

■とっておき！美しい都市の景観……………3

「旧唐津銀行本店」唐津市(佐賀県)

■市長座談会……………6

自治体が進める結婚支援

座談会出席市長●長井市長・内谷重治／小牧市長・山下史守朗

三木市長・仲田一彦／宮崎市長・清山知憲

司会・コーディネーター●政治ジャーナリスト・細川珠生

■市政ルポ 伊丹市(兵庫県)……………12

未来へつなぐわがまちを創る異次元の少子化対策 伊丹市長●藤原保幸

■マイ・プライベート・タイム……………18

どんなことにもワクワクを 都留市長●堀内富久

■わが市を語る……………20

◆「住みたいまち・行ってみたいまち」の実現に向けて 岩沼市長●佐藤淳一

◆企業も注目する良好なアクセス

水と緑に囲まれた田園都市 下妻市長●菊池博

◆誰もがキラめく鳥羽 海の恵みがつなぐ鳥羽 鳥羽市長●中村欣一郎

◆こどもたちが健やかで幸せに成長できるまちを目指して 日置市長●永山由高

■これぞ！食のイチオシ 江田島市(広島県)……………28

■写真で見る都市の変遷〜今と昔の風景〜……………29

伊予市(愛媛県)



市政ルポ

伊丹市(兵庫県)

目標は安心して子育てのできるまち
ナンバーワン

伊丹市長●藤原保幸

都市自治体の人材確保・職員の育成

「寄稿1」自治体の人材確保を巡る諸課題について……………32

獨協大学法学部教授 ● 大谷基道

「寄稿2」次代につなげる基盤づくり ―若手職員の育成と組織の強化―……………35

釧路市長 ● 蝦名大也

「寄稿3」超売り手市場におけるふじみ野市流採用戦略……………38

ふじみ野市長 ● 高畑 博

「寄稿4」四條畷市の人事制度改革について……………41

四條畷市長 ● 東 修平

動き

■世界の動き／北方領土交渉は「大戦後最悪」に 拓殖大学特任教授 ● 名越健郎……………44

■経済の動き／見えてきた「もしトラ」の経済政策 日本経済新聞社編集委員 ● 滝田洋一……………46

■自治の動き／LRTを基盤とする未来へのまちづくり―宇都宮LRT誕生に寄せて……………48

帝京大学教授(法学博士)・バーミンガム大学名誉フェロー ● 内責 滋……………

■都市のリスクマネジメント……………50

能登半島地震の対口支援……………

跡見学園女子大学教授 ● 鍵屋 一

■法令相談室から……………52

令和5年を振り返って……………

全国市長会顧問弁護士 ● 松崎 勝

■時代を駆け抜けた偉人たち……………56

易聖・嘉右衛門 高島嘉右衛門^{②4} 文明灯……………

作家 ● 出久根達郎

■全国市長会の動き……………58

■編集後記……………60

自治体が進める結婚支援



やました しずお
山下 史守朗

こまき
小牧市長(愛知県)



うちやしげはる
内谷 重治

ながい
長井市長(山形県)



宮崎市 三木市 小牧市



きよやま ともりの
清山 知憲

みやざき
宮崎市長(宮崎県)



なかた かずひこ
仲田 一彦

しみき
三木市長(兵庫県)

司会・コーディネーター

ほそかわ たまお
細川 珠生

政治ジャーナリスト

未婚化・晩婚化が進む中、若者世代の定住促進と少子化問題の解決を目指して、独身者に出会いの場をつくる婚活イベントやマッチングサービス、結婚に関する各種相談への対応、婚活で必要となるコミュニケーション法や基本的なマナーを学べるセミナーの実施など、結婚を希望する市民に対して、各種支援を進める自治体は増えています。また、新婚世帯に対し、結婚に伴う新生活への支援を目的に、住居や引っ越しに要する費用の一部を補助する自治体も少なくありません。

座談会では内谷・長井市長、山下・小牧市長、仲田・三木市長、清山・宮崎市長にお集まりいただき、各都市で進めている結婚支援の内容や取り組みの成果、未婚化・晩婚化が進む要因とその対策、少子化対策に資するこれからの地域社会の在り方などについて、幅広く語っていただきました。

(本文中の役職名・敬称は一部省略しています)



結婚もいろいろな形があつていい。多様性を認め合う誰も取り残さない地域社会の形成に取り組みたい。

内谷 重治
長井市長(山形県)

少子化対策としての結婚支援

細川 近年は、少子化対策や若者世代の定住促進などを目的に、結婚支援を積極的に進める自治体が増えてきました。まずは、各都市の支援内容についてお聞かせください。

内谷 長井市は平成22年に「長井市婚活サポート委員会」を立ち上げて以来、独身者に対する結

婚支援を積極的に推進してきました。その柱の一つが、出会いの場の提供です。当初は、結婚希望者を対象にした婚活パーティーの開催に注力していましたが、近年は参加者同士と一緒に料理を作ったり、スポーツを楽しんだりするなど、体験型の婚活イベントに力を入れています。

また、長井市が東京事務所を設置している大田区とご縁を生かして、大田区在住の女性と長井市の男性とで交流する取り組みも進めています。さらに、若い世代だけでなく、中高年の独身者に対しても、結婚相談への対応や、婚活を成功させるために役立つノウハウなどを伝えるセミナーの実施など、手厚いサポートを行っています。

これまで13年間にわたって結婚支援を進めてきましたが、少しずつ実績が上がリ、婚活サポート委員会のサポートを受けて結婚したカップルは、令和4年度の1年間で9組となりました。

山下 小牧市は、織田信長が初めて城を築き、天下統一に向けて第一歩を踏み出した地です。これにちなんで、小牧市では「夢・チャレンジ始まりの地」をブランドコンセプトに、「こども夢・チャレンジNO.1都市宣言」を行うなど、こどもを中心に世代を超えて、市民がつながり、支え合う、住みよいまちを目指して、子育て環境の整備などに力を入れてきました。

結婚支援に関しても、以前から商工会議所と連携して取り組みを進めてきましたが、行政として直接、独身者へ出会いの場などをつくらうと、令和5年4月に「出会い・結婚支援室」を新設しました。参加者同士がくつろいだ雰囲気でお話ができるよう、小牧市でも独身者を対象にした体験型イベントに、精力的に取り組んでいます。

く予定です。

また、結婚後、小牧市で家庭を築くカップルへの支援に向けて、結婚に伴う各種費用を補助する「結婚新生活支援補助金」や、住宅取得などに関する費用の一部を補助する「小牧市定住促進補助金」も導入しています。

仲田 三木市が婚活支援に取り組んだのは、平成13年からです。この年、青年会議所や区長協議会連合会などの協力により、「みきハート・まちおこし実行委員会」を立ち上げ、婚活パーティーを始めました。その後、平成20年に、さらに多くの団体の参画の下、この実行委員会と統合する形で「みきで愛(出会い)サポートセンター」を設立しました。さらに、平成26年度には庁内に「縁結び課」を新設し、より行政がパツ



婚活サポーターを対象にセミナーを実施(長井市)

未婚化・晩婚化の解決には
地域の総合力が必要。
結婚や子育てに希望が持てる
まちづくりを進めていきます。

山下 史守朗
小牧市長(愛知県)



クアッブする体制となりました。

サポートセンターの活動は、平成13年以來実施してきた「パーティー部門」と、登録者同士がお見合いを行う「お見合い部門」から成り立っています。特に効果が高いのはお見合い部門で、仲人的な役割を担う「出会いサポーター」がお見合いの場をセッティングするだけでなく、上手な交際の仕方、デートの心得などもきめ細かくアドバイスしていきます。それが奏功し、サポ

トセンターを通じて成婚したカップルは、令和5年12月末現在、145組(お見合い部門では132組)に上ります。この事業で結婚し、市内で誕生したこどもの数も60人を超えています。

清山 宮崎市では、全国の都市と同様、コロナ禍の影響などを背景に、合計特殊出生率の低下、婚姻数の減少が進んでいます。宮崎市ではその対策として、令和4年、市内の子ども未来部子育て支援課に「少子化対策推進担当」を配置した上で、市内に住む独身男女の結婚願望を高め、自分に合った手段でパートナーとの出会いづくりを進めてもらうため、次の三つの観点から結婚支援事業を進めています。

まず、「1対1での出会い」として、宮崎県が委託運営する「みやざき結婚サポートセンター」の入会登録料の一部補助、次に「複数人での出会い」として、民間事業者などが企画・実施する体験型お見合いイベントである「みやざき縁結び応援事業」への支援を行っています。さらに、近年、男女の出会いにおけるマッチングアプリの存在感の高まりを受けて、令和5年9月、九州の自治体で初めて、マッチングアプリを運営する大手民間企業と連携協定を締結。「ネットでの出会い」の支援として、アプリの適正な利用方法を学ぶオンラインセミナーの開催やセミナー参加者を対象にアプリを1カ月間無料で利用できるクーポンの配布などにも取り組んでいます。

行政として支援に乗り出した背景

細川 行政が結婚支援に乗り出すことに、市民からの懸念、あるいは市役所としてためらいなどはありませんでしたか。

清山 結婚に対する若者世代の考えが大きく変



参加者同士で恵方巻き作りを楽しむ体験型婚活イベントの様子(小牧市)

わってきた反面、従来の社会規範は根強く残っていると感じています。将来的にはこの社会規範を根本的に変えていく必要があるとの問題意識を持っていますが、当面は、現状の社会制度の中で、婚姻数、出生数を増やさなければいけません。その観点から、結婚願望はあっても、異性との出会いがない。そうした市民へのサポートを行うことも行政の役割と考えました。

山下 人口減少や少子化が急速に進んでいます。結婚は非常にプライベートな事柄ではありますが、こうした問題に、行政も積極的に対応しなければとの考えから、出会い・結婚支援室を設けました。高齢の方を含めて、市民の皆さんも同様の問題意識を共有されていると思います。

仲田 三木市の結婚支援は、民間や地域団体の



わが市の結婚支援では
「出会いサポーター」が大活躍。
おせっかいさを武器にした
サポーターと共に
結婚したい若者を応援します。

仲田 一彦
三木市長(兵庫県)

声を受けて進めてきたという経緯があります。そのため、行政が関わることに限らず、問題は生じませんでした。サポーターの皆さんも、あえて善意のおせっかい役として、やりがいを持ちながら、熱心に取り組まれています。その熱心さや登録者との距離の近さ、サポーターのきめ細かさ、三木市の結婚支援の強みです。

清山 宮崎市ではマッチングアプリの利用の推進を打ち出したところですが、正直、市民から一定の批判があるのではと懸念していました。しかし、意外にも好意的に受け止められているようです。

山下 以前は、社会の中に独身者を引き合わせるマッチング機能がありましたよね。例えば、職場内でも、上司が仲人役となって独身者に異性の人を紹介したり、お見合いを働き掛けたりする光景はよく見られました。しかし、今ではそれ自体がハラスメントと受け取られかねませんから、「いい人がいるからぜひ紹介したい」と言葉かけをすることすら、はばかれるようになりました。そのような、人を介したマッチング機能が低下する中で、その機能をICTの力で代替したのがマッチングアプリだと私は見えています。

内容 マッチングアプリが急速に市民権を得ている背景に「匿名性」もあると思います。長井市のような地方都市では、周囲の目を気にして、自分が婚活をしている事実が世間に知られてしまっているのではないかと心配される方もいます。その意味では、自治体の結婚支援に関しても、個人情報の扱いが重要性を増してきています。そこで、長井市では、サポーターには個人情報の保護に関する研修を受けた上で、活動してもらっています。

若者の価値観の変化に対応

細川 結婚に関する若者の認識も大きく変化しています。これも未婚化・晩婚化の進展に関係しているとの指摘もありますが、いかがでしょうか。



「みきで愛(出会い)サポートセンター」設立10周年記念パーティーの様子(三木市)

山下 若者たちの意識の中に、結婚という制度に縛られたくないという思いもあると思います。実際、相手の家族と関係を構築していくことにためらいを感じている人は多くいます。私も直接、若い世代からそうした声を耳にしたことがあります。

内容 長井市はかつて3世代同居が一般的だった地域です。今では核家族化が進んでいるとはいえ、保守的な社会風土が残っているため、自分の人生が結婚で縛られてしまうのではないかと、抵抗感を抱いている人たちもいるようです。とはいえ、日本では結婚をせずに、こどもを産み育てるのは勇気が要ります。事実、海外では欧米を中心に婚外子が一般的になりつつありますが、日本では非常に少ないですよ。

独身男女の結婚願望を高め 自分に合った手段で パートナーと出会える 結婚支援事業を推進します。



清山 知憲
宮崎市長(宮崎県)

その一方で、ある年齢に達すると、家族や世間から「早く結婚しないのか」と言われてしまう。結婚しても「こどもはまだできないのか」といったプレッシャーも受けてしまう。こうした事情も、未婚化・晩婚化の進展はもとより、都会へ若者が流出したり、あるいはなかなか戻ってこない原因の一つではないかと思えます。

仲田 若者の流出も大きな課題ですが、都会には地方にはない刺激がありますし、若者が憧れを感じるのも仕方がないことです。地域社会に

縛られずに暮らしたいとの思いもあるでしょう。むしろ私としては、やがて彼らが結婚を考えたいとき、または子育てをしたいと考えたとき、三木市に戻りたいと思ってもらえるような施策や環境整備を進めることが重要だと考えています。

清山 ふるさとから出て行ってほしくない、帰ってきてほしい、結婚して早くこどもを産んでほしいと、一方的に締め付けられれば締め付けるほど、息苦しさを感じてしまいます。若者世代が暮らしやすい寛容な社会であった方が、少子化対策や定住促進なども進むのではないのでしょうか。

多様性を尊重した地域社会に

内容 結婚に縛られたくない、儒教的な家制度に縛られたくないという若者がいる以上、その対策を進めることも、基礎自治体として大切なことだと考えています。事実婚を含めて、結婚もいろいろな形があつていいはずです。多様性を認め合う、そして誰も取り残さないインクルーシブな地域社会を形成する。そうしたまちづくりの理念を打ち出していくことも重要だと感じています。

仲田 私には娘がいます。親の立場としては、できれば結婚して、こどもも産んでもらいたいとの思いがありますが、そこは本人の人生です。から、あえて口には出しません。市民もいろいろな価値観を持っていますから、行政が口を挟むこともできません。私も多様性を尊重して、全ての人が生きやすい地域社会をつくるのが重要だと考えています。

山下 多様性の尊重に加えて、市民が結婚に前向きになるような情報提供や啓発も必要ではないでしょうか。そもそも、これからのように



若者に人気のテントサウナを体験しながら交流を深めた(宮崎市)

人生を歩んでいくかというライフプランがなければ、結婚を具体的に考えるのも難しいはず。しかし、そうした教育を誰も受けていません。だから、結婚に関して、多くの人は手探りなのだと思います。

何を軸にして人生を考えていくか、どういう家庭を築きたいのか、結婚するならば、相手に何を求めるのか。そうしたことを考える機会や、その材料となる情報をもっと提供して欲しいと思います。

清山 結婚すると、配偶者控除など、さまざまな制度上の優遇が得られる場合もありますが、ほとんどの若者はそうした情報を知りません。また、そもそも妊娠には適齢期があり、一定の年齢を越えると、妊娠しづらくなるということ

を知らない人もいます。そうした点を考えると、結婚や妊娠にまつわる基本的な情報を提供することも重要だと思えます。

地域の総合力が問われる

細川 結婚後を考えると、地方都市の方が子育てをしやすい面もあると思います。地方回帰の促進は、少子化対策の視点からも重要だと思えますが、そうした点も含めて今後の展望をお聞かせください。

内容 都会に住んでいる人も、必ずしも都会が暮らしやすい、住み続けたいと思っているとは限りません。コロナ禍を契機に、地方でゆつたりと、自分なりの暮らしをしたい、生活を楽しまたいと考える人も増えていると思います。さらに、テレワークも普及して、都会でなくても仕事ができる環境が整ってきました。地方はもともと、自分たちのまちの良さをPRしていくべきだと思います。

同時に、地方都市には、保守的な風土も残っています。そこに生きづらさを感じる人もいますから、長井市としても先ほど申し上げたように、多様性を尊重した地域づくりを並行して進



