IM7 一関市 2020 共同論文

早稲田大学マニュフェスト研究所
人材マネジメント部会

創り出したい変化

一関市は筋トレ始めます。

（組織を変える と 肉体を変える　似ているかも？）

私たちが鍛えたいところは

①職員：　自ら考え行動できる職員となる

②組織：　職員の連携を強化し、チーム力を向上させる

③まち：　住みたいまち、帰ってきたくなるまち

人マネとは

「早稲田大学人材マネジメント部会」は、全国の自治体から派遣された参加者が、仲間と共に所属する団体を地域経営型組織へと変革していくためのシナリオを研究し、経営層への提言にまとめ上げる実践的な活動の場です。

一関市　7期生　マッスルセブンス
（Ichinoseki　Muscle　7th）

教育部教育総務課　谷藤　義拓
保健福祉部福祉課　藤江　功　　総務部総務課　菊地　絵理子

IM7 共同論文　もくじ

コンテンツ

1　わたしたちのまち一関市

わたしたちが住むまち　いちのせき

2　ありたい姿

導き出した目指したい一関市

3　本年度の取組

「筋トレやってみないか？」

運命の日、第０回研究会

第１回研究会オンライン　６月の活動

第２回研究会オンライン　７，８月の活動

第３回研究会オンライン　９月の活動

第４回研究会オンライン　10～1 月の活動

第５回研究会オンライン　やってみたアクション

5　まとめ

6　おわりに（感想）

ハミダシ隊とは

一関市の人マネ派遣は、私たちで７期目。一関市では、派遣された職員が自主活動グループ「ハミダシ隊」を組織し、派遣終了後も、ともに活動しています。オフサイトでの活動がメインですが、わたしたち７期生が加わり、ともに変化を起こしていければと思っています。

ハミダシ通信

IM7　1　わたしたちのまち

地勢

一関市は、岩手県の南端に位置し、南は宮城県、西は秋田県と接しています。
首都圏から 450 キロメートルの距離で、新幹線を使っての日帰り交流圏となっています。
東北地方のほぼ中央、盛岡市と宮城県仙台市の中間地点に位置し、高速道路や新幹線に直結するなど、恵まれた交通環境にあります。

○　特色

全市区町村順位：面積 12 位
農業産出額 28 位

一関市の職員研修の基本方針

人口の減少とともに少子高齢化が進む中、市民の意識・価値観は多様化し、新しい社会情勢に柔軟に対応した行政運営が求められます。

一関市が目指す職員像

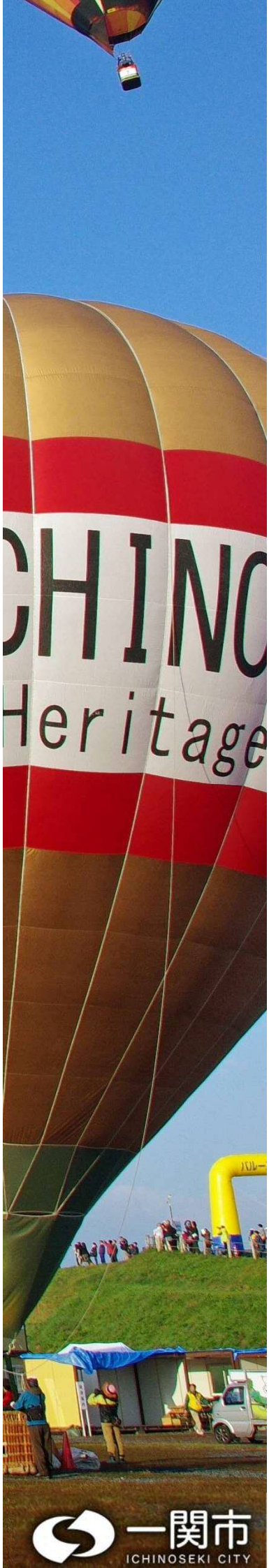
1　市民起点に立って、対話を深め、ともにまちづくりに取り組む職員

2　問題意識を持って変化の兆しを的確に捉え、柔軟な発想で未来の創造に挑む職員

3　人と地域を愛し、情熱をもって、常に考え、自ら学び、行動する職員

4　同じ目的に向かって、チームとして業務を遂行し、互いの力を高め合う職員

今後、ヒト・モノ・カネといった経営資源が限られていく状況の下、効果的な事業を選択し、効率的な仕事を進めるためには、職員一人ひとりの能力を高めていく必要があります。



IM7 2 ありたい姿

～わたしたちが導き出した目指したい一関市～

あるべき姿、ありたい姿

私たちが１年間の研究や多くの方々との対話を通して考えたありたい姿は、

「一人ひとりが自ら考え、行動できる職員となる。」です。

これは、職員が減少していく中で、一関市が平時、緊急事態のそれぞれの場面において最大の効果を発揮するために必要であると考えたからです。
一関市という組織の一員である以上は、個人の裁量で決定できるものは決められているが、決められているからと言って、“前例踏襲のやり方しか行わない”、“楽な方法を選択する”、“与えられた業務をこなす”では職員が変わることはないと思います。

