

MVV
(Mission Vision Value)

区では令和5年度よりウェルビーイングの視点から各種の施策を展開しています。人々の不安や不満などの「不」の解消をし、多様な価値観に応じた多様な選択肢を提示することで、区民それぞれのウェルビーイングを向上させることが職員の使命です。
区民のウェルビーイング向上のために、積極性・推進力・向上心に満ちあふれ、想像力を働かせて未来の展開を思い描き、機敏さと柔軟性を持って対応できる、攻めと守りのバランスが取れた、変化の時代の区政運営において活躍できる人材を育成すべく「品川区人材育成・確保基本方針」を策定しました。

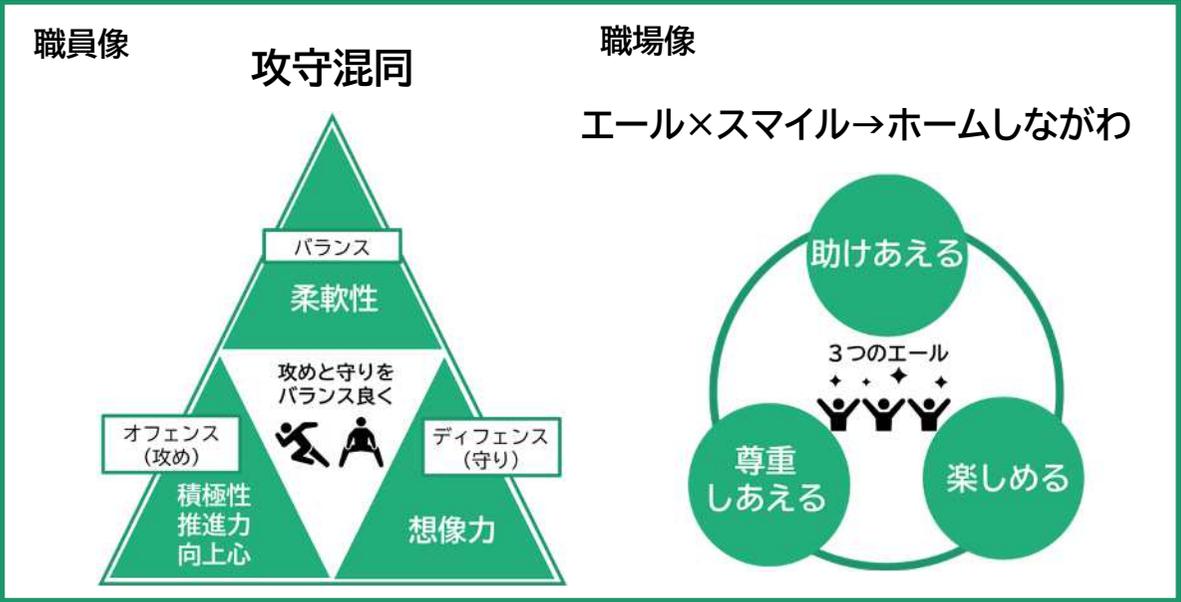
区民のウェルビーイング向上のために

一人ひとりが多様な生き方を選び、自由に未来を描くことができる品川区を創造します。

誰もが生きがいを感じ、自分らしく暮らしていけるしながわ

