

令和元年度（2019年度）
地方公務員海外派遣プログラム
報告書

総務省自治行政局国際室

はじめに

総務省では、地方公共団体の職員を対象とした「地方公務員海外派遣プログラム」を展開しています。本プログラムは、大枠の研修期間等は総務省において定めた上で、研修実施主体である地方公共団体及び派遣職員が具体的な研修内容を計画・実施することで、地方公共団体の人材育成方針に沿った研修となるプログラムです。

今年度は、1県4市より計5名の派遣職員が自主的に決定した政策研究テーマや目標に沿った研修を行いました。

本プログラムにおいて学んだことや気づき、今後の展望について派遣職員に研修報告レポートとしてまとめていただきました。また、派遣元の地方公共団体担当者にも本プログラムの活用により得られた成果や課題を中心にレポートを作成していただきました。本報告書はそれらを一つにまとめたものです。

この報告書が、今後の本プログラムによる派遣を希望する地方公共団体の職員や、新たな派遣を検討する地方公共団体にとって参考になれば幸いです。

最後に、本プログラムを無事に修了された派遣職員の皆様に敬意を表すると共に、今後の地方公共団体での活躍をお祈りしております。

令和元年（2019年）12月
総務省自治行政局国際室

令和元年度（2019年度）地方公務員海外派遣プログラム報告書

目次

1. 「英国の医療制度および薬剤師の職域に関する調査」		
	杉浦 江（千葉県千葉市）	1
千葉県千葉市 「地方公務員海外派遣プログラムについて」		7
2. 「英国における自転車政策とシビックプライドの醸成に関する調査」		
	宮川 竜輔（山梨県）	8
山梨県 「令和元年度地方公務員海外派遣プログラムの活用について」		12
3. 「米国における医療保険制度および健康づくりに対する意識についての調査研究等」		
	鈴木 優花（大阪府池田市）	13
大阪府池田市 「地方公務員海外派遣プログラムの活用について」		19
4. 「イギリスにおける「地域とともにある学校づくり」と「社会教育関係施設における学びの地域還元の仕組み」についての調査」	岡田 かほり（兵庫県伊丹市）	21
兵庫県伊丹市 「地方公務員海外派遣プログラムの参加について」		30
5. 「米国における地方自治体職員のワークライフバランスの実現に向けた取り組みについて」	三堂 真理子（広島県広島市）	32
広島県広島市 「地方公務員海外派遣プログラムについて」		37

「英国の医療制度および薬剤師の職域に関する調査」

氏名	杉浦 江
自治体名	千葉市
派遣国・都市	英国 ロンドン、ノッティンガム、エディンバラ、グラスゴー
主な派遣先機関	CLAIR ロンドン事務所、JETRO ロンドン事務所、 病院 Colchester Hospital、Queen's Medical Centre 薬局 Green Light Pharmacy, Weldrick Pharmacy 大学 University of Nottingham School of Pharmacy 規制機関 General Pharmaceutical Council (GPhC) Care Quality Commission(CQC)、 Barnet Clinical Commissioning Group(CCG) 、他 University of Nottingham School of Pharmacy

1 研修の概要

現在、日本は超高齢化社会の時代となり、医療制度の見直しが求められている。その中で、薬剤師の果たすべき役割は時代と共に変化し、現在では患者と対話をし、コミュニケーション能力も求められるようになった。

今後、医療制度改革を進めていく中で、薬剤師と患者とのかかわり方はますます変革の必要が予想され、薬剤師の職域も拡大する可能性が考えられる。私は現在、本市において行政薬剤師として勤務しているが、患者・市民との今後のかかわり方のヒントとなるものを得たいと考え、英国における医療制度及び薬剤師の職域について調査研究するため渡英した。

また、現地での調査研究において英語力の向上が必要不可欠であることから、語学学校に通い英語力のさらなる向上に努めた。

研修日程は、6月5日に渡英。訪問先の都合上、6月に複数施設を訪問。7月から、途中1週間の施設訪問期間を挟み、計6週間語学学校で学んだ後、学校終了後にさらなる訪問調査を実施。9月4日に帰国した。

2 本プログラムにおいて学んだこと

(1) 事前研修およびブリーフィング

一般財団法人自治体国際化協会（CLAIR）において2日間の事前研修を受講した。日本と英国の地方自治行政の違いを学ぶとともに、調査方法等に関する説明があった。また、昨年度の参加者からアドバイスを受けることができ、非常に参考となった。

渡英後、6月6日に CLAIR ロンドン事務所にて、英国の地方自治に関する講義と現地での生活に関するブリーフィングを受けた。同日、JETRO ロンドン事務所において、英国の経済状況に関するブリーフィングを受けた。

(2) 語学研修

7月1日からロンドンのSt Giles International London Central において、6週間の一般英語とビジネス英語の混合コースを受講した。午前中は一般英語の授業で日常英語を、午後はビジネス英語の授業でビジネスシーンにおけるフレーズや、電話対応、交渉術などを学ぶことができた。

集中して英語を学び、多国籍のクラスメイトと交流することで、英語力の向上だけでなく、多文化の理解、コミュニケーション能力の向上にもつなげることができた。

(3) HYPER JAPAN

7月12日および13日に、CLAIR ロンドン事務所のブースにおいて、日本の観光PRを行った。来場者に日本の名所を伝えることや、日本旅行を企画されている方の相談に乗ることができ、非常に貴重な経験をする事ができた。



～HYPER JAPAN に て ～

(4) 調査結果

① 英国の医療制度について

英国では 1948 年から、NHS という国営医療サービスが開始された。これは、基本的に自己負担がかからない無料の医療サービスである。無料である反面、日本のようにフリーアクセスではなく、必ずかかりつけ医療機関の登録が必要であり、受診の際は予約が必須である。また、専門医や病院にはかかりつけ医からの紹介状がなければ受診できないことから、急病であってもすぐに医療機関を受診することができず、受診待ちの間に病状が悪化してしまうことが長年の問題である。

このような背景から、生活習慣病等、長期服薬が必要な患者には、受診せずに薬局に薬を取りに行くのみになるようリフィルの推進、薬局サービスの充実、軽症の患者にはクリニック入口に医療機関以外の関係機関への相談や訪問を案内するなど、様々な取り組みを行っていた。

② 薬学部教育について

英国の薬学部は4年制であり、卒業後1年間の実務研修を経て、研修終了後、国家試験に合格すると薬剤師として勤務が可能である。ところが、この実務研修は学生が選択した研修先により、研修内容に差が生じ、その後の薬剤師としての資質に差が出てしまうことが懸念された結果、2013 年から一部の大学で、実務研修についても大学のカリキュラム内に取り入れた5年制の薬学部が誕生し、国内での普及を進めている。

また、英国では 2018 年から薬剤師免許が更新制となり、毎年更新手続きが必要となった。更新はテスト形式ではなく、日常業務における失敗やヒヤリハット等から何を学んだのかという点をまとめ、上司等からも評価をもらうという内容で、年間規定数をクリアすることが必要である。英国は薬剤師教育も充実していると感じた。



～University of Nottingham School of Pharmacy～

③ 薬剤師の職域について

英国の薬剤師数は約5万人であり、日本の3分の1程度である。薬剤師不足の解消を目的に、テクニシャン制度を採用しており、テクニシャンが調剤業務を担う為、薬剤師はより専門的な業務を行うことができる。

特徴的な例として、英国の薬剤師は予防接種を行うことができる。ただし、全ての薬剤師が接種可能ではなく、専門コース修了者のみが可能だ。医療機関の受診にはかなりの時間がかかる為、患者は薬局でも予防接種が可能である他、海外旅行前の人々を対象としたトラベルクリニックなどでも薬剤師が予防接種を行うことができる。

その他に、薬剤師に処方権が与えられていることも挙げられる。独立処方薬剤師の資格を取得すると、医師の同意なしで処方内容を変更できる他、中には独自のクリニックを開業する者もいる。処方権は、薬剤師以外にも看護師や検眼師、放射線技師等、様々な職種に与えられている。

④ 英国の病院について

病院において、入院患者に対し薬剤師が最初に行う仕事の一つに、薬歴確認がある。英国では、Summary Care Record という、薬剤師であれば全国民の薬歴情報にアクセスできるシステムが導入された。アクセスには患者の同意が必要であるが、これにより、患者のクリニックでの処方歴や、禁忌・アレルギー情報等も確認できるようになった。病院では、薬剤師の薬歴及び処方確認がなければ、患者への薬物治療が進められないため、迅速で正確な確認・判断が求められる。当該システムの導入は非常に有効であると感じた。

その他に、病院ごとに医師が処方できる薬の条件を定め、医療費の削減に努めていた。これはガイドラインに基づいて、地域の実情等を踏まえた上で、病院独自の仕様書を作成する。今回訪問時に、抗生剤の適正使用チームのラウンドに同行したが、患者に処方された抗生剤のうち、院内の仕様書に掲載がない薬物を処方していたケースが多々あった。英国は移民が多く、抗生剤の適正使用は必要不可欠であり、また医療費削減の面からも非常に重要な業務であった。



～ エセックス州 Colchester Hospital ～ ～Nottingham Queen's Medical Centre～

⑤ 英国の薬局について

病院での入院期間は最小限で、まだ完全に治療が終了できていない状態で退院となることが珍しくない。このような状況下で薬局での服薬確認は非常に重要だ。そこで有効なのが Summary Care Record である。今まで、薬局では正確な処方履歴が確認できず、薬歴採取に苦慮していたが、現在はこのシステムを活かし、患者の処方を薬局薬剤師であっても把握できるようになった。

例えば、新処方薬サービスは、新たな医薬品を処方された場合に、副作用の発現がないかを確認するほか、重複している薬がないか等を確認するサービスである。医薬品処方見直しサービスは、すでに処方されている薬を見直し、患者の生活状況に応じ、適切な薬に変更する等を行っている。特に、独立処方薬剤師が在籍している場合は、経済状況等を考慮し、普段OTC薬で服用していた薬を処方箋薬に変更することも可能だ。

また、インターネットを活用した取り組みも始まっている。電子処方箋サービスは、クリニックから処方箋情報が電子メール等で薬局に送られ、患者は薬局に薬を取りに行く又は自宅への配送を選択できる。さらに、薬局が独自のアプリを作成しており、患者が処方箋の内容をアプリに登録すると、薬局に薬を取りに行く又は自宅への配送を選択できる他、薬剤師とのメッセージのやりとりをアプリ内で行うことも可能だ。ロンドンの薬局訪問時は、ロンドンではまだ普及していないとの話があったが、ヨークシャー州ドンカスターの薬局では、積極的にアプリの普及に努めていて、地域での違いを感じた。

