

早稲田大学マニフェスト研究所  
人材マネジメント部会

令和2年度 共同論文

～緊急事態に効果的に対応できる

職員・組織とはどんな状態なのか?～

令和2年3月

岡山県美咲町（4期生）

中央かめっこ保育園 岩本 桜子

中央かめっこ保育園 秋元 洋子

柵原西保育園 延原 絵美

## はじめに

私たちは、早稲田大学マニフェスト人材マネジメント部会（以下「人マネ」）で美咲町4期生となる。今回の3人は、昨年度参加した3期生のマネ友から保育現場の様々な事情に対応し、リードしていく人材が必要なのではないかという提案を受け、若い保育士の育成や職場で中心となって活動を行っていかねばいけない役割の保育士として参加した。

今年度は、コロナ禍と言うこともあり、実際に研究会会場に足を運ぶことなく、すべてオンラインでの開催となった。参加当初は、参加することで研究成果を明確にしないといけないという思いから緊張や不安が強かったが、回を重ねるごとに「自分ごととして考える」や「悩みながら続けることが大切」という言葉で気持ちが前向きになった。また、様々な方の協力により、少しずつ考え方や方向性が見えてきた。

## 仲間と取り組んできた活動の概要

第1回の研究会では、具体的なテーマで研究を進めるに当たり、様々な投げかけがあった。「現状把握について主観と客観で考える。」「自分たちには何が出来るのか。」「誰の協力が必要なのか。」「自分たちに見えていることと見えていないことは何なのか。」そして、「自分の自治体を診断して処方箋を考える。」べく、手探りではあるが、次のことに取り組むことにした。

- 1) キーパーソン（マネ友含む）との対話、その後の振り返りをする。
- 2) 現状把握のために、過去の対応や課題、改善点を知る。
- 3) 対話自治体との対話や情報共有をする。
- 4) ありたい未来について考え、自分たちにできる事を探る。

### 1) ①インタビューについて

令和2年6月4日：山本推進官（前）

#### ◎過去の災害時の対応について

平成30年西日本豪雨災害発生時、トップが留守で危機管理の部署がなかった。

美咲町は死亡者が居なかったが、職員の連携が取れず不満が多かった。

平成10年の台風の経験から、堤防を高くする、苫田ダムの建設などハード面の整備はされていた。

#### ◎新型コロナウイルスへの対応について

山本推進官や総務課の提案により、感染者は出ていないが早期に対策本部を立ち上げる。

トップが指示し、健康推進課が主となり始動

◎今後の緊急事態への対応について

過去の経験から専門部署がないとすぐに動けないということから、くらし安全課に防災担当を作った。(情報を正確に収集、伝達することが重要)

告知放送で災害情報について早期周知、オフトークの機械を取り外しラジオとして利用できるようにした。

回線を二重にすることで、回線の確保。

増水しやすい川の定点カメラを新しくした。

災害時（特別警報時の）の休園、休校→保小中合同引き渡し訓練の実施

令和元年度に町内一斉防災訓練の開催

→くらし安全課がシナリオを作り、各課の実際の動きを周知、確認



令和2年6月12日：国宗前建設課課長

平成30年西日本豪雨災害発生時、通報を受け土地勘のある職員を含めた、2～3人の班で災害現場の確認を行い、常に連絡を取り合いながら対応した。災害経験があったので指示は出しやすかったが、人員が足りなかった。連絡を受けてすぐに対応できる組織作りが大切である。現在、本庁に職員を集結させ各地区ごとに振り分けている。



令和2年7月15日：井上推進官

◎危機管理とは…情報を正確に集める、伝達することが大切。

・平成30年の西日本豪雨災害当時の体制は貧弱だった。職員間の連携がうまく出来ず、不満も出ていた。住民から苦情が出たり、当時の議会でも指摘されたりした。トップが不在だったこと、危機管理の部署がなかったことから、危機管理部署としてくらし安全課を

設立した。

- ・防災設備の見直し（出勤地域を出来るだけ出身地区に近いところとし、現場の土地勘があり、迅速に対応できるように改善）、告知放送で知らせる、回線を2重にする、川の定点カメラを新しくする、オフトークのラジオ化、町内一斉の合同避難訓練の開催を行うことなど改善されている。
- ・現在は平成10年災害の経験者（20～30名）が指揮官になっており、災害時には土地勘や経験から迅速に対応することが出来ているが、災害経験職員がいなくなれば、現在のように対応できなくなるという危機感を感じている。

