



品川区

人材育成基本方針

【改定版】

輝く笑顔

住み続けたいまち

しながわ

品川区

平成30年4月



目 次

1.	人材育成基本方針改定の目的	3
2.	区がめざす職員像	4
3.	職員(職層別)に求められる能力	
	(1)行政系職員	7
	(2)技能系職員	9
4.	職員(職層別)に求められる役割	
	(1)行政系職員	11
	(2)技能系職員	13
5.	人材育成の具体的方策	
	(1)人を活かす「人事制度」	
	①採用	14
	②人事配置・異動	15
	③昇任	17
	④人事評価	18
	⑤その他	20
	(2)人を磨く「研修制度」	
	①職場内研修(OJT)の強化	21
	②職場外研修(Off J T)の充実	23
	③自己啓発の支援	25

(3) 働きやすい職場づくり

- ①健康管理制度 26
- ②ワーク・ライフ・バランスの推進 26
- ③ハラスメント防止対策 26
- ④心の健康づくり 27
- ⑤働き方の改善に向けた取組 27

(4) その他に必要とされる方策

- ①危機管理意識の強化 28
- ②情報セキュリティの強化 28
- ③国際化への対応の推進 29
- ④男女共同参画社会の実現 29
- ⑤障害者への合理的配慮の推進 29
- ⑥品川区環境基本計画の理解の推進 30
- ⑦情報通信技術 (ICT) の進展への対応強化 30
- ⑧ダイバーシティの推進 30
- ⑨シティプロモーションの推進 30

1. 人材育成基本方針改定の目的

品川区では平成 19 年 4 月に、区職員が自ら役割を考え、判断し、政策の立案から実行まで自主的に関与できる自立型の職員を育成することを目標に「品川区人材育成基本方針」を定めました。その後、平成 20 年 4 月に「品川区基本構想」を、平成 21 年 4 月に「品川区長期基本計画」を策定し、平成 26 年 4 月には「品川区長期基本計画」の改定を行いました。

前回基本方針策定からの間には、加速する高齢化とグローバル化、ICT の急速な進展、東日本大震災をはじめとする数々の災害の発生、2020 年の東京オリンピック・パラリンピックの開催決定など区政を取り巻く状況は大きく、想像を超える速さで変化しています。区民の区政に対する意識や期待も大きく変わっています。このように急速に日々変化していく中で、区民から信頼される区政を展開していくためには、感性豊かな創造力で新しい価値を創造できる職員、未来志向で積極果敢に挑戦できる職員、区民一人ひとりに寄り添い傾聴することができる職員、高い倫理感を持って自ら考え、自ら行動できる職員を計画的かつ組織的に育成して区民の期待に応えていかなければなりません。

このような観点に加え、地方公務員法の改正、行政系人事制度の大幅な見直しを踏まえて「人材育成基本方針」を改定しました。

品川区基本構想が掲げる将来像である「輝く笑顔 住み続けたいまち しながわ」を実現できる職員を育成する組織・職場風土の構築を職員一丸となって進めてまいります。

平成 30 年 4 月

2. 区がめざす職員像

「輝く笑顔 住み続けたいまち しながわ」をめざして、感性豊かな創造力で新しい価値を創造して未来志向で積極果敢に挑戦し、区民一人ひとりに寄り添い傾聴し、高い倫理感を持って自ら考え自ら行動できる職員

品川区基本構想が掲げる将来像である「輝く笑顔 住み続けたいまち しながわ」をめざして常に区民ニーズの把握に努めながら、基本構想を貫く3つの理念

1. 暮らしが息づく国際都市、品川区をつくる
2. 伝統と文化を育み活かす品川区をつくる
3. 区民と区との協働で、「私たちのまち」品川区をつくる

に向けて、信頼される区政であり続けるために、

5つの都市像

1. だれもが輝くにぎわい都市
2. 未来を創る子育て・教育都市
3. みんなで築く健康・福祉都市
4. 次代につなぐ環境都市
5. 暮らしを守る安全・安心都市

を実現するため感性豊かな創造力で新しい価値を創造して未来志向で積極果敢に挑戦し、区民一人ひとりに寄り添い傾聴し、高い倫理感を持って自ら考え、自ら行動できる職員をめざします。

職員像①

感性豊かな創造力で新しい価値を創造できる職員

既存の発想にとらわれず、感性豊かな創造力で課題に対して新しい解決法を考え、時代を先読みして新しい価値をチームワークで創造できる職員です。

区民を取り巻く環境は、インターネット技術の加速度的な発達に伴うI o T（モノのインターネット）化やA I（人工知能）の普及など、様々な分野での技術革新

が起こっています。区職員の仕事は大きく変わっていくことが予想されます。

少子高齢化が進む日本において魅力ある自治体として生き残っていくためには、従来のやり方や発想に固執せずに、感性豊かな創造力で課題に対して柔軟に対応して新しい解決法を考えていくことが大切です。創造力は生まれつきの才能ではなく、日々の積み重ねとチームワークや共同作業から生み出されます。これは組織としてだけでなく、職員としても大切な能力です。

職員像②

未来志向で積極果敢に挑戦できる職員

将来にわたって豊かな品川を築くため、未来を見据えてさまざまな課題に対して柔軟な発想で困難な課題に積極果敢に挑戦する職員です。

区民を主役とした豊かさを実現するには、地域でともに支え合う営み、未来を創造する技術やノウハウ、区民の誇りを高める歴史や文化、品川の発展を支える交通の利便性、環境や福祉への取り組みなど品川の強みを活用することが必要です。そのためには、品川の強みを理解して発信し、施策に活かすことが重要です。これらにより、「シビックプライド (Civic Pride)」の醸成に繋がると考えられます。

また、多様な主体との積極的な対話を重ねて共感の輪を広げ、連携・協働に向けて誠実な姿勢で傾聴し、わかりやすい説明ができるコミュニケーション能力と様々な主体が協力しあえるコーディネート能力が求められます。

区民ニーズの複雑化、多様化に対応していくには、幅広い視野を持ち、未来志向で困難な課題にも積極果敢に挑戦することが大切です。

職員像③

区民一人ひとりに寄り添い、傾聴することができる職員

相手を受け入れ、相手の立場になって共感し、区民一人ひとりの気持ちに寄り添い傾聴することができる職員です。

人は正論だけではなかなか動かないものですが、相手の気持ちに寄り添うことで変わっていくこともあります。寄り添うと一言にいても寄り添い方は多種多様であり、同じ人に対して寄り添う場合でも、その時々で寄り添い方は変わります。相手の目線に立ち、相手の悩みや苦しみを相手の気持ちになって考えて傾聴し、自分のことのように考えてみるのが大切です。そして区職員としての説明責任を果た

すことが求められます。

職員像④

高い倫理感を持って自ら考え自ら行動できる職員

公平性・中立性などの高い倫理感を持ち、自らの役割を考え、判断し、政策の立案から実行にいたるまで自主的に関与できる自立型の職員です。

前回の人材育成基本方針策定時に掲げた本職員像は時間が経過した現在においても必要性は全く変わらず、むしろICT（情報通信技術）やAI（人工知能）の普及などにより職員には人にしかできない思考や判断が今まで以上に求められることが考えられます。「自ら考え、自ら行動できる職員」の必要性は、これからも大きな目標であり、今後も継続して育成していきます。

輝く笑顔 住み続けたいまち しながわ

暮らしが息づく国際都市
品川区をつくる

伝統と文化を育み活かす
品川区をつくる

区民と区との協働で、
「私たちのまち」
品川区をつくる

だれもが輝く
にぎわい都市

未来を創る
子育て・
教育都市

みんなで築く
健康・福祉都市

次代につな
ぐ環境都市

暮らしを守る
安全・安心都市

品川区人材育成基本方針【改定版】

感性豊かな創造力で
新しい価値を
創造できる職員

未来志向で積極果敢
に挑戦できる職員

区民一人ひとりに寄り
添い傾聴すること
ができる職員

高い倫理感を持って
自ら考え自ら行動で
きる職員

3. 職員(職層別)に求められる能力

職層別に求められる能力について、「品川区職員の標準職務遂行能力に関する規程」に次のように定めています。

(1) 行政系職員

標準的な職	標準職務遂行能力	
1 部 長	(1) 倫 理	全体の奉仕者として、高い倫理感を有し、部の課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	(2) 構 造	区政全般を取り巻く状況を的確に把握し、先々を見通しつつ、区民の視点に立って、行政課題について基本的な方針を示すことができる。
	(3) 判 断	部の責任者として、その課題について、豊富な知識・経験および情報に基づき、冷静かつ迅速な判断を行うことができる。
	(4) 説明・調整	所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、困難な調整を行い、合意を形成することができる。
	(5) 業務運営	区民の視点に立ち、不断の業務見直しに率先して取り組むことができる。
	(6) 組織統率	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。
2 課 長	(1) 倫 理	全体の奉仕者として、高い倫理感を有し、課の課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	(2) 構 造	所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、区民の視点に立って、行政課題に対応するための方針を示すことができる。
	(3) 判 断	課の責任者として、適切な判断を行うことができる。
	(4) 説明・調整	所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、関係者と調整を行い、合意を形成することができる。
	(5) 業務運営	コスト意識を持って効率的に業務を進めることができる。
	(6) 組織統率・ 人材育成	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。

