

明日をひらく地域活性化のための情報誌

地域づくり

本編

2020
11

ISSN 1340-8917



イノベーターを志す若手公務員

本誌は、宝くじの社会貢献広報事業として助成を受け作成されたものです



1 巻頭エッセー／市制施行100周年に思う

熊谷俊人（千葉市長）

特集

イノベーターを志す若手公務員

2 基調論文

地域創生と人材養成の本質

木村俊昭（東京農工大学教授、博士（経営学））

6 青森県六ヶ所村

一公務員として、一村民として

中村咲輝

8 神奈川県横浜市

誰も置き去りにしない情報発信

瀬戸 勇

10 沖縄県久米島町

「夢つむぐ島」へのチャレンジ

島袋陽子

12 副基調論文

公務員が力を発揮できる環境づくり

加藤年紀（株式会社ホルグ）

【特集編では基調論文、全12事例を全て掲載～特集編のみに掲載される事例は以下の通り】

- 北海道岩見沢市 出会いと経験が主体性育む
- 秋田県羽後町 ワクワクする地域の未来
- 千葉県 6時から「も」本番
- 東京都港区 「ご近所」のつながりを再生
- 山梨県北杜市 公務員として、地域の人としてできること
- 長野県 We Rep NAGANO, That's all.
- 兵庫県神戸市 個のつながりと経験をフル活用
- 島根県江津市 やりたいことが実現できるまちに
- 愛媛県内子町 高校と地域をつなぐコーディネーター職員

- 東出幸太
- 佐藤正和
- 仁平貴子
- 榮 友美
- 齊藤ゆか
- 宮嶋拓郎
- 長井伸晃
- 堀江亮輔
- 室岡康平

レギュラーレポート

16 2019年度 国内調査報告 茨城県かすみがうら市 飛騨信用組合
地域経済循環にブロックチェーン

18 2020年度 地方創生セミナー
業務効率化による働き方改革

19 広報室だより
ウィズコロナ時代の運営焦点に講演・事例発表

20 移住・定住・交流推進支援事業 静岡県南伊豆町
地元住民と移住者の交流機会を拡大 石川憲一

22 海外調査報告 ドイツ
障害者就労へ協働体制構築を

23 海外調査報告 フィンランド
フィンランドのネウボラに学ぶ

24 まちづくりコラボ 株式会社ジェイアール東日本企画
100年先まで地域を笑顔に 福田暢英

26 広報室だより
地域の魅力を映像で伝える

27 地方創生ヘーウッドスタート宣言 岡山県新見市
「新見ピオーネつみき」で豊かな心を育む 石畑 恵

28 首長の思い
地域資源を活用したまちづくり
星野光利（栃木県上三川町長）

グラビア

表3 手前みそですが…

【長崎県壱岐市】



観光船から息をのむような絶景を望む

問い合わせ先（公社）和歌山県観光連盟
（073・422・4631）
写真提供（和歌山県観光連盟）

秋の紅葉シーズンにおすすめる「瀬峡」新宮市は、吉野熊野国立公園内にある日本屈指の渓谷で、国の特別名勝にも指定されています。長い年月をかけて形作られた壮大な渓谷が、この時期、カラフルな紅葉に彩られます。また、うつそとした原生林の谷と奇岩との組み合わせは、まさに太古の自然が作り出す壮大な芸術ともいえます。観光ウオーターエッ ト船に乗って、息をのむような圧倒的スケールの絶景を望むクルージングをお楽しみください。現在、和歌山県では、抽選で現金キャッシュバックや和歌山ならではの「蘇りの地、産品等が当たる」「蘇りの地、わかやま」キャンペーンを実施中。詳細はホームページ（HP）でご確認ください。



紅葉の瀬峡をクルージング

表紙

（和歌山県）

市制施行100周年に思う

千葉市長 ● 熊谷 俊人



千葉市は、気候が温暖で緑や水辺などの豊かな自然環境に恵まれ、日本一の総延長を誇る人工海浜、内陸部の「里山」「谷津田」といった自然と調和した生活の営みや貴重な自然が数多く残されており、大規模公園や観光農園など、都会にはない魅力的な地域資源が点在しています。これらの地域資源を最大限活用するため、人工海浜の一つ、いなげの浜がある稲毛海浜公園では、民間活力を導入した「都市型ビーチ」のポテンシャルを最大限に活かした整備や、隣接自治体と連携した内陸部のプロモーション活動などに取り組んでいます。

さらに、東京都心および成田・羽田両空港から近距離に位置するという地理的優位性を活かした、「幕張新都心を中核とした『近未来技術実証・多文化都市』」として、国家戦略特区の指定を受け、現在、様々な実証実験を行っています。ドローンと地上配送ロボットを組み合わせたドローン宅配、回遊性の向上を目指した自動運転車やパーソナルモビリティの技術検証・試乗体験ツアーなど、「職・住・学・遊」が融合した未来型の国際都市として、最先端の取り組みを行っています。今後も、国家戦略特区を活用し、常に新しく挑戦し、新しいものを取り入れ、近未来技術による社会の将来像を実感できるまちづくりを目指します。

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会では、オリンピック3競技・パラリンピック4競技が幕張メッセで開催されます。世界中から注目が集まる本大会は、本市にとって、都市の発展や魅力の発信にとどまらず、多様性に対応した共生社会の実現など、新たな挑戦への起爆剤であり、絶好の機会となります。すでにパラスポーツコンシェルジュの配置などによるパラスポーツの推進や「チーム千葉ボランティアネットワーク」創設によるボランティア文化の醸成、「千葉市パートナーシップ宣言制度」などによるLGBTの理解促進など様々な取り組みを行っておりますが、東京2020大会を契機に多様性を受け入れる社会の構築をより一層進め

てまいります。

また、令和元年9～10月にかけて、千葉市は過去に経験したことがない規模の台風、そして記録的な豪雨被害など、立て続けに大きな課題に直面しました。

特に、9月9日の令和元年房総半島台風では、一時9万軒以上が停電し、最大で3週間も続くなど広範囲かつ長期の停電により市民生活にも大きな影響が出ました。また、10月25日には、記録的な大雨が千葉市を襲い、河川の氾濫、床上・床下浸水が発生するとともに、土砂災害が発生し、3人の尊い命が奪われました。

これら一連の災害による教訓を踏まえ、「災害に強いまちづくり政策パッケージ」を策定し、電力および通信の強靱化など、「災害に強いモデル都市」の構築を目指した取り組みを進めています。

さらに、世界中で猛威を振るっている新型コロナウイルス感染症は、多くの人々の生活に影響を与えましたが、本市では、新型コロナウイルスにただ立ちすくむのではなく、これまでなかなか進まなかった働き方改革、生産性向上をはじめとした都市変革の起爆剤とするため、市役所はもとより、市民や企業などあらゆる方々が、日々の活動をより柔軟で効率的な方向にともに変革していく「ちばしチェンジ宣言！」を発出しました。「市役所が変わる!」「教育が変わる!」「企業が変わる!」の三つの方向性のもと、市役所の利便性の向上、時間と場所を選ばない学習環境の整備、生産性の向上による強靱な地域経済の構築など様々な取り組みを進めています。

最後に、本市は2021年1月に市制移行100周年を迎えます。このような大きな節目をきっかけに、本市に関わる全ての人にとって、これまでの都市としての歩みを振り返り、先人たちの業績に感謝するとともに、本市が果たしてきた役割やその価値を見つめ直した上で、これをいかに未来に継承、発展させていくのかを考え、行動につなげていく機会となるような施策を行ってまいりますので、ご支援くださいますようお願いいたします。

地域創生と人財養成の本質

―産官学金公民連携で『五感六育』の「ひと育て」「まち育て」―



東京農業大学教授・博士（経営学）
東京大学客員教授、日本地域創生学会会長

● 木村 俊昭

はじめに

この15年間、私は年に100カ所ほど、日本や海外の地域創生の現場を訪ねてきた。2020年3月からは、新型コロナウイルスの感染拡大、その後の「緊急事態宣言」があり、直接、現場入りする、これまでの対応とは変わり、主にオンラインによる講義や研修講師、アドバイスとなった。今、新型コロナウイルス禍が一日も早く収まることを切に願うものである。

私が依頼を受け地域創生を担当する場合、まず、あなたの住み暮らすまちには「ラーメン店、うどん店、そば屋は何軒ありますか?」「そこで、なぜ商売しているのでしょうか?」、また、「まちの希少性あるものは何でしょうか?」「基幹産業はどの業種ですか?」「多くの人を雇用し、給料を払い、税金を納めている業種は何ですか?」とい

う質問をすることになっている。

この問いをすると、長年、住み暮らす人でも「よくは分かりません」との回答が多い。そこで、行政職員に同じ問いと、さらに「障害者施設では何人の方がどんな仕事を希望していますか?」「車イスの方は何人で、どんな仕事ならできると言っていますか?」と尋ねてみる。すると、「把握していません」との回答。健常者のみで地域創生をするのではない。担当者においても、日々のルーチンで忙しいため、全く現場を把握していないことを、とても残念に感じている。

地域創生の基本とは何なのか? 1980年4月、私は大学生時に地域創生に関する「仮説」を立て、地

筆者プロフィール

木村 俊昭氏
(きむら・としあき)

MAIL / casa@jpd.or.jp

北海道生まれ。慶應義塾大学大学院博士課程。1984年小樽市入庁。当時、「斜陽のまち」と呼ばれていた小樽市の地域活性化に黒子役の行政職員として奔走。全国初の歴史的建造物のライトアップ、切子職人の招致や地場産業振興のための企業誘致などを実現。2006年から内閣官房・内閣府にて、地域再生策の策定や政府広報活動、調査研究等を担当。2009年から農林水産省にて、担い手養成、地域ビジネス創出、6次産業化等を担当。2011年から「スーパー公務員塾」「地域創生リーダー・プロデューサー人財塾」を開講。現在、東京農業大学教授・博士（経営学）、東京大学客員教授、日本地域創生学会会長、実践総合農学会理事等として、国内外にて「五感六育®」事業、講演や現地アドバイスを実施中。NHKプロフェッショナル「仕事の流儀 木村俊昭の仕事」ほかに出演。単著「決定版! 地域創生の本質」（ぱるす出版）ほか多数。



菜の花畑にて。実践現場は1000カ所超に

「できない」「できない」を現時点の「できる！」に変えることなのである。また、そこに、地域の皆さんはじめ、未来を担う子どもたちや小中学校などの教職員、産官学金公民の皆さんができる限り関わることで

地域の現場へ赴き、ヒアリングを開始した。その仮説では、地域創生とは①産業・歴史・文化を掘り起こし、よく研ぎ、世界に向けて発信するキラリと光る「まち育て」と、②未来を担う子どもたちに地域への愛着心を育む「ひと育て」を実践することと定義した。今想えば「まち育て」が持続するために「ひと育て」が重要ということであり、いかにして行政職員を黒子となり地域のモチベーションを高め、まとめ上げ、実践し得る「地域創生リーダー・プロデューサー人材」として養成するかが、カギになるということである。

ある。地域創生の現状と課題、今後の展開

新型コロナ禍、何ら決断せずに不安感のみを持ち、前に進まなければ、地域活性化も地域ビジネスもすべて人任せで、できない理由探しに国や地域となる。オンライン等で在宅勤務ができるから、地域へ移住しても仕事はできるとはいえ、生活環境や教育などが整っていないければ決断しにくいといえよう。

想えば、これまでも、私たちは様々な厳しい環境を経験してきた。今、世界中が新型コロナ禍にあるが、世界からみて、日本は先進国とは言い難い状況にあるのは周知の事実である。特に人口減少が進み、地場の基幹産業の衰退や少子高齢化など、まちの底力が弱体化している。そのうえ、度重なる災害を受けた被災地、人口減少が急速に進む過疎地域や離島では、必死に努力するもの、なかなか先が見通せない状況にある。

一方、海外からは人口増加による食料確保対策や地域開発などの協力依頼を受けることが多い。地域には、それぞれに「強み」「弱み」があるが、日本の「弱み」とみえるものが他の国や地域から見ると魅力、希少性あるものとなる場合もあることに、そろそろ気づくことが重要となる。

そこで、地域創生の課題を鑑みるに、まずは現場で、年間を通じての「食べる」「観る」「体験する」「聴く」「香り」の希少性を発見することである。いわゆる、私の主張する「五感（感動・四季）分析」をしてみる。次に、地場産業の「基幹産業

（付加価値額ランキング）分析」をし、再度、産業現場をよく歩き、広聴・傾聴・対話を通じてよく聴きつつ、最新情報をヒアリングすることである。これは民間にはできない、行政職員にしかできない重要な仕事なのである。

次に、地元の大変な「ひと」「こと」「もの」に注目し、①過去にあり・今もある②過去にあり・今はなし③過去になし・今はある④過去になし・今もなしを整理し、直ちに過去から現在までの「まち分析一覧表」を官民協働で作成することである（図表1参照）。

そこから、未来へ向けて、知り気づきの「知育」、バランスよい食環境（五味の体感）の「食育」、木に親しみ自然環境保全の「木育」、遊びから考

図表1 「ストーリー（物語）」戦略

(1)	過去にあり	今もあり
(2)	過去にあり	今はなし
(3)	過去になし	今はあり
(4)	過去になし	今もなし

五感（感動・四季）分析（例えばテーマ「食」）

		1月	2月	3月	4月	5月	12月
食	農産物						
	海産物						

例えば、食のひとつずつを五感分析（強み・弱み）

	食	観る	体験	聴く	香り	ひと・こと・もの
菜の花						

※「ひと」「こと」「もの」を入れた「一覧表」の作成（まちの希少性・あるもの探し）「ストーリー（物語）」脚本の作成と実践

える力を養う「遊育」、ダンス・足指運動や回想法による健康増進の「健育」、健常者と障害者が共に働く環境形成の「職育」の「六育」に関する「バランス、タイミング、スピード、パワー、ひとネットワーク」による事業構想を真のパートナーと指標を決め、「ストーリー」(脚本)を役割分担して作成のうえ、出番創出し、実践行動することなのである。

持続する地場産業振興の基本は、第1次産業と第2次産業の振興であり、決して、安易に観光産業や企業誘致に走ってはいけない。基本を整えてから、応用の第3次産業があるといえる。なお、2020年5月、「地域創生 事業承継に関する実態調査」を創業100年以上の地場の老舗中小企業を対象に、東京農業大学木村研究室と東京大学グローバル地域研究機構持続的開発研究センターが共同で調査研究した。民間の企業経営に明確な理念や「ストーリー」が重要なように、行政においてもまちの「ストーリー」(脚本)が重要な回答を得ている。

地域創生と人材養成の本質

私の約40年間にわたる地域創生に関する調査研究では、地域創生の本質とは、①実学・現場重視の視点②全体最適思考③産官学金公民連携による「ストーリー」(物語)「戦略」の実践である。地域が持続するには、「ストーリー」(脚本)の作成・実践と同時に地域創生リーダー・プロデューサー人材の養成・定着が急務なのである。アリストテレスは「フロニーモス」と呼び、心を研ぎ、イノ

ベーションを興す人材養成のあるべき姿を考へていた。

人材養成の本質とは、五感六育分析、基幹産業分析や人間関係づくりなどの人材養成プログラムの実践であり、三つの要件として「地域性」「総合性」「具体性」を挙げたい。地域性とは、その地域の「ひと」「こと」「もの」を徹底的に知り気づくためのプログラム。総合性とは、地域創生を実践するための実学スキルを包括的に会得するプログラム。具体性とは、地域創生の現場で使える方法・ツールを習得するプログラムのことである(図表2参照)。

ここで重要なのは、ストーリー(物語)だけでなく、実学・現場重視の「脚本」書きなのである。登場人物、季節、時間や音響・BGMなど、総合的に構想することでストーリーに実現性、現実性を生むことになる。プロット(Plot、物語の筋・くみ)に具体的な登場人物の動作、セリフ、設定シーン、情景など、動画映像の脚本・シナリオ次第なのである。このプロセスで、観察力、洞察力、引き出し力などを研ぐことである。

特に、実学として、①順番(重要性和緊急性、現状に疑問を持って!)②視点(固定観念を捨てろ!)③全体最適な希少性ある「ストーリー」(脚本)を「Why so? So what?」を繰り返して、よく対話をし、習得することである。

その期限(時間)は、(3+3+6+6)カ月×2回=3年間。まずは3カ月で課題整理(現場ヒアリング)、次の3カ月で政策立案のうえ、全体調整し、政策決定する。次の6カ月で実践と検証、そして、次の6カ月で再度、実践。これを2回実

施し、先駆的な事例を創発する。この経験を、現場で対話を通じ何度も繰り返して積むことである。

例えば奈良県御所市では、私が総合政策アドバイザーをし、農業者の所得向上や作付面積の増、地域のブランド化、後継者養成などの地域課題解決に向け、JA・農家・国・県・市が連携して地域農業再生協議会を結成し、運営協力している。

農業者と連携し、「御所芋」から焼酎「みかけによらず」製造や、「御所柿」から「柿蜜シロップ」の6次産業化や、ワケギ、「紫とうがらし」、「宝楽しとう」や、オクラなどの野菜を同協議会から共同出荷・販路開拓した。この他、生産物を御所野菜としてブランド化する認証制度や、農林水産省の地理的表示(GI)申請などを通じ、農産物の高付加価値化を目指している。

部会・チームによる実践では、人間関係づくりとコミュニケーションも重要となる。自己分析、自己理解、他者理解から相互理解のプロセスが必

図表2 木村流 地域創生モデルの概要

(上位)		← 概念 →	(下位)	方 法
新地域 パラダイム	(1)真心、恕、志	地域情報	産業歴史文化	全体最適・価値共創思考
			強み弱み	付加価値額分析
			人的ネットワーク	他地域の比較検討
	(2)事業構想	事業内容		パートナー・ブレーンネットワーク図
		事業プロセス		広聴・傾聴・対話、「五感六育」モデル (3+3+6+6)ヶ月×2回、3つの要件、産官学金公民連携



(左) 御所芋の収穫 (右) 御所柿 (農林水産省 GI 申請中)

要となる。組織理解も大切であり、各自の対話、コミュニケーション能力を高めることである。自己主張していても、チーム・組織の成果は上がらないものなのである。

この実学に接する機会として、2020年度からは、東京農業大学、東京大学大学院、兵庫大学大学院などに「地域創生講座」を開講したところである。

日本地域創生学会の設立と地域創生のモデル化

2017年8月26日、日本地域創生学会は、以上の地域課題を踏まえ、全体最適、「五感六育」思考で、学術的研究や政策提言を実践し、地域の未来を担う地域創生リーダー・プロデューサー人材の養成とネットワーク構築を目的に設立した。

自治体の先駆的モデルを創発するため、①全体最適思考による地域創生・国連の持続可能な開発目標(SDGs)の形成(環境省等との連携)②「五感六育」事業による地元で創る映画制作(5分もの)③働き方改革「快適なオフィス環境」(ソフト・ハード)④非接触型自販機による被災地・離島や過疎地域の商品販売戦略・調査研究⑤地域創生講座の開講による地域創生リーダー・プロデ

ューサー人材の養成・定着などを推進中である。結果・実績は、2020年8月29日、12時30分からの同学会総会・研究大会(北海道文教大学・恵庭市)にて、会長講話、基調講演、分科会(行政・経済・社会・地域創生リーダー)で発表したところである。また、2021年度は兵庫県での開催であり、被災地、過疎地域や離島支援の非接触型地域創生物産展などを準備中である。

なお、私の関係する自治体でのモデル化は、1年目は、官民協働による現場の調査・分析「五感六育」、市町村民対象の結果発表、2年目は現場の調査・分析の徹底、その結果に基づく政策立案(二つ以上)と各所調整、ストーリー(物語)作成、市町村民対象の公开发表。3年目は、政策決定とストーリーの実践・検証・実践をし、持続性ある地域形成を目指すものである。

地域創生リーダー・プロデューサー人材として、行政職員の黒子役としての役割分担、実学・現場重視の「ストーリー」(脚本)作成と実践行動が重要となってきた。

さいごに

私たちは、「あなたは、どの分野の何をどこまで明らかにし、どこからを次世代へ引き継ぎ、進化、発展を託すのか?」が重要となる。地域の知恵を最大限に生かし、国内外の課題解決に向けて貢献することを目指すことである。

特に、スパー公務員とは、人間関係づくりやコミュニケーション能力が高く、「黒子役」に徹した地域創生リーダー・プロデューサー人材のことで

ある。2020年3月、「決定版!地域創生の本質」(ぼるす出版)を出版したが、実学実践テキストとして、行政職員のあるべき姿、秘訣を記載している。地域創生の先駆的モデル創生を期待している。

また、地場産業を活性化するため、全国の創業100年以上の老舗中小企業をヒアリングし、経営学ほかの視点から「事業承継の真実」

(仮題)を出版準備中である。一度の人生、私たちは地域創生と人材養成の「あるべき姿」を、着実に明らかにしていきたいものである。

そのためには、私は、国・自治体、大学や研究機関などと共に、日本の地域をはじめ、アセアン諸国など、地域創生の事業構想と実践、リーダー・プロデューサー人材の養成・定着を、真心、「恕」^{じよ}と志を持ち推進したいと考えている。また、「好き・楽しい・おもしろい」、笑顔・感動と感謝を大切に、「できない」を「できる!」に変えたいものである。これからも、「急ぐな、焦るな、慌てるな、おごるな、近道するな、決して諦めるな」を信条とし、真のパートナー・ブレインと共に、一歩ずつ着実に「地域創生の本質」を歩んでいきたい。



日本地域創生学会設立時(2017年8月26日)

「公務員として、 「村民として」 つながりと学びを活かし実践」



青森県六ヶ所村政策推進課 主事 ・ 中村 咲輝

◆◆◆ ウッドスタートで子育て支援

私は平成28年4月から平成31年3月までの3年間、青森県六ヶ所村から地域活性化センターへ研修生として出向していました。同センターへの出向は通常2年間ですが、期間を1年延長しました。延長した理由は、私が目指していた六ヶ所村での「木育推進」のためでした。

木育に出会ったきっかけは、地域活性化センターが木育を推進するNPO法人芸術と遊び創造協会と連携協定を締結していることでした。「木育とは？」「木のおもちゃで子どもたちの心を育むとは？」。最初はほんやりとしか想像できないくらい木育を理解できませんでした。

知識のない私でしたが、東京おもちゃ美術館や芸術と遊び創造協会の皆さんと出会い、木のおもちゃや木育のファンになっていきました。それと同時に、自分の故郷である六ヶ所村に木育を導入し、子どもたちの心を豊かに育む子育て支援を推

進したいと思いました。

六ヶ所村では子育て支援策として多くの事業を実施しています。しかし、当時の村の事業には親への経済的支援はあっても、子どもたちの心を豊かに育むことを主にした支援は見当たりませんでした。村で木育を始めるためにどのように動いていけばいいのか考えていた矢先、こうした自分の思いを運よく村側に伝える機会がありました。

それをきっかけに、私が想定していたよりも早く事業化されることになりました。それが、芸術と遊び創造協会と連携して木育を進めていく「ウッドスタート事業」です。平成31年3月、六ヶ所村は青森県として初のウッドスタート宣言を行い、「ウッドスタートからはじまる子育て支援」を本格的に開始しました。

◆◆◆ 木育が紡ぐ

ウッドスタート事業の所管は「子ども支援課」です。村オリジナルの木のおもちゃ「MYVI

職員の業務水準向上にも一役

六ヶ所村政策推進課長 吉岡主悦

自己評価では謙遜したりするものの、私から見れば思考、行動、結果ともに申し分なくとても頼もしい。

斬新なアイデアを豊富に持ち、アイデアを業務と融合させる高度なスキルを持つほか、他職員担当の業務に関しても協力を惜しまず連携するなど、逆に楽しんでいる様子。地域活性化センターでは友人たちとこんな感じで執務していたんだろうなということがなんとなくわかる。

緻密な分析で、様々な事業創出・業務改善を実施しており、他職員の業務水準の向上にも貢献。自信を持って推薦します。

ここがスゴイ！

LLAGE（マイビレッジ）をプレゼントする誕生祝品事業、世界の木のおもちゃで遊ぶイベントを開催する木育キャラバン事業、木育推進に必要な人財を育てる木育インストラクター事業を実施しています。

ウッドスタート事業がスタートしたとき、私はまだ地域活性化センターに出向していました。自分が言い出して始まった事業にもかかわらず、子ども支援課に預けてしまう形になり、申し訳ない気持ちもありました。

子ども支援課のウッドスタート事業が六ヶ所村の木育の柱としたら、村の様々な団体や人が自発的に推進する木育は、柱を囲むプレイヤーだと



ウッドスタート事業の誕生祝品「MY VILLAGE」



おもちゃコンサルタントとして企画した初イベント
「一心不乱に積み木を磨くワークショップ」



婚活支援でビューティーアドバイザーがメイクレッスン

思います。私が地域活性化センター出向を1年延長した理由は、プレイヤーとして村の木育を推進したいと考えたからでした。

芸術と遊び創造協会が運営する東京おもちゃ美術館へのインターン、日本で唯一の総合的なおもちゃの認定資格「おもちゃコンサルタント資格」の取得など、村へ帰任した後のことを考え様々なことに挑戦しました。このときの経験が、帰任した現在の個人的な活動や、所属する政策推進課の仕事に活かされていると思っています。

人財育成を常に意識

地域活性化センターでの研修と木育の学びの共

通点として、「人財育成」の重要性が挙げられます。帰任後、政策推進課では婚活支援事業や東北大学との連携事業を担当しました。婚活支援事業では、結婚意欲のある男女の出会い場を設定するだけでなく、婚活イベントに参加するための講座を開催しました。

コンセプトは、「自分を好きになる・多様な経験ができる・今後に繋がる婚活支援」でした。従来の婚活イベントでの出会いだけでなく、参加者の幸せにつながる学びになればと思い、身だしなみや話し方、メイク・パーソナルカラー講座を男女2回ずつ開催しました。

また、東北大学との連携事業では、「共育の場が紡ぐ未来の人財」というコンセプトのもと、双

方にとって宝となる人財を育むことを目的に様々な事業を展開しました。大学生や村内の高校生、中学生が今後の人生で必要とされる対話力を育てることを意識しながら全ての事業に取り組みました。

両事業とも人財育成を意識し企画しましたが、そこで学んだことや経験、出会いが、参加者の幸せや人生の豊かさにつながれば幸いです。今後担当する業務でも、必ず人財育成を意識しながら事業を展開していきたいと考えています。そのため、自らが学び続けることを決して忘れず、一公務員として日々努力していこうと思います。

木育推進は、自分の思いに共感してくれる仲間と共に活動をしていきたいと考えています。おもちゃコンサルタント

の資格を活かしながら、村内で過ごす楽しみが増えるようなイベントや子どもたちに喜んでもらえるようなイベント、村の木育が伝わるようなイベントを一村民・木育推進のプレイヤーとして引き続き創り出していきたいと思っています。そして、その先に村に住む皆さんの笑顔がたくさんあればうれい

誰も置き去りにしない情報発信

―聴覚障害者を意識した取り組み―



横浜市消防局警防部司令課システム管理係
電算システム主任 消防司令補

● 瀬戸 勇

私は横浜市消防局に勤務しており、本来業務以外に「すべての人に届く防災」について、特に聴覚障害者を意識した取り組みを行っています。中でも「手話を交えた大道芸による防災広報」「手話と字幕による火災予防啓発動画」「消防局の新採用職員向けの聴覚障害をテーマにした研修」の三つが評価され、「地方公務員が本当にすごい!」と思う地方公務員アワード2019(株式会社ホルグ主催)を受賞しました。本稿では、これら三つの取り組みについて記します。

手話を交えた防災大道芸

私はもともと大道芸ファンで、好きが高じて大道芸サークルに入会し、自分でも「ジャグリング」や「バルーンアート」のパフォーマンスをしています。大道芸には、見ようと思っていなかった人さえも、パフォーマンスの世界に引き込んでしまう力があります。

一方、消防の広報は、ホームページやポスター・

チラシで情報を発信しますが、関心のない人には届いていないと感じていました。この「関心のない人」をターゲットにして、大道芸スタイルの広報を考えました。バルーンアートとジャグリングで興味を引き、集まった方々に防災・減災の話をします。真面目な話に飽きそうな頃合いにまたジャグリングのパフォーマンスを楽しんでもらう。新たに観客が増えたところで次の防災・減災の話をすると、という「防災大道芸」の始まりです。

防災大道芸である程度手応えを感じていたとき、聴覚障害者の友人がパフォーマンスを見に来てくれました。しかし、喋りだけでは聴覚障害者に内容が伝わりません。「関心がある」「情報を得たい」という人が見に来てくれたのに、そこに伝わる手段を講じていなかったのです。

そこで、防災大道芸に手話とフリップを取り入れ「ユニバーサル防災大道芸」にアップグレードしました。最新の試みでは、音声文字化アプリを活用した「リアルタイム字幕」も取り入れています。今後もより良い方法を模索しながら、「すべての

ここがスゴイ!

