熊本県人吉市

# 共同論文

２０１９年度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

熊本県人吉市役所　第６期生
高齢者支援課　吉岡　英一
総務課　西　貴史
税務課　山本　和也

## １　はじめに

人吉市では、２０１４年から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（以下、人マネ部会）へ参加しており、私たちで６年目、６期生となる。しかし、どんなことをするのか？１期生から５期生は、どのようなことを取り組んだのか？全く知らないままスタートした。予備知識ゼロだったため、新鮮な気持ちで臨めたが、その分苦労も多い１年だった。

この１年間を通して、組織の現状分析、２０年度のビジョンの設定、ビジョン実現のためのアクションプラン等について、検討を行った。現状分析を進めていくと、他の自治体、先輩マネ友も同じような課題に直面していることがわかった。私たちは、その中でも、職員の意識改革について取り組むことにした。厳しい財政状況の中、急速に変化する社会へ対応するには、組織も職員も変わり続けるには、現状に危機感を感じてもらうことが必要だと考えたからだ。

## ２　研究報告

### （１）第１回研究会と研究テーマ

第１回研究会の内容は、「人材マネジメント部会とは？」「タイムラインづくり」のほかにも、他の参加者と話す機会も多くあった。

| 研究会まとめ |
| --- |
| • 対話の重要性<br>• 未来を考えるとめに過去と現在を知る<br>• 思考の枠組みを飛び出す |

【第１回研究テーマの取り組み】

人口・年齢構成、組織の人数・年齢構成、経常収支比率を調査した上で、自分たちなりの仮設を３人で対話して作成した。その仮説をもとにキーパーソン（部長・課長・一般職員それぞれ１名ずつ）３名と対話を行った。

| キーパーソンインタビューまとめ |
| --- |
| ・インフラ（道路・水道など）の老朽化に伴って、されに財政が厳しくなる。<br>・職員数は、適正化を図り減らしてきたが、これ以上減らせないところまで来ている。数を減らせないとなると、給与削減になる可能性があり、人材流出・モチベーション低下に繋がる恐れがある。<br>・余裕がない。現状維持に一生懸命で、スクラップ＆ビルドができていない。 |

・滅私奉公型の人がいなくなるので、他の人をやる気にさせる仕組み作りが必要。
・行政改革部署は必要。
・「住民力」が引き出せていない。そのため、住民は担い手不足であり、やらされ感が強い。市と住民が同じ方向を向けるかどうかで、１０年後の未来が変わる。

