

「広域連合より」では、彩の国さいたま人づくり広域連合で実施した研修・セミナーの一部を御紹介します。

研修概要

平成26年度特別研修（県・市） 「女性キャリアサポート研修（県）」 「女性職員のためのキャリアデザイン研修（市町村）」

1 はじめに

少子高齢化の進展と人口減少社会の到来に伴う労働力人口の減少の中、女性が今まで以上に活躍できる社会の構築が求められています。政府目標では指導的地位に女性が占める割合を2020年までに30%程度とすることとしており、地方自治体にとっても女性の活躍促進は大きな課題です。

このため、研修部門においても、「指導的地位」への昇任意欲喚起やキャリア形成の実現に向けた支援を強化していくことが重要と考えられます。

これまで、彩の国さいたま人づくり広域連合では、県・市町村それぞれの女性職員向けに女性のキャリア形成を支援する特別研修を実施してきました。ここでは、これまでの成果と、平成27年度に行う新たな取組を御紹介します。

2 女性キャリアサポート研修（県）について

県職員研修では、女性職員自身が組織において活躍していく上での課題を改めて整理した上で、必要な知識や能力を習得し、昇任も含めたキャリア形成への意欲を高めていくことを目指した研修を行っています。

本研修は、一般職員向けに平成24年度から、役付職員向けに平成26年度から開催し、今年度は一般職員向けを2.5日間、役付職員向けを2日間、各1回の日程で実施しました。

各研修とも、先輩女性職員の講話からスタートしました。一般職員向けには主幹級、役付職員向けには副課長級の女性職員から、キャリアアップに関する体験を語っていただきました。ロールモデルとな

る先輩職員からの話は、積極的なキャリア形成を考える良い契機となったようです。

一般職員向けの研修では、前半は、ワールドカフェの手法等を用い、多様な価値観に触れて視野を広げ、自身の強みを見つけることで、キャリア形成への自身の思い込みに気づき、その抵抗感（バリア）を取り除くことに重点を置きました。後半は、「リーダーシップ」を「周囲への影響力」と捉えて、組織で期待されている自分の役割や自身の能力をどう発揮できるかを具体的に考えることで、「自分の可能性」に期待と自信が持てるよう取り組みました。

研修生からは、「多様な意見を聞くことで、新たな発見があった。」「狭義のキャリアに捕らわれず今後を見据えることができた。」等の声が寄せられました。

役付職員向けの研修では、リーダーシップ行動等を学び、ビジネスゲームを用いて自身の課題解決力を確認しながらマネジメント力を身に付けました。また、一般的に女性が得意とされるコミュニケーション力の更なる強化と、伸長が必要とされる論理的思考のスキルアップを目指しました。

研修生からは、「自分らしいリーダーになれるように今後も仕事をしていきたい。」「同じ主査級の女性職員同士で悩みの共有や情報交換ができてよかった。」等の声が寄せられました。

平成26年度 女性キャリアサポート研修 (県)

階層	日 程	カリキュラム
一般職員	1日目	<ul style="list-style-type: none"> 先輩女性職員講話 女性キャリアの動向を理解する これまでの自分を見つめなおす 未来を描く(活躍のイメージ等)
	2日目	<ul style="list-style-type: none"> 未来を描く(求められる役割) マネジメントマインドとリーダーシップ コミュニケーション セルフブランディング
	3日目(半日)	<ul style="list-style-type: none"> 自分らしく活躍するために
役付職員	1日目	<ul style="list-style-type: none"> 先輩女性職員講話 女性リーダーの役割 課題解決力 リーダーシップ行動
	2日目	<ul style="list-style-type: none"> 女性リーダーとして活躍するためのスキルアップトレーニング(コミュニケーション・論理的思考) 計画的なキャリア形成に向けて

3 女性職員のためのキャリアデザイン研修 (市町村) について

市町村職員研修では、キャリアについて学ぶことで、自らを客観的に見つめ、将来に向けた具体的なビジョンを明確にし、その実現のための行動計画に取り組み職員の育成を研修のねらいとしました。