#### ◎平時におけるあるべき姿とは

- ・危機意識は経験しないと分からないので、マニュアルがあったほうが良いのではないか。
- ・常に最悪の状況（命に関わる・仕事が出来なくなる）を想定しておく。

#### ◎緊急事態に効果的に対応できる自治体組織として大切だと思うことは

- ・意思決定の速さ、正しさ。ベテランの意見を聞くこと。

令和2年7月15日：くらし安全課 田口課長代理

- ・平成30年の西日本豪雨災害時は、道が閉鎖したりライフラインが止まったりした為、動けなかった。それ以降、自主防災の補助を中心に考えている。
- ・役場の職員にはできることに限界があるので、住民自ら行動できるように自助の意識をもってもらおう。自助の意識を高めるために、希望された町内の地区で、出前講座などの講習会を開催している。
- ・157名の職員が自分で動くことができるように配置を決めている。（保育士以外）しかし、実際に活動するのは6～7人。主に、総務課・健康福祉課・産業建設課・保険年金課・くらし安全課が中心である。
- ・災害時だけでなく、普段からこれは使えるという意識をもっておくこと、もし～になったらこうしよう、こう動こうという意識をもっておくことが大切。



令和2年7月21日：くらし安全課 浦上課長

◎緊急事態における効果的に対応できる組織、職員とは

・旭地区は山、柵原地区は河川の災害が起こりやすい。中央は比較的災害は少ない。そのような3地区が合併した中、職員が少ないので、災害時には少人数で対応しなければならない。災害は訓練通りにはいかないが、緊急対応ができるように防災体制計画は作成している。今現在の課長級の方は災害経験者が多いので、臨機応変に対応できているが、その人たちがいなくなったら困るかもしれない。

◎各課同士のコミュニケーションはとれているか

・何かあった時、協力体制はある程度とれている。

◎平時から組織や職員がどうなっていればよいか

・緊急時に動くのは自治体職員として当然。課長代理や課長補佐は使命感を持って取り組んでいると思う。  
・地域防災計画を毎年更新しているので、各課で確認を行う。

◎現状の深堀りについて

・昔と今の災害内容が変わってきている。実際に現場で動くのは職員なので経験を積むしかない。だが、いろいろなことを想定して訓練していくことは大事である。

令和2年9月15日：総務課 稲谷課長

・緊急事態とは、大きな災害が起こった時だけではない。

虐待（高齢者・児童・乳幼児）、水道管破裂、倒木、道の破損、スクールバス事故、登校中のケガ、美咲ネットの不具合等

・危機管理意識は、個人の価値観が違う為、統一が難しい。しかし、個がスキルアップしないと、組織はレベルアップできない。指示されたことはできるが、先を読んで行動することができない職員が多い。自分で考えて行動することができる人材が必要である。

・将来の町に対して考えた行動をしていくことが大事。

・夜中に緊急事態が起きた時、召集メールに気づいて集まった職員で、どんな初期対応ができるかを考えることも大切である。

・採用から10年以内の職員は2年で部署を異動することで、様々な経験ができるようにしている。（令和元年より）

◎平時の理想の状況について

・挑戦をして失敗する、その経験によって人は成長する。それに伴い、危機管理意識も育っていく。そして、予測、先を読む力も育っていく。しかし、単発ではできても、継

続は難しい。

- ・出来て当たり前ではなく、尋ねられることで、自分が気づくことが大切。やる気がある人は、自分から尋ねることができる。
- ・何をすべきか迷うよりも、周りを見て、「自分ができることは何か」を自分に問うことで、必要な行動が見える。

令和2年9月17日：青野町長

- ・防災が最重要事項となってきている。「危機管理」がキーワードであり、意識することで訓練にもなる。
- ・どんな時でも、コミュニケーションが大切である。しかし、各課同士のコミュニケーションは、あまりとれていないのが現状である。
- ・西日本豪雨災害以降、職員の意識が変わってきた。町村会議や研修棟で他の自治体との情報交換も行われている。いかに様々な情報を集めることができるかが大事である。
- ・危機管理に関しては、町民の方が安全に生活できるように「くらし安全課」を設立した。
- ・町民の行政に対する依存度が高いため、自助・共助・公助の大切さを伝えていく。
- ・行政と住民が協力するためには、平時から顔の見える地域づくりが大切である。プライベートは守らなくてはいけないが、近所同士で助け合う為にも、互いのことを知っておくことが必要である。

