第10回未来戦略創出会議
令和4年3月24日
3－10－1－①

豊島区人材育成基本方針（概要）

SDGs未来都市としま

豊島区は持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています。

目指す職員像・職場像

【基本姿勢】
全体の奉仕者としての高い倫理観と、豊島区職員としての誇りを持つ職員

(1)新たな課題に果敢に挑戦し、としまの魅力を高めていく職員

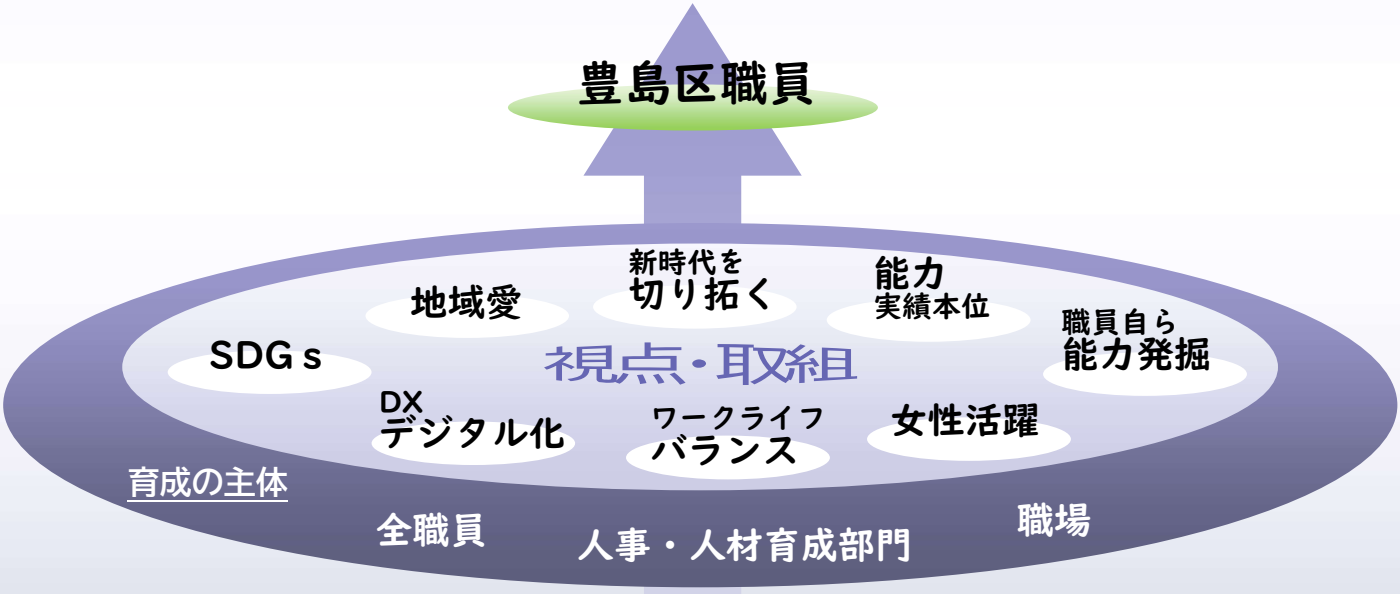
豊島新時代を切り拓くため、従来の手法に固執せず新たな視点を持ち、新たな課題への解決能力と意欲を持った“できない理由を考えるのではなく、どうしたら出来るのかを考える”職員を育成する。

(2)自らの力を発掘し、伸ばし、発揮し、としまを堅実に支えていく職員

高度化・多様化した行政課題を解決し、着実な業務遂行により区政を支えるために、全ての職員自らが能力を開発し、発揮させる育成。

(3)互いに認め、学び、助け合いとしまの組織力につなげていく職場

職員個々を結び付け、組織の力に変え、真に区民サービスを向上させるために、職員個々の能力を結集し組織力を強化する職場。



職員自身の責務

- これからの豊島区を切り拓くために、常に自己の能力開発に励む。
- 全体の奉仕者としての自覚を持ち、あらゆる機会を活用して自己の能力開発に励む。
- 区民への奉仕と地域愛を基本理念として能力開発をする。
- 総合的な視点に立ち、部署や業務の垣根を越えて横断的に業務を遂行する。

