



小金井市職員 採用案内 2026



小金井市が求めている人材は 何事も意欲的にチャレンジする“あなた”です。

本市は、玉川上水や国分寺崖線、武蔵野公園、野川公園、小金井公園など、豊かな水とみどりに恵まれた良好な住環境や便利な市内外のアクセスを有し、元気な高齢者が多く、教育環境が充実し、市民の自治・参加意識が高いという特徴があります。

第5次小金井市基本構想・後期基本計画では、「みんなの暮らしを大切にする まちづくり」「みんなで進める まちづくり」「未来につなげる まちづくり」の3つをまちづくりの基本姿勢とするとともに、私たちの住む小金井市の将来像を、「いかそうみどり 増やそう笑顔 つなごう人の輪 小金井市」と定め、その実現に向け、基本計画の諸施策を効果的・効率的に実施していく必要があります。

一方で、今後、新庁舎建設をはじめとした庁舎等複合施設建設事業や、子育て環境の充実、更なる高齢化への対応等の重要課題が山積しています。特に、老朽化した公共施設等の計画的な整備を実施するために多大な費用が見込まれており、市政にかつてない大きさの課題が迫っております。

このような状況下、第3次小金井市人材育成方針のめざす職員像に「市民のしあわせを支えるため、何事も自分ごととして捉え、意欲的にチャレンジする職員」を、また、それを実現するために「市民感覚・市民協働」「経営志向」「チャレンジ精神」「チームワーク」を小金井市職員が育む4つのアプローチとして掲げており、採用に当たっては、「何事も意欲的にチャレンジする」人材を求めています。

【目 次】

- ◆先輩職員メッセージ……………p.2
- ◆障がい者採用職員の声……………p.6
- ◆小金井市で働くということ……………p.7
- ◆人事給与制度……………p.9
- ◆小金井市の組織……………p.11

自分が好きなまちを
今度は自分の仕事で支えられていることに
誇りを持っています

令和5年度入庁 主事
一般事務

環境部 ごみ対策課
(4年目)



現在の仕事内容は？

日々のごみの分別や減量に関する周知、普及啓発に向けたイベントの開催、ごみの収集に関する調整、市民や事業者からのお問い合わせ対応など幅広く担当しています。直近では、小金井市の一般廃棄物処理基本計画、災害廃棄物処理計画の改定、食品ロス削減推進計画の策定に携わりました。生活に身近なテーマなので、「自分の仕事＝日常に直結している」と実感できるのが特徴です。

仕事とプライベートの両立

忙しい時期もありますが、基本的に休みもきちんと取れるので、オン・オフのメリハリをつけて働いています。仕事終わりの休日にリフレッシュできる時間があるので、前向きに仕事に向き合えています。



仕事のやりがいは？

自分が関わった取組みをきっかけに、「分別をきちんとやろう」と感じてもらえたり、3Rをテーマとしたワークショップの参加者から直接「勉強になりました！」などお声掛けいただけた時にやりがいを感じます。自分で考えて企画したり、改善策を試したり等も積極的にできる環境下であるので、日々成長を感じながら働いています。

また、ごみに関する相談や問い合わせ、一緒に会議を実施する等市民の方と直接関わる機会が多いです。中には、厳しいご意見等もありますが、丁寧に説明して納得していただけたときや、「ありがとう」と言ってもらえたときは、この仕事を選んでよかったと感じます。

小金井市を選んだ理由

学生時代に通っていた大学が小金井市内にあり、住み心地の良さやまちの雰囲気に魅力を感じたのがきっかけです。「このまちがより安全で活気溢れるまちになるよう、このまちに関わる仕事がしたい」と思い、志望しました。現在では、ごみ減量啓発キャラクターを用いて、インスタグラムを始めとするSNSを活用した発信にも力をいれており、自分が好きなまちを今度は自分の仕事で支えられていることに誇りを持っています。

