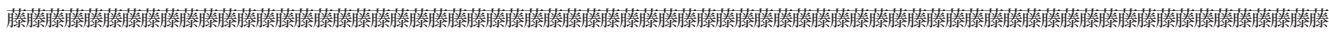


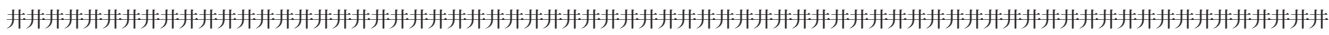
今年もやっています！！特別研修「政策形成実践研修」

○政策形成実践研修 平成29年6月12日～10月30日（11日間インターバル研修）
講師：関東学院大学法学部 地域創生学科 准教授 牧瀬 稔 氏

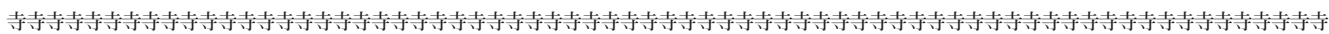
本研修は、大阪府内の自治体を調査・検討し、フィールドワークなどを通じ、モデル団体の地域課題の解決に向けて、より実践的な政策立案について学ぶ目的で、昨年度から実施しています。
今年度のモデル団体は「藤井寺市」です。
受講生は平成29年10月30日（月）に國下市長をはじめ、松浦副市長・幹部職員の前で政策案を提案します。ぜひ、政策提言プレゼンテーションを見に来てください！



第1回（6月12日）は、牧瀬氏より「問題発見の視点」「地方創生時代の政策づくり」についての講義がありました。講義終了後、受講生は2チームに分かれ、それぞれチーム別に討議を行いました。各チームとも個性豊かな面々が揃い、初回から和気あいあいと良い雰囲気での議論を行っていました。



第2回（6月15日）は、研修会場をモデル団体である藤井寺市へ移し松浦副市長のご講話や、藤田政策企画部長より、まちの概要説明をしていただきました。午後からはフィールドワークを実施しました。「ふじいでら葛井寺」や「いんぎょうてんのうりようこふん允恭天皇陵古墳」、生涯学習施設「シュラホール」など様々な歴史的建造物や施設、まちの様子を視察し、受講生にとっては、新たな気づきにつながったフィールドワークとなりました。



7月からは、**チーム会**が行われています。再び研修会場をマッセ O S A K A に移し、各チームで政策立案に向けて議論しています。チーム会は講師の登壇がなく、受講生が自主的に話し合うカリキュラムとなっています。政策テーマを決め、数値目標を設定するなど、いよいよ本格的に政策立案に向けて動き出しました。どのような政策案が出来上がるのか、提案事業が実現されるのか、読者の皆さま期待してください。



摂津市	高島 七帆子	豊中市	尾崎 仁美
豊中市	山田 良輔	交野市	西原 早苗
寝屋川市	田中 あすか	寝屋川市	白井 伸幸
河内長野市	長岡 聡史	藤井寺市	朝田 拓
東大阪市	谷 一弘	岸和田市	出口 卓志
藤井寺市	土屋 勝裕	岬 町	山本 将史
貝塚市	畑中 伸太郎		

受講者名簿（10団体13名）

「クラウドファンディングによる地域活性化研究会」がスタートしました

クラウドファンディングは、一般の方々からインターネットを通じて広く資金を集める仕組みです。起業を目指す人々や新事業を展開する際の資金調達手法としてだけではなく、まちのプロモーションを図るきっかけづくりになるなど、地域活性化に繋がる仕組みとしても注目されており、自治体でも今後ますます活用の広がりを見せつつあります。



保田 隆明 氏
(神戸大学大学院経営学研究科准教授)

そこでマッセOSAKAでは、「クラウドファンディングによる地域活性化研究会」を立ち上げ、5月から研究活動をスタートしました。

指導助言者に神戸大学大学院経営学研究科の保田 隆明 准教授を迎え、各市から集結した16名の研究員とともに、平成29年度の1か年で研究を行います。

研究員名簿 (10団体16名)

茨木市	田中 勇輝	四條畷市	柳生 駿祐
茨木市	馬場 浩行	大東市	中川 亮太
吹田市	玉木 亮介	枚方市	難波 英太郎
吹田市	小山 修平	枚方市	能勢 由芽子
豊中市	西岡 良和	河内長野市	松原 徹
豊中市	光岡 亜衣	八尾市	桑原 浩一
箕面市	松岡 由子	八尾市	廣田 詩織
四條畷市	大久保 章	高石市	濱田 太郎

第1回研究会では、保田准教授から、「クラウドファンディングによる地域活性化の可能性」というテーマで基調講義をいただきました。クラウドファンディングの基礎知識から先進事例、さらに今後の自治体の関わり方についてなど、幅広い観点から解説いただきました。



第2回ではゲストスピーカーとして、FAAVO大阪の酒匂氏、鯖江市の今川氏をお招きし、地域活性化に向けた多様な取り組みについて事例をご紹介いただき、知識を深めました。

