

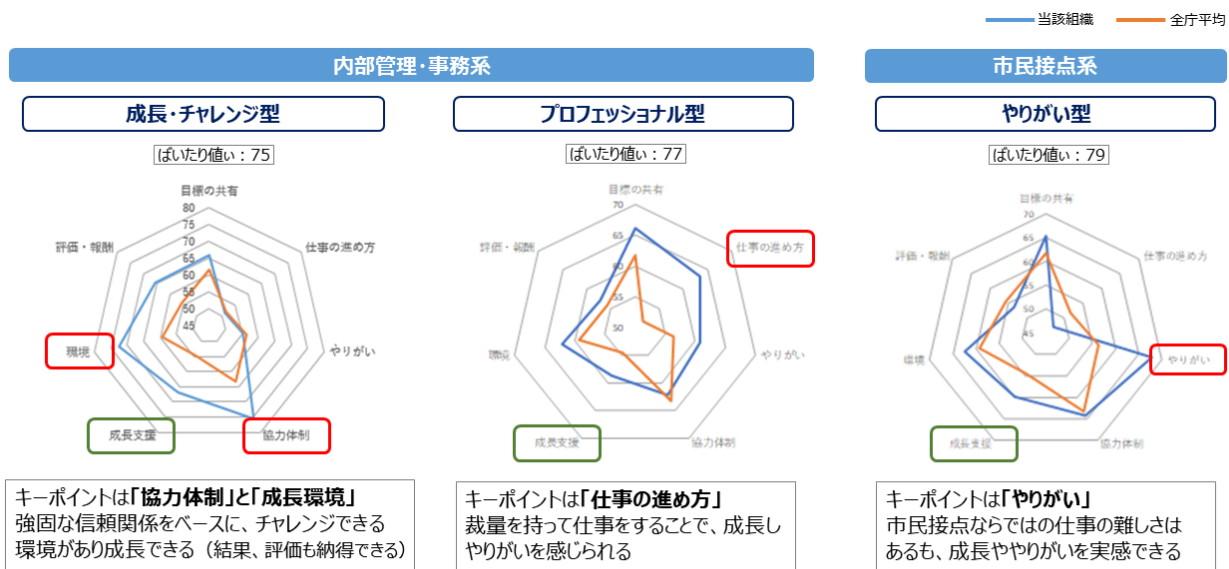
令和6年5月29日	
所属	給与課 ・ 人事課
所属長	玉城 友香 ・ 辻本 悟
電話	6489-6181 ・ 6489-6177

もうちょい「ばいたり値い」上げていきましょか！
～ 分析結果・川柳コンテスト、そして職員募集 ～

尼崎市では、職員の仕事に対する前向き度合を示す、いわゆるエンゲージメント指標を「ばいたり値い（ちい）」と名付け、データ活用による組織風土の見える化を行い、職員の働きがいと組織パフォーマンスの向上に取り組むとともに、職員の採用活動を行います。

1 ばいたり値い分析結果

令和5年度の職員のストレスチェックと同時に職場別のばいたり値いを測定した結果、業務の系統によって特徴は異なるものの、ばいたり値いの高い職場の共通点として、上司による部下への能力を伸ばす機会の提供や、キャリアに役立つ教育の実施といった「成長支援」に関するポイントが高いことが傾向として見出されました。

