2018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

小規模自治体の強みを生かし
笑顔あふれる職員へ

宮　城　県　村　田　町

生涯学習課　渡 辺 理 恵

企画財政課　大 沼 英 介

議会事務局　半 沢 直 美

目　次

１．はじめに

２．活動の概要と経過

２－１．過年度の研究及び取組みの考察

２－２．ダイアログ（対話）による組織・人材の現状把握

２－３．村田町役場の組織課題の探求

２－４．組織・人材の目指すありたい姿の構想（20 年後・5 年後・３年後・１年後）

２－５．アクションプランの実践

２－６．アクションの成果のまとめ

３．今後の取組み

３－１．アクションの実践の継続

３－２．１年後に目指す状態と創り出したい変化

４．付記　～１年を振り返って・一年間の活動記録～

１．はじめに

村田町（むらたまち）は、宮城県南部に位置し、仙台市を含む３市４町と隣接し、町の南北へ通る東北自動車道では町中心部に村田インターチェンジ、北部に山形道ジャンクションを有している。

人口は 11,039 人、世帯数は 4,038 世帯（平成 31 年２月末現在）で、人口減少が緩やかに進行している。

村田町役場の組織は、職員数 164 名で顔の見える職場である。町長、副町長ともに元々職員としてプレーヤーだったこともあり、職員間の人間関係にも十分に精通している。

早稲田大学マニフェスト研究所・人材マネジメント部会への参加は、2018 年度で３期目となる。今年度研究生は、同年代同役職の異なる所属課より３名で参加する。

職員数 164 名 小規模自治体	町長・副町長 町職員出身
人口 11,039 人 人口減少傾向	2018 年度３期生 同役職の３名参加

２．活動の概要と経過

２－１．過年度の研究及び取組みの考察

【2016 年度：１期生】

１ 期生の研究は、全職員へのアンケートを実施し、ありたい姿を「だれもが生き生きと笑顔でいられる職場（町）」「何でも話し合える対話づくりの職場（町）」としている。アクションとして経営層とのダイアログを目的とした「ランチミーティング」を実施し、組織内コミュニケーションのきっかけを創出する。また、「ノー残業デーの復活」などを提案している。

全職員アンケート	ランチミーティング	ノー残業デー復活

【2017 年度： 2 期生】

2 期生の研究は、30 代前半から 40 代前半の職員へのアンケートを実施し、ありたい姿を「理解しあえる仲間のいる職場」「意欲のあるアイデアを発言できる職場」「町民視点で業務を見直せる職場」としている。アクションとして「顔が見える対話の場」「世代間交流の場」として、ゲリラ的に開催する対話の場「シャベレ BAR（バー）」を実施し、「レベルアップ研修会」などを提案している。

30 代から 40 代へ 職員アンケート	シャベレ BAR（バー）	レベルアップ研修会

過年度の研究内容を考察した上で、今年度の研究は、1 期生及び 2 期生のアンケート結果・分析のデータベースを活用しながら、「対話」を重視して、現在から過去にさかのぼり町全体の歴史の変化という外側からの視点と、役場組織という内側からの視点の 2 つに視点を置き取組むこととした。

2 － 2． ダイアログ（対話）による組織・人材の現状把握

研究の始めとして、組織の現状を把握するため、経営層をはじめとする約 20 人のキーパーソン及び同世代（主任主査）や若手職員とのダイアログを実施した。その結果、職員総数 164 人の内延べ 48 人（職員総数の約 1/3、時間数 22 時間）の職員とダイアログを重ね、現状の深堀りをした。また、班制導入当時（平成 18 年度）と現在の役職構成の比較分析や班会議等の実施状況について調査を行った。

① 現状把握のプロセス

ダイアログの内容
①5/10~5/11 『キーパーソンダイアログ』 2回 各2時間 ■対象者①：歴史みらい館長（役場職員外） ⇒ 町の歴史や商工に詳しく、現在も地域で活動されている方 対象者②：副町長（元役場職員） ⇒総務、財政、教育事務関係の経験者 ■テーマ：「村田町のありたい姿に向けて、過去、現在、未来を明らかにする」
②7/3~7/11 『キーパーソンダイアログ』 7回 各1時間以上 ■対象者：町長、副町長、管理職（男性）、班長（総括主査３名） 計９名 ■テーマ：「班制度の導入について」 ※①のダイアログから課題としてみえた「班制度は機能しているか？」をポイントに過去、現在、未来について対話した。
③ 7/5 『キーパーソンダイアログ』 1回 1時間 ■対象者：企画財政課 まちづくり専門監 ■テーマ：「まちづくり推進担当職員（班長・総括主査）のワールドカフェの開催内容について」 ※ﾜｰﾙﾄﾞｶﾌｪのﾃｰﾏの「貴方が目指す自治体職員のありたい姿」で出た班長達の思いを聞くことができた。

