第３次小金井市
人材育成基本方針
進捗状況

令和８年９月
小金井市

第3次小金井市人材育成基本方針　各事業の進捗一覧

4つのアプローチ	No	事業内容	進捗状況				
			R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
市民感覚 市民協働	1	NPO派遣研修の実施	※C	A	A	A	A
	2	ボランティア活動及び地域貢献活動の奨励	B	B	B	B	B
経営志向	3	人事評価結果の活用	B	A	A	A	A
	4	管理職におけるマネジメント力の向上	※C	※B	B	B	B
	5	行財政改革への意識醸成	B	A	A	A	A
チャレンジ精神	6	国や他の地方公共団体、民間団体との人事交流	A	A	A	A	A
	7	他市視察の活発化	※C	※C	B	B	B
	8	自己啓発の促進	B	B	B	A	A
チームワーク	9	チューター制度の実施	A	A	A	A	A
	10	コミュニケーション力の向上	A	A	A	A	A
その他	11	コンプライアンス意識の醸成	B	B	B	B	B
	12	複線型人事制度の活用	A	A	A	A	A
	13	キャリアデザインの支援	A	A	A	A	A

■進捗状況の評価基準
S：計画を上回って実施・進捗している。
A：計画どおりに実施・進捗している。
B：計画の一部を実施・進捗している。
C：未実施
※新型コロナウイルス感染拡大防止に伴い、事業の全部もしくは一部を中止又は延期

No.1	NPO派遣研修の実施			
実施概要	NPOが地域の課題や社会的な課題の解決という公益性を持つ活動をどのように担っているかを理解するとともに、NPOとの人的ネットワークを構築する。			
年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・新型コロナウイルス感染拡大防止のため、NPO法人への派遣を中止	※C	派遣研修先の拡大及びNPO法人との人的ネットワークの構築
R4	↓	・NPO派遣研修（入所3年目及び4年目職員25人）の実施	A	派遣研修先の拡大及びNPO法人との人的ネットワークの構築
R5	↓	・NPO派遣研修（入所3年目及び4年目職員23人）の実施	A	派遣研修先の拡大及びNPO法人との人的ネットワークの構築
R6	↓	・NPO派遣研修（入所3年目及び4年目職員33人）の実施	A	派遣研修先の拡大及びNPO法人との人的ネットワークの構築
R7	↓	・NPO派遣研修（入所2年目及び3年目職員35人）の実施	A	派遣研修先の拡大及びNPO法人との人的ネットワークの構築

No.2	ボランティア活動及び地域貢献活動の奨励			
実施概要	ボランティア休暇の周知や地域貢献団体・地域イベント情報の提供等によって、ボランティア活動や地域貢献活動の奨励を図る。			
年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・職員地域貢献活動案内の周知 ・新任研修において、地域貢献活動及び消防団活動周知のカリキュラムを導入（消防団詰所の見学含む。） ・庁内広報で消防団、ボランティア休暇の記事を掲載	B	更なる地域貢献活動の奨励策の拡充
R4	↓	・職員地域貢献活動案内の周知 ・新任研修において、地域貢献活動及び消防団活動周知のカリキュラムを導入（消防団詰所の見学含む。） ・庁内広報で消防団、ボランティア休暇の記事を掲載	B	更なる地域貢献活動の奨励策の拡充
R5	↓	・職員地域貢献活動案内の周知 ・新任研修において、地域貢献活動及び消防団活動周知のカリキュラムを導入（消防団詰所の見学含む。） ・庁内広報で消防団、ボランティア休暇の記事を掲載	B	更なる地域貢献活動の奨励策の拡充
R6	↓	・職員地域貢献活動案内の周知 ・新任研修において、地域貢献活動及び消防団活動周知のカリキュラムを導入（消防団詰所の見学含む。） ・庁内広報で消防団、ボランティア休暇の記事を掲載	B	更なる地域貢献活動の奨励策の拡充
R7	↓	・職員地域貢献活動案内の周知 ・新任研修において、地域貢献活動及び消防団活動周知のカリキュラムを導入（消防団詰所の見学含む。） ・庁内広報で消防団、ボランティア休暇の記事を掲載	B	更なる地域貢献活動の奨励策の拡充

No.3	人事評価結果の活用			
実施概要	上司からのフィードバックの他、各項目の評価結果の傾向等から各種研修内容を検討する等、職員の能力開発、人材育成に活用する。			
年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・人事評価の能力評価項目を、第3次人材育成基本方針の職層ごとに必要な能力項目と一致するように変更	B	評価結果に基づく研修内容の検討
R4	↓	・令和3年度の評価結果を踏まえた研修内容等の検討	A	評価結果に基づく研修の実施
R5	↓	・令和3年度の評価結果を踏まえ、研修内容を一部見直し ・令和4年度の評価結果を踏まえた研修内容等の検討	A	評価結果に基づく研修の実施
R6	↓	・令和4年度の評価結果を踏まえ、研修内容を一部見直し ・令和5年度の評価結果を踏まえた研修内容等の検討	A	評価結果に基づく研修の実施
R7	↓	・令和5年度の評価結果を踏まえ、研修内容を一部見直し ・令和6年度の評価結果を踏まえた研修内容等の検討	A	評価結果に基づく研修の実施

