

教育・研修システム WG (05/13/06) 報告書

日時：5月13日(土) 14:00 ~ 16:00

会場：龍谷大学深草学舎紫光館 5F 会議室

参加者：富野 喜一郎、土山 希美枝、中村 尚司、西田 俊之、林田 久充、広原 盛明、深尾 昌峰、室 雅博、荒木 和美(寝屋川市)、藤井 敏久(京都市市町村振興協会)、広瀬 公(京都市市町村振興協会)、阿波根 あずさ、田村 瞳(敬称略)

議題：

- 1) 熊本市研修ビデオ制作について
- 2) 熊本市研修に関する事後報告及びフォローアップについて
- 3) 今年度の研修プログラム試行について
- 4) その他

配布資料：

- * 資料 1) 熊本市研修ビデオ台本 (final)
- * 資料 2) 熊本市協働型職員研修のフォローアップについて
- * 資料 3) 熊本市研修のフォローアップに関する打ち合わせ
- * 資料 4) 京都市市町村振興協会との打ち合わせ
- * 資料 5) (財)京都市市町村振興協会の概要
- * 資料 6) 平成 18 年度研修計画 (財)旧と府市町村振興協会
- * 資料 7) 寝屋川市との打ち合わせ
- * 資料 8) 滋賀合同打ち合わせ

内容：

冒頭に今年度から外部研究員として本 WG メンバー入りをされる(財)京都市市町村振興協会の藤井氏と広瀬氏から自己紹介が行われた。続いて、土山先生から今年度の研修プログラム試行候補の一つである多治見市での研修に関する現状報告がなされた。詳細は以下のとおり。

多治見市(協働型)研修

* 担当者：大矢野修 (LORC 第 3 研究班)

* 狙い： 役に立つ研修を深めていきたい

育成と評価を人事の中にどのようにして取り入れていくか。研修の体系とそれに対する人事の評価を含めてどのように取り組んでいくか。

* 今後の日程

今月末、大矢野先生(と土山先生)が現地で多治見市職員と事前協議の予定。

1) 熊本市研修ビデオ制作について

まず、富野先生から熊本市研修に係るビデオ制作の進捗状況に関する説明があった。ビデオ自体は、今月末に完成する予定。次回の研究会時に前編のみを上映し、WG のメンバーに確認してもらうことで合意した。詳細は下記のとおり。

【決定事項】

ビデオのタイトル：

「参加と協働の時代を拓く新たな人材育成
～熊本市・市民協働に関する職員研修の記録～」

内容：

全 90 分程度のビデオ 1 本作成

前編；30 分程度（熊本市研修の概要、PR 用）

後編；60 分程度（研修担当者向け）

媒体：ビデオ & DVD

ビデオの扱い：熊本市と LORC が所有 一般に貸し出し想定。

2) 熊本市研修に関する事後報告及びフォローアップについて

次に、富野先生から熊本市研修のフォローアップに関する説明が行われた。今回の研修は、とりわけ 事務への反映 政策化、事業化への効果を重視しつつ、市内の市民協働の意識の醸成及び体制作りを目標にしている。そのため、この 視点を重視した評価を行っていく。すでに、LORC から熊本市に全ての受講者を対象としたアンケート実施に関する申し入れを行っており、熊本市から許可が得られた。

[フォローアップの内容]

- ・熊本市研修のビデオ上映（会）
- ・熊本市研修の評価 職員研修を受けた全ての受講者を対象にアンケートを実施する
- ・受講者によるラウンドテーブルディスカッション（職場の意識改革、政策の指向性）

[アンケートについて]

- ・案を再構成し、熊本の研修の特化したものに整理し直す。後で個別に相談して対応する。

3) 今年度の研修プログラム試行について

それぞれの担当者から、現在の進捗状況に関する説明があった。

滋賀（大津市、草津市、守山市）（協働型）研修

[滋賀における研修の特徴]

