2022 年度
早稲田大学マニフェスト研究所
人材マネジメント部会
共同論文

茨城県石岡市　第 5 期生
総務部総務課　大和田　裕太
生活環境部コミュニティ推進課　岩松　香奈絵
保健福祉部高齢福祉課介護保険室　榎本　大樹

第１章　はじめに

（1）早稲田大学人材マネジメント部会（以下、部会）とは

部会は、「組織課題」と「人材課題」を主な研究課題としている。
職員の努力を、地域の成果へとつなげられる自治体をどのように実現するかを考えるのが「組織課題」であり、生活者起点で発送し、関係者とともに未来を作っていける職員をどう育てるかを考えるのが「人材課題」である。

この部会は、「研修」の場ではなく、現実を変える実践を踏まえた「研究」の場である。1 年間の参加を通じ、所属自治体が抱える現実の課題を見極め、どう対処するかを実践的に研究することが求められている。

部会が大切にするキーワードは 4 つある。「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」である。「立ち位置を変える」は相手の立場から考えるようにするため。「価値前提で考える」は、ありたい姿から考えるようにするため。「一人称で捉え語る」は、何事も自分事として考えるようにするため。「ドミナントロジックを転換する」は、過去や前例に過度に囚われずに考えるため。
この 4 つのキーワードを念頭に置き、同じ思いをもつ仲間とともに、挑戦を続けていく＝「一歩前に踏み出す」ことを大切にしていく。
そのために、部会は計 6 回の研究会を通じて、3 人が 1 組のチームとなり、毎回の研究会で出される課題に取り組むと共に、現実の組織を変えるために、動きながらさらに考え、仲間とともに深い気付きを得ていくことが求められる。

2022 年度で 17 年目となる部会に、私たちは石岡市第 5 期生として参加した。

第２章　2022 年度に仲間と取り組んできた活動の概要と経過

（１）研究会への参加

１年間を通じて、６回の研究会と１回の自主勉協会に参加した。

各研究会の活動内容は、以下の通り。

第１回研究会（令和４年４月１４日）

【内容】

部会コンセプトの確認・参加自治体でのグループワーク・ディスカッションを行った。

【気づき】

・部会は、研究の場・自ら考え、見つけ出す場・対話から気づきを得る場。

・地域づくりは、職員一人一人が事業の在り方や人材育成を考えていくことから始まる。

・住民×住民、住民×職員、職員×職員、この 3 つが動いて初めて地域づくりが行える。

総合計画の解説（令和４年５月１０日）

【内容】

市長公室　政策企画課　島田補佐より総合計画の内容を解説していただき、総合計画に対しての理解を深めた。

【気づき】

・総合計画ができるまでの流れ、考え方について、職員ひとりひとりが総合計画を意識することが大切である。

マネ友（昨年度の部会参加者）へのインタビュー（令和４年５月１２日）

【内容】

産業戦略部　産業プロモーション課　鈴木主任、市長公室　経営戦略課　門向主幹、主幹保健福祉部　地域医療対策室　茂木係長の３名へインタビューを行い、対話を通して昨年度考えた取り組みを理解することができた。また、前回参加者のアクションプランについての進捗状況を確認させていただいた。

