

FAX. 03-6709-6752

早稲田大学マニフェスト研究所 地域経営部会担当者宛

## お見積 依頼書

お見積書を発行し、原則メールにてデータを送付します。

お見積内容 (個数)	<input type="checkbox"/> 経営革新セミナー (件)	<input type="checkbox"/> 現場革新セミナー (件)	<input type="checkbox"/> アドバンスコース (件)	<input type="checkbox"/> ベーシックコース (件)
自治体名				
部署名				
御担当者様氏名				
ご住所	〒			
電話番号				
メールアドレス				
備考				

ご連絡・お問い合わせ先

### 早稲田大学マニフェスト研究所 一般社団法人地域経営推進センター

TEL. 03-6709-6739 FAX. 03-6709-6752

WEB. [waseda-manifesto.jp](http://waseda-manifesto.jp)

MAIL. [mani@maniken.jp](mailto:mani@maniken.jp)

〒162-0041 東京都新宿区早稲田鶴巻町517-1ドロード早稲田402

※ 一般社団法人地域経営推進センターは、早稲田大学マニフェスト研究所の活動支援を担っています。  
理論(早稲田大学マニフェスト研究所)と実践(一般社団法人地域経営推進センター)の両輪で取り組み  
を推進します。なお、ご契約は一般社団法人地域経営推進センターとなります。

自律・自立した地域を創造する

## 地域経営部会

(前身：人材マネジメント部会)

2024年度プログラム ご案内

早稲田大学マニフェスト研究所  
一般社団法人地域経営推進センター



マニフェストを読んで選挙に行こう。

# 分権時代にふさわしい、 自律・自立した地域を創造する。

社会変化のスピードが加速しています。生活者の安全・安心を根底から脅かす気候変動、急速なオンラインの普及や生成AIの登場等を受け止め、自治体組織は地域の未来を創造するための促進者(ファシリテータ)への転換が迫られている、といえます。

国と地方の関係が上下・主従から対等・協力へと転換する中、自己決定・自己責任において社会変化に適応していける自治体だけが、未来を引き寄せられるのでしょうか。

不確実性の高い、予測困難な時代だからこそ、私たちは、地域の未来を創発し、具現化まで担っていける人材を発掘・育成し、活躍の場を整える必要があります。

約20年にわたる「人材マネジメント部会」で培った、「未来を創るリーダー」養成のノウハウを基盤に、「地域経営」というコンセプトからプログラムを拡充し、トップリーダーから現場職員までに新形態の学びの場を提供すると共に、「変革という成果」の探求を進めて参ります。



早稲田大学マニフェスト研究所顧問

北川正恭

## “民主主義のインフラ整備”をする

- 2000 地方分権一括法・施行
- 2003 北川 正恭(弊所顧問)「マニフェスト」提唱  
複数の知事選挙でマニフェストを掲げる  
「ローカル・マニフェスト」元年
- 2004 早稲田大学マニフェスト研究所設立  
理論と実践の両輪でマニフェスト運動を展開
- 2005 現「ローカル・マニフェスト推進連盟」立ち上げ  
首長・議員・市民らのネットワーク
- 2006 自治体職員を対象にした「人材マネジメント部会」  
立ち上げ  
首長・議員・市民などの優れた取り組みを表彰する  
「マニフェスト大賞」を立ち上げ

### ▼ 自律・自立した地域創造のためのマニ研の取り組み

#### 議会改革度調査



議会改革度調査の分析結果報告の様子(2022年7月6日早稲田大学)

議会のあり方を調査・研究するための検討部会「議会改革調査部会」を発足させ、自立した地域をつくるために全国で拡がる議会改革の流れと、その動向について調査・分析しています。

#### ローカル・マニフェスト 推進連盟



全国地方議会サミット2018の様子(2018年7月12日早稲田大学)

真の地方分権確立のため、二元代表制における地方議会、地方議員、地方自治体の活性化、議会改革を進めるための超党派の地方議員などで構成されている団体で、「全国地方議会サミット」などを開催しています。

#### マニフェスト大賞



第18回マニフェスト大賞授賞式の様子(2022年11月9日六本木ヒルズ)

マニフェストを中心に、民主主義を深化させる優れた取り組み(首長、行政、議員、議会、市民など幅広い主体)を表彰するアワードを毎日新聞・ローカル・マニフェスト推進連盟などと開催しています。

