ネットワーク

Vol.198
2024
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６階
TEL 06-6920-4565 FAX 06-6920-4561
HP：http://www.masse.or.jp/
E-mail：center-tr@masse.or.jp

本号では、令和６年度のマッセ OSAKA 研修研究事業についてご紹介いたします。
また、マッセ OSAKA ホームページに最新情報を掲載しておりますので、併せてご覧ください。

◆ 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・研究を進め、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。

○ 研究会

令和６年度は、次の２つの研究会を実施します。詳細については、次号でご紹介いたします。

- **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～
- **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

研究会の様子

○ 地方自治ゼミナール

令和６年度も引き続き、４つの大学院と連携して、より専門性の高い調査・研究を行います。

【大阪大学大学院法学研究科との連携】

受講生の希望により研究テーマを設定し、担当講師と10月から４か月間にわたる研究活動を行います。研究成果のプレゼンテーション発表と論文作成を通して発信力の向上を図ります。

【大阪学院大学大学院経済学研究科との連携】

行政に携わっている人を対象として、公共政策に関する特定テーマを設定し、範囲を限定したより高度な研究を行います。

【大阪公立大学大学院都市経営研究科との連携】

希望する大テーマを１つ選択し、都市公共政策分野の第一人者をゲストスピーカーとしてお招きするワークショップ（３回程度）への参加を通して、公共政策が直面する課題解決のための研究を行います。

【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。

○ 研究紀要

市町村行政における喫緊課題を取り上げ、研究者による「政策提言論文集」として発行します。また、府内市町村職員から公募した論文の中から最優秀論文を掲載します。

マッセ OSAKA 公募論文・エッセイ募集！

自治体や行政に関する内容であれば、福祉、教育、環境、行財政などテーマは自由です。ふるってご応募ください。

応募締切：令和６年９月25日（水）必着

令和６年度　新規研修の紹介

マッセ OSAKA では、これからの時代にふさわしい人材育成を目的とし、さまざまな研修を実施しています。研修はスキルアップだけが目的ではなく、他市町村の職員と共に学び、お互いの課題や情報を交換する場でもあります。みなさまの積極的なご参加をお待ちしています！

■ 災害に関する危機管理研修
－全職員が日頃から危機管理意識を持つことが有事の際に役立つ－

実施日：令和６年６月７日（金）　講　師：跡見学園女子大学観光コミュニティ学部　教授　鍵屋　一　氏

誰もが直面する可能性がある災害や緊急事態に、自治体職員として迅速かつ適切な対応をするため、日頃から危機管理意識を持つことが重要です。本研修では、前半は、東日本大震災時の大槌町の事例をもとに、自治体の応急対策と今後の課題について、後半では、耐震化や防災教育の重要性、災害時の要配慮者への対応などについて、講義やワークショップを通じて有事の際に役立つ意識や知識を身につけていきます。

（募集終了）

■ 空き家対策研修　～自治体の対処法～

実施日：令和６年７月25日（木）　講　師：弁護士法人リレーション　代表弁護士　川　義郎　氏

少子高齢化の進展により様々な問題が引き起こされており、その中の一つとして空き家問題があります。空き家を放置すると、倒壊や景観悪化、不法侵入など様々な悪影響が生じる恐れがあります。

本研修では、空き家問題を巡る背景や国の動向、空家対策特別措置法、予防対策、先進取組事例等に関する講義、演習等により、空き家問題を様々な視点から学び、その対策を効果的に推進していく上で必要な専門的知識の習得と実務遂行能力の向上を目指します。

（申込締切日：６月 14 日）

■ DX 理解・推進企画研修

実施日：令和６年９月26日（木）～27日（金）

講　師：株式会社インソースデジタルアカデミー　講　師　山本　典章　氏

自治体におけるＤＸ推進とは何かを理解し、DX を実現するためのツールやクラウドサービスの内容などのデジタルの知識を習得します。また、DX を推進するために担当者に求められる役割を理解した上で、調査・分析における、問題発見のための思考法や原因分析の手法等について学びます。

