

簡素で活力ある市役所の構築について【 目指すべき市役所像 】

1 現 状

北九州市を取り巻く環境と課題

- 市税などの自主財源の割合が低い脆弱な財政構造
- 高齢化の進展に伴う福祉・医療費の増加
- 老朽化したインフラや公共施設の大量更新時期を迎えることによる経費の増加
- 厳しい経済・雇用状況下、経済の活性化を図るための「新成長戦略」への取組み
- 安全・安心のまちづくりや都心のにぎわい不足、生活弱者の増加など、高度化・複雑化する行政課題への対応
- 地方分権の進展による地方行政が担うべき領域の拡大

北九州市基本構想・基本計画 (「元気発進！北九州」プラン) 抜粋

- 行政のちから
～新しい市役所が変わる～
- 新しい組織文化の創造と組織の機能強化を図る

北九州市経営プラン 抜粋

- 多様な行政需要に対応しうる行
財政体制の構築
- 公民パートナーシップの推進
 - 市民ニーズへの対応と「選択と集中」
 - 職員の育成と組織体制の確立

北九州市人材育成基本方針 抜粋

目指すべき職員像

- 市民の目線を忘れず、市民とともに働き、市民に信頼される職員
- 強い「志」のもと、高い専門性や責任感を備えた職員
- 改善意識や経営感覚を持って、多様化するニーズに応える職員
- 社会の変化に敏感で、新しいものに挑戦する勇気と行動力をもつ職員
- 自分自身の成長と組織の成長に、喜びとやりがいを見出せる職員

目指すべき市役所像

2 目指すべき市役所像（案）

「簡素で活力ある市役所」とは

市民 にとって

- 市民、民間等と行政の役割分担・協働のもとで、行政課題に着実に対応する市民に身近な市役所
- 多様な行政需要に応じて、真に必要な行政サービスの選択と集中、質の向上などを図るとともに、その説明責任を的確に果たす市役所
- 自らの権限と責任のもと、主体性を持って積極的に事業実施できる市役所
- 少数精鋭体制の下、最少の経費で最大の行政効果を発揮できる市役所
- 限られた資源を有効活用し、持続可能で安定的な財政運営ができる市役所

職員 にとって

- 職員個々人に的確な活躍の機会が与えられる等、その意欲・能力が十分に発揮できる市役所
- 全職員が経営理念や組織目標を共有し、新たな行政課題や困難な課題にも積極果敢に挑戦して、その成果が正当に評価される市役所
- 職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすと同時に、家庭や地域生活も含め、充実した社会生活が送れる市役所

課題解決型・成果重視型組織への転換

（時代・状況の変化に敏感に、自らの課題として捉え、
絶えず現状維持から現状打破を志向する）

取り組まねばならない項目

3 「簡素で活力ある市役所」の実現に向けて

～有識者会議の論点、調査会意見等を踏まえて、今後の方向性を整理～

選択と集中及び責任ある執行体制の構築

視点1. 意思決定のあり方

（検討項目）①市全体で選択と集中を総合的に判断する体制

視点2. 簡素で効率的な執行体制

（検討項目）①組織・人員体制、②民間活力の導入
③問題解決型プロジェクト組織の導入、④多様な雇用形態

視点3. 権限と責任の明確化

（検討項目）①スタッフ職のあり方、②必要な権限の付与

視点4. 人件費の抑制

（検討項目）①民間活力の導入（再掲）、②業務の効率化、③給与水準
④組織・人員体制（再掲）

職員の能力向上

視点1. 改善意識や経営感覚を持った職員

視点2. 高い専門性を持った職員

視点3. 市民目線に立った市民に信頼される職員

（検討項目）①採用制度、②若手育成、③研修及び外部派遣
④複線型人事制度の導入

職員のモチベーション等の向上

視点1. 組織目標と職位に応じた個人目標のリンクと評価制度

視点2. 職位又は職務分野ごとに求められる能力の明確化

（検討項目）①人事考課制度

視点3. 適正な評価に基づいた給与、昇任・昇格及び若手の登用

（検討項目）①昇給制度、②昇任・昇格制度、③新たな登用制度

視点4. 組織の若返り、活性化

（検討項目）①早期退職制度、②新たな改善運動等の展開

視点5. 自己実現

（検討項目）①新たな登用制度（再掲）、②複線型人事制度の導入（再掲）
③ワークライフバランスの推進、時間外削減