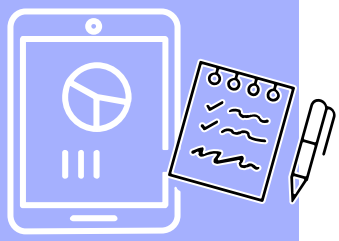


目黒区

人財育成方針

令和4年９月策定

目次

1 はじめに … 2

人財育成方針の目的 … 3

人財育成方針の位置付け … 5

2 職員一人ひとりの成長 … 7

目黒区が求める職員 … 9

職層ごとに必要な能力 …15

キャリアについて考える …31

3 組織の成長 …33

人財育成における
組織の課題と目標 …35

4 おわりに …42

人財が輝く目黒区の
実現に向けて …43

1 はじめに

- 人財育成方針の目的
- 人財育成方針の位置付け

人財育成方針の目的

目黒区基本構想では、およそ２０年先に目指すまちの将来像を
「さくら咲き 心地よいまち ずっと めぐろ」
と定めています。
それを実現するための計画として令和３年度に目黒区基本計画を策定しました。

基本構想・基本計画は、区民と共に作られた、目黒区が目指す目標です。
この目標を実現させることは、私たち目黒区職員の責務です。

『さくら咲き 心地よいまち ずっと めぐろ』の考え方　（目黒区基本構想より抜粋）

目黒区は、便利で治安が良く、落ち着きのある住宅地とにぎわいのある商業地とが共存する「暮らしやすいまち」です。こうした住環境とともに、目黒の良好な環境の象徴ともいうべきまちのみどりや点在する歴史・文化資源、そして様々な地域の活動なども、後世に引き継いでいかなければなりません。

また、多様な区民が暮らすまちだからこそ、多様性が生かされ、誰一人取り残されることなく、安心して生き生きと自分らしく暮らし続けられる地域社会を、区民と区が共に力を出し合って築いていくことが求められます。

将来像に示した「さくら咲き」は、目黒らしさという視点を踏まえて、みどり豊かな環境とそこで暮らす区民の笑顔を「さくら」に例え、時代を通じて花が咲き誇る姿をイメージして表したものです。

目黒区は、将来にわたり社会や環境が目まぐるしく変化する中にあっても、地域で暮らす人や働く人、学ぶ人はもちろん、訪れる人も、誰にとっても、いつでも、いつまでも「心地よい」と感じることができるまちを目指します。

目黒区では、職員一人ひとりは大切な財産である「人財」と考えます。

この人財が一層輝くことで、基本構想・基本計画を実現させることを目的とし、「人財育成方針」を策定します。

人財育成方針の位置付け

この人財育成方針は、目黒区の人財育成の骨組みとなるものです。
人財育成には、万能な特効策はありません。有効な育成方法や目指すものは、職層、職種、業務の内容やその人の個性により、一人ひとりで異なります。
この骨組みを踏まえて、自らを高めるためにどう行動すべきか、組織としてどう取り組むべきかを考え、実行していくためのものです。

人財が輝く目黒区となるためには、
「考え、行動し、自律した個として自分を磨くことができる職員」と、
「それを支え、促進することができる組織」
の両輪で進み、成長していくことが必要です。

そのため、「職員一人ひとりの成長（▹詳細はP7）」と、「組織の成長（▹詳細はP33）」の２つで構成し、「組織の成長」については、具体的な取組や実施までの計画を別途作成して着実に取り組んでいきます。
また、働きやすい職場環境づくりや心の健康については、「職員のワーク・ライフ・バランス推進計画」と「心の健康づくり計画」に沿って具体的な取組を進めていきます。

この人財育成方針は、新たな課題や社会情勢を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。まずは令和8年頃を目途に取組の効果を検証していきます。

