

受動的イベント屋から 主体的ビジネスマンへ 地域と共に 変革を起こす、

行政チームの創り方

少子・高齢化や雇用創出、財政問題など、複雑に絡み合う社会的な課題を抱えている地方行政は少なくない。そこで求めたいのが、地域変革・イノベーション。今回はそれを実現するために行った研究プロジェクトの一つ、行政の「変革コアチーム創り」を報告する。

気づかずにやり続けていた
「縦割り行政」からの脱却

上下関係はあっても、横のつながりに欠けると問題視されるようになってきた「縦割り行政」。与えられた自分担当の仕事をやりこなすのがノルマと感じ、慣習的に「行政は縦割り」が当たり前、そうなってしまおうと思いついて入っている職員も少なくはない。タスクで分かれ過ぎて、チームとしての連携意識やコミュニケーションが不足していることもあるようだ。そんな行政の職員に意識改革が必

要と感じていたのが、熊本県上天草市長の川端祐樹氏だ。証券会社勤務を経験してから行政の仕事に就いたという経歴を持つ川端氏は「職員に、それぞれの意志で動いて仕事をしてほしい」と思っていたそうだ。

今後、観光復興に力を入れて経済効果を狙うというビジョンを持っていた川端氏は、じゃらんリサーチセンター研究プロジェクト、行政の「変革コアチーム創り」の実証研究地域として協働することに。「縦割り行政」から脱却し、地域と共に変革を起こす行政チーム創りに一緒に挑んだ。

地域
イノベーション
研究第二弾



市民や民間企業と未来について語り合う上天草市商工観光課（現在は観光おもてなし課）の職員さんたち。詳しい研究報告はP18～

社会課題を自ら解決できる

地域づくりを目指す！

地域変革・イノベーション研究とは？

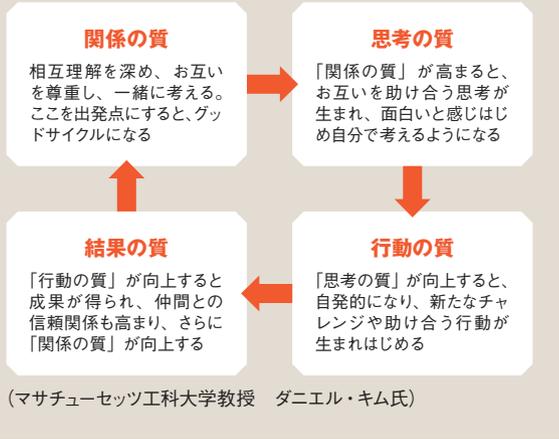
国や行政などが、地域の社会的な課題を解決してくれるというものは過去のパラダイム。今は地域の住民や民間企業が、「自分たちで変えていこう」とする場や仕組みを創ることが求められているのではないだろうか？

新しい未来を切り拓く 人と地域の力を引き出す

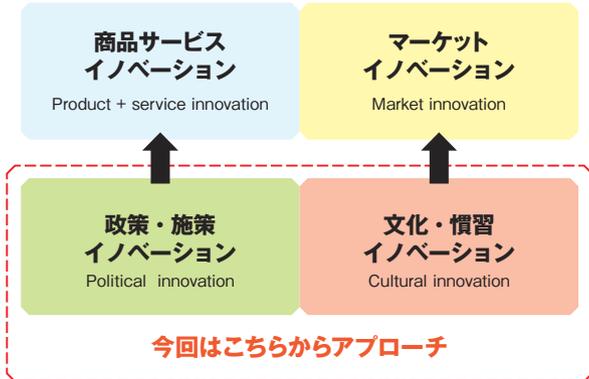
人は何かしらのギフト（素質）をもらって生まれてきており、本来は可能性にあふれた存在。地域にも住民を幸せにするギフトや可能性（歴史や文化、資源など）がある。人と地域の力や可能性を最大限に発揮で

