

年頭所感



新年挨拶

皆さま、明けましておめでとうございます。

2020年から始まったコロナ禍は依然として収束が見えませんが、さまざまな場面で制限の緩和が行われ、コロナ前への回帰が模索されています。その一方で、社会では、多数のかたがコロナ対応のために変わらず大変な活動を担っておられることに感謝いたします。

国際情勢は予断を許さず、日本経済は近年は経験したことのなかった物価上昇に直面しています。ただし日本の場合は、“デフレ経済からの脱却”が目標にされるほど物価に関しては上昇が小さく、バブル期を経た1990年代前半以降、約30年間で7%程度の上昇にとどまっていた。仮にこの間に年率1%の上昇が続けば、30年間では30%以上、0.5%ずつでも16%以上の物価上昇が生じるということになりますから、この間の物価変動の小ささがわかると思います。

そこへ来て、2022年は対前年比で3%程度の上昇とされており、インフレが生活を直撃しているという状況が主張されるようになりました。日本の場合、物価の安定は賃金に跳ね返り、1年を越えて勤務した民間給与と所得者の平均給与は最近でこそ30年前と同程度の水準になってきましたが、2000年代はずっとそれを下回る水準で推移してきました。改めて物価の上昇が賃金上昇とうまく循環していくことを願っています。

公共部門は、社会保障給付の拡大とともに、消費税率の引上げと社会保険料の上昇といった社会保障関係の財源の拡大は生じています。他方、公共事業も含めてそれ以外の一般行政経費は抑制されてきました。しかしながら社会資本の維持や更新も必要で、全般的な価格が上昇すれば必然的にその財源の手当ては大きな課題です。もちろん行政の効率化や真に公共部門が果たすべき事業の見直しは、何も“事業仕分け”と銘打たなくても常に検討すべきことですが、その見直しで住民ニーズの多様化によって生じる行政コストを賄うだけの資金が確保されるかという点と難しいと思います。

言うまでもありませんが、生活や仕事に必要な財・サービスの購入には代金が必要です。これと同様に、公共部門が提供するサービスが社会的な負担なしに提供されることはありません。改めて行政サービスとその費用の関係を、十分な情報に基づいて住民を巻き込んだ議論ができる土台の必要性を感じています。

マッセ OSAKA では、大阪府内の市町村職員のさまざまな能力向上に資する研修を展開していますが、引き続き課題発見・解決型の思考力を高める研修・研究にも取り組みます。研修はコロナ前の状況に戻りつつありますが、受講者数の制限等についても検討し、コロナ禍への対応の中で培われたオンライン活用も考慮しながら進めていく所存です。

今年も皆様のご助言、ご協力を賜りますよう、どうぞよろしく願いいたしますとともに、安定した環境のもとで健やかな暮らしができる年となりますようお祈り申し上げます。



おおさか市町村職員研修センター
所長 林 宏昭

新規研修実施レポート

○事業・政策のスクラップ研修

～限りある資源（モノ・人・カネ）をよりよく活用するために～ 10月14日開催

講師：一般社団法人日本経営協会 講師 樋口 満雄 氏

本研修は人口減少などの社会問題に対応するため、限られた資源の中でより良い自治体運営に向けた事業・政策のスクラップの重要性を学び、評価選択の能力向上や問題意識の共有などを目的とし、実施いたしました。

研修ではスクラップを実施することの重要性を自治体の現状や財政面をメインにお話しいただき、スクラップを行う際の注意点などの説明や、講師（講師の樋口先生は東京都国分寺市の副市長や政策部長などを長く経験されていましたが）が携わられた数々の事例を写真も交えながら、苦労した点や当時考えていたことなどをご紹介されました。

グループワークでは、廃止できそうなサービスや政策などについて、理由もあわせて検討しました。受講生同士で各事業の現状や政策の問題点などを話し合い、研修で得た知識やそれぞれの経験も踏まえながら取り組まれていました。最後に発表もありましたが、受講生のみなさまから様々なご意見があり、事務局としても興味深い内容でした。スクラップのことや自治体同士での意見交換の内容が気になる方は、ぜひ受講の検討をお願いします！！



グループワークの風景（講師も交えて）

受講生の声

- 実際のご経験に基づいたお話で、大変参考になり聞き入ってしまいました。無駄をなくす考え方や手法、とても刺激になりました。
- 施策の実現のための柔軟な発想が参考になりました。
- 先生の話が実例をまぜながらなので、すごく参考になりました。

○市民と行政の協働研修－その意味と行政の役割 11月22日開催

講師：高崎経済大学地域政策学部 教授 櫻井 常矢 氏

高齢化・人口減少に直面するなかで地域の暮らしをめぐる課題が多様化・深刻化し、行政だけでは対応できない地域の課題を解決するため、地域運営組織（Region Management Organization：RMO）等との協働型自治体経営が各地で進んでいます。