目黒区基本構想・基本計画

「人財」が一層輝くことで、
基本構想・基本計画を実現
させるために…

人財育成の方向性を決定

人財育成方針

具体的な計画を作成

人財育成に関する計画書

人財育成の実施

**人財育成に関する計画書の取組の実行、
人事制度の運用、職場内外での研修など**

その他、働きやすい職場環境づくりや、心の健康のために…

職員のワーク・ライフ・バランス推進計画
心の健康づくり計画

2

職員一人ひとりの成長

「財」である自分を磨くのは自分自身です。

私たちは、自分自身のために、“なりたい自分”を目指して、自律した個として自分を磨いていきましょう。

この章では、自分には何が必要か、どのように行動するべきかを考えるための、方向性や気づきを示しています。

目黒区が求める職員

目黒区が求める職員

「さくら咲き 心地よいまち ずっと めぐろ」は、将来にわたり社会や環境が目まぐるしく変化する中であっても、地域で暮らす人や働く人、学ぶ人、訪れる人、誰にとっても、いつでも、いつまでも「心地よい」と感じることができるまちを目指すものです。

また、このおよそ２０年先に目指すまちの将来像を考える上では、「持続可能な」「誰一人取り残さない」社会の実現といった、SDGｓの視点も大切です。

そのため、目黒区職員は

区民と共に目黒区の未来を描き、心地よいまちを実現していく職員

であることが求められています。

私たちは、このような職員となり、そして、このような職員であり続けましょう。

区民と共に目黒区の未来を描き、心地よいまちを実現していく職員とは、次のような職員です。

平和と人権・多様性を尊重する職員

▹ 詳細はP11

区民と共に力を出し合い連携・協力して区政を推進する職員

▹ 詳細はP12

未来を見据えて持続可能な行財政運営に取り組む職員

▹ 詳細はP13

平和と人権・多様性を尊重する職員

point 1　平和の尊さへの理解を深め、平和な社会を次代に引き継ぐ

point 2　お互いの個性や違いを認め合い、多様性を尊重する

point 3　あらゆる差別を許さず、みんなの人権を尊重する

これは区民に向けた視点だけでなく、職員同士の間でも同様です。

区政の運営は自分だけでも、自分の所属だけでもできません。

一人ひとりが強い使命感と責任感を持って意欲的にそれぞれの仕事を行い、協力し合うことで相乗効果が生まれ、それが集まってよりよい区政が成り立ちます。

平和の尊さを理解し、お互いを認め合い、尊重し合い、協力しながら一丸となる気持ちを持ちましょう。

区民と共に力を出し合い連携・協力して区政を推進する職員

point 1 地域コミュニティを理解し、区民と共に考え、対話し、力を出し合う

point 2 区の施策の現状や課題などを情報発信するとともに、説明責任を果たす

point 3 区民や事業者などと、それぞれの役割を踏まえながら、連携・協力する

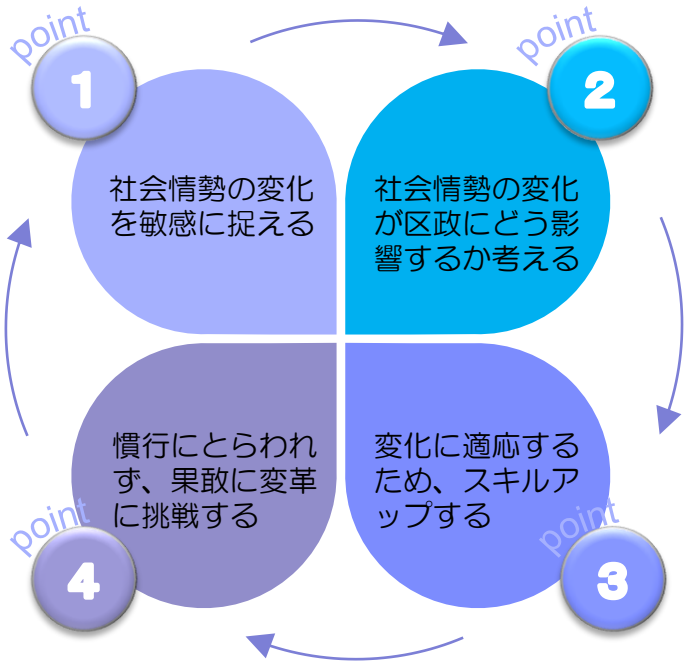
point 4 区民の困りごとや地域の課題をしっかり受け止め、粘り強く解決を図る