第3回では、研究員自身がクラウドファンディングを活用して解決を図りたいと考えている地域課題について、各自発表を行いました。その後、今後の研究活動を効果的に進めるにあたり、発表内容に基づいてグループ分けを行いました。結果、「観光」や「まちづくり」などをテーマとした4グループに分かれました。

○第4回 (8月30日)

【ゲストスピーカー】

株式会社トラストバンク 代表取締役 須永 珠代 氏
Ready for株式会社 経営企画部 中川 和哉 氏

○第5回 (9月14日)

【ゲストスピーカー】

(一財)社会的投資推進財団 常務理事 工藤 七子 氏
神戸市企画調整局政策企画部政策調査課 北尾 大輔 氏
東近江市総務部まちづくり協働課 池戸 洋臣 氏



★第4回及び第5回の内容は報告書に掲載予定です！

当面はゲストスピーカーによる講義を通して、地域活性化の先進事例を学びます。秋頃には国内先進地視察等も実施し、具体的な手法について調査します。年度末の成果報告会をお楽しみに！

「自治体職員の働き方改革研究会」がスタートしました

少子高齢化や働き手不足に対応するため、国を挙げて働き方改革が推進されています。自治体職員も例外ではなく、育児や介護などさまざまな事情を抱えながら、限られた職員数であらゆる住民ニーズに応えるには、従来の働き方を大きく変えていかなければなりません。

そこでマッセOSAKAでは、「自治体職員の働き方改革研究会」を立ち上げ、5月から研究をスタートしました。

指導助言者に財務省財務総合政策研究所研修部長兼人事院公務員研修所教授の高嶋直人氏を迎え、各市町より集結した18名の研究員とともに、平成29年度の1か年で研究を行います。

研究員名簿（15団体18名）

茨木市	今井 伸明	門 真市	阿部 武志
茨木市	前西 靖啓	四 條 巖市	荒堀 涼
吹田市	田中 友梨	寝屋川市	鳥巢 祐一郎
吹田市	麻田 英俊	守 口市	河野 弘貴
摂津市	大谷 健吾	大阪狭山市	辻 雄平
高槻市	大藤 かおり	藤井寺市	西村 真希子
高槻市	小川 道子	八 尾市	京谷 寛子
豊中市	竹中 匡人	泉 南市	明石 麻里
島本町	新 貴博	忠 岡 町	奥村 崇瑛



高嶋 直人 氏
(財務省財務総合政策研究所研修部長
兼 人事院公務員研修所教授)



第1回研究会では、指導助言者より、「『働き方改革』の目的とは何か?」というテーマで基調講義をいただきました。

「働きやすさ」と「働きがい」の違いや、働き方改革が『働かせ改革』になっていないか、労働時間削減は働き方改革か、など様々な切り口から詳細な解説がありました。

また、第2回では各市町における働き方改革の取り組み状況を共有いたしました。その後、働き方改革における課題を分類し、それぞれについてグループ分けを実施しました。結果、下記の4グループに分かれました。第3回では各グループで課題や先進事例について意見交換を行いました。



★サブテーマ

働きやすさ	○時短 組織風土改革、個人能力開発など
	○ワーク・ライフ・バランス 制度を利用しやすい風土づくりなど
働きがい	○キャリア自立・自律 キャリアプラン設計など
	○モチベーション 職場に来たくなる仕組みづくりなど

当面はグループ単位での研究を前提とし、ゲストスピーカーによる講義や国内先進地視察等を通して、様々な切り口から働き方改革への理解を深める予定です。

文化・芸術を活かしたまちづくり研究会 中間報告

人口減少・高齢社会において様々な課題が迫るなか、自治体の文化・芸術施策は縮小傾向にあります。

しかしながら、文化・芸術施策は単なる娯楽としてではなく住民福祉の観点からも重要と考えられます。本研究会では、「文化政策」、「公共文化施設」、「コミュニティ創生」、「文化創造・発信」の4分野について調査・研究を行ってきました。

今年度は、前年度の基礎調査を踏まえ、文化・芸術施策のあり方について具体的に提言します。

8月27日（日）には豊岡市民プラザにて開催された「豊岡市文化芸術政策シンポジウム」に参加し、文化芸術の力での楽しさ、豊かさを実感できるまちづくりに向けて、これからどうすれば良いか研究員で考える、またとない機会になりました。

各班では様々な事例やイベントを視察し、年度末の「成果報告会」に向け、府内市町村の参考になるべく総仕上げに入っております。



事例研究「RESASの活用を考える」を開催しました



意見交換会の様子

7月20日（木）に、マッセOSAKAにて事例研究「RESASの活用を考える～ビッグデータが変えるわがまちの未来～」が開催されました。定員を大幅に超える76名の方にご参加いただき、RESASの基礎的知識から具体的な分析手法まで、幅広く学んでいただきました。

