

鎌倉市都市調整部建築指導課 谷川 宏
鎌倉市議会事務局 丸山 恵美子

「鎌倉の釜に火を付けます、職員一人ひとりが素材です。」

— 枠を超えた職員の活動がつなぎとなり味を出す —

第一章 課題へのアプローチ

1 参加の動機

今回、初参加の鎌倉市は、全職員を対象とした公募制で募集を公開、自主参加できる状況の中、我々2名が参加表明した。しかし、残念なことに1名参加枠を残した状況での派遣であった。

それぞれの応募の動機は、丸山は、「これから到来する地域社会の課題に立ち向かうためには、職員が自分の意識の中に『何のために』といった目的や目標達成意欲を持って業務に取り組み、業務に価値を創出する経営的なビジョンを備え、周囲の職員更に地域を巻き込む力が強い「核」となる職員が結束することが必要と考えるが、現状は職員が一丸となって課題解決に対して取り組む気風がない。一方鎌倉市は地域団体や民間企業には勢いがある活動は盛んだ。行政とのつながりは断片的で、行政・地域団体・企業、全てのステイクホルダーが「自分ごと」として連携しないと、これからの鎌倉市は取り残されてしまうのではないか。この気風や基盤をどう創生すればいいか、組織や行政の枠を超えて考え動く職員がどうすれば拡散していくのか。」といった思いを持っていて、自分自身の壁を打ち破りたいと思い手を挙げた。

谷川は、「職場の人員が削減され、時間外勤務の削減も求められる中、山積する法改正への対応などの新たな業務に対し、市役所は対応できるのか」不安を抱えていた。その答えを見つけるために2人は未知へのチャレンジに挑んだ。



鎌倉市役所

2 現状分析

行財政改革は全国に自治体で実施されているが、本市においても市長の強いマニフェストの下に、計画的に行われ、結果、職員数にともなう人件費の大幅な減少は、財政難の乗り越えるためのひとつの手段として大きな効果となった。しかし一方では、職員数の圧縮や超過勤務の制限による業務負担の増加、行政課題の緊急性や複雑化に対応するための個人スキルの自己不安等、職員のメンタル面への影響や職場全体の気風に変化が生じている状況である。

(1) 組織体制

① 構造的な問題（ハード面）

本市の職員数は、平成 11 年に鎌倉市職員適正化計画をスタートした。この計画の職員数の指標（基準）となった平成 10 年度当時の職員数は 1,802 人、現在平成 26 年度は 1,363 人と 16 年間で 24%の削減。

また時間外勤務時間に関しては、平成 20 年度の超過勤務手当等を基準値として、平成 25 年度以降 3 割削減を目標に縮減に努めている結果、平成 20 年度の 288,512 時間に比べ、平成 25 年度は 237,389 時間で 18%の削減。

この行財政改革は職員への影響も大きく、メンタルヘルスによる休職者及び療養休暇者は平成 21 年度は 21 人だったのに対し、現在平成 27 年 2 月の時点では 34 人と 62%も増加している。

[検証：人員削減による職員への負担]

例えば、補佐 1 名、係長 1 名・担当者 2 名の組織が 1 名減になると、業務量にどう影響するのか、シミュレーションしてみる。

わかりやすくするために、1 人当たりの 1 週間の勤務時間を 40 時間とした。

ア 人員削減前

	勤務時間	担当業務	チェック業務
課長補佐	40	20	20
係長	40	20	20
担当 A	40	30	10
担当 B	40	30	10
係合計	160	100	60

担当 B の削減は 40 時間分の勤務時間の減少。

イ 人員削減後 *担当 B 欠員

	勤務時間	担当業務	チェック業務
課長補佐	40	20	20
係長	40	30	10
担当 A	40	30	10
×	0	0	0
係合計	120	80	40

図イは同じ業務をこなすには業務時間が足りない。

チェック作業の時間が減る。⇒質の低下。

40 時間残業をしないでカバーするには…

ウ 業務改善を図る（参考例）

- ▶ 担当のサポート体制の手薄。→チェック業務で業務の質の維持。
- ▶ 再任用、事務補助嘱託員の活用→育成に多少時間を費やすが、業務サイクルの速度を加速。
- ▶ チェック業務の時間減→日頃から係内の業務の進捗状況を把握し、少しでも係わる。
- ▶ 事業のスクラップアンドビルド、IT化、アウトソーシング、行政文書や決裁文書の電子化、