目黒区のことをもっと好きになりましょう。

まち歩きをしたり、情報を収集したりすると、目黒区でどういう人たちが、どういう生活をしているのかに触れることができます。
そして私たちの仕事の目的は、このような方々の福祉の向上なのです。

目黒区のことをもっと好きになって、区民の声をよく聴き、区民に情報をお届けして、一緒に「心地よいまち」を作りましょう。

未来を見据えて持続可能な行財政運営に取り組む職員



私たちは、複雑・多様化する行政課題に、限られた人員で的確に対応していくことが求められています。
だからこそ、目まぐるしく変化する社会情勢を敏感に捉え、失敗を恐れず、これまでの慣行にとらわれずに果敢に変革に挑戦し続けましょう。

そのためには、

- ☑ 事務や事業のビルド・アンド・スクラップ
- ☑ 公民連携の推進
- ☑ 多様な職員やデジタル技術の活用

を管理監督層のリーダーシップのもと、組織みんなで意識して、必要な事業でチャレンジできる環境を作ることも併せて必要です。

また、自分の思いを仕事に込め、挑戦することは、仕事への愛着・誇りを生みだし、人財が輝くことにつながります。

職層ごとに必要な能力

職層ごとに必要な能力

職層ごとに必要な能力のことを、『標準職務遂行能力』といいます。

標準職務遂行能力…地方公務員法に基づき任命権者が定める、職務を遂行する上で発揮することが求められる能力

標準職務遂行能力は「職員の標準職務遂行能力に関する規程（平成28年4月目黒区訓令第2号）」で職層ごとに定められており、定期評価の着眼点にもつながっています。

高い評価

低い評価

５　求められる水準を十分上回っており、申し分ない。

４　求められる水準を充たしている。

３　求められる水準をほぼ充たしている。

２　求められる水準に到達するには努力が必要である。

１　求められる水準を大きく下回っており、到達するには相当の努力が必要である。

全ての職員が標準職務遂行能力を十分に理解し、必要な能力を備え、日々の職務の中で発揮していくことが求められています。
そのためには、自分はどのように行動するべきかをその時々の状況に応じて具体的にイメージし、実践することが大切です。

さらに、一つ上の職層に求められる能力を身に付けることを意識して、いかなる職層にあっても、自らを成長させ続けていくことも必要です。

▹ 行政系（事務系・福祉系・一般技術系・医療技術系）の標準職務遂行能力 P16～
▹ 技能系（技能系・業務系）の標準職務遂行能力 P22～
▹ 会計年度任用職員 P27～

係員（行政系１級職）

標準職務遂行能力

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。

知識・技術

業務に必要な知識及び技能を習得することができる。

判断・企画

現実に適した結論や将来の事柄を推測し、最適な手段及び方法を考えることができる。

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。

業務遂行

意欲的に業務に取り組むことができる。

主任（行政系２級職）

標準職務遂行能力

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。

知識・技術

業務に必要な特に高度の知識及び技術を習得し、活用することができる。

判断・企画

現実に適した結論や将来の事柄を推測し、最適な手段及び方法を考えることができる。

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。

業務遂行

係長職を補佐し、同僚及び後輩を指導、助言及び育成するとともに、意欲的に業務に取り組むことができる。

係長（行政系３級職）

標準職務遂行能力

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。

課題対応

担当業務に必要な専門的な知識及び技術を習得し、問題点を的確に把握し、課題に対応することができる。

判断・企画

現実に適した結論や将来の事柄を推測し、最適な手段及び方法を考えることができる。

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。

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。

業務遂行

部下や同僚及び後輩を指導、助言及び育成するとともに、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。

課長補佐（行政系４級職）

標準職務遂行能力

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。

課題対応

担当業務に必要な専門的な知識及び技術を習得し、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。

判断・企画

現実に適した結論や将来の事柄を推測し、最適な手段及び方法を考えることができる。

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。

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。

業務遂行

課長を補佐し、部下や同僚及び後輩を指導、助言及び育成するとともに、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。