3 総括係長	(1) 倫 理	全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、サービス規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	(2) 課題対応	担当業務に必要な専門的知識・技術を習得し、問題点を的確に把握し、特に困難な課題に対応することができる。
	(3) 判断・企画	現実に適した結論や将来の事柄を推測し、最適な手段・方法を考えることができる。
	(4) 協調性	上司・部下等と協力的な関係を構築することができる。
	(5) 説明・調整	担当する特に困難な事案について、豊富な経験、知識等に基づき分かりやすい説明を行うとともに、係間等の調整を行うことができる。
	(6) 業務遂行	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。
4 係 長	(1) 倫 理	全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、サービス規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	(2) 課題対応	担当業務に必要な専門的知識・技術を習得し、問題点を的確に把握し、課題に対応することができる。
	(3) 判断・企画	現実に適した結論や将来の事柄を推測し、最適な手段・方法を考えることができる。
	(4) 協調性	上司・部下等と協力的な関係を構築することができる。
	(5) 説 明	担当する事案について分かりやすい説明を行うことができる。
	(6) 業務遂行	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。
5 主 任	(1) 倫 理	全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、サービス規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	(2) 知識・技術	業務に必要な特に高度の知識・技術を習得し、活用することができる。
	(3) 判断・企画	現実に適した結論や将来の事柄を推測し、最適な手段・方法を考えることができる。

	(4)コミュニケーション	上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとることができる。
	(5)業務遂行	係長職を補佐し、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。
6 係 員	(1)倫 理	全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	(2)知識・技術	業務に必要な知識・技術を習得することができる。
	(3)判断・企画	現実に適した結論や将来の事柄を推測し、最適な手段・方法を考えることができる。
	(4)コミュニケーション	上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとることができる。
	(5)業務遂行	意欲的に業務に取り組むことができる。

(2) 技能系職員

標準的な職	標準職務遂行能力	
1 総括技能長	(1)倫 理	全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	(2)知識・技術	業務に必要な知識・技術を習得することができる。
	(3)コミュニケーション	上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとることができる。
	(4)業務遂行	複数の技能長を統括し、常に適切な指導および業務の監督等を行うとともに、最適な手段・方法を考え、意欲的に業務に取り組み、業務の安全および能率的運営を維持するよう努めることができる。
2 技 能 長	(1)倫 理	全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	(2)知識・技術	業務に必要な知識・技術を習得することができる。
	(3)コミュニケーション	上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとることができる。
	(4)業務遂行	常に適切な指導および業務の監督等を行うとともに、最適な手段・方法を考え、意欲的に業務に取り組み、業務の安全および能率的運営を維持するよう努めることができる。

3 技能主任	(1) 倫理	全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、 サービス規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	(2) 知識・技術	業務に必要な特に高度の知識・技術を習得し、活用することができる。
	(3) コミュニケーション	上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとることができる。
	(4) 業務遂行	業務の円滑化を図るため、現場作業におけるリーダー、あるいは、 職務上の指導・育成等を行うとともに、最適な手段・方法を考え、 意欲的に業務に取り組むことができる。
4 係員	(1) 倫理	全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、 サービス規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	(2) 知識・技術	業務に必要な知識・技術を習得することができる。
	(3) コミュニケーション	上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとることができる。
	(4) 業務遂行	最適な手段・方法を考え、意欲的に業務に取り組むことができる。

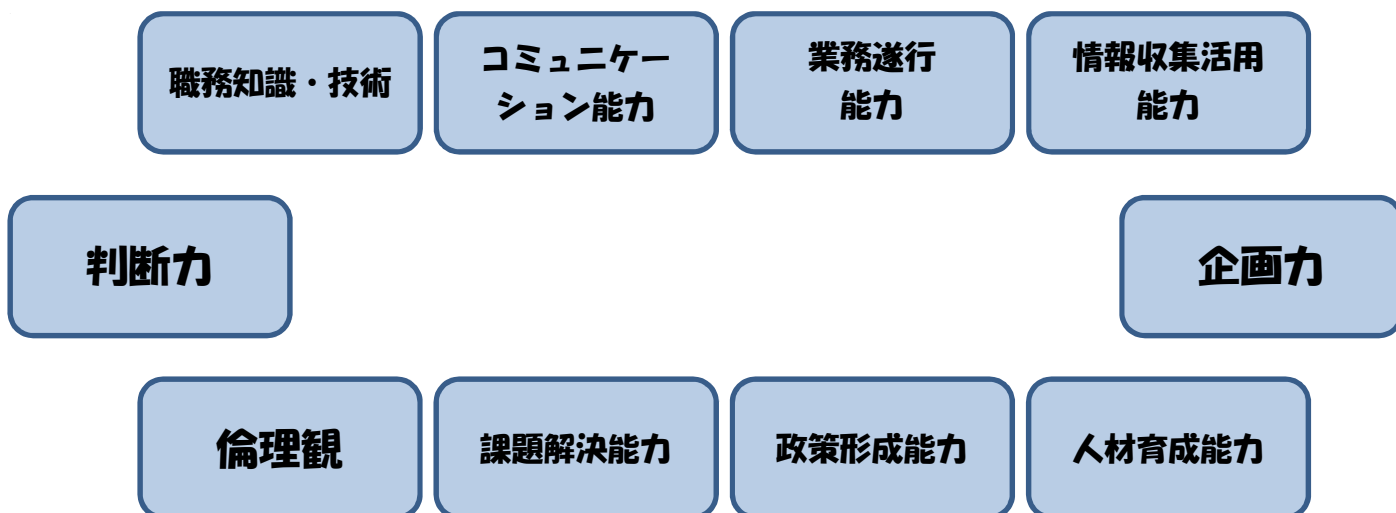


図 求められる能力のイメージ

4. 職員(職層別)に求められる役割

職員には、その職層ごとに求められる役割があり、これらの役割を一人ひとり理解し、組織目標を達成していくことが必要です。

職層別に求められる役割については、次表のとおりです。

(1) 行政系職員

標準的な職	期待される主な役割
1 部長	1. 区長のトップマネジメントを補佐し、部の課題に責任を持って取り組み、部を統括する。
	2. 日々変化する区政を取り巻く状況を的確に把握し、総合的・長期的視点に立って行政課題に対する目標・政策を打ち出すとともに、政策を着実に推進する。
	3. 部の責任者として行政課題に対し、豊富な知識・経験および情報を基に、執行過程において冷静かつ迅速な意思決定を行う。
	4. 政策の実現に向けて困難な課題にも区民、議会、関係機関等との調整・折衝を粘り強く行って合意形成を図り、説明責任を果たす。
	5. 部全体の政策目的を実現するために、より効果的な業務となるよう区民の視点に立って不断の業務見直しに率先して取り組み、継続的な業務改善をめざす。
	6. 部下が持てる力を最大限に発揮して活躍できる組織風土を醸成し、リーダーシップを発揮して部下を統率し、組織を目標達成に導く。
2 課長	1. 部長を補佐し、課の課題に責任を持って取り組み、課を統括する。
	2. 日々変化する所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、区民の視点に立って、行政課題に対応する方針を示して組織目標の設定を行う。
	3. 課の責任者として所管業務について、執行過程において迅速かつ的確な意思決定を行う。
	4. 政策の実現に向けて、区民、議会、関係機関等との調整・折衝を行って合意形成を図り、説明責任を果たす。
	5. 課の施策を実施するために、より効果的な業務となるよう業務の実態を把握し、コスト意識を持って効率的な業務運営を行う。
	6. 適切な業務配分をし、業務の進行管理および的確な指示を行うことによって目標を達成するとともに、部下への指導・助言、能力開発を行い、計画的・継続的な人材育成を行う。

3 総括係長	「係長としての役割」にプラスして
	1. 課内（係間）の連絡調整
	2. 課全体の状況把握と課長補佐（必要な進言・支援、折衝・調整の手伝い、不在時の課長代理）
	3. 係長間のリーダー、他の係長の相談役（新任の係長の指導・育成も）
	4. 課の業務等に関する情報収集
4 係長	1. 係全体の仕事の遂行に責任を負い、係の状況把握・進行管理につとめる。
	2. 係内の仕事に精通している。（特に専門職：係内をリードできる専門性を有すること）
	3. 係内の指導・育成を、仕事を通じて責任をもって行う。
	4. 係（専門分野）の課題について把握し、課長に報告・連絡・相談、意見具申・提案等を行い、不在時の代行も含めて課長を補佐する。
	5. 係員へ係の目標・方針の明示、情報連絡を行い、人間関係に留意する。
	6. 係に関する情報を収集する。
	7. 必要に応じて、係の内外と折衝・調整を行う。
5 主任	1. 高度な専門的実務能力を有し、担当する職務を独自で遂行できる。 注）高度な専門的実務能力とは、「ある程度経験を積まないと適切な判断ができないレベルの実務能力」をいう。
	2. 担当職務の段取りができ、進捗状況に応じ適宜、上司に報告・連絡・相談ができる。
	3. 担当職務の改善に意欲があり、問題意識をもって職務に取り組み、改善策（対応策）を提案する。
	4. 非定型的な職務にも対応できる。
	5. 実務面での後輩への指導・助言が的確にでき、必要に応じて相談にもものる。
	6. 将来の係長への昇進を念頭に置き、実務の推進役として係長を補佐する。

