ネットワーク

NETWORK

Vol.166

2016 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
TEL 06-6920-4565 FAX 06-6920-4561
e-mail center-tr@masse.or.jp

マッセOSAKAが平成28年度に行う主要な研修研究事業をご紹介します。
詳しくはマッセOSAKAのホームページにも掲載しておりますので是非ご覧ください。

◆ 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・研究を行い、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。

○文化・芸術を活かしたまちづくり研究会

研究員募集!!

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を研究します。

研究期間：２か年（平成28年７月～平成30年３月）
研究頻度：月１回（１回３時間程度）
※別途、必要に応じて視察等を行うことがあります。
募集対象：大阪府内市町村職員　10名程度（政令市を除く）

研究員募集締切
平成28年６月30日(木)
※各市町村職員研修担当課よりお申し込み下さい。

○研究紀要

公募論文大募集!!

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をまとめた論文集を発行します。また府内市町村職員から論文及びエッセイを公募し、最優秀賞を受賞した論文を研究紀要に掲載します。

公募論文応募締切
平成28年９月30日(金)

○地方分権ゼミナール

【大阪大学大学院法学研究科との連携】
・地方自治研究
受講生の希望に基づき研究テーマを設定のうえ、分野・領域ごとにユニットを構成し、担当講師と10月から１月までの４か月間、研究活動を行います。研究成果は中間発表会、最終発表会にてプレゼンテーション形式で発表し、論文にまとめます。

【大阪学院大学大学院経済学研究科との連携】
・公共政策研究
公共政策に関するテーマについて連続講座を行います。当センター所長の齊藤愼教授を始め、各分野の専門家を講師とし、公共政策に関する特定のテーマの実践的能力を充実させることを目指します。

【大阪市立大学大学院創造都市研究科との連携】
・都市公共政策ワークショップ
都市公共政策に関する分野の第一人者である実務者や研究者をゲストスピーカーに招き、ワークショップを実施します。受講生は複数の大テーマの中から１つを選択し、各３回程度のワークショップに参加します。

【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の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「交通政策特殊問題」（栄谷キャンパス）「ビジネスモデルデザイン特殊問題」（岸和田サテライト）を研究テーマに実施します。（予定）

◆ 研修コースの紹介 ◆

「平成28年度研修計画」に基づき、全95コース（特別研修「政策形成実践研修」を含む）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95コースの中からマッセOSAKAお勧めの新規・再実施の研修を５つご紹介します。

＊＊

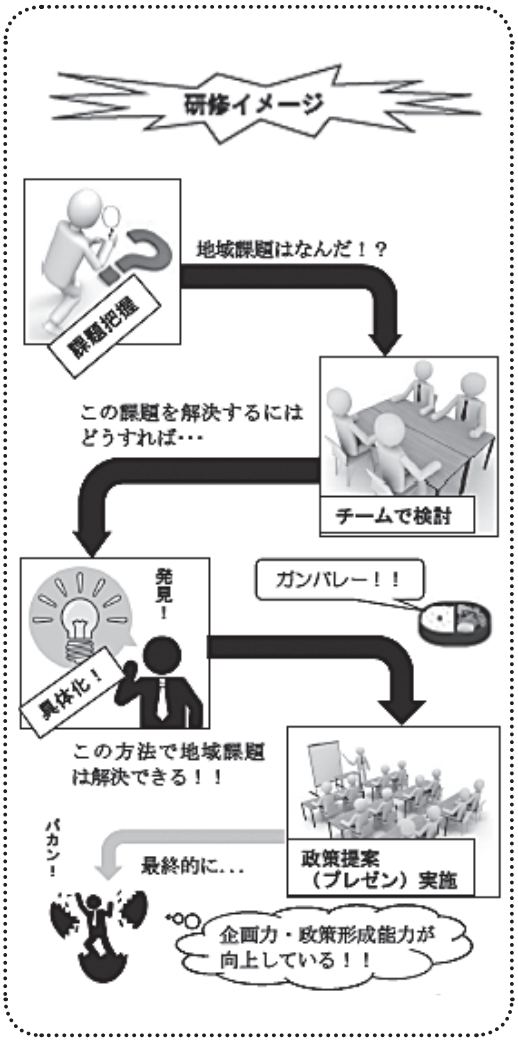
■ 政策形成実践研修【実施日：下図参照　締切日：平成28年6月20日(月)】

今年度は､昨年度実施しました「政策形成研修」を「政策形成基礎研修」と「政策形成実践研修」に分け、これまで得た知識・経験を現場で発揮したい職員のための、より実践的な研修を新たに設けました。

本研修はモデル団体（府内市町村）の地域課題を解決していくための具体的な政策提案を行うことにより、実践的な企画力や政策形成能力を習得し、さらなる実務遂行能力の向上を図ることを目的に実施します。（※モデル団体の選定は講師と相談の上､決定します）

