

次期市役所改革プラン（骨子） について【全体版】

■ 現状分析

- ・市役所改革プラン2023進捗状況
- ・まとめ

■ 次期市役所改革プラン 骨子

- ・市役所改革がめざすもの
- ・基本方針
- ・体系整理
- ・市役所改革を推進するために

令和5年12月
総務局行政管理部 改革プロジェクト推進課

現状分析

■市役所改革プラン2023（市役所改革第3ステージ）進捗状況

- ・各取組の進捗
- ・検証指標の分析
- ・人口推移
- ・国の動き

■まとめ

■市役所改革第3ステージの目標

デジタル市役所への転換による市民に寄り添った上質な行政サービスの実現

- デジタル技術を活用した新しい市民サービス、職員の働き方のイメージを共有し、効率的かつ機動的に改革を推進する。
- デジタル化の推進やBPRにより生み出されたリソースを活用し、市民へのアウトリーチを増やすなど、職員が市民に寄り添った対応ができる体制を整えるとともに、行政データの利活用等により市民一人ひとりのニーズに即した上質な行政サービスを実現する。

■6つの推進項目、71の取組、137の取組項目で市役所改革を推進

推進項目1 デジタル市役所(DX)の推進

- ICT活用を前提とした業務の抜本的な見直しによる新たな付加価値の創出

推進項目2 市民に寄り添うサービス改革

- 少子高齢化とデジタル社会到来を見据えた職員の役割の明確化と取組の多様化

推進項目3 事業のあり方改革

- 業務改善ノウハウの更なる成熟化、横断的取組による投資効果の向上

推進項目4 新たな日常におけるワークスタイルの構築

- コロナ禍を教訓とした時間や場所に捉われない働き方の定着化

推進項目5 人づくり改革

- 局の特色を踏まえた独自の人材育成の拡充と支援体制の強化

推進項目6 リソース(財源・人員・公共施設等)の最適化

- 収支健全化に向けた個別計画の進展、新技術活用等

■取組項目の進捗状況(R4年度末時点)

計画通り進捗	一部変更・遅れ	合計
108	29	137

計画どおり進捗している主な取組

- マイナンバーカード取得キャンペーン等により、証明書のコンビニ発行件数が大幅増(文化市民局)(R3° 約10.7万件→R4° 約30万件)
- 届出ナビを全区に導入し、住民異動の受付・入力手続の所要時間を短縮(文化市民局)(導入前 約13分/件→導入後 約8分/件)
- 行政手続のオンライン化(総務局)(優先的に取り組む69手続→45手続がR4° までに完了)
- 「くまもとデジタルサポートセンター」での市民のデジタル化を支援(中央区)(R4° セミナー開催実績→30回開催、延べ247人が受講)
- RPAやチャットボットの活用による業務効率化(総務局)(RPA→R4° 末で11業務へ導入)
- 職員の業務用PCのモバイル化(総務局)(R3.2 約3,000台→R5.1 約5,800台)
- テレワーク環境整備と意識醸成により職員意識の向上(総務局)(「テレワークを実施しやすい」と感じる職員の割合 R3° 23%→R4° 45%)
- フリーアドレスによる新たなワークスタイル推進(総務局)(R5.4新設の都市建設局森の都推進部(1部3課)へ導入)
- 局区主導による改革の推進や人づくり(局独自の人材育成方針策定、局PTによる取組拡大)
- 返礼品拡大等によるふるさと納税の寄付額増(政策局)(R2° 約1億円→R4° 約4.7億円)

一部変更・遅れが生じている主な取組

- 窓口業務全体のあり方見直しや、ワンストップサービスの実現(文化市民局、南区)
- 市ホームページリニューアル(政策局)

検証指標の分析① 検証指標の途中経過

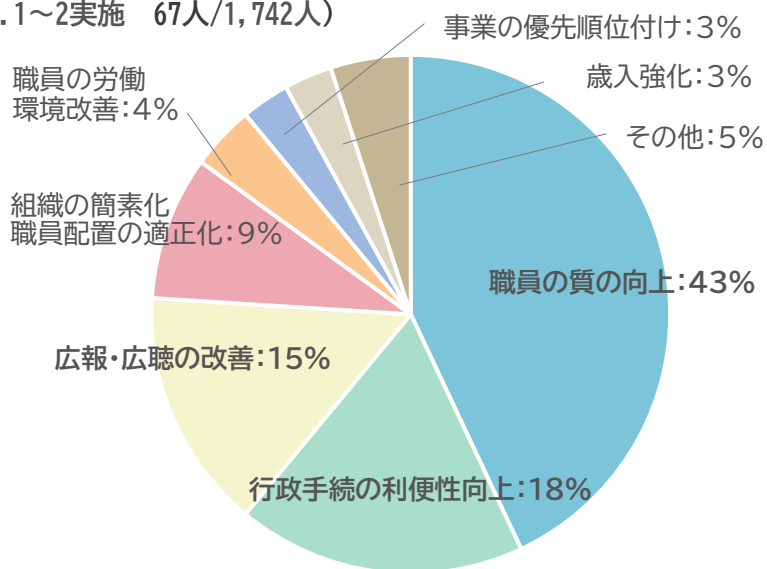
- 1 「市役所のサービスに満足している市民の割合」（総合計画市民アンケートより）は低下傾向
 - ① 「区役所窓口 市民満足度」（窓口での定点調査より）は横ばいで推移
 - ② 「証明書コンビニ発行件数」は大幅に増加
- 2 「働きがいを感じる職員の割合」は概ね横ばいで推移
 - ① 「テレワークを実施しやすいと感じる職員」は大幅に増加
 - ② 「各種財政指標」は概ね中期見通しに沿った水準で推移

