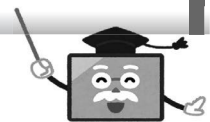


## 開催しました！ 研修情報見本市 実施報告

8月31日（水）、特別研修に位置付けられた「研修情報見本市」を開催し、42名（※他府県団体からの聴講を含む）の参加がありました。



研修専門機関名	テーマ	講師
結エデュケーション 株式会社	リージャー研修	森田 壮
株式会社 マネジメントサポート	管理職の意識改革と指導術研修	古谷 治子
ビジネスサポート 株式会社	～苦手な人、様々な立場、タイプの人と良好な関係を築く～ 「フレキシブルコミュニケーション研修」	中村 佳織
株式会社 ビーコンラーニングサービス	～エビデンスに基づく政策立案・評価の為に～ EBPM研修(入門編)	井口 和之
株式会社 アリエールマネジメントソリューションズ	政策形成能力向上 ～地方創生へ地域問題の設定・分析・立案・提案～	矢代 隆嗣
有限会社 コノジャパン	スマホでチェック！接客マナーの見える化研修 ～撮ったり、撮られたり、人間関係づくりもできる～	吉原ゆかり
一般社団法人 日本経営協会	コミュニケーション力からアップするマネジメント研修	澤村 一誠
株式会社 行政マネジメント研究所	定年延長者研修「新たなステージに向けての心構えと準備」	近藤 淳子
株式会社 パトス	DX時代に求められる人と組織の変容	近藤 晃司
株式会社 社会人大学	アンコンシャスバイアス研修	熊田 鋼嗣
株式会社 日本マネジメント協会	そんなつもりじゃなかった、では済まされない。 ハラスメント防止研修	殿村ちかこ
株式会社 アニメートエンタープライズ	新人公務員の育て方 ～OJT研修～	野津 浩嗣

本研修は市町村の研修担当者を対象として12の研修専門機関（コンサル各社）から自治体職員向けの研修について模擬研修・プレゼンテーションの披露を受け、今後の研修を企画立案する際の参考にしていただくものです。

昨年度はオンラインでの開催でしたが、今年度は対面にて開催することができました！

受講者アンケートによると、受講動機としては「次年度の研修体系の構築に向けて新たなプログラムの研修を発掘したい」や「定年延長に向けた研修を発掘したい」と実務的な動機が顕著であることがうかがえ、受講後の感想では「様々な研修内容、講師情報をいただき参考になった」「大変いい機会なので、引き続き継続いただきたい」と好感触でした。また、昨年度のオンライン開催では双方向のやりとりが難しく聴講がメインとなってしまいましたが、今年度は対面での開催ということで模擬研修にグループワークを取り入れていただくなど、臨場感のある見本市となったのではないのでしょうか。どの研修も盛況でしたが、特に定年延長やDXなどのテーマがにぎわっていたのが印象的でした。当センターとしましても次年度の企画の参考にさせていただきたいと思っております。ぜひとも各市町村の研修企画の参考にさせていただけると、幸いです。ご参加いただいた皆さまありがとうございました。



研修情報見本市 大ホール  
会場の様子 (後方より)



研修情報見本市 第2研修室  
会場の様子 (後方より)



研修情報見本市 大ホール  
会場の様子 (前方より)



研修情報見本市 第2研修室  
会場の様子 (前方より)



## 新規研修実施レポート

### ○固定資産税課税事務研修（総則） 6月27日開催

講師：公益財団法人 東京税務協会 専門講師 石塚 克義 氏

本研修は固定資産税課税事務に携わる皆さまにマッセにて提供している土地や家屋の研修の前段階としてこれから事務に携わられる方や久しぶりに固定資産税の担当になられた方をメインターゲットとして実施いたしました。

研修内では地方税法の総則として税の成り立ちなども触れながら、地方税の基本となる用語の解説、徴収方法や納税義務の承継など、固定資産税特有の問題にもスポットライトを当てながら実施する1日となりました。

講師は東京都の職員をされていたので、自治体の実情も把握されており身近な実務についての研修を実施していただきました。

受講生  
の声

- 入庁して2ヶ月間やってきた業務が、法にむずびついていると改めて感じることができました。
- 実践の問題も交えて考えることができたので、明日からの業務につなげたいと思います。
- 業務上の実務における実習（演習）があったため、理解がしやすかったです。
- 実際にあった事例なども交えての説明で、わかりやすかったです。

### ○採用面接官養成研修（内部講師育成コース） 7月12、13日開催

講師：駒澤大学経済学部非常勤講師 採用面接・育成アドバイザー 川村 稔 氏

本研修は、内部講師となられる皆さまへ面接官の育成に必要な知識やノウハウを習得していただくことを目的とし、実施いたしました。

講師には、駒澤大学経済学部非常勤講師/採用面接・育成アドバイザーの川村 稔先生をお迎えして実施いたしました。川村先生は、平成20・21年度に行われた「人材確保を考える（採用戦略）研究会」の指導助言者や、同研究会の成果に基づいた研究成果フォロー支援事業での講師もお務めいただいております。

