

効果的な人材育成を実現するための「地域とのつながり方」

「地域を知り、地域とつながる OFF-JT プログラム（職場外研修）」の可能性



岡山県真庭市 池田 丈太

第 1 章 真庭市における人材育成の実態と課題

第 1 節 地域との接点や地域を知らない若手職員の環境

近年、真庭市職員において市外出身の若手職員の割合が増えてきている。自治体職員は、地域社会に密着した行政サービスの実現に寄与し、住民とともにより良い地域づくりを進めていくことが求められており、そのためには「地域との接点」や「地域を知る」ことが重要となる。これらのことを踏まえ、人材育成という視点から考えてみると、若手職員対象の研修プログラムの中に「地域との接点」や「地域を知る」機会を設けるべきなのではと考えるが、実際は設けられていないという現状にある（表 1）。

表 1 真庭市における若手職員対象の研修プログラム（2024 年度実績を基に筆者作成）

入庁（年目）	人材育成方法			
1 年目	OJT	OJL	自己 啓発	OFF-JT 階層別基礎研修（※岡山県市町村振興協会研修センター主催）
2 年目				OFF-JT なし
3 年目				OFF-JT 階層別基礎研修（※岡山県市町村振興協会研修センター主催）
4 年目				OFF-JT 政策形成研修
5 年目				OFF-JT 政策形成研修
その他				
随時、OFF-JT として階層によらない一般研修としての基礎研修（法制執務研修、メンタルヘルス、カスタマーハラスメント研修、衛生管理研修、人事評価制度研修、メンター制度研修）、専門研修など				

第 2 節 真庭市が求める職員像

真庭市では、まちづくりの基本理念を「豊かな自然と共生し地域の個性が輝く永続的繁栄杜市まにわ」と定め、まちづくりの方向性を示した総合的な方針である「第 2 次真庭市総合計画」を策定している。この実現に向けて各種事業を効果的、効率的に推進するための経営方針として「第 4 次真庭市行政経営大綱」を策定し、社会環境の変化に対応した行政運営を目指している。合わせて、行政の担い手である職員一人ひとりが、真庭市職員としての明確な目標を持ち、可能性や能力を最大限に発揮できる人材を計画的かつ効果的に育成していくための方針として「真庭市人材育成基本方針」を策定している（図 1）。

この方針には、真庭市職員としての目指すべき職員像を示しており（表 2）、職員像を実現するため階層別の役割と求められる能力が獲得できるよう、「人が育つ職場環境」「人材マネジメント」「人が伸びる職員研修」という 3 つの柱を定め人材育成に取り組んでいる（図 2）。人材育成における職員研修を「教育と啓発により職員個人の意欲と能力を高める人材育成の中心となる手法」として位置付けており、その中で「自己啓発の推進」「OJT（職場訓練）・OJL（業務を通じた学習）の推進」および「OFF-JT（職場外研修）」を行っている。

図 1 真庭市人材育成の基本的な考え方
（真庭市人材育成基本方針に基づき筆者作成）

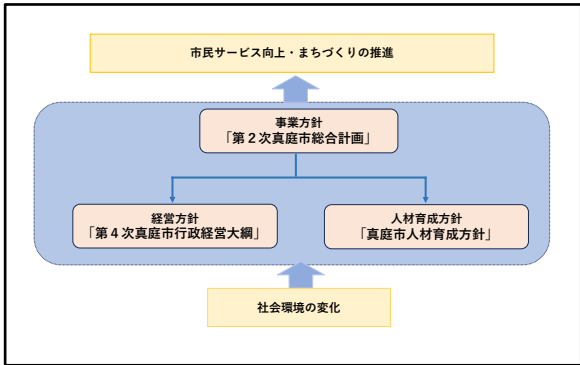
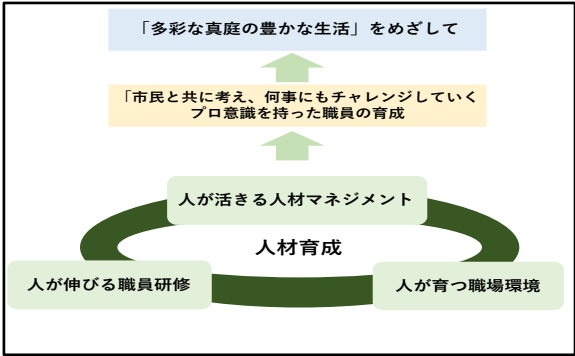


表 2 目指すべき職員像
（真庭市人材育成基本方針から抜粋）

- * 広い視野と先見性を持った職員
- * 先例にとらわれず、個性豊かな発想と夢を持つ職員
- * 簡素で効率的な行政の実現のため、コスト意識を高く持ち、説明責任を果たせる職員
- * 市民満足度の向上を図るよう、迅速な決断と実行ができる職員
- * 市民との対話、交流を通じて、共に考え、協働して課題解決にあたることのできる職員
- * 市民の一体感の醸成を図ることのできる職員

