

# 千代田区人材育成基本方針改定について

## I これまでの人材育成基本方針

職員が区政に関わるあらゆる人々と信頼関係を築きながら、能力を高め、よりよい行政サービスが提供できるよう、4つの目指すべき職員像を示し、人材育成の基本的な考え方、方向性、方策を明らかにしたもの（平成22年12月改定版）

（目指すべき職員像）

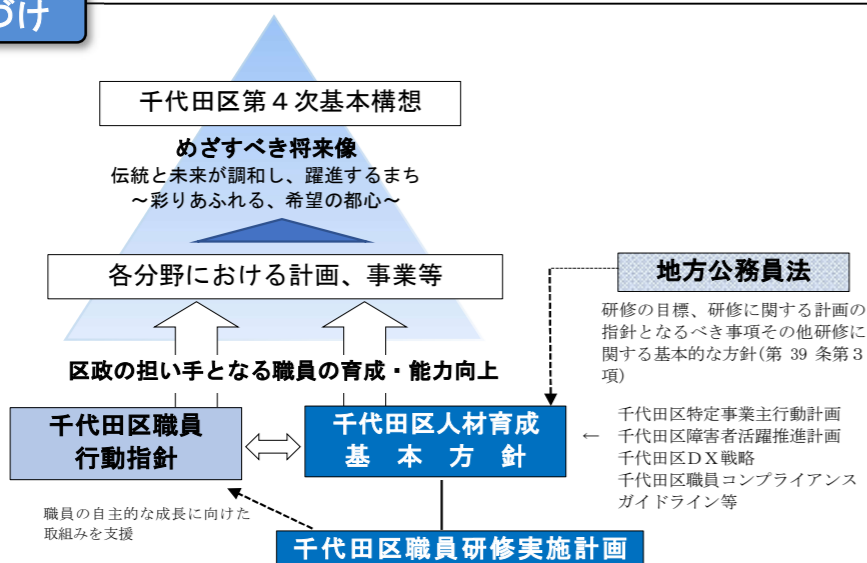
- ① 区民の目線で考え、行動する職員
- ② プロの目と耳と心を研鑽する職員
- ③ 時代の変化に対応し、チャレンジ精神旺盛な職員
- ④ 高い倫理観を備え、確固たる信念で使命・責任を全うする職員

## II 改定の必要性

前回の改定以後の社会情勢の変化等に対応するもの

- |          |   |
|----------|---|
| 平成27年12月 | 改正労働安全衛生法施行（ストレスチェックの義務化等）                    |
| 平成28年4月  | 改正地方公務員法施行（能力及び実績に基づく人事管理実施等）                 |
| 平成30年4月  | 行政系人事制度の改正（職務の級の再編等）                          |
| 平成元年4月   | 働き方改革関連法施行（労働時間法制の見直し等）                       |
| 令和2年～    | 新型コロナウイルス感染拡大による「新しい生活様式」の浸透                  |
| 令和2年4月   | 改正地方公務員法及び地方自治法施行<br>（会計年度任用職員制度の導入、再雇用制度の廃止） |
| 令和3年3月   | 千代田区障害者活躍推進計画策定                               |
| 令和3年4月   | 千代田区特定事業主行動計画（第2期）策定                          |
| 令和5年4月～  | 改正地方公務員法施行（定年引上げ、役職定年制の実施等）                   |

## III 位置づけ



## IV 人材育成上の課題

- 1 **新規採用職員等の育成**  
職務経験年数10年未満の職員が約半数を占める。早期育成が必要。
- 2 **ベテラン職員の活躍及び知識・経験の継承**  
定年引上げも踏まえ、ベテラン職員の活躍と知識・経験等のノウハウ継承が必要。
- 3 **管理監督職となる職員の育成**  
管理職の職員の育成が急務。キャリアアップに向けた意識啓発、仕事と家庭を両立できる環境整備等が必要。
- 4 **専門的な人材の確保、育成**  
ICT人材等、専門的知識・技能を有する職員の確保・育成が必要。
- 5 **職員の自発性を支援する仕組みの充実**  
職員一人ひとりの「自らをさらに高めたい」という意思・意欲の支援が必要。
- 6 **人を育てる良好な職場づくり**  
風通しのよい風土づくり、職員の多様な働き方を支援する制度の充実が必要。

## V 改定内容

### 1 目指すべき職員像

従前の目指すべき職員像を基本としつつ、今後は全ての職員が「知識・技術の継承」を意識し行動することが求められるため、新たに後進の育成の視点を加えた次の5項目とする。

- ① 区民目線で考え、行動する職員
- ② 研鑽し、成長し続けるプロフェッショナルな職員
- ③ 多様なニーズや時代の変化に対応し、挑戦する職員
- NEW④ チームワークを大切にし、後進の育成に取り組む職員**
- ⑤ 高い倫理観を備え、確固たる信念で使命・責任を全うする職員

### 2 目指すべき職場像

**NEW 職員が互いの個性、価値観、働き方等を尊重し、ともに学び合い、高め合い、援(たす)け合って、チームワークで課題に立ち向かえる職場**

### 3 施策の方向性

変化が著しい社会情勢に対応し、必要とされる人材を育成するために、「人材確保」「職場環境の整備」「適正配置・処遇」「育成支援」の4つの要素を有機的に連携させた施策を実施する。



### 4 推進体制 NEW

#### (1) 職員

- すべての職員が人材育成のための重要な役割を担う。
- ともに学び高め合う姿勢・心構えを持ち、職層・年齢・雇用形態等にかかわらず、誰もが教え、教わる関係を持ち、それぞれの立場でOJT（職場内研修）を実践する。

#### (2) 管理監督者

- 部長にあつては、組織理念の実現や組織目標の達成、組織課題の解決に向けて、職員に対し、あらゆる機会をとらえて組織理念、組織目標、求める職員像等の組織が目指す方向性を明確に伝え、職員の成長が組織の成長につながり、ひいては区民の福祉の増進に結びつくことを強くメッセージとして伝える。
- 課長にあつては、職場でのリーダーシップをより一層発揮し、係長と十分な連携を図り、職員（会計年度任用職員等を含む。）の意欲と能力を引き出し、伸ばし、生かすための取組み（OJT（職場内研修）による育成、適正な評価、成長に向けた職場風土づくり等）を行う。
- 係長にあつては、OJT（職場内研修）の担い手の中心として、部下職員等への積極的な関与を行う。
- それぞれが全庁的な人材育成施策が効果を上げるよう、積極的・主体的に取り組む。一人ひとりがそれぞれの立場で人材育成を行うとともに自己研鑽に努め、職場における人材育成を推進する。

#### (3) 人事課

- 優れた人材の確保に努めるとともに、職員一人ひとりの適性や能力、知識・経験、職務に対する意欲・態度などを的確に把握し、人事配置や処遇に反映させる。
- 組織として職員の成長と能力発揮を支えるため、その基盤となる人事制度の整備に取り組む。
- 各課で行う人材育成の基本となるOJT（職場内研修）を支援するとともに、より効果的なOff-JT（職場外研修）の提供と職員の自己啓発支援に取り組む。
- 本方針に沿って、各部・各課等と連携・協力し、全庁的な人材育成施策を企画・実施する。本方針を適宜見直す。
- 各部・各課等における取組みを支援する。