

何のために、誰のために、やっているのかわからなくなり、 悩み、惑い、そして苦しみの中から見えた進むべき道

長野県中野市人材マネジメント部会

2015 年 4 月、長野県中野市は、初めて人材マネジメント部会に参加した。そこは、まさに異空間であった。そして、何より私たちが探していたものがここにあるという期待に喜び勇んでいた。その後待ち受けているものが何かも知らずに。

1 人材マネジメントの萌芽

中野市は、人口 4 万 4 千人の小さな市である。市役所は、お役所仕事と言われるくらい、市民からある意味かけ離れた存在であるような気がしていた。このままでいいはずがないと思っていた 3 人は、誰から言われたわけでもなく、自ら志願してこの部会に参加した。

迎えた 4 月の第 1 回研究会（長野会場）では、「部会が目ざすものが何かを知る」「ダイアログ（対話）について慣れる」ことから始まった。人材マネジメント部会は、ありたい姿に向けた組織変革を自治体職員自らの手で成し遂げるために、その人材を育成することを目ざしている。そして、組織変革を成し遂げるために、ダイアログ（対話）という手法を通して職員の意識改革を行い、組織の活性化につなげることが必要であるという。

知ること、なすことすべてが初めての体験にとまどいながらも、感覚的に共感できることが多くあった。答えがないこと、答えが簡単に出ないことに頭を使って考える。それも、その日初めて出会った見ず知らずの人と対話しながらである。自分の立場、主義主張、プライド、過去の実績など全く関係ないと思った。ただ、目の前の人の話を受止めて共感して、思ったこと感じたことを相手に返していただけていい。少しは対話の醍醐味を知った気がした。

そして研究会の最後に、次回までに私たちがなすべきミッション（宿題）が言い渡された。

2 組織の現状とは何か

第 1 回研究会が終わった後、私たちに課されたミッションは、「組織の現状について調査すること」であった。早速 3 人がそれぞれ感じていた組織の現状を持ち寄って、話し合うことになった。ある一人は、職場内での意見を集約して話してくれた。次の一人は、職場の雰囲気や日々感じていることを赤裸々に語ってくれた。最後の一人は、10 年前に行われた中野市の健全経営に関する全職員戦略アンケートの結果（回答率約 78%）を見せ、そのころと組織の現状があまり変わっていないのではないかと指摘した。以下、私たちが調査した組織の現状について主なものを列挙する。（一部表現を婉曲にしている）

①職員のモチベーションの不足

- やってもやらなくても同じ（何もしない、言わないのが美德）
- 業務のやり方を変えることができない。変えることが悪いという意識。
- 新たな試み、チャレンジするなど考えない、周りもそれを望んでいない。
- 頑張らない人と頑張った人が同じ給料。
- 既存の仕事を粛々とやり続けることが最も効率がよい働き方になっている。

②組織・業務・制度の柔軟性の不足

- 変えることへの抵抗が大きすぎる。
- 改善することのノウハウが不足している。
- 人事評価、昇格が不透明。
- 縄張り、縦割り主義。他の部署の仕事に口出ししない。
- ボトムアップの企画が少ない。指示待ち。

③マネジメントの不足

- 目的、目標が共有されていない。
- 特定の職員だけが残業している。
- 幹部会議で議論が活発に行われていない。

これらの現状を見るにつけ、暗澹とした気持ちになってしまった。果たしてこれが本当に組織の現状なのか。自分たちの思い込みじゃないのか。いや、組織に身を置いて何年も何十年も感じてきた自分の感性をとりあえず信じることにした。

3 価値前提と事実前提

5月の第2回研究会（長野会場）になると、顔見知りも増え幾分心に余裕も出てきた。私たちのモットーは、あくまで「前のめり」である。積極的に発言、対話しようと心がけた。

今回のテーマは、「価値前提で考えるとは」「どうしたら価値前提で考えられるのか」である。グループ対話が始まり、「価値前提」について各人の考えがいろいろと出てきた。大きく分けて次の3つの考え方が出てきているようだった。

