

フューチャー・デザインの手法を用いた職員向け財政研修 第2弾を開催（木津川市）

～ 部署の垣根を越えた職員の相互理解の促進と、行財政マネジメントの高度化に貢献～

令和7年8月19日 開催

財務省 近畿財務局 京都財務事務所

きんざいNEWS VOL.154（令和7年12月4日）

経緯

令和6年8月、木津川市の課題支援に向けて「フューチャー・デザインの手法を用いた財政研修（第1弾）」を幹部職員向けに実施したところ、将来を背負う若手職員に対しても広い視野を持って市の在り方を考えさせたいという声があり、本年8月に係長職員向けに同様の研修（第2弾）を実施した。

木津川市幹部と京都財務事務所長との面談において、「フューチャー・デザインを用いた財政講義に興味がある」との声をキャッチし、さらに以下のような市の課題感や要望を聴取。

市の課題感と要望

市の課題感

事業課と財政課との立場の違いから生じる財政面における認識の違い。



事業課

政策実現のためにもっと予算を！
財源問題は財政課マターの話。



財政課

財源には限りがある！市の施策全体を考えて予算配分をしないで。

市からの要望

- フューチャー・デザインによるグループワークを通じて将来の視点に立ち、適正で有効な予算配分について、部局の垣根を越えて相互理解を深める機会がほしい。
- 2040年問題（※）を見据え、長期的な市の在り方を財政的な視点で考えていきたい。

（※）団塊ジュニア世代が65歳以上の高齢者になることで起こりうる、労働力不足・社会保障費増大などの社会課題の総称。

研修の目的（市からのニーズ）

市の財政状況の
理解深化

部局を超えた
相互理解

長期的な視点での
思考

地方公共団体職員向け財政研修

財務省の視点から見た
地方公共団体の財務状況分析

グループワーク

将来視点に立った市の施策の検討

フューチャー・デザイン

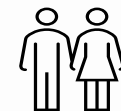
- ✓ 従来実施している財政研修に加え、フューチャー・デザインの手法を取り入れ将来視点に立った市の施策を検討するグループワークを構成し、令和6年8月に木津川市長をはじめとする幹部職員向けに第1弾の研修を実施。
- ✓ 参加者から、将来を背負う若手職員にも研修を実施してほしいという声を多く受けたことから、令和7年8月に**係長職員向けに第2弾の実施が決定！**

フューチャー・デザインとは？

様々な社会課題を考える際に、現在の世代だけでなく、その課題の影響が及ぶ「未来の人々」の立場も踏まえ議論するため、私たち自身が仮想将来人（未来人）になりきり、現世代へ提言を行う手法。



2040年の木津川市
にタイムスリップ



仮想将来人からの提言



現代のうちにもっと
〇〇しておけば
よかったのに。

現世代人

提言を踏まえて
〇〇の対策をして
いこう！

良い未来が想像できたら、それを実現するために
悪い未来を想像したら、そうならないために

現世代人として何をすべきか？

研修の内容

木津川市役所職員 係長クラス38名が参加。研修では、財務課長から木津川市の財務状況に関する財政講義、木津川市から同市における2040年の人口等の状況に関する講義を実施した後に、総務課企画係長の進行によりフューチャー・デザインワークを実施した。

冒頭挨拶

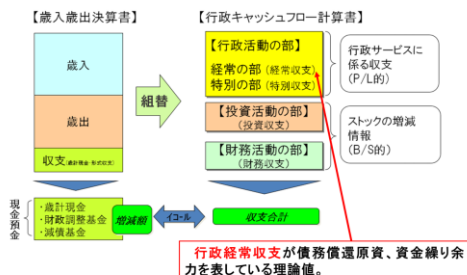


京都財務事務所長

少子高齢化や人口減少、地域コミュニティ消滅の危機といった課題に一体となって取り組んでいくにあたり、フューチャー・デザイン研修は非常に有意義なものになると思う。臆することなく、積極的にご発言いただき、普段関わることの少ない部署の方の知見や意見にも触れ、ご自身のものにしていただきたい。

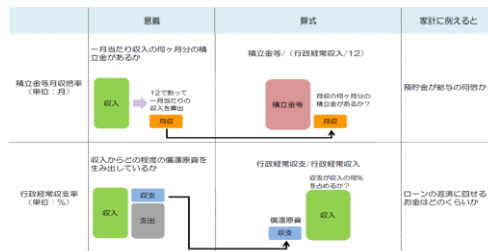
財政講義

01 財務状況把握の概要



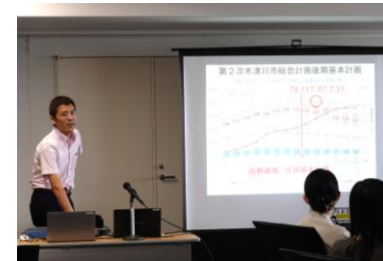
- ✓ 令和5年度の市の決算資料を元に、財政融資資金の貸し手である財務省の視点からみた木津川市の財務状況について説明。
- ✓ 4つの財務指標を家計に例えて分かりやすく解説。

01 財務状況把握の概要



2040年問題の講義

- ✓ 木津川市企画戦略部デジタル推進課長から、2040年における木津川市の状況・人口推移等を説明。
- ✓ 未来の木津川市の状況により実感を抱いてワークに取り組んでいたために、木津川市側からのご提案により **今年度新たに追加！**



