

特集・89・職員○の自主研究

職員○の自主研究の現状

相田忠夫

一——はじめに

自主研究とは、その名称が示すように、職員が自主的に研究活動を行うものであり、その運営にあたっては、職員一人ひとりの情熱と努力に支えられるところが大きいと言える。

しかし、この研究成果を個人ないしグループのものだけに終わらせることなく、いかにして市政の推進に有効に生かしていくかが問題となる。行政問題自主研究を企画するにあたり、職員研修所での議論もこの点に多く費やされている。どのような支援をすれば自主研究は活発化し、ひいては事業の効果的効率的推進また組織の活性化に結びついていくのか。この問題は、

職員○の自主研究制度の根幹にかかわるものであり、一朝一夕にして解決できるものではないと思われるが、不断に問うていくテーマである。

本稿では、昭和六十三年度行政問題自主研究を中心に、職員○の自主研究の現状と課題について考えてみた。

二——自主研究活動の現状

職員研修所で実施している行政問題自主研究は、今年度で十二年目を迎える。研修制度として定着する一方、ここ数年応募者が減ってきていることも事実である(表一)。その原因として、職員研修所では、自主研究を職員○の所属

- 一——はじめに
- 二——自主研究活動の現状
- 三——昭和六十三年度行政問題自主研究
- 四——職員○の自主研究の今後のあり方

を越えた横断的な情報交流の中で相互の自己啓発を高めることをねらいとして実施し、同一職場・職種○の自主研究活動を所属研修として位置づけてきたことにもあるが、次の二点が最大の要因ではないかと考えている。第一点としては、各局区で自主研究活動が盛んになってきたことが挙げられよう。局では、衛生局や建築局等で専門職の立場からの自主研究活動が盛んである。

表一 行政問題自主研究の応募状況

年度	グループ数	人数
52	8	86
53	14	131
54	10	127
55	14	140
56	12	92
57	22	266
58	10	98
59	10	100
60	13	100
61	8	58
62	6	40
63	9	86

表一 2 昭和63年度行政問題
自主研究実施概要

行政問題自主研究

対象：本市職員(職種・級を問わず)
で構成する研究グループ

募集グループ

Aコース：グループ代表者による
申し込み
自らグループを結成し、
グループ単位で申込み
ができるもの。

Bコース：個人による申込み
研究活動を希望する職
員で、個別テーマごとに
研修所で結成したグル
ープで活動を行う。

援助内容

(1)研究活動室の提供

野毛山職員研修所等の研修室を
提供する

(2)研究費の補助・職免の付与

研究活動費の補助又は職務専念
義務の免除(毎月1回、半日単位)
のどちらか一方を選択のうえ、
援助する。

(3)発表会の開催

3月上旬に研究成果の発表会を
行う。

(4)研究成果物の展示

職員教養図書室に研究成果物を
展示する。

また区では、それぞれの区の特徴を生かした自主研究活動が盛んに行われている。これらの自主研究は、それぞれの職種性、地域性を生かした活動であり、自らの業務にも直接反映できる点において、職員研修所では今後とも拡大されていくことを望んでいる。第二点としては、生涯学習社会の進展に伴う研究活動の場が増えてきていることが考えられる。これは、職員の目的意識の多様化と相まって、研究活動の場を組織外に求めようとする個人的志向が高まってきていることが挙げられよう。どのような方法であれ、自己学習意欲を高めていくことは大切であり、それを継続していくことは努力のいることである。

① 行政問題自主研究の実施概要

職員研修所では、職員研修の一環として行政問題自主研究のグループ募集を行っている。募

集の方法・内容等については、別表を参照していただきたい(表一2)。

自主研究に応募してきたグループに対して、自主的活動がそこなわれないよう側面からできる限りの支援をしている。その支援策としては、活動費用の援助、職免の付与、会議室の提供、発表会開催等である。また、優れた研究成果物については冊子にまとめ、関係局区に情報提供する制度を用意している。

② 自主研究の目的

職員研修所で行う自主研究の目的は何か。これについては多くの議論があるところであるが、大別して次の二つの考え方によっている。第一点は、「組織全体の活性化を図るきっかけづくり」として実施する。第二点は、「市政への施策提言」を目的として実施する。このどちらに重点を置くかにより、自主研究の実施方法も違っ

てくる。

第一点の目的で実施する場合には、自主研究グループを養成することに主眼を置き、ある程度自主運営ができるようになり、グループとして一人立ちし、より高次のテーマに取り組める研究集団に成長させていく方法である。これを繰り返すことにより、組織内に多くの自主研究グループをつくり、組織全体の活性化を図ろうとする効果をねらいとするものである。

第二点の目的で実施する場合には、研究グループに高度かつタイムリーな研究成果を挙げてもらい、これを関係各局区に提供し、施策の推進に役立てようとするものである。

従来、職員研修所の方針としては、どちらかと言えば自主研究グループの養成に力を入れてきた。その理由としては、職員の自己啓発意欲を高め、自主研究グループを育て、支援することによって、職場全体の活性化なり、レベルアップが図れることを期待しているからである。一方、市政への施策提言を目的とした場合には、研究成果物の内容が原局区の事業レベルを越えたものであることが要求されよう。そのための作業量は膨大な量となり、日常業務外の時間を活用して行う研究活動で、これを研究グループに求めることは酷であり、結果的には、当初めざしていた研究成果に至らない場合もある。