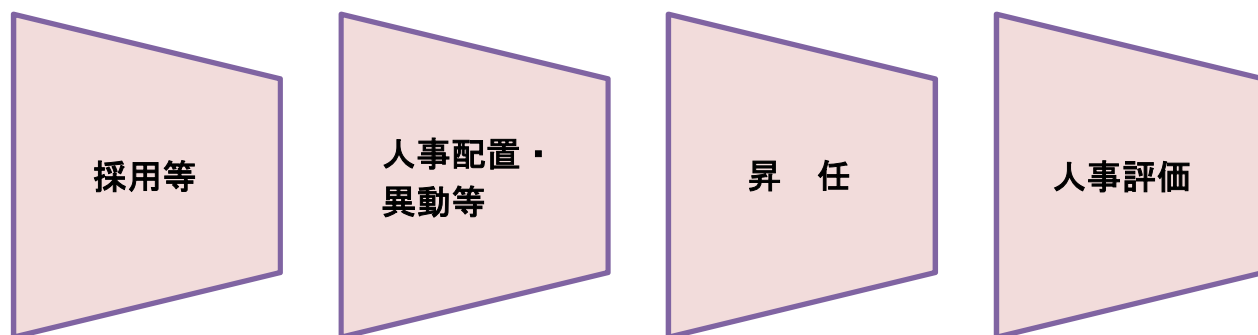
6 係 員	1. 公務員および組織の一員としての自覚と責任を忘れない。（例：職場のルールに従う）
	2. 公務員としての、および担当職務についての必要な基礎的知識・能力を身につけている。
	3. 担当職務にチャレンジ精神をもって真剣に取り組み、その進捗状況を常に上司に報告する。
	4. 上司・先輩の助言・指導に従い、与えられた仕事を確実にこなせる。
	5. 定型的な職務は安心して任せられる。

(2) 技能系職員

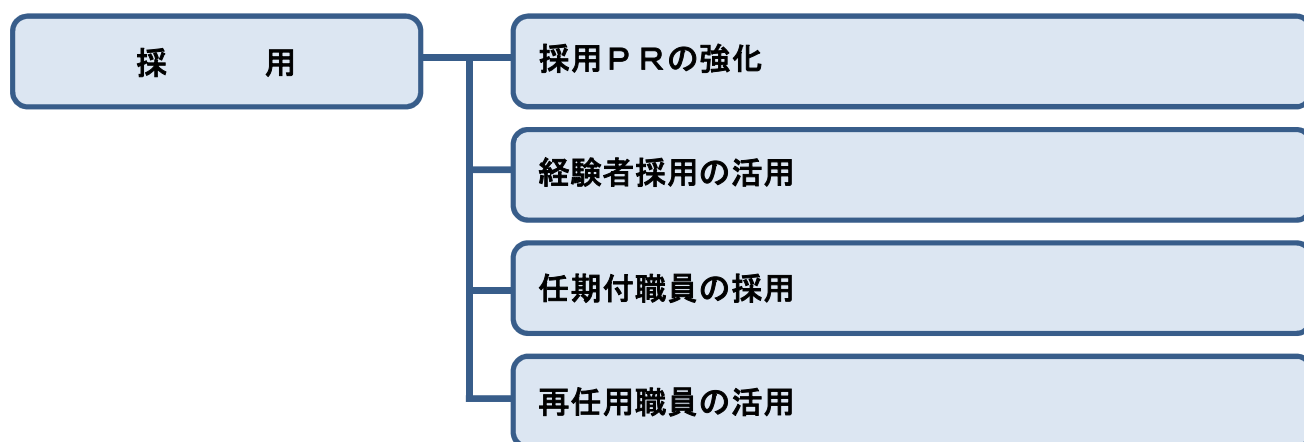
標準的な職	期待される主な役割
1 総括技能長	「技能長としての役割」にプラスして
	1. 複数の技能長を統括することができる。
2 技 能 長	1. 統括技能長を補佐する。
	2. 技能系職員に対し常に適切な指導及び業務の監督等を行う。
	3. 業務の安全及び能率的運営を維持することができる。
3 技 能 主 任	1. 上司の指示に忠実に従う。
	2. 現場作業におけるリーダーとなれる。
	3. 技能長を補佐する。
	4. 技能系職員に対する職務上の指導・育成が行える。
4 係 員	1. 上司・リーダー・先輩の指示に忠実に従う。
	2. 確実に仕事をする。
	3. 職場のルールを守る。

5. 人材育成の具体的方策

(1) 人を活かす「人事制度」



①採用



(7) 採用PRの強化

将来の品川区を担う優秀な人材を採用するため、23区合同説明会、出張説明会を実施するとともに、ホームページのさらなる充実、採用パンフレット作成・配布などを通じて、広く品川区の魅力を積極的にPRして、より多くの採用試験受験者数の確保を図っていきます。

(イ) 経験者採用の活用

50歳代職員の退職に伴って中堅層職員が不足することに対応する必要があります。民間企業等での経験や知識を有する人材を採用することは、職員の年齢構成のバランスを保つ上で有効な手段であり、即戦力の確保にもなります。また、民間企業のノウハウ、効率性および経営感覚を持つ者がいることで、職員の意識改革につながることも期待できます。

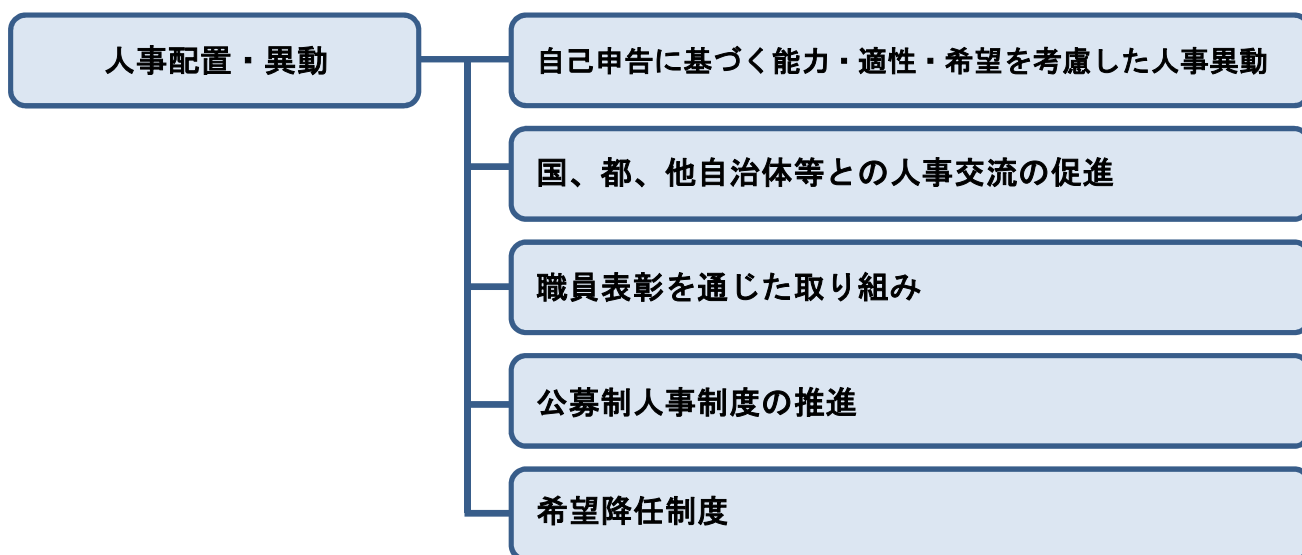
(ウ) 任期付職員の採用

行政ニーズの多様化・高度化に伴って区政の各分野に多様な人材を活用していく必要があるため、専門的な知識や経験等を有する者を期間を限って従事させる任期付職員の採用を行います。常勤職員との適切な役割分担を図りながら区政の第一線での活用を進めていきます。

(エ) 再任用職員の活用

健康で働く意欲と能力のある定年退職者については、豊富な知識と経験を引き続き区政に活かすとともに、それらを若手職員に継承することができます。公務の効率的な運営を確保するために、再任用職員の活用を拡大していきます。

②人事配置・異動



(ア) 自己申告に基づく、能力、適性、希望を考慮した人事異動

職員は自己申告によって、自己の職務等に関する状況、異動希望の有無、異動希望先、活用したい能力・資格および健康状況等について申告をします。人事異動はこれらをできるだけ配慮して、職員一人ひとりの能力、適性および希望に応じた人事配置に努めます。人事異動を通じて職員の意欲を喚起してその能力を発揮させ、人材育成につなげていきます。

