

# 人材マネジメント部会での取り組みと今後について

御前崎市 小野 絢也  
長尾 裕年  
中嶋 千晴

## 1. はじめに

静岡県御前崎市の人材マネジメント部会は、今から5年前の平成21年4月からの参加となる。私達は御前崎市の5期生にあたり、そして先日「マネ友認定証」をもらい、やっとマネ友の一員となれたと思う。

今は…。今思えば…。

遡ること、平成25年4月某日、人事担当係長が突然やってきて、「1年を通して大変だと思うが、人マネの研修に行ってきたほしい」と宣告され、当時は3人共に「なんで俺が（私が）？」「ほかにもたくさん職員がいる中で、どういう基準で選んでいるのか？」「面倒臭そうだから嫌！大変そうだから嫌！」という後ろ向きな想い・発言・溜息…。とにかく最初は嫌だった。

第1回目の部会での出馬部会長をはじめ、統一会派の幹事団のコメント、そして朝のテレビ番組「朝ズバッ」の木曜日レギュラーでお馴染の北川所長の講話から、最初のうちはよく聞いた「毒される」ではないが、言葉に力を感じて話に吸い込まれるように聞き入っていった。おそらく、会場の異様な雰囲気から、45団体、120名以上に膨れ上がった誰もが「日頃、当たり前だと思って仕事をしているが、そこに疑問を投げかけ、考えていく事が必要になる」と感じていたのではないかと。ダイアログの実践、各グループ発表など、2回、3回とテーマやキーワードが変わっていく中、必死に食らい付いていく、遅れないように頑張っていくのが「当たり前」になってきた。毎回、宿題のたびに3人でダイアログをし、時には先輩マネ友に協力してもらい、お金にこそならないが、身になった時間外勤務も通算200時間以上を数えるだろうか…。共に過ごした日々は忘れられない思い出の一つとなっている。特に夏期合宿前は、帰りが深夜になる事も多々あり、互いに進まぬ問題・課題からピリピリしだして意見が対立（いや、そこまで酷くはないが…。）することも、あったり、なかったり。そして迎えた夏合宿での幹事団からの一喝（詳しくは次項にて）などの言葉を受け、結局、ほとんど最初から考え直す事になった。しかし、ここまでの過程があったから、現在行っている施策が完璧では無いが、「かたちあるもの・信じて進められるもの」になったのだと思う。

部会のキーワードである「立ち位置を変える」「価値前提で考える」「一人称で捉えて語る」を10日間程度の部会研修だけで学ぶのは無理な話で、「常に意識して実行していく事が大事」「自分の意思で考え、見直しを含めて行動する事が大事」である事に気付いた。

この部会に参加しなければ、狭い視野の中で前例踏襲に縛られ、どんどん頭が固い職員になってしまったかもしれない。次項からは私達の軌跡といった大それたものではないが、多くの気づき、学びを得た今だから「考えられた、考えられるもの」をこの論文の中へ集大成としてまとめ、出馬部会長をはじめとする幹事団の「部会に卒業はない」の考えを、私達も変える事がないよう、1年後に検証、ふり返りが出来た中で「自らが動ける・考えられる」ものにしていきたいと考える。

最後は笑顔で研修会という過程を終え、今後は終わりのなき意識改革の一人（マネ友の一人）として頑張っていく所存である。

## 2. 組織を変えるために

この部会に参加し、1年間組織変革について学んだことを踏まえ、御前崎市をよりよく変えていくための施策について私達は次のように考える。

過去4年間に実施した施策等を3人それぞれが先輩マネ友に確認し見直しをして、私達の考える御前崎市の「ありたい姿」「現状」「その差を埋めるための施策」を練って夏期合宿に参加したつもりであった。今回、夏期合宿では「ありがとう運動」と「財政勉強会」を施策として発表した。

「ありがとう運動」ではお互いに感謝の気持ちを伝え合う事で、周りへの関心を高め、組織の雰囲気良くなり、横のつながりも良くなっていくのではないかと考えた。また、「財政勉強会」では、原子力発電所の立地市である当市は、財政力の豊かなまちであるが、東日本大震災以降特に、原子力発電所に対する世間の風当たりも強く、今までのように原子力発電所に頼った財政運営ではいけないのではないのか、今後の見通しはどうなっていくのかということ学ぶことで、前例踏襲型の考え方を改めていきたいと考えた。しかし、夏期合宿初日、牧之原市からの「去年までの施策などを振り返ったか」などの意見、発表後の白井幹事からの「毎年毎年、新しい事をやらされる方はたまったもんじゃ無い。」というコメントが私達の胸にグサッと突き刺さった。

