

広域圏職員の 目的別コミュニティ形成 & 人材育成

こおりやま広域圏 研究塾 2 班

目次

01 メンバー

02 現状

03 理想

04 課題

05 先進事例

06 提言内容

07 まとめ

メンバー

◎松本ちひろ
一郡山市一

富山絵梨香
—猪苗代町—

本田雅人
—須賀川市—



○遠藤一心
一本宮市一

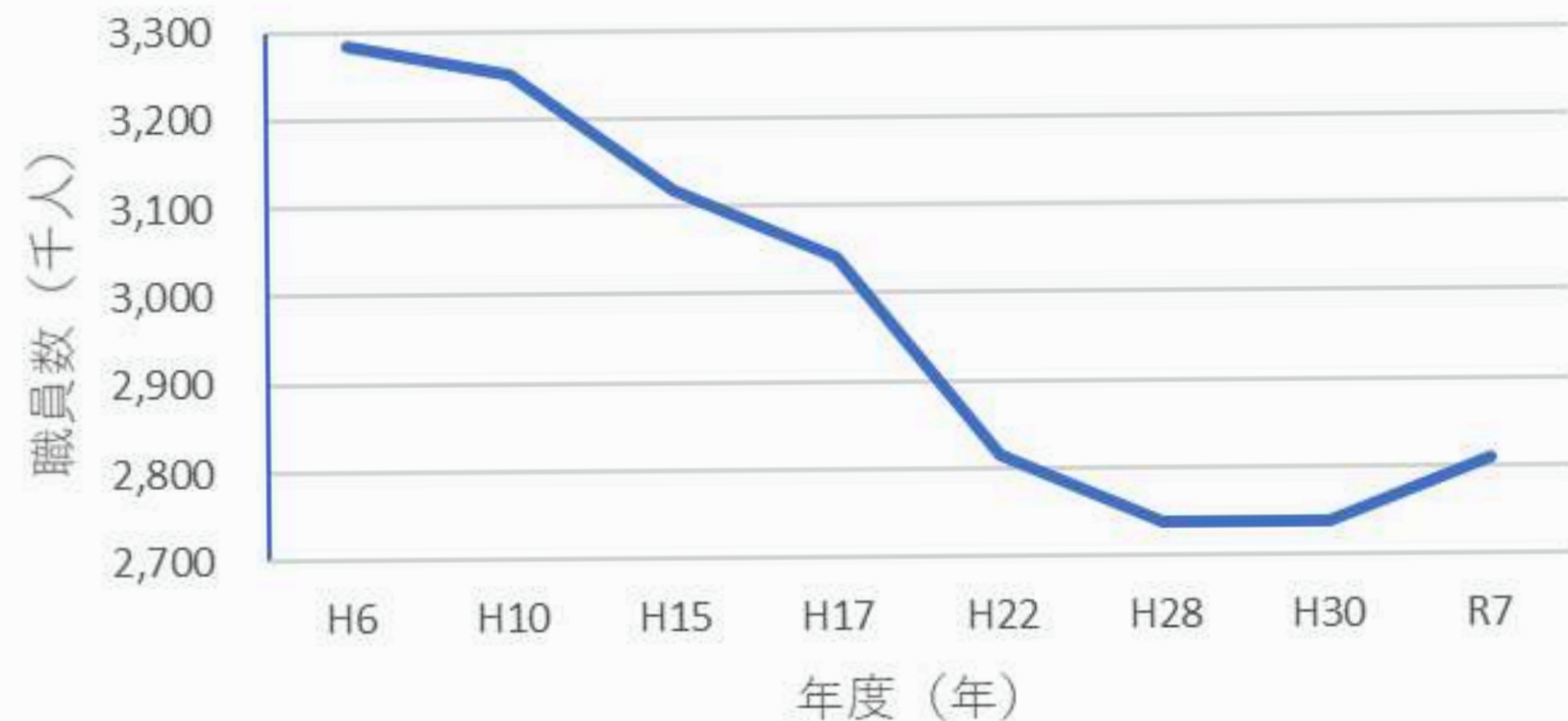
太陽太戸
 一三春町一

石井尚樹
—田村市—

こおりやま広域圏

現状①・職員数

地方公共団体の職員数の推移



出典：総務省HP「地方公務員数の状況」

職員数は減少傾向にある

- ・ 職員を増やすのは財政上困難
- ・ 最少の人数で最大の効果を出すことが求められる

公務員一人ひとりの
能力開発・資質向上・
成長できる環境づくりが必要

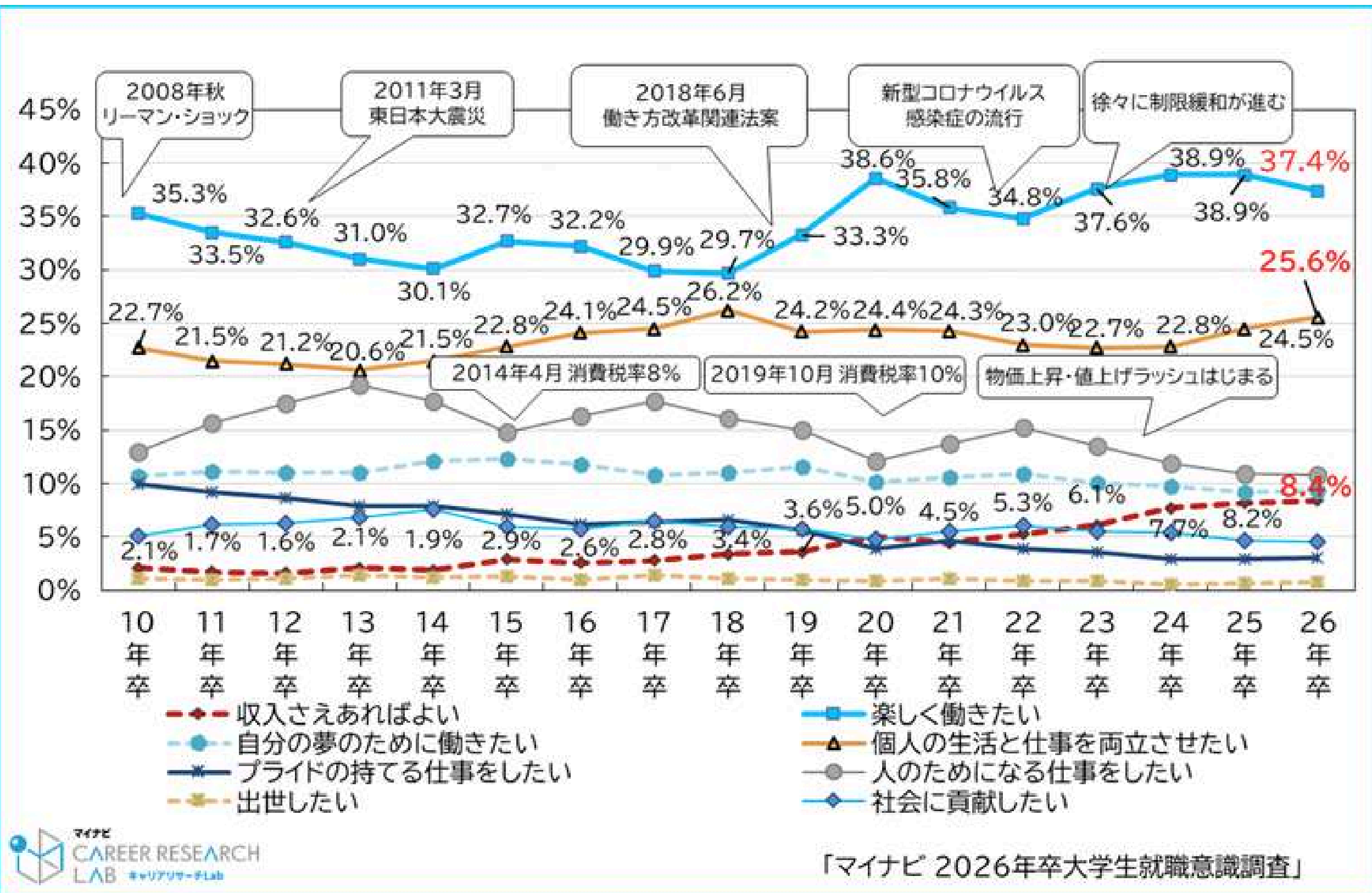
現状② 若者の特徴

2025年時点の年齢	特徴
25～29歳 中堅社員	キャリアの最初がコロナ禍 オンライン、生成AIの普及とキャリア掲載が同時期
19～24歳 新入社員	高校生～就活生の頃の青春がコロナ禍 高校でオンライン授業多様な働き方が当たり前の中就職
13～18歳 大学生	中学高校がコロナ禍 1人1台タブレットが標準 生成AIを活用して学習・探求する力が問われている世代

