



Vol.197

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  
大阪府中央区大手前3丁目1番43号  
大阪府新別館南館6階  
TEL 06-6920-4565 FAX 06-6920-4561  
HP: <http://www.masse.or.jp/>  
E-mail: center-tr@masse.or.jp

2024

3

MAR

## 公募論文・エッセイの受賞者が決定しました!!

当センターでは研究事業の一環として、府内市町村職員（グループも可）を対象とした論文や論文形式にとらわれない、自由な形式でご自身の業務体験で得た事や思いを論じていただくエッセイを募集しています。

令和5年度は、論文部門3編、エッセイ部門7編の応募があり、審査の結果、次のとおり受賞者が決定しました。

### ◆論文部門

受賞作	標 題	受賞者 (敬称略)
優秀論文賞	不登校児童の学習支援に係る生活保護ケースワーカーのかかわりと役割に関する考察	堤 勇貴 高槻市健康福祉部 福祉事務所生活福祉支援課
	防火指導における消防職員の役割 ～行動経済学に学び、更なる市民の防災意識向上を目指して～	塩野 員也 東大阪市消防局中消防署
審査員特別賞	カウントダウン型危機事象対応フロー図の活用に関する研究 ～大阪府吹田市における不発弾処理対応を事例として～	柴野 将行 塩津 達哉 有吉 恭子 吹田市総務部危機管理室

### ◆エッセイ部門

受賞作	標 題	受賞者 (敬称略)
優秀エッセイ賞	ケースワーカーと専門性について	川島 奈津美 吹田市福祉部障がい福祉室
	幼少期からのごみ分別啓発に向けた取り組みについて	橋本 裕次 高槻市市民生活環境部清掃業務課
	ヤングケアラー支援が始まる中で考えたこと ～支援対象の定義の曖昧さをめぐる支援のあり方～	辻合 悠 八尾市子ども若者部 子ども総合支援課
審査員特別 エッセイ賞	「自治体システム標準化」というパラダイムシフト	津田 泰彦 吹田市税務部税制課
	後輩が前向きに仕事に取り組むための主任の関わり方について	橋本 裕次 高槻市健康福祉部 福祉事務所生活福祉支援課

※令和6年度も論文・エッセイの募集を予定していますので、皆さまからのご応募お待ちしております。

自治体、行政に関することであれば分野は問いませんので、仕事の中で感じた思い、考えを論文やエッセイにしてみてください。

## 研究成果報告会を開催しました！

### 持続可能な行財政運営を考える研究会～財政規律と健全性の確保に向けて～ (指導助言者) 甲南大学マネジメント創造学部 准教授 金坂 成通 氏

当研究会は、令和5年6月からスタートし、持続可能な行財政運営を行うための取組について、自治体の先進的取組事例へのインタビューや市町村財政担当課様へのアンケート調査を行いながら、どのような手段を講じるべきか、「行政面」と「財政面」からの視点で検討し、調査研究を行ってまいりました。このたび、その研究成果報告会を令和6年3月13日(水)にマッセ OSAKA 大ホールにて開催いたしましたので、報告させていただきます。



伊藤氏ご講演の様子



パネルディスカッションの様子

報告会は3部構成で行い、第1部は、一般社団法人 構想日本 総括ディレクター(理事)で、デジタル庁参与の伊藤 伸氏より基調講演をいただきました。テーマは「持続可能な行財政運営に向けて～行政改革・行政評価～」で、事業仕分け(行政事業の評価)や住民協議会(地域の課題を住民同士で議論)などの「自分ごと化会議」のお話を中心にご講演いただき、研究員のみならず受講者のみなさまも多くの学びを得られる機会となったのではないのでしょうか。

第2部では、研究員より成果報告として、研究会にて実施した財政意識等に関するアンケート調査の結果や先進自治体への視察(広島県、大東市、福岡市等)から得られた知見、またそれらを踏まえた考察を報告いたしました。

第3部では、基調講演にご登壇いただいた伊藤氏と研究員4名をパネリストとし、パネルディスカッションを実施いたしました。モデレーターは指導助言者の金坂 成通先生にお務めいただきました。金坂先生や伊藤氏より成果報告へのご感想をいただいた後、成果報告の内容や考察などについて、研究員を交えさらなる意見交換を行い、知識とご経験を共有いただくことで、第1部と第2部だけでは聞くことのできなかった部分をお伝えすることができ、より深い洞察を得る機会をつくれたのではないかと思います。

成果報告会が終了し、最終成果物である成果報告書の発刊に向けて、研究員一同取り組んでいる最中でございます。発刊した成果報告書はマッセ OSAKA の Web サイトに掲載、及びマッセ OSAKA でも配架いたしますので、ぜひご一読ください。

市町村名等	所属(研究員4名)	氏名
指導助言者	甲南大学マネジメント創造学部 准教授	金坂 成通
茨木市	企画財政部 DX 推進チーム	中橋 晃季
藤井寺市	総務部 行財政管理課	古川 忠義
泉佐野市	生活産業部 まちの活性課	河野 月夕
泉南市	総務部 財政課	西浦 一希
マッセ OSAKA	阪南市から派遣	射場 祐輔
マッセ OSAKA	守口市から派遣	藤谷 ゆう



