

新旧対照表

頁	項目	修正後	修正前
16	施策 1 - 1 施策達成のための取組 インターシップの実施	(略) 今後は、受入人数や対象を拡大するとともに、学生同士の交流の場を設けるなど実施方法や内容もより一層充実させます。(略)	(略) 今後は、受入人数を拡大するとともに、学生同士の交流の場を設けるなど実施方法や内容もより一層充実させます。(略)
18	施策 1 - 2 施策達成のための取組	●重点育成制度の見直し● (略) 様々な部署での経験による判断力等の能力の向上を図るため、現行の重点育成制度の見直しを行い、 <u>新たな制度として「キャリア・アドバンス 10」を運用します。</u>	●重点育成制度の実施● (略) 様々な部署での経験による判断力等の能力の向上を図るため、現行の重点育成制度の見直しを行います。
18	施策 1 - 2 補足説明	<u>キャリア・アドバンス 10</u> <u>新規採用後 10 年間 (キャリア・アドバンス期間) で、少なくとも 3 部署の職場 (課単位) を経験し、墨田区職員として「行政のプロ」となるための経験を集中的に身につけることを目的としている。</u>	<u>重点育成制度</u> <u>採用後 5 年間を新規採用職員重点育成期間として、その期間において、①区民対応能力 (接遇・折衝・説明)、②文書管理能力 (文書・法規・情報管理)、③財務会計能力 (財務・契約・会計) を習得できるように人事異動を行う制度である。</u>
20	施策 1 - 3 施策達成のための取組	●「カムバック採用制度」の導入● <u>専門職種に限らず、転職や個人の事情により区を退職した者を、再度採用することができる「カムバック採用制度」の導入に向けて規程整備を行い、公務を担う能力のある即戦力の確保に努めます。</u>	<u>(新設)</u>

25	施策2-2 施策達成のための取組 eラーニング研修の実施	(略)また、福利厚生プログラムの一環として導入しているビジネススキル、 <u>資格取得、外国語学習</u> 等に関するeラーニングについて利用促進を図り、職員の幅広い興味関心に対応していきます。	(略)また、福利厚生プログラムの一環として導入しているビジネススキルや <u>資格取得</u> 等に関するeラーニングについて利用促進を図り、職員の幅広い興味関心に対応していきます。								
26	施策2-3 施策の構成をはかる指標	庁内一般職員公募の実施件数 <table border="1"> <tr> <td>令和6年度(実績値)</td> <td>令和10年度(目標値)</td> </tr> <tr> <td><u>4件</u></td> <td>12件</td> </tr> </table>	令和6年度(実績値)	令和10年度(目標値)	<u>4件</u>	12件	庁内一般職員公募の実施件数 <table border="1"> <tr> <td>令和5年度(実績値)</td> <td>令和10年度(目標値)</td> </tr> <tr> <td><u>6件</u></td> <td>12件</td> </tr> </table>	令和5年度(実績値)	令和10年度(目標値)	<u>6件</u>	12件
令和6年度(実績値)	令和10年度(目標値)										
<u>4件</u>	12件										
令和5年度(実績値)	令和10年度(目標値)										
<u>6件</u>	12件										
29	施策3-1 施策の構成をはかる指標	テレワークの <u>利用者数</u> <table border="1"> <tr> <td>令和5年度(実績値)</td> <td>令和10年度(目標値)</td> </tr> <tr> <td><u>65人</u></td> <td><u>370人</u></td> </tr> </table>	令和5年度(実績値)	令和10年度(目標値)	<u>65人</u>	<u>370人</u>	テレワークの <u>利用件数(年)</u> <table border="1"> <tr> <td>令和5年度(実績値)</td> <td>令和10年度(目標値)</td> </tr> <tr> <td><u>391件</u></td> <td><u>3,250件</u></td> </tr> </table>	令和5年度(実績値)	令和10年度(目標値)	<u>391件</u>	<u>3,250件</u>
令和5年度(実績値)	令和10年度(目標値)										
<u>65人</u>	<u>370人</u>										
令和5年度(実績値)	令和10年度(目標値)										
<u>391件</u>	<u>3,250件</u>										
30 32 34	施策3-1 施策3-2 施策3-3 施策達成のための取組 フレックスタイム制の導入	(略)フレックスタイム制は、時間を有効に活用して柔軟に働くことができるようにするものであり、これにより長時間労働の是正や <u>週休3日制の利用を促進し</u> 、仕事と生活の両立ができる職場環境を目指します。	(略)フレックスタイム制は、時間を有効に活用して柔軟に働くことができるようにするものであり、これにより長時間労働の是正や仕事と生活の両立ができる職場環境を目指します。								
31	施策3-2 施策の構成を図る指標	男性職員の育休取得率 <table border="1"> <tr> <td>令和5年度(実績値)</td> <td>令和10年度(目標値)</td> </tr> <tr> <td>67%</td> <td><u>85%</u></td> </tr> </table>	令和5年度(実績値)	令和10年度(目標値)	67%	<u>85%</u>	男性職員の育休取得率 <table border="1"> <tr> <td>令和5年度(実績値)</td> <td>令和10年度(目標値)</td> </tr> <tr> <td>67%</td> <td><u>80%</u></td> </tr> </table>	令和5年度(実績値)	令和10年度(目標値)	67%	<u>80%</u>
令和5年度(実績値)	令和10年度(目標値)										
67%	<u>85%</u>										
令和5年度(実績値)	令和10年度(目標値)										
67%	<u>80%</u>										