価値前提

- ① ありたい姿（ゴール）から逆算して考える。
- ② 住民の立場、相手の目線で考える。
- ③ 仕事が楽しくて、職員自身が幸せを感じる。

これと反対のことが、事実前提の考え方と言えそうである。

事実前提

- ①過去から現在まで積上げたものをベースに考える。
- ②役所の立場、自分の目線で考える。
- ③仕事が作業になり、やらされていると感じる。

このように価値前提と事実前提を考えることで、何のために公務員になったのか、その時の原点を見つめ直すいい機会になったと思う。価値前提で考えること、夢やビジョンを語ることが、希望ある未来を切り開くその入口にあるのだと思い知らされた。

4 キーパーソンインタビューに挑む

次に私たちに課されたミッションは、組織のキーパーソンを特定して、それぞれにインタビューをするというものだった。キーパーソンとは、前向きで、価値前提で考えていて、持っているエネルギーが強い人だという。その人にインタビューして、そのエネルギーを味わうとともに、私たちの活動のよき理解者、支援者、そして協力者になって欲しいという思惑もあったのである。

私たちは、即断で市長と副市長にインタビューしたいと思った。まずはトップの話を直に聞きたいという思いがあった。

インタビューは、市長室、副市長室でそれぞれ行われたが、緊張のせいかあまり上手に話せなかった。しかし、トップの声を聴きとることができたことは、一番の収穫であった。

キーパーソン I 市長インタビュー

①市役所のイメージについて

- ・業務分野が広く、横の情報伝達がなかなか難しい。
- ・3年周期の異動で、継続性、知の伝達がうまくいっていないと感じた。
- ・市役所はシンクタンク。職員の適材適所を見つけ、専門性を高めることが重要。

②人材育成について

- ・管理職の仕事は、人を育てること。仕事の6割以上が人材育成。
- ・なぜ、いつまでに、どのようにやるのか、そういうコミュニケーションが人事だ。
- ・組織のため、個人の視野を広げるため、自主的な研修をやってほしい。

③市民との関係について

- ・負の遺産に膨大な仕事量を費やしている。仕事は完璧に仕上げ後世に残さないこと。
- ・行政は、市民から業務委託されている。委託料として給与をいただいている。
- ・あいさつ、身だしなみができていない。お客さんに失礼なことはしないこと。

④現状を変えるためには？

- ・まず空気を変える。言いたいことを言える雰囲気的大事。
- ・挑戦したい、資格を取りたい、そのための努力、そのモチベーションを評価したい。

キーパーソンⅡ 副市長インタビュー

①市役所の現状について

- ・ 3割は、黙っていても自分で仕事を探して、市民のために仕事をする人。
- ・ 3割は、引っ張ってもらって、道筋をつけてもらえればきちんとやる人。
- ・ 残りの3割は、尻をたたいてというふうになっていると思う。

②モチベーションについて

- ・ 声をかけて、常に現場へ行って、話をするようにしてきた。
- ・ 人事評価は、職場でコミュニケーションがとれるアイテムとして提案した。
- ・ みんなが楽しく仕事して、いろいろ言い合える上下関係がいいと思う。

③幹部職員の会議について

- ・ これまで苦労してきたが、なかなかうまくいかない。
- ・ お互い自分のうまくいかない部分を出して、袋叩きになりたくない。
- ・ 市の重要案件を庁議できちんと議論して決定するように検討をしてもらっている。

④組織の活性化について

- ・ 一番は飲みに行こうと言える職場。いつも話し合いができる職場になってほしい。
- ・ 部長、課長、係長という職が邪魔をしている。職＝個人と勘違いしてしまう。

トップ2人の話を聞きながら、その広い視野と識見、そして職員に対する厳しくも温かい眼差しに敬服するとともに熱い気持ちが胸に迫った。そして、組織・人材をどうしたいのかという「ありたい姿」がおぼろげながら見えてきたような気がした。

5 ドミナントロジック??