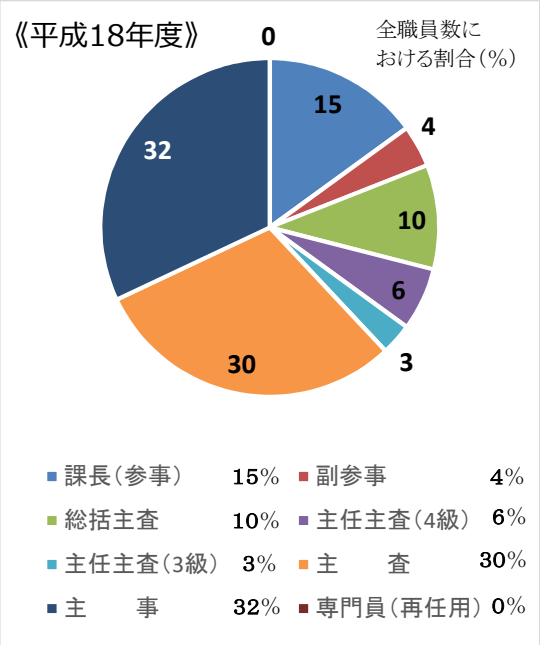
ダイアログの内容
④7/18 『ダイアログ』 １回 約１時間以上 ■対象者：１期生、２期生マネ友　計３名 ■テーマ：「シャベレＢＡＲについて」
⑤『シャベレＢＡＲ』（懇親会あり） ※人マネメンバー主催グループダイアログ：昨年度人マネ参加者のアクションプランを今年度も継続開催 7/30 『第１回 シャベレＢＡＲ』（懇親会あり） 約３時間 ■対象者：30~40代の主査・主任主査クラス 行政職及び専門職（保育士・保健師） 計１５名 ■テーマ：「班制度とありたい姿について」 11/16 『第２回 シャベレＢＡＲ』（懇親会あり） 約３時間 ■対象者：主事クラス 行政職及び専門職（保育士・保健師） 計１５名 ■テーマ：「自分の職場（課）って？」
⑥8/9~8/10『キーパーソンダイアログ』 3回 各１時間以上 ■対象者：管理職（女性専門職） 計１名 ■対象者：管理職・副参事（女性行政職） 計２名 ■テーマ：「班制度とありたい姿について」

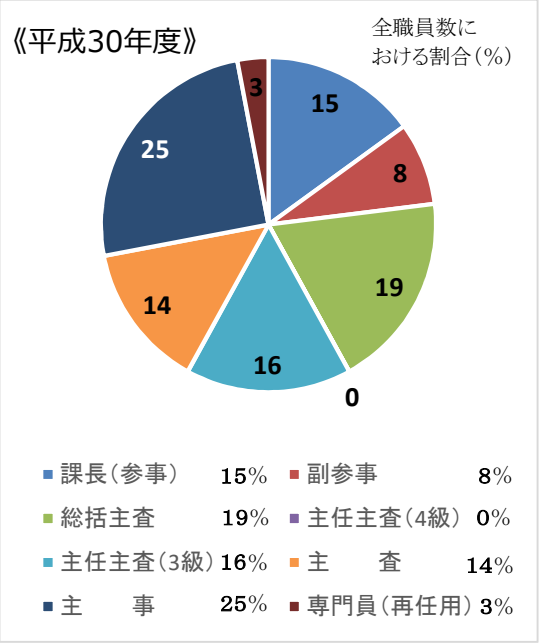
② 調査結果

【職員の役職構成】

行財政改革の一つとして班制が導入された平成１８年度と、１２年が経過した現在の職員の役職構成を比較した。

平成１８年度は、職員構成が主事と主査の若い世代が多かったが、現在は、主任主査と総括主査の中間層が多くなっている。





① 副参事　　4% ⇒　8%（5 人の増）
② 総括主査　　10% ⇒ 19%（15 人の増、うち女性は 11 人の増）
③ 主任主査（4 級）　6% ⇒ 皆減（10 人の減）
④ 主任主査（3 級）　3% ⇒ 16%（22 人の増、うち女性は 14 人の増）
⑤ 主査　　30% ⇒ 14%（26 人の減）
⑥ 主事　　32% ⇒ 25%（10 人の減）
⑦ 専門員（再任用）　0％ ⇒　3%（ 5 人の増）
班長職（副参事、総括主査及び主任主査）の割合　23% ⇒ 43%（32 人の増）