・滋賀の場合、13市13町あるが、すべて滋賀県市町村職員研修センターに研修を依存している。独自に実施している研修は、新採職員研修及び人権研修だけである。ただし、大津市は一定の研修を独自に行っている。

・（一人当たりの）研修の頻度：5年に1回程度

[現状の問題点]

・内部講師を多用しているが、現在回数を重ねるごとに講習内容と現場のギャップに疑問を持ち講師がやめていくというジレンマに陥っている。

・上述の理由から、研修センターは内部講師の確保に苦労している。

（講師名簿には100人ほど掲載されているが、実際1プログラム7~8名の講師の確保に苦労しているのが現状である。）

・理想の職員像に向けて、またそのまちの課題を解決するための研修は、本来市町村が自前で実施すべきであるが、それができないため代わりにセンターが行っているというジレンマを（センター自身が）強く感じている。

[LORC との研修実施の目的]

・協働型研修を契機に、現在の全部の研修を研修センターに依存している状態からの脱却

・内部講師の抱えるジレンマへの解決

[LORC との実施可能な研修プログラム]

「協働」に関する管理職を含むトップセミナーの開催（1月頃予定）

勤務10年目の職員を対象とした政策形成プログラムのフォローアップの開催

（大津市では上記の政策形成プログラムを定着させるために、個別で提案制度と合わせて独自のプログラムを実施している。）

淡海ネットワークセンターと連携しつつ、大津市、草津市、守山市で政策形成プログラムを受講した市職員と市民（自治会含む）やNPO職員とともに、協働型研修を実施する。

次回のWGで企画書を提示する。また、企画書と一緒に昨年度に作成した政策形成（研修）用のプログラムも提示し、LORCから意見をもらいたい。

寝屋川市（協働型）研修

[研修の位置付け]

- ・(9月制定予定の)自治基本条例で大きな柱として謳う「市民同士の協働」、「市民同士の連携」の具現化として

[研修の狙い]

自治基本条例のなかで市職員の責務を規定しており、それを受けて、市職員の職務とは何か、行政と市民、地縁団体やテーマ別活動団体との関係やその団体間関係をどのようにしていくか、という現在の課題に対し、協働型研修を一つのきっかけづくりとして考えている。とりわけ、以下の3点を重視した研修を組み立てたい。

- ・市民と行政が一緒につくりあげていく - 政策課題や地域の課題を取り上げ、情報交換から議論にまで発展させていく。
- ・自治会加入率 95% - 行政と地縁団体の結びつきが深い 協働型研修を通じて行政側から地縁団体側への投げかけやテーマ別活動団体と地縁団体との連携の場を創出する。
- ・協働型研修と人事評価やキャリアデザインとの連携を模索する。

[協働型研修実施に向けての庁内整備]

人事課（研修担当）、企画課（自治基本条例担当）、自治振興課（自治会担当）、ふれいあい課（NPO 担当）の4課が中心となる庁内のプロジェクトチーム発足に向けて調整を進めている。

[研修の対象者]

市職員（係長級）、自治会、テーマ別活動団体

プロジェクトチームが発足次第、研修実施に向けて具体的協議を開始する予定。

多治見市研修に関しては、前述参照。

次回研究会：6月23日（金）4時半～

以上

意見交換

西田

このビデオが行政の中で一人歩きしていくと思う。そのときに、なぜ LORC なのか。いわゆるイントロダクションがないとなかなか理解できない気がする。

富野

ただイントロダクションであんまり長くなると全体の配置が難しくなる。だから、最後につけた。時間の関係上、最後の 16 ページに。長いナレーションはどうかという意見があったので。

西田

なぜ LORC と同時に、なぜ熊本市というこだわりもあった。そのあたりはどこかにあるか。

富野

そこは頭のところ。2 段落目。「...中核都市である熊本市を 1 つのモデルとして、研修プログラムを実施いたしました」と非常に短い文章にまとめた。トータルの長さが限られているので、あまり入れられなかった。