### （２）第２回研究会と研究テーマ

第２回研究会の内容は、「第１回研究テーマの振り返り」、「問いづくりワーク」など、他の参加者と対話しながら、今後の活動に関してのスキルを磨いた。

**研究会まとめ**

- 問いが学びを促す
- 対話と内省でドミナント・ロジックを崩す
- 「学習」「対話」「省察」が知恵を生み出す

【第２回研究テーマの取り組み】
以下は、実際に提出した研究テーマである。

| 自治体名 | 人吉市 | 参加年 | 2019年 |
|---|---|---|---|

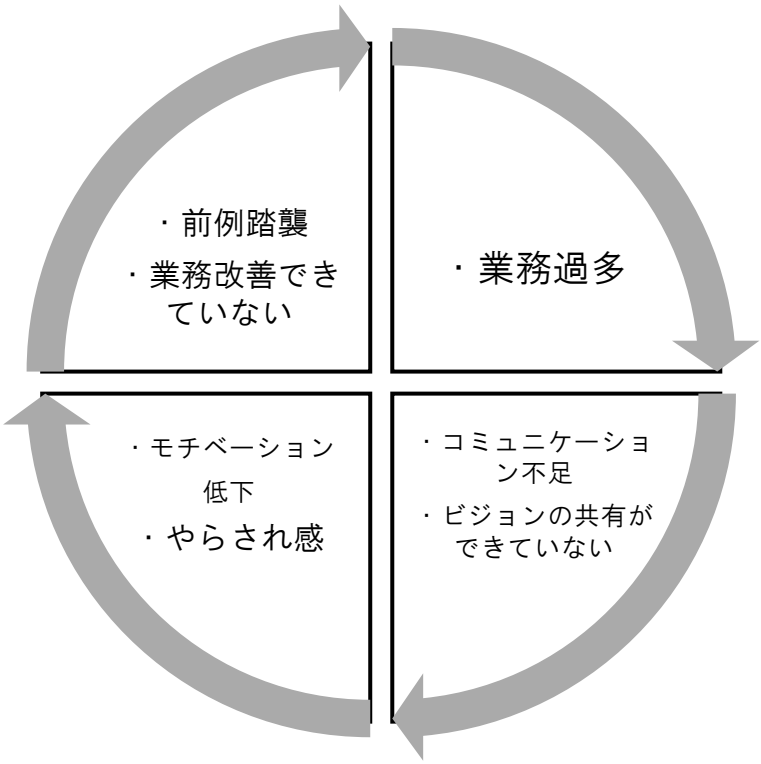
| 【2】現状の根拠（統計データやキーパーソンインタビューで得た証言、過去の出来事） | → | 【1】組織の現状分析（様々な調査から浮かび上がった仮説） | ⇒ | 【3】現状の原因（現状と根拠から導き出される、原因と思われる事） |
|---|---|---|---|---|
| A-1<br>新たな事業について「他人事」と考える風潮があり、職員提案制度や、庁内グループウェアに上がる提案、イベント実施後のコメントへの反応が薄い。<br>※マネ友の報告内容から | | A<br>事業のスクラップ&ビルドに消極的で、新たなチャレンジに繋がらない。（全体的にチャレンジ精神が不足していて、新しいことを創造することが難しくなっている） | | A-①<br>業務過多で、目の前のことを「こなす」のみになっている。業務の本質を理解できず、前例に捉われる職員がいる。 |
| A-2<br>地方創生の取組を提案しても、事業化に繋がらない。<br>※キーパーソンインタビューから | | | | A-②<br>新規に事業が増えても、事務や事業のスクラップ＆ビルドが進まず、そのままの体制となっている。 |
| A-3<br>仕事をやりっ放しで、振り返り、改善まで至っていない。<br>※キーパーソンインタビューから | | | | A-③<br>トップダウン時代が長かったため、考える能力が不足、またはその意識がなく、モチベーションが低下している。市民第一主義の意識が強すぎて、事業廃止の決断ができない。 |

| 【2】現状の根拠（統計データやキーパーソンインタビューで得た証言、過去の出来事） | → | 【1】組織の現状分析（様々な調査から浮かび上がった仮説） | ⇒ | 【3】現状の原因（現状と根拠から導き出される、原因と思われる事） |
|---|---|---|---|---|
| B-1<br>年度当初に、トップから組織の目標（課、係単位）の目標を聞いたことがない。 | | B<br>組織が思い描く市役所の将来像が全体に共有できていないため、それぞれが違う方向をみて仕事をしている。 | | B-①<br>そもそも組織の将来に興味を持たない職員がいる。 |
| B-2<br>過去のデータが共有されていない。データベース化もされておらず、探し方も不明。引き継ぎ不足。 | | | | B-②<br>職場内、組織内のコミュニケーションが不足している。他部署との連携を取っているが、業務過多で目の前のことを「こなす」のみになっている。 |
| B-3<br>分庁化のため職員同士の顔が見えなくなっており、他部署の業務・目標が見えにくい。<br>※職員インタビュー | | | | B-③<br>トップが意識していない。 |

１ページ

| 【2】現状の根拠（統計データやキーパーソンインタビューで得た証言、過去の出来事） | → | 【1】組織の現状分析（様々な調査から浮かび上がった仮説） | ⇒ | 【3】現状の原因（現状と根拠から導き出される、原因と思われる事） |
|---|---|---|---|---|
| C-1<br>専門研修や職員派遣事業、セミナー等に希望する職員に偏りがある。全職員を対象とした研修等が減少しており、世代を超えて課題を共有する環境に乏しい。 | | C<br>将来のありたい姿の達成に向けたキャリアデザインする職員が少ない。 | | C-①<br>職場内・職場間、職員同士のコミュニケーションが不足している。学びの場がその場限りで、相談相手が作れずビジョン形成に繋がらない。 |
| C-2<br>終業後の自主勉強会やスポーツ活動などへの参加率が低下している。 | | | | C-②<br>他の部署の仕事を把握しておらず、やりたい仕事が見つからない。 |
| C-3<br>早期退職者、特に若い世代で増えている。 | | | | C-③ |