府内自治体において、活用が進むことを期待しております。

【登壇者】

近畿経済産業局 地域開発室 岩根和哉氏
草津市 草津未来研究所 岡安誠氏
別府市 産業政策課 荒金昌宏氏

【コーディネーター】

神戸大学大学院 准教授 保田隆明氏



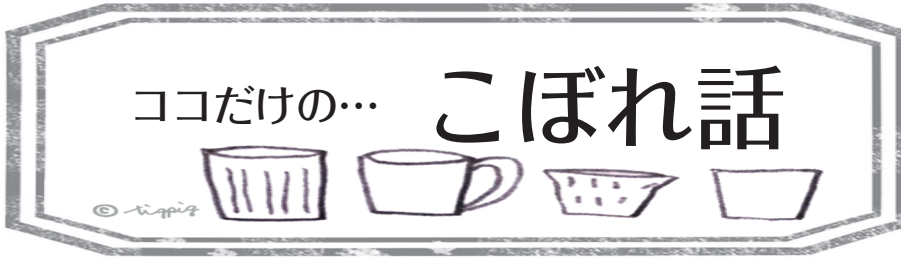
インドネシア行政官研修がマッセOSAKAにて開催されました

7月28日（金）に、（一財）日本国際協力センター（通称：JIC）の協力のもと、インドネシア財政開発統制庁（日本での会計検査院）の局長級～課長補佐級の職員が「マッセOSAKAにおける自治体職員の人材育成および自治体職員の交流の手法」について視察をされました。

本研修は、今後のASEAN内でのインドネシアの主導的地位を確保するとともに、国内外からのインフラ投資を増加させ、より一層の経済発展を促すため、また行政官に必要とされる資質の向上のため、世界銀行の融資により実現したものです。



みんな仲良くサムアップ！



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。

第5回は、市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）の安部さんのこぼれ話です！

「モチベーション向上の仕掛けづくり」の巻

市町村アカデミー 安部 浩成 さん



皆さん、こんにちは♪

皆さんは、「市町村アカデミー」ってお聞きになったことがありますか？

正式名称は「市町村職員中央研修所」で、千葉市にあります。私は千葉市職員なのですが、昨年度から2年間の予定で市町村アカデミーへ派遣となっています。大阪府内の自治体からマッセOSAKAさんへ派遣されるのと同じですね。

さて、皆さんの役所・役場を見渡してみると、視線を斜め下に落として歩いている方、多くないですか？ 私は、千葉市の同僚3人との自主研究活動で、モチベーション向上策を検討しました。その結果行きついたのが、職務を通じた自己実現が主体性を持ってできる「仕掛け」です。

といっても、そんなに難しいことではありません。研修などで、仕事だけの「キャリアプラン」を作ることってありますよね。でも、これって空しくありませんか。なぜなら、私たちには私生活と仕事の両方がある、これらは表裏一体の関係です。そして、これらが共に充実できれば最高なはず！

そこで、ライフイベントとキャリアプランを一表にして、一人一人の職員が、公私両面にわたる人生設計を主体的に描ける「ライフプラン」の様式を考えました。

個々の職員自らが、キャリアデザイン研修をきっかけにこれを作成し、上司と情報を共有する。上司は、各々のライフイベントを把握した上で、面接の機会を通じて、研修受講、資格取得、人材公募立候補等を勧奨し、部下の自己実現を支援しようというものです。

先日、市町村アカデミーで担当した研修の中で、この「ライフプラン」を紹介したところ、早速、3つの自治体の消防職員で構成するチームが、消防職における適用例を作成してくれました。

皆さんの自治体でも、いかがですか？ 定年退職するとき、「この役所・役場で働けてよかった！」と思える役所・役場を、共に作りましょう♪

私のライフプラン

私の強み		＜キャリアデザイン研修前半で把握＞	私の弱み	（キャリアデザイン研修前半で把握）	
取得済みの資格			受講済みの研修		
年齢	プライベート	キャリアプラン	取得しておきたい資格 受講したい研修	所属	参考 ※
20				車庫市税事務所	第1の職場
21					
22			接遇ビジネスマナー研修	↓	ジョブローテーション期間
23					
24		ジョブローテーション期間中に、 ・多くの仲間を作る ・モデルとなる先輩を得る	クレーム対応研修	障害者自立支援課	第2の職場
25		・自分の強み・弱みを見極める	法制研修	↓	
26		・「強み」を伸ばし、「弱み」を改めるための研修を受ける	自治体法務検定	保健福祉総務課	第3の職場
27			業務改善研修	↓	
28					
29					
30					
31					
32		人材公募「業務型」チャレンジ	政策形成基礎研修		
33					
34			ロジカルシンキング研修		
35	結婚	自分の「本籍」となる仕事を見付ける ＝中核能力の明確化	プレゼンテーション研修		
36					
37	第1子誕生				
38			リーダーシップ研修		
39	第2子誕生				
40		主査立候補	コーチング研修		
41					
42			ハードクレーム対応研修		主査昇格
5	5	5	5	5	5
59		モチベーションを持って働ける再任用先を見付ける			
5	5	5	5	5	5

