

年月日	令和7年8月7日(木) 9:30から11:20まで	担当課	市民と共に考える課
会議名	令和7年度第1回 市民協働のまちづくり推進委員会	場所	生涯学習センター 研修室
<p>《出席者》瀬高会長(3), 橋本委員(1), 染谷栄一委員(1), 寺田委員(1), 中莖委員(2), 染谷悦子委員(1), 中山副会長(3), 谷口委員(1), 土田委員(2), 横田委員(2) 計10名</p> <p>《欠席者》坂巻委員(2), 坂入委員(2), 貴志委員(2), 野村委員(2), 佐賀委員(2) 計5名</p> <p>《特別職》神達市長</p> <p>《市職員》斎藤市長公室政策調整監, 前島常創戦略課政策統括室室長</p> <p>《人事課》飯野課長, 久保課長補佐, 佐藤人材育成係長, 文倉主事</p> <p>《事務局》倉持課長, 下田尾課長補佐, 猪瀬相談係長, 小林主幹</p>			
<p>【内容】</p> <p>1. 開 会 (9時30分)</p> <p>2. あいさつ</p> <p>3. 議事</p> <p>(1) 委嘱状の交付</p> <p>(2) 臨時議長の選出について</p> <p>(3) 会長及び副会長の選出について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会長の選出を事務局一任：瀬高委員→異議なし ・副会長の選出を事務局一任：中山委員→異議なし <p>選出結果 会長：瀬高委員 副会長：中山委員</p> <p>(4) 常総市人材育成基本方針改定について(人事課)</p> <p>どんな常総市職員と地域を「共創」したいですか???</p> <p>～市民が求める常総市職員像を教えてください～</p> <p>⑩10:00～10:10 趣旨説明(人事課)</p> <p>1. 現状：佐藤係長</p> <p>本日は貴重なお時間をご提供いただきありがとうございました。</p> <p>我々人材育成係は行政運営に必要な知識や能力の向上を図るために研修業務を行い、職員の人材育成を進めております。現在、生産年齢人口の減少などにより自治体を取り巻く環境が変化してきており、自治体職員に求められるものも変化しております。</p> <p>令和5年に総務省が「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定し、それに伴い、当市の人材育成基本方針も改定する必要が出てきました。</p> <p>そのような中、常総市市民協働のまちづくり推進委員会の皆様の知識豊かなご意見をいただ</p>			

く事が、どのような自治体職員を育成すれば良いのかの指針になると考え議事といたしました。

VUCA（ブーカ）の時代：自律型職員の育成が求められる

Volatility（変動性）	→	変化に柔軟に対応できる人材
Uncertainty（不確実性）	→	失敗を恐れずに挑戦できる人材
Complexity（複雑性）	→	自分なりの考えで主体的に行動できる人材
Ambiguity（曖昧性）	→	その時点での最適解を出せる人材
⇒頭文字をとって VUCA		

2 自律型職員を育てるために：佐藤係長

自律型職員を育てるため、管理職の変革が必要

旧型：牽引型リーダーシップから新型：支援型リーダーシップが求められている。

支援型リーダーシップ＝フラットな関係性・主体的でフレキシブルな意見を部下に求めるリーダー

3 市役所のありたい姿：佐藤係長

市役所と地域との共創

地域との橋渡し役になる人材（地域ファシリテータ）を育成し、地域と市役所をつなぐ

管理職：支援型リーダーシップへの変換

事務事業実務者：自律型職員への意識転換

②10：10～10：40 グループワーク（1）意見出し 30分間

③10：40～10：50 休憩

④10：50～11：00 グループワーク（2）発表準備・・・10分間

⑤11：00～11：20 グループ発表（1グループ4分×3グループ）・・・20分間

Aグループ 久保補佐

市民が求める常総市職員像としては次のようなものが挙がりました。

前向き・明るい・リーダーシップのある人材、それらを備えた市役所はあたたかな雰囲気になる。

その他、管理職が部下に声がけを行うこと、専門知識を有した人材、世代間を乗り越えられる体制作りなども大事、など。

世代間を乗り越えられる体制作りについては、飲みに行きコミュニケーションをとる機会が少なくなっており世代間の絆形成が難しくなっている中、その形成ができれば未来は明るいのでは、また、世代間ギャップを乗り越えられる体制作りがないと組織が軟弱になるという

話で終わりました。

B グループ 橋本委員

市民が求める常総市職員像としては次のようなものが挙がりました。

すぐ行動・言った事をやる・イエスノーをはっきり言える現場主義の職員、幅広い専門知識がある・メリハリをつけた達成感のある取組。

その他、市内在住の職員を重視する、管理職は市内に在住とする、地元との付き合いから社会勉強をしていくことが大切なのは、若手職員は市民との付き合いが下手、適材適所な人事を、人事異動は可視化できるように、従来の組織にこだわり過ぎない、異動が多すぎてはもったいない、組織が管理職のイメージが目指すものになっていない、人材が入りやすい組織を目指すべき、人事異動の納得度アップを、など。

スキルアップを目指してもらいたいし、管理職から部下への誉め言葉も大切。

C グループ 前島室長：

市民が求める常総市職員像としては次のようなものが挙がりました。

多様な社会にあう職員・専門的な人材の育成を研修などを通してできれば良い、思いやりのない職員がいるのではないかと、事務的になりすぎている職員がいる、自分の仕事だけをこなすだけではいけないので周りをサポートできるような気持ちのある職員が必要、ボランティア精神を持った人材の育成が大事、親を大事にする社員（＝役所に置き換えると市民を大事にする職員）、人の喜ぶことが出来る職員の育成を、など。

基本方針を今のあるものをベースに現在の状況に作り替えていって欲しいです。基本方針を作りっぱなしではなく、フィードバックしていかないと絵に描いた餅になってしまいます。作ったものを朝礼なりで復唱し、職員に基本理念が頭に入ってきてこそ職員の在り方が身につくやすいのではないかとという話で終わりました。

⑥11：20～11：25 本日のまとめ、今後の予定

飯野課長：本日は大変貴重なお時間をいただきありがとうございました。今年、常総市合併20年を迎える節目の年となります。その間にいろいろなことがありました。東日本大震災、平成27年9月関東・東北豪雨、そして令和に入りコロナ禍など予想だにしないことが多くありました。感じたことは、自分達で考えて自分たちの力で解決していくことが必要であり、それには、すぐに行動できる人が大事ということです。一人でも多くの自律型職員の育成が人事課の使命であり、皆様からの意見を頂戴し、よりよい物を作成します。頂戴したご意見を参考に策定していくので、これからもどうぞよろしく申し上げます。

今度の予定（佐藤係長）

スケジュール説明

8月下旬：職員から常総市職員像の集約

11月までに常総市人材育成基本方針改定版（案）作成予定

11～12月 市民協働のまちづくり推進委員会（第2回）で（案）を示す

今年度末に策定

瀬高会長：職員の人間性を育てないといけない。役人とは、人の役に立つから役人というのだから、そのような人間になって欲しい。以上で総括とする。

6 その他

報酬について、次回開催日について説明

7 閉会（11時20分）