FUJITSU

吹田市 様

人事情報管理の属人化から脱却し、データに基づいた人材配置を可能にする 人材マネジメントシステムを導入。人事給与など他システムと連携して短期間で稼働

業　種	ソリューション	製　品
地方自治体	内部情報ソリューション	IPKNOWLEDGE 内部情報ソリューション

課題

- 人事異動の業務が人事室の経験が長い職員に属人化してブラックボックスとなっていた。
- 若年層の離職などもあり人材確保や育成のため、人事評価の見直しも含めて人事異動業務の適正化が求められていた。
- 職員の人事情報が庁内で分散しており、情報の有効活用や効率的な人事異動業務ができなかった。

効果

- 人材マネジメントシステム「カオナビ」を導入し人事情報を一元管理、データベース化して、誰でも検索や分析が可能になった。
- カオナビのシナプスツリーなどを活用して、人事情報を可視化して最適な配置をシミュレーションできるようになった。
- 人事給与システムをはじめ各種システムの情報をカオナビに連携して取り込み、システム上で効率的な人事異動業務を実現した。

吹田市様は、人口減少が続く日本の中でも人口が増え続けている勢いのある自治体ですが、人材の確保や離職防止が課題となっていました。その中で人材マネジメントシステムである「カオナビ」を導入、2024年（令和6年）12月から一次稼働として人事異動シミュレーション機能の運用がスタートしました。これまで、庁内のさまざまなシステムや紙の状態でばらばらに保管されていた人事情報をカオナビに一元化し、人事室職員の経験やノウハウを頼りとする属人的な管理から、人事情報のデータベース化などデジタル化を進めています。構築ベンダーとして富士通Japanが選定され、IPKNOWLEDGE人事給与システムとのデータ連携など導入をサポートしています。吹田市様での人材マネジメントシステムの運用について担当者にお話を伺いました。

背景

吹田市様の特徴と人材確保の課題についてお聞かせください

人口減少が社会問題となる中でも、吹田市は人口が増え続けている珍しい自治体です。住環境としては、大阪市に隣接し交通の利便性も良く、関西圏内での住みたい街ランキングでは常に上位に位置づけられる勢いのある自治体です。市の施策としては、市民の健康促進、子育て支援、福祉に関する事業などに力を入れており、働く職員に対しては時差勤務制度や勤務間インターバル制度を取り入れるなど、働きやすい環境整備にも積極的に取り組んでいます。一方で、そんな勢いがあり魅力ある自治体であっても、人材の確保や人材育成には苦慮している状況です。人事室としては、離職防止やメンタルヘルス対策、人事評価制度の見直しなどを喫緊の課題としています。

人材マネジメントシステム導入の背景についてお伺いします

きっかけは副市長（春藤尚久氏）の一言でした。人事異動や配置については、職員の育成や働きやすさも考慮して取り組んでいますが、一方で人事に関する情報がブラックボックス化していることから、副市長は人事室の職員の異動作業の煩雑さやそれに伴う業務量の増大を心配されており、他自治体での取り組みを見て人材マネジメントシステムの導入を検討してはどうかという提案がありました。人事異動に関する業務は、人事室に在籍の長い職員による個人の知識やスキルに頼っている部分が多くありました。現行の進め方に慣れているため、当初はシステムの導入に懐疑的でしたが、人材マネジメントシステムの調査を進める中で、人事情報をデータベース化するメリットを知り、人事業務のDXを推進することが職員のモチベーションの維持や離職防止など課題解決につながるのではと判断して、そこからは加速度的に人材マネジメントシステムの導入に向けて動きを早めました。