※「千葉市職員のキャリアパスについて」、「千葉市ジョブローテーション指針」から作成

【ライフプランシート】



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11回】

結工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？
～効果的なOJTを実現するための
4つのコミュニケーションスキル～（後編）

1. 関係構築スキル

最初に考えていただきたいコミュニケーションスキルが関係構築スキルです。人間は感情の動物です。ですから、「何を言ったか」より「誰が言ったか」に大きく影響を受けるものです。「言っていることはもっともだけど、あの人が言うとなんか嫌味にしか聞こえず、素直に聞き入れられない！」という反発を受けないためにも、メンバーとの良好な関係構築を進めていきましょう。そこで実践してほしいのは、「無意識に肯定表現を使い、意識して否定表現を使う」ということです。つつい私たちは自身が指導者という立場になると、否定的な言葉を使いがちになります。そこで、肯定表現を普段から意識して、「肯定表現で話すのが当たり前」のコミュニケーションスキルを獲得することに取り組んでいきましょう。実践ポイントは、自分が書いた文章やメールを見返すことです。話は瞬間的に消えていきますので、なかなか振り返ることが難しいのが現実です。そこで、記録性のある文書を読み直して、自分の文章は肯定的な表現で書かれているかどうか、見返すことで自身の傾向を把握することができます。文章の誤字脱字チェックだけでなく、肯定表現チェックも取り入れてください。これを繰り返していくことで、肯定表現で話すことが無意識にできるようになっていきます。次に考えたいことは、「意識して否定表現を使う」ことです。メンバーの仕事の進め方の中には、大きな事故に繋がりそうな行動や、自身の社会人人生に大きな影響を及ぼすような考え等が垣間

見える時があります。そのような時こそ、確実に停止・矯正するために否定的な表現を活用して、強く認識させる必要があります。そのためには、普段は肯定表現、いざという時に否定表現とコントラストを付けていくことで、否定表現も相手に受け入れられるようになります。このようにOJTリーダーの表現力が、メンバーとの関係構築に大きく影響しています。

2. ティーチングスキル

次に考えたいのが、「教える指導法=ティーチングスキル」です。ここで実践していただきたいことは、PREP法を使って話を構成することです。

PREP法	
Point……	主題
Reason……	根拠・理由
Example…	具体例
Point……	主題

ここで大切なのは、R（根拠・理由）です。私たちは日頃のコミュニケーションにおいて、つついP（主題）から、E（具体例）に飛んでしまう傾向があります。「高嶋さん、この仕事をお願いしたいんだ。先日もあったように～」の形です。しかし、聞き手は「なぜ？」「なんで？」と根拠や理由を考えるものなのです。メンバーが仕事の意味や意義を理解し、意欲的に向かうためには根拠や理由に納得をすることが大切です。「高嶋さん、この仕事をお願いしたいんだ。なぜ、あなたに頼むか」という理由と◇◇の期待があったことなんだ。先日もあったように～」と、R（根拠・理由）を付け加えることを忘れないようにしてください。また、このR（根拠・理由）は、相手目線・立場で納得できるか？という点も一緒に考えておきましょう。

3. コーチングスキル

コーチングスキルとは、「答えを与えるのではなく、答えを自ら生み出す指導法」と定義できます。すなわち、「聴く」ことを主体とした指導法と言えるでしょう。聴くというコミュニケーションは、簡単そうに見えますが、実は奥深く難しいものです。大切にしてほしいことは、「効果的に聴く」ということです。「効果的に聴く」とは、「関心を示している、話を聴いている、ことが相手に伝わるような聴き方」のことを指します。コーチングにおいて、メンバーが「このリーダーは聴いてくれる」と信頼があって、初めてリーダーからの質問に対して真剣に考え、思考の幅を広げ、気づきの生み出しに繋がっていくのです。そのために、傾聴姿勢の中でも特にアイコンタクト・顔つき・あいづちを意識的に行うことを心がけ下さい。

コーチングを行う際だけ気を付けるのではなく、日常のコミュニケーションにおいても効果的に聴くことを実

践していきましょう。確実に周囲の反応は変わっていくはずですが、「話し上手は聞き上手」ということわざの本当の意味を理解する機会にもなりますね。

4. 評価スキル

そして、最後が評価スキルです。「ほめる・叱る」に代表されるモチベーションマネジメントとも言えます。この評価スキルを高めるためのポイントとして、①評価軸・②評価視点・③表現力・④ほめる力を磨く、の4点が挙げられます。

① 評価軸

メンバーに対し評価・フィードバックをする評価軸を持っていますか？逆に、持ってはいけない軸は感情軸と人物軸です。感情軸とは、「今日は機嫌がいいから大げさにほめてあげる」「今日は虫の居所が悪いからネチネチと注意する」というように、リーダーの心理状態によってほめたり叱ったりしてしまう軸です。もう一つの人物軸とは、「あのメンバーは言いやすいから、注意しておこう」「このメンバーは注意するとふて腐れるから言うのを止めておこう」というように、指導内容ではなくメンバー自身のキャラクターによってほめたり叱ったりしてしまう軸です。両方の軸とも一貫がありません。なので、リーダー自身で誰でもいつでもどのような心理状態であっても、軸を持って関わるようにしてほしいのです。ちなみに私の評価軸のひとつを紹介すると、「報告のタイミングは絶対に遅れない」ことです。例えば、朗報であっても報告のタイミングが遅れば叱責します。逆にミスが報告がタイムリーに上がってきたら、まずは「言ってくれてありがとう」と認めてから対応に移るようにしています。

