロになる
- ◎様々な経験を積み、業務の専門性を高める

キャリアアップルート（2024年度時点）

- ◎係長選考にチャレンジする
- ・法律問題（自治法・公務員法）
- ・論文
- ・町田市問題
- ・人事考課（日頃の業務能力・態度）

係長昇任



- ◆：知識・スキル
- ◇：姿勢・マインド
- ：研修
- ◎：その他



- ◆文書事務の手引きに沿って確認し、文章校正力を高める
- ◆庁内システムでの決裁をする際、関連法令・町田市ルールに則っているかチェックする



- ◇係員からの相談対応（判断）や、適正な事務執行のための専門知識を積極的に習得する
- ◇気軽なあいさつや雑談から、相手の状況や悩みを理解する



- 「組織管理力」を習得する
独自：昇任者研修（係長職）
- 「専門知識」を習得する
独自：係長職昇任者研修（人事考課編）



- ◆外部向けに発信する資料等を、個人情報や情報セキュリティの視点を持って確認する力をつける
- ◆議会対応を経験する



- ◇日頃から笑顔を絶やさず、係員が話しかけやすい雰囲気をつくる
- ◇電話・窓口の問い合わせ等の相談案件に対し、係員への迅速かつ正確なアドバイスができるよう知識を積み上げる



- 「組織管理力」、「専門知識」を習得する
派遣：係長新任研修（公務員倫理ほか、仕事と人のマネジメント）

3年目

上半期



- ◆係の置かれている状況を俯瞰するスキルを身につける



- ◇各係員の経験や能力、勤務形態（産・育休、時短）等を把握しながら、偏りなく業務を分担する
- ◇相手の組織・自分の組織の役割を理解しつつ、縦割りではなく一歩踏み込んでコミュニケーションを取っていく姿勢を意識する



- 「理解・判断力」を習得する
派遣：判断力向上研修（希望制）

下半期



- ◆問題を把握して目標を設定するとともに、対応する手立てを考え、実行し、解決へ導く能力を身につける



- ◇失敗を咎めず、係員がチャレンジしやすい雰囲気をつくる
- ◇係員一人ひとりを束ね、業務を推進していく指揮（舵取り）能力を身につける



- 「専門知識」を習得する
独自：障がい者雇用に関する理解促進研修（希望制）



- ◎自分の今後のキャリアについて考える

2年目

上半期



- ◆係員が手詰まりになっているときに、突破口をつくるきっかけを与えるスキルを身につける



- ◇先輩係長から経営視点を持った係マネジメントを学ぶ
- ◇各係員の経験や能力、勤務形態（産・育休、時短）等を把握しながら、偏りなく業務を分担する



- 「コミュニケーション力」を習得する
独自：メンタルヘルス研修（係長職）

下半期



- ◆業務をスムーズに進めるための他部署・地域団体・事業者・外部機関などとの調整力を身につける

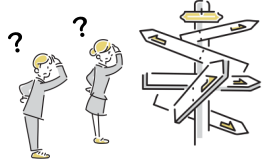


- ◇経営視点を持って係の方向性を見定め、判断の幅を広く持つ
- ◇係の仕事の進捗や健康面等を気遣い、相談しながら一緒に方向性を考える



- 「情報分析力」を習得する
派遣：自治体改革セミナー

理想のキャリア（ルート）とは・・・



スキルアップルート

- ◎異動や担当替えにより新しい知識・スキルを習得し、事業推進リーダーになる
- ◎様々な経験を積み、業務の専門性を高める

キャリアアップルート（2024年度時点）

- ◎管理職選考にチャレンジする
 - ・課題解決型試験
 - ・管理職適応診断
 - ・理事者面接
 - ・人事考課（日頃の業務能力・態度）

❓ 地方自治法・地方公務員法を学びたいが、業務上、学ぶ機会がない

「オンデマンド研修」を受講してみよう！



受講科目は、地方自治法・地方公務員法のほか、行政法・民法・各種税務科などがあります。

❓ 業務上、上位計画や仕事目標に触れることがない

自部署の仕事目標を見てみよう！



部内各課の仕事目標を見てみたり、自部署の仕事目標サポーターを担当すると、より身近に感じることができます。

❓ 指導員になったが、後輩指導の仕方がわからなくて悩んでいる

「OJT研修」を受講してみよう！



OJTの基本や、後輩のタイプ別指導方法などを学べるほか、他部署の指導員と意見交換をすることで、自分なりの指導方法を見つけられます。

❓ 「創意工夫力」が苦手だが、どう克服したらいいかわからない

「政策形成研修」を受講してみよう！



地域課題に対し、行政経営改革を推進していくための政策形成能力を習得する研修です。相模原市・八王子市との「三市交流研修」も効果的です。

❓ 「報・連・相」の適切なタイミングがわからない

先輩職員の動きをよく観察しよう！



自分で考えて行動すべきケースや、何よりもまずは報告すべきケースなど、先輩職員の動きを見て、経験しながら学んでいきましょう。

❓ 町田市内や、市役所内の動きを把握するにはどうしたらいいのか

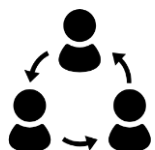
定期的に町田市HP等をチェックしよう！



町田市HPの最新情報や記者会見、プレスリリースなどを定期的に見てみましょう。部長会議資料や議会中継からも最新情報を取得できます。

❓ 庁内の人脈を広げるにはどうしたらいいか

積極的に自分の「顔」を売ろう！



電話に率先して出る、他部署からの相談事は迅速に対応するなど、自分のことを知ってもらう機会を増やしてみましょう。

❓ 部長説明や住民説明会など人前で話すのに慣れるにはどうしたらいいか

日頃の業務や研修などで場数を踏もう！



課内会議の進行役を務めたり、「ファシリテーター入門研修」を受講して、話し方や話すスピードなどを自主的に学んでみましょう。

❓ 今後のキャリアを考えるには、どんなことをしたらいいか

ロールモデルとなる職員を見つけよう！



仕事の進め方やプライベートとの両立など、自分の理想とする働き方をしている身近な先輩職員を見つけて、参考にしてみましょう。

(1) 人事考課制度

町田市の人事考課制度は、昇任や昇給のみを目的とした単なる任用管理ではありません。「職員の勤務意欲の向上、能力開発」等を目的に、勤務状況の評価を行い、職員の人材育成・能力開発につなげる「人材育成型」の人事考課を実施しています。

人事考課制度を活用した人材育成

①全職員へ評価結果の開示

毎年、評価項目ごとに人事考課結果を職員に開示します。その結果から、自身の強み・育成点を確認することで、人材育成を効果的に実施できます。

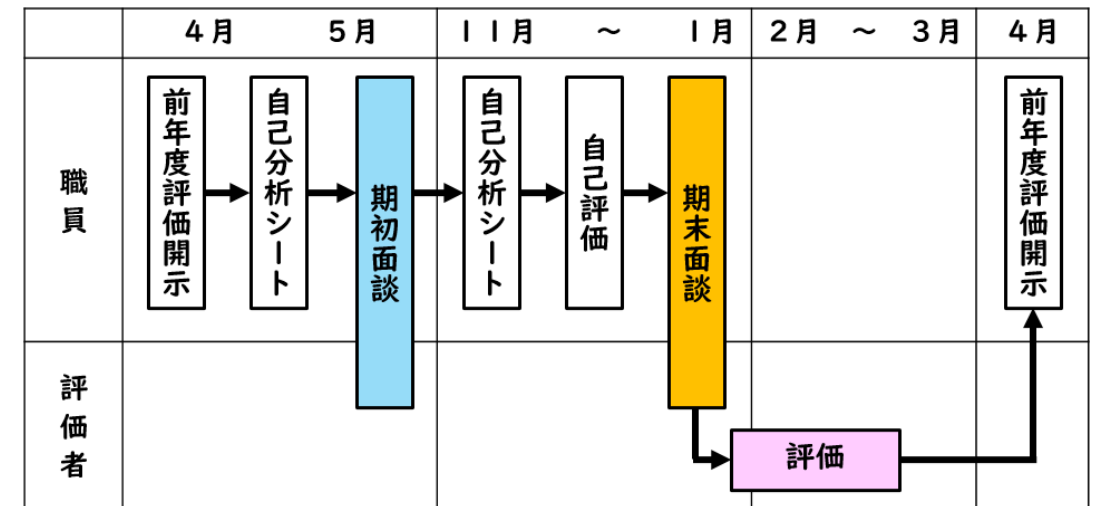


②職員と上司の定期的な面談の実施

上司との人事考課面談を年2回（期初・期末）実施します。自己分析シートを活用し、自身の強み・育成点など、能力開発のポイントについて上司と相互に確認します。



人事考課制度の流れ



✓ 自己分析シート

◆担当業務、仕事上の課題・目標、年間スケジュールなどについて記載するシートです。
◆上司と職員が共通認識を持つために、期初・期末面談で使用します。

✓ 期初面談

◆上司と職員が、業務内容、目標、スケジュールを共有する場です。
◆上司が職員の能力開発目標について、指導、助言を行います。

✓ 期末面談

◆上司と職員が、事実関係をもとに、期初面談の振り返りを行う場です。
◆上司が育成の視点で、職員への評価、指導、助言を行います。

(2) 人事異動制度

業務範囲が拡大し、制度が複雑化する市役所業務では、職員一人ひとりが配属先に限らず、幅広い分野に関する高度な専門性や技術を身につける必要があるため、町田市では定期的な異動を行います。

ジョブ・ローテーション

入職後の一定期間を、基礎を学ぶとともに、職員が自らの能力や適性を見い出す期間としています。

仕事に関する知識の幅を広げ、様々な経験を積むことで、さらに新鮮なモチベーションを得る機会を提供するため、ローテーションで異なる部署に配置する「ジョブ・ローテーション」を採用しています。



キャリア・チャレンジ制度

一定の要件を満たす職員が、人事異動先として希望する対象部署での選考を受け、選考に合格した職員を対象部署へ配置する庁内公募制度です。

特定業務・専門的分野などに必要な能力・経験を有する人材を広く庁内から募ります。



民間企業への職員派遣

民間企業の組織風土や経営感覚を学び、市政に役立てることを目的に実施します。

派遣職員の成長や意欲の向上に加え、民間企業で得た知見、マインドを職場に還元することで、組織の活性化を図ります。



(3) 昇任制度

町田市では、職員の意欲や能力及び過去の人事考課結果に基づき、昇任選考を実施しています。職員が自身のキャリア形成を考え、キャリアアップにチャレンジすることにより、職員の勤務意欲の向上を図るとともに、新たな能力開発につなげています。

昇任選考

各職層ごとに求められる能力・態度が備わっているかどうかの適性を判断するため、町田市では昇任選考を実施しています。昇任選考は、受験資格要件を満たす職員であれば、学歴を問わず平等にチャレンジする機会があります。

