

今月号の主な内容

- 文化・芸術を活かしたまちづくり研究会 / P2
- 新・羅針盤 / P5・6
- 研修中間報告・新規研修実施レポート / P7・8
- 研修☆多日本縦断! / P11

PICK UP!

☆新コーナー『ココだけの…こぼれ話』 / (P10) もお楽しみに!!



マッセ・セミナーを開催しました

第98回マッセ・セミナー

安田 雪 氏

「周りの人を味方に変える方法 ～『ONE PIECE』流、ルフィの仲間力から学ぶ～」



平成28年7月20日(水)に、関西大学社会学部の安田雪教授を講師に迎え、マッセ・セミナーを開催しました。

安田氏は「ネットワーク(つながり)とは不可視性があり、目に見えない。しかし、何か行為を行う際、行為を決定している要因になっている。このネットワークを見る化する事が大事である。またネットワークには『結束型』と『橋渡し型』の2種類の力が存在する。それらを上手く結び付けることができれば、つながりが資源となる」と冒頭でお話しされ、それら

を踏まえ、どのように「つながり」を作っていくのか、またその「つながり」を強くできるのはどういう時かなど、アニメ「ONE PIECE」の主人公ルフィの持つ仲間力をはじめ、登場キャラクターの言動を用いて、説明されました。

講演の最後に安田氏より受講者に対し、「笑われても夢を語り続ける事が大切であり、その言葉が次第に“magic words”となる。そして語り続けることで自然と周りの人が味方になる。そういう自分なりの“magic words”を考えて下さい」という問いかけがありました。

147名の方に受講いただき、「ONE PIECE」を知らない方から「組織のネットワーク関係の重要性などとても参考になりました」などの意見を多数いただき、有意義なものになりました。

「文化・芸術を活かしたまちづくり研究会」がスタートしました

時代の変化とともに様々な行政課題が迫る中、自治体の文化・芸術施策も新たな局面を迎えています。

そこでマッセOSAKAでは、本年度より「文化・芸術を活かしたまちづくり研究会」を立ち上げ、平成28年7月25日（月）より研究をスタートしました。

指導助言者に神戸大学大学院国際文化学研究所の藤野 一夫 教授を迎え、各市より集結した17名の研究員とともに、平成28年度・29年度の2か年で研究を行います。

研究員名簿（11団体17名）

茨木市	永原 友 矩	門 真 市	吉 田 佳 奈
茨木市	能 勢 恭 雅	四條畷市	高 橋 ひかる
吹田市	津 田 泰 彦	寝屋川市	村 井 和香子
吹田市	牧 野 ひと美	枚 方 市	阿 部 登志子
高槻市	岩 川 幸 二	枚 方 市	上 田 詞 子
高槻市	上 月 清 登	富田林市	高 橋 京 司
高槻市	齋 藤 圭 子	八 尾 市	岡 村 妙 美
交野市	清 水 一 宏	岸和田市	和 田 絵梨子
門 真 市	勝 連 賢 介		



藤野 一夫 教授
(神戸大学大学院)

第1回研究会では、藤野教授より、「『文化・芸術によるまちづくり』は何をめざすのか?」というテーマで基調講義をいただきました。文化・芸術施策の意義と大阪における取り組みの現状について詳細な解説がありました。



また、研究員一人一人の関心分野を抽出し、簡単なグループ分けを行うワークを実施しました。結果、下記の3グループに分かれ、各市の状況や課題について意見交換を行いました。



- 文化政策グループ
文化・芸術にかかる条例、基本計画など

- 公共文化施設グループ
建設、リニューアル、メンテナンス、運営、市民参加など

- コミュニティ創生グループ
アートプロジェクト、芸術祭、ボランティアコーディネーター、NPO連携など

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、様々な切り口から文化・芸術施策への理解を深める予定です。

研究会中間報告

【女性の活躍促進研究会】

指導助言者：大阪市立大学大学院創造都市研究科 准教授 永田 潤子 氏

本研究会は「真の“女性の活躍”とは何なのか」を考え、より実践的な政策提言の発信を目指して、昨年5月から2か年事業として調査・研究を進めています。今年度は、昨年度に実施した「ライフワークバランスに関する実態調査」結果を分析し、働く女性が乗り越えたい壁について討議を行っています。

●第1回研究会（4月20日開催）

NPO法人ファザーリング・ジャパン顧問の小崎恭弘氏（大阪教育大学准教授）をお招きし、「男性にとっての育児・子育て&ワークライフバランス～子育て期の働き方と応援体制～」と題して公開講座を開催しました。