検証項目	令和3年度 (基準値)	令和4年度	令和5年度 (検証値)
1 市役所のサービスに満足している市民の割合	48.9%	44.1%	65%
① 区役所窓口 市民満足度	87%	87%	90%
② 証明書コンビニ発行件数	107,087件	300,170件	500,000件
2 働きがいを感じる職員の割合	82%	81%	95%
① 年休平均取得日数	14日	15日	16日
② テレワークを実施しやすいと感じる職員	23%	45%	50%
3 各種財政指標 ①実質公債費比率 ②将来負担比率 ③市債残高（熊本地震関連及び臨時財政対策債を除く）	①5.4% ②104.6% ③2,248億円	①5.4% ②102.2% ③2,231億円	①5.2% ②107.8% ③2,430億円

■行財政運営に関する市民意見

※総合計画市民アンケート自由記載欄より抜粋

(R5.1~2実施 67人/1,742人)



【主要要望内容】

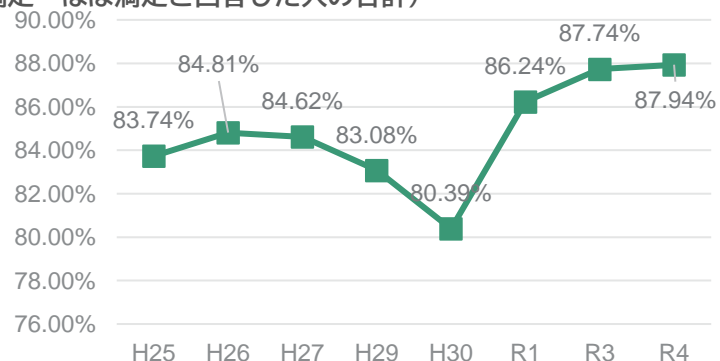
- ✓ 職員によって対応の差が大きい。しっかり対応してくれる人もいるが少ない
- ✓ 職員の知識レベルにバラツキがある。もっと知識を磨いてほしい
- ✓ 職員の質は政策の質に直結すると思うので、質の高い職員育成を希望する
- ✓ 職員は目先の対応で苦勞している。もっと視野を広く持ってほしい
- ✓ ここ数年の施策で何が便利になったのか、実感がない
- ✓ 窓口に行かなくても手続ができるようにしてほしい
- ✓ 過勞死ラインを越えて残業しているのに対応しないのは管理職の責任
- ✓ 職員は働き過ぎでは。プライベートが充実すると窓口対応もよくなると思う
- ✓ 市民の生活は苦しいので、市財政のムダをなくしてほしい
- ✓ ふるさと納税を強化するなど、財政面での対応が必要
- ✓ アンケートの数字だけでなく、意見を踏まえ実際に行動してほしい
- ✓ もっとプッシュ型の政策を。おせっかいと感じるぐらいでいい

■区役所窓口市民満足度調査結果の推移

調査場所：各区役所、総合出張所窓口（住民・戸籍、国保、福祉、こども、税）

【満足度割合の推移】

(とても満足・ほぼ満足と回答した人の合計)



【自由記載欄 主な意見】

○満足の見解

- ✓ 丁寧に分かりやすく対応していただいた
- ✓ 以前に比べると不安がかなり解消できると感じた
- ✓ 事務的・高圧的なイメージに反し、笑顔で親身な対応
- ✓ スムーズな案内で手続も早くできた
- ✓ 分かるだけの記入をしてきただけで何度も「ありがとうございます」と言われ、涙が出るほど感心した
- ✓ 子どもが退屈しない気遣い（塗絵・シール）に感謝

