早稲田大学マニフェスト研究会

2021 年人材マネジメント部会　共同論文

熊本県菊池市　第６期生

七城支所　市民生活課　課長補佐　松野　和枝

経済部　商工観光課　商工振興係　主事　西川　希美

市民環境部　税務課　固定資産税係　主事　渡邊　弥生

１．活動概要

例年の部会とは異なり、今年度は組織内だけでなく生活者（市民）目線を取り入れた組織のあり方を考えるテーマであり、職員も減少していく中、市民のために働ける組織を続けていくにはどうしたら良いか、メンバー同士で何度も話し合いを重ねた。その結果私たちは、「行政だけでなく市民も主体となってまちづくりをしていくまち」というあるべき姿を設定し、アクションプランを策定した。

２．活動実績

令和３年４月 22 日　**第１回研究会**

４月 27 日　派遣メンバー打ち合わせ

> 第２回研究課題内容
> ～自治体の「人・組織づくり」の現状と背景をつかむ～
> 現在の組織の現状とこれまでの組織づくりの取り組みについて学ぶため対話形式で情報収集を行った。

５月７日　七城支所長（2015 年度部会参加者）との対話
→今の組織の課題点や人事評価の現状、当部会から学んだことについて

５月 13 日　部課長級（総務部長、総務課長）との対話
→今の組織の課題点や、職員の組織に対する意識について、人材育成基本方針の作成の背景について、求める人材像について

５月 17 日　マネ友との対話（2017 年参加者、2019 年参加者、2020 年参加者）
→当部会で学んだこと、現部署での課題、組織の課題について

５月 26 日　**第２回研究会**

６月１日　派遣メンバー打ち合わせ

> 第３回研究課題内容
> ・10 年後の地域のありたい姿について、予想される成行きの未来について
> ・地域のありたい姿について自治体が戦略的に取り組んでいくことは
> ・自治体が今後戦略的に取り組んでいくことを実現するために人事のあり方はこのままで大丈夫か。
> 市の戦略的な部分、財政的な問いもあったため市長、副市長、課長級（財政課長）の意見の他に外部からみた組織の意見も取り入れたかったため、商工会事務局長、区長、地域おこし協力隊の方に対話形式で意見を聞いた。

６月 16 日　組織外の方との対話
→商工会事務局長、区長、地域おこし協力隊と対話。外から見た組織や市の課題点、自慢すべき点について

７月１日　課長級との対話
→市民課長、会計課長との対話。現部署および組織の課題について

７月５日　　市長との対話
→地域のゴール像について、市民が主体となって動くまちについて、市が取り組んでいる活動について、今後市が取り組んでいくべき活動について
〃　　副市長との対話
→地域のありたい姿について、求める人材像について、組織の課題点について
７月９日　　部会参加者によって開催されたOMにて現在の進捗状況を報告
７月13日　　財政課長との対話
→財政状況について、財政的な課題について、職員の意識について
７月27日　　**第３回研究会**
８月２日　　派遣メンバー打ち合わせ

第４回研究課題内容 ・変革に向けたアクションプランの段階図 ・変革の推進力と抵抗力 ・まず取り組むアクションの詳細 これから取り組んでいくアクションプランのベースを作成する段階となったため、派遣メンバーがそれぞれアクションプランを考え、意見を持ち寄った形での打ち合わせ機会を増やした。

８月10日　　フォローアップ会参加
８月11日　　派遣メンバー打ち合わせ
８月19日　　**第４回研究会（個別フィードバック）**
〃　　総務課からのフォローアップ
→現段階での部会で学んだこと、困っていることなど
８月23日　　対話自治体　八幡市応援（ZOOM）
９月１日　　派遣メンバー打ち合わせ
９月30日　　フォローアップ会参加
10月12日　　派遣メンバー打ち合わせ
10月22日　　**第５回研究会（個別フィードバック）**
10月28日　　対話自治体　八幡市応援（ZOOM）
11月18日　　５期生との意見交換会
12月８日　　八幡市との意見交換会（ZOOM）
12月14日　　総務課へ課題提出前のレク
〃　　熊本県、荒尾市との意見交換会　in 菊池
12月23日　　市長へ課題提出前のレク
令和４年１月６日　　派遣メンバー打ち合わせ
１月27日　　**第６回研究会（１日目）**
１月28日　　**〃　（２日目）**
２月15日　　派遣メンバー打ち合わせ
２月28日　　派遣メンバー打ち合わせ

