ネットワーク

Vol.165
2016
3
MAR

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

今号の主な内容

平成27年度研修研究事業実施報告
「市町村トップセミナー」や「地域の魅力発信研究会」の成果報告会をはじめ、１月～２月に実施したセミナーや事例研究などの様子を報告します。

研修☆日本縦断！
全国の特色ある職員研修を紹介するコーナー。
今回は滋賀県市町村職員研修センターの研修をお届けします。

平成28年度研修研究計画
次年度の研修研究事業の概要をお知らせします。

平成27年度市町村トップセミナーを開催しました

平成28年２月２日㈫に、市町村長・市町村議会議長（正副）・市町村幹部職員を対象としたトップセミナーを開催しました。講師に（公財）21世紀職業財団会長、㈱資生堂顧問の岩田喜美枝氏をお招きし、「ワーク・ライフ・バランスから考える女性の活躍促進」と題してご講演いただきました。

本年４月１日より女性活躍推進法が施行されることとなり、自治体には積極的な取り組みが求められています。

女性の活躍は ①女性を含む幅広い人材プールによって労働人口減少への対応や良質な人材の確保が可能、②女性であること・子どもがいることで活躍できない職員をなくすことで、人材を完全活用できる、③職員の多様性は変化・リスクへの対応や新たな価値創造を可能にする、といった理由で、行政の持続的発展に必要であると、岩田氏より解説がありました。

また、女性の活躍促進には長時間労働の是正と労働の柔軟化を軸とした「働き方改革」が必要だと強調されました。残業縮減ではなく残業ゼロを目標とし、１時間当たりの労働生産性の向上を図ること、フレックスタイム制や在宅勤務の導入により多様な働き方を実現することが自治体トップの使命であると述べられました。

アンケートでは「行政としての課題を再認識した」「改革へのヒントが得られた」との声があり、女性の活躍促進に向けて更なる一歩となりました。

マッセ・セミナーを開催しました

◆ 第97回マッセ・セミナー
木下　斉 氏「『稼ぐまち』をつくる！ ～失敗事例から学ぶ地域活性化戦略～」

【木下先生】

平成28年1月19日㈫に、(一社)エリア･イノベーション･アライアンス代表理事の木下斉氏を講師に迎え、マッセ･セミナーを実施しました。

受講者には、事前課題として講師の著書「稼ぐまちが地方を変える　誰も言わなかった10の鉄則」を読了し、自らが関与した稼げない事業について問題点と課題を整理した上で参加していただきました。

商店街や地域の活性化に取り組む場合、行政の補助金なしでは成立しないような「稼げない」事業展開では持続的な発展は望めません。民間主体で稼ぎ続けることが出来る仕組みをいかに作るかが重要です。

【グループワークの様子】

木下氏は、多額の税金を投入しながらも失敗した全国各地の事例を紹介しながら、「稼ぐまち」をつくるためのポイントについて、講演とグループワークを通して解説されました。

受講者からは「制度設計の大切さがよく分かった」「具体的かつ実践的な内容で刺激を受けた」との声があり、事前課題も含めてハードなセミナーでしたが、大変有意義なものとなりました。

マッセ・市民セミナー（研修担当ブロック共催）

北摂都市職員研修協議会共催

稲継　裕昭 氏
「自治体職員のキャリアデザイン」

平成28年1月15日㈮に早稲田大学院政治経済学術院教授の稲継裕昭氏をお招きし、北摂都市職員研修協議会との共催でマッセ･市民セミナーを実施しました。

内容は、「もしあなたがアメリカの自治体に勤めていたら」との切り口から、自身のこれまでの人生を振り返り、分岐点はどこにあったか等を考えるワークや、キャリアの2つの側面（キャリア･アンカー、ブランド･ハプンスタンス）など、具体的なキャリアデザインを学べる幅広いものでした。また、各分野で活躍されている10名の自治体職員の事例から、分権時代は前例にとらわれない新しい発想で、色々な角度から問題を発見･分析でき、アクションをとれる職員が求められているということについて言及されました。