全国に第2、第3の瀬戸勇を

横浜市健康福祉局課長補佐 萩原昌子

命と向き合う仕事に大切なのは対応力と応用力。それを地で行っている瀬戸勇さん。自らの発信力を広げるばかりでなく、初任者研修で「意識して聴覚障害のある当事者と触れ合う」機会をつくってしまった。横浜消防には、初任生時代に一度は障害のある人と向き合い、仕事、それから人生のための“引き出し”を準備できた職員が増えている。横浜消防だけでなく、全国の消防で第2、第3の瀬戸勇につながっていくことがなにより期待される。

人に伝わる防災大道芸」を目指したいと考えています。

手話と字幕の動画で火災予防啓発

2019年3月に「手話deワンポイント火災予防講座」と題した動画を、YouTubeの横浜市公式アカウントにアップしました。これは、横浜市職員の自主勉強会である「ヨコハマ手話研究会」の有志(聴覚障害者職員)の協力を得て作成しました。

動画による広報は多くの自治体で行われており、消防分野でも防災啓発動画をアップする消防機関が増えてきました。字幕や手話通訳を付けた動画も多く、情報保障の配慮も徐々に浸透しつつ



手話・フリップ・字幕で情報発信（防災大道芸で）



「手話 de ワンポイント火災予防講座」の一場面



初任教育「人権啓発」講義の様子

これらの取り組みは、多くの仲間
の協力があつて形になりました。
アイデアを気軽に話し、アイデア
や思想を共有できる仲間を持つこ
とは重要だと感じます。また、最
初から満点を狙わなくても、とり
あえず着手して改善し続けること
で、より良い取り組みになっていく
と思っています。

この講義はこれまで5年間継続しており、来年
以降も実施する予定です。災害現場の要救助者
には、聴覚障害者やその他の障害者、さまざまな状
況の人がいるという「多様性」に気づいてほしい
という講義の狙いが多い多くの受講生
に届き、横浜市消防局の風土とし
て定着することを切に願っていま
す。その理想に近づくため、今後
も積極的に協力していきたいと考
えています。

あるように見受けられます。
ただ、私見ではありますが、これらの動画の多
くはもととあるコンテンツに字幕や手話通訳を
追加する形、すなわち健聴者向けの動画に情報保
障を後付けしているものが多いように見えます。
私たちの「手話deワンポイント」は、最初から聴
覚障害者に向けたコンテンツとして作成してお
り、使用言語を手話にし、手話がわからない方の
ために字幕をつけています。
もともとの目的は、聴覚障害者向けの火災予防
啓発でしたが、待合スペースなどの音声を出せな
い環境でも、字幕があるために動画の内容が多く
の人に伝わりやすいという反響がありました。こ
れは、障害者のための合理的配慮が健常者にとっ
ても有益であるという好例です。
最近では新型コロナウイルス対策のため、マスク



新採研修で聴覚障害テーマの講義

横浜市消防局では、新採用職員の研修として消
防学校で6カ月間の「初任基礎教育」を実施して

着用や飛沫防止のビニールカーテン・アクリル板
の設置が当たり前になりましたが、声が遮られて
レジや窓口での会話がしにくくなったと感じたこ
とはないでしょうか。
このような場面では、例えば指差しで内容を確
認できるコミュニケーションボードなどの視覚的
な情報伝達手段が有効です。普段から音声会話だ
けに頼らず、補助的にでも視覚情報をうまく活用
していれば、聴覚障害者が窓口に来たときにも
ある程度スムーズな対応がとれるのではないでし
ょうか。

おり、この中の「人権啓発」という枠で、聴覚障
害をテーマにした講義を行っています。前出のヨ
コハマ手話研究会の協力により、聴覚障害者を講
師に迎えた体験型プログラムになっています。

消防で聴覚障害をテーマに講義する場合、「災
害・救急現場で使える手話を覚えましょう」とい
う方向に行きがちですが、ここでは手話を教える
ことに主眼を置いていません。ポイントは、聴覚
障害は見た目ではわかりにくい障害であること、
人それぞれ聞こえ方や背景が異なること、一人ひ
とりに合ったコミュニケーション方法を考え工夫
すること、としています。

「夢つむぐ島」へのチャレンジ ―皆が幸せに暮らせるまちを目指して―



沖縄県久米島町福祉課
健康づくり班主任

・島袋 陽子

島コンの誕生

沖縄県久米島町の人口は、2015年の国勢調査で7755人ですが、1年間に約1000人のペースで減少しており、2040年には5832人にまで減少すると予測されています。人口減少の主な要因は、転出数が転入数を超過しているという社会減です。社会増を実現するため、移住定住の促進に取り組む目的で2016年に発足したのが「島ぐらしコンシェルジュ」です。

島ぐらしコンシェルジュ、通称「島コン」の主な活動は、移住に必要な情報の収集・発信です。これまでは移住相談の窓口がなく、久米島への移住を検討している人は、様々な担当部署へ問い合わせをして一から情報を集めなければいけませんでした。その困難さから移住を諦めてしまう方が多くいるのではと考え、ワンストップの移住相談窓口を開設する運びとなったのです。

しごとと住まい

ため、「南の島」楽園」というイメージや憧れだけで移住して「思っていた暮らしと違う」といつて帰ってってしまう人がいました。それは当人にも島に暮らす人にとってもよいことではないため、今では島コンが移住前に現実をしっかりと伝えていきます。「何度か旅行に来ているから大丈夫」という方もいますが、やはり旅行で来るのと暮らすのでは全然違います。

ここでポイントになるのが、「外からの目線」です。島出身者にとつては当たり前のことが、島外の人には理解できないことも少なくありません。そこで、地域おこし協力隊制度を活用して首都圏からきた3人の島コンが、実体験に基づいた移住相談を行うことになりました。また、島コンのメンバーは皆島によく馴染んで「移住者でも、島に溶け込もうという気持ちがあれば受け入れられる」ということを体現してくれました。

ここがスゴイ!

本町初の事業立ち上げに奮闘

久米島町企画財政課長 中村幸雄

島袋陽子さんは2016年度から4年間、企画財政課で移住・定住推進に取り組んできました。当時は沖縄県内でも移住推進に取り組んでいる自治体は少なく、本町でも初めてとなる事業の立ち上げに奮闘していました。島袋さん自身が茨城県からの移住者であることを活かし、島ぐらしコンシェルジュと共に島内外の人材と連携しながら活動できたことは、本人にとっても貴重な経験であったと思います。若手職員の皆さんには、いろいろな方と柔軟につながれる力を活かしてまちづくりに取り組んでほしいですね。

移住を検討する上で最も重要な「しごと」と「住まい」の情報も、ポータルサイト「久米島島ぐらしガイド」に掲載しています。「しごと」については、島内の求人情報を掲載するだけでなく、「しごとをつくる」として、島内のフリーランス(個人事業主)に案件を発注できるプラットフォームを構築しています。

「島内のしごとは外へ発注せず、島内メンバーで受注して、地域経済を回し、人材を育成しよう」というこの仕組みは、初代島コンの卒業生が発案・構築したものです。

「住まい」については常に不足しており、移住を推進する上での課題となっていました。核家族



首都圏からきた3人の「島ぐらしコンシェルジュ」



ポータルサイト「島ぐらしガイド」のホームページ



「しごとをつくる」フリーランス向けに勉強会（写真講座）

化により、人口は減っているのですが世帯数は増加しているためです。特に3月はアパートの一室に5、6人の順番待ちがある状態も珍しくはありません。一方、島内には空き家が約150戸あり、活用可能な空き家の流通に早急に取り組む必要を感じていました。

しかし、空き家を貸したいという方がいてもその取り扱い方、後々のトラブルを避けるための契約の方法など、私には分からないことだらけで全く進まず、立ち上げた空き家バンクには登録0件の状態がずっと続いていました。その状態を解決したのも、2019年度に着任した新しい島コンメンバーでした。

ちょうど新メンバーを募集するタイミングで「空き家の流通を担える方」を募集したところ、不動産業に長年勤務していた方からの応募があったのです。確かな知識とノウハウがある方が相談

に乗ることで家主も安心するため、順調に空き家バンクへの登録・成約が進んでいます。「広範囲に発信し、ターゲット像は明確にする」ことで、望む人材を誘致できた好事と言えるでしょう。

久米島ドリー部チャレンジ

人口減少に危機感を持っているのは行政だけではありません。2016年、自分たちの島のために自分たちができることをしたいという町民と一緒に「久米島ドリー部チャレンジ」というチームを立ち上げました。

これは、移住定住促進計画を立てる中で「大切なのは計画ではなく、主体となって動く人である」と考えた計画策定委員らが、まずは自分たちでできることをやってみようと動き出したのです。

島の出会い創出の場を作ったり、リアルなくら

し情報をブログで発信したり、移住者が地域に馴染めるように見守ったりと、まちづくりに関し複数のチームが活動しています。ドリー部チャレンジという名前には、「皆が生き生きと暮らせる島、その夢（ドリーム）を実現するため、部活のように楽しみながら活動する」という意味があります。

あるチームは、島づくりのために「町民」「議会」「行政」それぞれが取り組んだことを、垣根を越えて理解し合うために活動しています。島に暮らす皆が連携・団結して取り組むことで大きな力となります。知ることがその一歩であるため、活動報告会を住民主体で企画・開催しました。それぞれが島づくりへの思いや取り組みを語る場に居合わせることができ、胸が熱くなりました。

人口減少のその先へ

この他にも官民による様々な取り組みを行っています。相変わらず社会減は続いており、人口減少には歯止めはかかっていません。情報発信による移住促進には限界を感じているのが正直なところ。

これは私の考えですが、人口減少に歯止めをかけることも大事ですが、皆が幸せに暮らす島であることがさらに大切なのではないのでしょうか。ここ数年を見返しても、今までなかった放課後学童クラブができた、Uターン若者の若者による起業があったりと、良いニュースが続いています。誰もが安心して生き生きと暮らせる島づくりに柔軟な視点で取り組んでいく、それが私たち行政職員に求められていることだと思います。

公務員が力を発揮できる環境づくり

―役所内外から二つのアプローチ―



株式会社ホルグ代表取締役社長

・加藤 年紀

公務員が力を発揮できない原因

いま、この文章を読んでいる公務員の皆さん、ご自身の力が最大限発揮できないのは組織のせいだと思いませんか？ そんなことありません、その責任はあなたにあります…。

なーんて書かれたマニュアル本や自己啓発本もあるかもしれませんが、私は99%が組織の責任だと思っています。ただし、歴史的背景があることなので、その責任追及や犯人捜しをする意味はありません。その代わりに、この時代に役所に求められている組織マネジメントについて考えたいと思います。

いま、「公務員が力を発揮できる環境づくり」が早速に求められています。前例踏襲で毎年同じことをやるだけでは、今後行政経営が成り立たないからです。

「いやいや改革など必要ない。公務員はいま目の前で行っている役割を果たせばよい」といった

声が聞こえてきそうですが、自治体の財源は有限です。直近では新型コロナウイルスの影響が出るでしょうし、今後、状況はさらに厳しくなります。目の前の業務をそのまま進めるだけでは、5年後、10年後に事業の量と質をそのまま維持することはできないでしょう。「もっとお金を使って、もっと良いサービスを提供しよう」という時代は終わりました。「お金が絞られてもサービス水準を維持する、あわよくばサービスを向上させる」という高難度の成果が求められているわけです。

あいにく、本稿は過去の権威ある多くの筆者とは異なり、論文と言えるほどの精緻さは持ち合わせておりません。しかしながら、「公務員オタク」と呼ばれ、日本一公務員にまみれている民間人として、あるいは週一テレワークで奈良県生駒市の会計年度任用職員（人事改革担当）として働く視点から、「公務員が力を発揮できる環境づくり」を役所内外の二つのアプローチに分けて論じていきたいと思っています。

個性発揮し成果を挙げる 公務員を知った

まず、私のいままでの活動を述べさせてもらいます。2007年に株式会社LIFULLへ新卒入社し、約10年勤めました。最後の4年半は、インドネシア子会社の立ち上げで、実質的な社長としてジャカルタに駐在。このジャカルタ駐在が私を公務員という深淵かつ艶美な世界に手招きするきっかけとなります。

ジャカルタ駐在期間中、日本では起こりえない出来事をいくつも経験しました。荒れた道路、異常な渋滞、頻繁な停電、東京・丸の内のようなエリアにオフィスを構えましたが、その都心部ですら洪水が起きました。ビザを申請するのにも、袖の下をゴニョゴニョと求められるといったことも聞きました。

こんな経験を重ねていくうちに、やがて日本の公務員は目に見えないところで頑張って仕事をしているんじゃないかと思うようになりました。そして、時を同じくして、元石川県羽咋市職員の高野誠鮮さんや、佐賀県庁職員の円城寺雄介さんが出版した書籍を読み、豊かな個性を発揮して成果を上げる公務員がいることを知りました。

公務員のポジティブな情報を 世の中に伝える

2人の書籍を読んだ後、地味派手問わず活躍している公務員は全国にいますと考えると、2016年7月に一つ目の事業である地方自治体を応援するメディア「Heroes of Local Gove

Heroes of Local Government

Heroes
of Local Government

HOLGjp ロゴ

「r n m e n t」を個人の活動として立ち上げる
こととなりました。ウェブサイトでは、活躍する
地方公務員にインタビューをして、成果や考え、
行動などを幅広く聞いています。

事業の目的は読者層によって異なります。地方
公務員には記事の情報が目の前の仕事に活かせる
ように。また、市民には高い成果を挙げる公務員
の存在を知ってもらおうことで、安易な公務員バツ
シングを減らしたいと思っていました。

2016年11月に株式会社LIFULLを退職
し、株式会社ホルグを設立。前述した「Her o
e s o f L o c a l G o v e r n m e n t」を
同社で運営していく過程で、活躍する地方公務員
や首長の膨大な知見を吸収することができまし
た。同時に「公務員が力を発揮できる環境」が整
備されていないことも浮き彫りとなりました。と
いうのも、取材した公務員の多くが、記事の内容
に対する同僚や上司の目を懸念していたのです。
市民ではなく同僚の目を気にしてお蔵入りになっ
た部分も多々ありました。懸念というより恐れと
呼ぶべきものかもしれません。

その後、地味派手問わず活躍する職員にポジテ
ィブな光が当たるように、「地方公務員が本当に
すごい!」と思う地方公務員アワード」を2017
年から毎年開催するようになりました。今年で4
年目を迎えました。累計50人の受賞者が誕生し
ています。地方公務員が他薦をして応募し、それ
を地方公務員が審査するスキームにしたことによ
って、普段は目立たなくてもすごい地方公務員が
表彰されています。

ありがたいことに、同アワードの受賞者には多
くの取材があります。昨年度のメディア掲載は70
件。全国紙をはじめ、地方紙やネットメディアな
ど様々なメディアに露出しましたが、最も取材数
が多いのはNHKでした。受賞者がメディアに取り
上げられて活動が広がり、身近な人から祝
ってもらえたりすることが彼らの力にもなりま
す。推薦してくれた同僚やご家族、あるいは市民
からも祝福されることが「公務員が力を発揮でき
る環境づくり」に貢献できていることを願ってい
ます。

2018年以降は、既存のメディアを介して公
務員のポジティブな情報を発信することも増えてま
した。「地方公務員が本当にすごい!」と思う地方
公務員アワード」の理念に共感して下さった「f
o r b e s j a p a n . c o m」で「公務員イノ
ベータ列伝」という連載を担い、活躍する公務員
の情報を発信しました。また「ダイヤモンドオン
ライン」で地方自治体の好事例や、人事・組織な
どのガバナンスについても書きました。これら二
つの媒体に寄稿すると、ヤフーニュースやmsn
ニュース、LINE(ライン)ニュースなどの様々

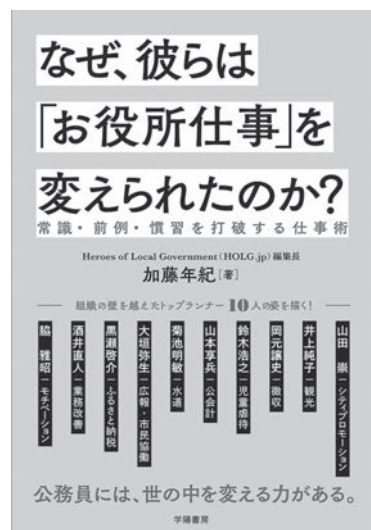


な読者を抱えるメディアに転載されていきます。
普段、行政に興味を持たない方やバリバリのビジ
ネスパーソンに公務員の情報を届けられること
は、ポジティブな公務員像を知ってもらうため
にも意義のあることだと思っています。

加えて2019年8月に、公務員向けの書籍を
数多く出版する学陽書房から、活躍する10人の公
務員の考えや行動からヒントを得る書籍「なぜ、
彼らは『お役所仕事』を変えられたのか?」を出
版しました。書籍の場合、管理職世代にも届きや
すくなるので、管理職の視点から「公務員が力を
発揮できる環境づくり」を意識してもらえること
も期待していました。

知識と元気を得られる場所が必要

やがて情報発信だけではなく、より身近で公務
員を支援したいという想いが強くなり、2019
年4月に地方公務員限定の有料コミュニティ「地
方公務員オンラインサロン」を立ち上げました。
公務員が力を発揮するためには、気軽に「知識」



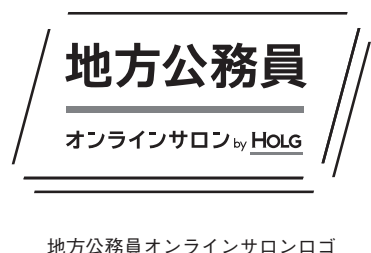
なぜ、彼らは「お役所仕事」を変えられたのか? 表紙

と「元気」が得られる場所が必要だと思ったからです。

当初はどれだけの人が参加してくれるのかひどくおびえておりましたが、現在、地方公務員オンラインサロンには約400人が参加しています。サロンを創ったきっかけは、2018年9月に長崎県平戸市で開催された「九州オフサイトミーティング」という地方公務員向けの勉強会に呼ばれたこと。50人以上の公務員が平戸に集まり、北海道名寄市からも職員が4人参加。往復の移動に20時間、1人10万円弱の費用をかけて参加した彼らに情熱を感じると同時に、全国には勉強会に参加したいけどできない方が多くいるのだとも感じました。

地方公務員オンラインサロンでは、活躍する首長や公務員をお呼びして、毎月10回近いイベントをオンラインで開催しています。特に人気があるのは、「自治体実務を知る」というウェブセミナーで、過去に広報、徴収、用地取得、上下水道、官民連携などを実務レベルで2時間みっちり学んでいます。

また、現役の人事担当者と人事経験者だけが参



地方公務員オンラインサロンロゴ

加できる「超・人事研究会」も毎月開催されていますが、「教えて!みんなの仕事!」という新規歓迎会や、「気楽に自由に好きなことを発表する会」という緩く楽しめるイベントも開催されています。

その他、初めてリアルで会う会員同士には1人1500円までランチ代を補助したり、公務員向け勉強会を開催する際には協賛金として2万円を受け取れたりするスキームもあります。DMM社が提供するオンライン英会話レッススが割引になったり、定期的に公務員向けの書籍をプレゼントしたり、公務員が交流を広げること、学ぶことを様々なかたちで支援しています。興味のある方はぜひ一度、「地方公務員オンラインサロン」と検索してみてください。

ここまでが役所の外から「公務員が力を発揮できる環境づくり」を目指した活動です。

役所が抱える三つの課題

株式会社ホルグの活動を進めていく中、職員の立場から地方自治体の実態を知りたいという気持

ちが日に日に強くなってきました。そして2020年4月から、公務員マニアと呼ばれた私は念願の地方公務員になることができました。

きっかけは生駒市の「プロ人材公募」という、2019年10月に行われた採用活動です。「人事改革」「収益確保」「首都圏PR」「観光企画」「ICT推進」「教育改革」「地域活力」という7種類の公募があり、私は「人事改革」担当として入庁することとなりました。人事の課題はどの組織でもあります。生駒市の小紫雅史市長は人事に対する思い入れが強く、生駒市なら力になれるかもしれないと考えました。

庁内で携わった業務は「ビジョン・ミッション・バリュー」の素案作りや、人事評価の素案作り。その後、採用すべき人物像の提案や、人事評価システムの導入について新規事業案をまとめたり、市長との会議資料を作成したり細かな業務も経験しました。

生駒市で働いて得られた知見や、前述した地方公務員オンラインサロンの「超・人事研究会」などで得られた情報から鑑みると、「公務員が力を発揮できる環境づくり」を進める余地は全国で多分に残されていると感じています。

特に懸念すべき三つの課題が「情報共有の不足」「決裁フローの多層化」「心理的安全性の欠如」です。

まず「情報共有の不足」について。最も共有が不足している情報は、組織のビジョン・ミッション・バリューといった大方針です。これがなければ、組織の目指す方向と現在地がわからず、各職員が目目の仕事を作業としてこなすことになり



生駒市プロ人材公募

ます。仕事の意義を感じなければ自己効力感は生まれません。当然、モチベーションは上がらず、潜在能力を発揮することは難しいでしょう。この状況を脱するためには、トップや管理職が何度も組織の使命を発信し、目の前の仕事の意義を伝えることが肝要です。

二つ目は「決裁フローの多層化」です。昨今では、ティール組織と呼ばれる階層のない組織も生まれています。もちろん、これを地方自治体がそのまま導入すればいいというわけではありません。しかしながら、いま地方自治体がすべきことは前例踏襲ではありません。新たな挑戦を進めるために、何人もの関係者を説得しなければならないとしたら、それが実現される頃には既に時代から遅れた施策となります。そういった状態では多くの職員は決裁を取ることを諦め、やがて意見を出すことすら控えてしまいます。これでは職員の本来の能力が発揮されません。

そうならないためには決裁者の数をスリムにし、権限を部下に委譲していく。さらには各役割に求められる役割を明確にしていくな必要があります。役所が課題として掲げることの多い縦割りに対して

も、まず縦のラインをスリム化すること有効な手段となります。

三つ目の「心理的安全性の欠如」も由々しき問題です。自治体職員は率直に対話することがなかなかできない環境におかれています。様々な理由が見込まれますが、前述した組織のビジョン・ミッション・バリューが共有できていないために、対話をするうえでの土俵やルールが曖昧で、上職者の意見が優位になるという背景もあるでしょう。課長が先に意見を出すと部下が異論を唱えられなくなるため、会議前に各自が意見を付箋にまとめてくる自治体もあるようです。そこまでしないと意見が出ないというのは、組織として明らかに不健全です。グーグルはチームが成果を挙げるために最も重要な要素にこの「心理的安全性」を挙げています。そして、心理的安全性はメンタル不調などによる休職者数を抑制するためにも有用です。