市民と直接関わる業務ではないとしても、市のため、市民のため自分が行っている業務のベストな方法は何か、改善を行うべきことはないかを考え、行動をすることが必要であると考えます。

そして、職員一人ひとりの**「行動が変化する」**ことにより、一関市という組織全体が変化し、最終的には

「住みたいまち」、「帰ってきたいまち」というまち全体の変化に繋がるのではないかと思います。

IM7 3 本年度の取組

「筋トレ　やってみないか？」

運命の日

4/8　運命の日 「職員課長がきたよ」

肩をたたかれたあの日から、わたしたちの取り組みが始まりました。
わたしたちはこの日を「運命の日」と呼んでいます。
コロナ禍のなか、不安と驚きが渦巻く、３人の運命が動き出しました。

第0回研究会　2020.05.27 オンライン（ZOOM）体験会

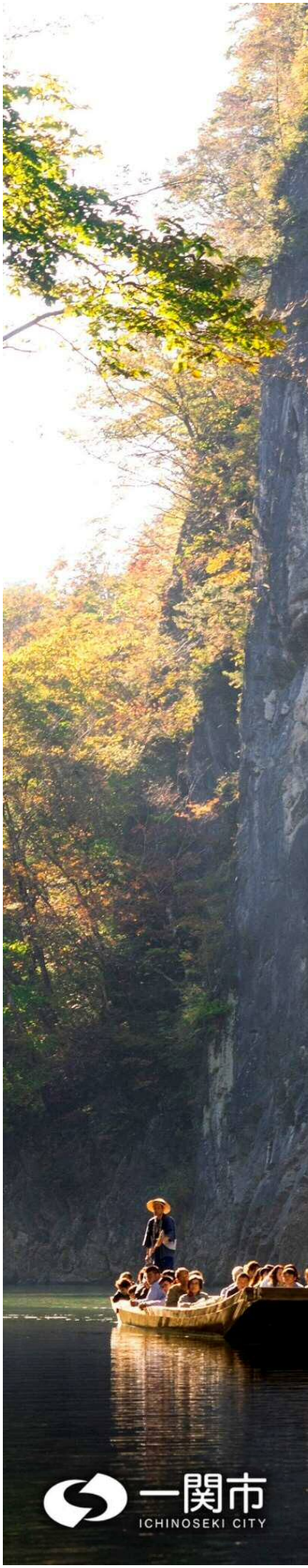
初めてのオンライン研修。

人マネというプレッシャー、初めて会う人たち、会うといっていいのか ZOOM という初めてのツール、オンラインで研修するという初めて経験、初めて尽くしの研修が始まりました。

まず「ダイアログ（対話）」という言葉が印象的でした。また、ドミナントロジック、自分事、聞きなれない言葉に困惑しました。

「緊急事態に効果的に対応できる自治体組織」とは何か

その組織に大切だと思うことを考えるため、対話やインタビューを重ねながら、わがまちの現状とその分析を始めることとなった。



IM7 第１回研究会

2020.06.3 オンライン

現状分析①

自己紹介＆ダイアログから始まった研究会。

対話の質を高めるためには？自分たちの目指すところはどこか？いまはどこにいるのか？など、解決策を考えるのではなく、まずは現状を把握するところから、という今まで「研修」とは違う研究が始まった。

「鬼澤さんに聞きたい！～集団意思決定の陥る罠？！対話の質を高めるために」【人マネ2020】

人材マネジメント部会2020「第1回研究会～現状把握(1)」【自治体"オンライン研究会"】

学んだこと

▶ 人マネ部会は、参加者個人の成長に特化した研修ではなく、所属する組織が望ましく変革するための研究の場。

▶ 一般企業でいう経営品質は「数字をあげるには、質を高めることが大事」とする考え方に基づいている。「質」は、人・組織・仕事のやり方。行政にも、そういった経営感覚が大事。

▶ 日々変化する世の中への最大の対応策は「自ら変化を起こすこと」。
そして「成果・結果を出すこと」、それを「持続させること」。

▶ 実現するためには、価値前提（バックキャスティング）による時間軸で考える方法が有効。

▶ドミナントロジックを変える、自分事としてとらえる。

“なによりも　横手市さんと出会いに感謝します”