成果報告会終了後 集合写真  
上段(研究員・事務局)  
下段左より研究員、林所長(関西大学)、  
金坂先生(指導助言者)、  
伊藤氏(基調講演者)、研究員

# 研究成果報告会を開催しました！

## 自治体と民間等のマッチングから施策実現までのプロセスについて考える研究会 (指導助言者) 長崎県立大学経営学部経営学科 准教授 津久井 稲緒 氏

当研究会は、自治体と民間企業等が連携し、新たな施策を実施する上で、よい公民連携を定義づけし、目指すべき公民連携に取り組むためのプロセスとは何かをテーマに1年間、調査研究を行ってまいりました。その成果を報告するため、令和6年2月29日(木)にマッセ OSAKA 内にて成果報告会を開催いたしました。

報告会は3部構成で行い、第1部は、株式会社 Publink 代表取締役社長の梶井 誠一郎氏より「中間支援組織から見た行政職員に求めること」と一般財団法人こゆ地域づくり推進機構経営企画室ディレクターの日高 桃子氏より「チャレンジするための行政との役割分担」について基調講演をいただきました。公民連携における行政側ではなく企業側からの視点や事業実施までの当時の想い、自治体職員としてできること、考え方などをご講演いただいたことで受講生のみなさまの中でも気づきの多い機会となったと思います。

第2部では、研究員より先進事例として視察を行った15か所の内、地方自治体、連携先の民間企業・団体等、中間支援組織のそれぞれ特徴的だった3か所の選定理由やヒアリング結果及び地方自治体、民間企業、中間支援組織それぞれにおける役割や抱えている課題、想いから見た公民連携にかかる重要な視点3つを説明いたしました。そして、自治体と民間等のマッチングから施策実現までのプロセスについて5つの提言を報告し、本研究の課題と今後の展望について説明いたしました。

第3部では、基調講演にご登壇いただいた梶井氏、日高氏と研究員2名をパネリストとし、指導助言者の津久井 稲緒先生にモデレーターをお務めいただき、パネルディスカッションを実施いたしました。梶井氏、日高氏より成果報告への感想やご助言、講演の中で聞けなかったことや講演を踏まえた感想など多くのお話をより深くお伺いする機会となりました。

1年間を通じて得られるものも多く、報告書を研究員一同作成いたします。Web に掲載、及びマッセ OSAKA でも配架いたしますので(無料)、ぜひご一読ください！



梶井氏ご講演の様子



日高氏ご講演の様子

市町村名等	所属(研究員11名)	氏名
指導助言者	長崎県立大学経営学部経営学科 准教授	津久井稲緒
吹田市	環境部 環境政策室	田中優美恵
吹田市	土木部 公園みどり室	武川 凧沙
箕面市	地域創造部 箕面営業室	野澤 新
八尾市	政策企画部 広報・公民連携課	松崎 浩幸
富田林市	子育て福祉部 生活支援課	吉岡 拓海
藤井寺市	健康福祉部 保険年金課	綿本 遥香
東大阪市	公民連携協働室	鈴木依里子
太子町	政策総務部 秘書政策課	小泉 大吾
泉佐野市	健康福祉部 広域福祉課	植田みずほ
泉南市	成長戦略室 連携戦略課	中堂 庄太
泉南市	成長戦略室 連携戦略課	角谷 昂紀
マッセ OSAKA	藤井寺市より派遣	河野 由樹
マッセ OSAKA	茨木市より派遣	濱田 翔平



成果報告会終了後 集合写真  
上段(研究員・事務局)  
下段左より研究員・梶井氏・津久井先生(指導助言者) 林所長・日高氏・研究員

## マッセ・市民セミナー（ちゃいるどネット大阪との共催）報告

### 令和5年度マッセ・市民セミナー

実施日時	テーマ	講師
7月4日（火） 14：00～16：30	「幼保小の架け橋プログラム」とは ～子どもの育ちを引きつぐために～	大方 美香 氏 (大阪総合保育大学)
9月11日（月） 14：00～16：30	子どもの主体性・非認知能力を育てる保育	佐々木 晃 氏 (鳴門教育大学)
11月8日（水） 14：00～16：30	子どもと対話する保育とは	加藤 繁美 氏 (山梨大学名誉教授)
11月30日（木） 14：00～16：30	子どもの心に寄り添いながら ～豊かな発達のために～	白石 正久 氏 (龍谷大学名誉教授)

マッセ OSAKA では特定非営利活動法人 ちゃいるどネット大阪と共催で上記のセミナーを開催いたしました。いずれのセミナーでも最初の30分は大阪府福祉部子ども室による情報提供をいただき、その後2時間のセミナーを各講師にご講義いただきました。マッセ OSAKA からお申込みいただいた府内市町村に所属される保育士や職員の方、ちゃいるどネット大阪からお申込みいただいた保育士の方が主な参加者で、4日程で320名以上の方にご参加いただきました。

