



を挙げています。

10 ページの「(2) 改定の視点」では、「(1) 改定の背景」で挙げられた課題を踏まえ、それらに取り組むための視点を5つ挙げています。この5つの視点に従って、この度の方針の改定を行います。

11 ページの「2 人財育成の目的」では、人財育成の目的を、市民・職員・組織の3つの段階で捉えています。主な変更点としては、現行方針では、「職員個人の自己実現」となっていた段階を、「個の力の向上」に改めています。これは、職員個人の自己実現で完結するのではなく、自己実現の過程で生まれる個の力の向上こそが、市民満足度や組織力の向上に寄与することからこのように改めたものです。

13 ページ「3 目指すべき職員像」について、本方針では、目指すべき職員像を「狛江を愛し、狛江と共に成長する行政プロフェッショナル」から、「狛江を愛し ともに未来を創る 行政プロフェッショナル」に改めました。「狛江を愛し」は、職員が狛江らしさをいかしたまちづくりを進めていく上で、狛江への愛着と誇りは引き続き必要であること、また、「行政プロフェッショナル」は、公務員としての自覚、社会的な責任を問いかけるプロフェッショナルという意識は、今後も求められる普遍的な職員のあり方であると考え、引き続き用いています。「ともに未来を創る」については、様々な課題に取り組んでいく中で、職員一人ひとりの仕事が狛江の未来につながっていることを自覚しながら、市民とともにまちづくりを進めていくことを表しています。

なお、本方針では目指すべき職員像を改めています。人財育成は、職員が採用されたときから、時間をかけて一貫して取り組むことで効果を発揮することから、目指すべき職員像の方向性が転換したわけではなく、基本的な理念は継承した上で進めていくものとして、その旨を記載しています。

14 ページでは、「狛江を愛し ともに未来を創る 行政プロフェッショナル」がどういった職員かを記載しています。基本的な考え方は現行方針を継承しつつ、1章で述べた、オーナーシップやコンプライアンス意識、構想力、ICTリテラシー等の新たな視点を踏まえたものにそれぞれ改めています。

16 ページ「4 職員が果たすべき役割と求められる姿勢・意識・能力」では、「(1) 職層ごとに果たすべき役割」を新たに加えています。14・15ページで全職員が特に目指すべき職員のあり方を示していますが、職層によって必要とされる質や程度は異なることから、職層別の「果たすべき役割」を明確化したものです。役割を明確にすることで、現在何をすべきか、また将来の役割に応えるために何をしておくべきかの自覚を促し、キャリア形成に対する意識の向上と、そのために必要な個人の能力の向上のための自己啓

発につなげていくこととしています。

18 ページの「(2) 職員に求められる姿勢・意識・能力」について、ここでは、職員の行動の根幹となるマインド(姿勢・意識)と、職層ごとに必要なスキル(能力)の2つに大別して表記しています。そのうち、マインドは全ての職員・職層に等しく求められるものであり、スキルは職層によって異なることから、本方針ではマインドとスキルを改めて整理し一覧化するとともに、「1 人財育成の基本的考え方」の「(2) 改定の視点」で示したシビックプライド、オーナーシップ、構想力、ICT活用力といった新たな要素を加えています。また、17あるマインドのうち、倫理観、使命感、規律性、人権感覚及びシビックプライドの5つを粕江市職員の基礎となるマインドとして位置付けています。なお、「(1) 職層ごとに果たすべき役割」及び「(2) 職員に求められる姿勢・意識・能力」については、会計年度任用職員についての記載を加えています。

21 ページ「5 人財育成のための取組」では、「(1) 人を育てる職場環境の整備」、「(2) 職員の意欲や適性を活かす人事制度」、「(3) 個人の能力を引き出す研修制度」の3つの視点からどのように取り組んでいくかを示し、視点ごとに「1 人財育成の基本的考え方」で述べた方向性や視点を踏まえた整理・見直しを行っています。

「(1) 人を育てる職場環境の整備」については、「①OJTを中心とした人財育成の推進」、「②職場改善の意識づくり」、「③職員が働きやすい環境づくり」の3つを中区分として整理・見直しを行っています。

そのうち、「①OJTを中心とした人財育成の推進」では、「知恵の蓄積による組織力の向上」の中で、ICTの活用の観点を新たに加えています。

「②職場改善の意識づくり」では、「風通しの良い組織風土づくり」、「働き方を変える業務改善」、「コンプライアンス意識の向上」を新たに示しています。

「③職員が働きやすい環境づくり」では、「ワーク・ライフ・バランスの実現」として「職員それぞれの仕事と生活の調和」、「女性職員の職業生活における活躍の推進」を、「労働安全衛生の確保」として「ハラスメント対策の徹底」、「メンタルヘルス対策の推進」を新たに示しています。

30 ページの「(2) 職員の意欲や適性を活かす人事制度」では、現行方針から複線型人事制度の位置付けを変更しています。複線型人事制度については、これまで先進自治体の視察等を行い、制度の導入について検討してきましたが、職員数の少ない粕江市では、優れた能力や経験を持つ人財を一つの職場に長く固定することとなり、今後、様々な課題に対し、少数精鋭で臨む粕江市にとって、柔軟な対応を損なう恐れがあるため、制度の導入は見送る

こととしています。

ただし、職員が自らの志向や特性、能力を最大限に発揮できるキャリアを選択・形成することは組織全体の能力水準の向上を図ることにつながることから、自己申告制度、ジョブローテーション及び人事評価を活かしながら、意欲や適性を考慮した職場配置を行っていくとともに、職場の固定化が懸念される専門性のある技術・福祉系職員のモチベーションを向上させるための仕組みの検討を行っていく旨を 32 ページの下段に記載しています。

