

運営者から見た、自主研修活動のリアル ～公務員人生におけるサードプレイスのススメ～

東松山市教育部 小関 かずし 一史



1 自主研修活動のリアル

「会場に、比企地域から参加されている方がいたら、手を挙げていただけませんか？」

私は、平成26年2月6日に埼玉県県民健康センター大ホールで開催された「平成25年度政策研究交流大会」の発表の場で、ステージ上から約150人の参加者に投げかけました。

主宰している自主研修グループ(以下、自主研)「職員べんきょう会」の活動報告の中で、「比企地域の公務員が比企地域を考える場づくり」の活動開始宣言と同時に、賛同者を募ったのです。きっかけは、この発表に際して過去の参加状況を調べたところ、比企地域からの参加者が少ないことでした。東松山市を取り囲むように7町1村が位置するこの地域は、比企一族が平安から鎌倉時代に栄えた、文化、経済、生活の関わりが強く、かつて大きな商圈をもっていた地域です。比企というローカルな地域での展開を考えたのは、地域の公務員が顔の見える関係になり、共に比企を考えることが地域をよりよくすると考えたからです。この発表を機に、挙手してくれた仲間と「職員べんきょう会Team比企」がスタートしたのです。

(1) 業務としての活動支援

彩の国さいたま人づくり広域連合(以下、広域連合)では、人材育成の観点から県下の自主研修活動を支援しており、当会も活動の支援や運営の転機となる機会をいただいています。当会発足当初の平成22年当時、自主研情報はまだまだ少なく貴重なものでした。その様な状況下、広域連合では「県内自主研修グループ意見交換会」を開催。県内の自主研運営

者を一堂に集め、情報交換会を開催したのです。この交流が後に、自主研の相互交流が生まれる契機になりました。更に、その場で出会った仲間とはイベント実行委員や新しい団体の立上げに繋がっています。「自主研運営に仲間が必要」とはよく言われることですが、オフィシャルな業務として、オフサイト活動の仲間づくりに支援をいただいた貴重な機会です。

また、既にご存知の方も多いと思いますが、広域連合には自主研活動を支援する制度「彩の国さいたま人づくり広域連合自主研究活動支援要綱」があり、研究活動に必要な「会場の提供」「資料の提供や貸出し」など、自主研修活動を「始める」「続ける」「広める」為の支援が揃っていますので、是非ご覧ください(文末にURL掲載)。

(2) 自主研修活動とイメージ

本稿では、自主研修の定義を「行政職員としての気付きと学びの場であること」「自主的に運営又は参加をしていること」「職務時間外の活動であること」とします。現在、全国各地で自主研活動が活発に行われていますが、このような課外活動は民間企業でも行われており、勤務時間外に情報収集や人的ネットワーク形成、自己研鑽をすることは、社会人として一般的な行動なのかもしれません。

ところで、皆さんの周囲で自主研修活動をしている職員はどのように映りますか?よく聞こえてくるのは「意識高い系」「変わった人」「自分には関係ない」などの一線を引いた意見です。一方、各地の自主研運営者達に目的を問うと、「〇〇をよくしたい(〇〇には、地域、職務などに関係するワードが入る)」や「危機感から学びたい」という積極的な想いを聞

くことができ、両者の意識に隔たりを感じるのも事実です。実は、筆者自身も、あるきっかけに出会うまで課外活動への関心が低かったのが正直なところですが。しかし今では、自主研への参加は読書のように自然なものと考えています。人は、きっかけで変わるものなのです。

2 職員べんきょう会Team比企について

平成22年に「職員べんきょう会」を設立、学習会を重ねながら平成25年には「職員べんきょう会Team比企」として発展。平日夜間や週末に月1回のペースで学習会やフィールドワーク等を開催し、東松山市職員の他、県内外の行政職員、大学教員、学生、NPO主催者など約400人が登録・参加している活動8年目の自主研です。