窓口時間の短縮等が実施され、今年度から職場ごとに行動プランも策定し実施中。

〔結果〕

このように、人員削減に対して勤務時間内の処理を行うと、業務の質に対する概念が希薄化する傾向が生じることから、業務改善によるチェック体制の強化や日頃のコミュニケーション力によって職場の全員が業務の周知を図り、ミスやチームワークの歯車が合わなくなならないよう、職場の雰囲気づくり、「核」となる職員のリーダー性が必要不可欠と考える。

そのまま策を講じなければ、職員の精神的な負担も重なり、三重苦を背負い、職務に対する「やりがい感」を失い、「やらされ感」を感じるようになってしまう。

② 人員配置の問題（ソフト面）

更に財政収入の縮小は、深刻化する社会問題に反し、人件費の削減や事業費削減をせざるを得ない。このアンバランスな状況を、改善する一つの手法として「適切な人材配置（ソフト面）」が考えられる。しかし、現在の人事管理体制は果たして職員の意欲・能力を最大限発揮できるような仕組みが構築されているのであろうか。人事管理に個人の意欲「やる気」を引き出すキャリアプランを取り入れるべきではないか。また職員の自己申告書による職務の意向調査の方法についても検討する時期ではないか。

さらに、人材育成のための研修制度、外部研修への派遣体制については充実しているが、その研修成果の継続、次へのステップアップが図られていない。

③ 結論

既存事業に加え新規業務が増大する一方、人員削減や超過勤務の削減が必須である行政運営に対して、現状の体制のままでは職員の業務負担が増え疲労困ぱいし、職員意識向上計画の策定や研修会の実施も「机上の空論」となり兼ねない。

さらに、コミュニケーションの余裕もなくなり、経験の浅い職員の相談できない不安感や、責任感の強い職員へのメンタル面の影響が危惧される。

（２）職員の気風

① 職員のモチベーション

本市職員の状況は、モチベーションの高い職員は年代を問わず存在し、行政課題や組織のあり方等に対して問題意識を持った職員もいる。しかしながら、この意欲的な職員は、研修へも自発的に参加し、また地域へ目を向けて活動を通じ経験を重ねているが、個々職員が得たスキルや他職員への巻き込みを図る機会・場がない状況である。

② スキルアップ体制

階級別研修や庁内研究プロジェクトチームの育成など、横断的に職員の学びに機会を研修計画として実施されているが、「研修に参加した」「研究が終了した」という自己達成感でステップアップになっていない状況と、研修を「業務上与えられたもの」としてミッションをこなすだけの

固定概念により、現在の職務へのフィードバックが図られていない状況である。

③ リーダー性

意欲ある職員も多い、研修も計画的に実施している、課題解決に対してそれぞれの担当で必死になって取り組んでいる。しかしながら、担当内の業務にしかその職員の力が活かされていない状況がある。また、行政課題を担当課だけの課題として捉え、職員の横断的なつながりが希薄化している。職員の意識改革において一番重要なマイ・アクションが欠けている。

3 現状からの解決策

本市の現在の状況から、私達の立場からアクションを起こし、組織に変化を巻き起こすことができるか、その基本的となる項目を3点挙げる。

(1) 「他人ごと」から「自分ごと」

日常業務を広い視野に立ち「自分ごと化」する。何が今必要で、どうしたら良いのか、行政の事業・取り組みを「自分ごと」と意識し、自発的に課題解決に取り組む基盤が必要である。

