ネットワーク NETWORK
Vol.164
2016 1 JAN
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
TEL 06-6920-4565 FAX 06-6920-4561
e-mail center-tr@masse.or.jp

年頭所感

おおさか市町村職員研修研究センター
所　長　　齊　藤　　愼

新年挨拶

平成28年の年頭にあたり、新年のご挨拶を申し上げます。

皆様には、良き新年をお迎えのこととお喜び申し上げます。

さて、おおさか市町村職員研修研究センター（愛称マッセOSAKA）は昨年10月をもちまして20周年を迎えることができました。11月19日には開設20周年記念事業として『地方創生～人口減少に立ち向かう～』のテーマの下で基調講演およびパネルディスカッションをホテル大阪ベイタワーで開催しました。

平成７年のセンター設置に先立ち、平成２年１月には研修指導者養成研修を、平成５年５月には共同研究事業を試行実施しています。当初から研修だけでなく研究を行っていたところが、現在まで続く大きな特徴といえます。平成７年10月４日に開所式典を行い、同年10月～３月に研修計画に基づく共同研修35コースを実施し、翌年度から通年実施したことが記録に残されています。

現在では、年間約100コース実施する市町村職員を対象とした研修や研究に、年間約5,000人の市町村職員が参加して頂いており、行政をささえるNPO等の職員や一般住民を対象としたセミナーにも約5,000人の多数の方々が参加されています。大阪大学大学院法学研究科での地方自治研究から始まった大学との連携も現在では大阪市立大学大学院創造都市研究科、大阪学院大学大学院経済学研究科、和歌山大学大学院経済学研究科にまで、研究分野・地理的位置が多様化しています。

情報発信にも力を入れており、研究者と自治体職員がともに研究した報告書や提言書を毎年６冊～７冊発行し、ホームページからも閲覧できます。

このように、他地域に例がない先進的な組織が創られ、ここまで発展できたことは、マッセOSAKAを構想された諸先輩方、マッセを発展させてきた職員の皆様方や運営を応援して下さった方々に加え、府内市町村の皆様方の絶大なご支援のお陰と心より感謝申し上げますとともに、引き続き暖かいご支援をお願いします。

さて、マッセOSAKAが順調に発展してきた20年

間は、地方公共団体にとっては順調とは言いがたい時期であったものと思います。この頃は国全体の経済状況としては「失われた20年（あるいは25年）」という有り難くない呼び方をされることがあります。このことを端的に示す地方税収推移の図をページ右下に示していますが、少し前までの地方税収はマッセOSAKA発足当時から、減ることはあってもほとんど増えていません。平成15年度をボトムとした税収が、平成19年度に３兆円の税源移譲を受けてかなり改善したのですが、平成26年４月に消費税が８％になるまで低迷していました。もちろん、地方の歳入は地方税だけではありませんが、他の収入を加えた歳入総額でみても同じような傾向といえます。

このような厳しい経済・財政状況は安倍内閣発足以降少し改善しつつあるように思われます。つい最近では、国の税収が15年度当初予算を３兆円程度上回ったため、日本経済新聞朝刊（12月16日付）では「税収、25年ぶり高水準」と報じられています。国税収と連動して地方税収も増加していますが、地方の固有の税源である地方税で地方全体の歳出のほぼ三分の一しか賄えない状況は昔からあまり変化が無いように思われます。もちろん三分の一という値は平均値ですので、大阪府内市町村などの都市圏にある地方公共団体ではこの割合がもっと高いところも多くあります。それでも財源が不足していることには変わりありません。今後さらに消費税率が引上げられたり、その他の歳入増加策が講じられることになるでしょうが、過大な期待は禁物です。

