

【第1班】

政策提言の概要

地域のファンを増やす観光地づくり ～求めるものがNANYOにある～

目的

愛媛県の南部に位置する南予地域は、県内でも特に人口減少が進んでいるほか、他地域と比較し観光客も少なく活気が失われつつある。同地域には日本の原風景が多く残り、歴史的文化施設や体験型の観光スポットなど魅力的な地域資源があるが、認知度が低く誘客に繋がっていない。そのため、発信力のある若者をターゲットに、地域資源を活かした観光プロモーションを行い、多くの方に南予の魅力を知ってもらうことで、交流人口の増加や持続的な地域活性化に繋げる方策を立案する。

現状分析

- ・南予地域の2020年の人口は23.5万人であるが、2060年には8.2万人にまで減少すると推測され、県内でも人口減少率が突出している。
- ・県外からの観光入込客数は、2016年の147.2万人をピークに減少傾向を示し、2021年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、76.7万人（減少率47.9%）にまで減少
- ・県の住宅総数に対する空き家総数の割合（二次的住宅を除く）は17.6%と全国ワースト5位で、特に南予地域は年々増加しており、空き家率は22.3%と他地域に比べて高い。

課題

・ターゲットを設定したプロモーションができていない

・観光資源の磨き上げや南予地域のブランドが確立できていない

・魅力的な宿泊施設が少ない

政策提言

提言 1

・若者をターゲットとした効果的・戦略的プロモーションの実施

提言 2

・既存資源の磨き上げと南予ならではの観光コンテンツの造成

提言 3

・古民家のリノベーションによる観光資源化

効果・検証

- 効果1 若者が南予に興味を持つきっかけとなり、認知度が向上する。
効果2 他地域との差別化が図られ、南予ならではの地域ブランドが確立される。
効果3 魅力ある宿泊施設の増加により、宿泊者数やリピーターが増加する。
⇒若者の誘客を契機に南予地域の交流人口が増加する。

【検証予定自治体：愛媛県南予地域】

【第2班】

政策提言の概要

目的	<ul style="list-style-type: none">○人口減少の進行により、高齢化や過疎化が顕著な農村の衰退が深刻化○テレワーク等の新しい働き方の普及を背景とした、農村に対する関心の高まり○地域住民に加え、多様な人材を農村に呼び込み、地域の担い手として確保・育成していくことが重要○農村の維持・活性化に寄与する施策について、栃木県那須烏山市及び那珂川町（南那須地域）をフィールドに検討				
現状分析	<ul style="list-style-type: none">○当該地域は、中山間地域で、人口減少率が高く、少子高齢化が進行○当該地域の基幹的農業従事者数の減少と高齢化が顕著○当該地域の農業を支えてきた準主業経営体数の減少が顕著○当該地域の再生利用が困難と見込まれる荒廃農地の増加が顕著○小規模農家が、国見みかん、中山かぼちゃ等の地域の特色ある農産物を生産 <p>【農業と関連する地場産業】</p> <ul style="list-style-type: none">○国選択無形文化財指定「烏山和紙」や、地元農産物を使用した酒蔵、ブランドジビエ「八溝ししまる」など、特色ある地域資源を保有				
課題	<p>【農業】課題1 新規就農者の確保</p> <ul style="list-style-type: none">○農業を職業として選択することに対する不安を解消する場の不足○就農前の技術習得や仲間づくりの場の不足○労働需給のミスマッチ <p>【農業】課題2 新規就農者への支援</p> <ul style="list-style-type: none">○新規就農者の就農形態による支援の偏り <p>【地場産業】課題3 農業と関連する地場産業の人手不足・担い手不足</p> <ul style="list-style-type: none">○労働力人口の減少や高齢化により、人員確保が困難○担い手不足等により、技術承継や特色ある地場産業の存続に懸念				
方向性	<p>【ステップ1】</p> <ul style="list-style-type: none">○農業を中心に、複数の産業にトライアルできる「仕組み」の構築 <p>【ステップ2】</p> <ul style="list-style-type: none">○「仕組み」を経た担い手に対し、マルチワーカーとして本格就業を促進				
政策提言	<p>提言1 地域での就業を促す仕組みづくり</p> <p>【特定地域づくり事業協同組合制度の活用】</p> <ul style="list-style-type: none">○組合設立に向けた関係機関との連携○組合設立に関する事務的、財政的支援○持続的な組合運営の支援 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"><ul style="list-style-type: none">・農業や地場産業の維持・拡大・マルチワークによる派遣職員の技術習得</div> <p style="text-align: center;">本格就業への移行</p> <table border="1" style="width: 100%;"><tr><td data-bbox="268 1747 829 1814">提言2 新規就農のハードルの引下げ</td><td data-bbox="829 1747 1394 1814">提言3 地場産業への波及</td></tr><tr><td data-bbox="268 1814 829 1921"><ul style="list-style-type: none">○マルチワークによる新規就農者の初期費用の支援○農地や農業設備貸借のマッチング支援</td><td data-bbox="829 1814 1394 1921"><ul style="list-style-type: none">○地場産業への人材の定着○農業と地場産業の連携促進</td></tr></table>	提言2 新規就農のハードルの引下げ	提言3 地場産業への波及	<ul style="list-style-type: none">○マルチワークによる新規就農者の初期費用の支援○農地や農業設備貸借のマッチング支援	<ul style="list-style-type: none">○地場産業への人材の定着○農業と地場産業の連携促進
提言2 新規就農のハードルの引下げ	提言3 地場産業への波及				
<ul style="list-style-type: none">○マルチワークによる新規就農者の初期費用の支援○農地や農業設備貸借のマッチング支援	<ul style="list-style-type: none">○地場産業への人材の定着○農業と地場産業の連携促進				
効果	<ul style="list-style-type: none">○人口減少が進行する地域でも、農林水産業等の地域産業の担い手を確保○多様なライフスタイルを実現し、地域の魅力を向上させ、移住・定住を促進○地場産業の活性化、伝統や技術の次世代継承				

