

“つながり”を、紡ぐ ～一部人材育成WGの挑戦～

浅見 一喜(光デバイス)

冲原 有里奈(住環境)

小野 健二(分析診断)

後藤 大思(応用物理)

柳澤 朱香(応用物理)

鷲崎 亮(分析診断)

コロナ禍によりオンラインでのコミュニケーションが増えていますが、便利な反面、人とのつながりを育みにくいとの声も聞こえます。審査第一部人材育成ワーキンググループ(WG)では、部内コミュニケーション活性化も視野に様々な挑戦的な取組を進めており、今回、その内容やWGの魅力について、対談形式でご紹介します。なお、各メンバーの所属は2023年3

月時点のものです。また、本稿における見解は個人のものであり、所属する組織の見解ではありません。

1. 人材育成WGは何をしているの？

小野：今回、特技懇誌の誌面をお借りして私たちWGの活動を紹介する機会を頂きました。前半はわたし小野と、後藤、柳澤の3人が担当して日々の活動や心に残っている企画についてお話しできればと思います。

まず始めに、私はWGの設立初期のことはほとんど知らないのですが、当初はどのような形でスタートしたのでしょうか？

後藤：2021年3月頃に、審査第一部内で公募による新しい形の人材育成WGが立ち上がるということで、参加メンバーの募集がありました。2021年度のメンバーは、私を含めて3名でした。小所帯ですよ。人材育成担当の審査長にもミーティングにオブザーバとして参加してもらい、温かい目で我々の活動を見守っていただきました。



柳澤：新しいチームの立ち上げってすごく大変なイメージがあります。ミッションとか、活動方針のようなものは決まっていたのですか？

後藤：WGが具体的にどのような活動をするかについては、指示はなく自主性に任されていました。そのため、まず、第1回のミーティングで、WGの活動方針について話し合いました。ブレインストーミングとして、ホワイトボードに自由にアイデアを書き出して、侃侃諤諤の議論をしました。

議論を踏まえて、設立当初のWGでは、(1) 審査官が参加しやすく、審査官のニーズを志向した研修を企画すること、(2) 審査官同士のコミュニケーションを活性化させること、(3) 審査第一部の独自性(意匠部門との連携、技術分野の多様性)のある研修を企画することという3つを活動方針としました。

柳澤：なるほど。最初はそのような形でスタートしたのですね。私は2022年度のメンバーとして5月から活動していますが、審査官のニーズを大切にすとか、コミュニケーションの活性化を目指すという活動方針は前年度から継続されているんですね。

2. WGへの参加のきっかけ

後藤：私がWGに参加したきっかけですが、コロナ禍によって在宅勤務が増えた結果、若手の審査官が研修に参加する機会が減ってきたことを残念に思っていたからです。私が若手のときは、業務時間終了後に様々な研修が開催されており、希望すれば若手でも気軽に受けることができました。研修を受講することで、様々な知見を得ることができたので、そのような機会を、ぜひ自分たちで作っていききたいと思いました。ちなみに、初年度の任期終了後に、この火を絶やしてはいけないという謎の使命感により、2022年度も継続して手を挙げました。柳澤さんはどうですか？

柳澤：私はコロナ禍入庁で、周囲の方と話す機会が少なく、特許庁や仕事のことを知る機会としてお昼休みに庁内で行われる各種オンラインセミナーを活用していました。そのようなセミナーを自分で作って、人とのつながりを作っていきたいと思ったのが応募のきっかけです。私自身、人と一緒に何かをし



たり、話したり、会を企画するのも好きなので、そのような自分の特徴を生かしてチームでクリエイティブな仕事をする事にチャレンジしてみたい気持ちもありました。小野さんはいかがですか？

小野：私は年度途中の2022年12月にWGに加入しました。庁から海外留学の機会を頂いて審査部を離れていたのですが、10月に審査部に復帰し、そこから希望したところWGへの途中加入が認められました。もともと後藤さんと親交があり、彼からWGの活動内容を聞いていて興味を持っていました。特に、リモートワークの機会が増えて、以前のように横のつながりを育むことが難しくなったと感じていたことが参加を希望した理由の一つです。