【気づき】

・自分自身の考えを主張することが大切。

・部長級がどのように物事を考えているのかを知る。

・石岡市としての 10 年後の在りたい姿をイメージする。

第２回研究会（令和４年５月２５日）

【内容】

自市町村の総合計画の特徴や総合計画に対する自身の考えを、各市町村で共有した。

【気づき】

・総合計画は、上位計画であり、大切なものだが、目の前の業務と向き合うと抜けてしまいがちになる。長い時間軸で考えて、視野を広げていくことが必要。

・市町村のような官僚型組織には弱点がある。内部の都合が優先されることや、計画を知らなくても仕事ができるなど。目的を考えずに仕事をしてしまうことが多くある。

一方で、官僚制の良いところもある。官僚型のメリット・デメリットをふまえつつ、弱点を克服したものを、地域ごと、規模ごとに考えていくことが大切。大変だが、自分たち

・「やらされてやる」と、障害が出たときに逃げ出したくなる。自分自身で考え、なぜこれをやるのかを考えながら望んでいく必要がある。

第３回研究会（令和４年７月２１日～令和４年７月２２日）

【内容】

この時点での変革ストーリーシートのブラッシュアップを行った。

対話自治体（石岡市・龍ヶ崎市・富山県射水市）との対話（令和４年８月１６日）

【内容】

第３回研究会で学んだことをもとに変革ストーリーシートを対話自治体で共有し、対話を行った。

【気づき】

・市町村の規模が異なっていても、悩んでいることは似ており、対話を通じて悩みや解決策を考えていく大切さを学んだ。

第４回研究会（令和４年８月２４日）

【内容】

作成した変革ストーリーシートについて、部会幹事からのフィードバックをいただいた。

【気づき】

・住民や職員へのインタビューについて、様々な年代や職種の方へ行うことで、多面的な視点が見えてくるようになる。

・新しいことを始めたりする際には、首長が具体的なことを行わないといけない。部会ではこのフェーズまでやっていくことが求められる。

・仕事をこなす際の職員の得意分野について、数字で例えて３パターンに分けることができる。「０→１」は、新しい事業をこなしたり、新規事業に取り組んだりすることが得意な職員。「１→２」は、既存の事業があるが、プラスαで成果を出すことが得意な職員。「２→２」は、公務員の基本像であり、仕事をそつなくこなすことが得意な職員。どれが良い、悪いではなく、これらの人材をバランスよく配置することが大切。

・熊本県庁のジョブローテーションについて、０～１０年、１１～２０年、２１～３０年の経験年数ごとに必ず行く部署が分けられており、経験をしてもらった上で自分がどこに向いているのかを考える時間がある。

市民へのインタビュー（令和４年８月～令和４年９月）

令和４年８月１８日　石岡市役所へのインターン生１名へインタビュー
令和４年９月１３日　市内高校の生徒３名・教員１名へインタビュー
令和４年９月１５日　市シルバーリハビリ体操指導士会指導士へインタビュー
令和４年９月２７日　市民（市特産品販売者）へインタビュー
令和４年９月２８日　市民（市内小学校に教員として勤務）へインタビュー

自主研究会への参加（令和４年１０月８日）

【内容】

茨城県東海村役場にて茨城県内の部会参加市町村が集まり、変革ストーリーシートの共有・対話を行った。

第５回研究会（令和４年１０月２６日）

【内容】

市民へのインタビュー結果を踏まえて作成した変革ストーリーシートへのフィードバックを部会幹事よりいただいた。

【気づき】

・インタビューを行った際に出てきた意見は、なぜその意見が出てきたのかを考える必要がある。担当課だけの問題ではなく、根本の原因を考える必要がある。

・部会を通じて発見された問題は、ネガティブに捉えられがちだが、「市の課題を見つけることができた」とポジティブに捉えていくことが大切。

市長への変革ストーリーシートのプレゼン（令和５年１月２３日）

【内容】

市長、副市長、総務部長、総務課長へ、インタビュー結果や研究会を通じて作成した変革ストーリーシートのプレゼンを行った。

【市長コメント】

・魅力発信の提案について

高齢者の集いを利用する等、各部署が持っているネットワークを利用していくと良い。そのような場に職員が出向くことで、市民と職員の双方向のやり取りが行えるようになる。そのために他部署との連携は必須であり、各部・各課で目標を作り、それを市民に伝えていくことが大切。

・市職員がいきいきと仕事をして、楽しむことが必要。自分のために仕事をしていることが、結果的に市のために仕事をしているような構図になることが好ましい。
・他市と比較したときに、敵対構造になりがちであるが、そうではなく市町村同士が協力し合って良い方向に進めていくことが大切だと考えている。
・部会の活動について、バックアップをしていきたいので引き続き研究を頑張っていただきたい。

【副市長コメント】
・楽しく仕事をするために工夫をすることが大切だと考えている。自身の経験より、移動したときには前任者よりもう一歩進んだことを行うなど、爪痕を残すようにしてきた。そのような工夫をすることで、仕事へのモチベーションが向上すると考えている。
・今回の提案にはなかったが、何かしら広報したいことがあった際には、全職員が我がこととして捉え、情報を得られる体制にしておくことが大切だと思う。

第６回研究会（令和５年１月２６日～令和５年１月２７日）
【内容】
　早稲田大学にて今年度の研究を振り返り、今後の活動を継続・発展させていくための対話を行った。
　・全国の参加自治体との対話を行い、各自治体の課題や今後の展望について対話を行った。
　・参加自治体からの投票により、取組の質が良いと判断された上位３市町村の変革ストーリーシートの発表を聞くことができた。
　・鬼丸昌也さんの講演
　・顧問最終講義と部会長年度総括の振り返り
　・部会幹事団からの応援メッセージ
【気づき】
　・部会の今年のテーマの一つとして、「一歩踏み出す」ことが挙げられていたか、大小関係なく、自分なりの一歩を踏み出すことが大切だと感じた。

（２）アクションプランの作成

アクションプランの作成に伴い、まず研究会のテーマである「10 年後のありたい姿（持続可能な地域ビジョン）」の戦略的に取り組んでいることを石岡市の総合計画を読んだ。