快く背中を押してくださった上司、
先輩職員にはとても感謝しています



令和元年度入庁 主任
一般事務
学校教育部 指導室

地域安全課（4年）→指導室（4年目）
地域安全課にて育児休業を取得

現在の仕事内容は？

小金井市の市立小中学校に勤務する教職員、会計年度任用職員の人事業務を担当しています。主に、産休や育業を取得する方の代替教員や、講師の任用手続きを行っています。

育児休業を取得したきっかけは？

「育児は手伝うものじゃない。夫婦で一緒にするものだよ。」先輩職員からのこの一言がきっかけでした。

小金井市では男性の育児休業を推奨していることもあり、早い段階から育児休業の取得について上司等に相談をし、育児休業を取得することとなりました。快く背中を押してくださった上司、先輩職員にはとても感謝しています。

育児休業期間中や復職後の環境は？

育児に専念できる生活環境とスムーズに復職できる職場環境を整えていただきました。特に育児休業期間後は、徐々に本来の業務に戻ることができるよう、業務分担を配慮していただき、気持ちよく復職することができました。

印象的だった仕事は？

以前所属していた地域安全課での、消防団との災害対応です。

令和元年に発生した台風第19号では、小金井市内に大雨特別警報（土砂災害）が発表され、消防団と一緒に消防ポンプ車で出動し、居住者宅を直接訪問することで確実に避難情報を伝えることができました。幸い市内に大きな被害が発生することはなく、日頃から消防団との連携を図っていたことが迅速な対応につながり、市の職員として、消防団とともに市民の方の安全を守ることにつながったと思っています。



人に関わる機会の多い市の方が“面白そう”というのが市を選んだ理由です

現在の仕事内容は？

事務局として、子どもオンブズパーソン相談室の広報・周知活動、子どもの権利の普及啓発にかかわることを担当しています（相談業務は相談員さんが担当します）。具体的には、イベントや研修を通して周知活動をしたり、学校で権利学習の授業をする準備をしたりしています。

仕事のやりがいとは？

これまでの部署でも、自分が仕事を通じて“こうしたい”と決めたことが出来て、それが人に還元できたときにやりがいを感じました。今の部署では、自分が相談室の広報を進めることで「（相談室を）知らなかったから相談できなかった」という子を一人でも減らす、と決めて仕事に取り組んでいます（4月に異動したばかりなのでまだこれからですが笑）。

市職員を選んだ理由

就職先を選ぶとき、金融がいいとか、営業がやりたいとか、どんなに自己分析しても「やりたいこと」がしっくりこなかったんです笑

そんな中、法律事務所にインターンシップにいったときに“人がこんなに困らないで済む社会の仕組みをつくりたい”と考えたのが、行政に興味を持ったきっかけでした。都や国よりも、人に関わる機会の多い市の方が面白そう、というのが市を選んだ理由です。

平成22年度入庁 主査
一般事務
子ども家庭部 児童青少年課

介護福祉課（5年）→職員課（4年）
→コミュニティ文化課（7年）
→児童青少年課（1年目）

子どもオンブズパーソン相談室って？

子どもオンブズパーソン相談室は、子どもが「なんでも相談できる場所」です。

子どもの権利に関する条例に基づいて設置された独立性のある子どものための相談・救済機関で、日々の相談業務のほか、子どもの権利に関する普及啓発も行っています。



令和6年度入庁 主事 保育士

子ども家庭部 保育課
さくら保育園（3年目）

現在の仕事内容は？

保育園で異年齢クラスの担任をしています。子どもたち一人ひとりの気持ちに寄り添いながら安心して過ごせる環境づくりを大切にしています。日々の遊びや生活を通して子どもたちが自分で考えたり挑戦したりできるよう職員同士で連携しながら保育を行っています。

また、保護者の方とも丁寧にコミュニケーションを取りながら子どもの成長を一緒に見守るよう心掛けています。

小金井市を選んだ理由は？

令和6年度入庁以前にも小金井市で保育士として勤務していました。その後一度小金井市を離れ、市外の保育園や学童など様々な現場を経験しました。その中で改めて感じたのが小金井市の保育の丁寧さです。子ども一人ひとりに寄り添う保育や異年齢保育、乳児担当制など職員同士で連携し、子どもたちの興味関心や育ち、その時々状況に合わせて環境構成を考え、子ども主体で遊びや生活を進めていく保育が小金井市ならではの保育の魅力なのだと気が付きました。