少し昔話をさせてください。後藤さんと私は入庁年次が1つ違うだけの先輩後輩の関係なのですが、審査官補のときには二人とも夜遅くまで残って審査をしていることが多くありました。その中で審査プロセス上の判断に迷ったとき、指導審査官は帰宅していますので、気分転換を兼ねて後藤さんの席まで案件を持っていき、判断に迷っている点について意

見交換をすることがありました。そういった経験によって審査基準に対する理解が深まりましたし、ついでに親交も深まったという思い出があります。

今は審査環境が変化していますし、同じ経験を積む必要はありません。でも、業務について気軽に相談できる同僚を増やすことは、業務の円滑化の面でも本人の働きやすさの面でも大切だと思っています。コロナ禍で審査環境が大きく変化したことで、どうしても横のつながりを新しく形成することが困難になっているように感じます。

また、オンラインでの会議における意思疎通の難しさに課題を感じていたことも理由の一つです。この点は後でお話しさせてください。

3. 日々の活動内容、WGの雰囲気

後藤：記事を読んでいただいている方のために、簡単にWGの活動内容を紹介します。WGの活動は、週に1時間ミーティングの時間を設けて、お昼休みに行うセミナーの企画や、企画したイベントの運営



柳澤 朱香

2020年入庁

- #相手の想いを大切に、
こだわる
- #まっすぐ伝える
- #飽くなき探究心

後藤 大思

2012年入庁

- #カナダ留学中
- #席がなくなる!?
- #浪江町大好き



方法、周知方法について話し合っています。WGを立ち上げたときから、原則、「1週間に会議を行うのは1時間まで」としています。審査官の仕事は、あくまで審査がメインなので、WGは、審査業務の負担にならないようにということを意識して活動しています。柳澤さん、WGの活動は負担になっていませんか？

柳澤：そうですね、私自身、審査業務に関する研修などで忙しいときには、ミーティングへの参加を欠席したり、夏季休暇の取得時期には、夏休みをとるために活動のペースを下げてもらったり、柔軟に対応してもらっています。

小野：このWGの活動には、「主体性を大切にすること」と「フラットな議論ができること」という特徴があると感じています。私は年度途中から参加したのですが、会議のときに印象的だった出来事があります。

その会議では、メンバー最若手である柳澤さんが企画したセミナーについて、メンバー全員で懸念点や改善案などの意見出しをしていました。その中で後藤さんがセミナータイトルについて「より多くの

人に興味を持ってもらえるようにこのように修正したら良いのではないか」という改善提案をしたのですが、柳澤さんは「それだとセミナーの趣旨と合わないから修正は見送りたい」と反論し、最終的に修正せずにセミナーを開催することになりました。柳澤さんは、先輩である後藤さんが言うのだからとりあえず従っておくという安易な選択をすることもできたはずですが、自身が担当する企画を良いものにしたいと願うからこそタイトルにもこだわったのだと思います。また、後藤さんも柳澤さんの発言に理解を示し、それを当たり前のように受け入れていました。

企画者の主体性を大切にして上下関係なくフラットな議論ができる、というWGの良さが、私が加入したときにはすでに醸成されていました。

後藤：そうですね。最古参である私の意見も、よく皆さんからボコボコにされています（笑）。ですが、自分の意見を話しているうちに、頭が整理されてアイデアが浮かぶこともあります。

柳澤：「誰が言ったか」ではなく「何を言ったか」を



小野 健二

2011年入庁

心理的安全性

ツールで課題解決

猫にプライオリティ

大事にしてくださる先輩方のおかげで、不安に思うことなく自分の考えを言えるのが本当にありがたいです。はじめは遠慮されていた途中加入メンバーも、今やアクセル全開で自分の意見を言っていて、そういう雰囲気づくりができていることをうれしく思っています。

小野：こういった雰囲気はとても大切だと思います。メンバーそれぞれが主体性を持って企画に取り組むからこそ、先輩あるいは後輩の良い部分を吸収して自身の成長にもつながるのかな、と。

