

北区人材育成基本方針（概要版）

I 人材育成基本方針改定の背景と考え方

1 人材育成基本方針改定の背景と目的

- ・ 社会経済情勢の変化、多様化・複雑化する区民ニーズへの対応、DXの取組みなど区に求められる役割は大きくなる一方、採用試験の申込者数の減少による人材確保が困難な状況が継続
- ・ こうした状況を背景に、令和6年度に全職員を対象とした**エンゲージメント調査を実施**

北区の特徴 上司との関係や職場の人間関係は良好である反面、中長期的なキャリア形成の支援や組織方針への共感が不足

一人ひとりの働きがい、エンゲージメントを向上し、生産性を向上しながら、時代の流れを的確にとらえ、行政課題にスピーディに対応できる職員や新たな課題にも失敗を恐れず果敢に挑戦していく職員の育成が、これまで以上に重要

2 人材育成基本方針の位置づけ

北区基本計画2024、北区経営改革プラン2024を推進し、北区基本構想を実現していくため、区政の担い手である職員の育成方針をまとめたもの



3 北区の現状と人材育成上の課題

（1）職員構成

- ・ 在職年数が6～10年目の職員の割合増の一方で11年目以上の職員の割合は減（令和2年度と比較）
- ・ 職員の早期育成や各職層の能力向上など組織力を底上げしていく取り組み・ベテラン職員からのノウハウの蓄積と着実な継承が必要

（2）職員エンゲージメントの概況

- ・ エンゲージメントスコアは5段階中2段階の「良い」に該当
- ・ 上司との関係性や職場の人間関係が良好である反面、中長期キャリア支援、業務負荷の標準化、組織共感の機会創出などに課題があるとの結果
- ・ 職員が望んだキャリアプランを実現できるよう、中長期的な視点でのキャリア支援の実施が必要

（3）昇任意欲の醸成とキャリア啓発

- ・ 管理職昇任選考の受験率は引き続き低い率（令和6年度 3.8%）で推移
- ・ 安定した組織運営のためには管理監督者の確保・育成が急務であり、昇任意欲を喚起していくために、キャリア啓発や、働きやすい環境づくりが必要

（4）新しい時代に求められる人材の育成

- ・ AIやRPAの導入によりこれまで職員が担っていた事務を先端技術が担う新しい時代へ
- ・ DXに関する基礎知識を身に着けるとともに、今まで以上に職員の政策形成能力やコミュニケーション能力などの向上を図り、積極的に区政に関わる職員の育成が必要

II 北区職員のあるべき姿

エンゲージメント調査の結果を反映

1 目指すべき職員像

北区を愛し、区民の思いを区政に反映し、新たな北区を共に創る職員

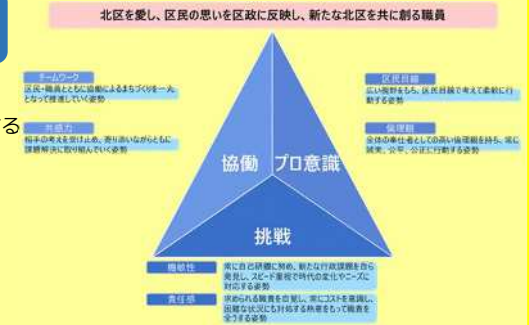
○ 3つのキーワード

（目指すべき職員像をもとに職員を育成するために必要なキーワード）

① プロ意識 ② 協働 ③ 挑戦

○ 6つのマインド（職員に求められる姿勢）

- ①-1 区民目線 ①-2 倫理観
- ②-1 チームワーク ②-2 共感力
- ③-1 機敏性 ③-2 責任感



2 各職層の役割と能力

行政系、業務系ごとに各職層の「主な役割」「主な能力」「標準職務遂行能力」を、3つのキーワードと6つのマインドと紐づけて掲載

III 人材育成の方向性と取り組み

職員研修の充実

- ・ 各職層に求められる能力の獲得や向上につながる研修の企画、実施
- ・ 対象者に対し適切かつ効果的な研修体系の構築
- ・ 役割やキャリアに関する意識啓発の取り組みを実施

人材が育つ職場づくり

- ・ OJTを継続的に推進していくための職員の育成
- ・ 組織的に育成を進めるための仕組みづくり
- ・ 新規採用職員のサポート体制の構築

人材育成の視点に立った人事管理

- ・ 人材育成を踏まえた事務分担の実施・女性活躍推進への取り組み
- ・ 戦略的なジョブローテーションの実施
- ・ 多様な人材の確保・目標による管理の活用
- ・ 人事評価の適切な運用と活用・リスクリングの推進

IV 働きやすい環境づくり

- 1 ワーク・ライフ・バランスの推進
 - ・ 超過勤務の縮減
 - ・ 家庭と仕事の両立
 - ・ テレワークの実施 など
- 2 ハラスメント防止
 - ・ ハラスメントを許さない組織風土の醸成
 - ・ 心理的安全性を重視した働きやすい職場づくり
- 3 健康管理体制
 - ・ 職員の健康管理・メンタルヘルス
 - ・ 障害の特性等に応じた働きやすい職場づくり