

2025年2月17日の経営会議の概要について

開催日時	2025年2月17日（月） 午前9時00分～午前10時00分
開催場所	政策会議室
付議目的	施策の方向性・施策体系の承認、素案の承認
所管部課	総務部職員課
案 件 名	「町田市職員人材育成総合プラン 25-29」の策定について
実施期間	2025年4月 ～ 2030年3月
法令根拠	（1）町田市職員人材育成推進計画（旧：町田市職員人材育成基本方針） ◆地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針（1997年11月14日付け自治整第23号） ◆人材育成基本方針策定指針の改正について（2023年12月22日付け総行給第71号・総行公第130号・総行情第111号） （2）町田市特定事業主行動計画 ◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（2015年法律第64号） ◆次世代育成支援対策推進法（2003年法律第120号） （3）町田市職員障がい者活躍推進計画 ◆障がい者の雇用の促進等に関する法律（1960年法律第123号）
対 象 者 （お客様）	（1）町田市職員（正規職員）、未来の町田市職員（職員採用試験受験者等） （2）・（3）町田市全職員
案件概要	【策定理由】 職員課で個別に進行管理してきた3つの人事関連計画等（「町田市職員人材育成基本方針（第4期）」、「町田市特定事業主行動計画（第4次）」及び「町田市職員障がい者活躍推進計画」）は、2024年度末でそれぞれの取組期間（※）を終了します。 ※町田市職員障がい者活躍推進計画は、取組期間を2025年度末までとしています。が、「町田市職員人材育成総合プラン 25-29」の策定に合わせ、1年前倒しして取組期間を終了します。 これまで3つの人事関連計画等に基づき、「職員の能力開発や組織全体で人を育てていく風土の醸成」、「仕事と家庭の両立やキャリアに対し前向きな選択ができるなどの職員が働きやすい職場環境の整備」、「障がいの有無に関わらず全ての職員が互いに尊重し活躍できる職場の実現」に取り組み、一定の成果をあげてきました。 一方、少子高齢化の進行や生産年齢人口の減少をはじめ、個人のライフプラン・価値観の多様化、大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社

	会の進展等の大きな変化により地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化しています。また、今後、若年労働力の絶対量が不足し、経営資源が大きく制約されること等が想定されます。 将来の予測が困難な“不確実性の高い時代”が到来している中で、複雑・多様化する市民ニーズに適切に対応した市政を継続的に経営していくためには、職員の採用・育成、職場環境づくりといった組織・人事施策に総合的に取り組んでいく必要があります。 3つの人事関連計画等の改定にあたり、職員意識調査やオフサイト・ミーティング、全庁意見募集にて職員の意見を収集し、それぞれの課題を抽出したところ、課題に共通項があり、3つのカテゴリー（選ばれる職場、成長できる職場、働きやすい職場）に分類することができました。そこで、3つの人事関連個別計画の取組を一体的に行うことで、付加的な効果（シナジー効果）が生まれ、これまで以上の取組成果が期待できると考え、「町田市職員人材育成総合プラン 25・29」を新たに策定することとしました。 本プランを推進することにより、職員一人ひとりが自律し、能力を最大限発揮できるような組織を目指します。 【策定内容】 本プランは、基本コンセプトと個別計画で構成されます。基本コンセプトには「ビジョン（めざす職員像）」と「3つの方針（選ばれる職場、成長できる職場、働きやすい職場）」を示し、個別計画は「町田市職員人材育成推進計画」「町田市特定事業主行動計画」「町田市職員障がい者活躍推進計画」を指します。 個別計画は、「3つの方針」に向かって各施策に取り組み、「ビジョン（めざす職員像）」を実現します。 なお、本プランの取組期間は、2025年度から2029年度までの5年間とします。
主な意見	○戦略的な指標として、女性の係長選考の受験率を掲げ、達成に向けた取組を進めること。 ○選ばれる職場や成長できる職場に向けて、多様な働き方を提示すること。 ○障がい者の雇用促進に向けて、速やかに取り組むこと。 ○本プランの実施により、自分の考え方を持った職員の育成に努めること。
審議結果	提案内容を承認する。上記意見に留意したうえで進めること。
出席者	<構成員> 石阪市長、榎本副市長、櫻井副市長、教育長、政策経営部長、経営改革室長、財務部長、広報担当部長兼広報課長

	< 幹事 > 企画政策課長、秘書課長、総務課長、法制課長、財政課長 < 説明者 > 総務部長、職員課長、職員課担当者
--	--