

市民創発に呼応する行政のあり方に関する取組について（有識者会議用資料）

■職員の意識改革や人材育成について 概要（「基本的考え方」から抜粋）

（１）職員の意識改革や人材育成

職員個人や組織としての政策形成能力の向上が求められており、更なる職員参加やその意識改革が必要。市民志向の更なる向上、現場主義による課題設定能力と市民との対話能力の向上を図るだけでなく、コーディネートスキルを有し、チャレンジする人材の育成を進めつつ、管理職自らが率先し、職員一人ひとりの意識改革を推進する。

（２）政策形成能力と実行力の向上

地域の様々な現場等における市民の何気ないつぶやきの中からデータには現れにくい政策課題を見出す感性や姿勢を磨くことが求められ、組織としても職員の問題意識を受け止め、新たな政策開発や具体的な課題解決につなげていくことが必要。また、横断的にチームをつくり、多様で豊富な情報を基にした政策デザインができるような体制を整えるとともに、それを具体化できるよう、実効性を高める取組を進めていく。

1 主な取り組みの現状

（１）「まちのひろば」創出職員プロジェクトの実施

「これからのコミュニティ施策の基本的考え方」に基づく新たな取組のモデル事業を試行実施し、職員の地域参加と意識改革を促すことを目的として、職員が所属、職位に関係なく横断的にチームを結成し、職員が地域の様々な多様な主体と協働・連携しながら「まちのひろば」のモデル事業を展開するもの。

「R元年度」

◆テーマ：「まちのひろば」創出の新規モデル事業（市民創発・交流効果・持続可能性）

◆参加メンバー：（課長補佐以下）20名＋事務局2名

① 防災空地で地域交流（町内会・自治会×防災×職員 PJT）

② FUSO グリーンガーデン（GG）を平間のセントラルパークに！（企業（緑地）×地域×職員 PJT）

③ まちのこえをカタチにするプロジェクト（商農企×地域×職員 PJT）

④ しもぬまべ共創プロジェクト（企業（公開空地）×地域×職員 PJT）

「R2年度」

◆テーマ：「まちのひろば with 新しい生活様式」の創出

前年度から2事業を継続し、コロナ禍に対応した「まちのひろば」づくりを実践した。

◆参加メンバー：13名＋サポートメンバー8名＋事務局2名

① 防災空地で地域交流（継続）

② NEC 公開空地のプロジェクト（継続）

③ 鹿島田交通広場での植物を活用した交流

「R3年度」

◆テーマ：公共施設の地域化、自由な形で創出するまちのひろば

◆参加メンバー：3名＋サポートメンバー7名＋事務局2名

① ロビーを活用した多世代交流事業ふれあいプラザかわさき

② おためしオンライン交流会

③ 多摩川スカイブリッジフォトコンテスト＆フォト交流会

※R4年度は14名＋サポートメンバー6名＋事務局4名

コミュニティスナック日進町

③市民の「やりたい」を支援

②空地を活用した星空ディスコ

職員3名のチャレンジ

まちのひろば創出職員プロジェクト

取組内容を KCC でも紹介

（２）地域コーディネーター研修

区役所職員等を対象に、地域づくりの進め方やそのためのワークショップなど地域をコーディネートする能力、自ら課題を発見しチームで解決できるスキルの習得とともに、意識醸成（協働のマインド）を図るため、「基礎研修」と「ステップアップ研修」の二段階で研修を実施。

基礎研修	地域課題の把握、課題解決に向けたワークショップの運営、ファシリテーション手法などを講義や演習を通じて学ぶ。
ステップアップ研修	地元町内会・自治会の協力を得てフィールドワークを実施。R2～3年度はコロナ禍のため、地域で実践活動をされている方々を交えたオンラインワークショップを実施



ステップアップ研修の様子

※ R4年度から研修効果をより高めるためステップアップ研修と「まちのひろば」創出職員プロジェクトを合同開催することとし、基礎研修の学びを活かしたまちのひろば創出を実践中。

（３）協働・連携研修

多様な主体との協働・連携に向けて職員の意識や能力向上のため、様々なテーマ等を設定し、外部講師を招いた座学研修を行っている。

R1年度	テーマ	まちのひろばの見つけ方を市内職員に普及促進及び機運醸成することを目的に実施
	講師	西澤 淑恵 氏 まちの縁側育みプロジェクトながの事務局
R2年度	テーマ	職員自らが公務員としても、個人としても、積極的に地域に出て、多様な主体と一緒に小さなことから何かを始めて、変える方法を学ぶことにより、地域の様々な課題に対応できるコーディネートスキルを有し、チャレンジする人材を育成することを目的とする
	講師	山田 崇 氏 塩尻市企画政策部地方創生推進課地方創生推進係長
	テーマ	コロナ禍における場づくりの変化を学ぶとともに、職員自らが公務員としても、個人としても、柔軟な発想で場を編み出していくスキルを習得することを目的とする。
	講師	藤本 遼 氏 株式会社ここにある 代表取締役 江上 昇 氏 尼崎市職員（元漫才師）
R3年度	テーマ	「基本的考え方」に基づき、町内会・自治会との真のパートナーシップに向けて行政が果たすべき役割について職員一人一人が学ぶことを目的とする。
	講師	水津 陽子 氏 合同会社フォーティ R&C 代表

（４）その他

川崎市人材育成基本方針に基づき実施する階層別研修として、新任課長研修や市長との対話を取り入れた新任部長研修など、管理・監督者のマネジメント力向上の取組を行っている。

また、各局区においても、局区ごとの人材育成計画に基づく職員研修を実施し、職場実態に即した人材育成を推進している。

【例】《地域マネジメント研修》

地区カルテの活用等を通じた地域マネジメントを実践できる人材育成を目的に、各区地域みまもり支援センター職員を対象とし、地域と協働するための対話の技術の習得や地域団体へのヒアリングを通じた課題の共有等を行う研修を実施。

《宮前区役所職員研修「まちに出て『ご近助でささえあう地域づくり』を体感しよう」》

区内で幅広く行われている地域の活動に参加して、「ご近助でささえあう地域づくり」を体感するとともに、地域のニーズや課題に触れ、地域のつながりの大切さを学ぶことを通じて、「地域包括ケアシステム」とそれを下支えする「コミュニティ施策」への理解と共感を広げることを目的とした研修を実施。

2 今後の方向性

市民志向の更なる向上、現場主義による課題設定能力と対話能力の向上を図り、コーディネートスキルを有しチャレンジする職員の育成へとつなげるための研修を企画実施し、幅広い職員の参加を呼び掛けていく。