柳澤：そうですね。例えば、鷺崎さんは企画を周囲に根回しして実行していくのがとても上手なのですが、そういう先輩方の背中を見て、周囲を巻き込んで企画を作って実行していくにはどうしたらいいのか、学ばせていただいています。人材育成WGに参加することで自分自身の育成にもなっているのありがたいです。

後藤：後輩から学ぶことも多いです。会議では、若手のフレッシュな意見に触れることができます。中堅に差し掛かった自分では絶対に発想できないアイデアもどんどん出てくるので、いつも新鮮な気持ちで話を聞いています。

4. 想いを実現した企画

柳澤：これまでの活動の中で、特に思い入れのある企画はありますか？

後藤：某テレビ番組の真似のようですが、管理職の過去に経験した失敗経験を話してもらうという企画です。失敗経験を共有した方が、面白く話を聞くこともでき、若い人にとっても学びが多いと考えました。また、先人たちの汗と涙の経験をそのままにしておくのはもったいないと考えていました。そして、管理職であっても、「わたしも若い時にはこんな失敗したんだよ」ということを本人の口から伝えてもらうことで、若手に「失敗を恐れないチャレンジ精神」を養ってもらえたらと考えていました。

小野：管理職からそういった経験を聞けるのはありがたいですけど、でも、皆さん進んで失敗談を話したいとは思わないですよね？ どうやって講師を見つけたんですか？

後藤：そうなんですよ。「あなたの失敗談を皆さんの前で披露してください。」って、一歩間違えれば管理職を怒らせて、翌日、自分の机がなくなってしまうリスクもありました（笑）。しかし、大変失礼な依頼にもかかわらず、引き受けていただいた管理職の

ミーティング風景



方々には企画の趣旨に賛同いただき、すぐに快諾していただきました。結果的に100名以上の参加者が集まり、アンケートでも若手から好評をいただいたのでとても良かったです。

柳澤：あと、私、福島企画がいろいろな意味で印象に残っています！

後藤：福島県浪江町に派遣されている大谷派遣者（特技懇第307号参照）から、現場からの声ということで生中継のセミナーを行った企画ですね。私自身も浪江町に派遣されたことがあり、ぜひ、審査官の皆様にも被災地の現場での派遣者の仕事についても共有したいと考えました。セミナー当日は、アイスブレイクとして私が浪江町名物「なみえ焼きそば」を食レポしながら紹介し、大谷さんからフリートークという形で浪江町の現状と、派遣者としての仕事を語ってもらいました。皆さんが刺激を受けたようで嬉しかったです。柳澤さんの思い入れのある企画は何ですか？

