



# 生駒市役所の ビジョンと行動方針

平成30年4月2日 部課長会

生駒市長 小紫 雅史



# I 生駒市のVision

【案】





# 1. 自治体3.0のまちづくり

	自治体2.0	自治体3.0
市民との関係	市民 = お客様	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市民と共に汗をかく</li> <li>・ <b>協創</b></li> </ul>
基本目的	差別化	価値創造
コンセプト	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ニーズに応えるのが行政</li> <li>・ 民間企業に負けない！</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ まちを楽しむ！</li> <li>・ みんなの課題はみんな なで解決！</li> </ul>
ターゲット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市外の人を呼び込む！</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市内在住者の満足度 ↑</li> <li>・ (結果として) 人口流入、増加</li> </ul>

⇒ 汗をかいてもらったほうが市民満足度・定住希望率↑



# divercity

ダイバーシティ

ベッド  
タウン



ワーク  
ライフ  
バランス



仕事  
Work

家庭  
Life

地域社会  
Community



ワーク・ライフ・コミュニティ ヒュージョン



## 2. 公務員の常識を破壊し、 常に変化を続けよう！

- ・人口減少
- ・市民ニーズの多様化
- ・新しい公共
- ・働き方改革
- ・AI, IoT, ロボット
- ・少子高齢化
- ・財政状況の厳しさ
- ・市民の地域参加意識
- ・CSRからCSVへ
- ・国際化（新興国の台頭）



「今までと同じ」で生き残れるはずがない！



## (1) これまでの常識は非常識となる

- 市民ニーズに応えるのが公務員の使命？！  
⇒ 市民に汗をかいてもらう街を創る
- その仕事、明日もありますか？！  
⇒ AIやITにより、仕事の約60%が消滅
- いろいろな部署を経験することが必要？！  
⇒ ゼネラリストよりも高度な専門性  
(組み合わせの専門性はより重要となる)



- **公務員は安定した職業？！**
  - ⇒ 年功序列・終身雇用は崩壊を始める
  - ⇒ リボルビングドア・副業は当たり前に
- **公務員は市民のために奉仕するのが仕事？！**
  - ⇒ 自治体も 「稼ぐ」～運営から経営へ～
- **グローバリズムは生駒には関係ない？！**
  - ⇒ 生駒の 観光、産業振興には国際化が不可欠



# Ⅱ 生駒市職員の行動指針

## 【案】



# 1. 常識にとらわれないリーダーシップ<sup>o</sup> (始動力)

## <効果的な取組を新たに企画・実施>

- ・ 先進事例にアンテナを高く
- ・ 飛び出せばアイデアはいくらでもある  
(市民、事業者、大学など、異なる価値観に触れる)
- ・ アイデア出しに役職は関係なし
- ・ どうしたら稼げるか



## <施設・業務を効率化・見直し・廃止>

- ・ 業務仕分けを各レベルで (市・部・課・係)
- ・ ファシリティマネジメント
- ・ AI, IoTの進展・活用を視野に

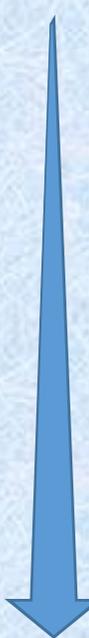
主要事業ヒア  
行革大綱



## 2. 地域に飛び出し「協創」を実現する

### (0) 市役所内での接遇の徹底

### (1) 市役所の外に飛び出す

- 
- 迅速・的確な対応
  - 市民・事業者とのコミュニケーション・信頼構築
  - 多様化、専門化するニーズの把握
  - ニーズ解決のアイデア探し
  - 課題解決に汗をかいてもらう関係づくり



## (2) 市民は「お客様」ではない

(自治体3.0のまちづくり)