キーパーソンインタビューを終え、これまでとはまた違った意識、心構えで、7月の第3回研究会（長野会場）に臨んでいた。今回のテーマは、「ドミナントロジックを知る」ことである。ドミナントロジックとは、組織、個人に内在する固定概念や思い込みのことをいう。それが、組織を変える、高いモチベーションを持って仕事をするための阻害要因となり、乗り越えないといけない壁になっているという。そのドミナントロジックを知るための、対話（ダイアログ）が行われた。「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」をグループで話し合った。出された主な意見をまとめると、次のとおりである。

- ①チームとしての絆とつながりを築き、やりたい感を醸成すること。
- ②自ら視点を変えて、能動的に動き、小さな成功と達成感を積み重ねること。
- ③双方向の対話をベースに、上司と部下がそれぞれの役割を果たすこと。

これは、チームワークの大切さと個人の気持ちの持ち方、対人関係のあり方を説明しているように思える。このありたい姿を阻害しているドミナントロジックをぶっ壊すにはどうす

ればよいか。それには、常に問題意識を抱え、あるべき姿を考えているキーパーソンの存在が欠かせないのではないか。人と人をつなげる人、話していると元気をもらえる人、未来に対する希望を持ち続けている人、どんなに悪くても必ず良くなると信じている人、そんなキーパーソンに私たちもなりたい。

6 組織変革へのシナリオ

私たちの次なるミッションは、組織変革のためのシナリオを考えることである。知恵を振り絞って、組織・人材のありたい姿に向けた施策を考え出さなければならない。自分たちが主体的に動いて、周りを巻き込んで、組織を変えていきたい。そんな強い思いを持った施策を8月の夏期合宿（東京会場）で発表することになった。

そのための準備として、3人は対話を重ね、施策の方向性を話し合った。まず、組織・人材の現状については、中野市らしい具体的なものをピックアップすることになった。そして、これだけはやりたいとして、①この一年間の活動の成果、思いを伝えたい。②課長級職員の政策集団と若手職員を中心とした自主研究グループをつくりたい。③庁議を活性化させたい。以上の3点を施策の柱とした。しかし、熱く語るだけでは、ただの変わり者と思われてしまうため、地道にこつこつと自分たちのやってきたことをなるべく多くの人に聞いてもらいたいと考えた。そして、この活動を継続することで、仲間を少しずつでも増やしていきたいと思った。

こうして迎えた夏期合宿は、全国から76自治体が東京の早稲田大学に集まり、総勢250人にも及ぶ研究会となった。すべての参加自治体の発表を聞くことはできなかったが、初めて会う自治体職員や部会幹事からまた新たな刺激と気づきを得ることができた。私たちの発表は、最終日の選抜自治体にも選ばれ、より多くの幹事からのアドバイスを受け取ることができた。「思いが強すぎるとよからぬ敵をつくってしまう。」「あまり目立たない方がいい場合もある。」など前のめりがちな3人にとって貴重なアドバイスだったと思う。

3日間の合宿を通して、これだけのマネジメント、コーチングのプロの皆さんが、自治体の組織変革を手助けしていただいていることに、何とも贅沢な気分を味わっていたが、その反面、自治体の代表者としてここに来させてもらっているという責任感を強く感じていた。これまでは、どれだけの思いでこの部会に参加しているのか心もとないところがあったが、「地域への愛情が源であり、その切なる思いが行動へつながる」ことを痛感した。

施策と期待される変化・効果

| 施策 | 誰が、いつ、どのようなことを進めていくのか ⇒この施策に込めた工夫はどのような点か | 期待される変化・効果 |
|--|---|-------------------------------------|
| 自主研究グループをつくる！ (仮称)「Wake Up! NAKANO」結成 | 2015.7月～地方創生総合戦略ワーキングチーム (若手職員有志のグループ。事業提案のため活動中) ⇒任務終了後は、自主研究グループへ移行 ※小林、蟻川がメンバーとして参加 | 総合戦略の事業提案 ↓ 自ら考え、自ら提案、実行する職員へ |
| 課長級政策グループをつくる！ | 2015年若手課長を中心とした政策グループを結成 ⇒部局横断した連携による政策提言 ※小橋の考えに共感する課長級職員と連携 | 課長が変われば組織が変わる ↓ 組織変革のトップランナーへ |
| 庁議を活性化させる！ | 2015年朝会(理事者、部局長)、理事者会(三役)、総合調整会議(部局長)の役割見直し ⇒議論する会議へ。テーマ設定。意思決定する場に。 ※小橋のやる気が庁議を変える | 庁議が変われば組織が変わる ↓ 対話のできる幹部職員へ |

