

令和4年度（2022年度）

北海道・札幌市政策研究みらい会議

活動実績報告

令和5年（2023年）3月

- 1 北海道・札幌市政策研究みらい会議の概要
- 2 令和4年度メンバー
- 3 会議等開催実績
- 4 活動報告
 - ① 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進
 - ② これからの働き方をデザインしよう！
～自分の仕事が好きと言えますか？～
- 5 まとめ ～活動を振り返って～

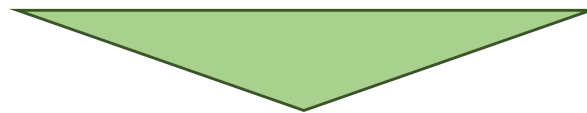
1 北海道・札幌市政策研究みらい会議の概要

【位置づけ】

北海道知事と札幌市長が意見交換を行う「北海道・札幌市行政懇談会」において合意された、両組織の若手職員による分野横断的なプロジェクト

【目的】

両組織の未来を担う人的ネットワークの拡充を図るとともに、自由な発想による「北海道のより良きみらい」に資する活動を企画・実践



「地域資源の価値向上」や「交流人口の増加」といった北海道の発展につながる可能性を探求！

2 令和4年度メンバー

北海道

総合政策部政策局	國井 貴友
総合政策部地域行政局市町村課	三浦 聖弘
経済部経済企画局国際経済課	齊藤 遼
農政部農政課	山澤 知香
水産林務部林務局林業木材課	大森 康平
出納局総務課	佐竹 里津子
議会事務局総務課	金子 賢樹
教育庁学校教育局高校教育課	荒井 波澄

札幌市

まちづくり政策局政策企画部企画課	高嶋 俊輔
保健福祉局子ども発達支援総合センター地域支援課	大瀧 直哉
消防局西消防署警防課	菊地 朗夫
北区保健福祉部保険年金課	櫛井 梨加
東区保健福祉部保護三課	坂上 陣哉
教育委員会学校教育部教育推進課	小笠原 悠

3 会議等開催実績

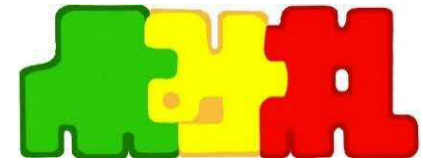
令和4年（2022年）

7月28日	第1回会議（メンバー顔合わせ、活動方針の共有）
9月5日	第2回会議（企画案についての意見交換）
9月27日	第3回会議（企画内容の決定）
12月22日	長沼町ワークショップ×チームビルディング創生事業への参加

令和5年（2023年）

1月下旬	職員アンケート（ワークショップ）
2月上旬	職員アンケート（働き方デザイン）
3月20日	活動報告会

※その他、関係するイベントへの参加、道・市関係部署へのヒアリング等を実施



交流・関係人口の増加に向けた ワーケーションの促進

4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

目的

「ワーケーション」は、「新たな働き方」として近年注目される概念である。
人口減少や地域課題の改善に繋がるよう、本道及び道内市町村の交流・関係人口の増加に向け、
ワーケーションの普及を促進する取組を実施、提案する。

ワーケーションとは

- ワークworkとバケーションvacationを組み合わせた造語
- テレワークを活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすこと[観光庁HP]

【多くのイメージ】

自身の業務を遠隔地で行い、時間外は観光などを楽しむ「福利厚生型」

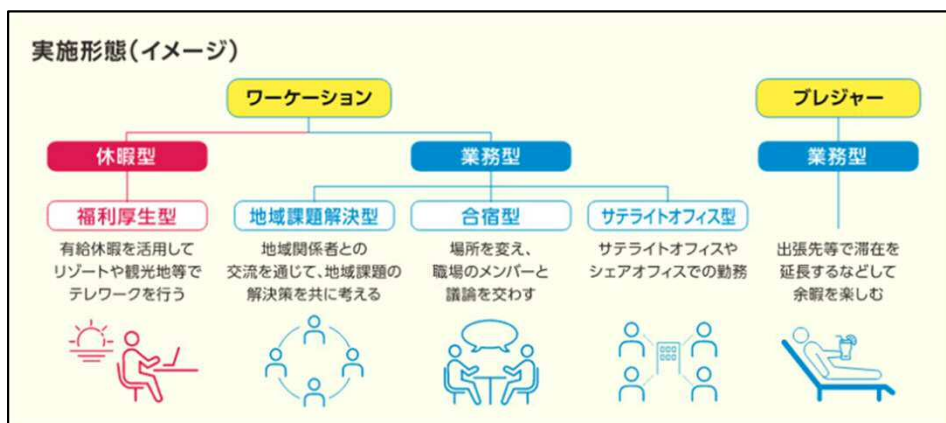
【みらい会議でのメインの取り組み】

地域との交流を通じて、地域の課題解決策を考える「**地域課題解決型**」

☆地域課題解決型ワーケーションの利点

(参加者)

- ・地域とより深くつながるきっかけになる
 - ・社会貢献やSDGs、新規事業につながることも
- (自治体)
- ・地域課題の解決に加え、個人や企業との関係構築、交流・関係人口増加



出典：観光庁『新たな旅のスタイル「ワーケーション&プレジャー」企業向けパンフレット（簡易版）

われわれの活動

1 テーマの選定

- ☆「交流・関係人口の増加」
 - ☆「道内の地域課題解決」
 - ☆「新たな働き方」
- **ワーケーション** を選定

2 取り組み

- ☆情報収集、メンバーで勉強会を開催
 - ☆各種セミナーの参加
 - ☆実施する取り組みの決定
- 1) **ワーケーション体験動画を作成しPR**
- ・メンバー自らが出演者となることで、実体験可能特徴や課題も実感
 - ・道・市公式Youtubeで公開し、**魅力を対外的にPR**
 - ・**×**自分の業務を遠隔地で行う
- 「**地域課題解決型**」ワーケーションを実施する
- 2) アンケートにより職員ニーズを把握

↓

体験やデータに基づき、**ワーケーションの普及・促進**に繋がる取組を提案

4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

目的

「ワーケーション」は、「新たな働き方」として近年注目される概念である。人口減少や地域課題の改善に繋がるよう、本道及び道内市町村の交流・関係人口の増加に向け、ワーケーションの普及を促進する取組を実施、提案する。

ワーケーションをめぐる現状～職員による実施～

1 北海道、札幌市

- 職員がワーケーションを実施できるという規定はない
(現状可能な働き方) ※道及び市で共通
在宅勤務、サテライト勤務、モバイルワーク
※職員が自ら自由に働く場所を選ぶことはできない
- 出張前後、用務地等で有給休暇を取得し自己啓発による能力開発を行うことは可能。
→「ブレジャー」に近い取組は実施可能

2 国・全国的な動き

- ワーケーションが可能な省庁も存在
環境省：テレワーク実施要領を改正 (R2)
→国立公園で職員がワーケーションを実施
- 全国知事会で「休み方改革PT」を設置
検討テーマの一つ：
新しい休み方として**休暇型ワーケーションやブレジャーの活用**
- 人事院でテレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会を開催

3 民間企業

- ワーケーションを導入する企業の例
富士通、日本航空、日本マイクロソフトなど
※観光庁HPにて、ワーケーションを導入した企業を紹介

ワーケーションをめぐる現状～道と市の政策上の扱い～

1 北海道（総合政策部地域政策課）

- 「北海道型ワーケーション」事業を展開
(目標)
・移住促進や企業進出
(手法)
・ワーケーションの道内への誘致
・企業と市町村とのマッチング
→首都圏を中心に関係人口の拡大を目指す

2 札幌市（経済観光局観光・MICE推進課）

- フリーランス等の「個人」を中心に情報発信を展開
(目標)
・「新たな旅のスタイル」による札幌への誘客推進



4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

- 取組**
- 1) みらい会議メンバーによるワーケーション体験・動画作成
 - 2) 職員向けアンケートの実施
 - 3) その他

1) ワーケーション体験・動画作成

【目的】 体験動画を作成しワーケーションの魅力を対外的にPRする
ワーケーションの特徴や課題を、実体験を通じて理解する

【場所】 長沼町

【期間】 2022年12月21～22日

【内容】 「業務型」ワーケーションを想定し、次のとおり実施

1日目：長沼町が用意した「チームビルディングプラン」

2日目：みらい会議が設定した「地域課題解決プラン」

【その他】

☆長沼町選定の経緯

- ・道地域政策課に相談した結果、企画の趣旨等を踏まえ長沼町が候補地に挙がる
→長沼町の協力により体験決定

☆体験の詳細

1日目：町内の景色、食事、体験活動などを写真撮影し、SNS上で発信

2日目：町内の事業者に、町の課題をインタビューし、町が考える課題と町民意識のギャップを調査。結果を町へ報告。

☆体験の振り返り

- ☺ ワーケーションによる「チームビルディング」は、メンバーの交流促進に有効であった。
- ☺ 普段とは異なる環境で、普段接する機会の少ない業種の方々と意見交換を行い、見識が広がり、よい刺激になった。



▲ワーケーション中の様子



▲長沼町ワーケーション関連HP

4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

- 取組**
- 1) みらい会議メンバーによるワーケーション体験・動画作成
 - 2) 職員向けアンケートの実施
 - 3) その他

1) ワーケーション体験・動画作成

- ・体験内容別に2本動画を作成
- ・道・市公式YouTubeチャンネルにて2023年3月下旬に公開

1 ワーケーション体験動画撮ってみた！ in 長沼町

【概要】「ステイマオイ・フォトコンテスト」プラン体験の様子

【目的】

- ・ワーケーションを検討している個人・企業への普及
- ・長沼町及び北海道へのワーケーションによる来訪を促進

【コンセプト】

- ・みらい会議メンバーが「ワーケーションに挑戦する」
- ・本事業の感想を交えつつ長沼町でのワーケーションの魅力を紹介

ワーケーション体験動画、
撮ってみた!
in 長沼町



- 北海道公式YouTubeチャンネル
<https://www.youtube.com/channel/UCueMO5wYdoTfBzzv5IEHcug>
- 札幌市公式YouTubeチャンネル
<https://www.youtube.com/user/SapporoPRD>

2 地域課題解決型ワーケーション in 長沼町

【概要】「地域課題解決型ワーケーション」の紹介動画

【内容】

- ・地域課題「探求」として長沼町の各事業者へインタビューを実施
- ・長沼町でのワーケーションの魅力を紹介しつつ、「地域課題解決型」による自治体と来訪者へのメリットを提示
- ・地域や人が繋がることの魅力が視聴者へ伝わるよう工夫



4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

取組

- 1) みらい会議メンバーによるワーケーション体験・動画作成
- 2) 職員向けアンケートの実施
- 3) その他

2) アンケートの実施

【目的】道・市職員のワーケーションへの理解度及び需要を把握する

【期間】2023年1月（2週間）

【内容】主な質問は次のとおり

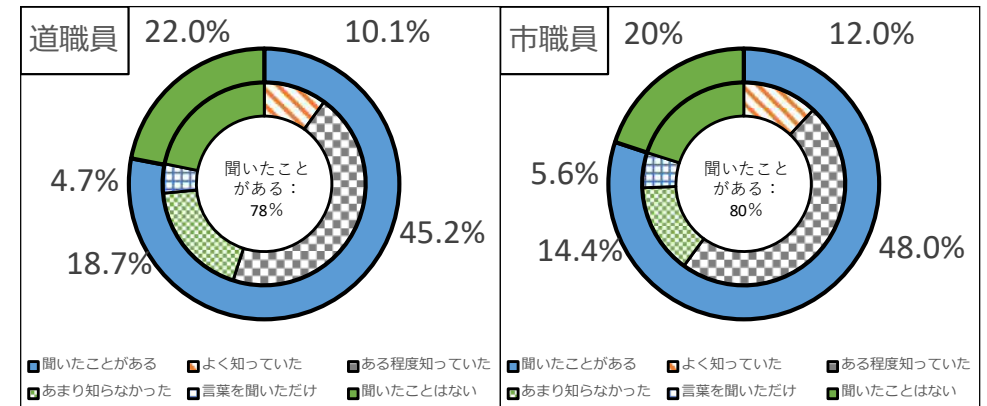
- ・ワーケーションを知っているか
- ・ワーケーションを試してみたいと思うか（したくない理由は）
- ・ワーケーションは行政と職員に、どのようなメリットがあると思うか
- ・ワーケーションのどの形態なら興味があるか