高野区長から職員へのメッセージ

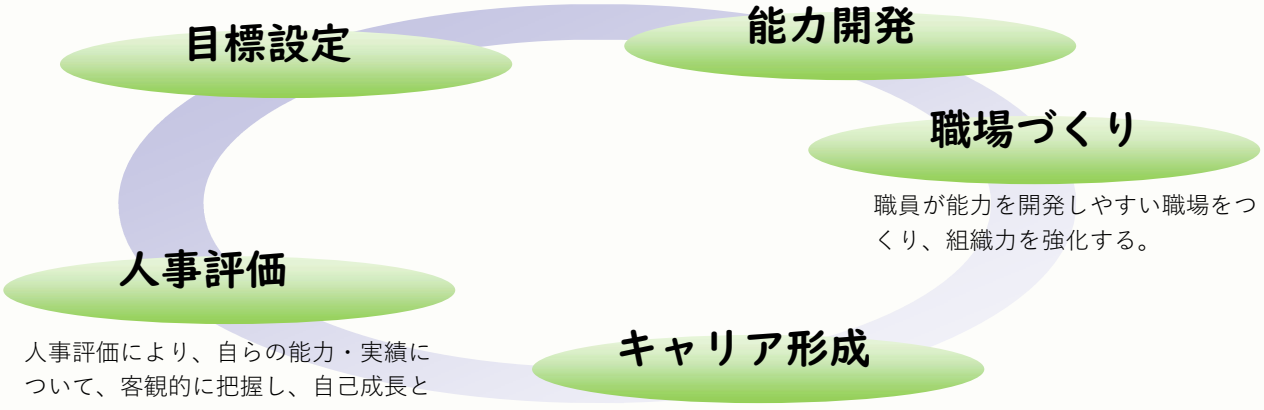
- できない理由を考えるのではなく、どうしたら出来るのかを考える
- 区民の皆さんから信頼され、豊島区に強い愛情、愛着を持ち、そして、誇りを持って仕事をする
- スピード感を持って取り組む
- 知恵と工夫は苦しい時に生まれてくる
- ピンチの時こそチャンスに変える
- 区民目線に立ち、現場を第一に考える

人材育成の主体

	部長	課長	課長補佐	係長 （主査含む）	主任	職場	人事・ 人材育成部門
役割	①管理職の指導・育成 ②目指す職員像・職場像を探究 ③豊島区の組織風土醸成	①人材育成を職務と認識し、職員を育成 ②職員と共に職員のキャリアを描き、必要な経験と知識を提供 ③職員と共に、人が育つ職場を醸成 ④職員とのコミュニケーション、モチベーション向上 ｄ			①後輩、若手職員の指導者、相談者 ②職場内の知識・技術の継承 ③職場のリーダー、職場づくり	①人材育成の基本の場 ②仕事の経験をとおし職員を育てる場 ③能力開発で学んだことを実践し、更なる成長の場	①制度・環境を整備 ②効果的な人材育成について調査・研究 ③管理職対象研修を計画的に行い、組織の活性化、人材開発の手法を習得させる。
標準職務遂行能力	組織統率	組織統率 人材育成	業務遂行	業務遂行	業務遂行	※役割は基本方針から抜粋 ※標準職務遂行能力は一部抜粋	
	指導力を発揮し、部下の統率を行い、成果を挙げることができる。	適切に業務を配分した上、進捗管理及び的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、部下の指導・育成を行うことができる。	課長を補佐し、部下や同僚・後輩を指導・助言・育成するとともに、計画的に業務を進め、担当業務全体のチェックを行い、確実に業務を遂行することができる。	部下や同僚・後輩を指導・助言・育成するとともに、計画的に業務を進め、担当業務全体のチェックを行い、確実に業務を遂行することができる。	係長を補佐し、同僚・後輩を指導・助言・育成するとともに、意欲的に業務に取り組むことができる。		

人材育成の具体的取組

上司と部下が組織目標という共通認識のもとに個人の目標を設定し、目標を明確にして組織を運営し、組織の業績と職員の意欲・能力の向上を図る。



OJT・集合研修・自己啓発等により、各自が自らの能力を発掘し、伸ばし、発揮していく。

職員が能力を開発しやすい職場をつくり、組織力を強化する。

人事評価により、自らの能力・実績について、客観的に把握し、自己成長と新たな目標設定に生かしていく。

人事異動や、昇任等をする中で、長期的なキャリアプランを自ら描き、自らの能力を高めていく。

人材育成基本方針における参考資料

豊島区職員の標準職務遂行能力に関する規程

平成28年4月1日に「豊島区職員の標準職務遂行能力に関する規程」が施行されました。この規程は、地方公務員法に規定する標準職務遂行能力に関し必要な事項を定めたものです。

人材育成に関する職員意識調査結果報告書

人材育成基本方針の改定にあたり、職員の意識調査を実施しました。