

## 港区職員未来人材育成・確保基本方針の策定について

### 1 背景と課題

#### (1) 背景

近年の急激な社会状況の変化に伴い、行政課題がより一層多様化、複雑化していることから、現在の港区の人事行政に関する課題に早期に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくため、現行の港区人材育成方針（対象期間：平成28年3月から令和8年2月まで）の対象期間満了前に新たな人材育成方針を策定し、人材育成等を強化することで、区民福祉の更なる向上を図っていくこととしました。

#### (2) 課題

- ア 若手職員の早期育成（職員の年齢構成の変化（若年層の大幅な増加））
- イ 港区役所で働く魅力向上（定年前の中途退職者の増加）
- ウ 未来を見据えて自律的に行動できる人材の育成（急速な時代の変化と行政需要の多様化）
- エ 多様な価値観を持った職員が活躍しやすい環境の整備（多様な価値観を持った職員の更なる活躍推進）
- オ 風通しのよい職場づくりと区民の信頼確保（病気休職職員の増加、ハラスメント（疑い含む。）の発生、職員の懲戒処分の発生）

### 2 方針のポイント

#### (1) 名称について

人材育成を主とした現行の「港区人材育成方針」に対し、新たな方針は、生産年齢人口の減少による人手不足や働き方・価値観の多様化などの課題に対応するべく、未来の港区を牽引する人材の育成に加え、多様な人材の確保、誰もが働きやすい職場環境の整備などの内容を掲げています。

これらの内容にふさわしい方針名とするため、新たな方針の名称を「港区職員未来人材育成・確保基本方針」とします。

#### (2) 対象期間について

対象期間は、令和7年4月から令和17年3月まで（10年間）とし、5年経過時点で港区の状況や時代の変化等を踏まえ、方針の見直しを検討します。

なお、現行の方針（対象期間：平成28年3月から令和8年2月まで）については、令和7年4月1日以降、新たな方針に置き換えます。

(3) めざす姿に関する基本理念について

ア めざす「職員像」に関する基本理念

①港区への愛着【重点事項】、②助け合い、③新たな価値創出、④挑戦・成長マインド、⑤規律性・倫理観の5つをキーワードにめざす「職員像」の基本理念を策定します。

イ めざす「職場像」に関する基本理念

①チャレンジ精神【重点事項】、②成長支援、③多様なワークスタイルの3つをキーワードにめざす「職場像」の基本理念を策定します。

(4) 基本理念の実現に向けた取組の方向性について

ア 人材育成の強化 [基本理念：職員像①③④、職場像①②]

- 区役所内大学（みなとユニバーシティ）の設置等による成長支援【新規】
- 障害者採用職員を対象とした研修プログラムによる成長支援【継続】
- 民間企業等との連携【拡充】

イ 人材確保の強化 [基本理念：職員像①、職場像①②]

- 採用広報活動の強化【拡充】
- 外部人材等の活用【拡充】
- 新規採用職員の定着支援【新規】

ウ イノベーション人材の育成 [基本理念：職員像③④]

- デジタル人材の育成【継続】
- 女性職員の一層の活躍推進【拡充】
- 高齢期職員等の多様な職員の活躍推進【拡充】

エ 多様なワークスタイルの整備 [基本理念：職員像①②、職場像③]

- 多様なワークスタイルの一層の推進【拡充】
- フレックスタイム制の導入【新規】
- 男性の育休取得率向上【継続】

オ 良好な人間関係の構築と公務員倫理の理解促進 [基本理念：職員像①②④

- ⑤、職場像①]
- 職員同士の交流によるつながりの構築と意欲の向上【新規】
- ハラスメント対策の強化【拡充】
- 公務員倫理の理解促進【継続】

### 3 検討の経過

検討に当たっては、現方針の検証や職員アンケートの実施だけでなく、職員のマネジメント経験を有する管理職や今後の区政を担う様々な立場（職種、職層、経験年数、採用区分等）の若手職員（計12名）で構成するPTを設置し、港区の実情を踏まえて課題やめざす姿などを議論することで、職員がより当事者意識を持てるような方針とするべく職員参加により検討してきました。

(1) 現行の港区人材育成方針における取組状況の検証

令和6年4月26日から6月17日まで

(2) 人材育成方針策定PT会議による検討

<PT会議>

令和6年7月30日、8月23日、9月4日、9月17日の計4回

(3) 職員アンケートの実施

令和6年11月26日から12月6日まで

### 4 今後のスケジュール（予定）

令和7年4月 区ホームページで公表・周知

第1章 基本的な考え方

1 目的

本方針は、港区職員の**人材育成、人材確保、職場環境の整備**に関する基本理念、取組の方向性について定め、職員に対し、職員や職場（港区）がめざすべき姿を示すものです。港区は本方針により、**多様な職員が働きがいを感じながら自律的に職務に挑戦できる風土を醸成し、区民福祉の更なる向上をめざします。**

