

Ⅲ 要望による高砂市内の変化

1. 法華山谷川（東側）と明姫幹線（北側）道路仕様の変更



before

after

自転車通行者にとっては非常に危険と思われるこの道路。私が議員になってから何度も要望してきたこの道が写真の通り改善されました。これまで恐らく地元の方や利用する方々から要望が出ていたと思われませんが、漸くこの様に改善されました。

2. 陸上競技場（高砂市総合運動公園内）に手摺りつき緩やかな階段設置

市民の方から要望を頂くまで気が付かなかったこの階段の不適切な高さ。自分も以前から昇降するには余分なエネルギーが必要と感じてはいましたがご高齢の方々には昇降は困難という事に気づかず過ごしていました。今般ご高齢の先輩から改善要望をお聞きし行政との折衝を経て無事にこの様な階段と手摺り（写真）が設置されました。



Ⅳ 還暦（60歳）を迎えても変わらぬ思いで

令和6年10月に60歳となり会社員としては11月15日に定年を迎えました。37年前（昭和63年）に入社し今日まで多くの人に支えられ指導を受け何とか勤め上げることができました。改めてこれまで出会った全ての人々に感謝したいと思います。会社では定年を迎えたものの再雇用として現在も勤めさせて頂いておりますし、市議会議員としては変わることなく働く者の立場から「今日一日を、世の為、人の為」と精一杯つとめていく気持ちですので本年も何卒よろしくお願い申し上げます。

高砂市議会議員 はる ひ さ

たかお治久

後援会報

活動報告 No.34

■発行 / 2025年1月 ■編集発行 / 鷹尾治久後援会 ■後援会連絡所 / カネカ労組高砂支部内



新年明けましておめでとうございます。高砂市議会議員の鷹尾治久です。旧年中は大変お世話になりました。令和7年が皆様にとりまして素晴らしい1年になることを願っています。

個人的なことになりますが私は昨年10月に還暦を迎え気持ちも新たに少しでも皆様のお役に立てるよう「今日一日を、世の為、人の為」と決意し、頑張っていきたいと思っています。

市議会議員として14年が過ぎ、改めて感じる事が「人は立場によって感じる事、見える事、考えることが違う」ということであり、それは当然であると考えた時、私は市民・働く人の代表と考えており、この立場からの視点・価値観を大切に行政施策にチェックと提言を加えると共に、皆様のお役に立てる様に出来ることを一つでも実践していきたいと考えています。本年も何卒よろしくお願い致します。

尚、今回の会報では昨年9月に改選された高砂市議会内の私の役割、9月と12月に実施した一般質問、日々の活動での要望による市内の変化等を中心に報告させていただきます。

I 令和6年9月の市議会組織改選と私の役割



いしざき徹氏

たかお治久

芝本やすあき氏

会派明風会

鷹尾治久

会派明風会(代表) / 議会運営委員会(委員長) / 文教厚生常任委員会(委員) / 決算特別委員会(委員)

たかお治久の考えや活動は、日々更新しています。

「たかお治久の活動報告」ブログ(右QRコード)でも掲載しています。是非ご覧ください。

今後とも、ご支援よろしくお願い致します。 <https://blog.goo.ne.jp/takao2233>



たかお治久HP



たかお治久ブログ

ぜひ、アクセス
して下さい!



日常お困りの市政相談は、お気軽にお電話ください。 連絡所 TEL.079-445-2395 (カネカ労働組合高砂支部内)

01. 「市長への手紙」について、その導入目的と活かし方は。

Q 「市長への手紙」を導入した目的と背景、そして回答をしない理由は。

A 新しい施策につながるご意見やご提案を直接市長に届ける制度が当市に無いことに気がついたので導入した。目的は私が様々な判断をする際の参考とするものとして始めたものである為、回答をしない事としている。

Q 市長への手紙を市長が読んだ後はどうしていくのか。

A 目を通した後、必要な場合は事実確認を行い、市政の改善、施策の立案など私の判断に生かしていきたいと考えている。

私の考え

市長への手紙を書く人は自分の意見を示したのだからそれに対する市長の考えを聞きたいと思う。対話を重視する市長であるならば、何らかの形で回答を出すべきである。他市では1ヶ月ごとにまとめて市長への手紙の概要と回答をホームページで開示して回答している所もある。そうすることで市長の考えも市民に理解されることも出てくると考えている。

Q 市長への手紙には回答を出すべきと考えるがどうか。

A この仕組みを始めた目的は私の判断の参考にさせて頂くことにあつたので回答をする予定はないとしたが、今後はどういった形が望ましいのか考えていく。



02. より使いやすいアプリの導入と効果の検証について

Q 現段階での「たかさごナビ」とその中の「たかさごレポート」の普及数はいくらか。

A 「たかさごナビ」のダウンロード数は2万6千件。その中にある「たかさごレポート」はその約5分の1の5千500件。

Q そのダウンロード数に差がある原因は分析したのか。

A 出来ていないが「たかさごレポート」ではアカウント登録が必要等ハードルがあることが推測される。

私の考え

先ず「隼より始めよ」で職員さんへの普及に努めるべき。その理由は行政が市民に広げようとしているアプリ（「ダストる・たかさご」や「たかさごレポート」）は自らが行動して高砂市や社会をより良くしようとしている素晴らしいアプリ。これを市内で普及させる為には先ずは市の職員さん自身がその様な行動をするべきで、更にはそのことで職員さん自身の仕事への意欲がより高くなってくると考えるからである。