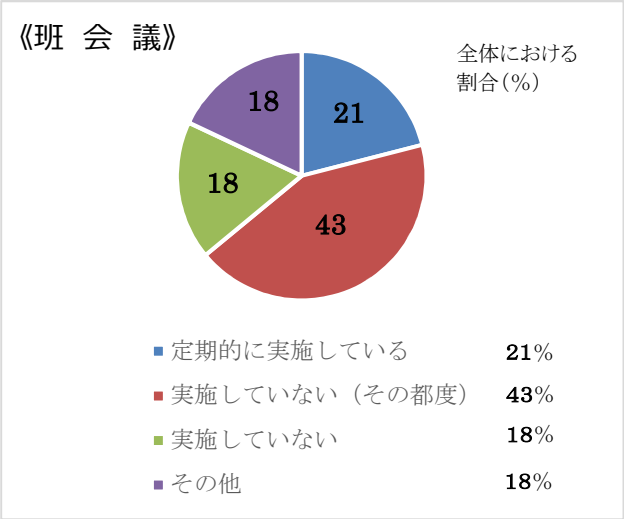
【班会議・班長会議の実施状況】

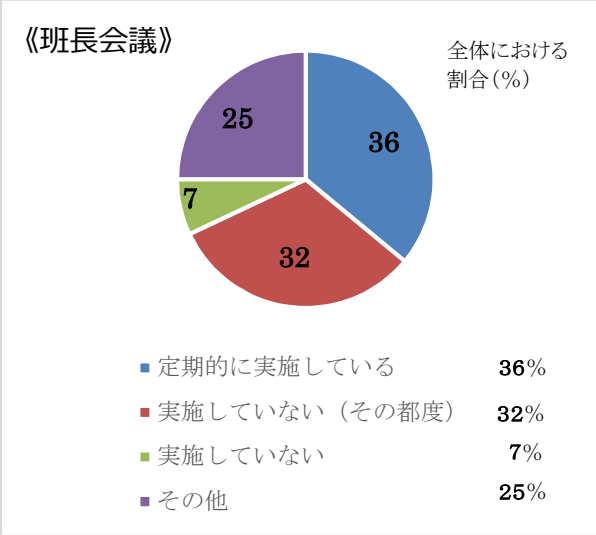
班制度の現状を把握するために、下記により調査を実施した。

■調査時期　平成３１年２月下旬から３月中旬
■調査対象　２７班（村田町行政組織規則に基づく班の班長または班員）
■調査内容　班会議及び班会議の実施の有無

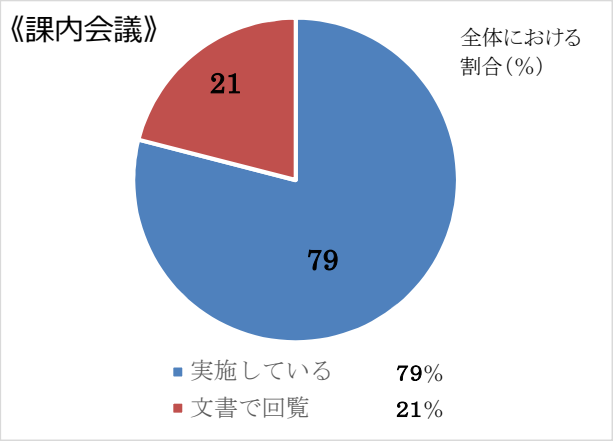
班会議については、「定期的に実施している」は全体の約２割、「懸案事項があればその都度担当者と打合せをする」は全体の約４割、「実施していない」は全体の約２割を占める。その背景として、日々の業務に追われてその時間が確保することができないことや、窓口業務があるため班全員で会議をすることが困難等の理由から、懸案事項が発生してから実施している状況である。

班長会議については、「定期的に実施している」は全体の約４割、「懸案事項があればその都度各班長と打合せをする」は全体の約３割を占める。班長会議では、課内調整や各班の事業等の情報共有を行うほか、所属管理職が各班長と事務分担等の調整や懸案事項の対応を検討するなど、管理職と班長職（総括主査クラス）では、比較的、課内の課題を共有していることが分かった。





〈参考〉　■調査対象　１９課（局・所）（幼稚園・児童館・保育所を除く）



課内会議については、約８割が、月に１回、庁議終了後の月初めに実施している。

２－３．村田町役場の組織課題の探求

経営層をはじめとする約 20 人のキーパーソン及び同世代（主任主査）や若手職員とのダイアログによる現状把握の結果、組織・人材の課題として次のことが挙げられる。また、この過程では、班体制の導入の背景及び導入後の １２年間の変化（２－２で記述のとおり）や、近隣市町との組織の相違点、女性の管理職登用率などを調査し、本町のありたい姿実現のために機能していない要因を探求した。

【課　題】

① 班制度の活性化　② 個人の能力の格差拡大　③ コミュニケーション不足

1　平成 18 年４月より行財政改革の１つとして班制度を導入してから１２年が経過した現在、班制度の機能への疑問
（班制度は機能しているか？　職員全員が班制度の目的を理解しているか？）

2　職員の年齢構成の変化やＩＴ化により情報量が増加している（環境の変化のスピード加速）

3　一人の職員が抱える業務が増加している

4　個人の能力の格差が拡大している

5　女性管理職の登用が極端に少ない

6　職員同士のコミュニケーションが不足している

7　横のつながりが少なく、連携が不足している

8　班のスケジュール管理がされていなかったり、業務分担に偏りがあったりする

＜参考＞

〇村田町班制に関する規程

班制の目的：事務配分の合理化及び繁閑の調整、職員の流動化、協業体制の強化、意思決定の迅速化、視野の広い行政の推進

班長の選任基準：各課の課長は、各班の分掌事務の重要度及び難易度、対外的責任、人間関係等を考慮し、当該班の班員のうちから、班長として１人を選任する。

〇近隣市町との相違点

① 組織（班体制）

村田町：班長には、当該班の班員から、主に総括主査が選任されている。

他市町：班の数が多く、業務が細分化されている。
班に属さない課長補佐や参事、専門官が置かれている。
各課に、総括班長が置かれている。
→業務や役割が分散されている。

