

持続可能な地方行財政のあり方に関する研究会（第3回） 議事概要

開催日時：令和7年1月28日（火）9：30～12：00

開催場所：中央合同庁舎第2号館 8階第1特別会議室 ※WEB会議と併用

出席者：山本座長、石塚構成員、出雲構成員、上村構成員、大江構成員、太田構成員、
甲田構成員、小西構成員、高端構成員、原田構成員、人羅構成員、牧原構成員

事務局：原総務審議官、阿部自治行政局長、小池自治行政局公務員部長、
新田大臣官房審議官（地方行政担当）、植田自治行政局行政課長、
大田自治行政局市町村課長、君塚自治行政局市町村課行政経営支援室長、
小牧自治行政局住民制度課マイナンバー制度支援室長、
山口自治財政局財政課参事官、大熊自治税務局企画課理事官ほか

地方公共団体：東京都葛飾区 青木区長、長野県 関副知事、
兵庫県神戸市 西尾行財政局長、広島県福山市 中村副市長

オブザーバー：全国知事会、全国都道府県議会議長会、全国市長会、全国市議会議長会、
全国町村会、全国町村議会議長会

【議事次第】

1. 開会
2. 地方公共団体からの意見聴取
3. 意見交換
4. 閉会

【議事概要】

地方公共団体からの意見聴取を実施。その後、意見交換を実施。

【東京都葛飾区からの意見聴取】

- 葛飾区における公務人材の状況としては、東京23区で共同採用をしているため、様々な人材が採用しやすい状況にはある。そうした中であっても、採用試験の申込みが23区全体でも減っている状況であり、特に建設、土木など専門人材の不足が課題。要因としては公務職場の魅力の低下や行政需要が増大していることがあげられる。葛飾区の対応としては、インターンシップや大学訪問などのリクルート活動のほか、テレワークの推進、カスハラ対策の強化、子育ての部分休暇の導入など働きやすい職場環境の整備、研修などの人材育成の充実等、様々な取組を行っている。
- 葛飾区における地域人材の状況は、民生委員、町会役員、そのほかにもバスの運転手、中小企業、保育人材、介護人材、建設業など課題のある部分も多くあり、それぞれ取組を進めている。

- まちづくりについては、「住んでみたい、住み続けたい」と思える魅力あふれる持続可能なまちづくりを推進している。子育て支援・教育環境の充実、健康で快適に暮らせる環境整備、にぎわいある都市環境の創造の3点に重点を置くとともに、区民サービス向上のためにDXを推進し、経営改革も取組を進めている。
- DXの戦略的な取組については、専門部署を設置し、RPA、OCR、ノーコードツール、生成AIを積極的に導入し、業務効率化を推進している。職員向けの研修を充実させ、デジタル人材の育成にも力を入れている。
- DXに向けては、BPR専門人材の不足、デジタルツールの活用支援体制、ライセンス料、生成AI活用の際の著作権調整などの課題もある。こうしたことについて国や東京都、他自治体と連携しながら進めてまいりたい。
- 財政運営について、葛飾区の令和6年度当初予算は過去最大の2,399億円で令和7年度も伸びる状況である。税収は増加傾向であるが、今後も起債の抑制、基金の積立て等を進めながら独自の施策を展開して、選ばれる自治体を目指していきたい。
- 施設の管理について、79ある学校が延べ床面積で55.2%を占めており、学校をどのように有効活用していくかが課題。施設の老朽化や社会変化への対応等も進める必要がある。そこで、施設の維持・更新の取組を計画的に、そして集約するものは集約をしている。財源確保についても努めている。
- 地域社会の活力と持続可能性を高めるためには、地域の実情を最もよく知る基礎自治体が主体的に政策を決定し、実行していくことが必要である。中央集権的な体制ではできないこともあるため、さらなる地方分権を推進して、地域主権を確立することで真に住民ニーズに応じた行政サービスの提供が可能となり、結果として地域社会の活性化につながると考えている。国や都道府県は、地方公共団体、特に基礎的自治体である市町村を積極的に支援していただき、地域が自立、発展できるよう方向性を定めていただきたい。
- 役割分担のあり方として、人材不足、デジタル、災害対策、国民健康保険制度、道路のインフラ等の整備を資料に記載しているが、特に災害対策については住民との協働等も必要である。国や都、区、住民、企業、全てが連携することが大切と考えている。
- 最後に、東京23区間で連携する場面は多くなっている。また、東京都とも連携しており、例えば消防や上下水道は東京都が実施している。役割分担については、それぞれの地域に応じて柔軟に見直しをして、自分の業務に固執をしない、そういった体制が日本全体の発展にとっては役に立つのではないか。