○不満足の見解

- ✓ 手続に時間がかかる。もっと短縮できたら嬉しい
- ✓ 口調が強く何を言っているか分からない
- ✓ スタッフの数が不足気味のように感じる

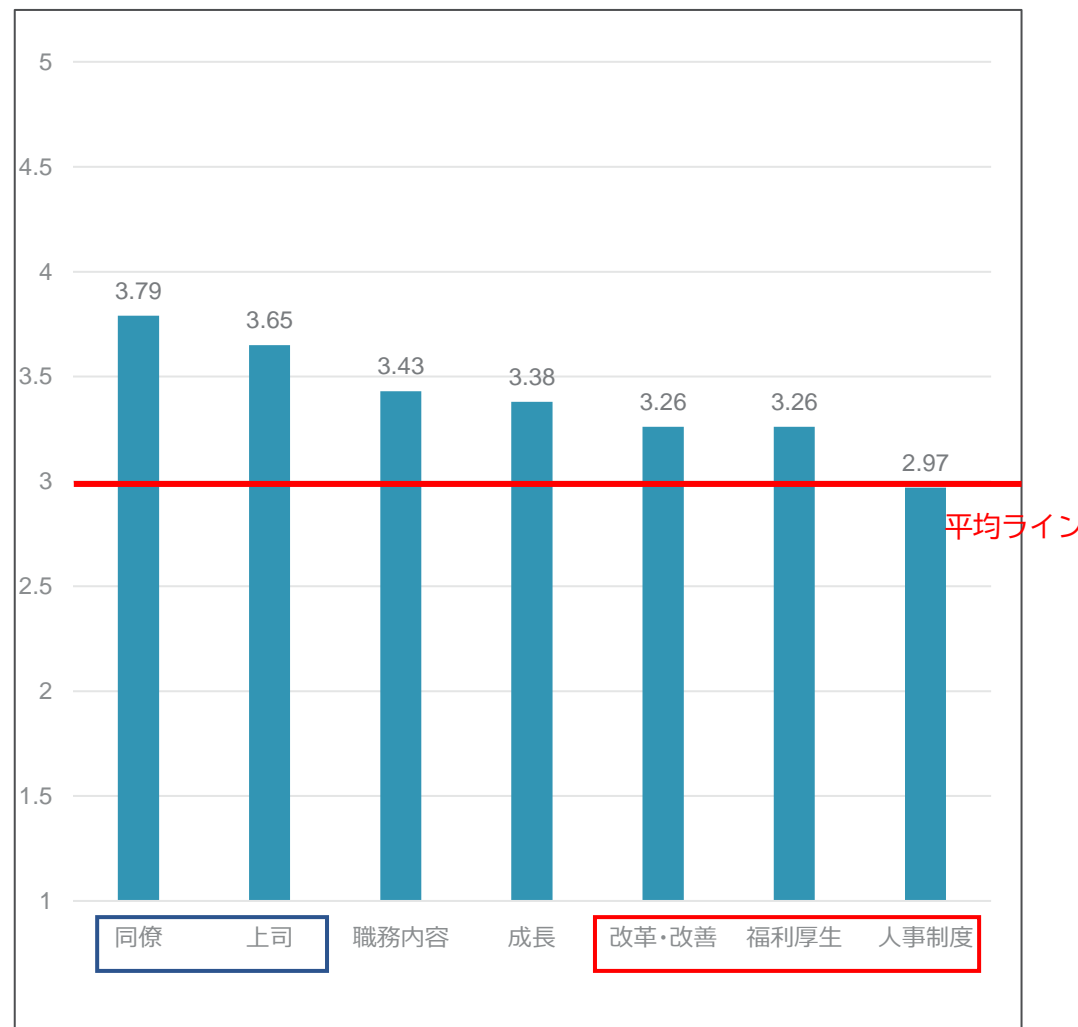
検証指標の分析③ 職員満足度調査

- 「職員の働きがい」を分析し可視化するため、職員満足度調査（エンゲージメント調査）を実施（実施時期：R5.8 対象：正規職員 回答者数：3,690人）
- 「上司」や「同僚」との関係は特に高スコアであった
- 「改革・改善風土」「福利厚生・職場環境」は他の項目と比べると若干低く、「人事制度」は唯一平均ラインを下回った

■項目別スコア

分類	質問項目	平均点	
		項目別	分類別
総合満足度	現在の組織で働いていることに満足している。	3.56	—
継続就業	今後も熊本市役所で働き続けるつもりである。	3.83	—
職務内容	現在の職務・仕事は自分に合っている。	3.41	3.43
	現在の職務・仕事を今後も続けたい。	3.30	
	現在の職務・仕事は、組織や市民にとって意味がある。	3.58	
改革・改善	熊本市役所では、新しい手法への取り組みや改善が受け入れられる。	3.15	3.26
	熊本市役所は、時代に対応して変化に挑戦している。	3.36	
人事制度	熊本市役所の人事制度の仕組みを理解している。	3.20	2.97
	熊本市役所の人事制度について納得している。	2.86	
	熊本市役所は、キャリア選択について、職員の希望を勧奨してくれる。	2.93	
	複数のキャリア選択が可能である。	2.91	
上司との関係	私の上司は私の仕事ぶりや成果をしっかり見て感じられる。	3.63	3.65
	私の上司は私の仕事ぶりや成果などの事実をもとに評価している。	3.67	
	私の上司は仕事の成果や品質だけでなく、私の成長やキャリアも意識した働きかけをしていると感じる。	3.39	
	私の上司とは気兼ねなく会話や相談ができる。	3.90	
	私の上司は的確なアドバイス・指摘をしている。	3.66	
同僚との関係	私が現在所属している職場の同僚は、お互いに思いやりをもって接している。	3.95	3.79
	私が現在所属している職場の同僚は、仕事にまじめであり信頼している。	4.03	
	私が現在所属している職場の同僚とは、時に競い合いながら、ともに成長していく関係である。	3.40	
福利厚生・職場環境	熊本市役所ならではの福利厚生がある。	3.34	3.26
	ワークライフバランスをとりやすい。	3.43	
	熊本市役所は仕事に必要な設備などが揃っていて働きやすい。	2.92	
	現在所属している職場は、精神的にも肉体的にも安心して働ける環境である。	3.34	
自己成長	研修や組織外の人との交流など、多様なスキルアップのための機会がある。	3.27	3.38
	職場の上司や同僚が自分の成長を促してくれると感じることが多い。	3.56	
	職場で実施される研修が自分の成長を促してくれると感じることが多い。	3.30	

