

4 課題

課題B（3）地域団体（自治会等）が外部の力を活用できる体制の構築 【政策分野：地域振興】

⑤令和7年度の実施内容(四半期間隔)

＜令和8年度以降を含めた全体の流れの想定＞

- ・既存事業(まちづくり専門家派遣・マンション管理士・課題解決型地域づくり事業)の周知
- ・好事例の発信や地域団体へのヒアリングを通じた外部活用の個別促進(ベースづくり)
- 地域が外部の力、ノウハウを活用したい分野の把握
- 協力企業・団体・NPO・大学・スタートアップの発掘
- 外部を活用する仕組み・環境づくり（外部力活用が当たり前になっている状態を目指す）

＜令和7年度の実施内容＞

- (1)既存事業の周知、好事例
市政だより、noteでの発信、Action！NPOマルシェの開催
- (2)地域ニーズのヒアリング、
インタビュー、Webアンケートの実施
- (3)協力企業・団体・大学の調査・事例研究
NPOデータブック、地域コミュニティビジョン策定過程での先進事例調査
→将来的にはマッチングシステムを活用した自走する仕組みを目指していくが、
令和7年度はその土壌づくりに取り組む。

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)
既存の周知・好事例の発信			
地域ニーズのヒアリング			
協力企業・団体・NPO・大学の調査・事例研究			

4 課題

課題B（４）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：低】

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。
【年齢別利用割合】 29歳以下:0.9% 30～50歳:27.7% 60歳以上:71.4%
【令和5年度稼働率】 全体:22.8% 有償:15.9%
- ・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)
- ・各市民センターの活動内容等について、データ化による共有・分析ができていない。

④目指す成果 ー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)ー

- ・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B（4）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7年度取組内容(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)運営体制の見直し検討

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	業者決定(8月) システム設計	運用テスト	説明会・研修	運用開始
(2)日曜開館の拡大	センター意向調査	予算要求		実施
(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 (改善要望など)		必要に応じて 見直し検討	
(4)運営体制の見直し検討				
他都市事例調査 現状の活動内容の分析				

4 課題

課題B（5）区政強化のための新たなスキームの検討【政策分野：組織体制】

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

少子高齢化、地域コミュニティの希薄化、災害対応など、地域課題が年々複雑化する中、「まちの最前線」として「市民の声」に一番接している区役所では、これまでの画一的な全市一律の対応ではなく、各区の特性に応じた戦略的な対応や、地域の声を市政に迅速かつ適切に反映する試みが求められている。

③課題の背景や現状

区役所が市全体の政策を踏まえ、効果的に区独自の事業を実施するには、複数の局との調整が必要になるため、日常的に区民と接し、様々な意見に触れている区役所からの提案の調整等に時間を要している。

区の地域課題に対し、それぞれの区の特色とポテンシャルを活かした事業を実施するためには、区役所がより主体的に事業を展開できるような弾力的な予算の確保が必要である。

④目指す成果 ー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)ー

地域の要望や区の特色が市政に反映されやすい環境となり、市政の質とスピードが向上する。

⑤令和7年度の実施内容(四半期間隔)

(1)区政推進・関係課会議を新設

令和6年度に新設した区政推進・局区長会議は、局区長レベルの会議を想定していたが、具体的な検討議題がなく、実際の開催に至らなかったため、会議のスキームを見直し、より実務に近いレベルで協議できる区政推進・関係課会議を新設する。

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)
・素案の作成	・会議の新設	・会議の活用	・会議の活用

(2)区役所の独自事業を推進する仕組みづくり

区民のニーズの把握や各区の特徴を生かした事業を推進し、地域の課題を解決するための新たな仕組みづくりを検討。各区に配置された戦略担当を中心に、区が主体的に事業を企画し実施するための「戦略事業」の予算化に向けて、財政・変革局と協議していく。

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)
・素案の作成	・関係局との協議・調整	・関係局との協議・調整	・仕組みの整備

4 課題

課題B（6）人材確保・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

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。令和6年度は、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、次年度採用試験に向けて、より受験しやすい試験制度への見直しや、即戦力採用の強化を図る行政実務経験者採用の実施を決定した。

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。令和6年度は、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ミーティング研修を実施するなど、新ビジョン・変革プランの浸透やコミュニケーション強化、成長支援の取組を進めた。

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 ー市民にとって何が変わるのか(サービスの質や価値、市民の実感)ー

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。

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、交流研修等の職員が持つ知識や経験を学び合える研修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、中途採用者など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能的・機動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7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「挑戦を続ける機能的、機動的な市役所づくり」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インターンシップによる効果的な情報発信
- ②受験生を呼び込む試験制度の見直し
- ③内定辞退防止