「関係の質」の向上が成功へと導く

「関係の質」が高まると、会話や対話を通してアイデアが生まれ、それに伴い「行動の質」も高まり、「結果の質」につながる。マサチューセッツ工科大学教授のダニエル・キム氏が提唱する「組織の成功循環モデル」によると、「関係の質」を高めることから始めることがグッドサイクルになるという。一方、「結果の質」を向上させようとするからはじめるとバッドサイクルに。成果が上がらず対立や押し付け、命令が横行し、「関係の質」が低下する。



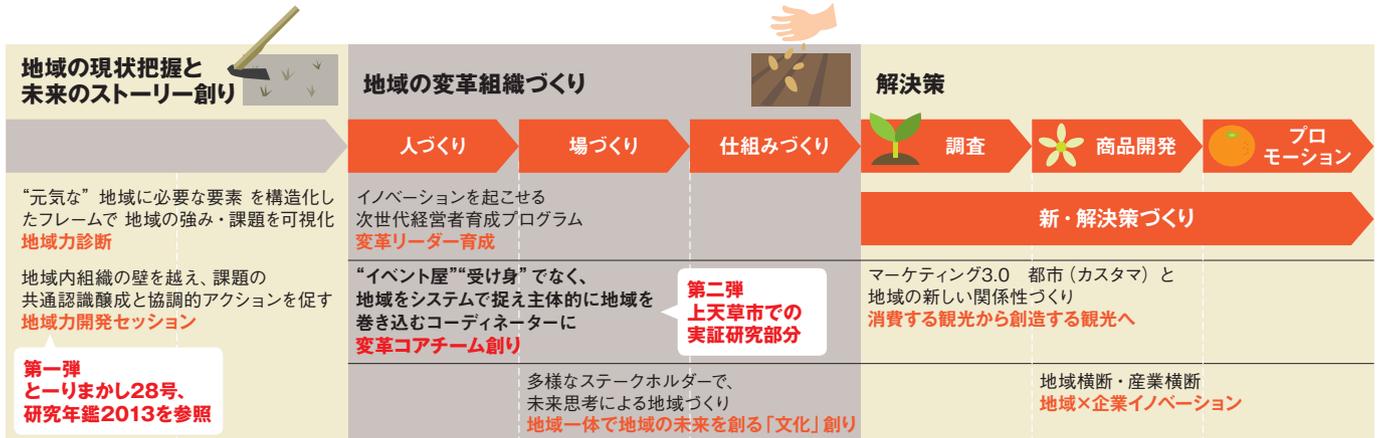
ソーシャルイノベーション＝社会システム変革に必要な4つの観点



英国ソーシャルイノベーションに専門的に取り組む研究組織「NESTA（ネスタ）」のフレームワーク

地域変革イノベーション研究の全体像

「自分ゴトで創る未来」社会課題を自ら解決できる地域づくり 自ら価値創造し続ける地域づくりに向けて





熊本県・上天草市行政の

変革コアチーム創り

研究報告

2012年7月30日からはじまった上天草市商工観光課の「変革コアチーム創り」。第1回目〜第4回目の研修内容と、チームメンバーの内面や行動の変化を報告する。

タスクで分かれていた環境が人間関係に影響を与えていた

「仕事タスクで分かれていて、市民から問合せが入っても、その仕事のことは担当者に聞かないとわからない」と研修スタート前の状況を語る北岡さん。チームであるはずなのに、情報共有がない部分も見受けられていたそうだ。北岡さん曰く、「お互いが黙々と仕事をしていたので、聞きたいことがあっても遠慮してしまっていた」。そんな状況を見て課長の村川さんも「ホウレンソウ（報告・連絡・相談）がなく、この課にはチームワークが必要だと思ってきました」と言う。目の前の仕事をこなすのに精いっぱい、隣の仲間が困っていても見て見ぬフリ・聞いて聞かないフリをする。そして、その状況を腹をたて、信頼関係が薄れていく。商工観光課は、組織成功循環のバッドサイクルにはまっていた。