その中で「情報発信」について着眼した。確かに総合計画の読み進める中で「20 代～40 代の結婚・出産・子育て世代に対し、重点的な移住政策の展開」等をしているが、それらを効果的に外部発信が出来ているのだろうか？との疑問も同時に生じた。

今、市民から見てこれらの政策がしっかり情報発信が出来ているのか？インタビューを通じて確認してみた。

インタビューは次に掲げる方々に実施した。

・70 代男性（市内在住元県立高校教頭）
・60 代女性（市内在住元小中学校教員）
・市内県立高等学校生徒３名及び教員
・石岡市シルバーリハビリ体操指導士会に所属する市民
・市内にある幼稚園の園長先生

質問内容は、共通して「石岡市役所についてどう思っているのか？」にした。
共通した回答が「石岡市がどこに向かっているのか分かりにくい。展開している政策等の情報が入りにくい」であった。その他、全国的な取り組みに意識しすぎて立地条件を活かした政策等（例えば旧八郷地区は、自然景観が豊かなのにも関わらず、それらを活かしきれていない等の意見もあった。

インタビュー結果を踏まえ、なぜ総合計画に組み込まれている政策等が市民に伝わっていないのか？問題は組織に潜在しているのではないのか？という考えに至った。

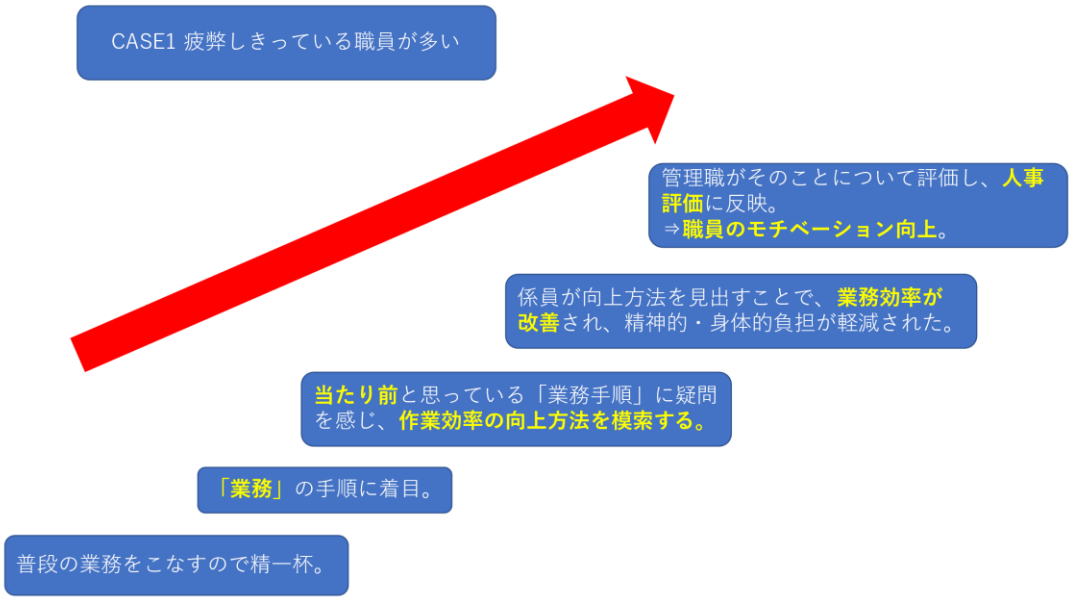
■組織に潜在している問題について３人で意見を出し合った。

出てきた意見が次に掲げる内容である。

・市役所全体的に感じることであるが、「疲弊しきっている職員が非常に多い。」
・とおりがかった職員（係長以下）に所属している課の総合計画について知っているか質問をしたところ、「知らない」との答えが多くあった。原因について聞いたところ、目の前の仕事を処理するのに精一杯で余裕が無い。
・希望する部署に異動出来なくてモチベーションが下がっている。与えられた仕事を処理していることが多い。
・若手職員の離職率が高い。
・療養休暇の職員が多く、その職員が所属している課の他の職員に大きな負担がかかっている。

■潜在している問題は、なぜ生じているのか深く掘り下げてみた。
・職員数に比べて業務量が多く、各職員に大きな負担がかかっている。
・普段の仕事を「誇りをもってこなす」のでは無く、「嫌々こなしている」。
・同じ給与の職員が配属される部署によって定時で退勤出来る部署もあれば、当たり前のように毎日残業せざるを得ない部署がある。
・～の仕事は、～課が合議で確認するから任せてしまおう！と「他人任せ」の部分が目立つ。
が挙げられた。