② 評価視点

1つの仕事であっても、ほめる・認める・労う・賞賛するプラス点と、注意・指導・改善・停止・矯正するマイナス点が数多く存在するはずですが、私たちはプラス点ではなくマイナス点ばかりに目が行ってしまい、「〇〇もダメ、△△もできていない、◇◇にはミスがある」という指摘ばかりを行ってしまうくらいがあります。マイナスをプラマイゼロにしたいという気持ちが働くのかもしれませんが、「マイナス点を指摘してはいけない」ではなく、できた点・成長が認められた点・努力が感じられる点も合わせて伝えてあげるようにしてください。指導ポイントは1点だけではありません。様々な視点から観察・分析ができるように評価視点を磨いていきましょう。

③ 表現力

表現力とは「ほめる・叱る（リーダーとして伝えたい）ことをメンバーに受け入れられるよう、言葉を加工して表す力」と私は定義しています。ほめることも叱ることも、メンバーが受け入れて初めて評価が成立する

と考えているからです。そのためには、関係構築スキルでも触れましたが、肯定的な表現を意識して伝えるようにして下さい。特に気を付けたいのは、ほめる言葉と叱る言葉をつなぐ接続詞です。「でも、だが、けれど、けど、しかし、けれども」等のように、逆説の接続詞で繋いでしまうと前半の評価が相手には伝わらなくなってしまいます。「だから」「次からは」等のような接続詞で繋ぐことで、ほめる言葉も叱る言葉も相手に受け入れられるようになっていきます。

④ ほめる力を磨く

ほめる力を高めるために、大前提として考えていただきたいことが2点あります。ひとつは、理性的に叱り、感情的にほめる。もう一つは、しっかりほめて成長意欲と叱りへの受容態勢を作る。ことです。「最近の若手職員はストレス耐性がなく、ちょっと注意するとすぐに休んだり・・・だから叱ることがとても難しい」等の話を研修の休憩中に話題として挙がってきます。そのような時に、必ず私はこの言葉を伝えるようにしています。「ちゃんと叱る前に、ちゃんとほめることを考えませんか？」ほめることは意外と難しいことです。「よくできた、すごい、頑張ったね、さすが、ありがとう、〇〇に任せてよかった」等、誰もが耳にした口にしたフレーズを誉め言葉として並べてしまいがちです。果たしてそれで本当にほめたことになるのでしょうか？その言葉をメンバーが受けて、「よし！もっと頑張ろう」というモチベーションアップに本当に繋がっているのでしょうか？ほめる対象は結果だけではありません、その結果に導いた過程もほめることが重要です。そこで、常に私は「過去を認め・現在を喜び・未来を期待する」この流れを意識して、ほめるようにしています。過去を認めるためには、質問によって努力ポイント・行動などを引き出して、あいづち的にほめる言葉を伝えます。未来とは、これからの活躍やメンバーの存在意義が高まることイメージできるような言葉がけを行うようにしています。このように、メンバーのモチベーションアップに繋がるほめる力を磨くことにチャレンジしてください。

◇ 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。

新規研修実施レポート

○秘書から学ぶ相手に配慮したコミュニケーション研修 6月6日・7日開催

講師：株式会社インソース 安発 早代子 氏



本研修は、コミュニケーション能力を高め、仕事を円滑に進めていくための「相手への配慮や調整の実践的な手法、上手な根回し」を中心に学び、誰からも信頼される職員を目指すことを目的に実施しました。

グループワークを中心に、1日目は自分と相手双方の考えや気持ちを尊重して、良好なコミュニケーションを図る手法を、2日目は、仕事を段取りよく行うために、利害関係者も含めた周囲と上手に調整を図る手法を学びました。

受講生からは「市民対応、職場での人間関係、プライベート、どんな場面でも実践できる貴重な研修だった」や、「交渉事や根回しなどの事前準備をするうえで、事例を多く挙げての講義だったので、今後にも活用しやすい」。「講師の話し方が丁寧で、必ずフィードバックをくれたのでとても良い講師だった」など、好評な意見をいただきました。

定員を大幅に超える申込をいただきましたが、フィードバックなどの研修効果を考え、42名の受講者を迎え研修を実施いたしました。来年度もアンケート調査やニーズを踏まえたうえで、継続できればいいなと思っております。



(グループワークの様子)

○事業のスクラップ研修 7月10日開催

講師：株式会社 行政マネジメント研究所

代表取締役 本多 鉄男 氏



本研修は、自治体それぞれの職場で発生している問題から、事業の見直しの必要性を理解し、事業の見直しに向けて事業間比較・時間軸比較アプローチの実践的手法について学ぶものです。

