

第1班

提案概要

背景・目的

【背景】

骨太の方針 2022 では、スタートアップを「新しい資本主義の担い手」と位置付け、「スタートアップが新たに生まれ、飛躍を遂げることができる環境を整備すること」が明記された。地方の各都市でもスタートアップ支援の取組みが進められているが、日本で生まれるスタートアップは首都圏に一極集中しており、地方でスタートアップ支援を進めていくための方策を検討する必要がある。

【目的】

岡山市は、スタートアップ支援を積極的に推進している都市の一つである。同市のスタートアップ支援政策をより実効性の高いものとするために、先進地事例を参考にし、有効な政策を提言する。これらの成果が「地方版スタートアップ支援」のモデルケースとして、全国へ波及できる可能性を検討する。

現状分析

スタートアップが誕生するための人的・経済的資源が首都圏に集積しているため、首都圏にスタートアップが一極集中していると考えられる。

岡山市は、スタートアップ支援に力を入れている他の都市と比べても、知名度や資源の集積性が低い。また、地域性のある基幹産業があるとは言い難いため、新たな産業創出が課題となっている。

スタートアップ支援政策の推進のためには、起業しやすい環境を整え、起業後の定着性を高める取組みが重要となる。具体的には、地域特性を活かしたスタートアップ支援のあり方を新たに構築することが有効であると考えられる。

仮説

①アントレプレナーシップ（起業家精神）教育ができていれば、起業家は生まれるのか。

②人材や資金調達面で、地域内外のネットワークの構築が必要なのではないか。

③ 起業家にとって、地方で起業が成功するイメージが持てないのではないか。

提言1

■育てる

- ・大学との連携によるアントレプレナーシップ教育を通じた起業マインドの醸成
- ・行政内部における人材育成

提言2

■つながる

- ・地域内外におけるスタートアップ・エコシステム構築
- ・首都圏におけるスタートアップ支援の充実
- ・スタートアップに精通した外部人材の活用によるネットワーク構築

提言3

■地域を活かす

- ・行政課題・社会課題の解決を目指した官民連携の充実
- ・国際友好交流都市との交流を通じたスタートアップ支援
- ・地域資源を活用したスタートアップの定着

政策提言

政策提言の概要

フレイル対策で健康寿命の延伸

～健康長寿のまち・京都の実現を目指して～

目的

○人生100年時代を迎えようとする今、高齢者をはじめとする意欲ある人々が多様な就労・社会参加ができる環境整備を進める必要があるため、DXの推進と多様な主体の連携の視点を取り込みながら、日常生活に制限のある「不健康な期間」(＝平均寿命－健康寿命)が全国トップクラスに長い京都府の中心都市である京都市を対象に、実効性のあるフレイル対策を検討する。

現状分析

○京都府の「不健康な期間」は、男性が9.57年、女性が14.34年であり、全国ではそれぞれ男性3位、女性1位である。
○京都市の65歳以上の高齢者人口に占める要支援・要介護認定者の割合は、23.85%(2022年4月)であり、全国平均18.85%よりもかなり高い。
○京都市は、「健康長寿のまち・京都」を目指して、通いの場における体操やお茶会の活動を通じてフレイル対策を行っているが、フレイル対策が必要な高齢者への効果的なアプローチができておらず、そのための連携体制も不十分であるため、通いの場への参加が思うように増加していない。

課題

フレイル対策の対象者へのアプローチが不十分

「通いの場」の活動の広がりが不十分

効果的なフレイル対策を行うための連携が不十分

政策提言

- 1 LINEを活用したフレイルチェックと個別アプローチ
- 2 多様な主体との連携による「通いの場」の活性化
- 3 効果的なフレイル対策の検討のための仕組みづくり

効果

○健康寿命の延伸が図られ、高齢者が生きがいのある充実した人生を送ることができる
○高齢者の社会参加の拡大によって社会的孤立の解消に寄与するとともに、社会貢献型の活動の展開により地域社会の活性化にも資する

第3班

概要

先生のやめたいを止めたい！！

目的

- 「日本の教育現場はブラック」というイメージが広がっている。
- 国際的な調査においても日本の教員の勤務時間の長さ与人材不足等の勤務実態の過酷さが指摘されている。
- 本政策提言を通じて、教員の労働環境の改善を図り業務に起因する精神疾患による休職者・離職者の発生を未然に防ぐ。

現状分析

- 教員の年齢別構成には偏りがあり、経験豊富な50歳以上の教員は今後急速に減少する。
- 全国的に精神疾患を原因とする休職者・離職者は増加傾向にある。
- 全国、福井県とも公立学校教員採用選考試験の受験倍率は低下している。
- 在校等時間は全国、福井県とも減少している。
- 教員が自殺するケースも相次いでおり、近年では管理者の安全配慮義務が問われる傾向が強い。
- 裁判例では業務の負担について量的過重性及び質的過重性があることが示されている。
- 現在行われている「教員の働き方改革」に関する取組は、量的過重性を軽減することに重点が置かれている。
- 教員の業務の特性として、教員の業務の属人化や教育の多様化が挙げられる。