その他にも、薬物中毒患者への支援サービス、緊急避妊薬サービス等、地域の実情に合わせた患者目線のサービスが非常に充実していた。



(左) ロンドン ユーストン Green Light Pharmacy

(右) ヨークシャー州 ドンカスター Weldricks Pharmacy

⑥ 英国の規制機関について

規制機関は、まず、薬局の規制機関である GPhC、医師及び病院の規制機関である CQC を訪問した。英国では監査基準および監査結果をWEB 上で公開しており、患者はWEB 上で公開された監査結果を参考に病院やクリニック、薬局を選択することができる他、事業者にとっても日常業務の適正管理に努めることができるので、両者にとって有益であると感じた。

次に、地域のクリニックで処方する医薬品の仕様書の作成、薬局の地域サービスに関する内容の決定、医師の処方監査等を行う、CCG という機関にも訪問した。医師の処方監査では、地域の仕様書に基づき、万一仕様書外の薬を処方していた場合は、オンライン上で医師に告知をした上で、処方変更が可能である。医療費削減のため、できる限りコストが低いジェネリック医薬品の推進に努めていた。

また、クリニックでは、服薬の必要がない患者に社会活動の推奨に関する紹介状を書く Social Prescribe という取り組みも始まろうとしている。例えば、医師が患者には薬物療法よりも定期的な運動が必要と判断した場合、ジム費用が無料となるようジム宛ての紹介状を書く、といったものである。この取り組みが普及することにより、受診の必要のない患者の受診回数の削減ができるほか、医療費の削減にもつなげることができる。



～ロンドン GPhC で担当者とは～

～ロンドン Burnet Council～

(5) まとめ

① 語学学校について

ヨーロッパからの留学生が多く、ヨーロッパの風習や習慣を知ることができた。ヨーロッパの学生は例え英語が上手く話せなくても自分の意見を人に伝えようとする姿勢が強く、私もクラスではできる限り間違いを気にせず、自分の意見や気持ちを伝えることを心がけたところ、よりスムーズにコミュニケーションをとることができた。英国で得られたことを活かし、日本での日常業務においても、積極的に人々とコミュニケーションをとり業務が円滑に進むよう努めていきたい。

② 医療制度の比較

英国の医療制度は、多くの国民が平等に医療を受けられる体制は整っているが、前述のとおり、医師の診察を受けにくい状況だ。そのような社会的背景もあり、薬局サービスを充実させ、必ずしも受診の必要がない者には他の関係機関を紹介するなど、様々な取り組みを行っていた。さらに、医療費削減の問題については、ジェネリック医薬品の推進や、地域ごとの仕様書を作成して処方監査を行う等、医療費削減に向けた取り組みも進んでいた。日本においても医療費に関する問題は非常にひっ迫している問題だ。医薬品の処方を規制することはすぐに取り組むことが難しい問題ではあるが、まずは関係者が危機意識を持ち、病院単位から医薬品の適正使用に

関する取組みを推進してはどうかと感じた。

③ 薬剤師の職域

英国の薬剤師は、テクニシャン制度を採用することで、予防接種や処方権を与えられている者もあり、日本と比較して薬剤師の職域は多岐に渡る。日本の薬剤師数は英国の6倍以上になるため、テクニシャン制度を直ちに導入することは難しいが、薬剤師の中でも調剤専門薬剤師を導入するなどの取組みをすすめることで、薬剤師の職域拡大につながっていくのではないかと考える。

④ 病院・薬局の日常業務の見学を通して

それぞれの日常業務の見学を通し、薬剤師と患者との間の信頼関係を築くためには、じっくり話をする環境が重要であると感じた。そこで、各病院・クリニック・薬局はカウンセリングルームを設けたらどうかと提案したい。特に薬局には、なかなかじっくりと患者と対話できる環境がない施設が多く、まずは環境整備が患者との信頼関係を構築する第1歩になるのではないかと感じた。

また、英国ではインターネットを活用したサービス（電子処方箋サービスや薬局アプリ等）が日本よりも普及していた。日本では、処方箋薬は対面での服薬指導が必須である為、同様の取組みを行うことは難しい。しかし近年、本市の国家戦略特区内でも、患者への服薬指導をテレビ電話等で行い、薬の配送にドローン活用した取組みを行なっている。患者の利便性やインターネットの普及状況を考慮すると、安全と安心を確保した上で、今までの方法を緩和させることも必要なのではないかと感じた。

⑤ 規制機関へのインタビューを通して

英国では、監査基準および結果等をすべてWEB上で公開している。日本では、結果をWEB上で公開することはないが、情報の透明性という部分でも公開を推奨したい。ただし、病院・薬局側との信頼関係が必須と考えられるため、少しずつでもこのような取組みを推進できればと感じた。

また、GPhCの担当者の中で、インターネットを利用した医薬品の譲受について、「インターネットの普及を止めることは不可能であるため、我々が時代に合わせて考え方を柔軟にする必要がある。」という話があり、非常に感銘を受けた。

今回、英国での研修を通じ、英国の良い面や悪い面も合わせて学ぶことができた。また、外から日本をみることで、日本の良い面も悪い面も改めて感じることもできた。今後は、固定観念にとらわれず、物事を柔軟に考え、この研修から得られたものを活かして千葉市の医療行政に携わっていきたいと思う。

「地方公務員海外派遣プログラムについて」

自治体名	千葉市
研修担当課	総務局総務部人材育成課
派遣国・都市	英国 ロンドン、ノッティンガム、エディンバラ、 グラスゴー
研究課題・テーマ	「英国における医療制度及び薬剤師の職域に関する調査」

1 本プログラムへの応募目的・背景

本市では職員一人ひとりの能力を強化するための重点内容の1つに「国際化対応能力」を掲げている。

また、国際交流の進展に伴い、国際交流施策の多様化が求められること、また東京パラリンピックの協議開催都市としての意識づけや受け入れ体制の整備が必要である。

特に今後は、働き方を含め、これまで経験したことのない事案が多く発生することが予測されることから、多くの知識や考え方を学び、見識を広めることが重要だと考える。そのため、本プログラムを活用し、国際的な感覚と視野に富んだ職員を養成していきたいと考え参加を決定した。

2 本プログラム参加にあたり苦労、工夫したこと

- ・派遣職員を公募した後、面接を行ったが英語能力について判断するのに苦慮した。
- ・初めての事業のため予算編成や派遣職員への支援等について不明な点が多く、既に本プログラムに参加されている自治体に多々質問をすることになった。
- ・研修計画を立てる中で、派遣者と何度も打合せを重ねたが、研修担当課の職員が英国に関する知識が乏しく、質問に対する回答に時間を要してしまうことが多々あった。
- ・訪問先の選定やアポ取り等を派遣者自らが行う中で、英語表記の身分証や市役所からのオフィシャルレターが必要な施設もあり、作成にかなりの時間を費やした。
- ・派遣者には毎日日報を提出させることで、その日の行動を把握するようにしていた。

3 成果・課題

3カ月間に渡って現地に身を置き、施設のアポ取りから訪問、語学学校へ通学したことで派遣職員の語学力の向上及び病院や薬局の訪問で薬剤師としての視野が大きく広がり国際的な感覚が身に着いたと感じる。

今後は国際的な感覚を業務に活かしてくれることを期待している。

しかし、現地で学んだこと、体験したことを他の職員にどのように伝え、共有していくかが課題である。

また、本人との連絡手段が電話かメールのみであるため、現地で連絡が取れなくなった場合等の対応方法について、もっと詰めていかなければならないと感じた。

いずれにしても語学力の向上や国際的な感覚と視野を養成させるために、本プログラムは有効であり、今後も派遣したいと考える。

「英国における自転車政策とシビックプライドの醸成に関する調査」

氏名 宮川 竜輔
自治体名 山梨県
派遣国・都市 英国 ロンドン、ニューカッスル、マンチェスター
主な派遣先機関 CLAIR(一般財団法人自治体国際化協会)、日系政府機関(JNTO、JETRO 等)、British Cycling、Westminster Council、The City of London Guide Lectures Association、Newcastle Gateshead Initiative、Newcastle of International、Manchester 日本総領事館 等

1 研修の概要

山梨県では近年、外国人観光客数が増加している。また2020東京五輪において自転車ロードレース競技が開催予定であり、更なる観光客数の増加が見込まれる。

そのような状況下で、多くの課題がある。例えば、県が実施した観光客へのアンケートにおいて約3割観光客が公共交通の便に不満を持っている。また、地域の魅力や歴史を外国語で伝える、通訳案内士の数が全国と比較して少ないといった状況がある。

一方で、英国では近年ロンドン中心に自転車政策が積極的に推進されており、成果を上げている。また、「シビックプライド」という言葉が英国で生まれたことにも表れているように、地域貢献の意識が高く、その貢献が観光面に活かされている例がある。

山梨県の現状及び英国の取り組みを比較し、今後に活かすべく調査研究を行った。主なスケジュールは以下のとおり。

- (1) 語学研修(6月～7月中旬)
語学力向上のためFrances King School of Englishへ入学
- (2) ロンドン(7月下旬～8月中旬)
日本向け観光の状況等に関する情報収集及びロンドンシティガイドに関する調査
- (3) ニューカッスル(8月中旬～下旬)
シビックプライド醸成に関して元代議士や関係機関を訪問
- (4) マンチェスター・ロンドン(8月下旬～9月上旬)
自転車政策に関して関係機関を訪問

2 本プログラムにおいて学んだことや気づき、感想等

① 語学研修

語学力向上のため、ロンドンにあるFrances King School of Englishの講座を6週間受講した。コースは、発言機会を多く確保するために少人数コースと、実際調査を行う際のことを見据えてビジネスコースを選択した。

受講生は社会人が中心で、欧州諸国出身者に加えて南米やアフリカからも来ていた。講師がテーマを投げかけて、受講生が意見交換を行う形式がメインであったが、他の受講生の発言力とその主張の強さに圧倒された。テーマは社会的なものが多かったが、他国から来た受講生は自らの国の制度や習慣を話し、展開していけるのに対し、私は英語力以前に知識が足りていないと痛感する場面が多かった。言語はあくまでツールなのであり、何を伝え、どうコミュニケーションを取るのかが大事なのであると実感した。