(イ) **国、都、他自治体等との人事交流の促進**

広い視野の養成や専門知識の習得等を図るために、国、都、他自治体等へ職員を派遣します。また、東日本大震災等の大災害の被災地への職員派遣については、今後の防災対策業務に活かすとともに、公務員としての使命感を高めることにもつながるため、積極的に支援していきます。

(ウ) **職員表彰を通じた取り組み**

「品川区職員および教職員表彰条例」に基づき、優秀な成績を収めた部署に団体表彰を、優秀な資格等を取得した職員にキャリアデザイン顕彰を授与することにより区のトップがその功労を称えることで、さらなる向上と組織風土を醸成します。

また、「品川区部長賞実施要綱」に基づき、他の模範となる功績を残した者に部長賞を授与することにより部のトップがその功労を称えることで、職員のモラル・アップを図るとともにその資質を向上させ、部の活力を増進させます。

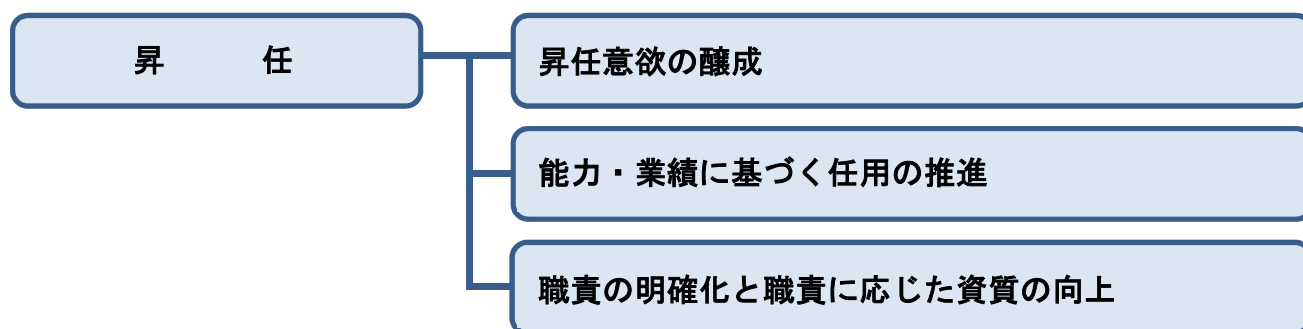
(イ) **公募制人事制度の推進**

庁内公募制度は、被災地への派遣など広く庁内から人材を確保することが望ましい職務について活用します。職員のチャレンジ精神を醸成するとともに職員の意欲や能力を最大限に発揮させ、様々な経験を通して人材を育成していきます。

(オ) **希望降任制度**

希望降任制度とは、管理監督者が健康上の理由や家庭の事情などにより職務を続けることが困難となった場合に、本人の申し出等によって降任できる制度です。この制度の運用により特別な事情を抱える管理監督者の負担を軽減するとともに、昇任への不安を軽減することによって昇任に対してのチャレンジ意欲を喚起し、円滑な組織運営を図っていきます。

③昇任



(ア) 昇任意欲の醸成

昇任は、職員の意欲を向上させる重要な要素のひとつであると同時に、昇任選考を通じて職員の能力開発を促進するという人材育成効果があります。管理職・係長職への昇任意欲の向上は、若年層の時期からの継続的な取り組みが重要であり、管理監督者の仕事の魅力を発信し、昇任意欲を喚起していきます。また、管理職選考のガイダンスを開催するなど管理職をめざす職員への支援を行っていきます。

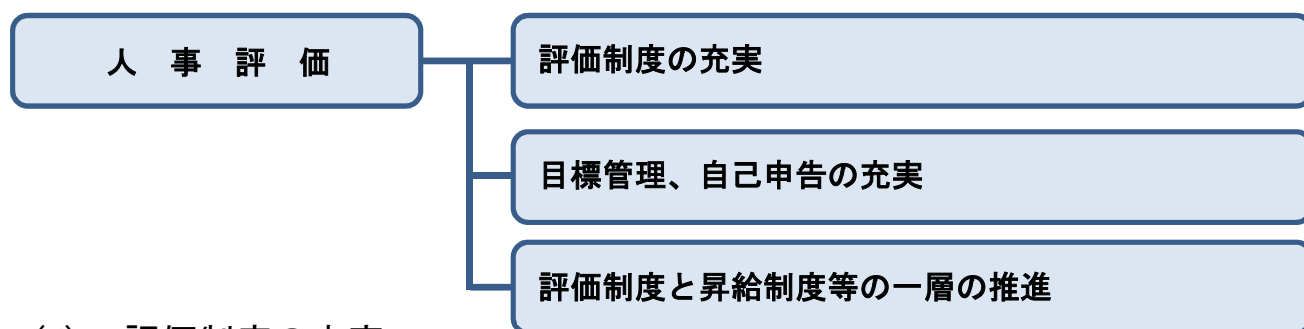
(イ) 能力・業績に基づく任用の推進

仕事の能力や実績に対する評価は、昇任選考の重要な判断基準のひとつです。今後も能力や実績を踏まえて選考を実施することによって、職員の意欲を引き出し、能力開発につなげていきます。

(ウ) 職責の明確化と職責に応じた資質の向上

主任、係長、総括係長、管理職のそれぞれの役割、必要とされる能力および職責を明確化し、昇任選考合格者がそれぞれの立場・役割について理解を深め、必要な知識を習得することなどにより職務に対する意識・意欲を高めて自覚と心構えを醸成します。

④人事評価



(7) 評価制度の充実

人事評価制度は職員の成長を支援し、人材を育成するための手段です。そのためには、評価される職員の信頼と納得が得られる制度を確立していくことが必要です。人事考課研修を通じて評価する職員の評価精度の向上を図るとともに、評価結果の開示などを行い、公平性・客観性・透明性が確保される制度となるよう努めていきます。

(イ) 目標管理、自己申告の充実

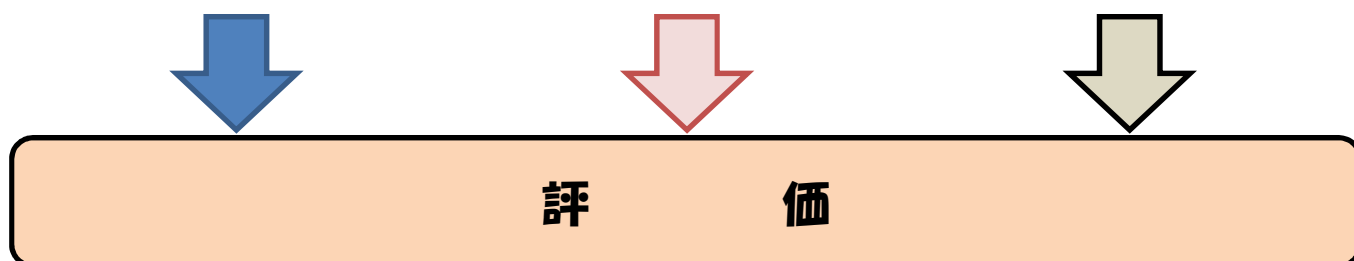
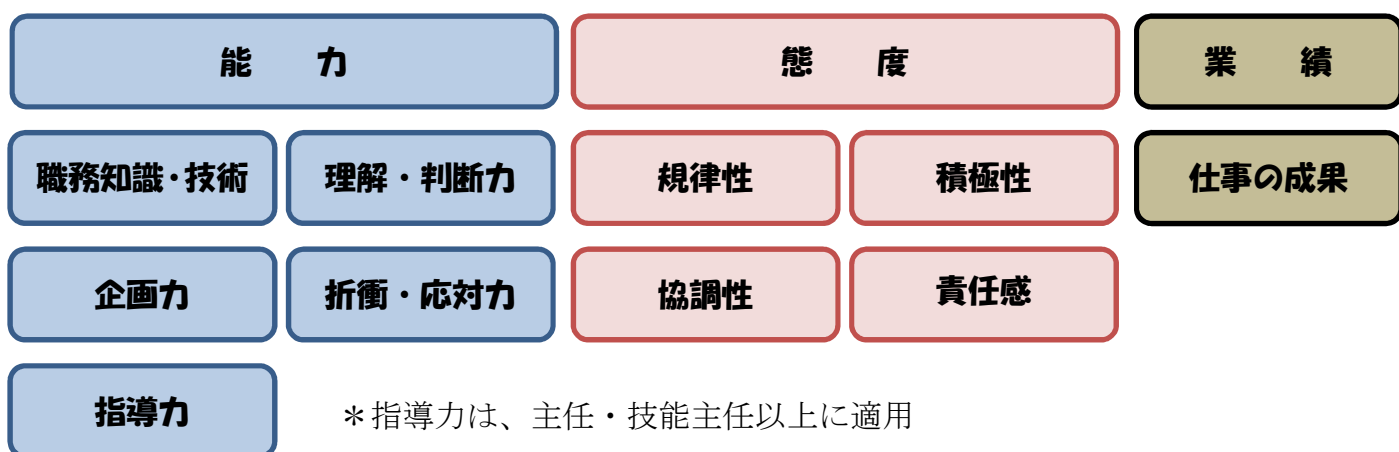
職員一人ひとりが組織目標を踏まえて、個人目標を設定するとともに自主性や責任を持ち、その目標達成に向けて自己管理をしながら業務を遂行することで能力の向上を図り、その取組を評価します。