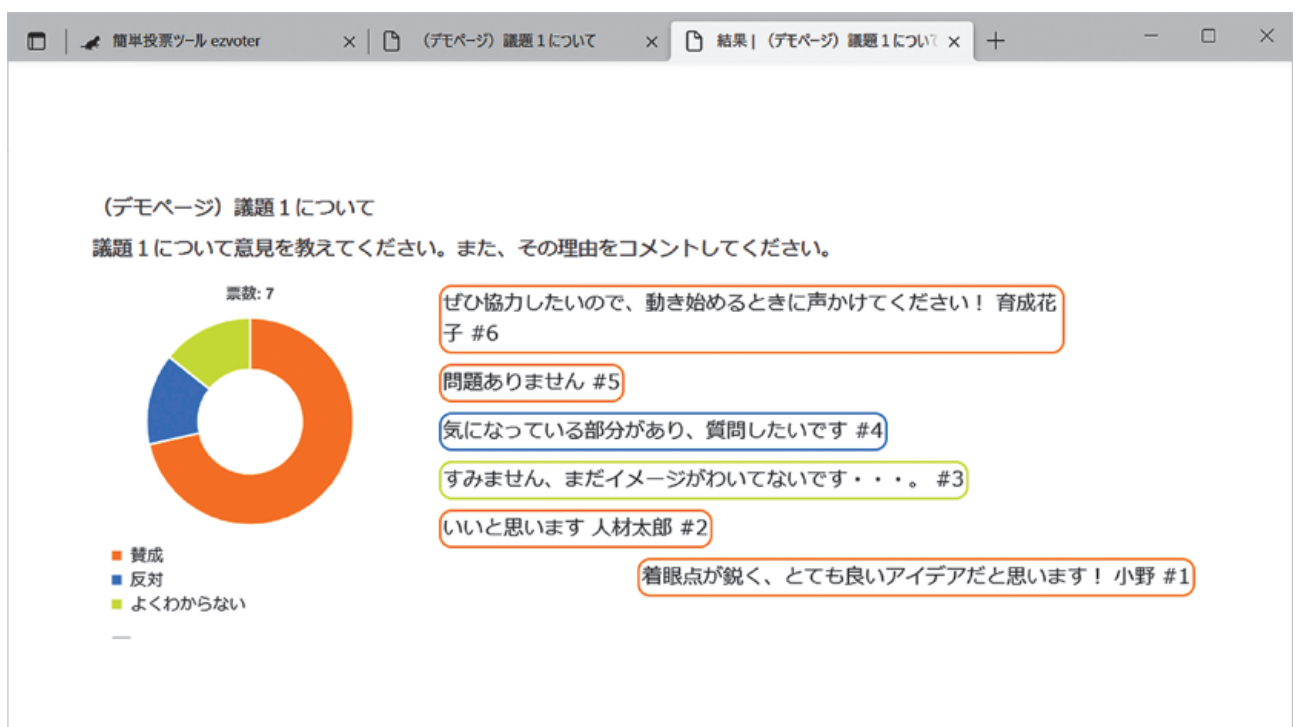
柳澤：私の特に思い入れがある企画は、外注納品物の電子送付に関するセミナーの企画です。今、特許庁では特許審査業務のペーパーレス化に向けて取り組んでいます。そのペーパーレス審査に関するセミナーの企画依頼が部内の方からWG宛にメールで届

いたところから始まりました。メールを見た当初は、ペーパーレス審査に慣れている人にオンラインで様々なツールのデモンストレーションをするようなセミナーを構想していました。

小野：ペーパーレス化はすべての特許審査官に影響を与える大きな変化だから、研修のニーズは大きいですね。着眼点が良いですね。

柳澤：そうですね、ニーズが多いからこそ、他部でも研修が多く開催されていますし、そういう研修とどう差別化するのも悩ましかったです。そこで企画依頼者のところにヒアリングに行ったのですが、背景に熱い想いを抱えていらっやあって、私のはじめの構想のようなセミナーではターゲットングも構想も全然違ったと感じ、方向転換しました。企画依頼者に講演者になってもらい、さらにもう一人講演者になることをお願いして、と、それまで面識のなかった複数人を巻き込んで企画をリードし、意見をすりあわせていく経験は初めての経験だったので、苦労しましたが大変やりがいがありました。企画依頼者の想いをどうしたらセミナー参加者に伝えられるのか、どうやったら充実したセミナーになるのか考えに考え、ターゲットングから講演内容、メール周知文の言葉ひとつひとつにいたるまでこだわり抜

投票ツール



いて企画を行いました。

小野：熱量がすごい。強いこだわりが伝わってきますね。

柳澤：また、そのセミナーでは講演者とセミナー参加者の相互コミュニケーションが必須の企画だったのですが、もともとオンラインセミナーならではのコミュニケーションの難しさも認識していたので、その点も自分なりに工夫しました。セミナー前のアイスブレイクを使って、参加者が発言しやすい雰囲気を作りあげました。結果的にアンケートも好評で、企画依頼者の方にやってよかったと言っていただけで嬉しかったです。

後藤：小野さんは、思い入れのある企画は投票ツールですよね？ オンラインでのコミュニケーションの難しさについて、留学前の小野さんに相談していたのを覚えています。

小野：そのとおりです。留学中から温めていた自作の投票ツールを庁内でリリースできたことが私にとっての一番の成果です。オンライン会議では対面での会議と違って意思表示のハードルが高く、多数の意見を把握することが難しいと感じています。そこで、会議参加者が気軽に意思表示できるようにするための手段として、個別のトピックについて賛成／反対といった投票を実施できるようにするツールのプロトタイプを作成していました。

