早稲田大学マニフェスト研究所　人材マネジメント部会

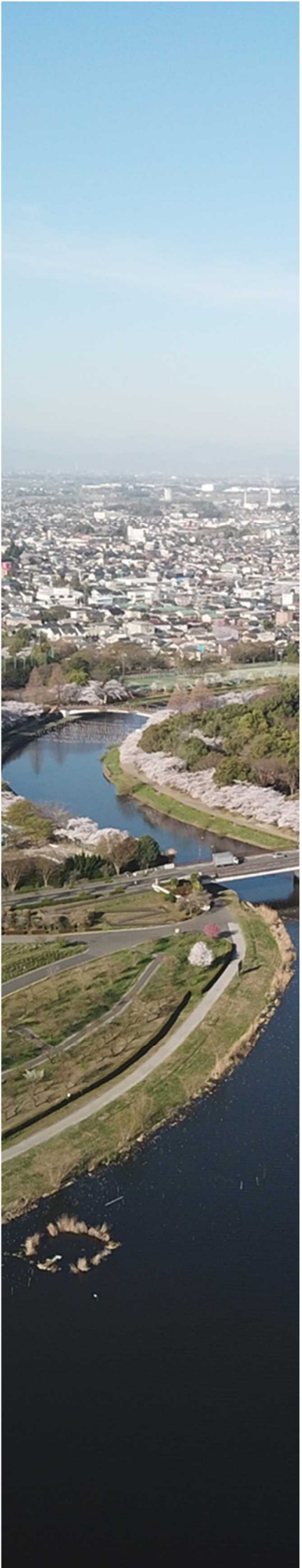
2021 年度　共同論文　館林市

研究生　（第５期）

こども福祉課　石井　　博

学校教育課　鈴木　崇憲

産業政策課　篠原　崇幸



１. 人材マネジメント部会とは

人材マネジメント部会とは『地方創生時代の職員・組織を育て、創る』ことを目的とした『実践型研究会』の場である。今年度は全国の77自治体が参加し、年間６回の研究会への参加と、研究会間の幹事とのセッションを通じて、実際の組織や現場をより良くするアクションプランづくりを研究するものである。

① 研修会ではない、
現実を変える策を考える「研究会」である

② 教えてもらうのではない、
「自ら考え、見つけ出す場」である

③ 知識は後からでも学べる、
「対話から気づきを得る場」である

人材マネジメント部会が果たす役割

地域の持つ可能性を発見し、従来の枠にとらわれない発想でそれらを強力に活かしていく地方創生時代の職員・組織を創る

部会が大切にするキーワード

Keyword1
立ち位置を変える
相手の立ち場から考える

Keyword2
価値前提で考える
ありたい姿から考える

Keyword3
一人称で捉え語る
何事も自分事として考える

Keyword4
ドミナントロジックを転換する
過去や前例に過度に囚われずに考える

そして、一歩前に踏み出す
同じ思いをもつ仲間とともに、挑戦をつづけていく

2.研究テーマ

“地域のための人・組織づくり”を考える

～「生活者起点」を意識した人材育成＆組織力向上に向けた人事のあり方とは何か～

①現状

緊急事態になって気づく「人がいない」という事実。単に人数だけではなく、個人の現場対応力やチームとしての組織力、さらには住民との関係性に至るまで、「今ここに、こういう人がいてくれたらいいのに・・・」「こんなことならあの時にしておけばよかった」などと感じているのが現状である。

②研究生３人で考えてみた

「生活者起点」に立った地域のための人・組織づくりとは何か議論をしてみた。そもそも「人・組織づくりの仕事」が具体的に何をしているのかさえ分からなかったため、まずは調べることとした。「無理・難しい」でなく何からできるか一歩踏み出すこととなる。

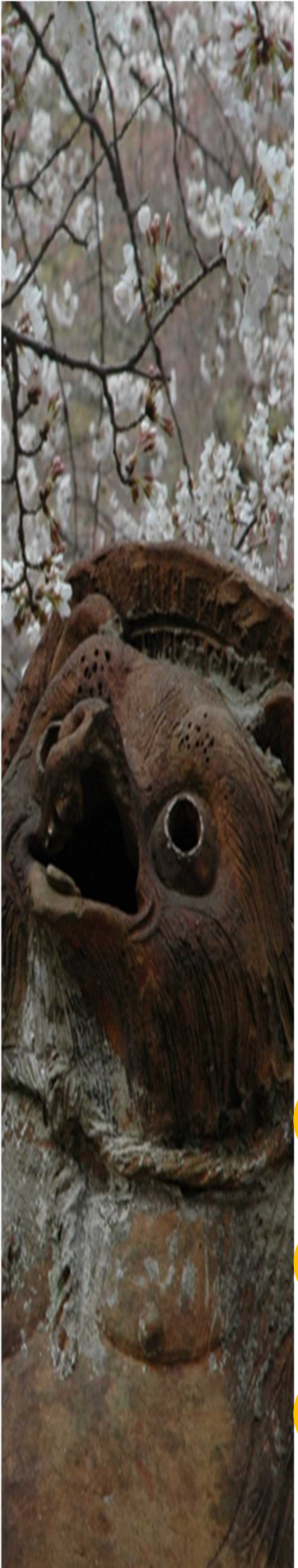
3-1.≪現状把握≫人・組織づくりの仕事を調べる

≪背景・過去の経緯（館林市）≫

- H12 地方分権により業務量増
- 全国的な流れでH17『集中改革プラン』により事務事業の再編や民間委託の推進、定員管理・給与の適正化などの計画を作成
- H19-21 の３年間で 100 名の団塊世代が退職（全 600 名の内）
- 全国的な流れと、大量退職を受け、H21『人材育成基本方針』を作成した
- 時代の流れを受け、能力による人事管理が必要となり、H28 から『人事評価制度』・『意向調査』を開始
- 近年は住民ニーズの高度化・複雑化により自治体職員が担うべき業務負担が増加
- 生産年齢人口の減少による税収減
- ライフスタイルの変化や人口構造の変化（例：待機児童、空き家対策、介護予防）により自治体が請け負わなければならない新たな課題が生じている