夏期合宿を経て、過去の積み重ねがまったく生かされていないことに気付き、夏期合宿後に先輩マネ友に集まってもらい、過去4年間の施策などについての振り返りを行った。施策を考えた時の思いや、施策を実施してみた結果や感想、反省点などの話を聞き、再度、今の御前崎市にとって何が必要か考え直した。その結果、まずは気負わずにできなければ続かないとの先輩マネ友の意見を参考に、「横のつながりが綿密な組織」を目指して考案した「係内ミーティング」と、昨年からの継続事業として「若手職員が方向性や想いを共有している職場」を目指した「若手職員研修会」を今年度の施策として掲げた。

現在、どの課も朝の会は実施しているが、これは、課長や係長などの役職にある人達が、大まかな係の予定を言うものとなっている。私達は、朝の会にプラスして係内ミーティングを行うこととした。「係内ミーティング」は毎朝、係ごとに自分の今日一日の仕事の予定を発表し合うというものである。係単位で今の仕事の内容や状況を伝え合うことで、今周りの人が何をしているのか、忙しさの状況、他者の協力の必要性などを共有することを第1のステップとして当面の目的とした。第2のステップ以降については、お互いの事を気にして助け合おうという心を持ち係内の連携を図りたい、ゆくゆくは係単位、課単位、部単位での連携が図られるようになりたいと考えた。

「若手職員研修会」は、昨年度人材マネジメント部会に参加したマネ友が始めた施策である。夏期合宿のあと、過去の施策を振り返り、昨年行われた「若手職員研修会」は、昨年度のマネ友が翌年以降も続けていきたいと考えて始めたもので、すでに総務課の企画する研修会の1つに組み込んでもらっていた。また、研修会への参加者の意見を聞くと、研修内容に対してプラスの意見が多かったため、本年度は昨年度よりもさらに充実したものを実施したいと考え、「理想の職場とは」というテーマについて話し合うこととした。昨年度は幼稚園・保育園の職員を除く採用4年目までの職員を対象としていたが、いろいろな職種において、私達が学んできたものを共有したいとの思いから、本年度は幼稚園・保育園の職員を含む採用3年目までの職員を対象とした。参加者同士年齢は近いが、職種や職場の違いから普段顔を合わせることのない職員と話ができる機会としたい、先輩マネ友に参加を依頼し各グループに入ってもらうことで、若手職員と中堅職員で意見交換ができる場としたいと考えた。若手職員にとっては中堅職員がいることで緊張もあったかもしれないが、リラックスした雰囲気の中でダイアログができるようお菓子とお茶を用意し、少しでも素直な自分の意見が言いやすい環境を整えたいと考えた。また、自分の意見を伝えるばかりでなく、人の意見を聞くことにも注意するようにし、お互いが気持ちよく話せる時間が作れたのではないかと感じる。

### 3. 実践して見えてきたもの

合宿前に考えた「ありがとう運動」、「財政勉強会」と比べたら、手軽で簡単そうだ…と少し肩の荷を下ろし「係内ミーティング」の実施にあたった。

最初は私達3人の課から始めていき、徐々に先輩マネ友の所属している課へ広め、ゆくゆくは全庁的に広めて行けたらという考えから、平成25年10月より始めた。

最初のうちは、皆が新鮮な感じで朝の挨拶の一環として行っていたが、開始から一ヶ月程経った時、私達3人は経過報告のダイアログの中で「マンネリ感」を感じ始めた。

毎朝進めていく中で、「朝の定番」にはなりつつあるが、「課内の連携が図られた状態」に繋がってくるのか疑問を感じた。それは係内ミーティング後の課全体での朝の会が係内ミーティングを活かした会になっていないように感じたからである。例えば「通知を今日中に封入して発送しなければならない」「通知を出したことで問い合わせの連絡が来る」など、課内で把握していれば協力できる事もあるが、実際には情報共有できていない事に気付いた。

では、どうしてやったら上手くいくのだろうか？3人でふり返しを行なったり、先輩マネ友からの意見や知恵を拝借し、共に考えた結果、私達が考える以上に、もっと相手の立場になって考え、ふり返しとアンケート結果等による分析・検証を基に、焦らず、トライ&エラーを繰り返しながら、じっくりと考えていかなければならないと感じている。