しかし、少子高齢化や人口減少、若年層の都市部への流出などにより地方自治体が抱える課題は複雑化し、地域住民の多様なニーズに応えることがますます困難になっているという背景がある中で、地域と協働のもと、行政サービスを提供する職員の役割が増していることは言うまでもない。これらに対応できる人材を育成するためには、やはり「地域との接点」や「地域を知る」機会を設けることが必要になってくるだろう。次章以降では、「地域との接点」や「地域を知る」ことについて、若手職員を巡る状況や地域とつながる他の事例も踏まえながら、効果的な人材育成につながる研修プログラムについて検討していきたい。

図 2 人材育成を進めるための効果的な 3 つの柱（真庭市人材育成基本方針に基づき筆者作成）



第 2 章 人材としての若手職員を巡る状況

第 1 節 若手職員へのアンケート調査およびヒアリング調査結果

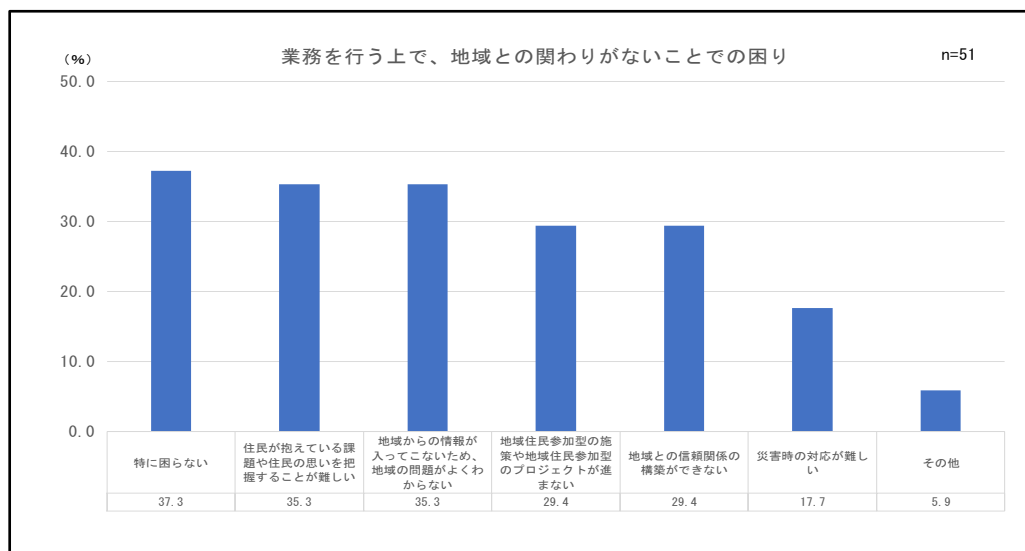
入庁 1～5 年目の若手職員 69 名（ただし、消防職、保育職を除く）を対象に、若手職員の地域との接点についての現状を把握するため、2024 年 9 月にアンケート調査を実施した結果を本節で紹介する。

アンケート調査では、69 人に対し、51 人からの回答があった（回答率 73.9%）。なお、回答があった若手職員のうち 49.0%が市外出身者であった。「業務を行う上で、地域との関わりがないことで困ったことがあるか」という質問に対し、最も多かった回答は、「特に困

らない」が 37.3%、次いで「住民が抱えている課題や住民の思いを把握することが難しい」と「地域からの情報が入ってこないため、地域の問題がよくわからない」が 35.3%、さらに「地域住民参加型の施策や地域住民参加型のプロジェクトが進まない」と「地域との信頼関係の構築ができない」が 29.4%という結果となった（図 3）。「特に困らない」という回答が多かったとはいえ、若手職員の約 6 割が地域との接点がないことにより、何らかの困りをもっていることがわかった。なお、今回の調査では、市内出身者と市外出身者において、地域との接点がないことにより何らかの困りを持っている割合に差がみられなかった。調査をはじめまでは、若手職員のうち市外出身者の方が、地域との接点がないことで困っている割合が多いのではと考えていたが、今回の調査結果においては、それらの要因による差は見られなかった。このことから、市外出身の若手職員だけではなく、むしろ若手職員全体が地域とつながることの必要性があるとともに、地域と協働したまちづくりを進めるためのきっかけが必要なのではと考える。

その他、業務以外で地域との接点があるかどうかを把握するために、地域活動への参加状況についてのアンケート調査を実施した。この結果では、「地域のイベントや祭り、清掃活動などの地域活動をしていない」と回答した割合は、60.8%という結果だった。これは、地域と接点をもつ機会が業務以外でも少ないということを示しており、若手職員全体に地域との接点をもつ機会が公務外においても少ないと言える。

