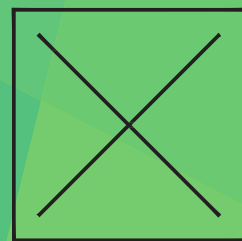


渋谷



ちがいを
ちからに
変える街

渋谷区 人財育成基本方針

～ YOU MAKE SHIBUYA ～

2019年3月
渋谷区

渋谷区基本構想

渋谷区の未来像

ちがいを ちからに 変える街。 渋谷区

渋谷は世界を変える。

いや、「渋谷が」世界を変える。

本気でそう信じてみよう。

この街に存在する

ありとあらゆる人間を、仕事を、価値観を、

ドラマを、チャンス、を、祝福しよう。

それらがさまざまであることを、

それゆえに生まれる熱を、愛そう。

ちがっている、ということは、かけがえない。

それは未来を動かす力になる。

それぞれの成長を、一生よろこべる街へ。

あらゆる人が、自分らしく生きられる街へ。

思わず身体を動かしたくなる街へ。

人のつながりと意識が未来を守る街へ。

愛せる場所と仲間を、誰もがもてる街へ。

あらたな文化を生みつつける街へ。

ビジネスの冒険に満ちた街へ。

街にかかわる人がひとり残らず、

自分の人生を謳歌できる。

そんな渋谷区を、あなたといっしょにつくりたい。

混ざり合っ生まれる価値こそが

それを可能にするのだと、この街で証明してゆこう。





人は宝です。渋谷区では、あえて「人財」と表現します。

すべての職員が、より一層いきいきと個性や能力を発揮し、日々成長します。職員一人ひとりの成長が組織（チーム）の成長につながります。良い人財は良い組織を、良い組織は良い成果を生み出します。

私たち渋谷区職員は、一人ひとりが船の船長となり、「渋谷区」という船団を形成して基本構想の実現、区民満足度の向上という同じ目標に向かって進んでいます。

大海原を進む船団を取り巻く状況や課題に応じて、それぞれの船が持つ多様な個性や強みを活かし、弱みは補い合い、その時々により最適なチームを編成します。時には一艘だけでチャレンジするなど柔軟に変化しながら、様々な困難や課題を乗り越えていきます。

ちがいを
ちからに
変える街。
渋谷区

目次

I. 人財育成基本方針策定の目的	4
II. 渋谷区のあるべき人財像と組織像	6
III. 各職層に求められる能力等	10
IV. 渋谷区の人財と組織の現状	22
V. 注力施策の概要	28
VI. 今後に向けて	37

Ⅰ 人財育成基本方針策定の目的

人財育成基本方針策定の目的

渋谷区基本構想は、「ちがいをちからに変える街。渋谷区」という未来像を掲げています。

区が目指すのは、ロンドン、パリ、ニューヨークと並び称されるような「成熟した国際都市」であり、区民自身が誇りをもって暮らせる街です。そのために「ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（多様性をエネルギーに変える）」という考え方と「サステナビリティ（持続可能性）」の視点を大切にして、施策を実施しています。

一方で、将来予測される人口減少や少子高齢化の急速な進展に伴う人口構造の変化、区を取り巻く経済状況や社会環境の変動などに、柔軟かつ適切に対応し、都市として持続的に発展していくためには、未来を予測した戦略的な施策を実施していく必要があります。

また、多様化・高度化する区民ニーズや地域課題に迅速かつ的確に対応するためには、これまでの組織体制にとらわれない、柔軟な組織運営が求められます。行政だけでは対応が難しい課題は、産官学民連携により民間企業等の持つ技術やノウハウを積極的に活用することで解決し、さらに新しい施策を創出していく取組も重要です。

2019年、職員の業務環境は、新庁舎移転に伴い大きく変わりました。ICT環境の進展により、仕事の仕方も変化していく中、職員の意識変革が必要です。

今こそ、これまで以上に区は「人財育成」に取り組まなければなりません。

創造力やチャレンジ精神に満ち溢れ、主体的に考え行動し、経営感覚と公務員としての高い倫理観、使命感を持った、常に一步先が読める人財を育成するために、「渋谷区人財育成基本方針」を策定しました。

人財育成基本方針は、基本構想や長期基本計画等を支えるものとして位置づけ、区は職員の意識改革や能力向上を図り、新たなニーズや課題に迅速かつ的確に対応できる多様なプロフェッショナル人財を育成するとともに、職員同士の信頼感を高め、最大限の成果を創出できる組織づくりに取り組んでいきます。



II 渋谷区のあるべき人財像と組織像

あるべき人財像

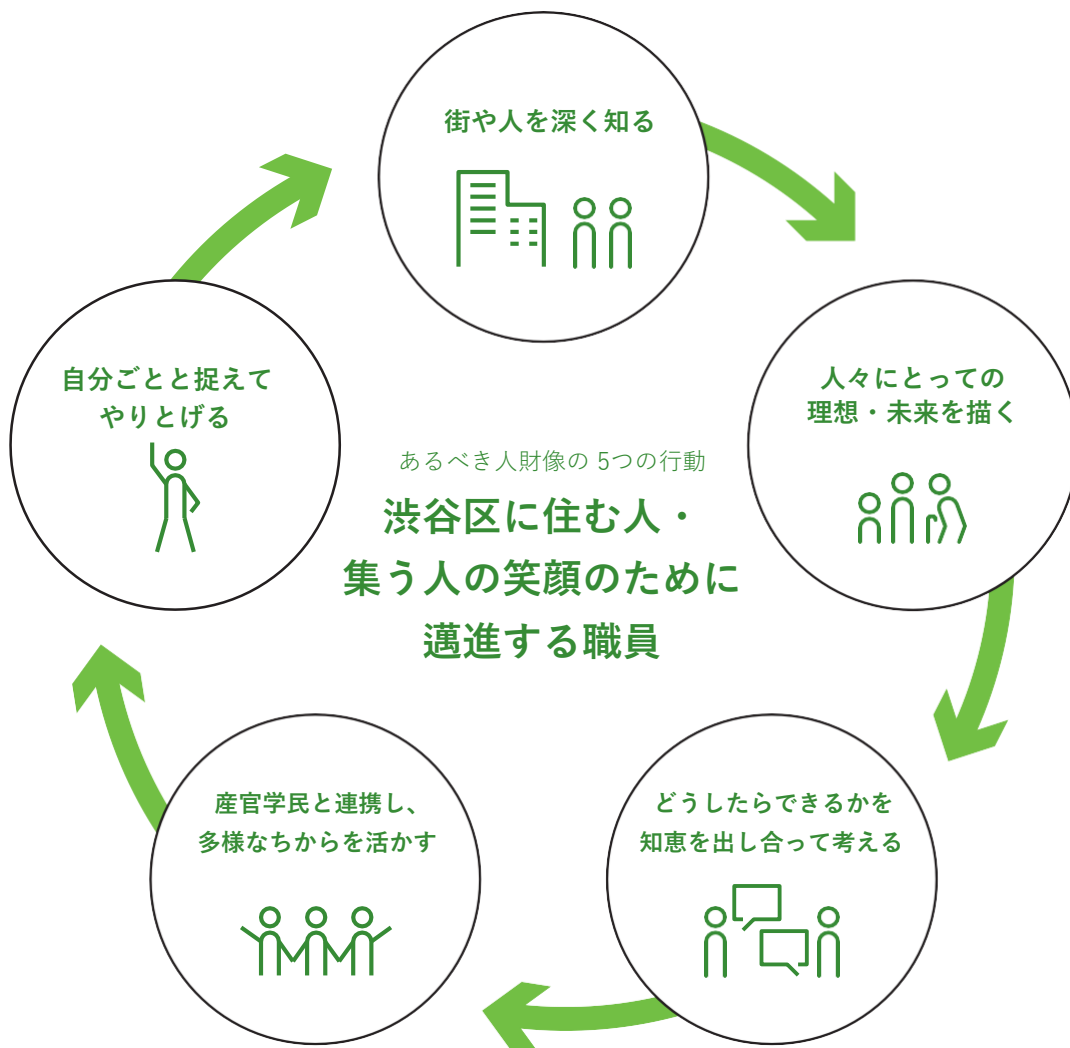
渋谷区は、基本構想の描く未来像「ちがいをちからに変える街。渋谷区」の実現に向けて、あるべき人財像を「渋谷区に住む人・集う人の笑顔のために邁進する職員」と定めます。