学習会での記念撮影

(1) 活動目的

自主研修イベントが各地で開催される昨今、100人を超える集合写真や、県単位の交流会、全国を飛び回る公務員の活動から自主研修活動に華やかなイメージを持つ方もいるかもしれません。しかし、当会は「比企地域のことを、比企地域の公務員が考える」を活動コンセプトにする、ローカルな自主研です。私は、庁内の人的な「つながり」は仕事や人間関係を潤滑にする財産になる一方で、庁外の「つながり」は、客観的な視点と実績を踏まえた「知恵」

を授けてくれる、定年まで続く公務員生活の財産になると考えています。当会では、参加者が新しい気付きや発見、刺激によるモチベーションの向上を受け、それを職場へ持ち帰ることで組織の活性化につながり、その組織の成果として結果的に東松山市や比企地域が良くなることを期待して、「気付きとつながりの場」を作ることを目的に活動しています。

(2) 設立経緯

当会は、私の個人的な想いである「2つの危機感と1つのヒント」により設立されました。1つ目の危機感は、学校教育課から政策推進課へ人事異動した際のことです。「役所の人事異動は、転職並み」とよく言われますが、情報を吸収しながら新たな業務に取り組むことは、刺激的でありながらも初めて聞く言葉や制度の多さに戸惑ったものです。そんな中で私がとった行動は、セミナーや研修にできるだけ多く参加して知識を得ることでした。そして、そこで出会った他団体職員の豊富な知識や高い志に圧倒され、レベルの差を感じるとともに「自分はやっていけるのか？自分の組織にはこのような知見を持った職員はいるのか？」と、危機感を感じたのです。

2つ目の危機感は、当市は計画的な人事採用の結果、職員不採用の数年間が存在するため、先輩職員が少ないことから従来よりも短い職務経験にもかかわらず早く役職につく将来を知ったことです。

そして、2つ目の危機感を感じた頃に出会ったのが、先輩職員に誘われて参加した、所沢市で開催されている「行政政策研究会」でした。しかし、研究会の内容は当時の自分には高度であり、ここでもレベルの差を感じて肩を落としたものです。そして帰路に思いついたのが、「内容のレベルを落として誰でも参加しやすく」「各職場の業務説明会をすることで互いに教え合う」「参加者の年齢層を広げて、経験に基づく縦の継承を期待する」というアイデアでした。早速、職員に声を掛けて賛同者を募った結果、23名の有志が集まり、自主研修グループ「職員べんきょう会」がスタートしたのです。

(3) メンバー

当初は参加者の希望により固定メンバーで学習会を開催していましたが、2年目からは偶然の産物からオープン参加に変更、参加者数も増加しました。現在の登録者数は約400名で推移しており、その4割が臨時職員から市長までの東松山市職員、残り6割は埼玉県や東京都、群馬県などの県や市町村職員、消防職員、大学教員、大学生、NPO主宰者などの幅広いメンバーが参加しています。公務員全体を参加対象としているので、例えば準公務員である消防団員も参加可能です。消防団と地域を描いた映画「ふるさとがえり」の上映会を開催した際には、25名の消防団員や消防署職員が参加し、行政職員と一緒に学習会を開催しました。様々な参加者が東松山市の学習会会場に訪れることにより、当市の職員にとっては、庁舎を飛び出さなくても各地から仲間が集まることで刺激とネットワークを得る「場」になっています。

なお、参加者の属性の拡大については、時間外における庁舎利用という観点から、事前協議を行っています。職員の自己研鑽にとって多様な考え方を吸収できる場をつくることを目的に、主催者の適切な管理を前提に許可を得ています。

(4) 活動内容と実績

「毎月の学習会」と「メーリングリスト(以下、ML)による情報提供」の2つを活動の柱にしています。学習会の内容についてはフリートーク、視察、動画作成、フィールドワークなど、座学に拘らない活動も特徴です。また、学習会のテーマやスタイルについては、参加者の希望や他自主研との交流から得たヒントを採用し、試行錯誤をしているところです。

学習会の内容については、設立した平成22年から約3年間は主に内部職員による持ち回り発表とし、職務や制度紹介、予算説明や被災地派遣報告、副市長講話などの学習会を開催していました。