研修では、採用と組織の関係や求める人材像の設定といった基本的な部分から、受験者の中から求める人材像を選考するための効果的な手法やその中でも特にどのような面接試験を行うべきかという具体的な部分まで多岐にわたるご講義をいただきました。2日目には、モデルケースを設定し、人物像を深掘りしていくケーススタディや実際に受験者役と面接官役に分かれて模擬面接を行うなど、実践的な研修となりました。



模擬研修の様子

受講生  
の声

- 途中ロールプレイをはさんでもらい、実際の面接官を体験することにより、その場で復習することができました。
- 具体例が多く、本当に充実した研修でした。
- 本研修の内容を面接官へフィードバックし、10月の試験に臨みたいと思います。

### ○問題解決思考養成研修 ～3つの思考法を学び、実践する～ 7月28日、29日開催

講師：株式会社インソース 講師 植田 啓 氏

本研修は問題解決に有効な3つの思考法（クリティカル・ラテラル・ロジカルシンキング）を学び、実践することで問題解決に必要なマインドの養成と能力の向上を図ることを目的に実施いたしました。

研修では、3つの思考法それぞれについて学び、最後に総合演習として、3つの思考法を用いて1つの課題に対し課題の分析・解決策の案出し・相手を納得させる提案方法の検討を行いました。

2日間を通して、個人ワークやグループワークを豊富に取り入れたカリキュラムで、学んだ思考法をすぐに実践することのできる研修となりました。

住民のニーズが多様化するなど組織を取り巻く外部環境は日々変化をしています。それに伴い、思考のアップデートが求められるようになっていきます。自ら考え、実現する力を強化するトリプルシンキングを今後の業務遂行に活かしていただければ幸いです。



グループワークの様子

受講生  
の声

- どのようなことを意識して業務に取り組むか、考え方から伝え方まで学ぶことができ、実践に活かそうです。
- 他市の担当業務も全く違う職員の方々と、問題解決や思考について話し合うワークが多く、とてもよい刺激になりました。社会がいろいろと変わっていく中で、自治体の現状をいろいろと学べて勉強になった。

## ○広報担当実務研修

～「伝える」から「伝わる」自治体広報の実現に向けて～ 8月2日、3日開催

講師：PRDESIGN JAPAN株式会社 代表取締役 佐久間 智之 氏

本研修は埼玉県三芳町で広報課の職員として、全国広報コンクールで内閣総理大臣賞を受賞され、現在は、自治体広報アドバイザーとして数々の活動を行われているPRDESIGN JAPAN株式会社の佐久間先生より、ご講義をいただきました。自治体の中でも情報発信の要である広報担当の方を対象に、広報誌の作成方法や一眼レフカメラを活用した写真の撮り方、SNSを活用した情報発信方法など、広報事務の進め方のポイントを押さえつつ、実践を交えて研修を実施していただきました。

伝わる広報を作るのにはお金がかかると考えがちですが、自分たちでこだわり、決まり事を作ってそこから従って広報をすることで、素敵な広報を自分たちの手で作る達成感もあり、費用を抑えて広報を作成できるといった内容や各シーン、テーマを決めた写真の撮影方法の紹介、実際にカメラを活用した撮影の実践など、明日からでも活用できる技術の習得や知識の深まる研修でした。

これから広報に携わられる方や広報担当として新たな知識を習得したい方など、広く皆さまにご活用いただける研修を実施していただきました。



カメラを使った実践研修の様子

受講生の声

- 人口減少など社会全体の変化を考えると少なくなっていると気づいた。
- 行政として何をするかよりも、何を解決したいのかを明確にする必要があると感じた。
- 社会がいろいろと変わっていく中で、自治体の現状をいろいろと学べて勉強になった。

## ○エリアの価値向上に重きを置いた公民連携で進める地域づくり研修

～エリアマネジメントを基軸として～ 8月19日開催

講師：和歌山大学経済学部 講師 上野 美咲 氏

本研修は昨年度、「住み続けたいまちづくり研究会～エリアマネジメントを基軸として～」にて指導助言いただいた和歌山大学経済学部講師の上野美咲先生にご登壇いただきました。上野先生の著書である「地方版エリアマネジメント」の内容及び昨年度の研究会の内容を基に、「まちづくりの手法となるエリアマネジメントとは？」という方にもご理解いただけるよう、前半は概要や関連する制度などのお話と受講生同士のペアワークを実施していただきました。後半はエリアマネジメントがもたらす効果や各自治体への導入可能性の検討をペアワークで行うなど、ただ知識を習得するのみならず自分ごととして捉えることができる研修となりました。

最近のマッセの研修では珍しく書籍を研修資料とし、受講生への配布もさせていただきましたので、気になる方は次年度の受講をご検討ください！



研修（ペアワーク）の様子

受講生の声

- エリアマネジメントの手法、また各国、各都市の取組みなどがわかり、大変参考になりました。
- エリアマネジメントの課題から効果まで展開してお話しいただいたので、イメージしやすかったです。
- エリアマネジメントの考え方について、他市や海外の事例を交えてとても分かり易く学ぶことができました。特に成功事例から学ぶことが非常に多く、たくさん紹介していただけ良かったです。

