東北自治

TOHOKU

JICHI

Vol.87

〔令和3年3月〕

特別随想

● 新たな復興・創生のステージへ

福島県知事 内堀 雅雄

章 文

● 新型コロナウイルスが経済・社会に 及ぼした影響について - 家計調査からのアプローチ -

> 東北大学大学院経済学研究科 教授 東北大学高齢経済社会研究センター長

吉田 浩

● 震災復興の住宅政策と自治体職員の 「説明力」向上の必要性

横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授 板垣 勝彦

政策の実際

● 会津若松市の情報化計画とデジタル シフト(取組の現状と舞台裏)

福島県会津若松市企画政策部情報統計課長

本島 靖

公益財団法人 東北自治研修所

目 次

■特別随想
新たな復興・創生のステージへ 福島県知事 内堀 雅雄 1
■論文 I
新型コロナウイルスが経済・社会に及ぼした影響について - 家計調査からのアプローチ-
東北大学大学院経済学研究科 教授
同 高齢経済社会研究センター長 吉田 浩 3
■論文Ⅱ
震災復興の住宅政策と自治体職員の「説明力」向上の必要性 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授 板垣 勝彦 12
■政策の実際 会津若松市の情報化計画とデジタルシフト(取組の現状と舞台裏)
福島県会津若松市企画政策部情報統計課 課長 本島 靖 18
■各県・市町村の研修取組事例
〔山形県酒田市の取組事例〕
~新型コロナウイルス感染対策等,令和2年度の取組について~
山形県酒田市総務部人事課 人事主査兼人材育成係長 渡部 浩徳 30
■研修受講記
第8回主任級職員研修を受講して
岩手県一関市花泉支所 主任主事 菅原 優 38
宮城県水産林政部森林整備課 技師 小出 和彰 40 福島県福島市北信支所 副主査 三浦 早織 42
相齿乐相齿巾礼信义则 即工县 二、州 十州 144
第 207 回中堅職員研修を受講して
宮城県教育庁総務課 主事 高橋 智佳 44
秋田県横手市総務企画部秘書広報課 主査 吉野 真由美 46
山形県東根市市民生活部生活環境課 係長 石塚 大志 48
第 151 回管理・監督者研修〔危機管理コース〕を受講して
宮城県経済商工観光部雇用対策課 課長補佐(総括担当) 黒澤 靖 50
第 25 回〇JT指導者養成研修を受講して
山形県鶴岡市総務部職員課 主任 佐藤 直豊 52

■研究レポートから	
第8回主任級職員研修〔地域経済活性化〕	
増田まんが美術館を中心とした横手市観光再生事業	
~「かまくらのまち」から「原画の聖地」へ~	
Aグループ (横手市 大日向 拓(リーダー), 盛岡市 佐藤玲奈, 宮城県 工藤あかり	9
福島市 三浦早織)	i4
講師コメント ㈱価値総合研究所 主席研究員	
総務省地域力創造アドバイザー 鴨志田 武史 5	59
第207回中堅職員研修 政策形成シミュレーションII 〔持続可能な地域社会への政策戦略〕	•
大和町における教育のブランド化	
~サタチャレで凸(デコ)レーションしたいわ~	
Cグループ (宮城県 西倉健二(リーダー), 久慈市 五十嵐 渉, 宮城県 高橋智信	
大和町 佐藤 隆, いわき市 志賀洋史) 6	0
講師コメント ㈱ローカルファースト研究所 代表取締役	
東洋大学客員教授 関 幸子 6	6
■研修所だより	
〈令和3年度事業計画〉 6.	8
〈令和3年度研修計画〉 7	0
〈令和3年度研修日程表〉 7	2
〈研修受講申込み〉 7.	3
〈調査研究・普及事業〉 7.	3
〈東北自治総合研修センター維持管理業務〉 7.	4
〈昭和 39 年度~令和 2 年度研修種別受講者実績表〉 7	5
〈令和2年度自治体別派遣実績〉 7	6
〈令和2年度研修事業実績〉 7	8
〈令和2年度研究事業実績〉 8	8
〈(公財)東北自治研修所評議員会・理事会開催状況〉 8	9
〈(公財)東北自治研修所役員・職員名簿〉 9	0
〈編集後記〉	



新たな復興・創生のステージへ

福島県知事 内 堀 雅 雄

震災と原発事故から10年が経過する中,県 民の皆様の懸命な御努力と国内外からの温か い御支援により、本県は着実に復興への歩み を進めてまいりました。

この間,東北各県を始め,全国の自治体職員の皆様には,福島に思いを寄せていただくとともに,本県の復興に様々な御支援を賜り,心から御礼を申し上げます。

昨年は、双葉町、大熊町、富岡町の帰還困 難区域の一部地域で避難指示が解除されたほ か、JR常磐線の全線再開、福島ロボットテ ストフィールドの全面開所、県産農産物の輸 出実績が3年連続で過去最高を更新するな ど、明るい話題も数多くありました。

一方で、新型コロナウイルス感染症が全世界に拡大し、私たちの生活は一変することとなりました。ウィズコロナの状況においても、常に危機感とスピード感を持って、これまで積み重ねてきた取組を不断に見直し、最大限の効果を発揮するためには何が必要なのかを常に意識しながら、この難局を乗り越えていかなければなりません。

そのような中、本県においては、新型感染症対策を喫緊の課題としながらも、引き続き、震災と原発事故からの復興・再生、令和元年東日本台風等災害からの復旧、地方創生、人口減少対策などに全力で取り組んでまいります。

震災と原発事故からの復興・再生については、今年4月から第2期復興・創生期間がスタートしますが、二つの課題への対応が重要となります。一つは、帰還環境の整備や地域産業の再生などの「従来からの課題」、もう一つは、国際教育研究拠点の具体化や復興拠点外における対応などの「新たに生じる課題」です。この二つの課題に柔軟かつ確実に対応するため、国や市町村との連携をこれまで以上に強固にしてまいりたいと考えております。

また、福島の復興を更に前へと進めるため、引き続き、廃炉・汚染水対策を始め、被災者の生活再建と生業の再生、各拠点施設の活用による産業の振興、営農再開の加速化、風評・風化対策の強化などにしっかりと取り組んでまいります。

さらに、こうした複合災害の記録と教訓を 後世に伝えるため、昨年9月、双葉町に開館 した東日本大震災・原子力災害伝承館を活用 していくとともに、様々な機会を捉えた情報 発信により、福島復興の「光」と「影」を広 く発信し、多くの方々が震災と原子力災害を 自分事として捉え、本県の復興に関心を持っ ていただけるよう、各自治体や関係機関と連 携しながら、取組を進めてまいります。

令和元年東日本台風等災害からの復旧については、早期復旧に努めるとともに、災害を 教訓とした市町村等との情報共有体制の構 築,「マイ避難」など命を守るための避難行動の促進を図り,災害に強い県づくりを進めてまいります。

人口減少対策については、結婚、出産から 子育てまで切れ目のない支援の充実を始め、 子育て世代や若者の雇用の場を確保するため の新産業の育成などに取り組んでまいりま す。また、新型感染症を機にリモートワーク やワーケーションなどが急速に広まること で、地方への関心が高まり、移住、二地域居 住がこれまで以上に注目されています。本県 が持つ移住先としての魅力と可能性を積極的 に発信するなど、本県の強みをいかした「福 島ならでは」の地方創生を進めてまいりま す。

今年は、新型感染症の影響で延期されていた東京オリンピック・パラリンピックが開催されます。聖火リレーが本県復興のシンボルである「Jヴィレッジ」からスタートし、野球・ソフトボール競技が福島市で開催されるなど、世界から注目が集まります。これまで国内外から頂いた多くの御支援に対する感謝の思いと、復興が進んでいる福島の姿、魅力を広く発信するとともに、開催に当たっては、感染防止対策を徹底し、選手の皆さんを

始め、福島を訪れる多くの皆さんにとって安 全・安心な大会となるよう準備を進めてまい ります。

最後に、これらの様々な課題に立ち向かい、本県の未来を切り拓いていくための大切なキーワードがあります。それは、「挑戦」と「継続」です。

本県を襲った震災と原発事故は、これまで 誰も経験したことのない未曽有の複合災害で あり、復興には長い時間を要します。そのた め、これまでの「挑戦」を進化させながら 「継続」することで、復興を更に前進させて いくことが重要です。

この「挑戦」と「継続」という言葉は、これまで多くの困難なミッションを成功させてきた小惑星探査機「はやぶさ2」プロジェクトのキーメッセージでもありました。県内の大学や企業が参加したこのプロジェクトは、正に「挑戦」の連続であり、あきらめずに「継続」する姿勢こそが、あの偉大な成果をもたらした原動力だと思います。

「挑戦が力を生み、継続が力を深める」 この言葉を胸に、前例のない複合災害を乗り越え、福島の明るい未来を実現するため、 今後も「挑戦」を「継続」してまいります。



新型コロナウイルスが経済・社会に 及ぼした影響について

-家計調査からのアプローチ-

東北大学大学院経済学研究科 教授 同 高齢経済社会研究センター長 吉 田 浩

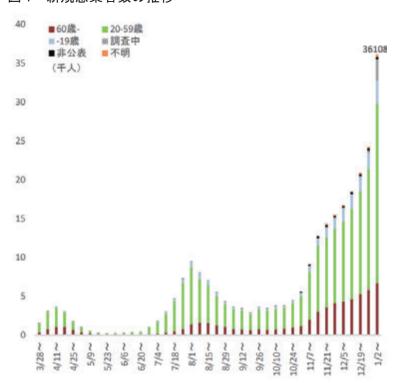
1. はじめに

本稿の目的は、新型コロナウイルスが社会・経済に及ぼした影響を特に家計の所得、消費、貯蓄の観点から把握することである。新型コロナウイルスが我々の社会に及ぼした影響は、医学的、心理的、経済面に様々な観点から把握することができる。以下では、順に、2020年の日本の社会状況を確認することとする。

2. 医学的観点

はじめに医学的な観点からすれば、毎日公表されている感染者数、重症者数、死亡者数が挙げられる。図1は、2021年1月時点までの感染者数を示している。これを見ると、昨年11月以来、20歳から59歳の世代で急速に拡大していることがわかる。

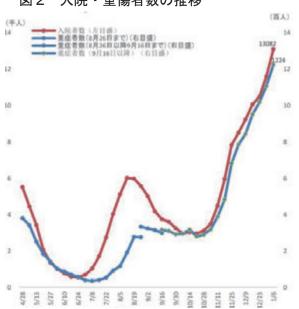
図1 新規感染者数の推移



出所:厚生労働省「第21回新型コロナウイルス感染症対策アドバイザリーボード(令和3年1月13日)」資料。

また、図2は、ほぼ同時期の入院者数、重 症者数の推移を示したものである。図1と図 2は非常に似通った動きをしているが、図1 しも同じ動きをしているものではない。図1 では、8月ごろに感染者の第2波目のピーク を迎えており、その数は4月の第1波より かなり大きい。しかし、図2の入院者数、重 症者数のグラフでは、8月のピークは4月の ピークを越えるものとはなっていない。した がって、医学的には第2波目の感染者のであって、 医学的には第2波目の感染者であったが、重症者数の大きなからすると第1波 りも社会がそれを支える余地は大きかった りも社会がそれを支える余地は大き

図2 入院・重傷者数の推移



出所:厚生労働省「第21回新型コロナウイルス感染症 対策アドバイザリーボード(令和3年1月13日)」 資料。

このため、初期のGOTOキャンペーンは2020年7月22日からであったが、上記の重症者数に注目すれば、開催可能な余地もあったといいうる。

3. 心理的観点

コロナが我々の心理に及ぼした影響を直接

に知ることは難しい。ここでは、我々に及ぼしたネガティブな心理的な影響を知る代理変数として、2020(令和2)年の月別の自殺率を前年2019年と比較して確認することとする(図3)。図3を見ると、2020年の上半期は2019年よりも自殺者数は下回っているが、下半期特に10月においては自殺者数が前年を大き負担が大きくなっていたことがわかる。図3のグラフは、前年の同月の数値を参考に描いてとで、季節的な影響を除去するように描いている。ただし、この自殺の増加が新型コロナウイルスの流行によって生じたものであるとって変料からだけでは断定することができない。

図3 月別自殺者数の推移



出所:厚生労働省・警察庁資料(2020, 2021)より筆者 作成。(単位:人)。

4. 経済的観点

以下では、新型コロナウイルスの影響のうち、経済面をマクロ経済の統計で確認する。第1に国内総生産への影響である。内閣府(2020)によれば、2020年の1月から3月の名目GDP成長率は季節調整後で-0.5%、4月から6月ではさらに減少幅が拡大し、-7.9%であった。しかし、7月から9月では反転し、5.5%とプラス成長となった。GDPのマイナスは、

それだけでは100%新型コロナウイルスの影響とは断定できない。現在の日本では、低成長が続いており、2018年は年率0.6%、2019年は0.9%であるので、2020年度はマイナス成長となった場合でも、新型コロナウイルスによる影響(マイナス)分は2~3%程度といえる。一時的に80%の対面削減が行われた状況下では、相対的に経済全体への影響は一定程度にとどまったともいえる。

しかし、経済的な側面のダメージが3. にあ げた自殺率との関連をうかがわせる統計もあ る。図4は2020年1月から現時点で統計が得 られる11月までの失業率の推移を示したもの である。これを見ると、2020年4月の緊急事 態宣言の影響を受け、2020年5月には一度失 業率が上昇した後、いったん減少したもの の, その後継続的に完全失業率は上昇してい ることがわかる。そして、上半期の終了後の 10月にまた2回目の失業率の上昇が見て取れ る。この6月から10月までの失業率の上昇は 3. の6月から10月までの自殺の増加と似 通ったトレンドを持っていることがわかる。 したがって、新型コロナウイルスによる経済 活動の鈍化と失業が人々の心理的な負担と大 きくかかわりを持っている可能性があること がわかる。

図 4 2020年月別完全失業率



出所:厚生労働省(2020)「労働力調査」(基本集計) 2020 年(令和2年)11月分結果。季節調整済の 完全失業率。(単位:縦軸;失業率%,横軸;月)

5. 家計に及ぼした影響の視点

ここまででは、新型コロナウイルスの影響をマクロの視点で確認してきた。以下では、 経済的な影響のうち、家計部門にさらに焦点を絞って状況を確認するものとする。家計の 状況に関しては、総括的かつ月次のレベルで データが取れる調査として総務省の『家計調 査』を取り上げて検討を行うとする。

5. 1 消費

『家計調査』の最も大きな調査項目は消費支出である。これまでのマクロレベルでの影響を検討したところでは、経済的な側面に関して4月から6月における社会的な影響が大きくなっている。そこで、この時期に重点をおいて検討をするものである。図5は、2018年8月から2020年8月までの期間における消費支出の前年同月比を示したものである。これを見ると、2020年5月時点での消費の落ち込みが一番大きく、-16.2%(3か月移動平均で-11.1%)である。その後、6月だけ消費が伸びているのは、政府からのいわゆる「10万円給付金」(特別定額給付金)が支給されたためと判断される。

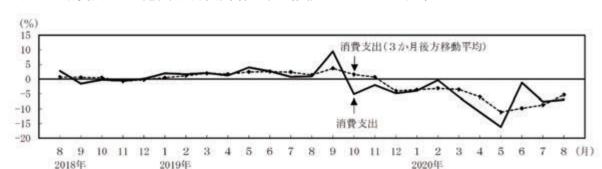


図5 消費支出の対前年同月実質増減率の推移(二人以上の世帯)

出所:総務省『家計調査』(2020), 2020 年8月の月報資料より転載。3か月後方移動平均:当月を含む直近3か月間の金額を平均した値。

図5によれば、2020年5月に大きな消費支出の減少が観察されたため、この時期の消費支出

の変化を表1で確認することとする。

表 1 消費支出の内訳(2020年5月-二人以上の世帯)

	費目金	金 額	分 額 対前年間月増減率		実質増減率への	摘 要 ^{注2}	ton de		
	(品目	分類注)	(円)	名 目	実 質	寄与度(%)	摘 要 2	備考
消	数	支	出	252, 017	-16.2	-16, 2	-		8か月連続の実質減少
食			料	78, 272	-3, 4	-5.4	-1, 46	〈減少〉外食,菓子類	3か月連続の実質減少
住			居	14, 170	-24. 2	-26.0	-1.61	<減少> 設備修繕・維持,家賃地代	4か月ぶりの実質減少
光	務	· 水	道	21,358	-8, 0	-5.9	-0, 46	〈減 少〉上下水道料,ガス代など	3か月ぶりの実質減少
家	具•	家事用	66	12, 620	4.6	2.9	0.12	〈増加〉家事用消耗品,家庭用耐久財など	3か月ぶりの実質増加
被	服及	び履	物	7,780	-37. 4	-38.3	-1.58	〈減 少〉 洋服、シャツ・セーター類など	8 か月連続の実質減少
保	健	医	寮	12, 322	-6, 5	-7.0	-0.30	〈減 少〉保健医療サービス, 医薬品	2か月連続の実質減少
交	通	· 通	信	34, 248	-23.7	-22.4	-3, 34	〈減 少〉交通,自動車等関係費など	8 か月連続の実質減少
数			育	9, 288	-29.2	-21.0	-0.91	〈減少〉授業科等,補習教育	8か月連続の実質減少
数	発	Met.	楽	20, 325	-37.2	-37.9	-4.08	〈減 少〉教養娯楽サービス,書籍・他の印刷物	6か月連続の実質減少
そ	の他の	の消費す	进	41,634	-16.6	(-16, 6)	(-2, 75)	〈減 少〉交際費, 諸維費	3か月連続の実質減少
消(厚	費金く仕	支 :居等 [*]	出)	223, 142	-15, 6	-15, 6			8か月連続の実質減少

出所:総務省『家計調査』(2020), 2020 年5月の月報資料より転載。原資料の注:「住居」のほか,「自動車等購入」,「贈与金」,「仕送り金」(いずれも用途分類の金額)を除いている。また,実質化には消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)を用いた。

- 注1 2018年1月分から、「交際費」のうち他の世帯への贈答品やサービスの支出を「その他の消費支出」に含める用途分類から、各費目に含める品目分類に変更した。
- 注2「摘要」欄は、消費支出の実質増減率への寄与度の大きい項目を掲載した。
- 注3「その他の消費支出」の()内は、消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)を用いて実質化した。

表1を見ると、実質の対前年同月増減率(%)に関し、減少率の多い費目順に、①被服及び履物(-38.3%)、②教育娯楽(-37.9%)、③住居(-26.0%)、④交通・通信(-22.4%)が挙げられる。総支出への重みが異なるために、これら費目の減少率を家計の支出行動の数値としてそのまま比較することは適当ではない。そ

こで、実質増減率への寄与度(%)の項目を見ると減少率の大きな順に、①教養娯楽(-4.08%)、②交通通信(-3.34%)が挙げられる。教養娯楽の内訳は宿泊や国内パック旅行費であり、第2位の交通通信と合わせると、旅行・観光分野への支出が大きな減少を見せたことがわかる(表2)。

表 2 消費支出の実質増減率に寄与した主な中分類項目及び品目

<減少項目>	実質寄与度			実質寄与度
教養娯楽サービス	[-4.08]		宿泊料	[-0.92]
W &	f. o. ro1		国内バック旅行費	[-0.79]
外食	[-3, 18]		飲酒代 和食	[-0, 43] [-0, 38]
交通	[-1, 49]		鉄道運賃	[-0, 60]
交際費	[-1.40]	*****	有料道路料 贈与金	[-0, 28] [-1, 29]
自動車等関係費	[-1, 09]		ガソリン	[-0, 60]
			自動車保険料(任意)	[-0, 16]

出所:総務省『家計調査』(2020), 2020年5月の月報資料より転載。

原資料の注:注1 主な中分類項目を寄与度順に掲載した。

注2 交際費の実質化には消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)を用いた。

これらの費目への支出が減少したことは、 緊急事態宣言による外出自粛要請もあるが、 これらの費目の支出弾力性の違いによるもの も大きい。そこで、新型コロナウイルスの影響の小さい2019年の『家計調査』の年報から、用途分類項目の支出弾力性を確認する。 『家計調査』によれば、

支出弾力性とは、消費支出総額が1%変化する時に各財・サービス(以下「支出項目」という。)が何%変化するかを示した指標である。支出弾力性が1.00未満の支出項目は基礎的支出(必需品的なもの)に分類され、食料、家賃、光熱費、保健医療サービスなどが該当する。1.00以上の支出項目は選択的支出(贅沢品的なもの)に分類され、教育費、教養娯楽用耐入財、月謝などが該当する。

とされている。そこで、上記表2における宿

泊料,国内パック旅行,外食,交通の支出弾力性と比較のため,その他の主な支出項目(食料のうち米と医療)の支出弾力性を示したものが表3である。これを見ると,宿泊料,交通は弾力性が2を超えており,併せてパック旅行費や外食も2に近い弾力性を示している。これに対して,コメは0.003と極めて小さく,医療も0.36と1よりもかなり小さいことがわかる。このことは,何らかの外生的なショックが起きて,支出が変動(減少)した場合に,旅行・観光・外食関連への支出はより大きく変動(減少)してしまうことを示す。

これらのことは、新型コロナウイルスによる外出制約の影響が大きく倍化され反映されてしまう支出項目であり、それだけ、それらの財・サービスを供給する側の産業に大きな影響が及ぶことが懸念される。

表3 支出弾力性の比較

	二人以上の世帯	うち勤労者世帯
	弾力性	弾力性
宿泊料	2.47884	2.60440
パック旅行費	1.77178	2.29006
外食	1.91832	1.44191
交通	2.31255	2.24237
米	0.00303	0.06817
保健医療サービス	0.35693	1.04464

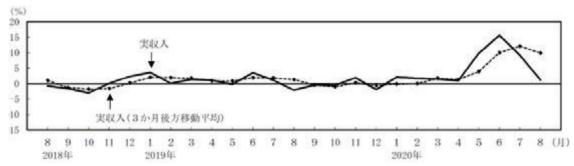
出所:総務省『家計調査』(2019), 年報の掲載表。

この支出弾力性が大きいことは、ネガティブな場合に支出が大きく下がるというデメリットがある。しかし、新型コロナウイルス制約が解かれた場合には、大きく回復する可能性を持っていることを意味する。

5. 2 収入

5. 1では、主に消費に注目をして、新型コロナウイルスの家計の行動に及ぼした影響を見た。続いて、その消費に大きな影響を及ぼすと考えられる、収入に焦点を当てる。

図6 実収入の対前年同月実質増減率の推移(二人以上の世帯のうち勤労者世帯)



出所:総務省『家計調査』(2020), 2020 年8月の月報資料より転載。3か月後方移動平均:当月を含む直近3か月間の金額を平均した値。2019年12月まで季節調整済み,2020年は1,2月の3か月後方移動平均のみ調整済み。

図6は、2018年8月から2020年8月までの期間における収入(勤労者世帯)の前年同月比を示したものである。これを見ると、2020年1月以降8か月連続で、前年同期を上回る実収入があったことを示している。図5の消費支出では、2020年に入った時点から減少傾向であるのに対し、収入は2020年に入っても減少はせず、5月から6月の特別定額給付金の支給にかけて増加し、その後も前年同期比以上の水準を保っていることがわかる。このことから、消費の減少は収入の減少という要素よりも、外出自粛等の制約に反応した可能性が大きいことがわかる。その一方で、6月の消費支出の増加には給付金による実収入の

増加に反応していることがわかる。ただし、図6に示された家計の収入は勤労者世帯であるため、図4に示した失業の影響は反映されていないことに注意する必要がある。

これらのことから、新型コロナウイルスの流行に伴って、消費支出が減少してきたものの、勤労者世帯の収入は大きく減少していないことがわかった。この結果として、家計は、収入を貯蓄としたことが推定される。

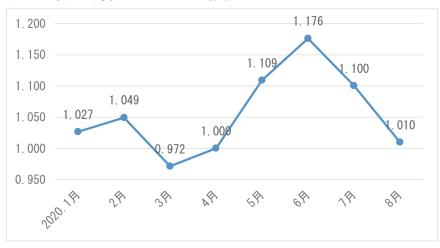
5. 3 貯蓄

以下では、『家計調査』の消費、収入、貯蓄の動きを見て得られた、「収入の減少が大きくなかった中で消費(特に弾力性の大きな

もの)が大きく落ちこんだため、貯蓄が増え たのではないか」という仮説を確認するもの とする。

図7は2020年1月から8月の毎月の家計の 預貯金(フローの貯蓄)に前年同期比を示し たものである。これを見ると、3月の0.972を除き、すべての月で前年を上回る貯蓄が観察され、さらに特別定額給付金の支給された6月は最高の比率を示している。

図7 家計の貯蓄(フロー)の推移



出所:総務省『家計調査』(2019,2020),各年の1月~8月の月報より作成。

毎月の新型コロナウイルスの流行下であっても、フローの貯蓄が前年以上になされたことによって、結果として貯蓄の残高(ストック)はどのように変化したであろうか。表4は、2019年4~6月期と2020年4~6月期の1世帯あたりの家計貯蓄と負債の残高および2019年と2020年の差を示したものである。表を見ると、2020年の4~6月期で貯蓄の総額は平均で1,748万円(年収のおよそ2.7倍)であり、前年の2019年の1,697万円から50万円ほど上回っていることがわかる。2019年と2020年では年間収入は5万円ほどの違いしかないため、明らかに家計は貯蓄を積み増したということができる。

その中で、通貨性預金が64万円と最も増加額が多く、定期性の預金は減少していることがわかる。これは、貯蓄をいざという時のため、流動性の高い預金に人々がシフトしたことがわかる。また、生命保険の残高も増加し

ていることがわかる。これらのことから, 人々の選好としてリスク回避的な行動を優先 したことが見受けられる。なお,表4を見る と,有価証券(株式等)のリスキーアセット も増加している。しかし,この結果はコロナ 下で人々がリスキーアセットに積極的に投資 を行った結果とは考えにくい。2019年6月の 日経平均終値は21,275.92円であり,2020年6 月の日経平均終値が22,288.1円であったことを 考えると,通常の保有株の値上がりの範囲内 の価格変動と見なすことができる。

また、負債に関しては1年間で22万円増加していることがわかる。しかし、その内容は住宅のための負債が中心であり、いわゆる消費性の負債の増加は5万円にとどまっている。また、増加した住宅に関する負債も、民間機関では減少し、公的機関の負債の増加が大きいことからも、人々が堅実な借り入れ志向を強めたことがうかがえるのではないか。

表 4 家計貯蓄・負債の状況と変化

	2020	2020	2019
	-2019	4-6 月	4-6 月
	平均	平均	平均
貯蓄・負債項目	万円	万円	万円
年間収入	5	637	632
貯蓄	51	1,748	1,697
金融機関	61	1,716	1,655
通貨性預貯金	64	540	476
定期性預貯金	-37	591	628
生命保険など	26	358	332
有価証券	10	228	218
株式・株式投資信託	24	190	166
貸付信託・金銭信託	-4	8	12
債券・公社債投資信託	-10	30	40
金融機関外	-11	32	43
負債	22	590	568
住宅・土地のための負債	15	529	514
公的機関	26	76	50
民間機関	-5	445	450
その他	-4	9	13
住宅・土地以外の負債	5	42	37
公的機関	1	7	6
民間機関	2	31	29
その他	1	4	3
月賦・年賦	3	19	16

出所:総務省『家計調査』(2019, 2020)貯蓄・負債編, 二人以上の世帯, 2019年 $4\sim6$ 月期, 2020年 $4\sim6$ 月期, 第8-2表 年間収入階級別貯蓄及び負債の1世帯当たり現在高より筆者作成。

6. まとめ

本稿の目的は、今回の新型コロナウイルスの流行が、社会に及ぼした影響を経済面から検証することであった。はじめに、陽性者数、入院者数、重症者数などの医学的な要因を検討し、第1波と比較してみると、重症者数は第2波の流行時点までは、社会的に維持可能な範囲であったと評価することも可能であることを示した。次に、自殺者数の推移を

みると、2020年の後半で増加しており、それが2020年10月の失業者の増加と近い推移を見せていることも指摘した。

続いて、新型コロナウイルスの影響を家計 の消費、収入、貯蓄に注目して分析したとこ ろ、所得は劇的に変化(減少)しなかった が、消費は大きく減少したことから、人々が 今後の長期的な低迷を予測して、消費を引き 下げた、または所得の変動の影響よりも行動 制約によって消費が減少したことを指摘した。特に,支出弾力性の高い財で影響が大きく観測されている。

その結果として、人々の貯蓄に関する影響に焦点を絞ったところ、2020年3月を除き、フローの貯蓄は毎月前年以上であったこと、流動性の高い預貯金と生保の増加、株式等は保有値上がり益の範囲内の変動であったことが観察された。負債の変化についても、22万円増加は公的住宅借入中心で消費性の高い負債はさほど増えていないことが分かった。

これらのことから、人々はコロナショックを長期につづく(恒常所得の減少)と見つもり、リスク回避的行動を強く出してきたことがわかるとともに、行動制約が解消されると弾力性の高い財を中心に消費が回復する可能性が予測される。

参考資料

- 警察庁生活安全局生活安全企画課(2021)「令和2年中 における自殺の状況」
- https://www.npa.go.jp/publications/statistics/safetylife/jisatsu.html
- 厚生労働省(2021)第 21 回新型コロナウイルス感染 症対策アドバイザリーボード(令和3年1月13日) 資料。
- 厚生労働省自殺対策推進室・警察庁生活安全局生活安 全企画課(2020)「令和元年中における自殺の状況」 令和2年3月17日
- 厚生労働省(2020) 『労働力調査』(基本集計) 2020 年 (令和2年) 11月分結果
- https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/in dex.html
- 総務省(2019, 2020)『家計調査』(年報, 月報) https://www.stat.go.jp/data/kakei/

◆筆者紹介◆

吉田 浩(よしだ ひろし)

平成7年 一橋大学大学院経済学研究科 後期博士課程単位修得満期退学

平成9年 東北大学大学院経済学研究科 助教授

平成19年 同 教授 (現職)

平成27年 同 高齢経済社会研究センター長 (現職)

令和2年 同 経済学研究科副研究科長 (現職)

〈著作〉

『男女共同参画による日本社会の経済・経営・地域活性化戦略』(河北新報出版センター,平成25年)

「行政サービスへの満足度からみた自治体における行政改革の効果の検証 ~NPMに着目して~」『計画行政』42(3),33-41,令和元年(共著)

〈受賞歴〉

学術賞(論文賞)(日本計画行政学会)令和2年



震災復興の住宅政策と自治体職員の「説明力」向上の必要性

横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授 板 垣 勝 彦

1 はじめに

東北自治研修所の主催する研修に携わるよ うになり、法律や財政だけではなく、政策の 企画・立案・プレゼンテーションから住民へ の接遇に至るまで、その提供する研修内容が 実に多様であることに驚いている。私が担当 したのは、「地方自治法」や「政策法務」な ど、オーソドックスな法律の知識や理解力を 向上させる内容の研修であった。しかし、時 間の制約もあり、研修でふれる範囲の法律の 知識には限りがあるし、入門的な本や論文を 読めばほぼ同じ内容は書いてある。むしろ. 研修で積極的に身に付けてほしいのは. 自治 体職員としての「説明力」である。本稿で は. この十年間. 東北各県が取り組んできた 最大の課題である東日本大震災からの復興政 策の中で, とりわけ応急仮設住宅(仮設住 宅) と災害公営住宅の整備に着目して、自治 体職員にとって「説明力」を磨くことの重要 性を強調していきたい。なお、特定の自治体 の政策を論評する趣旨ではないので、敢えて 自治体名を挙げることはしない。

2 入居者の選定方法 - 何が「公平」なのか?

