

県内最年少首長の誕生

今年1月に行われた町長選挙。当選したのは、民間企業から町議に転身し、2期の在任中、地道に活動を続けた若き候補者だった。

長は、論理的で住民との協働を重んじ、将来ビジョンを描いたうえで、周到な政策推進を目指すタイプで、リーダーシップよりもトップセールスに重きを置く。55ページもの政策集を自費で配布し、本



本連載は「自治体改善マネジメント研究会」のメンバーが執筆しています。同研究会は自治体で改善運動を推進してきた職員と行政経営デザイナー元吉由紀子が共同で設立。実践事例情報を収集、分析し、ナレッジ化して情報発信している。2017年にNPO法人化。ホームページ、Facebook「自治体改善の輪」を運営。

第44回

トップが変われば、組織は変わるか

行政経験を有する町長が、長期にわたって安定した町政運営を行うことが基本だった大津町。その多くは実務経験を生かした決断力とリーダーシップを強みとする人がほとんど。それに対し新しい町

格的なマニフェスト選挙の風を町に吹き込んだ点も異彩だ。いわゆる土着的なムラ社会が根底にある我が町は、割と変化を好まない保守的な土地柄だった。しかし、人口増加が続き新しい住民

が増え、気がつくとも革新性も秘めた町へと変わっていったことを今回の選挙で大いに感じさせられた。

突風ではなくせよ風からの船出

そして2月、新町長による舵取りがスタートした。9か月が過ぎようとする現在、特に劇的な変化はない。大きな風穴が空くものかと思っていたが、意外なほど静かでソフトな町政運営が続いている。しかし、何も起きていないわけ

ではない。所信表明において町長は、住民との協働を軸に進め、住民や民間企業の多様な力を生かして相乗効果を発揮できる協働の町を目指すと言っている。その協働を進めるためにも、トップが誰よりも率先して様々なことに取り組み、外部人材などの登用も行いながら、多様性のある「新しい行政組織づくり」を進めると表明。

その言葉どおり、様々な団体と協定を次々に締結していった多様な連携の基盤を作ったり、いつの間にか外部人材をドンドン取り込む仕掛けを築いたり、気がつくとも県から女性副町長を招いたり、これまで役場にはない空気をゆるやかに運び込んできている。各部

署に自ら出向いて話をする軽快さや職員への細やかな声掛け、何気ない実践も徐々に空気を変えている要因といえる。変革の突風が吹き荒れるまではなかったが、柔らかな風がそよびできていた。

新しい風で気づく風土

所信表明からは、行政の牽引力に住民が依存することなく、住民や外部の力を引き出して共助・互助を高め、相乗効果を生み出す狙いが伝わる。そんなトップの交代で気づかされるのは、長年しみついた組織風土や慣習に染まっていた我々職員の姿だ。トップの号令のもと走りながら考えることが多かった従来と異なり、トップから繰り出される数多の問いに立ち止まって熟考する機会が増え、その変化への適応に戸惑うことも多い。やはり組織風土の見直しに、トップの交代は大きな一石を投じる。

とは言え、大きな地殻変動は揺り返しも強い。大事なものは、ゆるやかに変化を促すことかもしれない。新しい組織づくりを目指すトップの戦法はその点にあるのだろう。果たして組織がどう変わるのか、目を凝らし関わっていききたい。