## ○研修担当者研修（人材育成と研修企画） 8月25、26日開催

講師：人事院公務員研修所 客員教授 高嶋 直人 氏

人材育成は組織の運営において欠かせない重要な観点の一つです。

本研修は、研修担当職員を対象に、組織において必要とされる職員像を学び、効果的な研修のあり方について理解を深めることを目的とし、実施いたしました。

自治体職員の人材育成、特に職員研修を取り巻く昨今の環境の変化や効果的な研修手法について、①カリキュラム、②講師、③参加者の3要素に着目した講義をしていただきました。演習では、組織の中でどのような課題があるのか、マネジメントの課題について、グループ内で意見交換を図りながら、研修プログラムの企画や、グループごとに発表を行いました。

講師自身も公務員経験者であり、自ら研修企画に携わっていることから、公務職場の現状に則した解説をいただくことができ、受講者からも「大変参考になった」「話に明確な根拠があり、説得力を感じた」と好評でした。



講義研修の様子

受講生の声

- 難易度はやや高と感じましたが、研修担当として、今後業務を進める上で必要な内容だったと思います。
- 気づきが多く、研修担当者として、何を学ぶべきか参考になりました。
- 研修に向きあう本質的なことを学ぶことができ、企画に活かせるように努めたいと思いました。

## 第116回 マッセ・セミナー開催報告

### ○「ほめる達人に学ぶ！ほめて伝えるコミュニケーション術」

円滑な組織運営のために「職場でのコミュニケーション」は欠かせません。しかし、定期的な人事異動もあり、引継ぎもしながら現行業務も進めなくてはならないといった状況で「職場でのコミュニケーション」に悩まれている方も多くいるのではないのでしょうか。

第116回マッセ・セミナーでは、一般社団法人 日本ほめる達人協会 理事長 西村 貴好 氏をお招きし、より良い人間関係の構築や風通しの良い職場づくりの参考となる「ほめて伝えるコミュニケーション術」を学びました。西村氏はご自身の様々な経験から「ほめて伝える」ことの効果に気づき、日本ほめる達人協会を設立。「泣く子もほめる！」ほめる達人として、年間150回以上の講演にご登壇されています。



セミナーの様子

講演では、まず「ほめる」とは何かという基礎的な部分をお話いただき、ほめる達人（ほめ達）たちはどのように考えているか、物事をどう捉えるかについて解説をいただきました。そのうえで、ほめ達の皆さんが使っている口癖や挨拶に一言プラスする「ふたこと挨拶」など具体的なテクニックをご紹介いただきました。ほめ達！検定で実際に出題されている問題を体験版として行ったり、会場全体でのワークを行ったり、講義だけでなく体験しながら学べるセミナーとなりました。

参加者からは、「わかりやすく、仕事や家庭ですぐに役立つ話ばかりであった。早速実践したいと思います」



会場の様子

「中堅職員として指導力が求められるようになった中、今日のセミナーは大変参考になりました。まずは身近にできることを少しずつ実践していきたいと思います」「あつという間の2時間でした。ほめることが苦手だと思っていましたが、先生のお話を聞いて、自分ができると、また無意識にできていたことに気づくことができました。職場で様々な職員がそれぞれの能力を発揮し、市民にとってよりよいサービスの提供ができるよう取り組んでいきたいです」「大変有意義でした。知っているか知っていないかではなく、『実践できているか』で考えることが大切である、と仰っておられたのが特に印象に残りました」といった感想をいただき、大変好評でした。

ご参加いただいた皆さま、ありがとうございました。

今回、非常に多くの方にご応募いただき、40名定員のところ100名近くのご応募をいただきました。ご来場いただけなかった皆さま、ご応募いただいたところ申し訳ございませんでした。

本セミナーについて、今年度発行する講演録集に収録予定ですので、完成しましたらぜひご覧いただければ幸いです。

## 新規研修レポート（政策のスペシャリストに学ぶ！政策形成能力養成研修）

講師：関東学院大学法学部 地域創生学科 准教授 牧瀬 稔 氏

平成28年度より5市町村をモデル団体として実施しておりました「政策形成実践研修」が「政策のスペシャリストに学ぶ！政策形成能力養成研修」へとリニューアルし、今年度は令和4年6月2日～9月12日（計4回）のインターバルでの実施を行っております。

1日目の研修については、研修の良さをより多くの皆様にご受講いただくため、“マッセ初”の公開講座として会場での受講のみにとどまらず、オンラインでの配信も実施しました！各市町村より17名の参加をいただきました！ありがとうございました！

当研修は、4日間の講義を通じて政策形成に必要なものとして視点や考え方を学ぶのみならず、最終日に受講者の所属団体に応じた政策企画を行うことが最大の魅力です。

3回目までが終了し、問題発見や企画の立案、それに伴うプレゼン力など、様々な能力を受講生の皆さまに身に付けていただき、受講生同士が切磋琢磨されています。皆さまにPCを持参いただき、企画を立案いただく今までにない研修スタイルになっております。