現在のわが国における復興政策を規定しているのは、阪神・淡路大震災(1995)であり、そのことは、災害公営住宅においても例外ではない。災害公営住宅について阪神・淡路大震災が残した教訓の第一は、入居者選定の方法である。公営住宅における入居者選定

は、行政の住民に対する財の配分という性格 上、公平性・公正性に対する不満が最も噴出 しやすい領域であり、その運用には細心の注 意が求められる。

災害公営住宅も公営住宅である以上、公営 住宅法の規定が適用される。入居者選定につ いていえば、応募者の数が募集戸数を超える 場合には、事業主体(公営住宅を提供する自 治体)は、住宅に困窮する実情を調査して、 政令で定める選考基準に従い. 条例で定める ところにより、公正な方法で選考することが 求められる(公営住宅法22条1項)。言い換 えれば、条例によって、入居者選定において も,「地域の実情」を生かした自治体ごとの 創意工夫を反映させることが認められている のである。その根底には、住民にとって最も 身近なところに存在する基礎的自治体(市町 村) こそが、地域の実情に見合った住民の需 要を最も的確に把握しているはずなので、住 民に関わる事項は第一次的に市町村にゆだね るべきだという補完性の原理(地方自治法1 条の2第2項)の考え方がある。

とはいえ、平時における公営住宅の入居者 選定は、ほぼ全国一律に、公平性・公正性を 確保する見地から、①無作為の抽選と②優先 枠の設定の組み合わせによって行われている (場合によっては、住宅困窮度合いをポイン ト化する方式も部分的に採用される)。平時 においては、住宅困窮者は散発的かつ緩やか に生じるため、抽選方式で無作為に入居者を 選定することが公平であり、高齢者や障害者 といった社会的弱者に優先枠を設定して戸数 を割り当てることが公正であるといえるか ら、こうしたやり方にも合理性が認められ る。

しかし、大規模災害の場合、集落全体の住 環境が期せずして破壊される。従来からの住 宅困窮者だけではなく, 災害によって生業を 奪われる人などが加わることで、意図せずに 大量の住宅困窮者が発生する。こうした問題 に直面したとき. 災害公営住宅の入居者選定 において、平時と同様の、①無作為の抽選と ②優先枠の設定という方式を採ることは適切 なのか、疑問が提起されたのである。阪神・ 淡路大震災の場合、①無作為の抽選によっ て、従前からの住民のまとまりが各地の復興 公営住宅団地に拡散し、コミュニティが分断 されたこと、②優先枠の設定によって、特定 の復興公営住宅団地に災害弱者(災害弱者の 属性は、平時における社会的弱者とほぼ共通 する)が集中したことが、社会問題となっ た。コミュニティが分断・孤立化すれば、自 治会活動のような住民同士での相互扶助が発 生しないだけではなく,情報の伝達がうまく いかず、人的・物的な支援が必要なところに までスムーズに行き渡らない。そこに災害弱 者の集中が加わり、「共助」の担い手不足に 拍車がかかったのである。直近の兵庫県内の 災害復興公営住宅における65歳以上の高齢者 の割合は半数を超えており、さらにその半数 以上が単身入居であることは、阪神・淡路大 震災における入居者選定が残した教訓といえ よう。

こうした教訓から、その後の災害公営住宅の入居者選定においては、方針の軌道修正が図られることになった。①無作為の抽選については、新潟県中越地震(2004)以降の災害では、一定程度の集落のまとまりを維持した

まま災害公営住宅団地に入居してもらう方針 が採られるようになってきている。コミュニ ティを維持しながら、被災者に復旧・復興期 を乗り切ってもらおうという配慮からであ る。次に、②優先枠の設定についてみると、 災害弱者を優先的に入居させること自体は批 判されるべき政策ではないけれども、災害弱 者のみで構成されるコミュニティは、 やはり 活力の面で心許ないということであろう。実 務的には、壮年層が団地に一定割合含まれる など. 入居者の属性に配慮した選定が試みら れてきた。被災者が以前住んでいた場所に災 害公営住宅を整備した新潟県旧山古志村(新 潟県中越地震) や輪島市 (能登半島地震) の 事例、学校の旧校舎を仮設住宅から災害公営 住宅へと転用した一関市(岩手・宮城内陸地 震) の事例などが参考になる。

しかし、東日本大震災の災害公営住宅にお ける入居者選定は,各地で不満を残した。む ろん, 津波災害の特性上, 沿岸部の一定のま とまりをもった集落が根こそぎ壊滅したこと から、コミュニティをごっそり特定の災害公 営住宅団地に移すという運用も広く行われ た。しかし、そうした運用が行われた事例ば かりではなく、自治体へのアンケート調査で は、早い段階の仮設住宅においてすでに、入 居者選定では抽選の方式を採らざるを得な かったとの回答が目立っている。地区ごとの 希望をとり、その地区に入る乳幼児、病人、 高齢者の割合を考慮した上で抽選方式を採用 したケースや、公共用地が全く足りない状況 に鑑みると原則として抽選方式を採用せざる をえず、漁民など特定の地域でないと生活が 難しい被災者にはコミュニティを重視した配 置を行ったケースなどがみられる。特に注目 されるのは、「抽選方式を採らないと住民か ら強い反発を受ける」という行政現場の切実 な声であった。

入居者選定の事例から「説明力」の重要性 について紐解くと、抽選方式を採らないと反 発を受けたとしても, コミュニティを重視し た入居を行うことこそが当該事案においては 最も合理的である(言い方を変えれば、「公 正・公平である」)と考えるのであれば、そ の事理を、反発する住民の理解が得られるま で、粘り強く説明する必要があったというこ とである。無作為の抽選方式は、ほとんどの 平時の事案においては誰の目にも明白に公平 性・公正性を確保することが可能な方式であ り、何よりも公平・公正であることの説明が 簡単であって, 不平・不満が生じにくいとい う魅力がある。しかし、説明のし易さに安住 して、不合理な入居を行ったのでは、中長期 的に見ると住民のためにならないことは、阪 神・淡路大震災が証明しているのである。丁 寧に説明を繰り返すことで、初めは反発して いた住民も、クレーマー気質でない限り、案 外理解してくれるものであろう:

3 借上げ公営住宅の不採用

災害公営住宅について阪神・淡路大震災が残した第二の教訓は、住宅ストックの供給が過剰になったことである。被災者に低所得の高齢者が多く、公営住宅の大量建設を求める署名運動が展開されたこともあり、災害(復興)公営住宅が多量に建設された。その結果、神戸市の全住宅に占める公営住宅の比率は、政令指定都市平均の約6%を大きく上回る10%強となり、発災から四半世紀を経た現在においても、維持・管理にかかる財政負担が重くのしかかっている。

また,災害公営住宅の場合,一定数の空室が不可避的に生じることも考慮しなければならない。一般の公営住宅は需要を慎重に見極めながら整備するのに対し,災害公営住宅の場合は一定時点の希望者が全て入居できるように整備するために,当初は入居を希望していたが数年経って気が変わったというように,被災後数年の間に刻々と変化してゆく被災者の意向に対応し切れないからである。例えて言えば,一般の公営住宅は低所得者が100人いても30戸しか整備されないのに対し,災害公営住宅は100人の被災者が入居を希望すれば100戸建設されるため,不可避的に需要と供給のミスマッチが生ずる。

こうした需要と供給のミスマッチを解消す るために提案されたのが、 応急仮設住宅の段 階における「みなし仮設住宅」であり、恒久 的な災害公営住宅の段階における「借上げ公 営住宅」であった。これらは、いずれも、民 間賃貸住宅の空室を行政が借り上げて、応急 仮設住宅ないし災害公営住宅として被災者に 提供する手法であり、法制上は、建設型と借 上げ型について取扱いの区別はない(公営住 宅法2条7号において、借上げも整備の一方 式として認められている)。「みなし仮設住 宅」や「借上げ公営住宅」には、建設費用の 削減に資するだけではなく、 プレハブの仮設 住宅や鉄筋コンクリート造の災害公営住宅が 整備されるまでの間、被災者に避難所での不 便な生活を強いることなく、快適な民間賃貸 住宅に直ちに入居してもらうことができると いう多大なメリットがある。さらに、800万戸 以上といわれる空き家の半数が借り手の付か

¹ もしかしたら、クレーマー気質の住民に煩わされた経験が、説明の煩を厭う傾向に繋がったのかもしれない。本稿は、現場を知らない者の戯言かと反発を受けることを承知の上で、敢えて説明力の重要性を強調するものである。

² 様々な原因があり得るが、阪神・淡路大震災の場

合は、被災者の所得水準の低さとともに、民間賃貸住 宅も数多く被災したために、住宅ストック自体が深刻 な供給不足に陥ったことなどが指摘されている。東日 本大震災の場合は、津波で被災した沿岸部以外は住宅 ストックが十分に供給されていたことも、「みなし仮 設」の供給を後押しした。

ない賃貸用住宅であるとされる現在,ストックの供給も十分にあるという事情も,この政策を後押しする。

実際、東日本大震災の発災直後には、家を失った被災者に対して確実・迅速に当面の住まいを用意するために、民間賃貸住宅を行政が借り上げて「みなし仮設住宅」として提供することが空前の規模で行われた。IT技術の進歩により、全国の賃貸住宅検索システムと連動したことも注目される。「みなし仮設住宅」の仮設住宅全体に占める割合は、岩手県(18.3%)、宮城県(48.4%)、福島県(56.6%)であり、特に賃貸住宅ストックが豊富である仙台市では78.4%にも達した。

住宅の整備にかかる時間を劇的に短縮し、 被災者にとって快適な住居を迅速に提供できること、過剰な建設による需要と供給のミスマッチを解消し、少なくとも緩衝 (バッファー)機能を大いに果たし得ることから、良いことづくめの「みなし仮設住宅」「借上げ公営住宅」の政策であるが、今後の普及を図っていく上でいくらかの課題も存在する。自治体、家主、入居者としての被災者という利害関係者毎に考察してみたい。

まず,「みなし仮設住宅」と「借上げ公営住宅」は,法律構成はともかく,その実質をみると,家主から直接に対象物件を借りるのは自治体であり,それを入居者に転貸するようなシステムが採られている。したがって,自治体にとっては,法律関係が複雑となり,少なからぬ事務負担を抱え込むことになる。これはあくまでも入居者に対して住宅を提供するのは自治体であるという「現物支給ドグ

マ」に縛られているためである。そこで、自 治体実務の簡素化のために、将来的には、入 居者が個別に家主との間で締結した賃貸借契 約について、その家賃相当額を金銭で支給す るという家賃補助(住宅バウチャー)方式へ の転換を模索していく必要がある。

次に、家主の立場からみると、直接の借主である自治体は家賃の滞納の心配がない優良な借主であり、この点は魅力的であるが、もう1点、退去期限が保証されている必要がある。というのも、家主が将来的に対象物件を別な用途に使用したくなった場合に備えて、退去の見通しが立っていなければ、おいそれと物件を貸すことは難しいからである。家主からの貸し控えを防ぎ、優良な民間賃貸住宅からの貸し控えを防ぎ、優良な民間賃貸住宅が十分に提供されるようにする趣旨で、「みなし仮設住宅」にせよ「借上げ公営住宅」にせよ、家主と自治体との間には、定期借家契約(借地借家法38条以下)が締結されていることが通常である。

ところが、「みなし仮設住宅」において特 筆すべき実績をみせた東日本大震災において さえ、「借上げ公営住宅」の導入は低調で あった。「借上げ公営住宅」の本格導入を阻 んだのは、「現在地居住権」に立脚した強硬 な反対論に押されたためである。すなわち、 定期借家契約は20年として設定されているこ とが多いため、入居者は、20年を経過すると 自治体が用意した別な物件に住み替えてもら う必要がある。それだけといえばそれだけの ことなのだが、「現在地居住権」の論者に とっては、定期借家契約を伴う「借上げ公営 住宅」は、退去期限が到来すると強制立退き

由が障壁となっている。先述の事例でいえば、低所得者が100人いる場合、現物支給の政策であれば30戸分の公営住宅を供給すれば(少なくとも現状では)許されるのに対し、家賃補助の政策となると100人分の補助が必要となるためである。

³ 岩手県における割合が少なかった理由として、沿 岸被災地での物件供給の絶対的な不足、就業先の関係 で内陸部への移住が困難であったことなどが指摘され ている。

⁴ 一般の公営住宅においても家賃補助方式の採用を模索すべきであるが、政治的理由のほか、財政的な理

を迫られる非人道的な制度であるらしい。かつての住まいを失った被災者が苦労の末にようやく辿り着き、20年も住み慣れた住居からの立退きを迫ることは許し難いというのである。同じ時期に、阪神・淡路大震災の際に供給された「借上げ公営住宅」における20年の契約期間が過ぎ、入居者の退去・転居の事例が相次いだことも、負の事情として働いた。もはや高齢となって病気がちの被災者に転居を迫るといった事例をメディアもこぞって採り上げ、声高にその非人道性を主張したために、自治体のほとんどは腰が引けてしまったのである。

しかし、よく考えれば、「現在地居住権」は 強固に保障される「権利」と言い得るほどのも のではない。高齢で病気がちの入居者に対し. 個別事情に応じた手厚いケアが必要であること は誰も否定していない。上記の事例に際して自 治体職員が丁寧に説明すべきは、入居者を災害 公営住宅のシステムから放逐するわけではな く、20年間住み続けた部屋から退去して、新た な「(借上げ)公営住宅」に転居してもらうだ けという点である。「現在地居住権」の論者の 多くは、この事理を巧妙にミスリードするもの であり、到底支持することはできない。終身借 家権が当然には認められないのは, 「借上げ公 営住宅」に限ったことではなく、一般の民間賃 貸住宅でも同じことだからである。仮に、「現 在地居住権 | の主張に従って、すべての家主に 入居者が死ぬまで貸し続ける義務など課したな らば、誰も空室を貸さなくなるであろう。マク 口的な視点では、極端に賃貸住宅の供給を減ら すことになり、新たな入居希望者にとって物件 が見つからず、供給不足で家賃が高騰し、巡り 巡って既存の入居者の首を絞めることにも繋が りかねないのである。

「みなし仮設住宅」が高い成果を挙げたにもかかわらず、メディアを駆使した「現在地居住権」の大合唱によって「借上げ公営住宅」の全面導入が阻まれたことは、今後に禍根を残した出来事であった。しかし、本質的な問題は、この大合唱に直面して腰が引けてしまった自治体の側にある。なぜ、「入居者を災害公営住宅のシステムから放逐するわけではなく、新たな公営住宅に転居してもらうだけ」という説明を厭ったのだろうか。先の入居者選定と比べれば、遥かに説明は簡単であり、住民からの理解も得やすい事項であったはずなのに、である。

4 おわりに-「説明力」を磨くということ

説明責任(Accountability)という言葉が叫 ばれて久しい。一般には,不祥事などに際し て、その経緯を説明するといった形で問われる ことが多い説明責任であるが(「責任」という 言葉が良くないのかもしれない), 本当に重要 なのは, 政策遂行に際して, なぜそのような政 策が採用されるに至ったのか、意思決定の過程 を説明する責務である。国民性として、日本人 は説明を嫌がると言われることもある。しか し、自治体現場において最低限求められる説明 さえ厭えば、事なかれ主義や画一的なマニュア ル対応が幅を利かし、最終的に損をさせられる のはほかならぬ住民なのである。私が研修の際 に、いかに単純な事理であっても、受講者が自 分の言葉で他人に伝わるように説明してもらう 訓練を繰り返すのは、「説明力」を磨くために は、地道な取組みを積み重ねていくしか方法が ないためである。受講者の皆さんには、研修を 終えた後も、日々の鍛錬を通じて、「説明力」 を高め続けて頂くことをお願いしたい。

等の書面により契約をするときに限って、賃借人が死亡したときに契約が終了するものと定める終身借家契約が認められた(同法52条)。

⁵ この点,「高齢者の居住の安定確保に関する法律」が定めるサービス付き高齢者向け住宅では,事業者が都道府県知事の認可を受けた場合には,公正証書

参考文献

板垣勝彦『地方自治法の現代的課題』第一法規(2019) 板垣勝彦『住宅市場と行政法―耐震偽装,まちづくり, 住宅セーフティネットと法一』第一法規(2017)

島田明夫『地域防災力の強化―東日本大震災の教訓と課 題--』ぎょうせい(2017)

平山洋介=斎藤浩(編)『住まいを再生する-東北復興 の政策・制度論』岩波書店(2013)

◆筆者紹介◆

板 垣 勝 彦 (いたがき かつひこ)

昭和56年 福島市生まれ

平成16年 東京大学法学部卒業 平成18年 東京大学法科大学院修了(法務博士(専門職)) 平成19年 東京大学大学院法学政治学研究科助教

平成19年 司法試験合格

平成22年 国土交通省住宅局住宅総合整備課主査

平成23年 山梨学院大学法学部講師

平成25年 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授(現職)

平成26年 博士(法学) 専攻は行政法, 地方自治法

〈著書〉

『保障行政の法理論』(弘文堂, 平成25年)

『住宅市場と行政法-耐震偽装, まちづくり, 住宅セーフティネットと 法一』(第一法規, 平成29年)

『「ごみ屋敷条例」に学ぶ 条例づくり教室』(ぎょうせい,平成29年) 『公務員をめざす人に贈る 行政法教科書』(法律文化社, 平成30年) 『地方自治法の現代的課題』(第一法規,令和元年)

『自治体職員のための ようこそ地方自治法〔第3版〕』(第一法規, 令和2年)



会津若松市の情報化計画とデジタルシフト (取組の現状と舞台裏)

福島県会津若松市企画政策部 情報統計課長

本 島

靖

【はじめに】

会津若松市は、福島県の西半分を占める会 津地方の中核をなす都市で、約383k㎡の面積に 約12万人の市民が暮らしています。

周辺には、国内で4番目に広い面積を持つ猪苗代湖や民謡でも有名な磐梯山などがあり、豊かな自然と美しい景観に囲まれていて、盆地特有の夏の暑さや春秋の寒暖差、風景が白一色となる冬の雪景色など、四季の移ろいをはっきりと感じることができます。

おもな産業としては、鶴ヶ城(若松城)や 白虎隊に代表される歴史・文化・伝統を背景 とした観光産業や会津漆器や酒造などの地場 産業、稲作を中心とした農業が盛んで、近年 は、市内に立地するコンピュータ専門大学の 会津大学から誕生したベンチャー企業が増え ており、ICT関連産業が重要な地場産業とし て成長しつつあります。

特に地場産品でお勧めしたいのが、お米と日本酒です。会津盆地は豊富な水資源と気候に恵まれているため、会津の米は市場で高く評価されていますし、平成30酒造年度の全国新酒鑑評会では、福島県が金賞受賞数7年連続日本一を達成しており、金賞受賞銘柄の半数は会津地域の酒蔵が占めています。

会津若松市の概要 「日本海」 「日本海」

私が所属する企画政策部情報統計課は、情報政策と統計分析の二つのグループに分かれており、統計分析グループは、鶴ヶ城近くの追手町第二庁舎に、情報政策グループは、会津大学の研究施設である先端ICTラボ(LICTiA:リクティア)に置いています。大学の施設内に市役所の一グループが常設で置かれているのも珍しいと思いますが、物理的な距離が近いことを活かしながら、デジタル化が進む産業や地域社会に必要とされるデータアナリティクスを担える人材育成などで連携を図っています。

会津大学は、長年にわたり会津の人々が4年制大学の整備を熱望していたことを背景に、日本初のコンピュータ専門大学として平成5年に開学しました。文部科学省のスーパーグローバル大学に採択されており、コンピュータサイエンス領域での学生数や公立大学としての大学発ベンチャー数がともに全国1位という

実績もありますが、優秀な人材を輩出することで国内外から高い評価を受けています。





さて、今回の事例紹介では、会津若松市のまちづくりの大きな柱である「スマートシティ会津若松」をはじめとした様々なICT活用の取組を織り交ぜながら、私が関わってきた情報化の取組の現状と舞台裏にあたる人材育成、取組を進める中で意識してきたことなどをご紹介したいと思います。

【地方創生とスマートシティ会津若松】

現在,日本では,東京一極集中を是正し, 地方の人口減少に歯止めをかけて地域活力を 向上させる地方創生の取組が,全国各地で進 められていますが,地方の状況はとても深刻 で,本市では,現状の人口動態が今後も続い た場合,2040年には人口10万人を下回り, 2060年には6万6千人程度まで人口減少することが予測されています。その際の高齢化率 (65歳以上の人口割合)は46%に達し、現在の高齢化率である31%を大きく上回り、市全体としての活力を維持することが難しくなることが考えられるため、人口減少と超高齢化の双方について早急な対応が求められています。

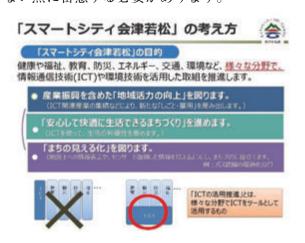
具体的な対応としては、企業誘致や会津大 学卒業生の市内就業等の推進による生産年齢 人口増加と交流人口増加による押上げで、人 口10万人程度の維持を目指すことが考えられ ています。



本市が最も大きな課題と捉えているのが生産年齢人口の減少です。近年は、工場を持たない「ファブレス」や製造の大部分を外部委託する「ファブライト」といった経営形態が拡大し、工場誘致をはじめとした製造業に過度に依存した産業政策が限界にきています。また、入学者数の約6割が県外からの流入である会津大学でも、卒業生の約8割が県外へ就職している状況です。

このような現状に対して、会津大学という ICT専門大学の存在や、日本の約1000分の1に あたる人口12万人の都市という実証実験をす るのに適度な規模、豊富な自然エネルギー、 第一次産業が中心の産業構造、さらには、会 津周辺地域が少子高齢化や過疎等の課題先進 地である実態,といった本市の強みや特色を活かしていくことが可能と考えており,この強みを活かした課題解決の取組として「スマートシティ会津若松」を掲げ、実証地域として地方創生のモデル都市となり,他地域へ展開可能なモデルとなることを目指しています。

「スマートシティ会津若松」は、健康や福 祉、教育、防災、エネルギー、交通、環境な ど、様々な分野で、ICTや環境技術を活用し た取組を推進するもので、ICT関連産業の集 積などにより、新たなしごと・雇用を生み出 し、産業振興を含めた「地域活力の向上」を 図ること、ICTを使って、生活の利便性を高 め、「安心して快適に生活できるまちづく り」を進めること、地図上への情報表示や、 センサーで取得した情報を見えるようにし て、まちづくりに役立てる様な「まちの見え る化」を図ることといった3つの目的があり ます。それぞれの目的に共通する「ICTの活 用推進」は、まちづくりの様々な分野でICT をツールとして活用するものであり、情報政 策のような特定の政策分野に括れるものでは ない点に留意する必要があります。



本市のまちづくりの実現に向けた最上位の 計画となる「会津若松市第7次総合計画(計画 期間:平成29年度~令和8年度)」において は、時代の変化を的確に読み取り、新たな考えを取り入れながら、将来にわたって、安心して暮らすことのできるまち、魅力的で活力のあるまちをつくり、後世につないでいく「つなぎ続くまちへ」とする施策の柱に「スマートシティ会津若松」を位置付けています。

スマートシティといっても定義は様々で, 国内外で形態も変遷しており,近年では,技 術活用や経済性にフォーカスした機能優先の モデルから,行政や政策運営にフォーカスし た人間優先のモデルが主流になっている傾向 が見られます。本市の取組も市民(人間)優 先のモデルに相当するものになりますが,多 様なデータの利活用を重視した実証事業など を重ねる中で「データ駆動型スマートシ ティ」と認知されるようになってきたと感じ ています。

「スマートシティ会津若松」の取組を象徴する成果の一つが、ICT関連産業の集積の拠点として平成31年4月に開所した「スマートシティAiCT(アイクト)」です。

この施設は、主に首都圏などの先端ICT関連企業が機能移転できる受け皿としてオフィス環境を整備したもので、スマートシティやデータアナリティクス等の先進的な分野に意欲的な企業の集積が進んでおり、地域の雇用創出や、会津大学卒業生など地域のICT人材の地元定着を促進する役割も担っています。



【ICTを活用した取組事例】

「スマートシティ会津若松」は、東日本大震災からの復興や地域活力の再生などを契機として始まりましたが、これまでの継続した取組をとおして、多岐にわたるサービスが実装・展開されています。ここからは、ICTを活用した取組事例として、市民向けに提供しているサービスなどの具体的な事例をいくつか紹介していきます。

○タブレット端末による「書かない窓口」

市民が住民票の写しや戸籍事項証明書などの申請手続きを行う際に、窓口の職員がタブレット端末を手に聞き取りをしながら受付することで、申請書の記載を不要とするもので、タブレット端末の画面から申請書に署名してもらうことで、押印も不要としています。

このような「書かない窓口」の取組は、現在、全国の自治体に広がっていますが、本市では、平成26年3月から「簡単ゆびナビ窓口システム」として運用を開始しています。

また、このシステムの特徴として、申請者のニーズに合わせた行政情報を、手続きの時期や年齢などの属性情報をもとに判断し、申請手続きの合間にタブレット端末の画面にテロップ表示でお知らせする機能もあり、ICT

とデータを上手く組み合わせて市民にやさし いサービスを提供したいという窓口職員のア イディアを実現したものです。



○会津若松+(プラス)

年齢や性別、家族構成、趣味嗜好など、利用者の属性に応じて、ニーズに合わせた情報をピックアップして提供する「レコメンド型」のサービスは、民間企業のインターネットサービスで積極的に展開されていますが、本市が、地域情報の入口となるポータルサイトとして、平成27年12月から開設している「会津若松+(プラス)」もレコメンド型の情報提供プラットフォームとして、行政情報だけでなく、地域の企業などからの情報やサービスをあわせて提供しています。

市の公式ウェブサイトでは、掲載された膨大な情報から目的の情報を探すのに手間取ったりすることがありますが、「会津若松+」は、利用者の属性や嗜好にあわせてパーソナライズされたピックアップ情報が表示されることで、知りたいことが見つけやすくなるサービスとなっています。

また、情報提供プラットフォームとして日常的に使ってもらえることを目指して、様々な工夫を凝らしていることにも特徴があり、その一つが「ガジェット」と名付けた便利

ツールの表示エリアで、イベントやお知らせ、カレンダーなどのツールに加え、冬季に除雪車の稼働状況を表示する「除雪車ナビ」、行政手続きの申請書類などを簡単に作成できる「申請書作成支援サービス」などを提供しています。

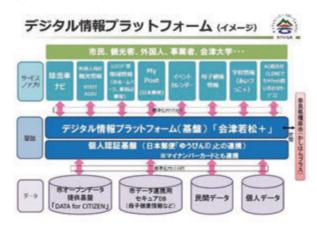


ガジェットの中で、特に利用者からの評判が良いサービスが「除雪車ナビ」で、市内を走行する約250台の除雪車両にGPS端末を搭載し、その位置と稼働状況を地図上に表示するもので、平成28年3月から公開しています。会津の冬は積雪が多く、交通への影響が大きいことから、除雪の状況は日常的な関心事で、市役所への問合せや苦情も多いのですが、除雪車の稼働状況がスマートフォン等で確認できるようになったことで、市役所への問合せが減少したほか、市の職員が除雪車の稼働状況をリアルタイムに把握しながら問合せや苦情に対応できるため、電話や現場での対応も迅速になっています。

