振興ちば

第29号
令和3年
2月

印西市「吉高の大桜」

公益財団法人 千葉県市町村振興協会

目次

表紙のまち　印西市　1-2

ちばの市町村　館山市　3-4

ちばの市町村　香取市　5-6

ちばの市町村　睦沢町　7-8

千葉県からの情報
新しくなった千葉県がんセンター　9-10

千葉県からの情報
どうも、千葉の新米です。
おいしさ、粒ぞろい。「粒すけ」誕生！　11-12

専門家が読み解く自治体の今
ウィズコロナ時代における
自治体職員の働き方　13-16

市町村職員の紹介　17

自治落書き　18

市町村振興協会だより＆編集後記　19-20

色あざやかな季節をめぐる 印西市

●小林牧場の桜

●木下万葉公園〔フジ〕

●松虫寺〔アジサイ〕

●結縁寺〔ヒガンバナ〕

●師戸のコスモス畑

●牧の原公園〔コスモス〕

画像提供：印西市

まちを彩る　花の名所

印西市の『市の木』はサクラです。市内には、「吉高の大桜」や「小林牧場の桜並木」といった桜の名所があり、多くの市民や観光客に親しまれています。「吉高の大桜」は樹齢３００年以上といわれる山桜の古木で、枝張りは24・5ｍにも達し、市の天然記念物に指定されています。見頃を迎えて枝一杯に咲き誇る桜の花と、足元を彩る菜の花の黄色、快晴の空の青色とのコントラストはまさに圧巻です。

また、『市の花』であるコスモスも、秋になると市内各所で見ることができます。色とりどりの花が一面に広がるコスモス畑は写真映えも抜群。訪れた人々の目を楽しませてくれます。

他にも初夏のフジ、アジサイ、秋のヒガンバナなど、四季折々の花が咲き誇ります。それぞれの名所でぜひ、季節の色や香りを楽しんでください。

水辺の景観が満喫できる！「いんざいぶらり川めぐり」

市には北部に利根川、南東部に印旛沼、北西部に手賀沼があり、それぞれにつながる大小の河川が市域を囲むように流れています。恵まれた水辺環境を生かした「ぶらり川めぐり」は手賀川流域をのんびり遊覧船で周遊します。自然豊かな風景を水上から眺めて、ゆったりと水郷情緒にひたってみてはいかがでしょうか。
問：NPO 法人印西市観光協会

館山市 TATEYAMA City

「笑顔あふれる 自然豊かな"あったか ふるさと"館山」の実現に向けて

館山市長　金丸　謙一

波静かで別名「鏡ケ浦」と呼ばれる館山湾と黒潮踊る太平洋に面し、34・3㎞に及ぶ変化に富んだ海岸線を持つ館山市は、サンゴやウミホタルの生息域として貴重な海洋資源を有しており、長さ500mと桟橋形式としては日本最長で、四季を通して様々な船舶が着岸する「館山夕日桟橋」と「さかなクンギャラリー」のある「渚の駅たてやま」を中心に「海」の魅力を活かした観光振興を展開しています。

また、温暖な気候と恵まれた自然環境のもとで育てられた農産物や新鮮な魚介類など、「食」の豊かさは地域の宝であり、「房州いちご」「神戸(かんべ)レタス」「房州枇杷」「房州鮨」などに代表されるブランド化された農水産物も多くあります。

館山市では、これらの地域資源を磨くことに加え、館山市の将来を担う「若者」がやりがいのある仕事に就き、安心して結婚・出産・子育ての希望を叶えることができる環境を整えるとともに、市民の「ふるさと館山」に対する誇りや郷土愛、地域の支え合いを育むことで、第4次館山市総合計画の将来都市像である「笑顔あふれる 自然豊かな"あったか ふるさと"館山」の実現を目指しています。

本年から令和7年度までの後期基本計画では、前期基本計画に続き「海の魅力」「食の豊かさ」「若者の元気」「ふるさとの誇り」の4つの重点プランを設定し、分野横断的かつ重点的に取り組みを進めていきます。

また、新型コロナウイルス感染症や、発生が懸念される大規模な自然災害をはじめとした様々なリスクに対応できる災害にも強い安全・安心で持続可能なまちづくりを推進します。

加えて、加速する少子高齢化と人口減少に代表される様々な課題に加え、SDGsやSociety5・0、関係人口の創出や多文化共生の推進、広域連携の充実といった新たな時代の潮流へ対応も必要です。

個性と多様性を尊重し、誰一人取り残さない、安全・安心で持続可能なまちづくりを実現するため、各分野の施策の連携・調整を図りながら、戦略的なまちづくりを進めていきます。

館山市データ

市役所/〒294-8601　千葉県館山市北条1145-1　TEL/0470-22-3111(代表)
ホームページアドレス　http://www.city.tateyama.chiba.jp

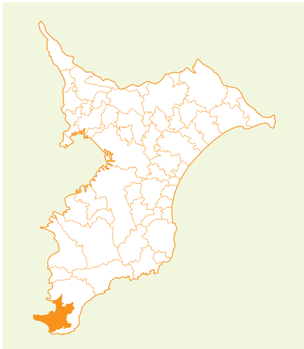
館山市マスコットキャラクター
ダッペエ
©studio crocodile・館山市

市章
「タ」「テ」を左右に、「山」を中央に配して図案化したもので、円形は気候風土おおらかな楽土を表している。

人口世帯数

人口	45,710人
男性	22,132人
女性	23,578人
世帯	23,156世帯

2021年2月1日現在



食のまちづくりの推進と館山産ジビエのブランド化

館山市は、近海から水揚げされる新鮮な魚介類はもとより、温暖な気候を活かした多彩な農産物が入手できるまさに食材の宝庫となっています。また豊かな自然や都心に近い立地条件を活かし、古くから観光リゾート地として発展してきました。

この2つのポテンシャルを互いに連携させることが地域の魅力向上に寄与することになるとの考えから、地域の一次産業と二次・三次産業を「地産地消」で結びつける「食のまちづくり」を推進することで産業振興と市民の健康増進を目指しています。現在は、この「食のまちづくり」を実践し広く普及するために、道の駅機能を持つ「食のまちづくり拠点」整備に邁進しています。

さらに、農家を苦しめているイノシシ等の有害鳥獣を「食のまちづくり」の有効な地域資源として捉え直し、捕獲や加工技術の向上による捕獲環境の強化と品質の向上による館山産ジビエのブランド化を目指して「ジビエ処理加工施設」の整備にも取り組んでいます。

■食のまちづくり拠点施設建設用地

「市街地循環バス」実証運行開始 ～市街地の回遊性向上に向けて～

将来にわたり持続可能で誰もが利用しやすい公共交通網を構築するため、令和2年3月に『館山市地域公共交通網形成計画』を策定しました。

策定の過程で実施した市民アンケートや住民座談会において「駅まで来てもその先の目的地に行けない」「市役所に行くバス路線が無い」などの声が上がったことを踏まえ、計画で重点的に取り組む分野の一つとして掲げた「市街地の回遊性向上」に資する事業として、令和3年1月5日から3月5日までの60日間にわたり「市街地循環バス」の実証運行を行っています。