課題

- 質的過重性「質的負担」への対応としては、量的過重性「量的負担」の軽減の一環として業務の効率化などを通じた「質的負担」の軽減は図られているものの、さらなる取組の強化の余地がある。
- 質的過重性の取組については、以下の2つの課題に取り組む必要がある。
- ①教員間の同僚性を高めること。
 - ②個々の教員の強みや課題を的確に捉えてスキルアップを図ること。

政策提言

提言1 メンタリング

- ・教員にメンタリングの研修を実施する。
- ・メンターチーム、相互メンタリングの視点を盛り込む。
- ・実行性を高めるため、優良事例の各種表彰等を行う。

提言2 チャットツール

- ・新たなコミュニケーションの場を創出する。
- ・学校間、市町間をまたいだ交流を創出する。
- ・プロジェクトチームによる利活用を推進する。

提言3 AI授業診断

- ・AIによる授業診断を活用する。
- ・客観的な分析を基に、教員のスキルアップを図る。

効果検証

- 以下のKPIを設定し、効果検証を行う。
- ・ストレスチェックによる高ストレス者の割合。
 - ・精神疾患による病気休職者及び離職者の人数。

第4班

概要

過疎地域における買い物弱者対策 ～地域住民とともに～

背景

- 人口減少、少子高齢化に伴い、中山間地域を中心に過疎化が急速に進行
- 地域社会のつながりや支え合いの精神が希薄化

現状分析

- 鳥取県では、スーパー「トスク」(東部地区)の全9店舗、スーパー「Aコープ」などの全11店舗(中部地区7店舗・西部地区4店舗)が令和5年度中に全店閉店する方針
- 鳥取市佐治地域では、令和4年10月末に地域内唯一のスーパーが閉店
- 人口減少が続く中山間地域では、今後もスーパーの撤退が続くことが見込まれ、買い物環境に大きな課題がある

地域の課題

買い物弱者の発生

- スーパーの撤退
- 採算が見込めず、ビジネス構造が成立しないため、民間の参入が今後も期待できない

地域活力の低下

- 人口減少(特に子育て世代)、高齢化が加速化する懸念
- 町民の交流拠点の喪失
- 高齢者の外出機会の減少

方向性

○佐治地域において、人口減少が進行する中であっても、住民が豊かに住み続けられるよう、新たなスーパーを設置し、住民主体による持続可能な運営体制を構築

の課題

向けて

実現に

- 運営主体の立ち上げ
- 設置場所の確保
- 施設・設備の整備
- 仕入れルートの確保
- 採算性の確保

政策提言

○運営主体の立ち上げ

- ・住民主体組織の設立、既存組織との連携、専門家の活用

○設置場所の確保

- ・市有地の活用

○施設・設備の整備

- ・国、県の補助事業の活用

○仕入れルートの確保

- ・市、鳥取県生活協同組合、協議会の3者協定による仕入れ

○採算性の確保

- ・最少人数での運営、委託販売、地域内利用の促進、特産品販売、広報・イベント活動

付加機能

- 地域食堂、コミュニティスペース
- ・交流促進
- ・移住定住
- フレイル予防
- ・高齢者の健康維持

検証

- 売上目標達成のため、定期的な検証・改善を行い、持続可能な運営を実施
- 住民参画の下、利用促進、事業の拡大・拡充、経費削減等の改善策を検討

第5班

概要

背景

- 人口減少・高齢化の進展や共働き世帯・単身世帯の増加等のライフスタイルの変化
- 地域コミュニティの衰退が進む一方、地域福祉や防災等の共助の必要性は増加

現状分析

【提言自治体:神奈川県相模原市】

- 相模原市は都心へのアクセスに優れ、東京のベッドタウンとして人口の増加と発展が続く一方、自治会加入率は全国平均と比較して20ポイント以上低く、かつ、近年の加入率の低下幅も大きい。
- 相模原市の各地区に設置されたまちづくりセンターには、地域や自治会活動等を支援する地域政策担当職員1名と会計年度任用職員1~3名が配置されているが、自治会加入率の低下や役員の高齢化等が進む中、自治会活動は低迷し、地域コミュニティの衰退が進行している。
- 相模原市では、自治会への支援等を行っているが、負担軽減対策等の取組は十分に行っているとは言えない。