また、職員自身が考えるキャリア形成に合わせて、受験する時期を選択することができます。

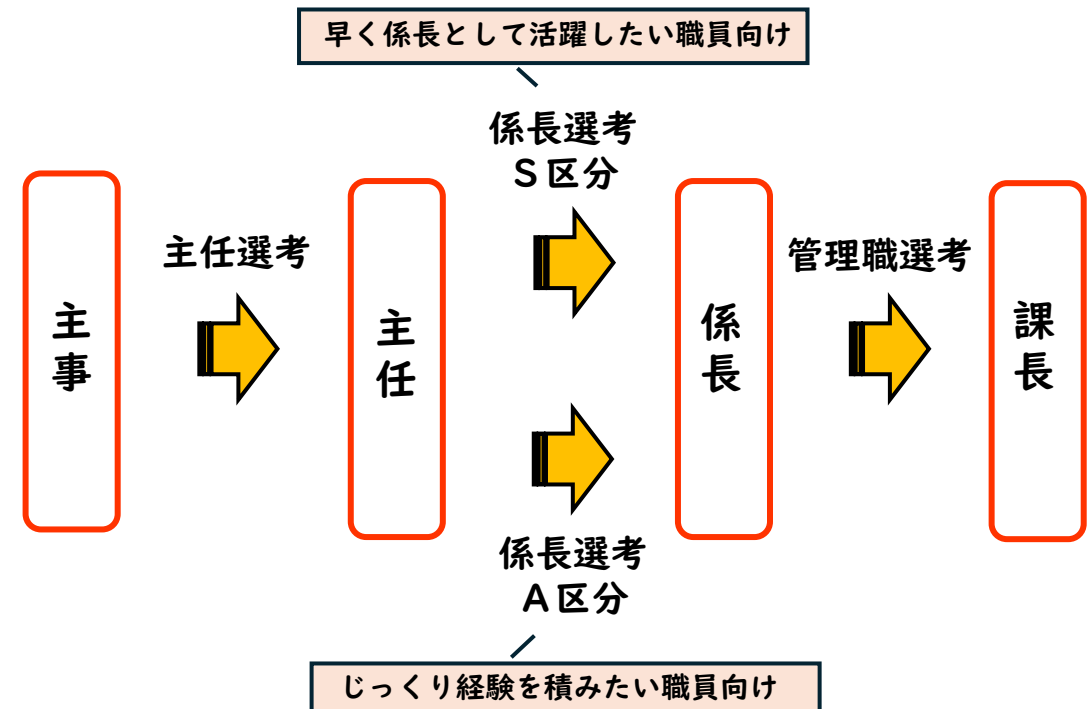
なお、専門職の職員（保育士・保健師など）については、職種の特性に応じた昇任選考を実施しています。

<希望降任制度>

職員自身の希望により下位の職位に任用する制度です。自己の適性を再考する機会を保障し、個々の事情等に応じた柔軟な任用の一環として実施します。

昇任ステップ

※ 一般事務職の場合（2025年2月時点）



(4) 研修制度

基本的な考え方

社会環境の変化に柔軟に対応しつつ、将来にわたって安定的に市民サービスを維持・向上していくためには、職員一人ひとりが、持てる能力を最大限に発揮し組織力を向上させる必要があります。

めざす職員像「みんなを思いやり、自ら考え、自ら行動し続ける職員」の実現に向けて、職員研修の3つの柱である「OJT」、「Off-JT」、「自主研修(SD)」を行います。これにより、職員に『気づき』の機会を提供し、職員の自ら成長する意欲の向上と能力開発につなげていくための研修を計画的かつ継続的行います。

職員研修の3つの柱



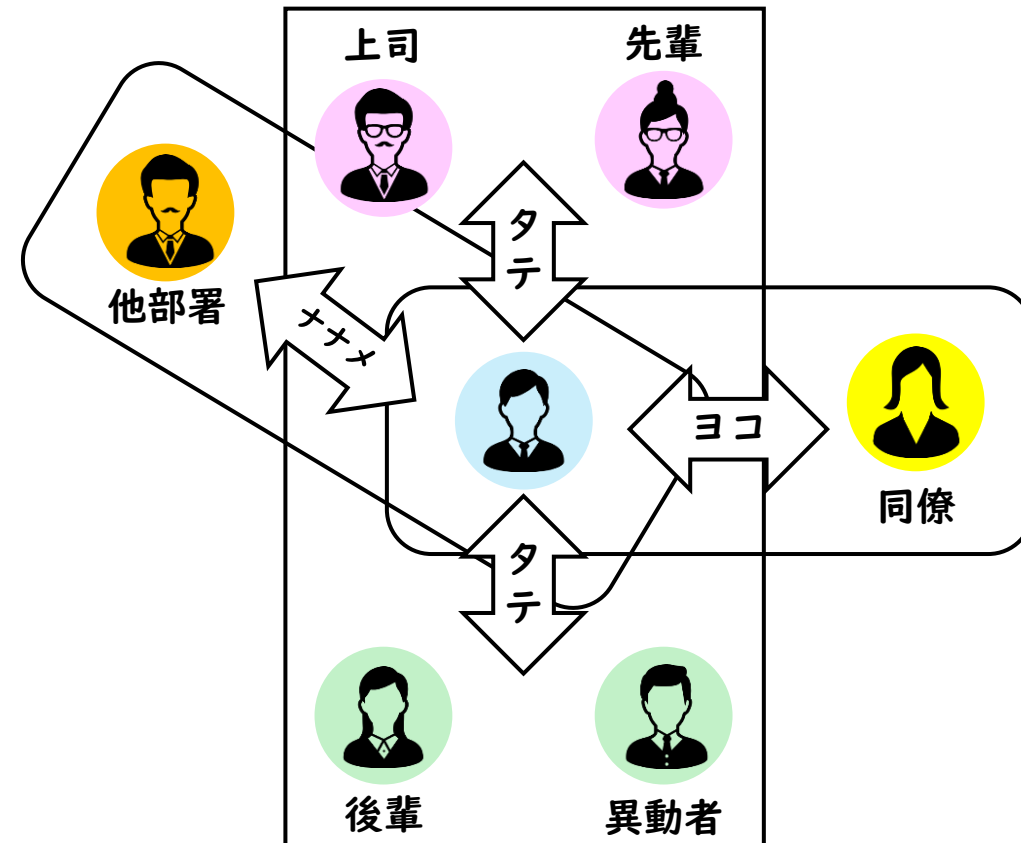


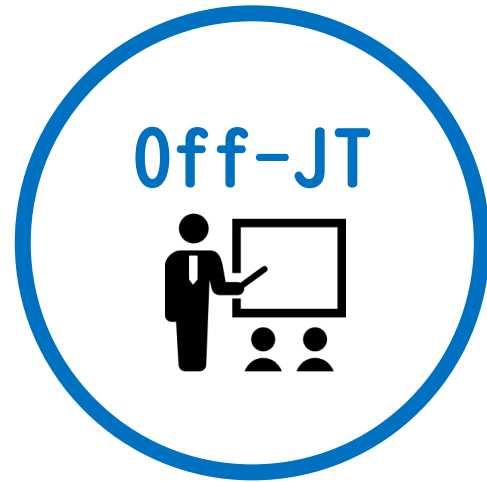
OJT
= On the Job Training

職場内研修（OJT）とは、「職場内で日常の職務を通じて、職務に必要な知識、技能等を修得させる取り組み」で、最も効果的な人材育成手法です。なお、職務を通じて成長する機会は「タテ（業務上の上司・部下、先輩・後輩）の関係」だけでなく、「ヨコ（部署内の同僚）の関係」や「ナナメ（他部署の職員）の関係」においても存在します。

町田市役所では、組織的・計画的に行われる「基本的な指導・育成」（タテの関係）に加え、日常のコミュニケーションの中での「育てあい・学びあい」（ヨコ、ナナメの関係）も広義のOJTと定義します。

全職員が「タテ」＋「ヨコ」＋「ナナメ」のOJTを実施し、成長できる組織風土づくりを推進します。

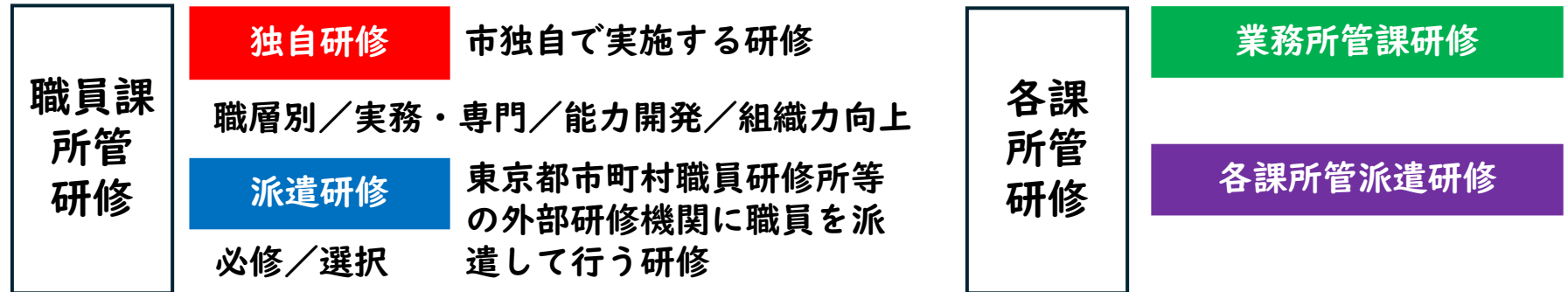




Off-JT
=Off the Job Training

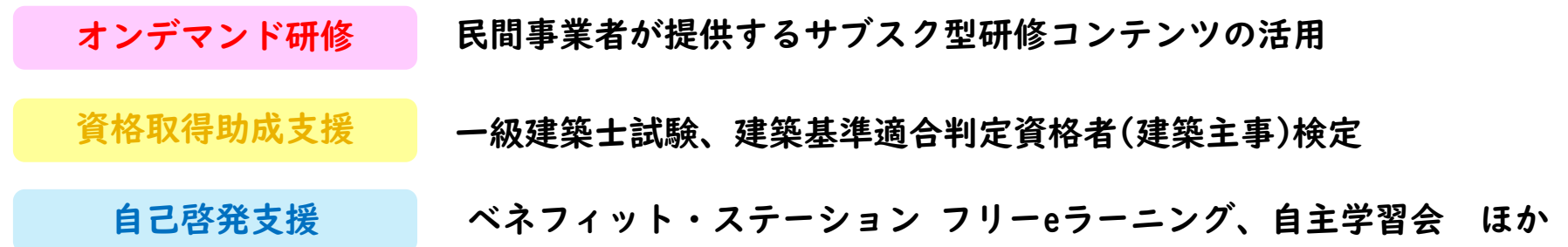
職場外研修（O f f - J T）とは、職員に共通して必要となる知識、技能の修得と人的ネットワークの形成を目的とし、日常の業務から離れて集合的に実施する研修です。

