ネットワーク

Vol.170
2017
5
MAY

発行・編集
マッセOSAKA
公益財団法人大阪府市町村振興協会
おおさか市町村職員研修研究センター

大阪市中央区大手前３丁目１番43号
大阪府新別館南館６階
TEL 06-6920-4565 FAX 06-6920-4561
HP：http://www.masse.or.jp/

本号では、平成29年度のマッセOSAKA研修研究事業についてご紹介いたします。
また、マッセOSAKAホームページに最新情報を掲載しておりますので、併せてご覧ください。

◆ 研究事業の紹介 ◆

研究事業では、市町村独自の政策形成の推進を目指し、広域的あるいは将来的な課題についての調査・研究を進め、新たな行政課題や政策についての提言、情報の蓄積や受発信を行います。

○研究会

平成29年度は、次の3つの研究会を実施します。詳細については、次号でご紹介いたします。
◇文化・芸術を活かしたまちづくり研究会（平成28年度から2か年継続）
◇クラウドファンディングによる地域活性化研究会（新規）
◇自治体職員の働き方改革研究会（新規）

○地方分権ゼミナール

平成29年度も引き続き、４つの大学と連携して、地方自治、地方財政などをテーマにしたより専門性の高い調査・研究を行います。

【大阪大学大学院法学研究科との連携】
受講生の希望により研究テーマを設定し、担当講師と10月から４か月間にわたる研究活動を行います。研究成果のプレゼンテーション発表と論文作成を通して発信力の向上を図ります。

【大阪学院大学大学院経済学研究科との連携】
公共政策に関する特定テーマを設定し、当センター所長の齋藤慎教授をはじめ、各種分野の専門家による連続講座を通じて現実問題を考察することにより実践的能力の充実を目指します。

【大阪市立大学大学院創造都市研究科との連携】
希望する大テーマを１つ選択し、都市公共政策分野の第一人者をゲストスピーカーとしてお招きするワークショップ（３回程度）への参加を通して、公共政策が直面する課題解決のための研究を行います。

【和歌山大学大学院経済学研究科との連携】
公共政策に関する特定テーマについて研究・検討を行うことにより、実践的能力の向上を図ります。今年度は栄谷キャンパスにて「農業経済学特殊問題」「交通政策論特殊問題」を実施する予定です。

受講者の声－大阪大学大学院法学研究科－

黒田　哲夫 氏（八尾市都市整備部）

行政の現場で起きている実務者としての課題を学術的なアプローチから研究し改善していくというプロセスは、有意義でかつ刺激的な経験だった。
大学院という専門教育と研究を行う機関との連携事業は、これからの地方自治体の行政運営には極めて有効であると考える。

○ 研究紀要

市町村行政における喫緊課題を取り上げ、研究者による「政策提言論文集」として発行します。また、府内市町村職員から公募した論文の中から最優秀論文を掲載します。

マッセOSAKA公募論文・エッセイ募集！
自治体や行政に関する内容であれば、福祉、教育、環境、行財政などテーマは自由です。ふるってご応募ください。
応募締切：平成29年９月29日（金）必着

◆ 研修事業の紹介 ◆

「平成29年度研修計画」に基づき、全91コースの研修を実施します。
皆さまのご参加をお待ちしております。お申込みは、各市町村職員研修担当課までお願いします。
それでは、全91コースの中からマッセＯＳＡＫＡお勧めの研修を４つご紹介します。

＊＊

■研修担当者研修　～戦略的な研修体系の構築～

【実施日：平成29年７月24日（月）　締切日：平成29年６月14日（水）】

職員が適切なタイミングで職責に応じたスキルを獲得できるよう、中長期的視野で研修体系を構築するための考え方を実践的に学習します。

行政経営株式会社代表取締役　行政改革プロデューサー　星野　芳昭氏にご登壇いただき、行政経営における能力開発とは何か、職種・職階に応じた能力・技能とは何か、事例に基づいた研修体系の構築演習を通じて学んでいきます。

＊＊

■分権時代の自治体財政研修

【実施日：平成29年８月30日(水)　締切日：平成29年７月21日(金)】

本研修では今後の自治体における財政運営の見通しを持つために、地方財政制度の理解を深め、公会計改革、地方公営企業会計の全面改正、法適用の拡大、近年の地方財政制度改革の重要課題について、関西学院大学大学院経済学研究科・人間福祉学部　教授　小西　砂千夫氏に解説をいただきます。特に、「基準財政需要額が標準的行政サービスの費用である」「経常収支比率は80%が適正である」といった根強い誤解を正すなど、ほかにはないような解説をいただきます。

＊＊

■ファシリテーション入門研修

【実施日：平成29年10月30日（月）・31日（火）　締切日：平成29年９月20日（水）】

地域住民との話し合いや組織の部門間の調整など、自治体の現場で必要とされるファシリテーションの基礎的な技能の習得を図ります。

本研修では、九州大学大学院　客員准教授・日本ファシリテーション協会フェローの加留部　貴行氏にご登壇いただき、住民との協働とは何か、住民参加型行政において会議で何を目指すのか、合意形成の手法を学び、明日からすぐ使える内容が中心となっています。