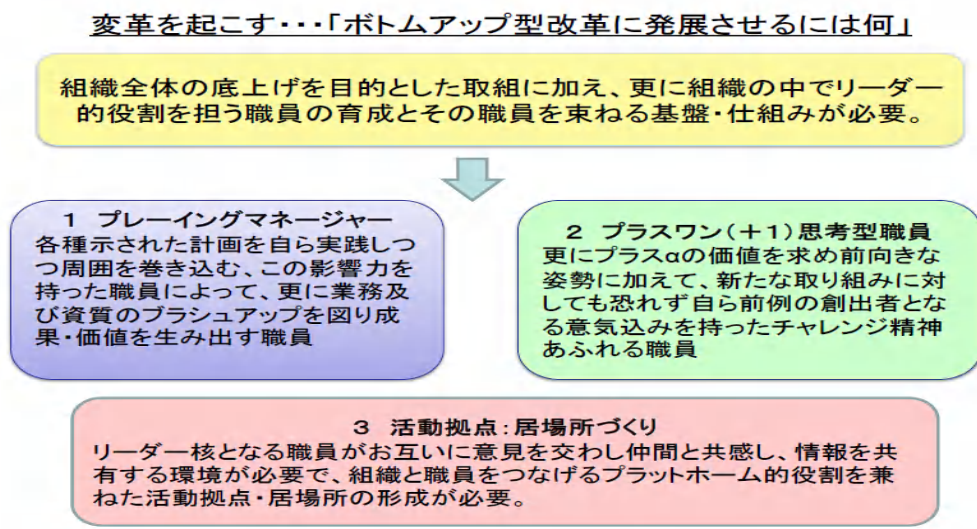
(2) 越境的リーダーシップ

何とかして問題を解決しようと、自ら行動を起こすリーダー的職員が必要である。職場を「縦のつながり」から「横のつながり」と組織を広域的に捉え、核となる職員を巻き込む職員の育成が必要である。

(3) プラットホーム（活動拠点）の創造

意欲的な職員も職員どうし活動する拠点が無い、共感を得る場が無い状況のため、職場組織の枠を超えて、課題を解決しようとする仕組みが起こらない。自発的に仲間同士協力・連携して研究し解決策を考える仕組みや活動拠点の創造・継承が必要と考える。

(夏期合宿プレゼン資料の一部抜粋)



第二章 実践・検証

1 具体的な政策提言

第一章で示した本市の現状を踏まえ、行財政改革による歪みを乗り越える、エネルギッシュな行政組織と変えるために、まずは個々職員の持っている「思い」を仲間で共有・共感し、相乗効果が生まれる仕組みを創ります。

そして、意欲ある職員つながりと活動の拠点を創り、集まった職員で職場の枠を超えて、行政課題の研究や地域活動等の情報共有を重ねることによって、参加した職員は職務の価値やすべきことを学び合い、職場においても「その言動」からリーダー的役割を果たし、周囲への波及・巻き込みによって、徐々に変わっていく、そのような「プラットフォーム」を始動します。

(1) あ・らうんどカフェの創設

平成 26 年 11 月 17 日に第 1 回を開催。本市の重要施策である環境部所管のごみ処理施策について「ごみ減量に関する知恵集め」と題し、全職員対象に皆で考える場「あ・らうんどカフェ」を創設した。環境部の協力を得て事業説明、その後参加者によるダイアログを実施した。

(2) CSVカマクラの開設

フェイスブックによる「CSVかまくら職員専用サイト」を平成 27 年 1 月に立ち上げた。

職員間での、研修やイベント情報の共有や、そこでの「学び」や「気付き」の情報紹介、また疑問点などの掲示など、SNSを活用した「井戸端会議的」感覚から、活発な交流まで幅広く活用されることを期待している。

これは、場所や時間の確保を必要としない「ダイアログ」が可能と考える。共感からの自信やコメントからの新たな発見が得られるからだ。

さらに、職員課認定の自主研究グループ、業務の枠を超えて行政課題等に取り組む組織として、平成 27 年 4 月以降「CSVかまくら」を稼働させる。この集合体を「プラットフォーム」として機能させる。

2 政策提言へのアドバイス

本市の現状分析と課題から、今後の方向性を発表し、以下の内容のアドバイスをいただいた。

(1) キーパーソンとのダイアログ

人マネでの発表前に私達のキーパーソンである部長から、発表の機会をいただき、次長や課長等、今、越境リーダー的存在の方々を集まってもらい、政策提言に対しダイアログを行った。

この場では、「どうして越境リーダーが必要で、今後どうなりたいのか」「プラットフォームができることによって組織がどう改革されるのか」また「行政課題に対し組織的に活動するためには組織的なバックアップも検討すべき」等々、意見をいただいた。

(2) 人マネ幹事団からのアドバイス

第4回研究会（平成26年10月15日）での中間発表に対して、幹事団から、次のようなアドバイスをいただいた。

政策創造担当の設置、行革の取り組み、人事制度、いずれも先進的だが、各担当部局の人は、誰のためにやっているのかという印象を受ける。各所属長の成果として、担当業務の範囲で終わっているのではないか。例えば課長部会をつくり横の連携を強化し、政策と実務をつなぐ組織を機能させるとPJ（プロジェクトチーム）が活性化するのではないか。

