

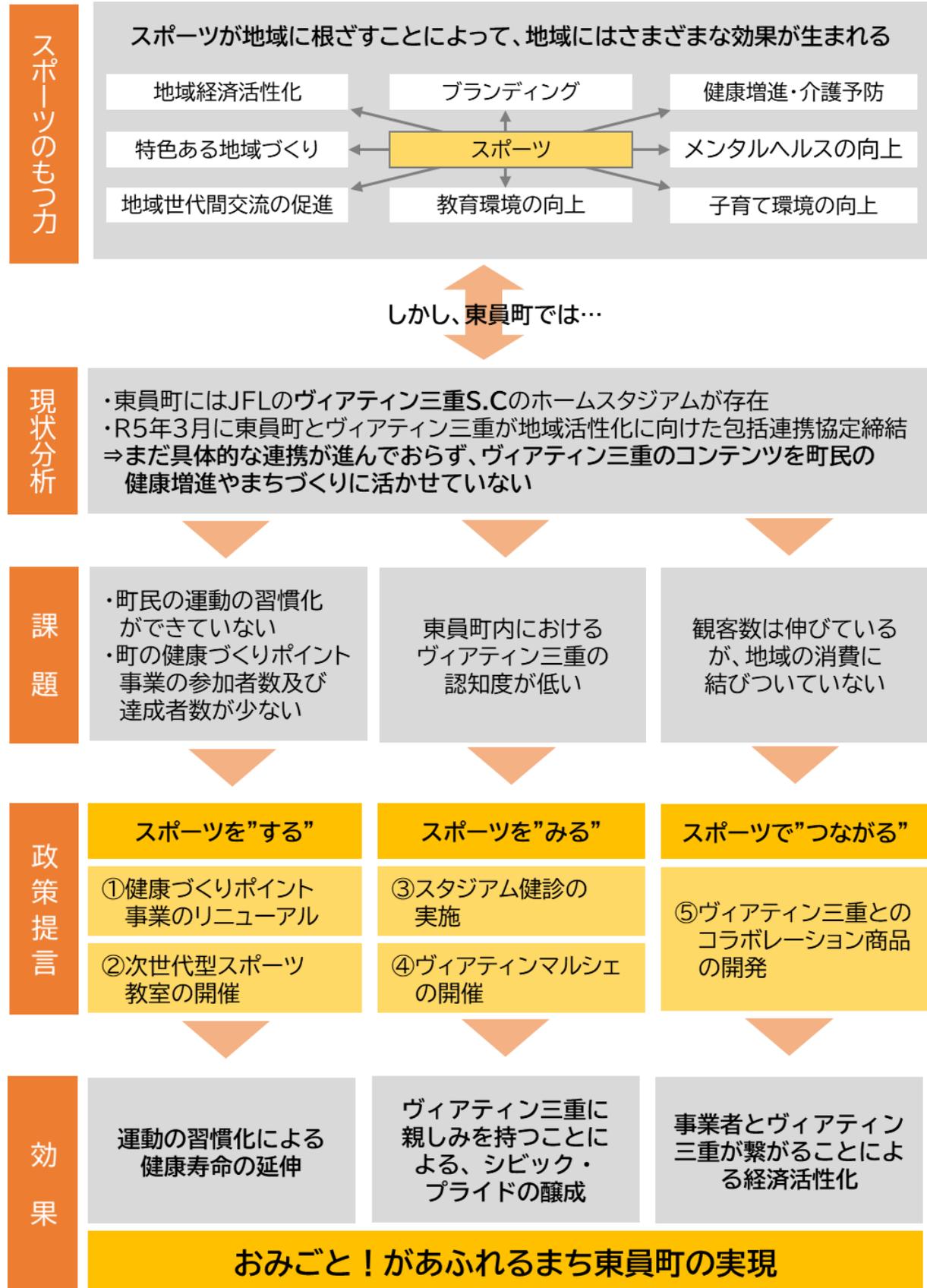
# 第1班

## 概要

現状分析	<ul style="list-style-type: none"><li>・若手の早期退職やメンタル不調者の増加</li><li>・若手と中堅職員との意識のギャップ（受けてきた教育の違い）</li><li>・人事異動の方針が理解できていない、成長が望めない</li><li>・やりがいが見出せない</li></ul>				
課題	採用時のミスマッチの解消	時代環境に適応できる能力を持つ職員の育成	職員一人ひとりがやりがいをもって働ける環境の構築		
政策提言	職員のエンゲージメントの向上 → 組織パフォーマンス・組織力の向上				
具体的取組	組織と親和性の高い職員の採用	オンボーディング（入職者の早期定着）を意識した取組	職員のキャリアデザインの支援	多様化するニーズに対応できる人材の育成（デジタル人材など）	職員の地域貢献活動への積極的支援
効果	<p>職員のエンゲージメント向上</p> <p>↓</p> <p>組織パフォーマンス・組織力の向上</p> <p>↓</p> <p><u>組織理念の実現・組織目標の達成</u></p>				