平成25年は内容の見直しを図り、大学教授の講義、市のプロジェクト紹介など専門性を深めたテ-

マを取りあげる一方、起案書作成、接遇、メールやマナーなど、若手職員にも馴染みやすいよう、テーマの2極化を図りバランスを取っています。また、自主研相互交流による外部職員講師の登壇、付箋や模造紙を使用したワークショップの導入、学習会告知のチラシや開催レポートの報告など、運営方法を見直すとともに、冒頭の「Team比企」の展開につながった年でもあります。

平成27年度からは、ワールドカフェ、比企地域の将来人口と合計特殊出生率について、地域を考える上映会、ユネスコ登録に合わせた細川紙の紙漉き体験学習会、細川紙PRの為の動画作成とWeb投稿、県地方庁舎職員との交流会など、地域を知り地域を考える活動を活性化させています。



細川紙PR動画 タイトル



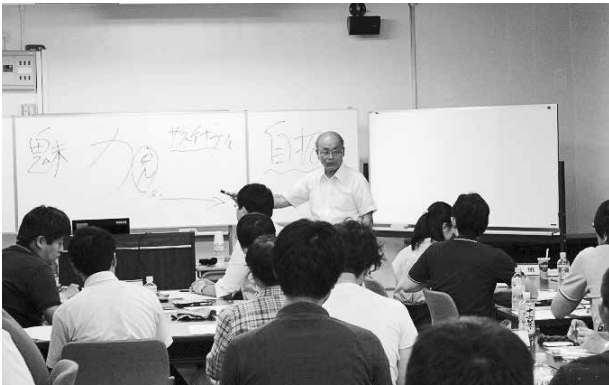
学習会の様子

しかし、全ての回が地域を考える学習会だけではなく、職務に役立つ幅広い知識を身に付けることも会の目的であることから、学習会を3つのシリーズ「Team比企シリーズ：地域を考える」「入門シリーズ：基本を知る」「+αシリーズ：スキルアップ」

に細分化、バランスを見直した年でもあります。

更に、世田谷区や静岡県への視察や廃校活用学習会、公共施設シミュレーションゲームの体験などの新しい試みに挑戦した年でもあります。特に、3月の学習会ではHUG（避難所運営ゲーム）を開催し、震災の記憶と災害への準備を改めて学ぶ場としました。消防署や保健所職員の参加により、一段とリアルな体験となった学習会です。

平成28年度は、地域を自分の足で更に知ることをテーマにフィールド学習会を充実させました。郷土史家による「比企学」講座、比企の各地を訪問すると共に、ご当地観光アプリ『Holiday』を活用して地域の魅力を発信する手法を実践するなど、地域資源の学習に重点を置いた1年です。また、初めての試みとして広域連合の研修室を借用し、「行政に頼らない『むら』おこし」で有名な、「やねだん」の豊重哲郎氏を講師に招き、関東各地から参加者を募る学習会を開催した年でもあります。



豊重哲郎氏 講演の様子



「やねだん」学習会での記念撮影

平成29年度は、これからの公務員に必要な知識を考えることをテーマの中心に開催し、仕事の意義を考える学習会、大学院講師による「自治体補助金の見直し」学習会、近未来の自治体経営を体験するゲーム「SIMみさと2030 in 土呂」体験学習会などを開催しています(※本誌P.111参照)。「SIM2030」とは、熊本県職員が開発したゲームで、超高齢化による社会保障費増・人口減による税収減・インフラの老朽化が進む将来の自治体運営を、参加者が所管部長になりきって、「対話」を通じて事業の取捨選択を決断する疑似体験ゲームです。今回、講師を依頼した三郷市の諏訪さんは、自治体の仕組みを知っているが故に考える要素の多いこのゲームを体験し、自らご当地版である「SIMみさと2030」を完成させていました。管理職に就く前から自治体の将来を考えるマインドを持つことがこれからの自治体職員に必要と考え、「自分ごと」として捉える経営視点を県内の多くの職員にも体験して欲しいと考えた私は、4時間を超える学習会の講師を諏訪さんに打診したのです。当会用にアレンジされたこのゲームは、参加した自治体職員から研修講師として依頼が生まれるほどの反響がありました。