最終報告の様子は次号での掲載になるので、ご期待ください！



公開講座（会場）の様子



公開講座（オンライン）の様子



グループワークの様子



PCを使った企画立案の様子

（きたぐち）お久しぶりです、北口です。昨年の5月号でつぶやきを書いてから、もう1年以上経つんですね。年々1年が短くなっているような気がします…。

1年はだんだん短くなりますが、夏はだんだん長くなっているような気もします。毎年夏バテになり、体を冷やすのは良くないと思いつつも、冷たい麺などを食べて暑さをしのいでいます。先日、とあるお店で「ヴィシソワーズ麺」というラーメンを食べました。ヴィシソワーズという冷たいスープをベースにした洋風仕立てのラーメンなんですが、非常においしかったです。洋風ラーメンもなかなか侮れないなと思いました。もう少し暑さは続きますが、冷たいものを食べて涼しく過ごしていこうと思います。おすすめの冷たい食べ物がある方はぜひ教えてください！前述のラーメン屋さんを知りたい方もお気軽にお声がけください～！

（やまね）マッセに来て2年目の山根です！

昨年までいた先輩方がいなくなり、寂しいなあーと思っていたのですが、新たなお二人もいらっちゃってえっ？えっ？って言う間にもう半年が経ちそうです。（笑）

昨年からのコロナ事情もよくなったと思いきやまたまた流行ってきており、自宅待機も近いのかなと思う今日この頃ですが、自宅待機しているときの我が家のブームは掃除です！！（誰も聞いてないが・・・）

コトコの洗剤が混ざっているシートがめっちゃくちゃ重宝するので皆さんぜひお試しください！！どれかわからないというそのあなた！マッセに来て僕に聞いてください！みなさんからの質問お待ちしております！

今号は  
きたぐち&  
やまねです。

★★★★  
スタッフの  
つぶやき  
Vol.31



頑張っマッセ!

# 研究会

働き方を「選択」できる

仕組みづくりを考える研究会

地方自治体においても働き方改革が進められています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、自治体でもテレワークや時差出勤など柔軟な働き方の導入を検討する大きな機会となりました。しかし、折角導入された制度や仕組みも行動制限の緩和が進むにつれて使われなくなっていませんか。どうして使われなくなってしまったのでしょうか。また、どうすれば使い続けることのできる制度や仕組みとなるのでしょうか。

本研究会では、市町村へのサーベイ（アンケート調査）を通し、なぜ柔軟な働き方に関する制度導入が進まないのか、また制度導入に至っても利用が促進されないのはなぜかを調査・分析し、多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするために必要な制度・仕組みづくりについて、検討していきます。

指導助言者に神戸大学大学院法学研究科 教授 砂原庸介先生をお迎えし、各市町から集まった研究員とともに、ZoomやSlackも活用しながら研究活動を進めています。



研究会の様子

第1回の研究会では砂原先生より基調講演として「(特に公務職場における)働き方改革とは何か」、また当研究会で用いる「サーベイ」という手法についてご講義をいただきました。基調講演を通し、あらためて働き方改革とは何かといったことを認識しなおしたうえで、第2回では各研究員が現場での経験などを通して考えている課題やサーベイで測りたいことについて共有しました。



ゲストスピーカー講演の様子

第3回の研究会では大阪市港区長である山口照美氏をゲストスピーカーとしてお招きし、「民間人材から見た学校・行政の働き方改革」というテーマでのご講演と意見交換の機会をいただきました。民間職場、学校、区役所と多岐にわたる職場においてご活躍されてきた山口氏よりこれまで各職場にて取り組まれた働き方改革のご紹介をいただき、改革時に苦労したことや解決策をお話いただきました。どの職場においても、まずご自身が率先して働き方改革に取り組まれている姿が印象的でした。

現在は、講演等を踏まえた上で各研究員の考える課題を整理しながら、サーベイの内容を検討し、質問票を作成しています。サーベイの分析結果から、働き方を「選択」できる仕組みづくりを考えていきます。

10月中旬にアンケート調査を行う予定です。皆さまぜひご回答のほど、ご協力お願いいたします！



第4回研究会にご参加いただいた皆さま  
前列中央右：指導助言者 神戸大学大学院 砂原先生

頑張っマッセ!

# 研究会

## 自治体財産（ハコモノ）の 新たな活用方法を考える研究会 ～利用できるから利用したくなる公共施設へ～

公共施設って、自治体の財産！その財産をよりよく、おもしろく活用する方法があるんじゃないか？というところから始まった研究会です。

人口が増えると同時に「みんなが使えるように！」、新たな制度ができる際に「公共サービスをみんなに届けるために！」などなどいろいろな思いをもって作られた公共施設（ハコモノ）。各自治体にも数々の公共施設（ハコモノ）がありますが、今後を考えるタイミングの自治体も多いと思います。財政上や人員の理由などで廃止、休止を考える自治体や、人口減少や新型コロナウイルス感染症の拡大などさまざまな社会問題に対応することが難しく壊さなくてはいけないなどの問題も山積していると思います。