課題

【自治会組織の弱体化】

- 自治会の加入率の低下
 - ・自治会非加入の理由に応じた対応（世代ごと、マンション住民）
 - ・自治会役員の高齢化への対応
- 自治会の負担増加
 - ・自治会の負担軽減への対応

【地域活動に無関心な層の存在】

- 地域活動に無関心な層への対応
 - ・自治会以外の多様な主体が連携し、自治会や行政とともに地域コミュニティを再生

政策提言

【自治会組織の強化・活性化】

- 加入促進対策
 - ・世代別の対策の実施
 - ・マンション住民への対策の実施
- 自治会の負担軽減と活性化対策
 - ・デジタル技術の活用促進（会議、回覧板の電子化等）
 - ・自治会への依頼事項の見直し

【多様な主体の連携による

緩やかな交流機会の創出】

- 街区公園を活用した交流機会の創出
 - ・住民ニーズの把握等の各種調整
 - ・街区公園の利用規制の緩和等の各種支援
- 若者の地域活動への参加促進
 - ・大学等との連携

効果

- 自治会組織の強化・活性化を通じて、地域活動が活発になり、地域コミュニティが強化される
- 自治会以外の多様な主体が連携し、自治会や行政と協力することにより、多様な地域活動の担い手が確保され、地域コミュニティの再生につながる

災害発生時における県の市町村への支援について ～迅速かつ円滑な初動体制の構築～

<p>目的</p>	<p>日本海溝・千島海溝沿いの巨大地震を想定し、過去の大規模災害時における課題や教訓を踏まえ、災害発生時において、岩手県から市町村への効果的な支援を行えるよう、支援職員の派遣体制の強化や職員の人材育成などを通じ、迅速かつ円滑な初動体制を構築する。</p>		
<p>現状分析</p>	<p>市町村は、大規模地震発生直後において、避難所開設や住民対応等の膨大な業務に追われ、初動期における対応が困難な状況となっている。</p>		
	<p>【情報共有と災害マネジメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市町村では、発災後、住民対応等の膨大な業務に追われ、防災情報システムへの被害情報の入力などの対応が困難となる。 ・市町村では、災害マネジメント機能が低下する。 	<p>【職員の人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市町村は訓練等の必要性を認識しているが、その企画・運営に人員を割けず取り組めていない。 ・県から派遣された支援職員が十分な役割を果たしてくれない。 	<p>【避難所の実態把握と運営】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・避難所運営に携わる市町村職員が不足。 ・自主防災組織等が、自主的に避難所を開設する例も多くあり、市町村で避難所の実態を把握することが困難。
<p>課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村と県の情報共有体制はあるが、十分に運用できていない。 ・市町村の災害マネジメント機能を確保するための支援が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村では研修や訓練の企画運営に係るノウハウや人員が不足している。 ・県から派遣された支援職員は、災害対応の経験が不足している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・限られた人員の中で、効率的な避難者の実態把握と情報共有及び避難所の運営を行う工夫が必要。
<p>政策提言</p>	<p>提言 1</p> <p>【県緊急派遣チームの新設<構成></p> <ul style="list-style-type: none"> ・災害マネジメント機能を支援する職員 ・災害情報システムの入力や情報連携の実務に携わる職員 	<p>提言 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県が主催する訓練の企画・運営への市町村職員の参画及び訓練への緊急派遣チームの参加。 ・防災人材育成計画の策定による県職員への防災教育の充実。 	<p>提言 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県が導入するDX（デジタル身分証アプリを活用）による実態把握と情報共有による負担軽減。 ・県と民間企業の協定に基づく民間委託による避難所運営の支援。
<p>効果・検証</p>	<p>県から市町村への支援として、支援職員の派遣体制の強化及び災害時に対応する職員の人材育成や訓練等の体制整備、デジタル技術等を活用した避難所運営に係る負担軽減により、迅速かつ円滑な応急対応が可能となる。</p>		

