

マッセ OSAKA が取組む研究と シンクタンク要素について

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

主任研究員 **乾 貴久** (振興協会研修研究部主幹) 研究員 **中堂 庄太** (泉南市役所派遣)

研究員 **村上絵里子** (富田林市役所派遣) 研究員 **立田 雄** (箕面市役所派遣)

ラグビーワールドカップ、ワールドマスターズゲームズ 2021 関西、日本国際博覧会（大阪・関西万博）。大阪が開催地として関わるビッグイベントは 2025 年まで目白押しである。しかしながら、まだ終わってないのに「万博が終わったら不毛の地と化す…リニアが来るまでどうしたらええねん。大阪ヲワタ…」と大阪の将来を危惧する商店主。国家的なイベントに「何関係あるねん」とつつこみを入れたくなりそうだが、大阪は商人のまち。商魂たくましくそろばんを弾く住民と行政職員の垣根は低く距離も近い。大阪の阪が坂ではなくなった理由をご存知だろうか。太閤秀吉が造った大坂城の「坂」でさえ「土に返る＝死」と縁起を悪く捉え、今の“大阪”になったんだとか。商人のまち、縁起を担ぐまち、そんな独特な大阪の市町村職員の人材育成を担うすべての人事研修担当職員に敬意を表するとともに、市町村のパートナー機関である大阪府市町村振興協会のおおさか市町村職員研修研究センター（通称マッセ OSAKA）が取組む研究事業を少しばかり紹介したい。今、大阪に必要とされるシンクタンク要素とはどんなものか、感じ取っていただければ幸甚である。

はじめに

1 マッセ OSAKA について

「おおさか市町村職員研修研究センター（愛称：マッセ OSAKA）」は大阪府内の市町村職員（政令指定都市を除く市町村と会員市町村で構成される一部事務組合）の広域的な研修研究機関として 1995（平成 7）年 10 月に開設された。これからの地方創生・地方分権

時代にふさわしい人材の育成や様々な行政課題に対応するための調査・研究活動を実施するとともに、その活動を通して自治体の枠を超えた職員の交流の場としても親しまれている。当センターの愛称であるマッセ OSAKA の「マッセ」とは『make up sensibility（感性を育てる）』の頭文字から取った造語で「勉強しまっせ!」、「頑張りまっせ!」の大阪

言葉である。研修事業については、市町村職員の資質の向上及び勤務能率の増進を図り、行政の民主的かつ能率的な運営に寄与することを目的に、政策形成能力、行政経営能力及びコミュニケーション能力の向上を中心に、地方創生・地方分権時代にふさわしい人材を育成するためのカリキュラムを編成しており、「能力向上研修」や「専門実務研修」など、年間約100コース程度の研修を実施している。研究事業については市町村独自の政策形成の推進に寄与することを目的とする。特に、学識経験者等専門的な知見を有する方から指導や助言を求めながら、市町村職員や関係者と共同して調査研究を行う「研究会」や各分野で先進的な取り組みをしている自治体の担当者等を招き、最前線の取り組み事例について講演や意見交換会を行う「事例研究」などを実施している。その中でも当センターが実施している研究事業についてご紹介したい。

2 研究事業について

地方分権改革に伴い、市町村は多様化する行政ニーズに自ら応えていくことが求められる現代において、市町村が独自の政策形成を推進し、広域的かつ将来的な課題を解決に導くため、当センターが調査研究の一翼を担うことが市町村をステークホルダーとする公益法人として果たすべきミッションの1つであると自負している。当センターの研究事業は主に3つのカテゴリーに大別され「研究会」、「研究紀要」、「研究推進活動」からなる。「研究会」のなかでも最も有意義な事業として実施しているのが（同名の）研究会である。当センターのスタッフは府内の市町村