2 対象期間

令和7年4月から令和17年3月まで（10年間※） ※5年後に見直しを検討

3 コンセプト

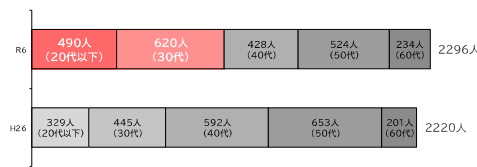
職員の「**港区への愛着**」と「**チャレンジ精神**」を引き出す方針

4 策定の経過



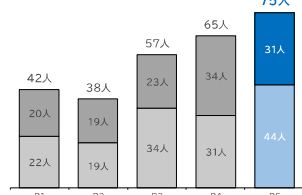
第2章 港区職員に関する現況と課題

1 職員の年齢構成の変化（若年層の大幅な増加）



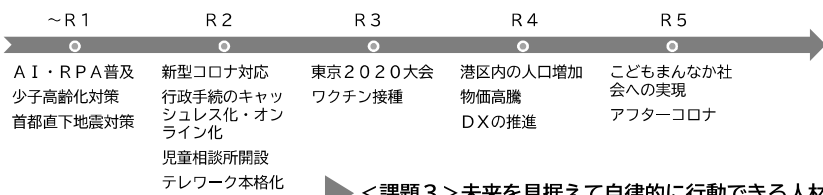
＜課題1＞若手職員の早期育成

2 定年前の中途退職者の増加



＜課題2＞港区役所で働く魅力向上

3 急速な時代の変化と行政需要の多様化



＜課題3＞未来を見据えて自律的に行動できる人材の育成

4 多様な価値観を持った職員の更なる活躍推進

内容	目標値	現在値	根拠
障害者雇用率	3%	2.91%	障害者の雇用の促進等に関する法律
女性管理職の割合	30%	18.6%	港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン※
女性監督職の割合	50%	47.4%	港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン
男性の育休取得率	85%	82.9%	こども未来戦略方針
年休平均取得日数	16日	17.3日	みなとワークスタイル宣言
平均超過勤務時間（月）	—	10.9時間	—

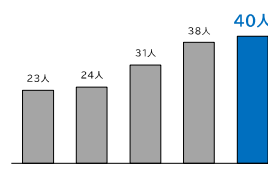
※ 男女問わず、能力や意欲のある職員がキャリアアップをめざしやすい環境を整備していくことなどにより、現在は、女性管理職の割合についても50%の実現をめざしています。

＜課題4＞多様な価値観を持った職員が活躍しやすい環境の整備

第2章 港区職員に関する現況と課題

5 職員の健康と公務員倫理の状況

(1) 病気休職職員の増加



(2) ハラスメント認定※の状況

年度	R元	R2	R3	R4	R5
件数	1件	0件	0件	0件	0件

※ ハラスメントの疑いによる申立ては増加傾向

(3) 職員の懲戒処分発生

年度	R元	R2	R3	R4	R5
件数	3件	4件	1件	2件	1件

＜課題5＞風通しのよい職場づくりと区民の信頼確保

第3章 めざす姿に関する基本理念

1 めざす「職員像」に関する基本理念

＜めざす「職員像」の5つのキーワード＞

- ①港区への愛着 ②助け合い ③新たな価値創出 ④挑戦・成長マインド ⑤規律性・倫理観

- 「港区への愛着」を持ち、区民の視点で区民のために行動する職員 **【重点事項】**
- 職員同士が「助け合い」、心身ともに健康でいきいきと働く職員
- 自律的に責任を持って働き、区民福祉の向上に向け「新たな価値創出」に努める職員
- 職層に応じた目標の達成に向け、「挑戦・成長マインド」を持って行動する職員
- 港区職員として高い「規律性・倫理観」を備え、区民に信頼される職員

2 めざす「職場像」に関する基本理念

＜めざす「職場像」の3つのキーワード＞

- ①チャレンジ精神 ②成長支援 ③多様なワークスタイル

- 多様な職員の交流等による「チャレンジ精神」を醸成できる職場 **【重点事項】**
- 学びやすい環境の整備とキャリア形成支援による「成長支援」を行う職場
- 様々な職員の活躍に向けた「多様なワークスタイル」を提供できる職場

第4章 基本理念の実現に向けた取組の方向性

1 人材育成の強化 **【基本理念：職員像①③④、職場像①②】**

- 区役所内大学（みなとユニバーシティ）の設置等による成長支援 **【新規】**
- 障害者採用職員を対象とした研修プログラムによる成長支援 **【継続】**
- 民間企業等との連携 **【拡充】**

2 人材確保の強化 **【基本理念：職員像①、職場像①②】**

- 採用広報活動の強化 **【拡充】** (2) 外部人材等の活用 **【拡充】**
- 新規採用職員の定着支援 **【新規】**

3 イノベーション人材の育成 **【基本理念：職員像③④】**

- デジタル人材の育成 **【継続】** (2) 女性職員の一層の活躍推進 **【拡充】**
- 高齢期職員等の多様な職員の活躍推進 **【拡充】**

4 多様なワークスタイルの整備 **【基本理念：職員像①②、職場像③】**

- 多様なワークスタイルの一層の推進 **【拡充】** (2) フレックスタイム制の導入 **【新規】**
- 男性の育休取得率向上 **【継続】**

5 良好な人間関係の構築と公務員倫理の理解促進 **【基本理念：職員像①②④⑤、職場像①】**

- 職員同士の交流によるつながりの構築と意欲の向上 **【新規】**
- ハラスメント対策の強化 **【拡充】** (3) 公務員倫理の理解促進 **【継続】**