　この状況であるといくら「情報発信」を強化したくてもほぼ「ゼロ」と言って良いほど不可能といえる。３人で解決方法について考えた。



業務遂行方法に完全な答えは無いと思われる。ある民間企業も「創意工夫」を掲げて現場でも改善方法を日々、模索している。改善することで業務時間の短縮も実現し、各職員の仕事、私生活の**ワークライフバランス**が実現可能と思われる。

提案した職員を評価するシステムの導入も必要。

CASE 2　人事配置

適材を各部署に配置出来る。
＝**部署の安定化**
職員のモチベーション低下防止。

部署（現場、窓口、内部等）の経験をさせることで、
各職員の得意分野を見出せる。
＝**人事評価システム**に反映。

管理職以下の職員の**人事異動期間を定め**、様々な部署を**経験**させる。

不定期な異動（２年で異動する方もいれば、10 年以上異動しない方もいる。）で精神的・身体的に壊してしまう職員が多い。
管理職でも経験したことの無い部署に異動して療養休暇に入ってしまう程、追い込まれてしまうこともある。
以上のことを極力回避するためにも管理職以下の職員を**定期的に異動**（例えば３～５年）させ、様々な部署（現場、窓口、内部等）を**経験**させることで**各職員の特性を見出す**ことが出来る。（人事評価システムに反映）**～部署のプロフェッショナルを育成**することで市の経営がより良くなると思われる。併せて療養休暇の職員も減らせると考えられる。

内部の問題点を改善すれば、「情報発信力の強化」の方法を始動することが可能になる。根拠として、内部の問題を改善せずに情報発信の強化に向けて研修等を開催しても、疲弊した職員等が参加しても何も生まれないからと考えられるからである。我々は、「人間は嫌々研修等に参加しても得られるものは少ない。」と考えられるからである。仕事も「楽しんで行えるようになれば、必然的に向上心が生まれ、より良くしていこう！」とプラスの結果が生まれるように考えられる。先ずは、内部の問題点を改善し、次に情報発信の強化の方法を考えるべきである。

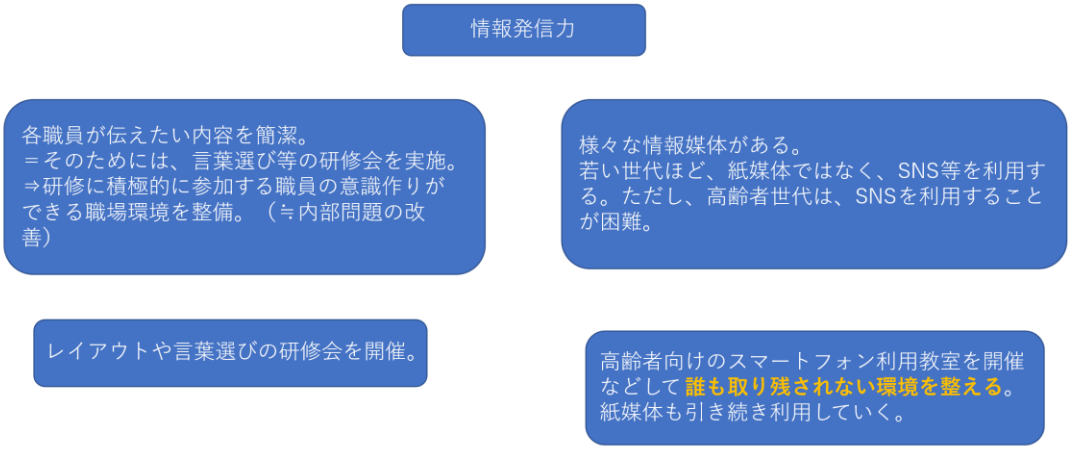
■情報発信の強化

次に情報発信の強化について述べていきたい。

我々、石岡市は今時点で様々な情報発信ツールを使用している。情報発信媒体及び担当課については、次に掲げる内容である。

・市公式ホームページ（秘書広聴課）
・市報（秘書広聴課）
・Twitter（秘書広聴課）
・Facebook（秘書広聴課）
・line（秘書広聴課）
・Instagram（産業プロモーション課）

現時点では、秘書広聴課に任せている状況である。今後は、先ほど、内部の問題点で述べさせていただいた様に**「～は～課に任せてれば良いという他人任せ」**ではなく、**「誰もが自分が担当！」**という横のつながり（≒助け合い）が重要になってくると考える。



研究を重ねた中で、組織作り、人づくりは**全て連動**しているように考えられる。人口減少、市職員数が少ない中、新たな考えだけでは無く、既存の考え（システム等を含む）に疑問を感じ、よりよい方向にブラッシュアップしていくのが良いのではないかと考えた。理由としては、ゼロから考えるより、既存の考えは、基盤がある故に改善箇所が発見しやすいと考えられるからである。