導入に当たっての課題や不安はありましたか

人事業務の課題は、人事に関する情報が分散していることです。職員の人事情報や勤怠状況などは人事給与システムで、人事評価の情報は別の人事評価システムで、資格・スキル情報はExcelデータで管理されており、紙で管理されている古い資料もありました。人事異動や配置の検討では、こういったさまざまな場所、形態で管理されている情報を自分たちで探す必要があり、時間もかかる上にせっかく蓄積した情報を効果的に活用することが難しい部分がありました。また、人材マネジメントシステムの先行導入自治体へのヒアリングでは、運用面や機能に関しては「使いやすい」「業務が楽になった」という声が多かった半面、導入作業については「保有している人事情報などをシステムに入れ込む作業が大変だった」という意見があり、構築に関しては大きな不安がありました。

導入時のポイント

人材マネジメントシステムとして「カオナビ」を採用した理由をおうかがいします

事業者選定はプロポーザルによるもので、価格だけでなく機能も含めて選定委員が点数をつけて判断しました。カオナビは人事異動シミュレーションなど機能が豊富で、ユーザーインターフェイスも直感的で使いやすいことは魅力的でした。また、ユーザー同士で意見交換ができるオンラインキャンパスという仕組みがあり、ユーザーの声が届きやすい点や、そういった人事施策のトレンドを反映して頻繁にバージョンアップがあることも利点だと感じています。一般的に自治体は民間に比べると人事施策の情報に疎い部分もあるので、こういったシステムの機能を通じて最新のトレンドをキャッチアップできるのは良い点だと実際に稼働して実感しています。

導入ベンダーとして富士通Japanを選定した理由をおうかがいします

今回、システム構築から稼働までの期間が短かったことから、カオナビへのデータセットアップや設定などサポートを含めたシステム構築ベンダーが必要でした。富士通Japanは、既存のIPKNOWLEDGE人事給与システムの

ベンダーでもあり、事前の不安点だった「保有している人事情報等をシステムに入れ込む」作業において、両方のシステムをよく知るベンダーが間に入ってくれることは担当職員の負担軽減となり、人事室の職員が本来の業務に注力できました。人事給与システムは吹田市の実情に合うようにカスタマイズしている部分もありますが、吹田市の人事制度を一から説明する必要もなく構築作業もスムーズに進められました。導入のプロセスでは、人事給与システムの担当SEもプロジェクトに参画していただいたことで、初期データのセットアップもスムーズに進められました。また、人事評価システムにて当市で独自に作成していた評価シートについても、同じ機能をカオナビで再現できるようにしてもらい懸念がなくなりました。

導入時に苦労されたこと、その解決のための工夫をおうかがいします

苦労した点は大きく2つあります。

1点目は、費用対効果の説明です。吹田市では、デジタル施策を実施する際に「デジタル化計画書」を作成し、施策の位置づけや効果、妥当性を確認します。デジタル部門からは費用対効果を明らかにすることを強く求められましたが、人材マネジメントシステムは、定量的効果よりも目に見えない定性的効果が大きいシステムです。そのため、費用対効果を示すことが難しい点に苦労しました。これに対しては、人事室の業務だけでなく、将来的には各職場の管理職によるマネジメント業務の効率化も期待できることで一定の業務削減効果があると説明して庁内を説得しました。

2点目が短期導入だった点です。導入に当たっては、定期人事異動の検討が始まる12月がデッドラインとなり、3か月という短期間で導入をする必要がありました。そこで、カオナビの機能を最初からすべて使うのではなく、人事異動作業に使う機能（人事異動シミュレーションなど）を一次稼働として、人事評価などの機能は二次稼働とする2段階でのシステム構築を行うことにしました。まずは、人事異動の作業に最低限必要な人材データベース（プロファイルブック）を12月までに作成して、次年度に向けた人事異動業務に間に合わせることができました。3か月での導入は余裕がなく、言わば「丁寧な突貫工事」だったと思いますが、人事給与システムの仕組みを理解している富士通Japanのサポートもあり、短期間での構築ができたと思います。

