



春日市

三宅 友希



大木町

藤木 祐太郎

自己紹介

大野城市

岸川 達哉



【Thinking Time】

劇的なスピードで変化し続ける現代

「これからの時代に必要な○○」



自走している職員



【言葉の定義】

「自走している職員」とは、

市（町）の方針をふまえて、
自らがやるべきことを見つけ出し、考え、実行し、
継続的な進化を遂げている職員のこと。

1. 理由と背景
2. 先進地視察
3. 施策提言
4. 今後の展開



1. 理由と背景



ひとづくり



なかまづくり



まちづくり

1. 理由と背景

一歩目のステップ



ひとづくり



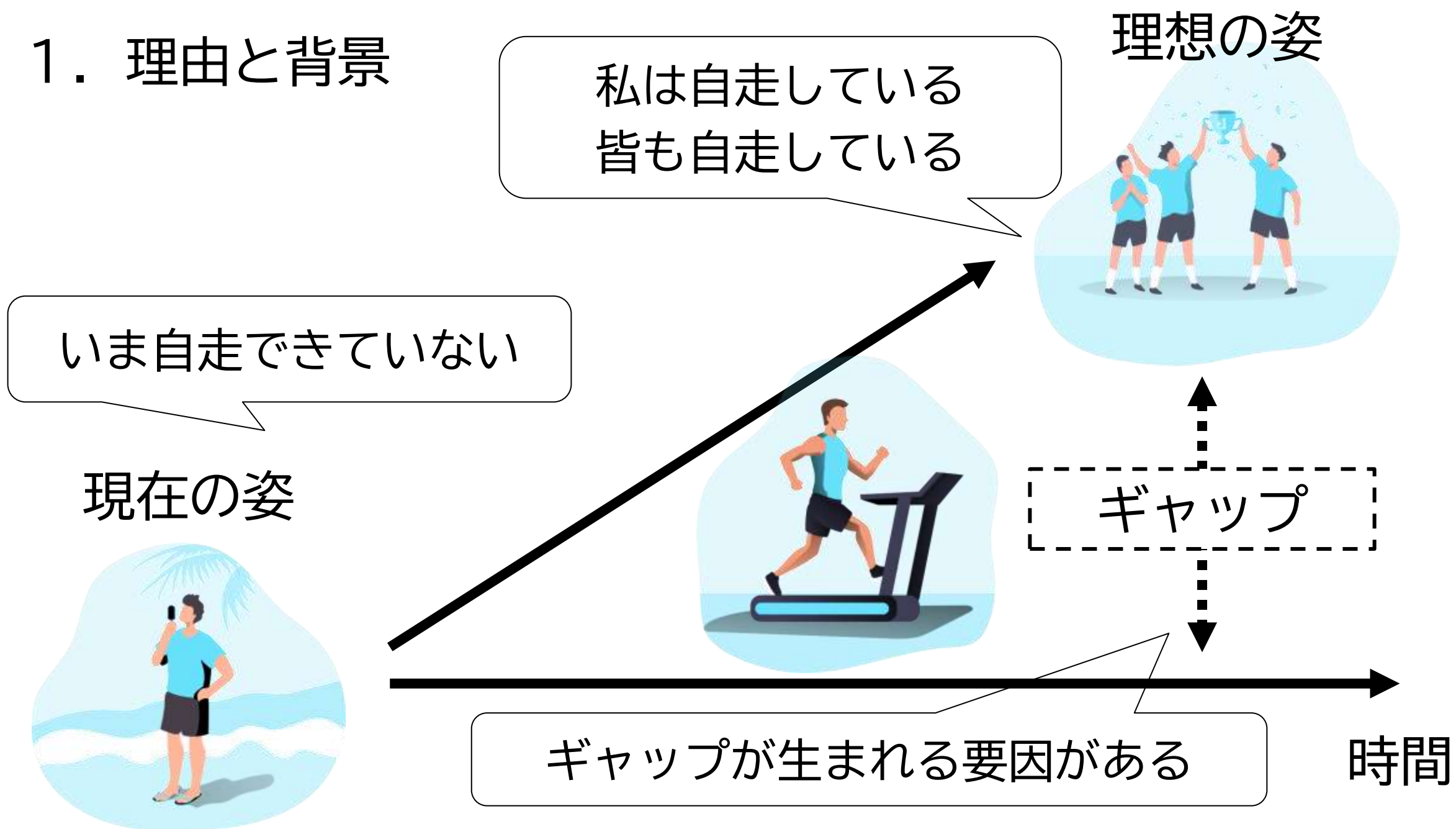
なかまづくり

ここから着手



まちづくり

1. 理由と背景

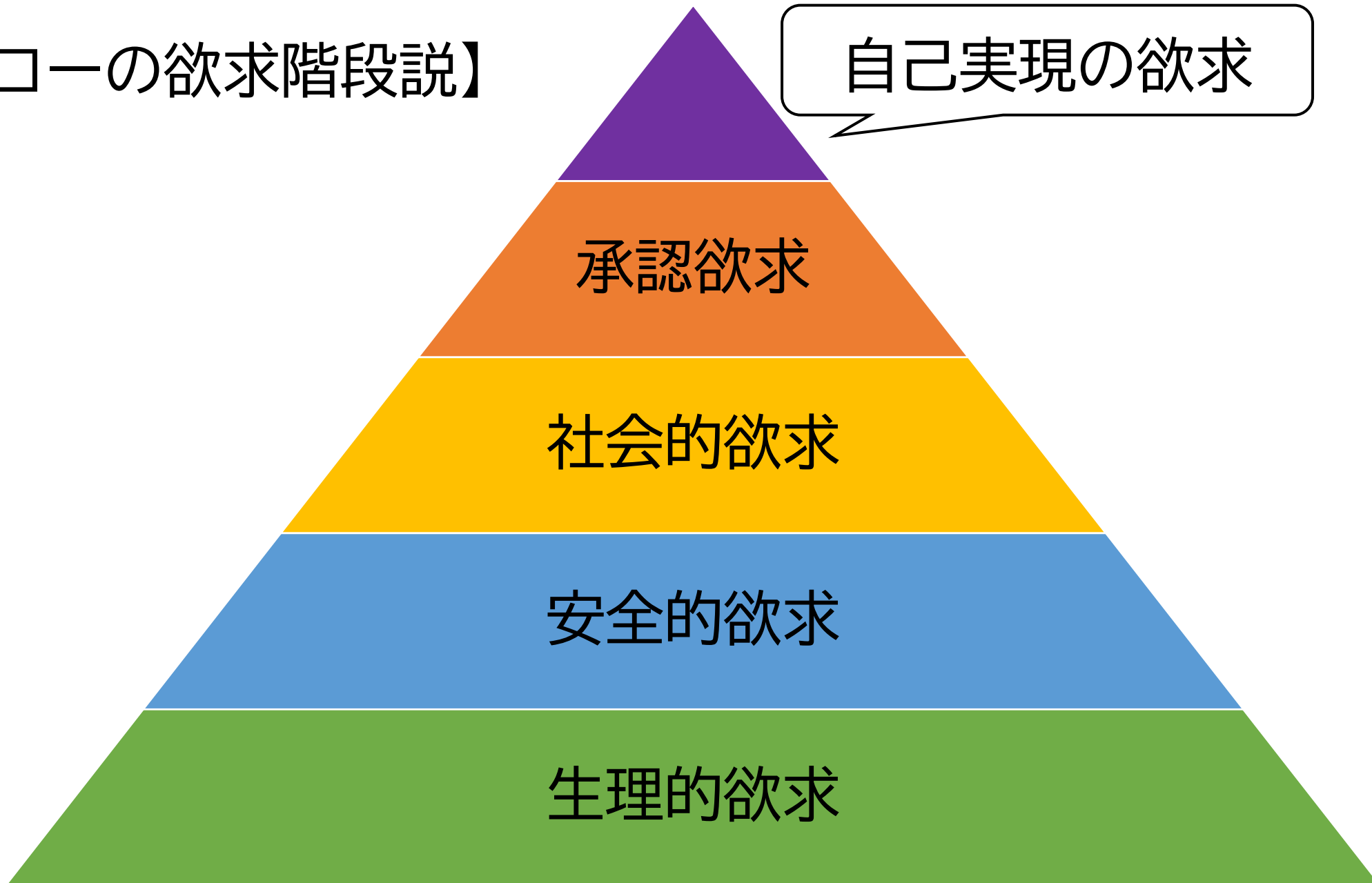




ギャップが生まれる要因とは



【マズローの欲求階段説】



1. 理由と背景

定量調査

日本

