早稲田大学マニュフェスト研究所
人材マネジメント部会
2019 年度共同論文

『人が優しさをもって支えあうまちとなるために 』

山梨県甲府市

第１期生
総務部職員課　　鈴木信貴
総務部職員課　　土橋理恵
子ども未来部総務課　花輪圭太郎

はじめに

本論文は、甲府市職員研修の一環として、2019 年度より早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会に初めて参加した１期生３名の１年間の活動成果として、まとめたものである。

【早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会とは】

年間を通して参加する３名の派遣生が、所属する団体を地域経営型組織へと変革していくシナリオを他団体からの仲間と共に研究し、経営層への提言にまとめ上げる実践的な研究活動の場である。

⑴ 研修会ではない、現実を変える策を考える「研究会」である。
⑵ 教えてもらうのではない、「自ら考え、見つけ出す場」である。
⑶ 知識は後からでも学べる、「対話から気づきを得る場」である。

【甲府市の紹介】

甲府市は、南北に細長く、市域は東西 15.3km、南北 41.5km、面積 212.47 ㎢である。市の最北の山岳地域には八幡山、金峰山、朝日岳など 2,000m を超える峰々が東西に連なり、南には王岳、釈迦ヶ岳がそびえている。市街地は、甲府盆地の中心に位置しおおむね平坦であるが、北に高く南に傾斜している。

北に八ヶ岳、南に富士山、西に南アルプス連峰を望み、市内を秩父多摩甲斐国立公園の主峰を源とする荒川が流れ、また国内屈指の渓谷美を誇る御岳昇仙峡（平成 20 年に「平成の名水百選」認定）や芦川渓谷といった豊かな自然に恵まれた美しいまちである。

また、甲府市は、2019 年に武田信玄公の父、信虎公が甲府の躑躅が崎（現：甲府市古府中町）に館を築いてから 500 年の節目を迎えるとともに、2019 年には、市制施行 130 周年と中核市への移行という節目を迎えるなど、武田信玄公が活躍した戦国時代の勇壮な歴史などを現在に受け継ぎながら、山梨県の政治・経済・文化の中心地として発展してきたまちである。

（地図）甲府市　位置

（写真）甲府盆地

1　研究経過

2019年度の部会活動は、次のとおりである。

No.	日付	項目	内容
1	４月17日	第１回研究会 @コレド日本橋５階	①　「部会」とは？ ②　「対話」とは？
2	５月９日	キーパーソンインタビュー① 総務部長	「組織」「人材」をキーワードに「現状」「今後の課題」について対話
3	５月10日	キーパーソンインタビュー② 副市長	「価値前提」をキーワードに「本市のあり方」について対話
4	５月13日	キーパーソンインタビュー③ 財政課長	「財政状況」をキーワードに「現状と課題と将来像」について対話
5	５月15日	第２回研究会 @コレド日本橋５階	①　「問いづくり」ワーク ②　組織の現状把握の方法論
6	７月15日	キーパーソンインタビュー④ 職員課長	「組織」「人材」をキーワードに「現状」「今後の課題」について対話
7	７月17日～ ７月18日	第３回研究会 @ベルサール東京日本橋	①　各自治体との対話 ②　北川顧問の講演 ③　出馬部会長の講演 ④　ありたい姿を考える
8	７月24日～ ８月６日	職員インタビュー	組織の現状とその原因を考えるため、職員にインタビュー
9	９月４日	プレゼン動画撮影	設定した「ありたい姿」のほか、「トップの巻き込み」「価値観の変革」のアクションについて説明
10	９月14日	プレゼン動画フィードバック	鬼澤幹事、伊藤幹事からのコメント ①　トップを巻き込む際には、人柄を分析することが重要 ②　若手は対話が上手。むしろ、対話の機会や環境を作ることが大切
11	10月９日	第４回研究会 @コレド日本橋５階	①　各自治体の発表 ②　発表を踏まえた幹事団との対話
12	１月30日～ １月31日	第５回研究会 @早稲田大学 国際会議場井深記念ホール	①　ポスターセッション ②　鬼丸昌也氏の講演 ③　鬼澤幹事長の講話 ④　北川顧問の講演 ⑤　出馬部会長の総括

