

各職員に転送または、配布をお願いします。

---

目次

[ 最新情報 ]

パブリックコメント

[ 募集します！ ]

第 2 回すてっぷあっぷ講座参加者追加募集

「自治体職員の人材マネジメント」 11月28日（月）開催

Think-ing 特集論文・事例募集中

Think-ing 政策提案・コラム締切間近

[ 政策研究の紹介 ]

平成 17 年度政策課題共同研究

「これからの行政経営を支える人材マネジメント・組織体系」

について研究しています。

[ 私の選んだこの 1 冊 ]

男性の育児休業 - 社員のニーズ、会社のメリット -

佐藤博樹・武石恵美子著 中公新書

[ みてきたゾウ・つたえるゾウ！！ ]

連続講座『自立した自治体経営を目指して』

---

[ 最新情報 ]

パブリックコメント

重要な施策などを立案する際、その案と関係資料を広く公表し、これに対する意見を考慮して意思決定を行うとともに、立案した施策や、意見に対する考え方を公表する制度がパブリックコメント制度です。

埼玉県では、平成 13 年施行の「埼玉県県民コメント制度に関する要綱」に

基づき、「埼玉県県民コメント制度」が実施されていますし、多くの自治体で同様の制度が実施されています。

一方、国においては、平成11年度から実施されてはいましたが、閣議決定によるもので、これまで法的拘束力はありませんでした。

そこで、今年度改正・公布となった行政手続法において、国の政省令等のいわゆる行政立法（法律に基づく命令・規制、審査基準、処分基準、行政指導指針）についても、意見募集、意見の考慮、その結果・理由等の公表が義務づけられました。そして自治体も、この法律の規定の趣旨にのっとり必要な措置を講じなければならないこととなります。

このパブリックコメント制度により、国・地方ともに行政への住民参画が進むと思われます。

これまで、パブリックコメント制度がなかった分野については確かにそうなのですが、法では、行政計画が対象となっていないといった面もあります。埼玉県の制度では、総合的な構想、計画等や基本的な構想、計画等の策定又は改定時、大規模公共事業等の基本的な計画の策定又は変更時にも制度の対象としています。

制度の運用上、その方法は様々な形が考えられると思われませんが、行政運営の公正の確保と透明性の向上のために、こういった形で住民が参画してゆけばよいかと問われています。（とほほ）

---

[ 募集します! ]

#### 第2回すてっぷあっぷ講座参加者追加募集

##### 「自治体職員の人材マネジメント」

この講座は、自治人材開発センターが広く県及び市町村職員を対象に開催するものです。

まだ若干、席の余裕がありますので、希望の方は、お申し込みください。

日時 平成17年11月28日(月) 13:30～16:30

会場 コミュニティプラザコルソ7階ホール(JR浦和駅西口)

講師 人材マネジメントと管理者の役割

東京大学社会科学研究所教授 佐藤博樹 氏

変革期における民間の人事戦略

埼玉県経営者協会専務理事 野上武利 氏

詳しくは、こちらから（申込様式もあります）

<http://www.hitozukuri.or.jp/jinzai/seisaku/80kenkyu/06/H1702tirasi.htm>

#### Think-ing 特集論文・事例募集中

特集テーマは「パブリック・アントレプレナーシップ」（前号最新情報参照）  
イメージ図等は

<http://www.hitozukuri.or.jp/jinzai/seisaku/81sien/01/07/appli/PE.pdf>

予算・人・時間等の問題があっても、多様化・高度化した課題になんとか応えようと、既存の手法・枠にとらわれず自由な発想で事業を展開していくような人・事例をお待ちしています。

募集内容等については（様式もこちらです）

<http://www.hitozukuri.or.jp/jinzai/seisaku/81sien/01/07/appli/theme.htm>

#### Think-ing 政策提案・コラム締切間近

- ・政策提案

独創性に富む先進的な政策提案を 1,000 字程度で。

- ・コラム

地方自治のキーワード（下記リンク参照）から、一つを選んで、あなたの提案や意見を気軽に投稿してください。（400字前後）

政策提案・コラムの募集については

<http://www.hitozukuri.or.jp/jinzai/seisaku/81sien/01/07/appli/thesis.htm>

---

#### [ 政策研究の紹介 ]

##### 平成17年度政策課題共同研究

「これからの行政経営を支える人材マネジメント・組織体系」について研究しています。

平成17年度、自治人材開発センターでは3つの政策課題共同研究を実施していますが、そのうちのひとつ、「これからの行政経営を支える人材マネジメント・組織体系」は、県職員3名、市町職員4名の7名のチームで研究を進めています。

研究は、現状はどうなっているのか、何が問題となっているのかを出発点に

議論を行い、「変革可能な組織風土の形成～自分で考え自分で行動できる組織・個人を目指して～」をテーマと決めました。

では、変革可能な組織風土をつくるにはどうしたらよいかを考えた結果、組織目標を明確化した上で職員の目標を明確にすることが重要であるということになり、目標管理制度及び人事評価制度に研究の焦点を絞ることにしました。

そして、目標設定時、中間評価時及びフィードバック時それぞれに上司との面接を通じて職員の人材育成になるような目標管理制度のモデルを政策提言したいと考えています。

モデル作成の参考とするため、今月中旬には、先進自治体へのヒアリング等も予定しています。

また、先月は一橋大学大学院法学研究科の辻琢也教授を研究会の講師としてお招きし、研究の骨子案に対して様々な指摘をしていただき、大いに刺激を受けました。

研究員は、忙しい本務をこなしながら、所属の御理解をいただいて研究を進めており、来年2月に研究成果をまとめた報告書を発行する予定です。ご期待ください。(江)