以上

意見交換

西田

この後することについては、組織的に OK の返事をもらっている。今回の係長研修を受けた 25 名のうち 7 名が他の緒課に変わった。そのため継続的な取組みが見えない、できない環境。だから、これをフォローアップするにしてもなかなか形に出てこないのではないかと心配している。もう一つは、5 段階評価で達成度を見定めようということだが、フォローアップするときの達成度は分かるが、前が分からない。前があってそれより上がった、下がったが必要。そこを工夫しなければ到達度が up したとは言えないのではないか？

富野

要するに事前事後の評価。今回は、事前が分からない中での評価なので非常に困難な問題。もう一つ所属が変わったということだが、これは難しい問題なのか。

西田

実現をしていくというモチベーションがあったとしても、職場が変わるとまた携わるものが違う。

富野

なるほど。そのあたりは逆に効いてもいいかもしれない。役所はそういう人事異動があるから。

広原

今回の熊本の研修はすでに出来上がったシステムが継続的に流れていて、ある時点から時点でどれだけレベルアップしたか？という研修ではない。初動段階の研修。これ（アンケート案）は、形状段階の評価基準みたい。最大のポイントは動機づけに成功したかどうか。と、もう一つは、今西田さんのおっしゃった職場との関係は、あのプログラムは特定のプロフェッションやテクニクというよりもむしろユニバーサルなものだからどこに行っても本人が応用しようと思ったらできる。あまりそれは気にしなくていいのではないかな。

林田

評価に関してだが、意識改革で新鮮味を思ったかどうか、何か気づいたかどうか、が熊本市といえども、それだけ大きな組織の中で代表する都市であっても一番の狙いだと思う。もう一つは、ワークショップの中身は動機付けのためのワークショップであったのか、いや、このワークショップは日常業務のどこかで活かしていくところにつないでいく、いずれマニュアルとは言わないが、常に外のファシリテーターや特別な方が来てではなくて、個々の職員の研修なり、日常の業務の中でそれぞれの係長が使いこなせる、そしてそのことを理解する管理職や上司がいる、そうしたシステムで予算をつけたり、政策を議論していくというところにつなぐための動機付けと思うのだが、ここの5つの項目（アンケート案）も5分野だけでなく、日常業務につながる感触はどうなのか、現場とこのやり方では実際の仕事はギャップがある。それを課題として、次のマニュアル化に向けて熊本市が作っていくのが気になるところ。

富野

最初の問題について言えば、今年度の研修を頭に入れながら考えていたので、評価方法の一種のスタイルをつくりたいというのがあった。熊本市だけに特定した評価方法というより、一般に向けたものであった。そういう意味で、熊本市に直接使っていいかどうかはある。もう一点、もともとこの研修を熊本市に話したときに、種をつくりたいというのがあった。全体のシステムを変えるのは当然できない。研修が1つのスタートになって、それが全庁的に広がっていくような、基本となる種の部分を作らなければいけないというのがあった。だから、限定した係長さんに出てきてもらい、ただし管理職は全体的に理解してもらわなければいけないので、首長さんから直接明確に言っていただくようにした。その点からすると、研修の成果として何を得るかということ、要するに研修を受けた本人については、一つは意識の改革がどの程度言ったか。これは研修中のアンケートと研修後のアンケートでもかなり明確に出ている。むしろ、このフォローアップでやりたいのは個々の研修を受けた人たちが職場に戻ってそれがどのように次に展開できるのか。政策や事業にいきなり反映することはできないが、現場に入った中で最初に得た意識の変化や考え方、スキルが具体的に職場の中でどのように見えているのか、実際やっていけるかどうか、この

部分の評価をしたい。だから、具体的に質問項目で何ができましたか、にウエイトを置くのではなくて、どういうふうに研修を受けたときと今の違いがあるかを調べてみたいというのがある。

西田

いろいろな組織から相談を受けている。今回市民協働研修を受けてよく分かったと言っている。今非常に関心があるのは、ではこれからどうするのか、ということ。彼らが一様に言うのはいわば市民協働は一つ的手段である。ではその手段で何を市民協働を使って実現していくのか、というところ。ある組織では、じゃあこれから自分たちがやる業務を本当に自分たちがやらなくてはならない業務かどうか、公共領域問題の検討委員会というところまできている。ここをあと一つフォローアップしていくとうまく流れていくのかなと思っている。