■分類別スコア

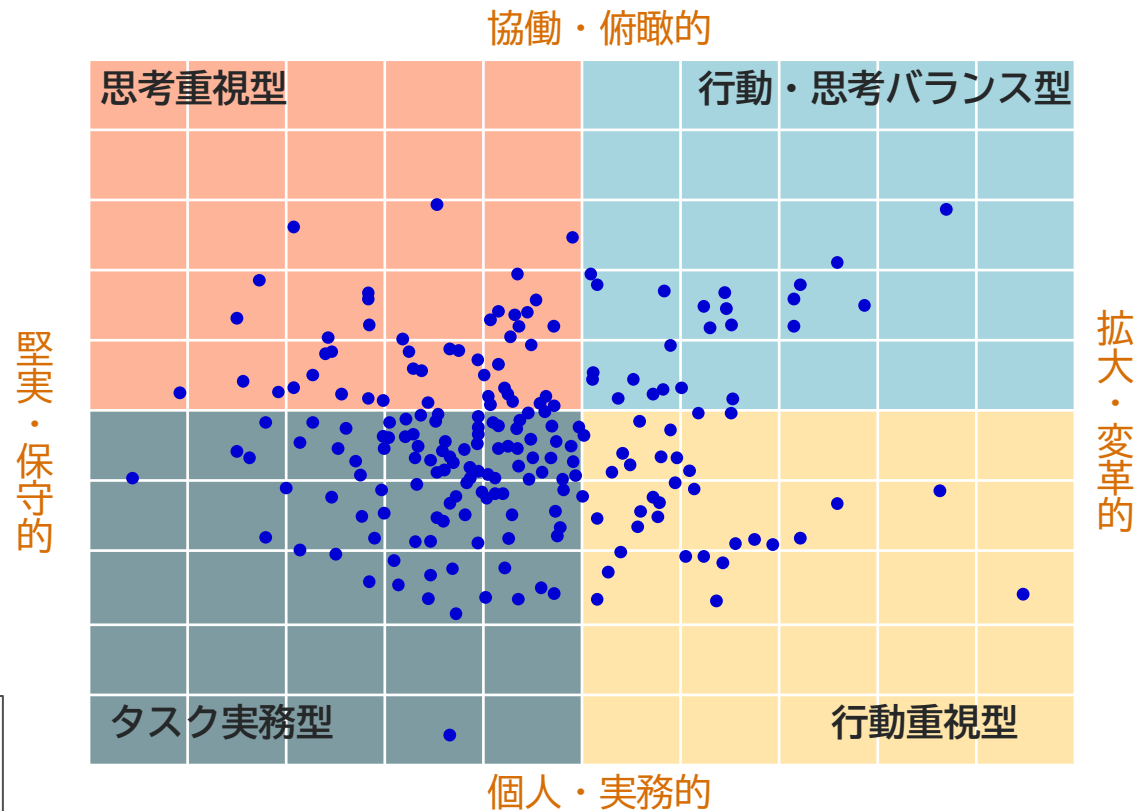


検証指標の分析④ 職員分析調査

- 職員の行動・思考プロセスや仕事に臨む姿勢、性格や価値観などから、仕事で求められるスキルを可視化する分析調査「HQプロフィール」を実施（対象：200人（監督職100人、一般職100人） 調査時期：R5.6）。
- 職員の仕事に対する志向（人が持つ仕事に対する特性で、善し悪しや優劣を表現するものではない）を抽出し、人材マップにマッピングを行った。
- 全体として左寄りの「堅実・保守的志向」を持つ職員が多い。左下の「タスク実務型」が最も多く、与えられた業務を堅実にこなす職員が多い。
- 他自治体も同様の傾向だが、熊本市は「拡大・変革的志向」の職員がやや少ない傾向。

じっくり考え慎重
行動より思考重視

自分で考え、行動する
行動と思考のバランス型



堅実に、実務を遂行
計画的、明確なタスクに対する
堅実な実行

指示に対して
深く考えずに行動に移す事ができる
思考より行動を重視

検証指標の分析⑤ 職員アンケート

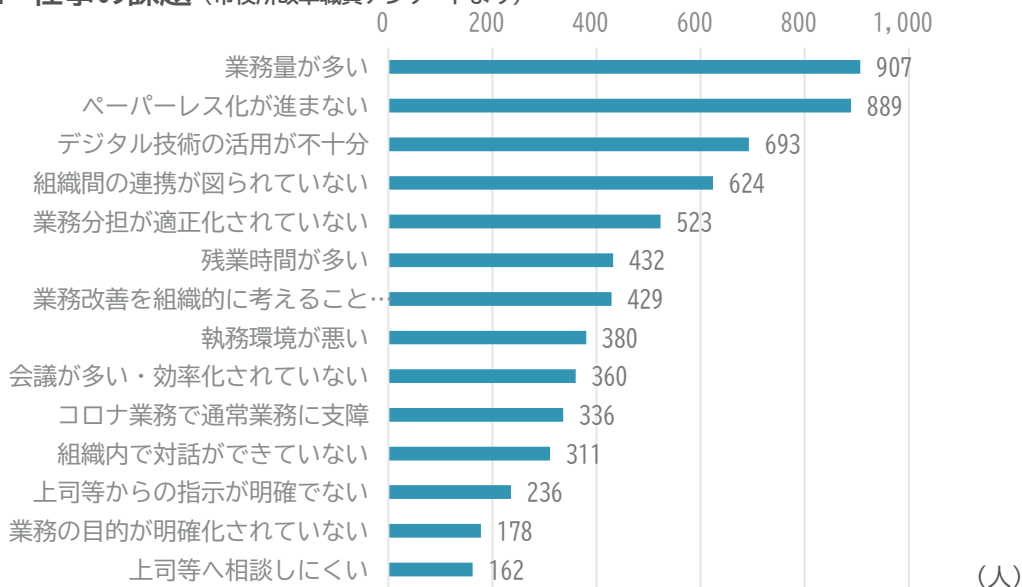
1 仕事の課題

- 多くの職員が、業務量の多さに加え、ICTツールの普及に反して依然としてアナログな業務手法を課題と認識
- 次いで、組織間の連携不足や業務分担が適正化されていない、残業時間が多いなどの意見が多い

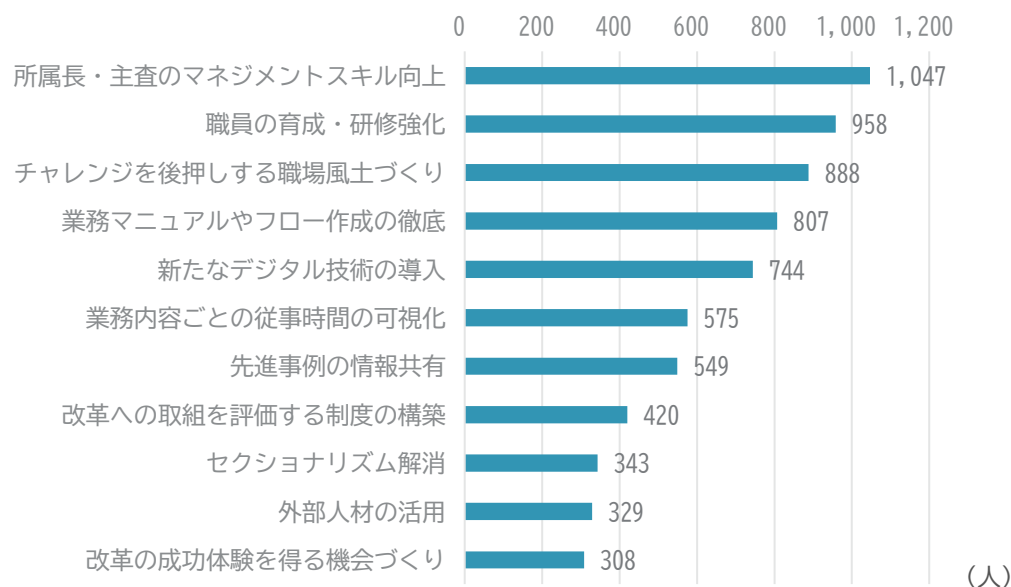
2 市役所改革推進の更なる推進のために重要なこと

- 上司のマネジメントスキル向上や、職員の育成や研修強化、チャレンジを後押しする職場風土づくりなどを望む声が多い

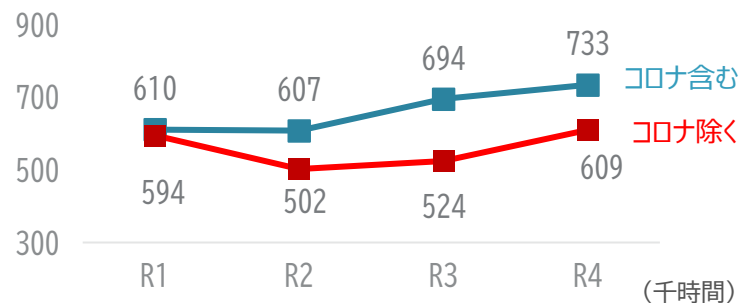
1 仕事の課題 (市役所改革職員アンケートより)