中部都市職員研修協議会共催

岩田　松雄 氏
「『ついていきたい』と思われるリーダーになるために～ミッションの重要性～」

平成28年2月17日㈬にリーダーシップコンサルティング代表の岩田松雄氏をお招きし、中部都市職員研修協議会との共催でマッセ･市民セミナーを実施しました。

ミッションとは、「志」であり、「世の中のため」という存在価値を意識することが重要であるとのことでした。また、リーダーは、①高い志を持つ、②徳を高める努力をする、③無私の心を保ち続ける、④素直さを持つ、⑤範を示す、⑥怨みに任ずる覚悟を持つ、⑦後継者を育てる、⑧意中に人あり、の8つがポイントあるとし、次世代のリーダーを育てるための心構えをお示しいただきました。

今号は
曽我＆山崎 です！

★★★
スタッフのつぶやき
Vol. 6

（曽我） 先日、マッセ20周年の記念誌の記事にするため、古い書類を事務所で捜していると、開所式典の写真が見つかりました。受付をする３人の中に私が写っています。一緒に探していた職員に、「私はいるか？」と尋ねると「いませんよ」と答えます。再び「いや、おるんやけど…」というと「いや、絶対いませんて…」。28年度の目標…、「ダイエット！」

（山崎） みなさま改めまして、やま「さき」です。本年度はブロック会議にも多数参加させていただき、市町村職員のみなさまと交流ができたことはわたしの財産です☆
来年度もマッセOSAKAは「明るく楽しく」をモットーに頑張っていきますので、飲み会等たくさん誘ってください！！！…ところで今回のバトンタッチで「マッセ会」との記載がありますが、「マッセ会」ってなんですか？Kさーん！笑　←「マッセ会」は○○ですやん！（Kさんのつぶやき）

地域の魅力発信研究会 研究成果報告会を実施しました

平成28年２月15日㈪に、「地域の魅力発信研究会」研究成果報告会を実施しました。本研究会は、東海大学文学部広報メディア学科教授の河井孝仁氏を指導助言者に迎え、地域の魅力を発見・創出し、効果的にPRする手法について平成27年６月より研究をすすめてきました。

報告会では、河井先生による「地域魅力創造サイクル」「メディア活用戦略モデル」をベースに、研究員それぞれが所属自治体のシティプロモーション戦略私案を発表しました。地域の魅力を洗い出してブランドメッセージを設定し、ブランドメッセージの発信・推奨意欲を高めるための広報戦略を立てる、といった流れで、課題解決に向けて具体的な戦略を提言しました。

研究員からの発表後、会場参加者より意見・質問を記入した用紙を集め、河井先生と大阪府都市整備部事業管理室兼茨木土木事務所の梶間千晶氏による講評・ディスカッションを行いました。発表への鋭い指摘や質問に対してリアルタイムで議論を深めることができ、充実した時間となりました。

【発表の様子】

【講評の様子（左：梶間氏、右：河井先生）】

研究員（12名）

茨　木　市	齋藤美樹子
吹　田　市	白澤耕一郎
豊　中　市	村井　正太
門　真　市	名越　千智
大　東　市	伊達　香織
河内長野市	今西由美子
羽 曳 野 市	吉井　久晃
松　原　市	中　　清行
河　南　町	黒田　雅子
岸 和 田 市	中島　　剛
高　石　市	宮城　龍太
大　阪　府	梶間　千晶

研究内容・スケジュール

第１回　オリエンテーション・基調講義

第２回～第６回前半　グループワーク
モデル自治体（茨木市・門真市・大東市）を設定し、グループに分かれて「地域魅力創造ワーク」「インターナルコミュニケーションワーク」「メディア活用戦略ワーク」を実施して理解を深めました。

第６回後半～第８回　個人発表
これまでのワークを基に所属自治体のシティプロモーション戦略私案を各自で考察し、発表を行いました。

第９回　研究成果報告会
★この他、グループ毎に先進団体への視察も実施しました。

○本報告会は、河井孝仁先生が会長理事を務める「公共コミュニケーション学会」との共催で実施しました。
○本研究会の研究成果をまとめた報告書を３月末に発行予定です。是非ご覧ください。