「除雪車ナビ」に利用している位置や運行 状況のデータは、様々な角度でデータ分析す ることで、除排雪業務の効率化にも活用して います。除雪車に搭載されたセンサーデバイ スが収集するデータを、インターネットを介 して集約して活用する仕組みは、モノのイン ターネットと称されるIoT(Internet of Things)の具体的な事例ですが、このような 取組を実証実験ではなく、通常業務の中に実 装して運用を継続していることは「スマート シティ会津若松」が実証から実装へ確実にス テップアップしていることを表しています。

「会津若松+」は、地域情報ポータルサイトとしてサービスを提供していますが、その実態は、デジタル情報の連携基盤として構築されていて、データ駆動型スマートシティの中核となる「都市OS」と呼ばれるものに相当します。

スマートシティを実現するための設計図や 参考書となる「スマートシティリファレンス アーキテクチャ」を国が作成していますが、 この中でも「都市OS」が重要な要素として定 義されています。



【オープンデータの取組】

データ連携を円滑に行うために重要となる要素として「オープンデータ」があります。「オープンデータ」は、誰もがインターネット等を通して容易に入手出来、許可されたルールの範囲内であれば、商用も含め自由に加工や再配布等の利用が出来るデータのことで、国や地方公共団体、民間事業者等が保有する公共的なデータを、オープンデータとして公開していくことが、スマートシティに限らずデジタル社会が進展していく上で必要不

可欠なものと考えられているため、世界中で オープンデータが推進されています。

少し話が逸れますが、インターネットビジネスなどを起業する際の心構えとしてよく引用される言葉で「Think big, Start small, Scale fast」というものがあります。私がITエンジニアのコミュニティが主催するセミナーに参加した際に出会った言葉ですが、それ以来、情報化の取組を進めるためのフレームワークとして活用しています。

取組を進める際の考え方



Think Big Start Small Scale Fast

- ・取組の目標や全体像をイメージする
- ・出来る範囲で、小さく早く始める
- わかりやすいモデルを創り、コンセンサスを得る
- ・具体的なモデルを基に取組を拡大する

本市では、平成24年7月からオープンデータの取組を開始しましたが、当時、国内の自治体で唯一オープンデータの公開を実施していた福井県鯖江市の取組をお手本として、市の公式サイトから人口統計や公共施設の位置情報をオープンデータとして公開したのが始まりで、文字通り「Start Small」の取組です。

同時期には、千葉県流山市もオープンデータの公開を始めていたと記憶していますが、 国内自治体の事例がほとんどなかったことから、本市では、海外の事例や国のオープン データ戦略などを参考にしながら、手探りで 取組を進めてきました。

まだ、「オープンデータ」という言葉すら 一般的ではなく、事業展開を図るためには、 わかりやすいモデルとなる事例を積み上げる 必要があると感じていたため、知見を求め て、民間コミュニティの勉強会などにも積極 的に足を運びました。

丁度同じ時期に、市民自身がテクノロジーを活用して地域の課題を解決する「シビックテック(Civic Tech)」という活動が、ITエンジニアを中心に全国的なムーブメントとなっており、この活動がオープンデータと極めて親和性が高いことから、シビックテックの活動とともにオープンデータの認知が広がっていったという側面があります。

会津は、会津大学や大学発ベンチャーなどで活躍するITエンジニアが多いことに加え、地域への熱い志を持つ人が多い土地柄もあって、全国的にもかなり早いタイミングで「CODE for AIZU」というシビックテックコミュニティが立ち上がりました。私も創設メンバーの一人として活動に参加していますが、この活動を通してオープンデータの活用事例が次々と創出されていきます。



最もわかりやすいモデルとなったのが「消火栓マップ」というWEBアプリで、CODE for AIZUの活動に参加していた地元の

消防団員から、火災現場に着く前に周辺の消火栓の位置が知りたいというニーズがあることを知らされた市の防災担当者が、市が保有する消火栓の位置情報をオープンデータとして公開し、同じ活動に参加していたITエンジニアが、公開されたデータを活用してGoogleマップに消火栓の位置を表示出来る様にしたというシンプルなものです。これが数日のうちに実行されたことが大きなインパクトをもっており、自由に使えるオープンデータとして公開することが、迅速に地域課題を解決するという事例として、庁内外で知られるようになりました。この事例は、現在、政府CIOポータルで公開されている「オープンデータ100」という事例集に掲載されています。

平成28年に制定された「官民データ活用推 進基本法」で、国及び地方公共団体はオープ ンデータに取り組むことが義務付けられ、デ ータ項目などが共通化された「推奨データセ ット」なども示されるようになったことで、 全国の自治体でオープンデータの取組が進め られています。本市では、独自に構築したオ ープンデータ連携基盤「DATA for CITIZEN」が更新時期を迎えたため第2世代に 移行しました。政府CIOポータルでオープン ソースソフトウェアとして公開され無償で利 用出来る「地方公共団体向けオープンデータ パッケージ」を活用して新たに構築したこと で、かなりのコスト削減を図ることが出来ま した。オープンデータの連携基盤は、都市OS と連携する重要なシステムの一つになります ので、標準化されたシステムが全国に広がる ことに期待しています。



【GISと基盤データの整備・活用】

オープンデータの事例で紹介した消火栓の 位置情報のような、緯度経度を持つデータを 取り扱うシステムにGIS(Geographic Information System: 地理情報システム)が あります。

本市では、平成25年から統合型のGISを導入していますが、住民基本台帳のデータと連携し、日々の住民異動を反映することで、常に最新の住民データを位置情報とともに活用できる基盤システムとなっている点に特徴があります。

具体的には、住民基本台帳の現住所に基づく緯度・経度から、住民の居住位置をGISの地図上にプロットしており、転入や転居などの異動も日次でGISに反映しています。このシステムを活用することで、災害時に助けを必要とする要支援者が何処に住んでいるか、どの程度の割合で地域に分布しているかなどを地図上で把握することが可能となります。



選務として行っていますが、このような運用になった理由は、GIS導入を検討していた当初の目的が、災害発生時に被害状況を地図上で把握することに加え、障がい者手帳をお持ちの方や介護保険の認定を受けている方など、災害時に支援が必要となる市民を事前に把握する支援ツールとして活用することであったため、所管となる防災安全課(当時)と市民課が主導し、情報政策課(当時)が支援する形で事業が進められたことによるもので、運用を含めた役割分担などを円滑にまとめることが出来ました。

実際の住民異動窓口での様子









GISは高度な活用が可能なシステムですが、 その一方で、操作スキルを習得するのに時間 を要します。そのため、GISの活用を進める過

程で、データ作成や分析作業が特定の職員に依存する傾向が強くなっていきます。また、職員が、災害時にGISを円滑に活用するには、平常時にその操作に習熟しておく必要があるため、通常業務の中で日常的にGISを活用する体制を作ることが理想です。

本市では、庁内横断的に職員が活動出来る枠組みとして「検討チーム」(詳細は後述)というものを設けていますが、この枠組みを活かして設置した「統合GIS活用検討チーム」に様々な現場の意欲的な職員が集い、ワークショップ等を通して、情報共有やスキル向上が図られています。

庁内には、健康管理や福祉などを含め住民に紐づく情報を管理するシステムが多数存在しますが、GISが住民基本台帳と連携することで、住民に紐づく様々な業務のデータを地図の上に「見える化」し、複数のデータを突合した分析などにも活用することが出来るため、検討チームに参加する職員が中心となって、様々な業務において行政サービス改善や業務の効率化を推進しています。

このようなGIS活用の取組は、平成元年度の 第4回地方公共団体における統計データ利活用 表彰(Data StaRt Award)で、統計局長賞 を受賞し、地方公共団体のためのデータ利活 用支援サイト「Data StaRt」で、先進事例 「住基空間情報を軸としたGIS利活用」として 公開されていますので、是非ご覧ください。

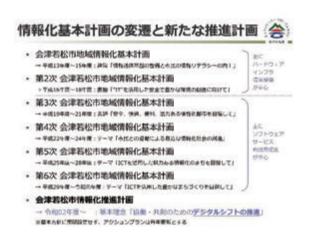
【情報化計画とデジタルシフト】

ここまで、本市のICTを活用した取組事例から、特徴的なものをいくつかご紹介しましたが、ICT活用などの情報化施策を進めるためのベースとなるのが情報化計画です。

本市では平成13年に初めて「会津若松市地域情報化基本計画」を策定して以降, 概ね3年ごとに計画を改定しながら情報通信基盤の整

備や各種情報システムの導入等を進めるなど、 行政情報化と地域情報化の推進を図ってきま した。

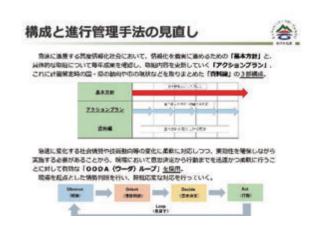
これまでの情報化計画を振り返ってみると, 第2次計画までの6年間は,情報通信環境など のハードウェアやインフラ整備が施策の中心 で,第3次計画からは,ICTの利活用促進や情 報格差の解消など,ソフトウェアやサービスに 係る施策が中心となっていきます。これ以降, 第6次計画に至るまで,ICTの"利活用を推進" するという基本的な施策体系が継続され大き な変化が生じていません。この傾向は,デジタ ルインフラが充実していながら,サービスのデ ジタル化がなかなか進まない国の状況と重な るものがあると感じており,第7次にあたる新 たな情報化計画では,大幅な見直しを実施して います。



新しい情報化推進計画は、計画策定時の背景や現状分析などの資料を分割して別冊とし、中長期的な基本方針を期間を設定せずに極力シンプルにまとめ、基本方針に基づく具体的な取組をアクションプランとして毎年更新するという構成になっています。また、計画の進行管理手法として、従来のPDCAではなく「OODA(ウーダ)ループ」を採用しています。

OODA とは,「観察(オブザーブ)」,「情勢判断(オリエント)」,「意思決定(ディサイド)」,

「行動 (アクト)」の4つの頭文字を合わせたもので、社会情勢や技術動向の変化が激しく将来予測が困難な状況でも、変化に柔軟に対応していく手法として、極めて有効だと考えています。



本計画の基本方針では、デジタルを使うことがあたりまえの社会となること(常識が変わる=パラダイムシフト)を踏まえて、「デジタルシフト」の推進を基本理念としており、取組の基本となる九つの観点を定義しています。

情報化を進める上での課題の捉え方は一様ではなく、視点を何処に置くかで見えるものが変わってきます。例えば、観点のひとつにあげている「情報格差(デジタルデバイド)への配慮」は、一般的には、情報化についていけない人への配慮を考えますが、日常の手続きをなんでもスマホで行うぐらい使いこなしている人は、窓口に出向かなければならない既存のサービスにこそ格差を感じているのではないでしょうか。

この様に多角的に課題を捉え,将来的に必要になること,今やるべきことにメリハリをつけて,柔軟に対応していくことが必要です。



【情報化人材育成】

情報化推進計画の観点のひとつに「デジタル人材の育成」がありますが、本市の強みとして、ICTに強い職員が多くの業務現場に点在していて、ボトムアップでICT活用を推進していることが挙げられます。

本市の情報化人材の育成は、平成3年に、電算処理の専門部隊として、総務課電子計算係(当時)を設置したことから始まりました。住民情報等の基幹業務システムを庁内職員で維持管理するため7名の職員が集められ、民間企業の研修や実務を通して要員育成を行いながら、庁内の業務システムを職員の手で内製出来るまでの体制を整えてきました。

現在の情報統計課は、システムの運用管理がほぼアウトソーシングとなり、体制も大きく変わっていますが、私は、縁があって電子計算係が設置された当初に入庁8年目のタイミングで配属されて以来、30年に渡り情報政策の業務に従事して今に至るため、この間、様々な人材育成の取組を行ってきました。

本市では情報系の技術職はないので、一般職の職員が電算処理業務に就くのですが、やはり特殊な業務を行う専門職員のようにみなされてしまいます。そこで、平成9年に、市役所職員の共助会認定クラブとして「電脳倶楽部」を登録し、パソコン好きの職員が集う交

流の場としてクラブ活動を開始しました。当時は、パソコンを自作するのが流行っていて、ビギナー部員のパソコン組み立てを支援するような活動がメインでしたが、活動を続ける中で、初級レベルの情報処理技術者試験を目指す勉強会を行うなど、ITリテラシーの向上に活動の幅を広げていきました。現在もクラブ活動を通して3Dプリンタやドローンなどの新しいテクノロジーに触れる機会を提供しています。

ICTへの興味関心があると、業務のデジタル化をポジティブに捉えることが出来ます。電脳倶楽部に所属する職員のネットワークは、市役所内の情報化を推進する上で大きな後押しになっていると感じています。

市役所内の情報化を推進する職員のネットワークとしては、情報処理を担当する職員の現職とOB・OGが交流する親睦会で「電算会」というものもあります。不定期に飲み会を開催する程度の活動ではありますが、かつて基幹業務システムのプログラム修正などを自前で行っていた職員を含めて、人事異動で庁内の各部署に点在する歴代の情報処理担当が集う機会を設けることで、情報化を円滑に進めるための素地を作ることに貢献しています。

これらの活動は、身近な職員で声を掛け合えば直ぐに始められるような至極簡単なものですが、継続することでネットワークが次第に拡大し、職員同士の繋がりが増えていくことで少なからぬ影響力を発揮します。文字通り「StartSmall」の取組といえると思います。

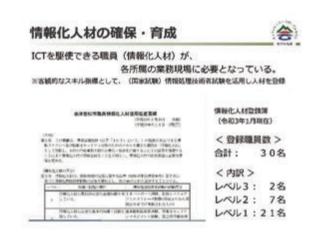
この様な地道な活動の積み重ねが、情報化を許容し推進する組織の基礎体力を培ってきた訳ですが、アンオフィシャルな活動には自ずと限界があります。自身が持つICTの素養

を、担当業務の枠を超えて発揮したいという 思いを持つ職員が出てきたことで、オフィシャルな取組として情報化人材を確保・育成 し、所属部署や担当業務の枠を超えてITスキルを発揮し、情報化をけん引することが許容できる体制づくりを始めました。

この体制づくりには、大きく二つの取組が あります。ひとつ目の取組は、情報化人材を 「見える化」することです。具体的には、情 報化人材活用推進要綱として情報化人材の認 定や登録のルールを定め、情報化人材登録簿 に登載して庁内に公表しています。情報化人 材の認定基準としては、国家試験の情報処理 技術者試験の合格を要件としており、国が定 めるIT関連能力の指標(ITスキル標準)に対 応した試験区分を活用して, 客観的なスキル レベルを判定しています。情報処理技術者試 験というと、とても敷居の高い難しい試験の ような印象を持たれるかもしれませんが、レ ベル1に相当する「ITパスポート試験」は、業 務でパソコンを使用する職員や職員を目指す 学生が備えておくべきITに関する基礎的な知 識を証明する位置づけの試験で、これからの 自治体職員であれば備えていてもらいたい基 礎的なレベルのものです。

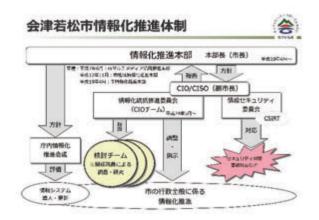
情報化人材に登録すると、研修受講などの自己研鑽への支援やシステム利活用のための権限強化などのインセンティブを付与するため、パソコンが得意というような曖昧なものではなく、ITスキル標準という客観的な指標で認定することにしていますが、最も重要なのは、自身のITスキルを客観的に証明し、情報化人材として登録されることで、そのスキルを発揮したいという意思があるということです。この取組を始めた当初は、懐疑的な見方もあったのですが、現在は30名の職員が名簿に登録されており、人事異動の参考資料と

して活用されるようにもなってきました。



ふたつ目の取組は、所属部署や担当業務の枠を超えて、庁内横断的に活動する「検討チーム」の設置です。現在、「統合GIS活用」や「データ公開・利活用」「デジタルガバメント推進」など4つの検討チームがあり、職員の自薦も含めて関係所属から選出された職員が、概ね月1回程度、ワークショップなどの活動をしています。

検討チームの特徴としては、市の情報化推 進体制の中で、庁内横断的に情報化の調整を 図る「CIOチーム」の配下に明確に位置付け られているということです。このため検討チ ームの参加メンバーは、業務時間内で活動す ることが出来、所属長の了承が前提となりま すが、人事異動や担当業務の変更に影響され ず継続して活動に参加することが可能となり ます。管理職も含めた様々な職階の職員が参 加している中で、参加メンバーはフラットな 関係で活動に臨んでいるということもユニー クなポイントです。



ICT活用を促進する庁内体制



検針チームの活動は、人事異動や担当業務の変更に影響されず組続参加が可能 (CIOチーム配下の庁内横断的な体制として位置がけ)

【おわりに】

国が策定した「自治体DX(デジタル・トランスフォーメーション)推進計画」では、自治体におけるDXの推進体制を構築するためのデジタル人材の確保・育成の必要性が示されています。

自治体のデジタル変革には、取組を持続で きる体制が必要となるため、内部人材の育成 を意識しなければなりません。

出来ることから小さく早く「Think Big, Start Small, Scale Fast」で、自ら一歩踏み出しましょう。そして挑戦する職員を導く立場にある者は、小さな失敗を繰り返すことを許容することも必要です。

各県・市町村の研修取組事例



〔山形県酒田市の取組事例〕 ~新型コロナウイルス感染対策等, 令和2年度の取組について~

山形県酒田市総務部人事課 人事主査兼人材育成係長 渡部 浩徳

はじめに

今年度,東北自治研修所で実施された「オンライン研修の可能性」をテーマとした研究会において本市の取組が紹介されたと伺っており,それが今回事例紹介のご依頼をいただいた背景の一つかと思いましたので,その点に重点を置いて紹介させていただきます。

1. 酒田市の職員研修の概要について

各団体それぞれでも策定されている人材育成基本方針に基づき、目指す職員像¹の実現に資するよう、職員研修を実施しています。

その体系としては、庁内で主催・実施する「基本研修」と各種外部機関へ職員を派遣する「派遣研修」、職員自らの意思に基づく「自主研修」で区分分けしており、各研修の受講により見込まれる効果や職員一人ひとりの資質を加味しながら日々取組を進めています。

2. 令和2年度の取組について

(1) 新型コロナウイルス感染対策

①経過

職員研修に限らず,「令和2年度は新型コロナウイルス感染対策に尽きる」と言っても 過言ではないと思います。

思い返せば、3月31日に退職者の辞令交付式を終え、翌4月1日から実施する新規採用職員研修の準備に取り掛かろうとしていたところ、新型コロナウイルスの感染拡大の状況を踏まえて新年度の辞令交付式等、各種行事の実施手法を見直すことになったとの知らせを受けました。即座に職場に戻って新規採用職員に健康状態の確認連絡を取ったり、新規採用職員研修の内容の組替を検討したり、様々なことに慌ただしく対応しながら新年度を迎えました。

年度当初の新規採用職員に係る各種研修等については、課内職員の協力もあって何とか終えることができたものの、その後には緊急事態宣言が発令されるなど、感染の拡大とともに緊張感が高まる日々となり、本来4~5月に実施予定の主だった職員研修は延期とせ

1 職員一人ひとりが、自らが1人の市民であるという意識を持つとともに、本市の実情や課題を的確に捉え、地域の課題を解決し、市民生活の向上を図るという公務員としての使命を深く自覚し、その職責を果たしていくために、職業人としての専門性、市民目線の行政を実現するため、「使命感・倫理観」「専門性・

強み」「協働・市民目線」「コミュニケーション力」 「自己啓発・チャレンジ」の5つの視点から目指す職 員像を整理している。 ざるを得ない状況でした。

しかしながら、ウイルス感染の不安がいつ払 拭されるという保証もないこと、そしてこのよ うな状況だからこそ職員研修の必要性を改めて 感じられたことなどから、安易に中止・延期と するのではなく、再開に向けての準備や試行に 着手しました。

②準備・整理

はじめに「どんな形であれば職員研修(庁内で実施する基本研修)が実施できるのか」を整理するため、東北自治研修所の皆様をはじめとする関係機関に実情や考え方を伺ったり、新型コロナウイルスに関する各種通知や指針などの

情報収集に努めました。また、研修講師の派遣 (業務委託)を予定していた相手にも延期のお 願いとともにオンラインによる研修実施を検討 していただくように依頼し、意見・情報の交換 を重ねました。さらに、当初受講予定だった職 員に対し、研修の再開について意見や気持ちを 聞き取るためのアンケートを実施しました。

それらを整理し、新型コロナウイルス感染対策の具体例を示した「新型コロナウイルス感染対策を踏まえた職員研修の対応」²を作成し、委託業者からもオンラインでの対応が一定程度見込まれたことを踏まえ、庁内での基本研修を7月以降から順次実施することとしました。



③オンラインを活用した研修

オンラインの活用については、本市の情報セキュリティ担当の職員と綿密に意見を交わし、 現場で様々なテストを重ねながら、環境整備を 進めていきました。

オンライン研修の手法で職員研修を再開する にあたっては、「具体的なテーマがあり、講義 聴講(いわゆる「座学」)の割合が多いもの」 から着手しました。それは、遠隔地とオンライン を介した対応について実績と経験がない中で、 広く抽象的なテーマについて理解を深めるもの やグループワークなどの意見交換から気づきを 得るものを実施するには時期尚早ではないかと いうことからの判断でした。

そうして実際に研修を実施し、様々な失敗や 反省を重ねながら作り上げてきた本市のオンラ イン研修の形について、以下にまとめてみま す。

² 「新型コロナウイルス感染を踏まえた職員研修の 対応」。5月半ばに作成し、職員には考え方を早期に提 示。

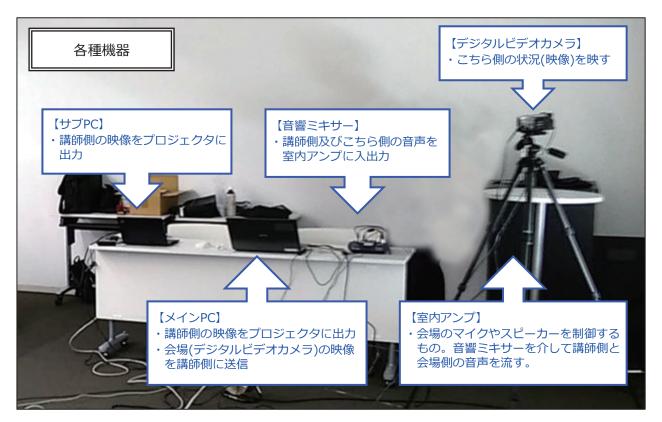
○会場について

- ・3密回避の観点からも、本市(市役所)で最 も広い会議室を会場とすることを原則として います。また、本庁舎内はネットワーク回線 が最も安定している環境であることも重要な ポイントです。
- ・オンライン接続については「回線不通となった際の代替策として、複数の回線やユーザーの確保」、「事前にできる限り当日の状況に近い形での接続確認」が非常に重要で、事前テストにも力を注いできました。そのため、利用率の高い会議室を複数日確保したり、都
- 合ある相手方と日程調整したりと、負担が大きかった側面もあります。また、当時はまだオンライン会議の環境が整っていない面もあったため、本庁舎のネットワーク回線とは別の回線を確保して有事に備えていました。
- ・座席配置についてもできる限り距離を確保するように努め、あらかじめ研修受講者数の上限を試算してから実施に向かうようにしています。希望受講者数が多い場合は各職員の業務との関連性などを踏まえて選定することも通知に添えています。



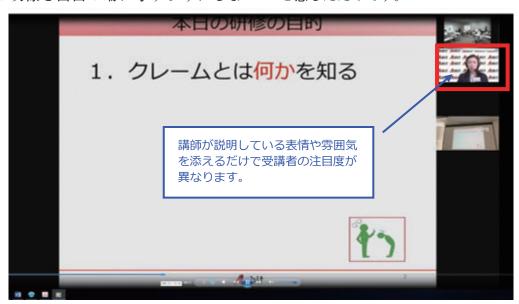
○映像について

・当方(こちら側)と相手方(講師側)とは ZOOM等のオンライン会議ツールで接続し ます。機器は下図を参照いただきたいので すが、講師側と会場の映像出力は、主にメ インPCで処理します。また、有事に備えて サブPCも用意しています。なお、相手方が 希望すれば、当方で映写しているスクリー ンの様子も別端末で送信するような配慮も しました。



・講師側の映像は当方のメインPCからプロジェクタを介して会議室のスクリーンに映写します。また、研修資料(PowerPointのスライド等)を画面「共有」する際には、講師の映像を画面の端に写すようにしま

す。資料の画面だけでは映像の変化や刺激に 乏しく、受講者側からは飽きっぽくなりがち ですが、講師が話している雰囲気の画像があ るだけで受講者の集中に大きな差異が生じる と感じたためです。



・相手側にはPC内臓のWEBカメラではなく、 デジタルビデオカメラ(以下、DVカメラ) による映像を送信します。PCと接続してその 映像を送信するためには特殊な機材(ケーブ ル)が必要で、また、その操作に人を充てなければならないなどの負担も生じるのですが、デジタルビデオを駆使することで会場全体の俯瞰画面や発言者をズームした画面など、状況に応じた現地の臨場感を講師に伝えることができ、講師も様々な対応をしやすくなります。結果、研修全般の理解度向上などにつながっているものと捉えています。

・なお、DVカメラの映像については注意し

なければならないこともあります。一つは 高解像度のビデオ映像がそのまま相手方に 送信されるわけではなく,あくまでオンラ イン会議ツールの圧縮された解像度(多少 ぼやけた映像)として送信される点です。 また,相手方に送信される映像は大丈夫な のですが,実施者側のPCには反転された映 像が写ることも把握しておかなければ混乱 する恐れがあります。



○音響(音声)について

- ・研修会場と見込んでいる会議室にはワイヤ レスマイク (3本) と室内スピーカーの音 響設備があります。
- ・講師側からの音声はオンライン会議ツール (=PC)を介して,室内スピーカーに出力 します。
- ・こちら側の音声ですが、ワイヤレスマイク の音声をPC経由で相手側に届けます。その ため、発表・発言にあたってはマイクの受 け渡しの手間は生じますが、クリアな音声 を届けることができます。また、マイクで 発言した音声は相手側と同時に会議室内の スピーカーにも流しているので、受講者も

しっかりと聞き取ることができます。

- ・しかし、上記の形では講師には受講者がマイクを持って発言した音声しか届かず、会場の雰囲気が伝わらないことが発覚しました。そこで収音マイクをもう1回線追加し、いわゆる「ガヤ音」も届けるように工夫しました。
- ・音声は非常に重要なのですが、研修を実施する度に何らかのトラブルが発生し、四苦八苦しています。特に注意しなければならないのが、オンライン会議ツール (PC等)を近い距離で使用することによるハウリングで、常時その可能性を疑っていく必要があります。

・ちなみに当方の環境を上記しましたが、これらの音声回線の入出力の制御は個別に音響ミキサーを用意して対応しています。こういった点も含めて、それぞれの環境や状況に応じた手法を模索していかなければならないのだと思います。(酒田市の環境整備は非常にマニアックなので、あまり参考にならないかもしれません…)

○所感として

- ・一定程度,音声と映像がしっかりしていれば,受講者からの不満はありませんでした。しかし,それは「オンライン研修(環境)に対して抱いていたイメージ(不安)よりは良かった」という程度のものだと捉えています。
- ・オンラインを活用することについて、現状 の形では「感染が進む地域にいらっしゃる 講師と安全的な距離が確保できる」程度の メリットにとどまっており、実際には講師 を現地に招いて実施する集合型の研修以上 の効果を得るには至っていないのではない かと感じています。そのため、今後はさら にオンラインであることのメリットや効果 を追求していく必要があると考えていま す。

(2) 人事制度と連動した取組

今年度はオンライン研修だけではなく, 様々な取組にチャレンジしました。簡潔にで はありますが、紹介させていただきます。

①人材育成基本方針との連動

はじめに「職員研修については人材育成基

本方針に基づき実施している」と触れましたが、職員個々では人材育成基本方針自体を見たことがない者も相当数いるのが実情です。そこで3年ほど前から職員研修実施前のオリエンテーションの場で「人材育成基本方針で求めている能力や姿勢」を確認しながら、これから受講する研修への意識・目的を持たせるようにしています。

そして今年度は「各職位に求められる能力」についての職員アンケートも実施しました。その結果から人材育成基本方針の中でもどの点を重視すべきかを分析・検討しながら、研修の目的や内容をより精査するように取り組んでいるところです。

②人事評価との連動

酒田市の人事評価制度においても「各職位 に求められる能力」の項目があり、評価の時 期には各職員自身が自己評価を行う流れに なっています。

そこで、職員研修のアンケートに本市の人事評価制度の記録書に示している「職務ごとに発揮することが期待される能力(5項目)」について、「自身の強み」「当該研修を通じて育成される能力」「今後伸ばしたい能力」の記入欄を設けました(下図参照)。それにより、人事評価・人材育成基本方針と職員研修との連動や意識付け、研修を通じた気づきや学びの日常業務へ活用などにつながることを期待しているところです。