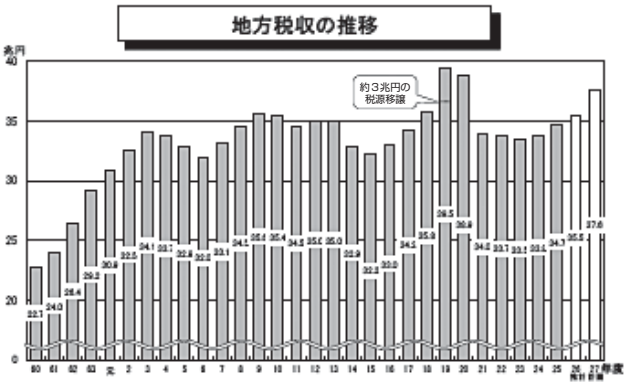
日本全体としては、グローバル化による競争激化に加え、人口減少・少子高齢化の影響を大きく受けることはほぼ間違いありません。日本経済の競争相手であり、また経済的利害を共有している中国経済が減速していることが報じられていますが、一方でインド経済が大きく伸びています。直近の2015年７～９月期の実質国内総生産（GDP）成長率が7.4％（前年同期比）と急増しており、中国などの新興国の低迷と対比して「独歩高」と報じられています。インドは現在でも人口12億5,210万と中国13億8,560万に次ぐ人口規模を有していますが、数年のうちに中国を抜き、世界最大の人口を抱える国になる見通しであることが国連「世界人口予測」で示されています。インドではIT産業が急速に発展しつつありますが、その理由として優秀な人材が豊富にいることが指摘されています。

日本は、インドとは逆に、既に人口減少局面に突入してしまっていますが、それ故に優秀な人材がますます必要になってきます。これまでも日本は自然資源に乏しいが、優秀な人材があるといわれてきました。そのような状態を維持するためにも学校教育に加えて、卒業後もいろいろな形での教育・研修が必要となります。

マッセOSAKAは、これからの10年を見通して研修・研究や講演会などを再構築し、市町村職員の「考える力」養成につながるように、これまで以上に努力してまいりたいと考えております。市町村職員や住民に役立つ研修・研究事業等がマッセOSAKAの使命であり、活動を通じて大阪府内市町村の活性化につながればと願っております。

最後になりましたが、本年が素晴らしい年となりますよう心からお祈り申し上げますとともに、皆様方のご健勝とご多幸を祈念致しまして年頭のご挨拶といたします。

＜参考図＞



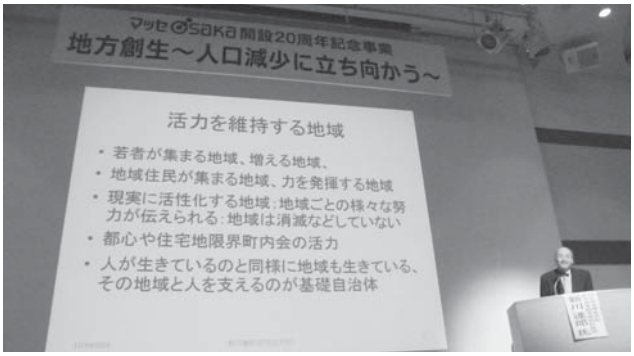
出所）総務省HP
http://www.soumu.go.jp/main_content/000377221.pdf

マッセOSAKA開設20周年記念事業を実施しました

○マッセOSAKA開設20周年記念事業「地方創生～人口減少に立ち向かう～」

平成27年11月19日㈭ホテル大阪ベイタワー　ベイタワーホール

平成７年に開設された「おおさか市町村職員研修研究センター（マッセOSAKA）」が平成27年10月に20年を迎え、「地方創生」をテーマとした記念事業を開催しました。当日は250名を超える方々にご参加いただき、大盛況を収めることができました。



第一部　基調講演　講師：同志社大学大学院総合政策科学研究科　教授　新川　達郎 氏

「総合戦略の策定と市町村のビジョンを考える」をテーマに、新川先生から人口減少時代の地方自治のあり方と地方創生、総合戦略を活かす市町村の戦略について、ご講演いただきました。

これからの自治体は、総合戦略の立案と実施を通じて、政策能力開発と人的資源開発に取り組むとともに、市民・団体などの地域活力を活かす協働型戦略の視点が重要であると強調されました。