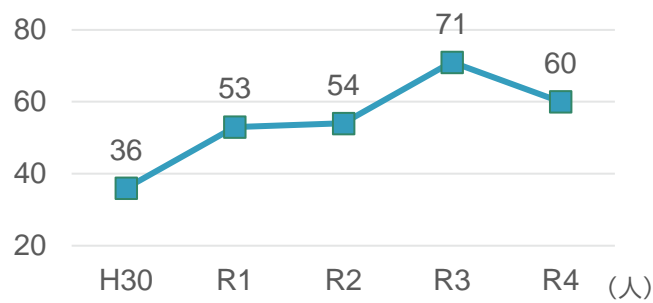
2 市役所改革の更なる推進のために重要なこと (市役所改革職員アンケートより)



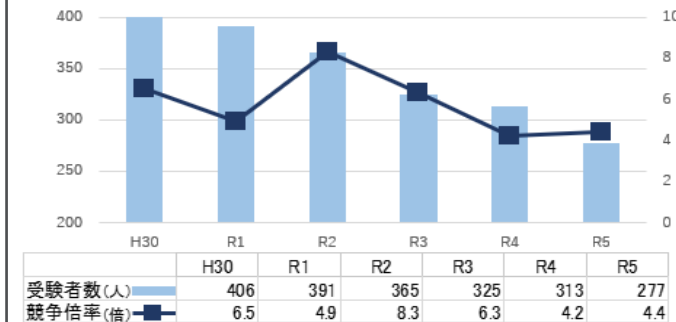
<参考：時間外勤務の推移 (市長事務部局)>



<参考：休職者 (メンタル要因) の推移>



<参考：職員採用試験 (上級事務) 受験者数・倍率の推移>



検証指標の分析⑥ 市役所改革推進委員会における委員意見

市役所改革の円滑な推進を図るための審議会「熊本市市役所改革推進委員会」（外部有識者7名）における委員意見（開催：R5.1、R5.7）

市民サービスについて

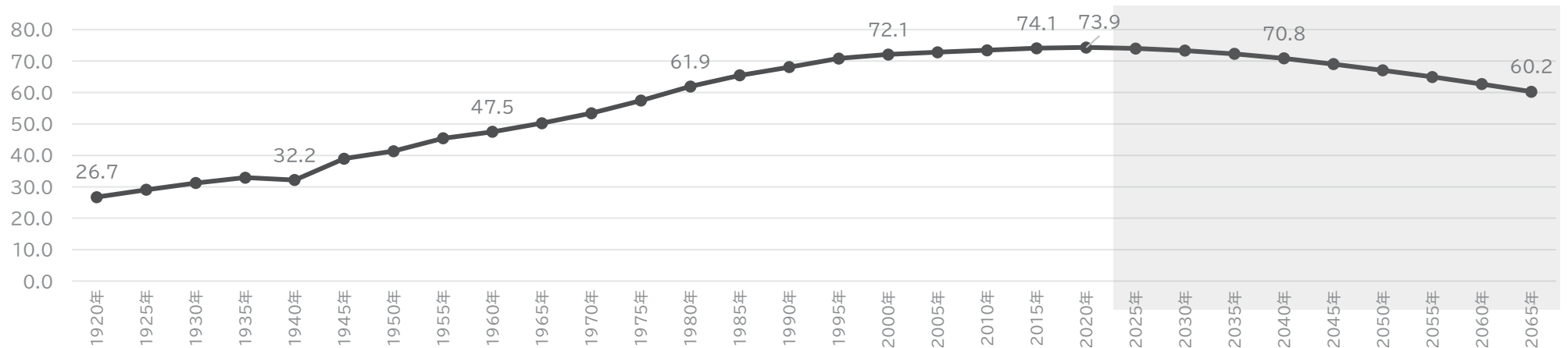
- ✓ マイナンバーカードにより行政サービスは着実に向上しているため、その幅を更に広げてほしい
- ✓ 利便性が向上しても市民が知らないこと多いため、情報発信を強化することで行政への理解に繋がる
- ✓ オンライン化は歓迎するが、変化についていけない市民へしっかりと寄り添った対応をしていただきたい
- ✓ デジタル・AIは急速に進化しているので、その変化に機動的に対応できる職員・組織になることが重要
- ✓ 市の定型的な業務を省力化し、マンパワーを地域に充てていく取組を是非進めていただきたい
- ✓ DXの効果が、市役所だけでなく地域に広がっていくことで、熊本市が活力あるまちになっていく