木津川市企画戦略部デジタル推進課長

フューチャー・デザインワーク

- ✓ 2040年の木津川市にタイムスリップ。よい未来が想像できたらそれを実現するために、悪い未来を想像したらそうならないために、今何をすべきかを考えてみた。

ねらい

- 将来視点に立ち、今後、重点化して取り組むべき施策と適切な予算配分を考える。
- 部局・所掌業務を超えて、市の未来を考えるきっかけとする。



京都財務事務所総務課企画係長

▼熱い議論を交わす未来人のみなさん



京都財務事務所財務課長

～ 6つの班を構成し、班ごとにテーマを設定 ～
「子育て・教育」「健康・福祉」「観光・産業」
「都市・環境」「市の運営」「自主財源の確保」

あえて通常の所掌分野と異なるテーマについて考えてもらうべく、当日くじ引きで班を決定！

項目

2040年の未来を
考える



取り組むべき
施策案を考える

PRタイム

イチオシ
施策を決定

発表

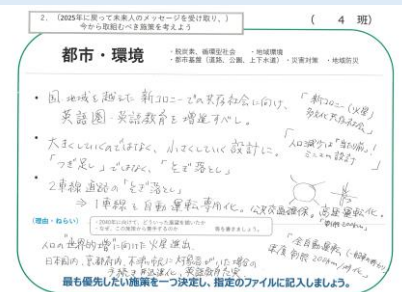
ワークの内容

タイムスリップして未来人になりきり、木津川市の状況について議論。未来の状況を踏まえて現代人にメッセージを送る

担当部長からの
未来予想

事前に、各テーマの担当部長に同じワークを依頼し、各班に配付

現代に戻り、未来人からのメッセージを踏まえて、今から取り組むべき施策とそのねらいについて議論



席替え

自分とは違うテーマのメンバーが集まるよう再編

“全員発言”をルールとし、自班の施策案の重要性を他班のメンバーにPR

席替え

最初のメンバーの席に戻る

各班の施策の重要性を理解した上で、最も優先すべき施策（他班の施策や新施策も可）を一つだけ決定

★イチオシ施策または分野
英語教育の充実
→市役所職員「英語圏海外行政機関との人材交流」

(理由)
・コミュニケーションが必須となってくるため。
・市役所職員も英語が得意な人と窓口も外国企業とのやりとりも、得意な人もできる。
・毎年1人ずつ英語で行政ができる職員の育成が必要となってくる！！

ワークを通じた効果

▶ 効果1

フューチャー・デザインという手法を通し、
目下の課題解決に囚われすぎない**自由な意見**が出たこと

未来人になって、2040年の木津川市は・・・

1 班（子育て・教育）

IT化が進んで家での学習が
基本になった。好きな勉強
ができるようになった。

2 班（健康・福祉）

AIで健康管理。
うまく自分の意見をくみ取っ
て代弁してくれるロボット。

3 班（観光・産業）

農業の担い手不足、気候問題
により、田畑で農作物は作ら
ず、工場で作っている。

4 班（都市・環境）

・宇宙進出（火星）が急激に
進んだ結果、テラフォーミン
グが進み、移住が始まった。
・温暖化が進んだ結果、災害
（洪水）が多発し、火星へ逃
亡する市民が続出。
・海外旅行が始まった頃の課
題（治外法権）が再び社会問
題化。

5 班（市の運営）

課の統合が進む。人材育成
のスパンが短く、オールマ
イティ人材の増加。

6 班（自主財源の確保）

人口維持に向けた自治体間
による移住PRの過熱。

✓ 若い視点ならではの
斬新な発想も！

▶ 効果2

ワークを通して、事業課の視点から、**市の全体を見据え
た視点への変化**が見られたこと

【PRタイム前】

【PRタイム後】

2 班（健康・福祉）

複雑化している各種制度を可能な
限りまとめ、簡潔明瞭にすること
で、利用者側・職員側共に負担軽
減することでゆとりが生まれ、子
供の増加にもつなげる。



税金や相続人のいない空き家や土地
を市が管理する。
⇒交流拠点を市内に複数個所におく
ことで、新たな形の地域コミュニ
ティを創設し、**税金にもつなげる**。

3 班（観光・産業）

AI企業・観光施設の誘致
のための補助金創設



窓口のAI化、市役所業務のスマート化
⇒人口減少は確実であり、行政業務を
スリム化し、**コスト削減**を進めなけれ
ばならない。

6 班（自主財源の確保）

・移住促進・魅力発信による
ふるさと納税の増
・基金の投資的活用
・市民参加型の地方債の発行



教育の多言語対応
⇒海外からの子育て世帯の移住促進
により、人口の増を目指す。
(**移住者増 → 空き家減 → 税金増**)

- ✓ 財源確保や経費削減といった**歳入歳出面の視点**に変化。
- ✓ 自主財源増加に向けた**具体的な施策の明確化**へ。

PRタイムで他班と意見交換をしたことで、視野が拡大！

未来から（こうあるべきと考える姿から）施策を考える手法は、**今までの自分になかった視点**であったため、**実践する機会を探したい**と感じた。

今回実施した、目的から逆算して施策を考える思考の仕方を、**他の業務にも取り入れたい**。

イチオシ施策の方向性が似通っていたことも興味深く、**市としての今後の大きな課題であることを改めて認識した**。

現役学生の意見も聞いてみたい。

次回は若い**20代**くらいの**職員**を対象にこの研修をしていもいいのではないか。

様々な世代の**考え**を引き出すのも未来につながると思う。

この取組をさらに次世代へ・・・

～ 市長より ～

- 2040年問題の課題解決に向けて取り組んでいく中で、フューチャー・デザイン研修を実施したことで**取り組む方向が明確化され、職員内で意識が共有できた点について意義**を感じている。
- 本日フューチャー・デザイン研修を受講している職員は、**15年後には幹部になっていることが予想される職員もいる年代**。そのような職員が**今の段階から2040年問題を意識しておくだけでも、市の将来が変わってくる**と思う。