時代の変化

選択肢多様化

人材育成不足

コミュニケーションの質
住民との距離感
市町村合併

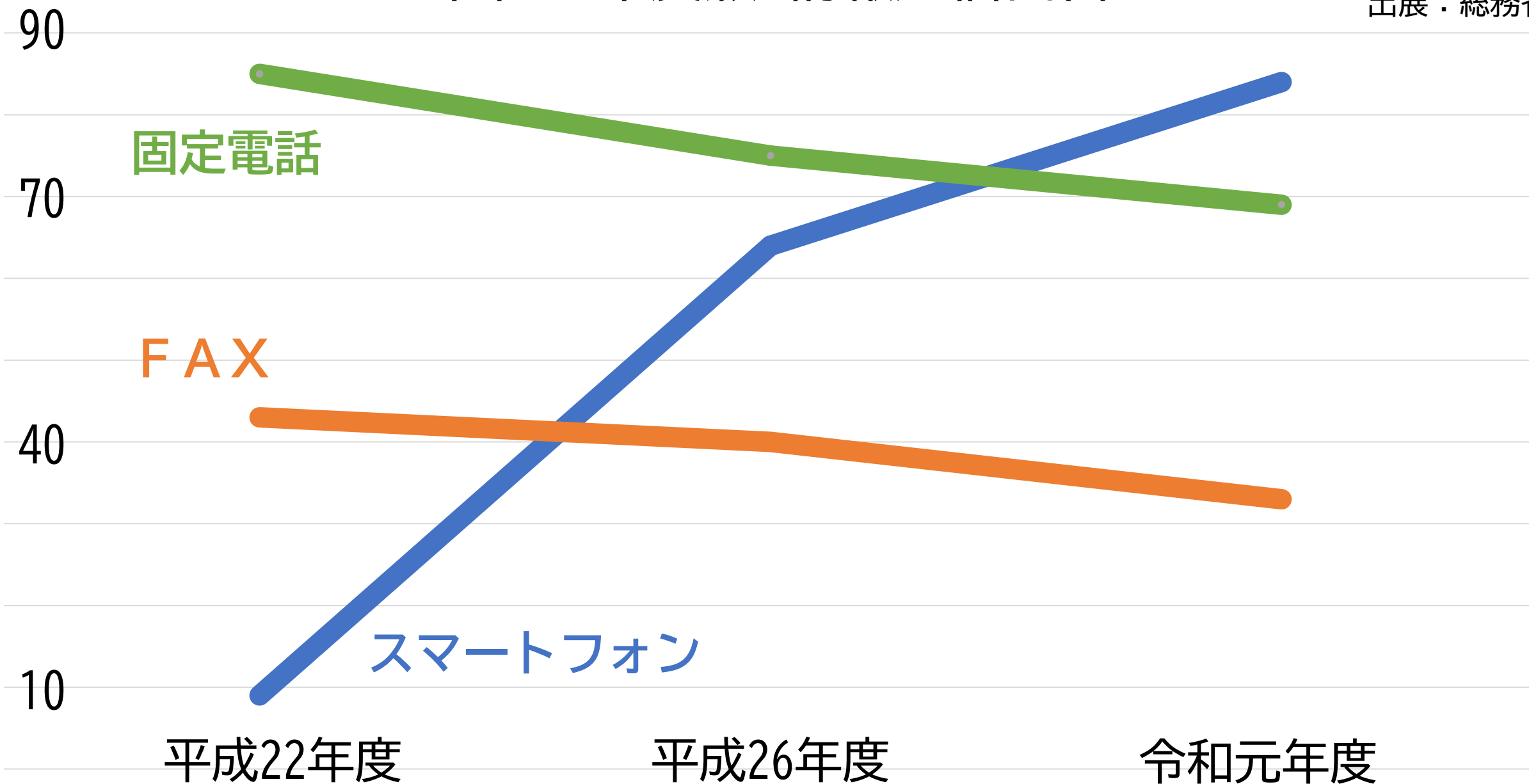
ライフスタイル
職業・職種
働く場所

スキルアップのみ
愛国心（郷土愛）
ゆとりがない

令和2年度版 情報通信白書

13

出展：総務省



1. 理由と背景

定量調査

役所

離職率増加

時間外増加

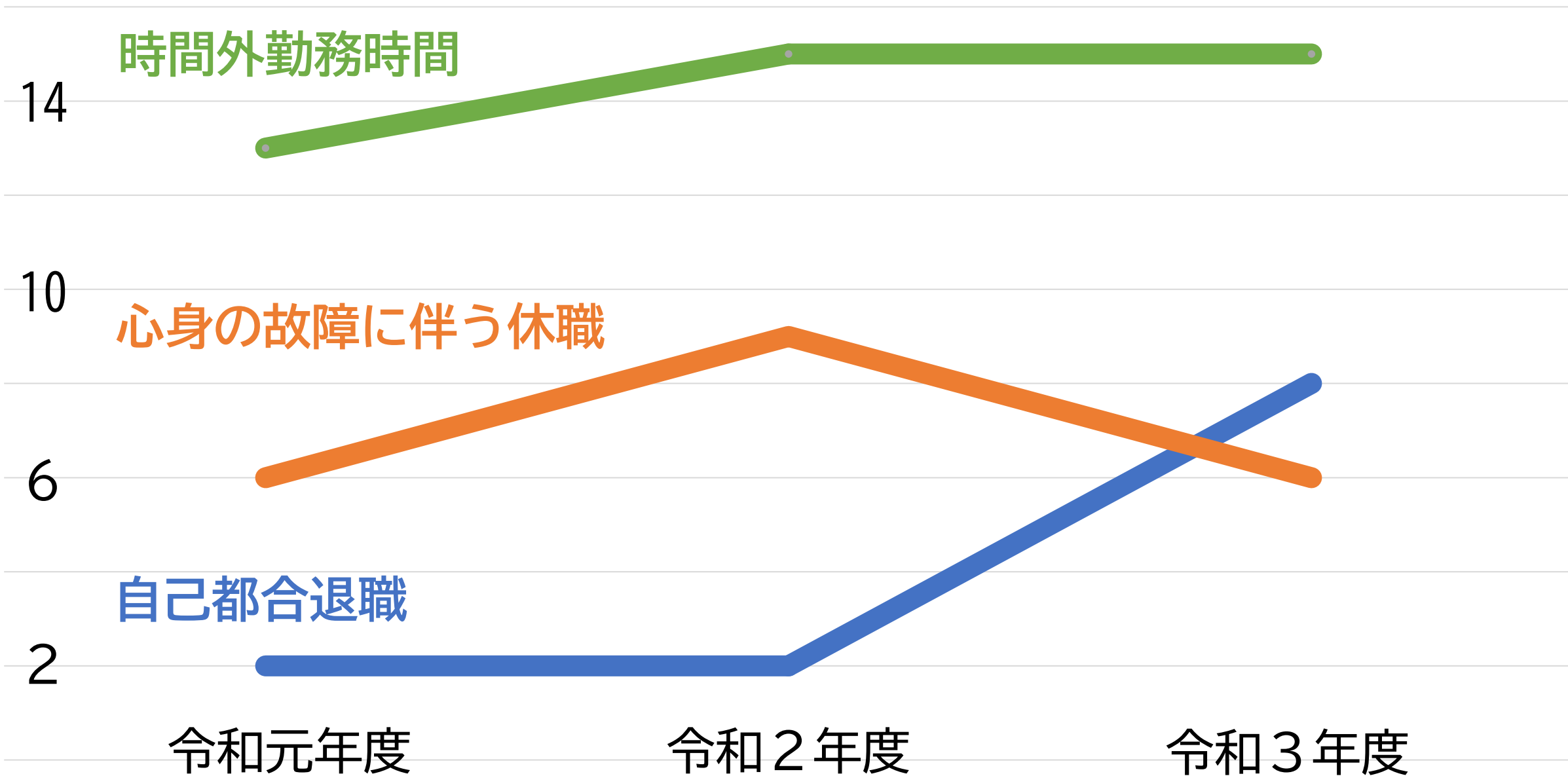
病休者増加

自己都合退職
定年退職
新規採用

権限移譲
ニーズの多様化
AIと効率化

異動とギャップ
人間関係
ダイバーシティ

某自治体の推移



1. 理由と背景

定性調査

人間関係がぎくしゃく

休暇が取りづらい

- ・ 日々の業務に追われ「何のために」「誰のために」仕事をしているのか分からない。
- ・ 明確なビジョンを描けないことによる「モチベーションの低下」がある。
- ・ 就職の入口が「このまちで働きたい」ではなく「公務員になりたい」だった。

