

# 町村週報

(町村の購読料は会費)  
の中に含まれております

## 3359号

毎週月曜日発行

発行所 全国町村会 〒100-0014 東京都千代田区永田町1丁目11番35号：電話03-3581-0486 FAX03-3580-5955

発行人 横田真二：定価1部40円・年間1,500円(税、送料含む) 振替口座00110-8-47697

<https://www.zck.or.jp/>



わげちよう  
藤揺れて、初夏かおる(岡山県和気町) (写真提供:岡山県観光連盟)

### もくじ

随情	フォーラム	政情	活
想報	策報	動	動
笑顔あふれる川棚町………	小さな村から広がる大きな安心 ——長野県青木村「あおきネットワーク」が描く未来——長野県青木村………	棚野会長が「こじも政策」に関する国と地方の協議の場(令和8年度第1回)に出席………	棚野会長が第34回社会福祉協議会に出席………
		新任都道府県町村会長の略歴………	
		地方公共団体の人材育成に向けた効果的な研修のあり方について(地方公共団体における人材育成に関する研究会、令和7年度報告書)総務省自治行政局公務員部給与能率推進室………	
		町村ご当地キャラじまん………	
		波戸 勇則………	(10)(14)(8)
		長崎県川棚町長	(4)
			(3)(3)(2)

### コラム

#### 「あきらめ」と「埋み火」と

農業ジャーナリスト・白梅学園大学客員教授

さかきだ  
榎田 みどり

今年1月から4月まで、私の所属する農政ジャーナリストの会で、「検証・日本農業担い手の確保」をテーマに研究会を開催した。

昨年3月末が策定期限とされた「地域計画」では、10年後の担い手が明確化したのは全体の1割しかなく、6割は現況地図(現在の耕作者を70代以上も含めて10年後の担い手に位置づけ)、残り3割は現在でも担い手がいないことが判明し、全体の9割は10年後の担い手が見通せない現実が浮き彫りになった。

もともと、現場にいる読者の多くは、すでに実感していることだろう。過疎高齢化が進む中、農業の担い手に限らず「この地域は自分たちの代で終わり」「もう手遅れ」という声を聞くたび、私自身、どう返事をしたらいいの言葉に詰まることがある。しかし、厳しい状況であることは受け止めた上で、それでもときどき、希望を感じる現場に出会うことも伝えたいと思う。

「集落は生きていると本当に感じる」——新潟県の農業委員の友人は、こんな話をしてくれた。2年前、地域計画の「目標地図」の説明に訪れた際、「うちの集落は今のままでいい。将来の担い手はいない」と話し合いに後ろ向きだった集落があった。

ところが、3haの農地幹旋が出たとき、集落内で経営継承したばかりの30代の農家が「俺借りてもいいよ」と言い出すと、集落の雰囲気が変わった。3haのうち条件不利地は集落の高齢者たちが引き受け、代わりに優良農地を留意するなど、その若手農家をサポートするような動きが生まれ、集落の今後に向けた話し合いも始まったと話す。

新たな「人」が係わることで、集落が変わる。同じような話は、他の地域でも聞くことがたびたびある。きっかけは、特別な救世主というわけではなく、イターン者だったり地域おこし協力隊員だったり、それまで地域の高齢リーダーたちが存在に気付かなかった次世代の住民だったり、いろいろだ。

現在、地域活性化で注目されている地域からも「昔前はあきらめムードだった」と聞くことがある。要するに、「自分たちの代で終わり」と今はあきらめの言葉しか出てこない地域でも、心の奥底には「できることならなんとかしたい」という、埋み火のような思いを抱えている人々は少なからずいて、何かのきっかけで「もしかしらう」という機運が生まれることもあるのだ。灰に埋もれて外からは見えなくなってしまう心の奥の埋み火を、「もう消える」とあきらめて見過ごしてしまうのか、それとも消えないうちにもう一度、埋み火をおこすための支援を考えるか。「村だみ論」や「農村トリアージ(選別)」にも通じるのだが、これは、地域の将来の大きな分かれ道になる。

「埋み火に積もった灰を吹き飛ばす」という言葉を最初に聞いたのは、長年、地域づくりの実績を積み重ねてきた長崎県平戸市根獅子町のリーダー、川上茂次さん(現・根獅子・飯良まちづくり運営協議会代表)からだ。

日々の職務に追われる自治体職員だけでは手に余る任務だが、中間支援組織とも連携して、どうすれば埋み火をおこせるか、あきらめずに考えてほしい。

### 写真キャプション

和気町を代表する観光地・藤公園には、全国各地から約100種類140本の藤が集められ、種類の多さは日本一を誇る。紫・ピンク・白、花房の長いものや八重のものなど様々な色や形の花が咲き、総延長約500mの藤棚の下を歩けば、頭上いっぱい広がる花房が訪れる人を包み込む。藤まつり期間中には夜間ライトアップも行われ、園内は幻想的な雰囲気彩られる。

## 棚野会長が「こども政策に関する国と地方の協議の場（令和8年度第1回）」に出席

棚野孝夫会長（北海道白糠町長）をはじめとする地方三団体代表は令和8年4月30日、政府が開催した「こども政策に関する国と地方の協議の場（令和8年度第1回）」に出席した。

今回の会合では、①こどもまんなか実行計画2026、②こどもまんなか社会に向けた地域における取組等について、意見交換を行った。

政府からは、黄川田仁志内閣府特命担当大臣（こども政策 少子化対策 若者活躍 男女共同参画、共生・共助）、津島淳内閣府副大臣、古川直季内閣府大臣政務官、中村裕之文部科学副大臣、神谷政幸厚生労働大臣政務官等が出席した。

はじめに、黄川田こども政策担当大臣をはじめとする政府側の出席者から挨拶があった。

続いて、地方三団体の出席者が挨拶に立ち、棚野会長は、こども政策の強化・少子化対策について、町村が役割を果たしていくためには、長期的・安定的な地方財源の確保・充実と人材の確保が必要とした上で、「本日の議論を踏まえ、次代の社会を担う全てのこどもが将来にわたって幸福な生活を送ることができる社会の実現に向けた実効ある政策を、引き続き力強くけん引していただきたい」と述べた。

また、その後の意見交換において、棚野会長は、①こどもまんなか実行計

画2026骨子案について、地域差な

く必要な支援を受けられる旨が明記されていることや財政力の低い地方公共団体への重点支援が新たに盛り込まれたことについて評価しつつ、計画の策定に当たっては、多くの施策の実施主体である町村の実情を踏まえた小規模な町村であっても実行可能な仕組みづくりと必要な支援を求めた。

また、全国一律に実施すべき総合的な施策については、地域間格差が生じることのないよう、国の責任と財源において必要な措置を講じた上で実施するよう、あわせて求めた。

②こどもまんなか社会に向けた地域における取組については、白糠町にお

いて、こどもに生まれたときから、平等でなければならぬとの考えから、家庭の環境で差が出ないよう、幼保一元化の取組を行っていることを紹介し、こども・子育てに優しい社会づくりを実現するためには、国が先頭に立って、企業や地域と連携していくことが大事であると述べた。