【3人のコミットメント】地道にこつこつと仲間を増やして、自分たちの組織変革への想い、人材マネジメント部会での経験を伝えていきたい。

(人材マネジメント部会夏期合宿発表資料より)

7 現実と理想

夏期合宿から戻ってきて、私たちはなかなか第一歩を踏み出せないでいた。部会での体験と現実とのギャップに苦しんでいたのかもしれない。自分たちの無力さと孤独感に苛まれる日が続いていた。

「何のために、誰のためにこんなことをやっているのだろう。」「自分たちだけが頑張って何が変わるのだろう。」ふとそんな考えが頭をよぎった。毎日の仕事に追われ、人材マネジメント部会のこと、組織に対する熱い想いはだんだんと脇へ追いやられていくように感じていた。私たち3人が会って、話し合う機会もほとんどなくなってきていた。そこからは、自分との闘いであった。自分との対話を続け、何とかして活動を前に進めたいと自分を鼓舞し続けた。

9月のある日、早稲田大学マニフェスト研究所から連絡があった。中村健事務局長が中野市を訪問して、直接理事者と面談したいとの申し出であった。突然の連絡に戸惑いながらも、これは前に進むきっかけになるに違いないと思った。藁にもすがる思いで、副市長との面談のアポをとり、中村氏をお迎えすることができた。

中村氏と副市長との面談に私たち3人も同席したが、これといった成果を上げていない

め、内心気後れして面談に臨んでいた。中村氏は、人材マネジメント部会の目的とその成果について、福島県相馬市や広島県三次市などを例に挙げ、懇切丁寧に熱く語っておられた。政治や社会の状況、地方創生、自治体の大きな役割など、広範な話題で副市長と意見交換されていた。

副市長との面談を終えた中村氏と私たち3人は、別室で意見交換をすることになった。そこで中村氏の町長時代の逸話を拝聴することができた。20代の若い町長と町職員との長い長い格闘の中で得たマネジメントの力と地域と人を愛する心に感服するよりほかなかった。そして、その熱い想いに触れることで、私たちの心もまた熱くなるのを感じていた。

8 再生～仲間からのメッセージ

中村氏との面談と前後して、あるコラムを拝見したことも大いに勇気づけてくれた。政治山というサイトに人材マネジメント部会修了生（マネ友）で、現在も運営委員として部会に携わっている方の投稿が掲載されていた。そこには組織を変えるために奮闘している自治体職員の姿がありありと描かれていた。「明確なビジョンや熱意がなければ、相手に伝わるわけがない」「自分がやり遂げてやる覚悟」。熱い気持ちが蘇ってきたような気がした。

それから私たちは再び集まり、「できることから始めよう」という原点に戻ることを確認した。まず、長年利用されていなかった職員提案制度に3人それぞれが自分の提案をしようということに決まった。その提案は次のとおりである。

- ①庁議の設置について（既存の会議の見直し。ペーパーレス、ICTの導入など）
- ②文書発送方法の見直しについて（原則、すべて郵送による発送。事務効率化など）
- ③新規採用職員の育成について（育成計画・育成方針の設定など）

庁議の設置は、夏期合宿で発表した施策の中の一つでもあり、そのきっかけとして職員提案制度を利用したものであった。これは、最難関ともいえるテーマだけに、別の方法で庁議を活性化させることも考える必要があると感じている。

