

# アイデア提案用紙

受理番号 24-A030

標 題	地域主権時代、地域の自立を推進するため、職員が目的を共有し「指示、通達待ち型」から「問題発見、解決型」へ転換するための人材育成
想定される効果 (該当項目をチェック、複数選択可)	<input type="checkbox"/> 市民サービスの向上 <input type="checkbox"/> 事務の合理化 <input type="checkbox"/> 経費の節減 <input type="checkbox"/> 収入の増加 <input type="checkbox"/> 市のイメージアップ <input checked="" type="checkbox"/> 職員の意識変革 <input type="checkbox"/> 政策・事業の改善
提案を総括すべき課	人事課、行政経営課
<b>1 今のやり方(現状・問題点)……具体的に</b>	
<p>最近の若い職員って全然わからない……って言葉がここ数年多く聞かれますが、採用年齢撤廃や市外在住者の増、また、部活動や秦和会事業の縮小傾向などから、職員交流の機会が失われています。地域主権時代では、一つの問題に対して、縦割りで限られたアイデアだけでなく、様々な角度と視点からの斬新なアイデアが必要であり、<b>縦割りでない関係の構築と共感した仲間が必要</b>です。秦野市には市民力を多に活かした「新総合計画」や「公共施設再配置計画」など、全国に先駆けた素晴らしい取り組みがあります。しかし、多くの職員は、そんな取り組みさえも、聞いたことがあっても他人事という雰囲気の中で、日々自分の与えられた業務に没頭しています。地域主権時代、地域の自立を推進するため、一部の職員の意識が高いだけでなく、<b>職員全体が同じ目標や意識を共有した中で、「指示、通達待ち型」から、自らが考え行動が出来る「問題発見、解決型」への転換が必要</b>であると考えます。</p>	
<b>2 私の考え方(改善案)……具体的に</b>	
<p><b>研修制度の見直し…対話(ダイアログ)を取り入れた研修の導入</b> 研修に「気づき」と、「自ら考える」ことを促す『対話(ダイアログ)』を導入することを提案します。『対話』を通し、理解を深め、想いを共有し、そして新たな気づきがあり、自ら考え行動することを目指します。『対話』を中心とした研修でも、研修受講後に『対話』をする時間を設けても良いかと思えます。自分の頭で考え、そして語る必要がある『対話』を研修に取り入れることで、研修がただ受講しただけで終わらず、自分の考えに他人の考えがミックスされ、改めて自分だけではわからなかった新鮮な気づきと理解、アイデアが生まれます。そして、<b>真の目的をみんなで共有</b>することができます。また、世代別などで『対話』をすることで、様々な職員と交流する機会が増え、結果として、全庁的に職員同士がコミュニケーションがとれ、仕事においても意見交換も活発に行われる風土が生まれます。もちろん、ただ『対話』することだけが目的ではなく、『対話』を仕掛けとするため、テーマ設定等は狙いを定める必要があり、進行役(ファシリテーター)のテクニックも必要ですが、アドバイスしていただける機関もありますし、高等研究機関派遣研修において、『対話』を重視した研修に参加していることから、ここにより学んだ職員が、研修で学んだきたものをみんなに還元する機会としても良いと思えます。</p> <p>先駆けて、今年度、若手職員を中心に、『対話』(オフサイトミーティング)を中心とした職員仲間づくりネットワークを立ち上げました。現在は、定時後に、役所全体としての意識を持つことや、それこそお悩み相談から勉強会活動、交流活動を実施しています。3回の活動で述べ100名が参加しています。結果、多くの職員が新たな交流と対話から得る気づきの効果を実感しています。</p>	
<b>3 このように良くなります(改善効果)……数量等を具体的に</b>	
効果額 (算定根拠)	
その他の効果	