最後に、黄川田大臣から、今後も定期的にこのような場を設け、国と地方の連携をさらに強化していきたいとの挨拶があり、閉会した。



▲発言する黄川田大臣



▲出席する棚野会長

活 動

# 棚野会長が第34回社会保障審議会 に出席



▲発言する棚野会長  
（オンライン出席）

令和8年4月27日、棚野孝夫会長（北海道白糠町長）は第34回社会保障審議会にオンラインで出席した。

事務局からの社会保障制度改革及び令和8年度厚生労働省予算について説明のあと、意見交換に入った。棚野会長は、①物価・人件費の上昇等により、地域の医療機関の経営が非常に厳しい状況に置かれていること、②医師・看護師をはじめとする医療従事者の不足が深刻化しており、医療サービス提供体制の維持・確保が困難な状況にあること、③介護・福祉サービスの提供体制についても維持・確保が困難な状況にあること等、地方の厳しい状況を説明し、財政支援・人材確保支援をはじめとする様々な支援を求めた。

## 新任都道府県町村会長の略歴

沖縄県町村会では令和8年2月19日の定期総会で次の通り会長を選出した。（4月1日就任）

沖縄県町村会長  
中頭郡西原町長

崎原 盛秀  
さきはら せいしゅう  
昭和32年4月10日



【町村長としての当選回数】2回

【町村長に就任するまでの経歴】

▽昭和57年5月～平成24年11月西原町役場職員▽平成24年11月～平成28年11月西原町副町長▽平成30年9月～令和2年3月西原町議会議員▽令和2年10月～西原町長

【町村会関係の経歴】

令和6年7月～沖縄県町村会副会長  
【主な業績】▽町立幼稚園4園の認定こども園化▽児童生徒への1人1台タブレット端末配置▽町立小中学校全トイレの洋式化▽母子手帳アプリの導入▽街区公園の街灯LED化▽ふるさと納税と企業版ふるさと納税の取組強化による自主財源確保▽市街化区域の拡大

【趣味】三線

【家族】妻、子3人（1男2女）

## 車両共済(保険)のご案内

この車両共済(保険)は、町村生協の自動車共済で補償する対人賠償、対物賠償、限定搭乗者傷害等に加え「ご自身のおクルマの補償(車両保険)」を追加する制度です。お車が衝突した場合や台風・いたずら・盗難など偶然な事故で損害を被ったときに、共済(保険)金をお支払いします。

●お見積りのご請求・お申込み・お問い合わせなどは、下記までご連絡ください●

株式会社 千里 (取扱代理店)

〒100-0014 東京都千代田区永田町1-11-32 全国町村会館西館内  
●ホームページアドレス <https://www.chisato-ag.co.jp/>

TEL 0120-731-087 FAX 03-3519-7325

お電話の際には、車検証をお手元にご用意ください

(受付時間：祝日、年末年始を除く月～金 午前9時30分～午後5時)

- 「車両共済(保険)制度」は、全国町村職員生活協同組合と損害保険ジャパン株式会社とが集団契約を締結し、実施しているものです。
  - 集団契約としてご契約いただけるのは、保険契約者および被保険者が損保ジャパンの定める条件を満たす場合のみとなります。
- このご案内は概要を説明したものです。詳細については、取扱代理店(千里)までお問い合わせください。

〈車両保険引受保険会社〉損害保険ジャパン株式会社

[S]23-05507 (2023.8.1作成)

# 地方公共団体の人材育成に向けた効果的な研修のあり方について

(地方公共団体における人材育成に関する研究会 令和7年度報告書)

## 総務省自治行政局公務員部給与能率推進室

### I はじめに

行政課題は複雑・多様化する一方、生産年齢人口の減少に伴い、行政運営に関わる人的資源は制約を受けており、今後においても、人的資源の不足は一層の深刻化が見込まれることから、職員的能力を最大限に引き出す人材育成の重要性が従来にも増して高まっています。

このため、総務省では、令和5年12月に、人材育成・確保等を戦略的に進めるための指針として、「人材育成・確保基本方針策定指針」(以下「国指針」という。)を策定し、地方公共団体の取組が着実に進むよう、人材育成・確保に関する検討事項等を提示しました。

他方で、特に小規模な地方公共団体においては、人材育成の必要性は認識しながらも、研修に充てられる人員・予算といったリソースに限りがあり、研修を十分に実施することが難しいという課題があります。

このため、総務省自治行政局公務員部給与能率推進室では、昨年度、「地方公共団体における人材育成に関する研究会(座長・辻塚也一橋大学大学院法学研究科特任教授)」を

開催し、小規模自治体(人口5万未満の市及び町村。以下同じ。)における研修をはじめとする人材育成の取組について、現状・課題を整理するとともに、研修の着実な実施に向けて有効と考えられる方策を調査・研究し、報告書としてとりまとめました。

本稿では、当該研究会報告書の概要等について紹介します。

### II 報告書の概要

#### 1 地方公共団体の研修に関する課題と課題解決に向けた検討の方向性

多くの地方公共団体、特に、小規模自治体においては、人員の不足や研修の企画・立案の困難さ、財政面の課題など、研修の実施に関して複合的な課題を抱えていることが分かりました。

他方、複雑・多様化する行政課題に対応するためには、人員・予算といったリソースに限りがある中でも、自らの責任において、職員の人材育成を積極的に進めていくことが求められています。

そのため、まずは自団体で実施可能な取組を行うことが重要であり、

これに加えて、広域的な対応を行うことも効果的な選択肢となります。

#### 2 自団体での取組

(1) 研修の推進に向けた全庁的な体制の構築

自団体で取り組むべきことの1つ目は、研修の推進に向けた全庁的な体制の構築です。

実際、小規模自治体で、研修機会の付与に積極的な地方公共団体では、首長などのトップ層がリーダーシップを発揮し、業務多忙や人員不足の中でも研修受講の旗を振っている団体が多いと見受けられます。

トップ層の研修に対する意識を高めるためには、研修を通じた人材育成が職員本人のためになることはもちろん、将来的に組織のためにもなることをトップ層に認識してもらうことが必要であり、このために、地方公共団体職員向けの研修機関が実施するトップセミナーを受講することも考えられます。また、研修受講後に庁内で成果報告を実施することで、トップ層が職員の研修による意欲向上と変化を感じられる場を作っている地方公共団体もあり、これは参考になる取組と考えられます。

このように、研修の推進に向けて

政 策

### 地方公共団体の人材育成に向けた効果的な研修のあり方について

（地方公共団体における人材育成に関する研究会 令和7年度報告書から抜粋）

#### 研修に関する現状・課題

- 行政課題が複雑・多様化する一方、人口減少により、**人材育成・確保が喫緊の課題**
- しかし、**職員の業務負荷が多い**ことなどにより、**研修受講が容易ではない状況**



**町村長をはじめとしたトップ層の皆様が人材育成に積極的に関与し、職員の研修を推進していただきたい！**



**短期的に効果が見えないとして取組を中断することなく、継続的・計画的に人材育成に取り組んでいただきたい！**



**単独での研修実施が難しい場合は、都道府県・他市区町村と研修の広域化に向けた議論を！**



- ◇ 人材育成は職員本人のためだけでなく、**将来的には組織のためにもなります。**
- ◇ **研修内容の充実を図り、研修で学んだ内容を業務に活かすこと**によって、職員は**やりがいや成長実感**を得ながら業務に従事することができます。
- ◇ このような組織風土は、**厳しい状況の中でも意欲ある人材の確保にも繋がる好循環を生み出す**と考えられます。