細川 珠生
政治ジャーナリスト

めていきたいですね。

山下 行政が出会いの場をつくりさえすれば、未婚化・晩婚化の問題が解決するわけではありませんが。この地で結婚して家庭を築くこと、そして子どもを産み育てることに對して、夢や希望が持てるようなまちづくりを進めることも必要です。子育て環境の整備を含め、地域の総合力が問われてくると思います。

一方で、人口減少、少子化は日本全体の問題でもあります。一自治体の創意工夫だけで解決できる問題ではありません。国ともしっかり議論しつつ、それぞれの自治体の知恵も共有しながら、効果的に取り組みを進める必要があると思います。

仲田 移住・定住を促進し、若者世代に選ばれた地域となるためにも、働く場の創出と教育環境の充実が欠かせません。人口減少は避けられないにしても、何とかその影響を少しでも抑えたい。その思いから、市長に就任以来、兵庫県と連携した工業団地の整備、全市域を対象にした小中一貫校の整備などに取り組んできました。今後もこれらの点に注力しつつ、子どもたちが夢を持てるような社会づくりにチャレンジしたいと思えます。

清山 今後は、結婚の在り方、家族の在り方に関しても、国全体で議論することが必要になってくると思いますが、結論が出るまでにはある程度の時間を要するでしょう。まずは、自治体として、出会いの場の創出を含めた結婚支援に取り組む必要がありますが、現状ではどのような施策を進めれば、婚姻数や出生数が増えるのか、その効果検証が十分にできていません。今後はそうした研究や検証結果の進展も見なが

ら、より実効性の高い施策を推進していきたいと思えます。

細川 私自身、結婚という個人的な問題に行政が関わることに、少々驚きを感じたのも事実ですが、本日は単に独身者の縁結びのサポートにとどまらず、若者世代が暮らしやすい地域社会の在り方など、さまざまな視点から、少子化対策のお考えを各市長からお聞きすることができました。人口減少、少子化対策に特効薬はありません。まさに自治体の総合力が問われる問題だと思えますが、ぜひ、各都市においても、関係機関と連携して取り組みを進め、成果を上げていただきたいと思います。本日はありがとうございました。

(令和6年1月24日、全国都市会館にて開催)

本コーナーは隔月掲載となります。次回は5月号に掲載予定です。



伊丹市

(兵庫県)

市 政 ル ポ

未来へつなぐわがまちを創る異次元の少子化対策 目標は安心して子育てのできるまちナンバーワン

空港のまち・清酒発祥の地・
阪神間有数のベッドタウン

大阪市と神戸市の中間点、いわゆる「阪神間」に位置する伊丹市の市制施行は、昭和15（1940）年11月10日だ。来年（令和7／2025年）11月10日には、市制施行85年の節目を迎える。



400年の歴史に培われた伊丹の酒造り（写真は小西酒造）は伊丹市の文化的バックボーンを構築してきた



伊丹市は「清酒発祥の地伊丹の清酒の普及の促進に関する条例」を平成25年に制定。酒文化を全国に発信し続けている（右から2人目・藤原市長）

昭和15年の市制施行（旧・川辺郡伊丹町と同・稲野村の合併）は、隣接する旧・川辺郡神津村に建設された伊丹空港（大阪国際空港、当初は大阪第二飛行場）の供用開始翌年のことだった。また、神津村は戦後すぐの昭和22（1947）年に伊丹市に編入されていることなどから、空港の建設計画が伊丹市のその後の急発展の契機の一つにもなっていたことがよく分かる。

一方で伊丹の地（伊丹郷町）は、それよりはるか以前、江戸時代初期に興った清酒（伊丹諸白）醸造業の拡大によって、近世・近代を通じ「清酒発祥の地」「酒造りのまち」として発展。経済的にも文化的にも栄えるまちとしての基盤が、古くから形成されてきた。その過程で培われ、蓄積された高水準の歴史・文化の希少性は、伊丹市と神戸市、尼崎市、西宮市、芦屋市が共同で申請した「伊丹諸白」と「灘の生一本」下り酒が生んだ銘醸地、伊丹と灘五郷」が、令和2年度

日本遺産に認定されていることなどからも明らかだ。江戸時代の最盛期に約80軒の酒造家が軒を連ねていた伊丹には、現在も小西酒造株式会社と伊丹老松酒造株式会社が立地。人口20万人弱の現代都市の中心部に、三軒寺前広場などと併せ、歴史的まち並みが維持され、伊丹市の多様な魅力を醸成し続ける観光交流拠点の要となっている。同時に、前述のように伊丹市には、令和



ふじわら やすゆき
藤原 保幸
伊丹市長



伊丹市立美術館、工芸センター、伊丹郷町館、柿衛文庫を統合し、博物館機能を加えた、市立伊丹ミュージアムは観光客に大人気(写真は国指定重要文化財で現存する日本最古の酒蔵「旧岡田家住宅・酒蔵」)



伊丹空港の離着陸の様子を間近に見られる伊丹スカイパークは、航空機ファンの聖地ともされる

4(2022)年度の総計で旅客数約1299万人、コロナ禍直前の令和元(2019)年度には、旅客数約1577万人を記録した伊丹空港が、市域東端に位置している(現在の総面積3・11km²の半分以上が伊丹市域)。

400年以上にも及ぶ「酒造りのまち(清酒発祥の地)」や、国内有数の発着便数・旅客数を数える「空港のまち」が、現代の伊丹市には何の違和感もなく共存しているのだ。そのことが象徴する「都市としての多様性」こそは、阪神間でも有数のベッドタウンとして、戦後ずっと右肩上がりでも人口を増やしてきた伊丹市がバックボーンとして持つ、多彩な「魅力」の源泉とも言えそうだ。

しかし、そんな伊丹市でも、近年、人口減少の傾向が表れているため、積極的な対策(とりわけ少子化対策、子育て支援策)が進められようとしている。

今回の市政ルポでは、その現況とこれからの対策を中心に、藤原保幸伊丹市長にさまざまな角度から、話を伺うことができた。

「昭和15年の市制施行以後、伊丹市が隣接する神戸市の編入や、宝塚市の一部地域編入などを経て、現在の市域(25km²)を確定したのは昭和30(1955)年のことでした。その昭和30年の段階で約7万人だった人口は、今、約19万6000人(取材時の令和5/2023年11月30日現在)です。

高度経済成長時代などを背景に、昭和30

年からの68年間で、3倍近くまで増えたわけですが、昭和30年は第8回国勢調査の年でもあり、当時の日本の総人口は約9000万人でした。令和2(2020)年実施の国勢調査ではそれが1億2614万人となります。

ご承知のように、国勢調査による人口のピークは、平成22(2010)年の1億2800万人強。平成27(2015)年の調査では前回比0・8%減に、令和2年の調査では、さらに前回比0・7%減となっているのです。

こうした全国的な人口減少に対



し、伊丹市では令和元年まで、人口が微増し続けていました。そのため、平成27年策定の『伊丹創生人口ビジョン』では、当時、人口のピークは令和7年の20万301人と独自に予測していましたが、令和2年9月の19万8725人をピークに、伊丹市の人口も微減傾向に入りつつあります。

しかも、少子高齢化などによる自然減だけでなく、ベッドタウンとしての人口増の推進源だった社会増も揺らぎ始めている。自然減は日本全体の人口のトレンドなので、ある程度は致し方ないとも言えます。しかし、戦後ずっと、都市化の進捗(しんぱく)とともに、人口流入超過が続いてきた伊丹市としては、社会減の傾向が続けば、出生者数の減少とのダブルパンチになりかねない。われわれとしては、絶対に見逃せない事態です。

そこで、各種の準備を慎重に進めた上で、

本年度（令和5年度）からいよいよ、国が打ち出している『異次元の少子化対策・子育て支援』に關し、基礎自治体ならではの視点から、むしろ先取りするような施策を具体的に実施し始めたところですよ

そう語る藤原市長は、生まれも育ちも伊丹市だ。昭和52（1977）年3月に大学を卒業後、同年4月に旧・建設省に入省。千葉県庁や兵庫県庁への出向、平成12（2000）年の国土交通省帰任を経て、平成14（2002）年4月には伊丹市助役に就任。当時の市長の引退を受け、平成17（2005）年4月に実施された伊丹市長選挙に出馬し、当選。本年（令和6／2024年）4月には5期20年目を迎える。

伊丹市流「異次元の少子化対策と子育て支援」について

独自の施策も含め、伊丹市の「異次元の少子化対策・子育て支援策」とでも言うべき施策は、具体的にどのようなものだろうか。

「ご承知のように、国が『異次元の少子化対策』を打ち出した背景には、令和12（2030）年を境に若年人口が急減するとの予測が前提としてあります。現在の少子化トレンドを受けての予測ですが、その流れを止めなければ、人口減少の流れは加速し、持続的な経済成長も図れなくなります。そこで国は『①若い世代の所得を増やす』『②

社会全体の構造・意識を変える』『③全ての子ども

子育て世帯を切れ目なく支援する』との方針を打ち出すとともに、『異次元の少子化対策』として、『こども未来戦略』を策定しました。具体的には、児童手当の所得制限の撤廃、高校生年代までの期間延長、第3子以降は従来の倍額になる3万円を支給するなど、各種の施策拡充を検討しています。

伊丹市では、住民に直接向き合う基礎自治体ならではの少子化対策・子育て支援策として、むしろこうした国の動きを先取りした、あるいは加速した施策・事業を本年度（令和5年度）から開始しました。さらに来年度（令和6年度）の実現に向けて現在、さまざまな施策・事業の検討を行っているところです

本年度から既に実施されている具体的な施策・事業は、例えば次の通りだ（伊丹市作成資料から抜粋）。

◇「子育て支援医療費助成事業 中学生までの完全無償化・高校生世代入院無償化」―― 全ての子どもが健やかに育つまちを目指す



伊丹市が目指すのは「安心して子育てできるまち」

べく、令和5年7月から中学生までの通院・入院に係る医療費の所得制限撤廃による完全無償化に加え、高校生世代の入院に係る医療費無償化も実施。

◇「第2子の保育料無償化事業」―― 子ども2人以上を同時に就学前施設に預ける保護者の経済的負担を軽減するため、所得にかかわらず第2子の保育料無償化を令和5年9月から実施。

◇「長期休業中における児童くらすぐ昼食提供

伊丹市

市 政 報

(兵庫県)



室町時代末期に猪名川の西岸に築かれた有岡城(伊丹城)跡



伊丹の酒造りの中心地「郷町」を練り歩く「宮前ふとん太鼓巡行」(秋の宮前まつり・毎年10月)は秋の風物詩

事業」——児童の健全育成を図り、保護者負担を軽減するため、市内17小学校の児童くらぶを利用中の希望者に対し、土日及びお盆期間を除く夏休み期間の昼食提供(有料)を開始。

◇「産後ケア事業の充実」——産後の不安や負担感を抱える産婦の支援のため、宿泊型サービスの対応する施設の追加や通所型サービスの対象月齢を、従来の7カ月未満から12カ月未満にまで拡充。

これら本年度開始の施策・事業に加え、令和6年度に実施予定の事業案としては、

「学校給食無償化等事業」が注目される。

「学校給食費の無償化については、小中学校合わせて8億円を上回る財源が必要となることから、小学生を対象にするべきか、中学生を対象にするべきかで、内部でもいろいろと議論がありました。また、伊丹市PTA連合会教育懇談会を本年(令和5年)8月に実施し、小学生や中学生を実際に扶養している、あるいはこれから扶養する親御さんの意見も伺いました。

その結果、給食費を無償化してもらえるのであれば、中学生の方が小学生よりも教育費関連の負担が大きいため、中学校で実施してほしいという意見が大勢を占めました。

実際、公立小中学校の生徒の教育費に関しては、文部科学省が実施した『令和3年度子供の学習費調査』の結果においても、学習費総額(学校教育費・学校給食費・学校外活動費の総額)は、中学生のそれが小学生の約1.5倍に上っているとの客観的データもありますので、伊丹市ではやはり、中学校の給食費無償化を先(令和6年度)に目指そう、ということになったわけです」

国の根幹を揺るがす少子化への対策について、国の方針に従うだけでなく「基礎自治体がむしろ積極的に先取りしていくこと」が重要と伊丹市が考えるのは、「傾きかけた流れをせき止めるには、何より未来志向のビジョンが不可欠だから」と、藤原市長は語る。

「端的に言えば、現代の日本は、近代化が始まって以来、何度目かの『時代の転換点』に差し掛かっており、人口減少のトレンドはその象徴です。例えば江戸時代末期の日本の人口は、3000万人から3300万人ぐらいとされています。鎖国政策を取っていたこともあり、当時の食糧自給率は当然、ほぼ100%でした。

そこから先の段階で、最初の転換点が訪れます。英国を発祥とする産業革命が全世界に広がり、近代化が始まったばかりの日本は、富国強兵の流れとともに一気にその渦中に放り込まれます。世界のトレンドを圧縮したような工業化の推進による生産力の急増現象は、鎖国時代にはなかった貿易政策の拡大化

をもたらし、人口も食糧自給率の枠を超えて急増していくことになります。

そして、大正9（1920）年には『第1回国勢調査』が実施されますが、その時の総人口は6000万人弱です。明治元（1868）年の3000万人（ないし3300万人）は、わずかに約半世紀後に6000万人へと倍増したのです。

日本の人口動態は、昭和20（1945）年の敗戦を挟んで、増加率こそ近代化初期の50年間ほどではないにしろ、国勢調査ごとに着々と増えていきますが、先ほど申し上げたように、平成27年の調査以降、減少傾向に入ります。それはトレンドとして続き、21世紀末には、くしくも『第1回国勢調査』が行われた当時の人口6000万人の水準まで減少することが予測されているわけです。

このような状況下では、人口急増が当然の流れだった昭和を基盤に、20世紀に作られた社会保障制度を見直さざるを得ないのは当然でしょう。岸田総理が『異次元』の言葉を使われているのもそのためで、住民に最も近い基礎自治体においてもそれは同様なのです。

安全安心なまちづくり・地域づくりに果たす新病院の役割

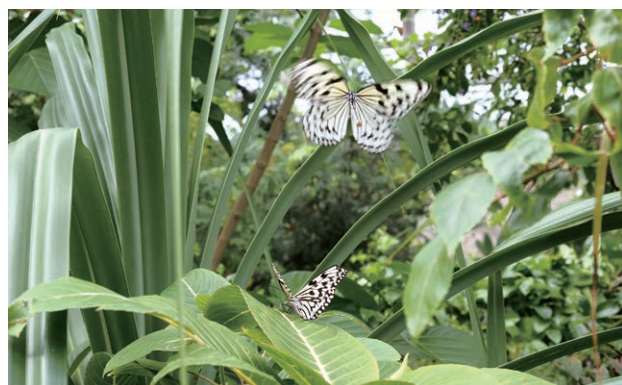
少子化対策や子育て支援策は、それらの

施策・事業を単独で実施しても、

相乗的な効果は生み出せない。今暮らしている市民が、

「ずっとこの地で暮らしていきたい」と思えるようなまちづくり、市外の人々に「そんなまちで自分たちも暮らしてみたい」と思われるようなまちづくり、すなわち「永続的な魅力づくり」が総合的に推進されていかなければ、一時的な効果しか得られないからだ。

例えば、本稿前半でご紹介した、大阪府と神戸市の中間点に位置する交通便利性や、「空港のまち」と「清酒発祥の地」とが同居する多様性などは、伊丹市の魅力を構成する「既存立地条件」の代表と言えるだろう。それに加えて、誰もが住みたい、住み続けたいまちの根幹には、医療環境や防災環境をはじめとする「安全・安心なまちづくり」が不可欠だが、伊丹市では現在、安全・安心なまちづくりの構築に資する「地域医療体制の再構築」が図られようとしている。シンボ



昆陽池のたもとで子どもたちに「昆虫の魅力」を紹介し続ける「伊丹市昆虫館」(平成2年開館)

ルは、令和8（2026）年度に開院が予定されている「統合新病院」の存在だ。

「新病院は市立伊丹病院と公立学校共済組合近畿中央病院を統合再編するものです。両者の病院機能を集約しつつ、救命救急センター（3次救急医療）の機能やハイリスク分娩にも対応できる周産期医療の機能も備えた、602床の（仮称）伊丹市立伊丹総合医療センターを整備。そこに心身の健康管理を担う、（仮称）公立学校共済組合からだとこのころの健康センター」が併設される形になります。

地域医療体制の再構築は市長就任以来の



奈良時代に行基が築いたとされる昆陽池(周囲は昆陽池公園)は市民・観光客の憩いの場

伊丹市

市 政 ル ポ

(兵庫県)