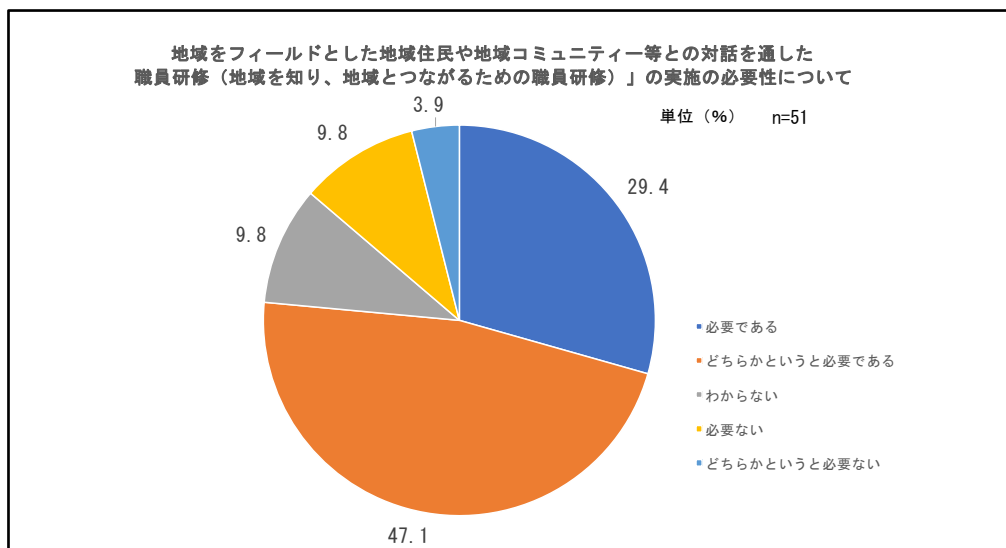
図 3 地域との関わりがないことでの困り（職員アンケート調査結果をもとに筆者作成）



次に、「地域をフィールドとした地域住民や地域コミュニティ等との対話を通した職員研修（地域を知り、地域とつながるための職員研修）」の実施が若手職員の困りごとの解決にもつながると考え、その研修の必要性についてアンケート調査を実施した（図 4）。その結果、「必要である」が 29.4%、「どちらかという必要である」が 47.1%であった。これは、「若手職員が地域との対話により、地域を知り、地域とつながる職員研修の実施の必要性がある」と考えていると言えるだろう。なお、ここで「対話」という手法をアンケートの設問に組み込んだ理由は、対話は、単なる一方的な情報伝達ではなく、双方向のコミュニケ

ーションを促し、関係の構築や信頼の醸成にも寄与するため、地域政策を進めるにあたって重要だと考えたからである。

図 4 地域との対話を通じた職員研修実施の必要性（職員アンケート調査結果をもとに筆者作成）



次に、入庁 1～5 年目の職員 10 名（ただし、消防職、保育職を除く）を対象に、地域との接点がないことによる具体的な困りについての把握、およびその解決策の探求を目的に、2024 年 9 月に実施したヒアリング調査結果を本節で紹介する。

若手職員の具体的な困りごととして「地域住民との関係構築」「地域自体の理解不足」「住民ニーズがわからない」が多かった。少数ではあるものの、地域との接点について必要であると認識しているが、「地域住民との距離が近くなりすぎて、プライベートまでは踏み込まれたくない」といった意見もみられた。一方、困りごと解決および効果的な人材育成の研修プログラムの在り方に関する意見としては、「地域住民との対話ができるもの」「地域課題や資源を共有し、相互理解を深めるもの」「地域住民の生活実態を把握できるもの」といった内容の意見が多かった。また、研修の時期や回数については、入庁年数が若い時期で年に数回程度あるといいのではという意見が多かった。さらに、担当部署や出身等により「地域との接点」に差もみられた。なお、詳細については、資料として添付する。

第 2 節 若手職員の困り

アンケート調査およびヒアリング調査結果を整理すると、若手職員は市内出身、市外出身に関わらず主に「地域性」「地域人材」「住民が抱えている課題」「住民の思い」「地域からの情報収集」が業務を実施する上での障壁になっているという結果であった。また、市内出身の若手職員だからといって、地域のことに詳しいわけでもなく、地域とうまく関わっているというわけでもない。業務以外で地域活動に参加している職員も多くないことも踏まえると、業務の中で地域とつながるきっかけが必要だと言えるのではないだろうか。真庭市は、合併後 20 年が経過しようとしているが、この 20 年で住民の利便性の向上、行政サービス