概要

少子化対策

～産み育てやすいまち、柏～

<p>現状</p>	<p>出生数は全国的に落ち込み、合計特殊出生率は低下の一途を辿っている。少子化の進行は、労働供給の減少、将来の経済や市場規模の縮小、地域・社会の担い手の減少など、我が国の社会経済に大きな影響を及ぼす。</p> <p>少子化の主な要因として未婚化や晩婚化とともに、有配偶出生率の低下や第2子以降を出産しない夫婦の増加も指摘されている。</p> <p>政府においては2020年5月に新たに「少子化社会対策大綱」を閣議決定し、希望出生率1.8の実現に向けて、結婚や妊娠・出産支援、仕事と子育ての両立支援など総合的な少子化対策を進めることとし、現在も異次元の少子化対策の検討に取り組んでいる。</p> <p>地方自治体も地域の実情に応じた対策を行うが、その成果は明らかになっていない。</p>		
<p>柏市の現状分析</p>	<p>○出生数は2010年の3,662人をピークに減少傾向が続き、2021年では3,067人。</p> <p>○合計特殊出生率は2015年の1.37をピークに減少傾向が続き、2021年では1.28。</p> <p>○母親の2割程度は子どもの育てにくさを感じている。</p> <p>○父親の家事・育児の時間が長いほど次子出産の割合が高いとされるが、柏市では積極的に育児をしている父親の割合は50%程度にとどまる。</p> <p>○父親の終業時刻が遅く育児に参加しにくい。また、育児休業の取得率が著しく低い。</p> <p>○子育て世代の転入が多いことから、育児を行っている世帯に対する施策が中心で、少子化対策の取組みが不十分。</p>		
<p>課題</p>	<p>母親の育児不安</p>	<p>父親の家事・育児</p>	<p>企業の理解と協力</p>
	<p>○育てにくさや孤立 ○育児に関する知識・経験不足 ○日常的に気軽に相談できる知り合いがない</p>	<p>○家事・育児の参加が乏しい ○仕事が忙しく子どもと接する時間が少ない ○育児関連情報を知る環境が整っていない</p>	<p>○育児休業の取得率が低い ○育児参加がしにくい勤務環境</p>
<p>政策提言</p>	<p>提言1 母親の育児不安の軽減と父親の家事・育児参加の促進</p>		<p>提言2 企業の理解と協力の促進</p>
	<p>○子育て合宿 ○家事・育児シェアシートの導入 ○妊娠届出時の夫婦面談の実施 ○電子父子手帳の交付</p>		<p>○市長直筆の手紙による企業への協力要請と企業の表彰制度の創設</p>
<p>効果検証</p>	<p>① 母親が育てにくさを感じている現状を改善する。 ② 積極的に育児をしている父親の割合が向上する。 →誰もが安心して育児を行いやすい環境となることで、出産意欲の向上による少子化の解消につなげる。</p> <p>【提案市：千葉県柏市】</p>		

