

意識（方向性）が共有できる組織、
自発的に考え動ける人材を目指して
～マネ友の輪拡大～

平成30年3月

宮崎県 川南町

橋口 実
篠原 小百合
甲斐 好泰

1 はじめに

川南町は、宮崎県のほぼ中央部に位置し、東は日向灘、西は尾鈴山、南は小丸川、北は名貫川に接した、文字どおり海・山・川に囲まれた自然豊かな町である。人口は約15,600人、町職員数は約170人（平成30年3月現在）で、町の基幹産業は農業や畜産業、また食品加工業などの第一次、第二次産業である。

私たち3人は本町の人材マネジメント部会第5期生である。1～4期生までは比較的年齢が近い一般職の職員でグループが構成されていたが、今回は一般職2人と保育士1人で、また、職位も主幹、主任、主査と幅広いメンバーで参加している。

2 ありたい姿を考える

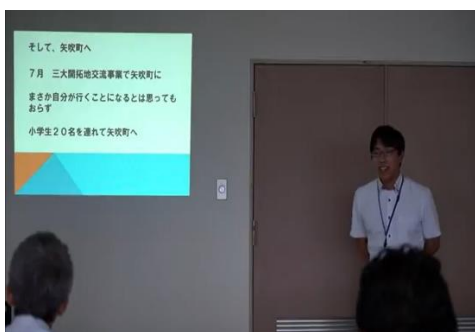
4月下旬に開催された第1回研究会以降、主にランチミーティングで「川南町役場の現状」について話し合った。話し合い当初、3人の主観的な意見としてだが、川南町役場自体に大きなマイナスなイメージを持っていなかった。それは、当町ではすでに部会に参加した1～4期生たちが中心となり、以下の自主活動を行っていたからである。

① TED川南

任意のテーマについて、職員による10分間のスピーチ。月1回ほど、終礼後に役場会議室で開催。

② KSB（こうようしゃ・せんしゃ・び）

職員有志による公用車の洗車。週一回、始業前に実施。



①TED川南



②KSB

しかし、そんな中、地元紙の地域欄にこんな記事が掲載された。

都農、川南町を比較するとき、「活気」に限ると都農町に軍配が上がる。背景には若者の積極性の違いがある。それが顕著だったのが、13日に川南町であった「オール川南で食べる春の会」。スタッフの若者連絡協議会を除くと、若手の職員は少なめ。軽トラ市では4月から、町職員が運営補助などに関わるようになった。ただし、上からの号令で。まちづくりは官民の連携が不可欠なのに、同町は「官」が欠けている。もはや行政を当てにしていない面もあるが、それでは限界がある。プライベートを犠牲に—とは言わないが、業務外こそ貴重な情報が得られるもの。だからこそ将来を担う若手職員は積極的に町に飛び出すべきだ。異端な公務員がいてもいいじゃないか。

宮崎日日新聞 2017年5月20日掲載

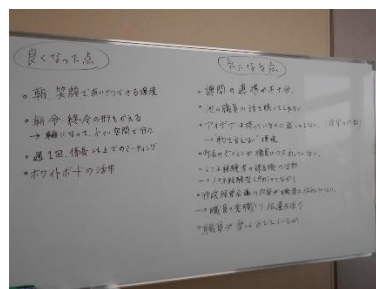
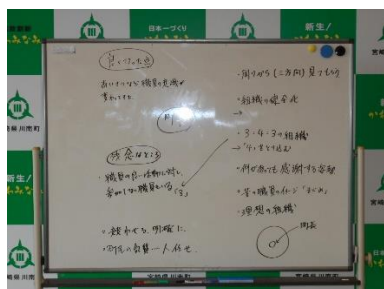
この記事の内容は、川南町役場全体ではなく若手職員の事を指していると思われる。しかし、これによって、自分たちの主観的な思いと第三者からの客観的な思いは必ずしも一致しないことを再確認させられた。

キーパーソンへの聴き取り（5/11～5/24 計5回）

第1回研究会にて課された「キーパーソンとの対話」で聴き取りを行ったのは町長と4人の職員で、その内訳は男性50代町長、男性50代課長、男性40代課長補佐、女性30代主査、女性30代主任主事である。