【意見交換】

- 葛飾区の資料 6 ページ目において、保育所の入所選考に A I システムを活用しているとのことだが、具体的には、点数を付けるときなどに A I システムを使っているということか。また、A I システムを導入するときに、どのような議論をして導入したのか。例えば A I の決定が間違っている可能性も場合によってはあると思うが、どのような議論があったのか。
- 一番大きなポイントとして、スピード感を持った選考を重視した。A I によって、一定の基準に基づいて選考を行いつつ、最終的には担当職員が確認している。結果としては非常にスピード感が上がっており、喜んでいただいていると思う。ただ、選考過程がブラックボックス化することには問題があるので、丁寧にやっていこうと考えている。
- 葛飾区の資料 7 ページ目にある D X の推進にとっては、B P R、業務見直しが大変重要だが、とても難しいとよく言われている。葛飾区では、具体的にどのような工夫をされたのか。
- 現実には、どうしても D X の推進について業者に委託することになる。そうすると、その委託の前段で、今後の業務のあり方の方向性を見定めた上で委託事業者と議論をしないといけないが、実際は、委託の業者が作成した成果物を見てチェックする体制になりがちである。したがって、委託事業者が成果物を提出する前に、必ず業務の見直しを行うようにしている。負担が大きく、うまくいかないこともあるが、試行錯誤を繰り返しながら進めている。
- 葛飾区の資料 9 ページについて、施設管理に指定管理者あるいは P F I 等を用いているということだと思うが、具体的にどのような仕組みを使っているか。
- スポーツ施設などをまとめて指定管理者制度を導入している。一方、透明性の確保が不十分ではないかとの議会の議論も踏まえ、指定管理ではなく具体的な業務内容を定めて委託を行う方式としたものもある。そのような試行錯誤が重要ではないか。
- 葛飾区の資料 3 ページについて、公務人材の確保に関して、民間企業の就職時期の早期化が相当進んでいるが、この動きに対してどのように感じ、どのように対応しているか。国や広域自治体の役割に何を期待するか。
- 採用については、民間企業の希望先に行けなかったときに公務職場を受けるような状態となっている。採用試験の前倒しも特別区の間で議論をしている。また、今後も公務職場に合格したとしても自分のやりたい仕事が見つかれれば辞退する人が出る。そこで、事前

のマッチングが大変重要と考えており、インターンシップや大学訪問などもしながら、公務の重要性を説明しつつ、公務にやりがいを持てるような人を採用できるような取組を進めている。

- 葛飾区の資料の8、9ページについて、公共施設の集約化、複合化等を進めているとお話しされていたが、特に延べ床面積が大きい学校について、具体的に今、どういう取組をされているか。また、人材や財源、ノウハウ等課題を抱えている点があれば教えていただきたい。
- 学校については、駅周辺は子どもが増えており、新しい学校を建てている一方、木造住宅密集地等では子供が減っており、小中学校を統合して学校を一つにする等の取組を行っている。空いた土地は、防災機能も有する公園として確保しつつ、将来、再度学校の移転等が必要な場合には、その土地を活用できるよう、建て替えのローリング計画も含めて実施している。
- もう1点は、従来、安全の観点から利用について厳しく管理を行っていたところ、最近では、授業時間とそれ以外では管理の形態を変える取組を進めている。例えば、土日は、学校の教員が管理するのではなく別の形で管理をすることによって、体育館や校庭の一般利用をできるようにしたり、平日も放課後は、学童保育クラブのような活動を、学校の教員による管理とは切り離して行うことができるよう、取組を進めている。
- 財源の課題でいうと、建て替えの際には支出が大きく負担となるため、基金を積むことで起債を抑えつつ財源を確保しているところである。このような施設については国や都から一定の支援があるとありがたい。
- 人口が増えているが、どの年代層が増えているのか。それは葛飾区の計画どおりに増えているのか。一方で、出生数や出生率に関しては右肩上がりにはなっていないところ、若者が結婚・出産について希望が持てないことに対する対策は何か行っているか。
- 葛飾区はここ20年近く、「子育てするなら葛飾で」という大きな標語を掲げて、生まれる前から生まれた後まで、継続的に支援をする仕組みをつくってきており、子育てがしやすいということで若者に選んでもらえるよう取り組んでいる。増えている層は20代と30代の女性、男性であるが、これらの層のうち一番増えているのは外国の方である。社会的な増減、それから外国の方の増加といった様々な状況は必ずしも区の施策で動くものではないが、努力してまいりたい。出生率の状況については、都内全体で言うとタワーマンションの建っているような一部の都心部の出生率が案外高い。それから葛飾や江戸川といった周辺部も高い。

