

# 鎌倉市平成31年度 人材マネジメント部会論文

総務部職員課 関口ともみ  
行政経営部 IT 政策課 中島晨晴  
健康福祉部生活福祉課 浅野耕平

## 目次

1	はじめに	2 ページ
2	鎌倉市人材マネジメント部会のこれまでの取り組み	3 ページ
3	部会の参加を通して	
3-1	第一回研究部会	4 ページ
3-2	第二回研究部会	4-7 ページ
3-3	第三回研究部会	7-ページ
3-4	第四回研究部会	7-9 ページ
3-5	第五回研究部会	9-10 ページ
4	見出した成果	10-11 ページ
5	今後の展望	11-12 ページ
6	おわりに	
6-1	関口ともみ	13 ページ
6-2	中島晨晴	13 ページ
6-3	浅野耕平	14 ページ

## 1 はじめに

鎌倉市から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今年で6期目となる。

人材マネジメント部会は研修ではなく、現実を変える策を考える研究会である。毎年参加自治体から職員が3名参加し、所属自治体の課題を見極めて対話により人材や組織の「ありたい姿」を検討し、一年間をかけて自ら「ありたい姿」に向けた実行計画を実行する研究部会である。

今年は参加者3名とも職務経験が浅く、一年間を通しての部会とそのアウトプットに不安や戸惑いがあった。第一回研究会後はどのような活動をして組織の「ありたい姿」を策定し、それに対するアプローチについて、試行錯誤の日々であった。この一年は3人での対話を継続することで、研究に取り組んだ。

組織の「ありたい姿」を考えることは非常に困難であったが、様々な部署職員との対話やデータから、鎌倉市の現状を把握することで価値前提も踏まえて、策定した「ありたい姿」への展望が徐々に見えた。

また、人材マネジメント部会へ参加した過年度の職員と対話を行うことで、人材マネジメント部会に卒業はなく、同じ課題に取り組んだ過年度参加者と協力して取り組みを継続していくことが重要であり不可欠であった。

ここでは鎌倉市人材マネジメント部会6期生3人が一年間の活動を通して感じた個々の思いや心境の変化、キーパーソンとの対話を通じて感じた鎌倉市の現状や課題、それにより見えてきたありたい姿やそれに近づくためのアクションプランを記していく。

## 2 鎌倉市人材マネジメント部会のこれまでの取り組み

### 【第1期】

#### (1) あ・らうんどカフェの開設

全職員を対象に皆で考える場を創設した。

管理職に今後職員に期待することを語ってもらった後管理職とのダイアログを行う。

#### (2) チーム CSV カマクラの創設

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「学び」や「気付き」の情報紹介をしている。さらに、自主研究グループ「CSVかまくら」を稼働させた。

### 【第2期】

#### (1) 新採用職員研修の講師

新採用職員研修の追研修で1講座の講師をし、研修後にアンケートを実施した結果、9割の受講者が価値前提で業務にあたることや、ダイアログの重要性を感じていることが分かった。