政治の側面ではなく、行政の側面から事業のスクラップの阻害要因を考えることを中心に、スクラップの基礎知識から論理的な情報整理、減らす事業のポイント、総合演習まで網羅された、内容の濃い研修でした。

受講生からは「行政向けの実例と、身近な民間企業の実例が折り込まれ分かりやすかった」や、「すぐに職場に持ち帰って共有したい」、「2日間研修としてさらに深く学びたい」、また「パーフェクト」など、貴重な意見をいただきました。

来年度の実施については、アンケート結果がたいへん好評であったことから、実施に向けて取り組んでいきたいと思っております。

満員御礼だったよ！
みんな、ありがとう！



これからも色々な研修
を考えていこうね！

よせやまばなし

B A B A B A B A B A B A B A B A B A

「なあ青ちゃ、いやBくん、マッセ生活も残り半年ほどやなあ。寂しくなるなあ。仲良くしてくれてありがとうやで。」

「なんやな急に。ほんまやな。でも仲良くなれて良かったよ。初めてAくん見たときは悪徳金融屋かと思っただよ。これからH市とS市に帰ってもよろしくやで。」

「シゲちゃ、いやBくんの思ひ出は楽しかったことばかりや。」

「そんなん言うてくれんの。例えは？」

「カズちゃ、いやBくんには世話なつてばかりや。色んなとこ一緒に出張行ったもんな。宴席で俺の嫌いな食材全部食べてもらったとか、Bくんの好きな食材勝手に食べたとか、2人とも初めての場所やのに、毎回道案内任せっきりとか、朝弱いから起こしてもらったりとか。」

「起きひんかったやんか。あらためて思い出すとひどいことばかり。なんですか。シヤインですか。」

「おお、心の友よ。」

「ほんまに思ってるの？」

「思ってるよ。Bくんの新築マンションの引っ越し祝いもせなあかんと思ってるよ。盛大にやらなあかな。」

「嬉しいねえ。ところで、ごんな祝いの？」

「Bくんパーベキューやりたがったやろ？ペランダでやろ。盛大に。それとピカピカのリビングでピザパーティーもやろ。子連れで。」

「頼む、来ないでくれ。それが祝いや。」

「なんでや。ほな今度一緒に北陸出張のとき、豪華晩御飯ご馳走するわ。」

「えっ、良いの？じゃあお言葉に甘えて！海鮮三昧フルコースで！」

「ええ、おれ海鮮より焼肉がいい。」

「シヤインですか。でもこれははっきり譲らんで。海鮮が食べたい！」

「何だとBくんのくせに生意気だぞ！」

「ひどい話や。ほな2日で両方食べよ！Aくんの金で。何だかんだで俺たち仲良くしてマッセOSAKA！」

一般研修の紹介

- ◆11月・12月実施の集合研修（申込締切日：10月5日～25日）
各研修のお申込みは所属団体の研修担当課を通じてお願いいたします。

研修名	研修期間	定員	研修の目的
メンタルヘルスにおける管理職のリスク対策研修	11月14日 (13:05～17:20)	24人	管理職は組織をリスクから守る観点で、監督者は管理職と連携をとる観点で、メンタルヘルスラインケアの行動のしかたと、行動の背景にある考え方を学ぶ。
住民と行政の協働研修	11月15日・16日	20人	住民・NPO・ボランティア等とのパートナーシップの必要性を理解するとともに、協働を進める際の具体的手法を習得する。
ディベート研修	11月21日・22日	24人	ディベート技法を通じ論理的思考力を高めるとともに、説得能力、調整能力の向上を図る。
訴訟問題対応研修	12月4日・5日	36人	住民訴訟などに対応するため、訴訟制度の基礎知識や行政訴訟の判例等を参考にしながら、訴訟の流れ及び紛争処理方法を習得する。



システム研修は、来年の1月まで、9科目11コース実施しています。
皆様のご参加をお待ちしています！



研修情報見本市を開催しました

9月1日（金）に「平成29年度研修情報見本市」を開催しました。この「見本市」は、研修事業の一環で実施しており、研修専門機関等から、行政職員向け研修として特におすすめの研修について、カリキュラム等をご紹介いただき、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。

各研修専門機関による発表は、質疑応答を含め1機関45分と限られた時間でしたが、さまざまな工夫を活かして、実際に研修さながらのプレゼンテーションが行われていました。

残暑の厳しいなか、府内市町村を中心とした33団体から45名の研修担当者様にご来場いただき、研修の目的・ねらいや進め方、その効果などを熱心にお聞きいただきました。

終了後のアンケートでは、「研修業者が集まったのプレゼンは貴重で面白い」「今後もぜひ実施して欲しい」「幅広い内容のプレゼンを聞いて良かった」「新たな業者や講師、最新ニーズを知る良い機会となり、大変参考になりました」などのご感想をいただきました。