作成にあたっては、キーパーソンインタビューや先輩マネ友の研究成果を確認・フィードバックして、現状の分析を行った。




分析結果では、上記のような負のスパイラルに一部陥っていると考えられる。これをどこから改革していくのが効果的か、もっと深掘りが必要である。

**（３）第３回研究会と研究テーマ**

第３回研究会では、「人材マネジメント部会が目指すこと」「組織の現状や課題についての対話」などがあった。東京開催ということで、九州以外の自治体と話す機会があり、それぞれの手法で研究を進めていて参考になった。特にアンケートは、設問内容を工夫しないと回答率が悪くなり、意味がないものになる可能性がある。

| 研究会まとめ |
| --- |
| • 人材マネジメントは、「ほんとうの笑顔」を創る技術<br>• 人材マネジメントは、所属長の責務<br>• 「勇気」は外側から与えられない |

【第３回研究テーマの取り組み】

まず、前回の研究テーマを深掘りして、さらなる現状把握と課題考察のためにアンケートを実施した。他の自治体の取り組みを参考に設問は選択式を多くして、回答者の負担感を軽減することで、多くの回答を得ることができた。

傾向としては、管理・監督職と一般職の認識に差があるものの、肯定的な回答が多かった。しかし、業務改善や職員の意識改革が必要といった意見もあり、現状に危機感を持っている職員が多いことがわかった。記述式の欄もびっしり埋めている方も少なくなく、どうにかしたい気持ちが伝わってきた。

※アンケートの詳しい分析結果は、６ページ以降掲載

アンケートの結果をもとに組織の現状と課題を再確認して、部長へのキーパーソンインタビューを行った。その結果、設定した目指すありたい姿が次のとおりである。

**1．目指すありたい姿**　自治体名：人吉市

**組織・人材のありたい姿（状態）<5年後>**

**•真の官民連携**　市の施策決定機関に経営者や地銀・学識者等をアドバイザーとして追加し稼働。（制度設計自体は、1年目に完了）

**組織・人材のありたい姿（状態）<3年後>**

**•監督職以上のマネジメント能力アップ**

それぞれが未来を描き（又は共有し）、そのためにどうすればいいか組織をマネジメントできている

**•地域と行政で心から語り合える場がある**

市民と行政の意識の変換。市民→財源への意識。
行政→「どうしたらできるか」の探求。

**組織・人材のありたい姿（状態）<1年後>**

•係単位　係が抱える課題共有（ブレスト）
•職員　つながりを増やす、職員同士の対話や地域へ飛び出す行動
•組織　行財政健全化計画への着手　自分ごととして職員一人一人が取り組む

**20年後の地域・組織・人材のビジョン**

**新たな職業『HMO～Hitoyoshi Managememt Organization～』**

**～人吉市役所のブランド化～**

・地域と職員が相互に関わって（飛び出して）いる
・新たなことにチャレンジできる素地（地域）
・職員同士、部署間の対話や応援体制が確立されている
・部署内の提案、部署間の調整が活発になされ、チャレンジできるマネジメントが確立されている
・職員間の積極的な対話、提案を行う人材
・地域に飛び出し、組織に還元する人材
↓
人吉に人を呼び込む、住みたい、働きたい

公務員には、なりたくないけど、人吉市の職員にはなりたい！と思ってもらえるような、常に面白いことにチャレンジし、楽しんで仕事ができる環境にしたいと考えて、２０年後のビジョンを決定した。

### （４）組織の変革に向けたアクションプラン

２０年後のありたい姿である『人吉市役所のブランド化』に向けて、１年後の組織・人材のありたい姿（状態）として、「係単位での課題共有（ブレスト）」、「職員同士の対話や地域へ飛び出す行動」、「人・時間に余裕を生み出す」とした。

