

行政研修ジャーナル

National Institute of Public Administration National Personnel Authority

人事院公務員研修所

誌上講演

「ぼくは13歳 職業、兵士。
～アフリカの元子ども兵が教えてくれたこと～」

鬼丸 昌也 認定NPO法人 テラ・ルネッサンス創設者／理事

「地域林業の活性化や森林の活用を考える」

長野 麻子 株式会社モリアゲ代表

令和7年度行政研修実施結果レポート

令和8年度行政研修実施計画及び日程表

2026
No.57



行政研修ジャーナル

2026 No.57

Topic 1 誌上講演

.....p2

「ぼくは13歳 職業、兵士。

.....p3

～アフリカの元子ども兵が教えてくれたこと～」

鬼丸昌也

認定NPO法人 テラ・ルネッサンス創設者／理事
(令和7年度初任行政研修より)

「地域林業の活性化や森林の活用を考える」

.....p18

長野麻子

株式会社モリアゲ代表
(第46回行政研修(係員級特別課程)より)

Topic 2 令和7年度行政研修実施結果レポート

.....p30

1 令和7年度行政研修の新たな取組

.....p31

2 令和7年度行政研修の業務レポート

.....p35

国家公務員合同初任研修
初任行政研修
初任行政フォローアップ研修
行政研修(課長補佐級)
行政研修(課長級)
行政研修(係員級特別課程)
行政研修(係長級特別課程)
行政研修(課長補佐級特別課程)
行政フォーラム
幹部行政官セミナー(アスペンメソッド)

Topic3	令和8年度行政研修実施計画及び日程表	……p56
	令和8年度行政研修実施計画の概要	……p57
	令和8年度行政研修日程表	……p58

編集後記

■ **ぼくは13歳 職業、兵士。**
～アフリカの元子ども兵が教えてくれたこと～

(令和7年度初任行政研修より)

鬼丸 昌也

認定NPO法人 テラ・ルネッサンス創設者／理事

■ **地域林業の活性化や森林の活用を考える**

(第46回行政研修（係員級特別課程）より)

長野 麻子

株式会社モリアゲ代表

「ぼくは13歳 職業、兵士。 ～アフリカの元子ども兵が教えてくれたこと～」



鬼丸 昌也 (おにまる まさや)

認定NPO法人 テラ・ルネッサンス創設者／理事

認定NPO法人テラ・ルネッサンス創設者／理事。2001年、大学4年生の時に、初めてカンボジアを訪れ、地雷被害の現状を知り、「すべての活動はまず『伝える』ことから」と講演活動を始める。同年10月、大学在学中に「全ての生命が安心して生活できる社会の実現」を目的に、「テラ・ルネッサンス」設立。同団体では、カンボジア・ラオスでの地雷や不発弾処理支援、地雷埋設地域の生活再建支援、ウガンダ・コンゴ・ブルンジでの元子ども兵や紛争被害者の自立に必要な支援を実施している。2022年、約100のNGOが加盟する、NPO法人国際協力NGOセンター（JANIC）の理事長に就任。「対話」と「連帯」による社会変革を目指す。

【この講演は、令和7年6月11日の令和7年度初任行政研修において行われました。】

「問いから始まる挑戦と行動」

自分に何ができるのだろう。今の自分に何ができるのだろうという問いが、いわゆる自分が何を果たすべきかというものを探っていく大きな手掛かりになりますので、今日は、そういう訓練だと思ってこの2時間半を使っただけならば、いろんな意味でお互いにとって実りある時間になるのではないかなと思いますので、よろしくお願いします。

テラ・ルネッサンスという団体を、大学4年生のときに一人で創りました。今、世界10か国で活動しています。主に紛争の被害者、地雷の被害者とか元子ども兵とか、ウクライナ西部でも活動していますので、国内避難民や、最近はミャンマーなどで大きな地震がありました。そういった災害の被災者とか、困難を抱えた方々の自立を支援するために、職業訓練とか識字教育とか、そういった幾つもの支援を組み合わせで行う。そういう複合型支援を24年間、世界10か国でやってきています。僕自身は、海外の現場で事業を組み立てるよりも、創設以来ずっとそうなのですけども、こういう講演をしたり寄附のお願いに行ったりするファンドレイジングを、専ら日本と台湾で担当しています。

今、無関心でいられても無関係ではられない時代に僕たちはいます。皆さんに申し上げられるとするならば、問いを持つことがとても大事なのだと思います。答えを見つけることよりも、仕事をする上においても、人生を過ごす上においても、大事なことはよい問いに出会うことなのだと思います。問いさえあれば、仕事で困難な状況にぶつかっても、例えば何かの課題にぶつかって

としても、その問いを基に、じゃあ、どうしたらいいんだろう？と考えられますよね。これが答えなんだ、これしかないんだと思ってしまうと、それが適用しない状況になったときに心が折れてしまう。大事なことは、問いに出会うことなのだと思います。問いを探すことなのだと思います。皆さんもこれからいろんなお仕事でいろんな苦勞をなされると思うんです。きっと。でも、そんな中で、じゃあ、自分は何で公務員になったのだろう。何で今この省庁で働いているのだろう。私の行く先に何を見たかったのだろう。という問いがきっと何かを支えてくれるときがあるのだと思います。

「サルボダヤ運動の教え」

この写真の左側のおじいさん。名前をアハングマジー・チューダー・アリヤラトネと言います。アリヤラトネ博士と言います。僕は敬愛を込めてアリ博士とよ



く呼んでいます。昨年ですかね、残念ながら92歳でお亡くなりになりました。アリヤラトネ博士は、サルボダヤ運動というスリランカで最大のNGOを作った方になります。サルボダヤ運動と言います。日本においては、1970年から1980年の農村における青年運動に精神的な影響を与えた方です。

このサルボダヤ運動の人たちはどうするかというと、お金をあげるわけでもなく、物をあげるわけでもなくて、まず、職員を一人この村に派遣するのですね。何をするかというと、村長だけでなく、例えば大人から子どもまで、年寄り、そして女性、例えば障害を持っている人、持っていない人、お坊さんから警察官。このコミュニティに関係する人を全員集めておいでというのです。集めてくるのです。集めてきて何をするかというと、自分たちのコミュニティの課題について徹底的に話し合わせるのです。自分はこう思う、自分はこの村の中でこれは課題だ、自分はこの村のこのシステムが変だと思う、などととにかくみんなに語らせていく。

人は語ると主体性を帯びてきます。人は語り始めると、皆さんもね、この初任行政研修で復興の現場とか被災地に行かれたと思います。自分たちの村、自分たちの町を変えていこうという人は、静かだけれども強い思いを語ってくれる、そんな現場に出会った方もいらっしゃると思います。人は語り始めると当事者性が増していきます。いろんなことを話し合う。課題が出てくる。でも、全ての課題にこの村が一遍に取り組むだけのリソースはありません。お金も人手も限られています。なので、次に何するかというと、その村の課題とその村のリソースを見比べて、じゃあ、どれから解決しようかねと、簡単に言うとみんなで話し合うんですね。じゃあ、この村は女性が働けない、子どもがいるんだとか。じゃあ、この子どもを預ける保育園を作ったら、その人たちも働いて現金収入を稼げるよねという話になるんです。じゃあ、保育園を作ろう！となります。みんなで合意したコミュニティの目標に向かって、それぞれにできることを持ち寄って、自らの力で自らの資源で自らのコミュニティを変えていこうという内発的な発展。外からの動機づけで何かを変えようとするのは外発ですよ。ただ、外からの動機づけでコミュニティや人を変えていくというプロセスも当然大事です。だから、そのプロセスは例えば補助金だったりとか、例えば優遇税制だったりとか、そうやってインセンティブを付けて変えていく動機づけは大事なのです。ただ、正直に言うと、これだけでは変わらないです。これはきっかけになったとしても、大事なことは、そのコミュニティに当事者

がいるかどうかです。俺、変えたいんだよね。この村、この町、この企業。それだけの思いを持った人がいるところは必ず変わる。その当事者性を全てのコミュニティの構成員に持たせようとしたという活動がこのサルボダヤ運動で、その考え方がノーベル平和賞の候補に複数回も挙がったりとかするということにつながっていたりします。

人の意欲を引き出すって、コミュニティの意欲を引き出す上においてはとても重要な考え方です。博士がこう言い始めたんですよ。一生懸命やってきたことが駄目になったとしても、誰も話を聞いてくれなかったとしても、また人は変化をする。だって、それぞれに未来を創る力、つまり変化を起こす力がある。次の瞬間にはまた変わっていく。その変化を起こす力があなたにも全ての人にもあるのだということを信じていれば、きっと君は変化の主体者になれる。博士はこう仰ったのです。期待するとは言わなかったのです。全ての人に未来を創る力があると、期待をしろと言った訳じゃないんです。信じろと言ったんです。期待をするのと信じるのとは少し違いがあります。

信じるって無条件ですよ。だって、相手がどうであっても信じるでしょ。市民や国民を信じるという感覚もこういう感覚なのかもしれません。変なことを言うてくる人もいます。訳の分からない運動をしてくる人もいます。でも、この領土の中に生きている一人の生命なのですよね。国民なのですよね。公に奉仕するということは、きつこうということなのだろうと思うのです。その人の可能性を、その人の存在を、主義主張は違えども信じることから「公」って形成されてくると思うのです。それはちょっと大変なことかもしれません。時折しんどいことかもしれません。でも、そうすることによって一つの共同体の意識が育まれていって、国というものが成り立っていくのだらうと思うのです。だから、信じるという行為はあらゆる物事、変化の出発点なのだと、今となってはそう思います。

「戦争の残骸が奪う未来」

当時関わっていた神戸にあるNGOの皆さんと一緒にカンボジアに行くことになったのです。カンボジアというのは今どんどん経済成長しています。都市部の発展は著しいです。中央銀行が仮想通貨を使い始めたとか、いろんなチャレンジがカンボジアの中では起こりつつありますが、それでもなお、過去の紛争の影響は未だに残っています。50年前のカンボジアの激しい内戦。ポルポ

ト、ヘンサムリン、様々なアクターがこのカンボジアを国土が焦土と化すぐらい戦ってきました。その影響の一つが地雷です。都市部にはほとんどありませんが、まだカンボジアの周辺部に行くと地雷はたくさんあります。カンボジアという一つの国に埋まっている地雷を全部取り除こうと思ったら、皆さんあと何年ぐらいかかると思いますか。何年かけたらカンボジアの地雷を全部除去できるといいますでしょうか。大体600年かかるという説があります。今のペースでいくとカンボジアだけで600年かかります。だから、何を皆さんに申し上げたいかと言うと、地雷の問題は過去の問題ではなくて、今の問題であり、そして、これからの問題であると言うことです。

昨年、宮崎空港が閉鎖されたのを覚えていらっしゃるでしょうか。不発弾が爆発して、その処理のために自衛隊の皆さんに御尽力いただきましたけれども、何日間か滑走路が閉鎖されましたね。戦後80年、日本においてもまだまだ沖縄をはじめ不発弾の影響がありますよね。つまり、地雷の問題は正に今の問題であり、将来の問題です。だから、これからもいろんな影響をもたらしていくんです。そして、地雷だけではなく。例えばパレスチナのガザもそうです。テラ・ルネッサンスも活動していますウクライナもそうです。たくさんの爆弾が落ちてきます。あの爆弾で全部がそのまま爆発するわけではありません。一定割合は不発弾として地面の中に残ってしまう。これって地雷と同じ効果をもたらします。いやいや、地雷よりも大変なのです。地雷というのは、人が踏んだときや物が乗ったときに爆発するように設計している訳ですから、要はそれ以外のショックにはできるだけ対応しないようにきちんとデザインされている訳ですよ。でも、爆弾って、本来爆発すべきものが何らかの事情で爆発しなくて残っている訳ですから、ちょっとしたショックで爆発する訳でしょ。

ガザだってウクライナだって、我々が望む形かどうかは分からないけれども、いずれは平和がやってきます。どんな形の平和かは分からないけれども。ただ、地面の中に埋まっている不発弾や地雷は、地上が平和になったことを知りません。そこで子どもが歩いていても、そこで普通に農民が田畑を耕していたとしても、体は爆発するのです。触れたならば。だから、他人ごとのように申し上げますけれども、戦争なんかしない方がいいですよ。その後の復興にどれだけ人的若しくは金銭的な負担がかかるかということは皆さんにも御承知置きいただきたいと思います。そんな世界をどう創っていくのかというのが我々に課せられていると思うのです。

「未来を創る力」に気付いたとき」

このときはそういうことがとてもショックでした。地雷除去にすごい時間がかかる。今日は詳しくお話ししますが、そのとき、25年前にたくさんの地雷の被害者の話を聞きました。子どもの被害者の話も心に迫ってきました。でも、一番僕の心に迫ってきたのは、大人の男性の地雷の被害者のお話でした。それまで働いていた。家族を支えていた。それができなくなった。だから、アルコールに走って、そして家族にも捨てられて。そうやって独りで暮らしている。地雷が奪ったものは手や足だけではなくたのです。その人の人生や、その人の希望や、例えばその家族との幸せな暮らしそのものを奪っていく。つまり、可能性を奪っていく。しかも、長い時間をかけて、将来にわたって。そんなことが心の中にどんどん入ってきました。そして、そんなことを受け止める中で、ふとこんなことを思ったのです。じゃあ、地雷をなくして世界を平和にするために自分に何ができるのだろう、今の自分に何ができるのだろうと考えたのです。でも考えたのですが見つからないのです。だって、地雷除去の技術を持っているわけじゃありません。地雷除去の技術って、人道的な地雷除去において技術も必要ですし、習熟度も必要です。善意だけで地雷を取ってあげようと思って取ってあげることもできません。

何を皆さんに申し上げたいかという、要は、目の前にある課題に対して、何とかしたいという課題に対して、自分の中に見つけられないことばかりだと言うことです。何がショックだったか？ 課題そのものよりも、その課題に対して今の役職で、今の経験で、今の能力でできない自分に一番ショックだったのです。人と比較して、その問題が大きい小さいかは関係ありません。目の前の課題が全てですから。目の前の課題に対して何もできないなと思うと無力感を感じてしまう。

そんなときに思い出したのが、先ほど申し上げたアリヤラトネ博士の言葉でした。アリヤラトネ博士は、全ての人に未来を創る力があると仰ったのです。頭のいい人、お金がある人、特別な権力を持った人とは言わなかったのです。「全ての人に」と言ったのです。未来を創る力がある。あなたにもあるのです。みんなにもあるのです。僕にもあるのです。ああ、僕にもあるのだと、そう思ったのです。そう思った瞬間、何が変わるかというと、自分に対する見方が変わってきます。自分に対する見方が変わる。自分の仲間たちや上司たちに対する見方が変わってきます。僕らにもできることがある。僕ら

にもできることがあるのだという視点を持って、自分や自分たちのチームを見直していく。それが僕は社会課題を解決する最初の第一歩だと思うのです。私たちにも主体的な力があるのだと気付いた瞬間に、何か分からないけれども、やろうとする気持ちが生まれてくる。そんな現場を民間でも、行政の中でも、地域の中でも、そして海外の紛争地においても僕はたくさん見てきました。だから、考えたのです。じゃあ、僕に何ができるかな？ そう考えたときに一つだけ見つかりました。何が見つかったかという、人に伝えることだったら僕にできるということです。

「愚直の連なりが社会を動かす」

お陰様で、この24年間で大体23万人の人にお話をすることができました。これだけの人に話をしたからすごいよねということを言いたいのではないです。人に語るってささやかな行為ですよ。人に何かを伝えていく。こんな問題があるよ、こんなことしたいんだよ。ささやかな行為です。でも、是非皆さんと分かち合いたいのは、人には、人間には、とても美しいものがある、それは時というものです。時間というものです。ささやかな行為でも、繰り返し、繰り返し、繰り返し、特に皆さんのお仕事なんかそうかもしれません。小さな小さな変化を積み重ねてきて、人々の幸せと暮らしを守っていく。それでなかなか評価されないかもしれない。でも、その小さな変化が積み重ねていったある瞬間、ふと後ろを見たときに何か変化をしているということがあります。それが「公」を変えていくということなのだと思います。

例えば、今日は「人権」という課題ですが、人権を守ってきたいろんな活動家の先輩たちも、愚直に小さな小さな小さな小さな変化を積み重ねてきたのです。その一つ一つが運動なのです。そのささやかな行為の積み重ねが、今日これからお話ししていく様々な社会課題を変えていく。もっと言います。社会課題を変える以上に大事なことは、社会課題を生み出して人権侵害を起こしている社会構造そのものを変えていかなければいけません。社会構造なんてそんなに簡単に変わりません。でも、変えなきゃいけない。そんなことを気付かせてくれたのは、お話を聞いてくださったたくさんの人たちだったりします。そんなこんなでお話をしているうちに、じゃあ、寄附してもいいよという人も出てきました。中には、一緒に働きたいという人も出てきました。

今日ここでお話ししたかったのは、どう変えていくか

が大事だということです。そのどう変えていくかを考えるときに、もう一つ大事なことは何かと申し上げるならば、それを変える主体者は自分であるという自覚を持つことなのだと思います。ですので、ささやかな経験なのですけれども、こうやってテラ・ルネッサンスという取組を少しずつこんな経緯で始めさせていただいたところをお話させていただきました。

皆さんにお聞きしたい、問いかけたいと思います。皆さんが見てみたい未来ってどんな未来なのでしょうね。そして、皆さんが得たいと思っている未来の中で、皆さんの大切にしたい方はどんな顔をしていたり、どんな表情をしていたり、どんな感情を持っていたりされるでしょうか。是非、この研修の間、答えは出ないかもしれませんが、御自身に聞いてみてください。きっと、それを見てみたいという勇氣と動機が自分たちの仕事を前に進めさせてくれる、何かを生んでくれるような気がすごくしています。

「カンボジアから始まった問題意識」

これから、私たちが取り組んでいる一つの具体的な課題についてお話をさせていただきたいと思っています。それが子ども兵という課題です。世界には様々な人権にまつわる問題がありますが、子どもが兵士になっているということは、一つ、僕は大きな人権上の課題だと思っています。私たちが子ども兵の問題に取り組んでいるのは、アフリカのウガンダという国になります。ウガンダという国で2004年に調査をして、2005年から私たちは子ども兵の問題に取り組んできました。

これから子ども兵について少し皆さんと共有をしたいなというふうに思っています。ウガンダにしてもアフリカにしても、今から語ることはその一面でしかありません。今日はそのアフリカ、特にウガンダの一部分としての紛争と子ども兵の話なのだというふうに捉えていただけるといいなと思っています。

何で僕らは子ども兵の問題に関心を持ったか。それはカンボジアがきっかけです。カンボジアで地雷除去の支援から、今度は地雷で被害を受けた人たちの生活再建とか社会復帰の事業を始めました。地雷の被害者に何人も出会います。その中で、カンボジアの内戦中に子どもだった、そして、その子どものときに兵士にされた。それで障害を持った人や心に傷を抱えたという人に出会ったんです。ああ、子ども兵という存在がいるんだと、そのとき初めて、2003年、僕は学びました。でも当時、日本で子ども兵の問題に取り組んでいるNGOはほとん

どありませんでした。はっきり言うと二つぐらいです。一つはアムネスティ・インターナショナルで、人権の問題として子ども兵の問題に取り組んでいました。もう一つが、我々の大先輩ですけれども、ピース・ウインズ・ジャパンで、リベリア難民の帰還支援の一環として、難民の中に元子ども兵がいたので、元子ども兵の職業訓練をしていたくらいでした。子ども兵の問題に関連する団体がなかったら、当然日本にも子ども兵に関連する情報が少なかった。そこで、どうしたかという、だから現場に行こうと思いました。何が起き、どんな人が子ども兵になるのか、どんな苦しみがあって、なぜそれが生み出されているのかを確認しないと正しい解決策なんて出せないと思ったのです。

僕らのNGOの先輩からいつも言われていました。鬼丸君ねと、この世界では推測で問題が解決した試しはないんだよ。だから、まず確認をすることなのです。皆さんもそうですよね。現場を訪ねること、あと、数字も大事な事実ですよね。統計もとても大事ですよね。そこから分析をしていって、正しい政策若しくはアプローチをしていく。だから、ちゃんと確認をすること。そして、確認の前段として観察をすること。リーダーシップを発揮したいと思われるならば、観察をする力を磨くしかない。その対象となる地域や施策の対象となる人々や業界がどういう人たちで、何を抱えていて、これをやるとどうなるのだろうかとしっかり観察すること。観察って漢字のとおりですね。観じて察すると書きますものね。あらゆる感覚とあらゆる数字を使って観察をしたところに何かが見えてくる。じゃあ、何でウガンダか。世界には子ども兵と呼ばれる存在が今でも30万人くらいいるとされています。そして、この6割は大体自ら進んで兵士になると言われているのです。一つは貧しさ。もう一つはやることがない。あとは、教育とか宗教上の理由。戦うことが正義だと教えられたら、そりゃあ戦いに行きますよね。そういった理由で自ら戦っていく。ただ、ウガンダの場合は、コロンビアとか例えばアフガンとかコンゴとかもそうですけれども、他の国と子ども兵の事情が違ったのが、99%、神の抵抗軍という武装勢力による拉致や誘拐によって兵士にされてきたことです。

「なぜ子ども兵が生まれるのか」

行ってみて8人の元子ども兵たちに出会いました。下は12歳から上は28歳にまでなっている、子ども時代に兵士だった人たち。

一人だけ今日紹介させてください。彼は12歳のとき



に神の抵抗軍に誘拐されます。誘拐された後、訓練を受けます。銃の扱い方、軍隊のルール、そして、その後に何をさせられるかということ、自分の生まれ育った村に襲いに行かされます。極端なケースですが、彼もそうだったし、これは他の国でも同じ事例があるのです。自分の生まれ育った村に襲いに行かせるんです。当然そこには彼の家があります。その家の中に彼のお母さんがいます。一緒に襲いに行った神の抵抗軍の大人の兵士は、この12歳の少年の目の前にそのお母さんを引きずり出してくるのです。そして、彼に命令するのです「その女を殺せ」と。でも彼は「嫌だ」と言うのです。だって自分のお母さんですものね。嫌だと。そうしたら彼は銃の反対側でボコボコに殴られて、今度はこういうふうに言われるのです。「分かった。お前がその女をどんなに大切にしているかよく分かった。だったらその女の腕を切りなさい。そうしなければ、お前もその女も殺す。」仕方がないですよね。だってそうしなければ自分も大好きな母親も殺すと言う訳だから。彼はそのとおり実行していく。

子どもを兵士にする大きな一つの理由は、彼らが純粹であるということです。一つの暴力、一つのイデオロギー、一つの信仰によって容易くコントロールできる。つまり、優秀な殺人マシーンに仕立てることができる。なので、子どもたちを兵士に使うという現状は未だにそ