#### (2) 壁の色の塗り替えをはじめとしたオフィス環境の改善

執務室のレイアウト変更による職場改善の取組に合わせて、執務室の壁の色をベージュからピンクに塗り替え、心理的要素を職場環境へ落とし込み業務生産性向上を目指した。

### 【第3期】

#### (1) 前向きな対話ができる土壌を作る

職員、市民、議員それぞれの立場で、よりよい鎌倉をつくるために対話できる関係を築こうとする土壌をつくることとした。

### 【第4期】

#### (1) あ・らうんどかふえでのグラフィックレコーディング実施

部会の第1期生が立ち上げた「あ・らうんどカフェ」という場でのグラフィックレコーディングを実施した。

### 【5期】

#### (1) えんたくん

直径約1メートルの段ボールの円卓を膝の上に置いて、会議やディスカッションを行う。自然と距離が近くなることにより活発な議論に繋がる場ツールを導入した。

### 3 部会の参加を通して

#### 3-1 第一回研究部会

人材マネジメント部会では「対話(ダイアログ)」がメインテーマに掲げられた。対話とは、じっくり話し合い意味づけを確認するプロセスのことであり、一人が質問をし、回答するようなインタビューではないことを言う。意見に違いがあった時は、一緒になぜ違うかを考え、もしかしたら自分が間違っているのではと考える。そして、対話の途中で考え方が変わっていくことを受け入れ、意見が結び付き合い、ひとりでは気が付かないアイデアが生まれる。その結果、信頼関係が生まれる、それが対話である。思い込みや先入観、固定観点、思考の癖等に囚われることが原因で真意を意見として発信することが難しくならぬよう、今後研究を深めるうえで、より良い成果を生むためには対話が不可欠と認識した。

また、研究部会では社会の多様性について触れられた。本市では窓口には外国人が訪れることは珍しくない。国籍という観点から、幅広いニーズに対応できる体制を構築することも求められる。

加えて、今期部会参加の3人は今回が初対面であり、公務員としての職務歴が浅い。組織体制に精通していない反面、様々なバックグラウンドを持つ3人による柔軟なアプローチの創造を期待した。足がかりとして市の総合計画について理解を深め、本市が創ろうとしているこれからの姿について参考文献資料を確認した。ここから「ありたい姿」という課題を取り組む上でのキーパーソン対話に向け、根拠資料を揃えることから始めた。

#### 3-2 第二回研究部会

前回の研究課題を中心に理解を深めた。

研究課題は、下記表1から3にある大きく三つの要素「人口年齢構成」「組織職員年齢構成」「財政状況」から現状を把握し課題を考察し、その対策案の仮説を立て、組織のキーパーソンへインタビューを行い、検証を行った。

まず人口年齢構成の観点から、本市人口は昭和60年をピークに減少傾向にある。特に働く世代の減少は著しく、10年ごとに1万人の減少である。また、65歳以上の高齢者世代も増加しており平成元年から現在まででその数は約3倍となっている。

表1 人口年齢構成

	平成元年	平成10年	平成20年	平成30年
総人口	175,802	167,434	173,588	172,129
0歳～5歳	8,786	6,639	8,131	7,064
6歳～14歳	18,765	14,056	12,480	14,534
15歳～64歳	125,628	115,176	107,622	98,194
65歳以上	22,549	32,296	45,158	53,469
75歳以上	9,391	12,953	21,151	29,121

2つ目の職員数の観点では、職員数適正化計画に則り、人口の推移と同じく減少傾向にある。特に、年齢別で見ると中堅職員の減少が著しい。

表2 組織職員年齢構成

	平成元年		平成10年		平成20年		平成30年	
	男	女	男	女	男	女	男	女
総人数	1,294	404	1,371	440	1,104	414	992	438
～29歳	249	77	135	73	74	71	148	92
30歳～39歳	445	131	361	106	177	106	207	121
40歳～49歳	457	138	467	133	353	104	184	104
50歳～59歳	138	57	403	127	424	109	304	89
60歳以上	0	0	0	0	10	1	85	17
臨時・非常勤	0	1	0	1	62	23	59	15
その他	5	0	5	0	4	0	5	0

3つ目の財政状況からは、人口の推移が影響しており、民生費の増加（平成4年から平成29年でおおよそ2.5倍）、公共施設の維持管理修繕の増加も影響し、経常収支比率は97.8まで推移している。また、職員の高齢化により、人件費の増加も影響していると考察した。

表3 財政状況

	平成元年	平成10年	平成20年	平成30年
経常収支比率	63.8	93.1	92.8	97.8

### (1) データから導かれる未来像と課題

人口推移の観点から、直近の30年間の変化によりニーズの偏りが生じていた。これに比例し、公共施設のニーズが変化し柔軟な体制が求められている。経常収支比率に柔軟性をもたせ、課題解決の実現ができるよう取り組んでいく必要がある。急速な高齢化により、令和32年には65歳以上の推移が約四割に達することが予想された。

