



社会的包摂と文化・芸術

主任研究員

ひろせ 廣瀬
ともゆき 友幸 (出向元 山梨市)

1 はじめに

2015年に国連総会で採択されたSDGsでは「誰一人取り残さない」と、社会的包摂が誓われた。社会的包摂とは、障害者、高齢者、子どもや子育て中の女性、経済的弱者やセクシャルマイノリティなど、社会的に困難を抱える人を含むすべての人々に社会参加を促し、生活困難を連鎖させない、いつでもどこかで支援を得ることができるなど、「社会的排除」を食い止めるために生まれた考え方である。その社会的包摂のために「文化・芸術」に着目にする。

2 社会的包摂のための文化・芸術の役割

「はじめての社会包摂×文化芸術×ハンドブック(2019年、文化庁×九州大学共同研究チーム編)」によると、文化は地域における共通の価値観に基づいて営まれる生活様式(コト)であり、その表現活動が芸術(モノ)である。どのような芸術を目指すのかは、その土壌となる文化によっ

て生み出されると同時に、自分にとって大切なことを表現することで新たな文化を醸成する。すなわち「文化と芸術は循環しあうもの」としている。

また、芸術活動は、その制作過程で、心を開放したり、常識的な枠組みを破壊したりして、新しい視点を持つことや、人と人のコミュニケーションを深める力がある。これまで排除されていたマイノリティの人たちが活動を通して、自信を獲得し、能力を発揮できるようになることで、マイノリティの人たちの意識変化を促すことにも繋がる。

多様な人々が芸術を創造されたモノとしてだけでなく、コトとして捉え、それを共有し、尊重、受け入れ合い、そこから生まれる規範・信頼関係など社会的基盤を構築することができれば、誰一人取り残さない社会が形成されるのではないだろうか。

3 コトとしての芸術活動

芸術をコトとして捉えた活動には、文化享受や創造、相互交流機会拡大を図るための、多種多様な人

への芸術の鑑賞機会の提供やワークショップ・発表、普段文化・芸術に触れ合う機会が少ない対象者のもとへ積極的に向かって働きかけるアウトリーチ活動などがある。

これらの活動において大切なことは、市民が芸術を評価や鑑賞の対象だけでなく、プロセスとして捉えなおし、一人ひとりの日常生活において、芸術活動が浸透していき、多様な人々が違いを認めあう生活様式としての「文化」の創出に繋げることである。

例えば演劇の場合、見栄えのいい作品に仕上げることを優先せず、創作者同士が直接的に対話できる機会を設け、自分にはない発想が出たとしても柔軟に受け入れるなど、いかに関係性の変化やお互いの気づきを得られるかが求められる。その結果として、いままでに存在しなかった新しい価値の存在を訴えかけることにも繋がり、そのような場合は、安心して集える地域コミュニティの新たな居場所ともなりえる。ワークショップにおいては、感じたことを言葉や



多文化共生プロジェクトでの演劇

(提供：可児市文化創造センター ala)

身体で表現することや、上演においては、聴覚障害者や外国人であっても字幕により鑑賞できるようにすること、鑑賞した後は作品の捉え方に対するトークセッションを通じて、自分とは異なる解釈を知ることでも多様な視点を学ぶ機会になる。

4 活動する上での課題

社会的包摂のための活動は、その公共性から行政が担うべき役割が大きい。昨今の自治体の厳しい財政状況から費用を新たに捻出することは容易ではない。ただし、その活動



保育園へのアウトリーチ

(提供：長久手市文化の家)

は社会的基盤を築くものであり、将来の地域の経済活性化にも期待ができる。行政において、文化・芸術活動に限らず、社会的基盤を築くための公共サービスのあり方について方針を検討すべきである。

また、文化・芸術の制作主体は大都市圏に集中している。コンテンツが大都市圏から流入するばかりでは地域特性が活かされず、取組みの持続性もない。社会的包摂の趣旨からも、取組みは地域住民が主役であることが重要である。地域の中では、すでに文化・芸術各種団体が多種多

様な活動を行っていることから、各団体の活動が開かれることで、団体同士や多様な住民のつながりが生まれ、それ自体が創造的な場や機会となるだろう。

他には、公立文化施設が貸館としての役割が強く、気軽に受け入れる体制がないことが挙げられる。単に貸室を利用する住民のみならず、当てもなく施設を訪れた人でも気軽に触れ合えるようなコンテンツの提供が求められる。

5 おわりに

社会的包摂のためには、まず住民一人ひとりが社会的排除の問題を自分事として考える必要がある。また、既に各地域に多様な文化がある中、何をすべきか、住民プレイヤーの発掘も兼ね、まずはコミュニケーションから始めることはできるはずである。