③ 研究成果活用への道

研究活動に参加する者にとって自主研究は、自己啓発の手段であるといっても、研究成果が実際の施策等に生かされれば、その喜びもひとしおであり、さらに次の研究活動への励みともなる。

今までも、行政問題自主研究に参加したグループから職員研修所に「施策提言とまではいかなくても、なんとか市政に反映させる道はないか」との要望が寄せられている。また、職員研修所でもこれまでに研究活動に参加してきたグループの研究成果を見るにつけ、これらの作品を生かせる道はないかと苦慮している。

もちろん、すべての研究成果物を直ちに市政に反映させることは難しいが、多くの職員の目に触れることができれば、各局区の事業推進の参考にしてもらえるのではないか。その立場に立って職員研修所では、昨年より広く職員の参加を募って研究成果の発表会を実施している。幸い聴講者からも好評を得たので、本年度以降もこの制度を発展させ、研究成果物を活用する道を探っていききたい。

三 昭和六十三年度行政問題自主研究

六十三年度行政問題自主研究の実施方針につ

いて係内で討論しているところへ企画調整室から「次期21プランに向けて職員からの提案を受けたい」との相談があった。職員研修所としては渡りに船の感があった。今まで討論し、解決策を探ってきたところの施策反映の道が開けたからである。さつそく本年度の行政問題自主研究の実施内容を職員提案一本に絞り、企画調整室と調整をとりながら実施することにした。

職員研修所では、募集要領を作成し、グループ募集を行う一方、前年度の研究グループに対しても職員提案用の論文をまとめてみないかと勧誘を行った。多くのグループより賛同を得て、六十三年度行政問題自主研究は盛況のうちに始めることができた。また、個人としての申し込みもあったが、各自の参加目的に違いがあり、残念ながらグループ結成するに至らなかった。この点、職員研修所にも反省するところがあった。

実質的なグループ活動の開始が七月からということもあり、研究、まとめの時間が短く、各グループとも大変苦勞されたかと思うが、九月末の締切りまでには参加グループより提案論文の提出を受けることができた。各グループともに、それぞれ特色を持った力作ぞろいであった。幸い提案論文中の一作が優秀賞に選出された。受賞したグループだけでなく、その他のグルー

プにとっても大変な励みになったことと思う。職員提案論文で優秀賞を受賞した作品については、職員機関誌の「みなど」(No.141号)に掲載したので是非一読していただきたい。

また、今度、都市科学研究室より、職員自主研究について取り上げたいとの依頼があり、ここに職員提案では入賞しなかった作品についても多くの職員の方々に読んでいただくことができたことを嬉しく思うところである。

四 職員自主研究の今後のあり方

職員自主研究活動を活性化していくためには、どのような方法が考えられるであろうか。これは職員研修所にとっても大きな課題といえる。

まず、職員自主研究の形態として次の三つが考えられよう。

① 業務研究プロジェクト型

日常業務のなかでは解決しにくい職場が抱える課題について、プロジェクト型の研究チームをつくり、調査研究を行う形態である。業務関連職員のグループであることから、施策化に向けた具体的な研究成果が期待できる。

② 都市問題研究型

職員が自発的に研究グループを結成し、研究

テーマを設定して、職場・職種を越えて交流し、地域や行政が抱える諸課題を調査研究する形態である。この形態では、相互啓発による職員の意欲を喚起する点、及び職務に対する広い視野をもてる点、また調査研究の手法を習得開発できる点などにおいてメリットも大きい。

③勉強会型

興味のあるテーマや活動について、個々人が集まり、グループを結成して研究活動を行う形態である。グループとして何かをまとめようというよりも、個々人の興味事項が優先していることが多い。情報交流の場としての意義がある。ここ数年、職員研修所が支援対象としてきた

自主研究の形態は、都市問題研究型のグループ活動がほとんどであり（かつては、広い意味での業務研究や勉強会グループも支援対象としていた時期があった）、業務研究プロジェクト型については、各所属に任せていた。

しかし、行政に対するニーズの多様化、高度化に伴い、局際事業が増大してきている現状を考えると、業務研究プロジェクト型の自主研究方式が今後必要になってくるのではないかと思われる。例えば、事業実施にあたって施策化しなければならぬ課題を担当部署より提供を受け、その業務に関連する複数の部署から職員を集めて研究グループを結成する。そして、職務

外の時間を利用して自主研究活動を進め、具体的な提言としてまとめるといった形態での自主研究制度が考えられる。

職員研修所でも、このような業務研究プロジェクト型の仕事研究集団を、どのように活性化していくかを念頭におき、職員の自主研究制度の充実をしていきたいと考えている。

最後に、本誌に登載された職員の研究論文を多くの職員に読んでいただき、担当業務の参考にしていただければ幸いです。

〈総務局職員研修所〉