第１　京都市の人材育成

１　これまでの取組と現在の取組

「京都市職員力・組織力向上プラン３ｒｄステージ」等に基づき、人材育成や組織活性化に係る様々な取組を実施してきました。職員の働く意欲・意識の向上や成長支援においては、着実に推進し、また、テレワークの利用開始や男性職員の育児休業取得率の向上等、柔軟な働き方や多様な職員が能力を発揮するための取組も進んでいます。

令和７年３月からは、京都市職員力・組織力向上プラン３ｒｄステージを改訂し、「京都市特定事業主行動計画『仕事と子育ていきいき活躍プラン』」、及び「京都市障害者活躍推進計画」が統合され、新たに「京都市人材育成・組織活性化計画」が策定されました。

「新京都戦略」では、「創造的に市政を改革する職員・組織づくり」に取り組むこととしており、これまで以上に職員のやりがいを高め、チャレンジできる組織への変革に力点を置き、創造的に市政を推進する職員の育成に取り組んでいきます。

⑴　目指すべき職員像・組織像

本市職員に求められる行動や意識について、職員一人ひとりが自分ごととして認識できるよう、「目指すべき職員像」「組織像」を定めます。

目指すべき職員像

公務への責任感と誇りを持ち、
京都のため、自ら考え行動し、チャレンジする職員

基礎自治体の職員である私たちの仕事は、市民のためにあります。京都のまちをより暮らしやすく、魅力あるまちにするにはどうすれば良いか、職員一人ひとりが、本市職員としての自覚とプロ意識を持ち、創意工夫しながら、主体的に業務に取り組むことが必要です。

目指すべき組織像

職員一人ひとりが能力を最大限発揮し、
課題に迅速かつ柔軟に取り組む組織

京都市役所の仕事は、職員一人ひとりの働きによって支えられています。職員が能力を最大限発揮し、様々な課題解決にチャレンジできるよう、同僚や上司、部下との良好な関係の構築や、組織の枠を超えた協力等、組織全体でパフォーマンスの向上に取り組むことが必要です。