語学学校での一コマ

② 英国の自転車政策について

ロンドンでは2012年ロンドン五輪の開催に際して、自転車政策が大きく推進された。特にシェアサイクリングにおいて成果を上げており、ロンドンの至る所でシェアサイクリングのステーションを確認することが出来る。利用者は好きなステーションで自転車を借り、好きなステーションで自転車を返却出来る。借りる際も、1枚のバンクカード（デビットカード）を使用して、簡素な手続きをもって借りることが出来る。2010年に315基のステーション、5000台の自転車でスタートしたこのシステムは2019年6月現在では750基のステーション、11,500台の自転車に増加しており、事業が拡大している。現在の調査では日々の自転車利用者はここ10年間で約1.7倍増加しており、着実に成果を挙げているといえる。

ステーションの設置等に関しては、ロンドン内の各ボローが地元との交渉等を行っており、ボローの一つである Westminster Council に訪問してインタビュー調査を行った。その中で特に印象に残ったのは、ロンドンの自転車政策に関しては、維持費も含めて莫大な費用が掛かっており、ロンドン交通局全体予算の5分の1を占めているが、他の鉄道やバス事業による収入に支えられているということである。また、英国ではインフラ整備のために課税できる仕組みがあり、それも活用している。大変魅力的で、成果を期待できる形態であるが、他の街や国で取り入れるには、その財政的な運用をどうするのか課題となると感じた。

また自転車利用を増やすための取り組みについて学ぶべく、自転車の国立機関である British Cycling に訪問し、インタビュー調査を行った。ロンドンでは自転車政策が成果を上げている反面、英国全体で見ると自転車利用者はまだまだ少ない現状がある。

British Cycling が成人2万人を対象に行った調査によると、少なくとも2年以上自転車を利用していない層が半数以上を占める。自転車を利用する際に障害となっている要素として、「(自転車道等の) インフラの未整備」「標高差への懸念」等の環境面によるものと、「自身のスキル不足」「交通事故への危惧」等の個人面が挙げられる。ただ、インフラ未整備地域において調査した場合に環境面の理由を挙げる人が多い傾向にあり、逆にインフラが比較的整備されている地域においての調査では個人面での理由を挙げる人が多い傾向にあることから、British Cycling では必ずしもハードの整備が自転車利用者増につながっている訳ではないと分析している。そこで、英国中に支店をもつ HSBC UK (銀行) と連携し、Cycle Nation Project を進行している。このプロジェクトは、全英の HSBC UK の社員を調査対象とし、どのような方法で障害を取り除くことが効果的で、自転車利用を増やすにはどのようなアプローチが最適なのかを、4年間かけて調査行う。ここで集められたエビデンスは、のちの政策に活かしていく。

英国の自転車に関する状況としては、ロンドンに関しては2012年五輪の際に、莫大な予算をかけて一気に推し進めた経緯があり、成果を挙げている。一方で、英国全体を見渡すと、自転車利用を促進している最中であり、より大きな施策にむけてのエビデンスを収集している状況を学ぶことが出来た。



British Cycling にてインタビュー

③ シビックプライドについて

シビックプライドとは、市民が都市対してもつ愛着や誇りのことをいう。18Cから19Cにかけて生まれた言葉とされ、農業革命によって仕事を失った農民が、産業革命により都市部に流入し、急激な都市化が進む中で、「自分たちが都市を型作っている」という意識が生まれたことが、始まりとされている。今回は、シビックプライドの醸成に対



ニューカッスル元代議士にインタビュー

する取り組みを積極的に行っており、かつ観光面でも成果を挙げている街を訪問して調査を行った。

今回はニューカッスルというイギリス北部の街を訪問した。まずはシビックプライドの醸成の取り組みに多く関わっており、かつそのための活動の運営に関わっている、ニューカッスルの元代議士にインタビュー調査を行った。その中で特に印象に残ったのが、Youth Councilといわれる若者の議会制度である。Youth Councilは11歳から18歳の若者を対象としている。同世代の人々による選挙によって当選した若者議員が、年11回開催される議会にて、ニューカッスル内の問題等について議論を交わしている。若者が自らの地域に対して考えをもち、共有するということが習慣的に行われる一因となっている。また、訪問中にNewcastle of the worldという機関の活動に参加した。ニューカッスルという名前の街は英語圏を中心に世界中に点在しており、それぞれの街と交流をもち国際交流を行っている。訪問期間中に愛知県の新城市（新=New、城=Castle）の若者議会との国際交流が行われており、同行させて頂いた。新城市の若者議会も、ニューカッスルのYouth Councilを参考に設立された。その活動にニューカッスルの代表として参加していたのが、ニューカッスルのYouth Councilのメンバーであったが、自らの街をPRしようとする意識が非常に高く、私に対してもニューカッスルがいかに素晴らしい街かを真剣に語ってくれた。また、Youth Councilにて議論されていることを説明してくれて、かつ日本の状況を聞き、意見を求めてきたことに、自らの地域を本気で良くしようとする意識を強く持っている様子が伺うことが出来た。ニューカッスルでは小学校から地域の歴史や魅力、課題を学ぶ機会を全小学校で設けて、教育をしているが、その知識をしっかり行動としてアウトプットする機会があることが、継続的に地域に対しての愛着や誇りをもつ要因であると感じた。

④ その他

今回は3か月という期間、英国に滞在し、その生活環境に触れることで日本との比較を行い、様々な発見をすることが出来た。滞在期間中に日本のことを、英国の方やその他の国の方々に話をする機会が多かったが、基本的に日本の文化や慣習に対して良い印象を抱いていることが多い様子が伺えた。しかし、驚かれる機会が多かったのが、働き方に関してである。日本では年次有給休暇を付与されている日数分取得しない人が多くいることや時間外勤務が常態化している状況があり、それに対して疑問をもたれることが多かった。日本では、個々の役割分担が明確に分かれており、仮にその人がいなかったら、急な対応を要する場合も、対応が困難になる状況は多くある。しかし、英国ではよりグループで仕事を行う意識がとても高いと感じた。役所でも、定まったデスクを持たず、併設されているカフェで多くの打ち合わせを行いながら、各々の進捗をシェアすることが、多く行われている様子が伺えた。日本でも働き方改革が推進されているが、そのままコピーせずとも、学ぶべき点は多いように感じた。

また、多くの点で官民共同のプロジェクトが進められている点が新鮮に映った。上記のCycle Nation Projectでは国の機関、銀行、大学がそれぞれの利点を持ち寄って最大限の成果を出そうとしていた。また、ニューカッスルで行われているシビックプライドの醸成に関しても、多くのワークショップやイベントも官民がそれぞれ投資をして行っている等、それぞれのノウハウや財源を持ち寄って、地域を盛り上げている現状を学ぶことが出来た。日本では、まだまだ官民の連携が進んでいないが、英国では当たり前のように行われていることが、今後の業務に対して役立つと感じた。

3. 研修後の展望

今回の訪問では、すべてのスケジュールを自らで調整して設定していくという部分に最も苦勞した。今までの公務員生活では、多くのことに前例がある中で、それを辿っていくことが多かった。しかし、今回は自らのテーマを設定し、プロセスも自分で

アレンジしなければいけないということで、いかにテーマや訪問の主旨を明確に相手方に示すことが重要かを学ぶことが出来た。それを示すことで、他の人や機関を紹介して頂けたり、輪が広がっていくことが多く、準備の部分やテーマ設定の主旨の部分に注力していくことが、プロジェクトの結果に大きく影響していくことを、身をもって感じる事が出来た。

今後、業務を遂行するにあたっては、既存のものもそれを辿るだけでなく、積極的に改良すべき点がないかを探し、より良く出来るように取り組んでいきたいと考えている。また、海外の観光客等に対しても、積極的に本県のPRが出来るように、語学等個人的なスキルを磨き続け、この経験が単なる研修ではなく、人生においても大きな財産としてあり続けられるよう研鑽を積んでいきたいと考えている。

「令和元年度地方公務員海外派遣プログラムの活用について」

自治体名	山梨県
研修担当課	総務部人事課
派遣国・都市	英国 ロンドン、ニューカッスル、マンチェスター
研究課題・テーマ	英国における自転車政策とシビックプライドの醸成に関する調査

1 本プログラムへの応募目的・背景

(自治体における人材育成方針や国際化に関する取組等について簡潔に記載したうえ、当該施策上での本プログラムの位置付け及び期待する効果等)

2020 年東京オリンピック・パラリンピックの開催に伴う外国人観光客誘致や県産品の海外展開など、進展する国際化に対応できる職員を養成する必要があるがこれまで以上に高まっている。

これまで本県では、長期間（1～3 年）の海外派遣研修として、毎年 1～2 名の職員を政府系機関や姉妹都市の地方政府へ派遣してきたが、派遣サイクルが長く、海外業務を経験する機会を多くの職員に用意することができなかった。

このため、より多くの職員に海外派遣の機会を確保することを目的として平成 30 年度より本プログラムへの職員派遣を実施しており、本年度も継続して派遣することとした。

職員の派遣にあたっては、国際関連業務に興味を持つ若手職員の中から、将来、国際業務の中核を担うことが期待される職員を選抜したが、本プログラムでは、職員自身が主体的に海外での調査・研究の計画を作成し、それに必要な手続きなど自ら行うこととなっているため、派遣される職員の国際的業務に対する適性の有無を見極める機会にもなると考えている。

2 本プログラム参加にあたり苦勞、工夫したこと

(研修内容や派遣場所の決定、研修期間中に苦勞あるいは工夫した点等)

本プログラムに期待する効果として、中長期的には、職員の中にある多様性を育むこととしたため、研修内容の企画においては、派遣職員本人の興味関心のある分野に偏らず、馴染みの無い行政分野での調査もできるような内容にすべく、派遣職員を指導した。

また、短期的には、来年度本県も開催会場となる東京オリンピック・パラリンピックの自転車ロードレースについて、大会後レガシーの地域における活用方法を考えるためのシーズを持ち帰ることも課題としたため、視察のテーマや視察先の選定に難航した。

3 成果・課題

(本プログラムの活用により得られた成果や課題、今後の長期的な展望等)

3 ヶ月という短い期間の派遣ではあったが、派遣職員自身の語学力向上に加え、職務に対する意欲も大きく向上したことから、本プログラムへの派遣を継続することが今後の若手職員の人材育成に有用であることが改めて確認できた。

一方、こうした国際的な業務の蓄積を地域の発展に結びつけることや、そもそも国際的な業務に興味関心を持つ職員をいかにして多く育成していくのか、組織としての取り組みのあり方を検討していくことが今後の課題と考えている。