地域の中で、一人ひとりが個性や能力を発揮でき、互いに活かし合う品川区を築きます。

職員一人ひとりがそれぞれの能力を最大限に発揮して、品川区の未来に貢献します。

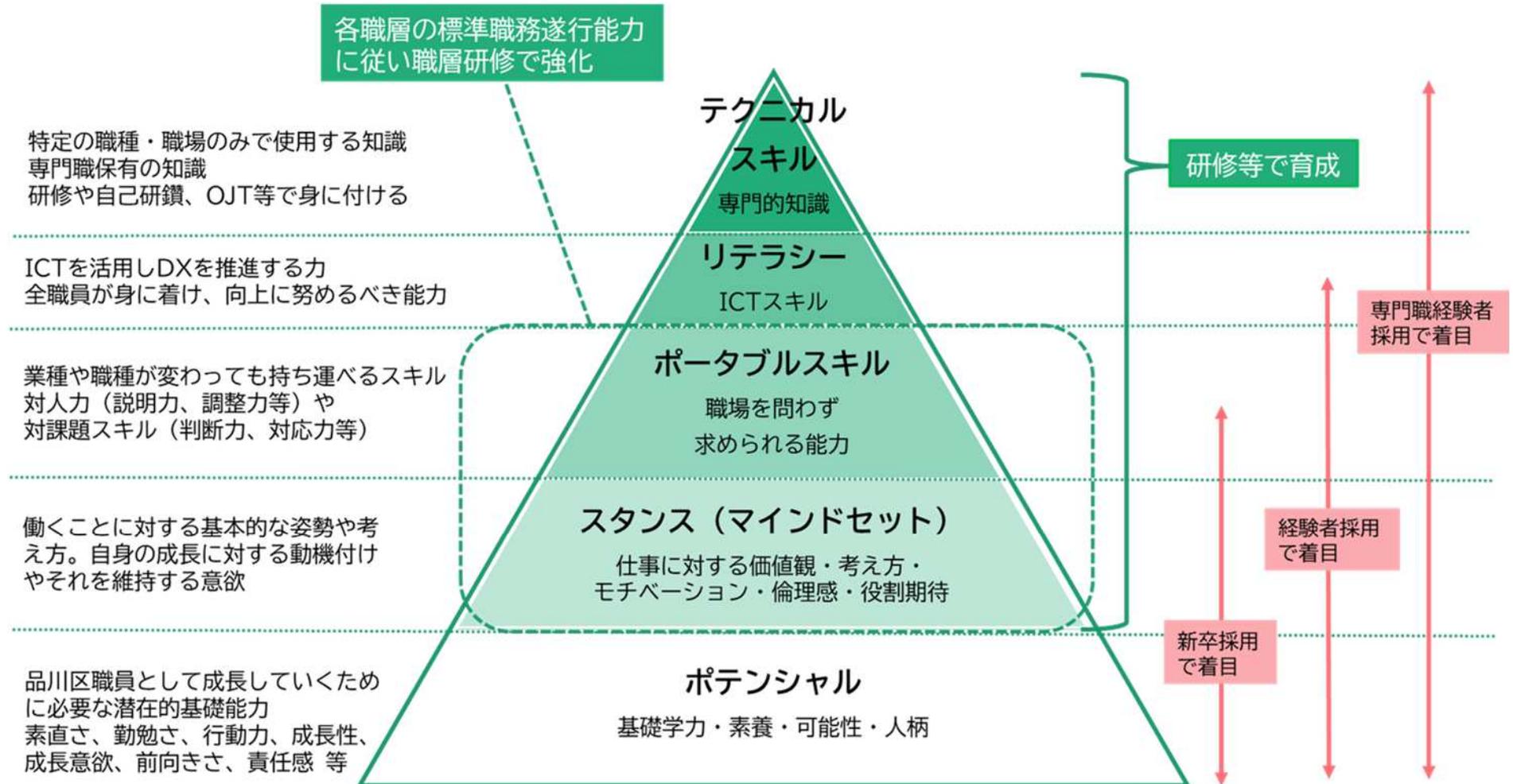


職員一人ひとりが自分の職務の目的を明確に理解し、担う業務が区のめざす姿につながっているという実感、区職員としての誇りを持って働けることをめざします。
また、区のめざす地域像の実現に向けた都市経営のために、経営戦略と人材育成戦略とを連動させて、その変革を加速していきます。

スキルピラミッド

スキルを整理するためにピラミッドに表し、その性質ごとに区分します。このピラミッドは職員として必要なスキルを表しており、職層や年齢が違っていても形は変わりません。職層が上がり、研鑽を重ねていくうちに、このピラミッドの面積が大きくなっていくイメージです。