（申込締切日：８月 16 日）

大切なお知らせ

研修日程の変更について

「令和６年度研修と研究」に記載の下記研修につきまして、諸般の事情により日程変更することとなりました。３ページ「令和６年度　研修一覧」は、変更後の日程を記載しております。

①統計的思考を用いた地域情報分析研修

変更前　令和６年８月21日(水)～22日(木)　⇒　**変更後　令和６年８月19日(月)～20日(火)**

②マニュアル作成研修　～アウトソーシングを見据えた第一歩～

変更前　令和６年10月31日(木)　⇒　**変更後　令和６年11月11日(月)**

令和６年度　研修一覧

（申込締切順）　　各研修の定員については変更が生じることがあります。

研修コース名	始　期		終　期		申込締切日		日数	定員
住民税課税事務基本研修	R6.5.22	（水）	R6.5.23	（木）	R6.4.22	（月）	2	40
採用面接官指導者養成研修	R6.5.30	（木）	R6.5.31	（金）	R6.4.30	（火）	2	36
CAD研修（基礎①）	R6.5.30	（木）	R6.5.31	（金）	R6.4.30	（火）	2	28
CAD研修（基礎②）	R6.6.3	（月）	R6.6.4	（火）	R6.5.2	（木）	2	28
法制執務研修	R6.6.4	（火）	R6.6.5	（水）	R6.5.2	（木）	2	40
CAD研修（応用）	R6.6.6	（木）	R6.6.7	（金）	R6.5.7	（火）	2	28
災害に関する危機管理研修－全職員が日頃から危機管理意識を持つことが有事の際に役立つ－	R6.6.7	（金）	R6.6.7	（金）	R6.5.8	（水）	1	36
法律研修（地方公務員法）	R6.6.10	（月）	R6.6.11	（火）	R6.5.10	（金）	2	40
基礎から学ぶ行政経営と公会計入門研修（オンライン）	R6.6.12	（水）	R6.6.12	（水）	R6.5.13	（月）	1	30
工事監理・検査の進め方研修	R6.6.13	（木）	R6.6.13	（木）	R6.5.14	（火）	1	40
法律研修（地方自治法）	R6.6.18	（火）	R6.6.19	（水）	R6.5.17	（金）	2	40
内部統制時代のリスクマネジメント研修～組織的リスク管理の実装論～	R6.6.20	（木）	R6.6.20	（木）	R6.5.21	（火）	1	30
読み手を動かすナッジ理論を活用した資料作成研修	R6.7.2	（火）	R6.7.2	（火）	R6.5.23	（木）	1	36
固定資産税課税事務（土地）基本研修	R6.7.4	（木）	R6.7.5	（金）	R6.5.24	（金）	2	30
固定資産税課税事務研修（総則）	R6.6.25	（火）	R6.6.25	（火）	R6.5.24	（金）	1	30
法律研修（民法）	R6.6.27	（木）	R6.6.28	（金）	R6.5.28	（火）	2	40
ファシリテーション入門研修～参加したくなる会議のつくり方～	R6.7.9	（火）	R6.7.10	（水）	R6.5.30	（木）	2	36
議会答弁対応力向上研修	R6.7.11	（木）	R6.7.11	（木）	R6.5.31	（金）	1	36
ムダなく仕事をするためのタイムマネジメント研修①	R6.7.12	（金）	R6.7.12	（金）	R6.5.31	（金）	0.5	30
ムダなく仕事をするためのタイムマネジメント研修②	R6.7.12	（金）	R6.7.12	（金）	R6.5.31	（金）	0.5	30
ワード応用研修①	R6.7.19	（金）	R6.7.19	（金）	R6.6.7	（金）	1	28
交渉力アップ研修	R6.7.19	（金）	R6.7.19	（金）	R6.6.7	（金）	1	40
エクセル応用研修①	R6.7.23	（火）	R6.7.24	（水）	R6.6.13	（木）	2	28
固定資産税課税事務（家屋）基本研修	R6.7.23	（火）	R6.7.24	（水）	R6.6.13	（木）	2	30
エクセル実務研修③（マクロ/VBA①）	R6.7.25	（木）	R6.7.26	（金）	R6.6.14	（金）	2	28
空き家対策研修～自治体の対処法～	R6.7.25	（木）	R6.7.25	（木）	R6.6.14	（金）	1	40
エクセル応用研修②	R6.7.30	（火）	R6.7.31	（水）	R6.6.20	（木）	2	28
法律研修（行政法）	R6.7.30	（火）	R6.7.31	（水）	R6.6.20	（木）	2	40
アクセス基礎研修①	R6.8.1	（木）	R6.8.2	（金）	R6.6.21	（金）	2	28
エクセル応用研修③	R6.8.6	（火）	R6.8.7	（水）	R6.6.27	（木）	2	28
政策法務研修	R6.8.7	（水）	R6.8.8	（木）	R6.6.28	（金）	2	20
エクセル実務研修①（関数①）	R6.8.8	（木）	R6.8.9	（金）	R6.6.28	（金）	2	28
人事労務管理研修	R6.8.9	（金）	R6.8.9	（金）	R6.6.28	（金）	1	40
統計的思考を用いた地域情報分析研修（※）	R6.8.19	（月）	R6.8.20	（火）	R6.7.12	（金）	2	20
