

自治体 「人事戦略」 最前線

マッセOSAKA②

今月のレビュー

- ・忙しい職場で研修を受ける機会を創る。
- ・eラーニングのメリット・時間・コストの節減、多
数の受講が可能。
- ・自分の進捗度に合わせて学習し、繰り返し学習に
適する。
- ・個人ごとのきめ細やかな能力開発に適する。
- ・マッセOSAKAでは独自コンテンツも開発。

マッセOSAKAがeラーニング 研修に取り組み始めた理由

マッセOSAKAでは、06～07年
度にかけて、研究事業(次号以下で
解説)において実施した「eラーニ
ング活用研究会(マッセOSAKA
におけるeラーニング研修のあり方
に関する報告書。http://www.ma-
sse.or.jp/ikrweb/Browse/material/
al/files/tokubetu19_ej.pdf)の提
言を受け、eラーニングを積極的に

研修形態として取り入れ始め、その
後、独自教材の開発にも力を入れて
きた。

同研究会の報告書では、eラーニ
ングのメリットとして、次の諸点を
あげている。

- ① 各自の職場で学習することができ
るため、集合教育に比べて時間と
コストが節減できる。
- ② 適切な配信方法をこれば最新の情
報や学習内容をいち早く、低コス
トで配信できる。

③ 多くの学習者が同じように必要と
する情報や教材を一律に提供でき
る。

④ 個人の進度や理解度に応じて効率
よく、何度でも繰り返し学習でき
るようなコース設計が可能。

⑤ 一人ひとりの学習の進み具合や成
績を電子的に一括管理することが
できる。

⑥ 講師の「質」の違いに影響される
ことがない。

⑦ 自治体の戦略に沿った人材開発や、

方公務員法)、簿記会計、ビジネス
文書、公務員のためのコンプライア
ンス。

このほかにも、はじめてのIT、
職場のセクシャル・ハラスメント、
公務員のためのコンプライアンス、
自治体職員のための市民接遇、メン
タルヘルスケアなどについて、研修
所における研修との相乗効果を狙っ
たブレンド型研修として提供され
ている。

これらのコンテンツは、いわゆる
業者が開発したものをマッセOSAKA
がライセンス契約を行い、マッセ
OSAKAから、市町村職員に対
して提供するという形をとっている。
受講希望者は、所属市町村の研修担
当課を通じて申し込み締め切り日ま
でに、マッセOSAKAまで、申込
みを行う。受講手続きが完了された
受講者には、ID・パスワードが付
与され、そのID等で職場や自宅

のインターネット環境の整った画面
からログインして学習を進めるとい
う方式になっている(図表2)。

eラーニング教材の 独自開発

マッセOSAKAでは、既存の業
者のコンテンツだけでは十分とは考
えず、市町村のニーズに応じて独自
のeラーニングコンテンツの開発を
続けている。11年現在、「人事評価

マッセOSAKAの eラーニング研修

マッセOSAKAでは、07年度か
ら次のようなeラーニングのコンテ
ンツを提供してきた。よくわかるワ
ード2003(基礎・応用)、よく
わかるエクセル2003(基礎・応
用)、よくわかるアクセス2003
(基礎・応用)、よくわかるパワポ
イント2003、法制執務入門、法
律研修(地方自治法)、法律研修(地

個人ごとのきめ細やかな能力開発
が実現可能。

⑧ 講師から学習者への一方的な知
識の伝達から、職員個々の主体
的な学習へと変わっていく。

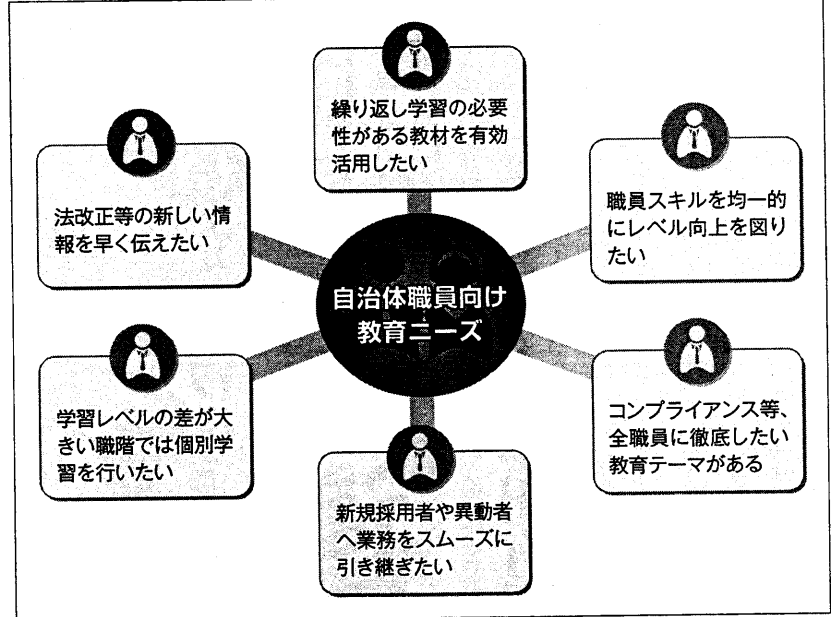
⑨ 個人学習と集合教育の組み合わせ
(ブレンド型)により、教育の
効率性が増す。