富野

受け止め方はそれぞれあると思うが、大きな協働に関する理解はできたという感触はある。実はこのアンケートで密かに狙っているのは、実際職場に帰ってこの次何をやるのってなったときに、アンケートの項目の中でこういうやり方があるんですよということ。そこまでやるのは、アンケートとしては行き過ぎであるが、実際職場に戻ってこの次の一歩がうまく見えないところは質問項目でも多少手当てができるのかなというのがあった。ディスカッションをするというのはそれで、実際、ディスカッションでいろいろな課題が出てくる。そこで、少し司会者なりコーディネーターがちょっとずつ助言をすることによってその部分もフォローできるかなと。ディスカッションを含めてフォローアップしたいなと考えている。

広原

その場合、出てきた人の職種。たとえば、福祉、消防、生涯教育とかの分野だと住民の地域現場と近いのでそういう人たちは非常にイメージアップしやすいが、財務や統計の人たちにとって、それをどう活かすのかというと随分階段を登らなくてはいけない。そのへんあんまり仕事と結びつけるというのは返ってまずいのではないか。やはり、いくつかのフェーズを設定しなければいけないのではないか。日常的な政策レベルで具体的に変わることができる職場もあれば、むしろ全体の機構改革をやってみようとか、随分遠い話だが、その職場にとってはヒントを得たとか、いくつかの階段があって、それをピックアップするのはすごく難しい。それを例示的に聞くと、例示によってイメージが矮小化されてしまう恐れもある。全部カバーするようなアンケートは作れないし、作る必要がないのではないか。今回の重点のところをどうやって正確に聞くかを絞ったほうがいいのではないか。

土山

ただ、今後の希望というところで、今後日常の業務を活かしていくために、自分にとってどんな研修が必要だと思うかを聞くというのはある。たとえば実際、身近な事業でやれる可能性があるものを発見できるかどうかやあるいはそれに対してどういうサポートが必要かどうか、とか今後のことを聞くというのはアンケートではできると思う。ただし、一番最初に聞くべきところは、どこが今回の講義の目的であったか、職場環境が変わったときに生きるものとして残るかどうか、を最初に重点を置いて、その後に今後の可能性や一般化できるものを置くというのは十分ありえる。

富野

寝屋川市では十分評価についてはやっておられると思うがどうか。

荒木

研修に対する評価はそんなにシステマティックではない。あくまでも人事課でやっているような職員研修だとまったく同じフォーマットで時間、内容、資料の厚さ、講師の状況とかをどうでしたか、というようなことを一律に聞くようなことはやっているが、たとえばそれぞれの個別のテーマや目的別なところまでは踏み込めていないというのが現状。

富野

確か、滋賀県もそうだったのではないか。

林田

研修センターでやっている研修も時間とか目的と今は最初に成果をどういうふうにこの講習にもってくるかと、自分なりに目標設定をしてきて、果たして内容と結果がうまくいったかどうか。ただ作るプログラム側が、たとえば大学の先生と内部講師とそれぞれの作るプログラムは表面上は連結しているが、話しは少し飛んだり伝えるニュアンスのコーディネートができていないことがあるので、結果としては、ABC 評価で聞いても人によってもすごく違う。これは受ける側の責任ではなくて出す側の責任もあるなあとと思う。その後の分析や次につなぐのは感想程度でとどめているのが滋賀県の実態。次につなぐための議論するところは今まではない。そこを超えた提案がビデオのやり方と同時に大事だと思う。

土山

今回の熊本の研修にそこでの効果はどうだったのかという部分と LORC の視点からの部分と研修そのものの今後の形の移行というのがぼんやりその 3 グループぐらいこのフォローアップアンケートになるのかなと印象を受ける。