の多様化・高度化、デジタル化、広域的なまちづくりの実践、少子高齢化などにより、地域住民の暮らし方も変わってきた。これらを踏まえ、第 2 次真庭市総合計画にある真庭ライフスタイルの実現には、行政や市民、地域団体などの市民活動団体、企業など、地域社会の多くの担い手が様々な場面で連携し、それぞれが長所を発揮し補い合い責任をもって社会全体で公共を支える取組が重要である。このことから、若手職員のうちに、地域との対話をベースに地域を知り、地域とつながるきっかけとなるのが、OFF-JT（職場外研修）であり、この研修を通じて得られた経験やスキルやネットワークを生かし、多様な主体と対話し、協働しながら地域政策を展開していくことが必要と言えるだろう。

第 3 章 地域を知り、地域とつながるための OFF-JT が若手職員の能力開発へ

第 1 節 OFF-JT の必要性および地域を知り、地域とつながることの必要性

OFF-JT は、職員が業務に直結する専門知識を深めるだけでなく、広い視野を養い、イノベーションを生むための基盤となるものである。自治体の現場では、日々の業務の中で成果・成長を実感しにくい場合も多いため、OFF-JT を行うことは、職員の能力だけでなく、モチベーションを向上させるものとしても重要になる。

また、自治体職員が「地域との接点」を持つことで、住民の声を直接聞くことができ、画一的な施策ではなく地域特有の実情に即した施策の実現につながるであろう。他にも、住民や多様な主体との信頼関係を構築することで、自治体だけでは対応が難しい課題にも協働で取り組む体制を構築し、地域社会の持続可能性を高める効果がある。その結果として、住民満足度の向上や自治体運営の円滑化にもつながるものと考ええる。次節以降では、若手職員の能力開発に寄与する「地域とのつながり方」について検討していきたい。

第 2 節 地域を知り、地域とつながる OFF-JT の事例

大阪府八尾市では、地域志向型研修プログラム¹として、中学校区単位で新規採用職員と先輩職員がペアを組んで、地域イベントへの参画や住民との対話を通じて、地域の人々の様子や職員の関わりを体感しながら学び、さらにふりかえりなどを行う研修プログラムを実施している。これにより、新規採用職員から「地域そのものの理解」が促され、地域とのインタラクションによって、組織人・自治体職員としての多様な「学び」（課題解決能力・コミュニケーション能力の向上、公務員倫理の獲得など）がもたらされたという報告（田中 2022 ; p145）がある。

¹ 大阪府八尾市の求める職員像の一つである「行動する職員」、すなわち「生活者の視点を意識し、市民ニーズや社会環境の変化を感じ取る職員、「人」の動きやつながりを大切にできる職員」の育成を目的に 2018 年度に新規採用職員を対象に研修を実施。研修内容については、地域で行われる様々な取り組み（祭り・イベントにおける企画運営への参画、各校区における話し合いの場への参加など）を通じ、そこに住む人々の様子や職員との関わりを現場で見聞きし、身をもって体験）することで、今後の業務遂行における「生活者視点の行政とは何か」を追究することが目指されるもの。実際は、必ずしも地域イベントへの参加に限定することなく地域活動に取り組む方へのインタビュー等も研修活動の一環とされた。

また、公益財団法人みらいファンド沖縄は、沖縄式地域円卓会議²を開催し、多様な主体が積極的に参画し、お互いの資源や課題を共有しながら、情報を積み重ねて対話を重ね、課題解決に向けて連携できる地域社会の目指す場づくりを行っている。この会議の特徴としては、「話し合い」によって課題を共有し、これによって「人々をつなぎ、理解や共感や発想を引き出す」ことにつながっている。さらに、話し合いを通じて、セクターにかかわらず、地域政策を担う人材にとって、つなぎ、ひきだす能力を発揮する「話し合い」の場となっている（土山・村田・深尾；2012）。

第 3 節 課題共有型円卓会議の検討

課題共有型円卓会議は、地域の多様な主体が、お互いの力や課題を共有しながら対話と協働を積み重ねながら、協働できる地域、社会を実現するために、多様な主体が積極的に参画して運営する「マルチ・ステークホルダー・プロセス³」により、利害の食い違う関係であっても信頼関係の構築になるとともに、多様な意見を反映させることにもつながる。また、社会的な正当性が得られ、市民からの理解も得やすくなるだけでなく、共通の課題を解決するために参加主体が自らできることを考えていくことにより、各参加主体の主体的行動が促されることにもつながると考える。これらにより、住民や地域団体から直接意見を聞き取り、住民目線で地域から生まれる課題を深く理解することが可能になるだけでなく、自治体職員と地域住民、関係セクターの関係性の構築にもつながり、政策実施への協力や理解も得やすくなるのではないだろうか。