第二部　パネルディスカッション

コーディネーター：近畿大学総合社会学部　教授　久　隆浩 氏

パ ネ リ ス ト：八尾市長　田中　誠太 氏

大 阪 府　総務部市町村課長　土屋　俊平 氏

寝屋川市　総合調整監兼市長室長　荒木　和美 氏

一般財団法人　地域開発研究所　上席主任研究員　牧瀬　稔 氏

おおさか市町村職員研修研究センター所長　大阪学院大学　教授　齊藤　愼 氏

地方創生を実現するために、自治体が果たすべきこととは何か。これからの施策展開として目指すべき方向性とは。パネルディスカッションでは、各分野の第一線で活躍されているパネリストが思い描く地方創生のゴールについて意見開陳していただきながら、まちづくりの取組みに関する先進事例を交え、住民協働のあり方やこれからの施策展開、人材育成について議論していただきました。

コーディネーターの久先生から、新川先生の基調講演に従って、地方創生の推進にあたっての住民協働の視点や秘訣、人材育成などの各パネリストの意見を総括していただくとともに、人材育成に関するマッセの取組み、役割の重要性が今後益々高まっていくと述べていただきました。

○マッセOSAKA開設20周年特別企画「自学のすすめ～職員はどんな時に成長するか～」

平成27年11月13日㈮マッセOSAKA　大ホール

これまでマッセOSAKAで実施した研究会「分権時代の人材育成研究会」（平成13～14年度）や自主研究グループ「インターンシップ研究会」（平成15年度）、「キャリアデザイン研究会」（平成16～17年度）に参加いただいた研究員をお招きし、職員の能力や意欲を最大限に引き出すための人材育成が急務となっている今日的課題を踏まえ、自らの経験を通してやる気のある職員を育成する手法、仕掛けについて提案をいただきました。

第一部　基調講演
講師：自学工房・人材育成アドバイザー　小堀　喜康 氏
（元岸和田市職員）

小堀氏は、能力開発の基本は「自学（自主学習）」である。職員は受身の学習ではなく、自学で自分を育てていくことで、プロの自治体職員を目指していく。「人材育成（人材を育成する）」から「自育（自分で育つ）を支援する」への転換の必要性を述べられました。

第二部　パネルディスカッション
ファシリテーター：小堀　喜康 氏
パネリスト：
・貝塚いぶき作業所　所長　兒玉　和憲 氏
（元貝塚市職員）
・高槻市総務部長　西岡　博史 氏
・八尾市立病院事務局企画運営課長　朴井　晃 氏
・豊中市総務部人事課長　大澤　亮太 氏

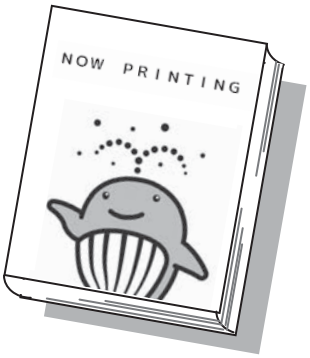
現在も各方面で活躍されているパネリストから、これまでの自治体職員としての経験、他の市町村職員との交流や関わりから公務員生活に与える活力、さらには自身のキャリアデザインやネットワークの重要性についてもお話をいただきました。

参加者からは「自治体職員としてどのように自分を成長させていけばよいのか、そのためにはどのような手法があるのかということが理解できた」「パネリストの体験談に刺激を受け、大いに参考になった」などの感想が寄せられました。

マッセOSAKA開設20周年記念誌「地方創生×α」発行予定！

マッセOSAKA開設20周年を記念して、「地方創生×α」と題した冊子を平成28年３月に発行します。市町村にとって大きな関心事である「地方創生」をメインテーマに、各分野で活躍されている有識者からの寄稿論文や、府内地域の現場で活動している団体、企業、個人をピックアップしたレポートを掲載。さらに、記念事業「地方創生～人口減少に立ち向かう～」、特別企画「自学のすすめ～職員はどんなときに成長するか～」の講演録、マッセOSAKA20年の歴史を収録します。

各市町村研修担当課へ配布するほか、マッセOSAKA５階休憩エリアに陳列予定です。是非お手にとってご覧ください。



現在鋭意制作中です！どうぞご期待ください！

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３回】
自学工房
（人材育成アドバイザー）
小堀　喜康 先生

人材育成と人事評価（前編）

１．はじめに

ひと昔前までは、「人材育成といえば職員研修についての話」といった狭い認識が一般的だった。しかし、いまは多くの人が「人材育成は人材マネジメントの重要な課題」と考えるようになっている。そして、その自治体の人材マネジメントが大きな転機を迎えている。

