

日々楽しく元気で
人間らしく生きられるまちづくり



令和2年 3月

宮崎県 川南町

橋 口 美 紀
坂 元 広 恵
佐 藤 ひとみ

1 はじめに

川南町は日向灘に面した宮崎県のほぼ中央に位置する、人口約15,300名の町です。全国各地から農業を志す人々が集まり拓かれたことから『川南合衆国』と呼ばれ、畜産を中心に全国でも有数の農業生産量を誇っています。豊かな自然、人情味あふれる町民性のもと、先人たちのたくましい開拓精神を思い起こし、さらに発展するため『ニューフロンティア精神の町づくり』を目指しています。



また『川南気質』には、先人たちが築いてきた歴史、環境、文化を活かしながら、未来を築くために町民一人ひとりが自ら踏み出し、その踏み出した一歩をお互いが支え合い、育て、ともに拓いてゆくという“かわみなみの志”を形にするといった意味が込められています。

ロゴマークには、我が町の美味しい食材を生産する生産者さんは、こだわりの強い個性ある方が多く、その背景には戦後、全国各地から農業を志す人々が集まり拓かれたことから生まれた“こだわりの強さ”があります。このこだわりの強い、“町の人”たち自治体が『川南の魅力』で、この魅力を【この町の気質から生まれる品質＝“川南気質”】という言葉で表現しています。この言葉を揚げることにより、町自体がこだわりの強い町というイメージになり町外の人からのイメージアップにも繋がり、町の人々も誇りをもって職に全うし、“自信”を持ってこの町で暮らしていくという想いが込められています。

私たちは“保育士資格”を持った3人です。人材マネジメント部会第7期生として本部会に参加を決めた訳は、数年後に町立保育所を民営化する予定であったことと関係があります。私たちは現場で働く保育士として、町立保育所は我が町になくてはならないことを確信していました。これまでも町民、議員、組合等で、『保育所民営化』について議論されてきましたが、2019年3月町長が町立保育所を存続していく決断をされました。「川南町の子育てを担っていくのは私たちだ！」と勢いがつき、そのタイミングで今回の“人材マネジメント部会研究会”の話があり、まさに「自ら学び川南町の子育て支援を支えていく」という姿勢を示す経緯につながりました。

2 現状把握

第1回研究会では、今回の始まりが平成から令和に変わるということで、新たに変化と共に変わる事、変えることの必要性を感じました。人材マネジメント部会とは、

- ①研修会ではなく、現実を変える策を変える『研究会』であること
- ②教えてもらうのではなく『自ら考え、見つけ出す場』であること
- ③『対話から気づきを得る場』であること

これが根底にあり進めていくことを知りました。

まず、自分の町の歴史、現状を知り、元気な町にするためには経営品質にこだわるのが大切であり、人と組織、仕事のやり方で質を上げることができることを学びました。そのためにも、いろいろな人たちとの『対話』が必要だと感じ、対話をする中で、

- ①立ち位置を変える・・・相手の立場から考える
- ②価値前提で考える・・・ありたい姿から考える
- ③一人称で捉え語る・・・何事も自分事として考える
- ④ドミナントロジックを転換する・・・過去や前例に捉われず考える

この4つのkeywordを気かけながら対話していきたいと思いました。

対話は、じっくり話し合い、お互いの思いを理解しながら意味づけを確認し、同じ方向性を見出していけるものだと思います。また話し合いの中で意識的、積極的に対話することに慣れ、スキルをあげる必要性を感じました。

第1回の研究会を終え、課題として我が町の現状把握をするためにキーパーソンインタビューに取組みました。

【キーパーソンインタビュー】

1. 町長インタビューより

ア. 町の人口減少についてどう考えるか？

町を維持していくためには、税金収入、生産年齢人口がどれだけ必要なのか現実を知ることが大切であることがわかりました。人口減少の原因として若者が希望する魅力ある職業が少なく町（県）外に出ていく傾向にあります。