あらゆる職場、職種、職層の日々の職務の先には、区民や区に関係する人が存在しています。職員一人ひとりが、その存在を常に意識し、満足度をより向上させ、渋谷区に笑顔が溢れるよう主体的に考え行動し、粘り強く職務に取り組み、やりとげなければなりません。

ICTやAIの進化により、業務生産性が上がり、生み出された時間を、人でなくてはできないこと、人だからこそできることに活用します。

職員は地域や現場に出かけ、街を知り、人を知ります。高度な感性で課題を発見し、理想や未来を描きながら、解決策をとことん考えます。行政だけでは解決が難しい課題は、多様なちからと連携し、そのちからを活かしながら、最後まで責任を持ってやりとげます。

さらに新しいものを生み出し、渋谷区に住む人・集う人の笑顔のために邁進しましょう。



あるべき組織像

渋谷区に住む人・集う人の笑顔のためには、職員一人ひとりが、能力を磨き、個性を発揮して、日々成長するとともに、組織も区政を取り巻く経済状況や社会環境に応じて、持続的に成長し続けなければなりません。

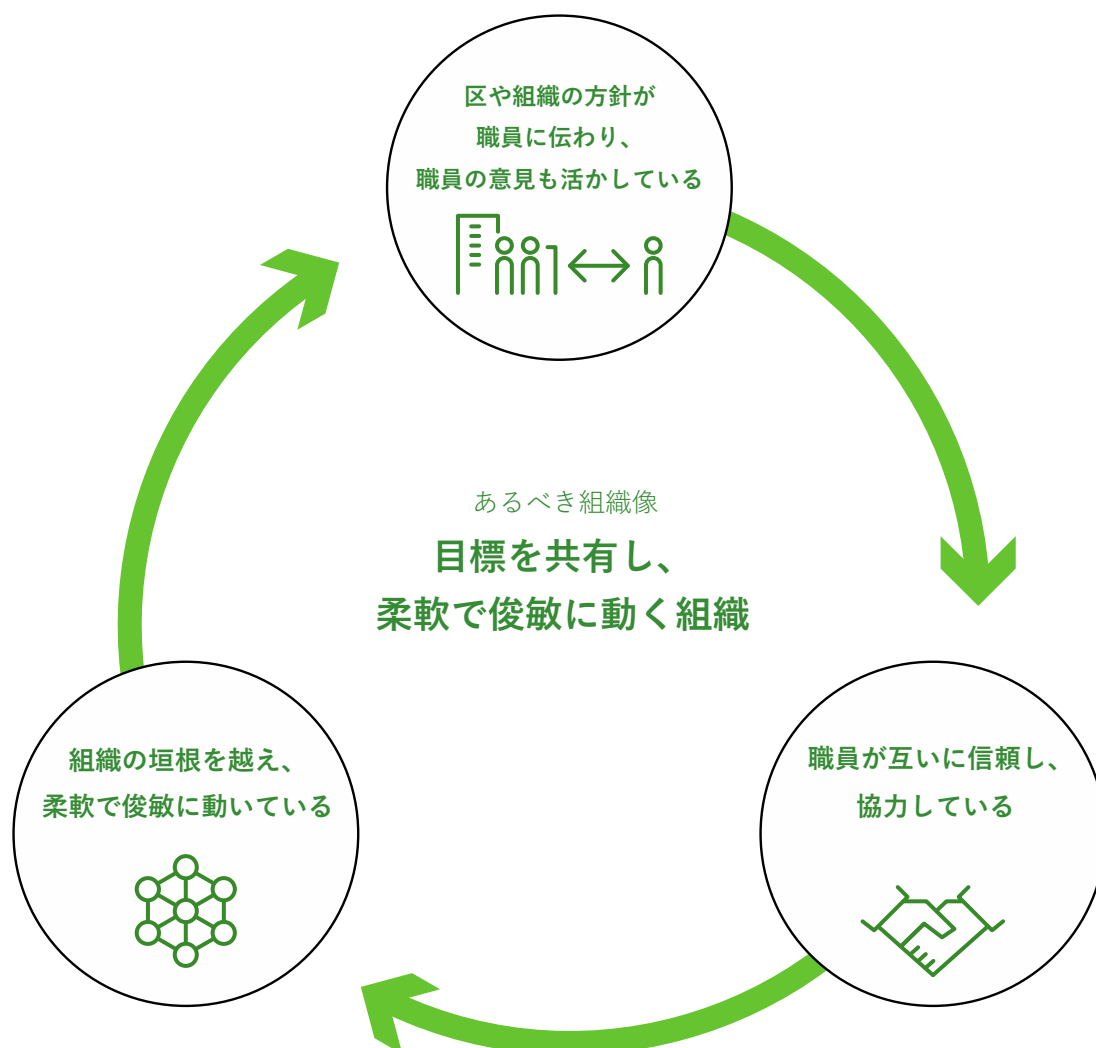
職員一人ひとりの成長は組織全体で支援すべきものであり、職員の成長は組織が成長するためには不可欠です。良い人財は良い組織をつくり、良い組織は良い成果を生み出します。

渋谷区では、あるべき組織像を「**目標を共有し、柔軟で俊敏に動く組織**」と定めます。

管理監督職は、区の方針や方向性、目標等をメンバー全員に浸透させ、共に考え、意見を活かしながら成果を出すことで、職員や組織のモチベーションを向上させることが必要です。

職員同士が、活発なコミュニケーションを図る中で、信頼関係を深め、思いやりを持って助け合う組織風土をつくる必要があります。

多様で高度化する区民ニーズに迅速かつ的確に対応するためには、これまでの組織体制にとらわれることなく、状況に応じて、組織横断的なチームを形成するなど、柔軟で俊敏に動いている組織が必要です。