3 実践・検証

(1) 第1回あ・らうんどカフェ

第1回（平成26年11月17日）は、職員課の職員研修と位置づけ、自主参加で周知をし、庁内から24人の参加を得た。

また、環境部の協力を得て最重要課題である「ごみ処理」に着眼し、職員によるアイデア出しを行った。その内10名からアンケートの協力を得た。



部会の説明

環境部事業報告

グループ討議



グループ討議

グループ発表

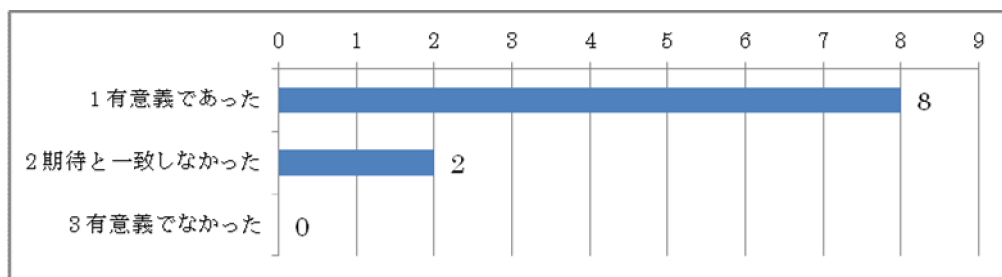
理事者参観

(第1回あ・らうんどカフェの様子)

[参考：アンケート集計結果]

① グループワークについて

(人)



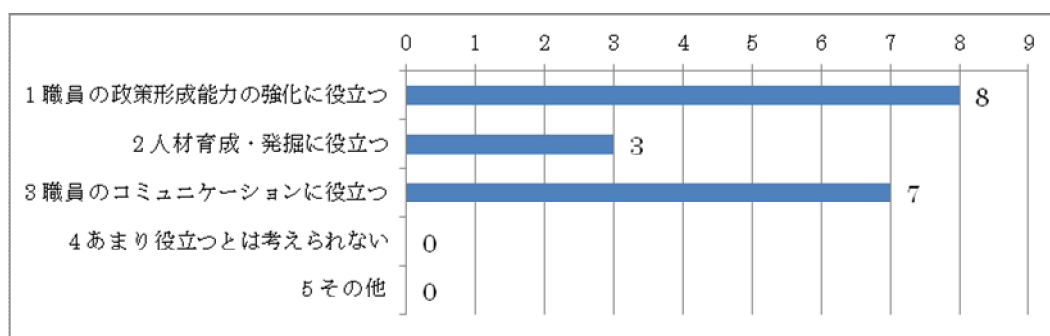
1 有意義であった理由

- ✓ 様々な部署の人と意見交換ができると、アイデアも出やすいと感じた。
- ✓ 他の部署の職員と、きちんと時間を持って意見交換を交わせたことで、視点の違いやアイデアを発見することができ、また他の部署の職員にごみ行政について周知することができた。
- ✓ 担当課職員の視点だけでは見えない様々な視点から意見が聞けたため。
- ✓ 他課の方から様々な意見を伺い、自身の発言と比較することで、多くの気づきを得ることができた。
- ✓ 自分では思いつかないような意見が出て有意義であったため。
- ✓ 全く違うアイデアが出て、有意義であった。

2 期待と一致しなかった理由

- ✓ もう少し時間があればよかったと感じた。
- ✓ 自発的かつ積極的な意見交換の場ではなく、半数のグループで資源循環課担当職員が発表を担当するなど、担当課職員に負担がかかるものだった。

② あ・らうんどカフェ（職員参加型グループワークによるダイアログの手法）について



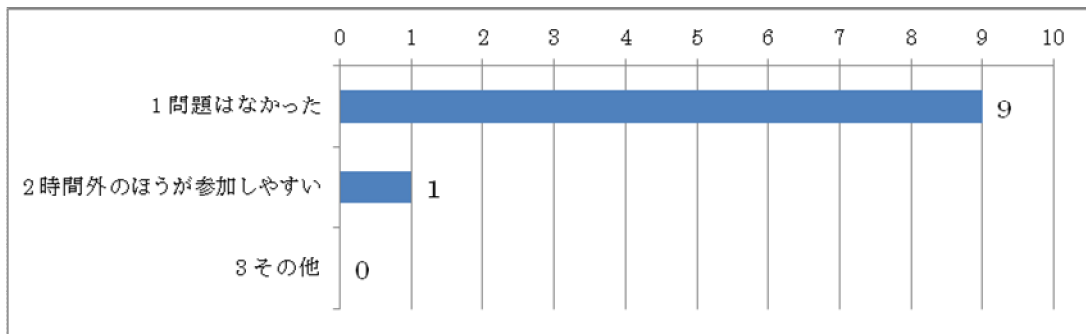
(複数回答可)