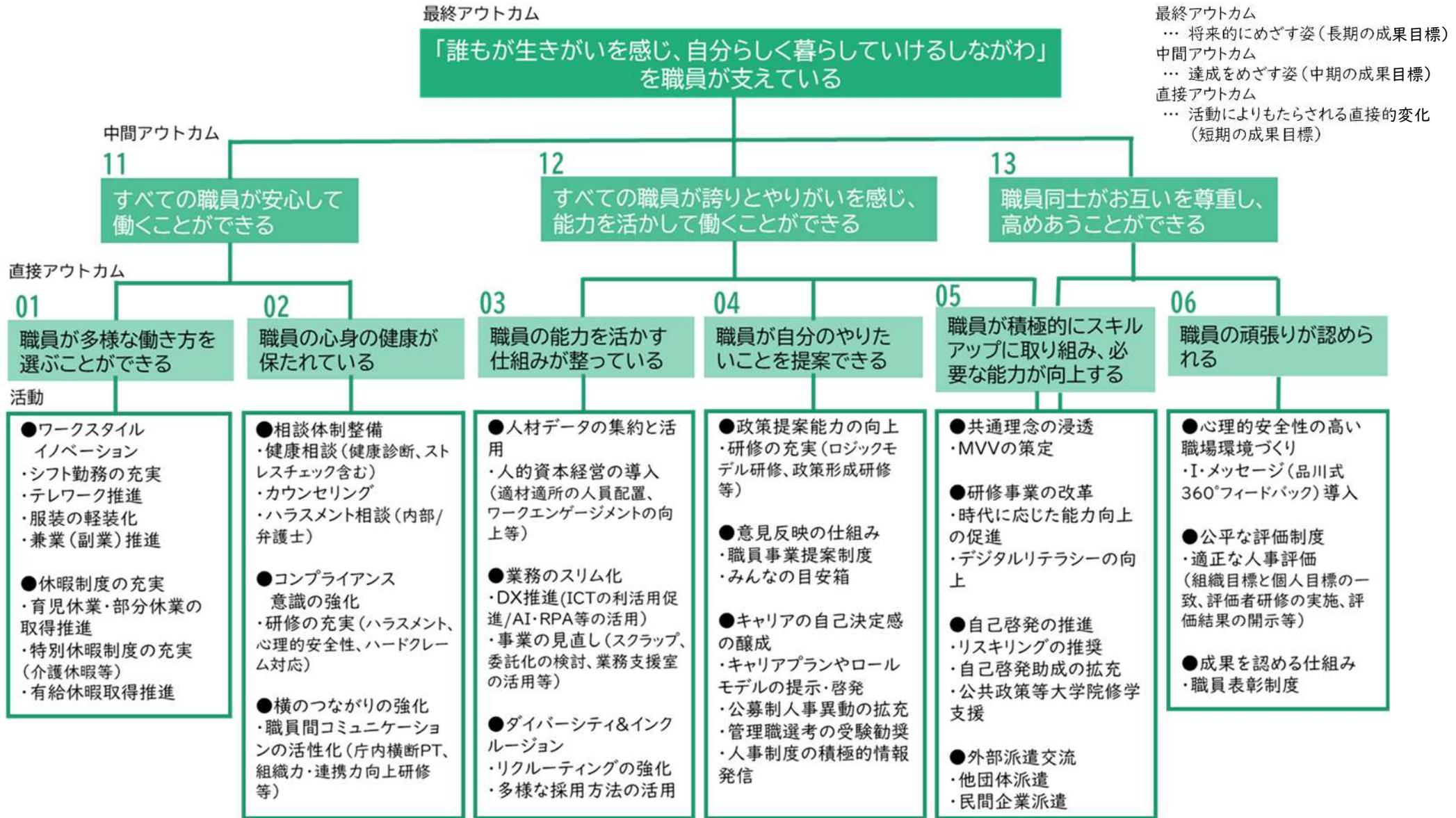
区として思い描く未来「誰もが生きがいを感じ、自分らしく暮らしていけるしながわ」の実現のために、区の経営戦略にマッチした人材を確保することに加え、職員のより一層の能力向上を図り、その有している可能性・能力を最大限に引き出していくことができる組織づくりに取り組んでいきます。



- ICTスキルについては、一部の職員のみが学ぶものではなく、全職員が一定水準のICTに関する知識やその能力を活用する力を身に付けることが求められます。全職員を対象としてデジタルリテラシーの向上のための研修を実施し、区全体のレベルアップを図ります。
- 研修受講に際しては自ら積極的に挑戦することはもちろん、上司から部下に対してスキルアップに有用な研修を勧めることや、受講のための体制整備をする等、挑戦へのハードルが低くなるような働きかけをすることが求められます。

ロジックモデル

人材育成・確保施策の推進にあたっては、最終アウトカムを達成するための取組の理論体系を表現したロジックモデルを用いて、人材育成事業の可視化を図ります。また中間アウトカムと直接アウトカムにはKPI(成果指標)を設定し、PDCAサイクルを回します。



今回の基本方針においては、「誰もが生きがいを感じ、自分らしく暮らしていけるしながわ」を職員が支えている状態を最終目標とします。そのために、「全ての職員が安心して働くことができる」、「全ての職員が誇りとやりがいを感じ、能力を活かして働くことができる」、「職員同士がお互いを尊重し、高めあうことができる」状態を中間目標とし、人材育成・確保に関する施策を推進していきます。そして、時代の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう、職員の意識とともに組織風土の変革も進めていきます。