＊＊

■ディベート研修

【実施日：平成29年11月21日（火）・22日（水）　締切日：平成29年10月12日（木）】

昨年度は研修内容を政策立案に生かすため「政策ディベート研修」を実施しましたが、受講生からのアンケートなどを基に検討し、論題を一般的なものとし、ディベート技法を通じて論理的思考力を高めるカリキュラムに変更しました。

株式会社　行政マネジメント研究所　専任講師　新家　竜介氏にご登壇いただき、ディベートの構造・効果といった概論をはじめ、実際に試合型のディベートを体験することで、説得能力、調整能力を向上する内容となっています。

特　別　研　修　の　紹　介

【政策形成実践研修】

今年度も期待にお応えし、実施します！！どんな研修なのか、イラストで紹介します！

こんな方にオススメの内容です

- ☑ 政策の企画立案を現場でやってみたい方
- ☑ 課題発見・検討を現場でやってみたい方
- ☑ 今持っている知識・経験を現場で試したい方
- ☑ 所属団体を良くしたいと志を持っている方
- ☑ 他団体の職員とネットワークを広げたい方

講師

牧瀬　稔（まきせ　みのる）　氏

関東学院大学

法学部　准教授

専門は自治体政策学、地域政策、地方自治論、行政学で、市区町村のまちづくりや政策形成に広く関わっている。

＜講師略歴＞

法政大学大学院人間社会研究科博士課程修了。

博士（人間福祉）。

横須賀市都市政策研究所、財団法人日本都市センター研究室、一般財団法人地域開発研究所を経て、2017年４月より、関東学院大学法学部准教授を務めている。

＜公的活動＞

新宿区新宿自治創造研究所政策形成アドバイザー

東大和市まち・ひと・しごと創生総合戦略アドバイザー

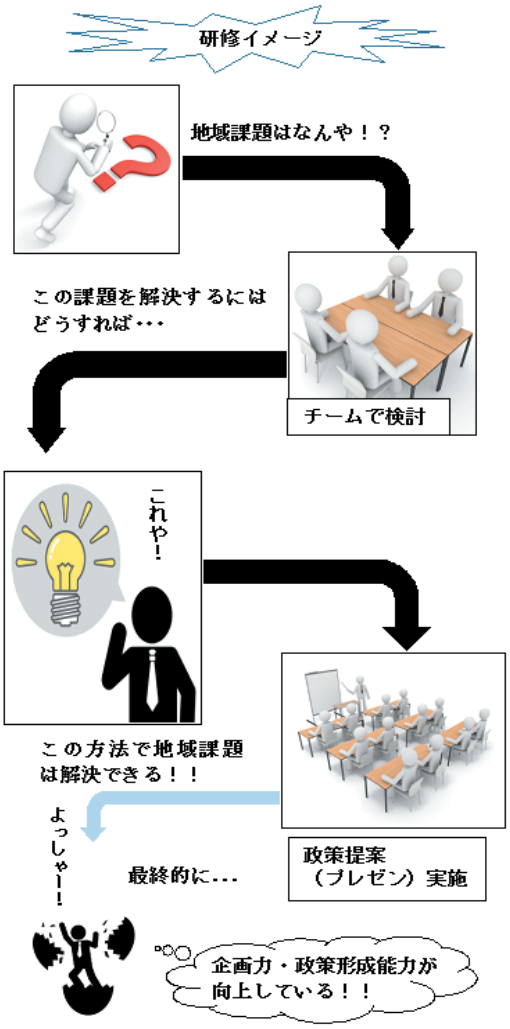
加西市総合計画審議会会長、鎌倉市政策創造専門委員

なども務めている。

昨年度は岬町にモデル団体を引き受けていただき、本研修を実施しました。研修実績は、マッセＯＳＡＫＡホームページ、特別研修「政策形成実践研修」をご覧ください。

研修概要

モデル団体（府内市町村）の地域課題を解決するため、実践的な政策提案を行う研修です。



【研修情報見本市】

平成29年度　研修情報見本市を、９月１日（金）に開催することが決定しました。

本事業は、各団体の研修担当課の方を対象に、研修業者がオススメするテーマのプレゼンテーションを聞くことで、今後の研修企画の参考としていただくものです。毎年、府内外の自治体やシンクタンクから多くの方々にご参加いただいていますので、人事研修担当者同士の意見交換や、ネットワークの構築にもご活用いただければと思います。

前回の参加者からいただきましたアンケート結果を参考にしながら、市町村がより興味を持っていただける講師・テーマなどを精査し、さらにより良い事業にしていきたいと考えています。