【回答数】道職員：1,756人、市職員：531人

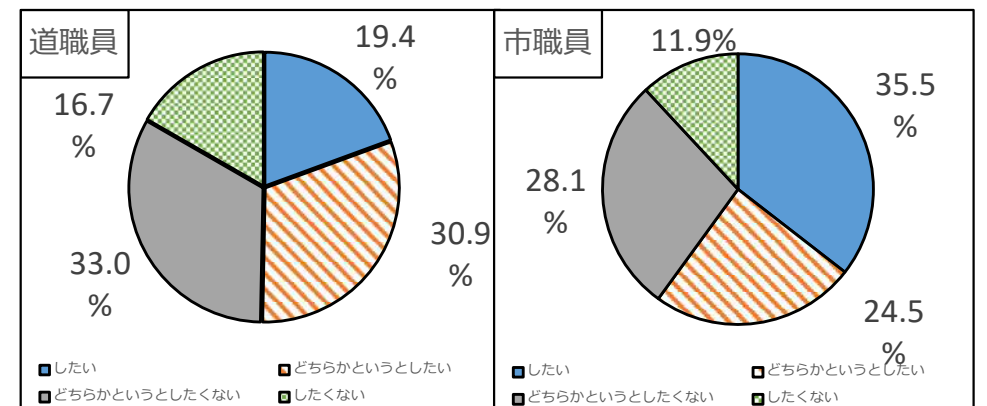
【分析】道・市ともに、回答の傾向は近似

- ・「聞いたことがある」という職員は**8割程度**
(類型が複数あることを知っていたのは1割程度)
- ・「ワーケーションを試してみたい」という職員は**半数程度**
(道：50.3%、市：60.0%) ※無回答は除外
- ・「実施したくない」理由の1位は「**旅行先で仕事をしたくない**」
(二位：機器紛失のリスク、三位：機器運搬が手間)
- ・導入による行政のメリットの1位は「**多様な働き方が拡充される**」
(二位：有給休暇取得率の向上、三位：魅力ある職場になる)
- ・導入による職員のメリットの1位は「**業務時間外の充実**」
(二位：有給休暇取得率の向上、メンタルヘルスケア)
- ・実施してみたい形態は「**福利厚生型**」と「**ブレジャー**」で拮抗
(合宿型や地域課題解決型の需要は少ない)

Q.ワーケーションを知っているか



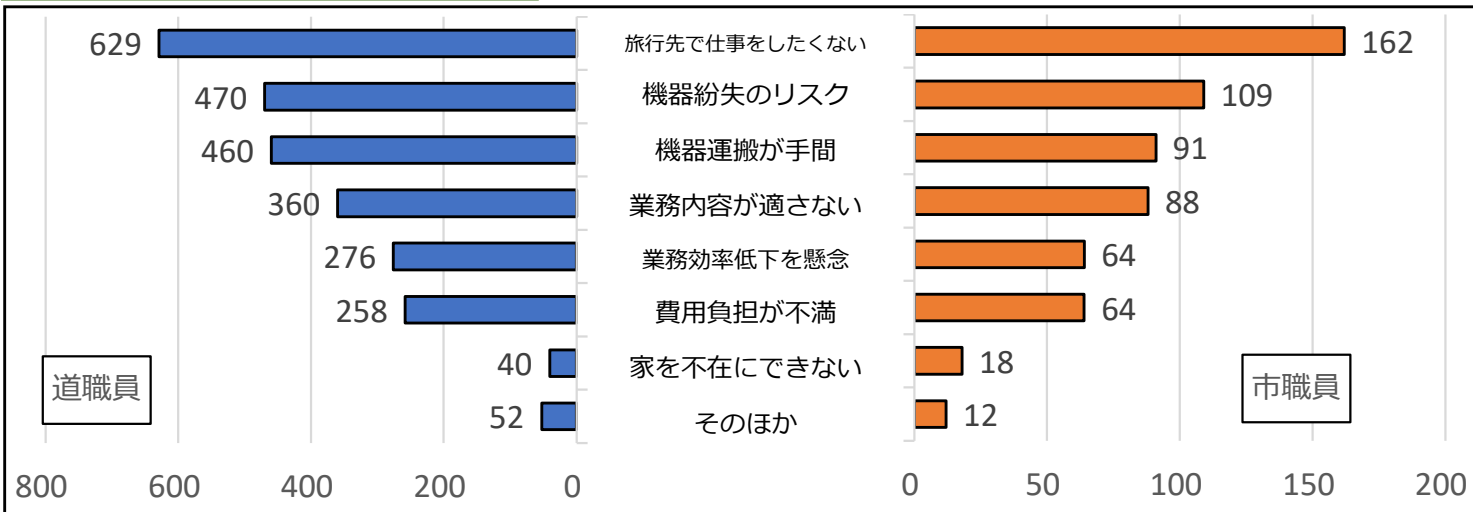
Q.ワーケーションをしたいか



4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

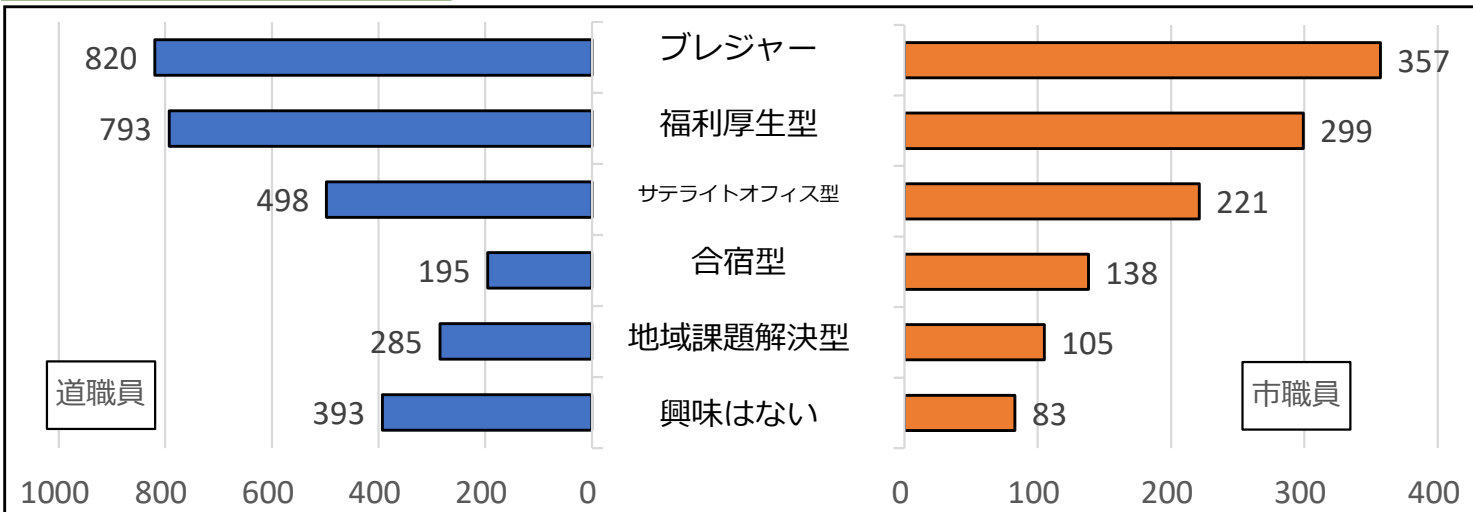
- 取組**
- 1) みらい会議メンバーによるワーケーション体験・動画作成
 - 2) 職員向けアンケートの実施
 - 3) その他

Q.ワーケーションを実施したくない理由 (複数選択可)



☆旅行先で仕事をしたくないという回答が、道・市ともに最も多かった。
 ☆当初、費用負担（全額自己負担）の不満が最多となると想定
 →**金銭負担以上に仕事とプライベートを切り分けたい**という考えが多い
 →同時に、**ワーケーションとは「旅行先で仕事を行うもの」**というイメージが強いと判明

Q.実施したいワーケーションの類型 (複数選択可)



☆ブレジャーや福利厚生型といった、「**休暇型**」の実施希望が多い
 →合宿型や地域課題解決型をワーケーションの類型として認識する職員が少ないためと想像

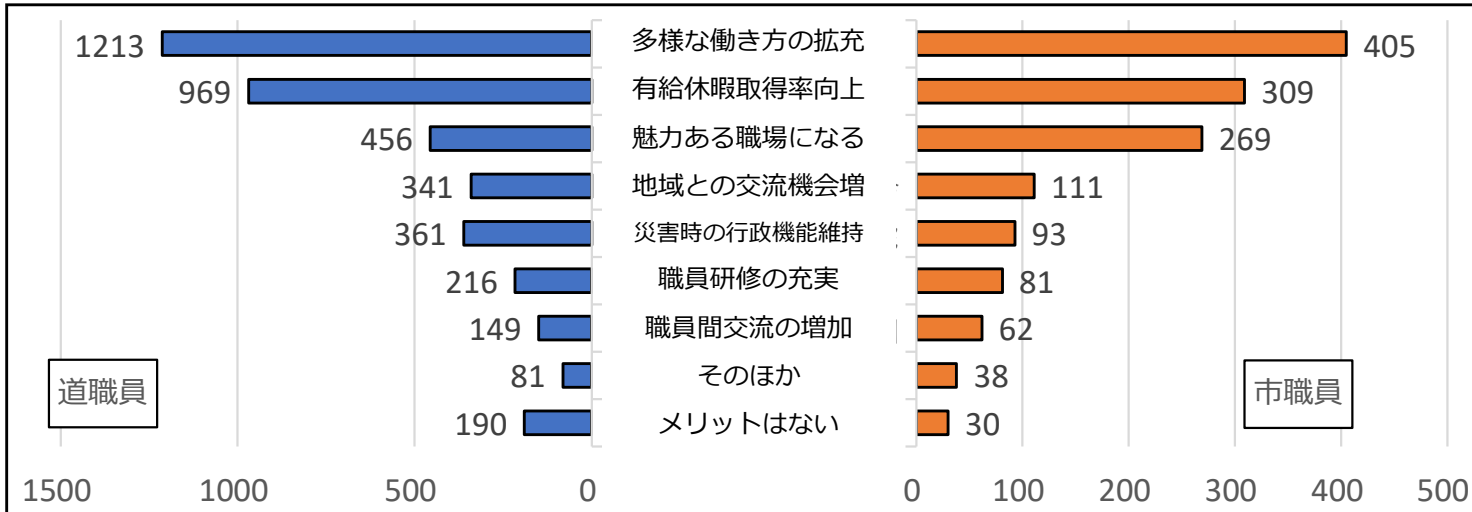
【参考】ワーケーションの内容や類型を知っていた職員
 →道：全体の10.0%
 市：同 12.6%

4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

取組

- 1) みらい会議メンバーによるワーケーション体験・動画作成
- 2) 職員向けアンケートの実施
- 3) その他

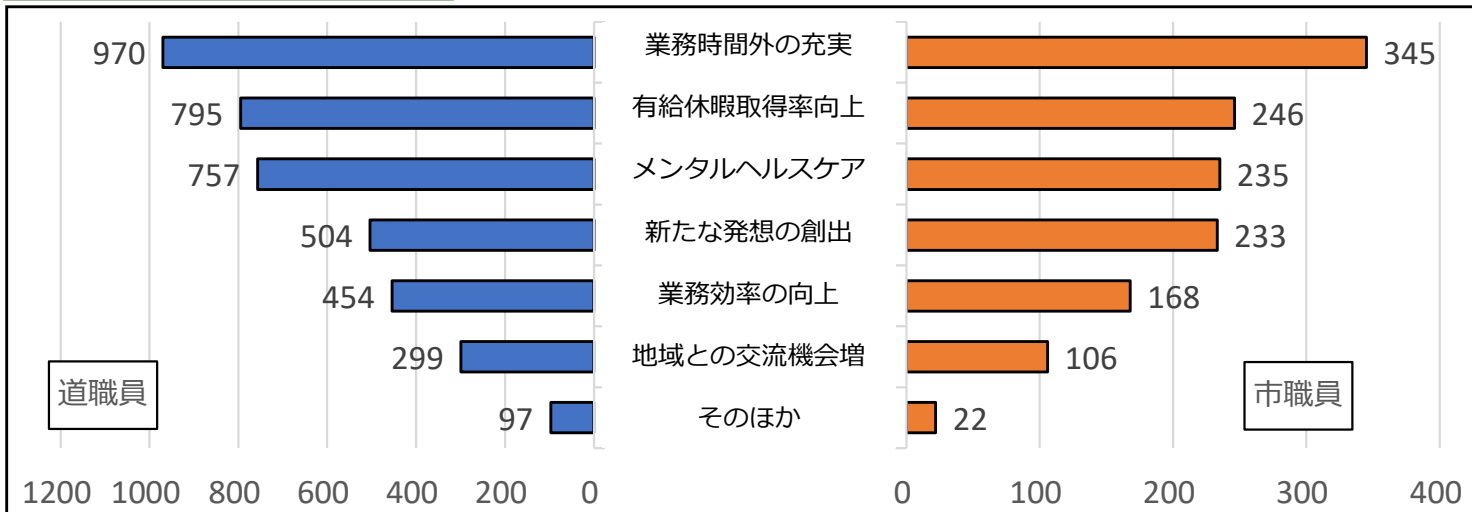
Q.導入による行政のメリット (複数選択可)