一方、デメリットとしては、参加者の意見を公平に引き出し、議論を整理するファシリテーターの役割が重要となるが、ファシリテーションスキルや中立性の確保、意見の収集や合意形成には時間を要するため、迅速な意思決定が必要な場合には不向きという側面がある。また、発言力の強い参加者や組織の影響で、意見が偏る場合も想定される。このため、すべての参加者が平等に意見を述べられる仕組みづくりが不可欠であろう。

課題共有型円卓会議の検証結果を踏まえても、自治体職員としての能力開発をする上でも「地域のつながり方」として効果的な手段であると言えるだろう。

² 沖縄式地域円卓会議は、課題の共有や合意形成を目的とした、住民、行政、企業、NPO など多様なステークホルダーが対等に議論を行う場である。その特徴は、柔軟で開かれた議論を重視し、参加者同士が相互理解を深めることを目指す点にある。フラットな場づくりが行われるため、立場や意見の違いを超えて建設的な対話が促進される。メリットとして、まず多様な視点からの意見が集まり、課題の全体像を把握しやすくなる点、合意形成プロセスが透明であるため、参加者全員が納得感を持ちやすい。さらに、対話を通じた信頼関係の構築により、地域全体の連携や協力が強化され、持続可能な解決策の実現が期待される。

³ マルチ・ステークホルダー・プロセスは、3 者以上のステークホルダーが、対等な立場で参加・議論できる会議を通し、単体もしくは 2 者間では解決の難しい課題解決のために、合意形成などの意思疎通を図るプロセスである。

第 4 節 地域を知り、地域とつながる OFF-JT に対する真庭市の考え

地域を知り、地域とつながる OFF-JT に対する真庭市の考えを把握するため、2024 年 11 月から 12 月にかけて人材マネジメント室へのヒアリング調査を行ったので本節で紹介する。真庭市共生社会推進基本方針にも明記されているように「職員の姿勢として、話し合うことから相手への理解を深めていく」「市民と一緒に取り組めるような環境整備を行い、お互いが連携を図り、政策・施策を展開していく」ことは、真庭市としても重要である。また、現場からの汲み上げによる地域政策を進めるためには、地域を知ること、地域とつながることが必須だと考えているが、若手職員のうちから地域との接点が不足しているという課題感を筆者と同じく持っていた。むしろ、地域との接点は、若手に限らず全職員にとって必要なことだと考えており、組織風土（価値観、コミュニケーション、リーダーシップスタイル、意思決定プロセス、仕事の進め方）にもプラスに影響するので、実施可能なものであれば研修に取り入れることもあり得ると前向きな意見が見られた。このヒアリング調査結果から、地域を知り、地域とつながる OFF-JT を実施することについては、真庭市の政策方針や人材育成基本方針に合致するものと考えている。

これまでに述べてきたことを踏まえ、次章では、「地域を知り、地域とつながるための OFF-JT」の具体的なプログラム案を示す。

第 4 章 地域を知り、地域とつながるための OFF-JT プログラムの提案

第 1 節 課題共有型円卓会議を踏まえた OFF-JT プログラム

まず、入庁 1 年目に課題共有型円卓会議がどのようなものであるかをイメージできる機会を持つ。これは、既存のシンポジウムを課題共有型円卓会議に置き換え実施することで対応できるのではと考える。次に、入庁 2～3 年目には、対話に必要なスキルとして「地域との聴く力を身に付ける」講義と「聴く」ことから課題の構造を明らかにする力を身に付ける講義を受けた上で、課題共有型円卓会議のノウハウを学べる講習を受けるようにする。これらを受講した上で、課題共有型円卓会議の企画を行い、実践へとつなげる。さらに理解度や今後の実践へとつなげるため、成果発表会としてのふりかえりを行う。これらの経験は、4～5 年目に学び、実践する政策形成研修へと生かされ、現場に近い職員活動ができるようになる。さらにこの過程を経て能力開発された職員は、各部局での業務の中で、課題共有型円卓会議の企画と実践へとつながり、その実践は、新たな若手職員の課題共有型円卓会議をイメージする場ともなり得る。ただし、OFF-JT プログラムの実施にあたっては、運営支援や予算面の課題があることに留意したい。

第 2 節 OFF-JT プログラムにより期待される効果

OFF-JT プログラムにより、多様な主体から「聴く」力が身に付き、課題の構造の理解につながるとともに、課題を通して、地域住民や地域団体との対話と協働をすることで、自治体職員として、政策課題がどこにあり、どこに困りごとがあるかを考えるようになるだろう。この過程を経験することは、現場からの汲み上げによる政策形成につながり、これが自治体職員としての質や価値を高めることになる。そして、真庭市が目指す人材育成基本方針