詳細は、７月上旬頃に各市町村、各団体へご案内させていただきます。ぜひ多くの方々にお申込みをいただき、ご参加のほどよろしくお願いいたします。

【昨年の様子】

◆ マッセ・市民セミナーの紹介 ◆

マッセＯＳＡＫＡでは、社会福祉法人大阪府社会福祉協議会・特定非営利活動法人ちゃいるどネット大阪との共催事業として、一般住民をはじめＮＰＯや民間の福祉施設等に勤務する職員にも参加していただけるマッセ・市民セミナーを開催しております。

＊＊

■大阪府社会福祉協議会　共催分

社会福祉法人大阪府社会福祉協議会は、多くの福祉関係者とともに協力しながら「福祉と共生のまちづくり」を推進することを目的としており、セミナーを開催しております。

昨年度は、「高次脳機能障碍　トーク＆ミニライブ～本人・家族の想いから学ぶ～」や「より添いながら支える～期待される市民後見人活動～」など計４回実施し、たいへん多くの方々にご参加いただきました。

今年度も計４回程度実施する予定です。テーマが決まり次第、ご案内いたしますので、ぜひともご参加ください。

【ミニライブの様子】

【パネルディスカッションの様子】

＊＊

■ちゃいるどネット大阪　共催分

特定非営利活動法人ちゃいるどネット大阪は、保育士や幼稚園教諭など子どもの保育・教育に携わる人たちの資質向上を図るために、研修・研究・情報提供等を行っております。

昨年度は、「子どもの創造力を育む保育者の役割」や「人格の土台をつくる『愛着』の育ち」など計４回実施し、たいへん多くの方にご参加いただきました。今年度も、下記のテーマで計４回実施いたします。保育者・保護者の視点から子どもの権利について考える良い機会となりますので、ぜひともご参加ください。

平成29年度　マッセ・市民セミナー　ちゃいるどネット大阪共催分　開催予定

開催日	テーマ	講　師	会　　場
6月12日(月)	保育の中の子どもの声 ～時代が求める「保育の質」を問い直す～	加藤　繁美 （山梨大学）	交野市保健福祉総合センター 多目的ホール（４階）
6月21日(水)	保護者とのよい関係づくり	柴田　愛子 （りんごの木）	サンスクエア堺（堺市勤労者福祉サービスセンター）　第１会議室
7月　7日(金)	保育の質保証のための保育者の役割・援助 ～幼稚園教育要領・保育指針等の改定～	内田　伸子 （十文字学園）	豊中市立豊中人権まちづくりセンター　ホール（４階）
7月21日(金)	平成30年施行の「要領」「指針」を視野に入れて、今後の保育を考える	増田　まゆみ （東京家政大学）	富田林市消防本部　講堂（４階）

各市町村研修担当課を通じてお申込ください。

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にお願いしております。

さて、**第４回**は、長崎県佐世保市政策推進センターの牟田さんのこぼれ話です！

「民間サイドに飛び込んだ！」の巻

長崎県佐世保市政策推進センター　牟田　耕平 さん

日本の西の端っこからお邪魔します。私は、長崎県の佐世保市で自治体シンクタンクの活動をしています。縁あって寄稿させていただきます。

私は今年の1月に、官・民の有志により、まちづくりマネジメント組織「一般社団法人させぼラボ」を設立しました。公共空間の利活用やリノベーション事業によって、賑わいと創業を生み出していく法人です。（市の業務とは切り離して、個人的に理事をしています。）

きっかけは、中心市街地に商業施設「させぼ五番街」が出来たこと。（私が市の開発担当者でした。）様々な反応があったなか、商業担当部局には「エリアマネジメントで盛り上げたい！」と持ち掛けたんです。その後、させぼ五番街を含めた商業関係者、商議所、市で「まち元気協議会」を組織し、段々と機運が高まっていきます。結果的に3年ほどかかりましたが、「俺もやろう！」と言って下さった研究者や不動産業、建築士、企業経営者等の方々と勉強会や議論を重ね、法人設立に漕ぎつけました。仕掛けたつもりが、気付いたら私自身も同志として参加していました。

【海と山に囲まれた佐世保市街地】

佐世保のまちなかは人口25万人の割には元気で、商店街も多くの人が行き交っています。一方、空き店舗が目立ってきたという課題もあります。

市や商工会議所、金融機関等の創業支援はあります。しかし、物件の直接的なマッチングはしていません。そこに「させぼラボ」の商機があります。古くなって割と安い物件をリノベーションして、創業支援と連携しながら新しいコンテンツを入れていくのです。民間サイドから考える事業計画や収支、資金調達など、役所では得られない体験は刺激的です。

私自身、地域の課題、まちの資産活用や創業について、より具体的にイメージできるようになりました。これは自治体職員にとって強みになると思います。これからも現場感覚や民間の視点という武器を磨き、行政や地域に還元できれば最高です。

【させぼラボメンバーと協力者】

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10回】
結エデュケーション株式会社
代表取締役
高嶋　謙行 氏