そして、多様な主体による芸術活動を通じて、新たな社会規範や信頼関係という社会的基盤が構築される文化が醸成していくとともに、活動を通じて個人の創造性が生まれ、それが受け入れられる環境が整うことで、個の自立（自律）につながり、それにより、まちが豊かになっていくことを期待する。

市町村の 元気印

「まほろばの里」を目指して

株式会社 エープレイス

代表取締役 手塚 公彦

私たちが生まれ育った甲州市大和町（旧大和村）は、かつて「まほろばの里」をテーマとしたふるさと振興をしてきました。大和の国（奈良県）をすばらしい場所と表した古語「まほろば」は、豊かな自然に囲まれ、戦国大名武田家の歴史溢れるこの地域にふさわしい言葉として親しまれました。そんなふるさとの中に、県内で2番目の道の駅として道の駅甲斐大和が誕生してから、すでに四半世紀が過ぎていきます。

私も株式会社エープレイスは、平成24年4月のリニューアル時から「道の駅甲斐大和」での営業を開始し、平成28年から



道の駅甲斐大和

は指定管理者として管理・運営をしています。「道の駅甲斐大和」は、国道20号線新笹子トンネルの甲府側出口すぐに立地し、国中地域のまさに玄関口として観光の重要拠点となっています。

蕎麦切り発祥の地

「蕎麦切り発祥の地は天目山」という説があるのをご存じですか？蕎麦切りとは、団子やそば掻きのように食べられていたものが、今の麺状に切った「そば」の形になったもので、発祥の地にはいくつかの説があります。

大和町では、江戸時代に尾張藩士で国学者の天野信景あまののぶかげという人が、その随想録「塩尻」に「蕎麦切りは甲州よりはじまる、始め天目山へ参詣多かりし時、所民参詣の諸人に食を売に米麦の少かりし故、そばをねりてはたこ（旅籠）とせし、其後うとむ（饅頭）を学んで今のそば切りとはなりしと信濃人のかたりし」と書かれていることを根拠に、天目山を蕎麦切り発祥の地として広く発信してきました。かつては地元農家によって栽培されていたそばも、鹿による食害などによりほとんどが生産者が栽培をあきらめてしまいました。受け継がれてきたそばの文化も風前の灯となるなか、私たちはもう一度「蕎麦切り発祥の地」を甲州市の貴重なコンテンツのひとつとして再活用、再発信することを目指し、平成25年よりレストランコーナーで手打ちそばの提供を始めました。さらに甲州市内の耕作放棄地などを活用したそば栽培の促進にも取り組み、特に塩山の神金地区で、生産者グループ「神金ネルチャークラブ」による積極的なそば栽培が行われるようになったことは大きな成果となっています。今では年間3tほどの地元産そばが収穫され、道の駅店舗の手打ちそば店「味処 そばの実」の名物、天目そばとして多くのお客様にご好評を頂いております。また、そば畑の拡大や収量の増加に伴い、地元産のオリジナル土産品として重宝される、乾麺そばなどの新商品開発や、市内のカフェや

パン工房などへのそば粉提供も展開しており、今後もそば切り発祥の郷をより一層盛り上げていきたいと考えています。

「うらじろまんじゅう」

道の駅甲斐大和では、平成7年の開業当時から「うらじろまんじゅう」という和菓子を製造してきました。地域で古くから食べられてきた菓子を商品化したもので、原料にオヤマボクチというキク科の野草を使い、よもぎ餅とはまた違った素朴な味わいが好まれ、大和町の特産品として大好評を得ています。そんな特産品も、原料のオヤマボクチを生産する農家の減少や高齢化など、今後



安定して製造するためには、解決すべき多くの課題を抱えています。現在、若手の農家や大和町以外の地域へ栽培依頼を行い、栽培を希望する農家用にオヤマボクチの苗を育てて無償提供するなど、原料の安定供給に向けた対策を行っているところです。

「ほうとう祭り」

大和町には、紅葉の名所として有名な、日川渓谷沿いの竜門峡があり、秋には多くの観光客が訪れていました。かつて多くあった民宿の店主が、観光客をもてなそうと始めた「ほうとう祭り」は、後に行政や観光協会が主催となり、地域の秋の風物詩として盛大

に行われ、多くの方に親しまれてきました。そんなほうとう祭りも、市の事業見直しを経て、令和元年から大和町内の指定管理事業者による共同開催となりましたが、残念ながら令和2年、令和3年はコロナウイルス感染症によって中止となってしまいました。