う変わってはいません。

彼もそうだったのです。そして、僕らが出会ったちょうど2週間前に、彼は実は母親と再会していました。皆さん、写真をよく御覧になっていただきたいのです。この左足、傷ついています。ウガンダ北部の内戦において、傷ついた子ども兵は神の抵抗軍に置き去りにされます。だって、戦争の邪魔です。そこを敵対しているウガンダ政府軍が救出をします。人道的な観点ではありません。あくまでも尋問するためです。だって、敵の情報をいっぱい持っていますから。だから、救出して病院に運んでいって治療を受けて健康になれば「あんた、敵はどこにいるねん。」というふうに話を聞こうとする。そうやって担ぎ込まれた病院にたまたま母親が入院していた。母親と再会したときのことを彼は僕らにこう言ってくれました。「僕はね、お母さんが自分のことをどう思っているかすごく心配なんだ。でも、お母さんはこう言ってくれたんだ。あんた大変だったね、苦しかったねと。そうやって僕のやってきたこと、させられてきたこと、最後まで全部聞いてくれた。それはすごく嬉しかったんだ。」でも、その後にもう一言言うんです。今でも、無表情で淡々とまるで他人のことを語るかのように話をしてくれた彼の表情を覚えています。彼はこう言います。「でも、僕には分かる。お母さんは、前と同じように、以前と同じように、僕を愛してくれることはない。受け入れてくれることはない。だって僕は、あんなことをしてしまったから。」当時そう語ってくれた彼の年齢は16歳です。日本で言えば高校2年生ぐらいの年齢ですよ。こんな体験を持った元子ども兵達にたくさん出会いました。

じゃあ、何でこんな子ども兵が存在するんでしょうか。乱暴かもしれませんが、大きく三つ、背景があると私は思っています。まず、子どもが素直で、つまり信仰、イデオロギー、様々な洗脳、先ほど使ったような暴力でコントロールしやすい。もう一つは、武器が小さく軽くなったというのも子どもを戦闘の主人公にしていきました。小型武器の不法流入によって、ウガンダでも安価にAK47とかアメリカのM16もたまに入ってきていましたけれども、それらを使って子どもに渡すと戦えますものね。でも、もう一つ大きいことがあって、子ども兵がいるということは紛争があるということです。この紛争、世界のいろんな紛争と私たちの暮らしには関係があるのだ、私たちの暮らしと無関係ではないのだということが、回り回って子ども兵たちを存在させているということに気付いたのです。

「資源をめぐる争いの最前線」

そのことを分かりやすく示してくれる国がアフリカのど真ん中にあります。コンゴ東部、南キブ州。ブカブという町に活動拠点を置いています。このスタッフたちは本当にすごいと思うのは、ブカブ、南キブ州の州都なのですけれども、ブカブに侵攻する2日前に車と主要な書類だけを持って南側に撤退していたので、何とか車、その他の重要な備品は守り抜けたことです。なので、隣のブルンジにあるもう一つのテラ・ルネッサンスの事務所と連携しながら、今、日本のNGOではほぼ唯一、緊急人道支援をコンゴ東部ではほんの僅かですけれどもやらせていただいています。今回、法的にも有り難かったのは、JICAのコンゴ事務所が本当に異例中の異例なのですけれども、何とか緊急人道支援をしたいということので1か月で案件形成してくださいまして、ブルンジに逃げてきたコンゴ難民の支援をJICAの皆さんと一緒にを行うことができたのは、本当にこれは嬉しかったです。権限や役職を乗り越えて、目の前の人のためにチームとして何とかしようと。本当に四六時中頑張ってくださいました、熱い志を持った方がいらっしゃったというのは、とてもとても嬉しかったなとすごく思います。

コンゴ東部には世界最大のPKOが展開しています。約2万人とも言われていますが、治安は回復されていません。コンゴ東部の内戦ではこんなこともありました。2013年です。私たちが調査に行った村、この村に、コンゴに100ある武装勢力のうち一つの武装勢力がここを襲いました。襲撃したんです。6,000人の村人のほとんどが避難していて、誰一人いなかった場所でした。ちなみに、その武装勢力がこの村を襲ったときに、最初にターゲットにした施設って、皆さんどんどころだと思えますか。皆さんも一度は使ったことがあります。皆さんの生まれ育った町や村にもあります。それがどこかというと、病院です。だって、病院だったらターゲットが動かないでしょう。この村では38人が亡くなりました。この講義を聴かれている方は大人だけですのでしっかり申し上げますと、そのうちの3分の2は生まれたての赤ん坊と赤ん坊をお腹に抱えた女性たちになります。これと似たような戦闘が今もこの瞬間、コンゴ東部では続いています。

コンゴ東部で未だに激しい戦闘が起きている一つの理由、現代を生きる私たちが受け止めなければいけない理由、背景、原因があります。それが何かというと、今この部屋の中にもあります。皆さんのお手元にもあります

よね。スマートフォン、タブレット。それこそ僕も使っていますけれども、パソコンもそうだし、最近の電気自動車の電池なんかもそうですよね。いわゆるレアメタル。採れる量が少ない、採れる地域が限られている。そんな希少価値の高い資源や、あと、コンゴの場合、金も採れるし、金は大きいですね。広島に落ちた原爆のウランの大半（75～80%以上とされる）はコンゴ産です。80年前、広島上空で炸裂した原爆の原料はコンゴで採掘され、ベルギー経由でアメリカに渡ったものです。つまり何が言いたいかというと、コンゴは、大昔はゴム、それ以降も様々な希少価値の資源を巡って外国勢力が介入してくるんです。資源が欲しいから。鉱物資源を不当に採掘して国際市場に持って行ったら高値で売れますよね。こんな状況がずっと続いています。これはタンタルという鉱石です。携帯とかスマートフォンでいうとコンデンサー、電気を綺麗にする部品に使われていたりします。他にもタングステンやスズ、様々な鉱物資源がコンゴで大量に採掘されています。

コンゴ全体のGDPの成長率は5%、6%を平均で記録していますから、非常に高い経済成長率を誇っています。でもね、これコンゴで実際にタンタルを掘っている現場なのですけども、要は手作業なんですね。この人たちに聞いたんですよ。「あんた幾ら稼いでんの。」と。そうしたら一日どんなに頑張っても1ドルなのですよ。だから、150円か200円ですよ。カップラーメンも買えない。彼らは言うのです。「俺たちだってこんなことをしたくないよ、だって、でも、見てごらん。コンゴの大地ってすごく肥沃なんだ。俺たち農民さ、農作業したいよ、そりゃ。でも、立って農作業していたらさ、襲撃の対象になるんだ。現金稼げる手段がこれぐらいしかないんだ。」彼らは私たちにそう語ってくれました。なので、コンゴは、一人当たり国民所得でいうと世界最下位に入ります。つまり、国の豊かさと国民一人一人の豊かさがこんなにも乖離をしている。そして、未だに戦闘が続いている。コンゴ東部のインフラはなかなか建設が進みません。しかも、今回の1月からの軍事侵攻で更に破壊されてしまいました。

「加害性への気づき」

ふと、こんなことを思うのです。このコンゴでは20年以上戦闘が続き、多くの女性たちや子どもたちを含む540万人の人が亡くなり、そして、この国の紛争の一つの大きな原因がレアメタルといった鉱物資源、つまり資源であるということ。それで、考えちゃったのです。

この資源って一体誰が使っているのだろうと。今このジャングルの中で戦っている子ども兵たちが、携帯電話やスマホを使って友達や恋人との通話やチャットを楽しんでいるのでしょうか。僕みたいにパソコンを使ってビジネスを大きくしているのでしょうか。例えば生成AIを使って我々の仕事を豊かにしているのでしょうか。生成AIが使われれば使うほど、僕も使っていますけれども、使われれば使われるほど半導体需要が高まりますからね。あと、電気の消費量も多いし。誰が使っているのだろうと考えたんです。そうしたら、すぐ気付くのです。僕らなんだな。いや、正確に申し上げます。僕はこう思いました。僕なのだ。だから、僕は僕にショックでした。

簡単に言うと、このコンゴの紛争で傷ついている子ども兵とか、あと女性たちの足を踏みつけながら支援しているようなものですよ。自分の使っている物が、自分の欲しい物が、その中にあるものが、これらの紛争を生み出し、こういう人たちを生み出しているのだと思ったのです。ああ、偽善なのだなって。正直に言います。お恥ずかしいのですけれども、よく分からなくなりました。僕、何を変えたかったのだった。僕、何がしたかったのだった。そして、もう一つです。僕にその資格があるのだった。僕にできることは考え続けることでした。「考えることを諦めてしまったら、次に同じようなシチュエーションになったときに、そのシチュエーションにすら気付かなくなってしまうよ。だから、考え続けている限り、そのことに諦めたことにはならないのだよ。」というふうに教えていただいたことがあります。だから考え続けたのです。

考えているうちに、ふとこんなことに気がきました。例えば、どの国から来たか分からない資源を使っている製品を無意味に買い換えてしまうことが、こういった国の戦争を大きくしているかもしれないですよ。もしかしたら、紛争の原因になっている何かが入っているかもしれない。そして、日本って経済大国ですから、たくさん資源や製品を輸入しています。だったら、まずは自分の使っている物や欲しい物がどこから来たかに関心を持つことはできますよね。月に1回でも年に1回でもいいです。そういう視点をもって買うものを変えるということもできますし、これから調達を担当される方だったら、そういう観点で調達先を変えるということも当然できますよね。簡単なことに気付いたのです。僕らが変わればいい。僕が変わればいい。僕らの欲しい物や、僕らの使っている物の中に、例えばこの国の紛争や子ども兵を増やすことや、例えば世界の社会や組織の、我々の祖

国の問題の原因がちょっとずつ含まれていると、勇気を出して、少し勇気を出して認める限り、私たちのささやかな変化や、私たちのささやかな決意や、私たちのささやかな行為は、必ずこの世界にささやかな変化をもたらすことができます。

「微力は無力ではない」

僕らは死ぬまで皆さんにこう申し上げます。私たちは、私たちは、微力ですけども、決して、決して無力ではありません。微力と無力はまるで違う。我々はどんなにささやかであったとしても、そのささやかな力はゼロではありません。それを掛け合わせることによって大きな力に変わっていきます。そして、微力は掛け合わせると、微力と微力を掛け合わせると勢力になる。そういった観点で世界を見回していると、いろんなことに気付きます。

例えば、ある時期のイギリス、約20年前くらいですけども「ブラッド・ダイヤモンド」という映画を御覧になった方がいらっしゃるかもしれません。そのモデルになったのはリベリア、そしてシエラレオネという国です。ここでは本当に激しい戦闘がありました。そして、その戦闘、内戦の原因はほとんどがダイヤモンド利権でした。ダイヤがどこに行ったかという、多くはイギリスでした。イギリスの若者たちは考えるのです。自分たちの問題として考える。何ができるのだろう、何をすべきなんだろう。インターネットがほとんど普及していない時代でしたから、お金を出し合って新聞広告を作ります。ダイヤモンドのネックレスが血の滴っている合成写真で、簡単に言うとキャッチコピーはこんな感じで書いてあったんです。「あなたは本当に愛する人に、血塗られた戦争の原因になっているダイヤをあげたいと思いますか？ 欲しいと思いますか？」その問いを投げ掛けられた若者たちが少しずつ宝石屋さんに行き始めるのです。そして聞くのです。「これ、どこで取れたの？ どこで加工したの？ それを証明しないと俺たち買わないよ。」と。そんな取組も重なってって、まだまだ不完全ですが、キンバリー・プロセスというダイヤの取引を可視化しようという動きも広がっていきました。

国内外でいろんな動きがあります。2021年に開催された東京オリンピックは、金、銀、銅メダルは全て携帯等から回収された資源を使ってやるというものでしたよね。これは日本、世界にとってもとても僕は大きなインパクト、影響を出したんだなというふうに思っています。

「企業姿勢が問われる時代へ」

あと、最近ではタイガー魔法瓶が、リブランディングするときに四つのノーというのを掲げました。丸投げ生産しない、フッ素加工しない、そしてプラスチックゴミを出さない、もう一つは紛争鉱物を使わない。社内では最初反対の声が多かったのです。「紛争鉱物なんて、何でそんなの消費者にウケるわけじゃないか。」と。でも、ブランド担当の役員が一生懸命「それはやるべきだ、今やるんだ。」と言ったらすごくて、ネットでタイガー魔法瓶四つの約束とか検索してもらったらCMが出てきますので見ていただきたいのですが、超バズったんですね。バズった後に何が起こったか、売上げが伸びただけじゃなくて、一番大きかったのは採用が変わる。若い世代の採用がぐっと伸びる訳ですね。やっぱりいいこと、社会にいい影響を与えている会社に勤めたいという人は日本国内でもいるわけですから、そんなところに刺さっていったんです。

最近、例えば皆さんのお手持ちのスマートフォンについて、まず、日本製に関して言うと、コンゴ産の三つのレアメタル、そして金、合計4種類の鉱物資源は基本的に使っていないと各メーカーがそれぞれ調査をして、統合報告書等に書いています。特に先行しているのがパナソニックさんです。パナソニックさんは、紛争鉱物の取引のルールを決める国際会議にも役員級を派遣しています。要は、きれいな鉱物資源だったらいいだろう。そのルールを作るところに我々は参画すべきだ。そう考えた訳です。更に言うとアップルさんはそれ以上にノーコンフリクトですから、紛争鉱物は一切使わないというふうに彼らは宣言をしています。大きな理由は何かと言うと、やっぱりお金の流れが少しずつ変わってきたということです。単に稼ぐ、儲かるだけでなく、ESG投資をはじめとした環境、社会性、統治がいいという企業に投融資をしようという流れが大きくなってきたからです。アメリカはトランプ政権で、逆にストップがかかりつつありますけれども、欧州はそれを着実に地道にやろうとしているのと、アメリカでもキリスト教の年金基金はこの方針を堅持したままです。そんなに簡単にその流れが消える訳ではない。そんなふうに我々は考えています。

「児童労働は“身近な問題”」

あともう一つ、身近なところで言うと、こんなことも

あります。子ども兵も含めて、強制的に子どもたちが危険な労働に携わっていることを児童労働と言います。皆さんよく御存じだと思います。世界の子どもの10人のうちの一人が児童労働に携わっていると言われていて、実はコロナ禍を経て減っていたものが増えています。ちなみに、先進諸国の中で、OECD諸国の中で、児童労働の潜在的なリスクや搾取が深刻化している国がありまして、それは我が国日本です。建設産業と性産業では、障害のボーダーすれすれの子どもたちが、いわゆるセーフティーネットとして吸収されているという事案がたくさん見受けられます。決して児童労働とは海外の問題ではありません。国内の問題でもあります。その多くは、経営者が児童労働は悪いことだと知らないということが起因していることも多いんです。大変だから助けてあげる。そんな気持ちだったりします。だから、ちゃんと正しい情報を伝えていくということも、僕はすごく大事なことだなと思っています。

児童労働の激しい産業というのが幾つかありまして、一つが綿花ですね。綿花を摘むには5歳くらいの子どもの手がいいのですよ。だから、インドなんかでは子どもたちをかき集めてきて、綿花を取らせて上から飛行機で農薬をバーッとぶっかけていく訳ですね。もう一つは何かと言うと、皆さん御存じのとおりカカオ産業ですよ。カカオは高い木になります。小さい子どもの方が登りやすいのです。あと、下草刈りとか結構メンテナンスが大変です。人件費をかけて大人を雇うよりも、子どもを買ってきて低賃金で働かせた方が低コストでカカオを採取することができます。特に、コートジボワールやガーナ、あとコロンビアやエクアドル、そんな中で児童労働の事例が多く見受けられます。

「児童労働へ立ち向かう日本企業」

児童労働は、日本は珍しく企業が率先して取り組んでいる課題の一つです。特にロッテ、あと明治製菓、そしてもう一つが有楽製菓です。あと、世界的にはゴディバなんかもそうですね。有楽製菓さんが何で興味関心を持ったかという、2018年に愛知で僕が講演したときに、この会長の河合さんという人がいらっしゃって話を聞いていたんですね。子ども兵の話、児童労働の話、チョコレートがこうだよという話をしたときに超衝撃を受けたのだそうで、河合さんからうちに翌日メールが来たのです。テラ・ルネッサンスに寄附してくれるのかなと思ってウキウキで開いてみたら、児童労働のことを勉強したいから他の団体を紹介してくれという

話だったのです。ですが、社会課題が解決するのだったらしいのです。

御存じの方もいるかもしれませんが、日本で最も児童労働全般に取り組んでいるのがACEという団体です。日本でできた団体です。今は海外の児童労働だけでなく、沖縄における国内の児童労働の問題にも、沖縄の経済界や行政の皆さんと取り組み始めていますので、御関心のある方は是非調べていただければと思います。とても優れた団体で、そこを紹介したんです。これが2018年でした。河合さんはすごくて、ブラックサンダーに使うカカオ豆の全量を児童労働じゃないものに切り替えました。具体的には、2022年の確か9月に、ブラックサンダーに使っているカカオ豆を全て児童労働でないものに切り替えました。さらに、去年新しいことがあって、ブラックサンダーに限らず、有楽製菓に使うチョコレート製品の全てを児童労働でないものに切り替えました。ブラックサンダーが原料を変えたときに、児童労働ではない流通量の少ないカカオ豆に切り替えたとです。

二つ面白いことがありました。一つは、味が変わらなかったことです。なぜかと言うと、研究開発部門が死ぬ気で頑張ったからです。これは我々の問題でもあります。社会貢献って、経営者だけがやっていたら道楽です。でも、それが全社にわたって本気でやるべき課題なのだったときに、それは経営革新につながっていきます。自分たちを変えていこうとイノベーションにつながっていく。そう、イノベーションを起こすためには利他の精神が必要です。誰かのためにこの問題を解決していく。そこに技術革新や組織のイノベーションが生まれてきます。何となく変わろうと思っても人や組織は変わりません。

もう一つ面白かったのは、この商品は、材料を変えて一定期間ですけれども、1個30円という定価を変えなかったことです。何ですかと聞くと、担当の人はこんなふうに言っていました。「1個30円だったら小学生も買えますよね。皆さん、コンビニで買っていたいだいたんですが、QRコードを見ると、多分今もそうだったはずなんですけれども、ブラックサンダーの商品紹介じゃなくて、有楽製菓の児童労働の勉強ができるページに飛ぶんです。これを見たら、小学生が友達同士で、お父さんとお母さんと一緒になって児童労働のことを勉強してくれるでしょ。すると、その子どもたちが大きくなったら、それはいけないことだよと声を上げ始めますよね。そうしたら社会って変わっていきませんか。我々にとって大事なことは、我々の理念を実現することです。我々の理念とは、我々の商品を通じて世界中の子どもた

ちを幸せにすることなんです。」彼はそう言っていました。

「課題だけでなく、解決する人を支える」

今日、様々な社会課題や、特に人権にまつわる課題はたくさんあり、これからも増えますが、是非皆さんにお願いしたいのは、そこで留まらないでくださいということです。それに向かって取り組もう、改善しようとする当事者の皆さんや、その当事者と共に立ち上がろうとする人々も、この日本や世界の津々浦々にいるということ、是非皆さんに知っていただきたいのです。

希望は探しに行かなければいけません。絶望から目をそらせということを言いたい訳じゃないんです。十分左目では絶望を見なければいけません。でも、それだけだと自分が動かなくなり、そして動けなくなります。だから、その先に向かって動いている人たちのことも、今日は是非皆さんに知っていただきたいと思います。何かを全部変えたい訳ではありません。今を変え続けようとする人たちが、この世界に津々浦々いるのです。その人たちを、行政の皆さんだったら法律や制度で手助けをすることも十分これから可能なことであったりしますよね。そのことも是非合わせて、課題を知ることとは、課題だけじゃなくて、課題に立ち向かう人がいることを知ることなのだと知っていただけると有り難いと思います。

ウガンダでは、2005年から元子ども兵社会復帰支援プロジェクト、元子ども兵に社会復帰してもらうために、応援する事業を展開しています。どんなことをやっているかと言うと、この写真に映っている施設は四棟あり、一か所に四つの施設があるんですけども、そこに毎年30名から50名の元子ども兵を受け入れています。年齢は20代半ばですので、ほとんど皆さんと同じ年です。子ども時代に兵士だった人たちは、体は大人になっているけれども、子ども時代に学校には行けませんでした。そのため、文字の読み書きや計算が分からなかったりします。職業訓練を受けた訳ではありませんので、仕事のやり方が分からなかったりもします。

もう一つ大きな弊害があるのが社会復帰です。それは何かと言うと、子どものときに誘拐されて兵士になり、そのまま軍隊の中で大きくなっているの、強い武器を持っていたり、権力があつたりすれば周りが言うことを聞いてくれる環境で育っているのです。そのコミュニケーションスタイルのまま、脱走してきたり、解放されたり、怪我をして放り出されてきて、自分の村に戻って

きた訳なのです。何が問題かと言うと、コミュニケーションが難しいのです。自分の気持ちをどう伝えていいかが分からなかったり、相手の気持ちをどう受け止めていいかが分からなかったりという事象がたくさんあります。そのために、自分の村や町で暮らせないという事象が、事例がたくさん起こっているのです。ですので、体は大人、皆さんと同じぐらいの大人だったとしても、子ども時代に兵士だった人たちが社会に戻るには、何らかの支援が必要なのです。

「3年間の社会復帰プログラム」

そういった人たち、そういった年齢の元子ども兵たちを毎回30人から50人、毎年受け入れて3年間支援させていただきます。最初の1年半、施設の中でまず行うのは心のケアです。ダンス、ワークショップ、いろんなものをやりながら心のケアをしていきます。生活に必要な知識も学んでもらいます。計算、英語、そして健康に必要な知識。次に職業訓練です。お金を稼ぐための技術をしっかり学んでもらいます。

1年半経ったら、毎年受け入れている元子ども兵一人一人にお金を貸します。10%の利子を付けてお金を貸し出すのです。これで開業資金にしてもらいます。一人一人に事業計画を作ってもらって、お店を開いてもらうのです。残りの1年半、我々がコンサルタントみたいに関わって、つまりお店を運営する、お金を稼ぐということを実地で経験してもらいます。1年半、お金の稼ぎ方、経営の仕方を勉強して、つまり、支援をしてから3年経った時点で僕らの支援を卒業します。そのまま自分のお店を続けてもいいですし、その経験を生かして就職してもいいです。そうやって自分の所得で自分と自分の大切な家族の暮らしを成り立たせていく。それが私たちの社会復帰支援プロジェクトの目標です。

じゃあ、どんな変化があったかと言うと、これまでサポートしてきた361名のウガンダの元子ども兵たちの月収は約50倍になりました。ほとんど稼げなかった元子ども兵たちなんですが、大体7,000円を稼ぐようになりました。実はこれ、更に超えていまして、今は8,280円です。ちなみに、ウガンダで公務員の平均月収が約7,000円ですので、今はそれを超える金額になっています。ウガンダでは、レストランのウェイトー、ウェイトレスが大体月収3,000円の世界です。

ただ、これだけ稼げたよということがすごいのではなくて、収入が上がるにつれて、周囲との関係性が改善してきたことに我々はびっくりでした。周囲との関係性が

改善するってどういうことかと言うと、自立をするためには周囲と適切な良い関係を築くことがとても大事です。簡単に言いますと、安心して喧嘩ができる関係。これは心理的安全性といいます。喧嘩をしたとしても、また修復できると信じ切れるから、率直なフィードバックができ、恋人や家族としっかり向き合える訳ですね。

「支援の難しさ」

でも、不思議ですよ。子ども兵の周りにいたこの村の人たちは、この元子ども兵たちに対してこういうふうに言っていた人たちですよ。お前は悪魔だって。元少女兵の神の抵抗軍は俺の親父を殺したよね、息子を目の前で引き裂いたよねって。子ども兵の問題、特にウガンダの子ども兵の問題解決が難しいのは、彼らは被害者かつ加害者であるということです。だから難しい。

