

「変わりたい」自治体様向け

塩尻市様登壇



「挑戦的な人材を集め、 活かすためのDX」推進セミナー

GUEST / ゲスト

塩尻市役所



総務人事課 係長
北野 幸徳様



総務人事課 主任
天野 国幸様

6月14日 [火]

11:00 - 12:00

Zoom Webセミナー

はじめに



塩尻市役所



STADIUM



kaonavi



受験者情報



職員情報

タイムスケジュール

11:00～11:10 はじめに

11:10～11:25 トークセッション第1部(塩尻市×スタジアム)
「なぜ塩尻市には良い人材が集まるのか」

11:25～11:40 トークセッション第2部(塩尻市×カオナビ)
「塩尻市の人材活用とDX」

11:40～12:00 質疑応答

ご質問投稿方法

講演に関するご質問は **Q&A** から



質問をご入力ください

その他のご質問は **チャット** から



「全員」を選択の上、
質問をご入力ください

スピーカー紹介



株式会社スタジアム

東海・北陸支社長

吉田隆洋



概要

- **事業内容** オンライン選考システム「インタビューメーカー」の開発・提供
- **製品内容** <面接×テクノロジー>の融合により、従来では得られなかった価値や気づきを面接参加者に提供。対面面接をオンラインへ切り替えるだけでなく、人とAIの協働により応募者の個性を考慮しながら選考の効率化・高度化を目指しております。

3年連続

No.1



スピーカー紹介



株式会社カオナビ

アカウント本部
アカウント2部長
野田 和也



株式会社カオナビ概要

- **事業内容** タレントマネジメントシステム「カオナビ」の開発・提供
- **製品内容** 給与計算や勤怠管理といった労務管理のためのシステムではなく、
人材の評価 / 抜擢 / 配置など、**タレントマネジメントのためのシステム**

塩尻市

魚沼市

蕪崎市

をはじめ、

行政・自治体系機関の導入実績は **20機関**以上！



ISMAP登録

タレントマネジメント
システムとしては
カオナビが**初の登録**
(ISMAP: 政府情報システムの
ためのセキュリティ評価制度)

ゲストスピーカー紹介



塩尻市役所

総務部 総務人事課 職員係長

北野 幸徳 氏



塩尻市役所

総務部 総務人事課 職員係 主任

天野 国幸 氏



塩尻市について

- 人口 : 67,274人 (R2.10.1 国勢調査)
- 産業 : ・製造業(情報サービス)
・ワイン、木曽漆器
- 目指す職員像
「自ら感じて 自ら動き 未来を創る職員」



トークセッション第1部

「なぜ塩尻市には良い人材が集まるのか」



塩尻市 ×



塩尻市の採用データ(令和3年度の採用者数)

試験区分	採用者数	男	女
上級行政A	6	3	3
上級行政B	2	2	0
上級土木【経験者特別枠】	1	1	0
上級建築【経験者特別枠】	1	0	1
上級ICT・情報処理	1	0	1
中級事務	1	0	1
中級保育士 I	2	0	2
中級保育士 II【経験者特別枠】	3	1	2
初級土木	1	0	1
合計	18	7	11

オンライン導入前後の選考フロー比較

導入前

書類郵送(持参)

適性検査

筆記試験

個別面接

GD

理事者面談

受付・応募

一次試験

二次試験

三次試験

導入後

Web応募

録画面接

感情解析

筆記試験

作文試験

個別面接

理事者面談

- ・職種別応募受付
- ・録画面接
- ・受験番号発行
- ・履歴書自動出力

- ・メール一斉送信
- ・来庁前健康確認

- ・面接評価シート
- ・感情解析
- ・Web面接
(経験者採用)