■成果

・市長への事前報告

変革ストーリーシートをもとに市長、副市長、総務部長及び総務課長同席のもと、プレゼンテーションを実施させていただいた。その中で「キャリア育成の人事評価システムの導入」を検討しているとの考えを頂戴した。

組織においても

市⇆各部⇆各課⇆各職員自身が各部署の目標を共有していく組織作り。

他自治体との考えの情報共有を図り、それぞれの良いところを柔軟に取り入れていくことが望ましい。

との御意見も頂戴した。

■今後のアクションプラン

情報発信強化のための研修会は開催されている。積極的に参加できる環境作り並びに若手職員で集まり、自主研究会の開催。その中でささいなことでも相談出来るような雰囲気を作っていきたいと考える。

近隣自治体の方々は情報発信が非常に上手くいっている。声掛けして集まり、研究会を開催していきたい。我々の研究会は３月末で終了となってしまうが、引き続きマネ友との交流並びに次年度研究生の活動に対し、全身全霊でフォローしていきたい。

第３章　2023 年度に向けたアクションプラン

前章まで述べてきた目指すべき状態になるための必要な条件として「市職員が住民にもわかりやすい、一つの方向性(具体的なもの)が決められるように石岡市の魅力について気が付くことができる。」ことが重要ではないかと考える。また、そのための取り組みとして、次の２つを掲げた。

１．他部署と連携し、担当業務の魅力発信を行う
２．職員の能力・性格に応じた人事配置

１の取り組みは必要な条件を満たすための材料を増やすため、また、２の取り組みは１の取り組みが＋αの業務となるため、余力を持った組織体制を築くための取り組みである。１と２の取り組みを同時進行することで、必要な条件を整えることができると考える。

１．他部署と連携し、自身の担当業務の魅力発信を行う

【現状】
現在、市の情報発信については次のようなルートで発信されている。（１）秘書広聴課が取材等を行い発信する。（２）秘書広聴課が各部署から寄せられた情報を取りまとめ発信する。（３）各部署独自で発信する。
（１）の場合、イベントやその時々の特集に合わせ、秘書広聴課で取材等を行い、内容をまとめ SNS や市報などに掲載される。取材・校正をはさむため、質の高い内容や効果的な写真を使用した広報をすることができる。
（２）（３）の場合、多くの部署では最低限の情報発信（制度の内容や期日、注意事項など）にとどまっている。日々業務をこなしていると、当たり前になってしまい魅力を感じたり、他市町村より優れている点などに気づきづらくなってしまう。しかし、業務にあたっている担当者だからこそ知る魅力があるのではないかと考える。

また、現在、石岡市では、主に以下のような形態の情報発信が行われている。

ネット環境の必要の有無	広報手段 内容
	市報「広報いしおか」の配布 月２回発行され、自治会を通じ各世帯に配布されている。主要施設（駅や金融機関、コンビニ等）にも設置するほか、HP 上で PDF 版を公開している。

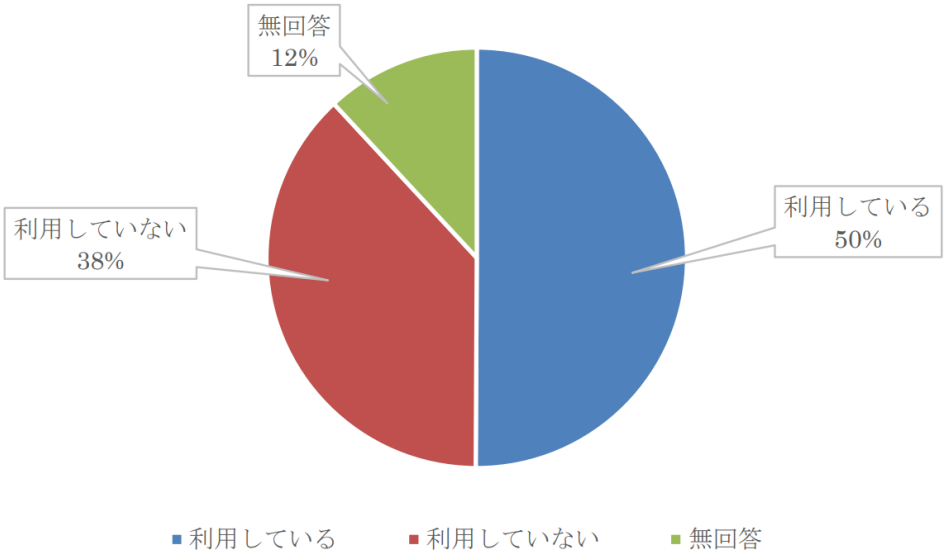
	チラシ、ポスターなどの印刷物の配布・掲示
	イベントや制度についてわかりやすくまとめたもの。市報とともに折込で配布するほか、関心の高そうな利用者がいる施設等に設置する。
	定例記者会見・記者発表（パブリシティ）
	費用を負担する広告とは違い、その情報についてテレビや新聞、雑誌などのメディアがニュースや記事として取り上げてもらうことで、情報の伝達に絶大な効果が期待できる。
	防災行政無線
	防災情報や市政のお知らせを放送
	キャンペーン
	ある目的のもとに組織的に人々に働きかける活動。宣伝・啓蒙活動。（観光や特産物などについて市内外のイベントと連携し実施する等）
	デジタルサイネージ
	市の魅力や市政情報を、画像や動画により視覚に訴えて、見た人に効果的に印象付けることができる情報発信ツール。現在、庁舎入口等に設置。
○	SNS【※Social Networking Service（ソーシャルネットワーキングサービス）】を利用した広報
	令和４年度から利用が開始されたＬＩＮＥをはじめとする、Facebook、Twitter、Instagram、YouTube など
○	石岡市のホームページ
	高い検索性のため、「目的の情報が探しやすい」「多くの情報が蓄積されている」「音声・動画など、多様な形態で情報を伝えられる」「即時性のある情報発信ができる」などメリットがある。更に見やすくリニューアル予定。
○	メールマガジン
	利用者が登録したパソコンや携帯電話・スマートフォンのメールアドレス宛に、市からの情報を直接、迅速に受信できるサービス。