令和7年2月12日 資料No.4-3  
総務常任委員会



# 港区職員未来人材 育成・確保基本方針

Minato City Basic Personnel Policy to Nurture and Secure Future Human Resources

令和7（2025）年度～令和16（2034）年度

令和7年（2025年）4月

April, 2025



港区

Minato City

## 港区平和都市宣言

かけがえのない美しい地球を守り、世界の恒久平和を願う人びとの心は一つであり、いつまでも変わることはありません。

私たちも真の平和を望みながら、文化や伝統を守り、生きがいに満ちたまちづくりに努めています。

このふれあいのある郷土、美しい大地をこれから生まれ育つ子どもたちに伝えることは私たちの務めです。

私たちは、我が国が『非核三原則』を堅持することを求めるとともに、ここに広く核兵器の廃絶を訴え、心から平和の願いをこめて港区が平和都市であることを宣言します。

昭和60年8月15日

港 区

# 目次

第1章 基本的な考え方 .....	1
1 目的.....	1
2 対象期間 .....	1
3 コンセプト.....	1
4 策定の経過.....	1
第2章 港区職員に関する現況と課題.....	2
1 職員の年齢構成の変化（若年層の大幅な増加） .....	2
2 定年前の中途退職者の増加.....	2
3 急速な時代の変化と行政需要の多様化 .....	3
4 多様な価値観を持った職員の更なる活躍推進 .....	3
5 職員の健康と公務員倫理の状況.....	4
第3章 めざす姿に関する基本理念 .....	5
1 めざす「職員像」に関する基本理念.....	5
2 めざす「職場像」に関する基本理念.....	7
第4章 基本理念の実現に向けた取組の方向性 .....	8
1 人材育成の強化.....	8
2 人材確保の強化.....	9
3 イノベーション人材の育成.....	10
4 多様なワークスタイルの整備 .....	11
5 良好な人間関係の構築と公務員倫理の理解促進.....	12
(参考) .....	13



# 第1章 基本的な考え方

## 1 目的

本方針は、港区職員の人材育成、人材確保、職場環境の整備に関する基本理念、取組の方向性について定め、職員に対し、職員や職場（港区）がめざすべき姿を示すものです。港区は本方針により、多様な職員が働きがいを感じながら自律的に職務に挑戦できる風土を醸成し、区民福祉の更なる向上をめざします。

## 2 対象期間

令和7年4月から令和17年3月まで（10年間）

※ 5年経過時点で港区の状況や時代の変化等を踏まえ、方針の見直しを検討します。

## 3 コンセプト

本方針の軸として、以下のコンセプトを掲げ、めざす姿を職員へ浸透し、理解促進を図ります。

職員の「港区への愛着」と「チャレンジ精神」を引き出す方針

## 4 策定の経過

本方針の策定に当たり、現方針の検証・課題抽出や職員アンケートの実施だけでなく、職員のマネジメント経験を有する管理職や今後の区政を担う様々な立場（職種、職層、経験年数、採用区分等）の若手職員で構成するPTを設置し、港区の実情を踏まえて課題やめざす姿などを議論することで、職員がより当事者意識を持てるような方針とするべく職員参加により検討してきました。

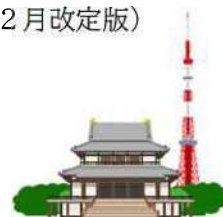
現方針※検証・  
課題抽出

PTメンバー  
での意見交換

職員アンケート

本方針の策定

※ 港区人材育成方針（令和2年2月改定版）





## 第2章 港区職員に関する現況と課題

### 1 職員の年齢構成の変化（若年層の大幅な増加）

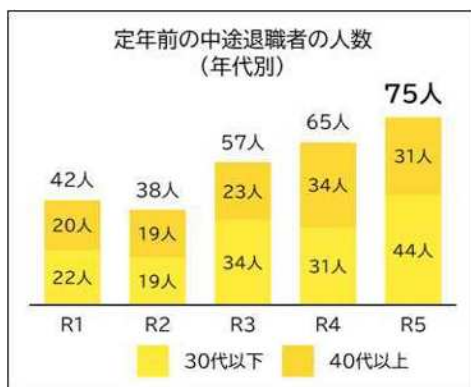
職員の年齢構成について、10年前（平成26年度）と現在（令和6年度）を比較すると、30代以下の職員数が大幅に増加しており、令和6年4月1日時点では職員全体の約半数を占めている一方、40代、50代の職員数は10年前から約300人減少しています。



このことから、若手職員の新たな視点や価値観の区政への反映を期待できる一方、職員全体の経験値（知識、経験、判断力、課題対応力等）が低下しているため、経験が浅い時期から早期に職務に適応し、自律的に課題を解決していくことのできる職員育成（若手職員の早期育成（課題1））が課題となっています。

### 2 定年前の中途退職者の増加

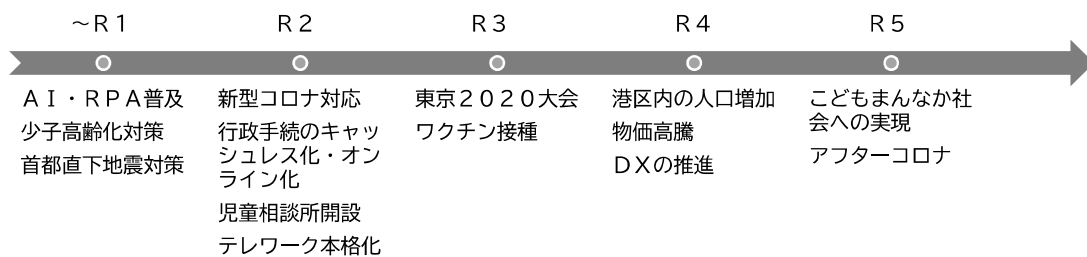
近年、定年前に退職する職員（中途退職者）が増加傾向にあり、特に30代以下又は経験年数が10年以下の若手、中堅職員の退職が増加しています。退職の理由については、転職（地元自治体や柔軟な働き方ができる、専門職の知見を活かせる民間企業等）、育児、介護、病氣療養、職務内容等のイメージの相違など様々ですが、特に価値観の多様化と転職市場の活性化により、人材の流動性が高まってきています。今後、有為な人材を確保していくためには、多様なワークスタイルの整備、働きやすい職場風土の醸成、働きがいと自己成長の好循環、良好な人間関係など、港区役所で働く魅力の向上（課題2）が課題となっています。



### 3 急速な時代の変化と行政需要の多様化

近年、人口動態の変化に加え、グローバル化の進展やテクノロジーの進化、区民のライフスタイルや価値観の多様化などにより、社会はかつてないスピードで変化しています。

港区政においても、多様化・複雑化した課題に直面することが増えていることから、デジタル技術などの新たな技術や民間の発想も取り入れながら、**未来を見据えて自律的に行動できる人材を育成（課題3）**し、新たな発想で課題を解決していく必要があります。