令和4年11月、甲州市サポートによる秋の行楽イベントとして、「そば切り・ほうとう祭り」が開催されることとなり、

今回のメイン会場、道の駅甲斐大和での大鍋ほうとうふるまいをを行うこととなりました。道の駅では、自ら主催の第1回感謝祭も同時開催とし、甲州ヌーボーの試飲即売会、キッチンカーコーナーや各種露店、ガラポン抽選会など、秋の行楽を一層盛り上げるべく盛りだくさんの催しを企画しました。今後も秋の行楽イベントが継続できるよう、甲州市や大和町内の事業者と連携を進めていこうと考えております。

私たち株式会社エープレイスは、「市民と行政の協働によって、過疎化の進むふるさとをいかに活性化できるか」というテーマで、道の駅甲斐大和を盛り上げ、今後も地域に貢献していきたいと思えます。

皆様ぜひ一度、甲州市大和町、そして道の駅甲斐大和へお越し下さいませ。





定年引上げについて教えてください。



地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として、各地方公共団体の条例で定めるとされています。今般、国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も65歳まで段階的に引き上げられます。

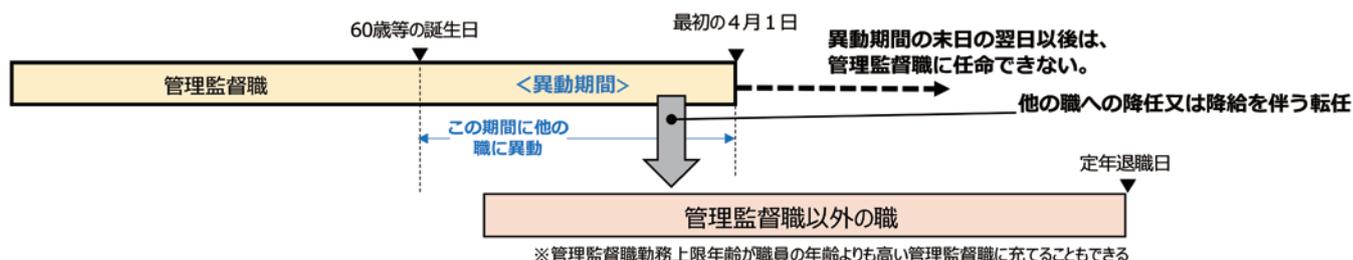
定年 (年度) 生年	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	
S37.4.2~ 38.4.1生	60歳	(61歳)	(62歳)	(63歳)	(64歳)	(65歳)						
S38.4.2~ 39.4.1生	59歳	60歳	61歳	(62歳)	(63歳)	(64歳)	(65歳)					
S39.4.2~ 40.4.1生	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	(63歳)	(64歳)	(65歳)				
S40.4.2~ 41.4.1生	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	(64歳)	(65歳)			
S41.4.2~ 42.4.1生	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	(65歳)		
S42.4.2~ 43.4.1生	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	

定年引上げの主なポイントは次のとおりです。

(1) 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

管理監督職（一般的に管理職手当支給対象の職）の職員は、原則、60歳の誕生日から最初の4月1日までの間に、非管理監督職に異動します。

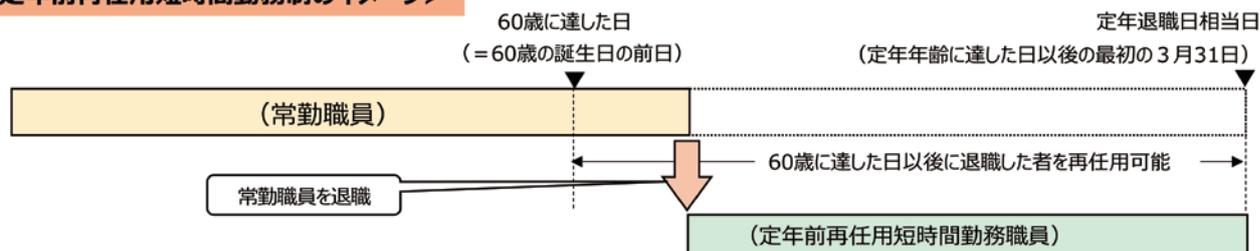
<役職定年による降任等のイメージ>



(2) 定年前再任用短時間勤務制の導入

60歳以後定年前に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用できる制度です。

<定年前再任用短時間勤務制のイメージ>



現行の再任用制度（短時間勤務）との比較

	定年前再任用短時間勤務制	現行の再任用制度（短時間勤務）
職員の身分	非常勤職員（短時間勤務の職）	
制度利用可能年齢	60歳以降	
任期	常勤職員の定年退職日に当たる日まで	1年を超えない範囲内

※定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用ができるよう、現行の再任用制度と同様の仕組み（暫定再任用制度）を措置。

(3) 給与に関する措置

原則として、職員が61歳に達する年度以後、職員の給料月額が「7割水準」となります。

(4) 情報提供・意思確認制度の新設

職員が59歳に達する年度に、60歳以後の任用、給与等に関する情報が職場から提供されます。加えて、60歳に達した日の翌日以後の勤務の意思も職員本人に確認するよう努めるとされています。