行政でしかやれないことは行政で、迅速・的確に！



市民や事業者の力を借りられる可能性があれば、  
どんどん汗をかいてもらう

- ・ 市民ニーズにそった課題解決・まちづくり
- ・ 汗をかいたほうが街に愛着、次の行動へ
- ・ 職員もこれまで以上に汗をかく



## (3) ワークショップを最大限活用

- ・モチベーション向上／不満の解消
- ・ニーズの把握
- ・アイデアを集める
- ・まちづくり **人材の発掘**
- ・具体的な協創の事業を具体化

} ティーミーティング  
でも可能

ワークショップ（複数回）  
でないと不可能

⇒ ワークショップは、**常時・継続開催**が基本！

- ・ 市民の要望を聞く場ではない、反論もする
- ・ ワorkshop対応力を挙げる訓練



### 3. 部下の**育成と評価**を徹底する

人事は、採用⇒育成⇒評価⇒異動⇒育成⇒評価

→ 採用（異動）・育成・評価はワンセット



## 「生駒市人材育成基本方針」

- ・ AI や I o T、新しい業務
- ・ 国際化
- ・ 稼ぐ力 . . .

⇒ これまでのノウハウを教えるだけでは不十分



# 部下の育成

## (1) 基礎を固める

- メンターとして、仕事を教える
- 現場や実践を通じて定着させる／技術の継承

## (2) 付加価値を付けさせる

- 小さいことからでも、自分PTを設定させる
  - ✓ 現在の業務の課題と改善案を考えさせる
  - ✓ ルーティンとクリエイティブの両方の業務

⇒ 「始動力」の第一歩



### (3) 新しい動き（専門性）を理解させる

- 社会の新しい動きを理解  
(IT、国際化、新規分野、プロモーションなど)
- 部下に新しい動きを学びにいかせる

### (4) 任せる

- 新しい分野はどんどん部下に任せる
- 自分を超えていく部下を育てられるかが腕の見せ所



## (5) 本業以外の活動を奨励する（協創）

- 街に飛び出し、市民・事業者とコミュニケーション
- 自主勉強会、研修等への出席
- 地域活動への参加

⇒ こういう活動を奨励する「クロスメンター」

的な役割を果たす

（業務に加え、公務員としてのあり方を伝える）

「ちゃんと本業やってからこういう活動をしなさい」



**「最初に働く場所の選び方」(ちきりん) ⇒ 必読!**



# 評価

育成には、合理的・効果的・適正な評価が不可欠

⇒ まだまだ不十分

○日頃からたくさんかかわる

- ・甘やかさない、常に負荷をかける
- ・おこる3倍ほめる

○人事評価をもっと活かす、本気でやる

- ・評価の重要性を知る
- ・この資料・人材育成基本方針に基づいて評価



## 4. 情報発信・プロモーションの徹底

### (1) 積極的な情報発信

- 発信しないことは、何もしてないことよりも罪が重い  
⇒ 情報の確実な発信

### ＜適切な情報発信の効果・意義＞

- ◇ 市政&生駒市のイメージ向上、認知度向上
- ◇ 市政の理解度向上
- ◇ 職員のモチベーション向上



## (2) 情報収集・発信力の向上

- ◇広報広聴課や魅力創造課との情報共有・連携  
(メディア受けする情報をつくる、事業紹介にとどまらない政策発信)
- ◇職員一人一人の広報マインド醸成と広報スキル向上  
(広報勉強会の開催など)



## (3) 市民力向上と協創のためのプロモーション

- ◇市民との信頼関係の構築
  - まちづくりの基盤構築



## ＜議会への対応＞

- 議員は市民の代表、敬意を持って。
- 議員は24人  
⇒ 議会全体の決定と個別議員の意見は異なる
- 我々はプロの行政官、現場で市民とコミュニケーションを取っていれば、萎縮する必要はない
- 市民のための提言には迅速かつ真摯に対応
- 筋の通らないことには毅然と対応



# 5. 広く深い視点を持つ

## (1) 「時」の視点

### 10-20年後の変化を見据える

- 過去・現在・未来を総合的に見る
  - ✓ 過去や現在のものさしだけではダメ
  - ✓ 未来から逆算し、今の「常識」を壊す

## (2) 「地」の視点

**生駒市の中だけで考えない！**

- 他の自治体との**広域連携**  
⇒ 消防、水道、災害対応
- **国際的**な視点  
⇒ 観光、特産品、教育



## (3) 「人」の視点

**部・課を超えて、市役所全体  
市役所を超えて、市民や事業者と連携**

- 管理職は、市長と同じ視座を持つ
- 福祉の課題は福祉健康部だけで解決できない
- 市民のほか、事業者、専門家など外部の力も活用  
(特に新しい課題：協創の幅を広げる)