なお、1～2日の研修で知識、技能を完全に修得することは困難です。修得するためのきっかけとしての研修効果を意識して受講することが望まれます。

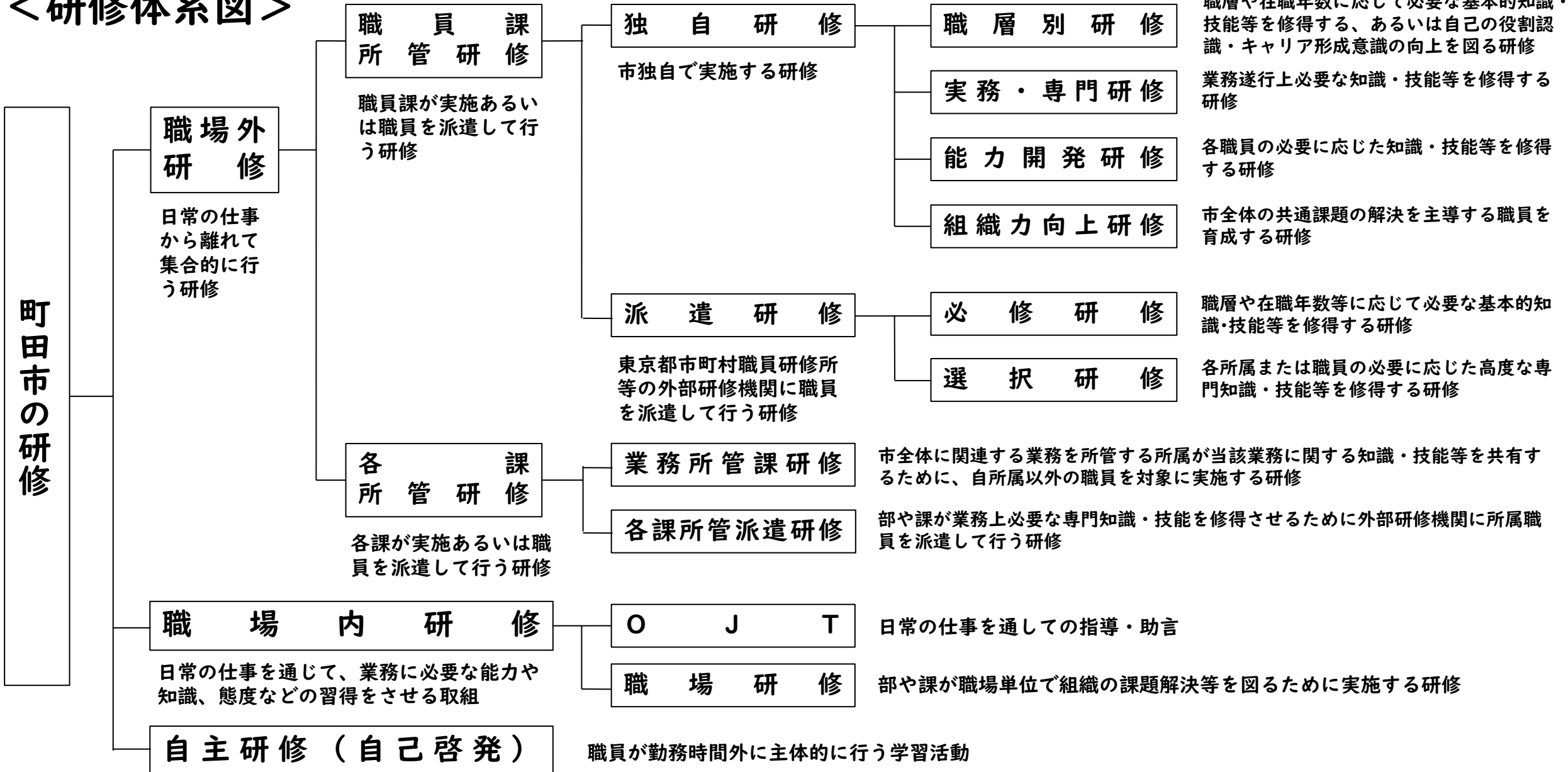


SD
=Self Development

成長の基本は、自らの意思による能力開発です。職場内研修や職場外研修をより効果的なものにするためにも、職員個々の自己啓発意識は非常に重要です。



<研修体系図>



職員研修における重点事項

①キャリア形成意識の向上	組織の使命を意識しながら自身の責務と役割を正しく認識するとともに、次の役職・ステップに求められる意識やマネジメントを理解することで、将来に向けたキャリア形成について考え、意識の向上を図る研修を実施します。
②時代の変化に応じた知識の習得	デジタル技術の活用、経営企画・改革、協働・共創、情報の発信と収集、住民説明・議会対応、法制、災害対策と対応、財務、人事・労務など、時代の変化に応じて求められる知識を修得する研修を実施します。
③組織力の向上	組織が抱える課題について、職員が知識や対応力を修得するとともに、率先して組織の力へとつなげていくため、職員一人ひとりが主体性を持ち、互いに連携・協力しながら考え、行動するなど組織として力を高める研修を実施します。
④政策形成能力・法務能力の向上	新たな課題に当事者意識をもって積極的に取り組むため、課題の発見から施策の立案と調整・実践・評価の各過程で必要となる政策形成能力及び法務能力の修得、向上を図る研修を実施します。
⑤民間企業の知識・ノウハウの習得機会の提供	職員が「市役所と民間企業のサービスやマネジメントを常に比較し、良い部分を市役所に取り入れる」という意識を持てるよう、民間企業の考え方に触れる機会として、民間企業合同研修などを実施します。

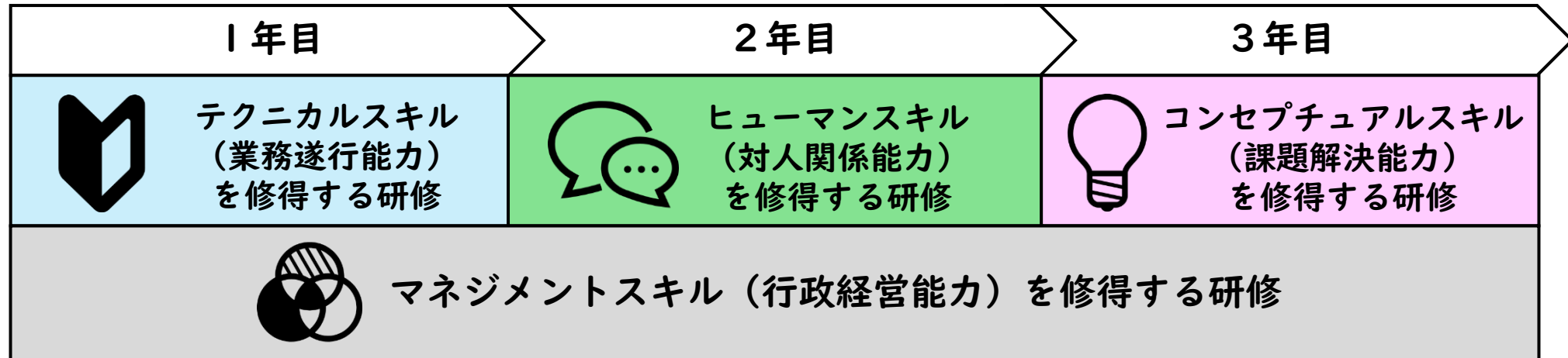
効果的な研修の実施に向けた職員課の取組

①職員一人ひとりの成長を促す研修の実施	(1) 全職員がめざす職員像の実現に向けて、5つの志向を育みながら成長できるよう、町田市職員人材育成総合プラン25-29の理解促進研修を実施します。
	(2) 入職後3年間を新規採用職員の育成期間ととらえ、職員として必要な4つのスキル（コンセプチュアルスキル・マネジメントスキル・ヒューマンスキル・テクニカルスキル）の基礎を段階的に学ぶ研修を実施します。
	(3) 職員全体の基礎的能力を高めることを目的とし、各職層において必要な知識と技能を修得するとともに、求められる役割とキャリア形成の意識の向上を図る研修を実施します。
	(4) 自ら考え、自ら行動し続ける職員の育成に向けて、課題を解決に導く能力、組織をマネジメントする能力など、考える力を高める研修を実施します。
	(5) 職員が必要に応じて高めたい能力や業務を円滑に遂行する上で必要とする実務的で専門的な知識と技術を修得できるよう、自ら受講を選択できる研修を実施します。
	(6) 社会経済状況の変化を敏感に察知し、顕在化する諸問題に対して、組織の共通的な課題を率先して解決、改善に導くことができる職員を育成し、組織力を向上させるための研修を実施します。
	(7) 人事考課制度との連携を図り、評価等の適切な運用と職員のモチベーションの向上につながるよう、制度理解を深める研修を継続的に実施します。
	(8) 研修の実施にあたっては、効果的な研修運営に努め、翌年度受講など、職員が所管業務、家庭の状況等に応じて研修を受講できるよう柔軟な対応を行います。
②外部研修機関の積極的活用	高度かつ専門的な知識と技術を修得するとともに、他の自治体の職員等との交流により、広い視野と高い識見を身につけることができるよう、東京都市町村職員研修所や統計研究研修所等が実施する研修の受講を奨励、促進します。
③自主学習（リスキリング）機会の提供	学びたいテーマを自分で選択できたり、時間を気にせず自由な時間で、動画を見て学べる必要な知識・スキルを修得できる機会を設けることで、職員が「自発的に学ぼう、スキルアップしよう」という姿勢・意欲を支援します。
④職場研修のサポート	豊富な研修ラインナップが揃うオンデマンド研修を活用し、各職場が抱える課題等に応じて自由に選択できる職場研修を実施します。

(5) 新規採用職員育成制度

重点育成期間

新規採用職員（特に初めて就労する方）にとって、市役所生活での最初の3年間は、今後の市役所生活を左右する重要な育成期間です。この3年間で、町田市職員としての基礎を築く重点育成期間と位置付け、「職員に必要な4つのスキルの基礎を学べる研修」を集中的に実施します。



指導育成員

新規採用職員の受け入れ職場では、「指導育成員」を選任します。指導育成員は、新規採用職員が早く職場に慣れ、業務をスムーズに行えるように指導・育成します。指導にあたっては、指導育成員だけに任せるのではなく、上司、先輩、同僚など、職場全体で新規採用職員を指導・育成していきます。



【B】

町田市特定事業主行動計画



Ⅰ 概要

- (1) 策定の背景・・・・・・・・・・・・・P 7 0
- (2) 計画の対象者・・・・・・・・・・・・・P 7 1
- (3) 根拠法令について・・・・・・・・・・・・・P 7 2
- (4) 策定の主体・・・・・・・・・・・・・P 7 3
- (5) 本計画の実行について・・・・・・・・・・・・・P 7 3

Ⅱ 本計画が目指すもの

- (1) 前計画の達成状況・・・・・・・・・・・・・P 7 4
- (2) 前計画の評価・・・・・・・・・・・・・P 7 5
- (3) 本計画が目指すもの・・・・・・・・・・・・・P 7 6

Ⅲ 施策・成果指標・取組項目

- 施策・成果指標・取組項目一覧・・・・・・・・・・・・・P 7 7
- 【施策B－1】年休取得促進・・・・・・・・・・・・・P 7 8～7 9
- 【施策B－2】時間外勤務削減・・・・・・・・・・・・・P 8 0～8 1
- 【施策B－3】育休取得者支援・・・・・・・・・・・・・P 8 2～8 4
- 【施策B－4】柔軟な働き方の推進・・・・・・・・・・・・・P 8 5～8 6
- 【施策B－5】女性役職者の割合向上・・・・・・・・・・・・・P 8 7～8 8
- 【施策B－6】育児・介護との両立支援・・・・・・・・・・・・・P 8 9～9 0

(1) 策定の背景

我が国の急激な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、2003年に次世代育成支援対策推進法が制定され、職員が仕事と子育てを両立できるよう、業務体制の見直し等を盛り込んだ行動計画の策定が義務付けられました。事業主の立場として民間の事業主が行う次世代育成支援対策の模範となるべく、同法に基づく特定事業主行動計画を策定し、職員の子どもたちの健やかな育成、仕事と子育ての両立の推進に向けた取組が進みました。

次世代育成の機運が醸成される一方で、男女共同参画については諸外国と比べて依然として立ち遅れている厳しい現状が顕在化しました。こうした状況を受けて、2015年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定され、職業生活における男女間の格差の実情を踏まえ、女性の職業生活における「活躍推進」を目的として、女性の採用・登用・能力開発等のための行動計画の策定が全ての地方公共団体に対して義務付けられました。

町田市では、これら両法の趣旨を鑑み、山積する諸課題に対応するべく、2005年より特定事業主行動計画を策定し、本計画に則り、実効的な取組を推し進めてきました。今般、本計画と「町田市職員人材育成推進計画」及び「町田市職員障がい者活躍推進計画」の3つの人事関連個別計画の取組を一体的に行う「町田市職員人材育成総合プラン25-29」を新たに策定しました。本計画は、他の2つの計画と連動を図りながら、職員の両立支援を効果的に推進していきます。