たかさごナビ中の「たかさごレポート」



道路や公園の危険箇所、その他日常生活での困りごと等についての改善要望を行政にその場で即報告・要望できる仕組みです。

詳細はリンク先QRへ



Q 現在高砂市が目指す2030年の姿や重点評価指標(7項目)を達成する為に一人一人の職員さんが自分のやっている仕事とそれらがどう関連しているかをどれほど意識するかによって仕事のやり方が変わってくると考える。市長以下管理職が部下に対し組織が目指していることをしっかりと浸透させることが大切だと思いが今現在しっかりと取り組んでいるとの認識か。

A ご指摘の通り、一人ひとりの意識がそこになければならないと思う。ベクトルを合わせて行くためにはしっかりと丁寧に説明をして「ダストる・たかさご」だけではなく、色々な取り組みについて目指すべき姿を意識して取り組む内容になっていかないと考えている。今後も一層、各職員に行き渡るように指示命令系統含めてこれから努めてやっていきたいと考える。

私の考え

・・・イソップ寓話(3人のレンガ職人の話)を一般質問の中に仕事へのスタンスの事例として紹介・・・
旅人が3人のレンガ職人に「何をしているのだ?」と質問した時の答えが↓
一人目のレンガ職人:「なんでこんなことばかりしなければならないのか。全くついていない」→つまり目的なし
二人目のレンガ職人:「大きな壁を作っている。ここでは家族を養っていく仕事を見つけることが大変なんだ。なんてことはない。この仕事のおかげで俺は家族を養っていきける。大変だなんて言ったら罰が当たる」
→生活費を稼ぐのが目的
三人目のレンガ職人:「俺たちは歴史に残る偉大な大聖堂を作っているんだ」
→後世に残る事業に加わり世の中に貢献することが目的。

上の寓話のように、仕事の最終目的がしっかりと理解されていて、その為にどの様な貢献ができるかを自分で考えるからこそ、よい仕事をしようと、その仕事に積極的に関わる姿勢が生まれる。その為には組織としての目標や夢、志、方向性などのビジョンを明確にして、様々な手段で組織内に徹底的に落とし込むことが重要。この様な組織文化があつてこそ、自ら考え行動に移すことができるモチベーションの高い人材ができると考える。

01. 播磨臨海地域道路完成後の高砂の未来について

私の考え

播磨臨海地域道路は高砂市にとって歴史的な大事業。この変化をチャンスと捉えて如何に高砂市の発展に繋げるかが重要!

Q 播磨臨海地域道路敷設の目的と考えられる効果について。

A 4つの整備効果が期待できる。①製造業の活性化、投資促進②観光周遊の促進③交通事故の削減④災害に強いまちづくり。

Q 播磨臨海地域道路完成までの工程について大まかなプロセスと時期、考えられる高砂市の費用負担の考え方はどの様なものなのか。

A 詳細な事業スケジュールは未定。大まかなスケジュールとしては都市計画決定後、事業費などが算出され新規事業評価が行われる。その後事業化され、測量・調査、詳細設計を行い、用地測量を経て用地交渉、契約の後、工事着手となる。本市の費用負担は事業者が決定していない為、未定。

Q 事業執行に伴い市民生活にはどのような影響があると考えられるのか。

A ルート上の家屋や工場などの移転。高砂小中学校への影響、工事中や完成後の環境への影響が想定される。

Q この大事業播磨臨海地域道路は播磨地域にとっての新たな動脈。それだけにこの変化を如何に有効に地域の為、市民の為に使うかが重要。このことをいつ何処で誰が考えていくのか。

A 行政だけでまちづくりはできない。市民の皆様、企業と行政が知恵を出し合い対話し工夫しながら高砂市の未来をともに考えていきたい。



02. 令和6年度に改定した「人材育成基本方針」の運用について



人材育成基本方針

Q 市長は民間企業、官公庁の両方で組織のトップとして舵取りをしてきた経験がある。市長が捉えている民間企業と官公庁における人材育成の考え方の違いについてどう捉えているか。

私の考え

民間企業では利益という全ての従業員が是とする共通指標があり自分の会社(即ち船)が倒産する(即ち沈没する)かもしれないと言う危機感が心の何処かにあると思っています。更には民間企業では多くの従業員が昇進を望み知恵や勇気を出して上司や組織と対峙し目標達成に向けた業務を遂行すると言うのがその組織の前提にあると考えています。しかし官公庁の場合は金銭的利益の概念はなく、基本的には船は沈まないとの枠組みの中で日々の業務をされているのではないかと。更には「ある程度の昇進はしたいが部長以上、いやもしかしたら課長以上にはなりたくない」との心が一部の方々を除いては何処かにあるのではないかと、私は捉えています。この違いがある中、よりクリエイティブな仕事で成果を発揮する仕事をしてくれる様な人材を育てることは非常に困難を伴うのではないかと捉えている為です。

A 両者は人材育成の目的が違う。民間は利潤追求や事業の継続が大きな目的。一方自治体は公共の利益や社会全体の安定、地域住民の福祉の向上になる。本市では昇任試験を実施しており職員自らが手を挙げ昇任意欲を示している。より高い職位に就きたいという意欲の表れと考えている。

Q 新しくスタートさせた「人材育成基本方針」での目的を有効に反映させ、狙った効果を出すために実際に変えた仕組みは。またその変えた仕組みの現段階での評価は。

A 今年度から人材育成支援システムの運用を開始。育成型人事ローテーションの方針を定め、令和6年度から運用。いかに働きがいや、やりがいを感じるかが重要であることをキャリアデザイン研修を通して職員に伝えています。また、職員自身で描いたキャリアを申告する「自己申告制度」も運用しています。

*上記は一般質問(質疑)の抜粋です。詳細はインターネットにて録画放映されていますのでご視聴頂きたくよろしくお願い致します。

高砂市議会
インターネット中継