### 4 多様な価値観を持った職員の更なる活躍推進

急速に時代が変化する中、多様化する行政需要に対して先見性のある政策を創造するとともに、価値観や働き方の多様化に伴い、様々な事情を抱える職員が最大限能力を発揮していくためには、多様な価値観を持った職員の意見を受け入れ、尊重していくなど、その多様性を活かしながら職員の活躍を一層推進していくことが重要です。

このため、多様な価値観を持った職員の活躍に向けて、各法律等で定められた目標値を達成しながら、職員一人ひとりが多様性について理解すること、組織内においてその多様性を受け入れること、個性と能力に応じた活躍の場を一層整備することなど、**多様な価値観を持った職員が活躍しやすい環境の整備（課題4）**が必要となっています。

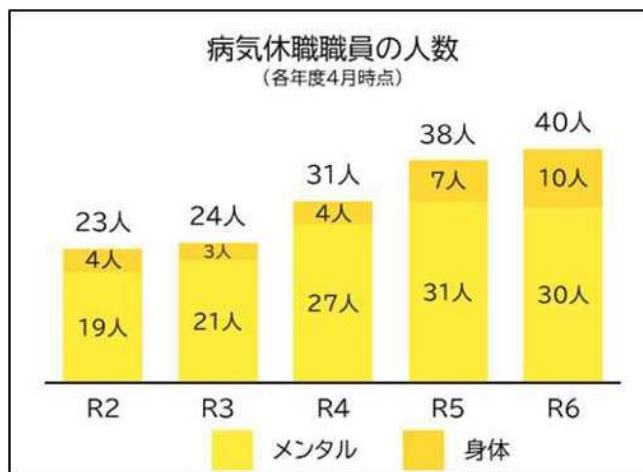
内容	目標値	現在値	根拠
障害者雇用率	3%	2.91% (R6)	障害者の雇用の促進等に関する法律
女性管理職の割合	30%	18.6% (R6)	港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン※
女性監督職の割合	50%	47.4% (R6)	港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン
男性の育休取得率	85%	82.9% (R6)	こども未来戦略方針
年休平均取得日数	16日	17.3日 (R5)	みなとワークスタイル宣言
平均超過勤務時間（月）	—	10.9時間 (R5)	—

※ 男女問わず、能力や意欲のある職員がキャリアアップをめざしやすい環境を整備していくことなどにより、現在は、女性管理職の割合についても50%の実現をめざしています。

## 5 職員の健康と公務員倫理の状況

### (1) 病気休職職員の増加

病気休職職員は、特にメンタル系の疾患によるものが増加傾向にあり、毎年、年度後半に向けて増加しています。メンタル系の疾患による病気休職の期間は長期化する傾向があり、これらを予防・改善するためには、自らのメンタルヘルスケアだけでなく、職場での良好な人間関係の構築、職員同士の助け合いの意識や風土の一層の醸成などによる協力体制の構築により、心理的安全性を高め、[風通しのよい職場づくり（課題5）](#)を推進していく必要があります。



### (2) ハラスメント認定の状況

港区職員によるハラスメントが認定される事案は令和元年以降1件のみの状況であるものの、その疑いがあるとして、相談窓口で対応した件数は年々増加傾向にあります。職場環境を悪化させ、職員の人権や働く権利を侵害する行為は、区政の効率的運営に重大な影響と損害を与えるものであることから、組織としてハラスメント対策に取り組むことが重要です。

ハラスメントの防止と根絶に向けて、職場におけるコミュニケーションを活性化させ、安心して働くことができる[風通しのよい職場づくり（課題5）](#)を推進していくことが必要です。

年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
認定件数	1件	0件	0件	0件	0件
申立件数	3件	7件	6件	9件	9件

### (3) 職員の懲戒処分の発生

港区では、過去5年間においても区民の信用を失墜する行為等により、職員が懲戒処分を受けるケースが発生していることから、全体の奉仕者である公務員として、公私問わず、常に港区職員であることの自覚と高い倫理観を持ち、今後、サービス事故等により区民の信用を失うことがないように、行動していかねばなりません。

このため、これまでの事案等を踏まえ、改めて、公務員倫理を正しく理解し、[区民の信頼確保（課題5）](#)に努めていく必要があります。

年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
件数	3件	4件	1件	2件	1件

## 第3章 めざす姿に関する基本理念

### 1 めざす「職員像」に関する基本理念

#### (1) めざす「職員像」の5つのキーワード



#### (2) めざす「職員像」

##### ①「港区への愛着」を持ち、区民の視点で区民のために行動する職員【重点事項】

職員自身が港区への愛着を持つことは、港区で働くことにやりがいを感じる、区民福祉の向上に向けて一生懸命職務に取り組むこと、港区で働き続けたいと感じることなどにつながります。今後、ますます多様化する行政課題に対応するべく、職員の港区への愛着を一層醸成し、常に区民の視点で考え、区民を第一に行動する職員をめざします。

##### ②職員同士が「助け合い」、心身ともに健康でいきいきと働く職員

職員が心身ともに健康でいきいきと働くことは、仕事の質の向上や区の発展につながります。共に働く職員同士が良好な関係を築き、職場内のコミュニケーションを活性化させることに加え、様々な考え、個性、価値観を持った職員同士がお互いを尊重し、職員同士が助け合いながら、心身ともに健康でいきいきと働く職員をめざします。

##### ③自律的に責任を持って働き、区民福祉の向上に向け「新たな価値創出」に努める職員

急速な時代の変化や多様化する行政需要に対応していくためには、国内外問わず視野を広げ、様々な技術や知識を活用しながら、多様な視点で発想を転換していくことが重要です。このため、区民福祉の向上に向け、この多様な視点を取り入れながら、自律的に責任を持って働き、新たな価値創出に努める職員をめざします。