イ. 若者を残すためには何が必要なのか？

川南町は、農業が盛んな町で農業の魅力をPRすると共に新規就農者へ支援をすることで若者の定住促進につなげています。また小、中学生に、町の現存する職業についている人がその魅力を伝えることを授業に取り入れています。これらの取組みと共に働きやすい環境を提供することも必要ではないかと考えます。

ウ. 働きやすい環境とは？

それは、子育てしやすい環境とも言えます。その一つとして「働きたい！」と思っ



た時に預けられる保育所や病後児保育をしてもらえる施設の整備を公立保育所が中心に行っていく必要があると考えます。

2. 財政係課長補佐・職員電算係係長インタビューより

ア. 町民にかかる経費として・・・

扶助費が増え、その内訳として高齢者にかかる費用が増えており、対策として費用を削減するのではなく、高齢者に積極的に運動を推進することが有効であることが必要とわかりました。また、100歳体操や手先を使ったレクリエーションなどといった健康推進活動を行い、そうすることでお年寄りの寝たきを減らし医療費削減が期待できます。しかし、その場に集えない状況にある人に対しどうするかがこれからの課題でもあります。

イ. 機構改革により・・・

一人ひとりの仕事が増え働き方改革に逆行しているため、臨時職員を募集するが集まらない、一人ひとりの仕事が増えたことは事実だが前任の踏襲だけでなく本当に必要な仕事なのか、見直すことも必要だと考えます。

3. マネ友インタビュー（子育て支援センター主任）より

ア. 保護者から、働きたいタイミングで入所できない、各保育所で一時保育を行っているが随時、預かってもらえない、子どもが病気の時突発的に預かってもらえない状態であることが把握できました。

また、休日等に子どもを気軽に遊ばせることができる場所がないことも把握できました。

このように現状把握を行った後、私たち3人で組織のありたい姿の対話を何度も何度も重ねてきました。

また第2回研究会の取組では、第1回の研究会後の課題に取組み『自分たちの組織について誇りに思ったこと、残念に思ったことは何ですか?』という問いから始まり、自分の町の総合計画を読み、多くの取組みがあることを知り、それと同時に職員は全ての総合計画を周知できているのだろうかとも思いました。