参加いただいた皆さまからは「子どもの姿から次につなげる保育に発展させていくためにも、自分の保育を振りかえり、また客観的な意見も大事にしながら、子どもたちの豊かな育ちを楽しめる保育者を目指したいと思います」や「私達が日々やっていることを認めてもらい元気をいただきました」、「一人の市民としての声を尊重」という考え方は目からウロコ！でした、「向き合うこと」ばかりを大切にしようが、「共に同じ方向を向いて歩くこと」も同じくらい大切だと改めて感じました」などのお声をいただきました。

次年度も4日程にて開催させていただく予定でございます。ぜひ、お申込みの程よろしくお願いたします。

## マッセ・市民セミナー（一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団との共催）報告

テーマ：誰一人取り残さないための地域防災とは

～過去の震災に学ぶ防災教育とジェンダー～（オンライン開催）



講師：一般社団法人男女共同参画地域みらいねっと 代表理事 小山内 世喜子 氏

過去に起こった災害では、女性の災害関連死が増加し、多様な人々の視点が欠如することによる避難所での環境問題や、女性や子どもへの暴力・性被害など、さまざまな課題が顕在化しました。これらの課題に取り組む被災地の先進事例を学ぶことにより、平時から男女共同参画の視点をもった防災意識の醸成を図り、誰一人取り残さない災害・復興に強いコミュニティづくりに寄与することを目的に、11月1日（火）、大阪府男女共同参画推進財団との共同主催によりマッセ・市民セミナーを開催いたしました。

小山内講師からは、東日本大震災の教訓を次の世代につなげるため、男女共同参画の視点を取り入れた防災教育の必要性についてご説明いただき、課題解決の一つの方策として、地域防災の担い手の育成、特に中学生への防災教育の取り組みについて具体的な実践事例を交えてわかりやすくお話いただきました。参加者からは「学校という実際の避難所で行う体験や訓練について、イメージがしやすかった」「日本社会はまだまだ男性優位社会で、固定化された性別役割分業が根強いと感じています。できることからやっていきたいです」などご感想をいただきました。

## 「地方自治ゼミナール」が終了しました

今年度も、大阪公立大学大学院都市経営研究科、大阪大学大学院法学研究科、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と連携し、地方自治ゼミナールを実施いたしました。今年度に各ゼミナールへ参加された受講生の感想をご紹介します！令和6年度も、ぜひみなさまご参加ください！

### 大阪公立大学大学院都市経営研究科との連携研究「都市政策・地域経済ワークショップ」

都市政策・地域経済ワークショップでは、行政改革や行政経営をはじめ、まちづくり、地域活性化など都市政策・地域経済に関する第一人者である実務家や研究者をゲストスピーカーとしてお招きし、「現状と課題」を中心に講義が行われました。旬な話題を少人数で議論することができ、学ぶ楽しさを実感することができる有意義な連続講座となっており、毎年受講者からご好評をいただいております。

受講生の声

<受講テーマ>公共経営、官民連携等

今回の受講では最前線の生の声を通して、漠然としていた「官民連携」に対し、官側に求められる検討の視点や配慮、職場風土までもより明瞭になったものと感じます。これを機に、今回得た知識を掘り下げていながら自己研鑽に努め、微力ながらも職場にフィードバックしていきたいと考えております。

### 大阪大学大学院法学研究科との連携研究

受講者から提出された研究テーマに基づき、担当講師ごとにユニットを構成し、現在の自治体が抱える喫緊の課題について調査研究を行いました。

今年度は、市町村の皆さまからの受講申込はございませんでしたが、来年度はぜひ参加をお願いします。

### 大阪学院大学大学院経済学研究科との連携研究

公共政策に関心を持つ大阪学院大学経済学研究科の大学院生とともに、公共政策に関する特定のテーマについて、実践的能力の充実にを図ることを目的に全13回の講義を実施しました。

今年度は、市町村の皆さまからの受講申込はございませんでしたが、来年度はぜひ参加をお願いします。

### 和歌山大学大学院経済学研究科との連携研究

公共政策に関する特定のテーマについて、研究・検討を行いました。

今年度は、市町村の皆さまからの受講申込はございませんでしたが、来年度はぜひ参加をお願いします。

## 「研究成果フォロー支援」をご存じですか？

マッセ OSAKA では、研究の成果をより広く浸透させることを目的に、過去に実施した研究会の提言内容の実現に向けた取り組みを実施される市町村に対し、研修会の講師派遣や教材の提供などフォロー支援を行っています。講師の先生方のご協力により、令和5年度は7件の研修会に講師派遣を行いました。

フォロー支援を実施した研究会	講師
人材確保を考える（採用戦略）研究会	駒澤大学経済学部非常勤講師 採用面接・育成アドバイザー 川村 稔 氏
地方公務員法研究会／地方自治法研究会	源法律研修所 所長 久保 賢高 氏
待遇対応力向上研究会	イノベーション・スクエア 代表 関根 健夫 氏
働き方改革を踏まえた組織マネジメント研究会	一般社団法人公務員研修協会 代表理事 高嶋 直人 氏 (元人事院公務員研修所 主任教授)