の「市民との対話、交流を通じて、共に考え、連携して課題解決にあたることができる職員、さらには第 2 次真庭市総合計画にある「縦軸」「横軸」の連携による参画と協働の実現に寄与することにつながる。その他、研修の成果を地域の人や職場の人に共有することや関わった人から波及効果として、地域社会の中で課題共有型円卓会議の開催にもつながるという可能性を持っている。この OFF-JT プログラムは、単なる研修という機会ではなく、自治体職員の人材育成における必要な「地域とのつながり方」となるだろう。

図 5 OFF-JT プログラム（筆者作成）

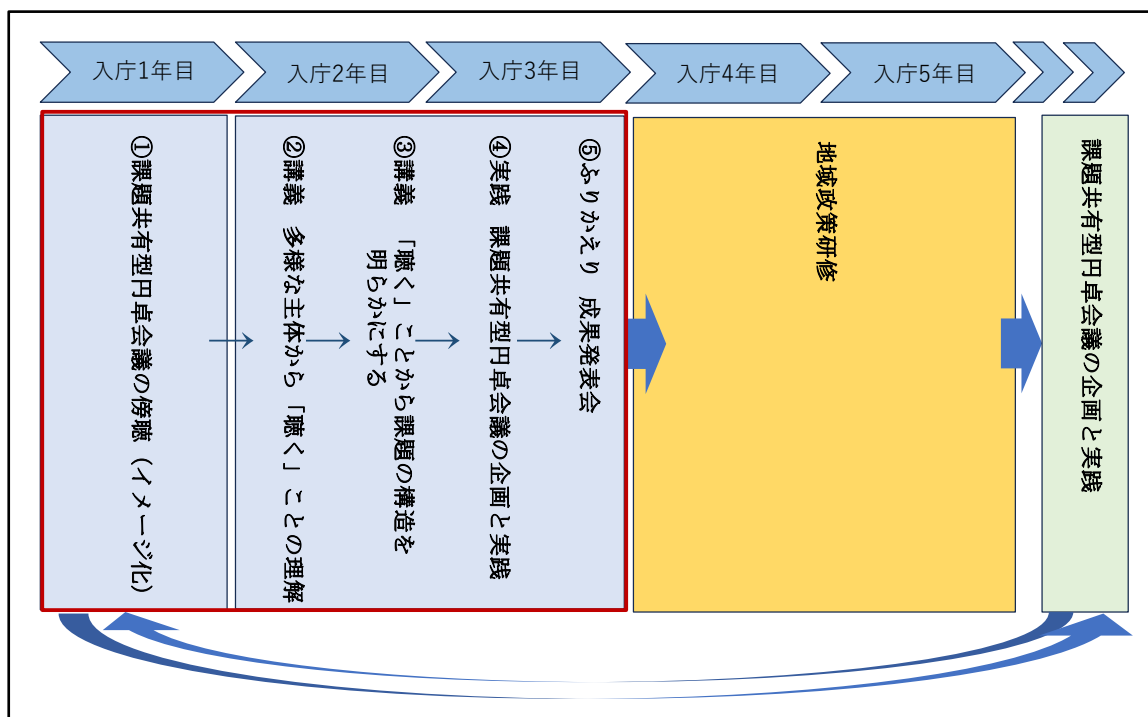
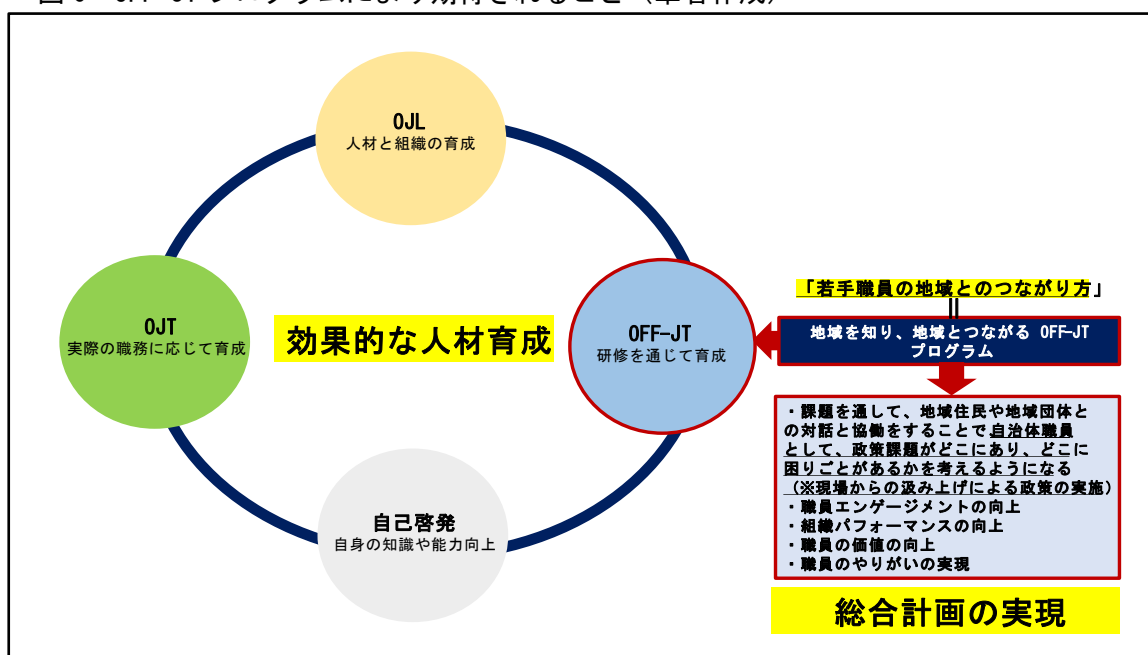