○町の弱み

- ・新しい試みに取り組むことが大切な世の中であるが、政策を考えて行うという能力は訓練されていない。政策立案と実行の大切さを感じる。

“一人の千歩よりも千人の一步！”が大切



## 1) ②マネ友との交流会について

令和2年6月18日：第1回

第2回研究会に向けて、事前にマネ友の考えや意見を聞くことができるように、ライングループを利用しアンケートを取った。必要だと思われる項目に優先順位を付けてもらい、何故そう思うのか理由を聞いたり、対話をしたり出来る場を設けた。

テーマ「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についてマネ友4名の方と現役研究生3名とでテーマについて対話の場を設けた。大切だと思うことについて何故そう思うのか、また、今の組織として出来ていることと欠けているこ

とについても話し合うことができた。美咲町は平成30年西日本豪雨災害の時、様々な課題が浮き彫りになった。それぞれの課によって大切だと感じるものが違った。組織としてまずは現状を把握し、正確な情報収集と伝達を行うことも大切だが、住民のニーズと違うことをしてしまいがちだからこそ、住民のニーズを把握することが大切ではないかという意見があった。実際、美咲町の現状として、組織として無駄が多いことやそれぞれ把握しているところが欠点であるが、その違う部分をもっと有効活用ができるのではないかという意見があった。また、人的資源をどのように活用すればよいか理解できていないという課題も見つかった。やはり、災害を経験してもその時に反省や話し合う場を設けておかないと、次に活かすことができないという的確な意見もあった。

#### ◎マネ友が大切だと思う順位

##### 1. 住民、地域のニーズの把握、住民や企業・NPO等との連携

- ・状況把握、正確な情報収集と伝達を行う担当課はくらし安全課。
- ・実際に災害が起きた時には、くらし安全課が主なのか、総務課なのか。  
全体への指示は誰が出すのか、美咲町職員メール送信はくらし安全課が行っている。
- ・災害時のマニュアルはどうなっているのか。
- ・住民や企業・NPO等との連携はどのように考えているのか。
- ・住民や避難所の対応については、共通理解できているのか。

##### 2. 過去の災害などの緊急事態における対応の検証、学習

- ・危機管理部署の設置（くらし安全課）

##### 3. 管理職(主に課長)の役割・・・職員の仕事の割り振り、動機付け、他課との調整

- ・想定外のことが起きた時、管理職には権限に制限がある。柔軟に対応するためには管理職のマネジメント力が必要なのではないか。

##### 4. 災害対策本部の意思決定の明確化、決定事項の現場までの素早い徹底

- ・平成30年西日本豪雨災害時にはすぐに対応できなかったが、今回の新型コロナウイルス対応は早期に対策本部を立ち上げ、担当課への指示ができた。

##### 5. 対応の俊敏性、運用の柔軟性、成果を見ての迅速な対応

- ・それぞれの職員が把握していることに違いがある。
- ・どうすれば共有できるのか。
- ・人的資源としてどのように活用すればよいか理解できていない。
- ・職員それぞれがどのように動けばよいか共通理解するためはどうすればよいか。

上記の疑問を元に、それぞれの担当課やキーパーソンとなりそうな職員にインタビューを行うことを決める。また、現場の職員の意識調査のためのアンケートを行うことを決め、内容について相談に乗ってもらうことにした。

○令和2年9月15日：第2回

第4回研究会に向けて、マネ友との対話の場を設けた。当日は現役研究生3名とマネ友5名で次の3つのテーマについて話し合い、それぞれの考えや意見を聞くことができた。

テーマ

①緊急時に対応できる組織や人のあるべき姿とは

- ・一人一人が行動できる人材
- ・職員が何もしなくてもよい状況（自助の力がきちんとしている）

②平時における姿とは

- ・災害ボランティアに参加してみる。
- ・災害を自分の町で起こったとしてシミュレーションを行ってみる（卓上訓練・一斉訓練など）
- ・災害現場を実際に見てみる。
- ・マップ、画像、映像で若手や災害未経験者へ伝えていく