このように、従来の研修の枠にとらわれずに、新たな学習会を導入するなど、学習会のテーマは変化を続けています。

【参考】近年のテーマとサブタイトル一覧

- ちょっとマズイぞ!!比企 人口と出生率からみる比企の現状～人口減少と若者の恋愛離れ～
- 「子供が金魚を欲しがると本当の理由は?!」～本質を捉えて課題をブレイクスルーする方法～
- 30年後、あなたが部長なら、どう判断する?!
～財政・公共施設シミュレーションゲームを体験しよう!～
- 政策の窓理論～婚活の問題を分析しましょう～
- HUGで体験する、避難所運営のスピード感～
もし突然、避難所の運営を任されたら…～

- 『Holiday』で東松山の魅力を発信しよう！～
あなたのおでかけが、誰かのおでかけに～
- 小さな社会現象を分析して、論理的思考を鍛えよう！～仕事や恋愛の分析に必用なのは「足し算」「掛け算」と「謎の棒」？～
- 仕事をする意味 ～どうしたら、役所でイキイキと仕事ができるのか～
- 「SIMみさと2030 in 土呂」～ある日突然、架空都市M市のまちづくりの世界へ～

MLについては、前述の学習会開催予告のチラシと開催レポート、筆者の目に留まった他の自主研修会や大学、各種機関等が開催するセミナー等を案内しています。また、比企地域6町のイントラネットにMLの内容を掲載いただいています。滑川町、嵐山町、小川町、ときがわ町、吉見町、鳩山町のご厚意によるもので、この場をお借りして感謝申し上げます。その他、自主的に庁内イントラに掲載いただいている団体を含めると、1回あたり2,500人前後の自治体職員等の目に触れる機会をいただいている計算になります。マイナーな存在である自主研活動をPRし、少しでも多くの方が自己啓発としての自主研に関心を持つ機会になればと願っています。

(5) 庁内での立ち位置と職場の活動支援

当会は、東松山市人事課の活動許可を受けて活動をしています。当市では、自主研修活動を支援する「東松山市職員自主研修グループ助成要綱」があり、資料の印刷や会議室、各種機器、メールやイントラネットの利用について活動支援を受けています。皆さんが自主研を立ち上げようとした際に課題になるのが、これらのリソースではないでしょうか。当会は、設立前に人事研修担当に相談し、既存の自主研修支援要綱に勤務時間外に活動する自主研への支援を盛り込む改正をしていただくことで、「会場」「設備」「資料」「周知手段」などの運営の課題をクリアしています。

3 事務局運営について

当会の特徴のひとつに、ひとりで事務局運営を担っていることが挙げられます。重い作業と思われることありますが、「テーマ設定」「講師依頼・調整」「当日準備」が主な内容ですので、少し手の込んだ飲み会の幹事程度の仕事量です。ひとりで運営することは、判断と展開の速さがメリットです。

これから自主研を始める方のために、事務局の具体的な作業をご紹介しますと、会員名簿管理、学習会テーマ企画、会場手配、講師依頼、内容調整、チラシ作成、開催告知、会場設営、司会進行、アンケート回収、記録写真撮影、懇親会開催、開催レポート作成等を行っています。

(1) 運営の工夫

運営上の工夫としては、できるだけ多くの人に伝え、参加者にとってメリットのある学習会を簡素な運営で実現することを心がけています。

①より多くの人に伝える工夫として、「内容を伝える告知チラシの作成」「告知に講師の顔写真、趣味やモットーなど横顔を掲載」「テーマに親しみやすいサブタイトルを設定」「開催レポートの作成」「メンバーへMLで周知」「MLに他団体のイベントを掲載」「比企地域1市6町のイントラネットに掲載」「SNSグループやSNSイベントページによる学習会告知」などがあります。

②参加しやすくする工夫として、「臨時職員や準公務員、大学生、NPO主催者など、幅広い参加者の受入れ」「開催レポートに笑顔の集合写真を掲載」「名札で互いに名前を呼びやすく」「アンケートで参加者満足度を調査・公表」などがあります。