No.4	管理職におけるマネジメント力の向上			
実施概要	管理職の役割・必要な能力を周知徹底するとともに、マネジメント力・人材育成力・危機管理力等の向上に向けた取組を実施する。			
年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・新型コロナウイルス感染拡大防止のため、部長職研修・課長職研修を中止	※C	管理職のマネジメント力向上に向けた更なる施策の検討
R4	↓	・新型コロナウイルス感染拡大防止のため、部長職研修を中止 ・「危機管理」をテーマに外部講師による課長職研修を実施	※B	管理職のマネジメント力向上に向けた更なる施策の検討
R5	↓	・「人材育成」をテーマに外部講師による管理職（部長職及び課長職）研修を実施	B	管理職のマネジメント力向上に向けた更なる施策の検討
R6	↓	・「マネジメント力」をテーマに外部講師による管理職（部長職及び課長職）研修を実施	B	管理職のマネジメント力向上に向けた更なる施策の検討
R7	↓	・「人材育成力」をテーマに外部講師による管理職（部長職及び課長職）研修を実施	B	管理職のマネジメント力向上に向けた更なる施策の検討

No.5	行財政改革への意識醸成
実施概要	令和3年度中に策定予定の行財政改革2025の趣旨等を浸透させ、行財政改革への職員の意識醸成を図るため、職場協議や改善改革に向けた取組等を実施する。

年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・行財政改革2025の検討	B	行財政改革2025の早期の策定及び推進
R4	↓	・行財政改革2025の策定 ・庁内説明会（動画視聴形式）の実施	A	事務事業評価を活用した改善提案制度の周知及び活用促進
R5	↓	・事務事業評価により奨励事業に選定された事業に対し、予算措置等の後押しを実施 ・補助金等の見直しを確実に実施するため、予算編成との一体化によるサンセット方式を確立	A	事務事業評価を活用した改善提案制度の周知及び活用促進
R6	検証実施	・行政評価制度について、事務事業評価制度自体を事務事業評価し、制度の見直しを実施 ・職員の能力向上につなげることを目的とする改善改革運動の評価の仕組みの改正	A	人材育成を取組の土台に据えた（仮称）行財政改革2030の策定
R7	↓	・行財政改革2030を策定し、改革を推進する土台として人材育成の強化を位置付けた	A	行財政改革2030の職員への浸透と着実な推進

No.6	国や他の地方公共団体、民間団体との人事交流
実施概要	より広い視野を養い、人的ネットワークを広げ、優れた施策・技術を学ぶことを目的に、国や他の地方公共団体、民間団体との人事交流を行う。

年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・東京都及び一部事務組合（計10人）へ職員を派遣 ・小金井市観光まちおこし協会、多摩信用金庫、東京市町村自治調査会（計3人）へ職員を派遣	A	国や他の地方公共団体、民間団体との継続的な人事交流
R4	↓	・一部事務組合（計8人）へ職員を派遣、東京都（1人）から職員を派遣受入れ ・小金井市観光まちおこし協会、多摩信用金庫（計2人）へ職員を派遣	A	国や他の地方公共団体、民間団体との継続的な人事交流
R5	↓	・一部事務組合（計9人）へ職員を派遣、東京都、多摩信用金庫（計2人）から職員を派遣受入れ ・小金井市観光まちおこし協会、東京都、多摩信用金庫、（計3人）へ職員を派遣	A	国や他の地方公共団体、民間団体との継続的な人事交流
R6	↓	・一部事務組合（計9人）へ職員を派遣、東京都、多摩信用金庫（計2人）から職員を派遣受入れ ・小金井市観光まちおこし協会、国、東京都、多摩信用金庫、（計4人）へ職員を派遣	A	国や他の地方公共団体、民間団体との継続的な人事交流
R7	↓	・一部事務組合（計9人）へ職員を派遣、東京都、多摩信用金庫（計2人）から職員を派遣受入れ ・小金井市観光まちおこし協会、国、東京都、多摩信用金庫、（計4人）へ職員を派遣	A	国や他の地方公共団体、民間団体との継続的な人事交流

No.7	他市視察の活発化
実施概要	他市の優れた施策・技術を学び、業務改善につなげるため、他市視察を行うよう努める。また、所属長は、所属職員に対して他市視察を行うように促す。