３．活動に用いた手法等

（１）使用したツール

昨年と同様、新型コロナの影響もあり研究会および県外自治体との意見交換会は全て Web 会議（ZOOM）で参加した。また、メンバーの打ち合わせにおける日程調整はLINEを使い、事前課題等の資料格納はGoogleのドライブ機能を使い、課題も役割分担し作成することができた。

（２）他自治体との意見交換

部会の後半には12月8日に八幡市、12月14日に熊本県、荒尾市との意見交換会を行うことができた。意見交換では幹事団からの指摘事項や現在のアクションプランの内容、課題でつまづいていることなどを共有し、課題作成の一助となった。また、他市町村の組織改革で取り組まれていることや組織の現状等、参考となる部分も多くあり、有意義な対話を行うことができた。

（３）３人だからこそできたこと

今回の参加メンバーが全員女性ということから女性目線での組織のあり方について考えることができた。また、業務内容や職場での立ち位置も異なることから、自分の部署での取り組み内容や同僚との付き合い方等の意見交換もそれぞれに行いながら、アクションプランを策定することができた。

（４）アクションプラン策定までの手順

「生活者起点から考えた組織のあるべき姿を考える」というテーマのもと、以下の手順でアクションプランの策定をおこなった。

①人材育成基本方針を始め、各種施策や計画、統計調査（令和３年度施策方針、熊本県菊池市財政白書、第２次菊池市総合計画、第４次菊池市行政改革大綱、菊池市SDGs未来都市計画、RESAS　等）の読み込み、および本市の組織の現状と課題や市全体のありたい姿、10年後のなり行きの未来について対話を通した現状の深堀り

②①で学んだことを元にあるべき姿の検討、設定

③あるべき姿に対するアクションプランの策定

④踏み出す一歩の設定

４．現状の深堀り

（１）１０年後の地域のありたい姿

１０年後の菊池市のありたい姿はどんなものなのか、市長や副市長、管理職、人事、マネ友、地域住民と対話を行った。また、対話と並行して将来の菊池市に関する調査結果の情報収集を行った。

①１０年後の理想の菊池市

・市民全体で動いていくまち。

・癒しの里菊池というテーマどおり、安心して文化的に豊かな暮らしができるまち。

・ふるさとを思う若者をつくるまち。

・１０年後の人口グラフは横ばい状態になっている。

・市の中心部は人々が行き交い世代間の交流もにぎやか。周辺地域からの交流人口も増加し、人と人とのかかわりに活気がある。賑わいが密。

②市民が求める将来像

（企画振興課：市民意向調査　菊池市在住１８歳以上２０２０．１．１１～２０２０．１１．２０より）

市民が求める菊池市の将来像	・安心・安全に暮らせるまち	４０．１％
	・福祉が充実したまち	３６．５％
	・子育てしやすいまち	３３・９％
住み続けたい理由	・食べ物が美味しいから	４５．９％
	・日常生活が便利だから	３３．６％
住み続けたくない理由	・道路状況や交通の便が悪いから	５９．９％
	・日常生活が不便だから	５７．１％

③高校生が求める菊池市の将来像

（企画振興課：高校生（３年生）アンケート　２０２０．１１．１１～２０２０。１１．２０より）

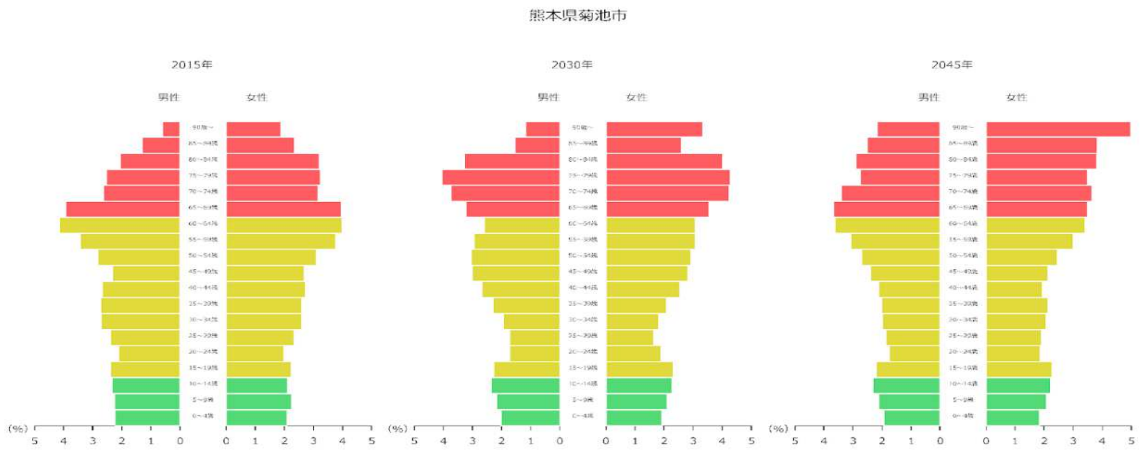
本市に求める菊池市の将来像	・交通が便利なまち	３７．９％
	・買い物が便利なまち、自然豊かなまち	３１．３％
本市での居住意向について	・ずっと住み続けたい、進学・就職で一時離れるが将来はもどりたい	５１．８％
本市に住みたくない理由について	・交通が不便だから	７５．０％
	・買い物が不便	４３．８％
	・将来自分のやりたい職業が無い	４３．８％

