

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(見込み)		計画		
	5年度		6年度	7年度	8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 		実施	実施	実施
目標管理	<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 		実施	実施	実施

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	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。 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。				
項目	実績(見込み)		計画		
	5年度		6年度	7年度	8年度
人材発掘プログラム	<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 		実施	実施	実施
職員のキャリアステージに応じた研修	【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2年目研修 入区3年目研修 		実施	実施	実施
	【主任研修の充実】 <ul style="list-style-type: none"> 困難事例対応研修 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	実施	実施
	【係長職昇任前研修】 <ul style="list-style-type: none"> 宿泊研修 チームビルディング・ハラスメント防止研修 実務研修 		実施	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 答弁研修 		実施	実施	実施
	【キャリアデザイン研修】 <ul style="list-style-type: none"> 年代別：30歳、40歳、50歳、60歳職員を対象 職層別：入区3年目、主任1年目、係長1年目職員を対象 		実施	実施	実施
	【公務員基礎研修】 <ul style="list-style-type: none"> 公務員倫理研修 ハラスメント防止研修 人権研修 上級救命講習 		実施	実施	実施
	【能力開発型研修(会場研修・eラーニング研修)】 <ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルスマネジメント・モチベーション研修 対人コミュニケーション研修 組織力・思考力研修 事務処理力研修 公務基礎・法務研修 DX推進・業務改善研修 政策形成能力向上研修におけるGAH研修 		実施	実施	実施

項目	実績(見込み)	計画		
	5年度	6年度	7年度	8年度
荒川区職員ビジネスカレッジ(A BC)	・ABC本科課程 ・ABC実務専門課程 ・ABC通信教育講座	実施	実施	実施
政策形成能力の向上	・幸せリーグ実務者会議への参加 ・新公会計制度に関する研修 ・政策形成力向上研修 ・荒川区民総幸福度(GAH)に関する研修 ・RPAを活用した業務効率化に関する研修	実施	実施	実施
OJT等による新規採用職員等の育成	・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	実施	実施
デジタル人材の育成【再掲】	・地方公共団体情報システム機構や東京都が実施するデジタル化関連研修 ・DX推進研修(全職員、デジタル推進員)	実施	実施	実施
荒川区職員魅力ある職場づくり推進計画	・ワーク・ライフ・バランスの推進 (ノー残業デーの設定、年次有給休暇の計画的取得の促進、育児休業の取得促進など介護・子育て中の職員支援等) ・職員の健康維持・促進と安全衛生 (健康診断の実施、産業医・カウンセラー設置等) ・職員の人権・尊厳を守る取組 (性自認・性的指向に関する適切な配慮と対応、ハラスメント防止等) ・職員の能力開発と意欲・やりがいの向上 (職員個々の資質やスキル向上のための能力開発研修、一級建築士等の資格取得の助成、大学講座の科目履修・聴講の受講助成等) ・職員の活躍推進・支援 (フレッシュャーサポーター制度、キャリア形成支援研修の実施)	実施	実施・計画改定	実施
高齢職員の活用	・計画的な人事異動 ・高齢職員向け研修	実施	実施	実施
柔軟な職員配置	・新型コロナウイルス感染症拡大防止対策 ・マイナンバー業務・選挙事務に係る応援体制の確保	実施	実施	実施
職員の表彰制度	・職員表彰 ・MBA表彰	実施	実施	実施
児童相談所開設に伴う人材育成	・専門研修への参加 ・庁内研修 ・講演会	実施	実施	実施

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(見込み)		計画		
	5年度		6年度	7年度	8年度
人材発掘プログラム【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 		実施	実施	実施
経験者採用	<ul style="list-style-type: none"> 児童相談所等の経験を有する職員の採用 民間企業等での多様な経験や専門性を有する人材の確保 		実施	実施	実施
会計年度任用職員制度	職層制度の運用		実施	実施	実施
	会計年度任用職員制度の運用		実施	実施	実施
高齢職員の活用【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	実施	実施
任期付職員等【一部再掲】	<ul style="list-style-type: none"> 児童相談所業務への従事 DX推進のための人材確保策に向けた取組 		実施	実施	実施
障がい者雇用	<ul style="list-style-type: none"> 「業務開発推進担当」業務の拡大 継続的な障がい者雇用の実施 障害のある職員の活躍推進・支援 		実施	実施	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、定年引き上げを踏まえ、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、勤務時間換算による人員の適正管理を行います。</p>				
項目	実績(見込み)		計画		
	5年度		6年度	7年度	8年度
職員の適正配置及び総数管理 【一部再掲】	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間換算による人員の適正管理 ・重要課題分野への重点配置 ・再任用職員の活用の促進 		実施	実施	実施