IM7 2020.6～

～自分の状態を知るため体組成計にのってみた～

活動とダイアログ

手探りながらも、対話を始めてみました。

〇対話（相手方：及川教育部次長兼教育総務課長、藤倉建設次長兼都市整備課長、マネ友　小野寺和宏さん）
日時：6月 18 日（木）17：00～

〇対話（横手市さん）
日時：6月 30 日（火）17：00～

活動結果

〇「緊急事態に効果的に対応できる自治体組織」に大切だと思うこととそれに対する現状分析

①情報収集と伝達

▼情報収集、伝達方法が確立
常時非常時問わず、日頃から情報収集とスムーズな伝達が必要とのことでの情報整理、報告スキームが確立され実施している。

▼市長公室の設置
情報収集整理の役割を担う組織の設置

②想定されることの準備、さらにそれを超える準備をする
（経験、検証、PDCAサイクルで実施）

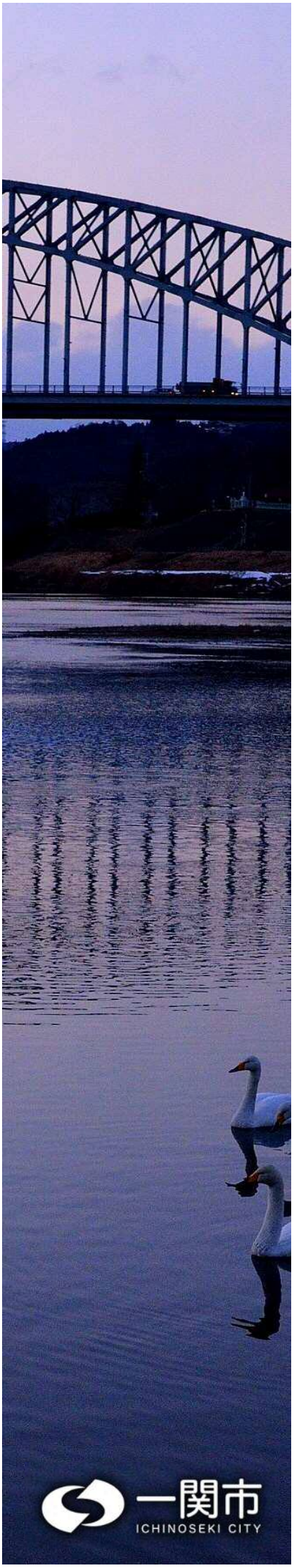
▼緊急時への想定は充実している
大きな風呂敷を準備
一関市地域防災計画（災害応急対策職員ハンドブック）の作成
緊急時に想定される対応の明文化とその練習がなされた。
経験を活かし、福祉避難所の開設など柔軟な対応が出来ている。

③部を超えた連携

▼部横断型連携のための次長会議、危機管理対策監を設置している
▼一関市地域防災計画により本部、支部の分掌事務が定められている。
▼オフサイトミーティングなど、市のマネ友が部署の垣根がない事業を実施している。

④普段から顔の見える関係を築いておく（庁内外）

▼外部と連絡調整をしておくことで、緊急時の対応がしやすくなる。
▼普段から業務の関係者とのコミュニケーションを図っている。



IM7 第2回研究会

2020.07.3 オンライン

現状分析②

テーマ：現状分析②

鬼澤幹事長より：第 2 回研究会事前課題

「緊急事態に効果的に対応できる自治体組織のあり方を考える」に対して、対話から自分たちの**「現状把握の深掘り」**に取り組んだ。

▶現実を変える策を考える「研究会」。
▶教えてもらうのではなく「自ら考え見つけ出す場」。
▶人や組織はどうすれば変わるか。常に探求していくことが大事。

モヤモヤモヤモヤ・・・・・

様々な自治体との対話から“気づき”が生まれる

学んだこと

▶対話の質を上げていく。
▶指示待ちでは何も生まれない、自ら聴きに行くなど、動く職員を育成することが必要。
▶暗いと不平を言うよりも、自ら進んでやりましょう。
▶災害対応は選挙開票事務に似ている。
▶部署や役職を越えて、同じ目標に向けて力を合わせる。
▶平時でできないことは有事でもできない。
▶まずは自分から変わる。

▼第3回に向けて

現状把握はできた。
↓
あるべき姿、理想的を明確にする。
↓
「緊急事態」の前と後がどうあるべきか。

聞きやすい人だけじゃなく、普段「聞きにくい」人にも話を聞きに行こう

IM7

2020.7～8

～身体の現状をより深く分析してみた～

活動とダイアログ

研究テーマ

①緊急時に効果的に対応できている組織、職員とはどんな状態か
②緊急事態から平時の理想の状態を考える。

〇対話（佐藤消防本部次長兼総務課長消防監）
日時：７月 15 日（水）17：00～

〇対話（マネ友：菅原久和さん、千葉功一さん）
日時：７月 31 日（金）17：00～

〇職員研修参加：講師はなんと「丸本幹事」
日時：８月５日（水）　ストレングスファインダー　勉強になりました！
　研修後、夕食をご一緒させてもらい緊張しましたが、丸本先生はやさしい方で、われわれの背中を押してくださいました。筋トレがんばります。

活動結果、気づき

　対話をする中で、相手方から話をされた重点が、最初にまとめた項目の話が多く、やはりそこが要点だったことに気づいた。

▸情報収集と伝達　まずは素早く正確な情報収集により俯瞰

▸想定の明文化、準備と練習　緊急時「最善の方法は何か」を考えて行動

→その裁量も備えの一つ。訓練は形骸化しやすいので本気で行う。他市への災害派遣の経験を共有する。明文化したものの更新も忘れないこと。

▸部を超えた連携　実践中、実践後の検証により、組織横断的な対応すら変える（自衛隊のヘリ無線統制すら変えられる！）

▸普段から顔の見える関係を築く　有事も平時も連携することで対応も早く、さらに連携も深まる。

▸短期間で PDCA サイクルを回す　刻々と変化する

▸新たな気づき（平時でも有事でも）

平常時の通常業務でさえ、縦割り意識がある。この解消も、訓練になる。
平時であれ有事であれ横断的に仕事ができる仕組みや意識づくりが大事。
エラーがあった場合、隠さず報告しあえる環境が必要。
処罰を恐れて報告が遅れると一大事となる。カバーしあえる環境も必要。