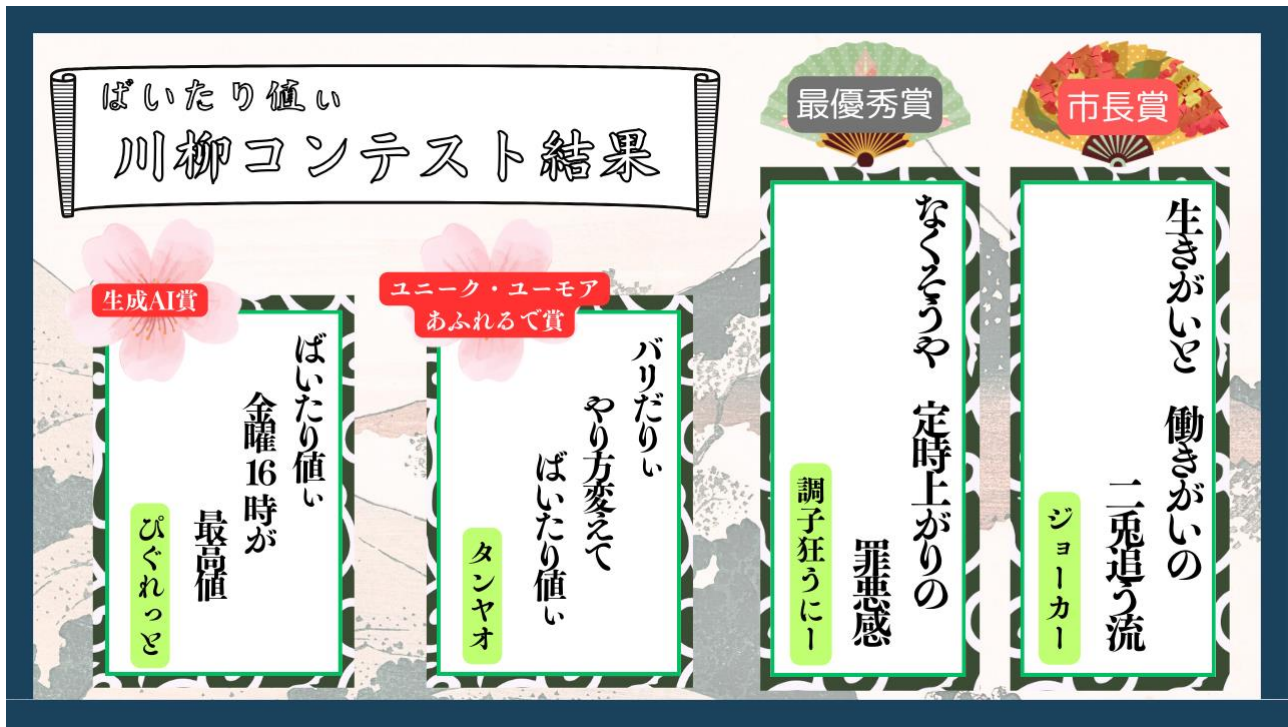


ばいたり値いの高い職場 = 成長支援の高い職場

※「ばいたり値い」とは 職員の仕事に対する前向き度合を示す指標。令和5年12月に策定した「あまがさき共創DXプラン」において、行政手続きのスマート化や業務効率化等、本市がDX（デジタル・トランスフォーメーション）を推進していく上で、職員が仕事に対してポジティブな意欲を持ち活動的に取り組む組織風土が不可欠なものであると定め、その向上を図っていくため指標として命名した。ストレスチェックのデータを有効活用し、「ばいたり値い」に影響を与える要素を見える化することで、組織の強みや課題に応じた改善に取り組むもの。「ばいたり値い」を向上させることは、DX推進のみならず、職員個人としてはモチベーションアップや心身の健康増進、組織としては生産性アップや人材の自発的成長、離職防止につながる事が期待され、組織の活力につながる指標として活用していく。

2 ばいたり値い向上策第1弾「川柳コンテスト」

データによる実態把握を進める中で、庁内プロモーションとして、職員を対象に川柳コンテストを実施し、デジタルとアナログを織り交ぜながらばいたり値いの向上を図っています。コンテストには300を超える応募があり、職員の投票によって入選作品を決定しました。また、一部の川柳は、各局が職場改善取組を進めていく上でのスローガンにも採用されています。



※市長賞は市長による選考、最優秀賞は職員による投票、ユニーク・ユーモアあふれるで賞は総務局長による選考、生成AI賞は業務用生成AIによる審査

3 ばいたり値い向上のための取組事例

ばいたり値いは令和5年12月に策定した「あまがさき共創DXプラン」において、スマートワークの推進や業務効率化等を通して向上させていくものと位置づけており、市役所内では同プランの趣旨に沿った様々な職場改善取組が既に行われています。



総合政策局政策部では、ペーパーレスや働き方の改革を目的としてフリーアドレスを導入。書類整理により打合せスペースや集中ブースなど必要なスペースを確保するとともに、これまで印刷していた紙資料のデータ化を徹底するなど、印刷関連経費の減少はもとより、職員同士の連携が強化されました。

いずれの職場も庁内で話題に！

集中ブース

資産統括局企画管理課では、働き方の選択肢を広げるABWの実現に向けて挑戦中。ハイテーブルで立ったまま打ち合わせをしたり、自席以外で執務するスペースを設置するなど働き方改革を実践しています。



※ABW: Activity Based Working の略称
作業内容に合わせて働く場所を選ぶ考え方

4 今後の展開

ばいたり値いの部局別の分析結果は、各局の局長級職員に対してフィードバックを行っており、今後、各局が実情に応じた目標を設定し、職場改善取組を進めていくことで、職員が働きたい、働き続けたいと思える職場づくりを目指します。また、市役所全体の施策として、DX人材の育成や休暇制度の整備等も実施するとともに、こうした取組を外部にも積極的に情報発信していくことで、人材確保につなげていきます。

5 参考情報：令和7年度に向けた職員採用（5月15日記者発表）

社会的にも人材確保が非常に難しくなっている昨今ですが、このように、ばいり値いを上げていく取組を広く知っていただき、是非とも尼崎市で働いてみたいと感じる潜在的にばいり値いが溢れている方を積極的に採用していくことで、限られた職員で、より質の高い市民サービスの提供を目指していきたいと考えています。

そこで来年度に向けては、「より受験しやすく」「より働いてみたくなる条件設定」をテーマに採用試験を展開していきます。

【より受験しやすくするための取組】

より多くの方に本市の採用試験にチャレンジしていただくために、受験方法等を見直します。

・事前申請

書類提出 → PR動画投稿

・面接方法

対面方式 → ハイブリッド方式（Web&対面）

・面接日時

平日昼間が中心 → 多様な選択肢を準備
（ナイト面接、Weekend 面接）

・日程調整

事務局主導 → 受験者の意向調査を考慮

・宣伝広告

事務局作成 → 若手職員コンテスト方式
（キャッチコピー&チラシ作成）



【より働いてみたくなる要件設定】

より多くの方にチャレンジしていただくために、魅力的な要件設定等を創設します。

・キャリア採用

民間企業等での経験や採用試験結果を総合的に評価し、成績優秀な方には通常より上位職（2級・3級）からスタートできる仕組み

・高卒社会人経験者採用

高校を卒業されて民間企業等で働いている方に着目し、その潜在能力を公務職場においてもフルに活用していただくための枠組み

・デジタル職採用

民間企業等でICT関係の業務で得た知識・技術を本市のDX推進に生かしていただくための試験区分を創設します。



※いずれも前職で培ってこられた経験は、ポータブルスキルとして業務内容を考慮したうえで初任給に反映され、採用後においても実績や能力に応じて早期に昇格が可能となります。

【申込案内】

令和6年5月30日（木）から6月16日（日）まで
右記2次元コードの専用フォームからお申込みいただけます。