#### マニフェスト調査



マニフェスト活用実態調査の調査報告会の様子(2023年3月9日早稲田大学)

国政選挙ではYahoo!と協力し政党相性診断を監修、「マニフェストできばえチェック」などを発表しています。自治体議員選挙では、ローカル・マニフェスト推進連盟と連携し「地方議員選挙マニフェスト活用実態調査」を実施。

#### シティズンシップ推進



若者と政治家との交流イベントの様子(2023年3月12日早稲田大学)

若年層啓発・主権者教育実践事例を学ぶフォーラムや、高校生と議員の交流企画などを開催。18歳選挙権時代に求められる「生きた政治」を扱った模擬選挙の理論などを実践的に紹介した「実践 学校模擬選挙マニュアル」を刊行。

# 早稲田大学マニフェスト研究所 地域経営部会とは

地域・組織・現場における変革のストーリーを研究し、実践に繋げる、新たな形態の学習＝創発の場。

目指したい  
地域社会

ありたい未来社会を  
自分たちで描き、創っていくという動きが活発化している。

目指したい  
行政組織

ありたい未来社会に向けて  
住民との連携・協働が望ましい形で図られている。

地域経営  
事例の共有

自立した地域の確立を目指す**トップリーダー**の養成・輩出 **特別職・議員**  
**経営革新セミナー** P.5

ありたい  
組織の研究

部課長が担う役割の組織内浸透を図るための作戦を練る **課長級職員**  
**アドバンスコース** P.6

ありたい  
現場の研究

地域が求める役所の現場創りへの意識・行動変容を目指す **係長級職員**  
**ベーシックコース** P.7

現場革新  
事例の共有

地域に貢献する**現場の革新的運営技法**を事例から学ぶ **全職員**  
**現場革新セミナー** P.5

複数プログラムを組み合わせることで参加することにより**組織変革の効果は高まります**

(例1) 首長が「経営革新セミナー」に、課長級職員が「アドバンスコース」に参加  
(例2) 課長級職員が「アドバンスコース」に、係長級職員が「ベーシックコース」に、一般職員が「現場革新セミナー」に参加  
組み合わせやご参加方法など、ご相談に応じますので本冊子裏表紙記載の連絡先までお知らせください。

## 経営革新セミナー

自律・自立した地域の確立を目指すトップリーダー養成

### プログラム概要

特別職、議員を対象とした年間プログラムです。  
官民の経営革新事例等から学びを得て、トップリーダー同士で気づきを与えあうなかで、自らの**リーダーシップスタイル**を振り返り、**再創造**を図る場です。  
生活者起点からの政策形成と、**活力に充ちた組織・人材の創造**を並行して推進する、**真の「経営」**を学び合うことを目指します。

対象  
首長などの  
特別職・議員

### 期待される成果

自立・自律した地域の確立を目指す**トップリーダー**の養成・輩出

参加費用 ￥55,000(税込)／個人  
個別コーチング(オプション)  
￥30,000(税込)／1回

### スケジュール

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月

オリエンテーション(動画視聴)  
| セミナーの狙い  
進め方、留意点等

講座①  
事例講話 質疑応答  
レポート解説  
○3時間 ○オンライン

交流会①  
名刺交換会  
ダイアログ 質疑応答  
○2時間 ○早稲田大学

講座②  
事例講話 質疑応答  
特別講話  
○3時間 ○オンライン

交流会②  
ダイアログ  
発表(代表者)・講評  
○2時間 ○早稲田大学



リアル・オンラインを組み合わせ首長ネットワークを大切にしています。  
(2023年7月20日特別セッション後の北川正恭と首長の対談の様子)

個別コーチング①  
経過共有 質疑応答  
"作戦会議"  
○1時間 ○オンライン

個別コーチング②  
経過共有 質疑応答  
"作戦会議"  
○1時間 ○オンライン

個別コーチング③  
経過共有 質疑応答  
"作戦会議"  
○1時間 ○オンライン

#### 補足説明

- ※1 早稲田大学で開催する交流会の際は旅費(交通費・宿泊費)の計上、交通手段・宿泊場所の手配は各自お願い致します。
- ※2 オンラインで開催する研究会の日時は、事務局で予め指定致します。機器・通信環境による参加不可が生じないよう接続試行等事務局にて支援致します。
- ※3 最少催行人員は50名です。50名に達しない場合、開催しない場合があります。