- 葛飾区の資料で課題として、BPRのための人材が不足しているということが挙げられる一方、葛飾区の資料6ページ目にあるようにデジタル人材育成研修のようなものも進められている。その研修の中で育成された人材をBPR人材として活用していくことをどのように考えるか。
- デジタル人材にも、レベルの差異がある。デジタル人材育成研修で職員のレベルは上がっている一方、実際のシステム開発には高度な人材が必要であり、これは、なかなか職員だけではできない。もちろん民間に委託することはできるがそれをチェックしたり、一緒に進めていくことができるレベルの高い人材を確保したい。しかし、そのような人材を確保するためには処遇の課題があるため、東京都と連携して取り組みを進めているところである。
- 葛飾区の人口動態として、全国的な傾向とは異なる増加傾向にあり、外国人の人口が増えているという話もあった。これにより、行政需要が増大するということであるが、東京都や一部の大都市では同様の状況が今後も起こる可能性はあるところ、葛飾区ではどのように人材確保を進めているか。2つ目は、今後の状況が不透明な中で、余裕があるうちに打てる施策、あるいは打っている施策としてどのようなものがあるか。
- 区としては人口増を目指し、資料2ページに記載しているような子育て世代の流入・定住促進を推進してきたところであり、意に反する人口増になったのではなく、人口増となることを想定して取り組んできた。一方、近年では、町会活動の停滞や、地域で活動されている方の高齢化もあり、資料4ページにあるように、地域人材の確保の一環として、外国人の方も活躍できるような施策を行ってきた。
- 2点目について、人材確保に関して余裕のある中ということであったが、大都市だからこそ難しいことも多くある。例えば、大都市だからこそ、土地一つ買収するのも多くのお金がかかるし、人口が密集している中で様々な施設を改修していくことも大変な状況である。したがって、余裕があり、潤沢だからやっているということではなくて、今後長期的にかかる財政的な負担等も視野に入れながら、長期的な視点で投資すべき政策については積極的に打ち、そして経営改革すべき点は経営改革をしながら進めている状況である。

【長野県からの意見聴取】

- 長野県は77の市町村で構成され、人口は、ピークを迎えた平成13年以降減少に転じ、2050年にはピーク時のおよそ7割となる見通しである。また、合計特殊出生率は1.34と4年連続で低下をしており、しばらくの間、人口減少は不可避と考えている。さらに、高齢化の進展により2050年には高齢者が総人口の4割を超える見通しであることに加え、20