(2) 計画の対象者

職員（正規職員及び再任用職員）

会計年度任用職員

本計画は、年齢・性別・個別の事情等に関わらず、全ての職員が対象となります。なお、市職員と会計年度任用職員では勤務条件等の違いにより、成果指標等が相違する場合があります。

(3) 根拠法令について

次世代育成支援対策推進法（次世代法）

◆公布日・有効期限

2003年7月16日公布

公布日から2003年から施行。

※特定事業主行動計画の策定にかかる規定は2005年4月1日から施行。
当初2015年までの時限立法だったが、2014年の法改正により、2025年3月31日まで延長。

◆目的（第1条）

この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

◆特定事業主行動計画（第19条）

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定するものとする。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

◆公布日・有効期限

2015年9月4日公布

公布日から施行。

※特定事業主行動計画の策定にかかる規定は2016年4月1日から施行。
2026年3月31日までの時限立法。

◆目的（第1条）

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

◆特定事業主行動計画（第19条）

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

(4) 策定の主体

本計画の所管課は以下のとおりです。本計画は各任命権者が連名で策定したものであり、推進においても各任命権者が推進の主体となって取組を実施します。

各任命権者（特定事業主）	
町田市長	町田市農業委員会
町田市議会議長	町田市教育委員会
町田市選挙管理委員会	町田市病院事業管理者
町田市代表監査委員	

(5) 本計画の実行について

本計画で掲げる取組を着実に実行するため、PDCAサイクルにより定期的に進捗状況を確認しながら実施します。なお、本計画の期間中に関連法の改正や町田市の状況が大きく変化した場合には、随時、必要に応じて取組項目の改善や変更等、計画への反映を行います。

(1) 前計画の達成状況

	目標	職員区分	取組指標（2024年度）	実績（2023年度）	達成状況
1	年次有給休暇の平均取得日数の維持及び最低取得日数の向上	職員	平均16日以上	平均17.8日	○
			5日以上 （全職員の100%）	99.6%	△
		会計年度	付与日数の半分以上 （全職員の100%）	86.0%	×
2	360時間を超える時間外勤務者数の低減	職員	150人	208人	×
3	育児・介護に関する休暇制度の周知及び理解の促進	職員 会計年度	育児・介護に関する休暇制度の周知・啓発	休暇制度の手引きを更新し、周知・啓発を実施	○
4	男性の育児参加率の向上	職員	男性育児休業取得率：28%	91.5%	○
			出産支援休暇取得率：90%	68.1%	×
			育児参加休暇取得率：80%	57.5%	×
5	妊娠期から子育て期におけるキャリア形成支援	職員	キャリア形成支援体制の構築	女性管理職との座談会を実施	○
6	女性役職者の割合向上	職員	管理職に占める女性職員の割合：25%	20.0%	×
			係長職に占める女性職員の割合：35%	32.3%	×

(2) 前計画の評価

第4次特定事業主行動計画では、「ワーク・ライフ・バランスの実現」「育児・介護と仕事の両立支援」「女性の活躍推進」を目標に掲げ、長時間労働の是正や休暇取得の促進、職員の育児参画の支援等の取組を行ってきました。

年次有給休暇や男性育児休業の取得率については、高い水準で推移しており、年次有給休暇の取得状況の周知や男性職員への育児参加の意識啓発などの取組に対する一定の成果が現れていると考えられます。一方で、男性の育児参加のための休暇については、男性の育児参加のマインドが醸成されていながらも、目標値を下回っていることから、休暇制度の周知が依然として十分でないと考えられ、引き続き取組を強化する必要があります。女性管理職・係長職の割合向上については、前計画期間中は、ほぼ横ばいに推移し、目標を上回ることができませんでした。女性活躍推進を図る上で重要な取組であることから、キャリア形成をしていく中で女性職員が抱える不安や障壁を顕在化させ、それらを解消する取組を引き続き強化していく必要があります。

本計画では、前計画で実施してきた取組に加え、新たな取組を導入することで、目標を着実に達成していく必要があります。また、計画推進のためには、本計画の趣旨を職員一人ひとりが熟知し、取組の主体であるとの意識のもとに進めていくことが非常に重要となることから、本計画についても継続して周知していきます。

(3) 本計画が目指すもの

町田市職員人材育成総合プラン25-29で掲げる「めざす職員像」を実現させるために、職員のワーク・ライフ・バランスの実現やキャリア形成を念頭に、「方針2 成長できる職場」「方針3 働きやすい職場」にアプローチします。本計画では、前計画で推進してきた「年休取得促進」「時間外勤務削減」「育休取得者支援」「女性役職者の割合向上」「育児・介護との両立支援」に加え、新たに「柔軟な働き方の推進」を成果指標とします。また、これまでの取組や実績、そして次世代法及び女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、目標値と取組項目を新たに設定します。

町田市では、これらの取組を着実に実行していくことで、年齢・性別・個別の事情等に関わらず、全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、意欲をもっていきいきと働ける職場環境を整えることで、「職員が能力を発揮できる職場環境」を目指します。



施策	成果指標	現状値	目標値	取組項目		関連方針		
【施策B－1】 年休取得促進	年次有給休暇の平均取得日数	17.8日	18日以上	【継続】 取組項目B-1-1 【継続】 取組項目B-1-2	休暇取得の啓発チラシの作成 休暇取得状況の全庁周知	【方針3】 働きやすい職場		
	最低取得日数5日以上取得率	99.6%	100%					
	(会計年度)付与日数の1/4以上	91.2%	95%以上					
【施策B－2】 時間外勤務削減	360時間を超える時間外勤務者数	208人	155人以下	【継続】 取組項目B-2-1 【継続】 取組項目B-2-2 【継続】 取組項目B-2-3 【新規】 取組項目B-2-4	時間外勤務状況の全庁周知 時間外勤務協議及び事務手続きの徹底 定時退庁強化日の管理職の見回りの実施 勤務間インターバルの導入			
	年間の時間外勤務時間数(月平均)	131.5時間	120時間以内					
【施策B－3】 育休取得者支援	男性育児休業取得率	91.5%	85%以上				【継続】 取組項目B-3-1 【継続】 取組項目B-3-2 【新規】 取組項目B-3-3 【継続】 取組項目B-3-4 【新規】 取組項目B-3-5	男性職員に特化した育児参加の意識啓発 管理職・係長職向け休暇制度の周知 育児休業取得時の経済的影響の情報提供 育児休業等取得の所属長による積極的声かけ 任期付育休代替職員の職種の拡大
	男性育児休業平均取得日数	101.6日	115日以上					
	出産支援休暇取得率	68.1%	75%以上					
	育児参加休暇取得率	57.5%	75%以上					
【施策B－4】 柔軟な働き方の推進	柔軟な働き方の推進と、新たな働き方の検討及び導入	—	新たな働き方の検討	【継続】 取組項目B-4-1 【新規】 取組項目B-4-2 【継続】 取組項目B-4-3	時差勤務やテレワークを活用した勤務の推進 新たな働き方の検討及び導入 キャリア・チャレンジ制度の実施			
【施策B－5】 女性役職者の割合向上	管理職に占める女性職員の割合	21.2%	25%以上	【新規】 取組項目B-5-1 【新規】 取組項目B-5-2 【継続】 取組項目B-5-3 【継続】 取組項目B-5-4	アンケートの実施 メンター制度の活用 ロールモデルの紹介 女性役職者座談会の実施	【方針2】 成長できる職場		
	係長職に占める女性職員の割合	33.8%	35%以上					
	女性職員の管理職試験受験率	15.9%	30%以上					
	女性職員の係長職試験受験率	9.6%	20%以上					
【施策B－6】 育児・介護との両立支援	育児・介護とキャリアとの両立支援体制の構築	—	両立支援体制の構築	【継続】 取組項目B-6-1 【継続】 取組項目B-6-2 【新規】 取組項目B-6-3 【継続】 取組項目B-6-4	アンケートの実施 休暇制度の周知徹底 両立支援プログラムの導入 育児休業復帰者座談会の実施			

【施策B－1】年休取得促進

町田市では、これまでの特定事業主行動計画において、年次有給休暇取得日数の向上を目標として定め、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んできました。前計画では、各所属に対し所属職員の年次有給休暇取得状況の庶務事務システムでの確認方法を周知することに加え、取得日数5日未満の所属別職員数を毎月全庁的に周知しました。こうした取組の結果、取得日数については、表1のように2020年度から増加傾向にあり、2023年度においては平均日数17日を維持し、全国平均と比較しても高い水準にあります。

また、取得日数5日以上 of 職員割合については、表2のように、目標値として設定した2020年度から95%超を維持しており、全職員が偏りなく年次有給休暇を取得できる環境や職場風土が醸成されてきています。

今後は、引き続き平均取得日数の維持・最低取得日数の向上に取り組みながら、取得日数が極端に少ない職員に対して取得促進を積極的に図っていきます。また、併せて年次有給休暇と休日とを組み合わせた連続休暇の取得促進などを実施し、合計取得日数だけでなく、休暇取得の質の向上につなげていきます。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

表1

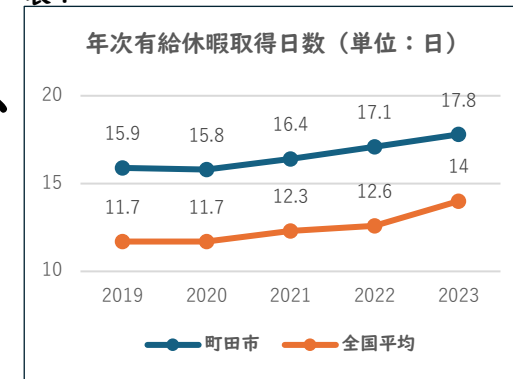
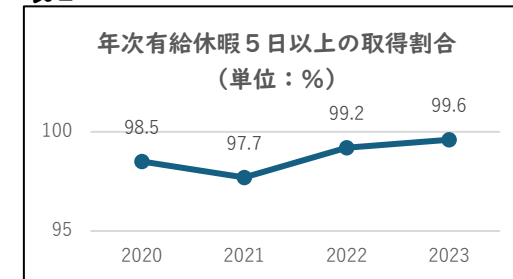


表2



【施策B－1】年休取得促進

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
年次有給休暇の平均取得日数	17.8日	18日以上
最低取得日数5日以上取得率	99.6%	100%
（会計年度）付与日数の1/4以上	91.2%	95%以上

継続

【取組項目B-1-1】

◆休暇取得の
啓発チラシの作成

休暇取得促進のため、啓発用のチラシを作成・掲示し、全庁への周知を図ります。特に、「月・金と休日を組み合わせた年次有給休暇」や「夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇」など、連続休暇での取得を推奨し、休暇取得の質の向上を目指します。



継続

【取組項目B-1-2】

◆休暇取得状況の全庁周知

年次有給休暇の取得状況について、実績値を定期的に全庁周知することで、職員による休暇取得の偏りを改善します。また、併せて休暇取得状況の確認方法を周知していき、所属から各職員への休暇取得の促進がされるようつなげます。集計方法についても、より分かりやすいものに改善します。



【施策B－2】時間外勤務削減

前計画では、長時間労働の是正のため、年間360時間を超える時間外勤務者の低減を目標に設定し、具体的な取組として全職場の時間外勤務状況を毎月周知することに加え、毎月月末金曜日を定時退庁強化日として職員による見回りを実施してきました。目標に対する実績としては、表3のように計画策定後減少傾向にあったものの、2023年度は増加しており、今後さらなる取組が必要です。