## 現場革新セミナー

地域に貢献する現場の革新的運営技法を学ぶ

### プログラム概要

職員個人の自己成長を目的とした年間プログラムです。  
成果を生み出した**現場事例等**を研究し、参加者同士でも**双方向対話**を行う中で、**何が大切なのか、自分はどうするのか**を学ぶ場です。  
シナリオ作成や効果的な巻き込みなど、成果に繋げるスキルの発揮を、**学習と実践**を通じて体得することを目指します。

対象  
全職員

### 期待される成果

現場の革新的運営技法の実現、意識・行動変容

参加費用 ￥55,000(税込)／個人  
1団体が5名以上の参加を希望される場合は、費用面のご相談に応じます

### スケジュール

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月

オリエンテーション(動画視聴)  
| セミナーの狙い、進め方、留意点等

講座①  
事例講話 質疑応答  
レポート解説  
○3時間 ○オンライン

交流会①  
名刺交換会  
ダイアログ 質疑応答  
○3時間 ○早稲田大学

講座②  
事例講話 質疑応答  
特別講話  
○3時間 ○オンライン

交流会②  
ダイアログ  
動画担当講師対話会  
○3時間 ○早稲田大学

動画教材例 ※期間中はいつでも視聴可

- 動画① 「リーダーシップ」
- 動画② 「チームビルディング」
- 動画③ 「プロジェクトマネジメント」
- 動画④ 「ファシリテーション」
- 動画⑤ 「ネゴシエーション」

#### 補足説明

- ※1 早稲田大学で開催する交流会の際は旅費(交通費・宿泊費)の計上、交通手段・宿泊場所の手配は各自お願い致します。
- ※2 オンラインで開催する研究会の日時は、事務局で予め指定致します。機器・通信環境による参加不可が生じないよう接続試行等事務局にて支援致します。
- ※3 最少催行人員は20名です。20名に達しない場合、開催しない場合があります。

プログラム概要

課長級職員3名と総務・企画等のスタッフ職員1名の計4名で参加する年間プログラム(研究会)です。  
**組織としての意思決定や評価・育成のあり方等にどのような変化を創っていくかの作戦を練り、経営提言を行っていく場です。**  
**行政サービスの維持・向上を図るための最大の経営資本は「人材」です。その人材を活性化させ、一人ひとりの個性を最適に組み合わせ、チームの中で活かすという「人材マネジメント」を組織の中で機能させていくストーリーを実践研究し、経営層の賛同・承認を得て、着実な組織変革に繋げることを目指します。**

期待される成果

組織を機能させるストーリーの経営提言を実施

- ✓ 各職層での役割が自覚され、期待される成果を生んでいる
- ✓ 適正なスクラップ&ビルドから現場に活気が保たれている
- ✓ 役所全体が“ワンチーム”となり、やりがいが高まっている
- ✓ 人材マネジメントが担える所属長が育成・配置されている

上記により、組織を機能させ、価値を生む現場・職員を創造する

研究会スケジュール



補足説明

- ※1 早稲田大学で開催する研究会は1泊2日(可能な限り宿泊を基本とします)の予定です。旅費(交通費・宿泊費)の計上、交通手段・宿泊場所の手配は各自自治体にてお願い致します。
- ※2 オンラインで開催する研究会の日時は、事務局で予め指定致します。機器・通信環境による参加不可が生じないよう接続試行等事務局にて支援致します。
- ※3 1年間の参加後、2年目の参加も推奨しています。成果を上げるまで活動を続けるために、1年間に限らず複数年参加いただくことで、現実の変革の実現を着実に目指す部会運営に取り組みます。

<b>対象</b> 課長級 3名 スタッフ 1名 /組	<b>セッション</b> 約20時間 <small>前後のチーム検討は含みません</small>
<b>手法</b> 早稲田会場 2回 個別コーチング 3回 オンライン 2回	<b>サポート体制</b> オンライン 個別フォロー
参加費用 ¥440,000(税込) <small>※1自治体4名様合計費用です。旅費等は含まれていません。</small>	