本研修は、一般職員向けが平成23年度から、役付職員向けが平成24年度から始まり、今年度はそれぞれ全1日間・1回の日程で実施しました。

一般職員を対象とした研修では、過去のキャリアの振り返りから自らの強みを見出すとともに、住民から期待される職員像と、今後活躍するための長期的な未来像、更にはその実現のための目標をグループ演習を通じて具体化しました。

研修生からは、「自分を見つめ直す良い機会になり、これからの目標ができた。」「他の団体の女性職員の、今の、生の声を聞いたことは本当に良い刺

激となった。」等の声が寄せられました。

役付職員を対象とした研修では、まずはグループワークで日頃抱える悩みを共有しました。その後、自らの職歴を振り返ることで自信を持たせつつ、あるべき姿とその実現に向けた目標設定・アクションプランを作成しました。

研修生からは、「自分の職歴を振り返ることで、自信にもつながり、今後の仕事への意欲も出た。」「もっと多くの女性職員に受けてほしい。」等の声が寄せられました。

平成26年度 女性職員のためのキャリアデザイン研修 (市)

階層	日 程	カリキュラム
一般職員	1日	<ul style="list-style-type: none"> キャリアとは 自己を理解する 自治体を取り巻く環境変化 各世代の多様なキャリア観を知る これからを考える 明日から行動するための目標設定
役付職員	1日	<ul style="list-style-type: none"> 求められる女性リーダー像とは 自分のキャリアを振り返る 仕事と生活のバランスをはかる これからを考える

4 平成27年度に向けた新たな試み

毎年度見直しを続け、年々改良されてきた本研修ですが、前述した社会全体の潮流や構成団体の御要望等を踏まえ、平成27年度には、より充実させていきたいと考えています。

具体的には、研修日程について一般職員・役付職員向け共に、県は全3日間、市町村は全2日間に拡大するとともに、県においては主幹級まで対象職位を拡大することとしました。

内容としては、県・市町村それぞれで、一般職員向けと役付職員向けの研修の一部を合同で開催します。合同グループディスカッション等を実施するこ

とで、女性職員同士による職位を越えた交流を図り、より広いネットワークの形成を目指します。

この取組により、一般職員に対しては、現在活躍している役付女性職員をロールモデルとして、上位職の具体的なイメージを形成させることをねらいとしています。役付職員には、自身が一般職員のロールモデルであることを認識させるとともに、今後のキャリア形成に向けたモチベーション向上を図っていきたいと考えています。

また、研修生の皆さんのご意見も踏まえつつ、研修当日には役付職員と一般職員による合同ランチミーティングの実施も予定しています。

5 女性職員の一層の活躍促進に向けて

女性職員の活躍促進には、管理職等の理解や支援

も必要です。そこで、女性職員を対象とした研修だけでなく、管理職等に対しても階層別基本研修を通じて女性職員の活躍促進のための研修を実施します。

また、女性に限定した事業ではありませんが、育児休業中の職員に対する通信教育補助制度や育児休業復帰支援研修（県）における託児の導入も実施予定です。

このように広域連合では女性職員の更なる活躍促進に向けて、取り得る手法を総動員して取り組んでいきます。これらの取組が実効性あるものとなるためには、構成団体の皆様方の御協力が不可欠です。各職員とも極めて業務多忙とは存じますが、中長期的な人材育成の視点の下、積極的な研修参加・事業利用をお願い申し上げます。

平成26年度特別研修「人づくりセミナー」

彩の国さいたま人づくり広域連合では、地方分権の担い手である職員一人一人が、幅広い視野と柔軟な発想を身に付け、より創造的かつ積極的に地方行政を展開できる人材となることを目指し、人づくりセミナーを開催しています。

平成26年度はそれぞれの分野の第一線で活躍されている4名の方を講師に迎え、各回とも参加者の皆様から大変好評をいただいたところです。御講演いただいた講師の皆様に改めて感謝申し上げます。

