令和４年度　人材マネジメント部会　共同論文

山梨県笛吹市役所

FUJIYAMA ツインテラスより

第４期生(2022 年度)

市民環境部市民活動支援課　　主査　　藤巻　碧海

総務部総務課　　主任　　金子　泰士

保健福祉部障害福祉課　　主任　　宮澤　宏樹

目次

1.　はじめに 1
2.　活動概要 2
3.　活動内容 3
　1）　第 0 回研究会 3
　2）　第 1 回研究会 4
　3）　第 2 回研究会 6
　4）　第 3 回研究会 12
　5）　第 4 回研究会 13
　6）　第 5 回研究会 14
　7）　第 6 回研究会 22
4.　私たちの考える FUEFUKI 変革ストーリー 24
　1）　笛吹市のありたい姿・成行きの未来 24
　2）　人・組織のあるべき姿 34
　3）　人づくり、組織づくりのストーリー 35
　4）　私たちの踏み出した一歩 37
　5）　今後笛吹市を変革していくための取組 40
5.　まとめ 43
6.　それぞれの今後の意気込み 44
7.　補足資料 47
　1）　子育て世代アンケート結果 47
　2）　農家との対話概要 56
　3）　地域研究会資料 59

1. はじめに

　笛吹市の紹介

笛吹市は平成 16 年 10 月に石和町、一宮町、御坂町、八代町、境川村、春日居町の 6 町村が合併し誕生した、のち平成 18 年 8 月に芦川村と合併し現在の市となった。笛吹市の由来は市内の中心を富士川水系の笛吹川が流れており川の名を冠している。人口は約 70,000 人で、平成 27 年頃をピークに減少傾向となっている。果樹生産量（主にブドウ、モモ）は日本一となっている。果樹や温泉等の観光資源を活かした産業が発展しており、芦川町の「FUJIYAMA ツインテラス」や石和町の「みんなの広場」などを開設し、市内外から活気あふれる街を目指している。

2. 活動概要

4

第 1 回人材マネジメント部会　IN 早稲田

- 先輩マネ友との対話

5

第 2 回人材マネジメント部会　IN 早稲田

- 市長、副市長、総務部長との対話

6

- 対話先やアクションプランの話し合い

7

第 3 回人材マネジメント部会　オンライン開催

8

- 対話自治体とのオンライン対話
- マネ友への経過報告会

第 4 回人材マネジメント部会　オンライン開催

9

- 対話自治体とのオンライン対話
- 政策課との対話

10

第 5 回人材マネジメント部会　オンライン開催

11

- 人材マネジメント部会人事研究会
- 子育て世代アンケートとりまとめ

12

- 地域研究会　IN 笛吹
- 副市長、総務部長との対話
- 子どもすこやか部との対話
- 市長、派遣元との対話
- 農家との対話

1

第 6 回人材マネジメント部会　IN 早稲田

- 共同論文作成のための対話

2

3

3. 活動内容

1)　第 0 回研究会

活動日時	令和 4 年 4 月 15 日(金)　10：30～11：30
内容の概要　オリエンテーション	
昨年、一昨年と新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、主にオンラインでの開催を行ってきた人材マネジメント部会だが、今年は早稲田開催方向で検討。コロナ禍で主流となったオンライン会議システムを活用して、部会スタート前に部会についての説明や年間スケジュールの確認等を行う目的で行われた。オンライン会議のやり方等も含めて幹事や事務局からの話を聞いた。本年度が 4 期目の参加となる。第 1 回の研究会へ向けて事前課題として、部会とは何かを学ぶ動画が提示され、これから活動にあたっての資料、そして、総務省、内閣府が示している、自治体戦略２０４０や Socity5.0 といった資料を読み、3 人で対話するよう指示があった。	
キーワード	

2)　第１回研究会

活動日時	令和４年４月 26 日(火)　10：00～17：00
内容の概要	
第１回研究会のテーマは、「社会の大きな変化（長期トレンド)、自分の地域の予測される未来を考える」。社会情勢の流れや、行政における経営品質を高めるためにどうすべきかを学んだり、SDGs の本質についてや、今後の地域はどうなるのかを知り、考える場となった。改めて、人材マネジメント部会とは、①研究の場である。②自ら考え、答えを見つけ出す場である。③対話から気づきを得る場である。と説明があり、研修ではなく主体的に動かなければ何も始まらないものだということを強く意識した。また、研究を進めていく上で大事な心構え、意識することとして、「目的」とは何かを常に考えること。地域や組織を変えるには話し合いである「対話」が基礎となり、その意識するチェックポイント等を学んだ。話し合いである「対話」が重要であり、そこから共有→共感→共働→共創が生まれ、変化が起きていこと。そして、我々がこれから研究を進めていくにあたり、過去から現在を見た時に、過去に描いていた理想であるあったはずの未来からどれだけのズレやギャップが生まれているのかを検証することが大事であり、そのずれを分析しつつ、未来に向けてありたい姿（ビジョン）を描き、その姿を実現するために、今すべきことを考え実行していく、「バックキャスティング」という考え方を教えていただい。この考え方は今後の市や自分たちが未来を考えていく際に、とても重要なものとなった。他自治体の現状把握を行うための対話では、他市での現状の問題がどの市でも起こっていることを実感できるとともに、市それぞれの特色がある中で、未来に向けての取り組み、やり方、アプローチの仕方は大きく異なってくることを感じた。幹事団からこのマネジメント部会の継続する想いとして「違うものを受け入れる国にしたい」「一人一人が未来を創る人であってほしい」「いざって時に役立つ自治体でなければならない」という言葉を聞き、心に残った。このままの自治体のままでいったらどうなってしまうのか、地域はどうなってしまうのかを問われ、自治体が変わっていくことから、地域を豊かにしていく必要があることを意識した。 次回の事前課題として、自身の市の総合計画等の資料を読み込むことと、昨年度参加者との対話をし、取り組みを理解し、進捗状況の把握をするよう指示があった。	
キーワード	「行政経営品質」「バックキャスティング」、「対話」、「目的」「持続可能な地域」

先輩マネ友との対話　令和４年５月11日　17:30～19:00

前年度参加の３期生との対話を行った。

まず、部会については、意識すべきポイントや方向性について、行動していくことで自信につながることもあったとの話があり、取り組んでいく姿勢等について、アドバイスを受けた。３期生が取り組んだ内容については、提案後、賛同がえられなかった部分もあるが一部導入された部分もあり、行動することで変化を起こせることを学ぶ。幹事団が言うように、常に目的を意識していないとあっという間に終わるので何のために行動をしているか、幹事団が示すものの意図を汲み取りながら進んでいくことを意識するようアドバイスを受ける。

３期生が感じたことは、市役所内で新しいことをやってみようとすると、必ず抵抗される傾向にあり、そういった風土があるとのこと。その話を聞き、新しいことに対する拒絶感、できるだけ面倒なことはやめたい、したくないという人の意識が壁じゃないかということを感じた。こういったことは、地域や、自治会でも起きているように感じた。

先輩マネ友との対話後打合せ　令和４年５月18日　15:30～17:00

３期生と対話をする中で、取り組みにあたっての注意点や、３期生が行ってきた状況や感じたことを把握することができた。今後について、状況を変えていく為のアイデアや、こうすべきこと、課題などを出し合いながら、市役所内部だけでなく、地域としての問題、課題なども３人で共有する機会となり、自分たちなりの考えや問題意識を深めることが出来た。

また、事前課題である総合計画等を読む中では、実際の市役所の目指すべき方向と、現実の動きとのズレを感じた。数値目標等があり実績（達成、未達成）が出ているが、担当ではないためその根拠や数値の大小のわかりづらさがあること、総合計画よりも、答申書の内容が具体的な内容を的確にとらえており、今の課題がわかりやすいこと、まちづくりの方向性は「人」「産業」「基盤」のみがきあげだが、「人」のみがきあげが一番難しいが、最初に取り組むべき課題ではといったことを感じた。

3)　第２回研究会

活動日時	令和４年５月２４日　10：00～17：00
内容の概要	
第２回研究会のテーマは、「創りたい地域（持続可能な地域ビジョン）と戦略は何か」。事前課題は、総合計画や、人口ビジョン、人材育成基本方針等、市が作成した資料の読み込みと、昨年度参加者との対話であり、それを踏まえての参加となる。 前回、ポイントとなった「対話」について再度意識するよう話があり、研究会が始まる。各自治体と、事前課題について感じたことを対話し、自分たちの立ち位置を確認するとともに、他自治体との共通点を理解した。どの自治体でも、総合計画等が職員自体に浸透していないこと、市民へも浸透していないこと、計画どおりに進んでいないことが大なり小なりあることがわかり、幹事団からなぜそういうことが起こるのか、計画やビジョンの策定プロセスを学んだ。その様々なプロセスの中で関わる人が、職員や市民がごく一部の為、問題点があること、策定のプロセルについては多くの人々が関わることで策定されるべきであると幹事から話があった。総合計画とは、未来の地域、市民のためであり、若い世代の意見が反映されないことへ、シンプルな疑問を感じた。 そういった、策定プロセスが市役所内部のプロセスとなっているので、そういった現状がどうなっているのか、知っている担当職員などに話を聞き現状を把握することが大事であるとのこと。 これからの地域の未来を描いていくには、まず、自分たちなりの仮説や定義を持ち、現状がどうなっているのかを把握し、そのギャップを知っていき、何が起きて、なんでそうなっているかを知ることが大事であること。また、ありたい未来は、当然地域差があるので、住民との対話を通してニーズを把握した上で描くべきであること。そして、我々は、目的を常に意識し、方向性を見失わないように、目の前のことに取り組む意識が必要であるとのこと。 幹事団から、自分自身が何を目指し、どうありたいのかという問いも投げかけられ、私たち自身がどうありたいのかも振り返るきっかけにもなった。 第３回研究会へ向けては、市の幹部、市長、副市長、総務部長へインタビューを行うこと、変革ストーリーシートを１から５までを作成することを事前課題として提示された。	
キーワード	「計画の策定プロセス」、「ドミナントロジック」、「市民起点」、「手段と目的」「定義」「仮説」

どれだけ現状を把握しているか

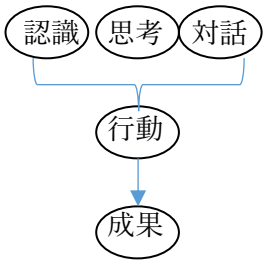
コンテンツ　→　プロセス

つまり　策定プロセス(誰が、誰と、いつ、なんで)

計画や会議体　浸透プロセス(共有、共感)

実行プロセス（どうやって）

振り返りプロセス（評価基準は？）



←風土、ドミナントロジック（共通認識）

↑

管理職ほどここが変えづらい

（自分の退職までは波風立てず）

でも SDG s ではトランスフォーメーション

劇的に変化する必要があると言っている

市長、副市長、総務部長へのインタビュー質問

第 2 回研究会を終え、こらから 10 年、20 年先の理想的な笛吹市を 3 人でイメージする中で、どういったことを市の幹部へ聞くべきかを考え、次の質問を用意しインタビューを行った。

質問事項のまとめ(市長・副市長・総務部長へ)
質問１：10 年後（20 年後）の笛吹市のありたい姿（わくわくする理想像）はどのようなものをイメージするか。
質問２：イメージした理想の笛吹市にするにはどのような施策が必要か。
質問３：多くある重点施策の中で特に力を入れていきたいことは何か。
質問４：理想の笛吹市にするにはどのような市役所組織が必要か。
質問５：理想の笛吹市にするにはどのような職員が必要だと思うか。

市長との対話　令和 4 年 6 月 24 日　14:00～14:30

最初に市長との対話を迎えたが、ここで対話の難しさを痛感する。事前に質問項目を、秘書課をとおして市長へ提示をしていたためか、市長の本音というよりは、既に総合計画にある答えが用意され、それを回答されたような印象であり、質問１から２、３、という考えの流れの中で重点施策を聞き取ることができなかった。そういった聞き方の問題からか、ビジョンと施策が切り離されているような印象を受けた。私たちとしては、質問を受けてそれに対する意見をもらい会話のキャッチボールをイメージしていたが、質問に対して回答を得るだけのような場となってしまい、対話の難しさを感じるとともに反省をした点である。

感想としては、私たち 3 人が考える笛吹市のありたい姿とのギャップは、そこまで大きくはなく、若い人が元気に希望をもって生活できるといったイメージの部分に共通点はあった。しかし、市長の示すありたい姿と今行っている、施策や重点取組との間にギャップがあった。市長の考えを聞き、そういうことかと理解、納得する部分もあり、もしかしたら、管理職までは市長の思いが届いているのかもしれないが、現場の課員にまで市長の思いが届いていない印象を受けた。もっと市長の思い、ビジョンを末端にまで広げていくと市長が目指す先がはっきりし、市長の考えをもっと知ってもらう必要があることも感じた。市長が良くチャレンジをするようにと話をするが、何に向かって挑戦をすればよいのか不明瞭であったが、それを解消するために、市長がビジョンを示すことでもっとチャレンジする方向が明確になり、職員もチャレンジしやすいように感じた。また、多くの施策があるが、それを実行することが目的になっているような部分もあり、その先にあるその施策の目指す先、目的がはっきり示されるべきとも感じた。

話を聞く中の印象で、市長の重きをおく施策が、農業と観光と防災、そしてスポーツであることがわかった。

組織の必要なものについては、私たちも考えていた、縦割りではなく横のつながりを持った横断的な組織が必要な部分も語っていた。

副市長との対話　令和 4 年 6 月 27 日　10:00～11:00

副市長へのインタビューは、市長とのインタビューよりは、対話という形をとることができ、副市長のある程度の本音を聞き出すことができたように思う。市長が考えるありたい姿との共通点を感じることもでき、かつ副市長の視点からの違った理想の姿を聞き取ることもできた。例えば、市のありたい姿は、市長と同様に、若者が多く住んでいるまちということで、若い人への意識や、子どもたちへの教育への意識あることがわかり、共通する部分もあった。違う視点としては、特色のある市にしていくべきとのことで、農業を維持しつつ、リニアが通ることを見越し、新たな企業（例えば、ＩＴ関連の企業）を誘致し、農業とＩＴのまちにしたいビジョンがあった。市長が、現行の総合計画に沿って話をするのに対して、副市長は、より特色のある市にしていきたいといった印象を持った。