上記のほか「業務改善改革研究会」も支援対象です。ご興味のあるご担当者様は、マッセ OSAKA までお問い合わせください。



## 全国市町村国際文化研修所

### 「地域が稼ぐ観光戦略」研修へ

### 参加してきました！の巻

研修研究部 射場 祐輔

令和6年1月29日～31日までの3日間、全国市町村国際文化研修所（JIAM）にて開催された政策実務研修「地域が稼ぐ観光戦略～選ばれ続ける地域を目指して～」研修へ参加してきました。私自身派遣元で入庁から3年間、産業振興の部署に所属していたこともあって本研修に興味があり参加させていただいたという次第です。「地域が稼ぐ」という視点は今まで考えたことがなかったので、稼ぐという言葉にも目を引きました。はじめての宿泊型の研修で最初は少し不安でしたが、終わってみれば一瞬で時間が過ぎたという感じでした。

研修は観光業務に携わる市町村職員を対象とした実務的な内容となっており、講義や事例紹介、講師のトークセッションがあり、質疑応答もあって有意義なものでした。その後グループ討議の演習があって各自治体の観光に対する課題を共有できたとともに、交流が図られ学びの多い研修となりました。

まず1日目は2つの講義があり、一つ目は観光庁観光地域振興課の水野敦大氏のオンライン講義「観光政策の現状と課題」で、観光の意義、最近の観光の状況を説明いただき、観光の今後の方向性について、①持続可能な観光地域づくり、②インバウンド回復、③国内交流拡大の3つの内容で講義いただきました。旅行者には地域の文化や生業等に触れてもらうことで、地域住民にもその価値を再認識し、自らの地域等を誇りに感じてもらうことの重要性を認識できました。最後に観光庁関係予算について、いくつかのメニュー・事業の説明があり、各自治体の観光政策に活用できるものがあつたのではないかと思います。二つ目は近畿大学経営学部教授の高橋一夫氏の講義「地域の個性を活かした観光戦略～“人を集める観光”から“地域が稼ぐ観光”へ～」で、観光は産業だという視点で「住んでよし、訪れてよしのまちづくり」だけではなく、「稼いでよし」の意識が重要だというお話があり、そのための考え方を、事例を交えてお示しいただきました。

2日目の前半は、事例紹介を中心とした講義で、まず跡見学園女子大学観光コミュニティ学部准教授の篠原靖氏の事例から学ぶ導入講義があり、続いて秋田県大館市の観光交流スポーツ部 部長 阿部巧巳氏と、一般社団法人長崎国際コンベンション協会常務理事の股張一男氏に各市において地域資源を活かした稼ぐ仕組みについて事例紹介（本場大館きりたんぼまつり、長崎さるくの進化（まち歩き）など）をしていただき、成功事例だけではなく、課題をどう克服し乗り越えたかという興味深い内容でした。

一連の講義を受けた後、2日目の後半は「地域が稼ぐ持続可能な仕組みづくりと観光事業の提案」という討議テーマの演習をグループワークにて行い、各グループが研修で学んだことを活かしながら、グループ内の所属するいずれかの想定自治体を設定し、司会・書記・発表者など役割分担後、協議・提案を行いました。

そして3日目の研修スタートから各グループ発表・質疑・講評という流れで10班分の発表が行われましたが、各班のプレゼンを見て、限られた時間の中でプレゼンの資料作成も含め、その構成や発表内容に感服するとともに、とても刺激を受けた時間でした。

最後に、研修を通して、地域が稼ぐためには、地域観光コンセプトづくりとして、まずは地域資源を活かすうえで現状把握をし、顧客価値は何であるか、顧客の視点に立ちターゲットも含めた事業モデル化の視点が必要だと感じました。そして、行政と民間の役割を整理し、求められているものを理解し検討すべきではないかと思えます。また、来訪したくなる取組はなにか、自分の自治体の隠された地域資源を見つけて磨く必要があると思いました。



研修の様子



グループ討議の様子

## 福岡県市町村職員研修所から視察に来られました！

地方自治体が直面する課題はますます多様化・複雑化しており、自治体職員の能力向上は地域の発展に欠かせない要素です。そのため自治体職員が求められる人材として資質・能力を高めるためにより良い研修を市町村職員の皆さまにお届けできるよう福岡県市町村職員研修所の事務局職員や福岡県内の各地域から選出された研修実施計画検討会議委員の皆さまと令和6年1月19日（金）にマッセ OSAKA にて意見交換等を行いました。

意見交換の中で、大阪府内、福岡県内それぞれ市町村から研修ニーズを把握する方法や研修後に受講者が研修で身に着けた知識等を業務に還元できる良い仕組みはないか等、忌憚のない意見を双方から出し合い、大変有意義な時間となりました。

また、講義内容は、すごく興味深く、ためになるものであっても、研修タイトルのつけ方により受講者数が増えないケースもあることから、特に研修を実施する上で研修タイトルが重要であると再認識した一方で、そのタイトルと講義内容にミスマッチが無いようにしないといけないことも改めて考えさせられました（できる限り、簡潔かつキャッチー、さらに講義内容との齟齬も無いように、、、難しい!）。

