

4 人事戦略 ～創造的人事行政への転換～

これまでの人材育成の成果を活かしつつ、さらなるスキルアップを図り区民の期待に応える区政を実現するため、職員の力をフルに発揮していきます。また、高い職務意識を持ち、知識や能力を兼ね備えた職員集団の形成を目指します。

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

NO	4-1	項目	目標を明確にし、行動する組織の形成
内容	組織目標を明確にし、その実現に向けて自立的に考え、プランを立て行動する目標達成型組織の形成を図るため、職員一人一人が自らの目標を設定し、持てる力を最大限発揮して職務を遂行する環境を整備します。		
項目	実績		計画
	元年度(見込)		2年度
人事考課制度の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成、昇給、勤勉手当、昇任等への活用 ・人材マネジメントシステムの活用 ・評価者研修 		推進
目標管理の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・組織目標を踏まえた個人目標の設定と進行管理 ・達成状況の確認と評価 		推進

NO	4-2	項目	高い職務意識の醸成と、意欲ある職員集団の育成
内容	<p>職員一人一人が高い職務意識の下、情熱を持って仕事に取り組むことを実現するとともに、区の職員文化として定着させ、高い意欲を持つ職員集団を育成します。</p> <p>若手職員から高齢職員までのあらゆる年代の職員の能力の伸長と活用を図るとともに、次代の管理監督職や新たな課題に対応した専門人材の計画的な育成を推進します。</p>		
項目	実績		計画
	元年度(見込)		2年度
人材発掘プログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・大学・公務員予備校説明会 ・採用説明会・見学会 ・インターンシップの充実 		実施
職員のキャリアステージに応じた研修体系の充実	【新人育成プログラム】 <ul style="list-style-type: none"> ・職員基礎研修 ・区内探訪研修 ・入区3年目研修 		実施
	【主任研修の充実】 <ul style="list-style-type: none"> ・宿泊研修 ・外部講師による講演会 ・先輩係長による経験談 ・政策形成力向上研修 ・文章力向上研修 ・組織マネジメント研修 ・議場見学研修 		実施
	【係長職昇任前研修】 <ul style="list-style-type: none"> ・宿泊研修 ・実務研修 		実施
	【管理職候補者研修】 <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント研修 ・答弁研修 		実施
	【キャリアデザイン研修】 30歳、40歳、50歳職員を対象		実施
	【学び直し事業】 実施		実施
	【能力開発型研修】 <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション研修 ・組織運営研修 ・思考力研修 ・IT対応力研修 ・事務処理力研修 		実施
	【GAHの取組による人材育成】 <ul style="list-style-type: none"> ・政策形成力向上研修におけるGAH講座の実施 ・荒川区職員ビジネスカレッジとの連携による職員へのGAH意識の啓発 		推進

項目	実績	計画
	元年度(見込)	32年度
荒川区職員ビジネスカレッジ(ABC)	<ul style="list-style-type: none"> ・ABC本科課程 ・ABC実務専門課程 ・ABC大学院 ・ABC通信教育講座 	実施
政策形成能力の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・幸せリーグ実務者会議への参加 ・公共政策関連の大学院への派遣・助成 ・プラチナ構想ネットワークへの参加 ・新公会計制度に関する研修実施【再掲】 ・政策形成力向上研修【再掲】 ・荒川区民総幸福度(GAH)に関する研修実施 	実施
OJT等による新規採用職員等の育成支援	<ul style="list-style-type: none"> ・OJTチェックシートの活用 ・フレッシュャーサポート制度 ・経験者アシスト制度 ・新規採用職員の実務能力の向上 	実施
荒川区職員ワーク・ライフバランス推進計画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の計画的取得の促進 ・ノー残業デーの設定 ・育児休業の取得促進 	実施
高齢職員の活用促進	<ul style="list-style-type: none"> ・計画的な人事異動 ・高齢職員向け研修 	実施
柔軟な職員配置の実現	<ul style="list-style-type: none"> ・選挙事務の応援体制の確保 	実施
職員の表彰制度	<ul style="list-style-type: none"> ・職員表彰 ・MBA表彰 	実施
行政系人事制度の見直し	運用	運用
児童相談所開設に向けた人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・児童相談所への研修派遣 ・専門研修への参加 ・講演会 	開設

NO	4-3	項目	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
内容	社会情勢の変化に柔軟に対応し、高度化・複雑化する区民ニーズに的確に 応えていくため、コア・コンピタンス(得意分野)を持つ有為な人材を確保 するとともに、障がい者雇用を推進し、その活用を図ります。		
項目	実績		計画
	元年度(見込)		2年度
人材発掘プログラムの実施【再掲】	<ul style="list-style-type: none"> ・大学・公務員予備校説明会 ・採用説明会・見学会 ・インターンシップの充実 		実施
経験者採用の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・対象年齢の拡大 ・児童相談所等の経験を有する職員採用の実施 		実施
非常勤職員制度の更なる活用	・職層制度の運用		実施
	・会計年度任用職員制度の構築		導入
高齢職員の活用促進【再掲】	<ul style="list-style-type: none"> ・計画的な人事異動 ・高齢職員向け研修 		実施
一般任期付職員の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・マイナンバー制度及びオリンピック・パラリンピック関係業務への従事 ・児童相談所設置に向けた専門人材の確保 		実施
障がい者雇用の推進	区雇用率2.83% (法定雇用率2.5%)		実施

NO	4-4	項目	区政課題への取組を担保する適正な 人員体制の確立
内容	<p>複雑・高度化する行政需要に的確に対応するため、計画的に職員採用を行い、重要課題分野に重点的に配置するとともに、多様な雇用形態や執行方法等により、AI(人工知能)等を活用した効率的で効果的な執行体制を確保します。</p> <p>雇用と年金の接続により、定年退職後もフルタイムで継続勤務を希望する職員が増えている状況や、定年延長を見据え、豊富な知識・経験を有する再任用職員を区政の各分野で有効活用するとともに、専門知識が必要となる分野では会計年度任用職員を活用する等、区民サービスを更に充実する体制を整備し、引き続き、常勤・再任用・非常勤職員を合わせた職員総数による管理を行います。</p>		
項目	実績		計画
	元年度(見込)		2年度
職員の適正配置及び総数管理	<ul style="list-style-type: none"> 職員総数2,512人(前年度2,485人) 効率的・効果的な執行体制を確保 児童相談所開設準備等の重要課題分野に重点的に配置 再任用職員の活用を促進 		<ul style="list-style-type: none"> 効率的・効果的な執行体制を確保 重要課題分野に重点的に配置