女性の活躍促進研究会・空き家対策研究会の実施報告

女性の活躍促進研究会

２か年事業として平成27年５月にスタートした女性の活躍促進研究会の後半は、アンケート調査の実施にあたって項目の精査をはじめ、結果を通して、男女が抱える意識の違いやワークライフバランスの４領域と呼ばれる「仕事・家庭・地域・個人」へのエネルギーのかけ方について議論を交わしました。

また、女性活躍推進法の制定により地方自治体として特定事業主行動計画の策定が義務付けられる中、「真の女性活躍」とは何なのか、性別にかかわらず働きやすい環境づくりに必要な視点・課題などを府内企業の視察等を通して整理しました。

今年度は、多くの方に手にとってもらえるようなチラシ形式の報告書を発行します。アンケート結果については、ホームページに掲載する予定です。

平成28年度はより実践的な政策提言ができるよう引き続き調査研究を進めてまいります。

【実施経過（抜粋）】
- 10月28日～11月20日
  府内６団体にアンケート実施
- 12月10日・１月20日
  府内企業の視察（大阪ガス株式会社、ダイキン工業株式会社、日本生命保険相互会社）
- ２月10日㈬
  27年度最終研究会の実施
  ※報告書について議論しました。

空き家対策研究会

「空家等対策の推進に関する特別措置法」が昨年５月に全面施行され、空き家の適正管理・利活用等の促進に向けて、全国の自治体で具体的な対策の実施または検討がされているなか、平成27年・28年度の２か年事業として昨年６月にスタートした本研究会では、各専門家による講演や先進自治体への視察等を通して、空き家対策の現状や空き家が増える背景、課題を整理してきました。

平成28年度も空き家対策の様々な問題を精査し、自治体による効果的な政策や取り組みについて、引き続き調査・研究を進めてまいります。

第９回研究会　２月９日(火)

①中間報告会
空き家対策について、政策班、相続班、予防・利活用班に分かれて行ってきた研究内容の中間報告会を行いました。

②１年間の振り返り（ワールドカフェ）
研究会の感想を自由に発言・記録し、次年度に向けた意見共有を行いました。

※今年度の研究内容をまとめた「空き家対策研究会中間報告書」を３月末に発行予定です。

よもやまばなし

A「いや～、Bさん今年度も終わりやなぁ～」
B「ほんまですわ、Aさん！私ごとですが…」
A「Bさんどうした？急に！」
B「派遣元に帰任します！」
A「知ってるよ！２年やもん派遣期間…」
B「いや、悲しがるとか！泣いちゃうとか！」
C「（横から）私も帰任します！」
AB「知ってるって！って、急やし！」
B「俺とおんなじやんか！」
C「悲しむとか～…」
A「…（涼しい顔）」
BC「で、どうっすか？私たちへの感想は…」
A「えっ！も、も、もちろん悲しいよ！君たちと別れるのは！」
BC「それだけ？？」
A「お二人との一番の思い出は、色々な講師と打ち合わせをしたね～」
B「そうですね～講師が事前の話と違うこと、言ってくる時もありましたね！」
A「二人して固まったな、あの時は」
C「１時間超の講義を受けてるような講師も！」
A「あったあった！二人して元気をもらってるな～とか話してたよね」
全員「あ～懐かしいな～」
BC「もうそんな楽しいこと終わっちゃうなんて…さびしいです！」
A「いやいや、来年度の○○研究会の研究員募集チラシを渡しておくね！」
BC「えっ！」
A「今度は、研究会のメンバーとしてマッセをよろしくね！飲み会しよう！」
BC「やっぱ、そっちかーい！」
全員「ということで、来年度もよろしくお願いしマッセOSAKA！」

新・羅針盤

New Compass

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４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（後編）

