

e シンキング (ひとづくり広域連合政策情報メルマガ) 第 2 号
2004/12/15 発行 (月 1 回発行)

各職員に転送または、配布をお願いします。

目次

[最新情報]

すてっぷあっぷ講座 1月31日(月)開催

[募集します!]

政策情報誌「Think-ing」原稿募集
政策研究情報メーリングリスト参加者募集
e シンキング投稿募集

[政策研究の紹介]

「NPM の視点から見た自治体の経営改革」について研究をしています。

[私の選んだこの 1 冊]

「スローキャリア」

[見てきたゾウ・伝えるゾウ!!]

すてっぷあっぷ講座 in 春日部レポート
第 48 回自治研修協議会通常総会及び研究会の参加報告

[最新情報]

すてっぷあっぷ講座 1月31日(月)開催

「社会資本マネジメントを考える」

社会資本マネジメントとはどんなものかという総論から、東京都の橋梁アセットマネジメントシステムの具体的な取り組みまで、幅広くお話いただく予定です。

日時 平成 17 年 1 月 31 日 (月) 13 : 30 ~ 16 : 30

会場 自治人材開発センター 講堂 (さいたま市北区土呂町 2 - 24 - 1)

講師 東京大学大学院工学系研究科社会基盤学専攻 教授 小澤 一雅氏
東京都建設局道路管理部保全課 課長補佐 高木千太郎氏

募集は、1 月初旬開始の予定です。皆様のご参加をお待ちしております。

[募集します！]

政策情報誌「Think-ing」原稿募集

構成団体の職員の方から、政策提案・コラム等を募集し、政策情報誌「Think-ing」を発行しております。2月下旬発行予定です。

<http://www.hitozukuri.or.jp/jinzai/seisaku/think-ing/bosyuu/H16bosyu.htm>

・テーマ論文の募集

今年度のテーマは、“行政経営新時代～オンリーワンを目指せ～”です。

このテーマに関する論文を募集します。(4千字又は6千字程度)

テーマ概念図

<http://www.hitozukuri.or.jp/jinzai/seisaku/think-ing/bosyuu/OnlyOneImage.pdf>

・政策提案の募集

独創性に富む先進的な政策提案を募集します。(千字程度)

締切は、ともに平成17年1月14日(金)です。

政策研究情報メーリングリスト参加者募集

自治人材開発センターでは、政策形成に関する情報(研究会・講演会・冊子の発行・自治人材開発センターで行う研修など)を発信し、またメンバー相互の交流の場とするためのメーリングリストを開設しています。

政策形成に興味のある方の参加をお待ちしています。

お申し込み・詳細は、下記のサイトをご覧ください。

<http://www.hitozukuri.or.jp/jinzai/seisaku/ml/ml01.htm>

eシンキング投稿募集

eシンキングでは、自発的研究グループ等の研究紹介、講演会等の案内・レポート、研究誌等の発行、政策関係の書籍レビューなど、政策情報に関する投稿をお待ちしています。

「これは、eシンキングの記事になるかな」ということがありましたら、下記の問い合わせ先までご連絡ください。

TEL:048-664-6681 FAX:048-664-6667

E-Mail: seisaku03@hitozukuri.or.jp

[政策研究の紹介]

「NPMの視点から見た自治体の経営改革」について研究をしています。

県内自治体が直面している行政課題について県及び市町村等の職員から研究テーマを募集し実施されるのが職員提案型政策課題共同研究です。本年度は、

「NPM」(ニュー・パブリック・マネジメント)を研究テーマに県職員4名・市

職員 5 名の合計 9 名のチームで研究を進めています。

NPM という言葉が知られるようになってから多くの関連書籍が出版されています。

成果主義 市場主義 顧客主義 組織のフラット化という 4 大特長が挙げられる NPM ですが、実際導入されるツールも多岐にわたり自治体の対応も千差万別です。

そのような状況を踏まえ、本年 7 月から、アンケート、先進地視察、講師を招いての基調講演の聴講などで知識を深め、熱心に調査・研究しています。集大成として「行政に携わる職員ならではの視点から考察し発信する政策提言」を報告出来るようにチーム一丸となってラストスパート！！

年明けには研究報告書をまとめ上げられる予定です。ご期待ください。(K)

研究風景はこちらをクリック！！

<http://www.hitozukuri.or.jp/jinzai/seisaku/enqute/teamnpm.pdf>

[私の選んだこの 1 冊]

スローキャリア 上昇志向が強い人のための生き方論
高橋俊介 著 / PHP 研究所

すべての働く人が上昇志向が強いわけではなく、上昇志向によってのみ、人材をマネジメントできるわけでない。

本書でのスローキャリアとは上昇志向によらないで幸せになれるキャリアを指します。そして上昇志向ではない動機、例えば人を理解したい、ものごとを自分で決めたい、こだわりたい、などによって仕事のプロセスにのめりこみながら、自分の人生をマネジメントしながら生きていき、振り返ると後ろにできているキャリアがスローキャリアであると著者は説明しています。

さらにスローキャリアを目指し、実現するためには、自分の動機や価値観を知る、出世や収入より仕事の質や個性にこだわった仕事の仕方を目指すなどのポリシーをもつこと、ポリシーを主張しすぎず、人に流されすぎない、といった思考と行動両方においてバランスをとることが大切であり、キャリアは行動、思考特性の結果であることから、主体的に仕事に取り組むこと、新しいネットワークづくりに取り組むこと、自分のスキルをみがくことなどの具体的な行動をとることが必要だと主張しています。

さらに、スローキャリアを目指す人へ様々な選択肢を具体的に提示するとともに、会社がスローキャリア人材を活用するために上昇志向によらないマネジメントの考え方についても述べています。

常にトップを走り続けようとは思わない、でも仕事を大切に思い、自分で

きるベストの形で自分が属するところに貢献し、自己実現を目指そうとする人に1回手にとっていただきたい一冊です。(にゃ)

[見てきたゾウ・伝えるゾウ!!]