勤務評定を廃止し新たに「人事評価を実施し人事管理の基礎として活用する」こととした改正地方公務員法が、平成26年５月に公布されたからだ。人事評価は「人事管理の基礎」という文言に表わされるように人事制度の核となる制度であり、職員の意識や日々の働き方にも大きな影響を与える。うまく活用すれば職員の能力開発をはかりモチベーションを高めることができるが、活用を誤れば能力開発につながらないばかりか職員のやる気さえ失わせかねない。

本稿では、自治体の人事評価のこれまでの経過と現状を概観するとともに、人材育成（能力開発）という視点から職員が能力を発揮し、やりがいを持って働く人材マネジメントを実現するための人事評価のあり方を考えたい。

２.「処遇管理型」と「人材育成型」

実は地方公務員法の改正を待つまでもなく、先進的な自治体では十数年前から人事評価制度の開発・導入の取り組みが行われてきた。それらの人事評価制度は大きくわけて２つのタイプに分類することができる。

１つは、従来の勤務評定と同じように給与決定や昇任（格）管理といった職員の処遇管理を目的とするものだ。

この「処遇管理型」の人事評価制度は、国の官僚の不祥事と財政破綻に端を発した公務員制度改革の動きのなかで導入されてきたもので、民間企業と同様の「信賞必罰」による能力・成果主義の人事管理をめざすものだといえる。評価結果を金銭報酬（給料・手当）に反映させることで職員にインセンティブ（動機づけ）を与えることを主な目的としている。このタイプの制度は、県や政令指定都市、中核市といった規模の大きな組織で多く導入されている。

もう１つのタイプは、職員の能力開発を目的にした「人材育成型」の人事評価制度だ。

平成９年12月に自治省（現在の総務省）は全国の自治体に向けて「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」を示し、地方分権を担う人材の育成を求めた。これを契機に多くの自治体が人材育成基本方針を策定し、職員研修の改革や人事評価制度を導入する取り組みをスタートさせた。そのなかで生まれたのが岸和田市に代表される「人材育成型」の人事評価制度だ。

その特色は岸和田市が能力開発のために独自開発した「簡易コンピテンシー能力評価」で、評価方法が簡単で使いやすいことから全国の自治体に急速に広まりつつある。

３．能力評価と業績評価

このように「処遇管理型」と「人材育成型」の２つのタイプの人事評価制度があるが、いずれのタイプでも【図１】のように①能力評価と②業績評価の２つの評価で制度が構成されるのが一般的となっている（改正地公法でも、能力評価と業績評価によるものとしている）。

【図１】人事評価制度の構成

①能力評価については、先述の岸和田市が開発した「簡易コンピテンシー能力評価」を使う自治体が多くなっている。従来の勤務評定について「基準が曖昧で評価者の主観が入りやすい」との批判があったことから、「保有能力」ではなく「コンピテンシー（行動として発揮された能力）」で評価するのがスタンダードな評価方法となってきているのだ。

②業績評価についても、勤務評定時代の極めて曖昧な「仕事のできばえ評価」ではなく、職務上の目標を設定し達成度で評価する目標管理による評価が一般的になっている。

また、①能力評価、②業績評価のいずれについても職員自身が先ず「本人評価」を行った後に上司が評価し、その評価結果が本人にフィードバック（開示）される運用になってきている。上司が一方的に部下を評価して評価結果が知らされることもなかった勤務評定とは内容も運用も大きく変わったものとなっている。

人事評価は、すべての職員が自らも評価を行い運用に直接かかわる制度になっているのだ。「勤務の評定」時代の固定観念から脱却し、新たな活用が考えられなくてはならない。

４.「処遇管理型」の問題点

２つのタイプの話に戻るが、「処遇管理型」と「人材育成型」の人事評価制度について、その目的と実際の運用の違いについて見てみよう。

「処遇管理型」の人事評価制度では、先述したように「信賞必罰」の人事管理が目的となっている。特に評価結果の給与への直接的な反映（給料・手当の査定）によって職員にインセンティブを与えるとともに「公平な処遇」を実現することに主眼が置かれる。だが、「信賞必罰」は本当に有効なのだろうか。