「公務員が力を発揮できる環境づくり」のためには、上記の三つにまず着手し、加えて「採用」「配置」「評価」「給与」「代謝（退社）」などの人事機能のあり方が戦略的に考えられるべきです。全ての物事には長所短所があるように、完璧な人事制度や運用方法はありません。本来であれば、移行コストやメリットデメリットまで踏まえて、いまの組織に最適な人事機能を常に模索し続ける必要があるのです。個別の人事機能について語ることが割愛しますが、ビジョンなき「採用」、乱暴な「配置」、やらされ感のある「評価」、頑張った人が報われない「報酬」などは、公務員の力を削いでいるように感じています。

「公務員が力を発揮できる環境」はつくれる

少しネガティブな側面を掘り下げましたが、実は日本は既に大きな社会課題解決を達成している国だと感じています。もちろん、役所も社会課題解決に大きく貢献してきました。いま残された課題は多様化した課題です。常に社会が悪くなっていると感じている方は名著「FACTFULNESS（ファクトフルネス）」（日経BP）に目を通してみてください。いかに生きやすい世界、社会になっているのかデータが証明しています。

これからの社会課題解決のためには、多様化した課題を発見し、きめ細かな解決策を企画・実行していくことが求められます。そして、そのためには、一人ひとりの公務員がその持ち場で最大の力を細やかに発揮できる環境が必要です。

組織全体の仕組み、風土、文化を変えていくことはしかるべき役職者の力が不可欠ですが、目の前の仕事の意義を後輩に伝えることや、周囲の心理的安全性を醸成することは、意識すれば誰でも今日から始められることです。決裁も不要ですから、できることから一歩を踏み出してみませんか。

最後になりましたが、私にとって「公務員が力を発揮できる環境づくり」はとてもワクワクする営みです。それだけの価値が地方公務員や地方自治体にはあるからです。今後も役所の内外からその役割を果たしていきたいと考えておりますが、もし、同じ世界観を実現したいという方がいれば、ぜひ一緒にしましょう。ご高覧いただき誠にありがとうございます。

地域経済循環にブロックチェーン —かすみがうら市はポイント事業で活用—

日本の中山間地域では地形的条件などから人口流出が進み、地域経済が循環せず、さらなる人口流出を生むという悪循環が起こっている。こうした状況の中、「ブロックチェーン」を活用して悪循環からの脱却を試みる地域がある。ブロックチェーンは、技術の特性上、高いセキュリティが担保され、金融に限らず、個人情報を取り扱う行政サービスでの活用も期待されている。

本調査では、ブロックチェーンを活用して地域ポイント事業を運用している茨城県かすみがうら市と、ブロックチェーンを使わずに地域通貨制度を導入した岐阜県の飛驒信用組合の取り組みを通してブロックチェーンの有効性を考察した。

ブロックチェーンとは

ブロックチェーンとは、取引データを記録する台帳のようなもので、暗号技術をベースにデータを格納したブロックが、前後のブロックとチェーンのようにつながる構造になっている。このチェーンをネットワークに参加する全員で共有する。データはユーザーの端末に保存され、ユーザー同士が相互に監視するので、改ざんが不可能なシステムといわれている。大容量のサーバーを用意する必要がないので、保守費用などのランニングコストが掛からず安価にシステムを構築することができる。

かすみがうら市の 湖山ポイント

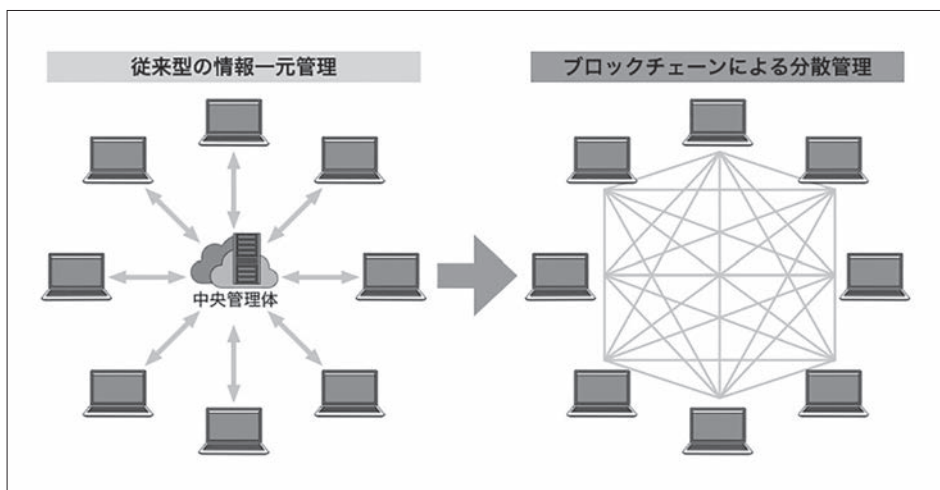
かすみがうら市は、2016年度に地域経済循環分析を実施し、民間消費の域外流出が問題であることに気づいた。そこで、電子クーポンの「湖山ポイント」を導入して観光拡大や健康増進、子育てなどを支援し、消費喚起と地域内経済循環の確立や、市外からの定住・交流人口の増加を目指した。

湖山ポイントは、「湖山ウォレット」(アプリケーション)をダウンロードして対象事業やイベントに参

加すると、ポイントを獲得できるシステム。ポイントの受け渡しにブロックチェーンの技術を使用したアプリを利用している。獲得したポイントは、市内の取扱店で買い物や飲食に利用できるため、市内外の人のイベント参加や地域内消費を喚起することが期待された。また、取扱店がユーザーに広く周知されると見込まれた。

様々な効果を期待して導入された湖山ウォレットだが、運用開始から一年半を迎えた2019年7月時点で、ユーザー数は人口の2・5%の1047人、取扱店も10店舗にとどまっている。スマートフォンでの操作に不慣れた市民が多い中、ユーザーや取扱店をいかに増やすかが課題だという。

また、ブロックチェーン活用の利点としてサーバーが不要なことが挙げられるが、かすみがうら市ではクラウド上にサーバーを用意した。湖山ウォレットのように限られた地域で使用する場合には、サーバーを用意することにより処理速度が速くなり、瞬時に取引を行うことができるメリットがあるからだ。「ビットコイン」のようにユーザーが全世界に及ぶ場合は、サーバーなしで



ブロックチェーン構造イメージ (情報通信白書 for kids より)

運用した方が費用は抑えられるが、送金の確定に時間がかかるという問題が残る。

飛驒信はサーバー管理方式に

飛驒信は、岐阜県高山市に本店を置く信用組合だ。

飛驒高山地域の訪日観光客は年間50万人ほどで、キャッシュレス決済の導入によりさらに外国人の利用者

を取り込み、地域経済の活性化につなげられないかという考えから、地域通貨「さるぼぼコイン」が誕生した。

さるぼぼコインは、スマートフォンのアプリ上で取り扱う電子地域通貨であり、高山市、飛騨市、白川村で利用できる。事前にお金をチャージするプリペイド方式で、チャージ時に金額の1%がプレミアムポイントとして付与される。

さるぼぼコインは、加盟店が店先で提示しているQRコードを利用者がスマートフォンアプリから読み取ることで決済ができる。店舗側の負担はQRコードの提示のみで、読み取り機などの導入コストがかからないことが強みだ。サービスの開始から順調に利用数が伸びており、2019年7月時点のユーザー数は約8300人、加盟店数は約1100店舗に達する。

飛騨信は実証試験で、従来型のサーバー管理とブロックチェーンの両方を並行して検証した。その結果、

ブロックチェーン方式はサーバー管理方式より決済処理に多くの時間を要することが明らかとなった。ブロックチェーン方式を用いるメリットは少ないと判断し、サーバー管理方式での運用となった。

チェーン導入へ地域で連携を

日本では、ブロックチェーンを活用する取り組みの多くが実証試験段階で止まっている。その理由として、情報処理速度が遅いという技術面の問題と、法律など制度面の問題が考えられる。しかし、制度面では問題解決に向けた研究が進んでおり、技術面でも「Red Bailey」という高速処理システムの実験が成功するなど情報処理速度は大幅に向上する見込みだ。

世界に目を向けると、金融分野にとどまらず、商品供給経

路や不動産の管理など、幅広い分野でその技術が利用されている。例えばエストニアでは、カルテや処方箋をブロックチェーン上に記録し、患者と国内全ての医師・看護師が共有している。ブロックチェーンを活用した処方箋の交付については患者の99%が活用しており、ヒューマンエラーの減少や通院回数の減少につながっているとの調査報告もある。

ブロックチェーンの活用・運用に関するノウハウの蓄積が、少しずつではあるが国内外で進んでいる。この技術を地域活性化分野においても

本格的に活用する日も近いだろう。地域の実情に合った活用法を見いだし、早期の実用化に向けて行政と地元企業、金融機関などが連携し、様々な取り組みが推進されていくことを期待したい。

地域活性化センター

副参事 笹木 和美

(秋田県大館市より派遣)

副参事 吉岡 実紀

(島根県松江市より派遣)

前副参事 咲間 琴

(現兵庫県三田市)



湖山ウォレットアプリ



「湖山ポイント」取扱店



飛騨信用組合を取材

業務効率化による働き方改革

～RPA導入事例から学ぶ～

地域活性化センターは、地域づくりに熱意のある方を対象に「新たな知と方法を生む地方創生セミナー」（旧「土日集中セミナー」）を開催しています。8月21日（金）に「RPA導入事例から学ぶ業務効率化による働き方改革」をテーマにしたセミナーがオンラインで行われ、全国各地から自治体職員など19人が参加しました。

RPAは、「ロボティック・プロセス・オートメーション」の略称で、従来人間が行っていた単純・定型的な作業を、パソコンの操作手順を記したシナリオに基づいてソフトウェアロボットが代行し、業務行程の自動化を図ることをいいます。

【講義Ⅰ】 できることから直ちに実施

総務省地域通信振興課の植村昌代氏が、スマート自治体に向けた国や地方自治体の取り組みについて話しました。人口減少が深刻化しても、行政サービスを継続するためには、仕事の抜本的見直しとAIやRPAなどのICT活用が必要であると指摘。地方自治体における導入状況と課題、業務の見直しや体制整備などRPA導入のポイントを解説しました。国は、特別交付税措置や地域情報化アドバイザー派遣制度など各種導入支援制度を整備しており、今後は導入ガイドブックの配布も予定しているということです。

【講義Ⅱ】 今のままでは成り立たない

つくば市の三輪修平氏が、N-TTデータグループと共同で取り組んでいる「公共サービス共創事業『つくばイノベーションスウィッチ』』について紹介しました。2040年には団塊ジュニア世代が高齢者になり労働力不足が懸念される中、RPAに着目し、共同研究から本番活用に至った経緯を説明。「ファーストペンギン」（リスクを恐れないベンチャー精神の持ち主）を見つけ、庁内で成功事例をつくることの重要性に言及していました。また、現場と情報担当部署の人間が協力・連携していくことや、自治体間でのノウハウを共有することが必要だと強調しました。

【講義Ⅲ】

3分の1の仕事がRPAに

N-TTデータ社会基盤ソリューション事業本部の里田有毅氏が、RPAの導入事例や効果・ポイントについて述べました。「繁忙期の業務負担が平準化された」など、RPA導入企業が行ったユーザーアンケートの内容や、手書きのくせ字も解読可能な「AI-OCR」（人工知能搭載型光学式文字読み取りシステム）について紹介。RPAとAI-OCRを組み合わせ、住民からの申請書類を見てデータを基幹システムに登録する業務を自動化できる可能性を指摘したほか、自治体間の共通的なサービスを効率化する「シェアリング」の導入についても強調していました。

【セミナーを終えて】

今回のセミナーでは「グループワーク」はありませんでした。しかし、「RPA導入には、現場での業務効率に関するヒアリングを重視し、スキルより巻き込む力がある人材が必要だ」「ファーストペンギン発掘のヒントとしてゲームは目を輝かせる」「現物を見せながらスモールスタートを切ることが大切だ」など、活発な意見交換や質疑応答があり、RPAの効果や

実現可能性について理解を深めることができた貴重な機会になりました。

◆本セミナーの講師

総務省情報流通行政局
地域通信振興課 課長補佐
植村 昌代氏
茨城県つくば市ワークライフバランス推進課 係長
三輪 修平氏
N-TTデータ社会基盤ソリューション事業本部 課長
里田 有毅氏

地域活性化センター企画グループ

●宮崎 真菜

（静岡県牧之原市から出向）



オンライン開催に19人が参加

ウィズコロナ時代の運営焦点に講演・事例発表 ―第21回自治体アンテナショップ情報交換会―

地域活性化センターは8月31日、第21回自治体アンテナショップ情報交換会を開催した。同会は、自治体アンテナショップ間の情報共有、交流・連携促進を図ることを目的として年2回開催している。

第21回のテーマは「ウィズコロナ時代におけるアンテナショップ運営」。新型コロナウイルス感染症拡大予防のため、今年の4～8月は旅行などで東京と地方間を往来する人が減り、その結果、注目を浴びたのが都内にあるアンテナショップだ。東京に居ながら地方の雰囲気味わえ、特産品も購入できるとあって、アンテナショップの特集を組むメディアが多かった。そこで、コロナ禍における「これからのアンテナショップ運営」に焦点を当て、基調講演と事例発表を行った。

基調講演

大和エナジー・インフラ株式会社
投資事業第三部副部長（大和総研より出向）の鈴木文彦氏が「ウィズコロナ時代のアンテナショップ経営、地元PR・ふるさと郷愁アンテナショップから育成思考のセレクトショップへ」をテーマに講演した。「アンテナショップのアンテナ」とは何を指すのか？という問いかけで始まり、アンテナショップの役割に焦点を当てた話を展開。アンテナショップは、「地産商品をオススメする」「観光や移住情報をお届けする」などの発信機能の他、立地を活かして都民らの感覚や意見を取り

入れるという受信機能が重要であると強調した。

これにより、商品を手取る客の年代などの情報や買いたい商品の傾向を知り、生産者や自治体に還元することで、今後の商品改善や販路拡大につなげることができるといふ。質疑応答の時間にも、商品選定や体験型の「コト消費」について質問が寄せられ、有意義な講演になった。

事例発表

アンテナショップ2店舗が発表した。

1店舗目は、島根県アンテナショップ「日比谷しまね館」。県東京事務所産業振興部部長の佐々木文雄氏と

日比谷しまね館長の安達昌明氏が、移転オープンした日比谷しまね館について紹介した。

日比谷しまね館は、日本橋の路面店から日比谷の商業施設（日比谷シャンテ）内に移転して今年5月29日にオープン。新店舗は、生産者や職人の実演販売が行われる「ご縁ステージ」、移住支援コーディネートが配置された「移住観光コーナー」など、新たに交流や「ご縁」にも焦点を当てている。

今後の取り組みとして掲げたのが「顧客エンゲージメント訴求・ワンチーム」。安達氏は、アンテナショップの役割・意義について理解度を常に確かめ、売り上げ拡大を目標に、日比谷しまね館を島根県産品への理解や興味を顧客に醸成させる東京の窓口として再構築し、スタッフがワンチームとなり、常にチャンネル化するアンテナショップを体現していくと語った。

2店舗目は、高知県アンテナショップ「まるごと高知」。店長の佐々木誠氏が「まるごと高知のオンライン商談会」について話した。
今年8月21日に10周年を迎えたま

ること高知は、インターネットで注文・決済ができる電子商取引（EC）サイト「おうちでまるごと高知」を設立。ネットで記念イベントを配信するなど、オンラインを活用した取り組みを行っている。

その中でも、先進的に取り組んだのが「オンライン商談会」だ。「リアルな商談会」では、物理的な距離の問題で参加できなかった事業者もいたが、オンラインで開催した地元の高知市、四万十市での商談会ではこうした点も解消されていた。

佐々木氏は、ネット環境整備などの課題はあるが、コロナ禍が収束してもオンライン商談会の取り組みは続け、さらなる活性化を求めていくと語った。

◇
コロナ禍においては、変化する環境に対応することが重要である。今後も地域活性化センターでは、アンテナショップ運営に関わる情報を発信し、参加者同士での情報交換ができる環境づくりに努めていく。

地域活性化センター
情報・広報グループ

●石原歩美

（岡山県真庭市より派遣）



講演資料はここから

地元住民と移住者の交流機会を拡大

―推進窓口を開設、コミュニティづくりも―



NPO法人伊豆未来塾理事長

● 石川 憲一

都市から地方への移住・交流は、人口減少社会における地域活性化策の柱として期待される。地域活性化センターでは、「移住・定住・交流推進支援事業」として、地域団体もしくは市町村等が自主的・主体的に実施する、都市住民などを受け入れる事業を支援している。

今回、令和元年度に同事業を活用した静岡県南伊豆町の取り組みを、NPO法人伊豆未来塾理事長の石川憲一氏にご紹介いただいた。

（企画グループ）

地域概要

静岡県南伊豆町は、伊豆半島の最南端にある人口約8000人の町です。東京都心からは自動車で約3時間半、電車で約2時間50分の距離に位置しています。

町内には、本州随一の透明度を誇る秘境「ヒリゾ浜」、日本の渚百選「弓ヶ浜」、青野川沿いに植えられた約800本の早咲きの河津桜のほか、

か、ユネスコ世界ジオパークに認定された伊豆半島ジオパークを構成する数多くのジオスポットがあり、自然豊かな地域特性を活かした観光業が盛んです。

一方で、全国の多くの自治体と同様に人口減少や高齢化の問題を抱えており、現在では人口の半数近くが高齢者となり、自然減少を中心に毎年約200人近くが減っています。

活動状況

私たちNPO法人伊豆未来塾は、その美しい自然を守ることを主な目的として平成14年に発足しました。これまで、海中・海岸清掃イベントのほか、移住支援事業として首都圏での移住セミナーへの参加、南伊豆現地セミナー（移住ツアー）などを開催してきました。

平成14年に初めて開催した南伊豆現地セミナーは、準備不足のため参加者には大変不評でしたが、その反省点を踏まえ、複数のコースを設定してスタッフや先輩移住者とコミュニケーションがとれる機会を多くするなど、改善を図りながら開催しています。そのほかにも、町からの受託事業として、年間を通じた移住現地案内（スタッフによる町内案内）

などを行ってきました。これら活動の成果のひとつとして、最近では目に見えて移住者が増えていることを実感しています。

移住支援で見えた課題

交流・定住事業を続けていく中で見えてきた課題が、実際に移住してきた方々の居場所問題でした。既に地元知り合いがいる方は良いのですが、孤立していると感じている移住者も多いことが分かり、地元住民と移住者が一緒に楽しめるイベント開催の必要性を感じていました。

そこで、移住・定住の推進に合わせ、地元住民と移住者の交流機会を増やして地域活性化を図るため、移住・定住・交流推進支援事業を活用し、令和元年度に次の二つの事業を実施しました。

①移住・交流推進窓口の開設

まず、南伊豆町の中心にある下賀茂地区の下賀茂熱帯植物園に移住・交流推進窓口を設置し、移住やその後の暮らしについての相談に応じる体制を整えました。

この窓口の周知については、チラシを作成して町内に配布することと、南伊豆町を訪れる人の目にとまるようにするとともに、フェイスブックなどSNSを利用した告知も

行いました。

最初のうちは窓口を訪れる人は少なかったものの、回を重ねるごとに相談者が増え、さらに現地案内を希望する人も多くなり、成果として6組の移住につながりました。

②移住・交流コミュニティづくり

続いて、8月から町の活性化と地域住民・移住者などの交流を図ることを目的としたコミュニティイベントを8回開催しました。最初のイベントは「あいあい岬夕陽のカフェ」のマルシェです。太平洋に沈む夕日が見ながらマルシェを楽しむというもので、町内外からキッチンカー、クラフトや物販などたくさんの出店者が集まり、多くの来客がありました。

また、下賀茂熱帯植物園で行ったバーベキュー交流会や、地元漁師による地魚のさばき方講習会にも、それぞれ20人以上が参加しました。これらのイベントに参加した移住者からは、「日ごろ話す機会が少ない地元住民とコミュニケーションをとることができた」と好評でした。

その後も、南伊豆町と交流のある東京都杉並区在住の落語家を招いた「落語の会」、町内に移住したシェフによる地元食材を使った料理の講習会、町内飲食店のいろいろなカレーを味わうことができる「カレーフェス」、南伊豆町の近海で採れるタカアシガニの試食会などを開催しました。

中でもカレーフェスは、用意した500食分の前売りチケットが数日で完売してしまい、急きょ当日券を作るほどの盛況ぶりでした。会場となった下賀茂熱帯植物園の運営者からも、これまで見たことのないよう

な盛り上がりだったという声が聞かれました。

町内の飲食店を一堂に集めることで、参加者はこれまで行ったことのないような店と出会い、イベント後にもその店を利用してもらえます。この取り組みは地域の活性化に貢献できたのではないかと考えています。

今回実施した全てのイベントを企画するに当たって気をつけたことは、移住者と地元住民それぞれが興味を持ちそうなポイントをつくることでした。例えば、移住者のシェフによる地元食材を調理する講習会では、地元のありふれた食材をどうやって新しい料理に仕上げていくかがポイントでした。このポイントが参加者の興味を引き、地元住民が移住者に関わらず意見を交換する場面もたくさんありました。

今後の展望

NPO法人伊豆未来塾は、地域で暮らす人々の活躍の場をつくり、地域や町の活性化に貢献したいと考えています。今回の移住・交流推進窓口および移住・交流コミュニティづくりの事業を通じて、人や店とのネットワークが構築できたため、このネットワークを活かした交流イベントなどで活躍の場をつくり、それを町のにぎわいにつなげていきたいと思っています。

また、こうしたイベントで参加者同士が知り合いになり、イベント以外でも交流している例があるように、仲間づくりを通じて移住者の定住支援にもつなげたいと思います。

令和2年度は、新型コロナウイルスの影響により思うように事業が進められていません。しかし、来年1



移住・交流推進窓口



あいあい岬夕陽のカフェ



南伊豆生活を楽しもう BBQ 交流会



南伊豆食材を楽しむ会

月には好評を博したカレーフェスを感じ防止に配慮した運営方法で開催したいと考えており、関係者で協議しているところです。コロナ禍については先が見通せない状況ではありますが、今後も新たな生活様式に対応した方法を考えながら、私たちが目指す理想に向けてまい進していきたいと思っています。

障害者就労へ協働体制構築を — 社会的包摂の意識高いドイツ —

筆者の派遣元である新潟県上越市は、障害者の職業訓練や職場開拓、職場定着などの一貫した就労支援・雇用促進に取り組んでいる。障害者の就労は社会参加の機会であり、人手不足が問題となる地方においては担い手の確保にもつながる。しかし、法定雇用率が2.2%に引き上げられたものの、実雇用率はまだまだ低いのが現状だ。現在も就労継続支援サービスの利用者は増加しており、障害者が社会で自立することは依然として難しい状況にある。

こうした背景から、今後の上越市における障害者の一般就労促進の参考とすることを目的に、ドイツの障害者の就労・雇用に関する取り組みについて調査した。

調査結果

法定雇用率を比較するとドイツの方が高く、調整金も重度障害者が社会参加するためのさまざまな用途に使用されている。また、重度障害者の就業を支援する第三者機関があるなど様々な支援体制が整備されている。このことが示すように、ドイツでは、障害者の就労支援について社会的包摂（ソーシヤル・インクルージョン）の意識が高く、障害者には働くための多くの選択肢が用意されている。選択肢の一つとして、障害者の一般就労への移行を目的に設立された「インクルージョン企業」が挙げられる。

インクルージョン企業は、一般企業に比べて法人税が低く、助成金の種類が多いなど様々な面で優遇されており、重度障害者の第3の働く場となっている。調査に訪れた2社は、従業員それぞれ



訪問したインクルージョン企業が経営するホテルのレストラン。
重度障害者がウェイターなどに従事



訪問したインクルージョン企業がレンタル用品を保管する巨大な倉庫。
障害者でも働きやすい環境が整えられている

れの特性に合わせていかに仕事をできるようにするか、という視点に立って経営されている。これによって、従業員一人一人が企業を支える人材として役割を持つことになり、それが社会参加へとつながっていることがわかった。

上越市への提案

ドイツでの調査結果から、上越市に対して次の3点を提案したい。

① 協働体制の構築

障害者の就労斡旋から就労後のケアまでを一体的に行うため、関係機関の得意分野を活かせるような協働

体制を構築する。

② 就労機会の拡大

農福連携とインクルージョン企業の視点を組み合わせた農業経営を支援することにより、就労機会の拡大を図る。

③ 表彰制度の導入

障害者雇用の取り組みを周知し、雇用者の意識を啓発することを目的に、他事業者の参考となるような企業や作業所を表彰する。

前地域活性化センター副参事

● 須藤 宇道（現新潟県上越市）

フィンランドのネウボラに学ぶ — 出産・子育て支援の先進国 —

フィンランドは、北欧諸国の中でも特に子育て支援の分野で先進的な国だ。出産・子育て世代への支援施策の中で、特徴的な取り組みとして各自治体における「ネウボラ」の設置が挙げられる。日本の自治体でも、フィンランドのネウボラを参考に「子育て世代包括支援センター」の設置が進められている。そこで、フィンランド・ラハティ市を訪れ、ネウボラが地域で果たしている役割などについて調査した。