研修報告書①

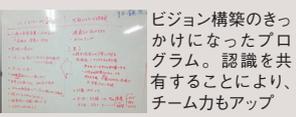
研修第1回目。チームとしての認識を持ち、課題とビジョンを共有し合う

第1回目〜第4回目はヒューマンエデュケア代表の津村英作氏を講師に迎え、システムコーチングのプログラムを活用(第3回目まで)しての研修が行われた。参加者は上天草市商工観光課の8名。個別インタビューによる調査からはじまり、オリエンテーションやワークショップを開催。グループで何らかのアクション(チーム以外の人を招いて対話をする場)を起こすことも決めてもらった。すると、天草四郎観光協会との予算に関する勉強会に決定。

ハイドリーム、ロードリーム

チームの最高の状態と最悪のシナリオを全員がそれぞれボードに書き込み、チームで認識を共有。それに基づき、ハイドリームを可能にしていける案を出して、具体的なアクションプランを決めていった。

- 第1回研修内容**
- 協働関係の合意
チームであることを認識し、どんな雰囲気にしたいか、共同責任について話し合う
 - コンステレーション[※]
チーム内の自分の立ち位置を体を使い可視化し認識
 - 第三の存在(次ページ参照)
 - ハイドリーム、ロードリーム(左記参照)
 - アクションプラン
具体的な行動を企画
- ※心理学でのコンステレーションの意味は布置・配置



※心理学でのコンステレーションの意味は布置・配置

2012年4月上天草市商工観光課の主な方々

山川康興さん
2012年4月に商工観光課へ着任。コミュニケーション能力が高く、人望も厚い。リーダーシップを発揮することも

西釜裕也さん
商工観光課内で一番の若手ホープ。地元の青年団でリーダーを務めていたこともある。若手ならではの行動力がある

北岡敦広さん
2012年4月に民間企業より商工観光課へ出向。民間の目線で市長や職員にアドバイスをする頼りがいのある人物

村川和敬さん
2012年4月に商工観光課の課長として着任。日頃よりチームワークの大切さを感じ、職員の成長を願っている

Before

上天草市商工観光課のイメージ
全員が担当業務で余裕がなく、迷惑になると感じて助けをお願いするのも遠慮がち。気づかずに行政の慣習にとらわれ、縦割りのな人間関係を築いていた

観光協会との交流不足を認識

上天草変化の時系列

2012年

7月30日 第1回集合研修

9月23日 天草四郎観光協会への個別インタビューを実施

8月30日 フォローセッション

(テレビ会議)

北岡敦広さん
民間企業と違う行政の仕事の仕方に驚いた

目標やビジョンがない
出向してきてまず驚いたのは、目標がないということ。例えば、民間企業にある売上目標がない。ただ作って終わりで数字は関係なし。そこで課長に相談して、目標をみんな立てることを提案しました。民間では当たり前のことをする、行政ではすごい伸びる結果に。

**忙しい日常が続いているが、
少しずつ変化が見えはじめる**

第1回目の研修を終えた後も、たった仕事を忙しそうにこなしている日常はそのまま。だが、ちよつとした変化に気づいた北岡さん。

「みんな自分の思いを伝えることができた充実感で、いつもよりイキイキしているように感じました」

チーム全員に気づきがあり、研修により人間関係を良くしていくことの重要性を十分に理解できたよう。第1回目研修後のアンケートには、コンステレーションで「チームとしての自分や周りの人間の立ち位置を認識できた」やハイドリームのグループディスカッションで「遠慮なくありたい姿を出すことにより、場が高揚して次への期待感が高まった」などの感想が書き込まれていた。

いち早く主体的に動き、変化の頭角を現したのが西釜さん。市民に協力を求め、観光協会の職員と二人でオルレコース創りに着手している。「これには変化を感じました」と村川さん。西釜さんの発案に情熱を感じ、実現させようと思ったそう。観光協会会長の千原さんも、快く協力。西釜さんの視野や人間関係が広まり、「行動の質」を高めている。

研修報告書②

研修第2回目、互いの違いや個性を認識・尊重し、今後の方向性を考える

前回同様の参加者8名で研修を開催。第2回目では、人がもともと持っている感情を意図的に引き出すために行うメタスキルや、チームの関係性を向上させるためのペーパーコンステレーション、2つの国に分かれてお互いの国の意見をディ