～24歳、特に女性の転出超過が深刻である。

- こうした中、産業の成長力の低下、地域の担い手不足によるコミュニティーの弱体化などが将来の起こり得る課題として考えられる一方、A I・ロボット技術等の進展、行財政改革やまちの再生を促す契機等の将来への希望の種もあるのではないか。
- 昨年4月以降、県内の各界各層の方々との意見交換、県民会議準備会合を重ね、昨年12月の県民会議において、これまでにあがった意見を基に信州未来共創戦略が策定された。地方では若者や女性が生きづらく、息苦しさを感じるといった声を踏まえ、若者、女性から選ばれる寛容な社会づくりを一番目に掲げているところが特徴的なポイントである一方、産業・地域の活力を維持していく上での構造的な改革、様々な主体による地域課題解決のための共創的取組の必要性についても取りまとめている。今年から様々な部会を設け、戦略を具体化していく予定である。
- 戦略に位置付ける行政体制の最適化に向けた方向性として、2030年までに県内10圏域ごとに行政体制の在り方に係る議論を実施し、2050年までに広域連合、機関等の共同設置、住民の意思による市町村合併などにより、必要な住民サービスを提供することを目標としている。そのためにも、市町村間、県・市町村間の連携・協働の在り方を検討・実施していきたい。
- 県内の行政体制については、平成の大合併時、市町村数は120から77へと再編されたが、小規模町村が多数残っており、今後も人口減少や高齢化が進展することを踏まえると、事務の単独実施は厳しい状況にある。県内市町村の財政力指数の平均は0.37と低く、交付税への依存度が高くなっている。
- こうした中、広域的な取組として、広域圏ごとに連携中枢都市圏や定住自立圏の取組を進めるほか、中心市がなく定住自立圏を形成できない地域に対して、交付金の交付や職員の併任を行うなど、支援している。
- 公務人材の状況について、県職員の受験者数は横ばいで推移しているが、辞退者が非常に増加しており、特に土木、建築などの技術職の確保が困難である。また、離職者も増加傾向にあり、県全体として職員確保が難しくなっている。こうした中、元職員を採用するための「ウェルカムバック採用」の導入や職員の働きやすい組織風土改革等を進めている。
- 長野県では、市町村数が77と多いことから、県が補完する場合でも一つ一つの市町村に対して個別の支援を行うことは難しい。このため、市町村間の連携に加え、県も含めた広域的な連携・補完が必要。例えば、市町村間又は県・市町村の事務の共同化、県が広域連

合に加入することによる広域連携の強化、委員会等の幅広い分野での機関等の共同設置、県による事務の受託又は代替執行など、地域の実情に応じた最適な対応策を講じていくことが必要と考えており、現在、こうした議論に着手したところ。

- 個別分野の取組について、採用が困難な保健師、保育士については市町村が連携して採用試験の共同実施を行っている圏域もあるほか、保健師については場合によっては県の保健師の派遣等も行うこととしている。また、広域連合において介護保険関係の事務を一体的に実施しているほか、入札参加資格の審査を県と市町村で共同で受け付けを開始した。先端技術については、協議会を設置し、システム共同調達に向けた情報共有等を行っているほか、消費生活相談についてオンラインの活用を進めている状況。

【意見交換】

- 市町村合併を進めなかったことは、現在プラスに働いているか、ハンディキャップと感じているか。また、小規模町村が小学校や水道等の基幹的なものを維持していく上で、県が水平補完について主体的に取り組んでいることはあるか。また、市町村が多いから垂直補完は難しいという話があったが、垂直補完の可能性について、これからどのようなことを考えているのか。
- 合併の受け止めについては、市町村による自主的な取組を尊重した結果、行政体制が脆弱なままとなってしまった一方、小規模町村において人材の誘致や地域づくりに細かく向き合っていることから、功罪両面あると思っている。また、県における水平補完の取組について、水道分野では、今後の技術者不足や老朽管の更新等を踏まえて広域化を進めており、小学校分野では、既に組合立の小学校を設置している市町村に対して教員の配置等の相談支援を実施している。最後に、垂直補完も当然、県として取り組む必要がある項目の一つだと思うが、一つ一つに垂直補完で全てきめ細かに行うことはできないので、県全体の広域的な連携補完体制を構築する中で垂直補完をしていきたいと考えている。
- 土木関係職員の確保について、県としてどのような補完を行っているのか。また、県と市町村が連携するにあたり、県職員が垂直補完についてどの程度関心を持っており、意識の醸成に向けて取り組んでいることは何か。県において、垂直及び水平連携による市町村のニーズの充足状況について把握又は今後把握していく予定か。
- 町村において深刻な問題となっている土木職の確保に係る補完体制の構築は真っ先に取り組むべき課題と認識しており、これから、議論を進めるところ。また、県職員は垂直補完について通常は意識していないため、県職員を市町村へ派遣する取組を通して垂直補完に関する認識を一層広めていきたい。ニーズの把握については、県の各現地機関とともに具体的に議論を始めたところであるが、土木分野における課題や機関等の共同設