☆ワーケーションを導入することで、職員の多様な働き方が拡充すると考える職員が最も多い

☆ワーケーションを活用した職員研修という考え方は少ない。
→ワーケーションの類型が複数あることを知っている職員が少ないことが原因か。

Q.導入による職員のメリット (複数選択可)



☆職員自身へのメリットとして、業務時間外の充実が図られるという意見が最も多い。

☆合宿型や地域課題解決型の需要が少ないこともあり、地域との交流機会が増加すると回答した職員は少ない。

4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

取組

- 1) みらい会議メンバーによるワーケーション体験・動画作成
- 2) 職員向けアンケートの実施
- 3) その他

3) その他の活動

(1) 北海道ワーケーションセミナー2022への参加

【日時】2022年11月10日 10:30~11:30

→民間事業者や、鹿追町の取組を学ぶ

○民間事業者のワーケーションの狙い（一例）

- ・ウェルビーイング：観光・帰省でリフレッシュ
- ・キャリア形成：副業・社会貢献活動の実践
- ・**地域課題解決**：ワーケーションを入口とした地域との連携強化
⇒潜在的な課題の発見

・チームビルディング：組織の心理的安全性を高めるリアルコミュニケーション

○鹿追町のワーケーション

- ・ウチダザリガニ（外来種）の駆除作業を実施し、参加者が地域課題の認識・体験
⇒企業としてどう協力できるか、どう業務に繋がられるか
- ・鹿追町だけのものではなく「企業と鹿追町」が取り組むもの
⇒両者の課題解決に向けた取組ができると考えている

(2) 北海道型ワーケーション受入検討会議の傍聴

【日時】2022年11月22日 14:00~15:00

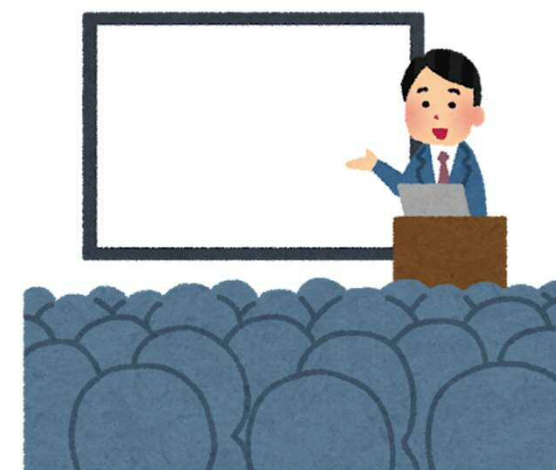
→北海道及び道内市町村のワーケーション取組状況を確認

○道内市町村取組状況報告での発言（一部）

- ・自治体の担当職員がワーケーションを体験することでハードやソフトの課題が見えてくるのでは



▲セミナーの様子



調査・研究、ワーケーション体験動画の
作成で得た知識、経験を踏まえ、
交流・関係人口増加に向けたワーケーション促進
に繋がる取組を次のとおり考えました。

4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

提案

- 1) 地域課題解決型の更なる推進
- 2) エリア視点の導入
- 3) WoCH（情報交換、相互交流の場）の開催
- 4) 新制度（ワーケーション）の導入

ワーケーションの促進

1 地域課題「解決型」の更なる推進

【提案のポイント】

- ・ 事前に市町村が**自らのマチの課題を洗い出し**、企業に取り組んでほしい課題を提示する取り組みをさらに推進
- ・ **課題解決型を進める市町村をモデルケース**に、他市町村に周知

【提案理由】

- ・ 道内ではプレジャーやサテライトオフィス型の取り組みが多い
→北海道型ワーケーションが目指す**課題解決型は広く普及していない**
⇔市町村は経済的なメリットに加え、**企業との交流による地域課題解決**を期待例) 鹿追町、長野県立科町

【新たな課題の発見と解決型ワーケーションの循環】

- ☆ **ワーケーションで発見された課題を課題解決型ワーケーションの課題の一つとして提示し、課題の解決に向け外部リソースを獲得**

- (1) 市町村：地域課題解決型のほか、チームビルディングプランなどを提示例) 長沼町ワーケーション×チームビルディング創生事業
- (2) 企業：チームビルディングや地域課題解決を主体としたプランに参加
→ワーケーション体験で**感じた地域の課題を、市町村にフィードバック**
- (3) 市町村：提示された地域の課題を収集
→地域課題の早期発見、早期解決に繋げる
→課題の内容によって**課題解決型ワーケーションの課題の一つとして提示**
- (4) 道：地域課題発見、解決のモデルプランとして、道内市町村へ周知、普及

事業実施イメージ

市町村

- 企業が地域と交流、または意見交換できるワーケーションプランを作成



企業

- 地域との交流を通じ、**地域の課題を発見**
- 発見した課題を市町村に報告



市町村

- ☆発見された課題を、行政の施策や企業等の外部リソースにより解決に繋げる

市町村による
施策

課題解決型
ワーケーション

課題解決だけではなく、取組を通じて交流・関係人口の創出にも繋がる

4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

提案

- 1) 地域課題解決型の更なる推進
- 2) エリア視点の導入
- 3) WoCH（情報交換、相互交流の場）の開催
- 4) 新制度（ワーケーション）の導入

ワーケーションの促進

2 エリア視点の導入

【提案のポイント】

- ・ 振興局を中心として、管内または各エリアの市町村で協議会を構成
→ エリア周遊を目的としたワーケーションプランを作成し、地域としての受け入れを展開
- ・ 近隣市町村と協力・連携してワーケーションの受け入れを進めることで、**互いの市町村が保有するコンテンツ（観光地、グルメ、温泉など）を補完しあい、「○○エリア」として一体感を持った集客を展開**
例）根室管内、北・中・南空知エリア

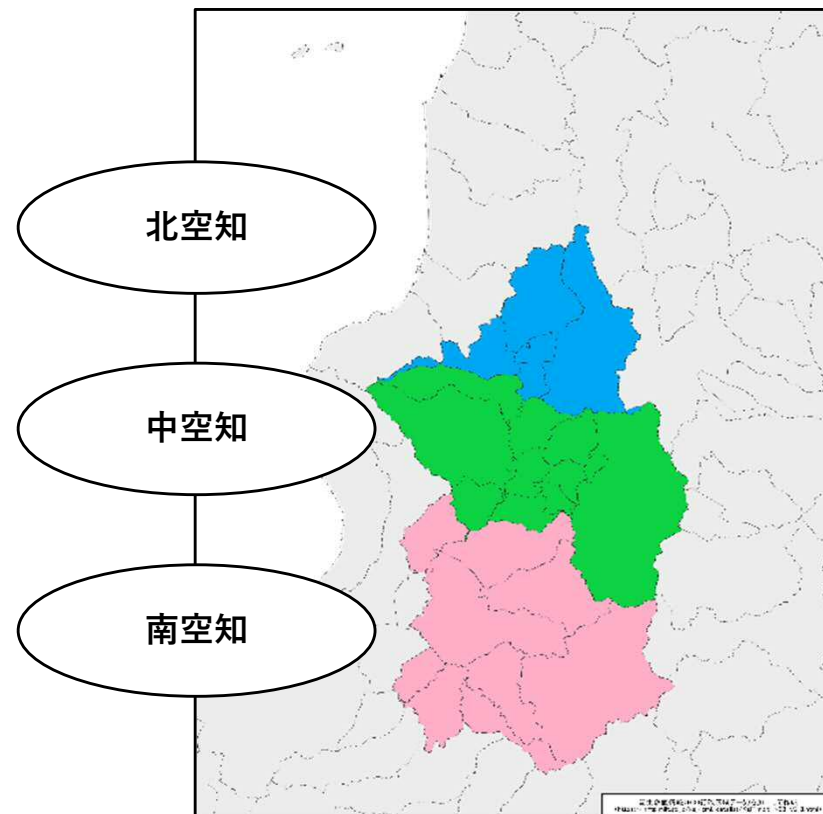
【提案理由】

- ・ 外部からの訪問者は、**行政区分を意識せず行動**（長沼町でのインタビューより）
- ・ 他市町村への訪問客が、自市町村を訪れる可能性を高める



プランの魅力アップでワーケーション参加者の増加が期待

参加者が増えることで交流・関係人口の増加に繋がる



エリア分けの例

4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

提案

- 1) 地域課題解決型の更なる推進
- 2) エリア視点の導入
- 3) WoCH（情報交換、相互交流の場）の開催
- 4) 新制度（ワーケーション）の導入

ワーケーションの促進

3 WoCH（情報交換、相互交流の場）の開催

【提案のポイント】

- ・ WoCH = **Workcation Conference in Hokkaido**（市町村ワーケーション担当者同士の情報交換、相互交流の場）を設置
- ・ 道が主催し、道内市町村で年二回（夏、冬）に開催し、**ワーケーションの受け入れ状況等を情報交換、現地視察**
→参加者の要望に応じて、企業や道外市町村のワーケーション担当者との意見交換を実施
- ・ 受入事例や実際にワーケーションに触れることで、自市町村での受け入れ業務をブラッシュアップ

【提案理由】

- ・ 行政の担当者：自身がワーケーションを実施できない中で、受入業務を担当
- ・ 一つの市町村では、情報収集に限界も
→現地で実体験（**疑似ワーケーション**）しながら情報交換する
→ワーケーション受入にあたっての**課題や改善点を実体験として発見**

受入体制が充実し、道内市町村がより魅力あるワーケーション地に

リピーターの増加に繋がり交流・関係人口の創出が期待



4 活動報告 交流・関係人口の増加に向けたワーケーションの促進

提案

- 1) 地域課題解決型の更なる推進
- 2) エリア視点の導入
- 3) WoCH（情報交換、相互交流の場）の開催
- 4) 新制度（ワーケーション）の導入

職員のワーケーション実施

4 新制度（ワーケーション）の導入

【提案のポイント】

- ・ **企業（送り手）、従業員（利用者）、行政・地域（受け手）それぞれにメリット**
→職員アンケートでも様々なメリット・効果が期待されることを確認（既述）
- ・ 民間だけではなく、ワーケーションが可能な省庁も存在（既述）
→環境省：テレワーク実施要領を改正（R2）
- ・ テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（R3.3厚労省）で、**ワーケーションもテレワークの一形態として位置付け**

【提案理由】

- ・ 道・市ともにアンケート回答者の**半数程度が、ワーケーション実施を希望**（既述）
- ・ メンバーによる体験動画作成時の疑似体験で、**福利厚生、リフレッシュ効果を実感**
- ・ 人事院でテレワーク等の柔軟な働き方に対応した**一般職国家公務員**の勤務時間制度等の在り方を検討する研究会を開催（既述）

国等の動きを踏まえつつ、北海道・札幌市職員のワーケーション導入を

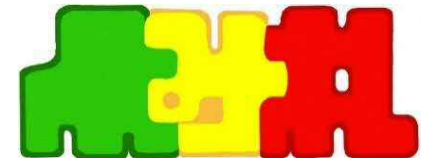
職員が地域の交流・関係人口になり得る

ワーケーション・プレジャー導入のメリット

企業 (送り手側)	仕事の質の向上、イノベーションの創出／帰属意識の向上 人材の確保、人材流出の抑止／有給休暇の取得促進 CSR、SDGsの取組みによる企業価値の向上 地域との関係性構築によるBCP対策／地方創生への寄与
従業員 (利用者側)	働き方の選択肢の増加／ストレス軽減やリフレッシュ効果 モチベーションの向上／リモートワークの促進 長期休暇が取得しやすくなる／新たな出会いやアイデアの創出 業務効率の向上
行政・地域 (受け手側)	平日の旅行需要の創出／交流人口および関係人口の増加 関連事業の活性化、雇用創出／企業との関係性構築 遊休施設等の有効活用

出典：観光庁『「新たな旅のスタイル」ワーケーション&プレジャー』企業向けパンフレット

人事院 研究会での委員意見（抜粋）
「在宅勤務やモバイル勤務、ワーケーション等をどこまで認めるかは規則でどう定めるか次第ですが、**守秘義務や職務専念義務に反しない範囲で職員による自由な選択を広く認めていくことが望ましい**」