研究会の様子

本研究会ではそういった、公共施設（ハコモノ）の今後を考え、住民が「利用できる→利用したくなる」公共施設（ハコモノ）になるために自治体職員としてできることを考えようという目的で、7団体10名の研究員の皆様にお集まりいただきました！！

お集まりいただいた皆さまのご所属やご経歴がさまざまなので、いろいろな意見やさまざまな経験を共有し、指導助言者である東洋大学経済学研究科の藤木秀明先生よりご教示いただきつつ、研究・調査を進めております。

現在は、第1回～第4回まで終了しており、第1回に指導助言をお願いしております藤木先生から『公共施設マネジメントとは』や『さまざまな公共施設の現状を把握するために必要なこと』など、論文等をご提示いただきながらご講義いただきました。そこから研究員のみならず、事務局も一緒になり、研究内容や調査対象などなど、さまざまな検討材料に対し、あれやこれやと意見を出し合いながら頑張っております！

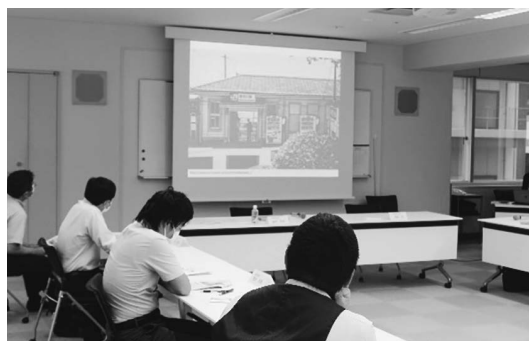


第4回研究会にご参加いただいた皆さま  
前列中央：指導助言者 東洋大学 藤木先生

第2回にはゲストスピーカーに東京都立大学の讃岐亮先生をお招きし、さまざまな公共施設の利活用の事案をご紹介いただきました。写真等も共有いただきながらご紹介いただき、事務局としては少し現場に行った気になったような満足感がありました！

今後も先進地視察やゲストスピーカーの方々の講義なども検討しながら研究員の皆さまとよりよいものを作るべく頑張っていきます。

これからも自治体の皆さまの一助となるよう頑張りますので、応援よろしくお祈いします！



ゲストスピーカー講演の様子



目まぐるしく変化する時代の中で、地方行政、自治体職員が目指すべき方向性について、学識者・行政経験者などの著名人に、政策提言を頂きます。

**【第31回】**  
慶應義塾大学大学院  
政策・メディア研究科  
特任助教  
**高木 超氏**



## 自治体におけるSDGsの主体的な活用

### 大阪府内でも高まるSDGsへの関心

2015年9月に米国・ニューヨークにある国連本部で開催された国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（以下、SDGs）」は、2016年から2030年までの15年間を対象期間とする世界共通の目標である。「貧困をなくそう（ゴール1）」や「飢餓をゼロに（ゴール2）」といった17のゴールから成るSDGsは、政府だけでなく企業、市民社会、地方公共団体（以下、自治体）といった主体の枠を超えて共有されており、いわば「共通言語」のように使われている。まちなかを歩いても、SDGsへの貢献を謳った企業の看板を見かけたり、阪急電車が運行する「SDGsトレイン」に乗車したりすることもある。



図1 SDGsのカラフルなアイコンを目にしたことがある人は多いだろう  
(出典=国連広報センター・ウェブサイト)

SDGsに対する自治体の関心も、月日を追うごとに高まりを見せており、内閣府が2021年に実施した調査<sup>(1)</sup>によると、SDGsについて「非常に関心がある(24.3%)」「関心がある(70.2%)」と回答した全国の自治体は、併せて94.5%に達する。政府によって「SDGs未来都市」を「自治体SDGsモデル事業」といった枠組みが整備されたことも、こうした関心の高まりと無関係

ではないだろう。内閣府は地方創生SDGsの達成に向け、優れたSDGsの取り組みを提案する自治体を2018年から「SDGs未来都市」として選定している。2022年までに全国154都市が選定されているが、そのうち大阪は6都市（7自治体）を占めており、他の地域と比較すると、SDGsを積極的に推進していると言えるのではないだろうか。

また、2025年に開催予定の2025年日本国際博覧会「大阪・関西万博」（以下、万博）では、日本の国家戦略であるSociety5.0の実現と並んでSDGs達成への貢献を目指しており、万博をSDGs達成に向けたプラットフォームになるという決意が示されている。実際に、調達プロセスにおいて、持続可能性に配慮するための基準などを示した「持続可能性に配慮した調達コード」を策定するなど、具体的な取組が進められている。

このように、大阪の自治体にとっても身近な存在になりつつあるSDGsに対して、行政はどのように取り組むことができるのだろうか。本稿では、「分類・点検・分析」という3つの機能を備えるツール」としてSDGsを活用する視点を共有したい。

このように、大阪の自治体にとっても身近な存在になりつつあるSDGsに対して、行政はどのように取り組むことができるのだろうか。本稿では、「分類・点検・分析」という3つの機能を備えるツール」としてSDGsを活用する視点を共有したい。