これをWGの内製ツールとして庁内にリリースするまでにはいくつか苦労がありました。その中でも想定外だったのは、似たような機能を持つMicrosoft社の公式ツールが、それまで庁内では利用できなかったのに、突然利用できるようになったことです。本来であれば嬉しい変化なのですが、内製ツールのリリースに向けて動いていた私にとっては、存在意義が薄れるというか、結構ショックな出来事でした。

柳澤：たしかに、タイミングがぴったりでしたよね。私もどうするのか心配していましたが、最終的にはしっかりリリースされていましたよね。

小野：はい。機能が似ているとはいっても両者は異なる設計思想で作られたツールなので、内製ツールにも優れた点はあると考え直し、他のメンバーとも相談して予定どおりにリリースすることにしました。リリースにあたり、投票ツールを使いこなしてオンライン会議で双方向のコミュニケーションを実現しよう、という趣旨のセミナーを開催しまして、

Microsoft社の公式ツールと内製ツールの両方について使い方を実演する形で紹介しました。セミナー後のアンケートでは両方のツールについて「ぜひ使ってみてみたい」という感想を多数いただき、利用の促進につながったと手応えを感じています。(このセミナーは一部人材育成WGのウェブページに録画データが掲載されていますので、庁内のご興味のある方はぜひご覧ください。)

柳澤：WGでは自分で企画を持ち込んで実現したり、自分の想いを乗せて企画をブラッシュアップしたりと、自由にできるのが良いところですね。

後藤：フリーダムですよ、フリーダム。

5.それぞれの人材育成

鷺崎：さて、ここからはメンバーが交代しまして、私と浅見さん、沖原さんと、後半の対談を進めて参ります。この3人は2022年9月にWGに参画しました。

後半では、最初に人材育成について自由に語り合ってみたいと思います。人材育成という言葉には、自分自身の成長、このWG自体の成長、そして自分が所属する課室や部などのいろいろな視点が含まれていて、それぞれ感じている課題も異なるかと思います。いきなりで恐縮ですが、沖原さんから熱い思いを語っていただけますでしょうか。

沖原：いきなりですね(笑)。まず、当初、私自身の成長につなげたいという思いでWGへの参加を決めました。入庁2年目からコロナ禍となり、それまでと比較してコミュニケーション不足を感じていましたが、特に、審査官に昇任してからは、指導審査官という存在が無くなったこともあり、一人で考え込む時間も増えてきました。また、行政官としての業務に向けて漠然とした不安も感じていて、チームで働く力を養いたいという思いがありました。同世代の若手からも、このような声を聞いていました。

人材育成という面では、WGへ加入後、チームでの経験で視野が広まったように思います。また、企画の際は、同じ悩みを持つ若手世代の助けになれるよう、心掛けています。浅見さんはいかがですか？

浅見：私は、コロナ禍によってテレワークが導入され、働き方が多様化した一方、コミュニケーションが直接会って話すことから、画面越し・文字中心となり、雑談の中から得られる知識を吸収する機会や、

人となりに触れる機会が格段に減ったと感じました。そのため、そんな機会をもっと増やして審査部内を活性化することが自分の中での人材育成の1つのテーマになっています。

鷺崎：お二人とも、改善したい点がそのままWGでの活動の源になっているのですね。

浅見：はい。以前、特技懇の広報幹事をしており、今皆様が読んでいる特技懇誌の発行までのスケジュール調整や配送に関する渉外業務等を担当していました。毎週、編集委員の会議にオブザーバとして同席していたのですが、読者の関心を惹けるように記事の企画が行われる様子を目の当たりにして、私もいつか、誰かのモチベーション向上やスキルアップの一助となれる企画をやってみたいと思いました。これらが原動力となって、WGでの活動を行ってきたように思います。