から2年ないし3年間派遣される市町村職員とプロパー職員で構成されている。この市町村からの派遣職員が主軸的な研究員として、彼らが掲げる政策課題や研究テーマの元に府内市町村から研究員を募り1年ないし2年間の期間をかけて調査研究活動を行っている。平成31年（令和元年）度は「これからの自治体職員が身に付けるべき能力と研修体系研究会～高度情報化社会に向けて～（箕面市からの派遣職員が担当）」、「食」で考える大阪の持続可能な観光研究会（富田林市からの派遣職員が担当）」、「地方自治法」・「地方公務員法」eラーニングのWEB化及び新たな学びにつながる教材の配信研究会（泉南市からの派遣職員が担当）」の3つの研究会を実施している。なお、研究会の成果や提言内容は市町村に有益な情報としてフィードバックすることはもとより、その実現に向けた市町村への支援も「研究成果フォロー支援」として事業を実施している。その他研究会には、大阪大学、和歌山大学、大阪市立大学、大阪学院大学の4つの大学の大学院と連携して自治体が抱える課題について調査研究を行う「地方分権ゼミナール」や喫緊の課題に対応するため各分野で先進的な取り組みを行う自治体関係者や学識経験者を招いて取り組む「事例研究」（令和元年度は「公的賃貸住宅における独居高齢者対策」と「地域を輝かすスポーツ振興の可能性～地方創生・地域活性化のための工夫としてのスポーツ～」を開催）などがある。

次に「研究紀要」は、主に論文集という形で広く発表するもので、大学教授などの学識経験者や専門家から論文を寄稿いただき、論

集として発行するものが「研究者論文」である。こちらでも市町村からの派遣職員が、紀要で取り扱う大テーマや小テーマ、執筆者の選定から調整まで行う。令和元年度のテーマは「子育てのあり方～子育て×a～」として3月に刊行するので、機会があればご一読いただきたい。そして紀要にはもう1つ、市町村職員から行政に関わる論文やエッセイを公募し、学識経験者等による審査会を経て優秀賞などを選定する「公募論文・エッセイ」なども掲載する。(これらの事業については後段でご紹介する。)

そして3つ目のカテゴリーとして「研究推進活動」がある。複数の市町村職員が1つの研究テーマの元に集い行う自主的な調査研究を支援する「広域研究活動支援」、そして府内市町村の行政情報を取りまとめた市町村ハンドブックやデータ集といった「市町村行政情報誌の発行」である。

3 最近の主な研究会の紹介

次に前年度に取り組んだ研究会から成果の一部を、そして今年度取り組んでいる2つの研究会を少しご紹介したい。

図1 平成31年2月20日開催 成果報告会



振興協会の撮影による

(1) (平成30年度)働き方改革を踏まえた組織マネジメント研究会

この研究会は指導助言者に(当時)財務省財務総合政策研究所研修部長、人事院公務員研修所教授、財務省財務総合政策研究所研修部長兼人事院公務員研修所教授の高嶋直人氏を迎え、府内市町村から5名の職員を研究員として発足した。研究期間は1年間。本研究会のキーワードは「モチベーションマネジメントのすすめ」。まず参加した研究員の派遣元の市町村に対して「業務に対するモチベーション調査」と称するアンケート調査を行った。アンケートの対象は4市町の管理職442名と非管理職1,304名。アンケートから見てきたこととはどのようなものだったのかご紹介する。

○昨今の働き方改革はハード(制度)面と働きやすさの領域では進んでいる。

○職員のための働き方改革を進めるためには、その逆のソフト(意識)面と働きがいの領域にもバランスよく取り組む必要がある。

本研究会はマネジメント上の課題を明らかにするとともに、改善の必要性についても触れている。仕事量については、仕事量を適当と感じる職員が約半数存在することや、年齢別では40歳代から30歳代の仕事量が多く、20歳代の仕事量が少ないことが浮き彫りになった。このことから、多様な働き方を認める仕組みや仕事を効率良く処理できるように部下や後輩をマネジメントする能力が必要であることが見えてくる。また仕事量を減らすために業務の見直しや資料の削減を検討する余地が十分あるのではないかとまとめている。人材マネジメント面では指示待ちの職