職員数の観点から、平成11年策定の「職員数適正化計画」による職員の削減を皮切りに減少がみられる。特に、中堅層の早期退職（転職）が多く将来の管理職候補の選定が難しく、潤沢な組織体制に課題がある。

本市の税収は市民税に大きく依存しており、人口減少から税収の落ち込みが懸念される。これは財政状況の悪化に起因。更には、職員数の減少による職員一人あたりの業務負担も増えることが懸念された。

これら課題を踏まえて、キーパーソンへの対話を実施した。仮説として、職員数減少による一人あたりの事務量が増加するならばRPAや最新技術の導入によって解決できるのではと考察した。

### (2) 対話からみられる課題

仮説をもとに、行政経営課を中心としたキーパーソンへのインタビューを行った。今後の本市は、観光都市としてだけでなく「SDGs 働くまち鎌倉」をテーマに、市内への企業誘致や雇用の創出による定住人口増や税収入増を図ること、企業立地等促進条例による固定資産税及び都市計画税の軽減措置を取り組んでいき、ファミリー層の定住化に向けた取り組みを行っていることが示された。また、テレワーク研究会を立ち上げ市内在住者へのテレワークを推進していく取り組みも行っていた。

今後、超高齢化社会へ突入することによる民生費の増加が見込まれるとともに、依存している個人市民税収入は人口減少により増加は見込めない。アウトソーシングの活用を行うことで人権費の抑制を行い、公共施設の再編により、ニーズに柔軟に対応できる施設づくりの取り組みを行っていくことが不可欠である。

また、RPAの活用やテレワークにより事務作業負担軽減の実現に向けて取り組んでいることが示された。対話を進めていく中で、電子化されていない市役所業務の中ではRPAの活用が容易でないことも所感部署での悩みと明らかになった。これに起因し、本市でRPAについて実際に稼働できている業務は、現状4業務のみであった。

加えて、少ない人数で今後行政業務を担っていくには、やりがいのある仕事の重要性和適材適所の組織作りがとても重要であると対話から気づきを得た。

対話や現状の課題への理解を深めた結果、最新技術に頼ることはもちろんであるが、限られた職員数で円滑に業務を遂行するために、「人事」が市役所の業務効率化・最大化に影響を与える大きな要因であることが示唆された。

### 3-3 第三回研究部会

職員の減少に影響を及ぼしていると考えられるもののうち、人事に関連するものについて三つを対話から考察した。

一つ目は、仕事のやりがいについてである。果たして現状適切な人事の運用ができているのか問題提起を行った結果、専門性の高い業務は長期間同じ職員が担当し、適切なジョブローテーションが難しくなっているとの問題点が対話より示された。加えて、執務室の広さと収容人数のバランスが適切ではなく、職場環境の課題も原因の一つであると考察した。

二つ目は、OJT等の職員の教育についてである。研修体制は基本的に配属課任せになってしまい、業務における基本的ルールの把握にも差が生じていると考察され、新規に配属されたのちの業務の効率化、モチベーションへの影響を与えているという課題が考えられる。

三つ目は、鎌倉市特有の原因であるが、景観法の制約があるためまちづくりにアイデアが活かせない点だ。想いがあっても、自分の想いを形にできないことも、職員数の減少の原因の一つであると対話から得られた。

この時、研究部会での出馬部会長からの講話にもあったとおり、「人材マネジメントは、所属長(課長)の責務で在り、仕事と人材をつなぐこと、育成や引き継ぎも含めた構想が必要不可欠」であり、加えて、個の持ち味を最適に組み合わせることで、組織の中で適材適所な業務分担が実現できると考えられた。