本研修は高崎経済大学地域政策学部地域づくり学科教授・大学院地域政策研究科長の櫻井 常矢先生をお招きし、「なぜ今、市民協働が必要なのか」「市民協働の課題」「市民協働を推進する上での行政の役割と手法」等について、各地の具体的事例に基づく最新動向や実践のポイントなどをご紹介いただきながら、人口減少時代の持続可能な地域づくりに必要な知識や自治体職員としてのノウハウを学ぶことをテーマに実施しました。

講義では、人材育成を軸とした地域運営組織（RMO）の形成や市民協働によるまちづくりに実践的にアプローチしてこられた講師のご経験を踏まえ、ペアワークやグループワークを交えながら、「なぜうまくいかないのか」「具体的に明日からどうするのか」をわかりやすく丁寧にお話しくださり、受講生の気づきやふり返りが深まりました。また、研修の終わりには、受講生に温かい励ましのメッセージをいただきました。



ペアワークの様子

受講生の声

- 研修前の“協働”に対するイメージは“共同”の方でした。
- 「協働している」ということが目的になっていて、そのプロセスや行政のかかわり方の模索がないがしろにされがちであるということに気がついた。
- 「市民協働とは？」の理解、市民を変えたいならまず行政が変わらなければいけないこと、今までのやり方を変えていかないといけないことなどを学ぶことができました。

令和4年度市町村トップセミナー開催報告

○「大阪・関西万博が創る“いのち輝く未来社会”とは」

昨年度の市町村トップセミナーは、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い中止となりましたが、今年度は少し落ち着きを取り戻したこともあり、満を持して10月24日にシティプラザ大阪にて、「大阪・関西万博が創る“いのち輝く未来社会”とは」をテーマに、2025年に実施予定の「大阪・関西万博」に携わられている方々をお招きし、開催いたしました。

セミナーは2部構成で実施し、第1部では、公益社団法人2025年日本国際博覧会協会機運醸成局長の堺井 啓公 氏、大阪・関西万博 会場デザインプロデューサーであり、建築家で藤本壮介建築設計事務所 代表取締役の藤本 壮介 氏、大阪・関西万博 テーマ事業プロデューサーであり、大阪大学大学院基礎工学研究科栄誉教授の石黒 浩 氏、同じく大阪・関西万博テーマ事業プロデューサーであり、音楽家で株式会社steAm代表取締役の中島 さち子 氏の4名にご登壇いただき、万博と自治体のかかわり方、会場やパビリオンの目的などについて、各25分のご講演をいただきました。

第1部にご登壇いただいたみなさまは各界で有名な先生方ばかりで、運営側としては緊張の連続でしたが、温かく見守っていただいたこともあり、大きな問題もなく進めることができました。各講演は、万博に関することからこれからの社会に求められていること、先進的な技術の紹介など、多岐にわたり大変興味深いもので、ご来場いただきました市町村長や議長・副議長、幹部職員のみなさまにおかれましても大阪・関西万博への関心の高まる内容だったかと思っております。

第2部ではパネルディスカッションを実施しました。第1部でご登壇いただいたみなさまに加え、当協会の理事長（野田 義和 東大阪市長）もパネラーとして参加し、三菱総合研究所執行役員営業本部長の高橋 朋幸 氏にモデレータとなっただき、万博へ期待する効果や自治体としてのかかわり方など様々な視点でご討議いただきました。

ご登壇のみなさま、ご来場のみなさまのご協力もあり、盛況のうちに終了いたしました。来年度もトップセミナーを開催する予定ですので、ご参加のご検討をお願いいたします！



第1部でご登壇いただいた様子



第2部パネルディスカッションの様子

最後に、お忙しいところご参加いただいたみなさま、ありがとうございました。非常に多くの方にご参加いただき、ご協力いただきまして大変いいセミナーとなりました。これもひとえにみなさまのご協力あってのものと思っております。

今後ともトップセミナーと合わせてマッセOSAKAのこともよろしくお願いたします。

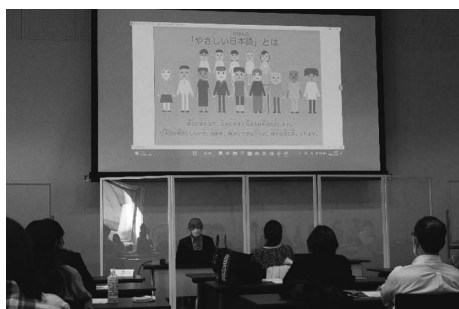
第117回 マッセ・セミナー開催報告

○「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～」

お知らせの文書や窓口での対応など、公務職場ではわかりやすい表現を必要とする場面が多くあります。また、住民の多様化も同時に進み、より幅広い方に伝わりやすい表現が求められています。そのような流れもあり、相手に合わせてわかりやすく伝える表現である「やさしい日本語」が注目されるようになってきました。

その一方で、「やさしい日本語」という言葉は知っていても、実際の業務で活用するのは難しく、戸惑ってしまった経験のある方も多いのではないのでしょうか。

第117回マッセ・セミナーでは、聖心女子大学現代教養学部日本語日本文学科 教授の岩田 一成 氏をお招きし、「やさしい日本語」を用いたわかりやすい日本語の伝え方について学びました。