目標の達成には、目標の設定（P l a n）、業務の遂行（D o）、評価の実施（C h e c k）、改善（A c t i o n）のPDCAサイクルを活用して継続的な業務改善を推進します。

(ウ) 評価制度と昇給制度等の一層の推進

評価は職員がその職務を遂行するにあたり発揮した能力、態度、業績について職層ごとに「評定要素別評価基準」に基づき評価します。

評価区分は、5（極めて優れている）、4（優れている）、3（普通）、2（やや劣っている）、1（劣っている）の5段階に決定し、評定結果を昇給や勤勉手当の給与面での処遇に反映させます。評価結果に基づく勤務成績を反映させることにより、職員の士気高揚を図ります。



評語	説明	
『5』	極めて優れている	優れている者のうち、特にそれが顕著な水準
『4』	優れている	優れており、職務を円滑に遂行することのできる水準
『3』	普通	期待し要求したレベルをほぼ満たし、職務を遂行する上で、特に支障のない水準
『2』	やや劣っている	やや劣る部分や問題点があり、職務を遂行する上で、時には支障をきたすこともある水準
『1』	劣っている	劣る部分や問題点があり、職務を遂行する上で、支障をきたすことが多い水準

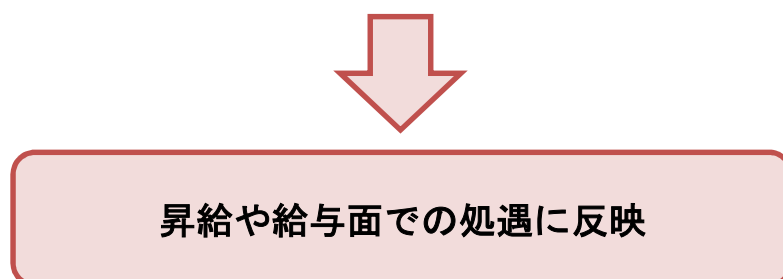
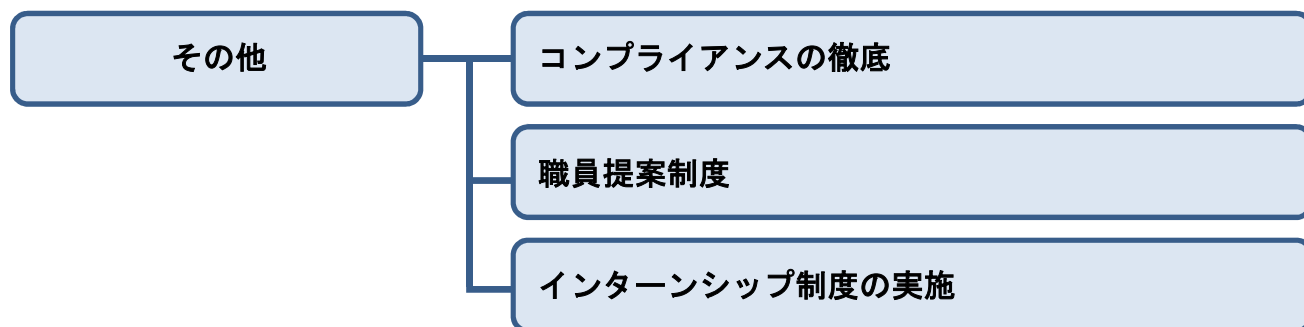


図 人事評価のイメージ

⑤その他



(ア) コンプライアンスの徹底

私たち職員は常に公務員としての高い倫理観を持ち、法令を遵守して公平・公正な職務の執行を行い、区民に信頼される区政を確立することが求められています。そのため研修等を通じて、法令・組織倫理・社会規範などと調和を図りながら、法令遵守の徹底に取り組みます。

(イ) 職員提案制度

職員が職務を通じて、気づき感じたアイデアを共有・実現化することで、職員の区政への参加意欲、事務効率および区民サービスの向上を図ることを目的とした制度です。

提案内容は、職員が日常業務の中で思いついた事業や基本計画等を実現させるための事業に関する提案、業務の改善や効率化など区民サービスの向上に繋がる工夫に関する提案などです。

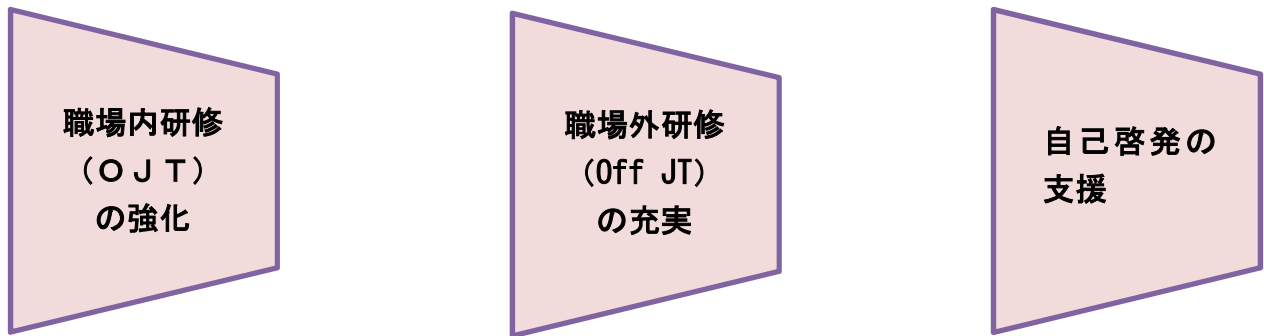
提案は職員提案審査会を経て、職員提案表彰を行います。

職員提案審査会にて優秀と判断された事業に関する提案は、先進自治体等の視察を行うなど事業化を検討します。改善に関する提案は、提案されたアイデアを職員同士が共有し、各職場の状況に応じて提案を取り入れることで業務の効率化、区民サービスの向上を図ります。

(ウ) インターンシップ制度の実施

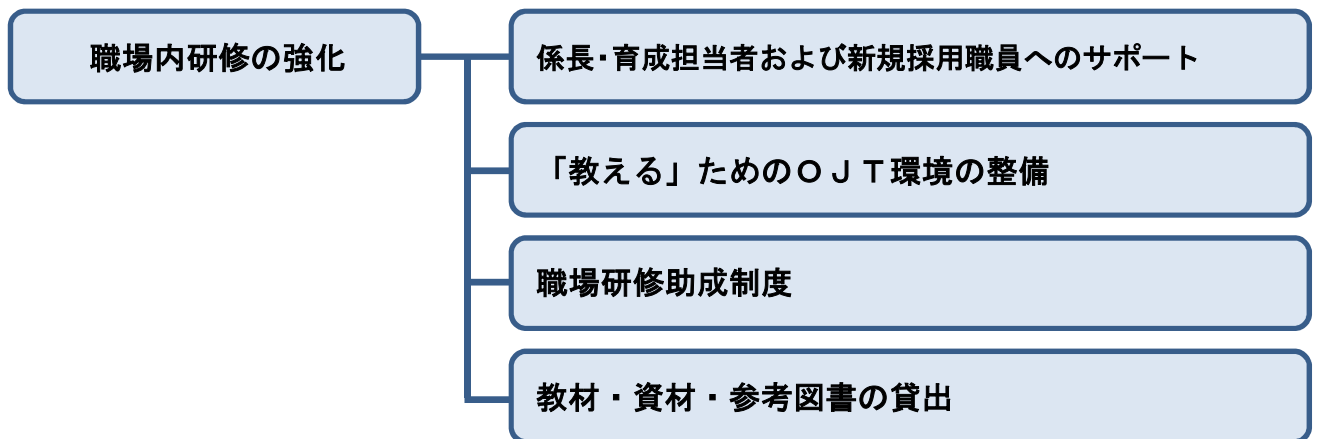
インターンシップ制度により区と学校が提携して学生を実習生として職場に受け入れることによって、学生の職業意識の向上と仕事への理解を促すとともに、区に対する愛着を深めることを目的としています。また、実習生を受け入れることにより、区のイメージアップや就職への動機付けが期待されます。

(2)人を磨く「研修制度」



①職場内研修 (OJT) の強化

「人は仕事で育つ」と言われ、日常業務の中で行われるOJTは、人材育成の面で最も効果的です。OJTをより効果的に進めるためには全ての職員が教え合い、サポートできる職場環境と互いに高め合う意識づくりが必要です。OJTを通じて人材育成に積極的な組織づくりを進め、職場の人材育成機能の強化を支援していきます。