年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・新型コロナウイルス感染拡大防止のため、原則、他市視察等を中止	※C	活発化に向けた取組の実施
R4	↓	・新型コロナウイルス感染拡大防止のため、原則、他市視察等を中止	※C	活発化に向けた取組の実施
R5	↓	・13課で31回の視察を実施 ・予算編成時に想定されなかった視察にも、職員課予算にて4課で2回の視察を実施	B	活発化に向けた取組の実施
R6	↓	・7課で18回の視察を実施 ・予算編成時に想定されなかった視察にも、職員課予算にて1課で2回の視察を実施	B	活発化に向けた取組の実施
R7	↓	・10課で16回の視察を実施 ・予算編成時に想定されなかった視察にも、職員課予算にて7課で4回の視察を実施	B	活発化に向けた取組の実施

No.8	自己啓発の促進
実施概要	自主研修助成制度の周知を図るとともに、新たな支援制度について検討していく。

年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施 検討	・自主研修制度について庁内広報にて周知 ・新たな支援制度について他市事例等の情報収集を実施	B	自主研修制度の利用促進及び新しい支援制度の検討
R4	↓	・自主研修制度について庁内広報にて周知 ・新たな支援制度について他市事例等の情報収集し、今後の方向性の検討を実施	B	自主研修制度の利用促進及び新しい支援制度の検討
R5	↓	・自主研修制度について庁内広報にて周知 ・新たな支援制度として、通信教育講座受講費助成を検討	B	自主研修制度の利用促進及び新しい支援制度（通信教育講座受講助成）の実施
R6	検討後随時実施	・自主研修制度について庁内広報にて周知 ・新たな支援制度として、通信教育講座受講費助成（32人）を実施	A	自主研修制度の利用促進
R7	↓	・自主研修制度について庁内広報にて周知 ・通信教育講座受講費助成（30人）を実施	A	自主研修制度の利用促進

No.9	チューター制度の実施			
実施概要	業務を円滑に進めるため、職場内の新入職員に対して職員育成制度（チューター制度）を実施する。			
年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・新入職員に対してのチューター制度（対象8人）を実施 ・チューター職員に対する育成支援を実施（個人面談を2回、係長対象の個人面談を1回実施）	A	チューター職員の能力向上
R4	↓	・新入職員に対してのチューター制度（対象13人）を実施 ・チューター職員に対する育成支援を実施（個人面談を2回、係長対象の個人面談を1回実施）	A	チューター職員の能力向上
R5	↓	・新入職員に対してのチューター制度（対象9人）を実施 ・チューター職員に対する育成支援を実施（個人面談を2回、係長対象の個人面談を1回実施）	A	チューター職員の能力向上
R6	↓	・新入職員に対してのチューター制度（対象19人）を実施 ・チューター職員に対する育成支援を実施（個人面談を2回、係長対象の個人面談を1回実施）	A	チューター職員の能力向上
R7	↓	・新入職員に対してのチューター制度（対象18人）を実施 ・チューター職員に対する育成支援を実施（個人面談を2回、係長対象の個人面談を1回実施）	A	チューター職員の能力向上

No.10	コミュニケーション力の向上			
実施概要	相手の意図・感情に的確に対応しながら、相互の信頼関係を構築する能力の向上に向けた取組を実施する。			
年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・外部講師によるコミュニケーション研修（入所5年目及び8年目職員24人）を実施 ・障がいに対する理解促進を目的としたユニバーサルマナー研修（管理職者20人）を実施	A	コミュニケーション力向上に向けた更なる施策の検討
R4	↓	・外部講師によるコミュニケーション研修（入所5年目職員12人）を実施 ・障がいに対する理解促進を目的としたユニバーサルマナー研修（管理職者・係長職者計19人）を実施	A	コミュニケーション力向上に向けた更なる施策の検討
R5	↓	・外部講師によるコミュニケーション研修（入所5年目職員11人）を実施 ・障がいに対する理解促進を目的としたユニバーサルマナー研修（管理職者・係長職者計26人）を実施	A	コミュニケーション力向上に向けた更なる施策の検討
R6	↓	・外部講師によるコミュニケーション研修（入所5年目職員8人）を実施 ・障がいに対する理解促進を目的としたユニバーサルマナー研修（管理職者・係長職者計19人）を実施	A	コミュニケーション力向上に向けた更なる施策の検討
R7	↓	・外部講師によるコミュニケーション研修（入所5年目職員12人）を実施 ・障がいに対する理解促進を目的としたユニバーサルマナー研修（管理職者・係長職者計41人）を実施	A	コミュニケーション力向上に向けた更なる施策の検討

No.11	コンプライアンス意識の醸成
実施概要	業務の適正な執行のため「コンプライアンス基本方針」に従って行動するように促す。また、１人ひとりが「仕事の進め方　こがねいルール」を念頭に置き、業務に取り組む。