ネウボラとは

ネウボラは「助言・アドバイスの場」を意味し、かかりつけの保健師が担当の母子とその家族に寄り添い、妊娠から就学前までを支える制度だ。子育て家庭が身近にサポートを得られる地域の拠点の名称でもある。ネウボラの特徴は、年齢や社会的・経済的地位に関係なく全家庭が無料で保健師から子育てに関するアドバイスを受けられることにある。専任の保健師が妊娠初期から個別に対話を積み重ね、一人一人に丁寧寄り添っている。

ネウボラはフィンランド国内に約850カ所設置されており、妊婦の利用率は99・7%、出産後の利用率は99・5%と非常に高い。

ネウボラの特徴

フィンランドでは、ネウボラで行われる妊娠証明書の提出と妊婦健診の受診を母親手当の受給要件としている。また、病院やショッピングセンター内に設置されているネウボラもあり、妊娠・子育て家庭にネウボラの訪問を促すために様々な工夫がなされている。

ネウボラは利用者それぞれの家族関係や子育てにあたっての見通しに



ネウボラの相談室

ついて把握した上で相談に乗り、必要に応じて助言することを目的としている。そのため、妊娠初期の総合健診には、妊婦とともに夫の同席が求められる。家族全員でネウボラを訪問する。その際、家族全員に健康状態や生活状況、悩みや不安について尋ね、保健師が個々の家庭にあった支援計画を作成する。

ネウボラの保健師は相談にあたり、特に対話を重視している。対話を重ねることで、妊婦や家族の不安を和らげるとともに、健康状態や生活環境などの多くの情報を引き出し、問題が深刻になる前に対処している。ネウボラ内には、保健師ごとに相談のための個室が設けられてお



ネウボラ視察の様子。右端が筆者

り、利用者のプライバシーも保障されている。

子育て家庭と早期につながるために

調査の結果、フィンランドでは子育て家庭のネウボラ利用を促すために、訪問のための動機付けや設置場所に工夫をしていることが分かった。妊娠・出産後の早期にネウボラを訪問してもらい、保健師が家族全員と対話の機会を設けることで、問題が大きくなる前に対処することが可能となっている。

前地域活性化センター副参事

● 新大毅（現京都府井手町）

100年先まで地域を笑顔に

— デジタルプラットフォーム「wallabee」で課題解決 —



株式会社ジェイアール東日本企画
ソーシャルビジネス開発局部長

福田 暢英



ソーシャルビジネスの事業案内

日本初の観光型MaaSとして実証実験を実施した静岡県伊豆エリアは、「天城越え」に代表される浄蓮の滝や堂ヶ島など数多くの自然に恵まれた魅力的な観光地です。住民の年齢構成に目を向けると、他の地域と同様に高齢化率は約3割に上り、人口の減少も進み、公共交通をはじめ、観光に携わる担い手の確保が厳しい状況です。その一方で、鉄道、バス、タクシーの公共交通機関は数多く存在しながら、観光客の来訪手段は8割がマイカーというアンバランスな状況にあり、地域全体のモビリティ戦略の見直しや、ICTの活用が不可欠な状況です。

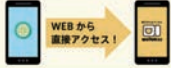
「Izuko」で見えてきたこと

本稿では、観光型MaaS（マース、次世代交通サービス）に端を発したソリューションギアであるデジタルチケットのプラットフォーム「wallabee（ワラビー）」の機能や、地域の課題にどのように役立っているのかを事例と併せて紹介していきます。

そこで、JR東日本、東急、Jekiがタッグを組み、地域の公共交通機関ならびに、伊豆エリア7市6町の観光をリードする「美しい伊豆創造センター」とともに、JRの大規模観光キャンペーン「静岡デスティネーションキャンペーン」が開催される期間に観光型MaaS「Izuko（イズコ）」を実施しました。スマートフォン1台で移動手段の検索、予約、決済を可能とし、見せるだけで乗車可能なデジタルフリーパスの取り扱いを始めるとともに、観光客のみならず地域住民も利用できる「AIオンデマンド乗合交通」を運行しました。

当時、日本における「MaaS」といえば、福岡で展開している「my route（マイルート）」のみであり、日本におけるMaaSのプラットフォームが存在しない状況でしたので、1回目の「Izuko」は海外のプラットフォームを利用し、アプリで実施しました。シームレスな移動の実現や、周遊効果による地域経済への貢献、キャッシュレスの対応、地元高校生による「Izuko」を題材とした「観光甲子園」への出場など、次代を担う若者たちにも影響を及ぼすなど、一定の効果

wallabee 4 つの特徴

① 専用アプリが不要 チケットの購入から使用まで、スマートフォンのブラウザでご利用いただけます。専用アプリをダウンロードすることなく、サービスを始めることができます。 	② 実績データの確認 チケットの運営者に提供されるダッシュボードでは、チケットの使用と同時にリアルタイムで利用実績を把握することができます。 
③ 直感的なチケット認証 電子スタンプは電源や通信が不要でお客様のスマートフォン画面に表示されたチケットを認証することができます。その他、QR認証や画面操作認証など、お客様にあった認証方式をお選びいただけます。 	④ 選べる決済方式 チケットの購入方法は、スタッフとの対面による決済と、クレジットカード、ApplePay、GooglePay、モバイルSuicaのオンライン決済をお選びいただけます。 

「wallabee」の機能紹介



「wallabee」の利用シーン

wallabee導入事例 情報更新: 2020/9/18

●新潟(MaaS)/JR東日本 2019年10月1日～12月31日 さいがたMaaS (2期目)	●十勝地域(MaaS)/北海道庁 2021年1月～2月 wallabee: デザイン・システム・決済のみ
●金沢(デジタルチケット)/金沢市 2019年7月1日～9月30日	●仙台・宮城(MaaS)/JR×宮城県×仙台市 2021年1月～2月 TOKIO MaaS
●東京都(MaaS)/京阪HD×JR東日本 2020年10月～	●群馬(MaaS)/JR東日本 2020年4月1日～6月30日 グッドとくMaaS
●せとうちエリア(MaaS)/JR西日本 2020年9月20日～ wallabee: デザイン・システム・決済のみ	●聖蹟桜ヶ丘SC・高尾山(MaaS)/京王電鉄 2021年1月～2月
●伊豆(MaaS)/JR東日本×東急×Jeki Phase 1: 2019年4月1日～6月30日 @mooch(2期目)東京 Phase 2: 2019年12月1日～2020年3月31日 @mooch(2期目)東京 Phase 3: 2020年11月1日～2021年3月31日 @mooch(2期目)東京	●サフィールPay/JR東日本 2020年3月14日～

日本初の観光型MaaS

「wallabee」導入事例

「wallabee」専用サイトはこちらから



「wallabee」のスマホサイト (QRコード)

「wallabee」はMaaSや観光分野に限ったシステムではなく、駅ビルや商業施設のほか、全く異なる事業形態にも対応しており、地域が抱える様々な課題を伺いながら、ともにつくりあげていくシステムです。私どもは、地域の皆さまの「心豊かな生活」の実現を掲げ、ともに歩んでまいります。

wallabeeで地域をデジタルに

wallabeeは従来の紙チケットの販売・利用の流れをデジ

を得ました。しかし、旅行者にとつて1年に何回その地を訪れるか定かではない旅行に、アプリをダウンロードする負担や、ダウンロードしてもらったためのプロモーションの実施、実証実験終了後を視野に入れた際に地域が主体となつて提供するサービスが、果たして「アプリでいいのか」という思いが我々の中に芽生えました。そこで誕生したのが、「wallabee」です。

ル化し、チケットサービスを提供する事業者と、チケットを購入・利用するお客さまの利便性を高めたデジタルチケットのプラットフォームです。特徴としては、専用アプリが不要で、スマホのブラウザで動作することが出来ます。チケットの消し込み方式は、電子スタンプ、QRコード、画面スワイプなど多彩な方法からの選択が可能で、新型コロナウイルス禍における非接触という観点にも対応しています。

さらに、何よりも従来の紙チケットでは把握できなかった利用データが入手可能となり、現状把握はもちろんのこと、今後の戦略の策定なら

びに最大効果を期待するプロモーションの実施が可能となりました。清算もスムーズとなり、後方業務を下支えしています。

今までに導入していただいたユーザーさまからは「デジタル化により、どの店で何が、どのくらい売れたのかをオンラインで確認できるようになりました」(新潟県の古町花街コミュニティインフォメーション)や、「紙のチケットで実施していた際は、チケットをホチキス止めし、レジ内などで保管していましたが、回収時に枚数と報告実績が合わないということがありました。デジタル化により実績が合わないということがなく

「心豊かな生活」の実現に向けて

なり、清算業務が大幅に軽減されました」(宮城県の国分町街づくりプロジェクト)など、様々な声を頂戴しています。おかげさまで、今では日本各地で「wallabee」を利用できるようになっています。

専用サイトのスマホ版では、エントリーからスタンプ入手、スタンプを集めた後の懸賞チャレンジ(スクラッチ)までを体験できるコーナー(動作デモ)がありますので、ぜひ「wallabee」を体験していただければと思います。

地域の魅力を映像で伝える

―第1回プロモーションセミナー開催―

地域活性化センターは8月24日、令和2年度第1回地域プロモーションセミナーを開催しました。このセミナーは地域の魅力の発掘法や表現法を学ぶものです。第1回は、「地域の魅力を映像ストーリーで描く」というテーマで「映像」に特化して実施。和歌山大学観光学部教授の木川剛志氏、NHK札幌放送局放送部番組制作チーフプロデューサーの松丸慶太氏、ポニーキャニオン経営本部エリアアライアンス部長の村多正俊氏が講師を務めました。講義は、新型コロナウイルスの感染拡大を踏まえて完全オンラインで行われ、北海道から沖縄県まで全国各地の1000人が受講しました。

カギは地域の人

木川氏は「地域の魅力を発掘し映像化する手法」をテーマに講義されました。ポイントとは、①観光映像で撮影されるような景色ではなく、生活のリアリティが視聴者の心をうつ②生活のリアリティこそが地域の魅力を表現する③地域の魅力は、「まちへの思い入れ」がなければ決して見えてこない④「まちへの思い入れ」は地域の人のつながりで生まれてくる⑤四つで、地域の魅力を映像化するには「地域の人を巻き込む」ことができるかどうかのカギだと強調されました。

続いて「ローカルプレーヤー×自治体」共創コンテンツの可能性」というテーマで松丸氏が講義。実際に

松丸氏が制作に携わった番組を事例に次の三つのポイントを挙げました。

- ・地元詳しく、ローカルライフを楽しむ「ローカルプレーヤー」を巻き込む
- ・地域のみんなで映像をつくる
- ・制作のプロセスに必ずある「素敵な物語」そのものをコンテンツに

地域のディープな人脈や情報、楽しみ方を知っているローカルプレーヤーを巻き込み、また、制作のプロセスそのものもコンテンツにするという話に、多くの参加者が頷いていました。

ターゲットを明確に

村多氏には「地域のクールな表現

法」として、自身が手掛けた自治体PR映像の事例を基にコンテンツ制作のツボを紹介してもらいました。具体的には①「誰に届けたい」というターゲットを明確にする②コンテンツ作成には、ターゲットの属性の理解と配慮を反映させる③映像を印象づける「音楽」がとても大事だということ。特に、「ターゲットの明確化」は、何度も繰り返し強調されており、特に重視しなければなら

ないことがわかりました。自治体PR映像は、地域の魅力を視聴者に届け切ることを目的とし、映像制作はその手段でしかありません。しかし、ターゲットが明確でないまま映像を制作すると、手段そのものが目的化してしまうことは往々にしてあり得ることです。ターゲットを明確にし、手段と目的を明瞭に意識することを制作の初期段階から心掛けなければなりません。

コロナ禍での新しいセミナー形式

完全オンライン開催でもあった当セミナーですが、チャット機能を介した質疑応答など、講師と受講者が



地域プロモーションセミナー講義の様子



地域プロモーションセミナー参加者の集合画面

双方向で交流を図ることもできました。受講者から「満足できた」「どこからでも参加できるからオンライン開催を継続してほしい」という声も複数寄せられており、高い満足度だったことがうかがえます。また、主催者としても今回のセミナーはコロナ禍における新たなセミナーの形を学ぶ貴重な機会になりました。

地域活性化センター副参事

●赤松亮（奈良県生駒市より派遣）



「新見ピオーネつみき」で

豊かな心を育む

―地産地消の木のおもちゃを誕生祝いに―



岡山県新見市産業部
農林課林業振興係主事

● 石畑 恵

ウッドスタート事業の始まり

新見市は、岡山県の北西端に位置し、地域の約86%が森林という自然豊かな地域です。その森林のうち人工林の面積が約6割を占めており、ヒノキ72%、スギ25%、その他3%の割合です。全国的に見てもヒノキの割合が高いといった特徴があります。

このように豊かな森林資源に恵まれた本市では、毎年、多くの木材が生産されており、この地域特性を活かして木材の活用をさらに拡大す

ることが求められています。そこで、地産地消となる木のおもちゃを市内で製作し、乳幼児にプレゼントすることで、幼い頃から木に親しみを持てるよう木育の推進を図るウッドスタート事業に取り組むこととしました。市内の木材需要の拡大や、木工分野の活性化にも反映されるものと期待しています。

新見ピオーネつみきを製作

本市は、平成31年3月18日にウッドスタート宣言を行い、同年4月か



新見市ウッドスタート宣言書調印式



誕生祝い品「新見ピオーネつみき」



森のゆうえんち in にいみ 2019

ら誕生祝い品事業を開始しました。誕生祝い品として、東京おもちゃ美術館のデザイナーの協力のもと、市内の木育団体、林業・木材加工業、その他関係部署と会議を重ね、本市特産品のピオーネをモチーフとし、新見産ヒノキを用いた「新見ピオーネつみき」を製作。健診を受診する1歳6カ月児を対象に贈呈しています。

これを機に、保護者にアンケート調査を実施したところ、誕生祝い品事業を通して、木のおもちゃに対する関心度が向上したこともわかりました。

木育円卓会議の開催

令和元年8月9日、本市は東京おもちゃ美術館の馬場清副館長をコーディネーターに招き、市内木育団体や林業・木材加工業者、新見公立大学など多業種の方が一堂に会した木育円卓会議を開催しました。会議では、まず市から事業説明があり、続いて馬場副館長が「ウッドスタート第2ステージへ」全国の事例から」と題した講演を行いました。

そのときの事例を参考に、「新見ピオーネつみきを今後どう活用していくのか」「これからの新見市らしい木育推進とは」をテーマに意見交換会を開いたところ、新見ピオーネつみきの広報に課題があること、公共施設や保育施設に木のおもちゃで遊べるスペースを常設した方がよい

ことなどが挙げられました。

これを受け、市はホームページなどにウッドスタート事業を掲載してイベントなどをPRするとともに、木のおもちゃと触れ合う機会を創出するため、市内保育施設に新見産のヒノキやスギを使用した木のおもちゃを今年度に配付することとしています。

木育を通じて、 にいみ再発見！

本市は、木育イベントを市内の木育団体に委託したうえで、11月17日に「森のゆうえんち in にいみ 2019」を開催しました。会場には、「木のおもちゃ」「木工体験」「誕生祝い品事業PR」など22のブースを開設し、約650人が来場しました。

このイベントは、木に触れて、香りや音を感じるといった五感による体験を通して、木育の理解や学びを深め、市の豊かな森林資源を次世代につないでいくことの大切さをコンセプトに掲げています。来場者からは「木と触れ合う貴重な体験だった。子どもたちの生き生きとした顔が見られた」などと好評を博し、運営側の思いがしっかり伝わっていると感じました。

今後も、より多くの人が木のおもちゃと触れ合える機会を創出できるよう関係団体に協力を求め、木育を推進していきます。



栃木県上三川町長

星野 光利

地域資源を活用したまちづくり

上三川町は、首都東京から北に90キロ、栃木県の南東部に位置する人口約3万1000人、面積54・39平方キロの町です。町内には鬼怒川・江川・田川の三つの大きな河川が流れていて、古くは「三川の郷」と呼ばれ、平坦で肥沃な土地を活用した農業が町の基幹産業となっていました。しかし、昭和40年代に株式会社日産自動車の工場が操業したことにより大きな転換期を迎え、各産業がバランスよく発展した田園工業の町として歩みを進めてきました。交通面では、首都圏と東北圏を結ぶ新4号国道と、北関東各県の中核市を連携する北関東自動車道が交差するポイントに、宇都宮上三川インターチェンジが設置されるなど、広域交通網が充実しています。

こうした立地にも恵まれ、令和元年は県内でも数少ない社会動態人口が増加した自治体の一つとなりましたが、町民の皆様に安定的に行政サービスを提供するためには、財政基盤を安定させることが必要であると考え、行政改革の推進や地域経済の活性化、移住・定住の促進などを目指して様々な取り組みを行っています。

まず行政改革に関しましては、全国的にも珍しい取り組みとして、日産自動車の業務改善の手法を取り入れていることが挙げられます。これは、民間企業出身の私がその改善手法を行政に導入して町民の皆様により良い行政サービスを提供したいと考えていたところ、日産自動車の協力をいただき実現したものです。職員一人ひとりが「町民の皆様のために」を意識し、「日本一高品質な行政サービス」の提供を目標に掲げて、業務改善に取り組んでいるところです。

続いて、産業の振興に関しましては、大規模な自然災害リスクが少ないことや、新4号国道等をはじめとした広域交通網が充実していることをセールスポイントとして、新たな産業団地の整備事業に取り組んでいます。平成31年度に着手した産業団地の造成工事は令和3年度に完成予定で、現在は立地企業の誘致等を進めているところ

です。産業団地の整備が完了して企業立地が進むことにより、雇用の創出や移住・定住の促進、安定した税収の確保につながるものと考えています。

次に、農業の活性化に関しましては、恵まれた土壌を活かして昔から米や麦の生産が盛んに行われてきましたが、近年では国内最大の消費地である首都圏に近いという地理的優位性を活かして、イチゴ、アスパラガス、ニラなど多様な園芸作物の生産が行われています。これらに、町の魅力ある生産物を認定する制度「かみのかわブランド」を立ち上げ、認定品をイベントやホームページなどで周知することで、本町および認定品の知名度向上に努めています。

また、町内で生産された農産物等を中心に取り扱う直売所を町公共施設の敷地内に新装オープンさせて、販路拡大や農産物のブランド力強化などの取り組みも進めています。他にも、農業の担い手の確保や農作業の効率化など解決すべき課題はありますが、農地集積の促進やスマート農業の推進等を図りながら、「稼げる農業」の実現に向けて施策を展開して参りたいと考えています。

文化面では、本町は日本の創作折り紙の第一人者であり、折り紙（ORIGAMI）の世界的な普及に尽力された吉澤章氏（1911～2005）の出身地であります。折り紙を活用した本町ならではのまちおこしを目指して、先日、公募による参加者と町若手職員らが中心となり、アイデア会議を開催しました。今後は、会議においていただいた福祉や教育、観光、産業など幅広い分野での様々なアイデアを精査して、事業化に向けた検討を進めていく予定です。

結びに、町に潜在する資源に一層磨きをかけ、新たな創造力を加えて次の世代に引き継げるよう、町民の皆様のご協力とご支援を賜りながら、全力でまちづくりに取り組んでまいります。

■辰の島
本島から離れた最北端にある無人島。海水の透明度の高さは、まるで船が水面に浮いているよう

実りの島、壱岐



壱岐の島（長崎県壱岐市）は、東西約15^{km}、南北約17^{km}、周囲は約140平方^{km}のなだらかな島で、現在、約2万6000人が暮らしています。九州最大の都市である福岡市の博多港から高速船で約1時間という位置にあり、アクセスが良く、気候的にも過ごしやすい島です。

歴史は古く、日本最古の歴史書とされる「古事記」には、日本で5番目に生まれた島とされており。また、中国の歴史書「魏志倭人伝」には「一支国」として登場します。弥生時代、日本とアジアの交易に欠かせない重要な役割を担っていたゆえか、壱岐の島には150もの格式のある神社があり、小さな祠、神社を合わせると1000以上あるといわれており、島全体がパワースポットです。

周りを海に囲まれた環境により、ウニやイカ、ブリ、マグロといった海産物が豊富なのはもちろん、長崎県で2番目に広い平野での米作も盛ん。そのほか、アスパラガスやメロン、そして各地のブランド牛と肩を並べる壱岐牛など農畜産物も多く産出されています。

また、「麦焼酎発祥の地」でもあり、島内には七つの酒蔵があります。

観光地では、壱岐のシンボルとも言える「猿岩」、国の特別史跡に指定された「原の辻遺跡」、壱岐の歴史をまるごと体感できる「一支国博物館」、日本の海水浴場100選に選ばれた「筒城浜海水浴場」と「辰の島」など、数多くの名所があります。

平成30年6月には、離島で初めて「SDGs未来都市」に選定されました。SDGsの達成を市政の柱として、地方創生の促進に取り組んでいます。



■小島神社（壱岐のモン・サン・ミシェル）
潮が引き、参道が姿を現している干潮のときのみ渡ることができる



■壱岐市立一支国博物館
巨匠・故黒川紀章が設計を手がけた建物。発掘された土器などに触ることもでき、体験しながら楽しく学べる



■寒ブリ
豊かな海ではイカやウニ、あわび、さざえなど様々な海の幸が楽しめる。冬場の寒ブリは脂がのって美味



■夕映え美しい湯ノ本湾
心を癒やした後は、近くの温泉郷で体をほぐして



■猿岩
波の激しい浸食によって自然が作り上げた高さ45^mの見ごたえある猿の岩



■壱岐焼酎
壱岐の島は麦焼酎発祥の地。地理的表示の産地に指定された「壱岐焼酎」は、麦の香りと米の甘みが特長

地域づくり 11月号

2020年11月1日発行 編集・発行＝一般財団法人地域活性化センター

東京都中央区日本橋2-3-4 日本橋プラザビル13階 電話03-5202-6131(代)

<https://www.jcrd.jp/> 印刷・製本／株式会社太平印刷社

法律で許可された場合以外に本誌からの無断転載を禁止します

落丁・乱丁はお取り替えます。編集室（03-5202-6139）E-mail：hensyuu6139@jcrd.jp まで、ご連絡下さい。



地域活性化
センターからの
メールマガジン
登録はこちら

宝くじは、 みなさまの豊かな暮らしに 役立っています。



宝くじは、図書館や動物園、学校や公園の整備をはじめ、
少子高齢化対策や災害に強い街づくりまで、さまざまなかたちで、
みなさまの豊かな暮らしに役立っています。

一般財団法人 日本宝くじ協会は、宝くじに関する調査研究や
公益法人等が行う社会に貢献する事業への助成を行っています。



イノベーターを志す 若手公務員

地域づくり 特集編

目次

表2 グラビア

- | | | | |
|-------|--------------------------------|-------|--|
| 2~5 | 基調論文／木村俊昭
地域創生と人材養成の本質 | 18~19 | 山梨県北杜市／齊藤ゆか
公務員として、地域の人としてできること |
| 6~7 | 北海道岩見沢市／東出幸太
出会いと経験が主体性育む | 20~21 | 長野県／宮嶋拓郎
We Rep NAGANO, That's all. |
| 8~9 | 青森県六ヶ所村／中村咲輝
一公務員として、一村民として | 22~23 | 兵庫県神戸市／長井伸晃
個のつながりと経験をフル活用 |
| 10~11 | 秋田県羽後町／佐藤正和
ワクワクする地域の未来 | 24~25 | 島根県江津市／堀江亮輔
やりたいことが実現できるまちに |
| 12~13 | 千葉県／仁平貴子
6時から「も」本番 | 26~27 | 愛媛県内子町／室岡康平
高校と地域をつなぐコーディネーター職員 |
| 14~15 | 東京都港区／榮 友美
「ご近所」のつながりを再生 | 28~29 | 沖縄県久米島町／島袋陽子
「夢つむぐ島」へのチャレンジ |
| 16~17 | 神奈川県横浜市／瀬戸 勇
誰も置き去りにしない情報発信 | 30~33 | 副基調論文／加藤年紀
公務員が力を発揮できる環境づくり |

2020年11月1日発行 編集・発行＝一般財団法人地域活性化センター ©2019 jcrd.jp

東京都中央区日本橋 2-3-4 日本橋プラザビル 13 階 電話 03-5202-6131 (代) <https://www.jcrd.jp/> 印刷・製本／株式会社太平印刷社

本誌は、宝くじの社会貢献広報事業として助成を受け作成されたものです



イノベーターを志す若手公務員



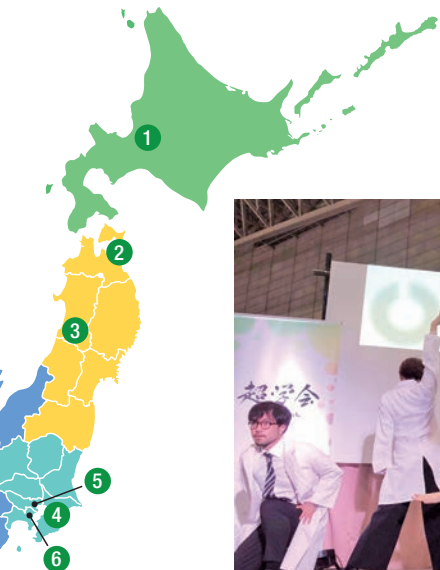
② 青森県六ヶ所村・中村咲輝 (p8-9)

東北大学との連携事業で村内の中学生が同大訪問し「キャンパスツアー」



① 北海道岩見沢市・東出幸太 (p6-7)

人とのつながりを広げる「エコラブごみ拾い」の参加者



④ 千葉県・仁平貴子 (p12-13)

公共に親しみを！ユニークな啓発で関心を集める
「ニコニコ超会議」でのダンスパフォーマンス



③ 秋田県羽後町・佐藤正和 (p10-11)