「自治体リスキリング」による市内DX人材の育成

<p>背景・目的</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「デジタル田園都市国家構想総合戦略」により、国としてDXの推進が示された。 ・地方自治体でも、今後ますます急速な技術革新の進展や人口減少・少子高齢化による労働力不足、市民ニーズの多様化等、多種多様な行政課題への対応が予測され、あらゆる行政領域においてDXへの対応が必須となる。 ・デジタルリテラシーの向上および新スキル習得等による職員のDX人材化を支援するとともに、DX時代に対応した行政組織を構築することを目的とした「自治体リスキリング」の導入についてさいたま市をフィールドに検討する。 						
<p>現状分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社会全体でDX人材が不足する中、地方自治体においてもあらゆる行政領域にとってDXへの対応は必須となるが、「外部からの人材確保」のみでは、今後、必要な人材を十分に確保することは困難となっている。 ・さいたま市ではデジタルに関する研修の実施やデジタルを活用した業務改善が単発的に実施されているものの、職員側の意識変革が十分に追いついていないと難しい、組織としてのDXに対応する人材育成が十分に進んでいない。 						
<p>課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・DX人材を育成するための方針・計画の未策定 ・目指すべきDX人材像が定められていない ・DXに対する意識不足 ・DX推進を担う中心人材の不足 ・DXを推進するための体制が不十分 						
<p>政策提言</p>	<p style="text-align: center;">現場から自発的・自律的に市の変革を推進するDX人材の育成</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%; text-align: center;">提言1</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">提言2</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">提言3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>DX人材像の明確化とDX人材の定義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DXプレイヤー、DX推進リーダーを創設 </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>「さいたま市リスキリング」体制の構築と研修体系の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講への機運醸成 ・必要スキルの整理、研修内容、研修計画の策定 </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>効果的な人材育成のための組織体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役割に応じた人事配置と新たな人事評価制度の導入 ・ビジネスチャットの活用 ・外部組織との人事交流 ・市長直轄の外部評価会議の構築 </td> </tr> </tbody> </table>	提言1	提言2	提言3	<p>DX人材像の明確化とDX人材の定義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DXプレイヤー、DX推進リーダーを創設 	<p>「さいたま市リスキリング」体制の構築と研修体系の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講への機運醸成 ・必要スキルの整理、研修内容、研修計画の策定 	<p>効果的な人材育成のための組織体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役割に応じた人事配置と新たな人事評価制度の導入 ・ビジネスチャットの活用 ・外部組織との人事交流 ・市長直轄の外部評価会議の構築
提言1	提言2	提言3					
<p>DX人材像の明確化とDX人材の定義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DXプレイヤー、DX推進リーダーを創設 	<p>「さいたま市リスキリング」体制の構築と研修体系の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講への機運醸成 ・必要スキルの整理、研修内容、研修計画の策定 	<p>効果的な人材育成のための組織体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役割に応じた人事配置と新たな人事評価制度の導入 ・ビジネスチャットの活用 ・外部組織との人事交流 ・市長直轄の外部評価会議の構築 					
<p>効果・検証</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・DX人材の定義と人材像を明確化することで、人材育成環境が向上する。 ・リスキリングの導入により研修受講の機運醸成が図られ、職員として安心して研修を受講できるようになる。 ・DX人材育成及び全課からの業務変革を後押しする組織・体制が役所の内外に構築され、さいたま市として掲げている都市像を達成することができる。 						

第8班

政策提言の概要

持続可能な林業・森林管理を目指して

- リーダー 12番 今井 攻 (石川県)
- 班員 07番 新井 裕美 (埼玉県) 30番 小西 賢一 (呉市)
35番 下津浦 正信 (佐世保市) 37番 増田 有紀 (熊本県警察本部)

目的

現在の日本では手入れが行き届かないまま放置されている人工林が多くあり、森林が持つ多面的機能を十分に発揮できておらず、花粉症のような弊害も生んでいる。再び森林の持つ機能を発揮させるためには、木材を産出しやすい環境の整備等を行うことが課題であり、埼玉県を題材として、持続可能な林業及び森林管理を目指すための対策を検討する。

現状と課題

- 気候変動と森林の荒廃により土砂災害等の頻発化・激甚化が懸念される
- 国民の多くが花粉症に悩まされるとともに、多額の経済損失が生じているとされる
- 埼玉県では、木材として活用可能な人工林の一部しか伐採・再造林されない「森林の高齢少子化」が進んでいる
- ウッドショックで木材価格が急上昇した一方、埼玉県での木材生産量は増えていない

なぜ森林資源の循環利用が進まないのか

森林の所有が零細で、かつ、境界が不明確であるため
→森林所有の集約化や境界の明確化が必要

林業は危険を伴い、また担い手が減少しているため
→作業の省力化や安全性向上が必要

スギ・ヒノキに偏った森林構成では利益を得ることができないため
→森林構成の多様化や木材販売以外の収入確保策が必要

政策提言

1 プラットフォームの整備

- 独自条例の制定 ○各種施策を実施する公益法人の設立

2 森林所有の集約・明確化

- 埼玉県版森林バンクの創設
- 森林境界の明確化の推進

3 林業労働を3Kから3Sに

- スマート林業が進む体制とデジタル基盤の整備支援
- 半林半Xや自伐型林業の普及促進

4 多様な森林への誘導

- 将来の木材需要に備えるための多様な樹種の育成
- 森林サービス産業の創出

効果

- 森林境界の明確化等により森林施業が効率化
- スマート林業の推進等により林業労働における安全性・効率性が向上
- 針広混交林化等により木材需要の変化・気候変動への対応可能性が向上
⇒林業の収益性・安定性が向上し、持続可能な林業・森林管理へ