1-1　甲府市の現状を見つめ直す

まずは、現状把握から着手した。組織の過去と現在の状況を比較し、どのような違いがあり、どのような変化が生じてきたのかを、「人」「組織」「仕事のやり方」の３つの切り口から把握することとした。甲府市の組織の現状把握にあたっては、職員へのインタビューを行い、職員が現在の組織についてどのように感じているのか、目指すべき組織とはどのような組織なのかを確認した。

この職員インタビューは、経営者層や様々な役職・世代の職員に対して行った。

No.	インタビュー	内容
1	副市長	・未来志向で物事を考えていくことが必要。 ・地域経営企業であるという感覚を持つことが必要。
2	総務部長	・リソースが減る中にあって、いかに市民の満足度を上げていけるかが課題。 ・人口減少時代に合った「仕事のやり方」を考える必要があり、職員の説明力や対話力の向上が必要。
3	財政課長	・財政状況は非常に厳しい。 ・新たな一般財源の確保と既存事業のスクラップが必要。 ・職員の能力向上が業務の効率化に繋がるだけでなく、課題となっている人件費（超過勤務）の抑制にも効果がある。
4	職員課長	・事務量が増え、やらされ感が大きくなっているように感じる。 ・仕事の多忙化によって、対話が少なくなっている傾向がある。
5	管理職２名 課長補佐６名 係長３名 主任３名	・業務が複雑化している。シンプルであってほしい。 ・超過勤務時間を見るだけでなく、現場の状況を見てほしい。 ・職員同士が互いを思いやる職場風土であってほしい。 ・働き方など、職員を思いやったものであってほしい。等
6	主任７名 主事４名	・仕事のための仕事が多いように感じる。 ・家庭を犠牲にできるタフな人が必要とされる風潮。使いがってのよい職員が重宝されるのは変えていくべきではないか。等

職員インタビューでは、部会で学んだ「立ち位置を変え（相手の立場から）、物事を捉える」方法を意識することで、組織の課題が複雑であることを改めて強く感じることができた。

職員インタビューを通して共通していたのは、「業務の多忙化」と「長時間労働の常態化」というキーワードである。

「業務の多忙化」と「長時間労働の常態化」の要因としては、時間意識や働き方改革の意識が組織風土として醸成していないことと、市民ニーズの多様化や中核市移行による事務事業への対応等によって、職員へ負担がかかり、「サービス向上」どころか、既存業務への支障が出ているのではないかと考える。

こうしたことによって、職員は「仕事量の多さから目先の仕事に集中せざるを得ず、担当業務以外のことに目を向ける余裕が無い」状況にあり、組織は「チームワークで仕事をする意識が薄れている」状況にあると考えられ、対話の減少から部室課間の垣根が高くなり、調整も難しい状況に陥っていると推察される。

1-2　ありたい姿の設定

現在の甲府市役所の現状を踏まえ、良い組織とは何か。また、より良い組織の実現に必要なことは何か、３人での「甲府市の将来ありたい姿」の模索が始まった。

これまで、「人」「組織」「仕事のやり方」の３点を中心に現状把握に努めてきたが、職員インタビューの内容を踏まえ、甲府市の財産は人（職員）であり、その一人一人の意識改革によって、人（職員）で構成する組織の変化に繋がるという考えに至った。

甲府市にゆかりのある戦国武将の武田信玄公の有名な言葉に「人は城、人は石垣、人は堀、情けは味方、仇は敵なり」というものがある。まさに、人を大事にしていた、武田信玄公のように、もういちど「人」を大切にしながら、市民のため、自分のために仕事をしていく姿を共有することが重要であると考えた。

また、甲府市には、「無尽」という自治会や町内会とも異なる自主的住民互助組織文化が根付いている。この「無尽」は、かつては金銭の融通を目的としたものであったが、現在では飲食会や団体旅行等を通じた交流の場を意味するものである。この「無尽」という、お互いの顔を見ながら対話する文化があり、協働の素地があることから、「対話」を通じて、もっとお互い助け合って仕事ができるようにしたいと考えた。