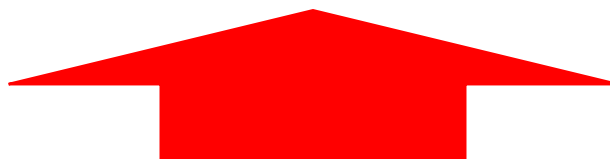
【自走できない本質的な課題】

理想の姿

私たち職員が「我がまちで働くプライド」
を失うことなく自走し続ける

現在の姿

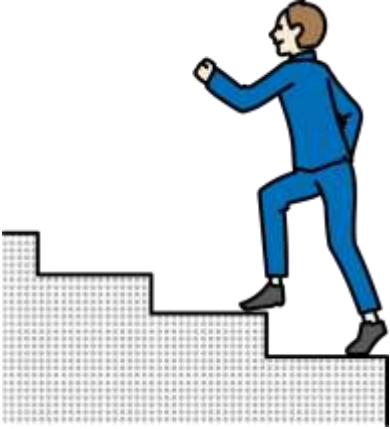
私たち職員は「我がまちで働くプライド」
を忘れてしまっている



施策提言

「プライドを呼び戻すための人材育成と組織風土の改革」

- ・ 我がまちへの愛情を高めるための効果的な人材育成手法
- ・ 組織への帰属意識を高めるための効果的な取り組み



これらの要因は、全国の自治体で生じている。

“イマ” 自走している職員はいないのだろうか。



2. 先進地視察

<人材育成と組織づくり>

- ・生駒市（奈良県） 市長公室人事課 稲葉係長
- ・精華町（京都府） 総務課人事係 松井課長 他3名
- ・四条畷市（大阪府） 総務部人事室 荒堀主任



<インナープロモーション>

- ・北本市（埼玉県） 市長公室シティプロモーション・広報担当 朝比奈主査
- ・足立区（東京都） 政策経営部シティプロモーション課 徳井係長 他2名

生駒市の人材育成と組織づくり

生駒市のV・M・V（ビジョン・ミッション・バリュー）

生駒市が実現を目指すまちの姿（ビジョン）

「自分らしく輝けるステージ・生駒」

=生駒市総合計画における将来都市像



生駒市役所の使命（ミッション）

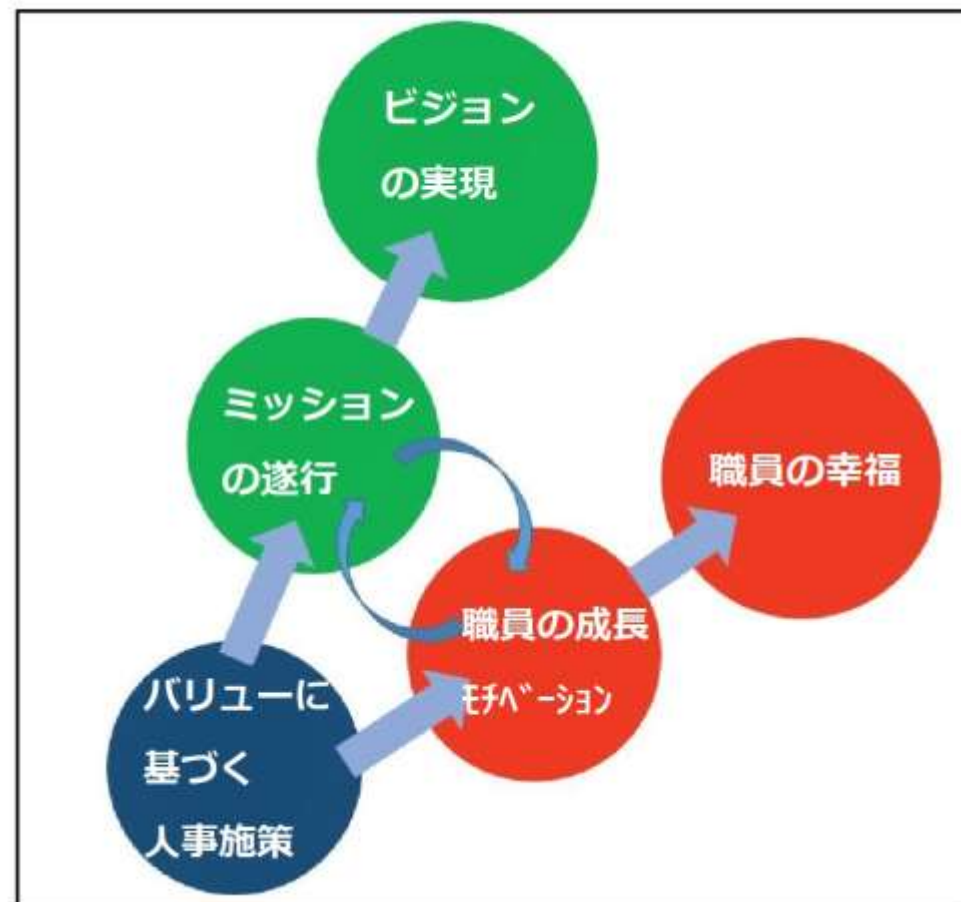
「このまちで暮らす価値を、ともにつくる」



<生駒市役所・職員が大事にする価値観（バリュー）>

生駒愛・人間力・変革精神