⑩ BBS(電子掲示板)やテレビ会
議システムなどのコミュニケーション・
ツールの併用で、距離の制
約を超えた協調学習・グループ学
習を行うことができる。

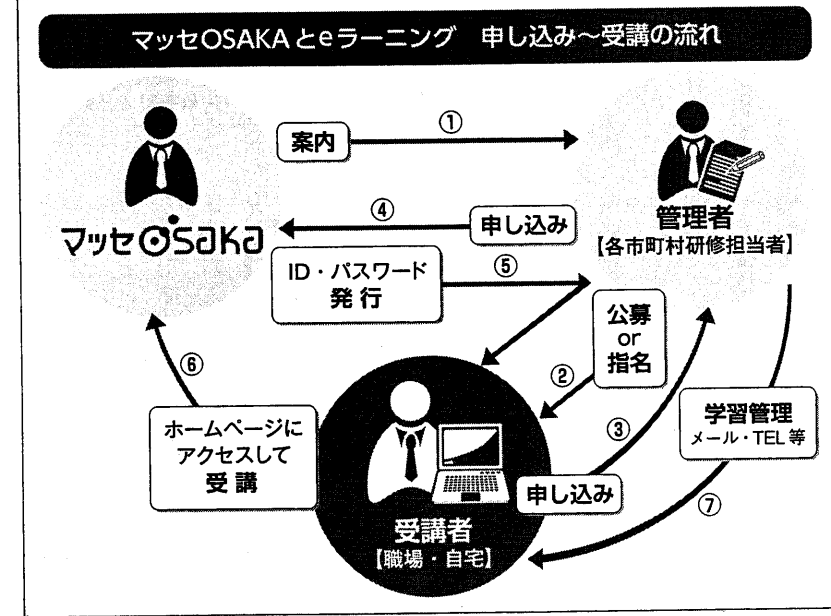
報告書はいう。「現在、各自治体
における職員研修は重要な施策のひ
とつであり、そこには図表1のよう
な研修に対するニーズがある。これ
らのニーズを実現するために、eラ
ーニングは有効な手段といえる」。

稲継裕昭著「プロ公務員を育てる人事戦略 PART2」(定価2000円+税)を小社より刊行し
ました。PART2の内容は、昇進制度、職場研修(OJT)、給与、臨時・非常勤職員、分限及
び懲戒。前書PART1と併せてご購入いただければ、自治体の人事戦略の全体像と問題・課
題がわかりやすく理解できます。ご注文・お問い合わせは小社(TEL0120-953-431)まで。

図表1 研修ニーズ



図表2 申し込みから受講まで



ラーニング」「人事評価ラーニング
II」「採用面接ラーニング」「地方公
務員法ラーニング」の4つのコンテ
ンツの開発を終了し、市町村へ提供
を開始した。いずれも、マッセOS
AKAでの研究会で議論したことを
ベースにコンテンツ開発がなされて
おり、その完成度も高い。「人事評
価ラーニング」は08年度特別研究
「人事評価研究会」において作成し
たコンテンツで、全職員を対象とし
た内容となっている。「同II」は10
年度「人事評価研究会」において作
成したコンテンツで、評価者を対象
としたものとなっている。「採用面
接ラーニング」は09年度「人材確保
を考える研究会(採用戦略)」にお
いて作成したコンテンツである。初
めて面接官となる人を主たる対象と
して面接時の進め方や注意点をわか
りやすく解説した内容となっている。
「地方公務員法ラーニング」は
10年度「地方公務員法研究会」にお
いて作成したコンテンツである。地
方公務員法の基礎が身に付く内容と
なっている。

今後、研究会で作成したコンテ
ンツを、eラーニングの教材とする
ことを続けていくとのことである。
その研究事業については、次号で見
てみよう。