聴き取りのテーマは、川南町役場組織の①良いところ、②残念なところ、③良くなってきた点、④過去と比較して変わった点の4項目で、その他にもその職員が持っている様々な想いを幅広くかつ具体的に聴いてみた。

キーパーソンの意見には、私たち3人と同様に、現状の職員や職場の雰囲気等についてひどくマイナスなものは少なかった。ただ、職員それぞれの意識（モチベーション）に大きな違いがあるという声は多く、組織としては『2：6：2』の体をなしているとの意見もあった。すなわち、モチベーション高く常にやる気のある職員は全体の2割にとどまり、与えられた業務をこなしていく職員が6割、やる気のない職員があとの2割という組織形態である。



◆ホワイトボードを用いたキーパーソン対話◆

また、川南町という町を相対的に見るために、①国政選挙の投票率、②特定健診の受診率について近隣の4町と比較してみると、投票率、受診率ともに5町内で最下位であった。これは、行政主導の行事等に興味が薄く、また“どこか人任せなところ”といった川南町民としての気質が表れているように感じた。

I 投票率（参議院選挙）					
	平成19年	平成22年	平成25年	平成28年	平均
川南町	57.50	54.77	50.95	50.73	53.49
高鍋町	60.54	60.15	51.56	60.54	58.20
新富町	62.51	59.24	55.48	62.51	59.94
都農町	60.69	59.14	55.38	60.69	58.98
木城町	60.04	60.61	56.41	60.04	59.28
県内平均	56.79	56.77	49.82	49.76	53.29

II 特定健診受診率						
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	合計	平均
川南町	30.50	29.00	31.60	33.50	124.60	31.15
高鍋町	40.20	38.00	37.50	39.00	154.70	38.68
新富町	32.40	31.60	36.30	42.60	142.90	35.73
都農町	29.00	33.50	38.40	39.50	140.40	35.10
木城町	48.60	49.00	52.80	55.90	206.30	51.58

3 変革に向けた基本シナリオ（7/21時点）

これまでのキーパーソン対話や話し合いによって私たち3人が決定した基本シナリオは、以下のとおりである。

（1）組織、人材の現状

- ・行政経営会議の内容が職員に伝わっていない。
- ・人マネ経験者（庁内）のつながりが弱い。
- ・組織としては『2：6：2』があてはまる。

（2）取り組むアクション

- ・課長会との対話（行動指針の作成）
- ・マネ友の輪拡大計画（勉強会定期開催）

（3）組織・人材のありたい姿

- ・意識（方向性）が共有できる組織
- ・自発的に考え動ける人材

上記のアクションに行きついたのは、組織として、また町職員としての在り方を『町の理念』として明文化したいという思いからである。また、どんな組織の中にも存在するそもそも批判的な人、非協力的な人をすぐに変えるのは難しいので、マネ友を中心とした勉強会を定期開催し、まずはマネ友自体の結びつきを強くした上で、徐々に他の職

員を巻き込んでマネ友の輪を広げていきたいと考えた。

『2 : 6 : 2』 ⇒ 『3 : 5 : 2』 ⇒ 『4 : 4 : 2』

4 実際の取り組み (前期)

(1) 全課長との対話 (8 / 3 ~ 8 / 17 計8回)

まず私たちが行ったのが、総務課長をはじめとする全課の課長 (12名) との対話であり、目的は2つある。

- ① 行政経営会議の内容が、課長から職員に伝わっていないという現状についての検証。
- ② 行動指針を作成するヒントを得るため、各課長が職員としてどんなことを心掛けているか、また、どのような指針を目指すべきかの相談。

まず、①について対話を行ったところ、ほとんどの課長が会議の内容を課員へ伝達するために会議資料を回覧したり、また、定期的な課内ミーティングや朝礼時に周知するなど、統一されたやり方ではないが課員への周知は行っているようであった。課長から情報提供を行っていても、職員によって見たり見ていなかったりと、情報を受け取る側の意識が薄い部分もあるように感じる。

次に、②については、各課長から非常にたくさんの意見や考えを語っていただいた。

☆職員として心掛けていること

- ・住民の立場で考える
- ・とりあえず住民の話を聴く
- ・公平公正
- ・町民の気持ちを察した対応
- ・要望に対しできないことはできなときちんと伝えるが、その伝え方を丁寧にする
- ・「未来の住民のために」を意識する

