ネットワーク
Vol.199
2024
10
OCT
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

研修情報見本市　開催報告

８月27日（火）、特別研修に位置付けられた「研修情報見本市」を開催し、56名（※他府県団体からの聴講を含む）の参加がありました。

研修専門機関名	テーマ／講師
一般社団法人 日本経営協会	テーマ：インバスケット研修～職員の能力がわかる究極のアウトプット型研修～ 講　師：五月女　尚
アチーブ人財育成 株式会社	テーマ：年上部下・再任用・定年延長職員のモチベーションアップ法 講　師：諫山　敏明
株式会社 日本マネジメント協会	テーマ：組織パフォーマンスを向上させるコミュニケーション心理学の活用術 ～各自が持ち合わせる「個性」は組織成長の宝～ 講　師：大津久　務
株式会社イヴレス	テーマ：セルフマネジメント研修～自分自身の取扱説明書～ 講　師：御堂　剛功
株式会社話し方研究所	テーマ：業務効率を高める「わかりやすく伝える力強化研修」 講　師：橋本　秀雄
株式会社ＴＡＳ	テーマ：発想が楽しくなる！『アイデア発想力向上研修』 講　師：高見　千鶴
株式会社 日本教育クリエイト	テーマ：「自ら考え、行動できる」人材育成術～コーチング研修～ 講　師：窪田　ゆり
株式会社社会人大学	テーマ：定年延長職員に関わる研修企画 ⑴ 定年延長（暫定再任用）職員研修　⑵ 定年延長職員【受入側】所属長研修 講　師：熊田　鋼嗣
株式会社パトス	テーマ：人が育つ現場のマネジメント 講　師：池田　純子
株式会社 フォースコミュニティ	テーマ：Ｚ世代への指導の仕方研修 講　師：次田　昌弘
コーピングデザイン	テーマ：なぜハラスメントが起きるのか？根本原因がまるっとわかる！ 講　師：粕谷　幸佑
アムニカ人財研究所	テーマ：アサーティブコミュニケーション 講　師：柿沼　良太

※アムニカ人材研究所は、台風のため急遽キャンセルになりました。

大ホール 会場の様子

第２研修室 会場の様子

当該研修は市町村の研修担当者を対象として12の研修専門機関（コンサル各社）から自治体職員向けの研修について模擬研修・プレゼンテーションの披露を受け、今後の研修を企画立案する際の参考にしていただくことを目的に実施するものです。

受講者アンケートによると、受講動機としては「次年度の研修計画策定に向けて、研修や講師を発掘したい。」や「ハラスメント防止研修等、研修の新規講師の発掘のため。」と実務的な動機が顕著であることがうかがえました。

受講後の感想では「様々な研修会社を呼んでいただき参考になった。」「初めて参加させていただき、大変勉強になった。」と高評価でした。模擬研修では、ペアワークを取り入れていただくなど、他団体との交流ができ、どの研修も盛況で臨場感のある見本市となったのではないでしょうか。ぜひとも各市町村の研修企画の参考にしていただけると幸いです。当センターとしましても次年度の企画の参考にさせていただきたいと思います。

ご参加いただいた皆さまありがとうございました。

新規研修実施レポート

○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

能登半島地震や東日本大震災の現地を訪問した講師の実体験から、災害現場の実情について学び、有事の際に適切に判断し行動するために、自治体が平時から備えることの重要性について講義いただきました。

講義は、事例に基づいたワークや意見交換を行いながら進められ、実務に即した知識の共有やアドバイスをいただきました。

講義の様子

受講生の声

- 防災について、幅広く知識を得ることができました。
- 考え方を変えなければと感じました。
- グループワーク等で様々な担当の方と意見交換することができ、普段聞かないような目線からの意見も知ることができとても良い機会になりました。

○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

全国の空き家の実例や根本的な原因、市町村の対策、関係法令のポイントについて講義いただきました。グループセッションでは、事例をもとに空き家対策の課題と適切な対応について考え、実務上の問題や留意点等を実践的に学びました。川弁護士は、受講生一人ひとりに声をかけながら、直面している悩みや課題、疑問等に寄り添って丁寧に研修を進めてくださいました。ありがとうございました。

グループセッションの様子

受講生の声

- 事例を踏まえ、基本的なことから実務的な内容まで網羅していただき有意義な時間でした。
- 大変楽しく学ばせて頂きました。終始目でも耳でも興味を持って聞けました。まだ、空き家担当としては始めたばかりですが、今後に活かして行きたいと思います。来年も、よろしくお願いします。
- 主体的に考える講義だったのでとても勉強になりました。