JR館山駅を中心とする半径2㎞圏内を巡る南と北のルートには、それぞれ時計回り・反時計回りで一日あたり34便運行しており、利用者からは「これからもずっと運行して欲しい」「気軽にまちを巡ることができて、とても楽しい」など、嬉しい声が寄せられています。

今後、近隣自治体や公共交通事業者との連携による既存の公共交通網の有効活用とこれらを補完する新たな交通システムの接続などにより、市民や来訪者のニーズに合った広域的かつ一体的な公共交通網の構築に向けて取り組んでいきます。

■市街地循環バス

『定住自立圏形成協定』の締結と『共生ビジョン』の策定

令和2年7月、館山市は南房総市と『定住自立圏形成協定』を締結しました。

定住自立圏構想とは、地方において「東京圏への人口の流失防止」、「分権型社会にふさわしい社会空間の形成」、「ライフステージに応じた多様な選択肢の提供」を目的に、安心して暮らせる地域を目指し、中心市と近隣自治体が連携・役割分担をして協力することにより、圏域の生活に必要な都市機能（民間機能・行政機能）を確保し、定住の受け皿を形成しようとするもので、県内では、旭市に次ぐ2例目となります。

今後は、審議会組織を設置し、圏域の将来像や推進する具体的な取組内容を記載した『定住自立圏共生ビジョン』を策定し、圏域が抱える共通課題への対応や圏域市民へのさらなるサービスの向上、魅力ある圏域づくりのため、南房総市と連携し事業を進めていきます。

■定住自立圏形成協定

香取市

KATORI City

市民の安全、安心を第一に

香取市長　宇井　成一

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、4月に緊急事態宣言が発出され、その後も夏の第2波、晩秋からは第3波が襲い、年明けには緊急事態宣言が再発出されるなど、依然として新型コロナウイルスの脅威に晒されております。この間、不要不急の外出や会食の自粛、学校の休校、市内の伝統行事や各種イベントの中止など、香取市におきましても、これまでに経験したことのない大変な事態となっております。

このような厳しい情勢を踏まえ、香取市では、子育て世帯や妊産婦、ひとり親家庭への支援や、中小企業、飲食店、宿泊事業者、公共交通事業者等への支援に加え、インフルエンザ予防接種費用の助成を行うなど、市民生活を最優先に、様々な対策に取り組んでまいりました。また、プレミアム付商品券発行事業を実施するなど、市内経済の活性化にも努めてきたところです。

まさに非常事態の中にあり、1カ月先、2カ月先も見通せない状況ですが、情報を的確に把握し、千葉県や近隣自治体と連携しながら、市民並びに市内事業者の皆様が安心して生活できるよう、引き続き、社会情勢や環境の変化に柔軟に対応し、必要な対策を講じてまいりたいと考えております。

本年度は、第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略がスタートしたところですが、コロナ禍に見舞われたことで、計画した施策や事業に思うように取り組めていない状況にあります。しかし、この間に、社会経済活動は様々な変化が見られ、特に、テレワークやワーケーションなどの新たな働き方に注目が集まっています。香取市の豊かな自然と歴史文化遺産を積極的に活用することで、移住等を促進し、地方創生を推進してまいります。

令和3年度も、引き続き、市民の皆様の安全・安心を最優先に市政運営を行っていくとともに、新型コロナウイルスに打ち克ち、昨年実施できなかった佐原の大祭や、水郷おみがわ花火大会などの様々な伝統行事やイベントを開催できるよう、しっかりと準備を進めてまいります。

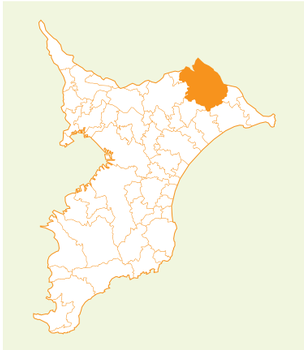
香取市データ

市役所/〒287-8501　千葉県香取市佐原ロ2127　TEL/0478-54-1111(代表)
ホームページアドレス　http://www.city.katori.lg.jp

市章

美しい水辺の自然、広大な水田と里山の自然、未来に広がる青空を香取市の頭文字「K」に重ね、鳥の羽ばたく形にシンボライズ。躍動感ある形は、香取市の美しく雄大な自然と未来への発展を象徴しています。(平成18年9月3日制定)

人口世帯数				
人口	74,309人			
男性	36,946人	女性	37,363人	
世帯	31,277世帯			2021年2月1日現在



豊かな暮らしを育む歴史文化・自然の郷

香取市は、千葉県の北東部に位置し、東京から直線で約70㎞、成田国際空港から約15㎞の距離にあります。

北部地域には利根川が東西に流れ、流域の水田地帯は関東有数の米の生産地となっています。北総台地の一角を占める南部地域は、山林や畑が広がり、サツマイモなどの生産地となっています。

また、歴史文化遺産も多く、創建は神武天皇18年と伝えられる香取神宮(本殿・楼門国重文)、約300年の伝統を受け継ぎ、平成28年にユネスコ無形文化遺産に登録された佐原の山車行事、日本初の実測による精密な日本地図を作製した伊能忠敬の関連資料(国宝)及び旧宅(国史跡)、国の重要伝統的建造物群保存地区に選定されている佐原の町並みなど、多くの歴史文化資源を有しています。

■佐原の大祭秋祭り

歴史的資源を活用したまちづくり

佐原地区の中心部には、江戸から明治期にかけて、利根川舟運で繁栄した佐原の町並みが所在します。往時を偲ばせる商家の佇まいや町屋、土蔵などの建物が数多く残る町並みは、平成8年に関東で初めて、国の重要伝統的建造物群保存地区に選定されました。これを大きな画期として、官民協働で取組む歴史的資源を活用したまちづくりによって、大切に保存されてきた町屋や土蔵は、レストラン、カフェ、ホテルなどに生まれ変わっています。

このうち、佐原商家町ホテルは、観光まちづくり会社の(株)NIPPONIA SAWARAが、地域の金融機関が出資する千葉・江戸優り佐原観光活性化ファンドを活用して、町屋など10棟を改修し、13部屋を提供しています。また、同社は、酒造蔵を再生し、100人規模のバンケットレストランを今春にオープンさせる予定です。

地域の歴史的な遺産を保存・継承するだけでなく、資源を最大限活用したまちづくりが進められています。

■佐原商家町ホテル

佐原駅周辺地区複合公共施設整備事業

JR佐原駅周辺地区の大型商業施設跡地に、市街地の活性化と子どもから高齢者までが、「楽しく安心して、まちなかに住み続けることのできるまち」の実現を目的として、図書館や公民館機能、子育て世代支援施設、観光情報発信施設などを併せ持つ複合公共施設の整備を進めています。

本施設は、平成29年度に基本設計を行い、その後、平成30年度香取市市民事業仕分けにより「要改善」の判定がなされました。この結果を真摯に受け止め、施設整備費や維持管理費の削減を図るため、事業手法として、設計、施工、維持管理・運営を一括で発注するデザイン・ビルド・オペレート(DBO)方式を採用したほか、施設規模の見直し等を行い、総合評価一般競争入札を実施いたしました。入札の結果、予定価格約65・8億円に対して落札価格は約56億円となり約9・8億円の削減、基本設計時の建設工事費との比較では、約17億円の削減となり、市民の改善要望に応えることができたものと考えております。