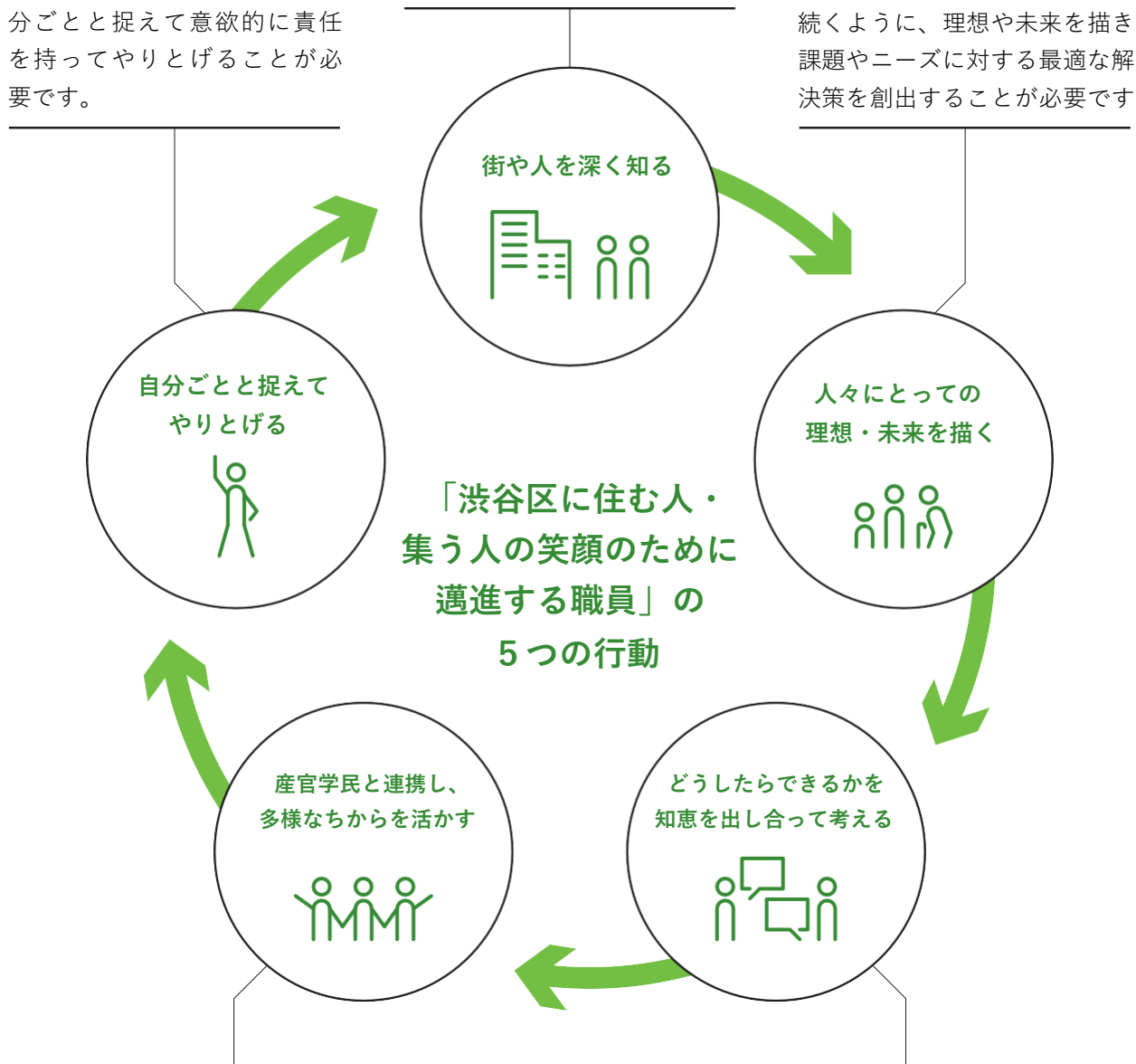


あるべき人財像の5つの行動

理想・未来の実現や課題等の解決に向けては、何事も、自分ごとと捉えて意欲的に責任を持ってやりとげることが必要です。

職員の職務は区民福祉の向上、区民満足度の向上です。的確な政策立案、施策実施のためには、とにかく地域や現場に出て、街の課題や人々の思い・ニーズを深く知る必要があります。

渋谷区は、誰にとっても魅力的な街として進化を続けます。職員は、区民や区にかかわる人々の人生の豊かさが永続的に続くように、理想や未来を描き、課題やニーズに対する最適な解決策を創出することが必要です。



社会の変化やニーズの多様化により、行政単独では、理想・未来の実現や課題等の解決が難しいことも増えてきています。状況に応じて、産官学民と連携し、多様なちからを活かしていくことも必要です。

描いた理想・未来の実現や課題等を解決するためには、できない理由を考えるのではなく、前例や慣習にとらわれず、どのようにすればできるかを、周囲と知恵を出し合いながら、とことん考えることが必要です。

III 各職層に求められる能力等（行政系）

部長（6級職）

1 基本的な役割

基本構想や区のビジョンを実現するために、区政の方向性やあり方を見定め、長期的かつ総合的観点から部の重要課題を設定し、政策を立案する。施策の重要度や優先度を見極めた上で、関係機関等との調整を図り、戦略的かつ着実に推進する。

部の組織目標を明示するとともに、部内各課の組織目標の達成やマネジメント等を支援するなど、部全体の運営を行う。

2 渋谷区職員の標準職務遂行能力等

※「標準職務遂行能力」とは、職務を遂行する上で発揮することが求められる能力のことで、地方公務員法に基づき、任命権者が定めるものです。

（渋谷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日施行））

	渋谷区職員の標準職務遂行能力	求められる能力等
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。	高い倫理観・使命感を持って、公正に職務を遂行し、コンプライアンスを徹底するとともに、服務規律を遵守し、部の課題に取り組むことができる。
構想	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。	基本構想や各種総合計画等、区長等のトップマネジメントの方針を理解し、部内に浸透させることができる。広い視野と洞察力、先見性を持ち、将来の展望を具体化することができる。
判断	部の責任者として、その課題について、豊富な知識・経験及び情報に基づき、冷静かつ迅速な判断を行うことができる。	事業の重要度や優先順位、全体への影響を見極め、的確に判断し、効果的・効率的な行政運営を行うことができる。状況の変化や問題が生じた場合、事業の見直しをするなど、冷静な判断や迅速な決断を行うことができる。
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。	政策の実現に向けて、適切で分かりやすい説明を行うことや、高度で困難な課題についても、折衝・調整し、円滑に合意を形成することができる。
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。	区民の視点に立ち、あらゆる角度から業務を検証し、今後起こり得る事態や影響を予測するとともに、未来志向で対策を想定し、改善・改革を推進することができる。
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。	積極的に部内の目的共有を図り、各課の事業方針・職場方針・人材育成について、指導・助言を行うことができる。組織横断的なチーム構築を支援することで、業務生産性を向上させることができる。

課長（5級職）

1 基本的な役割

基本構想や区のビジョン等を踏まえ、各種総合計画等を課内に浸透させる。行政分野、職務分野に関する知見に基づき政策を立案し、関係機関との調整を図りながら施策を着実に推進する。

組織の使命を的確に果たすため、区民の視点に立った方針や目標を示し、成果を高めていくためのマネジメントを行う。

職員一人ひとりの個性や能力に応じた指導・育成を行い、職員が主体的に取り組む職場運営を行う。

2 渋谷区職員の標準職務遂行能力等

	渋谷区職員の標準職務遂行能力	求められる能力等
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。	高い倫理観・使命感を持って、公正に職務を遂行し、コンプライアンスを徹底するとともに、服務規律を遵守し、課の課題に取り組むことができる。
構想	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。	基本構想や各種総合計画等の実現のため、環境変化や行政需要の変化を的確に把握するとともに、未来志向で戦略的な組織目標や方針を設定し、課内に浸透させることができる。
判断	課の責任者として、適切な判断を行うことができる。	優先順位や全体への影響を見極めた的確な判断を適切なタイミングで行い、効果的・効率的な組織運営を行うことができる。状況の変化や問題が生じた場合、柔軟に判断・決断を行うことができる。
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。	組織方針・目標の実現に向けて、適切で分かりやすい説明を行うことや、関係者と折衝・調整し、円滑に合意を形成することができる。
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。	限られた経営資源の中で、コスト意識を持ちながら、業務効率化、業務プロセスの改善・改革を推進することができる。
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。	組織目標を達成するために、課内業務の進捗管理や的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、職員一人ひとりの個性や能力に応じた指導・育成を行うことができる。