様々な現場を経験し小金井市の保育の良さを実感し、もう一度この環境で保育に携わりたいと思い再度チャレンジしました。

仕事のやりがいは？

子どもたち一人ひとりの成長を身近に感じられることです。昨日までできなかったことに挑戦したり、自信を持って友だちと関わる姿を見るたびに子どもたちの成長を実感したりしています。

また、保護者の方たちと子どもたちの成長を共有し一緒に喜び合えたり、日々の関わりを通して子どもたちや保護者の方が安心して過ごせる環境づくりにつながっていると感じられることに大きなやりがいを感じています。

保育士をめざす方へ

子どもたちとの日々は笑顔や発見にあふれています。是非、一緒に保育の楽しさを感じましょう。一緒に働く仲間としてお待ちしております。

障がい者採用職員の声



一人でできないことがあるときなど、困っていると、すぐに周りの人が声をかけてくれるので、とても助かっています。周りの方のサポートのおかげで、障がいがあることを気にせず、仕事ができています。

障がいについては上司に事前に事情を伝えており、通院や体調不良の際には配慮をいただいています。仕事内容については、障がいの有無に関わらず、他の職員と同様に責任とやりがいをもって仕事に取り組んでいます。



体調不良の時などは、上司や同僚に相談し、適度に休暇を活用し、あまりプレッシャーを感じずに落ち着いて働いています。障がいの有無に関わらず、困ったときは周囲に相談し、フォローし合える環境があるので、充実した日々を送っています。

実際に働いてみて感じたことは、通院のための休暇取得など合理的配慮もあり、重要な業務も任せてもらえる環境だということです。入庁後の職場・業務環境等についての不安は、説明会や面接などでどんどん質問して不安を解消してください。



小金井市では、障がいの有無や種別・程度等にかかわらず、市職員として一緒に働いていただける方を募集しています。

別枠で、障がいのある方を対象とした試験区分を設けて、試験を実施しており、様々な方々が活躍しています。

障がいにより受験上の配慮、仕事をしていく上で、一定の配慮が必要な方については、受験申込時や面接試験時にお申し付けください。



役所といっても組織の規模や職場風土、地域の歴史等により、仕事の進め方や職場の雰囲気は大きく異なります。小金井市で働くことは、国の省庁や東京都、他の市区町村で働くことと比べて以下のような特徴があります。

国の省庁、東京都と比べて

01 「現場」があること

国や東京都と比べての最大の違いは、やはり「現場」があることです。市民の方と直接かかわる機会が多く、厳しいご指摘をいただくこともあります。喜んでいただいたときの反応がダイレクトに感じとれるのが醍醐味だと思います。特に、**自分で考え工夫したものや、苦勞を乗り越え実施したものに**対して、**反応が直接返ってくるのは魅力**です。

また、「現場」があるということは、政策情報にあふれているということです。公害規制、建築指導、景観規制、歴史的まちなみの保存、コンパクトシティ、中心市街地活性化、介護予防、情報公開、行政評価、事業仕分け、動物園の行動観察、施設の夜間ライトアップ…。これらすべて自治体発で、全国に広まったものです。自治体職員が地域の課題を解決するために、必死に考え、実施したものが、実際に成果をあげて、全国に広がったのです。先進的な政策を考えるための材料は、机上ではなく、現場にあります（その意味で、地域の課題を敏感に察知する力は必要となります）。先進的な政策は、「現場」がある市区町村でこそ作れるといえるのです。



03 仕事の幅の広さ

出生届、婚姻届、死亡届／保育園、小中学校、図書館、公民館／国民健康保険、介護保険、後期高齢者医療制度、障害者自立支援、生活保護／下水道、ごみ収集・処理、市道、私道、街路灯修理、防災・防犯、各種施設の運営／市税の課税・徴収／財政・契約・会計・監査・法務・人事・広報・議会事務・選挙事務…。