(ア) 係長・育成担当者および新規採用職員へのサポート

OJTを推進するために、係長級以上の職員を対象にチームコーチングの研修を行います。また育成の担い手を育成するためのコミュニケーションスキルアップ研修を行い、OJTを支援していきます。

(イ) 「教える」ためのOJT環境の整備

係長2年目職員は、ケーススタディを通じて係長職としての役割や基本姿勢などについて学びます。各職場で新規採用職員を指導する職員は、求められる役割や職場内教育を学びます。これらにより人を育てる組織風土を醸成していきます。

(ウ) 職場研修助成制度

職務上必要とされる知識・技術を取得するために、各職場で企画・実施する研修に対して、講師謝礼、委託料、旅費等を助成します。

また、職務に応じて必要とされる高度な知識を習得するための派遣研修に対して助成することによりOJTを積極的に支援します。

(エ) 教材・資材・参考図書の貸出

OJTに利用できる研修用DVDや参考図書などの教材や資材の貸し出しを行います。

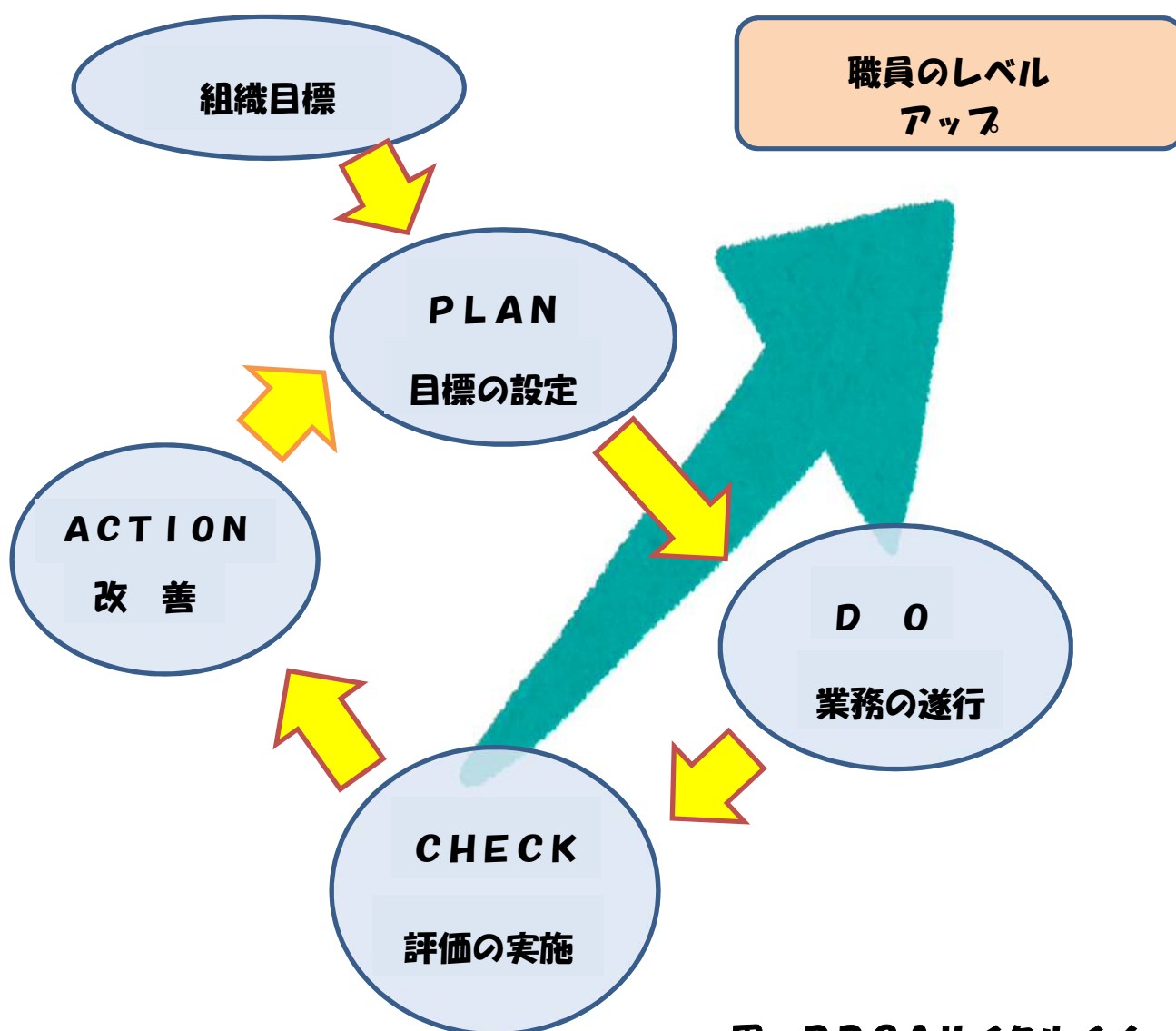
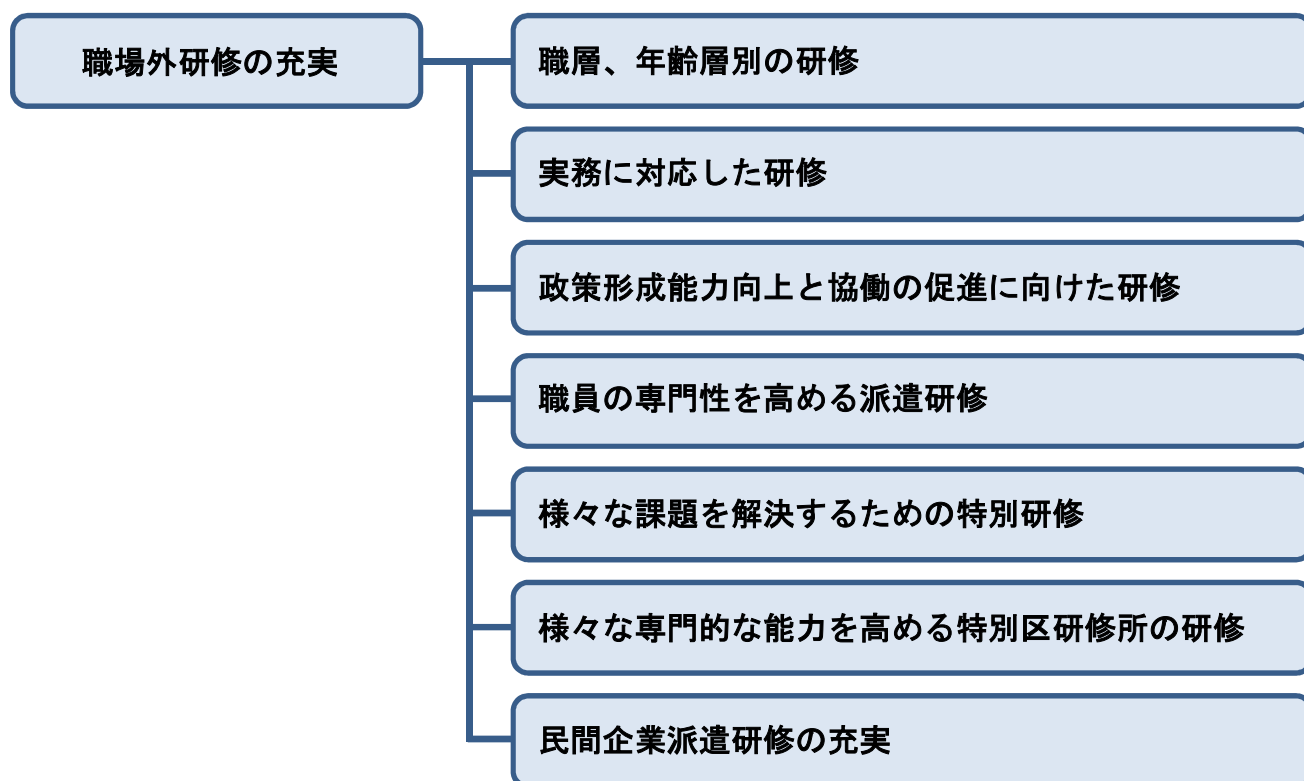


図 PDCAサイクルイメージ

②職場外研修 (Off JT) の充実

研修システムにより研修メニューの中から受講を希望する本人が自ら選択し、研修の申し込みすることができます。職員一人ひとりが身につけるべき能力を主体的・積極的に自ら考え、計画的に研修を受講できるようにしていきます。



(7) 職層・年齢層別の研修

育成層、実務層、監督層、管理層、清掃関係職員の各層別にそれぞれの層が必要とする能力やスキルを身につけるため、適切な時期に効果的に研修を実施します。目的を明確化するとともに、どのような研修ニーズがあるかを把握して研修計画の見直しに反映することで、研修の効果を高めていきます。

(4) 実務に対応した研修

多くの職場で必要とされる文書、財務会計、語学、パソコンなどの実務に即したスキルを適宜習得できるように研修を行うことによって、各職員に必要な能力を身につけさせ、区政の各場面での職員の対応力を高めていきます。