あなたの職場のＯＪＴは機能していますか？ ～人を育てる３つの柱～（前編）

１．人を育てる３本柱をリーダー自らが活用しよう！

新年度を迎え、配属・異動・昇格等、新たな仲間・立場で仕事が始まる時期でもあります。職員一人ひとりがさらに成長し、組織が活性化していくためには、業務マニュアルや職員の資質に頼るだけでなく、リーダーからの様々なアプローチが重要です。では、人を育てるためにはどのような要素が必要で、どのように関わることが大切なのか、前後編を通じて参考にしてください。

まず、人を育てることにおいて重要な３つの柱があります。①ＯＪＴ・②Ｏｆｆ－ＪＴ・③ＳＤの３つです。各項目の定義は、下記の表のとおりです。

人を育てる３本柱

① ＯＪＴ　**職場内研修**
On the job training.
仕事を通じて、メンバーの姿勢や知識・技術・リーダーとの関係性を醸成していく

② Ｏｆｆ―ＪＴ　**職場外研修**
Off the job training.
職場を離れて、立場や業務に必要な役割や知識・技術を体系的に学ぶ場。
研修等が多い

③ ＳＤ　**自己啓発**
Self―development.
自らの意志で自己の姿勢や知識・技術の成長に取り組むこと

育成というと、どうしても①のＯＪＴばかりに意識が向いてしまいます。もちろん、非常に重要な指導場面ではありますが、人を育てるためには、①～③の複合活用が重要です。リーダーとして、この３本柱についてどのような点を意識して活用していくことが大切なのか、振り返りの機会としてみてください。③→②→①の順に解説を進めていきます。

２.【③ 自己啓発】 ～仕事そのものが自己啓発である～

自己啓発とは？という質問をすると多くの人がイメージするものとして、「時間外にスクールに通う・本を読む・資格取得のための勉強をする」等が挙げられます。もちろんこれらも自己啓発ではありますが、そのような狭い範囲だけを定義して３本柱に入れている訳ではありません。ぜひとも「仕事そのものが自己啓発である」と捉えていただきたいのです。人は誰しも「より良い仕事をしたい」と考えるものです。「よし今日はクレームを10件出すぞ！」と決意して仕事をスタートする職員は皆無です。であれば、私たちリーダーが「より良い仕事を考えるためのきっかけ」を与えてあげて欲しいのです。そこできっかけとして与えたいキーワードが「安・正・早・楽」の４つです。

自己啓発に繋がる４つのキーワード
安･･･より安全に・より安心して・より安く
正･･･より正確に・より正しく
早･･･より早く・より迅速に
楽･･･よりラクに・より楽しく

朝の声かけに、「〇〇の作業だけど、より安全に進めるためにはどんな点に気をつけたらいいかな？夕方に聞かせてほしいから、ちょっと意識して今日の仕事に取り組んでみてくれる？」と働きかけてみてください。自然とメンバーはリーダーの言葉を意識して仕事に取り組むことでしょう。その取り組み姿勢そのものが自己啓発と言えます。自己啓発にも私たちリーダーの影響力が確実に存在していることを忘れないでください。

３.【②Ｏｆｆ－ＪＴ】～カプセル効果を防止しよう～

カプセル効果は、私たち研修を担当する講師が一番恐れる現象です。カプセル効果を定義しますと、「研修で学んだことを現場で活かさずに忘れ去ること」となります。例えば薬のカプセルを服用すると、カプセルが消化器官で溶け、カプセル内の薬効成分が体内に吸収されます。結果、その成分に合致した薬の効果が期待できます。ですが、このカプセル効果におけるカプセルは溶けません。服用（受講）はするが、溶ける（実践する）ことなく、体外に排出（忘れ去る）されてしまうこと。これでは、研修を実施した意味がなくなってしまいます。様々な原因が考えられますが、一つにはヘルマン・エビ

ングハウスが提唱した忘却曲線があります。人間には、短期記憶と長期記憶があり、短期記憶は、良くも悪くも「忘れる」ことができる記憶です。１日後には74%、１週間後には77%の内容を忘れてしまうと言われています。ですから、研修を受講して通常の業務に戻ってしまえば、誰もがカプセル効果に陥ってしまう訳です。そこで、研修で学んだ内容を短期記憶から長期記憶に移していく作業が必要になってくるのです。ぜひ、リーダーにご協力いただきたいことが１点だけあります。メンバーが研修を受講して帰ってきたら、このように問いかけてください。