●第3回研究会（7月6日開催）

独立行政法人経済産業研究所客員研究員の山口一男氏（シカゴ大学教授）をゲストスピーカーとしてお招きし、ワーク・ライフ・バランスと妻の夫婦関係満足度についてお話しいただきました。



【空き家対策研究会】

指導助言者：関西学院大学総合政策学部 准教授 清水 陽子 氏
上智大学法科大学院 教授 北村 喜宣 氏

本研究会は「増え続ける空き家の対策」を考え、空き家の適正管理・利活用等の促進に向けて、昨年6月から2か年事業として調査・研究を進めています。昨年度の研究会では、各専門家による講演や先進自治体への視察を通して、空き家対策の現状や空き家が増える背景などの課題を整理し、中間報告書を作成しました。

今年度は、昨年度の研究成果を踏まえ、さらに内容を深めた成果を生み出せるよう取り組んでいます。今年度末の研究成果報告会に向けて、市町村の一助となるような最終提言を目指し、今後も取り組んでいきます。



研修情報見本市を開催しました

平成28年度研修情報見本市を8月31日（水）に開催しました。本事業は、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。今年度の参加業者及び発表テーマは下表のとおりです。

市町村等から27団体38名（他府県17名を含む）の方々が参加されました。

アンケート結果では、「ワークを取り入れていただくと研修の中身がより分かりやすくイメージしやすいので良かった」や「トレンド感のある研修が多く、非常に満足感がありました」などの意見がある一方、「時間が少し短いプレゼンもあったので、もう少し1テーマの時間があっていいのではないか」などのご意見をいただきました。

いただいたご意見を参考にしながら、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おります。



【当日の様子】

No.	研修専門機関名／テーマ	No.	研修専門機関名／テーマ
1	株式会社ブレイクビジョン／ あがり克服プレゼンテーション研修	4	FPM-α／ ～住民対応、部下指導、評価面談に活用できる～ 伝えにくいことを伝える研修
2	株式会社アリエールマネジメントソリューションズ／ ワークライフバランス型職場に向けた基盤づくり	5	株式会社日本マネジメント協会／ 思考力を鍛える5つの公式
3	ビジネスサポート株式会社／ レジリエンス力向上研修	6	オフィスJ. Corporation／1枚型説明資料作成研修 (ワンペーパーでプレゼンテーション)

マッセ・市民セミナーの実施報告

◆ちやいどネット大阪共催

「子どもの創造的想像力を育む保育者の役割
～『遊び』を通して言葉が育つ～」 6月23日(木)

会場：泉南市立総合福祉センター（あいびあ泉南）
講師：内田 伸子 氏（十文字学園女子大学）

乳幼児期の心身の発達の特徴を学び、なぜ子供は遊ぶのか、遊びの中で何が育つのか、遊びを豊かにする保育者の役割とは何かなどについて、学びました。

「子どもの心を育てるには」 7月14日(木)

会場：東大阪市男女共同参画センター（イコラム）ホール
講師：鯨岡 峻 氏（中京大学）

「できる・できない」を先行させる子ども観・能力観が心の育ちを阻んでいないのか、子どもの心の育ちを含めた発達観とは何かを学び、主体としての心を育てる保育について、考えました。

「人格の土台をつくる『愛着』の育ち」 7月1日(金)

会場：豊中市立豊中人権まちづくりセンターホール
講師：遠藤 利彦 氏（東京大学大学院）

0歳からの愛着関係を保育所やこども園などでどのように高めていけばよいのか、また、家庭における愛着関係を深めていくための支援のあり方についても、講義いただきました。

「保護者の状況にそった支援のあり方～これからの保育・教育をふまえて～」 8月3日(水)

会場：寝屋川市立市民会館小ホール
講師：大方 美香 氏（大阪総合保育大学）

新制度の理念である「子どもの最善の利益」「子ども・子育て支援の充実」の具体化が保育内容、子育て支援でどのように議論されているのか、最新情報について、講義いただきました。

◆大阪府社会福祉協議会共催

「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～」 7月25日(月)

会場：大阪社会福祉指導センター

講師：一ノ瀬 純二 氏（ぶらむ熊本家族会・代表）、一ノ瀬 たけし 氏（歌手）、
一ノ瀬 まゆみ 氏

「自分らしい生き方」をキーワードに、熊本県から高次脳機能障碍当事者であり歌手でもある一ノ瀬たけし氏とご家族から、高次脳機能障碍に関する理解を深めるとともに、地域での支え合いの輪をいかに広げていくかについて、学びました。