自治体の財政研修～住民との共有を目指した自治体財政の理解の深め方～	R6.8.22	（木）	R6.8.22	（木）	R6.7.12	（金）	1	25
パワーポイント研修	R6.8.23	（金）	R6.8.23	（金）	R6.7.12	（金）	1	28
エクセル応用研修④	R6.8.27	（火）	R6.8.28	（水）	R6.7.18	（木）	2	28
アクセス基礎研修②	R6.8.29	（木）	R6.8.30	（金）	R6.7.19	（金）	2	28
高度情報化社会を見据えた、これからの時代における自治体経営と職員像～行政学の視点から～	R6.8.29	（木）	R6.8.29	（木）	R6.7.19	（金）	1	40
エクセル応用研修⑤	R6.9.3	（火）	R6.9.4	（水）	R6.7.25	（木）	2	28
「ありがとう」と言ってもらえる住民サービス（CS）向上研修	R6.9.3	（火）	R6.9.4	（水）	R6.7.25	（木）	2	36
エクセル実務研修④（マクロ/VBA②）	R6.9.5	（木）	R6.9.6	（金）	R6.7.26	（金）	2	28
住民に伝わる広報・文書・チラシのデザイン術研修～情報発信とAIを活用して～	R6.9.5	（木）	R6.9.5	（木）	R6.7.26	（金）	1	40
プレゼンテーション研修～口頭・書面でわかりやすく伝えるために～	R6.9.6	（金）	R6.9.6	（金）	R6.7.26	（金）	1	32
エクセル応用研修⑥	R6.9.10	（火）	R6.9.11	（水）	R6.8.1	（木）	2	28
問題解決思考養成研修～3つの思考法を学び、実践する～	R6.9.10	（火）	R6.9.11	（水）	R6.8.1	（木）	2	36
契約事務基本研修	R6.9.12	（木）	R6.9.13	（金）	R6.8.2	（金）	2	40
ダイバーシティ＆インクルージョン研修～多様性を受け入れる～	R6.9.13	（金）	R6.9.13	（金）	R6.8.2	（金）	1	36
ワード応用研修②	R6.9.18	（水）	R6.9.18	（水）	R6.8.9	（金）	1	28
アクセス応用研修	R6.9.19	（木）	R6.9.20	（金）	R6.8.9	（金）	2	28
ハードクレーム対応研修	R6.9.20	（金）	R6.9.20	（金）	R6.8.9	（金）	1	30
要約力アップ研修①	R6.9.25	（水）	R6.9.25	（水）	R6.8.16	（金）	0.5	40
要約力アップ研修②	R6.9.25	（水）	R6.9.25	（水）	R6.8.16	（金）	0.5	30
エクセル応用研修⑦	R6.9.26	（木）	R6.9.27	（金）	R6.8.16	（金）	2	28
DX理解・推進企画研修	R6.9.26	（木）	R6.9.27	（金）	R6.8.16	（金）	2	40
エクセル実務研修②（関数②）	R6.10.1	（火）	R6.10.2	（水）	R6.8.22	（木）	2	28
リスクセンスアップ研修	R6.10.1	（火）	R6.10.1	（火）	R6.8.22	（木）	1	36
エクセル応用研修⑧	R6.10.3	（木）	R6.10.4	（金）	R6.8.23	（金）	2	28
滞納処分できない自治体債権滞納整理研修	R6.10.3	（木）	R6.10.4	（金）	R6.8.23	（金）	2	30
アクセス基礎研修③	R6.10.8	（火）	R6.10.9	（水）	R6.8.29	（木）	2	28
会議が変わる！効率的・効果的な会議の進め方研修～ホワイトボードを活用して意見や議論の流れを可視化する～	R6.10.8	（火）	R6.10.8	（火）	R6.8.29	（木）	1	36
エクセル実務研修⑤（マクロ/VBA③）	R6.10.10	（木）	R6.10.11	（金）	R6.8.30	（金）	2	28
フォロワーシップ研修～主体的にリーダー・メンバーを補佐し、組織への貢献力を高める～	R6.10.11	（金）	R6.10.11	（金）	R6.8.30	（金）	1	36
女性職員のためのキャリアデザイン研修	R6.10.16	（水）	R6.10.16	（水）	R6.9.6	（金）	1	36
これからの人材マネジメント・育成のあり方研修	R6.10.18	（金）	R6.10.18	（金）	R6.9.6	（金）	1	36
分権時代の地方自治研修	R6.10.24	（木）	R6.10.24	（木）	R6.9.13	（金）	1	36
戦略的な情報発信研修	R6.10.29	（火）	R6.10.30	（水）	R6.9.19	（木）	2	25
論理的思考力・説得力を鍛える、ディベート実践研修	R6.11.6	（水）	R6.11.7	（木）	R6.9.27	（金）	2	24
マニュアル作成研修～アウトソーシングを見据えた第一歩～（※）	R6.11.11	（月）	R6.11.11	（月）	R6.9.20	（金）	1	40
ハラスメント防止研修～誰もが働きやすい職場づくり～	R6.11.12	（火）	R6.11.12	（火）	R6.10.3	（木）	1	40
市民と行政の協働研修－その意味と行政の役割	R6.11.19	（火）	R6.11.19	（火）	R6.10.10	（木）	1	40

