

◆三重県

投稿日：2001年11月27日

氏名：高木 和広

所属：総合企画局 新パラダイム創造
プロジェクトグループ



21世紀新パラダイムへの取り組み

昨年、知事が負の遺産を解消するために、21世紀の新しいパラダイムに相応しい行政運営のあり方を、3ヶ月限定で若手職員に検討させてみようと考え、公募と部局長の推薦によるワーキンググループ（「21世紀新パラダイムへの取組」プロジェクトチーム）が9月に結成されました。

その結果、若手37名が集まり、21世紀の新しいパラダイムに相応しい行政運営のあり方について検討し、それを実現するための取組と、その取組を実行するための組織を提案しました。

部局横断型のワーキングはこれまでもありましたが、このワーキングの特徴は、ワーキングメンバーの自主的な運営で行うものとし、事務局も直接的には関与しませんでした。そして、月に1回程度、知事と意見交換をしながら、自分達の根底にある「問題意識」から出てきた改革プロジェクトを提案するという、三重県では珍しいワーキングスタイルでした。

自分達の根底にある「問題意識」から議論したことから、12月の3役、部局長への報告時には、自分達の提案は、関係部署に渡すのではなく、自らが関与して、実行すべきであるとメンバーが考えるようになっていました。

そして、その「思い」が認められ、1月からは準備チームが結成され、4月からは本格的に執行するために4人体制のプロジェクトチームが設置されました。

現在、ネットワークで仕事をすることを意識し、全てではありませんが、他のチームと連携しながら、その取組を進めています。

その中で、私自身が主体的に取り組んでいるのは、次の取組です。

1. オフサイトミーティング(OSM)世話人養成講座と世話人の活動サポート

今までの経験から、オフサイトミーティングをすると、それ以後の職員間の風通しがよくなり、情報の流れがよくなったり、相談しあう関係ができたりすることがわかってきました。

また、特定の条件が揃えば、大きな変化を生み出す動きにつながることもわかってきました。（これについては、今度の機会ということで・・・）

そこで、そのような場をつくることのできる人材（世話人）を養成していこうと考え、スコラ・コンサルトや政策開発研修センターの職員の方と相談して、OSM世話人養成講座を協働で創りました。

OSM世話人養成講座については、土壌を耕すことに重点を置き、まずは、オフサイトの場づくりができる人材育成に特化して、プログラムを考えました。

始めはどうかと思いましたが、毎回10人を越える職員が自主的にエントリーし、少なくとも一回は職場内外でトライするという状態が続いており、今では、50名を越える世話人ができました。

また、その世話人の中から、継続的に場づくりをする世話人（スーパー世話人）が出てきており、稀ではありますが、スーパー世話人同士が、相談しあう場（立場を越えて相談しあう関係）ができるケースもでてきました。現在、このOSM世話人養成講座のお手伝い、次のプログラムの検討、世話人同士との交流の場の設置や、世話人のお手伝い等をしながら、まずは土壌耕し（風通しのいい職場風土づくり）に挑んでおります。

この動きから、立場でなく、組織の枠組を越えて、お互いが協働しながら政策・施策づくりができる組織体（人の集まり）に、そのような行動が自然発生的に次々とおこる組織体（DNAづくり）ができないかと、模索しております。

2. 「仕事と家庭の両立を考える」ワーキンググループ(WG)の設置

三重県庁では、職員の女性の構成比率が若くなるほど高くなっています。また、少子化という社会背景を考えた場合、今後の県庁での人材活用、両立支援策等をどのようにしていくべきかを、問題意識を持った職員が集まったWGをつくり検討しています。

このWGは、「思い」を持った職員とその分野の「知識」を持った職員が集まって、「何故、両立支援を考えるのか」、「これからの社会はどうなっていくのか」といったベースの議論から始めて、WGのミッションをメンバーで共有して、「できることから始めよう」の心意気で取り組んでいます。

WGメンバーも段階的に必要に応じて増やしながら、進めています。

今回のテーマは「両立」ですが、従来のWGのスタイルにとらわれることなく、自由な発想で、今までにないWGスタイルの確立も意識しながら、取り組んでおります。

今後、どのような花が咲くのか、咲かないのかわかりませんが、壁を少しづつ壊しながら、「思いを声に、声をかたちに」をスローガンに、多くの職員と関わりながら進めていくことを意識して進めています。

私(私たち)の悩みや課題

◆OSMの手法は県庁の中で、取り入れられるようになってきましたが、単発、個別で行われている状態で、全体への波及効果、仕事のやり方を変えていくエネルギーまでにはなっておりません。

職場の雰囲気よくなるころまでは、成果として出てきていますが、今後は、その個別の動きをどうつなげていくか、それを変革エネルギーに変えて、立場を越えて政策・施策の立案、事業の実施をしていく体質づくりができるかどうか、大きなポイントになると考えています。