セミナーの様子

岩田先生は『在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン』作成メンバーの一人であり、各地の公務員、学校教員、医療関係者向け研修を実施し、外国人にもわかりやすい日本語の普及活動に取り組んでおられます。

講演では、まず各市町村の取り組みや岩田先生がこれまで取り組まれた事例をご紹介いただきながら、「やさしい日本語」の今日までの歩みについて、お話しいただきました。これまでの取り組みは、用語集やハンドブックとして公開されているものも多く、非常に参考になりました。また、単語の言い換えだけでなく、ひらがなで伝えることも有効であると教えていただきました。

また、随所にワークを盛り込むなど、実践の場を設けていただきました。文章書き換えの実践編では、公用文の対象は「義務教育修了者」であることを意識すること、そのうえで、単語だけではなく文章構造に注目し、整理整頓された文章構造を目指すことが重要であると講義いただきました。

最後に「やさしい日本語」を実際に使用している映像を通して、話し方のコツも教えていただきました。話す際は問いかけ方などのテクニックももちろん大事だが、傾聴の姿勢であったり、相手を尊重する姿勢であったり態度が非常に重要であるというお話が印象的でした。

参加者へのアンケートでは、「公務員は、齟齬が発生することを恐れて、どうしても法律文を借用してしまいがちになってしまう。広報など市民向けの媒体は、ビジュアルや箇条書きなどにより、分かりやすい構造を心がけたい」や「窓口で言葉が通じず、どのように言い換えるべきか困ることも多かったので、とても参考になりました。最後に見た動画で同じ言葉でも諦めず、何度か伝えることで伝わることもあるということもわかり、とても参考になりました」、「今後必ず必要なことであると思い参加しました。正確さを大事にするあまり固い文章になりがちなので、気をつけて実践したいです。ありがとうございました」といったお声をいただき、大変好評でした。

今回のセミナーで得た知識を、ぜひ公務にてご活用いただきたいです。本セミナーについても、今年度発行予定のセミナー講演録集へ収録予定ですので、興味のある方はご覧ください。



セミナーの様子

新規研修実施報告（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

前回のネットワーク9月号でご紹介しておりました「政策のスペシャリストに学ぶ！政策形成能力養成研修」の今年度のカリキュラムが終了いたしました。今年度6月3日～7月14日の計3回の研修を経て、9月12日に4日目の最終日を迎えました。研修成果でもある各所属団体の政策プレゼンテーションを行いましたので、内容も含めて少しご紹介させていただきます！

今年度は6団体からご参加いただき、本研修を実施しました。例年の政策形成実践研修を担当いただいていた関東学院大学 法学部 地域創生学科 准教授の牧瀬 稔先生にご指導いただき、「政策とは何なのか」や「政策プレゼンをする際のポイント」などのご講義を受けていただきました。最終日には、受講生のみなさまより所属自治体の様々なデータを集めていただき、根拠を踏まえた政策のプレゼンテーションを行っていただきました。

最終のプレゼンテーションの日に公務のご都合などでご参加いただけない受講生もいましたが、受講生からは、子育て支援やふるさと納税、保育や認知獲得など様々な分野での政策提案がありました。子育て支援に従事している受講生からは法令や現状を踏まえた政策提案があり、広報での職務経験もある受講生からは高校生など若者の力を借りたPRなどすごい政策提案の数々でした。



発表資料の一部

の力を借りたPRなどすごい政策提案の数々でした。

受講生のみなさまも同じ目標に向かって受講されていたこともあり、楽しそうな研修風景が事務局としては印象的でした。

4日間のインターバル実施という研修でしたので、ほかの研修と比べると参加も大変だったとは思いますが、他の自治体とのネットワークの構築や政策形成能力の向上が図られた研修でした。



プレゼンテーションの様子

（いしかわ）あけましておめでとうございます。研修研究部の石川です。

みなさん、年末年始はいかがお過ごしでしたでしょうか？コロナ禍による制限も緩和されつつあり、旅行などに行かれた方もいらっしゃると思いますが、我が家は、家でのんびり過ごしてリフレッシュすることができました。

さて、話は変わりますが、新しい年を迎え改めて振り返ってみると、4月の異動からあっという間に過ぎ去った9カ月でした。

いまだに研修研究部のメンバーや前任の先輩方に「これって何？」「これはどういうこと？」という疑問を投げかける日々ですが、引き続き、よりよい研修・研究の企画・運営に精進していきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

（いば）マッセに来て1年目の射場です。この3月末で1年が経とうとしていますが、あっという間に時間が経っているという印象です。

さて、先月FIFAワールドカップカタール2022が終わり、アルゼンチン代表が優勝しました！日本代表だけでなく他国同士の試合もテレビ観戦していたので、そのときは寝不足の日が続きました…。日本はベスト16という結果で、目標のベスト8進出には届きませんでしたが、予選リーグでは強豪のドイツ、スペインに勝利するなど、見ごたえのある試合ばかりでした。たくさんの感動をありがとうございました。さらに強くなった日本代表をみたいです。

