

市役所の「総合調整会議」から ②

6 福祉健康部

生涯にわたり、誰もが家庭や地域の中で自分らしく生きることができる（基礎を培う。）

7 子ども家庭部

全ての子どもが健やかに成長できるよう、子どもの成長段階に応じた支援の充実に取り組んでいく。

8 まちづくり部

だれもが安全・安心・快適に暮らすことができる「まちづくり」の在り様（在り方）について（発達段階に応じて子どもが考え、議論する学習活動を設定する。）



9 上下水道

世代を超えて続く安全で安定した（学校）を目指し、（良質な教育）の安定供給を行っていく。

10 会計課

（服務事故防止の観点から）会計事務に関する情報提供等により、職員全体の資質の向上につなげていく。

11 生涯学習部

第二次羽村市生涯学習基本計画に羽村市の目指す生涯学習の姿として掲げられた「人とつながる豊かな心を育む 未来にひろがる はむらの学び」を具現化し、市民の誰もがいつでも、どこでも、楽しく学ぶことができる生涯学習の（基礎を築く。）

12 選挙管理委員会事務局

投票率の低い20～30歳代の有権者に向けた新たな啓発手段の研究について引き続き取り組むとともに、その前段となる主権者教育の一環として、市内学校等での出前授業を実施する。

13 監査委員事務局

これまで重視してきた合規性・経済性・効率性・有効性に加え、リスクの識別等の手法によって、（学校経営）を行っていく。

何を「しない」か

一ツ橋大学大学院国際企業戦略研究科教授 楠木 建

「こういうことをしています。これが私の経営スタイルです」という話は枚挙にいとまがないが、「私はこういうことをしないようにしています」という話はまれだ。その経営者の日々の仕事のやり方をじっくり観察しないとつかめない。

その経営者が「何をしない」ことにしているのか。これが経営という仕事を深く理解し、その経営者の資質や能力、スタイル、さらには経営哲学を深く読み解くカギだと僕は考えている。

出典：楠木建「経営センスの論理」（新潮新書）

※ 楠木氏は、優れた経営者ほど「奥座敷に引っ込んでいないで現場に出る。自分の手でやる。」「理由は単純明快、自分の事業に対してオーナーシップがあるからに違いない。」しかし、「何をやらないか」もはっきりしており、会って話をすると、時間的なゆとりを感じさせる。」と述べています。