- ✓ 新しい試みで興味がわいた。参加者の幅がもっと広がると良いと思う。
- ✓ このような機会があると、職員同士のコミュニケーションが活発になり、担当職員のやる気にも良い影響があるのではないのでしょうか。このような機会をつくってくださり、ありがとうございました。
- ✓ 時間配分が厳しい中、有意義な意見交換ができたと思う。ただ、私の班に限って言えば、全員の目的意識の共有（何をテーマとして出すか、どのような視点が必要か）をお願いできなかったところが私自身の課題である。
- ✓ 限られた時間の中であったが、環境部担当職員によるごみ処理の現状説明や、組織を超えた職員とのコミュニケーションの中で多くの気づきを得られ、非常に有意義な時間であった。今後様々なテーマで、管理職を含め

た多くの人々が参加し、継続されることを期待している。

- ✓ 他課が抱えている課題を認識できたし、他課視点で知恵出しができたのは有意義だった。また、職員のコミュニケーションも広がり職員同士のつながりが強化される、いい取り組みだと思った。
- ✓ 職員のコミュニケーションの場が増えるという点では、とてもよいと思う。しかし、斬新な施策や深く掘り下げた施策などは、短時間過ぎて実効性の高い成果出てこないと思う。
- ✓ 今回のダイアログで思いのほか考えていることが違うことがわかり面白かった。また今までと違う視点で行政課題を見ることができた。
- ✓ 全体的にタイトな時間割だったので、参加者側も急ぐ気持ちが強く、知恵出しよりも「いかにまとめるか」に注意が集まってしまった気がした。
- ✓ ワールドカフェと何が違うのかわからなかった。今回は付箋を使用しなかったが、思い浮かんだアイデアを記載するのを躊躇し、議論が活性化しなかったと感じる場面が多々あった。カフェ形式の話し合いについては、普段接することのない他課の方々と交流できる機会であり有意義なものと感じた。

③ 業務時間内の開催について



- ✓ 組織として取り組むべき業務として、業務時間内の実施・参加が望ましいと思う。組織レベルで参加を奨励する雰囲気をつくり上げて、時間内でも開催しやすくなると良いと思う。
- ✓ 業務時間内開催で参加がしやすかった。

④ 今後受講してみたい行政課題のテーマ、研究してみたい事業は。

- ✓ ロードプライシング、歳入確保、子育て、地域福祉、防災など
- ✓ 交通渋滞、エネルギー問題、子育て環境、少子高齢化、市民が誇れる場として・職場としての行政施設環境改善、人事評価・キャリア育成プラン、メンタルヘルス、交通渋滞の解消、森林の保全
- ✓ マイナンバーを利用した鎌倉市独自の政策
- ✓ プロジェクションマッピングを前々から考えている。小学校や歴史的建物や、街中のちょっとした外壁でもいいと思う（夜の観光客誘致や町の活性化につながると考えているため）。逗子市では、市民有志で集まってそのようなプロジェクトを行ったという記事を読んだので、鎌倉でも十分可能だと思っている。

⑤ その他意見

- ✓ 貴重な場をご用意いただきましてありがとうございました。テーマに合わせて各担当者の方から現状の具体的な問題や課題を生々しく説明いただき、それを皆で議論することで職員一人ひとりに当事者意識が芽生えていけば、

市役所全体の質の向上につながると思う。

[まとめ]

職員は自発的に参加したこともあり、課題に対する問題意識を既に持っている、又は何かを得たいと目的があって参加しているため、短時間の中でもダイアログは深いものとなった。実際にこの場でのアイデアが即実施されたものもあった。

環境部のキーパーソンからは「日々担当職員は課題解決に対し奮闘している。同じ職員から活発なアイデアをもらい、担当としてもこれからの業務を進めるパワーを得たと思う。ありがとう。」といった感想をいただいた。

