

管理職のみなさんに 求めること



令和2年4月1日 部課長会

生駒市長 小紫 雅史



I 生駒市のビジョン



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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市民 = お客様 ・ 行政主導 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市民と共に汗をかく ・ 協創
基本目的	差別化	価値創造
コンセプト	<ul style="list-style-type: none"> ・ ニーズに応える行政 ・ 民間企業に負けない！ ・ 「市民満足」の追求 	<ul style="list-style-type: none"> ・ まちを楽しむ！ ・ みんなの課題はみんな で解決！
ターゲット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市外の人を呼び込む！ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市内在住者の満足度 ↑ ・ (結果として) 転入増





ワーク・ライフ・コミュニティの融合



BedTown

ベッド
タウン

〔 仕事
or
家庭 〕



ワーク
ライフ
バランス

〔 仕事
と
家庭 〕



仕事

Work

コミュニティ
ビジネス

divercity

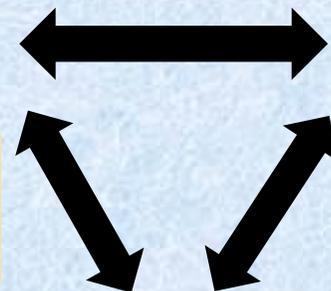
ダイバーシティ

職住近接

家庭

Life

子育て・介護
地域の力で



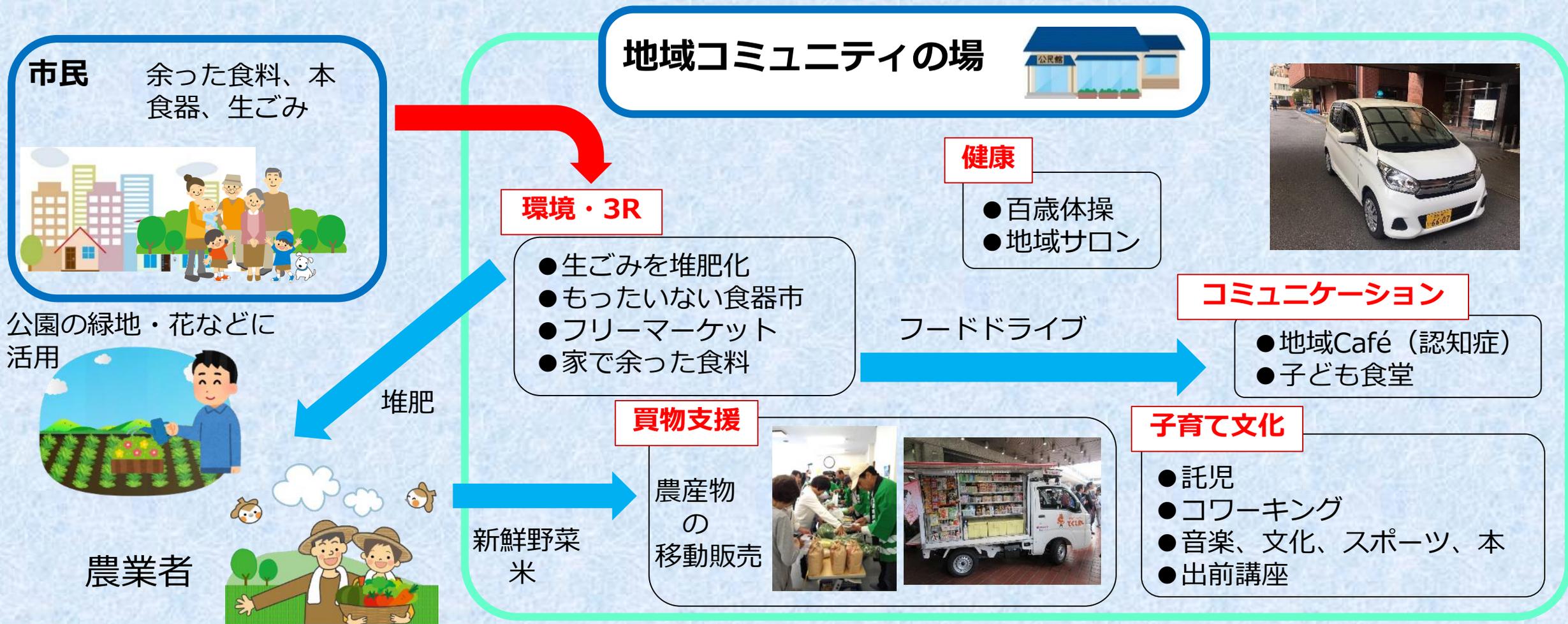
地域社会

Community

生駒市の定住意向率: **84.7%**



100の複合型コミュニティづくり



最大の移動・生活支援を市民・事業者による運営で実現!





Ⅱ 管理職に求めること





1. 常識にとらわれないリーダーシップ (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) 市民は単なる「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

} ティーミーティング
でも可能

- ・まちづくり **人材の発掘**
- ・具体的な協創の事業を具体化

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
- ・ワークショップ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) 部下に任せる・部下に教わる

- 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」





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、常に少しずつストレッチさせる、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、何もしてい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
- 市民のための提言には迅速かつ真摯に対応
- 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
- 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）