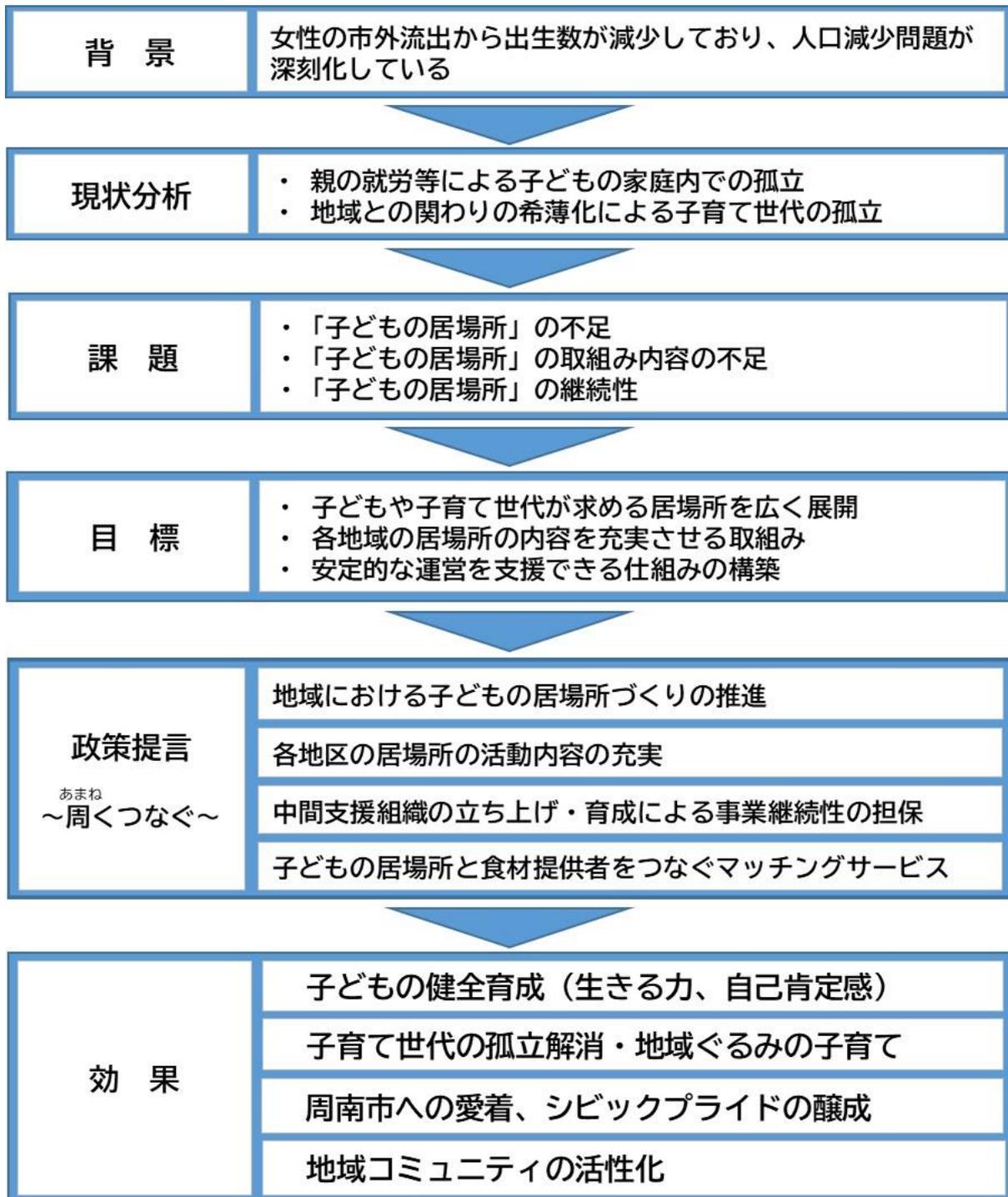
# 第2班

## 政策提案の要旨



## 第3班

### 1. 政策提言の要旨



「子育てするなら、周南市。」の実現

## 政策提言の要旨

# 一軒でも減らしたい！空き家対策

～池田町を『銀河』のように美しいまちへ～

現  
状

### 「池田町」の分析

- ◆少子高齢化の進展、高齢者のみ世帯の急増
- ◆空き家が増えている
- ◆町の調査によると、空き家所有者の危機意識が希薄である
- ◆空き家所有者に対する支援先や相談先がない
- ◆空き家を利活用するための流通情報の不足