(2) CSVカマクラ (Facebook 職員専用サイト) の稼働

11月から人マネの Facebook 友達リストから職員へ公開し稼働。

ルール化するより、まずはアクションと思い、研修報告やイベントの告知等行った。



① 状況

現在、登録者の拡散が図れていない状況で、これは存在を伝える機会がないため認知度が高まれば登録者の増員を見込める。このサイトのPRは「第2回あ・らうんどカフェ」で行う予定である。また、登録者からは「どんどん広がるといい」といった声が多く届いている。

② 課題

拡散を図る。

共通ルールを周知し、気軽に投稿しやすい雰囲気を作る。

Facebook 上のブレストや共感から、どう次へのアクションへ移行すべきか。

第三章 活動の継続・持続

1 今後の展開

(1) あ・らうんどカフェ

ア 第1回あ・らうんどカフェで得た教訓

第1回参加者からのアンケート結果では、職員の政策形成能力の強化に役立つ、職員間のコミュニケーションに役立つとの意見が多く寄せられた。また、業務時間中の開催が望ましいとの意見が多く寄せられた。

ただ、改善の余地として、時間をたっぷり取って議論を深めること、付箋を使うなど議論を活性化させる工夫をすること、担当原局の負担にならないよう配慮することなどがあることも分かった。

今後の展開は、「あ・らうんどカフェ」を、職員一人ひとりがこうであったらいいのに、どうすればいいんだろうと心の中で感じている不安や課題を、皆で考える場としていきたい。「あ・らうんどカフェ」創設の目標は、「職員が働きがいを持てるために」である。政策創造担当などでも、すでに市政の課題に対する先進的な調査研究業務を推進しているが、「あ・らうんどカフェ」は、いうまでもなく究極の目的は「市民の福祉の向上」であるが、職員の働きがいをてこにしようとしている点で切り口が異なると考えている。

今後「あ・らうんどカフェ」で議論していきたいテーマの例は、

- ・人員削減・超過勤務削減の中、新たな業務にどうすれば対応できるのか。
- ・どうすれば時間外勤務を削減できるか。
- ・どうすれば鎌倉の民間事業所・市民の新しい潮流に市役所はついていけるのか。
- ・職場のメンタルヘルスケア。
- ・やらされ感とは何か、どうすればやりたい感に変わるのか。
- ・若年ファミリー層の定住促進。
- ・高齢者の健康・生きがいづくり。
- ・50年後の鎌倉市を描いてみよう。

等々、担当各課にすでに与えられた縦割りの枠組みではなく、組織の変革につながるテーマを全職員で一緒に考えていきたい。

ほかにも、参加者からのアンケート結果で、今後受講してみたい行政課題のテーマ、研究してみたい事業について、なるほどと思わせるテーマが多数寄せられたことが、今後の可能性を感じるものとなった。

職員一人ひとりが働きがいを持ち、越境リーダーと言われる人たちを多く育て、多くの職員で問題を共有することで良い提案が生まれることを目標に、是非継続していきたい。

特にアンケートに答えてくれた若手の職員たちの率直な思いに応えていきたい。

イ 第2回あ・らうんどカフェの実施

平成27年3月23日に第2回を開催予定している。3月末で退職する部長4名から「武勇伝」と題して、鎌倉市の管理職として、今後、職員に期待することを語っていただいた後、懇談的

にブレストを行い、気づきをもらう。

(2) チームCSVカマクラ

Facebook としての活動拠点「プラットフォーム」を活用し、平成 27 年度からは「チーム CSV カマクラ」を立ち上げ、庁内全体に周知し、活動拠点を職場組織の中に置く。次年度人マネ参加職員との連携や本市の職員の意識改革や組織改革にコミットさせるため、職員課研修担当認定のチームとして、基盤形成を計画している。

また、自主研究グループとして申請し、実現可能な政策提言のための研究活動助成金を得て、課題に対して横断的に研究する活動の基盤を図る。

このチームでの活動は、単なる自主研究グループではなく、職員の意欲を尊重し越境リーダー的存在の拡散に視点を置き、課題解決から職員のスキルアップやモチベーションアップを図りつつ、巻き込み力も備えた組織にしたい。

(3) 研修報告会及び理事者へのプレゼンテーション

平成 27 年 3 月 23 日に開催を予定している第 2 回あ・らうんどカフェ終了後に、次年度の派遣を後押しする内容で職員へ研究会を紹介し、今年度の派遣報告を行う。