生駒市の人事施策の方向性



出展：生駒市「V・M・Vを軸とした人材育成基本方針」

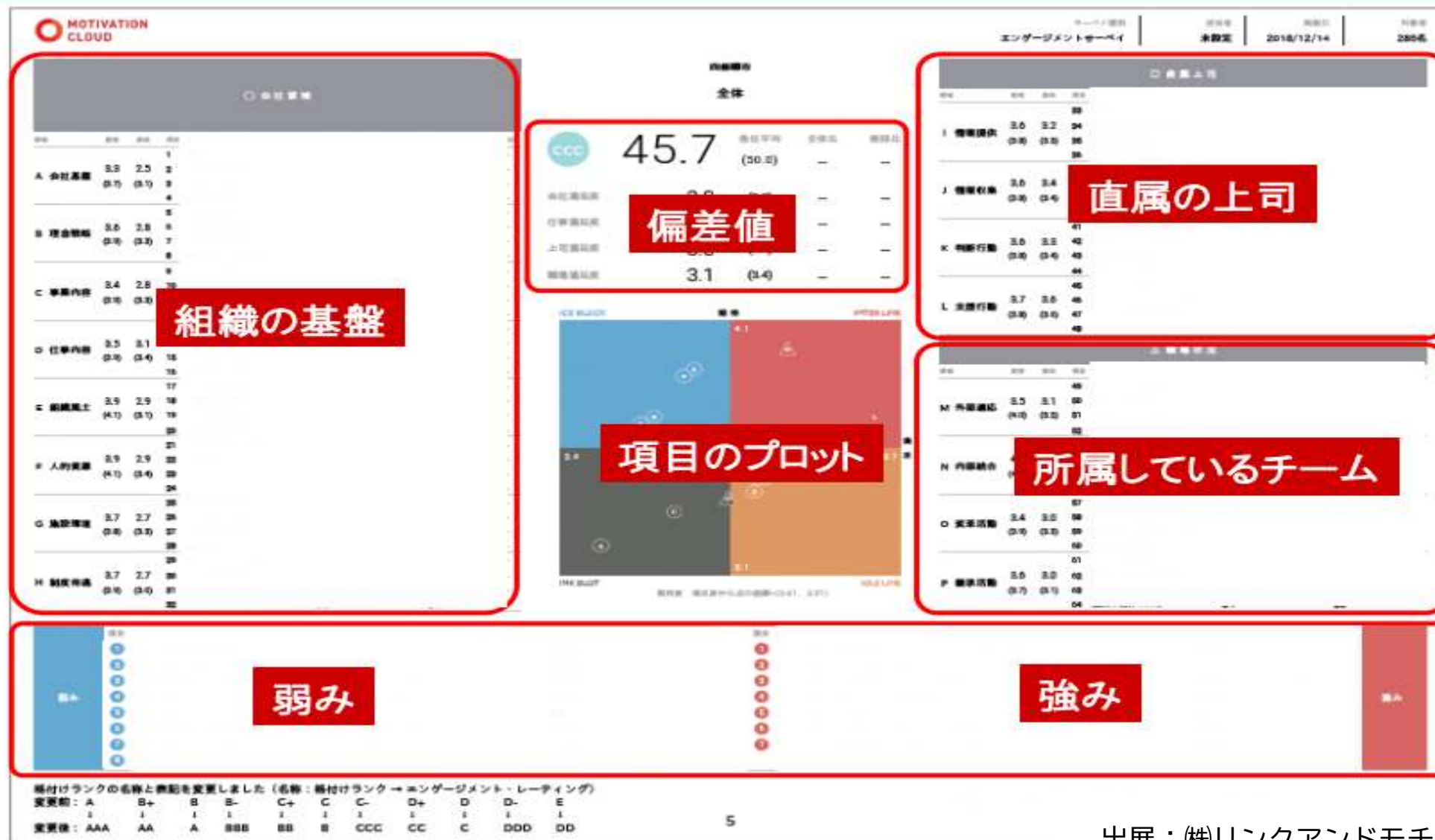
精華町の人材育成と組織づくり



精華町職員としての誇りと「精華町」への熱き思いのもと
職員が一致団結し育んできた
よき職場風土 **(せいか魂)** を継承していきます

四条畷市の人材育成と組織づくり

モチベーションを可視化



【視察の成果】

出来ている

出来ていない

- ・ 言い続けること
(V. M. V 精華愛)
- ・ モチベーションを定量化、
P D C Aを回す
- ・ 危機感を上手く扱う

- ・ 全職員は巻き込めない
(モチベーションが
上がらない)
- ・ 離職者や病休者は
なくなる

共通する問題

明確なビジョンを掲げ、
モチベーションも可視化しているが、
それでも全員はモチベーションが上がらず、
離職や休職に繋がってしまう。

北本市のインナープロモーション

出展：(株)ジチタイワークス

まちへの意欲を可視化



II
段階評価

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

— として計算

+ として計算

《地域内》
定住人口

×

① 地域推奨量

50

×

② 地域参加量

-25

×

③ 地域感謝量

200

《地域外》
ターゲット人口

×

④ 地域推奨量

-60

算出例（地域推奨量）

Q. □□市を知人友人に
推奨する気持ちは
どの程度ですか。

8～10 35%

0～5 25%

定住人口 5万人

10 × 5 = 50
(35-25) (万人)