「今日、〇〇の研修だったよね。どんな内容だったか教えてくれる？」

そして、５分で結構です。しっかりとメンバーの言葉に耳を傾けて下さい。これで、長期記憶に移りやすくなります。短期記憶の内容を長期記憶に移行するためのステップは、

１．想起
２．要約
３．伝達　の３つです。「どんな内容だった？」と聞くことで、メンバーは研修内容を想起します。そして、１日間で学んだ内容を１日間かけて伝える訳には行きませんから、５分で伝えるために内容を要約します。そして、リーダーに話をすることが伝達、というようにリーダーからの問いかけは、この長期記憶に移行する３ステップを実現しています。また、そのやり取りを他の職員が見ていることにより、「自分も受講したら聞いてくれる」という気持ちが生まれ、さらに研修の受講姿勢が高まります。そして、「忙しいから研修どころではない」と研修に参加しにくい雰囲気を作ることは避けてください。限られた人材で最高のパフォーマンスを発揮するために、人材育成基本方針等に基づいてＯｆｆ－ＪＴは計画されています。積極的にＯｆｆ－ＪＴを活用し、スキルアップに繋げてください。

以上のように、自己啓発・Ｏｆｆ－ＪＴは、リーダーからの働きかけひとつで、確実にＯＪＴとの連動が実現できるのです。

４.【①ＯＪＴ】～ＯＪＴのメリット・デメリット～

ＯＪＴを職場で機能することによって得られるメリットが数多くあります。ここでは、私自身の体験・体感からメリットをメンバー・リーダー自身・組織の３つに分類してご紹介します。

① メリット ～メンバーにとって～

私自身がメンバー時代に一番強く感じたメリットは、「安心して仕事にチャレンジできること」です。何かあったらリーダーが支えてくれる、わからなかったら質問できる、転んだら手を差し伸べてくれる、迷ったら相談ができる、不満があったらグチを聞いてくれる、成功したら一緒に喜んでくれる・・・ｅｔｃ．　ＯＪＴリーダーの存在が何物にも代えがたい安心となっていたことを記憶しています。

② メリット ～リーダーにとって～

次にＯＪＴを担当するリーダー自身が得られるメリットはどのようなものがあるのでしょうか？私が実感したのは、「教えられるようになって初めて一人前」」と言うことです。教えられるためには、その仕事の意味を理解し、多くの人が実行できる平準化した方法を獲得している。質問に対応すべく、幅広い知識を持っている等、できることと、教えられることには大きな隔たりがあります。即ち、メンバーに対して、ＯＪＴの中でわかりやすく教えることができた時点で、リーダー自身も成長していると言えるでしょう。

③ メリット ～組織にとって～

最後に組織として得られるメリットは、コミュニケーションの活性化と業務の効率化です。互いに関心を示し、一人ひとりが意欲的に業務に向かえる職場風土の構築にＯＪＴは確実に機能しています。

もちろん、ＯＪＴを行うことによって、リーダー自身にはデメリットも生じます。それは、「ＯＪＴ実施による、時間的負担の増大と生産性の低下」です。ある業務をメンバーに指導する際に、段取りを組み、進め方を教え、メンバーからの疑問を明確にし、進捗状況を管理して･･･。結局自分が担当した方が早いと考え、業務を抱え込んでしまう仕事奉行のリーダーをよく拝見します。かく言う私も仕事奉行でした。だからこそ、私は「急がば回れ」を意識して、ＯＪＴを実施していきました。中期的に考えれば、仕事を割り振れる仲間を作る、エンパワーメントができるメンバーを作った方が確実に組織としての業務効率は高まっていきます。

後編では、職場でＯＪＴを機能させるための具体的な指導技法についてお伝えします。

◇ 執筆者Profile ◇
1975年、神奈川県横浜市生まれ
1998年、人材育成会社に新卒入社。営業職として、民間企業や官公庁に人材育成の企画営業を担当。教育部統括責任者就任後、部内マネジメント、同社認定講師育成担当教官、講師選定業務に従事。
2010年、同社関西支社長就任、西日本エリアのトータルマネジメントを担当。
2015年、結エデュケーション株式会社設立 同、代表取締役就任。コミュニケーション・ヒューマンスキルの分野を専門分野として、現在、地方公共団体を中心に、民間企業・大学等で登壇。クオリティ維持のため、年間出講日数を130日に限定。中でもＯＪＴに準ずる（新人指導者・若手リーダー・新任係長・課長級）研修テーマは、一番人気のテーマとして、全国の職員・社員への指導に邁進している。

★次回も引き続き高嶋先生にご提言いただきます。

帰　任　職　員　紹　介

平成28年度末をもって派遣期間を終え、派遣元へ帰任した職員を紹介します。

川崎（かわさき）　有紀（ゆき）（四條畷市へ帰任）

平成26年度から３年間、お世話になりました。四條畷市の川崎（旧姓：上塩入）です。着任時の挨拶で元気良く「２年間よろしくお願いします！」と書いたものの、３年の任期だったことが後で発覚し驚愕したのが昨日のことのようです。

この３年間、日々の研修業務はもちろんのこと、20周年記念の企画に携わったり、３つの研究会を立ち上げたりと、慌ただしくもやりがいに溢れた仕事に打ち込むことができました。さまざまな政策課題についてリアルタイムで理解を深めることができ、一公務員として学ぶところの大きい貴重な時間だったと感じております。そして何より、たくさんの先生方や全国の市町村職員の方々と暖かく交流を深められたことが、私にとって一番の財産になりました。

