

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。

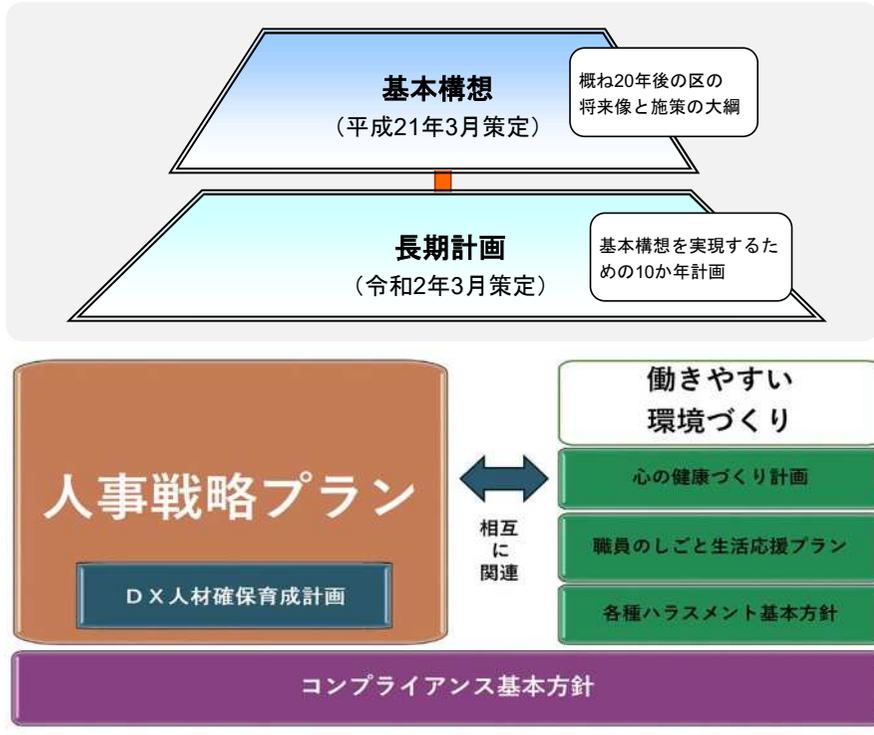
(2) 考え方

「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とする姿勢」

(3) 職員が持つべき5つの視点



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
- D X人材の確保・育成
- 専門性を有する人材の確保・育成