② 女性の管理職登用率

村田町（Ｈ30）：２．５％（４人／164 人）
（Ｈ18）：　　０％（０人／159 人）

他市町：３．１％以上

一方、小規模自治体ならではの強みとして、次のことが挙げられた。

① 顔がみえる関係性がある（個人の特徴がわかる＝得意分野がわかる⇒適切な相談者＝対応力アップ）

② よい人間関係が構築されている（人のつながりがある＝常に情報の共有が図られている⇒迅速な対応力）

しかし、強いつながりは部分的（個人としてのつながりは強い）なものであるので、組織としてヨコ、タテ、ナナメの広範囲での強いつながりがつくられ、さらに職員間の風通しのよい関係性が構築されることを望むものである。

２－４．組織・人材の目指すありたい姿の構想（20 年後・５年後・３年後・１年後）

ダイアログにより、組織・人材の課題や強みに気づくことができた。そこから、職員同士のコミュニケーションの重要性と、班会議及び班長会議の必要性を認識し、ありたい職場、ありたい地域を次のとおり描いた。

時期	ありたい姿
２０年後	・『オール村田』で取組むまち（マンパワーの結集） ・ 世代間交流・地域コミュニティができているまち ・ 仕事の目的を明確にし、共有できる職場 ・ 適正な業務（役割）分担によりマンパワーを発揮できる職場 ・ 進んで協力し合う関係性がある職場
５年後	・ 縦と横のつながりがある関係性のよい職場 ・ 失敗を恐れずに取り組むことができる職場 ・ 女性管理職の増加
３年後	・ 適正な業務（役割）分担が行われ繁忙期に協力し合える職場 ・ 他人事でなく自分事に考えられる職場 ・ 職員が笑顔で楽しく仕事ができている職場
１年後	・ 班長を中心に班の業務がリストアップされ班員が班全体（業務・課題）を共有している職場 ・ 班会議・班長会議の実施（班制度の機能強化）

２－５　アクションプランの実践

①「シャベレＢＡＲ」の開催　　＜課題③対策＞

２期生が考えたアクションプランを継続することとし、今年度の目的は、第一には交流の場の提供であるが、交流から一歩進み、スキルアップの機会となることを目指した。

１期生、２期生の協力のもと、今年度は３回開催した。同世代や若手職員を対象とし、保育士、保健師などの専門職の参加もあり、所属課を超えたコミュニケーションを図ることができた。

開催日時	テーマ	対象者	参加者数
７月 30 日（月） 17:45~	班制度とありたい姿について	主任主査 主査	15 名
１１月 16 日（金） 17:45~	自分の課（職場）って？	主事	15 名
２月２５日（月） 17:45~	ＳＤＧｓカードゲーム体験会	３０代 主任主査	13 名

※開催の都度、懇親会を開催し参加者のほとんどの方に参加いただいた。どの職場でもノミュニケーションの機会が減少しているなか、居酒屋に会場を移しての懇親会は、さらに活発な意見交換の場となった。

【参加者からの感想】

・現状を共有できた　・みんな思っていることは同じ　・みんな同じような悩みを抱えている

・職場の同僚との交流は大切　・やっぱり対話（話すこと）は大切

・相談できる、情報共有できる班だと、働きやすいということを改めて感じた

・年齢を超えて、いろんな人たちと話をすることができた

・今回のような小グループ単位の形態を続けてほしい　・定期的な継続

② 職員提案制度による「班会議・班長会議の実施の推進」の提案　　＜課題①②③対策＞

班制度の目的にある「協業体制強化」を図るため、全庁的に環境、体制を整えることが必要であると考え、１２月に、町で実施している職員提案制度を利用し、次表のとおり「班会議・班長会議の実施の推進」を提案した。経営層にプレゼンテーションを行い、審査の結果、最優秀賞に選ばれた。従来、最優秀賞に選ばれた提案内容は、次年度に総務課から取組み方針が示されるので、本案も全庁にて実施されるものと期待する。

＜参考＞

アクションプラン実践に向けての人マネ幹事団からのアドバイス

～東京夏合宿中止による動画配信より～

- オフィシャルとして機構の中に提言していくのはよい取り組みである。
- 班長の機能分担をどのように位置づけするか、コミュニケーションとして情報共有を図るだけか、上位決定機関（庁議）との関係性をどう捉えるか、リノベーティブにいくことで、少しずつ全庁的にゆらぎが起きることが期待できる。
- 体制づくりは、要項等を定めて規則的にするのか、各課それぞれの仕方に任せるのか、自治体の雰囲気にあわせて考える。

【職員提案書】

班・課の力を集結！！

班会議・班長会議実施の推進

１．　提案理由（現状、問題点等）

＜現状＞

平成１８年４月に行財政改革の一つとして組織編成が行われ、係制を廃止し班制が導入されたが、１２年が経過した現在、職員年齢構成の変化※や、ＩＴ化により情報量の増大、また変化するスピードの加速に伴い、職員一人あたりの業務量増加による疲弊感、職員同士のコミュニケーションの希薄さが顕著になっている。

