

# 「人の群マネ事例集(仮称)」の 作成方針

---

○ 自治体職員を対象として、職員一人一人のパワーアップを図るべく、既存組織による自治体支援やアドバイザー派遣、さらに人材育成等について、具体的な事例とポイントを解説する。

※「群マネ入門超百科(群マネの手引きVer.1)」の姉妹版(「6. 人の群マネ」を深掘り解説)。

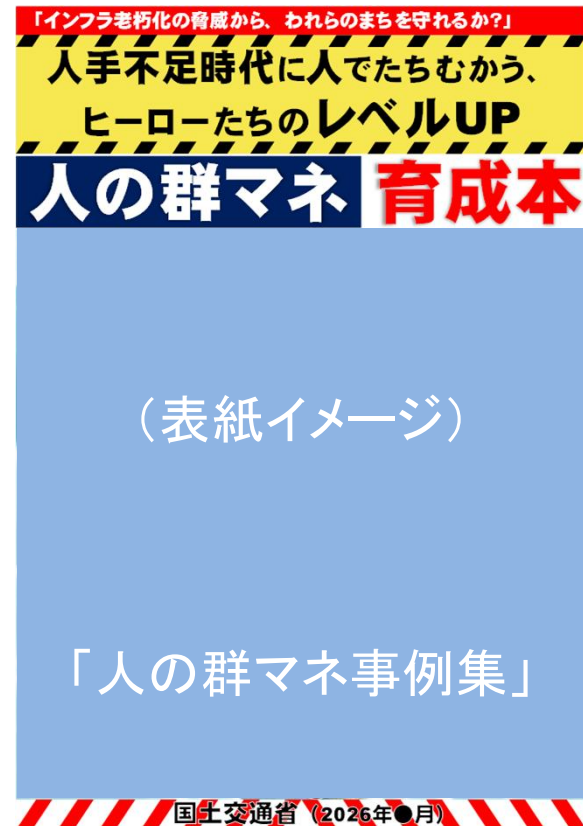
※ハンズオン支援事業から得られた教訓(マッチング等)は報告書として別途収録(支援スキーム検討に活用)。

## 「群マネ入門超百科 (群マネの手引きVer.1)」



- 群マネのコンセプト
- 群マネのメニュー(類型、先行事例等)
- 実施プロセス(ステップ、QA等)等

## 「人の群マネ事例集 (仮称)」



- 人の群マネのコンセプト
- 自治体支援事例(既存組織、アドバイザー派遣)
- 人材育成事例 等

姉妹版

- 群マネや新技術導入等の素地となる「人の群マネ」を推進するため、人の群マネのコンセプトや支援メニューのラインナップ等を解説した上で、研修やアドバイザー派遣、人材育成等の具体事例を紹介する。

章	見出し	記載概要
1. はじめに	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「人の群マネ」のコンセプト</li> </ul>	<p>・周りに技術系職員がほとんどいない自治体にとって、所属の枠を越えて技術者が「個人」としてつながる「人の群マネ」が重要。一人一人の職員が横のつながりを得て、<u>質的にパワーアップしていくことが期待される。</u></p>
2. 支援メニューのラインナップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自治体の課題ステータス</li> <li>● 支援メニューのラインナップ</li> <li>● 伴走支援の流れ</li> </ul>	<p>・自治体の課題ステータスとしては、「何が課題かも分からない」、「課題への解決手法が分からない」、「解決手法の実施ノウハウが不足している」という3段階に分けられる。</p> <p>・自治体支援メニューとしては、自治体職員へ学習機会(研修や交流等)を提供することや、自治体職員へ伴走支援(アドバイザー派遣等)することが挙げられる。</p>
3. 「外」からのレベルアップ術 (研修、アドバイザー派遣等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 既存組織による自治体支援事例</li> <li>● アドバイザー派遣による自治体支援事例</li> </ul>	<p><u>具体事例のポイント</u>を解説。</p> <p>&lt;事例案&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・KOSEN-REIM、東北大学インフラ・マネジメント研究センター、岐阜ME(岐阜大学)、四国ME(愛媛大学) 等</li> <li>・都道府県建設技術センター</li> <li>・ハンズオン支援事業のアドバイザー派遣事例</li> </ul>
4. 「内」からのレベルアップ術 (人材育成、交流等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人材育成事例</li> <li>● 職員交流事例</li> </ul>	<p><u>具体事例のポイント</u>を解説。</p> <p>&lt;事例案&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・富山市、玉名市 等</li> <li>・そらゑ</li> </ul>

○ 本事例集では、自治体職員がより親近感を持って読み進められるよう、単なる団体紹介ではなく、「人」に着目して、ビフォー、ターニングポイント、アフターの「物語」が分かるように構成することを目指す。

(イメージ)

**CASE FILE 01:**  
『分からない』と言える場所が、私の睡眠薬だった

写真

**Data**

人口:  
面積:  
管理するインフラ:  
...

**Member**

建設課  
(職員3名・うち土木技術職1名)

●●大学  
(アドバイザー)

**Turning Point**

転機は、県が主催した「インフラメンテナンス研修会」だった。講師として登壇していた地元大学のB教授は、懇親会の席で佐藤の愚痴を静かに聞いてくれたあと、こう言った。  
「佐藤さん、人間もインフラも同じですよ。風邪をひいたときに、自分で医学書を読んで手術する人はいません。『かかりつけ医』に見せればいいんです」  
後日、佐藤は上司を説得し、大学の研究室と「技術支援協定」を結ぶことにした。費用は年間数十万円。工事費に比べれば微々たるものだ。これが、A町の運命を変えた。

**After**

連携開始から1年。A町の現場は劇的に変化した。

- 処方箋:「定期回診」という仕組み**  
何かあった時だけ呼ぶのではない。月に一度、B教授と大学生たちが町へやってくる「定期回診(パトロール)」が定着した。学生たちがドローンや打音検査で橋をチェックし、現場そのものが佐藤にとっての生きた教室になった。
- 効能:「判断のアウトソーシング」**  
以前の佐藤を苦しめていた「判断の責任」が分散された。「私が安全だと言い切らなければならない」という恐怖から、「専門家であるB教授の診断に基づき、安全と判断しました」という根拠ある自信へ。議会や住民への説明でも、背後に専門家がいるという事実は強力な説得材料となった。
- データの可視化(予後の改善)**  
職員数は増えていない。しかし、外部の「知恵」を群として取り込むことで、組織のパフォーマンス(戦闘力)は数倍に跳ね上がった。

**Before**

入庁3年目の担当者・佐藤(仮名)は、胃のあたりが重くなるのを感じながら公用車を走らせた。現場に到着し、橋の下を覗き込む。確かに、コンクリートに亀裂が走っている。このヒビが「今すぐ通行止めにすべき危険なサイン」なのか、それとも「経年による無害なシワ」なのか。文系出身から異動してきたばかりの上司に聞いても答えは出ない。前任のベテラン係長は昨年度で定年退職し、電話をかけるのもためらわれる。マニュアルを開く。載っているのは典型的な写真ばかりで、目の前のこのヒビとは微妙に違う。「もし判断を誤って、橋が落ちたら?」「逆に、過剰反応して通行止めにしたら、住民になんて説明する?」誰も正解を教えてくれない。決定の責任だけが、鉛のように肩にのしかかっていた。

団体等の支援内容概要