4 課題

課題B（6）人材確保・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 ・共通インターンシッププログラムの策定委託検討	・共通インターンシッププログラム策定委託実施 ・インターンシップ1期（7～9月）	・インターンシップ2期（12～3月） 【委託プログラムの反映】	
② 行政実務経験者採用（ウェルカム）開始	行政実務経験者採用（カムバック）開始	・R8試験制度見直し検討	・人事委員会とのR8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、変革志向を組織文化として定着させることが急務である。また、新たな挑戦に踏み出すには、個の学びだけではなく、共に学び支え合う「文化」が求められ、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 ・クレドカード・ポスター配布	・クレド浸透研修 ・職場研修実施通知	・ワークショップイベント「クレドデイ」実施	
② ・新採・主査交流研修 ・新採副市長講話 ・2年次管理職講話	・3年次・6年次交流研修 ・4年次・主査交流研修 ・10年次副市長講話		
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B（7）客引き行為への対策【政策分野：安全安心】

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

北九州市の玄関口である小倉北区の繁華街で行われている悪質な客引き行為は、市民や観光客の安全かつ快適な通行を著しく阻害するとともに、都市のイメージやナイトタイムエコノミーの取組効果を低下させる要因となっている。

民間飲食店の「適正な営業活動」を妨げることもないよう、客引き行為の適正化を進めることが急務となっている。

③課題の背景や現状

・地元の声や「繁華街における客引き行為等への対策検討会議」の意見を参考に、令和4年に「北九州市客引き行為等の適正化に関する条例」を制定・施行し、巡視員5名を配置したことで、条例施行前後で客引きが半減するなど、一定の効果を上げているが、未だ悪質な客引き行為が一部で認められる。

・現在の指定禁止区域である京町・魚町地区に加え、社交飲食店が多く存在する鍛冶町・堺町地区の禁止区域指定を求める声が上がっている。（この地区では、現在、県警察がいわゆる「風営適正化法」及び「福岡県迷惑行為防止条例」により取締りを行っている。）

・深夜帯に及ぶ巡回監視という業務の特殊性もあり、人員の確保が最大の課題となっている。

④目指す成果 ー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)ー

・誰もが安全かつ快適に通行し、利用できる環境が形成される。

・北九州市の魅力と活力の向上及び安全・安心を実感することができるまちの実現に資する。

⑤令和7年度の取組内容(四半期間隔)

・客引き行為等禁止区域の追加指定の検討(付属機関に区域指定の是非について諮問)

・人的リソース不足を補うための、監視カメラとAI技術を連携させた方法の検討

・「客引きしない宣言店舗」の登録制度や、当該店舗のPRを他局と連携して行うなどの新たな取り組みの検討

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）
・現況把握 ・地元との連携構築	分析	・適正化協議会への諮問 ・法制課協議	

4 課題

課題C（１）本庁舎の建替え【政策分野：公マネ】

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

1972年に竣工した本庁舎(議会棟を含む)について、公共施設マネジメント実行計画に基づき、耐用年数80年までの使用に向け長寿命化に取り組んでいるが、建替えを見据えた課題を整理する必要がある。同時期に建設された他政令市においても検討を始める都市もあり、本市においても検討を開始していく必要がある。

③課題の背景や現状

本庁舎の構造的な状況及び地理的な状況として、耐震については問題ないが、紫川の氾濫など防災上の課題を抱えているとともに、空調が効きにくく、セキュリティ対策や配管の損傷による漏水や悪臭など職員に快適なオフィスとは言い難い。また本庁舎周辺には、小倉北区役所、第二庁舎、図書館、消防庁舎など、複数の市の施設が点在し、効率的な運営となっていない。加えて、インバウンドが増加する近年、小倉城周辺は重要な観光資源であり、現在の本庁舎の敷地の今後の在り方を検討する必要がある。具体的には、財源の確保、立地場所、他の公共施設や民間施設などとの複合化のほか、防災性能や環境性能、DXなど時代の変化に対応できる施設を検討する必要がある。

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)－

【最終的な成果】

施設の集約や合築により、施設のランニングコストの削減につながる。
 周辺の整備により、まちのにぎわいやインバウンドの向上につながる。
 防災上の対策を講じることにより、災害時においても継続した行政サービスを維持できる。
 職員の業務の効率化や労働環境の改善につながり、ひいては市民サービスの向上につながる。

【建替えまでに取り組むもの】

建替えまでは10年単位の期間が必要なため、それまでのプロセスとして見えてきた課題についても、解決できるものについては、順次実施していく。

⑤令和7年度の実施内容(四半期間隔)

(1)課題の洗い出し及び事例の研究

関係部局と連携し、課題の抽出、他都市の事例、今後の方向性等を研究する。

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)
・総務市民局での検討	・総務市民局での検討	・関係部局へのヒアリング	・課題のとりまとめ

4 課題

課題C（2）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5年度稼働率】 全体:24.2% 有償:25.5%
- ・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により、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。

4 課題

課題C（2）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】

⑤令和7年度の実施内容(四半期間隔)			
・生涯学習総合センター、生涯学習センターの体制とそれに伴う職員の配置や機能面の拡充の必要性、内容について整理し検討する。			
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)
→ 検討案の選定			
	→ 各案の分析及び詳細検討		
	→ 先進事例収集		
		→ 先進地視察	