課長補佐（4級職）

1 基本的な役割

課長を補佐する立場として、係の統括と課内各係間等の事務の進行管理及び連絡調整を行う。

基本構想や各種総合計画等に基づき、組織の方針や目標を踏まえた上での判断や組織マネジメントを行う。

組織目標を達成するため、係内外の連携を強化し、課全体の組織力が高まるような指導・助言を行うとともに、特に困難な課題に取り組み、解決に導く。

職員一人ひとりの個性や能力に応じた人材育成を心掛け、職員がいきいきと能力を発揮できる職場環境を整える。

2 渋谷区職員の標準職務遂行能力等

	渋谷区職員の標準職務遂行能力	求められる能力等
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。	高い倫理観・使命感を持って、公正に職務を遂行し、コンプライアンスを徹底するとともに、服務規律を遵守し、業務に取り組むことができる。
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。	課題解決に向けて、環境変化や行政需要の変化を的確に把握し、知識・経験を活かしながら、効率的・効果的な解決手段を考え、適切な解決策を選択することができる。
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。	社会情勢や環境変化を的確に捉え、迅速かつ最適な判断・決断を行うことができる。未来志向と区民の視点に立った政策形成・企画立案・事務事業を実施することができる。
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。	上司・同僚・部下への報告・連絡・相談を適切なタイミングで行い、意思疎通を十分に図りながら、一体感のある職場をつくり上げることができる。課の目標達成に向けた協力体制を構築することができる。
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。	特に困難な事例についても、これまでの豊富な経験・知識を活かしながら、分かりやすい説明を行うことや、課内各係間のみならず、関係所管等との調整を円滑に行うことができる。
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。	職員一人ひとりの個性や能力に応じた指導・育成を行い、適切な業務分担により職員の意欲を向上させ、組織の力を高めることができる。組織目標を踏まえ、的確なマネジメントを行うことができる。

係長（3級職）

1 基本的な役割

係を統括する。基本構想・各種総合計画等に基づき、組織の方針や目標を踏まえた上での判断や係マネジメントを行う。

組織目標を達成するため、係職員に対する適切な指示や業務分担を行い、関係各署と連携・調整を図りながら事業を推進する。

職員一人ひとりの個性や能力に応じた人材育成を心掛け、職員がいきいきと能力を発揮できる職場環境を整える。

2 渋谷区職員の標準職務遂行能力等

	渋谷区職員の標準職務遂行能力	求められる能力等
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。	高い倫理観・使命感を持って、公正に職務を遂行し、コンプライアンスを徹底するとともに、服務規律を遵守し、業務に取り組むことができる。
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。	課題解決に向けて、環境変化や行政需要の変化を的確に把握し、知識・経験を活かしながら、効率的・効果的な解決手段を考え、適切な解決策を選択することができる。
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。	社会情勢や環境変化を的確に捉え、迅速かつ最適な判断・決断を行うことができる。未来志向と区民の視点に立った政策形成・企画立案・事務事業を実施することができる。
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。	上司・同僚・部下への報告・連絡・相談を適切なタイミングで行い、意思疎通を十分に図りながら、一体感のある職場をつくり上げることができる。
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。	担当事業について、分かりやすい説明を行うことや、係内のみならず、関係所管等との調整を円滑に行うことができる。
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。	職員一人ひとりの個性や能力に応じた指導・育成を行い、適切な業務分担により職員の意欲を向上させ、組織の力を高めることができる。組織目標を踏まえ、的確なマネジメントを行うことができる。

主任（2級職）

1 基本的な役割

係長職への昇任を前提として、係長を補佐する。組織目標を達成するため、問題点や課題を発見・改善しながら業務を遂行する。現場のリーダーとして、同僚や後輩を指導・助言・育成し、係の目標達成に貢献する。

2 渋谷区職員の標準職務遂行能力等

	渋谷区職員の標準職務遂行能力	求められる能力等
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。	全体の奉仕者として、公正に職務を遂行することができる。服務規律を遵守し、業務に責任を持って取り組むことができる。
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。	担当業務に必要な正確な知識や技術を習得し、効果的に活用および継承することができる。有益な情報を自己の職場以外の関係部署等にも提供することができる。
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。	非定型な業務についても、課題を正確かつ迅速に把握し、現在行うべき最適な手段・手法を考え、実行することができる。前例にとられることなく、効率性や利便性等の観点から手順等の改善を提案し、実行することができる。
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。	相手に対する配慮や礼儀を常に心がけ、上司や同僚への報告・連絡・相談を適切なタイミングで行うことができる。率先して係全体での情報共有等を行うことができる。
業務遂行	係長職を補佐し、同僚・後輩を指導・助言・育成をするとともに、意欲的に業務に取り組むことができる。	係長を補佐しながら、同僚や後輩への指導・助言・育成をすることができる。担当業務以外についても、意欲的にかかわり、係全体の目標達成に貢献することができる。

係員（1級職）

1 基本的な役割

係の一員として、上司や同僚等を補佐する。組織目標を達成するため、主に担当業務を適正に処理するとともに、常に問題意識を持って業務改善を図る。

2 渋谷区職員の標準職務遂行能力等

	渋谷区職員の標準職務遂行能力	求められる能力等
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。	全体の奉仕者として、公正に職務を遂行することができる。服務規律を遵守し、業務に責任を持って取り組むことができる。
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。	担当業務に必要な正確な知識や技術を習得し、効果的に活用することができる。有益な情報を自己の職場に提供することができる。
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。	定型的な業務について、課題を正確かつ迅速に把握し、現在行うべき最適な手段・手法を考え、実行することができる。前例にとらわれることなく、効率性や利便性等の観点から手順等の改善を提案し、実行することができる。
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。	相手に対する配慮や礼儀を常に心がけ、上司や同僚への報告・連絡・相談を適切なタイミングで行うことができる。
業務遂行	意欲的に業務に取り組むことができる。	上司の指示、業務の意義等を十分理解し、困難な状況下でも、担当業務を最後までやりとげることができる。

III 各職層に求められる能力等（技能系）

統括技能長（技能系4級職）

1 基本的な役割

複数の技能長を統括する。組織の方針や目標を踏まえた上での判断や組織マネジメントを行う。

部下に対する的確な指示、適切な指導・監督を行い、業務の安全と円滑な事業の継続を図る。事故防止や安全性の向上に、積極的に取り組むなど、良好な作業環境を整える。

2 渋谷区職員の標準職務遂行能力等

	渋谷区職員の標準職務遂行能力	求められる能力等
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。	高い倫理観・使命感を持って、公正に職務を遂行し、コンプライアンスを徹底するとともに、服務規律を遵守し、業務に取り組むことができる。
知識・技能	業務に必要な知識・技能を習得することができる。	所管する業務の意義や背景を理解し、問題点などについて情報の収集を行い、解決すべき課題を明確にすることができる。
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。	上司・同僚・部下への報告・連絡・相談を適切なタイミングで行い、意思疎通を十分に図りながら、一体感のある職場をつくり上げることができる。
業務遂行	複数の技能長を統括し、常に適切な指導及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、業務の安全及び能率的運営を維持するよう努めることができる。	組織の方針や目標を踏まえ、複数の技能長を統括し、部下への適切な指導及び業務の監督を行うとともに、業務の安全性の向上、効率化を維持していくことができる。