IM7 第3回研究会

2020.08.26 オンライン

開催概要

テーマ： 緊急事態に対してあるべき姿

第３回は、全国 220 人がオンラインで集結

「緊急時と平時のあるべき組織の姿」を考え、どう実現するか、普段からどうなっていれば効果的に対応できるか、“組織が変わる”とはどういうことか、“どうしたら変わるのか”

２日間、220 人の参加者が同時に研修する。

学び、気づき

▸組織の姿：三角形だけじゃない。

▸さらなる対話の重要性に気付く

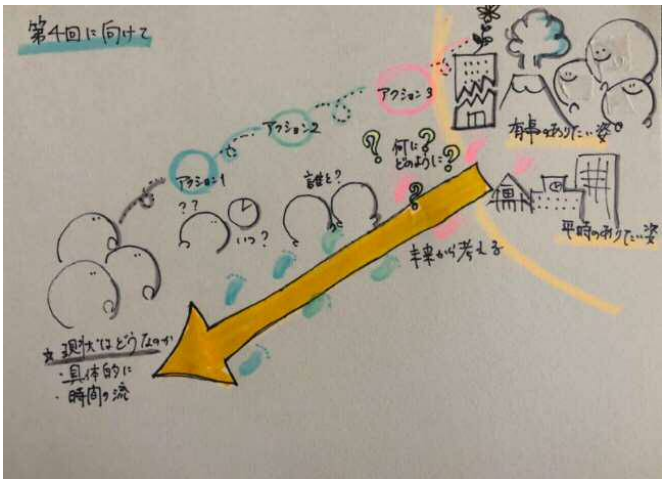
地方自治体が自治体なりの「ありたい姿」を考えていくようになればなるほど、“言われたことに従うのではなく、自分たちで考えて進んでいくようになるために対話が重要になる。

▸第４回に向けて

価値前提で考え、あるべき姿に向かって、なにをすべきか

設定した目標に向かってどんなアクションを起こすか

またそれにより効果はどうあるべきか



◆組織は時間軸に沿って徐々に成長していく。

その状態に合ったアクションに対し、どういう目標設定をしていくか、それに対してどういう変化や効果が生まれるか。

アウトカム、アウトプット、シナリオプランニング、ロジックモデルを勉強しながら次の課題に取り組むことに。具体的なアクション、一歩を踏み出す。

IM7 2020.9～

～自分がどんな体型になりたいか想像してみた～

活動とダイアログ

研究テーマ：目指すあるべき姿と私たちのアクションプランを考える。

〇対話（飯村職員課長、職員課研修担当　菅原正晴さん）
日時：９月 18 日（金）15：00～

活動結果

緊急時に効果的に対応できる組織や人のあるべき姿

▽組織的

・情報共有、伝達が早く正確にできる。
・目標、方針、ビジョン共有がされている。
・状況に応じて、柔軟に対応できる。
・部局内外の横の連携が取れている。

▽人材的

・変化に応じて対応できる。
・その事態に応じてマニュアルや縦割りを超えた判断ができる。
・自分がやらなくては、の「想い」をもって行動できる。

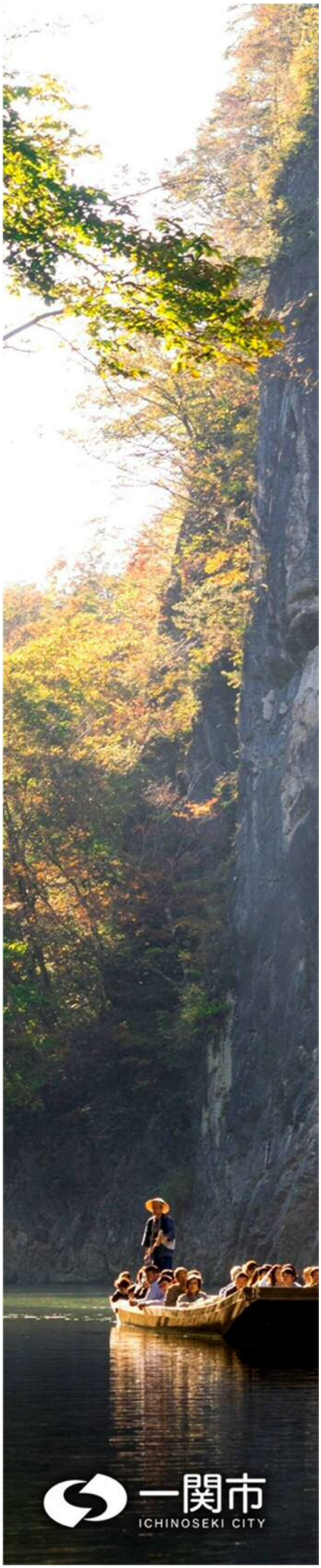
緊急時に効果的に対応できる組織や人の平時におけるあるべき姿

▽組織的

・部を越えたスムーズな横の連携がとれる。
・前例踏襲にとらわれず、変化を恐れない。
・ミドルアップダウンにより緊急時への準備を常に行っている
・事態の度にＰＤＣＡにより検証がされている。
・経験を伝え、気づきの機会を与えるなど、人材育成に力を入れている。
・研修や実践が行われている。