(ウ) 政策形成能力向上と協働の促進に向けた研修

複雑・多様化する区民ニーズにスピード感とコスト意識を持って対応するために、区政の現状と課題を把握して個々の職員の政策形成能力を高めます。

また、品川区基本構想の基本理念の1つである区民との協働型の区民運営を推進する上で、その趣旨や目的、それぞれの立場を理解することが重要です。協働を推進する意義、区の役割、事業推進に役立つスキルの習得を図れる研修を実施していきます。

(エ) 職員の専門性を高める派遣研修

地域の複雑な課題や高度な知識が要求される区民要望に対応していくために、東京都などが行う専門性の高い研修に職員を参加させることによって、専門知識習得や職員の専門性を高めます。また先進自治体に職員を派遣することによって、先行事例から新たな施策の可能性を探っていきます。

(オ) 様々な課題を解決するための特別研修

人権問題、少子高齢化、ハラスメントなど幅広い課題を解決するための研修や各種講演などを通して様々な課題の解決に向けての能力を高めていきます。

(カ) 様々な専門的な能力を高める特別区研修所の研修

特別区に共通する課題に対応するため、特別区研修所が行う研修に職員を参加させます。主な研修内容は次のとおりです。

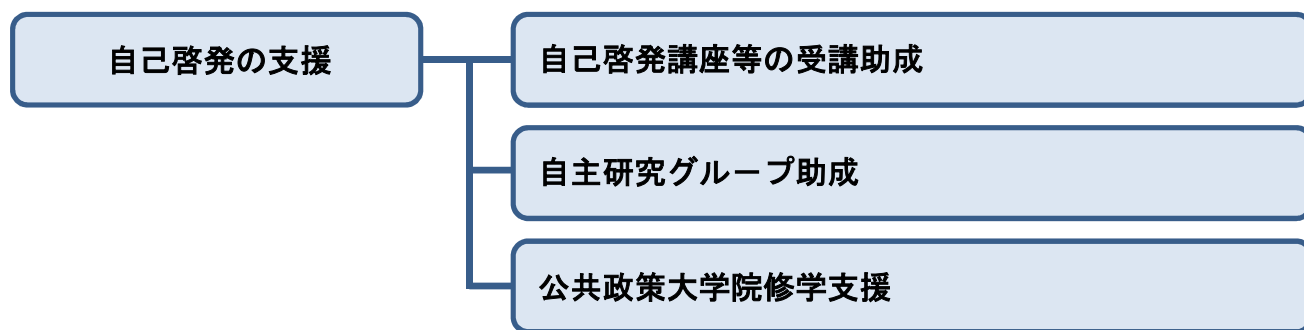
- ①各部門の専門性を高める専門研修
- ②職層に応じた能力の向上を図る職層研修
- ③コミュニケーション能力やマネジメント能力などを高めるステップアップ研修
- ④政策における課題の本質や解決の糸口にアプローチする自治体経営研修
- ⑤公務の基礎や講師等を養成するためのサポート研修
- ⑥新たな課題への対応力や知識を学ぶため、試行として実施する試行研修
- ⑦特別区協議会が主催する講座に参加する特別区協議会連携講座

(キ) 民間企業派遣研修

区内企業のご協力をいただき、民間企業へ職員を派遣して実施する研修です。この研修を通じ、職員は職場風土の異なる体験先で接客や経営感覚など多くのことを学びます。異業種での貴重な経験が得られる場として研修を実施します。

③自己啓発の支援

研修により仕事の成果を挙げれば、区民サービスへの貢献と職員自身のモチベーションにつながります。職員の学ぶ意欲を高め、能力開発の機会をつくるために自己啓発助成および自主研究グループ助成などを行うことによって自己啓発支援を充実させ、職員の資質向上をめざします。



(ア) 自己啓発講座等の受講助成

「通信教育講座」、「通所講座」、「各種資格取得試験」の助成を行い、職員が自ら学ぶ意欲を支援します。

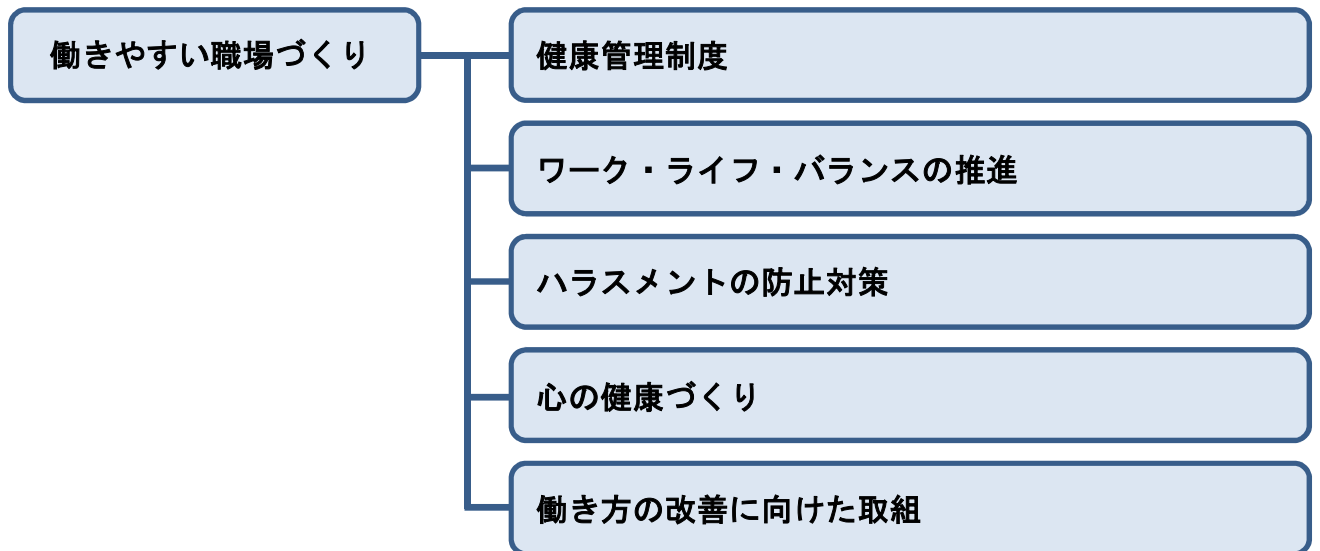
(イ) 自主研究グループ助成

区政に関する調査・研究等、職員としての資質向上をめざすグループに活動費の一部を助成し、自主的活動の促進を図ります。

(ウ) 公共政策大学院修学支援

公共政策大学院において修学し、複雑化・多様化する行政に対応できる専門能力および政策形成能力の向上を図ります。

(3)働きやすい職場づくり



①健康管理制度

職員が意欲を持って仕事に取り組んでいくためには、心身ともに健康であることが欠かせません。健康診断の適正実施により職員の健康を保持し、産業医を中心とした産業医療スタッフとの連携、相談および指導体制の充実に努めます。また、各種研修等の実施により、健康管理に関する正しい知識の普及啓発に取り組んでいきます。

②ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が能力を発揮し、やりがいや充実感を感じながらいきいきと職務に取り組むには、ワーク・ライフ・バランスの実現が欠かせません。その実現に向けて超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得の促進、育児休業・部分休業を取得しやすい環境の整備、男性職員の育児参加休暇の取得促進などの取組を推進し、一人ひとりの職員がそれぞれのワーク・ライフ・バランスを実現していけるような職場環境づくりを図っていきます。

③ハラスメント防止対策

ハラスメントは職場の環境を悪化させる「働く権利」への侵害であり、職員の意欲を低下させ不快にさせる「人としての尊厳」への侵害です。このような行為は区政の効率的な運営にも重大な影響を及ぼすものであり、区では

「品川区におけるハラスメントの防止等に関する基本方針」を定めました。苦情・相談窓口設置して相談体制を充実させるとともに再発防止策の整備を行い、ハラスメントを許さない職場づくりを進めていきます。

④心の健康づくり

区民ニーズの複雑・多様化により、職員に求められる能力は多岐に渡り、仕事や職業生活に対する不安やストレスを抱える要因となっています。職員がいきいきと充実して働き続けられるよう、「品川区心の健康づくり計画」に基づき、メンタルヘルスケアを積極的に推進します。また、ストレスチェック（※1）制度を活用し、メンタル不全の発症予防から組織的対応まで、トータル的なメンタルヘルス対策を実施していきます。