帰任後は政策企画部 企画調整課で働くことになりました。研修業務とは直接関係のない部署ですが、この３年で培ったご縁を大切にしながら引き続き頑張りたいと思います。

最後になりましたが、この場をお借りしまして、在任中お世話になりました全ての方々に厚く御礼申し上げます。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

岡崎（おかざき）　真也（しんや）（貝塚市へ帰任）

平成27・28年度の２年間、マッセＯＳＡＫＡで様々なことを経験させていただきました。特に28年度は「政策形成実践研修」を新たに創り、「地域づくり（2017年１月号：特集編）」に掲載され、また私自身がＪ：ＣＯＭ番組に出演させていただきました。その他、第100回マッセ・セミナーを企画・運営させていただいたことなど“岡崎Ｙｅａｒ”といっても過言ではないと思っています。

マッセでの様々な経験は、『何事も、為せば成る』という、信じた道を突き進む自信と一歩踏み出す勇気を私に与えてくれました。同時に、何をするにも仲間や周囲のサポートがなければ成し遂げられない、やはり“ヒト”とのつながりが大切であることも学ぶことができました。

帰任後は商工観光課に配属となりました。マッセで得たことを活かしながら、貝塚市を盛り上げていけるよう頑張っていきます！！目指せ、貝塚市の営業マン！！

最後になりましたが、今まで支え、見守ってくださった皆様、ありがとうございました。今後ともよろしくお願いいたします。・・・マッセ、サイコ～！！

今号は
山口&青柳でーす

★★★
スタッフの
つぶやき
Vol.11

（山口）読者の皆さまこんにちは。マッセンジャー山口です。新緑の季節になりました。
さて、今回が２回目のつぶやきとなります。前回（９月号）ではちゃんとつぶやけなかったので、今回はちゃんとつぶやきたいと思います。もう２年目になりましたからね。なんかもう２年目の余裕って言いますかね。いつでもつぶやいてやるぜ？テーマ？なにそれいらんよ？みたいなね。
さて、じゃあ読者のみんな！！つぶやくぞォォォォォォォ！！！！！・・アレ？終わっちゃった。
（青柳）・・・またしても山口がすみません。同期の青柳が代わりにつぶやきます（２回目）。
マッセに来て早くも２年目を迎えました。昨年は研修を通じて講師の方や自治体職員の方々など、多くの出会いに恵まれました。こうした出会いを通じて、本号の各コーナーの執筆をお願いしたところ、皆さん快く引き受けてくださいました。高嶋先生、牟田さん、吉崎さん、改めて感謝申し上げます。
今年度も一期一会を大切に、最終年を過ごしていきたいと思います☆そして、山口の暴走を食い止める！！！！

新派遣職員紹介

平成29年4月からマッセOSAKAの新戦力となった職員を紹介します！

中島（なかじま）　剛史（こうじ）（交野市から派遣）

この度、交野市から派遣で参りました中島剛史と申します。

交野市では平成24年度に入庁してから国民健康保険の徴収担当を5年しており、今回が初めての異動となりました。

マッセOSAKAでは研修・研究事業に携わることになりますが、今まで経験のないことばかりで、毎日大変ですがとても充実しております。ここで働かせていただくからには、マッセOSAKAでしかできないことをしっかりと経験したいと考えております。

ご迷惑をおかけすることもあるかと思いますが、皆様のお役に立てるよう精一杯がんばりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

この度、泉南市から派遣で参りました、中堂庄太と申します。

私は平成26年度に入庁し、3年間生活保護のケースワーカーをしておりました。

マッセOSAKAの業務は、研修・研究という私自身にとって経験したことがない分野となります。福祉の最前線から研修・研究の裏方へと、かなりふり幅がありますが、忙しくも充実した毎日を過ごさせていただいております。

3年間という派遣期間の間に、市町村職員の皆様のお役にたつ研修研究機関となるよう努めるとともに、自身の能力向上にもつなげていきたいと思います。至らぬ点も多々あるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

中堂（なかどう）　庄太（しょうた）（泉南市から派遣）

よもやまばなし

A「そういえばBさんがマッセ来てから1ヶ月たったなあ。もう慣れたかな？」
B「もうばっちりですよ！わからないことなんてないです！」
A「すごい自信やん！なんかそういう人苦手やわ。全然かわいげないやん。」
B「うそっス。全然わからないっス～。色々教えてくださいっス～～。」
A「なんかバカにされてる感じすごいね。そういえば、お土産あんねん。」
B「あれ？ゴールデンウィークどこか行ってきたんですか？」
A「そうやね～ん。北海道に行ってきてん。」
B「いいですね～。北海道でどんなことしたんですか？」
A「ジンギスカン食べて、海鮮丼食べてきたわ。めっちゃうまかったで！」
B「美味しいもの食べてうらやましいですね！それ以外は何したんですか？」
A「他は何もしてないで。」
B「え？」。
A「いや、ごはん食べて帰ってきただけやで。」
B「あの～、それって、何泊で行ったんですか？」
A「日帰りやで。格安航空で行ったわ！泊まったらお金がもったいないからな！」
B「え～！一緒に旅行した人は泊まりたいとか言ってなかったんですか？」
A「それは大丈夫や。ひとりやったからな。」
B「……。Aさんってすごいメンタルをお持ちなんですね。隣の席のC先輩はメンタル弱すぎてプレパラート先輩って呼ばれてますよ。」
C先輩「誰がプレパラートや！」
B「やばっー聞こえてた！そんなこんなでこれからもよろしくお願いしマッセOSAKA！」