富野

ブックレットに研修の現状と課題というところでまとめた。その中でのひとつの問題は、研修の中での評価ができていない。なぜかという、具体的に研修した結果が行政の中の人事や政策課題に具体的に反映するという道がない。だから、研修の実効性が今ひとつ受けているほうもやっているほうも納得できない点があると。その結果、研修に対する評価が非常に低くなってしまって、外部委託や予算の削減がどんどん進んでいる。研修は重要だといいいながら、そういうようにできていない部分があるので、研修の中身だけではなくて評価を通じて具体的に行政の内部の中で研修の意味を確立していくという部分がある。そのために、評価というのは今までの評価とは違う、つまり感想ではない、具体的に測定できる客観性を持った評価というのがどうしても必要で、それは今までなかなか手がつけられなかったところ。LORC は先端研究というところがあるので、今までやっていたところを改良するというのではなくて、本質的に何が必要なのかというところを研究するのが1つの目的であるので、そういう意味で現状からすると少し飛んでいる部分もあるが、評価システムについてあえてチャレンジしてみたいというつもりでいる。そういうわけで、ただし、熊本市の現状の中でそういうことがうまくできるかというのは、西田さんの判断もあるし、我々としても無理強いするわけにはいかない。あくまで熊本市が現場なので。そういうなかで、熊本市の状況とLORCが全体としてやりたい研修と評価の結びつけは今年度もやらなくてはいけないので、熊本の現状をふまえて今年度の全体のプログラムにつながるような議論にしたいと思っている。

室

ちょっと違う観点からだが、コミュニケーション能力は、ここでは何になるのか。ここで測定することができるのか。

富野

私は実際のワークショップを見ていて非常に難しそうだ、とかかなり上手くいっている、とか。また、アンケートを見て思いのほかうまくいったという意見が多かった。たとえば、町内会の人とか、NPOを全然知らないというわりには話ができたとか。

室

研修で能力がついたというのではなしに、それをきっかけとして他の人と気持ちよく話げえきるようになるという評価なのか。何を評価するのかなと思った。

富野

案を出した立場で言うと、要するに、市民と行政が話ができるという意味でのコミュニケーション能力。だから、それは本来窓口に来た人もそうだし、いろんな仕事で関わる人も

そうだが、一応そういう場を設定するわけにはいかなので、今回は自治会やNPOの人たちに来ていただいて、話をしてみても共通のテーマで話ができるかというところの糸口をやってもらった。それは要するにコミュニケーション能力が上手く通じるやり方をあの中で学べたかどうか。ファシリテーターがあの中でいろんな仕掛けをやっていたので、それについては上手く聞けるのかなという気持ちがある。

林田

能力と言うといろんな見方があるが、会話の仕方ということで考えると、研修のよさは利害を少し離れられる。もともと住民が目覚めるのは対立から、お互いに目覚めてどんどん高まる部分がある。一方では、研修のよさは日常でやっているような福祉なら福祉の人とだけ議論するのではなくて、福祉、環境とかいろんな人が立場を超えてかつ場合によたら知らない人たちが同じ場に立って、話を聞くということがお互いにできるのかなと。そういうところからやりやすくなるというような。研修で育たない部分もあるが、一方できっかけは研修みたいところで、少し素直に人の話をまず聞いてみるころから始まる場がまず大きいと思う。

富野

要するに、違った環境を設定できる場を作ると。

林田

それをここでどう感じるのかを聞く必要があるのかということもあるが、コミュニケーション能力を対話の場として、それが研修だと。そして日常を振り返れることがあればなと思う。

室

多分、同じことを言っている。

富野

少し今の議論を踏まえて、項目別に意見をいただきたい。

広原

一番向こうに行って驚いたのは、係長急だから職場経験が十数年。そういう人たちが住民との接点が恐ろしく貧困。だから窓口業務を通して、仕事として法律をバックにやっているという接点と、プラス としては、審議会や代表者の事務局に出て聞いているぐらい。要するに、フラットの場で生の声を聞いた、考えたという人が非常に少なかった。これはすごくびっくりした。熊本市はよっぽど遅れたとこだなというのが僕の印象。基本的に職員