みらいの学校が主催する、小学生の職業体験イベント
「しごとーいうご」の集合写真



⑥ 神奈川県横浜市・瀬戸 勇 (p16-17)

「横浜消防出初式2020」での防災大道芸



⑤ 東京都港区・榮 友美 (p14-15)

地域交流拠点「芝の家」で来場者がおやつづくり



⑧ 長野県・宮嶋拓郎 (p20-21)
6000人が来場する長野県内音楽フェスへ出演



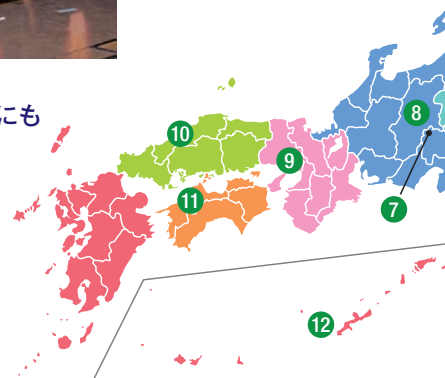
⑦ 山梨県北杜市・齊藤ゆか (p18-19)
毎週金曜日は北杜エールシャツを着て感謝と応援の気持ちを表します



⑩ 島根県江津市・堀江亮輔 (p24-25)
今年1月に開催した「ごうつ特産品グランプリ」



⑨ 兵庫県神戸市・長井伸晃 (p22-23)
全国初のeスポーツによる課題解決プロジェクトにも取り組む



⑫ 沖縄県久米島町・島袋陽子 (p28-29)
町民とチームを組んだ「ドリー部チャレンジ」の活動報告会



⑪ 愛媛県内子町・室岡康平 (p26-27)
小田高校版起業家教育プログラム(全校会議 Odako Conference)

地域創生と人財養成の本質

―産官学金公民連携で『五感六育』の「ひと育て」「まち育て」―



東京農業大学教授・博士（経営学）
東京大学客員教授、日本地域創生学会会長

● 木村 俊昭

はじめに

この15年間、私は年に100カ所ほど、日本や海外の地域創生の現場を訪ねてきた。2020年3月からは、新型コロナウイルスの感染拡大、その後の「緊急事態宣言」があり、直接、現場入りする、これまでの対応とは変わり、主にオンラインによる講義や研修講師、アドバイスとなった。今、新型コロナウイルス禍が一日も早く収まることを切に願うものである。

私が依頼を受け地域創生を担当する場合、まず、あなたの住み暮らすまちには「ラーメン店、うどん店、そば屋は何軒ありますか?」「そこで、なぜ商売しているのでしょうか?」、また、「まちの希少性あるものは何でしょうか?」「基幹産業はどの業種ですか?」「多くの人を雇用し、給料を払い、税金を納めている業種は何ですか?」とい

う質問をすることになっている。

この問いをすると、長年、住み暮らす人でも「よくは分かりません」との回答が多い。そこで、行政職員に同じ問いと、さらに「障害者施設では何人の方がどんな仕事を希望していますか?」「車イスの方は何人で、どんな仕事ならできると言っていますか?」と尋ねてみる。すると、「把握していません」との回答。健常者のみで地域創生をするのではない。担当者においても、日々のルーチンで忙しいため、全く現場を把握していないことを、とても残念に感じている。

地域創生の基本とは何なのか? 1980年4月、私は大学生時に地域創生に関する「仮説」を立て、地

筆者プロフィール

木村 俊昭氏
(きむら・としあき)

MAIL / casa@jpd.or.jp

北海道生まれ。慶應義塾大学大学院博士課程。1984年小樽市入庁。当時、「斜陽のまち」と呼ばれていた小樽市の地域活性に黒子役の行政職員として奔走。全国初の歴史的建造物のライトアップ、切子職人の招致や地場産業振興のための企業誘致などを実現。2006年から内閣官房・内閣府にて、地域再生策の策定や政府広報活動、調査研究等を担当。2009年から農林水産省にて、担い手養成、地域ビジネス創出、6次産業化等を担当。2011年から「スーパー公務員塾」「地域創生リーダー・プロデューサー人財塾」を開講。現在、東京農業大学教授・博士（経営学）、東京大学客員教授、日本地域創生学会会長、実践総合農学会理事等として、国内外にて「五感六育®」事業、講演や現地アドバイスを実施中。NHKプロフェッショナル「仕事の流儀 木村俊昭の仕事」ほかに出演。単著「決定版! 地域創生の本質」（ぱるす出版）ほか多数。



菜の花畑にて。実践現場は1000カ所超に

「できない」「できない」を現時点の「できる！」に変えることなのである。また、そこに、地域の皆さんはじめ、未来を担う子どもたちや小中学校などの教職員、産官学金公民の皆さんができる限り関わることで

地域の現場へ赴き、ヒアリングを開始した。その仮説では、地域創生とは①産業・歴史・文化を掘り起こし、よく研ぎ、世界に向けて発信するキラリと光る「まち育て」と、②未来を担う子どもたちに地域への愛着心を育む「ひと育て」を実践することと定義した。今想えば「まち育て」が持続するために「ひと育て」が重要ということであり、いかにして行政職員を黒子となり地域のモチベーションを高め、まとめ上げ、実践し得る「地域創生リーダー・プロデューサー人材」として養成するかが、カギになるということである。

ある。地域創生の現状と課題、今後の展開
新型コロナ禍、何ら決断せずに不安感のみを持ち、前に進まなければ、地域活性化も地域ビジネスもすべて人任せで、できない理由探しに国や地域となる。オンライン等で在宅勤務ができるから、地域へ移住しても仕事はできるとはいえ、生活環境や教育などが整っていないければ決断しにくいといえよう。

想えば、これまでも、私たちは様々な厳しい環境を経験してきた。今、世界中が新型コロナ禍にあるが、世界からみて、日本は先進国とは言い難い状況にあるのは周知の事実である。特に人口減少が進み、地場の基幹産業の衰退や少子高齢化など、まちの底力が弱体化している。そのうえ、度重なる災害を受けた被災地、人口減少が急速に進む過疎地域や離島では、必死に努力するもの、なかなか先が見通せない状況にある。

一方、海外からは人口増加による食料確保対策や地域開発などの協力依頼を受けることが多い。地域には、それぞれに「強み」「弱み」があるが、日本の「弱み」とみえるものが他の国や地域から見ると魅力、希少性あるものとなる場合もあることに、そろそろ気づくことが重要となる。

そこで、地域創生の課題を鑑みるに、まずは現場で、年間を通じての「食べる」「観る」「体験する」「聴く」「香り」の希少性を発見することである。いわゆる、私の主張する「五感（感動・四季）分析」をしてみる。次に、地場産業の「基幹産業

（付加価値額ランキング）分析」をし、再度、産業現場をよく歩き、広聴・傾聴・対話を通じてよく聴きつつ、最新情報をヒアリングすることである。これは民間にはできない、行政職員にしかできない重要な仕事なのである。

次に、地元の大変な「ひと」「こと」「もの」に注目し、①過去にあり・今もある②過去にあり・今はなし③過去になし・今はある④過去になし・今もなしを整理し、直ちに過去から現在までの「まち分析一覧表」を官民協働で作成することである（図表1参照）。

そこから、未来へ向けて、知り気づきの「知育」、バランスよい食環境（五味の体感）の「食育」、木に親しみ自然環境保全の「木育」、遊びから考

図表1 「ストーリー（物語）」戦略

(1)	過去にあり	今もあり
(2)	過去にあり	今はなし
(3)	過去になし	今はあり
(4)	過去になし	今もなし

五感（感動・四季）分析（例えばテーマ「食」）

		1月	2月	3月	4月	5月	12月
食	農産物						
	海産物						

例えば、食のひとつずつを五感分析（強み・弱み）

	食	観る	体験	聴く	香り	ひと・こと・もの
菜の花						

※「ひと」「こと」「もの」を入れた「一覧表」の作成（まちの希少性・あるもの探し）「ストーリー（物語）」脚本の作成と実践

える力を養う「遊育」、ダンス・足指運動や回想法による健康増進の「健育」、健常者と障害者が共に働く環境形成の「職育」の「六育」に関する「バランス、タイミング、スピード、パワー、ひとネットワーク」による事業構想を真のパートナーと指標を決め、「ストーリー」(脚本)を役割分担して作成のうえ、出番創出し、実践行動することなのである。

持続する地場産業振興の基本は、第1次産業と第2次産業の振興であり、決して、安易に観光産業や企業誘致に走ってはいけない。基本を整えてから、応用の第3次産業があるといえる。なお、2020年5月、「地域創生 事業承継に関する実態調査」を創業100年以上の地場の老舗中小企業を対象に、東京農業大学木村研究室と東京大学グローバル地域研究機構持続的開発研究センターが共同で調査研究した。民間の企業経営に明確な理念や「ストーリー」が重要なように、行政においてもまちの「ストーリー」(脚本)が重要な回答を得ている。

地域創生と人材養成の本質

私の約40年間にわたる地域創生に関する調査研究では、地域創生の本質とは、①実学・現場重視の視点②全体最適思考③産官学金公民連携による「ストーリー」(物語)「戦略」の実践である。地域が持続するには、「ストーリー」(脚本)の作成・実践と同時に地域創生リーダー・プロデューサー人材の養成・定着が急務なのである。アリストテレスは「フロニーモス」と呼び、心を研ぎ、イノ

ベーションを興す人材養成のあるべき姿を考へていた。

人材養成の本質とは、五感六育分析、基幹産業分析や人間関係づくりなどの人材養成プログラムの実践であり、三つの要件として「地域性」「総合性」「具体性」を挙げたい。地域性とは、その地域の「ひと」「こと」「もの」を徹底的に知り気づくためのプログラム。総合性とは、地域創生を実践するための実学スキルを包括的に会得するプログラム。具体性とは、地域創生の現場で使える方法・ツールを習得するプログラムのことである(図表2参照)。

ここで重要なのは、ストーリー(物語)だけでなく、実学・現場重視の「脚本」書きなのである。登場人物、季節、時間や音響・BGMなど、総合的に構想することでストーリーに実現性、現実性を生むことになる。プロット(Plot、物語の筋・くみ)に具体的な登場人物の動作、セリフ、設定シーン、情景など、動画映像の脚本・シナリオ次第なのである。このプロセスで、観察力、洞察力、引き出し力などを研ぐことである。

特に、実学として、①順番(重要性和緊急性、現状に疑問を持って!)②視点(固定観念を捨てろ!)③全体最適な希少性ある「ストーリー」(脚本)を「Why so? So what?」を繰り返して、よく対話をし、習得することである。

その期限(時間)は、(3+3+6+6)カ月×2回=3年間。まずは3カ月で課題整理(現場ヒアリング)、次の3カ月で政策立案のうえ、全体調整し、政策決定する。次の6カ月で実践と検証、そして、次の6カ月で再度、実践。これを2回実

施し、先駆的な事例を創発する。この経験を、現場で対話を通じ何度も繰り返して積むことである。

例えば奈良県御所市では、私が総合政策アドバイザーをし、農業者の所得向上や作付面積の増、地域のブランド化、後継者養成などの地域課題解決に向け、JA・農家・国・県・市が連携して地域農業再生協議会を結成し、運営協力している。

農業者と連携し、「御所芋」から焼酎「みかけによらず」製造や、「御所柿」から「柿蜜シロップ」の6次産業化や、ワケギ、「紫とうがらし」、「宝楽しとう」や、オクラなどの野菜を同協議会から共同出荷・販路開拓した。この他、生産物を御所野菜としてブランド化する認証制度や、農林水産省の地理的表示(GI)申請などを通じ、農産物の高付加価値化を目指している。

部会・チームによる実践では、人間関係づくりとコミュニケーションも重要となる。自己分析、自己理解、他者理解から相互理解のプロセスが必

図表2 木村流 地域創生モデルの概要

(上位)		← 概念 →	(下位)	方 法
新地域 パラダイム	(1)真心、恕、志	地域情報	産業歴史文化	全体最適・価値共創思考
			強み弱み	付加価値額分析
			人的ネットワーク	他地域の比較検討
	(2)事業構想	事業内容		パートナー・ブレインネットワーク図
		事業プロセス		広聴・傾聴・対話、「五感六育」モデル (3+3+6+6)ヶ月×2回、3つの要件、産官学金公民連携



(左) 御所芋の収穫 (右) 御所柿 (農林水産省 GI 申請中)

大学院、兵庫大学大学院などに「地域創生講座」を開講したところである。

日本地域創生学会の設立と 地域創生のモデル化

2017年8月26日、日本地域創生学会は、以上の地域課題を踏まえ、全体最適、「五感六育」思考で、学術的研究や政策提言を実践し、地域の未来を担う地域創生リーダー・プロデューサー人材の養成とネットワーク構築を目的に設立した。

自治体の先駆的モデルを創発するため、①全体最適思考による地域創生・国連の持続可能な開発目標(SDGs)の形成(環境省等との連携)②「五感六育」事業による地元で創る映画制作(5分もの)③働き方改革「快適なオフィス環境」(ソフト・ハード)④非接触型自販機による被災地・離島や過疎地域の商品販売戦略・調査研究⑤地域創生講座の開講による地域創生リーダー・プロデ

要となる。組織理解も大切であり、各自の対話、コミュニケーション能力を高めることである。自己主張していても、チーム・組織の成果は上がらないものなのである。

この実学に接する機会として、2020年度からは、東京農業大学、東京大学

ユーザー人材の養成・定着などを推進中である。結果・実績は、2020年8月29日、12時30分からの同学会総会・研究大会(北海道文教大学・恵庭市)にて、会長講話、基調講演、分科会(行政・経済・社会・地域創生リーダー)で発表したところである。また、2021年度は兵庫県での開催であり、被災地、過疎地域や離島支援の非接触型地域創生物産展などを準備中である。

なお、私の関係する自治体でのモデル化は、1年目は、官民協働による現場の調査・分析「五感六育」、市町村民対象の結果発表、2年目は現場の調査・分析の徹底、その結果に基づく政策立案(二つ以上)と各所調整、ストーリー(物語)作成、市町村民対象の公开发表。3年目は、政策決定とストーリーの実践・検証・実践をし、持続性ある地域形成を目指すものである。

地域創生リーダー・プロデューサー人材として、行政職員の黒子役としての役割分担、実学・現場重視の「ストーリー」(脚本)作成と実践行動が重要となってきた。

さいごに

私たちは、「あなたは、どの分野の何をどこまで明らかにし、どこからを次世代へ引き継ぎ、進化、発展を託すのか?」が重要となる。地域の知恵を最大限に生かし、国内外の課題解決に向けて貢献することを目指すことである。

特に、スパー公務員とは、人間関係づくりやコミュニケーション能力が高く、「黒子役」に徹した地域創生リーダー・プロデューサー人材のことで

ある。2020年3月、「決定版!地域創生の本質」(ぼるす出版)を出版したが、実学実践テキストとして、行政職員のあるべき姿、秘訣を記載している。地域創生の先駆的モデル創生を期待している。

また、地場産業を活性化するため、全国の創業100年以上の老舗中小企業をヒアリングし、経営学ほかの視点から「事業承継の真実」

(仮題)を出版準備中である。一度の人生、私たちは地域創生と人材養成の「あるべき姿」を、着実に明らかにしていきたいものである。

そのためには、私は、国・自治体、大学や研究機関などと共に、日本の地域をはじめ、アセアン諸国など、地域創生の事業構想と実践、リーダー・プロデューサー人材の養成・定着を、真心、「恕」^{じよ}と志を持ち推進したいと考えている。また、「好き・楽しい・おもしろい」、笑顔・感動と感謝を大切に、「できない」を「できる!」に変えたいものである。これからも、「急ぐな、焦るな、慌てるな、おごるな、近道するな、決して諦めるな」を信条とし、真のパートナー・ブレインと共に、一歩ずつ着実に「地域創生の本質」を歩んでいきたい。



日本地域創生学会設立時(2017年8月26日)

出会いと経験が主体性育む

—自分を見つめ直すきっかけに—



北海道岩見沢市企画財政部
企画室 主事

● 東出 幸太

地方公務員への入口

北海道岩見沢市役所に奉職して9年が経過した。この間、農政部門、人事部門を経て、東京・日本橋の地域活性化センターと移住・交流推進機構（JOIN）への2年間の出向を経験した。現在は地元の岩見沢市に戻り、ふるさと納税や移住事業を所管する企画部門で勤務している。

私が職業として自治体職員を選じた理由は三つある。まず第1志望だった消防士の夢を諦めたこと、次に父親が自治体職員であったこと。最後は、安定した職業だという短絡的な理由である。このように、公務員になって何がやりたいか、どんな公務員になりたいかを考えることもなく入庁したため、将来に対する漠然とした不安を感じながら日々を過ごしていた。

そうした中、上司から背中を押してもらい、2016年6月に市役所内の組織横断型プロジェクトチーム（以下、PT）へ応募したことが、公務

員の仕事に対する考えを変えるきっかけとなった。

多くの出会いで価値観が転換

PTは、シティプロモーションを進めるためのもので、市の魅力発信のための方法を企画提案することが目的だった。チームとしての主な活動は「まちの魅力」を棚卸しするために住民の声を聴くことであり、その一環として、岩見沢に関心を持つ人同士がつながり、気軽に想いやアイデアを共有するための対話の場を設けることとなった。

「ザワトーク」と名付けられたトークイベントは、2016年9月から2020年2月までに17回開催し、延べ459人が参加する定番イベントとなった。また、このイベントの参加者同士が自主的につながり、新たな活動を始めるという予想外の副産物も生まれている。私自身もプライベートの時間を使って彼らの活動を応援するほか、仲間と一緒に新たな企画を考える機会が増えた。

PTに参加して得た経験は、私自身が主体的な

対話に臆せず、 人とのつながりを楽しむ

岩見沢市防災対策室 相澤智生

東出幸太君とは2016年から始まった市役所の組織横断型プロジェクトで出会った。プロジェクトの活動の基本は対話であり、まちに対する市民の本意を引き出し、その想いを実現するための創造的な提案をすることが目的だった。

そのためには、対話に臆しないこと、人の暮らしや活動に興味を持つこと、人とつながることを楽しむことがメンバーに求められる姿勢であり、東出君は正に適任だった。

地域活性化センターへの出向を経て見識と経験を深めた彼は、学びをいかに実践につなげるかを意識しているはずだが、大学生や地域おこし推進員の取り組みに寄り添う現在の姿を見ていると、これから先の彼の活動が非常に楽しみだ。

ここがスゴイ！

プライベート活動を行う原点となり、人やまちに関わることの楽しさや人の声を聴くことの大切さを知ったことだ。また、自らを磨くことへの意欲が生まれ、まちの外を知るために地域活性化センターへの出向を希望するなど、価値観や姿勢が大きく転換するきっかけとなった。

仕事もプライベートも地続き



定番のトークイベントとなった「ザワトーク」



多職種のメンバーで構成されるコミュニティを9月に立ち上げ



地域おこし協力隊が手掛けるBMXの
コースづくりをお手伝い

P Tや地域活性化センターでの経験で学んだことのひとつとして、出合いの数と質に比例して新しい情報や刺激が得られることが挙げられる。出会う数が少なければ、得られる情報は少なく、また出会った人とのつながりが弱ければ、刺激を得ることも少ない。そのことに気づいてからは、公私共につながりを深めることを意識するようになり、プライベートでの何気ない会話から、仕事上でのヒントやアイデアを得ることも増えていった。

つながりを広げる機会として、4年前から月1回の「エコラブごみ拾い」活動を仲間と一緒にやっている。「ごみ拾い」はあくまで手段で、参加者と何気ない会話を交わす機会を設けることがこの活動の本質的な目的である。

また、地元の大学生や地域おこし協力隊などの活動を手伝う機会も増えてきたほか、最近では公

育まれた主体性

務員、学生、移住者など多職種のメンバーで構成する新たなコミュニティづくりも始まった。

このようなつながりや仲間は、自分が持っている知識や経験を補完してくれるものであり、いざというときに頼ることができる人脈も立派な個人の能力であると考えている。

これまでの経験は、日々の仕事の中で活かしている。例えば、仕事を行う上では、目的を達成するために既存の仕組みは適切か、今後求められるものは何か、自分の役割は何かを考えることを心がけている。物事をしっかりと考える癖がついたこともあり、ようやく今では将来どうなりたいかをイメージできるようになった。

自身の主体性が育まれたきっかけを振り返る

と、それはP Tや出向先の環境に恵まれ、志を共有できる上司や仲間が周りにいたことが大きい。しかし、同僚や後輩と話すとき、「職場では理想やアイデアを気軽に話したい」といって声も聞かれない。そのような感覚を抱く職場環境では、主体性は育まれないだろう。

私は、主体性が育まれるためには、職場の中で気軽に想いやアイデアを発言することができ、「心理的安全性」が担保されていること、また、一人ひとりが「自分らしさを発揮できる地域づくり、組織づくり」が非常に重要だと考える。そして仕事はもちろんのこと、地域活動においても主体性を持つことができる環境を整えることが、将来のまちを担う人材の育成につながると考えている。

最後に

地域活性化センターで働いていた当時の上司の言葉に「百聞は一見に如かず、百見は一動に如かず」という印象的な言葉がある。改革を起こす人とは、主体的な行動を大切にしている、失敗した経験を多く持ち、試行錯誤を繰り返しながらも志を持つ仲間と共に理想の実現に向けて挑戦し続ける人なのではないかと考えている。

私はそんな自治体職員を目指し、誰かの役に立つことができるよう努力し続けるとともに、自分自身と地域の幸せを追求していきたいと考えている。

「公務員として、」村民として 「つながりと学びを活かし実践」



青森県六ヶ所村政策推進課 主事

・中村 咲輝

ウッドスタートで子育て支援

私は平成28年4月から平成31年3月までの3年間、青森県六ヶ所村から地域活性化センターへ研修生として出向していました。同センターへの出向は通常2年間ですが、期間を1年延長しました。延長した理由は、私が目指していた六ヶ所村での「木育推進」のためでした。

木育に出会ったきっかけは、地域活性化センターが木育を推進するNPO法人芸術と遊び創造協会と連携協定を締結していることでした。「木育とは？」「木のおもちゃで子どもたちの心を育むとは？」。最初はぼんやりとしか想像できないくらい木育を理解できませんでした。

知識のない私でしたが、東京おもちゃ美術館や芸術と遊び創造協会の皆さんと出会い、木のおもちゃや木育のファンになっていきました。それと同時に、自分の故郷である六ヶ所村に木育を導入し、子どもたちの心を豊かに育む子育て支援を推

進したいと思いました。

六ヶ所村では子育て支援策として多くの事業を実施しています。しかし、当時の村の事業には親への経済的支援はあっても、子どもたちの心を豊かに育むことを主にした支援は見当たりませんでした。村で木育を始めるためにどのように動いていけばいいのか考えていた矢先、こうした自分の思いを運よく村側に伝える機会がありました。

それをきっかけに、私が想定していたよりも早く事業化されることになりました。それが、芸術と遊び創造協会と連携して木育を進めていく「ウッドスタート事業」です。平成31年3月、六ヶ所村は青森県として初のウッドスタート宣言を行い、「ウッドスタートからはじまる子育て支援」を本格的に開始しました。

木育が紡ぐ

ウッドスタート事業の所管は「子ども支援課」です。村オリジナルの木のおもちゃ「MY V I

職員の業務水準向上にも一役

六ヶ所村政策推進課長 吉岡主悦

自己評価では謙遜したりするものの、私から見れば思考、行動、結果ともに申し分なくとても頼もしい。

斬新なアイデアを豊富に持ち、アイデアを業務と融合させる高度なスキルを持つほか、他職員担当の業務に関しても協力を惜しまず連携するなど、逆に楽しんでいる様子。地域活性化センターでは友人たちとこんな感じで執務していたんだろうなということがなんとなくわかる。

緻密な分析で、様々な事業創出・業務改善を実施しており、他職員の業務水準の向上にも貢献。自信を持って推薦します。

ここがスゴイ！

LLAGE（マイビレッジ）をプレゼントする誕生祝品事業、世界の木のおもちゃで遊ぶイベントを開催する木育キャラバン事業、木育推進に必要な人財を育てる木育インストラクター事業を実施しています。

ウッドスタート事業がスタートしたとき、私はまだ地域活性化センターに出向していました。自分が言い出して始まった事業にもかかわらず、子ども支援課に預けてしまう形になり、申し訳ない気持ちもありました。

子ども支援課のウッドスタート事業が六ヶ所村の木育の柱としたら、村の様々な団体や人が自発的に推進する木育は、柱を囲むプレイヤーだと



ウッドスタート事業の誕生祝品「MY VILLAGE」



おもちゃコンサルタントとして企画した初イベント
「一心不乱に積み木を磨くワークショップ」



婚活支援でビューティーアドバイザーがメイクレッスン

思います。私が地域活性化センター出向を1年延長した理由は、プレイヤーとして村の木育を推進したいと考えたからでした。

芸術と遊び創造協会が運営する東京おもちゃ美術館へのインターン、日本で唯一の総合的なおもちゃの認定資格「おもちゃコンサルタント資格」の取得など、村へ帰任した後のことを考え様々なことに挑戦しました。このときの経験が、帰任した現在の個人的な活動や、所属する政策推進課の仕事に活かされていると思っています。

人財育成を常に意識

地域活性化センターでの研修と木育の学びの共

通点として、「人財育成」の重要性が挙げられます。帰任後、政策推進課では婚活支援事業や東北大学との連携事業を担当しました。婚活支援事業では、結婚意欲のある男女の出会い場を設定するだけでなく、婚活イベントに参加するための講座を開催しました。

