

台東区人材育成基本方針（令和5年3月改定版） 概要版

概要

- 人材育成基本方針は、本区における長期的な人材育成の方向性を定めるものです。
- 全職員(会計年度任用職員を含む)を対象とします。
- 取組期間は令和5年度～14年度の10年間です。

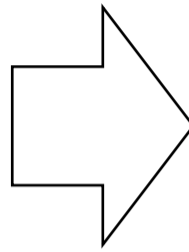
改定のポイント

- 社会環境の加速度的変化に対応するため「課題解決力向上」「多様性の推進」「働きやすい職場づくり」等の要素を、職員像などに取り入れました。
- 人が育つ組織風土づくりを推進するため、新たに職場像を定めました。
- 職層毎に求められる役割の記載を充実しました。
- 人材マネジメントの視点で総合的に人材育成を推進します。

改定の背景・課題

社会環境等の加速度的変化

- 社会環境・仕事の変化**
- ・価値観の多様化
 - ・急速なデジタル化の進展
 - ・新型コロナウイルスの影響
 - ・行政課題の急速な多様化・複雑化
- 職員の働き方を取り巻く変化**
- ・地方公務員法改正
 - ・行政系人事制度改正
 - ・定年年齢の引上げ・役職定年制
 - ・働き方改革の推進
 - ・キャリア観の変化



人材育成の課題

1. 社会環境の加速度的変化への対応
2. 職員年齢構成等の変化への対応
3. 働きやすい職場環境の整備
4. 公務員としての基本の徹底
5. 人材マネジメントの推進

めざす職員像

区職員としての使命感と誇りを持ち

区民や訪れる人を笑顔にするために働く職員

「台東区に住んで良かった、訪れて良かったと思ってもらえるまちをつくること」が私たちの仕事です。そのことに使命感と誇りを持ち、区民や訪れる人を笑顔にするために働くことが、区職員として最も大切な姿勢です。

新たな課題を発見し 前例などにとらわれずに

柔軟に解決できる職員

社会環境や区民ニーズの急速な変化への対応が求められています。新たな課題を発見し、既存の制度や組織の枠組み、前例などにとらわれずに解決する職員や、仕事のプロセスを見直し業務を改善できる職員が必要です。

豊富な知識と高い専門性を持ち 区民サービスを高められる職員

多様化・複雑化する行政課題への対応が求められています。業務知識を常にアップデートできる職員や、各分野の高い専門性を持った職員が必要です。特に今後は、デジタル技術を活用して、区民サービスを高められる職員が必要です。

組織内外の多様な人々と連携して 地域の課題を解決できる職員

地域が抱える多岐にわたる課題を解決するには、組織を横断したチームで仕事ができる職員が必要です。また、行政だけでは解決が困難な課題を、地域に関わる多様な人々と連携して解決できる職員が必要です。

ワークでもライフでも主体的に成長し続け

組織に多様性と活力をもたらす職員

働き方改革が進み、定年も引上げられます。主体的に成長し続け、ワークとライフの好循環を作り出すことで、組織に多様性と活力をもたらす職員が必要です。

めざす職場像

若手職員によるワーキング・グループで作成

職員の笑顔と区民の笑顔が繋がる！

世代・職層を超えて 話しあい 認めあい 高めあい 一笑懸命な職場

話しあい

- 意見もストレスもフリーな風通しの良い職場
- 会話がはずむ 和む職場

- 自他のキャラクター(個性)を理解し 活かしあう職場
- 日々の頑張りを認めあい やりがいのある職場

認めあい

- 経験と知恵をシェアし 成長しあえる職場
- 区民のために 意欲と能力を最大限発揮できる職場

高めあい

各職層に求められる役割と能力

- 人材育成や効率的な組織運営を推進するため、職層毎の役割の記載を充実しました。
- 各職層に求められる能力は標準職務遂行能力と一致させました。

キャリアデザイン

- 職員が自律的にキャリアを形成するための考え方を示しました。

人材育成の取組

- 人材育成の課題に対応した取組を5つ定め、採用、配置、育成等を一体的に実施する人材マネジメント推進の視点で、総合的に人材育成を推進します。

1. 時代の変化に対応した人材育成

- 総合的な職員採用
- 専門性の高い人材の確保・育成
- 時代の変化に対応した能力開発

3. 多様な職員が意欲と能力を 発揮できる職場づくり

- 働きやすい職場づくり
- 働きがいのある職場づくり
- 多様な人材の活躍推進
- 健康管理とハラスメント防止

2. 人が育つ組織風土づくり

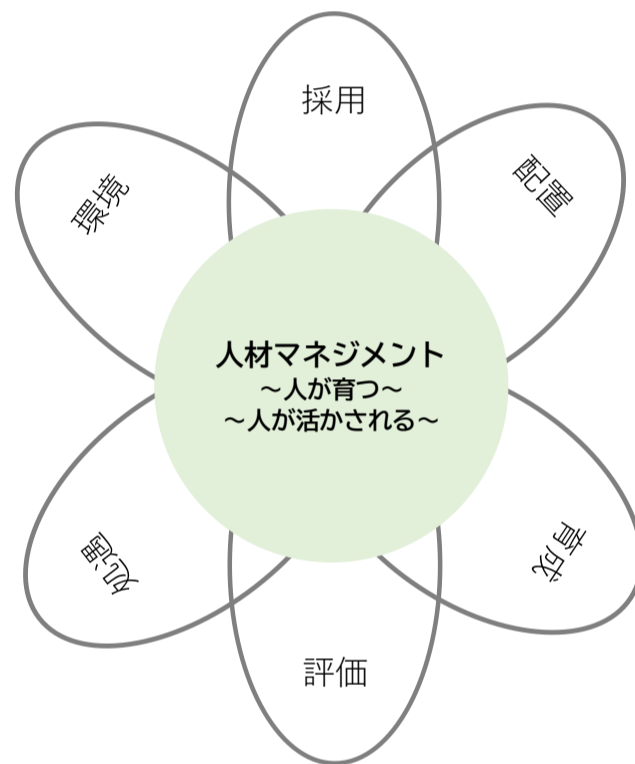
- 人を育てる人事配置
- 人が育つ職場づくり
- 自律的なキャリア形成の支援

4. 公務員としての基本の徹底

- 公務員としての基本の徹底

5. 人事評価を軸とした 人事管理と人材育成の推進

- 人事評価制度の適正な運用
- 人材育成への更なる活用
- 評価結果の活用



各主体の役割

各職員
(個人)

- 自ら学び成長し続ける
- キャリアを描く
- 話し合い 認めあい 高めあう

管理監督者
(係長以上)

- 部下を育てる
- 人が育つ職場環境をつくる
- 部下が意欲と能力を発揮できる職場環境をつくる

人事・人材育成
担当部門

- 人が育ち、人が活かされる職場環境づくり
- 研修・能力開発プログラムの提供
- 基本方針の進行管理と周知