組織に必要な部分としては、副市長の職員の時代の経験も語りつつ、職員の意見が反映され、それが実行できる組織であり、頑張っている職員がきちんと評価され、モチベーションを維持できる組織であるべきとのこと。また、管理職に課のマネジメントの役割も果たして欲しい部分もあると話していた。

総務部長との対話　令和４年７月５日　13:30～15:00

総務部長との対話では、市長と副市長の話を踏まえてであったので、市のありたい姿が3人とも共通している部分として、若い人、子どもが元気に暮らしているといった統一性を感じることができた。理想の地域の姿は、子どもがたくさんいる街であり、それには主に子どもに主眼を置いた取り組みが必要で、それに必要な人づくりが大事であるとのこと。自分だけという良ければよいといった感覚でなく、地域を考えた人づくりを子どものうちからすべきと語っていたのが印象的であった。

重点施策に対しては、ありたい姿との結びつきは感じることは、あまりできなかったが、これから必要となる施策というよりは、今ある課題に対して既に取り組んでいる、あるいは取り組んだことについての話があった。例えば、内部意思決定の流れの仕組みの変更や、防災に関すること課題対応、事業へのスピード感をもった対応の仕組みづくり、管理職の育成面からの課長補佐職の設置などが変わった部分である。それぞれ長期的に必要と思われる部分に取り組んでいる印象を受けた。

課題に対しての仕組み作りについては、スピード感をもって取り組める職員がいないということで、政策課ですべて受ける仕組みとしているが、結果、市長・政策課と、担当課の認識のギャップをうんでしまっているのではないか。各担当課にスピード感をもって取り組める素質の人がいて、担当課で受けられる仕組みであれば、担当内の若手にも仕事のやり方が波及していく可能性があるが、政策課だけに置くことにより、政策課だけが考えればいいといった、人ごと感、担当課のやらされ感が醸成されてしまうようにも感じた。

市長、副市長、総務部長との対話後と今後について

インタビューを終えて、3人に共通していた点は、ありたい姿の中に、若者や子どもが集まり、元気に暮らしているイメージを持っていることがわかったが、それに対しての施策や重点取組が、あまり結びついてないように感じた。また、インタビューをとおして感じたのは、総合計画等が末端の職員にまで浸透していないのと同様に、トップのビジョンや方向性が、職員に浸透していないといった部分に課題があるのではということ。そして、そのビジョンをもっと、周知する場を作っていく必要があると感じた。

3人との対話を踏まえた上で、課題である変革ストーリーシートの、10年後の持続可能な地域ビジョンや、なりゆきの未来についての作成を行った。

また、今後については、こういったインタビュー継続していくこと、どういった部分の人にアプローチをしていくか3人で話をした。

4）　第 3 回研究会

活動日時	令和 4 年 7 月 21 日 13:00～17:00、　22 日　11:00～17:00
内容の概要	
第 3 回研究会は、早稲田大学のキャンパスで 2 日間開催する予定だったが、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、オンラインでの開催となった。 事前課題として、実際に自治体職員としてご活躍された阿部幹事（相馬市副市長）中道幹事（元滝沢村職員）豊島幹事（元神戸市役所）の当時の様子や、変革に至ったストーリーを別の幹事と対談した動画の視聴を行った。 1 日目にはその動画の内容から、さらに詳しい話や深堀を行うため、オンラインでマネ友 3 人がそれぞれ違う幹事の対談に参加し、そこに居合わせた様々な自治体とも動画について意見交換を行った。 2 日目は、1 日目の振り返り後、鬼澤幹事長の話を挟み、対話自治体との顔合わせを行った。今年は千葉県君津市、京都府京田辺市と当市の 3 市町村である。さらに 1 日目のグループでもう一度振り返りを行った。	
キーワード	複数の動きで渦を起こす。生活者起点を考えるのではなく、対話しろ

マネ友への途中経過報告会　令和 4 年 8 月 4 日

変革ストーリーシートの案をもとに、私たちの途中経過をマネ友の方々に発表し、意見を募った。

鬼澤幹事もおっしゃっていたように、今年のシートや資料は昨年までのものをベースに改良されているため、「よりわかりやすく取り組みやすくなっている」とマネ友からも言われた。

また、各マネ友たちの体験談や人マネの進め方などをいろいろと話してもらい改めて部会の意味や今後のビジョンを考えさせられる機会となった。

対話自治体とのオンライン打ち合わせ　令和 4 年 8 月 10 日

変革ストーリーシートの作成を進めていくうえで、対話自治体と連絡を取り合い、オンラインにて意見交換を行った。

その中ではすでに始めている対話活動の報告やこれからの活動予定などを発表した。また、シート作成の考え方や関連性について話し合った。特に、シート 3 の戦略的な市の取り組みから、シート 4 の人と組織のあるべき姿へのつなぎがどの自治体も苦労されていた。君津市は 1 期生ということもあり、話が盛り上がった。

5）　第 4 回研究会

活動日時	令和 4 年 8 月 29 日　9：00～16：00
内容の概要	
オンラインでの研究会で、午前中に対話自治体が各変革ストーリーシートの発表となり、伊藤幹事と加留部幹事から内容について質問したり、アドバイスをする時間となった。午後は鬼澤幹事長による各自治体へのアドバイスが行われた。 京田辺市は京都府の中でも南側に位置し、盆地の縁にあるため立地や人口約 7 万人という規模で笛吹市と似ているが、同志社大学があり、大阪京都のベットタウンとして人口が増加している。君津市は千葉県房総半島の内房に位置し、アクアラインを使い都心へのアクセスがよく、町村合併により地域性が分かれている点は笛吹市と共通している。 幹事団からは、自治体名を変えても通ずる変革ストーリーシートではダメ。	
キーワード	もっと自分の自治体のことを知る

政策課との対話

職員提案制度について話を聞くため、政策課担当との対話の機会を設定。
現行の職員提案制度では募集から審査結果公表まで、一般職員が関わる機会が少なく、近年は審査結果も「保留」案件が多い。このことから職員が提案しようという意欲が少なくなると考え、一般職員の関心を高めることを目的に、提案に対して一般職員が投票する制度を提案した。
政策課からは、今年度多忙につき職員提案制度の機会自体を設けることが難しいという回答をいただいた。しかし、提案自体は検討して来年度以降に反映できたらと前向きな意見ももらった。
私たちの提案をするにあたって、「人材マネジメント部会」についての説明や、対話や変革の必要性の話をしたところ、共感してもらった。

対話自治体とのオンライン打ち合わせ

変革ストーリーシートの作成を進めていくうえで、対話自治体と連絡を取り合い、オンラインにて 2 回目の意見交換を行った。
シート提出直前のため、各自治体が前回の打ち合わせから改良を加えてありました。笛吹市も前回の打ち合わせを受け、もう一度ありたい姿を考えるところから始め、方向性を常に見失わないようにしながら、シートを作成した。

6）　第 5 回研究会

活動日時	令和 4 年 10 月 19 日　9：00～14：00
内容の概要	
第 5 回研究会は、オンラインで対話自治体との対話を通しながら、幹事から事前課題で考えたストーリーシートに対し意見をもらった。 市の計画は総花的な総合計画だが、自分たちは特徴的なビジョンにしていきたく、総合計画との距離があるとの質問に対し、幹事からは、行政は全国どこでも平等なサービスを行きわたらせるという今までの経緯があるため、総花的な総合計画が多いうえ、戦略的に取り組むということは、「優先しない」ことを明言することとなるため、政治的に難しい側面がある。なので、市の正式な総合計画は総花的となりうるが、幹部職や政策部局との対話を進めることで、どの施策を実際、重視しているかが見えてくる。本音を探る場として対話しながら、変革につなげてもらいたいとのことだった。 また、人事制度は、採用から働き方まで一貫したものなので、一部分では矛盾を抱え逆効果になる場合もあり、一貫した変革の計画をたてるべきなどを学んだ。 変革していくには市として取り組みが必要となるが、実現しやすいのはオフサイトの活動であり、実現性と実効性で迷っているとの問いに対し、伊藤幹事の、大きな変革をするのも、地味な取り組みを一歩一歩踏みしめて変革していくもの、あるべき姿を見据えて進んでいればよいとの言葉に励まされた。対話自治体との対話を行い、第 5 回研究会は終了した。	
キーワード	対話は説得ではない。落としどころではなく、第三の方法を探る。

第 5 回研究会を経て、幹部職との対話の必要性を感じたため、まずは幹部職との対話の機会を設けていただくこととした。

副市長との対話　令和 4 年 11 月 16 日　10：00～11:00

副市長から、変革ストーリーシートにコメントをいただいた。

多忙を理由に提案などができないという声もあるが、副市長自身は、多忙でも一生懸命やっていたころの方が楽しく、印象に残っているので、忙しくても、新規事業に取り組めるよう工夫して時間をつくっていた。

笛吹市では令和 3 年に業務分析を行い、業務量の改善、見直しはまさに今取り組んでいるところではあるが、結局人を増やせばいいという問題でもない。仕事を減らす視点もあり、スクラップビルドを推進しているが、新規事業は出てくるが、やめる事業を出してくるところは少ない。自分がその業務に従事している 3 年間はやめる事業もなく新しい事業もなく無難にすまそうという考え方になっている職員もいると感じている。

職員提案制度がなかなかな実現につながらないことに対し、この部会参加者の報告も、提案はいいと評価されるが、実現できなければ、3 人の能力の研鑽だけで終わってしまう。今回の最終報告に、研究会参加者からの提案を実現できる制度の提案をしてもらいたいとのことだった。

総務部長との対話　令和４年 11 月 17 日　10:00～11:00

幹部職の対話として、総務部長との対話を行い、変革ストーリーシートにコメントをいただいた。

組織の横断性を課題としてあげているが、市としてもプロジェクトチームを作る取組をしてきた。政策課の担当から、直接各担当へ話ができるようにした。

生活者起点ということでは、市民通報システムや、防災分野でも各地区で計画を作る取り組みを行い、市民とも協力しながら事業を行っている。避難所も今は職員が行って開設することになっているが、行く行くは市民で開設することにできればいい。

職員が多忙ということだが、事業を削っていくことは難しい。必要ではない事業はない。そこは、課長が俯瞰して全体を見ながら調整をしていくべきと考えている。

提案については、どれもよいと思う。勉強会などは、業務時間中にやったほうがいいと思う。時間外だと強制力もなく、家庭事情等もあるため参加しづらい。懸案協議は今まで市長に担当課から直接話していたのを、きちんと判断に必要な資料も集めて実施できるよう制度化した笛吹市では今はそれがうまく機能している。懸案協議の公表はすぐにでもできるのではないか。

その後、部長より政策担当に打診をいただいて、懸案協議の公表については、令和５年１月分より公表されることとなった。

地域研究会　令和４年 11 月 23 日　13:00～17：00

９月ごろから準備をして、マネ友と協力しながら地域勉強会を実施した。

前半は、SIM にらさきを実施した。韮崎市のマネ友が中心となって、韮崎市の若手職員で SIM にらさきを作成したとのことで、実際に韮崎市を想定した架空の自治体において、事業を選択していった。各グループで選択していく施策が違うので、15 年後には全く違う市になっていた。一つ一つの施策により市が変わっていく、だからこそビジョンをもって選択していくことの重要性を感じた。

後半は現役生による変革ストーリーシートの発表として、甲府市、韮崎市、笛吹市が発表をした。ストーリーシートなどマネ友が参加していたころの部会とは方法が違う点はあったものの、各市にコメントをいただいた。また、他市の取り組みを今後に生かす参考になった。

最後にゲストである部会事務局の青木さんにコメントをいただいた。笛吹市はビジョンについて３人らしさが出ているが、部会参加者からの提案の実現については、組織として考えていくようアドバイスをいただいた。

2022年　人材マネジメント部会
地域研究会 山梨部会 in富士吉田市

農家との対話　令和４年 12 月７日

果樹栽培を行っている農家(地元出身農家２名農家、移住してきた農家希望の若手２名)の方々と対話を行った。

市役所の職員や学校の先生にもっと笛吹市の良さや地元をしってほしいという思いを持っていることや、新規就農者のアパートや、休耕地の整備など、市が行ってくれれば盛り上がりそうなアイデアはたくさん持っていることを感じた。

市民にとって信頼を築いた担当課の人が異動するのは残念との意見もあった。

行政に対して「何で」と思うことはあるけど、それは身近に聞ける人がいないからかもしれない。行政と市民の距離を感じる

行政が思いつかない視点をたくさん持っているし、市民が自分たちの市を支えている。

外から見ると良さや欠点が痛感する。移住者や転入者の意見は大切と感じた。

子育て世代アンケート

令和４年１０月に行う 10 カ月・1 歳半・３歳児健診対象の保護者向けにアンケートを行った。

配布数　10 カ月 43 件、1 歳半 35 件、３歳 53 件　合計 131 件

回答数　76 件（回答率 58.0%）

質問は、笛吹市について何を魅力に感じているのか、子育て世代が求めるありたい姿について、ありたい姿と現状とのギャップはどこにあるかの構成とし、市民が求めるありたい姿や、ギャップをどこに感じているかについて、子育て世代の市民の考えを聞くものとした。

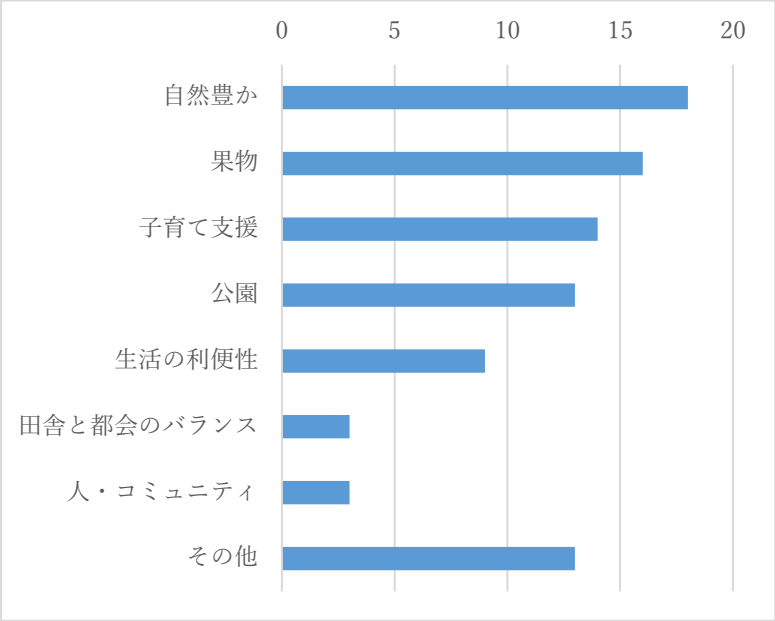


図 1　子育て世代アンケート　笛吹市の良さ

笛吹市の魅力について「あなたが思う笛吹市の良さとはなんですか。または、変わらずにあってほしいこと」の問いについては、自然豊か・果物がおいしい・公園が多いという意見が多かった。