#### ▲資料1

は、トップ層が直接研修の効果を感じ、研修の必要性について認識を高められるよう工夫していくことが重要となります。

また、人材育成は一朝一夕で成果が出るものではなく、長期的な取組が必要です。短期的に効果が見えないとして取組を中断することなく、トップ層が積極的に関与し、継続的・計画的に人材育成に取り組むことが求められます（資料1参照）。

(2) 受講者が所属する部署における対応 次に、研修受講者が所属する部署における対応として、研修を受講しやすい環境の整備を行うことが求められます。研修受講の際に代替職員等の配置に努めることや、現実的には代替職員等の配置が困難な場合でも、研修の年間スケジュールや職員それぞれの業務量及び業務繁忙期を事前に共有することなどにより、所属の負担感を一定程度軽減する取組が効果的と考えられます。

また、研修を効果的なものにするという観点から、研修の受講意欲の醸成も重要です。研修がキャリア形成にどう活かされるかを職員本人に明示することにより、「何のために研修を受けるのか」を職員本人に認

識させることなどが重要となります。

(3) 研修担当課における対応 研修の受講意欲の醸成については、各所属での対応に加えて、研修担当課においても適切な対応が求められます。このための取組として、職員がめざす職務や活躍したい分野を出口ベースで提示し、出口から逆算して必要な研修の受講を促す手法などが考えられます。

また、研修の受講意欲を醸成する観点では、制度的に研修受講を促進できる仕組みを構築することも有効です。例えば、所属職員に研修受講を促した・受講させたことを、管理職の能力評価項目に加えるなど、人事評価と連動した研修制度を構築することが考えられます。

次に、多様化する研修ニーズに対応する観点では、研修担当課の人員増による体制強化が有効ですが、恒常的な増員が難しい場合は、一時的に増員することなども有効と考えられます。

加えて、企画・立案の難しさへの対応としては、自治大学校、市町村職員中央研修所、全国市町村国際文化研修所等の全国規模の研修機関を積極的に活用することで、効果的な


政 策

### 自治大への職員派遣は「未来への戦略投資」

～令和8年度 自治大の案内～

#### ○幹部人材養成コース(一般研修課程)

全国の自治体から集う**幹部候補生**などを対象に、「**知見・スキルの習得**」「**考える力・リーダー力の涵養**」「**人的ネットワークの構築**」を図ります!

課 程	研 修 期 間	対 象	研 修 内 容
第1部課程	【第146期】 令和8年5月13日～9月18日	都道府県、 指定都市、 中核市等の 職員	研修の詳細は下記 QRコードからご覧 いただけます。  こちらから 【令和8年度研修計画】 をご覧ください。
	【第147期】 令和8年10月16日～令和9年3月3日		
第2部課程	【第211期】 令和8年5月22日～8月7日	市町村(指定 都市、中核市 を除く)等の 職員	
	【第212期】 令和8年8月28日～11月13日		
	【第213期】 令和8年12月4日～令和9年3月5日		
第1部・第2部 特別課程	【第51期】 令和8年8月27日～9月25日	都道府県、 市区町村等 の <b>女性職員</b>	
	【第52期】 令和9年1月29日～2月26日		
第3部課程	【第116期】 令和8年7月7日～7月31日	都道府県、 市区町村等 の <b>幹部職員</b>	

上記以外にも、専門研修課程や特別研修など、様々な研修を取り揃えていますので、上記QRコードからご確認ください。


#### ○「行ってよかった」と思える研修が自治大にあります ～入校前の不安と卒業後のリアルな声～

**研修ってこんなに長い...?**  
終わってみれば、全力で走り抜けたジェットコースターのような日々でした。むしろ今では“まだまだ足りない、もっとたくさんのお話を学びたい”とすら思っています。


**オンラインで十分じゃない? そう思っていた...**  
講義や演習の熱量に圧倒されました。政策立案、ファシリテーション、プレゼンなどこれまで**眠っていた力が目を覚ます瞬間**がそこかしこにありました。

**上司に胸を張って報告できるような情報が少しでも聞ければ...**  
少しどころか**各分野のトップ**から「本質を見抜く視点や洞察力」を授けられ、**世界の見え方が変わりました。**

**他の自治体の知り合いが増えれば嬉しいけれど...**  
気づけば、深夜まで熱く語り合う仲間ができていました。全国に、**生涯つながる“戦友”**と呼べる存在が生まれ、ここで育んだ**絆**は今ではかけがえのない宝です。



各課程の卒業生の声を右記QRコードからご覧いただけます。



皆様のご入校をお待ちしております!

総務省 自治大 〒190-8581 東京都立川市緑町10番地の1  
教務部 TEL: 042-540-4502 ホームページ <https://www.soumu.go.jp/jitidai/>

#### ▲資料2

研修を効率的に受講することが期待できます(資料2・3参照)。(4)研修の推進に向けた研修の質の確保・内容の充実  
研修の目的は職員の能力向上であり、研修の効果を感じられるよう、研修の質の確保・内容の充実が求められます。

このためには、研修ニーズ、受講者評価を踏まえた研修内容の見直しを行うことが重要です。特に小規模自治体では、人員不足等の理由からこの取組が進んでいないことが課題ですが、人的資源が不足している中にもあっても、受講者アンケートの実施など適切な対応が必要と考えられます。また、小規模自治体では、研修後のフォローアップや効果測定が行われていない団体が多くなっていますが、受講後に研修の成果が発揮

3 広域での取組  
地方公共団体においては、自らの責任において職員の育成を積極的に進めていくことが求められますが、他方で、人員・予算面の制約があり、単独では実施が難しい研修があることや、自団体で実施を続けることが

また、連携の具体的な手法については、都道府県を中心とした広域的な研修の開催、連携中核都市圏等における人材育成の取組、広域連合、協議会の設置など、さまざまな手法が考えられますが、いずれの手法を選択するにしても、事務負担・費用

されているかなどを確認することが重要です。これらに加え、研修の質を確保し、内容を充実させるためには、人材育成に係る特別交付措置などを活用し、研修に関する予算を確保することが重要です。また、研修の内容に応じた、対面での研修、オンライン研修、宿泊を伴う長期の派遣研修など、さまざまな手法の中から、研修手法を適切に選択することも重要となります。

(1)広域的な研修の推進  
広域での取組を具体的に進めるためには、関係団体間で共通の認識を持ち、研修の広域化に向けた機運を醸成することが必要です。そのためには、首長をはじめとするトップ層が人材の育成・確保に関する自団体の現状を的確に把握し、持続可能な行財政運営も見据え、研修の広域化について、都道府県や周辺市区町村との意見交換の場などを通じて、広域化に向けた議論を喚起することが求められます。

このような場合、国指針にも示されている研修の広域化は、小規模自治体の研修に関する課題の解決に向けて効果的なものと考えられることから、地方公共団体においては、以下の点に留意しつつ、積極的な取組が求められます。

政 策

負担の軽減など、構成団体にメリツトがあり、かつ、財源的にも体制的にも安定した運営ができる仕組みを構築することが重要です。

これらに加えて、広域的な研修を実施する機関は、受講者・構成団体の研修担当課に対するアンケートなどにより、構成団体のニーズを把握し、研修効果を高める工夫を行うとともに、遠方の市区町村の受講負担を軽減する観点から、オンライン研