我々援助業界の闇みたいなことを言いますけれども、こういうふうに解決が難しいということは、支援の成果が出にくいんですよ。特に人権にまつわる課題に取り組む団体が少ないのもそうで、何でかと言うと、すぐに成果が出ないからです。きつい言い方をしますが、でも、自分たちの恥ずかしい話なのですが、成果が出ないときには寄附金も集まらないし、助成財団の助成金も集まらないし補助金なんかも集まらない訳です。

例えば、カンボジアで学校を建てるプロジェクトとかいっぱいあるじゃないですか。カンボジア、学校が足りませんよ。大事なのです。でも、日本ってよく見ると、日本の人たちがカンボジアに学校を建てる時にある傾向がありまして、空港から伸びる国道沿いにいっぱい建てちゃうんですね。なぜだか皆さんお分かりになりますか。皆さんが行きやすいからです。皆さんの仲間を連れて行きやすいからです。だから、支援は偏在するのです。

東日本大震災でもそうだったと思います。交通が確保されたところ、東京から行きやすいところはボランティアの数も資金も多く集まりましたけれども、偏在していました。要は、辺境なところというのは人もお金も行きにくかったんですよ。正に今の能登なんかそうですよね。半島の先ですから。光の当たるところにしか集まらないという傾向があります。それは我々の恥ずかしい部分です。だから、テラ・ルネッサンスはそれをしません。最も困難なところに支援をするって意地のように決めて、今も続けています。

話を戻すのですが、周囲の人々との関係性がなぜか改善することについて、分析をしました。すると、こ

の数字が関係していることが分かりました。それは自尊心です。自分を大事にする気持ちです。自分を適切に自分自身で大切にしている気持ちです。これは、人間の幸福度に最も関係しています。武蔵野大学の前野先生という方が幸福学を研究されていますが、前野先生もいわゆる自尊心の向上というのが幸せに関係していると提唱しています。OECD諸国で10代と20代の自尊心が一番低い国も我々の国日本ですよ。これは我々祖国の大きな課題だと思います。

「お金以上の意味がある“働く”」

この自尊心が跳ね上がったんです。統計を取って分析してみたところ、あることが分かりました。働いているからということです。働くということは、誰かを信頼して誰かから信頼されて成り立つものですよ。ビジネスなんていうのは、人から信頼されて、人を信頼して、物の売り買いをして利益を上げることができます。相手から信頼されないと、皆さんだって仕事をしても相手に受け取ってもらえないですよ。彼らは働くことを通じて、人を信頼する、人から信頼されるということをもう一度体験を通して学び直していたのです。働くという言葉がそのとおりですよ。働くとは、金を稼ぐという意味ではなくて、あれは仏教の言葉ですよ。

そんなことを教えてくれたのは、このモニカという女性でした。モニカは13歳のときに神の抵抗軍に誘拐されました。たった2年間で、モニカはあることを決め、高利貸しに行きました。途上国の女性の問題は、銀行口座が開けないことです。銀行口座が開けないって想像できないかもしれませんが、開けないから高利貸しに行くしかお金を借りられません。そこでお金を借りてきて、自分のお店の隣の部屋が空いていたので、そこを借り、高利貸しで借りたお金を使ってミシンを10台買ってきて、学校を開くことになりました。つまり、彼女は洋裁の学校の今は校長先生であり、経営者でもあります。これまでに、約180名のその村や近隣の村々の女性たちがこの学校で洋裁の技術を学びました。

僕も見に行ったときに、面白い光景がありました。多分、10代後半の女性で、1歳ぐらいの子どもがいたのですが、あやしながら一生懸命モニカの話聞いていたところ、モニカが黒板にデザインを描き始めました。そうするとノートを取らなきゃいけないですよ。ですが机を買うお金がなかったらしくて、椅子とミシンしかないんですよ。そうしたら、どうしたかと言うと、子供たちを一生懸命寝かしつけて、その18歳か17歳の子が椅子

に座って、座った膝の上に赤ん坊を置いて、赤ん坊を机代わりにして、その上にノートを置いてぱっとデザインし始めたんですね。その筆圧で起きるんじゃないかなと思ってびっくりしました。限られた条件、制約のある中でも、何ができるんだろうと一生懸命考えて、そして一つずつやり続けたんですね。こんな彼女たちが私たちに教えてくれました。人は変わることができる。いつでも、いつからでも。そして、いつまでも。ただし、一つ条件があります。当事者が本気で変わりたいと思ったときに、その人は変わります。すごく失礼な言い方をしますが、人や組織は他人です。その地域が本気で変わりたいと思わない限り変わらないんです。どんなに事例を横展開していたとしても、インセンティブを付けたとしても、その当事者が本気で変わりたいと思わなければ、やっぱり変わらないのです。

ただし、インセンティブを付けるとか、支援を行うとか、できることはあります。きっかけを作ることはできます。そういう環境整備をしていくことが私たちの支援なんだろうなと思っています。支援をすることによって、変わりたいんだ、変われるんだと、そう思ってもら。それが、外部者の大事な役割なんだろうなと僕は思っています。

「営みを取り戻す」という希望」

何でそう思ったかという、最後に申し上げるんですが、アフリカの人たちが、元子ども兵たちが、私たちにある大事なことを教えてくれたある一日があったからです。それは何かと言うと、2011年3月11日です。いわゆる東日本大震災が起こった日ですね。私たちは、岩手県の大槌というところで、大槌刺し子という事業をこの13年、営ませていただいています。

基礎自治体の中で大槌町だけ、東日本大震災の被災自治体でこの町だけで起きたことって皆さん覚えていらっしゃいますか。首長が亡くなられましたよね。だから、総務課長が8月まで町長代行するという、本来はなかなかあり得ない状態が続いていました。行政のリーダーシップが失われるということは、当然災害や紛争においてはあり得ます。あり得るから、だから、民の力を最大限発揮する訓練をしておかないと、行政だけではやっぱり成り立たないことがあるというのは、私たちの14年前の学びだと思うのです。

2011年5月くらいです。大槌に行くと、避難所である共通した出来事がありました。おばあちゃんたちは口々に言うんです。やることがないと、思い出すのはあ



の日のことばかりなんだと言い始めるんです。言い始めたんです。だから、調べてみました。色々ヒアリングしてみると、岩手の沿岸では、手内職で刺しゅうや洋裁をしている女性と比較的多いように見受けられました。ミシンは場所を取るけれども、布と糸と針さえあれば狭い避難所でも手仕事はできるので、それを我々が加工賃を渡して買い取って代わりに販売すれば生活再建、つまり仕事になりますよね。

皆さん、家庭科の授業を覚えていらっしゃるでしょうか。縫うって集中しますよね。これは今でいうマインドフルネスです。瞑想と同じ効果を持ちます。心のケアにつながるということで、まずは、布巾とコースターを避難所で作ってもらうところから始まりました。

そして、東北には刺し子というすばらしい技術があります。大槌には元々なかったんですが、刺し子を現代的にアレンジして作ってもらいました。おかげさまで、13年間、大槌刺し子を続けてきて、これまでに大体1億9,700万円くらい販売をしまして、約4,800万円を180人の大槌の女性たち加工賃としてお支払をすることができました。

このプロセスは『いとなみを取り戻す』というこの本の中に書いてありますので、御興味がある方は是非お読みいただきたいと思います。とても面白かったのは、大槌町には刺し子という産業も技術もなく、伝統工芸と呼ばれるものもなかったのですが、2年前、ちょうど震災から11年が経過したときに、岩手県から「大槌刺し子を伝統工芸に加えていいですか」という連絡が来たことです。たった11年で伝統になるのだと思って、すごくびっくりしました。でも、大槌と我々にとってみれば、ある意味すごく誇りになりました。

「覚悟が行動をつくる」

大槌刺し子の中で出会ったたくさんの素晴らしい人た

ちがいます。2011年の半年間、大槌刺し子に関わってくれました。縫うのが速いんです。半年間で90万稼いでいました。商品が布巾とコースターしかないときです。我々は、継続することが大事だと思ったので、買取り代金をべらぼうに高くはしていませんでした。

何を言いたいかというと、それだけ稼ごう、90万も稼ごうと思ったら、夜なべもしないといけませんでした。めちゃくちゃ縫いました。何で縫ったか。何で縫い続けたか。理由は一つだけあったのです。彼女は小川さんですけれども、妹さんが一人いらっしやいました。妹さんは、この町内で焼き鳥屋さんをやっていました。そして、妹さんはあの日から今に至るまで、まだこの町に帰ってきていません。だから、小川さんは、テラ・ルネッサンスがやっている大槌刺し子と出会って、裁縫が得意だったので、一つ決めたのです。「焼き鳥屋を再建するんだ。自分の手で再建するんだ。それが私の妹への向き合い方なんだ。」自分で決めた目標だから、自分で納得した目標だから、人のせいにはしないのです。ただ、やり続けるんです。ただ、縫い続けるのです。縫い続けて、縫い続けて、縫い続けて、2011年12月だったと思います。妹さんのやっていた焼き鳥屋を再建することができました。今はもうお嫁さんが継いでいますが、大槌駅前に「七福」という焼き鳥屋さんがありますから、もし機会があったら是非行かれてみてください。焼き鳥屋なのですが牛もつ煮込みが美味しいので。

何を教え、何を皆さんと共有したいかというと、小川さんが夜焼き鳥を焼いているときに、そんなに語らないのですよね。でも、僕は行くたびに思うのです。これがリーダーシップなんだと。リーダーシップとは、役職や肩書や経験や性別には全く関係がありません。何かを自分でしたいと思って積み重ねていくときに起こる影響力のことなのだと思うのです。そう、リーダーシップを適切に日本語に訳すとすれば、僕は影響力と訳します。影響力は誰もが発揮できます。だから、皆さんも発揮しているはずです。上司に対して、周りの人たちに対して、国民や様々な人たちに対して、年齢や経験や年次に関係なく皆さん既に発揮しているし、願わくは、その影響力を強く優しく逞しくしていただきたいと思います。そうすることによって、人権や様々なこの国の課題に僕らはもっとしなやかに取り組めるようになると、そう僕は思うのです。

「人権とは“人の可能性”」

そんなときです。ウガンダから一本の電話がかかって

きました。ウガンダのスタッフのトシャ・マギーと言います。ウガンダでも日本の津波の映像を見て、日本でたくさんの方が苦しんでいる。私たちのことを思い支援してくれる日本の皆さんが今苦しんでいる。じゃあ、今私たちには何ができるかを考え、募金しようということになったのです。稼ぎ始めた元子ども兵たちで、テラ・ルネッサンスのウガンダ人の職員の給与の中から少しずつお金を出し合い、半日もしないうちに集まったお金の額が約5万円でした。ウガンダの公務員の平均月給は7,000円です。そういう国での5万円です。自分たちのために使ったら、もっとおいしいものを食べられたはずですよ。いい服も買えたはずですよ。それでも、自分たちよりも豊かだけれども、今大変な日本の人たちのために捧げようとしたのです。

電話口で言われたのです。「そのお金を使って毛布を買ってあげて。寒いでしょう。つらいでしょう。」と。そして、最後にこう言われたのです。「じゃあ、あなたたちは何をするの？ 同じ日本に住んでいるあなたは一体何をするの？」そう言われたのです。だから、僕の中からどのようにやるかという心がフッと浮かんできて、東北、そして今、お陰様で岩手大槌の皆さんと御縁を結ぶことができています。

さっきのトシャ・マギーが、被災をしたテラ・ルネッサンスの関係者にこんな手紙を書いてくれました。少しだけ御紹介したいと思います。

「どうぞ、諦めないでください。私たちは互いに支え合い、お互いを必要としています。今まで日本の方々は私たちアフリカに多大な支援をしてくださいました。私たちはそのことを心から感謝しています。今、私たちは遠く離れたアフリカにいますが、心は日本の被災した皆様と共にあります。アフリカの紛争に巻き込まれた私たちは、今日が最悪の日であっても、明日はよりよい日になると希望を持って生きてきました。絶望の中にも、必ず世界は私たちを見ていてくれる。そう信じて生きてきました。どうか皆さんも、心に絶望を感じても、必ず明日は変わるということに希望を持って生きていってほしいと思います。私たちも、今日よりもよりよい明日が日本の皆様に訪れることを心より願い、祈り続けています。私たちは皆様と共にいます。」

こう言ってくれたのは、アフリカのウガンダの元子ども兵たちや、そこの紛争の最中で生きている人々でした。

今日、人権というテーマでお話をさせていただきました。人権課題を知ることと同時に、人権とは何かと言うと、それは人の可能性です。つまり、人権侵害とは何か

と言うと、人の可能性を不条理なことで摘んでしまうということです。だからこそ、その不条理を一つでもなくしていく。我々は民間の立場で、そして皆さんは政策を立案し遂行していくという立場の中で、一つ一つの国民の可能性を閉ざしているものを減らしていく。そして、その可能性を伸ばしていく。そんなプロセスと一緒にあって取り組んでいくことができたらいいなというふうに思っています。

質疑応答

○**研修員** 被災された方と、東北とかじゃない被災していない状態で、気持ちとかが全然違うところに入るのは怖くないのかというか、どういう気持ちだったのでしょうか。私だったら怖くて足がすくむなと思いました。

あと、小川さんとかそれ以外の方って今どうされているのでしょうか。大槌に行ったときに未だに何もない状態でびっくりしちゃって、そういう状況を今どう受け止めているのかとか、どういうことをふだん小川さんとかから言われるのかを、教えていただきたいです。

○**鬼丸講師** もちろん当事者の方に対しては失礼な言い方になりますけれども、外部から入るものとして恐れはありますよね。怖さはあります。でも、ある意味、僕は健全な恐れを持っておいの方がいいと思うんです。要は、恐れがないままで、例えば紛争とか災害の現場に入ってしまったときに、ちょっと誤解を招きやすい言い方なのですけれども、やり過ぎてしまうということがあります。現地には現地のスピードであったり、あと、いくら支援を受けたくても受けられない環境があります。そういったものと併せながら、一緒になって復興や支援を進めていく必要がある中で、自分自身を一つセーブする、適切にコントロールする観点でも、恐れと向き合う必要性はまずあるなと思っています。そのときに、正当な恐れ、正しい恐れと、正しくない恐れがあって、正しくない恐れって何かというと、それは臆測やイメージなのだと思うのですよね。だからこそ、僕らが大事にしているのは対話です。当事者の方や当事者の周辺にいる方々とまずしっかり話をすること。これはコンゴにおいても、ウクライナに入ったときでも、カンボジアでもそうだったし、大槌でもまずはそうでした。話をする中で生まれてくる何かがあるので、そこは自分自身の恐れを克服ではなく受容していくプロセスになるのではないかなと思ったりもしています。

○**研修員** 大槌の方が今どういう具合でいるのかお聞き

したいです。今の状況をどんなふうに思っているのかや元気になったのかなど。

○**鬼丸講師** うちの刺し子で縫っている刺し子さんたちはとても元気です。この前、某アパレルメーカーと一緒に「サシコギャルズ」という新しいブランドを作ったんです。それこそ、それは大槌だけではなくてほかの被災地の皆さんもそうだと思うんですけれども、結局災害が、紛争が起きて一定期間の復旧期ってみんな抱えている課題は共通で、それを超えたら今度は課題は個別化していくんですね。なので、元気になる人もいれば、元氣になれない人もいますので、一概にこうだということは多分申し上げられない。だからこそ、一人一人や一世帯一世帯の事情に合わせながら、我々が関わっている人にカスタマイズして支援を届けていくとか、そういったことが大事じゃないかなというふうに思っています。

○**研修員** 課題を一緒に取り組む仲間を探すことも課題に取り組むことのひとつとか、結構、背中を押される言葉をたくさん頂いたなと思っております。当事者であることを認めることにに関してなのですが、当事者であることを認めたときに、自分の変化が課題に対して伝わるようになるというのがすごく印象的でした。当事者であることを認めるときに、人って結構怒りとか、ちょっと認めたくないという気持ちが出てくるなと思って、自分自身も実際あったんですけれども、そういうとき、これまでどういう語り口で説明してこられたのかというのを聞きしたいです。

○**鬼丸講師** できるだけ断定をしない、決めつけないということを我々は、私は大事にしてきました。特に、プレゼンとか対話の中でも、たくさんの感情が聞き手の中に起こります。まずそれを一旦受け止めさせていただいて、私も同じなんですよという立場から対話を積み重ねていくという工夫をしてきました。どうしても立場が変わってくると見解も変わってくる。なので、まず、しっかり相手の声と、もう一つ大事なことがあります。自分の声を聞くことを是非やっていただけると、何か見つかるのではないかな。ついでにそれも書き留めておくといいです。そうすると感情の扱い方が見えてくるので、本当に大変なときでも乗り越えることができるだろうなと思います。

○**研修員** 貿易の停止とかに関しての質問なんですけれども、やはりそれはもちろんすごい大事なことはあると思うんですけれども、一方で、それによっていい意味でも悪い意味でも影響力が大きいと思っていて、それで

貿易が停止して、外貨獲得の手段がなくなって、仕事が無くなって、より悪い状態になるみたいな、そういう懸念もあると思われるので、そこで大事だと思うのが、ちゃんと正に実情を観察して本当に人権侵害があるのか、又はないのかというのを知る必要があると思うのですけれども、そういった企業などが取り組んでいる中で、あまり実情と合っていないとか観察し切れていないと思われることはあるのでしょうか。

○**鬼丸講師** これありますという怒られますね。例えば紛争鉱物の問題でも、例えばコンゴの鉱山別にタグが付くのですよ。それによって、これはいわゆる武装勢力の支配している鉱山が支配していない鉱山が見分けるというふうにして、要は、流通に乗せていくのですけれども、みんな、紛争に関係ない鉱物を使っているよと言ったりするのです。でも、現場の人間からすると、時々起こる事例があって、タグの売買です。そもそもその制度が形骸化しているという話は実際ありますが、だから駄目だよねという訳じゃなくて、それでも遵守しようと一定の規則や規範をどれだけ徹底していけるかどうか、そこは官と企業側と我々サイドが共通の目標として一生懸命啓発に努力し社会実装に向けて努力していくところなのだろうなというふうに思っています。

○**研修員** 問題を観察するということの重要性をお話しいただいたと思っています。その中で、その場の人の対話、その場の人と会って実際ちゃんと対話してみるということが大事だと伺ったのですけれども、やっぱり結構、社会問題の当事者って現場にいる人が近過ぎて、どうい

か自体を認識していないということがあると思っていて、また、それに関してヒアリングをすることになって、こちらがどういう質問を投げ掛けたら実態が分かるのかが分からなくて立ちすくんでしまうということが結構あるのかなと思っているのですが、そこをどういう質問を心がけていращやるのか、お伺いしたいです。

○**鬼丸講師** そのとおりなのです。大事なことがあって、これも本当誤解を招きやすい。だから、我々、外部の支援者とか、例えば皆さんもそうかもしれないけれども、当事者の人たちに対するリスペクト、そういうサバイバーの人たちに対するリスペクトを持ちながらも、当事者に同化しないということが大事ですよ。リスペクトしても感情的に同化しないということ、いわゆる問題、その人の周辺にまず同化しないということです。

何でそうしなければいけないかというと、その状況が生まれている背景には、その人に起因するものもあるんですけれども、その人と周囲の関係性によって起きていることが結構あると思っています。とすると、見なきゃいけないポイントは、その人そのものの歴史的な背景や課題にしっかり向き合いつつも、周辺の家族であったり、例えば地域の特性だったりも見なきゃいけないので、同化してしまうと俯瞰して見られませんか。そういうところが大事です。

当事者のヒアリングだけじゃなくて、やっぱり周辺部分でのヒアリングもして行って、掛け合わせて行って実情をできるだけ見るように努力しています。ただし、メチャクチャめっちゃくちゃ時間がかかります。でもやらないと精度の高い支援ができないので、そこはうちの現場は結構苦労してやるようにしています。

「地域林業の活性化や森林の活用を考える」



長野 麻子（ながの あさこ）

株式会社モリアゲ代表

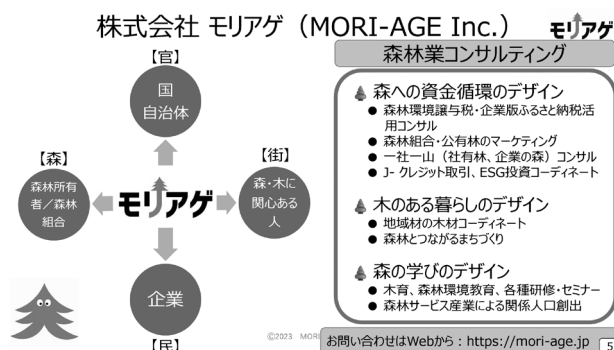
1994年 東京大学文学部卒業、農林水産省入省、林野庁企画課、バイオマス・ニッポン総合戦略検討チーム、大臣官房報道室長、広報評価課長などを歴任、2018年 林野庁木材利用課長、2021年新事業・食品産業政策課長、2022年 早期退職、株式会社モリアゲ起業

【この講演は、令和7年11月18日の令和7年度第46回行政研修（係員級特別課程）において行われました。】

おはようございます。今日は午後に飯能の森に野外実習に行きます。午前中は政策課題研究の基調講義ということで、野外実習の予備知識とか、最終日の全体討議に向けた班別討議をまとめていただくためのお話をしたいと思います。私、「モリアゲ」という森を盛り上げる会社を起業しまして、とにかく森への愛を押売するというビジネススタイルでやっておりますので、午後もしっかり森に行けるように聞いていただけたらと思います。

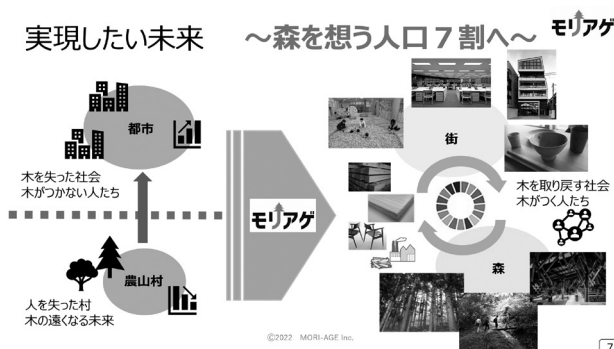
私は農林水産省で28年働きました。2018年に林野庁の木材を使う課の課長になりました。木材を使うということは、それが出てくる森のことを考えるという感じで、担当になったらものすごい森にはまって、森への思いが抑えきれずに辞めて起業しました。立場は変わりましたが、森を守っている人たちの盛り上げたいという気持ちでやっています。官と民をつなぐとか官民連携とかが大事で、特に木を使わないことで森と街の距離が離れたので、森と街をつなぐということをやっています。役所で20年以上働いていたことが結構武器というか、特に自治体の皆さんが安心してお話を聞いてくださいます。だいぶ林業界で浸透してきて、モリアゲさんとか、モリアゲ姐さんという感じで呼ばれるようになっています。