≪現状（館林市）≫

人材確保	・採用試験制度(学歴別・専門職・社会人経験者)
人材活用	・自己申告、人事配置、昇任・昇格、昇任試験(主事・主任のみ)
人事評価	・業績評価、能力評価
自己啓発	・自主研究グループ活動、通信教育講座、自主研究
職場内研修OJT	・職場内集合研修、個別指導研修
職場外研修OffJT	・一般研修、専門研修、派遣研修



3-2.≪現状把握≫人・組織づくりについてインタビュー

	いつ、誰に、何を？	調査手法	現状把握の結果、どうだったか	過去からの流れ いつからそうなったのか？ 何が原因でそうなったのか？
①	4/28 人事課職員 人・組織づくりについて	インタビュー	時代にあった人材育成が必要。今の研修制度は古い。個性・意欲ある人材を伸ばす必要がる。ＤＸ研修が必要になる。	見直しは随時している。
②	5/10 人事係長 背景・現状課題・今後について	インタビュー	組織として協力体制が必要。仕事は増えるのに職員は減る。事務事業の見直しスクラップが必要。管理監督者の若年化、職員採用が困難 。	H19-21団塊の世代が3年で100名の大量退職。住民ニーズの高度化、地方分権により業務量増。
③	5/10 人事課長 背景・現状課題・今後について	インタビュー	以前はバランスの良い年齢層がいたため教育しながら仕事が回っていた。個のレベルアップが必要。核になる人が必要。適材適所も必要。人事課だけの研修では不十分 。	団塊の世代の退職。 教育できなくなった。 研修が合わない。
④	5/11 保健福祉部長 背景・現状課題・今後について	インタビュー	評価は5段階評価でなく6段階評価になると真ん中がなくなり良い。これからは即戦力の人材が必要。ＯＪＴが重要で、上司はポイントを教え、方向性を示し、仕事を分け与えて経験させ成長させることが必要。やる気を引き出すことも上司の仕事。これからは広く浅くコーディネートできる人材が必要。仕事が複雑化している為、柔軟性のある研修が必要（コーチング等）	団塊の世代の退職。 上司の指導不足。
⑤	5/13 総務部長 背景・現状課題・今後について	インタビュー	少数精鋭で個を強くし、できる人材を昇任させモチベーションをあげる仕組みが必要。残業量で評価してはいけない。官民連携や業務委託により職員数を減らしスリム化する必要あり。議論できるコーディネーターが必要。働きがいをみつけると成長する。常に考える癖をつける必要がある。	過去の研修は親睦的であった。 近年は採用試験においても募集人材が不足。魅力がない。

3-3.人・組織づくりについての気づきと学び

- 人材不足
- 研修の限界
- 新たな人材育成制度の必要性
- 個性を伸ばす研修も必要
- 職員は減るのに業務量は増える
- 核となる人材が必要
- 現状は時代に即した研修体系になっていない

※これまで全体をみて、『人・組織』について研究したことはなかったため新たな発見ばかりであった。また、**自分事**としてどうしたらよいか考える、良いきっかけとなった。

4-1.10年後のありたい姿を想像する（研究生）

ありたい姿：住んでよかったと思える館林

【ありたい姿】　　【やるべきこと】

まち　住みたいまち

地域を愛する
（市のことを知ってもらうための情報発信）

組織　職員の連携があり チーム力がある

対話・縦横の連携強化
（密なミーティング・
トップの考え方を浸透させる）

人　自ら考え行動できる

意識改革
（日々のＯＪＴ・研修の充実・
モチベーション維持・やりがい）

4-2.10 年後のありたい姿など...をインタビュー

地域経営をリードするための人材マネジメント部会　≪研究課題≫

あなたの自治体の「人・組織づくり」の現状を深掘りする

問1. 10年後の地域のありたい姿（ビジョン）はどんなものですか。
また予測される成り行きの未来※はどんなものでしょうか。

問2. 地域のありたい姿（ビジョン）の実現に向けて、あなたの
自治体が戦略的に取り組んでいくことはどんなことですか。

問3. あなたの自治体が今後戦略的に取り組んでいくことを実現して
いくために、人事のあり方は今のままで大丈夫でしょうか。
またどうあるべきだと思いますか。

※成り行きの未来・・・何も手を打たないと起こりうる避けたい未来

≪インタビューした人≫

市長・政策企画部長・人マネ 3 期生（3 名）・人マネ 4 期生（3 名）

人事課職員・民間企業経営者

≪インタビュー結果≫

問１：（ありたい姿）

・定住者が増えることでの人口増加やそれに伴う税収が増加しているまち
・官民協働し、お互いにできることをお互いが納得しながら進めるまちづくりができているまち
・高齢者から子育てへの福祉政策の転換し、若い人を育てられているまち
・保守的ではなく、生き残るために攻める自治体にチェンジしているまち
・地域と行政がしっかりと手を組んで、地域の活力でまちづくりが進められているまち
・若い人が活躍できているまち
・ICT を推進し、便利になっているまち
・情報が開示されており、欲しい情報が簡単に入手できるまち
・近隣自治体に対してリーダーシップを発揮できるまち
・持続可能で強靭なまち
・都心に近く利便性のある、ほど良い田舎なまち
・農業や産業などのバランスが良く、総合力のあるまち
・住みたいと思える快適なまち