このような考えのもと、甲府市のありたい姿を「人が優しさをもって支えあうまちとなる」と設定した。

1．目指すありたい姿　　自治体名：　甲府市

組織・人材のありたい姿（状態）<5年後>

協働のフェーズ

•組織：対話の実践により、正解のない課題に対する解決案（納得解）が共有され、協働意欲と職員力が醸成

•人材：価値前提で考え、新しい価値を創造できる

組織・人材のありたい姿（状態）<3年後>

実践のフェーズ（ターニングポイント）

•組織：対話が根付き、組織として価値前提で事業に取組めることが可能となる。

•人材：短時間で質の高い仕事を行うことへの意識が浸透。定例業務の効率化に前向きになる。

組織・人材のありたい姿（状態）<1年後>

認知・理解・共感のフェーズ

•組織：対話を大切にし、価値前提で考える大切さが組織内で共有されていく。

•人材：時間意識を高め、業務の効率化、働き方改革を行っていく。

20年後の地域・組織・人材のビジョン

• 人が優しさをもって支えあうまちとなる。

※ボーダレス社会の進展により、国際化、多様化が進むため、持続的な発展には協働が必要となる。
※甲府の歴史を紐解くと、無尽という自治会や町内会とも異なる自主的住民互助組織文化が根付いており、協働の素地がある。

• 地域と行政の対話が進むとともに組織内の対話が活発となる。

• 定例的な業務を執行するだけでなく、価値前提で物事を考え、コミュニケーション力、企画力、集約力に長けた職員が大半を占める。

※20年後のビジョンを考えること、そして、20年後を起点にバックキャストで考えることは難しかった。
※20年後の地域のビジョンを支える「組織」「人材」のビジョンを考えた。20年後も「対話」と「協働」をキーワードと考えた。

1

２　8つのアクション

私たちは人材マネジメント部会１期生であることから、部会に参加する価値を現場に伝えていけるかが大事であるという観点に立ち、「甲府市の将来ありたい姿」に近づくために「まずは、何かアクションをしてみよう」という方針のもと、次の８つのアクションを行った。

No.	日付	アクション内容
1	８月21日	伊藤幹事との対話①
2	８月24日	山梨県人マネ自主勉強会を開催
3	８月27日	佐藤幹事との対話
4	８月30日～	職員研修誌をリニューアルし、タイムリーな情報発信へ
5	10月15日	2019年度新採用職員を対象に「対話実践研修」を実施
6	11月５日	伊藤幹事との対話②
7	11月13日	青木事務局次長との対話
8	１月13日	人マネ交流会@山梨　に協力・参加（甲斐市主催）

2-1　伊藤幹事との対話①（８月21日）

甲府市は人材育成基本方針等に基づき、職員研修等の人材育成に関する取組みを実施し、高い能力と意識、姿勢を兼ね備えた総合力の高い職員の育成に努めているところである。

一方で、研修担当が平成２９年度に実施した「人材育成に関する職員アンケート」の結果から、これまで受講した研修のうち「役立っている研修の有無」については、「どちらともいえない」と答えた職員が約半数を占め、受講者にとって研修効果が実感しにくいこと、また「自身の能力開発手段として重要なこと」については「職場での実務経験」「上司や先輩の指導・助言」と答えた職員がいずれも多数おり、OJT（職場研修）の重要性は認識されており、職員の受講意欲を高めるためには、受講者のニーズにマッチした研修の企画・実施が重要であることが明らかとなった。このアンケート結果をもとに、研修担当において、職員の受講意欲や自己啓発意識の向上を図るため、「提案参加型方式」を制度設計し、令和元年度に本格実施、現在、「量よりも質」「受講義務よりも自主性」を重視した研修の実現に努めている。