☆どんな指針を目指すべきか

- ・一部の職員だけではなく全職員で考え作らないと意味がない
- ・職員全員にアイデアを出してもらう場を設ける
- ・指針は長い文章化するのではなく、短く簡潔なワードにする
- ・「行動指針を作って終わり」にしない仕組み作り
- ・行動指針を人事評価の内容とリンクさせることができれば、職員はそれをより意識することができる
- ・そもそも、職員はすで掲げてある町の方針等について理解しているのか
- ・まずは、既存の『町民憲章』や『基本理念』、『長期総合計画』等を職員全員が今一度見つめ直し、その上で目指すべきところを明らかにすべき

今回、課長会と対話を行って気付いたことは、どの課長も行動指針を作成することについては前向きのものであった。しかし、ある課長から指摘があったように、職員全員が長期総合計画や基本方針などを意識した上で業務を行っているとは言い難い。その意識の差は、職員によってまちまちといえる。

全課長との対話			
1 行政経営会議報告事項の伝達方法	2 職員として心掛けていること	3 行動指針をどのように作成したらよいか	4 その他
課長1 ・特に必要だと思われることについては、朝礼等で口頭で伝達する。	・住民の立場に立つ、とりあえず話を聴く。 ・相手の考えを尊重する。	・メールで全職員に“自分が大切にしていること”を報告してもらう。 ・“忘れてはいけない事” ・面談時に課員から聴き取りしてくれることに関しては理解をもらえた様子。	・行動指針(住民との約束)を作ることは、職員の覚悟が必要。 ・川南町はアピールが下手 ・こういった取組により、初心にかえられる。やること自体にも意義があると思う。
課長2 ・行政経営会議後、課内会議(係長以上)を行い、会議内容の伝達や、行事や工事の進捗状況を確認する。 ・行政経営会議の重要事項については、朝礼等で報告し、別途資料を回覧する。	・公平公正	・面談時に課員から聴き取りしてくれることに関しては理解をもらえた様子。	・行動指針という文言に対して、固く難しいものをイメージしていた。
課長3 ・朝礼を実施しており、重要事項は口頭で伝えている。 ・紙ベースでの資料回覧も行っている。	・個々の案件に耳を傾け、できる限り町民の意に沿うようにしている。 ・時間をかけて対応するよう心がけている。	・面談時に課員から聴き取りしてくれることに関しては理解をもらえた様子。 ・職員ひとりひとりの共通の目標としてとらえるべきである。	・行動指針を作成することで、逆にモチベーションダウンにならないように。締めるばかりではなく、評価することも大事。 ・職員はよく頑張っていると思う。
課長4 ・行政経営会議後、係長ミーティングを行っている。	・町民の立場に立って判断するという意識を持つ。 ・住民の声を聴く。 ・机上だけでなく、現場を大事にする。	・「町民憲章」や「基本理念」を今一度見直し、目指すところを明らかにすること。 ・メールで全職員に繋げる方法もある。	・これまでに作成してある理念等がいろいろあるので、ごちゃごちゃにならないか心配。「絵に描いた餅」にならないようにしたい。 ・将来的には行動指針を人事評価とうまくリンクさせていけると良いのでは。
課長5 ・行政経営会議資料の回覧	・事務分掌に従って業務に取り組む。 ・自身の道徳観に基づき行動する。	・『行動指針』による行動は、法令に基づくものではない。町民へも示す必要があるか。 ・新しいものを作るより、長期総合計画、町民憲章など、既存のものを見つめなおす事が必要ではないか。	・地区行事等へ参加することが人事評価に反映されない以上、そういった活動は個人の道徳観に任せるしかない。 ・「うすでこ」の記事に流される必要はないのでは。
課長6 ・行政経営会議資料の回覧 ・総務課長補佐が掲示板であげている資料を見てくださるとの、声掛け	・町民の利益・サービスを第一に考える。 ・良いと思う事については改革を行う。		・民間委託をできるところはおこない、その分、職員が足りないところへ職員を持っていく。 ・課長等も研修に行くべき。
課長7 ・行政経営会議後、重要事項については口頭で報告。 ・資料を回覧。	・町民が不利益を被らないように、町民が何をしてほしいのかを考える。	・面談時に課員から聴き取りしてくれることに関しては理解をもらえた様子。	
課長8 ・終礼時もしくは翌日の朝礼時に、主な点を報告。 ・資料の回覧。	・町民が暮らしやすいように。 ・町民の人に寄り添う。	・既存の町民憲章ではなく、やはり職員の行動指針を作成すべき。 ・作るとしたら、長い文章等ではなく簡単なもの。 ・職員全員にアイデアを出してもらう場を設ける。 ・面談時に課員から聴き取りしてくれることに関しては理解をもらえた様子。	課長自身が大切にしている“ありがたい”という言葉、今も名札の裏に明記している。
課長9 ・みんなを集めて内容を説明する。 ・課によって伝え方が異なるのはしょうがない。	・あいさつ。 ・町民の気持ちを察した対応。(できんもんはできん。しかし、その伝え方を丁寧に)	・みんなと一緒につくりたいと意味がない。 ・長期間かけてつくりたいと聞けない。 ・町としての行動指針、個人としての行動指針。	・職員間での上下関係がなくなり、仕事のやり方に変化。 ・町民から、職員の給料をあげようというような声があがった自治体もある。
課長10 ・総務課が作成した報告書を回覧している。以前は、それが掲載されている庁内ネット掲示板を見るように促していただけだったが、それでは見ない職員も多いようであった。	・仕事に誇りと責任を持つ。 ・住民に対し先入観を持って対応しない、最後まで話を聴く。	・職員が意識しなければならないのは、地方自治法、宣言書でうたっている基本事項。 ・やらされ感で作成するのではなく、職員一人一人が危機感を持って取り組むことが大事。	・燈籠無盡…一つの灯(交代に残すべきもの)を別のろうそく(職員)に熄していいことで、その灯は永遠に尽きることはない。 ・うすでこに記載されたことは、そんなに気にする必要はない。
課長11 ・係長以上で会議を行っている。 ・資料の回覧、また朝礼で重要事項を報告している。	物事の判断基準 ・未来の住民のためになるのか。 ・そこに指針があるのか。 ・町としてプラスかマイナスか。 ・職員一人一人が経営者として考える。(マネジメントを強く意識)	・作って終わりにになりがち。 ・住民に嫌むようなものにはしたくない。 ・危機感を持って作成してほしい。	・民間と違い、役場は企画者とオペレーターが同一である。しかし、職員はオペレーターとしてだけではなく、自らが企画者としての意識も持たないと、これからの役場では生き残れない。
課長12 ・紙ベースでの回覧を行っている。 ・ネットの回覧は見えていないのでは？	・スリッパ履きは絶対にしない。 ⇒町民に不快感を与えない ・“24時間役場の職員”を常に意識している。	・ワールドカフェ方式で作成してはどうか。 ・指針は文章ではなく単語のほうがよいのでは。	・やはりどんな組織でも3:4:3に落ち着く。 ・町民との会話の中で、相手に“脳のプロック”をさせないよう、まずは相手の話をじっくり聞かないといけない。 ・信頼感は積み重ねにより得られる。