修やオンデマンド研修、外部会場での実施など、通所研修以外の研修手法についても、それぞれの特徴・特性を踏まえた上で、必要に応じて検討することが求められます。

(2) 広域的な研修を活用する際の留意事項

広域的な連携体制を構築することは小規模自治体にとって効果的です。が、職員の育成は、各地方公共団体

ケース能力向上のための研修など、構成団体に共通する研修メニューは広域的な研修を活用する一方で、自団体固有の課題に関する知識の習得などは、各構成団体で自ら研修を実施する必要があります。

III おわりに

研修実施に関しては、さまざまな課題がありますが、研修内容の充実

**令和8年度**  
**全国市町村研修財団(JAMP/JIAM)で実施する**  
**「人事・人材育成に関する研修」のご案内**

<b>全国市町村国際文化研修所</b> (国際文化アカデミー：JIAM)	<b>市町村職員中央研修所</b> (市町村アカデミー：JAMP)																																		
滋賀県大津市唐崎2丁目13-1 	千葉県千葉市美浜区浜田1丁目1 																																		
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>研修名</th> <th>実施時期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>技術職員の確保・人材育成</td> <td>6月29日 ～6月30日</td> </tr> <tr> <td>人事担当課長が考えるこれからの人事のあり方～人材確保と育成の最前線～</td> <td>7月9日 ～7月10日</td> </tr> <tr> <td>若手職員育成研修～若手職員が考えるこれからのわがまちと公務員としての働き方～（インターバル研修）</td> <td>【前期】7月14日 ～7月17日 【後期】 10月20日</td> </tr> <tr> <td>これからの自治体人材マネジメント</td> <td>8月3日 ～8月5日</td> </tr> <tr> <td>組織力向上のための人事戦略～職員のエンゲージメントから考える～</td> <td>8月19日 ～8月21日</td> </tr> <tr> <td>管理職のための多様な人材と働き方のマネジメント研修</td> <td>10月28日 ～10月30日</td> </tr> </tbody> </table>	研修名	実施時期	技術職員の確保・人材育成	6月29日 ～6月30日	人事担当課長が考えるこれからの人事のあり方～人材確保と育成の最前線～	7月9日 ～7月10日	若手職員育成研修～若手職員が考えるこれからのわがまちと公務員としての働き方～（インターバル研修）	【前期】7月14日 ～7月17日 【後期】 10月20日	これからの自治体人材マネジメント	8月3日 ～8月5日	組織力向上のための人事戦略～職員のエンゲージメントから考える～	8月19日 ～8月21日	管理職のための多様な人材と働き方のマネジメント研修	10月28日 ～10月30日	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>研修名</th> <th>実施時期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理職を目指すステップアップ講座</td> <td>6月29日 ～7月3日</td> </tr> <tr> <td>管理職の必須知識講座</td> <td>7月6日 ～7月8日</td> </tr> <tr> <td>人事評価制度の改善と活用</td> <td>7月13日 ～7月17日</td> </tr> <tr> <td>職員研修の企画と実践</td> <td>7月27日 ～8月4日</td> </tr> <tr> <td>組織のリスクマネジメント</td> <td>9月16日 ～9月18日</td> </tr> <tr> <td>管理職のためのマネジメント講座</td> <td>①10月13日 ～10月15日 ②11月16日 ～11月18日</td> </tr> <tr> <td>新時代における地方公務員の人材育成・確保</td> <td>10月26日 ～10月30日</td> </tr> <tr> <td>地方自治体における人材確保～シニア人材の有効活用</td> <td>11月16日 ～11月18日</td> </tr> <tr> <td>職場のリーダー養成講座</td> <td>3月1日 ～3月5日</td> </tr> </tbody> </table>	研修名	実施時期	管理職を目指すステップアップ講座	6月29日 ～7月3日	管理職の必須知識講座	7月6日 ～7月8日	人事評価制度の改善と活用	7月13日 ～7月17日	職員研修の企画と実践	7月27日 ～8月4日	組織のリスクマネジメント	9月16日 ～9月18日	管理職のためのマネジメント講座	①10月13日 ～10月15日 ②11月16日 ～11月18日	新時代における地方公務員の人材育成・確保	10月26日 ～10月30日	地方自治体における人材確保～シニア人材の有効活用	11月16日 ～11月18日	職場のリーダー養成講座	3月1日 ～3月5日
研修名	実施時期																																		
技術職員の確保・人材育成	6月29日 ～6月30日																																		
人事担当課長が考えるこれからの人事のあり方～人材確保と育成の最前線～	7月9日 ～7月10日																																		
若手職員育成研修～若手職員が考えるこれからのわがまちと公務員としての働き方～（インターバル研修）	【前期】7月14日 ～7月17日 【後期】 10月20日																																		
これからの自治体人材マネジメント	8月3日 ～8月5日																																		
組織力向上のための人事戦略～職員のエンゲージメントから考える～	8月19日 ～8月21日																																		
管理職のための多様な人材と働き方のマネジメント研修	10月28日 ～10月30日																																		
研修名	実施時期																																		
管理職を目指すステップアップ講座	6月29日 ～7月3日																																		
管理職の必須知識講座	7月6日 ～7月8日																																		
人事評価制度の改善と活用	7月13日 ～7月17日																																		
職員研修の企画と実践	7月27日 ～8月4日																																		
組織のリスクマネジメント	9月16日 ～9月18日																																		
管理職のためのマネジメント講座	①10月13日 ～10月15日 ②11月16日 ～11月18日																																		
新時代における地方公務員の人材育成・確保	10月26日 ～10月30日																																		
地方自治体における人材確保～シニア人材の有効活用	11月16日 ～11月18日																																		
職場のリーダー養成講座	3月1日 ～3月5日																																		
各研修科目の詳細は下のQRコードからご覧いただけます																																			
 <small>こちらから【04-2研修概要シート】をご覧ください。</small>	 <small>こちらから【研修の概要4（1）】をご覧ください。</small>																																		
※上記以外にも、当財団では、市町村が担う各行政分野に対応した専門性の高い実務研修を多数実施しています。是非、上記QRコードや下記ホームページから他の研修プログラムもご覧ください！																																			
【問い合わせ先】																																			
<b>全国市町村国際文化研修所（国際文化アカデミー・JIAM）</b> 総務局 電話：077-578-5932 ホームページ： <a href="https://www.jiam.jp/">https://www.jiam.jp/</a>	<b>市町村職員中央研修所（市町村アカデミー・JAMP）</b> 研修部 電話：043-276-3126 ホームページ： <a href="https://www.jamp.gr.jp/">https://www.jamp.gr.jp/</a>																																		

▲資料3

が自ら責任を持って取り組むべき事柄です。そのため、研修を広域で実施する場合においても、広域的な研修に完全に依存するのではなく、人材育成の手法として、自団体での研修と広域的な研修を適切に使い分け意識が必要となります。

例えば、知識習得のための研修やコミュニケーション能力向上のための研修など、構成団体に共通する研修メニューは広域的な研修を活用する一方で、自団体固有の課題に関する知識の習得などは、各構成団体で自ら研修を実施する必要があります。

を図り、研修で学んだ内容を業務に活かすことによって、職員はやりがいや成長実感を得ながら業務に従事することが出来ます。また、このような組織風土は人材確保に向けての好循環にも繋がると考えられます。