スカッションするランズワークが行われた。ペーパーコンステレーションで自分の立ち位置を図形化すると、驚く事実が発覚。商工部門担当者が、商工観光課内にいることに違和感を持っていることが分かり、メンバーに衝撃が走った。

メタスキル

メタスキルとは、自分の態度や姿勢を意図的に選択し、相手との関係性に肯定的な変化を創る能力のこと。リーダーシップの必須能力だ。そのスキルを身に着けるためのプログラムが津村氏の指導で行われた。



ユーモアや情熱、好奇心など、自分の態度や姿勢を意図的に選択し話を

ペーパー コンステレーション

チーム内での自分の立ち位置やメンバー同士のつながりの濃さ・薄さを、現状と理想のそれぞれで図形化。システム（関係性）を図形にして可視化し、個人が思うチームの人間関係の現状と理想を共有する。



前回のコンステレーションよりも自己と向き合う要素が大きくなるため、衝撃も

第2回研修内容

- 前回研修の振り返り
- メタスキル (左記参照)
- ペーパーコンステレーション (左記参照)
- ランズワーク
2つの国に分かれて、お互いの国の意見をディスカッション。商工観光課は「行政」と「市民」という設定を想定
- アクションプラン
観光協会と商工観光課の合同の研修を企画

第三の存在

客観的に状況を見るスキルを身に着けるため、第三者の視点を学ぶ。苦手な相手を意識し、自分とその相手、第三者のそれぞれの立場にたち考える。



相手の本心を深く掘り下げて聞けるようになる第三の視点を学ぶことで、対立している相手の心を考えるようになった



ヒューマンエデュケー 代表
津村 英作さん

つむら・えいさく ●1995年、米国ペンシルバニア州立テンブル大学組織心理学博士課程修了 (Ph.D.)。リーダーシップ・組織開発プロフェッショナル (ビガーゲームジャパン主催 / 慶應丸の内キャンパス ファカルティ / CRRジャパン ファカルティおよびシステムコーチ) www.biggame.jp

※システムコーチング (Organization & Relationship Systems Coaching®) はCRRジャパンの登録商標です。
※アセスメントツールGDQ-Jはウィーレン博士と津村氏の共同著作

チーム主体で 協会と連携を強める

観光協会との
意見交換の後、
意識に変化が



山川康興さん

観光協会との意見交換で振り返ってみると、観光協会への個別インタビューをしたときに、現実と向き合ったのだと思います。自分がなんとかしなきゃと、当事者になれたんです。そのときに人の話を真剣に聞くことや、人間関係を構築することの大切さを感じました。

11月22日 天草四郎観光協会との本領
発揮ミーティング (第2回)

東京から変化の 過程をフォロー

研修第2回目後の 現状を把握

次回研修の1ヵ月後までに何をしたいか検討すると、研修で学んだ「場を創るスキル」を試す体験学習を行うことに決定。そこで、場を創るときに役立つスタンスは何かを整理。観光協会との情報共有の場創りが必要との意見が上がり、定期的なミーティング開催することが決まった。

西釜さんが 主体的に動いた

10月29日

フオーローセッション
(テレビ会議)

チームが 刺激を受けた

10月

商工観光課と観光協会、
地元の人たちでつくる

10月14日

熊本黒川温泉「未来みんな
ゴト会議 (フューチャーセ
ッション)」を視察

チーム主体で 協会の巻き込む

10月12日

天草四郎観光協会との本領
発揮ミーティング (第1回)

9月26日

第2回集合研修

東京から変化の 過程をフォロー

東京と上天草を テレビ会議で結ぶ

チームがアクションを起こした後に、その行動から得た学びを振り返る機会を設けるためにフォローセッションを開催。観光協会の個別インタビューでは、「交流の足りなさを実感」などの感想が出た。言葉の端々から「関係の質」と「思考の質」の向上を感じとれる。

チーム名が決まり、「ハッピーズ」が誕生した!