(2) 保育士との対話 (8/16～ 8/17 計2回)

課長たちとのダイアログと同時に、町立保育所の保育士との対話も行った。この

取り組みの目的は、役場全体の行動指針作成とは別に、保育士という業務の専門性の高さから、より特化した行動指針を設けることが望ましいのではと考えたからである。保育現場で働く保育士は、一般職員と同等の町職員という立場では同じだが、出先機関であるが故の閉塞感もあるのが正直なところだ。これまで行ってきた保育に何ら疑問を持つことなく、漫然と同じ職務を遂行することが当たり前となっていた部分もある。

当町の町立保育所は現在2か所。今、民営化への大きな流れの中にあり、町の方針では平成34年度に完全民営化として打ち出している。そんな状況下で、今一度自分たちの保育の質を見直し、保育に対するぶれない思いを再確認する意味で、行動指針という形にしてはどうか、という思いを伝える場を設けた。

複雑な勤務時間の関係上、8月16日と17日の2日間にわたり、全保育士を対象に中央保育所内の子育て支援センターに集ってもらいダイアログを行った。

- ・ 行動指針作成というそもそもの目的が明確ではないのではないかと。
- ・ 行動指針と聞くと堅苦しいので、わかりやすい単語にしてみてもどうか。
- ・ 行動指針を作って何になるのか？ 作って終わりになりはしないか。
- ・ 保育士みんなでお揃いのポロシャツ（Tシャツ）等を作り、そこに行動指針となる言葉を入れてみるどうか。
- ・ 保育士の行動指針を作ることに反対ではないが、まずは元となる町の基本方針や長期総合計画を知ることが先ではないだろうか。