（成り行きの未来）

・人口減少により、税収が減少しているまち
・財政の硬直化により市民サービスが低下しているまち
・地域との関わりが疎遠となっているまち
・就職先やお店もなく、若い人が活躍できないまち

・行政のスリム化ができず、まちづくりが進まないまち

・各種団体も高齢の役員ばかりで若い風が入らないまち

・情報が少なく、閉ざされたまち

・人口が減少し、税収も減り現状を維持できないまち

・人口減少により、都市間競争に勝てず衰退するまち

問２：（ビジョンの実現に向けて取り組むこと）

・産業団地を造成し、企業と連携した事業展開

・職員の意識改革→組織の改革→住民の意識改革→地域の改革

・定期的に課内で現状の課題について共有する場を研修としてではなく責任を持った仕事として実施する

・新たな「医、職、充」医療や仕事が身近にあり、生活が充実している状況を作る

・人口減少に向けた、身の丈に合った行政運営

・新規事業もいつかはスクラップする前提でビルドをする

・地域の意欲的な人がまちづくりできるような人材育成

・人事、企画、財政が中心となり、行政改革を推し進める

・仕事のやり方を変えるとともに、実施する事業と中断する事業を判断する

・半強制的に近所付き合いに繋がる仕組み作りをする

・行政側から市民に対し積極的に情報等の発信をする必要がある

・アートや笑い、音楽などの文化的なものと食がリードしているまちにする

・市は手を出し過ぎず、事業者が自由に取り組める環境を整備する

・高齢者ではなく、子どもへの投資を行う

・公共施設の統廃合や産業団地の造成

・まちなかへの定住確保

・ネーミングライツやふるさと納税による財源確保

・衣食住＋教育を中心に市外に出ている需要を取り戻す

・近隣自治体と共に生き残るための合併

問３：（ビジョン実現のためにどうあるべきか）

・通常の業務を行う人材と将来を考える人材を区別する

・自分の仕事だけではない、周りをみて考えられる職員を育成する

・年功序列に縛られない、実力に応じた目に見える人事評価でモチベーションを上げる

・緊急時に必要な部署に必要な人員を手当てできる組織体制を確立する

・現状を当たり前と思わず、縦割りでない組織を作る

・人事評価制度で下げるだけでなく上げる評価も取り入れる

・人事評価において部下と上司の繋がりを深める機会とする

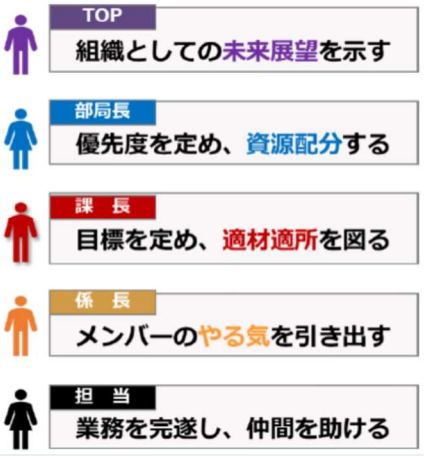
・直接業務に役立つ専門研修に力を入れる
・自分事として物事を捉えられるような人材を育成する
・人材を育てることが必須であり、そのために実践研修を増やし充実させる
・年功序列が根強いので若い職員にもチャンスを与えるような人事配置をする
・市のビジョンを示し、それに外れた行動をとる人間の給料を下げ、その事実を公表することで市民は市の組織を信用する仕組みをつくる
・お互いにより良い方法を考えるために部下が上司を評価する仕組みをつくる
・他人事、言われたことしかやらないといった職員の意識を変える
・仕事への意識を変えるために郷土を愛する気持ちをもつ
・「公務員になりたい」ではなく、「郷土を良くしたい」という人材を採用する
・スペシャリストを育成するとともに、得意分野に応じた人事配置をする
・出先機関が少ないが、人事異動による職員の入替をする
・職員の成果に対する評価をしっかり行う
・市役所は職員を守る