課  
題

- ◆管理不全空き家予備軍の急増
- ◆空き家に関する情報発信が弱い
- ◆公民連携した空き家対策が進んでいない

政  
策  
提  
言

- ◆所有者が亡くなった「直後」の相続人へのアプローチの徹底
- ◆空き家予備軍への「事前」アプローチの徹底
- ◆「事後」でも対応できる充実した空き家支援

期  
待  
さ  
れ  
る  
効  
果

- ◆管理不全空き家が少なくなることで、ボロボロな空き家が抱える問題の抑制につながることを期待できる。
- ◆比較的新しく、きれいな家が増えることで、住みたいまちとしての価値が高まり、若者世代の移住期待値が高まる。
- ◆きれいな景観が維持されることで、観光業にも好影響をもたらすことが期待できる。

～池田町を『銀河』のように美しいまちへ～

## 政策の概要



### 現 状

- 著しい人口減少
- 進学・就職時期の年齢層が少ない人口バランス
- 都市部とのアクセス難
- 高い有効求人倍率
- 地域に根付く歴史文化
- 高校生だけを対象とした東京圏の大学生との連携による探究活動

### 課 題

- 進学、就職等による若者の市外流出
- 中学生から高校生になると「萩市に住みたい、萩市で働きたい」気持ちが低下
- 探究活動の継続性・発展性

### 政策提言

中学生・高校生・大学生・地域をつなぐプラットフォーム  
『シン・松下村塾』

- プラン1  
中学生・高校生を対象とした地域探究フォーマット
- プラン2  
萩市出身の大学生を巻き込むDXフォーマット
- プラン3  
地元企業と協働で事業を進める地域連携フォーマット

### 目 標

- >> 中高校生への意識調査の「将来的に萩市に住みたい、萩市で働きたい」という回答割合を向上させる
- >> 2027年度までに、人口の年間社会増減を0人へ

### 効 果

- シビックプライドの醸成
- 進学や就職、結婚、子育てなど人生の岐路に立った若者が、居住地として萩市を選択する

# 第6班

## 政策提言の概要

### 現状分析・課題

- ・ 少子高齢化に伴い2045年には、勝山市における高齢化率は45.2%と推計。
- ・ 勝山市内における運転免許の自主返納者数は年々増加傾向にあり、外出時の移動手段として身近な公共交通の必要性はより一層高まるものと予想。
- ・ 勝山市のコミュニティバス路線は、市の委託を受けて市内2事業者が10路線を運行しており、定時定路線とデマンド区間の運行により居住集落のエリアをカバーしていることになっている。
- ・ コミュニティバスを利用した外出目的がない、運行本数の少なさによる不便さ等が起因し、コミュニティバスの利用者数は少ない状況。

### 政策の提言

- ・ 公共交通維持のために、高齢者を対象とした花教室やカラオケ教室、ヨガ体操教室等の「コミュニティサロン」を勝山温泉センター水芭蕉で実施することにより、公共交通を利用して出かける機会を創出する。

### 効果

- ・ 高齢者に対して新たな外出目的を創出するだけでなく、健康増進、社会参画による引きこもり抑止や安否確認、新たな生きがいを生み出すことができる。
- ・ コミュニティサロンに参加する高齢者が公共交通機関を利用することによって、利用者の増加となり、公共交通の維持に寄与することができる。

## 政策提言の要旨

### 現状分析

- ・ 2020年から20年間で約25%減少する年少人口
- ・ 児童数の減少により、1学年1学級の維持が困難になる学校
- ・ 平均築年数が30年を超える施設が過半を占める施設の老朽化
- ・ 歳入不足による基金残高の減少
- ・ 公共施設を見直すための司令塔がない組織



### 課題の整理

- ・ 教育環境の低下
- ・ 現在の公共施設の維持が困難
- ・ 財政状況の悪化
- ・ 公共施設再編のための組織体制



### 政策提言

- ① 学校の適正規模・適正配置の検討を行い、中学校区単位での小学校統合により1学年1学級以上を維持し、子どもたちの教育環境の向上
- ② 学校施設の統合に合わせ各地区のコミュニティセンターの機能の見直し
- ③ 学校施設の統合、公共施設の見直しにあたり、全庁的に調整する部署を設置