次に、若手職員研修会を実践して見えてきたものについて、10月の部会の後から作業に取りかかったにもかかわらず、準備段階のダイアログの中で、実施時期については、時間も無くて大変であるが、年度末になると参加者も忙しくなることから、「11月中旬から12月中旬を目指して実施してみよう」という話になって準備を始めたが…。やはり、昨年の実施状況の把握や時間の調整など、当初から施策に盛り込んで、時間をかけて先輩マネ友とダイアログしていたら良かったのに…。と、後々気付かされることとなった。

昨年度から引き続いての研修であったため、「昨年もできたから何とかなるだろう」「先輩マネ友がいるから大丈夫だろう」という運営する私達も安易に考えていた事が仇となり、「前回の検証と確認が足りなかった」「時間が無く、先輩マネ友に十分な説明ができない」などの問題点が浮き彫りとなった。

研修当日を迎え、多くの若手職員と中堅職員（先輩マネ友）が参加してくれた中で始まり、当初は予定していなかった総務部長、総務課長も参加してくれたりと、出だしは順調に進んだ。

平成25年度の人マネ参加報告及び基本的な考え方の説明、部会で学んでいる「ダイアログとは何か？」という説明を経て「理想の職場とは～仕事のしやすい職場にするには～」というテーマで実践した。基本的には部会のダイアログと一緒に考えて「まずは実践してみる・体感してみる」をコンセプトとし、最後に各グループの発表、その後の中堅職員（先輩マネ友）からの幹事的な目線で総評（コメント）などを行った。

午後の4時間、私達が普段部会で学んでいる事を、先輩マネ友の協力を得ながら若手に伝える事には、2つの思いがあった。1つは「講師側の立場」で部会の考え方（ダイアログを活用した対話や想いの共有）や活動報告（部会は何を目指しているのか？）などのPRをすること。もう1つは、私達も「一人の中堅職員」として思った意見を若手の考えに照らし合わせて考えて行くという2つの事だった。

しかし、実際は「研修会の運営面」ばかりを気にしてしまい、主眼であった「ダイアログのやり方を通じて、マネ友（中堅職員）との考え方を共有する」の趣旨がズレてしまったようにも思えた。

今回の研修会は決して失敗ではなかったが、「ふり返し」を大事に、私達の意見、参加してくれた先輩マネ友の意見、若手職員の意見を分析し、次年度以降も続けていけるよう、時間に余裕を持って計画・立案していく事が大切であると感じた。

#### 4. ありがたい姿にむかって

この部会において学んだ知識や気付きは様々なものがあり、そして組織変革について検討した時間、熱意については壮大なものがあった。その中で計画した2つの施策について、実際に取り組み、振り返りを行った中で新たに増えてきた気付きや反省点、改善点がある。本年度実施した施策と、これからのマイルストーンを踏まえ次年度以降のように行動し、変化をおこしていくのかについて考えてみる。

まず係内ミーティングについては本年度部会参加3人の所属各課から実施し、アンケートによる回答でも様々な意見がある中で、現在先輩マネ友の所属各課でも実施しているところである。

今後、アンケート調査を6月頃に再度実施し、感想や意見を検証する中でより良いものに改善していきたいと思う。マネ友皆で取り組み、8月頃には全庁的に広めていきたいと考える。

若手職員研修会については対象者が若手職員であり、本年度部会参加の3人及び先輩マネ友はアドバイザーということで実施したが、参加者からの意見や感想、そして企画側である私達の反省点、先輩マネ友の方々からの指摘を受ける中で、改善点や良かった点など幾つか浮き彫りになった課題がある。それらを踏まえて次年度以降の実施については次のことを掘り下げて考えてみた。

まず研修会へ参加する対象者である。本来この施策は、ダイアログを通じて若手職員とマネ友（中堅職員）との考え方を共有する目的で実施している。それを若手職員とマネ友のみに限らず、その他の職員も含めた中で実施し、更に職員間の考え方の共有、若手職員と中堅職員との意識の違いなどについて相互に気付きを得る機会としたい。そのため次回は対象職員の幅を拡大し、若手職員のみならず係長までの職員も対象として実施する。