子育て支援センターや保育所が多い点、医療費

が無料ということもあり、子育て支援施策も評価されていた。

また利便性についても、買い物できる場所がすぐ近くにあるとして評価されていた。

一方で私たちが重視する、地域のコミュニティについて、近所の人がきさくにあいさつしてくれる、声をかけやすいなどの声があり、魅力として評価されていた。

つぎに、あなたが住みたいまちについて聞いた。

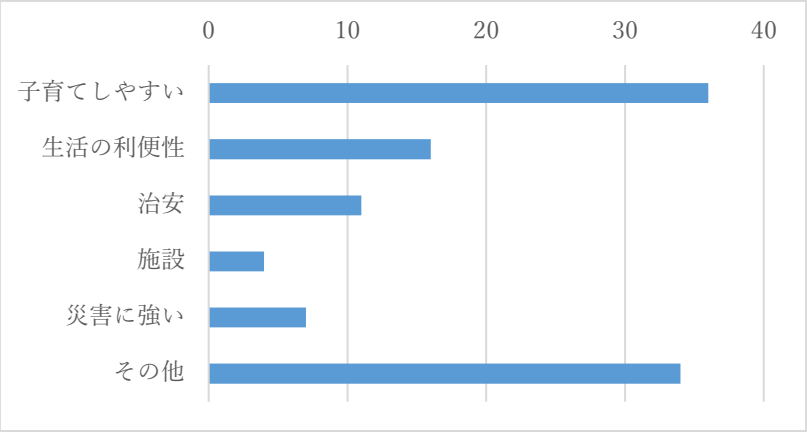


図 2　子育て世代アンケート住みたいまち

子育てがしやすいまちというほかに、買い物・病院などが近くにあるなどの生活の利便性についての声も多く聞かれた。子どもたちが安心して遊べるような治安がよいまち、活気があるまち、災害に強いまちなどもあった。

そのほかにはやはり、あいさつしあえるまちなどの地域コミュニティに触れる方や、多様性の面から、子どもだけでなくお年寄りや障がい者にも優しいまち、多様な意見がいえ、反映されるまちといった声もあった。

つぎに、笛吹市を理想のまちにするために必要なものを尋ねた。

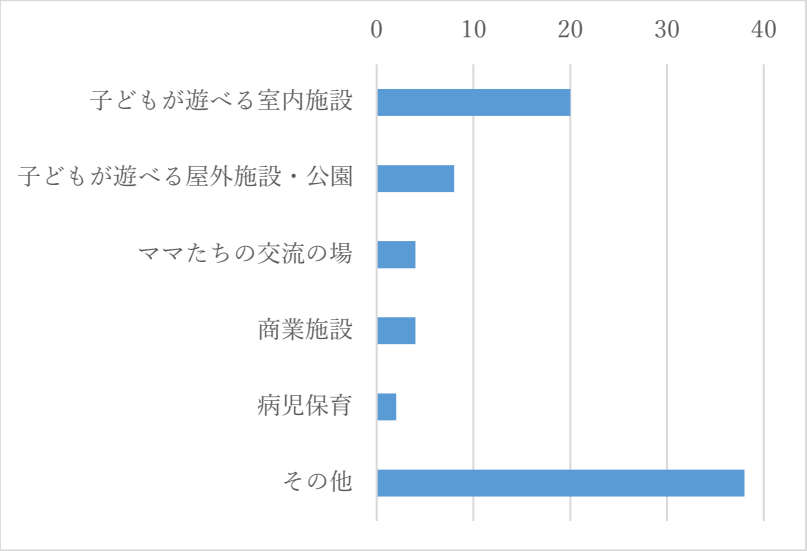


図 3　子育て世代アンケート　笛吹市に必要なもの

令和３年４月に近隣の市で子供が屋内で運動遊びをできる施設(甲府市おしろらんど)が開業したこともあり休日も利用できる屋内施設を希望する声が多数あった。またコロナ禍ということもあり、夜間休日の預かり施設・病児保育施設を希望する方もいた。

そのほかに、生活の利便性として、リサイクルステーション(ゴミを出しやすい場）利用しやすい公共交通(バス、電車）の意見もあった。

子ども向けサービスだけでなく、理想のまちであがっていた子供とお年寄りなどの世代間交流ができるとの意見や、市に意見をいう機会がないとのことから、市職員や市議と話す場などの声もあった。

子供すこやか部との対話　令和４年 12 月 16 日　16:00～17:00

その後、子供すこやか部　中村富之部長、岩間正剛子育て支援課長、吉田孝至子育て支援担当リーダー、有賀孝枝子育て支援担当リーダー(保健師)と、アンケート結果をもとに対話を行った。

アンケートに対しては、市民の声が聞けて良かったという感想をいただいた。実際に子育て世代へインタビューをしてもらいたかったが、コロナ禍で実現できずに残念だった。

アンケートの内容について、屋内施設を求める声が多かったが、小さい遊べるスペースはある。まだまだ施設の周知不足と感じた、民の声を聞く制度(市長への手がみや、お問い合わせメールなど)があるのに、市役所に意見を言う機会がない周知が足りないといったご意見があった。

要望されたことをもとに施策につながるかとの問いについては、課題や人員も少なくなかなか難しい、施設を作るのには個別施設計画が必要で、対象、面積、ほかの施設とのバランスなどの検討が必要である、といった声がきかれ、ボトムアップで施策を実現していくことの難しさを感じた。

また、今回の報告で初めて、人材マネジメント部会を知ったというご意見をいただいた。提案の実現も含めて、まだ決まった形もないことを説明した。人材マネジメント部会として、歴代にもアンケートなどは行っているが庁内に情報を発信してこなかったため、今後、勉強会、報告会などを行うよう重点取組としていきたい。

派遣元(総務課長)との対話　令和 4 年 12 月 26 日　9:00～10:00

派遣元である総務課長との対話を行った。

総務課長からは、非常にいい取り組みを行っている、職員のモチベーションをあげるような取り組みが中心で、提案を生かしたいというコメントをいただいた。

提案を実現するためにはどうしたらいいかという問いには、人材マネジメント部会の立ち位置や権限がもう少し強ければ、取組等も軌道に乗るのではないか、そのためには人材マネジメント部会という存在をみんなに周知していく必要があるとのことだった。これらを受けて、今年度人材マネジメント部会の学び、気づきを庁内へ周知する取り組みを取り入れたい。

毎年派遣している目的は、部会で学んだ目的意識を持つ職員を増やしていく意図もあるとのことだった。

生活者起点については、職員が市民から遠くなってきていると総務課長自身も感じており、市と市民との橋渡し的な存在になるような身近に相談できる地域担当もあればいいとのコメントをいただいた。毎年２～３課程度、市民との対話の機会を、担当課でやるのは難しいから人マネでやってほしいとのことであった。

笛吹市ではマネジメント部会の提案を実現する方法が現在は整っておらず、部会参加者任せになっていると感じた。

市長との対話　令和 4 年 12 月 26 日　10:00～11:00

最後に、市長へ今回の部会の報告を行い、コメントをいただいた。

市長からは、市民の方との意見を聞くことは大切で、管理職の役割だと思っている、今までの形骸化されたものではなく、新しい形の情報提供の場があるといいと感じているとのことだった。テーマを設けた広いホールを使ってやる座談会はすでに行っているので、ある程度市民との対話ができる距離の会合について、ぜひ提案してもらいたいとのことだった。

毎年人材マネジメント部会や職員提案制度などで様々な意見が出る中で、なかなか実現に至らないケースがあるのは承知している。正直粗削りな部分はあり、実際に実現するにはいくつもの段階や、懸念事項を事前に把握しておく必要があるため、すぐに実現とはいかない。しかし部会参加者には、高い理想や柔軟なアイデアを上げてほしい。それを政策課に話してもらい、実現可能なレベルまで落とし込んでいってもらう。柔軟な発想がなければ市役所は変わっていかないとのことだった。

7）　第 6 回研究会

活動日時	令和 5 年 1 月 26 日 13:00～17:00・27 日 9:15～16:00
内容の概要	

第 6 回研究会は、最後の人材マネジメント部会研究会として、全国の部会参加者が早稲田大学に一同に会した。テーマは「一歩踏み出し、あゆみ続ける」

1 日目は、事前課題についての振り返りをグループに分かれて行った。参加者は第 6 回までの課題であった、首長・派遣元からのコメントとマネ友実践の検証したうえでの対話を行った。何年も派遣されているがマネ友のつながりがなかったという自治体もあり、マネ友実践の検証をきっかけにつながりを持てるようになったなどの意見があった。また、首長との対話には、部会出身者が首長となった自治体があり部会活動に理解があるところもあれば、変革より研修・スキルアップを求められている自治体があり、置かれている状況は様々であった。笛吹市では、担当として業務にて実践している提案はあるが、参加者が直接担当していない提案を施策として実現するのは難しかった。

その後、認定 NPO 法人テラ・ルネッサンス鬼丸昌也氏による、一歩を踏み出す講演であった。鬼丸氏は、NPO 法人にて地雷やこども兵について取り組んでいる。大学 4 年の時にカンボジアにいったことをきっかけに地雷について取り組むようになった。まずは自分ができる「伝える」ということから始めた。「この指とまれ」の指を出し続けること、すぐに人は集まらないが、指を出し続けるのをやめないということを話された。また、問題を抱えている人たちは問題、課題ばかりではなく、問題に立ち向かう能力がある、レジリエンス(回復力、復元力)は人と人との関係性の中にある、対話をすることで関係性がうまれるので、対話をしていくことが大事ということを知った。その後、昨年度の発表自治体による経過報告があった。

2 日目は今年参加した自治体の参加者からの投票で決まった、3 自治体による変革ストーリーシートの発表があった。3 人が塩尻市、一関市、港区に分かれて発表を聞き、対話を行った。発表自治体のシートはイラストも多くわかりやすく、すでに一歩踏み出した活動を行っていた。

その後、北川顧問による講話があった。北川顧問の三重県知事の際のエピソード、そこから生まれた部会の活動について聞いた。北川顧問が三重県知事だったのは平成 15 年までだが、話していただいている組織や考え方は現在にもあてはまることが多いと感じた。

次に出馬部会長による講話があった。改めて、機能している組織(機能していない組織)について説明いただき、機能する組織を目指すには一歩踏み出すことが必要とのことだった。

最後に、鬼澤幹事を初め他幹事の方々からも 1 年の振り返りと、今後の活動に期待している言葉をいただき、研究会が終了した。その後、マネによる交流会があり、ほかの参

加自治体の方と話して、帰路についた。	
キーワード	私たちは微力ではあるが、無力ではない

4. 私たちの考える FUEFUKI 変革ストーリー

1)　笛吹市のありたい姿・成行きの未来

地域経営をリードするための
人材マネジメント部会

2022年度テーマ
“地域のための人・組織づくり”を進める
～持続可能な地域をつくる人・組織の
ストーリーを描き、実践する～

変革ストーリーシート

自治体名：笛吹市（山梨県）

1．10年後の地域のありたい姿【持続可能な地域ビジョン】　自治体名：笛吹市（山梨県）

■10年後の地域のありたい姿はどのようなものですか【持続可能な地域ビジョン】

市民(職員)がじぶんの地域を好きで誇りを持っている

地域で助け合えるおだやかに暮らせるまち

- どの世代も生活に不安がない
- 地域に知り合いがいて、助け合える・頼れる・頼られる・支えあいの関係性がある
- 地域の中で地域が回せる、地産地消
- 地域に若い人がいて、起業している

若い世代や子どもが希望を持てるまち

- 市民が自ら地域の課題をみつけ行動している
- 自分の役目があり、役目を果たせる
- 若い世代が積極的に関わる地域や組織
- 大人がキラキラして働いている

地域とは何か

・世界農業遺産に認定された景観の中で暮らす地域（桃・ブドウ日本一）
・果樹栽培を中心にした産業が豊かな地域（ワイン、農産物）
・自分たちの居場所やよりどころを作る風習がある地域（無尽）

■予測される成り行きの未来はどのようなものでしょうか（人口予測、中長期財政収支見通し等も踏まえて）※シート2

地域経営をリードするための人材マネジメント部会　1

10 年後の地域のありたい姿【持続可能なビジョン】

ここが一番重要！！

私たち 3 人が持続可能なビジョンを考えるにあたり、まず、自分たち自身が「ワクワク」できるものであるべきと考えた。市長をはじめ、職員や子育て世代、農家の方と対話をした内容を踏まえて、3 人で様々な話をする中で設定。