#### ④職層に応じた目標の達成に向け、「挑戦・成長マインド」を持って行動する職員

港区の魅力を一層高めていくためには、年齢や経験などを問わず、職層に応じた目標を定め、職員一人ひとりが新しいことに積極果敢に挑戦するとともに、その過程で成長していくことにやりがいを感じ、前向きに取り組んでいくことが重要です。

各職員が職層に見合った目標を設定するとともに、日々、「**挑戦・成長マインド**」を持って行動する職員をめざします。

#### ⑤港区職員として高い「規律性・倫理観」を備え、区民に信頼される職員

港区職員は、「全体の奉仕者」である公務員として、どの時代においても社会の模範となり、法令遵守と区民の信頼確保を基本に、地域のために働くことが求められます。

自らの行動が港区の信用に大きく影響を与えることを常に自覚し、誰もが港区職員の代表者として、区民から信頼される職員となるため、高い**規律性・倫理観**のもと、誠実に責任感を持って行動できる職員をめざします。



## 2 めざす「職場像」に関する基本理念

### (1) めざす「職場像」の3つのキーワード



### (2) めざす「職場像」

#### ①多様な職員の交流等による「チャレンジ精神」を醸成できる職場【重点事項】

外部人材の受入れや職員同士が交流する機会を設け、お互いの意識を高め合う場を提供することにより、職員の能力伸長やモチベーションの向上を図ります。また、組織力の最大化を第一に、「職員の専門性や成長マインドを活かした人事配置」、「共に働く職員との関係性、成長への取組などの組織人としての評価」を適正に行うことで、職員のチャレンジ精神を醸成できる職場をめざします。

#### ②学びやすい環境の整備とキャリア形成支援による「成長支援」を行う職場

一般的なビジネススキル、DX推進に向けたITスキルなどを習得しやすい環境の整備、専門職の専門性の更なる向上に向けた資格取得等の支援、多様化する行政課題にも職員が協力しながらチャレンジし、成長していくための職員同士のつながりの構築などの土台を一層整備するとともに、機会を捉えてキャリア形成を考えるきっかけづくりを行っていくことにより、職員を成長支援する職場をめざします。

#### ③様々な職員の活躍に向けた「多様なワークスタイル」を提供できる職場

港区職員として区民福祉の向上を実現したいという意欲を持った人材を確保し、育児や介護中の職員、高齢期職員、障害がある職員など、様々な背景、個性、価値観等を持った全ての職員の活躍を一層推進していくためには、誰もが安心して働ける環境を整え、魅力的な職場環境を構築することが重要です。このため、港区は時代にあったワークスタイルを導入するなど、働き方の選択肢を増やすとともに、制度を利用しやすい環境を整備し、多様なワークスタイルを提供できる職場をめざします。





## 第4章 基本理念の実現に向けた取組の方向性

### 1 人材育成の強化

(基本理念：職員像①③④、職場像①②)

行政需要が多様化する中、職員の年齢構成の若年化、経験豊富な中堅・ベテラン職員の減少に加え、今後、人口減少と少子高齢化により生産労働人口が減少することが見込まれることから、これまで以上に職員一人ひとりの能力を一層向上し、区民のニーズへ確実に対応できる人材を育成することが必要です。このため、様々な角度から人材育成を図るための体制を整備し、必要な知識や技術を習得するための成長支援を行うために、次の取組を掲げます。

#### (1) 区役所内大学（みなとユニバーシティ）の設置等による成長支援【新規】

全職員が受講する研修や昇任時に受講する研修、希望により受講する課題別研修などに加え、「新規採用職員」、「係長職をめざす職員」、「管理職をめざす職員」等、今後の区政の中心を担う職員を推薦し、重点的に育成するための「区役所内大学（みなとユニバーシティ）」を設置し、能力伸長や知識・スキル習得を図ります。

また、職員の実務能力の向上と併せて、福祉系（保育士、心理等）、一般技術系（土木造園、建築等）、医療技術系（保健師等）などの専門性が求められる職員の育成に向け、部門研修や自己啓発支援の拡充により必要な資格取得の支援などを行うとともに、場所を選ばずに受講することができるeラーニングを活用していくなど、職員のラーニングカルチャーを創出し、職員の成長支援を強化します。

#### (2) 障害者採用職員を対象とした研修プログラムによる成長支援【継続】

令和6年4月から導入した障害者採用職員を対象とした研修プログラムの充実により、きめ細かに職務に生かすことのできる強みの把握や障害特性への理解、障害がある職員同士の繋がりを強固にしていくことで職場への定着を支援します。併せて、周囲の職員が障害特性に関して理解し、必要な配慮を行いながらお互いに協力して職務を行っていくため、サポート研修等を実施し、職場全体のフォロー体制を構築します。

#### (3) 民間企業等との連携【拡充】

民間企業や他自治体等への職員の派遣、人事交流などによる外部人材の受入れ、国内外の自治体との交流や連携、海外視察等も積極的に行うことで、優れた識見や外部からの刺激を港区政や港区職員への還元につなげ、区全体に新たな発想、多様な価値観を醸成させるとともに、社会経済情勢の変化への対応力やスキルの向上、成長マインドの醸成につなげます。



## 2 人材確保の強化

(基本理念：職員像①、職場像①②)

これまでの人材確保は、高校、短大、大学等の教育機関を新たに卒業する者を対象としたいわゆる「新卒一括採用」を基本としてきました。

今後、職員体制に機動性、柔軟性を持たせ、これを有効に機能させるためには、画一的な採用を見直していくことが重要です。

多様な能力、キャリアを持った人材を港区に惹きつけ、港区職員として組織に貢献し、区民福祉の向上を実現したいという意欲を持った有為な人材を積極的に確保していくため、次の取組を掲げます。