- ・合格通知一斉送付
- ・承諾書の回収

受験者情報・評価・メール履歴、全て一括管理！

録画画面を利用した Web 説明会

氏名 太郎

プロフィール

自己紹介

基本情報

ヒアリングシート

ヒアリングシート

アップロードファイル

ファイル1

ファイル2

ファイル3

ファイル4

ファイル5

履歴結果

2020/10/23 (金) 10:15

質問・回答

この日から30分程度、お名についての説明をいたします。ご質問があった際に、興味がありましたらご質問ください。

A 出来

B 説明が丁寧で良かったです。100字以内で教えてください。

A ああああああああああ

C この企業様への応募をご希望の方は、自己紹介を3分程度でお願いします。

A

ヒアリングシート

山田 隆雄

評価日時: 2020/10/23 (金) 16:18

評価平均: 2.8 点

第一評価: 2.8 点

礼儀・態度: ★★★★★ 挨拶しなみ: ★★★★★

会話: ★★★★★

コメントなし

再評価: 2.5 点

評価: ★★★★★ 理解力・判断力: ★★★★★

責任感: ★★★★★

コメントなし

コミュニケーション: 3.2 点

自己表現力: ★★★★★ 協調性: ★★★★★

総合力: ★★★★★

コメントなし

氏名 太郎

最終評価画面

項目	評価	コメント
礼儀・態度	3	5
挨拶しなみ	3	5
会話	2.5	3
理解力・判断力	3	2
責任感	3	4
コミュニケーション	1.5	1
自己表現力	3	5
協調性	4	4
総合力	3	2
総合評価	3.5	4