置などの項目を重点的に設定しながら、各地域での達成状況を見ていく必要がある。

- 過去に各圏域に所在する地方事務所を地域振興局へ改組したことは水平連携と垂直補完のハブとして機能し得ると思っているが、実際、垂直補完における効果はどうか。
- 総合的な県の窓口をつくる観点から、従前の地方事務所を改組して地域振興局を設置した。新しい行政体制を考える上でも、各地域振興局長の具体的なミッションとして、当該地域振興局を連携・補完のハブとして機能するよう取組を進めている。
- 全国的に出先機関の整理・統合を行い、縮小傾向が続いているが、近年、長野県において再強化する方向に転換している理由は何か。また、出先機関の再編にあたり、土木、税務分野以外で、垂直補完の観点から強化したものは何か。
- 単なる出先機関の再強化ではなく、機関の持続可能性という観点から各分野を本庁と現地いずれで扱うべきか検討する中で、分野によっては現地機関の拡大をしているところである。また、今後の市町村体制の強化のため、企画振興といった分野の現地機関の機能を拡大している。
- 人材不足や高齢化の進行により、今後深刻となる介護分野の人材確保について、県内市町村による取組、広域連合といった水平連携による取組、県による垂直補完の役割や状況はどうか。
- 本来、介護保険分野については、財政基盤の強化も含めて広域で対応するものと思っているが、全ての事務を共同処理している広域連合は3つであるため、現在の優良事例を基に、各地域での議論が必要と考えている。一方、介護人材不足については、県として、人材確保の観点での研修や県外から移住も含めた取組を、県の健康福祉分野の施策として取り組んでいる。
- 県民会議の49人の構成員は、偏りがないようにする必要があると思うが、どのように集めたのか。このような取組は、地域人材の発掘に活用できると思っているが、どのように捉えているか。
- 準備会合を事前に2回開催した後、県民会議を開始したが、関係者・団体のほか公募による個人の参加があった。地域人材の発掘について、個人の方々は、氏名はオープンになっていないが、世代、性別など幅広く様々な方にお集まりいただいたところ、現時点では、県民会議がまさにこれから本格的に動き出そうとしている状況。

- 若者や女性の地域での生きづらさ対策として、寛容性という観点に言及していたが、アンコンシャスバイアスについて具体的に施策に落とし込むのは難しい面もあると思うが、どのような工夫をしているか。
- 個々の市町村における課題があり、地域の取組として変えていってもらわなければならないこともあるかと思っている。県は来年度は意識改革につながる事業などに取り組んでいく予定だが、県民会議の中で参加者からアイデアを出してもらいながら具体的な取組を導き出していきたいと考えている段階。

【兵庫県神戸市からの意見聴取】

- 神戸市においては、東京への転出入状況について、転出超過の傾向が続き、その幅も年々大きくなっている。また、年齢別では20代前半の転出が最も多い。
- 職員数の推移については、阪神・淡路大震災以降、不断の行財政改革に取り組み、全自治体平均の2倍を超える速さで定数削減を実施してきた。公務人材の確保の現状として試験における競争率の推移については、採用試験の通年化や試験対策を必要としない受験区分の創設等の取組により、受験者数を一定確保できているが、今後も現在の競争率を維持できるかについては不透明な状況にある。
- 他方、採用までの段階において課題があり、一般行政職については、採用予定数を上回っているが、技術系職員については、新卒・経験者ともに採用予定数を大きく下回っている。特に新卒者では、民間企業における採用スケジュールの早期化により辞退者が増加している。なお、保育士、保健師等の専門職については、現在、人材確保の問題はない。
- 人材確保の取り組みとして、新卒一括採用中心であった採用方針を見直し、新卒・経験者の採用割合を半々としたほか、経験者の通年採用等を行ったことにより、経験者の受験者数は増加した。さらに、民間企業等におけるマネジメント経験を有する人材の獲得のため、今年度から係長採用選考を実施しているほか、元神戸市職員が再度入庁できるキャリアターン制度を実施している。
- 採用方法の見直しに加えて、昨今のトレンドを踏まえ、職員の成長環境を整え魅力ある職場をつくる取組を進めている。例えば、職員によるEBPM等に活用するダッシュボードの作成や紙中心の働き方から脱却、フリーアドレス化を進めることで、職員間のコミュニケーションも活発になっている。
- また、技術系職員の人材育成機能を強化するため、職員技術研修所を設置した。基本的な技能習得のための若手職員向けプログラムの提供や、最先端で高度な技術を取り入れた