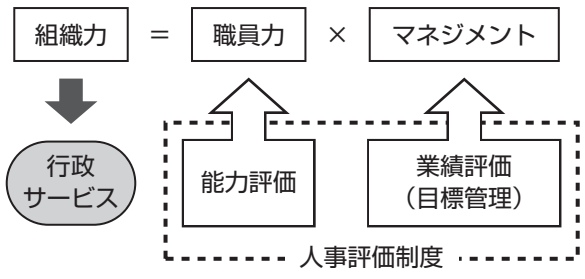
５．「人材育成型」の目的と運用

前編では「処遇管理型」の制度が職員へのインセンティブ（動機づけ）にならないだけでなく、能力開発にも活用できないことを見た。では、次に「人材育成型」の人事評価制度の目的と運用について見ていくことにしよう。

そもそも人事評価制度は、何を目的にすべきなのだろうか。また、どのように運用すれば人事評価を有効に活用できるのだろうか。

「人材育成型」の制度では、「職員の能力を最大限に引き出し、活用し、組織力の最大化をはかること」が人材マネジメントの目的であり、人事評価制度はそれを実現するためのツール（仕組み）であると考える。だから、①能力評価、②業績評価を【図２】のように位置づける。

【図２】組織力の決定要素と人事評価の役割



「組織力」の大きさは「職員力」と「マネジメント」という２つの要素によって決定されると考えられる。①能力評価を活用して「職員力」を向上させるとともに、②業績評価を使って「マネジメント」を向上させて「組織力」を高めるのだ。

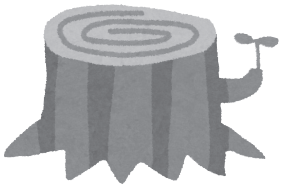
従って、①能力評価は明確に職員の能力開発を目的として運用される。無理な相対評価や調整（操作）が加えられない。しかも「給与への反映」というバイアスもない絶対評価なので、評価結果を職員にすべてフィードバックすることが可能となる。それが職員に「気づき」と「成長実感」をもたらし「自学（自主学習）」へ向かわせる。つまり能力開発への強いインセンティブとなる。

②業績評価は、「人材育成型」では組織マネジメントの向上を目的としたコミュニケーション・ツールとして運用される。

業績評価では目標管理という手法が使われるのが一般的となっているが、この目標管理は経営学者P.F.ドラッカーによって提唱された組織マネジメントの手法であり、最初から評価手法として開発されたものではない。それがバブル経済の崩壊以降、民間企業で成果主義給与制度の評価手法として使われだしたに過ぎない。

ところが「処遇管理型」の制度では、勤勉手当への反映（査定のための評価）が目的になってしまい、組織マネジメントを向上させるための活用が軽視されてしまっている。トップダウンで示された組織目標に合わせるだけの個人目標設定ではマネジメントは向上しないし、職員のモチベーションも上がるはずがない。

「人材育成型」では、ドラッカーが考えた組織経営のマネジメントが実現されるように目標管理を運用する。目標の設定時にボトムアップによるコミュニケーションを十分にはかり共通の認識づくりをはかるのだ。このような過程を経た後に自主的に設定される目標であってはじめてマネジメントが向上し、職員も「仕事の意味・やりがい」を感じることができ、モチベーションがアップするのだ。



6.「自学」を基本とした能力開発へ

これまで見てきたように、同じ人事評価制度であっても「処遇管理型」と「人材育成型」とでは、目的とするものが異なり運用も大きく違っている。前者では評価結果を給与に直接反映させ「信賞必罰」による人事管理を実現することに主眼が置かれているのに対し、「人材育成型」では職員の能力開発と組織マネジメントを高め行政サービスを向上させることを目的としている。どちらの方が職員のモチベーションの向上につながるかは言うまでもないだろう。

もう１つ決定的に両者が異なる点が「人材育成（能力開発）」についての考え方だ。制度の中身も運用も「処遇管理型」なのに、目的に「人材育成」を掲げておけば「人材育成型」であると考えている人事担当者がいる。「両方のいいとこ取り型」でいこうという軽薄な考え方だ。そもそも「処遇管理型」と「人材育成型」の違いを全く理解できていない。両者は「人材育成（能力開発）」について考え方が180度異なる。