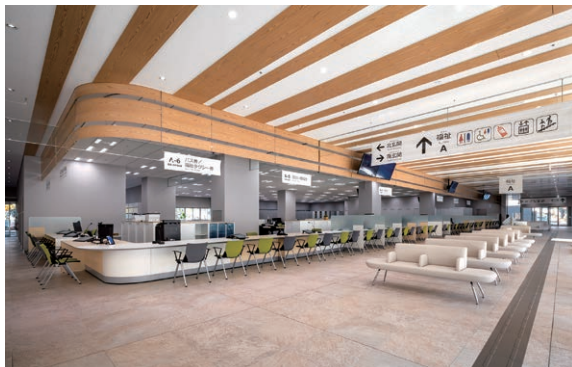
市民の健康維持をつかさどる市立伊丹病院は令和8年、3次救急や周産期医療も担える総合病院に生まれ変わる



夜間・休日の小児初期救急医療を担い、子育て世帯の支持を集める「阪神北広域こども急病センター」



防災拠点として高度な機能を備えた開放感満点の伊丹市役所・新庁舎は、子どもたちの社会科見学の場としても人気



市・川西市・猪名川町の3市1町と兵庫県、3市の医師会の相互協力で誕生した公益財団法人阪神北広域救急医療財団です。阪神北地域というのは、神戸市や西宮市、尼崎市など県内では人口の多い自治体が立地する兵庫県の海側(南側)エリアに対する、内陸側(北側)のエリアを指します。そして、『仮称)伊丹市立伊丹総合医療センター』は、阪神北地域に初めて誕生する、3次救急を担える総合病院で、伊丹市民はもとより、阪神北地域に暮らす全ての自治体

の方々にとっても、災害時の対応も含めて、心強い存在になるものと自負しています」伊丹市では令和4年11月28日、災害の際には防災拠点にもなる「市役所新庁舎」が供用開始になるとともに、隣接地には従来の「保健センター・休日応急診療所・口腔保健センター」を統合した「いたみ総合保健センター」も同時に誕生している。統合新病院の誕生による地域医療体制の再構築とともに、市民の安全安心な暮らしを守る体制が、まさに着々と構築されつつあると言えるだろう。また、伊丹市は日経B P主催《シティブランド・ランキング2022》の「ビジネスパーソン」の住みよい街ランキング」において、近畿地方で3位、全国で18位に輝き、2023年版でも高い評価を得ている。それだけでなく、伊丹市は同種の各都市ランキング上位の常連になっている感がある。その評価の源泉の多くは、交通利便性や優れた都市的蓄積、医療環境や防災環境などの充実した安全安心なまちづくりに加え、都市農業が今も盛んであるなど「多彩でバランスの取れたまちの総合的な構造」に帰するようだ。来年度にはそこに、現在、着々と進められつつある「異次元の少子化対策・子育て支援」の成果が、加わってくるのではないだろうか。(取材・文＝遠藤隆／取材日＝令和5年11月30日)

私のマニフェストの一つでもあります。例えば平成20(2008)年4月には、夜間・休日の小児初期救急医療を担う施設として『阪神北広域こども急病センター』を市内に

開設しています。入院施設を持たない、小児内科を中心とする1次救急を夜間・休日に年中無休で担う医療施設で、2次救急施設や3次救急施設の負担軽減においても重要な役割を担ってき

ました。運営は伊丹市・宝塚市・川西市・猪名川町の3市1町と兵庫県、3市の医師会の相互協力で誕生した公益財団法人阪神北広域救急医療財団です。阪神北地域というのは、神戸市や西宮市、尼崎市など県内では人口の多い自治体が立地する兵庫県の海側(南側)エリアに対する、内陸側(北側)のエリアを指します。そして、『仮称)伊丹市立伊丹総合医療センター』は、阪神北地域に初めて誕生する、3次救急を担える総合病院で、伊丹市民はもとより、阪神北地域に暮らす全ての自治体

どんなことにもワクワクを



ほりうちとみひさ
つる 都留市長(山梨県) 堀内富久

魅力に捕らわれて

私は、高校を卒業後、修業期間を経て家の電気設備会社に就職をし、当時20代から50過ぎまでは、ただ懸命に、そして、がむしゃらに家業の仕事と向き合い、その後、政治家となり今に至っております。

また、学生時代はバスケットボールに打ち込んでおり、当時では珍しくバスケットボールのために地元ではない強豪校へと進学し、全力で取り組みました。家庭の事情もあり、バスケットボールを続けることはできませんでしたが、当時、全力で取り組んだ経験、根性や体力は今の礎となっていると思います。

就職してからは約10年間、本当に仕事をたただひたすら、そして粘り強く取り組み、30代後半となり、ようやく会社が軌道



令和4年に釣り上げたクエ 138cm 36kg

に乗り始めると、少しずつ自分の時間を作り始め、現在の趣味でもある釣りやゴルフを始めるようになりました。

政治家となつてからは、趣味を十分に満喫するほどの時間は取っていませんが、それでも少しの時間があれば、すぐにでも船釣りに出かけ、マグロをはじめとする、カツオ、アカムツ(ノドグロ)、カンパチ、モロコ(クエ)などの時期に合わせた大物を狙っております。直近では昨年、130kgのマグロが釣れ、とても興奮したことは記憶に新しいところであります。今、このことを思い出しただけでも、釣りの虫がうずき出し、すぐにでも船に飛び乗りたいところではあります。この気持ちはやはり抑えないといけません。自重、自省したいと思います。

また、ゴルフにおいても、当時シングル

プレーヤーとなるほど全力で取り組みました。自分でもなんですが、仕事に対しても趣味に対しても全てに対して、自分が情熱を注ぎ込むと決めたものには、ただ懸命に、ひたむきに、粘り強く、取り組み続けることが大事だと感じており、そうすることで、毎日がワクワクする楽しい気持ちで過ごすことができると考えております。

私が育ったまち「都留市」

都留市の読み方は「つるし」です。なかなか読みにくいかと思いますが、「都留文科大」^{つるし}という名前を聞けば、「そうか、都留ね」と思われた方もいらっしゃるかもしれません。私たちのまちの名前は、ぜひこの記事をきっかけに覚えていただければ幸いに存じます。

さて、都留市は山梨県の東部に位置し、富士山の麓にありながら、東京都心まで車で1時間弱、周囲には「新・花の百名山」に選ばれた三ツ峠山や九鬼山をはじめとする、ハイキングに適した「都留市二十一秀峰」があり、また「平成の名水百選」に選ばれた十日市場・夏狩湧水群^{なつかりのうすいぐん}などもあることから、週末には多くの登山客や観光客でにぎわっている自然豊かなまちです。

人口は約3万人の小都市ではありながら、都留文科大をはじめとする大学などが3校立地し、人口の約8人に1人が大学生という特殊な人口構成となっております。また、歴史も深く、もともとは城下町として発展してきた経緯もあり、江戸時代には「ずいずいずつころばし」のわらべうたで有名な、京都から江戸へお茶を届ける「お茶壺道中」が経由した地でもあります。その他にも、テレビなどのメディアではリア実験線や見学センター、車両基地があるまちとして時折取り上げ



富士山とリニア

聞こえるおはやし
の練習の音が
まち全体を包み
込むと、まち全
体がワクワクし
てきます。ぜひ
皆さまにも本市
へお越しいただ
き、お祭りを堪能
いただければ
と思います。



ふるさと時代祭り

私も小さい頃の、8月下旬の夏休
みが終わる寂しさより、9月のお祭
りを迎える何とも言えないワクワク
感が高まる気持ちを昨日のことの
ように思い出します。9月が近づく
につれ、まちの空気が祭りに向けて
変わっていく様子、そこかしこから

られ、小さいながらもこうしたメディアに
登場することの多いまちでもあります。
また、都留市といえど何と言っても、
毎年9月の第1土曜日と日曜日の両日に
行われる、本市一番のお祭り「ふるさと時
代祭り」であり、豪華絢爛な4町の屋台
曳行、日曜の昼の総勢100名以
上に及ぶ大名行列はまさに圧巻で、
その歴史は江戸時代までにさかの
ぼります。詳しくは私も出演して
います「つるのルーツ」のPVを見
ていただければうれしいです。

まちはこれから、もっとワクワクが 集まるまちへ

本市がもっとワクワクするまちになるた
めには、何をしたいけば良いのか。私には
何ができるのか。市民の皆さまは何を望ん
でいるのか。その葛藤の中で、私が市長に
就任してから2年間をかけて、平成28年度
から令和8年度までの11年間にわたる計
画、第6次都留市長長期総合計画を策定し、
まちの将来像を「ひと集い 学びあふれる
生涯さらめきのまち つる」と定めました。

本市では将来像を基に、まちのにぎわい
を創出し、いつでも、どこでも、質の高い
学びが約束され、誰もが安心して、さらめ
く暮らしができるまちを目指した施策を展
開しており、その究極である全てを集合さ
せたのが「つる湧水のほとり整備プロジェ
クト」であります。

このプロジェクトは、都留文科大学に近
接し、利便性が高く、若者が集まるエリア
に、たくさんの方々の多様なコミュニティ（市民
はもとより、子どもから大人まで、移住者
や学生、留学生やシルバード世代）を集め、
それ自体が新たなコミュニティとなり、何
が起こるか分からないワクワクする拠点づ
くりを目指しています。

子育ての拠点施設、大型遊具を備える公
園、大学関連施設、オフィスとしての機能
を持つ施設、そして民間施設が続々と建設



つる子どもまつりにて

されていく計画となっており、今なお多く
の新しいアイデアを頂きながら進化してい
るところです。昨年には、その拠点第1弾
となる地域交流拠点施設「nicot（にこつ
と）」がオープンし、室内はたくさんの子育
て世帯の方を中心ににぎわい、外の芝生広
場では子どもたちの声が元気に鳴り響いて
おります。

社会情勢を見渡すと暗いニュースが多い
昨今ですが、一歩でも前に進むこと、すな
わちワクワクする方向へ進むことが、未来
への希望だと考えております。ぜひ、皆さ
まにも本市を知っていただき、共にワクワ
クする未来へ進んでいけることを願って
おります。

わが

「住みたいまち・行ってみたいまち」の実現に向けて

はじめに

岩沼市は、県都仙台市の南約

17kmに位置し、東は太平洋に面し、南には阿武隈川が流れる、人口約4万3500人のまちです。

仙台市からのアクセスが大変良く、鉄道と道路が充実しており、また、東北・宮城の玄関口である



竹駒神社御社

仙台空港が所在するなど、いしえより交通の要衝として発展してまいりました。観光面においては、日本三稲荷である竹駒神社、商売繁盛や金運上昇にご利益があるといわれる金蛇水神

社があり、国内はもとより国外からも多くの参拝客や観光客が訪れるまちでもあります。

東日本大震災からの復興

13年前の東日本大震災で発生した津波により地域の約半分が浸水し、東部地区の6集落が壊滅的な被害を受けました。これまで、国や県、関係機関と連携しながら、被災者の生活再建や防災・減災への取り組みなど、ハードとソフトの両面から全力で復興に取り組んできました。

特に住まいについては、6集落の地域コミュニティを維持しながら集団移転するため、住民が主体となった計画作りに参画していただきました。現在は、約1000人が住む大きなまちとなり、近隣には商業施設や子育て支援施設な

ども整備され、生活環境の充実に貢献していただいております。

また、沿岸部には築山型の防災機能を有する「千年希望の丘」を14基整備しました。この「千年希望の丘」は震災の記憶や教訓を未来へ引き継ぐ、岩沼市の復興のシンボルとなっています。周辺にはボランティアの皆さまに植樹していただいた木々があり、その木々が成長することで、立派な森を形成し、いざという時は津波の威力を分散する「緑の堤防」の役割を果たします。現在は、育樹をはじめとするさまざまな活動を通して防災への取り組みに貢献しております。

ラーメン激戦区のまち

市内各所に見られる「い



ラーメンマップ

わぬまラーメン激戦区」ののほり旗。市内には多くのラーメン店があり、しょうゆ、みそ、塩、豚骨など、「ラーメン」の一言では片付けられないほど奥が深い、味わい深さを楽しむことができます。そもそもラーメン激戦区の始まりは、明治維新の頃、岩沼領主の家老を務めた伊東訥庵が「産業振興には健康な国民が必要。健康には肉食を！」という信念の下、岩沼で養豚業を始めたことがきっかけでした。時代とともに肉食文化が広まり、とんかつや、岩沼とんちゃん（ホルモン）が誕生し豚骨（ガラ）をベースにしたラーメンも各食堂で提供され始めました。次々と多くのラーメン店が出店



岩沼市西子育て支援センター

し、現在では「ラーメン激戦区・岩沼」として知られるようになりました。市では、令和3年にラーメンマップを作成、昨年には内容をバージョンアップしたラーメンマップ第2弾を作成し、市外、県外からのラーメンファンの呼び込みを行っております。皆さまの大好きな一杯がここに必ずあります。ぜひ岩沼にいらしてください。

子育てしやすいまちづくり

全国的に人口減少が問題となっ
ていますが、本市においても、
年々緩やかに人口が減少してきて
おります。人口減少は地域活力の
低下を招き教育、保育や水道、道
路のインフラの維持などが難しく

なる原因となります。

市では、この課題を打破するた
め、人口の社会増に注目した取り
組みを行っております。子育て世
代に視点を合わせ、子育てしやす
いまちを目指した取り組みを展開
しております。昨年7月には市西
部地区に子育て支援の拠点施設と
して、「岩沼市西子育て支援セン
ター」を開設しました。これによ
り、県内の市で初めて全ての小学
校区に子育て支援センターを設置
することができました。子育て支
援センターでは、子育てに関する
さまざまな相談などに職員が対応



ハナトピア岩沼

しております。室内には気軽に遊
べる部屋があり、多くの子どもや
保護者の交流の拠点として好評を
頂いております。

また、来年度には第2子以降を
対象に保育料を無償化する予定と
しており、子育て世代の経済的負
担軽減を図っていきたいと考えて
おります。

加えて、西部地区にあるハナト
ピア岩沼を「子どもの笑顔あふれ
るアグリステーション」をコンセ

プロフィール

- ◆ 面積 60・45km²
- ◆ 人口 4万3448人
- ◆ 世帯数 1万8901世帯

〔将来都市像〕住んでみたいまち・行っ
てみたいまち

〔まちの特徴〕 鉄路・陸路が充実する
交通の要衝であり、世界とつながる仙
台空港のある利便性の高いまち

〔特産品〕 奈良漬、米、メロン、白菜、



岩沼市長
佐藤淳一



〔観光〕 竹駒神社、金蛇水神社、二本
の松（武隈の松）、貞山堀、グリーン
ピア岩沼、ハナトピア岩沼、千年希望
の丘、亀塚温泉、いわぬまひつじ村

〔イベント〕 竹駒神社初午大祭、金蛇
水神社花まつり、いわぬま市民夏まつり

キュウリ、レタス、トマト、リンゴ、
岩沼とんちゃん、ラーメン、牛タン、
レトルトカレー

プトに、子どもと親の多種多様な
交流拠点として、令和8年度のリ
ニューアルオープンに向けた改修
工事などを実施する予定としてお
ります。

未来を担う子どもたちを育む環
境づくりに力を入れ、効率的かつ
魅力的なシティプロモーションを
行うことで、多くの皆さまから
「住んでみたい・行ってみたい」と
思っていただけまちの実現に向
けて取り組んでまいります。

※面積は国土地理院「全国都道府県市区町村別面積調」に、
人口・世帯数は「住民基本台帳」による。

わが

企業も注目する良好なアクセス 水と緑に囲まれた田園都市

「下妻」ってこんなまち

下妻市は、水と肥沃な土地に恵まれ古くから農業が盛んなまちで、米をはじめスイカやメロン、ナシ、ブドウといった果樹栽培、キュウリやネギ、豚肉など豊かな農畜産物の宝庫であります。

特に、ナシについては、幸水梨



下妻市は茨城県内でも有数のナシの産地

の収穫を10日ほど遅らせ、摘果により厳選された果実を樹上で十分に熟させた「下妻甘熟梨」という独自ブランドの開発や、茨城県オリジナル品種の導入、海外輸出など先進的な「攻めの農

業戦略」を展開しています。県オリジナル品種「恵水」については、令和4年の「第1回全国梨選手権」（日本野菜ソムリエ協会主催）で最高金賞を受賞するなど、日本のナシ産地をリードする実績を上げています。