員が多いと感じる管理職がいる一方で、明確な指示を欲する非管理職が多くいることも分かった。組織マネジメント面では30歳代までは「意欲を重視した人事運用」と回答したものが多く、40歳代から50歳代は「業務量に応じた職員の配置」と回答したものが多くあった。モチベーション面では向上要因と低下要因について次のようなことが分かった。向上要因としては、①年齢が若いほど「自身の成長」や「給与・処遇」を意識していること。②外部、上司、同僚からの感謝や労いがあったときに評価されていると感じていること。③「同僚・部下からの感謝・信頼」と回答した者が4分の1程度いるが年齢が若いほど少ないことが分かった。次に低下要因としては①「支援の欠如」と回答した者が多く、仕事量が多い40歳代の回答率が高いこと。②年齢が若いほど「給与・処遇」を意識していること。③「ワーク・ライフ・バランス」と回答した者は40歳代が多いこと。管理職は「社会貢献」、非管理職は「自身の成長」と職責に応じた部分で仕事に取り組んでいることが分かり、働くことで得られる価値観が異なっていることが分かる。そして、何よりも「働きがいを感じられる働き方改革」が求められていることも分かった。20歳代から30歳代には「自身の成長」につながる育成（プロ意識の構築）、若手職員の活用、若手の早期登用、キャリア研修など。仕事量の多い40歳代に対しては職員の家庭状況に見合った柔軟な職責や配置の対応、係長を対象にしたマネジメント研修の充実（部下の意欲を引き出すための具体策を取り入れた研修）が必要であるという考察が得られた。また評価と

モチベーションの向上との関係を見てみると、どちらも同僚・部下等からの感謝や労いに関係していることが分かり、人事評価制度において注目すべき結果ではなかろうか。コミュニケーション面では業務上のコミュニケーションが管理職、非管理職共に「普通」と認識している一方、業務外はコミュニケーションが「希薄になった」と感じている管理職に比べ「普通」だと思っている非管理職とでギャップがあることも分かった。（詳しくは当該報告書をご覧ください。）

(2) (令和元年度)「食」で考える大阪の持続可能な観光研究会

次にご紹介するのは令和元年度から2年間で取り組んでいる「食」で考える大阪の持続可能な観光研究会である。

大阪は2025年の関西・大阪万博を控え、市民や経済界のいわゆる“祭り”的な盛り上がりも見せ始めている。しかしその一方で“祭り”の終わりを見据えた危機感も持つ。大阪は観光客に恵まれるものの、観光客が訪れる場所は一部の地域に集中しており、他の地域へも訪れてもらえるような取り組みが必

図2 研究会のフィールドワークの様子



振興協会の撮影による

要だと考える。こうした取り組みによる効果は人口減少や高齢化などの背景からも一定の期待が寄せられている。観光における取り組みのポイントは「継続して訪れてもらう」ことが重要で、「持続可能であること」が観光政策に求められるのではないだろうか。本研究会では観光で重要な要素の1つ、「食」に焦点をあてる。「食」は旅の副次的な要素であるとともに、「旅の動機」、「目的」となり得るものである。「食」はその地元・地域との接点を広く増やすことを可能にするものであり、旅の満足度に大きく影響を与えるのではないだろうか。さて、大阪の「食」といえば多くの方が思い浮かべる食べ物があると思うが、それ以外にも魅力ある料理や食材が存在する。しかしながら、典型的な大阪の「食」のイメージが先行しがちで、大阪を訪れる方も大阪の地元の方でさえ、大阪の「食」の魅力を十分に理解できていないことが多いのではないだろうか。本研究会では地域の「食」を見直し、観光振興に活かす方策を考察している。2019（令和元）年6月、株式会社地域計画建築研究所地域産業イノベーショングループチーム長の高田剛司氏を指導助言者に迎え、府内6市から計6名の市町村職員が研究員として集まり、本研究会が発足された。研究期間は2019（令和元）年度と2020（令和2）年度の2年間。最終的に各研究員の所属する市の観光の取り組みの可能性を考察したいと考えている。そうした提案をとりまとめるために、研究1年目には研究員の所属各市の「食」を中心とした魅力を整理すること。そして先進事例から「食」を活かした取り組みの手法と多様性を学ぶことを目