現在は、令和4年度冬のオープンを目指して、実施設計を進めております。

■複合公共施設

睦沢町 MUTSUZAWA Town

睦沢町民の幸せを第一に

睦沢町長　田中　憲一

昨年7月に執行されました町長選挙において、町民の皆様からの温かいご支援を賜り、町政を担うこととなりました。私が掲げる『住民主導の新しい風』を起こす強い決意と、使命感を持って本町の更なる発展に邁進しております。

さて、世界中で新型コロナウイルス感染症が発生し、未曽有の危機に直面しております。感染された方々やそのご家族に対して、心からお見舞い申し上げます。

本町では外出自粛を余儀なくされる中、「630（むつざわ）ラジオ体操クラブ」への参加者を募り、ラジオ体操第一の音源が入っている「体操ブーブー」とポイントカードをお送りし、コロナ禍における運動不足の解消を図っています。

また、今年度開設した「子育て世代包括支援センター」では、妊娠、出産、子育ての悩み、そしてコロナ禍での不安を持つ保護者が気軽に相談でき、手続きや情報提供が受けられるなど、一人ひとりに寄り添った子育て支援に取り組んでいます。

■子育て世代包括支援センター

■体操ブーブー

本町は、個性豊かな文化、風光明媚な自然と歴史伝統を今に伝える文化財が織りなす独自の景観など、他にはない魅力ある資源が溢れています。

妙楽寺区の「妙楽寺」の本堂には、国の重要文化財「木造大日如来坐像」が安置されており、毎年9月に境内で行われる「観月の夕べコンサート」では、ライトアップの中でのコンサートを楽しめます。令和2年度は新型コロナウイルスの観点から、演奏の様子を「睦沢町YouTubeチャンネル」でネット配信とさせていただきました。ぜひご鑑賞いただければ幸いです。

■観月のタベコンサート ネット公開中

睦沢町データ

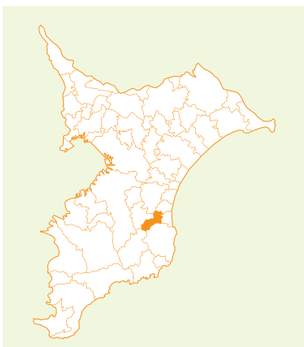
町役場/〒299-4492　千葉県長生郡睦沢町下之郷1650-1　TEL/0475-44-1111（代表）
ホームページアドレス　http://www.town.mutsuzawa.chiba.jp

睦沢町マスコットキャラクター
うめ丸くん

町章
白は睦沢町の頭文字の「ム」を正三角形の安定した形に納め図案化したもので、緑にあふれた青い空と清純な空気に恵まれた平和で明るい円満に発展する我等の睦沢町を象徴しています。

人口世帯数		
	人口	6,915人
	男性	3,373人
	女性	3,542人
	世帯	2,795世帯

2021年1月末日現在



自治体出資の地域新電力

2019年に「道の駅むつざわ つどいの郷」がリニューアルオープン。新しく開発した移転先は、レストランや温浴施設、定住賃貸住居などを併設した「むつざわスマートウェルネスタウン」と呼ばれる一体型エリアとなっています。

スマートウェルネスタウンに電力を供給しているのが、地域新電力会社「CHIBAむつざわエナジー」です。エネルギーの地産地消を目指し、町、商工会、地元企業、金融機関などが出資して設立。地域の太陽光発電（メガソーラー）や電力市場などから調達した電力を、役場や学校、公民館などの公共施設や周辺の事業所などへ販売する小売り電気事業を開始しました。一般家庭への販売も始め、現在100軒ほどに供給しています。

むつざわエナジーの取り組みが地域にもたらす価値は、電気料金の削減（東電に比べて約5％安い）のほか、利益を株主に配当せず、町の「先進予防型まちづくり」の事業に還元されています。

■むつざわスマートウェルネスタウン

上市場観光交流センター「ぶらっと」

千葉県の補助事業〈観光地魅力アップ整備事業〉を活用して、令和2年6月に睦沢町上市場区に観光案内所兼直売所をオープンしました。周辺には彫刻で有名な「波の伊八」をあしらった寺社仏閣も数多くあり、来訪される観光客にも魅力的な施設が満載です。「ぶらっと」では観光客をはじめ、どなたでも気軽にぶらっと立ち寄れる施設を目指し、睦沢町をはじめとする周辺市町村の観光スポットなどを、スタッフ一同、パンフレット等を配り「親切」をモットーにご案内しています。

また、直売所には毎日採れたての野菜や生花が並んでいます。施設内の奥のスペースは、歌やダンスなど様々なサークルの方々が利用され、憩いの場となっています。

「ぶらっと」は地元住民やボランティアの方々の創意工夫により、運営しています。睦沢にお越しの際は、お気軽にお立ち寄りください。スタッフ一同、心よりお待ちしております。

■上市場観光交流センター「ぶらっと」

睦沢町園小中一貫教育でめざすもの

■睦沢中学校の授業の様子

町では、園小中一貫教育により、「自ら一歩をあゆみだす15歳」に成長する子どもたちを育てる教育を進めています。0歳から15歳まで、途切れることのない教育を実践し、義務教育が終了する15歳の子どもたちに付けさせたい力は、「人間力」と「社会力」、即ち「自ら判断し行動できる力、自立できる人間に成長させるための力」です。そして、相手を理解し、自らの意見や考えを持ち、自己の生き方を考え、ふるさと睦沢の発展に主体的に関われる人間に育てること、これが睦沢教育の方針であり、町の教育大綱にも定め実践しています。

また、小中学校をコミュニティ・スクールに指定し「一貫教育」と「コミュニティ・スクール」の取り組みは、睦沢教育推進のための両輪として動き出しています。『ともに学ぼう』を合言葉にした活動は、町全体で子どもたちを育てようという思いの高まりにもつながっています。Society5.0の時代をたくましく生き抜く「人間力」「社会力」を育くみ、「自ら一歩をあゆみだす15歳」とする睦沢教育は、学校・家庭・地域とともに連携・協働した「町ぐるみ」の教育としてこそ成しえる教育であると考えます。

新しくなった千葉県がんセンター

千葉県がん医療の拠点として

千葉県
病院局
経営管理課

千葉県がんセンター新棟整備の経緯

令和2年10月26日に千葉県がんセンターの新棟がオープンいたしました。

千葉県がんセンターは昭和47年に開設されて以降、がん医療を専門に行い、国から「都道府県がん診療連携拠点病院」、「がんゲノム医療拠点病院」、「小児がん連携病院」に指定されるなど、県内のがん医療の中心的な役割を担ってきました。

がんセンター新棟の外観

一方で、施設の老朽化や、高齢化によるがん患者の増加などといった課題に対応する必要が生じたため、平成29年度に、新棟建設コンセプトに基づき建設工事に着手しました。

整備の概要

新棟は、地上9階、地下1階の鉄筋コンクリート造で、災害時にも医療機能を維持できるよう免震構造を採用しました。

許可病床数を341床から450床に増やすとともに、患者さんの利便性の向上を図るため、受付や外来、検査の機能を1階と2階に集約し、医療スタッフと患者さんの動線を明確化しました。