今回この課題がなければ、総合計画を熟読することもなく、皆が同じ方向に向かっていくには共通理解していくことが大切であることにも気づけなかったと思いました。

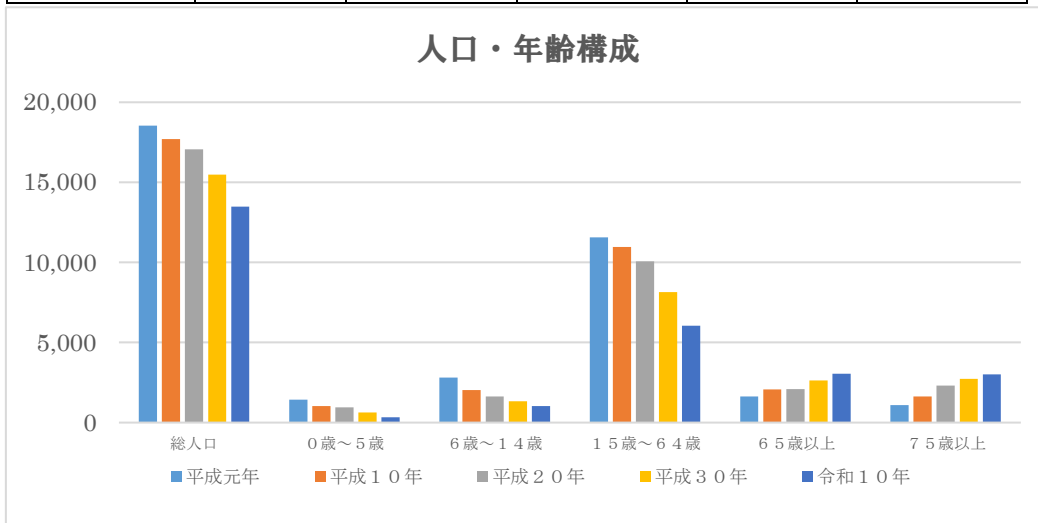


3 気づき

1. 『町の人口減少についてどう考えるか？』『若者を残すためには何が必要なのか？』についての現状分析

★人口・年齢構成

	平成元年	平成10年	平成20年	平成30年	令和10年
総人口	18,531	17,708	17,057	15,474	13,474
0歳～5歳	1,430	1,033	946	638	338
6歳～14歳	2,802	2,026	1,627	1,340	1,040
15歳～64歳	11,556	10,961	10,069	8,142	6,039
65歳以上	1,636	2,061	2,097	2,629	3,057
75歳以上	1,098	1,627	2,318	2,725	3,000



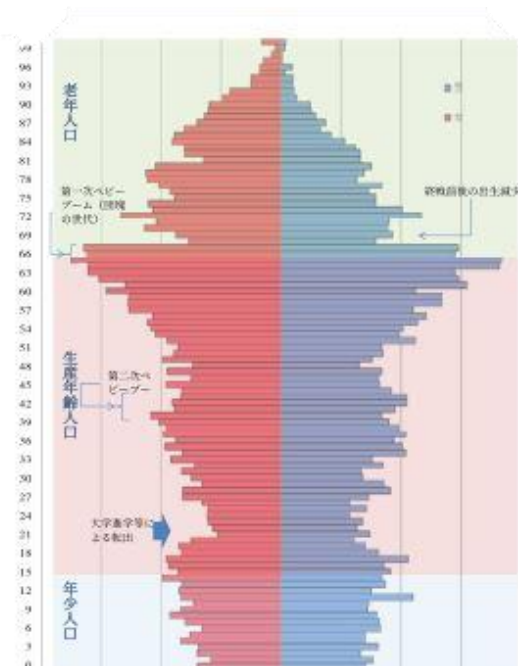
《グラフやインタビューから得た気づき》

※人口が減ることが悪いのではなく、人口の年齢構成のバランスが悪い。

※人口ピラミットより老年人口が増え生産年齢人口が減っていることがわかる。

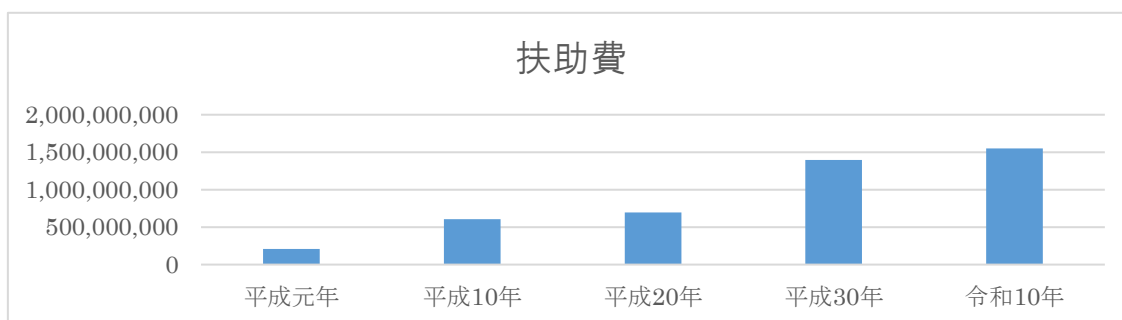
※川南町では、町議会議員が川南町成人式で成人者に対しアンケートを行っています（今年で8回目）。

その中で『どこで仕事がしたいですか？』という質問に対し、町内 18.9% 県内 40.6% 県外 40.6% と町内には魅力ある仕事が少なく町外へ就職を求める若者が多いことが数字でもわかった。



2. 『高齢者にかかる医療費』についての現状分析

★扶助費の状況



★後期高齢者医療費

	平成 27～28 年	平成 28～29 年	平成 29～30 年
12 か月間の平均患者数 (人)	2,189	2,214	2,239
1 人当たりの医療費 (円)	79,825	80,161	82,666