「処遇管理型」の考え方は、組織が「信賞必罰」で職員を管理（統制）しようとする「組織の論理（視点）」だ。上司は評価する人で、部下は評価される人だ。上司が制度の主役で、部下は受け身の「評価の対象」という扱いだ。そこでの人材育成は「上司が部下を指導する」という上から目線の能力開発となる。前世紀的な発想の人材育成といっていいだろう。

いうまでもなく能力開発の基本は「自学（自主学習）」だ。意思と人格を持つ人間である職員の能力を開発できるのは本人だけであり、能力開発の主役は「一人ひとりの職員（本人）」以外にない。上司は「自学」の出発点となる「気づき」を提供し能力開発を助ける支援者と位置づけるべきだ。

7．「考え行動する職員」を育てる

両者の違いがよく現れるのが「研修」だといえるだろう。「人材育成型」の運用では、人事評価制度の主役は「一人ひとりの職員」だと考えるので、導入時には全職員への「人事評価活用研修」を実施する。内容は制度を理解し自己の能力開発にどう活用するのかを考えるものだ。

一方、「処遇管理型」の制度運用では管理職（上司）を対象とした「評価者研修」ばかりが重視され、能力開発の主役である職員（部下）は制度導入時に簡単な研修または説明会だけで済ませられることが多い。

導入後の研修も「処遇管理型」では管理職（上司）への「評価者研修（訓練）」が中心だが、「人材育成型」では全職員がグループ・ワークで「面談の在り方」といった制度運用の課題などを話し合い考える研修が中心となる。制度を活用する職員が自分たちで課題を発見し、制度の改善につなげていく。そのことで、職員が制度をさらに深く理解するとともに、職員によって人事評価制度も育てられていく。

このように能力開発についての考え方、運用が両者では全く異なっている。いま自治体が必要としている人材は「自分で考え、行動する職員」だ。職員が「被評価者（評価の客体）」という扱いの「処遇管理型」の制度運用では、「上司の指示を待ち、忠実に仕事をこなすだけの職員」しか育たない。発想をダイナミックに転換し「職員が主役となる人事評価」にシフトしなければ、決して「自分で考え、行動する主体性をもった職員」は育たない。

いま自治体の人材マネジメントは、「処遇管理型」の道か「人材育成型」の道かの岐路に立っている。それは「指示待ち型公務員」をつくるのか、「自分で考え行動する職員」が育つ組織づくりへ向かうかの分かれ道でもある。どちらの道を選択するのか各自治体の自主的な判断が問われている。

※次回は法政大学キャリアデザイン学部の宮城まり子先生、八尾市立病院事務局企画運営課長の朴井晃氏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。

事例研究「子どもの貧困対策を考える」を実施しました

【小原先生】

平成28年2月19日㈮、大阪会議室NS21ビル谷町店にて事例研究を実施しました。日本では子どもの相対的貧困率が急増し、6人に1人の子どもが貧困状態にあると言われています。

第1部の基調講演では、「子どもの貧困の現状と課題」と題して、「貧困率」の定義をはじめ、統計が示す子どもの貧困が高まっている理由等について大阪大学大学院国際公共政策研究科准教授の小原美紀氏にお話しいただきました。

第2部では幸重社会福祉士事務所代表の幸重忠孝氏から、「地域ボランティア・トワイライトステイによる学習支援」と題して、夜の居場所づくり（トワイライトステイ）をはじめたきっかけや京都や滋賀県での取り組みについてご報告いただきました。続いて、東京都足立区子どもの貧困対策部長の秋生修一郎氏より貧困の連鎖を断ち切るために、足立区が全庁的に取り組んでいる事業についてお話しいただきました。

受講生からは「深刻な状況を学ぶことができた」「市の取り組みを進める上で大変ヒントとなった」などのご感想をいただきました。統計・民間・自治体と3分野からの課題を学ぶ場としては、時間があまりに短かったのですが、今後の視野を広げるきっかけとなりました。