これからの働き方をデザインしよう！
～自分の仕事が好きと言えますか？～

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 提案のテーマ～みらいへの展望～

Our Vision

北海道・札幌市で働く職員が、
「この仕事が好き！」と思える
“みらい”を実現したい。

Anniversary

札幌が、もっとはじまる。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

最初に 本提案の見取り図

課題の提起
〈スライド3〉

一般職の50%が
今の業務が
“好きではない”
と感じている。

現状の考察
〈スライド4,7,10〉

私の業務は何に貢献している？
私は何を成長させればいいのか？
私はこの発言をしてもいいの？

目指すべき“未来”
〈スライド5,8,11〉

社会・組織への貢献を実感できる。
自己成長への意欲が向上する。
遠慮せず前向きな発言ができる。

そんな組織にするためには？

目指す“未来”に向けた
はじめの一歩としての提案
〈スライド6,9,12,13〉

組織目標の設定
職務能力の明確化
360°評価の導入

総括
未来への展望
〈スライド14〉

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 提案の背景・課題の提起

2023年2月実施のアンケート
一般職の50%が「今の業務が好きではない」と回答

なぜ、仕事が好きではないのか？

日常業務への不満

- 社会貢献を感じられない
- 仕事の意義を見いだせない
- 行政としてどうするか視点がない
- 挑戦することに否定的な雰囲気

自己成長への不安

- 適正な評価を受けていない
- 自分に期待されている能力がわからない
- 評価され必要とされている実感がない
- 具体的なフィードバックがない



改善に向けた3つの取組の提案

組織目標による 業務目標の設定

市民や未来に貢献している実感
業務の社会的役割の理解

職務能力の設定と 成長目標の共有

期待されている能力／成長の理解

前向きな発言・行動が 受け入れられる環境づくり

自由闊達な意見を述べやすい

【2023.2実施アンケートの結果から】
「仕事が好き」と感じている人ほど、「市民や未来への貢献の実感」し、
「自分の業務の社会的役割」及び「期待されている能力」を理解し、
「職場で自由闊達な意見を述べやすい」と感じていることが分かった。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

現状の考察1 組織目標による業務目標の設定

何のために業務目標を決め、何の目標達成を目指しているかわからなくなっていないませんか？

評価される側

評価する側

現状

何を達成するための目標なんだ？

今期の業務目標を設定してください。

- ・業務目標を設定するための指針が明確となっていない。
- ・前例踏襲になりがち。

去年と同じ事をやればいいのか。

事務分掌や予算要求資料から抜粋しておくか。

本人の目標だし、業務内容は間違っていないから、これでいいか。

生じる問題

- ・取り組むべき目標が不明
- ・仕事の意義が見いだせない。
- ・モチベーションが低下
- ・業務改善の機会を逸する。

【2023.2実施アンケートの結果から】

業務目標を設定する際の上司からの助言について、**上司自身が考えている（評価している）ほど、部下は、助言を受けている実感がない**ことがわかった。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

理想のみらい1 組織目標による業務目標の設定

組織目標を定めて、職員の主体性、やりがい、成長を引き出しましょう！

評価する側

組織目標（ビジョン）を示す
組織として果たすべき役割

効果的な目標となるよう、指導助言

- ・ A事業は継続？廃止？
- ・ B調査結果を活用して、課題の洗い出しはできないだろうか。

評価される側

組織目標を受けて、自身の目標を設定

前年A事業で■■の課題が判明したため、対応する立案が必要

B調査は期日までの国への報告

指導助言を受け、業務目標を再設定

A事業の後継となり、■■の課題解決を目指すC事業の企画

B調査の報告及び結果の分析

上司と部下の対話を経て、互いに合意・納得した目標を設定できる。



目標を共有することで、フィードバックもより効果的に！

- 「何をなすための目標か」を明確にすることで、何をすべきかを主体的に考え、自分事化でき、社会や組織への貢献の見える化が可能となる。
- 目標設定に積極的に関わることが業務への納得感を生み、フィードバックによる成長が促される。
- 業務の目指すべき姿がわかり、“やるべきこと”と“やらなくていいこと”を判断するものさしができることで、業務改善の機会を得ることができる。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

はじめの一歩 1 組織目標による業務目標の設定

既存の人事シートへのちよい足して、目標設定や面談をより有意義にしましょう！

1 管理職が、組織として果たすべき業務のビジョン（組織目標）を示す。

2 事業や業務の内容を記載する。

3 ビジョン達成に貢献するための自身の目標を設定する。設定後に、面談等において、上司との対話・助言により修正し、双方が納得した目標を設定する。

4 期末に取組に対する評価のフィードバックを行い、期待する成長や課題を把握することで、次の目標設定の参考とする。

所属の組織目標 (所属内で共通)	業務項目	個人の業務目標	自己評価	期末評語
投資や輸出入など海外との経済交流を通じ、外貨を稼げる北海道をつくる。	海外バイヤーを招聘した道主催商談会の開催 組織目標への貢献	商談会での商談数100件以上、うち成約見込件数20件以上	成約見込は達成。商談数は未達。参加商品の魅力を整理したカタログ作成で改善。	コロナで久しぶりの商談会のなか、成約見込を達成できたのは高く評価。商談数を増やすにはバイヤーに欲しい事前情報を確認し、提供できる仕組みが必要。
	海外事務所のSNSを活用した情報発信 組織目標への貢献	7振興局以上から月計4件以上の発信、フォロワー数5%増加	目標は達成。海外SNSで人気の表現の照会が多いので、手引きを作成したい。	
	国の実施する●●調査の実施と報告 組織目標への貢献	作業マニュアルの作成・配布、結果を活用した課題分析		
	予算の経理 組織運営への貢献	旅費等の課の共有経費の使用状況の見える化の実現		

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

現状の考察2 職務能力の設定と成長目標の共有

自己成長が大切だとわかっているけど、何を成長させればいいのかわからなくなってませんか？

評価される側

自分の能力の強味弱味は何？

〇〇の業務を担当したいけど、自分に必要な能力は？

この業務ではどのような能力を求められているんだろう？



評価する側

必要な能力を伝えるのにどう伝えれば？

成長したいことが分かれば、助言できるけど。

今の業務を通じて、●●の力をつけて欲しいんだけど、伝わらないな。

現状

- ・職務能力の表現が、人によってバラバラ
- ・上司と部下の間で目標が共有できていない。

生じる問題

- ・成長のためのヒントが得られず、自己成長への意識が低下
- ・仕事のモチベーションが低下

【2023.2実施アンケートの結果から】

- ・約5割の職員が「どのような能力が自分に期待されているのか理解できていない」と回答
- ・7割を超える職員が、「自分が成長させたい能力及び発揮が期待されている能力を明確にすること」は、人材育成に有効と感じている。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

理想のみらい2 職務能力の設定と成長目標の共有

職務能力を共通言語にして、上司-部下の相互理解を図り、成長を促進しましょう！

抽象的だった職務能力の
共通言語化

職務能力一覧

職務能力項目	詳細内容
A-1 冷静さ	感情に動かされることなく、落ち着いていて物事に動じない
A-2 誠実さ	仕事や他人に対して、まじめで真心がこもっている
B-1 行動志向	業務のためになることであれば、体を動かすことをいとわない
B-2 自律志向	組織目標を基に、自ら設定した規範や目的に従い行動する
C-1 親密性/ユーモア	心からの感じの良さ/その場をなごますユーモアがある
D-1 周囲との関係	周囲との日頃のコミュニケーションや、他者の代行を怠らない
H-1 理念・方針の共有	組織理念・方針、新しい手法などをわかりやすく部下・後輩に理解させ共有し、実行させる

面談等で、互いに求める能力を共有

評価する側

▲▲を伸ばしたいのなら、あの業務を任せよう。

この業務では★★を成長させる狙いがあると伝えよう。

■■が強いから、○○課でより能力を発揮できそうだ。

評価される側

自分の強みは■■だけど、今後は▲▲の能力を伸ばして成長したい！

期待されているのは★★か。今後意識して取り組もう！



- 成長への具体的なヒントが示されることで、成長目標が明確になり、自己成長への意欲が向上する。
- 成長したい姿、成長させたい姿が明確に共有され、業務への納得感が向上する。
- 希望や身につけてきた能力を把握し、人事異動のミスマッチを低減し、モチベーションを向上する。
- 組織が必要とする人材の育成（タレントマネジメント）が可能となる。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

はじめの一歩2 職務能力の設定と成長目標の共有

職務能力一覧から「期待する・成長させたい能力」を選んで、上司-部下で共有しよう！

求められる能力（評価者が記入）

職位	職務能力	詳細内容	選定理由	期末評語
一般行政 主任	文章力(表 現力)	目的が相手に明瞭に伝わる文章 を書いている(または表現力を 用いている)	中堅職員として、定型的業務から、自ら考えて新規の 取組を計画する段階に進むにあたり、周囲を説得で きる文章を作成できるようになることを求める。	相手が自分と同程度の知識をもっている前提で文章 を作成している。簡潔な表現はできているが、前提と 結論が一足飛びになっていることがあるので、理屈 を丁寧に積み上げた表現を意識してほしい。
	誠実さ	仕事や他人に対して、まじめで 真心がこもっている	民間企業との付き合いも多く、有益な情報や業務へ の協力を得るための基本として、誠実な態度を通じ て、良好な関係を築くことを求める。	相手方に不利なることも、誠意をもって伝えている のが、電話やメールからうかがえ、「●●さんにはお 世話になっております。」と良好な関係が築けてい る。このまま継続してほしい。
自己成長させたい項目				
職位	共通コンピテンシー項目	詳細内容	選定理由	期末自己評価
一般行政 主任	アイデア思 考	新たな発想で事実や情報の活 用を考える	交付金事業が3年目を迎え、新規事業を検討する必 要があることから、前年踏襲にならない効果的な事 業を企画することを通じて、同能力を高めたい。	積極的な民間からのとアリングにより、発想のヒント を得ながら進められた。新たな発想といっても、既存 の情報をどれだけ豊富に集められるかが土台とし て重要と気づけたのは成長だった。
	コミュニ ケーション の充実	ひとり一人の部下・後輩とより 良い信頼関係を築き、効果的に 仕事に活用する	新採用職員が同じ係に配属されたことから、最も年 齢の近い先輩として、気楽に相談ができるコミュニ ケーションをしていきたい。	自分がわからなかった点と他人がわからない点が共通 しておらず、それはわかるよね、という態度で接して しまった点が反省。来期は留意したい。

職務能力一覧から、

- ・ 評価者が期待する能力
- ・ 自分自身で成長させたい能力
を選択する。

なぜその能力を選択したのか、
理由が分かるように、具体的な
事業等に関連づけながら説明

期末に評価のフィードバックを
行うことで、成長できたことや
今後の課題を把握し、次の目標
設定の参考にする。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

現状の考察3 前向きな発言・行動が受け入れられる環境づくり

言いたいことを言いづらい職場は、つらいですね？

「こんなことも分からないのか」と、思われるのでは？

わからないことを聞くことができない

「仕事を増やしている」と思われるのでは？

自発的な発言をしない
新アイデアを提案しない

「指摘してばかり」と思われるのでは？

必要な指摘を躊躇する
問題を指摘しない

「こんなこともできないなんて」と思われるのでは？

ミスを隠す
自分の過ちを認めない

現状

業務に必要なことでも、
質問・相談・提案が
しづらい環境

生じる問題

- ・組織としての学びや個人の成長機会を逃す。
- ・必要な報告を躊躇することで問題発見の遅れに繋がる。
- ・職員自身の存在意義が認められていないと感じる。

【2023.2実施アンケートの結果から】

- ・所属する職場は「自由闊達に意見を述べやすく」「失敗を責めず・建設的に解決策を考える」雰囲気であるかとの問いに対し、**管理職の方が一般職・係長職よりも肯定的な回答（そう思う）をしていた。**
- ・**管理職が考えている（評価している）ほど、部下は、そういった職場であると思っていない。**

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

理想のみらい3 前向きな発言・行動が受け入れられる環境づくり

お互いに心理的安全性を意識したコミュニケーションで、活気のある職場にしよう！

心理的安全性とは・・・ 組織やチームの中で、誰に対しても安心して、業務遂行にとって必要な発言・行動をできる状態（＝健全な議論ができる環境）のこと

話しやすさ

日常的に相互確認をする。
「確認ありがとう。何か不明な点はない？」

新奇歓迎

挑戦、新しい考え・発想を受け止める。
「事務改善や新規事業、よく思いついたね。」

改善志向

失敗を責めず、改善を考える。
「迅速な報告ありがとう。どう改善しようか。」

受け入れ

指摘に対し、否定から入らない。
「指摘いただいた点、再検討します。」



**心理的に安全なチームとは、メンバー大勢の意見が一致しているように見えても、
「それは違うと思います」と容易に言えるチーム！**

- 職場で自身が「受け入れられている」と感じ、安心感が増し、**エンゲージメントが向上**する。
- 自由闊達な意見を述べやすく、職員の多様性が発揮**され、問題を多角的に検討することで**組織の問題解決能力・改善提案力が向上**する。
- 個人の**知識・経験が共有**されることで、**職員全体の成長**が促される。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