〇市民（職員）がじぶんの地域を好きで誇りをもっている

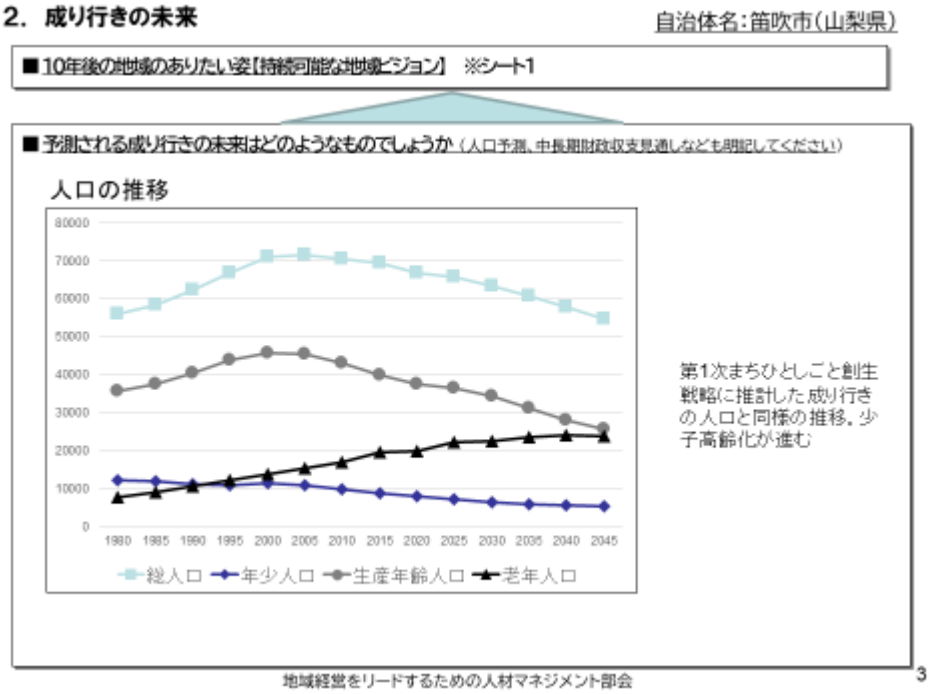
〇地域で助け合えるおだやかにくらせるまち

〇若い世代や子どもが希望をもてるまち

市への愛着や誇りが薄れて出て行く人が多くなり、人口減少でどんどん地域から人がいなくなり、行政への無関心、自治会への未加入など地域が存続できなくなってしまう現状の負のスパイラルから、脱却！！

愛着ある市民がいて、市民が地元にのこり、人口維持、増加をしていく中で、自分の地元を自分たちで良くしていこうという意識が共通認識としてあり、市民が自立して、自ら地域の課題に取り組んで、市を盛り上げていくような正のスパイラルへ！！

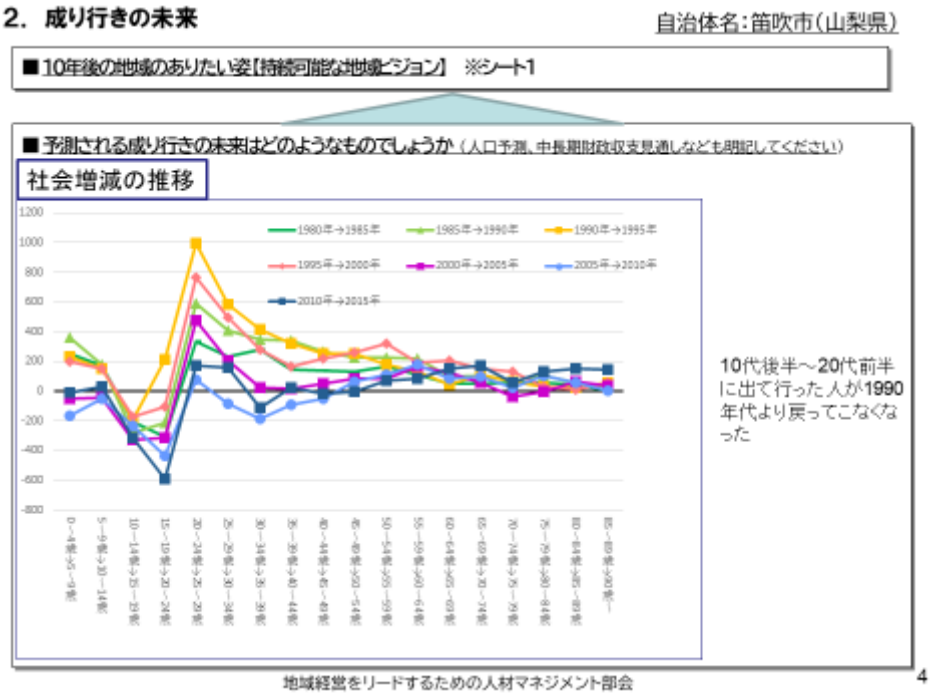
このビジョンを描くにあたり、現実はどういった状況なのか、このビジョンに到達するためには、「今」何をすべきかをこの後のシートで示していく。



人口からみる成り行きの未来※。

もし、地域のありたい姿に向かって何もしなかったら待っている現実。
10 年後の未来を描いた際に、なぜそのように考えたのかの一つの理由。
全体の人口は減り、付随して生産年齢人口や、年少人口も減って行く、少子高齢化が既に現実になっていて、さらに進行していく。このままではいけない！！

※「成り行きの未来」とは、人口減少や財政悪化、職員数の減少や業務の増大など、役所内外の状況が刻一刻と変わっているのに、何もせず（或いは“やったふり”をして）、放置した際に迎える未来のこと。

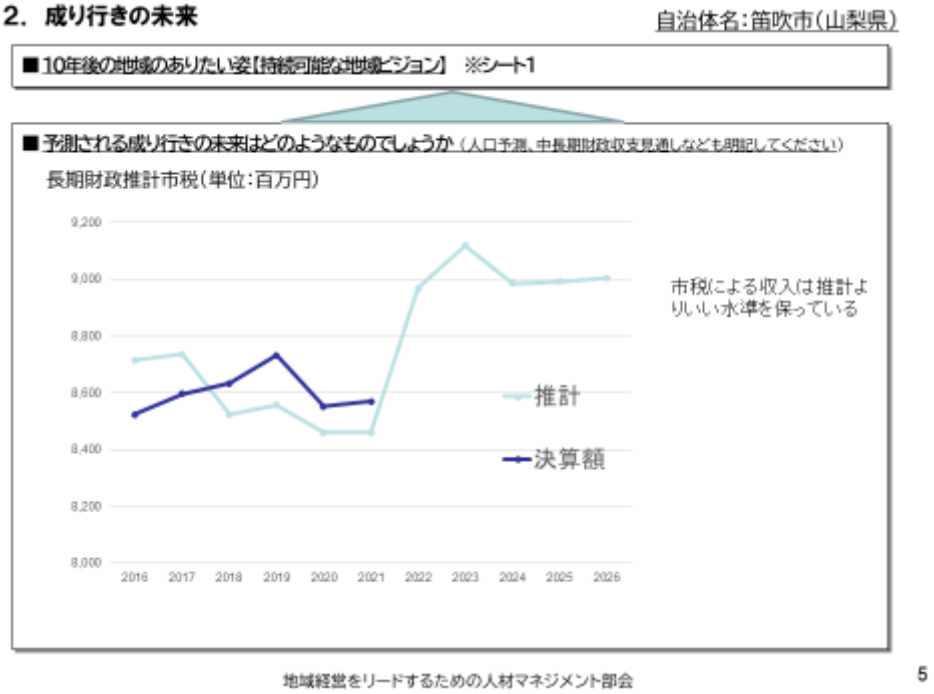


社会増減からみる成り行きの未来。

ポイントは、昔に比べ 10 代後半の大学生の世代が出ていく人が増えたことと、20 代～30 代にかけて、地元へ戻ってくる人が少なくなっていること。一因として、多様な生き方ができる世の中になり、色んな生き方を選択する人が増え、地元への愛着の薄れがているためと考えられる。愛着を育てる教育がされていなことも要因の一つか。
だからこそ、ありたい姿、ビジョンに示したように地元への愛着をもった人を増やす必要がある。

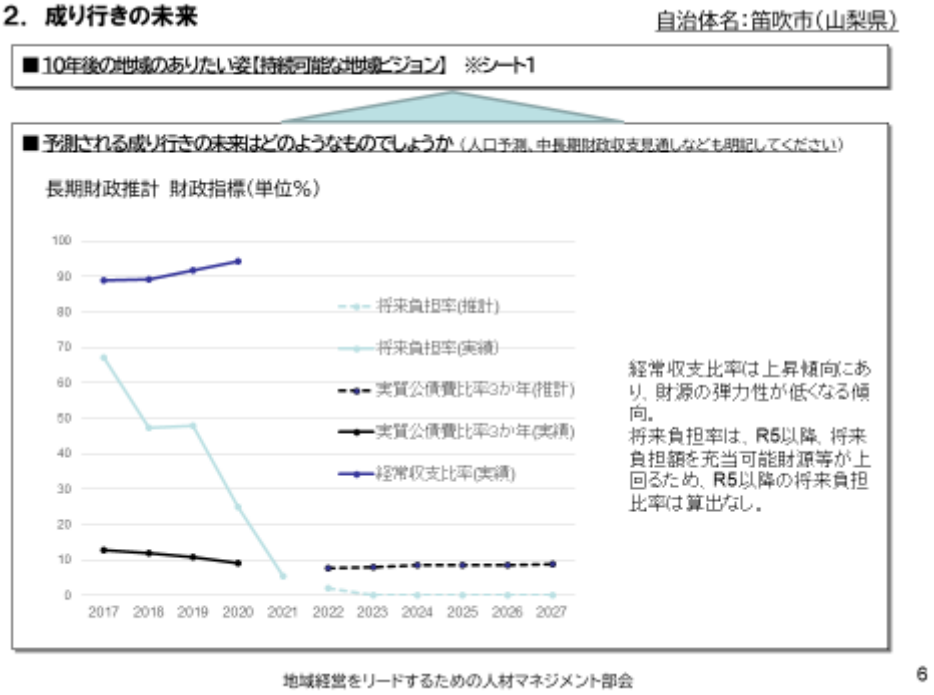
〇対策のアイデア

・山梨は車社会なので、都会から戻ってくる人は交通手段がない場合が多い。そこで、戻ってくる人に、車取得補助金を支給し、サポートする。



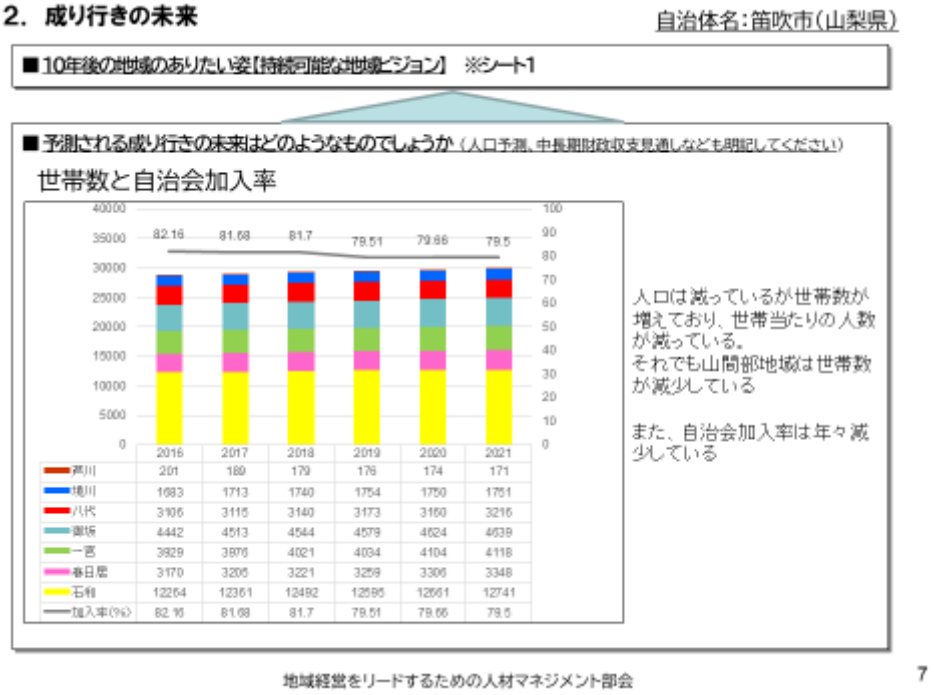
市の長期財政推計の市税による収入からみる成り行きの未来。

市の予測では決算額に対して、推計は前向きに予測されているが、果たして人口が減り、生産年齢人口も減って行く中で、この予測は正しいのか疑問である。



市の長期財政推計の財政指標からみる成り行きの未来。

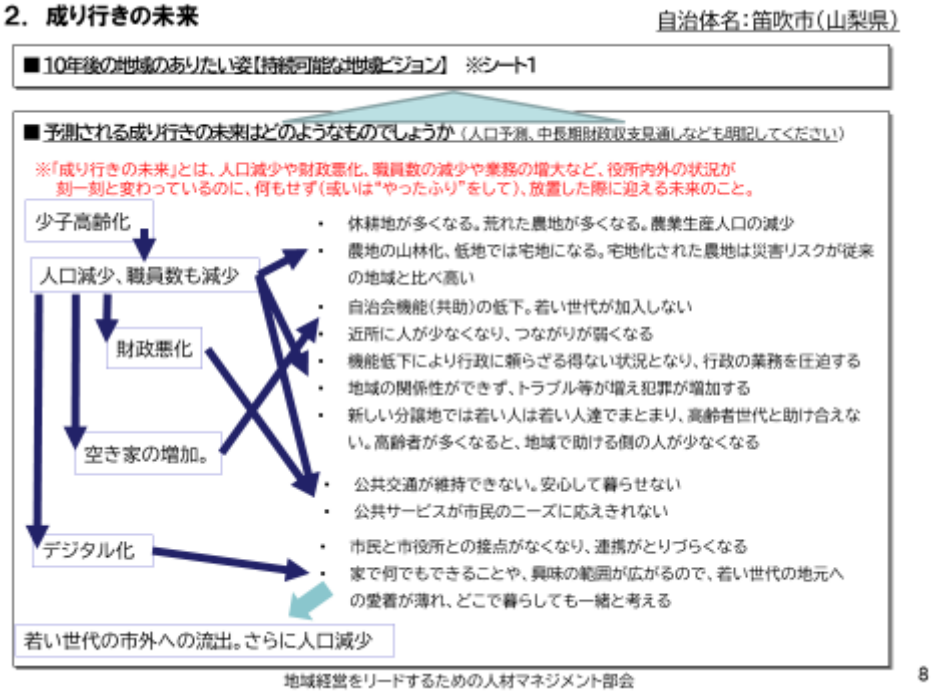
経済収支比率が上昇傾向にあり、義務的経費以外に使える財源に余裕がなくなっていくことを示している。将来、行う事業について、できるものとできないもと取捨選択していくことになる可能性があり、市の出来る事業の選択肢が少なくなっていく。