また、新棟の建設に合わせて診療機能の向上を図るために、医療機器を更新・増設するなど、引き続き、先進・高度な医療サービスを提供していく体制を整えました。

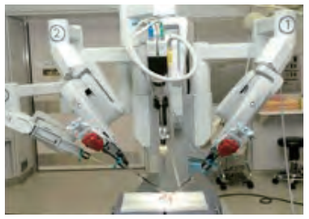
新棟建設コンセプト（5つの柱）

❶ 高齢化に伴う患者増・がん医療の集約化への対応
❷ 高度かつ良質ながん医療の提供
❸ 地域連携の充実・強化
❹ おもてなし（ホスピタリティー）病院の実現
❺ 安定的な運営基盤の確立

新しいがんセンターの特徴

1 先進的で高度ながん医療

新棟では、先進的で高度ながん医療を提供するため、医療機器の一部を更新・増設しました。具体的には、ロボット支援下手術の保険適用範囲が広がったことなどを踏まえ、手術支援ロボットを1台増やし2台体制としました。



手術支援ロボット

放射線治療では、腫瘍の形に合わせて周りの臓器への影響を抑えながら放射線を照射する強度変調放射線装置を更新し、また、温熱療法としてハイパーサーミアを県内公立病院で初めて導入しました。

画像診断部門においては、CTの3次元画像と、造影剤を用いてリアルタイムで血管等を確認するアンギオ装置を組み合わせるIVR-CTを導入し、血管などの部位を4次元的に確認しながら施術を行うことで、患者さんの身体への負担を抑えた治療が可能になりました。

一方、がん医療の進歩により、外科的（手術）治療、抗がん剤治療、放射線治療、免疫療法に加え、がんゲノム医療も確立されています。がんゲノム医療とは、標準治療では治癒困難になったがん患者さんを対象として、がんに係る350種類の遺伝子を調べて、一人ひとりの患者さんに適した治療薬を探していく治療法です。がんセンターは、国からがんゲノム医療拠点病院に指定されており、今後も、その役割を果たしてまいります。

2 充実した医療・療養環境

将来的ながん患者の増加に対応するため、医療・療養環境の充実を図りました。

今回の整備で増やした許可病床のうち、特に緩和ケア病床では、病床数を25床から53床とし、治療段階での緩和ケアにも力を入れていきます。

手術室を7室から10室に増やすとともに、手術動画管理システムを導入し、全ての手術を集中管理できるようにしました。

また、がん薬物療法センターでは、薬物療法を受ける患者さんの状態や薬の投与時間などの状況に応じて、個室やベッド、リクライニングチェアを用意し、リラックスして治療に臨めるよう環境の充実を図りました。

3 患者さんを第一に考えた施設とスタッフ

受付には、がん相談支援、入退院支援、地域医療連携などの支援機能を一元化し、患者さんやそのご家族にワンストップで対応する患者総合支援センターを設置し、利便性の向上を図りました。

1階　患者総合支援センター

2階　がん薬物治療センター

患者総合支援センターでは、看護師、医療ソーシャルワーカー、薬剤師など多様な職種のスタッフが支援に当たります。

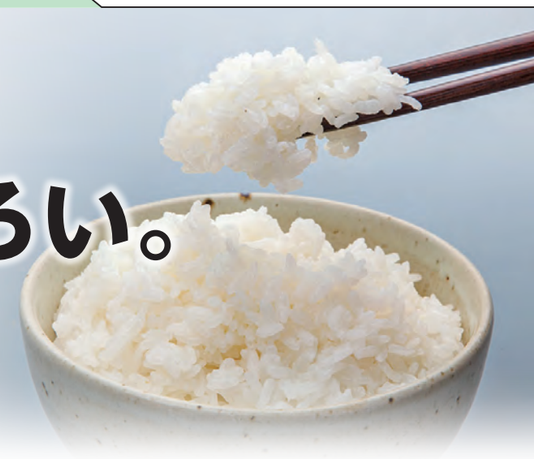
また、2階の外来フロアには、患者サロンを新設し、患者さんの憩いや交流の場を充実いたしました。

各フロアにある病棟については、病棟中央に開放型スタッフステーションを配置し、スタッフが病棟全体を見渡せるようになっています。

病室では、患者さん一人ひとりに担当看護師が付いて、患者さんやご家族の意向を取り入れながら看護に当たっています。

がんセンターは、本県のがん医療をリードする「都道府県がん診療連携拠点病院」として、今後とも、県民の皆様の期待に応え、患者さんが安心して適切な医療を受けられるよう、高度で先進的な医療サービスを提供してまいります。

アクセス
千葉県がんセンター
〒260-8717
千葉市中央区仁戸名町666-2
TEL.043-264-5431



どうも、千葉の新米です。

おいしさ、粒ぞろい。「粒すけ」誕生！

千葉県
農林水産部
流通販売課

令和2年秋、千葉県が13年の歳月をかけて開発した「粒すけ」が本格デビューしました。主食用米としては平成18年にデビューした「ふさこがね」以来となる県オリジナル品種で、その名前には「自分の子どものように愛着をもってもらいたい」という思いがコメられています。

粒すけ PRリーフレット

千葉県は、作付面積、収穫量が全国第9位（令和元年産）と全国でも有数の米どころ。温暖な気候を生かし、県オリジナル品種の「ふさおとめ」や「ふさこがね」、県内作付面積の約6割を占める「コシヒカリ」などおいしい米を首都圏へいち早くお届けできる「早場米」の産地です。しかし、「コシヒカリ」は近年多く発生している稲刈り時期の強風や長雨などで倒れやすく、収穫に手間がかかるなどの悩みがありました。

雨にも風にも負けない、おいしいお米を目指して

そこで県では、食味が良く、栽培しやすい品種の開発を目指して、平成17年から研究をスタート。約4000の候補の中から選び抜かれたのが「粒すけ」です。「粒すけ」は食味の良い「コシヒカリ」を母に、茎が短くて倒れにくく、大粒な特徴を持つ「佐系1181」（「ふさおとめ」のこども）を父として、人工交配により開発されました。「粒すけ」はそれぞれの長所を引き継いだおいしくて、作りやすい品種です。

強風や長雨でも倒れにくい「粒すけ」

3500種類から食べて選んだおいしいお米

新品種の開発にあたって、最もこだわったポイントは食味試験の方法です。機器による分析も行いますが、最終的には人が実際に食べて判断し、おいしい品種を選びます。食味試験は、それぞれのお米に含まれる水分量に応じて炊飯時の水加減を細かく調整するなど、細心の注意を払って行います。開発期間中、収穫時期の3カ月は、1日7種類をほぼ毎日食べ比べ、10年間で延べ3500の品種候補の試食を繰り返しました。

お米と水分の量を細かく調整し、1日7種類を食べ比べ

その結果、大粒で、白くてつやがあり、ほどよい粘りで香りや味が良く、炊きあがりが良い品種を探し出すことができたのです。

多くの県民の皆さまに、親しまれ、愛されるお米になるために

こうして開発された「粒すけ」ですが、まだまだ生産量も限られることから、デビュー年は千葉県内のファミリー層を主なターゲットとし、「どうも、千葉の新米です。」をメインコピー、「おいしさ、粒ぞろい。『粒すけ』誕生！」をサブコピーに、認知度向上を目的としてプロモーション活動を実施しています。