「こうしたい！こうすれば！」を言える風土と、仕事への意欲が湧く組織であればやらされ感ではなく、能動的な仕事への取り組みとなる。それは、業務の生産性が高まり、ミスも減りより良い循環が生まれると考察した。その為には、職場が目指す状態の共有、適切な役割分担、業務分担、ちょっとした対話による確認が行える環境と組織風土が理想と対話から得た。

部会の説明では、人材マネジメントを難しくしている原因に在りたい姿を考える経験の乏しさ、増え続ける業務を減らす難しさと余裕のなさが挙げられた。今後、担当者においても意識と積極的な行動から、「こうしたい！こうなったらいいな！こうすればできる！」を言える風土を形成することがとても重要であると考察。

### 3-4 第四回研究部会

これまでの経過とキーパーソンとなる職員や3人での対話を通して「組織として目指すありたい姿」とは「鎌倉愛に溢れた職員をつくる」と提起した。鎌倉愛とは「こんな街にしたい」と夢

を語れて仕事ができるような職員をつくること。鎌倉が好きで、自発的に市の活動に入り込み、市民目線の業務を行っていく職員を作っていくことである。なぜ、そう考えたか。今までの考察の中で職員がやりがいを持って仕事をするのが大事であり、キーパーソンとなる職員との対話の中で「鎌倉市民が持つブランド意識と市職員の鎌倉への愛着にギャップがある。それが、市民サービスや市民不満にも繋がっている」との意見を得た。これをもとに、職員が心から街を良くしたいと想う状態であれば、市民にも街にも仕事にも想いを持って仕事が行えると仮説を導くことができる。そのためのひとつとして、各職員が自身のキャリアプランを描け、かつその希望が叶えられる人事が非常に重要と考察した。これについて所感部署である職員課との対話により、適材適所で配置しているつもりが現場では反応が悪いと意見を得た。加えて、自己申告による職場異動希望は出せても、その根拠が提示されないと異動も難しいと話がなされた。本市としては様々な部署を経験させるジョブローテーションという概念を大切にしていることが明らかになった。メンバー3人での対話の中で、仕事へのモチベーションが適材適所を超えた力を発揮すると考察した。やらされ感ではないことで自発性が生まれた結果、適材適所のジョブローテーションでは叶えられなかった、高いレベルでの住民サービス向上につながる。加えて市民活動について、日本で最初のナショナルトラスト運動が起きた鎌倉には市民活動が非常に活発なのでそこに赴き、住民理解とギャップの穴埋めになるとも導いた。

今回の部会では、下記図1において幹事団からのフィードバックで鎌倉愛についてかなり曖昧との意見を頂いた。また、ありがたい姿になるための具体的な行動まで落とし込めなかった。

それを踏まえ、メンバーで「目指すありがたい姿」について対話をする機会を再度作った。部会について迷走状態であったため、過去の部会参加者に声をかけ、ランチミーティングを行った。

その結果、今までの部会参加者を巻き込んだ取り組みがなかったことに気づいた。また、それが生まれることで今までになかった持続性と実行力の確立に繋がると考えた。まずはこの確立をしてから、ありがたい姿を目指して行くこととした

そこから派生して、同じ課題を持つ他自治体とも情報共有していく取り組みも重要と考察した。



1. 目指すありたい姿 自治体名: 鎌倉市

組織・人材のありたい姿(状態) <5年後>

- 各職員がキャリアプランをもっている
- 年次のバランスのとれた組織作り
- 新しいことにチャレンジできる環境がある

組織・人材のありたい姿(状態) <3年後>

- 自らの役割を理解して業務を行っている
- 上司がマネジメントできている
- 一日のサイクルの中で「鎌倉」を考える時間を作る

組織・人材のありたい姿(状態) <1年後>

- なんでも言い合える職場環境がある
- 鎌倉を好きになる

20年後の地域・組織・人材のビジョン

- 「鎌倉愛にあふれた職員」をつくる
- 地域に寄り添った行政の確立

地域経営をリードするための人材マネジメント部会

2

### 3-5 第五回研究部会

早稲田大学のホールで2日間に渡り実施された最終部会では、これから取り組みたいと考えている「鎌倉市の人材マネジメント部会の設立とその稼働」、「他自治体の参加者との交流」の2つを挙げた。