はじめの一步 3 前向きな発言・行動が受け入れられる環境づくり

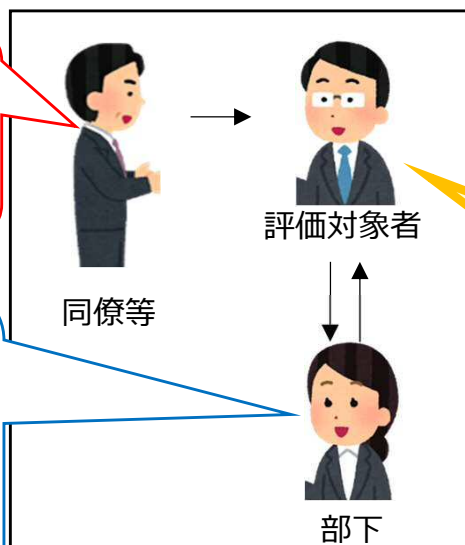
急に口で言うことも難しいので、360°評価でお互いを理解することから初めてみよう！

360°評価とは・・・

評価対象者の上司・同僚・部下などの立場の異なる人が、その評価対象者を多角的に評価する手法

◎部下をフォローなど面倒見がよい。
△業務の期限が部下へ明確に伝わっていないことがあった。

◎いつも業務のフォローをしてくれるのでとても助かっている。
△何度か業務の期限が分からなくて困ったことがあった。
△もう少し自分に仕事を任せてほしいとも思う。



◎部下の面倒見がよく、工夫して伝える努力もしており、マネジメント能力はある。
△業務の進捗管理については、改善点もある。

・部下のマネジメント能力を認めてもらえた。
・業務の進捗管理については、改善しよう。
・次回、部下の仕事に対して助言をしたら、少し見守ってみよう。

【2023.2実施アンケートの結果から】

- ・ 7割近くの職員が、同僚や部下からの評価を参考にききたいと回答
- ・ 360°評価の導入については、管理職・一般職ともに半数以上が肯定的な回答

- 複数の評価者が関わることで、評価対象者に関する評価の公平性や客観性が向上し、“公平な評価を受けている”という実感により、職員のモチベーションアップに繋がる。
- 自分では気づけない良い行動、悪い行動を振り返り、自己成長の材料とすることができる。
- マネジメント能力を多角的に評価し、管理職の適性が高い職員を発掘できる。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

はじめの一步 3 前向きな発言・行動が受け入れられる環境づくり

期末面談時などに、周囲の人からのフィードバックを受けられる仕組みをつくろう！

- 上司、部下、同僚について、「優れているところ」と「改善してほしいところ」を記入する！
- 管理職は、面談時などに、**周囲からみた評価対象者の姿**として、フィードバックする。
(※記載内容は人事評価に反映させず、自己成長の材料とする。)

～主任の記載例～

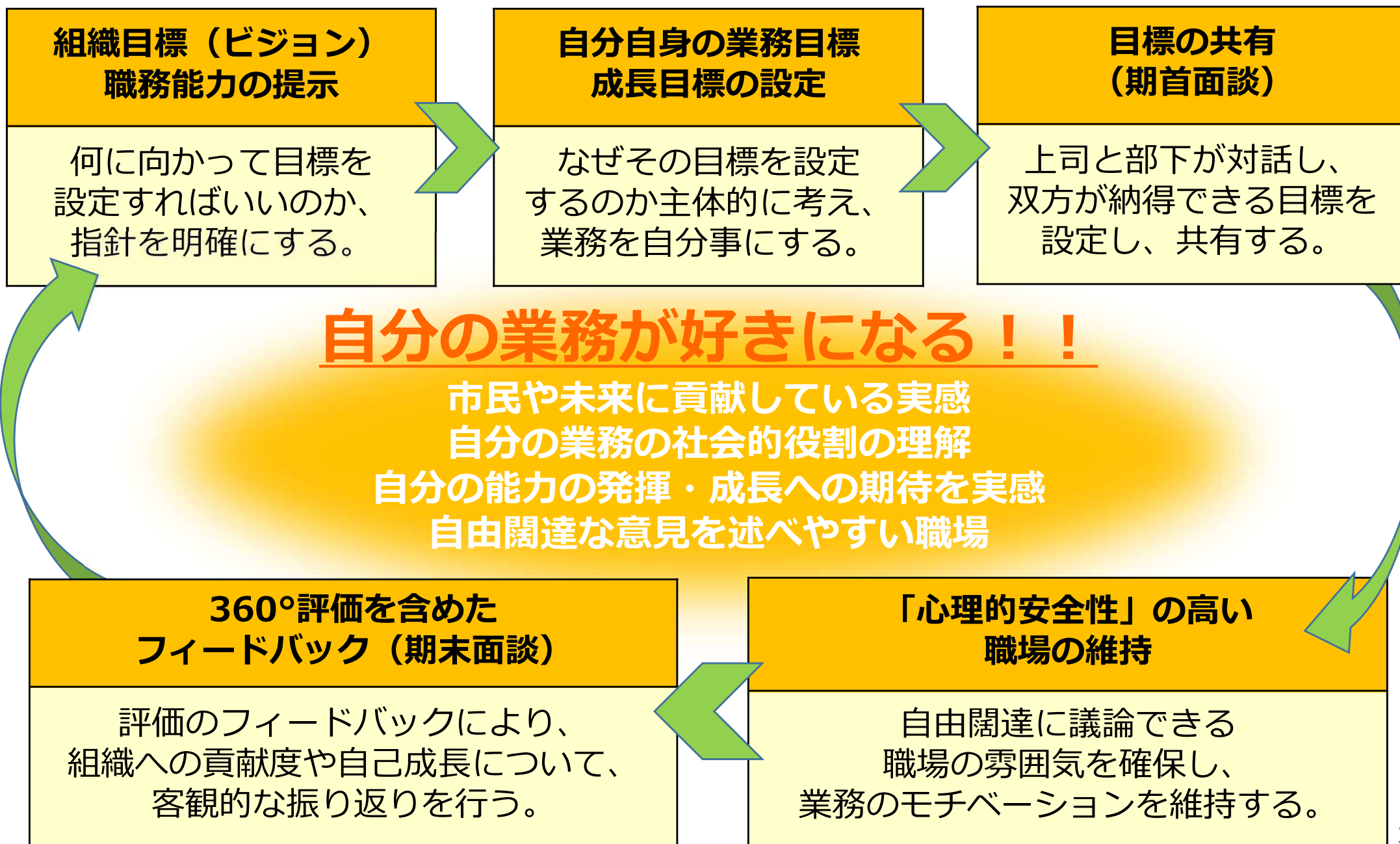
評価対象者	優れているところ	改善してほしいところ
役職：課長（上司） 氏名：Aさん	突発的な業務が発生しても、現状を確認し、迅速な指示を出してくれる。	声をかけても反応が薄いことがあり、相談しづらい時がある。
役職：係長（上司） 氏名：Bさん	部下が行う課長職以上の説明時には可能な限り同席し、よく面倒をみってくれる。	手に余る仕事を引き取ってもらい助かるが、成長のために任せてほしい。
役職：主事（部下） 氏名：Cさん	不明点を積極的に質問し、仕事への理解を深めようとする姿勢がよかった。	業務優先順位の判断のため、ToDoリスト等を活用して相談してほしい。

<評価のポイントと注意点>

- ① 評価対象者の、**業務改善につながる内容**となることを意識すること。
- ② 評価対象者への好き嫌いなど、**私的な感情を含めない**こと。
- ③ 評価対象者を**傷つけるような表現をしない**こと。
- ④ 被評価者は、自らを**貶める意図はない**ことを理解し、**素直に受け止める**こと。

「**心理的安全性**」を確保し、**個人や組織の能力向上が可能な職場にする！**

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ みらいへの展望



4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 最後に

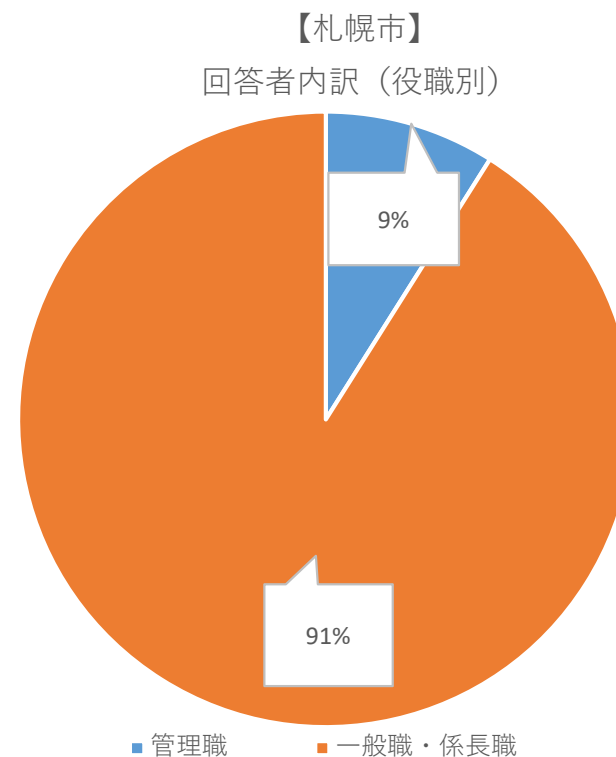
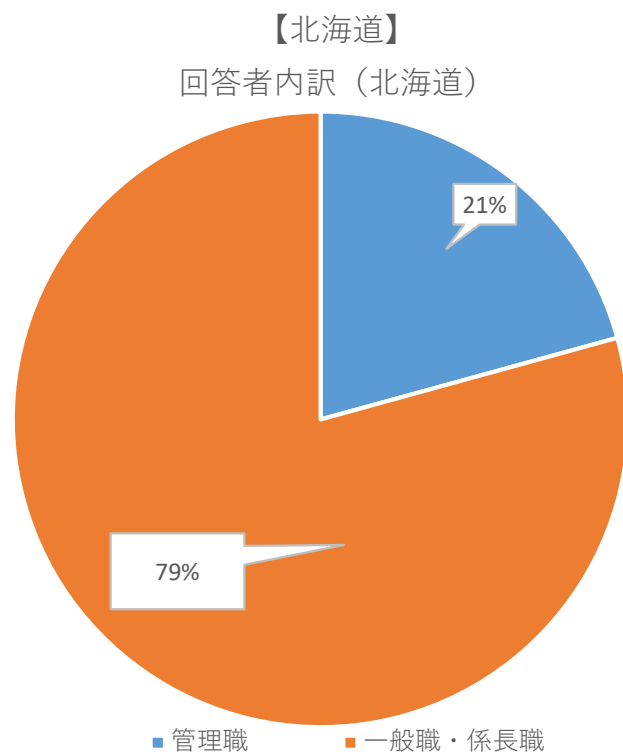
本提案への皆様からの声（2023.2月実施の職員アンケートより）

- ・ 未来ある北海道をつくりあげるためには、**新しいものに挑戦する勇気が必要**なのだと感じます。働きやすい環境にすることもその一つ。全員が幸せになるよう、そんな職場になるよう、**一人一人を尊重できるような環境になる**といいと思いました。
- ・ 若い方々（しかも優秀な方々ほど）、入社した時点で転職のことを考えているというようなことを読んだことがあります。私の世代のように、**退職まで務めるのが当たり前の時代がそろそろ終わりを迎えている**のだと思います。さらに職員の年齢構成も私のような高齢者も加わるような時代にあって、**人事評価等について、問い直す機会を設けられたことは大変意義深いこと**と思います。
- ・ 周囲でも採用10年以内で退職してしまう職員や辞めたいと考える職員が多い。優秀な職員や採用間もない若手職員がこの仕事が嫌という理由で辞めてしまうことなく、**全ての職員が「働きやすい」「仕事が楽しい」と**思えるような職場になっていくよう、**取組を進めていただくと嬉しい**です。
- ・ **日々、トラブル処理や照会対応に追われ、生産的な業務になかなか手をつけられないのが現状**
- ・ 評価されたいとは思いますが、それより**業務を無事片づけられるかどうか**が重要になってしまっています。
- ・ **何のために目標設定しているのか、近年は本当によくわかりません。**
- ・ 部下や同僚からの評価を加味することで自分の果たすべき役割がより明確になると思う。
- ・ **上司が部下の全てを把握し評価すること自体が難しいことだ**と思うので、色んな角度からの評価があることは良いと思う。
- ・ 心理的安全が無い職場では、職員が意見表明を押さえつけられ、業務改善が起こらない。情報伝達も阻害されている。**「こんなことを言ったら怒られる」**職場では誰も働きたがらない。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果