令和6年度以降も受講者や研修担当者の声も踏まえ、研修のあり方や研修テーマについて、研究するとともに府内市町村職員の人材育成に貢献できるようマッセ OSAKA 一同努めてまいりますので、引き続きよろしくお願いたします。

福岡県市町村職員研修所の詳細につきましては、11 ページをご覧ください！



今号は  
おかもと & いば & かわの です！

**（おかもと）**

一昨年の4月に研修研究部に配属されて早いもので2年が過ぎようとしています。研修やセミナー、ワークショップに参加させていただき、多くの先生方や受講されている方々とお話する機会にも恵まれ、学ぶことの楽しさやチャレンジすることの大切さを改めて感じることができました。ありがとうございました。新年度の各研修は4月1日以降に研修担当課を通じてお申込みいただけます。皆様のご参加をお待ちしております。

**（いば）**

阪南市から派遣の射場です。マッセ OSAKA に派遣されてからあっという間に2年が経ったという印象です。

このマッセの2年間は、なかなか市町村では経験できない貴重な時間でした。

つぶやきは今回3回目で最後となりますので、この2年間、研修や研究事業を通じてかかわらせていただいた方々にこの場をお借りして、お礼を申し上げます。ありがとうございました。

帰任後、興味のある研修には積極的に参加できたらと思います。

**（かわの）**

マッセに派遣してもらってもう2年が経とうとしている藤井寺市から派遣の河野です。前回のつぶやきからもう2年かと思いつつ書いてありますが、思い返すとあっという間に過ぎた2年でした。この2年間でいろんな人と出会い、市町村ではなかなか経験できない貴重な時間を過ごすことができました。

前回のつぶやきで話していた娘ももう2歳でいろんな言葉を話したりして、毎日可愛さに癒されているとともに成長のすごさを感じています。

帰任後もどうぞよろしくお願いいたします!!





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37回】  
株式会社ポールスター  
コミュニケーションズ  
代表取締役  
人材育成コンサルタント  
北 宏志氏



## Z世代を育てる方々へ、 今知っておいてほしいZ世代の価値観と 育成のポイント、指導者の在るべき姿とは

今後、間違いなく企業の主戦力になるのは、Z世代の若者たちです。一方で今、彼らに接する上司やマネジメント層の方からは「今どきの若者は……」「Z世代は何を考えているのかわからない」といった声がよくあがります。はたしてそのような考えのままで、人材育成ができるのでしょうか。主戦力を育てていくべき立場の人として、今一度、真正面からZ世代に向き合う気持ちを持っていただきたいと考え、今回はZ世代との関わり方や育成のポイント、指導者の在り方についてお伝えします。

私は職業柄、多くのZ世代のメンターを務めています。その中で感じた彼らならではの仕事観について、まずはお話させてください。

1つ目は、自分に合った会社や仕事は、自分で選ぶことができるという考え方です。

かつては終身雇用が当たり前、会社に尽くし、多少の理不尽にも耐えるのが社会人だという考えが主流でした。

しかし、今は違います。Z世代の若者たちは、自分に合った仕事を選び、スキルアップしていくのが当然、自分を中心に考えて働くのだという仕事観を持っています。

2つ目は、プライベートを重視するという考え方です。

これも1つ目と同じく、自分を中心に考える彼らにとって、自分の時間を確保できることはとても重要なこと。仕事のためなら残業や休日出勤も当たり前という考え方ではありません。

3つ目は、高い報酬よりも安定性を求めるという考え方です。

Z世代の若者にとって、日本経済は常に不安定なもの

であり、だからこそ、ビッグチャンスを狙うよりも、堅実にコツコツと働くほうが良いという発想になります。

では、こんな仕事観を持ったZ世代の若者たちに、従来の指導方法が通用するのでしょうか。答えはもちろん、NOです。上司やマネジメント層の方は、自分たちが受けてきた指導方法ではダメだということをしっかりと認識しましょう。

そこで私が提案する、Z世代との関わり方においてポイントとなる声かけの方法を2つご紹介します。

1つ目は、「わからないときは質問して」ではなく、「〇〇のときは声をかけて」という声かけです。

新しい業務を教えたとき、ついつい言ってしまう「わからないときは質問して」ですが、残念ながら、Z世代の若者たちは何がわからないのか、わかっていない可能性があります。

これではいつまで経っても質問もできず、業務のスキルも身に着きません。だからこそ、「計算の結果に不安があるときには声をかけて」「電話の相手の言っていることが理解できないときは声をかけて」と、具体的なアクションが発生した場合に、上司に声をかけるよう指示を出しましょう。

この声かけにはもう1つ、Z世代ならではのポイントがあります。Z世代はよくコスパ、タイパを重視する世代だと言われています。つまり、無駄なことや無駄な時間が苦手。業務においても、無駄に悩んだり、もやもやしたりすることが大きなストレスになるのです。だからこそ、「〇〇のときは声をかけて」と言うことで、彼らが無駄に考え込む時間を減らすことができる、この声かけが有効なのです。

2つ目は、「誰のために頑張りたい?」という声かけです。

仕事をしていれば、モチベーションが低下するときもあるでしょう。そんなとき、ぜひZ世代にかけてほしいのが「誰のために頑張りたい?」という言葉。正直、一定年齢以上の人にとっては少し恥ずかしい気持ちがあるような言葉かもしれませんが、Z世代にとっては、自分が頑張る目的を再認識できるワードなのです。