世帯数と自治会加入率からみる成り行きの未来。

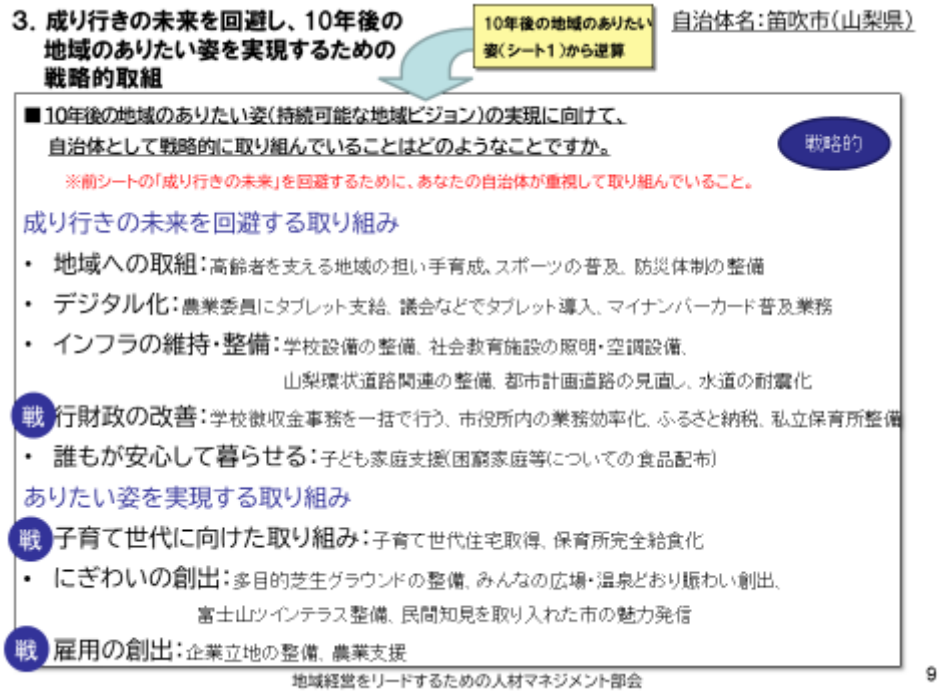
人口は減っているが、世帯数は増加傾向。一人世帯や、核家族の増加が伺える。さらに自治会加入率は、年々ゆっくりと減少。自治会を支える人が少なくなり、ゆくゆくは自治会がなくなってしまうことにも繋がる可能性が・・！？

市民の意識として、自治会加入は面倒、負担と考える意識が高まっている。自治会がなくなってしまうと、より地域での横の繋がりが希薄になってしまい、地域の近所の人を知る機会や、地域のことを考える人が減って行ってしまうという負のスパイラルに・・・。



シート 2～7 を踏まえた成り行きの未来。

少子高齢化が進むことで、様々な事象が起き、負のスパイラルが生まれ、さらに若い世代への人口減少へとつながってしまうのではないかと予測される。笛吹市ならではの現象としては、農地の休耕地化が進むことでの、農業生産人口の減少も。



10 年後の地域のありたい姿から逆算して、現在の市の戦略的取り組み。

主に次の 3 つ。

①行財政の改善

②子育て世代に向けた取り組み

③雇用の創出

3 人が考えたありたい姿から、今の総合計画等に照らし合わせたものであるが、実際のありたい姿から考えると、具体的取組に不足、ギャップを感じる。

1－3．ありたい姿、成り行きの未来、戦略的取組（生活者起点） 自治体名：笛吹市（山梨県）

子育て世代アンケートより（10か月児～3歳児健診保護者対象）

■どんなまちに住みたい？【持続可能な地域ビジョン】

- 子育てしやすいまち
- 買い物・病院などが近くにある
- 子どもたちが安心して遊べるような治安がよいまち
- 活気があるまち
- 子どもだけでなくお年寄りや障がい者にも優しいまち
- あいさつしあえるまち
- 災害に強いまち
- 多様な意見がいえ、反映されるまち

■笛吹市のいいところは？

- 自然豊か・果物がおいしい
- 公園が多い
- 子育て支援施策も評価されている。
- 買い物できる場所がすぐ近くにある
- 近所の人がきさくにあいさつしてくれる。声をかけやすい

■理想のまちになるために笛吹市に必要なものは？

- 無料・土日に利用できる屋内施設
- 多子世帯への支援
- リサイクルステーション（ゴミを出しやすい場）
- 利用しやすい公共交通（バス、電車）
- 子どもとお年寄りなどの世代間交流
- 市職員や市議と話す場

- 地域コミュニティもよさとして評価されている
- 子育て世代だけでなく多世代との住みやすさが求められている
- 市役所との距離、意見などが反映されていないと感じている

市民との対話の機会が必要
地域コミュニティの維持
子育て世代だけでなく多世代が暮らしやすく交流できることが必要

地域経営をリードするための人材マネジメント部会　10

子育て世代アンケートからみるありたい姿→戦略的取組

子育て世代へのアンケート結果から、市が評価されている部分も感じられつつ、どんなまちにすみたいかという部分と現状にあるギャップ（課題）の存在を知ることができた。また、子育て世代だけでなく、幅広い世代の住みやすさも求められていることがわかった。私たちが考えるように市民も市職員や市議と話す機会を求めていることも知れた。

1－3．ありたい姿、成り行きの未来、戦略的取組（生活者起点） 自治体名：笛吹市（山梨県）

農家（果樹栽培）の方との対話内容（地元農家2名、移住してきた農家希望の若手2名）

■行政に対しての思うこと

- 市役所の職員や学校の先生にもっと笛吹市の良さや地元をしってほしい。
- 新規就農者のアパートや、休耕地の整備など、市が行ってくれれば盛り上がりそうなアイデアはたくさん持っている。
- 市民に愛される職員であったほしい。ファンを作ってほしい。
- 市民にとって担当課の人の移動は残念。

■笛吹市のいいところは？

- 圧倒的に農業だと思う
- なんとなく暮らしやすい街
- 桃の花など当たり前だと思うことが実は一番魅力だと思う。

■理想のまちになるために笛吹市に必要なものは？

- どの地域にも移動販売が必要となる
- 子育て世代がいつでも集えるような場所があるといい
- 外国人にも住みやすい街になると、就業、観光面でも盛り上がると思う。
- 子どもとお年寄りなどの世代間交流

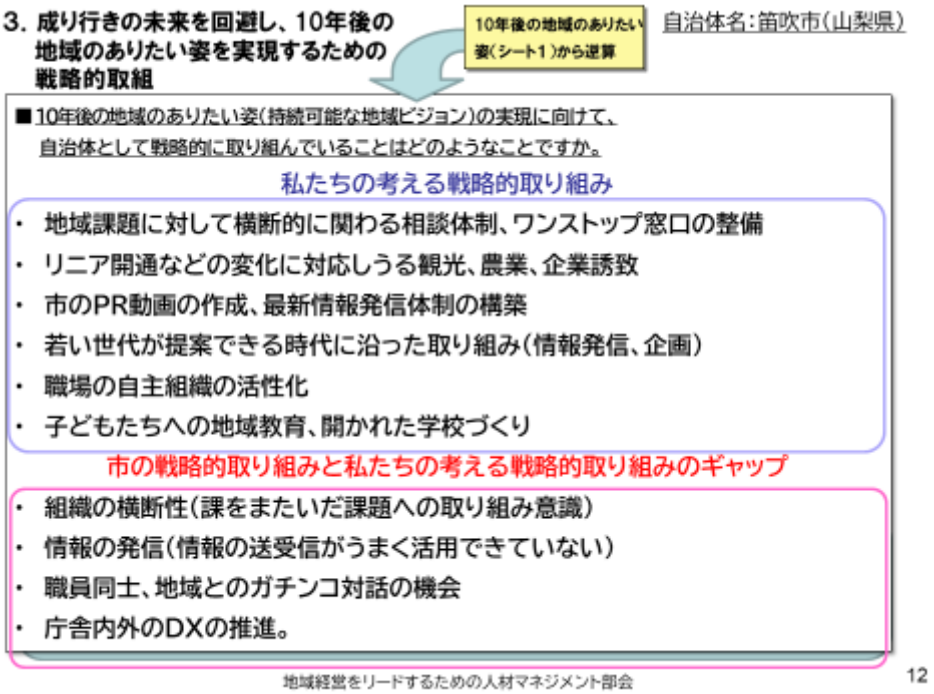
- 行政に対して「何で」と思うことはあるけど、それは身近に聞ける人がいないからかもしれない。行政と市民の距離を感じる
- 行政が思いつかない視点をたくさん持っているし、市民が自分たちの市を支えている。
- 外から見ると良さや欠点が痛感する。移住者や転入者の意見は大切

地域経営をリードするための人材マネジメント部会　11

農家の方との対話からみるありたい姿→戦略的取組

行政に対して思うことは多くあるが、それを伝えたり拾うような仕組みが無いため、市民との距離ができしまっている。市民が多くのアイデアを持っているが、それを活かすことができておらず、市から市民へのアプローチが必要で、今回のような「対話」が非常に大事でと感じた。

移住者の視点からみると、市の良さや欠点が見えやすく、そういった視点を大事にすべきと感じた。既にある魅力を再発見する必要性と、それをアピールする必要性も感じた。市民にとって愛される職員であってほしいという言葉は、印象的であり、そうなるべきと感じた。



私たち３人が考える戦略的取組

ありたい姿を考えた際の、市が取り組んでいる戦略的取組と私たちが考える戦略的取り組みのギャップとして、４つを考えた。

①組織の横断性→縦割り意識の排除、職員同士の横の繋がり

②情報の発信→市民と市との状況の共有

③職員だけでなく市民との対話の場→お互いのアイデアの交換や繋がりの強化

④ＤＸの推進→職員の仕事負担の軽減、仕事における余裕の創出。市民の利便性の向上。

2)　人・組織のあるべき姿

自治体名:笛吹市(山梨県)

4. 組織づくり・人づくりのあるべき姿

※前シートの取組は、成果をあげていますか(持続可能な地域ビジョンに近づいていますか)？ もし、そうではないなら、どこに問題がありますか？ 組織づくりはどうでしょうか？ 人づくりはどうでしょうか？

課題　組織の横断性、情報・目標の発信・共有、職員同士・地域との対話

組織づくり

- ワンストップ窓口や重点事業のプロジェクトチームなど横断的な業務、体制が活発な組織。
- どの立場でも自分の意見が言え、個性やそれぞれの能力を生かせる組織
- 目標・必要な情報の共有や発信が活発に行われる組織
- 調査や内外の会議や協議体で議論が活発な組織

人づくり

・職員間の横の連携。連携できる関係性があり、職員同士で対話ができる。
・行動力がある、まわりのひとを巻き込める職員
・地域に出ていき、市民との対話ができる
・市に愛着を持ち、いいまちをつくっていきたいという思いを持っている
・やれない理由ではなく、やれることを提案できる　・業務を改善していける
・目標に向かって行動できる　・失敗を恐れずに挑戦する

13

地域経営をリードするための人材マネジメント部会

組織づくりでは、「横のつながり」をキーワードにして、意見が言える個性や提案を尊重できる組織を理想としました。その根底には定例的な形だけの会議ではなく、対話による活発な議論がなされる会議を浸透し、行政だけでなく市民との対話の機会を設けたいという思いがある。

3)　人づくり、組織づくりのストーリー

人づくり	
過去の経緯	• 主体的な職員を育て活気あふれる庁内を作りあげるため、職員提案制度等、職員の意見から業務改善や、事業の創設 • 人材育成基本方針では個性を尊重した人材育成を詠っている
現状	• 制度があるが、目的が果たされていない。実現しない職員提案制度、教育方針 • 新しいことができない。雰囲気変化の大きい時代なのに、変化に応じて対応できない • 新しいことに取り組み失敗すると、評価されない • 制度はあるが、提案に高い完成度を求める。できない理由を探す
問題点（あるべき姿と現状のギャップ）	• チャレンジする職員の意欲が低下している • 積極的な事業や業務改善が進まない。地域からの新しい課題に対応できない • 組織や業務が変化することに対し、若い人などこれからを担う職員がかかわれない • 前例があり、問題なくできるものしかやらない • 失敗できないので、無難な評価にせざるを得ず、次の計画に生かせない • 完成度を求められるため、機敏に動けない。個性を生かした新規事業ができない

組織づくり	
過去の経緯	• 退職者を募るなど職員の適正化。合併して、人、経費の効率化により削減されている • 重点事業と経常経費以外の予算を、枠予算として一律 10%削減を求めてきた • 国から示される計画や施策に沿うことを補助金で誘導されてきた • 住民が手続きのために市役所をまわされるという課題があった • トップの考え方によって組織が細分化されたり、統合したりしている
現状	• 市全体のことを考えられる職員が見えない。ビジョンを持っている職員が見えない • おくやみコーナーを新設し、死亡した人の手続きがワンストップで行える体制ができた • 目玉施策についてプロジェクトチームが組まれ横断的な動きがあった • 子供すこやか部が新設され、子ども関係の部署がまとまりつつある • 毎年行動テーマが発表される。職員が多忙
問題点（あるべき姿と現状のギャップ）	• 近視眼的な考え方しかできない。積極的に部署横断的な事業にかかわらない • 横断的なプロジェクトチームなどの選考が可視化されていない • 新しいことをやろうとすると否定されることが多い（否定に負けて実現できない） • 前とやり方をかえることに対して、全体的に否定的である • 多忙で、職員同士や対市民との関係性が築けない • 地域市民としての活動ができない。新しいことを考える余裕がない • テーマに対する振り返りがない。行動やチャレンジといったテーマと、チャレンジしても通らないダブルバインド。

人づくり・組織づくりのストーリー

＜フェーズ1＞目標状態　3 年後

- 職員同士の交流を後押しする雰囲気
- 業務量の平準化
- 市民目線から地域課題を認識する（横断的でないと解決しない）
- 目標(総合計画、ビジョン)、市の現状、財政状況、未来に向けでの課題を認識・理解している状態