「北海道豊富野町議会の視察で法被を着てお迎えしたらすごく喜ばれたんですよ」という村川さん。堅苦しさが薄れ、観光のイメージにはぴったり。そこでまたみんなで着て仕事をしてみると、市民の反応も良い。「そうしたら、チームの誰が言うでもなく、自然にみんな法被を着て仕事をするようになりました」。そこで第3回目の研修で「ハッピーズ」というチーム名が決定した。同時にチームメンバー同士の信頼関係を高めるために、上下関係なしにニックネームで呼び合うことに。

「第3回目の研修の前には、チームの人間関係が良くなったと実感できるようになっていましたね」と山川さん。以前のチームとは違う、何かを感じとっていたのだ。研修後のアンケートでは、「チーム力がアップした」や「互いの信頼関係が深まった」など、反応の良い声が多数あがった。



「ハッピーズ」と名称が決まると盛り上がり、ポーズまで創った上天草市商工観光課チーム

研修報告書④

研修第4回目。外部を巻き込みながら、変革を起こす手法を学ぶ

参加者8名。最後となる4回目は全体を通してのおさらいと、今後に向けてアクションを起こすために「巻き込み型セッションの創り方」を学ぶ研修を行った。当初は3回の予定だった研修も、上天草の変化を目的とした具体的なアクションを起こしたいという願いが強いことから、4回目を実施することになった。

第4回研修内容

- ウォームアップ
この2ヶ月で起こった「うれしいこと」や「今日の気持ち」を共有
- 協働関係の合意の再々認識
第1回目や第3回目より踏み込んだ形で協働関係の合意を行った
- これまでの研修の流れの振り返り
- 巻き込み型セッションの創り方

4月11日
「産業雇用創出課」に
フォーローセッション

チームで命名

2月27日 第4回集合研修
4月1日 上天草市経済復興部商工観光課が「観光おもてなし課」に改名
商工部門は企業誘致課内のブランド推進室と統合し、



西釜裕也さん

時間創りも大切
例えば、お金の収支報告はコンピューターで見られるから、課長にいちいち報告しなくてもよくなりました。やらなくてもいいことを創ったら、新しくやりたいことが見えてきました。

やらないことを決めて、新しいことをはじめる

2月16日 「九州オルレ天草松島コース」オープン
2月 「九州オルレ天草松島コース」が九州オルレ2次コースに認定

西釜さんの行動で実現

東京から変化の過程をフォロー

第4回目研修の開催内容を計画

チームから「市民が中心になって未来を考えるセッションを行いたい」との声があがり、それを実践するための手法を教える。そこで第4回目の研修は、未来みんなゴト会議の手法を学ぶ内容に決定した。

2月5日 フォローセッション (テレビ会議)
1月 五橋祭実行委員会とのミーティングを実施

2013年

チームで命名

12月19日 第3回集合研修
ハッピーズ誕生!

研修報告書③

研修第3回目。変革理論を理解し、外部環境の現状を広く認識する

参加者7名。この回が初参加の人も登場した。他己紹介からはじまり、1回目に行った協働関係の合意を改めてディスカッション。さらに、これまでの活動で各自が感じたことや変化なども話し合った。また、頂点(エッジ)を超えると新しい

景色や状態が見えてくるという、変革を現象的に捉えた「エッジを超える」という概念も説明した。研修終了後には個別インタビューを実施。「関係の質」や「思考の質」、「行動の質」に様々な変化を感じさせる意見が数多く出た。

アクションを描く

上天草全体のエッジ手前のプロセスを認識したうえで、このチームの強みを活かしたアクションを検討。上天草がエッジを超えるために、まずチームがエッジを超える挑戦を模索。取りかかるべきものを見つける。



津村氏が各プログラムでアドバイスを出す。専門家の指導が必要だ

様々な声を認識する演習

最終的に目指している上天草市全体の変化を得るために、市内にはどんな声があるのかを認識し受け止めるための演習を行った。どんな小さな声も拾い上げ、市民が何を考えているのかがしっかり理解する。