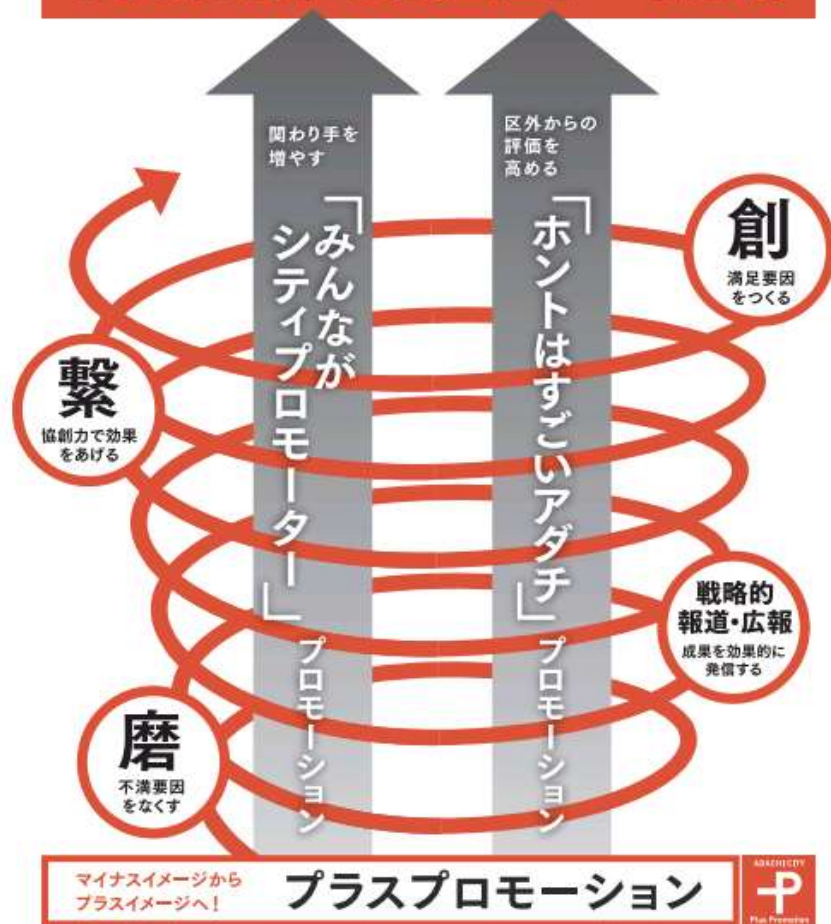
合算 mGAP **165** ポイント

この数値の上昇を目指す

足立区のインナープロモーション

第3次シティプロモーション戦略方針「プラス」プロモーションイメージ

「さらに誇れる足立区」への進化

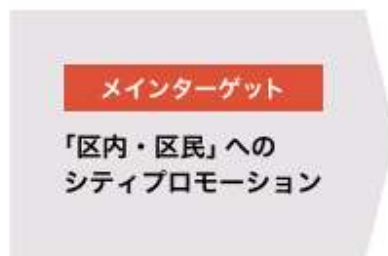


現状

「まちを誇りに思う」区民の割合は2人に1人
根強くあったマイナスイメージが変わりつつある

新戦略方針イメージ

第1次・2次戦略（平成22年度～令和2年度）



第3次戦略（令和3年度～令和7年度）



出展：足立区

愛着から誇りへ

【視察の成果】

出来ている

- ・ トップの強いメッセージを共有
- ・ 職員の意識を同じ方向へ

出来ていない

- ・ 全庁的ではなく
担当課で留まっている

共通する問題

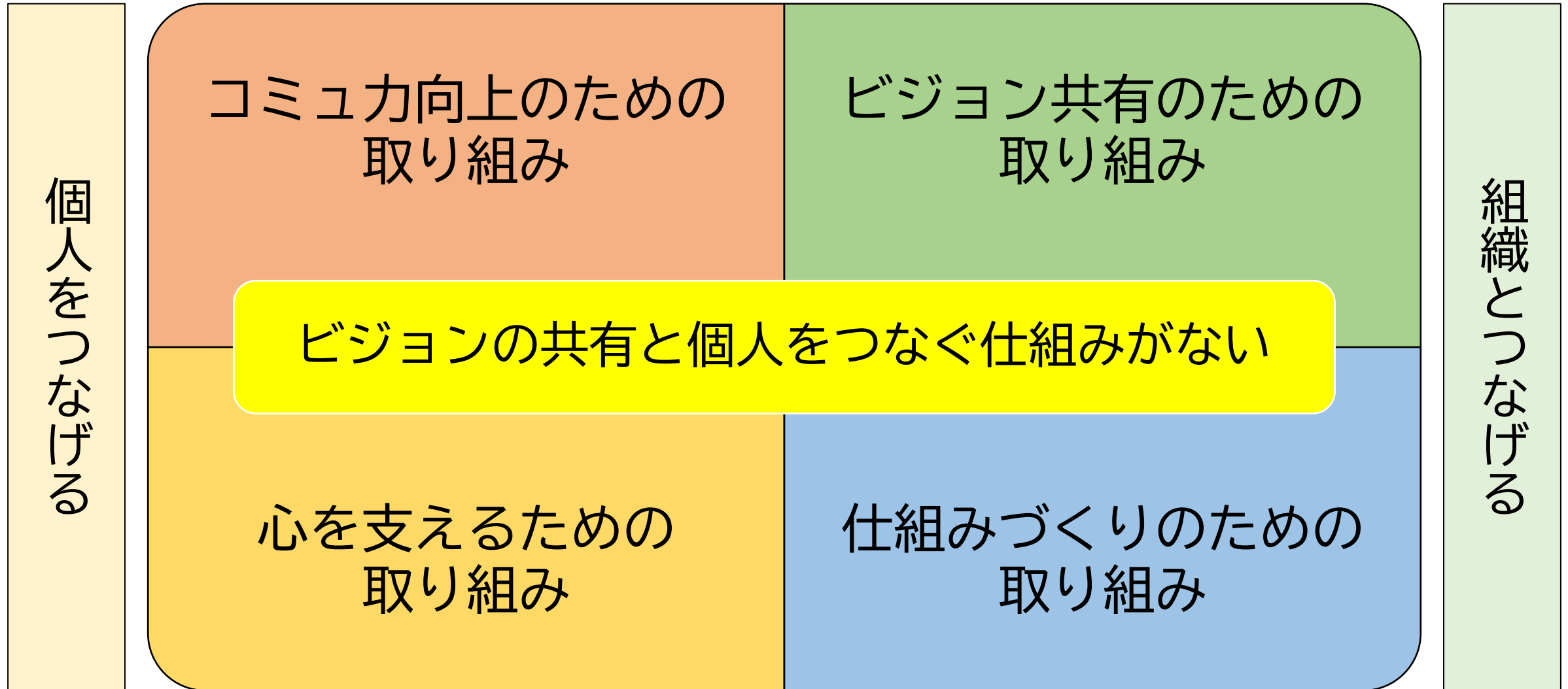
個々人が自走するだけでなく
組織化（仕組みづくり）して
皆が自走する必要がある

3. 施策提言

A photograph of a modern building with large glass windows and a courtyard. The building has multiple stories with glass facades reflecting the sky. The courtyard in front is paved and has some small plants. The sky is a mix of blue and orange, suggesting dusk or dawn.

