

- 新たな総合計画に位置付けるまちの将来像を検討するため、本市の未来を担う若手職員を対象としたワークショップを令和7年2月20日～3月26日の間に実施した。
- 各部局から推薦を受けた35歳以下の若手職員12名が、指定のテーマに沿って3班に分かれ、それぞれ3～5回程度ミーティングを実施し、検討を行った。
- 新しい時代の流れなどを踏まえ、20年～30年先の将来像についてイメージしたうえで、バックカスティング思考でアイデア等を検討し、各班との意見交換も行いながら、検討案を整理した。

テーマ1	テーマ2	テーマ3
若い人に選ばれるまち	誰もがいきいきと暮らし続けられるまち	未来型市役所づくり
		

最終的に、各班が成果発表を行い、その中で最も優秀な提案として選定した「未来型市役所づくり」に係る「将来像(実現したい未来)」と「実現のための鍵」をまとめた。

若手職員WSの実施フロー（イメージ）

目的達成のレベル

バックカスティング思考による
将来像・実現したい未来に向けた
アイデア・選択肢の検討



必要な取組

必要な取組

実現のための鍵

必要な取組

必要な取組



STEP2

現状を起点とする
従来のフォアカスティング思考

～5年後

10年後

20～30年後

時間

STEP1 未来型市役所づくりの「将来像（実現したい未来）」

「若い人に選ばれるまち」、「誰もがいきいきと暮らし続けられるまち」を実現するためには、未来視点で、取り巻く変化に対応しつつ、価値の創出に主眼を置き柔軟性と迅速さを持ちながら新しい「かたち」を模索し、創り続けていく必要がある

アジャイルマインド集団

20年後の2045年を見据え、人口減少・高齢化が進む中でも、変化に迅速かつ柔軟に対応し、新たな価値を創造し続ける「アジャイルマインド集団」としての市役所を目指す。組織の縦割りをなくし、職員一人ひとりが自律的な意思決定を行い、市民や民間と連携を図りながら進んでいく集団。

アジャイル

現在システム開発で当たり前に使われている思考方法。
何かを達成するプロセスではなく、達成した先の生み出すものの価値に主眼を置き、従来のやり方にとらわれず、迅速さや柔軟性を基礎として新しい手法を模索していく思考方法。

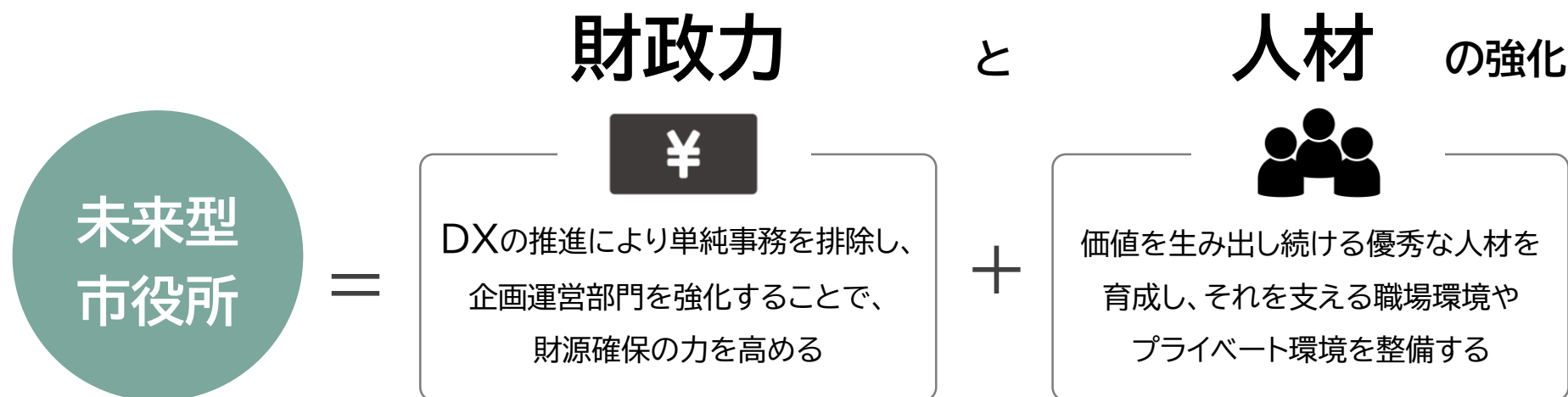
マインド

思考、意識→基本的な心構え

集団

組織のような縦割り思考ではなく、職員の個が独立した意思決定の存在となり、民間も市民も巻き込んで、アジャイルマインドを体現する存在となる必要がある。

STEP2 未来型市役所づくり「実現のための鍵」



具体的な変化の方向性

テーマ	現状	将来像	実現策
事務のあり方	人的窓口・電話・紙中心の単純事務が多く、企画運営は少ない	単純事務はシステム化、企画運営が中心。専門職中心の少数精鋭	市役所アプリ、副業・資格取得、人事制度改革
総合計画の浸透と推進	職員の認知度が低く、全体像が見えていない	全職員が理解し、共通目標で動く	各課でミクロ化、係単位で共有し理解促進
働き方・場所	市役所内勤務が中心	どこでも働ける環境に(国内外)	リモート導入、システム強化、週休3日制
職員意識と連携	業務に追われ、変化に対応できない。縦割りで他課が見えない	自律的に判断・連携し、変化に即応	課題抽出・変化促進担当職員の配置とチーム化。メンター制度導入
市民との関わり・災害対応	災害時は職員が主導	高齢化・職員減でも市民と共に迅速対応	防災アプリ、市民の一時職員化制度
専門サービス	職員が前線で質を維持	職員はマネジメントに専念	外部委託で前線対応、職員は企画運営



時代の変化に迅速かつ柔軟に対応してまちづくりを進める