すてっぷあっぷ講座 in 春日部レポート

満員御礼となった「すてっぷあっぷ講座 in 春日部 - 指定管理者制度って何?」の様子を報告します。

今年度2回目のすてっぷあっぷ講座は11月26日に春日部で開催しました。今回のテーマは、「指定管理者制度」。ところで、「指定管理者制度」というのは何のことでしょう?

これは、平成15年の地方自治法改正で設けられた制度です。それまでは、「公の施設」の管理は、地方自治体自らが行うか、管理委託をするにしてもその委託先は、公共団体、公共的団体、自治体が1/2以上出資した法人に限られていました。それが、指定管理者制度が導入されると、委託先は民間企業、NPO、さらには法人格をもたない団体にも管理を行わせることができるようになるのです。しかも、既存の公の施設は、法律施行から3年以内、すなわち平成18年9月1日までに直営にするか指定管理者の指定をするの選択を迫られています。

行政と民間の役割分担を見直す制度改革の一つですが、期限が決められていることもあり、関係者にはホットな話題であり、直接かかわらない人にとっても、「官から民へ」の大きな流れを象徴する意味があります。

そのようなテーマであったので、どのぐらいの方に興味を持っていただけなのか不安を感じていたのですが、当初予定の140名の2倍を上回るお申し込みをいただき、改めて関心の高さを感じました。

講座は、2部構成で、前半は東京大学大学院助教授の小林真理氏に指定管理者制度の概要と事例の講演いただき、後半は民間からいち早く指定管理者になられた(株)清里丘の公園の嚮社長に民間の視点から見た制度の活用について講演をいただきました。

前半では、制度の概要を知ることにより、行政分野の民間への開放が実際に身近になっていることを感じました。さらに、後半では単なる民間参入にとどまらず、嚮社長の地域振興への想いやその実行力の高さに驚かされ、行政もこのままではいけないと実感させられました。(とほほ)

平成16年度第48回自治研修協議会通常総会及び研究会の参加報告

11月19日(金)に東京都立川市の自治大学校で開催された「平成16年度第48回自治研修協議会通常総会及び研究会」に参加しましたので、その内容について報告します。

当日は、午後 1 時から通常総会が始まり、午後 5 時まで研究会が行われました。

研究会のうち全体会では、「これからの自治体職員を考える～分権時代に望まれる自治体職員と人材育成」と題して、筑波大学助教授の川田琢之氏から基調講演があり、公務員制度改革の動向を踏まえた労働法の分野からの専門的な講義が行われました。

研究会のうち分科会では、今回 3 つのテーマが設定されていましたが、テーマ「研修効果の評価方法と人事管理」に参加しました。

はじめに、中部部会を代表して三重県の小金谷豊氏から基調報告がありました。研修効果の評価方法としては、アンケート以外に研修受講後一定期間後のレポート提出、アンケート調査等が行われており、知識に関する研修では理解度テスト、意識改革的な研修では行動変容度調査等が多くの団体で実施されていました。また、研修と人事管理の連携については、昇進に当たって一定数以上の研修修了を義務付ける「単位制」を導入する団体もありましたが、多くの団体でその必要性は感じているが確立できていないという状況でした。

続いて、「公務員の人事評価と能力開発」と題して、(株)ヘイコンサルティンググループマネージャーの浅川港氏から講演が行われました。同社は 20 年程前アメリカの国務省とコンピテンシーを共同開発したその草分け的な会社です。研修では何を学ぶか、何(どんな能力)を向上させるかを明確にすることが重要であること、また、研修の評価方法として複数の者が評価・観察し、結果を数値化する必要があることなど、コンピテンシーの考え方を踏まえながら大変興味深い講義が行われました。

「研修効果の評価方法と人事管理」というテーマは古くて新しい課題です。研修効果の評価方法としては今後も様々な手法を検討すること、また、研修と人事管理の連携では、研修の実績を直ちに昇進昇格の要件とするのは難しいが、他の要件と組み合わせるなど人材育成・人事制度全体の中で検討することが必要であると感じました。(Y)

[編集後記]

街中では、クリスマス、年越しの準備が、12月になる前から始まっています。早まる傾向は年々顕著になる気がして、季節感がないねと苦笑することもあります。ですが、私たちの仕事への取組みについては、早めに始めて悪いことはありません。変化の時代には、先を読んで先手を打つことがますます重要になっています。ということで、第3号の準備！準備！えっ！遅い？(河原塚)

[e シンキング]

ご意見・掲載希望

[政策研究の紹介] [私の選んだこの1冊] のコーナーや、セミナー等の参加レポートを募集しています。是非下記まで、御連絡ください。

発行元

彩の国さいたま人づくり広域連合

自治人材開発センター 政策研究担当（石田）

〒331-0804 さいたま市北区土呂町2 - 24 - 1

TEL:048-664-6681 FAX:048-664-6667

WebPage: <http://www.hitozukuri.or.jp/jinzai/>

E-Mail: seisaku03@hitozukuri.or.jp