【第1回】 日時：平成26年7月15日（火） 14時～16時

講師：ブラザー工業株式会社 代表取締役社長 小池 利和（こいけ としかず）氏

演題：「グローバル競争を生き抜くために ～前向きなチャレンジ精神が未来を創る～」

【第2回】 日時：平成26年8月28日（木） 14時～16時

講師：株式会社TMオフィス 代表取締役 殿村 美樹（とのむら みき）氏

演題：「“こころ”に響く PR戦略！」

【第3回】 日時：平成26年10月22日（水） 14時～16時

講師：一般財団法人地域活性化センター 理事長 椎川 忍（しいかわしのぶ）氏

演題：「埼玉の公務員よ！公務員参加型の地域づくりで存在意義を示せ」

【第4回】 日時：平成27年1月19日（月） 14時～16時

講師：公立大学法人埼玉県立大学 理事長 江利川 毅（えりかわ たけし）氏

演題：「少子化問題・高齢化問題を考える –自治体としてできることは何か–」

今回の『Think-ing』では、「自治体が直面する行政課題の問題点を明らかにし、今後の方向性や解決策を見いだすこと」「自治体職員の政策形成能力の向上を図ること」のコンセプトのもと、喫緊の行政課題である少子・高齢化問題をテーマに実施した『人づくりセミナー（第4回）』の講演について御紹介いたします。講演では、江利川氏から日本における「超少子高齢社会」の現状や課題等について詳しくお話いただきました。セミナー終了後、参加者からは「多くの自治体が危機感を持っているテーマであり、どのようなビジョンを持つか考えるための良い機会になった」「本質的な対策を優先しつつ、きめ細かな対応が必要であることが分かった」などの感想が聞かれ、各自治体や職員個人における課題解決や進むべき方向性を考える大変貴重かつ有意義な時間となりました。

平成26年度特別研修「人づくりセミナー（第4回）」講演要旨 「少子化問題・高齢化問題を考えるー自治体としてできることは何かー」

（1）我が国の人口、少子化、高齢化の動向

日本の人口は2008年をピークに、人口減少局面を迎えている。

2060年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。特に85歳以上人口が大きく増えていくことに留意する必要がある。

平成25年の合計特殊出生率は1.43であり、平成17年に1.26と過去最低を記録してから微増傾向にあるが、人口置換水準となる2.07に比べると相当低い状況にある。平成25年の出生数は約100万人であり、出生率が微増していても母親の数が減っているため、出生数は年々減少している。単身世帯、高齢者単身世帯、ひとり親世帯ともに、今後とも増加が予想されている。



【講師：江利川 毅氏】

（2）少子化対策の方向

都道府県別の合計特殊出生率は、最高は沖縄、最低は東京であり、大都市圏より地方圏の出生率が概して高い。「地方」の方が人口減少が深刻なのは、「若者流出」があったからである。「地方」における「若者定着」が大きな課題である。

①結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離

将来推計人口において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離している。

この乖離の要因として、「結婚」に影響を与えるものは、「経済的基盤」や「雇用」である。収入が低く、雇用が不安定な男性ほど未婚率が高く、また、非正規雇用や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高くなっている。

「出産」に影響を与えるものは、「子育てしながら就業継続できる見通し」、「仕事と生活の調和の確保度合い」であり、特に第2子以降は「夫婦間の家事・育児の分担度合い」、「育児不安の度合い」が大きい。例えば、育児休業が取得できる職場で働く女性の出産意欲は高く、長時間労働の家庭の出産確率は低くなっている。また、男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高いのに対し、育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低くなっている。