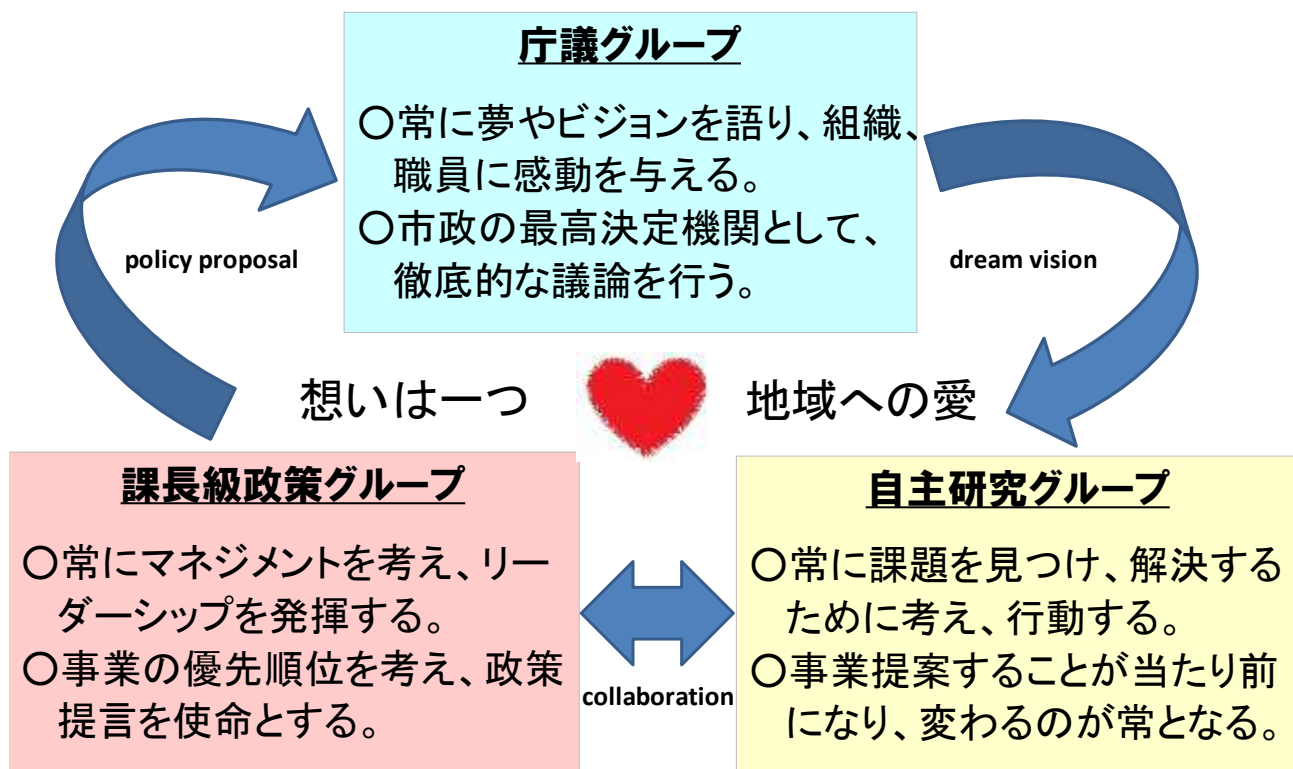
文書発送方法の見直し、新規採用職員の育成については、個人的な問題意識から提案したものであった。事務改善や人材育成は、終わることないテーマであり、ボトムアップで提案したことに一つの意義を見出しているところである。

そして、10月の第4回研究会（長野会場）に挑んだ私たちは、それほど成果が出ていなくとも、自分たちの熱い想いを表現しようと思っていた。8月の夏期合宿で発表した自分たちの思い描く組織・人材のありたい姿、「他人事でなく自分事で考える」「前向きで変化を恐れない」「対話と情熱のマネジメント」は、改めて必要であることを確信していた。

さらに、前述の施策の三本柱のその行く先について、思い描いてみた。それは、「組織の良循環を生み出すこと」であった。①常に課題を見つけようとする自主研究グループ②常に

マネジメントを考えている課長級政策グループ③常に夢やビジョンを語っている庁議グループ。この3つのグループが連携して、組織に好循環を生み出そうとするものである。そこには、地域への深い愛情と揺るぎない一体感が綿々と流れ続けているだろう。本当にこの地域に住んで良かったと思える、思っただけの中野市にしていきたい。

組織の良循環を生み出す！



(人材マネジメント部会第4回研究会発表資料より)

9 組織へのアプローチ

第4回研究会が終わってからも、私たちは意欲的に行動していた。施策の2つである「課長級政策グループ」と「自主研究グループ」の結成に向けて話し合いを続けていた。人事担当課に相談したところ、今年度から始まった「職員自主研修」として取り組んではどうかと提案があった。職員自主研修は、会議室や事務機器の使用や人事評価の加点対象になるなどのメリットがあり、何より理事者、人事担当課、職場からいわば公認された活動になることが最大の利点ではないかと考えられた。