また話は変わりますが、前回の5月号にて、マッセに来てすぐつぶやきをさせてもらって、趣味は旅行と書きましたが、コロナ禍になって旅行の頻度が少なくなっている中、状況が落ち着いた時期をみて、浜松や阿蘇、出雲へ温泉に行きました。今後もコロナの状況も見ながらになりますが、次は湯布院や霧島、長崎に行きたいと思っております。九州は温泉地が多く、おすすめです。あと最近、西九州新幹線開業で日本一短い新幹線でニュースになっていましたね。

それでは引き続きよろしくお願いいたします。

今号は
いしかわ&
いばです。

★★★★
スタッフの
つぶやき
Vol.33



いけだウォンバット塾

「自治体におけるDX推進の意義」

へ参加してきました！の巻

研修研究部 河野 由樹



令和4年8月24日、池田市で開催された「いけだウォンバット塾『自治体におけるDX推進の意義』」に参加しました。

研修は講演と事例報告の2部構成となっており、最初に「業務量調査を基軸とした行政事務働き方改革と県と市町村連携事例」と題して、ソフトバンク株式会社 CSR本部地域CSR企画室 担当部長の村元氏より長野県DX推進に関わった経験を踏まえたご講演をいただきました。DXとは何かということから、全ての仕事をデジタルで変革することで利用者中心の新サービスの創出や、データに基づいた政策立案（EBPM）ができることと説明いただきました。その後、長野県のDXの推進で取ったアプローチの流れをお話いただき、目指す目標は行動可能なレベルまで具体化することが成功へのカギであると感じました。また、DXを推進するにあたり、市町村単独ではなく都道府県が一括し、各市町村との共同事業として取り組むことで、コストの削減につながり、小規模団体でも大規模システムの導入が可能となるとご講演いただきました。

次に、豊中市職員の方から『『デジタル・ガバメント戦略』の推進』と題し、コロナ禍で新たな生活様式が求められる中、デジタル社会の早期実現に向けた環境を整えなければならないという危機感と使命感を持って取り組まれた豊中市でのDXの推進について伺いました。豊中市では、市長が先頭に立ち、行政手続きをオンライン化することについて、できるできないではなく、まずオンライン化し、使える使えないものを考えるというロジックのもと進められた。市民が不便になるものは行わないことを前提に、職員にはRPAやデジタル化により業務改善が図れることをアピールしながら取り組むことが重要であるとのことでした。

今や自治体のDX推進は、少子高齢化・人口減少社会において、職員数が減り、業務の多様化する中で自治体運営を続けていくには必要なものです。単独ではなく市町村全体、都道府県すべてが意識統一を図り、DXに取り組む必要性があります。また、取り組むのであれば、全ての業務をオンライン化するなどの強い意志を持たなければDXは進まないと感じました。

今後も様々な形で研修やセミナーが開催されているので、積極的に受講し、情報発信もあわせて行っていただけたらと考えております。マッセでの修業はまだまだ続きますので、今後ともよろしく願いいたします！

ちもやまばなし

A 「あけましておめでとうございます」

B 「おめでとうございますー今年もよろしくお願ひしますー」

A 「Bさんは今年、どんな一年にしたいですか？」

B 「マッセOSAKAに来て、9か月。今年は研究会を立ち上げるので、自治体に役立つ成果報告書を書き上げたいですね！Aさんは？」

A 「やっぱり研究会のごで頭がいっぱいで・・・人が集まるのか、つまへんのか・・・」

C 「大丈夫ですよーみんな初めは心配になりますけど、やっていくうちにいろんな知識が身に付いて、研究員の皆さんと作り上げていくのでなんとかなりますよー」

A 「ですよね！Cさんが上手へんかったら成功しますよねー」

C 「そっすー私みたいなやつでも・・・って、おーいーこの見えて、一生懸命やっていますよー」

A 「知っています。いつも隣で見えますからーCさんはすごいですよー」

C 「なんか、照れますね。よしーAさん、Bさん景気づけに飲みに行きますかー」

A・B 「行きますしーうーCさんごちそうさまです（笑）今年もこれで頑張れますー」

2023年も、じいちゃんおひつこ

お願ひしマッセOSAKAー！

マッセ・市民セミナー（大阪府社会福祉協議会との共催）報告

令和4年度マッセ・市民セミナー

「地域共生社会に向けた権利擁護体制整備と市民後見人～第二期成年後見制度利用促進基本計画をもとに」

令和4年11月18日、大阪府社会福祉協議会との共催事業として、地域共生のための権利擁護体制とその体制を担う市民後見人をテーマに、マッセ・市民セミナーを開催いたしました。

セミナーは2部構成となっており、第1部では権利擁護体制整備のための知識の習得や市民後見人制度の促進を目的とし、第二期成年後見制度利用促進基本計画をベースに大阪府弁護士会の井上 雅人弁護士にご講演いただきました。