が住民のニーズを把握して、一緒にやりながら実現していく、そういう1つの職能だと思えば、いくつかの段階的に彼らは発展していくのではないか。今の例示的にいうと、住民参加の改訂があった。住民参加とは言うが内容的にはずいぶん違う。それに比例するようなものが職員と住民の間であるのではないか。同じ人でありながら深く相手のことを考えて、理解できて、政策形成もやるし、それを資するように自分たちの機構改革もやるし、全部やれるぐらいの深い到達段階に達した人とただ会って挨拶をどうしようかという人もいるし、そのいくつかの段階を構造化できれば、そういうものが把握できればいい。このレザーチートは、それぞれの段階における各種の能力だと。だから、A段階、B段階によって政策能力もそれぞれふさわしい政策能力の質的發展がある。その段階と広がりや両方組み合わせるものを考えないと難しい。それを最初から組み合わせると複雑なものになるので、むしろ段階みたいなものを捉えるところに絞ってやったほうがいい。

室

実は、係長は本当は分かっている。一番良く知っている。ただし、ガードが一番固い。若いときは、素直に聞く。係長級クラスになると、実際の責任者なのでどうしてもガードが固くなる。課長級になると、自分はしない。だから、一番ガードが固い。それをどう崩すかが大事。

林田

まちの規模は大きいかもしれない。滋賀県はわりと小さいまち。住民の意向を聞いて本当に協働ができているかは疑問だが、入って反応が見える。新聞にちょっと載っただけでも盛り上がる。どんどん目覚める人が職員にも市民にも出てくる反応が、5万、10万クラスだと見えやすい。やっぱり熊本市の規模で話をすると、住民との接点がそんなになくても仕事は一定の制度をつくったりしてサービスはこちらで作ったりして動いていっているんだろうなと思う。小さいまちではなかなかそれは受け入れられない場合もあるので、反応も需要もなければ結局生きないので。そういう環境もあるかもしれない。

富野

ただ、5段階評価するというのは、その人の能力そのものよりも今おっしゃるように発展段階というのものもある。そのレベルまでいっているかは知っておきたい。

林田

最初から気になっているのは、個人の目覚めのレベルの問題。最初、大学出てすぐに燃えているのもあれば、どんどん中で現実と違うのを気づきながらも30前後で目覚める、市民との仕方によってより仕事が面白くなるし、反応も大きく分かるという、それがどこで目覚めるかってところが研修以外で目覚めることがよくある。例えば、先生方と出会ったり、

市民と一緒にやることによって目覚めたりと。でも、研修も一種の目覚めの1つがあるとしたら、今回の熊本市の20数人の少し目覚めたという動機付けの次に意欲が出るようなところがあると思う。ただ、それを一回で聞くのか、これはフォローアップの研修があってこそ聞けるのか。これは熊本市の仕事だと思うが、次の研修の中でそういうフォローが1, 2年にあればいいなと思う。

富野

もちろん今回で終わりになったのでは、組織全体で動くわけがない。まさに、種というのはそのことだが、今後熊本市のほうで、具体的に展開されることを。ただ、我々としては今回の研修のあり方そのものがどうだったのかということがあるので、それと少しバックアップもしたいという意味を込めてというのがある。

中村

先ほど西田さんが冒頭のほうでおっしゃっていたが、なぜLORCかっていうのが、少しコメントの中で分かりにくい。参加と協働というときに、自治体職員と自治体の住民だけでいいのか。僕は、よそ者の役割が非常に重要だと思う。ただ、LORCが今度の研修でどのような役割を果たしたかというのは言い切れないことがあると思うが、研修を受けた人にとって一体LORCって何者かという、よそ者がどういうこと的位置にあるのか、意味を持っているのかは質問項目の中に入れておいたほうがいいと思う。横からのかかわりというのは、すごく重要だと思う。それは目覚めの問題にとってもそうだと思う。