▽人材的

・自ら考え行動できる人材である。
・マニュアルを超えられる度胸、勇気がある。
・カスタマーディライトの精神を持っている。
・職員としての「想い」を持っている。



IM7 第4回研究会

2020.10.7 オンライン

開催概要

テーマ:シナリオを考える。作戦会議

何を言われるか分からず不安の第4回がスタート！

３人で絞り出したシナリオ、アクションプラン。

幹事との個別セッション、

そしてドキドキ緊張の**鬼澤幹事長とのセッション**

学んだこと

▶アクションプランの段階を具体的な目標設定（アウトプット・アウトカム）や指標を使って設定するには、どのように表現すれば良いか難しい。
▶人や組織の変化を評価するための指標は何が最適かわからない。

幹事の方々にやさしくご指導いただきました。

鬼澤幹事長とのセッションでは、汗ダラダラでした。

アウトプット、アウトカム、まだまだモヤモヤでございま～す。

IM7

2020.10 ～2021.1

～トレーニングプランを考えてみた～

活動と対話

研究テーマ：**ありたい姿とアクションプランを考える**

○見学：第４回研究会見学（横手市さんのセッションをのぞき見）日時 10 月 14 日

○新採用職員研修打合せ（職員課、消防本部）日時 11 月 20 日

○対話⑤坂本係長（新任係長）日時 12 月 14 日

○新任係長研修参加：日時 12 月 22 日

講師はなんと鬼澤幹事長！「未来を創るリーターシップ」鬼澤幹事長はやっぱりアツい！　ワクワクしました。

○対話⑥佐藤副市長　日時 12 月 23 日

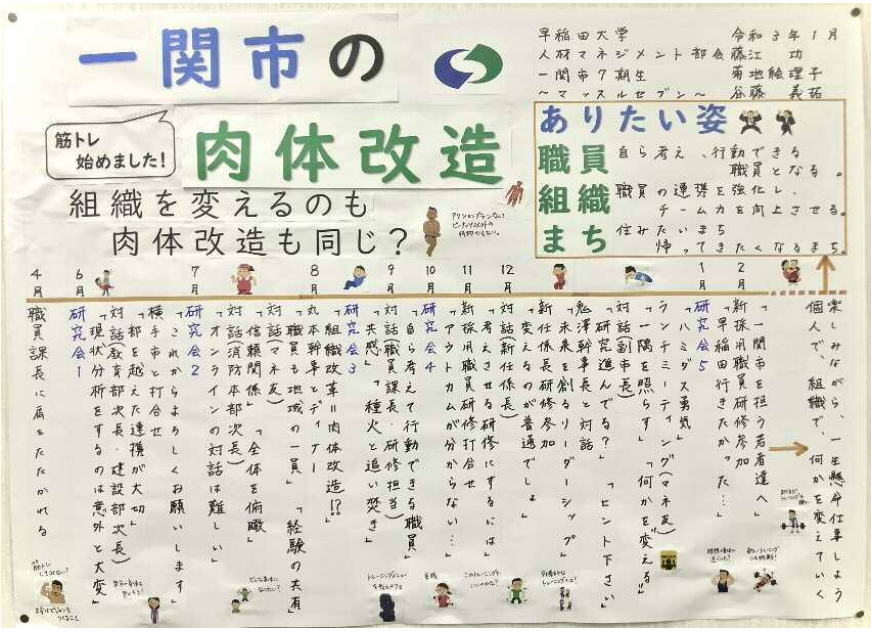
仕事とは**“変える”**こと。

○ランチミーティング（マネ友）

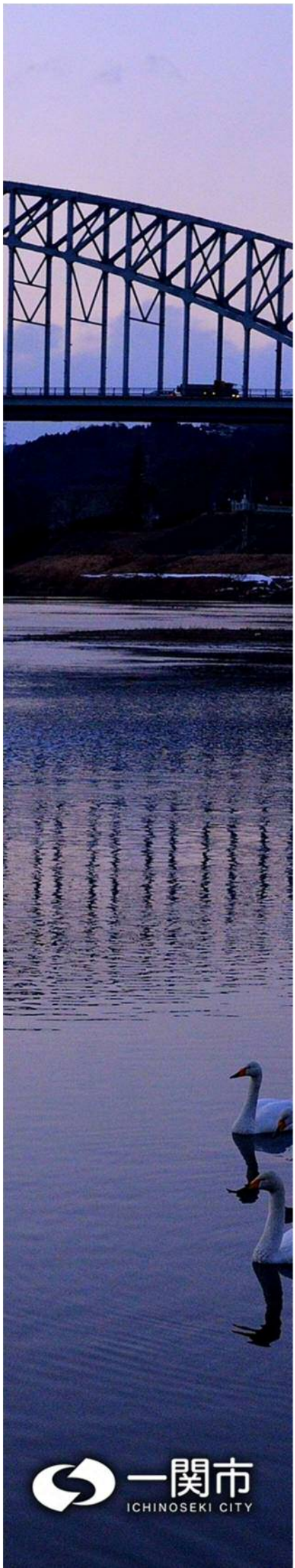
日時 12 月 24 日ハミダシ隊集合～！

活動結果

“わたしたち　一関市は筋トレ始めます！”どうやって組織を変える？を深めていくうち、肉体改造の仕方に近いことに気づきました。



３人がジム（事務？）のトレーナーとなって一関市の肉体改造に挑む！？



IM7 第 5 回研究会

2021.1.28～29 オンライン

開催概要

テーマ:一歩前へ踏み出す。一年間を振り返る。

▸今年1年を振り返る対話

▸特別講演：鬼丸昌也（NPO 法人テラ・ルネッサンス創設者）

▸ポスターセッション（他の自治体の取組みを学ぶ）

▼参加者投票部門

◇鶴岡市

◇甲府市

◇相馬市

▼幹事推薦部門

◇川崎市

◇諏訪市

◇市川三郷町

一関市にはなんと2票も！駒ケ根市さん横手市さん、ありがとうございました！

学んだこと

▶「絶望を感じても必ず明日は変わると希望を持って生きなさい」

▶時間軸を永く観る（その先を作ろうとする）

▶できないことをできるようにするのではなく、今の自分にできることにフォーカスを当て、できることからやってみる。

▶生活者起点に立てる人材になるためには

▶やむにやまれぬ「他者への貢献心」

▶未来を創るための対話　考える・対話する・決める・動く　の繰り返し

