

年月日	令和7年12月23日（火） 14：00から15：50まで	担当課	市民と共に考える課
会議名	令和7年度第2回 市民協働のまちづくり推進委員会	場所	常総市役所 議会棟2階 大会議室
<p>《出席者》瀬高会長（3），橋本委員（1），寺田委員（1），中莖委員（2），坂巻委員（2），坂入委員（2），貴志委員（2），野村委員（2），中山副会長（3），谷口委員（1），土田委員（2），横田委員（2） 計12名</p> <p>《欠席者》染谷栄一委員（1），染谷悦子委員（1）佐賀委員（2） 計3名</p> <p>《人事課》飯野課長，佐藤人材育成係長，文倉主事，内海主事</p> <p>《常創戦略課》宮地課長補佐，金子計画推進係長，細谷主事</p> <p>《事務局》倉持課長，猪瀬相談係長，小林主幹</p>			
<p>【内容】</p> <p>1. 開 会（14：00）</p> <p>2. あいさつ</p> <p>3. 議事</p> <p>（1）常総市人材育成基本方針改定についての趣旨説明（人事課事務局）</p> <p>前回出た意見を反映した常総市人材育成・確保基本方の改定案を準備した。</p> <p>前回出た意見を反映した部分は資料には緑色で反映してある。策定後には，他の文字と同様の色に変更する。人材育成・確保基本方針改定に向けた意見を11月に職員にも求めたので内容の報告をする。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>（1）日頃感じている組織の課題</p> <p>人材を育て長期的に活躍させる仕組み，組織の運営力とリーダーシップの質，組織内の対話やその機会の不足，部署間の連携不足，庁内ルールや制度や方針の共有不足，縦割り意識の強さとそれによる職場のモチベーションの低下，若手の離職やモチベーションの低下，資源配分やリソース配分のあり方，市民の幸福を最終目的とした行政運営を見据えていないことが課題としてあげられた。</p> <p>（2）その課題を解決するために必要な人材</p> <p>自ら考え，責任感を持って行動できる人材，協調性がありコミュニケーション力がある人材，多様な知識や専門性によって新しい価値を生み出す人材，組織運営や人材運営の実務力がある人材があげられた。皆様からいただいた本市職員として求める人材や組織が，職員が求めるものと共通していることが分かった。</p> <p>（3）その課題や人材について，改定案で解決できそうか（改正案の修正箇所等）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 基本方針の周知と実行（PDCA）</li> <li>2 階層別に求められる能力…より階層を分け，より具体的な役割を記載</li> <li>3 女性職員の登用→性別によらない能力評価での昇進</li> <li>4 デジタル人材の記載</li> <li>5 民間企業との連携</li> <li>6 人材育成，教育の機会の整備</li> </ol> </div>			

## 常総市人材育成・確保基本方針（案）についての意見（各グループ発表）

### A グループ 発表者：谷口委員

- ・方向性は良い。
- ・階層別の指針があって良い。
- ・策定して終わりではなく、この方針を活用できるように。
- ・個々の能力や性格等によって、どこまで育成を求めるか目標設定が大切。
- ・チームとして組織力を高めるためには、リーダーとしての管理職の能力向上が必要。
- ・改定案を作成する前に、推進委員からの意見と職員からの意見を基に協議する場があると良かったか。
- ・求められる職員像の記載「即応」まで求めるのは難しい。市民もすぐに答えを出すことまでは求めている。「対応」「反応」などで良いのでは。

### B グループ：発表者：野村委員

- ・簡潔に、文字を少なめに、読みやすくする。
- ・方針をハンドブック化し、常時確認しやすくする。
- ・既存の文章のなかから朝礼等での復唱出来るような、唱えられるようなエッセンスをまとめられればベスト、これができるかと定着するのでは。
- ・役割が多いのに抽象的過ぎる。
- ・業務の都合よりも市民の都合で。
- ・新任、中堅、管理職での研修をしているのか。
- ・方針は、繰り返し告げ、徹底させる。
- ・「高い専門能力」…異動があるからどうなのか。
- ・求められる能力…どのくらい達成されているか。
- ・職場環境の整備…ハラスメント

### C グループ 発表者：橋本委員

#### <新しく入ったものの良い点>

- ・各課の連携，チームワーク
- ・地域コミュニティ活動…地元職員の参加は好ましく歓迎
- ・地域に対する愛情，表現できれば素晴らしい
- ・思いやり
- ・p3. 高い専門能力と広い視野
- ・p3. 市民の声を的確に捉え，課題解決
- ・p3. 「市民が喜ぶ未来」…何のために誰のためにが分かるので，とても良いと思う。

#### <改善点>

- ・高い専門能力を AI と共用使用できれば素晴らしいが
- ・職員の人事異動は適材適所に

- ・方針について、職員が読みやすくなる工夫
- ・客観性のある人事評価制度
- ・p12. 実行性のある育成面談が必要
- ・職員の能力を見抜くためには、上司の能力、判断力が求められる。

飯野課長：改訂版の策定にあたり職員にも話を聞き今年度中に改訂版を作成する予定。

15：00～15：05 休憩

## （２）常総市総合計画の見直しについて（常創戦略課）

### ア 趣旨説明（常創戦略課事務局）

常創戦略課は常総という文字ではなく「創」という文字を使用しており、目標をもって市民のためのまちづくりの戦略を創っていく課である。

常総市の総合計画は10年間のまちづくりについて書かれたもので、現在のものは平成30年に策定され、令和9年度末までが計画期間となっている。

令和10年度からの次期総合計画を令和8・9年度の二か年をかけて作成していく。本日は、常総市の未来のまちづくりに関して、皆さんから「このようなまちにしたい」という理想のまちについて意見をいただきたい。

### イ 総合計画「じょうそう未来創生プラン」の概要説明（常創戦略課事務局）

総合計画は、市の最上位計画という位置づけであり、基本方向・施策やそれらの具体例を掲載している。

その中で、「みんなでつくる しあわせのまち 常総」という将来都市像を掲げている。

常総市に関わる全ての人がチームとして一丸となって、ALL JOSSO＝みんなでまちを作っていく、そのための施策を打ち出していくこととなっている。

また、「じょうそう③「た」のまちづくり」という①「た」のしい ②「た」めになる ③「た」よりにされるまちをつくっていこうという基本理念も掲げている。

### ウ 資料 どんな常総市に住みたいですか？「まちの未来に向けて」に関する個人ワークと意見交換の実施（各委員）

#### 1) 下記の質問についての答えとその理由について

質問1 常総市は「住みよい」ですか？

質問2 今の場所（常総市）に住みたいですか？

質問3 将来なっってほしい常総市の姿は？

#### 2) これから5年後、10年後に向けて、住みたい常総市の姿とその理由について

質問1 どんなまちに住みたいですか？

質問2 「このようなまちには住みたくない」、というのはどんなまちですか？

質問3 常総市の誇れるものは何ですか？

**エ 次回のテーマに関する説明（常創戦略課事務局）**

「10年後も「住みたい」、「住み続けたい」、常総はどんなまちですか。」

について、所属する地域や団体、組織等の視点から各自で意見を考えてもらい次回の委員会に持ち寄って欲しい。

**4. その他**

報酬について、次回開催日について説明

**5. 閉 会（15時50分）**