プログラム概要

係長級職員を中心とした1チーム3名で参加する年間プログラム(研究会)です。  
 このコースは、**生活者起点に立って自分たちのあり方を考え、望ましい成果を生み出す現場の創造に向けたストーリーを構築する場**です。  
 「成果を上げるチームとは?」、「一人ひとりに期待されるリーダーシップとは?」等の考察から、「**一人称の変革**」を目指します。

期待される成果

生活者起点からの現場変革の事例と牽引人材を育てることを通じて、役所変革に向けた流れを促進する

<b>対象</b> 係長級等 3名/組	<b>セッション</b> 約30時間 <small>前後のチーム検討は含みません</small>
<b>手法</b> 早稲田会場 2回 地域(近隣) 3回 オンライン 2回	<b>サポート体制</b> 個別フォロー フィードバック
参加費用 ¥440,000(税込) <small>※1自治体3名様合計費用です。旅費等は含まれていません。</small>	

研究会スケジュール



補足説明

- ※1 早稲田大学で開催する研究会は1泊2日(可能な限り宿泊を基本とします)の予定です。旅費(交通費・宿泊費)の計上、交通手段・宿泊場所の手配は各自自治体にてお願い致します。
- ※2 オンラインで開催する研究会の日時は、事務局で予め指定致します。機器・通信環境による参加不可が生じないよう接続試行等事務局にて支援致します。
- ※3 地域研究会は、同一都道府県内もしくは近隣の地区に会場を設け、複数自治体と合同で研究会を開催します。
- ※4 1年間の参加後、2年目の参加も推奨しています。成果を上げるまで活動を続けるために、1年間に限らず複数年参加いただくことで、現実の変革の実現を着実に目指す部会運営に取り組みます。

“私たちだ”

「これからの自治体のことって誰が考えていくんだろう?」という問いに「私たちだ」と答えることができるようになっていた自分がありました。単なる理論や空想ではなく、私たちにとって現実的な問題と手法だったように感じます。現場で過ごしていても、研究会で培った対話力を活かして、日々職員や市民の方と対話をしています。迷ったら、必ず前に踏み出す一歩。できれば職員や市民と二人三脚の一歩でありたい。

“他人事と考えない”

組織や人のことを「他人事」と考えずに、あと「生活者視点」を大切に…。を心がけていると思います。(雑談)最近部下から「退職するんです」と報告がありました。今までなら「これからも頑張り」などだったのですが、今回は、いい職員が辞めていく組織に危機感を持つようになりました。

参加者の声(抜粋)

参加者の声(抜粋)

“種火となって走り続ける”

私たちの活動や提言が、決して希望や理想で終わるのではなく、具体的に働きかけを行うことで、共感者を生み出し、賛同者を増やし、協力者を増やし、「人を大事にした組織」として変化・成長していくことを期待したいと考えています。そして、市民の幸せ、市の持続可能な発展を目指して、様々な行政分野において全ての職員がキラキラと煌めきながら活躍できるように、メンバーそれぞれが「着火剤」として、時には「種火」として、引き続き走り続けていきたいと考えています。

# 大切にしているキーワード

部会に通底する基本的な考え方です。

## Keyword1

立ち位置を  
変える

相手の立ち場  
から考える

## Keyword2

価値前提で  
考える

ありたい姿  
から考える

## Keyword3

一人称で  
捉え語る

何事も自分事  
として考える

## Keyword4

ドミナントロジック  
を転換する

過去や前例に過度に  
とらわれずに考える

そして、**一步前に踏み出す**

自立した地域の確立に向けて、仲間と共に挑戦を続ける

# 舞え！北京の蝶々

「北京で一羽の蝶がはばいたら、ニューヨークでハリケーンが生じる」

一羽の蝶の羽ばたきなど、ごくわずかな力だが、そのエネルギーに呼応して仲間の蝶々が次々と寄り集まり、共鳴し合い、ある日、遠く離れたニューヨークで大きなハリケーンを巻き起こす。ミクロの“ゆらぎ”が予想をはるかに超えたマクロの変化をもたらす例え話です。

いま、地域の自立が求められています。それを推進するのは、「人」「組織」です。地域が自立し、課題に真正面から向きあって、自己決定・自己責任の地方自治体を確立する目的で、早稲田大学マニフェスト研究所地域経営部会(旧:人材マネジメント部会)を立ち上げました。