### 効果

学校統合による教育的視点の効果

統合による財政的視点の効果

専門部署の新設による効果

テーマ：分権時代の地方自治体の戦略人事

人口増加により市制施行を控える福岡県粕屋町。職員の増員が不可欠だが、課題は何か？そして課題を解決する施策は何か？

### 現状分析

1. 粕屋町の概要
2. 組織（職員）の状況
3. 人材育成

### 2040年 「粕屋市（仮称）」 の姿

1. 人口推移及びその構成
2. まちの将来像と市制施行
3. まちの将来像に必要な人材

### 課題の抽出

1. 職員採用試験における募集人員の定員割れ
2. 既存の人材育成手法の限界
3. 人事評価制度の機能不全
4. 離職者増加の可能性（福岡県那珂川市の事例）

### 政策提言

1. 基本方針
2. 人事部門の体制強化とトップマネジメント層の関与
3. 採用の強化
4. 人事評価制度の深化
5. DXによる各人事施策の連関

### 政策の効果

これからの地方分権時代を生き残るための強くしなやかな地方公共団体の実現

# 第9班

概要:「職員がみんなで働き続けたい角田市を目指して」

提案者の疑問:角田市の人事評価制度は人材育成に資するものになっていない  
第9班の意見:最近若手職員の退職が多い、キャリア教育も必要では?

## 調査・分析

角田市への  
ヒアリング

- ・若手職員の退職が多い
- ・係長級のマネジメント力不足を感じる
- ・採用が難しく、応募が少ないことがある
- ・男性女性問わず活用する必要がある

201期生へのアンケート調査

- ・若手・中堅職員の退職がある
- ・特に若手に対してキャリア教育が必要

他機関等の調査・報告確認

課題分析と施策の検討  
【企画書時点・政策立案】

- ① キャリア教育の実施
- ② マネジメント能力の開発
- ③ 採用枠の拡大

## 先進地視察

雪印メグミルク

階層別キャリア研修の実施  
小中学校の学習指導要領にキャリア教育があり、  
若手は教育を受けている  
女性活躍の視点が必要  
採用時のミスマッチを防ぐ必要  
OJTについては職場で差がないよう配慮

静岡市

## 具体的な提案

政策検討・提案  
政策ロジックモデル

包摂的施策として実施するため  
ロジックモデルを作成  
アウトカムの評価指標についても提示

## 目的と最終的な影響

「職員がみんなで働き続けたい角田市」

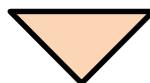
【最終アウトカム】  
自己都合退職者の減、職員数の維持  
(=住民に信頼される行政組織)

# 第10班

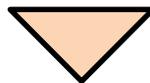
## 1 概要

現状分析	宮崎県国富町は、直近 10 年間(2013 年→2023 年)で人口が 11.6%減少 将来的にも減少傾向 (2023 年→2045 年 36.9%減) 人口 1,000 人あたり職員数 (5 年平均) は、類似団体平均 10.53 人に対して 6.66 人となっており、類似団体内で一番少ない
------	--

課題	①職員数が少なく、業務負担感が大きい	②DXや業務改革を行う余力がない	③将来的に住民サービスを維持することが難しい
----	--------------------	------------------	------------------------



対応策	早急に行政サービスの継続性の確保及び業務効率化に係る業務改革を行う必要がある。 まずは、業務量・職員の配置人員が多く、町民が役所と一番接する機会があり、業務サービスレベルの向上に繋がりやすい窓口業務について改革を行う。
-----	--



政策提言	<b>窓口業務改革</b>		
	①スマート窓口	②総合窓口化・アウトソーシング	③広域システム統合・広域窓口アウトソーシング
	窓口業務改革により生み出される人的余力を DX 部門の強化へ		

↓

<b>全庁的な業務改革を推進することによる 将来的な行政サービスの継続性確保及び業務効率化の実現</b>	
--	--

政策目標	○短期的目標 (2026 年度末期限) ・アウトソーシングによる正職員 3 人の配置転換→DX 推進部門を 3 名体制に ・アウトソーシングによる経費の削減 (歳出削減効果 2,330 千円)
	○長期的目標 ①DX の推進による全庁的な業務効率の向上及び職員の負担軽減 ② " " 行政サービスの向上