

中央区人材育成基本方針（改定版） 概要

1 改定の背景

本区を取り巻く環境の変化

〔外部環境〕

- ・ 定住人口の増加に伴う行政需要の拡大
- ・ 働き方改革の広がり
- ・ 自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)の推進
- ・ 新型コロナウイルス感染症の拡大

〔内部環境〕

- ・ 職員の年齢構成の変化
- ・ 行政系人事制度の改正
- ・ 再任用制度の改正
- ・ 会計年度任用職員制度の施行 など

変化への対応

人材育成基本方針の改定

2 人材育成基本方針の位置付け

- ・ 新たな人材育成基本方針（以下「本方針」という。）は、本区における長期的な人材育成の取組を定める総合的な方針とします。
- ・ 地方公務員法第39条第3項※の規定に基づく方針を包含します。
- ・ 「中央区基本計画」に掲げる「持続可能な行財政運営」の実現に資する方針とします。
- ・ 区の関連する計画（中央区特定事業主行動計画等）と整合性のある方針とします。
- ・ 本方針で定めた取組に基づき、年度ごとに「研修実施計画」を作成し、職員研修を行います。

※地方公務員法第39条第3項： 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。

3 人材育成の重点取組

これまでの重点取組

活力ある職場づくりのための

- ① 学ぶ風土・育てる環境づくり
- ② 協力し合える職場づくり
- ③ 効率的な仕事ができる職場づくり

これからの重点取組

- ① 組織的かつ計画的な人材育成
- ② 人事評価を活用した人材育成のさらなる推進
- ③ さまざまな勤務環境の整備と推進
- ④ 女性職員の活躍推進
- ⑤ メンタルヘルス対策とハラスメント防止対策の推進

4 対象期間

- ・ 令和4（2022）年度から令和8（2026）年度までの5年間程度

平成23 (2011)	...	令和3 (2021)	令和4 (2022)	令和5 (2023)	令和6 (2024)	令和7 (2025)	令和8 (2026)
前方針							
			本方針				
		・改定					・改定

5 めざす職員像と求められる意識・能力

中央区がめざす職員像

- ① 「区民」とともに考え行動し、負託に応えていく職員
- ② 「自己」を高め、絶えず成長していく職員
- ③ 「仲間」を重んじ、「組織の力」の強化に貢献していく職員

必要な意識

- ① 「区民のために、区民とともに」の意識
- ② 高い倫理意識
- ③ チャレンジ精神
- ④ コスト意識
- ⑤ 情勢適応意識
- ⑥ 自己成長の意識
- ⑦ 仲間を思う意識

必要な能力

- ① 自己管理能力
- ② 職務遂行能力
- ③ 接遇・対人関係能力
- ④ 政策形成能力
- ⑤ 組織管理能力

職層ごとに求められる能力

- ① 倫理
- ② 課題対応
- ③ 判断・企画
- ④ 協調性
- ⑤ 説明
- ⑥ 業務遂行
- ⑦ 知識・技術
- ⑧ コミュニケーション など

6 人材育成を効果的に推進する取組

人事制度

- ・ 採用
- ・ 配置
- ・ 昇任・降任
- ・ 評価

研修制度

- ・ 自己啓発支援
- ・ 職場研修(OJT)支援
- ・ 職場外研修(集合研修)の充実

健康管理・職場管理

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進
- ・ 健康管理・安全衛生管理体制の推進
- ・ ハラスメントの防止

7 今後の課題

- ・ キャリアパスと職員研修の連動
- ・ 定年引上げに対応した取組
- ・ 自治体DX推進に向けた職員の育成

8 着実な推進に向けて

本方針の検討と見直し等を実施しながら着実に推進する。