③楽しく参加して身につく工夫として「ネットワークに繋がる自己紹介や名刺交換タイム」「講義を忘却させない振り返りのダイアログ」「発言しやすい5人単位のグループワーク」「自分事として考える時間」「付箋出し、説明、共有を自然に行うワークショップ」「更に話したい人のための、講師慰労



ワークショップの様子

の懇親会」などがあります。

④簡素な運営のための工夫として「ML管理から、当日の運営、開催レポートなど一連の事務をフォーマット化」「内容を限定しない自由度の高い研修テーマ設定」「年間学習会テーマと講師を前年度に計画」「学習会テーマの公募」「学習会テーマ選定メンバーの公募」などがあります。

(2) 気を付けていること

気軽に誰でも参加できる敷居の低い場になるよう心がけています。また、難しく感じるテーマ設定をした回後は、参加しやすいテーマを設定してバランスを取ることで幅広い参加者の関心と、負担なく参加できる場づくりを心がけており、参加にあたり特別な知識や予習は不要としています。最後に、参加の勧誘をしないことにしています。理由は、「1回のお付き合い」で参加いただくよりも、自主的に継続参加することを願っているからです。

(3) 運営者としての想い

「ひとりでこの会を運営し続ける原動力は何か?」。時々受ける質問です。自問から整理された言葉は「恩送り」でした。自然と湧いてくるこの想いは、縁も所縁もなかった地域に就職し、受け入れてもらったことや、職場や既に退職された先輩、運営に協力していただく皆さんへの感謝の気持ちなのかもしれません。少しでも役に立つ情報をみなさんと共有したい。その成果として、少しでも地域が良くなること

を期待し、遠い先の為の「きっかけ」づくりとしての「場」を用意し続けようと思っています。

その一方、運営者として辛く感じることもあるのも事実です。「派閥を作ろうとしている」などの心無い言葉に傷ついたときや、参加者が少数で登壇した講師に対し申し訳なく思ったとき、急な仕事で会に十分な対応ができないときなどです。

しかし、参加者からのアンケートコメントや、つながりが役に立った報告など、運営者としては得がたい言葉を受け取るのも醍醐味のひとつです。そして、「大抵のことはどうにかなる」と思える余裕ができたのが、運営者として得たものだと感じています。

(4) 今後の展望

「学習会テーマの枯渇」について質問を受けることがあります。行政職員としての課題は多く、それを学ぶためのテーマは活動する中で次々と湧いてきます。また、自主研活動のメリットとして「所管外の業務」「以前担当した職務」「職場の研修にはないテーマ」など、自分として知りたい研修を設定することもあげられます。

当会の新たな展開としては、比企地域の観光に関わる官民の担当職員が、オフサイトで連携し、企画・実践する「比企リズム（比企×ツーリズム）」が発足しました。更に、東松山市職員が職場や職位を離れて普段感じていることを自由に語り合う場である「かたら部（語らう&語るLOVEをかけた造語）」が入庁1年目の職員の主催でスタートしています。当会は、課外活動に関心のある行政職員のプラットフォームのような存在として、新たなオフサイト活動の支援や企画も進めています。

(5) 自主研の成果と課題

「自主研活動の成果」についての質問も少なくありません。研究型の会であれば、政策提言などの成果発表の機会もあるかと思いますが、自主研修に参加して得る体験や経験に基づいた知識やスキルアップ、個人の内面の変化を成果として尺度で測るのは

難しい面があります。自主研に参加して得られるものには、非日常的な刺激（モチベーション、不安解消）、情報（知識、他団体の状況、他者の行動）、ネットワーク（仲間、連携、相談）などがありますが、その中で、特に即効性があるのがモチベーションの変化ではないでしょうか。一例として、意欲ある職員が組織には必要だと思いますが、どんな職員も常に意欲を維持し続けることは困難だと思います。気持ちが下がったときに刺激を受ける、意欲を持続できるなど、身近な刺激を受ける場になり得るのも、自主研の良いところだと思っています。