※「統計的思考を用いた地域情報分析研修」「マニュアル作成研修～アウトソーシングを見据えた第一歩～」は当初の日程から変更しています。

サマージャンボ宝くじ・ハロウィンジャンボ宝くじ　～市町村のまちづくりに役立っています～

帰　任　職　員　紹　介

令和５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。

射場（いば）　祐輔（ゆうすけ）（阪南市へ帰任）

令和４年度・令和５年度の２年間、皆さまには大変お世話になりました。

振り返れば、新任派遣職員の紹介で「日々研修研究事業等の仕事に対して目的意識をもって取り組み、研修等実施に対するニーズ等を十分に把握するとともに、研修を価値のあるものにしていきたい」と意気込んでからもう２年が経ったと思うと、あっという間でしたが、周りの方に助けていただきながら、なかなか市町村では経験できない貴重な時間を過ごすことができました。

また、研修、研究事業および各研修関連会議などを通して、講師の方々や大阪府内・全国の市町村職員の方々、民間企業の方々などと交流することができ、大変貴重な経験となりました。感謝の気持ちでいっぱいです。この経験を今後の業務にも活かしていきたいと思います。

帰任後は、未来創生部の政策共創室に配属になりました。政策企画の部署になりますが、自治基本条例や市民協働まちづくりの推進、住民センターに関する業務などを中心に従事しております。

マッセ OSAKA にいた２年間は本当に充実した期間で、働きやすい環境でした。最後になりましたが、お世話になりました多くのみなさまに心より厚く御礼を申し上げます。本当にありがとうございました。