項目	姿勢・態度	概念化・課題対応	対人関係	組織運営・業務遂行	組織力向上
	責任感,公正性,姿勢	課題把握,取り組み	説明力,情報共有	業務の管理、目標共有	環境整備,対話,育成
職務ごとに 発揮するこ とが期待さ れる能力	・全体の奉仕者として、責任をもって課題に取り組んでいる。 ・服務規律を順守し、・・	・担当業務に必要 な専門的知識・技 術を活用し, 問題 点を的確に把握す ることができる。	・担当する事案 を理解し、市民 に分かりやすい 説明を行うこと ができる。 ・相手の立場を	・係長等と意思疎通 図りながら,所管業 務を管理し計画的, 効率的かつ適切に業 務を・・	・周囲と協力的な関係を構築し、職員が発言・提案しやすい 環境整備に努めている。
①受講 <u>前</u> 記入 *上記の5項目のうち自身の強み(得意・好み)と思うものに「〇」を記入してください。					
「〇」を入力					
②受講後記入 *本研修を通じて「伸ばすことができる)」と思ったものに「○」を記入してください。					
「〇」を入力					
③今後の取組 *今後「伸ばそう」「伸ばしたい」と思うものに「○」を記入してください。					
「〇」を入力					

3. 今後に向けて

(1) 新しい形の職員研修の模索

今年度実施した職員研修のうち、庁内の サーバーからの動画配信を活用して実施した ものがあります。受講者の意見としては賛否 両論でしたが、自分としては勤務時間の合間 に、研修の一部ずつでも受講できる形は一つ のモデルとして追求していく価値があるもの と捉えています。

また、コロナ禍によって庁内の職員間のつながりも薄くならざるを得ない中、特に新規採用職員のような若手職員の能力育成等については、従来と異なる対応も必要ではないかと感じていました。そこで来年度は、 e ラーニングを積極的に活用して自主的なスキルアップの場を用意し、他方では従来の職員研修の内容や手法を見直すなど、時勢に合わせた対応を図っていくように準備を進めているところです。

このように、「コロナ禍だからこそできた」こともありました。今後も目的や目標を

しっかり見据えながら反省やふり返りを都度 行い,よりよい取組につなげていきたいと 思っています。

(2)外部との連携について

職員研修の大きな柱として外部機関への派 遺研修もあります。外部への派遣、出張については難しい面も生じていますが、これまで以上に「外部派遣でなければできない、得られない」ものが大事になってくると思いますので、連絡や情報収集をしっかりと行いながら様々な可能性を探っていきたいと考えています。

以上、今回は主に本市の内部研修の取組について触れさせていただきましたが、言うまでもなく自分個人の取組ではなく、3人の係員や課内の同僚、上司からの理解と協力がなければ、このようなことはできませんでした。日頃からの各自の取組や支援に対し、この場を借りて感謝の意を伝えさせてください。

また、実名を挙げることは避けますが、コロナ禍とは言え、従来と異なるオンライン等を活用した実施手法の模索に一緒に取り組んでいただいた企業様、講師の先生には、感謝の念に堪えません。

今回はオンラインを活用した研修を中心に 紹介させていただきましたが,このような情 報が活発に交換,共有されることで,皆様方の取組がさらに前進されることをご祈念申し上げます。そして東北自治研修所の皆様におかれましては,今後ともご指導とご鞭撻のほど,どうかよろしくお願い申し上げます。



第8回主任級職員研修を受講して

菅原 優

岩手県一関市花泉支所 主任主事

1 仕事に対する意識の変化について

研修を受講する前は、目の前の業務を「こ なす」という感覚で仕事にあたっていたよう に思います。問題に対して「現状をより良く しよう」というよりは、「せめて今のレベル を落とさないようにしよう」というどちらか というと消極的な意識で業務を行っていまし た。得る知識についても、現在の業務に直接 関係ありそうなことに限られ、それ以外のこ とについては大して構っていない。隣の課は もとより隣の係でやっていることさえさして 把握できていない。今自分が行っている業務 はもはや何年も前からのルーティンで、現状 問題がないのだからそれを続けることによっ てこの先の何年後かにどのような結果になる かなど考えることもない。という、恥ずかし ながら完全に意識の欠けた職員でした。

今回研修に参加してみて、どの演習を受けても、考えている以上に「広く・高く・遠くまで」の目線で思考することが必要であるということを学びました。

特にグループで取り組んだ,「政策形成能力開発」「政策法務」「地域経済活性化」については,これまで経験したこともない「政策形成」「条例立案」「政策立案」などにあたり,自らの思考力と知識の不足を痛感しました。普段いかに物事を深く思考することな

く業務にあたっているかを自覚させられる演習となりました。

どの演習を通じても,「現状の正しい把握」「数値による裏付け」「多角的な思考」「相手を納得させられるだけの論理」が必要だと感じました。実際に,政策形成や条例立案などの業務にあたる機会がすぐに訪れるわけではないと思います。けれど,もっと身近なところで部分的に,例えば,住民の方からの質問事項に対して,「ちゃんと相手に納得してもらえるだけの説明ができているか?」といったことを考えるきっかけになりました。

また、普段あまり業務の中で行うことがない「とことん話し合って合意形成を図ってい刺 というグループワークも新鮮で、より、こというグループワークも新鮮で、てもり、同じ問題に対してもり、同じよったりでは気づきに対してよりました。自分では気づきにかいらました。自分では気で明らかいに、からすることもありました。バラバラの意見で全員概ね納得することが、全員で全員概ね納得することがが、全員では大変な作業でしたが、全員が前向きに話し合いに参加することによりまでまざまな意見を出し合いよりまで、ブラッシュアップされましたし、なにより全

員が「自分の政策案である」という当事者意識と責任感をもつことが出来ていたように感じました。また、グループ演習を通じて、グループ内であっても、自分の意見をわかってもらうための話し方の技法は必要だとも感じました。

今回の研修を受けてみて、仕事に対して は、もっと幅広い目線で行うべきという意識 に変わったと思います。もちろん目の前の業 務を確実に行うことも大切ですが、 今現在 行っている業務が本当にこのままでいいの か、将来的にどのように着地させたいのかを 考えながら行う必要があると感じます。研修 受講前は、「そうできたらいいのだろうけれ どもやり方もよくわからないし、自分ひとり ではどうにもならないし」というように半ば あきらめていたところもありましたが、研修 で「考え方のスキル」「伝え方のスキル」の ほか、多人数で課題に取り組む強みについて も学んだので、もっと積極的に仕事に取り組 むことができるのではないかという自信にも つながりました。

2 研修の成果を以後の自分自身及び自治体 にどのように反映させるか

研修では様々な観点から, 「目的を達成するための合理的な戦略の立て方とそのアウトプットの方法」について学びました。具体的な演習内容は違いましたが, やり方が異なるだけで, 本質的には同じことだったと感じています。プレゼンテーションスキルのようにすぐ実践できるものはどんどん使っていきた

いですし、論理的・合理的なものの考え方などのように多少の訓練が必要なものについては、普段の資料作りなどのちょっとしたところから意識しようと感じました。組織においてはひとりひとり目的や目標を共有することが大切ですが、そのためにはコミュニケーションスキルが重要であることも数々の演習から感じたところだったので、その学びも今後の自分自身に反映させていきたいです。

また今後、もし何かを企画する立場に立つことがあれば、今回学んだ知識や経験を、同じ係・課の人たちにも伝えて役立てていきたいと思います。この研修での貴重な学びを、他の職員を巻き込みながら伝えることで、私と同じように、少しでも意識が変わる職員を増やすきっかけとなればと考えています。

3 結びに

研修内容はもとより、1か月間に渡り、寮生活を共にし、同じ課題に向き合い、協力し合った東北各地15人の仲間と出会えたことは、代えがたい財産となりました。新型コロナの影響で研修生との交流に多々苦労はありましたが、その分思い出深いものとなりました。

東北各地にできたネットワークとこの経験 を無駄にすることのないよう, 地域のため に、日々業務に励んでいきたいと思います。

最後に、この研修に参加する機会を与えて くださった職場や上司、共に学んだ研修生、 研修に関わる全ての方々に心から感謝申し上 げます。



第8回主任級職員研修を受講して

小出 和彰

宮城県水産林政部森林整備課 技師

本研修を通じ、業務に対する意識という点で最も変化したと感じることは、EBPM (証拠に基づく政策立案)の重要性に対する認識である。これまでも「客観的かつ論理的な根拠」の重要性は意識して業務に当たってきたつもりであったが、研修を終えた今では、KKO (勘や経験や思い込み)に頼っていた部分が少なからずあったと感じざるを得ない。

本研修は終始一貫してEBPMの重要性が 説かれており、始めにRESAS(地域経済 分析システム) の講義の中で統計データに基 づく現状把握や分析の重要性を認識すること ができ、続く政策形成能力開発の講義によ り、分析結果を踏まえた上で、政策のコンセ プトから目的・目標・計画策定までを順序立 てて構築していくことの重要性を学ぶことが できた。最終的には、地域経済活性化の講義 や演習を通じ、実際にRESASを用いた データ分析に取り組み事業案の検討を行うと ともに、現地調査等を踏まえた上でフレーム ワーク(SWOT分析やロジックモデル)に よるブラッシュアップを行い、EBPMに基 づく地域経済活性化策の事業提案まで辿り着 くことができた。

本県においても重要な課題であり、本研修のテーマの一つとされている「地方創生」は、特にEBPMの観点が不可欠であると感

じる。地方創生とは、それぞれの地域が自ら 地域の将来を考え、地域づくりの課題や強み を見出し、人口減少を少しでも食い止めよう とする取り組みである。地方創生を実現する ためには、地域の現状や課題を正しく知り、 多様な主体の共感と客観的な理解のもと、現 状とあるべき姿(理想)の間に存在している ギャップ(課題・問題)を埋めて、現状をあ るべき姿に導くとともに、「既存要素の新し い組み合わせ」によってアイディアを生み出 し、エビデンス(客観的・論理的なデータ) と結びつけながら政策立案を行っていくこと が重要である。

実際に、地域経済活性化の演習の中で私が 事業の対象地に設定した宮城県牡鹿郡女川町 は、東日本大震災後、区画整理事業等により 中心部は大きく生まれ変わったものの、RE SAS等で統計データを確認したところ漁獲 量の減少や担い手不足等が深刻な問題となっ ていることが確認できた。そのため、今後も 基幹産業である水産業のみに依存していて は、将来的に町の人口や税収等の維持が困難 であると想定されたため、女川町の強みであ る水産資源や原発の立地を活かした新たな産 業の創出に向け事業の検討を行った。加え て、女川町と同じく東日本大震災の被災地で あり原発が立地する福島県浜通りを対象とし て、福島イノベーション・コースト構想等に 基づくハイテク・エネルギー産業による地域

振興策について現地調査を実施した。こうして統計データに基づき現況把握を行った上で、現地調査による類似の先行事例や現地の実情を反映させながら、実際にEBPMに基づく地域経済活性化策の事業提案を実施できたことは非常に貴重な経験となった。

私の所属する森林整備課が担当している森林・林業行政は、地方が産業の中心となるという性質上、「地方創生」というテーマと非常に関連性が強い。実際に、私の主な担当業務である森林整備に係る補助事業の制度設計や予算調整が、地域の事業体や自治体の経営、更には地域経済に大きな影響を与えるとを新型コロナウイルス感染拡大に伴う影響により身を以て感じているところである。地方創生のための新たな政策立案や制度改正のためには、統計データ等に基づき日頃から自発的に問題を見出し、問題解決に向けた道筋を構築する能力とともに、制度設計の手法やプロセスに係る知識・経験が不可欠である。

研修を通じこれらを体系的に会得することができ、また条例等の政策立案の根底に必要な地方自治法をはじめとする政策法務全般についても知見を得ることができたことは私にとって大きな財産となった。

本研修の受講後、令和3年度予算に係る各種ヒアリングに臨んだ際、ある目的達成のために政策誘導を図っていくことの必要性について、過去数年間の統計データやグラフに基づき説明を行う機会があり、本研修で学び得たことが早速活かされる機会があった。相手に対し論理的に説明し納得してもらうことは勿論、自身の理解を深める上でもEBPMの重要性を再確認させられた次第である。今後も研修の成果を職務に落とし込みながら、日々研鑽に努めて参りたい。

末筆ながら、本研修の受講に当たり快く送り出していただいた職場の皆様、東北自治研修所の皆様、講師及び受講生の皆様にこの場を借りて深く感謝申し上げます。



第8回主任級職員研修を受講して

三浦 早織

福島県福島市北信支所 副主査

今回の研修の受講にあたり、テーマが政策 形成能力の向上ということで、条例立案に携 わった経験がなかった私は、政策や条例とい うと難しいイメージがあり不安でしたが、採 用11年目の今、自分自身を見つめ直し、成長 する絶好の機会であると感じ受講しました。

約4週間という長期間にわたって,他自治体の研修生と共に様々な講義を受講し,協力して課題へ取り組んだことによって,私のこれまでの仕事に対する意識が以下の3つの点において大きく変わりました。

1つめは、目的や課題を明確にすることの 重要性についてです。

これまでは、目の前の仕事で精一杯であるがゆえに、仕事の内容を覚え、いかに正確に業務を遂行するか、いかに効率的に事務処理をするかということばかりに意識をおき、本来のその業務をする目的や地域内の他業務や他地域と比較したときに見えてくる課題へ目を向けることができていませんでした。

もちろん効率的で正確に業務を遂行することは重要ですが、自分の担当する業務が住民へ与えるべき価値を考えることで、例えば、問い合わせの内容だけを回答するのではなく、必要に応じて関連するプラスアルファの有益な情報を提供することができるなど、本当の住民サービスが提供できるのではないかと思います。

業務において事業を考える際においても、 組織としてのめざす価値と内部環境や外部環境から見えてくる課題を明確にすることで、 前例や他市を模したような案だけではなく、 事業を実施することでの住民への効果を考え た建設的な議論ができると、研修での演習を 通して感じました。

2つめは、時代の変化を感知して自らが変化していかなければならないということです。

日々の業務で、住民や周りからの指摘事項や、自分自身がやりにくさや煩雑だと感じるものについては、身近なところから少しずつ改善を試みてきていましたが、現状として滞りなく遂行できている業務については、改善の目を向けることができていませんでした。

今現在、滞りなく遂行できている業務と思っているものは、果たして本当に行政と住民にとって、有効なやり方なのか、もしくは廃止や新たに作り出す必要はないのかという視点や、少子高齢化やICT化、環境変動、感染症等により目まぐるしく変化している社会の中で、自ら変化を知り、自ら課題を見つけていく姿勢が行政に求められていると感じました。

3つめは、まちづくりにおける住民協働の 重要性についてです。

まちづくりや住民協働というと、はじめは

行政主導で施設の整備やイベントを実施する ことで賑わいを創出していくようなイメージ がありました。

しかし、まちづくりや地域経済活性化の講話や現地調査、グループ研究をしていくことで、公の立場として「場」を提供していくことはもちろん大切ですが、そこに住む「人」によって地域が成り立っているということを忘れてはならないと感じました。例えば、観光において、どんな素晴らしい観光施設であっても、そこに地域の人間味やその地域に根付いたホスピタリティ、その土地でしか味わえない魅力を感じることができなければ、思い出に残り、また訪れようと感じてもらうことは難しいと思います。

地域の活性化においても、そこに住む人が 自分事として地域のことを考え、愛着を持て ることで、いきいきしたまちになるのではな いかと思います。住民が主体となって行政と ともに知恵を絞り、協力して地域をよくしよ うとする体制づくりのために、住民や現場の 声を聴く機会を増やしていくとともに、主体 的に活動できるようなしくみを作っていくな ど地道な努力が必要なのだと感じました。

今後の業務において、自分自身も行政職員 であると同時に住民の一人としての考えを持 ち、少しずつでも地域に対する意識を変えて いきたいと思います。

最後に、研修の受講に際し、長期間にわた り職場と家庭に穴をあけることとなり、甚大 なご理解ご協力をいただきました職場の皆様 と家族には大変感謝をしております。

日常と異なる環境での4週間は、自分の能

力のなさに落ち込み、周りの頑張りに励まされ、研修生の皆さんと協力して1つのものを作り上げていくことで、勇気と少しの自信を手に入れることができた貴重な経験となりました。

今回得た知識や経験を実務において活かしつつ, 研修で見つけた自分自身の課題をもとにさらにスキルアップできるよう努力してまいります。

それと同時に、子育で中の母である私が研修を受講させていただいたことは、大変有意義でした。研修の講義においても、今般の少子高齢社会においては女性の子育でしやすい環境整備や女性の社会進出、女性のものさしでのまちづくりをすることの必要性が訴えられていました。地域を支えていく行政の現場においても、女性のアイディアや意見が反映されるということが必要とされてくると思います。

今回の研修受講者は過半数が女性ということもあり、コロナ禍で制限のある中ではありましたが和やかな雰囲気で各自治体の現状等の情報交換や意見交換をすることができましたし、今後もこのつながりを大切にしていきたいと思います。

研修で学ばせていただいた知識や経験を自 分の業務に活かしていくだけでなく、このよ うな研修に興味があっても環境によって参加 することができない同世代などと職場におい て情報を共有し、互いに高めあっていくこと で、これからを担う若手職員の意識の向上に 繋げていけるよう努めていきたいと思いま す。



第207回中堅職員研修を受講して

高橋 智佳

宮城県教育庁総務課 主事

「そうか、私、中堅なんだ・・・」

この研修の話をいただいたときの率直な感想である。研修要項をみると、受講対象職員は概ね30~40歳とある。学校事務職員として採用され10年、とうに中堅の年齢になっていたというのに、恥ずかしながら私にはその自覚が伴っていなかった。一刻も早く中堅の役割を果たす職員にならなければという焦りと、そのために必要なスキルをまるごと学べる機会をいただいたことへの感謝を胸に、研修に臨んだ。

研修を終えて通常業務に戻った今, 自分の 意識が変わったと感じる点は3つある。

まず、論理的思考を意識して業務に取り組むようになった。

私は、教育委員会の法規的業務を担当していることもあり、根拠法令等に基づいて結論を検討する作業には慣れているつもりでいた。しかし、行政法や民法の講義で、問題となっている関係性を整理し、事実と評価を分ける「法律的な考え方」を学び、自分の思考法を省みたとき、筋道立てて考える意識が希薄で、論理が飛躍しがちだったことに気がいた。さらに、ゼミナールでは、具体の法律問題について個人で結論を検討し、それをもとにグループで討議するという演習を行うことにが、法的三段論法を用いた結論の導きた。研修で学んだ手法を活用し

て, 論理的な思考を心がけ, 内外から信頼される行政職員となれるよう努力していく。

また、政策形成シミュレーション研修では、物事を客観的な数値で捉えることも、論理的思考に欠かせない視点だと学んだ。独自の施策や条例をグループで立案する演習を進める中で、適切な課題設定と効果的な政策立案には「数的な証拠に基づく現状把握」が不可欠であり、思い込みや勘などを排除しなければならないことを痛感した。今後は、EBPM(証拠に基づく政策立案)の視点も踏まえ、これまで以上に筋の通った業務遂行を心がけていきたい。

次に、コミュニケーションスキルを積極的 に活用するようになった。

コミュニケーション研修で、安生講師から「話し手が発信した内容のうち、聞き手に届くのは5割に満たない」との話を伺い、驚きともに目から鱗が落ちた気持ちだった。損出期限を守ってもらえない、依頼したとおりに作業が進まないもど、自分では急に伝わらないもどがしさを感じていない自分自身のコンテーション不足が原因であることがのであることがのでものでいない。遠慮のつもりで明確な期限を示さなかた。遠慮のつもりで明確な期限を示さると期待したりという自分本位の伝え方を改め、

今後は、自分も相手も尊重したアサーティブ な会話を意識していく。

また. チームで取り組むことの大切さにつ いても、この研修で再認識できた。私はこれ まで、同僚と分担・協力して業務に取り組む 経験が少なく、一人で黙々と仕事することが 多かった。しかし、この研修ではグループ ワークが多く組み込まれ, 否応なくチーム ワークが試された。4~5人のグループで課 題に取り組む場合、意見の擦り合わせや、役 割分担、日程調整などが必要になるため、煩 わしい面もある。その一方, チームで協力す ることにより、各人の多様な考えやアイディ アが集まって議論が深まり、個人では思いも よらなかった優れた解決策が生まれるという 充実感を、身をもって知ることができた。今 後は、問題を一人で抱え込むよりもチームで 解決に当たった方が、質の高い仕事ができる という意識を職場でも共有し、日頃から積極 的なコミュニケーションを図ろうと思う。

3つ目に、組織の中堅職員として、自分が 何をすべきかを考えるようになった。

研修では、多様なカリキュラムにより、自 治体職員に必要な知識やスキルを幅広く学ん だが、2か月間をともに過ごした研修生の姿 からも、多くのことを教わった。特に、「自 治体の中堅職員のあり方」について、研修仲 間をロールモデルとして数多くの気づきを得 ることができたことは、大きな収穫であっ た。彼らは、新たな論点を示して議論を活発 化したり、いち早くトラブルに対処したり、 明るい言動で場の雰囲気を和ませたり、困難 な仕事を進んで引き受けたりといった、チームを助ける働きかけを率先して行っていた。 このような姿勢こそ、中堅職員に求められる マネージャーとしての対応であり、自分の目 指すべき中堅職員像だと感じている。私も、 自身の業務を遂行するだけのプレーヤーから 脱却し、彼らを見習って、全体を見渡して主 体的に行動できるマネージャーとなれるよう 引き続き努力していく。

研修を終えた今も, 特に心に残っているこ とがある。政策形成シミュレーションの講義 で関講師がおっしゃっていた、「コロナ禍が もたらしたような急激な社会変容は、自治体 にとって、行政のあり方を揺るがす脅威であ る反面、従前の社会ではなし得なかった大胆 な変革を仕掛ける機会である」という言葉で ある。これからの時代は、社会の変化に翻弄 されるのではなく、それを利用して進歩する 自治体だけが生き残る。自治体職員には、常 に時代の流れを読み、新しいことを取り入れ て行政を進展させていく行動力が求められる のだと感じている。私自身, すぐに大きな進 歩に貢献することは難しいが、前述の3点の ような小さな実践を着実に進め、次代を担う 子供たちの健やかな成長のため、教育行政の 推進に寄与できるよう自己研鑽に励んでいく 所存である。



第207回中堅職員研修を受講して

吉野 真由美

秋田県横手市総務企画部秘書広報課 主査

1 はじめに

私は今年で採用18年目を迎えました。この間,さまざまな業務に携わってきましたが,振り返ってみると、上司や先輩の指示を受けながら前例踏襲的に目の前の業務をこなすだけだったように思います。しかしここ数年、人口減少や少子高齢化により住民や地域のニーズが多様化する中で、前例のない業務を担当することも増えてきました。同時に自分の弱点も顕在化し、「中堅職員」としての責務が果たせるのか不安に思うようになりました。

そんな時この研修への参加を勧めていただき,自分に乗り切れるのか不安もありましたが,せっかくの機会と思い参加を決めました。

2 研修で学んだこと

この研修では、法律の基礎知識から政策形成、自治体の中堅職員に必要とされるコミュニケーション能力、マネジメント能力、危機管理能力など、さまざまな分野について学ぶことができました。どの講義もわかりやすく、非常に興味深いものばかりで、自治体職員としてのあり方を見直す良い機会になりました。

行政法,民法など法律の講義やゼミナールでは,法令の解釈だけでなく,実際の業務で起こりうる問題に対して法令や判例を調べ.

どのように解釈し解決につなげていくかを学ぶことができました。もともと法律の知識不足を感じていた私にとって、ゼミナールの課題は大変なものでしたが、苦労して取り組んだ分だけ理解も深まったように思います。

政策法務の講義では、地方分権一括法により地方が地域の実態を踏まえた上で、主体的に考え課題を解決するための政策を打ち出すことが可能になったことを学ぶとともに、私たち職員には地域の実態をしっかり捉え、政策提案していく能力も求められていることを実感しました。

この研修では座学だけでなく, グループに 分かれての演習もありました。グループで調 査,議論を重ねながら、より良い結論を導 き、政策を形成していくプロセスは学ぶとこ ろが多かったように思います。多角的に物事 を見ることは非常に重要ですが、 簡単にでき ることではありません。自分では思いもよら ない意見やアイデアが飛び出し, それらが化 学反応を起こすことで良いものが生まれるの はチームならではの効果であり、日ごろの業 務においても必要なことと感じました。ま た、グループワークにおいて、司会、記録、 発表とさまざまな役割を担当することで, ファシリテーション能力を実践的に鍛えるこ とができ、わかりやすくまとめて伝える力が 以前よりも向上したように思います。

能力開発の講義は法律などの自治体職員と

しての基礎的知識を学ぶ講義と異なり、中堅職員としてのスキルアップにつながるものであり、非常に興味深く受講することができました。

マネジメント総論では、マネージャーに求められる役割、部下や後輩との関わり方、OJTの重要性などを学びましたが、こうした知識やスキルは私自身だけでなく、横手市がよりよい組織に向かうためにも必要なものと感じました。

また、組織の危機管理では、近年多発する 災害に対するリスクマネジメント、コンプラ イアンス、ハラスメントなどを学びました。 実例をもとにした具体的な演習により、長年 の職員生活の中で生じつつあった感覚のずれ を修正することができたことは有意義だった と思います。

3 研修の成果

私が最も意識させられたことは、私たち自 治体職員の能力、モチベーションが自治体の 将来を大きく左右するということです。地方 自治法の講義で学んだとおり、地方分権一括 法により地方の自治体には裁量権が与えられ ました。しかし、それにより自治体格差も広 がりつつあり、これまでのように前例踏襲型 の業務を行っていては、住民満足度も下がり、たちまち自治体消滅の危機に直面してしまいます。今後は現状を分析し、課題が何かを考え、その解決策を考えるという施策立案のプロセスを実践していき、併せて、そうした手法や考え方を組織内で共有するために、日々の業務における人材育成についても意識していきたいと思います。

4 終わりに

私にとってこの研修は、単に新たな知識や能力を学んだだけに留まらず、自治体職員としての人生の大きな転機になりました。 2 か月に渡り研修を受講するという経験はもう二度とないことと思います。そして、その貴重な時間を一緒に過ごした仲間は、私にとって励みになり、刺激になり、支えになってくれました。締め切りに追われながら課題に取り組む中で生まれた絆は、一生の財産になると思います。

また、研修に快く送り出してくださった職場の皆さま、講師の皆さま、そして何より、このコロナ禍の中、さまざまな対策を講じながら研修を企画してくださった公益財団法人東北自治研修所の皆さまに心から感謝いたします。本当にありがとうございました。



第207回中堅職員研修を受講して

石塚 大志

山形県東根市市民生活部生活環境課 係長

【はじめに】

今年度,第207回東北六県中堅職員研修を受講するにあたり,一番強く感じていたのは,

「不安」でした。今年度は日本に限らず、世界全体で新型コロナウイルス感染症の影響により、社会の在り方が大きく変化した年であり、そのような状況の中で、果たして研修が実施されるのか、どのような研修になるのか、参加してよいのか、といった不安感を、研修に臨んだ研修生は抱いていたのではないかと思います。

ただ、そんな中でも、研修に対する期待感もありました。係長級の職員となって4年目ですが、中堅職員として必要な政策形成やマネジメントの能力は未熟であり、この研修で学ぶ機会を得て、自分の力をつけたいと感じていました。

受講するまでは、研修で学ぶ分野ごとに、 それぞれの知識や能力を身に付けることで、 自治体職員、行政の質の向上が図られると考 えていました。

【研修を受講して】

今回の研修で最も感じたことは,自治体職員,特に中堅職員に求められる資質や考え方は,それぞれ別個のものではなく,様々な場面や分野で共通するということです。

私が今回の研修で、最も大切であり、仕事 の中で意識しなくてはならないと感じたこと が三つあります。それは、エビデンスの重要性、マネジメントの重要性、コミュニケーションの重要性です。

一つ目のエビデンスについては、研修の中 では「勘や経験や思い込みではなく、データ に基づく政策形成が必要である」という考え 方で「RESASの活用」で示されたもので したが、その他の自治体財政や政策形成演習 の中でも、基本として重要であると感じまし た。現状とあるべき姿のギャップが課題であ り、それを解決するためには、まず現状の分 析で根拠を明らかにしなければなりません。 また、行政法や民法のゼミナールでも「法的 三段論法」を学びましたが、法律上の確定事 実を分析し、法的根拠を明らかにして、事実 をどう当てはめて考えるか、という考え方 は、正にエビデンスに基づく結論づけである と私は捉えました。これまでも、説明には根 拠が必要なことは理解していましたが. 「相 手の納得を得る」ための客観的な根拠として のエビデンス、という視点の必要性を感じま

二つ目のマネジメントについては,「マネジメント総論」で組織のマネジメントを学びました。これまでは人事管理のことがマネジメントの中心と考えていましたが,それだけでなく,危機管理や個々の業務の進行管理など,限られた資源を最大限活用するために,全ての面でマネジメントを意識した業務遂行