講師は一般財団法人地域開発研究所　上席主任研究員の牧瀬　稔氏に登壇いただきます。牧瀬氏は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など務められていますので、実際の現場で政策立案する際の効果的な方法や進め方などを学ぶことができます。

今までの研修と最も違うところは、この研修では、受講生が企画した具体的な政策案を、モデル団体の職員に対し、政策提案としてプレゼンテーションしていただくということです。場合によっては、モデル団体での政策の一つとなる可能性を秘めています。



（スケジュール）

	日時	午前	午後
第１回	7/28(木)	【牧瀬先生による講義】	【ワーク】課題検討など
第２回	7/29(金)	【牧瀬先生による講義】	【ワーク】情報収集や分析
第３回	８月上旬		【ワーク】チーム会①
第４回	８月下旬		【ワーク】チーム会②
第５回	9/　1(木)	【牧瀬先生による講義】	【ワーク】事業の具体化
第６回	9/　2(金)		【ワーク】チーム会③
第７回	9/21(水)	【牧瀬先生による講義】	チーム内発表
日時未定		政策提案（プレゼンテーション）	

※対象者は全職員（過去に政策形成研修［マッセOSAKAの研修に限りません］を受講したことのある職員）です。
※チーム会は先生の登壇はありません。また、研修準備のため、研修日以外に各チームで自主的に集合し、作業を行うこともあります。
※第３・４回のチーム会の日程は、第１・２回の研修のなかで決定します。
※情報収集のため、モデル団体でのフィールドワークを行う場合があります。

■ ワード実務研修（図表の作成）

【実施日：平成28年9月2日(金)　締切日：平成28年7月25日(月)】

昨年度までは「ワード応用研修」のカリキュラムとしておりましたが、受講生からのアンケートなどを基に検討し、主に画像加工などビジュアル面に特化した内容の研修として新たに設けました。

システム研修は本研修のほかに「ワード基礎研修」や「エクセル基礎研修」など、33コースありますので、奮ってご参加ください。

（「図表の作成研修」イメージ風景）

＊＊

■ 職場を活性化させるチーム力アップ研修

【実施日：平成28年9月29日(木)　締切日：平成28年8月22日(月)】

地方自治体には、複雑・多様化するニーズに的確かつ迅速に応えていくため、メンバーが相互に信頼関係を築き、協働して課題に取り組み、成果を上げることができる「強い組織」をつくることが必要とされています。職員個人で複雑・多様化するニーズに対応するには、限界があります。しかし、職員個人の強みを生かしながら、職員相互の信頼関係をさらに強め、職場全体を活性化させることで、そういったニーズに的確かつ迅速に応えることができます。

本研修は、NPO法人国際ファシリテーション協会理事の本間　直人氏に登壇いただき、組織としての成果を最大限に発揮する「チーム力の向上」に向け、職場全体を活性化させる手段について、参加体験型研修を通じて学ぶ内容となっています。

＊＊

■ 政策評価研修【実施日：平成28年10月11日(火)　締切日：平成28年9月1日(木)】

地方創生が叫ばれる中、地方自治体は、地域の実情・特性に応じた自発的かつ効率的な政策立案とその実行が不可欠とされています。また、住民に対しての説明責任を十分に果たすことも求められています。昨今、効率的な質の高い成果重視の行政を実現することと、住民に対する説明責任を果たすことを目的として設けられた政策評価制度が注目されています。

本研修は、京都府立大学公共政策学部教授の窪田　好男氏に登壇いただき、市町村等が実施している、もしくは実施しようとしている政策評価の手法や制度とどう向き合い、どう理解していくべきか、評価の意義や必要性などを学び、これからの市町村職員に求められる政策的思考能力の養成を図ることを目的に実施します。

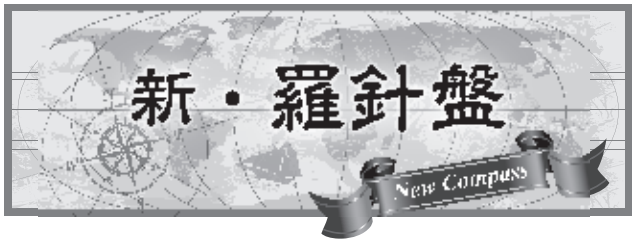
＊＊

■ 政策ディベート研修【実施日：平成28年11月1日(火)・2日(水)　締切日：平成28年9月26日(月)】

昨年度は論理的思考力を高めるという目的で「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、論題を政策中心とし、自治体の現場でディベート能力を活かすことができるカリキュラムに変更しました。

ディベートの目的・意義といった概論をはじめ、実際に企画提案型のディベート試合を行うなど、体験の中でディベートを政策立案に活かすスキルを習得する内容となっています。

（「政策ディベート研修」のイメージ風景）



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５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

仕事上手はコミュニケーション上手
～話し上手・聴き上手になりませんか～（前編）

１．職場のコミュニケーションの大切さ

新年度が始まりました。職場によっては新人職員も配属されたのではないでしょうか。職場のコミュニケーションを大切にし、気分一新、職員がやる気にあふれイキイキ働く健康的な職場を創りませんか。