アンケート回答者（所属及び役職別）

有効回答数		役職		合計
		管理職	一般職・係長職	
所属	札幌市	43	437	480
	北海道	270	1,032	1,302
合計		313	1,469	1,782

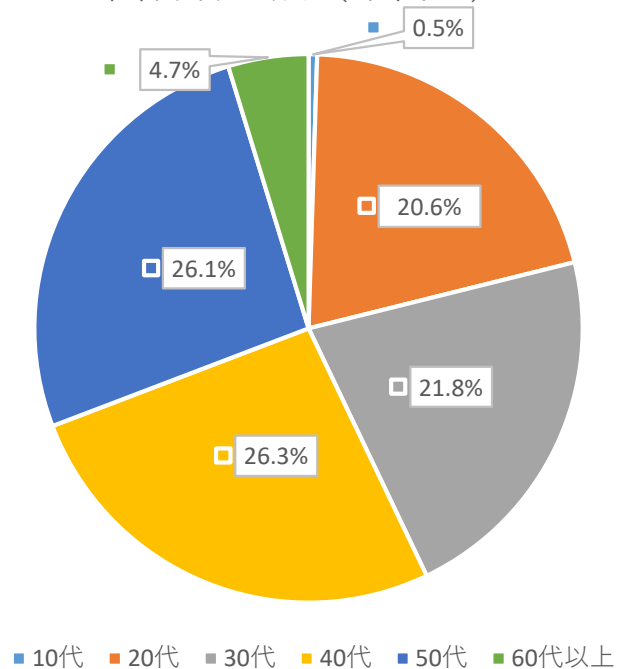


4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果

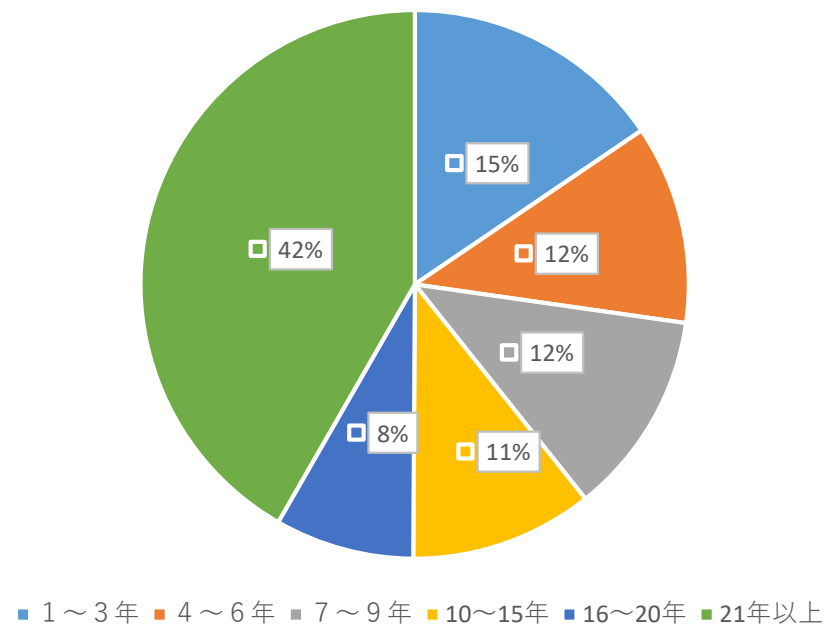
アンケート回答者（年代及び勤続年数別）

年代及び勤続年数別		勤続年数						合計
		1～3年	4～6年	7～9年	10～15年	16～20年	21年以上	
年代	10代	8	1	0	0	0	0	9
	20代	144	149	60	12	0	0	365
	30代	52	42	121	142	29	1	387
	40代	60	12	26	33	112	224	467
	50代	11	4	5	5	4	432	461
	60代以上	1	1	0	0	0	82	84
合計		276	209	212	192	145	739	1,773

回答者内訳（年代別）



回答者内訳（勤続年数別）



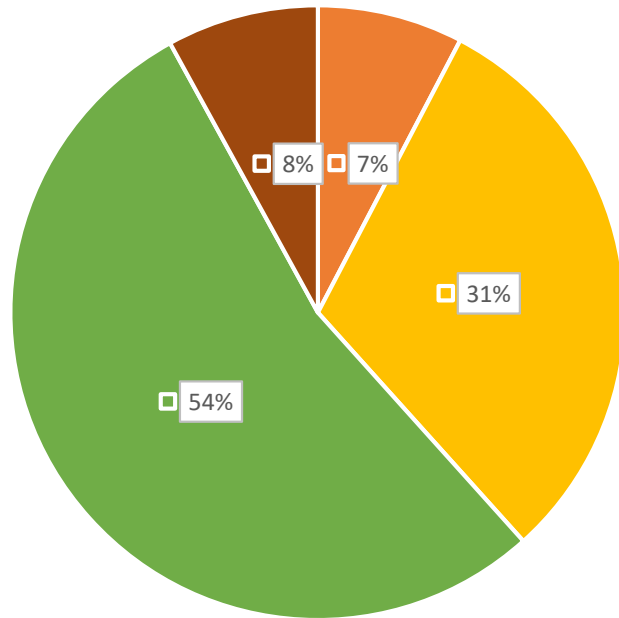
4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

本報告において使用したアンケート結果〈スライド22関連〉

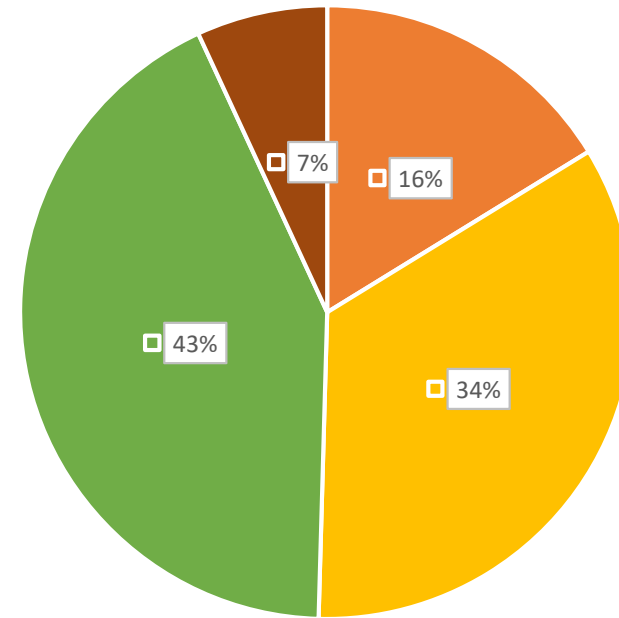
質問No. 2	質問内容
一般職	あなたは現在の部署の自分の仕事が好きですか
管理職	
選択肢	好きではない/あまり好きではない/好き/とても好き

評定項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
好きではない	24	238	262
あまり好きではない	96	501	597
好きである	168	625	793
とても好き	25	101	126
合計	313	1,465	1,778

【管理職】



【一般職・係長職】



■好きではない ■あまり好きではない ■好きである ■とても好き

■好きではない ■あまり好きではない ■好きである ■とても好き

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド22関連〉

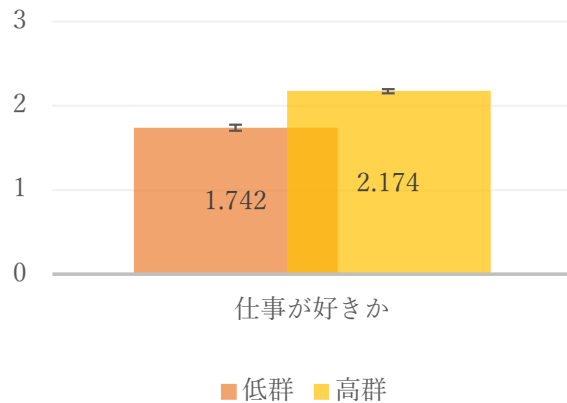
〈一般職・係長職〉のうち、“仕事が好きか”について、〈高群〉及び〈低群〉に分けて、各質問に対する評定の平均値を比較した。

仕事が好きか	人数
低群	561
高群	791

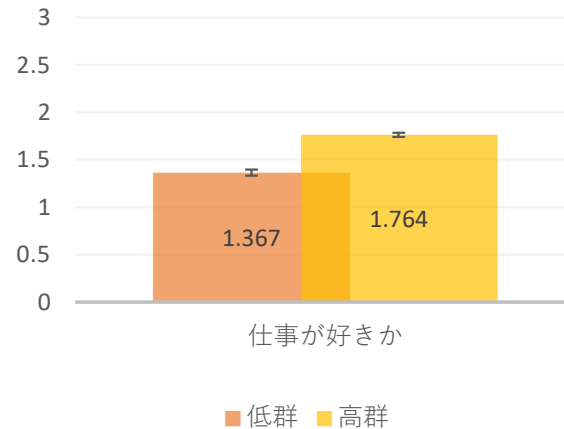
〈算出方法〉

質問No.1（あなたは道庁職員・市役所職員の仕事が好きですか。）及びNo.2（あなたは現在の部署の自分の仕事が好きですか。）の評定の合計点を算出し、平均値以上（高群）と平均値未満（低群）に分けた。

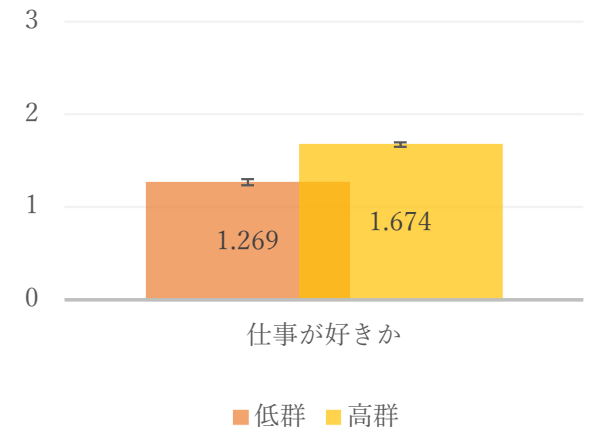
市民や未来への貢献を実感している



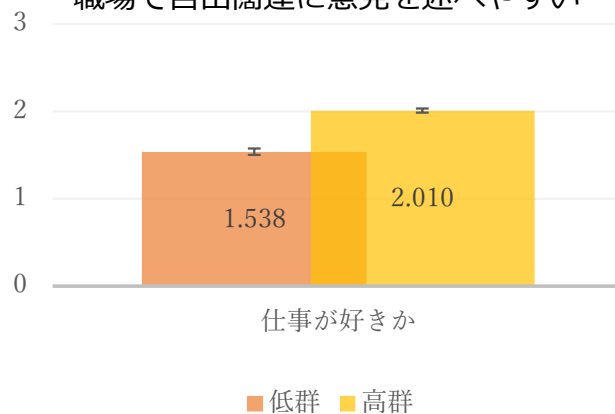
「自分の業務の社会的役割」を理解している



「期待されている能力」を理解している



職場で自由闊達に意見を述べやすい



それぞれの質問に対する評定の平均値について、Welchのt検定を行った結果、〈高群〉の方が〈低群〉よりも評定値が高かった。

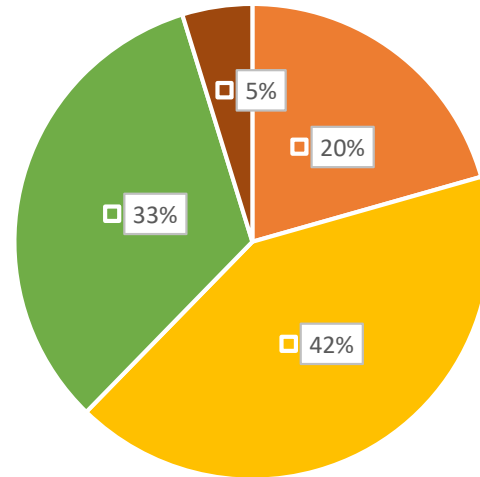
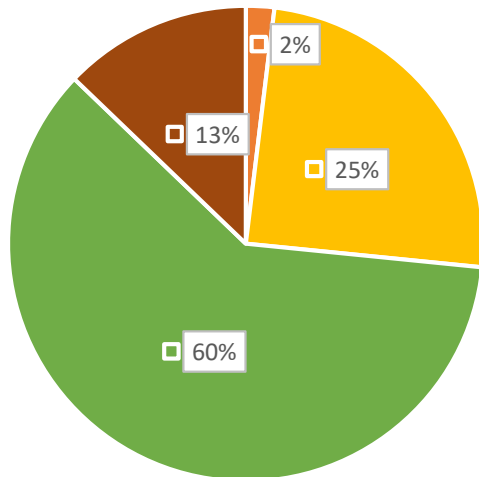
4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド23関連〉