視察の成果をふまえ
具体的な施策を提言します

3. 施策提言



3. 施策提言

【ブレインストーミングの結果】

個人をつなげる

【コミュニケーションのための取り組み】

- ・ 押し活休暇 ・ お試し異動
- ・ 一週間大学生プラン ・ ジブンガタリ
- ・ 明日からローランド作戦

【ビジョン共有のための取り組み】

- ・ 一週間市長 ・ サンクスカード
- ・ 橋本環奈マネージャー体験
- ・ ランチミーティング

ビジョンの共有と個人をつなぐ仕組みがない

【心を支えるための取り組み】

- ・ 第二次就活作戦
- ・ メンター制度 ・ 指名型OJT
- ・ あの人なにやってんの？広報マン

【仕組みづくりのための取り組み】

- ・ 社内ジョブホッパー
- ・ Uターン公務員採用
- ・ my総合計画 ・ キツザニアin〇〇市

組織をつなげる

アイデアを「影響度×実行度×共感度」で精査

「影響度」・・・庁内外に与える驚きの大きさ

「実行度」・・・ヒト、カネ、リソースを合わせた実現可能性

「共感度」・・・庁内外の人が共感してくれるかどうか

3. 施策提言



3. 施策提言①【コミュ力向上のための取り組み】

庁内インターン (お試し異動)

知らないから恐れてしまう。
知るためには「見聞きする」ではなく、
「体感すること」が必要。



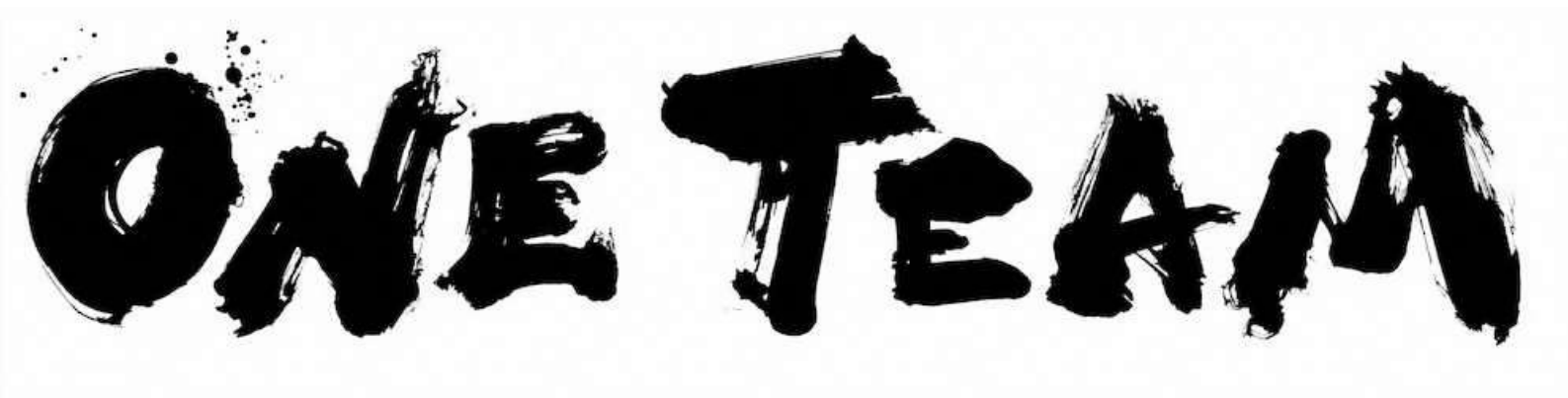
大切なことは“お試し”感覚。
適性の有無や適応能力は、業務内容や人脈を
体感することによって初めて分かる。

【庁内インターン】

対象

- 対象 20代の若手職員や入庁後5年未満の職員
- 効果 今まで知らなかった自分を見つけることができる
新たなつながりを作ることができる
様々な経験を積むことで市民サービスの向上の一助に

導入例



効果

○若手職員の能力育成の一助に
○新たな繋がりも生まれ
組織風土の醸成に



3. 施策提言②【心を支えるための取り組み】

指名制メンター 指名制OJT

「話す」より「聞く」が重要。
聞いてくれるから信頼できて、
信頼があるから話せるようになる。



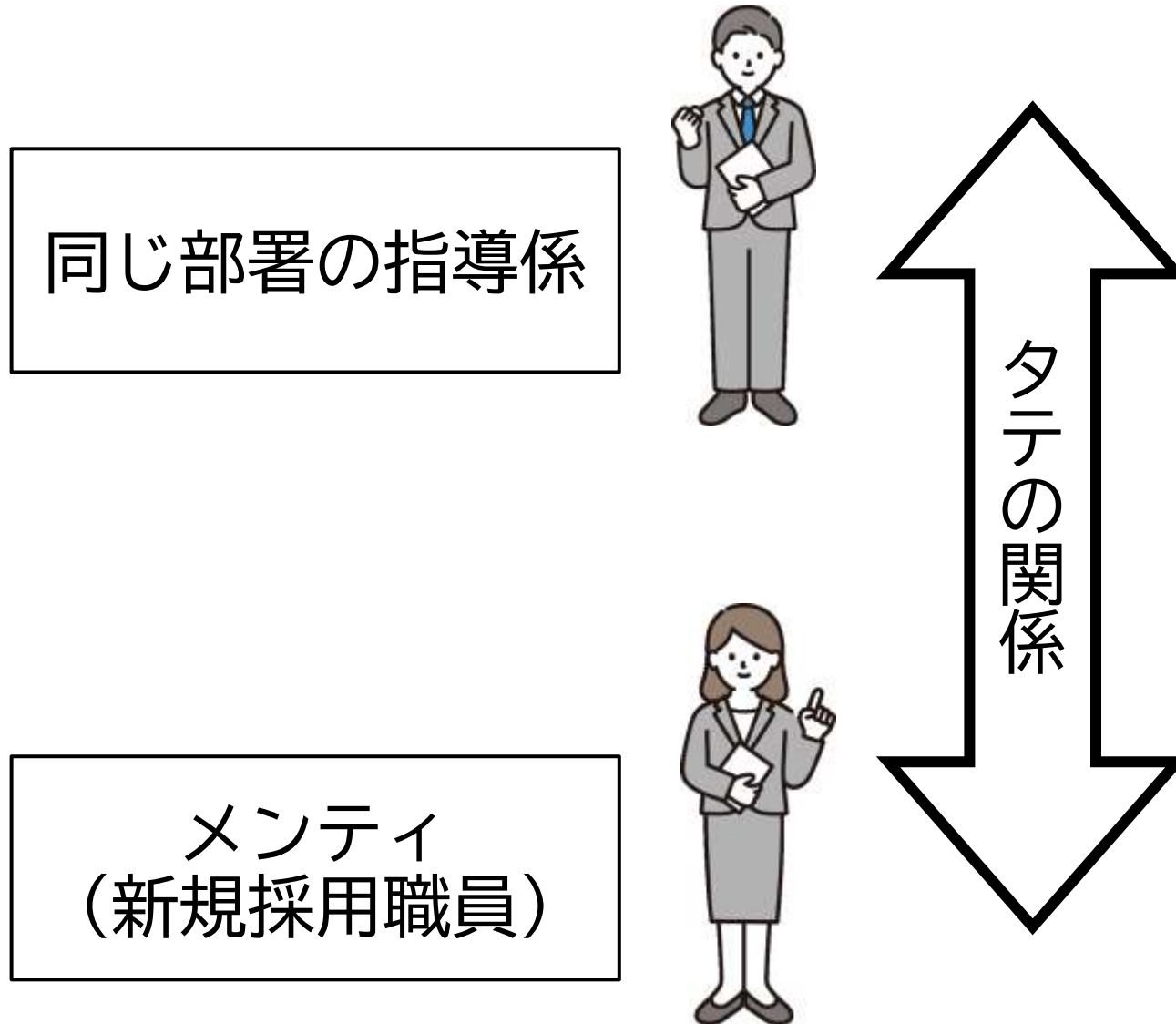
聞いてくれる人の存在が「心の支え」となる。
でも聞くことが苦手な人もいる。
だから聞いてくれる人は自分で決めたい。