そのためには職場のコミュニケーションが大切です。コミュニケーションとは何でしょうか。コミュニケーションの大切さは誰もが知っています。しかし、常日頃から意識して人とのコミュニケーションを本当に大切にしている人は少ないです。一般的にコミュニケーション上手な人に共通しているのは、人間関係も上手だということです。これを「ヒューマン・スキル」といいますが積極的に働き豊かな人生を築くために、総ての人に欠かせない大切なスキルです。

職場に限ったコミュニケーションについて考えてみましょう。コミュニケーションは、コモン（common）という言葉の語源からコミュニケーション（communication）が生まれました。人と人が交流し話し合うことを通して、「①情報、②意思、③気持ち」を互いに共有すること、共通性を築くことがコミュニケーションです。経営資源は「ヒト、モノ、カネ」と言われますが「情報」も新たに加わりました。よいコミュニケーションの職場では、職員が情報を共有し合い意志の疎通を図り、気持ちも理解しあいながら働きます。こうしたコミュニケーションがよい職場環境はストレスも少なく、結果として一人ひとりの仕事の成果も上がると考えられます。

２．コミュニケーションと話す力

コミュニケーションには４分野があります。「書く、読む、話す、聴く」です。４分野のコミュニケーション力は仕事には欠かせません。４分野のスキルをバランスよく身に付けましょう。最近は電子メールで情報を交換する機会が多く、メールの書き方、受けたメールを正しく理解する読む力が求められます。

コミュニケーションには必ず相手が存在します。相手を常にイメージしながら相手が理解しやすいよう誤解が生じないようにポイントを押さえ簡潔に分かりやすく書く力が必要です。自分の思い込みで読まず、相手の立場に立ち読み取る力も大切です。

話す力も書く力と同様に相手に分かりやすく簡潔に伝えることが欠かせません。そのためには相手と状況に合わせ柔軟に話し方・伝え方を変え、相手に分かりやすく話すことが必要です。聞き手である相手の反応をよく観察し状況に応じて柔軟に言葉を選び話し方を変えましょう。なぜなら、相手が理解し正しく受け取らなければコミュニケーションは成立しないからです。話し上手な人は相手に合わせ「投げ球」を臨機応変に変える野球のピッチャーと同じです。

プレゼンテーションも上手になるといいです。プレゼンテーションは慣れが第一です。プレゼンの機会を自ら積極的につくり練習してはどうでしょうか。「何事も失敗は成功の母」です。失敗を恐れず挑戦し次第に自分流のプレゼンを創り上げましょう。まず大切なことは事前の練習です。自信がもてるようになるまで事前に何度も練習をします。その時、仲間に聞いてもらいコメントしてもらうのもいいですね。

３．話す力とアサーション

嫌われることを恐れ自分の本音や意見を言えない人が多いです。「口うるさいやつだな」、「生意気だ」などと思われることを恐れてなかなか言い出せず自分を抑えてしまうため、イライラし、次第

に相手に嫌悪感を抱いたり、率直に言えない自分に失望するようになります。

リーダーシップを取り皆をまとめる役割を担っている人は、嫌われることを恐れず言うべきこと、伝えなければいけないことをキッパリと言わなければなりません。嫌われることを恐れていてはいいリーダーにはなれません。厳しいことも言うのは、性格がキツイから、威張っているからではありません。仕事の責任をきちんと果たすためなのです。

このように、必要に応じて言うべきことをハッキリ相手に伝えることを「アサーション」と言います。感情的にならず冷静に理性的に落ち着いて言うべきことを簡潔に伝えます。誰にも「アサーション権」があります。自分が思っていること、考えていることをありのまま率直に伝えましょう。アサーションをしないままでは自分のことを理解してもらうことはできません。

皆がありのままのアサーションできる職場づくりをするためには、オープンコミュニケーションを大切にする職場でなければなりません。つまり、仕事をより効果的に行うためにも、だれもがありのままのコミュニケーションができる職場づくりをすることです。たとえ若い人でも考えや意見・気持ちを率直に言える職場にすることが欠かせません。

４．だれもが自分の話を聴いて欲しいと思っている

オープンコミュニケーションの職場づくりのためには、互いに相手の考えや意見を聴き合うことが必要です。これを「互聴」といいます。互聴を大切にするからこそだれもが率直に自分のことを話すことができます。

互聴は「聴く力」が鍵です。だれでもが自分の話を聴いて欲しいという欲求をもっており、ありのままに聴いてくれる人を求めています。特に問題を抱え悩んでいる時など、だれかに聴いて欲しい辛い状況を分かって欲しいという気持ちがあります。ですから、聴き上手な人は、人から信頼され好かれますが、喋るだけで人の話を聴かない人は信頼を得ることはできません。