アメリカの心理学者Ｆ．ハーズバーグの有名な「２要因理論」によると仕事のモチベーション要因には「動機づけ要因」と「衛生要因」とがあるとされる。達成・承認などは満たされると「やる気」になる「動機づけ要因」であるのに対し、給与・人間関係などは満たされても不満がなくなるだけで「やる気」にはならない「衛生要因」だとされる。つまり仮に給与面で公平な処遇が実現したとしても、不満がなくなるだけで決してインセンティブにはならないのだ。さらに、近年の研究では「信賞必罰」による人事管理は働く人の創造性を阻害し、モラルの低下をも招くことが明らかになっている。

実際に業績評価の結果を勤勉手当に反映させている自治体の職員の方々に尋ねてみると、「みんなシラケています」「かえって不公平感が増大した」といった答えが多く返ってくる。どうやら現実にもマイナスの効果しかないようだ。

もう１つ大きな問題点がある。評価が歪んでしまうことと、評価結果をすべてオープンにできなくなることだ。給与に直接反映させることは職員（本人と上司の両方）の心理に大きな影響を与え評価を歪ませてしまう。また、無理に差をつけた評価や調整（操作）された評価では、評価結果をすべて職員に公開できない。

※次回も引き続き、小堀先生にご提言いただきます。

◇ **執筆者Profile** ◇

人材育成アドバイザー、人事評価実務コンサルタント。1953年大阪府生まれ。大阪市立大学法学部卒業。1975年岸和田市役所入庁。1993年から人事課研修係長、2003年から能力開発担当参事。岸和田方式の人材育成型人事考課制度の立案・導入・運用を中心となって進める。市議会事務局長、会計管理者を経て2013年３月退職。著書『自治体の人事評価がよくわかる本』など。自治体学会会員。

視察 ni おいでマッセ！

去る10月28日㈬福岡県市町村職員研修所の皆さんがマッセを訪問されました。

当該研修所は県内全60市町村を構成団体とする一部事務組合が運営母体であり、市町村職員の資質の向上や能力の開発を目的に各種研修事業を実施されています。

地方自治体を取り巻く環境が大きく変化する中、マッセのもつ市町村との役割分担のあり方を含め、前例踏襲とならないための研修計画の方針策定や充実・改善について情報共有を図りました。これを契機に今後も意見交換を行い、有意義な研修事業を展開していこうと話しました。

マッセ・セミナーを実施しました

●第95回マッセ・セミナー

相川　俊英 氏「ジリキ（自力）ノミクスから学ぶ～地方創生の特効薬とは～」

平成27年10月23日㈮に地方自治ジャーナリストの相川俊英氏にご講演いただきました。

相川氏は、今日の地方自治体の行政運営について「公共事業を例にとってみても、マイナスにならないものを選択する傾向が多く見受けられる。あまりにも国の言うとおりにしてしまっている自治体が多く地域のニーズとかけ離れている。地方公務員である皆さんは地域をよくするために仕事をしなければならない」と指摘されました。

また、奇跡の村として取材した長野県下條村の取り組みを紹介しながら、「行政の役割は、地域で埋もれている人財を掘り起こすこと。時間はかかるが住民主体の活動を支援し、行政が支えることで成果が生まれる。地方創生に特効薬など存在しない。外から救いの手を待ち望むのではなく、自らの創意工夫や努力で地域を活性化する方法を探さなければならない」と熱く語られました。

地方自治ジャーナリストとして全国の地方自治体を飛び回り、「日本一、直接首長に取材している記者」として知られる相川氏の話は臨場感にあふれ、非常に説得力がありました。

受講生からは「地域を元気にしていくヒントを聞くことができた」「地域の魅力を掘り起こして活性化に向けて努力したいという思いが強くなった」などの感想が寄せられ、地方自治体職員のあるべき姿勢を再確認できる講演でした。※本セミナーの内容は、後日講演録集にして発行します。