《グラフやインタビューから得た気づき》

※扶助費の増大から高齢者にかかる医療費負担が増えていると考えられる。

※患者数はそれほど増えていないが、1人あたりにかかる医療費が増えている。

※町で行っている定期健診を受診する人が少なく、病気の早期発見が遅れている。そのため、患者数はそれほど増えていないが、寝たきりや重症化した患者が増えることで医療費の負担も増えている。

3. 『少子化問題』についての現状分析

《インタビューから得た気づき》

★ 町長インタビューより

20年後の地域組織人材のビジョンについて対話を行いました。

地域については、町民との情報共有が必要であり、適切な距離感を持って困った時だけでなく日頃からの対話・接し方が大事であることを理解した。

組織としては、町の施策の十分な共有と技術を共有しわからないことを素直に聴くことができる風通しの良い職場の雰囲気づくりの大切さを話したうえで「職員が月曜日に仕事に行きたいと思える職場」にする必要があるという言葉にたどり着いた。

人材については、一人ひとりの持つ仕事量が増え自分の仕事で一杯いっぱい状況だが、主体的に動こうとする2:6:2の『2』の人材になることが必要であると感じた。また直面する人口減対策としては、定住促進のPRやテレワークの導入も効果的であるということがわかった。

★副町長インタビューより

「他にはない川南町独自で目指すところは？」という私たちの問いに、核家族が増え地域との繋がりが減ってきている中、子どもの頃から地域に携わり地域を愛する気持ちを育む環境やこの町に住んでよかったと思える町にすることも重要だということがわかった。そうした中、『日々楽しく元気で人間らしく生きられるまちづくり』という言葉が私たちのありたい姿であることに気づいた。

4 ありたい姿

動画プレゼンでは『目指すありたい姿』を20年後から考えて、5年後、3年後、1年後の組織・人材のありたい姿を具体的に示し、アクションプランを立てました。幹事団のフィードバックにより自分たちのビジョンに自信を無くしていたので、第4回研究会には皆さんの胸を借りるつもりで飛び込んでいきました。自分たちの発表では、自信のなかった部分について励ましやアドバイスをいただき、前に進む勇気をもらいました。キーパーソンインタビューでもわかる通り、町長や副町長といったトップとの直接対話ができることは川南町の『強み』であり、改めて川南町の組織の良さに気づきました。私たちの『目指すありたい姿』は、次のとおりです。

【私たちの目指すありたい姿】

組織・人材のありたい姿(状態)《5年後》

- ・総合福祉センターを中心に、子どもから高齢者までが交流できる場になっている。
- ・地域のあらゆる分野の人が活躍して、子どもから高齢者までが交流できている。

組織・人材のありたい姿(状態)《3年後》

- ・総合福祉センターに、子育てのプランが反映されている。
- ・資格を持ったスタッフが人材バンクに登録され、あらゆる子育て支援が適切に行われている。

組織・人材のありたい姿(状態)《1年後》

- ・職員間の対話・交流の場ができている。
- ・現在マネ友が行っている公用車洗車にわり、いろいろな部署の人たちと対話・交流する中でお互いのことを知ることができている。

20年後の地域・組織・人材のビジョン

- ・地域の人々と町のビジョンが共有でき”日々楽しく・元気で・人間らしく生きられる”地域
- ・意見、質問、取組みたいことなどを行ってみたいと言える組織
- ・心から“笑顔”で対応できる人材



5 これまで取組んだアクション

1. 月1勉強会での報告

保育所職員で行われる月に1度の勉強会で『人材マネジメント部会』で学んだことを報告した。また、長期総合計画やまちの人口ビジョンについて共有し合った。



2. タウンミーティングへの参加

第6次長期総合計画作成に伴い、丸本幹事を講師に招き町民の方とどんな“まち”を目指し何を行っていくか？真剣に楽しく対話を行った。

まず川南町の惜しいところ、ブラボーなところ、そして20年後の川南町輝きポイントを出し合い、それを基に20年後の川南を描く“未来新聞作り”を行い、上位3組が発表を行った。