ゼノンという哲学者は言っています。「人は口がひとつ、耳がふたつ」これは「話すことは１でよい。その倍人の話を聴くこと」。コミュニケーションは話す力も大切ですが、実は、それより２倍聴く力の方が大切です。そして、「聴く」という文字は「耳と14の心をこめて聴く」という深い意味を含んでおり、単に「聞く」とは区別しています。

職場では自分の話はするが、相手の話を聴かない人は多いのではないでしょうか。特にリーダーや管理職になると自分が喋ることの方が多くなり、部下の話を熱心に聴かない傾向に陥ります。指示命令は管理職の大切な役割ですが、もっと大切なことは人の想いを相手と向き合い聴くことができることです。

５．聴くことの意味と効果

それでは話す以上になぜ聴くことは大切なのでしょうか。相手の話を真摯に傾聴することは同時に相手に「話す機会（チャンス）」を与えることです。話し手には話を聴いてもらうことを通して、いろいろなことが起きてきます。

まず第一に相手に話すことで、抑えていた感情を外に発散できます。聴いてもらうだけで気持ちは楽になり落ち着くようになります。話すことでストレスは発散できます。まさに「話す＝放つ」です。話すことでストレスは「放たれ」スッキリします。逆に、話せない場合には、ストレスは蓄積しいつか爆発しメンタルヘルス不調になることもあります。

第二に話を聴いてもらうためには、状況や問題を整理したり、自分の内面を見つめなおし気持ちをまとめなければなりません。つまり、話すことは「心の中を言語化」することであり、漠然としていた内面や想いが明確化されハッキリし、自分自身や抱える問題などに対する「気づき」を得ることができます。

こうして相手の話を傾聴することによりストレスを放たせ落ち着かせ、心の整理をさせ、そして大切な「気づき」を与えます。人は「気づく」ことから次第に変化します。ですから、相手を変えようと思ったら、傾聴しいかに「気づかせるか」が大切です。先回りして相手に助言指導をするよりも、相手に話をさせながらいかに気づかせるかです。

６．「なおそうとするな・わかろうとせよ」

傾聴には大切なキーワードがあります。「なおそうとするな・わかろうとせよ」です。

とかく傾聴することにより相手の役にたとうと

する傾向があります。傾聴しているようでいて、頭の中は相手に「何を助言しようか」「何を言おうか」を考えていることがよくあります。この場合聴いている振りをしているだけで心からは聴いていません。キーワードの「なおそうとするな」は助言などを考えるな、「わかろうとせよ」は傾聴し相手をまず理解することに徹しようということを意味しています。「なおそうとする」と喋りがちになりますが、「わかろうとする」と聴かざるを得ません。

聴くことは受け身で待っているのではなく、まず周囲の人に関心をもち、よく観察しましょう。

そして必要に応じてタイミングよくこちらから声を積極的にかけてください。相手が話し始めたら自分は聴くことに徹します。すなわち、聴く側に多く回るためには、周囲の人に自分からの声かけを大切にし、互いに聴きあう「互聴の職場」を大切にしましょう。

◇ 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。

【第６回】

八尾市立病院事務局
企画運営課

課長　**朴井　晃** さん

論文執筆のすすめ

「口は災いの元」というが、このエッセイを書きながら、「飲んだ勢いで、あんなことを言わなければよかった」と後悔をしています。マッセの職員との飲み会の場で、「論文・エッセイなどで、自分の思いや考えを書いてみたら」ということを自分の経験を交えながらお話をしたのが後悔の始まりです。

雑誌への投稿や執筆依頼で事例報告や論文などを書くときに、私は毎度、途中で（時には書き出しから）何を書こうかと悩み、生みの苦しみで、「引き受けなければよかった」と思い、次にこういう機会を持たないでおこうと誓うのですが、気が付くと、次に書く機会を設けています。

ここまで、「論文執筆のすすめ」という表題に似つかわしくない書き出しになっていますが、文書を書くことが得意ではない私にとっては、当然の感情ではないでしょうか。

しかし、私のこれまでの執筆の軌跡を紹介すると、「書くことが得意」「書く能力に恵まれている」と感じるのではないかと思います。自己紹介がわりに、これまでの執筆の主なものをご紹介します。単著で１冊（ぎょうせい「市町村のための実践!公益法人制度改革―民間が担う公益の活性化に向けて」）、共著で３冊（時事通信出版局「指定管理者制度―文化的公共性を支えるのは誰か第９章」、早稲田大学出版部「大規模災害に強い自治体間連携―現場からの報告と提言第５章」、ぎょうせい「自治体行政の領域-官と民の境界線を考える第５章」）を出版しています。また、マッセの公募論文で最優秀論文（公益法人制度改革と市町村～市町村出資財団法人と市町村の今後の関係を構築するための課題整理）を執筆したほか、地方自治職員研修等の雑誌にも多くの執筆の機会を得ています。

これらの執筆の経験を話すと、ほとんどの場合、「自分には無理」という反応を示されます。それこそ、「書くことが不得意」「書く能力がない」「書くネタがない」などの理由が多いと思います。