③現状はどうか

- ・管理職以上しか警報時に出勤せず、若い職員が実際に出動経験がない。
- ・町外職員が増え、若手職員だけでなく地理がわからない職員がいる。また、災害現場の経験がない。
- ・町内一斉の避難訓練の実施や出前講座などで自助を促す活動はしているが、災害経験が少ないため危機意識が低く、浸透していない。

以上の話し合いや職員アンケートの結果から、各課で緊急事態時の対応について話し合ったりシミュレーションを行ったりすることは可能なのか打診してみた。マネ友から実際に現研究生の私たちができるのか、人任せではなく今、保育士としての視点や自分達ができることを探してみる必要があるのではないかという貴重な意見を聞くことができた。





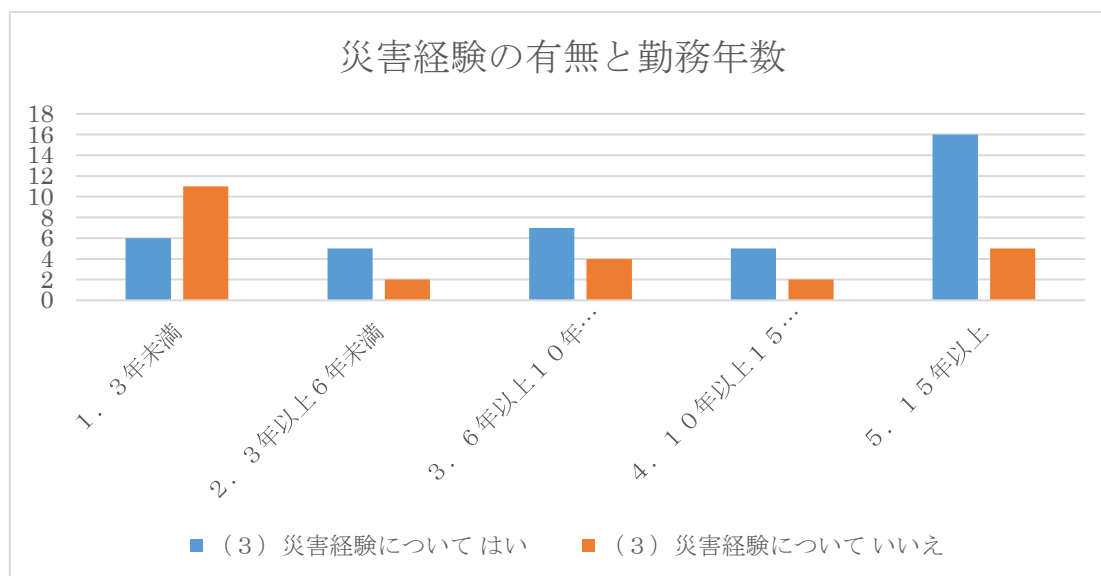
## 2) アンケートの実施

第3回の研究会に向けての課題に取り組んだり、マネ友の方との対話や担当課や課長へインタビューを行ったりしている中で、現場の職員が緊急事態時の対応についてどのように考えているのか曖昧な部分があり疑問に感じた。そこで、現状について現場職員の意見や考え、理解度などについて知るためにアンケートを行うことにした。対象者は庁舎内職員、課長補佐級以下とし、実際緊急事態が起きた時、現場で動くことになる職員を対象にした。