特に、研修の推進に向けた全庁的な体制の構築や研修の広域化に向けた議論を具体的に進めるためには、首長などトップ層の積極的な関与が不可欠です。組織の将来を担う職員を育成するための取組として、トップ層の強力なリーダーシップのもと、継続的・計画的に人材育成に取り組むことが重要です。

総務省としても、引き続き、取組事例の普及促進などを通じた支援を行ってまいります。各地方公共団体においては、それぞれの課題や実情に応じて、取組事例も参考にしながら、人材育成のさらなる推進を図っていただきたいと思います。

**【問い合わせ先】**  
 総務省自治行政局公務員部  
 給与能率推進室  
 電話：03-5253-5551



▲朝靄に包まれる青木村

## 長野県 あおきむら 青木村

### 小さな村から広がる大きな安心

—— 長野県青木村  
「あおきネットワーク」が描く未来 ——

#### 青木村の概要

人口約4,000人の小さな村、青木村。この小さな村から、誰ひとり取り残さない新しい情報基盤づくりが広がっています。長野県東部に位置する青木村は、千曲川水系の清流と穏やかな里山に抱かれた地域です。四季の移ろいがはつきりと感じられるこの地では、春の芽吹き、夏の緑、秋の実り、冬の静けさが、人々の暮らしに寄り添うように存在しています。規模こそ大きくはありませんが、長い年月の中で育まれてきた歴史と文化、そして人と人とのつながりの温かさが凝縮されています。

村の象徴として広く知られるのが、国宝に指定されている大法寺三重塔で

す。青木村は、全国で唯一国宝の建造物を所有する村です。鎌倉時代に建立されたこの塔は、「見返りの塔」とも称され、その優美な姿は訪れる人の足を止め、思わず振り返らせるほどの魅力をたたえています。山あいの静寂の中に凜として佇むその姿は、時代を超えて地域の象徴であり続けています。

また、江戸時代に年貢の軽減を求めて立ち上がった人々の志は「義民」として語り継がれています。自らの暮らしのみならず、地域全体の未来を思い行動したその精神は、現代においても大切な価値観として受け継がれています。村の無形民俗文化財である義民太鼓の力強い響きは、その歴史と誇りを今に伝え、地域の結びつきを象徴する存在となっています。



フォーラム



▲白い花と赤い実 特産「タチアカネ蕎麦」



▲“見返りの塔” 国宝・大法寺三重塔

さらに、香り高くほのかな甘みが特長の「タチアカネ蕎麦」の産地であることも、この村の大きな魅力の一つです。昼夜の寒暖差が大きい気候と清らかな水に育まれたそばは風味豊かで、訪れる人々を魅了します。収穫の時期



▲令和2年に開館した五島慶太未来創造館

には、地域の人々と訪問者がともに季節の恵みを味わい、食を通じた交流が自然と生まれています。そして、東急グループの礎を築いた実業家、五島慶太の生誕の地でもあります。地方の一隅から大きな志を抱き、社会に新たな価値を生み出したその歩みは、青木村の人々にとって今も誇りであり、未来へとつながる精神的な支えとなっています。青木村では、こうした歴史や文化、産業といった地域資源を大切に守りながら、それらを活かした村づくりを進めてきました。単なる継承にとどまるのではなく、観光や教育、地域振興へとつなげることで、新たな価値を創出しています。例えば、地域の歴史を学ぶ機会の創出や、特産品を活かした交

光ファイバー整備から次世代ネットワークへ  
平成23年には村が事業主体となり、全村に光ファイバー網（約50km）を整備し、情報通信サービス（IP告知端

小さな村だからこそ、一人ひとりの顔が見え、互いの暮らしを支え合う関係が築かれています。その中で進められる丁寧な取組は、効率だけでは測れない「安心」や「信頼」を生み出し、地域の持続性を支える確かな基盤となっています。こうした「一人に寄り添う村づくり」の延長線上にあるのが、青木村の情報基盤整備の取組です。中山間地域に位置する青木村では、これまでテレビ難視聴や災害時の情報伝達の難しさ、急激な高齢化の進行といった課題を抱えてきました。さらに近年では、スマートフォンやインターネットの急速な普及により、「使える人」と「使にくい人」との間に情報格差が生じる懸念も高まっています。村ではこうした課題に正面から向き合い、「情報の格差を是正し、誰ひとり取り残さない」ことを強く意識した情報基盤づくりに取り組んできました。

中山間地域が抱える課題

流事業など、小さな取組を積み重ねることで、村の魅力を外内に発信しています。

末）と放送サービス（テレビ）を開始しました。テレビ難視聴の解消や地上デジタル放送への対応とともに、旧有線放送電話時代から続く独自の情報通信サービスを展開してきました。これは単なる技術的整備にとどまらず、村独自の文化ともいえる、暮らしの安心を支える社会基盤としての意味を持つものでした。

しかし、整備から14年が経過する中で、機器の老朽化や通信ニーズの多様化、さらには近年の自然災害の頻発など、新たな課題や時代の変化への対応が求められるようになりました。そこで村が掲げた基本理念は、「村民誰ひとり取り残さない、平等できめ細やかな、災害等に強い新しい通信サービスの構築」でした。令和5年7月には、新しい通信サービス構築にあたり、現在のサービスの利用状況や今後の方向性についてアンケートを実施し、722名からの回答が寄せられました。70歳以上の回答者からは従来型の電話機型IP告知端末の継続を強く望む声が多く、一方、若い世代では「スマートフォンと併用したい」「スマートフォンで情報が得られるならばIP告知端末は不要」との意見が多数を占めました。この結果は、世代によって異なるニーズがあること、そして一つの方法では全村のニーズに十分応えられないことを示していました。

「村民誰ひとり取り残さない、平等できめ細やかな、災害等に強い新しい通信サービスの構築」でした。令和5年7月には、新しい通信サービス構築にあたり、現在のサービスの利用状況や今後の方向性についてアンケートを実施し、722名からの回答が寄せられました。70歳以上の回答者からは従来型の電話機型IP告知端末の継続を強く望む声が多く、一方、若い世代では「スマートフォンと併用したい」「スマートフォンで情報が得られるならばIP告知端末は不要」との意見が多数を占めました。この結果は、世代によって異なるニーズがあること、そして一つの方法では全村のニーズに十分応えられないことを示していました。

フォーラム

こうした背景のもと構築されたのが、新たな情報基盤「あおきネットワーク」です。

あおきネットワークの誕生

村は、指名型プロポーザル方式により事業者を選定し、上田地域でケーブルテレビ・通信事業を展開する株式会社上田ケーブルビジョンの提案をもとに、公設民営方式により新たな情報基盤「あおきネットワーク」を構築しました。整備後は民商のノウハウを活かし、効率的かつ安定した管理・運営が行われています。

あおきネットワークがめざすものは明確です。

- 1. 災害時に確実な情報伝達
- 2. 暮らしに役立つ、便利で安心して使える情報通信インフラ

そして、その根底にあるのは「やさしいネットワーク」という発想です。高度で便利であるだけでなく、高齢者にもやさしく、スマートフォンに不慣れな方も安心して利用できるように、さ



▲あおきネットワーク公式ロゴマーク

らに停電時や外出先においても重要な情報を確実に受け取れることを重視しています。複数の手段を組み合わせて情報発信を多重化することで、情報格差を生まない仕組みを構築しています。

6つの柱で支える安心とやさしい

①あおき電話(通称:あお電)