質問 No.12	質問内容
一般職	自分の業務目標を設定する際に、なぜその目標を設定するのかについて、評価者（所属長など）から助言されたことはありますか。
管理職	部下が自分の業務目標を設定する際に、なぜその目標を設定するのかについて、助言したことはありますか。
選択肢	全くない/ほぼない/たまにある/いつもある

評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全くない	6	302	308
ほぼない	77	612	689
たまにある	189	483	672
いつもある	40	70	110
合計	312	1,467	1,779

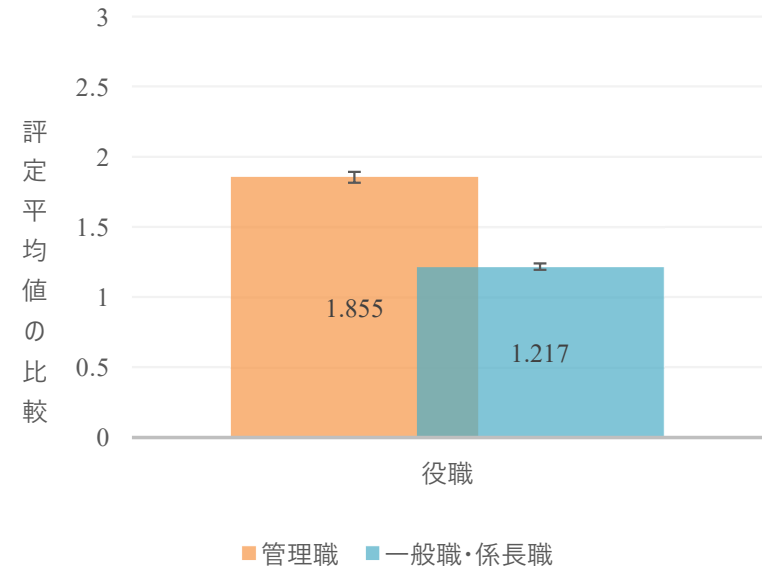
管理職

一般職・係長職



■ 全くない ■ ほぼない
■ たまにある ■ いつもある

■ 全くない ■ ほぼない
■ たまにある ■ いつもある



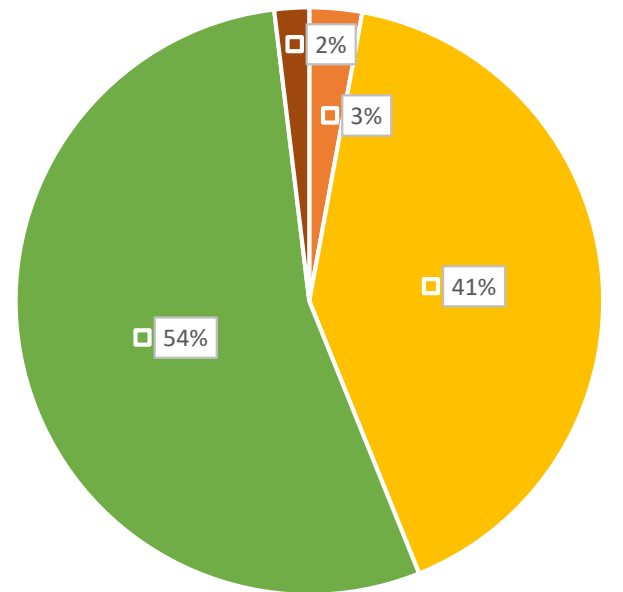
評価についてWelchのt検定を行った結果、＜管理職＞の方が＜一般職・係長職＞よりも評価値が高かった ($t(520.4) = 14.421, p = .000$)。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド26関連〉

質問 No.14	質問内容
一般職	自分が現在の業務を遂行する上で、どのような能力の発揮/成長を期待されているか、理解できていますか。
管理職	部下は、自分が現在の業務を遂行する上でどのような能力の発揮/成長を期待されているか、理解できていると感じますか。
選択肢	全く理解できていない/あまり理解できていない/理解できている/よく理解できている

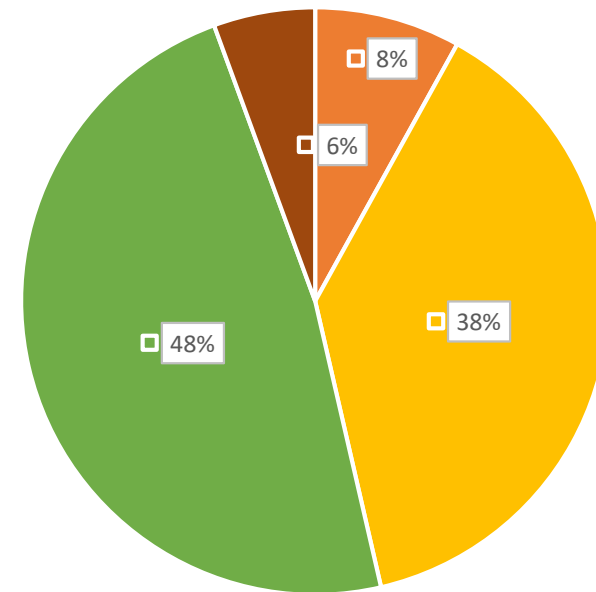
評定項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全く理解できていない	9	118	127
あまり理解できていない	128	562	690
理解できている	169	704	873
よく理解できている	6	82	88
合計	312	1,466	1,778

管理職



- 全く理解できていない
- あまり理解できていない
- 理解できている
- よく理解できている

一般職・係長職



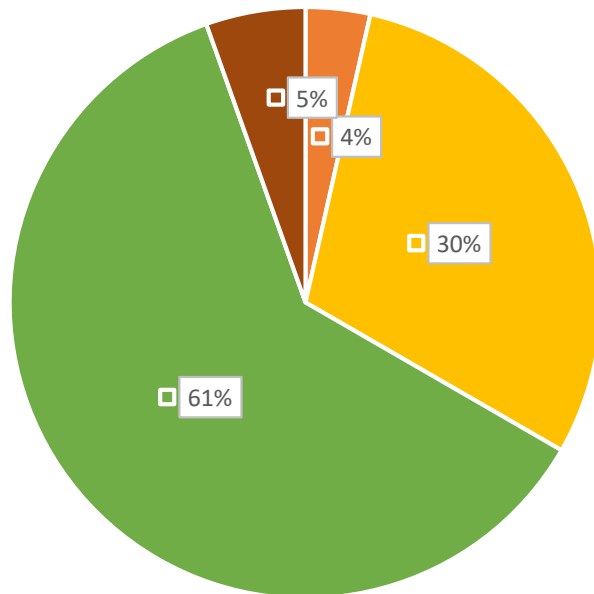
- 全く理解できていない
- あまり理解できていない
- 理解できている
- よく理解できている

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド26関連〉

質問 No.15	質問内容
一般職 管理職	職務に求められる能力の項目から、「自分が成長させたい能力」と「発揮が期待されている能力」を明確にする手法は、自己の成長に向けた指針として、有効だと感じますか。
選択肢	全く有効ではない/あまり有効ではない/有効である/とても有効

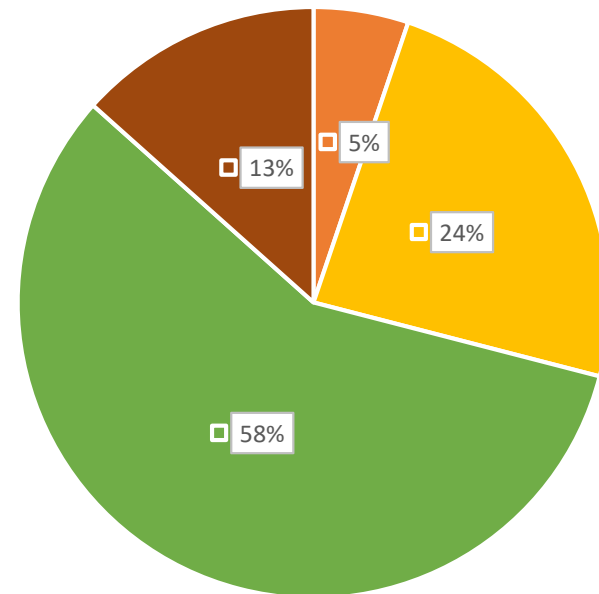
評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全く有効ではない	11	76	87
あまり有効ではない	93	349	442
有効である	191	844	1,035
とても有効	17	196	213
合計	312	1,465	1,777

管理職



■ 全く有効ではない ■ あまり有効ではない ■ 有効である ■ とても有効

一般職・係長職



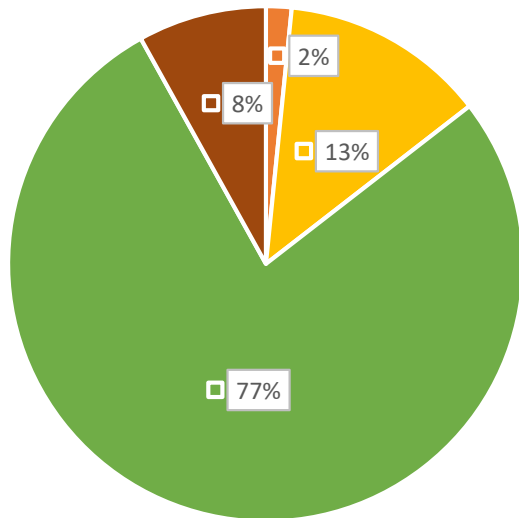
■ 全く有効ではない ■ あまり有効ではない ■ 有効である ■ とても有効

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド29関連〉

質問 No.17	質問内容
一般職	あなたの所属では、業務に対する自由闊達な意見を述べやすい雰囲気ですか。
管理職	あなたの所属では、部下が業務に対する自由闊達な意見を述べやすい雰囲気ですか。
選択肢	全くそう思わない/あまりそう思わない/そう思う/とてもそう思う

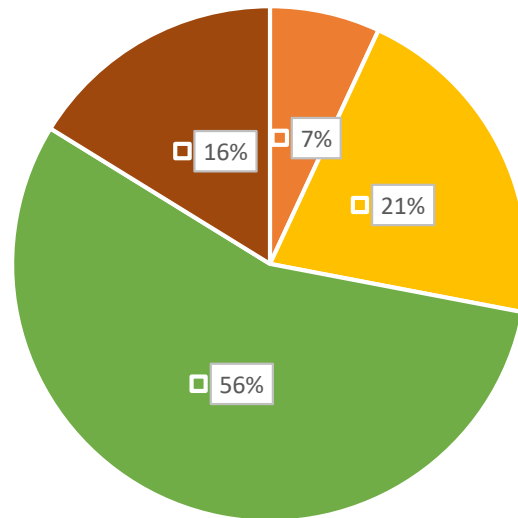
評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全くそう思わない	5	101	106
あまりそう思わない	40	307	347
そう思う	240	813	1,053
とてもそう思う	25	236	261
合計	310	1,457	1,767

管理職

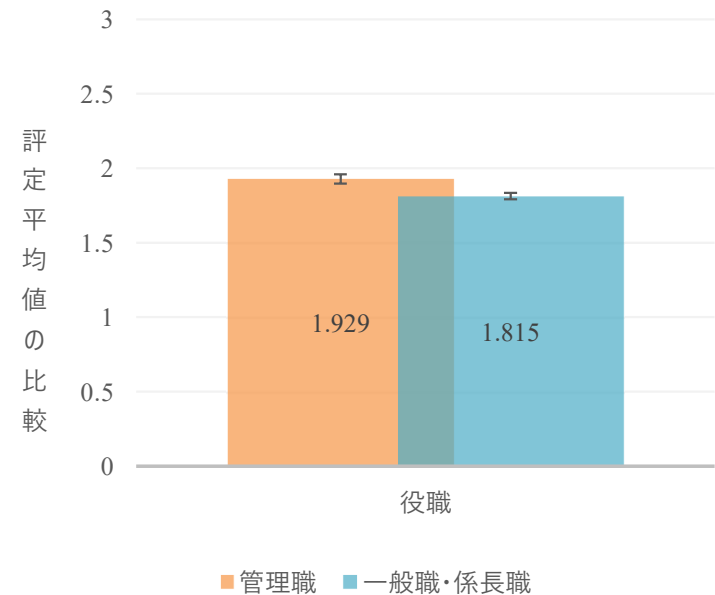


- 全くそう思わない
- あまりそう思わない
- そう思う
- とてもそう思う

一般職・係長職



- 全くそう思わない
- あまりそう思わない
- そう思う
- とてもそう思う



評価についてWelchのt検定を行った結果、＜管理職＞の方が＜一般職・係長職＞よりも評価値が高かった ($t(629.8) = 3.090, p = .002$)。

