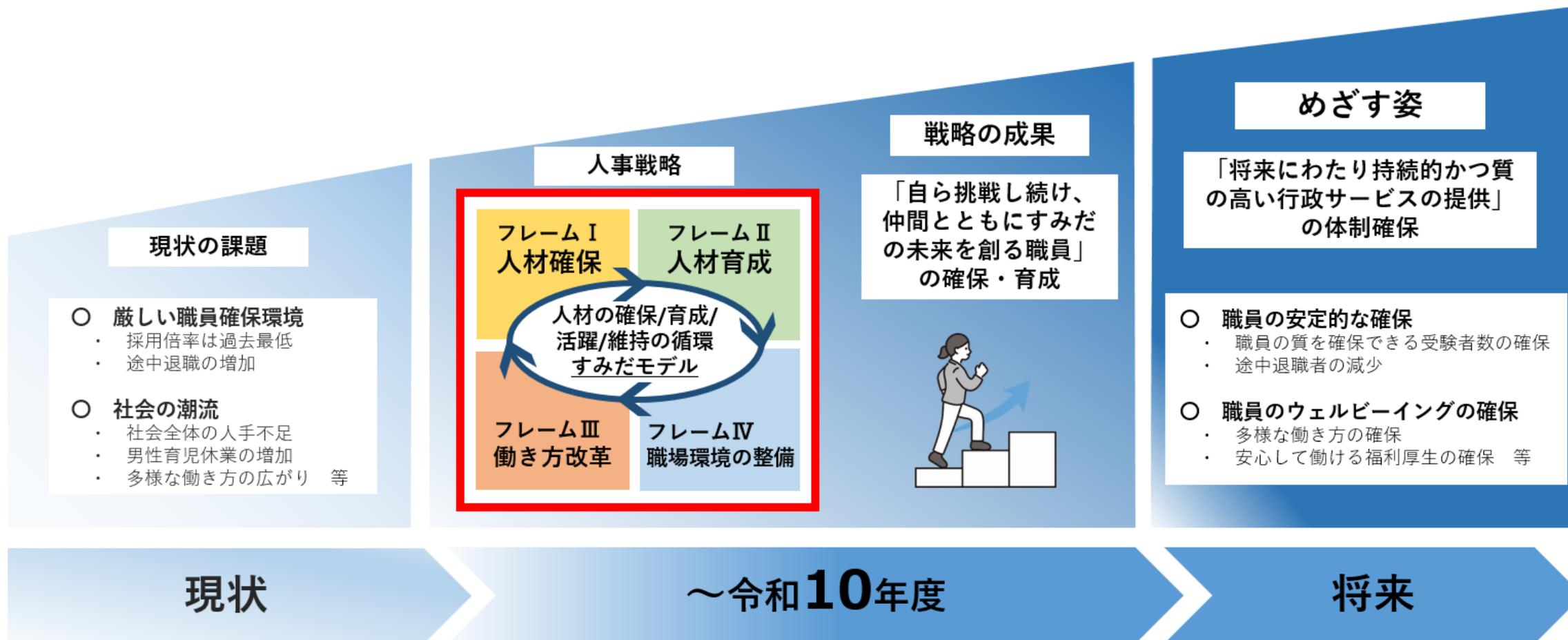


# 墨田区総合的人事戦略の 取組状況について

(令和7年度の主な取組内容)

# <戦略のロードマップ>

墨田区総合的人事戦略では、人材の確保、育成、活躍、維持の循環を「人材活用のすみだモデル」と設定し、現状の課題解決を図り、めざす姿（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）に向けて、取組を推進していきます。



## ■施策体系■

フレーム	施策	
人材確保	1-1	公務員志望者に“すみだで働く姿を思い描ける情報”を広く届ける
	1-2	若手職員に“役所人生の地図・コンパス（道しるべ）”を提供する
	1-3	時代に即した専門性を確保する
人材育成	2-1	職員のキャリアプラン形成を支援する
	2-2	職員の個の能力を向上させる
	2-3	職員の成長機会と活躍の場をつくる
働き方改革	3-1	時間・空間にとらわれない“これからの働き方”の選択肢をつくる
	3-2	多様なライフスタイルを実現できる働き方をつくる
	3-3	やりがいや意欲を高める職場環境をつくる
職場環境の整備	4-1	ウェルビーイングの土台となる環境を整備する
	4-2	職員が安心して、快適に仕事ができる執務環境をつくる
	4-3	業務に邁進できる福利厚生を充実させる