主な広報手段のなかには、インターネットを利用し情報を取得する方法が含まれている。しかし、令和３年度に実施された石岡市情報化に関するアンケート（無作為抽出された満 18 歳以上 4,000 人対象【有効回答数 1,254 件】）によると、インターネットを利用しているのは、全体の 50%。世代別にみると、70 代以上のインターネット利用率は 22%にとどまりまった。

また、インターネットを利用していない理由としては、全ての世代において「使い方が分からない」が半数近くとなっている。

インターネットの利用状況について

◆全体



図表 12　インターネット利用状況

◆世代別

１０代～２０代	
利用している	８０％
利用していない	４％
無回答	１６％

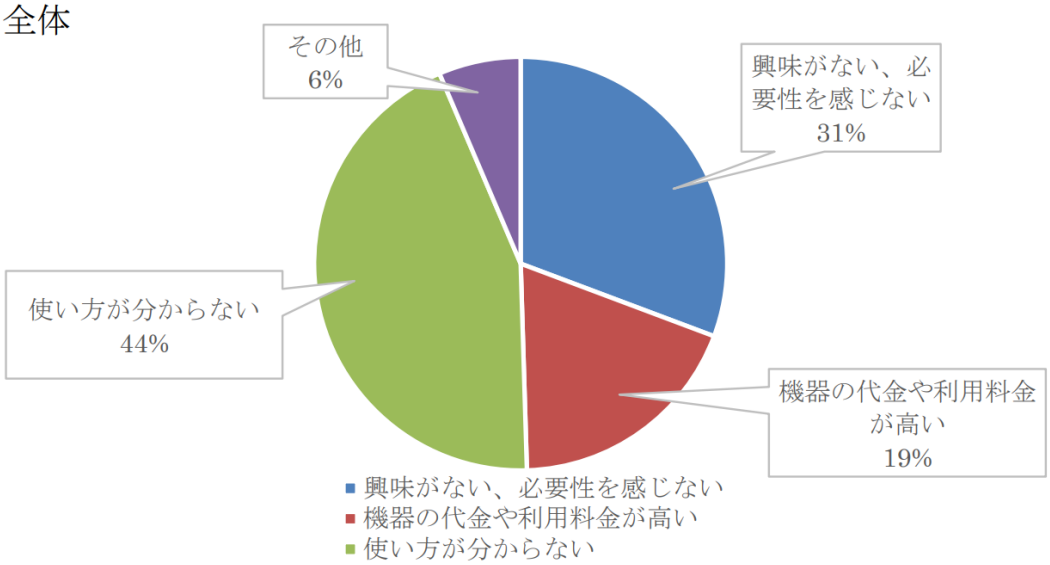
３０代～４０代	
利用している	７１％
利用していない	７％
無回答	２２％

５０代～６０代	
利用している	６０％
利用していない	２８％
無回答	１２％

７０代以上	
利用している	２２％
利用していない	７２％
無回答	６％

インターネットを利用していない理由

◆全体



図表 13　インターネットを利用していない理由

◆世代別

１０代～２０代	
興味がない，必要性を感じない	２５％
機器の代金や利用料金が高い	２５％
使い方が分からない	５０％
その他	０％

３０代～４０代	
興味がない，必要性を感じない	９％
機器の代金や利用料金が高い	３９％
使い方が分からない	４３％
その他	９％

５０代～６０代	
興味がない，必要性を感じない	２９％
機器の代金や利用料金が高い	２４％
使い方が分からない	４１％
その他	６％

７０代以上	
興味がない，必要性を感じない	３３％
機器の代金や利用料金が高い	１５％
使い方が分からない	４５％
その他	７％

【石岡市デジタル・トランスフォーメーション（ＤＸ）推進計画】より抜粋

【目指すべき姿】
定期的に業務の魅力についての PR が行えており、市民全体が PR を見聞きできている状態。

«ポイント»
PR を行うことで、今まで気が付かなかった市の魅力発見につなげる。
PR 手段について、高齢者などのインターネットツールを利用できない方々がいるという現状に配慮しつつ行う。

【具体的な取り組み】
① 月に一回持ち回りで担当業務についてのコラム記事を掲載する。
② 高齢者が集まる機会（介護予防体操やいきいきクラブ、ミニサロンなど）の情報を全庁で共有する。
③ 高齢者に対して SNS の利用方法の講習会を開催する。

【月に一回持ち回りで担当業務についてのコラム記事を掲載する。】
この取り組みを行うことで、次のような効果が得られると考える。

コラムを書くにあたり、業務について改めて考える。
↓
他市町村との比較など（良さ・悪さがわかる。）
↓
市の良い取り組みについて認識する。→改善点について認識する。→改善する。
↓
自身の業務への自信につながる。
↓
コラムにより市民も市の取り組みについて知る。
↓
