

01 改定の背景／方針の位置づけ

本編 P2～P4

■ 改定の背景

新☆人材育成基本方針（平成27年3月）策定から、約10年が経過し、社会情勢や職員を取り巻く環境は大きく変化している。そのような中、総務省より、人材育成のみならず、人材確保や環境整備を戦略的に進めるための新たな指針として、「人材育成・確保基本方針策定指針（令和5年12月）」が公表された。

今後、職員そのものの人数や業務の見直しのほか、人材の確保や質（本来の能力の発揮、業務の改善・効率化、DX化）による生産性向上の取り組みが不可欠である。

本方針は、今後必要な人材育成・確保について、具体的な取り組みを含めて検討し示したもの。

■ 方針の位置づけ

久留米市総合計画「久留米未来デザイン計画2035」
優しさ 豊かさ 輝き あふれるまち

その他の各種計画

人材育成・確保の取り組みを施策推進（市民貢献）の原動力に！

久留米市人材育成・確保基本方針
～働き続けたい 働いてみたい 久留米市役所～

02 久留米市職員の現状と課題

本編 P5～P9

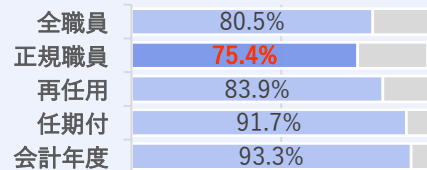
■ 久留米市職員の現状

組織や職員の現状と課題を把握するため、令和7年度に市職員を対象としたアンケートを2回実施

（1回目）ウェルビーイング検査 結果は、民間企業と比較した場合、組織全体の傾向として「人間関係に関する満足度は高め」「仕事への活力・満足度（やりがい）や組織への愛着は低め」
（2回目）1回目の結果を踏まえ、「やりがい」や「愛着」などに関するアンケートを実施 主な結果は以下①～⑤

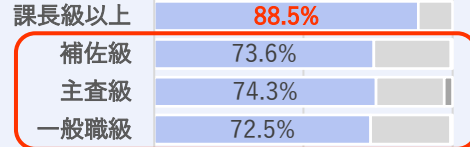
職員アンケートの主な結果

①「やりがい」を感じている職員を「雇用別」でみると…



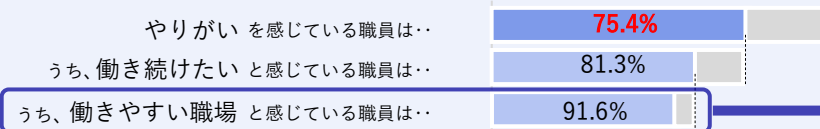
■ 感じている ■ 感じていない ■ その他

②「正規職員」を「職位別」で見ると…

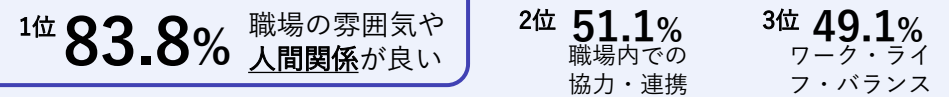


⇒ 監督職以下が低い！

③「やりがい」「働きやすい職場」の関連性は…



④「働きやすい職場」に必要な要素は…



⑤職場における「人間関係」を分析するため、職位に着目。それぞれの職位に求める役割に関するデータを詳しく見てみると…

✓ 主査に求める役割

回答者：課長

1位：業務状況の把握 (68.4%)

2位：部下との信頼構築(58.6%)

回答者：主査

1位：部下との信頼構築(66.0%)

2位：業務状況の把握 (57.6%)

✓ 補佐に求める役割

回答者：課長

1位：業務状況の把握 (72.4%)

2位：部下との信頼構築(70.7%)

：

9位：適宜適切な判断 (9.2%)

回答者：主事・主任主事

1位：業務状況の把握 (54.2%)

2位：部下との信頼構築(53.7%)

：

4位：適宜適切な判断 (34.7%)