第１２１回　マッセ・セミナー開催報告

○世界のスポーツ史に残る大逆転勝利に貢献　前向きに挑戦し続けるための「心を鍛える 10 か条」

実施日：令和６年６月 14 日（金）
講　師：順天堂大学スポーツ健康科学部　客員教授　株式会社 CORAZON　チーフコンサルタント　荒木　香織　氏

近年、問題が浮き彫りとなっている「メンタル不調」。働く人の約半数がメンタル不調を抱えているとのデータもあります。もちろん、公務員も例外ではなく、人手不足による業務負荷の増大や、職場の対人関係の問題など、ストレスを感じている地方公務員も多く、また、メンタルの状態は仕事のパフォーマンスに直結するからこそメンタル（心）を鍛える重要性が高まっています。

そこで、第 121 回マッセ・セミナーでは、荒木様をお招きし、私たちが目標に向かう時の姿勢や思考について、また、ストレスを引き起こす可能性のある環境においても前向きに挑戦をし続ける力であるレジリエンスを身につけるために有効な「心を鍛える１０か条」について、世界のスポーツ史に残る大逆転勝利を経験したラグビー日本代表における事例も交えて説明をいただきました。

詳細については、ＨＰに掲載しておりますのでご覧ください。

頑張ってマッセ！ 研究会

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～

近年、全国の自治体に目を向けると少なからず公務員による不正行為が発生している現状があります。公務員による不正行為（特に汚職や不祥事など）は、当然にあってはならないものであり、起きてしまった場合、地域住民からの信頼を失い、社会や地域に対して大きな負の影響を与えることになります。

また、そのようなことが起こる度に、服務規律の徹底や公務員倫理に関する各種研修など、様々な取り組みが行われ、その機会を活かし、公務員としてのあるべき姿について、教育・啓発が行われている現状ではあります。

本研究会では、指導助言者に奈良県立大学 地域創造学部 准教授 米岡 秀眞先生をお迎えし、ご教授いただきながら、府内市町村５団体５名の研究員の皆さまとともに、なぜ不祥事は起こるのか、また、なぜなくならないのかなどの疑問を解消するために、人材育成の重要性や過去の事例をヒントに研究活動を進めています。

また、お集まりいただいた研究員の皆さまは、担当部署の方だけでなく、様々な部署からご参加いただいており、いろいろな意見や経験を共有しながら研究活動に励んでいます。

年度末には、研究成果報告会の開催、報告書の発行を予定していますので、研究成果をご覧いただけると幸いです。

研究会の様子

頑張ってマッセ！ 研究会

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

災害時に不特定多数の方が共同生活を送る避難所では、女性・乳幼児・高齢者・障がい者等、多様な避難者を想定し、様々な配慮を検討しておく必要があります。内閣府「避難所運営ガイドライン」には男女共同参画の視点からの避難所運営の具体的な施策が示されていますが、未だ、性被害やＤＶ、避難生活の精神的肉体的疲労等、避難所における様々な問題が多くある状況です。

本研究会では、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が取り入れられる仕組みづくり等について、検討しています。指導助言者に関西大学 社会安全学部 安全マネジメント学科 教授 越山 健治先生をお迎えし、府内市町村からご参加いただいた12 名の研究員の皆さまとともに、研究活動を進めています。

第１回の研究会では越山先生より基調講演として「災害時の避難所の課題」についてご講義をいただきました。また第２回の研究会では大阪府危機管理室災害対策課の方にお越しいただき「大阪府における災害対応」についてお話しいただきました。

研究員の皆さまの中には、能登半島地震における災害派遣で、石川県輪島市での避難所運営を経験された方もおり、災害派遣での経験や各市町村での課題等を全員で共有し、意見交換をしながら研究活動に励んでいます。

研究会の様子

第29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にお願いしております。

『平時から人間関係を作っておくって大切』

守口市　危機管理室　藤本　智 さん

藤本氏は写真右

生まれも育ちも守口市で、入庁して 13 年になります。現在の危機管理室にはコロナ禍真っ只中の令和２年度に配属されました。部署の特性として突発的な夜間休日対応も多いので、大変な時もありますが、室員同士、少ない人数で助け合いながら日々奮闘しています。

