

【新ビジョン】

目指す都市像 「つながりと情熱と技術で、
『一歩先の価値観』を体現するグローバル挑戦都市・北九州市」
「稼げるまち・彩りあるまち・安らぐまち」の実現

【市政変革推進プラン】

「挑戦を続ける機能的・機動的な市役所づくり」



北九州市人財戦略が目指す方向性



New!!

● 北九州市職員クレド

Let's 感動! Let's 考動! × Kitakyushu Action!
さあ、感じて行動しよう! 考えて行動しよう!

北九州市職員クレド (行動指針)

市民の感動を生み出そう まちへの愛情と、仕事への情熱と誇りを胸に。対話から想いを汲み取り、笑顔のまちを共創します。	挑戦は成長のはじまり 常識を疑い、失敗を恐れず、なんでもやってみようの精神で。日々、挑戦を繰り返すことで、個人と組織に大きな成長を。	オープンマインドでいこう 組織を越えて、市役所内外でつながる、しなやかな職員へ。視野を広げ、みんなで知恵を出し合い、新しい価値の創造を。
---	--	--

北九州市人財戦略

● 目指す職員像

- 1 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
- 2 強い「志」のもと、高い専門性や責任感を備えた職員
- 3 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
- 4 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
- 5 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

● 求められる役割・能力

- 全職員に求められる役割
- 管理監督者(係長以上)に求められる役割
- 各職位に求められる役割
- 各職位に求められる能力



4つの取組みの柱

New!!

1 人材確保

新卒者に限らず、多様な経験等を持った経験者採用の積極的な実施 など

- 多様で有為な人材の確保
- 時代に即した採用試験のアップデート
- 公務の魅力発信と定着支援



2 人材育成

研修や自己啓発、ジョブローテーション等を通して職員の成長につながる取組みを実施 など

- 学びの場の提供と成長支援
- 人事異動・人事評価
- 能力・実績の反映



New!!

3 DX人材の育成・確保

高度専門人材、DX推進リーダー等、想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進 など

- 高度専門人材の育成・確保
- DX変革リーダーの育成
- 全職員(ブロンズ)のデジタルリテラシー向上



New!!

4 職場・仕事環境の整備

ワーク・ライフ・バランスの確保、E S向上の取組み推進等により、職員が能力を最大限発揮できる職場環境を整備 など

- 性別に関わらず活躍できる環境づくり
- 長時間労働の是正
- 働きがい・働きやすさの向上
～オフィス改革等の推進～



人財戦略策定の背景

2009(H21)年2月 「北九州市人材育成基本方針」策定 ※旧基本構想・基本計画を踏まえた基本方針として随時更新



2023(R5)年12月 総務省「人材育成・確保基本方針策定指針」通知 ※技術的助言

1.人材の育成 / 2.人材の確保 / 3.職場環境の整備 / 4.デジタル人材の育成・確保



2024(R6)年3月 「新ビジョン」策定

目指す都市像「つながりと情熱と技術で、『一步先の価値観』を体現するグローバル挑戦都市・北九州市」
「稼げるまち・彩りあるまち・安らぐまち」の実現

2024(R6)年3月 「市政変革推進プラン」策定

「挑戦を続ける機能的・機動的な市役所づくり」



2025(R7)年3月 北九州市人財戦略 策定

New!!

北九州市職員クレド

Let's 感動! Let's 考動!

さあ、感じて行動しよう! 考えて行動しよう!



Kitakyushu
Action!
動かせ、未来。北九州市



北九州市職員クレド（行動指針）

市民の感動を 生み出そう

まちへの愛情と、
仕事への情熱と誇りを胸に。
対話から想いを汲み取り、
笑顔のまちを共創します。

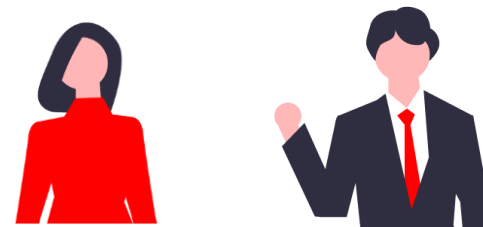
挑戦は 成長のはじまり

常識を疑い、失敗を恐れず、
なんでもやってみようの精神で。
日々、挑戦を繰り返すことで、
個人と組織に大きな成長を。

オープンマインド でいこう

組織を越えて、市役所内外で
つながる、しなやかな職員へ。
視野を広げ、みんなで知恵を
出し合い、新しい価値の創造を。

目指す職員像



- 1 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
- 2 強い「志」のもと、高い専門性や責任感を備えた職員
- 3 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
- 4 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
- 5 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

求められる役割・能力

全職員に求められる役割

人材育成の主役である職員一人ひとりが、その成長のために求められる行動を明示

- 主体的な能力・スキル向上への取組み
- 市役所内外との協働・連携・対話
- 職員の学び合い、ベテラン職員と後輩職員の相互補完・相互尊重



管理監督者（係長以上）に求められる役割

人材育成において特に大きな役割を担う
管理監督者の行動を明示

- 部下の成長支援
- 良好な職場環境の形成
- マネジメントスキル・部下育成スキルの向上



各職位に求められる役割

業務において職位ごとに求められる役割を明示

- 主査以上の全ての職員の役割として、新たに「人材育成」を明記



各職位に求められる能力

人事評価の評価要素として職位ごとに求められる能力を明示

- 市政変革の推進に向けて「変革推進力」、
「レバレッジ・戦略的リサーチ力」、
「人材育成・変革マインド育成力」
などに評価要素をリニューアル



4つの取組みの柱

New!!

1 人材確保

新卒者に限らず、
多様な経験等を持った経験者採用の積極的な実施 など

- 多様で有為な人材の確保
- 時代に即した採用試験のアップデート
- 公務の魅力発信と定着支援



2 人材育成

研修や自己啓発、ジョブローテーション等を通して
職員の成長につながる取組みを実施 など

- 学びの場の提供と成長支援
- 人事異動・人事評価
- 能力・実績の反映



New!!

4 職場・仕事環境の整備

ワーク・ライフ・バランスの確保、E S向上の取組み推進等により、
職員が能力を最大限発揮できる職場環境を整備 など

- 性別に関わらず活躍できる環境づくり
- 長時間労働の是正
- 働きがい・働きやすさの向上
～オフィス改革等の推進～



New!!

3 DX人材の育成・確保

高度専門人材、DX推進リーダー等、
想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進 など

- 高度専門人材の育成・確保
- DX変革リーダーの育成
- 全職員（ブロンズ）の
デジタルリテラシー向上



北九州市人財戦略が目指す方向性