育児休業制度について教えてください。



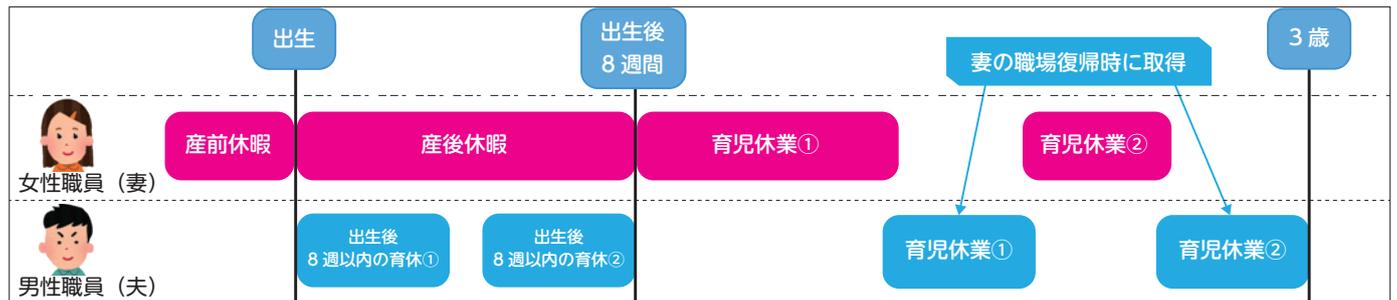
育児休業制度は、子を養育する職員の意思に基づき、職員としての身分を保ちつつ一定期間職務に従事しないことができる制度です。職員が育児のために離職する状況をなくし、仕事を続けながら育児を行えるようにすることを目的としています。育児を契機とした離職を防ぐことは、公務の円滑な運営にも繋がります。

令和4年10月からは、地方公務員育児休業法の改正により、育児休業の取得回数の制限が緩和され、夫婦交替や男性職員による取得がしやすくなりました。

【制度概要】

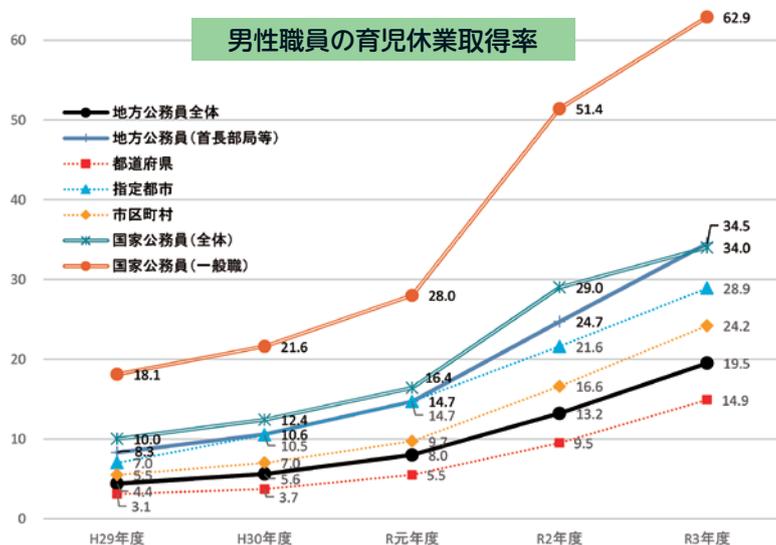
- 対象：育児休業の対象となる子を養育する職員
(非常勤職員については、週3日以上勤務などの要件を満たす場合に取得可)
- 期間：子が3歳になるまで (非常勤職員は原則として子が1歳になるまで)
- 回数：育児休業の取得回数は原則 **2回**まで (改正前：原則1回まで)
上記に加えて、子の出生後8週間以内に **2回**まで (改正前：1回まで) 取得可

【育児休業取得例 (常勤職員)】



【男性職員の育児休業の促進】

男性職員の育児休業 (男性育休) は、子育てに積極的に関わるきっかけとなるほか、組織としても子育てに理解のある職場づくりに繋がることから重要です。国の第5次男女共同参画基本計画では、男性育休取得率を令和7年までに30%にする目標を掲げていますが、地方公務員全体の取得率はまだ低い状況にあります。取得率で先行している国家公務員の取組なども参考にしながら、男性育休を取得しやすい環境づくりが必要です。



(参考) 国家公務員の取組項目

- ① 幹部職員による取得方針・目標の明確化
- ② 対象職員の確実な把握
- ③ 質問・相談窓口の設置
- ④ 育休取得計画の作成
- ⑤ 業務面での環境整備
- ⑥ 幹部職員等の人事評価への反映