「米国における医療保険制度および健康づくりに対する意識についての調査研究等」

氏名	鈴木 優花
自治体名	大阪府池田市
派遣国・都市	米国 ニューヨーク市、ロサンゼルス市、サンタモニカ市 カルバーシティ市、サンマテオ市、 サンフランシスコ市
主な派遣先機関	CLAIR（一般財団法人自治体国際化協会）、EC Los Angeles 校、 サンタモニカ市役所、Farmers' Market - City of Santa Monica、 サンマテオ市役所、San Mateo Japan American Community Center、 HICAP（Health Insurance Counseling and Advocacy Program） サンマテオ支部、サンマテオ郡庁、Orange Theory Fitness Santa Monica/NY Midtown 他

1 研修の概要

現在、大阪府における医療費は府民一人あたりの国民医療費は国保加入者が全国で18位、後期高齢者が全国で4位と、他府県と比較し高額になっている。また、一層の高齢化が進む中で、将来的に医療費はますます増加していくことが想定される。そういった背景の中で、市民一人ひとりが主体的に健康増進に取り組んでいくことが、医療費支出の抑制につながると考えられることから、健康づくりの意識が根付いている米国にて、市民の意識向上につながる要素として何が考えられるのかを学び、「健康・楽しさ No. 1」を目標とする本市での健康づくり政策に役立てたいと思い本研修への参加を希望した。

2 本プログラムにおいて学んだことや気づき、感想等

2-1 事前研修

平成31年4月18日（木）、19日（金）の2日間にわたり、一般財団法人自治体国際化協会（以下、CLAIRとする）東京本部において、全5名の本研修参加者と共に事前研修を受講した。また、渡航直後の令和元年6月5日（水）～7日（金）の3日間は、CLAIR ニューヨーク事務所にてブリーフィングに参加し、CLAIR 海外事務所の役割や事業の紹介、現地でのアポ取りのコツ、生活におけるアドバイスなど幅広くサポートしていただいた。



【写真1：CLAIR ニューヨーク事務所の皆様と】

2-2 語学研修（EC Los Angeles 校）

6月の中旬より6週間、カリフォルニア州のサンタモニカ市にある EC Los Angeles 校に入校し、英語力の向上に努めた。授業は主にスピーキング、ライティング、リスニングの3項目の力を養うプログラムとなっており、適宜マンツーマンでの発音矯正や日常英会話表現などのレッスンも挟みながら、幅広い授業を受講することが出来た。

受講にあたり、初めは自分から発言をすることにためらいを感じていたが、周りの留学生が、例え間違っている姿に大いに刺激を受け、クラスで積極的に発言をすることや、授業外に出来るだけ多くの時間を同じ学生と過ごして会話をすることを意識して取り組むようになった。その結果として、入学前と比較すると、特にスピ

ーキングとリスニングの面で英語力の向上を実感することとなった。英語習得に限ったことではないが、上達への近道は、実際に自分から行動することなのだと思える。肌で感じることの出来る良い機会となった。

2-3 米国における公的医療制度について

米国には、日本と異なり国民皆保険制度が存在しない。そのため、大半の国民は勤務先を通じて保険制度に加入するか、自身で保険会社よりプランを購入して医療費の支出に備えている。U.S. Department of Commerce Economics and Statistics Administration U.S. CENSUS BUREAU の統計によると、2017 年には全国民の 91.2%が何らかの医療保険制度に加入しているとのことであるが、中には保険料が高額なため、フルカバーの保険が購入できず、部分的な保障しか受けられない国民も少なからず含まれている。

政府が管轄する公的医療制度は、「メディケア (Medicare)」と「メディケイド (Medicaid)」の主に 2 種類が存在する。以下、米国での健康増進意識が高まっていることの背景を探るべく、各制度について文献・聞き取り調査を進めた。

2-4 メディケア

メディケアは、連邦政府管轄の公的医療保険制度であり、全国民のおよそ 15%が加入している。加入資格は、65 歳以上の高齢者と、一定の障がいを持つ者および末期の腎疾患（透析または移植を必要とする腎不全）患者であり、日本の後期高齢者医療制度に比較的類似している。

大まかな制度は連邦統一であるが、保険料や付加給付には州ごとに若干の差異がある。今回は、カリフォルニア州サンマテオ郡庁を訪問し、制度の概要を伺った。

メディケアは、A、B、D の 3 つのパートに分かれており、A は入院治療、高度看護施設治療、ホスピス治療、在宅治療を保障する、「入院保険 (Hospital Insurance)」パート、B は医師・保険業者報酬、外来治療、在宅治療、耐久医療機器（車椅子や歩行器など）、予防医療（スクリーニングや予防接種など）を保障する「医療保険 (Medical Insurance)」パート、D は医師から処方される薬剤の費用を保障する、「処方箋薬剤給付保険 (Prescription drug coverage)」である。

パート A とパート B を基とした、ベーシックなプランを「オリジナル・メディケア (Original Medicare)」とし、それにパート D を追加したプランを「メディケア・アドバンテージ (Medicare Advantage)」とし、加入者はそれぞれの長所・短所や保険料を自身で比較検討し、プランを選択しなければならない。

これらの仕組みが非常に難解であることから、メディケア加入者、加入予定者およびその家族を対象に、無料の電話、対面での相談を実施し、プランの情報提供を行っているのが、郡ごとにそれぞれ存在する NPO 団体である HICAP (Health Insurance Counseling and Advocacy Program) である。今回は、カリフォルニア州サンマテオ郡にある HICAP サンマテオ支部を訪問し、メディケアの説明や団体の役割を伺った。

HICAP サンマテオ支部で正職員として働いている JingJing 氏によると、通常の相談業務に加え、毎月第 4 木曜日には、民間のイベントスペースや図書館を使用して説明会を開催しているが、実際に来る人数は限られており、周知方法が課題であるとのことであった。そのため、現在は、インターネットに加え、シニア向けの広報誌（3 ヶ月に 1 回、希望者の元へ郵送される）、図書館、スーパーマーケット、教会など、より生活に密着した場所での広報活動に努めているとのこと。日本に比べ、民間企業や地域の小売店との協働の機会が多くあるように感じた。



【写真 2 : HICAP サンマテオ支部 担当者の方と】

また、HICAP の役割としては、あくまで情報提供であり、どのプランが良いかを選択することは相談者が決定しなければならないとのこと。米国においては、行政や民間団体はあくまでサポート役であるということがうかがえた。

2-5 メディケイド

メディケイドは、連邦政府と州政府が共同管轄の公的医療保険制度であり、全国民の約17%が加入している。共州によって制度の詳細や呼称が異なり、カリフォルニア州では「Medi-Cal」と呼ばれている。今回はサンフランシスコ郡庁担当者にメールにてインタビューを行い、制度の詳細を調査した。

カリフォルニア州の場合、加入資格は、連邦貧困レベル (Federal Poverty Level・FPL) によって低所得と定められた成人、子どものいる家族、高齢者、障がいのある人、妊婦、里子、里親の元で育てられている 26 歳以下の若者であり、対象者は、主治医や緊急治療、長期的医療など、広範囲にわたる医療保障が受けられる。

また、受給の基準は、年間の収入総額が FPL の 138% 以下であることで、保険料は原則無料であるが、別制度 (Medi-Cal for Families Program) の対象となる、1~19 歳の子どもがいて、FPL が 160~266% の場合は、子ども一人につき、月額 13 ドルの保険料 (最大 39 ドル) が発生する。

公的医療保険制度の中で、最も多くの国民が加入していることから、財政負担の圧迫が大きな課題となっているとのことであった。また、加入資格も毎年変わる可能性があるため、市民への説明が困難な場合があるとのこと、パンフレットの作成など、より分かっていただける周知方法を模索しているとのことであり、日本と同じような問題点を抱えていることが分かった。

2-6 市域での調査

これらの背景を踏まえ、米国市民がどのように健康づくりへの意識を培っているかを東海岸・西海岸それぞれの地域にて調査した。

①ファーマーズマーケット (Farmers' Market - City of Santa Monica)

サンタモニカ市のダウントウンで開催されているファーマーズマーケットのうち、一番古い歴史を持つ「Wednesday Downtown」マーケットを訪問して、見学の後に関係者に話を伺った。

総合案内所でボランティアスタッフをしている、Joseph 氏の話によると、このマーケットは、1981 年に創立されて以来、現在では毎週水曜日の午前 8 時から午後 1 時頃まで開催されているとのことであった。出店しているブースは全て「Organic (無農薬)」「Local (地産地消)」「Sustainability (持続性)」などをスローガンに掲げており、今ではおよそ 70~80 団体の生産者が出店しているという。ダウントウンの中でも最も人通りの多い大通り沿いで開催していることもあり、毎週約 8,000 人程度の地元の人々やシェフ、観光客などが新鮮かつ安全な野菜や果物、花、パンなどを求めて訪れるとのことであった。

また、ただ品物を売るのではなく、オーガニック野菜を使用したレシピや、健康に良い食事法の講座なども実施しており、市民の健康志向を高める良いきっかけとなっているようだ。

サンタモニカ市では、今回訪問した Wednesday Downtown マーケットを含めて 4 つのファーマーズマーケットが開催されているが、いずれも市行政が運営・管理の監督を担っており、出店には詳細なルールを設けているとのことであった。市をあげてマーケットを運営・保全しているからこそ、ローカルでヘルシーな食文化の重要な起点として、安定してこのような成功を収めているのだということを感じた。



【写真３・４：Wednesday Downtown マーケットの様子】

②スーパーマーケット

米国のスーパーマーケットというと、原色のケーキや炭酸飲料などを想像していたが、実際に訪ねてみると、多くのスーパーマーケットがオーガニック食品や地産地消に力を入れていることが分かった。また、日本におけるオーガニック食品には高価なイメージがあるが、米国においては、通常の食品との価格差が少ないように感じた。そのため、多くの人々がオーガニック食品の方を手にとっていった。

また、どのスーパーマーケットにもプロテイン飲料やプロテインバー（ナッツやドライフルーツとシリアルを固めたバーに栄養素が添加されたもので、主に間食として食べられている）、サプリメントのコーナーが広く設置されており、日本に比べて栄養補助食品が日常的に取り入れられているようであった。

加えて、「Gluten Free（たんぱく質のグルテンを含まない食品）」「Veggie（菜食）」など、様々な健康食のニーズに応じた食品が販売されていた。

③運動環境

日本と比較し、非常に多くのフィットネスジムが点在していた。どのジムも通い放題のプランがメインであることと、安価なジムから高級なジムまで幅広いニーズに応じた展開がされていたことが特徴的であった。

また、街中では、スポーツウェアやヨガのレギンス姿で行動する人々が多く見られた。日本の場合、あまりそういった格好で出歩くことはなく、多くの着替えを持ち運ばないといけないことを考えると、米国ではより気軽に運動に取り組めるように感じた。