などのいろいろな意見が出る。このように自分の思いを伝え合う時間がなかなか取れなかつただけに、皆で集まって対話をする事の大切さが実感できた。

今回、実際に保育所独自の行動指針を作成するには至らなかったが、10月に実施した主査級以下職員の勉強会にはほぼ全員の保育士が参加し、町の基本理念や長期総合計画を学ぶ機会へとつながった。



◆保育士との対話の様子◆

5 変革に向けた基本シナリオ (修正後)

第3回研究会時点で作成していた基本シナリオは、それ以降の取り組みやミーティングにより得られた気付き、また幹事団からのアドバイス等により、その内容の修正を行った。

(1) 組織・人材の現状

- ・基本となる長期総合計画が職員に浸透していない。
- ・組織としては『2：6：2』があてはまる。

(2) 取り組むアクション

- ・課長会との対話
- ・勉強会の開催
- ・行動指針の作成

(3) 組織・人材のありたい姿

- ・意識（方向性）が共有できる組織
- ・自発的に考え動ける人材

8月に行った全課長との対話の中で、「行動指針の作成」より先に優先すべき事に気が付かされた。それは、長期総合計画で掲げる基本理念や町長が謳う事業方針といった、既存の指針となるものをまずは理解しなければならないということである。私たちが普段従事している業務は、長期総合計画に明記されている基本目標等を念頭に行われるべきであるが、全ての職員がそれを意識し職務にあたっているとは言い難い。特に、この計画作成に直接携わっていない主査級以下の職員は、自分の部署が関連する内容すら把握していないのが現状である。このことを踏まえ、まずは長期総合計画等に掲げられている町の方針を学ぶところから始める事に修正した。

6 実際の取り組み（後期）

- (1) 緒方幹事を迎えた職員向け学習会（9／1） 参加職員27人
講師に緒方幹事を招いて、自治体職員の在り方などについての学習会を行った。
- (2) 主査級以下職員対象勉強会（10／11、12 計4回） 参加職員80人
 - ・長期総合計画が自分たちの業務にどう関連しているかを説明。
 - ・自治体職員としての仕事に対する想いをそれぞれ紙に書き出してもらい、グループ内で発表。想いを共有してもらう。
 - ・グループワークにより、この町にほしいモノや制度を挙げてもらい、その導入についての『企画書』を作成する。



