

1 組織の使命（どのような役割を担うのか）

区役所窓口サービスの向上や各区の個性が生かせるよう組織横断的に下支えするとともに、地域でのコミュニティ活動や生涯学習活動など市民が社会に参加できるまちづくりを進める。
 また、基本構想・計画や市政変革推進プランを押し進めるため、変革マインドを持った職員を育成し、やりがいを持ちながら安心して働ける人事給与制度、簡素で効率的な組織体制を確立する。

2 基本情報

(1) 令和8年度局全体当初予算額

一般会計111.3億円(うち一般財源67.5億円)

(2) 組織(部名) (R8.4.1付)

総務部、平和のまちミュージアム、人事部、市民部、地域・人づくり部

(3) 所管の政策連携団体

なし

(4) 所管の主な公共施設(運営方法:直営、指定管理、その他)

直営	・平和のまちミュージアム ・市民センター	・文書館	・生涯学習センター
指定管理	・折尾まちづくり記念館	・旧古河鉱業若松ビル	

3 令和7年度局区X方針の振り返り

○全体の振り返り(総評)

- ・地域の要望や各区の特色が市政に反映されるよう環境整備を進めた。
- ・地域コミュニティの将来像を議論し、北九州市地域コミュニティビジョンの素案を取りまとめた。
- ・客引き行為禁止区域を拡大するため、現地調査を実施し、客引き行為等適正化協議会の開催を経て、追加指定をした。
- ・組織内部の課題については、採用試験の見直しによる人材確保、北九州市職員クレドの浸透など人材育成の取組を行った。

○変革が実現した課題・取組内容・市民にもたらされた効果

- ・令和7年度採用試験受験者が対前年比27%増加するなど、これまでの取組により一定の成果が生じた。
- ・令和8年度予算編成において、区役所発・くらしアップ実感事業を予算化し、地域の課題解決に迅速・的確に対応できる環境を整えた。
- ・北九州市地域コミュニティビジョンの策定に取り組み、地域コミュニティの将来像について整理した。
- ・事業者・県警察・行政が協働し、客引き対策を推進するため、令和7年11月に「客引きゼロパートナーシップ北九州」が発足し、令和7年12月には、合同パトロール等を実施し、繁華街のイメージ向上に努めた。

○取組・進捗が十分でなかった項目・内容(理由)・令和8年度に向けた考え

- ・人材確保・育成について、土木等技術職員の確保が困難な状況が続いており、引き続き改善に向けた取組の検討・実施を進める。
- ・生涯学習センターのあり方検討について、R7年度に予定していた「先進地視察」が未実施のため、R8年度に実施するよう調整を進める。

課題領域 A

政策分野	課題名	課題に対する取り組み
地域振興	(1)地域の拠点として多世代が利用しやすいサステナブルな市民センターに向けた環境整備	予約システムの導入、日曜開館の拡大、運営体制の見直し検討

課題領域 B

政策分野	課題名	課題に対する取り組み
地域振興	(1)地域コミュニティビジョンの推進	「共助がはたらきやすいまち」を目指し、①参加しやすい仕組みづくり②団体間の連携促進③地域団体の負担軽減 に取り組む。
人財戦略	(2)次代を創る人財の確保、未来を動かす人財の育成	多様で有為な人材の確保及び職員の成長を促す人材育成

課題領域 C

政策分野	課題名	課題に対する取り組み
生涯学習	(1)市民活動拠点施設として相応しい生涯学習センターのあり方検討	施設の老朽化、稼働率、本質的なあり方

【凡例】

○課題領域

- A ・行政サービス現場改善にかかる課題
- B ・課題の掘り起こしが済み、変革の実行段階にあるもの
・課題の掘り起こしを更に進め、実行段階へ繋げていくもの
- C ・将来を見据えて、今から着手しなければならない課題