●第96回マッセ・セミナー

嘉田　由紀子 氏「『もったいない』から始めよう！これからの自治体経営」

平成27年12月14日㈪に前滋賀県知事、現在はびわこ成蹊スポーツ大学学長の嘉田由紀子氏にご講演いただきました。

嘉田氏は、知事に就任して以来、「もったいない」マニフェストを掲げて県職員の力を結集し、人口減少を見通した中で公共事業の見直しをはじめとする県政改革に努められるとともに、現在も「琵琶湖成蹊スポーツ大学」の学長として滋賀県のために意欲的に活動されておられます。

講演では仕事と家庭・子育ての両立を目指した自らの人生を振り返りながら、琵琶湖研究40年、知事８年の活動実績やこれからの自治体経営に欠かせない地方創生に関する女性の活躍促進や環境問題などの取組みについて「もったいない」の観点から丁寧にお話しをいただきました。

受講生からは「幅広い知識に基づく情報提供があり、大変勉強になった」「私には何ができるのか考えさせられた」などの感想が寄せられ、今後の自治体経営について大きなヒントを得られた講演となりました。※本セミナーの内容は、後日講演録集にして発行します。

よもやまばなし

A・B「あけまして、おめでとうございます～。今年もよろしく。」

B「昨年は、開設20周年関連事業で、皆様にお世話になりましたぁ～、ありがとうございますぅ」

A「ホンマですわ！色んな人達と飲み会しましたなぁ」

B「Aさんの宣言通り、去年は、よう(年)け飲み会できましたやん！」

A「まだまだですわ！三つの研究会も報告会やら報告書の追い込みとかで忙しなってきてるしな～」

B「せやから？なんなん？」

A「飲まなやってられへんのとちゃう？」

B「あほな！まとまらんわ！」

A「話は変わるけど、今年は、マッセ・セミナーが100回目を迎える年でんなぁ」

B「まだまだ、飲みマッセ～！」

A「いやいや、Bさんが飲んでどうするの？」

B「たまには、飲み役もしたいな～なんて…」

A「いや、セミナーがね…」

B「そうですな、パネルディスカッションでもやりまっか？」

A「昨年は2回やりましたから、ノウハウを試すときですね！」

M研究員「パネルは難しいでぇ～、Aさん Bさんにできるかなぁ～??パネルは～」

B「うわっ、いきなりMさん登場やん！あっ！どっかいった！」

A「せやな～。じゃ、市町村の研修担当者さんに飲み会で相談しよか？」

B「げげっ！なんで、飲み会??」

A「今年の干支は、申(猿)やんか～？」

B「しゃーから？なんなん？」

A「袖振り合うも多生の猿っつうやんか～」

B「縁が猿になっとるでぇ～！しかも故事の使い方まちがっとるような気が…持って行き方も強引やし…」

A・B「ト・ニ・カ・ク！本年も、飲み会よろしくお願いしマッセOSAKA」

新規研修実施レポート

◆専門実務研修

○自治体債権滞納整理研修　平成27年９月３日・４日

講師：杉之内税務不動産鑑定事務所　杉之内　孝司 氏

昨今、地方自治体における各種債権の未納問題が大きく注目されています。安定した財源を確保し住民サービスの質的向上を図っていくため、各自治体の徴収担当部門においては滞納や徴収漏れを発生させないための厳正な実務が求められています。

講師の杉之内先生には、滞納整理の進め方や滞納処分のノウハウまで、自身の豊富な経験を踏まえて実践的にわかりやすく教えて頂きました。受講生からは、「すぐに実務につながる内容であった」「今後の職務に活かし納付折衝に努めたいと思う」などのご意見をいただき、実務に直結した内容となりました。

○広報誌作成研修　平成27年10月１日

講師：有限会社 荳コミュニティ研究所　代表　浦野　秀一 氏

魅力的な広報誌の作成のための必要な視点について、「広報・公聴」の原点を確認しながら講義と演習を交えて学びました。

はじめに広報の課題や展望について理解を深め、広報のポイントである「知らせる」「分からせる」「動かせる」の『３セル』をはじめ、住民ニーズの把握とフィードバックの視点をお話しいただきました。

後半は、グループワークの中で他団体の広報誌チェックを行い、自らの広報誌を見直すきっかけとなりました。また、紙面レイアウト演習を行いながらよりよいデザインについて情報共有を図りました。受講生からは「広報だけでなく、行政人としても、とても勉強になった」「他団体の方から広報誌の意見を伺えて良かった」など広報人として視野が広がる研修となりました。