こうした評価は、本市のふるさと納税にも表れているところで、年々寄付額が伸びてきている要因の一つは、高いリピート率からもわかることです。一度味わったいただいた方には、本市が誇る農畜産物の味わいはもちろん、その品質の高さをご理解いただき、次回への寄付へつながつているものと考えています。

しかし、担い手不足など、農業に関する課題は本市でも例外ではありません。農家・農業を守り発展させるために、農業に興味のあ

る人を呼び込み、増やしていく必要があります。そこで、(株)クボタとの連携協定により農機シェアリング事業の開始や、就農フェアへの出展を通して、新規就農者発掘に努めているところです。こうした地道な活動により、令和5年には梨農家へ2人の新規就農者を迎えることができました。今後も農業を始めたい人が「下妻で農業を始めるのが安心だ」と思ってもらえるよう、取り組んでまいります。

「持続可能なまちづくり」

少子高齢化による人口減少問題は深刻さを増しています。本市においても人口減少に歯止めをかけるため、企業誘致を推進し雇用の確保に努めています。

市内には九つの工業団地があり、全ての工業団地が完売してい



農畜産物の宝庫「道の駅しもつま」

ます。進出企業の中には、世界的ハイブランド化粧品メーカーで知られるエステイローダーカンパニーズや食品大手のフジパンが立ち、操業を開始しております。また、現在10番目となる工業団地の整備に着手し、こちらには大手菓子メーカーのカルビー(株)の進出が決定しているところです。

私が企業誘致に当たって、特にこだわったポイントは、「製造業」であるという点です。製造業は従業員が多く、雇用の増加が期待できることや設備投資額も大きいからです。さらに優良企業の進出により、UターンやIターンによる



小貝川ふれあい公園からの筑波山とポピー畑

人口増加も見込めます。また、給与や福利厚生が充実している企業が多く、従業員が長く勤務する傾向にあることから、雇用の安定も期待できます。新たな雇用や税収増から地域経済の活力をまちづくりに生かしていきたいと考えています。

「選ばれるまち」とは

コロナ禍から人々の生活スタイルは一変し、暮らしに対する意識も変化したように感じます。忙しく仕事に明け暮れるばかりでな



「筑波サーキット」は東京近郊からのアクセスも良好

く、自分らしい暮らしを見たい、普段の生活を大切に、なおかつ楽しみたい、家族との時間を大切にしたいと思うようになったのではないのでしょうか。そうした市民ニーズに応えるべく、子育て環境や教育の充実にも重点を置いています。

本市では、特色ある教育を推進するため「英語教育のまちづくり」を合言葉に、英語教育に力を入れています。令和3年度には、正職員として英語ネイティブのアメリカ人を採用するほか、全ての市立小中学校にALT（外国語指導助手）を配置し、英語教育の充実に向けた仕組みを整えています。

また、英検受験料の半額補助により受験を推進したところ、本市中学3年生の3級以上取得率が格段に上昇しました。

今後ますます進展するであろうグローバル化に向け、豊かなコミュニケーション能力や異文化理解の精神を身に付けることは、将来を担う子どもたちにとって必要なことです。グローバル化に

プロフィール

- ◆ 面積 80・88km²
- ◆ 人口 4万1621人
- ◆ 世帯数 1万7294世帯

- 〔将来都市像〕人と自然を活かし、住みよさを創るまち しもつま く住み続けたい、選ばれるまちを目指して
- 〔まちの特徴〕筑波山の麓、まちの東側には小貝川、西側には鬼怒川が流れる水と緑に囲まれた自然豊かなまち
- 〔市町村合併〕平成18年1月1日、千代川村と合併



下妻市長
菊池 博

〔観光〕関東最古の八幡さま「大宝八



- 〔新庁舎〕新庁舎が令和5年5月に環境に配慮した建築物として開庁。茨城県内の庁舎としては初めて「Near Net Zero」認証を取得。建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）の最高ランク5つ星も獲得。免震構造を採用し、地下には雑用水槽や緊急排水層を有し、防災拠点にもなっている。
- 〔新庁舎〕新庁舎が令和5年5月に環境に配慮した建築物として開庁。茨城県内の庁舎としては初めて「Near Net Zero」認証を取得。建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）の最高ランク5つ星も獲得。免震構造を採用し、地下には雑用水槽や緊急排水層を有し、防災拠点にもなっている。
- 〔イベント〕全国道の駅シンポジウム（令和6年11月開催）
- 〔新庁舎〕新庁舎が令和5年5月に環境に配慮した建築物として開庁。茨城県内の庁舎としては初めて「Near Net Zero」認証を取得。建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）の最高ランク5つ星も獲得。免震構造を採用し、地下には雑用水槽や緊急排水層を有し、防災拠点にもなっている。

対応できる人材の育成のため、教育分野の充実に向けたさまざまな事業をこれからも展開してまいります。

あらゆる年代の方々が、健康で「自分らしい」暮らし方を選択できるまちが「選ばれるまち」にながっていくと確信して、これからも各種施策の展開に果敢にチャレンジしてまいります。

※面積は国土地理院「全国都道府県市区町村別面積調」に、人口・世帯数は「住民基本台帳」による。

わが

誰もがキラめく鳥羽
海の恵みがつなぐ鳥羽

鳥羽市は、伊勢湾と太平洋・熊野灘に面し、市域は四つの有人離島と半島部から構成されています。市域面積は107km²で、海岸線は山地が海岸部まで迫り、風光明媚なりアス海岸を形成しています。また、海域は古くから豊かな漁場となっており、今日まで海女漁をはじめとする多様な漁業が続けられています。全域が伊勢志摩国立公園および半島振興地域の指定を受けており、一部が離島振興地域、特定農山村地域の指定を受けています。

地域共生社会の先進地として

2014年には日本創成会議により、2010年から2040年までに全市町村の約半数に当たる896団体において、20〜39歳の女性人口が5割以下に減少する

「消滅可能性都市」の考え方が打ち出され、本市においても大きな反響を呼びました。こうした中で、2040年には、本市でも社会の担い手となる世代は46.8%まで減少し、現役世代と高齢者とのバランスが大きく変わります。今こそ、超高齢社会を見据えた取り組みが必要となります。現代の生活では人と人とのつながりを、ともすると煩わしいと避けがちですが、これまで長らく培われてきたつながりの豊かさを今こそ大事にしたいと思っています。そして行政がつくる仕組みだけでなく、市民同士が主体的につながり支え合うことで、たとえ人口が減少したとしても鳥羽には幸せな地域共生社会が実現することを目指しています。

本市の皆さまが気軽につながることでできるアプリを本年度から

導入しました。「つながる」ことのきっかけとして、もつとつながる支え合うまちを実現するため

に、シニア世代にも活躍してもらいます。それぞれに自分の居場所があり、人と人とのつながりが深まりお互いに支え合うまちづくりです。日本の「地域共生社会」の先進地として1万人が幸せに暮らせるまちを目指しています。

SDGsと漁業と観光

コロナ禍が明けた今、サステナブルなまちであることは旅行先として選んでいただく上で大切な条件となりつつあります。では、地域がサステナブルな取り組みをしているということ、どのような観光客に伝えればよいのか、最新の情報も含めて常に問われています。

鳥羽の観光にとっては、海の恵



答志島トロさわら

みは欠かせない資源です。伊勢エビ、アワビなどの海産物に加え、海女、真珠養殖など鳥羽の文化も重要な観光資源となっています。しかし近年は海の環境変化により漁獲量減少が続いていたり、漁業者や海女の人口が減少していきと、鳥羽の海とそこで育まれてきた文化は危機にさらされています。本市では、それらを守るための取り組みが以前から数多く行われてきました。

漁業と観光の連携促進事業（私



海女

私たちは漁観連携と呼んでいます）として、漁業が直面するさまざまな課題を踏まえ、鳥羽市観光協会、市、鳥羽磯部漁業協同組合による連携を始めて10年になります。ブランド化に成功した「答志烏トロさわら」をはじめとして鳥羽の海産物の情報発信、地産地消、海を舞台にした体験、海女や食文化の保全、漁業の活性化を戦略分野とし、多岐にわたる活動を行っています。

海女が危機的状况に

鳥羽の海では大昔からたくさん海女が働いてきました。その数は日本一の353人で鳥羽の漁業と文化を象徴する存在となっています。令和元年5月に日本遺産に「海女(Ama)」に出逢えるまち鳥羽・志摩〜素潜り漁に生きる女性たち」が認定されました。次は「海女漁の技術」のユネスコ無形文化遺産登録を目指しています。

海女の歴史が長く続いてきたのは、目的とする漁獲物がなくならなかったためであり、持続性のある資源維持の方法を工夫して、乱獲しない約束事を守ってきたからです。しかし、この50年間で海女は8分の1に減少してきています。原因の一つは地球温暖化による長期的な水温の上昇や黒潮大蛇行などの影響で、志摩半島の一部の漁場では海藻がつくる藻場が減少し、それらを餌としているアワビの不漁などが起きています。

国内外に向けて「海のシリコンバレー」で魅力を発信

本市では全国的にも希少な施設である市立の水産研究所を所有しています。水産研究所では地場産である黒海苔とワカメの種苗生産を行っており、隣接地には三重大学の水産実験所があります。その他にも志摩半島には三重県水産研究所や国立水産技術研究所などの市、県、国の研究機関をはじめ、大学、高専、そしてよく知られた鳥羽水族館、ミキモト真珠島、海の博物館などの海に関する施設が集積しています。米国カリフォル

ニア州に集積するIT企業群になぞらえて、私は「海のシリコンバレー」と名付けました。伊勢志摩国立公園から海のシリコンバレーの魅力を国内外に発信をして、海に関するだけでなく伊勢志摩に行けば面白いことができそうだと思います。ただければ、さまざまになつながらになるきっかけになるかと思えますので、海の恵みがつながり鳥羽の実現に向けて全力で取り組みを進めています。

プロフィール

- ◆ 面積 107.34 km²
- ◆ 人口 1万6838人
- ◆ 世帯数 8239世帯



鳥羽市長
中村欣一郎

〔将来都市像〕誰もキラめく鳥羽海の恵みがつながる鳥羽
〔まちの特徴〕市全体が伊勢志摩国立公園に属しており、世界初の真珠養殖発祥の地、日本一海女が多いまち
〔特産品〕伊勢エビ、アワビ、タイ、

サザエ、カキ、岩ガキ、タコ、ちりめんじゃこ、黒海苔、ワカメ、ヒジキ、ところてん、真珠製品
〔観光〕鳥羽水族館、ミキモト真珠島、鳥羽湾めぐりとイルカ島、海の博物館、四つの有人離島（坂手島、菅島、神島、答志島）
〔イベント〕弓立神事、八幡祭、御船祭、鳥羽春祭り、石神さん春祭り、赤崎まつり、しろんご祭、鳥羽みなとまつり、御魚取神事



海のシリコンバレー

※面積は国土地理院「全国都道府県市区町村別面積調」に、人口・世帯数は「住民基本台帳」による。

わが

こどもたちが健やかで幸せに 成長できるまちを目指して

日置市は、鹿児島県の西部、薩摩半島のほぼ中央に位置し、東は県都鹿児島市に、西は日本三大砂丘の一つ、白砂青松の「吹上浜」を有する東シナ海に面しています。

「妙円寺詣り」や流鏑馬、「せっぺとべ」に代表される歴史的な伝統行事と400年の歴史を誇る薩摩焼や優れた泉質を誇る温泉など、いにしえの情緒と安らぎに満ちた貴重な資源を多く有しています。

子育て世代に選ばれるまち

子育て支援の充実を図るため、令和4年度よりこども未来課を設置し、保育所などの入所申込のオンライン化や保育所などの様子を動画で紹介するオンライン保活などさまざまな取り組みを行っています。オンライン保活は、動画の再生回数が令和6年1月15日時点で

で5万8000回を超え、多くの保護者の皆さまが保育所などを選ぶ際の参考になっています。

また、令和5年8月には「日置市こどもまんなか宣言」を行い、「こどもまんなか応援サポーター」の仲間入りをしました。この宣言に基づき「こどもまんなかアクション」の一つとして、「日置市保育のおしごと支援センター」を同年9月に開設しました。このセンターは、市内各保育所などからの求人情報を提供するだけでなく、就労希望に沿う施設の紹介や面接の日程の調整など全面的な就労支援、就労相談業務を行っています。

本市では、希望する保育所などに子どもを預けられない現状や保育需要の将来予測を踏まえ、保育事業者などと利用定員を調整したことにより、令和6年度に、本市に

二つの認可保育所が新規で開設されることとなりました。これは日置市施行以来、初めてのことです。

引き続き、安心して子育てのできる環境づくりと子育て世代に選ばれるまちを目指して、子育て支援を推進してまいります。

ひおきとプロジェクト

令和3年に開始した関係人口創出事業「ひおきとプロジェクト」は、日置市公式ファンクラブ「ひおきカメカメ団」の登録による「関係づくり」と市内5カ所に設置しているお試し住宅「カメハウス」を拠点とした「関係深化」を柱として事業を進めています。

現在は、WEB戦略に力を入れており、鮮度の高いオリジナルのウェブメデイ



ひおきとブログ



メタバース

ア「ひおきと」を立ち上げ、ゆるーい記事を毎日投稿しています。

令和5年6月からLINEニュースアカウントメディアアセレクトにも参画し、友だち登録7313人（令和5年12月14日現在）と新たな関係づくりにもつながっています。

また、コロナ禍で帰りたくても帰れない：故郷を見たい、感じたい：との声が遠方に住む出身者から多数あったことから、インターネット上（仮想空間）に「もうひとつの日置」を創造するプロジェクト「ネオ日置計画」を始動し、令和5年12月までに小さな日置市や名所が6カ所完成しており、令和6年2月には城下町もオープンします。

オリーブの6次産業化

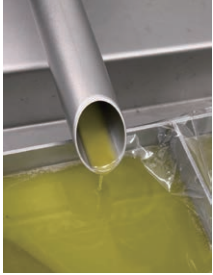
平成25年からオリーブの産地化に向けて取り組んでいます。適合する品種の選定など多くの課題を乗り越え、令和元年には念願の100%日置市産オリーブオイルの搾油に成功しました。



収穫されたオリーブの実



オリーブの実



オリーブオイルを搾油

本市のオリーブオイルは、生産者が全量手摘みで収穫し、収穫後24時間以内に搾油を行っています。近年は安定した生産が可能となりつつあることから、令和4年から複数の品評会に出品しており、国際オリーブオイルコンテストにおいては、金賞や銀賞を受賞するなど、その品質が評価されています。

また、JR九州クルーズトレイン「ななつ星」や県内有名ホテルでも使用されているほか、ドレッシングなどのオリーブを使った加工品やボタニカルコスメなどの原材料と

して使用されています。

オリーブの安定的な収量確保には、剪定などの栽培管理技術が高めていくことが必要です。そのために、定期的な技術指導を行うとともに、いつでもどこでも視聴できるように栽培管理技術の動画をインターネットにアップして、技術の高位平準化を図っています。

成木1本当たりの収穫量を増やすことに注力するとともに、本市の温暖な気候を生かして日本最速級のオリーブオイルを全国へ発信してまいります。

多彩に暮らす、オール日置で脱炭素！

令和3年に脱炭素の実現に向けて、「ゼロカーボンシティ宣言」を表明し、2050カーボンニュートラルに向けた取り組みに力を入れています。その中で、令和5年4月に環境省の第3回脱炭素先行地域に選定され、これから6年間で43億円規模の事業を実施する後押しを頂きました。

市民の皆さまからは「基礎自治体が脱炭素のような壮大なテーマに取り組みメリットは？」と聞かれることもあります。地球環境へ

の負担軽減はもちろん、エネルギーの地産地消による経済の循環も目的です。本市のような地方都市においてはエネルギーの多くを地域外からの調達に頼っており、エネルギー関連収支は流出過多の状況です。このエネルギーを地産地消すれば市内で経済が循環していき、今後の長期的な経済活動維

プロフィール

- ◆ 面積 253.01km²
- ◆ 人口 4万6642人
- ◆ 世帯数 2万2627世帯

〔将来都市像〕住んでよし、訪ねてよし、ふれあいあふれるまち

〔まちの特徴〕JR鹿児島本線が東西に走り、南九州インターチェンジや国道3号、270号があり、鹿児島市のベッドタウンとして発展している。また、東シナ海にも面しておりサーフィンなどのマリンスポーツも盛んなまち