4 課題

課題A (1) 地域の拠点として多世代が利用しやすいサステナブルな市民センターに向けた環境整備【政策分野：地域振興】

①インパクト(政策課題)と緊急度のマトリクス 【インパクト:高】【緊急度:高】

②課題の内容

- ・市民センターの利用者に偏りがあり十分に活用されていない。
- ・市がまちづくり協議会と連携して行う市民センターの運営体制について、まちづくり協議会の高齢化や次世代の担い手不足、指揮命令系統のねじれ等の課題がある。

③課題の背景や現状

- ・市民センターは、利用者の多くを高齢者が占め、若者や子育て・現役世代など新しく利用する人が少なく、稼働率も低い。

【令和6年度年齢別利用割合】 29歳以下:0.6% 30～50歳:28.5% 60歳以上:70.9%

【令和6年度稼働率】 全体:26.6% 有償:20.1%

- ・若者・現役世代の市民センターの利用を増やすことで、そこで行われている地域活動に触れる機会をつくり、次世代の地域の担い手として育成につなげていく必要がある。

- ・現在市民センターを利用していない人を対象にしたアンケート調査の結果、若者・現役(59歳以下)の全ての世代で半数以上が市民センターそのものの必要性を感じていないため、多目的利用の促進など市民センターの新たな価値づくりに取り組む必要がある。

(R6 行政評価に係る市民アンケート調査)

- ・市民センターの利用申請は、空き状況を電話または来館して確認し、予約の際には来館して紙の申請書を手書きで記入して提出する必要があるなど、忙しい子育て・現役世代が利用しづらい仕組みとなっている。

- ・現在の運営体制は、市民センターの運営に地域の意向を取り入れやすいといったメリットがあるものの、地域の担い手不足や関係者の固定化により新しい活動が生まれにくい状況や、まちづくり協議会による職員の確保が難しくなっているなどの課題が生じており、地域の実態等にあわせた見直しが必要になっている。

【まちづくり協会会長】 平均年齢:74.4歳(令和6年10月時点)

- ・各市民センターの優れた取り組み事例の共有が十分にできていない。

④目指す成果 – 市民にとって何がどう変わるのか(サービスの質や価値、市民の実感) –

- ・市民センターに多世代を対象にした様々な活動が生まれ、人が集まり地域ににぎわいが生まれる。
- ・市民センターを通じて生まれた新たなつながりが地域の担い手不足を解消し、持続可能な地域運営を実現する。

4 課題

課題A (1) 地域の拠点として多世代が利用しやすいサステナブルな市民センターに向けた環境整備【政策分野：地域振興】

⑤令和8年度 of 取組内容(四半期間隔)

- (1) オンライン施設予約システムの導入
- (2) 日曜開館の拡大
- (3) 多目的利用の促進
- (4) 市民センタートイレの洋式化
- (5) 運営上の課題解決に向けた調査・検討
- (6) 各市民センターにおける優れた取り組みの共有

第1四半期(4~6月)	第2四半期(7~9月)	第3四半期(10~12月)	第4四半期(1~3月)
(1) 予約システムの導入 ・操作研修・説明会	・導入開始		
(2) 日曜開館の拡大	・センター意向調査	・予算要求	
(3) 多目的利用の促進 ・活動内容の周知・PR	・利用者へのヒアリング	・必要に応じて見直し検討	
(4) 市民センタートイレの洋式化 ・実施方針の検討 ・市民センター等へヒアリング	・発注、工事実施		
(5) 運営上の課題解決に向けた調査・検討 ・他都市事例調査 ・現在の活動内容の分析			
(6) 優良事例の共有、意見、要望対応 ・優良事例の掘り起こし ・市民センター館長の意見、要望掘り起こし	・優良事例の事業化支援 ・意見・要望を踏まえた見直し	・C-1グランプリ(仮)	