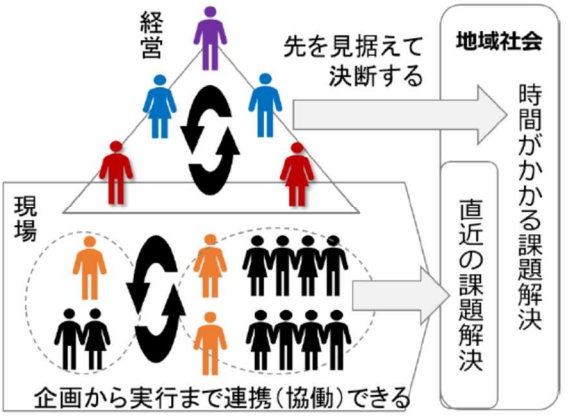
≪気づきと学び≫

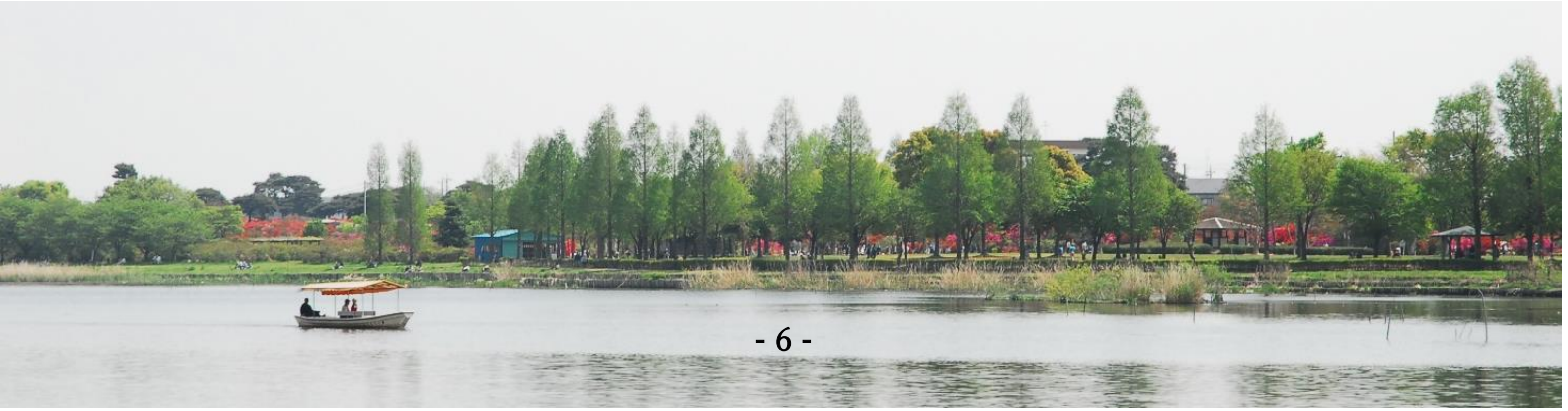
・10 年後についてみな危機感を持っている
・職員間のコミュニケーション不足が、仕事のやりにくさに繋がっている
・若手職員は上司とのコミュニケーションが不足し、すれ違いが生じ不満を持っていることが多いと感じた
・特に若手職員は適切な指導や評価を欲している
・職員は役所目線であり生活者起点に立っていないことが多い

☛ **対話が必要・適切な人事評価制度が必要・意識改革が必要**

☛ **組織内の縦と横の連携が必要**







5.アクションプラン

①ありたいまちの姿

第６次総合計画の将来都市像

『里沼の息づく　次世代へ安心をつなぐ　暮らしやすいまち　館林』

・住んで良かったと思えるまち
・幸福感の高いまち
・定住者が増え、にぎわいがあるまち
・税収が増加しているまち
・高齢者から子育てへの福祉政策の転換ができているまち
・館林らしく農業と産業のバランスのとれたほどよい田舎まち
・市民は気軽になんでも市役所に相談でき、それを解決できるまち

を基本とする

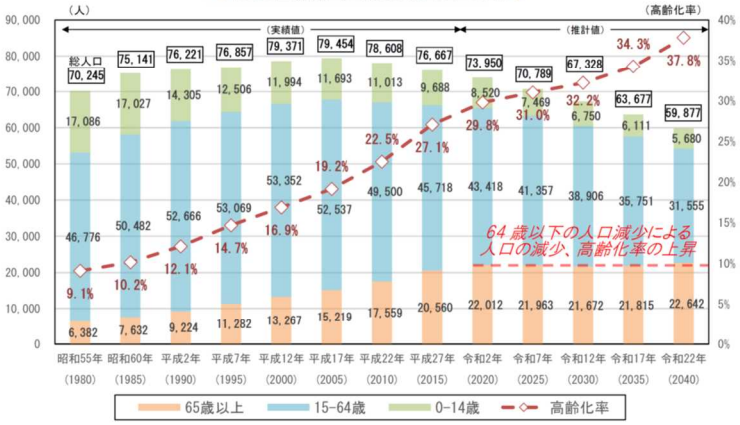
②予測される成り行きの未来の姿

・人口は平成17年(2005)をピークに減少し、20年後の令和22年(2040)には約2割減が予想されている

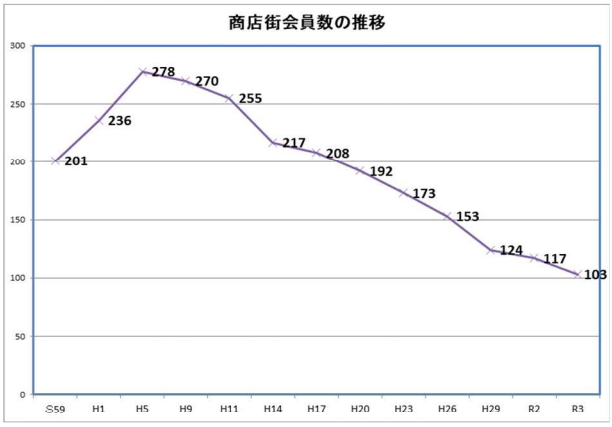
・高齢者は20年後の令和22年(2040)には、人口の約4割となることが予想されている。