次に実施時期である。今回は、この施策に至るまでに膨大な時間を費やしたため12月18日という年末の忙しい時期での実施となってしまった。誰もが負担なく参加しやすい時期とするため、開催時期を10月から11月頃の実施とする。そして、この研修を開催するにあたり、この研修の目的は何なのか、何のために実施するのかマネ友同士の目的意識を徹底したい。企画側が共有できていなかったため、単なる若手職員のダイアログという形になってしまった。事前に綿密な打合せを行い、この研修の趣旨を理解した上で開催できればもっと充実した研修になったと思う。これらを踏まえて次回開催に挑みたい。

来年度以降の取り組みについて述べさせていただいたが、組織として今の段階がどの段階にあるのかといったマイルストーンをしっかりと見極めることが重要である。今取り組んでいることをステップアップさせるのは良いが「それが果たして効果が得られるものなのか」「組織は何も変わっていないのに、今のやり方で本当に良いのか」などを振り返り、評価することも必要である。何かに取り組めばそれに対して課題がまた生まれる。それらの課題を十分に検証できる体制づくりについても次年度以降、重点を置いて取り組んでいきたい。

#### 5. 絆を深く、動きを止めず

本年度、この人材マネジメント部会に参加し、いろいろ考え実行していく上で、先輩マネ友の意見や協力をたくさん得た。マネ友全員が「御前崎市をよくしたい」と考えているから協力してくれたのだろう。

ただ、「現役の時に比べたら『やろう！』というモチベーションが下がっている」という言葉をマネ友から聞く。年に何回も東京に通い、そのたびに幹事からの叱咤激励を受けたり、ダイアログをすることのない状態では無理もないのかもしれない。それでも、相馬市の伊東さんが言っていた「魔法瓶のふた」のように、熱い気持ちはいつまでも持ち、ふたを開けた時にはその蒸気を放ち続けていきたい。施策の効果はそんなにすぐには現れないだろう。これまでに長年かけて築かれてきた現状はほんの少しずつしか変わらない、とても時間のかかることだと思う。マネ友が一丸となって、人を巻き込みながら、少しずつでも組織を変化させていけるように活動を続けていけたらと思う。

## ～早稲田大学マニフェスト研究所 人材マネジメント部会研修を終えて～

小野 絢也

平成25年4月、人事担当課より「研修に参加してもらいたい」と打診を受けた時には、「なぜ自分が？・自分で大丈夫か？」といった「苦痛・不安」なマイナス面が先行し、北川所長、出馬部会長をはじめ、幹事団から話の内容を聞くまでは、気難しく、馴染めない研修ではないかと、やらされ感満載の自分の中の気持と、部会の雰囲気温度差が出る研修になりそうだなと勝手に思っていました。

第1回の研修の中で出馬部会長が「人は思い込みの動物。いろんなことを思い込んでいる。」という言葉が自分の心に響き、ドミナントロジック、前例踏襲を生み、おかしな考え方、曲がった考え方で仕事をしてしまっている事に、恥かしさにまず気付きました。「人を変えることは簡単でない」と、この研修を通して、「組織を変える」その前に、まず「自分が本気になって変わらなければならない」ということに気づき、ダイアログを通して「一人称で捉えて語る「立ち位置を変えて考える」「価値前提で考える」といったキーワードを学びましたが、この3本柱を持って日頃の業務、生活に自分が取組んでいけるのか？という事が、今後の自分の成長に大きく押し掛かってくると思います。意識するのは簡単だけれど、いかに自然体で行動に移せるかが課題だと考えます。その時、その場面で自分が思った事に疑問を投げ掛け、相手の立場や市民目線で見て、「例年同様で」といった前例踏襲しないようにしなければならないと思います。この研修を2回、3回と重ねていく中、自分の中の葛藤が緩和されていくように思いましたが、夏合宿で壁にぶち当たりました。