導入効果

人材マネジメントシステム導入後の効果についてお伺いします

当市には約2,900人の正規職員が在職していますが、4月の定期的な人事異動では昇任も含めてそのうち3割が対象になります。人事異動の業務は人事室スタッフ4名で配置案を作成して進めています。カオナビでは、今まではばらばらだった人事情報が一元管理され、職員の顔写真をアイコンとして、そこから各種の人事情報を確認できるので非常に効率的になりました。プロファイルブック（職員のあらゆる情報を集約・可視化できる人材データベース）で個人の情報を確認できますし、異動のシミュレーションはシナプスツリー（顔と名前が並んだ組織ツリー図。人材配置のシミュレーションも実施可能）で全体を把握しながら直感的に行えます。人事のデータが一元管理されたことでキーワード検索によって、例えば過去に特定課に勤務したことがあるかなどをピックアップできます。従来、人事室職員の経験に頼っていた部分がシステム化され、人事配置に最適な人材を探すことが容易になりました。また、これまで各所に分散していた人事異動に関する情報を探すのも人事室職員の経験頼みでしたが、カオナビでは大画面のモニタ上で顔と人事情報を一致させながら把握することができます。人事室の経験豊富な職員でなくても異動業務が可能になり、属人的だった人事業務のノウハウがシステムとして活用できるようになったと実感しています。

今後の展開／富士通Japanへの期待

二次稼働も含めて今後のDXの取り組みの方向性をお聞かせください

一次稼働では、人事情報を一元管理して異動シミュレーションの機能を稼働させることを優先しました。二次稼働は、当市で進めている人事評価制度の見直しを反映した人事評価機能を中心に2026年（令和8年）4月に稼働の予定です。二次稼働では人事評価のほか、研修情報、資格、異動希望の申告書などの機能を順次稼働させていきます。また、人事給与システムとのデータ連携をさらに進めて、休暇取得率や超勤時間数といった情報をワンボタンで取り込めるようにして、カオナビの豊富な機能を活用して人事異動や配置の検討に活用していきたいと考えています。これまでは不十分だった個人の資格やスキルなどの情報をデータベース化して、職員個々の能力を把握した上で人材開発や教育を充実させ、モチベーションの向上や離職の防止につなげていきたいところです。データの分析についても、これまでは分析に必要な項目について、その都度情報を集めて表計算ソフトウエアなどで解析していましたが、カオナビに集約されたデータを活用することで、分析や検証が行えるのではと期待しています。

富士通Japanへの期待や要望についておうかがいします

二次稼働に向けて、人事給与システムから取り込むデータが多いので、どのようなデータが重要か、優先度も含めてデータの連携については富士通Japanにサポートいただきながら進めたいと思います。富士通Japanには、データ連携の部分はもちろんですが、カオナビの運用やデータを使った人事業務の課題解決などのコンサルティング、独自の人工知能（AI）を使った職員の異動マッチング機能の提案などにも期待しています。

左から武田旭永 様、長尾和樹 様、河合俊郎 様、川口敬規 様、谷口　明 様

概　要

吹田市 様

所在地	大阪府吹田市泉町1丁目3番40号
代表者	吹田市長　後藤 圭二
人口	384,302人（2025年3月末現在）
職員数	約2,900人（2025年3月31日現在）
ホームページ	https://www.city.suita.osaka.jp

本コンテンツに記載されている会社名・製品名等は、各社の商標または登録商標です。
本コンテンツに記載されている会社名・製品名等は、必ずしも商標表示していません。
本コンテンツに記載の肩書きは、取材当時のものです。

【関連情報】IPKNOWLEDGE（アイピーナレッジ）内部情報ソリューション
https://www.fujitsu.com/jp/lgov/solutions/ipknowledge/

お問い合わせ先
富士通Japan株式会社　お客様総合センター　0120-835-554　ご利用時間　9:00 ～ 17:30（土・日・祝日・当社指定の休業日を除く）

©2025 Fujitsu Japan Limited