60年以上続く有線放送電話の文化を継承しつつ進化した多機能IP告知端末です。定時のお知らせ放送、テレビ電話機能、スマートフォンとの連携、オンライン診療などに対応し、高齢者にも使いやすい設計となっています。村内限定で安心して利用できる点も特長です。

②あおきチャンネル(通称:あおチャンネル) テレビを通じて生活情報や防災情報、村議会中継、イベント情報などを提供します。地区ごとの詳細な天気予報・地区回覧板の確認や道路・河川のライブカメラ映像など、自宅の居間にいながら必要な情報を確認できる安心感があります。



▲多機能を備えたあおき電話



▲地上波11ch あおきチャンネルのデータ放送

③緊急放送システム

災害時には役場からテレビを通じて一斉放送が可能であり、停電時への対策も講じることで確実な情報伝達を実現しています。平時には村議会中継を行い、行政・議会の透明性向上にも寄与しています。

④あおきナビ(通称:あおナビ)

スマートフォン向けの情報受信サービスであり、外出先や停電時でも利用可能です。若い世代や移住者にとって親和性が高く、現在約1,100名が登録しています。

⑤あおき安心スピーカー(通称:あおスピー)

避難所や区長宅に設置され、音声と

▲スマートフォンアプリ「あおナビ」



▲あおき安心スピーカー

文字の両方で情報を提供します。SIM通信により村内光ファイバー網が利用できない場合でも稼働し、停電時には乾電池で動作するなど、最後の情報伝達手段として重要な役割を担います。

⑥指定避難所への非常時Wi-Fi整備 村内19カ所の指定避難所すべてに災害時用Wi-Fiシステムを整備し、避難時においても情報収集が可能な環境を確保しています。

複数手段を組み合わせた全村規模の情報基盤としては先進的な取組であり、これらの仕組みは相互に補完し合い、利用者の状況に応じて最適な手段が選択されることで、あらゆる状況下

フォーラム



▲地区懇談会の様子

情報格差の是正という使命

でも情報が届く体制を構築していません。この重層的な仕組みこそが「やさしいネットワーク」の本質です。

あおきネットワークの最大の意義は「情報格差の是正」にあります。スマートフォンを使いこなせる人もいれば、操作に不安を感じる人もいます。視覚や聴覚への配慮が必要な方もおり、また停電や通信障害といった不測の事態も想定されます。こうした多様な状況に対応するため、複数の情報伝達手段を整備し、どのような環境においても情報が確実に届く体制を構築しています。これは単なるインフラ整備ではなく、「誰ひとり取り残さない」社会の実現に向けた社会基盤整備です。

知らず知らず進む青木村のDX

あおきネットワークの整備により、村では行政・議会の可視化、閲覧板のデジタル化、オンライン診療の導入など、さまざまな変化が生まれています。これらは特別な施策としてではなく、日常生活の中で自然に活用されることで進んでいます。デジタル化は目的ではなく手段であり、その先にあるのは安心して快適な暮らしの実現です。

未来に向けて

青木村は、豊かな自然と人のつながりを大切にしながら、新しい技術を柔軟に取り入れています。小さな村だからこそ全体を見渡すことができ、顔の見える関係だからこそきめ細かな支援が可能です。そして多様な手段を用意することで、誰も取り残さない社会を実現しています。

あおきネットワークは、青木村のもう一つのライフラインです。安心して快適な情報環境を支えながら、「人にやさしいネットワーク」をめざし、これからも着実に歩みを進めてまいります。小さな村から広がるこの挑戦は、やがて大きな安心となり、地域社会の未来へとつながっていきます。

総務企画課 事業推進室 塩澤 和宏

交通遺児等育成基金は子どもたちの未来を守ります

1980年8月の設立から交通遺児等の皆さんとともに。

〈お問い合わせ・お申し込み〉

公益財団法人 交通遺児等育成基金

〒102-0083 東京都千代田区麹町4-5 海事センタービル7階

☎ 0120-16-3611 (通話無料)

https://www.kotsuiji.or.jp



交通遺児等育成基金事業

損害保険会社等から支払われる損害賠償金等から基金に拠出金を払い込むと、これを安全・確実に運用し、国庫補助金と民間援助金を加えてお子様の養育資金として3ヵ月ごとにまとめて満19歳に達するまで、育成給付金を支給します。

- 加入年齢 満16歳未満の交通遺児が加入できます。
- 拠出金額 加入年齢により異なります。
- 給付金額 育成給付金は加入者の年齢とともに増えていきます。

交通遺児等支援給付事業

義務教育終了前の交通遺児または交通重度後遺障害を負われた方のお子様がいる家庭で、生計が困窮している家庭を対象にした給付事業です(返済は必要ありません)。

- 越年資金 えつねんきん 12月に3万円を支給します。
- 入学支度金・進学等支援金 小学校、中学校入学時に6万円を支給します。
- 進学等支援金 高校進学時または就職時に6万円を支給します。



## 日本も元気にする JICA海外協力隊

JICA海外協力隊は途上国の課題を解決し地域の人々を元気にしてきました。世界を元気にしてきた協力隊経験者は日本の町村も元気にします。本誌では、これまで14回掲載。三重県多気郡大台町を元気にするJICA海外協力隊経験者を紹介します。

### 秘境が育む自然学校 三重県多気郡大台町

町全体がユネスコエコパークに指定され、町土の約90%以上を森林が占める大台町。黒部峡谷や清津峡と並ぶ日本三大峡谷のひとつ「大杉峡谷」があり、まさに秘境という名にふさわしい。近隣の都市、名古屋や奈良からも百キロ以上離れているため、レジャーで気軽に訪れるというよりも、本格的な大自然とのふれあいを求めて人々はやってくる。この町で、二〇〇一年から子どもたちを対象に環境教育を実践しているのが『NPO法人大杉谷自然学校』だ。今回は、同法人校長で、JICA海外協力隊(以下、JOCV)経験者の大西かおりさんを紹介する。

同法人は、過疎化が進む大杉谷地区で、この地域ならではの自然や人々、文化といった教育力を活かした環境教育プログラムを提供している。設立から二十五年近くにわたり、一貫しているのは「地域性を生かした環境教育」という理念だ。

「地域には、現代社会が失ってしまった様々なものが凝縮されています。これからの社会づくりに必要なことを環境教育というかたちで提供しています」と大西さんは話す。例えば、五右衛門風呂を焚くという体

験。薪をくべて火を起すのだが、季節や天候によって一日として同じ表情を見せる日はない。自然の中で暮らすということは、いかんともしがたい環境の変化に人間が合わせるといふことなのだ。同法人では、川遊びやキャンプといった自然体験活動を通して、こうした従来の自然観や価値観を地域の人々と共に次世代に伝える活動を続けている。

### 燃え尽きからの再出発、 故郷での新たな挑戦

新卒でJOCVに参加した大西さんは、帰国後、幼い頃から目標にしていたJOCV参加という夢を二十代半ばで達成してしまい、いわゆる燃え尽き症候群に似た虚無感を抱えていた。やがて、自分が求めているのは「生活の安定ではなく、挑戦する生き方だ」と、故郷の大台町で生計を立てながら地域と共に生きる新たな道を探し始めた。そんな折に出会ったのが、自然学校という分野で指導者を養成する講座だった。ちょうど町でも廃校を活用しようという動きがあり、大西さんは町の職員らと共に自然学校の設立に携わるようになった。