技能長（技能系3級職）

1 基本的な役割

組織目標を達成するために、部下に対する的確な指示、適切な指導・監督を行い、業務の安全と円滑な事業の継続を図る。事故防止や安全性の向上に、積極的に取り組むなど、良好な作業環境を整える。

2 渋谷区職員の標準職務遂行能力等

	渋谷区職員の標準職務遂行能力	求められる能力等
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。	高い倫理観・使命感を持って、公正に職務を遂行し、コンプライアンスを徹底するとともに、服務規律を遵守し、業務に取り組むことができる。
知識・技能	業務に必要な知識・技能を習得することができる。	担当業務に関する正確な知識・技能を保有し、業務を遂行する上での的確な判断をすることができる。
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。	上司・同僚・部下への報告・連絡・相談を適切なタイミングで行い、意思疎通を十分に図りながら、一体感のある職場をつくり上げることができる。
業務遂行	常に適切な指導及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、業務の安全及び能率的運営を維持するよう努めることができる。	部下への適切な指導及び業務の監督を行うとともに、業務の安全性の向上、効率化を維持していくことができる。

技能主任（技能系2級職）

1 基本的な役割

技能長を補佐する。組織目標を達成するために、問題点や課題を発見・改善しながら、効率的に業務を遂行する。現場のリーダーとして、後輩の指導・育成を行うとともに、事故防止や安全性の向上に努める。

2 渋谷区職員の標準職務遂行能力等

	渋谷区職員の標準職務遂行能力	求められる能力等
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。	全体の奉仕者として、公正に職務を遂行することができる。服務規律を遵守し、業務に責任を持って取り組むことができる。
知識・技能	業務に必要な知識・技能を習得することができる。	担当業務に必要な高度な知識や技能を習得するとともに、習得した知識・技能を同僚や後輩に継承することができる。
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。	相手に対する配慮や礼儀を常に心がけ、上司や同僚への報告・連絡・相談を適切なタイミングで行うことができる。率先して職場全体での情報共有等を行うことができる。
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。	同僚や後輩への指導・助言・育成を行うとともに、問題点を見出し改善しながら業務を効率的に遂行することができる。職場全体の目標達成に貢献することができる。

係員（技能系1級職）

1 基本的な役割

職場の一員として、上司や同僚等を補佐する。組織目標を達成するために、担当業務を適正に処理するとともに、常に問題意識を持って業務改善を図る。事故防止や安全性の向上に努める。

2 渋谷区職員の標準職務遂行能力等

	渋谷区職員の標準職務遂行能力	求められる能力等
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。	全体の奉仕者として、公正に職務を遂行することができる。服務規律を遵守し、業務に責任を持って取り組むことができる。
知識・技能	業務に必要な知識・技能を習得することができる。	担当業務に必要な知識や技術を習得し、活用することができる。
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。	相手に対する配慮や礼儀を常に心がけ、上司や同僚への報告・連絡・相談を適切なタイミングで行うことができる。
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。	上司の指示を的確に理解し、効率的かつ意欲的に業務に取り組むことができる。

IV 渋谷区の人財と組織の現状

職員意識調査

渋谷区では、人財育成基本方針の策定にあたり、職員や職場等の現状や課題を把握・分析するため、2018年8月に職員意識調査を実施しました。調査は、「チャレンジの実践度合い」、「仕事のやりがい」、「仕事の負担感」など、9つの項目（24ページ参照）について実施し、以下のような結果が出ました。

1 調査概要

調査対象 : 渋谷区職員（区から派遣されている職員、非常勤職員等を除く）

調査期間 : 2018年8月9日(木)～2018年8月24日(金)

調査方法 : 庁内ネットまたは紙による調査

回答状況 : 対象数：2,006名 有効回答数：1,717名 回答率：85.6%

2 調査結果（全体）

1 チャレンジの実践度合い

与えられた仕事への取組は、「◎非常に良好」であり、質問項目で見ると、「与えられた仕事が自分にとって未経験の業務であっても、積極的に取り組んでいる」、「与えられたどんな業務でも、自分なりの仕事の意義を見出して積極的に取り組んでいる」が、「◎非常に良好」でした。

2 仕事のやりがい

職場への満足感は、「◎非常に良好」であり、質問項目で見ると、「職場のメンバーから学ぶことが多い」、「職場のメンバーに恵まれている」が、「◎非常に良好」でした。

3 仕事の負担感

全体的に「△改善の余地あり」が多く、**仕事の質の負担感**を質問項目で見ると、「これまでの知識・経験だけでは対応できないことが多すぎる」が、「×要改善」でした。

4 区の将来性

職員にとっての魅力は、「△改善の余地あり」ですが、質問項目で見ると、区は、「すぐれた人財をつぎつぎと育てていくことができる」が、「×要改善」でした。

5 仕事

仕事の特性は、「○良好」ですが、質問項目で見ると、現在担当している仕事の特徴について、「既存の枠組みにとらわれずに、新しいものやノウハウをつくり出すことができる」が、「△改善の余地あり」でした。

6 職場

チャレンジが生まれる職場行動は、「○良好」ですが、質問項目で見ると、所属する職場について、「区民の要望を先取りし、期待を上回る満足を実現しようとしている」、「気軽に新しい仕事のやり方やアイデアを試すことができる」が、「△改善の余地あり」でした。また、**生産性向上の取組**も「○良好」ですが、質問項目で見ると、「特定個人に仕事が偏らないよう業務分担が行われている」が、「△改善の余地あり」でした。

7 上司

対人は、「○良好」ですが、質問項目で見ると、今の直属の上司について、「仕事を進めるにあたって職員の意見や考えに耳を傾けている」、「仕事をするうえで必要な情報を職員に提供している」は、「◎非常に良好」でした。

8 区

区長は、「○良好」ですが、質問項目で見ると、区長は、「失敗を恐れず新しいことにチャレンジすることを奨励している」、「前例にとらわれない思い切った判断をしている」は、「◎非常に良好」でした。**人財開発の仕組み**は、「△改善の余地あり」ですが、質問項目で見ると、「人事考課（人事評定と自己申告制度）の仕組みや評価の決定プロセスは納得感が高い」、「職員の成長や能力開発を考慮した配置や異動が行われている」は、「×要改善」でした。

9 昇任意欲

キャリア意識や制度面は、「△改善の余地あり」ですが、質問項目で見ると、「今後のキャリアが明確に描かれている」、「自己申告書・異動調書にかかわる面談は、自己のキャリアを考える上で役に立っている」は、「×要改善」でした。**周囲の環境**は、「×要改善」であり、質問項目で見ると、「自分のキャリアにおいて目標としている人が区の中に存在する」が、「×要改善」でした。

参考：2018年 職員意識調査結果（全体）

(◎非常に良好、○良好、△改善の余地あり、×要改善)

項目		
① チャレンジの実践度合い	自身による自発的な取組 仕事に対して自発的な取組を行っているか	○
	与えられた仕事への取組 与えられた仕事に対して前向きな取組を行っているか	◎
② 仕事のやりがい	仕事での充実感 仕事に対して働きがいを感じられているか	○
	仕事への適応感 自分らしさを生かして仕事ができているか	○
	職場への満足感 職場メンバーに対して満足感を感じられているか	◎
	上司への満足感 上司に対して満足感を感じられているか	○
	区へのロイヤルティ 区に対して帰属意識を持っているか	○
③ 仕事の負担感	仕事のマンネリ感 仕事が単調で、手ごたえが感じられていないか	○
	仕事の質の負担感 仕事の質的な負担感が高いか	△
	仕事の量の負担感 仕事の量的な負担感が高いか	△
	人間関係の負担感 区内外の人間関係に負担を感じているか	△
④ 区の将来性	社会での発展 区は将来的に発展していけると感じられるか	○
	職員にとっての魅力 職員にとって魅力的な区であるか	△