鷺崎：ありがとうございます。人材育成といっても審査に直結する知識だけではなく、企画力、コミュニケーション力、人脈力、情報発信力、ITやデザインスキルなど、いろいろな力がありますよね。私はメンバーの中では年次が高いせいか、自身の成長というよりもWG自体をどのように魅力的なものにしていくかを大きなテーマとして考えています。メンバー

が楽しく活動できて成長できる場にすることはもちろん、魅力的な企画をどんどん打ち出せるチームにしたいですし、審査部内でのプレゼンスを高めて、WGのファンを増やすためにはどうすれば良いのかを考えることも好きです。広い概念で捉えれば大体のことは人材育成に関連させられる気がしますので、このWGは、必要なことを垣根を越えて実行に移せる貴重な場だと感じています。

6. 旗振りだけでは進まない～そしてつながり祭へ～

鷺崎：WGが提供する各種イベントは、オンライン開催とは言え、昼休みに参加者が自主的に参加するスタイルです。そのため、いわゆる上意下達のような世界ではなく、審査部の皆様に自らの意思でご参加いただく必要があります。まさに旗振りだけでは進まないような世界だと感じています。この辺はWG活動を通じていろいろ感じたと思いますがいかがでしょうか。

浅見：WGメンバーになって私が初めて企画した、「審査官(補)のまるばつっ！」は、審査業務で感じたあるあるをゲストが○×のフリップで回答するというアイデアから始まりました。しかし、バラエ

「審査官(補)のまるばつっ！」企画



ティ豊かな審査第一部の特色が出せるように様々な若手をゲストに呼びたかったのですが、私にはあまり人脈がなく、また、分かりやすさと親しみやすさを追求するあまり企画が迷走しかけるなど、アイデアがあっても実現することの難しさを感じました。WGメンバーのサポートが大変有難かったです。

鷲崎：当日は多くの方に参加していただき、チャット欄でのコメントも盛り上がって大変好評でしたよね。沖原さんはどうですか？

沖原：私自身は「つながり祭」を通して、多くの学びがありました。順を追って話した方が良さそうですがいかがでしょうか。

鷲崎：そうですね。つながり祭はWGとしても力を入れた試みでしたので、深掘りしていきましょう。

元々部内のコミュニケーションを活性化したいという思いがメンバーにありましたが、コロナ禍で対面でのイベント開催が難しい時期だったので、オンラインで、しかも業務時間外であるお昼休みにどうすれば実現できるのかを検討していました。WGで定期的を開催しているランチセミナーは、オンライン開

催のため多人数が参加できて知識向上の面では大変優れているのですが、参加者が何十人もいと相互交流の促進という面では疑問が残ってしまいます。

沖原：大勢が参加するオンライン会議ですと発言しにくかったりしますよね。

鷲崎：そんな中、WGでは、3~4名がカメラとマイクをオンにしながらオンラインでランチを楽しむ、「つながりランチ」という企画をスタートしました。WGがハブとなって、部内の様々な方をつながりランチに招待し、初対面同士の方も含めて交流していただきました。実際にやってみると、少人数化の狙いが大当たりで、参加者からは楽しかった、知らなかった人と知り合えたと大好評でした。

浅見：そうですね。この企画をもっと広げたいものの、つながりランチを1つずつセッティングするにはWGのリソースに限界がありそうなので、じゃあいっそのこと、お祭りにして、部全体を巻き込んで一気にやってみないかと、そういう流れでつながり祭の企画がスタートしたように記憶しています。

沖原：つながり祭の企画段階では、検討することが

沖原 有里奈

2019年入庁

チームで働く

ステップアップを目指して

交渉力が大事

浅見 一喜

2019年入庁

アクセル全開！

モチベ&スキルの向上

みんなの想いが原動力



たくさんありましたよね。ネーミングから始まり、開催期間、人集めや周知の方法まで…。

鷺崎：前例のない状態から始まって、どうすれば多くの方に楽しんで貰えるのかをWGでいろいろ検討して、そして実行に移せて楽しかったですね。オンライン縁日というサブタイトルも付けたり、デザインにもこだわりながらつながり祭のホームページも作成したりして。