### (1) 採用広報活動の強化【拡充】

民間企業、特別区人事委員会事務局と連携し、転職説明会に積極的に参加します。また、転職サイト、SNS、採用関係広告の活用やインターンシップの受入れ等により、採用情報に加えて、「港区役所で働く職員の魅力」、「港区役所の職場環境の魅力」等を積極的に発信します。

### (2) 外部人材等の活用【拡充】

内部職員の育成に時間を要する場合や急速に進歩する技術その他専門的知識、技術が必要な職には一般任期付職員を、高度な専門性、優れた識見を有する人材が必要な職には特定任期付職員を採用するとともに、港区の地域や区民に貢献したいという志を持った民間企業の社員等を派遣により受け入れます。

また、年度途中採用の積極的な実施、経験者採用制度による様々なキャリアを有する人材の採用者数の増員、育児や転職等を理由に港区を退職した職員を対象とした再採用選考（カムバック採用）制度の導入等により人材を確保します。

### (3) 新規採用職員の定着支援【新規】

港区役所における基礎業務（勤怠管理、支出事務、契約事務、文書管理等）を所管部署でわかりやすくまとめたショート動画等を配信し、担当業務に直結する内容を中心に復習するなど、自分のペースで学習でき、繰り返し学習できる環境を整備することにより、新規採用職員が職務の第一歩を踏み出したときに抱く知識に関する不安感を解消し、配置職場への定着を支援します。

また、オンライン研修・集合研修の使い分けによる職員同士の交流機会を設けることで、庁内の協力関係構築の第一歩となる横のつながりを作る場を提供し、安心して働ける環境を構築します。





### 3 イノベーション人材の育成

(基本理念：職員像③④)

近年、グローバル化の進展やテクノロジーの進化、価値観の多様化など、社会がかつてないスピードで変化しています。区においても多様化する行政課題や区民ニーズに対応していくため、発想を転換し、今までにない新しい視点から区民サービスを向上していく必要があります。

デジタル技術の活用や多様な職員の更なる活躍を推進し、新たな価値を創出していくため、次の取組を掲げます。

#### (1) デジタル人材の育成【継続】

全ての職員のデジタルリテラシーを向上させるため、デジタルに関するeラーニングなどの学びの場の充実や関連する資格を取得する職員への助成を行うとともに、庁内の各業務所管課にDXに関するマインドや知識を備え、港区のDXを牽引するDX推進リーダーのほか、デジタルスキルを活用してDX推進リーダーを支えるDX推進サポーターを集中的に育成します。

なお、DX推進リーダーについては、各課に1名配置できるよう、令和5年度から7年度までに庁内で80人程度を集中的に育成するとともに、育成後もキャリアに合わせて能力を伸長できる環境を整備します。

#### (2) 女性職員の一層の活躍推進【拡充】

子育て期等にある女性職員が昇任などのキャリアを断念することがないように、組織的なサポート体制の充実と働きやすい環境を一層整備していくことで、女性管理監督職の増員をめざすとともに、男女問わず、能力や意欲のある職員がキャリアアップをめざしやすい環境を整備し、職員の活躍を推進することで、多様な考え方を一層区政に反映します。

また、働き方やキャリアに関してのワークショップを交えた研修を実施していくことにより、キャリアプランの形成支援と昇任意欲の醸成を図ります。

#### (3) 高齢期職員等の多様な職員の活躍推進【拡充】

定年引上げを踏まえ、高齢期職員がいきいきとその力を発揮できるよう、知識継承等の役割や新たなキャリアについて再考する機会を設けます。また、後輩職員へのサポート力を強化するとともに、職務への意欲向上を図り、組織活性化を促進します。

さらに、役職定年により管理職以外の職に降任した職員の知識・経験を活用し、新任管理職をサポートする体制を構築するなど、管理職昇任に不安がある職員が管理職へ挑戦しやすい環境整備につなげます。



## 4 多様なワークスタイルの整備

(基本理念：職員像①②、職場像③)

これまで、育児や介護と仕事の両立支援等を図るため、テレワークの本格実施や時差勤務の拡充、男性の育児休業取得率の向上など、職員の柔軟な働き方を推進する取組を行ってきました。

近年、民間企業や一部の自治体において、週休3日制を導入するなど、より柔軟な働き方を進める動きがあります。

港区においても多様なワークスタイルを整備し、働き方の選択肢を増やすことで、多様性を最大限活かしていくとともに、港区役所で働く魅力を向上させるため、次の取組を掲げます。

### (1) 多様なワークスタイルの一層の推進【拡充】

多様な働き方は、性別や年代を問わず育児や介護など様々な事情を抱える職員が継続して勤務していくことが可能となり、時間的制約の有無にかかわらず職員の意欲と能力を最大限発揮することができます。

特にテレワークについては、職層や窓口対応、電話対応等の業務の性質などに支障がない限りにおいて、仕事のやり方を工夫することにより、時間の有効活用や利便性の向上につながるため、原則、全職員が各自のパソコンによりテレワークを実施できるようにすることにより、テレワーク端末が不足することなく、誰もが公平にテレワークを実施できる環境を整備します。

また、打合せやレクチャー、外部団体等との会議だけでなく、本庁舎や総合支所間における連絡や日々の資料調製にも、オンライン会議やチャット機能の活用を推進するほか、会議の要約等で生成AIツールを活用するなどにより、場所を選ばずに働ける風土を一層推進します。

### (2) フレックスタイム制の導入【新規】

選択的週休3日制や1日の勤務時間を自律的に設定できる柔軟な働き方を整えることで、職員個々の職務意欲を向上させるとともに、職場全体の士気を高めながら1日当たりの勤務時間数にとらわれることなく成果をあげることができる職場づくりをめざし、フレックスタイム制を導入します。