課長（行政系５級職）

標準職務遂行能力

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。

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。

判断

課の責任者として、適切な判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。

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。

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、部下の指導及び育成を行うことができる。

部長（行政系６級職）

標準職務遂行能力

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。

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。

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。

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。

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。

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。

係員（技能系１級職）

標準職務遂行能力

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。

知識・技能

業務に必要な知識及び技能を習得することができる。

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。

業務遂行

最適な手段及び方法を考え、意欲的に業務に取り組むことができる。

技能主任（技能系２級職）

標準職務遂行能力

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。

知識・技能

業務に必要な知識及び技能を習得することができる。

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。

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を担い、あるいは、職務上の指導、育成等を行うとともに、最適な手段及び方法を考え、意欲的に業務に取り組むことができる。

技能長（技能系３級職）

標準職務遂行能力

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。

知識・技能

業務に必要な知識及び技術を習得することができる。

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。

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、最適な手段及び方法を考え、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。

統括技能長（技能系４級職）

標準職務遂行能力

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。

知識・技能

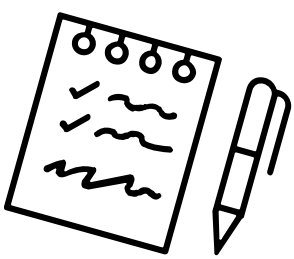
業務に必要な知識及び技術を習得することができる。

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。

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、最適な手段及び方法を考え、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。



会計年度任用職員

会計年度任用職員も、一般職の地方公務員であり、目黒区の職員です。
常勤職員と同様に、職務専念義務などの義務や、職務に対する責任があります。
そのため、標準職務遂行能力の規程はないものの、職務を遂行する上で必要な能力を発揮することが求められています