市民・市職員ともに市の魅力についての認識を新たにする。

«実施する際の注意点»
ここで伝えるのは、「情報」だけではなく「魅力」にも趣を置いたコラムとすることである。
（例）情報を主としたコラム
石岡未来会議開催報告パネル展のポスターセッションを開催！
令和 5 年 2 月 23 日（木・祝）に八郷総合支所にて開催されました。約 30 名の方にご参加いただき、無事終了することができました。パネル展は令和 5 年 3 月末日まで展示されて

おりますので、ぜひご来場ください。

（例）魅力を主としたコラム
石岡未来会議開催報告パネル展のポスターセッションを開催！
令和 5 年 2 月 23 日（木・祝）に開催され、参加者の方からは「市内で活動する方のお話を聞き、新しく知ることができた！」「市役所の人と直接お話しできる場があるのはよい。」などの声をいただきました。未来会議は「良いまち」にするための答えを探す「対話」と「協働」の場です。みなさん笑顔で楽しみながら参加されていました！

また、掲載する媒体としては、写真などが大きく一緒に投稿できる SNS が望ましい。市報では、掲載スペースに限度があるため、SNS を利用した方が魅力を伝えやすいのではないかと考える。また、インターネットが使えない高齢者世代を考慮し、紙媒体での PR も並行して行う必要がある。

【高齢者が集まる機会（介護予防体操やいきいきクラブ、ミニサロンなど）の情報を全庁で共有する。】
各課が持っている市民が集まる日程の情報を全庁で共有し、効果的な広報ができるようにする。現状、インターネットを使用できない高齢者などに対して、情報を届ける際は市報を利用するか、チラシなどの紙媒体を配布するかに限られてくる。市報は市内に広く配布される一方、掲載できる情報量が限られていることや原稿締切日などにより突発的なものには対応できない可能性があるなどのデメリットも存在する。チラシなどの紙媒体では、好きなだけ情報を掲載できるが、施設等において配布してもらう場合、能動的に手に取ってもらうことができなければ、情報を伝えることができない。
そこで、高齢者が集まる場（介護予防体操やいきいきクラブ、ミニサロンなど）の情報を、全庁で事前に共有し、そこで直接 PR することでより確実に情報を届けることができるのではないかと考える。

【高齢者に対して SNS の利用方法の講習会を開催する。】
インターネットの利用ができない方へ配慮をした広報をすることと並行し、そもそもそういった方を利用できるように育てることも必要である。
また、すでに公民館や団体、民間会社などで講習会を開催している。チラシ等を高齢者が多く集まる部署などに備え、目につくところで配布や職員全体で情報を共有し、SNS の使い方が分からないという話が出たときに、すぐに講座情報を案内できことも重要である。

２．職員の能力・性格に応じた人事配置

【現状】
1 年で異動する職員もいれば、10 年近く同じ部署に留まる職員もおり、人によってばらつきがある。
経験したことのない部署で、初めて管理職になる場合もある。
自身の特性や希望と配属部署の不一致から退職する職員もいる。