トークセッション第2部 「塩尻市の人材活用とDX」



塩尻市 ×



カオナビ

トークセッション第2部「塩尻市の人材活用とDX」

◆トピック

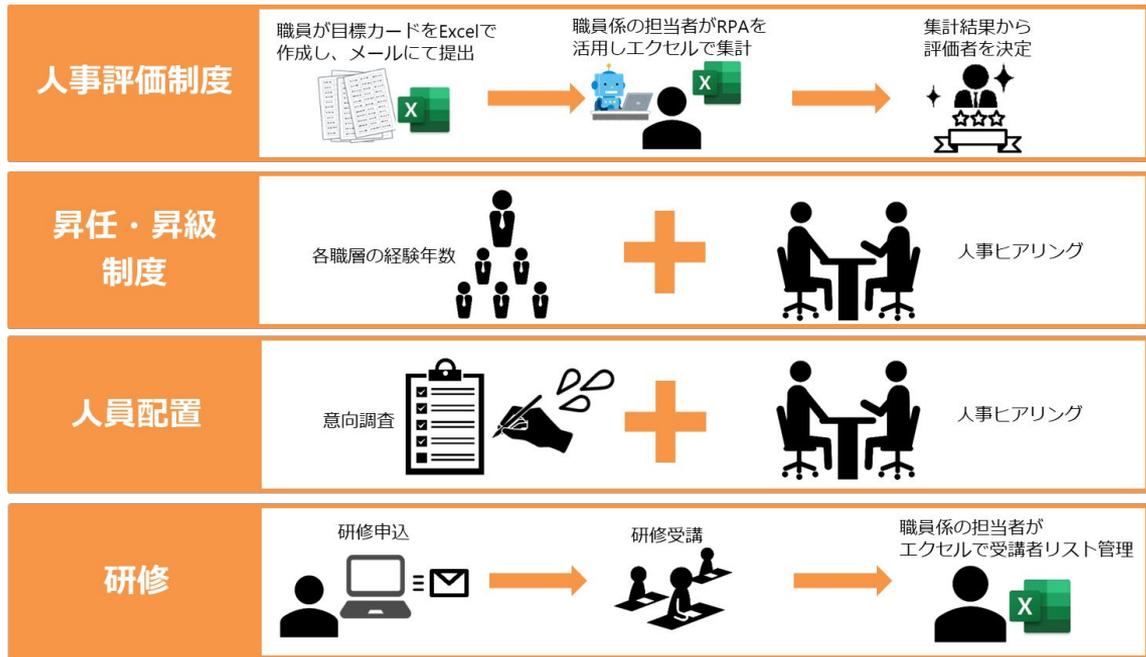
①カオナビ導入前の人材管理の課題

②カオナビご選定の理由

③具体的なカオナビ活用の構想

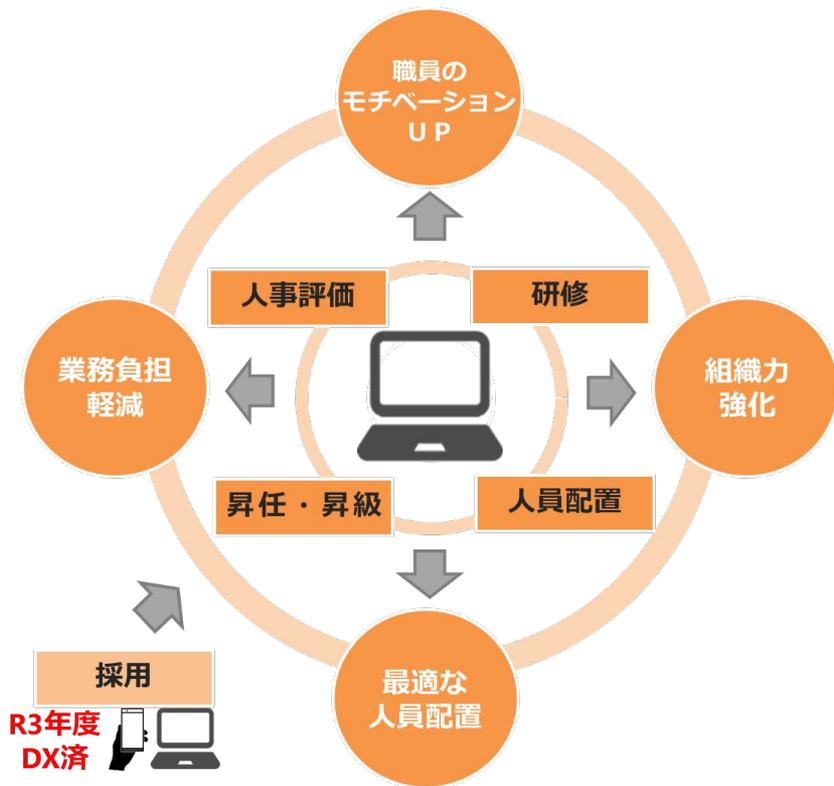
④今後の展望

①カオナビ導入前の人材管理の課題(1)



それぞれの業務が独立しており、**データや情報が効果的に連動していない**

①カオナビ導入前の人材管理の課題(2)



人事評価制度の見直しに併せて、人事評価、人員配置、昇任昇給、研修の各業務のデータや情報を一体的に連動させるクラウドシステムを導入



人事DXの実現

- ・ 業務の大幅な効率化
- ・ 戦略的な人事マネジメント

第2部トークセッション「塩尻市の人材活用とDX」

◆トピック

①カオナビ導入前の人材管理の課題

②カオナビご選定の理由

③具体的なカオナビ活用の構想

④今後の展望

②カオナビご選定の理由

1. フォーマットの**カスタマイズが容易**
2. **採用システムとの連動が可能**
3. 仕組みの構築に向けた**伴走の充実、情熱の高さ**

第2部トークセッション「塩尻市の人材活用とDX」

◆トピック

①カオナビ導入前の人材管理の課題

②カオナビご選定の理由

③具体的なカオナビ活用の構想

④今後の展望

③具体的なカオナビ活用の構想

「市民サービスの向上」
「本質的な人材育成の実現」



- ・ 人事評価制度 (業績評価・能力評価) の形骸化 (目的があやふや)
- ・ 処遇に反映しているものの (勤勉手当・昇給)、職員の納得感がない
- ・ 人事評価データが人員配置や昇任制度などに活用されていない

③具体的なカオナビ活用の構想

新人事評価制度の運用

kaonavi HR system interface showing a performance evaluation form for '00_人事評価_MBOコンビ併_2020'. The form includes fields for employee name (藤井 健), department (第一営業部), grade (2), and salary (4000). It also displays MBO (Management by Objectives) goals and evaluation results for various metrics.

適材適所の実現

SYNAPSE TREE HR system interface showing an organizational chart. The chart displays a hierarchy starting with '役員監査部' (4 members) at the top, followed by '第一営業部' (3:2 members) and 'ITグループ' (28 members). A profile card for '藤井 健' is highlighted, showing his role and performance metrics.

第2部トークセッション「塩尻市の人材活用とDX」

◆トピック

①カオナビ導入前の人材管理の課題

②カオナビご選定の理由

③具体的なカオナビ活用の構想

④今後の展望

④今後の塩尻市の人材活用の展望

「市民サービスの向上」
「本質的な人材育成の実現」



「みんなから頑張りを認められた
職員が報われる」制度の確立

- ・ 若手職員のモチベーション向上
- ・ マネジメント層の「やりがい」向上
- ・ 職層の役割を担える適材適所の実現

- ・ 人事評価制度（業績評価・能力評価）の形骸化（目的があやふや）
- ・ 処遇に反映しているものの（勤勉手当・昇給）、職員の納得感がない
- ・ 人事評価データが人員配置や昇任制度などに活用されていない