これらすべて市役所がしている仕事です。本当に多岐にわたる分野があることが分かります。実際、「**市役所内の異動は転職のようなもの**」とされています。

もちろん、仕事によって、求められる知識や能力は大きく異なります。たとえば、税務や福祉の仕事であれば、法令や制度の知識が必要になりますし、市民との協働事業を行う場合は、事業の企画力、他団体や市民との交渉・調整能力が必要となります。

このように、仕事の幅が広く、求められる資質・能力が多様ということは、自分の能力を伸ばしたり、適性を発揮したりするチャンスに恵まれているともいえます。



02 市民生活に密着

まず、皆さんの一日で見てみましょう。朝起きて顔を洗うのに、**上下水道**を利用。通学通勤前にごみ出しを終えます（**ごみ収集・処理**）。通学通勤のため、**市道**を通り、**街路樹**を横目に駅前へ。駅前には、**再開発**や**区画整理**によって整備され、**自転車も撤去**されて歩きやすい。通勤通学から帰るころには**街路灯**にも灯がともっている。寝る前にはお風呂に入るのに、**上下水道**を利用。

次に、皆さんの一生涯で見てみます。まず生まれたら、**出生届**。乳幼児の**健康診断**を受診。親が働いていれば、**保育園**。就学年齢になったら、**小中学校**。放課後は、**学童保育所**、**児童館**、**図書館**、**公園**を利用。20歳になったら、**国民年金**。働き始めたら、**住民税**を納める。結婚したら、**婚姻届**。仕事の余暇に、**図書館**、**体育館**を利用することも。退職したら**国民健康保険**に加入し、75歳になったら**後期高齢者医療制度**。介護が必要になったら、**介護保険**を利用。そして、亡くなったら**死亡届**。最後に、**市民葬**もあります。

このように、基礎自治体の仕事は、「朝起きてから夜寝るまで」「生まれてから死ぬまで」、目に見えるところから見えないところまで市民生活を支える大切な仕事なのです。

04 広域的な転勤がない

小金井市は4km四方とコンパクトなため、広域的な転勤がないのもメリットです。腰を落ち着けて、**じっくりと地域の課題に取り組んでいきたい**人には最適ですし、**安心してライフプランを考える**こともできます。

他の市区町村と比べて

01 “コンパクトシティ”



職員数約 **650** 人
(令和8年4月現在)



人口約 **12** 万6千人
(令和8年5月現在)



東西南北 **4** km四方
(市の面積11.30km²)

大きすぎず小さすぎない

お互いの顔がわかる職場

自転車で市内全域どこへでも行ける

02 都心までのアクセスの良さ



新宿まで約 **25** 分

通勤が便利

住みやすい街

03 みどりが多い

南北に **3** つの都立公園

小金井公園

武蔵野公園

野川公園



04 職場の雰囲気－「若手職員の多さ」と「仕事のチャンス」

小金井市役所は、全職員のうち20歳代の割合が約14%、30歳代が約21%と若手職員が多いのが特徴です。

小金井市の場合、若手職員の割合が多いだけでなく、入所数年目の職員でも各職場の中軸となって活躍している人も多く、活気に満ちた職場となっています。実際にやる気があれば仕事のチャンスには恵まれています。市役所に入って、数年の職員でも、各職場における重要な業務を任せられたり、市の将来について考えるプロジェクトチームに参加したりする人もいます。