---

[ 私の選んだこの1冊 ]

男性の育児休業 - 社員のニーズ、会社のメリット -  
佐藤博樹・武石恵美子著 中公新書

育児・介護休業法により男性の育児休業取得の権利が保障されているにもかかわらず、実際に育児休業を取得する男性は少ない(配偶者が出産した男性の育児休業取得率は0.33%。2002年調査)。

男性が育児休業取得をためらう大きな理由は、業務の繁忙、それに起因して職場に迷惑をかけるという後ろめたさにある。

かつて日本の多くの企業の人事管理が想定していた典型的な従業員像は、仕事最優先のライフスタイルを持った男性従業員であった。しかし、性別役割分業意識等の変化により、男性が希望するライフスタイルも仕事最優先ではなく、仕事とそれ以外の生活のバランスがとれた生き方を求めるようになってきているが、企業の人材活用や働き方の仕組みは、かかるライフスタイルの変化に対

応したものとなっていない。

従業員が仕事と生活の両立を可能とする仕組みはファミリー・フレンドリー施策と呼ばれており、これは従業員の福祉向上のみならず定着率、創造性、生産性の向上など、従業員から高い勤労意欲を引き出すための労働条件、つまり「新しい報酬」なのだという。そして今後、ファミリー・フレンドリー施策は、「育児と仕事の両立」から「生活と仕事の両立」(ワーク・ライフ・バランス)へと支援策の内容を拡大していくことが求められている。

そして筆者は、男性の育児休業が一般的になっていけば、男女ともに仕事と子育てのバランスをとりながら就業を継続できることが当たり前の社会になり、休業を取得して一時期職場に迷惑をかけるのはお互いさま、といった職場の風土を定着させることが重要であるとしている。

育児休業というと少子化対策や女性の就労対策と捉えられることが多いなか、筆者は男性が育児休業を取得する職場・社会の風土が、育児に限らず生活と仕事の両立ができる職場・社会の風土へと変化していくとしている。日本でも男性が当たり前のように育児休業を取得するようになれば、プライベートな生活を大切にしながら仕事を続けていくのが当たり前の社会へと変化していくのだろうと感じた。(襟裳岬)

(この本の著者のひとりである佐藤博樹先生が今月 28 日の第 2 回すてっぴあっぷ講座で講演をされます。)

詳しくは、こちらから(申込様式もあります)

<http://www.hitozukuri.or.jp/jinzai/seisaku/80kenkyu/06/H1702tirasi.htm>

-----  
[みてきたゾウ・つたえるゾウ!!]

連続講座『自立した自治体経営を目指して』(主催 自治人材開発センター)  
(平成 17 年 7 月 26 日(火) ~ 10 月 21 日(金)自治人材開発センター - 他)

全 4 回で実施した「連続講座」、今年度は『自立した自治体経営を目指して』と題し、第 1 講から第 3 講は有識者による講演(講師等はシラバス参照)、第 4 講については、北海道ニセコ町・東京都足立区・京都府城陽市及び総務省から職員を招き、パネルディスカッションを行いました。参加した研修生から、受講して各自で考えたことを「事後レポート」として提出いただきましたので、その中から一部をご紹介します。

(シラバスについては )

以下、レポート一部抜粋

本研修に参加して、市町村合併、地方行政改革が進みつつあるものの、社会保障費の増大ペースには追いつかない為、社会保障費増大抑止政策、住民応益負担・増税が現在から絶対必要であることが理解できた。また安定かつ公平な税収入を確保するため公益法人、宗教法人、非営利活動法人等に対する所得状況、営利活動のチェック体制、課税制度の確立が検討されているとのことであったが、国民多数、即ち地域住民の理解を得るためには早期実現が望ましいと感じた。

国と地方の地方分権、三位一体改革論議においては、未だ地方交付税に依存せざるを得ない地域、財源移譲の結果、収入減なる地域が多数存在し、法定外税も地域特性による有無・適否があり具体的な答えが出難いことが分かった。また財源委譲され国のコントロールが無くなったとしても、政策や行政サービス経営の責任と判断が適正かつ健全に行われずに破綻する自治体（財政再建団体）も多数出てくるのではないかと考えると、身も引き締まる思いである。

このような状況の中、地方自治体自らの責任と判断で行政サービスを健全に経営していくには、各行政部門ごと予算と公益実現の対費用効果を各職員が意識すること、住民全体においては税制度や歳入の仕組みを知ってもらい、歳出が各地域、住民各人にどのような受益として還元されているのかを、改めて認識してもらう必要があると考えた。（さいたま市浦和区役所 岡地 宏）

---

[ 編集後記 ]

奥秩父の紅葉もすっかり見頃を過ぎて、暦のうえでは早くも“冬”。職場にいても足下がめっきり寒くなってきました。今年の夏は、「クールビズ」がライフスタイルのトレンドとなりましたが、今度は「ウォームビズ」。環境省のホームページによれば、“寒い時は着る”“過度に暖房機器に頼らない”そんな原点に立ち返り、“暖房に頼り過ぎず、働きやすく暖かく格好良いビジネススタイル”それが「ウォームビズ」だそうです。夏のノーネクタイに対して、今度はどんなアイテムが必須となるのでしょうか。さっそく暖かいタイツでも購入せねば...。( I S O )

---

[ 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、江森）

〒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](mailto:seisaku03@hitozukuri.or.jp)