（２）予想される成り行きの未来

このままの状態のまま、行政も市民も何も動かなかったとしたら、そのまま１０年後の菊池市はどのようになっているか。各種統計調査から情報を収集し考察した。

①人口予測

菊池市の総人口は２０１５年と比較して２０２０年に９５．６％、２０３０年に８６．１％、２０４５年に７１．１％減少（出典：RESAS）。生産年齢人口は２０１５年と比較して２０４５年に４０．１％減少。総人口の減少、年少人口の減少、生産年齢人口の減少が急激に進み、さらに労働力が減少すると予想される。老齢人口については高い割合のまま。税収はますます減少し、社会保障費はさらに増大する。



出典　総務省「国勢調査」国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

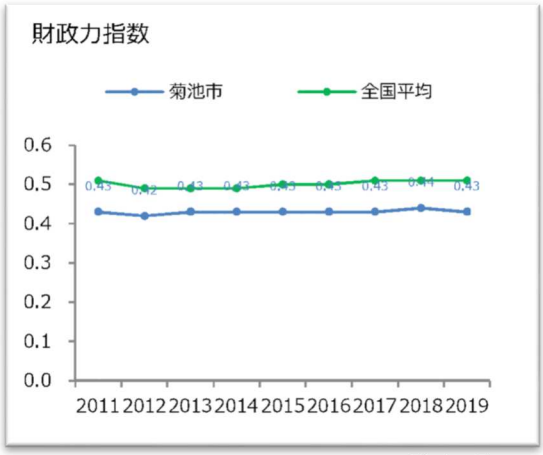
②財政状況

財政力指数はほぼ横ばい。基幹産業である農林業所得の低迷、中心街の衰退により税収の増加が見込めない［図１］。

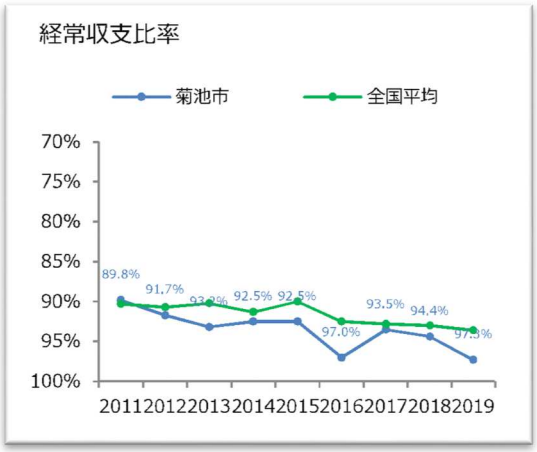
経常収支比率については高い数値のまま硬直化した財政状況（この数値が低いほど一般財源が豊かで財政構造が弾力性に富んでいる）［図２］。

実質公債費率は年々増加し、しばらくは公共施設整備事業・熊本地震に伴う災害復旧事業の償還のため高い数値が続く［図３］。

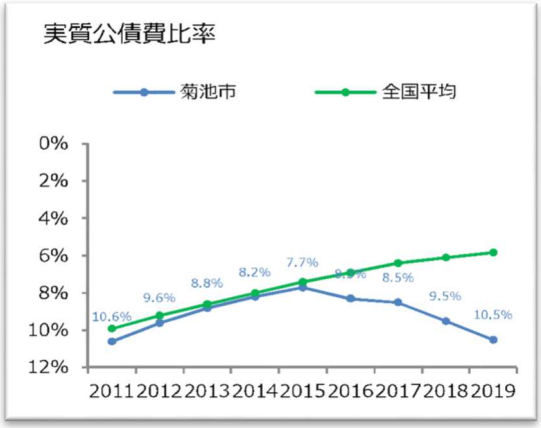
将来負担率についても増加している［図４］。社会保障費の増加・公共施設やインフラの改修・更新の経費が大きな財政負担となり、厳しい状況が続くと予想される。



