

1 「人材育成基本方針」策定の概要

※本方針の位置付け：基本構想の実現に向け様々な計画を推進する職員を能力開発や人材育成の面から支える方針

1 人材育成基本方針を巡る経緯

①人事制度の改正

- ・H28 地公法改正⇒目標管理制度の導入
- ・H30 行政系人事制度の改正⇒主任、主査の役割が明確に

②職場環境の新たな整備

- ・職員のごと生活応援プランの策定
- ・働き方改革の推進の一つである超勤上限設定

2 人材育成を取り巻く状況

職員数や年齢層、採用試験受験者数の変化をグラフや表で表した。その他、職員間の連携不足を問題提起している。

3 10年間を見据えた予想される環境変化

- ① 高齢期職員の増加
- ② 労働人口の減少
- ③ ICTの更なる利活用
- ④ 専門性を有する人材の育成
- ⑤ 高齢社会に対応できる人材の育成

目的

これまでの10年、これからの10年の状況を踏まえ、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、意欲的に取り組み、相手の立場を理解し思いやりをもった職員を育成するとともに、それらを結集した組織づくりを強化していく。

2 江東区が育てたい職員

1 これからの区政を推進するための「目指すべき職員像」を提示

2 職員に求められる能力・態度の明確化

- ① すべての職員に求められる能力・態度
- ② 職層ごとに求められる能力・態度
⇒「標準職務遂行能力」と「人事評価項目」を併記化し、より明確にした。

3 職員のキャリアデザイン

職員一人ひとりが自分の得意とすることややりたいことを自問して、目指す姿を明確にした上で、実現までのロードマップを描いていく。

4 推進に向けて

1 職員の役割【意識改革】

- ・意欲的に自己啓発に取り組む
- ・将来を見据えるためにキャリアデザインを描く
- ・自己管理の意識を持つ

2 管理監督者（部課長・係長）の役割【適切な業務管理】

- ・目標管理による職場の人材育成計画
- ・公平・公正な人事管理（管理職）
- ・職員の日常の行動状況の観察

3 人材育成担当部門の役割【人材育成のチェック体制】

- ・目標管理制度の推進
- ・人材育成基本方針の検証
- ・自己啓発支援

3 人材育成への取組み

職員の能力開発

①自己啓発

- ・職員自己啓発制度
- ・研修ビッグバン
- ・職員等提案制度
- ・職員自主企画調査、研究活動 など

②OJT

- ・OJT指導者養成研修、仕事の教え方研修、接遇リーダー養成研修の実施
- ・職員OJTハンドブック
- ・職員接遇マニュアル
- ・目標管理における面談の実施

③集合研修

- ・職員研修実施計画
- ・職層研修
- ・実務研修
- ・特別研修
- ・特別区職員研修所による研修

他部署との連携強化

- ・庁議、庶務担当課長会、係長会の運営方法の工夫
- ・組織横断的な協力体制の推進
- ・集合研修における班編成の工夫

人を育てる人事管理

① 職員の能力を開発し発揮できる人事管理

- ・自己申告制度
- ・公募制人事制度
- ・複線型人事制度
- ・派遣交流制度
- ・所属紹介ガイドブック
- ・人材育成に関するあり方検討会の設置

②目標管理による人事評価制度の運用

- ・人事評価制度研修
- ・目標管理における面談の実施

能力を活かせる環境づくり

①ワークライフバランスの推進

- ・職員のごと生活応援プラン
- ②職員の健康管理体制の充実
- ・心の健康づくり計画
- ・健康診断
- ・職員健康相談
- ・安全衛生講習会

③ハラスメント防止への取組の推進

- ・職場におけるセクシャル・ハラスメント基本方針、パワーハラスメント基本方針、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント基本方針
- ・ハラスメント相談窓口

目指すべき職員像

「チーム江東」一丸となって 区民の信頼に応え

積極・果敢にチャレンジする

実行力のある 職員