4 課題

課題B (1) 地域コミュニティビジョンの推進【政策分野：地域振興】

①インパクト(政策課題)と緊急度のマトリクス 【インパクト:高】【緊急度:高】

②課題の内容

- ・自治会加入率の低下や高齢化に伴い、地域活動の担い手不足している。また、現役世代や子育て世代は、時間的制約や情報不足等により、地域活動への参画が困難な状況にある。
- ・地域課題の複雑化・多様化に対し、団体間の連携が十分ではなく、地域全体での課題解決力が低下している。
- ・地域団体や市民センターに対する行政からの依頼業務や地域内の事務作業等が大きな負担となっている。
- ・紙や対面を中心とした運営が主流となっており、業務の効率化と運営の透明性を高めることが求められている。

③課題の背景や現状

- ・自治会・町内会、まちづくり協議会、市民センター等は、地域コミュニティを支える重要な主体であるが、自治会加入率の低下や担い手の高齢化・固定化が進み、活動の持続可能性が低下している。
 - ▶自治会加入率 H4:96.7%→R6:58.6%
 - ▶まち協会長の平均年齢 R6:約75歳
- ・自治会加入者の減少や役員の高齢化等により、市からの依頼業務への対応が困難な地域も生じている。依頼業務への対応のため、一部の役員に役割や負担が集中しており、その負担感が自治会離れの一因となっている。また、市民センターは市民にとって最も身近な公共施設であることから、各局から新たな役割や、アンケート、事業の申込受付依頼が増加し続けており、館長や職員の負担となっている。
 - ▶市から地域への依頼業務 :144件(R6年度暫定値) 前年比+17件
 - ▶市から市民センターへの依頼業務:200件(R6年度暫定値) 前年比▲50件
- ・地域団体では、紙や対面を中心とした運営が多く、回覧、会計、連絡調整などの事務作業が担い手の負担となっている。また、会計等に統一的なフォーマットがなく、団体ごとに内容や運用に差があるため、事務負担やミスの発生要因となっている。さらに、収入や支出の内容、活動の成果が分かりづらく、地域活動の意義や効果が十分伝わっていない状況も見られる。
 - ▶地域コミュニティに関するアンケート結果
 - 活動に参加しない理由 どのような活動が行われているか知らない 27.9%
 - 活動の費用負担や運営の透明性に疑問を感じる 8.0%
 - 活動の情報や参加がデジタル化されておらず、新しく参加しにくい 10.9%
- ・地域課題の複雑化・多様化が進む中、地域活動に対し自治会等のみで対応することが難しくなっており、企業、大学、NPO等、多様な主体との連携の重要性が高まっている。
 - ▶NPO等の連携を検討する団体 R6:約35%

④目指す成果 -市民にとって何がどう変わるのか(サービスの質や価値、市民の実感) -

- ・地域コミュニティ持続可能性を高め、「共助がはたらきやすいまち」を目指し、
 - ①参加しやすい仕組みづくり
 - ②団体間の連携促進
 - ③地域団体の負担軽減 の方向性で取り組む。

これにより、

- (1)担い手の確保
- (2)役員等の負担軽減
- (3)地域課題の解決力の向上を実感できるよう取り組んでいく。

4 課題

課題B (1) 地域コミュニティビジョンの推進【政策分野：地域振興】

⑤令和8年度の実施内容(四半期間隔)