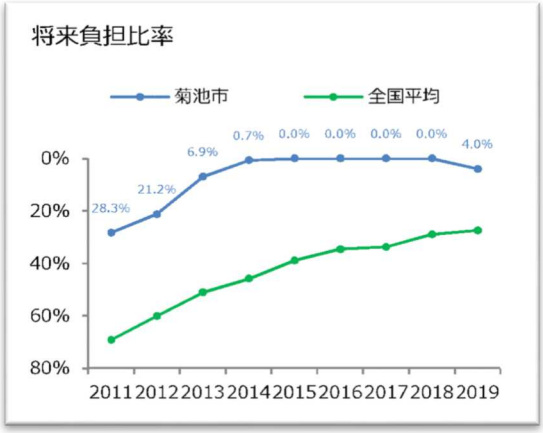
［図１］



［図２］



［図３］



［図４］

③予想される成り行きの未来

前述の調査を踏まえて、様々な方々と、このままでの１０年後、菊池市の未来はどうなるのか予測しながら対話した。対話の中で予測される１０年後は厳しく暗いものばかりであった。対話から得た内容は以下のとおり。

- 人口面、財政面、宅地造成率等いずれの面でも近隣市町村に抜かれている。空き家問題は更に深刻化、買い物弱者は増加。
- 東京や大阪等都市部あるいは他の魅力ある自治体に人材が流出して、組織の人員面は改善されないままなのではないか。
- 事業承継先が無いため、商業面は後退する一方。
- 財政面、組織面など様々なところから取り残されていく。

・人口減で市のお金は減っていく。市民の豊かな暮らしが危ぶまれる。
・合併時の恩恵はなくなり、転じてツケがくる。
・自然体でいけば、人はいなくなる一方（人口減の加速も有り得る）。
・菊池市は隣の市町とくらべると人口の減り幅が大きいので、格差が広がるのでは。
・住民の行政に対する依存性を高めるような支援ばかりを続けていけば、その支援を止めた時の反動は大きくなる。（そしてニーズの高い支援を止めざるを得なくなる頃には、財政破綻間近の最悪の状況である可能性が高い）。

（３）地域のありたい姿の実現に向けて取り組むこと

対話を様々の方々と行った結果、10 年後の菊池市の姿に創造と希望はあるが現実はこのまま成り行きの未来であれば暗い現実が待っており、他人事ではなく一人ひとりが自分事として捉え変わっていかなければならないと危機感が重く圧し掛かった。成り行きの未来に立ち向かうにはどのように取り組んでいくのか対話から考察した。

・職員が自分事として捉えること。他人事として捉えても何の成長もしない。やらされ感ではなくセルフコントロールし自分を起こし自発的に行動することが重要。
・観光と農業を戦略的に仕掛ける。市民主体でまちが動いていけるように市が火付け役となる。
・菊池市のカラーをもっと出して、ターゲット（どんな人に市に来てほしいか）をもっと発信する。人口減少、商業衰退は菊池市だけの話じゃない。ずっと無いものねだりばかりすることに目を向け続けるのではなく、「無い」ことを逆にアプローチする等の発想の転換も今後は必要。
・組織の魅力向上にも目を向けるべき。いつも同じメンバーばかりで組織され、女性の登用も少ない各委員会組織の委員選出も見直すべき（考え方が凝り固まっている印象）。新しい人から別の考え方も聞けるようにする。
・若い世代が住むきっかけになるような施策に、ふるさと納税をもっと活用できないか。
・経済循環を高める。地消地産。民間と連携し起業する人を呼び込み育てる。外部のプレイヤーとの連携。日ごろから職員は産学官交流を意識的に行う。
・今ある資源で進めていく。有効に使うか・無駄に使うか。その選択を見極める力をみがく。やめることを判断することも必要。何が住民の幸せなのか考える職員の育成が必要。