受講生からは、「ご家族の気持ちがありのままに表現されたセミナーだった」「子どもの特性を大事にして子育てをする素晴らしさを目の当たりにして感動した」などの意見をいただきました。



【ミニライブの様子】

今号は
山口&青柳です！

（山口）皆さまこんにちは。マッセンジャー山口です。秋の空、いかがお過ごしですか？

さて、今回初めてつぶやかさせていただきます。つぶやくって難しいですね。このスペースで何をつぶやこうか……色々つぶやきたいこともあるんですが、最近の出来事とか、仕事のこと、プライベートのこと、日頃僕が勝手に感じたこと、なんか考え始めるとアレもコレもつぶやきたくなりますよね。なんかもう心の叫びて言いますかね。さて、つぶやくぞオオ!!!!…アレ？終わっちゃった。

（青柳）こんにちは！青柳です。同期の山口の代わりにつぶやきます。先日、約2週間にわたる出張に行ってきました。前半は現地の友人たちとご当地グルメに舌鼓を打ち、後半は千葉にある市町村アカデミーで、全国から集まった自治体職員のみなさんとお酒で交流を深めました。現地のおいしいご飯を食べれるし新たな出会いがあるしで、出張って本当に楽しいものですね！マッセの魅力です☆

…えっ？もちろんしっかり勉強してきましたよ。この経験を今後のマッセの事業に生かしていきます！とゆうことで確かめる意味でもマッセの今後に注目してください。これからもよろしく願います☆

★★★
スタッフの
つぶやき
Vol. 8



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7回】

法政大学キャリアデザイン学部
キャリアデザイン学科教授

宮城 まり子 先生



ポジティブフィードバックと人材育成
～人を育てる効果的コミュニケーション～ (後編)

1. 職場の人間関係とストレス

働く人達のメンタルヘルスに関する課題はどの組織にとっても大切な問題です。働く人達のメンタルヘルス不調の原因は、多様で複雑な要因が考えられますが、その中でも特に職場の人間関係にまつわる要因が多く存在しています。

このため、ご存じのように、2015年12月より働く人達のストレスチェックが組織に義務づけられました。このストレスチェックには3分野があります。①仕事のストレス、②心身のストレス、③周囲のサポートのストレスなどです。このストレスチェックは、本人のストレスへの気づきとそれに対する対処、職場環境の改善を目的としています。そして、ストレスチェックの検査結果が高ストレスの場合、本人の申し出に応じ、医師による面接指導が行われます。医師の判断により必要に応じて、働く人に対し作業転換や業務上の措置を講じることになっています。

ここで大切なことのひとつは、職場における人間関係ストレスをできる限り最小限のものとし、職場の人間関係を大切に作る職場風土をつくることです。こうした職場の人間関係の中でも特に大切なのが、上下の人間関係、すなわち、上司と部下、先輩と後輩の人間関係です。職場の上司と部下の人間関係が良好で、そこに無意味な人間関係の葛藤、ストレスが存在しないような職場環境で、部下達が働くことが可能ならば、仕事上の生産性はおのずから向上することでしょう。こうした職場環境を整えることは、上司の大切な役割

です。したがって、良い職場環境、皆が動機づけられイキイキと働く職場の第一条件は「人間関係が良い職場」と言っても過言ではありません。

2. 職場環境の改善とコミュニケーション

2010年、WHOは「世界健康職場モデル」を提言しました。いかに健康な職場を作るかについては、4つの大切な構成要素があります。それらは次の4点です。①物理的な職場環境、②社会心理的職場環境、③個人の健康資源、④地域との共生、地域社会への関与などです。この中でも特に②の社会心理的職場環境が人間関係やコミュニケーションと関係が深いので、②をここでは取り上げ考えてみましょう。

社会心理的職場環境とは、仕事に対して働く人が動機づけられ、仕事に意味を見出し、仕事上の目標を明確化し意欲的に働く職場環境を言います。そして、働く人達の努力が正しく評価され・認められ、職務に対する満足感が得られ、仕事に充実感を得ることができる安定した職場です。このように仕事に動機づけられ、そこに意味を見出し、満足感や充実感を得ることができる安定した職場であるためには、そこには前にも述べたような、職場において上下の良好な人間関係と心の交流があるコミュニケーションが行われることが大切な条件となります。すなわち、良好な人間関係が存在する所には、必ずその前提として、相互の心が通い、意思疎通が図れるコミュニケーションが存在するものです。