1. 参加しやすい仕組みづくり

(1) まちの縁側・リビングプロジェクト

- ・市民センターや商店街等を活用した、誰もが気軽に集える居場所(サードプレイス)の創出
- ・世代を超えたつながりや地域参加のきっかけづくり

(2) ケイケン・タカラプロジェクト

- ・シニア等の経験や知識を地域の“タカラ”として活かす仕組みづくり
- ・次世代への経験継承や地域人材活用の推進

(3) 地域のチカラつなぐ事業

- ・デジタルを活用した地域の困りごとと支援ニーズのマッチング
- ・SNS等を活用した地域情報の共有・発信
- ・地域住民同士の助け合いにつながる仕組みづくり

2. 団体間の連携促進

(4) 次の10年地域づくり先行モデルプロジェクト

- ・地域特性や課題に応じた先行モデル地域の選定
- ・多様な主体と連携した地域課題解決モデルの実践
- ・持続可能な地域づくりに向けた取組の横展開

3. 地域の課題解決力の向上

(5) (仮称)地域カルテ作成

- ・地域に関するデータ収集やヒアリングを通じた、地域課題やニーズ等の見える化
- ・各校区の統計情報や地域資源等の整理・分析

(6) 地域の負担軽減

- ・依頼業務の棚卸し結果を踏まえた分析・課題整理の実施
- ・全庁的な検討・推進体制の整備

第1四半期(4~6月)	第2四半期(7~9月)	第3四半期(10~12月)	第4四半期(1~3月)
	(1)	サードプレイスの創出	
	(2)	経験や知識を活かした地域人材づくり	
	(3)	情報発信・助け合いの仕組みづくり	
	(4)	モデル事業の実施	
(5)	地域情報の収集・分析		カルテ作成
			結果分析・課題整理
(6)	推進本部、関係局によるPT		庁内・地域への周知・協議

課題B (2) 次代を創る人財の確保、未来を動かす人財の育成【政策分野：人財戦略】

①インパクト(政策課題)と緊急度のマトリクス【インパクト:高】【緊急度:高】

②課題の内容

社会・経済情勢の変化や高度化・複雑化する行政課題に対応し、挑戦を続ける機動的・機能的な市役所を作っていくため、多様で有為な人材の確保及び職員の成長を促す人材育成に取り組む。

③課題の背景や現状

(1)人材確保においては、社会情勢の変化により採用試験の応募倍率低下や土木職等の技術職の採用予定数割れなどが見られるなど、職員採用を取り巻く厳しい環境が継続している。市長によるトップセールスを活用した情報発信の強化に取り組んだほか、試験の簡素化や技術職採用における受験年齢の引下げ、職位等決定選考やカムバック採用選考を新しく実施した。令和7年度採用試験受験者が対前年比27%増加するなど、これまでの取組により一定の成果が出ている

(2)人材育成においては、新ビジョンや市政変革推進プランを達成するために、新しいプロジェクトに価値を見出すような職員の意識改革に加え、職員相互間のコミュニケーションや学び合いがより重要となる。現状としては、階層別研修で市長登壇のマインドセット研修を実施したほか、所属長面談の回数を年2回から4回に拡充し、1on1ミーティングを実施するなど、新ビジョン浸透・市政変革推進プランの実現やコミュニケーション強化、成長支援の取組を進めてきた。また、職員インタビュー『STORY』の発信やキャリア支援アプリ『職員キャリアナビ』を新たにスタートさせるなど、職員の働きがい・働きやすさの向上を目指すES向上の各種取組を展開したほか、人材確保や人材育成など今後の総合的な人事施策の方向性を定め、「北九州市職員クレド」を盛り込んだ「北九州市人財戦略」を策定した。

④目指す成果 - 市民にとって何がどう変わるのか(サービスの質や価値、市民の実感) -

(1)人材確保においては、市役所の仕事の魅力や働きがいを効果的に発信して、受験生の情報取得機会を増やしていくほか、受験者を呼び込む試験制度への見直しや即戦力採用の強化等により、採用試験の受験者数増を目指す。また、入職まで内定者を丁寧にフォローすることで、内定辞退を防止する。

(2)人材育成においては、マインドセット研修等により職員に挑戦・変革への意識を向上させる機会を確保するほか、交流研修等で職員が持つ知識や経験を共有することにより組織知を高め、学びのカルチャーを醸成していく。また、異動や昇任、中途採用などの仕事や環境の変化に不安を感じるタイミングでのフォロー研修等によりスムーズな環境適応やキャリア形成を支援する。

