

掲 示 板

* 研修実施報告 ④ *

～循環共生型社会の環境づくり研修～

持続可能な社会の形成に必要な知識の習得及び実務遂行能力の向上を図ることを目的に、9月5日～6日の2日間にわたり「循環共生型社会の環境づくり研修」を実施しました。研修初日の午前中は、京都大学の植田教授より環境対策についての国際的な動き、特にEU諸国の取組について説明を受けました。またEU諸国の多くがローカルアジェンダ21に基づき、1992年から地方版の環境アクションプログラムを策定し、地方都市レベルで積極的な環境行政（公共交通機関の利用促進、企業への環境関係税の強化等）を推し進めている状況等から、今後、日本の地方公共団体が取り組むべき姿についても示唆されました。午後の研修においては、特定非営利活動法人「環境市民」の杵本代表から地球規模で起きている現象（モルディブのサンゴ礁の破壊は先進国が排出する二酸化炭素が大きな原因である等）の説明をされた後、日本におけるNPO団体の取組、特に行政と民間、市民団体とのコーディネーター役として成功している例（里山の再生や用水路を活用した水辺コミュニティ等）について、パワーポイントを用いて具体的に紹介していただきました。これらのお話は、行政の少ない予算で大きな仕事ができることが実感できました。2日目の午前は多治見市における環境行政の取組を紹介していただきました。この市はすべての行政運営に環境の視点を入れるため、総合計画の策定段階から環境経済部が関与し、各部署の予算ヒアリングにも同部が参画しています。講師である多治見市の仙石氏は15年間環境課に所属し、豊富な経験の中から「環境問題は対処療法ではなく政策形成（企画）段階から関与するべきである」という結論に至ったとのことでした。2日目の午後は立命館大学の笹谷教授から環境パートナーシップの現状をお話いただき、その後グループに分かれ「ごみの減量化」「職員及び市民の意識改革」などについて、問題解決までのプロセスに関し協議を行いました。

受講生からは「環境施策への具体的な取組方法が学べ、大変有意義な研修であった。」「自治体職員一人ひとりが環境問題を意識しなければ、まちは変わらない。」など、環境行政の先進国・先進自治体等の具体的な事例に触れ、今後の業務で活かしたいとの意見もあり、充実した内容の研修でした。

平成17年度 循環共生型社会の環境づくり研修 日程表

	午 前					午 後				
	9:45	10:00	11:00	12:00		13:00	14:00	15:00	16:00	17:00
9月5日	オリエンテーション	循環共生型社会基調講義 京都大学大学院経済学研究科 教授 植田 和弘 氏			昼 休 み	パートナーシップと環境自治体問題への取組 特定非営利活動法人 環境市民 代表 杵本 育生 氏				
9月6日		多治見市の環境行政 ～すべての事務事業を環境配慮型に～ 多治見市環境経済部環境課 副主幹 仙石 浩之 氏				環境パートナーシップの現状と展望（講義・討議） 立命館大学理工学部土木工学科助教授 笹谷 康之 氏				



【問い合わせ】 マッセ OSAKA 研修課 TEL:06-6920-4567

掲 示 板

* 研修受講者レポート ④ *

～「人材育成基本研修」に参加して～

門真市人事課 衣笠 保男

平成17年7月8日（金）に「人材育成基本研修」が実施され、22名が受講しました。講師は全国の自治体で「人材育成基本計画」の策定・改訂を指導されておられる産業能率大学経営管理研究所主任研究員の浅野良一氏で、詳細な各種資料に基づき熱心にご講義いただきました。

現在、効果的・効率的な行政運営が求められております。それには行政の実務を担う職員が市職員としての強い意識を持ち、前例踏襲でない柔軟な発想で地域の特色を活かした創造的な政策を立案できる人材が不可欠であります。人材育成については、平成9年に自治省（当時）において「人材育成基本方針策定指針」が作成され、都道府県をはじめとして市町村においても指針に基づき「人材育成基本方針」が策定されています。

他団体で策定された「人材育成基本方針」を見ると、その構成や内容のすばらしさに感嘆し、策定の必要性を感じながらも、制度が高度なこと、部署が広範囲にわたること、さらに組織的な取組が必要であることなどから、私には案の作成もできないまま現在に至っております。しかし、人材育成の一つの方法である研修について、改正後の地方公務員法（第39条第3項）により、いわゆる「研修に関する基本的な方針」を策定する必要があります。この機会に、研修はもちろん人材育成基本方針の作成に必要な考え方や項目について知りたいと思い受講しました。

講義の内容で特に印象に残ったことは

- 1、自治体には時代の変化に対応するため3つの戦略（事業・組織・人材）があり、人材戦略の具体的な例として「人材育成基本方針策定指針」がある。
- 2、人材は、他の経営資源と異なり、「大きく伸びる」特性がある。
- 3、人材育成とは、①能力・意欲を引き上げ、②職員の潜在能力・意欲を引き出し、個人の成長と組織の成果を同時に実現する、③人事管理制度と密接に関連する戦略・システム・活動である。
- 4、これからの職員に必要な能力の中核となるのは、政策形成能力である。
- 5、人材育成推進の総合的着眼点として ①研修生重視の職員研修、②育成・支援の職場管理、③職員像の明確化及び評価公開の人事管理がある。

これらを踏まえ実際に「人材育成基本方針」を作成する検討順序としては、①市のあるべき姿の探索 ②職員・職場の能力の現状把握 ③人材育成課題の抽出 ④人材育成方策の問題点整理 ⑤課題解決の方向性検討 ⑥職位の役割と能力の検討 ⑦人材育成の理念・方針の検討 ⑧人事管理の見直し ⑨職場管理の見直し ⑩職員研修の見直し ⑪人事課・職員研修所の役割検討 ⑫人材育成基本方針（案）の完成 となります。研修ではこれらのフローについてわかり易く解説いただきました。

今、研修を受講して思うことは、講義内容・資料等を活用し、かなり時間は必要ですがフローに従い実践できる「人材育成基本方針」の作成に取り組みたいと考えております。

【問い合わせ】マッセ OSAKA 研修課 TEL:06-6920-4567