### (3) 男性の育休取得率向上【継続】

職層(管理職や係長級)や職場にかかわらず育児休業を取得しやすい体制を構築し、希望する男性職員の誰もが育児休業を取得できるようにするため、組織全体として育児休業制度の制度理解と代替職員制度の理解を促進し、男性の育休取得率の更なる向上を図ります。



## 5 良好な人間関係の構築と公務員倫理の理解促進

(基本理念：職員像①②④⑤、職場像①)

職員同士が良好な関係を構築し、助け合いながら職務を遂行することは、健康でいきいきと働くための重要な要素であり、達成感や働きがいにつながるだけでなく、仕事の質の向上や区民サービスの向上につながります。

また、区民サービスの向上に当たっては、区民と協働していくことが不可欠であり、職員一人ひとりが区民の信頼を確保することが重要であることから、次の取組を掲げます。

### (1) 職員同士の交流によるつながりの構築と意欲の向上【新規】

若手職員を中心とした集合研修等により、職員同士の交流の機会を設けることで、自身の状況や悩みの共有などの職場外での会話機会を設けるとともに、同世代や世代間、部署間など、職員同士のつながりを構築することにより、職員の健康づくりと庁内の連携強化を図ります。

また、ワークショップ等の開催などにより、職場外で職員同士がお互いに意識を高め合う場を設けることで、港区への愛着を醸成するとともに、職務理解やキャリアアップの意欲向上を図ります。

### (2) ハラスメント対策の強化【拡充】

職場における心理的安全性を確保し、職員が安心して働ける環境を整備するため、パワー・ハラスメントやカスタマーハラスメントなど、職場の「あらゆるハラスメントの防止」に取り組む姿勢を明確化するとともに、全庁一丸となってその実現に取り組んでいくことにより、ハラスメント対策の強化を図ります。また、この取組の中で、ハラスメントの対処を「個人」から「組織」に意識転換するとともに、ハラスメント解決に大きく貢献した職員を適正に評価することにより、ハラスメントを受けた職員を守る体制を整えます。

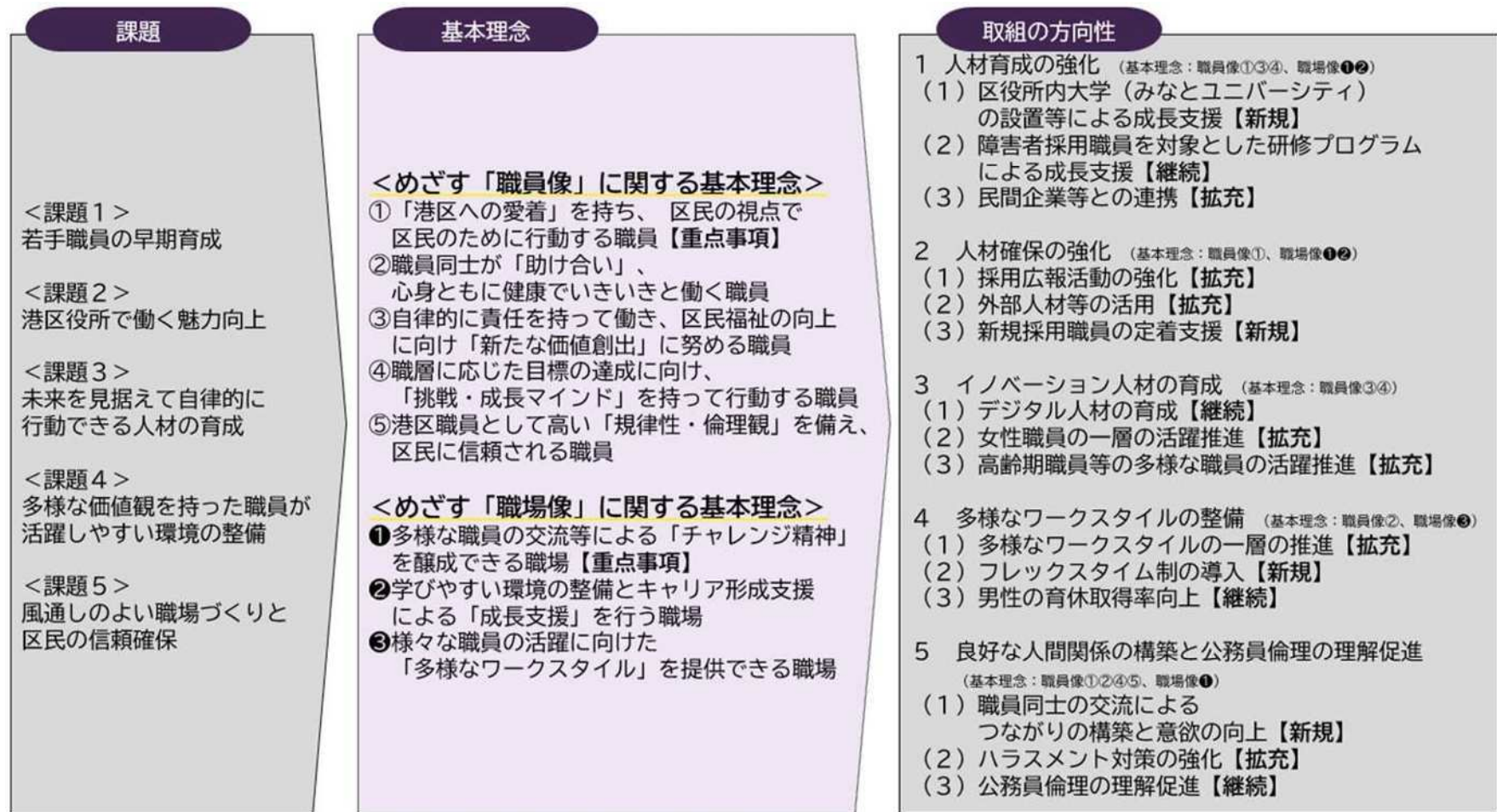
### (3) 公務員倫理の理解促進【継続】

日々の職務遂行等の中で区民の信頼を確保し、非行等による職員の信用失墜の防止を図るため、全体の奉仕者としての意識、規律遵守への意識、職員の行動・言動による影響への意識等、継続的に公務員倫理に関する意識を啓発し、理解を促進することにより、勤務時間外問わず、職員一人ひとりの高い倫理観の醸成とモラルの向上を図ります。



