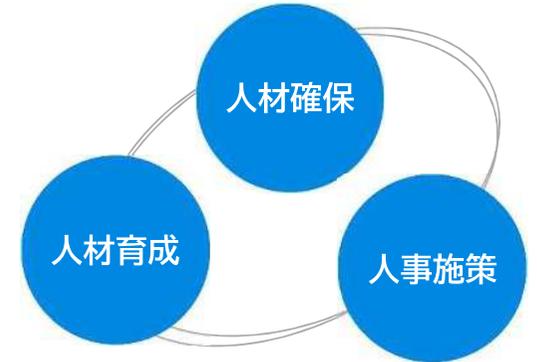


今後の人材戦略の基本的な考え方

北九州市の理想とする組織

「挑戦する市政」を目指すため、新たなビジョンにベクトルを合わせ、チャレンジや行動を評価することにより、変革意識に満ちた組織を構築する。
(市政変革の土台を支える組織構築)

「人材確保」、「人材育成」、「人事施策」に体系的・戦略的に取り組むことで、職員のエンゲージメントの向上や組織の活性化の好循環を目指す。



多様で有為な人材の確保

現状・課題

- 国・他自治体、民間との人材獲得競争が激化し、応募倍率が低下。特に民間事業者に競り負け。(競争倍率 H29:8.8倍→R4:7.9倍(行政職))
- 採用予定数を割り込む。特に土木職で深刻。
- 新卒一括採用と経験者採用を効果的に組み合わせた人材確保について検討する必要がある。
- SNSの活用やターゲット設定等、市役所の魅力発信が不十分。
- 執務環境が劣化(古い、狭い)

方向性

効果的な広報戦略や採用手法により、民間経験者を含め、将来を支える多様な人材を確保する

成長を促す人材育成

現状・課題

- 若手職員が自ら考え行動する業務経験や挑戦する機会が不足しており、使命感や仕事へのモチベーションは高くない。
([モチベーション] 全体:56.5%、25~29歳:44.7%)
- 研修内容が固定化。OJTとの連携不足。
- 自発的に学び続ける姿勢を重視する風土が育っていない。
- 「学び・実践」と「異動や評価・処遇」との連携不足。

方向性

挑戦マインドや自学精神を持つ職員を育成し、学びや意欲を組織力強化につなげる

意欲を引き出す人事施策

現状・課題

- 業務上のチャレンジや自己啓発・自己研鑽等に取組んだ職員や上司への積極的評価が必要。
- 目標管理制度をさらに活用して、市の目指すビジョン等の達成とそれを実現する人材育成とを両立する必要がある。

方向性

職員の挑戦や成長マインドを後押しする人事制度を構築する

令和6年度研修計画 << 新規・拡充する取組 >>

～ 北九州市を改革・創造する人材を育成する ～

重点方針

- ①【マインド面】 **挑戦・変革力**や成長マインド向上
- ②【知識・能力面】 課題を論理的に考察し、解決策を具体化・実行する力
係長以上のマネジメント力・部下育成力の強化

○ 挑戦・変革力

- ★拡充
 - ・**市長講話**
(新採・新任課長・部長)
- ★新規
 - ・**基本構想や
変革推進プラン等の
理解浸透を図る
研修の充実** (新採他)

[職場で]
・1on1ミーティングによる
新ビジョン等の浸透

○ 成長マインド

- ★新規
[職場で]
・上司からの働きかけ
強化(1on1ミーティング等)
によるキャリア形成支援
→自発的に研修や
自己啓発メニューを
選択

- ★拡充
 - ・**職員キャリアナビ**
(職場紹介イベント:R5試行)

○ 自発的な学びを促す環境

- ★継続
 - ・動画学習サービス

○ 課題解決力(論理的思考力・政策立案力)

- ★拡充(主査・係長)
 - ・**ロジカルシンキング研修**
 - ・**マーケティング戦略研修**
 - ・**プロモーション研修(新)**
- ★新規(係長・課長)
 - ・**改革・創造型思考力向上研修**

実践

3階

尖った
スキル・能力

2階

業務・役職に
応じたスキル

職務遂行 能力向上

- ★新規(係長・課長)
 - 対話力・調整力
 - ・**ファシリテーション研修**
 - 実現力・行動力
 - ・**プロジェクトマネジメント研修**

育成・
マネジメント
強化、
キャリア支援

- ★新規(課長)
 - 新ビジョン浸透、部下育成力
 - ・**1on1ミーティング研修**
- ★拡充(若手・中堅職員)
 - 成長マインド
 - ・**キャリアデザイン研修**

実務能力
向上

・Excel研修
など

1階

基礎力

階層別

- ・若手職員
 - ・中堅職員
 - ・係長
 - ・管理職
- (段取り、コミュニケーション、
業務改善、リーダーシップ、
デジタルスキル 等)