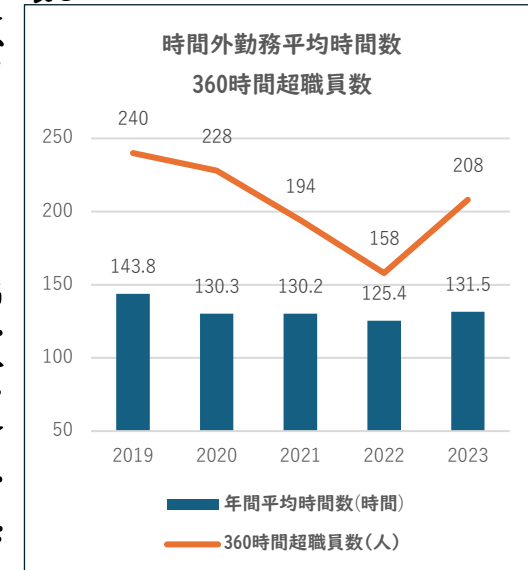
2024年5月に次世代法が改正され、勤務時間に関する数値目標設定が義務付けられたことから、町田市においても360時間を超える時間外勤務者数の低減に加え、全職員における時間外勤務時間の低減を新たに目標として設定します。年間の時間外勤務時間数の推移については、表3のように2020年度から減少傾向となっており2023年度では一人あたり平均が131.5時間となっています。今後も長時間労働を当たり前とするのではなく、仕事の進め方をさらに見直すことが重要です。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

表3



【施策B-2】時間外勤務削減

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
360時間を超える時間外勤務者数	208人	155人以下
年間の時間外勤務時間数	131.5時間	120時間以内

継続

【取組項目B-2-1】

◆時間外勤務状況
の全庁周知

各課の時間外勤務状況について、毎月、各所属長及び全庁に周知し、時間外勤務低減の意識醸成を図ります。また、9月・12月には、各課における180時間・270時間超過者数を全庁周知し、360時間超の時間外勤務者の低減に努めます。



継続

【取組項目B-2-3】

◆定時退庁強化日の
管理職の見回りの実施

次期行動計画においても、引き続き、管理職による定時退庁強化日の見回りを実施します。管理職は、所属職員に定時退庁の呼びかけをするとともに、時間外勤務の状況を把握し、職員一人ひとりの時間外勤務平準化の意識向上を図ります。

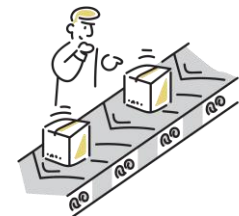


新規

【取組項目B-2-4】

◆勤務間インターバル
の導入

職員の生活時間や睡眠時間を確保するため、職員の1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を設ける「勤務間インターバル」制度を検討し、試行します。



【施策B－3】育休取得者支援

男性の育児参加への社会的な理解や職場風土の醸成に伴い、町田市における男性職員の育児休業取得率は、年々増加傾向にあります。前計画では、育児休業を取得した男性職員へのインタビュー記事を毎年作成・全庁掲載し、職員・職場双方に対して育児休業取得への理解促進を図ってきました。

前計画策定後の育児休業取得率の推移としては、表4のように2020年度に飛躍的に上昇してから年々増加し続け、2023年度では91.5%と、全国平均と比較しても高水準となっています。2023年度には、育児休業が取得できない（しない）潜在的な職員の意識調査のため、育児休業制度に関するアンケート調査を実施しました。調査結果により、「職場による育児休業・育児関連休暇の取得勧奨のばらつき」や「育児関連休暇制度の周知不足」等が課題であることがわかりました。

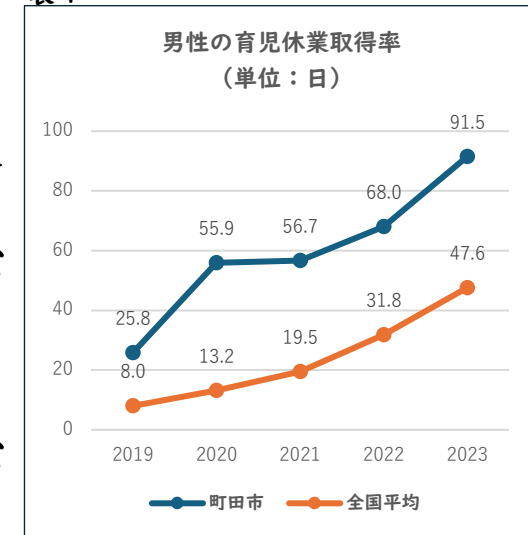
本計画では、これらの課題を改善しながら、男性の育児休業取得率の向上を目指していきます。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

表4



【施策B－3】育休取得者支援

2023年に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、国・地方の公務員の男性育児休業取得率について、2030年までに85%（2週間以上の取得率）と、政府目標が大幅に引き上げられることになりました。本計画では、本方針を鑑み、育児休業取得日数を新たに目標として定め、男性職員が育児に参加できる機会をさらに創出していきます。

また、出産支援・育児参加休暇については、目標を上回ることができませんでした。今後は、育児が始まる男性職員に対して両休暇制度を重点的に周知していくことで、取得率の向上につなげていく必要があります。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

表5

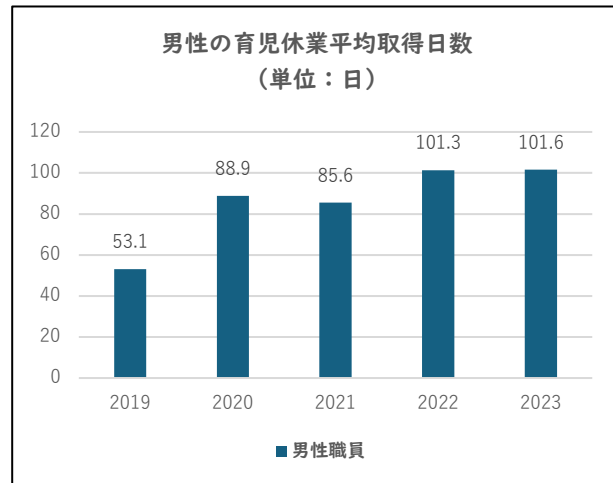
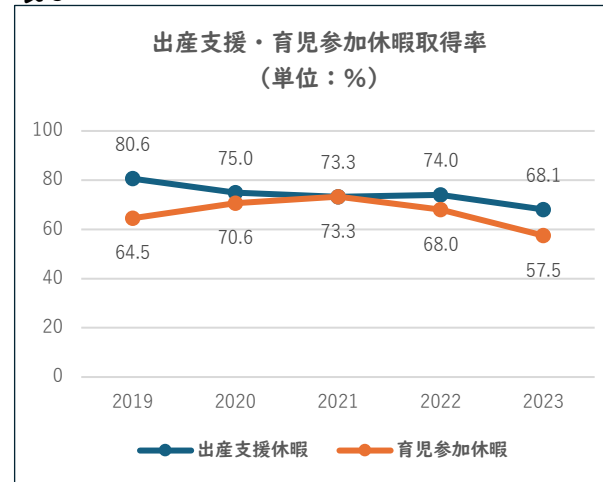


表6



【施策B－3】育休取得者支援

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
男性育児休業取得率	91.5%	85%以上
男性育児休業平均取得日数	101.6日	115日以上
出産支援休暇取得率	68.1%	75%以上
育児参加休暇取得率	57.5%	75%以上

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

新規

【取組項目B-3-3】

◆育児休業取得時の
経済的影響の情報提供

前計画では育児休業取得中の収入試算シートを作成し、現在、活用しています。今後はこうしたツールを継続的に周知していくことで、職員の抱える収入面での不安を払拭していきます。



継続

【取組項目B-3-4】

◆育児休業等取得の
所属長による積極的声かけ

男性職員が育児休業等を取得しやすくする施策の一環として、子育て休暇・休業計画書を導入を検討します。子育てが始まる該当職員が計画書を所属長に提出することで、所属長も把握することができ、職員への育児休業等取得の声かけを積極的に行えるような体制を構築します。



新規

【取組項目B-3-5】

◆任期付育休代替職員の
職種の拡大

育児休業の取得を希望する職員が安心して休業に入れるよう、任期付育休代替職員の職種を拡大します。



【施策B－4】柔軟な働き方の推進

町田市では、これまで職員の柔軟な働き方を後押しするために、時差勤務制度やテレワーク制度を導入するなど、環境整備を行ってきました。働き方が柔軟であることで、職員それぞれの個別の事情やライフスタイル、社会情勢等にも対応でき、全ての職員がいきいきと働くことが可能となります。

週休3日制やフレックスタイム、時間単位の年次有給休暇の労働時間中の取得（いわゆる「中抜け」）など、昨今の働き方改革の推進や女性の活躍推進により、勤務形態の柔軟化や多様化が求められている中で、町田市においても職員の「働きやすさ」について、引き続き追求していく必要があります。そこで、本計画ではこうした観点から、「柔軟な働き方の推進」を目標として設定し、職員の勤務形態や制度について随時見直しを行い、さらなる改善に努めていきます。

この柔軟な働き方の推進により、職員のモチベーションアップや健康増進につながるだけでなく、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスに対する意識醸成をさらに促進することができ、本計画で設定する他の目標の達成にもつなげていきます。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

【施策B－4】 柔軟な働き方の推進

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
柔軟な働き方の推進と、新たな働き方の検討及び導入	—	新たな働き方の検討

- 【方針1】 選ばれる職場
- 【方針2】 成長できる職場
- 【方針3】 働きやすい職場

継続

【取組項目B-4-1】

◆時差勤務やテレワーク
を活用した勤務の推進

職員のライフワークに応じた勤務形態を実現するため、時差勤務やテレワークなどの制度の周知を継続的に行い、業務継続性の確保や業務効率化等を推進していきます。
また、各制度について、検証や見直しを実施します。



新規

【取組項目B-4-2】

◆新たな働き方の検討
及び導入

職員がいきいきと働けるような職場環境の実現のため、職員アンケート等を通じ、柔軟な働き方に係る制度検討及び導入を目指します。



【施策B－5】女性役職者の割合向上

女性活躍推進法において、「管理職の女性割合」「各役職段階の職員の女性割合」が把握項目・情報公表項目として定められて以降、女性職員一人ひとりが思い描くキャリアやありたい姿を実現できる環境や風土が醸成されてきました。町田市においても、これまでの特定事業主行動計画を通して、女性管理職の割合向上に向けて取り組んできましたが、表7のように管理職割合・係長職割合のそれぞれの目標について、達成することができませんでした。前計画では、管理職選考対象者の女性係長職向けオフサイト・ミーティングの実施や、女性管理職・女性係長職のインタビュー記事掲載を通じたロールモデルの紹介などの取組を実施してきましたが、今後も引き続き取組を強化していく必要があります。本計画ではこれまでの目標である管理職・係長職に占める女性職員の割合に加え、それぞれの昇任選考試験の受験者数を新たに指標として定め、性別に関わらず誰もが自身のキャリアについてチャレンジできる環境を構築していきます。

女性活躍推進は、職場環境の改善や男性の育児参画の拡大からもアプローチができると考えられます。本計画では、男性の育児休業取得促進等の他の取組を強化するなど、女性活躍推進の機会創出や環境改善につなげていきます。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

表7

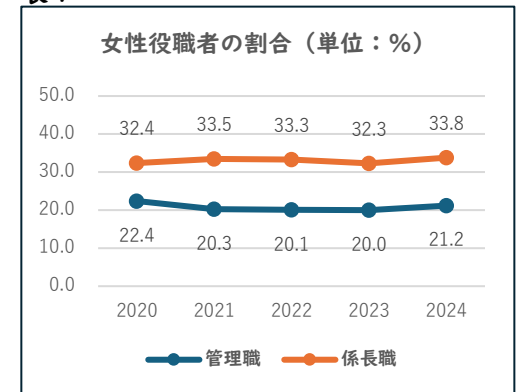
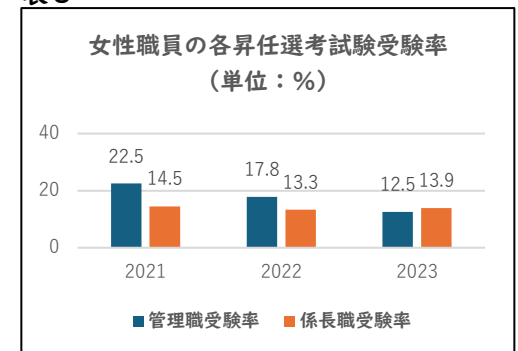


