

論文様式

〔ふりがな〕 まつだ あきひさ
〔氏 名〕
松田 彰久

受験番号	※
------	---

(※欄は記入しないでください)

課題



現在の区行政の課題と、その解決策について（区長職）

区行政に関りが深いと考えらえる主要方針「区政がめざす姿—ニア・イズ・ベターとDXの徹底による市民満足度向上—（令和5～8年度）」（R5.5公表）、「大阪市働き方改革実施方針」（R5.3公表）「大阪市人材育成基本方針」（R5年3月公表）などを拝見し、大阪市民としての体感、約30年間の企業での経験を踏まえて、現在の区行政の最大の課題は「区の魅力づくり」であると考えました。

それに加えて、すべての基盤となる「組織文化・人材」での課題認識を踏まえ、それらの解決策について以下のように考えました。

1 区行政の課題

（1） 区の魅力づくり

区の魅力が必要となる、あるいは魅力を感じる場面は二種類あると思います。一つは住民が自分たちの町や行政に対して感じる場面、もう一つは住民以外も含めて様々な選択の場面です。

一つ目の住民が自分たちの町や行政に対して感じる場面です。市民サービスの向上は、ワンストップ対応やDX推進などにより利便性を向上させてこられたこともあり、実感としても目に見える形で進展しています。例えば私も最近体験しましたが、実家の片づけで粗大ゴミを出す際にはスマホ一つで申込から支払いまで完結しましたし、各種手続きは窓口でも手際よく案内をしていただけました。一方で、自分の住む町がいきいきと元気であってほしい、助け合いや声かけが盛んであってほしいと思いますが、ニア・イズ・ベターで目指しているところの、区政参加や地域活動の活性化について、まだまだ認知度や参加者の広がりが足りていない状況であると感じています。

もう一つの住民以外も含めた選択の場面です。転居するときどこに住むか、どこでお店や事業を始めるか、休日どこに遊びに行くか、どこにふるさと納税をするか、Uターンで実家に戻ろうと思えるかなど、様々な場面で選択してもらうには町の魅力を感じてもらう必要がありますが、その視点での取組みが弱いように感じています。

（2） 組織文化・人材

「組織文化」と「人材」はそもそも変化させることが難しい部分ですので、リーダーは常にそこに思いを配る必要があると考えています。

まず組織文化面ですが、大阪市は職員数3万5千人を超える大組織です。一般的に大組織では様々な計画が立派に漏れなく作成され、職員はそれを受け止めるだけで精一杯となり、大企業病といわれる状態が見受けられます。情報は受け止めるので精一杯、現状維持が大事で新しいことにチャレンジする余裕も気持ちもないのではないか、風通しが悪かつ

たり、意思決定が遅かったりするのではないか… もちろん区の実態は中に入ってみないと分かりません。この課題意識を持って取り組んでいきたいと思います。

人材面では世の中は本当に大きく変化しており、働くことに関する考え方の変化や離職率の向上は既に社会全体で不可逆的な流れになっています。世の中の変化にキャッチアップしながら、組織で継続的に活躍してくれる人材を育成することはリーダーの重要な役割です。市が掲げる人財育成方針に掲げられた、「市民志向」「チャレンジ精神」といったキーワードが、実効性をもって現場で指導育成されているか、職員の皆様が働きがいや誇りを持てているか、という点について課題意識を持って取り組んでいきます。

2 解決策

(1) 区の魅力づくり

区政参加や地域活動の活性化についてです。忙しい区民の皆様に区政や地域活動に関心を持ってもらい、貴重な時間を使っていただくことは非常に高いハードルです。どうしても主体は時間に比較的余裕のあるシニア世代中心になると思います。社会参加によるやりがいの創出、健康寿命を延ばすための学習と刺激という観点から、地域の企業や店舗の地域貢献やSDGsの動きを絡めることにより、実効性を上げていきたいと思います。また、個人差もありますが、シニア予備軍である50代もそろそろネクストキャリアの気持ちの準備を始める方もいらっしゃると思いますので、そこへのアプローチも効果的ではないかと考えています。

住民以外も含めた魅力創出については、やはり発信が重要です。現状でも広報誌やHP、SNSなど、様々な情報発信を行っておられますが、行政発信のものは柔らかくなりすぎる訳にもいきませんし、職員の負担の面からも双方向は難しいため、伝わっているかという点では課題も多いと思います。区の魅力向上を正面から課題と受け止め、バックキャストिंगで考えていきたいと思います。地元企業、交通事業者、学校、商店と連携した取組みに加え、出身者も含めてインフルエンサーが区の応援団となっていただけの取組みに広げて、双方のWin-Winに繋がるような仕組みを一緒に作り上げていきたいと思っています。

(2) 組織文化・人材

組織の中の多くの取組みは放っておくとすぐに形骸化、手段の目的化に陥ります。英語のunderstandはunder【下に】stand【立つ】、下に立たないと理解できません。上に立つものがお客様や最前線の職員の気持ちを理解し続けることを継続し、その上で一人ひとりの少しのストレッチが集まって大きな力になることを組織に植え付けていきます。

人材の評価は非常に難しく、上司に見せる面と部下に見せる面は全く異なる例を私も何人も見聞してきました。上司に対してだけでなく360度に対して、本当に「市民志向」で考え行動しているか、本当に「チャレンジ精神」を持って考え行動しているか。そういった視点で部下と仕事しながら、育成を実践していきたいと思います。できないことの言い訳を口癖にせず、できる方法を考え口に出す人材を育てる、リーダーはそれを応援し続けること、これらを組織にしみ込ませていきます。

3 さいごに

私は日課として毎朝近くの公園をウォーキングしていますが、最近、これまであまり見かけなかった人種の方の姿を本当によく見かけるようになりました。公表資料を見てみると、ベトナムやネパールの市内在住の方がこの10年で20倍以上になっているとのことで納得が이었습니다。

GDPの順位低下や円安などで国力の衰退が叫ばれていますが、労働力不足・治安の良さ・クールジャパン人気などもありますので、まだまだ環境は変化していく、日本が、そして大阪が選ばれるチャンスはあると思います。環境変化はすなわち新しい行政課題にもつながります。区政がその変化を敏感に察知し、前向きに対応する、そんな魅力ある区を職員の皆様と一緒に創っていきたい、そういう思いで取組んでいきたいと思っています。

以 上