この『会計年度任用職員に必要な能力』は、条件付採用期間や定期評価の評価要素になっています。

高い評価

低い評価

５　求められる水準を十分上回っており、申し分ない。

４　求められる水準を充たしている。

３　求められる水準をほぼ充たしている。

２　求められる水準に到達するには努力が必要である。

１　求められる水準を大きく下回っており、到達するには相当の努力が必要である。

職にかかわらず、全ての会計年度任用職員がこの『会計年度任用職員に必要な能力』を十分に理解し、日々の職務の中で発揮していきましょう。

会計年度任用職員に必要な能力

知識・技能

職務遂行上、必要となる知識・技能を習得し、それを有効に活用できる。

規律

服務規律・職場のルールを順守して行動できる。

責任感

与えられた職務内容を自覚し、最後までやりとげようと行動できる。

積極性

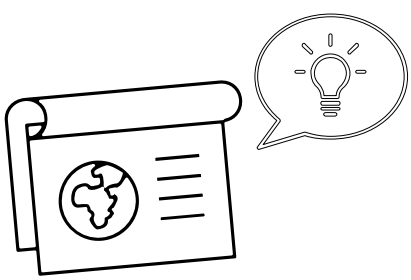
常に問題意識を持ち、意欲的に取り組むことができる。

勤勉性

まじめにかつ熱心に取り組むことができる。

協調性

周りと協力して業務を遂行できる。



キャリアについて考える

キャリアについて考える

「どのような職員でありたいか」
「どのように仕事に向き合うか」
「どのようにキャリアを積んでいくか」
「どのような気持ちで退職を迎えたいか」
など

ただ何となく過ごすよりも、将来のビジョンを持って職務に向き合うと、長く・貴重な社会人としての時期をより充実したものにすることができます。

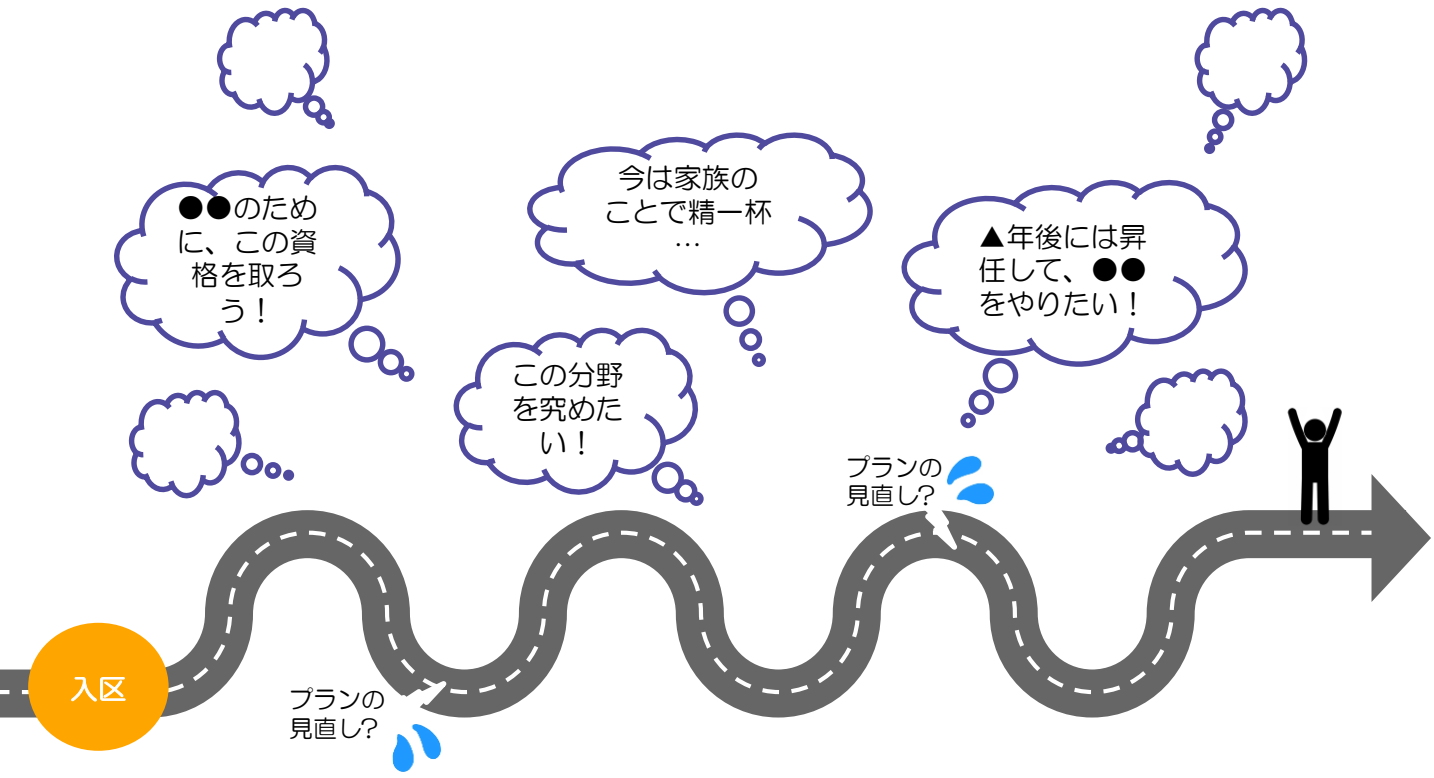
100人いれば100通りの考え方があり、ライフイベントがあり、そのため100通りのキャリアプランがあります。
思いどおりに進まないことや、時には、予定外のことで見直しも必要になります。
大切なのはしっかりと考え、向き合うことです。

将来のビジョンを持って“なりたい自分”を目指している、そんな輝く人財になりましょう。

ライフキャリアプラン
～自分の人生において、どのように働いていくか？～

なりたい自分のビジョン

そのために自分はどう行動するか？



ジョブローテーションで自身の適正を見極める

なりたい自分に向けて、進むキャリアを選択する

なりたい自分に向けて、持続的に自分を磨いていく

3

組織の成長

人財が輝く目黒区になるためには、職員の成長とともに、組織の成長が必要です。

自律した個として自分を磨いている職員の輝きを損なわず、支え、促進していく組織にならなければなりません。

この章では、課題とその解決のための目標を示し、組織的な取組の考え方を示しています。

人財育成における組織の課題と目標

人財育成における組織の課題と目標

民間の知見を踏まえて分析した結果、組織的に取り組むべき課題として、以下のものが顕在化しました。
この課題に対して、今後の目指していく状態を掲げて改善を進めていきます。