皆様からのご意見・ご要望を踏まえ、今後も皆様に活用していただける事業を企画していきたいと思っております。



当日の様子

平成29年度研修情報見本市プログラム

No	テーマ	研修専門機関名
1	決断力～これからの自治体職員に求められる要件～	株式会社決断力
2	対人支援に生かす アドラーの勇気づけ講座	ビジネスサポート株式会社
3	窓口と職場のストレスコントロール研修	有限会社コノジャパン
4	プロアクションカフェ～明日から新しい一歩を作り出す～	一般社団法人日本経営協会
5	増加する事務量に対応するための生産性向上研修（生産性向上・論理的思考）	株式会社アイシーエル
6	やる気が出ないことを他人のせいにしていませんか？ 「個人でできる！マインドセット術」	株式会社日本マネジメント協会

都市政策フォーラムが開催されました

8月21日(月)に、マッセOSAKAにて都市政策フォーラム「地域公共交通とまちづくり～新たな地域創造とライフスタイルの提唱～」が公益財団日本都市センター主催で開催されました。

利用者数の減少や事業者の経営悪化に伴い地域公共交通ネットワークが縮小する一方、超高齢化・人口減少社会では、まちづくりと一体になった地域公共交通が求められています。そこで、本フォーラムでは、人口減少社会のまちづくりと地域公共交通のあり方について検討するとともに、地方でのこれからのライフスタイルのあり方について講演がなされました。



○登壇者：大西 秀人（高松市長・（公財）日本都市センター理事長）、小西 砂千夫（関西学院大学教授）
谷口 守（筑波大学教授）、大原 喜美（四日市市公共交通推進室長）、板東 和彦（高松市公共政策課課長）

自治体学会で発表してきました！！

○第31回自治体学会 山梨甲府大会 公募分科会 平成29年8月26日(土)

自治体学会とは、首長や職員、市民、議員、学者、コンサルタントなど幅広いメンバーで構成された自治体研究の学会です。実務者と研究者、市民が共通の場で地域の政策課題を考えるという学会として注目されています。今年度は約500名の参加がありました。

そのような大きな学会に参加するだけでなく！なんと！ネットワークでも度々紹介している、特別研修「平成28年度政策形成実践研修」の成果を検証し、分科会にて発表してきました。

「自治体職員研修をただの研修で終わらせてしまうのはもったいない」という考えのもと、「研修の成果を実際の自治体政策づくりに活用するにはどうすればよいか」をテーマに、自治体学会の公募企画にエントリーしたところ、みごと採用されました。

当日は、一般聴講者の方々も巻き込んで、コーディネーター、パネリストとともに、「政策形成と人材育成を融合させた効果と、これからの発展性」について、様々な議論を交わしました。2時間にわたり、意見交換が尽きず、有意義な発表となりました。

また、当日、はるばる山梨県まで政策形成実践研修第1期生のメンバーが応援に駆け付けてくれました！！
油谷さん、小林さん、この場をお借りしてお礼を心から伝えます！ありがとうございます！！

【発表者】

杉本 孝一郎（産業能率大学総合研究所研修管理部講師管理課長）	
牧瀬 稔（関東学院大学法学部地域創生学科 准教授）	
森本 康平（豊中市）	名加 夢子（岸和田市）
曾我 夏樹（マッセOSAKA）	山口 将司（マッセOSAKA）

【登壇の様子】



今号は
曾我&中堂で一す

（曾我）こんにちは、曾我です。いやあ、めっきり涼しくなりましたねえ。快適！爽やか！心地いい！秋、素晴らしい！…と言っても、これを書いているのは夏真っ盛りの8月なので、ただの願望なんですがね（笑）芸術の秋、スポーツの秋、など、秋にはいろいろありますが、僕はやっぱり食欲の秋！ああ、ご飯が美味しい！秋はついつい食べ過ぎちゃいます！（誰だ、いつも食べ過ぎ・吞みすぎじゃないかって言ってる人は！？）マッセの周りには美味しいごはん屋さんが沢山あるので、研修のお昼休みにお店を開拓するのも楽しいですよ！

（中堂）灯火親しむこの頃、皆様、いかがお過ごしでしょうか。こんにちは、D oこと中堂です。秋と言えば、読書の秋！最近では書店も減ってきましたが、僕はネットショッピングより、直接買いに行く方が好きです。だって、ネットショッピングだと、お互い同じ本を取ろうとして手と手が触れあう…なんて出会いがないですからね！…とか言ってますが、書店の魅力は、何気なく手に取った本が、お気に入りの1冊になったりすることですかね。

みなさんも、このネットワークから、秋の夜長の読書を始めてみてはいかがでしょうか？

★★★
スタッフの
つぐやき
Vol.12



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。



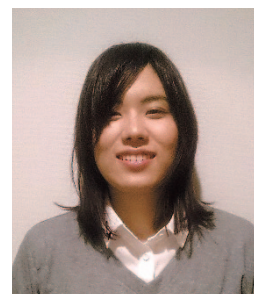
第8回
千葉市役所総務局総務部
人材育成課



ごあいさつ

こんにちは、千葉市役所総務局総務部人材育成課折田と申します。全国市町村中央研修所「多様な人材が活躍する組織づくり」の研修に参加した際に縁あって「ネットワーク」に寄稿させていただくことになりました。よろしくお願いします。