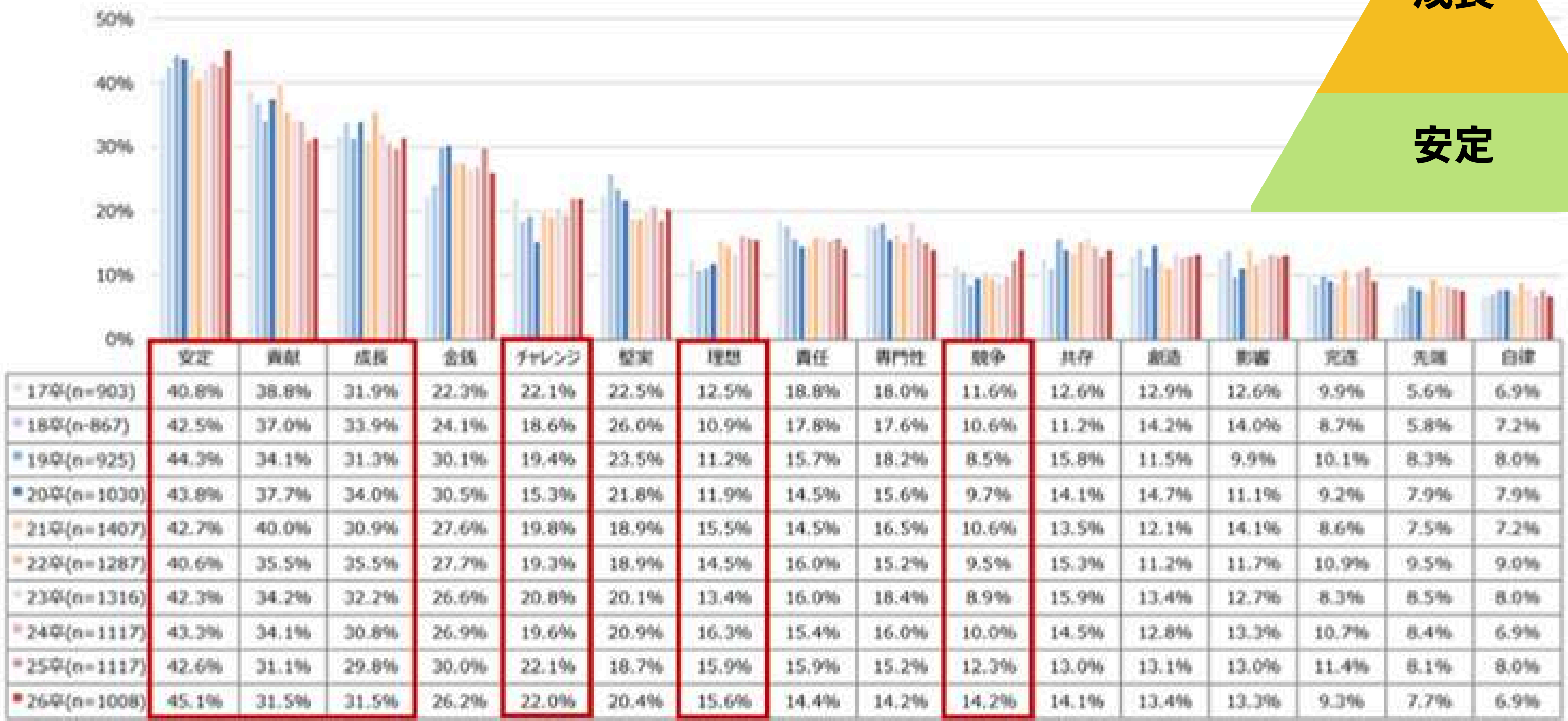
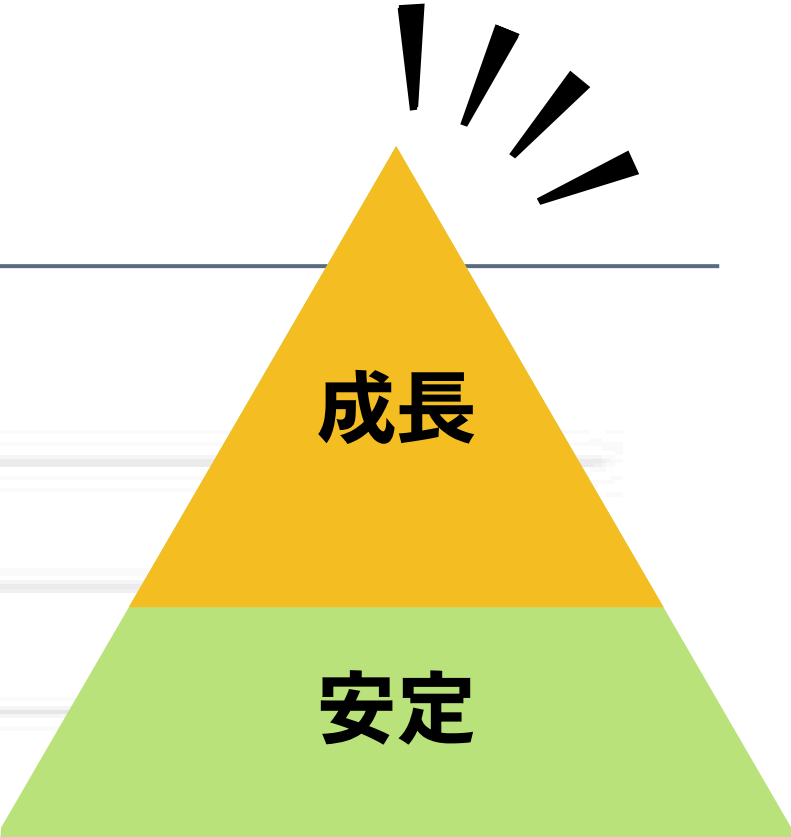
生成AI・オンラインが活用できる場＝若者に選ばれる働きやすい職場

出典：Z世代キャリア研究所・一般社団法人日本若者キャリア支援協会「Z世代が生きてきた「社会と働き方の歴史」～なぜ、Z世代の価値観はこうなったのか？～」

現状③ 若者の特徴



理想① 若者が仕事に求めること



出典：リクルートマネジメントソリューションズ「2026年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査」

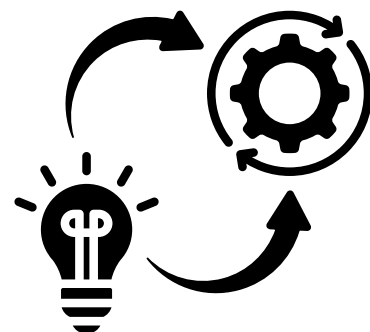
理想② 役所が職員に求める能力・能力開発のために必要な取組み

図表 10 「業務に必要な知識・技能」に関する能力開発のために求められる取組(複数回答) (n=277)

	マデニ ュー アル 化 ・ 知 識 ・ 技 能 の 化 ・	の知 仕組 み技 能の 継承	実研 施修 ・勉 強会 の	の実 践的 な習 得機 会	の自 主的 に学 ぶた め	考キ 慮リ たア 人パ 事ス 異を 動	部 分 の充 当	の協 働や 外部 有識 者	不 足 部 分 の充 当	外 部 委 託 に よ る	そ の 他
①所属部署が所管する業務の専門知識	76.5%	69.3%	59.9%	58.1%	30.0%	35.4%	6.9%	17.0%	0.4%		
②住民向けのわかりやすい公表資料の作成	47.7%	38.3%	69.3%	65.0%	25.3%	11.6%	5.1%	10.5%	0.4%		
③統計の収集・分析	57.8%	38.3%	62.1%	58.5%	22.4%	9.7%	7.6%	16.2%	0.4%		
④人口や経済データ等の推計	58.1%	38.3%	59.6%	57.0%	20.9%	10.8%	9.0%	16.2%	0.4%		
⑤対人スキル(窓口業務等)	29.2%	31.0%	80.9%	72.9%	17.7%	18.4%	2.5%	5.4%	0.4%		
⑥ファシリテーションスキル(市民参画のワークショップ等)	28.9%	32.9%	74.4%	71.1%	22.4%	14.8%	15.9%	6.5%	0.4%		
⑦事業全体を俯瞰したマネジメント	24.2%	44.8%	71.5%	57.8%	21.7%	30.0%	5.1%	2.2%	1.1%		
⑧各方面(庁内・庁外)との調整	19.9%	43.7%	32.9%	72.6%	14.8%	22.7%	4.3%	0.7%	1.4%		
⑨取組評価のための目標・指標設定	29.6%	29.2%	66.8%	40.4%	18.4%	11.2%	4.3%	1.4%	3.6%		

出典：三菱UFJリサーチ＆コンサルティング自治体経営改革室「地方公務員の能力開発に関する調査報告」

知見の
共有・承継



知見の
実践

理想③ 国の人材育成方針

第3章 人材育成・確保の検討事項

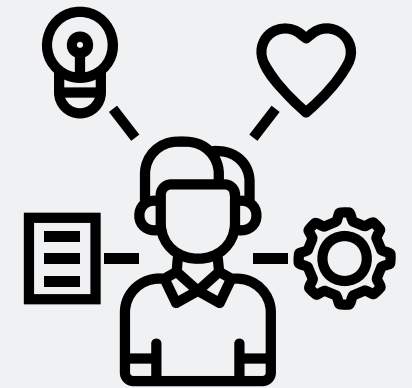
1 人材の育成

(1) 人材の育成プログラムの整備

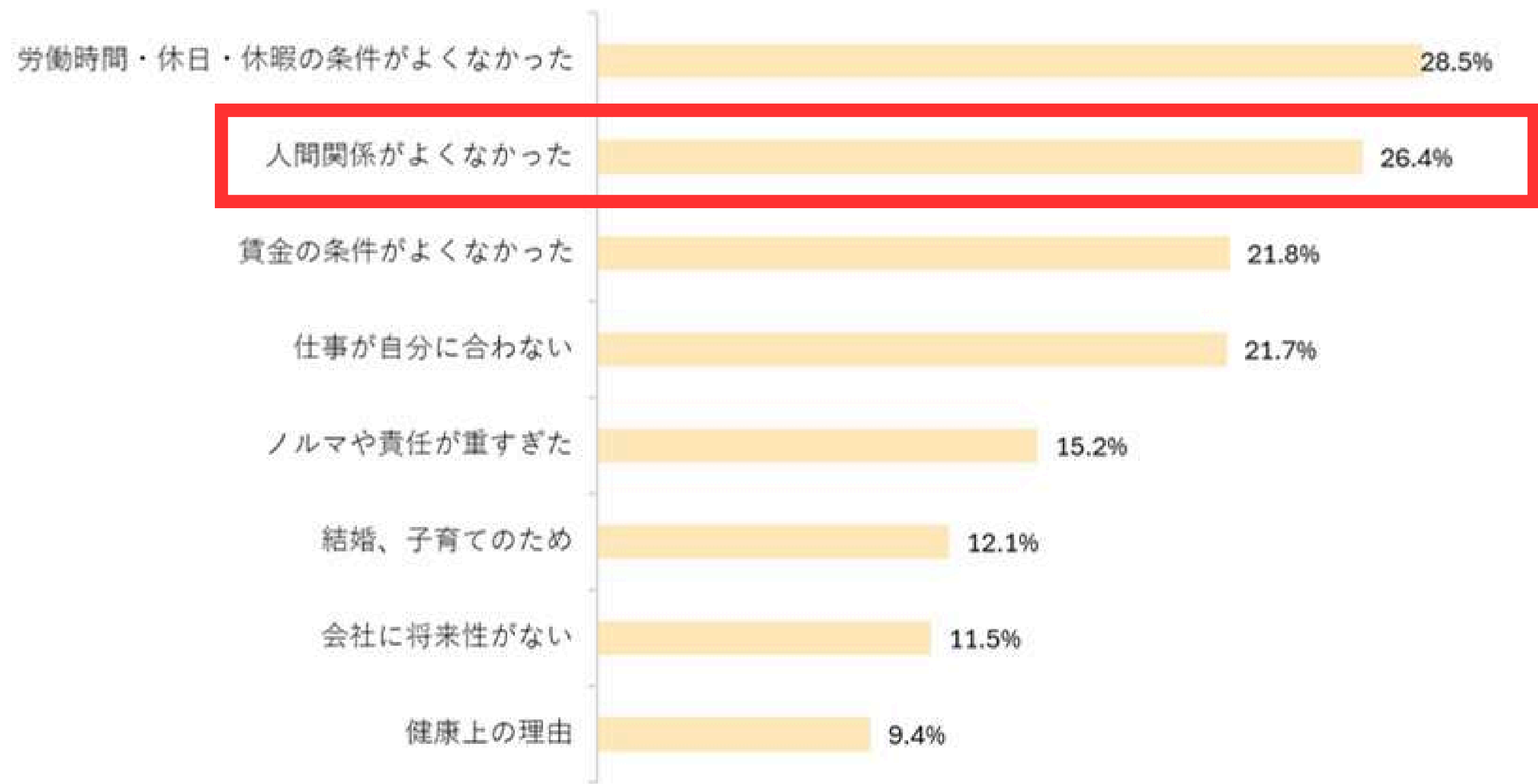
当該育成プログラムの整備に当たっては、育成の対象となる職員や現場のニーズを丁寧に汲み取った上で、職種、階層、専門性等に応じて必要となる知識・技能の要件を定義し、当該知識・技能を習得するのに必要となる育成手法を体系的に整理すること。