人事給与制度

人材はまさに人財であり、小金井市役所の使命を果たすために大切なのは「人」です。

職員には、自己実現を図るとともに、自分磨きに努めることが求められ、そのためにも各種人事制度や研修制度を整備しています。

人事異動

職員の人事異動は、職務の能率向上（人材育成、能力開発の視点）と効率的な公務の遂行（組織力の向上、活性化）により、市民サービスの向上を図るために実施します。

【目的】

- ▼ 人材育成、能力開発の視点
 - ・ 新たな能力の開発
 - ・ 新たな視点の獲得
 - ・ 人的ネットワークの形成

- ▼ 組織力の向上、活性化
 - ・ 適材適所の配置による組織力の向上
 - ・ 新たな人材による組織の活性化
 - ・ マンネリ化の防止、不正の防止

【方針】

採用から10年間を能力養成期（★）と位置づけ、この期間に原則3つの行政分野を経験し、自らの適性等を踏まえキャリアデザインを行います。

なお、専門職及び技能労務職については担う分野が限られており、実情に応じて対応します。

★能力養成期…採用～10年間

基礎能力の育成を図るとともに、自らの適性等を踏まえ、キャリアデザインを行う時期

能力発揮期

自らの使命と責任を果たし、専門性の高い能力を発揮する時期

《能力養成期の人事異動イメージ》

市民対応

- ・ 市民の視点で物事を考えることができる
- ・ コミュニケーション力の向上

企画立案

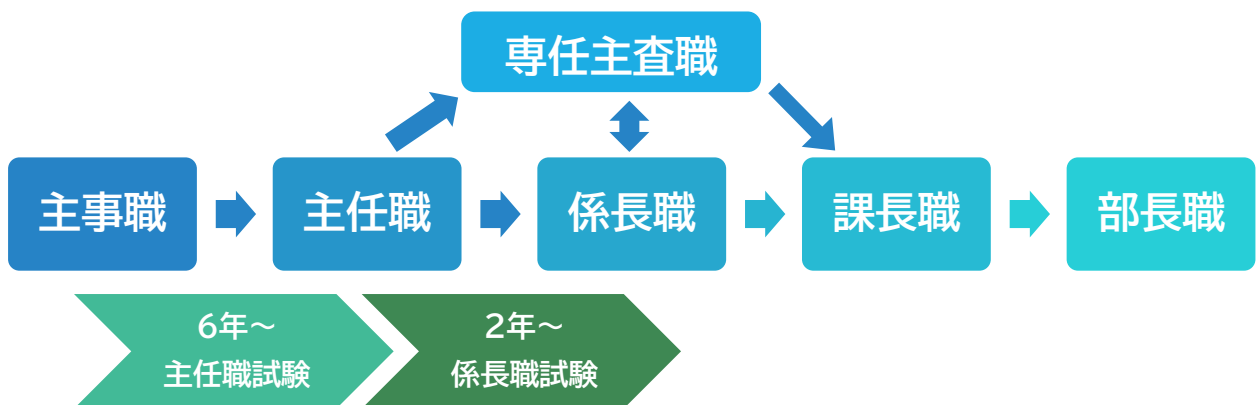
- ・ 市民ニーズ等を分析し、視野が広がる
- ・ 企画立案力の向上

管理業務

- ・ 他課との関わりが多く、人脈が広がる
- ・ 横断的な視点・思考力の向上

昇任制度

意欲と能力のある職員を積極的に登用するため、一般職員の昇任については昇任試験を実施しています。大学卒業の場合、最短30代前半で係長職に昇任することが可能です。また、特定の分野・業務に精通・習熟した専門スタッフ職としての専任主査職もあり、本人希望にも配慮した昇任ルートが設けられています。



人事評価

人事評価制度は職務について実績と能力を評価するものです。職員が自分の能力レベルを知り、能力開発に役立てることや適材適所の配置等を実現し、組織力を高めることを目的としています。

- ◆ 職員の能力開発、人材育成
- ◆ 客観的かつ公平で信頼性の高い人事管理の実施
- ◆ 組織力の向上を目的とし、上司との定期的な面接の実施などを通じ、職員一人一人がやりがいをもって職務を行えるような制度となっています。

研修制度

小金井市では、これからの研修のあり方について、職員の育成を通じて、いかに組織全体として力を押し上げていけるかを考え、「人を育てる職場環境づくり」及び「実践的な職員研修制度づくり」の2つを重点項目として職員研修を実施しています。