＜想定される取組＞

- 市の PR 動画の作成
- グループチャットなどで悩みを共有・アイディアつぶやき
- 課対抗〇〇の開催・庁内部活自主組織の運営の規定作成
- 目標・状況などの勉強会
- 職員提案制度を職員による投票で採択
- 懸案協議議事録を庁内に公表
- 重点事業などの事業について従事する職員を庁内で募集する。翌年度異動できる。

＜フェーズ2＞目標状態　5 年後

- 横断的な話し合いをあちこちでしている。横断的の業務に対し協力的姿勢。抵抗がない
- 業務の大小に合わせ、人員配置
- 地域課題を一箇所で相談できる
- 事実をもとに政策立案ができる。

＜想定される取組＞

- 地域担当者、ワンストップ窓口の創設
- 政策部局発ではないプロジェクトチーム
- 新規政策コンペ
- 職員間・対市民の「対話」の研修会
- 予算査定内容を公表

＜フェーズ3＞目標状態　10 年後

- 地域に出ていく職員が多い
- 地域で活動をする人が増
- 地域の課題に対し、複数の部署が出向きすぐ解決
- 職員同士の連携があたり前に行われている
- 市に愛着を持つ職員
- 施策を改善、ゴール明確化
- 事業を廃止できる
- 失敗から改善ができる

＜想定される取組＞

- 市民と市の交流会
- 3 年ごとのにすべての業務評価
- プロジェクトチーム（PT)の表彰

4)　私たちの踏み出した一歩

私たちが目指す組織となるためには、次のような資源、条件が必要になる。

- 安心して意見を共有する場
  攻撃されたりデメリットをこうむったりだと建設的な意見が出ない。
- 状況・目標を理解している又は理解しようとしている人
  理解するにあたって、リーダーシップをとれる人、講師となる人、一緒に学ぶ方向を示すことができる。
- 活動する場所、活動に参加する職員
  活動する場所がないと集まれない。
- 地域とのつながり
  地域とのつながりがないと地域の実情がわからない。課題も認識できない。

そのためには取り組みのうち、今年度実際に行った取り組みが２件ある。

職員提案制度への投票の導入

当初、重点取組として設定したが、令和４年度職員提案募集から変更が可能かと思い、職員提案制度の担当に提案を行った。

担当職員からは、提案自体を受け入れて取り組みたいとの感想を得た。しかし、担当職員が今年度は多忙につき、提案制度自体が実施されなかった。

<table>
<tr><td>狙い：何のために？</td><td colspan="3">職員提案制度に一般の職員の意見を可視化するとともに、職員の自分ごととしてとらえる意識を醸成する。</td></tr>
<tr><td>目標：目指したい状態・得たい成果</td><td colspan="3">職員提案をする人が増え、問題意識の共感、共有を行う
提案が通ることよりも、問題を認識し、より実現可能な提案へつながる</td></tr>
<tr><td>期間：いつから・いつまで</td><td>令和４年度～令和６年度</td><td>主体者：誰が誰と？</td><td>マネ友、政策課、全職員</td></tr>
<tr><td>具体的な取組、
活動内容</td><td colspan="3">職員提案制度へ投票の導入について提案する。
職員提案制度の審査は幹部職が行っているが、実現した提案がほとんどないため、一般職員に投票してもらい、職員の意見を提案の実現につなげる。オンサイトの取組として実施できない場合は、人マネ独自の取組として、投票補亜実施する。
・職員が実現したいと思う率が７割を超えた場合、提案を実現する。
（投票数は参考指標として、提案の可否を決定しない取り扱いとする。）
・投票結果は全職員に公表する。</td></tr>
<tr><td>実行する際の留意事項</td><td colspan="3">提案の実現性を考慮しなければならないが、提案の要素すべてを実現できなくても、まず実現を前提に検討する。
職員の投票率が少ない場合、投票率をあげる工夫が必要。</td></tr>
<tr><td>実践してみての気づき
＆変化</td><td colspan="3">担当が多忙で職員提案制度自体が今年度実施できない状況。担当は前向きに検討してくれそう。</td></tr>
<tr><td>次に何をどう活かすか？</td><td colspan="3">職員の思いや意見を可視化できる場が少ないので、グループチャットなどで悩みを共有・アイディア、つぶやきなど職員間の共有方法を検討したい</td></tr>
</table>

懸案協議について職員への公表

１１月総務部長との面談時に、重点取組の一つとして提案したところ、総務部長から担当へ打診をしていただき、令和５年１月の懸案協議から公表されることとなった。

他部署が進めている施策についても知ることができ、職員が施策を知ることできるきっかけとすることができた。まずは抵抗の少ない内部への公開を果たすことができた。今後は予算査定の過程の公表など、情報公開へとつなげていきたい。

<table>
<tr><td>狙い：何のために？</td><td colspan="3">市全体について自分事としてとらえる職員を増やす。</td></tr>
<tr><td>目標：目指したい状態・得たい成果</td><td colspan="3">市の重要な案件選択について、職員一人一人が説明責任を果たせる。
市として何を重視しどのような判断軸をもって、事業選択をしているのか示すことができ、幹部クラスの考え方を学ぶことができる。</td></tr>
<tr><td>期間：いつから・いつまで</td><td>令和４年度～令和６年度</td><td>主体者：誰が誰と？</td><td>全職員、政策課</td></tr>
<tr><td>具体的な取組、活動内容</td><td colspan="3">現在、幹部クラスで行っている庁議の内容は職員に公表されている。
庁議とは別に、各事業課で市全体に関わる重要案件については懸案協議にて、協議されているが、どのような内容の協議か、何件あるのか全く公表されていない。
すでに担当課で議事録は作っているので、庁内インフォメーションを利用して、公表を行う。公表できない場合は、公表できない理由を公表する。</td></tr>
<tr><td>実行する際の留意事項</td><td colspan="3">一部公表できないものがある</td></tr>
<tr><td>実践してみての気づき
＆変化</td><td colspan="3">総務部長へ人材マネジメント部会報告を行ったことにより政策課が実現済み。（1 月から）</td></tr>
<tr><td>次に何をどう活かすか？</td><td colspan="3">その後予算査定を、市ホームページにて公表する。市民目線で事業を行うには、市民が判断に必要な情報を公表する。公表を前提とすることで、より説明責任を意識し、市民目線での査定ができる。</td></tr>
</table>

5)　今後笛吹市を変革していくための取組

私たちは、今回部会に参加しながらも、取り組みを行ってきたが、さらに、今後以下の３つの取組を行っていきたい。

<table>
<tr><td>重点取組１</td><td colspan="3">これからの自治体に関する勉強会の開催</td></tr>
<tr><td>狙い：何のために？</td><td colspan="3">成り行きの未来についての危機感をもてる職員を増やす</td></tr>
<tr><td>目標：目指したい状態・得たい成果</td><td colspan="3">100 人と話す(職員の２割)
行動を起こしたときに賛同してくれる職員を増やす、あるいは次の人マネ生の発掘、育成</td></tr>
<tr><td>期間：いつから・いつまで</td><td>令和 5 年 3 月～令和 8 年 3 月まで</td><td>主体者：誰が誰と？</td><td>マネ友・総務課等関係課</td></tr>
<tr><td>具体的な取組、活動内容</td><td colspan="3">1 期生の行っているオフサイトミーティング(月 3 回) 企画として持ち込む＋参加しやすい時期、時間等に実施。毎回平均 4 人の新しい参加者に参加してもらう。現在の参加者に声をかけてもらう。
1 年目～2 年目　月 1 回程度自主勉強会として実施
3 年目　担当課を講師として実施
総合計画勉強会、長期財政計画勉強会、人口ビジョン勉強会
他自治体の実践事例勉強会、人マネの活動紹介、成り行きの未来、SDG s 勉強会、自治体 DX 学習会などを対話型勉強会として実施</td></tr>
<tr><td>実行する際の留意事項</td><td colspan="3">オフサイト活動の参加者が固定されつつあることから、オフサイト活動の時間・場所等を模索し、多くの人に来てもらうようにする。若い人や子育て世代が来たくなるような周知の仕方を考える</td></tr>
<tr><td>次に何をどう活かすか？</td><td colspan="3">人マネ生の候補者や立候補者を育成していく。人マネに行かなくても、危機感を持った人たちを増やし、庁内に新しい風を吹かせる</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>重点取組２</td><td colspan="3">職員交流を図ることが出来る場の調査・職員互助会公認部活の認定基準の作成</td></tr>
<tr><td>狙い：何のために？</td><td colspan="3">職員が交流できる場を知ってもらい積極的な交流を促し、横のつながりを増やしていく</td></tr>
<tr><td>目標：目指したい状態・得たい成果</td><td colspan="3">職員が交流しやすい雰囲気を作り、風通しの良い職場を作る</td></tr>
<tr><td>期間：いつから・いつまで</td><td>令和４年９月～令和６年</td><td>主体者：誰が誰と？</td><td>マネ友、各団体の代表者、総務課</td></tr>
<tr><td>具体的な取組、
活動内容</td><td colspan="3">１年目　職員の課外団体の調査
・市役所内で行っている団体の規模や、活動、連絡先などを調べ一覧にする
・課外団体設立等の規約や内規を調査し、まとめる
１～２年目　職員への課外団体の周知
・毎年４月に採用される職員及び職員向けにチラシ等を作成し、周知を行う。
２年目　職員互助会にスポーツを行う団体への助成があるため、スポーツ以外にも広げられるよう、公認部活の認定基準を作成し、提案する。公認部活に活動費などを助成できるようにする。</td></tr>
<tr><td>実行する際の留意事項</td><td colspan="3">情報公開したくない団体もあると思うので、そこは留意する
現在コロナ禍で活動をしていないことも留意し周知する</td></tr>
<tr><td>次に何をどう活かすか？</td><td colspan="3">業務以外にも関係性をよくしていくことで、必要に応じて仕事についても目的意識が情報の共有が進む。自主的勉強、研究する組織を生んでいく</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>重点取組３</td><td colspan="3">市の PR 動画の作成</td></tr>
<tr><td>狙い：何のために？</td><td colspan="3">市内外の人の笛吹市の魅力を知ってもらい、観光客や移住の増加を狙う
また、職員、市民が自分の市を誇りに思えるようなきっかけにする</td></tr>
<tr><td>目標：目指したい状態・得たい成果</td><td colspan="3">動画を用いて、若い人にも関心を持ってもらう。
動画作成を通して、職員が市の魅力を再発見する。</td></tr>
<tr><td>期間：いつから・いつまで</td><td>令和 4 年度～令和 6 年度</td><td>主体者：誰が誰と？</td><td>マネ友、若手職員有志</td></tr>
<tr><td>具体的な取組、活動内容</td><td colspan="3">市の PR 動画を作成する。
マネ友を中心に、20 代から 30 代のメンバーを集め、笛吹市の魅力を伝える動画を作成する。場所等は意見を出し合い決定するほか、どのような媒体で発信するかも検討する。
非公式ではあるが、肖像権や著作権等に十分に考慮し作成を行う。
昨今の SNS での動画配信ブームに載せて若い人に笛吹市の魅力が伝わることがねらい。</td></tr>
<tr><td>実行する際の留意事項</td><td colspan="3">あくまで有志の取り組みとして、非公式な動画を作る。
また、公式活用されることも見越して、肖像権や著作権等に十分に考慮し作成する</td></tr>
<tr><td>次に何をどう活かすか？</td><td colspan="3">季節ごとや、笛吹市の魅力ごとに動画を作成することができる。
これを機にプロジェクト等を組みやすくなるといい。</td></tr>
</table>

5. まとめ

人材マネジメント部会を通して、幹事団からは「研修ではなく研究」であり「部会活動に終わりはない」と言われてきた。

今回検討してきたアクションプランもこれが完成形ではなく、次年度以降も検討し改良すべきところは修正していく。

大きな物事を行うに人一人が行えることはあまりにも小さい。しかし実行しなければなにもかわらない。本年度の市の方針である「Take Action」を起こしていきたい。

部会で言われた「微力ではあるが無力ではない」という思いを胸に、より良い組織に変えていくため、これから多くの仲間を増やし、アクションプランを実行していきたい。

6. それぞれの今後の意気込み

市民環境部市民活動支援課市民活動支援担当　藤巻　碧海

人材マネジメント部会の参加に、自ら希望したわけではなかったので、当初は通常の研修を受けるつもりでいた。初回を迎えて、仕事柄ワークショップにはなれていたものの、鬼澤さんの思いを聞き、幹事のお話を聞き、ショックを受け、頭が１日中フル回転でいっぱいになり、さらに正解がなく道筋も見えない内容にもやもやとしていたことを思い出す。

私はマネジメント分野の知識が全くなかったので、幹事が話すことはどれも面白く納得いくものだった。中でも、豊島幹事の執筆したテキストを与えられ、考え方を体系的に理解できたのがよかった。今まで、組織に漠然と感じていたもやもや・不満の原因が、そこに明文化されていた。私たちの組織がどのような状態なのか理解でき、どの方向へ行けばよりよい組織となるのか、示されているのだ。

部会で学んだ変革を起こすための考え方の一つは、ビジョン、目的志向だが、一方でそれは、個人的にも職場、仕事を見つめなおすきっかけになった。笛吹市出身でない私は、なおさら、志を試されているように感じた１年だった。

よりよい組織にするための方向性が見えたとはいえ、新卒から１０年以上役所組織に属している私は、反射的に行われる私の考え方が、組織のドミナントロジックにどっぷりつかっていると、部会に参加する度に気づかされる。考え方を修正していくのは難しいが、他の自治体の方と話す中、自分で気づくことができるようになり、少しずつ修正できるようになったと思う。

部会のキーワード、対話。私は、対話でなく説得、議論となってしまうことが多いので、相手の意見をよく聞くことを心がけていきたい。変化が激しい社会情勢の中にあっては、正解に向かって最短でたどり着く効率のいい方法はない。人と人との関係性の中に回復力があるように、選んだ方法をいろいろな方の意見を取り入れ、試行錯誤しながら市民の方のお役立ちとなる最良の方法にしていきたい。

試行錯誤にするためには、活動を続けていく必要があるが、それぞれの仕事がある中で継続していくのは難しいことだろう。笛吹市の活動はオフサイトが中心だが、オフサイトをやり続けているとオンサイトにできるタイミングがくるという幹部から聞いている。今回参加した志を同じくする仲間とともに、来るべきビックウェーブに乗れるよう、志を保ちつつ、活動を継続していきたい。