4月からの3回までの研修を踏まえて自分達が「ありたい組織の姿」「組織の現状」を考えていく中で考えた施策が昨年が無い新しい施策でした。自分達の発表（年）だから、前年度や先輩マネ友の意見は意見で参考程度に考えて施策を考え、合宿に臨みました。近隣市（牧之原市）とのダイアログの中、目的が見えない？効果が本当につながるか？など、自分達だけの目線で都合よく考えてきた事が浮き彫りとなり、その夜の訂正から翌日の発表を迎え、発表後の白井幹事のコメントで、御前崎市は今どの段階にいるのか分かっているのか？「毎年毎年、新しい事をやらされる方はたまったもんじゃない！」という言葉をもらい、今まで自分達はなんて狭い視野の中で、組織のあり方や流れを分かったつもりでダイアログしてきたのだろうという甘い考えに気付きました。御前崎市は自分達で5年目という立場でこの研修に来ているということ。自分達が、前年度のマネ友やそれ以前の先輩マネ友達ともっとダイアログや対話、日頃からのコンタクトを持って、その年、その年で引継いでいく（卒業は無いが、1年掛けて自分達が考えてきた気持ちなど）バトンを受けそして渡し（次に繋げ）、今後も組織のありたい姿、現状を考え、現役と一緒に自分達が研修を受けていた時の気持ちを忘れることなく、立ち止まることなく歩いて行くようにしなければならないと思います。現在、今年度掲げた「係内ミーティング」「若手職員研修会」の2つの施策は進行中のものと実行済みの段階となり、アンケートを取っての検証や、ふり返りを実行した中で、課題も多く出てきたので、現在、自分達と先輩マネ友の方々に協力を得ながら、今後繋いでいくべく調整中です。次年以降も気持ちを忘れることなく、自分自身を磨いて、少しでも“組織変革・職員の意識改革”を進められるようになりたいと思います。

最後に自分ごとですが、平成26年4月より1年間、被災地派遣職員として宮城県女川町へ出向を命じられました。この研修1年を通して終えたばかりの「まさにこれから！」という時ですが、冷静にこの部会で学んだ立ち位置を変え、価値前提で考えた中、行くことに決めました。1年でできること、貢献できることは限られると思いますが、1年間、この部会で貴重な経験をさせていただいた中、派遣についても、必ず得るもの、現地で貢献できるものもあると考えます。その中で1年間職務に精励し、本年度部会に参加して学んだ事を活かして頑張ってきたと考えています。「善きことは、カタツムリの速度で進む。」を忘れずに慌てずに、上手くまとまりませんが、1年間大変お世話になりました。ありがとうございました。

## ～人材マネジメント部会を振り返って～

長尾 裕年

早稲田人材マネジメント部会に参加したこの1年間は非常に苦勞をしたが、それ以上に得るものがあった貴重な期間であった。それは、この部会へ参加する前と後の自分を比較すると、組織変革ということに対する考え方が変わったことは当然であるが、この組織変革という課題について膨大な時間を費やし、検討し、実践をしてきたことにより得た自分に対しての自信である。

本年度、2つの施策について計画し実施をしているが、この施策に辿り着くまでの道りは非常に険しいものであり、遠回りしていたのかもしれないが、かなり長い道りであった。ありがたい姿とはどのような姿なのか、それに対しての現状はどうなのかを深く掘り下げ、どうしたらそれに近づけるのかを参加者3人で考える。そしてマネ友へ提案し、そこからまた考える。「脳にびっしょり汗をかく」と言うが、汗どころではなくオーバーヒートで頭から蒸気が出ていたと思う。しかし、今思えばこうして苦勞をしたことが自分自身の意識の改革に繋がっているのだと思う。

人の意識を変えるということは並大抵のことではない。それを組織という広い世界を変えとなれば計り知れないことである。しかし、それを見て見ぬふりをするのではなく、自分で考え、人を巻き込み、それを形として取り組んでいくことをこの部会で学んだ。誰かがやってくれる、誰かがその手段を考えてくれるのではない。意識を変えるのは誰でもない自分であり、自分自身が変わる努力をしなければ何も始まらないのである。これは1年、2年の話ではない。何年、何十年かかるかわからない。まさにマハトマ・ガンジーの言葉にある「善きことはカタツムリの速度で動く」である。変化していることすら気付かないのかもしれないが、動きを止めず継続していくことが重要なのだと思う。

何のために組織を変える必要があるのか。日常業務の中であたり前のように仕事をしているが、それは本当に自分がやりがいを持って取り組んでいるのかと見つめ直したとき、「よしやってやる！」という前向きな気持ちになれることは少ないと思う。今まで通りやっていれば間違いはないという前例踏襲がある。自分に興味があることや好きな事に取り組むときには、気持ちのモチベーションも違えば目の色も違う。その様な気持ちで業務に取り組むというのは大げさかもしれないが、心の中から湧き上がる躍動感、楽しさを持って業務に取り組みたい。そのためには、「そもそもこの業務は何のためにやっているのか」「この業務の目的は何なのか」を自分の中で腑に落ちるまで考えることが必要である。自分に納得がいかなければこのような気持ちにはなれない。そもそも公務員とはこういうものだ、職場はこうでなければいけないといった固定観念も取り払う必要がある。