〔市町村合併〕平成17年5月1日、東市来町、伊集院町、日吉町、吹上町の



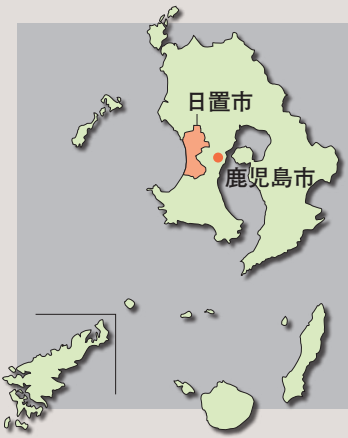
日置市長
永山由高

4町が合併

〔特産品〕イチゴ、オリーブ、お茶、緑竹、果樹類、かこしま黒牛、月日貝、薩摩焼、焼酎、渚のあま塩

〔観光〕薩摩焼の里「美山」、徳重神社、城山公園、園林寺跡、大汝牟遅神社、千本楠、吹上浜、江口浜海浜公園、湯之元温泉、吹上温泉

〔イベント〕妙円寺詣り、美山Craft Week、せつべとべ、吹上秋祭り、ひおきマルシェ、湯之元馬頭観音馬踊り、伊作流鎗馬



持につながることを期待されます。また、そのための努力を続けることは、価値観に共感していただけの個人や企業を惹き付ける大きな武器になるはずです。10年後、50年後、150年後も選ばれるまちであり続けるための基盤をしっかりとつくっていきたいと考えています。

※面積は国土地理院「全国都道府県市区町村別面積調」に、人口・世帯数は「住民基本台帳」による。



江田島海自カレー

え
た
じ
ま
江田島市(広島県)

推薦者



総務課
おきもと
沖元めぐみさん

瀬戸内海に浮かぶ、豊かな自然と気候に恵まれた江田島市には、海上自衛隊第1術科学校と幹部候補生学校があり、旧海軍兵学校時代から引き継いだ海上自衛隊公認の「江田島海自カレー」を食べることが出来ます。また、市内にある4店舗のカレーは、ダイズ、ちりめん、カキ、オリーブといった特産品を使っており、その味を再現したレトルトカレーも販売しています。

瀬戸内海の自然の恵みと海上自衛隊の歴史を感じられる江田島市を訪れてみませんか。



面積	100.65km ²
人口	2万1,032人 (令和5年12月1日現在)
特産品	カキ、ちりめん、いりこ、 キュウリ、かんきつ類、 オリーブ、紙布など

※面積は国土地理院「全国都道府県市区町村別面積調」に、人口は「住民基本台帳」による。



海上自衛隊幹部候補生学校(旧海軍兵学校)
歴史とロマン漂う施設

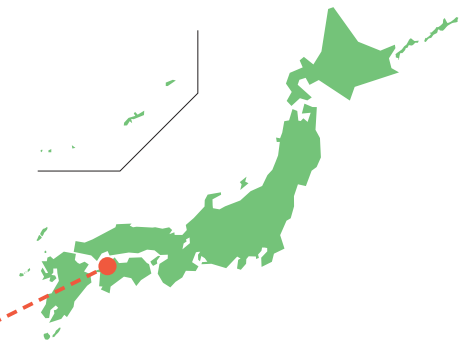
写真で見る

都市の変遷

今と昔の風景

地域の発展や変化にあわせて
移り変わってきたまちの姿。
今と昔を写真とともに振り返ります。

いよ
伊予市 (愛媛県)



令和
5年
(2023年)



複合施設「IYO夢みらい館」



完成予想図 (令和7年完成予定)



産業建設部都市整備課
こでらたくや
小寺卓也さん

複合施設でにぎわいを創出

昭和40年代から50年代に建設された市民会館、福祉文化センター、図書館の各施設は、多くの市民に親しまれ利用されてきましたが、老朽化や耐震性の問題により取り壊しとなり、ホール、公民館、図書館の各機能を併せ持った複合施設「IYO夢みらい館」が令和2年に完成しました。令和7年には前面の広場が完成予定であり、市内外から多くの人々が訪れ、まちのにぎわいが創出されることが期待されています。



福祉文化センター

昭和
49年
(1974年)

市政

令和6年3月号

特集

都市自治体の 人材確保・職員の育成

人口減少の進展に伴い、社会的に労働力不足が一段と進むことが予測される中、各自治体では採用試験の見直しや働き方改革、待遇改善などを進め、資質・能力が高い職員の確保に努めているほか、人材育成にも積極的に取り組んでいます。

特集では、学識者から、自治体の採用難とその対応策としての採用試験の見直しに関する状況、新卒採用を補うための各種方策などについてご寄稿いただきました。また、職員の育成と市役所組織の強化に向けた取り組み、採用試験の見直しと働きやすい職場のPRを柱にした採用戦略、「日本一前向きな市役所」を理念とする人事制度改革など、職員の確保・育成を効果的に進め、組織力の強化につなげた都市自治体の取り組み内容を紹介します。

寄稿 1

自治体の人材確保を巡る諸課題について

獨協大学法学部教授 大谷基道

寄稿 2

次代につなげる基盤づくり —若手職員の育成と組織の強化—

釧路市長 蝦名大也

寄稿 3

超売り手市場における ふじみ野市流採用戦略

ふじみ野市長 高畑 博

寄稿 4

四條畷市の人事制度改革について

四條畷市長 東 修平



自治体の人材確保を巡る諸課題について

獨協大学法学部教授

おおたにもとみち
大谷基道



近年、自治体の採用試験の受験者数および競争率は、新型コロナ禍で一時的に景気が後退した令和2～3年度を除き、長期低落傾向にある⁽¹⁾。これは民間企業の採用意欲が堅調で、新卒者が民間に流れているためと言われており、各自治体は民間企業を相手に人材獲得競争を展開せざるを得ない状況にある。そのため、いわゆる従来型の公務員試験ではなく、民間と同じような選抜方法を用いる自治体が急増している。

本稿では、自治体の採用難とその対応策としての採用試験の見直しの現状を概観し、その課題について論じるとともに、新卒採用を補うための諸施策についても論じていく。

採用試験の見直しの歴史と現状

かつて公務員試験と言えば、教養試験や専門試験といった筆記試験の成績を重視する「学力重視型」が一般的であった。1980年代に入ると、行政需要の多様化・複雑化

に対応するため、多様な人材を確保することが求められるようになった。そこで、筆記試験は残しつつ、面接試験の重視や集団討論の導入などの見直しを行い、いわゆる「人物重視型」の採用試験にシフトする自治体が多く見られるようになっていった(稲継2000)。

1990年代に入ると、地方分権改革の進展に伴い、課題発見・問題解決力、コミュニケーション力などを有する人材が求められるようになった。そこで、採用枠の一部について、準備の負担が大きな筆記試験を廃止し、民間企業により近い選抜方法を導入することで、従来の公務員志望者以外の層を取り込み、受験者の多様性を確保しようとする自治体が見られるようになった。このような「受験者負担軽減型」の採用試験はその後も拡大し、2000年代になると、特定の分野で業績を残した人物を採用しようとする「自己アピール採用」を実施する自治体も見られるよ

うになった(大谷2019)。

2010年代に入ると、冒頭で述べた通り、採用試験の受験者数が減少の一途をたどるようになり、「必要な採用者数を確保できなくなった」「採用者数はどうか確保できてもその質を確保できなくなった」、というような課題を多くの自治体が抱えるようになった。特に、土木職などの技術系職種は、平均競争率が2～3倍程度にまで下落してきており、技術職の代わりに事務職を配置するなどの苦しい対応を余儀なくされるケースも珍しくなくなっている(大谷2020)。

このような状況を背景に、各自治体は受験者数の増加を図るため、採用試験の見直しを進めて受験のハードルを下げ、これまでに採用試験を受験しなかった(できなかった)層を取り込もうとするようになった。いわば、質的拡大が目的であった「受験者負担軽減型」採用試験の量的拡大目的への転換である。主な見直しとしては、①選抜手法の

見直し（従来型の教養試験・専門試験を廃止し、SPIや面接などを中心とする民間型の選抜手法に移行）、②年齢制限の緩和・撤廃、③試験日程の前倒し、④試験時間・場所の柔軟化（試験会場の管外設置、夜間／オンライン／録画面接の導入）などが挙げられる⁽²⁾。また同時に、自治体の仕事の魅力をPRするため、⑤採用広報の充実、⑥インターンシップの実施なども行われている⁽³⁾。

「求める知識・能力」と「選抜方法」とのミスマッチ

近年、「今年の新人は法律も読めなくて困ってるんですよ……」といった声が自治体職員からしばしば聞こえてくる。これは「求める知識・能力」と「選抜方法」が対応していないことが原因である。専門試験を廃止するということは、入り口の段階では専門的な知識・能力（前出の例で言えば法律の知識）は不問にしたということであり、採用者の中に法律の素人が含まれていても当然である。

本来、求める知識・能力に合わせて選抜方法を決定すべきであるが、現状はとにかく受験のハードルを下げることにフォーカスしている。「必要な人物」と「実際に採用された人物」との間に乖離が生じてしまっている。自治体の業務は多種多様であり、部署によって職員に求められる能力も異なる。例えば、日常的に法律を参照する業務

に従事させるのであれば、法律知識を問う専門試験を課すべきであるし、コミュニケーション能力が必要な業務に従事させるのであれば、集団討論や面接などを課すべきである。つまり、自治体が必要とする人物像は必ずしも一つではなく、人物像ごとに複数の採用枠を設け、それぞれ異なる選抜手法を用いるのが理想である。

しかし、特に事務職の場合は、数年ごとに異動を重ねてさまざまな業務に従事するジェネラリスト型の異動パターンが一般的であるため、採用時に特定の知識・能力を問うことはあまり意味がない。また、採用枠を細かく分けてさまざまな選抜手法を用いるのは特に小規模自治体にとって負担が大きい。そのため、全ての採用者を民間型の選抜手法のみで選抜するように移行するのやむを得ないが、業務上必要な知識があるにもかかわらず採用時にそれを問わないのであれば、採用後にその知識を習得する機会を用意すべきである。このように、採用の手法を見直すのであれば、採用後の育成の在り方も併せて見直すべきであることに留意が必要である（稲継・大谷2021）。

A Iの活用による人物選考

また、自治体職員からは「最近の新人はモチベーションが低い、メンタルが弱い」といった声も少なからず上がっている。これに

は感情をあまり表に出さないとか、叱られ慣れていないといった世代的特徴や世代間の価値観の違いの面もあるかもしれないが、受験のハードルを下げたことで、勤務条件のみに目を奪われて安易に受験して合格した者、公務物の特質をよく理解しないまま入ってきてしまった者が増加しているといった側面があることも関係していそうである。

そのような者の採用を防ぐためには、良い面も悪い面も含めてリアリズムに徹した情報を応募者に提供することで、「志望自治体に自身が適合するかどうか」、十分な自己スクリーニングをするよう仕向けることが大事である（大谷2023）。また、適性検査や面接試験において受験者の本質を見抜くことも非常に重要である。近年は、AIを活用した選考を導入する自治体も見られるようになった。例えば、塩尻市では、申込時に提出してもらった自己PR動画をAIで解析するAI適性検査を導入した⁽⁴⁾。また、君津市や村上市では、対話型AI面接サービスを導入した⁽⁵⁾。これにより評価のばらつきを改善するとともに、人の目では見抜ききれない性格や行動の特徴を見抜くことができるようになることが期待されている。

人材確保を巡るその他諸施策

―人材の困い込みから共同活用へ―

困難な状況にある新卒採用を補うため、中

途採用が注目されている。令和4年度は市区町村1722団体^⑥のうち935団体が中途採用試験を実施し、9174人が採用された。近年増加傾向にあるとはいえ、同年の新卒合格者が8万4804人であるのに比べるとまだ少ないが^⑦、神戸市が一般行政職の新卒と社会人経験者の採用人数を半々にすると表明したり、釧路市や那須塩原市が育児や介護などのため退職した職員を再度採用する制度を創設したりするなど、中途採用に注力する自治体は着実に増えてきている(大谷2023)。

また、小規模自治体が単独で採用試験を実施しても受験者が増やすことが難しく、手間もコストもかかることから、共同で採用試験を実施する自治体も出てきている。奈良県と県内市町村が共同で土木職の採用試験を実施している例が有名である(大谷2020)。

令和5年12月、総務省は自治体の人材確保・育成や環境整備を戦略的に進めるための新たな指針として、「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定した。この中には、専門人材の共同活用もうたわれている。自治体単独での確保が難しくなっている以上、広域での確保策を検討することが有効であり、都道府県が確保した人材を市区町村職員として派遣することや、都道府県の主導による共同採用方式の活用などについても

検討することとされた。併せて、市区町村自身も近隣自治体と共同で必要な専門人材や知見の確保に取り組むことも検討すべきとされた。

若年層を中心に労働人口が減少し続けている中、自治体が人材難を解消することは容易ではない。そもそも人材の総数に限りがあるのだから、官民間あるいは自治体間で限られた人材を奪い合うのではなく、うまく共同で活用することを模索する方が日本全体のためではないだろうか。今後は自治体単独での囲い込みから複数自治体による共同活用への転換について、より真剣に考える必要があるだろう。

1) 総務省の「地方公務員の職員採用試験の実施方法に関する調査」(各年度版)によれば、近年のピークである平成23年度の受験者数は約62万人であったのに対し、令和4年度の受験者数は約44万人にまで減少している。

2) 総務省「地方公務員の職員採用試験の実施方法に関する調査」(令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査の附帯調査)。

3) 就活生を対象とするアンケート調査(マイナビ「2024年卒大学生公務員イメージ調査」)において、「公務員を就職先の選択肢として考えたがやめた」と回答した者に対し、その理由を尋ねたところ、1位「十分な試験対策ができないと思ったから」、2位「他の業界や仕事などに興味を持ったから」、3位「試験の難易度や倍率が高く、受

からないと思ったから」という結果であった。これを踏まえると、試験内容の見直しや採用広報の充実は理に適った対応と言えるであろう。

4) PR Times (https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000052_000072283.html)、インタビューメーカーホームページ (<https://interview-maker.jp/case/shioji/>)。

5) A-ポータルメディア Aismley (https://aismley.co.jp/ai_news/kimitsu-city-ai-chain/)、PR Times (https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000062_000011421.html)。

6) 1721市町村+特別区人事委員会1。
7) 総務省「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」。

〈参考文献〉

稲継裕昭(2000)『人事・給与と地方自治』東洋経済新報社
稲継裕昭・大谷基道(2021)『職員減少時代の自治体人事戦略』ぎょうせい
大谷基道(2019)「ポスト分権改革時代における自治体の職員採用」、大谷基道・河合晃一編『現代日本の公務員人事―政治・行政改革は人事システムをどう変えたか』第一法規
大谷基道(2020)「土木・建築職の採用と育成」、日本都市センター編『都市自治体における専門人材の確保・育成―土木・建築、都市計画、情報―』日本都市センター
大谷基道(2023)「地方自治体における採用活動の現状と課題―採用試験の見直しを中心に」、独立行政法人労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第759号

次代につなげる基盤づくり ―若手職員の育成と組織の強化―

釧路市長（北海道）

蝦名大也



はじめに

釧路市は、北海道の東部、太平洋岸に位置し、「阿寒摩周」「釧路湿原」の二つの国立公園や特別天然記念物「タンチョウ」や「阿寒湖のマリモ」など世界的にも貴重で魅力あふれる自然に恵まれている。また、夏でも最高気温が20℃前後と涼しく、避暑を目的とした長期滞在にも適している。（北海道が取りまとめる『北海道体験移住「ちょっと暮らし」12年連続全道第1位』）

産業構造については、国内有数の水揚げ量（令和5年全国第1位）を誇る水産業、豊富な森林資源を有する林業、背後圏の酪農、畜産などの農業といった第1次産業や、大規模な食品・製薬工場や製紙工場、全国唯一の石炭の坑内掘稼行炭鉱などの第2次産業を中心に発展し、さまざまなサービスを提供する第3次産業が結びついている。