標に掲げた。前者の目標については、研究員の所属各市を順番に訪問し、フィールドワークを行った。フィールドワークの行程は所属市の研究員が「食」と観光の視点で自ら構成したものである。当日はその研究員が他の研究員を現地案内するだけでなく、自団体の「食」資源についてプレゼンテーションも行った。フィールドワーク終了後には他の研究員から「外からの目線」で気付いたことや取り入れることのできそうなアイデアを共有した。フィールドワークを実施することで、自団体の魅力や課題について改めて気づき、整理し、意見交換することで、今までと異なる視点で自団体を見直すことができたと感じている。後者の目標については「食」における取り組みの先進地視察や「食」を活かした取り組みに携わるゲストスピーカーを招聘し、講演会を実施した。実際にその地を訪れ、取り組みの当事者に会うことで、本などの情報で得られる以上の気づきや学びを得ることができた。これらの研究会1年目の取り組みについては中間報告書にとりまとめ、2020（令和2）年3月に発行する予定である。自治体によって、まちの特色も異なれば資源となり得るものも異なるもの。そのことを念頭に置きつつ1年目の研究を踏まえて2年目の研究員の所属市でどのような取り組みができるか探っていき、良い提案ができたかと考えている。ぜひご期待いただきたい。

(3)（令和元年度）これからの自治体職員が身に付けるべき能力と研修体系研究会
こちらも令和元年度から2年間で取り組んでいる、これからの自治体職員が身に付ける

図3 研究会の様子



振興協会の撮影による

べき能力と研修体系研究会をご紹介します。

自治体業務の ICT 化や AI などの高度情報化新時代を見据え、今後求められる人材及び身に付けるべき能力とキャリア育成・研修体系について様々な角度から調査研究を行うため「これからの自治体職員が身に付けるべき能力と研修体系研究会～高度情報化社会に向けて～」を実施している。本研究会の着眼点は以下の5つ。

- ① IT 化できる業務と人間ならではの業務
- ② 人間ならではの業務における個人能力の最大化（標準職務遂行能力、プラスアルファの能力）
- ③ 変化する「組織力」、最大化された個人能力のかじ取りができる人材
- ④ 組織階層のフラット化（企画におけるフラットな議論・情報発信など個人能力の最大化）
- ⑤ 前段を踏まえ、研修として何を行うべきか（IT 機器必須な部分と IT 機器を必須としない考え方の部分を分けて）

本研究会の指導助言者には、大阪大学総長補佐も務められている大阪大学大学院法学研究科教授（行政学専攻）の北村亘氏をお招き

し、研究員としては府内の市町村から 12 名の職員の参加を得ている。現時点の具体的な研究の流れとしては文献や講演での知識の吸収や討議などのディベート、そして先進地視察などを経て調査研究を進めている。先進地視察には豊橋市の AI を活用した自立支援促進事業や千葉市の庁内情報システムの全体最適化、そして鎌倉市のパブリテックの推進などの先進自治体の視察に加え、先進的な経営方針や組織を備えた民間企業の働き方改革やスマート店舗（深夜省人化）など先進技術を活用したハードの事例や結果変革した組織や人材育成、採用などのソフトの事例を探る視察を実施している。地方分権が進み IT 化などの技術革新が目覚ましい折、自治体業務のあり方自体が変わり、求められる人材像や業務手法が変化したのではないかという仮説を立てるところから発足に至った本研究会。自治体の将来を見据えながら「ここは参考にしたい」、「是非とも見ておきたい」といった視察先を選定し、視察を行っている。

研究会の発足の意図としては以下のような仮説を立てている。

- ① 地方分権や技術革新が進み、IT 化などの技術革新が目覚ましい中で自治体の業務のあり方自体も変わり、それに伴って求められる人材像・業務手法も変化したのではないか。そのギャップが評価や人材育成を阻んでいる一つの要因ではないかとの仮説。

公務における人材育成・研修に関する研究会『時代の変化を踏まえたこれからの人材育成－行政官としての矜持とマネジメント能力の向上を中心に－』平成 27 年 12 月によると、課長・室長以下係員までの職員に対する