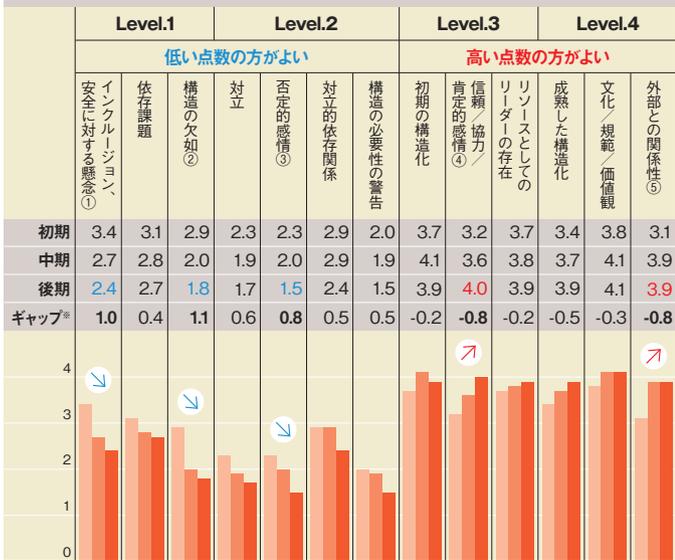


メンバーそれぞれがいろんな市民の役割になりきり、いろんな声をあげる

第3回研修内容

- 他己紹介
- 協働関係の合意の再認識
- チーム活動の現状共有
- 強みと課題の認識
チーム全員で議論して出た現在の強みを参考に、エッジを超えて変化するためのプロセスや課題を共有した
- 上天草市の様々な声を認識する演習 (左記参照)
- アクションを描く (左記参照)

データでも変化が歴然! GDQ結果の比較



GDQ-Jはウィーレン博士が開発したグループの発達段階と効果性を測定するアセスメントツール (GDQ) をウィーレン博士と津村氏が妥当性検証を経て開発した日本語版のアセスメントツール。第1回研修前・第2~3回の間・第4回研修後、毎回チーム全員に60の質問に5段階で回答してもらい集計した。

【解説 (津村氏) ・点数が顕著に低くなっているもの】 ①インクルージョン、安全に対する懸念：自分はしっかりチームに含まれているかという懸念が低下している ②構造の欠如：チームにとって必要な規範や仕組みへの不足感が低下している ③否定的感情：チームに対する否定的感情が低下している
【解説 (津村氏) ・点数が顕著に高くなっているもの】 ④信頼/協力/肯定的感情：お互いを信頼し、協力する気持ち、チームを肯定的に捉える気持ちが増している ⑤外部との関係性：外部との関係性がより良好になっている

※初期～後期のギャップ。GDQはヒューマンエデュケアのツールです。

After

上天草市観光おもてなし課のイメージ

第三者・市全体の視点を持ったことで、人間関係の構築の広まりも得た。チーム力が強くなり、外にも影響を与えるようになっている



巻き込み型セッションの創り方

これまでチーム力を養ってきた上天草市商工観光課。何のために行ってきたのかを考え直したときに出てきたのが、第1回目の研修で行ったハイドリーム「周囲を巻き込んで上天草全体のボトムアップ、協働関係を創る」ということだった。そこで巻き込み型セッションの創り方を研修課題にし、実現に向けて勉強することになった。



巻き込み型セッションの形は様々だが、今回は以前チームが視察した黒川温泉で行っている未来みんなゴト会議を取り上げた。①関係性を創る、②知識・情報を広く持ち寄る、③自分たちで「解きたい課題」を設定する、④プロトタイプ(形にする)、⑤アクションに繋げるの順に学ぶ

チーム主体で地域を巻き込む



行政と協会の役割分担もでき連携しています

千原光明さん (観光協会会長)

行政との関係性が良好に

当初は情報共有もほとんどできていなかった関係でしたが、今では商工観光課の方たちに「一緒にやろう」と声をかけていただけるようになり、自分たちも頑張ろうという意識になりました。観光協会もやりたいことがいっぱいあります。今後の上天草の変化が楽しみです。

4月17日「未来みんなゴト会議」開催

東京から変化の過程をフォロー

巻き込み型セッションの相談

4月17日に行われる「未来みんなゴト会議」開催へ向けての具体的な不安や悩みを聞く。はじめて自分たちが行う会議に、不安や心配ごとがある。それに対するアドバイスや解決法を伝授。