このほか、事業者の売り上げアップを目的として、官民連携による取り組みを進めている。

平成30年に「釧路市ビジネスサポートセンター」を開設し、企業を持つ強みを引き出し伸ばす伴走型支援を行っている。また、令和5年からは、地域課題を解決するスタートアップの起業を促進するため、株式会社k-Hack（ケーハック）を設立し、スタートアップ人材の継続的な輩出に向けたプログラミング技術の習得など、人材育成の場を提供する取り組みを進めている。

人材育成と組織強化の必要性

地方自治体は、少子高齢化の進行、市民の価値観の多様化、ワーク・ライフ・バランスの推進、大規模災害への対策などの社会状況の変化とともに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、デジタルトランスフォーメーションの実現に向けた取り組みが求められている。

一方で、生産年齢人口の減少などにより、全国的に公務員が不足しているといわれる状況において、効率的で効果的な行政運営を図

り、長期的な視野で堅実な財政運営を推進しながら、これらの多様化・複雑化する行政課題に対応していくためには、市役所そのものを強化しなければならない。そのためには、職員の育成と組織の強化を並行して進めることで、市役所を進化させていきたいと考えており、新年度から始める取り組みも含めてご紹介するものである。

人材育成基本方針の改訂による若手職員の育成

これまでも業務に必要な研修は行ってきたが、人材育成を進めるためには、よりシステマチックに取り組まなければいけないと考え、令和5年2月、人材育成基本方針を改訂した。本方針においては、採用から15年間で育成強化期間と位置付け、5年1サイクルで、「知る」「伸ばす」「固める」ことを意識して進めていくものである。

採用後5年間については、「知る」ことに取り組みものである。自治体の業務が多岐にわ



若手政策形成研修の様子

たり、複数の部署が連携しなければならぬ状況にある一方で、そもそも職員が市政全般に対する知識が不足していると感じていた。職員としての能力を総合的に高め、その後のキャリアを形成するための期間と位置付け、早い段階で複数の職場を経験させるほか、他の職場の情報などに触れる機会を設けることを目的とした三つの取り組みを紹介する。

「リクルートチャレンジ採用前インターンシップ」

採用試験に合格した後から採用までの数カ月間、会計年度任用職員として複数の部署で勤務するものである。具体的には、福祉・税・産業などの異なる行政分野、窓口・事業・管理などの業務分野に複合的に従事することで、市役所のさまざまな部署、業務内容を知る機会を設けている。また、実際に業務を

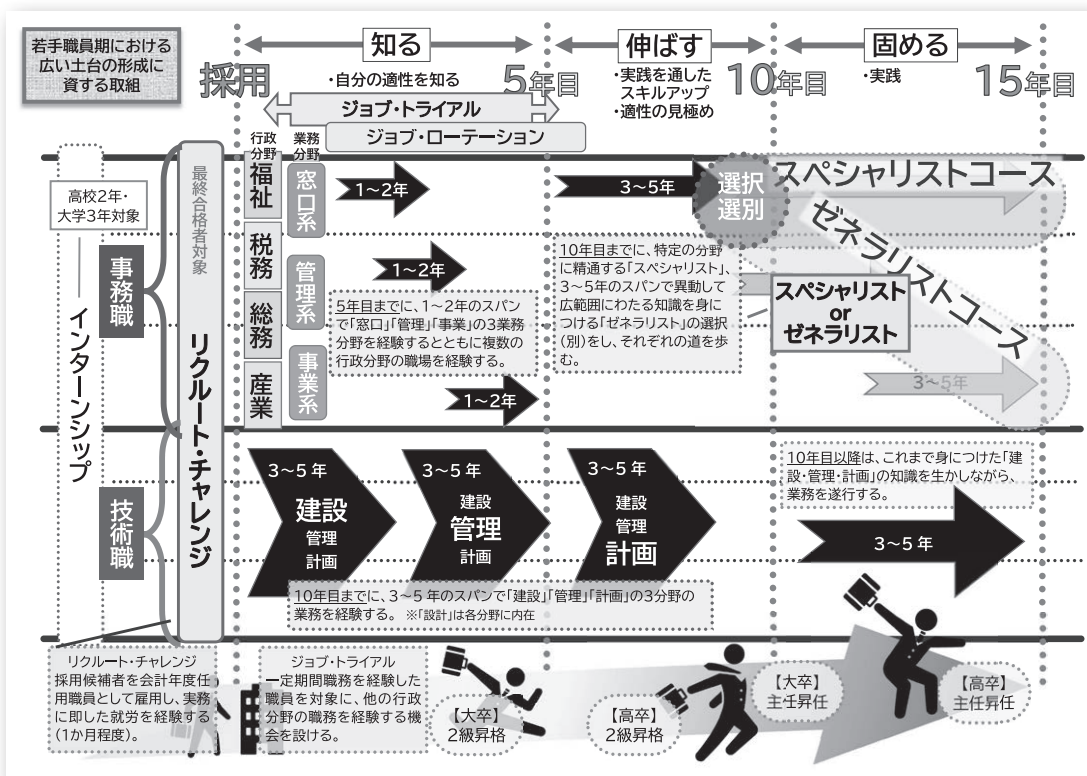
行うことで、採用後の配属先決定の検討材料にするとともに、職員自身が得意、不得意を把握する機会に活用している。

「ジョブトライアル(庁内インターンシップ)」

採用後2～5年目の職員を対象に、1週間程度、興味のある部署で勤務するものである。これは、職員自身が他の部署の業務を知る機会にすることはもちろん、採用後に自らの将来像をイメージし、職業キャリアをデザインすることにも役立てるものである。

「ジョブローテーション」

若手職員期において、異なる行政分野、業務分野をバランスよく経験するものである。市役所にあるさまざまな行政分野、業務分野の経験を積み、各分野の基本的な仕事を習得することで、職員としての総合的な業務遂行能力を高めるものである。本市においては、これまで3～5年を目安に異動していたものを、このジョブローテーションにより、5年間で3カ所を経験する



ことを目標としている。6～10年目については、「伸ばす」ことを意識し、実践を通してスキルアップする期間である。専門性が高く、特定の知識や相当の経験が必要な業務については、より長い期間在

職させることや、同一分野の中で人事異動を行うことで専門性の高い職員の育成を図るなど、弾力的な運用を進めるものである。これにより、「知る」期間に経験した複数の業務経験と併せて、職員としての土台を形成するものである。

11～15年目については、将来どのような分野で、どのような職責を担っていきたいのかなど、職員としての将来像を「固める」時期と定めている。この将来像を具体化するために必要な能力は何か、どのような部署を経験すればよいかなど、自らの職業キャリアをデザインするための情報収集や学習など、キャリア形成を実践していくものである。このように、職員としてのキャリアを自ら考え、行動していくことで、成長が加速していくものと考えている。

係制の導入による責任の明確化

組織体制については、その時々の行政課題に対応していくものであり、本市においては、行政改革が始まった昭和50年代、市役所内の組織機構は係制であった。この頃は、人口の増加により行政需要が拡大し、対応に当たる部署の新設が行われたことにより、組織が細分化され、市民が一度に要件を済ませられないなどの課題が生じていた。

この課題を解決するため、組織の動態化や

機動性の向上を目指し、大課大係制を進め、担当制が導入された。担当制は、当初の目的はもとより、複数の係に共通する庶務・経理業務の集約化といったスケールメリットを生み出した。

平成に入ると、集中改革プランの推進などにより、財政健全化や業務の合理化・効率化が求められる、事業の民間委託や指定管理者制度の活用など、職員数の削減に取り組んだ。

職員数が減る中で、多様化・複雑化する行政課題に対応するため、担当内に複数の課長補佐職を配置したことで、指揮命令や指導などの系統が輻輳したことで、所属員をマネジメントする課長の負担が増加したこと、そもそも職員数が減ったことで、組織のチェック体制が希薄になったことなどの課題が明らかになった。極端な事例としては、事業の全体（詳細）を理解している職員が担当者以外にいないことがあった。

そこで、令和6年度から、これまで効率的な行政運営に寄与してきた大課大係制を維持したまま、係制を導入し、係の業務を総括する1人の総括係長を配置することにした。

これにより、課長に加え総括係長が係内の全ての業務を把握し、指揮命令系統や責任所在を明確化する。また、マネジメントのさらなる円滑化を図ることにより、管理監督を高度化するものである。人材育成基本方針の改

訂による各取り組みと相まって、組織を強化するものである。

今後の展望

本市における人材育成と組織体制の見直しについて紹介した。このほか、新年度からは、研修の充実を進めるほか、タレントマネジメントシステムを導入し、効率的な人材育成を図っていく。研修については、研修エントリー制度や資格取得経費助成制度の新設、eラーニングを活用した自主的な学びの機会の確保を進めていく。これまで階層別研修など、義務的に受講する意識が強かったものを、自主的に学べる機会を提供し、職員個々の能力、キャリアを意識しながら、自ら学んでもらいたいと考えている。

タレントマネジメントシステムについては、職員の能力などの情報を一元化し、見える化することで、限られた人材を効果的に配置することが可能となる。また、キャリアデザイン可視化やエンゲージメントの向上にも効果があり、職員の満足度が上がるものと期待している。

これらの取り組みにより、若手職員一人一人が市役所と向き合い、20年後、30年後の主力として活躍し、強い市役所となるよう、より一層人材育成の取り組みを充実させていきたいと考えている。

超売り手市場における ふじみ野市流採用戦略

ふじみ野市長(埼玉県)

高畑 博
たかはた ひろし



ふじみ野市は、東京都心から30km圏内の埼玉県南西部に位置し、武蔵野台地北部のほぼ平坦な地にある。東部には国道254号バイパス、西部には関越自動車道、ほぼ中央には国道254号が、それぞれ市を南北に貫き、北部には一級河川「新河岸川」が流れている。市の玄関口である東武東上線「上福岡駅」は1日約4万8000人が利用している。武蔵野の面影を残す緑豊かな自然と交通・生活の利便性を兼ね備えた市である。

古くは江戸時代に、川越街道の六宿場の一つである「大井宿」が栄え、新河岸川には、福岡河岸に3軒の回漕問屋が開設され、川越と江戸とを結ぶ舟運の拠点としてにぎわった。その後、農村地帯として発展した後、昭和30年代以降は住宅開発や企業進出が続き、急速に都市化が進展した。現在においても開発などが伸張しており、人口の転入超過が続いている。

また、本市は平成の大合併により平成17年に誕生し、令和7年10月に誕生20周年を迎える。

現在、周年記念事業の開催に向けて、準備を進めているところである。

取り組みのきっかけ

本市の職員数は、合併の効果を上げるべく適正化に努めたことにより、合併時の815人から現在は659人となっている。その過程において、地方自治体には、老朽化したインフラなどの更新や医療・介護などの増大する社会保障対応、地球沸騰化による異常気象への対応など、これまで以上に高度な対応が求められるっており、さらに、行政のデジタル化や職員の働き方改革への対応、市民ニーズの複雑化などにより職員の負担が増大していることから、計画的な職員採用を進めてきたところである。

今後においても、生産年齢人口の減少に伴う働き手不足が社会問題となり、民間企業、国や他の地方自治体との採用競争・人材獲得競争が激化する中、社会の活力維持と行政サービスの充実を図るためには、時代のニ

ズを的確に把握し、年齢や性別にとらわれない。ことなく優秀な人材を確保し続けねばならない。さらに、個々の能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境を整え、育成していくことが極めて重要であると認識している。

こうした中、これまでに本市が進めてきた主な取り組みを紹介する。

主な取り組み

①採用試験の見直し

本市の採用試験は、これまで1次試験で教養試験・専門試験、作文試験、2次試験で個別面接、3次試験で集団面接および個別面接を実施し、人物重視で採用を行ってきた。しかし、受験者数が減少傾向にあることを踏まえ、受験者ファーストの視点に立ち、平成30年度から大きく採用試験を見直した。

その一つが、「試験日前倒し型全員面接試験」の導入である。

これまでの1次試験は9月の統一試験日に行ってきたが、8月上旬に全員面接を実施

し、従来の筆記試験は2次試験とした。受験者は初めに面接試験を受けることで本市の魅力や雰囲気を感じられミスマッチを防ぐことにつながり、さらに統一試験日前に1次試験の合格が分かるため、仮に不合格となっても他自治体の採用試験に臨むことができ、いわば「併願」が可能となるメリットがある。市としても受験者全員を面接することが、人物重視の採用をより一層進めることができる。本市にマッチする人材を選考して2次試験につなげることができ、双方にとってウィンウィンな取り組みであると考えている。

また、令和2年度には、「筆記試験の自由選択」を導入した。

これまで、民間企業などでの職務経験を本市で生かしてもらうため、新卒採用枠とは別に公務員試験対策不要の「社会人基礎試験」を導入し、さらに、民間企業の採用で使われることの多い「SPI3」を導入するなど、1人でも多くの方に受験してもらうべく取り組んできたところであるが、その対象は一般事務職に限定していた。

そこで、一般事務職以外においても、さらに受験しやすくするため、どの職種であっても、筆記試験を複数の種類から自由に選べるものとした。これにより、「公務員試験対策をしている方」「専門分野で勝負したい方」「公務員試験対策の時間がない方」「民間企業との併願の方」など、それぞれの特性に応じ、得

意な分野で試験ができるようにするとともに、受験者を全方位に広げることができたものと捉えている。

令和4年度には、多忙な受験者に配慮し、「いつでもどこでも！」を合言葉に、「ナイト面接（いつでも）」を導入し、前年度から実施している「ウェブ面接（どこでも）」との併用による面接試験を実施した。これは、新型コロナウイルス感染症の影響が残る中、受験時の不安を解消するとともに、受験者の利便性向上に加え、遠方の受験者に対しても受験機会の確保を図ったものである。さらに、仕事や学業に忙しい受験者に配慮し、日中はもとより、夜間の午後6時から9時までを含む全ての時間帯において、従来の対面面接に加えてウェブ面接を可能とした。この年、応募者349人に対して約100人がウェブ面接を利用し、導入後に入庁した職員の中には、青森県、山形県、静岡県など遠方の者もいる。

②働きやすい職場のPR

平成27年度から、「キックオフセミナー」と題して本市独自の職員採用説明会を開催している。内容は、筆記試験や面接試験、作文試験の状況や福利厚生、先輩職員とのフリートーク、庁舎見学などである。冒頭には私が登壇し、市長就任以来、毎年欠かさず行っている「タウンミーティング」の形式で本市のまちづくりについて直接語りかけている。「市民のために共に汗をかくてくれる方にはぜひ受

験してほしい」と伝えており、アンケートからも本市のまちづくりやその熱意が伝わったと好評である。ふじみ野市役所の雰囲気を感じてもらい、働きやすい職場であることを少しでもイメージしてもらえよう工夫しながら実施している。

次に、埼玉県内全市町村が参加する職員採用イベントの積極的な活用である。若手職員の柔軟で斬新な発想を積極的に取り入れ、目を引くようなスタイル・デザインのブース設置やパンフレット作成につなげ、他自治体の先駆的な存在になっている。これらを通して、柔軟な組織風土や職員自ら仕事を実行している姿を伝えることによって、働きやすい



県内市町村職員採用イベントの本市ブース

職場のPRにもつながるものと期待している。

また、埼玉県が実施している「多様な働き方実践企業認定制度」で、認定基準の最高ランク「プラチナ」に認定されていることを活用させていただき、「働きやすい職場」であることを分かりやすくPRしている。

受験者には、特に、ワークライフバランスを推進し、男女が共にイキイキと働ける職場環境を積極的に目指している組織として高く評価されていることを伝えている。

③人材育成

本市では、まちの将来像である「人がつながる豊かで住み続けたいまち ふじみ野」の実現を目指して、効率的でメリハリがあり、市民に開かれた行政経営を、全庁を挙げて実践している。また、人材育成基本方針において、「行動力」をキーワードに、高いコスト意識を持ち、何事にも迅速・積極的に行動する職員の育成に取り組んでいるところである。

また、私の考えを直接伝えることで仕事に対する意識の高揚を図る「市長と新入職員とのあったかティーミーティング」を実施している。この取り組みにより、普段市長と話す機会が少ない新入職員と、リラックスした雰囲気の中で語り合うことで、思いを共有し連帯感を育むことができていると考えている。私自身、新たな考えや気付きが得られる

機会でもあり、毎年楽しみにしている大切な時間である。

さらに、埼玉県と県内全市町村で構成している「彩の国さいたまづくり広域連合」が主催する研修へも積極的に派遣し、自治体の枠を超えて共に学んでいる。県や他自治体の職員との学びの機会を通じて、視野の拡大や人