項目		
⑤ 仕事	仕事の特性 仕事の性質に対する現状	○
	チャレンジが生まれる職場行動 職場におけるチャレンジへの取組の現状	○
⑥ 職場	生産性向上の取組 職場における生産性向上の取組の現状	○
	対人 職場における相互信頼の現状	◎
⑦ 上司	課題 上司の課題形成、課題遂行の現状	○
	対人 上司のメンバーへの関わりの現状	○
⑧ 区	区長 区長の現場感覚や信頼感、ビジョンの発信や変革への意欲の現状	○
	人財開発の仕組み 評価・処遇、人財開発、福利厚生制度の現状	△
	組織体制・ルール 組織体制、雇用の健全性、執務環境の現状	△
⑨ 昇任意欲	キャリア意識 キャリア意識への現状	△
	周囲の環境 ロールモデル・メンターの存在などの現状	×
	制度面 制度理解、考える機会などの現状	△

調査結果から見えた課題

職員意識調査の結果から見えた課題は、以下のとおりです。

1 課題

① 区民要望の先取り・創造性

所属する職場について、「区民の要望を先取りし、期待を上回る満足を実現しようとしている」が、「△改善の余地あり」でした。

また、現在担当している仕事の特徴について、「既存の枠組みにとらわれずに、新しいものやノウハウをつくり出すことができる」も、同様に「△改善の余地あり」でした。

私たちは、区民に最も身近な基礎自治体の職員として、区民の期待を上回るサービスを提供していかなければなりません。区民の視点から課題を考え、満足度の高いサービスを創造していくことが求められます。

(◎非常に良好、○良好、△改善の余地あり、×要改善)

	全体	部長級	課長級	係長級	主任級	係員級
※2018年 職員意識調査より	1,717名	29名	62名	333名	709名	584名
区民の要望を先取りし、期待を上回る満足を実現しようとしている	△	○	△	△	△	△
既存の枠組みにとらわれずに、新しいものやノウハウをつくり出すことができる	△	○	○	△	△	△

② 職場環境

所属する職場について、「意見が食い違ったとき、立場や年齢にとらわれずに納得がいくまで話し合っている」、「気軽に新しい仕事のやり方やアイデアを試すことができる」が、「△改善の余地あり」でした。

すべての職員が、職層や年齢等にとらわれることなく、納得がいくまで話し合い、新しい仕事のやり方やアイデアを試すことができるチャレンジ精神に溢れた職場環境づくりが必要です。

(◎非常に良好、○良好、△改善の余地あり、×要改善)

	全体	部長級	課長級	係長級	主任級	係員級
※2018年 職員意識調査より	1,717名	29名	62名	333名	709名	584名
意見が食い違ったとき、立場や年齢にとらわれずに納得がいくまで話し合っている	△	○	○	△	△	△
気軽に新しい仕事のやり方やアイデアを試すことができる	△	○	○	△	△	△

調査結果から見えた課題

③生産性向上の取組

所属する職場について、「特定個人に仕事が偏らないよう業務分担が行われている」が、「△改善の余地あり」でした。

職場の生産性を高めるためには、管理監督職が、職員一人ひとりの個性や能力等に応じた育成を行うとともに、能力・経験・適性等を踏まえた業務分担を行うことが求められます。

(◎非常に良好、○良好、△改善の余地あり、×要改善)

	全体	部長級	課長級	係長級	主任級	係員級
※2018年 職員意識調査より	1,717名	29名	62名	333名	709名	584名
特定個人に仕事が偏らないよう業務分担が行われている	△	△	△	△	△	△

④人事考課

区について、「人事考課（人事評定と自己申告制度）の仕組みや評価の決定プロセスは納得感が高い」が、「×要改善」でした。

人事考課は、管理職と職員のコミュニケーションを活性化し、きめ細かな職員育成を行う観点からも大変重要です。職員面談等の際に、職員個々の強みや弱みを伝えることで成長のきっかけを与えることができます。

管理職は、人事考課をより一層活用し、評価の決定プロセスを明確にして、職員の業績に基づいた公正・公平で納得感が高く、職員の成長につながる評価を行うことが求められます。

(◎非常に良好、○良好、△改善の余地あり、×要改善)

	全体	部長級	課長級	係長級	主任級	係員級
※2018年 職員意識調査より	1,717名	29名	62名	333名	709名	584名
人事考課(人事評定と自己申告制度)の仕組みや評価の決定プロセスは納得感が高い	×	○	△	×	×	△

調査結果から見えた課題

⑤ キャリア、ロールモデル

「今後のキャリアが明確に描けている」、「自分のキャリアにおいて目標としている人が区の中に存在する」が、「×要改善」でした。^{※1}

職員が成長し続けるためには、キャリアを明確にして、職務に取り組んでいくことが重要です。

また、多くの職員を知ることや、かかわりを持つことで、ロールモデルを意識することも大切です。^{※2}

(◎非常に良好、○良好、△改善の余地あり、×要改善)

	全体	部長級	課長級	係長級	主任級	係員級
※2018年 職員意識調査より	1,717名	29名	62名	333名	709名	584名
今後のキャリアが明確に描けている	×	○	△	×	×	×
自分のキャリアにおいて目標としている人が区の中に存在する	×	×	×	×	×	△

※1 キャリア

職業生活・仕事を通じた自己の成長のこと。

※2 ロールモデル

自分にとって働き方や考え方の目標となる人物のこと。

⑥ 管理監督職の能力向上

所属する職場について、「区民の要望を先取りし、期待を上回る満足を実現しようとしている」は、職層別で見ると、課長級・係長級が、「△改善の余地あり」であり、「目前のことだけでなく、将来の状況変化を見据えて仕事をしている」は、係長級が、「△改善の余地あり」でした。

区を取り巻く社会環境等の変化に対応するためには、目の前のことだけでなく、未来を予測して課題を設定し、戦略的な解決策を考えることが必要です。

また、従来の組織体制にとらわれることなく、状況に応じて組織横断的なチームを形成するなど、これまで以上に、管理監督職の組織や人を動かす力が求められます。

(◎非常に良好、○良好、△改善の余地あり、×要改善)

	全体	部長級	課長級	係長級	主任級	係員級
※2018年 職員意識調査より	1,717名	29名	62名	333名	709名	584名
区民の要望を先取りし、期待を上回る満足を実現しようとしている	△	○	△	△	△	△
目前のことだけでなく、将来の状況変化を見据えて仕事をしている	○	○	○	△	△	○

V 注力施策の概要

人財育成の施策・取組等

これまで以上に、効果的な人財育成を推進していくためには、基本構想の実現を支える「あるべき人財像」と「あるべき組織像」を具現化するとともに、職員意識調査の結果から見えた課題を解決する施策が不可欠です。また、すべての職員が心身ともに健康で安心して活躍できるよう、組織全体で支援し、働きやすい職場づくりを進めることも重要です。

ここでは、項目ごとに主な「キーワード」を設定し、人財育成部門・職場・人事部門ごとに、施策や取組等の全体像を示します。各部門が、「キーワード」を意識しながら連携して施策等を実施します。