富野

西田さんがLORCでやるというのは、そういう要素があったのではないか。

西田

そう。それがかなりてこづいた原因でもあるが。なぜ、LORCでやるのという。

富野

まず分けたいのだが、今回のアンケートを今年度の研修と共通するものとして構築するかどうか。それとも熊本でやった研修のポイントをフォローするだけにしたほうがいいのか。

広原

最初からどこでも通じるようなフォーマットをするのは考えない方がいい。今回の熊本の評価は1つの典型的なケースなので、評価も一種類ではなくて、何種類もあるはずであって、そのうちの一つが熊本なんだという位置付け。

林田

今年度で悩んでいるのは、協働という言葉のなかで熊本の研修のイメージが入りすぎている。確かに市民と一緒にしている研修はない。すると、今年度する 3 つの累計みたいなものが同じパターンでその延長線上にいくのかどうか。本当にいって意味があるのか、と悩んでいる。それとも、これの変形でいくのか、というのを正直悩んでいる。このままいくと、比較はできる。いくつかのパターンがあればいいといのであれば、またもう一つ一番はっきりしているのが、今日までの研修は、もんもんと悩みながらなかなかその枠を超えられない研修をしてきた。アンケートで聞いた中では大学をほとんど頼りにしていない。今回横から入ってきたコーディネート業務や次に関わるところで相手と実際実務の計画をする人がどんな反応で、どういうふうな展開が見えるか、見えないかというのを話したりして悩んでいるところ。今のアンケートの内容を全部当てはめるのは、市民と一緒に何かをするのは一緒だが、それぞれ違うのではないか。

富野

確かに多治見にしる、寝屋川にしる同じ形にはならないだろう。評価のフォーム自体が違う可能性もある。

土山

今回の熊本市の研修の最大の目的が達成されたかどうかは 1 つの大きな指標。それに対して、どの部分が質問項目で挙げられるか。

富野

アンケートの結果を見たうえでの話。あの段階での目覚めや気づきはあったのだから、それに対して今の話をどのように組んでいくか。

土山

たとえば、日常の業務の中で研修の経験が自分としてどのくらいきていると思うかどうか、というようなところなど。

富野

1 つは、終わった瞬間の高揚した気分と実際に職場に戻った現実の中でどう変化したか、は知っておきたい。研修をした当初は、そういう気持ちになるが、実際現場に戻るとすぐ消えてしまうこともある。そこはしっかりと把握しておきたい。

土山

研修をした LORC として期待するのは、高揚感から少し離れて日常の業務の中で活かされ

ているかどうか、が理想的である。

富野

日常業務の中で活かされているといってもいろんな部署で、いろんなレベルの話があるので、そこをどのようにうまく振分けしてできるか。

土山

たとえば、日常の業務の中で効果が活きるような変化があったかどうか、たとえば市民との会話の仕方が変わったとか、NPO について理解が深まったかどうか、そういうようなことは聞けるだろう。

富野

それ以外に、私のレクチャーと広原先生のレクチャーは協働だけではなくてまちづくりをどう理解するのか、都市をどのように理解するのかをやっている。そのへんをうまくかみ合わせたい。

土山

熊本市全体の都市計画やまちづくり、市の役割について意識しながら、業務の中で意識できるようになったかどうかとか。

富野

一つはまちづくりにおける行政のあり方が理解できるようになったかどうか。もう一つは、行政の内部で、たとえば、部下との関係は管理職はどのように意識が変わったのか、あるいは係長級は管理職に対して市民の声をどのように伝えていくかということで意識が変わったか、ということもあるだろう。

土山

LORC が期待している変わり方の段階、たとえば、行政のあり方について問題意識を持つようになった。非常に思う、あまり思わないみたいな、5 段階の設定か。

富野

もう少し具体的に聞いたほうがいいと思う。それだと感想になる。そういうことで、項目をかなり考えてつくらなくてはいけないなど。具体的に意識できる、触発されるような項目をつくりたい。