○介護保険事務研修　平成27年11月12日・13日

講師：12日・13日午後　　岡山県立大学保健福祉学部　教授　増田　雅暢 氏
　　12日一部　　社会福祉法人　大東市社会福祉協議会　主査　稲田　圭都 氏
　　13日午前　　臼杵市医師会地域包括支援センターコスモス　管理者　石井　義恭 氏

介護保険の成立や現状をはじめ、改正を繰り返す介護保険制度について導入の背景から今年度の改正に至るまで幅広く増田氏にご講義いただきました。また、今後地域包括ケアシステムをいかに構築していくか、様々な角度からお話しがありました。午後は社会福祉協議会の役割や取り組み活動のほか、実際の介護予防体操を体験しながら、包括的・総合的な支援の仕組みについて稲田氏よりお話いただきました。

２日目の午前は全国でも先駆けて地域ケア会議を県内全市町村が実施されている大分県より臼杵市医師会の石井氏をお招きし、未来を担う子どもたちのため「お互い様」の地域づくりのあり方を学びました。

午後はグループ演習を通してこれからの総合事業について活発な議論を行い、受講生からは「業務の範囲を超えて広い視野で全体を見ることができた」等のご意見をいただきました。最後に全員で記念撮影を行うなどとても有意義な研修となりました。

【増田先生を囲んで記念撮影】

新規研修実施レポート

◆能力向上研修

○コーチング実践研修　平成27年10月15日・16日

講師：Harmonie（ハーモニア）代表　キャリアカウンセラー　中村　真理 氏

本研修は、リーダーとしての部下育成力を高めるとともに、職場で実践可能なコーチングスキルを習得することを目的に、従前のカリキュラムをリニューアルして実施しました。

コーチングに必要な「傾聴」「承認」「質問」「提案」の各スキルを演習を通して学び、リーダーとしての心構えを自らに問い直すきっかけにもなりました。

受講生からは「実際の業務に役立てられるような内容で大変よかった」「リーダーとしてのモチベーションが上がった」とのご意見をいただき、今後の部下育成に大いに役立つものとなりました。

○行政対象暴力対策研修　平成27年11月９日

講師：木村法律事務所　弁護士　福栄　泰三 氏、
岡山県岡山市　行政執行適正化推進課　課長　狩山　典之 氏、
公益財団法人　大阪府暴力追放推進センター　専務理事　黒川　吉庸 氏

本研修は、昨年度の事例研究「行政対象暴力に立ち向かう」の受講者アンケートの結果を受け、新規研修として実施しました。

法律専門家の福栄弁護士からは不当要求・行政対象暴力の実態として、不当要求に関する事件を扱った各種事例紹介のほか、警察・弁護士の連携による組織的対応について説明を受け、岡山市行政執行適正化推進課の狩山課長からは行政対象暴力に負けない組織づくりについて報告を受けました。また、行政対象暴力の現状と対策について、（公財）大阪府暴力追放推進センターの黒川専務理事から、その手口、検挙事例の報告等を通じて不当要求対策の解決方法を学びました。

受講生からは、「実務経験を元に講話していただいたことで、分かりやすかった」「岡山市の取組み内容や、不当請求事例の現状がよく分かった」などのご意見をいただき、充実した内容となりました。

【左図：狩山氏】【右図：黒川氏】

取材されちゃいました！

去る10月22日に某雑誌の掲載に向けてマッセ集会室にてインタビューがありました。なんの雑誌かは内緒です！(笑)

これから公務員を目指す方が、ワークライフバランスをとりながら、働くことのイメージアップにつながればとの思いでお話しさせていただきました。貴重な体験をさせていただき、改めてマッセに感謝です！（石本）

★★★ スタッフのつぶやき Vol.5

今号は **上塩入＆岡﨑** です！

（上塩入）あけましておめでとうございます！これを書いているのは12月なのですが、世界で一番美味しい、実家のお雑煮が今から楽しみです。新年は肉体的にもう一回り大きく成長した上塩入が見られるかも!?…というわけで、派遣期間も残すところ１年と少しになりました。悔いの残らないよう、たくさんの方との出会いを楽しみに、仕事に励みます。飲み会誘ってください！今年もよろしくお願いします！