⇒働く世代が減少し、地域産業(農業・町工場・中心市街地商業店舗)が衰退し、街のにぎわいが低下する。

【年齢3区分別人口及び高齢化率の推移】



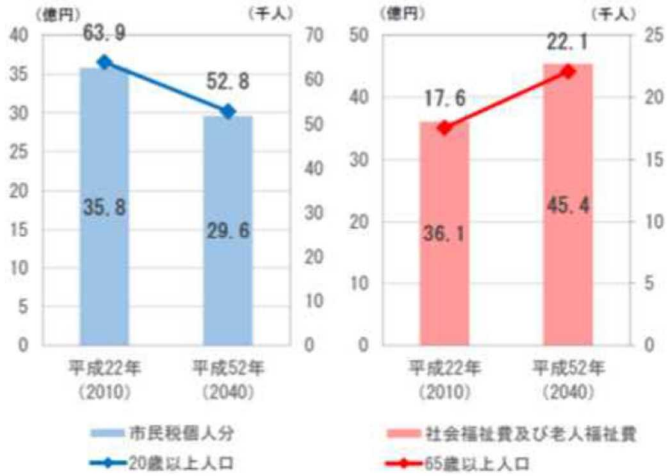
出典:国勢調査、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口推計平成 30(2018)年 3 月 30 日」



・人口減少に伴い市民税は減少し、一方で社会福祉費は増加する。(一般会計予算290億円の内、市税は約4割を占める)

⇒財政状況はより厳しくなる。

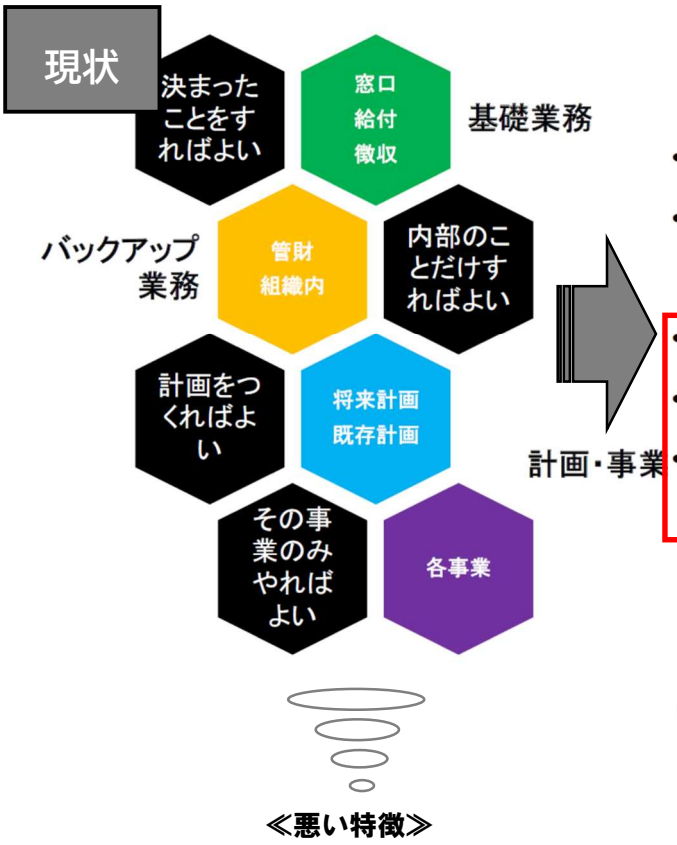
【市民税（個人分）、社会福祉費及び老人福祉費の見通し】



③ありたいまちの姿の実現に向けての戦略的な取り組み

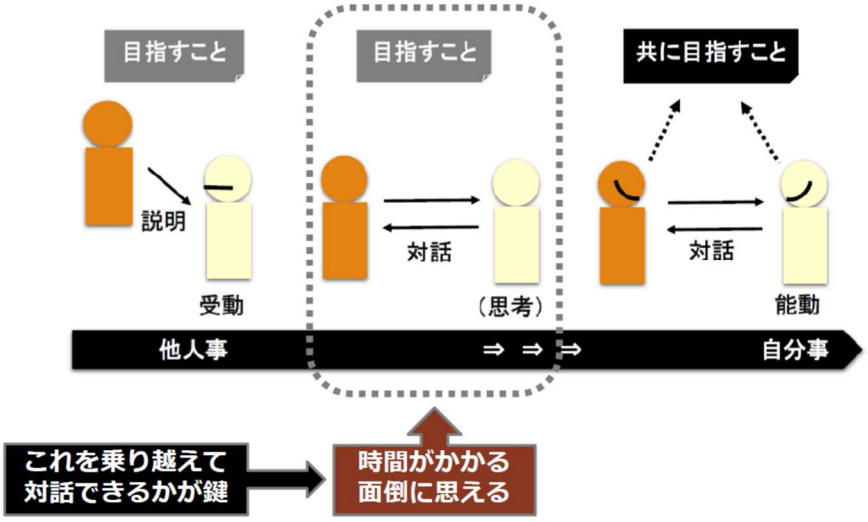
- 生活者起点で考え、市民満足度を上げる取組みをする
- まちなかへの定住確保
- 産業団地の造成
- 身の丈に合った行政運営
- 市民・職員ともにシビックプライド（郷土愛）を持つ
- 市民との協働・共創を実現する
- 職員の意識改革⇒組織の改革⇒住民の意識改革⇒地域の改革
- 職員間での対話を増やし課題と将来ありたい姿を想像する
- 職員の人材育成
- 組織力の強化

④人・組織のあるべき姿



今後

- 館林市役所で働くことにプライドを持てる人材が必要
- やりがいがありモチベーションが高く働くことができる職場が必要
- 市のありたい姿を共有することが必要
- 人材育成と意識改革（生活者起点）が必要
- 職員間で対話し課題を見つけ、将来を想像することが必要