私たち３名は、部会の課題や職員との対話活動を通して見えてきた甲府市の現状から、組織内に対話を根付かせること、また、職場がチームとしてひとつの目標に向かうためにはOJTが必要ではないかと考える中で、今後の職員研修のあり方を、伊藤幹事と研修担当を含め、対話を行った。

【甲府市の現状】
・全般的に、業務が属人化の傾向が強い。
・個々の職員の業務量が多く、超過勤務増、メンタル不調が相次いでいる。
・管理職等の業務量も多く、部下の人材育成まで行き届かない。

伊藤幹事、研修担当との対話を通して、組織課題に対して「OFF-JT(研修)だからできること」「OFF-JT（研修）ではできないこと」の整理が今一度必要であり、「人は仕事をするなかで育つ」という視点に立ち、実務上の気づきと研修上の気づきが重なり、研修内容を自分事として捉えられるよう、研修受講前後の上司のコーチング、マネジメントが非常に重要であるということを改めて認識できた。

2-2　山梨県人マネ自主勉強会を開催（８月 24 日）

「夏合宿」を終え、部会の課題や職員との対話活動を通して見えてきた甲府市の現状と今後のアクションを重ねていく作業の過程で、具体的なアクションが見えてこないという時期があった。そんなときに「とりあえず動いてみなきゃ始まらない」と試みたのが、山梨県人マネ自主勉強会と交流会の開催である。

今年度の山梨県内の人材マネジメント部会への参加７自治体のうち、甲府市を含む６自治体が一期生であるため、自分たちと同じように悩みがあれば共有したい、ぜひ話をしてみたいとの思いから、山梨県自主勉強会を甲府市役所で開催することとした。

当日は、急な呼びかけにも関わらず、県内６自治体の部会参加者、人材マネジメント部会事務局の青木様、マネ友として長野県伊那市の大槻様、長野県松本市の田中様が参加してくださり、協力をいただく中で実施できた。

当日は、自治体ごとに、目指すありたい姿や今後のアクションプランを模造紙にまとめプレゼンを行った。プレゼンを聞く側は、「経営者層」の立場、「若手職員」の立場となり、気づいたことを発表した自治体へフィードバックすることとした。このプレゼンを通し、「この部分がモヤモヤしている」「ありたい姿がアクションプランの先にあるのか」「ありたい姿とアクションにズレがある」「アクションがワクワクしない」「何をやりたいのか見えない」など、県内の自治体が抱える課題や悩みを共有できた。この勉強会を通して改めて気づくことも多く、ここから先のアクションに対して、この山梨県人マネ自主勉協会が大きな影響を与えたと感じる。

2-3　佐藤幹事との対話（８月 27 日）

佐藤幹事と対話する機会をいただいた。

主な内容は次のとおりである。

『地域の活性化に結び付けるための組織・人材マネジメント改革を実行していくためには、職員だけではなく、首長、議員、そして地域の住民と、一体となって同じ方向性に向かっていく必要がある。対話はその土台となるものであり、普段から様々なシチュエーションで対話を行う中で、向かうべき方向性の意味づけを合わせておく必要がある。そうすることで、いざ地域で何かを実施する際には、相互理解が進んでいることから一体となることができるのである。そのためには、若手議員や地域住民と対話をメインとしたワークショップをやってみたらどうかであろうか。』

大変有意義な対話となり、これからの取組の参考になった。

2-4　職員研修誌をリニューアルし、タイムリーな情報発信へ（８月 30 日～）

甲府市では、昭和 38 年から職員研修誌「なでしこ」を発行し、研修の報告、新採用職員の自己ＰＲや研修レポート、講演会や研修の案内等を掲載している。発刊当時から平成 19 年３月発行まで印刷業者へ委託し製本化していたが、経費削減のため、職員が研修誌を作成し電子データを庁内掲示板へ掲載する方向となった。一方で、製本型のため職員の作業量が多く情報発信するまでに時間がかかっていた。