これらに取り組むことで、政策展開に迅速・柔軟に対応できる機動的・機能的な組織へと変化し、人と企業に選ばれる都市を目指す。

⑤令和8年度の取組内容(四半期間隔)

(1)人材確保

【取組の考え方】

職員採用は組織の未来を左右する重要な起点であり、変革推進プランに基づく「挑戦を続ける機動的、機能的な市役所づくり」を推進していくためには、多様で有為な人材の計画的な確保が必要となる。非常に厳しい採用環境下において、多様な人材との接点を広げ、受験のハードルを下げるとともに、内定後のフォローを丁寧に行うことで、確実な人材確保につなげる。

【取組内容】

- ①共通インターンシッププログラムを活用した受入側の裾野拡大、効果的で訴求力のあるインターンシップ
- ②受験生を呼び込む試験制度の見直し(技術職採用における受験年齢の引き下げ・社会人経験者の募集人数拡大)
- ③内定者交流会、効果的な情報発信等による内定辞退防止

4 課題

課題B (2) 次代を創る人財の確保、未来を動かす人財の育成【政策分野：人財戦略】

第1四半期(4~6月)		第2四半期(7~9月)	第3四半期(10~12月)	第4四半期(1~3月)
①		・インターンシップ1期(7~9月) ・1DAYインターンシップ	・インターンシップ2期(12~3月)	
②	技術職採用における受験年齢の引き下げ・社会人経験者の募集人数拡大		・R9試験制度見直し検討	・人事委員会とのR9試験制度見直し協議
③		内定者交流会実施	内定者交流会実施	内定者交流会実施

(2)人材育成

【取組の考え方】

新ビジョンや市政変革推進プランの実現には、変化に価値を見出し、自ら動く職員が求められており、個々の職員の意識変容を促し、変革マインドを組織文化として定着させることが急務である。また、働きがいのある市役所を実現するには、挑戦をしやすい、共に学びあえる環境が必要であり、職員の持つ知識・経験を組織内に循環させる取組も重要となる。

【取組内容】

- ① 挑戦・変革意識を高めるマインドセット研修等(職員クレドの浸透など)
- ② 組織知を高める交流研修
- ③ フォローアップ研修

第1四半期(4~6月)		第2四半期(7~9月)	第3四半期(10~12月)	第4四半期(1~3月)
①	・市長講話(各階層別研修) ・クレド浸透研修 ・各課MVV作成 ・クレド庁内放送	・クレド浸透研修	・TALK×クレド(予定) ・クレド浸透研修	・市長賞オブザイヤー実施
②	・新採・主査交流研修 ・副市長講話(各階層別研修) ・2年次管理職講話	・副市長講話(各階層別研修) ・3年次・6年次交流研修 ・4年次・主査交流研修	・副市長講話(各階層別研修)	
③	・新採中途採用者向け研修	・4年次研修		・係長試験合格者対象研修

4 課題

課題C (1) 市民活動拠点施設として相応しい生涯学習センターのあり方の検討 【政策分野：生涯学習】

①インパクト(政策課題)と緊急度のマトリクス 【インパクト:高】 【緊急度:低】

②課題の内容

- ・生涯学習センターの会議室等の利用については、市主催の生涯学習事業の実施を含め稼働率が低く、十分に活用されていない。
- ・生涯学習センターの本質的なあり方についての議論がなされていない。
- ・設備が古く、インターネット環境が整備されていない等、時代に対応していない。
- ・生涯学習事業、人材育成の拠点施設として、生涯学習総合センター、八幡西生涯学習総合センターが設置されているが、全市にわたり生涯学習事業を推進していく体制が整っていない。