土山

たとえば、業務の内部のあり方で、管理職にもう少しこういう内容の研修を受けて欲しいと思った、みたいな。

富野

その項目については、微妙なので一度案をつくって皆様に見てもらいたい。

土山

LORC でこのあと、取組みがでている自治体と一緒にやっていくなかで、LORC が期待している質問はあるか。

富野

そういう意味では、熊本市は 1 つの典型的なモデル。庁における中核的な都市のどちらかという対市民に対してはオーソドックスの行政。それに対して、今年やっていく多治見や寝屋川は随分違う。そこでは、協働に関する研修に求められるものは違うと思う。協働に関する共通点はあまりなくて、むしろ評価の仕方について、評価を具体的な個別の感想ではないレベルまで高めてシステムに反映できるかというその部分に役に立つものがあれば共通点をつくっていきたいなと思う。

広原

いくつか行政やっていく基本軸があって、たとえば地方中央関係。国の言うとおり、通達等に従ってやればいいというのが局にあるとすると、熊本は独自の地域差をもっているの、こちらに重点をおくべきだとか、あなたはどのへんにいますかとか。あるいは、住民と行政の関係についても、形式的な態度というようにいくつかの対抗軸があると思う。その辺で、前後の変化をとらえるとすれば、講習を受ける前はこの軸に対してどのように思っていたか、そして研修を受けた後はどうか。もし変わったのなら、どのへんに移動したかなど基本軸について前後の変化を問うというのは比較ができる。いくつかの行政としての立脚点がある。

富野

熊本でびっくりしたのは、かなり歴史的に独自性を発揮しているし、九州の中心だった。そういうプライドがやっぱりあって、そういう点と国との関係はなかなか微妙なところがあるだろう。

土山

もう一つは、LORC の視点。一緒にされた人事の感想や実感がどうだったのか。アンケー

トにはなりにくいかもしれないが、カウンセリングシートみたいにもう少し綿密なやり方や研修の組み方自体に変わったことがあるかどうかや今後についてどう思うかなど、研修の効果と課題をどう思っているのかを文書で残した方がいいのではないかな。

富野

今回研修担当者はいるのか。

西田

いる。今回の研修スタートにあたって、職員研修組織が同席したし、終わった後もよくできたというそれだけの反応しかない。今回の熊本、これからの多治見や寝屋川などトータルを見ると、そこではじめて LORC として地域人材育成というシステムができるのではないかな。その意味では今回熊本の効果ではなくて、足りないものがあればそこを補足したほうが一般化しやすいと思う。

土山

ブックレットでも研修担当部局自体が研修に対して効果がないと思っている。仕事だからやると。それを乗り越えるために、横からの、よそからやってきてやるという効果の一つがそこにあるのではないかなと思う。

林田

熊本市で期待したのは、研修部局と、協働というのは市民活動の窓口であるところが部局ではないのだが、どうしても今のまちの多くのところは協働は意外と日常業務の中ではなくてどこにも属さないところを受けるような市民活動の担当部局が協働を考えていることに限界がある。そして、研修も問題意識を持っているが、その先をどうするのかという具体的なアイデアが出せず、研修担当と話をしても研修担当側からからこういうことが欲しい、こういうところを悩んでいるからこういうところを解決するために、こんなプログラム、仕組みについてという提案がなかなか出しづらい。ではそれをどこが出すかといったときに、企画部門、総務部門と。それぞれの市は安易であって、結局、人材育成そのものについてない、それが実態だということはわかったが、これからやる熊本市でそこが見えれば。滋賀県もまだ研修担当者から主体的になかなかできない。

土山

アンケートにも出てきたところだが、研修部局が孤立して研修をあたるのではなくて、たとえばどんな職員像が必要なのかなど、できれば話をできるフィールドを作れたらと思う。その意味でも、LORC と一緒にやることによって、研修部局、また研修自体でどんな変化があったりなかったりというのを貯めておくのはいいと思う。

富野

軸をいくつか設定して質問をしていきたい。ただし、LORC からの提案になるもので熊本市に提出する予定。

以上