プロモーションには、「粒すけ」の特徴である大きな米粒、新たに生まれたフレッシュ感、光り輝く将来性をチーバくんが頭上に掲げてお披露目しているロゴマークを統一的に使用。県内全小学校に配付したPRリーフレットをはじめ、実際に店舗で販売されている米袋、PR動画や特設HP、WEB広告、電車内広告など生活の様々な場面で目に触れるよう展開しています。

粒すけはこのロゴマークが目印

また、令和2年10月1日から11月30日まで、県内飲食店等54店舗で粒すけデビューキャンペーンを実施しました。和食、洋食、中華など色々な料理に合うオールマイティな食感が特徴の「粒すけ」を使用した多彩なメニューを消費者に直接提供し、「粒が大きく食べごたえがあった」「粒すけを知るいいきっかけになった」「おいしいお米だったので、家でも炊いてみたい」といった声をいただきました。

今後も「粒すけ」が、多くの県民の皆さまに親しまれ、愛され、千葉を代表するお米に育てていただけるようプロモーション活動を実施していきます。千葉の新米「粒すけ」、ご愛顧のほど、よろしくお願いします。

粒すけデビューキャンペーンで提供されたメニューの一例
かずさ和牛と粒すけのローストビーフ重（左）、ステーキ重（右）

ウィズコロナ時代における自治体職員の働き方

専門家が読み解く 自治体の今

人事院公務員研修所 客員教授
高嶋 直人

たかしま なおひと●早稲田大学政経学部卒。在ウイーン日本政府代表部一等書記官、人事院総務課長、立命館大学教授、人事院公務員研修所主任教授、財務省財務総合政策研究所研修部長などを経て現職。自治大学校、市町村アカデミー、JIAM、千葉県、岐阜県、福岡県、大阪市、京都市等多くの自治体において研修講師を務める。主著は『公務員のための人材マネジメントの教科書』、『公務員のためのハラスメントゼロの教科書』。

コロナ禍が働き方改革に与えた影響

コロナ禍によって働き方改革にブレーキがかかったという見方をする人がいる。しかし、その見立ては誤りではないだろうか。むしろ、コロナ禍によってこれまで進めてきた働き方改革が本来的な方向に修正され加速したと見た方が正しいと考えられる。

そもそも、働き方改革とは多様な働き方を実現して働く人の権利を保障し、誰もが自分の力を仕事で存分に発揮できる。そんな社会を作ろうとしたものだ。それがいつの間にか本来手段に過ぎなかったはずの「時短」が目的化し、更には残業手当をカットする行財政改革施策の一つとまで位置付ける自治体まで現れ始めた。

多様な働き方を用意するどころか、決まった特定の曜日にだけ全職員が定時退庁する。PCを強制的にシャットダウンさせる。民間企業の働き方事例をそのまま真似たその様な施策が代表的な先進事例とされ、右に倣えとばかり普及してしまった。ショック療法的な暫定措置としてならば理解できるとしても恒久的措置とすれば話は別だ。本末転倒と言わざるを得ない。誰もが自分の事情に合わせ、定時退庁できる。又はどの曜日であろうとも定時退庁できる。仕事を改善し強制シャットダウンされなくても帰ることが出来るというのが本来の姿である。

「働かせ改革」ではないことを再認識すべきだ。「多様な働き方の実現」が目的であったはずである。コロナ禍でテレワークが本格的に導入され、多様な働き方が大きく前進した。この様な変化は、正に本来の働き方改革の姿そのものであり、働き方改革の方向性が変わったものでも、ましてや急ブレーキがかかったものでもないことは明白だ。誠に不幸で逆説的な話だが、コロナ禍が働き方改革を本来の方向に軌道修正した側面があることも認めざるを得ない。

非営利組織のマネジメント

コロナ禍は、自治体職員の働き方に大きな教訓を与えた。公務員の働き方改革を民間労働者の働き方改革をそのまま真似て行うと職員や住民を犠牲にしてしまう。自治体組織の使命は、住民の福祉の向上である。だからこそ民間企業ではなし得ない業務を自治体組織は担っている。「顧客を選ぶこと。事業から撤退すること。」が自由な民間企業に対し、自治体組織は住民を選ぶことは許されず、業務から一方的に撤退することは許されない。買うか買わないかは顧客の選択である民間企業と、顧客である住民に有無を言わさず買わせてしまう行政サービスを提供する公務組織が同じマネジメントを行うとどうなるか。多くの場合失敗し、顧客である住民を犠牲にしてしまう。

この組織特性の根本的な相違を前提に、世界の公務員は「非営利組織のマネジメント」を学んでいる。一方日本の公務員は、マネジメントは専ら民間から学べと理解し、「営利組織のマネジメント」をひたすら学ぶ。勿論、民間から学ぶことも大事だ。しかし、公務組織の特性等を理解しないまま民間のマネジメント手法だけを学び同じように実践するとどうなるか。それは、まるでOSをインストールしないでアプリをインストールする様なもので、アプリは動かないどころか、パソコンを壊してしまう。

更に話は複雑だ。一度も公務組織で働いた経験の無い「行政の専門家」と称する民間研修講師が何故か自治体職員研修の世界には存在する。例えその人が野球に詳しくても、野球経験ゼロの人から野球を学んでも決して野球選手にはなれない。

公務員には変革が必要だから行政に詳しい民間の人から学ぶべきとの主張がある。「外国の公務員は日本の公務員とは違う。」「日本には世界市場で勝ち抜いた民間企業があるのだから、そのマネジメントを直接学ぶべきだ。」と言う主張もある。しかし、残念ながら日本の民間企業のマネジメントが世界的に高く評価された時代も過去の話だ。日本全体が沈む中で、日本の民間企業は世界市場において残念ながら地位を下げてる。公務員が民間企業のマネジメントを学ぶ。このことが日本においてだけ例外的に有効性が高いとは考えにくい。実際のところ、公務員が学び続けている日本の民間企業は、現在の逆境から脱出を図ろうとこれまでのマネジメントを大きく見直している。

やはり、外国の公務員と同様に公務組織の特性を前提とした「非営利組織のマネジメント」をまず学ぶべきではないか。野球の監督、コーチは野球出身者で占められている。同じ球技だからと言ってもサッカー選手は誰一人いない。それと同じで、公務組織のマネジメントは実際に公務組織でマネジメントを実践した人から学ぶ。そして自分達を信じ、足元を見つめ直す。そのことが公務員としての正しい職業理解に繋がり、誇りを取り戻し、良い意味でのプライドを持った「プロ」となるのではないだろうか。

コロナ禍で、エッセンシャルワーカーとしての自覚が強まり、手ごたえを感じた自治体職員が多くいたに違いない。自分達の尊い使命を再認識し、懸命に社会に尽くした職員が多くいる。しかし、仕事が忙しくなり懸命に働いても職員の給与は下げられる。これが正に「非営利組織のマネジメント」を象徴する結果だ。金銭給付によってモチベーションを引き出すことが比較的困難な組織。それが非営利組織であり、自治体組織はその典型であるということを示している。全員が頑張った場合でも、頑張った誰かに金銭で報いようとすれば完全相対評価をせざるを得ない制約によって頑張った他の誰かの給与を下げざるを得ない。職員の給与総額が職員の頑張りとは無関係に決まる。