マッセOSAKA　研修研究部のご紹介

青柳　生田　山口　中堂　中島　齊藤所長　曽我　岡元

たこ焼きクーちゃん

研修研究部長の**生田**です。昨年のトップセミナーで作家の童門冬二先生から人は何歳になっても「好奇心と情熱があれば青春」という言葉がありました。組織も同じでマッセで働くスタッフが「好奇心」と「情熱」をもって日々仕事ができる環境を大切にしていきたいと思います。

「マッセは青春！！」

よろしくお願いします。

プレパラートなハート。**山口**です。色んな方々のおかげで、無事2年目を迎えることができました。1年目は諸先輩方に遠慮し、猫を被っておりましたが、2年目は全国各地で暴れ回ってやるぜ！！！！！！！！！！と青柳氏が申しておりました。

泉南市より派遣の**中堂**です。他のメンバーと違い、派遣期間が３年ですので、お会いする機会が多くなるかと思います。市町村職員の皆様のお役に立てるよう努めてまいります。どうぞよろしくお願いいたします。『Doさん』と呼ばれるとすごく喜びます！このネットわーくの編集担当です。ご意見待ってます！

齊藤です。マッセＯＳＡＫＡは設立以降20年以上が経過しました。社会・経済と同様に地方財政も**激動**の時代ですが、今後を見通してマッセも時代に適合しなければなりません。市町村の活動に応じて職員に求められる能力もますます拡大しています。マッセが培ってきたノウハウとネットワークを活かしながら、これまでの実績に安住するのではなく、**新たな**活動で市町村職員の研修・研究を拡充できればと願っております。

研究員の**岡元**です。研修研究部の担当も2年目となり、市町村の皆様のお役に立てるよう、また、マッセＯＳＡＫＡが“感性を育てる”きっかけづくりの場になるよう、業務に励んでまいります。

　ご意見、ご質問、ご要望などございましたら、お気軽にお声がけください。どうぞよろしくお願いいたします。

ぼく**クーちゃん**。ぼくはクジラなんだけど、クジラとイルカって同じ生き物なんだよ。なんとシャチも同じ生物なんだよ。みんなトモシャチだね♡まぁ、クジラの生態、誰が興味あるねんって話だけどね☆あ、宝くじ買うてな。

「昨年度よりも楽しく」を

モットーに常に新しさを求めて仕事をしている**曽我**です。そのためには、スタッフの協力が必要です。今年度もマッセのスタッフが感性を磨いて楽しいイベントを提案してくれることでしょう！この号が出るころにはどんな企画が出ているか、とっても楽しみです。そんな私をさらに楽しくなれる**癒し**の飲み会にお誘いください。お待ちしてます。

吹田市から派遣（２年目）の**青柳**です。４月から新メンバーとともに明るく楽しく頑張っています！またマッセの新しい色を出せていけたらと思っていますので、今年も研修等の参加をよろしくお願いいたします。そして…誰か！ぐっさん（山口）の暴走を一緒に止めてください！！（懇願）

このたび交野市から派遣されました研究員の**中島**です。マッセへの派遣期間に様々な方と交流ができたらと思っています。派遣期間２年という短い間ですが、市町村の皆様のお役に立てるよう頑張りますので、どうぞよろしくお願いいたします。

研修研究部ではお世話になりました、山崎です。

　今年度４月より総務企画部へ異動となりました、山崎です。平成26年度から３年間、大変お世話になりありがとうございました。

　研修・研究事業等を通じて多くの先生方や府内をはじめとする全国の自治体職員の方々と接することができ、自身にとっても良い刺激となり大変勉強になりました。マッセで培ったことを今後の業務に生かしていきたいと思います！引き続きどうぞよろしくお願い致します。

研修 日本縦断！

全国の特色ある職員研修を随時紹介します。

第7回
熊本県市町村職員研修協議会

ごあいさつ

みなさんこんにちは！熊本県市町村職員研修協議会の吉﨑武暢と申します。まずは、昨年発生しました平成28年熊本地震において、寄付、ボランティア、市町村への人員応援等、全国から熊本県へ暖かいご支援をいただきましたことに感謝申し上げます。