全国1700余の自治体の職員ひとりひとり、そして住民ひとりひとりがそれぞれの責任のもと北京の蝶々としてはばたき、そのうねりが日本中を席卷すれば、日本が変わり本当の民主主義を確立することになります。分権から創生、持続可能な地域づくりへ。理論の時は過ぎて、実践の時です。共に頑張りましょう。

早稲田大学マニフェスト研究所 顧問

北川正恭

# マニ研の強み

いわゆる一般的な職員研修とは異なり成果を追求できることが私たちの強みです。

## 豊富なネットワーク

「地域経営」のテーマで結びついた首長、議会、NPO、大学など幅広いステークホルダーを巻き込んだネットワークを豊富にもっています



## 事例の蓄積

「マニフェスト大賞」などを主催し首長、議会、市民など幅広い主体のベスト・プラクティス(優秀事例)が私たちのもとに蓄積されています



## 地域経営のノウハウ

北川正恭顧問(元三重県知事)や中村健事務局長(元徳島県川島町長)など、首長経験のある講師陣による地域経営のノウハウを提供できます



## 全国に広がる修了生

開設以来※18年間で計188自治体(1期以上)、約3,000人の自治体職員が参加。修了生が自主的に他自治体の職員と交流し活発なネットワークになっています



※前身となる「人材マネジメント部会」参加実績

## 生活者起点の発想

自治体組織の内部だけにとどまることのない「生活者起点」にこだわったプログラム設計ができます



## 参加自治体(延べ188自治体/全自治体の約10%)

※前身となる「人材マネジメント部会」参加自治体

### 【東北】

弘前市 五所川原市 三沢市 むつ市 三戸町 鱈ヶ沢町 岩手県 奥州市 盛岡市 花巻市 久慈市 遠野市 一関市 山形県 鶴岡市 酒田市 登米市 角田市 栗原市 東松島市 村田町 柴田町 横手市 伊達市 相馬市 郡山市 会津坂下町

### 【関東(北関東・関東)】

高萩市 笠間市 ひたちなか市 石岡市 龍ヶ崎市 下妻市 常総市 つくば市 守谷市 坂東市 つくばみらい市 古河市 境町 東海村 高崎市 館林市 渋川市 富岡市 太田市 野木町 さいたま市 和光市 北本市 富士見市 上尾市 流山市 千葉市 茂原市 市川市 市原市 君津市 山武市 船橋市 酒々井町 豊島区 中野区 港区 武蔵野市 東村山市 多摩市 小金井市 神奈川県 藤沢市 茅ヶ崎市 秦野市 厚木市 開成町 逗子市 川崎市 鎌倉市 小田原市 伊勢原市

### 【北陸・甲信越】

新潟県 新潟市 糸魚川市 上越市 妙高市 富山県 氷見市 射水市 加賀市 長野県 松本市 上田市 諏訪市 岡谷市 須坂市 小諸市 伊那市 中野市 大田市 塩尻市 東御市 安曇野市 駒ヶ根市 箕輪町 軽井沢町 小布施町 辰野町 山形村 甲府市 富士吉田市 山梨市 韮崎市 甲斐市 笛吹市 市川三郷町

### 【中部】

静岡県 静岡市 浜松市 島田市 御前崎市 牧之原市 掛川市 三島市 袋井市 熱海市 藤枝市 沼津市 磐田市 小山町 犬山市 豊橋市 豊川市 新城市 田原市

### 【関西】

京都府 木津川市 八幡市 京田辺市 和束町 笠置町 久御山町 精華町 大山崎町 長浜市 高島市 枚方市 明石市 川西市 奈良市 田原本町 生駒市 海南市

### 【中国・四国】

倉敷市 真庭市 美咲町 三次市 宇部市 善通寺市 高松市

### 【九州・沖縄】

北九州市 福岡市 大牟田市 筑後市 小郡市 佐賀県 佐賀市 神埼市 嬉野市 玄海町 佐世保市 大村市 熊本県 熊本市 人吉市 玉名市 合志市 天草市 菊池市 山鹿市 荒尾市 大津町 御船町 高森町 小林市 えびの市 川南町 高原町 鹿児島県 錦江町