そこで、職場全体で人材育成への意識と職員の能力開発につながるような情報をタイムリーに発信するため、年４回程度の発行から随時発行に変更した。研修内容を未受講者へ伝達できるよう、ＯＪＴとして活用できるよう「研修振り返りポイント」を掲載するなど、紙面をリニューアルした。今後も、各種研修の報告、長期研修の紹介を行うとともに、研修で得たものを職場内へ伝達させ、ＯＪＴの推進を図っていけるものとしたい。また、業務改善につながる情報や対話の推進など、風通しの良い職場づくりのきっかけのひとつとしたいと思う。

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派遣は 2019 年度が甲府市にとって初めてであり、庁内における認知度もまだまだ低いと感じている。多くの職員に私たちの研究活動を知っていただくことが今後、仲間を増やしていくためにも必要であると考え、この職員研修誌内において、人材マネジメント部会での活動を掲載し、１期生としての研究活動について多くの人に知ってもらえるように工夫した。

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参加しています！！

本年度、早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会へ、甲府市から、子ども未来部総務課の花輪圭太郎さん、総務部職員課の鈴木、土橋の３名が派遣されています。裏合宿を含め年に６回の研究会は、①研修ではない、現実を変える策を考える「研究会」②「自ら考え、見つけ出す場」③「対話から気づきを得る場」となっています。部会の目的は、３名で１チームとなり、対話（ダイアログ）を重ねながら、市の目指すべき姿を見据え、組織・人材の課題を研究し、そこに向けて自らが一歩踏み出すことです。「自治体はどこへ向かおうとしている？」「あなたはどこへ向かおうとしているのか？」そして、「職員が元気にならないと市民も元気になれない」「もっとモヤモヤ感を増やしなさい」と毎回、幹事団から檄を飛ばされます。部会からの課題に向かいながら、現在「価値前提」「立ち位置を変える」「一人称で捉え変える」「ドミナントロジックを転換」これらに重点を置き、対話（ダイアログ）を実践しております。今後とも皆様のご協力をお願いいたします。

8/24（土）甲府市役所にて県内７自治体と自主勉強会を行いました。

2-5　2019 年度新採用職員を対象に「対話実践研修」を実施（10 月 15 日）

甲府市の現状把握をするなかで、「対話」を庁内に浸透させることが重要であると考え、鬼澤幹事と伊藤幹事からのフィードバック動画でいただいた次のアドバイスを参考に新採用職員を対象にした「対話実践研修」を行った。

この「対話実践研修」では、新採用職員が採用からこれまでの半年間を振り返るとともに、「こんなところが素敵！甲府市役所」「こんなところが変！甲府市役所」と題して、対話を実践し、さらに「変！から 素敵 ！へ変身するための改善策」をグループで提案した。

この研修を通じて、新採用職員からは、「自分の職場以外の仲間が感じていることを知ることができてよかった」「改善策を考えるのは難しかったが勉強になった」など好意的な意見をいただくことができたほか、実際に新採用職員の「対話」をしている様子を見るなかで、彼らの意見や案を受け止める側の管理職・監督職の環境づくりの重要性を実感した。

【フィードバック動画でのアドバイス】
- 若手職員のほうがベテラン職員よりも対話に慣れている。
- テーマをきちんと持って行って、４月から働いてみて「ここが変だよ、甲府市役所」「ここが素敵、甲府市役所」などテーマでどんどん話してもらって、自分たちだったらどう変えていったらよいというように、若い人たちに考えてもらうと面白い。
- ダイアログの研修よりも、安心して話せる空間・場所・仲間などの心理的安全性が大事

ここが素敵！！
- 仕事の割り振りがしっかりしている
- 若手職員へのサポートが手厚い
- 業務の中で学ぶ機会が多い
- 意思伝達がスムーズ
- 研修や勉強会が充実している
- 業務の効率化を図っている
- 休みがとりやすい
- マニュアルがある
- 個々の業務内容が明確
- チームプレー・聞きやすい環境
- 教育係がいる
- 保健室があり職員の健康を管理してくれる
- 中核市となり専門性が高い
- 協力し合える
- 職場の風通しがよい
- 自分の担当業務が明確
- 職場の雰囲気がよい　　など