職員の働く環境について

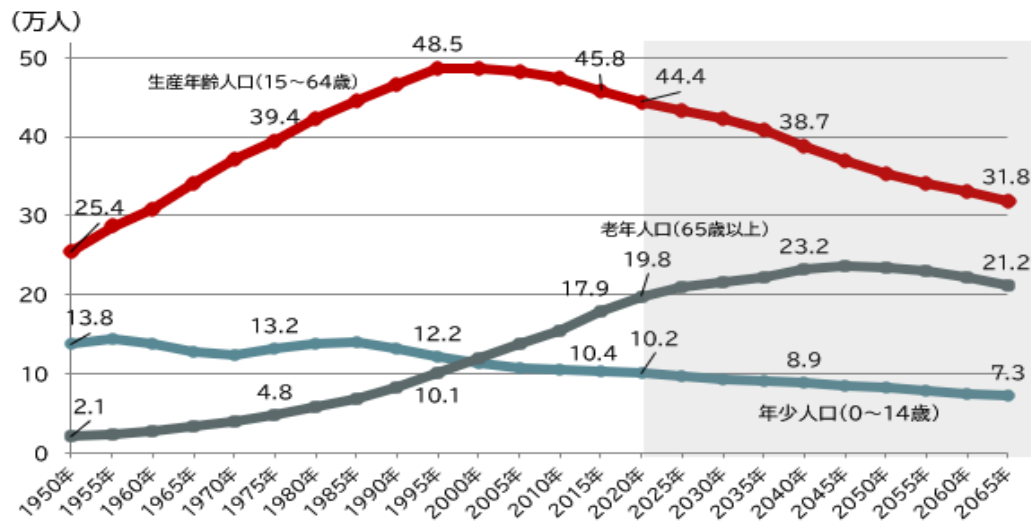
- ✓ 職員が高いパフォーマンスを発揮することが市民サービスの向上に繋がる基盤であり、働きがいを感じる職員の底上げのための仕掛けが必要
- ✓ 男性職員の育休取得が進む一方で、その分を他の職員の時間外勤務や休日出勤で補うことがないようサポートをお願いしたい。
- ✓ 窓口での理不尽な要求（カスハラ）により、職員の疲弊が懸念されるため、対策をしっかりと行ってほしい
- ✓ テレワークができる部署とできない部署で不公平感が出ないように、人事配置や仕事のやり方の見直しに取り組んでほしい。

- 本市の総人口は、2020年国勢調査において戦後初の減少となった。
- 生産年齢人口は、1995年から2000年頃をピークに減少が続き、その人口割合も低下傾向にある。
- 老年人口は増加を続けており、2010年に高齢化率が21%に達し「超高齢社会」に突入し、今後も増加し続ける見込み。

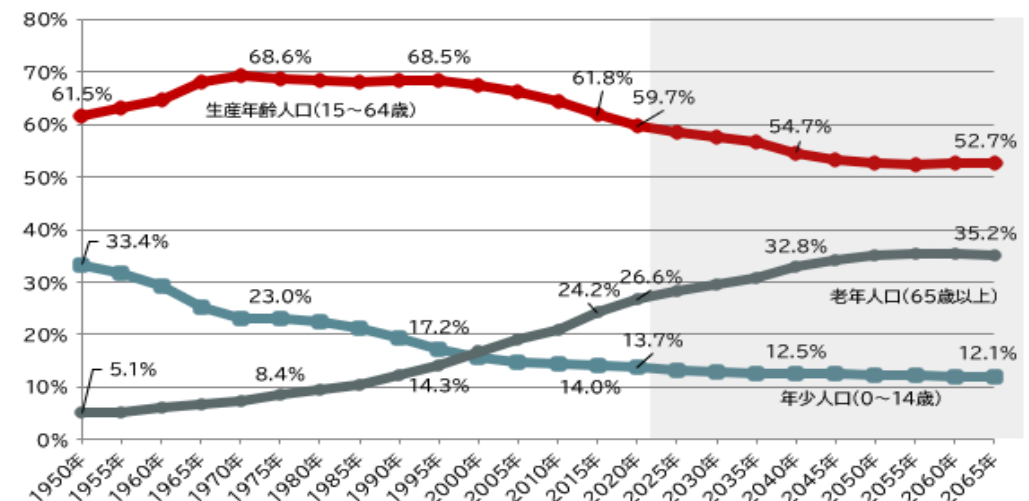
■熊本市人口の推移及び将来推計人口



■熊本市の年齢3区分別人口の推移



■熊本市の年齢3区分別人口の割合



- ・「骨太の方針2023」では、人への投資や急速に普及するAIの活用、DXの加速化や多様な人材の活躍などが重点方針として掲げられた
- ・週休三日制や兼業、若手職員の支援や人材確保など、国家公務員の働く環境は今後大きく変わっていく見込み
- ・今秋、地方自治体の人材確保や能力を發揮しやすい職場環境整備に向けた方針の策定指針が示される予定

骨太の方針2023 (R5.6 内閣府)

【新しい資本主義の加速として掲げられた主な取組】

- ・人への投資の強化（リスクリングによる能力向上）
- ・DXの加速
- ・女性活躍（女性登用加速化）
- ・官民連携を通じたAI等のイノベーション推進
- ・働き方改革の一層の推進
- ・共生・共助社会づくり

人事院勧告 (R5.8 人事院)

- ・経営管理力を高め有為な人材を誘致・育成するため、人材確保、組織パフォーマンス向上、働く環境整備の3つの観点から勧告
- ・週休三日制や兼業、勤務間インターバルの確保、若手職員のキャリア支援や採用試験実施方法見直し等

人材育成基本方針策定指針の改定 (R5秋 総務省)

- ・自治体の人材育成方針の参考となる指針が、平成9年の策定以降初めて改定される予定
- ・現行では人材管理や研修など「人材育成」が中心だったが、「人材確保」「能力を發揮しやすい職場環境」を加えた3本柱の方針となる見込み

民間企業の動き（人的資本経営）

- ・ 「人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方」である人的資本経営が近年注目されている
- ・ 経済産業省がR2.9に公表した「人材版伊藤レポート」において、人的資本経営の重要性が強調されたことがきっかけ
- ・ 上場企業など約4,000社を対象に人的資本の情報開示が義務化され、有価証券報告書に人材投資額や社員満足度の記載が義務付け

【人的資本経営の考え方】

これまで

人材は「資源」として消費するもの
人材＝コスト



これから

人材は企業価値向上のために磨くべきもの
人材＝付加価値を生み出す資本

【人的資本の情報開示義務化】

- ・ 人的資本は、企業の成長に貢献する重要なファクターであるという認識が欧米で普及
- ・ 投資家にとって、人的資本の状況は重要な判断材料であり、開示すべきという機運が高まる
- ・ R5.1に内閣府令が改正され、上場企業に人的資本の開示が義務化
- ・ 開示する情報は「人的資本可視化指針」において、人材育成やエンゲージメント、コンプライアンスなど7分野19項目が示されている