（岡﨑）マッセOSAKAにきてから、他の自治体職員や大学講師などとの懇親会が多く、ただ人脈を広げていく良い機会と思い参加していました。ですが、11月に実施しました「20周年記念事業」のような大きなイベントでは、これまで知り合った方々をはじめ、多くの人に助けられ実施できたことから、人とのつながりの大切さを再確認しました。人っていいですね。…これって、年明け発行でしたかぁ!?あけおめ！ことよろで！お願いします。

シリーズ バトンタッチ 第162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、寝屋川市の石峰さんからのご紹介で…

交野市総務部人事課
大下　明仁 さん

寝屋川市の石峰様よりご紹介いただきました、交野市人事課の大下と申します。よろしくお願いします。

私は、平成27年４月に税務室から人事課へ異動になり、所属１年目で研修担当をさせていただいております。研修を受講する立場から計画する立場になりまして、右も左もわからない状態ですが、職場の方のサポートもあり、何とか実施できているような状況です。

さて、本市の研修では人事課で実施する職階別研修等とは別に、他課と連携をとり合同で実施する研修が多いことが特徴といえます。最近では、福祉担当課と人権担当課の合同で「障がい者の就労理解について」の研修を全課職員対象に実施し、障がい者に対する人権意識を持って業務に取り組むと同時に、障がい者のインターンシップ制度の受け入れ拡充にも役立てております。

その他にも、環境や防災担当課と合同で研修を実施しており、交野市の規模だからこそ実施しやすい、他課との合同研修を今後も続けていくことで、幅広い分野の研修を実施することができ、職員一人ひとりが市政全体を理解することにつながると考えています。

最後になりましたが、マッセOSAKAのご担当者様をはじめ、大阪府内の各市町村研修担当者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、**【守口市の河野 弘貴さん】**
にバトンタッチ！

お知らせしマッセ

マッセOSAKAでは、１月～２月にも各種セミナーや事例研究等を予定しています。
ぜひご参加ください！

◆第97回マッセ・セミナー

「『稼ぐまち』をつくる！
～失敗事例から学ぶ地域活性化戦略～」
【講師】（一社）エリア・イノベーション・アライアンス
代表理事　木下　斉 氏
【日時】平成28年１月19日㈫13:00～15:00
【会場】ホテルプリムローズ大阪２階　鳳凰（東）
【定員】50名【申込期日】平成28年１月５日㈫

◆市町村トップセミナー

「ワーク・ライフ・バランスから考える
女性の活躍促進」
【講師】（公財）21世紀職業財団会長
（株）資生堂顧問　岩田　喜美枝 氏
【日時】平成28年２月２日㈫14:00～16:00
【会場】シティプラザ大阪　旬
【定員】200名【申込期日】平成28年１月22日㈮
【対象】市町村長・市町村議会議長（正副）・幹部職員

◆事例研究

「子どもの貧困対策を考える」
【講師】大阪大学大学院国際公共政策研究科
准教授　小原　美紀 氏（他２名）
【日時】平成28年２月19日㈮　14:00～17:00
【会場】NS21ビル谷町店　９階　第１会議室
【定員】60名【申込期日】平成28年２月10日㈬
※詳細は決定次第通知致します。

◆「地域の魅力発信研究会」研究成果報告会

【日時】平成28年２月15日㈪13:30～17:00
【会場】ホテルプリムローズ大阪２階　鳳凰（西）
【定員】50名【申込期日】平成28年２月１日㈪
【共催】公共コミュニケーション学会

研究員による「所属自治体におけるシティプロモーション戦略私案」の発表と、指導助言者である東海大学文学部教授・河井孝仁氏をコーディネーターとしたパネルディスカッションを実施します。

★フォローアップアンケートのお知らせ★

24年度から研修効果の測定のため、フォローアップアンケートを実施しています。

研修から一定期間経過した後に受講生とその所属長に研修アンケートを行っています。今年度はあと１回ほど実施予定です。ご協力の程どうぞよろしくお願いいたします。（実施結果は後日個人が特定されない状態で公表予定です）