ティーミーティングで新入職員と語り合う

的ネットワークの構築に大きく寄与するものと感じている。

その他、市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）や全国市町村国際文化研修所（国際文化アカデミー）、日本経営協会など研修専門機関にも積極的に職員を派遣している。

今後の展望

近年、職員採用を取り巻く環境は、「超」が付くほど「売り手市場」が続いており、今後もさらに厳しさが増していくだろう。

この状況を打破すべく新たな取り組みを工夫しながら実践してきたところである。しかしながら、専門職の確保や辞退者の増加には大変苦慮している。今後は周知方法を一層工夫するとともに、試験内容をさらなる柔軟な発想で検討する必要がある。

一方、最近では過去に経験したことのない大規模災害や感染症対策など、突発的に発生する業務が増加していることから、何事にも積極的かつスピード感を持った行動ができる職員を継続的に育成していかなければならない。私の座右の銘は、「至誠」である。リーダー自ら汗をかき、常に危機感と向上心を持つことで、人も組織も成長し続けることができる」と信じている。

優秀な職員の確保と人材育成は、今後も挑み続けなければならない永遠のテーマである。

四條畷市の人事制度改革について

四條畷市長(大阪府)

東 修平



はじめに

四條畷市は、大阪府の東北部に位置しており、人口約5・5万人、面積約19㎓で、地域の約3分の2が北生駒山地で占められている。コンパクトで緑豊かなまちである。大阪市内からのアクセスにも恵まれており、まちと自然、人と人がほどこい距離で自分らしく伸び伸びと暮らせるまち、「市全体」が「自然体」でいられる環境であることから、「しぜんたい、しぜんたい。」をブランドメッセージとしてまちの魅力を発信している。

本市の職員数は、令和5年4月1日現在で337人であり、市の中でも比較的小さな組織である。ここでは、市長に就任して以来一貫して進めてきた、「日本一前向きな市役所」を理念とする人事制度改革をご紹介します。

職員の働き方改革について

市長就任直後の市議会での所信表明において、「今の市役所の組織を変えなければなら

ない」と宣言した。それは、職員に対し、働き方を一から見直すことで、これまで当たり前と考えていたことを見直してほしいとの思いがあったからだ。以降、組織の長としてこれらの思いを発信し続けることが重要だと考えており、毎年の市政運営方針や再任時の所信表明においても、常に「働き方改革」を市政における重要施策として位置付けている。

働き方改革の具体的な取り組みとして着手したのは、市民、事業者や関係団体などを対象とした「働き方改革セミナー」の開催である。基本自治体の中では比較的早い段階で働き方改革に取り組むことを決めたため、何よりもまず市民などの理解が必要と考えたからだ。参加した方々からは、「働き方改革の重要性が理解できた」などの反響があった。

次に実施したのは、指導者養成研修とモデル課による実践である。指導者養成研修については、中間管理職である課長級および課長代理級を対象とし、計15回に及ぶ研修を実施した。内容については、働き方改革の基礎理

解から始まり、タイムマネジメントやマニュアル作りなど幅広い内容となるように設定した。モデル課については、四つの異なるタイプの部署を選出し、コンサルタントの助言・指導の下、各課のメンバーで話し合いながら、現在のチームに必要な取り組みを決めて半年間実施した。いわば、指導者養成研修は横糸、モデル課による実践は縦糸に当たり、中間管理職から他の役割へ、モデル課から他の部署へ、培ったマインドが展開していくことを見込んだものである。

なお、モデル課として実践した子ども政策課の取り組みは、令和元年12月に開催された(一社)at Will Work主催の「Work Story Award 2019」において、行政・自治体での初の受賞となり、その際に課長として取り組みをリードした職員が現在、人事課長として全庁における働き方改革のけん引役を担っている。

エンゲージメントの可視化による組織改善

こうした取り組みを経て、より働きやすい

職場を目指して今後も働き方改革を推進していくこととした一方、働き方改革において職員全体で共有できる効果指標をどうするかという点が課題となった。本市では当初から、働き方改革の指標として残業時間数や休暇取得率などは採用しなかった。なぜなら、それらの指標はあくまで働き方改革の結果であり、目先の数値目標のみにこだわり過ぎると、サービス残業や仕事の持ち帰り、不本意な休暇取得などが発生し、働き方改革の本質を見誤る可能性があったからだ。

そこでわれわれが着目したのが、民間企業などで導入が進んでいる「エンゲージメントの可視化」である。エンゲージメントとは、組織（市役所）に対する職員の共感度合いを示す。具体には、職員に対して定期的なアンケート調査を行うことで、個々の職員が市役所組織についてどのような感情を持っているか、どの程度の愛着を持っているか、職場や上司についてどのように考えているかなどを数値化した指標である。それらが可視化されることで、働き方改革の取り組みによる効果の検証が可能となると考えた。また、調査結果により、組織の強みや弱みの分析も可能となっており、弱みとして出てきた課題に対し、その改善策に取り組んでいくことでPDCAサイクルを回し、継続的に組織改善を図ることができる。

エンゲージメント調査を導入してから約5年が経過する中、その成果は確実に現れてい

る。継続的な組織改善を行うためには、まず上位役職者から意識改革を行う必要があるとの観点に立ち、最上位の役職である理事・部長級職員を対象としたさまざまな取り組みを集中的に行った。実際、当役職のエンゲージメントは顕著に右肩上がりとなり、今では最上位水準に達している。こうした結果を受け、現在は中間層にも取り組みを拡大しており、次長級や課長級においても上昇の傾向が見え始めた。最終的には一般職員にまで取り組みを波及させ、市役所全体のエンゲージメントを向上させていきたいと考えている。

採用試験改革について

組織を活性化させるためには、職員採用も重要である。「採用は最も投資効果が高い人事施策」といわれることもあり、採用後に確実に活躍する人材を採用することができれば、マネジメントの労力を最小限に抑えつつ成果を出すことができるからだ。

しかしながら本市では一時期、職員採用試験の倍率が、事務職では平成27年度で3.4倍、28年度で4.7倍と1桁が続き、求める人材を確保することが困難な状態となっていた。

そこで取り組んだのが「応募エリアの拡大」と「応募対象者の拡大」である。これらは、単純に応募者を増加させようと考えた場合、近隣からではなく日本全国から気軽に受験できる環境をつくること、また、応募要件の緩和など受験できる対象者を拡大することができ

ば応募者が増えるはず、という発想に基づく。

まず応募エリアの拡大については、遠方に居住していても、高額の交通費や時間を費やすことなく気軽に受験できるよう、当時の人事課長の発案により、全国自治体初としてWEB面接を導入した。これが予想以上の反響で、仕事でなかなか時間が確保できない方、育児中子どもを預けられない方や、近畿圏の地元を出た後、将来は近畿圏内に転職し地元に戻りたいと考えている方などに支持を得て多くの応募を頂いた。中には海外赴任中で海外から受験される方などいても、WEB面接がなければ受験していなかったという声も少なくない。

次に、応募対象者の拡大については、組織の多様性を向上させることも含め、年齢要件を緩和し、積極的に中途採用を行った。中途採用を行うに当たっては、転職先として公務員を選択肢としていない人へも積極的にアプローチを行うため、民間人材サービス会社と連携し、転職サイトへの掲載を試みたところ、こちらも多くの方々からの応募をいただいたところである。特に本市では、教養・専門試験など公務員試験対策が必要な筆記試験をすでに廃止していたことも大きな要因であった。

このような取り組みを行った結果、現在は、事務職において倍率100倍前後を安定的にキープできるようになっており、また、積極的な中途採用により、民間企業等職務経験者の割合が事務職全体の25%を超え、組織

の多様性も大きく進んだと感じている。

また、さらなる受験者の利便性向上と、応募者増加に伴う採用事務の効率化のため、ビデオ面接を導入した。これは、あらかじめ録画した面接官の質問動画を見て、受験者はそれに答える形で自身の発言を録画し提出するツールである。こうしたツールの導入も、人事課の発案によるものであり、受験者にとっては場所だけでなく時間にとらわれずに受験でき、また、選考する側にとっても、場所や時間にとらわれず、テレワークでも対応可能なものであることから、さらなる応募者の獲得のみならず、職員の働き方改革にも寄与することとなった。

人事戦略基本方針について

前述のように、本市では、働き方改革やエンゲージメントによる組織改善、採用試験改革などさまざまな人事制度改革を実施してきたところであるが、その時々々に直面する課題に応じて個別に取り組みを推進してきた側面があったのも事実である。よって、それぞれの考え方や取り組みを1本の方針としてまとめるべく、令和5年4月に人材育成基本方針の全面改定を行い、人事領域全般にわたる理念や方向性を示すものとして「人事戦略基本方針」（以下「基本方針」という。）と名を変えて策定した。

この基本方針は、「日本一前向きな市役所」を組織運営理念として掲げ、「挑戦」「共感」「連携」という三つのキーワードを人事ポリシーとし、これらに基づいた人事施策を展開していくこととしている。また、職員の能力を後から身に付きやすいものか否か（後天的獲得難易度）によって分類した「人材要件フレーム」を活用し人事戦略を推進していく点も大きな特徴である。

例えば、後から身に付きにくい「ポテンシャル」（潜在的基礎能力）や「スタンス」（仕事に対する姿勢など）については採用段階で重視し、後から身に付きやすい「ポータブルスキル」（対人力や対課題力）や「テクニカルスキル」（職務遂行に必要な専門的知識）については採用後の育成において重視するものとして整理している。前述のように、本市ではすでに筆記試験を廃止したところであるが、筆記試験とは人材要件フレームという「テクニカルスキル」を測るものであるため、この基本方針により改めて考え方の整理がされた。

また、これまでは、人材育成をはじめ人事に関する目標管理は困難であるとの考えから、具体的な目標管理は行っていなかったが、この基本方針では目標管理にエンゲージメントを使用することとしており、全ての人事関連施策がつながって最終的にその結果がエンゲージメントとして表れるものと整理している。

今後も定期的に職員のエンゲージメントを把握しつつ、ファクトベースで人事戦略を推進することにより、職員がやりがいを持って働き続けられる環境を整え、市民サービスの向上を図りたいと考えている。

むすびに

「日本一前向きな市役所」を掲げ、人事制度改革を進めて約7年となる。一般的に人事に関する改革の成果は可視化しにくいものであるが、この間、さまざまな分野で職員の発案による新しい取り組みが生まれていることをはじめ、行財政改革による財政の好転、人口の（社会増の達成など、市全体でも着実な成果が現れており、市民にとってもその成果が感じられつつある。今後、さらに市民にその実感を強めてもらうべく、令和5年度からの5年間で「未来への投資期間」と位置付け、成長分野に集中的かつ大胆な投資を進めている。その中では、職員を含む「人づくり」に対する投資も積極的に行っていく。なぜなら、市役所の仕事の多くを占めるのが人的サービスであり、職員一人一人の能力や生産性をはじめ職員同士の連携などが向上すれば組織力も向上し、それがそのまま市民サービスの向上に直結することとなるからだ。本市はそれを念頭に置き、エンゲージメントを指標として今後も「日本一前向きな市役所」の実現を目指していく。

都市の リスクマネジメント

第167回

能登半島地震の対口支援

跡見学園女子大学教授

鍵屋

対口支援

大規模な災害で被災した自治体を、特定の自治体がパートナーとなって応急対策や復旧・復興の支援をする手法を「対口支援」方式という。

2008年、中国で起きた四川大地震（マグニチュード8.0、死者・行方不明者約9万人）で中国政府が用いたことで知られるようになった。中国語で「対」⇨ペア、「口」⇨人を指す。

四川大地震では、中国政府が北京や上海など、経済発展が進んだ省や都市と被災した市や県でペアを組んで支援に当たらせ、復興の進捗度を競わせた。再建に当たって集落全体が廃虚となった北川チャン族自治県を丸ごと別の場所に移し、ニュータウンを建設するなどにより、早期復興を実現した。中国の対口支援が成功したのは、国の強力なリーダーシップと、財政力豊かな大規模自治体による支援が大きいとされる。

能登半島地震の対口支援

能登半島地震では、1月3日には名古屋、浜松市などが被災地に支援に入るなど、これまでにない迅速な初動が取られた。1月15日時点で石川県の14市町に42都道府県・政令市の職員698人が派遣されている。

対口支援では、パートナー役を担うのは都道府県と政令市であり、都道府県は管内の市区町村と一体となって職員を派遣して支援する。被災市区町村が行う災害マネジメントの支援を行う「総括支援チーム」が調整役となっており、被災自治体との窓口役となり、他の対口支援自治体は総括支援チームと連携して業務を行う。

派遣された職員の業務は、避難所の運営、物資の管理、被害家屋認定調査、罹災証明書（りさいしめいしょ）の発行、仮設住宅の建設・入居手続き、災害廃棄物処理など多岐にわたる。能登では多くの応援職員が働いていたが、もし、対口支援がなかったら、被災者支援は格段に遅れていたに違いない。

たに違いない。

東日本大震災時の対口支援

対口支援が日本で始まったのは、東日本大震災発生時だ。この時は関西広域連合が岩手県を大阪府・和歌山県、宮城県を兵庫県・鳥取県・徳島県、福島県を滋賀県・京都府とパートナーを決めて分担して支援した。

私が勤務していた板橋区も、早い支援に入れたかったが、どこを支援するか決めるのが難しかった。どこか特定の自治体を決めることは、他の自治体への支援を諦めることでもある。多くの被災地があると、その出身者や関係する住民がそれぞれいる。だから、応援自治体を決める理由付けが難しい。結局、支援相手が決まって職員を派遣できたのは震災発生後40日以上たった4月後半になってからだった。この時、総務省などの調整により、迅速に支援先を決める必要性を強く感じた。対口支援のメリットは、応援自治体が責任を持って人員確保・引き継ぎをして、受援自



Risk Management

自治体に大きな負担をかけないことだ。また、顔の見える関係できめ細かい支援を継続してできる。

これにより、被災自治体間の支援格差が少なくなり、長期的な復興までの一貫した支援ができやすい。職員を派遣する側の自治体にも、災害現場での対応ノウハウを学べることで、それを次の支援や自らの被災時に生かせるなどメリットがある。

熊本地震時の対口支援

2016年の熊本地震では、4月16日に震度7の本震が発生。この本震の2日後の18日に、九州・山口9県被災地支援対策本部が被災地へ「対口支援」を行うことを決定し、熊本県と熊本県内の15市町村に職員の派遣を開始した。

震源地の熊本県益城町は人口約3万人だが、地震発生から8日後の22日時点で、災害対策本部に職員はわずか31人。16カ所あった避難所に161人が従事していた。出勤職員の7割が避難所対応に取られていた。これでは復旧、復興業務への着手さえおぼつかない。町職員は、被災者でありながら最大の支援者という立場で、被災町民の利用を優先してコンビニにも行けない状態であった。

最終的には、熊本に応援職員が延べ約5万3000人派遣され、応急対策、および復旧、復興業務にも従事した。熊本地震での成果を

受けて、総務省は「大規模災害からの被災住民の生活再建を支援するための応援職員の派遣の在り方に関する研究会」を設置し、「対口支援方式」が職員確保に大きな効果があったことを認め、2018年から「対口支援方式」は制度化された。

新たな支援方策

新たな対口支援として注目されるのがふるさと納税の「代理寄付」である。1月15日段階で、茨城県境町は珠洲市の寄付金の代理受付を行い、9400万円以上、熊本県益城町は輪島市の代理寄付に協力し、3100万円以上が集まった。「受領証明書」の発行や郵送など事務作業を別の自治体が肩代わりすることで、被災した自治体の負担を軽減できる。この間の代理寄付額の合計は仲介サイト大手3社で11億円を超えた。ふるさと納税の事務作業は標準化されていて、他の自治体職員でも、現地に行かなくても、支援しやすいのが理由とみられる。

業務の標準化と受援計画

今後、避難所の業務など多くの災害対応業務が標準化されれば、対口支援に入った応援自治体は支援しやすくなる。現在、内閣府は「防災スペシャリスト養成研修」においてeラーニングを実施し、標準的な業務内容を伝えている。テーマは「避難所開設・運営」住

家被害認定調査・罹災証明書交付「避難情報の判断・伝達」「災害廃棄物処理」が公開されている。本来は自治体や防災関係機関を対象にしているが、現在は誰でも見られるので（2月5日現在）、活用されたい。
<https://bousai-ariate.jp/e-learning/index.html>