総務課　人事給与担当　金子　泰士

人材マネジメント部会に参加することで、自分自身が目の前の仕事にばかり目を向けていたことに気づかされた。何を目指して仕事をしなければいけないのか、今後の地域の発展のために危機意識をもって仕事に取り組んで行かなければならないこと、目的意識をもって、将来のビジョンをもって仕事をすること、その気付きは本当に大きな学びだった。自分が今後どうなりたいのかも含め、市役所、地域のあるべき姿を考える良いきっかけとなった。そして、これから、仕事をする上で、「市民のため、地域のため」という基本を忘れずにい続けたいと思う。

そして、部会では、多くの人と話をする機会があり、「対話」の大切さを学んだ。市の幹部、市長や副市長、総務部長にインタビューを行ったり、他自治体職員や市民と話をする中で、知らなかった思いや考えを聞き、その話をする中で新たなアイデアも生まれたりした。そういった地道な気づきや発見が、「対話」であり、対話の大切さ、必要性を実感した。その反面、自分が思いを持った時にそれを実現していく為に、理解や納得をしてもらうことの難しさも感じた。

今後、組織を変える、地域を変えていくには、研究会でも幹事団が指導してくださったように、自分自身も含め、個人個人の意識改革が基本であると思う。それには、地道に勉強会やミーティング等のコミュニケーションをとる場を、対話の場を増やすこと、そして、周囲に自分と同じ思いを持つ人を増やしていくことが必要である。今後そういった活動をマネ友と進めていくとともに、個人としては、市役所内だけでなく市役所外や、民間、他自治体職員の活動している場に足を踏み入れて、自分自身も一歩を踏み出し、多くの気付きを得られるよう対話を経験する機会を増やしていこうと考えている。

私たちで人材マネジメント部会参加は4期生となるが、その仲間とともに想いを共有し、たった今スタートラインにたった気持ちで、今後組織に良い影響が与えられるような活動を続けていくとともに、自分の業務にも活かしていきたい。

また、新入職員や若手職員へも、学んだことを共有していきたいと思う。

保健福祉部　障害福祉課　宮澤宏樹
《対話活動による挑戦とビジョンの重要性》

私は入庁してから、漠然と自分が得意な分野の配属先を希望したいという思いだけを持っていた。おそらくほとんどの人がそうした思いで仕事をしていることだろう。

部会を通して、目の前の課題に取り組むことも大切だが、「長期的なビジョンをもって取り組まなければいけない危機感」を気付かされた。それは、教育と似ているかもしれない。すぐに効果が出る知識や学力も大切だが、大人になってからあの人の言っていることの意味が分かったということも少なくない。今は分からなくてもいつかわかるときがくる。そうした教育や指導の根底にはやはり明確な「こうなってほしい」というビジョンがある。私も今回の部会を通じて、市役所としてのビジョンはもちろんのこと、普段のちょっとした仕事のビジョンや、自分の将来のビジョンを考えるきっかけとなった。

また幹事団をはじめ、様々な自治体やマネ友の方から先進的事例を聞くなかで、変革の必要性を痛感した一方で、その難しさについても感じました。変化を嫌う体質や、失敗を恐れ挑戦しない職場風土など、どこの行政も同じような課題を抱えている。そうしたものが抵抗力となり、挑戦を拒み、そもそも挑戦できない環境を生み、結果的に挑戦する意欲が消されてしまうように感じる。そんな中で先駆的な事例はどれもが「挑戦するという一歩」を大小が違っても踏み出していることだ。私も今回の部会に参加し、挑戦することの大切さを改めて感じた。

今、行政が置かれている現状は決していいと言えない。業務は多忙化する一方で、住民が行政に求めるものは膨らむばかり。今回の部会に参加し、やはり対話が不足していると感じる。行政窓口、地域、友人等対話の機会が減少している。だからこそ今回最も部会で話題となり、私たち人マネ生の唯一無二の手段である対話活動を市役所内部から発信していく必要がある。

研究会が終了しても、人材マネジメント部会に終わりはないと言われている。今後も、自分ができることに挑戦し、周りを巻き込みながら、笛吹市を盛り上げていきたい。

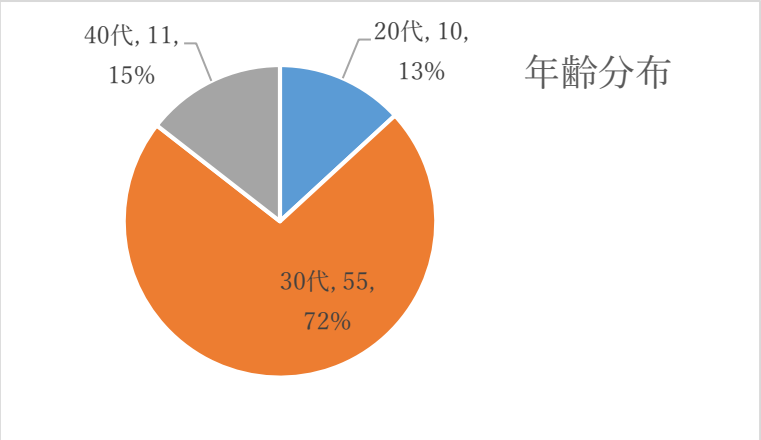
7. 補足資料

1)　子育て世代アンケート結果

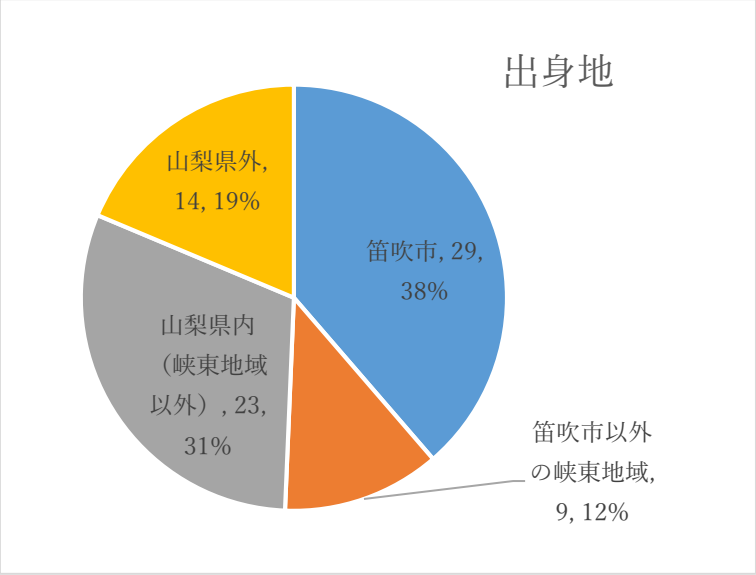
10 カ月・1 歳半・3 歳児健診対象保護者アンケート

検診実施日　令和 4 年 10 月
配布数　10 カ月 43 件、1 歳半 35 件、3 歳 53 件　合計 131 件
回答数　76 件（回答率 58.0%）

回答者　年齢分布

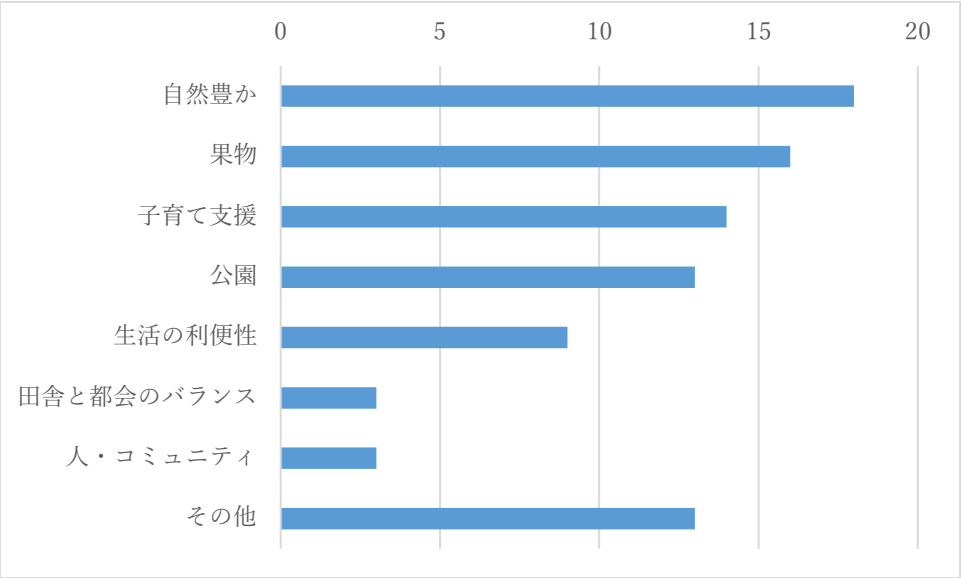


出身地分布



質問 2 あなたが思う笛吹市の良さとはなんですか。または、変わらずにあってほしいことをご記入ください。

有効回答数　65

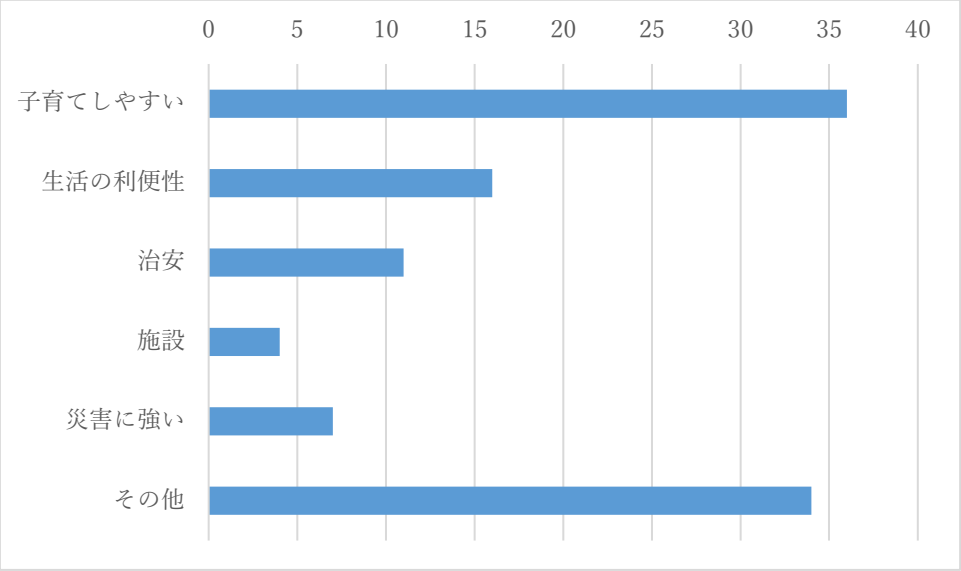


その他　回答

- 何一つありません
- 笛吹市だから良いというところは特にないと思います。
- 公共のサービスが充実していて、市内のごみ袋が安くなったり、コロナの際は地域の商品券も出た。子どもの医療費なども所得制限をつけずに平等なサービスが受けられる。
- 特になし
- 人口密度の低さ。石和周辺だけかもしれませんが、外国人が多くグローバルなところ。フルーツがとてもおいしい。
- 安心して散歩ができる。
- 温泉
- 災害が少ない
- 特になし。むしろ悪いところしかないです。コロナ対応を皮切りに山梨県内の他地域との差に問題しかありません。
- 特にないです
- いいところはない。他の市のほうが子育てへの協力もある。
- 出産後にゴミ袋を無料でたくさんいただけたこと。新型コロナワクチンの接種が他の市より早く受けられたこと。
- 支援センターが多いこと。土日のイベントがたくさんあること。

質問３あなたが住みたいまち・住み続けたいまちとはどのようなまちですか。

有効回答数　69



その他　回答

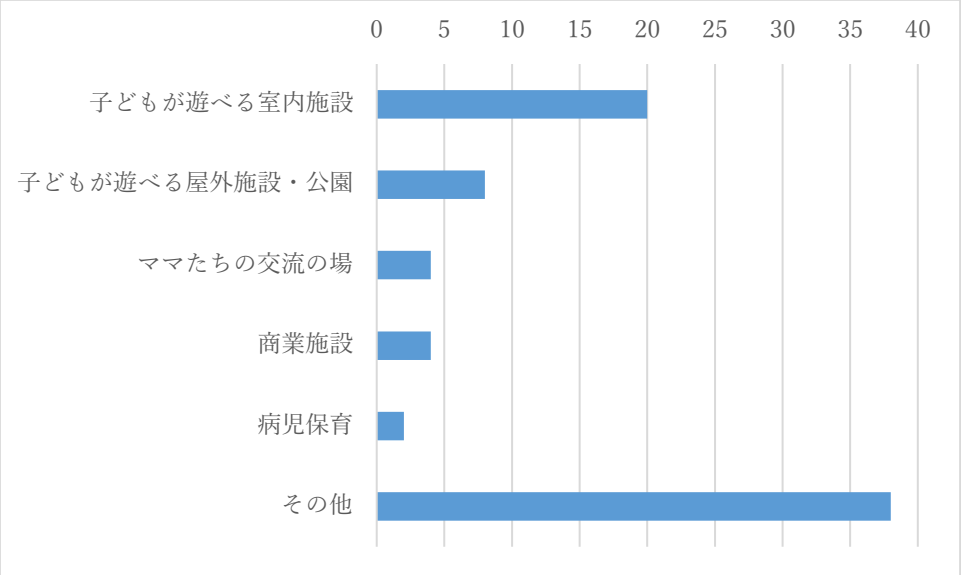
- 南アルプス市
- 一人ひとりの意見が尊重され多様性のある地域
- 環境にやさしい街。
- 教育が充実しているまち。良いものは残し、変えるべきものは改善できる。年齢や国籍問わず平等に意見が言えるまち。その意見が反映される街。
- 子どもが安全にのびのび育っていく環境が整っていて、お年寄りにも優しいまち。
- 手続きが難しくないまち
- 子どもを地域で育ててくれる場所
- 市民税が安いところ。もっと手当や家庭のことも考えてくれる所に住みたい。
- 施設と緑が多く、歩道が整備されており、街灯がしっかりあって、子育てしやすいまち。
- 子ども、お年寄りが元気なまち
- ここ 3 年ほどコロナが流行って、他の市町村に比べて笛吹市は市民への配布が少ないので、そのようなところをもっとよくしてもらえると住み続けたいと思う。
- 地域の人とのかかわりがある。
- 福祉や子供の公共サービスに所得制限をつけず、みんなが公平にサービスを受けられる納税しがいのある町
- 福利厚生が手厚いところ。大人も子供もあいさつがきちんとできるところ。交通機関がしっかりしているところ。空港があるところ。医療機関の充実。大型施設がある。
- 孤立しないことが一番ですね。