「④人事評価と目標管理」では、人事評価における目標設定に当たり、より発展的な課題に職員が挑戦することを促すため、目標の難易度を設定する等の仕組みを検討する旨を追加しました。

「⑤人事任用制度」では、今後、職層構成が硬直化することから、新たな時代を担う 20～30 代の職員の業務へのモチベーションを維持するための仕組みも今後検討していくことを加えています。

この他、「1 人財育成の基本的考え方」の方向性や視点を踏まえ、①から⑤までの制度について、文言整理等を行っています。

34 ページの「(3) 個人の能力を引き出す研修制度」について、「①研修の充実」、「②自己啓発の促進」の2つを中区分として整理しています。「①研修の充実」では、庁内で行う研修を組織内研修と位置付け、現行の研修体系にあわせて「職層別研修」、「年層別研修」及び「特別研修」としています。また、新たに ICT 化等の先進事例の理解に資する研修等を支援していく「各職場における研修受講の支援」や、ICT の発展・普及に伴い導入事例が増えている「e-ラーニング研修の拡充」を設けたほか、令和 2 年度から始まる会計年度任用職員の育成についても行うこととしています。

「②自己啓発の促進」について、「1 人財育成の基本的考え方」の視点で述べたオーナーシップの観点を盛り込み、職員本人がより一層自己啓発に励むための支援の取組やその検討を進めていくことを記載しています。

39 ページ「6 人財育成推進体制の整備」では、「(2) 組織の枠を超えた取組」に示されている従来からのプロジェクトチームの取組について、時代の変化等によって生じる特定の課題に対し、迅速かつ柔軟に対応することが今後求められることを見据え、スピード感を持って事業の企画・立案から実際に実行するところまでを担うタスクフォース方式の考えを新たに取り入れています。

40 ページ「7 おわりに」では、新たな考えを持つ人財の重要性や、努力や挑戦を続けることの重要性を表しており、これから迎える時代の変化やそこから生じる様々な課題と対峙し、狛江市の未来のために挑戦を続けていく「狛江を愛し ともに未来を創る 行政プロフェッショナル」を目指す本

方針を端的に表すものとして、「カマスの実験」の寓話を記載しています。

本方針について意見等ある場合、3月19日までに職員課へお願いします。

市長 本件について、質問等ありますか。

教育長 資料19ページの表について、部長欄は全て○となっていますが、◎はなくても良いのでしょうか。

参与 ◎は求められる能力、○は前提となる能力なので、○のほうがハードルが高くなっています。部長職は全て有していないといけないという意味だと思います。

副市長 ◎と○の表記を逆にしてはどうでしょうか。

部長 そのようにします。

市長 他に意見等ないようなので、次回以降の庁議において継続審議とします。次に報告事項1「第3期狛江市教育振興基本計画（狛江市教育大綱）について」を報告してください。

部長 2月25日の庁議で報告した本計画が、3月6日に開催された教育委員会第3回定例会及び第3回総合教育会議において承認されました。なお、内容については、答申の際の報告から変更はありません。

また、資料15ページ①「生命と人格・人権を尊重する態度の育成」、主な事業例、「人権を尊重しみんなが生きやすい狛江をつくる基本条例（案）」の記載については、条例の議決後、案を削除する時点修正を行うことで了承をいただいています。

なお、4月からの計画のため、議会には3月中に書面を付して情報提供します。

市長 報告を了承とします。

その他お知らせはありますか。

部長 令和2年度日曜窓口の開庁予定についてです。

通常月である5月から2月の窓口開設については、通常月の最終週の日曜日の午前9時から午後1時までとし、繁忙期にあたる4月及び3月については月2回の開庁としています。令和2年度は、4月が5日及び26日、3月は14日及び28日に開庁します。

開設窓口は、市民課、課税課、納税課、保険年金課及び子育て支援課手当助成係です。

本件については、毎月1日号の広報こまえて周知します。

市長 その他何かありますか。

部長 狛江市文化財散策マップの作成・配布についてです。

市内の社寺・古墳、文化財、散策モデルコースなどを紹介した本マップを1万部作成しました。

4月以降、市内の小中学校の全児童・生徒を対象に配布するほか、市内の公共施設で配布するとともに、データを教育委員会のホームページに掲載する予定です。

市長 その他何かありますか。

部長 自転車利用者の自転車損害賠償保険等の加入についてです。

東京都自転車の安全で適正な利用の促進に関する条例の改正により、令和2年4月1日から、都内の自転車利用者に対し、自転車の利用によって生じた他人の生命又は身体の損害を賠償することができるよう、自転車損害賠償保険等の加入が義務付けられました。埼玉県や神奈川県においては、既に義務付けられています。

各職場においては、職員に対し保険の加入の義務に関して周知いただくとともに、各職員においては、自身の保険の加入状況を確認いただき、未加入の場合は、速やかに加入するようお願いいたします。保険については、自転車保険の他に自動車保険や火災保険等の特約により契約されている場合もあります。本日発出する事務連絡に加入状況を確認するためのチェックシートを添付しますので、各自そちらを参照してください。

また、4月以降、非常勤職員を含めた全職員に対して、職員課で保険加入状況の確認調査を実施します。

部長 教員に対しては、過去に勤務中に事故が発生したことを受け、今回の義務化以前に加入を依頼していますが、今回改めて確認します。

市長 会計年度任用職員も対象となりますか。

部長 対象となります。

市長 その他何かありますか。

部長 人事異動の内示についてです。

4月1日付けの人事異動について、次回の庁議後に内示します。

市長 他にないようなので、以上で本日の庁議を終了します。次回の庁議は、3月24日午前9時から開催します。