※本講演会の内容は、後日講演録集にして発行します。

【幸重氏（左）と秋生氏（右）】

教科等検討委員会の講演会を実施しました

【高嶋先生】

平成28年２月16日㈫、教科等検討委員会の総会に先立ち、講演会を開催しました。本総会は府内市町村の研修担当課長を委員とし、次年度のマッセOSAKA研修研究計画案等について、市町村の意見を反映させるために開催するものです。

今回は、人事院公務員研修所主任教授の高嶋直人氏をお招きし、「組織におけるモチベーションマネジメント」と題し、ご講演いただきました。管理・監督職の部下へ指導・育成は、いかに部下のモチベーションを上げる職務設計にするかがポイントである。また、良かれと思って行う部下への対応が、実はモチベーションを下げていることもあるので、上から目線でなく、横から目線を常に意識する事が大切であると述べられました。出席者からは「多くの管理職が悩んでいるポイントをわかりやすく解説いただき、大変参考になった」などの感想が寄せられ、普段、部下の指導・育成に携わる職員にとって、気づきを与える講演となりました。

※本講演会の内容は、後日講演録集にして発行します。

「地方分権ゼミナール」が終了しました

■ 大阪大学大学院法学研究科

担当講師と研究ユニットを構成の上、各自で研究・論文執筆を行い、最終発表会にて発表。

○受講生の研究テーマ○

「空き家対策問題 －特措法の施行を受けて－」

★28年度もみなさんのご参加をお待ちしています！

■ 和歌山大学大学院経済学研究科

「政策形成論」について大学院生等とともに研究を実施。

■ 大阪学院大学大学院経済学研究科

地方財政の現状と課題について、各分野の専門家による全15回の講義を実施。

■ 大阪市立大学大学院創造都市研究科

都市公共政策について、実務家・研究者を招き１テーマにつき３回のワークショップを実施。

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2回
滋賀県市町村職員研修センター

研修センターイメージキャラクター HIKARUくん

滋賀県市町村職員研修センターは、滋賀県内の全19市町で構成された一部事務組合で、県内市町や一部事務組合等の職員を対象に、年間通じて研修事業を実施しています。

研修所は、びわ湖の最南端のほとりに建つ複合施設の４・５階にあり、窓からはびわ湖と沿岸の街並みを一望でき、抜群のロケーションは受講者に良好な環境を提供しています。

研修センターでは、研修を通じて目指すべき職員の理想像を明確にするため、各市町の人材育成基本方針を見据えて、５年を計画期間とする「市町村職員研修実施計画」を策定しています。現行の第３次計画（平成24～28年度）では、「高いコミュニケーション能力を持ち、分権時代の新たな地方自治を担える職員」を目標に掲げ、市町研修担当者や受講者ニーズ、時代の流れ等を捉えつつ、年度ごとに研修を計画しています。

【研修所からの眺望】

この年度ごとの研修計画では、一般研修、研修指導者養成研修、実務専門研修、特別研修の４つの体系に分け、各種研修の企画・運営をしています。

一般研修は、８階層９課程からなる階層別研修で、市町職員の必修課程として受講されています。

内部講師制度の導入

新任職員から係長級までの階層別研修には、研修指導者養成研修を修了した市町職員が、講師として指導する科目を組み込んでいます。
滋賀県方式とも呼ばれるこの研修方法は、職員が講師をすることで、行政経験や実態を踏まえた体験を通じて指導できることをはじめ、受講者には研修内容がより身近に感じられ、実践的になるなどのメリットがあります。また、講師自身も自主学習や講師経験を重ねることで、普段の業務に必要なマネジメント能力の向上にもつながります。
他にもこれら内部講師のフォローアップのため、研修科目別に指導者研究会を開催しています。
この研究会では、指導スキルを磨く研修会をはじめ、指導後の反省点や研修教材の見直し等の意見交換を行い、研修の精度向上に努めるとともに指導者相互のネットワークにも役立っています。

日々の業務が忙しい合間での講師は負担となることもありますが、講師と受講者双方に大きなメリットをもたらすこの内部講師制度を継続し、職員の資質向上に生かしたいと考えています。