なお、国は、大規模災害時に応援職員を受け入れる体制や手順などを示した「受援計画」の策定を求めている。しかし、全国市区町村の平均策定率は2022年6月現在、67%にとどまる。受援計画作成に向けて内閣府には丁寧なガイドラインがある。未策定の市区町村にはぜひとも作成いただきたい。

筆者プロフィール

鍵屋 一（かぎやはじめ）

1956年秋田県男鹿市生まれ。早稲田大学法学部卒業。板橋区防災課長、板橋福祉事務所長、福祉部長、危機管理担当部長（兼務）、議会事務局長等を経て2015年3月退職。京都大学博士（情報学）。2015年4月跡見学園女子大学観光コミュニティ学部教授。法政大学大学院・名古屋大学大学院兼任講師。内閣府地域活性化伝道師、（一社）福祉防災コミュニティ協会代表理事、被災者支援のあり方検討会座長、個別避難計画モデル事業アドバイザーボード座長など。著書に『図解よくわかる自治体の地域防災・危機管理のしくみ』『ひな型で作る福祉防災計画』など



法令相談室から

令和5年を振り返って

全国市長会顧問弁護士

松崎 まつざき

勝 まさる

1 はじめに

1 昨年（令和5年）がどんな年だったか？と問われれば、令和5年5月8日から新型コロナウイルス感染症の分類が「2類相当」から「5類」に移行したことから明らかなどおり「コロナ禍」が一段落した年と評価出来るのではないだろうか。

2 令和2年4月7日に東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県の緊急事態宣言が出された時は、過去の天然痘やペストの流行時のように、人口の何割かが死亡するのではないかと、8割の行動制限が喧伝されたことに対しては、8割の行動制限を守らないと大変なことになると心底思ったものであるが、ワクチンの開発等により、現時点でも勿

論油断は禁物であるが、我国（あるいは人類）は何とか新型コロナウイルスを克服出来たようである。

3 人間とは、何か重大な事態に直面すると叡智をもってそれを克服するものにはあるが、重大な事態発生以前の過去に全く戻るものではないのであり、その意味でまさに時代は変化するものなのだろう。

4 令和4年2月に始まったロシア・ウクライナ戦争、昨年10月に始まったイスラエルとハマスの間の武力紛争を経験して、平成3年12月のソビエト連邦の解体に伴う冷戦構造の終結により、国家間の戦争などあり得ないと思っていたことからすれば、大変な時代に入ったものと思う次第である。

5 時代はまさに変化しているものであり、人々の価値観もまさに変化しているの

であり、昨年は、ある市から小学校の水道栓の締め忘れ事故に関し相談を受け、私なりに法的対応についてアドバイスをなしたのであるが、新聞報道に接してまさに価値観の変化を痛感するとともに、多様な意見があることこそ健全な社会であると思いを強くした次第である。

6 多様な意見が存在することがまさに健全な社会であるという点からすれば、昨年出された最高裁令和5年7月11日第三小法廷判決（経産省職員トイレ事件）、最高裁令和5年10月25日大法廷決定（性別の取扱いの変更申立却下審判事件）は必読の判決と思われる。

2 最高裁令和5年7月11日 第三小法廷判決

1 事案の概要等について

(1) 原告（経産省職員）（平成▲年4月に当時の通産省に採用）は、生物学的性別は男性であるが、幼少の頃からこのことに強い違和感を抱いており、平成10年頃からは女性ホルモンの投与を受けるようになり、平成11年頃には性同一性障害である旨の診断を受けていた者である。

(2) 原告は、平成21年7月に上司であるJ1室長に性同一性障害である旨を申出るとともに、平成21年10月には、経産省の担当者に女性の服装での勤務や女性トイレの使用等についての要望を伝えた。

(3) 経産省は、原告の了承を得たうえ、平成22年7月14日原告が執務する部署の職員に対し性同一性障害について説明会を行い、原告の退室後に、原告が執務室と同階の1つ上の階の女性トイレを使用することについて意見を求めたところ、女性職員1名が日常的に1つ上の階の女性トイレを使用している旨を述べた。

(4) そこで、経産省は、原告の執務している階とその上下の階の女性トイレの使用は認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を認める旨の処遇（本件処遇）を実施

することにした。

(5) なお、原告は、上記説明会の翌週から女性の服装等で勤務し、本件処遇に従って2階離れた女性トイレを使用するようになった。

(6) 原告は、本件処遇を不服として、平成25年12月27日付けで人事院に対し、国家公務員法86条の規定により、職場の女性トイレを自由に使用させることを含め、原則として女性職員と同等の処遇を行うこと等を内容とする行政措置の要求をなした。

(7) 人事院は、平成27年5月29日付けで、原告の行政措置の要求は認められない旨の判定（本件判定）をなした。

(8) なお、原告は、健康上の理由から性別適合手術を受けておらず、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（特例法）にもとづく性別変更をなしていないものの、平成23年5月に、東京地裁立川支部で「名」の変更を行っており、翌6月からは職場において上記「名」を使用するようになった。

(9) 原告は、人事院に対しては本件判定の取消しを求める訴訟（第1訴訟）を提起するとともに、国に対し、国家賠償法にもとつき金1652万6219円の損害賠償訴訟（第2訴訟）を提起した。

(10) 第1審東京地裁令和元年12月12日判決は、第1訴訟について原告の主張を認め、本件判定の取消しを認めるとともに、第2訴訟については、国に対し132万円（内訳：損害額120万円と弁護士費用12万円）の損害賠償を命じた。

(11) 原告及び国（人事院を含む）の双方が控訴した。

(12) 第2審東京高裁令和3年5月27日判決は、本件判定の取消しを求めた第1訴訟については原告の請求を棄却し、国家賠償請求である第2訴訟については、国に対し11万円（内訳：損害額10万円と弁護士費用1万円）の損害賠償を命じた。

(13) 原告は、上記賠償金を含めて上告した。

2 主文

(1) 原判決中、人事院がした判定のうちトイレの使用に係る部分の取消請求に関する部分を破棄し、同部分につき被上告人の控訴を棄却する。

(2) 上告人のその余の上告を棄却する。

(3) 訴訟の総費用は、これを10分し、その1を被上告人の負担とし、その余を上告人の負担とする。

3 判旨

(1) 原告は健康上の理由から性別適合手術を受けていないものの、女性ホルモンの投与等を受けており、性衝動に基づく性

暴力の可能性は低い旨の医師の診断を受けている。

(2) 原告は、平成22年7月から本件処遇により2階以上離れた女性トイレを使用しているが、平成27年5月の本件判定までの約4年10ヶ月にわたり、原告の女性トイレの使用で問題は生じておらず、特段の配慮をすべき他の職員の存在も確認されておらず、原告に不利益を甘受させるだけの具体的事実は見当たらない。

(3) 「そうすると、本件判定部分に係る人事院の判断は、本件における具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、上告人の不利益を不当に軽視するものであって、関係者の公平並びに上告人を含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかつたものとして、著しく妥当性を欠いたものといわざるを得ない。」

(4) 結論として、「本件判定処分は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを乱用したも

のとして違法となるといふべきである。」

(5) その余の上告については、上告受理申立決定において排除されたので棄却する。

4 本件最高裁判決の意味・射程について

(1) 本最高裁判決は、男性から女性へのトランスジェンダーの女子トイレの使用に

ついて、人事院判定時までの女子トイレの使用が4年10ヶ月に及ぶものであるにもかかわらず、特段のトラブルが生じていないことを理由に、原告に不利益を課すべきでないとして人事院の判定を取消したものであり、訴訟における判断とは、個別具体的な争い(紛争)に関する判断である以上、特例法にもとづく性別変更をなしていない男性から女性へのトランスジェンダー一般について、女子トイレの使用を認めたものでは決してない。

(2) 本最高裁判決は全員一致の判断であるが、5人の裁判官全員が補足意見を付していることから明らかとなり、まさに価値観の違いが結論を分けるものである。

(3) 上記補足意見において、今崎幸彦裁判官は、「なお、本判決は、トイレを含め、不特定多数の人々の使用が想定されている公共施設の使用の在り方について触れるものではない。この問題は、機会を改めて議論されるべきである。」とさえ論じているのである。

(4) なお、国に対し金11万円の損害を認められた点については、平成25年1月27日にJ1室長が原告に対し、「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか。」と発言したことは1回限りの発言

であっても国家賠償法上の違法であると認定されていることは決して看過されるはならないものである。

3 最高裁令和5年10月25日 大法院決定

1 事案の概要

(1) 原告人は生物学的な性別は男性であるが心理的な性別は女性である。

(2) 被告人は、特例法3条1項1号から3号までにはいずれも該当するものの、特例法3条1項4号が規定する生殖腺除去手術を受けていないにもかかわらず、家庭裁判所に性別変更の審判の申立てをなした。

(3) 原告人の申立を受けた家庭裁判所は申立人の申立を却下し、高等裁判所も被告を棄却したので、原告人は最高裁判所に特別抗告を申立てた。

2 主文

(1) 原決定を破棄する。

(2) 本件を広島高等裁判所に差し戻す。

3 判旨

(1) 「性同一性障害とは、生物学的な性別と心理的な性別が不一致である状態をいい、医学的な観点からの治療を要するものである。今日では、心理的な性別は自

- 己の意思によって左右することができないとの理解の下に、心理的な性別を生物学的な性別に合わせることを目的とする治療を行われておらず、性同一性障害を有する者の社会適応度を高めて生活の質を向上させることを目的として精神科領域の治療や身体的治療が行われている。」
- (2) 性同一性障害については、「性同一性障害に関する医学的知見の進展」や「性同一性障害を有する者を取り巻く社会状況等」があり、「現在では、欧米諸国を中心に生殖能力の喪失を要件としない国が増加し、相当数に及んでいる。」
- (3) 「憲法13条は、「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」と規定しているところ、自己の意思に反して身体への侵襲を受けない自由（以下、「身体への侵襲を受けない自由」という。）が、人格的生存に関わる重要な権利として、同条によって保障されていることは明らかである。」
- (4) 「特例法の制定後、性同一性障害に対する医学的知見が進展し、性同一性障害を有する者の示す症状及びこれに対する

- 治療の在り方の多様性に関する認識が一般化して段階的治療という考え方が採られなくなり、性同一性障害に対する治療として、どのような身体的治療を必要とするかは患者によって異なるものとされたことにより、必要な治療を受けたか否かによって決まるものではなくなり、上記要件を課すことは、医学的にみて合理的関連性を欠くに至っているとわざるを得ない。」
- (5) 「本件規定による身体への侵襲を受けない自由の制約については、現時点において、その必要性が低減しており、その程度が重大なものとなっていることなどを総合的に較量すれば、必要かつ合理的なものということはできない。」
- (6) 結論として、本件規定は憲法13条に違反するものというべきであり、最高裁判平成31年1月23日第三小法廷決定は変更されるべきものである。
- (7) 原決定は破棄を免れないが、原審の判断していない特例法3条1項5号が規定する「外観要件」に関する原告人の主張についてはさらに審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。
- 4 本件最高裁判決定の意味・射程について**
- (1) 本最高裁判決定は、15名の裁判官全員の一

- 一致をもって、特例法3条1項4号の「生殖腺除去」手術が憲法13条に違反する旨を判示したものであるが、特例法3条1項5号が規定する「外観要件」については、差し戻審においてさらに審理すべきであるとして、主文から明らかなどおり、本件を広島高等裁判所に差し戻したものである。
- (2) いわゆる「LGBT問題」については、令和5年6月13日から施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（令和5年法律第68号）から明らかなどおり、多様性に寛容な社会が求められているものではあるが、その前提として国民的議論がなされるべきものである。
- 4 おわりに**
- 1 我国は、民主権の民主国家であり、多様な意見が存在することを当然の前提としているのであり、議論を通して正しい判断がなされるべきものである。
- 2 その意味からすれば、私は最高裁判所令和5年10月25日大法廷決定が、「破棄差戻」の判断をなしたことは評価されるべきものと考えられるものである。

全国市長会の

動き

1月2日～2月6日

全国市長会ホームページ
 (<https://www.mayors.or.jp/>)
 もご参照ください。



林・内閣官房長官に要請

1月19日、北信越市長会会長の花岡・東御市長、石川県市長会会長の村山・金沢市長、富山県市長会会長の藤井・富山市長が、林・内閣官房長官、松本・総務大臣、斉藤・国土交通大臣、古賀・内閣府副大臣、自由民主党の渡海・政務調査会長、森山・総務会長に面会のうえ、「令和6年能登半島地震に関する

#1
 北信越市長会会長の花岡・東御市長、石川県市長会会長の村山・金沢市長、富山県市長会会長の藤井・富山市長が、林・内閣官房長官等に面会のうえ、「令和6年能登半島地震に関する緊急要請」の実現方について要請

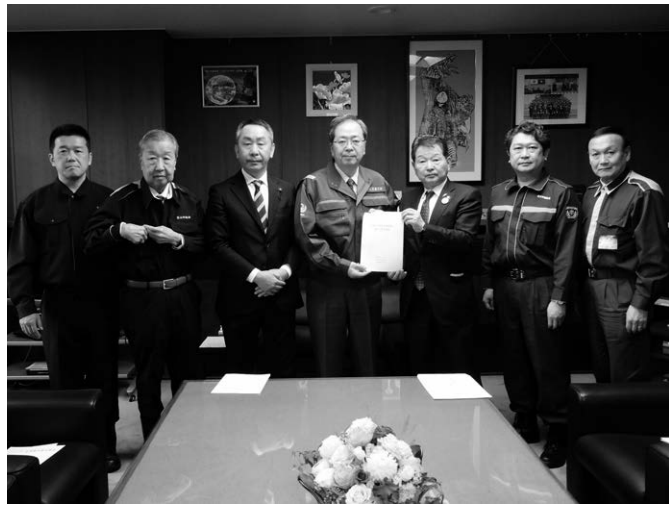


松本・総務大臣に要請

緊急要請」の実現方について要請した。
 緊急要請では、生活関連インフラの早期復旧に向けた支援、被災者の生活支援の強化、被災児童・生徒等の支援、専門職及び技術者等の人材派遣及び技術的な助言、災害廃棄物の処理支援、災害復旧・復興に向けた早急な財政措置、伝統工芸産業・商工業及び農林水産業の復興に向けた支援、観光産業の復興及び観光客回復に向けた支援、文化財・重要伝統的建造物等の早期復旧に向けた支援の実現

方を強く求めた。

【行政部】



斉藤・国土交通大臣に要請

#2

理事・評議員合同会議を開催

1月24日、理事・評議員合同会議を日本都市センター会館において開催した。

立谷会長から開会あいさつの後、内藤・総務事務次官から「活力ある多様な地域社会の実現に向けて」と題した講演が行われた。

次いで、諸会議の開催状況等、令和6年能登半島地震への対応について報告を行った後、「令和6年度全国市長会収支予算(案)等」「第94回全国市長会議(通常総会)開催要領

(案)について協議を行い、これらを原案のとおり決定した。

【企画調整室】



開会あいさつを行う立谷会長



講演を行う内藤・総務事務次官

#3

「食料の安定供給のための農地の確保及びその有効な利用を図るための農業振興地域の整備に関する法律等の一部を改正する法律案に関する意見を農林水産省に提出

農林水産省から、地方自治法第263条の

3第5項の規定に基づき、食料の安定供給のための農地の確保及びその有効な利用を図るための農業振興地域の整備に関する法律等の一部を改正する法律案について情報提供があったことから、2月6日、標記意見を同省へ提出した。

意見では、①農業の持続的な発展を図るため、農地を確保するだけでなく、農業人材の育成・確保への取組や安定した所得を確保し、安心して営農を継続できる対策などを強力に推進すること、②国と都道府県の面積目標については、地域の実情に即し、現実を踏まえたものとする事、③農用地区域からの集团的農用地の除外に係る要件を厳格化する措置については、地域において進捗している取組を過度に阻害し、現場に混乱が生じることがないように十分配慮すること、④農用地区域の除外に係る同意等は、自治事務であることを踏まえ、地方自治体の自らの判断によるものとし、農地の確保と主体的なまちづくりの両立に向けた地域の実情に応じた判断ができるようにすること、⑤除外協議において市町村が提出を求められる書面については、簡素化に努めるなど過度な負担が生じないようにすること、⑥営農型太陽光発電事業の不適切事案への対応に係る措置については、今回の見直しに留まらず、必要に応じた措置を講じること等を求めた。

【経済部】