この自然学校とは何か？ 大西さんは「やっていることだけを見るとレジャー産業に思われがちですが、



【JOCV 経験者】大西かおり  
隊次：1995年度2次隊  
職種：理科科教師  
配属先：フィリピン

自然学校は教育活動の一つなんです」と、単に自然の中で遊ぶだけではなく、遊びを通して感性や生きる力を育む場であることを強調する。先述の五右衛門風呂の体験で言えば、伝えたいのは火の起し方ではなく、自然は思い通りにはならないこと、そしてどうにもならない時は「白旗を上げてもいい」ということを子どもたち自身に分かってもらうことにある。

大西さんにとって、こうした自然との共生の中で人間力を育むという教育観は、生まれ育った大台町で知らず知らずのうちに育まれてきたものだという。「日本人って車が来なくても赤信号では止まります。それって『お天道様は見ている』という感覚ですよ」と、日本人ならではの道徳観や倫理観は学校教育だけでは

情 報



授業風景。新卒で経験もなかった大西さんにとって活動はいつも手探りだった



事務室にて。フィールドスタッフの張さん(右)は中国から来日し15年目を迎えた

なく、家庭や地域に残る様々な民間信仰に触れながら培われてきたものだ」と大西さんは説く。自然学校設立

といった新たな挑戦の裏には、故郷を恋しむ思いと共に、地域が継承してきた精神文化の担い手という強い使命感が見え隠れする。そして、その根底には、「よそ者」として過ごしたフィリピンでの経験があるのではないだろうか。

自分と向き合った JOCVの三年間

「フィリピンでは、どんなことでも受け入れてくれる気楽さがあった、活動もしやすかったです。そうした気質の緩さは怠惰とも表現できませんが、日本にはない多様性を受け入れる文化なのだと思います」と、形式や規則に縛られすぎない社会の風潮や、それにより多様な行動や態度が許容される風土に居心地の良さを感じていたと、フィリピンでの日々を振り返る。

それまで社会経験がなかったこともあり、活動中は「仕事は一生懸命やらなきゃいけない」という義務感に促われていた。さらに、配属先のフィリピン人教員のバイタリティ溢れる姿を見るたびに、自分に足りない部分を思い知らされた。「今振り返ると、技術移転というより、日本人の働く姿を他国の人に理解してもらう役目を果たしたように思います」大西さんにとって幼い頃からの夢

だったJOCVは、自己の内面とじっくり向き合う機会となり、結果的に活動を延長し三年間をフィリピンで過ごした。自分の感性を信じて現実と向き合う大西さんらしい選択であり、その時間で得た「日本を客観的に見る力」こそが四半世紀にわたり自然学校を牽引してきた経営の哲学になっているのだと語る。

十年、二十年先の未来へ

異文化に触れたことで人生観が覆されたというJOCVは多い。中でも途上国特有の土着の風習、特にアニズムと呼ばれる自然崇拜は、これまでの常識や理解では計り知れない神秘の体験だ。古来からの巡礼の道「熊野古道」の膝元で育った大西さんは、日本人の宗教観や精神文化にも、人間の力が及ばない「神々しいもの」への畏敬の念があるはずだという。最近、熊野古道伊勢路二百キロ巡礼に取り組んだという大西さんは、「自然や神々への畏敬の念は、高度経済成長期ごろまでは地域に残っていたはず。急速に失われていることを肌で感じました」と話す。

そんな深い精神基盤を持つ大西さんに今後のビジョンを尋ねたところ、「長期的な目標なんて全くないです」という答えが返ってきた。不確実な

未来を予測するよりも、今を継続することが重要なのだと語った。「大台町のような小さな集落は存続が難しいと思う。でも自分はそこに住み続けたい」という確固たる軸を持ち、激動する未来を客観的な視点で受け入れる大西さんの目に見えない心の力が、大台町の持続可能な未来を紡ぐ道標となるだろう。

JOCV 経験者へのエール

大台町 町長 上瀬 裕美さん

地域の豊かな自然や文化、地域の方の知恵を活かした環境教育を実践し、子どもたちの健全な育成と地域活性化に貢献されています。大台町は、ユネスコエコパークの町として、地域資源を最大限に活用し、持続可能な地域づくりを目指す大西校長と大杉谷自然学校の挑戦に大きな期待を寄せ、応援しています。



# 町村

# ご当地キャラじまん

Vol.191

特産品だけじゃない!

文化・歴史を身にまとって観光大使!!

ご当地自慢のおいしいものや伝統行事を身にまとい、体を張ってPRしているご当地キャラたちを紹介するコーナーです。

北海道猿払村



青森県東北町

岩手県大槌町

オホーツク海に面する日本最北の村である猿払村は、「ほたて」の産地として知られています。2013年に開村90周年記念事業の一環で「ご当地キャラクター」の公募を実施し、応募総数131点の中から選ばれ、誕生したのが「ゆるいぶ」です。村名にちなみ「猿」がモチーフとなっていて、村特産品「ほたて」を模した王冠をかぶり、「ほたて」の形をしたマントを身に着けています。また、猿払村が酪農業も盛んであることを表すため、全身の模様は「牛柄」です。同年7月に開催された「観光まつり」にてお披露目となり、ぬいぐるみやLINEスタンプ等、さまざまなグッズ展開もしている「ゆるいぶ」。世界中の人に猿払村を知ってもらい、好きになってもらえるよう、村内外のイベント等に参加しながら、日々猿払村のPR活動を行っています。

猿払村マスコットキャラクター

ゆるいぶ



7月20日生まれ。身長180cm、体重ホタテ90枚分。特技はダンスとほたて貝の積み上げ。趣味は猿払村ふらり旅。猿払村の肉厚ほたてとざるがっ牛乳が大好物。恥ずかしがり屋だが、村の魅力を伝えるために頑張っている。

東北町PRキャラクター

しみーる

青森県東北町



青森県東部にある東北町は、豊かな恵みを育む県内最大の湖「小川原湖」が有名です。東北町では、町の魅力を発信するためにPRキャラクターを制作することとなり、町内各所に投票箱を設置して公募しました。13種のデザイン候補の中から選出、名称も公募で決まり、「しみーる」が誕生。2014年3月28日にコミュニティセンター未来館でお披露目となりました。「しみーる」は、特産品の「しみ」をメインのモチーフとし、頭の上には全国一の漁獲量を誇る「わかさぎ」、体は「小川原湖」と農産物豊かな大地を表していて、手には「マリモ」のステッキを持っています。東北防衛局主催の「日米交流ひな祭り」や毎年11月に開催する「生き生き産業文化まつり」等、町内で開催されるイベントに参加し、東北町の知名度アップのため活動を続けています。



小川原湖の妖精、やんちゃで負けず嫌いだけど、ちょっと寂しがり屋。人との出会いが好きで、特に子どもが大好き。趣味はよさこいソーラン、温泉巡り、食べることに泳ぐこと、お散歩。東北町の観光PRを仕事としています。

大槌町イメージキャラクター

おおちゃん

岩手県大槌町



1994年1月21日生まれ。性別・年齢は不詳。イベント等で、子どもたちと触れ合うのが大好き。被災から復活までの約2年8カ月の間、日本全国をめぐり、大槌町を支援していただいた方々に感謝の旅を続けていたらしい。