←
タウンミーティング
前日の丸本幹事、日
高町長、マネ友との
懇親会での様子

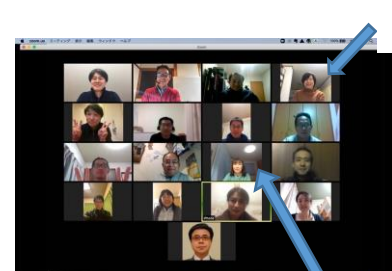
3. 公用車洗車への参加

週に1回行われている公用車洗車に参加し、いろいろな部署の人たちと洗車しながら対話・交流を行った。



4. 自治体職員のためのストレングスファインダー入門講座への参加

丸本幹事主催のストレングスファインダー入門講座に参加した。自分の強みである、「資質」を見つけ出すことにより、楽しく効果的に動くことができ生きやすくなる。また目標達成のために「資質」を活かすことができることがわかった。相手を知り、お互いの理解が深まる手段であることから、職場に取り入れる機会をつくっていきたいと思った。



橋口

坂元

6 これから取り組むアクション

アクション	期待される効果
町長・副町長・マネ友との対話の継続	<p>町長、副町長と対話することで、町のビジョンを具体的に知ることができるとともに、問題点や思いを共有することができる。そのうえで、マネ友とこれから取り組む施策を考え共通理解し、その実現に向けて連携して業務に取り組むことができる。</p> <p>また、そこから対話の輪を広げていきあらゆる課との対話交流ができる場をつくることのできる効果が期待される。</p>
ペアレントトレーニング教室の拡大と保育内容の見直し	<p>公立保育所だけで行っているペアレントトレーニングを町全体に広げていくことで、子育て中の保護者（養育者）や関心のある人々に広げ子育ての悩みの手助けをしていく。そうすることで、地域ぐるみで子育てに関心を持ち、子育てしやすい町になりより良い子育てスキルの理解が広まっていく。</p> <p>また、日々気になる保育を話し合ったり、研修で学んだことを共有し取り入れたりすることによって、変化する社会情勢にあった保育ができ、保護者への適切なアドバイスができるとともに職員間のモチベーションをあげていく効果も期待される。</p>
仮眠室の設置	<p>日々仕事に追われ疲労感を感じながら仕事をしている職員も仮眠室で短時間、体を休めることによりリフレッシュして仕事に戻ることで、仕事の効率が上がる効果が期待される。</p>

7 一年間を振り返って

橋口美紀

これまで長い保育士人生の中、自治体の計画、施策をほとんど知らず恥ずかしながら町の総合計画の読み込みからのスタートでした。バラバラの出先職場から仕事上がりに集まって勉強、話し合いを重ねました。やればやるほど、私たちに務まるのか、不安ばかりが募っていきました。4月から始まった研究会では「研修ではない研究である」こと、そして「この研究会には正解はない」ことを伝えられ、思い切ってやってみようという覚悟をしました。「組織改革」について全国各地の皆さんと対話を行ったり、キーパーソンインタビューで様々な方と対話をさせていただいたりする中で、対話の意味、重要性をこれほど感じた事はありませんでした。そして今まで調べてきた我が町の歴史や現状を基に、頭を何度も抱えながら様々な課題に取り組む中、少しずつ少しずつ地域や組織の課題が見えてきました。時には幹事からのフィードバックにへこんだり、良いところを言われ喜んだり、感情を揺さぶられながら進みました。そして「ありたい姿」が見えてきたところで5回の研究会が終了しました。「卒業はありません」という幹事団からの言葉通り、私たちはこれから“川南町の子育て支援”という目線の切り口や川南町の強みであるトップと近い関係性を生かして、出来ることから行動していきたいと考えます。そして、少しでもより良い地域・組織に近づいていけるため今、何が必要なのか考え続けたいと思っています。

最後になりますが、ご指導いただいた幹事団の皆様、事務局の皆様、快くインタビューに応じてくださった町長、副町長をはじめとするキーパーソンの方々、マネ友の皆さん、応援してくれた職員の皆さん、そして全国の自治体の皆さんに心から感謝いたします。