でも、実はそんなことはないと私は考えています。皆さん、今日の仕事で、起案文書や報告書、通知文を作成されませんでしたか。ワードには、便利な機能があり、左隅に文字数が表示されますが、今日作成された文書は何文字になっていますか。簡単な報告書で今日も１～2000字書いたという方はたくさんおられると思います。

ちなみに、今回依頼されたこのエッセイは3000字程度です。行政職員は日々、文書を書きなれていると思いますので、書き始めると意外と

書けるものです。これは、経験上でも言えることです。私は平成13年から2年間、マッセに出向し、研究課で市町村職員の皆さんと政策課題に対する調査報告書を作成する業務に従事し、多くの報告書で参加者に5000字程度の文書を書いていただきました。参加者の多くの方が、書くことに初めは難色を示しますが、書かずに済ませた方は皆無で、皆さんしっかりと書かれていました。もちろん、簡単に書き上げたとは思いません。生みの苦しみで、何度も書き直しをされ、何とか仕上げたということでしょう。

私も、いつも苦しみながら書き上げています。書いてみて、最も大変だったのは、2万字程度（共著の1章分やマッセの公募論文のボリューム）の文書です。意外に思われるかもしれませんが、単著での10万字の方が書きやすかったです。2万字は、論文として書くなら、起承転結を意識しつつ、エビデンスを含め、自分の言葉で書き上げる分量です。一方、10万字の文書は引用等を用いて、それらをエビデンスの一つとして紹介しながら書き上げるので、終わってみれば、用意した材料を使い切らなかったという感じでした。

この感覚は、書いてみて初めて感じたことです。もちろん、10万字の方が大変だったという感想になるのか、2万字なら結構いけると思われるかも、人それぞれのはずです。書いてみて初めて感じることです。

どうでしょう。一歩、踏み出して書いてみませんか。

その一歩のきっかけが「意外と自治体職員は書けるよ」というこのエッセイであれば、大変うれしいのです。

動機は何でもいいと思います。私がなぜ、書こうと思ったかを紹介します。私の場合、全国でがんばる自治体職員との出会いでした。先述したマッセでの研究活動を進める時に、先進事例研究は必要不可欠で、視察などを通じ多くの職員と出会い、熱い思いでの取り組み姿勢に学び、刺激を受けました。また、苦労しながら、ちょっとした工夫を突破口に成果をあげられるなど、特別な自治体職員だけが実績を残しているわけではないことも知りました。

その方々の共通点の一つに、「残した結果は、いいものにしても、悪いものにしても、発信することを通じて、社会に還元しなければいけない」ということがありました。それは、区切りとして自分の考えや取り組みを総括するためであったり、取り上げられることを次の活力にするためであったりしました。また、次に取り組む人が同じところで失敗し（困ら）ないようにという配慮であったり、成果を発信することで、評価・批判のフィードバックに期待したりと、理由は様々です。

私も、発信することで、次の展開がありました。例えば、マッセの公募論文での成果が、単著での出版につながりました。また、単著・共著での出版をきっかけに研修会等でプレゼンテーションをする機会を与えていただき、その機会に新たな出会い・交流が生まれました。だから、苦しい思いをしながらも、書く機会があれば、チャレンジをしているのだと思います。

ここで、もう一度「皆さんも一歩踏み出して、書いてみませんか」と呼びかけます。

でも、どう書いたらいいかわからないという方。マッセのホームページ（http：//www.masse.or.jp/ikkrwebBrowse/material/files/ronbun_kakikata.pdf）には論文の書き方が紹介されています。

でも、何を書いたらいいかわからないという方。何も、特別なことを書く必要はありません。「仕事で調べた法的根拠について、一度整理してみよう」でもいいと思います。「こんな工夫をしたら、住民に評価をされた（批判を受けた）ので、その工夫についてまとめてみよう」でもいいと思います。題材はなんでもいいのです。

でも、書いても発表する場がないという方。マッセでは、年1回、公募論文と公募エッセイを募集しています。この機会を活用してみてはいかがでしょう。ちょうど、今から準備すれば、平成28年度分に十分間に合います。

書き始めると、きっと後悔されることでしょう。「書く能力がない」と。でも大丈夫です。皆、感じることですから。自信をもってチャレンジしてみてください。

◇ **執筆者Profile** ◇
平成4年八尾市に入庁、企画課に配属。平成6年職員課を経て、平成13年マッセOSAKA（研究課）に派遣。平成15年文化振興課（兼務（財）八尾市文化振興事業団）に帰任後、平成19年八尾市立病院配属となり、平成25年から現職。

★平成28年度公募論文・エッセイの概要は1ページへ!