５．あるべき姿

（１）人・組織づくりの現状と問題点

①組織の現状

・市役所全体から各部署まで、それぞれが抱える課題を、危機感をもって自分事とし捉えながら行動のできる人材が少ない。
・入庁後、市役所の環境に適応することができず、休職・離職してしまう職員が増えている。
・仲間と悩みや仕事についての認識等を共有する場も無いために、入庁後の職員だけでなく、異動等をきっかけに休職・離職してしまう職員も増えている。
・部署ごとの垣根が高い、部署ごとで同じような仕事をしている。先に仕事をやれない理由をさがしている。
・行政と市民で協働することができていない。

②人、組織づくりの問題点

・通常業務でも今までのやり方をなぞるのではなく、自分たちで考え、進めていくことが必要。そのためにも同僚たちと対話しアイディアを出し合う職場づくりが必要。

・計画や指針がある事も大事だが、それを作成することが目的（ゴール）となっていないか。形だけ取り繕っている（背伸びをしている）だけで、内部ではその作業分の負担が職員にかかるだけになっていないか。

・公務員はどれだけ業務をこなしても給与は上がらない（民間の営業職とは違う）。職員が仕事のやりがいを見つけることがモチベーションに繋がるので、上司は部下に対し褒めることや頑張りを認める声かけが必要。

・適切な評価、それに基づいた適切な人員配置等が出来ているか。入庁、異動等の変化があっても変わらず仕事に打ち込めるような環境を作るにはどうすれば良いか。

・市民も市の課題を自分事として捉えられていないのではないか。市の課題や、組織に対して関心を向けてもらえるために何をすべきか。

（２）人・組織のあるべき姿

３人で対話を重ねあるべき姿の要素を見出していった。このままであるなら予想される、なりゆきの未来に立ち向かい、市民が考える地域のありたい姿の実現をどうのようにしていくべきか。地域の抱える課題を把握し、地域の住民と行政のかかわりどう変化させていくのか。人・組織づくりの現状の対話を行い深堀りした結果、あるべき市民が行政と協働したいと思える組織には、まずは職員一人ひとりが、まちの抱える課題、行政に携わることを「自分事」として捉え、行動を起こすことの出来る組織の形成が重要な要素であると考えた。また、その組織は市民に開かれた組織であることが前提であるとした。
これらのことから、6 期生の目指すあるべき姿は

【行政だけでなく市民も主体性となってまちづくりをしていくまち】とした。

６．アクションプラン

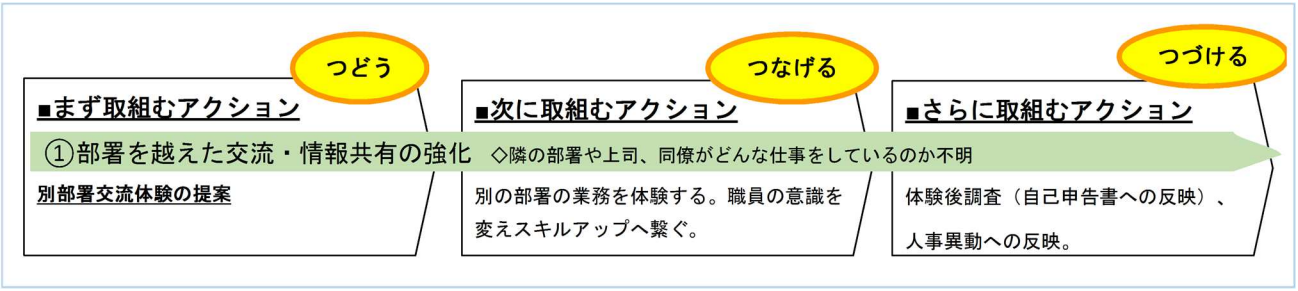
私たちは、現状の把握と深掘りを行い、そこから見えてきた組織の課題を踏まえ、10 年後の菊池市のありたい姿として一つのテーマを設定した。

まずはこのような組織を目指すこと。そして組織から変化の波を広げていくことで、やがては菊池市民も巻き込んでいくような流れを作ることができれば、10 年後のありたい姿となる道筋ができるのではないか。更には、菊池市が合言葉である３つの【つ】つどう・つなげる・つづける、をベースにプランを立ててみることでその流れができないか。私たちはこのように考え、そのための作戦として次のようなアクションプランを立てた。