③課題の背景や現状

- ・各区生涯学習センターは、貸館に特化しており、利用者の多くを高齢者が占め、稼働率も低い。
【令和6年度稼働率】 全体:22.8% 有償:26.3%
- ・平成15年度の組織改正により、各区生涯学習センターの活用は、各区コミュニティ支援課(生涯学習担当)が担うことになったが、人員縮小等により、期待されていた機能が果たされていない(各区では市民センターでの生涯学習振興に業務をシフトしている)。
- ・生涯学習センターで実施される各種講座(生涯学習事業)は、生涯学習総合センター及び八幡西生涯学習総合センターを中心に実施され、地区館での受講は出来ていない。なお、両生涯学習総合センターが起点となって、各区生涯学習センターで事業を実施できるだけの体制も整っていない。
- ・公共施設マネジメントでは、機能面での議論が十分になされておらず、本来のあり方までには言及されていない。
- ・公共施設マネジメント実行計画により、生涯学習総合センターのムーブへの移転が予定されている(総合センターのあり方検討が必要となっている)。

④目指す成果 - 市民にとって何がどう変わるのか(サービスの質や価値、市民の実感) -

- ・多世代にわたる講座が常時開催され、学習意欲を持った市民が集い、学びを深めることにより、個人の成長や自己実現、ひいては地域社会の活性化に繋がる。
- ・誰もが気軽に立ち寄る生涯学習センターでは、特に若者の集客によって賑わいが生まれ(稼働率が高まり)、センターを身近に感じることで、生涯学習の若い世代からのサイクルを生み出す。
- ・オンライン講座やアーカイブでの受講を検討することで、現役世代や子育て世代に学びの機会を提供する。
- ・各区での学習機会を拡充し、利用者増に努めるとともに市民の学習活動支援を充実する。

⑤令和8年度 of 取組内容(四半期間隔)

(1)先進地視察

全国の特色ある事例を直接見聞し、実態を調査するため、視察を実施する。

第1四半期(4~6月)	第2四半期(7~9月)	第3四半期(10~12月)	第4四半期(1~3月)
	<ul style="list-style-type: none">・先進地視察・調査結果とりまとめ	<ul style="list-style-type: none">・情報の共有 (館長会議などで調査結果を発表)	

4 課題

課題C (1) 市民活動拠点施設として相応しい生涯学習センターのあり方の検討 【政策分野：生涯学習】

(2) 稼働(集客)率アップに向けた取組み

中高生以下の若者など、誰もが気軽に立ち寄りくつろげる空間「サードプレイス」の整備に着手する(Wi-Fi設置、学習用机・椅子、くつろぎ空間の調度品配置など)。

若者を対象とした講座やイベント(「若者応援事業『NEXTGENERATION(ネクジェネ)』」)を開催し、ハードとソフトの両面から、生涯学習センターの新しいイメージを創出し、若者の利用定着を図る。

第1四半期(4~6月)	第2四半期(7~9月)	第3四半期(10~12月)	第4四半期(1~3月)
<ul style="list-style-type: none"> 利用者アンケートの実施 整備施設(箇所)の選定 	<ul style="list-style-type: none"> 整備内容の検討 整備の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 若者を対象とした講座やイベントの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 事業の検証(稼働(集客)率の推移、利用者意見など)

(3) あり方検討に係る協議

生涯学習センター館長会議や同グループ討議を重ね、①利用者の増、②コンテンツの充実、③アセットの適正配置・有効活用等についての方向性を検討して行く。

第1四半期(4~6月)	第2四半期(7~9月)	第3四半期(10~12月)	第4四半期(1~3月)
<ul style="list-style-type: none"> 館長会議、同グループ討議の場(分科会等)を開催 生涯学習総合センター再生・復活に向けた行程表(ロードマップ)作成に着手 	<ul style="list-style-type: none"> 館長会議、同グループ討議の場を開催 行程表(ロードマップ)作成作業の完了 	<ul style="list-style-type: none"> 館長会議、同グループ討議の場を開催 行程表(ロードマップ)に基づく施策を展開 	<ul style="list-style-type: none"> 館長会議、同グループ討議の場を開催 行程表(ロードマップ)に基づく施策を展開