



マッセOSAKA ⑥ (終)

今月のレジュメ

- ・研究機関としての役割
- ・2011年度の「研究会」の例
- ・人事評価研究会
- ・徴収力強化研究会
- ・高信頼組織のあり方研究会
- ・法令研修コンテンツ作成研究会
- ・地域を輝かせるまちづくり研究会
- ・派遣職員自身の人材育成―人材育成戦略の受け皿

研究機関としての役割

前回まで、マッセOSAKAの研究活動について見てきた。研究活動の中心となる、「研究会」については、図表1のようなモデル進行表を作成している。私のかかわった研究会が例外的に濃密だったわけではなく、多くの研究会において、相当密

度の濃い研究活動が行われていることが推測できるだろう。

研究成果のアウトプットも、(11月号で述べたように)報告書として印刷・配布するだけでなく、PDF化してマッセOSAKAのホームページから発信されている。冊子によっては、出版社からの申出があつて、商業出版されているものも少なくない。ある出版社の編集者と雑談をし

ていたところ、「マッセのホームページにある報告書や公募論文の優秀作品などを読み、出版化できないか、定期的にチェックしている」と言っていた。マッセにおける研究活動が全国的に注目されていることを端的に示すエピソードだと思ふ。

2011年度の研究会

による訴訟問題など組織の信頼性に開く様々な事故・事件が起きていることを受けて、本研究会では、10年度に「自治体版マネジメントチェックリスト」を作成した。11年度は、このリストを使用し、自治体に対して調査を行った。その結果を分析して、高信頼性組織の実現に向けたより具体的な方策について研究を進めている。

④ 法令研修コンテンツ作成研究会

マッセOSAKAでは、07年度以降eラーニングの独自コンテンツを作成してきているが、11年度は、「地方自治法」について、地方自治の基本的な知識の習得を目的としたコンテンツ及びテキストを作成する。⑤地域を輝かせるまちづくり研究会

この分析や、観光、芸術、教養教育などの様々な分野のクリエイターとの意見交換を通じ、各市町村において新たなビジネスチャンスを開き出す技術に関する研究を行い、「地域を輝かせるストーリー創り」の実践を行う。

人材育成戦略の受け皿としてのマッセOSAKA

マッセOSAKAの職員は、プロパー職員もいるが、市町村からの派遣職員を公募している。派遣されてきた職員が、派遣期間(通常2年間。3年の場合もあり)終了後、元の所属市町村に戻ってからは、核となり活躍できる人材となるよう、マッセOSAKAでは支援をしている。具体的には、派遣職員に対して次のような支援をしている。

⑤地域を輝かせるまちづくり研究会
これからの行政には、地域の経営体としての役割に加え、地域の魅力ある情報を創るクリエイター集団としての進化が期待されている。そこで本研究会では府内の魅力ある資源

マッセOSAKAの職員は、プロパー職員もいるが、市町村からの派遣職員を公募している。派遣されてきた職員が、派遣期間(通常2年間。3年の場合もあり)終了後、元の所属市町村に戻ってからは、核となり活躍できる人材となるよう、マッセOSAKAでは支援をしている。具体的には、派遣職員に対して次のような支援をしている。

第1に、派遣期間中の職務を通じて、人材育成や政策立案のノウハウを学び、大学教授や府内市町村との人的ネットワークを構築できるように支援する。

第2に、文書構成能力、パソコン技術などの堪能な派遣社員を活用しながら、職員が、研修や研究事業の企画や運営に集中できる環境を整える。

第3に、市町村アカデミーや国際文化アカデミーの実施する研修や情報収集に必要なセミナーを受講できる機会を付与する。

実際、マッセOSAKAに派遣されている間に、数多くの対外試合(研修)に参加して、腕を磨いている職員もいる。筆者自身も、数多くのマッセへの派遣職員を知っているが、着任当初と2年後では、大きく異な

る。視野が拡大し、種々の対応能力も飛躍的に向上している人が多い。

ちなみに、2011年度は次のような研究会が実施(予定)されている。

① 人事評価研究会

昨年度まで本研究会に参加してきた市町村のうち、新たに人事評価制度を導入する団体に対して、研究会で作成したeラーニングコンテンツや評価シートを活用して、成果向上型の人事評価導入に向けてのコンサルティングを実施する。そのプロセスにおいて、評価シートの問題点などを検証しながら、新たに人事評価制度を導入する際の基準となる市町村向けプログラムを作成・研究していく。

② 徴収力強化研究会

09年度から10年度にかけて約1年間、15市町および大阪府の職員が参加し、徴収力強化研究会を実施したが、その研究成果として、人事異動等により職員間で徴収事務ノウハウが十分に継承されていないという問題が明らかになった。そこで、11年度は徴収事務に必要なノウハウの継承について研究し、新任職員のための徴収事務マニュアルを作成する。

③ 高信頼組織のあり方研究会

情報端末の紛失やシステムのエラーによる個人情報漏洩、事実隠蔽

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 《市町村職員主体型》研究会 モデル進行表

種別	活動内容
基調講義	13:30~17:00 専門情報の提供と研究指導 学識経験者等から当該研究テーマに関する最新の情報の提供を受けると同時に、そのテーマが抱える問題点を指摘してもらい、研究課題の絞り込みに役立てる。また、併せて研究活動のポイントについての指導を受ける。
第1回研究 と 第3回研究	14:00~17:00 研究課題の発見と創造 当該研究テーマに関わる現状の把握と分析を行い、問題点の抽出を試みると同時に、何に焦点をあてた研究成果を導き出すかといった研究課題の発展と創造に努める。
第4回研究	9:30~17:00 活動事項の共有化 研究課題が絞り込めれば、最終的な成果物をイメージしながら、今後こなすべき作業内容の整理、推進体制の構築や進行管理の決定を行う。
第5回研究 と 第9回研究	9:30~17:00 情報収集と分析 研究課題に関する各種データの収集や各種調査の実施とその結果の分析が必要になる。研究日以外に先進事例の視察を行う。
第10回研究 と 第12回研究	9:30~17:00 方策の開発 この段階では、各種情報の収集・分析を通じて得られた結果に基づき、研究課題解決のための基本理念を構築するとともに、方策の具体化を図る。
第13回研究 と 第18回研究	9:30~17:00 まとめ これまでの活動内容を報告書にまとめる作業を行うと同時に、成果発表の仕方についても必要な準備を整えておく。
プレゼンテーション 研修	9:30~17:00 プレゼンテーション研修 成果公表の場である発表会をより効果的に行うためのプレゼンテーションの知識や技法の習得を図る。
報告書の提出 及び成果の発表	報告書の提出及び成果発表 印刷物や発表会の形式により、市町村に向け成果の公表をする。

※研究日の回数及び時間等については、研究員・指導助言者と相談のうえ増減することがあります。