### ○結果について

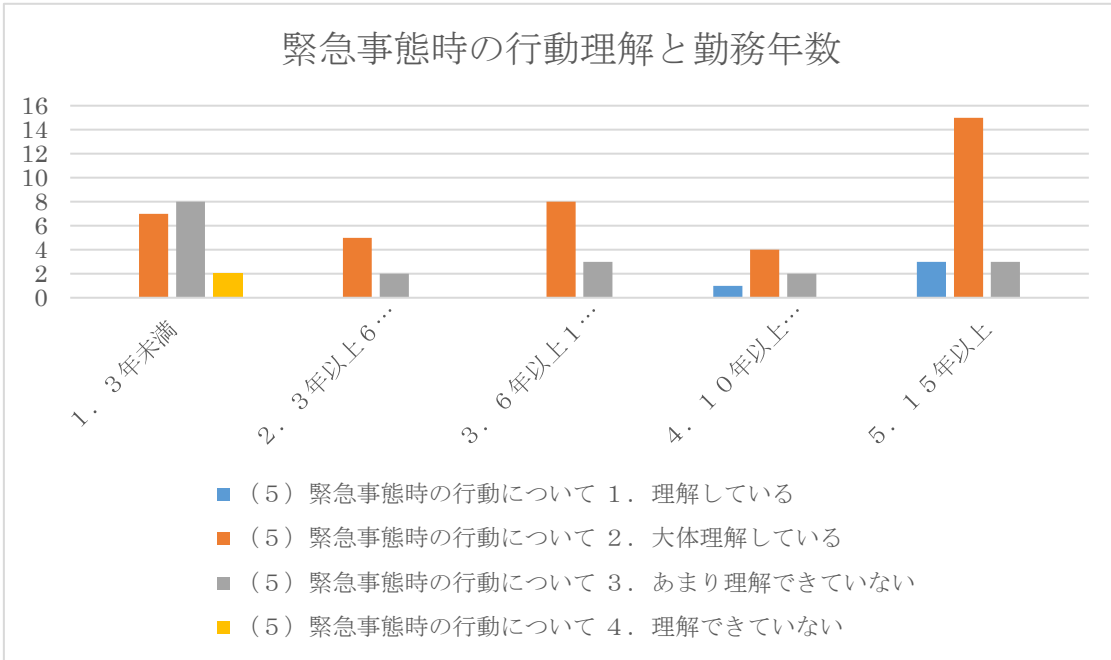
106名中63名の返答があった。

### Q.災害経験の有無について



職員の約3分の2が何かしらの災害を経験していることが分かった。また、職員として災害時に召集されたことがあるかという質問に対しては、約4分の3の職員が召集経験ありと答えている。その中で勤務年数が3年未満の職員は約半分が召集経験なしと答え、3年以上の職員のほとんどが召集経験ありということが分かった。

## Q.緊急事態時の行動について



緊急時の行動については、全体の約3分の2が理解している、大体理解していると答えている。しかし、上記のように勤続年数3年未満の職員はあまり理解できていない、理解できていないと答えている職員が多いことが分かった。あまり理解できていない、理解できていないと答えた職員の中には、「実際に緊急事態が起こった時に自主的に動けるかどうか不安」「何を持ってどう行動するのは教えてもらったが、実際に行動へ移すことができるかはわからない。」「まだ経験をしたことがないのでわからない。」と不安を抱えていることが分かった。また、美咲町防災計画について見たことがあるかという質問に対しては、見たことがあるという職員は約半分だったが、見たことがないと答えた職員は全体の4分の1もいることが分かった。

緊急時の体制について問うと、「訓練は毎年定期的に行い、自身の役割を把握しておくことが大切。」「課が変われば役割も変わるので確認をしておきたい。」「緊急事態を想定した訓練を実施して各自の役割を理解し、班員と共通理解をしておく。」などの意見があった。また、平時の行動については「役割分担をあらかじめ決めておく。」「平常時に災害時のシミュレーションを個々に行う。」「職員同士のコミュニケーションをしっかりとっておく。」などという意見があった。

### 3) 対話自治体との ZOOM 会議

対話自治体である、熊本県の高森町と大津町の方と ZOOM を利用した会議を年4回実施することができた。研究の進め方だけでなく、疑問に思ったことや困っていること、こんなことをやってみたらどうだろうなど色々な話をするができる貴重な場となった。

## 活動の経過

- 5月28日 第0回研究会
- 6月4日 第1回研究会  
前政策推進官へのインタビュー
- 6月12日 前建設課長へのインタビュー  
対話自治体との zoom 会議①
- 6月18日 先輩マネ友と勉強会・対話①
- 7月2日 対話自治体との zoom 会議②
- 7月10日 第2回研究会
- 7月15日 現政策推進官へのインタビュー  
現危機管理担当課職員へのインタビュー  
対話自治体との zoom 会議③
- 7月21日 現・くらし安全課課長へのインタビュー
- 7月29日 庁舎内職員対象（管理職以下）の緊急事態における自治体職員のあり方についてのアンケート実施
- 8月26・27日 第3回研究会
- 9月8日 対話自治体との zoom 会議④
- 9月15日 先輩マネ友との対話・インタビュー  
総務課長へのインタビュー
- 9月17日 町長へのインタビュー
- 10月7日 第4回研究会
- 11月10日 加留部幹事との生対談
- 11月27日 園長会での話し合い