政策提言の概要

無形民俗文化財の伝承について

<p>目的</p>	<p>人口減少、生活様式の変化に伴い危機に瀕している地域の無形民俗文化財を、将来世代に持続的に伝承していくための施策を提言する。</p>			
<p>無形民俗文化財の重要性</p>	<p>○日常生活の中で生み出し、継承してきた無形の伝承で人々の生活の推移を示すものとして、歴史的、文化的「価値」を有し、ユネスコにも登録され世界的に注目されている。 ○継承者とその地に住む人たちの「地域の誇り」、「地域で生きる」原動力になっている。 ○コミュニティの「紐帯」、「ふるさと」としての機能を有する。</p>			
<p>現状</p>	<p>○少子高齢化が急速に進行し、都市部へ若者が流出(人口減少→担い手不足) ○民俗風習を行う必要性や意味が乏しくなった(生活様式の変化→魅力の薄れ) ○高齢化により保存団体が弱体化し、行政による保存施策も相対的に弱い(保存体制が脆弱)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>このままでは、無形民俗文化財が地域から消滅し、世界的にも注目されている歴史的、文化的価値の喪失、地域の誇りと生きる原動力の喪失、コミュニティの弱体化につながる。</p> </div>			
<p>課題</p>	<p>担い手不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ●過疎化に伴い無形民俗文化財の担い手が不足している。 	<p>魅力の認知が不十分</p> <ul style="list-style-type: none"> ●地域住民が価値と魅力を十分知ることができていない。 ●担い手自身も、歴史や意義について客観的に捉える機会が無かった。 	<p>保存団体の弱体</p> <ul style="list-style-type: none"> ●人口減少で、保存団体自身の規模が縮小している。 ●保存継承活動に必要なノウハウが備わっていない。 	<p>行政役割が不十分</p> <ul style="list-style-type: none"> ●他分野との連携が弱い。 ●市町村支援のための専門人材が不足している。
<p>↓ ↓ ↓ ↓ ↓</p>				
<p>行政・地域・保存団体等が連携し、担い手確保と関心を高める仕組みが必要</p>				
<p>政策提言</p>	<p>提言1 担い手の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ●大学と連携した「担い手確保」事業 ●デュアルスクール制度を利用した担い手の確保 	<p>提言2 文化的価値の見直し・再認識</p> <ul style="list-style-type: none"> ●とくしま伝統文化応援企業推進事業 ●学びの機会の創出 ●披露の場の創出 	<p>提言3 保存団体活動の活性化支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ●保存団体間の交流促進 ●保存団体の情報発信強化 	<p>提言4 行政体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ●部局間の連携強化 ●専門職員の確保・強化
<p>効果</p>	<p>○担い手が確保されることにより、無形民俗文化財が将来世代にバトンタッチできる。 ○価値を学ぶことにより、子ども、若者を含めた地域住民の愛着が醸成されている。 ○保存団体の保存体制を充実化することにより、伝承の環境が整備されている。 →無形民俗文化財が地域主体で持続的に伝承されている。 →「価値」に対する関心がさらに高まり、地域に生きる人の「誇り」が守られ、コミュニティの紐帯、ふるさととしての機能が維持されている。</p>			

概要

これからの学校施設の複合化

～ひとと地域を育むために～

- リーダー 14番 山田 理和 (富山市)
- 班員 5番 渡部 聡之 (秋田県) 15番 平田 和彦 (金沢市)
- 23番 大矢 竜一 (名古屋港管理組合) 31番 竹野内 啓佑 (広島市)
- 36番 大野 陽平 (香川県)

目的

地域の活性化には、人が集まる公共空間が必要であるが、その公共空間を将来にわたり、持続的に運営していくためには、公共施設マネジメントによる最適な施設管理が求められる。そこで、地域と最も関わりの深い小学校とコミュニティセンター等との複合化に焦点を当て、学校教育、地域コミュニティ、行政のそれぞれの課題を解決し、地域の活性化につながる複合化の在り方を検討する。

	地域住民と学校教育	地域コミュニティ	地域住民と行政
現状分析	<ul style="list-style-type: none"> ●少子化の進行により余裕教室等が発生している。 ●新しい時代における学びとして、「協働的な学び」が求められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ●近年、地域コミュニティに対するニーズが高まっている。 ●しかしながら、活動の担い手が不足している。 ●社会の役に立ちたいと考えている住民は少なくない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●公共施設マネジメントの必要性が高まっている。 ●しかしながら、住民の理解は進んでいない。

課題と展望	新しい時代の学校施設として、地域と連携・協働していく活動・交流拠点としての機能が求められている。	より多くの住民が地域活動に参加し、地域の課題解決につなげる必要がある。	将来の公共施設管理の在り方について地域住民を交えた検討を進める必要がある。
-------	--	-------------------------------------	---------------------------------------

