

順位	氏名（議席）	発言の要旨
3	山岡 祐貴（1）	<p>1. 市役所の組織風土改革について</p> <p>複雑化・多様化する行政課題に対応するため、市役所は職員一人一人が主体的に提案・実行できる柔軟な組織となることが求められている。2月定例会においても市長から「ボトムアップを生み出す仕組みをトップダウンでつくり出す」との発言があった。そうした組織風土改革を実現するための現状認識と方向性について、以下伺う。</p> <p>(1) 有為な人材に選ばれ、働き続けてもらう職場づくりについて</p> <p>地方公務員をめぐっては、競争倍率の低下や離職率の高まりを背景に、有為な人材に選ばれ、働き続けてもらえる職場づくりの必要性が全国的に指摘されている。そこで、以下伺う。</p> <p>① 令和5年9月に総務省がまとめた人材育成・確保基本方針策定指針に係る報告書では、働き手が近年重視する仕事のやりがい・組織への貢献の実感・自己成長といった要素が、公務職場において重視されてきたとは必ずしも言えないとの指摘がある。本市ではこうした指摘をどのように受け止め、今後の人材育成・確保の取組にどう反映していく考えか伺う。</p> <p>② 令和7年6月に総務省から発出された「営利企業への従事等に係る任命権者の許可等に関する留意事項について（通知）」では、地方公務員が兼業しやすい環境を整える必要性が示され、各自治体が地域の実情を踏まえて詳細かつ具体的な許可基準を設定するよう求められている。本通知を踏まえ、本市では基準の検討がなされているか伺う。</p> <p>(2) 外部からの知見・人材の取り入れについて</p> <p>日常業務に追われ、また予算の制約もある中で、地域・民間に飛び出す職員を通じた学びの還元には一定の限界があることも承知している。そうした中で、外部人材の登用や交流を通じた専門的知見や民間・他自治体の発想を取り入れることは、組織風土改革に必要な方策の一つだと考える。そうした認識の下、以下伺う。</p> <p>① 本市では地域活性化起業者や情報政策アドバイザー等の登用を行ってきた。そうした外部人材にどういった役割を期待し、これまでどのような成果につながってきたと捉えているか伺う。</p> <p>② 外部の知見を取り入れる上では、他自治体や政府職員との情報共有・意見交換も重要だと考える。そうした観点から、デジタル庁が提供するデジタル改革共創プラットフォームは本市において活用されているか伺う。</p> <p>(3) 組織風土変革の障壁について</p> <p>柔軟で活発な組織風土づくりが進みにくいとすれば、そこには構造的な要因があるのではないかと考える。こうした観点から、以下伺う。</p> <p>① 職員の主体性が育まれ、十分に発揮されるには、柔軟な働き方・休み方を通じた余白の確保が必要だと考える。既に試行されている朝型勤務・夕型勤務に加え、フレックスタイム制及び週休3日制の導入を検討したことはあるか伺う。</p> <p>② コミュニケーションツールは職員間の関係性を規定する重要な基盤である。部署をまたいだ主体的な協働が生まれるには、気軽に情報を共有し、継続的にやり取りできる基盤が必要だと考える。プロジェクトチーム（PT）をはじめとした横断的な取組では情報共有・各種連絡が現状どのように行われているか伺う。</p>