



地方創生時代の 生駒市職員に期待すること

平成28年4月部課長会



I 課題と方向性



生駒市は安泰か？

市民が、
「生駒は安泰だ」・「このままでOK」
と思うことが、生駒市の最大のリスク



住宅都市いこまが
人口減少・少子高齢化社会を生き抜くには、

- ・**体力のあるうちに次の対策を講じる**
- ・**他の自治体ではやっていない対策を検討**
- ・**奈良県で一番でなく、関西一を目指す**



いこまの課題

- ・全国トップクラスの**高齢化**のスピード
(認知症・介護対策ほか)
- ・子育て・教育で、**他の自治体の猛追**
(待機児童が解消できていない)
- ・住宅都市は、**人口減少のダメージが大**
(市民税、固定資産税に頼る収入構造からの脱却)
- ・**産業・観光**の振興が不十分
- ・地元**楽しいイベント**が少ない



これからの方向性

- ・住宅都市としての施策（子育て、福祉、教育）をさらに充実させ、しっかりと**市内外に発信**
→ **人口の定着、流入促進**
- ・市民・環境・福祉を切り口にした、**産業振興・まちづくり**の強化
→ **地元がにぎわう住宅都市**
- ・優秀な職員を採用、市民との連携を強化
→ **まちづくりは、ひとづくり**



Ⅱ 地方創生 に 求められる公務員像



社会の変化と公務員への影響

- 人口減少・少子高齢化など社会構造の急速な変化
- 市民ニーズの多様化
- 地方分権の進展 → 自治体間競争の激化
- IT化、国際化の進展
- ◆NPO法人、非営利型一般社団法人、SB等新しい公共の活性化
- ◆リタイア層の地域デビュー、専業主婦層の労働意欲、学生等による社会参加、自立的な動き



多様化する課題に様々な主体を巻き込みつつ
地域独自の取組で対応していくことが必要！



求められる公務員像

- 事務処理能力
- 専門的な知見
- 稼ぐ力
- タブーや予定調和を崩す勇氣
(減点主義から加点主義への移行)
- 3つの高いアンテナ
 - ✓課題の発見
 - ✓先進事例
 - ✓キーパーソン (市内外)
- 協創の力 (「チーム〇〇」を築く力)
- リーダーシップ



協創の力とは

- 減少する職員数で、多様なニーズに対し、より効果的かつ専門的にこたえるため、
- **行政以外の主体と信頼関係を築き、本気で連携して最大限の効果上げる力**



「チーム○○」を築き上げる人間性
(巻き込み力、実行力) とエネルギー



リーダーシップとは

「組織の目標のために、（指示を待つだけでなく）能動的にアクションを起こし、価値を付加し続ける」こと

「採用基準」（ダイヤモンド社：伊賀泰代著）



Ⅲ 管理職の皆さんに 期待すること



1. 部下の育成

仕事を教えるだけではダメ



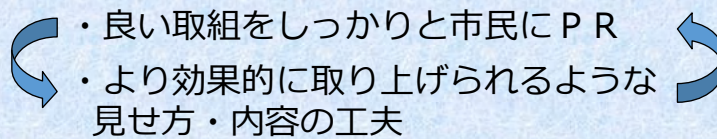
- 自分PTを設定させる
→ 少し背伸びしたことに挑戦させる
- 業務にルーティンもクリエイティブも
- 自主勉強会、研修等への参加を促す



2. 説明・発信・ コミュニケーション

- (1) 議会対応：理事者との事前相談
担当者間のすりあわせ
※委員会は基本的に部課長で

- (2) 広報：全ての職員が意識せよ



- (3) 市民：協働、市政にプラスになること、新しい動き
→職員が顔を出し、コミュニケーションを



3. 情報収集を活用

3つのアンテナを高くもつ

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ 市政の課題・隠れたニーズ ✓ 先進事例 ✓ まちのキーパーソン | } | <p>← 国、県、事業者、
NPO、ネットの動き
をしっかりとフォロー</p> |
|---|---|---|



情報を基に、**〔新しい取組
協働〕**を実施！



「ひと」なくして「地方創生」なし

「みんなで創る
楽しく住みやすいまち、いこま」

の実現こそ、

「これからの**住宅都市のモデル**を目指す」
生駒市にとって、「地方創生」そのもの