「効果的な人材育成を行うために改善すべき点」に関するアンケートの結果、「業務多忙による部下職員の育成の欠如」、「監理職員や中堅職員の育成に係る意識・スキル不足」を改善すべき事項として指摘されている。また、課長・室長級の職員に対する「部下・後輩の育成に関して難しいと感じること」に関するアンケートの結果、「指示を待っているだけで自分から動かない」、「興味や関心がないうことには手をつけない」という回答が上位を占めていることが分かる。

②自治体の業務とIT技術について

自治体は緻密な作業、間違いがないことが求められる一方で、個人能力の最大化、共創や協働が求められる。これらの両立をどう実現するかが課題である。これからは単純で単調な仕事や答えが決まっているような問題に取り組むことや緻密な作業はITが最も得意とすることで大半はコンピューターに取って代わられる可能性があるのではないかと。そして人間特有の能力である「革新性」「創造性」「独創性」「コミュニケーション」「交渉などの対人能力」「勘やひらめきなどの第六感」はコンピューターでは実現できないことであり、その分野が重要なのではないかとという仮説。

③技術革新と人材育成

身に付けさせたい能力とは。例えば証明書発行の正確性や正確無比な法務能力ではなく、地域の魅力創造を行い、シビックプライドの充実強化ができる人材、双方向型の広報ソリューションを駆使してパートナーシップ型の協働・共創ができる人材、法の解釈に長けていて制度運用を革新できる人材が必要で

はないか。しかしながら、前述したように「上長の業務多忙」や「自身のスキル不足」により満足な指導が叶わないことや部下の標準職務遂行能力の欠如により自身が考える革新性や創造性を実現できないこともあるのではないかと。時代の流れやSociety5.0のような革新的な技術は真に人間の手助けになるのだろうかという疑問と仮に手助けとなり得る為にはどうすればいいのかという疑問がぶつかり合う。この場合IT技術ありきの自治体経営ではなく人間にとって最も良い形でAIなどのIT技術を導入できる「AIと人間の共存自治体」ができるのではないかとという仮説。

これらの仮説からこれからの自治体にとって職員が身に付けるべき能力を研究し、そぐう研修体系とキャリア育成の考察を進めていく。1年目の取り組みは「地方自治体に求められるもの」、「自治体業務はどう変わるか?」、「自治体のAI・RPAなどの導入に向けた課題」を捉え、2年目はこれから身に付ける能力とキャリア育成及び研修体系を考える予定にしている。今後のIT化を見据えた人間特有の能力の育成とは何か、そのためのエビデンスとは何かを探究できるとするならば、人間特有の能力の定義とIT化を見据えた組織論や研修体系の確立に一步も二歩も近づける意義深い研究になるのではないかと。そして本研究会の導き出す結論に近い将来の市町村に還元されることを思い描きながら2年目の取り組みを進めていくのでぜひ期待されたい。

4 研究紀要の刊行について

当センターでは市町村行政における喫緊の

課題を取り上げ、研究者による政策提言論文及び府内市町村から公募した論文の中から最優秀論文を掲載した論文集を発行している。特に前者の「研究者による政策提言論文」は各種テーマに合致する専門家の知見を研究紀要という冊子にコンパクトに取り纏めて会員市町村にフィードバックできるツールとして効果が期待される。ここでは既刊の研究紀要の（執筆者及びテーマの）一部をご紹介します。

第 22 号 2019（平成 31）年 3 月

「AI（人工知能）活用戦略」

第 22 号では AI（人工知能）を取り上げた。AI 技術は近年著しく進歩し、私たちの生活の身近な場面でも活用されている。今後さらに多様な分野において活用が検討されており、自治体も例外ではない。効果的に AI を活用するために AI の持つ可能性、そして AI 自体について正しく理解する必要がある。様々な視点や観点から AI に関する先進的な研究に取り組む方々にご執筆いただいた。以下テーマと執筆者氏名を紹介する。