帰　任　職　員　紹　介

平成27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。

石本（いしもと）　友美（ともみ）（松原市へ帰任）

平成26年度からの2か年、かけがえのない時間をすごさせていただきました。派遣前にいた介護保険の部署から、初めての異動でいきなりのマッセOSAKA。研修を開催する側になることで、多角的に物事をとらえることや、工夫を凝らすこと、自らが考える大切さを学ぶことができました。

全国に人脈も広げることができ、今まで我流でこなしていた仕事のやり方に、指標をいただいた思いでいっぱいです。ネットわーくの編集や各種会議の段取り、マッセOSAKA開設20周年の節目に携われたことも感謝です。

帰任後は、人事課として研修や採用を担当することになりました。これからはOGとして何らかの形で発揮していきたいと思っています。マッセでつながった人事課の皆さま、またお世話になります。

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。

平成28年3月末に2年間の派遣期間を終え、大東市人事課に帰任いたしました南出です。市町村およびマッセOSAKAの職員の皆様には大変お世話になり、ありがとうございました。

マッセOSAKAでは研修研究事業の運営を通じて、様々な政策課題について勉強させていただきました。特に、昨年度のマッセOSAKA20周年記念の各種事業に携わることができたのは、大変光栄に思っております。

また、大阪府内の市町村をはじめ全国の自治体職員の方々と交流をさせていただいたことは、大変刺激となりました。先進的な取り組みや、仕事のやり方などを、所属自治体でも活かしていきたいと考えております。

帰任後は、人事・研修グループの一員として、研修とともに職員採用にも取り組んでまいります。皆様にご助言を賜ることもあるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

南出（みなみで）　修作（しゅうさく）（大東市へ帰任）

今号は
岡崎＆上塩入です！

★★★
スタッフの
つぶやき
Vol. 7

（岡崎）みなさん、泉北・泉南ブロック担当の岡崎です。今年度、各派遣職員は派遣先の所属するブロックを担当することとなりました。何かありましたら、泉北･泉南ブロックの方は岡崎までご相談ください。急に話は変わりますが、この4月に2名の派遣職員が新たに来られました。来られた2名はそれぞれ特徴があり、Yさんは、表現の仕方が天然!?で非常に面白く魅力的!!一方のAさんは服装がオシャレで、クール!!この2人の登場で、今年度の私の目標は決まりました!!「2人に負けないよう自分磨きをする」です!!

（上塩入）どうも～。春の陽気に誘われて外へランチに行くのですが、いつも大体同じお店へ足が向いてしまう、新規開拓が苦手な私です。ご飯も研修企画も、常に新しいものを求めて、一歩踏み出さなければなりませんね。フレッシュでタイムリーな企画をお届けできるよう頑張ります!今年度の目標は「今まで以上にアクティブに!」。ネタを求めて、全国ツアーするぞ～ !!!

新　派　遣　職　員　紹　介

平成28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！

山口（やまぐち）　将司（まさし）（羽曳野市から派遣）

この度、羽曳野市から派遣で参りました山口将司と申します。以前は市民課３年、福祉総務課２年、秘書課３年、それぞれ異なった業務に携わっていました。

今回、マッセOSAKAの研修研究部で働かせていただき、毎日が忙しくも充実しています。外に出ることも多く滋賀、千葉、東京、次は一体どこへ行く…?と、事務所内だけでなく、出張や研修を通じても日々勉強させていただいています。また、新たな仲間にも恵まれ、ここで得た知識、技術、人間関係などを大事に、自治体行政に還元できれば、と思っています。まだまだ一人前にはなれませんが、しっかり頑張ります。もし、マッセOSAKAにお越しの際は、声を掛けてください!よろしくお願いします！

この度、吹田市から派遣で参りました、青柳成和と申します。

私は平成20年度に入庁し、８年間児童福祉業務に携わっておりました。

マッセOSAKAの業務はこれまで経験してきた業務とは異なり、研修・研究という私自身にとって新たな分野となります。市町村職員の皆様にどんどん利用してもらえる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。

２年間という限られた期間ですが、悔いの残らないよう精一杯取り組み、この貴重な機会を大いに楽しみたいと思います。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。

青柳（あおやなぎ）　成和（しげかず）（吹田市から派遣）

よもやまばなし

A「今年度1回目のよもやまばなし。まさかの新人2人が担当することになりました！」

B「いきなりきましたな。ほな、テーマ何にしよ?」

A「そうやなぁ、まぁ1回目ということでマッセOSAKAについて何か紹介しよか!Bくん、マッセOSAKAのことよぉ知ってる?」

B「当然やろ。よぉ知ってるで。あれや、市町村職員に研修をいっぱいしてくれる所やん。」

A「そやけど、ざっくり過ぎるやろ!Bくん、最初に配られた職務分担表はちゃんと見たんか?研修事業だけやなくて、研究事業とか、出張で研修受けに行ったりとか、他にも爆盛りやんか。」