坂元広恵

今回7期生として参加させていただきました。それまで人マネのことはなんとなくしか知らずまさか保育士の自分が参加する立場になるとは思わず、決断するまでに少し時間がかかりました。不安しかないまま参加した第1回、やはり聞きなれない言葉にわからない行政のことと戸惑いました。課題においてもこういう取り組みで良いのか不安でしたが町長や総務課の方々と対話することにより少しずつ町のビジョンや問題点もわかってきました。第2回では「問い」の重要性を知り自分の仕事の内容など「これで良いのか？」と問う機会が増えました。第3・4回で自分たちの「ありたい姿」探しが始まりました。仕事終わりに何度も集まり話し合いました。また、副町長やマネ友などとの対話も重ねていきました。こんなに町のことや職場のことを考えたことはありませんでした。少しずつ私たちの「ありたい姿」がまとまりそのためにはどのようなアクションができるか話し合いました。第5回のポスターセッションでは、いかに自分たちの取り組みや思いをわかりやすく伝えることが出来るかが必要でした。積極的に話が出来たのは今までの研究会でたくさんの人と対話したことで人に伝えるスキルがあがったからだと思います。

この研究会に参加した1年間で人と対話する大変さも楽しさも感じました。そして、対話から気づくことが数多くありました。また、「立ち位置を変える」「価値前提で考える」「一人称で捉える」「ドミナントロジックを転換する」ことを実践することでものの見方、考え方の幅が広がりました。この経験を活かし微力ながらも「日々楽しく元気で人間らしく生きられるまちづくり」目指して一步踏み出していきたいと思います。部会に終わりはないのであまり焦らず進んでいきたいと思います。この1年間共に考えてきた仲間、また協力いただいた方々に感謝します。本当にありがとうございました。

佐藤ひとみ

“人材マネジメント部会研究会”に参加させていただき、たくさんの方に気づき、そして学びました。まずこの研修は『研修会でなく研究会である』『教えてもらうのではなく自ら考え、話し合い、学んでいく場』である研究会です。

研究会では自分の町の歴史を知ることから始まり川南町の歴史を振り返り、現在の現状になっていることを恥ずかしながら今回初めて知ったことも多々ありました。

また、元気な町にするためには経営品質にこだわるのが大切で、人と組織、仕事のやり方、質にこだわるのが大切であり、そうするためにはいろいろな人たちとの『対話』が大切であることを学びました。その『対話』は、じっくり話し合うこと、意味づけを確認することであり、非日常自分たちがいる組織がどんなポディションにいるか、そして本音で話さない『意味のない対話』となることに気づきました。

他にも物の見方の違う人、価値観の違う人と向き合い相手のことを考えながら動くことも大切であることを学びました。テラ・ルネッサンスの創設者である鬼丸昌也氏が「皆なそれぞれ違う顔であることと同じで、考え・想い・感じ方も違う。それでいい」と話されました。私は真面目な話になると自分の意見が言えず、いつも聞く側になってしまいます。それは自分が間違っているのではないかとと思うからです。鬼丸氏の話聞いて、最終的に1つの目的になるよう誰かの意見に合わせるのではなく自分の意見・想いを大事にしながらか間違ってもいいので自分の意見を出していくことが大切だと思いました。

毎回の課題（宿題）では、3人で何回も集まりやり遂げてきました。その中の夏の課題で『私たちが取り組むアクションプラン』をデータと詳細を説明した動画を提出する課題があり、私たちなりに話し合い意見を出し合い完璧と思い提出した課題ただけに、幹事団からの辛口コメントにやる気が低下した時期もありました。ですが、この研究会で幹事の方々がよく口にされていた、『研究会には正解はない』という言葉に自信をもらい最終的なアクションプランを創り上げることができました。

今回の研究会を終え、これで終わったという思いが自分の中のどこかにありますが、これが終わりではなくまだまだ続く研究会なのだという思いもきちんと持っています。自分は今から何をやっていくべきなのか？私たちのありたい姿は何なのか？私たちの考えているありたい姿にまずは3人で、一步踏み出していこうと思います。