在外国民審査制度について教えてください。



令和4年5月25日の最高裁判所大法廷判決において、在外国民に対して最高裁判所裁判官国民審査における投票を認めていない現行制度は違憲であると判示されたことを受け、令和4年11月に最高裁判所裁判官国民審査法が改正され、在外国民による在外国民審査を可能とする制度が創設されました。これに伴い、市町村選挙管理委員会では、次回衆議院議員総選挙の執行とあわせて行われる最高裁判所裁判官国民審査において、新たに在外投票に係る投票録の調製や開票事務などを行うこととなります。

在外国民審査制度の対象者（在外審査人）

衆議院議員の選挙権を有する者であり、衆議院議員総選挙において用いられる在外選挙人名簿に登録されている者が対象となります。

投票方法

既存の在外選挙と同様に、①在外公館投票、②郵便等投票、③国内における投票のいずれかの方法によることとなりますが、①在外公館投票及び②郵便等投票においては、「分離記号式（番号式）投票」となります。なお、③国内における投票においては、国内の審査人と同じ投票用紙を使用して投票することとなります。

〈分離記号式（番号式）投票のイメージ〉

	…		×			× を 書 く 欄
15	…	4	3	2	1	裁判官の氏名の 告示順序を示す 番号

【概要】

- ・ 国において調製する1から15までの数字を印刷した投票用紙を用いる。
- ・ 中央選挙管理会は審査の告示に際して、裁判官の氏名の告示順序（※）を示す番号（告示番号）を告示する。
※中央選挙管理会がくじで定めた順序
- ・ 在外審査人は罷免を可とする裁判官の告示番号に対応する欄に×を記載する。（国内において投票する場合を除く。）

その他

- ・ 都道府県の選挙管理委員会及び市町村の選挙管理委員会は、審査に付される裁判官の氏名及び告示番号を、インターネットの利用その他の適切な方法により、審査人に周知させるように努めなければならないものとされました。
- ・ 審査の投票等の保存期間について、これまで10年間とされていましたが、審査の期日から5年間（審査無効の訴訟又は罷免無効の訴訟が提起された場合には、当該訴訟が裁判所に係属しなくなった日又は審査の期日から5年を経過する日のうちいずれか遅い日までの間）へ短縮されました。

山梨県のSDGsの取り組みについて

山梨県 知事政策局 政策企画グループ
主任 深沢 健

経緯

2015年9月、国連サミットにおいて「我々の世界を変革する・持続可能な開発のための2030アジェンダ」が、全会致で採択されました。

「SDGs（持続可能な開発目標）」とは、この中核となる、2030年までに目指すべき国際目標になります。

SDGsは、その前に策定された「ミレニアム開発目標（MDGs）」を引き継ぐものですが、MDGsは、発展途上国の貧困や教育などを改善するための開発目標であり、先進国は、そのフォローをする役回りでした。

それに対し、SDGsは「誰一人取り残さない」をキーワードに、先進国・発展途上国関係なく全世界すべての人が達成すべき目標となっており、17のゴールと169のターゲットで構成されています。

そのSDGs達成に向けて、期限の2030年の折り返し地点を今迎えており、山梨県としても「パートナーシップで目標を達成しよう（ゴール17）」を中心に、県内の市町村や企業・住民など様々なステークホルダーと強力な連携体制を構築し、県内SDGsを推進することとしています。

山梨県の取り組み

山梨県では、P2Gシステムや4パーミル・イニシアチブ、少人数学級の導入など、数多くの先進的なSDGsに関連する施策に取り組んでいます。これら施策を部局横断的に推進していくため、知事を本部長とする「山梨県SDGs推進本部」を設置しました。この推進本部では、SDGsにおける17のゴールと密接にリンクする「山梨県総合計画」の各施策を総合的に推進するとともに、後述の「やまなしSDGs登録制度」に登録される企業など、あらゆるステークホルダーとともに、山梨県全体でSDGs達成に向けた取り組みを推進することとしています。

また、SDGs推進に向けては、県では、ステークホルダーとの連携を特に重要視しており、図1のとおり、県内市町村との連携体制も構築したところです。

やまなしSDGs登録制度

SDGsを達成するためには、「持続可能な開発」に対して、全てのステークホルダーがコミットしていく必要があります。この「持続可能な開発」とは、「将来世代のニーズを



図1 山梨県のSDGs推進に向けた相関図

満たす能力を損なうことなく、現在世代のニーズを満たす開発」と言い換えることができると思います。

環境汚染やエネルギーの枯渇、人口増加による食糧不足など、人類の社会経済活動

が地球の生命維持システムを超えつつあると言われる今、ジェンダー平等や気候変動対策などSDGsで重要視されている課題にコミットすることが、企業の成長戦略・生き残るための一つの戦略になっているとも言われています。