B「えっ、なにそれこわい…。ところで爆盛りといえば二郎系。」

A「誰が分かるの二郎系。ラーメンやろ!マッセ関係ないやん。てかBくんラーメン好きなん?」

B「ラーメン好きやで。そういえば、さっきAくん出張がいっぱいあるって言うてたやん。全国のラーメン食べに行けるやん。」

A「ホンマや。北海道で味噌ラーメン食べて、東京で有名店巡りして、博多でとんこつラーメン食べて。めっちゃ楽しみやな!急に出張行きたくなってきたわ。」

B「えっ、なんでそんなにラーメンの話ばっかりなん?仕事してへんみたいやん。あかんやつやな!ちゃんとマッセの紹介しようや。」

A「Bくんが言い出したんやろ!」

B「ホンマや。そうやった。」

A「大丈夫かいな…。」

AB「こんなコンビですが、これからもよろしくしマッセOSAKA!」

マッセOSAKA　研修研究部のご紹介

平成７年に開所した「おおさか市町村職員研修研究センター（マッセOSAKA）」は、昨年、開所20周年を迎え、皆さんのご支援のもと記念事業を開催することができました。今後ともマッセの取り組みに深いご理解を賜りますとともに、引き続き、ご支援・ご協力をお願いします。

今年度の研修では、現場で活かせる政策形成ニーズの高まりを受け、昨年度まで実施していました「政策形成研修」を「政策形成基礎研修」に変更し、新たに、より実践的な内容の「政策形成実践研修」を設けました。他にも主要な研修研究事業を１～３ページに掲載していますので、是非ご覧ください。

今後も時代のニーズを感じとりながら、新たな研修を企画してまいります。

所長の**齊藤**です。マッセOSAKAは設立してから今年で21年目を迎えました。社会・経済と同様に地方財政も激動の時代ですが、今後の10年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。マッセがこれまで培ってきたノウハウとネットワークを活かしながら、新たな分野でも市町村職員の研修・研究を拡充できればと願っております。

このたび研修研究部長になりました**生田**です。前職では６年間、協会や市長会、町村長会などの総務・財務部門の仕事をしてきましたので、マッセでは、これまでの価値観・常識から頭を切り替えてみたいと思っています。また市町村から「マッセがあってよかったね」と言われる組織であることを常に意識して仕事をしたいと思います。前任者同様よろしくお願いします。

マッセンジャー**山口**です。研修しまっせ、勉強しまっせ、飲みまっせ、行き着く先は!お役に立ちまっせ!そんな場所です。
府内にひとつ、
Yes,マッセOSAKA。

派遣期間、残り１年をきった**岡﨑**です。忘れている方もいると思うので再度…貝塚市からの派遣です!!
残された時間も残りわずかですが、昨年度同様、飲み会×２で、多くの方と仲良くなろうと思っています。
それでは、みなさんご唱和ください。
トントン!グー!（笑）

プロパー職員の**曽我**です。昨年、マッセは、開所20周年を迎えました。今年度は、今までの蓄積に加え更なるステージに向かえるよう努力していきたいと思います。

上塩入　岡﨑　山崎　岡元　山口

青柳　齋藤　生田　曽我

新年度のメンバーです!!

まさかの３年目!四條畷市から派遣の**上塩入**です。市からは帰って来るなと言われていますが(?)とにかく任期は３月までなので、最後の１年を自由に楽しく過ごしたいと思います。飲み会のお誘いお待ちしております!

このたび研修研究部に配属されました研究員の**岡元**です。これまで振興協会の貸付事業と市長会の健康福祉関係各会議等を担当しておりました。マッセの仕事は初めてで至らないこともあるかと思いますが、市町村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。

研究員の**青柳**です。派遣期間２年間での一期一会を大切にしたいと思います。皆様どうぞよろしくお願いします!ちなみにこのネットわーくの編集担当になりました。チェックお願いします!!

今年度は、ブロック訪問の担当なので、みなさまと有意義な交流ができたらと思います。今年度の新生マッセOSAKAをどうぞよろしくお願いします!
申し遅れましたマッセOSAKA３年目の**山崎**です。
（倒置法…?）

研修研究部ではお世話になりました、辻です。

４月１日付けで、総務企画部に異動になりました。非常に残念でなりません。マッセでは、私も部のスタッフに交じって、積極的にトップセミナーやマッセセミナーの企画コンペに参加するなど、（結果は別にして）この２年間、本当に楽しく仕事をさせていただきました。

今後は、マッセのさらなる発展に向けてがんばります。引き続き、よろしくお願いいたします。

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３回
福岡県市町村職員研修所

福岡県市町村職員研修所の概要

福岡県市町村職員研修所は、県内全60市町村で構成された一部事務組合である福岡県自治振興組合が設置する研修機関です。福岡市の南に隣接する大野城市の自然豊かな地域に位置しています。建物は３階建てで宿泊施設も有しており、研修施設としては全国的に見ても大規模なものとなっています。

所長以下13名の職員で県内市町村や一部事務組合等の職員を対象に、研修事業や人材育成事業を実施しています。

マイナンバーセミナーの実施

喫緊の課題や新たな分野での施策発信と市町村間の実践交流の促進を目的として、平成26年度より先進事例に学ぶ実践交流セミナーを実施しています。特に、喫緊の課題であるマイナンバー制度については、26年度から27年度にかけて計４回セミナーを開催し、延べ498名が参加しました。