ここでのポイントは、頑張りたい相手が誰であれ、きちんと認めてあげること。「猫のため」良いじゃないですか。「推しのため」これもまた、良し。ここで「え? そんな人(こと)のために?」というような反応をしてしまえば、言わずもがな、Z世代の若者からの信頼を得ることはできません。

ここまでZ世代との関わり方について、私見をお伝えしてきました。ここからは、Z世代を育成するためのポイントをお話していきたいと思います。

前述の通り、Z世代の育成はこれまでの焼き直しではうまくいきません。彼らの考え方や価値観を理解したうえで、彼らに合った方法を採用入れる必要があります。

では、どのような方法が最適なのでしょう。



1つ目は、かつてのような「背中を見て覚える」ではなく、一から十まで丁寧に教えるという方法です。例えば見積書をつくる場合を考えてみましょう。

上司から「見積書をつくって」という指示が出ます。Z世代の部下はその言葉通り、自身がベストだと思う見積書を作成、上司に提出します。

しかし、上司は「体裁が違う」「金額が高過ぎる」「この会社の好みではない」などと指摘し、再度つくり直すことになりました。

このような展開はかつてであれば、当たり前のこと。

しかし、Z世代の若者は「最初からの確な指示を出してくれていれば、こんな無駄な時間はかからなかったのに……」と捉え、不満を募らせることになります。

だからこそ重要なのが、一から十まで事細かく教える丁寧さです。一部の上司やマネジメント層の方は「なぜこちら側がそんなに気を遣わなくてはいけないのか」と思うかもしれません。

しかし、令和はそういう時代なのです。

さらに言えば、Z世代を育成することを求められている上司やマネジメント層にとっては、これが仕事。そう覚悟して臨んでいただきたいと思えます。

少し強い言葉になりましたが、気持ちを切り替え、2つ目のポイントに移りましょう。

それは、行動を褒めるのではなく、存在を認めるような育成方法です。例えば、「書類をつくってくれて、ありがとう」。これは普段もよく使う言葉でしょう。もちろんこの褒め言葉も、次の業務へのモチベーションにつながります。

しかし、Z世代のモチベーションをさらに上げたい場合には、「あなたがいてくれたおかげで、職場の雰囲気明るくなった」とか「あなたが同席してくれたから、この商談がうまくまとまったよ」といったその存在を認めるような褒め言葉が効果を発揮します。ぜひ試してみてください。

3つ目は、1日1回決めたルールを確認するという方法です。

これは、Z世代が習慣化のプロセスを学ぶ良い方法になります。やり方はとても簡単で、1日1回、同じ時間に、双方で決めたルールができていないかを確認するだけです。

例えば、毎日の日報入力が必要な業務であれば、定時前の5分を使い、今日の日報が入力できているか、抜け漏れや誤字脱字はないかを確認します。このような小さなことの積み重ねがやがて当たり前になったとき、Z世代の若者たちは1つの業務を“習慣”として行えるようになるのです。

ここで1つ注意点が 있습니다。この方法において、確認するルールはあまり多く設定し過ぎないようにしましょう。あれもこれもとなってしまえば、確認することに時間と労力が取られてしまい、指導する側・される側双方の負担になります。あくまでも基本的な事柄についての確認にとどめることを推奨します。

さて、最後になりましたが、ここからはZ世代を指導する指導者の在り方についてお伝えしていきます。

まずは、私自身が指導者として常に大切にしていることから。それは信じて励ます、「期待しているよ」を役者になりきり演じることです。

指導する側が「うーん、どうなるかわからないけど、とりあえず」というような姿勢では、Z世代の若者たちは育ちません。

もちろん、内心では不安になることもあるでしょう。それでも、何があっても、常に期待する姿勢を示し、励まし続けることが大切なのです。

次に、上司やマネジメント層の方は“指導者”であることを求められています。

現在は、AIやIoTにより、教育のDXも大幅に進んでいます。私はあくまでも、人を教えることは人にしかできないことだと考えているのです。

こんな時代にあって、指導者には何が求められているのか。まさに“教える力”ではないでしょうか。少しダイレクトな表現をすれば、教える力があなたの評価に直結するのです。であればなお、Z世代の若者たちと真剣に向き合ってください。

最後に、私は、人材育成は子育てと同じだと思っています。

子どもを育てるということは、一度教えて終わりではありません。何度も繰り返し教え、少しずつ育っていくものです。我慢の連続ではありますが、必ずいつかは結果が出ます。Z世代の若者たちを教えることも同じ。一朝一夕にはできませんが、必ず結果が出ると信じ、続けていくことが大切なのです。

今回はZ世代との関わり方や育成のポイント、指導者の在り方について、私なりの考えをお伝えしました。少しでも皆さまの参考になれば、幸いです。

◇ 執筆者 Profile ◇

株式会社ポールスターコミュニケーションズ 代表取締役  
人材育成コンサルタント 北 宏志 (きた こうじ)