河野（かわの）　由樹（ゆうき）（藤井寺市へ帰任）

藤井寺市では国民健康保険業務しか携わっていなかった私にとって、マッセ OSAKA での２年間の経験は新しいことばかりで、とても刺激的な日々でした。研修やセミナーを企画することは、市町村職員のニーズや政策課題を把握することが必要なので、多くのことを学ぶことができ、貴重な時間を過ごすことができました。

また、事業運営を通して講師の方々や大阪府内・全国の市町村職員の皆さま、民間企業の皆さまと交流を深められたことで多くの刺激を受けることができ、私にとってかけがえのない財産となりました。

帰任後は、人事課給与厚生担当に配属となりました。マッセ OSAKA で学んだことや２年間で培ったご縁を大切に、引き続き頑張りたいと思います。

マッセ OSAKA にいた２年間は本当に充実した期間でありました。最後になりましたが、お世話になりました全てのみなさまに心より厚く御礼を申し上げます。本当にありがとうございました。そして、今後ともどうぞよろしくお願いします。

新　任　派　遣　職　員　紹　介

令和６年４月からマッセ OSAKA の仲間に加わった職員を紹介します。

眞田（さなだ）　彩寧（あやね）（八尾市から派遣）

この度、八尾市から派遣で参りました眞田と申します。

私は平成 28 年度４月に八尾市に入庁し、こども会や成人式などの青少年健全育成業務、市の魅力創出や発信、2025 年大阪・関西万博に向けた取り組みなどのプロモーション・万博推進業務に携わってまいりました。

今は、新たな環境での新たな業務のスタートに緊張と不安もありますが、なかなか経験できない挑戦と、成長につながる貴重な機会をいただきましたので、精いっぱいマッセ OSAKA での研修研究業務等に取り組んでまいりたいと思っています。

初めのうちは、不慣れなことも多くご迷惑をお掛けしてしまうことも多々あるかと思いますが、２年間、府内市町村職員のみなさまとともに自分自身もしっかり成長できるよう、一日一日を一生懸命頑張ってまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

濵田（はまだ）　健太（けんた）（高石市から派遣）

この度、高石市から派遣で参りました濵田と申します。

私は民間企業で６年勤めた後、平成 30 年に高石市役所に入庁し、今年で７年目となります。

高石市では主に契約検査課に在籍し、公共工事の発注や入札事務を行っておりました。

業務内容や通勤方法（人生初の電車通勤になりました。）など、環境が大きく変化し、不安な気持ちもありますが、自分自身が大きく成長できる機会だと捉え、前向きに一日一日を大切にしながら精一杯頑張りたいと思います。

有意義な２年間にしたいと考えておりますので、ご指導のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

P.S. 私の派遣に伴い、濵田姓が２人となり（漢字も同じです。）、お電話の際などご迷惑をおかけすることがあろうかと存じます。何卒、ご容赦くださいますようお願い申し上げます。

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 38 回】
北海学園大学
法学部 講師
田井　浩人 氏

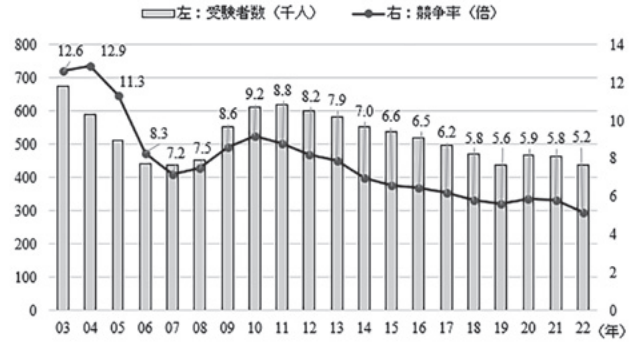
これからの職員採用に求められる考え方

職員採用試験の現状

「優秀な人材を採用するのが難しくなっている」「試験の競争率が低下している」「合格を出しても内定を辞退されてしまう」など、職員の採用について悩む自治体が増えている。これまでも土木など技術職の採用について苦心する声は多く聞かれたが、近年は事務職の採用に関しても同様の課題を抱える自治体が少なくないようである。