また、次年度人マネ参加職員を交えて理事者と次年度の研究に向けてのダイアログを行い、より組織改革における政策提言を行政課題にコミットしたものにしていきたい。

2 今後の立ち位置

人材マネジメント部会を通じた取り組みは、年度を継続した取り組みが効果を増進させる。次年度の派遣職員が決まったら、彼等彼女らの新たな着眼点で研究に取り組むこととなるが、良いものは継続し、改善を図り、職員が働きがいを持てる環境づくりを進めてもらいたい。我々はマネ友（OB・OG）として、チームとして、そのバックアップを行っていく。職員の意欲・能力向上こそが鎌倉市の最大の財産だと信じるからである。

第四章 まとめ

平成 27 年 1 月 30 日開催の第 5 回研究会（最終回）で壇上に上がり、今後の取り組みについて示した言葉は「我々は、鎌倉を愛し、行政課題・地域課題を自分事としてとらえられ、自ら動く勇氣ある越境リーダーを増やしていくために、対話の場・情報交換の場づくりをしていきます。そして続く 2 期成とともに「働きがいを感じる組織・職員の拡散」について研究を重ねて行きます。今日からがスタート、頑張ります。1 年間ありがとうございました。」

まさに、私達が火付け役となって政策提言を実行し仲間を増やしていく、私達自身にある行動・ちょっとした勇氣にかかっていると、改めて確認し心に刻んだ。

1 参加者の決意

(1) 谷川宏

この1年で、意識が変わった。気づきを得たことは数多い。人とダイアログ（対話）をすると自分の考えに変化が生じてよりよいものになること。気づいた者の責任があること。同じ思いを持つ者は多いということ。一人の力は限られているがキーパーソンを巻き込めれば自分たちの力に壁はないということ。鎌倉を愛すること。鎌倉市民を愛すること。鎌倉の雇用創出のために地産地消に努めること。鎌倉の持続・発展のためには、労働世代を呼び戻し、若い女性が子供を産み育てられ、高齢者は無病息災で、外来者にお金を使ってもらい、各世代が人口増減率を維持していくこと。役所の仕事において実務を担うのは担当・係長の仕事であり、管理職の役割は将来を見据えた施策を選択すること。組織の上に立つ人ほど、自分の組織を強化するためでなく、いかに縦割りを排するかを、階層が上がるほどに考えなくてはいけないこと（まさに「越境リーダーになる」ということである）。人員に限りがある中で、社会要請に応えるための新規業務を行う一方で、いかにやめていく仕事を見つけていけるかが重要であること。仕事に人生をかけること…、これらの大切さを身につけた。これからも忘れずに駆けていく。一人で頑張るのでなく、仲間が発信していく人になる。

(2) 丸山恵美子

今回の研究会への参加は自発的に手を挙げたが、常にキーパーソンであった部長のプッシュやアドバイスがなかったら、私自身の壁を破ることはできなかったと思う。「言動が物語る」、を念頭に「自分自身の掘り下げ」を徹底的に行った。

この1年、様々な研修会や地域活動、都心でのイベント等に参加し、地域社会の声や動向をまずは感じることに努めた。これは「自分はどう考えるのか？鎌倉市はどうなのか？行政マンとしてどうなのか？」の「自分ごと」化し話す訓練である。そうすることで今まで見ていなかったことに気が付いた。それは、「楽しい、やりたい、参加したい」という感覚、そして私の立ち位置は「自分の強み」で「大好きな鎌倉のまちづくりを地域の方々に協力を得ながらやれる立場」であることを強く感じ、「巻き込み力を付け一步前に踏み出し、今度は私が前にでようとする若手職員の背中を押す立場になりたい。」と。並行して早稲田の研究を通じて、他自治体の仲間とのダイアログから、「全国自治体で抱えている組織改革って、早く行政マン自らが働きがいを感じる組織に変えないと、これからの社会問題に打ち勝てない、取り残された行政になってしまう」という危機感と、逆に「これだけのパワフルな仲間がいるのだから、鎌倉も交流を深めノウハウを共有していきたい」と感じている。

私は殻を破り、職場・地域・各活動団体での立ち位置を得た。支えていただいた方々に感謝するとともに、この感覚を忘れず、鎌倉の釜に火をつけ「行政も地域も元気なまちづくり」、多種多様な元気な人材によって「さらに味わい深いまちづくり」を心に、この思いを大切に今後も研究し続ける。