◆長期総合計画の説明の様子◆



◆ワールドカフェによる企画書作成◆

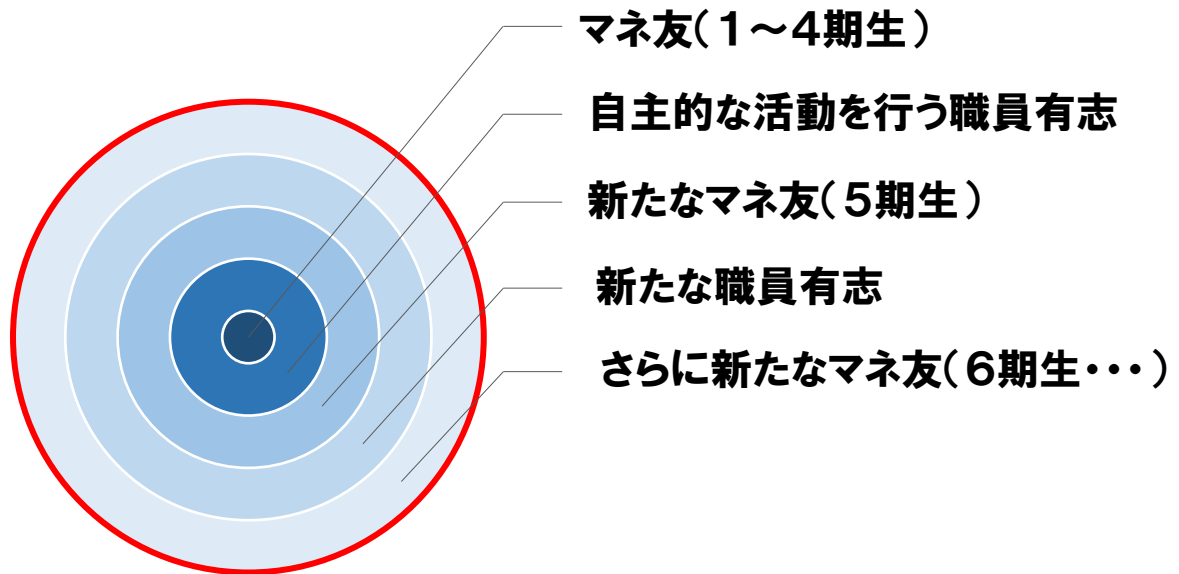
7 次年度に向けた取り組み

今後私たちの次年度に向けた展望は下記のとおり。

“川南町人材マネジメント部会『Y. A. D（やっど）』の立ち上げ”

- ① Y.A.D（やっど）とは？
 - ・やっど：宮崎の方言で“よし、やるぞ！”の意味。
 - ・Y.A.D：Youth of Area Development の略で、“地域を発展させる若者たち”。
- ②目的
 - ・川南町のマネ友と、K S BやT E D川南などの自主的な活動を行う職員有志とが、現在行われている活動や新しい取り組みを通じて交流をより深め、組織変革を達成するための意識を共有するマネ友としてその輪をより強くしていく。

『マネ友の輪』の広がり



③具体的な活動内容とその時期

- ・決起集会（平成30年5月）
- ・現在行っている職員有志の取り組みへの積極的参加、サポート（随時）
- ・勉強会（不定期）
- ・新しいマネ友へのアドバイス（随時）
- ・川南町長期総合計画研究会の立ち上げ、活動
⇒2021年から始まる第6次長期総合計画の策定について、計画の内容を職員一人一人がちゃんと理解し明確な目標として捉えることができるよう、その作成に職員みんなが携われる仕組みを考え、計画策定担当課への提言を行う。また、計画策定に伴う職員研修やミーティングなどへの積極的なサポートを行う。

④最後に

・人材マネジメント部会に参加している多くの自治体から耳にしたのが、今後も継続的に活動していけるのかという不安である。自身の担当業務に追われる一方、家庭や地域とのつながりに伴う様々な活動もあわせて行っていく中で、組織改革等のモチベーションを高く持続していくには、そうした活動を共にする仲間の存在がきわめて重要である。

頑張っている仲間の姿を見ることで、また、協力し共に活動することで、マネ友一人一人の“熱量”を高く維持していきたいと考える。

8 付記

橋 口 実

人材マネジメント部会への参加は、自分には関係のない他人事と考えていたが、4月の異動で総務課への内示が出た途端に、否応なく参加が決定した。

憂うつな状態で迎えた第1回研究会で、鬼澤部会長代行、加留部幹事の話に引き込まれ、あっという間に一日が終わっていた。その後の研究会でも様々な刺激を受け、充実した一年を送ることができた。まさか、大隈記念講堂のステージに立てるとは思ってもみなかった。

この部会に参加しなければ得られなかったことは数多くあるが、その中でも価値前提で物事を考えるということは、今まで事実前提での考え方をしていた自分にとっては、衝撃的な考え方だった。この価値前提の考え方を聴かなければ、これまで同様、固定観念に凝り固まった前例踏襲の業務を続けていたに違いない。また、町長をはじめ、課長会とじっくりと話す機会を得ることもできた。町長、課長12人のそれぞれ仕事に対する熱い思いと貴重な御助言をいただけたのはありがたいことで、これからの業務の大きな励みになるものだった。

ひとつ反省といえ、部会の初めの頃に、「この部会には答え（正解）はない、教えない」と聞かされた時、先輩マネ友と相談すること、これまでの取組を調べることは、ダメなことだと勝手に思い込んでしまっていた。しかし、夏合宿の時に、他自治体が先輩マネ友と連携した取組みをしている発表を聴き、遅ればせながら先輩方の取組をまとめてみたところ、言葉はそれぞれ違うが、我々と同じありたい姿である「自発的に動ける人材」づくりを目指して取組をされていた。もっと早く先輩方の意見を聴き、継承すべきところは引き継いだ上で取組んでおけばよかったと思ったが、この部会には卒業はない。これから先輩マネ友との連携体制を構築し、ありたい姿の実現に向けた取組を継続していきたい。