先日、南海トラフ地震臨時情報が初めて発表されましたが、地震だけでなく、台風、大雨など、様々な気象災害のリスクが昨今高まっており、市民対象の防災講座などに出講した際に、防災意識を高めるためにどうしたら良いか、災害への備えをどうしたら良いかといった質問を受けることがあります。しかし、案外特別なことは不要かもしれません。

本年１月１日に発生した能登半島地震の被災地で避難所運営等の業務にあたるため、大阪府からの派遣要請を受けて、４月 27 日から５月４日までの１週間、私は石川県輪島市内に滞在しました。

私が派遣された当時、避難所の輪島中学校には 170 人ほどの避難者がおり、起床から就寝するまで互いに助け合いながら生活をされていました。

ご近所付き合いが煩わしいという発想をする人も多いですが、災害時は助け合いをせざるを得ません。仲が良い知人とそうでもない人ならば、まず仲が良い方を助けるのが人情というものです。内部関係（家族関係）を良好にしておくのはもちろんですが、平時からご近所付き合いなど最低限の外部関係を構築しておくことは自分や自分の家族を守る観点から必要と言えます。案外、そういった初歩的なことが災害への備えになるのかもしれません。

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 32 回

公益財団法人
宮崎県市町村振興協会

公益財団法人宮崎県市町村振興協会 研修センターについて

当研修センターは研修事業の充実を目的として、公益財団法人宮崎県市町村振興協会内に平成 10 年に設置されました。現在、宮崎県内の 26 市町村や一部事務組合等の職員を対象とした研修を実施しています。

令和6年度研修 Pick up !!

今年度、当センターでは 50 講座を開講予定です。他団体では珍しい研修やセミナーを企画していますので、その一部をご紹介します。

① 市町村振興セミナー
　昨今の時代背景に即したテーマを選定し、セミナーとして企画しています。令和５年度と６年度は「デジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）基本セミナー」を実施しました。令和７年度は、新たなテーマを検討しています。

② 海外派遣研修
　宮崎県内の市町村から推薦された自治体職員が、海外の優れた施策や先進事例を視察することによって、行政職員としての見識や資質を高め国際化に対応できる柔軟性を身につけることを目的に平成元年度から実施しています。コロナ禍により令和２年度から４年度は休止していましたが、令和５年度から再開し、今回で 32 回を数えます。今年度は 10 月下旬にヨーロッパ班（デンマーク、ドイツ）とアジア班（シンガポール、ベトナム）の２班に分かれて各施設を訪問することにしています。

③ ｅラーニング研修
　階層別研修に併せてｅラーニングによる研修にも取り組んでいます。メンタルヘルスに関する研修を若手職員全員に受けさせたいとの自治体からの要望に対し、従来の研修カリキュラムに影響を与えない形で実施しています。

研修以外の事業 Pick up !!

当センターでは、研修事業以外に「市町村・地域づくり団体等協働モデル事業」や「市町村職員自主研究グループ支援事業」なども行っています。

① 市町村・地域づくり団体等協働モデル事業
　市町村と地域づくり団体等が協働して行う地域づくり推進のための事業に対し、支援を行っています。

② 市町村職員自主研究グループ支援事業
　職員相互の啓発意欲の高揚、職員の政策形成能力の向上等を促進するため、市町村職員等で組織する自主研究グループが行う活動を支援しています。

むすび

私たち協会職員は、常に変化し続ける社会に的確に対応するため、時代を先取りした研修科目の設定や研修効果を高めるための効果的な研修技法等の調査を行っています。また、マッセ OSAKA 主催の研修情報見本市には毎年参加し、研修を企画立案する際の参考となる研修の情報提供をいただいています。マッセ OSAKA の皆さまに感謝申し上げますとともに、貴団体のさらなるご活躍とご発展を祈念いたします。

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 39 回】
東京都立大学
都市環境学部
都市政策科学科 教授
松井　望 氏

これからの自治体職員に求められる能力・スキルと研修の役割

●標準的な自治体職員の能力・スキルとは？

自治体職員にはどのような能力・スキルが必要だろうか。公務員の原則ともいえるメリットシステムでは、あたかも職員に期待される能力・スキルは予め存在するかのようである。例えば、能力を定めた制度の一つに標準職務遂行能力がある。任命権者が、職制上の段階ごとに、標準的な職の職務を遂行する上での発揮を期待する能力である。管理統率、市民志向、業務推進、人材育成、判断、折衝調整、組織貢献、協調性などを、各自治体の任命権者は様々な能力を職員に期待していることが分かる。