これから人口が減っていくことを考えると、もう官とか民とか言っている場合じゃなくて、地域とか日本のためにやる人たちは官も民も問わず一緒にやっていかなくちゃいけないと思っていて、そういう人たちをつなぐ役割を果たしていけたらなと思っています。主な収入となっているのは企業のコンサルタントです。森を何とかしたい、あるいは森を持っても宝の持ち腐れになっている企業とか、カーボンニュートラルだから森と何かしたいという企業が増えてきて、そういう方々に壁打ち



の相手になってあげる、林業だけでなく森全体で稼ぐ「森林業コンサル」と勝手に言っていますが、そういうのをやって各地に呼んでいただいたりしています。

愛知県で育って東京へ来て30年ぐらい働いてみて、都会も山村も限界があるので、これをうまくつなぎ合わせて循環させるのに森や木を使っていきたいと思っています。国土の7割が森なので、森を思う人を7割にしたいという気持ちでやっています。創業4年目です。役所にいるときは予算を使う方だったので、どうやって稼ぐのかなというのがありましたけど、役所のときのネットワークとか、そのつながりがすごくあるので、皆さんも



今の仕事でのネットワークはすごく大事にされることをお勧めしますし、絶対そのときにできたきっかけとつながりというのを、何かあったときに思い出すと味方になってくださる方がいらっしゃいますので、是非大事にしてほしいと思います。役人をしているといろんな担当を回るでしょう。そうすると、いろんな付き合いができるじゃないですか。その組合せが自分のネットワークの独自性になるんです。今は、その独自性を生かしたコンサルティングをするビジネスをしていると思っています。

【日本の森全体の現状と課題】

日本の国土の7割（2,500万ヘクタール）が森です。皆さんが住んでいる宅地というのは5%しかありません。農地が1割ぐらい、あとは道路とか川など。日本の国土は急峻で大体は森ということです。日本の森のうち3割は国有林として国が持っています。自治体を持っているのは1割ぐらいで、あわせて4割ぐらい。残りの6割が、個人の山主さんとか企業が持っている民有林や私有林になります。また、所有者が誰かにかかわらず人の手で植えた森を人工林といいます。特にスギとかヒノキとかカラマツといった早く育つ針葉樹を植えたのが人工林で、それが森の4割ぐらいです。結構な宝です。

国土全体に占める森林率を見ると、日本は世界の先進国の中で3位です。上はフィンランドとスウェーデンですけど人口が少ないので、人口がこれだけ多くて、これだけ森を維持している国というのはないんですよ。アメリカとかフランスは3割ぐらいしか森はありません。森を維持しながら経済も発展して人口も増えたという意味では、これからの世界が自然と共生する社会を目指すとなると、日本はお手本になれるぐらいの森林率を誇ります。

今、気候変動枠組条約のCOP30をブラジルでやっていますが、天然で生えている熱帯雨林を伐ると地球の肺がなくなる、CO₂の吸収源がなくなると言われています。人の生活に木が必要だとすると、畑みたいに自分で植えて育てたものを使いましょうとなってくる。日本の場合、人工林は植えても利用できるまで50年ぐらいかかるものですが、日本は先人が私たちに残してくれた森があるお陰で、国土面積が大きい訳でないのに人工林面積だと世界第8位です。

先ほどお話したように日本の森林の4割が人工林で、残りは天然の力で更新する天然林です。ただ、皆さんがイメージする原生林、屋久島とか知床とかは全体の3%

ぐらいで、人の手がほとんど入っていない森はそれぐらいしかないのです。また、例えば薪を取っていた里山は今やほぼ人の手が入らなくなって、藪になったり、イノシシやクマの住処になったりというのが現状だと思います。人工林と林業も、まあまあやばい状態ではありますけれども、4割の人工林と6割の天然林をこれからどうするかを我々は考えねばなりません。

人工林はスギ、ヒノキ、カラマツで8割を占めますが、肥料をやらなくても天然の雨と光で木は育つので、いい投資だと思います。今どきこんな右肩上がりが増えていくお金ってないじゃないですか。特に人工林を中心に毎年6,000万立米ぐらい体積が増えている。日本で使っている国産材の量は今3,000万立米ぐらいなので、半分しか使ってなくて、どんどん貯金が溜まっていくという感じですよ。

森づくりの基本は、利息で食っていくというか、増えている分を伐っていくとずっと使い続けられるというのが林業の世界では言われていて、日本ではまだ先人が残してくれた蓄積を使い切れていない状態なので、これからどう伐って使っていくかという話をしているところですよ。

戦後に一斉に植えて、それがそのまま大きくなっている、人工林も少子高齢化です。スギとかヒノキを何に使うかというと、一番使うのは建築です。建築に使うには大体50年を超えると十分な太さになってくる。とすると、人工林の6割はもう使えるということになっているから、皆さんの地域でも木をうまく使っていくという時代になってきているということです。

人工林というのは伐って使ってまた植えて育てるというサイクルを回せば、究極の循環経済というか、人手はかかりますけれども、肥料をあげたりしなくても、日本は雨が多いので森が自然に成立するんですね。なるべくして森の国なんです。それを皆さん伐って使って植えるというのを先人たちがしていたんだけど、この森が森であるということにすごく意味があって、林業以外にもいろんな生き物の棲み家になったり、温暖化防止でCO₂を吸収したり、特に日本の今のCO₂吸収の9割は森で吸収するという計算になっています。なので、持続的に森を維持していくというのはすごく大事です。森があることで植物が土を押さえて土砂災害を防止したり、美味しい水を蓄えたり、綺麗な空気になる。今日の午後、皆さん森に行ったらすごい気持ちよくなって身体がチューニングできるよというのを是非体感してもらいたいと思いますけど、そういう機能もある。こういった私たちが受け取る様々な公益的なサービスを含めて森の多面的

機能と言います。

木材生産の他、栽培きのこ等を合わせた林業産出額というのは、大体5,000億円ぐらいしか経済的には換算されないんですけど、森の多面的機能は大体年間70兆円ぐらいと言われています。だから、森がなくなってこの機能を代替しようとする70兆円かかる。じゃあ森のままにしておいた方が、すごい見栄えもいいし、いいよねということです。

一方、森を支える林業の動向というのは結構厳しい状況が続いています。昔は木材がすごく需要があって、戦後の高度経済成長期に木材価格が、ヒノキ丸太が7万円とかすごい価格が出ていましたけど、今は値段が下がり国産材は輸入材と同じぐらいの価格です。そういう価格だと、林業をやっても儲からないからみんな諦めて他の仕事に行ってしまう。実際どんどん減って、1980年頃に14万人ぐらいだった林業従事者数は、今はもう3分の1ぐらいの4万4,000人程になっています。

1回ちょっとだけきゅっと従事者数が増えた時期があって、「WOOD JOB!」という映画があって、森林組合で働く伊藤英明が格好よく、山村に長澤まさみがいると信じた人たちが林業に入ったんですけど、「やっぱり長澤まさみはいなかった」と辞めていたりしますね(笑)。4万4,000人なので、東京ドームを木こりだけで満員にできない。でも、2,500万ヘクタール分の仕事量はあるので、どこも人手不足という状況です。もちろん機械化とかをして効率性を上げているので、以前と同じ人数が要するという訳ではないですけども、慢性的に人材不足になっています。

人材不足の一因に非常に危険だというのがあります。山から落ちたり伐採した木の下敷きになったりとか、そんな危険な作業につきたくない。しかも給料も安い。危険できついのにな給料が安かったら行かないですね。この辺りがすごく課題です。

そもそも、何で国産の木がこんなにあるのに使われないかというのを考えると、山は誰かのものなんですね。さっき私有林が6割ぐらいあると言いましたが、誰かの山を他人が勝手に伐れません。山主さんに一応お断りをして、こういうお手入れを一緒にやりませんかとか森林組合が言って、山主さんに代わってやったりするんですけど、10ヘクタール未満の山主さんが多いんです。2,500万ヘクタールある中で10ヘクタールはかなり小規模で、林業で割と家族経営ぐらいで生計を立てている人って100ヘクタール以上ぐらい持っているんです。そういう10ヘクタール未満の人が9割で、その方々に一々、あなたここ伐っていいですか、ここに作業道通し

ていいですかというのは面倒くさいですよ。というのもあって、なかなか国産の山をまとめきれてなくて使えないというのがあります。更に追い打ちをかけるのは、誰が持っている山か分らないというのが3割ぐらいあるんです。空き家問題と一緒にすけれども、林地の場合は地籍調査も入っていないところが多くて、所有者が不明のところが多くなっていますし、気付かず相続されている方とか、もちろんそこには住んでいないので、森がどこにあるか、境界が分からないとか。そうすると、やっぱりトラブルになるから手を出せないんですよ。非常に分散しているということが集約化を阻んでいるということもあります。

林業を産業として回すには木を使う需要がないと駄目ですけど、木材需要はピークよりは減って、毎年8,000万立米から1億立米弱ぐらいあります。そのうちの国産率(自給率)は2002年に最低で18%まで減ったあとV字回復をして、今43%と食料自給率を抜いてはいるんですけど、多くはバイオマス発電所の燃料材として増えたということです。なので、カーボンニュートラルの視点からも家を造ったりして炭素を木材に閉じ込めておくというのが重要で、国内自給率ももうちょっと質のいい上げ方が必要になってくるのかなと思います。ただ、徐々に国内自給率は上がってきているので、もっと国産材を指名買いしていただけるといいなと思っています。

木材が一番使われるのは建築です。3階未満の住宅、一戸建ての家とかだと大体は木でできていて、8割ぐらいは木造住宅になっているんですけど、半分は外国産の木です。国産の木で建ててくださいとか、県産材の木で建ててくださいというふうに施主さんが言わない限りは、大体外国の木が使われます。まだまだ国産材の需要を拡大する余地はあると思います。また、住宅の中でも4階以上のマンションとかアパートはほぼ木が使われていません。建築資材を鉄やコンクリートから木に変えるというように、色々なものを木に変えていくことを「ウッド・チェンジ」と言って今推進しているんですけど、中層住宅はまだウッド・チェンジの余地があります。住宅以外を非住宅といいます。店舗とか役所もそうです。非住宅はまだまだ木造ではないので増やしていくということを進めています。

これだけ山の中に森や木があるけど、どうして使えないんだろうというのは、サプライチェーンにも問題があります。今日は午後山の中に行って、この木が伐られるんだなというのを見てもらいますが、山から伐って市場へ出して、その後、柱や板にひいて、更に加工をして、工事の現場に行って、私たち生活者に届くというの

で、相当長いサプライチェーンがあって、国産材の場合はうまくつながっていないというのが現状です。

ちなみに、輸入材の場合は、船で持ってくるというのを商社が間に入ってコーディネートします。商社というのは大量にあるものを大量に渡すというのが得意ですけど、国内では山の所有者が細分化されています。細分化された小さいやつをまとめて、アマゾンや楽天みたいなサービスがあればいいと思うんだけど、そういうのが林業界にまだなくて、なかなかサプライチェーンがつながっていないのが今の国産材が使われない大きな課題かなと思っています。

木材を使うことで林業とか森の仕事を山村地域に出して森を維持していくことが求められています。林野庁が100年後の望ましい森の姿を示しています。現状は、育成単層林といってスギとかヒノキを1種類だけ植えている、いわば木の畑が1,010万haあります。そういう森は生物多様性が低いし、スギが駄目になったときにレジリエンスがないから、森で働く人もいないし、将来的には660万haに減らして、残りの育成単層林は時間とお金を余りかけずに、育成複層林と言いますけど、針葉樹と広葉樹が交じる天然で更新していくような森に誘導し100年後に全国で合計680万haに増やそうというものです。それを計画制度として全国計画に目標を書いて、それを都道府県の計画、市町村の計画、地域の経営計画へと徐々にブレイクダウンして実施するという考えです。やっぱり森って百年の計なので、計画制度がすごく大事です。ただ、全体像はあるけど、地域でそれをどういうふうにやっていくかというのは、割と県とか市町村にお任せということになっている。森は山村にあると言っても過言ではないですけど、山村に住んでいる人は人口の2.5%しかいない上に、高齢化と過疎化が進み山の人だけでは山を維持できないというのが現状です。特に木材を売る林業、今の丸太の価格だけでは、伐ってもまた植えて育てるというのができない。補助金もありますが、補助金を入れても赤字。赤字だったら何も伐らないという悪循環に陥っているというのが今の林業です。それをどうしたらいいかというのを研修期間中に班別で考えてもらい最終日に全体討議で議論しようということにしています。

日本人は森の国で暮らしてきたというふうに思っていたんです。だけれど、過去の歴史を見ると、飛鳥時代は寺を造り、安土桃山時代は城を造り、江戸時代は人口が増えて町屋を造りエネルギーのために裏山から薪を取っていました。実は私たちは知らないだけで、過去にはハゲ山が広がっていて、すごい土砂災害とかが起きていまし

た。今のような森林が広がっているのは先人のお陰ですが、400年ぶりぐらいらしいです。江戸時代ぐらいから伐った後に植林することが本格的に始まったというふうに言われていまして、過去を見ると、あればあるだけ使っちゃう民族じゃないかという懸念があります。ちょっと手入れ不足の森が多くなっていることも否めないですけど、それを先人から引き継いで、次の世代にちゃんと豊かなまま引き継げるかというのは、歴史上にない挑戦です。だから、今やらなくちゃいけない、できるかなということですね。

実はハゲ山の兆しがでてきているんですね。伐った後、木材が安いから、再造林するお金が出ないので、伐った後、植えられているのは3から4割ぐらいで7割ぐらいは放置。里山も薪の需要とかがないから大体手入れ不足。我々はちゃんと豊かな森を次に残せるのか、またハゲ山にしちゃうのかというような試金石が今来ているんじゃないかなと思っています。みんなで森を諦めないで、何とかお手入れをしながらうまく経済を回して、人手も確保できたらいいなと思ってモリアゲの仕事をしています。

【森と木の可能性】

いままで課題ばかりお話ししましたが、これからの時代は森と木の可能性に満ちているという話をしていきたいと思います。地球で暮らせる環境収容力はどんどん悪化しています。ほぼ人間のせいというのが今の科学の答えですけど、人類が自然に負荷をかけて、本来、自然の一部として人類も生きているはずなのに、いろんな生き物を絶滅させて、そして環境を悪くして生きている。SDGsに経済とか社会の目標があるけど、その土台には自然環境とか生態系というのがあるので、こっちがうまく回っていないと、結局人類も、本当は自然の一部なので、うまくいかない。

経済活動、農林水産業はもちろん、いろんな企業もサプライチェーンをたどっていけば、自然資本に大きく依存しているのに、どんどん劣化している。最近では、今までの自然に依存した産業ではなく、自然を再生する産業にビジネスチャンスが広がっていると言われてい

ます。CO₂をなるべく減らそうという技術開発を企業もやっていますけど、経済活動をする限りどうしてもCO₂が出てしまいます。排出するCO₂と吸収するCO₂をプラスマイナスゼロにするというのがカーボンニュートラルで、森林がCO₂を吸収する能力が非常に大事だと言われ

ています。CO₂吸収で見た場合は、木の大きさがCO₂吸収量と思って問題ないのですが、木を燃やすと吸収されたCO₂が大気中に放出されてしまいます。なので、人工林も主伐といって建築とかに使うために伐採して、伐採した木材を家とか家具とかに利用して炭素を固定して、伐採した後に新しい木を植える（再造林する）と植林した若木がCO₂を吸って成長する、というのが今のカーボンニュートラルの森のロジックになっています。国内の林業を盛んにして、適切に木材を利用したり、森の手入れをしたりすることのニーズが上がってきているということです。

経済産業省、環境省、農林水産省が共同でCO₂を吸収する機能をクレジットという形で認定する「J-クレジット」という制度があります。例えば、化石燃料で発電していたものを風力発電に代えたら、その分CO₂が減るので、それを誰かに売れますよというものです。森も丁寧にお手入れをしているとCO₂を吸収するので、その量が認定をされて、いろいろな企業に買っていただいています。これまでCO₂の吸収機能とかというものは、なかなか経済価値には認められてこなかったのが、こういう制度で経済的にもお金が回って、このクレジットを売れば、CO₂を吸収した森の機能にお金がいただけるので、それをまた再造林とかお手入れに回せるようになるというのが進んできています。

建物を建てるときできるだけ木で造りましょうという通称「都市の木造化推進法」を議員立法で改正していただき、木造化を推進する対象が公共建築物から民間の建物にも拡大されました。ちなみに「木の日」は10月8日です。木という漢字が十と八で出来ているので10月8日。この日を法改正で「木材利用推進の日」としていただきました。こういう運動も含めて木材を使いやすい社会を、法に基づき創設された「建築物木材利用推進協定」等の仕組み等を活用して推進しています。

ばらばらに存在する森、所有者が手入れの出来ない森、そういうものを一度市町村でまとめて、林地バンクみたいな感じで経営をまとめて、地域の担い手がまとめて施業ができるようにする仕組みとして「森林経営管理制度」が2019年から開始されています。さらに、2026年4月から市町村の事務を応援する団体を指定する仕組みとか、市町村の事務を円滑化するような仕組みというのも予定されているので、より集約的な林業が進んでいくかなと思っています。

「森林環境税」が令和6年から施行され毎年1,000円ずつ徴収されていますけど、実は令和元年から前借りして自治体には配られておりまして、市町村で間伐をした

り、木こりを育成したり、木材利用に使ったりということで、森林整備につながることは森の独自財源ということで600億円ぐらい全国の市町村に配られています。こういった後押しもあり、いろんな地域の森の整備を、地域の実情に応じてできる財源的な措置も進んでいます。

カーボンの次はネイチャーと言われています。今は第6の大量絶滅期とも言われ生き物がどんどん絶滅しています。人類だけでは実際に生きていけないですから、いろんな生き物が一緒に仲良く暮らすのが大事ですけど、こういう生物多様性というようなことも今すごく注目をされていて、カーボンだけじゃなくてネイチャーもポジティブにしていこうという動きがあります。

2050年に自然と共生する社会を創るには、自然を破壊しないという消極的なことだけでなく、積極的に自然を回復、再生させ、人類の生存を確固たるものにすることが必要なのではないかということで、2030年までに生物多様性の損失を止め回復軌道に乗せるという「ネイチャーポジティブ」という国際的な目標があります。

カーボンニュートラルの達成のためのクレジット制度が経済的な行為になり、カーボンをどれくらい出しているかというのを財務諸表なんかでも非財務情報ということで開示するようなことが日本でも義務化されていますけど、生物多様性についても企業が経済活動で自然に対して何をやっているのか、何をやっていないのかを開示するというのが世界では進んでいます。日本でも「TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)」という国際的な枠組みを企業が先行的に取り組むようになってきますけれども、イギリスではデベロッパーが大規模な建築プロジェクトに着手する際は少なくとも生物多様性を10%増加させるよう義務づける法律があります。仮に自分たちができなければ、ネイチャークレジットを購入する必要があります。今後、国内でも検討されると期待していますが、ネイチャーというのも経済的な価値に入れて、人類の活動をより自然に優しいものにしていこうという流れがあります。国際的には大企業、例えばApple社が2億ドルの森林再生基金を創設するなどの動きがあります。

一方、「30by30」(サーティ・バイ・サーティ)という、2030年までに30%以上の陸と海を健全な生態系として保全するという国際的な目標があります。日本では国立公園とか制度的に守られている面積は20%しかないで、残りの10%を民間の取組、例えば工場の社有林とかNPOの人たちがやっているビオトープとかを「自然共生サイト」として認定して積み上げ、保護区域との重複を除いた区域を「OECM (Other Effective

area-based Conservation Measures)」として登録し国際的な目標を達成しようという仕組みがあり、それを法定化したのが「地域生物多様性増進法」です。現在までに400か所以上が自然共生サイトに認定されています。

例えば、トヨタ自動車のかつての里山地域を保全した「トヨタの森」、キリンホールディングスの下草を残し管理し草原生態系を代替するブドウ農園「シャトー・メルシャン 梶木^{まりこ}ヴィンヤード」があります。自然と調和した形での経済活動をするという、企業のイメージにもいいですし、こういうお墨付きを環境省からももらえるということもあって、今増えてきています。

何で森が大事かという、陸の生き物の8割は森に住んでいるからです。実際、自然共生サイトに多くの森が認定されています。なので、スギを植えて、放っておくと下に草も生えず虫もいないようなところになりますけど、ちゃんと間伐をして、下草を生やしたり、いろんな木が交じるようにしたりするといい森になっていきます。こういう林業をしながら生物多様性を高めるということも林野庁としてはチャレンジをしています。こういう自然の価値であるとか、人が手を入れたときにどういうふうに変化していくかということをちゃんとチェックできれば、企業の投資対象にもなっていくのかなと思っています。

水源も森があることでハゲ山のときよりも、これぐらい水が涵養されるというのを、簡易な形で定量化できる手法もできてきています。生物多様性も大学発のベンチャーがマップに落として、自分たちの地域の生物多様性がどうなっているか見えるようにしていますし、研究が進んで森があった方がレッドリスト（絶滅のおそれのある野生生物の種をリスト化したもの）掲載種の種数が多いということがわかってきています。また、上流の自然豊かな森を水源にして、水は川を流れ、里を通り海の生物多様性にも影響を与える。これは科学的に証明されています。

なので、森に対して、これまでは5,000億円ぐらいの生産額しかなかったのが、炭素の価値も出るし、ネイチャーの価値も出るし、水源涵養の価値というのも、数値的に表せるようになってきている。数値で表せると企業が投資をしやすくなる、民間のお金が入りやすくなるのかなと思っています。

私が森に期待している機能として、人生100年時代というのをすごく意識するんですけど、何をするにも健康が大事です。生涯現役で働いてほしい、社会保障費を減らしたいという国の意向はあると思いますけれども、とにかく健康じゃないと幸せじゃないんですよ。働いてい

るときから常に健康を意識してやっていく必要があるし、企業も今、企業の人的資本経営とか言っていますけれども、企業の業績を考えると、ビジョンを作るとか、いろんなイノベーションとかありますけど、それを支えるのは人なんですよ。とにかく健康経営、企業も人的資本投資と言っているようなこともあって、企業の財産である人が健康で働けるために企業も投資していくよというのが世の中の流れにだんだんできています。

一方で心が不調な人が増加をしているんですよ。これはいろんな原因が複雑に絡まっているとは思いますが、一つ私が思うのは、やっぱり森に行かないからじゃないか。すごく我田引水なんですけど、特に都会の人。世論調査だと、この1年間に森に行かなかった人が半分ぐらいいるんですよ。さらに、東京23区では3人に1人しか行かない。3人に2人は行かないということなんです。

心身のリフレッシュや健康増進のために森に行くのが森林浴です。ちなみに「森林浴」という言葉、1982年の林野庁の長官が提唱した、日本発祥の言葉なんです。この「森林浴」「Shinrin-yoku」というのでハッシュタグで調べると、いっぱい出てきて、外国の森ばかりなんです。日本で発祥したのに、お株を奪われているんです。なので、日本で森林浴ができる森とか外国語が通じる森とかが増えると、更にインバウンドが増えるんじゃないかなと思っています。お疲れサラリーマンに長野県の森の中で2泊3日過ごしていただいたら免疫細胞と言われるNK細胞が、2日で5割活性化したという報告があります。あと、ストレスが減るとか血圧が下がるという結果も出ています。森林浴をもっと流行らせた方がいいんじゃないかなと思います。