また、運営者として活動成果を感じることは多々ありますが、有志の輪を広げるという意味で自主研活動の普及があり、当会に参加した後に自らの職場で自主研を立ち上げた例が数件あります。昨年、当会は愛知県にある自治体協議会の業務視察を受けました。その直後、参加者の1人である中島邦彦さんは自らの職場で自主研を開催したいという想いを実現させ「ワンスタ（職員ペンきょう会in犬山）」を設立、主宰しています。更に、研修講師や業務視察の依頼など、人事サイドでも自主研を人材育成の要素として検討対象にいただけていることは、活動の成果だと感じています。

一方、課題にも事欠きません。参加者数が少ない、当市職員の参加が少ない、リピーターが少ない、伝えたい方に参加していただけないなどの運営のリアルもあります。

4 人材育成の視点からみた自主研修会

自主研は本来業務を進めるうえで個人の能力を高める作用があると考えています。また、庁内での仕事に完結しがちな行政職員にとって、庁外の考え方を知り、視野を広げて物事の本質を考える機会になることで、従来と異なる角度で担当の職務を見つめる機会にもなるとも考えています。特に、情熱を持って仕事に取り組んでいる同業者や、公務員志望の学生に出会うことは、自身を奮い立たせ、初心を思い

出す貴重な場になっているのではないのでしょうか。

各団体の人材育成基本計画の中で、積極的な地域交流や、自己研鑽の推奨を掲げているかと思います。国の策定指針において、「基礎自治体における研修は、自己啓発、職場研修、職場外研修の3つが柱」とされており、「自己啓発は人材育成の基本である」とされているものの、現実には、職位や制度毎の研修が中心で、自己啓発については本人のモチベーションに委ねざるを得ない現状があるのではないのでしょうか。昨今の行政運営には職員に様々な能力が求められていますが、個人の自主性に頼るだけではなく、その受け皿も必要ではないかと考えています。

そういった意味で自主研は公務員としての資質を高めて組織に貢献できる、広い意味での研修のひとつだと考えています。特に、予算を必要とせずに職務研修では手がでない分野を自ら企画運営する自主研は、組織内ベンチャー的なマインドを持っており、職務への積極的な関わりを産み出すなど、安価で効果のある人材育成の手法だと考えています。自主研を職員研修に活用する、業務の一部を連携するなど、活用や支援をすることでより得られる人材育成の効果があるのではないのでしょうか。

5 自主研修会を開催したい方へ

これから自主研を始めたい方からいただく質問について、経験談から何点かお伝えしたいと思います。

- 誰と始めるか：有志3人と始めることをお勧めします。想いを形にする企画の段階から運営上の悩み事まで、立ち上げ時のメンバーは会を「自分のもの」として共に歩んでくれる仲間です。
- 誰かに相談をしたい：庁内外から人望のあるベテラン職員をメンターをお願いするのも一案です。
- やり方がわからない：外部の自主研に参加して運営の流れを掴むことをお勧めします。参加者目線で確認し、終了後に主催者に質問をしましょう。
- テーマが決まらない：初めは、参加者の職務紹介やテーマを設定しない自由な会話の場も一案です。

その中で、参加者のニーズを掴みましょう。

- 人が集まらない：2、3人集まれば共感者として十分な人数です。当会では最少10人を参加の目標にしていますが、参加者数については活動8年目を迎えた今でも開始直前までドキドキする心配事です。
- 続かない：当初の目標回数を2～3回にして心のハードルを低くし、ニーズを見て継続開催するのも一案です。
- 後継者がいない：引継ぐ必要はないと思います。当初の目的を達成したら解散し、新しい会として再開するのも一案です。当会は、いつか解散式を行う予定です。
- 運営が負担：回毎に担当替えや、分業する方法があります。運営負担をかけない程度の開催クオリティに設定することも大切です。
- 講師が見つからない：庁外職員に依頼する方法もあります。まずは、外部の自主研に参加して知り合いを作りましょう。
- お金がない：会場や資料作成費用は、参加者から100円単位で徴収する方法があります。また、当会では外部職員による講師には謝礼金ではなく懇親会費用を参加者で分担して慰労することで承諾をいただいています。
- 敷居が高い：肩肘張らずに、お酒を飲まない飲み会、読書会を開催する程度に気軽に考えてはいかがでしょうか。