表8



【施策B－5】女性役職者の割合向上

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
管理職に占める女性職員の割合	21.2%	25%以上
係長職に占める女性職員の割合	33.8%	35%以上
女性職員の管理職試験受験率	15.9%	30%以上
女性職員の係長職試験受験率	9.6%	20%以上

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

新規

【取組項目B-5-2】

◆メンター制度の活用

メンター制度の導入により、上司とは別に指導相談役、助言者となる先輩職員を置き、職員の仕事上の不安や悩みなどの相談を通じて、不安の軽減と人材育成を図ります。



継続

【取組項目B-5-3】

◆ロールモデルの紹介

前計画策定以降、女性職員が具体的なキャリアアップのイメージを持てるよう、定期的に女性管理職や女性係長職の職員のインタビュー記事を掲載してきました。本計画においても、引き続きこの取組を実施していくことで、女性職員がキャリアに対し前向きな選択ができるようにしていきます。



継続

【取組項目B-5-4】

◆女性役職者座談会の実施

キャリアアップを考えている女性職員と女性役職者との座談会を定期的開催します。女性管理職との意見交換の場をつくることで、昇任を考える女性職員の不安を減らし、昇任意欲の向上につなげます。



【施策B－6】育児・介護との両立支援

出産・育児などのライフイベントを迎えることは、キャリア形成や働き方に少なからず影響があります。特に、子育て期の女性職員は、育児等による時間制約があることで、仕事の進め方や立場に戸惑い、自身の将来のキャリア形成に不安を抱くことも少なくありません。女性職員が家庭生活と両立しながら当たり前にキャリア形成ができるよう、女性職員が抱く不安の軽減やキャリア形成に対する意識啓発等を進めていく必要があります。前計画では、育児休業から復帰した女性職員を対象とした座談会を実施し、復帰時の不安解消やモチベーションアップを図ったことに加え、復帰職員へアンケートを実施し、女性職員がキャリア形成していく上での、制度上の課題等について意見集約をしました。性別に関わらず全ての職員が活躍できる職場を実現させるために、本計画においても引き続き女性のキャリア形成支援に取り組んでいきます。

他方、介護もまた職員のキャリア形成に大きな影響を及ぼす場合があります。年々、介護支援に関する需要は増加しており、介護離職等による有用な職員の流出も問題になってきております。介護を含めた、休暇制度の充実化とその周知がより一層求められる中、本計画においても、職員が休暇を取得できるような環境整備や情報提供を引き続き行っていきます。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

【施策B－6】 育児・介護との両立支援

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
育児・介護とキャリアとの両立支援体制の構築	—	両立支援体制の構築

- 【方針1】 選ばれる職場
- 【方針2】 成長できる職場
- 【方針3】 働きやすい職場

継続

【取組項目B-6-2】

◆休暇制度の周知徹底

育児や介護に関する休暇制度について、周知を徹底します。子どもの看護や家族等の介護が必要となった場合でも、職員が子どもの看護等休暇や介護休暇等を円滑に取得できるよう、日頃から管理職への周知も含め情報提供を継続的に実施します。また、制度についても見直しを行います。



新規

【取組項目B-6-3】

◆両立支援プログラムの導入

育児休業・介護休暇中の職員がキャリアアップを意識し続けられるよう、情報提供や研修等の支援を受けられる環境整備を行います。



継続

【取組項目B-6-4】

◆育児休業復帰者座談会の実施

産休・育休中の職員を対象とした、復帰前交流会の開催や、復帰直後の職員を対象とした座談会を実施します。交流会・座談会実施により職場復帰を円滑にするとともに、不安解消やモチベーションアップの支援策を導入していきます。



【C】

町田市職員障がい者活躍推進計画



Ⅰ 概要

- (1) 策定の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 3
- (2) 計画の対象者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 4
- (3) 根拠法令について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 4
- (4) 策定の主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 5
- (5) 本計画の周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 5

Ⅱ 本市の障がい者雇用の状況

- (1) 採用に関すること・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 6～9 8
- (2) 職場定着に関すること・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 9 9
- (3) 職場環境及び制度に関すること・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 1 0 0～1 0 3

Ⅲ 施策・成果指標・取組項目

- 施策・成果指標・取組項目一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 1 0 4
- 【C－1】障がいのある方の働き方の充実 ⇒ 採用の目標・・・・・・・・・・・・・P 1 0 5～1 0 6
- 【C－2】障がいのある職員の活躍推進に向けた理解の促進・・・・・・・・・・・・・P 1 0 7
- 【C－3】障がいのある職員の定着率の向上 ⇒ 定着の目標・・・・・・・・・・・・・P 1 0 8～1 1 1
- その他の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P 1 1 2

(1) 策定の背景

2018年に国及び地方公共団体の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上が明らかとなり、2019年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法という。）」が一部改正され、国及び地方公共団体の機関に、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」の策定及び公表が義務付けられました。

これを受けて、町田市では各任命権者との連名により、「町田市職員障がい者活躍推進計画」を2021年3月に策定し、障がいの有無に関わらず、全ての職員が互いの個性を尊重し、能力を十分に発揮して活躍できる職場の実現に向けて取り組んできました。

前計画の期間は2026年3月まででしたが、今般、本計画と「町田市職員人材育成推進計画」及び「町田市特定事業主行動計画」の3つの人事関連個別計画の取組を一体的に行う「町田市職員人材育成総合プラン25-29」として新たに策定しました。本計画は、それぞれの計画と連動を図りながら、今まで以上に、障がいのある職員の活躍を推進していきます。

(2) 計画の対象者

職員（正規職員及び再任用職員） ・ 会計年度任用職員

(3) 根拠法令について

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）とは？

◆公布日

1960年7月25日 「身体障害者雇用促進法」公布

1987年6月 1日 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改称

2019年6月14日 国及び地方公共団体の機関における障害者活躍推進計画の策定及び公表が義務化

◆目的（第1条）

この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

◆障害者活躍推進計画の作成等（第7条の3）

国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

※計画の遂行にあたっては、市の関連計画（「町田市障がい者プラン21-26」など）とも整合性を図ります。

(4) 策定の主体

町田市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を一体的に推進するため、下表の各任命権者が連名で計画を策定しました。また、各取組の実施にあたっては各任命権者で連携して取り組みます。

各任命権者	
町田市長	町田市代表監査委員
町田市議会議長	町田市農業委員会
町田市選挙管理委員会	町田市教育委員会

なお、本プランP. 35に記載の「障がい者活躍推進計画推進委員会」は以下の職員で構成します。

役職	所属等
委員長	総務部職員課長
委員	地域福祉部障がい福祉課長、議会事務局課長、選挙管理委員会事務局課長、農業委員会事務局課長、監査事務局課長、学校教育部教育総務課長、当事者（障害者手帳所持者）2名以内

(5) 本計画の周知・公表

計画の改定を行ったときは、庁内への通知等により全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページで公表します。また、計画に掲げる目標の達成状況及び取組の実施状況は、毎年度厚生労働大臣への障害者雇用率の報告後、雇用率と合わせて市のホームページで周知・公表します。

(1) 採用に関すること

町田市では、障がい種別を限定しない正規職員の募集及び採用試験の複数回実施や、チャレンジ雇用（※1）、各課、ワークサポートルーム（※2）などで働く、障がいのある方を対象とした会計年度任用職員の採用を実施し、障がい者雇用の促進に取り組んでいます。

厚生労働省の調査結果では、2024年6月1日時点の全国の市町村における障がい者雇用率は2.75%であり、前年の2.63%を上回りましたが、法定雇用率の2.80%を達成していません（厚生労働省「令和6年障害者雇用状況の集計結果」より）。

町田市全体の障害者雇用率（※3）は2024年6月1日時点で、2.51%です。会計年度任用職員の採用拡大などにより、2022年度以降、雇用率は右肩上がりではありますが、法定雇用率が2.5%に設定された2018年度以降、障害者雇用率を達成できていません。

雇用率を上げるためには、引き続き多様な採用方法の実施及び障がいの特性に合わせた各職場での受け入れ体制の整備が必要です。

(1) 採用に関すること（用語解説）

用語解説

- | | | |
|----|-------------------|---|
| ※1 | チャレンジ雇用 | 障がいのある人が一般就労へ向けた経験を積むため、国・都道府県・区市町村などの行政機関や公立学校において、期限を定めて雇用する形態です。 |
| ※2 | ワークサポートルーム | 庁内の各部署から軽作業を募集し、障がいのある会計年度任用職員がその業務を担う取り組みです。総務部職員課に設置しています。 |
| ※3 | 障害者雇用率の算定基礎となる職員数 | 正規職員、再任用職員及び会計年度任用職員（算定対象となる条件あり、以下参照）です。 |

障害者雇用率算定条件

- ・ 重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人を2人としてカウントする。
- ・ 短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である職員かつ、1年以上引き続き雇用されることが見込まれる職員）は、1人を0.5人としてカウントする。町田市では会計年度任用職員が該当する。
- ・ 特定短時間勤務職員（1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満である職員かつ、1年以上引き続き雇用されることが見込まれる職員）は、重度身体障がい者、重度知的障がい者、精神障がい者について、1人を0.5人としてカウントする

(1) 採用に関すること（資料）

資料1 - 直近5年の町田市役所の障害者雇用率

年	法定雇用率	雇用率				不足数 (全体)
		市長部局	教育委員会 (※)	市民病院 (※)	全体	
2020年	2.5%	2.55%	2.43%	0.23%	2.25%	7.0人
2021年	2.6%	3.23%	2.12%	0.93%	2.39%	6.5人
2022年		2.84%	0.75%	0.70%	2.23%	11.5人
2023年		2.88%	1.10%	0.70%	2.32%	8.5人
2024年	2.8%	2.95%	1.83%	0.91%	2.51%	9.0人

※町田市役所では教育委員会と町田市民病院が特例認定を受けているため、全体の雇用率は市長部局と教育委員会、町田市民病院の合算で報告しています。

※町田市民病院の障がい者活躍推進計画は、町田市民病院が作成しています。

(2) 職場定着に関すること

直近の5年度（2019から2023年度）の障がい者対象一般事務の採用者のうち、採用後1年の離職者は0名です。しかし一方で、部署異動に伴い体調不良を起こす場合や、加齢に伴い障がい progressesしたり合併症を発症したりする場合、障がいや原疾患の悪化からメンタル疾患を併発する場合などにより、休職や離職となるケースもみられます。

今後、障がい者雇用を一層促進するには、障がいのある職員が安定して働き続けていくことができるよう、当事者職員（※4）の意見を聞く機会を設定するとともに、引き続き、適切な配置や異動、職務の選定、サポート体制の充実及び周知等が必要となります。



(3) 職場環境及び制度に関すること

当事者職員（※4）及びその所属長に対し、2024年11月に現状についてのアンケート調査を実施しました。

当事者職員については、本市での働きやすさ、仕事内容、業務量、作業環境、配慮事項について肯定的な割合が多くなりました。配慮事項に関しては、前計画策定時の調査から肯定割合が8%増加しており、取組の成果を伺うことができました。その一方で、障がいに対する理解や相談支援体制に関しては十分でないという回答や、通院に係る休暇制度の整備についての意見も多くありました。