(2) 人材の育成手法の充実

職員が主体的に獲得（リスクリング）や向上（スキルアップ）に取り組み、自らキャリア形成できるよう、職務を通じての日々の研修（OJT）を通じた実務能力の向上はもとより、高度で専門的な知識・技能の習得や、他の地方公共団体や民間企業の職員等とのネットワークづくり、自発的な学習による幅広い知識・技能の習得等、職員のニーズを踏まえた多様な学習機会を確保すること。



課題① 若者が仕事を辞める理由



出典：厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査の概要」
(表17 性・年齢階級・最終学歴・雇用形態・初めて勤務した会社での勤続期間階級、最終学校卒業後初めて勤務した会社をやめた主な理由別在学していない若年労働者割合)

課題② 役所目線での業務上のネットワーク構築に関する課題

図表 4 「業務上のネットワーク構築」に関する課題(複数回答)

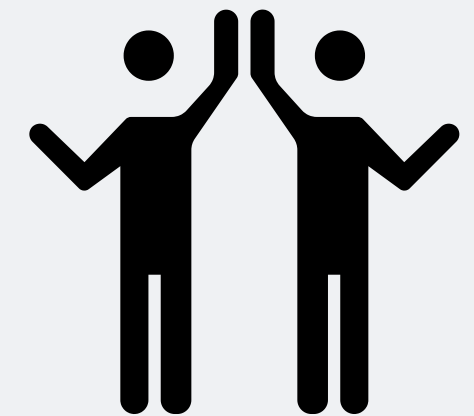
	特定の職員しか構築していない	多忙で構築機会がな	異動頻度が高く構築しづらい	配属される部署によって構築機会がないことがある	その他	特に課題はない
⑩庁内(同等職位までの職員)	28.2%	23.8%	2.9%	40.1%	5.1%	28.2%
⑪庁内(上級職位の職員)	33.2%	22.0%	4.3%	33.9%	4.3%	28.5%
⑫(※市区のみ)自市区がある都道府県の職員	33.5%	14.5%	7.4%	47.6%	2.2%	24.5%
⑬同一都道府県内の地方公共団体の職員	34.3%	21.3%	10.8%	52.0%	2.2%	22.7%
⑭他都道府県の地方公共団体の職員	26.4%	13.7%	4.7%	43.3%	1.8%	35.7%
⑮協働相手先(地域住民、NPO、事業者等)	37.9%	16.2%	12.6%	69.7%	1.8%	13.7%
⑯学識経験者	37.9%	12.3%	6.5%	67.5%	1.1%	18.8%

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング自治体経営改革室「地方公務員の能力開発に関する調査報告」

人材交流・人材育成における私たちが考える課題感

○現状も交流はあるが・・・

- ・ 広域圏幹事会・・・管理職等、目上の方が対象
- ・ 研究塾・・・広域圏の若手職員が集まれるが、ごく少数



広域圏の多くの職員が交流できる場がほしい

○業務に並行し、自己研鑽・研修・引継ぎ等やりたいことがあるが・・・

- ・ 自分の業務との時間配分が難しい



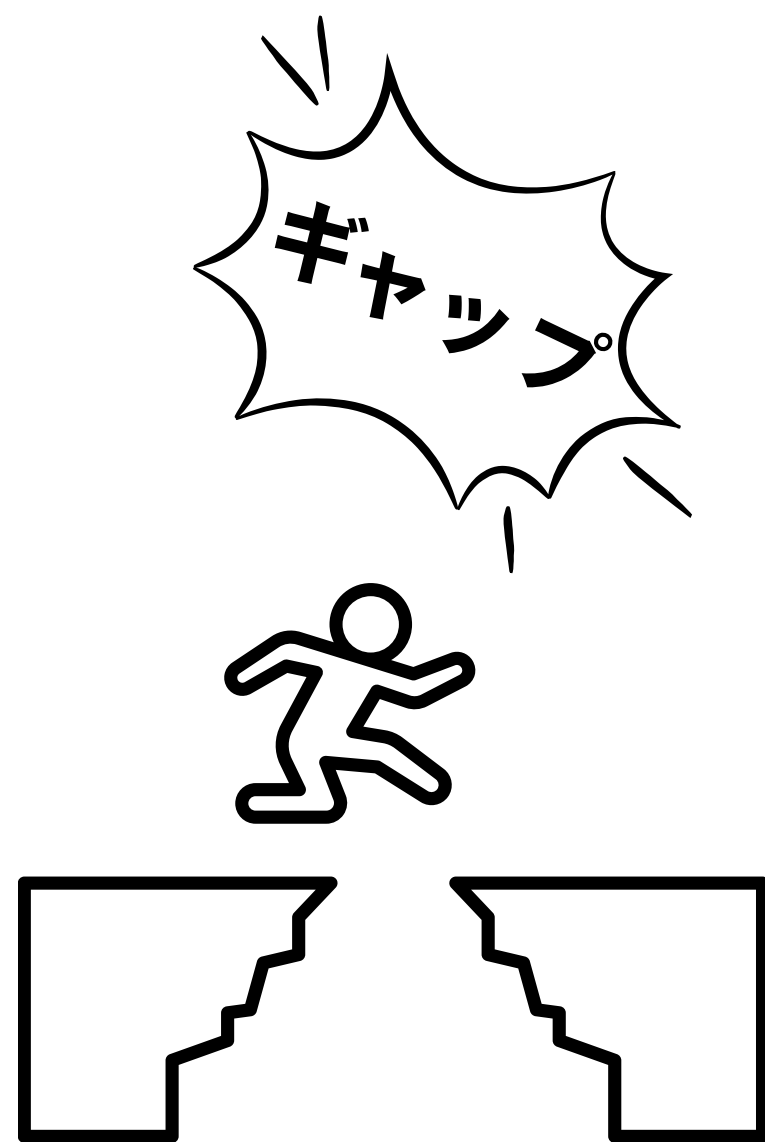
やりたいことに挑戦でき、成長する機会があるとよい

楽しく成長するために、現状を変えるための取組や支援制度がほしい

理想の職場

○楽しく成長できる職場

- ・やりたいことに挑戦できる
- ・できることを増やしていける
- ・良好な人間関係



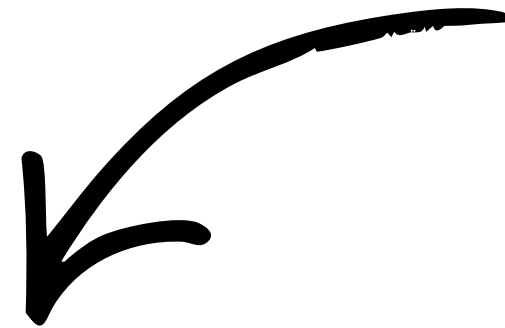
現状

- ・ 職員数の減少による、1人あたりの業務量増加・属人化
- ・ 自己研鑽と自分の業務の配分が難しい
- ・ 業務上の人間関係が希薄



理想の職場に

近づけるには・・・



現状

- ・ 職員数の減少による、1人あたりの業務量増加・属人化
- ・ 自己研鑽と自分の業務の配分が難しい
- ・ 業務上の人間関係が希薄



課題

- ・ 業務の悩みが相談できない
- ・ 引き継ぎ不足
- ・ 自己研鑽と自分の業務の配分が難しい

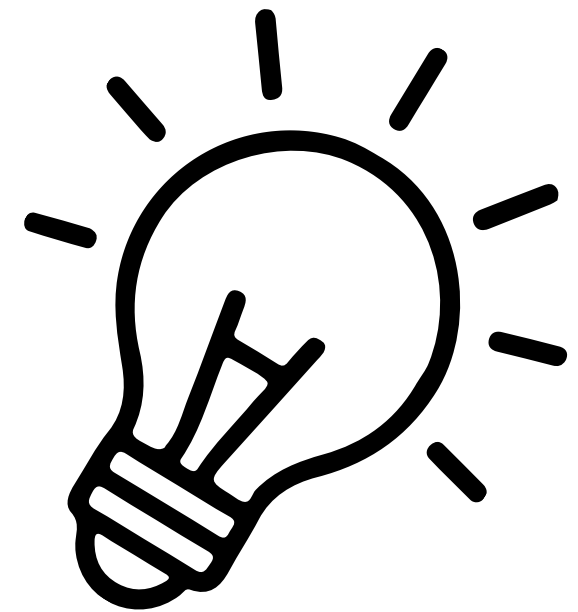


解決策

20%ルールを活用した
「目的別コミュニティ」の形成

課題

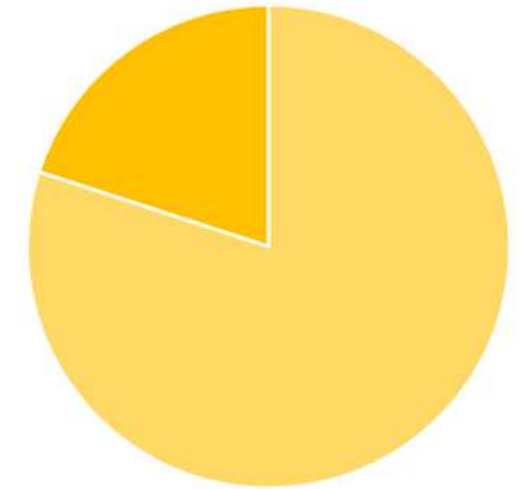
- ・ 業務の悩みが相談できない
- ・ 引き継ぎ不足
- ・ 自己研鑽と自分の業務の配分
が難しい



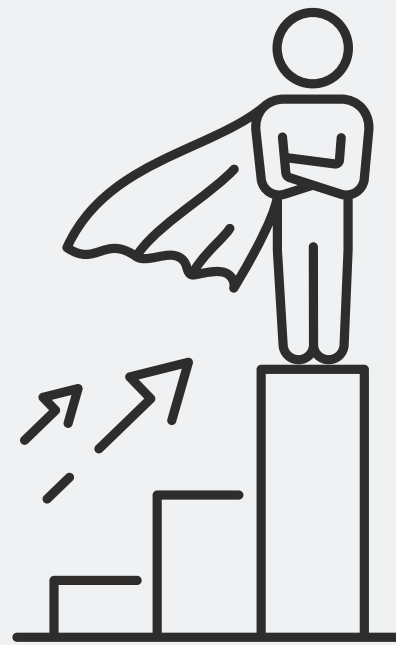
先進事例① 福井市役所 福井市版20%ルール

20%ルールとは？

勤務時間の**最大20%**を通常業務以外の活動に活用できる制度



職員の主体性・スキル向上



職員のモチベーションの向上



先進事例②20%ルール活用例

福井市役所 チャレンジみらい予算

チャレンジみらい予算とは

- ・若手職員がチャレンジできる場を創出し、政策形成能力ややる気の向上を図るとともに市民生活の向上や地域活性化を目指す取り組み。

	概要	人数	伴走支援	市長説明	事業実施への関与
個人提案	個人で自所属に関する事業を提案	原則個人	なし	原則なし	原則なし
チーム提案	チームで自所属or他所属に関する事業w提案	原則5人以内	あり	あり	チームが直接プレゼン