実際にデータを確認してみると、全国の自治体の職員採用試験の競争率は、2004 年前後を境に今日まで約 20 年間にわたって低迷し続けている。受験者の数自体も 2011 年頃から減少傾向にあり、いまのところ回復の兆しは見えてこない。

職員採用試験の受験者数・競争率の推移（過去 20 年間）



出典：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（各年度）より筆者作成。

こうした厳しい採用環境のなか、各地の自治体では、受験者数を増やし競争率を高めるために、従来の専門試験や筆記試験自体を廃止するなどして、受験のハードルを下げるための改革がなされるようになっている（このような試験制度は「受験者負担軽減型」と呼ばれる）。

そのほかにも、①受験の年齢制限を緩和・撤廃する、②試験日程を早期化、短縮化、複数化する、③オンライン面接やビデオ面接を導入し場所や時間にとらわれず受験できるようにする、④受験者の興味を引くようなポスターを作成するなど広報に工夫を凝らすといった方策によって、苦境を乗り越えようとする自治体は年々増加している。また、本稿の議論からは少しそれるが、中途採用枠の拡大や、一度退職した職員を再び採用する「アルムナイ制度」の導入など、新規学卒者等の採用以外に目を向けた試みも近年普及しつつある。

そして、以上のような取り組みを実践することで、なかには 20 倍や 30 倍といった非常に高い競争率を実現できているケースも実際に存在する。組織全体として採用に力を入れて試行錯誤を重ねた成果であり、そのこと自体は高く評価されるべきだろう。

「大規模候補者群仮説」の神話と副作用

しかしながら、それでは採用に困っている他の自治体もこうした取り組みを参考にしつつ、受験者数の確保を目指していくべきかと問われれば、必ずしもそうとはいえない。弥縫策としては考えられるが、そうした方向性だけでよいのかは検討の余地がある。

その主な理由は次の 3 点である。第 1 に、特に新規学卒者の採用に関しては、民間の採用市場の動向に大きく左右されるうえ、今後は社会全体の若年人口が急速に減少していく以上、“受験者をなるべく多く集める”という戦略自体の持続可能性があまり高くないからである。後発の自治体が「先進事例」をそのまま模倣しても上手くいく保証はないし、仮に一定の成果が得られたとしても、他の多くの自治体が同様の取り組みを進めていけば、全体として生じるのは自治体間の（あるいはそこに民間企業も加えた）苛烈な人材の奪い合いであり、結局は共倒れに終わる可能性は低くない。

第 2 に、“受験者を多く集める”ことは、実は必ずしも“優秀な人材を採用する”ことには直結しないからである。採用に関する上記のような発想は「大規模候補者群仮説」と呼ばれ、日本の民間企業の間でも広く普及しているものであるが、近年の研究によるとそれは神話にすぎないという。もちろん、受験者数があまりに少なすぎるのは問題かもしれないが、だからといって厳しい競争をくぐり抜けて採用された人材が、実際に高いパフォーマンスを発揮するかどうかは自明ではない。流れ作業的に採点していくのでもない限り、受験者の数が増えれば増えるほど、選抜にかかる事務的、時間的負担は過大なものになっていく。そうしたコストに見合うだけの成果が本当に得られるかどうかを考えなければならない。

第 3 に、「大規模候補者群仮説」に基づく採用には、いくつかの副作用があることにも留意しなければならない。たとえば、試験の負担を軽減して間口を広くするとなると、必然的にあまり志望度が高くない受験者や、「滑り止め」的に受験する受験者の数も増加する。そのため、手間暇をかけて選抜を行い最終合格を出しても、あっさりと内定を辞退されてしまうというケースが増える。さらに、仮に採用ができたとしても、組織や職場にうまく馴染むことができず早期に離職してしまうといったミス

マッチングも発生しやすい。特に、「仕事のやりがい」や「職場の魅力」をことさらにアピールするような広報の仕方には要注意である。受験者がそのような過度に高い期待や理想を抱いてしまうと、実際に体験する現実との落差に直面したときに、「思っていた仕事と違う」などと、ひどく幻滅させてしまうことになる。