【Thinking Time】

仕事での悩みを上司（直属の管理職や監督職）に
心の底からなんでも相談できますか？

客観的な意見が欲しくなる瞬間はありませんか？

【指名制メンター・指名制OJT】



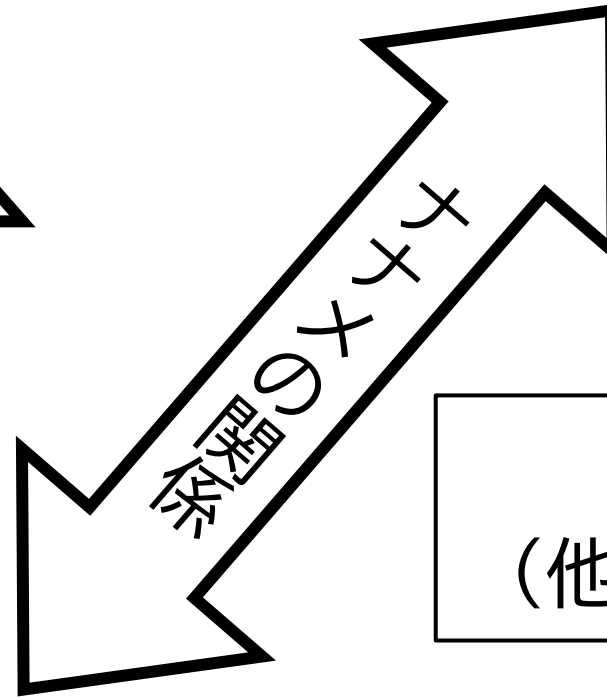
期待される効果

同じ部署の指導係



メンター
(他部署の先輩)

メンティ
(新規採用職員)



○新たな繋がりの創出
○お互い刺激に

さらなる効果



春日市人事法制課



大野城市スポーツ課



大木町まちづくり課

市町村や
所属部署の垣根を
超えた関係作りも

3. 施策提言③【ビジョン共有のための取り組み】

サンクスカード (小さな承認欲求)

社交的活動がない休暇は苦しい。
他者との繋がりがあってこそ、
“イマ”を生きることができる。



大切なことは、伝える手法と場所。
自分の業務を通して喜びを感じた人の
「生の声」を聞くことが大切。

導入例

三宅さんへ

2/11(土)はお礼おめでとう、ジヤコウでした。
あやがバクジごいました。

資料も直前にしかお渡ししなかったのに
当日は堂々と説明されて
さあがたなと思いはいた。

シム Best day ever



三宅様

今回、夏季休暇を

とってないみたいなの。

アタマ、本日の金曜
に帰って来ないか!!

(井戸)