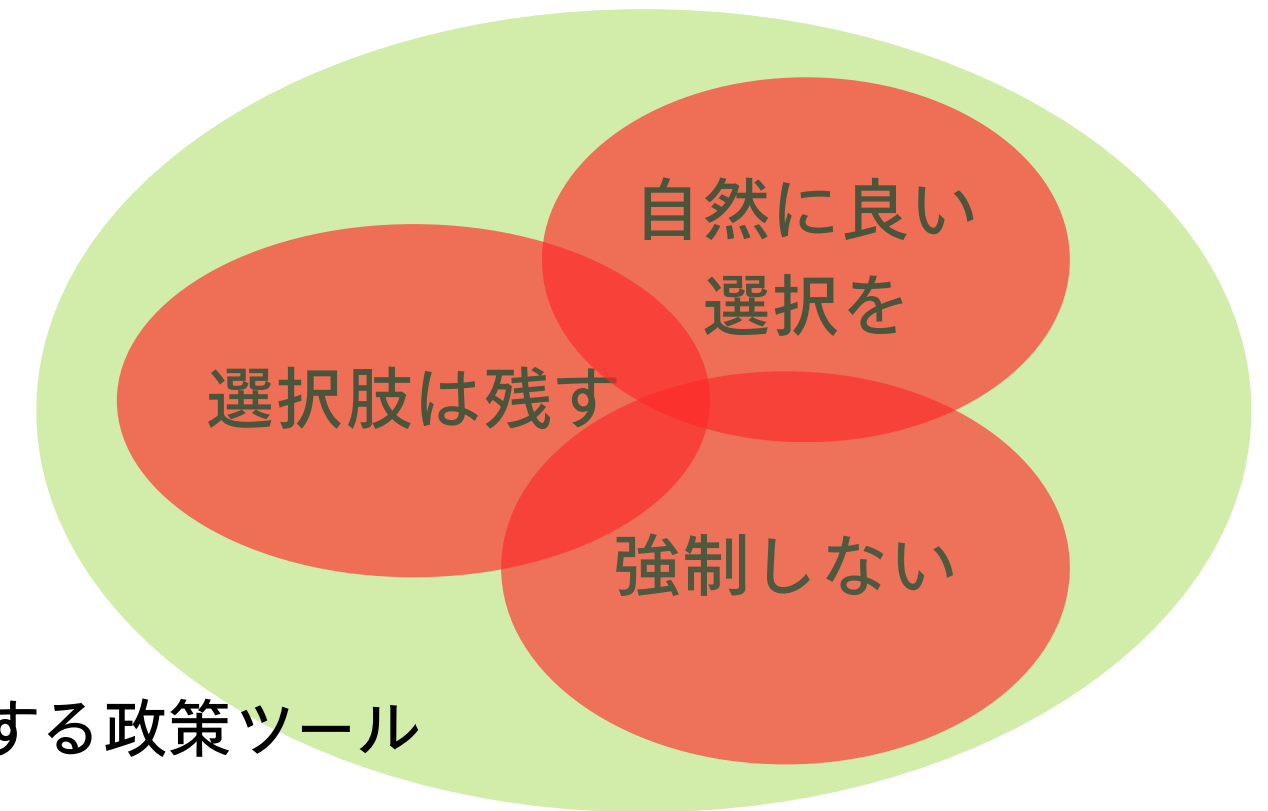
先進事例③福井市20%ルール活用例 ナッジユニット

ナッジ・ユニット

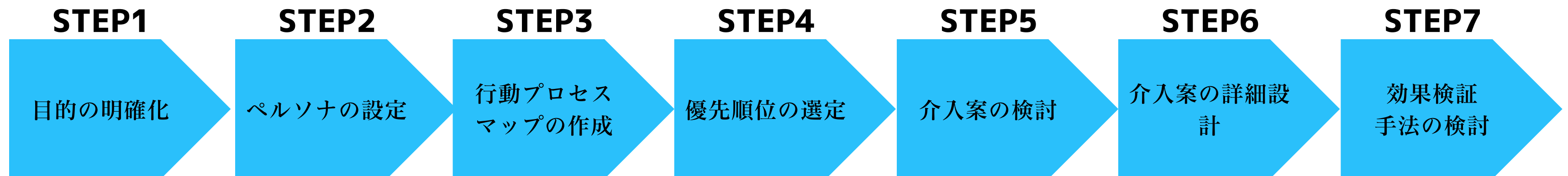
福井市役所内にあるナッジの考え方を自治体運営に取り入れ、普及・支援をするための専門チーム。

ナッジ（nudge）とは

行動科学の知見に活用により、人々がより良い選択をできるように手助けする政策ツール
例）階段の見えるところに消費カロリーを表記し、階段の利用者を増やす。



ナッジ検討プロセスモデル



ナッジ通信



福井市は
ナッジ理論を取り入れた
政策づくりに取り組んでいます

「償却資産ナッジ」で**大きな効果**が…！！

令和5年度に資産税課さんとともに取り組んだ「償却資産ナッジ」の検証結果をご紹介します！

ナッジの概要

償却資産の所有者に対し、**㊦**のような封筒を使って期日までの税申告の促進に取り組みました

令和6年1月19日（金）までに
償却資産の申告をお願いします。



取り入れたナッジのポイント

① タイムプレッシャー

封筒に期限を印字することによって、開封しなくてもいつまでに何をしなくてはいいのかわかりました

② 申告ガイドの簡素化

償却資産制度自体が複雑で分かりにくいこともあり、申告ガイド(㊦)の情報量の削減に取り組みました



実施結果

初めて申告する方(新規申告者)の申告率が大幅向上！



提出期限を封筒とガイドの二か所に入れるだけで期限内申告率がこんなに向上するとは想像もつきませんでした！
少ない手間で簡単に業務の標準化につながり、担当者負担軽減に役立っています！



大きな効果が得られた一方で、…

1回目以降の申告者(過去に申告したことがある方)には効果が確認されませんでした。
可能性として、償却資産制度への「慣れ」の影響で、申告期限ギリギリに提出してしまうことが予想されます。

効果

※年間500件の新規申告を想定

年間72件分の催告コストが削減！

今回実施した封筒へのタイムプレッシャーによって、
●申告書の再送付
●電話、訪問による催告
に要する業務の手間が削減されました！

ナッジで
仕事が減った！



無関心層に
行動変容
を促すには？

成果につながる健康増進施策のヒント

3/9(水) オンラインセミナー | 7.12(金) 13:30-16:40 | 無料 | 参加無料

告知

ナッジユニットメンバーが
全国の自治体職員向けに
セミナー講師を務めます！

行動科学の力で 社会をより豊かに。

ナッジ通信 2024年6月号 Vol.13

発行日：2024年6月18日
編集・発行：福井市ナッジ・ユニット
(事務局：総合政策課)

先進事例③ 群馬県庁地域づくり協議会 市町村向け交流会

- …県主催で、**県内市町村が参加対象**のオフライン交流会
- 業務として参加可能**（任意）
- 開催場所は高崎市など県内中心部が基本

課題

遠い市町村は参加しづらい



検討案

エリアごとに分けた
交流会の開催



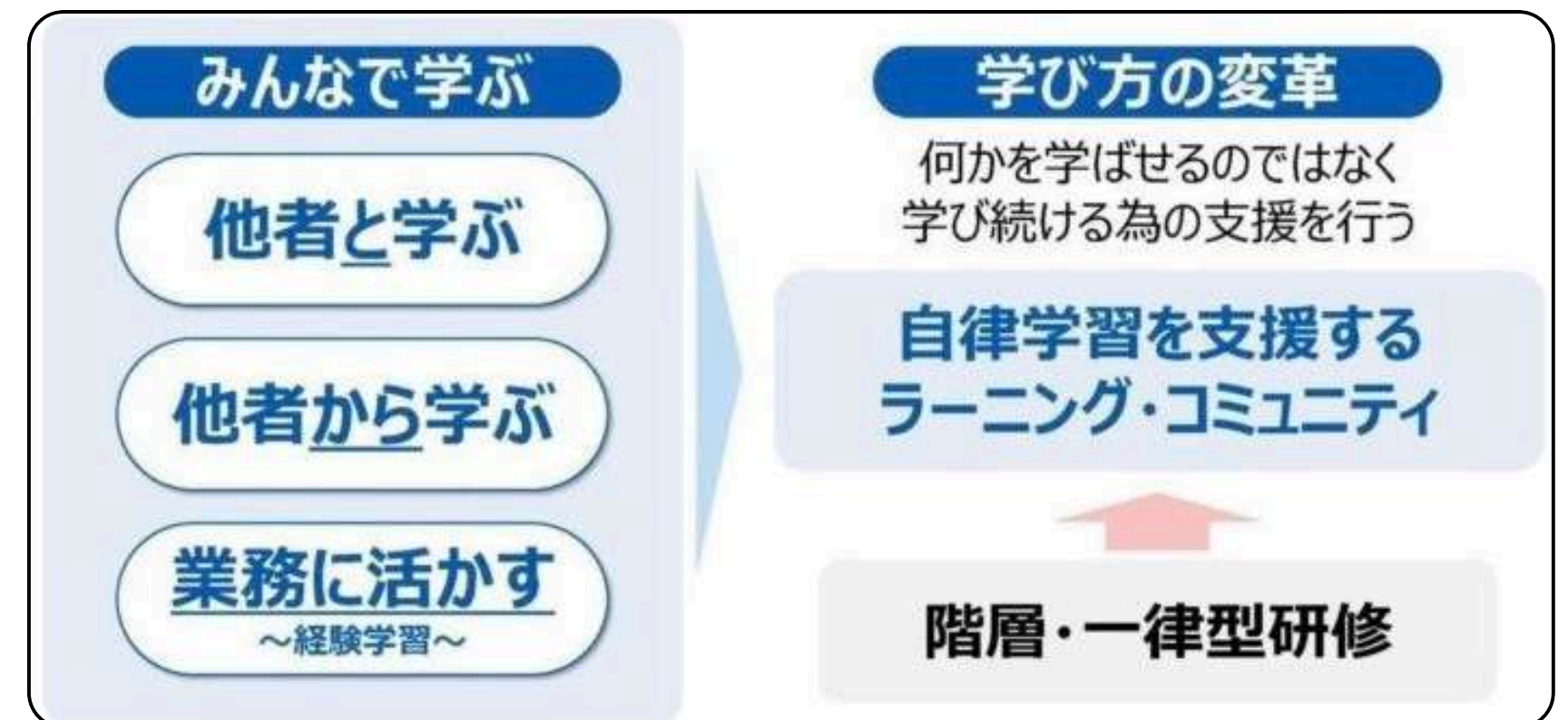
今後の展望

共通の課題を持つ市町村同士が
交流できる場



【CLAP】

- ・ 社員一人ひとりの**志向にやニーズ**応じ、社内外の幅広いコンテンツを学べる
- ・ 学びの深さと幅により、**専門性を高め、キャリアの可能性を拡げる**
- ・ **みんなで学ぶ**をコンセプトに「**主体的に学び続ける社員**」を増やす