が必要であると感じました。

三つ目のコミュニケーションは、先に挙げた二つの基本として重要であり、上司や部下、同僚など組織内、市民や関係者などの組織外いずれにおいても、「人に伝える」ではなく「人に伝わる」ことが大事であると感じました。研修を受けるまでは、積極的ににうまく話すか、ということに重点を置いていまく話すか、ということに重点を置いていました。しかし、研修を受けたことで、言語以外のコミュニケーションや相手に合わせた話した。受け取る側を意識したコミュニケーションについて学ぶことができ、大変勉強になりました。

このように大きく三つの点について、特に 重要であると感じ、自分の職場において、そ の意識づけや考え方を同僚や部下に伝えてい くことが、市民の役に立つ所としての、行政 のレベルアップにつながるのではないかと感 じました。

【おわりに】

最初にも述べましたが、今回の研修にあたり、さまざまな不安があり、長期の研修が必

要なのか、オンラインでの研修ではダメなのか、という疑問がありました。しかし、実際に東北六県から集まった研修生の仲間と交流し、集中して学習をする環境に身を置いたことで、研修に専念することができたと思います。それも、東北自治研修所の皆さんがさまざまな対策を講じた上で、研修する環境を整えてくれたからできたことです。

コロナ禍という誰もが経験したことがない 状況で、研修所の方々も苦労され、我々研修 生もさまざまな制約の中での研修でした。そ のような中、先に述べたように、個々の研修 で学んだことだけでなく、総合的に感じたこ と、身に着けたことを今後の業務に活かすと ともに、職場の仲間や部下、後輩たちにいか に還元していくかが、中堅職員として研修を 受講した我々に求められることであると、強 く感じているところです。

最後になりますが、今回の東北六県中堅職 員研修を受講させてくれた職場、研修を開講 してくださった東北自治研修所の皆さん、そ して、ともに研修を修了した第207回の研修生 の仲間に、感謝したいと思います。



第 151 回管理・監督者研修〔危機管理コース〕 を受講して

黒澤 靖

宮城県経済商工観光部雇用対策課 課長補佐(総括担当)

先見の明がないといえばそれまでなのですが、それにしても新型コロナウイルス感染症によってまさかこんなことに、というのが最近思う率直な感想です。この研修を受講したのが11月中旬、本稿執筆は1月下旬ですが、どのテレビ局をつけても連日、二回目の緊急事態宣言のニュースで溢れかえっています。

今になってみると「管理しきれていない危機」の中にいたのだと実感しますし、最近では危機が日常化しているというか、例えば、マスクをしていない人を見ると違和感のようなものを感じる自分に気づいたり、また、余計なお世話ですが、これだけ口から飛沫が出ているといわれ続けて、果たしてコロナ禍が収束したあとに、皆が勇気を出してマスクを外して元の生活ができるのだろうかと考えたりもしてしまいます。

筆者は宮城県庁で雇用分野の業務に従事していますが、つい1年ちょっと前までの仕事上の課題は圧倒的に企業における人手不足でした。働き手が集まらないために企業が倒産するということも聞かれるほどでしたが、それが現在は全く逆の仕事をしています。雇用の維持が本当に難しくなってきているのです。

新型コロナウイルスの医学的な感染症としての危機レベルについては諸説あるようですが、社会に対する影響として、雇用が急速な勢いで失われつつあるということも現実とし

て重大な危機です。給与労働者にとって雇用 は生活そのものといっても過言ではありませ んし、その雇用を生み出している企業活動の 一部を行政が先頭に立って自粛要請している 形になっているわけですから、複雑な思いを 抱きながらの危機対応でもあります。

筆者としては、すでに危機の中に入ってしまっていたわけですが、危機管理の専門家の、危機というものの見方・考え方に触れてみたいという思いから今回の研修を受講することにしました。

本研修の魅力はまず、講師の経歴にあります。森健講師は大学卒業後、静岡県下田市役所に約12年間勤務して危機管理担当を経験しています。その後、民間企業に転じて約10年間やはり危機管理・コンプライアンスを担当してきた方で、地方公務員経験者が民間企業の危機管理のやり方を経験した上で話す危機管理論だということです。

このため、講義の目線は徹底して実務者、 担当者からみたものになっています。地方公 務員あるある的な共感を呼ぶ話から説明に 入っていき、危機管理は事例研究の積み重ね を具体的行動につなげるものであって、学問 の世界の定義や抽象的な概念を覚える必要は ない、シンプルでないと使えない、経験上本 当に使えなかったのだからという出口につな がっていくあたりにそれは現れています。実 学としての危機管理研修と感じます。

もうひとつは、東北六県の県職員、市町村 職員が参加する東北自治研修所の集合研修と いうところにあります。宮城県職員である筆 者にとっては、宮城県公務研修所と同じ建物 であるため馴染みのある場所なのですが、研 修に参加するメンバーが違います。今回の研 修で筆者とペアワークの演習を行ったのは、 福島県相馬広域消防の中隊長さんでした。東 日本大震災の話をはじめとして、危機を仕事 場とする専門職の方とワークのなかでいろい ろ意見交換でき、わが社の常識は他社の非常 識的な、考え方や優先順位の違いを感じるこ とができたのは、貴重な機会になりました。

さて、この研修は一泊二日で、具体的には、①危機管理の基本、②自然災害を題材とした演習、③学校事故を題材とした演習、④初動対応能力の強化、⑤職員の不祥事とコンプライアンス、⑥部下の不祥事発覚を題材とした演習と進んでいきます。

講師によれば、本来は演習にもっと時間と 人数をかけて行うのだそうですが、新型コロナウイルス感染症対策のために今回は講義中心で、演習は二人で意見交換するペアワークだけという変則形式となりました。講義中に「危機管理研修の講師である私は絶対に新型コロナウイルス感染症にかかるわけにはいきません、会食も絶対にしません、研修の信用の問題です。」という講師の話を聞くにつけ、ご苦労多いだろうと思わずニヤリとしてしまうとともにプロ意識を感じたものです。

研修全体を通じて筆者の印象に残っている のは、直接の担当者にとってはおそらく耳の 痛い話が次々と出てくるところです。国のガ イドラインや報告書に対しても実務で使えな いと思えばコメントは手厳しいですし、あり がちなこれらのコピペや. コンサルに頼り 切ったマニュアル作成には容赦がありませ ん。講師が数多く見てきて、現在も多くの自 治体で進行している「失敗の鉄板」とは、と にかく内部統制やBCPなどの仕組み作りが目 的化していること。ガイドラインをコピペし たマニュアル, 実務に精通しないコンサルが 作ったマニュアルは、 実際の危機に役立たな いばかりか、全庁を巻き込んだ形骸化した制 度へとつながり仕事だけが増えていると手厳 しいお話です。

一貫しているのは、本気で危機管理をしようとしているのか、危機管理している形を作ろうとしているのかを問うていることだと感じます。日頃、落としどころ、座りがいいことを考えて仕事をしている「職場のあるある」をぐさりと刺してくるのが実務家出身講師の真骨頂で、少なからず具体性をもった気づきを得ることができた研修となりました。

今回,筆者としては危機のさなかに危機管理の研修を受けることを許され,個人的には大変有難く感じていますが,見方によっては悠長なことと取られることもあるかもしれません。今回得た気づきは職場に持ち帰り,必ずや業務に生かして危機対応につなげていきたいと考えているところです。



第25回〇JT指導者養成研修を受講して

佐藤 直豊

山形県鶴岡市総務部職員課 主任

1. はじめに

私は山形県の鶴岡市にて職員研修を担当 し、本年で2年目となります。

本市においても、職員研修はOJT(職場内教育)、OFF-JT(職場外教育、いわゆる研修)、SD(自己啓発)の3つを柱として進めていますが、下記のような課題があり、OJT制度の見直しと、新たにメンター制度の導入も検討する必要が出てきたことから、この研修に参加しました。

2. 受講動機

鶴岡市は平成17年に1市4町1村が合併してできた自治体です。合併後10年以上経ちますが、庁内でOJTの指導法が整理されておらず、現場の指導役の考え方やスキルに左右される状況にあり、育成にムラが出ているのではないかという懸念がありました。

また、本市職員の年齢ピラミッドをみると、40歳代後半~50歳代のベテラン職員の層が厚く、氷河期世代の30歳代後半~40歳代前半の中堅層が少なく、30歳代前半以下の若手職員が増えつつあるという、典型的なひょうたん型になっています。ベテランと若手をつなぐ中間層が少なく、豊富な知識・経験を持つベテランが退職していく中、若手職員にいかに知識・ノウハウを継承するか、課題となっています。

このような課題を抱えてきた中、さらにこ

のコロナ禍です。各職場からは「歓送迎会等 の懇親会も開催できず、新採職員や異動して きた職員とうまくコミュニケーションを取れ ない、どんな人か分からないまま仕事をして いる。」という声が多く寄せられるようにな りました。

新採職員からも「仕事に関することは上司に聞くことができるが、職場のルールや制度については誰に聞いたらいいか分からない。」との声があり、育成方法のみならず、職場内、庁内のコミュニケーションのあり方も考えていかなければいけないとの話になりました。

このような課題を抱える中,本研修の案内があり,今後検討を進める上で参考になればと思い,参加した次第です。

3. 研修の内容

本研修は、職場でOJTを行う職員に向け、 OJTの心構えや指導法についての庁内研修を 行うための講師の養成を目的とした研修で す。

そのため、OJTの概論や指導法はもちろんのこと、研修講師として話す際の心がけやスキルについても指導をいただくという、2段構えの研修となっていました。

具体的には、2泊3日のスケジュールの中で、初日、2日目にOJTの指導者側に求められる心構え、OJTに関する基礎知識、指導の際

のコミュニケーションスキル(アサーティブ・コミュニケーション, コーチング), 指導を受ける側のタイプ別の接し方, 研修講師として話をするときのスキルと心構えについて, ワークを交えながら講義をいただいた後, 3日目には受講者で実際に模擬講義を行い, 講師や他の受講者の皆さんからフィードバックを受けました。

講義の中で最も印象に残っているのが「ア サーティブ・コミュニケーション」というコ ミュニケーションスキルについての講義です。

アサーティブ・コミュニケーションとは、相手に対して消極的にも攻撃的にもなることなく、率直に自分の主張を伝える手法です。新採職員や若手職員の中には、上司や周囲に対して遠慮してしまい、自分の考えや悩みをきちんと伝えられないという人も多いことから、OJTを受ける側に対する研修プログラムとして有効であると感じました。

他にも、OJTがうまくいかない大きな理由 として、「計画的・定期的・継続的」な指導がな されていないからだというお話がありました。

受講動機でもふれましたが、本市でも人材 育成の基本はOJTとは言ってきたものの、マ ニュアルや育成計画シートの作成、目標設 定、定期的な振り返り等の、仕組みを整備で きておらず、現場任せになってきたところが あり、研修担当として大いに反省したところ です。

3日目は朝から模擬講義を行いました。最初に5分間の模擬講義を行い、話している姿を録画し、講師や他の受講者と一緒に見て講評をいただき、その内容を踏まえて2回目の模擬講義を実施するという流れでした。

実際に自分が講義している姿を見ると. 想

像していたより早口かつ小声で、聞き取りづらい話し方でした。自分の話し方、立ち姿を見る機会がなかったため結構凹みましたが、 客観的な視点で見たからこそ、修正点を意識できたように思います。

2回目の模擬講義では、ゆっくりはっきりと話すこと、声のハリを意識しながら話すことを心がけたところ、平井先生や受講者の皆様から、「だいぶ聞きやすくなった」とのコメントをいただくことができました。

研修の目的は、受講者の方に知識・情報を 伝えることにあります。講師のスキル不足 で、貴重な時間を割いて受講している職員の 学びの機会を削ぐことにならないよう、今回 ご指導いただいた話し方を意識していきたい と思います。

座学あり、ワークあり、模擬講義ありと、 濃密なカリキュラムでしたが、講師の平井先 生の進め方がとてもテンポよく、わかりやす くお話いただいたため、あっという間の3日 間でした。私も庁内講師を務める際は、少し でも先生のように分かりやすく伝えることが できるよう、努力していきたいと思います。

今回ご指導いただいたことをふまえ、庁内でのOJT指導方針の整備、メンター制度の導入や研修の実施に向け準備していきたいです。

4. むすびに

末筆となりますが、ご指導いただきました 平井講師、一緒に研修を受講した皆様、3日 間受講者に寄り添っていただいた東北自治研 修所の皆様に、この場を借りて深く御礼を申 し上げます。 第8回主任級職員研修〔地域経済活性化〕

増田まんが美術館を中心とした横手市観光再生事業 ~「かまくらのまち」から「原画の聖地」へ~

A グループ 横手市 大日向 拓 盛岡市 佐藤 玲奈 / 宮城県 工藤あかり 福島市 三浦 早織

○はじめに

今回私たちは、約1か月にわたって第8回 東北六県主任級職員研修を受講しました。そ の中の「地域経済活性化」の講義において、 行政が地域を活性化するための効果的な行政 政策を立案する演習を行いました。

私たちAグループでは、メンバーの所属自 治体である秋田県横手市の観光再生事業につ いて検討することにしました。

○横手市について

横手市は、秋田県県東南部の中心都市です。気候は、長い冬と短い夏が特徴で、全国有数の豪雪地帯です。



人口は、県内第2位の8万7千人ですが、総人口・転入数・出生数すべてにおいて減少傾向で、人口減少が大きく進んでいる状況です。なかでも、高校等卒業時期にあたる15~19歳の時期に転出する人が多く、若者が市外に流出しています。



○横手市の地域経済分析

本研修で学んだRESAS「地域経済循環図」による分析を行ったところ、横手市では民間消費が流入し、域外から所得を獲得していることが分かりました。さらに、移輸出入収支額を見ると、輸送用機械、農業、鉄鋼、電子部品・デバイス、宿泊・飲食サービス業などで域外からの収支がプラスになっており、特に鉄鋼や農業は、影響力、感応度係数ともに高く、地域経済活性化への貢献が期待できることが読み取れました。

しかしながら、鉄鋼業などの二次産業の強みを伸ばすためには企業の立地動向等の外部 要因によるものが大きく、また、横手市の農業は、付加価値額・雇用所得が低いため、抜本的な制度改革が必要と考えられます。

そこで、域外からお金を獲得しており、かつ、他産業への影響が大きい宿泊・飲食サービス業 (=観光産業) に着目しました。



○横手市の観光動向

横手市の年間観光客数は約370万人(県内3

番目の入込客数)であり、主な観光資源は、 冬の一大伝統行事である「かまくら」「ぼん でん」、マンガ原画の収蔵数日本一を誇り、 「マンガ」 がテーマの横手市増田まんが美術 館、奥ゆかしき商家のレトロな町並みを楽し むことができる「横手市増田伝統的建造物群 保存地区」、横手市民に愛されているご当地 グルメ「横手やきそば」などです。魅力的な 観光資源を有していますが、以下のような課 題がありました。

- ①観光客の季節性…「かまくら」「ぼんでん」 が開催され、イベント観光が増加する2月 に観光客が集中している。
- ②通過型観光…宿泊者数は観光客数の6%程 度
- ③消費額の減少…近年, 観光消費額は大幅な減少傾向にある。また, 東北平均を大きく下回っている。

このことから、『通年で集客力のある「まんが 美術館」を中心に、まち全体でマンガの世界 を体験できる新しい価値を生み出す』ことを 政策の方針としました。

ちなみに、本研修直前に横手市では、文化活動推進法に基づく「増田まんが美術館を中核とした地域資産活用計画」が認定され、まんが美術館を活用した観光がさらに推進される予定です。

○横手市増田まんが美術館とは

横手市増田まんが美術館(以下 「まんが美術館」という。)は、



2019年に大規模リニューアルオープンし、横 手市出身の漫画家 矢口高雄氏より横手市に 寄贈されたマンガ原画 42,760点を含む40万枚 以上の原画を収蔵しています。国(文化庁) は原画の海外流出を懸念しており、まんが美 術館は国内唯一の原画収集の保存窓口の相談 機関を文化庁から委託されている施設です。 マンガ原画には日本国内においても、その価値を大きく認められる可能性が秘められています(コアなファンはお金を落としてくれる。 ライトな 層を 取り 込む 将来性 がある。)。また、リニューアル直後で話題性のある観光施設でもあり、横手市の観光産業に新たな価値を生み出す可能性が高いと判断しました。



〇石巻市の視察から

マンガを軸にしたよりよい街づくりの参考とするために、2020年10月7日(水)に石巻市を視察しました。目的は、街の様子や石ノ森萬画館を見ることと、まちづくりに携わっている(株)街づくりまんぼう、(一社)ISHINOMAKI2.0に話を聞くことです。



石巻駅改札にあるモニュメント

バスと電車を乗り継いで石巻駅に到着する と、駅名の看板を始め、駅全体が漫画のキャ ラクターで装飾されていました。改札には私 たちを出迎えてくれるように仮面ライダーや サイボーグ009のモニュメントが設置されていて、終始ワクワクするような工夫がたくさんありました。その一つ一つを確認しながら目的地である石ノ森萬画館まで歩いたのですが、道中は街灯にフラッグが設置され一体感があり、いたるところにキャラクターのモニュメントがありました。¹



石ノ森萬画館へ続く道の商店街のフラッグ

最初に、石ノ森萬画館の運営をしている (株)街づくりまんぼうの苅谷さんにお話を 聞きました。

街づくりまんぼうは2001年に石ノ森萬画館の開設に合わせて設立された第3セクターで、萬画館の指定管理を19年間行っています。最近では「街中全体を美術館にする」ことを考えており、街中にある既存のモニュメントに加え、芸術作品としての「ブロンズのモニュメント」を設置。造形の世界にはコアなファンが多く、造形作家のオリジナリティあふれる石ノ森作品のモニュメントを製作してもらうことで、自分の作品もいつか設置したいというような憧れを持って、石巻に関わってほしいと考えています。

自分たちだけの考えではいいものはできな

いので、お店や地元の方の声を聴き、広げて実現することが大切。まちのひと自身が楽しんでやっていることが理想であるとお話いただきました。また、他県の漫画関連の施設との交流も多く、まんが美術館の強みとして、矢口高雄先生がご存命であること、原画収集へ方針を転換したことであると教えていただきました。

次に、石ノ森萬画館を見学しました。私たちのグループには、子供が仮面ライダー好きのお母さんと自称仮面ライダーオタクがいますので、展示品の一つ一つに大興奮でした。もちろんオタクでなくても十分に楽しめる見ごたえある施設でした。時間の制約があり滞在時間はあっという間に過ぎましたが、皆さんにはぜひ時間をかけてじっくりと見学することをお勧めします。

最後に、「世界で一番面白い街を作ろう」という合言葉をもとに活動している(一社)ISHINOMAKI2.0の阿部さんにお話をお聞きしました。

石巻エリアの高校生に大人たちが職業体験のお手伝いをする「いしのまき学校」や街中で映画をみる「ISHINOMAKI金曜映画館」など、さまざまな事業に取り組んでいるということですが、事業ごとでターゲットを絞って取り組んでいるそうです。私たちは政策を考える上で、どうしてもたくさんの人に来てもらうにはどうしたらよいかと考えてしまいがちですが、経験上、ジャンルの違うターゲットを全て呼び込むことは難しいそうです。興味があれば行くし、興味がなければどんなにPRしても余計なお世話。ターゲットを絞り込み、そのターゲットに合わせて政策を考えな

電車を待つ間の時間を使って、石巻市役所を訪れました。元々ショッピングセンターの建物を改修しており、1階にイオンが入っているため、エスカレータがあり、市役所としては珍しい環境でした。堅苦しいス

ーツ姿で、柱についている案内板を凝視し「3階に二 ホンジカ対策室があるね」「水産基盤整備推進室があ るよ、さすが漁港の町だね」などと話している私たち はさぞかし変わったお客様に見えたことでしょう。

^{1 (}余談:石巻市役所にて)

ければ、説明にも筋が通らなくなります。阿 部さんのお話から大事なことに気づかせてい ただきました。

実際に視察してみて、街の活性化は一筋縄ではいかないことを実感しました。今回の視察を踏まえて考えてきたことを整理し、横手市について実現可能な方法を考え直してみました。

○政策提案 1 まち全体をまんが美術館に

現時点で日本においては漫画の原画の価値があまり知られていませんが、海外では鉄腕アトムの原画が3500万円で落札されるなど高額な金額で取引されています。いずれ日本で原画の価値が上がれば客層が増えるであろうと推測し、まずは原画に興味のあるコアなファンをターゲットにしようと考えました。通年で集客力のある「まんが美術館」を中心に、まち全体でマンガの世界を体験できる新しい価値を生み出すような政策を提案します。



まずは、まんが美術館が原画を保存している漫画のキャラクターでまち全体をマンガで装飾します。商店街の装飾や案内看板にはマンガのキャラクターを使用します。また、横手市の観光には移動手段が課題としてありました。そこで、PR効果と移動の楽しみにつなげるよう、まんが美術館のラッピングバスを街中で走らせます。デザインはもちろん原画です。キャラクターデザインのラッピングバスは全国に例は多いですが、原画がデザイン

されたものは横手市の強みを生かしたものに なるのではないでしょうか。

そして回遊性を高めるために、まちあるきマップを作成し、おすすめのカフェや写真を撮りたくなるような建物やモニュメントの位置を示すことで滞在時間を増やし、消費額を増やすことを目指します。また、まんが美術館の近くには増田伝統的建造物群保存地区があります。蔵の中に原画を展示するというアイデアが以前より地元新聞紙の社説や市議会などでも言及されており、本施策の中にも取り入れました。内蔵に原画を展示することで、原画を目的にまんが美術館に来た方に蔵にも足を運んでもらうような組み立てとします。

横手市のイメージは「かまくら」と「横手 やきそば」が多いと思いますが、年間を通じ た集客増加とマンガの街の知名度を向上させ るために「マンガ」「増田の内蔵」「横手や きそば」をモチーフに新たなキービジュアル を作成します。横手市のポスターや記者会見 のバックパネル、名刺やパンフレットなど、 多くのところで露出させることにより横手市 がマンガの街であることが根付き、年間を通 して観光客を増やすことを目指します。現在 は内蔵を見学するのに建物ごとに異なる料金 設定になっておりますが、まんが美術館と内 蔵の共通入場券を発行し、美術館と内蔵を訪 れる方が相互に行きするきっかけとします。 また、マンガの街であることをPRするために お土産パッケージにも積極的にマンガのキャ ラクターを活用し、購買欲の向上とお土産の 配布による横手市のPRにつなげます。

〇政策提案 2 能動型体験の構築

横手市の観光の課題として、かまくらや増田の内蔵などを「みる」という形態が多く、能動型体験が少ないという傾向があります。 まち全体を歩いて見て回るだけではない工夫 として、街中に撮影スポットを設置します。 そこではQRコードを読み込むことで漫画のフレームを読み込むことができ、自分だけのオリジナル写真が撮れるようになっています。



マンガの街で自分が漫画のキャラクターになるという体験は、旅の1コマとしては素敵な思い出になるのではないでしょうか。スマートフォンが使えない方に対してもマンガのコマに入り込んだようなフォトフレームを配置し、写真を撮りたくなるような演出をします。その写真がSNSで拡散されれば、横手市のPRにもつながります。

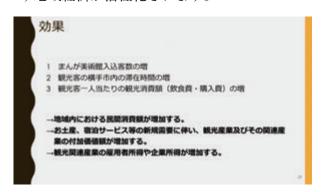
また、まんが美術館で保存している原画の漫画に色付けをする体験や、中山人形の絵付け体験を一緒に楽しめることにより横手市の伝統工芸品とマンガを融合して、体験型コンテンツとすることで消費額の増加につなげます。

〇まとめ

今回,私たちの提案したこれらの事業により,既存の観光資源を活用した横手市の観光 事業の再生を目指すことで地域経済の活性化 が図られると考えます。

まんが美術館が持つ魅力を生かし,「かまくら」や「内蔵」といった既存の観光資源と コラボレーションすることで,新しい価値を 創出し,観光客層の裾野を広げることで観光 客数の増加が見込めます。

また、見るだけ、買うだけではなく、体験型・能動型の観光事業を行うことで、観光客の滞在時間の増加を図り、横手市内での消費を促すことや、地域住民の雇用の創出等により地域経済が活性化されます。



今回の提案では、行政がコンセプトや方向性を明確にし、住民の方や地元の事業者と一緒に事業を進めていくことが重要となってきます。住民の方の理解を得ることや主体的に事業を実施してもらえるような工夫の必要性や、財源の確保など、様々な課題が考えられますが、どういった提案が地域経済へ影響を与えられるのかや、持続的に発展していくための住民協働の重要性について、学ぶことができた貴重な経験となりました。

○結びに

今回の研究にあたっては、活発な議論によりたくさんのアイデアや意見が出ましたが、それを説得力があり実効性のある施策としてまとめることに苦労しました。しかし、限られた時間の中でもグループ内で協力し合い、議論を重ねることで、各メンバーのアイデアを織り込んだ施策をまとめ上げることができたと思います。このレポートを読んで、一人でも多くの方が横手市に行ってみたいと思ってもらえたらうれしいです。

² 中山人形 横手市の樋渡家に伝わる土人形で子供 のおもちゃとして作られ、その種類の豊富さもファン

を魅了しています。近年には十二支土鈴の羊と馬が年 賀切手のデザインとして採用されました。

最後に、ご指導いただきました(株)価値 総合研究所執行役員 総務省地域力創造アド バイザー 鴨志田武史先生、現地視察で世話 になりました(株)街づくりまんぼうの苅谷 様、(一社) ISHINOMAKI2.0の阿部様、そし て快く研修に送り出していただきました職場 の皆様に心から感謝申し上げます。また、こ のレポート作成中の令和2年11月20日に、まん が美術館名誉館長・石ノ森萬画館二代目館長 の矢口高雄先生がお亡くなりになりました。 矢口先生のご冥福をお祈りいたしまして、レ ポートの結びといたします。ありがとうござ いました。



【石ノ森漫画館とAグループメンバー】 左から佐藤, 三浦, 大日向(リーダー), 工藤

講師コメント

まず、全国的な新型コロナウイルスの感染が拡がる中、十分な対策をしながら実践的な集合研修を企画・運営した東北自治研修所の皆様、そして精力的に研修に取り組んだ受講者の皆様に、心より感謝と敬意を申し上げます。

さて、地方創生を進めるにあたり、より実効的な政策を立案するためには、EBPM(根拠に基づく政策立案)を念頭に、まずは地域経済を取り巻く現状や課題を俯瞰的かつ客観的にとらえ、期待する成果や目標を明確にしたうえで、それをアウトカムとした政策ロジックを組み立てることが大切です。特に、Aグループが取り組んだような観光活性化策では、ともすると個別具体の事業アイデアの寄せ集めに終始し、見た目は華やかでも、地域課題の解決や地域全体としての成果獲得につながりにくくなってしまうことがあります。

A グループにおいても、当初は、個別事業のアイデア出しに終始してしまうおそれが垣間見られましたが、改めて、横手市の地域経済の構造や動向を RESAS 等の統計データを活用して俯瞰的・客観的に把握し、「何のた

めに観光事業に取り組むのか」「どのような 状態を目指すのか」といった、政策の目標や 方向性をメンバー間で明確に共有することが できたことが、結果としてまとまりのある政 策提案につながったものと思います。

大きな方向性が共有できれば、あとは、様々なアイデアを出し合いながら、それらをまとめていくプロセスに集中することができます。今回、「まんが美術館」に焦点を当てた魅力ある政策提案がなされましたが、この背景には、的確な地域経済構造の把握と共有があることを改めて強調したいと思います。

この研修で、地域課題の分析から具体的な 政策提案までの一連の流れを体験・体感でき たことは、受講者の皆さんにとってとても貴 重な経験になったと思います。また、研修の 中で習得したツール、データ、考え方、現地 での体験、さらには受講者同士のネットワー ク等は、後々、様々な場面で役に立つことが あろうかと思います。

是非,今回の経験をこれからの業務に積極 的に生かし,皆さんの地域の活性化が進んで いくことを願っています。

株式会社価値総合研究所 主席研究員 総務省地域力創造アドバイザー 鴨志田 武史

研究レポートから



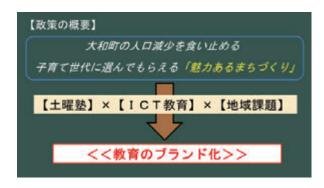
【はじめに】

「地域ブランド」をコンセプトとした政策 提言を行うにあたり、私たち C グループは、 メンバーの 1 人が所属する大和町における 「教育のブランド化」について、検討を進め ました。

【政策概要】

将来的な大和町の人口減少を食い止めるためには、子育て世代に選んでもらえる「魅力あるまちづくり」が効果的であると考えました。

そこで、「土曜塾」と、「ICT教育」、そして、「地域課題解決」をかけ合わせた「特色ある教育」を推進することで、大和町の「教育ブランド」を確立することとしました。



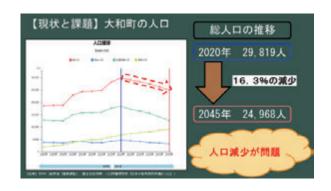
【現状と課題】

この政策を検討した経緯として,大和町の人口の現状と課題があります。

大和町では現在,工業団地の発達により人口は増加傾向にありますが,今後の総人口の

推移をみると、2045年には、16.3%減少するものと推測され、近い将来、人口減少が問題になることが予想されました。

また、総人口に占める生産年齢人口及び年少人口の割合について、2020年と2045年を比較すると、大和町は、宮城県平均(△11.34%)よりも下がり幅が大きく(△13.67%)なっており、特に生産年齢人口・年少人口の減少が課題といえます。