早速グループの結成を呼び掛けたいと思ったが、職員自主研修に認定されるまでに思いのほか時間を要してしまった。12月議会が閉会し、各職場が落ち着いたところを見計らって、庁内の情報ネットワークにグループ結成の募集記事を掲載した。これが、人材マネジメント部会での活動を初めて組織全体に向け発信した瞬間だった。

メンバーの募集に当たっては、懇意にしていた職員には事前に相談していたが、原則情報

ネットワークへの記事掲載のみで、強引な勧誘活動は行わなかった。それは、あくまで職員の自主的な参加を求める意図と部会幹事からのアドバイスにあった「敵をつくらない」「目立ちすぎない」という配慮もあったからである。年を越えて1月中には、概ね参加メンバーも固まりつつあった。しかし、そこからが、頭を悩ませることになるのであった。

グループ結成の準備と並行して、先に提案した「職員提案制度」の行方も動き始めていた。一つの提案については、事務改善委員会の審議に諮られることになった。提案した職員が、事務改善委員会に呼ばれ、提案説明をするというこれまで経験したことのないことが起きた。結果はともかく、ボトムアップの提案を取り上げていただいた組織に感謝の気持ちと将来的に提案が実現できるのではないかと期待感を持つことができた。

一方、専門外である業務の事務改善に当事者意識を持って提案することの難しさも痛感した。一人の職員が、データも経験もない中、組織を納得させる提案をすることは、あまりにも困難なことのよう思えた。だからこそ事務を担当する部署や職員とつながること、少しずつでも自分の意図が伝わり、変わり始めることが大切ではないかと感じた。

10 生まれ来る子どもたちのために

いよいよ今年度最後の研究会が始まろうとしていた。第5回研究会は、再び東京の早稲田大学に全国から参加自治体が集まり、「改めて部会とは何だったのか」を振り返り、これからの組織変革へのシナリオ実践に向けて、参加者全員がコミットメント（決意）するものであった。私たちは、もう前のめりである必要性を感じていなかった。それは、やるべきことがはっきりしていたからである。やるための覚悟ができていたからである。

そのとき、忘れられない講演を拝聴することができた。講師の鬼丸昌也氏は、学生時代にNPO法人を立ち上げ、これまで国際協力、国際支援に人生を捧げてきた方である。

「どうして、何のために、君はそんなことをしているのか。」

「だったら、誰がそれをやるんですか。」

これは、20代のころの鬼丸氏が、ある人に質問されたときの答えである。鬼丸氏は、たった一人でも勇気を出して、世界に向けて一歩踏み出した方である。「地雷」「子ども兵」などの解決が極めて困難な国、地域への生活支援を通して、その国、地域の人々へ希望を与え続けている。彼はこうも言う。

「人間は微力だけれども、決して無力ではない。」

「私たちという言葉が嫌い。2つの未来を選ぶのは、自分自身。」

講演は、こう言うと失礼になるかもしれないが、見事なまでに感動的なストーリーであった。そこで気づいたことは、人に伝える力、感じてもらう力、行動してもらえる力は、伝える人の心にあるのだということだった。誰かがやるんじゃない、自分がやるという覚悟と、自分の住んでいる地域を良くするために、子や孫に誇れる地域にするために、“私が”できることをやるという決意が固まったような気がした。果てしなく続く、広大な海を冒険する夢を持ち続けたいと願いながら。

11 自主研究&課長級政策グループ始動！

2月に入り、自主研究グループと課長級政策グループの立ち上げの日が迫っていた。私たち3人は、どのような会にするか、いまだ考えあぐねていた。3人の話し合いの中で、グループの方向性は示さないといけない、グループ結成までの経過や人材マネジメント部会での活動を説明しないといけない、前もってガチガチに決めないでみんなで話し合っただけで決めればよい、などあまり細かく考えずにシンプルに会を進めることで一致した。

そして、2月5日に同グループの「キックオフミーティング」を市役所内の会議室で開催した。メンバーは、若手職員が8人、課長級職員5人でのスタートとなった。まずは、人材マネジメント部会研究生の3人から、部会での活動と今後の自主研究・課長級政策グループがめざす姿について説明した。メンバーからは、組織風土について、それぞれの想いについて、忌憚のない意見が交わされた。