先進事例④ 旭化成 (2/2)

AsahiKASEI

【新卒学部】

- ・ 新入社員が同期と共に学びあう、9か月間の自主コミュニティ活動
- ・ キャリア不安を解消し、一人ひとりが成長実感を持てるよう支援している
- ・ 能動的選択は個人に委ねており、同じ志向を持つ仲間と知見を広げられる
- ・ 同期から得られる情報により、学習・業務への興味の幅が広がっていく

自分の志向に合ったテーマを選び 同期と共に学び合う9か月間のコミュニティ活動

施策設計のポイント

- ライトな「能動的選択」 ▶ 志向に合うゼミを自己選択
- 学びは「同時に&一緒に」 ▶ 集合学習・ワークショップの実施
- 得た知識を「実践&共有」 ▶ 自主運営コミュニティでの交流

施策概要

アドベンチャーゼミ

管理職

奉仕・社会貢献

プロフェッショナルゼミ

専門能力・職人

自律と独立

クリエイティブゼミ

企業家的創造性

チャレンジ

ワークハックゼミ

安全・安心

生活様式

先進事例⑤ 郡山市Z世代職員コミュニティ会議



目的：若手職員の感性反映・人材育成・人材交流

対象：郡山市Z世代職員

内容：各所属からの相談支援・委員提案

事例：投票所来場スタンプ

異動時の引継ぎについて 等

先進事例⑥ オフラインで話を聞いた、有志の公務員コミュニティ

事例	概要	学んだこと
福井市役所 提案型勉強会	<ul style="list-style-type: none">・ 庁内の部活として有志職員の自己啓発を 実践・ 「意識高い系」ではなく、ハードルを下 げたランチ会などの実施・ 賛同する仲間がいることでアイデアを実 行に移しやすい	日常に自己研鑽を組み込む手法 アイデアを話せる仲間の存在の 重要性
福井県庁	<ul style="list-style-type: none">・ 目的：職員同士の交流促進。・ 活動する楽しさを実感することを大切に している。・ 参加者を増やすことより、興味ある人が 来れるような仕組みづくり	交流する目的と感覚の重要性

先進事例⑥ オンラインで話を聞いた、有志の公務員コミュニティ

事例	概要	学んだこと
オンライン市役所	<ul style="list-style-type: none">・ 全国の約 7 割の自治体の職員が加入している現役公務員限定のプラットフォーム・ Facebookグループへの投稿により、公務員ならではの質問や相談が気軽にできる	<ul style="list-style-type: none">・ 顔の見える関係性・ 公務員限定 →安心して交流できる環境が整っている
MIRAI-HUB (ミライハブ)	<ul style="list-style-type: none">・ 南河内地域の市町村職員のコミュニティ・ 富田林市の職員が発起人となり、2019年11月より発足・ 普段の業務からプライベート、共同事業までを幅広く連携し、コミュニケーションを図る場となっている	「とことん緩い」からこそ、継続できている
SAPPORO PAY FORWARD	<ul style="list-style-type: none">・ 札幌市役所公式の職員コミュニティ・ 恩返しに留まらず、次の世代へ恩を送る（Pay Forward）というコンセプトのもと、札幌市をより良い街にするために活動している	コミュニティは湯加減が大切

提言内容① 広域圏版20%ルール

制度概要

広域圏の市町村職員が、通常業務の最大20%を活用し、庁内または広域圏において、人材育成・相互支援・企画参画などを行う制度

ポイント

- ・ 通常業務を最優先
- ・ 担当業務の引継ぎ、課題解決にも使える
- ・ 活用は最大20%の範囲
- ・ 広域圏・庁内どちらでも活用可能
- ・ 所属長と事前調整のうえ実施

目的

- ・ 職員の能力向上
- ・ 庁内・自治体間の連携の強化
- ・ 人材不足・業務繁忙期への柔軟な対応

学び合い

--異動希望先--

--メンター同士・経験者--

--庶務担当者同士--

--同じシステムの活用術--

経験の共有

--ノウハウの共有--

--災害時の業務体験談--

出先から異動した人が先輩から学べる場所--

--引き継ぎ--

相談

--業務の不明点の相談--

--業務改善策の検討--

--知っててあたりまえのことでも聞ける場所--

ワークライフバランス

--制度利用者と制度経験者との交流--

地元理解

魅力発掘・発信

--地域の魅力の共有--

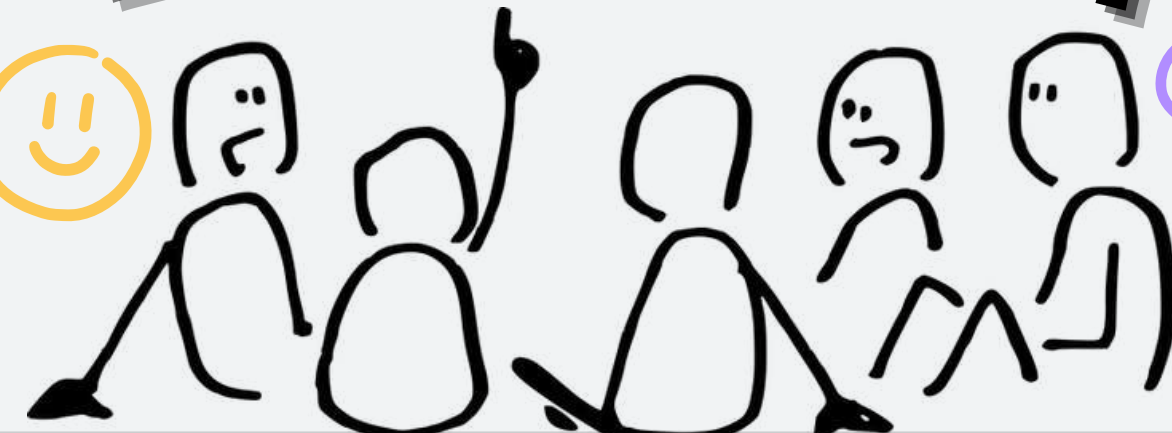
職場応援

--企画参画--

--運営補助--

--繁忙期応援--

コミュニティ



提言内容② 20%ルールを使える取組のプラットフォーム

取組を知りたい職員



既存の取組み紹介

各市町村の庁内システム

- ・ 掲示板
 - ・ スペース機能
- などを活用



取組に参加してみたい職員



交流の場

①20%ルール活用している人との交流会（懇親会）

②それぞれの目的別コミュニティの初回開催

時期：①年一回、新採研修等

②年度・同じ業務の担当者が変わったタイミング等

場所：各市町村ごと、近隣市町村合同いずれも可。

新たにやりたいことがある職員



アイデア募集・受付の場

既存の取組同様、庁内システムを活用

郡山市：オンライン申請

アイデア出しの例

・ 税外収入のアイデア出しをしたい！一緒にやりたい・考えたい人いませんか～？等



相談

～企画概要～

-- 業務の不明点の相談 --

-- 業務改善策の検討 --

-- 知っててあたりまえのことでも聞ける場所 --

提言内容③相談 背景・目的

< 現状 >

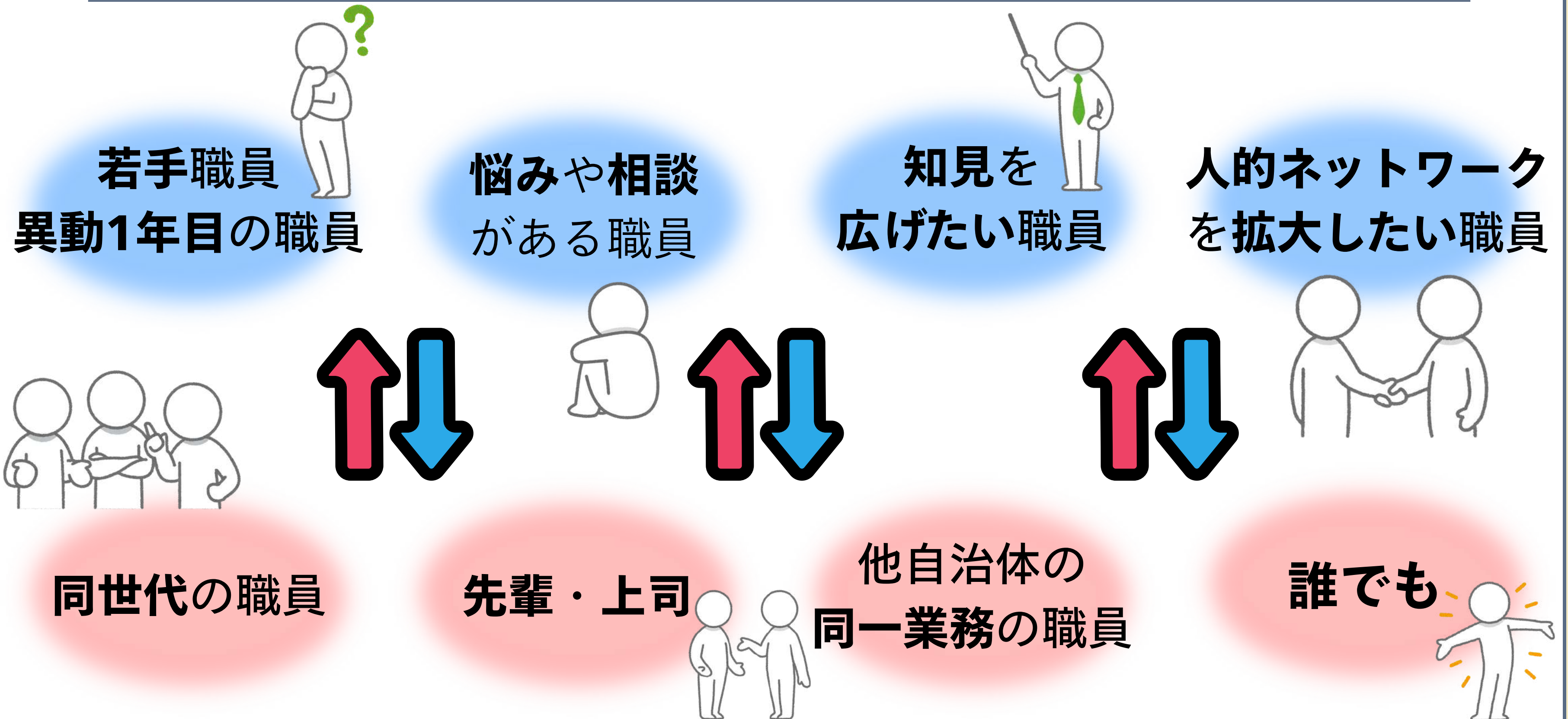
- ・ 属人化により、**業務の悩み**が相談できない
- ・ **同世代**や**同じ業務**の人との交流が少ない
- ・ 分からないことや知りたいことを**気軽に聞ける場**がない