自然空間にいと、心理的なリラックス効果だとか、抑鬱効果があるというエビデンスが蓄積されてきています。なので、森だけじゃなくて公園とかでもいいですよ。緑ですよ。私たちの人類としての生物学的な体というのは、この情報社会に対応できるほど脳がまだ進化していないんですよ。こんな時代、人類の歴史からすると本当の最後の1秒ぐらいで起きていて、すごいスピードで起きている。だからみんな疲れちゃうんですよ。皆さん、疲れたら自然に触れる。我々は自然の中でうまく体がチューニングできるようにできているので、ちょっと期待を持て^{もりぎょう}いまして、森を人間性回復の場所として位置付けて、「森業」と言って山村地域に行つてねというのを農林水産省でやっていますけれども、森を、例えば企業のチームビルディングとか企業理念を浸

持続可能な社会に向けて森林で同時達成 **モリアゲ**



透させるようなものを森でやるとか、健康経営に森を生かす、いろんな形での山の地方創生というのをできればいいなと言っています。

縷々言いましたけど、持続可能な社会に向けて地域で暮らしていくためにやらなくちゃいけない、カーボンニュートラルとかサーキュラーエコノミーとかネイチャーポジティブとかウェルビーイングとかいうのも、実は森をちゃんとして、もう一回付き合い方を改善していけば、全部一気に達成できるんじゃないかというのがモリアゲの主張です。こういう森と木に対する追い風が吹いているので今生かさない手はないし、森に関して関心のある人が少ないので、その辺を盛り上げて、もっとこの追い風に乗って日本の森に人手が入ったり、山村地域に人が通ったりするような、そんな世の中になるといいなと思っています。

【各地で始まっているウッド・チェンジ】

これまで課題はあるけど、可能性も追い風もありますよという話をしました。実際に、そういう追い風を踏まえて各地で面白い事例が始まっています。以下、「ウッド・チェンジ」をはじめ具体例を少し紹介して、最後に私が各地でやっている「モリアゲ活動」を紹介して、政策課題の具体化につなげてもらったらと思います。

<建物のウッド・チェンジ>

先ほどもお話ししましたが、非住宅をウッド・チェンジしていくというのがあります。お店に行っても、この建物は木なのかそうでないのかというのは分からないんですけど、最近はマクドナルドが2階建ても含めて新しく建てる店舗の多くを木造で造っていただいています。鉄骨が高くなり過ぎて、木の方が安いということもあるそうですが、できるだけ地域の木を使おうということで、マクドナルドは150店舗ぐらい木造を造ると仰っていただいています。セブンイレブンも毎年25店舗ぐ

らい新しく出店する際は地域の木で造ってほしいと仰っていただいています。

他にも無印良品の郊外にある店舗で使っていただいていますし、自動車のオートボックスも、今、木で割と木の倉庫とかも造りやすくなってきているので、それを造っていただいています。

さらに、技術も進んできていてビルも木で建てられるようになってきています。タマディックというロケットや車とかのエンジニアリングをしている会社の名古屋支社は、社長がサウナ大好きで、最上階にサウナまであります。社長いわく、北欧で木の格好いいビルがいっぱい建っていて、すごい格好いい街並みなんだけど、なぜ日本でできないのか、じゃあ自社ビルでやって見よう、自社ビルなので社員が喜んでもらうのがすごく大事だということで、社員のウェルビーイングのためにサウナも作って、社長と入れるサウナは結構人気を博しているそうです。最近、職場を選ぶときに職場環境を見る人も増えていて、特に女性社員は格好いいビルに入れて嬉しいとか。

鉄骨とかに比べるとお金は掛かるけど、社長さんいわく、やっぱり宣伝にもなる。すごいテレビとかに出たりしているんですよね。社員さんが、ここで働いて、木質の空間なので、非常にリラックスムードも広がっているみたいで、評判が減ったと言っていました。こういう木と直接関係のない人たちも木を使うということが始まっています。

<自然の中でウッド・チェンジ>

「SANU 2nd Home」という別荘のサブスクリプションのサービスがあります。白樺湖とか北軽井沢とか風光明媚な場所にあって、コロナのときにサービスインしたこともあって5,000人ぐらい会員待ちになったということです。SANUでは、できるだけ地域の木を使いながら、例えば悪くなった部分だけ少し替えるような、部材をITで管理をして、地元の工務店でも取り替えられるような、そういう循環する方法をしてみたり、実際、ここで使った木の分は、ちゃんとSANUの社員みんなで植林をしてくれたりするので、こういうキャビンが増えれば増えるほど森がよくなるというか、そういうサービスとして売っている。それに共鳴する、Z世代の人もそうなのかもしれないけど、若い人たち、特に自然の中で家族と暮らしたい、たまにはこういうところでゆっくりしたいという人たちにウケているということです。

＜内装のウッド・チェンジ＞

建築自体に木材が使えなくても内装に本当の木を使ってもいいと思っています。最近、写真とかプリントの技術が上がって精巧なプリントもありますが、本当の木の方が調湿効果という湿度を一定にする効果もあるし、音の滑らかさや木の香りとともあるので、本当の木の方を使ってもらいたい。対照実験もあって、やっぱり木を使っているところに吸い寄せられて、お客さんは木を見てこの店に入りたくなったということなので、やっぱり人類は森から生まれましたから引き寄せられるのかなと思います。

高齢者施設でも、おばあちゃんたちの行動量が木質のお部屋の方が上がったり、転んでも骨折しにくいというのがあったりしているので、内装のウッド・チェンジを積極的にしてもらったらいいなと思っています。

＜ウッド・チェンジで脱プラ＞

化石燃料の利用も減らしていかなきゃいけないけど、プラスチックに木屑を混ぜるとか、木そのものからプラスチック代替材料を作るとかも進められています。着るものも、関西万博では医療用のスタッフユニフォームに木糸という国産の間伐材を使った糸を材料にした布を使っていたということで、Tシャツを作ることもなどにも広がっています。

＜お酒もウッド・チェンジ＞

お酒が好きな研究者が木のお酒を創りました。樽で熟成することじゃなくて、木そのものを特殊なミキサーで分解し発酵させると、木のそのものの香りが残るお酒になるそうです。森林総合研究所というところでその技術を開発したんですけど、それをエシカルスピリッツという会社が茨城県の廃校に蒸留所を造って木の酒を造るプロジェクトを進めています。この木のお酒、メソポタミア以来のアルコールの新種ではないかと言っていました。桜とか白樺とか割と美味しいそうで、味のいいブレンドをやって、地域の組合せで美味しいお酒ができたりするとまた夢が広がるなというふうに思っています。

＜ウッド・チェンジできる新素材＞

日本製紙がチャレンジしてまして、木材の繊維を微粉砕しナノ化したcellenpiaという最先端のバイオマス素材を開発されています。様々な用途が期待されているようですが、食品添加物として、例えば、どら焼きの皮がふわふわになるとか、ゼリーがツルンツルンになるとかプルンプルンになるとか、あとは化粧品なんかを使う

と、すごい滑らかでツルンツルンになるよという。紙の使用がどんどん減っているものですから、日本製紙はこういう新しいビジネスをやってくれています。

＜連携してウッド・チェンジ＞

ここからは制度や協定などの仕組みで関係者が連携してウッド・チェンジをする取組を見ていきたいと思います。東京23区で一番CO₂を出しているのは港区だそうで、港区は延べ床面積5,000平米以上の建物を建てるときは、「国産木材使用計画書」を出しましょうという「みなとモデル二酸化炭素固定制度認証制度」をやっています。港区には森がないので、全国82の自治体と協定を結んで、その協定を結んだ自治体の木を港区で建物として使うという制度です。その木を使うことで各施設がどれだけCO₂を固定しているかを港区が認証しています。

そもそも、山をやる人たちの給料が高くないといけません。サプライチェーン全体でちゃんとお金が返る、そして再造林がされるということを考える必要があるんです。大分県にある佐伯市、佐伯広域森林組合、ウイングという木材の2×4（ツーバイフォー）工法の会社そしてウッドステーションという大型木材パネルの製造から納品を行う会社による再造林を担保する木材利用促進協定があります。ウイングは、佐伯広域森林組合が再造林できる価格で毎年年間1万立米以上買いますよということを協定している。普通の市価よりも大分高い価格ですがウイングとしても自分たちが関わる建築で山がはげになったら格好悪いですよ。だから、再造林100%の木材を使う。価格は高くはなりますが、適正な価格で売るということをやって、協定を結んでいるんです。

その結果、この佐伯広域森林組合はハローワークに求人を出さなくても若い人が来ていて、人によりますけれど、この森林組合の伐採する人たちは、年収1,000万円を超えている。ちゃんと適正価格で川下が考えて、川上にお金を戻してあげられれば、山の仕事ができて、そしてそこで働く人たちは1,000万円もらえるから、いい車に乗って山に行くから、ハローワークで求人しなくても、森林組合で働くとお金もうかるらしい、ということでどんどん人が来るという好循環につながって、サプライチェーン全体で解決していくということが始まっています。

野村不動産ホールディングスは、東京の奥多摩町の立木の使用权を30年間契約して、森林でCO₂を吸収しますとか、自分たちが東京で造るオフィスとかマンション

に奥多摩の木を使うとか、地域の製材所でちゃんと川上・川中・川下と連携してサプライチェーンを作っていくとかという取組をされています。

再造林は、本来、山主さんの義務なんですね。でも、木材が安過ぎて再造林するお金が山主さんに戻らない。だから、高く買うというのがさっきのウッドステーションとウイングの事例ですけど、製品を高くは買えないけど利益の一部を寄付金として再造林に協力するというのをタマホームや新栄合板工業が行っています。大分県や大分県森林再生機構と協定を結び寄付金を県に納め、林業や木材産業の関係者からも協力金をいただき、それらのお金を集めて再生機構が基金を創って、再造林の支援をしています。

宮崎県は32年連続スギ生産日本一と頑張っているんですけども、再造林されないということが課題でした。70%ぐらいは植えられているんですけど、まだまだ増えそうだったので、これに関する再造林条例というのを作って、みんなで再造林していこうよという機運を高めていたりします。

大分県で鎌倉時代から森と向き合ってきた田島山業は約1,200ヘクタールの山を運営されているんですけど、LINEヤフーと森林由来のJ-クレジットを毎年CO₂換算で1,500トン取引する10年間の契約を結んでいます。これは、森林があることや森林を育てることに経済価値が認められた素晴らしい例です。

ソフトバンクは、企業版ふるさと納税制度を活用して47道府県市に40億円を寄附し、2040年までの15年間の森林保全活動をされています。こういう企業版ふるさと納税は税率などで企業側のメリットもある訳です。

これまでスギやヒノキの話をずっとしてきましたけど、日本の森の6割は広葉樹です。ナラとかケヤキとかクヌギとか桜とかが生えています。広葉樹も使っていこうというので、岐阜県の飛騨市は広葉樹で建物を建てたり、森と連動して新しい製材所を動かしたり、新しいというか止まっていた製材所ですね、広葉樹をひくために再稼働するといったようなことも広げています。

広葉樹は普通の針葉樹より固くて主に家具とかに使うんです。これまで北海道では、海外の家具材に押されて北海道産材がすごく少なかったんですけど、北海道は森林資源の半分ぐらいが広葉樹なので、自分の地域の木で造ろうじゃないかと、旭川家具工業協同組合の家具屋さんたちが「ここの木の家具 北海道プロジェクト」というのを立ち上げてやったら、10年で8割ぐらいの家具を北海道産の広葉樹にすることができたということです。みんなでこういうふうな目的を持ってやれば、ちゃんと

できるということですね。

デジタル技術は林業と遠いような気もするけど、意外に親和性も高く、VUILDというデジタルファブリケーション（デジタルデータを基に創造物を創作する技術）のベンチャーは、もともと家具を自分の建物の使いたい場所の寸法に合わせてネット上でデータを入れて、そのデータを入れたら、そのデータどおり切られた家具のパーツが送られてきて自分でつけるという、サービスをしていました。最近、家具だけでは飽き足らず、家なんかを自分で建てる人たちへのサービスも提供しています。この会社は、ShopBotという材をコンピュータの製図どおりに切ってくれる機械の代理店をしていて、全国に100か所以上入っていて、地域材をそこの場で加工して作れるようになりました。

そもそも再造林する人がいないんですよね。再造林をした後に木が育つように草を刈ったりするんですが、夏の暑いときにやるから重労働で結構辞めちゃうんですよね。最近、造林・育林という森をつくる専門のベンチャー「青葉組」というんですけど、そういう人たちが出てきて、若い人ばかりでやっていて、彼らのポイントは、3日働いて1日休む。その3日働くときも、午前中しか働かない。山の中に行くんだけど、非常に重労働なので、朝から昼まで働いて、午後は自分の好きなことに使っている。造林をする箇所ってすごい山の中だったりするんだけど、若い人が来てくれて、ホワイトでもブラックでもブルーでもないグリーンなワークスタイルということで、未来の森を今つくるというところに共鳴した若者たちや、自然にまみれて働きたいという人たちが意外にいて、雇う方もLINEで今日は行かないというのはオーケーしているとか言っていましたけど、若い人たちの働き方に合わせてやってあげると、地域にこういう仕事というのが出てくるのかなと思ったりします。

ソマノベースという会社を若い女の子たちがやっているんですけど、どんぐりって広葉樹のナラとか樫とかの実なんですけど、育つのにすごい時間かかるんですよ。なので、広葉樹の苗木は生産が全然足りなくて、消費者の皆さんにも苗木を育てるのに参加してもらおうと。インテリアで観葉植物を育てるんだったら、苗木でもいいよねというので、MODRINAEというサービスをやっています。1万2,000円を払うと、どんぐりが5個送られてきて、それを2年間育てて山に返すという。これは物を売っているんじゃないで、ストーリーとサービスを売っているんですということを言っていましたけれども、今これが、すごく流行って、消費者だけでなく、企業もオフィスで、どうせ観葉植物を育てるんだっ

たら、苗木を育てて、みんなで植えに行こうということで、50社以上に導入されています。

ソマノベースは和歌山の会社ですが、JR西日本が和歌山県内の特急「くろしお」が止まる駅で、駅員さんたちが備長炭の基になるウバメガシの木を、どんぐりから育ててくれているということです。だから、林業もいろんな形での関わり合い方というのがあって、それをうまくつなげてあげると、こういう素敵なサービスになるのかなと思うんです。

今、炭も結構輸入しているんですよ。バーベキューの炭とか、焼鳥屋さんが使っている備長炭みたいなものですね。「四国の右下木の会社」という、ITベンチャーやまちづくりをやっている吉田さんというスーパーマンが起業された会社です。炭焼きって何となく結構古いイメージがあって、すごい重労働、煙が消えるまで一睡もできないみたいなイメージがあるんですけど、ITで炭窯を管理して誰でもできるようにして、徳島県の会社ですけど、ここの木を伐ったりする人、みんな未経験者で、そういうことをやっています。だから、いろいろな方が林業に入って、炭焼きができるような、何かそういう横展開ができやすいようなことをされています。

サントリーの経営基盤は水とか大地ということで、健全な水環境を維持するというのも会社の中でも本業の中で一緒にやっていくということで、「水と生きる」というタグラインなんかもありますけれども、社員もみんな必ず森へ研修に行きます。全国の「天然水の森」を整備してくれていますね。多くは国有林だったり地方の自治体有林であったりしますんですけど、経営基盤で大事だからということでお金を出してくださる。

三菱地所が群馬県のみなかみ町でやっている事例ですけど、イヌワシという生態系の頂点に立つ非常に大きい鳥が日本でどんどん減っているんです。イヌワシは飛びながら餌を探しますが、針葉樹を密に植えると餌となるウサギとかヘビが見えないんです。餌がとれないと産卵が少なくなって数が減ります。そこでイヌワシが餌を見つけられるように木を伐ってあげようということを20年来やっているんですけど、その活動とか人工林を天然林に戻していこうというような活動を三菱地所が企業版ふるさと納税で、10年間で6億円の寄付を予定しています。ネイチャーポジティブに今、企業で関心が高い方がいらっしゃるの、そういう人たちとマッチングをしていけているのかなというふうに思います。

TOPPANグループ健康保険組合、昔の凸版印刷の健康保険組合ですね。企業の健保、結構赤字と聞きます。なので、社員が元気になれば医療保険、健保も支出が少

なくなるというので、TOPPANグループの社員さんが森林セラピーとか森の中に行ったときに、そのセラピー代を出してくれるというようなことを始めています。今日、皆さんにも森の中でチームビルディングとかしていただきますが、ストレス耐性もつくんじゃないかと思います。

そもそも山村地域に人が住まなくなっているのが課題で、林業で木を伐って売るとするのは50年に1回しか収入がないですけど、森林サービス産業といって、森は育てている間にも経常的にお金が入ってくるように、もっと違う森のつくり方をしてプログラムができるような空間利用をする。そしてウェルビーイングなんかに貢献できることを推進していくといいねと言っていたりして、企業に期待をしています。

こんな感じで、林業もちろん主要である木材を高く売るなり、そういう活動もやられていますけれども、それ以外の「森業」といったところもだんだん方向が見えてきて、これからやらなくちゃいけない、やり放題というか、あんまりやる人がいないものですから、これは盛り上げていきたいということでやっています。

【モリアゲ活動】

最後になりますが、ここから私のモリアゲ活動を少しお話したいと思います。さっき森の多面的機能は70兆円あると言った中で、これまでは経済価値になっている

森の恵みの価値化と森林業モリアゲ

年間70兆円超

物質生産
木材やきのこの生産の場になる

生物多様性
いろいろな動物のすみかになる

地球環境保全
地球温暖化を防ぐ
1ha4652億円/1年

自然災害防止・土壌保全
山が崩れるのを防ぐ
365ha998億円/1年

水源涵養
水を貯え、きれいにする
29ha8454億円/1年

快適環境形成
空気をきれいにし、生活環境を快適にする

景観・レクリエーション
レクリエーションの場になる
2ha2544億円/1年

文化
文化・景観を形づくる

◆ カーボンニュートラル（Jクレジット、一社一山、森林ファンド）

◆ サークュラーエコノミー（ウッド・チェンジ、グリーンウッド、再造林担保、3R）

◆ ネイチャーポジティブ（自然共生サイト、地域循環共生圏）

◆ レジリエンス・水循環（流域連携、ソーシャルインパクトボンド、グリーンインフラ）

◆ ウェルビーイング（森林浴、健康/人的資本経営、一社一山、SBNR）

◆ 森林文化継承（里山再生）

◆ 森育・木育（学校林、木育トラック）

森林業でモリアゲよう！

モリアゲ活動

(2022.8~2025.11)

◆ 講演・セミナー登壇

- 42道府県
- 自治体・団体・企業研修

◆ 自治体アドバイザー
(岡崎市、高山市、阿久根市)

◆ 検討会委員

◆ 企業コンサル

◆ 団体顧問・理事

◆ 木材コーディネーター

◆ 森林浴アシリター

モリアゲ

のは物質生産のところだけだと言いましたけど、クレジットであるとかネイチャーであるとか、水の涵養とか、こういうのもいろいろと価値化ができてきていると思うんです。それをうまく森側からも説明をして、それに対して投資してくれる人とうまくつないでやっていく。これを、林業を含めて「森林業」と言っていますけど、そういう全体で盛り上げていけないかなというふうに思っています。

そもそも人工林が成熟していますから、木をちゃんと使うことで、森と街をもう一度つなぎ直すということが大事じゃないかなと思っています。例えば富山県はウッド・チェンジ協議会というのを立ち上げています。私は協議会のアドバイザーをやっています、川上から川下までのプレーヤーの皆さんを集めて、そこでみんなで植樹をしたり、いろんな木造施設を見学に行ったり、家を建てる施主さんに木を使ってもらうとかサプライチェーンを作ったりということをお伝えしたりしています。

私は愛知県出身なんですけど、市町村は非常に忙しいので、岡崎市では市役所と森林組合と地元の企業が出資をして「株式会社もりまち」という地域商社を作っています。森の窓口をここに全部寄せて、市役所、森林組合、市内外の関係者とも連携をしてやっていくということを応援しています。先週もやっていたんですけど、岡崎市は矢作川という流域なんですけど、市町村単位だとちょっと小さくて、流域ぐらいでやると、人が少ない中ではより効率的かなと思うんですけど、流域に似合うベンチデザインコンペとか、そんなことをやっています。

街で暮らしていると、森とのつながりというのはほぼ意識しないで生きている。特に都会で暮らす人が多くなって、そういうのが結構課題かなと思って、やっぱり森と運命共同体になる、流域運命共同体になるような人たちを増やしていきたいなと思っています。今、木材コーディネーターという、今日の午後行く森も木材コーディネーター仲間の人の森ですけども、地域のサプライチェーンの間をうまくつなぐ人たちというのを一緒に盛り上げたりしています。

高知県の土佐町と本山町にまたがる早明浦ダムというダムがあるんですね。その水は県を越えて香川県の高松市が使っているんですけど、山が荒れると水も不安定になるということが最近のベンチャーのシミュレーションなんかで分かってきていますから、これを3市町がお金を出して一般財団法人を作って、中間支援組織としてソーシャルインパクトボンドみたいな挑戦を始めています。

群馬県のみなかみ町と同じように、山形県の金山町で

は、イヌワシとクマタカという大形の鳥がいるので、これをうまくつないで、そしてイヌワシが育む木材を高く売るということでビジネスが回るような仕組みを環境省などと一緒にやっています。

次は森と海は恋人という事例です。鹿児島県阿久根市はタケノコの街だったんですけど、掘らなくなって竹がボウボウになって、西日本はすごい竹が課題なんです。一方、海では磯焼けでイカの卵を産む海藻がなくなって漁獲量が落ちていました。その竹を取ってきて、縛って海に沈めるとイカが卵を産むということで、イカを増やすために山と海をつないで市や漁協の皆さんと一緒にやっています。こういう流域全体のつながりが、全国でできるといいなと思っています。

誰がお金を出すと取組が進むのかというのがすごく難しく、昔は地元の名士が、地域の山をちゃんと維持しようというのでお金を出してくれました。最近お金があるのは企業と思っています。2023年の企業の利益剰余金は670兆円もあるんですね。国家予算より多いです。ちょっと森に恩返ししてくれてもいいんじゃないかなと思っています。もちろん社有林を持っていたら一番有り難いんですけど、ネーミングライツで企業の森にして皆さんで活動していただいたり、企業販ふるさと納税でもいいですし、クレジットを買ってもらってもいいし、自然共生サイトを応援してもらってもいいし、森林浴で企業研修をしてもらったり、地域の木をオフィスに使ってもらおうといったようなこともできるのかなと思っていて、「一社一山」ということで企業の皆さんに提唱しています。

モリアゲの第1弾は、長野県の本島平村というところでやっています。もともとあったブナ林を伐って牧草地にしたんですけど、牛がいなくなって、そのまま放置されて森に戻らないというところを、ブナ林を再生するという活動を3年前からやっています。村の人たちも受入体制が万全で、最近、姉妹都市の調布市の人たちも一緒に来て植えたり、ソフトバンクの人たちも一緒に来て植