管理監督層のマネジメント力向上 ▸ 詳細はP36	人事評価において的確な指導・助言ができる管理監督者の育成が課題である 。 中堅管理職に対する実践的な研修が実施されていない。 ▶ 人財育成の停滞につながっている。
人事評価制度の成熟 ▸ 詳細はP37	評価結果のフィードバック面談をするなど、個々の職員の能力を引き上げていく制度・仕組みができていない。 次期の能力開発につながる、評価のPDCAサイクルができていない。 ▶ 評価者に対する不信感につながっている。
職員の士気向上へのアプローチ ▸ 詳細はP38	上司や先輩職員の体験を共有するなど、キャリア形成に対する意識を醸成しサポートする取組が不十分。 働きがいや意欲を引き出し、組織力を向上させる取組が不十分。 ▶ 自身のキャリアや仕事への関心の欠如につながっている。
職員派遣の有効活用 ▸ 詳細はP39	派遣の目的・効果をより具体的に洗い出し、真に必要な派遣業務は何かの検証が不十分。 派遣職員に何を学んで欲しいのかを組織として明確にできていない。 ▶ 派遣で得たノウハウを区政運営に生かすことができていない。
ジョブローテーションの見直し ▸ 詳細はP40	適切な期間での異動が少ないために、自身の適性等に関する理解が深まらない。 内々示制度がジョブローテーションの阻害要因となっている。 ▶ 職員の視野が狭まり、適材適所の配置ができない。
専門知識を持つ職員の育成 ▸ 詳細はP41	高度な専門知識を生かして活躍する職員の育成・活用に関する検討が不十分。 デジタルやITを活用できる人材の育成が不可欠である。 ▶ 多様化する区民ニーズに対応できる組織づくりができていない。

管理監督層のマネジメント力向上

管理監督層には、双方向のコミュニケーションを大事にしながら、職員に気づきを与え、次代を担う人財を育てる重要な役割があります。人材育成の7：2：1の法則においてもほぼ全てで影響を与える存在であり、そのため、そのマネジメント力は人財育成の肝となる能力と言えます。

人材育成の7：2：1の法則（ロミンガーの法則）…個人の成長について何から影響を受けるかの割合を表したもの。
7は、OJTなどの業務経験
2は、上司からのフィードバック
1は、研修

この管理監督層のマネジメント力を向上させ、部下育成を活発化させるために、管理監督層のマネジメント力強化に取り組みます。

目指していく状態

目標！
1 部下のキャリアを支援する能力が高まり、次代を担う人財を育成している。

目標！
2 部下に対して適切にフィードバックする能力が高まり、部下に気づきを与えて成長を促すことができている。

人事評価制度の成熟

人財が輝く職場は、管理監督層により公平で適切な人事評価がなされており、職員との相互に強力な信頼のもとで風通しのよい関係が実現されています。

人事評価は、部下の能力等について管理監督層がどのように考えているかを伝え、フィードバックにより気づきを与える、大切な機会です。
さらに、その気づきを改善へとつなげる支援をすることで、部下の成長を促進することができます。

そのため、円滑なコミュニケーションと相互の理解のもと実施される人事評価を通じて、相互の信頼関係を醸成し、人事評価制度の成熟に取り組みます。

目指していく状態

目標！
1 自身の評価が適切にフィードバックされ、それにより気づきを得て、次年度の成長につなげている。

目標！
2 評価者の評価傾向の平準化が図られ、公平で適切な人事評価が行なわれている。

職員の士気向上へのアプローチ

仕事を通じて将来どのようになりたいのか、
自分のキャリアについて真剣に向き合い、プランを立てることは、仕事のやりがいや自己啓発につながります。

また、複雑・多様化する行政課題に限られた人員で対応していくために、私たちは、一人ひとりが最大の効果を生み出すことが求められています。そのためには、職員の組織に対するエンゲージメントが高い職場環境が不可欠です。