そして、企業のSDGsの取り組みは、就活生が企業を選ぶ際の一つの基準になっているなど、企業がSDGsに取り組むことが「企業価値の向上」に直結している現状があります。

そこで、県では、県内企業が取り組むSDGsが広く「見える化」できるよう、令和4年9月8日から「やまなしSDGs登録制度」をスタートしました。

この登録制度は、
・企業のSDGs達成に向けた取り組みを促進することにより、企業価値の向上を図っていたり
・企業と県が協働した地域課題の解決を図る体制を築くことを通じて地方創生の取組を推進すること。

を目的に創設し、第1期募集（9月8日から10月31日）においては、226者の企業等を「やまなしSDGs推進企業」として公表しました。（第2期募集を、令和5年1月1日から2月28日で実施）

SDGsは、「環境」「社会」「経済」の3側面に統合的に取り組むことが重要であると言われています。そのため、本登録制度では、これらの取り組みの実施状況が確認できること、また、取り組みに対する2030年

に向けた成果指標を設定していることを要件にしています。

また、山梨県は中小企業の割合が多く、「SDGsに取り組んでいる余裕がない」「取り組みたいが何をやればよいのか分からない」といった声も聞かれますが、実は、企業の普段の事業活動自体が、SDGsと密接に関わっている場合があります。そのことから、登録に向けて企業に準備していただく申請書類は、企業の社会経済活動を振り返ることができ、自社の事業活動がどのSDGsに該当しているのか「気付く」ことができる工夫をしていることもポイントです。

その他、企業が実態以上にSDGsに取り組んでいるように見せかける「SDGsウォッシュ」という批判を受けると信頼・評判の低下を招くことから、登録企業には、登録日から1年が経過する毎に取組内容を振り返って

いただき、内容の更新や新たな取り組みの追加を行っていただくことを要件にするなどの工夫もしています。

登録いただいた「やまなしSDGs推進企業」は、県ホームページで公表し、企業の取り組みを積極的にPRするほか、オリジナルロゴマーク（図2）のシールやピンバッジを付与しています。また、登録企業とは、県施策と企業の取り組みをリンクさせるセミナーを定期的に開催するほか、普及啓発イベントに参加していただくなど協働した取り組みを実施し、県内SDGsを推進しています。



図2 「やまなしSDGs推進企業」オリジナルロゴマーク



令和5年2月9日「YAMANASHI SDGs FORUM」の様子

やまなしSDGs推進

プラットフォーム

国においてSDGsを統括している内閣府では、地方自治体と金融機関が緊密に連携し、「経済」も循環させていくことで、持続可能な地域社会を構築することも重要とされています。