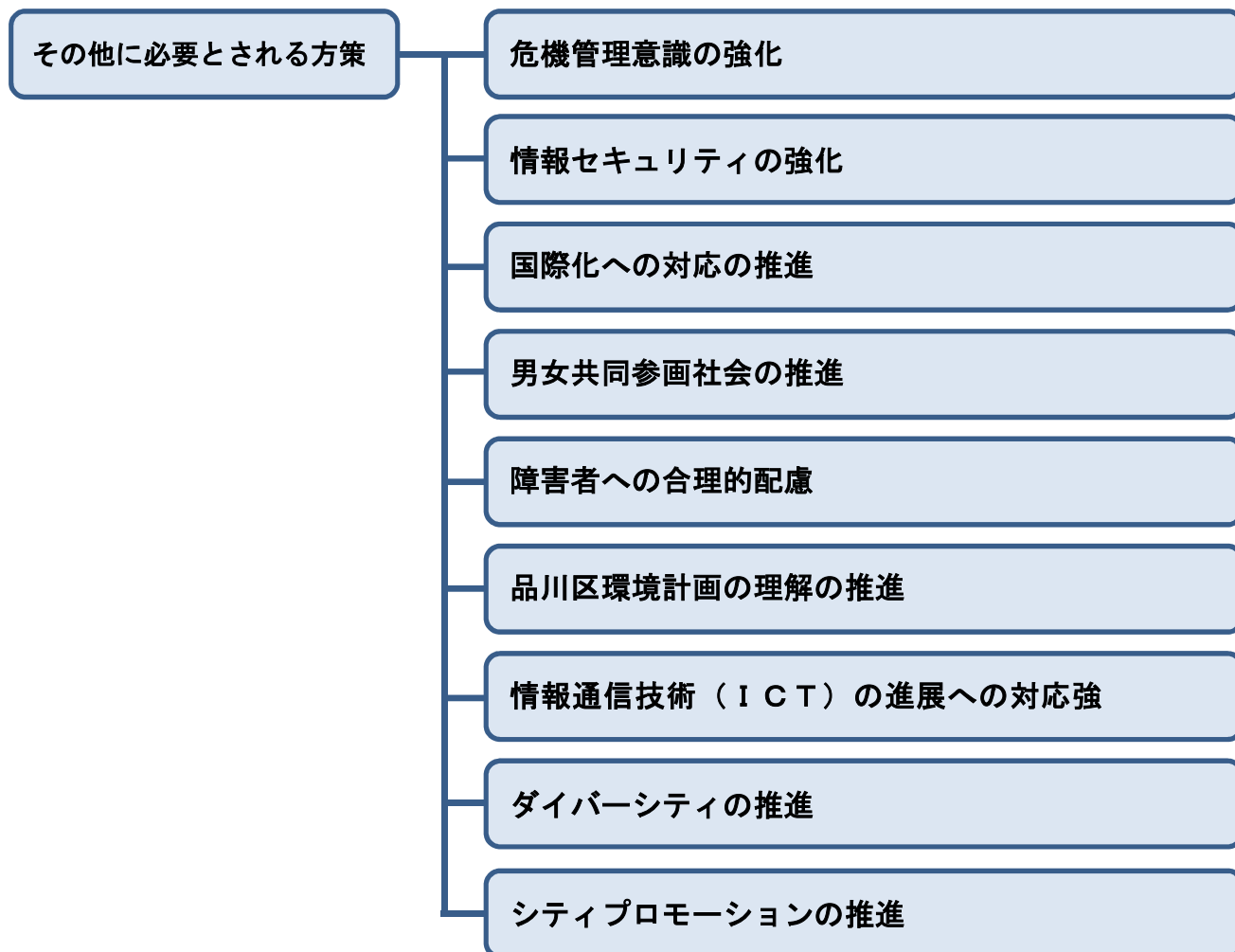
⑤働き方の改善に向けた取組

区の働き方改革の取組みを「しながわ〜く実施方針」（※2）として定め、職員の健康の保持・増進、ゆとりある生活の実現や公務能率の向上のため、超過勤務の縮減に取り組んでいます。具体的な取組みを通して長時間労働に対する職員・職場の意識変化を進め、取組みの定着化を図っていきます。

（※1）ストレスチェックとは、ストレスに関する質問票に職員が記入し、それを集計・分析することにより個々の職員のストレスがどのような状態にあるかを調べる簡易検査です。労働安全衛生法が改正され、毎年1回この検査を職員に対して実施することが義務づけられています。

（※2）しながわ〜く実施方針とは、庁舎の一斉消灯、年休・夏休の計画的取得、勤務時間の弾力化、ノー残業デーの設定など区職員の働き方改善の取組を実施方針として定めたものです。

(4) その他に必要とされる方策



①危機管理意識の強化

自治体には自然災害だけでなく、テロ、大規模事故、感染力が高い感染症の発生等あらゆる危機事象への対応策を講じることが求められています。このため、区で生じた危機事象において事象の発生から収束まで適切な対応を図れるよう、防災訓練、研修会などを通して職員を育成しています。

今後も安全・安心なまちづくりを強化するために、職員の危機管理意識を高めていきます。

②情報セキュリティの強化

区が有する区民の個人情報正しく区民そのものであり、区がひとたび情報漏えい等のセキュリティ事故を起こすと社会的信頼が失墜し、区民に大きな損害を与えてしまいます。情報漏えいの多くは人的要因（ヒューマンエラ

一) によるものです。そこで区では、情報セキュリティ強化月間を定め、職場研修やeラーニング教育などを通じ「人」を育てることで、全組織を挙げて情報セキュリティを守る職場環境（風土）の構築に努めています。今後も情報漏えい等の事故の根絶に向けて様々な対策を行い、情報セキュリティの向上を推進できる職員を育成していきます。

③国際化への対応の推進

「誰もが輝くにぎわい都市」実現のため、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とした国際化が進む中、外国人住民をはじめ、外国人労働者や外国人観光客などへの対応など、多様化に対応できるまちづくりを進める必要があります。外国人と同じ地域社会の一員として共に暮らす手助けをするとともに、区の魅力を自ら発信していくため、国際認識、語学力、国際感覚を持った職員を育成していきます。

④男女共同参画社会の推進

区は「品川区長期基本計画」の「平和で人権が尊重される社会を作る」という基本方針に基づき、「男女共同参画のための品川区行動計画」等を推進しています。基本的な考え方として、誰もがいきいきと暮せる男女共同参画社会の推進をめざし、多様性を認め合い、差別や暴力のない平和で活力のある地域社会をつくるため、広く区民対して意識の啓発を図っています。職員についても、区民一人ひとりが互いに人権を尊重しつつ責任を分かち合い、能力と個性を発揮できる男女共同参画社会を実現できる職員を育成していきます。

⑤障害者への合理的配慮の推進

平成28年4月1日に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行され、地方公共団体に対し、障害のある人への「不当な差別的取扱いの禁止」および「合理的配慮の提供」が義務付けられました。これを受け、区では「品川区における障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領」を策定し、障害者に対する理解と合理的配慮ができる職員を育成していきます。

⑥品川区環境基本計画の理解の推進

区では、さらなる環境保全を促進するために従来の「第二次品川区環境計画」と「品川区地球温暖化対策地域推進計画」を一本化し、平成30年4月に「品川区環境基本計画」を策定しました。これに合わせ、品川区役所が一事業者として温室効果ガス削減に取り組む「品川区地球温暖化防止対策実行計画（第三次）」も、「品川区役所職員環境行動計画」と改め、改訂しました。区の将来像である「みんなで創り育てる環境都市」に向け、職員一人ひとりが積極的に役割を果たせるよう、職員を育成していきます。

⑦情報通信技術（ICT）の進展への対応強化

ICT化の急速な進展とマイナンバー制度の効果的な活用によって、業務の能率化と効率化が進み、各種申請手続等の電子化が飛躍的に進むことが期待されます。また、IoT、AI、ビッグデータ、クラウドサービスなどの利活用により、行政のあらゆる場面で新サービス創造の可能性がひろがっていくことが考えられます。これまで以上に情報通信技術を活用した能率かつ効率的な行政運営ができるよう、職員一人ひとりの能力開発・資質の向上を図っていきます。

⑧ダイバーシティの推進

ダイバーシティとは、多様な人材を活かしてその能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげていくことです。人材活用の裾野をひろげて多様な人材能力を発揮させることにより、各々の視点を活かした区民サービスの創出が期待されます。多様なライフスタイルや価値観をもった職員がモチベーションを上げながら活躍できる組織や職場風土を構築し、これを推進していける職員を育成していきます。

⑨シティプロモーションの推進

シティプロモーションは、品川区の魅力を区内外に積極的に発信し、「訪れてみたい」「住んでみたい」と感じられるようにする取組です。そして、その活動を通じて、区民に一層の区への誇りと愛着を感じていただき、品川区の持続的な発展を図っていきます。区は『わ！しながわ』を合言葉に、

住み続けたい、住んでみたいと思えるまちを、区民と共につくり上げていく職員を育成していきます。

また、区役所も区のイメージを形づくる大きな要素のひとつです。そこで、区民サービスの向上を目的に「イメージアップ運動」を展開しています。職員の接遇向上と意識改革を掲げて、3つの「C」創造（Creative）、挑戦（Challenge）、配慮（Care）を目標に全庁を挙げて取り組んでいます。職員一人ひとりが区民と区政の架け橋としての自覚をもち、それぞれの職場で電話・窓口の対応はじめ日々の職務について考え、工夫・改善を続ける職員を育成していきます。