◆人を育てる職場環境づくり

小金井市ではチューター制度を導入しています。

新入職員が4月に職場配属された後、各職場の先輩がチューターとなり、新入職員をマンツーマンで指導・育成に当たります。

新人やチューター等に対する研修も年間を通じ行っており、新入職員をバックアップする体制が整備されているので、安心して業務に取り組むことができます。

◆実践的な職員研修制度づくり

1. 職層別研修

それぞれの職層ごとに求められる基礎知識及び技能を修得、さらには新しい行政ニーズに対応できる職員を育てる実践的な研修を実施しています。

例えば、2年目の職員を対象に、市民との協働意識の向上を図ることや地域貢献意識の向上を図ることを目的とし、NPO団体の業務を実際に体験するNPO派遣研修を実施しています。

主な新入職員研修

時 期	内 容
4 月	新任研修
5 月頃	新任研修（Ⅰ期）（市町村職員研修所）
8 月頃	新任研修（Ⅱ期）（市町村職員研修所）
9 月頃	体験研修（総合防災訓練参加）
3 月	新人総括会

2. 実務研修

業務を遂行していく上で、必要不可欠な能力（文書実務や財務会計、経理実務等）を身につけられるよう幅広く研修を実施しています。

3. 特別研修

その時代に合った、多角的・総合的な研修カリキュラムを構築し、実施しています。

4. 派遣研修

東京都の市町村等が合同で運営する、東京都市町村職員研修所が実施する研修に積極的に職員を派遣しています。東京都市町村職員研修所では職層別研修から実務研修、能力開発研修等の多彩なカリキュラムが組まれています。

また、周辺自治体との合同研修や外部研修機関への派遣を行い、市単独では実施が困難な専門職の研修や、高度な内容の研修へ参加を促すことにより総合的な能力向上を図っています。

5. 自主研修

能力開発の基本は自己啓発であり、職員自身が主体的に取り組んでいくことが重要です。職員の意欲を喚起するような自己啓発支援を行っています。

勤務条件

◆給与

試験区分	内 容
上級職	月額 約 280,720円（大学新卒の場合）
中級職	月額 約 248,008円（短大新卒の場合）

令和8年4月1日現在の給料月額に地域手当を加えた金額です。
その他に扶養手当、通勤手当、住居手当及び期末・勤勉手当等が支給されます。
学校卒業後に職歴等がある方は、一定の基準により加算される場合があります。
なお、採用前に給与改定等があった場合は、その定めるところとなります。

◆勤務時間

主な職種の勤務時間

職 種	勤務時間
一般事務	8時30分～17時15分（うち休憩1時間） 週38時間45分勤務
保育士	7時～19時までの間で原則7時間45分勤務（休憩1時間） 週38時間45分勤務