### 分類ツールとしての機能

まずは、SDGsの枠組みで既存の事業や取り組みを整理することが第一歩と言える。最近では総合計画や個別計画と17あるSDGsのゴールを紐づけ、施策や事務事業ごとに該当するSDGsのアイコンを掲載している自治体も見られる。しかし、SDGsのゴールが示す内容は抽象度が高く、「この施策は貧困の解消にも関連すると言えなくもない…」といったように判断基準が曖昧になってしまいがちだ。そこで、施策との関連を考える際には169あるターゲットを確認することが鍵になる。SDGsのターゲットには、達成期限や数値目標、そして達成手段といった具体的な内容が示されているため、自分たちの施策との関連を検討する際の精度を上げることができる。

また、こうした整理を通じて、これまで認識されていなかった事業の価値に改めて気づくこともあるだろう。例えば、大阪市をはじめ大阪湾に面した沿岸部の自治体にとって、SDGsのゴール14「海の豊かさを守ろう」は自分たちの問題として捉えやすく、海洋ごみの削減に向けた海岸清掃などの打ち手も思いつきやすい。一方で、枚方市や高槻市のような内陸部の自治体にとっては、そもそも海がないので、一体自分たちが何をすれば「海の豊かさを守ろう」の達成に貢献できるのかイメージしづらいのではないだろうか。しかし、淀川を通じて大阪湾と自分たちがつながっていることを考えれば、これまで行われていた河川清掃が海洋ごみの削減に寄与しているというように、取り組みに内包されていた価値を再確認することができる。

### 点検ツールとしての機能

しかし、既存施策とSDGsとの関連を明らかにし、「私たちの取り組みはSDGsのゴールのうち、何番の達成に



貢献しています」と声高らかにアピールしても、外部に広報するという目的には資するかもしれないが、何か政策に良い影響がある訳ではなく、まちの未来にはほとんど影響がないのではないだろうか。

そこで、次はSDGsが備える「持続可能性」という価値基準で既存の施策に漏れていることがないか点検し、それらを改善する際のヒントを得ることを勧めたい。つまり、SDGsで掲げられたゴールを「チェックリスト」のように使って、既存の施策をより良いものにできるような点検し、改善することで各課・各担当の業務に対してSDGsが役に立つものになる。

SDGsのゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」という観点で、従来の自分たちの業務を見直してみよう。多くの部署に関連する例として、審議会や委員会、協議会と冠された会議体の委員のうち、女性が男性よりも圧倒的に少なければ、果たして女性の意見は十分に政策に反映されているのだろうかといった懸念が浮かぶ。

行政の実務でも、防災関連部署が災害時の避難所の運営体制等を協議する際に女性が一人もおらず、男性職員だけで議論した場合、混雑しやすい女性用トイレを男性用トイレよりも多めに配置したり、女性が性暴力被害を受けないように配慮して避難所のレイアウト等を検討したりするといった点を十分に議論できるだろうか。

このように、既存施策を見直し、改善につなげることで、行政や住民にとってSDGsが意味のあるものになるはずだ。

## 分析ツールとしての機能

さらに、SDGsを分析ツールのように使うこともできる。SDGsには、169あるターゲットの進捗を測るために231の指標（重複を除く）が設定されているため、地域の状況を定量的に可視化し、感覚だけでなく証拠（Evidence）に基づいた政策形成にも有効である。

しかし、SDGsの指標は開発途上国も含めた世界の状況を計測するために設定されており、必ずしも日本の状況に即した指標ばかりが設定されている訳ではない。そこで、内閣府は2019年に「地方創生SDGsローカル指標<sup>(ii)</sup>（以下、ローカル指標）」を公表した。

このローカル指標では、SDGsのグローバル指標に日本の状況を加味し、データ取得が可能な指標に読み替えている。例えば、SDGsのゴール1「貧困をなくそう」に設定されたターゲットのひとつに「2030年までに、現在1日1.25ドル未満で生活する人々と定義されている極度の貧困をあらゆる場所で終わらせる」が設定されており、その進捗を測る指標は「国際的な貧困ラインを下回って生活している人口の割合（性別、年齢、雇用形態、地理的ロケーション（都市/地方）別）」である。この指標をローカル指標では「ホームレス割合（ホームレスの数/総人口）」に設定し、データの取得先も明示することで、自治体が活用できる状態にしている。

このように、全国の自治体で取得できる指標が示されていることで、各自治体が自分たちの状況を分析し、例

えば「ゴール5（ジェンダー平等を実現しよう）の課題が大きいので、各施策にジェンダー平等の観点を反映できるように打ち手を考えよう」といった検討もできるし、他の自治体との比較検討を行うこともできる。

一方で、ローカル指標では特定の自治体の状況までは含まれていない。そこで、優先課題や地理的な特徴など、各地域の固有の状況を加味した独自指標を自治体が自分たちで策定することで、より精緻に地域の状況を反映することができる。まずは、ローカル指標を参考にしてデータ収集と指標の数値化を進め、次のステップとして独自指標による地域状況の可視化に取り組むのが良いのではないだろうか。