大学卒業後、立命館大学に関係する中高一貫校で社会科教諭として勤務。

その後「ララちゃんランドセル」を製造・販売する(株)羅羅屋に転職。中国での3年間の駐在中は経営幹部として部下80名を束ね、中国国内の売上を3年間で9.7倍に拡大させ黒字化させる。

帰国後、日本とアジアの架け橋となり、教育をよりよくしていきたいという思いから、人材育成コンサルタントとして独立。

現在は、リーダーシップや部下指導法の研修を中心に全国35都道府県で600回以上の登壇実績を持ち、受講者にやる気スイッチを入れる熱血講師として定評があり、「研修業界の松岡修造」の異名を持つ。

大手企業や各種団体から依頼される研修・セミナーのリピート率は90%を超える。コンサルティングによる離職率低下の実績も多数。

著書

「新しい教え方の教科書 Z世代の部下を持ったら読む本」(ぱる出版)

「ピピリの人生が変わる 逆転の仕事術」(三オブックス)

第28回

ココだけの… **こぼれ話**



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。

**大阪府内初の本格導入！オンライン医療相談  
～福祉の最前線から～**

**藤井寺市健康福祉部健康課兼  
政策企画部政策推進課企業パートナーシップデスク 近山 伸幸 さん**

入庁以来、いくつかの部署を経験し、令和2～3年度の2年間は大阪府への出向も経験させていただきました。そして令和4年度から現在の健康課に配属され、市民の健康増進やがん検診の推進、母子保健の推進のため、日々奮闘しています。

と言いつつ、実際に最前線で市民のみなさんに対応するのは、保健師などの専門職の方が多くなります。

今の部署は専門職が多く、私のような事務職の役割は、庶務的な事務を担いながら、ある意味“後方支援”として裏で支え、業務改善等を通して俯瞰的な視点でより上手く回る仕組みを考え、専門職のみなさんがその持てる専門性を存分に発揮し、業務に集中できる環境を作ることと考えています。

しかし、現実はどうもうまくいかず、コミュニケーション不足も相まって、課内でうまく連携が取れていませんでした。

漠然とそんな課題感を感じていた時に、大阪府へ出向していた縁をきっかけに、オンライン医療相談のサービスを提供する企業と繋がり、実証事業の提案を受けました。

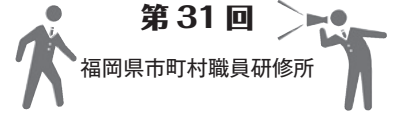
それを課内で共有した時、最初は専門職のみなさんから、なぜ事務職の私がこんな提案を？と反対される不安もありました。ところが、潜在的なニーズに応えられる事業では？とすぐに反応してもらい、事業者との打合せにも一緒に入ってそれぞれの視点から意見を出し合い調整を進めることができました。実証事業の結果もよく、令和5年度から大阪府内初の本格導入に至り、結果として、利用者の満足度も高く、子育て世代の不安解消に活用されています。

職員同士でコミュニケーションをしっかりととり、互いの強みと役割を理解し、同じゴールを共有することで、仕事はよりおもしろく、そして成果につながるのだと感じさせてもらえました。



# 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31回

福岡県市町村職員研修所

## 福岡県市町村職員研修所について

福岡県市町村職員研修所は、運営組織である福岡県自治振興組合（県内全市町村により設立された一部事務組合）と福岡県が共同で設置した「福岡自治研修センター」（通称：まなびのやど福岡）に所在しています。

当センターは、県の中西部、福岡市に隣接する大野城（おおのじょう）市に位置しており、「四王寺（しおうじ）山」という山の麓にあって、周囲の自然に大変恵まれた環境のもと研修事業を行っています。

施設内には大小約 20 室の研修室のほか、約 120 室の宿泊室、レストラン（通称：四王寺の森）、浴室・シャワー室、体育館なども併設しており、宿泊型研修にも対応しています。また、令和 3～4 年度には、開館（昭和 63 年度）以降初となる大規模改修を行い、より快適に過ごせる研修所としてリニューアルオープンしたところです。

さらに、ハード面だけでなく、研修自体（ソフト面）の充実強化にも取り組んでおり、既存研修の内容の深化やカリキュラムの改善等はもちろんのこと、新規研修なども市町村のニーズを踏まえながら積極的に展開しています。



研修所外観

## 取組事例について

令和 5 年度の取組事例を紹介しますと、「階層別研修」のうち、例年 4～5 月に 600 人規模の研修生を受け入れている「新規採用職員研修」を、「新卒者向け」と「社会人経験者向け」に分けて実施するなど、市町村の採用状況の変化に対応しました。

また、「選択研修」では、職務能力向上のため、「ナッジ」や「レジリエンス」など社会的に注目を集めるテーマの研修を新設したほか、法務能力や実務能力など、日常業務の知識等に係る研修についても、受講満足度や理解度が高まるよう工夫して運営を行いました。

さらに、市町村職員中央研修所の「巡回アカデミー」を招聘し、身近な環境で一流の講師陣による研修を受講できる機会の提供も行いました。

なお、令和 6 年度は、年度途中での職員採用が増加している状況を踏まえ、前述の「新規採用職員研修」を 9 月にも実施するほか、役職定年制度の開始に伴う「セカンドキャリア研修」を新たに実施する予定です。