※ 職員年齢構成の変化：年齢層が正三角形からひし形へ（総括主査の増）

＜問題点等＞

班全体のスケジュールが管理されていなかったり、業務分担に偏りがあったり、また、同じ課であっても、他の班の仕事が十分に把握できておらず、繁忙期においても協力体制がとれていないところがある。また、１２年前に班制となり、これまで、課長や班長を中心に協業体制で取り組んできたが、現在は導入当初からの目的を明確に認識している職員は少なく、全体的に繁閑の調整が機能しているところが少ないように見受けられる。さらに、他課との横のつながりも希薄で、連携が図られていないことにより業務の停滞が生じていることも否めない。

２．提案内容

班制導入当初の目的を再認識するとともに、更なる協業体制強化のために、班会議・班長会議の実施を推進する。

＜実施例＞　　2.提案内容

	① 班体制あり		② 班体制なし
	班会議	班長会議	課員会議
い　つ	毎週の初め	月中旬（事務連絡会議前） 月下旬（庁議前）	定期的 （毎週が望ましい）
誰が中心に	各班長	事務連絡会議に出席する班長（職員）	
どのようなことを	前週の進捗状況、 今週の業務予定、 懸案事項等を確認する	業務の進捗状況、今後の業務予定、懸案事項等を確認する。 必要があれば、事務連絡会議や庁議に案件の提案や周知、情報共有を行う。	

10

※ 出来れば、業務場所から離れて話し合いがしやすい環境で実施することが望ましい。

※ 会議時間を確保することが困難な場合は、職員ポータルを活用し状況等の確認を行う。

３．効果

＜班制の強化＞

・ 班長を中心に班の業務がリストアップされ、班員が班全体（課題・業務）を共有できる。
・ 適正な業務（役割）分担が行われ、繁忙期に協力し合う関係性が構築される。
・ 進んで協力し合う関係性が構築される。
・ 横、縦、ななめの関係性の強化により、常に強力な連携を発揮し、早期課題解決、効率的事務執行が図られる。
・ 庁議、事務連絡会議が活性化される。

＜コミュニケーションの向上＞

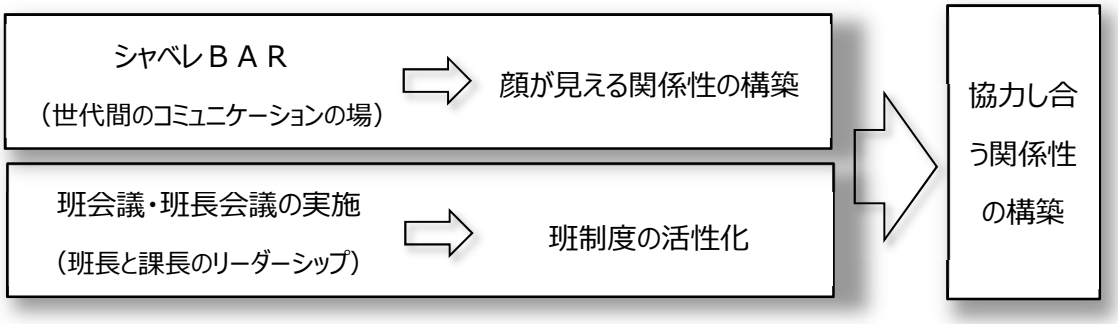
・ 仕事の進め方や意見を周囲にオープンに言える職場環境となる。（風とおしのよい人間関係の構築）
・ 笑顔があふれる職員が多くなる。

２－６　アクションの成果のまとめ

ダイアログ重視により進めてきた現状把握の深堀りから始まり、アクションプランを実践し、初期に挙げた課題の「班制度の活性化」、「個人の能力の格差拡大」、「コミュニケーション不足」を、多数の職員が同様に感じていることをあらためて認識した。

「シャベレＢＡＲ」では、同世代や若い世代との交流を図り、現状に対する悩みや、組織への思いを共有したことで、業務へ生かすことができる（協力し合う）関係性のきっかけをつくることができたのではないかと思う。また、すべてに参加してくれた参加者からは、この交流の場への期待がうかがえる。一方、「顔が見える関係性がある」という強みを挙げたものの、上司や同世代については年数の経過により職歴等で人柄を把握できていたが、若い世代とは関係する機会が少ないことから、ほとんど知らなかったことに気づき、ドミナントロジック（思い込み）を痛感し、あらためて世代間のコミュニケーションの場をつくる必要性を感じた。

「班会議・班長会議の実施の推進」からは、班制度の導入の背景と現在の実状を把握できたことで、班制度の活性化の必要性とキーパーソンは班長であることを再確認した。また、昨年度までの職員アンケート結果から、孤独を感じる課長もいることがわかり、その課長たちを支える存在の班長と課長のリーダーシップにより、班制度が機能し、組織が活性化されるものと捉えた。