また、雇用形態により、希望する子どもの数と実際の子どもの数の差は異なり、その差は特に男性非正社員で大きくなっている。

②合計特殊出生率を2.07に引き上げるために

社会全体として、少子化克服が最優先課題であるとの問題意識を共有すべきで、以下の取組が必要である。

• 婚姻世帯・育児世帯の所得の確保

（正規雇用の拡大、ライフワークバランスの確保、特に第3子以降の家族手当の充実等）

• 出産・育児環境の整備

（男性の育児・家事参加の可能な雇用環境、出産休暇からの雇用復帰可能な雇用条件整備、育児相談機能、保育施設・学童保育の充実、不妊治療への一層の支援等）

• 教育の負担軽減

- 出会いの機会の提供

③少子化対策への追加注文（日本社会の構造改革）

現在の対策に加え、男性向け施策にもっと力点を置くべきである。例えば、若者の安定的雇用の推進のため、農業・食・観光・ICT・グローバル化等、地方での雇用機会の創出を図るべきである。また、何歳からでも学べる機会の提供等、若者の能力アップや若年男子の雇用と家庭の両立支援に取り組む必要がある。

また、貧困若年層の増加による子の世代への負の連鎖を断ち切る必要がある等、教育問題が非常に大きな課題となってくる。教育費の負担軽減、給付型の育英資金の充実等の取組を図るべきである。義務教育期間中にバイリンガルを育成するような取組も必要である。

（3）高齢化の見通しと対応

少子化・高齢化に伴う生産年齢人口が減少する中で、国民一人当たりのGDPを維持高めていくには、若年高齢者の労働への参加が不可欠であり、日常生活に便利な地域づくり、高齢化社会に見合うインフラの整備、ICTの活用も進めていくべきである。

人生90年時代と人生50年時代の生き方はおのずと異なり、多様な人生設計が可能となった。例えば、退職前と退職後で全く異なる2つのキャリアを持つような「二毛作の人生設計」が出来るようになったが、退職後に地域社会の中で活動するためには退職前にボランティアをしておくべき。また、人口構造がピラミッド型をしていた時代のインフラ（建物・交通機関等のハードのインフラ、医療、福祉、教育、雇用制度等のソフトのインフラ）を高齢者が利用しやすいように作り変える必要がある。

（4）社会保障制度の現状と見通し

国の一般歳出の約54%は社会保障関係費であり、今般の社会保障・税一体改革により、消費税率引き上げによる増収分を含む消費税込（国・地方、現行の地方消費税を除く）は、全て社会保障財源化される。それでも借金依存の状況が続いている。社会保障制度の効率化に向けては、無駄の排除（濃厚医療、重複受診等）、自助努力（生活習慣病の予防、健康管理や年金支給開始年齢と退職年齢の引き上げ）、資源の効率的利用（医療・福祉の機能分担と連携等）を行うべきである。

また、団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される体制である「地域包括ケアシステム」の構築を実現すべきである。今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるためにも構築が必要である。

「地域包括ケアシステム」は保険者である市町村や都道府県が、地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていくことが大切である。

平成27年「政策研究交流大会」

1 政策研究交流大会

当広域連合では、県内自治体職員と民間団体職員による「産民学官・政策課題共同研究」の成果等を発表し、その周知や参加者間の異業種交流を行うことを目的に「政策研究交流大会」を開催しています。

今年度の「政策研究交流大会」は平成27年2月5日、さいたま市内で開催しました。大好評だった昨年に引き続き、県内外の行政職員や民間企業・NPO・大学の職員等、地域社会に関わる関係各層から幅広く参加者を募り、大会当日は計98団体、233名の方々にお集まりいただき、活気溢れる素晴らしい大会となりました。

本大会では民間企業の先進的取組に関する講演や、参加者全員によるワールド・カフェなどのプログラムも開催され、それぞれが大いに盛り上がったところでした。

参加者の政策力・企画力向上や異業種交流を通じた新たなネットワークづくりに寄与する絶好の機会となった「政策研究交流大会」の様子を御紹介いたします。

2 自治体・自主勉強グループの取組、研究活動等の発表

最初のプログラムでは、『自治体・自主勉強グループの取組、研究活動等の発表』が行われました。「新座市政策研究グループ」の食品ロス削減に向けた研究の発表、「埼玉県共助社会づくり課」の日本一の共助県を目指す取組の発表、自主勉強グループ「住民満足度No.1埼玉を極める会」「職員べんきょう会」の研究活動報告のほか、今回は東日本大震災による地震・津波被害、原子力災害からの復興に取り組んでいる福島県庁の職員をお招きし、これまで日々懸