< 理想 >

- ・ **相談のハードル**を下げ、**コミュニケーション**を促進させる
- ・ **事務の効率化**や**スキルの向上**、**不安解消**や**意欲向上**を図る

提言内容③相談 対象





オンライン

デジタル共創プラットフォームの活用

- ・オンライン上に相談をできるスペースを設けることで**随時**使用可能
- ・**オンラインチャット**にて、好きな時間に**質問や相談**ができる
- ・「困ったことがあっても、ここに聞けば大丈夫」と思える場を創出

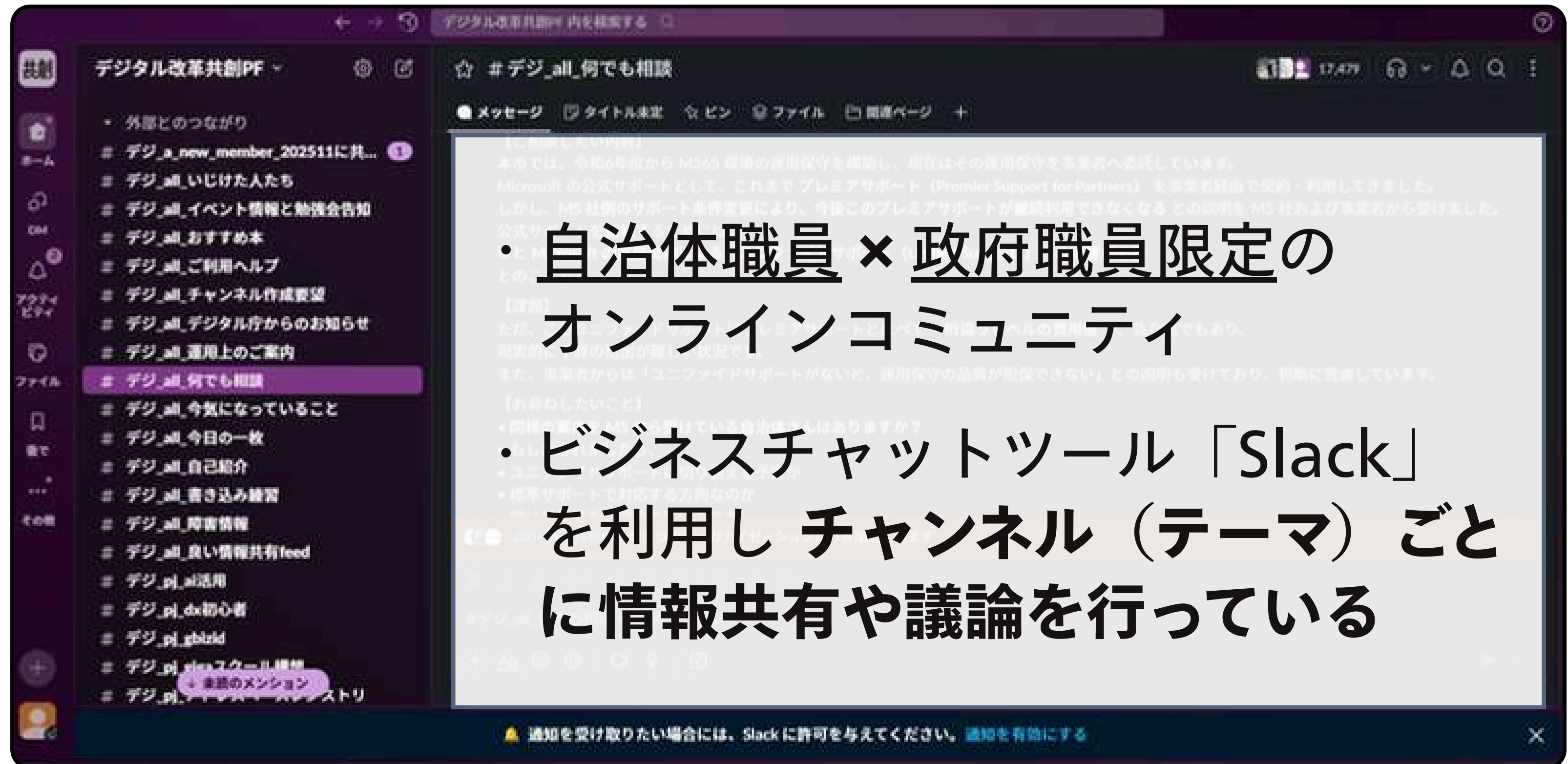


オフライン

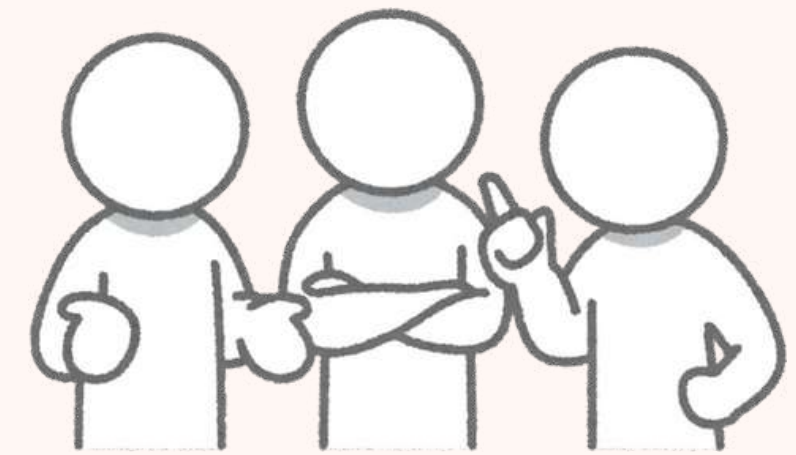
相談窓口・交流の場を設ける

- ・**庁舎内の会議室等**を活用して、**決まった時間**に交流会を開催する（毎月第3水曜日等）
- ・業務の不明点や悩み等を誰でも**気軽に話すことができる**
- ・交流を経て、**つながりを増やせる**

提言内容③相談 デジタル共創プラットフォーム



学び合い



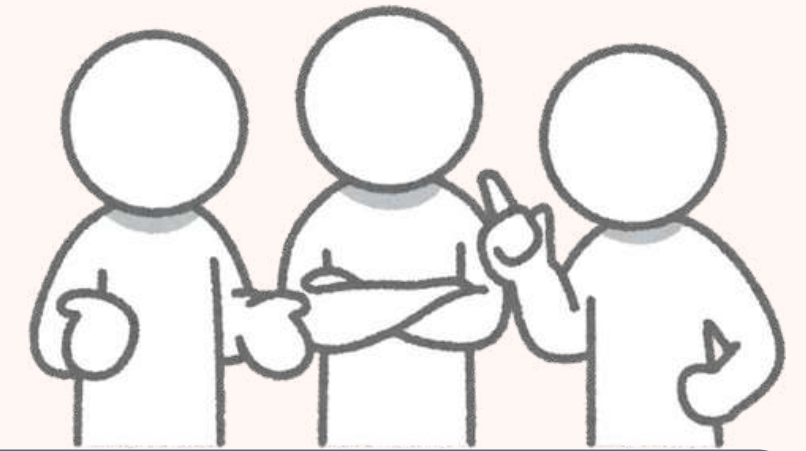
--異動先--

--メンター同士・経験者--

--庶務担当者同士--

--同じシステムの活用術--

提言内容④学び合い 異動先



【背景】

- ・異動希望を出したい部署はあるが、実際の雰囲気かわからない
- ・特に、出先と本庁

【手法】

- ・オフライン
- ・年一回の交流会
(前述の合同開催等)

【学び合いたいこと】

- ・出先と本庁で何が違うのか
- ・職場の雰囲気

【実施可能性】

- ・オープンカンパニーの際に職員も対象にする(田村市)