3. 上司と部下の良いコミュニケーション

上司と部下の関係性は「垂直的交換関係」とも言われます。良好な垂直的交換関係の主な8要件を部下の立場から見ると次のようになります。

- ①上司は、部下の仕事上の問題や希望をよく理解している。
- ②前例のない新たな方法で行おうとする時、上司はその方法についての裁量を十分示し、柔軟に対応してくれる。
- ③上司は自分の持ち味や能力を十分に把握している
- ④上司とのコミュニケーションは効果的である
- ⑤やっかいな事態を起こし、困難に直面しても、上司は権限（力）を行使して対応してくれる
- ⑥上司は自分に何を期待しているかを明確に伝えてくれる
- ⑦上司が自分の仕事に満足しているかどうかを伝えてくれる
- ⑧日頃から上司と一緒に雑談したり、食事をする機会がある

こうした上下の良好な関係性に関する8項目を詳しく見ると、いずれもよいコミュニケーションがその土台になっていることが分かります。すなわち、職場で

の上司と部下の良い関係を構築し、相互の信頼関係のもとでよい仕事を展開し、生産性を上げるためには、上下の関係性の土台として意思疎通が図れる効果的なコミュニケーションが必要であるということです。職場では、こうした上司や先輩など、上の立場の人達が積極的に声をかけ効果的なコミュニケーションをとり、絶えず相手を正しく理解し、心を交流させることが欠かせません。当たり前のことですが、いかに日常から意識して効果的なコミュニケーションをとっているかが改めて問われる所です。

4. やる気を強めるコミュニケーション

働く人達の仕事に対する前向きで意欲的な態度や具体的な行動が、さらに職場を活性化し成果を生むこととなります。上司や先輩は、リーダーシップをうまく取りながら、下の人達をやる気にさせ、困難な仕事やレベルの高い仕事でもいかに挑戦させるかが、まさに役割であり責任でもあります。そして、明確な目標を提示し方向性を示しながら、そこに到達するプロセスの見通しをつける具体的な支援を行うことも必要です。安心して前に進むことができるためには、ある程度先の見通しをつけることは欠かせません。なぜなら、不安な心理は先が見通せないことから生じることが多いからです。

しかし、目標達成に至るプロセスでは想定外の出来事も多く発生します。こうした場合、部下から上司へ「報告・連絡・相談」が気軽に行える環境が必要になります。たとえ悪い情報であっても、すぐにありのまま上司に報告・連絡・相談できるか否かは、日頃からのよい関係性が存在しているかどうかにより規定されます。つまり、こうした場合、上司との日頃からのよいコミュニケーションによる信頼関係や深い心の絆が両者に存在しているかどうかにより、結果は大きく違ってくるということです。上司が「なぜ、早く報告しなかったのか！」と部下を一方向的に叱責しても、そこには、部下がありのまま報告できないような大きな溝があるからなのです。

ありのまま何でも気軽に話し合える職場づくりを日頃から行っている職場は、とても風通しがよく、皆が自分の考えや意見を率直に表明し、互いに意見交換ができる職場です。これをオープンコミュニケーションの職場と言います。そのためには、まず何よりも上司は部下の話をよく聴く「傾聴」の態度を常に大切にし、部下から「話せる上司」（何でも聴いてもらえる上司、ありのまま話せる上司）と捉えられることが大切です。しかし、一般的に人は、自分の耳の痛いことは聴きたくない心理が誰にもあり、都合の悪い事でも謙虚に耳を傾ける姿勢をもつ上司は少ないのが実態です。これでは、いざという時の危機管理はできません。

5. ターゲット・ストロークと人材育成

人を育てるためには、相手の良い点をいち早く見つ

け、言葉に出して伝えること、すなわちポジティブなフィードバックを常に心がけて相手に送ることが大切です。人は自分の努力をきちんと認めてもらうこと、評価してもらうことによりさらに動機づけられます。目立たなくても頑張っていれば、誰かが必ずどこかで観てくれていると思うことは、動機づけに必ずつながります。しかし、反対に努力しても誰も認めてくれない、評価してくれないとなると、どうでしょうか。結果としてやる気・意欲は育ちません。