## 〈令和7年度の主な取組内容〉

### ①採用PR動画の作成 **施策1-1**

職員の働く日常や仕事のやりがい、区の魅力などを紹介する動画を作成。YouTubeで配信。

【掲載職種（7職種）】  
事務、福祉、保育士、  
土木、建築、衛生監視、  
保健師  
【配信開始】  
令和8年2月



### ②区独自採用説明会の開催 **施策1-1**

採用確保が特に困難となっている土木職・建築職を対象に、初の試みとして本区単独での採用説明会を開催。

【対象職種】  
土木、建築  
【内容】  
現役職員との座談会、  
現場ツアー  
【参加者数】  
9人



## 〈令和7年度の主な取組内容〉

### ③民間採用イベントへの参加 **施策1-1**

多様な経験を持つ人材を確保していくため、民間主催の「転職フェア」に積極的に参加。

#### 【参加回数】

2回（6月、1月）

#### 【来場者数】

- ・6月：180人（117社中1位）
- ・1月：330人（181社中1位）



### ④カムバック採用制度の実施 **施策1-3**

公務を担う能力のある人材を積極的に確保するため、本区の退職者を再び採用することができる制度を導入。

#### 【採用内定者数】

2人

### ⑤インターンシップの実施 **施策1-1**

対象者の拡充や申込方法の見直しにより、申込者数・参加者数を拡大。

#### 【変更点】

- ・対象者  
大学3年生、大学院生  
→大学生、大学院生、短大生、専門学生
- ・申込方法  
大学経由→個人

#### 【参加者数】

令和5年度：20人／令和6年度：32人／令和7年度：39人

## 〈令和7年度の主な取組内容〉

### ① キャリアビジョンの見える化 **施策2-1**

主に1年度間の目標等を設定する既存の『目標成果シート』に中長期的なキャリアの考えを記入できるように改善。

### ② キャリアパスモデルの提示 **施策1-2** **施策2-1**

現役の管理職複数名をロールモデルとし、自分のキャリアについての考えや仕事に対する考え方などを紹介した「キャリアサポートブック」を作成。



### ③ “すみだで活躍する外部人材との交流研修”の実施 **施策2-2**

研修のテーマに合った区内で活躍する方を講師に招き研修を実施。研修内では交流を深めるための座談会を導入。

【開催回数】  
2回（8月、1月）

【内容】  
・ 女性のためのキャリアデザイン研修  
・ 公民学連携研修



### ④ 自己啓発に対する支援 **施策1-3** **施策2-2**

1級建築士資格取得に関わる助成制度の要綱を新設。

## 〈令和7年度の主な取組内容〉

### ①テレワークの本格実施 **施策3-1**

テレワーク用Wi-Fi端末を各課に配布し、対象職員を限定することなく広く実施。  
職場におけるテレワーク実施の指針となるガイドラインを作成。

【Wi-Fi配布台数】  
約150台

墨田区職員のための

テレワーク  
ガイドライン



### ②早出遅出制度の柔軟化 **施策3-1** **施策3-2**

公務に支障のない範囲内で、職員のライフスタイルに合わせた勤務時間の開始時間を選べる制度（早出遅出制度）の対象職員を限定することなく広く実施。

【選択できる勤務シフト】  
勤務開始時間6：15～  
13：00までの間で設定  
された8つのシフトから  
選択可能



## 〈令和7年度の主な取組内容〉

### ③子の看護等休暇制度の対象拡大 **施策3-2**

子の看護のための休暇を子の行事参加等（入学式、卒業式、学級閉鎖等）の場合も取得できるように拡大。  
対象となる子の範囲を「小学3年生」から「小学6年生」に拡大。  
多様な事由を認めることで、子の個別事情に応じた休暇取得が可能。



### ④職業生活と家庭生活両立の一層の推進 **施策3-2**

部分休業・子育て部分休暇の取得方法を多様化。  
仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の実施。

【育児休業実績】  
令和2年度：82名  
→令和6年度：124名  
【部分休業実績】  
令和2年度：57名  
→令和6年度：74名



## 〈令和7年度の主な取組内容〉

### ①健康経営の更なる推進 **施策4-1**

健康経営優良法人に都内初の2年連続認定。  
委託契約事業者一本化による職員健康管理業務の一体的な展開。



### ④墨田区職員互助会による 福利厚生事業の展開 **施策4-3**

「浅草花やしき夜間貸切」、「インフルエンザワクチン予防接種費用助成」及び「健康宅配食サービス」を新規に実施。

### ②リワークプログラムの導入 **施策4-1**

精神疾患で休職した職員向けに外部専門機関による職場復帰訓練を実施。

【参加者数】  
7名（予定者を含む。）

### ⑤職員厚生室のリニューアル **施策4-3**

コンビニエンスストア設置に続き、職員厚生室の改修工事を実施中。今春、リニューアルオープン予定。

### ③カスタマー・ハラスメント対策の実施 **施策4-2**

カスタマー・ハラスメントに対し、組織として毅然と対応できるよう、「墨田区職員に対するカスタマー・ハラスメントの防止に関する基本方針」を策定し、「墨田区庁内カスタマー・ハラスメント対応マニュアル」を作成。