最初のアクションプランでは、市役所内外への情報発信の強化と部局を超えた応援体制の確立を取り組むこととした。２つとも情報共有および職員同士・対市民との対話の促進を図るとともに、業務の見える化も進み、ＡＩやＲＰＡ等が導入される際もスムーズに行くと考えた。

しかし、アクションを起こそうとしている中、人吉市の行財政健全化計画が発表された。ここ数年の基金に頼った予算編成を是正するために徹底的な事業の見直し、コストの縮減、歳入の確保に取り組み、３年間で基金を積み立てられるように財政の健全化を図るといった内容である。この計画が発表されてから、目標達成のために課や係単位で綿密に協議しながら、次年度予算要求をするところもあれば、例年同様に要求するところもあった。

この緊急事態を受けて、自分たちに何かできることはないかと考え、プランを見直すことになった。職員全員が自分事として捉え、みんなでスクラムを組んで計画遂行に向けてワンチームとなることが喫緊の課題と考えたからだ。先輩マネ友と毎週協議を重ね、まずは「人吉市役所の最悪の未来」を作成し、職員にさらなる危機感を持ってもらうプランにした。

## ３　今後の活動

紆余曲折あり、最終的には職員の意識改革から始めることになったが、この提案によって、マネ友以外の仲間が増え、同時多発的に勉強会や変革へのアクションが起きる状態が理想だ。まだまだ人吉市役所内での人マネ部会の認知度が低い状況なので、どんな取り組みをしているのか、今回の研究を通して何を学んだかを近しい人（隣席・同期・部活仲間等）からアウトプットしていき、人マネ部会を浸透させていく。

また、最初に考えていたアクションプランについても、一から調査検証を行い、小さいところからでも実践していきたい。今回設定した１年後・３年後・５年後のありたい姿になっているかどうか、定期的に現在地を確認しながら、研究活動を継続していく。

## ４　研究資料

**早稲田大学マニフェスト研究所　人材マネジメント部会（人吉市第６期）**
**地域・組織・人材のビジョン策定に向けたアンケートに関する分析**

1　はじめに

別紙のとおり、５３名の次長・課長級から主事・技師級までの職員に対し、アンケートを実施した。回答数：３５、回収率：６６．０％となった。

2　単純集計

別紙のとおり。

3　クロス分析

①『Q4-1職場内に共通の目的や目標がありますか？』

「ある」といった肯定的意見が７割を超えるが、「ない」「わからない」といった否定的意見もあり、その回答全てが管理・監督職を除く一般職員であった。

②『Q4-2目的や目標について職場内で共有していると思いますか？』

「共有している」「どちらかと言えば共有している」といった肯定的意見が８割程度だが、「どちらかと言えば共有していない」「共有していない」といった否定的意見について、その回答全てが管理・監督職を除く一般職員であった。

③『Q4-3どのカテゴリーまで共有していると思いますか？』

「課内」「係内」の回答が８割を超える多数となった。

④『Q5-1現在の仕事にやりがいがありますか？』

「ある」「どちらかと言えばある」と回答した者のうち、各々８割を超えるものが①、②で肯定的意見を挙げている。

「ある」「どちらかと言えばある」と回答した性別ごとの割合は、男８割程度、女７割程度となっている。また、年齢、職名ごとの分布をみると、「１０代・２０代　主事・技師」と「５０代以上　次長・課長」の割合が高く、中間が下がるU字となっている。

⑤『Q5-2やりがいを感じない理由は何だと思いますか？』

設問上、回答数が少なく突出した項目はないが「仕事の成果が見えない」が最も多い。

⑥『Q5-3やりがいの源は何だと思いますか？』

「仕事の成果が感じられること」と回答したものが最も多く、半数となっている。また、④で仕事にやりがいがあると肯定的意見を答えたものの内、６割が成果を感じること挙げている。

⑦『Q6人吉市役所の強化したいポイントを選んでください。』

「事業のスリム化（統廃合）」「ＩＴ化による業務効率化」「部署間の連携」の順に回答が多く、この３項目で６割を占める。

「事業のスリム化（統廃合）」について、主席以下の一般職員が７割強、課長補佐・主幹以上の６割強が挙げ、「ＩＴ化による業務効率化」は主席以下の一般職員６割となっている。

