

1. 人事戦略プランの目的と考え方

(1) 目的

行政を取り巻く環境や社会情勢の変化を踏まえ、今まで以上に職員一人ひとりが新たな行政課題に対して素早く、意欲的に取り組むとともに、多様な職員がそれぞれ持つ能力を最大限に生かし、組織パフォーマンスを高める。

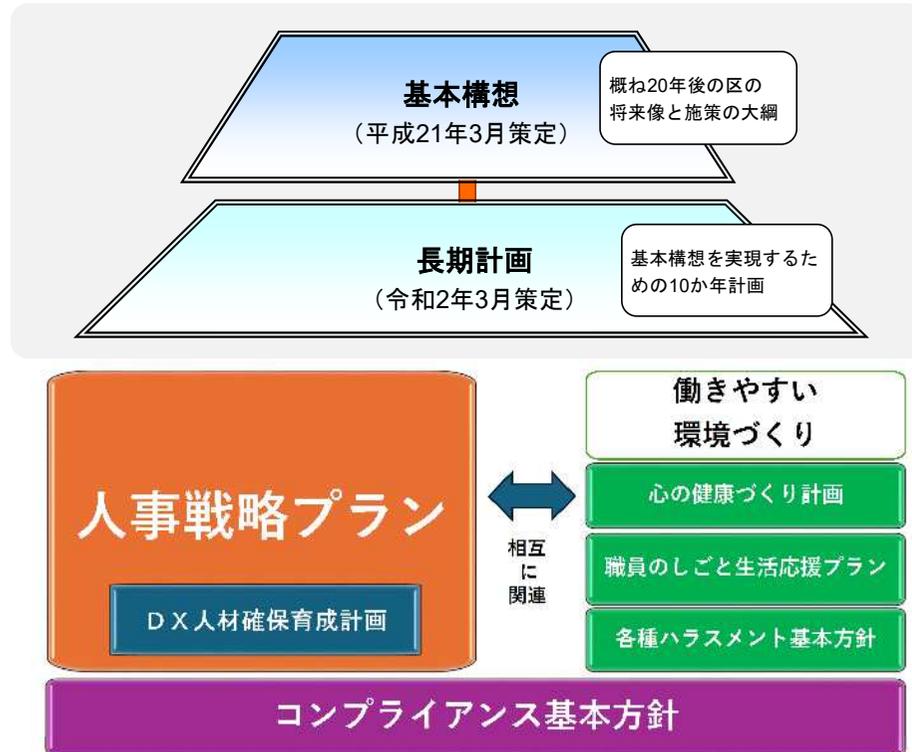
(2) 考え方

「人事戦略プラン」は、「人材確保」「人材育成」「職場環境」の3つの視点を軸として必要な人材の確保・育成を図る。



2. 人事戦略プランの位置付け

- 長期計画の実現に向け、職員を人材確保や人材育成の面から支えるプラン
- 併せて、環境面を支える方針・計画等と相互に関連させる



3. 目指すべき職員像

(1) 目指すべき職員像

目指すべき職員像

区民目線で地域を支え、幅広い視野で未来を築く職員

(2) 職員の行動規範

「法令等を遵守することはもとより、社会常識や高い倫理観に基づいて職務を公平・公正に遂行するとともに、区民の目線に立ってその期待に応えていく姿勢」

(3) 職員が持つべき5つの視点

区民目線・相互理解

問題意識・柔軟な発想

コスト意識・バランス感覚

協働・協調性

挑戦・変革

4. 人事行政を取り巻く環境

- 職員数の変化
 - 職員数は増加に転じており、引き続き行政課題ごとに適正な職員数を確保
- 職員の年齢層の変化
 - ベテラン職員の退職と新規職員の大量採用により職員の年齢構成が変化
- 育児休業取得者数の変化
 - 男性職員の育児休業の取得率は増加傾向にあり、令和6年度は92.9%
- 中途退職者数の変化
 - 定年前に退職する職員が増加傾向にあり、若手・中堅職員の退職が増加
- 病気休職者数の変化
 - 病気休職者のうち、精神的な疾患を理由とした休職者の割合が増加
- 採用試験における受験者数の変化
 - 特別区職員採用試験における受験者数の減少や倍率の低下

5. 10年間を見据えた予想される環境変化

- 本区行政需要の多様化
- 労働力人口の更なる減少
- DX人材の確保・育成
- 専門性を有する人材の確保・育成

江東区人事戦略プラン 《概要版》

6. 人事戦略プランの内容

(1) 人材確保の視点		(2) 人材育成の視点									
1	人材確保策の強化	1	採用PRの強化	1	研修の充実	1	職員研修実施計画に基づく各種研修				
		2	職場体験・インターンシップの実施			2	職層研修の体系の一部見直し				
		3	多様な採用種別・職種による職員の確保			3	ICTリテラシー・デジタル技術の向上				
		4	多様な人材確保策の活用			1	OJT指導者養成研修の実施				
2	高い専門性を有する人材の確保	1	技術職や福祉分野における専門人材の確保	2	OJTの推進	2	「OJTシート（職員指導計画書）」の活用				
		2	デジタル分野における専門人材の確保			3	目標管理における面談の実施				
		3	任期付職員の活用や民間企業・他団体からの受入			1	職員自己啓発助成制度				
		4	会計年度任用職員の活用			2	建築士育成講座等受講料助成				
3	新規採用職員に対する定着支援	1	江東区で働くイメージ等の情報発信の強化	3	自己啓発支援	3	情報処理技術者試験受験手数料助成				
		2	ミスマッチを低減させる取組み			4	WEB研修システムの活用				
		3	江東未来づくり人材塾			5	職員自主企画調査や職員等提案制度に基づく政策形成能力の向上				
		4	面談等によるフォロー体制の充実			1	自己申告書に基づく職員の能力の有効活用				
(3) 職場環境の整備の視点		4	人材育成（成長支援）	4	職員の能力を活用した人事配置	2	複線型人事制度におけるエキスパート分野の創設				
1	能力を活かせる多様な働き方の推進					1	テレワークの活用	5	目標管理による人事評価制度の適正な運用	1	各職場に求められる能力の明確化
						2	職員の育児休業等の取得促進			2	目標管理における面談の実施【再掲】
						3	時差出勤の運用			1	職員のしごと生活応援プランの推進
		4	職員が働きやすい服装への転換	2	キャリア形成支援						
		5	効率的な職場環境の整備	3	女性活躍の推進						
2	風通しの良い職場づくりの促進	1	職員交流会の実施	6	キャリアプランに応じた活躍支援						
		2	内部公益通報制度の適切な運用								
		3	「江東区版FIKA（フィーカ）」の活用								
		4	職場における各種ハラスメント基本方針及び相談窓口								
3	安心して働き続けることができる体制づくり	1	職員健康相談	7. 人事戦略プランの推進 (1) 人材確保・育成に向けて ・幅広い知識経験を有する職員の育成を基本としつつ、職務内容に応じ外部の人材の活用を図るほか、専門性を有する分野における専門人材を育成する。 (2) 職層に応じた人材育成 ・職員の適性・能力を見極めた人事管理や職層に応じた能力開発 (3) 離職防止に向けた取組み ・職員へのキャリア形成支援や風通しの良い職場づくり (4) 効率的な職場環境の整備 ・誰もが便利で快適に暮らせる「Smart KOTO」の実現を目指す							
		2	内部公益通報制度の適切な運用【再掲】								
		3	復職支援								
		4	職員のモチベーション向上につながる福利厚生								
		5	職員のエンゲージメントの把握								