さらに、特に西海岸にて見受けられたのだが、砂浜や広場に運動器具が設置されていたり、ランニング専用の道路が整備されていたりと、市民がコストを払わなくても運動が出来る環境が整っているほか、ボディビルディングの大会が頻繁に開催されるなど、成果を披露する場も多く設けられていて、モチベーションを高めていくうえでも効果的であると感じた。

米国では、日本と比べて医療費・保険掛金が高額であることや、行政サービスが万人に

まで行き届いていないという背景もあり、「自分自身で何とかしよう」という予防の意識が非常に高いように感じた。また、文化の多様性もあり、多くの選択肢が用意されている。そのため、健康を重要視する人にとって、ライフスタイルを自身で工夫していくことが比較的容易な環境となっているようだ。

一方で、物価が非常に高く、十分に栄養価の高い食事を取ろうとすると日本の倍程度の費用がかかる。そのため、あまり裕福でない層にとって、ハンバーガーやピザ、チップスといった栄養が少なくボリュームが多いものが必然的に選択され、肥満化を招いているという現状も見受けられる。本市の目指す姿と比較すると、市民間でこのような格差が生まれていることは大きな課題であると感じられた。

これらの調査結果を踏まえると、本市においては「健康づくりへの自主的な意識を高めていく手法」「多様な選択肢の提示」「全ての市民がアクセス可能な手段」を含んだ取組みが有効なのではないかと考える。

3 研修後の展望

今回の研修を通じて、日本と米国の健康保険に関する制度が大きく異なることを改めて実感することとなった。訪問先でも「日本の制度は素晴らしいと聞いたよ」と言われることが多々あり、自国の制度が非常に整ったものであることが分かった。一方で、日本においては、憩いの場として医療機関を訪問するケースや重複・頻回受診など、医療費を過剰に使用しているケースも見られる。長期的な医療費抑制のためには、市民一人ひとりが主体的に健康への意識を高め、健康的で自立した生活を送ることが出来るよう、行政としてサポートをしていくことが重要なのだと感じた。

米国での滞在中、外国人として生活する中で、様々な対応を受けた。訪問先ではどなたもフレンドリーかつ丁寧に接して下さったが、市中ではぞんざいな扱いを受けることもあった。慣れない土地で不安な気持ちを抱えている外国人にとって、業務的なだけではない、親身な対応は大変心地よく、また安心感を抱かせるものであるのだということを実感した。自身の職場では、窓口対応業務として、外国から日本にやって来た方達の初期の対応を行うことから、その心情を汲んだ丁寧で安心できる対応を心がけたいと気持ちを新たにした。この3ヶ月間で自身が学んだこと、感じた気持ちを忘れることなく、今後多様化していくであろう市行政をより良いものと出来るよう、日々の業務を通じて貢献していきたい。

4 謝辞

本研修を修了するにあたり、非常に多くの方にご指導・ご協力をいただきました。この場を借りて御礼申し上げます。

また、総務省との調整や諸手配のご支援をいただいた市長公室人事課研修担当の皆様、大変ありがとうございました。また、本研修への参加を承諾いただき、快く送り出してく

ださった福祉部国保・年金課の皆様に深く感謝申し上げます。

「地方公務員海外派遣プログラムの活用について」

自治体名	池田市	
研修担当課	人事課	
派遣国・都市	米国	ニューヨーク市、ロサンゼルス市、 サンタモニカ市、カルバーシティ市、 サンマテオ市、サンフランシスコ市
研究課題・テーマ	米国における医療保険制度および健康づくりに対する意識についての調査研究等	

1 本プログラムへの応募目的・背景

本市では、採用後の職員の成長と活躍が、将来に向けてより良い人材獲得につながるとして「採用と育成の好循環」を人材育成基本方針で掲げている。その観点から、採用時に外国語を特技としている職員や、自学により語学習得を目指している職員がその能力を生かす場として、明確な目標を市として設定することが職員のモチベーション維持の一助となると考えている。職員がモチベーションを維持し、成長し続ける姿は、市の魅力創造につながるとともに、組織の活性化にも寄与するものと期待している。

また、本市では、例年外国人観光客が多数来訪しており、今後、職員にとっても市民にとってもますます外国人が身近になることが考えられる。

文化や生活習慣等が異なる外国人来訪者を理解し、日常的に多種多様な市民のニーズを正しく認識するため、海外での調査や人との出会いを通して視野を広げ、現状を多面的・多角的に把握し、様々な提案ができる職員の育成を目指して本プログラムに応募した。

2 本プログラム参加にあたり苦労、工夫したこと

本プログラム参加は昨年度に引き続き2度目となり、前例があったことで、予算組みから帰国後に必要な事務作業等を見据えた準備や、渡航期間中に必要な記録を派遣職員に指示することができた。米国渡航ならではの手続があったが、派遣職員とともに情報収集を行い、不明点の解消に努めた。

また、今年度も引き続き、研究内容や調査対象へのアポ取り、宿泊先の確保等は全て自ら行うことを応募要件としたことから、積極性のある職員を派遣できた。

3 成果・課題

本プログラム参加にあたっては、もとより積極性のある職員を募集したところではあるが、派遣職員が非常に前向きに研究に取り組んでおり、今回の経験が本人のキャリア形成に良い影響を与えたのではないかと思う。

約３ヶ月という一定期間継続して職員を派遣した以上、成果の組織への還元が求められるところである。そこで、派遣職員の研究成果を発表する場を設ける予定であり、派遣職員の研究が今すぐに新しい施策につながらなくとも、研究内容を全庁的に共有し、職員が知識をストックすることで、各部門で転換期を迎えた際に新たな視点からの事業展開が望めると考えている。

基礎自治体にとって、外部から得る情報は大変貴重であり、職員個々のネットワークは財産であるが、本プログラムは情報収集能力の向上やネットワーク構築に大変意義あるものと考えている。職員個々のレベルアップから組織力アップを目指し、本プログラムへの参加を組織の中核を担う人材育成に繋げたい。

イギリスにおける「地域とともにある学校づくり」と
「社会教育関係施設における学びの地域還元の仕組み」についての調査

氏名	岡田 かほり
自治体名	兵庫県伊丹市
派遣国・都市	英国（イングランド）・ロンドン、ピーターバラ 英国なかよし会 ロンドン市内の公立小学校（学校名非公開）
主な派遣先機関	Holborn Community Association Volunteer centre in Tower Hamlet Artizan Street Library and Community Centre 他

1. 研修の概要

地域における人々のつながりや連帯感、支え合いの意識が希薄化し、自治会や町内会等の伝統的な地域コミュニティの機能が低下してきている。また、その地域コミュニティを支える人材も高齢化が進み、次世代を担う若手人材（20～40 歳代の働き盛り世代）の育成が喫緊の課題となっており、既存の地域コミュニティをいかに維持していくかが重要視されている。

このような背景のもと、本市では市内全小・中・高等学校での「コミュニティスクール」の設置を目指している。「学校を中心とした地域づくりを学社融合のもとで進めていこう」、「次世代の地域づくりの立役者となる子どもたちを、地域みんなで育てていこう」という狙いのもとで立ち上がった、学校を核とした地域活性化のための施策である。

一方、本市公民館では、平成 27（2015）年度より「公民館等登録グループ地域派遣事業」という公民館等社会教育・生涯学習施設で活動するグループと地域をつなぐボランティア事業を立ち上げ運営している。対象は「うちの地区のイベントに参加してくれる団体は無いかな」「土曜学習事業で何か良い企画は無いかな」と悩まれている地域の方々である。利用者は年々右肩上がり、市民ニーズの高い事業であることがうかがえるが、公民館グループも高齢化に伴う人材確保・育成に悪戦苦闘している。

また、当事業は土曜学習事業や児童くらぶ等子どもの育ちの支援に大きく貢献しているが、学校と公民館が連携できているとは言いがたい。社会教育と学校教育の間には見えないう壁があるように感じる。

「コミュニティスクール」は地域の拠点となりうる学校と社会教育が、課題や将来ビジョンを共有することが必要不可欠である。それができなければ、「コミュニティスクールの設置」という事実だけで終わってしまうのではないかという不安さえよぎる。

私は公民館を含む社会教育関係施設が社会教育の立場で、学校を核とした「地域づくり」に貢献できることが何かあるのではないかと考え、「地域とともにある学校づくり」につい

て、また「社会教育関係施設における学びの地域還元の仕組み」についての調査を行うため、ボランティア先進国として名高い英国に渡った。さらに英語力向上のために語学学校で8週間のコースを受講した。帰国後、事後研修として一般財団法人自治体国際化協会（CLAIR）において各研修生が調査について報告及び意見交換を行い、本研修を終了した。

2. 本プログラムにおいて学んだことや気づき、感想等

（1）事前研修

一般財団法人自治体国際化協会（CLAIR）において2日間の事前研修を受講した。また渡英後にはCLAIR ロンドン事務所において英国の地方自治について等のブリーフィングを受けた。

（2）語学学校

渡英後、ロンドンの語学学校 Kaplan International English において8週間の英語を母国語としない学生向け英語コースを受講した。ここでは日常英語を学びながら、プライベートレッスンでビジネスシーンでのメールの書き方や訪問調査のアポイントメントを取るための電話の掛け方、インタビューの内容の添削等、訪問調査時に必要なスキルを身につけることができた。



語学学校のクラスメイトと

（3）HYPER JAPAN

7月12日（金）～14日（日）に Olympia London で開催された HYPER JAPAN のCLAIR ロンドン事務所のブースにて、来場者に向けた日本の観光PRを行った。スタッフとしてブースに立ちながら来場者と話をすることで、海外から見た日本のイメージや、東京都や京都府以外で外国人に人気のある日本の観光地について知ることができた。特に、過去に一度日本を訪れたことのある外国人が再度日本を訪れる際は、

「前は主要都市の観光がメインだったが、今回は日本人がおすすめする場所で日本らしい体験がしたい」と希望することが多いようで、「あなたのおすすめの観光地を教えてください」と尋ねられる場面が何度かあった。また、各自治体のPRポスターやリーフレットのデザインに興味を持ち、当ブースに立ち寄ってくれた来場者もいたため、それらの第一印象の大切さについても改めて認識することができた。