４番目に回答が多い「民間企業との連携」については、課長補佐・主幹以上においては、５割を占めている。

4　自由記載の傾向

自由記載となる『その他』及び『Q7人吉市の目指すありたい姿を自由にお書きください。』において、課係内に留まらない「共有」そこからのつながりの必要性について多く回答されている。

具体的に「課を超えて手伝い、手伝ってもらう」「繁忙期は部署を超えて仕事」「市役所から飛び出す」「市民とざっくばらんに話す」「市民の方に市が何をしているのか伝わっていない」といった意見も見られる。

最も多いのが「改善」に関する回答となっている。ＲＰＡの活用やシステムの一元化（契約、庶務、時間外の電算化）、一部業務の外部委託といった手法から、「個人の責任感だけに、頼っている」「疲弊した職員が増えたのでは」といった意見、組織の人材マネジメント向上への期待も多い。

改善には職員の意識改善も含まれ「時には嫌われても発言する」「新人や若手でも、意見が提案できる」「目先の成果だけでなく、真剣に将来の人吉を考える」「ないものねだりをせず、目の前の本物に気づく」といったワードも見られる。「部下の士気を下げる、やる気を失うような言動」「職員のモチベーション」「仕事の誇り」も挙げられた。

職員個々の能力向上への意見も見受けられ「市役所の倒産を防ぐ方法」「経営を経験したことがある人はいるのか」「職員自らが自主財源を稼ぐ（無駄な経費は削る）」これらを心がける、能力を付ける必要性も提案されている。

また「採用方法、採用試験なども見直すべき」「日頃から職場の中での育成」についても意見があっている。

早稲田大学マニフェスト研究所　人材マネジメント部会（人吉市第６期）

地域・組織・人材のビジョン策定に向けたアンケート　　単純集計

| Q | 内容 | 選択項目 | | 回答数 |
|---|---|---|---|---|
| Q1 | あなたの性別を教えてください | ① | 男 | 22 |
| | | ② | 女 | 13 |
| Q2 | あなたの年齢を教えてください。 | ① | 10代・20代 | 3 |
| | | ② | 30代 | 17 |
| | | ③ | 40代 | 8 |
| | | ④ | 50代以上 | 7 |
| Q3 | あなたの職名を教えてください。 | ① | 主事・技師 | 5 |
| | | ② | 主任 | 20 |
| | | ③ | 主査 | 2 |
| | | ④ | 係長補佐・主幹 | 2 |
| | | ⑤ | 次長・係長 | 6 |
| Q4-1 | 職場内に共通の目的や目標がありますか？ | ① | ある | 26 |
| | | ② | ない | 4 |
| | | ③ | わからない | 5 |
| Q4-2 | 目的や目標について職場内で共有していると思いますか？ | ① | 共有している | 13 |
| | | ② | どちらかと言えば共有している | 14 |
| | | ③ | どちらかと言えば共有していない | 6 |
| | | ④ | 共有していない | 2 |
| Q4-3 | どのカテゴリーまで共有していると思いますか？ | ① | 係内 | 8 |
| | | ② | 課内 | 14 |
| | | ③ | 部内 | 3 |
| | | ④ | 市役所全体 | 2 |
| | | ⑤ | 人吉市全体 | 0 |
| Q4-4 | なぜ共有されていないと思いますか？ | ① | 業務多忙で時間がない | 1 |
| | | ② | 共有する必要性をあまり感じない | 0 |
| | | ③ | 機会がない | 4 |
| | | ④ | その他 | 7 |
| Q5-1 | 現在の仕事にやりがいがありますか？ | ① | ある | 14 |
| | | ② | どちらかと言えばある | 13 |
| | | ③ | どちらかと言えばない | 6 |
| | | ④ | ない | 2 |
| Q5-2 | やりがいを感じない理由は何だと思いますか？ | ① | 仕事量が少なすぎる | 1 |
| | | ② | 仕事量が多すぎる | 0 |
| | | ③ | 仕事の成果が見えない | 5 |
| | | ④ | やりたい仕事ではない | 2 |
| | | ⑤ | 誰にも感謝されない | 1 |
| | | ⑥ | その他 | 4 |
| Q5-3 | やりがいの源は何だと思いますか？ | ① | 仕事の成果が感じられること | 21 |
| | | ② | 人に感謝されること | 7 |
| | | ③ | 報酬（給与） | 3 |
| | | ④ | 人に認められること | 4 |
| | | ⑤ | その他 | 8 |
| Q6 | 人吉市役所の強化したいポイントを選んでください。 | ① | ＩＴ化による業務効率化 | 19 |
| | | ② | 事業のスリム化（統廃合） | 25 |
| | | ③ | 研修等による人材育成 | 5 |
| | | ④ | 人事交流・派遣 | 2 |
| | | ⑤ | 飲みニュケーション | 2 |
| | | ⑥ | 部署間の連携 | 12 |
| | | ⑦ | 民間企業との連携 | 10 |
| | | ⑧ | 地域活動への参加 | 3 |
| | | ⑨ | ビジョンの共有 | 6 |
| | | ⑩ | アウトソーシング | 6 |
| | | ⑪ | その他 | 5 |
| Q7 | 人吉市の目指すありたい姿を自由にお書きください。 | | | 27 |