項目	キーワード	人財育成部門の 施策・取組	職場の取組・ OJT等	人事部門の 施策・取組	
あるべき人財像の5つの行動	街や人を深く知る	<ul style="list-style-type: none"> ・行動力 ・対話力 ・課題発見力 	<ul style="list-style-type: none"> ・接遇力の強化・向上 ・街や人を知る機会の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・街や人を知る機会の創出 	<ul style="list-style-type: none"> ・区民最優先の意識醸成
	人々にとっての理想・未来を描く	<ul style="list-style-type: none"> ・先見性 ・想像力 ・創造力 	<ul style="list-style-type: none"> ・区民満足度を高めるための意識向上 ・先進事例から学ぶための支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・未来志向の醸成 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員派遣（他自治体・民間等）
	どうしたらできるかを知恵を出し合って考える	<ul style="list-style-type: none"> ・チームワーク ・コミュニケーション力 ・思考力 ・課題解決力 	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力の強化 ・民間ワークショップ等への参加 ・論理的思考の習得・強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションの活性化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブローテーション等を踏まえた配置 ・ベテラン職員（再任用職員を含む）の配置
	産官学民と連携し、多様なちからを活かす	<ul style="list-style-type: none"> ・多様性 ・交渉力 ・調整力 ・政策形成力 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な主体との連携推進 ・ダイバーシティとインクルージョンの意識の浸透 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織内外の連携推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人財確保
	自分ごとと捉えてやりとげる	<ul style="list-style-type: none"> ・主体性 ・意欲 ・責任感 ・モチベーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザインの形成 ・自己啓発・資格取得等の支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者意識の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ・スペシャリスト職員の育成
管理監督職の能力向上	<ul style="list-style-type: none"> ・評価力 ・判断力 ・育成力 ・リーダーシップ ・マネジメント能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・評価者研修の拡充 ・組織運営力の強化・向上 ・職員一人ひとりに応じた育成力の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・面談等の活用による育成・評価 ・職員の個性や能力を活かす ・職場の活性化 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課（人事評価・自己申告書）の見直し 	
安心して働ける職場環境づくり ・職員支援等	<ul style="list-style-type: none"> ・安心感 ・働きやすさ ・充実感 ・成長支援 ・活躍支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・トレーナー制度による支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・トレーナー制度の活用 ・ワーク・ライフ・バランスの推進 ・職員の心の健康づくり ・ハラスメントの防止・排除 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスの推進 ・職員の心の健康づくり ・女性職員活躍の推進・支援 ・ハラスメントの防止・排除 	

街や人を深く知る

職員の職務は区民福祉の向上、区民満足度の向上です。的確な政策立案、施策実施のためには、とにかく地域や現場に出て、街の課題や人々の思い・ニーズを深く知ることが必要です。

職員は、区民等からのアクションを待つばかりではなく、自ら積極的に街に出て行き、五感を働かせて課題を発見するとともに、対話の中から思いやニーズを掘り起こすことが求められます。

【キーワード】 行動力・対話力・課題発見力

人財育成部門の施策・取組

接遇力の強化・向上【対話力】

接遇の心構えや基本姿勢を身に付ける研修のほか、接遇力を強化・向上させる研修を実施します。

街や人を知る機会の提供【行動力・対話力・課題発見力】

街に出ていき、地域の特性や特徴を自らの眼や肌で感じることの重要性や、課題発見力を身に付ける研修を実施します。

職場の取組・OJT等

街や人を知る機会の創出【行動力・対話力・課題発見力】

区民最優先の視点と現場を重視する姿勢を徹底するために、職員が街に出て自ら課題を発見することや、区民ニーズを掘り起こすことができる職場環境づくりに取り組みます。

人事部門の施策・取組

区民最優先の意識醸成【行動力・対話力・課題発見力】

基礎自治体の職員、渋谷区職員としての自覚を高め、区民サービスの重要性を意識するための人事配置を行います。

人々にとっての理想・未来を描く

渋谷区は、誰にとっても魅力的な街として進化を続けます。職員は、区民や区にかかわる人々の人生の豊かさが永続的に続くように、理想や未来を描き、課題やニーズに対する最適な解決策を創出することが必要です。

区民や区にかかわる人々の理想や未来を想像しながら課題等を考え、サービスを創造していく力が求められます。

【キーワード】先見性・想像力・創造力

人財育成部門の施策・取組

区民満足度を高めるための意識向上【先見性・想像力・創造力】

区民の視点でニーズを想像しながら、課題を考え、満足度の高いサービスを創造する能力を高める研修を実施します。

先進事例から学ぶための支援【先見性・創造力】

先見性や創造力を高めるために、他の自治体や民間等が行う先進的な取組や、事例を学ぶことを支援します。

職場の取組・OJT等

未来志向の醸成【先見性・想像力・創造力】

目の前の課題に注力するだけでなく、バックカスティング思考^{※1}も取り入れて、課題解決に取り組みます。

人事部門の施策・取組

職員派遣（他自治体・民間等）【想像力・創造力】

渋谷区以外の環境で得た知識・経験を区に還元できる人財を確保するため、積極的に他の自治体や民間等への職員派遣を行います。

※1 バックカスティング思考

未来において、目標となる状態を設定し、そこを起点にして今何をすべきかを考える方法。

どうしたらできるかを知恵を出し合って考える

描いた理想・未来の実現や課題等を解決するためには、できない理由を考えるのではなく、前例や慣習にとらわれず、どのようにすればできるかを、周囲と知恵を出し合いながら、とことん考えることが必要です。

職員が気兼ねなく、お互いに自分の意見を出し合い、チームが一丸となって取り組んでいくことが求められます。

【キーワード】 チームワーク・コミュニケーション力・思考力・課題解決力

人財育成部門の施策・取組

コミュニケーション能力の強化【チームワーク・コミュニケーション力】

職員同士の信頼関係を深めることや、風通しの良い職場づくりを推進するため、コミュニケーション能力を高める研修を実施します。

民間ワークショップ等への参加【チームワーク・思考力・課題解決力】

思考力や課題解決力を高めるために、民間等のワークショップに参加する機会を提供します。

論理的思考の習得・強化【思考力】

論理的思考を身に付けるとともに、明確に分かりやすく相手に伝える能力を高める研修を実施します。

職場の取組・OJT等

コミュニケーションの活性化【チームワーク・コミュニケーション力】

ICT基盤PCや新しいオフィスレイアウト等を柔軟に活用するなど、活発にコミュニケーションを図ることで、信頼関係を深め、自由に意見が言える職場づくりに取り組みます。

人事部門の施策・取組

ジョブローテーション^{※1}等を踏まえた配置【コミュニケーション力・思考力・課題解決力】

入区後、10年間を目安として、窓口部門・事業部門・管理部門など、異なる業務を経験することで、多面的な視点や多様な解決手法を身に付けることができる人事配置に努めます。

ベテラン職員（再任用職員を含む）の配置【課題解決力】

これまで培ってきた知識・経験・能力を効率的・効果的に活用できる人事配置に取り組みます。

※1 ジョブローテーション

様々な職務を計画的に順次経験させることにより、広い知識や全体的・体系的に職務を関連付けて考えられる力を身に付けさせる人事管理上の一つの考え方。

産官学民と連携し、多様なちからを活かす

社会の変化やニーズの多様化により、行政単独では、理想・未来の実現や課題等の解決が難しいことも増えてきています。状況に応じて、産官学民と連携し、多様なちからを活かしていくことも必要です。