（１）部署を越えた交流・情報共有の強化

聞き取り調査の中でも、課室ごとに垣根があるという声は、特に耳にすることが多かった。職員がそのように感じてしまっている大きな要因として考えられるのは、すぐ隣の部・課、上司、同僚が今どんな仕事をしているのか分からないという状況である。更にこの状況は、財政状況など菊池市が今どんな課題に直面しているのか、その課題に対して市はどんな事を実施しているのか、またはされていないのか。職員が、目の前の自分の仕事に手いっぱいで、組織の全体像を把握していない現状にも繋がっている。

まずは組織の中から変化を起こす作戦を立てていくうえで、部署間の垣根をなくし、情報共有の強化を図る方法を考える。



①つどう

個人が積極的に部署外にもアンテナを張って情報拾いに行くようになれば、この問題は解決できるかもしれない。しかし、常に職員は日々の業務に追われていく中で、個人だけに問題解決を求めることには限界がある。

そこで、自然と情報共有が行われるようになる一つのシステムとして、部署間での短期間による人材交流によって、別部署の業務を体験するプログラムを実施することを提案する。まずは職員係に主旨の説明を行い、そこからこのプログラムへの参加部署を募っていく。

②つなげる

実際に別部署間の人材交流を実施する。一定期間、部署同士の職員交換を行い、派遣された職員は、派遣された部署の業務を実際に体験し、その部署のノウハウや知識を持ち帰り、自部署でも活かせないか検討する。または交流期間中に、職員の持つ情報・ノウハウを派遣先の部署に提供することもできる。

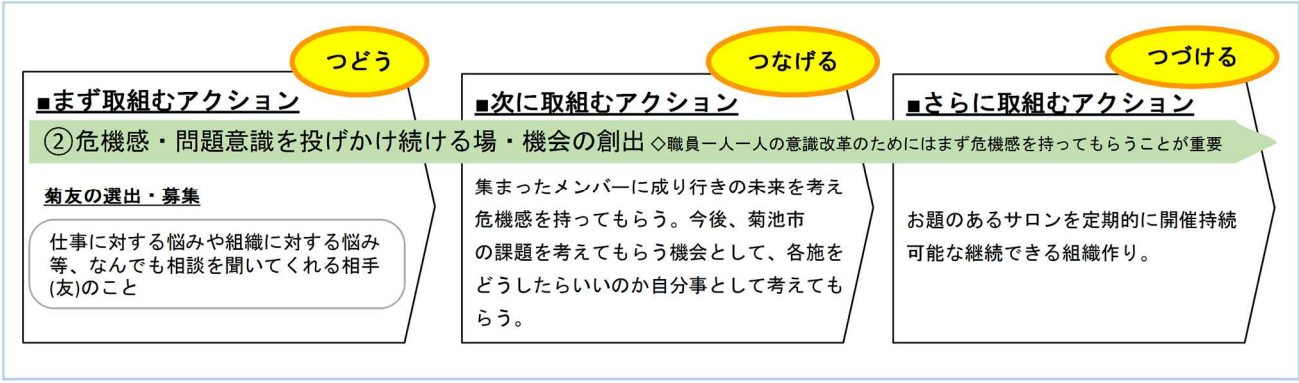
このプログラムを実施するうえでは、人材交流をする部署間で、時期や期間、実施してもらう仕事内容等の調整が必須となってくる。この調整までのプロセスにおいても、部署間の情報共有の効果が期待できると考える。

③つづける

別部署体験をした職員、派遣先・派遣元部署の、人材交流後の反応調査を行い、その効果・改善点の検証を行ったうえで次年度以降の継続を提案する。ゆくゆくは、人材育成研修のプログラムの一つとして毎年度実施する事業とすることを目指す。

（２）危機感・問題意識を投げかけ続ける場・機会の創出

組織内の情報・ノウハウ共有を行った次の段階のアクションとして、職員一人一人の菊池市の課題・行政に対する意識改革のきっかけを起こす。まずはこれまで私たちも考察してきた菊池市の成り行きの未来を「自分事」として捉え、危機感をもってもらうために、その問題意識を常に投げかけ続ける場・機会を創出する。



①つどう

普段思っていること、抱えている悩み、相談事等、何でも話を共有することができる仲間を「菊友」と名付け、そのメンバーを選出・募集をしていく。私たち６期生を起点とし、これまで研究部会に参加してきたマネ友からメンバーへと引き込み、更に各メンバーの席周り、同期等へと話を広げて、賛同者を募っていく。