研究開始！ → 10月 → 現在 → ありたい姿

## これまでの取組

**第1回研究会（4月25日）福岡**
・対話とは？
・我が町のタイムライン作り

**研究テーマに対する取り組み（4・5月）**
・キーパーソンインタビュー（部長・課長・同僚）
・対話を通じて人吉市の展望を考察

**第2回研究会（5月23日）福岡**
・研究テーマの振り返り（対話）
・組織のエピソード、インタビュー
・問いづくりワーク

**研究テーマに対する取り組み（5月～7月）**
・キーパーソンとの対話
・マネ友との対話
（根本的な問題は、コミュニケーション不足か！？）

**第3回研究会（7月17、18日）東京**
・人材マネジメント部会が目指すこと
・今までの研究テーマについての対話
・「個人ビジョン」と「地域、組織ビジョン」に関する対話

**ありたい姿の作成（7・8月）**
・職員アンケートの実施
・アンケート結果をもとにありたい姿を作成
・作成したありたい姿をキーパーソンと対話して修正

**フィードバック動画（9月）**
・3人だけで悩んでいるようなので、時間はかかるが、丁寧な対話をして、もっと多くの人を巻き込んでほしい
・具体的なアクションプランを作成すること

**フィードバックを受けて（9・10月）**
・マネ友全員の交流会を開催し、取り組み内容について対話
・ありたい姿を修正し、具体的なアクションプランを作成

**第4回研究会（10月25日）福岡**
・ありたい姿、アクションプランについてのプレゼンと幹事、他自治体参加者からのフィードバック
・取り組みに関して、先進事例などがあれば説得力が増す
・オンでやるか、オフでやるか。オフでオンの備えをする。オフがオンになることもある。

