

# 墨田区版総合的人事戦略の考え方について

現在、人材の獲得競争は、行政・民間を問わず激化している。全国の自治体が令和4年度に実施した職員採用試験の競争倍率は過去最低であり、公務員離れが顕著になっている。また、本区でも勤奨退職や若年層の退職も年々増加している。こうした状況を喫緊の区政課題として捉え、墨田区を支えていく人材を確保・育成していくために「墨田区版 総合的人事戦略」を令和6年度中に策定する。

## 戦略の目的

戦略的な人事政策を展開していくことで、将来にわたり持続的かつ質の高い行政サービスを提供できる体制の構築を図る

## 1 人事行政を取り巻く主な社会環境の変化と問題

### (1) 行政需要の増大

本区の人口は、令和17年頃に約305,000人でピークを迎えるまで増加することが見込まれている。また、行政需要は刻々と変化し、その内容は複雑化・高度化しており、今後、取り組むべき業務量はますます増大していくことが想定される。

### (2) 採用環境の激化

特別区の採用試験・選考申込者数は年々減少している。その一方で、行政需要の増大に伴い、特別区全体の採用予定数は過去最大規模になっており、合格倍率が年々低下している。

<例> I類事務受験申込者数 令和2年度：14,339名⇒令和5年度：8,541名 (40.4%減)

### (3) 働き方の変化

コロナ禍を通して、リモートワーク・在宅勤務が社会的に定着する等、働き方の変化が一層進んでいる。また、人々のライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している中、育児や介護、障害、性別等、職員の個別事情に応じた柔軟な働き方の実現や、ワーク・ライフ・バランスの充実が求められている。

### (4) 人事制度改革（定年延長等）

公務員の定年が段階的に引き上げられること、また、管理職の役職定年制が導入されることに伴い、高齢層職員の知識・経験を活かす適材適所の配置がより一層必要になる。

## 2 戦略的な取組 ～4つの柱～

上記のように、人事行政を取り巻く社会環境は大きく変化しているとともに、多くの問題に直面している。この点については、特別区人事委員会でも強い危機感をもっており、採用制度、昇任制度、専門人材の確保等、あらゆる角度から対応策の検討を行っているところである。

本区としても、今後、人事政策を進めていくに当たっては、こうした課題に対して、より戦略的に取り組んでいく必要があることから、次のとおり「人材確保」「人材育成」「働き方改革」「職場環境の整備」を4つの柱と位置付けて、各種取組を推進していく。

### 柱1

## ■人材確保■

行政需要が複雑化・高度化する中、区政を支える組織を構築していくためには、新規学卒者だけでなく、民間企業等での多様な経験や高度な専門性を有する人材を確保することが不可欠である。また今後、有為な人材を確保していくためには、特別区として採用試験・選考制度の見直し等を進める一方で、本区が就職先として選ばれる自治体になるために、公務のやりがいや区の魅力をこれまで以上に広くPRすること等が必要である。

#### 【主な取組内容】

- （仮称）定員管理計画の策定
- 専門人材（デジタル人材等）の確保（一般任期付職員の採用等）
- 動画やSNS等を活用した採用情報の発信強化
- 区独自の採用イベント（個別説明会等）の充実

### 柱2

## ■人材育成■

本区では「墨田区職員育成基本方針」を策定し、各種研修を始め、職員の育成に取り組んでいる。さらに今後は、職員一人ひとりが主体的に取り組める研修や自立的な学びへの支援等を充実させることで、組織力の向上につなげていく。また、他団体や民間企業への派遣も積極的にを行い、外部の知識やスキルを学び、職員の知見の向上を図る。

#### 【主な取組内容】

- 専門人材の育成（DX研修の実施等）
- 希望制による研修の充実
- 自己研鑽への支援強化
- 先進的事例研究のための管外視察の実施
- 他団体や民間企業への派遣の拡充
- 職員のキャリアプランに応じた人事異動（公募制人事の拡充等）

### 柱3

## ■働き方改革■

職員の個別事情に応じた働き方の実現、ワーク・ライフ・バランスの充実等を進めることは、職員がやりがいをもって働き、その能力を最大限に発揮することにつながり、仕事の質と組織全体の効率性・生産性を高めることにもなる。そのための制度整備等を進めていく。

#### 【主な取組内容】

- テレワーク（在宅勤務）の本格実施
- 長時間労働の是正
- 早出遅出勤務制度の拡充
- 管理職の働き方改革（警戒待機勤務の廃止、庁用交際費の支給等）
- 欠員・休業職員への正規や臨時的任用での代替
- 配偶者同行休業に伴う任期付職員等の採用

### 柱4

## ■職場環境の整備■

執務環境や福利厚生は、人材確保や人材定着につながる要因の一つである。また、メンタルヘルスを始め、職員が心身の健康を保っていくことは、安定的に行政サービスを提供していくためには欠かせない。離職を防止し、働き続けたいと思える職場にしていくために、福利厚生や健康管理にも一層力を入れて取り組んでいく。

#### 【主な取組内容】

- 職員のエンゲージメント把握のための調査の実施
- 経営的視点を取り入れた健康管理支援の実施
- 庁舎リニューアルに合わせた執務環境の整備
- 墨田区職員互助会との連携強化による福利厚生事業の充実