1. AI で変わる日本の未来

関西大学システム理工学部教授 前田裕氏

2. AI と働き方改革

慶應義塾大学商学部教授 山本勲氏

3. AI 面接官

(株)タレントアンドアセスメント代表取締役
山崎俊明氏

4. AI 時代の教育

(一社) データサイエンス教育総合研究所
代表理事研究所長兼 CDO 中村一也氏

5. 自治体業務における AI 活用の可能性

HIRO 研究所代表（元横須賀市副市長）
廣川聡美氏

第 21 号 2018（平成 30）年 3 月

「スポーツ活用戦略」

第 21 号ではスポーツを取り上げた。今年東京で開催されるオリンピック・パラリンピック競技大会をはじめ多くの国際的スポーツイベントが開催され、これを契機とした地方創生・地域活性化が期待される。地域における様々な課題を解決していくための工夫としてスポーツイベントと地域資源を連携させ、地域の活性化に祖する独自の工夫と活動を行っていくことが必要である。このために様々な観点からスポーツに関する先進的な研究に取り組む方々にご執筆いただいた。以下テーマと執筆者氏名を紹介する。

1. 新しいスポーツ振興の可能性

早稲田大学スポーツ科学学術院教授 原田宗彦氏

2. スポーツで地域を輝かす

(一財) 日本スポーツコミッション理事長
木田悟氏

3. スポーツ施設を核としたまちづくり「スマート・ベニュー[®]」構想

(株)日本政策投資銀行地域企画部 藤田麻衣氏

4. 運動・スポーツによる健康づくり支援のあり方～ヘルスプロモーションの視点から～

京都学園大学健康医療学部健康スポーツ学科准教授 三宅基子氏

5. スポーツ人材の育成

筑波大学体育系准教授 高橋義雄氏

6. スポーツツーリズムによる地域活性化～担い手としてのスポーツコミッションの考察～

近畿大学経営学部教授 高橋一夫氏

7. 【最優秀賞受賞エッセイ】泉南アナゴの復

活に向けた養殖による地方創生の取り組み
泉南市市民生活環境部産業観光課参事 高山淳氏

第20号 2017(平成29)年3月

「人口減少社会を豊かに生きる」

第20号では人口減少社会は不可避なものと考え、その中でどう豊かに暮らすのかをテーマに「人口減少社会を豊かに生きる」を取り上げることにした。平成28年末に厚生労働省から発表された「平成28年人口動態統計の年間推計」の中で統計開始以来はじめて出生数が100万人を割り98万1千人と発表された。今後も出生数の減少が予想される状況の中で、人口減少対策だけを考えるのではなく、豊かな暮らしや、生き方について考えるべきであるという視点も含めて、人口減少社会における豊かな暮らし方について先進的な研究に取り組む方々にご執筆いただいた。以下テーマと執筆者氏名を紹介する。

1. 人口減少時代に向う日本の針路～「一億総活躍社会」の実現に向けて～

(株)ニッセイ基礎研究所主任研究員 土堤内昭雄氏

2. 「これから」の家族政策～少子化対策からの転換

増田社会保障研究所代表(元岡山県立大学教授) 増田雅暢氏

3. 「これから」の男性の育児参加～父親の役割を考える～

大阪教育大学教育学部准教授 小崎恭弘氏

4. 「これから」の教育支援～未来への投資～

環太平洋大学学長 大橋節子氏

5. 「これから」の婚活支援～若者の恋愛観からみる～

マーケティングライター 牛窪恵氏

6. 「これから」の都市部と地方のライフスタイル～豊かな暮らしのあり方と、この国のゆくえ～

首都大学東京都市教養学部・人文社会系准教授 山下祐介氏

7. 人口減少社会での地域医療のあり方～医療・介護のシームレスな体制の構築に向けて～

八尾市立病院事務局企画運営課課長 朴井晃氏

8. 【最優秀賞受賞論文】市営住宅における単身入居者の孤独死～残された家財道具等の処分について～

八尾市建築部 岩本慶則氏

第19号 2016(平成28)年3月

「防災行政を考える～来る南海トラフ巨大地震に備えて～」

第19号では住民の安全に関する最も基本的なテーマとして「防災行政を考える～来る南海トラフ巨大地震に備えて～」を取り上げることにした。大規模災害予防のためのハードの必要性もさることながら、市民・事業者等による連携・支援というソフトを準備することの重要性、そして過去の災害の経験を活かすという視点も含めて、防災行政のあり方について先進的な研究に取り組む方々にご執筆いただいた。以下テーマと執筆者氏名を紹介する。

