

目 次

今、なぜ人事戦略なのか	1
第一章 荒川区人事戦略構想策定の背景	4
第二章 人事行政の現状と今後を見据えた人事戦略	6
【現状と課題】.....	6
【人事戦略】.....	7
戦略1 目標を明確にし、行動する組織の形成	
戦略2 高い職務意識の醸成と、意欲ある職員集団の育成	
戦略3 地方自治体の役割や雇用動向等の変化に対応した多様な人材の活用	
戦略4 区政課題への取組を担保する、適正な組織体制の確立	
第三章 人事戦略を実現するための具体的な取組	10
【重点プラン】	
1. 意欲を持った人材を幅広く発掘し職員として採用する、新たな人材発掘プログラムの展開	
2. 長期的視点に立った、系統的な若手職員育成システムの実現	
3. 次世代リーダー育成プログラムの創設	
4. 課や係などの基礎組織における、人材育成機能の強化	
5. 新たな発想に立った研修機関『荒川区職員ビジネスカレッジ(ABC)』の拡充	
6. 職員研修への民間研修機関のノウハウの活用と、アウトソーシングによる体制強化	
7. 行政組織に適合する、新たな目標管理の導入	
8. 適正な人事評価実現のため、第三者による評価検証制度を導入	
9. 非常勤職員の第一線での活用と、採用や処遇など制度の抜本的改革	
【4つの戦略を実現するための行動プラン】.....	16
1. 一貫性を持った人材育成システムへの転換	16

- (1)人材育成と人事管理が一体となった、新たな人事執行体制の構築
 - (2)新しい人材育成方針の確立
 - 意欲を持った人材を幅広く発掘し職員として採用する、新たな人材発掘プログラムの展開
 - 長期的視点に立った、系統的な若手職員育成システムの実現
 - 次世代リーダー育成プログラムの創設
 - 昇任時等を契機とした研修から、系統的継続的な研修へ
 - 職務意欲の向上や能力開発に重点をおいた多様な研修へ
 - 課や係などの基礎組織における、人材育成機能の強化
 - (3)新たな発想に立った研修機関「荒川区職員ビジネスカレッジ(ABC)」の拡充
 - (4)職員研修への民間研修機関のノウハウの活用と、アウトソーシングによる体制強化
- 2 .目標管理の導入と、適切な人事評価の実施 1 8
- (1)行政組織に適合する、新たな目標管理の導入
 - (2)勤務実績に基づいた給与システムへの転換
 - (3)新たな人事評価の実施
 - (4)適正な人事評価実現のため、第三者による評価検証制度を導入
- 3 .柔軟かつ多様な雇用制度の創設 2 0
- (1)荒川区独自の雇用や処遇のあり方を検討
 - (2)常勤職員採用の多元化の実現
 - (3)非常勤職員の第一線での活用と、採用や処遇など制度の抜本的改革
 - (4)退職した職員の経験を生かす新たな活用策の検討
- 4 .職員の特色を生かした配置や処遇の実施 2 2
- (1)職員の経験等に適切に対応した、柔軟な職員配置方針の策定
 - (2)職員の多様性に立脚し、職務意欲の向上を可能にする新たな処遇制度の構築
 - 常勤職員における、職員の特性を生かせる複線的な処遇制度の確立
 - 非常勤職員の職務と職責に対応した処遇の多層化