※記載のない職種については実施要項をご参照ください。

※配属等によって異なる場合があります。

◆休日・休暇

主な職種の休日

職 種	休日
一般事務	週休2日制（土・日以外の曜日を休日として指定される場合があります。）
保育士	原則土曜・日曜・祝日（必要に応じて土曜勤務有り）

※記載のない職種については実施要項をご参照ください。

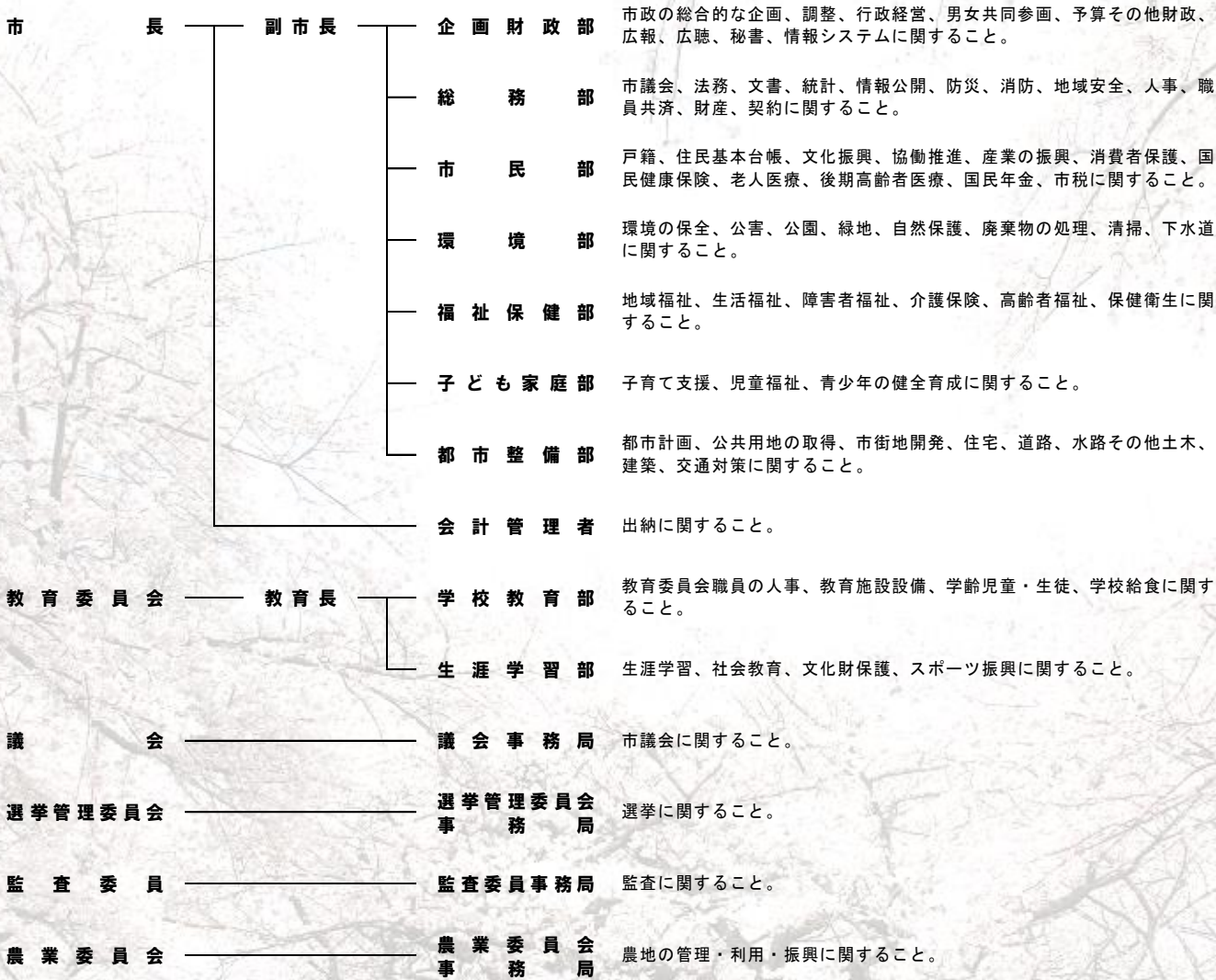
※配属等によって異なる場合があります。

休 暇	年次有給休暇（1年間に20日付与）、夏季休暇、忌引休暇、結婚休暇、産前産後の休養、育児休業、部分休業、介護休暇等があります。 また、職員が自主的に社会貢献活動に参加し、視野を広げることを支援しており、地域イベント参加のためのボランティア休暇制度を設けています。
-----	---

◆福利厚生

- 【共済制度】 保険給付、共済年金、福祉事業等
- 【公務災害補償制度】 公務災害、通勤災害等
- 【安全衛生管理】 定期健康診断、産業医による健康相談等
- 【互助会制度】 カフェテリアプラン事業、各種福利厚生サービスの割引提供、慶弔金の給付等

小金井市の組織



【問合せ先】

小金井市総務部職員課人事研修係(小金井市役所本庁舎1階)

〒184-8504 小金井市本町六丁目6番3号

電話 042-387-9808(直通)

E-mail s020399@koganei-shi.jp

http://www.city.koganei.lg.jp/



小金井市イメージキャラクターこぎんちゃん