この1年間というのは修行の身であり、これからがスタートであると思っている。理論の時期は終わり実践の時期である。まず取り組むことが重要であり、たとえそれが失敗だとしてもそこからまた新たな1歩が生まれるのである。この部会で得たことを、これからの仕事、そしてこれからの人生に活かしていきたい。

最後に、北川先生をはじめ幹事団や事務局の皆さま、全国のマネ友の皆さま、忙しい中をこの部会に快く送り出していただいた職場の皆さまに感謝を申し上げます。

## ～1年間で振り返って、今感じること～

中嶋 千晴

「早稲田の研修」、「人材マネジメント」という言葉は、この研修に参加する以前から聞いた事はあった。どんな研修かは詳しく知らなかったが、何年か前に、この研修に参加した人達が「ランチDE市長（視聴）」という施策を考え、同級生5人と市長とで、緊張しながら応接室で昼食を食べたということも覚えていた。しかし、この研修にまさか私が行く事になるとは夢にも思っていなかった。

4月に行われた第1回目の研修後から毎回課題が出され、終業後や昼休みに3人で集まり、どれだけ話し合ってきたかしのれない。周りの仲間から「遅くまで大変だね」、「頑張ってるね」などと声を掛けられるものの、一方では、「仕事以外の負担が大きい」と、今後この研修に行きたくないと言う声も聞く。実際、この1年間に3人で集まって話し合った時間だけを見れば、とても負担は大きかった。しかし、その負担の大きさの分だけ研修に参加した意義があったと感じている。

「組織を変える」と一口に言っても、そう簡単に変わる訳がない。そう思うからこそ、施策についてたくさん話し合いを重ねた。3人共に、本当に組織をよくしたいと考えていたからこそ、なかなか納得のいく考えを導き出す事ができなかったのではないだろうか。3人で、ああでもない、こうでもないという事実、とてもしっかりとした経験になったと同時に、とても居心地のいい時間だったと感じる。この研修に参加しなかったら、こんなに熱く語り合う機会はなかっただろう。

また、自分自身についても、研修に参加する前と後では意識が変わったと感じる。参加する前は、与えられた仕事を今までと同じようにこなしておけばいいだろうという意識が強かった。しかし、これこそ前例踏襲、このやり方がいい、このやり方でいいというドミナントロジックではないか。もっと、市民目線に立って考えたり、そもそも私は何のためにこの仕事をしているのかなどを考えなければならぬと気付いた。同じ仕事をするとしても、仕事に対する意識の差はモチベーションにも影響する。やはり、楽しく生き生きと仕事をするために、1つ1つの仕事に対して、何のための仕事かを考えていきたい。

そして、市役所内にいる、私達を含めた15人のマネ友のまとまりを今後さらに強めたいと感じている。本年度、何回か先輩マネ友の皆さんに集ってもらい、提出する資料や施策などについて一緒に考えてもらったり、若手職員研修会の開催や係内ミーティングの実施について協力をお願いした。声を掛ければたくさんの先輩マネ友が集まってくれ、とてもうれしかったし、心強かった。ただ、提出する資料や、私達の考えた施策の実施に関する話しかしなかった事が、今となってはとても寂しく感じる。今年は現役で研修に参加する者として、先輩マネ友に声を掛けてきたが、今後は現役の研修参加者からだけでなく、ほかのマネ友からも声をあげ、マネ友が集まって話し合う機会を作りたい。役職も年齢もバラバラだが、そんな中で出る話には、また新たな気付きをもらえると思う。

この研修への参加の打診を受けて、参加すると決めた理由は、「せつかく私を選んでくれて、私が成長することを期待されたとしたなら、チャレンジしてみよう」と思ったことである。1年間の研修を経て、実際どれほど成長できたかはわからないが、前向きな考え方をしようと心がけるようになったことは事実であり、この1年間を乗り切った経験は財産である。いつまでもこの思いを魔法瓶につめ、ふたを開けたときには熱い蒸気を放ちたい。

最後に、毎回、熱い想いで指導して下さった北川所長、出馬部会長をはじめとする幹事団の皆様、事務局の皆様、一緒に学んだマネ友の皆様、温かく応援していただいた職場の皆様に、深く感謝を申し上げます。