３．今後の取組み

３－１．アクションの実践の継続

① シャベレ BAR の開催　　＜課題②③対策＞

次年度も、継続してテーマをもって開催する。対象者が行政職員だけではなく保育士や保健師といった専門職員も参加しやすいテーマや開催時期を検討し、同世代の横の繋がりだけではなく縦の関係性もできる「仲間づくり」に視点を置いた意見交換の場を提供する。また、参加者が組織の課題に対し自発的に取組むことができる環境を構築する。

② 班会議・班長会議実施の推進　　＜課題①②③対策＞

仕事の目的を明確化・共有し、スケジュールの管理及び業務分担の見直しを行うことで、仕事の進め方や周囲に意見を聞ける関係性（風とおしのよい人間関係）を構築する。

③ 職員研修へのアクション（アプローチ・フォロー）　　＜新規　課題②対策＞

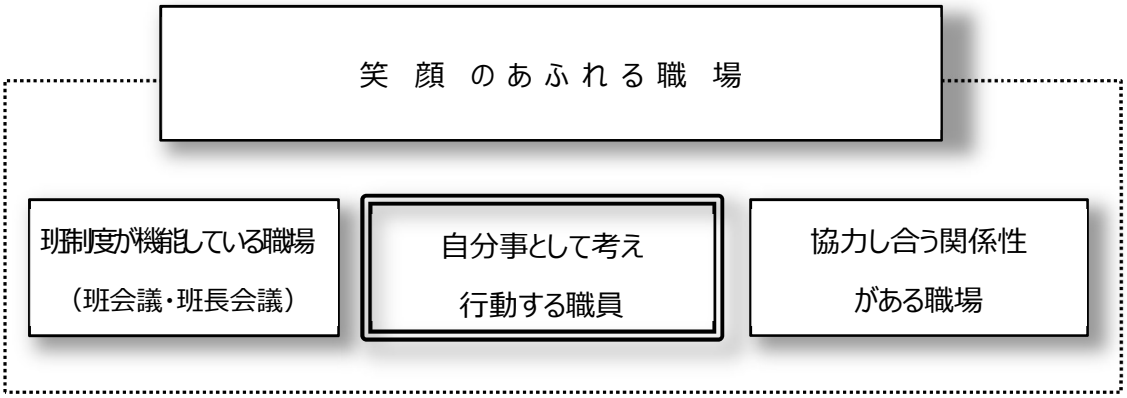
定期的に開催している事後研修会等をより効果的にするため、現状分析のなかで把握した課題や問題点（開催時期や研修内容など）について、人事・研修担当職員と情報の共有を図る。

３－２．１年後に目指す状態と創り出したい変化

１年後の組織・人材のありたい姿は、２０年後のありたい姿からのバックキャスティングにより挙げたもので、２-4 で記述したとおり、「班長を中心に班の業務がリストアップされ班員が班全体（業務・課題）を共有している職場」、「班会議・班長会議の実施（班制度の機能強化）」という、班制の目的にある協業体制がとられている状態を描いている。

私たちが提案した「班会議・班長会議の実施の推進」が、全庁において継続して実施されることで、ありたい姿の実現に近づけるのではないかと思う。そのためには、私たちが自課で率先して実施するのはもちろんのこと、各課での実施状況を確認するなど、今後も全庁へ働きかけていきたいと考えている。

そして、この取組みから、職員一人一人が、班や課、組織全体の現状や課題、目標を共有し、何事も自分事として考え行動する職員が増えることを望む。職員の協力し合う関係性が構築されることで、仕事の成果につながり、充実感と達成感をもった笑顔のあふれる職員が多い職場になると確信している。



４． 付記～１年を振り返って・一年間の活動記録～

« 生涯学習課　渡辺　理恵 »

平成 30 年度、自己変化（変革まではまだまだです）の年になりました。村田町職員としての後半時代に入り、中間層という立場で世代間ギャップを痛感しながら、自分は、組織は、このままでよいのかという暗中模索の状態にありました。そのような時に、同世代の３人チームでこの研究会に参加できたことは、大変有意義な機会でした。

この１年間、私は、何のために研究しているのか、何ができるのかを考え続けました。この論文を作成しているいまでも、私たちは何をしてきたのか、研究を生かせているのか、どうしたら組織に還元できるのか、自問でいっぱいです。ですが、研究会に参加する前は悩むだけの自分でしたが、研究が進むにつれて、チームで考えたことで、行動にうつし組織につなげたい、と一歩進んで考えるようになった自分がいます。研究会から得た、「立ち位置を変える」、「他人事ではなく自分事として捉える」、「微力ではあるが無力ではない」、「自分は点、点をつなぎ線をつくり組織につなぐ」、これらが私自身に染み込み、常に意識するようになったのです。そこには、研究会に参加していた他市町の活動からの刺激と、活動に関わってくれた職場の上司、仲間から同じ思いを感じとることができたからでもあると思っています。