自主研の運営は、まず、一步を踏み出すことが大切です。次に、3回の学習会開催を目標に活動続けることです。やってみて、初めて見えるものもあると思います。

なお、これから自主研のスタートを考えている皆さんの運営や事務負担の軽減を願い、私が運営に使用している書式類をご参考に提供したいと思います。例えば、前述の「ワンスタ（職員べんきょう会in犬山）」の学習会チラシの配色やレイアウトは見覚えのあるもので、当会の資料を活用しています。主宰

者の中島さんは、作業時間を要する開催告知や結果報告の作製にテンプレートを利用することにより、企画や運営準備などの労力をかけるべき部分に注力をすることで、魅力的な会の運営をされているのです。これらの資料をご希望の方は所属、氏名、検討中の自主研について添えて、ご連絡ください（連絡先は文末掲載）。

6 自治体職員のみなさんへ自主研参加のススメ

自治体職員の傾向として、自分の時間を仕事とプライベートに明確に線を引き、自らの世界の「外」を知ることには消極的または、不必要と考える傾向を感じることがあります。そしてそれは、残りの職員人生を考えたときに大変勿体ないことだとも思っています。

経験がなくとも失敗が許されない環境、予算がなくとも実現を求められるミッション、協働に求められるファシリテーションや組織のマネジメントなど、今後、自治体職員や管理職に求められる能力はより高くなると考えられます。しかし、現実には目の前の日々の仕事に追われ、OJTがうまく機能しない環境下でこれらの必要なスキルを身に付けることは、以前より難しくなっているのではないのでしょうか。もちろん、自主研活動が全てを解決するわけではありませんが、「仕事」と「プライベート」に跨る「場」を社会学のそれとは異なる意味で「サードプレイス」と呼び、「職場では得難い体験ができる場のひとつ」と考えています。

また、庁外職員のネットワークには継続性があり、将来に続く財産と感じています。その作り方は、まず、自主研等に参加して名刺交換と会話を楽しみ、後にSNSでつながることで日々の活動や相手の状況を知り、「いいね」や、短文コメントを送ることです。簡単に継続的なつながりを維持でき、情報収集だけでなく相談や相互協力の関係発展も期待できる、SNSは自主研修活動をする上で有効なツールなのです。

仕事への投資という言葉には義務感を感じますが、職員人生のみならず自分の幸せのための投資と考えると、「自主研」に対する見方が変化するかもしれません。松下幸之助氏の「百聞百見は一験にしかず」という名言があります。自主研に連続して参加する必要はなく、時々参加であっても人と直接会う空間から得られるものが、そこにはあると考えています。まずは、名刺を持って「一験」をしてはいかがでしょうか。

7 みなさんへ

自主研修活動をどこ職場にもある普通の存在にしたいと考えています。公務員の世界では、現在約1,700ある市町村が同じカテゴリーの仕事をする一方、組織や人口規模の違いによりスキルの蓄積やノウハウの差があるのも事実です。勤務時間外に活動をする自主研修活動を通じて、近隣自治体との連携

により担当者レベルの情報交換を「顔」の見える関係にしておくことは個人、組織、地域の財産のひとつになり得るのではないのでしょうか。

自主研を立ち上げてみたい、自主研のことを知りたい、このテーマで開催をしてほしい、学習会の開催を手伝って欲しいなど、お気軽にお声がけください。一緒に考えましょう。参加者のモチベーションが上がり、組織が活性化して、地域が良くなる活動の「場」で、みなさんとお会いすることを楽しみにしています。

ML希望、お問合せ等連絡先

職員ベンキョウ会Team比企 事務局

東松山市役所 小関 一史（こせき かずし）

メール：k-koseki@city.higashimatsuyama.lg.jp

彩の国さいたま人づくり広域連合「自主研究グループの支援」

URL： <http://www.hitozukuri.or.jp/jinzai/seisaku/81sien/05/jihatsu.htm>