提言内容④学び合い メンター同士・経験者



【背景】

- ・メンターとして良いアドバイスをしたいが、経験がないので分からない

【手法】

- ・オフライン

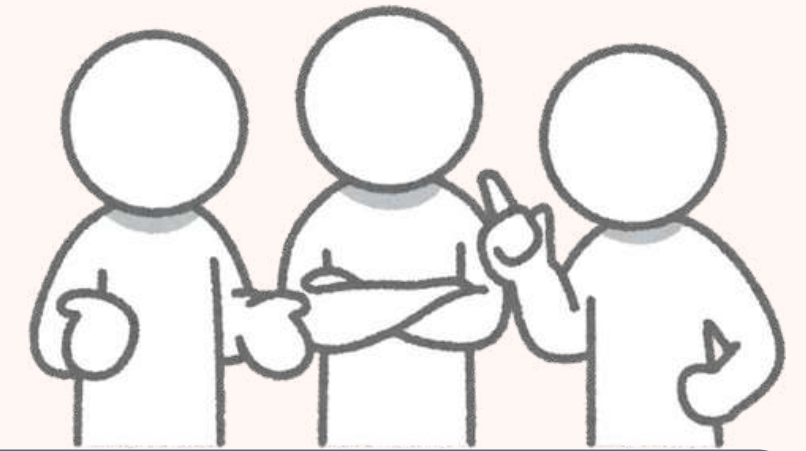
【学び合いたいこと】

- ・メンターとしてどんなアドバイスをしたか

【実施可能性】

- ・年一回の交流会
- ・研修に組み込む等

提言内容④学び合い 庶務担当者同士



【背景】

- ・ 庶務担当業務の内容は研修で学べるが、照会回答管理方法、メールの課内確認方法等は所属によって異なる

【手法】

- ・ オフライン

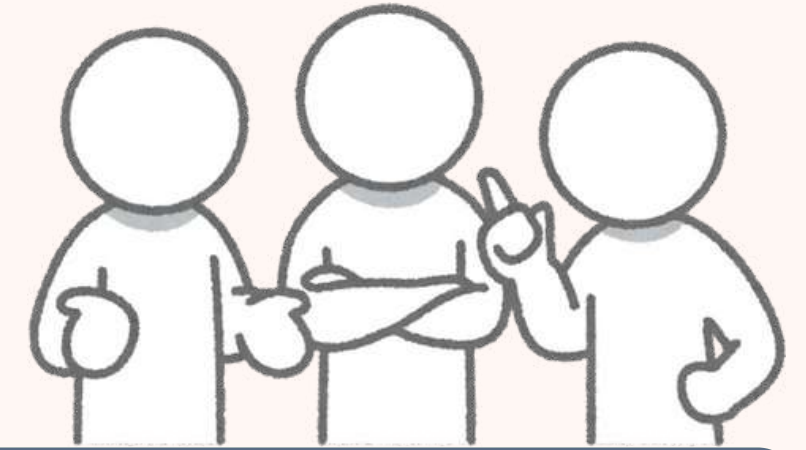
【学び合いたいこと】

- ・ 各所属どのように照会回答管理してるか
- ・ 精度も上がり効率よく管理できる方法を学ぶ

【実施可能性】

- ・ 庶務担当者研修に組み込む

提言内容④学び合い 同じシステムの活用術



【背景】

- ・ ガルーン掲示板、スペースなど、同じシステムでも活用できてる自治体とそうではない自治体がある

【手法】

- ・ オフライン

【学び合いたいこと】

- ・ 活用例の紹介、操作実践
- ・ 今の活用方法を再考・改善
- ・ 掲示板の整理方法を検討

【実施可能性】

- ・ ICTを活用した働き方改革推進事業（広域圏）

提言内容⑤

職場応援

- 企画参画--
- 運営補助--
- 繁忙期応援--

提言内容⑤ 職場応援

具体例	企画参画	運営補助	繁忙期応援
対象者	<ul style="list-style-type: none">・ 企画力を磨きたい人・ 企画業務を経験してみたい人	<ul style="list-style-type: none">・ 経験を積みたい職員・ 経験歴があり意欲がある職員	<ul style="list-style-type: none">・ 経験を積みたい職員・ 経験歴があり意欲がある職員
所属・自治体	自所属にはない感性や視点を企画に取り入れたい所属・自治体	イベント・祭などの運営補助、ボランティアを依頼したい所属・自治体	定型業務の部内で、繁忙期の課がある場合に、それ以外の課から募集 郡山市で実施済→広域圏各市町村でも実施

募集したい各所属が、掲示板やスペースで募集周知

対象者は、20%ルール活用し、自所属のOK出た後に申込

提言内容⑥

広域連携による



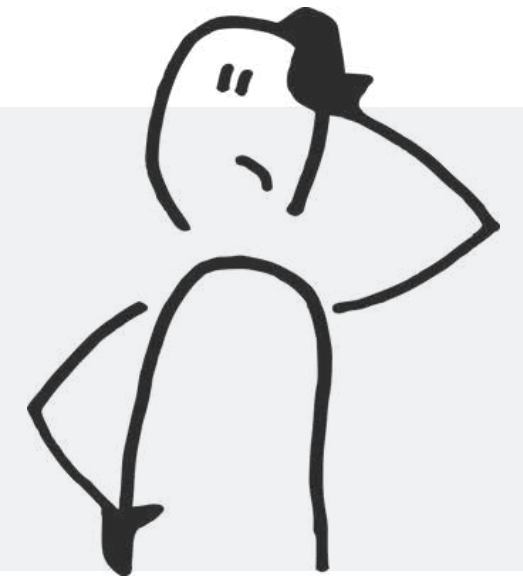
地域の魅力の共有

点から面へ、コミュニティを活かした情報発信

提言内容⑥地域の魅力 背景・目的

課題意識

- ・業務の中で横断的につながりながら、地域の魅力を掘り起こし、整理し、共有する仕組みは、まだ十分に確立されていない



目的

- ・職員間の広域連携の強化
- ・広域圏各市町村の観光担当者SNS発信スキル向上
- ・観光担当者以外の、観光振興に関心がある職員が参加できる機会創出

提言内容⑥地域の魅力 実施方法

＼20%ルールを活用／



自治体ごとに観光情報を収集

広域圏の担当課（有志も可）で共有
SNS発信のスキルアップ

SNSでの情報発信

経験の共有

-- ノウハウの共有 --

-- 災害時の業務体験談 --

-- 課長等の職歴が長い人からのアドバイス --

-- 出先から異動した人が先輩から学べる場所 --

-- 引き継ぎ --



背景・目的

背景

- ・ 効率的な業務の進め方を知りたい
- ・ 優秀な職員のノウハウが個人に留まっている。
- ・ 職員の孤立

目的

- ・ 職員の不安解消とスキルの底上げ
- ・ お役立ち情報の共有

先生・対象者

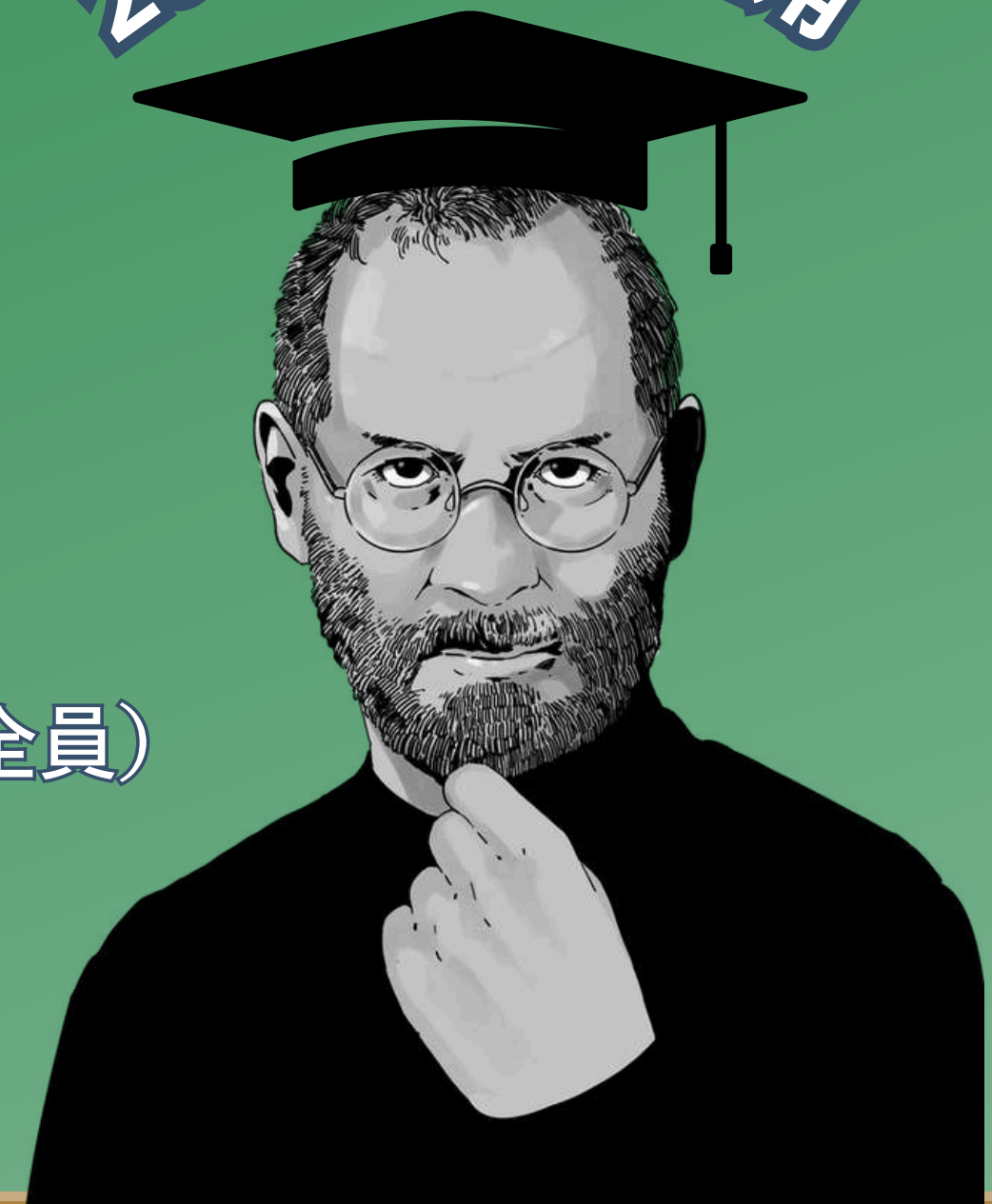
先生

- ・各部署の業務効率化の達人
- ・管理職

対象者

- ・対象は若手職員を中心とした全職員。（希望者全員）
- ・新採用研修や職員掲示板にて年数回開催
（オンラインとオフライン同時開催）

20%ルールを活用



提言内容⑦経験の共有 引継ぎ

背景

- ・ 引継ぎ書を作成する時間がなかなかとれない
- ・ 時間の確保が必要な作業の代表例

20%ルールの利用例

- ・ 異動有無によらず、通年通常業務の中で定期的に引き継ぎ書類の作成時間を確保
- ・ 異動判明後～引継ぎ実施日までの期間
- ・ 引継した側から受けた側に様子を見に行けるような時間にも使える
- ・ 異動した最初の1年間
 - 引継した側から直接教えたいとき
 - メール・電話などでやりとりするとき

提言内容⑦経験の共有 災害時の業務体験談

背景

- 災害対応業務の経験不足
- 基礎自治体職員必須のスキル

実施可能性

- 職員避難訓練の内容に組み込む

聞きたいこと

- 発生時の初動
- 職員自身どう身を守ったか
- どこに逃げたのか
- 職員として特に大変だったこと
- 業務と生活・家族をどう調整させたか



提言内容⑧ 産休・育休カフェ

ワークライフバランス

-- 制度利用者と制度経験者との交流 --



提言内容⑧ 産休・育休カフェ

①背景

- ・産休・育休支援制度の認知度が低い
(例)2024年郡山市「パパママ応援手帳」
認知割合・・・約6割
男性の育児休業取得率を向上させるため
には周知必須
- ・郡山市での取り組みを広域圏各市町村でも参考に

②20%ルールの利用例

- ・産休・育休制度の利用を検討しているが制度をよく理解していない人向けに実際に制度利用の経験がある人との相談できる場を設ける
- ・サポートブック等ある場合は周知してもらう