命に取り組んできた復興のあゆみを語っていただきました。現在、復興に邁進している福島県ではありますが、まだまだ様々な課題があるとのことでした。私たちにできることは何かと、改めて考える機会となりました。

3 スペシャルセミナー

今年度、当広域連合で実施した「産民学官・政策課題共同研究」では、「地域ブランドプロモーション」と「ビッグデータ・オープンデータ活用戦略」をテーマに研究を行いました。研究を進めるに当たっては本当にたくさんの方々のご協力をいただいたところです。このスペシャルセミナーでは、今年度の政策課題共同研究において多大なる御支援、御協力をいただいた3社の方々から、それぞれの取組の考え方、進め方などについての特別講演をいただきました。

まず、「地域ブランドプロモーション」の研究に御協力いただいたソフトバンク株式会社・杉田様から「ソフトバンクのブランディング」と題した御講演を、そしてクールジャパン機構・宮尾様からは「地域資源のブランディングとクールジャパン」と題した御講演をいただきました。

続いて、「ビッグデータ・オープンデータ活用戦略」の研究に御協力いただいた本田技研工業株式会社・今井様からは「ビッグデータとICTを活用した安全で快適なモビリティ社会の創造と地方創生への貢献」と題した御講演をいただきました。

それぞれのセミナーでは、講演者の言葉に大きく頷く参加者が会場のあちこちで見られ、各社の発表が参加者にとって大いに参考になった様子でした。

4 産民学官・政策課題共同研究の成果発表

約8ヵ月をかけ、県内自治体と企業・NPO・大

学の職員等が共同で研究を進めてきた政策課題共同研究の成果を、「地域ブランドプロモーション」研究チーム、「ビッグデータ・オープンデータ活用戦略」研究チームが発表しました。

「地域ブランドプロモーション」研究チームの発表では、2020東京オリンピック・パラリンピックに向けた埼玉県内におけるブランドプロモーションとして、「訪日外国人を埼玉県に呼び込むためのPR推進施策」や「アニメ・マンガを活用した埼玉県のPR戦略」等が提言されました。



【地域BPチームの発表】

また、「ビッグデータ・オープンデータ活用戦略」研究チームの発表では、ビッグデータ・オープンデータの活用を推進するために、「彩の国データ活用推進機構（仮称）」の設立が提言されました。



【BD・OD活用戦略チームの発表】

両チームとも力のこもった発表で、これまで多くの議論を重ね、練り上げてきた研究の成果を熱く語りました。

この研究成果は、「政策課題共同研究報告書」（平成27年3月発行）としてまとめられていますので、

ぜひそちらも御覧ください

5 参加者全員によるワールド・カフェ

プログラムの最後を飾ったのは、参加者全員によるワールド・カフェです。参加者が7～9人のグループに分かれ、「消滅しない自治体となるために～今、私たちができること～」をテーマに意見交換を行いました。ワールド・カフェは3ラウンド構成とし、各ラウンドでメンバーを入れ替えながら異業種間の熱い議論が展開されました。

ワールド・カフェを終えた参加者からは「いろいろな業種の方と活発な意見交換ができ、たくさんの刺激を受けた」などの感想が聞かれ、熱気冷めやらぬ会場には参加者の充実した表情が溢れていました。

6 交流大会を終えて

政策研究交流大会を終えて、参加者からは「参加者の多様性が非常に魅力的な大会であった。研究発表やワールド・カフェなど、とても充実した時間を過ごすことができた。」「今後、広域連合と連携し、勉強会等にも一緒に参加させていただきたい」など、とても前向きな声が多く上がっていました。

これだけ多くの団体、参加者にお集まりいただき、大好評のうちに大会を終えることができましたのは、本当にたくさんの方々の御理解、御協力があったことによるものです。この場を借りてお礼申し上げます。大会当日の参加者の「熱」が、これからの政策研究への力となり、地域の課題解決や新しい価値の創造へと繋がっていくことを大いに期待しています。



【大会終了後の記念撮影】