

組織名	おおさか市町村職員研修研究センター(マッセOSAKA)
-----	-----------------------------

1 組織概要

所在地	大阪府大阪市中央区大手前3丁目1-43 大阪府新別館南館内
TEL	06-6920-4565
FAX	06-6920-4561
URL	http://www.masse.or.jp/
e-mail	問い合わせ専用フォームあり
設立	1995年10月1日
設置都市等	公益財団法人大阪府市町村振興協会内(大阪府内の政令指定都市を除く31市9町1村)
代表者	林 宏昭(所長・関西大学経済学部教授)

2 組織動向

(1) 沿革

設置経緯	<p>○1979年度、「市町村振興宝くじ(サマージャンボ宝くじ)」の収益金を活用し、市町村の振興発展を図ることを目的に設立された公益法人として、府内市町村の総意をもって、また大阪府知事の許可を受けて財団法人大阪府市町村振興協会を設立。</p> <p>○1995年度、協会内に「おおさか市町村職員研修研究センター(愛称:マッセOSAKA)」を開設し、市町村職員に対する高度で幅広い内容の研修や行政を取り巻く諸課題の調査・研究を行う、研修・研究業務を本格的に開始した。</p> <p>○2011年度財団法人から公益財団法人に変更</p>
見直しの動向	特になし
役割(2021年時点)	<p>○大阪府内市町村の振興に関する調査研究及び資料等の収集を行うこと。</p> <p>○大阪府内市町村の振興に資するため市町村の職員に対する高度な研修を行うこと。</p>

(2) 組織体制

設置形態(択一)	<input type="checkbox"/> 自治体の内部組織 <input type="checkbox"/> 常設の任意団体(提言等を行う会議体型の団体も含む) <input checked="" type="checkbox"/> 公益法人(財団法人・社団法人) <input type="checkbox"/> 大学の附置機関 <input type="checkbox"/> 広域連合 <input type="checkbox"/> その他(具体的に:)
常勤職員数	7人
うち常勤研究員数	6人
非常勤研究員数	0人
専門性確保に関する特徴(複数選択可)	<input type="checkbox"/> 専門的な知識を有した研究員の採用 <input checked="" type="checkbox"/> 外部有識者の活用(研究員として採用した者を除く) <input checked="" type="checkbox"/> 大学・非営利活動法人等と連携した研究の実施 <input type="checkbox"/> 設置市の企画部署と連携した研究の実施 <input type="checkbox"/> 設置市の関係部署と連携した研究の実施 <input type="checkbox"/> その他(具体的に:) <input type="checkbox"/> 特に行っていない
庶務体制	研究員及び臨時職員で分担
市民参加、外部連携	大阪大学大学院・大阪学院大学大学院・大阪公立大学大学院・和歌山大学大学院との連携による研究事業

(3)会計		
会計規模※人件費・間接費(オフィス賃借料、水道光熱費等)は含まない		
2021年度予算	58,639 千円	
2020年度決算	32,058 千円	
2019年度決算	40,302 千円	
自治体の内部組織以外の団体の場合の事業活動収入の主な内訳 (多い順に選択)	1位	事業収入
	2位	
	3位	
	4位	
	順位	収入種別
自治体の内部組織の場合の事業活動収入の主な内訳 (多い順に選択)	1位	
	2位	
	3位	
	4位	
	順位	収入種別

