

## 生駒市市政顧問が従事した職務の遂行に係る情報

議 題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和 6 年度市政顧問の活動について</li> <li>・人事施策</li> <li>・DX</li> </ul>
日 時	令和6年4月30日(月) 10:00 ~ 17:00
場 所	特別会議室ほか
出 席 者	<p>市政顧問</p> <p>市長、副市長、教育長、CDO</p> <p>経営企画部長、企画政策課企画官</p> <p>(人事施策)</p> <p>総務部長、総務部次長、人事課長</p> <p>(DX)</p> <p>デジタルイノベーション推進課長、同課課長補佐、同課職員</p>
主 な 意 見 (概要)	<p>令和6年度市政顧問の活動について(10:00~12:00)</p> <p>●スケジュールと主要テーマについて</p> <p>・市政の領域が広いので、市からの説明に対する私(市政顧問)の助言だけでなく、私がファシリテーターを務めて、テーマに即した複数の専門家や実務家を紹介するので、ディスカッションする場を検討してはどうか。</p> <p>人事施策(13:00~15:00)</p> <p>●管理職の育成</p> <p>・管理職のマネジメントの基本は、設定した組織のVMVに外れていないかを確認し、適宜、軌道修正すること。個々の事業に細かく介入するのではなく、大枠の方向性を示し、アウトカムが得られているかどうかを確認するのがマネジメントの肝の部分。</p> <p>・管理職は、アドバイスは良いが、自分が動いてはいけないということを徹底し、人事評価に組み入れるのもひとつの方法。</p> <p>・部下との1on1(1対1の面接)の時間をきちんと持つこと。</p> <p>・管理職に必要な能力のひとつにファシリテーション能力がある。下の情報をいかに上に上げるかが仕事のひとつであるので、みんなの意見を集め、現場の声をうまく上に伝えることが大切。</p> <p>・マネジメント能力の高い人を管理職とし、スペシャリストの職員は将来の管理職ではなくスペシャリストとして評価する仕組みも検討の余地がある。</p> <p>●職員の企画力の向上</p>

- ・最近では、企画力、課題発見よりも「問いを立てる力」が大切と言われている。若手に研修をするのも良いが、中間管理職が問う力（質問力）を養う研修を受けた上で、日頃の業務の中にそのエッセンス入れて「現場の人にどう仕事を任せるか」、ということを考えていく方が効果は高い。
  - ・企画力だけを取り上げて研修するよりも、部下に任せて成長を促すことで企画力は自然に身につく。
  - ・中間管理職がマイクロマネジメントをしていると職場の雰囲気が悪くなるので、そういう人には研修で部下をファシリテートする力を養ってもらうほうがよい。
- 職員のモチベーションアップ
- ・気付いたことを解決策まで考えたら企画力賞や企画ポイントをあげる。また、そういった取組を表彰するとか、職員だよりに掲載するなど、方法はある。NECでも毎月誰かが社内報で褒められており、本人のモチベーションやプライドに繋がっている。
  - ・やりたいこと、活躍できることをやって、それで評価されると自分も嬉しい。現場の職員が気持ちよく働いていると管理職のストレスも下がる。
  - ・若手職員が経験を積み、成長できる環境も大切。若手職員が活躍できるようになれば、市役所としての魅力を高めることにもつながるし、若手職員の離職を防止、組織全体の成長の促進にもつながる。

DX（15:15～17:00）

●地域ポイント

- ・今年度の実証的導入にあたっては、参加者に積極的に利用してもらわないといけないため、例えば、平日での対象者（高齢者等）と休日の対象者（若者等）でペルソナを分けて、アンケート等を実施したうえで、それぞれどのように行動変容を促すかを検討する等、目的や対象をしばって実施してみてもどうか。
- ・昼間も市内で活動している高齢者や中学生、主婦層等に「まちづくりに参画する」という行動変容を求めるのであれば、地域ポイントだけで終わるのではなく、市民参加型合意形成プラットフォーム等に誘導し、施策の形成過程に参加してもらえるように設計する方法もある。
- ・新聞を購読する人が減ってきているので、新聞の折り込み広告代わりに地域ポイントのアプリで同様の情報を告知できれば、事業者も資金を出してくれることも考えられる。