環境変化（視点）

人口・生産年齢人口減少

DXの加速化・AIの進化

人材確保

多様な人材活躍

働き方改革の更なる推進

第3ステージの成果（発展拡大）

マイナンバーカードを活用したサービス拡大

行政手続オンライン化拡大

窓口のICT化

新たなワークスタイル浸透

BPRによる業務の見直し

ICTによる業務効率化

局区主導による改革の推進

個別計画による収支健全化

市民ニーズ・職員ニーズから見える課題（強化）

市民ニーズ

利便性の更なる向上

市民への取組周知

地域の活力向上

職員ニーズ

人材育成

人事制度・職場環境

業務効率化

デジタル活用

社会・ニーズ変化への対応

第3ステージにおける成果と課題に環境変化の視点を踏まえ
第4ステージのフレームを構築

次期市役所改革プラン 骨子

- 市役所改革がめざすもの
- 基本方針
- 体系整理
- 市役所改革を推進するために
- 今後のスケジュール

市役所改革がめざすもの

- ・市役所改革第4ステージに向けてコンセプトを再整理。
- ・市役所改革の使命やめざす姿、職員が持つべき行動指針をミッション・ビジョン・バリュー（MVVモデル）で整理。分かりやすく示すことで職員の共通認識を図り、市役所改革の推進力をさらに高めていく。

ミッション（市役所改革の使命・役割）

上質な生活都市の実現

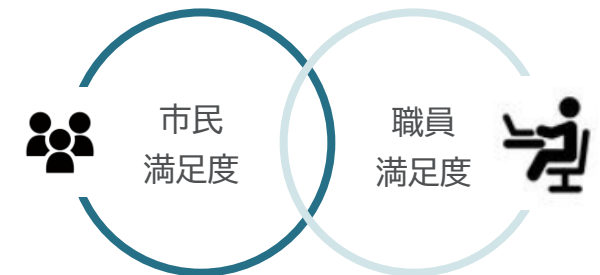
社会・経済環境のめまぐるしい変化や、人口減少・少子高齢化社会の到来を迎える中、多様化・複雑化する行政課題に対応するため、これまでの価値観や意識、業務手法などを抜本的に改革し、本市がめざすまちの姿「上質な生活都市」を実現します。



ビジョン（市役所改革がめざす姿）

市民満足度の高い市役所・職員満足度の高い市役所

市民との対話を通じ、本当に必要なことは何かを考え、真に市民が求める付加価値のある質の高いサービスを提供する市役所。そして、職員が有機的に活動でき、成長を実感し、職員にとって働きやすい・働き続けたい市役所をめざします。



バリュー（行動指針・価値観）

自ら考え・自ら見直し・自ら行動する

現状の行政サービスや手法にとらわれることなく、自ら考え、解決策を提案し、組織内で議論を交わし、行動します。

市役所改革によりめざす姿

- 真に市民が求める付加価値のある質の高いサービスを提供する、市民満足度の高い市役所
- 職員が有機的に活動でき、成長を実感し、職員にとって働きやすい・働き続けたい、職員満足度の高い市役所



方針1：組織・人づくり改革

めざす姿

- ・ 職員が仕事へのやりがい・働きがいを持ち、一人ひとりがその能力を発揮することで、質の高い行政サービスを提供する。
- ・ 職員が主体的に改革に取り組むことができる、組織風土・文化を醸成する。

考え方

- ✓ 多様化・複雑化する行政課題を踏まえ、職員に求められる能力等を整理し、戦略的な人材育成・能力開発に取り組む。
- ✓ 職員一人ひとりが能力を発揮できる環境を構築するために、働き方改革を推進する。
- ✓ 職員の人材確保に向け、採用制度の見直しや魅力ある職場環境を構築する。
- ✓ 職員が学び、成長し、やりがいを実感できる機会を積極的に提供する。
- ✓ 改革に取り組む職員や組織を後押しするために、新たな制度構築や職場風土の変革に取り組む。

主な取組例

- | | |
|-------------------|----------------------|
| ① 職員成長・育成方針の改訂 | ② 多様な働き方推進に向けた制度改革 |
| ③ 人事制度の見直し | ④ 人材確保に向けた制度見直しや環境構築 |
| ⑤ 局区主体の人材育成 | ⑥ 職員の学習・成長機会の提供 |
| ⑦ 改革を後押しする職場風土の醸成 | ⑧ 職員ポイント制度の導入 |

現行プラン等から例示的に掲載。今後、全庁照会により取組内容の検討を進める。

方針2：行政サービスの最適化

めざす姿

- ・ デジタル技術やデータを活用し、行政サービスの選択肢を増やすことで、多様化・複雑化する市民ニーズに対応する。
- ・ 事務処理の効率化や無駄の排除、デジタル技術の活用等により行政運営を効率化する。

考え方

- ✓ 市民本位の行政サービス改革を徹底し、利便性と質の向上を図る。
- ✓ 市民目線で一連のサービス全体が、「すぐ使えて」「簡単」で「便利」であることをめざす。
- ✓ デジタル化等による業務効率化を図り、生み出されたリソースを活用することで、より「親切」で「丁寧」なサービスを提供する。
- ✓ デジタル・データ等の活用により、事務処理を効率化する。
- ✓ 効率的かつ効果的な行政事務執行のため、事務事業の徹底的な見直しを図る。

主な取組例

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| ① 窓口DXの推進による窓口のあり方見直し | ② 学校・保育所事務のDX推進 |
| ③ 公共施設等におけるキャッシュレス促進 | ④ 市役所内部事務のデジタル化推進 |
| ⑤ AI・RPAの利活用 | ⑥ 庁内共通業務の標準化 |
| ⑦ 定型的業務の集約化 | ⑧ 直営業務の見直し |