- これらの課題解決の手段の一つとして、学校施設の複合化が提唱されている。
- 地域の活性化につながる学校施設の複合化の在り方を検討する。

提言1 ビジョン明確化

- 小学校を核とした公共施設の整備に関する方針(ビジョン)の明確化

政策提言	提言2 (ハード面) 学校空間再構築	提言3 (ソフト面) 住民参加型の企画運営	提言4 (体制面) 地域の合意形成
	<ul style="list-style-type: none"> ●既存の学校施設の長寿命化改修に合わせた地域の活動・交流拠点機能の複合化 ●教育波及効果と安全確保が両立した空間構成 	<ul style="list-style-type: none"> ●地域人材バンクによる地域人材の調査発掘・育成支援 ●地域人材による新たな交流を創出するためのプロジェクトの展開 	<ul style="list-style-type: none"> ●学校運営協議会をプラットフォームにした地域との検討体制の構築 ●小学校の複合化に向けた片内ワーキンググループの構築

効果検証

富山市針原地区における小学校と地区センターとの複合化を事例として平面プランを作成し、検証した。

- 富山市公共施設等総合管理計画を改訂し、ビジョンを明確化することで理念が共有される。
- 地区センターとの複合化により、コストを削減しつつ共創空間を創出できる。
- 地域人材バンクの支援を受けて、地域住民が主体となり共用ゾーンで効果的な地域活動を展開できる。
- 学校運営協議会を通じて地域住民との合意形成が図られる。

【第6班】

概要 中山間地域の山林資源とマウンテンバイクが創る地域のつながり

- リーダー 17番 伊藤 敏明（長野市）
- 班員 7番 長山 和憲（いわき市） 33番 井川 郁（山口県）
38番 村上 晋平（高知県） 39番 犬塚 健吾（福岡県）

目的

担い手不足の中山間地域の衰退を止めることは行政主体の施策だけでは困難な今、求められるのは、人と人のつながりを生む関係人口の創出。そこで中山間地域特有の資源である既存の山林資源をマウンテンバイクコースとして活用することで、アクティビティを通じ都市部と中山間地域の連携を促し、関係人口の創出に繋げることで持続可能な地域社会を実現する。

現状分析

- 1 人口減少・高齢化、都市部への人口流出が進行しており、地域の担い手が減少している。
- 2 地域内にルーツのある関係人口が今後減少に向かう。
- 3 地域の担い手不足により、コミュニティ活動の維持、森林の管理が困難になってきている。
- 4 都市部においては、ライフスタイルの変化や価値観の多様化が進んでおり、田舎に対する憧れやアクティビティなどを通じた自然体験への需要が高まっている。

課題

- 1 コミュニティの維持のための将来的な担い手の確保に向けた関係人口の創出とその仕組み・きっかけづくり
- 2 山林などの地域資源を活用したアクティビティの考案と多様な主体との連携
- 3 コミュニティ活動の支援、私有林における整備・見回り体制の確保

政策提言

中山間地域の特有の資源を活用し、かつ、地域の活性化につながるマウンテンバイクのアクティビティを提案

1 マウンテンバイカーと地域との連携の支援

山林資源を活用した事業拠点を設置し、運営、管理を主導する人材の創出により、地域との連携のきっかけづくりとそのつながりの継続を支援

2 里山の再生への取り組みに対する支援

マウンテンバイクコースの整備や維持管理を通じた森林・山道の保全による里山の再生への取り組みに対する支援

3 都市部住民とのつながり創出への支援

事業拠点の維持管理やイベント等を契機とした、中山間地域住民と都市部住民との交流促進及びつながりの創出事業への支援

検証

- 1 マウンテンバイカーと地域住民がつながるための支援をすることで、当事者同士の主体的・継続的な取組につなげるきっかけが生まれる。
- 2 マウンテンバイカーの団体の力で、地域住民だけでは困難な森林・山道の維持・保全を協働して行い、環境の保全と地域とのつながりを創出する。
- 3 効果的なプロモーション等によって、都市部住民が豊かな自然や地域の文化を体験する機会を創出することで、地域との深いつながりが生まれる。
⇒やりがいや楽しみを感じる活動や交流により、関係人口が創出され、地域の活性化につながる。

【第7班】

概要

背景

地方公務員法等の一部を改正する法律が公布され、令和5年度から地方公務員の定年が段階的に引き上げられる。また、年金の支給開始年齢が60歳から段階的に65歳まで引き上げられる。こうした状況を受け、豊橋市においても60歳以降も働く職員（以下「高齢期職員」という。）が増加する。