ここが変！！
- 朝礼や終礼を行わない
- 担当者が休むと業務が滞ってしまう
- 残業が多い部署が多い
- 課内のミーティングの機会が少ない
- 業務がたてわりだと感じる
- 他課の業務が見えにくい
- 雑務が多い
- 情報の共有不足を感じる
- 庁内のやりとりに手間がかかる　　など

改善策！！
- 課内でのミーティング等の情報共有の場をこまめに設ける！！
  ⇒業務の方向性の統一を図り、業務効率化
- 対話を増やす
- 他部署の業務の知識を積極的に得ること
- 業務内容とスケジュールを見える化する
- 必要な仕事の取捨選択ができるようにすること
- 担当を一人だけにするのではなく複数人にする
  など

2-6　伊藤幹事との対話②（11 月９日）

　オフサイトミーティングを行っていくうえで、どのような内容でどのようなやり方をしていけば効果的なものになるのか対話した。
　また、先に実施した新採用職員を対象に行った「対話実践研修」を振り返り、「変を素敵に変えていくために」という問いについて「どこまで本音を引き出せて、かつ深堀できたのか？」という視点で見てみると、もう少し深堀できるとの意見をいただいた。例えば、「助け合い≒協力」や「適材適所」について、これまでも不満や疑問はあっても「それはどのような理由か？」「実際に、全員の意見や思いを尊重したうえでの人員配置はどうすればできるのか？」などを問いかけていき、深堀していくことで見えてくるものがある。それで現状に納得できる部分と、実際に解決すべき課題が分けられ、解決すべき課題についてはその真因が見えてくるということであった。
　また、この若手の意見に基づき、中堅・管理職クラスに対話してもらうことも良いとの意見をいただいた。これらの点については、今後の参考にしていこうと考える。

2-7　青木事務局次長との対話（11 月 13 日）

　10 月９日の第４回部会の内容について、青木事務局次長と対話を行った。
　青木事務局次長より人材マネジメント部会で実践している内容を浸透させるためには、市役所内に仲間を数多く作っていき、伝播させていくことが重要であることを教えていただいた。部会の内容をそのまま実施していくことは、多くの障壁があるが、様々な切り口から部会の内容を実践していき、組織変革に結び付けていくことが重要であると認識することができた。

2-8　人マネ交流会@山梨　に協力・参加（甲斐市主催）（1 月 13 日）

　1 月 30 日～31 日の第５回部会のポスタープレゼンに向け、県内参加自治体による勉強会を甲斐市マネ友１期生と協力して開催した。
　この勉強会には、オブザーバーとして伊藤幹事にも参加していただいた。
　各自治体がこれまでの研究や活動内容をポスターにまとめ発表した。これまでの活動を振り返るとともに、今後の活動について情報交換を行い、第５回部会に向けて大変有意義な対話の機会となった。

３　ポスター

これまでの研究成果を次のとおりポスターにまとめた。

４　今後の展望

８つのアクションを進めている最中、仕事のやり方や職場環境について考えさせられる出来事があった。

この出来事から、改めて職員一人ひとりがやりがいをもって業務にあたることのできる働きやすい職場づくりが最も重要であり、職場において仲間同士が気づき合い、支え合える、職場環境を整えていくためには、「人」と「対話」が重要であると感じた。

しかしながら、価値前提（バックキャスティング）による思考やドミナントロジックからの転換（過去や前例に過度に囚われない思考）が重要であることは、これまでの人材マネジメント部会の幹事団からの指摘等により理解はできたものの、実際のところ、現場で実践するのは決して容易なことではなく、どうしても事実前提（フォアキャスト）による思考をしてしまうとともに、業務に追われて、対話の機会も乏しくなるという現実がある。

こうした点を踏まえ、次年度以降に向けた新たな一歩を踏み出すためにオフィシャルとオフサイトの取組を実施しながら、現場レベル、管理職レベル、経営層レベルに対してアプローチし、「私たちの目指すありたい姿」を伝えていこうと考え、次のようなアクションを行っている。