篠原小百合

「今年の人マネに行ってみませんか？」と声を掛けていただいたのは4月に入ってからのこと。まさに青天の霹靂だった。

「えっ、私でいいんですか？」不安はたくさんあったが、これはまたとないチャンス！よし行ってみようと、自分の背中を押してみた。

実は3年前、私たち保育士は人マネ2期生の行った「保育の質を上げる研究会」と銘打った取り組みの対象となっていた過去がある。当時はまだ全くこの部会のことを知らず、価値前提で考えるということに対してとても抵抗があった。「人マネって何？この人たちは一体何がしたいの？」と不信感さえ持っていた。研究会とは名ばかりで、やらされ感でしかなかった。それが今回、自分が実際にこの部会に参加してみて、その時感じていた疑問がようやく晴れたような気がしている。

他人ごとではなく、自分のこととしてとらえ、立ち位置を変えて物事を視る。一年間を通しての人マネ部会での学びは、私のなかに大きな意識変革をもたらしてくれた。

私が勤務するのは、保育所という専門職の現場。自治体職員のなかでも集団思考に陥りがちな職場だと思う。毎年同じように、同じようなことをやるのが当たり前になっていて、何の疑問を持つこともなかったのではないだろうか。

子育て環境の整備はどこの自治体においても最優先課題のひとつであろう。仕事と子育てに日々奮闘している保護者のため、改善していかなくてはならない点はたくさんあると感じている。誰のために仕事をしているのかを考え、利用者目線に立った子育て支援策を展開していくべきだと考える。

組織を変えていくということは並大抵のことではない。長い時間と労力を要する。だからこそ、この部会での学びを共有できる仲間たちとともに、人の可能性を信じて前進していくことが重要だと思う。時代がどんなに変わろうとも、大切なのは人と人の繋がりと、信頼である。自分に何ができるかを常に考えながら、住民目線で考えられる自分でありたい。

学ぶことに、役職、性別、年齢は関係ない。たくさんの気づきと学びの場を与えていただいた、この人材マネジメント部会に心から感謝している。

人マネに卒業はない。これからもずっと心に灯った種火を絶やすことなく、共に学んだマネ友とのつながりを強化しながら、誰のために、何のために仕事をしているのかを皆で語り合える組織づくりを目指したい。

誰かのために、何かのために、自分ができるところをできる限りやろう。

「誰が？」そう「わたし」が。

甲斐好泰

“役所の職員たるもの、明るい未来を語れる人であれ”

5月末に開催された第2回研究会で、ある幹事がおっしゃった言葉であるが、このフレーズを聞いた私は妙な後ろめたさと自分が責められている感じを受けた。それは、私が“明るい未来を考えていない人”であったからだ、今になってそう思う。では、それからたくさんのミーティングや取り組み、また研究会への参加を経て、明るい未来を語れる人になったかという、そうとも言い切れない。

しかし、この一年間で学んだ“明るい未来”の考え方は、私にとってすごく重要であり、興味のあるものであった。例えば「価値前提」という言葉。物事の方針を決定する際に何をもって判断するか、今までの私はその主体の置かれた状況やビジョンなどから判断する「事実前提」というやり方を無意識のうちに選択していた。だが「価値前提」では、まずその主体の“ありたい姿”や“ありたい未来”を想像する。“どうなれるのか”ではなく“どうなりたいか”を常に考える。組織や人材のマネジメント、また私自身の未来を考えるにあたり、この「価値前提」という考え方が大変重要であると感じた。

また、考え方と共に学んだのが、変化を進めるための手段である“ダイアログ(対話)”。ダイアログの重要性はこの部会で常に言い続けられてきた。実際に、様々な人たちとの対話(キーパーソン、課長会、保育士、主査級以下職員)において、顔と顔を突き合わせて話をすることで見えてくる“気づき”がたくさんある事を実感できた。

振り返ると、本当にたくさんの事を学んだ一年間だった。それと同時に、まだまだ知らない、出来ない事が自分にはたくさんあるという事実も突き付けられた。人ひとりの力は無力ではないが微力である。これからは、先輩研究生や次代の研究生、また川南町職員のみんなで、組織・人材の“ありたい姿”に向かって活動を続けていきたいと考える。“明るい未来を語れる職員”になれるように。