1つ目の「鎌倉市の人材マネジメント部会の設立とその稼働」はこれまで人材マネジメントに参加した過年度参加者の連携について提起したものだ。過年度含め6期まで参加しているが、1期ごとで活動が途絶えがちになってしまい、なかなか過年度参加者との繋がりを密に保つことは困難である。しかし、定期的集まることによって1期から6期までの繋がりを濃くしマネ友全員で活動することによって本市に新しい風を吹かせることをここで提起した。

2つ目の「他市部会参加者との交流」については、他自治体との交流を通して、参考になる事例を学び、取り入れたいと考えたものだ。

まずは、神奈川県近隣の人材マネジメント部会の参加者と交流することによって他市の現状や課題、取り組み等を聞くことで本市に置き換えて考え、取り入れるべきものは積極的に取り入れたいと考えている。

研修部会の成果物として、特に印象に残った取り組みは、新潟市の「ストレングスファインダー」という取り組みだ。その取り組みの内容は個々の強みを検証するツールを研究し、人口、職員の減少に反して業務量が増加している現状の中で職員のキャリアデザインにそのツールを取り入れることで自らの強みをチームで認識し、各職員が強みを活かす業務に従事できる環境を浸透させていくというものだ。本市でも個々の職員の強みを人事が把握し、職員のキャリアデザインに反映することは人事において大きく役に立つと考えた。個人の強みを検証するのは本人だけでなく、他者からの目線でも評価し、各職員の長所を発揮できる様な職場に配置することで業務の効率化を狙いたい。

#### 4 見出した成果

これまでの部会参加者からも、組織を活かすために人事を活用することが重要であると論じていることが散見されていた。今期も活動を通じて、そのことを熟考した。我々、地方公務員として働く職員が元気であれば市民にも街にも還元され、それは地域社会、ゆくゆくは日本を良くする力の元になっていると。地方公務員の仕事ってそんなポテンシャルや可能性を秘めていると改めて認識した。本当にすごい。しかし現状は、ひとつのミスを叩かれ、出る杭は打たれ、仕事のための仕事が横行している。ワクワクする未来を語れない環境に置かれていた。

本来仕事は辛く困難があったとしても、いきいきした状態で仕事を行うことが大切である。しかし、人事異動に関して、現状の異動配置における人事担当の狙いと、現場での評価にはギャップが互いにあることが対話から浮かび上がった。このギャップを埋めるには、別角度からの目線も必要であり、そのひとつとして、ある程度の規模を持つところからアプローチすることとした。

そのため、第6期までの人材マネジメント部会参加者を中心とした、自主研修グループを今期組織化した。組織化することで予算がつき、活動の幅を広げることができるようになった。

これにより、これまで少数では実現できなかったアクションや、持続性のあるアクションプランの検討ができ、第1期から第6期までのメンバーが集結することでより規模の大きいことを実現できるだろう。まずは、これまでのアクションプランを洗い出し、自主研修グループを巻き込んで「鎌倉愛のあふれる職場」の実現を目指していきたい。

今回、発足したものの稼働するに至っていない自主研修グループをこれから稼働させ、課題は見つけたが切り込めなかった、人事へアクションを行いたい。現在の市人事はジョブローテーションを通した適材適所を主体としており、自己申告による異動願い届は出せるものの、相応の根拠が無いと異動願いは届かないことが職員課人事担当との対話でわかった。適材適所は大切だが、