浅見：でも一番大変だったのは、少人数・オンライン・たくさん話すというコンセプトのため、私たちが屋台と呼ぶトークルームをたくさん揃えることだったと思います。縁日のように様々な種類の屋台を多く取り揃えたい。ただ、WGメンバーのリソースだけでは不十分ですので、部内の皆様に屋台主になっていただいて、各々お好きなトピックでトークルームを切り盛りしていただけないかと。第1回つながり祭は、2022年11月に3日間連続でお昼休みに開催しましたが、合計40名以上の方に屋台主になっていただき、仕事から趣味の話題まで多種多様な屋台が集まりました。

沖原：私は自分の課室を中心に屋台主のお誘いをしたのですが、これまであまり話したことがない方もいて、その意味ではチャレンジだったと思います。

鷺崎：つながりを生むならまずはWGメンバーからとの思いで、お二人にも声掛けを頑張ってもらいました。ところで私たちが部内の方に何だか良く分からない企画を持っていっても、いきなり邪険に扱われるようなことはなくて話を聞いてくれる人が多いと感じますが、実際やってみてどうでした？

沖原：皆さん、話を聞いて快く引き受けてくださることが多いですね。いつも温かく見守ってくださり、アットホームな組織であることを毎回実感します。

浅見：温かみという点では、この3人で審査部内の会議に参加して、管理職の前でつながり祭を初めて説明した時のことを思い出しました。真面目な雰囲気での会議で、この企画を受け入れていただけるのかとても心配だったのですが、管理職の皆様がニコニコ笑って聞いてくださったり、とても好意的なリアクションをしてくださったりと和気藹々とした雰囲気が印象に残りました。そして、開催を後押しして



鷺崎 亮

2004年入庁

- # 魅力的なチームに
- # ファンを増やしたい
- # デザインも大事

いただけたのが非常に嬉しく、モチベーションがぐっと高まりました。

鷺崎：そうですね、普段企画するランチセミナーでは、部内の会議で管理職に事前説明することはないので、良い経験だったと思います。そして、つながり祭には、最終的に部内の審査室の約1/3の皆様にご参加いただき、アンケート結果も大変好評でした。継続的な開催を期待する声やチャレンジングな企画に取り組んだWGへの応援コメントも多数いただきました。

沖原：準備は大変でしたけど本当にやって良かったです。そして、好評にお応えして2023年2月に第2回つながり祭を開催することにしたのですが、その時は準備が随分スムーズに進み、特に屋台主の依頼がしやすくなったと感じました。多くの方につながり祭を受け入れていただけているという安心感がありました。

浅見：第2回では、カメラ・マイクをオフのまま参加できるラジオ屋台を導入するなど、更に祭りを進化させたこともポイントと思っています。聞くだけなので、ご飯を食べながら気軽に参加できたと好評でした。

沖原：私は第2回では、初の試みである大会場の企

画を担当しました。大会場は、当日、参加者を少人数のブレイクアウトルームに割り振ることで、参加人数に関わらず少人数でトークができることを狙ったもので、パパさん、ママさんを対象に、「審査・併任と育児の両立」をテーマとしたイベントを企画しました。もともとニーズがあるテーマだと思っていたのですが、このテーマに興味がある方の参加へのハードルを下げするためには、トークの中心となるスピーカーをどなたにお願いするか、が特に重要でした。また、複数のブレイクアウトルームを作成することが想定されたため、複数人の方にブレイクアウトルームのファシリテーター（スピーカー）を依頼する必要がありました。3名の現役パパさん、ママさんにお声がけし、幸い皆さんにご快諾をいただくことができましたが、つながり祭に限らず、スピーカーになっていただけそうな方に依頼するステップは、いつも難しさを感じます。その分、毎回の活動を通して、着々と交渉力も身に付いていると思っています。

浅見：私も沖原さんと同じく第2回では大会場の担当となったのですが、私の人脈不足で、協力者探しに途方に暮れていました。鷺崎さんからのアドバイスもいただいたのですが、自分で協力依頼をしたいと思い、1回目に屋台主を引き受けてくださった方