さて、この度はマッセＯＳＡＫＡさんから「ネットわーク」に寄稿依頼がありましたので、昨年行いました特徴ある研修の一部をご紹介します。

熊本県市町村職員研修協議会とは

多様化・高度化を求められている熊本県の市町村職員に対し、ニーズにあった効果的な職員研修を提供する団体です。所在地は熊本市東区で、現在、45の市町村と29の一部事務組合等が参加されています。メインの研修会場である別館は、平成26年4月に完成し、快適な研修環境を整えています。

平成28年度の特徴的な研修

1．コーチング（部下・後輩指導力向上）研修

平成28年度に新しく取り入れた研修です。世代間コミュニケーションが上手く行かないのは、単にジェネレーションギャップだけが原因でしょうか。この研修では、自己の性格を詳しく分析したうえで、性格別に合わせた指導法、コーチングスキルを学ぶことができます。性格に合わせて形を変える研修内容が良く、受講者からも「フォローアップを開催して欲しい！」と言う声が多数寄せられるほど好評です。

2．ハード・クレーム対応研修

クレームの中には、強烈な物言いをされるハード・クレームというものもあります。

いくらクレームの対処法を勉強していても、いざハードな物言いをされると頭が真っ白になり、人はとっさに言葉が出なくなるものです。この研修では、講師が演じるド迫力のハード・クレーマーを目の当たりにし、冷静にハード・クレームに対する心構えや準備、対処法を学びます。

3．新任係長研修

係長は、市町村職員の頼れる現場のリーダーです。係、ひいては組織の目標を達成するため、まずは組織の目標と自分に与えられた仕事の分析を行います。「なぜその仕事をやるのか？」「その仕事をやると本当に目標までのギャップが埋まるのか？」をじっくりと考えます。受講者からは、「こんな視点で自分の仕事を見たことはなく、いい刺激になった」と好評をいただいています。

さいごに

いかがでしたでしょうか。熊本の復興と市町村のこれからを担う人材育成を、私たち熊本県市町村職員研修協議会は研修という形でお手伝いします。また、熊本はいま、復興に向けて歩き出したばかりですが、全国から旅行等で来ていただけたら、“たいぎゃうれしか（大変嬉しい）”です。ありがとうございました。

シリーズ バトンタッチ 第168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、高石市の中島さんからのご紹介で･･･

泉大津市人事課　**岩村　宵子** さん（写真中央）
◆おづみん、人事課研修担当と一緒に

高石市の中島さんよりバトンを受けました、泉大津市人事課の岩村と申します。私は、平成２７年４月に人事課へ異動し研修を担当しております。

さて、本市では、「職員による職員研修」を随時実施しています。職員が講師となり、他部署の職員に業務内容についての講義を約１時間行っています。講師自身の知識やプレゼン能力の向上はもちろん、他部署の知られざる業務内容を聞くことによって、情報共有や職務の理解を深めています。

また、接遇向上の一環として、すべての研修開始前に、「身だしなみのチェックシート」を配布し、２人１組になって、お互いの身だしなみについて１分間チェックを行っています。“身だしなみも仕事に必要なスキル”という点から、自分も含め、周りの身だしなみについて改めて考える機会となっています。

最後になりましたが、マッセOSAKAの皆様及び府内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。この場をお借りしまして厚くお礼申し上げます。

次回は泉南市の田村卓也さんです。田村さん、どうぞよろしくお願いいたします。

次回は、**【泉南市の田村卓也さん】**にバトンタッチ！

お知らせしマッセ

◆クールビズ期間に入りました

マッセＯＳＡＫＡでは5月１日から10月31日までクールビズ期間となります。ご理解とご協力をお願いいたします。もちろん、研修参加者の方々もクールビズでお越しください！

◆食べマッセＭＡＰを更新しました

マッセＯＳＡＫＡでは、研修参加者の方々に有意義に休憩時間を過ごしていただけるよう、ランチマップをご用意しております。

この度、大幅に掲載店舗数を拡大しましたので、ぜひご利用ください！！

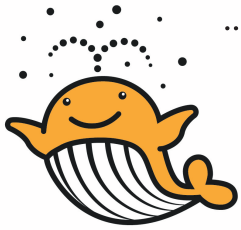
◆パソコンルームを貸し出します

マッセＯＳＡＫＡでは各研修室の貸出を行っております。パソコンルーム（30台）の貸出も行っておりますので、お気軽にお問い合わせください。

◆「クラウドファンディングによる地域活性化研究会」　公開講座を開催します

日時：平成29年６月22日（木）
会場：マッセＯＳＡＫＡ　５階大ホール
講演者：ＦＡＡＶＯ大阪　　酒匂氏
　　鯖江市政策経営部　今川氏
詳細はＨＰにてご案内しております。

もうすぐ サマージャンボ宝くじの季節です！

サマージャンボ宝くじの収益金は、公共事業をはじめ、少子・高齢化対策、地域情報化対策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。ぜひ大阪府内の宝くじ売り場でお買い求めください。

「宝くじ★買うんやったら☆大阪で！」