職員のキャリア形成を支援する組織となり、さらに職員のエンゲージメントを高めることを通じて、職員の士気向上を組織的に取り組んでいきます。

職員のエンゲージメント…職員が組織に対して愛着、信頼感、貢献意識を持って業務に打ち込んでいる状態

目指していく状態

目標！ 1 職員一人ひとりがキャリアプランを持ち、上司のサポートを受けながら、前向きにキャリアビジョンの実現に向けて取り組んでいる。

目標！ 2 キャリアプランにあった資格の取得が組織的にサポートされ、積極的に自己啓発が行われている。

目標！ 3 職員の組織に対するエンゲージメントが向上し、組織力が高まっている。

職員派遣の有効活用

民間企業や他の団体など、外部組織で職務をした経験は、新しい視点への気づきやノウハウの修得などにより見識が広がるとともに、多様な人脈を広げることが期待できます。

さらに、そこで得た知識・経験等を個人の成長に留めることなく、区政運営に生かすことが、職員派遣などの外部交流の最大の目的です。

外部交流で新しい視点への気づきやノウハウ等を身に付けることで広い視野をもった職員を育成し、区政運営に生かします。

目指していく状態

目標！ 1　職員が外部交流で新しい視点への気づきやノウハウを身に付け、それを生かして区政の課題解決が図られている。

目標！ 2　外部交流で得たノウハウが他の職員にも浸透し、職場の意識改革が図られている。

ジョブローテーションの見直し

基本計画では、「将来的な可能性を広げることができ、職員一人ひとりの適性を職員自身が見極めて能力・資質の向上を図れるよう、公平な機会の提供、キャリア選択や適材適所の配置を進める」としています。

異動スパンの長期化は人財の視野を狭めてしまいます。
特に採用後10年間は、やりがいや得手不得手といった自身の適性をジョブローテーションにより見極める、キャリア選択の貴重な期間です。

そこで、内々示制度を見直し、異動基準に沿った適切なジョブローテーションにより人財の可能性を広げ、適材適所な職員配置を目指します。

目指していく状態

目標！
1 ジョブローテーションにより職員が様々な職務を経験して、自身の適性を見極められている。

目標！
2 異動先の少ない職種の職員でも、異なる環境で様々な職務を経験して、自身の適性を見極められている。

専門知識を持つ職員の育成

区民ニーズが複雑・多様化する中、区政運営を円滑に進める上で、デジタル技術、児童相談や福祉など、専門知識の活用が求められる場面が増えています。

そのため、政策的な課題に対する即戦力としての外部人材の登用と併せて、専門知識を持つ職員を育成するアプローチも重要です。
特に、デジタル技術に関する知識やその活用は、より親切丁寧な区民サービスの提供、さらには私たちの日常業務の効率化のためにも必要な知識となっています。

専門知識には、その分野を究めるような高度なものだけでなく、幅広い職員が身に付けるべき基礎的なものもあります。そのため、職種や職層などに応じた知識の習得を促進することを通じて、専門知識を持つ職員を育成していきます。

目指していく状態

目標！ 1 外部人材のノウハウが他の職員にも浸透し、それにより得た知識等が職務に活用されている。

目標！ 2 資格取得等の自己啓発が活発に行われ、専門知識を持つ職員が育っている。

目標！ 3 業務知識とデジタル技術を上手に組み合わせて、職種や職層に応じたDXの推進が図られている。

4

おわりに

人財が輝く目黒区の実現に向けて

人財が輝く目黒区の実現に向けて

私たちは**区民と共に目黒区の未来を描き、心地よいまちを実現していく職員**となり、そして、このような職員であり続けましょう。

「職員一人ひとりの成長」と、それを支える「組織の成長」の両輪で取り組んでいくことで、人財が一層輝く組織となることを目指します。

たとえ上手くいかないことがあっても、変化を恐れず、前を向いて歩み続けることで、いつか必ず道は拓けていきます。

みんなで一丸となって「さくら咲き 心地よいまち ずっと めぐろ」を実現させましょう。

目黒区　人財育成方針
（令和４年９月策定）

編集・発行　総務部人事課

〒１５３-８５７３
目黒区上目黒二丁目１９番１５号