## SDGsへの対応ではなく、主体的な活用を

本稿では、分類・点検（改善）・分析の3つの観点から、自治体がSDGsを活用する視点を提案した。SDGsという存在は、自治体における具体的な活用方法も示されていないことから、自治体職員の間では「ひとまず対応しなければならぬ厄介な存在」として受け取られていることもあるかもしれない。

しかし、その特徴と機能を理解することで、主体的にSDGsを活用することができる。また、こうして試行錯誤するプロセスには、自治体の政策の改善につながるヒントが多く隠されているため、中期的に見れば政策の質の向上に寄与することが期待できる。

SDGsは、野心的な目標から逆算して「いつまでに、何をすべきか」を考える「バックキャストिंग」と呼ばれる特徴を有する。自治体も同様に、長期的なまちのビジョンを検討し、そこから逆算して自分たちが取り組むべきことを考える際に、多様な分野を包括するSDGsは、様々な主体や技術を分野横断的につなぐ「共通言語」の役割を果たし、まちの未来を変えるために貢献することができるはずだ。

(i) 自治体SDGs推進評価・調査検討会「令和3年度SDGsに関する全国アンケート調査結果」  
[https://www.chisou.go.jp/tiiki/kankyo/kaigi/pdf/sdgs\\_enquete\\_chousa\\_r03\\_kekka.pdf](https://www.chisou.go.jp/tiiki/kankyo/kaigi/pdf/sdgs_enquete_chousa_r03_kekka.pdf) (2022/7/10閲覧)  
 (ii) 内閣府「地方創生SDGsローカル指標（2019年8月版）」

### ◇ 執筆者Profile ◇

高木 超（たかぎ こすも）  
 慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 特任助教

NPO等を経て、2012年から神奈川県大和市役所の職員として住民協働等を担当。17年9月に退職し、渡米。クリアモント評価センター・ニューヨークの研究生として「自治体におけるSDGsのローカライズ」に関する研究を行い、帰国後の19年4月から現職。

19年9月から3年間、国連大学サステナビリティ高等研究所いしかわ・かなざわオペレーティング・ユニット研究員を兼務。現在は、内閣府地域活性化伝道師のほか、亀岡市参与、鎌倉市、川崎市などの自治体でSDGsに関するアドバイザーを兼務。著書に『公民連携×SDGs 先進地域に学ぶ課題解決のデザイン』（学芸出版社）など。

第23回

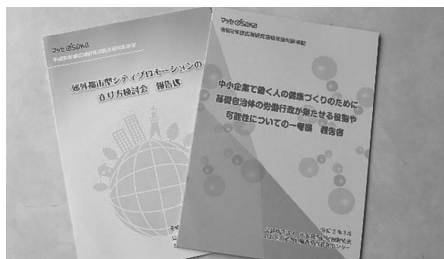
## ココだけの… こぼれ話



本コーナーは、日常生活をイキイキと活動している現職の行政関係者を取り上げ、どのように仕事に活かしているかをお披露目していただくコーナーです。執筆者は、マッセOSAKAの職員が研修や交流会などで出会った方や、マッセOSAKAに派遣されていた先輩方をお願いしております。

### 担当したテーマを異動した後も追いかける

豊中市 市民協働部 暮らし支援課 村井 正太 さん



広域研究活動支援対象事業の成果報告書

自治体職員の宿命である人事異動。異動すると、全く違う分野を担当することも。異動後、従前の業務・業界・お付き合いのあった人との向き合い方は人それぞれだと思います。

私は初めての異動の時に気持ちを切り替えるため、リセットしました。しかし、しばらくして後悔しました。自分が経験してきたことは財産であるとともに、新しい職場でも以前お世話になった人に再び助けってもらうことも。

一つ前の職場では広報を担当。前回の反省を踏まえ、今でも広報についての情報収集を続けています。恥ずかしながら、日本の行政広報の歴史を聞いたのは異動後。担当時は、目の前の仕事に必死で、歴史的経緯や社会的意義にまで考えが及んでいませんでした。

異動後も以前のテーマに関わり続けるにあたって、2つ注意している点があります。

1つ目は、当時の知識は古くなるので、常にアップデートが必要。社会環境や行政の動向も変化するので、以前の常識は古くなっている可能性があります。業務の中で自然と届いていた新しい情報も、積極的に取得する必要があります。

2つ目は、基本的に業務外での活動となる点。研修へ参加するのも、人との関係を維持するのも、全て自分で行う必要があります。私は業務外の活動を効率的に行うため、マッセOSAKAの広域研究活動支援を2回利用し、広報や情報発信に関連するテーマについて取り組みました。

担当した業務を、当時の知識だけに頼るだけでなく、常に最新の情報をつかんでおくことで、より良い行政サービスの提供にもつながっていくと信じています。



研修

## 日本縦断！

全国の特徴ある職員研修を随時紹介します。



第26回

岐阜県市町村振興協会  
(市町村研修センター)