【目標】

以上を踏まえ、政策の目標を「人口の流出抑制」としました。RESASによりますと、大和町の人口は、2045年まで年平均194人ずつ減少していく見込みであり、人口減少を年平均135人に抑えることができれば、宮城県平均と同等の下がり幅まで抑制することが可能となります。

このことから、年平均60人の人口流出を抑制し、県平均の減少率に留めることを数値目標として設定しました。

【課題の分析】

目標達成のために、解決すべき課題を分析 するにあたって、次の事実に着目して検討を 行いました。

大和町には多くの工場がありますが、これらの工場の従業員約9,000人について、工場が大和町にあるにも関わらず、その大部分が町外に居住しているという事実がありました。

大和町内に住んだ方が当然通勤の利便性がよく、隣接する富谷市や仙台市に比べて土地が安いなどの優位性があるにも関わらず、大和町は居住地として選ばれていません。

大和町内工場の従業員が他市町村を選択した原因を検証し、解消することができれば、 大和町の人口減少問題を解決する一因となると考えました。そこで、「なぜ、町内工場の従業員の大部分が町外に居住してしまったのか」を考察しました。工場従業員が町外に居住している理由を示す資料等が見当たらなかったので、大和町が行った「主要施策に対する満足度と優先度」についての住民アンケート結果を用いて考察しました。

このアンケート結果の表には大和町の主要施策である18施策が記載されており、それぞれの施策に対して住民が思っている満足度、優先度が記載してあります。この結果から、住民にとって優先度が高い4つの施策のうち、もっとも満足度が低い施策が「生きる力をはぐくむ、学校教育の充実」であることが判明しました。

つまり、住民は「教育の充実」を求めているが、大和町の教育に対する満足度は低いといえます。

このことから,「特色ある教育」を推進し,「教育ブランド」を確立することにより

大和町への居住を促し,人口減少問題の解決を図ることとしました。



次に「教育のブランド化」の政策内容を検 討するにあたり、SWOT分析を行いました。

まず、[強み]としては大和町のまち・ひと・しごと創生総合戦略において、移住・定住を促進する目的で「人づくりプロジェクト」という学ぶ力を育てる政策をすでに行っていたので、この素地を活かしつつ新たな取組を考えることとしました。

また、大和町では、ソフトバンク株式会社と協力して、「pepper」を活用したプログラミング授業などプログラム的思考を育てる先進的な取組を行っており、教育のブランド化を目指す上で強みになると考えました。この取組の詳細については後述します。

[弱み]としては、郷土への愛着が薄いということを挙げました。これは大和町の中学生を対象としたアンケートにおいて、約45%の中学生が将来町外に転出したいと思っているという結果によるものです。このことから、大和町の人口減少を抑制するためには「郷土愛を醸成」するような教育を取り入れていく必要があると考えました。

ト。店舗や一般家庭などで利用される。

¹ pepper(ペッパー):「感情エンジン」と「クラウド AI」を搭載した世界初の感情認識パーソナルロボッ

[機会]としては、GIGAスクール構想により全国の小中学生にタブレットが配付され、ICT活用の気運が高まっているということが挙げられます。ICTを活用することは独創的で効率的な新しい教育を発想するにあたり大変有意義であると思いましたので、ICTを活用した施策を考えることとしました。また、島根県海士町の隠岐島前高校において、廃校寸前であったにも関わらず教育の改革を行うことで、島外から入学希望者を呼び込み、町としても年少人口減少を食い止めることに成功した事例があったことから、この取組も参考にしました。



【既存の取組事例】

大和町のICT事業の取組について紹介します。

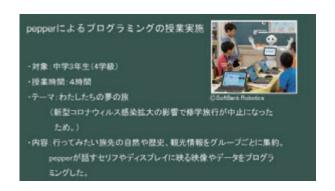
令和2年度、町内の大和中学校でpepperを 活用したプログラミング授業が実施されました。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で修 学旅行が中止になったことから,テーマは 「わたしたちの夢の旅」でした。

授業はグループワークを基本とし、セリフ、動き、抑揚などのプログラミングを生徒達に考えてもらうという内容ですが、プログラムの入力の際に、例えば「K-POP」とアル

ファベット入力をすると、pepperは「ケーノポップ〜」と発音してしまいます。正しいイントネーションで発音させるためには、カタカナで入力をする必要がありますが、生徒達はこういった問題をグループで真剣に話し合い、一つ一つ解決していきました。授業ではメンバーで持ち寄った意見を1つの「形」とし、最終的に作成したプログラミングを発表しました。

構想・プログラミングの各段階において, 生徒一人ひとりの持ち味が発揮され, 皆が達 成感を味わえる授業になりました。



【現地調査】

現地調査では、社会貢献活動としてICT教育に取り組むソフトバンク株式会社東北オフィスを訪問しました。

ソフトバンクでは, 先ほど説明したプログラミング授業や, 情報モラル教育, 防災教育などに取り組んでいます。

学校で授業を行うにあたっては、学習者の 「達成感」を大切にしているそうです。

具体的には、学習のテーマを決め、課題解 決の方向性を明確にすることで、子供の主体 的・能動的な学びを促し、達成感を味わえる 工夫をしているとのことでした。

² GIGAスクール構想:児童生徒向けの1人1台端末 と、高速大容量の通信ネットワークを一体的に整備

し、公正に創造性を育む教育を、全国の学校現場で持 続的に実現させる構想

【現地調査】ソフトバンク㈱CSR本部への視察訪問

①ICT活用授業で大切にしていること

子供達が主体的・施動的に課題解決に取り組めるよう、テーマを明確にする。ゴールが見えることで、達成感が味わえる。

②周辺での連携実績

石巻専修大学と仙台大学で、「ICT等を 活用した部活動支援事業に関する連携協定」 ⇒スポーツ遠隔指導で教職員をサポート



【政策の提言】

以上、SWOT分析や他団体の取組等を参考に、Cグループでは教育のブランド化実現のため町内の小中学生の希望者を対象として、

「土曜日に学習塾を開催する施策」を検討しました。

先述の中学生へのプログラミング授業は「ペパチャレ」と呼ばれていましたので、この土曜塾を「サタチャレ」と命名し、「サタチャレ」によるICT教育の実施を提案します。

これは、ICTを活用した特色のある教育を 行うことで、郷土愛の醸成や、個性、自主性 のある子供たちを育成しようとするもので す。

「サタチャレ」で実施する内容としては

- 1. 地域課題を解決するプログラミング講座
- 2. Eコマース(ネットショップ)の活用講座
- 3. 動画制作講座
- の3つの講座を発案しました。

【地域課題を解決するプログラミング講座】

プログラミング講座については小学校高学 年向け、中学生向けの2つを提案します。

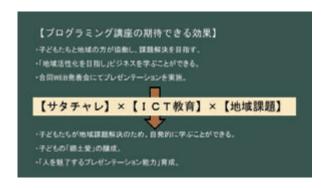
まず、小学校高学年向けのプログラミング 講座についてですが、この講座では、初めに 地元農家の方に困っていることを聞き、問題 を解決するための方策を検討します。続い て、システムの役割を学び、実際にプログラ ムを作成します。その後、デジタル観察記録 を作成し、最終的にはWEB発表会を行いま す。



続いて中学生向けのプログラミング講座についてですが、本講座では森を題材にしてプログラミングを学びます。具体的にはドローンを活用した測量技術を用い、資源量の把握、立木の見える化を行います。また、間伐の必要性を学び、森林の最適な維持・管理方法を学びます。



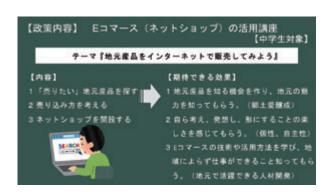
この講座の効果としては、「サタチャレ×ICT教育×地域課題」をキーワードとして、プログラミング学習を通して児童生徒と町民が一緒に地域課題に取り組むことで、子供達の自発的な学習能力を伸ばすとともに、郷土愛を醸成させ、さらに発表会を実施することで、「人を魅了するプレゼンテーション能力」を育むことができるものと考えます。



【Eコマース(ネットショップ)の活用講座】

次に提案するのはEコマースの活用講座です。Eコマースとはエレクトロニックコマースの略で、日本語で言えば「電子商取引」であり、ネットショッピングのことをいいます。今や誰しもがネットショップを利用し買い物をしている時代ですが、このシステムを学ぶことで居住地に縛られず働けることを知るきっかけになるのではないかと考えました。内容としてはまず、「売りたい地元産品」を探し、次に売り込み方法を考え、最終的にネットショップを開設し、実際に販売まで行います。

期待できる効果としては、地元産品を知る機会を作り、地元の魅力を知ってもらうことで郷土愛の醸成を図り、また、「どうしたら売れるか」を自ら考え、発想し、形にすることの楽しさを感じてもらい、個性、自主性を育てます。そして、Eコマースの技術や活用方法を学び、地域によらず仕事ができることを知ってもらい、地元で活躍できる人材開発を目指します。

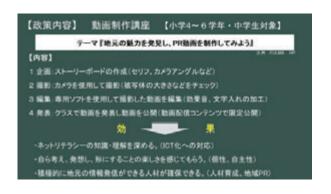


【動画制作講座】

最後に「動画制作講座」を提案します。近年,子供たちは,テレビより,好んでスマートフォンやタブレット等で動画を観る傾向にあり,将来なりたい職業にユーチューバーがランクインするなど,自分で動画を作ってみたいと思う子供も多くなってきていると思われます。そこで,動画制作であれば子供に受け入れられやすく,かつ様々なことを学んでもらえると考え,次の通り検討しました。

具体的な内容ですが、まず、企画として、作りたい動画の中身を具体的に記したストーリーボードを作成します。次に、ストーリーボードに沿ってカメラアングルや被写体の大きさをチェックしながら撮影をし、専用ソフトを使用して、いらない部分をカットし、効果音や文字を入れる等、動画の編集を行います。最後に、完成した動画をグループごとに発表し、良かった点や改良点をクラスや講師と一緒に話し合い、限定公開で動画配信コンテンツにアップします。

効果としては、動画の作成、公開を通じてネットリテラシーの知識、理解を深めることができ、また自ら考え、発想し、形にすることの楽しさを感じてもらい、積極的に地元の情報発信ができる人材を育成、確保することを目指します。



【政策のプロモーション】

以上,提案した政策は,町が「特色ある教育」 を行うことにより,特に生産年齢人口と年少 人口の減少を抑制しようとするものです。

したがって、子育て世代に対する、周知・ 広報活動が欠かせません。そこで、町としては、 次の3つのプロモーションを積極的かつ継続 的に行います。

まず、1点目は施策を知り、興味を持ってもらうため、講座に参加する子供たちの活動をSNSなどで継続的に発信して、成長の様子を外部にも見えるようにします。

2点目は、広報のターゲットを町内に所在する工業団地の従業員に絞り、企業誘致の際の説明会などで施策の説明、社内報への掲載依頼、ポスターの社内掲示などにより、子育て世代へのアピールを行います。

最後に、企業や地域との協働という話題性 を強調し、各種メディアで取り上げられるよ うなリリースの工夫を行います。



【予算の検討】

実施事業に係る予算については、1年あたり 2.478.000 円となります。

財源については、地方創生推進交付金を事業費の50%充当できると仮定し、一般財源は、1,239,000円となります。

予算規模が小さいことから, 地方創生推進 交付金事業として終了後も一般財源のみで継 続することが十分可能です。



【結び】

大和町において、ICT などを活用した特色 ある教育の「ブランド化」を実施し、子供た ちの郷土愛を醸成するとともに、町外に居住 する町内工場従業員の方々に選ばれる魅力あ るまちづくりを推進することにより、子供た ちの定住と町外の方々の移住を促し、人口減 少の緩和を図ることができるものと考え、本 政策を提言します。





【C グループメンバー】

後列左から五十嵐, 志賀, 佐藤, 西倉(リーダー), 前列 高橋

講師コメント

今回の政策形成シミュレーションⅡ「持続 可能な地域社会への政策戦略」の研修の特徴 は、大きく3つある。

一つ目が、地域課題に気づき分析する能力を養うこと、二つ目には、座学だけでなく関連する民間企業を視察し行政からだけでない発想をみつけること、三つめがグループワークを通して他者の意見を尊重し議論し最適な戦略を構築することにある。

今回のCグループは、大和町における教育のブランド化をテーマに掲げた。教育をテーマとしているが人口減少を食い止めるための戦略の位置づけであり、今回の政策形成での地域課題の本質をしっかりと視野に入れたテーマ設定を行うことができていた。分析研究でも統計及び住民アンケート等の報告書、行政資料、ネット情報を収集し、学習したSWOT分析手法を活用して地域の弱点の把握とともに、地域の優位性を明確にすることができた。

大和町は、プログラミング教育を以前から ソフトバンクと連携して進めており、子供た

ちの主体的で能動的な学習態度を育成しよう としてきた。Cグループは、ソフトバンクを 訪問し企業ヒアリングを実施したことで. 小 学校高学年, 中学生がこのプログラミング学 習システムを応用して, 子供たちが地域の課 題に目を向け自らが解決に挑戦するという 「サタチェレ ×ICT 教育 × 地域課題」とい う非常にユニークな政策提案ができたといえ る。名前も魅力であるとともに、次世代の郷 土愛を育むともに大和町のブランド化を進 め, 他地域との差別化, 地域活性化, 人口問 題解決につながる具体的で実効性の高い政策 提案となり、今回の学習効果が発揮できたと 確信している。さらに課題発見に終わらせず に. グループ内での討議及び成果発表会での 発表態度も素晴らしく, 今後の将来像を見据 えるという, バックキャスティング型の思考 を採用する等. 知恵と工夫がみられたことも 大いに評価できる。今後、この研修で生まれ た信頼を土台として. 人材ネットワークを活 用してほしい。

株式会社ローカルファースト研究所 代表取締役 東洋大学客員教授 関 幸子

研修風景



第 18 回政策法務研修



第 54 回行政課題研修 地域経済活性化コース ~With コウ After コウの観光振興~



第52回行政課題研修 人口減少・少子高齢社会の自治体政策コース



第53回行政課題研修 公共施設のアセットマネジメントコース



第8回主任級職員研修(政策形成能力開発)



第207回中堅職員研修(女川町)



第207回中堅職員研修(民法ゼミ)

研修所だより

令和3年度(公財)東北自治研修所 事業計画

基本方針

当財団は、東北地方の地方公共団体に勤務する職員の資質と能力を向上し、地方行政の円滑な運営を図り、 もって東北地方の発展に資することを目的としている。

この目的を達成するための事業として、研修事業、研究調査、研究会の開催及び機関誌の発行を行う。 また、当財団の定款などに基づき、東北自治総合研修センターの維持管理業務及び寄宿舎の運営管理を行う。

1 研修事業

(1) 研修事業の基本方針

東北地方の地方公共団体等に勤務する職員を対象に、リーダーとなり得る人材を育成するため、各団体単独では 実施が難しい長期にわたる研修や、管理・監督者、研修企画者及び研修指導者等を対象とした研修、さらには、時代 の要請に応える研修を、次のような観点から実施する。

- ① 先導的な役割を果たす研修
- ② より質の高い研修
- ③ ニーズに適合した研修
- 4 共通の課題解決に資する研修

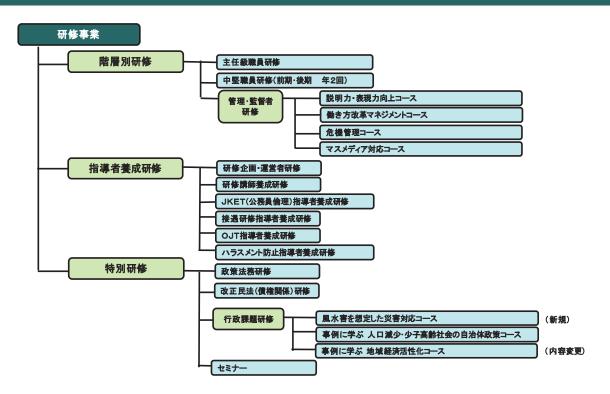
(2) 研修事業の重点方針 [第6次研修実施5か年計画 (平成30(2018)年度~令和4(2022)年度)]

- ① 人口減少・少子高齢社会を見据え、地方創生の実現に必要とされる政策企画力・政策推進力の向上
- ② 多様化、高度化する行政需要に迅速・的確に対応できる専門的能力、俯瞰的で柔軟な発想力・対応力の向上
- ③ 効率的、効果的なマネジメントに必要な管理、運営能力の向上

○ 実現のための具体的方向(高度で先導的な研修を推進するために)

- ① 長期研修、宿泊研修のメリットを活かし、短期研修では困難な総合的、体系的な研修を実施する。
- ② 人口減少や働き方改革等、時代の要請に的確に対応できる研修を実施する。
- ③ 地方創生の実現に向けて、政策形成能力や高度な専門的能力を養うため、様々な分野の先駆的な取組事例や 高度な研究・分析実例等を学ぶ機会を強化する。

(3) 令和3年度 研修体系(全13課程 19コース)



(4) 令和3年度の主な取組

① 主任級職員研修

- ・若手職員の政策形成能力向上に重点を置き、基本的な講義・演習の実施後、証拠に基づく政策立案 (EBPM) を重視したグループ研究を繰り返すことにより、主体的かつ論拠ある政策立案ができる人材の育成を図る。
- ・少子高齢社会の政策戦略、政策法務、地域経済活性化及び地域経済分析システム(RESAS)等を実施する。

② 中堅職員研修

- ・将来リーダーとなる人材を育成するため、法律、財政、経済、政策形成、マネジメント、危機管理等について、 講義・演習及びグループ研究を総合的・体系的に実施する。
- ・人口減少・少子高齢社会を見据えたEBPMを重視した政策企画力・政策推進力及び組織を効果的に運営できるマネジメント能力の向上を図る。
- ・東北6県の多様な職種の職員からなる長期宿泊研修のメリットを活かして、広域的視野で考え行動できる人材を育成し、併せて受講者の人的ネットワーク構築を支援する。

③ 行政課題研〔風水害を想定した災害対応コース〕〔新設〕

- ・近年増加している風水害を想定した自治体の実対応に関して、防災・減災(事前)、発災時及び復旧・復興時 (事後)の対応を、専門家の講義により、東北六県の広域的な視野で学ぶ。
- ・被災自治体の職員による経験談と意見交換を内容としたワークショップを実施する。

④ 行政課題研〔事例に学ぶ 地域経済活性化コース 〜理論に基づくイノベーター育成による持続可能な地域経済活性化へのアプローチ〜〕〔内容変更〕

・ネットワーク理論を応用したSCB(地域コミュニティブランド)理論により、個人や組織を結びつけることで、それぞれが持つアイデア、能力、資源、資金等を結合させ、新たな持続可能な価値(ブランド)を創発し、地域経済を活性化する手法を学ぶ。

(5)令和3年度 研修計画

2 中型議員研修 8月23日(月)~10月22日(金) 61 第200回 中型議員研修 10月25日(月)~10月22日(金) 61 第200回 中型議員研修 10月25日(月)~12月24日(金) 61 第153回 記明力・表現力向上コース 6月20日(木)~21日(金) 2 第156回 元機管理コース 11月15日(木)~12日(金) 2 第156回 マスメディア対応コース 1月13日(水)~16日(金) 2 4 第7回 研修企画・運営者研修 8月1日(水)~3日(木) 2 5 第7回 研修建画・運営者研修 6月3日(木)~4日(金) 2 7 第35回 技遇研修指導者養成研修 6月6日(水)~11日(金) 3 7 第35回 技遇研修指導者養成研修 6月6日(水)~11日(金) 3 9 第11回 ハラスメント防止指導者養成研修 5月17日(月)~19日(水) 3 10 第19回 政策法務研修 10月5日(火)~8日(金) 4 10 第19回 政策法務研修 10月5日(火)~8日(金) 3 第55回 風水害を想定した災害対応コース (新規) 5月26日(水)~28日(金) 3 第66回 日治体政策コース 9月6日(月)~8日(水) 3 第77回 小学は大型・大型・大型・大型・大型・大型・大型・大型・大型・大型・大型・大型・大型・大	区	分		研修種別	研修期間	日数	定員
# 第20回 中堅職員研修 8月23日(月)~10月22日(金) 61 第20回 中堅職員研修 10月25日(月)~10月22日(金) 61 第20回 中堅職員研修 10月25日(月)~12月24日(金) 61 第20回 中堅職員研修 10月25日(月)~12月24日(金) 6			1	第9回 主任級職員研修	6月21日(月)~7月16日(金)	26	30
# 209回 中屋職員研修 10月25日(月)~12月24日(金) 61 3 管理・監督者研修 第153回 説明力・表現力向上コース 5月20日(末)~21日(金) 2 3 第154回 働き方改革マネジメントコース 11月11日(末)~12日(金) 2 3 第155回 危機管理コース 11月25日(末)~26日(金) 2 3 第156回 でスメディア対応コース 1月3日(末)~14日(金) 2 3 第 5 第 7回 研修講師養成研修 6月3日(宋)~16日(金) ※最低実施人敷10人 3 3 第 6 第 20回 JKET (公務員倫理)指導者養成研修 6月18日(宋)~11日(金) ※最低実施人敷10人 3 3 第 8 第 26回 OJT指導者養成研修 6月3日(宋)~11日(金) ※最低実施人敷10人 3 3 第 第 26回 OJT指導者養成研修 6月17日(月)~19日(宋) ※最低実施人敷10人 2 3 第 11回 かまた務研修 10月5日(火)~8日(金) 4 1 第 12回 改正民法 (債権関係)研修 10月5日(火)~8日(金) 4 1 第 2回 改正民法 (債権関係)研修 5月13日(末)~14日(金) 2 1 1 第 2回 改正民法 (債権関係)研修 5月16日(末)~17日(金) 9月16日(末)~17日(金) 9月16日(末)~17日(金) 2 1 1 第 17回 セミナー 1 月上旬予定 1 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1			2	中堅職員研修			
1				第208回 中堅職員研修	8月23日(月)~10月22日(金)	61	30
第154回 働き方改革マネジメントコース 11月11日(木)~12日(金) 2 第155回 危機管理コース 11月25日(木)~26日(金) 2 第156回 でスメディア対応コース 1月13日(木)~14日(金) 2 第156回 マスメディア対応コース 1月13日(木)~14日(金) 2 第7回 研修政師・運営者研修 6月1日(火)~3日(木) ※最低実施人数10人 2 ※最低実施人数10人 2 ※最低実施人数10人 2 ※最低実施人数10人 2 ※最低実施人数10人 2 ※最低実施人数10人 3 ※最近実施人数10人 3 ※最近実施人数10人 2 ※最低実施人数10人 3 ※最近実施人数10人 2 ※最近実施人数10人 3 ※最近実施人数10人 2 ※最近実施人数10人 2 ※最近実施人数10人 3 ※最近実施人数10人 2 ※最近実施人数10人 2 ※最近要施人数10人 3 ※最近要施人数10人 2 ※最近要施人数10人 2 ※最近要施人数10人 3 ※最近要施人数10人 2 ※最近要施人数10人 3 ※最近要施人数10人 2 ※最近要施人数10人 3 ※最近要施人数10人 3 ※最近要施人数10人 2 ※最近要施人数10人 3 ※最近要施人数10人 2 ※最近要加入数10人 3 ※最近要加入数10人 3 ※最近要加入数10人 3 第19回 政策法務研修 10月5日(火)~8日(金) 4 第55回 風水客を想定した災害対応コース【新規】 5月26日(木)~28日(金) 3 第16回 成本を想定した災害対応コース【新規】 5月26日(木)~28日(金) 3 第16日 中華公司 第16日(本)~17日(金) 2 第16日(本)~17日(金) 2 第17日 セミナー 1月上旬予定 1 2		mile		第209回 中堅職員研修	10月25日(月)~12月24日(金)	61	30
#154回 働き方改革マネジメントコース 11月11日(木)~12日(金) 2 第155回 危機管理コース 11月25日(木)~26日(金) 2 第156回 でスメディア対応コース 1月13日(木)~14日(金) 2 第75回 研修企画・運営者研修 6月1日(火)~3日(木) ※最延実施人数10人 3 第7回 研修講師養成研修 6月3日(木)~4日(金) 2 第820回 JKET (公務員倫理) 指導者養成研修 6月16日(火)~15日(金) ※最延実施人数9人 3 第25回 JKET (公務員倫理) 指導者養成研修 6月9日(水)~11日(金) ※最延実施人数14人 3 第26回 OJT指導者養成研修 5月17日(月)~15日(火) ※最延実施人数14人 3 第11回 ハラスメント防止指導者養成研修 7月13日(火)~14日(水) 2 第11回 ハラスメント防止指導者養成研修 7月13日(火)~14日(水) 2 第15回 政策法務研修 10月5日(火)~8日(金) 4 第55回 風水害を想定した災害対応コース【新規】 5月26日(水)~28日(金) 3 第16回 陸東州に学ぶ 人口減少・少子高齢社会の 9月6日(月)~8日(水) 3 第56回 事例に学ぶ 人口減少・少子高齢社会の 9月6日(月)~8日(水) 3 第57回 事例に学ぶ 地域経済活性化コース【内容変更】 9月16日(木)~17日(金) 2 第57回 事例に学ぶ 地域経済活性化コース【内容変更】 9月16日(木)~17日(金) 2 第57回 本別に多式(イノペーター育成による持続可能な地域経済活性化 9月16日(木)~17日(金) 2 第57回 本別にあるてイノペーター育成による持続可能な地域経済活性化 9月16日(木)~17日(金) 2 第57回 本別に関係を表現して、1月上旬予定 1 2		層	3	管理・監督者研修			
#155回 危機管理コース 11月25日(木)~26日(金) 2 3 第156回 マスメディア対応コース 1月13日(木)~14日(金) 2 3 第156回 マスメディア対応コース 1月13日(木)~14日(金) 2 3 第156回 マスメディア対応コース 6月1日(火)~3日(木) ※養修実施人教10人 3 3 5 第7回 研修講師養成研修 6月16日(水)~18日(金) ※素修実施人教10人 2 ※素修実施人教9人 3 3 6 第20回 JKET (公務員倫理) 指導者養成研修 6月16日(水)~11日(金) ※素修実施人教9人 3 6月17日(月)~19日(水) ※素修実施人教9人 3 6月17日(月)~19日(水) ※素修実施人教10人 3 6月17日(月)~19日(水) ※素修実施人教10人 3 6月17日(月)~19日(水) ※素修実施人教10人 3 6月17日(月)~19日(水) ※表修実施人教10人 2 7月17日(月)~19日(水) 2 1 1 第2回 改定民法(債権関係)研修 7月18日(火)~14日(金) 2 1 1 第2回 改正民法(債権関係)研修 5月18日(水)~8日(金) 4 1 第2回 改正民法(債権関係)研修 5月18日(水)~8日(金) 3 1 第55回 風水害を想定した災害対応コース 5月18日(水)~28日(金) 3 1 第55回 風水害を想定した災害対応コース 5月18日(水)~28日(金) 3 1 第55回 風水害を想定した災害対応コース 9月18日(水)~28日(金) 9月18日(木)~17日(金) 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		別研修		第153回 説明力・表現力向上コース	5月20日(木)~21日(金)	2	30
#156回 マスメディア対応コース 1月13日(木)~14日(金) 2 2 4 第7回 研修企画・運営者研修 6月1日(火)~3日(木) ※最低実施人数10人 3 3 5 5 7 回 研修講師養成研修 6月3日(木)~4日(金) ※最低実施人数10人 2 5 第7回 研修講師養成研修 6月3日(木)~4日(金) ※最低実施人数9人 3 5 6 9 3 5 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1				第154回 働き方改革マネジメントコース	11月11日(木)~12日(金)	2	30
1 第7回 研修企画・運営者研修 6月1日(火)~3日(木) ※最低実施人数10人 3 5 第7回 研修講師養成研修 6月3日(火)~4日(金) ※最低実施人数10人 2 6 第20回 JKET (公務員倫理) 指導者養成研修 6月16日(水)~18日(金) ※最低実施人数9人 3 7 第35回 接遇研修指導者養成研修 6月9日(水)~11日(金) ※最低実施人数10人 3 8 第26回 OJT指導者養成研修 5月17日(月)~19日(水) ※最低実施人数10人 3 9 第11回 ハラスメント防止指導者養成研修 7月13日(火)~14日(火) ※最低実施人数10人 2 10 第19回 政策法務研修 10月5日(火)~8日(金) 4 11 第2回 改正民法 (債権関係) 研修 5月13日(木)~14日(金) 2 12 行政課題研修 第55回 風水害を想定した災害対応コース [新規] 5月26日(木)~28日(金) 3 第56回 自治体政策コース 9月6日(月)~8日(水) 3 第57回 本開作学ぶ 地域経済活性化コース [内容変更] 9月6日(月)~8日(水) 3 第57回 本開作学ぶ 地域経済活性化コース [内容変更] 9月16日(木)~17日(金) 2 第57回 本開作達者会社会の自治体政策コース 9月16日(木)~17日(金) 2 第57回 本開作業者会社会のアプローラー 9月16日(木)~17日(金) 2 13 第17回 セミナー 1月上旬予定 1 2				第155回 危機管理コース	11月25日(木)~26日(金)	2	30
1				第156回 マスメディア対応コース	1月13日(木)~14日(金)	2	24
1			4	第7回 研修企画・運営者研修		3	30
6 第20回 JKET (公務員倫理) 指導者養成研修 6月16日(水)~18日(金) ※最低実施人数9人 3 (Ţ		5	第7回 研修講師養成研修		2	18
8 第26回 OJT指導者養成研修 5月17日(月)~19日(水) ※最低実施人数10人 3 9 第11回 ハラスメント防止指導者養成研修 7月13日(火)~14日(水) ※最低実施人数10人 2 10 第19回 政策法務研修 10月5日(火)~8日(金) 4 11 第2回 改正民法(債権関係)研修 5月13日(木)~14日(金) 2 12 行政課題研修 第55回 風水害を想定した災害対応コース【新規】 5月26日(水)~28日(金) 3 第56回 自治体政策コース 9月6日(月)~8日(水) 3 事例に学ぶ 地域経済活性化コース【内容変更】 ~理論に基づくイノペーター育成による持続可能な地域経済活性化 へのアプローチ~ 9月16日(木)~17日(金) 2 13 第17回 セミナー 1月上旬予定 1		指導者	6	第20回 JKET(公務員倫理)指導者養成研修		3	18
8 第26回 OJT指導者養成研修 5月17日(月)~19日(水) ※最低実施人数10人 3 9 第11回 ハラスメント防止指導者養成研修 7月13日(火)~14日(水) ※最低実施人数10人 2 10 第19回 政策法務研修 10月5日(火)~8日(金) 4 11 第2回 改正民法(債権関係)研修 5月13日(木)~14日(金) 2 12 行政課題研修 第55回 風水害を想定した災害対応コース【新規】 5月26日(水)~28日(金) 3 第56回 事例に学ぶ人口減少・少子高齢社会の自治体政策コース 9月6日(月)~8日(水) 3 事例に学ぶ地域経済活性化コース【内容変更】 ~理論に基づくイノペーター育成による持続可能な地域経済活性化 へのアプローチ~ 9月16日(木)~17日(金) 2 13 第17回 セミナー 1月上旬予定 1 2	事業	養成研修	7	第35回 接遇研修指導者養成研修		3	20
10 第19回 政策法務研修 10月5日(火)~8日(金) 4 3 3 3 3 3 3 3 4 4		•	8	第26回 OJT指導者養成研修		3	24
11 第2回 改正民法(債権関係)研修 5月13日(木)~14日(金) 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3			9	第11回 ハラスメント防止指導者養成研修		2	30
12 行政課題研修 第55回 風水害を想定した災害対応コース【新規】 5月26日(水)~28日(金) 3 3 3 3 3 3 3 3 3			10	第19回 政策法務研修	10月5日(火)~8日(金)	4	30
第55回 風水害を想定した災害対応コース【新規】 5月26日(水)~28日(金) 3 3 3 3 3 3 3 3 3			11	第2回 改正民法(債権関係)研修	5月13日(木)~14日(金)	2	30
第56回 事例に学ぶ 人口減少・少子高齢社会の 自治体政策コース 事例に学ぶ 地域経済活性化コース【内容変更】 第57回 ~理論に基づくイノペーター育成による持続可能な地域経済活性化 へのアプローチ~ 13 第17回 セミナー 3 (3)			12	行政課題研修			
第56回 事例に学ぶ 人口減少・少子高齢社会の 自治体政策コース 事例に学ぶ 地域経済活性化コース【内容変更】 第57回 ~理論に基づくイノペーター育成による持続可能な地域経済活性化 へのアプローチ~ 13 第17回 セミナー 3 (3)		特別研		 第55回 風水害を想定した災害対応コース【 <mark>新規</mark> 】	5月26日(水)~28日(金)	3	30
第57回 ~理論に基づくイノベーター育成による持続可能な地域経済活性化 へのアプローチ~ 9月16日(木)~17日(金) 2 13 第17回 セミナー 1月上旬予定 1		修			9月6日(月)~8日(水)	3	30
				第57回 ~理論に基づくイノベーター育成による持続可能な地域経済活性化	9月16日(木)~17日(金)	2	30
			13	- 第17回 セミナー	1月上旬予定	1	200
						定員計	494