3 活動動向

(1)活動実績	
定期刊行物	○「大阪府市町村ハンドブック」(11月発刊) ○「大阪府市町村データ集」(3月発刊)
(2)活動のマネジメント状況	
ア テーマ決定 (複数選択可)	<input type="checkbox"/> 設置市からの要請 <input checked="" type="checkbox"/> 外部有識者等からの助言・示唆 <input type="checkbox"/> 貴団体・組織で、設置市の総合計画等に明記された重要課題から選択 <input checked="" type="checkbox"/> 貴団体・組織で自ら発案 <input checked="" type="checkbox"/> その他(具体的に:大阪府内市町村への調査)
イ 情報発信 (複数選択可)	<input type="checkbox"/> 設置市の議員や幹部職員に、報告や提言を行う <input type="checkbox"/> 設置市の関係部署に、報告や提言を行う <input checked="" type="checkbox"/> 設置市の庁内の広範囲に、成果物を配布する <input checked="" type="checkbox"/> 報告会を実施する <input checked="" type="checkbox"/> 日常的活動を、HP・メールマガジン・ニュースレター等で周知する <input type="checkbox"/> その他(具体的に:) <input type="checkbox"/> 特に行っていない
ウ 活動の評価とその反映 (複数選択可)	<input type="checkbox"/> 設置市の行政評価制度により評価を受けている <input checked="" type="checkbox"/> 運営委員会等、貴団体・組織の運営に関わる機関から評価を受けている <input checked="" type="checkbox"/> 外部有識者から評価を受けている <input checked="" type="checkbox"/> 報告会・アンケート等の機会を設けて、評価を受けている <input type="checkbox"/> その他(具体的に:) <input type="checkbox"/> 特にそういう機会はない

4 特記事項

研究員の業務分担	—
研究員の専門性育成の手立て	—
研究員のキャリアパス等	—
その他	—

5 2021年度に実施した調査研究

調査研究名	調査研究の概要
<p>新しい時代の人材開発研究会 -自治体におけるこれからの人材育成とキャリア形成-</p>	<p>本研究会は、株式会社寺崎人財総合研究所 寺崎文勝氏の指導の下、2年間の期間を設けて調査・研究を進めました。優れた経営戦略・計画があっても、その実行を担える人材の確保と育成・活用が行えていなければ正しく機能しません。職員の成長なくして自治体の持続的発展はなく、人材開発は自治体の目的実現のための重要な要素と言えます。</p> <p>また、終身雇用や年功序列が当たり前であった自治体職員のキャリアも、今後も続く職員数の減少や行政課題の高度化・複雑化、住民や職員の価値観・働き方の多様化に伴って変化が求められており、従来のもではない新しいキャリアを作り上げていく時代を迎えています。しかし、定期的な人事異動があることなどから、自治体職員は自身が歩むべきキャリアパスが不明瞭となり、主体的なキャリア形成を行っていくことが現状です。</p> <p>そこで当研究会では、人材開発の中でも「職員のキャリア形成」の重要性に焦点を当て、職員のキャリアとは何なのか、新しい時代に求められる人材とは何なのか、について研究を行ってきました。報告会では、これからの「キャリア」の在り方、また、「ゼネラリスト」「スペシャリスト」といった従来の人材類型の枠組みを超え、行政課題の高度化・複雑化に対応できる人材について、提言を行いました。</p>
<p>住み続けたいまちづくり研究会 ～エリアマネジメントを基軸として～</p>	<p>国立社会保障・人口問題研究所が公表している日本の地域別将来推計人口のデータによると、2015年と2045年を比較すると大阪府内のいずれの市町村においても人口が減少する見通しとなっています。人口減少時代においては、限られた資源(人材面等)を活かしながら、持続可能で魅力的な地域の個性を磨いていくことが求められています。</p> <p>住民に住み続けたいと思ってもらうまちづくりを考える上で特定のエリアを単に民間が主体となって、まちづくりや地域経営を積極的に行い、ソフト面からまちづくりを行うエリアマネジメントの取り組みが全国各地で行われています。エリアマネジメントの効果として地域特性に応じた課題解決や賑わいの創出、住民意識の向上などが挙げられる一方、収益面や人材面での課題もあり行政との連携も非常に重要となっています。</p> <p>本研究会では、エリアマネジメントに焦点を当て、行政としてどのように連携が行えるか考える上で、まず研究員の所属自治体におけるエリアマネジメントの現状を把握しました。そして、基調講演や先進地視察を通じて、エリアマネジメントにおける行政の役割を考察し、住民に住み続けたいと思ってもらうまちづくりについて研究を行い、成果報告書を作成いたしました。</p>