

<報道発表資料>

令和8年4月1日
京都市行財政局人事部人事課

「京都市職員クレド（行動指針）」の策定

京都市では、「新京都戦略」及び「京都市人材育成・組織活性化計画」に基づき、職員がよりやりがいを持ち、チャレンジできる組織づくりに向けた様々な取組を推進しています。

この度、本市の課題解決等に取り組む「Kyoto Mebuki Lab」の若手職員チームと共に、京都市職員の一人一人が自ら考え、自律的に行動するための羅針盤・拠り所となる「京都市職員クレド（行動指針）」を策定しました。

「京都市職員クレド（行動指針）」	 京都市 CITY OF KYOTO
<p>「ととのえる」の0歩目 高い倫理観と市民目線を持ち、公務に全力で取り組み、職員としての土台をととのえる。確かな土台は一步を踏み出す自信となる。</p> <p>「やってみる」の1歩目 これまで積み上げてきた自分の可能性を信じて、まずは「一步」踏み出す。それが想像した一步でなくても、それは意味ある一步。</p> <p>「おもしろく」の2歩目 仕事に興味を持ち、小さな工夫から大きな挑戦まで、「次の一步」を積み重ね、理想の実現に向けて歩む。やるからにはおもしろく、重ねた一步は価値ある経験。</p> <p>「ひろげる」の3歩目 自分を俯瞰し、人とのつながりや自分の役割を認識する「更なる一步」を踏み出す。世界文化自由都市・京都の一員として、多様な主体と共働し、一人では成しえない未来を創造し続ける。</p>	

【策定背景・経過】

「クレド」は、ラテン語で「信条」「志」「約束」を意味する言葉で、民間企業や自治体において組織の価値観や具体的な行動指針等の位置付けで策定されています。

京都市では、「京都市職員の倫理を確立するための行動規範（京都市職員倫理憲章）」（平成19年3月策定）の後継となる「職員クレド」として策定することとしました。

- 「Kyoto Mebuki Lab」チームの若手職員8名が、本市が掲げる目指すべき職員像の「自ら考え行動し、チャレンジ」や目指すべき組織像の「職員一人一人が能力を最大限に発揮」に関して職員の意識等を把握するため、幅広い職位や職種の職員へのヒアリングを実施しながら、クレド案を作成しました。
- チームの職員クレド案を基に作成した「京都市職員クレド（案）」に関して、全職員を対象とした意見募集を行いました。

<これまでの京都市の組織活性化や人材育成等に関する主な取組>

・ Kyoto Mebuki Lab

市の政策課題等について、所属横断のチームで施策を考えたい職員を公募し、チームで生み出した効果的な提案を京都市の政策や予算要求に反映していく制度

・ 庁内ベンチャー制度

個人の視点で市の課題を研究し、創造的な政策を立案して事業化を目指す制度

・ スキルマッチング制度

職員の知識、能力、技術、人脈などの強みやスキルを担当外の業務でいかす制度

・ 実践型キャリアアップ制度

研修で培ったスキルをいかせる職場に異動し、業務実践することでキャリアアップを図る制度

・ 庁内公募制度

特定の業務分野における職務従事を希望する職員を公募し、選考等により、翌年度の人事異動に反映させることができる制度

・ 庁内F A 制度

職員が人事異動先として希望する所属を指定して申告し、選考のうえ、当該所属の意向と合致すれば異動できる制度

・ スペシャリスト（専門家）養成コース

特定の行政分野に限定した人事配置や職員の主体的なキャリア形成を推進し、組織における専門性及び職員の意欲の向上を図る制度

・ キャリア相談窓口

職員自身のキャリア形成、部下職員の育成を支援する相談窓口を設置

・ 職員のデジタル環境整備

チャットツール、全庁の会議室等への大型モニターや職員への中型モニターの配備により、全庁的なペーパーレス化を推進。また、職員の誰もが「迷わず・見やすく・統一感のある」資料を作れるようにするため、京都市役所版「PowerPoint テンプレート」を作成

<お問合せ先>

京都市行財政局人事部人事課

電話：075-222-3050