そこで、人を育てる役割を担っている上司や先輩は、まず何よりも部下や後輩に関心をもち、彼らをよく観察しなければなりません。その後、タイミング良く言葉に出し、良い点、努力している点をほめる言葉かけを積極的に行わなければなりません。その場合、相手が特に「ここを褒めて欲しい、ここを認めて欲しい」と密かに上司に求めている所を、褒め認めてあげることが大切です。「ああ、上司は関心をもって、ちゃんと自分を観てくれているな」という、安心感を与えることです。褒める点に焦点を絞り声をかけるので、これを「ターゲット・ストローク」と言います。こうしたターゲットを正しく絞り込むためには、部下をよく観察していることがその前提になります。

努力が褒められ、認められることは誰にとっても本心に嬉しいことです。褒める時にはただ「がんばっているね」だけではなく、その人が特に何をがんばっているのかを具体的に指摘することが必要です。私達は心の中で相手の長所、強みなどに気づき、心の中で感じていても、必ずしも言葉に出して相手に伝えることをしないことが多いのではないのでしょうか。言語化してハッキリと相手に伝えることをしなければ、相手には伝わらず、結局、動機づけられないままです。

また、上司と部下の面談の時などには、何よりもまず日頃からの部下の努力を大いに認め褒めねざらいます。しかし、厳しく辛口のことでも伝えなければならぬような場合は、「こうあるととっても良い」と伝え方をよく考え、今後への期待を込めて率直に伝えるとよいでしょう。つまり、常にやる気・意欲を育てるような面談にすることが、そのコツです。このように「コミュニケーション上手な上司」は多様な人材を育成し、その結果、成果を産むことになるのです。

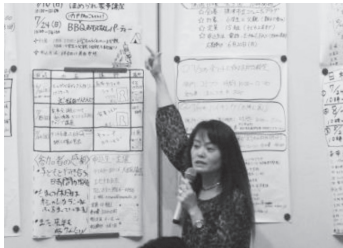
◇ 執筆者Profile ◇

神奈川県生まれ。
慶応義塾大学文学部心理学科を卒業。
早稲田大学大学院心理学専攻修士課程を修了し、臨床心理士として東邦医科大学病院、聖母病院、川崎市教育研究所などで臨床活動に従事。
2000年にアメリカ・カリフォルニア州立大学大学院教育学専攻修士課程キャリアカウンセリングコースに研究留学し、キャリアカウンセリングに本格的に取り組むようになる。
産能大学、立正大学を経て2008年に本学に着任。

新規研修実施レポート

○わかりやすいチラシのデザイン研修 平成28年7月8日

講師：NPO法人 男女共同参画おおた 理事長 坂田 静香 氏



本研修は、イベントに多くの参加者を集めるためのチラシづくりを学び、デザイン力の向上を図る目的で、今年度新規研修として、実施しました。

ただチラシのデザインを学ぶだけではなく、広報と企画の両面から効果的なチラシを考える内容で、演習も企画内容の反省など、ダメチラシの分析からはじまり、最終的には分析を踏まえたチラシを作成しました。

75名の方に受講いただき、受講生からは「ご自身の失敗談や失敗ポスターを直接みることができたのでリアリティがあって良かった」や「企画したことに対する姿勢について、気づきを得た」などの意見をいただきました。

○交渉力アップ研修 平成28年7月22日

講師：office KARARIE 代表 唐澤 理恵 氏

本研修は住民など様々な対象との交渉場面において、必要な知識・実践的技術を、演習を通して習得することをテーマに実施しました。

講義の前半は心理的・物理的観点から交渉のポイントを学び、後半は前半に学習した内容を踏まえ、演習にて交渉を実践しました。公務にかかる様々な事例について、役割や裏設定などの条件を設けることで、本番さながらの交渉を体験しました。受講生からは「相手や状況に合わせた交渉を学べて有意義だった」との意見をいただきました。



○研修担当者研修（人材育成と研修企画） 平成28年7月26・27日

講師：人事院公務員研修所 主任教授 高嶋 直人 氏



本研修は毎年テーマを刷新しており、本年度は「人材育成と研修企画」をテーマに実施しました。

職員研修を取り巻く昨今の環境の変化や効果的な研修技法について、①カリキュラム、②講師、③参加者 の3要素に着目した講義を行いました。演習では、新人職員研修の目的・方法についての個人発表や、中堅職員研修のプログラム立案を行いました。

講師自身も公務員であり、自ら研修企画に携わっていることから、公務職場の現状に則した解説をいただくことができ、受講者からも「非常に参考になった」「すぐに実践したい」と好評でした。