働き方改革にもこのような民間との相違が存在する。民間企業の一部では、浮いた残業代は社員に還元する。無駄な残業を抑制する効果的政策と言うだけでなく、働き方改革を進める求心力とするためだ。一方、自治体組織の場合、浮いた残業代を職員に還元することは違法であり許されない。手当目的の残業があると言いたい訳ではない。むしろ逆だ。どうしてもやらなければならない仕事があっても強制的に定時退庁させられ、手当もカット。結果として職員にとってより厳しい「働き方改革」となる要素を組織構造は内包している。それが非営利組織の典型である自治体組織という一つの例だ。

非営利組織のアドバンテージ

非営利組織にもマネジメント上のアドバンテージがある。それは「心理的安全性」と「内発的動機づけ」の二つである。

「心理的安全性」とは、組織内で何を言っても大丈夫。明日の自分の食い扶持を心配することなく仕事に専念できるような環境を意味する。実は営利組織のマネジメントでさえも今やこの要素が組織成果を最大化することが証明され注目されている。最近公務員の身分保障を無くせば公務員が目の色を変えて働き始めるといった皮相的な見方が広まりつつあるが、間違いであると言わざるを得ない。公務員の身分保障は、職員にこの心理的安全性を与え、自分のことを心配せずに仕事に専念させる仕組みであり、全ての関心を自分ではなく住民に向けさせるためのものである。公務員自身も場合によっては自覚していないことではあるが、この身分保障、心理的安全性が公務員としての働き方に良い影響を与えていることは間違いない。

もう一つが「内発的動機付け」だ。これは、仕事自体に動機づけられるということ。仕事が手段ではなく目的となる程、仕事自体に喜びを感じることを意味する。自分の仕事が誰かの幸せに繋がっている実感を持つことが出来ると、仕事自体に喜びを感じることが出来る。社会的

に有意義な仕事と思えるか否かが決め手となる。実はワークライフバランスという発想はこの内発的動機付けを無視した発想であり、下手をするとライフのためのワークと誤解させてしまう言葉だ。ワークを手段と捉え、目的であるライフを楽しむ。その為にワークをとにかく最小化、最短化することが良いこととされ、時短が目的化してしまう。そうするとワークの中に喜びを見つけようと思う気持ちもどこかに行ってしまう。そうならない為、（言葉遊びの様ではあるが）「ワークライフマネジメント」と言う言葉を推奨したい。

働きがい改革の必要性

いずれにせよ、「働きやすさ」と「働きがい」は全く別であり、ワークライフバランスを完成させたからと言ってワークに充実感が感じられるということは決してない。働き方改革を「働きやすさ改革」と「働きがい改革」の二つに分け、それぞれに政策を打つべきだ。しかし現実には、「働きやすさ」が未だ実現されていない職場が多く、また、民間の働き方改革に追随する自治体の働き方改革に専ら注目が集まる中で、「働きがい改革」は遅々として進まず、場合によっては「働きがいの搾取」と曲解され、「働きがい改革」が批判されることも少なくない。

しかし、筆者が働きがい改革にここまで拘る理由は、公務員の仕事が民間に比べて内発的動機付けを持ちやすい仕事である一方で金銭給付によるモチベーションの向上が困難な組織にあっては仕事に働きがいを見出す「内発的動機付け」が貴重な資源とも言えるからだ。民間の様に収益といった明確な目標が自然とセットされることもなく、自分達の頑張りで給与が上がることもない。しかし、自分のやっている仕事は人の役に立っていることを日々実感でき、給与のためではなく他人のために仕事をしていることで誇りを感じながら仕事が出来る。そんな公務員という仕事の特性を踏まえれば、民間以上に働きがいに着目した政策を進めるべきではないだろうか。

日本人の働き方の特異性

メンバーシップ制とジョブ制。これは、日本人向けに作られた和製英語。日本人の雇用慣行が外国の雇用慣行に比べ特異で極めて例外であることを説明するために作られたものだ。今、一部の日本の民間企業がコロナ禍をきっかけにメンバーシップ制からジョブ制に移行しようとしている。この変化は働き方改革と深く関わった動きであり、ここで紹介しておきたい。

メンバーシップ制とは、日本人の雇用慣行を表す言葉で一般的には一人ひとりの仕事の具体的内容、範囲が曖昧で、上司が柔軟に仕事を割り振ることとされる。つまり、個人は組織に属すると言う包括的雇用契約を組織と結んだだけでジョブ（職務）については契約内容に含まれていないために組織が臨機応変に仕事を割り振ることが可能なシステムと定義される。一方ジョブ制とは、日本人を除く外国人一般の雇用慣行を表す言葉で、一般的には予め一人ひとりの仕事の内容、範囲が詳細に決められており、個人は組織というよりジョブ（職務）について契約を結んでいるため、契約に含まれない仕事が割り振られることはないシステムと定義される。

この「人に仕事を割り振る日本」と「仕事に人を割り振る外国」といった雇用慣行の違いが様々な面において働き方に差をつくる。

日本人は、入口と出口。採用と退職については自分の意思が反映するが、採用から退職迄の間、何処で何をするかは原則自分の意思は反映されず組織が決める。これは、新規学卒一括採用と定年制という外国には存在しない慣行と制度に支えられた我が国独特のものである。素人である学卒者を採用し、組織内で育成する。その個人が持つ能力と就いたポストに求められる能力との間のギャップを仕事をする過程で上司等による指導、試行錯誤の繰返しによって育成を図り、差が埋まった頃に組織が次のポストに異動させ、また育成を図る。定期人事異動と呼ばれるジョブローテーションを「席替え」と揶揄する人もいるが、メンバーシップ制をとる以上、不可避な側面がある。（年功序列的人事の背景にもメンバーシップ制がある。）

外国人は日本人と対照的な働き方をしている。我々の言葉で言う部内公募制が原則。空いたポストに自分で応募し、最適任者と認められれば異動出来る。つまり自分の人事は自分で決めるという自業自得のシステムである。その為に自然と専門性を磨くことがキャリアの為に必要となり、組織内異動は少なく専門性が生かせる組織の外へ異動することが例外的ではなくなる。即戦力の人材で空いたポストを埋めることが原則となれば、仕事を通じた育成の要素が小さくなり、上司、先輩に暗黙のうちに部下育成を求めることもない。

未完成な人材を完成に向けて仕事を通じた育成（ＯＪＴ）を全ての上司に求める日本は、育成分の時間が追加されている。外国に比べてその分の時間が必要となる。即戦力でポストを埋める外国では明示的に職務内容に含めた場合を除き上司が部下の育成に時間をかけることはない。外国人が短く働きワークライフバランスを実現出来ている背景には、この様な雇用慣行の違いも影響している。

