

中野区人材育成総合プラン（骨子）について

区では、総合的な人材マネジメントによって、職員一人ひとりの成長と活躍を応援する取組を戦略的に推進するため、中野区人材育成総合プラン（以下「総合プラン」という。）の策定に向けた検討を進めている。このたび、総合プランの構成や概要の案を骨子として取りまとめたので、以下のとおり報告する。

1 総合プランの策定に向けた関連計画の今後の方向性

関連計画は職員の確保・育成・定着を軸として密接に関連しており、一体的に捉えて取り組むことで組織力を強化する。あわせて、職員のエンゲージメントを高めることで区民サービスの質の維持・向上につなげていく。

（1）中野区人材育成計画

総合プランの目的・方向性に合わせて体系を再整理したうえで、現行計画の取組については、引き続き取り組むことを基本とする。デジタルスキル向上に向けた職員の育成に係る取組については、「中野区DX推進計画」において定める。

（2）中野区特定事業主行動計画

現行計画の取組については、次期中野区特定事業主行動計画として引き続き取り組むことを基本とし、総合プランに盛り込む。また、根拠法令の趣旨を踏まえるとともに、管理職に占める女性職員の割合が近年低い水準であること等の現状を鑑み、女性活躍に資する取組を強化していく。

（3）中野区職員障害者活躍推進計画

現行計画の取組については、次期中野区障害者活躍推進計画として引き続き取り組むことを基本とし、総合プランに盛り込む。また、根拠法令の趣旨を踏まえるとともに、障害者雇用率が法定雇用率を下回る状況が続いていること等の現状を鑑み、障害のある職員が活躍できる体制を強化していく。

2 総合プラン（骨子）

別紙のとおり

3 今後のスケジュール（予定）

令和7年12月	総合プラン（案）の作成
令和8年2月	総合プランの策定

中野区人材育成総合プラン（骨子）

1 職員の成長と活躍に向けた考え方

1-1 総合プランの目的と位置づけ

- 中野区基本構想で描く目指すまちの姿「つながる はじまる なかの」の実現に向けて、中野区基本計画及び中野区人材育成基本方針に基づき、職員の確保・育成・定着の視点で人材マネジメントを一体的かつ総合的に推進するため、具体的な取組や成果指標を示すものであり、中野区職員の成長と活躍を一層推進していく。
- 令和5年12月に総務省が策定した「人材育成・確保基本方針策定指針」の趣旨を踏まえて策定する。また、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画及び「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者活躍推進計画に位置付ける。
- 取組期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とする。

1-2 現状と課題

- 人材の流動化や生産年齢人口の減少に伴い、人材獲得競争が激化しているほか、若手職員の増加など、職員構成が大きく変化している。
- 心身の健康を保つとともに、育児・介護・障害等の状況に応じた職業生活と家庭生活の両立、女性職員の活躍など、多様な働き方が求められている。

1-3 取組の全体像と成果指標

- 職員一人ひとりが成長と活躍を続けるためには、働きたい・働き続けたい職場であることが重要である。人材マネジメントに人的資本経営の考え方を取り入れ、確保・育成・定着の好循環を生み出していく。
- 取組全体の概念図及び成果指標一覧を示す。

1-4 職員像と求められる能力

- 中野区人材育成基本方針に基づき、「目指すべき中野区職員の姿」、「中野区職員行動指針」及び職層ごとの主な役割と求められる能力を示す。
- 中野区職員としてのキャリアパスのモデルを示す。

2 選ばれる職場づくり

2-1 採用広報と職場体験の充実

- 採用説明の充実やインターンシップの拡充など、就職先として選ばれる自治体に向けて、職場の雰囲気を感じ、職員の声を聞く場の充実を図ることで中野区職員としての魅力を発信する。

2-2 多様な人材の採用

- 技術職員や専門人材の採用活動強化など、「目指すべき中野区職員の姿」に共感し、その素養を有する有為な人材を獲得するため、様々な採用手法を活用する。

2-3 新任・若手職員支援の充実

- 新人サポーター制度やOJT支援の拡充など、新任・若手職員が安心して業務に取り組み、やりがいを持ちながら多様な職務を経験できるように支援体制を強化する。

2-4 挑戦を応援する人事施策

- 人事異動、人事評価、職員表彰制度をはじめ、職員がチャレンジできる職場を目指した人事施策を展開する。

3 成長できる職場づくり

3-1 キャリア形成を支える職員研修

- 適正な事務執行ができる職員育成を強化することで組織力の強化が図られる。実務等の基礎知識の習得はEラーニングの拡充等により、誰でもどこでもスキルアップできる環境を整える。
- 区民起点で行動ができる職員育成を強化することで職員力の強化が図られる。対人能力向上や政策形成力向上を意識した集合研修の充実を図るとともに、地域に飛び出し現場志向の浸透を図る研修を拡充する。
- 長期的に力を発揮し続ける職員育成を強化することで、定着・昇任意欲醸成・技術継承の強化が図られる。定期的にキャリアを振り返り、将来に向けてビジョンを描くキャリアデザイン研修を拡充する。

3-2 管理職育成プログラム

- 職場の活性化、政策実現及び人材育成において、管理職のマネジメント力が重要である。昇任意向のある職員の発掘・育成を計画的に実施するとともに、課長級・部長級職員の研修の充実を図るなど、管理職を計画的に育成する。

3-3 専門人材の育成

- 職種・職務別の人材育成プランの整備を進めるなど、専門的な知識や技術の着実な継承と計画的な職員の育成を図る。

3-4 人材育成支援の充実

- 資格取得助成制度の拡充や自主研究グループの支援など、職員が自ら調査研究・知識習得・人脈形成に取り組む自己啓発について、専門性向上を図る視点で、職員のニーズに合わせて多様な活動を支援する。

4 活躍できる職場づくり

4-1 健康経営とハラスメント対策

- 職員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の推進など、職員一人ひとりが心身の健康を保ち、ハラスメントを生まない職場環境を整備し、心理的安全性が高く、風通しのよい安心して働ける職場をつくる。

4-2 コンプライアンスとガバナンス

- 区職員は全体の奉仕者であり高い倫理観が求められる。適正かつ公正な職務執行により区民に信頼される職員となるためガバナンスの強化を図る。

4-3 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

（第5期中野区特定事業主行動計画）

- 多様かつ柔軟な働き方の推進、女性管理職の任用等による政策決定過程への参画を促進するなど、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進を推進し、職員が働きやすく活躍できる職場づくりを進める。

4-4 障害者活躍の推進

（第2期中野区職員障害者活躍推進計画）

- 障害者雇用支援員の配置による専門的な支援、事務アシストステーションの設置・運用など、障害のある職員一人ひとりが、障害の特性や個性に応じて能力をより一層発揮し、職場において自分らしく活躍できるよう取組を進める。