1. 防災・減災マネジメント型地域防災計画の策定～近年の大震害に学ぶ～

跡見学園女子大学観光コミュニティ学部教授 鍵屋一氏

2. 自治体の情報インフラ整備～民間技術の

利活用～

国立研究開発法人防災科学技術研究所理事
長 林春男氏

3. 災害対策本部の運用と課題

明治大学政治経済学部教授 牛山久仁彦氏

4. 被災地支援～中長期間の支援方策～

大阪大学大学院人間科学研究科教授 渥美
公秀氏

5. 外国人住民のための「やさしい日本語」

～1. 17、10. 23、3. 11の教訓を南海ト
ラフ地震・首都直下型地震に活かす～

弘前大学大学院地域社会研究科教授 佐藤
和之氏

6. 次世代へのメッセージ①～時代は変わっ
たか～

朝日新聞東北復興取材センター長・仙台総
局長 坪井ゆづる氏

7. 次世代へのメッセージ②～阪神・淡路大
震災の記憶～

神戸市消防局警防部警防課長 濱田宗徳氏

8. 【最優秀賞受賞論文】新たな公共図書館をめ
ざす動向の考察と公共図書館政策の課題

枚方市教育委員会社会教育部部長 中路清氏

その他平成10年3月の創刊から毎年発行
しており、今年度は「子育てのあり方～育
て×a～」というテーマで現在編集中で、3
月には刊行の予定である。ぜひ興味がある方
はチェックされたい。

結びに

5 “シンクタンクの要素”を求めて

これまでご紹介した研究成果や、今まさに
取り組んでいる研究をご紹介したがいかが
だったでしょうか。到底シンクタンクとは言え

ないかもしれない。「研究紀要」は巷にある
ビジネス誌と同じようなことをしているとい
う印象をお持ちになったかもしれない。「研
究会」は市町村の職員が寄り合ってシンクタ
ンクの真似事をしているという印象をお持ち
になったかもしれない。しかしながら大阪府
の市町村研修研究センターがごっこ遊びをし
ているわけではない。大阪というところは行
政に対して繊細な肌感覚を持ち合わせていて
些細な問題でも疑問を感じれば反応してくれ
る。市町村長をはじめ、議員の方々、行政に
携わる職員はアンテナを張り、声に耳を傾け
ることが求められ、いわゆる大名商売では成
立しない。少し話は逸れるが、大阪には堺都
市政策研究所のような誇るべきシンクタンク
がある。残念ではあるが解散が決定したとい
うニュースを耳にし思いを新たにすることが
あり少し綴りたい。大阪は商人のまち、知恵
もアイデアも「ええとこどり・つまみ食い」
が得意なまちだと思う。研究というものを評
価されるとしたら、一刀両断、こんな声が聞
こえてきそうである。「プロの研究者に任せ
たらええねん。そんなお金あるんやったら
…」大阪ならではの宿命を感じるが、これ
が現実なのかもしれない。余裕がないからこ
そ、住民の方々が望む未来を専門家の方々の
知恵を「ええとこどり・つまみ食い」し、お
知恵を拝借して情報発信することで、結果的
に大阪府民に還元するということが、当セン
ターに求められるシンクタンクの要素なのか
もしれない。苦しくも当センターの母体であ
る振興協会もサマージャンボとハロウィン
ジャンボ宝くじの売れ行きに左右されて財政
が厳しい状況にあり、特に研究事業の存続が

いつ何時、岐路に立たされるとも限らない。

しかしながら、市町村を思えば、そこに住まう住民の方々を思えば、このように思うのである。誰かが手に取った研究紀要の論文がきっかけで、住み良いまちづくりに発展するかもしれない。研究会で取り組んだ研究成果が市町村にフィードバックされ、より一層住

民福祉の増進につながるかもしれない。このようなシンクタンクの要素を兼ね備えた研修機関であることをひたすら忠実に続けていくこと、それが当センターに科せられた使命だとするならば、会員市町村と共に未来永劫守り続けていかなければならない。