HYPER JAPAN の会場の様子

（4）聞き取り・訪問調査

1) 「地域とともにある学校づくり」について

ロンドン市内の公立小学校に通う生徒の保護者と教員を対象に聞き取り調査を行った。
調査結果は以下のとおりである。

a) 英国（イングランド）の公立小学校についての基礎情報

①学年について

- ・学年の始まりは9月からで、レセプション・イヤー1・イヤー2 と続きイヤー6 が最高学年となる。
- ・入学時の年齢は4・5歳、卒業時は10・11歳となる。

②学校の選択方法について

- ・子どもを公立小学校に入学させる場合、カウンスル（区役所）にどの小学校に入学させたいか第1～3希望までを願書に書いて提出する。
- ・住んでいるエリアや兄弟姉妹の有無等を考慮された上でカウンスルが決定する。
- ・多くの保護者が Ofsted（Office for Standard in Education の略、学校評価制度の意、政府から独立した外部機関による学校教育全体に対しておこなう調査）の結果を参考にしている。

③子どもたちの送迎

- ・保護者による子どもの通学の送迎は必須。
- ・仕事等でどうしても送迎が難しい場合であっても、親戚やナニー（ベビーシッター）に頼んで送迎してもらう。
- ・日本のように保護者や地域住民らによる旗当番制度はない。

④教員について

- ・QTS（Qualified Teacher Status の略、正教員資格）認定基準を満たし、GTCE（General Teaching Council for England の略、イングランドの教職総評議会の意）・GTCW（General Teaching Council for Wales の略、ウェールズの教職総評議会の意）に登録された者である必要がある。
- ・QTS を取得するための方法は複数あるが、一般的には第一学位を取得したうえで PGCE（Postgraduate Certificate in Education の略）もしくは SCITT（School-Centred initial Teacher Training の略）という教員養成コースを取る必要がある。
- ・日本のように教員採用試験は都道府県別ではなく、教員志望者は自分自身でどの学校で働きたいかを選び、学校ごとの採用試験を受けることができる。
- ・人事異動（学校異動）はなく、長期間同じ学校で働き続ける教員は少ない。

b) 「地域とともにある学校づくり」取り組み事例

①事例1：保護者が先生に？！

毎月異なる総合学習のテーマに合わせて、授業のスケジュールを組み立て、その内容に見合った保護者をゲストティーチャーとして招く仕組み。

たとえば、ロンドン北西部のとある小学校では、宗教について学ぶ月間にユダヤ出身の

保護者がユダヤ教について、イスラム出身の保護者がイスラム教について子どもたちにレクチャーする機会を設けている。また、日本人駐在員の家庭の子が多く通う学校では、インターナショナルデーに日本人の子の保護者らが兜作りや海苔巻き作り等の日本文化のレクチャーを行っており、ここ数年は定例的に開催しているとのことだった。

②事例2：みんなでつくるサマーフェスティバル

ロンドン市内のほとんどの公立小学校では、年に一度サマーフェスティバルを開催し、教員・保護者・地元企業・地元ボランティア団体が一丸となって企画・運営を行っている。見学をしたロンドン北部のとある小学校のサマーフェスティバルでは、教員と保護者らで軽食やゲームコーナーの出店、地元のサーカス団が一日限定のサーカスショーを開催、地元の不動産企業がフェスティバルの運営費を補助（その代わりにイベントの告知用チラシに企業名を入れてPR）していた。

来客は生徒やその家庭、近隣住民らが中心だが、来校時に一人1ポンドの寄付をお願いされる。また、ゲームや軽食の値段は1〜3ポンド程度で、お酒の販売もあり、フェスティバルで得た収益は生徒たちのために使われるとのことだった。



サマーフェスティバルの様子

③事例3：さまざまなボランティア団体を上手に活用

ロンドン市内のほとんどの公立小学校が近隣の図書館や教会、ボランティアセンター、カウンスルなどと連携して、ボランティア・チャリティ団体を招いている。費用は原則無償で、その活用方法は授業のゲストティーチャーであったり、子どもたちのメンタルヘルス対策であったり、さまざまである。

ロンドン中心部のとある小学校では、ペットセラピーのチャリティ団体を週に一度ランチタイム後の休憩時間に招いている。ここでは、子どもたちはセラピー犬と触れ合ったり、セラピー犬に自分のお気に入りの本を読み聞かせたり、自由な時間を過ごしている。その結果、子どもたちはリラックスできる時間を持つことができ、読み聞かせのスキルが向上する子どももいるとのことだった。このほかにも、地元のエンジニアや医師らによる特別授業が行われる学校もあり、地域人材を上手に活用した授業展開をおこなう事例が多くみられた。

④事例4：地元企業による資金援助

行政からの資金援助が少ないため、多くの学校が資金工面に苦勞しており、地元企業（主に不動産関連企業）による資金援助によって成り立っている学校も少なくない。企業によっては、年間で数万ポンド出資してくれるところもある。

たとえば、ロンドン西部の公立小学校に資金援助をおこなっている不動産関連企業では、

学校のチラシに企業名を掲載したり、学校の近くに企業のPR用の看板を立てたりしている。また、地元の印刷会社が小学校と共同でカレンダーを作成し、保護者らに販売、その収益を学校に寄付してくれる事例もあった。

⑤事例5：行政との連携、教員たちの負担減につながる仕組みづくり

日本で社会問題になっている「働き方改革」は、教員に関していえば英国も同じ課題を抱えている。しかし、英国の各校では、教員は教員にしかできない職務にできるだけ注力してもらえるように、彼らをサポートする仕組みが整備されている。

たとえば、ロンドン市内の多くの小学校では、クラスには担任だけでなくアシスタントスタッフが1～2名つくような人事配置となっている。

ロンドンの北西部のとある公立小学校では、ブレックファーストクラブやランチタイム時の教室の管理、放課後教室の管理は原則、教員以外のスタッフや民間団体（チャリティ団体）に依頼しているとのことだった。また、それぞれの学校は常にカウンシルと連携しており、たとえば英語が話せないシリア難民の家庭が多く通う学校では、当該家庭対象のプログラムを紹介したり、貧困家庭やひとり親家庭にはソーシャルワーカーを挟んで心理的・社会的ケアを行ったりしている。

c) まとめ

学校の運営は校長先生の指揮のとり方で大きく異なるため、ロンドン市内のすべての公立小学校が前述のような取り組みをおこなっているわけではない。しかし、保護者を含む多くの地元住民（団体）が何かしらの形で「学校づくり」をサポートしていることが聞き取り調査を通じて伺い知ることができた。

また、英国では学校教育においても社会教育においても、日本のように細かいルールや指標を持っているわけではないが、保護者や地域の人々による日ごろの行いの積み重ねが、結果として「地域とともにある学校づくり」に結びついているようだった。「学校づくり」をサポートする側は皆、「無理のない、自分ができる範囲でやること」を強く意識しているとのことだった。現に小学生の子どもの下にさらに娘・息子をもつ保護者らは、下の子の世話に追われ、なかなか積極的に学校行事に参加協力できないため、その代わりに学校への寄付を増額したり、定期的に開催されるケーキセール（保護者らがケーキを作って学校の前で販売するイベント）に足を運び、客として売り上げに貢献したりするなど、自身ができる範囲での学校支援をしているとのことであった。

さらに、英国は日本以上に男性の育児参加が積極的だと感じる場面がたくさんあった。多くの企業がそれを支援しており、わが子の学校行事への参加を理由に仕事を休むことは困難なことではないとのことであった。よって、「学校づくり」の担い手となる保護者は、母親だけでなく父親も対象となっていた。日本では、地域住民を活用した「学校づくり」というと、対象者はその地域に住む「高齢者」のイメージが強かったが、英国ではそのようなスタイルは見られず、「働き世代の人々」が積極的に学校を支援する様子が多く見受け

られた。

2) 「社会教育関係施設における学びの地域還元の仕組み」について

ロンドン市内・一部郊外にあるコミュニティセンター、ボランティアセンター、教会、図書館、成人教育専門機関を対象に訪問調査を行った。調査結果は以下のとおりである。

a) コミュニティセンター

ロンドン市内にあるコミュニティセンターは、行政直営型と民間運営型の2種類があった。

私が訪問した行政直営型のコミュニティセンターはすべて、貸室業務とカウンスル主催による講座の運営をしており、日本の公民館に近い施設であることをうかがい知れた。講座は趣味・実技系のものがほとんどで、どの施設も健康づくり・体力向上がテーマのエクササイズ講座が人気、参加者の多くは60歳以上とのことであった。そして、訪問調査をおこなったすべての施設が、地域住民による学びの地域還元の仕組みを持っておらず、各施設での貸室業務や講座の運営は、住民サービスの一つであり、地域住民の生きがいくりのサポートをメインとしているようだった。

一方、民間運営型のコミュニティセンターは、行政直営型とは異なる雰囲気を持っていた。

Holborn Community Association は、チャリティ団体主催のコミュニティセンターで、55歳以上の住民が集い、自分の好きな講座に無料で参加することができる施設である。講座の内容は、ヨガやタイチ（太極拳に似たようなもの）などのエクササイズや、編み物・絵画・クラフト工作などの手工芸、映画鑑賞や歌唱、パソコン教室など多種多様であった。各講座の講師は、地域住民などのアマチュアからプロまでさまざまで、中には90歳を超える高齢の講師や、最初は一参加者として趣味で活動を始めたが、徐々にスキルアップを重ね、数年後に同施設で講師デビューを果たした住民もいるとのことだった。この流れは本市公民館の講座の講師にも活用される仕組みで、学習成果の地域還元がきちんとなされていることがよく分かった。



ボランティア講師の紹介ボード

b) 図書館

ロンドン市内にある図書館は、図書館機能単独型とコミュニティセンターや成人教育専門機関との複合型の2種類があった。

Artizan street London Library and Community Centre は、コミュニティセンターとの複合型で、図書の貸し出しだけでなく、コミュニティセンターの貸室業務もおこなっている。



担当職員と

また図書館主催の各種講座もあったが、開催数は多くなく、内容も図書に関するものが中心で、図書館機能をメインとしているようだった。また、講座の受講者らによる学習成果を地域に還元するような仕組みは持っていないとのことであった。

c) ボランティアセンター (Volunteer centre in Tower Hamlet)

Volunteer centre in Tower Hamlet は、チャリティ団体主催のボランティアセンターで、カウンシルより毎年数千ポンドの補助金を受けて運営している。ここでは、Tower Hamlet エリアを中心に活動するボランティア団体（約 500 団体）を管理しており、ボランティアを必要としている団体（学校や老人ホーム等）に紹介するだけでなく、これからボランティアを始めたいと思っている人たちにマッチする団体を探したり、カウンシルと連携して定期的に研修会を開催し、ボランティア活動をおこなう者の心得や、ボランティア活動の始め方、またボランティア団体の作り方等、ボランティア団体による学びの地域還元の方法をレクチャーしている。