【係長級職員（１部）研修「JST基本コース」】

【新任職員（後期）研修「半年を振り返って」】

内部講師制度と研修科目

・接遇指導者	新任職員（後期）研修「接遇」
・ワークショップ･ファシリテーター	新任職員（後期）研修「半年を振り返って」
・クレーム対応指導者	現任職員（１部）研修「クレーム対応」
・公務員倫理指導者	現任職員（１部）研修「公務員倫理（※SKOR-1）」
	現任職員（３部）研修「公務員倫理（JKET）」
・政策形成指導者	現任職員（２部）研修「政策形成技法と過程」
・JST指導者	係長級職員（１部）研修「JST基本コース」
・OJT指導者	係長級職員（２部）研修「OJT標準コース」

※SKOR-1（スコア ワン） Shigaken Shichoson Shokuin Koumuin Rinri-1の略称
公務員倫理指導者研究会と研修センターが作成した採用後５年を経過した職員を対象にした研修プログラム

平成28年度研修研究計画の概要はこちら！

能力向上研修　32科目41コース

≪新規≫
- 交渉力アップ研修
- 地域コーディネーター養成研修
- わかりやすいチラシのデザイン研修
- キャリアデザイン研修

≪再実施≫
- 政策評価研修
- 職場を活性化させるチーム力アップ研修

≪拡充≫
- 議会答弁対応力向上研修（１コース増）
- 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
  （全職員対象、半日化、２コース）

≪休講≫
- プレゼンテーション研修
- 業務改善研修

専門実務研修　13科目18コース

≪拡充≫固定資産税課税事務（土地）基本研修（日数増）
固定資産税課税事務（家屋）基本研修（日数増）

≪休講≫固定資産税課税事務（総則）基本研修、介護保険事務研修
人事労務管理研修、採用担当実務研修、情報化基本研修、広報誌作成研修

研修指導者養成研修　１科目１コース

≪休講≫ハラスメント防止リーダー養成研修、接遇指導者養成研修

システム研修　９科目34コース

≪新規≫ワード実務研修（図表の作成）

特別研修

≪新規≫政策形成実践研修
：モデル団体（府内市町村）を設定し、地域課題を解決していくための政策提案を当該団体に行うことを目標に、８日間のインターバル研修を行います。

研 究 会

市町村行政の政策形成の推進に役立てることを主たる目的に、複数の府内市町村の職員が主体となって、広域的な政策課題について調査・研究を行います。

テーマ　・女性の活躍促進研究会（２年目）　・空き家対策研究会（２年目）　・文化・芸術を活かしたまちづくり研究会（新規）

公募論文の受賞者が決定しました！！

今年度は、論文部門14編、エッセイ部門４編の応募があり、厳正なる審査の結果、次のとおり受賞者を決定しました。平成28年２月19日に授賞式を行い、受賞者同士の懇談後、出席者全員で記念撮影しました。平成28年度も募集いたしますので奮ってご応募ください。

なお、論文部門の最優秀賞作品は、研究紀要［第19号］（平成28年３月発行）に掲載します。

◆論文部門

結　果	標　　題	受賞者（敬称略）
最優秀賞	新たな公共図書館をめざす動向の考察と公共図書館政策の課題	中路　清［枚方市］
優 秀 賞	自治体職員の政策形成と図書館の行政支援サービス	栗生　育美［吹田市］
優 秀 賞	地方公共団体の空き家対策に関する新たな局面～空家等対策の推進に関する特別措置法の施行を受けて～	田野　昌彦［八尾市］
優 秀 賞	固定資産税制から見た耕作放棄地に関する一考察	的場　紀之［八尾市］
優 秀 賞	自治体における生活困窮者自立支援の現状と課題 ～「第２のセーフティネット」の構築を目指して～	田村　浩一 高島　七帆子［摂津市］
審査員特別賞	人と動物が幸せに暮らせる共生社会の実現に向けて	妹尾　智行［摂津市］
審査員特別賞	家庭と両立し働きがいのある職場づくりを目指して	白川　陽子［門真市］
奮 闘 賞	消防の将来と展望 ―指令センター共同運用整備を通して見る現状と課題―	小西　智文［摂津市］