所属長については、障がい特性に合わせた配慮が行われている状況や就労支援機器の利用により職場環境が整えられている状況が確認できました。また、職場へのサポートや、相談体制の明確化、職員の障がい理解の促進を求める意見が多く挙げられました。

そのため、本計画では特に、合理的配慮（※5）も含めた障がい理解の促進、本人や職場への相談体制の整備や多様な働き方の検討に取り組むことが必要です。

(3) 職場環境及び制度に関すること（用語解説）

用語解説

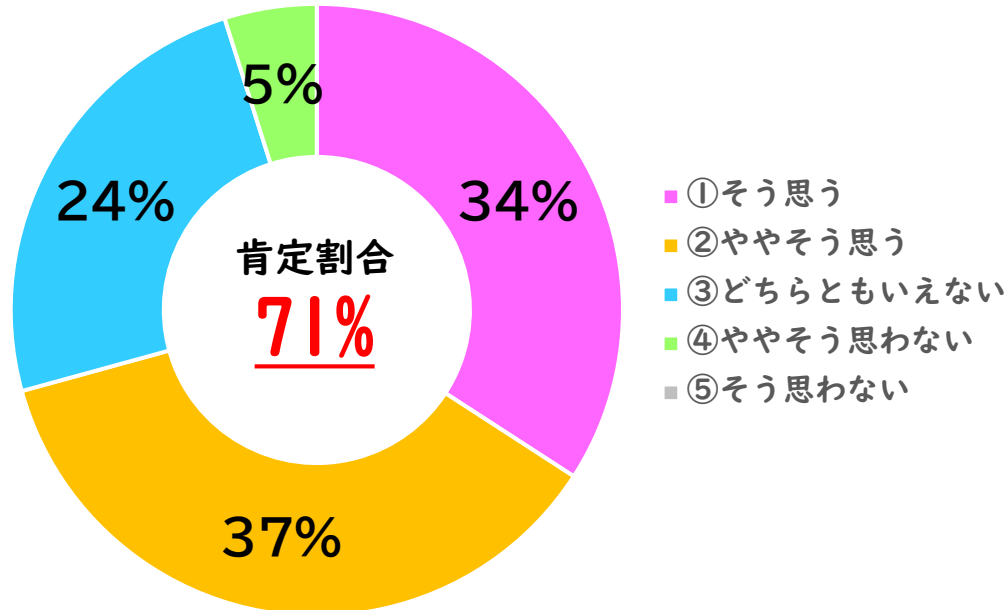
- | | | |
|----|-------|--|
| ※4 | 当事者職員 | 当事者とは、障害者手帳所持者で、総務部職員課に手帳所持を報告している職員のことです。 |
| ※5 | 合理的配慮 | <p>合理的配慮とは、障がい者と障がい者でない者との均等な機会や待遇の確保、障がい者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置のことです。</p> <p>～合理的配慮の具体例～</p> <ul style="list-style-type: none">●段差などがある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする。●選挙の投票所において、段差の解消や車椅子利用者用の記載台を設置するほか、障がいのある人の負担を軽減するための環境整備、手助けや案内等人的支援を行う。●筆談、読み上げ、手話などのコミュニケーション手段を用い、わかりやすい表現を使って説明を行う。●手話通訳者や付き添いの方がいる場合でも、手話通訳者や付き添いの方にのみ話しかけることなく障がい者に対して対応する。●スポーツ施設、文化施設等において、異動に困難のある障がい者を早めに入場させ席に誘導する。
（「町田市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」より） |

(3) 職場環境及び制度に関すること (資料)

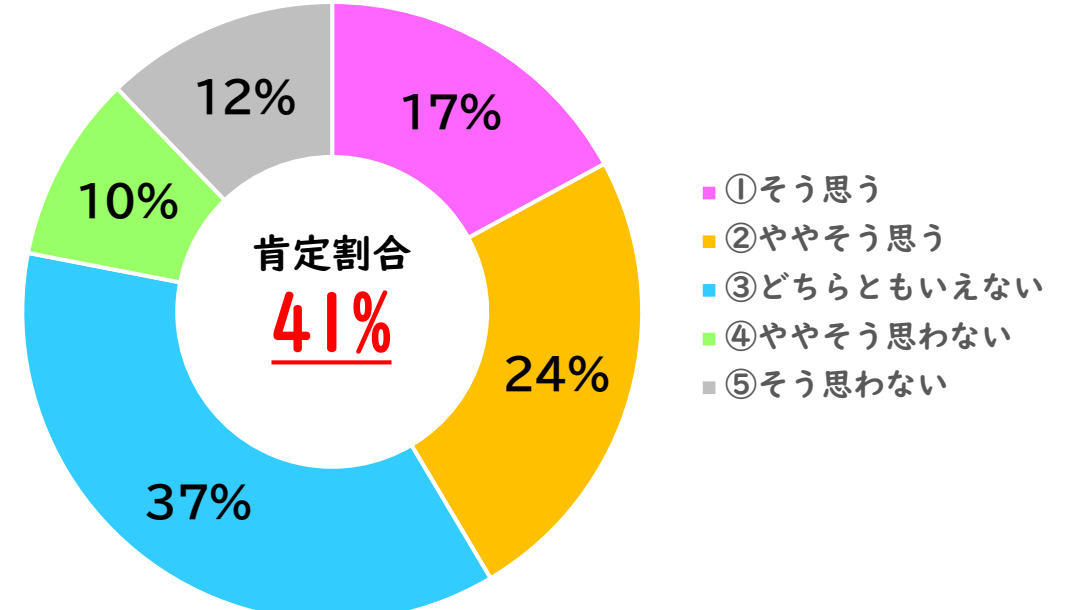
資料2 — 本計画に係る当事者へのアンケート結果 (一部掲載)

※回答率：77.4%

【設問】あなたは、町田市役所が働きやすい職場だと思いますか。



【設問】あなたは、町田市役所内で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



【自由記述】当事者の意見

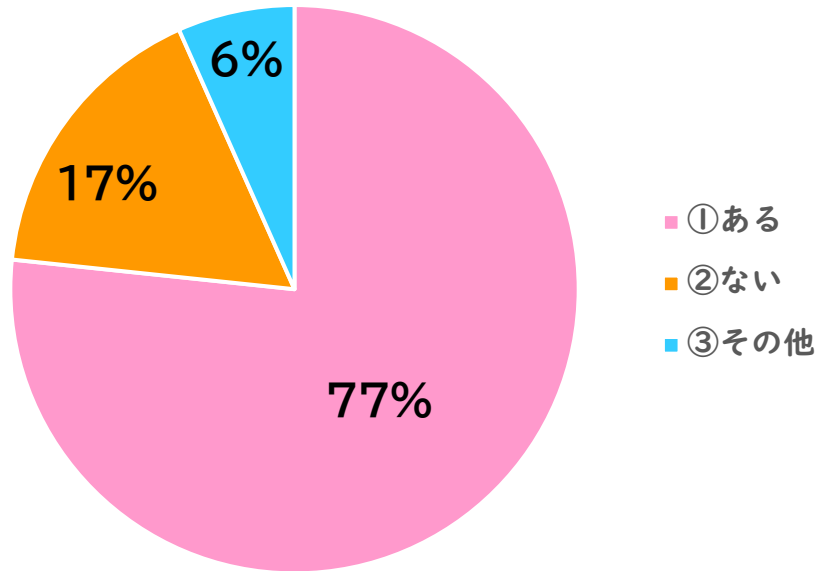
- 障がい者が理由で必ず定期的な通院が必要であるため、通院休暇を設けてほしい。
- 障がいのある職員で経験の長い人が相談に乗れるシステムがあれば、一人で悩むことなく、より安心して働きやすくなるのでは。
- オフサイト・ミーティングは月に1回の開催でも良い。日々感じたことや困ったことを、他の人はどうしているのか共有したい。

(3) 職場環境及び制度に関すること（資料）

資料3 — 本計画に係る所属長へのアンケート結果（一部掲載）

※回答率：88.2%

【設問】障がいのある職員の、仕事内容（担当業務の割り振りや量、職務の選定）について工夫していることはありますか。



工夫していることについて

- 期初面談時に本人の状況や当該年度の業務予定を確認し、必要に応じて調整することになっている。
- 常時配慮が必要な状況はないが、時々声かけをして体調や日常の業務で不都合なことがないか確認するようにしている。
- 通院する日については業務量が過多にならないようにしている。
- 定期的なテレワークの活用により通勤の身体的負担の軽減を図っている。
- オーバーワークにならないように業務分担、量を調整している。
- 聴覚障がいのある職員には音声認識アプリやチャットを使ってできる業務を割り振ったり、座席配置を工夫したりしている。

【自由記述】所属長の意見

- 職場環境を整備するときにはどの部署に言えばよいのかなど、市の包括的なサポート体制がみえないので不安がある。
- 職場の上司も、その障がいに対してどのような合理的配慮を行えば効果的なのかについて情報を持ち合わせていない人が多いと思われるので、その相談ができるシステムがあるとより安心して対応ができる。
- 障がい者の受け入れは、所属長のみではなく職場の職員全員が同じ意識をもって対応する必要があるため、周知や理解促進をさらに進めてほしい。

施策	成果指標	現状値	目標値	取組項目	関連方針
【施策C－1】 障がいのある方の働き方の充実	障害者雇用率	2.51% (2024年)	毎年の 法定雇用率	【継続】 取組項目C-1-1 障がい種別を限定しない採用の実施 【新規】 取組項目C-1-2 会計年度任用職員の職域拡大	【方針1】 選ばれる 職場
【施策C－2】 障がいのある職員の活躍 推進に向けた理解の促進	障がい者雇用理解促進研修における満足度 (研修受講報告の、研修を受講して良かったと思うかの設問に対する、「思う」「どちらかといえば思う」(肯定的意見)の割合)	100% (2023年度)	100%	【継続】 取組項目C-2-1 障がい者雇用に関する理解促進研修の実施 【新規】 取組項目C-2-2 障がい者雇用に関するeラーニング等の実施	【方針2】 成長できる 職場
	eラーニングの平均点	-	80点以上		
【施策C－3】 障がいのある職員の定着率の向上	採用後1年以内の離職者数	離職者数0人 (2023年度)	毎年度0人	【継続】 取組項目C-3-1 障がいのある職員のサポート体制の充実 【継続】 取組項目C-3-2 当事者によるオフサイト・ミーティングの実施 【継続】 取組項目C-3-3 環境(職場、支援機器等)の整備 【新規】 取組項目C-3-4 職場環境等の満足度アンケートの実施	【方針3】 働きやすい 職場

【施策C－1】障がいのある方の働き方の充実

正規職員・会計年度任用職員ともに、障がいのある方の採用機会を充実し、継続的な採用を実施します。
－採用の目標－

成果指標	現状値（2024年）	目標値（2029年）
障害者雇用率	2.51% （法定雇用率は2.8%）	2029年の法定雇用率※

※「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令」の改正（2024年4月1日施行）により、地方公共団体の障害者雇用率は2026年7月1日に3.0%になります。
経過措置として2025年6月30日までは2.8%と規定されています。

- 【方針1】選ばれる職場
- 【方針2】成長できる職場
- 【方針3】働きやすい職場

継続

【取組項目C-1-1】

◆障がい種別を限定しない採用の実施

正規職員、会計年度任用職員ともに、障がい種別を限定しない採用試験を継続し、採用機会の拡大を図ります。
また、正規職員については、受験資格の年齢上限の定年延長をふまえた設定や、試験の複数回実施を継続します。

なお、職員の募集・採用にあたっては、以下の取扱いを基本的には行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。※
- ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
- ・特定の就労支援機関からのみ受け入れを実施する。※