よもやまばなし

A 「Bさん、夏の盛りも過ぎましたなあ」
 B 「せやけど、研修研究事業はこれから盛りがかりマッセOSAKA」
 A 「もつ、オチなん？」
 B 「ちやうがな！研究会は、これから本格的に動き出すんやでえ」
 A 「そつや！2年目の女性活躍と空き家の研究会は、今までの経過を踏まえて最終報告に向かって詰めてる最中やったね」
 B 「今年度からの文化芸術の研究会は、大阪の文化を色々な角度から調査中やで」
 A 「今年度からと言えば、政策形成実践研修はどんな感じなん？」
 B 「よう聞いてくれました！10月の最終プレゼンに向けて追い込み中ですわ！」
 A 「マッセ初の政策提案型研修やもんねんか、色々な雑誌に取上げられてますやんか！」
 B 「研修参加者のモチベーションが、もりもり上がってますよ」
 A 「ところで、今号から『コ』だけのこぼれ話」って始まるてるやん？あれはなんなん？」
 B 「あれはやな、元気な自治体職員を紹介する企画なんや」
 A 「へ、どういう基準で執筆のお願いしてますのん？」
 B 「色々ありまっけど、例えば、時間外に仕事に繋がる活動してるんか、休みの日に他の自治体職員と交流を持って、イキキしたライフワークに繋げるんか、」
 A 「なるほど、で、どんなタイミングでお願いしてるのん？」
 B 「そろもちろん、マッセお得意の、飲み会！いや、マッセの職員と一緒に飲むと危険やなあ（W）」
 C 「んなこと、ないない。楽しい飲み会ですやんか！色々な活動してる方の話を聞いてみたり！」
 A B 「Cさん！それやちゅうに！」
 全員 「そんなこんなで、よろしくお願ひしマッセOSAKA!!」

平成28年度一般研修コースの紹介

◆11月～12月実施分（申込締切日：10月3日～24日の集合研修）

研修名	研修期間	定員	研修の目的
法律研修（民法）	11月10日・11日	50	民法の具体的内容を理解し、業務の遂行に必要な知識の習得を図る。
行政対象暴力対策研修	11月14日	36	行政対象暴力の実態を知り、不当要求に屈しない組織作りと、警察、弁護士との連携による問題解決方法について学ぶ。
地域コーディネーター養成研修	11月15日・16日	30	地域コミュニティの活性化のために、行政による支援策を考え、行政職員として地域のコーディネーターとなるための手法を学ぶ。
管理職と一般職が連携するメンタルヘルス・サポートケア研修①②	11月17日 ① 9:20～13:05 ② 13:35～17:20	30	部下または同僚にメンタルヘルス不調者がいる職場で、管理職と一般職が連携しながら不調者をサポートする考え方と行動のしかたを学ぶ。
住民と行政の協働研修	11月29日・30日	20	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。
訴訟問題対応研修	12月1日・2日	36	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。

講師アンケートを実施しました

今後の研修のあり方を見直すことを目的に、本年度の研修を務めてくださった講師の方から、アンケートのご協力をいただきました。その中で受講生へのコメントをいただいていますので、掲載します。

今号は、下記の研修の講師アンケートをご紹介します。

◆法律研修（行政法）平成28年6月6日・7日

講師：神奈川大学法学部 准教授 諸坂 佐利氏

このたびは、お忙しいなかを、私の研修を受講してくださって、まずは御礼を申し上げます。

2日間という短い時間でしたが、少しでも法律学の魅力が伝わったとすれば、少しでもお仕事のヒントをご提供できたとすれば、うれしい限りです。どうぞ今後も研鑽を積んで、公務に全力を挙げていただければと存じます。

もし今後何か法的な問題で悩んでいらっしゃるなら、ぜひ、事務局を通じて、ご連絡ください。何なりと法律相談をさせていただきます。別料金ですが（笑）。

◆基礎から学ぶ行政経営と公会計入門研修 平成28年6月15日・16日

講師：関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科 教授 稲沢 克祐氏

今、平成28年度は、ヒト、モノ、オカネの点で起点となる年です。すなわち、地方版総合戦略の通年実施初年度、公共施設等総合管理計画の策定年度、公会計の「統一的な基準」による財務書類開示に向けた準備の最終年度です。こうした背景の下で、今回の研修では、新しい時代に向けての必要事項として、行政経営、公会計に関する事項を、広く、浅く採り上げてみました。