第2部では泉佐野市地域共生推進課の北川氏、泉佐野市社会福祉協議会の高橋氏、泉佐野市で市民後見人をされていた麻生川氏より様々な立場での関わり方のご報告があり、その後、第1部でご登壇いただいた井上弁護士に加え、大阪社会福祉士会の山田氏、成年後見センターリーガルサポート大阪支部の志野氏を迎え、制度や体制整備などについてパネルディスカッションを行いました。コーディネーターは種智院大学 文学部社会福祉学科 教授の明石氏にお務めいただきました。

それぞれのお立場からご発言いただき、制度理解や現場の声など制度に対し、多くの知見を得られるセミナーとなりました。今後も共催事業は継続しますので、ご興味がある方はご参加ください。

研究成果フォロー支援事業 実施報告

マッセOSAKAでは、これまでの研究会で提言した内容などの実現に向けた取り組みとして、より広く研究成果を浸透させることを目的に、研究会で指導助言をいただいた講師等を派遣する「研究成果フォロー支援事業」を行っております。今回は10月5日に泉南市にて開催された「職場マネジメント能力向上研修」に対して、講師派遣を行いました。

本研修は平成30年度に行われた「働き方改革を踏まえた組織マネジメント研究会」の提言内容を実践する研修で、人事院公務員研修所 客員教授 高嶋 直人氏にご登壇頂きました。

「働き方改革はマネジメント改革」をキーワードとし、マネジメントとは何かという点からご説明があり、自治体が学ぶべきマネジメントの視点でご講義いただきました。また、部下のモチベーションを引き出す際の具体的な行動やハラスメント防止などについてもお話しいただきました。

今回の支援内容は令和3年度より新たに追加したもので、今回の研修が2回目の支援となりました。管理職向けのマネジメント研修としてご利用いただき、午前と午後の2部制で総勢46名の方にご参加いただきました。

研究成果フォロー支援事業は6つの支援内容があります。今年度の募集は終了いたしました。来年度も継続する予定ですので、ぜひともご利用をご検討ください。



研修実施風景

第24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。

歩み寄りから 誰もが住みよいまちへ

泉南市 教育部 人権国際教育課 森山 礼菜 さん

私は、令和2年4月に泉南市役所に入庁し、人権国際教育課にて勤務しています。

学生時代から語学が好きだったことと「多文化共生・異文化理解」のテーマに興味があり、大学生の時にカナダへ留学しました。カナダは、多くの移民を受け入れており、民族や人種の多様性を尊重し、平等に社会参加できる国づくりを目指しています。実際、地域の中には多種多様な国によるコミュニティが形成されていましたが、その国にまつわるイベントが行われる際には、コミュニティに関係なく大勢の人が参加し、異文化交流を楽しんでいる場面を多く見ました。この経験から、多文化共生・異文化理解には互いの文化を知ろうとする「歩み寄り」が大切であると感じました。



一緒に働く泉南市のJETメンバーたち



市民向け交流イベントの様子

当課では、国際化推進のためJETプログラム事業を活用し、市内の小中学校や市役所で勤務する外国人青年を9か国から25名招致しています。泉南市に住む大人や子どもたちにとっては、泉南市にしながらも様々な国から来た人たちと国際交流をし、異文化を感じることができるのは、非常に貴重な経験であり自慢できることだと思います。ありがたいことに私自身も、日々彼らと接する中で、違いを知り、新しい考え方を学ばせてもらっています。

私は、彼らが泉南市にいる間、一回でも多く市民と交流できる場を作ってあげたいと思い仕事をしています。お互いのことを知ることで、相互理解が深まりより住みよいまちの姿になると考えているからです。

草の根レベルでも何度も交流を重ねることで、多種多様な背景を持った人々が当たり前のように歩み寄り、みんなが安心して暮らせる泉南市へと成長できると信じています。

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27回

岡山県市町村振興協会
(市町村研修センター)



岡山県市町村振興協会 研修センターの市町村職員等合同研修事業について

岡山県市町村振興協会は県内市町村の振興発展を目的に、昭和54年4月に設立されました。

平成16年には県等に委託していた市町村職員研修を当協会の直営事業として、岡山県市町村職員研修センターを設置し、市町村職員等の能力開発と人材育成を図るために必要な研修及び支援をしています。

最近の研修について

新型コロナウイルスの影響や時代の変化やニーズに柔軟に対応するため、研修事業の在り方も変わりつつあります。近年の取り組みについて紹介します。

・オンライン研修

新型コロナウイルス感染拡大に伴い開始したオンライン研修も3年目となりました。

今年度は、感染状況にも注意しながら、研修内容に応じて、対面研修とオンライン研修のそれぞれを実施しています。オンライン研修は研修会場までの移動時間を削減でき、受講しやすい点が好評です。