「やりがい」に着目し、アンケートや各部局へのヒアリングから分析した結果は…

この結果から推測される職場の状況は…

組織や職員が抱えている課題

《やりがいに関する課題》

組織への愛着ややりがいの実感が低め

やりがいの低さにつながる要因

《全体》

・人間関係を詳しく調べてみると…

職位間の人間関係の悪化がやりがいの低下につながっている

《職位ごと》

・マネジメントに不安を持つ管理監督職 **77.8%**

・監督職は、担う事務作業が増加し、マネジメントに時間が割けない

・一般職は、日常業務で精一杯で、業務本来の意義や市民貢献を考えると時間がない

《職種ごと》

・専門職は、雇用目的からイメージする理想と実務の乖離

・事務職は、重要な調整等を成果が見えにくい業務と認識してしまう

《職場ごと》

・専門職が多い職場では「成果が見えにくい業務」が事務職に偏る傾向

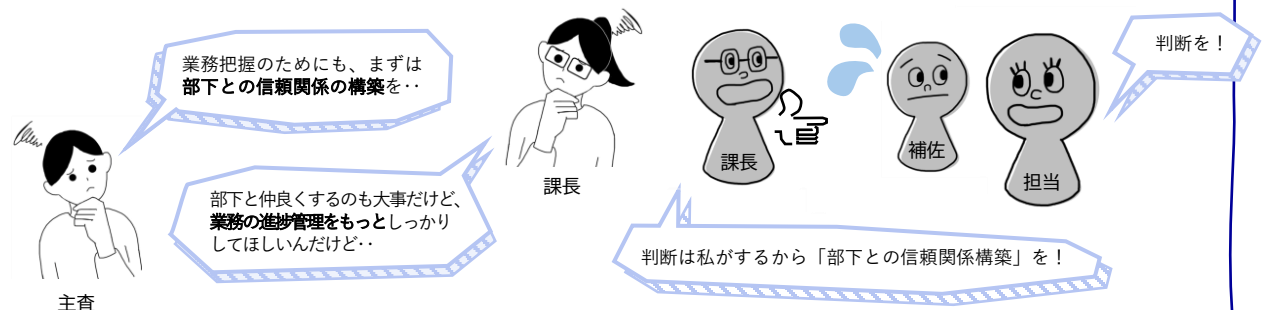
・窓口・相談が多い職場では、激しい感情の受け止めや対応の長期化等で疲弊しやすい

課題1

《役割認識に関する課題》

「課長と主査」など、職位間でお互いに求める役割認識の間にギャップ

上司と部下が、その間の監督職に対して求めている役割認識にギャップ



課題2

このような現状から、特に「やりがいの向上」や「役割認識の共有」が課題であることが明らかに

裏面へ

03

めざす職員像とめざす職場像

本編 P10～P14

■めざす職員像

久留米を想い 市民に寄り添いともに考え 自ら行動する職員

<必要な要素>

市民目線

変革・成長

公務員としての自覚

協働・連携

「人」を大切に

■めざす職場像

互いに尊重し合い 安心して働ける職場

<必要な要素>

心理的安全性

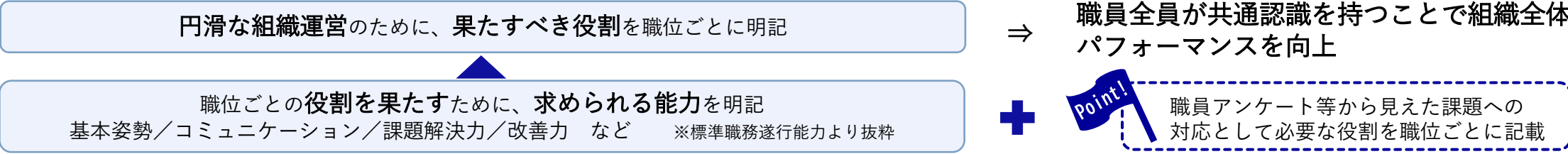
相互理解

挑戦と成長を促す風土

04

職位ごとに果たすべき役割と求められる能力

本編 P15～P24



05

具体的な取り組み

本編 P25～P47

⇒ 具体的な取り組みを進める実施主体を明記（研修部門・人事部門・行革部門・職場）

柱	人材育成			働きやすい職場環境づくり		人材確保・定着	
分野	1 人材育成手法の充実	2 人事管理制度による育成	3 多様化する市民ニーズへ対応するための人材育成	4 職場環境の整備	5 職員を大切にする職場づくり	6 働き続けたいと感じられる職場づくり	7 人材の確保
具体的な取り組み (例)	01 OJTの推進	04 適材適所による人事配置及び育成	06 専門職やデジタル人材の育成	07 業務の生産性向上	09 風通しがよく、成長を促す職場風土の醸成	12 「やりがい」と「働きやすさ」に着目した取り組みの推進	13 魅力の発信・採用プロモーションの実施
	02 OFF-JTの充実	05 成長につながる人事評価		08 オフィス改革の推進	10 ワーク・ライフ・バランスの推進		14 選択できる採用試験の充実や採用前プログラムの実施
	03 自律的成長の支援				11 心と体の健康保持・増進		
	✓ OJTを進めるための職場づくり【研修】【職場】 部下のやりがいに着目したマネジメント向上研修を実施。コミュニケーションがとりやすく、安心してOJTに取り組める職場づくりを進める。 ✓ キャリア形成に関する研修の実施【研修】 久留米市職員としての将来像を思い描き、進んで自己啓発に取り組む意識を高めるため、キャリア形成に関する研修を実施する。			✓ 職員アンケートの実施【研修】【人事】 定期的にアンケートを実施し、研修の見直しやマネジメントへのフィードバック等に活用。 ✓ 1 on 1 面談の実施【職場】 職員一人ひとりの思いや働き方の希望等について、所属長と話をする場を設ける。		✓ やりがいの醸成【研修】【人事】【職場】 OJTの推進、成長につながる人事評価などを通して、やりがいを醸成する。 ✓ 多様な人材が受験しやすい採用試験の拡充【人事】 採用枠の拡大やWEB面接の実施など、多様な経歴を持つ層の受験機会を拡大する。	

06

推進体制

本編 P48～49

研修部門、人事部門、職場（部総務、課・チーム）がそれぞれの役割を果たしながら連携して人材育成の取り組みを進める。職員は自己啓発や職場風土づくり等に努める。