質疑応答



塩尻市役所

総務部 総務人事課 職員係長

北野 幸徳 氏



塩尻市役所

総務部 総務人事課 職員係 主任

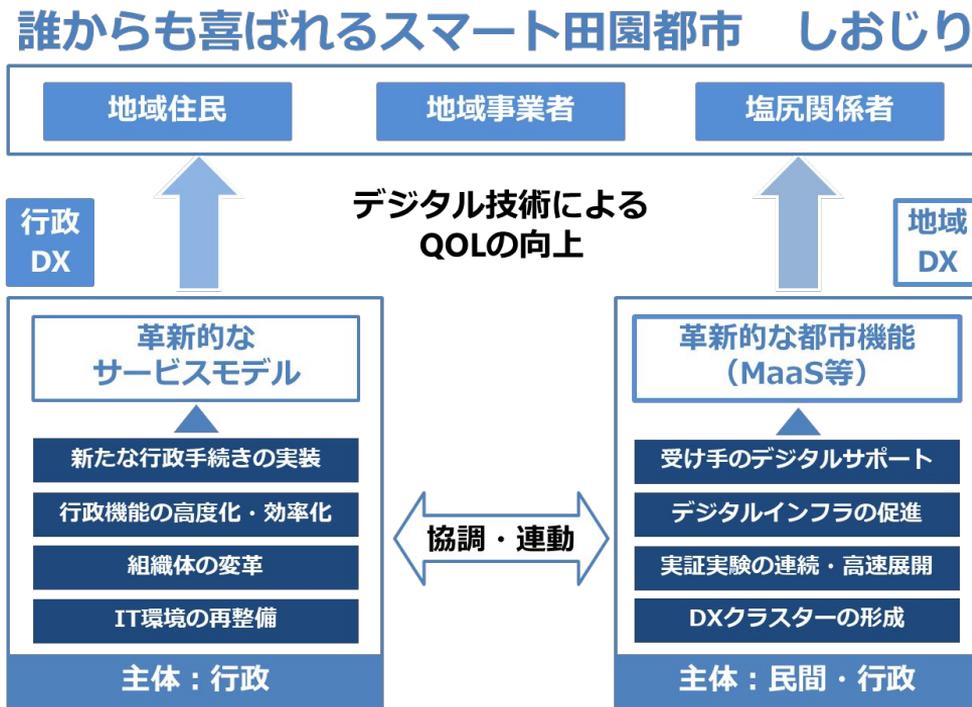
天野 国幸 氏

＜ご質問投稿方法＞



- ①画面下部の「Q&A」ボタンを押してください
- ②質問をご入力の上、「送信」ボタンを押してください

塩尻市DX戦略の基本理念(DX戦略から抜粋)



「行政DX」と「地域DX」の両軸で「自治体DX」を推進します。

組織体の変革(DX戦略から抜粋)

- DXの実践と併せて、職員の人材育成、働き方改革、組織運営の改革、果敢に挑戦できる制度改革など「**デジタルファースト**」な**組織体への変革**を並行で進める必要があります。
- 本年度策定した「人材育成・活用基本方針」や「行政改革基本方針」に基づく、各改革事項と連動を図りながら、**組織体の変革をスピード感**を持って進めていきます。

職員の人材育成・意識改革の推進

- マネジメント層や実務層などの**全職員が**、DXの本質的な価値や可能性を理解し、積極的に挑戦する意識を醸成するために、**職層に応じたDX人材育成プログラム**を展開します。
- 組織内におけるDXの推進にあたり、**民間企業等との共創や民間人材の活用**などにも積極的に取り組んでいきます。

働き方改革の推進

- DX時代に対応した質の高い行政サービスを継続的に創出するため、**テレワーク、フレックス等の場所や時間に捉われない多様な働き方**や、**副業や兼務等**により、**市役所や所属課のみに捉われない柔軟な働き方**など、職員の働き方改革を推進します。
- オフィス改革の推進**や**部署を超えたコミュニケーション**が生まれる環境を整えるなど、職員の**生産性や創造性の向上**につながる働く環境を整備します。

DXを前提とした組織運営の推進

- 社会情勢が著しく変化中、DXを前提とした**組織運営**を推進するため、スピード感を持った**政策決定プロセスの再構築**や、**決裁権限の委譲・見直し**を進めます。
- オープンデータの推進**や**EBPM(データに基づく政策立案)**を全庁的に推進できる体制を構築します。

果敢に挑戦できる制度改革

- DXの取り組みを活性化できるよう、**失敗を恐れず果敢に挑戦できる組織風土を醸成**するため、**チャレンジした職員が評価される「人事評価制度」の改革**、**年功序列から脱却した「昇任・昇給制度」の確立**や、**スペシャリストとして働き方を選択できる「複線型人事制度」の導入**を推進します。
- 官民連携型のシンクタンク組織「**しおじり未来創造ラボ**」を設置し、DXに関する**政策研究や新たな行政サービスの実証実験**などに積極的に取り組みます。

採用～人材管理をDXしてできること