私は研修に携わって1年目で異動前は美浜区社会援護課で生活保護の給付に関わる業務に携わっていました。



千葉市の概要



かそりーぬ

千葉市は総人口約97万人の政令指定都市です。また、千葉県の県庁所在地でもあります。東京都心から電車で30～40分程度でアクセスできます。東京へのアクセスがいい千葉市ですが、豊かな自然や海辺を楽しむことができます。

2020年東京オリンピック・パラリンピックでは、一部競技が千葉市にある幕張メッセで開催されます。オリンピックの競技としては、フェンシング、レスリング、テコンドーが予定されており、パラリンピックの競技としては車いすフェンシング、テコンドー、ゴールボール、シッティングバレーボールが予定されています。

千葉市が最近取り組んでいる新しい研修

障害者差別解消法への対応及び、オリンピック・パラリンピック開催にむけた対応として平成28年度に局部長を対象とした研修や区役所職員を対象に「車いす操作体験研修」「ゴールボール体験研修」を実施しました。本年度も課長などの管理職の研修でゴールボールなどパラスポーツや車いす体験が予定されています。

「車いす体験研修」ではパラリンピアンのお話を聞いた後に、実際に自分たちで車いすの使用体験や、車いす使用者への介助を体験しました。

さて、皆さんはゴールボールという競技を御存知ですか？ゴールボールは視覚障害者の方もプレイできるように開発されたスポーツです。体験の仕方は視覚障害者と同様な状態になるために光を遮断するアイシェードを装着し、手先の感覚を頼りにボールをゴールにシュートします。相手側は鈴の入ったボールから鳴る音を頼りにシュートを阻止します。参加者からは「方向感覚が非常につかみづらく、普段視覚にどれだけ頼っているか実感した。」「集中力が試され、動きもハードだが、初心者でも楽しめる競技。」などの声が聞かれました。



ゴールボール体験研修の様子

さいごに

このように実際にパラスポーツを体験することで、職員一人一人のパラスポーツに対する意識が変わると思います。そして、意識改善により受入れ態勢の整備に活かし開催地としてオリンピック・パラリンピックを成功させることにつながると思います。

シリーズ バトンタッチ

第169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、泉大津市の岩村さんからのご紹介で…



泉南市人事課 田村 卓也 さん (写真中央)
◆せんくま、人事課研修担当者と一緒に

泉大津市の岩村さんよりバトンを受けました、泉南市人事課の田村卓也と申します。私は、平成29年4月に人事課へ異動し研修を担当しております。

さて、本市の研修において、課題としていることが、「より効果的な研修を実施し、研修成果を見える化すること」であります。具体的に行っていることとして、研修の直後アンケートに加えて3か月後アンケートを実施することで、受講者の研修理解度と、職場内でどれほど望ましい行動に変容し、研修内容を活用したか、また職場全体への影響度を測定しています。

また今年度の泉南市の特色ある研修として、政策形成研修があげられます。概ね係長級以下の保育所、幼稚園、行政職員を対象に、緊急の課題である「定住促進」の課題解決に向けた具体的な事業や業務改善等を立案・研究し、行・保・幼が連携した政策形成能力の向上を目標としています。

今後とも、本市独自の様々な研修を企画し、「めざす職員像」である【市民に信頼される職員】【変化を感じとり積極的に行動する職員】を育成できるような研修体系を構築したいと思っております。

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

次回は、貝塚市の奥野さんです。奥野さん、よろしくお祈りいたします！

次回は、【貝塚市の奥野さん】にバトンタッチ！

お知らせしマッセ

☆☆各種セミナー開催のご案内☆☆
(会場は全てマッセOSAKA 5階大ホールです)

◆連続講座「楽しく学ぶ自治体経営入門講座
～SIM2030を活用して～」

日時：平成29年12月1日(金)
13:00～17:15

講師：福岡市経済観光文化局
総務部長兼中小企業振興部長
今村 寛氏

◆事例研究「日本版“CCRC”
～生涯活躍のまちづくり～(仮題)」

日時：平成29年12月19日(火)

講師：株式会社三菱総合研究所
松田 智生氏
studio-L代表取締役
山崎 亮氏
B's行善寺 代表
速水 健二氏
コーディネーター：
神戸大学大学院経営学研究科
保田 隆明 准教授

◆「自治体職員の働き方改革研究会」成果報告会

日時：平成30年1月29日(月)
詳細は決定次第、ご案内いたします。

ハロウィンジャンボ宝くじの購入は、 大阪府内でお祈りします！

●発売期間：

10月11日(水)～10月31日(火)

一等・前後賞合わせて **5億円！！**

ハロウィンジャンボ宝くじの収益金は、市町村の明るく住みよいまちづくりに使われます。ぜひ、大阪府内でお買い求めください。

今年の秋も
ジャンボな夢を！