「暗いと不平を言うよりも、自ら進んで明かりをつけなさい。」「誰かがやるだろうということは、誰もやらないということを知りなさい。」というマザーテレサの言葉にあるように、職場改革は誰かがやってくれるものでない。

今後においても、先輩マネ友として、今後の部会派遣者とも積極的にコミュニケーションを取り、仲間を増やしながら、ありたい姿の実現に向けて引き続き研究を進めていきたい。

No.	日付	アクション内容
1	2月 10 日	職員課長との対話（今年度の研究内容の報告）
2	2月 17 日	伊藤幹事との対話③（職員の人材育成と事務効率について）
3	3月中	市長へ報告
4	4月～	組織内のコミュニケーションを活発にさせるため、対話の大切さを根付かせる取組を実施する。

５　付記（所感と謝辞）

総務部職員課　鈴木　信貴

年度の初めは、これから非常に長い１年になりそうだなあと考えておりましたが、終わってみると、あっという間の１年間でした。様々な自治体の皆様と対話を行う中で、幅広い考え方を吸収することができ、非常に有意義で勉強になる１年でした。また、自分自身で考えるとともに、チーム３人であらゆる手法を考えた時間は、これからの人生で財産になるものと思います。

ともに学んだ皆さんや事務局の皆様方には本当に感謝しております。

そして、これから学んだことをフィードバックできたらと考えていたのですが、大変私事で恐縮なのですが、私は、この３月をもって市役所を退職することになりました。しかし、人材マネジメント部会に卒業はないので、これからは外からマネ友として見守っていきたいと考えています。本当にありがとうございました。

総務部職員課　土橋　理恵

部会派遣において、「対話」や「問いづくり」などの手法を学ぶとともに、当事者意識を持つこと、そして、組織には、問題発見、解決型の人材を増やすことが重要であることを学びました。

地域と職場の理想をひたすら追求する部会の活動の中で、「アクション」が見えず、気持ちも行動も一歩も踏み出せない時期もありましたが、メンバーや職員との対話、部会や山梨県内自主勉協会を通して、少しずつ気持ちが変化し、気づけば小さいながらもメンバーとともに８つのアクションを実践することができました。

今年度の活動を振り返ると、私たちの描いた「ありたい姿」や「アクション」などについては、まだまだ再考の余地もあり、周りの巻き込みが足りないなど反省点はあるものの、組織をよくするため「微力であっても無力ではない」小さな取り組みを積み重ねることができたように思います。アクションを通し「何かが変わるかもしれない」という可能性を肌で感じる瞬間もありました。ここで得た学びを今後に向けて活かしていきたいと思います。

結びに、幹事団、事務局の皆様、全国のマネ友の皆様、メンバーの鈴木さん、花輪さん、そして、快く対話に協力してくださいました職員の皆様に心より感謝申し上げます。
ありがとうございました。

子ども未来部総務課　花輪　圭太郎

部会派遣を通じて、自分自身と組織について考えることができ、また、部会参加する自治体それぞれが、組織の課題解決に向けて積極的に取り組んでいることを知り、多くの刺激をもらった１年でした。

こうしたなか、職場においては、人材マネジメント部会で学んだ内容を生かす機会として、新採用職員を対象にした「対話実践研修」の講師を務めさせていただき、「対話」や「問いの質」の大切さを実感することができました。そして、この経験等を通じ、対話の文化を広げ、皆が腹落ちした感覚を持ちながら、物事を前に進めることができるような環境づくりが大切だと感じました。

「まず自分が変わらなければ、自分も周りも変わらない。小さな一歩でもまずは踏み出すことが大事」ということを胸に刻み、これからも仲間との対話を大切にしながら、次の新たな一歩を踏み出していきたいと思います。

最後に、業務多忙のなか人マネの活動に快く送り出していただいた職場のみなさんに感謝し、また、１期生として課題解決に取り組んだ鈴木さんと土橋さん、相談に乗っていただいた幹事・事務局の皆さん、対話自治体として共に研究した熱海市の皆さん、一緒に研究に励んだ山梨県内のマネ友の皆さん…この場を借りて心よりお礼を申し上げます。ありがとうございました。