一社一山で自分事化



えたり、もともと伊藤忠建材が10年以上この活動をやられていて、横のつながりはどんどん広まっていて楽しいなという感じでやっています。

私はワタミの公益財団法人 SEF (Save Earth Foundation) で顧問をやっています。岩手県の陸前高田市での森づくりに関する協定を市や企業と結びました。企業に毎年50万円ずつ森づくりに払っていただいて、一区画ずつ割り当てて、とにかく1年に1回は陸前高田に来てくれということで、みんなで森に来て、森でいい汗を流そうというようなことを始めています。ニッスイやローソンが参加されています。「ローソンが何で森？」という感じが知り聞いたら、やっぱりコンビニっていろんな地域にあるから地域貢献をしたい。地域の皆さんが困っていることを何とかしたいというのは最近の企業のニーズだったりするので、やっぱり森はみんな困っていますから、こうやっていい受け皿を自治体でつくっていただけると、企業もお金を出しやすいのかなと思います。

私の地元に愛知県の海上の森という愛知万博のときに会場になった森があるんですけど、中京テレビがその一区画を「アプデの森」と名付け、林修先生が番組をやっているんです。是非、「森でしょう」と言ってもらいたいんですけど、まだ言ってもらえていないんです。そういう番組とも連動していて、今、スポンサーさんもついて、みんなで森づくりをしています。

広葉樹をモリアゲようということで、いろんな広葉樹に関わる人たちが横でつながるサミットをやってみたり、森林浴をモリアゲようということで、森林浴のファシリテーターを養成するお手伝いをしたり、外国の人がShinrin-yoku (森林浴) をしたいと日本に来るので、その人たちをどうやったらこれから広げていけるかというようなことも考えています。

「も」が付く森に関わる3社、「森と未来」と「more trees」と「モリアゲ」で、「ももも」と呼んでいますけど、「企業による森林サービスを活用した新たな価値づくりプロジェクト (愛称 ももも)」を立ち上げています。企業がサービスをするときの価値というものをちゃんと上司に説明できるようにしなきゃいけないんですが、そういうものを企業と一緒に作るということを進めています。

最後に、森に入る機会のモリアゲ活動を紹介します。最近、チェーンソーを始めました。めっちゃ爽快です。自分の育ってきたよりも長く生きてきた木を伐ってしまうというのは少し心が痛いけれども、すごく爽快な気持ちになります。岡山県のベンチャーで有名な西栗倉村

森に入る機会のモリアゲ

モリアゲ



107

で、3日間で「チェーンソーによる伐木等特別教育」という資格を取らせてくれて、木を切り倒させてくれるというツアーをやっていて、私も参加しました。正に森業の新しい展開かなと思ったりします。

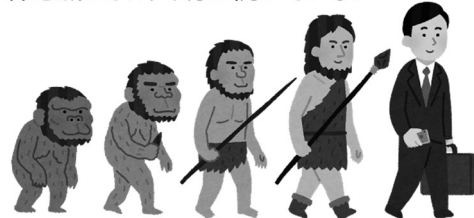
森には色々な産物があるんですね。今、私が集めているのはマタタビです。いわゆる猫にマタタビです。いなばの子会社でペットフードを扱うスマックという会社が国産のマタタビが欲しいということで、今、「日本草木研究所」と一緒に全国でマタタビを集めて、山採りで集めると全然足りないので、今年から山で日本版アグロフォレストリーみたいな感じで栽培できたらいいなということをやっています。

我々の脳味噌は急速に発達した情報化社会にまだ対応していないから、森から生まれた人類としては、森を滅ぼさないように、いかにうまく文明を導いていくかということもやっていかなくちゃいけないし、モリアゲも一人100歩ぐらい、私もやれることをいっぱいやりたいと思っているんですけど、皆さんにもちょっとだけ、「一人の100歩より 100人の一歩」ということで、少し森のことを考えてもらえるようなことがあると嬉しいなと

人類は森から生まれ

森を滅ぼした文明は続いていない

モリアゲ



一人の100歩より 100人の一歩

109

思っています。

以上、ひとしきりしゃべって恐縮でしたけれども、とにかく「みんなで日本の森をモリアゲよう！」ということで御清聴ありがとうございました。

1 令和7年度行政研修の新たな取組

- (1) 初任行政研修 ～川崎キングスカイフロント・羽田空港、外交史料館、中小企業への
現場訪問を実施
- (2) 初任行政フォローアップ研修 ～五感を活性化する現場訪問・対話等のカリキュラム
を実施
- (3) 課長補佐級（リーダーシップ研修） ～北海道上士幌町において合宿研修を実施
- (4) 課長級（課長力向上コース） ～ 1コース増加して年3回実施
- (5) 行政フォーラム ～ 5年ぶりに対面でも実施

2 令和7年度行政研修の業務レポート

第59回 国家公務員合同初任研修

令和7年度初任行政研修

令和7年度初任行政フォローアップ研修

行政研修（課長補佐級）

行政研修（課長級）

行政研修（係員級特別課程）

行政研修（係長級特別課程）

行政研修（課長補佐級特別課程）

行政フォーラム（第204回～第209回）

幹部行政官セミナー（アスペンメソッド）

1 令和7年度行政研修の新たな取組

公務員研修所（埼玉県入間市）では、国民全体の奉仕者としての使命感の向上、資質・能力の向上及び研修員間の相互理解・信頼関係の醸成を基本的な目的として、採用時から幹部級まで役職段階ごとに行政研修を実施しています。

令和4年度途中より、新型コロナウイルス感染症の感染状況に注意しながら、合宿研修を再開する一方で、各府省からのニーズや研修内容等も踏まえながらオンライン方式・通勤方式も引き続き実施するとともに、研修内容の改善・充実にも継続して取り組んできています。ここでは、令和7年度における新たな取組や改善点などを中心に御紹介します。

(1)初任行政研修

～川崎キングスカイフロント・羽田空港、外交史料館、中小企業への現場訪問を実施

初任行政研修は、総合職試験採用者を対象に5月の連休明けから7月にかけて実施しているものですが、令和7年度においては、

- 1週目：事務次官級職員による講話、政官関係に関する有識者による講義等からなるオンライン研修（1日間）
- 2週目：西ヶ原研修合同庁舎（東京都北区）における通勤研修
- 3週目：地方自治体実地体験、被災地復興・地方創生プログラム
- 4週目：公務員研修所における合宿研修

を実施しました。

合宿研修及び地方自治体実地体験等をそれぞれ約1週間実施することにより、研修員間での相互理解、信頼関係の醸成に大きく寄与したほか、地方自治体における多様な関係者との意見交換等を通じた地方自治体の現場の理解に大きく資するものになったと考えます。

ここでは、研修内容に関する取組として、体験を通して行政の在り方を考えるカリキュラムの一つとして実施している「現場訪問」を紹介します。現場訪問は、我が国の行政施策に関わる現場を訪問し、視察や関係者との意見交換等を通じて、現場の視点から国の政策立案の在り方について理解を深め、現場を知ることの重要性を学ぶことを狙いとして実施するものです。コロナ前は、中小企業・NPO等への現場訪問のほか、地方自治体実地体験などの実地体験型のカリキュラムを実施していまし

たが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、実地体験型のカリキュラムは、令和2年度以降、中止していました。その後、同感染症に係る状況を踏まえ、令和5年度から地方自治体実地体験等を皮切りに徐々に再開し、令和7年度は、川崎キングスカイフロント国際戦略特区、羽田空港に所在する行政機関、外交史料館、入間市内及び近郊の中小企業への現場訪問を実施しました。

研修員は、現場訪問や関係者との意見交換等を通じて、現場の抱える課題や問題点、国の政策が現場に与える影響の大きさについて理解するとともに、今後、行政官として職務を遂行する上で現場を知ることの重要性について認識を深めました。

◆研修員の感想

- * 市としては異例の規模で研究開発を支援している川崎キングスカイフロントは今後政策立案において、非常に参考となった。特に、産学官連携において研究開発から社会実装へのつながりが弱いという問題意識は同じであり、そこに対して積極的に解決していく姿勢は今後も参考にしたい。
- * 羽田空港において、国交省だけでなく、検疫の厚労

省や農水省、入管の法務省など様々な官庁が協働している様子を目にした。今後の政策を考える際の参考にしたい。

- * 普段、あまり目にする事のない外交資料を通して、先人の努力と歴史の重みを感じるとともに、これからの職業人生を通して、後世の歴史の検証に耐えるものを創っていかなくてはならない重い責任も感じた。

＊ 製造現場の方々は日本の技術やものづくりの価値を
すごく信じていて、その強みを失わないように変化・
進化していくことを大事にしていることが感じ取れ
た。国家公務員として行政は法律や制度を所管してい
て、世の中の変化に気付かず、対応できないと産業を

主導する立場にありながら産業全体の歩みを妨げてし
まう可能性もあり、次の変化に対応できるように民間
企業以上にアンテナを伸ばしておくことが国家公務員
に求められていると思った。

(2)初任行政フォローアップ研修 ～五感を活性化する現場訪問・対話等のカリキュラムを実施

初任行政フォローアップ研修は、初任行政研修の受講から2年を経過した職員を対象として実施しており、令和7年度は、6コース、4日間の公務員研修所における合宿形式で実施しました。

具体的には、公務員研修所が所在する埼玉県入間市内の小中学校や企業への現場訪問、入間市長等との意見交換を行うコースのほか、次代の課題解決に向けて企業やNPOで活躍するリーダーとの対話を通じて、行政との協働や、行政官として連動しうる可能性をイメージし、新しい公共の在り方を考えるカリキュラムを新たに導入したコースなど、コースごとの特色付けを行いながら実施しました。

研修員は、こうした現場訪問や、意見交換・対話を通じて、政官民との連携の意義を実感し、研修員の五感の活性化に資するものとなりました。

◆研修員の感想

＊ 小学校にお伺いした。小学生だった頃の私が考えていたこと・夢中になっていたことと、今の小学生のそれが全く違うことに衝撃を受けた。真に意味のある政策立案を行うには、現場を正しく理解する必要があるが、それを達成するためには、このような実地でのヒアリングを実施するしかないのだと痛感した。

＊ 地域の企業及び住民の方々と密接に協力をする事で、国からの支援では足りない部分を補っているという地方自治の厳しい現状を、市長からの生の声でお伺いすることができ、とても身が引き締められました。そ

れぞれの地方自治に頼るのではなく、国として足りないことを見直すべきだと思いました。

＊ 官民連携の在り方について考えるきっかけとなっただけでなく、行政官として持つべきマインドや民間への寄り添い方等、幅広くパネルディスカッションを聞くことができとても有益だった。行政官として身につく能力や先のキャリアパスに不安を抱くこともある3年目に、行政官のデザインできる魅力やキャリアが進むとそれが見えてくること等、先のことも聞くことができて良かった。

(3)課長補佐級(リーダーシップ研修) ～北海道上士幌町において合宿研修を実施

行政研修(課長補佐級)リーダーシップ研修は、本府省課長補佐級の職員で、将来、本府省幹部職員として行政運営の中核を担うことが期待される職員を対象に実施しているもので、令和7年度は令和7年8月から令和8年1月までの間に通算14日間の研修を、学术界の若手研究者「アカデミックパートナー」4名とともに、合宿と通勤の組合せにより実施しました。

このうち合宿研修について、令和4～6年度は隠岐諸島にある島根県海士町を訪問して実施してきましたが、令和7年度は、10月上旬の3日間、北海道上士幌町にて実施しました。研修員は、竹中貢上士幌町長から同町が目指すまちづくりのビジョンを聞いた後、シェアオフィス、バイオガスプラント、ドローン宅配などの先進的な施設や事業を視察したり、農家や中学校を訪問したりしながら、関係者との交流・意見交換を行いました。こうしたことを通じて、地方創生

の取組への理解を深めつつ、非日常の環境の中で自らを

見つめることができたのではないかと考えます。

◆研修員の感想

- * 行政関係者、農家、起業家、中学生など、日常業務では接点の少ない多様な立場の者と、異なるテーマについて議論する機会を得ることができ、有意義であった。立場や世代の違いにより、各々が抱える課題や価値観に触れることができ、新たな視点や気づきを得ることができた。
- * 上士幌町のような都市部から少し外れた市町村に伺い、その実態を見る機会はめったになく、自分の今

後の人生を考える際に参考になりました。

- * 町の人々との交流や、ワークにおけるメンバーとの対話や自己内省の時間を通じて、自分自身が今後取り組んでいきたいことの方向性や解決していきたい問題が具体化されたように感じた。
- * 色々な方との対話、他の研修員の皆さんとの何気ない会話を通して、自分の研究を客観的に見つめ直すことができたように思います。

(4)課長級(課長力向上コース) ～ 1コース増加して年3回実施

マネジメント能力の涵養を図るため、令和4年度から行政研修(課長級)課長力向上コースを実施していますが、令和7年度は、通勤2日間のコースを1コース増やして2コース、通勤4日間のコースを1コース実施しました。いずれのコースにおいても、それぞれ第一部と第二部とに分けて、研修期間中に、1か月程度の職場でのマネジメント課題の実践期間を挟んでおり、研修で学んだことを職場で実践し、その実践内容を研修の場で振り返ることができるカリキュラムとしています。

◆研修員の感想

- * 規模や業務内容の異なる様々な組織に所属する方々の課題や取組を伺うことができ、大変参考になりました。明日から早速やってみたいと思うこともあったので、今回の研修で受けた感銘を忘れずに取り組んでいきたいと思っています。
- * リーダーシップとマネジメントの違い、コミュニケーションの重要性、漢字の成り立ちなど、多岐にわたる知識を得ることができて勉強になった。目標を立

て1か月を経て成果を発表するというスタイルも、研修の内容を意識して業務をすることができたという意味で有意義だった。

- * 第一部で得られた気づきを実践し、その成果やあい路を他の参加者にフィードバックして、同じ悩みを持っていることを改めて共有することができました。言語化できていなかったもやもやが一つ一つクリアになっていくイメージです。また、1年後くらいに会いしてみたいと思いました。

(5)行政フォーラム ～ 5年ぶりに対面でも実施

行政フォーラムは、本府省の課長級以上の職員を対象として、各界の有識者をお招きして1.5時間の講義と意見交換を行うもので、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点とともに、広く全国の勤務官署に勤務する幹部職員が研修に参加できるよう、令和2年度途中よりオンラインにより実施していました。令和7年度においては、東京大学大学院工学系研究科の鳥海不二夫教授をお招きして、「デジタル空間とどう向き合うか～情報的健康の実現のために～」をテーマとして実施した回を含めて5回をオンラインで実施したほか、東日本大震災・原子力発電所事故の発生から15年を控えた令和8年2月には、内堀雅雄福島県知事をお招きして「『FUKUSIMA』の未来」をテーマとして5年ぶりに対面で実施しました。内堀知事からは、光・影・挑戦という3つのキーワードをベースに、福島の挑戦や課題、福島の

未来について講義いただきました。その後の質疑応答時においても、内堀知事は、質問の都度、質問者のもとまで足を運ばれ、一つ一つ丁寧に回答いただき、対面実施による今回のフォーラムを通じて、参加者にも、福島復

興に対する内堀知事の思いを直接に感じていただくとともに、政府職員及び一国民として福島復興に取り組むことの重要性を改めて深く認識する機会となりました。

◆研修員の感想（内堀知事の回より）

- * 今日を契機に、自分も福島の応援大使になったつもりで、家族や知人・友人に今日の話を伝えて、微力ながら福島の現状が「伝わる」PRに努めて参ります。
- * 絶望的な状況でも、粘り強く挑戦を続けることの重要さを、知事が丁寧に語っていただきました。また、知事の落ち着いた語り口、積極的に対話しようという

姿勢に、大変感銘を受けました。

- * 内堀知事の情熱のこもった魅力的なプレゼンテーションを拝聴することで、福島県の現在と将来に関する理解が深まったことはもとより、福島県の展望に明るさを感じ、今後、何らかの形で関与してみたいという意欲が湧いてきた機会となりました。

2 令和7年度行政研修の業務レポート

令和7年度に実施した各行政研修の内容については、以下のとおりです。

第59回 国家公務員合同初任研修

通勤形式：令和7年4月3日(木)、4月4日(金)

修了者：886名

日 程	午 前	午 後
4月3日(木)		開講式 内閣総理大臣訓示 人事院総裁訓示 公務員の基本 制度解説・事例研究 内閣官房内閣人事局総括参事官 国家公務員倫理審査会事務局首席参事官 班長を囲んで その1 「自己紹介等」 (班別演習)
4月4日(金)	行政と公務員の在り方 その1 (班内小グループ研究) 行政と公務員の在り方 その2 (班別全体研究)	行政と公務員の在り方 その3 「人事担当課長等を迎えて」 (班別全体研究) 班長を囲んで その2 「3年目職員との意見交換」 (班別演習)



(写真：第59回国家公務員合同初任研修)

令和7年度初任行政研修

A～Dコース共通 オンライン研修 第1週（令和7年5月8日（木））

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
公務員の在り方	講義	内閣府事務次官 井 上 裕 之
政治と行政への視座	講義	政策研究大学院大学教授 竹 中 治 堅

4 体験を通して行政の在り方を考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
地方班連絡先交換	討議	

5 諸行事

研修科目	技 法	テーマ及び講師
オリエンテーション		

E～Gコース共通 オンライン研修 第1週（令和7年6月12日（木））

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
公務員の在り方	講義	総務事務次官 竹 内 芳 明
政治と行政への視座	講義	政策研究大学院大学教授 竹 中 治 堅

4 体験を通して行政の在り方を考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
地方班連絡先交換	討議	

5 諸行事等

研修科目	技 法	テーマ及び講師
オリエンテーション		

TOPIC 2 令和7年度行政研修実施結果レポート

令和7年度初任行政研修

Aコース 合宿及び通勤研修 第2週（令和7年5月13日(火)～5月16日(金)）：
 第3週（令和7年5月19日(月)～5月23日(金)）：
 第4週（令和7年5月26日(月)～5月30日(金)）

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
公務員倫理を考える	演習	近畿大学経営学部教授 中 谷 常 二 人事院公務員研修所客員教授 阿久澤 徹
人権	講義	「介護の現場から」 株式会社シルバーウッド代表取締役 下河原 忠 道

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
行政政策事例研究	講義、討議	「長良川河口堰建設事例」 特定非営利活動法人日本水フォーラム代表理事 竹 村 公太郎 日本工営ビジネスパートナーズ株式会社取締役、専務執行役員 田 村 秀 夫 東洋建設株式会社常務理事 三 石 真 也
若手公務員の歩み	講義、討議	内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（地域担当）付参事官補佐 菊 地 康 之 防衛省地方協力局沖縄協力課課長補佐 山 下 恭 平
特別講義	講義	「消費者庁の創設」 中央大学総合政策学部特任教授、元消費者庁次長 川 口 康 裕

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コミュニケーション	演習	「体験型インプロ研修～自身のキャラクターを形作る外部要因について考える～」 株式会社フィアレス 渡 猛 カタヨセ ヒロシ

4 体験を通じて行政の在り方を考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
国際行政の現場	講義、討議	国連難民高等弁務官駐日事務所上級渉外担当官 工 藤 浩 一
現場訪問	講義 視察、意見交換	株式会社テラダイ代表取締役社長 寺 園 智 樹 埼玉県入間市及び東京都瑞穂町企業 株式会社狭山金型製作所 株式会社入曽精密 株式会社テラダイ 東成エレクトロビーム株式会社 株式会社松下製作所
地方自治体実地体験、被災地復興・地方創生プログラム	講義、視察、体験、討議	

5 諸行事等

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コンディショニング 「コンディショニングトレーニングで身体スッキリ整えましょう」 （※希望者のみ参加）		健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション、チームビルディング等		

合計 86時間00分

令和7年度初任行政研修

Bコース 合宿及び通勤研修 第2週（令和7年5月20日（火）～5月23日（金））：

第3週（令和7年5月26日（月）～5月30日（金））：

第4週（令和7年6月2日（月）～6月6日（金））

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
公務員倫理を考える	演習	近畿大学経営学部教授 中 谷 常 二 人事院公務員研修所客員教授 阿久澤 徹
人権	講義	一般社団法人スローコミュニケーション代表、植草学園大学副学長 野 澤 和 弘

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
政策課題研究	講義、討議	「防衛政策」 黒 江 哲 郎 三井住友海上火災保険顧問 「日本の森林をモリアゲる」 長 野 麻 子 株式会社モリアゲ代表 「地経学時代の公共政策」 鈴 木 一 人 東京大学公共政策大学院教授、国際文化会館地経学研究所長
若手公務員の歩み	講義、討議	法務省保護局総務課法務専門官 澤 雄 大 外務省経済局経済協力開発機構室 渋谷 浩 之
特別講義	講義	「依存症支援のあり方 ―ギャンブル依存症を中心に―」 田 中 紀 子 公益社団法人ギャンブル依存症問題を考える会代表

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コミュニケーション	演習	「職場のコミュニケーション～チームビルディングの観点から～」 株式会社ナガオ考務店代表取締役 長 尾 彰

4 体験を通じて行政の在り方考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
国際行政の現場	講義、討議	国連難民高等弁務官駐日事務所上級渉外担当官 工 藤 浩 一
現場訪問	講義 視察、意見交換	株式会社狭山金型製作所代表取締役会長 大 場 治 埼玉県入間市及び東京都瑞穂町企業 株式会社狭山金型製作所 株式会社入曽精密 株式会社テラダイ 東成エレクトロビーム株式会社 株式会社松下製作所
地方自治体実地体験、被災地復興・地方創生プログラム	講義、視察、体験、討議	

5 諸行事等

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コンディショニング 「コンディショニングトレーニングで身体スッキリ整えましょう」 （※希望者のみ参加）		健康運動指導士、管理栄養士、R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション、チームビルディング等		

合計 86時間00分

TOPIC 2 令和7年度行政研修実施結果レポート

令和7年度初任行政研修

Cコース 合宿及び通勤研修 第2週（令和7年5月27日(火)～5月30日(金)）：
 第3週（令和7年6月2日(月)～6月6日(金)）：
 第4週（令和7年6月9日(月)～6月13日(金)）

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
公務員倫理を考える	演習	近畿大学経営学部教授 中 谷 常 二 人事院公務員研修所客員教授 阿久澤 徹
人権	講義	「ぼくは13歳 職業、兵士。～アフリカの元子ども兵が教えてくれたこと～」 認定NPO法人テラ・ルネッサンス創設者／理事 鬼 丸 昌 也

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
行政政策事例研究	講義、討議	「福島復興と直面する課題」 経済産業省大臣官房福島復興推進グループ長、 廃炉・汚染水・処理水特別対策監 処理水損害対応支援室長 辻 本 圭 助 経済産業省大臣官房福島復興推進グループ政策調整官（併） 総合調整室長 松 井 拓 郎 経済産業省大臣官房福島復興推進グループ政策調整官 （地域振興担当）（併）福島新エネ社会構想推進室長 遠 藤 量 太 経済産業省大臣官房福島復興推進グループ 原子力発電所 事故収束対応室長 加 賀 義 弘
若手公務員の歩み	講義、討議	金融庁監督局総務課課長補佐 峯 川 祐 衣 厚生労働省大臣官房会計課課長補佐 鈴 木 敦 士
特別講義	講義	「サステナビリティ・SDGs」 東京都市大学大学院環境情報学研究科研究教授 佐 藤 真 久

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コミュニケーション	演習	「アサーティブ・コミュニケーション」 特定非営利活動法人アサーティブジャパン 認定講師 渡 辺 由 美