「ありのままを伝える」という戦略

では、どのように考えていけばよいのか。ひとつの方向性として、ここでは「現実的職務予告（realistic job preview）」と呼ばれる理論を紹介したい。これは簡単に言えば、組織や職場、仕事の実情について、「良い面も悪い面も含めてありのままを伝える」ことで、それを理解したうえで応募してくる受験者とのマッチングを重視するという考え方である。

とはいえ、ポジティブな情報だけではなくネガティブな情報も包み隠さずに伝えるとなると、その時点で応募をためらう人が増えてしまい、受験者が減ってしまうのではないかと心配されるかもしれない。たしかにその可能性はある。しかし、現実的職務予告の考え方に基づけば、それはあくまで表面上の数字であり、実際には組織による選抜が始まる前の募集段階で、候補者自身が「自分はこの組織が求めるような人材だろうか」「この組織でうまく働いていけるだろうか」といったことを、得られた情報に基づき判断し、自らを選抜しているのである。こうした戦略には、具体的には次のような効用があるといわれている。

①ワクチン効果：過剰な期待を抱かせないことで入職後の幻滅を軽減する。
②スクリーニング効果：候補者に自己選抜を促すことでミスマッチングを防ぐ。
③コミットメント効果：誠実さを示すことで組織への愛着や帰属意識を高める。
④役割明確化効果：職業上の役割を理解させることで仕事への慣れを迅速化する。

今日の流行とはある意味で真逆の発想であることもあり、すぐにこうした考え方をとりいれることはなかなか難しいかもしれない。ただ、上述したように人口減少などの構造的な要因によって受験者数を確保することが今後ますます困難になっていく現状を踏まえると、真剣に検討してみる価値はあるのではないだろうか。

求められる「選抜力」の向上

ここまでは主に募集の側面を中心に論じてきたが、最終的な採用の成否を決定づけるのはその後の選抜プロセスである。そこで、最後にこの点について言及しておきたい。

効果的な選抜を実現するためには、前提として組織に必要な人材像の明確化が不可欠である。その出発点としては、各自治体の人材育成基本方針などがまずは参照されるべきであるが、そこで掲げられている能力や態度は抽象度が高かったり、かなり包括的であったりする場合も多い。実際の採用場面に適用するには、それらをさらに具体化・細分化し、解像度を高めていく作業が必要になる。もっとも、そこで特定された能力のすべてを満遍なく評価することはおそらく困難である。したがって、より厳密には、求められる諸能力のうち、採用試験を通じてなにを重点的に評価するのかという見極めが肝心である。その際の基準としては、たとえば筆記試験や面接試験での測定のしやすさ／しにくさや、採用後の伸長（育成）のしやすさ／しにくさなどが考えられるだろう。

具体的な選抜手法の選択やその組み合わせ方は、このように求める人物像を明確化したうえで設計されることになる。ただし、（募集に関しても同様であるが）選抜の方法に関して、いわゆる「ベストプラクティス」のような模範解答は存在しない。民間企業を対象とした採用研究ではある程度の議論の蓄積があるものの、その多くは海外で行われた調査のデータに依拠していることなどもあり、日本の自治体という文脈に安易に当てはめることには慎重であるべきだろう。また、各自治体が設定する人材像や重視する評価項目ごとに、（一定程度共通する部分はあるとしても）最適な選抜のあり方は自ずと異なるはずである。

そのため、各々の自治体において、必要な人材を選抜する力＝「選抜力」を向上させていくことが求められる。ここでいう「選抜力」とは、採用担当者や面接官の経験に基づく勘や直感といったものではなく、選抜のあり方（面接官研修などの取り組みも含む）と採用後のパフォーマンス等との関係をデータに基づいて分析し改善していく力を指している。長年の経験に裏打ちされた判断というのも決して馬鹿にはできないが、現状を診断し課題を発見するためには、何らかの効果検証が必要であり、検証のためには客観的なデータが必要になる。採用の中長期的な成果を検証するためには一定期間にわたり継続的に蓄積されたデータが存在していることが条件だが、少なくとも短期的な成果（たとえば採用した人材の半年後や１年後のパフォーマンスなど）を検証することはそれほど難しくない。現在採用に悩みを抱えている自治体には、まずはそうしたデータを採取するところから着手してみることをおすすめしたい。