▶ツイテル教入信者続出（叱られるのはフィードバックである）前向き！

一歩踏み出す瞬間はこれから

自分たちができることからやろう

そう感じた最終回でした。

部会はホームベース！（鬼澤幹事長・談）

IM7 やってみたアクション

～トレーニングを実践してみた～

アクションプランの活動として新採用職員研修「避難所設営シミュレーション訓練」

【目的】

自ら考え行動できる職員を育成する。

【内容】

市の職員は、災害時には避難所に出向して避難所の開設及び運営を行うことも多い。避難所では、いろいろな事案が発生するので、実際の災害時に近い場面を設定して、図上シミュレーション訓練（ロールプレイング方式）として、訓練者は、それぞれの立場（役割）で災害を疑似体験、様々付与される災害状況を分析、検討、判断などを行う。

【役割】

新採用職員は、プレーヤー（訓練参加者）として参加し、私たちは、コントローラー（状況付与者）として、プレーヤーに対し、様々な訓練想定を付与して訓練を進めた。

研修に参加して

【結果と感想】

新採用職員は、難解な訓練想定に挑み、自ら考え、答えを出していた。もっと滞るかと思いきや自分の意見があり、グループで対話しながら判断し、対応を決定していた。ほんとに１年目？すごい！ただ、感じたのは、一関市の「まち」について知らない部分が多いこと。それは、帰ってきて間もない、就職して間もないから仕方のない部分。でも、これから仕事で、プライベートで、市内を巡って一関市をもっと知ってほしいと思った。知ったらもっと一関市が好きになる。それが仕事の頑張りにもつながる。新採用職員の研修に参加して（ふれあえて？）若返った気持ちになった私たち。

いつか同じ部署で働くこともあるかもしれない。一緒に頑張りましょう。

【私たちの気づき】

今年度初めて実施した新採用職員研修の「避難所運営想定訓練」については、研修を企画する立場として参加をさせていただいたが、私たちがありたい姿（職員像）として掲げている「一人ひとりが自ら考え、行動できる職員となる。」に近づくためには、職員を研修に参加させることや訓練を実施することではなく、“なぜこの研修を実施するのか”“この訓練を通してどのような人材になって欲しいのか”という研修の背景を伝えること、更にその基となっている“職員課を含めた私たちが考える職員としてのありたい姿はどういうものか”を共有し、共感をしてもらうことで、一過性の研修や訓練ではなく、職員一人ひとりが自分なりの“ありたい姿”を考えるきっかけや動機付けとなり、考えたが変わる、行動が変わるチャンスになるのではないかと感じた。

IM7 活動をとおしてたどり着いた思い

【キーワード】

No.1「変わる」

▼考え方・行動が“変わる”チャンスは？

人・組織を変えるのは難しいと考えていたが、１年間の活動を通して考え方を変えるきっかけを作ることで、変えることができると考えている。

組織変革というものを本気になって考えたことで、私たちの考え方が変わったように、私たちが目指すありたい姿を共有し、共感をしてもらうことで、職員一人ひとりがありたい姿を考えるきっかけや動機付けとなり、考え方が変わる、行動が変わるチャンスとなるのではないかと感じた。