現行プラン等から例示的に掲載。今後、全庁照会により取組内容の検討を進める。

方針3：協働・連携の推進

めざす姿

- ・市民や地域、企業など多様な主体と、それぞれが持つ強みを活かし、様々な分野で協働・連携することで、行政単独では実現できない新たな価値を創出する。

考え方

- ✓ 幅広い世代が、地域活動へ積極的に参加できる仕組みを構築する。
- ✓ 市民の参画と協働を推進し、行政情報を広く発信しながら、市民の意見を政策に反映する。
- ✓ 業務効率化で生み出された人員を活用し、定型的業務中心から相談支援業務中心への転換を図る。
- ✓ 自主自立のまちづくり活動を支え、地域力の維持・向上を図るよう支援体制を充実させる。
- ✓ 民間活力を効果的に活用し、効率的かつ効果的な行政事務執行を実現する。

主な取組例

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| ① デジタル技術を活用した地域活動促進 | ② 広報広聴改革 |
| ③ 窓口における相談支援体制の強化 | ④ 地域へのアウトリーチ強化 |
| ⑤ 民間ノウハウの有効活用 | ⑥ 外郭団体との連携強化 |
| ⑦ 広域的取組の推進 | ⑧ 多様な主体との連携による自主財源の確保 |

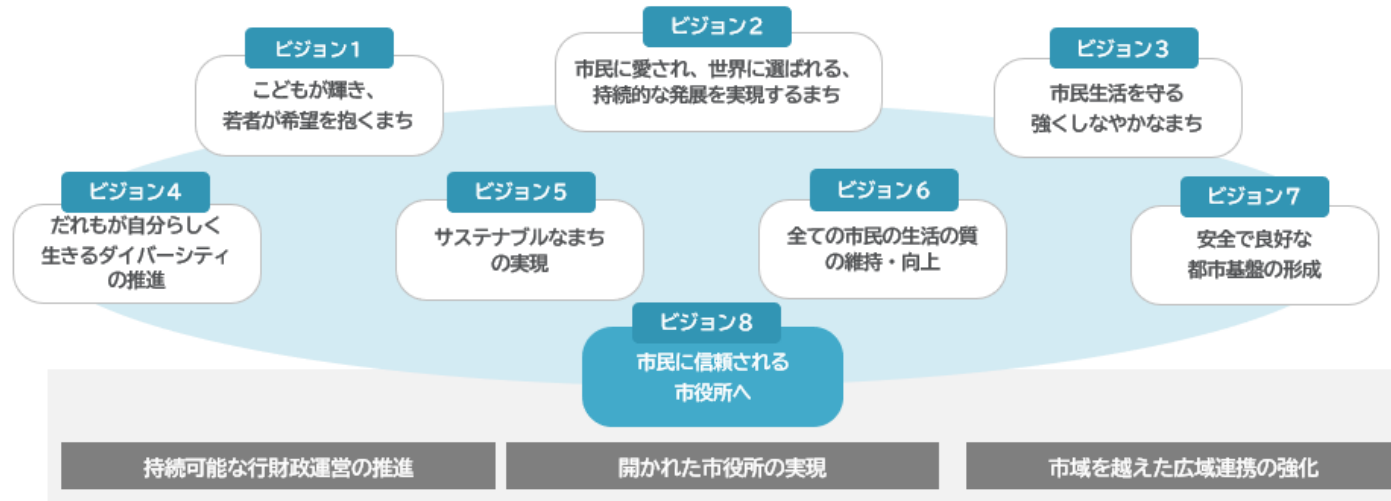
現行プラン等から例示的に掲載。今後、全庁照会により取組内容の検討を進める。

【めざすまちの姿】

上質な生活都市

次期総合計画
(骨子案を加工)

住みたい、住んでみたい、訪れてみたい まち



次期市役所改革プラン 体系

ミッション：上質な生活都市の実現
ビジョン：市民満足度の高い市役所、職員満足度の高い市役所
バリュー：自ら考え、自ら見直し、自ら行動する

コンセプト

方針1：組織・人づくり改革
方針2：行政サービスの最適化
方針3：協働・連携の推進

基本方針

【プラン名称】

市役所改革プラン2027（市役所改革第4ステージ）

【計画期間】

令和6年度（2024年度）～令和9年度（2027年度）

市民満足度向上に繋がる取組
職員満足度向上に繋がる取組

取組

財政等に関する計画

市役所改革を推進するために

市役所改革は、あらゆる分野・施策で進めていくものであり、各事業を所管する各局・区が主体となって取り組む必要があることから、推進するための全庁的な体制を構築する。



推進本部

市長を本部長、副市長をプロジェクトリーダーとする「熊本市改革プロジェクト推進本部」により、市役所改革を推進する。



外部有識者の参画

市役所改革の推進にあたり、行政の視点のみではなく、専門的な知見に基づく助言を得ることにより、取組の有効性を高め、取組の推進に繋げる。

また、学識者や報道機関等、有識者で構成される外部審議会「市役所改革推進委員会」を設置。外部の視点から市役所改革の進捗やプラン内容の見直しについて審議する。



各局区による改革推進

独自の改革推進に向け、必要に応じてプロジェクトチームを設置するなど、各局・区長のマネジメントのもと取組を推進する。

加えて、改革に取り組むプロジェクトチームが参画するオンラインコミュニティ「改革共創プラットフォーム」において、他部署職員と繋がり、情報共有を行うことで、取組の更なる加速化や好事例の横展開を図り、改革の好循環を創出する。



局区横断のプロジェクト推進

施策によっては、一部の局区だけでは取組が容易でないものも想定されることから、必要に応じて、局区横断のプロジェクトチーム等を設置し、改革の推進力を高めていく。



改革人材の育成

改革人材育成プログラムを強化。プロファイリングにより受講前後の変化を可視化し、効果測定を行う。専門家の面談も盛り込み、本人の特性に応じた育成を行う。

また、過去受講者のフォローアップを行い、受講して終わりではなく、改革インフルエンサーとして継続的に活躍するためのバックアップを行う。

令和6年1月又は2月：市役所改革推進委員会（次期プラン案 意見聴取）

2月：改革プロジェクト推進本部（次期プラン策定）

3月：市議会報告