オンラインでも一方的な研修にならないよう、研修センターでも日々試行錯誤しているところです。

今後も研修効果が十分に発揮できる方法で実施形態を含め研修の企画に努めていきたいと思えます。

・選択研修

当協会では、それぞれの階層で必要なスキルや知識を習得する「階層別研修」と、職種や課題に応じて選択して受講する「職能別研修」を実施しています。

県内27ある市町村は地域性や人口規模も異なり、さらに各所属、部署ごとに課題は様々で多岐にわたります。

こうした受講者の直面する様々な課題やニーズに対して柔軟に対応できればと、今年度から「新任係長研修」と「新任課長補佐研修」の2つの階層に、職能別研修の中から受講者ごとのニーズにあった研修を選んで受講する『選択研修』を取り入れました。従来は受講者全員が同じ内容のものを2日間受講していましたが、選択研修を取り入れたことで2日間のうち1日は全員が同内容のものを必須として受講し、もう1日は職能別研修の3つの選択科目の中から希望するものを受講することが可能になりました。

新任課長補佐研修では必須科目としてマネジメント研修を受講し、選択科目として ①危機管理マネジメント研修 ②メンタルヘルス・ハラスメント研修 ③議会対応研修の中から1科目を選択します。

新任係長研修ではリーダーシップ研修を必須として受講し、①アイデアを発想する思考法研修 ②政策形成へ向けた実践的なデータ活用術研修 ③クレーム対応能力研修の中から1科目を選択します。

今年度は2階層での実施でしたが、2つの階層とも選択科目に多少のバラつきが見られたので来年度以降の課題として取り組むとともに、今後は対象の階層を広げられたらと思っています。

研修は時代の流れに影響を受けやすいものですが、変化を敏感に感じ取り、柔軟かつ迅速に反映した研修を企画できればと思います。



岡山県市町村振興センター



オンライン配信室



政策形成へ向けた実践的なデータ活用術研修



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32回】

大阪教育大学
学長補佐・教授

坂本 俊哉 氏



教員不足・教員離れに思うこと

はじめに

中学校教員・小学校教員として子どもたちから「先生」と呼ばれ、その後教育行政職として長く学校にかかわってきた。だから、教員という仕事の難しさも、しんどさもそれなりにわかっているつもりである。そして、やりがいも、素晴らしさも。そんな私は、昨今、教員不足・教員離れが社会問題となっていることに、これでは大人が子どもを守れていないということにならないかと感じている。

1. 先生が足りない実態とその原因

全国の公立学校で教員不足が深刻化している。文部科学省調べによると、令和3年4月時点で不足する人数は全国で2500人を超え、小中学校でそのうち2000人以上となっていた（注①）。今年度4月の始業式時点で常勤教員数に対する不足が生じている学校は全国で小中学校ともに40%を超えているという調査結果もある（注②）。

大阪でも教員不足は深刻で市町村教育委員会事務局の人事担当者にとって教員の確保は最重要課題の一つになっているところが多いと聞く。小中学校の管理職からも、「管理職が授業している」「授業が始まると職員室に教員が誰もいなくなる」という話を聞くことは珍しいことではない。

また、教員免許状の授与件数が2020（R2）年度に20万件を割り込み、2003（H15）年度以降最少だった（注③）。さらに教員採用試験の受験者の減少に歯止めがかからず、公立学校教員採用選考倍率が下がり続け、小学校教員の採用倍率は過去最低を記録した（注④）。

なぜこのようなことが起こるのだろうか。

一つに財政難のもと少子化がさらに進むことを見込んで採用されるべき正規教員の数が減らされていることが挙げられる（注⑤）。

もちろん少子化が進んでいることは事実である。ここ40年以上子どもの数は減少の一途をたどっている。総務省は昨年5月5日（子どもの日）に、4月1日現在の15歳未満の子どもの数は1465万人で前年より25万人減（推計値）となり、1982（S55）年から41年連続の減少で、1950（S25）年以降の最少を更新したと公表した。（注⑥）。

大阪府でも1955（S30）年以降の記録を見ると、小学生の数のピーク1980（S55）年の約92万1千人に対して2021（R3）年は約42万2千人、中学生の数のピーク1986（S61）年の約46万人に対して2021（R3）年は約22万1千人となっている（注⑦）。

しかし、この減少傾向から少子化を見込むことによって、正規教員の採用を抑制し非正規教員を増やす方策は良いとは思えない。

そのほか、教員の長時間労働の実態が広く知られたこと、また時間外の実労働に対して賃金が支払われない現実があること、保護者対応の難しさなどによる精神的な負担が大きいことなど、教員になろうとする人が減ってきていることの原因はさまざま考えられる。

2. 先生になることを避ける傾向

私が子どもたちから「先生」と呼ばれていた昭和の終わりから平成の前半頃を振り返ると、今と比べて教員に「ゆとり」があったように感じられる。それは時代のおかげかもしれないと思うが、そんな中でたくさんの苦勞があったにせよ、子どもたちとのかかわりの中でやりがいを感じることはいっぱいあった。そして今でもそれは私にとっても大切な財産であり、自分もそうだと言える教える教員もいる。