しかし、日本人の雇用慣行がダメで外国人の雇用慣行が優れていることを必ずしも意味しない。メンバーシップ制は、全ての人に可能性を与え組織主導で育成を図る。ライフサイクルに合わせて一定のキャリアが保障される平等性の高いシステムと言える。一方、ジョブ制は、育成は個人の責任と発想され、結果として個人差が広がり、ポストが変わらない以上処遇も変わらない為、計画的にキャリアを作ることは困難となる。自己責任が前提となり、公平性はあるが厳しいシステムと言える。

どちらかに一方的に軍配が上がるものではないが、コロナ禍をきっかけに日本の民間企業の一部がメンバーシップ制をジョブ制に変えようとする動きがある。それはメンバーシップ制は組織主導で集団主義になり多様性が犠牲になりがちな一方、ジョブ制は個人主導で個人主義になり多様性を実現し易いことのメリットにも気づき始めたからだ。

結果さえ出せばその過程は個人に委ねて良いと発想すれば、自然と多様な働き方は可能となる。多様な働き方を用意している組織に多様で有為な人材が集まる。大部屋で上司が常時至近距離にいて指示をしなくても仕事が回るジョブ制であれば個室が自宅に代わるだけでテレワークへの転換も容易となる。コロナ禍は、社員の安全確保のためテレワークを本格的に実施した企業に、多様な働き方の導入とは多様な雇用システムを用意することであることを再認識させたのだ。

ジョブ制における管理職

ジョブ制では自分が最適任者と認められない限り異動出来ない。その結果、管理職の位置付け、求められる能力も日本と大きく異なる。メンバーシップ制の日本では管理職も最初は素人。取り敢えず部下を付けて実践で管理職として育成を図る。ジョブ制の外国では少なくとも管理職としての能力があることが管理職ポストに就く前に求められる為、マネジメントについての知識が求められる。外国の管理職は事前にマネジメントを学びプロとしてデビューする。

日本では、マネジメントの基礎知識が全く無い「素人管理職」がいてもおかしくない。この違いが働き方にも大きな影響を与えている。

つまり、日本は上司、部下双方とも仕事を通じて育成が図られるというシステムである。上司、部下とも経験重視。マネジメントの初心者がその仕事の初心者を指導育成する。この構図から常にハラスメント等の問題発生の可能性が高い組織構造を作る。

上司部下とも経験重視で、スキルが十分でない間はその分外国より長く働くことになる。管理職は、マネジメントスキルが経験で身につくまでの間、部下の使い方が下手で無駄に働かせたり、働きがいを奪ったりしかねない。マネジメント研修は管理職デビュー前に実施すること。理論を背景とした実践的内容を経験者である公務員から学ぶことが肝要だ。

ジョブ制への移行の動きは、自治体職員の働き方改革とは無縁に思えるかも知れない。しかし、対岸の火事と思って他人事と気楽に構えていたら、いつの間にか優秀な人材に選ばれなくなる組織になってしまうかも知れない。優秀な人材を誘致する為には多様な働き方を用意しておく必要がある。これまでの雇用慣行を絶対視せず、謙虚に見なおす姿勢が必要だ。

むすび

「働きがい」を感じられるようなマネジメントを実践する。このことを私は「働きがい改革」と呼び訴え続けている。公務員は民間人になれないし、なるべきではない。公務員という職業、使命を正しく理解し、住民のために活き活きと働く。そんな意識改革、組織マネジメント改革をウィズコロナの今だからこそ、積極果敢に挑戦して欲しい。

市町村職員の紹介

千葉県に派遣されている市町村職員をご紹介いたします。

総務部市町村課
杉山 裕子（すぎやま ゆうこ）〈四街道市〉

千葉県北部の印旛地域に位置し、古くから交通の要衝であり、都内への利便性も良く首都圏のベットタウンとして発展。一方、近郊農業地帯でもある、緑豊かな子育て日本一を目指す四街道市から派遣されてきました。

期待と不安を抱えやってきた4月当初、緊急事態宣言等でイレギュラーなこともありましたが、市町村課の皆様の丁寧なご指導と研修生同士の励ましで慣れることができ、現在までに、多くのことを学んでおります。

業務では特に、法制度の習得や市町村への助言等を通し、市政を多角的な視点から検討することが大切だと知ることができました。今後の行政運営を大きな視点から考えることができるようになったと思います。

研修生としての残りの期間も全力で取り組み、この貴重な経験を今後の業務に生かしていきたいです。

総合企画部
政策企画課
渡邉 大祐（わたなべ だいすけ）〈山武市〉

千葉県の東部に位置し、冬には多くの方がいちご狩りに訪れる山武市から政策企画課へ派遣され、早くも10ヶ月が経過しました。

当初は新しい環境への戸惑いや不安がありましたが、県職員の方々の丁寧な御指導や他の研修生との交流もあり、とても充実した日々を過ごしています。

政策企画課では、病院への通院や商店への買物が困難な、いわゆる移動困難者の方々への対策や若者を対象とした人口減少をめぐる問題の認識を深めるセミナーの開催など、県全域での人口減少対策に取り組んでいます。

仕事を進める上では多くの関係者の方々と接し、市役所では経験することのできない貴重な経験をさせていただいています。

1年間で学んだ知識や経験、業務に対する姿勢などを山武市の発展に生かしていけるよう努めてまいります。

県土整備部
都市計画課
根本 善行（ねもと よしゆき）〈栄町〉

千葉県の北部、利根川と印旛沼の流域に位置する「水と緑の田園観光都市」栄町から研修生として派遣され、都市計画課にお世話になっております。

都市計画課では、主に市町村が定める都市計画の決定手続きに携わっております。今日の都市計画決定が数十年に渡り土地利用の指針となりますので、責任の重さを感じますが、先輩方から適切な助言をいただきながら業務を進めることで、日々新しいことを学び、また、そのことを楽しみながら業務を行うことができています。

栄町への帰任後も、都市計画課で得た知識や技術を生かし、将来的な土地利用を考慮した行政運営を心掛けていきたいと思っております。そして何より研修でのご縁を大事にして、これからの職務に励んで参りたいと考えております。

自治落書き

デジタル化の今と昔

昔、新規採用職員として入庁した頃は、まだパソコンは数台しかなく、書類の作成は手書き又はワープロ（ワードプロセッサ：文書作成編集専用の機械）によって行っていました。

インターネットもまだ普及しておらず、庁内の各所属や他団体との文書のやり取りは郵送で行っており、自分の仕事を覚える前に、まずはそのような中での仕事のやり方を教わること自体に苦労していました。

パソコンの導入が進むと、文書作成ソフトによる書類の作成だけでなく、封筒の宛名作成・印刷にはじまり表計算ソフトを使った集計作業を行うようになりましたが、現在のように誰もが使えるというわけではなく、もっぱら特定の職員か若手の仕事になっていました。

当時、若手職員であった私は、上司や他の職員から頼まれて、代わりに文書作成や集計作業を行っていましたが、まだまだ仕事が十分にこなせない中、自分にしかできない仕事があるということで、内心では嬉しくも思っていたものです。

その後、インターネットが普及し、庁内だけでなく他団体とのやり取りもメールで行うのが当たり前となり、仕事の量も増え、スピードも速くなっていくとともに、その都度、新しい技術についても学ぶ必要がありましたが、そのこと自体は苦とはならず、こなせる仕事の量やスピードも上がるので、むしろ嬉々として取り組んでいたように思います。