この2つのグループは、コラボレーションすることで、理事者等への事業提案、政策提言を行い、事業化につながるような活動にしたいと考えている。今は少人数の集まりかもしれないが、少しずつでも仲間を増やして、組織を良くしていく力になればと思っている。

何より仲間ができた喜びは、一年間活動を続けてきて本当によかったと感じる瞬間であった。しかし、本当の真価が問われるのはこれからである。「誰かがやる」のではなく、「自分がやる」という決意を新たにするとともに、周到な準備と大胆な発想でこの活動を継続していければと思っている。

12 見果てぬ夢～進むべき道へ

今年度3人が提案したことは、軌道に乗り始めたと考えている。自主研究グループや課長級政策グループの活動は、模索を続けながらも確実に組織へのアプローチにつながることを目論んでいる。庁議の活性化については、職務の中で創意工夫し、変革に向け取り組みながら、全庁レベルでの議論が始まることを期待したい。

組織・人材のありたい姿へ向けた航海は、ようやく今ある現状という港から出航したところである。人材マネジメント部会を経験した“私”だからできること。それは、明るい未来を信じて、組織の内外を問わず多くの人々とつながることである。自分の仕事をそつなくこなすことはもちろん大事だけれども、視野を広くしてより多くの仲間が楽しくなるために、幸せになるために、「ほんとうの笑顔」で働けるために、終わりのない旅を続けていきたい。それが、中野市人材マネジメント部会第一期生3人が見つけた進むべき道である。

13 おわりに

一年後に私はどうなっているかを想像してみた。おそらく、市役所には残っているであろうが、今の職場にいるのであろうか。今より「ほんとうの笑顔」で働けているのであろうか。グループの仲間は、きっと2倍くらいは増えているだろう。そう考えると、ちょっとうれし

なくなってくる。逆の想像もしてみたら、悲しくなってくるのでやめた。

今度は、一年後に組織はどうなっているかを想像してみた。まったく想像ができない。職員 400 人余りの組織でも、どうなっているかまったく見当がつかなかった。ただ、これだけは言えると思う。人材マネジメントの活動とその重要性が、多くの職員に認知されていると。それは、対話の文化がいろんな職場に少しずつでも根付きつつあることを願ってのことである。その姿を見て初めて、人材マネジメントの萌芽を実感することになるのではないか。

最後に、この人材マネジメント部会へ快く送りこんでいただいた職場の皆さん、人事担当課の皆さん、そして最愛の家族に深く感謝申し上げて、この拙文を閉じたい。



Where there is a will, there is a way.

2015 中野市人材マネジメント部会（第一期生）

001 小橋 善行 Yoshiyuki KOHASHI

現在、長野マラソンに向け練習中であります。
マラソンを趣味の一つにして日々思う事・・・

- ① 42kmも初めの一步から、そして一步一步の積み重ね。
- ② 仲間がいるから走れる、対話しながらのランニング、それが至福の時。
- ③ 地道な練習の積み重ねが結果に表れる、花から始まる花は無い。
- ④ 走った後のビールは100倍旨い！などなど
走るためには地道な練習と忍耐力が必要です。

人材マネジメント部会の精神を組織に広め、組織を変えていくこと、その為には、仲間と共に、忍耐強く、前に進み続けるしかないな！ そう思っています。

県内外に多くの仲間が出来たこと、一生の財産です、ありがとうございました（^^/



002 小林 来世展 Koyote KOBAYASHI

この一年間は、何という時間だったろう。
刺激と快感、苦悩、孤独、希望、勇気、決意。
言葉では語りつくせないほどの体験と出会った多くの
皆さんへの感謝の気持ちでいっぱいです。

「閉じ込められていた気持ちが 静かに放たれていく」

そんな体験を皆さんも一緒にしませんか？
楽しく、幸せな人生を送るために。



003 蟻川 渉 Wataru ARIKAWA

中野市人材マネジメント部会（第一期生）の一員になれたことを誇りに思います。なぜなら、他の二人はキーパーソンに値する方々だからです。二人から様々なことを吸収して、自らもキーパーソンと言ってもらえるような人材になりたいと思っています。

この1年間、この研究会を通じて、県内をはじめ全国各地の自治体職員の方々とつながることができました。今回知り合うことができた魅力的な方々と、今後もマネ友として交流を続けていけたら嬉しいです。