進路について悩み、一緒に考えた。子どもは考え抜いて自分で結論を出した。

運動会で必死に走る子どもに声をかけ、その声をその思いを子どもが受け止め全力で駆け抜けた。

ほかのだれかから見たら小さなこと、たいしたことではないことかもしれないが、その瞬間は私たちの中で今でも輝いている。

私は子どもに教えられてきた。子どもに育ててもらってきた。そして、多くの保護者が子どもの成長と私の成長の両方を見守り応援してくれた。もちろん、真正面からぶつかることもあったし、痛烈な批判を浴びたことも数え切れはしないが、それでも子どもが成長していく時間を共有できたという実感がある。

今はどうなんだろう。

もちろん、学校現場の多くの教員たちは、私と同じような体験をし、同じようなことを感じ、この仕事に対するやりがいと誇りをもって子どもと向き合ってくれている。しかし、やりがいを感じつつも余裕のなさや負担感に押しつぶされそうになっている教員もいるのではないだろうか。

もっとも、余裕のなさや負担感の増大は、教員に限ったことではないだろう。

全教科の教科書の総ページ数は15年前と比べると1.7倍に膨れ上がった（注⑧）。また小学校では3・4年

生から外国語（英語）活動が始まり、5・6年生では教科として学習するようになった。プログラミング学習も始まった。道徳は特別の教科となり、教科書ができた。そして、ICT化が進み、一人が1台の端末を使うようになった。これからの時代に生きる子どもたちに必要だと判断されたのだから、きっと効果もあるのだろう。しかし、これらが子どもにとってどのくらいの負担になっているのかも考えたい。

保護者の負担感の増大、余裕のなさもきっとそうだろう。これからは夢を持ちにくい、生活していくことそのものに不安がある。そんな中でも自分の子どもの将来を考えると教育費は削れないと考える。子育ての不安を相談したり共有したりすることも難しい。

これらがさまざまに重なり合い、影響し合ってお互いが不安になり、不満を感じ、そして不信に陥ってしまうこともあるだろう。みんなしんどいんだと思う。

教員をめざして大学に入学してきた学生の中にも教員の仕事のたいへんさ、しんどさを見聞きするうちに「自分には（まだ）無理」「思っていた仕事と違う」と感じ、教員になることをあきらめる学生も少なくない。「しんどそうで、対処が思いつかないことばかり」と受け止めたり、はじめから完璧な教師像をイメージしすぎて教員になることに自信を持てなかつたりする学生もいる。

仕事の厳しい状況に悩む講師の人たち、教員になれば求められるであろうものへの恐怖に近い心配をしてしまう大学生が、その進路を変更するということが少なからずある。

3. 教員不足・教員離れ対策に求められるもの

昨年4月から大阪教育大学で学生とかわるようになった。教員養成大学なので、多くの学生が学校の先生をめざしている。学生たちに「どうして学校の先生になりたいか」とたずねると、ほとんどの学生が「自分を教えてくれた先生への憧れ」と答える。20年近く教育行政職として教員採用にかかわり面接で受験者に同じ質問をした時も同じ答え「自分を教えてくれた先生への憧れ」がつねに圧倒的に多かった。子どもたちは「自分の先生」をよく見ている。その人格全体をしっかりと感じ取っている。そして、その姿に自分の将来を重ね合わせる子どももいる。

教員不足・教員離れ対策は一つではない。制度の改革、待遇の改善、負担の軽減……。すべて必要だ。しかし、それらの対策は、教員が子どもと過ごす時間を充実させ、子どもから学びながら一緒に成長していける、そんな環境を世の中全体で保障するためのもの、そのための改革・改善・軽減でなくてはならない。

子どもとのかかわり方や授業について丁寧に振り返ったり、新たな方法を考えたり、教職員間で意見交換したり、じっくりと話し合ったり、そして時には沈黙考したり……。先生にそういう時間を保障してあげたい。そして、子どもたちにとって自分自身が最大の「教育環境」であることに自覚と責任を持ち、自身の健康を保った状態で、笑顔で子どもたちの前に立ち、しっかりと子どもと向き合ってもらいたい。それが、子どもの学びを保障する、充実させることに直結するのだから。それに大好きな先生と一緒に過ごす中で、学校の先生をめざそうとし始める子どもたちもきっといるだろうから。

おわりに

世の中の急速な変化とともに、子どもが子どもとして過ごせる時間が短くなっているように思う。それでいいのだろうか。「子どもの時間」が保障され、その時間の中でさまざまな体験を通して少しずつ人とかかわり方、自分と向き合い方を学んでいくことが子どもにとってとても大切で、なくてはならない時間なのに。

教員は子どもの学び・成長に大人の一人として直接かわかる。極めて責任が重い。だからこそ教員にはしっかりと子どもにかかわり、時には子どもと一緒に立ち止まりながら常に子どもから学ぶ時間を保障してあげたい。子どもたちの「子どもの時間」をすぐ近くで過ごす大人としての責任を果たすために。

子どもと先生と一緒に成長できる、学校はそんな場所であってほしい。そして社会全体があたたかく、時には厳しくそれを見守る、そんな世の中であってほしい。

わたしは、子どもから学び続けられる先生を育てたい。学生たちにそんな先生になってもらいたい。それが、教員養成大学教員としての私の役割であり、わたしを育ててくれた教え子や保護者への恩返しだと思っている。