さて、昨今では、インターネットにおいてはただWebページを作成するだけではなく、SNSを活用して広報を行うようになり、日々の業務においても電子決裁、オンライン申請、システムのクラウド化、果てはRPA、AIによる効率化など、関係する技術はさらに進歩しています。

ところが、私はSNSを自分ではほとんどやっておらず、RPAやAIに至っては、どのようなものなのか説明することすらできません。

以前であれば、仕事に関係する新しい技術が登場すると、誰に言われるまでもなく調べ、自然に取り入れていたのですが、今では、調べること自体を億劫に感じるようになってしまいました。

そのような中、今年からは新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークやオンライン会議など、それ以前とは全く異なる仕事のやり方を、急激に取り入れることとなりました。

例に漏れず、私もテレワークやオンライン会議を行う必要に迫られていますが、ついこれまで通りのやり方にする理由を探してしまい、しかたなくやるとしても自分で調べるのではなく、他の方に方法を教えてもらいながら取り組んでいる有様です。

気がつくと、以前は他の職員から頼まれたり、教えていたりしていた立場であったのに、現在は、他の方に頼んだり、教えてもらう立場に逆転してしまっていたのです。

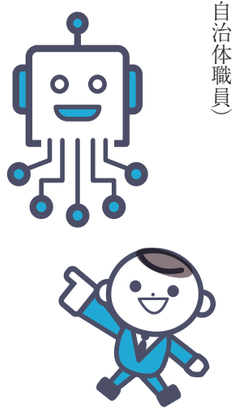
国は新たにデジタル庁を設置することとするなど、行政のデジタル化を強力に推進しており、この流れはこれまでと比べものにならないぐらい急激なものになると感じています。自分の仕事に新しい技術を取り入れるだけではなく、様々なデジタル化を推進すること自体が仕事になることもあり得るでしょう。

また、おそらく今後は自分も部下を持つ立場となり、業務を進めるにあたって、次から次へと新しい技術を取り入れることを提言されることになるかと思います。

かつて自分が若手職員であった時の上司も、新しい仕事のやり方を取り入れるのは億劫であったり、心理的な抵抗があったかと思いますが、今ではそれが当たり前となっています。

新しい技術、仕事のやり方がどこまで普及するのかは分かりませんが、私も、少なくとも取り入れない理由を探すのではなく、まずは挑戦していきたいと改めて考えています。

（一自治体職員）



市町村振興協会だより

ハロウィンジャンボ宝くじ市町村交付金が活用されました

ハロウィンジャンボ宝くじの収益金は、各都道府県の人口及び市町村数、販売実績に応じて、各都道府県から各都道府県市町村振興協会に交付された後、各市町村に全額交付されます。

令和元年度に本協会が交付したハロウィンジャンボ宝くじ市町村交付金は、県内市町村においてそれぞれ次の事業に活用されました。

団体名	事業名
銚子市	子ども医療費助成事業
市川市	文化会館管理運営事業
船橋市	市民文化ホール・市民文化創造館管理運営業務
館山市	子ども医療費支給事業
木更津市	生活路線バス維持対策費補助金
松戸市	国際化施策推進事業・国際交流推進事業
野田市	児童館管理運営費
茂原市	子ども医療費助成事業
成田市	国際文化会館管理運営事業
佐倉市	図書資料購入事業
東金市	子ども医療費扶助事業
旭市	乳幼児紙おむつ給付事業
習志野市	保育所運営費
柏市	こども図書館事業
勝浦市	芸術文化交流センター管理運営
市原市	放課後児童健全育成事業
流山市	文化会館通年開館事業
八千代市	リサイクル推進事業
我孫子市	あびこエコ・プロジェクト推進事業
鴨川市	図書館運営事業
鎌ケ谷市	学校図書館司書の配置
君津市	中央図書館資料購入事業
富津市	児童遊園地管理運営事業
浦安市	文化会館指定管理料
四街道市	資料管理整備事業
袖ケ浦市	ごみ資源化推進事業
八街市	緊急通報装置設置管理事業

団体名	事業名
印西市	災害応急対策資機材整備事業
白井市	子ども医療費助成事業
富里市	企業誘致事業
南房総市	公民館活動事業
匝瑳市	子ども医療費助成事業
香取市	生きがいと健康づくり支援事業
山武市	松尾図書館運営事業
いすみ市	スクールバス運行事業
大網白里市	図書室資料等購入事業外
酒ケ井町	プリミエール酒々井（文化施設）運営事業
栄町	防災対策事業
神崎町	給食費助成金事業
多古町	学校給食費助成事業
東庄町	給食費助成金事業
九十九里町	語学指導外国青年招致事業
芝山町	外国人指導助手業務委託
横芝光町	外国人講師派遣事業
一宮町	都市下水路集水桝改修工事
睦沢町	町単独道路改良工事
長生村	長生村文化会館の充実事業
白子町	保育所児童福祉施設事業外
長柄町	こども医療費扶助
長南町	社会福祉協議会補助事業
大多喜町	図書館管理運営事業
御宿町	河川環境保全事業
鋸南町	情報化推進事業

お知らせ

宝くじ公式サイトを利用することで、宝くじの購入から当せん金の受け取りまで、インターネット上で行うことが可能です。また、購入の予約やポイントなど便利なサービスもありますので、ぜひご利用ください。

詳細は、宝くじ公式サイト（https://www.takarakuji-official.jp/）をご覧ください。

収益金が市町村の振興に充てられるサマージャンボ宝くじ及びハロウィンジャンボ宝くじの今年の発売期間（予定）は次のとおりです。

※抽選日は未定です。

編集後記

新型コロナウイルスの感染者が国内で初めて確認されてから1年が過ぎましたが、緊急事態宣言が再発令されるなど、なかなか収束の兆しが見えてきません。各自治体では、在宅勤務や時差出勤を取り入れ、感染症対策に努めながら働いていることがうかがわれます。

この現状を考慮し、今号の特集では「ウィズコロナ時代における自治体職員の働き方」をテーマとして、人事院公務員研修所客員教授の高嶋先生にご寄稿いただきました。

高嶋先生には、公務員の働き方改革の本来あるべき姿について、そして、ウィズコロナの今だからこそ取り組むべき働き方等について、詳しく解説していただいておりますので、今後の業務のご参考になりましたら幸いです。

また、その他のページについても、千葉県内の市町村紹介（館山市、香取市、睦沢町）や、千葉県からの情報など、充実した内容が盛りだくさんとなっておりますので、是非ご一読ください。

今回、ご寄稿等にご協力いただいた皆様、お忙しい中、本当にありがとうございました。

次回の発行もお楽しみに！

振興ちば
第二十九号
令和三年二月二十八日発行
発行 公益財団法人 千葉県市町村振興協会
〒二六〇-〇〇一三 千葉市中央区中央四-十七-八 千葉県自治会館八階
電話 〇四三-三一一-四一六二

サーフィンクーちゃん

サマージャンボ宝くじとハロウィンジャンボ宝くじの収益金は、
県内の販売実績等に応じて交付され、
市町村の明るく住みよい街づくりに使われます。