それがやらされ感、ひいては諦め感にならないよう、仕事へのモチベーションをより高める自発的な異動根拠をつくれるその情報や場をつくることから始めたい。

まずはこの自主研究グループの定期的に集まる場をつくり、今までの期で抱えた課題を洗い出し、庁内を巻き込む仕掛け作りを実行していきたいと考えている。

前出の例や、人事担当や上司は異動した職員に対し「君のここの能力がこの業務に適任だからぜひお願いしたい」「今この職場に足りない部分があるから変えてほしい」と責務を与えるような取り組みだ。玉突き人事というものが存在していたとしても、その駒の中で選んでいるならば、その考慮された部分を伝えることで、言われた側からすれば自分の居場所をつくる仕組みにもなる。本市ではメンタル不調による求職者が後を絶たないが、この原因の一つとして仕事にやりがいを感じられないことも挙げられる。部会参加において、人事にストレングスファインダーを用いる提案を行った自治体があるように、本市でもそうした客観的に自分の能力をみたり、言われたりすることで気づきも生まれ、個人の成長促進にもなると知見を得た。

メンタル不調で言えば職員の休憩スペースは満足に行く環境にないのが本市である。昼の間に仲間とコミュニケーションを交わすにも食事スペースも狭く、限られた人数しか入れない休憩スペースは昼になれば席取り合戦だ。休憩スペースを整備したり、執務室レイアウトを変えただけで、コミュニケーションが活発になり、メンタル不調者改善にも繋がるという報告書もあるくらいだ。こうした問題に切り込んで行く

## 5 今後の展望

### (1) 自主研修組織の稼働

前出の組織を定期的で開催し、本市の課題について取り組んでいく。そこから、本市において、この自主研修組織と人材マネジメント部会の立場を築いていく。

### (2) かまくら愛を育む

ここでは2つアプローチ方法を記す。

1つ目は学生と職員が対話する場を作る。現状、民間会社が運営する合同説明会や、職員と学生が話をする卒業生訪問を行っている。さらに突っ込み、大きな規模感で学生と職員が話す場を作ることで、採用のプロモーションにもなり、学生は鎌倉市職員として働くことが想像できて入庁後とのギャップを防ぐことができる。職員側は学生と話すことで、公務員になぜなったのか、なぜ鎌倉市役所に入ったのかを自身に問いかけることで「鎌倉愛」を再確認することができる。

2つ目は、他機関で働いた経験がある職員と対話する場を作ること。他機関から来た職員と話すことで、気づけなかった鎌倉市役所の良いところ、悪いところに気づき、課題を発見出来る。

またなぜ鎌倉市役所を転職先に選んだのか聞くことで他者が感じている鎌倉の魅力を発見し、「鎌倉愛」に問いかけることが出来ると考えた。

### (3) 他自治体との交流

今回部会を通して、多くの自治体と交流が生まれ、共通の課題を抱えていることも判明した。面白い活動をしている自治体も多くみられたし非常に魅力的に映った。現在、地方公務員間で流入出が起きている。事実、本市職員も他自治体に流れている。逆の場合も見られる。これらから、他自治体間での交流は自分の立ち位置を知る意味でも、職員の流出を防ぐ意味でも非常に効果的である。人気のある自治体や興味深い活動をしている自治体と交流することで、良い部分を本市に還元し、魅力ある自治体組織を作っていきたい。

鎌倉市部会歴代部会参加者



## 6 おわりに

### 6-1 関口ともみ

第一回目研究会に参加するまで、恥ずかしながら私は人材マネジメント部会というものがどんなものなのかよく分からず参加していた。

第一回目研究会で鬼澤幹事長から「この部会は研修ではなく自治体の現状をかえていく方法を考える会だ」とお話を受け現状を変えていく方法を考えるなんて大きなことを私に出来るのかとても不安であったし、そんなことが出来るとも到底思えなかった。