人マネ最終回の監事団からのメッセージで、「3 つのあ」、「あわてない、あせらない、あきらめない」がありました。いまの私には、とても響きました。一人だけで考えているとあきらめがちになりますが、今回つながった仲間たちと共になら、あわてず、あせらず、組織や地域のことを考え続けていくことができると思うのです。これからも、組織の変化、さらには変革につながるように研究に取組んでいきたいと思います。そして、職場で一人でも多くの方に共感していただけるように、自分自身、じわりじわりと変化し続けたいと思います。

最後に、1 年間にわたりご指導くださった監事団の皆様、研究生に寄り添ってくださった人マネ事務局や各地の先輩マネ友の皆様、私たちチームにご支援ご協力をくださった村田町の皆様、そして、研究への取組みを暖かく見守り励ましてくださった生涯学習課の皆様には、この場をかりて心から感謝を申し上げます。１年間、本当にありがとうございました。

« 企画財政課　大沼　英介 »

第 4 回仙台会場（１０月開催）において、「私にとって人材マネジメント部会は、『組織の中で自分がどうしたいか？』ということを問う場所」と発表しました。村田町の 3 期生としてこの研究会に参加させていただいたことで、あらため組織について考え、その中で自分なりにできることは？を自問自答する習慣がいつの間にか体に染みついていました。部会の活動を通して自分自身で大事にしているキーワードが２つあります。それは、「現状分析の深堀り」と「縦の関係性の構築」の２つです。

現状分析の方法についてはいくつかありますが、「現状分析の深堀り」を 3 人のチームの合言葉に、1 期生及び 2 期生のアンケート結果・分析のデータベースを活用しながら、今年は「対話」を重視し、職員数 48 人（延べ人数）全職員の 1/3 の対話を実施しました。現在から過去 30 年前にさかのぼり、村田町としての歴史や生業の変化という外側の視点と、村田町役場組織としての変化という内側の視点の 2 つから対話を重ねました。組織の課題は、決して単純ではなく様々な要因が複雑に絡んでいるため真の課題を見極めることが大切であり、そのためにも、現状分析の深掘りをすること、まさに人マネ研究会の根底にある考え方の重要性を深く感じました。

「縦の関係性の構築」については、先輩マネ友 2 期生が考えたアクションプラン「シャベレ BAR（バー）」をさらなる発展をさせ、先輩マネ友を巻き込みながら実施しました。この「シャベレ BAR（バー）」は、テーマによっては、コミュニケーションやスキルアップを図るアクションプランとして、横の同世代だけでなく、先輩や後輩たちの縦の関係にも対話できるオールマイティーなものであると考えております。今年度は対象者をテーマごとに変えながら計 3 回実施することができました。特に、普段交流することが少ない所属課以外の後輩たちと関係性が多少なりとも築くことできたので、今後も継続していきたいと思います。

最後に、一年をとおして 6 人の先輩マネ友の絶大なるバックアップ（協力）をいただき、職場からは快く送り出していただいたことに深く感謝しております。「組織の中で、自分がどうしたいか？」という問いを胸に小規模自治体の強みを生かしていきたいと思います。

« 議会事務局　半沢　直美 »

いつも何かに急かされている感じがあったこの一年でした。振り返るとあっという間でしたが、有意義な一年間でもありました。

人材マネジメント部会をとおして、問題の背景や物事を深く考えることの大切さを学ぶことができました。

自分たちの組織の現状を把握するために、多くの方々と対話（ダイアログ）を実施し、たくさんの気づきと学びを得ることができました。特に、班制度を深堀りできたことは貴重な体験でありました。

アクションプランであるシャベレ BAR では、様々な職種の職員と世代を超えた交流を図り、悩みや思いを共有することができました。

対話を通した経験学習ができたことにより、日々の仕事をするうえで、受動的であった自分が能動的になれたことは、大きな成長であったと思います。

初めてのことばかりでしたが、何よりもチームで成し遂げる楽しさを経験できたことが、私にとって一番の宝物となりました。

部会に参加した当初は、参加するごとに与えられる課題に対し、「こなさなければならない。」という

思いが強くありました。しかし、チーム会議の回を重ねるごとに、協力して課題に取り組む過程が少しずつではありましたが、楽しく感じている自分がいました。一人では思いつかない視点や考え方も、チーム会議から生まれる力の大きさを何度も実感することができました。

各回の研究会のなかでたくさんの教えをいただきましたが、そのなかで印象深かった言葉があります。「自分だけでは頑張り過ぎないこと、パズルのピースのように出ているところも、へこんでいるところも個人の強みであり、周囲を巻き込んで強みを生かすこと」

