

人事戦略 ～創造的人事行政への転換～

経営資源としての人材の育成、能力開発を進めるとともに、適正な組織人員体制の確立を図るため、平成19年9月に「新しい時代に対応した人事戦略構想」を策定しました。

「新しい時代に対応した人事戦略構想」では、区民の満足度を高めるきめ細かな区政運営には、区政を担う職員の果たす役割が大きいことから、高い職務意欲を持ち、知識や能力を兼ね備えた職員集団の形成が必要であるとの認識から、これからの人事政策の目指すべき方向として、次の四つの戦略を掲げました。この四つの戦略を実現するため多様な施策を展開します。

戦略① 目標を明確にし、行動する組織の形成

戦略② 高い職務意識の醸成と、意欲ある職員集団の育成

戦略③ 地方自治体の役割や雇用動向等の変化に対応した多様な人材の活用

戦略④ 区政課題への取組を担保する、適正な組織体制の確立

項目	(1)目標を明確にし、行動する組織の 形成	所管課	職員課	
内容	「職務遂行型組織」から組織がそれぞれ目標を明確にし、さらに、その実現に向け自立的に考え、プランを立て行動する「目標達成型組織」へと発展進化させていくため、職員一人一人が自らの目標を設定し、その達成のために職務を遂行する体制への転換を図ります。			
実施項目	実 績		計 画	
	21 年度	22 年度(見込み)	23 年度	24 年度
人事考課制度の導入	・実施 ・人事考課・研修システム導入準備	・実施 ・システム導入	実施	→
新たな目標管理の導入	実施		実施	→
第三者評価検証制度の導入	実施		実施	→

項目		(2)高い職務意識の醸成と、意欲ある職員集団の育成		所管課	職員課
内容		職員一人一人が高い職務意識を持ち、情熱を持って仕事に取り組むことを実現するとともに、区の職員文化として定着させ、高い意欲を持つ職員集団を育成します。			
実施項目		実 績		計 画	
		21 年度	22 年度 (見込み)	23 年度	24 年度
新たな人材発掘プログラムの展開		・ インターン受入 ・ 大学・公務員予備校説明会 ・ 採用説明会・見学会 ・ 経験者向け説明会		実施	→
新たな研修体系の確立	職員が自ら選択受講する研修制度 (能力開発型中心)	・ キャリアデザイン研修 ・ 能力開発研修 (41 講座)	・ キャリアデザイン研修 ・ 能力開発研修 (49 講座)	実施	→
	新人育成プログラム	実施		実施	→
	次世代リーダー育成プログラム	・ ワークショップ ・ 合宿	・ ワークショップ ・ 企業訪問 ・ 区長プレゼン	実施	→
荒川区職員ビジネスカレッジ (A B C)		・ 本科課程の実施 ・ A B C 大学院の開講(係長級・課長級・部長級) ・ 実務専門課程 ・ 東京財団週末学校への派遣 ・ 通信教育支援コースの開講		実施	→
フレッシュャーサポート制度		実施		実施	→
柔軟な職員配置の実現	庁内公募制 人事異動制度	実施 (2 職場)	実施 (2 職場)	実施	→
	異動配置基準の策定	検討		実施	→
複線的な処遇制度の確立		検討		検討	→

項目	(3)地方自治体の役割や雇用動向等 の変化に対応した多様な人材の 活用	所管課	職員課	
内容	社会情勢の変化や区民ニーズの多様化・増大化に伴い、基礎自治 体としての区の役割が大きく変化しています。こうした変化に対応 するため、業務内容に合わせ様々な人材の採用など、目的達成に合 致する多様な雇用形態の活用を図ります。			
実施項目	実 績		計 画	
	21 年度	22 年度(見込み)	23 年度	24 年度
非常勤職員制度の改革	・職層の拡充に向けた 検 討 ・福利厚生の拡充に向 けた検討	・職層の拡充(3層→6 層) ・福利厚生の拡充(育 児休業後復帰制度、職 員寮への入寮)	実施	→
常勤職員採用の多元化の実現	経験者採用の実施 (20名)	経験者採用の実施 (16名)	実施	→
退職職員の新たな活用	検討		検討	→

項目	(4)区政課題への取組を担保する、 適正な組織体制の確立	所管課	職員課	
内容	区の組織及び区政の事務執行の最適な在り方について多面的な検討を行うとともに、区政が担うべき基本的な業務の実施に関し必要かつ最少の職員体制を明確にし、今後区政が重点的に取り組む課題に必要なとなる組織人員の在り方について具体的な検討を行い、区における適正な組織人員体制の確立を図ります。			
実施項目	実 績		計 画	
	21 年度	22 年度 (見込み)	23 年度	24 年度
職員定数の管理 (目標とする常勤職員数)	21 年 4 月現在の職員数 1,570 人	22 年 4 月現在の職員数 1,557 人		