ボランティア団体の種類は豊富で、歌唱や読み聞かせ、ガーデニング等のメジャーな種類のボランティア団体だけでなく、地域に住む独居高齢者の話し相手になる団体や、ランニングをしたあとで地域清掃を行ったり、助けを必要としている地域住民のもとに出向きサポートを行うランニング+地域（住民）助の団体などもあり、特別なスキルがなくても誰でも気軽に始めることができるボランティア団体もたくさんあった。



担当職員と

d) 行政 (Team London)

Team London は、ロンドン市内での行政主体によるボランティア活動推進のための取り組みである。事務局はロンドン庁本部にあり、この事務局によって承認された質の高い 2,400 以上のボランティア団体が加盟している。団体の種類は 12 に区分され、救急、子ども・若者、文化伝承、動物、健康、コミュニティ、デモクラシー、スポーツ、LGBT、家庭、高齢者、ホームレスがある。ボランティアセンターに登録している団体同様、特別な技術がなくても参加できるものから、専門的な知識を要するものまで幅広い。新たにボランティアを始めたい人も、ボランティア団体を探している人も、事務局の窓口やウェブサイトを通じて探すことができる。この取り組みの主体は行政だが、前述で紹介したチャリティ団体主催の施設からも認知・支援しており、ロンドン市内を舞台としたビッグプロジェクトであることがうかがい知れた。

e) 教会

英国には各地域に教会があり、地域住民らにとって最も身近な施設である。いうならば、

教会は日本の公民館に近い存在で、地域住民らが気軽に集うことのできる場として認識されている。多くの教会が有償で貸室業務をおこなっており、利用者は本人の信仰宗教の種類に関係なく借りることができる。ロンドン西部のとある教会では、地域住民らによるサークル活動のために部屋を貸していた。また、ロンドン東部にある教会の中には、曜日・時間帯別の教会主催による無料の子育て広場をおこなっているところもあった。



教会の子育て広場の様子

f) まとめ

今回訪問した行政直営型の施設で、住民らがその施設で学んだことを地域社会に還元する仕組みをもっているところは残念ながらなかった。英国では、「生涯学習＝教育の一つ」として捉えている人はほとんどおらず、「生涯学習＝余暇活動を楽しむための活動、生きがいづくり」として捉えている人が圧倒的に多かった。そのため、多くの人々が生涯学習活動とは別に何かしらの形で地域活動やチャリティ・ボランティア活動にかかわっていることがインタビューを通してうかがい知れた。現に、訪問先で出会ったスタッフや地域住民らに「あなたは地域活動やチャリティ・ボランティア活動をしたことがありますか？」と尋ねたところ、年齢を問わずほとんどの人が過去もしくは現在進行形で「当該活動の経験がある」と回答した。よって、このような活動は英国の人々にとってとても身近なものであり、日本のようにそれぞれの自治体の関係部署が住民らに日ごろの学習成果の地域還元を推奨しなくても、多くの住民が何かしらの形で地域社会に貢献しており、その活動を楽しんでおこなっているように感じた。

3. 感想及び今後の展望

今回2つのテーマを設けて聞き取り及び訪問調査を重ねたが、英国では行政が主体的になって仕組みづくりをしなくても、地域住民・地域企業・ボランティア団体・学校・保護者・行政が相互に手を取り合って支え合える関係性が自然に持っていることが分かった。

また、ボランティア活動をネガティブに捉えている人は少なく、「無理をせずに自分ができることをする」というポリシーを持って、自主的かつ楽しんでそれを行っている人が多いことも分かった。ロンドン中心部のとあるカウンシル主催の子育て施策を広めるための広報ボランティア養成講座では、一年を通して10回ほどセミナーを開き、受講者らがカウンシルスタッフらから当施策についての説明を受けたり、受講者間で子育てに関するトラブル（虐待やネグレクトなど）の事例検討をしたり、広報活動の方法について議論し、セミナーの最終回に当該カウンシルより「広報ボランティア認定証」を受けているが、毎年様々な国籍の受講者が集まるとのことであった。受講動機についてはそれぞれで異なるが、「子育てに困っているママの一助となりたい」、「(移民で周りに友達がおらず英語力も十分ではないが) この土地で何かを始めてみたい」という声を多く聞くことができているようである。私自身も調査をおこなう中で、在英外国人らから聞くことができた最も多く聞け

たのが「英国には優しい人が多い。困っている人を見つけたら、自然と手を差し伸べることができる人がたくさんいる」という意見であった。確かに、このプログラムを通して英国に滞在していた約3ヵ月間、私は何度もこの国の人々に助けてもらい、この国の人々が誰かを助ける場面をたくさん見る事ができた。英国では毎年数万人もの移民が受け入れられており、英国に住む人々の人種や宗教、支持している政治は多種多様だが、人々はそれらにとらわれることなく互いを尊重し認め合っている。すべての人に寛容で優しく接することができるこの国の人だからこそ、このような社会が実現できているのではないかと思った。

私が調査を行ったロンドンと当市では、文化、価値観、社会環境等が根本的に異なるため、すべての好事例を取り入れることは難しいが、今回の研修を通じて学び得た多くのことを今後の職務に活かしていきたいと考えている。

また、私は今回の研修で初めて長期間の海外生活を経験することができた。当初は慣れない環境で戸惑うこともあったが、「なぜ私が今この場所に派遣させてもらっているのか」を意識しながら生活することで、語学学習も研究・調査も限られた時間で最大限の努力をすることができた。特に、訪問調査のアポ取りには苦戦したが、メールや電話ではなく直接その施設に足を運び、担当者の顔を見て直接交渉することで得られたアポイントメントもたくさんあったので、あきらめずに最後まで努力することの大切さを再認識することができた。これは社会教育関係施設で働く者としても大切なことなので、これからもたくさん現場（地域）に出て、現場の人々の意見を聞き、市民の方々が楽しんで「学校づくり」や「地域づくり」に取り組むことができるよう、社会教育主事としての役割を果たしたいと思う。

「地方公務員海外派遣プログラムの参加について」

自治体名	伊丹市
研修担当課	総務部人材育成室研修厚生課
派遣国・都市	英国（イングランド） ロンドン、ピーターバラ
研究課題・テーマ	イギリスにおける「地域とともにある学校づくり」と「社会教育 関係施設における学びの地域還元の仕組み」についての調査

1 本プログラムへの応募目的・背景

本市では第5次総合計画において「参画と協同による市民自治」「多様性を認め合う共生社会」を掲げ、公民連携の事業を進めるための指針策定を行うとともに、国際姉妹都市との交流や外国人市民への多言語情報発信を通じて、多文化共生のまちづくりを推進している。

本プログラムでは職員自身が関係機関との調整から調査、研究をすべて行うため、語学能力はもとよりコミュニケーション能力、説明力、情報収集能力などの向上が期待できる。また、現地の方々から直接話を伺うことにより、海外の実情を把握し、現状と比較することで本市の課題を再認識し、今後の行政の運営に役立てられる視野の広がりが期待されることから職員の派遣を行っている。

2 本プログラム参加にあたり苦労、工夫したこと

滞在場所や訪問先の選定、事前調査、アプ取り等はすべて研修生に任せている。場所によっては治安の悪さが目立ち、生活に不安を感じることもあったと聞いている。また、アプ取りでは身元保証がないため難航した例もあり、苦労があったようである。

本プログラムが研修生個人のスキル向上のみならず当市の行政に広く反映できるよう、全職員に向けてイントラネットや庁内広報での報告の掲載や、報告会の開催などを行い、職員全体が広い視野と国際感覚を持つことに役立つよう工夫している。

3 成果・課題

サマースクールの受講や日々の英語でのコミュニケーションは、研修生の英語能力の向上において非常に有効であった。

また約3か月という期間を他国で実際に生活しながら調査・研究を進めていくことで、施策の内容を知るだけでなく、そこに関わる様々な人の思いも含めて経験しながら学べたことは最も大きな成果であったと考える。施策の背景にある文化や価値観を体験してこ

そ、現実的な調査・研究となり、本市の現実的な課題を再認識することができる。海外での事例を情報として得ることは現代において容易ではあるが、現地を訪問して地域住民の生活や意識を肌感覚で身に付けられたことは、研修生が今後業務に取り組むにあたり、大きな財産になるはずである。

本プログラムで得られた広い視野、培われた国際感覚は、これからの行政運営に生かされるものと期待している。

「米国における地方自治体職員のワークライフバランスの実現に向けた
取り組みについて」

氏名	三堂 真理子
自治体名	広島市
派遣国・都市	米国 ニューヨーク、ポートランド、シアトル、ボストン 等
主な派遣先機関	一般財団法人自治体国際化協会（CLAIR）、キング郡庁、 サニーベール市役所、コスタメサ市役所、アーバイン市役所、 オレンジ郡庁、ボストン市役所 等

1 研修の概要

昨今、日本では官民を挙げて働き方改革に取り組んでいる。働き方改革は、少子高齢化や人材不足が進む今の日本において、避けては通れない喫緊の課題である。

本研修では、アメリカの地方自治体を訪問し、職員の働き方やワークライフバランスを進めるために行っている取り組み等について調査を行った。

2 本プログラムにおいて学んだことや気づき、感想等

（１）一般財団法人自治体国際化協会（CLAIR）での研修

海外研修に先立ち、一般財団法人自治体国際化協会（CLAIR）東京事務所において、4月18日から2日間の事前研修を受講した。研修では日本とアメリカの地方自治の違いや、調査の進め方等について学んだ。

その後6月4日にニューヨークへ渡り、CLAIR ニューヨーク事務所にて6月5日から3日間の研修を受講した。ここでは、滞在生活におけるアドバイスや CLAIR の業務内容等を教えていただいた。

約3ヶ月の海外研修を終えて9月7日に帰国し、翌週の13日に CLAIR 東京事務所にて事後研修を受講した。事後研修では、海外研修に参加した研修生各自の調査について成果報告及び意見交換を行った。



写真1：CLAIR ニューヨーク事務所にて

（２）語学学校

６月１０日からオレゴン州にある Kaplan International Languages Portland 校の semi-intensive コースを７週間受講し、英語力の向上に努めた。授業はディスカッションやグループワークが中心であり、様々な国籍、年代の人々と切磋琢磨したことで、自分にとって最も必要なスピーキング力を向上させることができた。また、授業後のフリークラスや課外活動にも積極的に参加し、英語に触れる機会を増やしスキルアップに努めることで、語学学校以降の訪問調査に備えた。

（３）訪問調査

調査を進めるにあたり、職員のワークライフバランスを積極的に進めている地方自治体を中心に訪問し、職場の視察や人事部署に所属する職員の方々へのヒアリングを行った。ここでは、働き方、仕事と子育ての両立、メンタルヘルス対策について、印象的な取り組みを行っていた自治体の事例を交えて紹介する。