職員一人ひとりが、ダイバーシティとインクルージョンという考え方を大切にしながら、区民サービスの向上や課題解決に向けて取り組んでいくことが求められます。

【キーワード】 多様性・交渉力・調整力・政策形成力

人財育成部門の施策・取組

多様な主体との連携推進【多様性・交渉力・調整力・政策形成力】

産官学民との連携を推進するために、ファシリテーターを育成するとともに、政策形成能力を高める研修を実施します。^{※1}

ダイバーシティとインクルージョンの意識の浸透【多様性・政策形成力】

ダイバーシティとインクルージョンの意識の浸透を図る研修等を実施します。

職場の取組・OJT等

組織内外の連携推進【多様性・交渉力・調整力・政策形成力】

組織を超えた連携や、民間等の多様なちからの活用も視野に入れて、課題解決に取り組みます。

人事部門の施策・取組

多様な人財確保【多様性・政策形成力】

任期付採用や人事交流等を活用し、様々な知識・経験を持った職員を管理職等に登用することにより、職員の職務遂行能力向上を図ります。

※1 ファシリテーター

会議など複数の人が集う場において、議事進行を務める人のこと。

中立的な立場を守り、参加者が持っている力を引き出しながらプログラムを進行していく支援者・促進者。

自分ごとと捉えてやりとげる

理想・未来の実現や課題等の解決に向けては、何事も、自分ごとと捉えて意欲的に責任を持ってやりとげる必要があります。

職員一人ひとりが、人任せではなく、「自分が、最後までやりとげる」という気概を持って仕事に取り組むことが求められます。

【キーワード】 主体性・意欲・責任感・モチベーション

人財育成部門の施策・取組

キャリアデザインの形成【意欲・モチベーション】

自らのキャリアデザイン※1を考える研修の実施や、ロールモデルを意識させる機会を提供します。※2

自己啓発・資格取得等の支援【意欲】

職員の資質・能力の向上を図るために、職務に有用な資格の取得等について、支援を行います。

職場の取組・OJT等

当事者意識の徹底【主体性・責任感】

区民福祉の向上や区民満足度の向上のために、すべての職員が、人任せではなく、自ら積極的に業務に取り組みます。

人事部門の施策・取組

スペシャリスト職員の育成【意欲・モチベーション】

ICTなど、特定分野における専門的知識等を有する職員をスペシャリスト人財として育成するとともに、その能力等を十分に発揮できる人事配置を行います。

※1 キャリアデザイン

自らの適性や経験、人生設計等を踏まえて、仕事を通じてどのような職員になりたいか将来像を明確にすること。

※2 ロールモデル

自分にとって働き方や考え方の目標となる人物のこと。

管理監督職の能力向上

管理監督職が、基本構想や区のビジョン等を踏まえ、施策を推進していくためには、組織内に目的・方針を浸透させ、職員の先頭に立ち組織や人を動かしながらマネジメントを行うことが必要です。

また、職員一人ひとりの個性や能力に応じた指導力・育成力を向上させることや、職員に対して業績に基づいた公正かつ公平で納得感が高い評価を行い、成長につなげることが求められます。

【キーワード】 評価力・判断力・育成力・リーダーシップ・マネジメント能力

人財育成部門の施策・取組

評価者研修の拡充【評価力・判断力・育成力】

能力と業績に基づいた、より精度の高い評価を行うため、研修内容の拡充を図ります。

組織運営力の強化・向上【判断力・リーダーシップ・マネジメント能力】

区政を取り巻く環境等の変化に柔軟に対応するために、組織や人を動かす力やマネジメント能力を強化・向上させる研修を実施します。

職員一人ひとりに応じた育成力の強化【育成力】

職員の個性や能力に応じた育成手法等を学ぶ研修を実施し、職場での人財育成を支援します。

職場の取組・OJT等

面談等の活用による育成・評価【評価力・判断力・育成力】

面談等の機会を活用しながら、職員一人ひとりの適性や能力を伸ばす育成をするとともに、能力と業績に基づいた公正・公平な評価を行います。

職員の個性や能力を活かす【育成力・マネジメント能力】

職員が個性や能力を最大限に発揮することができる職場づくりに取り組みます。

職場の活性化【リーダーシップ・マネジメント能力】

目的・方針・情報等を共有し、意見交換が活発に行われ、効果的な施策が生み出されるなど、活力ある職場づくりに取り組みます。

人事部門の施策・取組

人事考課（人事評価・自己申告書）の見直し【評価力・育成力】

これまで以上に、能力と業績に基づいた公正な人事管理を行うために、人事考課を見直します。

安心して働ける職場環境づくり・職員支援等

すべての職員が意欲を持って、いきいきと自分らしく働き続けるためには、仕事と生活を両立しながら、心身ともに健康であることが重要です。

職員一人ひとりが、安心して働き続けるための職場環境づくりや職員支援を推進していくことが求められます。

【キーワード】 安心感・働きやすさ・充実感・成長支援・活躍支援

人財育成部門の施策・取組

トレーナー制度による支援【安心感・働きやすさ・成長支援】

新規採用職員の職場への円滑な適応を図るため、トレーナーを選任し、共に成長できる機会を提供します。

職場の取組・OJT等

トレーナー制度の活用【安心感・働きやすさ・成長支援】

新規採用職員に対し、トレーナー制度を活用するとともに、職場全体で育成を支援します。

ワーク・ライフ・バランスの推進【安心感・働きやすさ・充実感】

特定事業主行動計画（渋谷区職員子育て支援アクションプラン）を着実に浸透させ、ワーク・ライフ・バランスを実現する職場づくりに取り組みます。

職員の心の健康づくり【安心感・働きやすさ】

すべての職員が心の健康保持に努めるとともに、管理監督職が中心となり、コミュニケーションを図りながら、活気ある職場づくりに取り組みます。

ハラスメントの防止・排除【安心感・働きやすさ】

管理監督職は、職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメントの防止・排除に取り組みます。

人事部門の施策・取組

ワーク・ライフ・バランスの推進【安心感・働きやすさ・充実感】

職員が仕事と生活の調和を実現し、より一層、公務能率の向上を図るために、特定事業主行動計画（渋谷区職員子育て支援アクションプラン）を推進します。

職員の心の健康づくり【安心感・働きやすさ】

渋谷区心の健康づくり計画に基づき、職員の心の健康づくりや活気ある職場づくりを支援します。

女性職員活躍の推進・支援【働きやすさ・成長支援・活躍支援】

特定事業主行動計画（渋谷区女性職員活躍推進アクションプラン）に基づき、女性が職場等で活躍しやすい組織風土の醸成や継続的な支援を行います。

ハラスメントの防止・排除【安心感・働きやすさ】

職員が研修等を通じ、正しい理解を深め、ハラスメントの無い良好な職場環境の維持に努めます。

VI 今後に向けて

人財育成を推進するために

この人財育成基本方針のもと、職員一人ひとりが、日々「自ら成長すること」、「人財を育成すること」を意識しながら、あるべき人財像「渋谷区に住む人・集う人の笑顔のために邁進する職員」、あるべき組織像「目標を共有し、柔軟で俊敏に動く組織」を目指して、職務に全力で取り組んでいきましょう。

人財育成基本方針を着実に推進していくために、人財育成部門・職場・人事部門が連携を図り、施策の具体化を進めていくとともに、その効果や成果を共有することで、より効果的な人財育成に取り組んでいきます。

今後、社会情勢や区を取り巻く環境等の変化により、人財育成基本方針については、適宜見直しを行っていきます。





渋谷区 人財育成基本方針
～YOU MAKE SHIBUYA～

編集・発行

総務部 人事課

〒150-8010

東京都渋谷区宇田川町1-1