## 岐阜県市町村振興協会（市町村研修センター）について

岐阜県市町村振興協会（市町村研修センター）は平成5年10月に前身である『財団法人岐阜県市町村職員研修センター』を設置し、翌年（平成6年）4月から研修事業をスタートしました。平成22年には岐阜県市町村振興協会に吸収合併され、現在に至っています。

研修は、3つのカテゴリーで構成されています。各階層ごとに必要な知識や技能の向上を目指す基礎研修、職務上の専門能力や自己管理・職場管理を目的とする専門研修、地域住民やNPO法人等との合同研修などを含む特別研修です。令和4年度は合計64講座を実施予定です。

研修は岐阜県市町村振興協会が入っているOKBふれあい会館の研修室を中心に実施していますが、岐阜県は全国7番目に面積が広いので、受講生の利便性を図る観点から、基礎研修を中心に4～5か所の地方会場（中濃、東濃、飛騨地域）を設けています。



## 令和4年度 新規研修について（EBPM(データ分析・活用)研修)

本研修は政策立案を行う職員を対象に令和4年度から始まった研修です。これまでの日本における政策形成は、「過去のエピソード（体験）」に基づいたものであり、実行性に欠けるのではないか、という課題がありました。そのような背景もあり、エビデンス（データ・合理的根拠）に基づく政策立案の推進＝EBPM（Evidence based Policy Making）の実現に向けて、情報活用・データ分析の基礎スキルを習得することを目的に、本研修を実施することとなりました。

なお、令和4年度は8月に2回（研修日程は1日間）実施しました。受講生からは「普段から利用している情報をより正確にとらえ、客観的に数値として示すことの大切さを考えさせられた」「仮説を立ててデータを収集する。相関関係があっても因果関係があるとはいえない、というのは勉強になった」という感想をいただき好評を得ています。

## むすび

当研修センターでは、新型コロナウイルスの影響により、中止やオンラインへの切替を行った研修が相次ぎました（他の研修機関も同様かとは思いますが）。

なお、オンライン研修を行うことにより、OKBふれあい会館がある岐阜市まで移動に時間がかかる県北部の飛騨地域、県東部の東濃地域の受講生を中心にありがたいとの話をいただくこととなりました。

令和4年度は講義主体の講座を中心にオンライン研修を実施しています。コロナ禍で対面の接触を減らしたいという考えから、さらなるオンライン研修を求める意見もあり、研修で得られる学習効果を見定めながら今後の研修計画を立てていきたいと考えています。

シリーズ  
**バトンタッチ**  
第188回

研修担当課の皆さんが、次々に仲間を紹介し、ネットワークを広げます。

今回は、羽曳野市の仲谷さんからのご紹介で…



富田林市 市長公室 人事課 **北野 大輔** さん

◆中部都市職員研修協議会主催研修で司会をする私

羽曳野市の仲谷さんより、バトンを受け取りました、富田林市人事課の北野と申します。私は令和3年4月に人事課へ異動し、主に研修、健康診断を担当しております。

担当する業務については、新型コロナウイルス感染症のため、今もなお制限や縮小を余儀なくされている状況ですが、非対面での研修成果も得ることができ、悪い事ばかりではないなと感じております。

さて、現在、富田林市では新庁舎建設に向けたプロジェクトが始まっております。新庁舎完成によって、より良い環境となるにあたり、職員研修等により、現状の良い部分は残しつつ、常に新たなことにチャレンジし、これまで以上の住民サービスを提供できるよう、より一層励んでまいります。

最後になりますが、お世話になっております、マッセ OSAKA ご担当者の方々をはじめ、中部都市職員研修協議会の皆さまにこの場をお借りいたしまして御礼申し上げます。

次回は、中部都市職員研修協議会で大変お世話になっております、大阪狭山市人事グループの山田さんにバトンタッチさせていただきます。よろしくお願ひしマッセ！

次回は、【大阪狭山市の山田さん】にバトンタッチ！

**お知らせしマッセ**  
☆☆各種ご案内☆☆  
マッセ・セミナーを  
開催します！  
第117回 マッセセミナー  
やさしい日本語  
～万人に受け入れられる  
公用文を目指して～

(日 時)	令和4年10月26日(水) 14時～
(会 場)	マッセ OSAKA 5階 大ホール
(講 師)	岩田 一成 氏 聖心女子大学 現代教養学部 教授
(定 員)	40名
(募集締切)	令和4年9月30日(金)



**ハロウィンジャンボ  
宝くじのお知らせ**

発売期間：9月21日(水)

～10月21日(金)

一等・前後賞合わせて5億円！！

現在、ハロウィンジャンボ宝くじが発売中です。

ハロウィンジャンボ宝くじの収益金は、公共事業及び高齢化・少子化対応、芸術・文化の振興、災害対策、地域経済の活性化、環境保全などの事業に活用されており、市町村の明るく住み良いまちづくりに使われています。

ぜひ、大阪府内で

お買い求めください！！



【お詫び】

令和4年8月29日から、当センターのホームページに不具合が発生し、閲覧ができない状況となりました。

皆さまには、長期間、大変ご迷惑をお掛けしておりますことをお詫び申し上げます。