コンセプトは、「自分を好きになる・多様な経験ができる・今後に繋がる婚活支援」でした。従来の婚活イベントでの出会いだけでなく、参加者の幸せにつながる学びになればと思い、身だしなみや話し方、メイク・パーソナルカラー講座を男女2回ずつ開催しました。

また、東北大学との連携事業では、「共育の場が紡ぐ未来の人財」というコンセプトのもと、双

方にとって宝となる人財を育むことを目的に様々な事業を展開しました。大学生や村内の高校生、中学生が今後の人生で必要とされる対話力を育てることを意識しながら全ての事業に取り組みました。

両事業とも人財育成を意識し企画しましたが、そこで学んだことや経験、出会いが、参加者の幸せや人生の豊かさにつながれば幸いです。今後担当する業務でも、必ず人財育成を意識しながら事業を展開していきたいと考えています。そのため、自らが学び続けることを決して忘れず、一公務員として日々努力していこうと思います。

木育推進は、自分の思いに共感してくれる仲間と共に活動をしていきたいと考えています。おもちゃコンサルタント

の資格を活かしながら、村内で過ごす楽しみが増えるようなイベントや子どもたちに喜んでもらえるようなイベント、村の木育が伝わるようなイベントを一村民・木育推進のプレイヤーとして引き続き創り出していきたいと思っています。そして、その先に村に住む皆さんの笑顔がたくさんあればうれい

ワクワクする地域の未来

— 今ある当たり前前を魅力化する —



NPO 法人みらいの学校 事務局長

・ 佐藤 正和

「何かを成す」がミッション

「ワカモノ・バカモノ・ヨソモノ」。地域活性化の三種の神器のように使われていた言葉が「死語になる前、秋田県羽後町は安藤豊町長の「これからのまちづくりを担っていくのは若い世代。私たちより上の世代はサポートする側に回り、若い世代が主体になって、自分たちの住みやすいまちづくりの実現を」との想いから、人口減少対策プロジェクトチーム（PT）を立ち上げることにしました。「おめ、やってみねが？」と当時の所属課長から指名を受け、二つ返事で快諾したのを思い出します。

特に詳細な指示はなく、若手職員の課を横断するチームをつくり、何かを成すことが入庁2年目（6年前）の私のミッションになりました。

まずは仲間探し。若い世代のニーズを引き出すために、商工会青年部、JA関係者、高校生、母校の大学の後輩など思いつくまま手当たり次第に

連絡して、意見交換を行いました。

PT内でも、産業振興・生活インフラ・少子化対策・地域PRと分野別4班に分かれ、多方向からの議論を重ねました。並行して、人口移動や人口減少の要因研究も進め、平成26年12月には中間報告書として12の事業を提案しました。

いくつかの事業は実際に事業運営が行われ、現状も継続している事業があることは、地方創生のムーブメントのおかげです。

そして、総合戦略の策定準備から現所属課に異動となりました。すでに中間報告にて人口減少の要因分析などを終えていたため、コンサルタントを入れずに想いを込めた手づくりの総合戦略を早々に起草することができました。

当時の担当分野は、「地方創生」「移住・定住」「少子化対策」「大規模土地取引」「地域おこし協力隊」などとても幅広く、そして新たな情報やワードが神出鬼没する状況だったため、頭の中が整理されないまま、とにかく「やってみる」精神で、「交付金や予算をどう消化するか」という予算ありき

ここがスゴイ！

新たな流れ、新たな地域、
新たな自分を

NPO 法人みらいの学校 理事 柿崎 平

羽後町ほど、役場職員と町長、地域の事業者、地元高校の先生や生徒、さらには子供たちまでが一緒になくてもがきあっている地域を他に知らない。

その拠点が NPO みらいの学校。

地方創生の先頭ランナー、それとも周回遅れ？ いやそうじゃない、そんな同質的なレース観こそを否定する運動だ。新たな流れ、新たな地域、そして新たな自分を一緒に創っていきましょう。

の思考で先走ってしまったこともありました。

地方創生を一手に

「このままでは、実験的・調査的事業で終わってしまう」という危機感に加え、交付金頼みの運営では継続性がないと感じ、地方創生を一手に担う事業を構想しました。それが、「羽後町しごと改革（通称…うごまち未来の学校）」です。

これまでの事業で大きな課題となっていた、「いろいろなことをやっているのは分かるが、本質が何なのか分からない」という住民の声を解決するためにコンセプトを決め、キャリア教育・国際交流（DMO）・地域経済活性化という今までやってきた事業を5カ年計画にまとめました。



NPO 法人みらいの学校設立総会



「おむすびに合うビールづくり」プロジェクトでの現地ツアー



関係人口の方々が参加した羽後町ツアーの様子

ですが、まだまだ「とりあえずやってみる」感
は拭えず、いろいろな機会に飛び込んで飛ぶ火
し、直前まで修正を行うなど、常に浮足立って
いる状態でした。

絶対モノにしたい

事業への愛着が湧いたことも一因ですが、地
域外の民間企業への委託費が大半を占めていた状
況もあり、地元ヒト・モノ・カネの資産を残すた
め、NPO法人みらいの学校を立ち上げ、事業実
施主体を引き継ぎました。

以前は人口減少対策PTがその役割を担うべき
だと思っていました、役場内組織であるという
活動範囲・時間の限界を感じたことと、メンバー

の人事異動などによる一人一人の負担増を考
え、どうしても先行きが見えなかったため、地
域おこし協力隊の卒業生や地元企業の経営者など
とともにNPOを立ち上げました。

立ち上げに際して、メンバーとのコミュニケー
ションを密に取り、交付金終了後のリスクをと
に背負うこと、この事業は絶対にモノにしたいこ
と、その想いを共有できていることは私たちのか
げがえのない財産と言えます。

私たちが得意とするのは、「新しいサービスや
社会的ニーズを、羽後町らしく取り入れることが
できるようコーディネートすること」と「町外か
らのヒト・モノ・カネのリソースを駆使して、ま
ちづくりに取り込むこと」です。

理想の未来から逆算して、戦略・戦術を立て、

焦らず着実に一步一步前進することを大切に、
常に動き続けた結果、サッポロビールとの共創に
よる「おむすびに合うビールづくり」プロジェク
トで羽後町産あきたこまちを使った商品（和mu
s u b i）を開発することができました。

関係人口も地域の担い手に

自分たちのまちのことだから自分たちが責任を
持つてつくる。もちろん、その通りなのですが、
地域には「しごと」がたくさんあります。草刈や
側溝掃除、祭りや葬祭といった集落活動だけでな
く、小学校登下校の交通安全活動、高齢者の見守
りなど全て1人で担っているケースも珍しくあり
ません。そんな中で「まちづくり」の活動なので
協力お願いします！と言われても…。

私たちの活動も同じ。10年後、20年後を見据え
たときに事業の「選択と集中」「統合と廃止」は
不可避です。地域には課題が山積しているの
で、優先順位や重要度を見定め、その課題の要因を分
析し、解決策を言語化し、実施することが最優先
です。

今は、その過程すらも課題として扱い、関係人
口の方々が自ら地域に関わることができる「関わ
りしろ」を共創する活動をしています。

私たちが目指す持続可能なまちづくりのため
には、ヒト・モノ・カネといった資源の持続可能
性が必要です。そのためには、地域の課題を統一
ブランドにまとめ、地域に関わることができる魅力
としてPRすることでワクワクする未来を創
りたいです。

6時から「も」本番

— 公務員NPOが届ける、地域を変えていくエッセンス —



特定非営利活動法人6時の公共代表理事

・ 仁平 貴子

◆◆◆ 「自主研」からNPO法人へ

千葉県の地方公務員が集まり、2017年に立ち上げたNPO法人「6時の公共」。全国でも、公務員が中心となり、広く一般に向けてサービスを提供する法人は珍しいのではないだろうか。

ただ、私たちもいきなり法人設立から始まったわけではありません。有志の職員が時間外に集まり学習する「自主研」を2年ほど続けたところ、徐々に民間の方や学生、地方議会議員といった行政職員以外の割合が増加。立場の異なる人たちが同じ目線で学ぶニーズに気づいた私たちは、コミュニティを広げ、新しい活動にも着手できる基盤をつくろうと法人化に踏み切ったのです。

私は、民間や大使館勤務、アマチュア社交ダンスなど、これまでの経歴から培った目線を生かしながら、県庁での公務に従事し、また、こうして誕生したNPOの活動に取り組んでいます。

◆◆◆ 次のステージは
プレイフルなボードゲームづくり

法人の核となる活動は、まちづくりや地域の政策課題などに関して、多様な人たちが集まり共に学ぶ「みんなの学習会」（月1回程度、平日夜に千葉市内で開催）です。大学教授から経営者、各界実務家などを講師に迎え、白熱した議論を重ねています。また、学習会動画の配信サービスは県内のみならず本州各地の公務員にもご利用いただいています。市民・行政・政治が交わり対話しながら、「自分ごと」として一緒に制度や仕組みをつくっていくこうとする、そんな空気を感じさせるコミュニティです。

昨年から注力しているのが、中高生を主な対象とした「ボードゲーム型教材」の開発です。議会への「請願」をモチーフに、住民との協働や民意の練り上げ方、自治体に意見や政策アイデア等を提案する手法を楽しく模擬体験できる内容で、11月14日、都内で開催予定のボードゲーム展示会で

◆◆◆ ここがスゴイ！

県民のための大きなミッションを

千葉県庁環境生活部 県民生活・文化課 副課長 今井典史

仁平貴子さんは、東京2020大会時、千葉県の都市ボランティアに大活躍してもらい、ボランティアのレガシーをつくり上げていく企画担当として、平成29年度の庁内公募で現在の所属となり、毎日パワフルに業務を進めています。

職場では「あっ！」と皆を気付かせる発言から計画的で細やかな関係者への根回しまで、NPO経営者（民間）の感覚を随所にもたらせてくれます。これからも県庁を舞台にその能力を存分に発揮し、県民のためになる大きなミッションを成し遂げてください！

リリースし、本格的な普及活動に乗り出します。

◆◆◆ なぜ今、中高生向け教材なのか

2021年、2022年と、中学・高校では新学習指導要領が完全実施されます。その流れの中で、学校現場においては、「社会的な見方や考え方を働かせ、社会への関わり方等を自ら考えて主体的に行動する力を育む「学習方法の構築」が課題となっていることを、市民教育研究者や中高教諭による講義で知りました。確かに、地域のルールや政策形成過程、政治手法は若者にとって捉えにくく、行政や政治が行うイメージから「自分ごと」になりにくい。本来身近な地方自治を、体験的に



立場を超えた膝詰めの学習会には、
毎回多くの人が集まる



学校でテストプレイ。
授業での実践の日を楽しみに

楽しく学べる授業があったなら……。始動した教材開発チームでは、さっそく公民や現代社会の教科書を読み込んだり、社会派ボードゲームをプレイしたり、日ごろの業務やNPO活動で培った知識をフル動員し、教材の形を模索しました。

社会課題をゲームフィクションで学ぶ手法は、ちまたでもホットな取り組みですが、行政関係では熊本県庁の自主研が2014年に開発した「SIMULATION熊本2030」（仮想市の部長になり自治体経営をシミュレーションするワークショップ）が先駆けです。私たちも自主研時代、普及や千葉版づくりを通して多くの学びを得ました。

先人たちがそうだったように、オリジナルの構造を編み出すのは至難の業でしたが、私たちがこだわったのは、①プレイ時間・難易度の面で、学校の授業への導入のしやすさを追求したこと②終了時に「自分たちでもできる！」という、試行錯誤の末に到達する爽快なプレイ感を詰め込んだことです。

子ども時代、誰しも「こうしたい、なぜできないの」という素朴な感情や疑問を持ったことはあるはず。それらに対して、諦めずに社会に認めてもらいながら実現させていく意識や、「挑戦してみなよ」とボンッと背中を押される感覚を、このゲームを通して伝えたいと考えたのです。

こうした設計は、私たち自身が子ども時代を振り返りつつ、社会の仕組みに触れて見えた世界を重ね合わせ、何度も何度も議論を重ねたこと、また、伴走役としてゲーム編集者や学校の先生から助言を頂いたことのたまものといえます。

昨年夏の開発合宿を経て、今年3月に試作品を作成。テストを重ね、完成にこぎつけました。最終調整段階の今秋、千葉県内の高校で生徒にプレイしてもらった際の反応を見るのは内心、不安でしたが、カード選択にうなる顔、成功時のしたり顔、ゴール時の歓喜の顔を確認し、手ごたえを感じました。今後、先生用指導マニュアルや登場するキャラクターブックの作成にも取り組みます。

「地方自治」における主権者教育

選挙年齢が18歳まで引き下げられ、全国各地で模擬投票を取り入れる主権者教育が行われています。「選挙で一票を投じること」はまさに政治参加の一つですが、政治参加は他にも、政治家の活動報告会などで考えを述べたり、パブリックコメントや自治体の窓口で意見を伝えたりすることもそう。友だちと意見交換するのも政治や地域づくりに関わる事始めです。

僕らの基地がほしいんだ ～議会を動かす12ヵ月～

【プレイ時間・人数】約40分、
8人（2人1組×4組で対戦）

【概要】近未来、行き過ぎた管理の果てに、小学生たちは自分たちの「秘密」を守れる公園を欲するようになる。自治体に公園づくりを提言する



ために、地域の様々な人々から協力を得ながら、声やロジック、調整力といった「三つの力」を集め、セイガンアイデアを導き出そう。いち早く議会にセイガン書を提出したプレイヤーが勝利だ。

【活用機会例】中学・高校のアクティブラーニング型教材として／主権者教育の出張授業や子ども議会向け教材として／自治体条例を市民と学ぶワークショップでの導入として／地方議会議員と市民との対話のツールとしてetc.

大きなことは、政治参加の機会は選挙のときだけでなく、ちよつと意識するだけで日常生活の中にもたくさんあるということ。本教材には、そんな、市民が持つ地域社会を変えていくためのエッセンスを盛り込んでいます。

◆6時の公共

admin@pm6lp.org
<http://pm6lp.org/>

「ご近所」のつながりを再生

—新しいコミュニティが育まれるまちに—



東京都港区芝地区総合支所
協働推進課協働推進係

● 榮 友美

港区は東京都心に位置しているため、近代的な街並みをイメージされる方も多いと思いますが、多くの歴史・文化的資源にも恵まれた、最先端と伝統が調和した魅力あふれるまちです。令和2年3月にJR山手線に高輪ゲートウェイ駅、同年6月には地下鉄日比谷線に虎ノ門ヒルズ駅が開業するなど、まちは日々変化しています。

「区民に信頼され、身近で便利な区役所」を目指し、区は平成18年4月に区役所・支所改革を実施。「芝」「麻布」「赤坂」「高輪」「芝浦港南」の総合支所中心の区政運営がスタートしました。区民にとって身近な総合支所を拠点に、子どもや高齢者、障害者、外国人など多様な区民に対応し得るワンストップ・サービスを展開しています。

私が所属している芝地区は、増上寺や東京タワーをはじめとする有名な観光スポットだけではなく、芝公園や愛宕山など都心に居ながら豊かな自然を感じることができる場所もあります。また、サラリーマンの聖地と呼ばれる新橋、慶応義塾大学が立地している三田、新しいまちづくりが進ん

でいる虎ノ門・竹芝など、観光客や働く人、学ぶ人にぎわう活気にあふれたまちです。

都心で新しいコミュニティづくり

総合支所中心の区政運営を行う港区は、地区ごとに計画を策定しそれぞれの特性に合った取り組みを進めています。芝地区では、開発によるまち並みや生活環境の変化、ライフスタイルの多様化などにより、古くからの地域のつながりが薄れてきていることを課題と考えていました。そこで、昭和30年代にあったような、人と人との温かいつながりを再生し、地域の課題を地域で解決できるコミュニティづくりを目指して、平成20年に地域の誰もが集い、交流できる拠点として「芝の家」を設立しました。

慶應義塾大学との協働事業として実施しており、「ご近所同士」の関係づくりを促進し、つながりの輪を広げることで、子どもは安心して遊び回り、高齢者は孤立することなく暮らすことがで

ここがスゴイ！

明るいキャラで世代越えた協働の輪

港区芝地区総合支所協働推進課地区政策担当係長 辻 剛久

私たちが所属する協働推進課は、地域の皆さんと手を携え、地域の課題解決に取り組み、より良い地域づくりをめざす部署です。町会・自治会支援、地域が一体となった防災対策の推進、芝の家のような地域交流拠点の運営や地域コミュニティを担う人材の発掘・育成など、その業務は多岐にわたります。

榮友美さんは入区して4年目ですが、持ち前の明るいキャラクターとコミュニケーション能力を発揮して、業務を通じて関わった様々な世代・立場の人たちと良好な関係をつくり、協働の輪を広げています。置賜地域との連携など、新たな取り組みに対しても前向きに挑戦しており、広がるつながりを素直に楽しむ姿勢が備わっています。これからも地域に飛び出し、様々な出会いや経験を積み重ね、イノベーターと呼ばれる職員になることを期待しています。

きる地域を目指しています。

開設当初は利用者が少なかった芝の家も、今では1日平均30人ほどに来ていただけるようになり、誰でも気軽に集える地域の「居場所」として定着しています。喜ばしいことに、芝の家での出合いがきっかけで、芝の家の外でも声を掛け合う



地域交流拠点「芝の家」



ご近所イノベーション学校シンポジウム活動発表会



24 時間トークカフェ

区という地域を越えた交流が生まれました。港区からもご近所イノベーション学校の修了生が置賜へ訪れることで、住民同士の交流へと発展しています。

平成30年、置賜との共同企画「24時間

トークカフェ」を新橋で開催しました。ユニークなまちづくりや交流の場づくりを紹介し、その「まち」「地域」「ひと」に出会う企画です。置賜の暮らしに触れながら「自分らしい暮らしや生き方」を参加者全員で考えました。

令和元年度からは置賜が実施する人材育成研修に港区職員も参加し、遠隔自治体間連携をテーマにお互いの地域の魅力や課題について話し合い、理解を深めました。現在は地域交流プラットフォーム「置賜×みなと」を立ち上げ、定期的なリモート会議や連携事業の企画立案などを行っています。

場づくりと人づくり

様子が見られるようになり、このまちに新しく移ってきた人たちも地域になじんでいる姿が見られます。

平成26年には「芝の家」の姉妹拠点として、新橋6丁目に「ご近所ラボ新橋」を開設しました。「ここから始まるご近所イノベーション」をテーマに自分の想いを地域につなげ、地域や社会を良くする活動を行う実験室として、また、誰もが気軽に立ち寄ることができるコミュニティスペースとして親しまれています。



地域を越えたつながりへ

に気の合う仲間がほしい、そんな人の地域に飛び出す一步を支援しています。

まちづくり講座というと、地域の課題を洗い出し、課題解決に向けた活動を実践、講座を修了すると活動は終了してしまう、ということがよくあります。活動が続かないのはなぜか。それはその地域の課題が「自分事」ではないからではないでしょうか。

ご近所イノベーション学校では、講座を通じて「自分のやりたいこと」を地域づくりにつなげることで、講座を修了しても地域と関わりながら暮らす方法を講座の中で見つけ、実践することができます。



これから

芝地区総合支所に配属されてから起こる出会いは思いがけないものばかり。入庁する前は、事務職といえばデスクワークという印象でしたが、実際の業務は外に出て地域の人と共に活動することがほとんどです。もちろん、窓口職場なので、窓口や電話を通して対応をすることもありますが、外に出て仕事や話をする中で、芝地区に住んでいる方と直接触れ合う機会をたくさん頂いています。

デスクに座っているだけでは知ることができなかった住民の声、想いを聴くなかで、本当に区民が望んでいること、困っていることは何か、区民に一番近い存在である基礎自治体ができることは何か、を考えることが日常になっています。これまでの港区や置賜での様々な活動をめぐる出会いや経験を活かし、本当の意味で区民の声をくみ上げることが出来る職員を目指して、今後も地域に飛び出し職務に励みたいと思います。

誰も置き去りにしない情報発信

―聴覚障害者を意識した取り組み―



横浜市消防局警防部司令課システム管理係
電算システム主任 消防司令補

● 瀬戸 勇

私は横浜市消防局に勤務しており、本来業務以外に「すべての人に届く防災」について、特に聴覚障害者を意識した取り組みを行っています。中でも「手話を交えた大道芸による防災広報」「手話と字幕による火災予防啓発動画」「消防局の新採用職員向けの聴覚障害をテーマにした研修」の三つが評価され、「地方公務員が本当にすごい!」と思う地方公務員アワード2019(株式会社ホルグ主催)を受賞しました。本稿では、これら三つの取り組みについて記します。

手話を交えた防災大道芸

私はもともと大道芸ファンで、好きが高じて大道芸サークルに入会し、自分でも「ジャグリング」や「バルーンアート」のパフォーマンスをしています。大道芸には、見ようと思っていなかった人さえも、パフォーマンスの世界に引き込んでしまう力があります。

一方、消防の広報は、ホームページやポスター・

チラシで情報を発信しますが、関心のない人には届いていないと感じていました。この「関心のない人」をターゲットにして、大道芸スタイルの広報を考えました。バルーンアートとジャグリングで興味を引き、集まった方々に防災・減災の話をします。真面目な話に飽きそうな頃合いにまたジャグリングのパフォーマンスを楽しんでもらう。新たに観客が増えたところで次の防災・減災の話をすると、という「防災大道芸」の始まりです。

防災大道芸である程度手応えを感じていたとき、聴覚障害者の友人がパフォーマンスを見に来てくれました。しかし、喋りだけでは聴覚障害者に内容が伝わりません。「関心がある」「情報を得たい」という人が見に来てくれたのに、そこに伝わる手段を講じていなかったのです。

そこで、防災大道芸に手話とフリップを取り入れ「ユニバーサル防災大道芸」にアップグレードしました。最新の試みでは、音声文字化アプリを活用した「リアルタイム字幕」も取り入れています。今後もより良い方法を模索しながら、「すべての

ここがスゴイ!

全国に第2、第3の瀬戸勇を

横浜市健康福祉局課長補佐 萩原昌子

命と向き合う仕事に大切なのは対応力と応用力。それを地で行っている瀬戸勇さん。自らの発信力を広げるばかりでなく、初任者研修で「意識して聴覚障害のある当事者と触れ合う」機会をつくってしまった。横浜消防には、初任生時代に一度は障害のある人と向き合い、仕事、それから人生のための“引き出し”を準備できた職員が増えている。横浜消防だけでなく、全国の消防で第2、第3の瀬戸勇につながっていくことがなにより期待される。

人に伝わる防災大道芸」を目指したいと考えています。

手話と字幕の動画で火災予防啓発

2019年3月に「手話deワンポイント火災予防講座」と題した動画を、YouTubeの横浜市公式アカウントにアップしました。これは、横浜市職員の自主勉強会である「ヨコハマ手話研究会」の有志(聴覚障害者職員)の協力を得て作成しました。

動画による広報は多くの自治体で行われており、消防分野でも防災啓発動画をアップする消防機関が増えてきました。字幕や手話通訳を付けた動画も多く、情報保障の配慮も徐々に浸透しつつ



手話・フリップ・字幕で情報発信（防災大道芸で）



「手話 de ワンポイント火災予防講座」の一場面



初任教育「人権啓発」講義の様子

これらの取り組みは、多くの仲間
の協力があつて形になりました。
アイデアを気軽に話し、アイデア
や思想を共有できる仲間を持つこ
とは重要だと感じます。また、最
初から満点を狙わなくても、とり
あえず着手して改善し続けること
で、より良い取り組みになっていく
と思っています。

この講義はこれまで5年間継続しており、来年
以降も実施する予定です。災害現場の要救助者
には、聴覚障害者やその他の障害者、さまざまな状
況の人がいるという「多様性」に気づいてほしい
という講義の狙いが多い多くの受講生
に届き、横浜市消防局の風土とし
て定着することを切に願っていま
す。その理想に近づくため、今後
も積極的に協力していきたいと考
えています。

あるように見受けられます。
ただ、私見ではありますが、これらの動画の多
くはもととあるコンテンツに字幕や手話通訳を
追加する形、すなわち健聴者向けの動画に情報保
障を後付けしているものが多いように見えます。
私たちの「手話deワンポイント」は、最初から聴
覚障害者に向けたコンテンツとして作成してお
り、使用言語を手話にし、手話がわからない方の
ために字幕をつけています。
もともとの目的は、聴覚障害者向けの火災予防
啓発でしたが、待合スペースなどの音声を出せな
い環境でも、字幕があるために動画の内容が多く
の人に伝わりやすいという反響がありました。こ
れは、障害者のための合理的配慮が健常者にとっ
ても有益であるという好例です。
最近は新型コロナウイルス対策のため、マスク

横浜市消防局では、新採用職員の研修として消
防学校で6カ月間の「初任基礎教育」を実施して

◆◆◆ 新採研修で聴覚障害者テーマの講義

着用や飛沫防止のビニールカーテン・アクリル板
の設置が当たり前になりましたが、声が遮られて
レジや窓口での会話がしにくくなったと感じたこ
とはないでしょうか。
このような場面では、例えば指差しで内容を確
認できるコミュニケーションボードなどの視覚的
な情報伝達手段が有効です。普段から音声会話だ
けに頼らず、補助的にでも視覚情報をうまく活用
していれば、聴覚障害者が窓口に来たときにも
ある程度スムーズな対応がとれるのではないでし
ょうか。

おり、この中の「人権啓発」という枠で、聴覚障
害をテーマにした講義を行っています。前出のヨ
コハマ手話研究会の協力により、聴覚障害者を講
師に迎えた体験型プログラムになっています。
消防で聴覚障害をテーマに講義する場合、「災
害・救急現場で使える手話を覚えましょう」とい
う方向に行きがちですが、ここでは手話を教える
ことに主眼を置いていません。ポイントは、聴覚
障害は見た目ではわかりにくい障害であること、
人それぞれ聞こえ方や背景が異なること、一人ひ
とりに合ったコミュニケーション方法を考え工夫
すること、としています。
この講義はこれまで5年間継続しており、来年
以降も実施する予定です。災害現場の要救助者
には、聴覚障害者やその他の障害者、さまざまな状
況の人がいるという「多様性」に気づいてほしい
という講義の狙いが多い多くの受講生
に届き、横浜市消防局の風土とし
て定着することを切に願っていま
す。その理想に近づくため、今後
も積極的に協力していきたいと考
えています。

公務員として、

地域の人としてでできること

— 地域と関わることで始まった私の働き方 —

山梨県北杜市政策秘書部
秘書広報課広聴広報担当 主任

・ 齊藤 ゆか

地域と関わるきっかけ

今回の特集のテーマが「イノベーターを志す若手公務員」だと伺い気後れしましたが、せっかく頂いた機会です。私が公務員になってしてきたことを少しだけお話できればと思います。

私は平成25年に山梨県北杜市に入庁し、総務課に配属されました。その年の冬、地域の課題を地域の人が解決していくための支援「コミュニティ・デザイン」に取り組む、株式会社「studio」の岡崎エミさんの講演会に伺いました。いくつかの事例を紹介してもらい、「地域に関わることで楽しそう!」と浮き浮きした気持ちになったことを今でも覚えています。これをきっかけに、私も地域の中で何か活動ができないかと思い立ち、地元のマルシェの立ち上げグループに参加することになりました。そこから少しずつ、地域の人たち

と一緒に活動する機会が増えていきました。

その頃、北杜市役所では市内の一部地域がユネスコエコパークに登録されたことを受け、若手職員のプロジェクトチームを立ち上げていました。プロジェクトのテーマは「エコパークを活かした地域活性化」。テーマに沿った政策を立案するのがミッションでした。メンバーは8人。ワークショップや外部視察をしながら話し合いを進め、地域資源の「水」、そしてその水で育つ「米」、未来を担う「子どもたち」に焦点を当てました。

地域の人と子どもたちが協働で米を作り、そこで子どもたちが学んだことや発見したこと、地域の魅力を、大人たちに向けて発表するという活動を提案し、採択されました。子どもたちに自分の地域の好きなところを見つけてほしいとの思いで学校と協力しながら始めた活動は、今年で5年目になりました。今では地域の若手住民グループがこの事業に全面的に協力してくれるようになり、

ここがスゴイ!