一人でも多くの職員が変わることで、私たちが考える長期的な展望の

「職員が変わる」⇒「組織が変わる」⇒「まちが変わる」

を実現したい。

No.2「１歩踏み出す」

▼日常の中で1歩踏み出すためには？

日々の業務や生活の中で「これって違うのでは？」と感じたことを前例踏襲で同じやり方をするのではなく、小さなことでも変えてみようという考え方を持つことで１歩踏み出すことができ、行動を変えるきっかけになると感じた。

No.3「一隅を照らす」

▼一隅を照らす職員とは？

副市長との対話の中でお話しいただいた「一隅を照らす」を心掛け、業務に取組んでいきたい。

一隅を照らすとは、「片隅の誰も注目しないような物事であるが、ちゃんと取り組む人こそ尊い人だ」ということであるが、市の業務でも同じようなものがあると感じている。

どんな小さなことであっても、楽しみながら一生懸命仕事をしていれば自ずとその人の考え方や行動が変わり、成果に結びついていく。

一関市 ICHINOSEKI CITY

IM7　5　まとめ

今後の活動と近い将来に向けて

○7期生（3人）としての活動

部会での研究、庁内での対話を通して、同じ職場の中だけではなく、違う職場、異なる立場から見た時にどのように感じるか、経験上はどうかなどを話し合うことで、新たな気付きや学びがその都度あったことから、７期生では３人での対話を継続して行っていきたい。

１年間同じ課題、研究に取組んだからこそ、職場では話し難い悩みや課題などを共有し、解決に向けた方法の検討やより良い職場づくりのための取組みを共有することで、それぞれの職場環境の向上やメンタルヘルスの向上にも繋がると考えている。

また、新採用職員研修に参画、運営をしたが、これは私たちが考えるありたい姿である「一人ひとりが自ら考え、行動できる職員」に近づくことができる１歩だと感じた。次年度以降も継続して行っていただけるよう職員課と協議を行いたい。

○7期生（個人）がそれぞれの職場で行う活動

７期生それぞれが１年間の研究を通して学んだ“対話”を積極的に行ったり、自分の業務、係内の業務について改善を提案したりすることで「自ら考え、行動できる職員」の手本となり、“一隅を照らす職員”を体現し、自分の身近な場所（係、課など）から変化を起こしたい。

研究会の他市町村との対話でよく耳にした「係内で業務の進捗状況が共有できていない。」や「隣の席の同僚が何の業務を行っているかわからない。」などの状況に陥ることがないよう、係員全員がチームとなって業務を行い、一人ひとりの強みを活かせる職場となるよう、活動します。

○他市の参加自治体さんと

横手市さんとのリアル勉強会の開催を目前にして断念してしまいました。現下の状況で、致し方ありませんでしたが、今後、研修ではなく「研究」として、それ以外でも交流できたらと思います。

また、今後も、横手市さんをはじめ、お隣の筋トレ仲間の栗原市さん、ご近所の岩手県内の参加自治体さんとの交流をしていきたいと思います。ぜひリアルで交流をしたいと思っております。

IM7　6　感想（一年を終えて）

M1号藤江

なんだかんだとあっという間に１年が経ってしまいました。
やり残したこと、もっとこうすればよかったと後悔すること、時間さえあればと言い訳したこと、これだけ頑張ったよね！と自分をほめてやりたいこと、様々な思いが交錯しています。
研究会に参加して得られたものは、きっとまわりに恩返しするためのものであると思い、何かに活かしていければと感じています。
まずは、部会の方々コロナ禍で、開催のための様々な工夫など、本当に感謝いたします。
また、交流いただいた参加自治体のみなさま、対話やインタビューに応じていただい方々、お付き合いいただきありがとうございました。さらに、勤務時間中に送り出してくれた職場のみんな、感謝です。
そして何より、７期生３人でここまでやってこれたこと、できるお二人にほんと助けられました。（年上なのに頼りなくてごめんよ）
今後も、研究会でできた輪を環にして繋げて行きたいと思います。
みんなに感謝。（家族にも）

今日より明日、明日より明後日！

M2号菊地

不安しかない始まりでした。ＺＯＯＭも初めての体験。課題の意図も意味もわからず悪戦苦闘。まさに研究。新しい出会いや初めて触れる言葉や考え方。私にとって目からウロコの日々でした。そして、コロナ禍での研究。いろいろなことを考えました。変わったかといわれると、種火は灯すことができたと感じます。一つ言えることは、３人でなければここまで来れなかったということ。仕事に追われながら、研究会の宿題提出のために集まる日々。気づけばいつも時間オーバー。対話により結論を生み出しそれを文字にすることは、常にモヤモヤで大変でしたが楽しい日々でした。ほんとに頼ってばかりで二人には感謝しかありません。
最後に、忙しい中快く送り出していただいた職場の皆様、対話に協力いただいた職場の先輩の皆様、アドバイスいただいたマネ友の皆様、マネ友同期、部会の皆様に感謝です。ありがとうございました。
１年間の研究で得たことを心に仕事に向き合い、これからも研究を続けていきたいと思います。