研修風景

## 政策課題研究<F（エフ）-labo（ラボ）>について

その他、首長を対象とした「市町村長特別セミナー」や、自治体を取り巻く喫緊の課題をテーマとした「課題別セミナー」を例年実施しているほか、市町村職員の政策立案能力の向上を目的に「政策課題研究<F-labo\*>」を実施しています。

この<F-labo>は、県内市町村から若手・中堅の職員が集まり、専門講師の指導を受けながら自主研究を進め、最終的に成果発表を行う事業です。令和 5 年度は「VUCA 時代の行政のあり方～予測困難な自治体の将来に向けて～」という全体テーマのもと、先進地視察等を含め、1 年間かけて研究活動を行いました。

\*<F-labo>は、Fukuoka（福岡）laboratory（ラボラトリー（研究室））の略です。

## むすび

このように、時代の変化や自治体のニーズなどに柔軟に対応しながら、市町村職員に充実した研修の機会を提供できるよう、職員一同、工夫や改善を重ねながら企画・運営に邁進しています。



大研修室

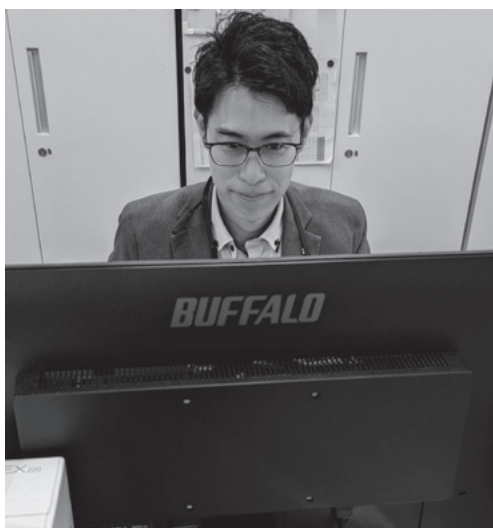


玄関ロビー

# シリーズ バトンタッチ

第194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、守口市の門田さんからのご紹介で…



門真市 人事課 武智 史尚 さん  
◆人事課での仕事風景

守口市人事課の門田さんからバトンを受け取りました、門真市人事課の武智と申します。

人事課に配属されて今年で2年目です。研修のほか、休暇管理、会計年度任用職員関連事務等を主に担当しています。

さて、近況としては、令和6年4月1日入庁を控える新規採用職員を対象とした内定者交流会を開催しました。内定者交流会は、採用予定者同士の交流を通じ、職務に対する理解を深め、入庁前の疑問や不安を軽減することを目的としています。

内容は、自己紹介、レクリエーション、市長講話を実施しました。

本交流会の実施に先立ち、人事課職員と内定者で、オンライン交流の機会を定期的に設けていたこともあり、自己紹介では、他の内定者とのやり取りを交え、緊張しながらも和やかにスタートしました。

レクリエーションでも誰かが会話に参加できない、ということはなく、お互いにコミュニケーションを取ろうとする姿勢が見てとれました。

最後に市長講話を聴き、門真市の市政運営を感じていただけたのではないかと思います。4月1日に再会できるのが、非常に楽しみになる交流会でした。

今回は、枚方市の柘田さんにバトンタッチさせていただきます。柘田さんよろしくお願ひします。

次回は、【枚方市の柘田さん】にバトンタッチ！

## お知らせしマッセ

### ☆☆各種ご案内☆☆

#### ✍ 令和6年度の研究会について

来年度は下欄の2つの研究会を実施する予定です。興味のある方、研究してみたい方は所属団体の職員研修担当課まで！（詳細は、4月上旬に通知予定）

#### ○地方自治体のリスクマネジメントの新たな視点

～不正行為発生のメカニズムを踏まえて～  
指導助言者

奈良県立大学 地域創造学部  
准教授 米岡 秀真 氏

本研究会では、自治体における不祥事に関して金銭的な利得が目的であるのかどうかにも触れつつ、不正行為（汚職や不祥事）の発生のメカニズムを自治体等で発生した事例等を基に解明し、新たな視点から個人・組織におけるリスクマネジメントの方策について検討していきます。

#### ○多様な視点を活かした避難所運営ができる仕組みづくり研究会

指導助言者

関西大学社会安全学部安全マネジメント学科  
教授 越山 健治 氏

本研究会では、自治体等へのヒアリングやアンケート調査を通じ、男女共同参画の視点からの避難所運営を実施し定着していくために、災害対策決定の場や防災活動の場に多様な視点を取り入れられる仕組みづくり等について検討していきます。

#### 📖 令和6年度研修情報見本市のお知らせ

特別研修に位置づけされる「研修情報見本市」は、タイムリーな研修企画や講師の発掘にぴったりの研修で、人事・研修ご担当者の方は必見です！（詳細は7月に通知予定）

開催日：令和6年8月27日（火）

概要：選りすぐりの研修専門事業者のトレンドや“推し”の研修企画のプレゼンや講師本人による模擬研修を受けることができます。