図 6 OFF-JT プログラムにより期待されること（筆者作成）



第 3 節 総括

若手職員は、他の階層に比べて研修を受ける機会が多いものの「地域との接点」がほとんどなく、業務上での困りごとを抱えている者も多い。これは、人材育成の観点から見てもマイナスであり、地域社会に密着した行政サービスの実現に寄与し、住民とともに良い地域づくりを進めるための職員研修が十分とは言えない。これらの課題について解決するための一つの手段が、「地域を知り、地域とつながる OFF-JT プログラム」である。このプログラムでは、地域の多様な主体から「聴く」ためのスキルや「聴く」から課題の構造を読み解く力を学ぶとともに、これらをベースに、課題共有型円卓会議のノウハウや実践を行うものである。地域の困りごとをテーマに関係セクターである行政、市民団体、自治体、企業等が集まり、課題の情報を共有し、互いにアイデアやネットワークを提示しながら連携して課題の解決に取り組んでいく。これにより、地域住民や地域団体等と自治体職員との間の相互理解や信頼関係が深まっていくことになるとともに、地域課題をもとに対話を行う経験も重要な課題の共有となり、そして、それらの連携の蓄積が市民との連携強化につながる。

地方自治体を生業とする専門職として生きていく上で、「地域を知り、地域とつながる OFF-JT プログラム」を若手職員のうちに経験しておくことが、職員の価値の向上、職員エンゲージメントの向上、組織パフォーマンスの向上、職員のやりがいにもつながるものと考えられるが、地域との距離が近くなりすぎて、プライベートまで入り込まれたくないという職員も一定数いるというのも事実である。しかし、この OFF-JT プログラムが自治体職員の「地域とのつながり方」として有効なものとして作用し、効果的な人材育成につながると筆者は考える。OFF-JT プログラムの実施にあたっては、職場の支援体制が必要であることから、自治体全体で研修の必要性を認識する必要があることはおさえておきたい。

【参考文献】

- ・ 沖縄式地域円卓会議開催マニュアル（公益財団法人みらいファンド沖縄 2020）
- ・ 人材育成・確保基本方針策定指針（総務省 2023）
- ・ 第 2 次真庭市総合計画（2020）
- ・ 地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会（総務省 2021）
- ・ 月刊ガバナンス編集部『月刊ガバナンス』2014 年 6 月号 特集 地域コミュニティと自治体職員
- ・ 都市とガバナンス Vol. 17 p75－82－稲継裕昭
- ・ 都市とガバナンス Vol. 41 p69－72－堤直規
- ・ 都市とガバナンス Vol. 41 p60－68－松井望
- ・ 日本地域政策研究第 26 号 p114－p119 地域政策と公共政策 ―地域（local）をめぐる市民と政府と政策の関係を考える―土山希美枝
- ・ 日本福祉大学福祉社会開発研究所「日本福祉大学研究紀要―現代と文化」第 145 号 2022 年 9 月
- ・ 真庭市人材育成基本方針（2007）
- ・ 未来の地域政策を“志考”する自治体職員ゼミ「みらいゼミ」2018－龍谷大学