現状分析

- ①2年に一度しか定年退職者が出なくなる期間の採用の適正化が必要となる。
- ②高齢期職員の知識や経験を活かせるポストの提示と配置が求められる。
- ③役職定年や給与の7割化から高齢期職員のモチベーション低下が懸念される。
- ④60歳以降の環境（地域活動への参加が遅れる、新しい仕事を覚えなければならぬ等）に馴染めるか不安を感じる者が多くなると懸念される。

課題

高齢期職員が培った知識や経験を生かすこと、将来的な職員の年齢構成の偏りを抑制することなどを考慮しつつ、人事制度の在り方を検討する必要がある。

職員の年齢構成のゆがみ
○新規採用者数平準化の必要性

高齢期職員の意欲の低下
○給与や業務、求められる役割の変化
○働くモチベーションの低下

目的

みんなが生き生きと働くことのできる職場を創る！！

提言1 定員管理の適正化

政策提言

- ・定年引上げ期間中における新規採用者数の平準化

提言2 高齢期職員が意欲を持って安心して働ける環境の整備

- ・高齢期での活躍に向けた人事ローテーション
- ・高齢期職員が実際に携わる業務の見える化
- ・若手職員への働きかけ
- ・広域連合内での高齢期職員のトレード制度

補足提言 AIを活用した人事異動作業の効率化

効果と検証方法

- ①効果 果：職員の年齢構成が改善される。
検証方法：職員構成の計画数と実数の乖離が1パーセント以内
- ②効果 果：高齢期職員が意欲を持って安心して働ける環境が整備される
検証方法：「高齢期職員の配置予定部署のポスト数」と「当該ポストの経験がある高齢期職員」とのマッチング率が80%以上

報告書概要

業務効率化による自治体の生産性の向上

目的	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少・少子高齢社会においても、持続可能な形で行政サービスを提供し続けるため、組織・職員が生産性を向上し続ける仕組みを構築する。 			
現状分析	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少と少子高齢化が進むことで、今後、自治体の人的・財政的な資源制約がますます強くなるため、人員の増加は望めない。 災害の激甚化・頻発化や公共インフラの老朽化等の増加する行政ニーズに対応する人員が必要。 従って、組織・職員の業務の生産性を向上させることが必要。 			
課題	<p>【目指すべき生産性の向上のあり方】</p> <p>業務効率化に全所属・職員が取り組む。 >エビデンスに基づく政策・施策効果のより高い(事務)事業の選択をする。 >より少ない人員・時間で事業を実施するための業務改善をする。</p> <p>【取組にあたって対処すべき課題】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>【知識・経験の不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> データサイエンス技術 ICTの知識・技術 財務規則等の知識 <p style="text-align: right;">等</p> </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>【マンパワーの不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務効率化に取り組むマンパワーの不足 </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>【業務効率化意欲の不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事のやり方の変化への不安・抵抗感 時間外勤務手当への期待 <p style="text-align: right;">等</p> </td> </tr> </table>	<p>【知識・経験の不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> データサイエンス技術 ICTの知識・技術 財務規則等の知識 <p style="text-align: right;">等</p>	<p>【マンパワーの不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務効率化に取り組むマンパワーの不足 	<p>【業務効率化意欲の不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事のやり方の変化への不安・抵抗感 時間外勤務手当への期待 <p style="text-align: right;">等</p>
<p>【知識・経験の不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> データサイエンス技術 ICTの知識・技術 財務規則等の知識 <p style="text-align: right;">等</p>	<p>【マンパワーの不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務効率化に取り組むマンパワーの不足 	<p>【業務効率化意欲の不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事のやり方の変化への不安・抵抗感 時間外勤務手当への期待 <p style="text-align: right;">等</p>		
方向性	<p><u>業務効率化スキルのある職員を組織的に配置する伴走型支援の実施</u></p>			
政策提言	<p>業務サポート課の設置による業務効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> 各所属や担当者に任せきるのではなく、所属と協力して改善プランを検討する伴走型で業務効率化を実行する。 所属内部から課題を抽出する「業務応援調査員」と所属外部から分析・検討を行う「分析担当」の分担により、多角的視点で業務効率化プランを検討する。 業務効率化プラン策定後も、業務応援調査員を中心に実行のサポートを行っていく。 			
成果	<ol style="list-style-type: none"> 人的・時間的資源の確保により行政の持続可能性を確保。 それにより、増加する行政ニーズに対応できる。 時間外勤務の削減により職員のワークライフバランスを実現。 			