◇ 執筆者 Profile ◇

田井　浩人（たい・ひろと）
北海学園大学法学部講師。博士（法学）。

兵庫県加西市出身。2020 年に博士号を取得後、九州大学大学院法学研究院で助教を務める。その後、公益財団法人日本都市センターで研究員として勤務し、2024 年 4 月より現職。専門は行政学、地方自治論、人事行政論。組織行動論の観点から自治体職員のモチベーション（動機づけ）や組織への適応プロセスなどについて実証的に研究を行っているほか、近年では自治体の人材採用に関心を持ち調査や研究を進めている。2023 年度に佐倉市の補助金検討委員、現在は一般財団法人地域活性化センターの人材育成エコシステム研究会委員を務める。

シリーズ バトンタッチ 第195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、門真市の武智さんからのご紹介で･･･

枚方市　人事課　枡田　知亜紀 さん
◆枚方市PRポスターとともに

門真市人事課の武智さんからバトンを受け取りました、枚方市人事課の枡田と申します。

人事課に配属されて、今年度で３年目です。これまでは、職員研修の他、会計年度任用職員の採用関係事務等にも携わってきました。今年度は人材育成係の係長として、正職員の採用や人事評価制度についても担当します。

さて、今年度、枚方市では、職員の柔軟な発想と、それを受け入れる職場風土の醸成のため、市人材育成基本方針の「理念」や、８つの「行動指針」を大切にしながら、デジタル人材の確保・育成の観点を加えるなどの方針の中間見直しを行い、人材育成の取組みの強化を図っていく予定です。

また、職員のモチベーションの向上がとても重要であると考えており、そのために人事評価制度の充実や職員表彰、特定の分野において挑戦意欲のある職員の庁内公募を行うなど、変化・変革に挑戦できる職員の意識改革をさらに高めることができるよう、あらゆる角度から取組みを進めています。

最後になりますが、いつもお世話になっておりますマッセOSAKAの皆様、市町村研修担当者の皆様にはこの場をお借りしまして御礼申し上げます。

次回は寝屋川市の岸田さんにバトンタッチいたします。岸田さん、よろしくお願いします。

次回は、**【寝屋川市の岸田さん】**にバトンタッチ！

お知らせしマッセ

ｅラーニング研修の提供コンテンツ及び申込方法を変更しました

マッセOSAKAまでお越し頂くことなく、職場等でパソコンを使用しオンラインにて受講いただくことのできる研修となっておりますので、「研修を受けたいが、職場を離れるのが難しい」という方は、ぜひ受講ください。

詳細は、６月上旬に各市町村職員研修担当課へご案内する予定です。

なお、今年度より優先順位を付けて、研修研究情報システムで申込みください。本研修は、大阪府内市町村職員（大阪市と堺市を除く）が対象となっております。

今年度は、下記のコンテンツを提供いたします。
・公務員のための会計制度（新規）
・公務員倫理とコンプライアンス
～実践編～（新規）
・法制執務入門　法令文の表現

新型コロナウイルス感染防止対策の廃止について

当センターでは、これまで新型コロナウイルス感染防止対策に取り組んできましたが、令和６年３月31日をもって廃止いたしました。

つきましては、今後当センターで実施予定の研修や研究会につきましては、すべての対策を解除いたしますが、当センター事業への参加にあたりましては、引き続き、各人において、体調管理および感染症等の拡大防止にご留意いただきますようお願いいたします。

クールビズ実施中！研修受講は軽装で！

10月末日までクールビズに取り組んでいます。

期間中に当センターが主催する研修は、NOネクタイ・NO上着など公務に適切な範囲の軽装で受講していただくことが可能です。

令和６年度研修情報見本市のお知らせ

「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す。

人事・研修ご担当者の方は必見です！

詳細は、７月にご案内予定です。

開催日程	令和6年8月27日（火）終日
概　要	選りすぐりの12の研修専門事業者からトレンドや“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。