——基礎資料——

1) 第 2 章第 1 節で示した具体的な内容

①業務をする上で、地域との接点がない、地域を知らないことでの困りごと

②①を解決するためにどのような研修だったらよいか

A さん 男性 20 歳代 入庁 2 年目 市内出身 2024 年 9 月 16 日（火） 15 時～15 時 30 分 ①「業務で地域とつながることが多いので、今のところ困ったことはないが、顔見知りが多い方がいいと思う」 ②「地域づくり団体が主催するイベントへの参加や地域づくり団体との交流会で住民の思いを聞く場所が年 1 回でもあればありがたい」
B さん 女性 20 歳代 市外出身 2024 年 9 月 16 日（火） 16 時～16 時 30 分 ①「地域性や文化などが旧町村単位で異なり、地域に応じた対応ができずに業務で困っている」 ②「災害時に避難所を運営するときなど、地名や場所、地域住民が分からず戸惑ったこともある」、「地域の地形や生活感を肌で感じられるよう、現地に出向きまち歩きや住民自治が進んでいる地域において、住民団体の代表と社会課題などについて意見交換ができる内容の研修があればいい」
C さん 女性 20 歳代 市外出身 入庁 2 年目 2024 年 9 月 16 日（火） 17 時～17 時 30 分 ①「地域の人材、地域特性がよくわからず、どこに何を言えば業務がうまく行くのかがわからず困った」、「住民との関係性がないため、関わり方が難しく、地域の力を引き出すことができない」 ②「地域住民団体、地域住民が集まる場所、地域団体主催の交流イベントにおいて、年に数回程度は住民との対話の場があってもいいかもしれない」、「プライベートまで入り込みすぎると怖いので距離感は大にしたい」
D さん 女性 30 歳代 市外出身 入庁 4 年目 2024 年 9 月 16 日（火） 17 時 45 分 ①「地域の名称がわからず、ローカルトークについていけなかった」、「住民は地域のことを全て知っている程で私たちに話をしてくることにに対して何もできず困った」、「地域の住民性や人となりもわからないので、なかなかコミュニケーションがうまくいかずに困った」 ②「地域の困りごとをテーマに小学校区単位で地域住民と対話ができないものか」、「地域資源や社会資源がわかればありがたい」「入庁時の早いタイミングで、年に数回でも研修ができればいいと思う」
E さん 女性 30 歳代 入庁 2 年目 市外出身 2024 年 9 月 17 日（水） 17 時 15 分～17 時 45 分 ①「地名、地域住民、地域資源がわからない」、「住民や関係者は、地域のことを知っていて当たり前のスタンスでどんどん話かけてくるので戸惑うことが多かった」 ②「地域住民との対話が必要。入庁時の早い段階から地域のことは知っておきたいが、プライベートではなかなか地域とのつながりはできない」

第 36 期土山ゼミ④ 岡山県真庭市 池田 丈太

F さん 男性 20 歳代 入庁 1 年目 市内出身 2024 年 9 月 17 日（水）18 時～18 時 30 分 ①「真庭市出身であるが、広域的な市であり、自分の生活エリア以外のことも把握しておかなければならない」、「真庭市出身でも他のエリアのことはよくわからないことも多く、住民から市役所職員のくせに知らないのかと言われることも多くあった」 ②「旧町村単位の公民館などで、住民の思いや生活を把握するための話し合いの場が必要だと思う」「入庁時から年 1 回でもあるとありがたい」
G さん 女性 40 歳代 入庁 3 年目 市外出身 2024 年 9 月 18 日（木）16 時～16 時 30 分 ①「地名もわからない、地域の関係、パワーバランスもわからないため、業務で地域の話がでてもイメージができず困った」 ②「地域のことが肌で感じるができるよう、地域団体との対話ができればお互いの立場を知ることができると思う」
H さん 男性 30 歳代 入庁 2 年目 市外出身 2024 年 9 月 18 日（木）17 時～17 時 30 分 ①「そもそも地名も言葉も市民の取り巻く環境もわからない」、「地域住民の生活やライフスタイルがイメージできるような内容（地域住民の生活実態がわかる内容）」 ②「全地域と関わるのは、正直厳しい」、「年に 1 回程度は地域をフィールドにした研修があってもよい」、「住民と職員の距離が近くなりすぎることについては、クエスチョンな部分がある」
I さん 女性 30 歳代 入庁 5 年目 市外出身 2024 年 9 月 19 日（金）15 時 10 分～15 時 40 分 ①「地域の人材がわからない」、「誰にどう話したら業務が上手く進むかなどの判断ができない」、「自分で住んでいる地域以外のイメージが全然つかない」 ②「地域活動が盛んな人や団体と対話をしたい」、「つながりや住民の思いが何なのかを知りたい」、「お互いの立場でできることが何かを考えるきっかけにしたい」、「入庁 1 年目など早いうちに機会があれば仕事もやりやすくなるのではと思う」
J さん 女性 20 歳代 入庁 1 年目 市外出身 2024 年 9 月 19 日（金）17 時 15 分～17 時 45 分 ①「業務以外の地域のことはわからないため、地域住民とのコミュニケーションがとりづらいことがあった」、「住民は市職員なら何でも知っているという程で話をされる」、「地域住民との距離が近くなりすぎてプライベートまでは踏み込まれたくない」 ②「地域の強みや生活を支える産業などを知ることができるような場があればいい」「地域住民の思いを知るために対話できればいいと思う」「地域の特徴などを現地で聞いたり、体験ができるとありがたい」