②つなげる

集まった「菊友」メンバーで、菊池市の成り行きの未来を考察する場を設ける。考える機会が与えられることで自ずと危機感が芽生える。その危機感を踏まえて、今後、菊池市をどうしたらいいのか「自分事」と意識したうえで考えてもらう。これは、私たち６期生が今年１年通して部会行ってきたことこそが個人の意識づくりに効果的であると考え、「菊友」メンバーにもこれを体験してもらう狙いがある。

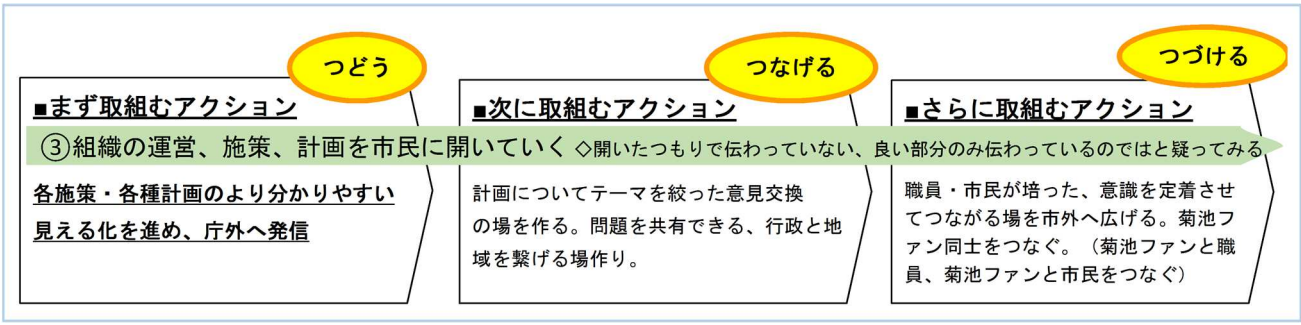
③つづける

つなげるアクションとして行った考える機会の創出を契機に、サロンの場を設ける。このサロンについては、毎回メンバーから持ち寄られた話題（自分の考えを吐き出して共有してみたいこと等）をテーマに開催していく。また定期的に開催していくこととし、問題意識を投げかけ続ける場とすることで、持続可能な継続できる組織作りに繋げていく。

（３）組織の運営、施策、計画を市民に開いていく

これまでの（１）、（２）のプランでは、市政に市民が協働してくれる組織（土台）作りとして実施するプランの提案であった。

それでは、次の段階として今度は市民にも向けたアプローチを考える。そこで取り組むべきと感じたことは、各施策や計画について、現在でも広報誌やＨＰ等で発信はしているが、どこまで正確に市民に伝わっているか不明である状況へのアプローチである。市民が市の状況を良い事も悪い事も自分事として捉えることができるような、より分かりやすい見える化を進め、情報発信をしていく。



①つどう

プランに賛同する職員が集まる場を設け、職員はそれぞれの担当する施策・計画をその場に持ち寄る。持ち寄られた施策・計画について、市民に特に知ってもらうべきポイントはどこか、生活者起点で見たときに内容を理解できる伝え方、見せ方は何か、意見交換・検証を行う。

まずは（１）（２）のプランでも募った賛同者（「菊友」や人材交流プログラムへの参加部署）から集めていく。

②つなげる

菊池市の各施策・各計画について、市民も加わった意見交換・検証の場をつくる。この時点で、職員と市民それぞれが思う問題意識の共有ができることを図る。

ここで設けた繋がる場で得たことも反映させたうえで、実際に発信する内容を作成する。

③つづける

職員・市民の双方が培った菊池市の未来に対する意識の定着をはかるため、場を設けることは、内容や方法を検証していきながら続けていく。分かりやすく見える化したうえで作成した施策・計画は、市民に随時アウトプットしていくことで、その反応を調査し、更なる改善を加えていく。

また繋がりの場に、菊池ファンクラブも呼び込んでいくことで市内外問わず、菊池市に関わる人同士を繋げ、持続可能な地域づくりに繋げていく。

７．まず踏み出す一歩

私たち６期生は「生活者（市民）起点から考えた組織のあるべき姿を考える」というテーマのもと、人材マネジメント研究部会として多くの対話を行い、菊池市の現状について分析した。また、分析結果に基づきアクションプランを作成、そのプランを市長と総務課へ報告も兼ねた提案も行った。これがこの一年間の私たちの成果となるが、この成果をもって部会を卒業するということではなく、今後は「マネ友」として活動を続けていくことになる。