## 見出した成果

インタビューや対話を通し、様々な方から話や意見を聞く中で、組織全体での緊急事態に効果的に対応できる職員としての意識改革は最終目標とし、まずは保育士として、保育園内の緊急事態に対する課題に目を向け取り組むことにした。保育園での実践を元に、庁舎内職員との接点を見つけながら研究を進めていくことにした。

## 創りだした変化

何をどうすればよいのかわからない状況からまず一歩進むために、園長会で現段階までの研究内容と今後取り組んでいきたい研究内容について報告を行った。

令和2年11月27日：園長会

今回の研究会に参加者のいない保育園もある為、まずは人マネ研究会の内容について説明を行った。「緊急事態に効果的に対応できる自治体の在り方について」というテーマがあり、コロナなど実際に起こった緊急事態時の対応について、自分の町の取り組みを調べて課題に取り組んだことを伝えた。

また毎回の課題に関連した業務を行う課の課長、推進官、町長へのインタビューを行った事、庁舎内の職員にアンケートをとった事、人マネの先輩との対話の中で研究会に向けてのヒントをもらった事などを伝えた。

研究を進める中で、役場内の緊急事態時の職員の形態や動きを知ることが出来た。また様々な人との対話やインタビュー、アンケートから、経験のない職員や若手職員が不安に思っていることを伝えた。保育現場でも同様に若手や経験年数の少ない職員が緊急事態時にどのように行動したらよいのか分からない職員もいると考え、保育園の緊急マニュアルの見直しを行うこと、緊急時対応の保育士研修の実施について提案をした。研究会での対話から、想定外の緊急事態が保育園にも今後十分起こりうる事が考えられるため、マニュアルの内容を見直そうと思った事、私たちの身近なところからアクションを起こしていきたいという事を伝えた。

## 次年度に向けた展望

誰が	いつから	誰と	何を	どこまで・どのように・めざす変化は
3人で	・年度内 ・年内 ・1年後～2年後	・各園長 ・各園保育士	・安全危機管理マニュアルについて見直し、確認を行う。 ・園長会に参加し、現段階までの研究内容について報告し、今後の方向性を伝える。 ・町内保育士を対象に、緊急時の対応についての研修会を行う。	・マニュアルの内容を把握し、再確認や改善点を見つける。 ・今後の園内研修や保育士研修として取り組んでいきたい内容を把握してもらう。 ・緊急時の対応について共通理解を図り、保育士の資質向上を目指す。
マネ友と	・3年後 ・4年後	・マネ友	・実際に保育園として行った研修結果について報告し、自治体組織として取り組むことが可能か相談する。 ・緊急事態時の対応の取り組みについて報告し合う。	・マネ友に協力してもらい、まずはできる範囲で緊急時の対応について、マネ友の所属する課でシミュレーションや対話の場を設ける時間を持つ。 ・各課でどのような体制が取られているのか確認し、今後の取り組みに取り入れる。
みんな	・5年後	・3人+マネ友+庁舎内職員(有志)	・緊急時の対応についての研修会を行う。 (例：実際に災害を経験した職員から話を聞く、ワールドカフェ形式の活用など)	・各課でどのような対策が取られているのか、緊急時の対応について考えたり共通理解を図ったりすることで、危機管理についての意識を高める。
政策推進官と	・6年後	政策推進官	・保育園で行った緊急時の対応についての研修内容を報告し、組織として取り組むことが可能なか提案してみる。 ・議会等で、緊急時の自助の力の重要性について発案してもらえないか願います。	・庁舎内職員への働きかけ、また町長へ打診してもらう。 ・議会等で発案してもらい、自助の力や住民の危機管理に対する意識を高める。

## 自分たちとしての取り組みシナリオ

- ①所属園の緊急対応マニュアルを見直す。
- ②所属園で緊急対応時の手順について、職員間で確認する。
- ③各園に、私たちと同じ考えや気持ちで現場や職員をリードする仲間を作り、増やしていく。
- ④町内保育士を対象に、緊急時の対応についての研修会を行う。

## 1年後に目指す状態と創りだしたい変化

- ・緊急時のマニュアルの見直しや保育士研修会を行うことで、保育士が緊急時に自分がどのように動けばよいのか、何をすればよいのかなど、自分の役割を知り、危機管理に対する意識を持てるようにする。

## おわりに

付記：(自らの気付き、学び、変化、今後の展望について、個々人の思いを簡単に記す)