岩手県三陸沿岸部のほぼ中央に位置する大槌町。大槌湾にぽっかりと浮かぶ「ひょうたん島」と呼ばれる「蓬莱島」があることも知られています。大槌町では、町の活性化をめざす一環としてイメージキャラクターの一般公募を実施し、1993年11月28日にキャラクターデザインを制定した後、愛称も募集し、1994年1月21日に「おおちゃん」が誕生しました。町名のイニシャル「O」と「槌」をモチーフにし、恵まれた自然環境と素敵な心をエネルギーに、町民が協調の輪を大きく広げ飛躍する姿を表現しています。町民からも親しまれ、活躍していた「おおちゃん」ですが、2011年の東日本大震災で行方不明となりました。しかし、2013年11月29日に無事復活を遂げ、特別住民票も再交付。今も大槌町のPRのため、元気に活動しています。

## 地方公共団体金融機構

## JFMでは資金調達や資金運用等について 出前講座・実務支援（個別相談）を実施しています

自治体ファイナンス・アドバイザー（金融機関・自治体出身のJFM職員）等が  
地方公共団体の費用負担なしで資金調達や資金運用についての講義やアドバイスをを行います。

### 出前講座

- ✓ 自治体ファイナンス・アドバイザー等が、実際に地方公共団体を訪問し団体の要望に応じた時間、場所、内容で講義を実施します
- ✓ 方法は対面・オンラインどちらでも対応可能です

#### ▼主なテーマ

#### 資金調達

- 地方債の金利の見方
- 銀行等引受債の借入交渉のポイント
- 住民参加型市場公募債

#### 資金運用

- 資金運用のリスクと管理  
資金運用の法令と運用商品、預金の商品性とリスク管理、債券の商品性とリスク管理、債券運用の手法

#### 金融・経済

- 銀行の現状と指定金融機関
- 日本経済と金利の動向

#### 財政関連

- 財政分析と地方債管理
- 財政収支見通しと人件費の長期推計
- 公営企業改革と公営企業決算の見方

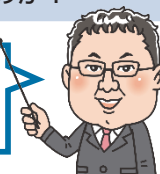
### 実務支援（個別相談）

- ✓ 自治体ファイナンス・アドバイザー等が資金調達や資金運用などに関する具体的な課題や疑問の解決に向けて専門的なアドバイスを実施します
- ✓ 方法は電話、メール、オンラインのほか現地での相談にも対応します

#### 相談事例

- ・ 金利見直し方式のメリットやデメリットは？銀行等とどう交渉すればよいか？
- ・ 債券による運用を始めるための体制整備を進めたいが、助言をもらえないか？
- ・ 金融機関から手数料引き上げについて依頼があったが何か特別な背景があるのか？

金融についての小さな疑問でもお気軽にご相談ください。  
Webサイトに過去の相談事例を掲載しています。こちらをご覧ください。



- 支援の詳細や実施までの流れは機構Webサイトでご確認ください。  
<https://www.jfm.go.jp/support/development/index.html>

電話・メールで申込を受付しています  
お気軽にお問合せください

地方支援部ファイナンス支援課  
☎ 03-3539-2677 ✉ [finance@jfm.go.jp](mailto:finance@jfm.go.jp)

JFM 出前講座/実務支援

検索



随 想

川棚町は、長崎県のほぼ中央部に位置し、大村湾に面した自然豊かな町です。穏やかな海と緑深い山々に囲まれ、四季折々の風景が私たちの暮らしに寄り添っています。朝、湾を渡るやわらかな光を眺めると、この町に暮らしていることの幸せをしみじみと感じます。

川棚町は決して大きな町ではありません。しかし、その小ささこそが魅力でもあります。町を歩けば顔見知りに出会い、声を掛け合い、自然と会話が生まれます。子どもから高



笑顔あふれる川棚町

長崎県川棚町長

波戸 勇 則

には、海、山、川を遊び場にして、夕方まで夢中になって駆け回っていました。魚釣りをして、クワガタを探し、泥だらけになって笑い合った日々。あの頃の町には、子どもたちの声と笑い声があふれていました。しかし今、同じ場所を歩いても、外で遊ぶ子どもたちの姿は少なくなりました。時代の流れとはいえ、あのぎやかな笑い声が聞こえなくなっただことに、少し寂しさを覚えます。それでも、いつか再び子どもたちの声が響く町になっていくよう努めて

に、今こうして穏やかな日常を送れていることに感謝しています。そして、川棚町の誇りは豊かな特産品にもあります。太陽の光をたっぷり浴びて育つ小串トマトは、甘みと旨味、酸味のバランスがよく、食卓を鮮やかに彩ります。みずみずしいひと玉には、生産者の丹精と愛情が込められています。また、第十回全国和牛能力共進会で内閣総理大臣賞を受賞した長崎和牛の産地であり、きめ細かな脂身とやわらかな肉質が特徴で、特別な日の食卓を豊か

齢者までが支え合い、助け合いながら日々を過ごしている姿は、まさに笑顔あふれる町の姿そのものです。

川棚町といえば、まず思い浮かぶのが大村湾の穏やかな景色です。波静かな内海は、昔から人々の暮らしを支えてきました。夕暮れ時、海面が茜色に染まる光景は、何度見ても心を打たれます。湾を渡る風はやわらかく町全体をやさしく包み込んでいくようです。

私の幼少期の思い出も、この豊かな自然とともにあります。休みの日

いきます。

また、この町は戦時中、海軍の工廠が置かれた軍需の拠点として栄え、最盛期には人口、三から五万人を数えたと言われています。その歴史を今に伝えるのが、大村湾に浮かぶ片島に残る片島魚雷発射試験場跡です。旧日本海軍の魚雷発射試験が行われた施設で、コンクリート造りの棧橋や発射台跡が今も残っています。静かな海に囲まれた遺構に立つと、平和の尊さを改めて感じます。過去の出来事に思いをはせるととも

にしてくれます。さらに、大村湾で育まれたナマコは、身がしょっぱくなく、非常にやわらかく、特有のコリコリ感と深い旨味が特徴の冬の高級食材です。これらの特産品は、川棚町の自然の恵みと携わる方々の努力の結晶なのです。さて、私事ではありますが、六十歳を過ぎたあたりから、健康のありがたさをいっそう実感するようになってきました。そこで、徒歩で通勤し、一日八千歩を目標に歩いています。川棚町の中心部は比較的平坦な道が

多く、海辺や町なかを無理なく歩けるのもありがたいところです。毎日行き違う車の流れとすれ違う方々と交わす挨拶もまた、自然と笑顔を生みます。

歩いていると、車では気づかない小さな発見があります。道端に咲く草花、田んぼで作業をする人の姿、遠くから聞こえる工場の音。何気ない日常の風景が、ゆっくりと胸に染み込んでいきます。

自然の中で遊んだ幼い日の記憶、歴史を物語る遺構、そして今も変わらぬ人の温もり。川棚町には過去と現在が静かに息づいています。これからも健康に気を配りながら、この町の風景を一步一步、歩き続けたいと思います。

穏やかな海と山に抱かれた川棚町。小さな町ですが、そこには大きな歴史と豊かな暮らしがあります。人と人が支え合い、自然とともに生きるこの町が、これからも笑顔あふれる町であり続けることを願っています。

ぜひ一度、お立ちください。



川棚町公式キャラクター「クジャック」