多くの仲間を巻きこみ、２０年後のありたい姿『オール村田で取組むまち（マンパワーの結集）』へ向けて、これからも能動的に行動していきたいと思います。

部会に参加するにあたり、この一年間たくさんの方々のご協力をいただき感謝申し上げます。

みなさま本当にありがとうございました。

一年間の活動記録

月	日	事 項	内 容
４月	１９日	第１回人材マネジメント部会研究会（仙台）	
５月	１日	チーム会議	課題についてインタービューシート「現在・過去・未来」内容検討
	７日	チーム会議	
	８日	チーム会議	
	１０日	ダイアログ（佐々木歴史みらい館長）	
	１１日	ダイアログ（副町長）	
	１６日	チーム会議	課題のまとめ
	２１日 ～２２日	第２回人材マネジメント部会研究会（早稲田大学）	
６月	６日	チーム会議	ダイアログ内容検討
	２１日	チーム会議	
	２５日	チーム会議	
７月	３日	ダイアログ（渡辺企画財政課長） ダイアログ（田山議会事務局長）	
	５日	ダイアログ（志田生涯学習課長） ダイアログ（森まちづくり専門監）	
	６日	ダイアログ（高橋総務課長）	
	９日	ダイアログ（総務課太田副参事・企画財政課山家副参事・建設課高橋総括主査）	
	１０日	ダイアログ（副町長）	
	１１日	ダイアログ（町長）	
	１３日	第３回人材マネジメント部会研究会（仙台）	
	１８日	ダイアログ（マネ友１、２期生）	
	３０日	第１回シャベレ BAR（主任主査・主査） 懇親会	
８月	９日	ダイアログ（大沼児童館長）	
	１０日	ダイアログ（秋保会計課副参事） ダイアログ（三戸部子育て支援課長）	
	１６日	チーム会議	シート内容検討、資料作成、発表方法検討
	１７日	チーム会議	
	２０日	チーム会議	
	２１日	チーム会議	
	２２日	チーム会議	動画撮影（第4回研究会用）
	２３日	動画提出（第４回研究会用）	
	２３日 ～２４日	第４回人材マネジメント部会研究会（東京）	※中止
９月	１５日	第１回仙南人マネ交流会・三田会（角田市・柴田町・村田町）	村田町主催（輪番）
	２１日	チーム会議	提出シートの内容検討
	２７日	チーム会議	

月	日	事 項	内 容
１０月	３日	チーム会議	提出シートの内容検討
	１２日	第５回人材マネジメント部会研究会（仙台）	
	２６日	チーム会議	職員提案書内容確認
	２９日	チーム会議	総務課長へ職員提案相談
	３０日	職員提案書提出	
１１月	１６日	第２回シャベル BAR（主事） 懇親会	
１２月	２０日	町議会議員のワールドカフェ体験講座に参加 第２回仙南人マネ交流会・三田会（角田市・柴田町・村田町）	角田市主催（輪番）
	２５日	チーム会議	職員提案発表原稿内容確認
	２７日	職員提案発表原稿提出	
1月	7日	チーム会議	職員提案発表内容確認
	9日	チーム会議 職員提案審査会	
	１６日	チーム会議	課題シート（模造紙）内容検討
	１７日	チーム会議	
	１８日	チーム会議	課題シート（模造紙）作成
	２１日	チーム会議	経営層へあいさつ 課題シート（模造紙）発送
	２４日 ～２５日	第６回人材マネジメント部会研究会（東京）	模造紙（ポスター）セッション ※次頁参照
2月	１４日	第３回仙南人マネ交流会・三田会（角田市・柴田町・村田町）	柴田町主催（輪番）
	２５日	第３回シャベル BAR（３０～４０代職員）	ＳＤＧｓ体験 講師：村田高校教諭
3月	4日	チーム会議	論文、報告会内容検討
	7日	チーム会議	
	１１日	チーム会議	
	１２日	チーム会議	
	１８日	チーム会議	
	１４日	人材マネジメント部会論文提出	
	２０日	研究会事後報告会	

第６回研究会（2019/1/24~1/25　東京会場）
ポスターセッションと投票結果

最終回の第６回研究会において、参加自治体が「これまでの取り組み・今後の展望」として模造紙にまとめたものを事前に提出し、当日は会場に掲示され情報交換を行った。全１０４自治体のなかから、参加者は興味をもった３つの自治体に投票し、上位４自治体が発表を行った。

投票の結果、村田町は５位に選ばれた。

Special　Thanks　　石垣　浩美　氏
（村田町の NO.1 グラフィッカー）

投票結果

1 位　熊本県天草市

2 位　長野県伊那市

3 位　岩手県遠野市

4 位　熊本県熊本市

5 位　**宮城県村田町**

6 位　長崎県佐世保市

7 位　長野県須坂市

参加数　１０４自治体

＜村田町に投票した参加者からのコメント＞

・内容が具体的で理解しやすい
・取組内容や意図が分かりやすく、さらに深く内容を聞きたくなる魅力があった
・取り組みが前向きで、フォローまでできていた
・対話重視で活動
・現状から導かれた活動プランや今後の展望が非常に明確だ
・取り組みがユニークであったり、ありたい姿が具体的なビジョンになっている
・対話以外のアクションプランに大変興味を持った
・自分達と同じような課題を抱えていたり、これもっと詳しく話を聞いてみたいと思えた
・危機感がどのくらいあるのか本音を聞きたい
・表彰のシステムが秀逸であり、詳しく話を聞いてみたい
・写真や図を使って、見られることを意識した工夫がされており、活動内容も充実している
・模造紙いっぱいに小さい文字ばかりでサッと読んで終わるのが続く中、綺麗にまとめられていて目を引くものがあった