次のステップとしての第一歩は、賛同者をつどい、輪を広げていくところから始まっていくだろう。そのためには今回のアクションプランで計画したどの作戦についても、まずはその趣旨の説明を行っていく必要がある。その説明力を持たせるためにも、組織内外からの意見や市の現状を分析するためのデータの収集・検証は、今後も続けていかなければならない。

また、一年間の活動を通して、周囲を巻き込んでいくためには、「対話」を繰り返していくことが何より大事な行動であると再認識した。「対話」をすることで、プランを進めていくための推進力が生まれることもあれば、時には抵抗力になることもある。だが、その抵抗力もありたい姿を目指すうえで必要不可欠なことであると、私たちは部会を通して学んだ。

私たちが目指すありたい姿として掲げた「行政だけでなく市民も主体性となってまちづくりをしていくまち」という大きなテーマが、絵に描いた餅として終わってしまわないように、今後も６期生は活動を続けていきたいと思う。

８．最後に（メンバーそれぞれの所感）

〇松野　和枝

今年度 6 期生として人材マネジメント部会に参加させていただき、多くの方々と対話を行うことができ、対話していく中で、多くの方々が市・市役所の組織について、将来のために何かしら改善したいという考えを持っていることを気づくことができました。しかし、一人ひとりの思いはあるが、思いをつなぐ場・共有していく場・つづける場がないため、その思いが変化につながっていないのではないかとあらためて感じ、このことから、人材マネジメント部会が大切にされている、立ち位置を変える・価値前提で考える・一人称で捉え語る・ドミナントロジックを転換するの、４つのキーワードを学ぶことができた私たち・卒業生が、自身の取り巻く組織へ変化をもたらして、組織と組織外との関係性を高めていくことで、ありたい姿を共有する場づくりが出来るのではないかと考えました。その場づくりにおいては、めざす姿を明確にして、最終的にどうなりたいかを集まった皆で考え、そこまでのプロセスを積み上げていくことで、組織がありたい姿へ変わっていくだろうと考えます。

最後に、今回このような学ぶ機会をいただいたこと、私たちの研究にご協力いただいたこと、参加することに理解をいただいた職場の皆さん、改めて感謝申し上げます。

〇渡邊　弥生

部会に参加するまで、私自身がこれまでのマネ友の取り組みを学ぼうとせず「どうせ取り組んだって、」と”他人事”として捉えていた部分があり、組織のあり方について問題意識を持たずに過ごしていたことが分かりました。組織のあり方を学ぶ上で、本市の取り組みや各種計画も読み深めることができ、市の目指す姿や求められる職員像について改めて理解することができました。

また、最近仕事へのモチベーションが下がっていることが悩みでしたが、普段の業務が”こなす”だけの作業として進めているのも原因の一つだと分かりました。「なぜこの業務をやっているのか」「何のためにやっているのか」「誰のためにやっているのか」を意識しながら取り組みたいと感じました。

今回参加したことで得たことは、あるべき姿を目指しアクションを考えていくバックキャスティングの大切さや、対話を通し意見交換することの重要性です。今後は同じ意識を持つマネ友との輪を大切にし、1 回限りの取り組みにならないように活動を続けていき、また、普段の業務でも「何故」を意識しながら取り組んでいきたいと感じました。

〇西川　希美

この一年間、部会の活動を通じて、組織全体の意識改革について真剣に考え、多くの方々と対話を重ねてきました。今回、今まで真剣に考えたことの無かったテーマと初めて向き合いましたが、考えれば考える程ほど答えが出ないことに直面し、時には目的と手段を履き違えてしまったり、ありたい姿からアクションプランの方向が逸れてしまったり、もやもやと煩悶しきりの一年間でした。

ですが、この一年間で得た一番のことは、これまで出来ない理由ばかりに目を向けてしまう癖のあった自分自身の意識をまずは改革できたことです。生活者から市組織はどのように見えているのか、互いに協働して地域の今後に取り組んでいけるようになるには組織はどうならなければならないのか、3 人で何度も話し合いを重ねながら、今までノルマをこなすだけだった自分の意識の無さを痛感しました。今、遂行している仕事の意味や影響などに意識を向けながら業務にあたるようになれたと感じます。

まずはこの一年で、アクションプランの作成をしたところですが、活動としては始まりに過ぎないと感じております。今後更に輪を広げつつ活動を発展させていきたいと思います。