# マニ研×組織変革

具体的な組織変革をマニ研とご一緒に進めたい自治体様へご提案

## 講師陣が会議や活動に参加。首長はじめ職員との対話を通じて組織が機能する“スイッチ”を探し当て、組織変革をサポート 地域経営力向上サポート

220万円～/年(税込)

完全オーダーメイドでオンラインと現場への出張を組み合わせて、個別に伴走支援します。  
※2024年度は3自治体様に限定させていただきます。必要に応じて支援先を選考させていただきます。

事例① たとえば**職員提案制度**。スイッチを探し当て、サポートしたらこう変わった



風通しが良いとは言えない組織  
職員からの提案も無い  
しかし職員個々に話を聞いてみると意見を持っている  
「提案出しても返答もない」「出しても無駄」「出せば変人呼ばわり」

提案は市長・副市長が全て読んで  
回答すると約束。  
期限を2週間に限定して募集開始。

1500件超の提案!  
市長副市長が全て読み回答を作成。  
善い提案は2年間で予算付けてやり切った。

「提案したら実現した」「言ったら変わった」を職員が体感。  
その後、提案が出てくる職場になった。

事例② たとえば、**組織に横串をさす**。スイッチを探し当て、サポートしたらこう変わった



人口が減少している  
子育てのまちづくりに向けて頑張っている  
教育委員会と福祉課が頑張っているが成果が中々見えてこない  
職員会議で「従来の思い込み」を打破

建設課が子育て中の保護者の意見を  
ヒアリングし早速実践。  
保護者の反応効果は絶大。

教育委員会や福祉課だけでなく、  
税務課、総務課など役所全体で子育て支援  
に取り組むようになる。

街全体が子育ての街としてイメージアップ。  
人口増加に転換。

## 現行の職員研修の変革を支援。 企画段階からのサポートも対応します。 職員研修サポート

応相談

職員研修等の一括受託事(例) ※下記で総額420万円(税込)



※写真はイメージです

2023年度 研修例 従来の「階層別研修」を目的ベースで再構成

① 主に採用後2年～5年の主事級職員対象 【4日間(各回30名程度)10時～16時】

テーマ:これからの市役所と公務員の役割について考える  
午前「2030年の地域を想像し、市役所&公務員の役割について考える」  
午後「今の市役所の組織や働き方について考える」

② 主に採用後6年以上の主事、主幹級職員対象 【5日間(各回30名程度)10時～16時】

テーマ:全体最適を考える  
午前「VUCA時代の市役所とは?公務員とは?について考える」  
午後「SIM2030ゲームの中から俯瞰的視点・全体最適思考を体験する」

③ 係長級職員対象 【4日間(各回30名程度)10時～16時】

テーマ:係長の仕事について  
午前「係長の仕事とは?何が課題か考える」  
午後「どうすれば改善(変革)できるか考える」

④ 課長補佐級職員対象 【3日間(各回30名程度) 10時～16時】

テーマ:課長補佐の仕事について  
午前「理想から見る現状組織の課題・発生要因は①」  
午後「理想から見る現状組織の課題・発生要因は②」「課題解決に進めるための課長補佐の役割とは?」

⑤ 課長級職員対象 【1日(20名) 10時～16時】

テーマ:課長の仕事について  
午前「大きく変化する社会変化と住民の価値観の多様性」  
午後「市役所という組織を俯瞰して観察する」「課長の役割と組織マネジメントについて」

## データを活用し 納得と共感の人事を実現

— HQプロファイルの詳細はこちら—  
<https://www.waseda-manifesto.jp/jinzaimanagement>



5千円～/1件受診(税込)

## HQプロファイル・SUZAKU導入

HQプロファイルは、社会人20万人のデータと組織心理学の知見をもとに  
産学連携により開発されたアセスメントツールです。職員個人の資質・能力を  
可視化することができます。

個々人の特性の把握や自己成長に留まらず、数多く受診することによって組織や部課  
の現状把握や特徴の抽出、役所改革の計画づくりや成果把握、人材マップによる  
適性診断、研修などの人材育成の効果測定、採用への活用ができます。

さらに人材管理システム「SUZAKU」を活用することで、人事に関わる情報の一括  
管理、一人ひとりの異動の運用改善、人事評価・研修管理の業務改善、離職防止や  
メンタルヘルス対策にも活かすことが可能です。