п		事業種別	実施・掲載時期	日数	定員
研究事	1	第54回 研究会	8月上旬予定	2	30
業	2	機関誌「東北自治」第88号	3月下旬予定	_	_

[※]全て研修の正式名称は,第〇回の後に「東北六県」が付きますが,この計画表では省略しています。 ※指導者養成研修は最低実施人数に達しない場合,他の研修は申込人数が少ない場合には,中止することがあります。

3	_
]	東北6県の受講者の情報交換の機会を持てるよう全て宿泊研修です
	者の情報交換(
,	孾の機会をは
	き持てる
í	るよう全
	て宿泊研究
- =	が修です

	公益財団法人	<u> </u>
受講対象者	目的及び概要	1
■概ね25歳~34歳の職員 (派遣元自治体の推薦を尊重し柔軟に対応) ※「主任」は「その任務を主として担当する人」の意味 で、実際の職位を表すものではありません。	若手職員の「政策形成能力向上」に重点を置いた研修です。 若手職員が現場で課題を発見・整理し、解決策を見出すことが実践できるよう、客観 データに基づく政策の企画・立案からプレゼンテーションまでのプロセスの習得を請 及びグループ研究により実施します。	
■概ね30歳〜40歳の職員 (派遣元自治体の推薦を尊重し柔軟に対応)	中堅職員向けの「リーダーとなる職員を育成する」総合研修です。 人口減少・少子高齢社会を見据え、客観的事実やデータを根拠とした政策企画能力、 能力の向上及び組織を効果的に運営できるマネジメント能力の向上を図ります。中 新任監督者に求められる法律、経済、財政、政策形成、マネジメント及び危機管理等 演習及びグループ研究等により実施します。	≧職員及び
	議会・委員会等での「答弁」を想定した管理・監督者向けのプレゼンテーション研修 し方の演習や議会・委員会における模擬答弁演習を実践的に実施します。	です。話
■課長及び課長補佐	公務の特性に対応した組織マネジメントによる「働き方改革」の推進,組織内で発生の防止・解決について,講義及び対話形式により組織マネジメント能力の向上を図り下を持つ職員向けの研修です。	
■受講を希望するその他の管理・監督者等	行政現場の危機管理について,基本的な枠組み,手法,考え方を確認した上で,実際に想定される個々のリスク(自然災害・施設内事故等)について,イメージトレーニング及びミニ訓練を繰り返し,危機管理能力の向上を図る研修です。	両研修を受講する
	危機発生時のメディアトレーニング研修です。管理·監督者に要求される適切なマスコミ対応について、「緊急記者会見」の演習も行う実践的な研修です。	と効果的です。
職員研修を担当する職員受講を希望する職員	研修用語. 技法等の基本から効果的なカリキュラム編成,研修運営までを講義及び演習により, 研修担当者に必要なスキルの習得を図ります。	連続して受講する
■研修等の講師を担当する職員(予定者) ■受講を希望する職員	話す技術,レジメ作成技術,講義におけるコミュニケーションの原則及びインストラクション技術等について,講義及び演習により,説得力のある内部講師の養成を図る研修です。	と効果的です。
■JKET研修の指導職員(予定者) ■受講を希望する職員	高い倫理感に基づく公務運営を目指して、人事院が開発した研修です。住民の信頼を 行動の理解や職場内研修の指導技法の習得を模擬講義から図ります。	を確保する
■接遇研修の指導職員(予定者) ■受講を希望する職員	住民ニーズが多様化・複雑化し、行政職員の高度な接遇能力が求められています。 通じて「理論」や「指導法」の習得を図り、接遇研修指導者を養成します。内部講師 も、後輩を指導する先輩職員にも有効な研修です。	
■ O J T 研修の指導職員(予定者) ■受講を希望する管理・監督者	効果的なOJTに必要な講師の心構え、モチベーション理論、コミュニケーション理プ別指導法、話し方及び資料作成法等について、講義及び演習を実施し、OJT研修を養成します。職場内で後輩を指導する先輩職員にも有効な内容です。	
■ハラスメント防止研修の指導職員(予定者) ■受講を希望する職員	令和2年6月に雇用管理上の防止措置が義務づけられたパワーハラスメントやその他メントについて、基礎知識、ハラスメントにならないコミュニケーション及び相談員を講義及び演習により習得を図り、研修講師や職場リーダーを養成します。	
■法令に興味のある職員 (法制執務担当者のほか、まちづくりや政策の企画・ 立案の担当者を含みます。)	地方分権一括法施行以降の自治体の法務は、「受け身」の法務から「攻め」の「政策変化しています。この研修は、政策法務の意義、自治立法権、条例立案の留意点等の 題解決の手段としての「条例立案演習」も行う実践的な研修です。	
■自治体債権を担当する職員 ■受講を希望する職員	121年ぶりに大改正された民法(債権関係)の令和2年4月施行に伴い、時効期間と短期消滅時効、時効の更新及び完成猶予等の債権関係の改正について、法改正の概要業務への影響、対応及び留意点を解説する実務に即した研修です。	
■災害対応に関わる職員及び興味のある職員 ■受講を希望する職員	近年増加している風水害について、防災・減災、発災時及び復旧・復興時における自治的な対応を講義及びワークショップにより、東北六県の広域的な視野から習得を図り	
■政策の企画に興味のある職員 ■受講を希望する職員	人口減少・少子高齢が及ぼす社会課題を包括的に捉えます。課題解決を図る企画立第 めるとともに、自治体の人口減少・少子高齢政策のヒントを提供する研修です。講 プ研究で実施します。	
■地域経済活性化,政策企画に興味のある職員 ■受講を希望する職員	ネットワーク理論を応用したSCB(地域コミュニティブランド)理論に基づき、個を適切に結びつけ、それぞれが持つアイデア、能力、資産及び資金等を結合することな価値(ブランド)を創発する地域経済の活性化手法について、講義及び演習で実施	で、新た
■聴講を希望する職員	著名講師による講演を行います。	
(セミナーを含まない。)		

対象者	目的及び概要
■ № 号 TT 1/4 1 1 1 2 2 22	①〈講話〉大学教授等
■職員研修担当者等	②〈模擬講義〉教育研修企業
(ホームページに掲載)	論文、特別講演録、研修受講記、研修所だより他

※実施月日は、変更する場合があります。募集案内やホームページ等で御確認ください。

令和3年度 研修日程表

R3年	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	木	金	土	8	月	火	水	木	金	土	8	月	火	水	木	金	土	8	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金		
4月																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	土		月	火	水	木	金	±		月	火	水	木	金	±		月	火	水	木	金	±		月	火	水	木	金	土		月	
E 0			7.5		3 1	Ė				7.5		3.	Ė		_	_						三〔説 明					ス〕		_		, 5	
5月										第2回	 回改卫	│ E民法	 - (情報	上関係	 - - 	 SE		l	ſ	_	ightharpoonup			l								
											 I	I	←	-		ı	987.26	 	 T###	**	i 養成研	E.Mr.			回行				快点	 一ス]		
																	₩		ightharpoonup							←		\rightarrow				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		\
	火	水	木	金	土	8	月	火	水	木	金	土		月	火	水	木	金	土	В	月 第10日	火 司主日	水	木	金	土	В	月	火	水		主任級
6月	第7[回研修	企画	・運2	看到	†16≸ 			第35	回接	過研	多指導	* 者 独	成研	修						4	4111	- 480-740	, p-c, n/1								6/21
									_							第20	回Jk	ET(公務」	員倫理	型)指導	者養	成研	售								S
			第7	回研	多講	師養	成研	修								←		-														7/16
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	
7月	第9	回主	王級哨	美研	修																											
, , ,													第11	回八	57 v	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	h : -#	道夫	盖成													
													*************************************	-		Ĺ.,				71.12												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	208中堅
8月																							第20	8回中	堅聯	員研	修					8/23
,,,																																S
																																10/22
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木		
9月	第20	8回:	中堅剛	負研	修																											
0,5						987.56	回行	心鲤	医石灰色	<u>.</u>					第57	回行	1 世月	· ·	t.													
		(事)	列に学	ぶ.	人口》						体政	策コ-	ス)							5性化	:=-:	לא										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	209中堅
10月	第20	8回日	中堅 職	員研	售																				第20	9回中	堅職	員研	售			10/25
					第19	回政	策法	陈研修	.																1							S
					•			-	1																							12/24
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火		
11月	第20	9回日	學學	員研	修																											
					第15	4回省	· ·理·」	监督者	计研修	F												第15	5回誓	·理·归	医督者	研修	[危相	集管 理	<u> </u>	ス]		
							草マ				<u> </u>													[]	—	—						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	
12月	第20	9回中	中堅聯	員研	修																											
R4年	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1月	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	火	水	木	金	土	В	月	
														理·J																		
												[マス	くメデ	イア対	応コ	ース) 	I															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	22	24	25	26	27	20				
2月	1	水	木	金	5 土	6	月	火	水	木	金	12	I3 日	月	火	水	木	金	±	8	月	火	23	木	金	<u>2</u> 6	8	月				
乙月	Ĥ	11/	-11	-11	_		, ,		٦,	-15	31/	_		/ J	^	11/	-10	34	_		, ,		.1.	-11	314	_		1.7		Н		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	21	25	26	27	28	20	30	21	
2 -	火	水	木	金	±	В	月	火	水	木	金	12	日 日	月	火	水	木	金	±		月	火	水	木	金	±		月		水	木	
		, ,,	H		_	_	/ 3		<u> </u>	- 		_				<u> </u>		-			, ,	<u> </u>	, ·		_			, ,	<u> </u>	<u> </u>		
3月																						l		l				l		'		
3月		→ 主任級職員研修 ← 管理·監督者研修 ← 7政課題研修																														
3月			<u> </u>					第20:	8回7				<u></u>	<u></u>									•		→	行政	(課題	研修	*			
3月			+ + +	中雪	₽職員	曼研修	研修 多(多(多							*	指導	里·監 拿者豬 训研修	を成る						•		→	行政	汉課題	夏研修	3			

東北自治87号

[受講に係る経費]

- 1 受講料:無料 東北6県からの負担金を充当しています。
- 2 宿泊負担金: 4,530円/泊(夕食750円,朝食480円を含む。)(税込み)
 - ※ ただし、主任級職員研修及び中堅職員研修は3,300円。食事代は、別途必要です。
 - ※ 受講者は全員、東北自治総合研修センター内の寄宿舎「青葉寮」に宿泊していただきます。
 - ※ 食事は、センター内の食堂を御利用ください。
- 3 テキスト負担金:テキスト代(実費)を負担いただく研修があります。詳しくは、募集時の案内を御覧ください。

[受講申込み・受講決定]

募集・申込み・受講決定の手続は、各機関の職員研修担当課(人事課・総務課・研修所等)を窓口として、全てメールで行います。

東北自治研修所 募集メール

各機関 職員研修担当課

申込みメール

東北自治研修所

受講決定メール

各機関 職員研修担当課

当該年度を3期に分割し、東北自治研修所から、各機関の職員研修担当課あてに、直接メールで募集します。

募集時に配布した申込み様式により、各機関の職員研修担当課から当所へメールで申込みください。 申込みアドレス: kensyu@thk-jc.or.jp

概ね研修開始日の1か月前に締め切ります。締め切り後、申込みいただいた 機関の職員研修担当課あてに、「受講決定通知」をメール送信します。

※各機関:東北6県内の 県、市町村、一部事組合、広域連合、地方独立行政法人

2 調査研究·普及事業

全国の先導的な取組、東北地方の自治体に共通する研修二一ズを調査研究するとともに、研修や自治行政に関する機関誌を発行する。

(1) 研究会

- ① 目 的:研修に関する各種の情報を提供・共有するとともに、今後の研修のあり方、研修内容、研修技法等について研究する。
- ② 対 象:東北6県の地方公共団体等の職員研修担当者等
- ③ 内 容: •講 話
 - ・教育研修企業による模擬講義・プレゼンテーション等

(2) 機関誌「東北自治」

- ① 目 的:研修や自治行政に関する論文、取組事例及び研修修了者の研究レポート等を掲載するとともに、当財団の事業内容を紹介する。
- ② 発 行:東北6県の地方公共団体等の研修担当課及び関係機関に配布し、当財団のホームページに掲載する。

(3) 研修事業に関する調査研究

① 研修事業検討委員会の開催

東北6県の県・市町村の代表者で構成する委員会を年1~2回開催し、東北地方の地方公共団体等に共通する研修ニーズを把握し、今後の研修事業に反映させる。

② 情報収集

全国の研修機関等が実施している研修の情報を必要に応じて収集し、研修計画策定に活用する。

3 東北自治総合研修センター維持管理業務

公益財団法人東北自治研修所「定款」及び「東北自治総合研修センターの管理運営に関する協定書」 に基づき、東北自治総合研修センターの維持管理業務及び寄宿舎「青葉寮」の運営管理を行う。 また、東北6県の自治体主催事業等による施設利用の促進を図る。

(1) 施設の維持管理業務

東北自治総合研修センターの維持管理業務を行う。

(2) 寄宿舎運営事業

東北自治総合研修センターの寄宿舎「青葉寮」の運営管理事業を行う。

(3) 自治体主催事業等による施設利用の促進

- ① 東北6県の各部局、市町村等が主催する職員以外を含めた研修利用
- ② 東北6県の高等学校等の学習合宿利用
- ③ その他東北6県の公共的・公益団体が行う宿泊研修事業等の利用

[昭和39年度~令和2年度 研修種別受講者実績表]

(単位:人)

		_							_	_			_	_				(-	単位:人)
区分	研修種別 年度別	S39~H16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	計 S39~R2
	1 主任級職員研修(県・市町村)										28	29	26	27	30	28	24	16	208
	(県)	3, 925	73	59	44	45	39	33	中止	中止	\neg								4, 295
	2中堅職員研修(県・市町村)								16	47	62	59	53	50	50	39	38	18	432
階	※1 (市町村)	3, 764	49	55	47	45	43	41	32	Ы									4, 076
	政策形成理論	250	39	30	30	25	33	20		18	11	19	21	18	22				536
層	政策形成技法	155		24	25	15	19	18		\vdash	12								309
別	説明カ・表現カ向上	-			20	- 10	10	10	23	\vdash	16	21	21	23	25	22	23	中止	189
研						47	51		20	13	10	1	1				20	т.	98
M	3 管理・監督者研修					47	31	40	01	20	25	1.4	17	20	24	27	22	+	
修	※2 マスメディア対応							42	21	29	35	14	17	20	24	27		中止	251
	危機管理※ 	1								\vdash	17	22	26	33	27	25	14	22	186
	働き方改革マネジメント	1								\vdash				_		31	25	24	80
	その他 ※4	3, 653				- 10		- 10						_	_				3, 653
	研修企画・ (基本コース) 4		13	12	15	13	11	12	9	16	15	16		_					580
	指導者研修(応用実践コース)	19								Ш				_					19
	5研修企画・運営者研修									Ш			13	17	17	18	12	9	86
	6 研修講師養成研修									Щ			12	15	15	12	11	17	82
指	(標準課程・基本コース	_	15							Ш									1, 157
導	J S T 指 導 者 (継 続 課 程)	316																	316
*	養 成 研 修 (アドバンスコース)	30												_					30
者	(応用実践コース)	10								Ш									10
養	8 J K E T 指 導 者 養 成 研 修	§ 45	10	12	12	15	13	11	11	12	18	8	13	9	15	15	15	12	246
成	9接遇研修指導者研修	§ 417	22	22	20	20	22	22	10	19	21	21	15	13	22	14	11	17	708
研	10 K E T 指 導 者 養 成 研 修	§ 215																	215
ועי	11 O J T 指 導 者 養 成 研 修	149	14	19	15	12	11	14	10	15	17	16	18	9	18	17	13	10	377
修	12 ハラスメント防止指導者養成研修	N.							20	17	16	15	25	22	20	41	31	20	227
	13 事 例 研 究 指 導 者 養 成 研 修	284																	284
	14 イ ン ス ト ラ ク タ 一 養 成 研 修	173																	173
	15 プ ラ ン ナ ー 養 成 研 傾	§ 81																	81
	16 税 務 職 員 指 導 者 養 成 研 修	¥ 446																	446
	17 税務関係事務研修 (長期,短期, 市税)	1, 652																	1, 652
専	18 用 地 関 係 事 務 研 修	₹ 1, 104																	1, 104
	19公害行政担当職員研修	623																	623
門	20 財務会計関係事務研修	1, 203																	1, 203
	21 監 査 委 員 事 務 局 職 員 研 修	572																	572
研	22 労働関係事務研修	≥ 208								П									208
Мт	土 木 職 員 研 (*								П									0.5.1
11分	23 (昭和46年度まで実施:土木技術,道路, 農業,土木,河川,港湾,林務)	861																	861
H	24 公 営 企 業 研 修	168								H				\equiv					168
	25 社 会 福 祉 主 事 資 格 認 定 講 習									Н	\neg		\dashv	\dashv					129
	26 地 方 行 政 講 图	_	_							H	\dashv		\dashv	\dashv					107
	人口減少・少子高齢社会 ※	107		26	25	19	21	22	17	H	10	22	19	15	17	16	25	12	455
杜土	N P O	179				.,,	-1		- '	H	.0			- 10	.,	. 0	-50	12	218
特	N	1/3		13	35	23	22	21		23	15								139
덾	27 行政課題研修 環 境 問 題				55	20	22	37		\vdash	13	12		-					77
נית		1						37	9	19	31	35	31	30	28	22	20	28	225
研	地 域 経 済 活 性 化		\vdash							\vdash	δī	30	21	24	23	20		12	
ועי		291											۷۱	24	۷۵	20		12	122
修	28能 カ 開 発 技 法 研 修									Н		\dashv	\dashv	\dashv	-				291
שו										Н		\dashv	-	\dashv	-				111
			_							Н	-	\dashv	-	\dashv	-	_			189
	30国際 化 対 応 研 修			00	00	10	0.5	10	1.0	00	1.	10	15	10	1.4	10	47		38
	31 政策法務研修		24	20	23	18	25	18	14	22	15	13	15	18	14	13	17	8	341
	32 改 正 民 法 (債 権 関 係) 研 修																	39	39
	計	23, 190	325	294	291	297	310	311	211	252	339	322	346	343	367	360	323	264	28, 145

^{※1} 令和2年度は、新型コロナ感染症拡大防止対策の影響で前期は中止、後期のみ実施

^{※2} 平成29年度までは、管理者研修。令和2年度の「説明力・表現力向上」及び「マスメディア対応」は、新型コロナ感染症拡大防止対策のため中止

^{※3} 平成25年度は、危機管理研修。26年度から管理者研修(現:管理・監督者研修)に移行※4 昭和39年度〜昭和59年度 県課長・課長補佐、市町村課長 2,487人 昭和60年度〜平成11年度 県、市町村の課長・課長補佐等 1,166人

^{※5} 平成26年度までは、少子・高齢問題 平成27年度~平成29年度 少子・高齢社会

令和2年度 自治体別派遣実績

注1:研修の正式名称は,78ページ以下を参照して下さい。 注2:自治体等欄の「※」印は,略称です。正式名称は,次頁下部を参照してください。 (単位:人)

注2:自治体等欄の ※]削ま,	略称で	ごす。止	二式名科	がは, ジ	バリ リス			くたさい	١,					(単位	:人)
研修名	主任級	207 中 堅	危機管理	改革 動き方	· 運営	研修講	導者養成	導者養成 接遇研修指	導者養4	ント防力	政策法数	(債権関係)	人口減少.	アセット	活性化 活性化済	計
自治体等			理			師	^ሺ 指	凡指	成指	止メ	務		图7 .			
青森県		1		1	1	1						1		1	1	7
岩手県	_			7				-		•		40	3		00	10
宮城県	4	3	8	6	1	8	1	5	3	2	1	12	2	7	20	83
秋田県	1	1	1		1	1	4				1			4		6
山形県	1		3	2	1		1			2	1	4	-	1	-	12
福島県 県小計	7	5	10	10	4	10	2	5	2	A	1	1	1	0	1	5 123
	/	5	12	16	4	10		5	3	4	4	14	6	9	22	-
青森市 八戸市		1										2				1
三沢市		_ '						1								<u> </u>
田子町		1						'								<u> </u>
南部町		1														1
弘前地区消防事務組合		'						1		1						2
青森県内小計	0	3	0	0	0	0	0	2	0	1	0	2	0	0	0	8
盛岡市	1	1	0	0	0	0	0		0	'	U		0	1	0	3
宮古市	<u> </u>							3			1	1				5
久慈市		1					1	1	1			'				4
一関市	1	'					1	1	'							3
陸前高田市								•	1							1
八幡平市	1															1
岩手県内小計	3	2	0	0	0	0	2	5	2	0	1	1	0	1	0	17
石巻市			2					1		-						3
気仙沼市												2				2
白石市	1	1											3	1		6
角田市		1		1						2	2					6
多賀城市			2									5				7
 栗原市										1						1
東松島市				1		1						1	1			4
大崎市				1		1	1					4	1	1	3	12
柴田町	1			1								1				3
亘理町							1									1
大和町		1														1
色麻町					1							1				2
涌谷町										2		1			1	4
石巻地区広域行政※										3						3
亘理地区行政事務組合										2						2
仙南地域広域行政※												1				1
宮城後期高齢広域※													1			1
宮城県立こども病院※			1	3		2				1						7
宮城県立病院機構※				1	1							1				3
宮城県内小計	2	3	5	8	2	4	2	1	0	11	2	17	6	2	4	69
横手市	1	1						1	1						1	5
大曲仙北広域圏※			1									1				2
秋田県内小計	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	7

(単位:人)

															平 四.,	
研修名	主任級	207 中 堅	危機管理	改 働 革 方	・運営	研修講師	導者養成 以 E T 指	導者養成 接遇研修指	導者 養成 指	ント防止	政策法務	(債権関係)	少子高齢	アセット	活性化 活性経済	計
鶴岡市									1							1
酒田市							1	2	1			1				5
村山市										1						1
長井市			1													1
天童市										1						1
東根市	1	1														2
高畠町			1					1		1	1	1				5
酒田地区広域行政組合							2		2							4
西置賜行政組合										1						1
山形県内小計	1	1	2	0	0	0	3	3	4	4	1	2	0	0	0	21
福島市	1	1					1									3
郡山市												1				1
いわき市		1					1									2
田村市	1		1												1	3
本宮市		1														1
相馬地方広域※			1									1				2
ふくしま自治研※					3	3	1									7
福島県内小計	2	3	2	0	3	3	3	0	0	0	0	2	0	0	1	19
合 計	16	18	22	24	9	17	12	17	10	20	8	39	12	12	28	264

自治体の正式名称

石巻広域行政:石巻地区広域行政事務組合 仙南地区広域行政:仙南地区広域行政事務組合 宮城後期高齢広域:宮城県後期高齢者医療広域連合 宮城県立こども病院:(地独)宮城県立こども病院