## (参考)

### 1 港区職員に関する課題、めざす姿に関する基本理念、取組の方向性の関係図





## 2 めざす姿に関する基本理念に向けた具体的な取組

基本理念		具体的な取組
めざす「職員像」に関する基本理念	①「港区への愛着」を持ち、区民の視点で区民のために行動する職員	区役所内大学（みなとユニバーシティ）の設置等による成長支援 1 (1) / 採用広報活動の強化 2 (1) / 多様なワークスタイルの一層の推進 4 (1) / 職員同士の交流によるつながりの構築と意欲の向上 5 (1)
	②職員同士が「助け合い」、心身ともに健康でいきいきと働く職員	男性の育休取得率向上 4 (3) / 職員同士の交流によるつながりの構築と意欲の向上 5 (1) / ハラスメント対策の強化 5 (2)
	③自律的に責任を持って働き、区民福祉の向上に向け「新たな価値創出」に努める職員	区役所内大学（みなとユニバーシティ）の設置等による成長支援 1 (1) / 民間企業等との連携 1 (3) / デジタル人材の育成 3 (1) / 女性職員の一層の活躍推進 3 (2) / 高齢期職員等の多様な職員の活躍推進 3 (3)
	④職層に応じた目標の達成に向け、「挑戦・成長マインド」を持って行動する職員	区役所内大学（みなとユニバーシティ）の設置等による成長支援 1 (1) / 女性職員の一層の活躍推進 3 (2) / 高齢期職員等の多様な職員の活躍推進 3 (3) / 職員同士の交流によるつながりの構築と意欲の向上 5 (1)
	⑤港区職員として高い「規律性・倫理観」を備え、区民に信頼される職員	ハラスメント対策の強化 5 (2) / 公務員倫理の理解促進 5 (3)
めざす「職場像」に関する基本理念	①多様な職員の交流等による「チャレンジ精神」を醸成できる職場	区役所内大学（みなとユニバーシティ）の設置等による成長支援 1 (1) / 障害者採用職員を対象とした研修プログラムによる成長支援 1 (2) / 民間企業等との連携 1 (3) / 外部人材等の活用 2 (2) / 新規採用職員の定着支援 2 (3) / 職員同士の交流によるつながりの構築と意欲の向上 5 (1)
	②学びやすい環境の整備とキャリア形成支援による「成長支援」を行う職場	区役所内大学（みなとユニバーシティ）の設置等による成長支援 1 (1) / 新規採用職員の定着支援 2 (3)
	③様々な職員の活躍に向けた「多様なワークスタイル」を提供できる職場	多様なワークスタイルの一層の推進 4 (1) / フレックスタイム制の導入 4 (2) / 男性の育休取得率向上 4 (3)

### 3 各課題と取組の方向性の関係性

課題	1 人材育成の強化	2 人材確保の強化	3 イノベーション人材の育成	4 多様なワークスタイルの整備	5 良好な人間関係の構築と 公務員倫理の理解促進
若手職員の早期育成	(1) (2)	(1) (3)			
港区役所で働く魅力向上				(1) (2) (3)	
未来を見据えて自律的に行動できる人材の育成	(1) (3)	(2)	(1) (2) (3)		
多様な価値観を持った職員が 活躍しやすい環境の整備	(2) (3)		(2) (3)	(1) (2) (3)	
風通しの良い職場づくりと区民の信頼確保	(1)				(1) (2) (3)

< (再掲) 取組の方向性 >

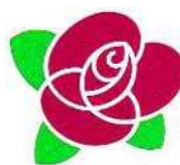
- 1 人材育成の強化 (基本理念：職員像①③④、職場像①②)
  - (1) 区役所内大学(みなとユニバーシティ)の設置等による成長支援
  - (2) 障害者採用職員を対象とした研修プログラムによる成長支援
  - (3) 民間企業等との連携
- 2 人材確保の強化 (基本理念：職員像①、職場像①②)
  - (1) 採用広報活動の強化 (2) 外部人材等の活用 (3) 新規採用職員の定着支援
- 3 イノベーション人材の育成 (基本理念：職員像③④)
  - (1) デジタル人材の育成 (2) 女性職員の一層の活躍推進
  - (3) 高齢期職員等の多様な職員の活躍推進
- 4 多様なワークスタイルの整備 (基本理念：職員像①②、職場像③)
  - (1) 多様なワークスタイルの一層の推進 (2) フレックスタイム制の導入 (3) 男性の育休取得率向上
- 5 良好な人間関係の構築と公務員倫理の理解促進 (基本理念：職員像①②④⑤、職場像①)
  - (1) 職員同士の交流によるつながりの構築と意欲の向上
  - (2) ハラスメント対策の強化 (3) 公務員倫理の理解促進



区の木 ハナミズキ



区の花 アジサイ



区の花 バラ

---

令和7年(2025年) 4月 発行

編集 港区 総務部 人事課

港区芝公園一丁目5番25号

---

刊行物発行番号



港区は、みどりの保全とごみの減量に努めています。  
この印刷物は、古紙を活用した再生紙を使用しています。