※チャレンジ雇用は、特定の障がいのある者の雇用を促進する観点から、対象を限定しています。
※町田市役所で働きながら民間企業等への就職を目指すチャレンジ雇用職員は、
就職に向けて就労支援機関と緊密に連携していることから、就労支援機関を通した募集・選考も行っています。



【施策C-1】障がいのある方の働き方の充実

正規職員・会計年度任用職員ともに、障がいのある方の採用機会を充実し、継続的な採用を実施します。
－採用の目標－

成果指標	現状値（2024年）	目標値（2029年）
障害者雇用率	2.51% (法定雇用率は2.8%)	2029年の法定雇用率※

※「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令」の改正（2024年4月1日施行）により、地方公共団体の障害者雇用率は2026年7月1日に3.0%になります。
 経過措置として2025年6月30日までは2.8%と規定されています。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

新規

【取組項目C-1-2】

◆会計年度任用職員の職域拡大

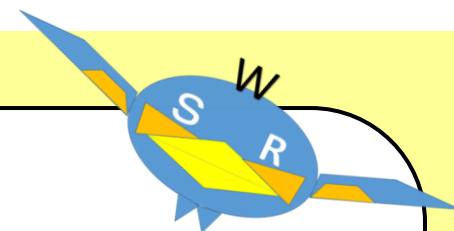
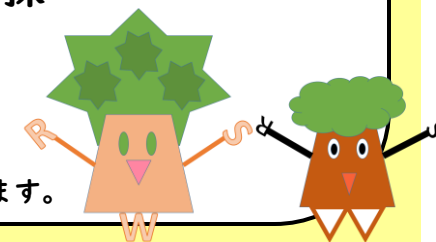
①短時間雇用などの勤務体系の充実

障がい特性や体調に合わせた多様な働き方ができるよう、週10時間～30時間程度の勤務パターンを複数設定し、働き方の選択肢を増やして障がいのある会計年度任用職員を募集します。

②ワークサポートルームの運営

2024年10月に庁内の各部署からの軽作業を集約し、障がいのある会計年度任用職員がその業務を担う「ワークサポートルーム」を総務部職員課内に開設しました。開設当初は2名の会計年度任用職員を採用し、郵便物の封入封緘、ゴム印押し、宛名シール貼り、データ入力など様々な業務を担いました。引き続き、担当業務や雇用の拡大を積極的行います。

キャラクターたちは、2024年度のキャリア教育プログラムの大学生が作成してくれました。
 市の木（けやき）や市の鳥（カワセミ）に、ワークサポートルーム（Work Support Room）の略称を模しています。



【施策C-2】障がいのある職員の活躍推進に向けた理解の促進

障がいのある方が能力を十分に発揮して活躍できる職場を目指すため、全職員を対象にした研修やeラーニング等を実施し、障がいに関する理解促進を図ります。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値（2023年度）	目標値（2029年度）
障がい者雇用に関する理解促進研修の実施 （研修受講報告の、研修を受講して良かったと思うかの設問に対する、「思う」「どちらかといえば思う」（肯定的意見）の割合）	100%	100%
eラーニングの平均点	—	80点以上

継続

【取組項目C-2-1】

◆障がい者雇用に関する理解促進研修の実施

障がいに係る基礎知識、障がい種別に応じた配慮等について理解促進を図るため、管理職及び係長職向けの研修を継続して実施します。

あわせて、役職を問わない障がい者理解に関する研修も実施します。



新規

【取組項目C-2-2】

◆障がい者雇用に関するeラーニング等の実施

eラーニング等により障がいに係る基礎知識や障がい種別に応じた配慮等に関する職員の理解促進を図るほか、参考として全職員に「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」の周知を行います。



【施策C-3】障がいのある職員の定着率の向上

障がいのある職員が不本意な離職をすることが無いよう、安心して働き続けられる職場環境を整備します。
 ー定着の目標ー

成果指標	現状値（2023年度）	目標値（2029年度）
採用後1年以内の離職者数	0人	0人

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

継続

【取組項目C-3-1】

◆障がいのある職員及び職場のサポート体制の充実

①障がい者雇用推進者の選任

障がい者雇用の促進及び雇用の継続を図るために必要な措置を講じる責任者として、総務部職員課長を「障がい者雇用推進者」として選任します。

②「配慮事項に関する確認票」の作成及び新規採用時や部署異動時の面談

「配慮事項に関する確認票」の作成や定期的な見直しを行うとともに、定期的な面談を実施し、障がいのある職員の希望や体調等を確認し、能力や適性に応じた職務の選定に努めます。

③ジョブコーチの配置

ジョブコーチの講習を受講し終了した職員を総務部職員課に配置します。専任で障がいのある職員の職場適応を支援することで、当事者の定着支援を行うとともに、対象職員の指導にあたる職場や職員の負担軽減を図ります。



【施策C-3】障がいのある職員の定着率の向上

障がいのある職員が不本意な離職をすることが無いよう、安心して働き続けられる職場環境を整備します。
 ー 一定着の目標 ー

成果指標	現状値（2023年度）	目標値（2029年度）
採用後1年以内の離職者数	0人	0人

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

【取組項目C-3-1】

継続

◆障がいのある職員及び職場のサポート体制の充実

④障がい者職業生活相談員の選任及び総務部職員課における相談窓口の設置

障がいのある職員の相談及び支援を行うため、東京労働局主催の資格認定講習を修了した職員を対象に「障がい者生活相談員」を選任し、当事者及び所属職員の職業生活における相談体制の拡充を図ります。

また、総務部職員課に相談窓口を設置及び周知し、障がい者職業生活相談員やジョブコーチによる業務内容や職場環境調整、健康面等に関する総合的な相談体制を確保します。

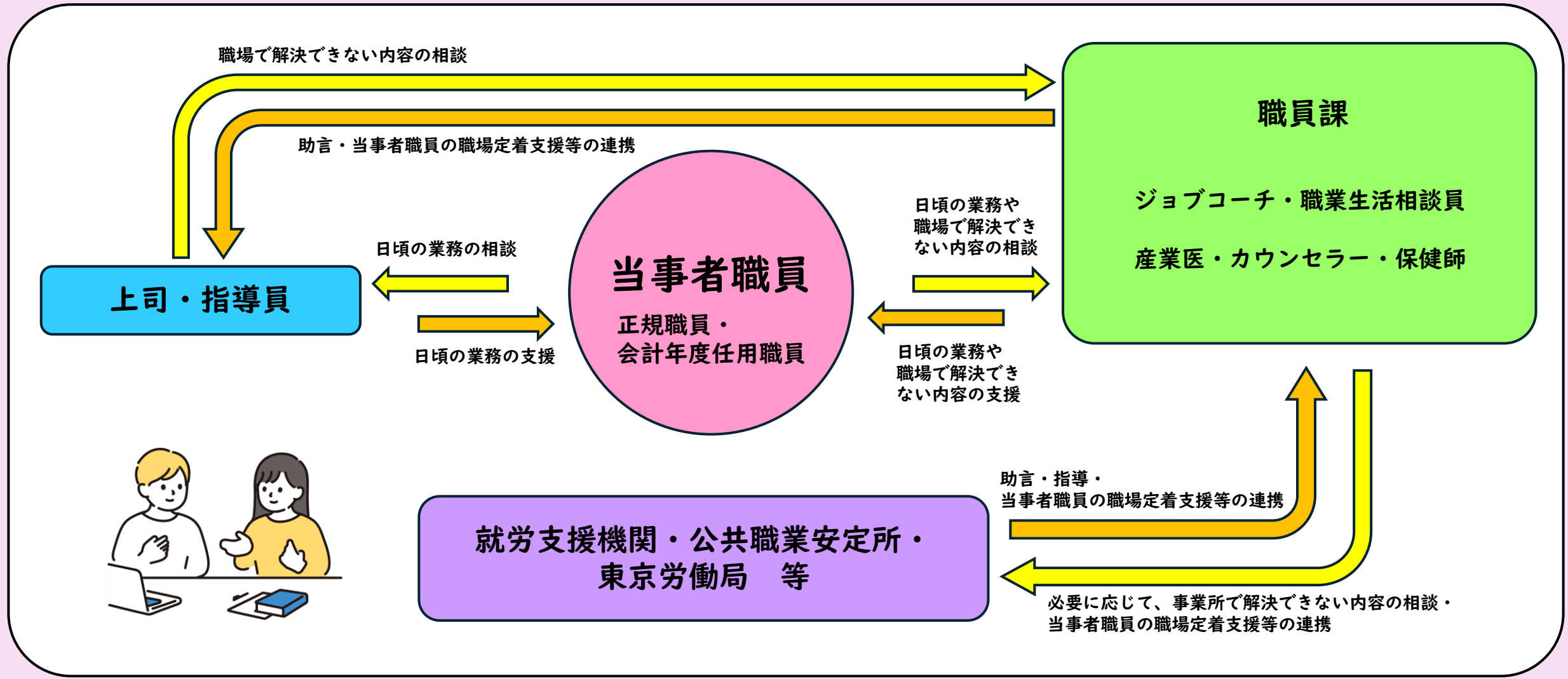
⑤多様な働き方の推進

仕事と治療の両立等、本人の状態に応じた多様で柔軟な働き方を促進するため、各種休暇制度や、時差勤務・テレワークなどの制度を周知し、利用を推進します。



【施策C-3】障がいのある職員の定着率の向上

相談体制のイメージ



【施策C-3】障がいのある職員の定着率の向上

障がいのある職員が不本意な離職をすることが無いよう、安心して働き続けられる職場環境を整備します。
一定着の目標

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値（2023年度）	目標値（2029年度）
採用後1年以内の離職者数	0人	0人

継続

【取組項目C-3-2】

◆当事者によるオフサイト・ミーティングの実施

障がいのある職員同士が相互に情報交換や相談を行う場として、職員課が主催する当事者職員によるオフサイト・ミーティングを継続して実施します。



継続

【取組項目C-3-3】

◆環境（職場、支援機器等）の整備

管理する施設について、バリアフリー及びユニバーサルデザインの観点から整備します。また、当事者職員と支援者職員に対し、有事に備えた避難訓練を実施します。加えて、就労支援機器（ハンズフリー電話機、文字起こしアプリ対応タブレット等）の導入や研修時の手話通訳者等の補助者の配置等、障がい特性をふまえた体制整備を推進します。あわせて、聴覚障がいのある人と聴こえる人とをオペレーターが手話や文字を介して繋ぐ「電話リレーサービス」の利用を促進します。



新規

【取組項目C-3-4】

◆職場環境等の満足度アンケートの実施

障がいのある職員やその所属長に職場環境等に関する満足度アンケートを実施し、働きやすい環境整備に向けたニーズを把握するとともに、改善に繋がります。



その他の取組

①優先調達

障がい者が就労する施設等の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点等から、町田市役所が行う物品及び役務の調達に際し、障がい者就労施設等からの調達を推進します。

②障がい者施策推進協議会（就労・生活支援部会）との情報共有

本計画の推進にあたり、目標の達成状況や取組状況等を定期的に障がい者施策推進協議会※（就労・生活支援部会）へ報告し、意見を聴取するなど、積極的に情報共有を行います。

※障がい者施策推進協議会とは、障がい福祉について総合的に議論する会議体として設置された組織です。下部組織として、障がい者の就労に関わる事項を検討する就労・生活支援部会があります。

町田市職員人材育成総合プラン25-29

2025年2月発行

発 行 者	町田市総務部職員課
所 在 地	〒194-8520 町田市森野2-2-22
電 話	042-724-2199（人事係） 042-724-2518（人材育成推進係）
印 刷	コムネッツ株式会社
刊行物番号	24-72