

江東区人材育成基本方針の取組み状況について

1 策定の目的

区政を取り巻く社会環境の変化にともない、複雑・多様化する区民ニーズに的確に対応し、基本構想に掲げる「みんなで作る伝統、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を育成する。(平成 22 年 10 月策定)

2 概要

組織的な人材育成を推進するとともに、職員一人ひとりが具体的なイメージを持って自己の能力開発に取り組むことができるよう、「区が求める職員像」を明示した。
(裏面「江東区人材育成基本方針(抜粋)」参照)

3 取組み状況

「自己啓発」「集合研修」と共に、職員の能力開発の重要な柱の一つとして位置づけた「OJT」を、全庁的に推進している。

(1) OJT (On the Job Training) の推進

①職員OJTハンドブックの作成

平成 24 年 5 月 管理職・係長級職員へ配付。

②OJT指導者養成研修の実施(平成 23 年度～)

管理職及び係長を対象に、OJTの意義や効果、進め方を理解する研修を実施。職員OJTハンドブックをサブテキストとして活用。

③接遇リーダー養成研修の実施(平成 23 年度～)

職場で接遇の指導的立場にある係長等職員が、業務内容や接客状況に応じた接遇の指導方法を習得するために実施。職員接遇マニュアル(平成 24 年 3 月全職員へ配付)をサブテキストとして活用。

(2) 自己啓発の推進

①職員自己啓発助成の実施(平成 22 年度～)

自発的に学習し、職務に役立てようとする職員に対し、指定通信教育講座の受講料の一部を助成している。

②建築士育成講座等受講料助成の実施(平成 25 年度～)

建築技術職員の技術力向上のため、一級建築士の資格取得を目的とする通信教育または通所講座を受講する職員に対し、受講料の一部を助成する。

(3) 職層研修(集合研修)の充実

人材育成基本方針において区が求める基本姿勢、能力及び知識を備える職員の育成を目指し、研修方法及びカリキュラムの充実を図っている。

江東区人材育成基本方針（抜粋）

1 区が求める職員像

（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

①すべての職員に求められる能力・知識

- ・専門知識、幅広い知識
- ・政策形成能力
- ・対人関係能力（コミュニケーション能力）
- ・人材育成能力

②職層ごとに特に求められる能力・知識

一般職員 ・課題発見能力、業務遂行能力 ・理解力、表現力 ・積極性、協調性	主任主事級 ・課題発見能力、業務遂行能力 ・業務に関する専門知識及び技術 ・コミュニケーション能力
係長級 ・政策立案能力 ・課題発見・解決能力 ・人材育成能力 ・調整力 ・判断力	管理職 ・政策決定能力（判断力、決断力） ・経営能力、先見性、総合調整能力（マネジメント） ・危機管理能力 ・人材育成能力

2 職員の能力開発

- （1）自己啓発
- （2）OJT
- （3）集合研修