だが、標準職務遂行能力には難しさを伴う。まずは抽象度が高い。上記のように、一つ一つの能力像は抽象度が高く、能力・スキルの測定は難しい。抽象度が高いと職員自身が実感をもちながら理解、修得することが難しくなる。

二つめは、幅が広いことだ。労働法の研究者の濱口桂一郎によると、能力評価に用いられる能力とは、本来は特定職務の顕在能力であり、具体的な職務を遂行する能力である（濱口 2024：26）。他方、標準職務遂行能力は潜在的な能力も含まれることが多い。そのため潜在的能力の評価は極めて困難となる。

三つめは、能力がしばしば個人単位で測られることだ。しかし、組織（職場）の業務はどうだろうか。あなたが一人だけで成し遂げた仕事はこれまでにあっただろうか。組織開発の専門家である勅使河原真衣にならえば、能力の修得も発揮も組織（職場）内での関係性次第となる（勅使河原 2024：145）。組織（職場）が複数の職員の協働体であるとすれば、職員間での協調性やコミュニケーションの能力が何よりも重視されるのは、能力を発揮できるかは組織（職場）次第といえるからだろう。

●自治体職員の能力・スキルの多様性

つまり、標準職務遂行能力でさえ少なくとも職層と職種という二つの基準ごとに異なるように、自治体職員の能力は定型的にまとめることはできない。標準的であることは例外が多くなる。だが、それでもよいだろう。なぜなら現在の組織（職場）を見てみると、任用・雇用形態が異なり、異なる経験と知識をもつ多様な属性の人々が同一の公務組織（職場）で勤務しているからだ。かつてのように同質性を重んじた組織（職場）では標準的な能力・スキル像は有益かもしれないが、多様性をもつ組織（職場）ではあまりにも例外が多くなりがちであり無益な能力・スキル像となりうる。

とはいえ、公務職場では、課題発見、企画立案、事業の形成、説明などのさまざまな能力・スキルが期待されることも事実である。一般原則のような能力・スキルはないものの、仕事で成果を上げる人々には一定の行動特性や能力・スキルがあるという仮構（いわゆるコンピテンシー）に基づけば、組織（職場）の現場での職員たちが実際に働き、役割を果たしてきたものから能力・スキルを導き出すことはできなくない。

職員の能力は多様性に富む。色のスペクトラムのように一つの能力のなかにも濃淡があり、多種多様な能力の一つ一つはゼロ・サム的に能力を取得できるものではない。日本の公務組織（職場）は、原則はジョブ型ではあるものの実態上はメンバーシップ型とされてきた。メンバーシップ型では、採用時や採用後の定期異動時には、基本的は素人である。いわば、訓練されていない無能力であることが採用・異動の前提となる（松井 2024：60）。定期異動を前提とした自治体職員の人事管理では、能力・スキルの完全習得はできないかもしれない。業務に必要となる能力・スキルを組織（職場）の現場のなかで、習得に励み続けなければならない。

●人材確保の競争のなかでの能力・スキルと研修

総務省が 2023 年 12 月に公表した『人材育成・確保基本方針策定指針』の特徴の一つには、人材確保を強調した点にある。同策定指針では、人材の確保を進めるには、高度専門人材、DX 推進、一般行政職員ごとに職員像・人材像とそれぞれに求められる知識・技能等を定め、数値目標の設定を求めている。

近年の人材確保のトレンドは、いうまでもなく「受験者負担軽減型」の採用方法の普及である（大谷 2019：138）。年齢上限の引き上げや撤廃などの受験資格の緩和、試験日程の前倒しや短期化などの試験日程の変更、専門試験はもちろん教養試験、論文試験等を廃止のような試験対策が必要な科目の縮減、適性試験の採用等、人物試験の比重重視など、受験者の負担を軽減することで受験者の確保を目指してきた。

確かに、職員の確保に先立ち、まずは受験者の確保に重きを置くことは避けられない。人事制度は、昇任制度、採用制度、配置制度、研修制度という四つの制度が有機的に連関していることが求められる（林 2020：361）。だが現実はそれぞれの制度は分立しがちである。とりわけ受験者の確保を優先すると、他の人事制度との連関が蔑ろにされるおそれもなくはない。『人材育成・確保基本方針策定指針』が述べるように、多様な人材を確保した後の職場への定着が見過ごされてはいけないはずである。