(テレビ会議)

上天草チーム本領発揮会議

2013年4月17日に実現！ 「上天草未来みんなゴト会議」

4回の研修を経たチームが行った挑戦的な巻き込み型セッション。会議に参加してもらう人選びからこだわり、チームが一丸となって本気で考えた「上天草未来みんなゴト会議(フューチャーセッション)」をレポート。

上天草市の未来の可能性を 市民が自分ゴトとして考える

「人選には、会議開催日の前日まで悩みました。役職や付き合いなどで選ぶのではなく、本当に上天草の未来を考えたものにしたかったから」という山川さん。会議に訪れたのは観光協会の職員や地元商工会青年部

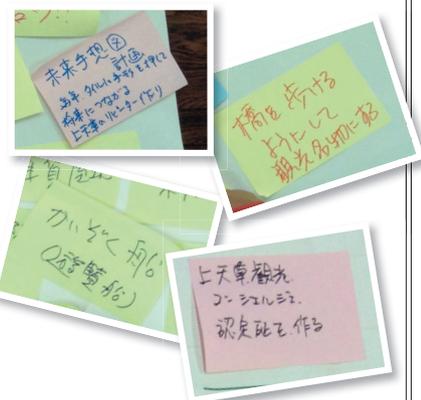


約30名が集まって行われた「上天草未来みんなゴト会議」。笑顔あふれる場になり、新しい絆が生まれたようだ。席のシャッフルは「船舶免許を持っている」や「フェイスブックをやっている」などの質問をし、YESの人のみが席を移動するというユニークなものに。席のシャッフルは度々行われ、全員が様々な人と話せるように工夫している



思いが込められた、細やかな気配りからだ。そして山川さん司会進行のもと、会議が行われはじめた。未来みんなゴト会議のテーマや内容の説明、席のシャッフル、自己紹介へと続き、未来会議本番へ。「今の上天草を知る」、「ゲストトーク」、「上天草の挑戦を設定するマグネットテーブ

漁業・農業関係者など。若い人を中心に車の整備士や木材店、畳店、関東から引っ越してきたばかりの主婦たちまで集めている。様々な職種・立場・エリアの人を集め、いろんな意見から学びたいという姿勢からだ。当日、会議室にはコーヒーやお茶、お菓子を用意。和気あいあいとした雰囲気の中で会議を行いたいという



ル」、「実現する方法を導くプロトタイプینگ」、「自らのアクションに繋げる」、そして最後に「私の一歩と気づきの発表」というプログラムで行われた。これらの内容は研修を受けた観光おもてなし課のチームが、じやらんリサーチセンターのアドバイスを受けながら考えたもの。研修で身につけたスキルを活かし、リード

しながらも市民が主役(自分ゴト)と感じられる場創りになっていた。参加者から出た未来のアイデアは、「街の人全員アロハシャツを着る」や「市民全員が観光コンシェルジュになる」、「高校生のB級グルメコンテスト」など、ユニークなものばかり。終始笑顔にあふれた会議になり、上天草は変化の一步を踏んだようだ。

「未来みんなゴト会議」参加者が行動。 6月22日に上天草海風マルシェを開催！

「未来みんなゴト会議」に参加した天草四郎観光協会会長の千原さんによる呼びかけで、6月22日に「上天草海風マルシェ(仮称)」の開催が決定した。会議開催日の夜に考え、次の日には行動を開始したという千原さん。当日は地元の人気料理店やホテルのシェフなど7人が1プレートにたくさんの上天草特産食材を詰め込んだメニューを考案し、来場者に1000円で提供するという。その他、地元窯元2店がろくろ体験を催したり、上天草市生まれのシンガーソングライターによるミニコンサートなどの開催も決定した。少ない予算でもアイデアを絞り出し、行動力と熱意で様々な人に協力を呼び掛けているというこの企画。今回は観光協会が主体で動き、市民を動かしている。行政はPRやプロモーションで協力。それぞれが得意分野で動き、最大の効果を狙う。今後は定期的に開催するイベントにしていきたいと、意欲的だ。



