

3. 「元気プロジェクト」が企図すること (職員の「政策形成能力の向上」)

「元気プロジェクト」の企図するところを紹介する前に、プロジェクトの実施フローを簡単に紹介すると以下のとおりとなる。

【「元気づくりプロジェクト」のフロー】

※19年度のケース

19年3月	プロジェクトの検討テーマの募集
↓	
4月	政策企画会議でのテーマ選定
↓	
5月	プロジェクト・チームの班員選定
↓	〃 の設置
6月	
～	プロジェクト・チームでの検討
9月	
↓	
10月	検討結果の取りまとめ
↓	政策企画会議でのプレゼンテーション (採択プロジェクトの決定)
20年3月	採択プロジェクトの予算化(当初予算)
↓	
4月～	事業実施

(1) 組織を離れ、フラットでフリーなユニットでの検討

上記フローの中で、特筆すべき点は、まず、プロジェクト・チーム(以下、「PT」)の設置方法にある。このようなPTが庁内に設置された場合、設置部局の管理職(局長・課長級職員)がリーダーとなり、関係部局の一般職員が班員となるのが通常であるが、元気プロジェクトにおいては、係長級以下の職員のみで構成され、リーダーも班員の互選により選ばれるなど、極めてフラットな組織となっている。

また、一般のPTは、建前上、部局組織とは別の組織体(ユニット)であるとはいえ、その検討過程において、適宜、設置部局の組織的な関与(組織上の上司への報告、上司からの指示等)が行われるのが常である。これに対し、元気プロジェクトでは、PT発足から検討結果の取り

まとめに至るまで、一貫して組織的な関与を排除しており、PTの班員は、検討の最終過程まで部局組織の意向等を意識することなく、自身の発想やアイデアをPTでの検討の場で如何なく、ぶつけ合うことができる、非常に自由闊達な組織となっている。

これらPTは、係・課・局・部といった県の組織階層とは一線を画した、非常にユニークな存在であり、PTに所属する若手職員は、新規施策・事業を企画・立案する作業を、OJTでもOFF-JTでもない(即ち、組織ラインでの業務でもなく、研修等におけるシミュレーションでもない、強いて言えば両者のハイブリッド)状況の中で実体験することができることになる。

(2) 試される個人の力量

更にPTでは、まず例外なく、何が課題であるかについて、班員が徹底的に話し合い認識の共有を図った上で、課題解決に向けた対応策(施策・事業)を協議するプロセスに移行する。その間、各班員は、常に、組織の意向やお仕着せではなく自分自身の考えの発露を求められるとともに、個々の主張が行き交う協議の場で、自分の考えを相手に理解させ、周囲の賛同を得た上で合意形成を図るなど、ディベートの技術を発揮することも求められることとなる。また、検討テーマそのものが新規の課題であるだけに、協議の素材として個人が提供する資料・データは、既存のものではカバーできないケースが多く、結局は、自らの足で情報を収集し分析する作業を余儀なくされることもある。

このように、組織に依存するのではなく、個人の力量が厳しく問われるPTでの活動は、同時に、各班員が地域課題の発見から調査分析等を経て政策立案や政策調整に至る一連の政策形成過程を体験することも意味している。しかも、研修等での仮題に基づくケーススタディではなく、地域社会が現実的に直面する課題への対応であるだけに、非常に真剣な協議の中でなされるといった点においても、班員の政策形成能力の向上にひととき大きな効果があるものと考えている。