4 体験を通じて行政の在り方を考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
国際行政の現場	講義、討議	防衛省陸上幕僚監部防衛部防衛課防衛協力センター3等陸佐 寶 田 隆 行 防衛省海上幕僚監部防衛部防衛課防衛班3等海佐 中 田 道 也 防衛省航空幕僚監部防衛部防衛課防衛協力班2等空佐 養 田 智 宏
市民との協働について考える	講義、演習	「市民との協働について考える」 株式会社想ひ人代表 金 子 萌 NPO法人CoCoTELI代表 平 井 登 威 特定非営利活動法人サンカクシャ代表理事 荒 井 佑 介 一般社団法人チョイふる代表理事 栗 野 泰 成 株式会社mairu tech取締役・COO 田 上 愛
地方自治体実地体験、被災地復興・地方創生プログラム	講義、視察、 体験、討議	

5 諸行事等

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コンディショニング 「コンディショニングトレーニング で身体スッキリ整えましょう」 （※希望者のみ参加）		健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション、 チームビルディング等		

合計 86時間25分

令和7年度初任行政研修

Dコース 合宿及び通勤研修 第2週（令和7年6月3日（火）～6月6日（金））：
第3週（令和7年6月9日（月）～6月13日（金））：
第4週（令和7年6月16日（月）～6月20日（金））

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
公務員倫理を考える	演習	近畿大学経営学部教授 中 谷 常 二 人事院公務員研修所客員教授 阿久澤 徹
人権	講義	「ココロのバリアフリーとは？」 認定特定非営利活動法人ココロのバリアフリー計画 理事長 池 田 君 江

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
政策課題研究	講義、討議	「社会保障」 慶應義塾大学商学部教授 権 丈 善 一 「日本外交～世界はどのような？日本はどうする？～」 りそな総合研究所理事 石 井 正 文 「防災政策」 東北大学災害科学国際研究所特任教授（研究） 丸 谷 浩 明
若手公務員の歩み	講義、討議	総務省情報流通行政局郵政行政部郵便課課長補佐 江 口 雄 太 経済産業省大臣官房会計課課長補佐（審査専門職） 江 原 望
特別講義	講義	「水産行政の現状について」 水産庁次長 藤 田 仁 司

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コミュニケーション	演習	「考えを正確に伝える論理的コミュニケーション」 ThinkHard代表、日本ディベート協会副理事長 瀬 能 和 彦

4 体験を通じて行政の在り方考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
国際行政の現場	講義、討議	防衛省陸上幕僚監部防衛部防衛課防衛協力センター2等陸佐 嶋 田 充 雄 防衛省海上幕僚監部防衛部防衛課防衛班2等海佐 瀧 下 太 輝 防衛省航空幕僚監部防衛部防衛課防衛協力班2等空佐 大 村 孔 平
市民との協働について考える	講義、演習	「市民との協働について考える」 NPO法人ETIC. 株式会社想ひ人代表 金 子 萌 NPO法人CoCoTELI代表 平 井 登 威 特定非営利活動法人サンカクシャ代表理事 荒 井 佑 介 一般社団法人チョイふる代表理事 栗 野 泰 成 株式会社mairu tech代表取締役・CEO 大 村 慧
地方自治体実地体験、被災地復興・地方創生プログラム	講義、視察、体験、討議	

5 諸行事等

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コンディショニング 「コンディショニングトレーニングで身体スッキリ整えましょう」 （※希望者のみ参加）		健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション、チームビルディング等		

合計 86時間30分

TOPIC 2 令和7年度行政研修実施結果レポート

令和7年度初任行政研修

Eコース 合宿及び通勤研修 第2週（令和7年6月17日(火)～6月20日(金)）：
 第3週（令和7年6月23日(月)～6月27日(金)）：
 第4週（令和7年6月30日(月)～7月4日(金)）

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
公務員倫理を考える	演習	人事院公務員研修所客員教授 阿久澤 徹 人事院公務員研修所指導教官 市 川 茂
人権	講義	「被害者の視点」 あひる一会代表者、被害者と司法を考える会代表 片 山 徒 有

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
行政政策事例研究	講義、討議	「東日本大震災事例」 市町村職員中央研修所学長 岡 本 全 勝 内閣人事局内閣参事官（総括） 辻 恭 介 国立公文書館首席研究官 福 井 仁 史
若手公務員の歩み	講義、討議	農林水産省農産局総務課付 竹 内 溪 環境省地球環境局総務課炭素社会移行推進室室長補佐 白 土 太 一
特別講義	講義	「労働経済」 東京大学社会科学研究所教授 近 藤 絢 子

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コミュニケーション	演習	「職場のコミュニケーション～チームビルディングの観点から～」 株式会社ナガオ考務店代表取締役 長 尾 彰

4 体験を通じて行政の在り方を考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
国際行政の現場	講義、討議	独立行政法人国際協力機構（JICA） 総務部グローバル拠点戦略課兼人事部人事企画課専任参事 藤 本 正 也 地球環境部環境管理・気候変動対策グループ主任調査役 上 西 美 樹 企画部国際援助協調企画室副室長 加 藤 真 理 東京センター総務次長 近 藤 貴 之
市民との協働について考える	講義、演習	「市民との協働について考える」 NPO法人ETIC. 株式会社想ひ人代表 金 子 萌 NPO法人CoCoTELI代表 平 井 登 威 特定非営利活動法人サンカクシャ代表理事 荒 井 佑 介 一般社団法人チョイふる代表理事 栗 野 泰 成 株式会社mairu tech代表取締役・CEO 大 村 慧
地方自治体実地体験、被災地復興・地方創生プログラム	講義、視察、体験、討議	

5 諸行事等

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コンディショニング 「コンディショニングトレーニングで身体スッキリ整えましょう」 （※希望者のみ参加）		健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション、チームビルディング等		

合計 86時間30分

令和7年度初任行政研修

Fコース 合宿及び通勤研修 第2週（令和7年6月24日（火）～6月27日（金））：

第3週（令和7年6月30日（月）～7月4日（金））：

第4週（令和7年7月7日（月）～7月11日（金））

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
公務員倫理を考える	演習	近畿大学経営学部教授 中 谷 常 二 人事院公務員研修所主任教授 小 山 茂 樹
人権	講義	「親や家族に頼ることができない若者 ～だれもが、尊厳を大切に、大切にされている世界を育む～」 認定特定非営利活動法人かものはしプロジェクト 日本事業マネジャー 五井 利 明

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
行政政策事例研究	講義、討議	「日米外交史」 九州大学大学院法学研究院教授 中 島 琢 磨 一般財団法人自治体国際化協会参与、元駐アイルランド特命全権大使 北 野 充 国際日本文化研究センター教授 楠 綾 子
若手公務員の歩み	講義、討議	警察庁長官官房人事課・課長補佐 天 野 豪 国税庁長官官房人事課課長補佐 竹 谷 里 咲
特別講義	講義	「食料：その現状と可能性を考える」 宮城大学教授 兼 副学長 三 石 誠 司

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コミュニケーション	演習	「アサーティブ・コミュニケーション」 特定非営利活動法人アサーティブジャパン 認定講師 渡 辺 由 美

4 体験を通じて行政の在り方を考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
国際行政の現場	講義、討議	独立行政法人国際協力機構（JICA） 総務部グローバル拠点戦略課兼人事部人事企画課（専任参事） 藤 本 正 也 東南アジア・大洋州部東南アジア第一課（主任調査役） 中 島 洸 潤 安全管理部計画・安全啓発課（課長） 川 田 亜希子 企画部サステナビリティ推進室 兼 業務企画第二課 主任調査役 高 橋 良 輔
現場訪問	講義、視察、 意見交換	外交史料館
地方自治体実地体験、 被災地復興・地方創生プログラム	講義、視察、 体験、討議	

5 諸行事等

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コンディショニング 「コンディショニングトレーニング で身体スッキリ整えましょう」 （※希望者のみ参加）		健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション、 チームビルディング等		

合計 85時間00分

TOPIC 2 令和7年度行政研修実施結果レポート

令和7年度初任行政研修

Gコース 合宿及び通勤研修 第2週（令和7年7月1日(火)～7月4日(金)）：

第3週（令和7年7月7日(月)～7月11日(金)）：

第4週（令和7年7月14日(月)～7月18日(金)）

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
公務員倫理を考える	演習	近畿大学経営学部教授 人事院公務員研修所指導教官 中 谷 常 二 永 島 涼 太
人権	講義	「知的障害者支援の現場から」 社会福祉法人彩明会理事長 白 石 孝 之

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
行政政策事例研究	講義、討議	「消費税導入事例」 元国税庁長官 大 武 健一郎 一般社団法人山田経済・経営研究所理事長 永 長 正 士 人事院事務総局総括審議官 堀 内 齊
若手公務員の歩み	講義、討議	文部科学省産業連携・地域振興課産業連携推進室室長補佐 大 神 直 樹 国土交通大学校計画管理部企画情報科長 吉 田 有美子
特別講義	講義	「国際環境法と国際交渉」 法政大学人間環境学部教授 岡 松 暁 子

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コミュニケーション	演習	「考えを正確に伝える論理的コミュニケーション」 ThinkHard代表、日本ディベート協会副理事長 瀬 能 和 彦

4 体験を通じて行政の在り方を考える

研修科目	技 法	テーマ及び講師
国際行政の現場	講義、討議	独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO） 人事部部長 小 栗 道 明 知的資産部海外ビジネス人材育成課長 江 崎 江里子 海外ビジネスサポートセンターサステナブルビジネス課長 古 川 祐 知的資産部高度外国人材課長 吉 田 悠 吾
現場訪問	講義、視察、 意見交換	川崎キングスカイフロント 東京出入国在留管理局羽田空港支局 東京税関羽田税関支署 東京検疫所羽田空港検疫所支所 東京航空局東京空港事務所
地方自治体実地体験、 被災地復興・地方創生プログラム	講義、視察、 体験、討議	

5 諸行事等

研修科目	技 法	テーマ及び講師
コンディショニング 「コンディショニングトレーニング で身体スッキリ整えましょう」 (※希望者のみ参加)		健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション、 チームビルディング等		

合計 85時間45分

令和7年度初任行政フォローアップ研修

Aコース 合宿形式（令和7年9月2日(火)～9月5日(金)）

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
公務員としての2年間を振り返り、今後の公務員生活を考える	討議	1:50	
先輩職員を囲んで	講義、討議	2:00	総務省行政管理局副管理官（行政運営イノベーション担当） 山内 亮 輔 財務省主計局調査課課長補佐 大 本 エリナ
公務員の在り方を考える (個人レポート作成)	レポート作成	2:20	

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
個別政策研究	発表、討議	5:50	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
現場訪問（地方自治体、企業）	講義	1:10	入間市長 杉島 理一郎
	視察、意見交換	3:30	入間市関連施設 入間市内企業 扇小学校 株式会社テラダイ 東金子小学校 株式会社小金井精機製作所 宮寺小学校 株式会社啓和運輸 ふじざわスマイル 松田産業株式会社 株式会社狭山金型製作所

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
ファシリテーション	講義、演習	3:00	加留部貴行事務所AN-BAI代表 九州大学大学院統合新領域学府客員教授 加留部 貴 行

4 諸行事等

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
コンディショニングトレーニングで身体スッキリ整えましょう(希望者のみ参加)		(0:35)	健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション等		3:30	

合計 23時間10分

Bコース 合宿形式（令和7年9月9日(火)～9月12日(金)）

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
公務員としての2年間を振り返り、今後の公務員生活を考える	討議	2:50	
特別講義	講義、演習	2:20	「ブラインドサッカー～コミュニケーションとチームビルディング～」 特定非営利活動法人 日本ブラインドサッカー協会 岡 村 康 平 内 田 佳 佳
先輩職員を囲んで	講義、討議	2:00	内閣府大臣官房人事課課長補佐（企画担当） 野 村 周 弘 法務省民事局民事第二課補佐官 山 内 一
公務員の在り方を考える (個人レポート作成)	レポート作成	1:20	

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
個別政策研究	発表、討議	5:50	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
これからの課題解決と公の在り方について考える	講義、討議	2:30	一般社団法人 Public Meets Innovation代表理事 南 知 果 国立大学法人信州大学社会基盤研究所特任教員 片 岡 修 平 PA Commons株式会社代表取締役 吉 川 徳 明

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
ファシリテーション	講義、演習	3:00	加留部貴行事務所AN-BAI代表 九州大学大学院統合新領域学府客員教授 加留部 貴 行
リーダーシップを考える	講義、討議	2:05	「リーダーシップを考える～ヘトヘトからワクワクへの挑戦～」 竹 林 一

4 諸行事等

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
コンディショニングトレーニングで身体スッキリ整えましょう(希望者のみ参加)		(0:35)	健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション等		2:35	

合計 24時間30分

TOPIC 2 令和7年度行政研修実施結果レポート

令和7年度初任行政フォローアップ研修

Cコース 合宿形式（令和7年9月30日(火)～10月3日(金)）

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
公務員としての2年間を振り返り、今後の公務員生活について考える	討議	2:50	
特別講義	講義、討議 ほか	2:20	リアリズム演技 株式会社BNAW Bobby Nakanishi Acting Workshop 代表取締役 学校法人蓮光学園パドマエデュケーションセンター センター長 ボビー 中 西 齋 藤 佳津子
先輩職員を囲んで	講義、討議	2:00	林野庁林政部企画課課長補佐 防衛省大臣官房秘書課 防衛部員 石 井 裕 隆 重 松 翔 平
公務員の在り方を考える (個人レポート作成)	レポート作成	1:10	

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
個別政策研究	発表、討議	5:50	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
これからの課題解決と公の在り方について考える	講義、討議	2:30	一般社団法人Public Meets Innovation 代表理事 株式会社こども政策シンクタンク 代表取締役 特定非営利活動法人新公益連盟 前代表理事 福岡県企画・地域振興部交通政策課長 石 山 アンジュ 白 井 智 子 窪 西 駿 介

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
ファシリテーション	講義、演習	3:00	加留部貴行事務所AN-BAI代表 九州大学大学院統合新領域学府客員教授 加留部 貴 行
リーダーシップを考える	講義、討議	2:00	株式会社コルク 代表取締役社長CEO 佐渡島 庸 平

4 諸行事等

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
コンディショニングトレーニングで身体スッキリ整えましょう(希望者のみ参加)		(0:35)	健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション等		3:15	

合計 24時間55分

Dコース 合宿形式（令和7年10月14日(火)～10月17日(金)）

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
公務員としての2年間を振り返り、今後の公務員生活について考える	討議	1:50	
先輩職員を囲んで	講義、討議	2:00	警察庁長官官房人事課課長補佐 経済産業省大臣官房秘書課課長補佐 天 野 豪 片 岸 雅 啓
公務員の在り方を考える (個人レポート作成)	レポート作成	2:20	

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
個別政策研究	発表、討議	5:50	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
現場訪問（地方自治体、企業）	講義	1:10	入間市長 杉 島 理一郎
	視察、意見交換	3:30	入間市関連施設 金子小学校 西武中学校 武蔵中学校 ふじさわスマイル 入間市内企業 首都圏アグリファーム株式会社 カネパッケージ株式会社 株式会社ケーロッド 入間ガス株式会社 株式会社トコウ 株式会社イチヤナギ

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
マネジメント研究	講義、討議	3:00	人事院公務員研修所指導教官 人事院公務員研修所政策研修分析官 市 川 茂 太 田 清 文

4 諸行事等

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
コンディショニングトレーニングで身体スッキリ整えましょう(希望者のみ参加)		(0:35)	健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション等		3:30	

合計 23時間10分

令和7年度初任行政フォローアップ研修

Eコース 合宿形式（令和7年10月21日(火)～10月24日(金)）

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
公務員としての2年間を振り返り、今後の公務員生活について考える	討議	2:50	
特別講義	講義、演習	2:00	「ブラインドサッカー～コミュニケーションとチームビルディング～」 特定非営利活動法人 日本ブラインドサッカー協会 岡 村 康 平 加 藤 健 人
先輩職員を囲んで	講義、討議	2:00	文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課課長補佐 鏡 味 佳 奈 厚生労働省大臣官房総務課課長補佐 上 杉 泰 樹
公務員の在り方考える (個人レポート作成)	レポート作成	1:20	

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
個別政策研究	発表、討議	5:50	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
これからの社会課題解決と官民の役割について考える	講義、討議	2:00	株式会社PoliPoli代表取締役CEO 伊 藤 和 真 株式会社PoliPoli政策共創事業部ディレクター 小 倉 政 貴 日本電気株式会社官公ソリューション事業部門長、 株式会社国際社会経済研究所 研究主幹 小 松 正 人

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
マネジメント研究	講義、演習	3:00	人事院公務員研修所主任教授 小 山 茂 樹 人事院公務員研修所指導教官 永 島 涼 太
リーダーシップを考える	講義、討議	2:00	「令和のリーダーシップ 上に立つ人から、前に立つ人へ。」 The Breakthrough Company GO 代表取締役CEO 三 浦 崇 宏

4 諸行事等

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
コンディショニングトレーニングで身体スッキリ整えましょう(希望者のみ参加)		(0:35)	健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション等		3:25	

合計 24時間25分

Fコース 合宿形式（令和7年10月28日(火)～10月31日(金)）

1 国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
公務員としての2年間を振り返り、今後の公務員生活について考える	討議	2:50	
特別講義	講義、討議 ほか	2:00	「ブラインドサッカー～コミュニケーションとチームビルディング～」 特定非営利活動法人 日本ブラインドサッカー協会 青 木 天 良 加 藤 健 人
先輩職員を囲んで	講義、討議	2:00	国土交通省大臣官房技術調査課課長補佐 梯 滋 郎 環境省大臣官房官房総務課課長補佐 喜久川 裕 起
公務員の在り方考える (個人レポート作成)	レポート作成	1:20	

2 公共政策の在り方を多角的に検証し考える

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
個別政策研究	発表、討議	5:50	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
これからの社会課題解決と官民の役割について考える	講義、討議	2:00	株式会社PoliPoli代表取締役CEO 伊 藤 和 真 株式会社PoliPoli政策共創事業部ディレクター 小 倉 政 貴 金融庁長官 伊 藤 豊

3 公正な公務運営について学ぶ

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
マネジメント研究	講義、討議	3:00	人事院公務員研修所主任教授 小 山 茂 樹 人事院公務員研修所指導教官 市 川 茂
リーダーシップを考える	講義、討議	2:00	「～SNSと政治、メディア～」 日本経済新聞社政策報道ユニット政治部長 佐 藤 理

4 諸行事等

研修科目	技 法	時間	テーマ及び講師
コンディショニングトレーニングで身体スッキリ整えましょう(希望者のみ参加)		(0:35)	健康運動指導士、管理栄養士、 R-body認定コンディショニングコーチ 小 林 真 弓
開・閉講式、オリエンテーション等		3:30	

合計 24時間10分

TOPIC 2 令和7年度行政研修実施結果レポート

行政研修（課長補佐級）

○ 第300回行政研修（課長補佐級）

通勤形式：令和7年9月16日（火）～9月19日（金）

修了者：59名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
政策課題研究及びマネジメント研究・実践	基調講義	2:30	「政策デザインのすすめ「基礎的なEBPM」の実践を通じて」
	班別討議	7:25	PHP総研主席研究員
	全体討議	3:00	立教大学大学院社会デザイン研究科特任教授 NPO法人アジア教育友好協会理事長 亀井善太郎
	体験研修	2:30	ダイアログ・イン・ザ・ダーク研修
個別政策研究	発表、討議	5:00	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
諸行事等		4:35	開・閉講式、オリエンテーション等
		合計	25時間00分

○ 第301回行政研修（課長補佐級）

オンライン形式：令和7年10月21日（火）～24日（金）

修了者：58名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
政策課題研究	基調講義	3:00	「AIとヒトの共生に向けて」
	班別討議	6:00	中央大学国際情報学部 平野晋
	全体討議	3:00	
	関連講義	3:00	「AIと社会」 理化学研究所革新知能統合研究センター チームディレクター 中川裕志
マネジメント研究	講義、討議	4:00	「リーダーシップを考える」 合同会社THS経営組織研究所 代表社員／ ビジネス・ブレイクスルー大学大学院 経営学研究科 客員教授 小杉俊哉
個別政策研究	班別討議	5:00	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
諸行事等		3:20	開・閉講式、オリエンテーション等
		合計	27時間20分

○ 第302回行政研修（課長補佐級）

合宿形式：令和7年12月9日（火）～12月12日（金）

修了者：58名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
政策課題研究	基調講義	2:00	「SNS、AI、アテンション・エコノミー時代の民主主義」
	班別討議	8:40	国際大学グローバル・コミュニケーション・センター（GLOCOM）
	全体討議	3:00	准教授 山口真一
	関連講義	1:30	「アテンション・エコノミーに翻弄される民主主義 その絶望と希望」 法律事務所ZeLo弁護士 スマートニュース株式会社日本法務責任者 NPO法人Mielka代表理事 結城東輝
マネジメント研究	講義	2:00	「エフェクチュエーション」 神戸大学大学院経営学研究科准教授 吉田満梨
個別政策研究	発表、討議	5:00	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
諸行事等		3:25	開・閉講式、オリエンテーション等
		合計	25時間35分

行政研修（課長補佐級）

○ 第303回行政研修（課長補佐級）

合宿形式：令和8年2月24日（火）～2月27日（金）

修了者：52名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
政策課題研究	基調講義	2:30	「生活保障」 中央大学法学部教授 宮 本 太 郎
	班別討議	7:15	
	全体討議	3:00	
マネジメント研究	講義、演習	4:00	「チーム・リーダーシップ概論」 株式会社エルクセ・パートナーズ代表取締役 永 禮 弘 之
個別政策研究	発表、討議	6:00	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
諸行事等		3:20	開・閉講式、オリエンテーション等
合計		26時間05分	

TOPIC 2 令和7年度行政研修実施結果レポート

行政研修（課長補佐級）

○ 令和7年度行政研修（課長補佐級）国際コース

通勤形式：令和8年2月18日（水）～2月20日（金）

修了者：44名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
英語の論理的世界	講義、演習	5:00	K／Hコミュニケーションズ株式会社 宇都宮 智 子 金 子 沙 織
個別政策研究	発表、討議	5:00	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
講義	講義、発表	3:00	「激動の時代にわれわれが依って立つべき価値」 The Values We Must Uphold in Times of Profound Change SDGパートナーズ有限会社代表取締役CEO 田 瀬 和 夫
諸行事等		3:25	開・閉講式、オリエンテーション等
合計			16時間25分

○ 令和7年度行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース

通勤形式：令和8年1月28日（水）～1月30日（金）

修了者：41名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
管理職の役割を考える	講義、討議	1:30	「自分らしいキャリアのつくり方～迷いながら進むリーダーへの道～」 元厚生労働事務次官 村 木 厚 子
先輩職員等を囲んで	講義、討議、 意見交換	3:00	「J-Winとのローテーション型ディスカッション討議・講義」 東レ株式会社 石 塚 千 尋 株式会社JALエンジニアリング 近 藤 明 香 株式会社みずほ銀行 佐 藤 明 美 第一フロンティア生命保険株式会社 城 扶美代 イオン株式会社 野 入 夏 子 三井住友信託銀行株式会社 松 下 恭 子
組織管理・人事管理等	講義	1:30	「シェアード・リーダーシップ」 立教大学統括副総長・経営学部教授 立教学院常務理事 石 川 淳
マネジメント研究	事例紹介	0:30	
	討議	5:00	
	全体発表、講評、 総括講義	2:30	人事院人材局試験審議官 府 川 陽 子
諸行事等		3:35	開・閉講式、オリエンテーション等
合計			17時間35分