人事担当課から参加要請があった時には、未知の学びであることや日々の保育に精一杯であることから、最初は断りました。しかし、自分の立場や現在の職場環境、人間関係を考えると、様々な問題や働きにくさを感じる職員が多いという現実があり、働きやすい職場にするために職場改革が必要なのではないかという担当課の方からの話に共感できる部分もあったので、不安しかありませんでしたが、同僚3人と一緒に参加させていただきました。

しかし、コロナ禍ということもあり、始まったのはオンラインでの部会でした。Zoomやタブレットの使用などにも戸惑い、さらに、部会の内容は緊急事態における対応について。自分達にはわからないことばかりで、不安は増幅するばかり。課題を投げかけられても、どうしたらよいのか、何をすればよいのかと悩むばかりでした。それでも、幹事団の方々にアドバイスを頂いたり、対話自治体の方とやりとりをさせて頂いたりすることで少しずつ必要なことを見つけて取り組んできました。保育士という立場でありながら、派遣元に成果として何かを残さなくてはいけないと捉えていたので、なんとなく形になっても、これでよいのか、捉え方が違うのではないかなど、常に不安ともやもやした気持ちでいっぱいでした。そんな状態の私たちに、マネ友の先輩方は忙しい中で時間を作って協力して下さり、自分たちの経験や考えを伝えてくださいました。いろいろな方と話をする中で気づいたのは、最初から幹事団の方が話して下さった「自分事で考える」ということでした。何度も聞いていたのですが、不安が先に立って、私は受け止めるまでにとっても時間がかかりました。それがわかり始めてから、考え方も少しずつ変化し、必要なことも少しずつ考えることができたように思います。そして、三人で作り上げた課題について二人の幹事の方と直接話をさせて頂いた時には、私たちの課題を受け入れ認め、また「今後のことを考えるとワクワクしますね。」という言葉聞くことができ、私たちが試行錯誤しながら作り上げた課題は間違っていなかったのだと心から安心し、本当に嬉しくて涙が出そうでした。

自分たちで悩み、考えることの苦しさはもちろんありましたが、決まった答えを求めるのではなく、自分たちで試行錯誤しながら進めていくことができるような環境を与えて頂いたことが大きな学びに繋がりました。職場改革という目的とは少し違うと思っていましたが、先のことを考えると、大切な子どもたちの命を預かる立場として、緊急事態に自分で考えて動くことができる保育士になれば、また同じような意識をもった保育士仲間を増やすことができたなら、職場の雰囲気は変わる。そう思えるようになりました。人に求めるよりも、まず自分から。何事も自分事として考える。今回の研修で学んだ大切なことを忘れないように、出来ることからコツコツと成果として重ねていきたいと思います。

ご指導いただいた幹事団の皆様、研修をきっかけに対話をさせて頂いた先輩方、快く送り出してくださった職場の上司や同僚に、心から感謝しています。

延原 絵美

私は今年度から園長補佐という立場になりました。人材育成や保育現場をより働きやすい職場にしていきたいという思いはあるものの、どうしたら良いか分からず、悩んでいる時に、3期のマネ友の先輩から声をかけられました。保育現場の職員の現状として、仕事への情熱や意欲はあるものの、家庭との両立やワークライフバランスがうまく取れず、離職していく仲間もいました。私自身、入庁し保育士をしていく中で先輩や周囲の人に支えられて子育てをしながら仕事を続けてきました。そしていざ自分が支援できる立場になったにも関わらず、辞めていった同僚や後輩を思うと心から申し訳なくとても残念な思いがありました。今回の研究会に参加することで人材育成や職場がより働きやすくなるような業務改善のヒントをもらえたらと思い参加することにしました。

参加当初は一般職の人が多く、テーマや会議で初めての聞く言葉も多く、オンライン形式で伝えあう難しさを負担に感じていました。人手不足の保育現場から参加する意味があるのか、今回の研究会での学びが保育現場改善や人材育成に活かすことが出来るのか不安でした。

しかし、研究会の回数を重ねていく中で、全国の自治体との対話や対話自治体と励まし合い、美咲町のマネ友の先輩にアドバイスしてもらいながら課題と向き合うことが出来ました。また町長をはじめ様々な課長と対話をさせて頂ける貴重な機会にも恵まれて、保育の現場について話せたことも大きな収穫でした。4回目の研究会後から不安が消えて、今後の見通しをもてるようになりました。今は自分の身近なところから働きかけて少しずつ仲間を増やしてアクションを起こしていこうと思っています。