第2回、3回と進むにつれて色々な職場の職員とインタビューを通して鎌倉市役所の現状を聞くことが出来、鎌倉市の抱えている課題が段々と見えていくのを感じた。ただその課題に対してどういう対策が出来るのかを考えた時に具体的な策が浮かんでこなかったことと、そんな大きな課題に対してまず何をすれば良いのか分からなかった。

しかし、小さなことからコツコツと取り組み始め、それを継続し続けることが大事なのではないかと研究会に参加していて感じる事が出来た。

今年で活動は終わりではなく、今回一緒に参加した6期生のメンバー、マネ友の方々と協力して今後も出来ることから始めていきたいと感じた。

### 6-2 中島晨晴

自らの教養の為に参加したが、実際に1年間振り返ると、新しいつながりができ、物事をより多角的に見られるようになった。他自治体との交流はとても素晴らしいものだった。共通項の課題もみえてきた、近隣の自治体との交流も確立できた。これからの取り組みでは、市を越えて交流を広げ市に還元していきたい。同じ思いをもつ仲間と交流を深め、鎌倉市をよりよい方向へ導く一端を担いたい。

現状、日々の業務に追われることが多いが、一度立ち止まって、これからの理想を再認識し、自分の役割を果たしていきたい。

部会は論文の提出で一区切りとなるが、これからも理想を語り合う仲間を増やし、理想の組織を実現させ鎌倉を盛り上げていきたい。

人生は一度きりである。いまを全力で生きることで素晴らしいものが自分にもたらされると信じている。

この部会を通して、感じたこと経験したことを今後の人生に活かしていきたいと思う。

You Only Live Once.

### 6-3 浅野耕平

市役所職員というだけで色眼鏡で見られることがある。「公務員は楽しんで、たいして働いてないのに私達の税金から給料をもらってる」というステレオタイプで一括りにされる。

どうしたら、住民から信頼されるのか、地方自治体組織とはなんなのか、考え続ける日々だった。

プライベートとして市民活動や市内のイベントへ運営者側で参加したりするが、年齢層が上になればなるほどこの固定観念を持つ人が多く、直接的に言われる場面を幾度も経験し、その度、心の中で苦虫を嚙んだ。「鎌倉生まれで、鎌倉市役所の職員と初めて会った」と声をかけられたこともある。如何に職員が外に出ていないかも感じた。部会でバタフライ・エフェクトの話が出た。「ブラジルで蝶が羽ばたくと、テキサスで竜巻が起きる」。普段の業務に至誠をもち、目の前の現実にはひたむきに向き合うことが実は一番簡単なことだと市民の方と相対してつくづく実感した。本来の業務で、自分のした行動が完結することなく波及していることも知った。自分ができることは公私問わず、市内で活動する人と話すことで微力ながらも、鎌倉市の信頼につながればと部会を通して感じた。逃げないで話さないと人は他人を理解できない。

また研究部会への参加は、良い意味で半強制的に組織について調べ、関連文献を読む機会となった。私の目からは公務員の仕事は、変に真面目で細かいところを気にして大切なことが見えず、責任の伴うような行動は慎み、存在もわからない誰かからの指摘を恐れるあまり自分で自分の首を締めだす始末な組織。本来自分がしている仕事は、「地方公務員」にしか出来ない、人を街を産業を地域を元気にする力を持っているワク WORK する未来ある仕事だというのに。

前職の先輩に「仕事に愛がないよ」が口癖の元ヤンキーの先輩がいた。大雑把だが、大切なことはしっかり見えている先輩だった。部会を通して感じた組織課題ってほしいこれで解決できるんじゃないかと最近特に考えている。目の前の仕事、隣の後輩、先輩、上司、隣の課、窓口に来られる方。昨年流行った新海作品の主題歌じゃないですが。

普段は生活保護の業務で、特にこの一年は色々あり、忙殺される中での部会参加は容易でなかった。それでも、やらなければいけないのは、自分たちの居場所はみんなで作っていくことだと確信する機会となった。研究部会へ派遣してくれた鎌倉市に感謝します。