令和4年9月8日 やまなしSDGs推進プラットフォーム設立式の様子

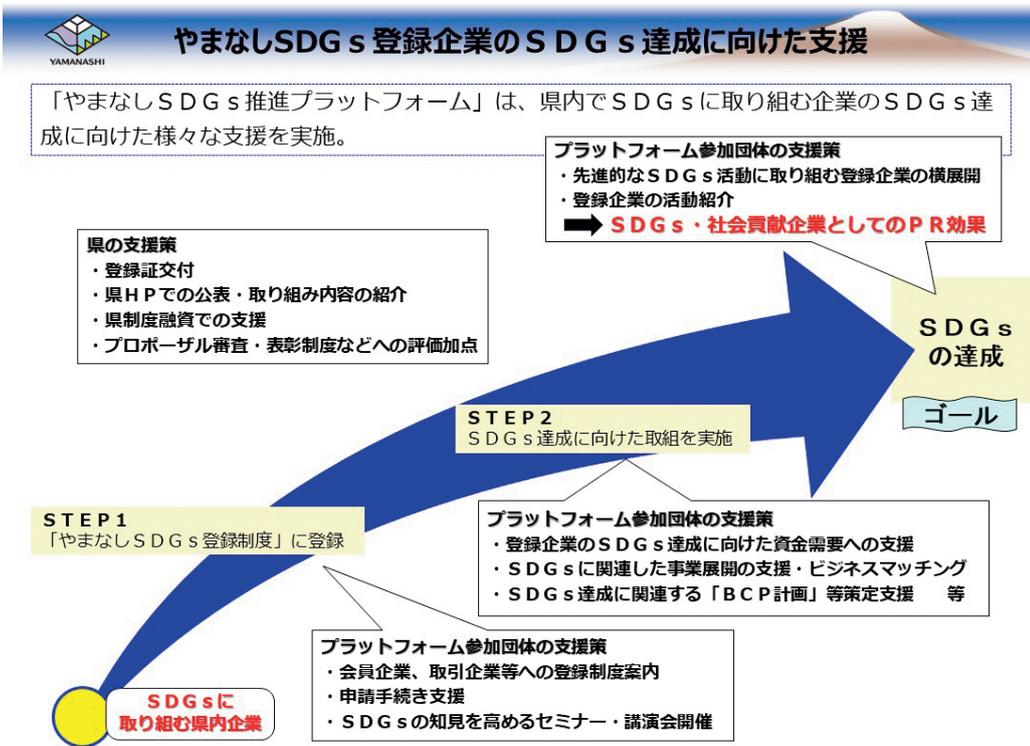


図3 SDGs達成に向けた支援スキーム

そこで県では、県内金融機関のほか、県内大学、経済団体、報道機関など34団体が連携する「やまなしSDGs推進プラットフォーム」を設立しました。

本プラットフォームでは、図3にあるように、企業のSDGsの取り組みスタートから、伴走支援、SDGs達成までを網羅的にフォローしていくこととしています。

最後に

「SDGs」は、住民・県内企業・市町村・県など全てのステークホルダーがコミットできる共通のキーワードであり、県では、SDGsを原動力に地方創生を推進していきたいと考えております。

「SDGs」をきっかけに、これまで交わることのなかった企業・団体同士が交流することができるとができる。

・コラボレーションにより「社会課題の解決」が図られる。

・そして、それが新たなイノベーションとして「企業価値の向上」につながる。

といった流れを、この山梨県で実現し、「持続可能」で「誰一人取り残さない山梨県」を、全てのステークホルダーとの連携により実現して参りたいと考えています。

県と市町村、また、市町村間において職員交流が盛んに行われています。

今回は、市町村から県へ派遣され活躍している皆さんに登場していただき、近況を紹介していただきました。



中北保健福祉事務所
技師
興石 望
(甲府市)

令和4年4月より甲府市からの交流派遣職員として中北保健福祉事務所衛生課にお世話になっております。
配属当初は職場環境の変化や事務手順等の違いなどに戸惑い緊張の毎日でしたが、周囲の皆様の温かいご指導やご助言に支えられ、日々業務に取り組んでおります。
衛生課では食品衛生・生活衛生・動物愛護等に関する業務に携わっております。職場が変わると管轄する地域の特性により相談内容の趣が変わり、日々学ぶことが多く充実した時間を過ごしております。
平成31年に新設された甲府市の保健所とは異なり、県保健所ではこれまでに蓄積された公衆衛生に関する知識や経験豊富な人材が多く、日々の業務を通じてさまざまな経験・知識を得る大変貴重な機会をいただいております。この交流派遣を通じて得た経験や知識は私の財産であり、甲府市の公衆衛生の向上、さらには地域の活性化に繋がるよう今後も業務に励み一日一日を大切に過ごしていきたいと考えております。
また、保健所においては昨今のコロナ禍で課を越えた協働が必要とされました。応援業務を通じて大規模な新規感染症蔓延時の健康危機管理に関する保健所の対応について貴重な経験をしました。
最後になりますが、日々温かくご指導いただいております衛生課の皆様、このような貴重な経験の機会を与えて下さった甲府市役所の皆様に心から感謝申し上げます。今後も自己の研鑽に努めて参りますので、引き続きご指導ご鞭撻をお願い申し上げます。



果樹・6次産業振興課
主任
一ノ瀬 匠
(甲府市)

令和4年4月より甲府市交流派遣職員として、農政部果樹・6次産業振興課でお世話になっております。
配属当初は、財務システムや文書管理システムなど市町村との違いから新しく覚えなければならない事も多く、新規採用職員の気持ちを出すくらいに戸惑いましたが、周囲の皆様の温かいご指導やご支援のお陰でなんとか業務をこなせております。
果樹・6次産業振興課では果樹担当として、補助金の支払業務等を行っておりますが、日々机上の事務処理から現場の農作物の事まで様々な発見や学びがあり、果樹王国山梨は農家の方を初めとした様々な方の汗と努力の結晶であると業務を通じ実感しながら、忙しいながらも充実した日々を送っております。
業務において、特に驚いたのがスケール感とスピード感で、補助事業の予算成立から事業開始まで一連の期間が一月程度で、初めての補助金業務となる私には駆け抜けていくような慌ただしい日々でしたが、市町村より広く大きい視点でどのように業務を効率的に進めるか、その際どういった点に気をつけるのかなど大きな学びがあったと思います。残りの期間でも精一杯、学びや発見を得て甲府市に戻った際には業務に活かしていきたいと思えます。
最後に、日頃ご指導いただいております果樹・6次産業振興課の皆様、貴重な機会を与えて下さった甲府市役所の皆様に深く感謝申し上げますとともに、至らない点の多い私ですが、残りの期間もご指導ご鞭撻の程よろしく願いたします。