デザインもこだわりました



審査第一部・オンライン縁日

つながり祭

2023年2月17日(金)、20日(月)

< 昼休み開催・事前登録不要 >

に飛び込みで協力の依頼をしました。初対面であったにも関わらず、とても丁寧にお話を聞いていただき、協力者を引き受けてくださったことにとっても感謝しております。

また、第2回では屋台主の方が祭の要領をつかんでいろいろアレンジされていたのも印象的でした。スライドを準備されていたり、動画を一緒に見て話し合ったりと、参加者と交流を深めるための様々な仕掛けが考えられていて、審査官の皆さんのポテンシャルを感じました。

鷺崎：とても大事なことに触れられていますね。私たちは祭りの場を提供していますが、やっぱり主役は屋台主さんと参加者の皆様なのですよ。WGが全てのコンテンツを提供しているのではなく、集まってくれた人と交流を深めるために屋台主さんが独自に創意工夫を凝らしてくださる環境であることが、私はとても素敵だと思っています。

沖原：そうですね。屋台にも個性があって、参加していて面白いですよね。

7. WGの魅力向上に向けて

鷺崎：このWGは公募制、つまり自ら手を上げることで参加する形式で、楽しみながら自由度の高い活動ができますので、年次に関わらず魅力的な場だと感じています。今後さらにWGを発展させるためには今後どういったことが考えられるかについて、最後に自由に話してみたいと思います。

沖原：自身の経験から、WGは若手にとってものすごく得るものが多い場だと感じています。入庁以来、審査以外の業務において、数ヶ月、年単位でチームで働く経験はあまりないと思います。一度、行政官として働く前にそのような経験を積むことで、自信にもつながります。私自身、「WGに入って役に立てるのだろうか」と当初は不安でしたが、メンバー同士がフラットな関係で自由に意見を言える環境で、のびのびと企画する経験を通して、「意外とこういう仕事も向いているかも」と視野が広まりました。WGは、自分自身の能力を引き出してくれる場でもあります。今後は、セミナーやイベントを通して、WGメンバーのみならず、組織全体の新たな一面を引き出せるような活動ができればと思っています。

鷺崎：ありがとうございます。組織全体の新たな一

面を引き出す活動、壮大で良いですね。浅見さんはどうでしょうか？

浅見：将来自分が後輩に教える場合や、組織をマネジメントする場合に、人材育成の視点は必要になってくると思うので、行政官として働く前にこのような貴重な経験ができたことに感謝しています。このWGは、いろんなアイディアを持ったメンバーから常に刺激を受けて、人一倍成長することができる場所だと感じています。

鷺崎：お二人とも普段からその旨仰っていて、対談だから言わされている訳では無いと記事では説明を加えておきますね(笑)。私としては、魅力向上を具体化するなら、WGのファンを増やしていくことだと考えています。いつも楽しそうだね、面白くてためになる企画をしているね、WGのためなら協力するよ、などの声をもっと得られるような活動を追求していきたいです。

浅見：私もセミナーの参加や後押しをしていただける皆様の力が不可欠であると感じています。興味のあるセミナーやイベントに参加してみよう、こういう企画があったらいいなあなど、皆様の気持ちがWG活動の原動力になるので、皆様のそばに存在になれるように、努めていきたいですね。

沖原：そのためには、やはり若手だけではなくWGにいろいろな方が集まって、いろいろな視点で物を考えられることが大事ですよ。

浅見：自分がこれから行政官としての業務や留学等の経験を積んで、いつか鷺崎さんのように人材育成WGの活動に携われる機会があったら、鷺崎さんがどのような視点でWG活動を考えていたのか、感じてみたいです。

鷺崎：最初の方でWGの魅力向上が私のテーマの1つとお伝えしましたが、そんな風に言っただけなのはとても嬉しいです。また戻ってきたいと思えるWG。今後、キャッチフレーズとしても使えそうです。では沖原さん、この対談を締めくくるために最後に一言をお願いします。

沖原：えっ、私ですか?! えっと、WGではこれからも魅力的な活動を続けて参りますので、引き続き応援いただければ幸いです！