

4 人事戦略 ～創造的人事行政への転換～

経営資源としての人材の育成、能力開発を進めるとともに、適正な組織人員体制の確立を図るため、平成19年9月に「新しい時代に対応した人事戦略構想」を策定しました。

「新しい時代に対応した人事戦略構想」では、区民の満足度を高めるきめ細かな区政運営には、区政を担う職員の果たす役割が大きいことから、高い職務意欲を持ち、知識や能力を兼ね備えた職員集団の形成が必要であるとの認識から、これからの人事政策の目指すべき方向として、次の四つの戦略を掲げました。この四つの戦略を実現するため多様な施策を展開します。

新しい時代に対応した人事戦略構想

- 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

項目	(1)目標を明確にし、行動する組織の形成	所管課	計画	
			27年度	28年度
内容	「職務遂行型組織」から組織がそれぞれ目標を明確にし、さらに、その実現に向け自立的に考え、プランを立て行動する「目標達成型組織」へと発展進化させていくため、職員一人一人が自らの目標を設定し、その達成のために職務を遂行する体制への転換を図ります。			
実施項目	実績(26年度見込)			
人事考課制度の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成、昇給、昇任等への活用 ・評価者研修の実施 	推進	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捗管理 ・達成状況の確認と評価 	推進	推進	
第三者評価検証制度	苦情処理制度の運用	実施	実施	

項目	(2) 高い職務意識の醸成と、意欲ある職員集団の育成	所管課	職員課 その他担当課	
内容	職員一人一人が高い職務意識を持ち、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。			
実施項目		実績 (26年度見込)	計 画	
			27年度	28年度
新たな人材発掘プログラムの展開		<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 ・経験者向け説明会 ・インターンシップの実施 ・OB、OGによる母校訪問 	実施	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 ・宿泊研修 ・区内探訪研修 ・入区3年目研修 	実施	実施
	若手職員育成プログラム	主任主事研修	実施	実施
	次世代リーダー育成プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークショップ ・他自治体等視察 ・区長プレゼンテーション 	実施	実施
	係長職昇任前研修	<ul style="list-style-type: none"> ・宿泊研修 ・OJT指導者研修 	実施	実施
	管理職候補者研修	<ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント研修 ・人材育成研修 ・答弁実習 	実施	実施
	キャリアデザイン研修	30歳、40歳、50歳職員を対象に実施	実施	実施
能力開発型研修 (職員自ら選択・受講する方式の研修)	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション研修 ・対人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	実施	

項目	(2)高い職務意識の醸成と、意欲ある 職員集団の育成 (前のページの続き)	所管課	職員課 その他担当課	
			計 画	
実施項目	実 績 (26 年度見込)	27 年度	28 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 理事長特別講座 ・ ABC 大学院・中核幹部職員育成プログラム第 2 期の開講 ・ ABC 研究員による調査研究 ・ ABC 研究紀要の発行 	実施	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 ・ プラチナ構想ネットワークへの参加 ・ 公共政策関連の大学院への派遣、助成 ・ 政策創造プロジェクトへの参加 ・ 危機管理士の養成 	実施	実施	
フレッシュャーサポート制度	実施	実施	実施	
後輩指導員制度【新規】	検討	検討	実施	
柔軟な職員配置の実現	<ul style="list-style-type: none"> ・ 臨時福祉給付金窓口の開設 ・ 各課就労支援担当者の就労支援課兼務 ・ 職員寮入寮者の防災課兼務 ・ 課題別 P T の設置 	実施	実施	
複線的な処遇制度の確立	検討	調整	調整	
職員の表彰制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ MBA 表彰 ・ 職員表彰 	実施	実施	
行政系人事制度の見直し【新規】	検討	検討・準備	実施	
ワークライフバランスの推進【新規】	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年次有給休暇の取得促進 (休暇累積を年度管理に変更) ・ 育児・介護関連の休暇休業の取得促進 (子育て休暇の創設) ・ 配偶者同行休業制度の創設 ・ 時間外勤務の縮減 (36 協定の締結) ・ 職員の子育て支援計画の改定 	実施	実施	

項目	(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	所管課	職員課
内容	社会情勢の変化や区民ニーズの多様化・増大化に伴い、基礎自治体としての区の役割が大きく変化しています。こうした変化に対応するため、業務内容に合わせ様々な人材の採用など、目的達成に合致する多様な雇用形態の活用を図ります。		
実施項目	実績 (26年度見込)	計画	
		27年度	28年度
非常勤職員制度の改革	・ 職層制度の運用 ・ 休暇制度の充実 (子育て休暇の創設)	実施	実施
常勤職員採用の多元化の実現	・ 経験者採用の実施 ・ 育児休業任期付職員の採用	実施	実施
退職職員のスキルの活用	新再任用制度の導入・活用	実施	実施
一般任期付職員の採用の拡充【新規】	検討	検討	検討

項目	(4) 区政課題への取組を担保する適正な人員体制の確立	所管課	職員課
内容	区の組織及び区政の事務執行の最適な在り方について多面的な検討を行うとともに、区政が担うべき基本的な業務の実施に関し必要かつ最少の職員体制を明確にし、今後区政が重点的に取り組む課題に必要なとなる組織人員の在り方について具体的な検討を行い、区における適正な人員体制の確立を図ります。		
実施項目	実績 (26年度見込)	計画	
		27年度	28年度
職員定数の管理	26年度定数 1,542人	—	—