人物本位の人材確保方策に取り組んできた寝屋川市では、人事室が主催する研修にも熱心に取り組んできた。例えば、2023 年度は 91 講座を開講し、その他にも派遣・交流研修を 24 講座開催した。さらに同市では昇任試験を廃止し、管理職養成のための研修を受講した者が管理職に就任することになっている。つまり、従来は、管理職就任後に管理職に要する能力を習得するための研修を受講してきたが、現在は、管理職に求める能力（例えば、論理的思考、企画立案）を定め、管理職としての能力をもつ資格者が管理職に就任するように改めたのである。また、フレックスタイム制を導入し、職員の柔軟な働き方を実現するため、人事室による集合研修方式ではなく、各職場で職務に即した課題の解決につながる研修等を実施してきた。まさに、人材確保のための採用制度の多様化を起点としながら確保策だけの工夫にとどまらず、昇任制度、配置制度、研修制度という四つの制度を連関した取り組みである。

●多様な能力・スキルなかでの個人を起点とした研修に向けて

研修制度には、職員自身が自発的に取り組む自己啓発、職場で上司・先輩等が仕事を通じて行う職場内研修 (OJT)、日常の職場を離れた所で実施する職場外研修 (Off-JT) があり、いずれも職員の潜在能力を引き出すきっかけとされてきた。他方、研修に対する現状認識は極めて悲観的である。総務省が設置した「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」による調査では、「研修を計画的に行うことが重要」は「そう思う」が 51%、「少しそう思う」が 42% と大半の回答者が研修には高い期待を示した。他方、「体系的な研修の実施ができている」かという問いには、「そう思う」が 12%、「少しそう思う」が 34% であった (総務省 2022:16)。職場外研修への期待は高いが、実際の実施状況は低調である様子がうかがえる。

そのため、職場外研修よりも自己啓発や職場内研修に期待する傾向が強い。職場外研修を設けても、職員数が減少した現在では、各組織（職場）から研修を受講する職員を選出すること自体が難しくなっているからだろう。少ない職員が多くの業務を担当するなかでは、通常業務を離れて中長期の研修を受講することができない現実がある。

そのなかで、職員の自発性が重要であるという美名のもとに、言葉は強いが、ややもすると安易に、自己啓発や職場内研修に研修を委ねてしまう自治体もあるのではないか。確かに現場から学ぶことは重要である。しかし、現場だけで学ぶことには限界がある。何よりも研修が現場任せや個人任せになりがちである。同種の業務を行っている異なる職場の間で、研修内容が異なることがある。さらには、職員の属性によっては、習得する能力・スキルの内容と習得時期に差異を生む場合がある。

そのため、自己啓発がすべての基盤であるとしても、職場内研修と、職場外研修を仕事の折々のなかに研修を組み入れていくとよい（稲継 2023:13)。例えば、八尾市は約 30 年前から、新規採用職員の育成のために同じ職場の先輩職員をスチュワードとして任命し、1 年間、新規採用職員を支援・指導をする仕組み（スチュワード制度）を実施してきた。いわゆる新規採用職員に対するメンター制である。ここ数年の同制度では、新規採用職員とスチュワードが合同で研修を受講し、1on1 ミーティングの手法を用いながら、対話によるコミュニケーションを図るなど、職員の個別性を大切にしてきた。成長段階の職員が向き合うことは、スチュワード自身も職員としての自覚と成長にもつながっている。さらに同取組が興味深いのは、30 年という長く続けている制度であるがゆえに、今や多くの職員がスチュワードからの支援を受けた経験をもつため、入庁当初の配属職場を離れても緩やかにその関わりが継承されていき、職場内外でゆるやかではあるが強い関係性を生み出している。まさに、職員個人を起点としつつも、組織（職場）内での関係性の醸成にもつながる伴走型の制度である。

一つの組織（職場）で働く人々の属性が多様化し、生活と仕事とのバランスが職員ごとに異なるなか、安易に現場や職場内での学びや従来型の研修を継続することには限界がある。各自治体では、個々の職員一人一人を起点とした研修の実施を挑戦してみてはどうだろうか。