いろいろ仕事で

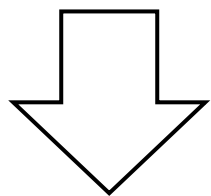
アタマせん。

何気ない子とか

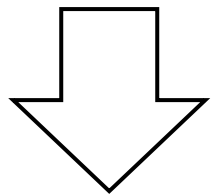
あれは、対応してるので。

効果

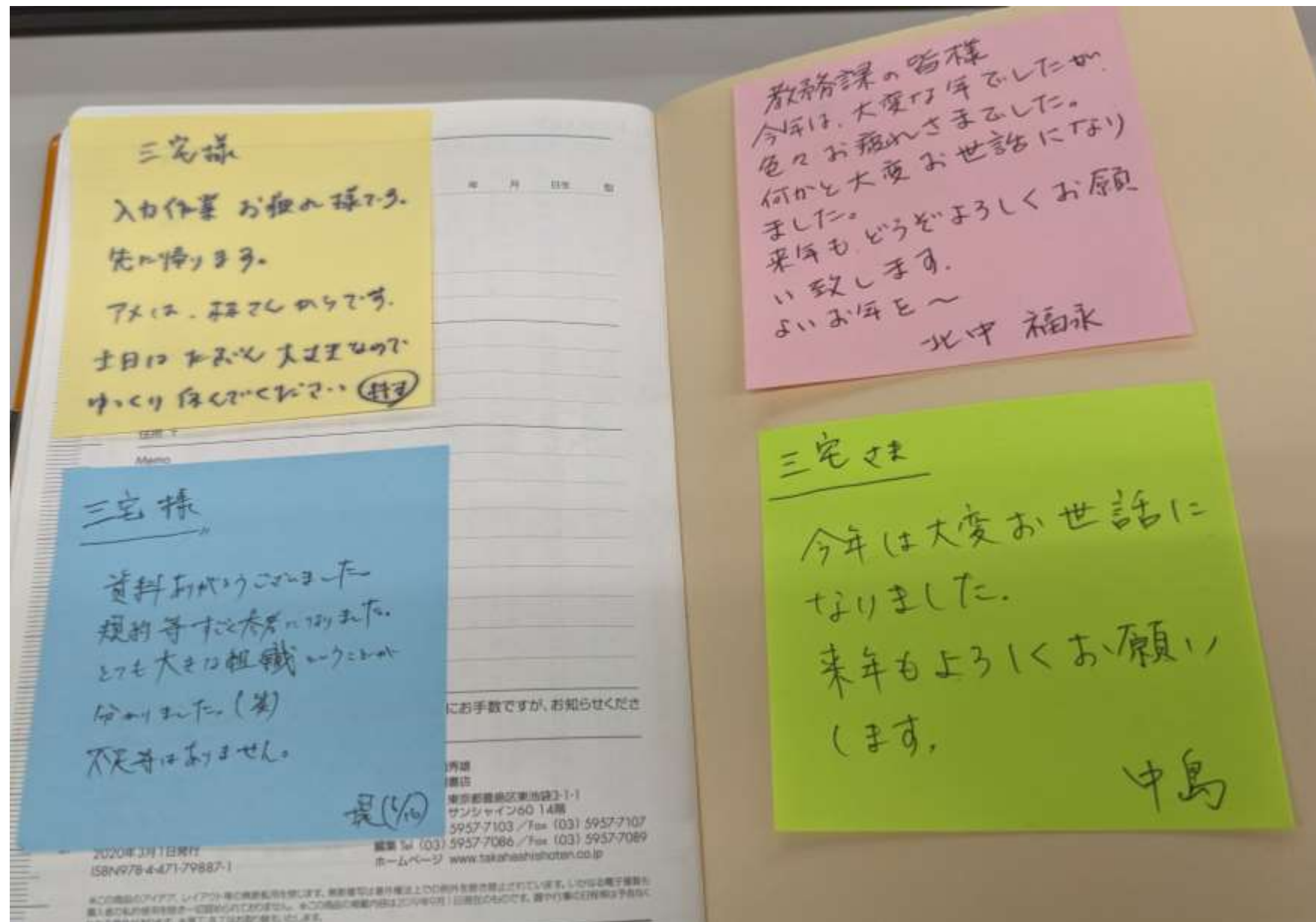
小さな承認欲求
を満たす



大きな承認
の塊に



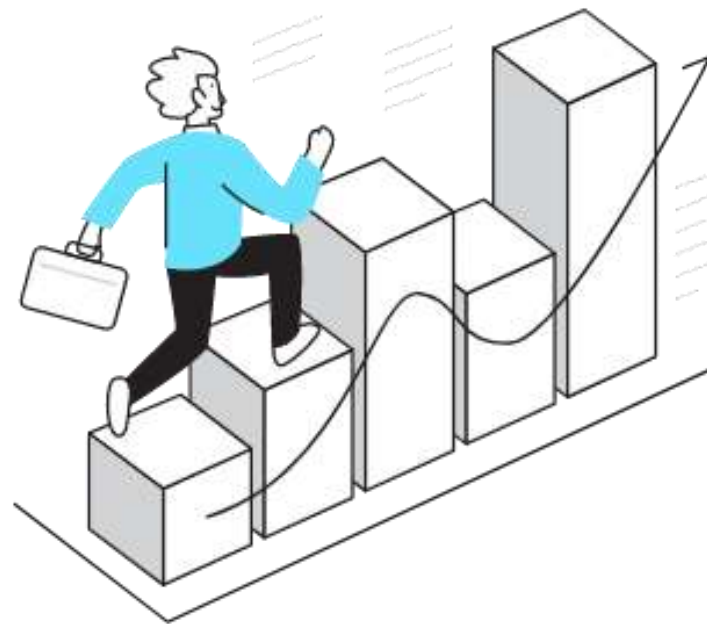
やりがいをも
って働ける



3. 施策提言④【仕組みづくりのための取り組み】

my 総合計画 (自分目標)

人生は4,000週しかなく、
その半数を仕事時間に充てている。
効率化ではなく、時間の使い方を考えたい。



ギャップに気づくことが一番大切。
自分目標を家族や友人とシェアし、
大切な人と夢を語り合おう。

【m y 総合計画】

対象

- 対象 すべての自治体職員
- 手法
 - × 単なる目標（ex. 個人目標）
 - 自分が所属する自治体の総合計画や人材育成基本方針も意識し、単年ではなく3～5年スパンの中長期的な目標設定

具体例

総合計画と結びつけた
目標①

総合計画と結びつけた
目標②

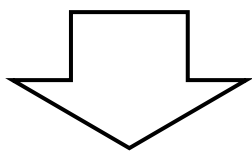
my 総合計画

人材育成基本方針と
結びつけた目標

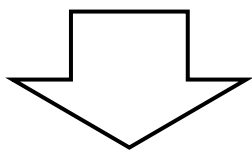
自分の将来的な目標

期待される効果

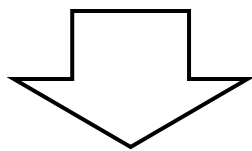
トップメッセージを吸収



組織が求めるものを把握



定期的な見直し



自分自身の目標との
妥協点を
見つけることができる

図表1 大谷翔平（高1当時）が書いたオープンウィンドウ64

体のケア	サプリメントをのむ	FSQ90kg	インステップ改善	体幹強化	軸をぶらさない	角度をつける	上からボールを叩く	リストの強化
柔軟性	体づくり	RSQ130kg	リリースポイントの安定	コントロール	不安をなくす	力まない	キレ	下半身主導
スタミナ	可動域	食事夜7杯朝3杯	下肢の強化	体を開かない	メンタルコントロールをする	ボールを前でリリース	回転数アップ	可動域
はっきりとした目標、目的を持つ	一喜一憂しない	頭は冷静に心は熱く	体づくり	コントロール	キレ	軸でまわる	下肢の強化	体重増加
ピンチに強い	メンタル	雰囲気になれない	メンタル	ドラ1 8球団	スピード 160km	体幹強化	スピード 160km	肩周りの強化
波をつくらない	勝利への執念	仲間を思いやる心	人間性	運	変化球	可動域	ライナーキャッチボール	ピッチングを増やす
感性	愛される人間	計画性	あいさつ	ゴミ拾い	部屋そうじ	カウントボールを増やす	フォーク完成	スライダーのキレ
思いやり	人間性	感謝	道具を大切に扱う	運	審判さんへの態度	遅く落差のあるカーブ	変化球	左打者への決め球
礼儀	信頼される人間	継続力	プラス思考	応援される人間になる	本を読む	ストレートと同じフォームで投げる	ストレートからボールに投げるコントロール	奥行きをイメージ

■：第一の目標 ■：達成に必要なこと×8

■：各々の■に必要なこと×8

(3年間で16枚書いた中の、最初の1枚)

出展：PRESIDENT 2018年7月30日号



自走した先に見える世界

4つの施策を通して
我がまちのプライドを持ち
自走している職員が増える

理想の姿



現在の姿



ギャップ解消

時間

自走したその先には

我がまちのプライドを
人に伝える行動につながる



ひとづくり



なかまづくり



まちづくり



我がまちの魅力を誇りに思う気持ちと
誰かに伝えたいという欲求を満たしている



自走している人たちが増えることによって
我がまちのプライドがブランド化される





Fin.

