

# 江東区人材育成基本方針

＜概要版＞

「みんなのでつくる伝統、未来 水彩都市・江東」の実現に向け  
意欲的に取り組み、新たな行政課題を解決できる職員

## 1 「人材育成基本方針」策定の目的と背景

区を取り巻く環境は急激な変化を遂げていると共に、区政に対するニーズもますます複雑・多様化してきており、このような状況に的確に対応できる人材の育成は欠かせないものである。それには、職員一人ひとりが仕事に対する強い意欲を持ち、自らの持つ能力を最大限に発揮し、区政運営をしていく必要がある。この状況を踏まえながら、何よりも区民サービスの向上を主眼として、区が求める職員像を示すとともに、「区民本意の区政運営」ができる職員を育成するための指針として、新たに策定する。

## 2 区が求める職員像・職場像の明示

ここでは、これからの区政を推進する、区が求める職員像と職場像を描き、「基本姿勢」「能力・知識」及び「職員の育つ職場」を新たに見直した。

- 1 職員の基本姿勢
  - ①区民と同じ視線を持つ（江東区の職員としての姿勢）
  - ②常に問題意識を持ち、チャレンジする（仕事をする上での心構え）
  - ③コスト意識を持ち、社会環境の変化に敏感に対応する（具体的な仕事の進め方）
  - ④高い倫理観とバランス感覚を持つ（すべてのもとになる公務員としての姿勢）
- 2 職員に求められる能力・知識  
「すべての職員に求められる能力・知識」「職層ごとに特に求められる能力・知識」を理解し、達成していく。
- 3 職員の育つ職場
  - 育ち合える職場
  - 自由に話し合い、情報を共有できる職場
  - 目標に向かって協力し合える職場

## 4 推進に向けて

人材育成担当部門の役割  
人材育成に関し、各職場との協力体制を整える  
適材適所の人事管理を行う  
研修体系を一層充実させる  
職員の健康管理・福利厚生体制を整える  
職員の士気高揚と職場の活性化につながる人事制度を検討する

管理監督者の役割  
コーチング技法の活用  
適切な指導・助言  
公平な人事考課  
自ら自己啓発する  
日常的に職員の行動状況を把握する

各職員の役割  
基本姿勢を持って仕事を進める  
主体的・積極的に自己啓発に取り組む

## 3 具体的な取組み

具体的な取組みを、人事管理、職場づくり、能力開発の3つの側面から考える

### 人を育てる人事管理

複雑化・高度化する行政需要に対応した人材の確保  
【主な取組みの方向】 人物判断に重点を置いた高い資質と意欲を有する人材の選抜  
経験者採用制度、任期付職員採用制度の積極的な活用

職員の能力を活かし、育てる人事配置  
【主な取組みの方向】 ジョブローテーションの導入  
本人の適性や意欲を尊重した人事配置  
公募制人事制度  
エキスパート人材の育成と配置システムの検討  
国や地方公共団体、民間企業などの積極的な職員の派遣

人材育成のための人事考課制度の確立  
【主な取組みの方向】 「目標管理型の自己申告制度」の導入の検討  
人事評価制度の適正な評価ができるようなシステムの整備  
評価者訓練の継続  
評価結果の任用等への活用  
職員への評価結果の開示の拡大

### 意欲を高める職場づくり

チームワークの強化  
【主な取組みの方向】 コミュニケーションの活発化、情報の共有化  
やる気を引き出す職場作り  
【主な取組みの方向】 組織の目標や目的を明確に設定する  
職員に責任を持たせ、仕事を任せる

働きやすい職場環境の形成と健康管理体制の充実  
【主な取組みの方向】 明るく働きやすい職場環境の形成  
職員の健康管理に対する意識の改革、心の健康保持・増進  
「安全衛生講習会」「心の健康づくり計画」の実施  
カフェテリアプランの継続

### 職員の能力開発

自己啓発  
【主な取組みの方向】 「研修ビッグバン」の継続  
研修関係の図書及びビデオの貸出し  
自己啓発に関する情報の提供  
通信教育講座受講の助成制度

OJT  
【主な取組みの方向】 OJT 指導者の育成、研修  
OJT の進め方の情報提供

集合研修  
【主な取組みの方向】 効果的な研修体系の構築  
研修報告の徹底や、研修資料の共有化

効果的な人材育成の強化