①働き方について

・時間外勤務の状況

時間外勤務の多い職場として共通していたのは、警察及び消防であった。ただし、イベントがある時や事件が発生した時等の一時的なもので、継続的に時間外勤務があるわけではない。日本では長時間労働の是正が重要な課題となっているが、アメリカの自治体では、時間外勤務をしない、させない風土が根付いているように感じた。

時間外勤務を減らすためには、臨時職員の一時的な雇用や上司が積極的に声掛けをするという取り組みを行っている自治体が多かった。時間外勤務の把握については、どの自治体も行っていなかった。

・年次有給休暇の取得

アメリカは、先進国としては珍しく、年次有給休暇を取得する権利が法律で保障されていない。年次有給休暇制度は労使間での取り決め事項とされていることが特徴的である。訪問先のどの自治体でも、部署や役職によって差はあるものの、休暇を取得しやすい状況にあった。また、突然に休暇が必要になった場合でも仕事がまわるよう、人員体制を整えているように感じた。

自治体の制度の一例として、ワシントン DC を取り上げる。ワシントン DC では、勤務年数によって有給休暇の取得可能時間が異なる。勤務年数が 0 から 3 年未満であれば 2 週間に 4 時間、勤務年数が 3 年から 15 年未満であれば 2 週間に 6 時間、15 年以上の勤務年数であれば、2 週間に 8 時間の有給休暇を得られる。年度内に消化できなかった場合、最大で 240 時間を翌年に繰り越すことができる。特徴的な点として、Annual Leave Bank という有給休暇の寄付制度がある。病気治療や育児等により休みを緊急的に必要とし、欠勤期間をカバーできるほどの有給休暇を持っていない場合、申請の上、バンクから休暇を取得することができる。ただし、バンクから休

暇を取得するには、毎年最低 4 時間の有給休暇を寄付する必要がある。

- 働き方の柔軟性

アメリカの自治体では、次の 3 点の働き方が一般的であった。

一つは、9/80 または 4/10 とされる働き方である。9/80 とは、9 日で 80 時間働く形態のことを言い、2 週間を区切りとして、通常は 10 日勤務になるところを 9 日に圧縮し、80 時間働くことを意味する。4/10 とは、1 日 10 時間、週 4 日働く形態のことを言う。1 日の勤務時間が長くなるというデメリットはあるが、3 連休を作ることができるため、ほとんどの自治体で積極的に導入されていた。

二つ目は、時差勤務である。6 時から 15 時までの勤務であったり、10 時から 19 時までの勤務であったりと、自治体職員でもシフト制でない部署であれば、プライベートの予定に合わせて柔軟に勤務時間を設定できることに驚いた。

三つ目は、テレワークである。アメリカではテレワークが比較的定着している。電話会議や Web 会議を行う環境を整えている自治体もあり、自宅や外出先からも会議に参加することができるとのことだった。

部署や役職等によって利用が難しいこともあるが、多くの職員が上記の働き方を行っていた。

②仕事と子育ての両立について

- 男性職員の育休の取得状況

広島市の男性の育休取得率は平成 30 年時点で 7.3% である。取得率について訪問先にヒアリングを行ったところ、正確な割合を出している自治体はなかったが、当市の取得率の低さにどの自治体の担当者も驚いており、確実に当市よりは高い数字だろうとのことだった。

カリフォルニア州オレンジ郡にあるコスタメサ市役所においては、男性は平均で 2 ～ 3 週間の育休を取得している。女性の取得率より低くはなるが、2 ～ 3 割の男性が育休を取得しているとのことだった。

- 子どもを持つ女性職員に対する支援

ボストン市役所では、授乳期の子どもを育てる女性職員を支援するため、搾乳室を 2 つ設置している。一つは職員専用、もう一つは市民も利用できる公共の搾乳室である（写真 2）。アメリカは日本と比較して産後の職場復帰が早いと言われるが、早期に復帰した母親を支えるものとして広く利用されている。また、搾乳のためだけではなく、悪阻等で体調が優れない時に室内で休むことも可能である。



写真 2：ボストン市役所内の搾乳室

③メンタルヘルス対策

職員のメンタルヘルスケアについては、どの自治体も重要視しており、積極的に取り組んでいた。

カリフォルニア州のオレンジ郡庁では、職員の健康管理に関するサービスとして、

Employee Healthy Steps Program (EHSP)

及び Employee Assistance Program (EAP) の 2

つを提供している。EHSP では、常駐の看護師に心身の健康に関する相談を行うことができる。

また、ハイキング等、身体を動かす参加型の活動を定期的に行っている。EAP では、仕事や健康、

子育て、ファイナンスや法律相談に至るまで、様々な内容の相談を外部の相談窓口で無料で行うことができる。

カリフォルニア州オレンジ郡にあるアーバイン市役所では、ジムを所有しており、職員はいつでも無料で利用することができる（写真 4）。日本の自治体では考え難いが、勤務時間中の利用も認められている。身体を動かしてストレスを発散させる環境を作ることで、メンタルヘルスの不調を予防するねらいがある。

また、アーバイン市役所では、定期的に職場単位でのランチミーティングを実施している。仕事やプライベートな話をざっくばらんにできる時間を設けることで、職員同士で円滑なコミュニケーションを図ることが目的とのことだった。

④その他

ヒアリングを行う中で、アーバイン市役所の Professional Development Fund という取り組みが印象的であった。職員は、一人当たり年間 1,300 ドル分を、ワークショップやカンファレンスへの参加、大学や専門学校等への費用に充てることができる。職員の自己啓発を後押しし、モチベーションを高めることから、積極的に利用されていた。

（４）訪問調査を通しての所感

アメリカの地方自治体においても、職員のワークライフバランスを進めることは重要であるとの認識があり、様々な取り組みが行われていた。ヒアリングを通して感じた点は、日本よりも働き方に柔軟性があること、日本ほど人材不足が課題ではなく休暇が取



写真 3：オレンジ郡庁人事部の方々と

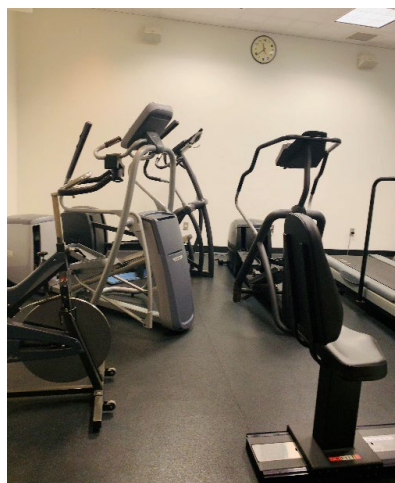


写真 4：アーバイン市役所内のジム

得しやすい環境にあること、欧州までとはいかないが男性の育児参加が進んでいること、相談体制が充実していることである。共通点よりも相違点の方が多く、制度や取り組みに関して新鮮な情報を得られたため、非常に有意義な訪問調査であった。

3 研修後の展望

本研修は「海外武者修行プログラム」とも言うが、正しい進め方がない中、訪問先との調整や移動手段・宿泊先の手配等を自力で行い、やり遂げたことは大きな自信となった。

また、本研修を通して、訪問先の各自治体の状況を知るだけでなく、日本や広島市の状況についても説明したことで、改めて日本の制度や自身の業務を見つめる良い機会となった。今回の調査内容を日々の業務に直接的に活かすのは難しい部分もあるが、本研修で得た情報や出会った人々とのネットワークを今後の業務に活かしていきたい。

語学力については、本研修以前から独学で英語学習を行っていたが、渡米直後はネイティブを前にするとスピーキングの面で苦勞することもあり、自分の力不足を痛感した。しかし、語学学校や日常生活で英語を使う機会を積極的に作ったことで、訪問調査の段階では英語を使うことに対する抵抗感がなくなった。現在の業務では英語を使用する機会はないが、今後も継続して学習を続け、語学力をより向上していきたいと思っている。

最後に、本研修に参加するにあたり、ご協力いただいた全ての方々に心より感謝申し上げたい。

自治体事業報告書

「地方公務員海外派遣プログラムについて」

自治体名	広島市
研修担当課	企画総務局人事部研修センター
派遣国・都市	米国 ニューヨーク、ポートランド、シアトル、ボストン 等
研究課題・テーマ	米国における地方自治体職員のワークライフバランスの実現に向けた取り組みについて

1 本プログラムへの応募目的・背景

(自治体における人材育成方針や国際化に関する取組等について簡潔に記載したうえ、当該施策上での本プログラムの位置付け及び期待する効果等)

本市は、都市像として「国際平和文化都市」を掲げており、本市の国際化施策をリードできる職員の育成に取り組んでいる。そのため、海外派遣研修や語学研修機関と連携し、職員の外国語能力と政策形成能力等を向上させるための研修の充実を進めている。

本研修では、長期にわたる海外研修を通じ、より実用的な語学力の習得とともに、自発的に語学力向上を目指す動機付けを図ることを目的に、職員を派遣している。

2 本プログラム参加にあたり苦勞、工夫したこと

(研修内容や派遣場所の決定、研修期間中に苦勞あるいは工夫した点等)

本研修は例年、前年度の10月頃に募集案内があり、その約2か月後が提出期限となっている。しかしながら、翌年度に職員を派遣することから、4月の人事異動等を考慮した上で人選を行う必要があり、年度内の人選は難しく、期限に間に合わせることができない。そのため、研究計画調書及び派遣職員調書の作成に苦勞している。

3 成果・課題

(本プログラムの活用により得られた成果や課題、今後の長期的な展望等)

長期間の派遣研修において、現地の語学学校での授業や調査研究のため様々な機関を訪れ、英語でのコミュニケーションを経験したことは、英語能力の向上に有効であったと考える。また、自ら調査訪問先と交渉することで、英語での交渉能力を高めるとともに積極性を身に着けることができたと思う。

海外の先進事例に触れるなど、様々な体験をした今回の研修内容を活かし、今後は広い視野をもって業務に取り組んでいくことを期待する。

課題としては、今回の派遣中に米国で地震が起きており、派遣職員に直接の被害はなかったが、派遣中に研修生に不慮の事態が生じた場合の危機管理体制の整備が必要と考える。また、調査機関にアポイントをとるのに苦勞したようであり、事前に訪問のためのマナーや手法など、ノウハウの学習の機会が必要と感じた。

国際化が進んでいく中で、本市を訪れる外国人が年間 100 万人を超えており、語学力を有する職員が必要となる場面がより増えると予想される。そのため、本研修やその他の海外派遣研修等を活用し、職員のさらなる語学力の向上を図っていきたい。