常に向上心もち果敢に取り組む

北杜市秘書広報課 坂口美穂

齊藤ゆかさんの輝きはこれまで幾度となく目にしてきました。総合戦略策定時にはアイデアを新しい事業にまとめ、市役所職員有志の勉強会を主宰し、常に向上心を持って何事にも果敢に取り組む姿が印象的です。地域活性化センターにおいて、人とのつながりから多くのことを学び、現在さらにパワーアップして、広報担当として前進を続けています。「イノベーターを志す公務員」として、自信をもって推薦します。

農家や菓子屋のメンバーが黒板の前に立つて講師役も務めています。

地域活性化センターに派遣

その後、一般財団法人地域活性化センター（東京・日本橋）に2年間派遣されることが決まり、平成30年4月に着任しました。ここでは人材育成を主に担当し、北杜市の人材育成プログラムの実施やセミナーの開催などに取り組みました。地域活性化センター職員の多くは20代から30代で、全国の自治体から派遣されています。そのため上下関係はあまりなく、職員同士がフラットな関係でいられたこともあり、セミナーなどの企画を立てる際には、立場や世代に関係なく意見を出し合い、答えが出るまでじっくりと話し合いました。とに



子どもたちが地域の人と一緒に米作りを学びます



私たちが「先生」として授業を進めることもあります



地域活性化センターではみんなでセミナーをつくり上げました

地域活性化センターに派遣されているとき、上司から「置かれた場所で咲きなさい」という言葉を教えられました。私たち公務員は、幅広い業務があり、様々な形で地域に関わることができそうです。自分が仕事でどこに身を置いても、また地域の中で身を置く場所を見つけても、置かれた場所で見つけるような公務員、あるいは人でありたいと思っています。

◆ ◆ ◆
置かれた場所で
咲く

かく「対話」をしながら「考える」トレーニングをしていたように思います。

◆ ◆ ◆ 帰任後、広聴広報担当へ

今年4月、地域活性化センターでの派遣期間を終え、北杜市に戻って配属されたのは広聴広報担当でした。私がイメージしていた広報の業務は、撮影や取材、SNSの発信などでしたが、帰任した頃は新型コロナウイルス感染症が拡大している時期でした。予定されていたイベントは中止になり、撮影や取材はほとんどなく、新型コロナウイルスに関する情報の整理と発信に追われていました。明るいニュースは少なく、社会全体が不穏な空気に覆

われているようでした。広聴広報担当として誰かを勇気づけたりほっとさせたりする発信ができないか。そう考えているときに出てきたアイデアが、「みんなへ、みんなの、ありがとう」プロジェクトでした。

このプロジェクトはコロナ禍の中、私たちの生活を支えてくれている方へ感謝と応援のメッセージを送るというものです。ホームページや広報紙でのメッセージ募集だけではなく、私たち職員からも頑張っている人に感謝の気持ちを伝えようと、「北杜エールシャツ」を作製しました。北杜エールシャツは、地元のデザイナーにロゴをデザインしてもらい、職員向けに販売し、売上金の一部を医療従事者への支援に充てました。

職員の有志が費用をすべて賄い、毎週金曜日に「フライデーオベーション」として北杜エールシャツを着用して業務にあたることで、職員も市民と思いを共有して「ありがとう」のメッセージを送ることができました。市外の団体でも同様の取り組みをしてくれるところが出てきており、日本中に少しずつでも「ありがとう」の輪が広がればうれしいです。

この「みんなへ、みんなの、ありがとう」プロジェクトは職員同士でアイデアを出し合う中で企画されたものです。「対話」をしながら「考え」、そしてそれを形にすることで事業になったと思います。地域活性化センターで学んだことが、少しずつ活かされているのを感じます。

We Rep NAGANO, That's all.

一世の中の今と、公務員のイマー



長野県林務部森林づくり推進課
鳥獣対策・ジビエ振興室

● 宮嶋 拓郎

What's up, Bro! 調子はどうだ? おっと、握手はなしだ、お互い気を付けよう。

公務員 HIP HOP クルー「WRN」代表の t.k.r だぜ。俺たちは長野県の魅力をラップで発信することを主なミッションとしているグループだ。YouTube の「長野県 ラップ」と検索すれば、俺たちのオリジナルラップがずらっと出てくるから Check it out しつくれ。

楽曲制作の他、ライブ配信やアパレルデザインなんかもやってる、おしゃれな公務員集団と思ってもらって間違いない。

みんなは「公務員」って聞くと、どんなイメージを持ってる?

公務員じゃない奴に聞いてみたら、返ってきた答えはこうだ。「知らない」。

そう、公務員が何をしているかって、誰も知らないのが事実だ。俺が15歳から夢見て就職した組織では、cool な仕事を hot にやってるのに、誰も知らないんだぜ。

行政の情報発信の方法といえば、HP に「××

基本方針」とやらを掲載。もうちょっとがんばってるところでは Facebook か Twitter、もしくは、思わず応援したくなるクオリティの職員出演動画を配信するってところか。

おそらく、組織内からは「いいね」がもらえるだろう。しかし、世の中の「今」と照らし合わせてみたらどう思う? 弱くないかい?

そこで、俺たちはこう考えた。

「公務員のメリットを120%使い倒しながら、行政組織ができない手法で情報発信をする」

公務員のメリット、それは、世間の目が向きやすい、あらゆる分野の仕事がある、マスコミとの距離が近いとか。Wow! 総合商社もビックリな大企業だぜ。その半面、行政組織では、こんなことを気にしているんじゃないかな。公平性がないとか、奇抜じゃないか、だの、そもそも組織決定が……。その結果、行政がやることって、ターゲットが不明確で、地味でダサくて、トレンド無視になっちゃってるんじゃないか。Oh, shit! 「手続き重視で結果無視」っ

論より実行

鳥獣対策・ジビエ振興室 課長補佐兼鳥獣被害対策係長 山城政利

長野県民は議論が大好きだ。議論しただけ仕事をした錯覚に陥ってしまう。

議論だけでは何も進まない。現場で直接県民の顔を見て、その場の空気に直接触れて、ひざを突き合わせて直接会話をすることで言葉や気持ちが伝わり、理解が生まれる。

くしくもコロナ禍で働き方が大きく様変わりしてきた。新たな生活様式の中で、あらゆる手法を用いて情報発信することで、新しい行政の広報のあり方が見えてくるのではないかな。

「論より実行」。情報ツールを駆使して動き回り新たな世界を切り開いていくことに期待している。

ここがスゴイ!

て韻も踏みたくなっちゃうぜ。

顔をさらして世の中の今を知る

WRN は2019年から、音楽イベントやメディアへの出演を本格化させた。メディアに載ることが目的ではない。そんなの、公務員のメリットを使えば簡単に果たせる。

目的は、顔をさらすこと。

「公務員ラッパー」を名乗り、数々のイベントへ出演してきた。そのほとんどが自らお願いして出演機会をつくっていただいたものだ。クラブでの



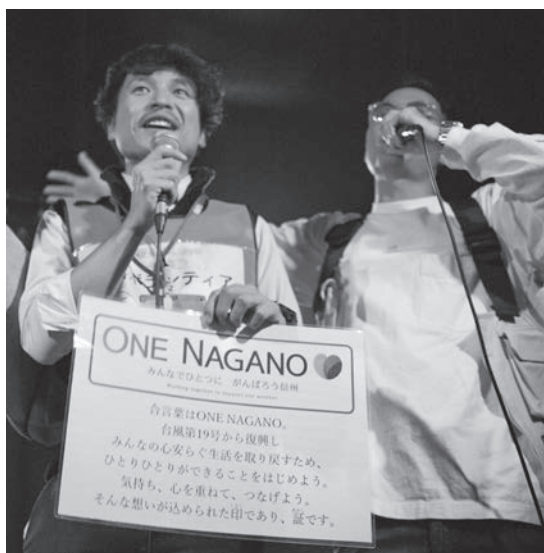
長野県庁にてライブを実施

出演時間は基本的に深夜0時以降。そんな時間に長野県魅力発信ラップをステージで叫んでいた。客が立ち去るときもあれば、6000人の前で歌ったこともある。民放テレビ番組にも出演した。

ここで何をしたかったかってこと。それは、世の中の反応を得ること。

自分の顔を隠して「組織」として世の中と接するのが公務員だと思う。当然、組織決定されたことを、担当者として発信するんだからそれでいいと思う。でも、それじゃあ、世の中の反応は「組織」に対しての不満だとか、そういうもののしか返ってこない。それに、世の中のトレンドに触れる機会もないんじゃないかな。

そこで、俺たちは思いっきり顔をさらし、仕事



深夜のライブハウスで災害支援を呼びかけ

では接することが無い業種の方々との接点を持つことで世の中の「今」を知れるんじゃないかと考えたから、ラップという武器を持って世の中に飛び込んだんだ。

最初はきつかった。「組織」に守られていたんだと実感したよ。なんせ、反応がダイレクトなんだから。でも、批判は一つもなかった。いただいた反応はすべて前向きなこと。きつかったっていうのは、自分たちの未熟さを痛感したからなんだ。でも、「組織」に守られているままでは気づきかけすらなかったと思う。

つまり、世の中の反応をダイレクトに受けるということは、トレンド感覚が研ぎ澄まされ、情報発信の手法や見せ方について真剣に考えるためにはとても有効だったんだ。

ただ、世の中の「今」って、これが当たり前なんだってことも痛感した。だから思ったね、深夜3時のステージで、公務員の情報発信に対する姿

勢は「甘い」って。

炎上させるのも難しい

言わずもがな、SNSの普及で誰もがクリエイターになった時代だ。日々情報が秒で流れている中で、届けたい情報を受け取ってもらうためには、二度見しちゃうほどのインパクトが必要だ。目に留まらなければ何もやっけないのと同じとりたい。

その点、行政組織の情報発信についてはどうだろう。行政の言ったことは必ず届いていると思込んではいないだろうか。

俺のスマホでは、行政の発信する情報が表示された試しはない。それなのに、仕事となると、県民に諸々の情報をアップしておしまい。ちょっと待ってくれ、それは最低限の仕事であって、さらに、受け取ってもらうための努力が担当者の腕の見せどころなんじゃないかな。

行政組織って、一つでも批判があったらアウトみたいな空気ない？

WEZは毎日、メンバーと喧嘩に近い話し合いをして次の手を考えているが、いまだに世の中の認知度が高まらない。炎上すらしない。情報を受け取ってもらうことって、ほんとにハードだぜ。だから、行政組織も怖がらなくていいんだよ。炎上させることもむずかしいんだから。

ここで文字数がいっぱい

になっちゃったぜ。もっと俺たちについて知りたくなった人は、HP見てくれ笑。



筆者の活動詳細はこちら

個のつながりと経験をフル活用

「何とかする」ための仲間づくりー



神戸市企画調整局つなぐラボ
特命係長

・長井 伸晃

縦割り打破の「つなぐ課」

2019年4月、神戸市は社会課題に対して組織一体となって対応することができるよう、「縦割り行政」を打破することを目的とした「つなぐ課（現つなぐラボ）」を創設しました。

つなぐ課に求められたのは、市民目線・地域目線という観点を常に意識しながら課題を発見し、関係する部署や市民、地域団体などをつないで解決に導く「課題解決型アプローチ」です。

創設当初、久元喜造市長からは「とにかく新聞記者のような丹念な取材を通じ、地域で起こっているファクトをつかんできてほしい。それを踏まえた提案をどんどんしてほしい」との話がありました。

そこから、日常的な業務を持たない、いわゆる「遊撃部隊」10人のつなぐ活動が始まりました。職種は一般行政・土木・造園・農業・衛生監視・消防と多岐にわたり、役職も課長・係長が混在し

ています。それぞれの個性や得意分野が活きるように、課題ごとに様々な組み合わせでチームをつくってプロジェクトを進めていきました。

「ワクワク感」が原動力

私のこれまでの取り組み事例として「官民連携」や「テクノロジー活用」が挙げられますが、これはあくまで手段にすぎません。その先には、社会課題解決や新たな市民サービスの創出があり、その手段自体を目的にしてしまわないように気を付けなければなりません。

どこまでいってもつなぐ活動の中心には課題があり、その課題の本質を捉えるには関係者から具体的な声を聴き取り、そこからボトルネックを見つけ出します。しかし、多様化・複雑化している社会課題を行政だけで解決するには限界があります。私はその課題解決のために「何とかする」方法として仲間づくりを始めます。

市役所の内外を問わず、これまで会った人たち

ここがスゴイ！

市の人材像を体現

企画調整局長 谷口真澄

神戸市では、求める人材像として「リーダーシップ、チャレンジ精神、デザイン力」を掲げ、それぞれが持つ個性を響き合わせることで、神戸の強みが磨かれると考えています。

長井伸晃さんは、大きなビジョンを持って、自身の個性である人のつながりや想像力を最大限活かし、前例や組織の壁にとらわれず、新しいテクノロジーや文化を積極的に取り入れながら、常にチャレンジし続けてくれています。市の人材像を体現する、まさに“人財”です。

の顔と話の内容を思い浮かべます。ここで「個」のつながりが生きてきます。さらに想像力を働かせて、うまく機能する「絵」スキーム・座組み」を描きます。

私の場合は、記者会見の発表資料を作成するつもりでパワーポイントにアウトプットします（実際にその資料が会見資料のベースになることが多い）。その想像力は、小さな成功体験から少しずつ育まれてきたものではないかと感じているので、特殊な能力ではありません。

ただ、アイデアが降りてきたときのワクワク感人は人一倍強く、それがモチベーションとなりアイデアの実現に向けて自然と体を突き動かしてくれます。その結果として、これまでに13企業との連携を通じて、課題解決や市民サービスにつなげる

ことができました。

コロナ禍での飲食店支援

新型コロナウイルス感染症拡大による緊急事態宣言を受け、私に与えられたのが市内中小飲食店への支援策を考えるという特命でした。もちろん、事業継続や売り上げアップのための補助金施策も経済観光局で検討が進められていましたが、とにかくスピード感を持って多様な支援策を用意し、この苦境を乗り越えるための選択肢をできるだけ多く提供したいと考えました。

まず着手したのが、料理宅配代行サービス「Uber Eats（ウーバーイーツ）」との連携です。以前よりシェアリングエコノミーの活用に取り組んできた中で、たまたま先方の担当者と情報交換を行っていたこともあり、特命を受けた翌日には

オンラインでの打ち合わせに入ることができました。試行錯誤を重ね、2週間後にはウーバーイーツを通じたプロモーション（割引）にかかる負担軽減を支援する取り組みをスタートさせることができました。

その直後に、知人からの紹介で国内最大級の出前サイト「出前館」の社長ともつながり、すぐに連携の話を進め、10日後には発表できました。ウーバーイーツだけでは市内の支援エリアが限定されていた、実際にそのような指摘が市民からもありました。

さらに、郊外のニュータウンでは、デリバリーサービスで利用できる店が少ないことから、そうした地域にキッチンカーを派遣する実証実験も行いました。

このように、緊急事態宣言下では飲食店や市民からの「困った」と言う声をまさに課題と捉え、

スピード重視で様々な手法を活用しながら支援策を考えていきました。それまでに温めてきた人とのつながりや想い、そして市民や飲食店から寄せられるお困りごと（課題）が一気につながっていったというのが実感です。

つながりをつなぐ 神戸の魅力発信に

よく質問されるのが、人脈やノウハウをどのように

継承しているのかという問題です。もちろん業務を通じて部下や同僚に共有するよう心掛けていますが、それだけでは対象が限られています。このため、神戸の知られざる魅力を発掘・発信することを目的としたNPO法人「Unknown Kobe」を自ら設立し、その枠組みの中で自分の知見やネットワークを、若者の活躍のきっかけにつなげられればと活動しています。

やはり個人での活動には限界があります。特に金銭を取り扱う活動ともなると周りに誤解を生じかねないので、NPOという透明性の高い枠組みの中で、機動的にいろいろなことにチャレンジしてもらえればと考えています。

当NPOには、神戸市の若手職員や大学講師、民間企業から多彩な人材が集結し、それぞれの知識やスキルを活かした活動を通じて、神戸の魅力を発信してくれています。

公務員こそ想像力と感情を大切に

公務員に限ったことではありませんが、「個」のつながりや経験は大きな財産です。それを広げること、いろいろな情報（ファクト）が入り、いろいろな引き出しを持つことができます。その情報や人をどのようにつなげば、新たな価値が生まれて市政に還元できるのだろうか。

ファクトに基づいた想像力を働かせるとともに、それを実現させるために周囲を巻き込んでいく情熱やワクワク感こそ、公務員が最も大切にすべきもののひとつではないかと、つなぐ活動を経験して改めて実感しています。



傘のシェアリングサービス「アイカサ」を活用したまちづくり実証事業もスタート



住宅団地へのキッチンカー提供実験の様子

やりたいことが実現できるまちに

―旅行会社、地域新聞社勤務を経て入庁―



江津市農林水産課主任 ・ 堀江 亮輔

「ブー、ブー、ブー」

睡眠中に携帯電話の着信で起こされ不機嫌になったのもつかの間、血の気が引く音とともに電話を取り、「すみません、いま起きました！すぐ向かいます!!」。

島根県江津市役所に入庁して約4カ月後。当時担当していた市の複合施設「江津ひと・まちプラザ パレットごうつ」のオープン式典に大遅刻したときのことは、いまでも鮮明に覚えています。4年がたち、部署も変わりさまざまな事業に関わらせてもらっていますが、他にも多くの失敗があり、そのたびに上司や先輩、同僚、関係者の方々にフォローしていただきながら、試行錯誤を繰り返しています。

大阪府生まれの私が大学卒業後、岡山県の旅行会社勤務を経て、雰囲気が入って縁もゆかりもない島根県に移住したのは2007年のことです。同県東部の地域新聞社に勤めていた頃、西部にある江津市が元氣だ、おもしろい取り組みをしている、という話が多方面から入ってきました。

そう思って見てみると、小さいまちだからこそ、できることに懸命に、楽しそうに取り組んでいるように感じました。これから大きく変わっていくこのまちを、外から見届けたいのではなく、中から関わらせてもらいたい、との思いで採用試験を受け、2016年、33歳のときに入庁しました。

◆◆◆ 「山陰の創造力特区」江津市

江津市の人口は2万3000人余り、面積は約268平方^キ。島根県内で最も人口が少なく、面積の小さい市です。高齢化率が35%を超え、過疎高齢化が進む地域ですが、2009年から始まった「江津市ビジネスプランコンテスト」を契機に、市内外から江津市で起業を志す意欲にあふれた人たちが集まり、新しい価値観による新たなビジネスが展開されつつあります。

そうした中、2016年に市が掲げたまちづくりのスローガンが「GO▼GOTSU! 山陰の『創造力特区』へ。」です。「創造力特区」といっても

GO▼GOTSU!
山陰の「創造力特区」へ。

江津市のブランディングロゴマーク



江津市内の企業を紹介する「52 働くネット」

ここがスゴイ!

前向きなチャレンジ精神で羽ばたけ

江津市経済部門参事 商工観光課長 三木和彦

堀江亮輔さんには、市職員に採用されてすぐに、中心市街地活性化の核施設となる「パレットごうつ」開館の担当をしていただきました。見知らぬ土地、初めての職場でありながら、すぐに人間関係を構築し、オープンにこぎ着けました。その後は雇用確保担当となり、「52（ごうつ）働くネット」を立ち上げ、農林水産課に異動後は地域資源を活用したさまざまなプロジェクトを立ち上げています。

人と人のネットワークを大切にしている堀江さん。そのネットワークを活用した前向きなチャレンジ精神で、江津市の目指す「創造力特区」を推し進め、羽ばたいていくと信じています。



2016年8月にオープンした「パレットごうつ」



中山間地域の農地を活用して苔を栽培する「52KOKE PROJECT」

つかみどころがない言葉ですが、この言葉の自分の意味を見つけたことが、行政組織の一員としてまちに関わる基本スタンスになると、私は考えました。それはつまり、「私はここをどんなまちにしたいのか」という問いでした。

◆◆◆ 住みたい・働きたいまちにするには

入庁後、商工観光課へと配属され、半年間「パレットごうつ」の開館準備に関わった後、企業の雇用確保支援が主な担当業務となり、働きたくなくる市内の魅力的な企業を紹介するウェブサイトを「52（ごうつ）働くネット」、働きやすい環境づくりのため県外視察を含めた年6回の企業向け講座

を行う「江津市企業魅力向上TOPセミナー」を立ち上げることとなりました。

自分自身にも置き換えながら、「江津市で働きたい」と思う人を一人でも増やすにはどうすればよいだろうか、と考える中で、このまちを「自分のやりたいことが実現できるまち」にしたいと、強く思うようになりました。

仕事・プライベートを問わず、やりたいことにチャレンジできる環境をつくり、自由なライフスタイルを設計できるようにすれば、この小さなまちにイノベーションの好循環が起こり、「ここに住みたい」「ここで働きたい」と思われるまちになるのではないかと考えたのです。

2018年度に異動した農林水産課においても、同様の思いを持って業務にあたっています。6次産業化推進の担当として、地域資源を生かした新商品開発支援や商流・物流の核となる地域商社事業の推進、苔のブランド化を目指す「52KOKE PROJECT」の推進などを通し、江津市でのライフスタイルの可能性を広げるさまざまな選

択肢を提供できるよう、事業に取り組んでいます。

◆◆◆ 自分自身で「やりたいことを実現」

入庁して4年間、地域の方にはより充実した暮らしを営んでもらうため、また、移住を考えている方にはこんなに魅力的な暮らしがあるのかと感じてもらうため、これまでに多くの新規事業に取り組んでいます。商工観光課ではウェブサイト・セミナー立ち上げのほか、市内の工業高校とポリテクカレッジの学生による共同研究発表会、出合いの機会が少ない工場勤務の男性が主役になる恋活イベント。農林水産課では、地元飲食店による地域食材を使った食フェア、市民投票によって新たな特産品を創出するイベント、モノだけではなく暮らしの魅力を発信する市外でのプロモーション活動など。私自身の知識や経験が乏しいため、部署や官民、地域を問わず幅広く交流を持ちながら、積極的に助言や協力をお願いし、チャレンジを後押ししてもらっています。

成果は、決して私ひとりが成すものではなく、関係者の「こういうまちにしたい」という思いがつながり、形になって生まれるものです。人の思いと意思をつなげるため、私自身が土台となる思いをしつかりと持つことで、失敗しても再びチャンスを得ているのだと思っています。

強い思いがあれば、似た思いを持つ人と自然とつながり、チャレンジを後押ししてくれる。そのような「創造力特区」＝「自分のやりたいことが実現できるまち」を、自分自身で体現しながら、目指していきたいと思っています。

高校と地域をつなぐ

コーディネーター職員

—教育魅力化でまちをつくる人づくり—



愛媛県内子町総務課
政策調整班定住促進係 主事

・ 室岡 康平

町職員、高校に飛び込む

私は高校卒業後まで愛媛県内子町内で過ごし、県外の大学へ進学したのち、5年前にUターンし同町役場に入庁しました。現在は総務課政策調整班に所属し、地域おこし協力隊や移住定住促進を担当しています。

内子町は、愛媛県の中央部に位置する人口約1万6000人の小さな町です。「町並み・村並み・山並み」を生かした持続可能なまちづくりに取り組んでおり、国内外から観光客が訪れるだけでなく、最近ではまちに魅力を感じて移住してくる若者世代も増えています。