◆エッセイ部門

結　果	標　　題	受賞者（敬称略）
優 秀 賞	公務員から幸夢員へ ～関わる人みな笑顔に～	七野　司［貝塚市］
優 秀 賞	社会教育から見る文化芸術施策 ～文化芸術とは何を考えることから～	西田　章恵［泉大津市］
審査員特別賞	ティーンズが集うまちへ	牧野　ひと美［吹田市］

シリーズ バトンタッチ 第163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、交野市の大下さんからのご紹介で…

守口市総務部人事課
河野　弘貴 さん
（右から２人目）
★頼もしい先輩たちと一緒に

交野市の大下様よりご紹介いただきました、守口市総務部人事課の河野弘貴（こうのひろき）と申します。よろしくお願いいたします。

平成27年４月より教育委員会から現在の人事課へと配属され、研修を担当しております。

各市の皆様と会議などで情報交換していますと、それぞれの市で特色ある研修がたくさんあり、とても驚かされます。

今年度から本市でも新たな試みとして、１年目・２年目職員合同でのクロスロード研修を始めました。

１年目・２年目職員をバラバラに班分けし、交流をメインとしながら、防災意識や自らの課題発見・解決能力の向上を目的としています。

今回が初の試みということで不安もありましたが、受講者の満足度も高く、今後も実施していくつもりです。

この研修以外にも本市独自の特色ある研修の実施にむけて色々と検討していきたいと思っております。幸いにも私の職場には、若くて頼りになるメンバー（写真参照）が揃っています。このメンバーで一歩一歩、より良い人材育成につながる研修を実施していければと考えております。

研修担当となり早くも１年が経とうとしていますが、この１年は出会いの年であり、刺激的な１年でした。

マッセOSAKAの皆様、大阪府内の各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。

この出会いを今後自分の担当する業務が変わっても活かせればと思っております。

次回のバトンタッチは、同じマッセ会の研修スペシャリスト池田市の小林さんです。小林さん、よろしくお願いします！

次回は
【研修のスペシャリスト池田市の小林洋治さん】
にバトンタッチ！

お知らせしマッセ

◆ 新規研究会にご参加ください！

平成28年度は、下記の新規研究会を実施予定です。府内市町村職員同士で交流を深めながら、旬のテーマについて研究してみませんか。ご参加お待ちしております。

○文化・芸術を活かしたまちづくり研究会

まちづくりにおいて文化・芸術施策や公共文化施設が果たす役割を整理し、税収減を前提としながら、地域の活力維持のためにどのような施策が必要か研究します。

※詳細は４月以降にお知らせします。

◆ 講演録・報告書を発行します

本年３月に下記の講演録・報告書を発行予定です。市町村研修担当課宛てに送付しますので、是非ご覧ください。

「マッセOSAKA開設20周年記念開設記念誌」
寄稿論文や記念事業講演録、マッセOSAKA20年のあゆみを掲載

「セミナー講演録集vol.35」
マッセ・セミナーや事例研究（ミニ講座）の講演録

「セミナー講演録集vol.36」
マッセ・市民セミナー（ちゃいるどネット大阪・大阪府社会福祉協議会共催）の講演録

「研究紀要第19号」
テーマ「防災行政を考える
～来る南海トラフ巨大地震に備えて～」
有識者による寄稿論文と公募論文最優秀賞受賞論文を掲載

「広域研究活動支援報告書」
自治体等女性FM会・おおさか研究会報告書

「地域の魅力発信研究会成果報告書」
論文及び視察報告など

「空き家対策研究会中間報告書」
今年度の取り組みと視察報告

「女性の活躍促進研究会中間報告書」
今年度の調査報告やアンケート結果を掲載したチラシ、アンケート結果の公表

次　号　予　告

次号（５月発行）では、平成28年度の研修研究事業について詳しく紹介します。
また、新スタッフの紹介や拡大版の新・羅針盤も掲載。ページ数も増！どうぞご覧ください。