●マイナンバーセミナーの特色

・実務を強く意識した講義内容　・業務分野ごとに分けた開催形式
・情報交換を通した効果的な実践交流　・100名以上の受講生の受け入れ
・短時間のカリキュラム中での充実した内容

平成27年度研修実績	
研修回数	139回
研修参加人員	5,320名
研修延日数	321日

マイナンバーセミナーカリキュラム	
10:00～11:45	講義（制度解説・特定個人情報の取り扱い）
12:45～13:45	
13:45～16:30	情報交換・実践交流
16:30～17:00	まとめ・質疑応答

新たな取組

マイナンバーセミナー以外にも平成26年度以降、「集合研修所としての機能だけでなく、市町村の人材育成に向けた多様な支援を図る研修所」を目指し、以下のとおり新たな取組にチャレンジしています！

取　組	目　的	平成27年度実績
研修実施計画検討会議の役割拡大	研修所と検討委員との関係強化と、会議の活性化	次年度カリキュラム案の議論のみだけでなく、研修運営全般について議論
地域別研修連絡会議の開催	研修所と市町村担当者の関係強化と、地域におけるネットワークの形成	県内を６地域に分け、地域別に年２回実施
研修受講者アンケートの所属団体への送付	市町村での独自研修、人材育成における活用	全ての研修について送付
先進事例に学ぶ実践交流セミナーの実施（※通常研修と異なり負担金を徴収しない）	喫緊の課題や新たな分野での施策発信と市町村間の実践交流の促進	採用試験担当者セミナー　１回　参加人数計　89名 地方財政制度セミナー　１回　参加人数計　88名
採用試験アンケート調査の実施と分析結果の共有	市町村への情報提供の強化とコーディネート、相談機能の充実	平成26年度から継続して実施
JAMP、JIAM研修受講時の旅費助成	市町村職員のJAMP、JIAM研修受講機会の拡大	助成実績　３名　３団体
政策課題研究の見直し（※研究日程を短縮し、先進地視察重点型の研究へ変更）	研究成果のレベルの維持、向上が期待でき、かつ参加しやすい研究への変更	○研究テーマ（・社会保障税番号制度・人事評価制度・税徴収） ○参加人数　14名　○研究実績（・講義２回・視察２泊３日・班別研究１回（必要に応じて随時開催）・報告会１回）

シリーズ バトンタッチ 第164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、守口市の河野さんからのご紹介で・・・

池田市市長公室人事課
小林　洋治 さん
（写真右下）

◆新マッセ会のメンバーと一緒に

守口市の河野様よりバトンを受けました、池田市人事課の小林洋治と申します。悪ノリが激しい河野さんからのご紹介にあった「研修のスペシャリスト」ではございません。むしろ、庁内では「新しい人事評価制度の人」になりつつあります。（笑）ともあれ、よろしくお願いいたします。

私は研修を担当してまだ１年少々ですが、この１年はそれ以前に担当していた業務と異なり、交流という点で刺激的なものとなりました。特に池田市が北摂ブロックの幹事であったこともあり、マッセの皆さんや河野さんをはじめ、他団体の職員さんと親交を深められたことは、この先の職業人生において財産になると感じています。

さて、池田市の研修といえば「いけだウォンバット塾」です。よくマッセから通知を出していただいているアレです。喫緊課題を取り扱う講演会や先進都市事例研究などスタイル・テーマの型に決まりはないのですが、必ず意見交換会が用意されています。

よく講師の方々が、「他団体の職員を無料で受け入れるなんて気前がいいですね!」と仰るのですが、池田市としては参加費の代わりに感度の高い他団体職員さんから意見交換会にて刺激を頂戴しておりますので、今後とも多くの熱心な職員さんをウォンバット塾に送り込んで頂きますようお願いいたします。

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。この場をお借りしまして、厚くお礼申し上げます。

次回は、北摂ブロックの幹事もバトンタッチした茨木市の間下さんです。（写真左から２人目）

次回は、**【茨木市の間下淳平さん】**にバトンタッチ！

お知らせしマッセ

◆ 平成28年度研修情報見本市を開催します

研修担当職員を対象とした、研修情報見本市を本年も開催します！

日時：平成28年8月31日(水) 9：50～16：40

会場：マッセOSAKA　第２研修室

研修専門機関等から市町村研修担当者が研修を企画する際の参考となる研修をプレゼンテーションするものです。プレゼン団体及びテーマは現在検討中です。

奮ってご参加ください!!

※お詫びと訂正

ネットわーク『2016年３月号(Vol.165)』「研修☆日本縦断」におきまして、滋賀県市町村職員研修センターイメージキャラクターのお名前を誤って掲載してしまいました。

正しくはHIYAKUくんです。

お詫びするとともにここに訂正させて頂きます。

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！」