年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・管理職者向け危機管理研修（管理職者43人）を実施 ・課長職者の自己点検を実施	B	引き続き、コンプライアンス意識の醸成を図る。
R4	↓	・「仕事の進め方　こがねいルール」の共有に係る緊急取組を実施 ・係長職者以下の自己点検を実施	B	引き続き、コンプライアンス意識の醸成を図る。
R5	↓	・係長職者以下のコンプライアンス・セルフチェックを実施	B	引き続き、コンプライアンス意識の醸成を図る。
R6	↓	・コンプライアンス推進研修「危機管理編」（36人）を実施 ・コンプライアンス推進研修「自治体債権管理回収編」（16人）を実施 ・課長職者以下のコンプライアンス・セルフチェックを実施	B	引き続き、コンプライアンス意識の醸成を図る。
R7	↓	・コンプライアンス推進・個人情報保護合同研修（30人）を実施 ・課長職以下のコンプライアンス・セルフチェックを実施	B	引き続き、コンプライアンス意識の醸成を図る。

No.12	複線型人事制度の活用
実施概要	複線型人事制度の活用を図り、適材適所の人事配置・昇任を行う。また、必要に応じて制度内容の見直しを行う。

年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・本制度に基づく適材適所の人事配置・昇任を実施	A	本制度の更なる活用
R4	↓	・本制度に基づく適材適所の人事配置・昇任を実施	A	本制度の更なる活用
R5	↓	・本制度に基づく適材適所の人事配置・昇任を実施	A	本制度の更なる活用
R6	↓	・本制度に基づく適材適所の人事配置・昇任を実施	A	本制度の更なる活用
R7	↓	・本制度に基づく適材適所の人事配置・昇任を実施	A	本制度の更なる活用

No.13	キャリアデザインの支援
実施概要	能力養成期の職員を対象に、自分の強み・役割等を再認識し、将来のありたい姿を描くことを支援するキャリアデザイン研修を実施する。

年度	計画	実施（取組）	評価	展開（課題等）
R3	実施	・外部講師によるキャリアデザイン研修（入所8年目職員6人）を実施 ・課長職を講師としたキャリア支援研修（入所9年目職員13人）を実施 ・女性課長職を講師とした女性キャリア支援研修Ⅰ（入所6年目職員13人）、外部講師による女性キャリア支援研修Ⅱ（入所10年目職員6人）を実施 ・男性管理職に向けた女性キャリア支援研修（管理職者49人）を実施	A	キャリア形成支援の内容充実に向けた検討
R4	↓	・外部講師によるキャリアデザイン研修（入所8年目職員14人）を実施 ・課長職を講師としたキャリア支援研修（入所9年目職員8人）を実施 ・女性課長職を講師とした女性キャリア支援研修Ⅰ（入所6年目職員12人）、外部講師による女性キャリア支援研修Ⅱ（入所10年目職員6人）を実施 ・男性管理監督職に向けた女性キャリア支援研修（管理職者・係長職者計28人）を実施	A	キャリア形成支援の内容充実に向けた検討
R5	↓	・外部講師によるキャリアデザイン研修（入所8年目職員21人）を実施 ・課長職を講師としたキャリア支援研修（入所9年目職員8人）を実施 ・女性課長職を講師とした女性キャリア支援研修Ⅰ（入所6年目職員8人）、外部講師による女性キャリア支援研修Ⅱ（入所10年目職員5人）を実施 ・男性管理監督職に向けた女性キャリア支援研修（管理職者・係長職者計24人）を実施	A	キャリア形成支援の内容充実に向けた検討
R6	検証実施	・外部講師によるキャリアデザイン研修（入所8年目職員12人）を実施 ・キャリアデザイン研修の方向性検討のため、研修受講者アンケートを実施 ・課長職を講師としたキャリア支援研修（入所9年目職員19人）を実施 ・女性課長職を講師とした女性キャリア支援研修Ⅰ（入所6年目職員9人）、外部講師による女性キャリア支援研修Ⅱ（入所10年目職員5人）を実施 ・男性管理監督職に向けた女性キャリア支援研修（管理職者・係長職者計47人）を実施	A	キャリア形成支援の内容充実に向けた検討
R7	↓	・外部講師によるキャリアデザイン研修（入所8年目職員9人）を実施 ・課長職を講師としたキャリア支援研修（入所9年目職員20人）を実施 ・女性課長職を講師とした女性キャリア支援研修Ⅰ（入所6年目職員5人）、外部講師による女性キャリア支援研修Ⅱ（入所10年目職員8人）を実施 ・男性管理監督職に向けた女性キャリア支援研修（管理職者・係長職者計11人）を実施	A	キャリア形成支援の内容充実に向けた検討