行政研修（課長補佐級）

○ 令和7年度行政研修（課長補佐級）リーダーシップ研修

合宿形式: 令和7年8月20日(水)～22日(金) 人事院公務員研修所(埼玉県入間市宮寺3131)

令和7年12月3日(水)～12月5日(金)

東京大学エグゼクティブ・マネジメント・プログラム(東大EMP): 令和7年9月4日(木)

東京大学伊藤国際学術研究センター(東京大学本郷キャンパス)

現地訪問: 令和7年10月6日(月)～8日(水)(北海道上士幌町)

通勤形式: 令和7年11月5日(水)～7日(金) 西ヶ原研修合同庁舎(北区西ヶ原2-2-1)

令和8年1月20日(火)

修了者: 19名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
行政の在り方	講義	1:30	「行政官としての働き方」 元国税庁長官 大 武 健一郎
	討議、レポート作成	2:00	「個人プレゼンテーション」 チューター 外務省大臣官房人事課人事企画室長 原 琴 乃 財務省大臣官房秘書課人事調整室長 神 野 貴 史 経済産業省資源エネルギー庁 電力・ガス事業部原子力政策課 原子力基盤室長/原子力技術室長 宮 下 誠 一 国土交通省大臣官房人事課企画官 松 島 宇 大
個別政策研究	発表、討議、レポート作成	6:30	研修員が取り上げた事例について研修員間で討議
共同研究	班別討議	21:10	グループで設定したテーマについて、提言を取りまとめて発表し、研修員間
	中間討議	2:15	(東大EMP修了生、アカデミック・パートナーを含む)で討議
	全体発表	3:15	チューター 外務省大臣官房人事課人事企画室長 原 琴 乃 財務省大臣官房秘書課人事調整室長 神 野 貴 史 経済産業省資源エネルギー庁 電力・ガス事業部原子力政策課 原子力基盤室長/原子力技術室長 宮 下 誠 一 国土交通省大臣官房人事課企画官 松 島 宇 大
東大EMP講義・修了生との連携カリキュラム	講義、討議	1:45	自己紹介、探求的課題設定、哲学対話 東京大学大学院総合文化研究科教授 梶 谷 真 司
		0:15	「アカデミアの知をどう活用するか」 東大EMP特任准教授 高 梨 直 紘
		2:00	「人文・社会科学の俯瞰：欲望と規範と社会」 東京大学特任教授/名誉教授、放送大学客員教授、 東京大学EMPコチエア 小野塚 知 二
		2:00	「人類の住む宇宙」 東京大学名誉教授、東京大学EMPエグゼクティブ・ディレクター 岡 村 定 矩
関連講義	講義、討議	2:00	「人口減少社会の実相と「人口戦略」－何が起きているのか、何をめざすのか－」 明治大学特任教授/元国立社会保障・人口問題研究所副所長 金 子 隆 一
		2:30	「働く」の未来－発言、離脱、そして?－ 公益財団法人連合総合生活開発研究所主幹研究員 中 村 天 江
		2:00	「ジェンダーと世代からみる貧困・格差」 東京大学大学院農学生命科学研究科特任教授 白波瀬 佐和子
		2:00	「激動の国際情勢と日本」 公益財団法人笹川平和財団常務理事 兼 原 信 克
		3:30	「政官関係・官民関係」 慶應義塾大学総合政策学部教授 清 水 唯一朗 若 手 実 践 家
行政現場学習	講義、視察、討議、実習	3:00	「上士幌町を知る」(ガイダンス) 株式会社マイミチ 西 村 剛
		18:50	現地訪問(北海道上士幌町)
リーダーシップを考える	講義、討議、演習	2:00	「正解なきVUCA時代を切り拓く決断力とリーダーシップ」 アサヒグループホールディングス株式会社取締役会長 兼 取締役会議長 小 路 明 善
		1:15	講話 人事院総裁 川 本 裕 子
		1:40	企業現場訪問、講義 株式会社井口一世代表取締役社長 井 口 一 世
		2:00	「『論語』に学ぶリーダーシップ」 作家 守 屋 淳
		2:00	「信頼される組織をつくるために」 元厚生労働事務次官 村 木 厚 子
マネジメント研究	講義、討議、演習	2:30	「コーチング」 元京都芸術大学副学長 本 間 正 人
諸行事等		4:30	開・閉講式、オリエンテーション等
		合計	92時間25分

TOPIC 2 令和7年度行政研修実施結果レポート

行政研修（課長級）

○ 第243回行政研修（課長級）課長力向上コース

通勤形式：令和7年8月25日（月）、9月25日（木）

修了者：20名

〔第1部〕、〔第2部〕

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師（訪問先）
マネジメント・リーダーシップ	ワークショップ、 討議	5:30	早稲田大学大学院経営管理研究科教授 杉浦正和
	発表、討議	5:30	
諸行事等		1:00	開・閉講式、オリエンテーション等
合計 12時間00分			

○ 第244回行政研修（課長級）課長力向上コース

通勤形式：令和7年10月15日（水）、11月18日（火）

修了者：23名

〔第1部〕、〔第2部〕

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師（訪問先）
マネジメント・リーダーシップ	ワークショップ、 討議	5:30	早稲田大学大学院経営管理研究科教授 杉浦正和
	発表、討議	5:30	
諸行事等		1:10	開・閉講式、オリエンテーション等
合計 12時間10分			

○ 第245回行政研修（課長級）課長力向上コース

通勤形式：〔第1部〕令和8年1月14日（水）～16日（金）

〔第2部〕2月13日（金）

修了者：41名

〔第1部〕

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
自己紹介、問題意識の開示	発表	1:45	研修員自己紹介、問題意識の開示
	意見交換	0:45	
各講師によるマネジメントに関する 問題提起、講義・演習	講義、討議	2:00	「管理職による部下のキャリア面談」 法政大学キャリアデザイン学部キャリアデザイン学科教授 坂爪洋美
		2:00	「これからの時代のメンタルマネジメント」 筑波大学名誉教授 松崎一葉
		2:00	「経験から学び、人を育てる」 青山学院大学経営学部経営学科教授 松尾睦
		2:00	「対話力で仕事が変わる」 フリーアナウンサー・文筆家 住吉美紀
個別マネジメント研究	発表、討議	3:45	各研修員
課題設定	意見交換	0:50	各職場で行う実践の内容の確認
諸行事等		1:00	開講式、オリエンテーション等

〔第2部〕

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
各職場での問題意識の実践又は深掘り、 経験共有と意識変化	意見交換	1:15	1 / 16(金)以降の取り組み状況の共有
		1:00	研修全体の振り返りと意識変化
各講師によるマネジメントに関する 問題提起、講義・演習	講義	2:00	「生成AIにより世界がどう変わるか、仕事や生活がどのように変わるか」 株式会社GenesisAI 代表取締役社長／CEO 北陸先端科学技術大学院大学客員教授 今井翔太
諸行事等		0:45	閉講式、オリエンテーション等
合計 21時間05分			

行政研修（係員級特別課程）

○ 第46回行政研修（係員級特別課程）

合宿研修:令和7年11月17日(月)～21日(金)

修了者:41名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
公務員倫理	講義、討議	2:30	「公務員倫理」 人事院公務員研修所客員教授 阿久澤 徹
小論文作成	レポート作成	2:10	「今後の行政の在り方」及び本研修を通じて得た成果等
政策課題研究	基調講義	2:00	「地域林業の活性化や森林の活用を考える」
	野外実習	3:00	株式会社モリアゲ代表 長 野 麻 子
	班別討議	7:05	有限会社創林（木楽里・井上林業）代表 合同会社西川Rafters 業務執行社員 井 上 峻太郎
	全体討議	3:00	合同会社西川Rafters 代表社員 若 林 知 伸
特別講義	講義、討議	3:30	「一考えを正確に伝えるー 論理的コミュニケーション」 ThinkHard代表 瀬 能 和 彦
英語学習技法	講義、演習	5:00	「英語のオペレーティングシステムを学ぶ」 K／Hコミュニケーションズ株式会社 国 井 信 一 中 野 真 歩
諸行事等		3:25	開・閉講式、オリエンテーション等
合計			31時間40分

○ 第47回行政研修（係員級特別課程）

通勤研修:令和7年12月15日(月)～12月19日(金)

修了者:63名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
公務員倫理	講義、討議	2:30	「公務員倫理を考える」 近畿大学経営学部教授 中 谷 常 二
小論文作成	レポート作成	2:05	「今後の行政の在り方」及び本研修を通じて得た成果等
政策課題研究	基調講義	2:30	「災害時に求められる被災者支援対策を考える」
	班別討議	11:35	新潟大学危機管理本部危機管理センター教授 田 村 圭 子
	全体討議	3:00	
英語学習技法	講義、演習	5:00	「英語のオペレーティングシステムを学ぶ」 K／Hコミュニケーションズ株式会社 国 井 信 一 渡 井 美 帆
特別講義	講義、討議	2:00	「社会課題を考える」 水天一碧株式会社 代表取締役 渋谷区観光協会観光フェロー 大 嶋 悠 生
諸行事等		3:40	開・閉講式、オリエンテーション等
合計			32時間20分

TOPIC 2 令和7年度行政研修実施結果レポート

行政研修（係長級特別課程）

○ 第66回行政研修（係長級特別課程）

通勤研修:令和7年12月1日(月)～5日(金)

修了者:56名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
小論文作成	レポート作成	2:20	「今後の行政の在り方」及び本研修を通じて得た成果等
政策課題研究	基調講義	2:30	「気候変動の緩和と適応」 法政大学人間環境学部教授 藤 倉 良
	班別討議	7:55	
	全体討議	3:00	
個別政策研究	発表、討議	5:00	
コミュニケーション	講義、演習	4:00	ThinkHard代表、日本ディベート協会副理事長 瀬 能 和 彦
マネジメント研究	講義、演習	3:00	NECライフキャリア株式会社キャリアコンサルティングユニット シニアキャリアアドバイザー 篠 崎 由美子
諸行事等		3:55	開・閉講式、オリエンテーション等
合計 31時間40分			

○ 第67回行政研修（係長級特別課程）

合宿研修:令和8年1月19日(月)～23日(金)

修了者:46名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
小論文作成	レポート作成	2:00	「今後の行政の在り方」及び本研修を通じて得た成果等
政策課題研究	基調講義	2:30	「社会保障」 政策研究大学院大学 小 野 太 一
	班別討議	12:00	
	全体討議	3:00	
個別政策研究	発表、討議	5:00	
マネジメント研究	講義、演習	3:00	POLARIS Partners株式会社 代表取締役 留 岡 一 美
特別講義	講義、演習	1:30	「令和時代の起業家精神」 株式会社アストロスケールホールディングス代表取締役社長兼CEO 岡 田 光 信
諸行事等		4:35	開・閉講式、オリエンテーション等
合計 33時間35分			

○ 第68回行政研修（係長級特別課程）

オンライン研修:令和8年2月16日(月)～2月20日(金)

修了者:40名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
小論文作成	レポート作成	2:30	「今後の行政の在り方」及び本研修を通じて得た成果等
政策課題研究	基調講義	2:30	「サステナビリティとリスク社会」 ーSDGsの本質を踏まえ、社会・組織・人の変容の連鎖を促すー 東京都市大学 大学院 環境情報学研究科研究教授/学長補佐 佐 藤 真 久
	班別討議等	8:00	
	全体討議	3:00	
個別政策研究	発表、討議	5:00	
マネジメント研究	講義、演習	3:00	「効果的なマネジメントのためのコミュニケーション」 ゾム代表 松 下 信 武
論理的思考と論理的コミュニケーション	講義、演習	4:00	「論理的コミュニケーション」 ThinkHard代表 瀬 能 和 彦
諸行事等		4:20	開・閉講式、オリエンテーション等
合計 32時間20分			

行政研修（課長補佐級特別課程）

○ 第43回行政研修（課長補佐級特別課程）

通勤研修：令和8年2月2日（月）～6日（金）

修了者：50名

研修科目	技法	時間	テーマ及び講師
研修総括	討議	1:00	
政策課題研究	基調講義	2:30	「多文化共生社会づくり」 一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事 田村 太郎
	班別討議	9:35	
	全体討議	3:00	
個別政策研究	発表、討議	7:00	
施設見学	施設見学、討議	2:30	外国人在留支援センター
マネジメント研究	講義、討議	3:00	POLARIS Partners株式会社 代表取締役 留岡 一美
諸行事等		3:50	開・閉講式、オリエンテーション等
合計		32時間25分	

TOPIC 2 令和7年度行政研修実施結果レポート

行政フォーラム（第204回～第209回）

回	日 程	講 師	テ ー マ	参加者数
第204回	7月30日(水)	鳥 海 不二夫 東京大学大学院工学系研究科 システム創成学専攻教授	デジタル空間とどう向き合うか ～情報健康の実現のために～	71
第205回	10月16日(木)	平 田 オリザ 芸術文化観光専門職大学学長	芸術文化（演劇）による地域に根ざした 地方創生	65
第206回	12月17日(水)	松 田 邦 紀 前駐ウクライナ特命全権大使	最新のウクライナ情勢と日本	98
第207回	1月21日(水)	竹 林 一 大阪大学フォーサイト株式会社 エバンジェリスト	『ワクワクする未来を創る2つの意思決定 システム』 ～イノベーションを生み出す忍者と武士～	83
第208回	2月12日(木)	内 堀 雅 雄 福島県知事	「FUKUSHIMA」の未来	195
第209回	3月6日(金)	江 間 有 沙 東京大学国際高等研究所 東京カレッジ准教授	AI時代のガバナンスをどう捉えるか	137

※第204回～第207回および第209回はオンライン開催、第208回は通勤（対面）開催（参加者数は、オンラインは登録者数、通勤は実参加者数。）。

幹部行政官セミナー（アスペンメソッド）

	日 程	モデレーター、リソース・パーソン	備 考	参加者数
審議官・ 筆頭課長 級	9月11日(木)、 10月2日(木)、 11月11日(火)、 12月16日(火)	村 上 陽一郎 東京大学名誉教授	●アスペン・メソッドは、あらかじめ用意された古今東西の古典からなるテキスト（重要部分を抜粋したもの）を使用し、モデレーターの問いかけや整理に助けられながら、各参加者が積極的に発言し、対話と議論を積み重ねていくという思索型の研修。 ●モデレーター：テーマについての講義ではなく、対話を活性化させ、適切な方向性を与える。 ●リソース・パーソン：対話の質を高め、より実り多きものとなるよう節度ある助言をする。	16
		関 根 清 三 東京大学名誉教授		
		押 村 高 青山学院大学名誉教授		

※10月2日(木)のみ通勤形式で実施し、当該日以外はオンライン形式で実施した。

■令和8年度行政研修実施計画の概要

■令和8年度行政研修日程表

TOPIC 3 令和8年度行政研修実施計画及び日程表

令和8年度行政研修実施計画の概要は表1、日程表は表2のとおりです。

表1 令和8年度行政研修実施計画の概要

令和8年4月1日現在

研 修 名	対 象 者	研修期間	実施回数	予定人員
国家公務員合同初任研修 (内閣人事局と共催)	国家公務員採用試験の結果に基づき採用され、職務の級を行政職俸給表(一)2級(これに相当するものを含む。)に決定された職員	2日間	1回	900人
初任行政研修	国家公務員採用試験の結果に基づき採用され、職務の級を行政職俸給表(一)2級(これに相当するものを含む。)に決定された職員のうち、将来、本府省において主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定されると各府省が推薦する者	3週間程度	7コース	各コース 120人
初任行政フォローアップ研修	初任行政研修受講から2年経過した職員のうち、将来、本府省において主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定されると各府省が推薦する者	4日間	6コース	各コース 120人
行政研修(課長補佐級)	次の①又は②に該当する者 ①本府省課長補佐級に昇任後、概ね1年以内の職員のうち、本府省において政策の企画立案等の業務に従事する者で、かつ概ね年齢45歳以下の者 ②Ⅱ種・Ⅲ種又は一般職等採用職員のうち、本府省に勤務する課長補佐級の職員で、計画的な育成が図られている、かつ概ね年齢45歳以下の者	4日間	5回	各回 40人～60人
行政研修(課長補佐級) 国際コース	各府省の課長補佐級の職員のうち、海外の大学院への留学経験者及び在外勤務経験者で、国際業務に将来的に携わる意欲のある者	3日間	1回	30人
行政研修(課長補佐級) 女性管理職養成コース	各府省の課長補佐級の女性職員で、本府省の管理職員候補として各府省が推薦する者	3日間	1回	40人
行政研修(課長補佐級) リーダーシップ研修	政策の企画立案等の業務に従事する年齢30歳代半ばの本府省課長補佐級の職員で、各府省が将来の本府省幹部職員として計画的に育成しようとしている者	14日間程度	1回	25人
行政研修(課長級) 課長力向上コース	本府省課長級に昇任後、概ね3年以内の職員のうち、本府省において組織管理の中核を担うことが期待される者	2日間程度 又は 4日間程度	3回	24人 又は 40人
行政研修 (係員級特別課程)	・Ⅱ種・Ⅲ種又は一般職等採用職員のうち係長昇任直前の職員 ・計画的育成者又はその選抜の候補となる成績優秀者	4日間	2回	各回 60人
行政研修 (係長級特別課程)	・Ⅱ種・Ⅲ種又は一般職等採用職員のうち本府省に勤務する係長級の職員で、計画的な育成が図られている者 ・概ね年齢35歳以下の者	4日間	3回	各回 50人
階層横断研修	本府省課長级以上、室長級、課長補佐級及び係長級の職員	2日間	1回	40人
行政フォーラム	本府省課長級以上の職員	2時間	6回	(希望者)

※本計画は、諸般の事情により変更や中止する場合がある。

※令和8年度は、幹部行政官セミナー(アスペンメソッド)を中止とする。

※行政研修(課長補佐級)中国派遣コース及び韓国国家公務員人材開発院派遣コース並びに行政研修(課長級)中国派遣コースについては、令和8年度も中止とする。

表2 令和8年度行政研修日程表

令和8年4月1日現在

研 修 名		日 程 等			
国家公務員合同初任研修		第60回	通勤	4月 6日(月) ～ 4月 7日(火)	
初任行政研修		事前講義①	オンライン	5月 7日(木)	
		事前講義②	オンライン	6月11日(木)	
		Aコース	通勤＋合宿	5月11日(月) ～ 5月29日(金)	
		Bコース	通勤＋合宿	5月18日(月) ～ 6月 5日(金)	
		Cコース	通勤＋合宿	5月25日(月) ～ 6月12日(金)	
		Dコース	通勤＋合宿	6月 1日(月) ～ 6月19日(金)	
		Eコース	通勤＋合宿	6月15日(月) ～ 7月 3日(金)	
		Fコース	通勤＋合宿	6月22日(月) ～ 7月10日(金)	
		Gコース	通勤＋合宿	6月29日(月) ～ 7月17日(金)	
初任行政フォローアップ研修		Aコース	合宿	9月 1日(火) ～ 9月 4日(金)	
		Bコース	合宿	9月 8日(火) ～ 9月11日(金)	
		Cコース	合宿	9月29日(火) ～ 10月 2日(金)	
		Dコース	合宿	10月 6日(火) ～ 10月 9日(金)	
		Eコース	合宿	10月20日(火) ～ 10月23日(金)	
		Fコース	合宿	10月27日(火) ～ 10月30日(金)	
課長補佐級研修		第304回	オンライン	9月 8日(火) ～ 9月11日(金)	
		第305回	通勤	9月15日(火) ～ 9月18日(金)	
		第306回	現場通勤＋合宿	11月10日(火) ～ 11月13日(金)	
		第307回	現場通勤＋合宿	12月 8日(火) ～ 12月11日(金)	
		第308回	通勤	令和9年 2月 2日(火) ～ 2月 5日(金)	
		国際コース	通勤	令和9年 2月24日(水) ～ 2月26日(金)	
		女性管理職養成コース	通勤	令和9年 1月27日(水) ～ 1月29日(金)	
		リーダーシップ研修	通勤＋東大EMP訪問	8月24日(月) ～ 8月27日(木)	
			現場学習	10月 5日(月) ～ 10月 7日(水)	
			通勤	10月28日(水) ～ 10月30日(金)	
			合宿	12月 2日(水) ～ 12月 4日(金)	
通勤	令和9年 1月19日(火)				
課長級研修		第246回 (課長力向上コース)	通勤	8月26日(水)	
			通勤	9月30日(水)	
		第247回 (課長力向上コース)	通勤	10月14日(水)	
			通勤	11月17日(火)	
		第248回 (課長力向上コース)	通勤	令和9年 1月13日(水) ～ 1月15日(金)	
			通勤	令和9年 2月12日(金)	
特別課程		係員級	第48回	合宿	11月17日(火) ～ 11月20日(金)
			第49回	通勤	12月15日(火) ～ 12月18日(金)
		係長級	第69回	通勤	12月 1日(火) ～ 12月 4日(金)
			第70回	合宿	令和9年 1月19日(火) ～ 1月22日(金)
			第71回	オンライン	令和9年 2月16日(火) ～ 2月19日(金)
階層横断研修		合宿	令和9年 2月18日(木) ～ 2月19日(金)		
行政フォーラム		第210回	オンライン	7月22日(水)	
		第211回	オンライン	9月24日(木)	
		第212回	オンライン	10月16日(金)	
		第213回	オンライン	11月 5日(木)	
		第214回	オンライン	令和9年 1月26日(火)	
		第215回	オンライン	令和9年 3月 3日(水)	



◆ 編集後記 ◆◆◆

- ◆ 公務員研修所では、国民全体の奉仕者としての使命感の向上、資質・能力の向上等を目指して、初任者から管理職まで各役職段階に応じた行政研修を実施しております。これからも更なる行政研修の改善・充実に向けて取り組んでまいります。引き続き関係者の皆様方のご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。
- ◆ 令和7年度の行政研修は、合宿、通勤、オンラインの組み合わせにより最適化を図り、係員級から幹部級までの各階層別研修と行政フォーラムで全37コースを実施し、修了者数は3,723人でした。
- ◆ 令和7年度の研修においても、各界の第一線でご活躍されている著名な方々に講師として、多岐にわたり有益かつ貴重なご講義をいただきました。そのうちの一部を誌上講演として掲載しております。本誌で講演内容を公開することをご快諾くださいました鬼丸昌也講師、長野麻子講師にこの場をお借りして厚く御礼申し上げます。

ーご意見・ご要望をお寄せくださいー

本誌をお読みになってのご感想やご意見、今後取り上げてほしいテーマなど、何でも結構です。

皆様からお寄せいただいたご意見やご要望は、今後の紙面づくりに反映してまいりたいと思います。

■行政研修ジャーナル No.57

■2026年発行

■編集・発行 人事院公務員研修所

■〒358-0014 埼玉県入間市宮寺3131番地
TEL 04(2934)1293 FAX 04(2934)1507

■印刷 明治堂印刷株式会社

<https://www.jinji.go.jp/kensyusyo.html>

本誌掲載記事・写真などの無断複製・転載を禁じます

行政研修ジャーナル No.57

2026年発行



編集・発行 人事院公務員研修所

National Institute of Public Administration
National Personnel Authority

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。