



# “三方よし”の職場づくり



## 第4回 組織の使命を共有しよう

川崎市では、東京2020オリンピック・パラリンピックを契機に、ダイバーシティとインクルージョンの象徴としてのパラリンピックに重点を置く「かわさきパラムーブメント推進ビジョン（以下「推進ビジョン」）」を2015年度末に策定し、各種の取組みを推進してきた。しかしながら、この推進ビジョンは、「理念」がイコール「目指すもの」となっていて、行政計画としては元々やや曖昧なところがあり、また、未来に遺すものとしての「レガシー」と事業の相関関係も不明瞭であったことなどから、方向性が定まらない単発的な取組みを行っている感が拭えないでいた。そこで17年度が推進ビジョンの改定年度であったことから、改定に際してその問題点の洗い出しを「レガシー勉強会」と名付けて、9人の室内全員で行うこととした。

レガシー勉強会では、本市の厳しい現状認識のもと、つまるところ「何のためにかわさきパラムーブメントを推進するのか」という組織の根幹・使命に関わる部分について議論した。議論は、ホワイトボードを用いた対話形式で行ったが、そもそも論を考えることが得意な職員と不得意な職員がいて、後者は遠慮があるのか前者の発言が多くなりがちであった。また、必然的に室長の意見が場を

支配しがちであったため、進行役の私は、職位に関係なくフラットな場となるようできるだけ全員に発言を促し、それをみんなで掘り下げることで、本質に近づけるべく試行錯誤を続けた。

幸いなことに、こうした議論をドキュメントに可視化することが得意な若手職員がいたため、それをもとにキーワードを共有しながらレガシー勉強会の回数を重ねて、年度末には「誰もが自分らしく暮らし、自己実現を目指せる地域づくり」を「目指すもの」とする第2期推進ビジョンの策定に至り、行政計画としての問題点も見直すことができた。

レガシー勉強会を実施した最大の効果は、職場で“推進ビジョンの「目指すもの」を実現する”という組織使命を共有できたことで「何のために」を不明瞭にしたままの安易な前例踏襲は許されない職場となったことである。まだまだ「前がこうだったから」と仕事を組み立てがちなのが現状ではあるが、上司をはじめ皆が根気よく推進ビジョンとの関係性や「何のために」を問い続けることで、今後、組織としても職員個人としても「目的意識を持ち本質を考え抜く」という観点から大きな成長が望めるのではないかと考えている。

（川崎市職員／成沢重幸）

※本コラムは「自治体改善マネジメント研究会」のメンバーがリレー形式で執筆します。