資産活用課
主事
土橋 汰公磨
(市川三郷町)

令和4年4月より市川三郷町から交流派遣職員として総務部資産活用課にお世話になっております。
4月当初は業務の進め方やシステムの違いに戸惑う中、コロナ対策本部への動員も重なり新しい環境に慣れるまで苦労しましたが、資産活用課の皆様のサポートのおかげで充実した環境の下、早1年が過ぎようとしております。
出向前までの業務では県職員の方々と接する機会もあり、県での業務を多少イメージして挑んだ出向でしたが、実際は事務処理方法やスピード感など町とは異なり、また配属先の資産活用課も私自身未経験の業務で日々勉強となっております。
私は資産活用課の財産担当として公有財産事務の指導及び調整、公共施設の総合管理、公有財産台帳の整備等、県有財産に係る業務を主としており、町では経験できない規模の財産を取り扱う貴重な経験を積ませていただいております。また、公有財産事務等の相談では他部局の職員と接することが多く、その度に県職員の方々の業務に対する意識の高さや責任感の強さを感じており、こうした学びも町に還元し組織を変えていける職員を目指し励んでいきたいと思っております。
出向中には県職員の方々と積極的に交流し、市川三郷町に戻った後もここでの繋がりを活かせるよう、今後の業務に努めていきたいと思っております。
最後になりますがこのような貴重な機会を与えて下さりました市川三郷町役場の皆様、日頃から温かくご指導くださいます資産活用課の皆様に、この場をお借りし感謝申し上げます。残り1年の任期となりますが今後もよろしく願いたします。

がんばってしま～す。 Fight!

Vol.53 March.2023



市町村課
主任
渡邊 祐貴
(山梨市)

令和4年4月より、山梨市から研修生として総務部市町村課地域振興担当にお世話になっております。
業務では、電源立地地域対策交付金や宝くじの地域貢献事業を主に担当しながら、コロナウイルス対策の地方創生交付金や非課税世帯給付金事業にも関わらせていただきました。特にコロナウイルス対策の各事業は、情勢によって新たな枠が増えることもあり、課内で協力しながら対応をしてきました。また、これまであまり関わることのなかった派遣元以外の市町村の職員の方や、県庁内の関係課の方と業務で関わることも多く、大変お世話になりました。

異動当初は、慣れない環境や業務のシステムの違いに戸惑うこともあり、少しでも早く県の業務の流れになれることに精一杯でしたが、市町村課の皆様フォローをしていただきながら、充実した日々を過ごしております。

また、今年は県民の日記念行事が3年ぶりに開催され、私は「市町村ときめき広場」を担当させていただき、今までに経験したことのない規模のイベントに携わることができたことも貴重な経験となりました。

県での業務は、今までとは違った視点で県内の各市町村を見ることができ、このような貴重な経験を派遣元に戻って活かせるよう、頑張っていきたいと思っております。

最後になりますが、このような経験をさせていただいた山梨市役所の皆様、日々ご指導して下さる市町村課の皆様心より感謝を申し上げます。



市町村課
主任
跡部 博之
(北杜市)

令和4年4月より、北杜市から研修生として総務部市町村課にお世話になっております。私は行政選挙担当として、住民基本台帳、行政改革、行政情報化等を担当しております。

配属当初は県庁のシステムや事務手順の違いに戸惑いや不安もありましたが、周囲の方々の温かいご指導やサポートもあり、今では充実した日々を過ごしております。

住民基本台帳の事務では、国からの照会や各市町村の担当者の皆様から寄せられる質疑への対応などを行っております。住民基本台帳は、住民票や選挙人名簿、国民年金など住民に関する事務処理の基礎となるもののため、大きな責任とやりがいを感じながら日々の業務を行っております。また、通常業務に加え、数年に一度の住基ネットワークシステムの機器更新の契約業務など貴重な経験をさせていただきました。

また、今年度については参議院選挙や知事選がありましたので、総務省への報告業務や政見放送に係る業務などを経験させていただきました。

業務の知識はもちろんのこと、仕事のスピード感や納得するまで法律や事例を調べしっかり理解すること、そしてそれを相手にもわかりやすくアウトプットすることなど働く姿勢についても多くのことを学ばせていただきました。この力は今後北杜市に戻った後、どこの部署に配属になっても必ず役に立つスキルだと思っております。

残された研修期間につきましても、県職員の方や市町村研修生との繋がりを大切にしながら業務に励んでいきたいと思っております。

最後になりますが、日頃より温かくご指導くださる市町村課の皆様、担当業務でお世話になっている各市町村の皆様、このような機会を与えていただいた北杜市職員の皆様に感謝申し上げます。