- ★拡充
 - ・**新規採用職員:育成内容のバージョンアップ**
 - ・**新任課長:PR・メディア対応研修**

他都市における業務改善の庁内浸透に向けた取組事例について

他都市	取組内容
札幌市	<ul style="list-style-type: none"> ○職員提案制度(一部表彰) ○改善事例の庁内報告会 ○グループウェアを活用した職員提案、議論 ○イントラHPを活用した市長メッセージ、重要会議等の情報発信、改善事例の紹介
仙台市	<ul style="list-style-type: none"> ○カイゼンアイデア育成制度(改善アイデアの提案、職員投票、審査会の実施)の運用
さいたま市	<ul style="list-style-type: none"> ○「一職員一改善提案制度」創設、「業務改善委員会」設置 ○改善強化月間の設定による職員の改善意識醸成 ○改善事例発表会「カイゼンさいたまマッチ」の開催
千葉市	<ul style="list-style-type: none"> ○「千葉市行政改革推進指針」に基づく業務改善・行政改革の推進 ○庁内掲示板における「行革ニュース！」発行 ○階層別研修において「行政改革」を必修科目として位置付け ○所管課に寄り添った支援(課題解決に向けた相談受付)
東京都	<ul style="list-style-type: none"> ○「シン・トセイ加速化方針」を副知事からの依命通達という形式で職員全体に周知、徹底 ○ユーザーである都民や職員の意見を聞き、改善する「双方向コミュニケーション」の推進 ○「デジタル提案箱」の実施
横浜市	<ul style="list-style-type: none"> ○「行政運営の基本方針」の策定、庁内イントラや資料共有等を通じて、庁内へ浸透
川崎市	<ul style="list-style-type: none"> ○職員提案制度 ○「業務改善事例データバンク」の庁内配布 ○「取組状況チェックリスト」の活用
相模原市	<ul style="list-style-type: none"> ○全職員から担当業務にとどまらない幅広いアイデア募集
新潟市	<ul style="list-style-type: none"> ○各所属の業務改善を全庁的に共有
静岡市	<ul style="list-style-type: none"> ○一係一改善(全ての係が業務改善計画書を作成、表彰、優秀事例の共有)
浜松市	<ul style="list-style-type: none"> ○Good Job運動(職員発の改善運動) ○SmartJob運動(業務や事務レベルの改革・改善を一体的に実践できる体系を整備)
名古屋市	<ul style="list-style-type: none"> ○「すみやか業務改善運動」(各職場における自主的な業務改善) ○「草の根業務改善の推進」(業務リスクへの対応) ○「なごやかアップ」(草の根業務改善の実践例集約、優秀事例発表)
京都市	<ul style="list-style-type: none"> ○市長の発言・重要な会議内容の共有 ○財政情報に関するメールマガジン配信
大阪市	<ul style="list-style-type: none"> ○「業務改革の推進」(全職員を対象とした業務運営上の課題解決に向けた提案募集) ○「次代を担う職員の育成」(e-ラーニング研修)
堺市	<ul style="list-style-type: none"> ○業務に関して優れた改善を行った職員等に対する表彰
神戸市	<ul style="list-style-type: none"> ○イントラネット「働き方改革ポータルサイト」による業務改善のヒントや働き方改革の好事例の定期的な紹介、メールでの各部署からの相談・質問受付 ○新規採用職員研修 ○管理職職員の昇任時研修 ○全職員向けの働き方改革動画研修 ○課長級職員向けのDXマインドセット研修
岡山市	<ul style="list-style-type: none"> ○BPR手法を活用した業務の効率化 ○業務改善研修の実施 ○AI・RPA研修の実施 ○庁内での業務改善事例の公表 ○全庁業務量調査の実施 ○全業務のBPR推進に向けた各所属でのアナウンス ○各所属でのBPRの取組状況の定期的な把握
広島市	<ul style="list-style-type: none"> ○「仕事の改革に関する事例報告会」の実施
福岡市	<ul style="list-style-type: none"> ○業務改善の推進に関する全庁通知 ○改善ポイントマニュアルの共有 ○年末表彰「改善改革部門」の実施 ○業務改善研修の実施 ○行政手続における添付書類削減の調査、公表 ○各所属におけるオンライン化等の対応(BPR、RPAの導入、DX担当部門における業務プロセス見直し支援)
熊本市	<ul style="list-style-type: none"> ○「改革プロジェクト推進本部」の設置による各取組の進捗状況や庁内横断的な調整の実施 ○改革意識を持った職員の育成に向けた研修の実施 ○研修受講生を「改革インフルエンサー」としてデータベース化し、庁内で共有 ○庁内向け広報誌「ニューステア」や庁内電子掲示板等による市役所改革の進捗状況や成果等の情報発信