【目指す状態】
市職員が自身の担当業務にやりがいをもって業務にあたることができる。
離職率の低下、療養休暇者の減少。

【具体的な取り組み】
本人の希望に沿うことのできる人事配置の仕組みづくりができる。
本人の希望が特にない場合は、数年おきに各部署に異動し、まんべんなく経験を積んだうえで、自身の能力や性格がどの部署でなら活かせるのかを検討する。

若手のうちは、定期的に（３年ごとなど）異動し、まんべんなく部署を経験する。その後、自身の経験やキャリアプランをもとに、絞った分野に特化したスペシャリストになるのか幅広い分野をカバーできるゼネラリストになるかを人事配置に反映させる。
定期的に異動し、様々な部署経験することで、自身の力を発揮できる分野を理解するとともに、異動時の精神的負担を減らすことができるのではないかと考える。
そのなかで私たちができることとしては、キャリアプランについてまずはよく考えることである。キャリアプランについての研修会の開催や、周りの職員とそういったことについて対話し、情報を共有することも考える材料の一つとなる。
そのために、自身の仕事観について、気軽に話せるような雰囲気を組織につくること、また、そういった場をもうけること（すでにある自主研との協働など）が大切になってくる。

付記

総務部総務課　大和田　裕太

研究会に参加してみないか？と声掛けをされた時は、果たして自分が参加しても良いのだろうか？他の２人に迷惑をかけないだろうか？といった戸惑いが正直ありました。
最初は、どのように取り組めば良いのだろうか？と悩んでいた時に過年度参加メンバーからのアドバイスを適宜頂いて第６回まで取り組めたと思います。
今年度は、参院選及び県議選執行という大イベントがあったのにも関わらず、快く送り出してくださった所属課の方々にも感謝しています。普段は、内部の業務が中心の中、研究会を通して他自治体の方々と意見交換等の活動が出来た事。２年ぶりの早稲田大学での研究会は、自分自身にとっても大変貴重な経験になりました。
これまで与えられた仕事をすすめるだけの私でしたが、この研究会を通して「石岡市が目指すべき姿」を大きく考えられるようになった感じがします。また、市民の方と直接話すことは本当に重要であると思いました。この経験を今後の業務においても「何事もしっかり考える」を活かしていきたいと思っております。
来年度も引き続き研修会に参加するメンバーがいるとは思いますが、その活動もフォローアップしていきたいと思います。
１年間本当にありがとうございました。

生活環境部コミュニティ推進課　岩松　香奈絵

部会に参加したこの 1 年間は今までで一番市について考え、多くの庁内外の人と対話する期間となりました。業務に追われ、目の前の事務をこなすことに手一杯になっていた自分にとって、10 年後のありたい市の姿から逆説的に今やるべきことを考えることは、大変難しかったです。漠然としたこうありたいという思いはあっても、それを実際に目に見える形にするとうまく考えをまとめることができず、また、他の方の考えを見聞きすると、今までの自分の考えは、違うのではないかとまた振出しに戻るということを何度も繰り返しました。
そのような 1 年間でしたが、ここまでやってこれたのは、人マネグループの他のお二人がいたからだと思います。一人では、このようなアクションプランの設定までいきつかなかったと思います。
また、この部会に参加しなければ、ここまで多くの他市町村の方と話す機会もなかったと思います。今年度は 2 年ぶりの対面での部会も開催することができ、良いタイミングで参加できたことを嬉しく思います。ここでできたつながりを大切にし、今後の業務にも役立てていきたいと思いました。

保健福祉部高齢福祉課介護保険室　榎本　大樹

本部会に参加し、いくつかの大切な気付きを得ることができた。
職員には、「0 から 1 を作り出すことが得意な職員」、「1 から 2 に進めることが得意な職員」、「2 を 2 のまま保ち続けることが得意な職員」のタイプが存在する。どれが良い、どれが悪い、ではなく、3 タイプの職員がバランス良く配置されていることが大切である、ということが印象深く残っている。

私個人の仕事の信念として、「楽しく仕事がしたい」という思いで日々の業務にあたっている。「楽しい」の定義はひとそれぞれであり、自分がどのようなことに対して「楽しみ」を感じるのかを常に考えるようにしている。

それらを踏まえると、自分が上記の 3 タイプのどれに該当するのかを把握し、自分の得意分野で仕事を進めていくことが、仕事を「楽しい」と思えるようになるコツだと思う。

最近多くの書籍で、これからますます長寿化が進み、ひとりひとりに様々なワークライフが生まれる時代となることが予想されている。それに伴い、ほぼ確実に働く期間が延長され、多くの種類の仕事を行う必要性が出てくる。そのような時代の中、自分自身と、そして一緒に働く同僚が、「楽しく」心身ともに健康に働くことができるよう、今回の部会で学んだことも念頭に置きながら、自分らしいワークライフが送れるようにしていきたい。