- 安全なまち、緑豊かなまち。
- 子どもが参加できるイベントを企画してくださるまち、自分が人に自慢できるところがある街
- 昭和町のように若者世代を中心に活気ある街
- おいしいものがあるまち。
- 活気があるまち。図書館、美術館など文化的な施設があるといいなと思います。(甲府までいかないとないので)
- 知り合いでなくてもみんながあいさつしあえるようなまち。
- ゴミの日が週3日ほしい。鍵をなくしてほしい。
- 安心して子育てができるまち。→治安の良さ、若い人口の多さ、交通の危険が少ないこと。災害時の対応、給付金などの制度。
- 笛吹市以外なら。
- 町並みが新しくきれいなまち。買い物や通院が便利で住みやすいまち。
- 税金が安いところ。
- 人とのつながりが心地よいまち
- 自然豊かで、近所(歩いて行ける範囲）にスーパーや薬局があると、年とって車が運転できなくなっても住み続けたいと思う。もしくはバスやバス停を増やす。
- 市民にやさしいまちづくりをしてくれるところ。治安のよい、安心して暮らせるところ。
- 市民のためを一番に考える。コロナが増え、この状況で何を市民が必要としているかを理解してくれる街を望む。
- 都会すぎないけれどアクセスのよいところ。子育てがしやすい。
- 市民の声を受け止めてくれる。
- 子どもやお年寄り、障がいをもった人たちに優しいまち。
- 市民に優しく公園が多いまち

質問４笛吹市を質問 3 のような理想のまちにするにはどのようなものが必要だと思いますか。

（あったらいい施設、あったらいい組織、あったらいい関係他）

有効回答数　60



その他　回答

- 子どもからお年寄りが集える場所
- リサイクルステーション(昼間プラスチックなど資源ごみを時間の合う、空いているときにもっていきたい。) 服のリサイクル(町の施設、歩道などに箱を置いて、いつでも回収してもらえる。)
- 手当が充実しているいい
- 教育施設(子供、年配者双方)。異文化交流が行える施設や組織。能力のある職員。
- 保育園はある程度あるが、点数制の中兄弟枠のしばりはなくしてほしい。正直ずるい。働きたい、子どもを自分が良いなと思った園に預けたいが、そもそも受付すらしていない園がある。(兄弟枠の受け入れのみ)親になりせっかく入園を希望しようと考えても、枠のせいで本当の平等がないと感じる。何のためにフルタイムで働いていくのか、子どもを平等に預けられるようにしてほしい。または、園など新たに作って安心できる環境を整えるべきです。人員も確保してほしい。
- みんなの広場をもっと活用する
- 子どもとお年寄りが触れ合える施設やイベントがあればいいと思う。
- 市民のやってほしいことを市政に反映させるシステム。いまだに閉鎖的。
- 地区のイベントや行事。
- 一人親、低所得者に対しての援助が多いが、一人親の給付がほしくて一人親になってい

る人、自営で偽申請で低所得の給付をもらっている人の実態を把握しているか疑問に思う。多子世帯にもあつくしてほしい。

- もっと困ったときに助けてほしい。ちょっとした困りごと、市では関与できないなどではなく、もう少し協力的になってくれたらと思う
- 大きな公園や便利なお店。もっと街灯をつけていただけるとありがたい。子どものためのクリニックをもっと増えてもらえるといいなと思う。
- 小規模でもいいので子どもが遊んだり思い出にできる昔の縁日のようなお祭りなどが季節季節であるとうれしい。
- 子育て支援に理解のある市長
- 空港がほしい。あいさつ等学校で教える。駅近くに昭和にあるイオン等もっと大きい施設がほしい
- 充実しています。
- スポーツ、温泉の融合施設。市民に対する施設等の無料化。子育て家族へのよりよい対応。
- 昭和町にある押原公園のような施設が欲しい
- ボーイスカウトのような子どもが参加できるイベントが多くあるとうれしいです。
- 笛吹市在住の市民が無料で利用できる大型市民プール、大型室内遊園地
- 対象年齢の幅が広めな屋内遊戯施設。多子世帯への補助(保育料無料やクーポン配布、学費補助など) 気軽に乗り降りできるシャトルバス。地域交流ができるイベントを増やす。
- バス、電車などの交通手段の改善。
- 障害児が通える学校、施設があればいいと思う。笛吹市には未満児が通えるところがないから。
- おいしいものを出す店。
- せっかく温泉街があるのに景色が残念だなと思います。(駅前とか) 温泉街に古い町並みのような情緒があるといいなと思います。
- 優しい人たち。
- ゴミの日が週3日ほしい。鍵をなくしてほしい。
- 夜間、休日の預かり施設。(病院など夜間、休日勤務の会社があります。)
- "県外や他市でも行っている第2子、第3子への家計を補助する政策がさらに必要だと感じます。子を産むには金銭的な不安が大きいです。
- 笛吹市は子どもが多いからか、他市に比べてそういった支援がうすいように感じる。"
- 市長は市民のことを思っているのか！
- 0歳(歩く前)の子どもが遊べる場所が欲しい。支援センターに出かけることもあるけど、土日祝日にお休みになるため。
- 保育料が安くなると嬉しい。仕事をしている他の市町村間の連携がされていると嬉し

い。

- 賃貸住宅の選択肢が少ない。移住した身からすると切実で街の住み心地に直結する。古かったり、見かけはきれいでも設備が古く、住み心地もよくないので住むところの選択肢がもっとあればよいと思う。
- 教育に関わることに予算を！人材補充！
- 老人福祉施設とこども園の併設(相互作用で幸せ度が高まりそう)
- 現在のままでよい。あまり盛り、人が集まると治安が悪くなる。
- 乳幼児が遊べる施設や公園をもっと増やしてほしい。妊娠中、産後、子育て中のお母さんや子供がもっと気楽に集まったり、子どもを預けたりできる場所があってほしいです。(もしくは私が知らないだけでかもしれないのでホームページを作るとかもっとPRしてほしい。)
- 室内パーク。子育て支援や困っている人を手厚くサポートしてくれる組織。
- 室内遊び場。Win-win の関係。町の活性化に特化したイベントを考える組織。
- 屋内プール施設。学校の近くに児童館(一宮地区)
- 市職員や市議と身近に話せる場
- 年齢や性別、障がい有無関係なくかかわれる施設又はイベント。一宮地区に気楽に行ける公園がないのでほしいです。小さくても。

質問５理想のまちにするために、あなたができることをお答えください。

有効回答数　40

- 街づくりに関心を持ち、言葉を発していくこと
- 同じ考え方や同世代、同じ環境にいる人たちの輪を広げる。
- 挨拶を進んでする。
- 笛吹市で子どもを育てる。
- 特になし
- 市政に関心を持ち意見を発信すること。行動を起こすこと。
- わからない
- 市で経験したよかったこと、悪かったことを身近な人、知り合い、職場に話していく。他の県や市の状況を知る。それを市に伝えていく。いつまでも古い体質でいるのではなく、変化に対応していくこと。
- どのように市政に接すればいいかわからない。
- イベントや行事があったら参加する。挨拶を積極的に行う。
- なし
- 安全運転、公園などで周りに目を向ける。
- 意見やアイディアを出す。
- 与えてもらった恩は返す。
- 子どもをしっかりとした大人に育てて、未来でまちに貢献できるように教育していくこと。よく働き納税すること。地域の店などに積極的にお金を使うこと。
- 選挙へ行くこと
- 個人的にハンドメイドに挑戦しようと思っています！子供二人いてなかなか隙間時間にする作業が難しく、でも今年中には 10 点ほどを出品していきたいと思っています。
- 地域の見守り
- いいところ、悪いところをしっかりアンケートなどあるときに伝えたり、今からの人にいいところを伝えて子育て世代にお勧めする。
- 笛吹市に住み続けること。
- 税金を納める
- 笛吹市で子育てをする
- イベントが消えないように積極的に参加する。
- 要望を発信する。
- 道路や川などのごみ拾い。（そのためにそれ専用のごみ袋を準備してほしい。）
- 新しい住人に優しくすること
- たくさん交流する。

- 子どもを責任もって育てる。
- このまちに住み続け、しっかり税金を納めること。地域で協力し、「みんなで子育てをする」という気持ちでいること。
- 周りの住民と協力して、お互いに子どもを育てていくこと。
- "地域の人や物の目を配る。
- あいさつや声掛けをする。"
- この質問、何！公務員が考えることでは。
- 地域行事への参加、子育てイベントへの参加、学校行事への参加
- 今は子育てに一生懸命です。
- 地域とのつながりを大切にすること
- 意見を言うことしかできません
- 子ども、地域を大切にする
- 自然や環境を保っていく。
- 特になし。一般市民が手を挙げたところで何一つ実現されることはないと思っているので。
- 子どもを一生懸命に育てる。地域行事に参加。納税。
- 子どもたちに家族以外の人たちとかかわりを持たせる。近所の人々にあいさつなど。

2)　農家との対話概要

人材マネジメント部会　地域住民との対話①

12 月 7 日 18：30　市民窓口館 302

農業従事者　風間、小林、大沢、吉田

人マネ　金子、宮澤

①人材マネジメント部会の活動の説明

　笛吹市のありたい姿、成り行きの未来、戦略的取り組み、組織・人づくりのストーリー重点取組について

②意見交換

最近子ども医療無償化になり、受診しようとしたら申請していないと言われた。そもそも医療無償化は全員ではないのか、なぜ申請が必要かと思ってしまった。

日本はちゃんとしすぎているように感じる。

→所得制限等で該当しない人もいるため、もしかしたらそのような理由かもしれない。

市役所の現状を知り、大きな組織になればなるほど、何のために仕事をしているのかということをわかりづらい世の中になってきているかもしれない。

③今考えていること（主に風間さん）

〇例えば、農水省の職員は 1 か月間現場体験に来る。私たち農業従事者は現場で働いているが、市役所の職員や教員も現場や地域を知る機会をもっと設ければいいと思う。

〇新規就農者用の賃貸（アパート）を作って新規就農者のコミュニティーやそこから独立するまでの流れを作れないか。

〇山梨市のフルーツ公園周辺のように、休耕地を整理し、市が管理することで就農者に迅速に対応できる体制が作れないか。（小林さん）

〇まさに地域に根差した仕事をしている実感がある

〇市役所の慣れ親しんだ人が定期で異動してしまうのはとても残念

→市役所での、市民の悩みを多角的にとらえ、解決に導けるように、いろいろな部署を経験することが求められている。特に若い人は 2，3 年で移動することが多い。

〇市民に愛される職員であってほしい（市民にファンを作る）

④質問事項

質問 1　笛吹市の良さは何ですか。（もしできれば、農業以外で答えてください。）

大沢さん：青森、愛知、静岡と引越しをしてきたが、なんとなく暮らしやすい街

周りの方が親切にしてくれる。
もっとボランティアとかがあってもいいと思う
お祭りなどがあるともっと好きになる
小林さん：生まれ育ったかもしれないが、特に不便だと思うこともない。
どうしても魅力や良さは農業に関係するところになってしまう。
例えば桃の花見。ライトアップなどをしたらとても盛り上がると思う。
風間さん：やはり農業。圧倒的に笛吹市は農業だと思う。
あと石和温泉。昔はピンクの町として有名だった。

質問 2　住み続けたい街ってどんな街ですか（笛吹市はいったん置いといて）

大沢さん：自分が育った環境よりは、とても笛吹市は住みやすい
風間さん：映画館があるといいなと思う。大きくなくて、地域の人が集える場所として
テアトル石和が無くなってしまったのは残念。
小林さん：買い物をしやすい環境は大事かもしれない
吉田さん：車が運転できない人もいますから。

質問 3　笛吹市を住み続けたい街にするには

小林さん：移動販売とかがあるといい。商店やスーパーが少なくなり、大きなスーパーまで歩いていけない人も多くいる。
風間さん：一宮の中尾からいちやままで歩いているおばあちゃんがいる（推定 40 分）
風間さん：子育て世代がいつでも集えるところは必要かもしれない。
ちなみに公園に行くのは気合がいります。（遊ばせるのも疲れる）
大沢さん：レンタサイクルあれば、もっと行き来ができるのではないか。
風間さん：高校を選ぶ理由が駅から近いとかという話題を聞いたことがある。
山梨は駅から遠いところも多く、原付で通うのも珍しくない。
大沢さん：私は電車で 2 時間でした。逆に原付はうらやましい。
原付で通えることを前面に出しても面白いかも。
風間さん：うちでは外国人就労者も受け入れている。そういう観点から行くとまだまだ外国人には住みにくい街かもしれない。

質問 4　今日の内容を聞いてこれから暮らしていくうえで、あなたにできること

風間さん：自分が売るだけでなく、産業を守っていく、農業を知ってもらう活動を行って

いくこと。
小林さん：食育を学校と連携して行いたい。

3)　地域研究会資料

令和４年１１月２３日に山梨県内の現役生、マネ友が参加し、人材マネジメント部会地域研究会 in 山梨を開催した。事務局の青木さん、長野県松本市から田中さんも参加していただいた。次第は以下のとおり。

２０２２年人材マネジメント部会地域研究会　IN　山梨

日時　2022 年 11 月 23 日（水）13：00
場所　春日居あぐり情報ステーション
ハイビジョンホール

次第

１．開会　１３：００～

２．あいさつ

３．ゲスト紹介

４．SIM にらさき　１３：０５～１６：１０

――　休憩(10 分)　――

５．2022 年人材マネジメント部会参加者の発表

１６：２０～　笛吹市

１６：４０～　韮崎市

１７：００～　甲府市

６．閉会　１７：２０～

全体写真撮影

お知らせ

懇親会　１８：００～

甲州屋　笛吹市春日居町別田 180-3