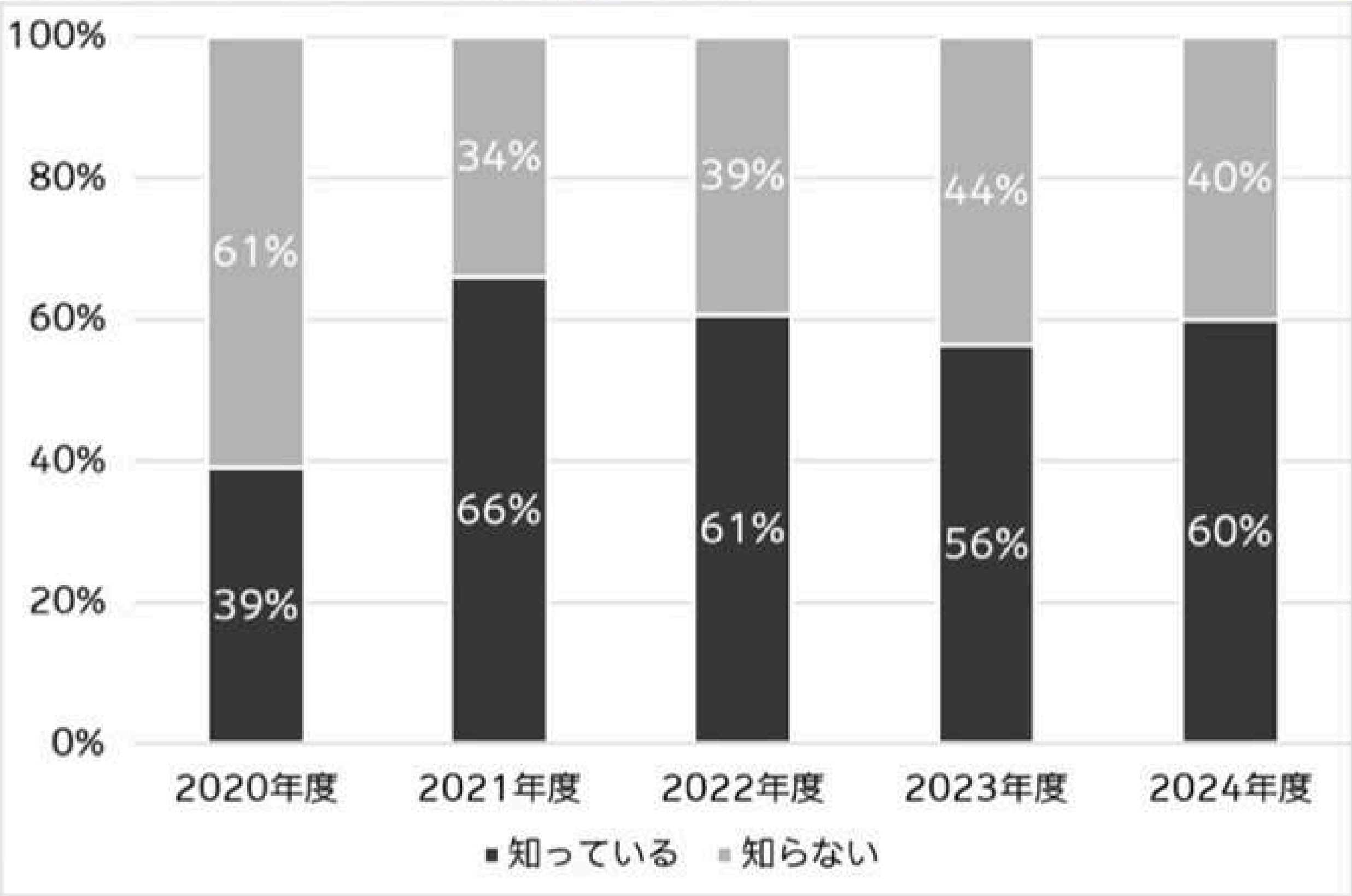
③聞きたいこと

- ・制度の利用方法
- ・実際に利用してみての感想
- ・利用する際のアドバイス 等
経験に基づいた話



提言内容⑧ 産休・育休カフェ

【職員アンケート】「パパママ応援手帳」の認知度



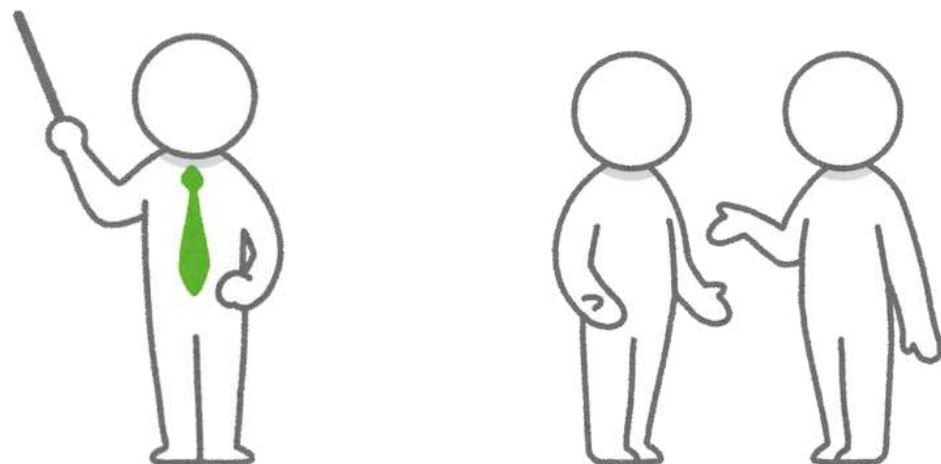
まとめ

<広め合う>

経験の共有

地元理解

魅力発掘・発信



<高め合う>

学び合い

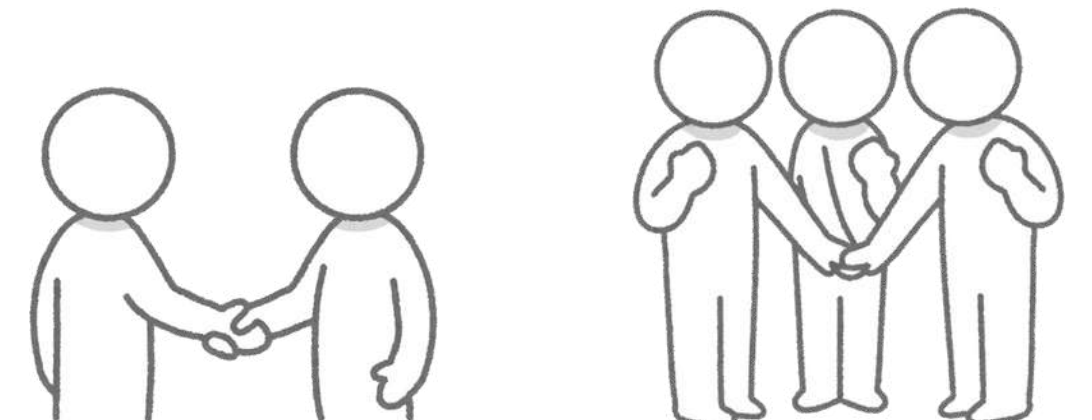


<助け合う>

相談(職員レベル)
(所属レベル)

ワークライフバランス

職場応援



まとめ

目標

広域圏全体の
市民サービスの向上

効果

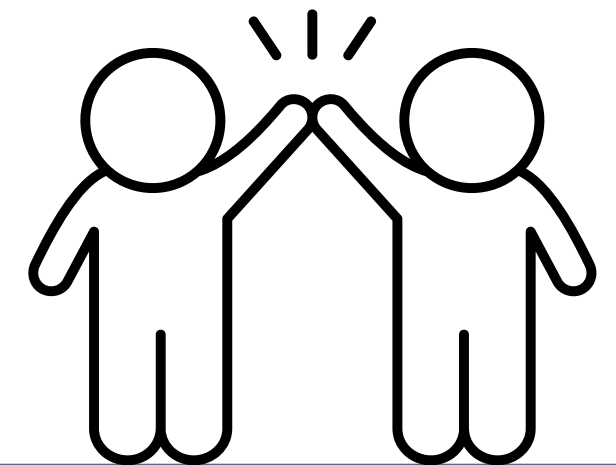
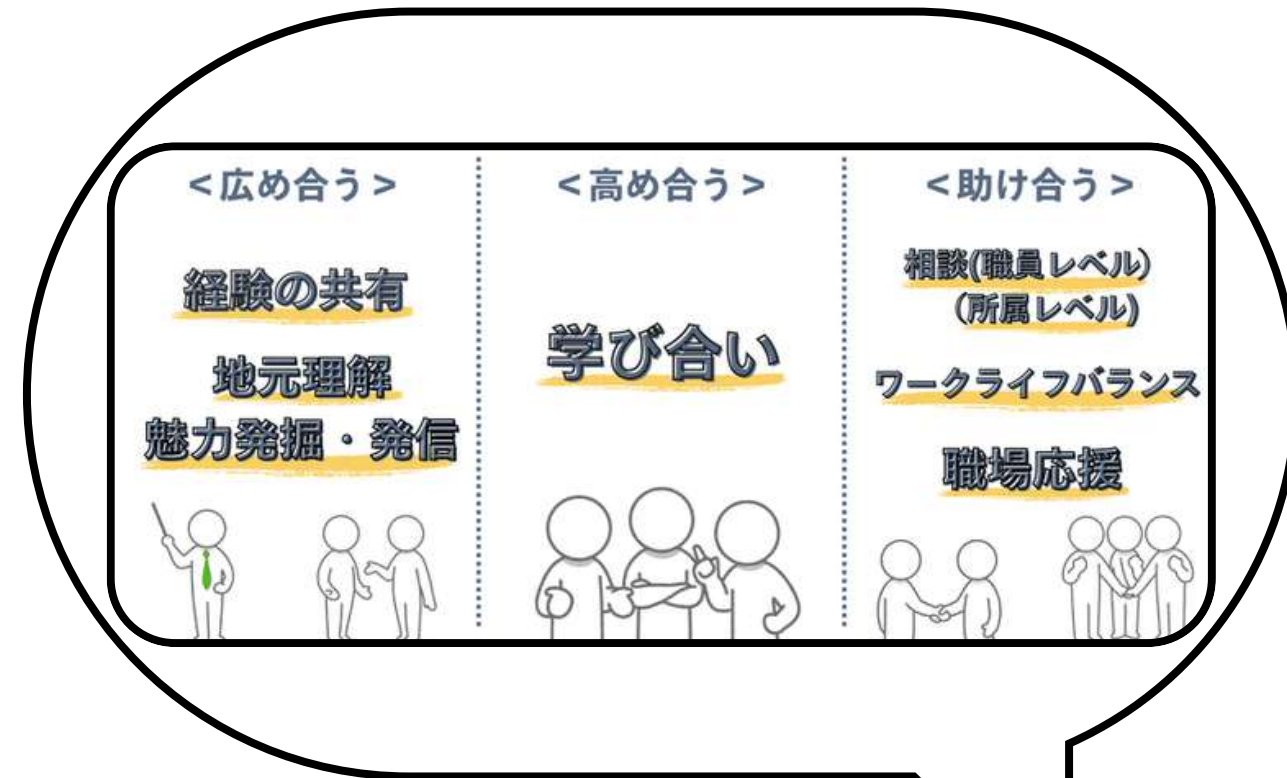
職員の能力開発
業務引継ぎ・相談の円滑化
交流促進による脱属人化

取組

20%ルール活用
目的別コミュニティ

課題

業務量の多さ
業務改善、引継ぎ等の時間が取れない
効率化スキルの属人化



SPECIAL♡THANKS



ご清聴ありがとうございました！