⑤アクションプラン作成の考え方

プランを作っても「絵に書いた餅」になっては意味がない。他人任せではなく、“自分達３人が実践出来ること”を考え、まずは“第一歩”を踏み出すことを意識した。またこのアクションプランで組織全ての課題が解決出来るとは思っていなく、あくまで組織力向上を目指す契機としたいと考えている。このような観点から以下の２点にアクションプランを絞った。

❶市長の『想い』の動画配信（縦の連携強化）

❷サンキューミーティングの実施（横の連携強化）

⑥アクションプランの段階図

≪❶市長の『想い』の動画配信≫

■まず取組むアクション

- 済 関連部署（人事課・秘書課）に主旨を説明し理解を得る
- 済 動画の撮影方法・配信方法を調整する
- 済 副市長に主旨を説明し理解を得る
- 済 市長に主旨を説明し理解を得る

■次に取組むアクション

- 済 動画内容の検討（シナリオ、話してほしいことの検討、対話方式orその他　等）

縦の連携強化

■さらに取組むアクション

市長の『想い』の動画配信

≪❷サンキューミーティングの実施≫

■まず取組むアクション

- 済 関連部署（人事課）に主旨を説明し理解を得る
- 済 ミーティングの現状把握のアンケートを実施する（実施：何してる。メリットデメリットは？・未実施：なぜしてない？　等）

■次に取組むアクション

- 実施中 内容の検討（内容・頻度・時間・指針の作成　等）

横の連携強化

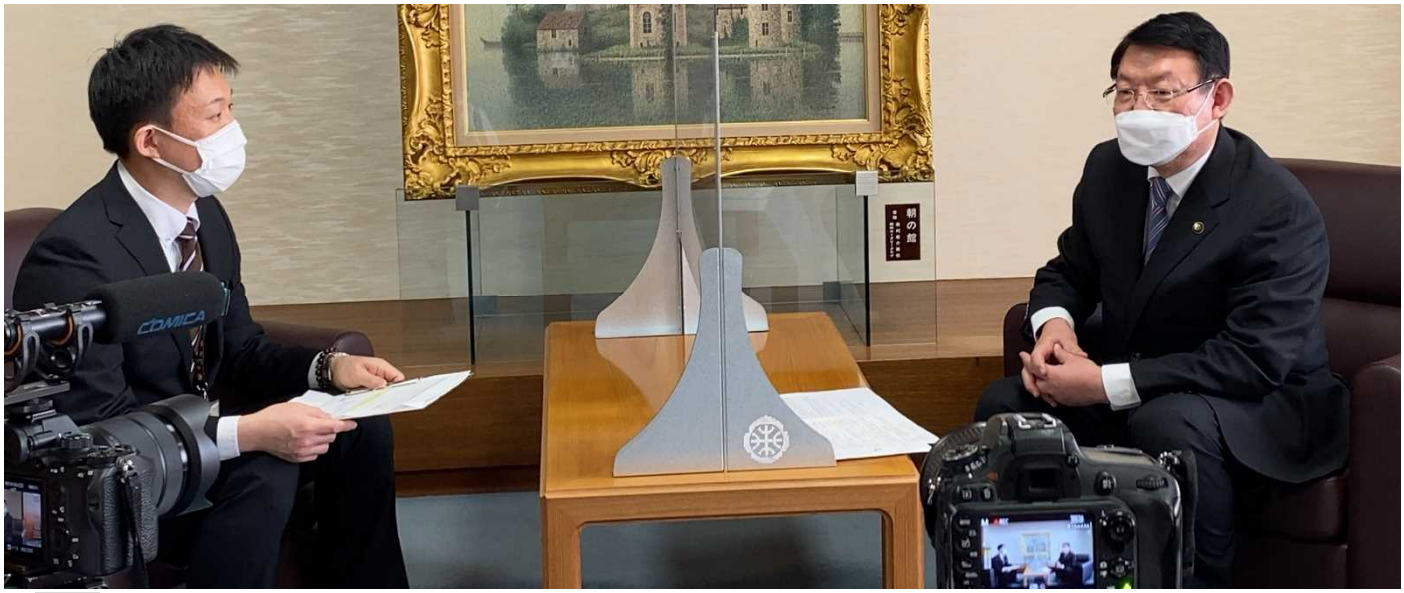
■さらに取組むアクション

□ サンキューミーティングの実施

⑦アクションプランの成果

①市長の『想い』の動画配信（縦の連携強化）

同じ想いを共有し一丸となって仕事に取組むために、多田市長の想い・考えを動画にし、全職員に周知します。（3 月末より館林市職員向けに配信予定）



＜目的＞

目指すべき市長の考えを全職員でよりはっきりと共有させるとともに、トップの熱い言霊により、ねぎらいや組織としてまとまっていこうという趣旨で鼓舞してもらい職員のモチベーションをあげてもらう。

＜背景＞

市長がどのような考えを持っているか、何を目指しているのか分からない若手職員が多い。また目の前の仕事で精いっぱいとなり、仕事をやって当然の組織風土であるため、やりがい等を見いだせない職員もいる。

＜内容＞

市長の方針やあるべき組織の姿など、シナリオについては市長と対話のうえで決める。具体的には市長就任あいさつでの５つの方針や、チームワークの大事さ、上司が部下を良く見守る、声がけを徹底するなどの内容を予定している。

②サンキューミーティングの実施（横の連携強化）

係内でのミーティングをとおして、仕事の成果を認め合うとともに日頃の感謝を伝える場として活用し、職員の承認欲求を満たすことによりモチベーションをあげ、結果的に何でも相談しやすい関係を構築するもの。