## 第4回以降の取組

**マネ友勉強会（11月）**
・財政について学ぶ
・現状分析
・職員の意識を変えるには？

**地方自治研究熊本県集会に参加（11月29、30日）**
・ＡＩが公共サービスにもたらす未来と課題がテーマ
・ＲＰＡ等の先進事例の発表
・専門家、他自治体との情報交換
・最終的には、人次第なので、「人材育成」が大事

**マネ友勉強会（12月）**
・職員に改革意識を持ってもらうため、「人吉市役所の最悪なシナリオ」を対話しながら作成。

## これからの取組

**マネ友勉強会（1月～）**
・「人吉市役所の最高のシナリオ」について対話
・成果物をどのように活用するか検討する

全職員に周知して、危機感を煽り、一人ひとりの意識改革を図る。

## ありたい姿

新たな職業
（ＨＭＯ～ＨｉｔｏｙｏｓｈｉＭａｎａｇｅｍｅｎｔ Ｏｒｇａｎｉｚａｔｉｏｎ）
人吉市役所のブランド化

## ５　付記　それぞれの所感

【高齢者支援課介護保険係　主任　吉岡　英一】

一年間、本当にモヤモヤさせていただいたと思う。しかし、逆に言ったら、今まで何も考えずに仕事を含めた日常を浪費してきたのだと気付かされた。

今年度の研究を終わらせて、自分自身で成し遂げたことは何もないと思う。実際、当初の「窓口改革」や「HMO」の件は、宙ぶらりんとなった状況であった。しかし、今年度途中でいきなり浮上した「人吉市行財政健全化」という問題に対して、一年間ともに悩みあった２人をはじめ、過去の人マネの友たちと集い、語り合い、人吉市の未来を変えていくために、今何かを始めなければならないという思いでつながり、第一歩を踏み出せたことは、私の市役所人生にとって何事にも代えられない財産となった。この流れを留めることなく微力ながら進んでいきたいと思う。

最後に、今回、貴重な学びと気づきの場へ繋がる機会を与えてくださった職場の皆さん、また、厳しくも温かくご指導いただいた幹事団の皆さんへ感謝の気持ちを述べさせていただき、私の所感とする。

【総務課職員係　主任　西　貴史】

当市からの人材マネジメント部会への参加は第６期目・・・そのくらいの印象しかない中、研究会への参加が始まった。研究会に出席する前に、これまでの５期（計１５人）の論文を読み返してみた。当初の気持ちに大きな差はなく、最後には何かをつかんだ、何かに動き出したい想いを感じ取れた。一方「何をするんだ？」といった気持が強くなりつつ、第１回研究会を迎えた。

元来、ポジティブな思考だったことからすんなりと研究会の活動に参加できた。

当初は、第６期目ということもあり、何か形に出来ないか、窓口業務の改善に着手する行動に移せないか、といった想いを持っていたが、振り返り、現状分析を進める中で、みんなが感じる組織的課題の解決に向けた一歩を踏み出す方が効果的ではないのか。秋頃まで、マネ友との対話は各自個別に持っていたが、取り巻く環境が変化しつつある、マネ友勉強会が始まった。

それまで、３人で導き出した目指すありたい姿「新たな職業『HMO』」については、キーパーソンとの対話や職員アンケートの結果から、組織・人材の現状の把握、分析を重ね、取り巻く厳しい環境の下、如何に仕事にやりがいを持ちながら、楽しみながら周りに還元できるかといった視点から導き出しており、大きな修正はなかったが、良い方向で取り組むアクションを見直すことができた。マネ友との勉強会を重ね、既にアクションを起こし、令和２年度にはどこに着手するか、といった具体のアクションに移行しつつある段階になっている。

最後に、この部会に参加することで、第６期の２人との対話を重ね、自分体の組織を見つめなおし、良い方向に繋げうるアクションについて導き出すこと、今後自分た

ちがどのように動いていくべきなのか、その気持ちも共有することができたと思う。
今後もより良い組織を目指し、連携して取り組んでいきたい。

【税務課資産税係　主任　山本　和也】

人マネ部会との関わりは、前回参加者の研究内容が「窓口業務の効率化」であり、アクションプランとして窓口業務へ積極的にＩＴ導入を進めている自治体に視察を計画されていて、当時市民課に長年配属されていた私に窓口実務経験者としての意見が必要とのことで帯同をお願いされたのがキッカケだ。そんな縁もあり、前回のテーマを引き続き深掘りしていくということで、総務課から声をかけていただき参加することになった。

このような経緯もあり、人マネ部会について多少の認識はあるつもりだったが、実際に参加してみると想像以上の大変さに先輩マネ友の偉大さに気づくことになった。また、他の参加者と話す機会も多く、その熱い想いや新しい取り組みに刺激を受けた。

私たちの活動としては、なかなかアクションプランが定まらず、アクションを起こす期間が短くなってしまい、なんとも中途半端なところで論文を書くことになってしまった。今後も「部会に卒業はない」の言葉を体現し、研究を続けていきたいと思う。

個人的には、この一年間で、今まで目の前の仕事に忙殺されて、気にもかけていなかった組織全体のことを考えるようになったし、当たり前に行っていた業務にも疑問を持つようになり、少しでも改善できるように努力するようになった。こんな小さな意識の変化でも、大勢集まれば、大きな変化を起こすことができると思うので、これからも歴代マネ友と一緒に取り組みを拡大していきたい。