地元産の野菜などを使った前菜やスープ、天草大王・梅肉ボーク・海産物のメイン、そして柑橘系のデザートも1プレートに。上天草の宝物が詰まったメニューが登場

考察

地域の本質的な変革に必要だと感じること

地域づくりは農業のようなものだと思っている。丁寧な「土壌づくり(=関係性構築)」をするからこそいい「実(=事業や、収益等)」がなる。化学肥料を使うと、カンフル剤的に多く実はなるかもしれない(キャンペーンをすれば人が来る等)。でも、土壌づくりを怠ると、土は痩せていき、その後継続的にいい実は育たなくなっていく。

人材育成に地域の予算は使いづらい、という声を聞く。個人の育成のために大切な税金は使えない、と。しかし、それは違う。これは、個人のために必要なのではなく「地域振興」のために必要なのだ。地域が変わるため、主体的に新しい事業を提案できる状態になるため、そして、住民との関係性を変え、住民の知恵や力を活用し、地域全体から価値を生み出すために必要なのだ。上天草市長には「今回の取組みは、地域振興のために必要」と断言いただいた。

本研究によって、地域の本質的な変革に必要な1つ目のツボ「土壌づくり」が見つかった。今後は、地域が本質的に変革するためのツボを全て見つけ構造化したい。

地域も人も生き物で状態や性格は違うため、必ずしも他の地域でも同じ結果が出るとは限らない。ただ、いえることは「地域の本来持っている本気」と「本気を引き出す専門性」が併されば、地域に必要な結果は必ずついてくる。

地域の人々が主体となり、自分ゴトみんなゴトで解決していく、地域が自分たちの力で価値創造をしていく地域変革研究。方法論は確立されておらず、チャレンジングなテーマだが、これからも追求していきたい。



じゃらんリサーチセンター
研究員
三田 愛

人材育成、地域力開発を専門とし、地域変革支援を研究。米国CTI認定プロフェSSIONナル・コーチ



上天草市長 川端祐樹氏

かわばた・ゆうき ●1995年3月に産能大学卒業後、勸角(現みずほインベスターズ)証券に入社。1997年1月に同社を退社し、同年4月に熊本県天草郡(現上天草市)大矢野町役場町民課に勤務。その後、教育委員会学務課、総務課勤務を経て、2006年4月に熊本県へ出向。2007年2月に上天草市長選出馬のため辞職し、同年4月第2代上天草市長に就任

「私も役所の職員的な仕事でやり続けてきましたが、もう限界が見えたんです」と語る川端氏。以前の商工観光課は「具体的な戦略やビジョン、理念がなかった」と言う。

踏襲するだけの行政仕事では新しいことは何もできない

上天草市長 Interview

主体的に課題解決に動ける職員が市長を助ける

2004年3月に合併し、総人口3万2502人(2010年国勢調査)の上天草市。全国に同じ規模の市は多数あり、同じような課題を抱えている市役所は多い。上天草市長の川端氏に、今の地方行政の在り方を聞く。

上天草市は美しい海と島々の絶景という観光資源を活かし、2年前から地中海のような高級リゾート地創りを推進してきた。「それが少しずつ定着してきて、上天草市を訪れる人の数も伸びてきました」。これからは地域の観光業界の方々に、この戦略についてきてほしいそうだ。

そこで必要になったのが、商工観光課の意識改革。「今までやってきたことを踏襲するだけでは、新しいことはできない。そこにはプラスαもなく、何の付加価値も生まれません」。そして研修を終えた商工観光課チ

ームを見て「今までの職員にはない動きができていますね。それぞれがビジョンを持ち、動きはじめています」と思います。観光業界の質を高めるために、彼らが自主的に課題克服へと動いてくれるからとても頼りになります」と感想を述べる。

これからの地方行政の在り方(理想)を聞いてみると、「役所を商社化し、地域の経済力を強くしたい」と一言。観光おもてなし課(旧商工観光課)は、「今やチームとしてマネジメントが機能しています」と言う。今、行政に求められているのは、職員の意識改革ではないだろうか？