＜現状把握＞

係内の連携の現状を把握するためにアンケート調査を実施

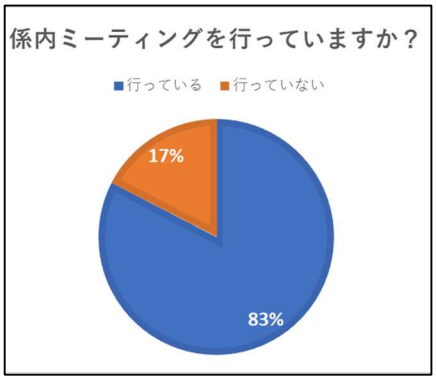
アンケートを実施

・対象：係長 80 名　　・回答率 86%（69 名/80 名）

・係内ミーティングは 83%で実施

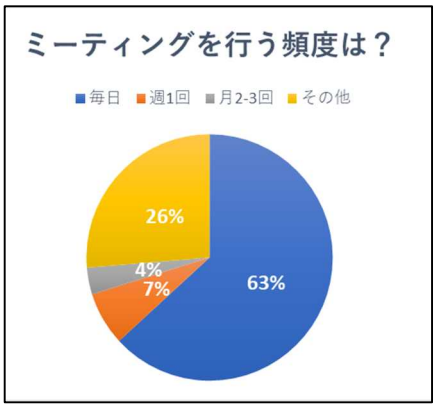
・ミーティングの頻度は毎日が 63%

・内容は日々の業務内容の確認が多い



＜実施＞

２週間に１回のサンキューミーティング（３０分程度）の実施



＜目的＞

係員個人の承認欲求を満たすために、「見守られている・必要とされている」と認識させることにより“やりがい”と“モチベーションアップ”を図る。また、係内で各個人の課題の共有を図るとともに係内で解決策を相談しやすい状況を作ることにより、孤独感・孤立感を感じさせないだけでなく、チームワークの醸成も図る。

＜背景＞

若手職員にインタビューを行ったところ、『係長や先輩職員などは多忙すぎて相談しにくい状況がある』、『係内でのコミュニケーションが少ないため、ちゃんと見てくれているのか、見守ってくれているのかが心配である』などの意見があった。

＜内容＞

「いつも〇〇してくれてありがとう」「あの仕事の〇〇の点がすごかった」「いつも〇〇の点を頑張っているね」など、どんな些細な事でも２週間に１回は係員全員から“見守っている、見ているよ”というメッセージを係員へ伝える。制度として強制的に係内でのコミュニケーションをとってもらう状況を作ることにより、組織としてより良い関係性を作る。また悩んでいる自分の課題を係員と解決する場とする。係員は否定をせず傾聴を重視し、何でも相談しやすい雰囲気づくりを心がける。