今回の研究会を通して3つの言葉が印象に残りました。

1つは「自分事としてとらえる」という言葉です。この言葉を常に心にとめて何事にも関わっていききたいと思います。

2つめは「考え続けることが大切」という言葉です。今回3人の保育士で参加したことで、迷い、心が折れそうになりながらも意見やアイデアを出し合い、やはり保育の現場から変えていこうという結論を出すことが出来ました。保育士の3人だったからこそ、具体的にどのように進めていくのか実行できるプランをたてることが出来ました。また今後の見通しが持てるようになり、心強かったです。今後も3人で考え続けながら仲間づくりを進めていきたいと思います。

3つめは町長が対話の中で話された「一人の一步より千人の一步」です。小さな美咲町の今後を考えると、この言葉はぴったりで、町民、職員共に一人一人の力を少しずつつけていくことが大切だと思うからです。

今回の研究会に参加させていただいたことに心から感謝して、3人の保育士で力を合わせて少しずつ仲間を集めていききたいと思います。そして、保育園職場の人材育成や環境づくりに努めて、美咲町を魅力あるまちにしていけるように貢献していきたいと思っています。

岩本 桜子

今年度、人材マネジメント研究会の参加についてマネ友の方から声を掛けていただいたとき、「なぜ私なんだろう」と思ったのが正直な気持ちでした。コロナ過で全てがオンラインでの研究会となり、今まで経験がないことをするというのは気持ち的に憂鬱でした。しかし、回を重ねるごとに、オンラインでの研究会にも慣れ、他の自治体の方ともスムーズにやり取りができるようになりました。研究会の中で「自分事として考える」「対話が大事」と言う言葉が一番印象に残っています。自分達だけで考えたり話し合ったりするだけでなく、マネ友の方やキーパーソンになる方と話し合うというのは正直負担に感じましたが、実際話をする中で今まで知らなかったことを知ることができたり、様々な人の考えを聞くことができる貴重な時間となりました。しかし、本音を言うと保育士と言う立場での参加は難しかったです。今年度は「緊急事態に効果的に対応できる自治体組織の在り方」とテーマが決まっていたので、組織と大きく捉えると保育士の私たちに何ができるんだろうと毎回頭を悩ませました。研究会に参加するたびにわからないことが増え、課題をこなすことだけで精一杯だったのも事実です。マネ友の方から厳しい意見をいただくことも沢山あり、心が折れそうになったこともありました。わからないながらも、何度も何度も三人で話し合い、マネ友の方や幹事団の方に相談に乗ってもらい、対話自治体の方とも悩みや思いを共有することができたことで、一つずつ課題や研究会を乗り越えることができました。また、毎回頭を抱え悩んでいる姿を見たマネ友の方に「悩むことが大切なんだよ」と励ましてもらい、その言葉で心が楽になりました。研究を進めていく中で、今までだったら「自分には関係ない」と思ってしまうことも、少しずつ「自分だったらどうするだろう」「自分だったらどうしたらいいだろう」と考えることができるようになったと思います。

いつどこで何が起こるかわからない時代だからこそ、緊急事態に効果的に対応できる自治体組織でなければいけないと思っています。今すぐ組織全体を変革することは難しいですが、まずは保育士の立場として一歩進むことができるように、行動を起こしていきたいと思っています。年齢を重ねるごとに、新しいことに挑戦することや意欲が減ってくると思いますが、何歳になっても、勤務年数が長くなっても、何か新しいことに挑戦するということは自分の成長にもなるし、とても大切だと感じました。現状、緊急事態が起きた時にどう対応すればいいのか、実際わかっていない保育士もいます。町内の保育士の資質向上につなげるためにも、今回参加した私たちだけで頑張るのではなく、一緒に頑張ってくれる仲間を作りながら、共に考えたり、悩んだりしていきたいです。沢山の人の支えてもらった感謝の気持ちを忘れず、今度は自分達が誰かを支えることができるように、また、「あーこれで終わる」という気持ちではなく、「これからも研究を続けていこう」という前向きな気持ちで、10年後、20年後の美咲町が素晴らしい自治体組織になっているように・・・今の自分にできることを楽しみながら、頑張っていきたいです。

秋元洋子