微力ではあるが無力ではない

M3号谷藤

１年前はまさか自分が部会に参加するとは思ってもおりませんでした。
まずは、部会の幹事団、事務局の皆様、そして派遣元である職員課、対話をしていただいた先輩職員、職場のみなさま、そして７期生の藤江さんと絵理子さんに感謝の気持ちでいっぱいです。
丸本幹事とディナーでお話しをするまでは、「人の考え方なんかそんな簡単に変わらないよ」と思っていましたが、１年間を通して自分の考え方も少し変わったなぁと感じます。
組織変革も筋トレもゴールの「あるべき姿」とそれに対する「現状把握」が大切で、そのうえで、１歩踏み出し、やり続けることが成長のための重要な要因であると思います。
これからの業務に少しでも活かすことができるよう、１年間の研究で学んだことを発揮しながら、今後もより良くしていくための研究を続けていきます。

「限界を決めるのはあなたの心だ。あなたができると思う限りそれは可能なのだ」

Ａ・シュワルツェネッガー

IM7 心に残ったエッセンス

みなさんの導きに感謝します

わたしたちだけでは決してたどり着けなかった先に導いてくれた言葉、エッセンスの数々

◆6月 18 日：対話①及川次長（教育部）、藤倉次長（建設部）、和宏さん（マネ友）

・部を超えた連携が重要。柔軟な対応につながる。
・市長公室は市長の想いを実現、施策を実現するための調整する部署
・ということは、一関市は緊急事態に対応できる体制となっている？
・普段から顔の見える関係を築いておく。
・ふろしきを大きく広げる。想定を超えた準備をしておく。

◆6月 30 日：横手市と打合せ

・公助では限界がある。地域では自主防災組織が大きな役割を果たす。

◆7月 15 日：対話②佐藤次長（消防本部）

・相手の話をちゃんと聴ける人が話上手
・緊急事態の時こそ、全体を俯瞰し、優先順位をつけて対応する
・キーパーソンは部長級＝現場のリーダー
・まずは、現場を見ることから。
・市民ファースト、カスタマーディライトを常に意識

◆7月 31 日：対話③久和さん、功一さん（マネ友）

・大雨洪水の経験から課内でマニュアルを作成し、更新してきた。データとして残しておくことが大切。
・コロナ禍でもできることがある。職員が率先してテイクアウト。市内事業者支援
・顔が見える市役所

◆8月5日：新採用職員研修　丸本幹事

・相手を理解することの重要さ（ストレングスファインダー）

◆9月 18 日：対話④飯村課長（職員課）、正晴さん（職員課）

・組織、ヒトは思うようには動かない。でも、気づいたりサポートしてくれる人がいれば、円滑に進められることも多くなる。
・今変えられなくても、これから。
・「変える」ためには気が付かないと。「気づき」が少ない職員ではなく、「気づき」が多い職員へ。
・組織のためではなく、市全体のために動く
・自分で考えて行動できる人
・みんながちょっとはみだして仕事をすれば、みんなが楽になる。
・何でも吸収できる人になれ
・市民の人に対しても勇気をだして距離を縮めてみる。

◆10 月 14 日：第4回研究会見学（横手市）

・職員がおもしろいと思ってくれるか？共感してくれるか？
・形骸化してしまったものの分析、検証をして進む。
・おもしろかった理由よりおもしろくなかった理由を聴く。

◆12 月 14 日：対話⑤坂本係長（新任係長）

・同僚、部下に対してなぜそう思ったのかを聴いてみる。
・疑問に思うことからはじまる。
・全部変えられなくても部分的にでもOK。できることから。
・常にこれでよいのかを考える。

◆12 月 22 日：鬼澤幹事長と対話、新任係長研修見学

・人が育つのは現場で。
・考えるから気づく。
・失敗は成長する。失敗から学ぶこと。
・ありがとうを言える。
・職場の雰囲気づくり。自分の雰囲気づくり。

◆12 月 23 日：対話⑥佐藤副市長

・何かを変える。変えることは何でもいい。
・一隅を照らす。どんな仕事でも一生懸命にやる。向き合う。

◆2月3日：新採用職員研修参加

・新入職員の気づき。想い。市役所でおかしいと思っていることを知ってどっきり。その通り。
・役所で普通と思っていることも民間では普通ではないことも多い。

◆研究会にて

・上司に伝える。部下から伝えてもらえる上司になる。
・自分のプレゼンは自分が聴いている。自分に言い聞かせるように。
・微力ではあるが無力ではない。
・変えられないものなんて何もない。
・どんなに小さくても成果を見せる。
・意見は必ずフィードバック。原文まま。まとめない。
・ついてる教
・すべての出来事に意味があり、自分の捉え方次第。
・考える、対話する、決める、動く、この連続
・絶望を感じても、必ず明日は変わると希望をもっていきなさい。今日より明日、明日より明後日！