31	施策3-2 施策の構成を図る指標	子育てや介護等と仕事の両立がしやすい職場環境が整っていると思う職員の割合	子育てや介護等と仕事の両立がしやすい職場環境が整っていると思う職員の割合																								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>令和6年度（実績値）</th> <th>令和10年度（目標値）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>45%</td> <td><u>70%</u></td> </tr> </tbody> </table>	令和6年度（実績値）	令和10年度（目標値）	45%	<u>70%</u>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>令和6年度（実績値）</th> <th>令和10年度（目標値）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>45%</td> <td><u>55%</u></td> </tr> </tbody> </table>	令和6年度（実績値）	令和10年度（目標値）	45%	<u>55%</u>																
令和6年度（実績値）	令和10年度（目標値）																										
45%	<u>70%</u>																										
令和6年度（実績値）	令和10年度（目標値）																										
45%	<u>55%</u>																										
33	施策3-3 施策の構成を図る指標	1人当たりの平均年間超過勤務時間数	1人当たりの平均超過勤務時間数 <u>(年)</u>																								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>令和5年度（実績値）</th> <th>令和10年度（目標値）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60時間</td> <td>48時間</td> </tr> </tbody> </table>	令和5年度（実績値）	令和10年度（目標値）	60時間	48時間	<table border="1"> <thead> <tr> <th>令和5年度（実績値）</th> <th>令和10年度（目標値）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60時間</td> <td>48時間</td> </tr> </tbody> </table>	令和5年度（実績値）	令和10年度（目標値）	60時間	48時間																
令和5年度（実績値）	令和10年度（目標値）																										
60時間	48時間																										
令和5年度（実績値）	令和10年度（目標値）																										
60時間	48時間																										
33	施策3-3 施策の構成を図る指標	ワークライフバランスが保てていると思う職員の割合	ワークライフバランスが保てていると思う職員の割合																								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>令和6年度（実績値）</th> <th>令和10年度（目標値）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>51%</td> <td><u>70%</u></td> </tr> </tbody> </table>	令和6年度（実績値）	令和10年度（目標値）	51%	<u>70%</u>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>令和6年度（実績値）</th> <th>令和10年度（目標値）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>51%</td> <td><u>55%</u></td> </tr> </tbody> </table>	令和6年度（実績値）	令和10年度（目標値）	51%	<u>55%</u>																
令和6年度（実績値）	令和10年度（目標値）																										
51%	<u>70%</u>																										
令和6年度（実績値）	令和10年度（目標値）																										
51%	<u>55%</u>																										
36	施策4-1 施策達成のための取組 健康経営優良法人の認定	<p>経済産業省が創設し、<u>日本健康会議が認定する健康経営優良法人 2025 大規模法人部門に東京都内の自治体で初めて認定されました。今後も継続して認定されるように</u>、職員の健康保持や増進に取り組むことで、職員の活力向上や生産性の向上等の組織を活性化し、効果的・効率的な行政運営を行っていきます。</p>	<p>経済産業省が実施する<u>健康経営優良法人認定制度に申請し、優良な健康経営を実践している自治体としての認定を目指します。</u>職員の健康保持や増進に取り組むことで、職員の活力向上や生産性の向上等の組織を活性化し、効果的・効率的な行政運営を行っていきます。</p>																								
43	庁内推進本部	<table border="1"> <thead> <tr> <th>回</th> <th>開催日</th> <th>検討内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(略)</td> <td>(略)</td> <td>(略)</td> </tr> <tr> <td>(略)</td> <td>(略)</td> <td>(略)</td> </tr> <tr> <td>(略)</td> <td>令和7年2月 <u>4日</u></td> <td>(略)</td> </tr> </tbody> </table>	回	開催日	検討内容	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	令和7年2月 <u>4日</u>	(略)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>回</th> <th>開催日</th> <th>検討内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(略)</td> <td>(略)</td> <td>(略)</td> </tr> <tr> <td>(略)</td> <td>(略)</td> <td>(略)</td> </tr> <tr> <td>(略)</td> <td>令和7年2月 <u>(予定)</u></td> <td>(略)</td> </tr> </tbody> </table>	回	開催日	検討内容	(略)	令和7年2月 <u>(予定)</u>	(略)						
		回	開催日	検討内容																							
		(略)	(略)	(略)																							
		(略)	(略)	(略)																							
(略)	令和7年2月 <u>4日</u>	(略)																									
回	開催日	検討内容																									
(略)	(略)	(略)																									
(略)	(略)	(略)																									
(略)	令和7年2月 <u>(予定)</u>	(略)																									