- (注①) 2022.5.8.朝日新聞「先生が足りない 担任がいない」
- (注②) 2022.5.10.朝日新聞「公立学校4割 教員不足」
- (注③) 2022.8.5.朝日新聞「教職敬遠? 免許の取得最少」
- (注④) 2022.9.10.朝日新聞「小学校教員の採用倍率 最低」
- (注⑤) Asahi Shinbun Weekly AERA 2022.11.28. 深刻化する教員未配置問題
- (注⑥) 2022.5.5.朝日新聞「15歳未満41年連続で減」
- (注⑦) 令和3年度 大阪の学校統計 (大阪府)
- (注⑧) 2022.6.26.朝日新聞「フォーラム ランドセル どう思う」

◇ 執筆者Profile ◇

坂本 俊哉 (さかもと としや)

大阪教育大学 学長補佐・総合教育系 学校教育部門 教授

生年月日：1962. (S37) 1.4. 生 (61歳)

職 歴

【教員】

1984. (S59)4. 堺市立大浜中学校 教諭

1990. (H02)4. 阪南市立尾崎中学校 教諭

1999. (H11)4. 阪南市立朝日小学校 教諭

【教育行政】

< 阪南市教育委員会事務局 >

2003. (H15)4. 学校教育課 指導主事

< 大阪府教育委員会事務局 (2016.4. より大阪府教育庁) >

2008. (H20)4. 市町村教育室小中学校課市町村支援G 指導主事

2009. (H21)4. 大阪府教育センターカリキュラムセンター主任指導主事

2010. (H22)4. 大阪府教育センター学力向上推進室主任指導主事

2011. (H23)4. 市町村教育室小中学校課 教務G 主任指導主事

2012. (H24)4. 市町村教育室小中学校課 学事G 首席指導主事

2013. (H25)4. 市町村教育室小中学校課 教務G 首席指導主事

2014. (H26)4. 教職員室教職員人事課 小中人事G 参事

2016. (H28)4. 市町村教育室小中学校課 参事

2017. (H29)4. 市町村教育室小中学校課 課長

2018. (H30)4. 市町村教育室 室長

2021. (R03)4. 大阪府教育センター 所長

【大学教員】

2022. (R04)4. 大阪教育大学 学長補佐・総合教育系 学校教育部門 教授

< 現在に至る >

シリーズ
バトンタッチ
第189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、富田林市 北野さんからのご紹介で…



大阪狭山市 政策推進部 人事グループ 田村 依子さん

◆人事グループ同（田村さんは写真中央）

富田林市の北野さんからいただいたバトンを、人事異動がありました山田に代わりまして繋げさせていただきます、大阪狭山市の田村と申します。人事グループに配属され、現在7年目です。

さて、昨年度より、定員管理計画策定に向けた業務に携わる機会がありました。職員の年齢構成の偏り等、組織的な問題に改めて気付くとともに、社会情勢や職員を取り巻く環境が急激に変化していく中で、質の高い行政運営を進めていくためには、『計画的な人材育成』が必要不可欠であると強く感じました。人事制度・給与制度など、全ての人事諸制度と一体的に人材育成を進めていくことができるよう、人事グループ職員（写真の5人です）一丸となって取り組んでいきたいと思えます。

末筆ではございますが、マッセOSAKAの皆様、各市町村研修担当者の皆様には、いつもお世話になりありがとうございます。この場をお借りして、厚くお礼申し上げます。

今回は、研修担当実務者会議がご縁で意気投合しました、四條畷市の余田さんにバトンをお渡しします！余田さん、どうぞよろしく願いいたします。

次回は、【四條畷市 余田さん】にバトンタッチ！

お知らせしマッセ
☆☆各種ご案内☆☆

令和4年度 研究成果報告会

本年度実施している以下の研究会の成果報告会を実施予定です。

詳細が決まり次第、あらためて職員研修担当課を通じてご案内します。

みなさまのご参加お待ちしております。

◆「働き方を「選択」できる仕組みづくりを考える研究会」

【指導助言者】 神戸大学大学院法学研究科
教授 砂原 庸介 氏

◆「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～」

【指導助言者】 東洋大学経済学研究科
公民連携専攻
客員教授 藤木 秀明 氏

各種報告書のご案内

マッセOSAKAで発行した各種報告書は、研修担当課にお送りしていますが、大阪府新別館南館5階にも配架しており、無償でお持ち帰りいただくことが可能です（一部を除く）。マッセOSAKAにお越しの際は是非どうぞ！

なお、今年度は下記の報告書を発行予定です。

◆研究会成果報告書

●働き方を「選択」できる仕組みづくりを考える研究会

●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～

◆研究紀要

テーマ：「広域連携 ～人口減少社会を見据えて～」

◆講演録集

●第116回マッセセミナー「ほめる達人に学ぶ！ほめて伝えるコミュニケーション術」

●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～」

●第118回マッセセミナー「困難な環境に立ち向かうための『考える力』の育て方」

ほか