この研修を、自治体の経営改革・公会計改革について考えるきっかけにいただければと願っています。



今月号から始まりました「こぼれ話」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をお願いしていこうかと思っておりますが、まずは、マッセOSAKAに派遣されていた先輩方をお願いしていこうと思っております。

第1回は、高槻市の総務部橋本さん（平成22年～平成23年にマッセOSAKA派遣）のこぼれ話です！

わが街を「てくてく」の巻

高槻市総務部法務課 橋本 周哉さん



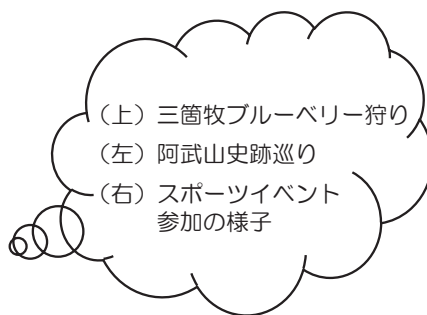
私たちは「てくてく倶楽部」といって、高槻市の若手職員数名のメンバーが中心となり、「高槻を歩いて・見て・聞いて・知ろう！」をキーワードに活動しています。入庁するまでは高槻市にほとんど関わりがなかった職員も多く、この先何十年もお世話になる街のことを職員自身何も知らないのは恥ずかしいと思ったことがきっかけでした。平成25年1月に活動をスタートさせてから現在まで、約3年半続けています。高槻市内を自分達の足で歩き、風土・環境・文化・歴史等に直接ふれ、そして、学び、そこで得た知識等を、今後の職務にいかそうと楽しみながら取り組んでいます。

メンバーは毎月1回程度集まり、各自で持ち寄った情報をもとに、みんなが“知りたい！”と思う場所を次回の行先として決定します。

これまでに、史跡巡りや山登りをはじめ、市内イベントへの参加や施設見学など活動内容は様々ですが、皆一様に楽しく活動に取り組んでおり、また、普段の仕事では得られない貴重な体験となっていることは間違いありません。さらに、活動内容によっては、メンバー以外の若手職員にも声をかけています。

ところで、皆さんは高槻市内でブルーベリー狩りができるってご存知ですか？？私たちもこの活動を通して知りました。その際は、実際にブルーベリー狩りを行い、採れたブルーベリーを持ち寄って、近くの公民館を使ってブルーベリージャム作りを行いました。市内にこんな素敵なスポットがあったのかとの驚きや、公民館を使用するのが初めての職員にとっては、大変いい機会になったようです。

今後も活動を続ける中で、「高槻を歩いて・見て・聞いて・知ろう！」と思う職員の輪を増やしていき、高槻の“ええとこ”を学びたいと考えています。



- (上) 三箇牧ブルーベリー狩り
- (左) 阿武山史跡巡り
- (右) スポーツイベント参加の様子

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4回
大分県自治人材育成センター

公益財団法人大分県自治人材育成センターの概要

当センターは、大分県及び県内全18市町村の職員などを対象に、研修や人材育成に関する事業を行う公益財団法人です。自然に恵まれた大分市南部の住宅街に、平成26年、県産木材をふんだんに使用して建設され、さわやかな木の香りに包まれて、受講生が研修に集中できる環境となっています。

センターは、県と市町村からの派遣職員などで、常務理事兼事務局長、県職員研修課7名、市町村職員研修課6名の計14名で組織されています。



(センター外観)



(県産木材を使用した研修室)

平成27年度研修実績	
研修実績	118回
研修参加人員	3,381人
研修延べ日数	205日

(※市町村職員分のみ)

合同研修の実施

当センターが実施する研修の一番の特徴は、県職員と市町村職員の合同研修が多く実施されていることです。今年度は市町村職員研修66講座のうち、新規9講座を含めて35講座を合同研修として位置づけており、県内の自治体に働く職員間のネットワークがさらに広がることが期待されています。また、研修期間中には意見交換会やランチ交流会も随時実施しています。