＜今後の展開＞

アンケート結果を踏まえ、ミーティングの良い点を組み合わせ、人マネ担当者３名の係内で実施する。その後、庁内へ水平展開を図る。

６.活動概要と経過

No.	日付	場所	時間	名称	内容
1	4月15日	こども福祉課	0.25H	スタートミーティング	挨拶と意気込み
2	**4月16日**	**5階　研修室**	**1.5H**	**第0回人材マネジメント研究（オンライン）**	**zoom操作、部会の事を知る、他参加者と繋がる**
3	**4月27日**	**5階　研修室**	**4.5H**	**第1回人材マネジメント研究（オンライン）**	**「人・組織づくり」の現状に関する意見交換、人事課人マネ担当砂賀主任へインタビュー**
4	4月28日	5階　サークル室	1H	打合せ①	第２回に向けての打ち合わせ
5	5月10日	5階　502会議室	0.5H	人事課山田係長インタビュー	「人・組織づくり」に係る館林市の現状・背景・課題等
6	5月10日	5階　502会議室	0.5H	人事課鈴木課長インタビュー	「人・組織づくり」に係る館林市の現状・背景・課題等
7	5月11日	5階　502会議室	1.5H	保健福祉部中里部長インタビュー	「人・組織づくり」に係る館林市の現状・背景・課題等
8	5月13日	5階　502会議室	0.5H	総務部手塚部長インタビュー	「人・組織づくり」に係る館林市の現状・背景・課題等
9	5月19日	5階　図書室	1.5H	打合せ②、ICT推進係 江森主任インタビュー	デジタルに関する市の最新状況確認等及び第２回課題まとめ
10	**5月27日**	**5階　研修室**	**6.5H**	**第２回人材マネジメント研究（オンライン）**	**「人・組織づくり」に係る館林市の現状・背景・課題等に関する意見交換（現状分析）**
11	6月1日	2階　203会議室	1H	打合せ③	第3回に向けての打ち合わせ
12	6月8日	2階　203会議室	1H	人マネ４期生（前原、福田、中村）インタビュー	「10年後のありたい姿・今後戦略的に取り組むための人事のあり方等」について
13	6月8日	2階　203会議室	1.25H	人マネ3期生（小林、鈴木、島野）インタビュー	「10年後のありたい姿・今後戦略的に取り組むための人事のあり方等」について
14	6月9日	5階　研修室	1.75H	打合せ④、人事課 山中主事インタビュー	「10年後のありたい姿・今後戦略的に取り組むための人事のあり方等」について
15	6月11日	5階　502会議室	1.5H	人事課　笈沼係長代理インタビュー	「10年後のありたい姿・今後戦略的に取り組むための人事のあり方等」について
16	6月16日	SUGAR HILL CAFE	1.5H	SUGAR HILL CAFE遠藤社長インタビュー	「10年後のありたい姿・今後戦略的に取り組むための人事のあり方等」について
17	6月22日	5階　502会議津	1H	政策企画部長　栗原部長インタビュー	「10年後のありたい姿・今後戦略的に取り組むための人事のあり方等」について
18	7月7日	市長応接室等	1.5H	多田市長インタビュー+打合せ⑤	「10年後のありたい姿・今後戦略的に取り組むための人事のあり方等」について
19	7月19日	5階　研修室	5H	第3回（2日目分）動画視聴+課題提出	北川顧問、白井福市長、出馬部会長の動画視聴後、課題作成及び課題提出
20	**7月26日**	**5階　研修室**	**6H**	**第3回（1日目分）人材マネジメント研究（オンライン）**	**あなたとあなたの自治体の「人・組織づくり」の"ありたい姿"を考える**
21	7月28日	5階　503会議室	3H	打合せ⑥	第4回に向けての打ち合わせ及び課題作成
22	8月3日	2階　201会議室	3H	打合せ⑦	第4回に向けての打ち合わせ及び課題作成
23	8月10日	5階　503会議室	2H	打合せ⑧	第4回に向けての打ち合わせ及び課題作成
24	8月17日	5階　研修室	3H	人マネ　ＤＸセミナー	マネ友とオンラインセミナーに参加
25	**8月25日**	**5階　503会議室**	**3H**	**第４回（1日目）対話自治体の発表会参加**	**山梨県甲斐市のアクションプラン発表会視聴**
26	**8月26日**	**5階　研修室**	**2H**	**第４回（2日目）幹事団との対談（オンライン）**	**提出したアクションプランのブラッシュアップ**
27	8月26日	5階　研修室	1H	打合せ⑨	幹事団との対話まとめ及び次回への準備確認
28	9月28日	2階　打合せ室	2H	打合せ⑩	第５回に向けての打合せ及び課題作成
29	10月6日	３階　打合せ室	0.5H	人事課長、人事係長　報告	２つのアクションプラン事前報告
30	10月6日	３階　副市長室	0.5H	秘書課長　報告	２つのアクションプラン事前報告及び市長・副市長インタビュー協力依頼
31	10月10日	5階　研修室	4H	人マネ　群馬の会　参加（オンライン）	群馬県内のマネ友の会　参加
32	10月12日	２階　打合せ室	1H	打合せ⑪	副市長への報告に向けた準備
33	10月13日	3階　副市長室	1.5H	副市長　報告	２つのアクションプラン事前報告
34	10月13日	2階　打合せ室	1H	打合せ⑫	副市長報告後のすり合わせ
35	10月20日	**5階　研修室**	**1.5H**	**第５回　幹事団との対談（オンライン）**	**提出したアクションプランのブラッシュアップ**
36	12月13日	5階　502会議室	2H	打合せ⑬	第6回に向けての打合せ及び課題作成
37	12月21日	市長室	1H	市長報告+インタビュー打合せ	市長報告+インタビュー打合せ
38	12月21日	３階　打合せ室	0.5H	打合せ⑭	市長報告後のすり合わせ
39	**1月27日**	**5階　研修室**	**4.5H**	**第6回人材マネジメント研究（オンライン）**	**1年間の成果発表+対話**
40	**1月28日**	**5階　研修室**	**7H**	**第6回人材マネジメント研究（オンライン）**	**1年間の振り返りとまとめ**
41	2月18日	市長応接室	1H	市長インタビュー最終打合せ	インタビュー打合せ
42	3月1日	3階　301会議室	2H	卒業論文打合せ	最終打合せ
43	3月10日	市長応接室	2H	市長インタビュー動画撮影	撮影
44	3月中旬	5階	2H	市長インタビュー動画編集作業	編集
合　計			90.75H		

7.自らの気づき・学び

石井

何かを変えるために一人で一歩踏み出すのは、気持ちの面でもとても大きな力が必要ですが、同じ志しを持った仲間と一緒に踏み出す一歩は、とても心強く感じることができました。
この１年間、共に学んだ２人をはじめ、研究に協力してくださった方々に感謝するとともに、人マネで学んだ「立ち位置を変える」「価値前提で考える」などをこれからの業務で実践し、同志と一緒にさらなる一歩を踏み出していきたいと思います。

鈴木

この研究会では４つの重要なキーワードを中心に様々なことを学びましたが、全て自分の“やり方”ではなく、自分の“あり方”を問われる内容であったと思います。説得ではなく納得や共感、そしてストーリーを伴う説明責任が求められており、その為には日頃の“あり方”が重要であることが大変勉強になりました。
また今回、本当に心強い２人の仲間を通じて、“仲間のありがたさ”を改めて感じました。仲間の２人、そしてこの研究会でお世話になった講師陣や職場の皆様、本当にありがとうございました！

篠原

この研究会では『自ら考え見つけ出す場』であったため、組織について、これまでの経過を調べ、対話をとおして、気づき、学び、納得し、新たな経験が多く勉強になりました。
人材マネジメント部会に参加して、より『生活者起点』で物事を捉えるようになったこと、『無理難しいでなく何からできるか』を意識するように変わったと思います。
ご指導して頂いた皆様、第５期生の仲間、業務の補助をしてくれた職場同僚には感謝します。
今後は、今自分にできることをやっていきたいと思います。

【人材マネジメント部会】幹事団