町内には県立内子高校と小田分校があります。小田分校は今年3月まで県立小田高校でしたが、生徒数の減少により4月から内子高校の分校として再スタートしました。生徒数61人の小規模校で

すが、小田地域の「最高学府」の役割を担っています。ただ、今後の生徒数の減少によっては高校再編整備計画の対象になる可能性があります。

そういう現実もある小田地域で、数年前から取り組み始めたのが高校の教育魅力化です。「生徒が通いたい」「保護者が通わせたい」「地域が生かしたい」と思える魅力ある教育環境をつくる取り組みです。

私は、将来的にこの取り組みを子育て世代の移住定住促進にもつなげていきたいと考えており、現在は行政側から高校、地域、行政をつなぎ、協働を起こす役割を担っています。

地域に開かれた学びの場へ

まず私が関わったのは、地域に開かれた特色あるカリキュラムづくりでした。きっかけは、ハイテク産業が集積する米国シリコンバレーと小田高

ここがスゴイ！

地域リーダーとして活躍を

内子町総務課政策調整班 班長 上山淳一

内子高等学校小田分校では地域や企業、関係機関と連携して教育の魅力化に取り組まれており、町も学校存続に向けて継続的に各種支援を行っています。室岡康平君はコーディネーター職員として、自主的に島根大学の地域・教育コーディネーター育成プログラムを受講するなど、先頭に立って「小田分校の教育魅力化」に取り組んでいます。今後も室岡君の経験や知識、積極的な姿勢、人柄の良さを生かして、地域のリーダーを目指して活躍してくれることを期待しています。



シリコンバレーと小田高校の遠隔授業

校を結んで遠隔授業を実施したことです。現地に留学していた小田地域の出身者と協働し、イノベーションが起きている地で働く大人との対話の機会をつくりました。この企画により、生徒に多くの気づきと学びが生まれました。これを機に小田高校は、生徒が面白いと思える学びの場づくりを進めるため、平成29年度に魅力化推進室を設置。今居弘幸教諭が室長になり高校と地域、行政をつなぐ活動をスタートさせました。今居教諭のアイデアにより、早速始まったのが



高校、行政、地域の枠を越えてチームに



森林資源について
地域の大人から学ぶ生徒たち

「小田高版起業家教育プログラム」です。小田地域をフィールドとした「問題発見、課題解決学習」を通して、起業家を持つ資質や能力を身に付けさせることを目的としています。

私は行政側の窓口として魅力化推進室と協働し、授業の企画や外部講師（地域住民や役場職員など）の紹介などを行いました。時には自分のネットワークを生かして、日本各地のまちづくりに取り組み方々と生徒をオンラインでつなぐことで、様々な視点から小田地域を捉え直す機会もつくりました。

さらに、このプログラムでの学びを生徒のアクションにつないでいくための学校独自の教科「探究」が設置され、プロジェクト学習も始まっています。

教育魅力化コーディネーターの配置

地域に開かれた学びの場をつくる中で、多様な主体をつなぎ、協働を起こしていくためにはコーディネーターの存在が欠かせないことに気づきました。そこで地域おこし協力隊の制度を活用し、

令和2年度から「教育魅力化コーディネーター」を配置しました。高校魅力化に関わる主体同士のパイプ役となり、協働しながら魅力ある教育環境づくりを進めていく役割を担います。コーディネーターの存在によって、主体間のコミュニケーションが円滑になり、今までアイデアベースにとどまっていたものを具体的な形にできるようになりました。

地域に開かれた寮に

コーディネーターが高校に入ること、高校と行政の距離も近くなり、次に取り組む課題も見えてきました。小田分校には町営の寮があり、遠隔地から入学してきた生徒が暮らしています。この寮の環境をより良くすることが課題です。そこで、県外からの入学生に対しては、身元引受人を付けて生活のサポートをはじめました。

この取り組みは、「寮生サポーター制度」へと広げていく計画です。寮生をサポートしたい地域の方を募集し、買い物支援したり地域との交流の機会をつくったりして、地域ぐるみで寮生を支援する仕組みを考えています。コーディネーターを中心に高校、地域、行政が共創チームをつくり、取り組みを始めようとしているところです。

つなぐことで起き始めた変化

魅力化の取り組みにより、生徒にも変化が起きています。生徒は地域をフィールドとした学

びの場を通じて、地域で働く多様な人たちとの対話の機会が増え、地域社会を知ると同時に自分の興味・関心と社会との接点に気づくようになりました。また、自分の興味・関心を生かして地域社会に貢献できる人になりたい、そのために大学でまちづくりについて学びたいという人も増えてきました。

魅力化を始めた当初は、高校の取り組みに地域や行政が支援するという構図でしたが、コーディネーター配置や寮生サポーター制度づくりを機に、今では高校、地域、行政がそれぞれの枠を越えて共創する機会が増えました。

人づくりをまちづくりへ

関係者が協働して始めた小田分校の魅力化が、内子町の持続可能なまちづくりに必要な取り組みになりつつある今だからこそ、魅力化に関わる方々で「町の未来の姿」や「高校・地域で育てたい生徒像のビジョン化」を進める必要があると考えます。これにより、小田地域や小田分校が未来に向けて取り組むべき方向性が見えてくると思います。

そして、この動きを小田地域から町全体に展開していくことで、「内子町で学びたい・学ばせたい」と思ってもらえるような町にすることを目指します。その先にあるのは、ここで学び育った子どもたちが地域に帰って来てまちづくりに関わる、という循環をつくることだと考えています。時間がかかると思いますが、まちの未来をつくる取り組みと信じて、コーディネーター職員としての役割を果たしていきたいです。

「夢つむぐ島」へのチャレンジ ―皆が幸せに暮らせるまちを目指して―



沖縄県久米島町福祉課
健康づくり班主任

・島袋 陽子

島コンの誕生

沖縄県久米島町の人口は、2015年の国勢調査で7755人ですが、1年間に約1000人のペースで減少しており、2040年には5832人にまで減少すると予測されています。人口減少の主な要因は、転出数が転入数を超過しているという社会減です。社会増を実現するため、移住定住の促進に取り組む目的で2016年に発足したのが「島ぐらしコンシェルジュ」です。

島ぐらしコンシェルジュ、通称「島コン」の主な活動は、移住に必要な情報の収集・発信です。これまでは移住相談の窓口がなく、久米島への移住を検討している人は、様々な担当部署へ問い合わせをして一から情報を集めなければいけませんでした。その困難さから移住を諦めてしまう方が多くいるのではと考え、ワンストップの移住相談窓口を開設する運びとなったのです。

しごとと住まい

ため、「南の島」楽園」というイメージや憧れだけで移住して「思っていた暮らしと違う」といつて帰ってってしまう人がいました。それは当人にも島に暮らす人にとってもよいことではないため、今では島コンが移住前に現実をしっかりと伝えていきます。「何度か旅行に来ているから大丈夫」という方もいますが、やはり旅行で来るのと暮らすのでは全然違います。

ここでポイントになるのが、「外からの目線」です。島出身者にとっては当たり前のことが、島外の人には理解できないことも少なくありません。そこで、地域おこし協力隊制度を活用して首都圏からきた3人の島コンが、実体験に基づいた移住相談を行うことになりました。また、島コンのメンバーは皆島によく馴染んで「移住者でも島に溶け込もうという気持ちがあれば受け入れられる」ということを体現してくれました。

ここがスゴイ!

本町初の事業立ち上げに奮闘

久米島町企画財政課長 中村幸雄

島袋陽子さんは2016年度から4年間、企画財政課で移住・定住推進に取り組んできました。当時は沖縄県内でも移住推進に取り組んでいる自治体は少なく、本町でも初めてとなる事業の立ち上げに奮闘していました。島袋さん自身が茨城県からの移住者であることを活かし、島ぐらしコンシェルジュと共に島内外の人材と連携しながら活動できたことは、本人にとっても貴重な経験であったと思います。若手職員の皆さんには、いろいろな方と柔軟につながれる力を活かしてまちづくりに取り組んでほしいですね。

移住を検討する上で最も重要な「しごと」と「住まい」の情報も、ポータルサイト「久米島島ぐらしガイド」に掲載しています。「しごと」については、島内の求人情報を掲載するだけでなく、「しごとをつくる」として、島内のフリーランス(個人事業主)に案件を発注できるプラットフォームを構築しています。

「島内のしごとは外へ発注せず、島内メンバーで受注して、地域経済を回し、人材を育成しよう」というこの仕組みは、初代島コンの卒業生が発案・構築したものです。

「住まい」については常に不足しており、移住を推進する上での課題となっていました。核家族



首都圏からきた3人の「島ぐらしコンシェルジュ」



ポータルサイト「島ぐらしガイド」のホームページ



「しごとをつくる」フリーランス向けに勉強会（写真講座）

化により、人口は減っているのですが世帯数は増加しているためです。特に3月はアパートの一室に5、6人の順番待ちがある状態も珍しくはありません。一方、島内には空き家が約150戸あり、活用可能な空き家の流通に早急に取り組む必要を感じていました。

しかし、空き家を貸したいという方がいてもその取り扱い方、後々のトラブルを避けるための契約の方法など、私には分からないことだらけで全く進まず、立ち上げた空き家バンクには登録0件の状態がずっと続いていました。その状態を解決したのも、2019年度に着任した新しい島コンメンバーでした。

ちょうど新メンバーを募集するタイミングで「空き家の流通を担える方」を募集したところ、不動産業に長年勤務していた方からの応募があったのです。確かな知識とノウハウがある方が相談

に乗ることで家主も安心するため、順調に空き家バンクへの登録・成約が進んでいます。「広範囲に発信し、ターゲット像は明確にする」ことで、望む人材を誘致できた好事と言えるでしょう。

久米島ドリー部チャレンジ

人口減少に危機感を持っているのは行政だけではありません。2016年、自分たちの島のために自分たちができることをしたいという町民と一緒に「久米島ドリー部チャレンジ」というチームを立ち上げました。

これは、移住定住促進計画を立てる中で「大切なのは計画ではなく、主体となって動く人である」と考えた計画策定委員らが、まずは自分たちでできることをやってみようと動き出したのです。

島の出会い創出の場を作ったり、リアルなくら

し情報をブログで発信したり、移住者が地域に馴染めるように見守ったりと、まちづくりに関し複数のチームが活動しています。ドリー部チャレンジという名前には、「皆が生き生きと暮らせる島、その夢（ドリーム）を実現するため、部活のように楽しみながら活動する」という意味があります。

あるチームは、島づくりのために「町民」「議会」「行政」それぞれが取り組んだことを、垣根を越えて理解し合うために活動しています。島に暮らす皆が連携・団結して取り組むことで大きな力となります。知ることがその一歩であるため、活動報告会を住民主体で企画・開催しました。それぞれが島づくりへの思いや取り組みを語る場に居合わせることができ、胸が熱くなりました。

人口減少のその先へ

この他にも官民による様々な取り組みを行っています。相変わらず社会減は続いており、人口減少には歯止めはかかっていません。情報発信による移住促進には限界を感じているのが正直なところ。

これは私の考えですが、人口減少に歯止めをかけることも大事ですが、皆が幸せに暮らす島であることがさらに大切なのではないのでしょうか。ここ数年を見返しても、今までなかった放課後学童クラブができた、Uターン若者の若者による起業があったりと、良いニュースが続いています。誰もが安心して生き生きと暮らせる島づくりに柔軟な視点で取り組んでいく、それが私たち行政職員に求められていることだと思います。

公務員が力を発揮できる環境づくり

―役所内外から二つのアプローチ―



株式会社ホルグ代表取締役社長

・加藤 年紀

公務員が力を発揮できない原因

いま、この文章を読んでいる公務員の皆さん、ご自身の力が最大限発揮できないのは組織のせいだと思いませんか？ そんなことありません、その責任はあなたにあります…。

なーんて書かれたマニュアル本や自己啓発本もあるかもしれませんが、私は99%が組織の責任だと思っています。ただし、歴史的背景があることなので、その責任追及や犯人捜しをする意味はありません。その代わりに、この時代に役所に求められている組織マネジメントについて考えたいと思います。

いま、「公務員が力を発揮できる環境づくり」が早速に求められています。前例踏襲で毎年同じことをやるだけでは、今後行政経営が成り立たないからです。

「いやいや改革など必要ない。公務員はいま目の前で行っている役割を果たせばよい」といった

声が聞こえてきそうですが、自治体の財源は有限です。直近では新型コロナウイルスの影響が出るでしょうし、今後、状況はさらに厳しくなります。目の前の業務をそのまま進めるだけでは、5年後、10年後に事業の量と質をそのまま維持することはできないでしょう。「もっとお金を使って、もっと良いサービスを提供しよう」という時代は終わりました。「お金が絞られてもサービス水準を維持する、あわよくばサービスを向上させる」という高難度の成果が求められているわけです。

あいにく、本稿は過去の権威ある多くの筆者とは異なり、論文と言えるほどの精緻さは持ち合わせておりません。しかしながら、「公務員オタク」と呼ばれ、日本一公務員にまみれている民間人として、あるいは週一テレワークで奈良県生駒市の会計年度任用職員（人事改革担当）として働く視点から、「公務員が力を発揮できる環境づくり」を役所内外の二つのアプローチに分けて論じていきたいと思っています。

個性発揮し成果を挙げる 公務員を知った

まず、私のいままでの活動を述べさせてもらいます。2007年に株式会社LIFULLへ新卒入社し、約10年勤めました。最後の4年半は、インドネシア子会社の立ち上げで、実質的な社長としてジャカルタに駐在。このジャカルタ駐在が私を公務員という深淵かつ艶美な世界に手招きするきっかけとなります。

ジャカルタ駐在期間中、日本では起こりえない出来事をいくつも経験しました。荒れた道路、異常な渋滞、頻繁な停電、東京・丸の内のようなエリアにオフィスを構えましたが、その都心部ですら洪水が起きました。ビザを申請するのにも、袖の下をゴニョゴニョと求められるといったことも聞きました。

こんな経験を重ねていくうちに、やがて日本の公務員は目に見えないところで頑張っているんじゃないかと思うようになりました。そして、時を同じくして、元石川県羽咋市職員の高野誠鮮さんや、佐賀県庁職員の円城寺雄介さんが出版した書籍を読み、豊かな個性を発揮して成果を上げる公務員がいることを知りました。

公務員のポジティブな情報を 世の中に伝える

2人の書籍を読んだ後、地味派手問わず活躍している公務員は全国にいますと考えると、2016年7月に一つ目の事業である地方自治体を応援するメディア「Heroes of Local Governance」

Heroes of Local Government

Heroes
of Local Government

HOLGjp ロゴ

「r n m e n t」を個人の活動として立ち上げる
こととなりました。ウェブサイトでは、活躍する
地方公務員にインタビューをして、成果や考え、
行動などを幅広く聞いています。

事業の目的は読者層によって異なります。地方
公務員には記事の情報が目の前の仕事に活かせる
ように。また、市民には高い成果を挙げる公務員
の存在を知ってもらおうことで、安易な公務員バツ
シングを減らしたいと思っていました。

2016年11月に株式会社LIFULLを退職
し、株式会社ホルグを設立。前述した「Her o
e s o f L o c a l G o v e r n m e n t」を
同社で運営していく過程で、活躍する地方公務員
や首長の膨大な知見を吸収することができまし
た。同時に「公務員が力を発揮できる環境」が整
備されていないことも浮き彫りとなりました。と
いうのも、取材した公務員の多くが、記事の内容
に対する同僚や上司の目を懸念していたのです。
市民ではなく同僚の目を気にしてお蔵入りになっ
た部分も多々ありました。懸念というより恐れと
呼ぶべきものかもしれません。

その後、地味派手問わず活躍する職員にポジテ
ィブな光が当たるように、「地方公務員が本当に
すごい!」と思う地方公務員アワード」を2017
年から毎年開催するようになりました。今年で4
年目を迎えました。累計50人の受賞者が誕生し
ています。地方公務員が他薦をして応募し、それ
を地方公務員が審査するスキームにしたことによ
って、普段は目立たなくてもすごい地方公務員が
表彰されています。

ありがたいことに、同アワードの受賞者には多
くの取材があります。昨年度のメディア掲載は70
件。全国紙をはじめ、地方紙やネットメディアな
ど様々なメディアに露出しましたが、最も取材数
が多いのはNHKでした。受賞者がメディアに取り
上げられて活動が広がり、身近な人から祝
ってもらえたりすることが彼らの力にもなりま
す。推薦してくれた同僚やご家族、あるいは市民
からも祝福されることが「公務員が力を発揮でき
る環境づくり」に貢献できていることを願ってい
ます。

2018年以降は、既存のメディアを介して公
務員のポジティブな情報を発信することも増えてま
した。「地方公務員が本当にすごい!」と思う地方
公務員アワード」の理念に共感して下さった「f
o r b e s j a p a n . c o m」で「公務員イノ
ベータ列伝」という連載を担い、活躍する公務員
の情報を発信しました。また「ダイヤモンドオン
ライン」で地方自治体の好事例や、人事・組織な
どのガバナンスについても書き込みました。これら二
つの媒体に寄稿すると、ヤフーニュースやmsn
ニュース、LINE(ライン)ニュースなどの様々



な読者を抱えるメディアに転載されていきます。
普段、行政に興味を持たない方やバリバリのビジ
ネスパーソンに公務員の情報を届けられること
は、ポジティブな公務員像を知ってもらうために
も意義のあることだと思っています。

加えて2019年8月に、公務員向けの書籍を
数多く出版する学陽書房から、活躍する10人の公
務員の考えや行動からヒントを得る書籍「なぜ、
彼らは『お役所仕事』を変えられたのか?」を出
版しました。書籍の場合、管理職世代にも届きや
すくなるので、管理職の視点から「公務員が力を
発揮できる環境づくり」を意識してもらえること
も期待していました。

知識と元氣を得られる場所が必要

やがて情報発信だけではなく、より身近で公務
員を支援したいという想いが強くなり、2019
年4月に地方公務員限定の有料コミュニティ「地
方公務員オンラインサロン」を立ち上げました。
公務員が力を発揮するためには、気軽に「知識」



なぜ、彼らは「お役所仕事」を変えられたのか？表紙

と「元気」が得られる場所が必要だと思ったからです。

当初はどれだけの人が参加してくれるのかひどくおびえておりましたが、現在、地方公務員オンラインサロンには約400人が参加しています。サロンを創ったきっかけは、2018年9月に長崎県平戸市で開催された「九州オフサイトミーティング」という地方公務員向けの勉強会に呼ばれたこと。50人以上の公務員が平戸に集まり、北海道名寄市からも職員が4人参加。往復の移動に20時間、1人10万円弱の費用をかけて参加した彼らに情熱を感じると同時に、全国には勉強会に参加したいけどできない方が多くいるのだとも感じました。

地方公務員オンラインサロンでは、活躍する首長や公務員をお呼びして、毎月10回近いイベントをオンラインで開催しています。特に人気があるのは、「自治体実務を知る」というウェブセミナーで、過去に広報、徴収、用地取得、上下水道、官民連携などを実務レベルで2時間みっちり学んでいます。

また、現役の人事担当者と人事経験者だけが参



地方公務員オンラインサロンロゴ

加できる「超・人事研究会」も毎月開催されていますが、「教えて！みんなの仕事！」という新規歓迎会や、「気楽に自由に好きなことを発表する会」という緩く楽しめるイベントも開催されています。

その他、初めてリアルで会う会員同士には1人1500円までランチ代を補助したり、公務員向け勉強会を開催する際には協賛金として2万円を受け取れたりするスキームもあります。DMM社が提供するオンライン英会話レッススが割引になったり、定期的に公務員向けの書籍をプレゼントしたり、公務員が交流を広げること、学ぶことを様々なかたちで支援しています。興味のある方はぜひ一度、「地方公務員オンラインサロン」と検索してみてください。

ここまでが役所の外から「公務員が力を発揮できる環境づくり」を目指した活動です。

役所が抱える三つの課題

株式会社ホルグの活動を進めていく中、職員の立場から地方自治体の実態を知りたいという気持

ちが日に日に強くなっていました。そして2020年4月から、公務員マニアと呼ばれた私は念願の地方公務員になることができました。

きっかけは生駒市の「プロ人材公募」という、2019年10月に行われた採用活動です。「人事改革」「収益確保」「首都圏PR」「観光企画」「ICT推進」「教育改革」「地域活力」という7職種の公募があり、私は「人事改革」担当として入庁することとなりました。人事の課題はどの組織でもありますが、トップが本気でやらなければ全く進みません。生駒市の小紫雅史市長は人事に対する思い入れが強く、生駒市なら力になれるかもしれないと考えました。

庁内で携わった業務は「ビジョン・ミッション・バリュー」の素案作りや、人事評価の素案作り。その後、採用すべき人物像の提案や、人事評価システムの導入について新規事業案をまとめたり、市長との会議資料を作成したり細かな業務も経験しました。

生駒市で働いて得られた知見や、前述した地方公務員オンラインサロンの「超・人事研究会」などで得られた情報から鑑みると、「公務員が力を発揮できる環境づくり」を進める余地は全国で多分に残されていると感じています。

特に懸念すべき三つの課題が「情報共有の不足」「決裁フローの多層化」「心理的安全性の欠如」です。

まず「情報共有の不足」について。最も共有が不足している情報は、組織のビジョン・ミッション・バリューといった大方針です。これがなければ、組織の目指す方向と現在地がわからず、各職員が目目の前の仕事を作業としてこなすことになり



生駒市プロ人材公募

ます。仕事の意義を感じなければ自己効力感は生まれません。当然、モチベーションは上がらず、潜在能力を発揮することは難しいでしょう。この状況を脱するためには、トップや管理職が何度も組織の使命を発信し、目の前の仕事の意義を伝えることが肝要です。

二つ目は「決裁フローの多層化」です。昨今では、ティール組織と呼ばれる階層のない組織も生まれています。もちろん、これを地方自治体がそのまま導入すればいいというわけではありません。しかしながら、いま地方自治体がすべきことは前例踏襲ではありません。新たな挑戦を進めるために、何人もの関係者を説得しなければならないとしたら、それが実現される頃には既に時代から遅れた施策となります。そういった状態では多くの職員は決裁を取ることを諦め、やがて意見を出すことすら控えてしまいます。これでは職員の本来の能力が発揮されません。

そうならないためには決裁者の数をスリムにし、権限を部下に委譲していく。さらには各役割に求められる役割を明確にしていくな必要があります。役所が課題として掲げることの多い縦割りに対して

も、まず縦のラインをスリム化すること有効な手段となります。

三つ目の「心理的安全性の欠如」も由々しき問題です。自治体職員は率直に対話することがなかなかできない環境におかれています。様々な理由が見込まれますが、前述した組織のビジョン・ミッション・バリューが共有できていないために、対話をするうえでの土俵やルールが曖昧で、上職者の意見が優位になるという背景もあるでしょう。課長が先に意見を出すと部下が異論を唱えられなくなるため、会議前に各自が意見を付箋にまとめてくる自治体もあるようです。そこまでしないと意見が出ないというのは、組織として明らかに不健全です。グーグルはチームが成果を挙げるために最も重要な要素にこの「心理的安全性」を挙げています。そして、心理的安全性はメンタル不調などによる休職者数を抑制するためにも有用です。

「公務員が力を発揮できる環境づくり」のためには、上記の三つにまず着手し、加えて「採用」「配置」「評価」「給与」「代謝（退社）」などの人事機能のあり方が戦略的に考えられるべきです。全ての物事には長所短所があるように、完璧な人事制度や運用方法はありません。本来であれば、移行コストやメリットデメリットまで踏まえて、いまの組織に最適な人事機能を常に模索し続ける必要があるのです。個別の人事機能について語ることが割愛しますが、ビジョンなき「採用」、乱暴な「配置」、やらされ感のある「評価」、頑張った人が報われない「報酬」などは、公務員の力を削いでいるように感じています。

「公務員が力を発揮できる環境」はつくれる

少しネガティブな側面を掘り下げましたが、実は日本は既に大きな社会課題解決を達成している国だと感じています。もちろん、役所も社会課題解決に大きく貢献してきました。いま残された課題は多様化した課題です。常に社会が悪くなっていると感じている方は名著「FACTFULNESS（ファクトフルネス）」（日経BP）に目を通してみてください。いかに生きやすい世界、社会になっているのかデータが証明しています。

これからの社会課題解決のためには、多様化した課題を発見し、きめ細かな解決策を企画・実行していくことが求められます。そして、そのためには、一人ひとりの公務員がその持ち場で最大の力を細やかに発揮できる環境が必要です。

組織全体の仕組み、風土、文化を変えていくことはしかるべき役職者の力が不可欠ですが、目の前の仕事の意義を後輩に伝えることや、周囲の心理的安全性を醸成することは、意識すれば誰でも今日から始められることです。決裁も不要ですから、できることから一歩を踏み出してみませんか。

最後になりましたが、私にとって「公務員が力を発揮できる環境づくり」はとてもワクワクする営みです。それだけの価値が地方公務員や地方自治体にはあるからです。今後も役所の内外からその役割を果たしていきたいと考えておりますが、もし、同じ世界観を実現したいという方がいれば、ぜひ一緒にしましょう。ご高覧いただき誠にありがとうございます。

宝くじは、 みなさまの豊かな暮らしに 役立っています。



宝くじは、図書館や動物園、学校や公園の整備をはじめ、
少子高齢化対策や災害に強い街づくりまで、さまざまなかたちで、
みなさまの豊かな暮らしに役立っています。

一般財団法人 日本宝くじ協会は、宝くじに関する調査研究や
公益法人等が行う社会に貢献する事業への助成を行っています。