稲継裕昭（2023）「地方公務員の人材育成」『地方公務員月報』719 号、2023 年 6 月号
大谷基道（2019）「ポスト分権改革時代における自治体の職員採用」河合晃一・大谷基道編著『現代日本の公務員人事』第一法規
総務省（2023）『人材育成・確保基本方針策定指針』2023 年 12 月 22 日
勅使川原真衣（2024）『働くということ 「能力主義」を超えて』集英社
濱口桂一郎（2024）『賃金とは何か　職務給の蹉跌と所属給の呪縛』朝日新聞出版
林嶺那（2020）『学歴・試験・平等 自治体人事行政の３モデル』東京大学出版会
松井望（2023）「技術職・専門職の確保育成の現状とこれから —専門人材の「共同活用」に向けた自治体間協力の可能性—」『マッセ OSAKA 研究紀要』第 26 号、2023 年 3 月
松井望（2024）「これからの自治体に期待される政策形成能力と職場内の研修」『都市とガバナンス』第 41 号、2024 年 3 月号

◇ 執筆者 Profile ◇

松井　望　（まつい・のぞみ）

東京都立大学都市環境学部都市政策科学科教授 富山市生まれ。専門は、行政学･都市行政論。職歴は、財団法人日本都市センター研究室研究員、首都大学東京都市教養学部都市政策コース研究員、助教、准教授、教授を経て、現職。 比較的手に取りやすい業績は、柴田直子・松井望編著『地方自治論入門』(ミネルヴァ書房、2012 年)、伊藤正次編著『多機関連携の行政学 事例研究によるアプローチ』(有斐閣、2019 年)、西出順郎編 著『災害連携のための自治体「応援職員」派 遣ハンドブック』(公人の友社、2021 年)、飯國邦明・上神貴佳『人口縮減・移動社会の地方自治　人はうごく、町をひらく』（有斐閣、2024 年）、竹内直人・松井望編著『自治体戦略としての「総合計画」 職員参加と住民参加を踏まえた策定・実施に向けて』（第一法規、近刊）等がある。

シリーズ バトンタッチ 第196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、枚方市の枡田さんからのご紹介で･･･

寝屋川市　人事室　岸田　優美 さん
◆和気あいあいと業務を行っています

枚方市人事課の枡田さんからバトンを受け取りました、寝屋川市人事室の岸田と申します。貴重な機会を頂きましたので、本市の少し珍しい制度を紹介させていただきます。本市では、公務員としては珍しく自身のキャリアパスをイメージしながら働ける制度があります。全国初の昇任の要件を資格取得制にした、「ねやがわ版管理職養成課程」は、経営学、マーケティングなど、MBA コースに基づく修学課程で、キャリアデザインに応じたコースを選択し受講を修了すれば、コースに応じたキャリアパスにより昇任するものです。これからの管理職に求められる、政策立案に必要な「論理的思考力」や、行政の枠にとどまらない「発想力」を有する職員を育成することを目的としており、当該資格を計画的に付与することにより、管理職員を継続的に育成していきたいと考えております。

最後になりますが、マッセ OSAKA 及び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御礼申し上げます。次回は豊中市の吉村さんにバトンタッチします。よろしくお願いいたします。

次回は、**【豊中市の吉村さん】**にバトンタッチ！

お知らせしマッセ ★★各種ご案内★★

◆「政策形成実践研修」政策提言プレゼンテーションを開催！

５月にスタートし、モデル団体（高石市）でのフィールドワークやヒアリングを通じて地域課題の把握を行い、課題解決のための政策について議論しました。

最終回となる今回は研修の集大成として、その成果をモデル団体の首長・幹部へ政策提言プレゼンテーションを行います。

府内市町村職員の方にも聴講いただけるよう公開講座として開催いたしますので、聴講を希望される方は、所属団体の職員研修担当課までお問い合わせください。

日時：令和６年 10 月 11 日（金）15 時
会場：高石市役所
申込締切：令和６年 10 月４日（金）

＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊

◆ ホームページをリニューアルしました！

当センターのホームページをリニューアルしました。

今回のリニューアルでは、より見やすく、また情報を分かりやすくお伝えできるホームページとなるように、デザインや構成を一新し、スマートフォン・タブレットでも快適に閲覧いただけるようになりました。

今後も、ホームページを通じ、様々な情報発信を行いますので、ぜひご利用ください。

なお、リニューアルに伴い、URL が変更となっておりますので、ブラウザのブックマークやお気に入りなどに登録していただいている場合は、お手数をおかけいたしますが URL の変更をお願いいたします。

新 URL：
https://www.masse.or.jp/

＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊

◆ ハロウィンジャンボ宝くじ発売中！

ハロウィンジャンボ宝くじの収益金は、市町村の明るく住みよいまちづくりに使われます。ぜひ、大阪府内でお買い求めください！！

発売期間：９月 17 日(火)～ 10 月 17 日(木)
抽せん日：10 月 25 日（金）