大曲仙北広域圏:大曲仙北広域市町村圏組合 相馬地方広域:相馬地方広域市町村圏組合

宮城県立病院機構:(地独)宮城県立病院機構

ふくしま自治研:(公財)ふくしま自治研修センター

令和2年度 研修事業実績

総括表

	•	111		研修種別	修了者数 (人)	日数(日)	研修目的・内容等	備考
		1	第8回	主任級職員研修	16	24	若手職員の政策形成能力向上とネットワーク 構築を図る。根拠に基づく政策の企画・立案 に重点を置き、講義、演習、現場調査やグ	当初計画か ら日程変更
		_	====================================	9月23日(水)~10月16日(金)			ループ研究により習得する4週間の宿泊研修	
		2	中堅職		T		上 B 中 B + 4 A L - 1	
			第206回	中堅職員研修	_	_	中堅職員を対象に、将来のリーダーや戦略的 行政運営を遂行する職員の育成を図る。総合	新型コロナ の影響で中
				中 止			的、体系的な講義、演習、現場調査及びグ	止
	mt.la		第207回	中堅職員研修	18	61	ループ研究等により、法律・財政・経済・政 策形成・組織マネジメント等の能力向上と	
	階層			10月19日(月)~12月18日(金)	10	01	ネットワーク構築を図る2か月間の宿泊研修	
	別	3	管理・	監督者研修				
	研		第149回	説明力・表現力向上コース			管理・監督者の説明力・表現力の能力向上を	新型コロナ
	修			中 止	_	_	図る。講義・模擬答弁演習による効果的表現 技術、議会・説明会での答弁心得等	の影響で中 止
			第150回	働き方改革マネジメントコース	0.4		公務の特性に着目した「働き方改革」を推進	
				11月5日(木)~11月6日(金)	24	2	する管理・監督者の人財・組織マネジメント スキルの向上を図る。講義・対話形式	
			第151回	危機管理コース			行政現場での管理・監督者の危機管理能力の	
				11月19日(木)~11月20日(金)	22	2	向上を図る。講義(危機の認識,防止策及び 発生時の対応策)・演習(机上訓練等)	
			第152回	マスメディア対応コース			管理・監督者に要求される適切なマスコミ対	新型コロナ
				中 止	_	-	応能力の向上を図る。講義・模擬緊急記者会 見演習によるメディアトレーニング	の影響で中 止
		4	第6回	研修企画・運営者研修			研修担当者に必要な知識とスキルの習得を図	当初計画か
				10月27日(火)~10月29日(木)	9	3	る。講義・演習による企画から運営までの基本と留意点(効果的なカリキュラム編成等)	ら日程変更
		5	第6回	研修講師養成研修			説得力のある内部講師の育成を図る。講義・	当初計画か
		Ĭ	уу о Ш	10月29日(木)~10月30日(金)	17	2	演習・個別指導による,講師役割,話し方, レジュメ作成技術等の講師スキル習得	ら日程変更
I 研	指道	6	第19回	JKET(公務員倫理)指導者			公務員倫理指導者の養成を図る。公務の特性	
修	導者			養成研修	12	3	を踏まえ、人事院討議式「公務員倫理」指導	当初計画か ら日程変更
事	養			9月30日(水)~10月2日(金)			者養成により実施	
業	成研	7	第34回	接遇研修指導者養成研修	17	3	研修講師及び講師を育成する指導者の養成を 図る。講義・演習による公務特有の接遇, ク	当初計画か ら日程変更
	修			9月2日(水)~9月4日(金)			レーム対応・手法、等指導スキルを習得	り口性多史
		8	第25回	OJT指導者養成研修	10	3	職場内研修(OJT)を行う職員を「教える」指導者の養成を図る。講義・模擬講義等演習によ	当初計画か
				10月21日(水)~10月23日(金)			る講師スキルの習得。0JT実施者にも有効	ら日程変更
		9	第10回	ハラスメント防止指導者養成研修	20	2	ハラスメント(パワハラ・セクハラ等)防止研 修講師や職場リーダー、相談員の指導者の養	当初計画か
				11月26日(木)~11月27日(金)			成を図る。講義・演習により実施	ら日程変更
		10	第18回	政策法務研修	8	4	法務の視点から行政課題の解決を図る「政策 法務能力」の向上を図る。講義,条例立案演	当初計画か ら日程変更
				8月31日(月)~9月3日(木)			習による視点・過程・理論・留意点等	り口柱変史
		11	第1回	改正民法(債権関係)研修	39	2	法改正に即時対応できる法務能力の向上を図 る。講義による実務に即した法改正の概要,	当初計画か
				8月27日(木)~8月28日(金)			自治体業務への影響、対応、留意点等	ら日程変更
		12	行政課題	題研修				
	特		第52回	事例に学ぶ 人口減少・少子高齢社会の自 治体政策コース	12	3	人口減少、少子高齢化による課題の自治体で	 当初計画か
	別			9月8日(火)~9月10日(木)	12	3	取り得る政策のヒントを探す。講義・演習等 による地域特性を見据えた政策のヒント提供	ら日程変更
	研修		第53回	事例に学ぶ 公共施設のアセットマネジメ			公共施設について、自治体財政、住民の安全	
	שו		光の回	ントコース	12	3	確保等の視点での効率的な総合的マネジメン	
				9月16日(水)~9月18日(金)			トの習得を図る。技術・事務職員合同研修	
			第54回	事例に学ぶ 地域経済活性化コース 〜WithコロナAfterコロナの観光振興〜	28	2	地域経済活性化について, 観光の視点から政 策形成能力の向上を図る。コロナ禍の安心·安	日程短縮・ 内容変更
				10月8日(木)~10月9日(金)		_	全と経済の両立、反転攻勢に向けた準備等	内容変更
		13	第16回	セミナー		_	_	新型コロナ の影響で中
			=1	中 止 ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	004			止
			ĒT	(セミナーを含まない)	264			
I		_		事業種別	参加者数	日数	実施内容	
研究事	1	₩ 3	究会 第53回	8月21日(金)	44	1	「オンライン研修の可能性」をテーマに、WEB会議シ 用し、教育研修企業4社と研修センター2会場をつない ラインでの模擬講義及びプレゼンテーション	
業	2	機	型誌「東	北自治」第87号〔本書〕	冊子及び	- 	論文, 取組事例, 研修受講記, 研修所だよ	:り他
	\!/ A				1		1	

※全ての研修の正式名称は,第〇回の後に「東北六県」が付きますが,この表及び次表以降省略しています。

I 研修事業

1 主任級職員研修

第8回研修

	実施期間						対 象 修了者数
	令和2年9月23日(水)~10月	16日(金))		i >	豊元σ ※「主 て担当	5歳〜34歳の自治体等職員(派 D推薦を尊重し柔軟に対応) E任」とは「その任務を主とし 当する人」の意味であり、実際 なを表すものではない。
	科目	時間数					講師
		(時間)	E	E	:	名	所 属・職 名
Ι	基本科目	31					
	地方自治法	10	板	垣	勝	彦	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授
	政策形成能力開発	14	兼	松	方	彦	(株)行政マネジメント研究所 専任講師
	コミュニケーション・プレゼン テーション	7	橋	本	秀	雄	(株)話し方研究所 講師
П	演習科目	76					
	政策法務	23					
	基調講義	4					
	グループ研究(課題事例研究)	4	板	垣	勝	彦	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授
	グループ研究(条例立案実習)	8					12.77
	発表・講評	7					
	少子・高齢社会の政策戦略	15					
	基調講義	9	+			:#-	 東北大学大学院経済学研究科 教授
	自治体の人口・介護推計	3	吉	田		浩	同高齢経済社会研究センター長
	福祉の自治体シミュレーション	3					
	地域経済の活性化	35					
	基調講義	3	四白一		<u>-1</u>	-	(株)価値総合研究所 執行役員 パブリックコンサルティンググループ第
	グループ研修(中間指導含む。)	29	特心	田	此	史	一事業部長 主席研究員 総務省地域力創造アドバイザー
	発表・講評	3					AND THE STATE OF T
	地域経済分析システム (RESAS) の活用	3	;	担当月	職員	l	経済産業省東北経済産業局総務企画部企 画調査課
Ш	講話	5					
	東北まちづくりオフサイトミー ティング	2	後	藤	好	邦	山形県山形市企画調整部企画調整課 課長補佐
	住民協働による地域活性化	3	新	田	新	一郎	(有)プランニング開 代表取締役
	スピーチ演習他	4	声	数甲			
の他	開・閉講式、オリエンテーション	5	争	務局			
	計	121					

2 中堅職員研修

- (1)第206回研修 中止
- (2)第207回研修

	実施期間						対 象	修了者数
	令和2年10月19日(月)~12月1	8日(金)					歳~40歳の自治体等職員(派遣元の 尊重し柔軟に対応)	18人
	科目	時間数					講師	
	↑→ 日	(時間)	E	£	â	3	所 属・職 名	
Ι	法律・経済	115						
	行政法	24	和兒	田∮	保	_	山形大学人文社会科学部 准教授	
	民法	24	煙	Щ	正	大	ひろむ法律事務所 弁護士	
	地方自治法	15	板	垣	勝	彦	横浜国立大学大学院国際社会科学研究	咒院 准教授
	地方公務員法	6	丹	野		修	宮城県公務研修所 次長(人財育成担当	á)
	ゼミナール(グループ学習含む)	17						
	ガイダンス	1	笹	村	恵	司	齊藤・笹村法律事務所 弁護士	
	民法	8	山	谷	澄	雄	山谷法律事務所 弁護士	
	行政法	8	笹	村	恵	司	齊藤・笹村法律事務所 弁護士	
	地域経済学(グループ研究含む)	17	千	葉	昭	彦	東北学院大学副学長, 経済学部 教授	
	自治体財政	12	坂	本	直	樹	山形大学人文社会科学部 准教授	
П	政策戦略	94						
	政策形成シミュレーション	72						
	I 少子・高齢社会の政策戦略	17	吉	田		浩	東北大学大学院経済学研究科 教授 同 高齢経済社会研究センター長	Ę
	Ⅱ 持続可能な地域社会への政策 戦略(グループ研究含む)	37	関		幸	子	(株)ローカルファースト研究所 代表 東洋大学 客員教授	取締役
	Ⅲ政策法務(グループ研究含む)	18	板	垣	勝	彦	横浜国立大学大学院国際社会科学研究	咒院 准教授
	地域経済分析システム〔RESAS〕の活用	3		職	員		経済産業省東北経済産業局総務企画部	企画調査課
	地域経済循環分析の活用	1	久信	果田	匡	洋	環境省大臣官房環境計画課 環境専門	員
	東北経済の現状	6	大人	IIП	信	_	七十七R&C(株)調査研究部 研究履	間
	政策の実際	12						
	東北における先進的取組	2	本	島		靖	福島県会津若松市企画政策部情報統計	課長
	震災復興関連講話	4	須	田	善	明	宮城県女川町長	
	辰火 该 典闲建舑茚	3	青	Щ	貴	博	宮城県女川町総務課公民連携室長	
	住民協働による地域活性化	3	新	田	新一	一郎	(有)プランニング開 代表取締役	
Ш	能力開発	67						
	人を動かすコミュニケーション	14	安生	祐子	平田	裕之	(株)話し方研究所 講師	
	政策形成能力開発	14	増	田	勝	之	(一社)日本経営協会 専任講師	
	マネジメント総論	14	北	澤	清	孝	(株)人財開発研究所 代表取締役	
	合意形成総合演習	6	Ш	上	晋	吾	アビット(株) 主任講師	
	組織の危機管理	7	森			健	(一社)日本経営協会 専任講師	
	マネージャーのためのキャリアデザイン	10	丹	野		修	宮城県公務研修所 次長(人財育成担当	(4)
	特別講話	2	齊	藤	良	太	(一社)宮城インバウンドDMO 代表理事	
IV	その他	22						
	体育(自主企画含む)	2					· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	スピーチ演習(事務連絡含む)	10	事剂	务局				
	開・閉講式、オリエンテーション	10					<u> </u>	
	計	298						

3 管理・監督者研修

(1) 第149回 〔説明力・表現力向上コース〕 中止

(2) 第150回 〔働き方改革マネジメントコース〕

実 施 期 間		対	象		修了者数
令和2年11月5日(木)~11月6日(金)	■自治体等 ■受講を希 管理・監督	望する自			24人
内容	時間数		講		師
r) ±	(時・分)	氏	名	所 属	• 職 名
1 働き方改革の基本理解 ・究極の目的は何か ・現行の働き方改革の問題点 2 働き方改革を推進する管理・監督者の役割 ・リーダーシップとは何か ・部下を育て活かす上司の具体的行動とは何か 3 課題を正しく設定し、仕組みを作る ・本音を語り、問題を発見して、課題を再設定する ・課題達成のための仕組み作りを考える (講義は演習中心・講師との対話形式)	9 h 30m	高嶋	直人	客員教授	務員研修所 人材開発協
開・閉講式、オリエンテーション	1 h 00 m				
計	10 h 30 m				

(3) 第151回 [危機管理コース]

実 施 期 間		対	象		修了者数
令和2年11月19日(木)~11月20日(金)	■自治体等 ■受講を希望 管理・監督	望する自			22人
内 容	時間数		講		師
P) 甘	(時・分)	氏	名	所 属	• 職 名
1 はじめに(導入講義)					
2 危機管理の基本					
(1) 自治体にとっての危機・リスク					
(2) リスク管理と危機管理					
(3) 内部統制制度の概要					
3 危機管理演習① ~自然災害に関する危機管理~					
4 危機管理演習② ~学校等の施設内事故と危機管理~					
5 1日目のまとめ	12 h 00 m	森	健	(一社)日2 専任講師	本経営協会
6 1日目の振り返り				子口叫叫	
7 初動対応能力強化の方法					
8 職員の不祥事とコンプライアンス					
9 危機管理演習③ ~部下の不祥事発覚とメディア対応~					
10 地方分権・内部統制時代のリスク管理					
~全庁的なリスク管理体制の構築~					
11 全体のまとめと質疑応答					
開・閉講式、オリエンテーション	1 h 00m				
計	13 h 00 m				

(4) 第152回 [マスメディア対応コース] 中 止

4 第6回 研修企画・運営者研修

	実 施 期 間		対	象		修了者数
	令和2年10月27日(火)~10月29日(木)	■職員研修 ■受講を希望				9人
		時間数		講		師
	ri ਦਾ	(時・分)	氏	名	所 属	•職 名
1	これからの職員研修と人材育成					
2	研修用語・理論・技法					
3	研修プランニングの基本					
4	研修企画のステップとニーズ把握				l	
5	研修カリキュラム作成の基本	13 h 00m	髙橋	修	┃(株) A O) ┃代表取締役	
6	研修カリキュラム作成(実習)					
7	研修カリキュラム評価・指導					
8	研修に必要な事務手続きと書類					
9	まとめ					
開・	・閉講式,オリエンテーション	1 h 00m				
	計	14 h 00 m				

5 第6回 研修講師養成研修

	実施期間		対	象		修了者数
	令和2年10月29日(木)~10月30日(金)	■研修等の講師を担当する自治体等職員(予定者) ■受講を希望する自治体等職員			17人	
	内容	時間数		講		師
		(時・分)	氏	名	所属	• 職 名
1	内部講師の役割と求められる条件					
2	人前で話す技術の基本					
3	研修レジュメ作成の技術					
4	講義におけるコミュニケーションの原則	01.20	÷ +	++ ->	(株) 話した	方研究所
5	伝わる力を養う	9 h 30m	安生	祐子	主任教授	
6	インストラクション・スキル					
7	説得力ある講師を目指して					
8	研修のまとめと質疑応答					
開	・閉講式,オリエンテーション	1 h 00m				
	計	10 h 30m				

6 第19回 JKET(公務員倫理)指導者養成研修

	実 施 期 間		対	象		修了者数
	令和2年9月30日(水)~10月2日(金)	■ J K E T 研修を担当する自治体等の 指導職員(予定) ■受講を希望する自治体等職員			12人	
	内容	時間数		講		師
	P) E	(時・分)	氏	名	所 属	•職 名
1	倫理とは					
2	公務員に求められる倫理					
3	公務員に求められる規律	20 h 50m	福泉	裕	(一財)公務協会 講師	务人材開発
4	実際の場面で					
5	望ましい職場風土の形成					
開	・閉講式,オリエンテーション	1 h 00m				
	計	21 h 50m				

7 第34回 接遇研修指導者養成研修

	実 施 期 間		対	象		修了者数
	令和2年9月2日(水)~9月4日(金)	■接遇研修を担当する自治体等の指導職員(予定) ■受講を希望する自治体等職員			17人	
	内容	時間数		講		師
	r) 	(時・分)	氏	名	所 属	•職 名
1	公務における接遇					
2	マナーとコミュニケーション					
3	面接応対	16 h 40m	A 7	# 7	(一財)公	務人材開
4	電話応対	10 n 40m	並 ナ	忝 士	発協会 講	
5	クレーム対応					
6	よりよい接遇を目指して					
開	・閉講式,オリエンテーション	1 h 00m				
	計	17 h 40 m				

8 第25回 OJT指導者養成研修

	実施期間		対	象		修了者数
	令和2年10月21日(水)~10月23日(金)	■OJT研信 導職員(予定 ■受講を希望 督者	'者)			10人
	内 容	時間数		講		師
		(時・分)	氏	名	所 属	• 職 名
1	トレーナーズトレーナーとしてのあるべき姿					
2	指導者として求められる知識					
3	タイプ別OJT指導法					
4	インストラクションスキル向上					
5	研修指導する際の基本姿勢	16 h 30m	u +	彩子	(一財)日2	本経営協会
6	模擬講義(1回目)	10 n 30m	* #	杉丁	講師	
7	講義のポイントの紹介					
8	2回目の模擬講義に向けての準備					
9	模擬講義(2回目)					
10	まとめ					
開	・閉講式,オリエンテーション	1 h 00m				
	計	17 h 30m				

9 第10回 ハラスメント防止指導者養成研修

	実 施 期 間	対 象 修了				修了者数
	令和2年11月26日(木)~11月27日(金)	■ハラスメント防止研修を担当する自 治体等の指導職員(予定者) ■受講を希望する自治体等の管理・監 督者			20人	
		時間数		講		師
	Pi 苷	(時・分)	氏	名	所 属	•職 名
1	ハラスメントの現状と管理者の役割					
2	セクハラの現状					
3	パワハラの現状と防止対策	9 h 00m	菊 入	和子	オフィス・ 表	ぐりん 代
4	ハラスメント相談のスキル強化					
5	全体的質疑応答・まとめ					
開・	・閉講式,オリエンテーション	1 h 00m				
	計	10 h 00m				

10 第18回 政策法務研修

	実施期間	対 象 修			修了者数	
	令和2年8月31日(月)~9月3日(木)	■法令に興味のある自治体等職員 (法令執務担当者のほか、まちづくり や政策の企画・立案担当者を含む。)			8人	
	内 容	時間数		講		師
	[7] 谷	(時・分)	氏	名	所 属	• 職 名
1	基調講義					
2	課題事例研究 グループ討議				 横浜国立プ	- 学士学院
3	同	23 h 30m	板 垣	勝彦	国際社会和	
4	条例立案演習 グループ討議				准教授	
5	同発表,質疑,講評					
開・	閉講式,オリエンテーション	1 h 00m				·
	計	24 h 30 m				

11 第1回 改正民法(債権関係) 研修

実施期間		対	象		修	了者数
令和2年8月27日(木)~8月28日(金)	■自治体債材 ■受講を希望					39人
内容	時間数		講		師	
F)	(時・分)	氏	名	所「	属・職	名
1 民法総則について						
・意思表示						
・時効						
2 債権各論(契約)について						
・売買、賃貸借						
• 定型約款	9 h 30m	.l.	- -	ひろむえ	律事	務所
・契約の解除	9 n 30m	煙 III 	止人	弁護士		
3 債権総論について						
・債務不履行の責任等						
・法定利息						
・保証						
• 債権譲渡						
開・閉講式,オリエンテーション	1 h 00m					
計	10 h 30m					

12 行政課題研修

(1) 第52回 〔事例に学ぶ 人口減少・少子高齢社会の自治体政策コース〕

実 施 期 間	対象				修了者数
令和2年9月8日(火)~9月10日(木)		■政策の企画に興味のある自治体等職員 ■受講を希望する自治体等職員			12人
内容	時間数		講	自	ħ
rı T	(時・分)	氏 :	名	所 属・	職名
1 講義 「人口減少・少子高齢下の政策立案」 2 情報交換 「あなたの自治体の課題は何ですか?」	4 h 30m	宍 戸 邦	5 久	新潟大学副学 同 経済科学	
3 事例紹介 「十日町の地域づくり」	2 h 00 m	山岸正	幸	新潟県十日町 画政策課 協	市総務部企 働推進係長
4 グループ演習(発表準備含む。) 5 発表, 討議, 講評	10 h 00m	宍 戸 邦	久	新潟大学副学 同 経済科学	
開・閉講式,オリエンテーション	1 h 00m				
計	17 h 30m				

(2) 第53回 〔事例に学ぶ 公共施設のアセットマネジメントコース〕

実施期間		対 象 修了者数
令和2年9月16日(水)~9月18日(金)	■財政,管見 自治体等職員 ■受講を希望	
.	時間数	講師
内容	(時・分)	氏 名 所属・職名
1 〔基調講義〕公共施設の維持管理 〜東北地方の現状と産官学連携の取組み〜	3 h 30m	東北大学大学院工学研究科 久 田 真 教授、同 インフラ・マネジ メント研究センター長
2 〔講義〕インフラメンテナンス国民会議 〜東北フォーラムの活動と自治体への支援事例〜	1 h 30m	石 川 雅 美 東北学院大学工学部環境建設工学科 教授
3 〔講義〕A I を利用した構造物維持管理の 効率化の実現に向けて	1 h 30m	早 坂 洋 平 (株)インフラ・ストラク チャーズ 代表取締役
4 公共施設マネジメント 「拡充」から「縮充」への発想転換 ポストコロナ社会に向けて	4 h 00m	東洋大学経済学研究科公民連携専攻 客員教授
5 〔現場研修〕 施設管理者のための維持管理の実務【実践編】	3 h 00 m	佐 竹 昭 彦 東北学院大学大学キャンパス整備準備室 参与
6 自治体先進事例取組み例 公共施設総合管理計画における高浜市の取組み	1 h 30m	山 本 時 雄 愛知県高浜市監査委員事務局 事務局長
7 ディスカッション	1 h 30m	久 田 真 東北大学インフラ・マネ ジメント研究センター長
開・閉講式,オリエンテーション他	1 h 00m	1
計	17 h 30m	<u></u>

(3) 第54回 〔事例に学ぶ 地域経済活性化コース〕 ~WithコロナAfterコロナの観光振興~

実 施 期 間		対	象		修了者数
令和2年10月8日(木)~10月9日(金)	■観光, 地域経済の活性化, 政策企画 に興味のある自治体等職員 28人 ■受講を希望する自治体等職員				
内 容	時間数	時間数講師		師	
[7] 台	(時・分)	氏	名	所 属	• 職 名
1 WithコロナAfterコロナの観光振興					
2 観光関連事業者のビジネスモデル	9 h 30m	高 橋 -	一夫	近畿大学 教授	経営学部
3 コロナ禍の行政と観光振興組織 (DMO, 観光協会) の役割					
開・閉講式、オリエンテーション	1 h 00m				
計	10 h 30m				

12 第16回 セミナー 中止

Ⅱ 研究事業

1 第53回 研究会

実施期間		参加者数		
令和2年8月21日(金)	■自治体等(44		
内容	時間数	講	É	师
<u>内</u>	(時・分)	氏 名	所属·	·職 名
教育研修企業4社によるオンライン模擬講義 ・ テーマ : 「オンライン研修の可能性」 ・ 実施方法 : WEB会議システム「Zoom」を使用し、遠隔の教育研修企業講師と研修センター内2会場をつないだオンライン研修(参加者は会場内のプロジェクター映像・音声を通じて受講)	3 h 15 m	次の教育研修企 (株)アクティブ アビット(株) (株)ビーコンラー (株)インソース	アンド カン	ノパニー

2 機関誌「東北自治」第87号

刊行日	配布先	発行部数
令和3年3月	■寄稿者及び東北六県の研修機関・担当課他	120部
内容	WEB版	
本誌発行後,当研修所ホームページにWEB版を掲載 http://www.thk-jc.or.jp/training/touhokujichi.htm		

3 研修事業に関する調査研究

研修事業検討委員会の開催

実施期間	内容
令和2年8月21日(金)	報告 令和 2 年度 研修事業経過報告
会 場	協議 令和3年度 研修計画(案)
東北自治総合研修センター	その他 リモート,オンライン研修に関する意見交換
参 集 者	
研修事業検討委員会 委員13人	

(公財)東北自治研修所 評議員会・理事会開催状況

月日	内容							
令和2年								
4月1日	評議員5, 理事4人, 監事1人の交代があった。							
4月1日	理事の互選により髙橋裕喜理事を代表理事に選定した。							
E = 20 =	第15回理事会(定款第32条〔決議の省略〕に基づく書面決議)							
0月20日								
	議案 ①平成31(2019)年度事業報告について ②平成31(2010)年度決策報告について							
	②平成31(2019)年度決算及び特定資産取得・改良資金の積立について ③令和2年度補正予算について							
	④第15回評議員会(書面決議)について							
	報告 代表理事・常務理事の職務の執行状況報告について							
	報告に必妊事でも物理事の職物の採用が無報告について							
6月12日	第15回評議員会(定款第19条〔決議等の省略〕に基づく書面決議)							
	報告 平成31(2019)年度事業報告について							
	議案 ①平成31(2019)年度決算及び特定資産取得・改良資金の積立について							
	②令和2年度補正予算について							
	その他 令和2年度事業経過報告について							
令和3年								
	第16回理事会(定款第32条〔決議の省略〕に基づく書面決議)							
17711	議案 ①寄宿舎規程の一部改正について							
	②令和2年度補正予算について							
	③令和3年度事業計画について							
	④令和3年度予算について							
	⑤東北自治総合研修センター所有者への保有財産の寄附について							
	⑥第16回評議員会(書面決議)について							
	報告 代表理事・常務理事の職務の執行状況報告について							
2月5日	第16回評議員会(定款第19条〔決議の省略〕に基づく書面決議)							
	報告 ①寄宿舎規程の一部改正について							
	②令和2年度事業経過報告について							
	議案 ①令和2年度補正予算について							
	②令和3年度事業計画について							
	③令和3年度予算について							
	④東北自治総合研修センター所有者への保有資産の寄附について							

[公益財団法人 東北自治研修所 役員・職員名簿]

令和3年3月1日現在

県 名	氏 名	所属 ・職名
青森県	石 坂 直 人	青森県総務部次長
岩手県	村 上 宏 治	岩手県総務部参事兼人事課総括課長
宮城県	大 森 克 之	宮城県総務部長
宮城県	末永仁一	宮城県総務部参事兼人事課長
秋田県	本 田 邦 子	秋田県自治研修所長
山形県	遠藤隆弘	山形県職員育成センター所長
福島県	沖 野 浩 之	福島県総務部次長(人事担当)

2 理 事 7人

県名等	氏 名	所属 ・職名
青森県	山本高史	青森県総務部人事課総括主幹
岩手県	佐 藤 義 房	岩手県総務部人事課給与人事担当課長
秋田県	畠 山 学	秋田県自治研修所次長
山形県	菅 原 伸	山形県職員育成センター副所長
福島県	大 野 隆 一	福島県総務部職員研修課長
代表理事	髙橋裕喜	公益財団法人東北自治研修所長
常務理事	大 浦 勝	公益財団法人東北自治研修所事務局長

3 監 事 2人

役職名	氏 名	所 属 ・ 職 名
岩手県	松村達	岩手県ふるさと振興部市町村課総括課長
宮城県	阿部正直	宮城県総務部次長

4 職 員 8人

	職	名		氏	名		摘 要
代表	理事兼	東所長	髙	橋	裕	喜	兼宮城県公務研修所長
常兼	務 理 事 務 🏻	事長	大	浦		勝	総括
	次	長	佐	々木	克	敏	総務総括
事	副参	夢 事	四	部	幸	信	研修総括
務	主	幹	内	海	壯	晃	総務・寮務
伤	主 任	主査	佐	藤	祐美	€子	研修
局	主	事	宍	戸	亜	紀	総務・経理・研修
	主	事	Ξ	ヶ田	晶	恵	総務・寮務・研修

編集後記

- ○令和2年は新型コロナに翻弄された年となりました。東北自治研修所も新型コロナ禍の中,4月から7月までの間,研修は全てストップとなり、その調整・事後対応に追われました。しかし、幸いなことに一部中止となった研修はありましたが、開催時期や内容を変更し、8月21日の研究会を皮切りに研修を実施することができました。ここに、研修日時の調整・変更等に快く応じてくださった研修講師の皆様、併せて、職員を派遣していただいた各自治体等の皆様に心から感謝申し上げます。
- 〇このようなコロナ禍の中で機関誌「東北自治」は、昭和39年の創刊以来、今号で87号に至りました。今号は17人(機関・グループ)の方々に御協力をいただき発行する運びとなりましたが、「東北自治」が昭和の東京オリンピック開催の年以来、「平成」「令和」と時代を繋いできたことを思うと大変感慨深いものがあり、御協力をいただいた皆様に深く感謝申し上げます。
- ○今年度は、管理・監督者研修のうち「危機管理コース」は、受講機会の確保を図るためポイントを絞り内容と日数短縮の変更を行い、また、121年ぶりに大改正された民法(債権関係)の平成2年4月施行を踏まえ、特別研修に新たに「改正民法(債権関係)研修」を加えました。更に、「事例に学ぶ地域経済活性化コース」は、新型コロナの状況及び先を見据え、「~With コロナ After コロナの観光振興」に内容を変更するとともに日程を短縮しました。これら受講機会の確保、タイムリーなテーマ設定、研修内容の向上を図った結果、定数を大幅に上回る研修もあり、また、受講者からは好評価をいただきました。これからも多くの自治体職員の皆様が望まれる研修となるよう、タイムリーなテーマや要望を取り入れ、企画してまいります。
- ○中堅職員研修は、今年度で開講 207 回を数えました。残念ながら、東日本大震災以降、受講者は減少傾向が続き、更に今年度は新型コロナの影響で 206 回が中止となりました。そのような中でも各自治体から受講者を派遣いただいたことは、本研修への期待と理解に加え、これまでの本研修に対する評価が高かったことによるものと考えております。中堅職員研修は、各自治体の将来を担う人材育成を図るため欠かすことのできない、当研修所設立以来の根幹を成す研修であるとの信念に基づき、今後とも研修内容や講師陣の充実に一層努めてまいります。
- 〇この3月11日で東日本大震災から10年が経過しました。この間、全国各地で地震や過去に例のない規模の 風水害も頻発し、自治体においては復旧・復興に向けた業務も加わり、職員に求められる役割と能力は益々大 きなものとなってきております。当研修所といたしましては、今後も自治体行政を担う職員育成に微力ながら 努め、地方行政の円滑な運営と東北地方の健全な発展に寄与してまいります。

東北自治87号

発 行 令和3年3月

編 集 公益財団法人 東北自治研修所

₹981-3341

宮城県富谷市成田二丁目22番地1 (東北自治総合研修センター内)

TEL: 022-351-5771 · 5772

FAX: 022-351-5773

URL: http://www.thk-jc.or.jp/thk-index.htm

E-mail: info@thk-jc.or.jp



東北自治総合研修センター

公益財団法人 東北自治研修所

〒981-3341 宮城県富谷市成田二丁目22番地1 (東北自治総合研修センター内)

電話 022-351-5771・5772

FAX 0 2 2-3 5 1-5 7 7 3

URL http://www.thk-jc.or.jp/thk-index.htm

東北自治研修所

検 索