○特徴的な2つの講座を紹介します。

①おおいた徴収カレッジ

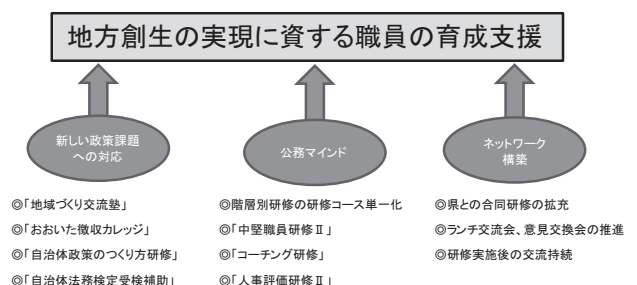
合宿形式の研修として、徴収職員としての基本的知識のみならず、必要な心構え・姿勢を学ぶとともに先進団体の取り組みにも触れ、時代に即した感覚を身につけるとともに、多くの意見交換の場などを通じて県内自治体職員のネットワークを強化し、徴収事務の効率化や連携した取り組みの実現に繋げています。

②地域政策スクール

若手中堅職員を対象に、8ヶ月間、27日程度の日程で政策形成と政策法務について実践的な知識と行動力を育み、地域が真に求める政策を自由かつ自主的に研究する場として開講しています。

第3次市町村職員研修基本方針を策定

この基本方針は、平成28年度からの5年を期間としており、「新しい政策課題への対応」「公務マインド」「ネットワーク構築」を基本理念として、新規研修を設定するとともに既存の研修の見直しも行い、「地方創世の実現に資する職員の育成」に向けて取り組みを進めているところです。



シリーズ バトンタッチ

第165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、池田市の小林さんからのご紹介で…



茨木市総務部人事課

間下 淳平 さん

(写真下段中央)

◆マッセの「実務者会議」のメンバーと一緒に

池田市の小林様よりバトンを受けました、茨木市総務部人事課の間下 淳平（ました じゅんぺい）と申します。漢字が珍しく、よく真下と間違われます。読み方もましではなく、ましたと申しますので何卒よろしくお願ひいたします。（笑）

現在私は研修を担当して2年目で、担当する業務も増え、責任の重さを感じながらも充実した日々を過ごしております。また、今年度は茨木市が北摂ブロックの幹事市として、マッセOSAKAの皆さんや他市の皆様と意見交換している中で、職員研修というのはとても大切な業務であるということに改めて日々痛感しております。

さて、茨木市では平成27年に人材育成基本方針を改定し、研修体系の再構築を行ったところですが、特色ある研修として、主査政策立案研修があげられます。

概ね在職10年目以上の主査級職員を対象に、約4ヶ月かけてグループごとに課題解決に向けた具体的な事業や業務改善を立案・研究し、市長等の前で成果発表を行うことにより政策形成能力等の総合的な能力向上を目的としています。

受講生からは、業務多忙の中、大変ではあったけれど、実務でも活かすことができる・良い経験ができたと毎年好評です。

今後とも本市独自の研修を様々企画し、本市人材育成基本方針が掲げる「市民目線」・「チャレンジ力」・「マネジメント力」を兼ね備えた職員を育成できるような研修体系を構築したいと思ひます。

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、大阪府和泉市の葛城さんです。葛城さん、よろしくお願ひします!!

次回は、【和泉市の葛城雄丈さん】にバトンタッチ！

お知らせしマッセ

◆第99回マッセ・セミナー

「持続可能なスポーツ都市戦略

～観光・まちづくりの核としてのスポーツ振興～」

日時：平成28年10月24日（月）

会場：マッセOSAKA 5階大ホール

講師：早稲田大学スポーツ科学学術院

教授 原田 宗彦 氏



◆第100回マッセ・セミナー

「大阪人の持つ“ユーモア”と“創造力”

～笑いがもたらす力について考える～」

日時：平成28年12月7日（水）

講師：関西大学 教授 森下 伸也 氏

笑福亭 松枝 氏

☆セミナーの詳しい情報はホームページをチェックしてネ!! ☆

◆研究会の報告書等をHPに掲載

平成27年度に「女性の活躍促進研究会」・「空き家対策研究会」で実施した『実態調査』・『中間報告書』をホームページに掲載しています。

(URL <http://www.masse.or.jp/> → 研究事業 → 研究会 → 平成22年度以降の研究報告書)に掲載しておりますので、是非ご覧ください。

◆研修室をご利用ください！

マッセOSAKAの施設を研修で利用する際にお貸しすることができます。

(システム研修で使用するお部屋も可能です。)

利用申込みはマッセOSAKAホームページ内の研修研究情報システムから行ってください。



オータムジャンボ宝くじの購入は、大阪府内でお願ひします！

●発売期間：9月26日(月)～10月14日(金)

一等・前後賞合わせて **5億円!!**

オータム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、大阪府内でお買ひ求めください。

今年の秋も
ジャンボな夢を！

