

## 【概要版】練馬区人事・人材育成改革プランについて

第一章 策定にあたって		第二章 具体的な取組 <span style="color: gold;">★『リーディングプロジェクト』(先導的に進める施策)</span>	
項目	内容	柱	取組内容
目的	<p>令和5年3月に策定した「取組体制強化プラン」の中で、「改革を進める人材を育てる」ことを大きな柱の1つとして位置づけた。『一人ひとりの職員の能力を最大限活かすこと』と『民間経験者等の外部人材の採用を強化すること』を車の両輪として、人材の確保を強化することとした。</p> <p>☞「取組体制強化プラン」で示した方向性に基づき、具体的な人事制度・研修体系を構築するため策定する。</p>	柱1 採用戦略	<p><b>取組1 経験者採用を強化します</b> <span style="color: gold;">★</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢経験者採用の割合を高め、民間経験者等の多様な人材を採用する</li> </ul> <p><b>取組2 経験者採用職員が即戦力として活躍できるフィールドを用意します</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢経験者採用職員は、これまでの経験や知識を踏まえた配置や育成体系とする</li> </ul> <p><b>取組3 区独自の採用活動を積極的に行います</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢インターンシップの充実や区独自の採用活動を積極的に行い、区をPRする</li> </ul>
社会的背景 区の抱える課題	<p>&lt;社会的背景&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢少子高齢化による労働力人口の減少(人材の奪い合い)</li> </ul> <p>&lt;区の抱える主な課題&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢採用希望者の減少(特別区全体の課題)</li> <li>➢中堅職員の退職の増加(帰属意識の低下、転職市場の活性化)</li> <li>➢若手職員の昇任意欲の低下(社会全体の傾向)</li> </ul>	柱2 人事制度	<p><b>取組4 職員の『職業人生』(キャリアプラン)を応援する仕組みを整えます</b> <span style="color: gold;">★</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢職員が自分を理解し、自ら職業人生を選ぶ人事制度を構築</li> <li>➢職員が様々な分野にチャレンジすることが出来る制度を構築</li> </ul> <p><b>取組5 職員の頑張りや実績を評価します</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢頑張った職員が公平・公正に評価される実力主義の組織運営に取り組む</li> </ul>
特別区全体に人事制度改革を発信	<p>&lt;方向性&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢若年層が公務員に魅力を感じるよう、昇任・給与、人材育成など制度の抜本的な見直しが必要</li> <li>➢各区が実情に応じて任用制度や給与を変更し、<u>人事行政においても個性を発揮していくことが必要</u></li> <li>➢法的制約等があり、一度に全てを改善することはできないが、<u>区の裁量を広げるよう人事委員会に要望する</u></li> </ul> <p>&lt;人事委員会への要望事項&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① メリハリのある給与体系</li> <li>② 人材確保に向けた様々な採用方法</li> <li>③ 専門人材を外部から迅速に獲得する制度</li> <li>④ 有能な人材を柔軟かつ積極的に活用できる昇任制度</li> </ol>	柱3 育成体系	<p><b>取組6 職場等で自ら描く『職業人生』の実現をサポートします</b> <span style="color: gold;">★</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢自身の能力・適性を把握し、主体的にキャリアデザインできるよう支援する</li> </ul> <p><b>取組7 職場等で全ての職員の学びを支援します</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢オンデマンド方式など研修方法を増やし、職員が学びやすい環境を整備する</li> </ul> <p><b>取組8 専門人材を育成します</b> <b>取組9 学びを実践につなげます</b> <span style="color: gold;">★</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢自主研究グループの支援を充実</li> <li>➢「考える研修」やDX研修など実践型研修を実施</li> </ul>
職員に求められる取組姿勢	<p>全職員が共有する取組姿勢</p> <p><u>『問題意識を持って仕事に取り組み、突破力で現状を変えていける地域行政のプロ』</u></p>	柱4 組織体質	<p><b>取組10 効率的な執行体制を確立します</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢委託等による定数減を、増大する行政需要等に充てる等、適切な定数管理を行う</li> </ul> <p><b>取組11 区政課題に機動的に対応します</b> <b>取組12 横断的課題に対応できる組織とします</b> <span style="color: gold;">★</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢組織間の連携を深め、地域課題等に総合的に対応できる組織体制を構築</li> </ul> <p><b>取組13 会計年度任用職員の活躍を推進します</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢会計年度職員が能力を発揮し、いきいき働けるよう職場環境の整備や人事評価を行う</li> </ul>
組織として目指す姿	<p>人材を継続的に確保するために組織として目指す姿</p> <p><u>『職員が思い描く「職業人生」を応援し、年齢・性別に関係なく、区民のためにいきいき働ける組織』</u></p>	柱5 職場環境	<p><b>取組14 誰もが働きやすい職場を目指します</b> <b>取組15 女性職員の活躍を推進します</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢職員が意欲と能力を発揮できる職場を目指し、健康管理と公務能率の向上を図る</li> </ul> <p><b>取組16 職員の出産や育児等を支援します</b> <span style="color: gold;">★</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢出産や育児、介護について支援策に取り組み、職員全体の満足度向上を目指す</li> </ul> <p><b>取組17 職員のメンタルヘルス対策を強化します</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢メンタル系疾患のハイリスク層(異動者、若手職員等)に対するフォロー体制を整備</li> </ul> <p><b>取組18 職員のハラスメント対策を強化します</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢相談できない職員に代わって、第三者がハラスメント行為を通報できる窓口を設置</li> </ul>
計画の位置づけ	<p>「第3次ビジョン」の実現に向け、具体的な取組と体制を強化するために策定した「取組体制強化プラン」(令和5年3月)の個別計画として策定</p>		