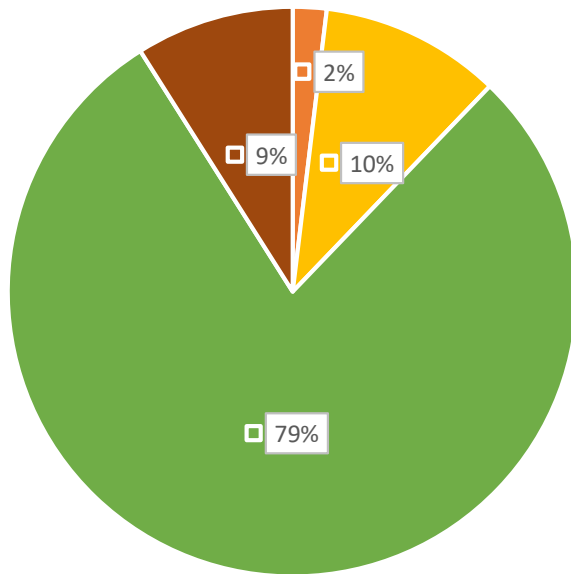
4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

本報告において使用したアンケート結果〈スライド29関連〉

質問 No.18	質問内容
一般職	あなたの所属では、問題が起きたときに、失敗を責めるのではなく、建設的に解決策を考える雰囲気はありますか。
管理職	
選択肢	全くそう思わない/あまりそう思わない/そう思う/とてもそう思う

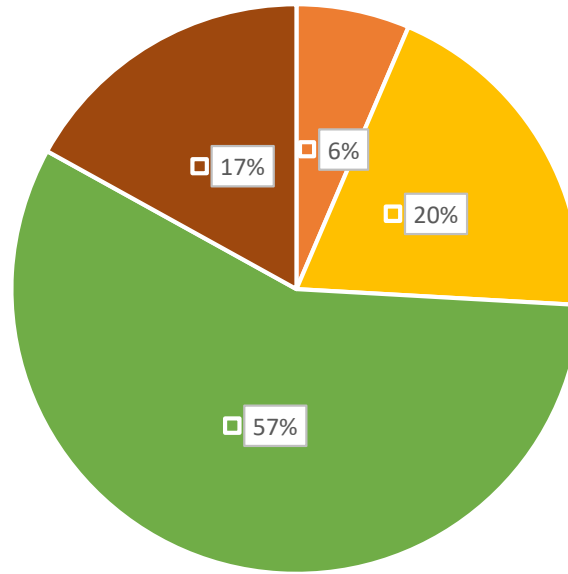
評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全くそう思わない	6	94	100
あまりそう思わない	32	385	317
そう思う	246	836	1,082
とてもそう思う	28	248	276
合計	312	1,463	1,775

管理職

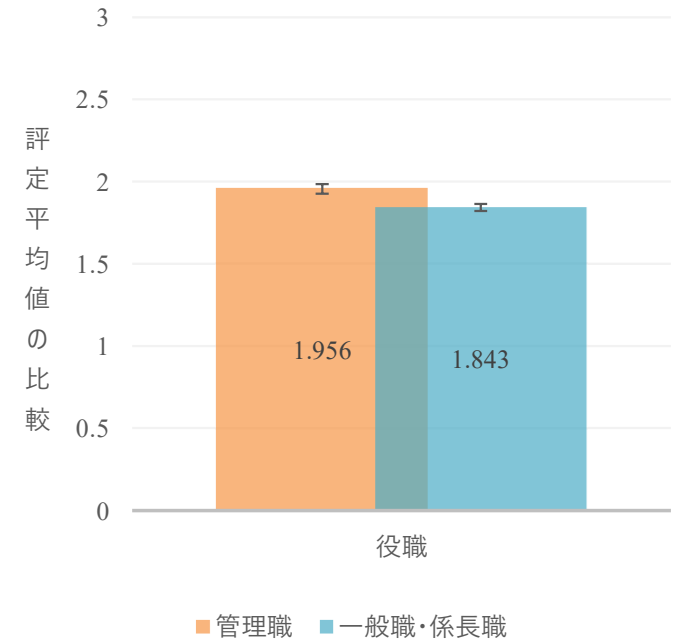


- 全くそう思わない
- あまりそう思わない
- そう思う
- とてもそう思う

一般職・係長職



- 全くそう思わない
- あまりそう思わない
- そう思う
- とてもそう思う



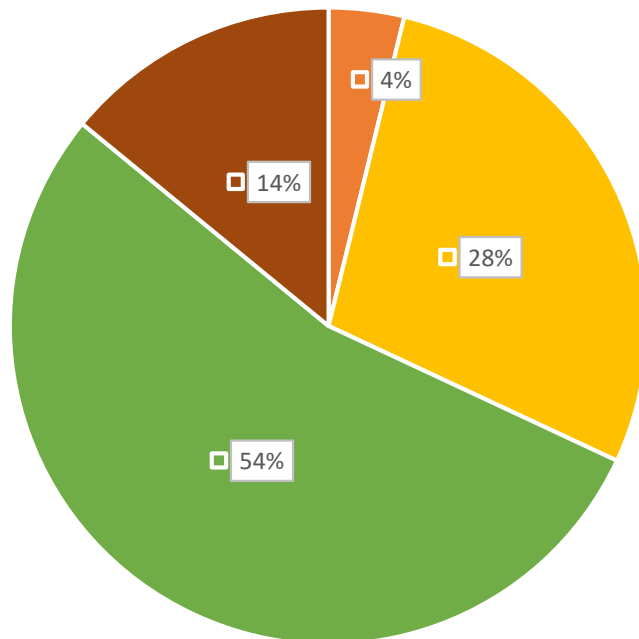
評価についてWelchのt検定を行った結果、＜管理職＞の方が＜一般職・係長職＞よりも評価値が高かった ($t(633.2) = 3.122, p = .002$)。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド31関連〉

質問No. 6	質問内容
一般職	自己成長のために、上司だけではなく、普段の仕事ぶりを見ている同僚や部下からの評価を参考にききたいと思いますか。
管理職	自己のマネジメント力の向上のために、上司だけではなく、普段の仕事ぶりを見ている同僚や部下からの評価を参考にききたいと思いますか。
選択肢	全くそう思わない/あまりそう思わない/そう思う/とてもそう思う

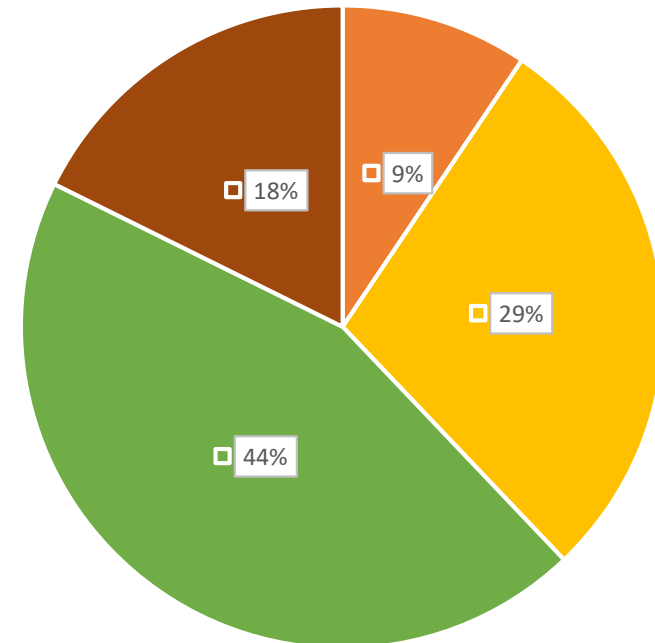
評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全くそう思わない	12	138	150
あまりそう思わない	88	417	505
そう思う	169	651	820
とてもそう思う	44	259	303
合計	313	1,465	1,778

【管理職】



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ そう思う ■ とてもそう思う

【一般職・係長職】

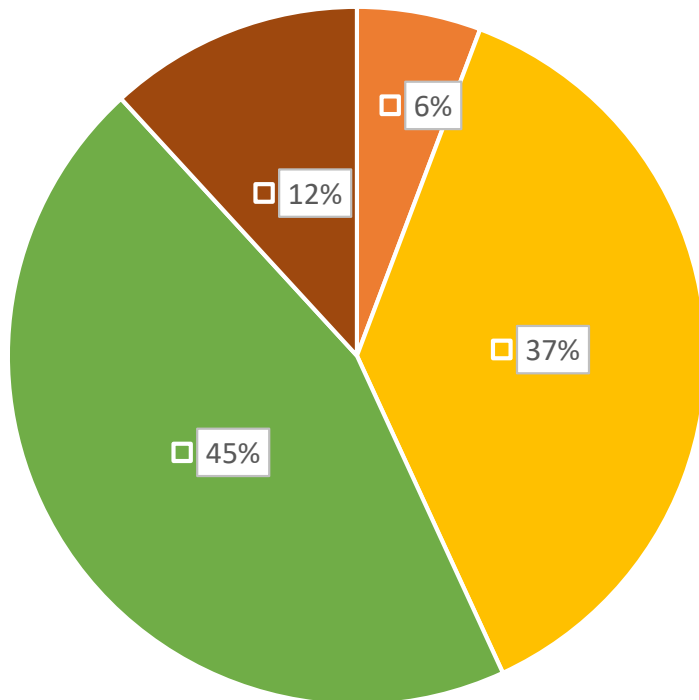


■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ そう思う ■ とてもそう思う

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド31関連〉

質問No.7	質問内容
一般職 管理職	360° 評価の導入についてどのように感じるかご回答ください。
選択肢	全く良いとは思わない/あまり良いとは思わない/ 良いと思う/とても良いと思う

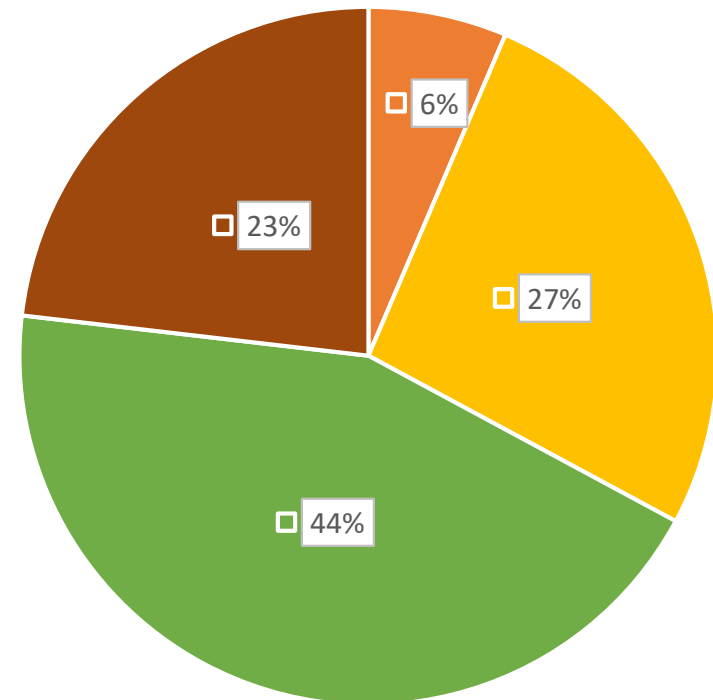
【管理職】



■ 全く良いとは思わない ■ あまり良いとは思わない ■ 良いと思う ■ とても良いと思う

評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全く良いとは思わない	18	94	112
あまり良いとは思わない	117	387	504
良いと思う	141	644	785
とても良いと思う	37	339	376
合計	313	1,464	1,777

【一般職・係長職】



■ 全く良いとは思わない ■ あまり良いとは思わない ■ 良いと思う ■ とても良いと思う

5 まとめ ～活動を振り返って～

○みらい会議は、自ら企画立案し、実行できる機会であり、通常業務では得難い経験だった。

○普段関わらない人と膝をつめて話せたことで、視野が広がり、自分の仕事を客観的に見ることができるようになった。

○同世代の職員と交流し、人脈ができたことは将来的に間違いなく生きてくる。



○活動の幅を広げるためにも、活動期間を長くとれた方がよい。

○若い職員が集まっているので、良くも悪くもリーダーシップを発揮する人が中心の活動になってしまう。



今年度のみらい会議の取組にご協力いただいた皆様に心から感謝申し上げます。