実践的なプログラム等、階層別研修を実施している。

- さらに、一般職の職員が報酬を得て地域活動に従事することを許可する、地域貢献応援制度を導入している。目的は大きく2つあり、職務を通じて得た知識などを生かして地域の課題解決に向け積極的に取り組むこと、地域活動を通じて得たスキルや経験を職務に生かしていくことである。勤務成績が良好であること等、一定の要件を設定して、申請時に活動内容、利害関係、業務への支障がないことについて確認している。利用実績はNPO法人の役員としての活動、地域の有償ボランティア等が中心である。
- 具体例としては、空き店舗が多い小売市場において空き家や空き地を活用し、月2回2時間程度、コミュニティー農園の運営や地域住民の交流の場を提供することで、地域コミュニティーを活性化させる活動等がある。報酬に関しては社会通念上妥当な範囲としており、実績としては時給1,000円程度が多い。地域貢献応援制度のこれまで認定した実績は、今年度までで延べ308件であり、参加する公務員に対して遠慮せず依頼できるようになった、無償よりも活動を継続しやすいといった声がある。
- 人材確保の取組としてジョブ型雇用にも取り組んでおり、DXやスタートアップ支援など、専門的な知識・経験を持った専門人材を任期付職員、非常勤嘱託職員として任用している。
- また、空き家、孤独など新たな行政課題に合わせて予算や職員体制の確保が必要となることから、持続可能な事務処理の方策として、積極的な内製化でDXを推進しており、様々な任用形態の職員が協働することで内製化を進められる体制を構築している。実際、能登半島地震の被災地支援ではスピード対応を重視して、石川県珠洲市に派遣された市職員がつなぎ役となり、現場状況の報告から所属内での共有、地元事業者への情報提供まで一貫して行うためのアプリを開発し、現在、珠洲市に引継ぎ、運用されている。
- 様々な分野で行政サービスを提供するに当たり、根拠となる国制度の複雑さや度重なる運用変更等により、現場の負担感は大きいことから、単に現行制度の運用方法をデジタル化するのではなく、事務の簡素化を含めた制度自体の抜本的な見直しが必要ではないか。
- 人口減少が加速化する中で、自治体間のサービス競争と人口の奪い合いが激化し、将来、単独での行政サービスの提供が困難になる自治体が出てくるのが懸念される。今後の役割分担として、大都市は、住民に密着した行政サービスの提供を維持しつつ、中心的な役割として周辺都市と連携し、広域的な行政課題にも対応することが求められ、県は行政体制が脆弱となる市町村に対する垂直補完が、国は子供・教育分野等におけるナショナル

ミニマムとしての役割拡大や全国で統一的に実施すべき対策への積極的な関与が必要ではないか。

- 社会保障関係経費の更なる増加やこれに伴う財政需要の増加が懸念されるほか、財政力の違いによる自治体間格差の拡大や人材偏重の加速が大きな課題となっている。本市においては、都市の成長やまちの魅力向上につながるプロジェクトの推進等、税源涵養に努めることにより持続可能な財政運営に取り組んでいく。この点、国における制度設計も重要であり、税源の偏在是正や地方税財源の拡充、さらには都道府県と市町村による画一的な二層制からの脱却など、地方行政推進体制の在り方の抜本的な見直し等を検討していただきたい。

【広島県福山市からの意見聴取】

- 福山市を中心とした備後圏域の広域連携について、2011年に竹原市を除く6市2町で備後圏域連携協議会を発足し、2014年に国の連携中枢都市圏のモデル事業を受け、2015年から備後圏域で連携中枢都市圏構想をスタート。竹原市が今年度4月から加入し現在7市2町の圏域。県域を跨いで岡山県の井原市、笠岡市とも連携している。圏域人口は約85万人であり、福山市が半分以上の人口を占めている。圏域全体の将来人口の推計では、2050年には約62万人まで減少が進むことが予測されている。
- 備後圏域が注力してきた分野として、連携中枢都市圏は経済、都市機能、住民サービスといった大きく3分野がある。経済の分野においては中小企業支援の強化として、相談を何でも無料で受ける福山ビジネスサポートセンター（フクビズ）を立ち上げ、相談機能を強化。また、びんごデジタルラボでデジタルツールの導入などを支援している。
- 都市機能の分野においては医療提供体制の確保として、10年来、医療人材の確保に取り組んできている。
- 住民サービスの分野においては子育て支援策の連携ということで、こども発達支援センターの設置、保育所の広域入所、訪問型の病児・病後児保育の実証に取り組んでいる。また、福山市・府中市及び神石高原町のごみ焼却施設を整備した。
- 公務人材の状況について、現状、事務職、技術職ともに採用試験の受験者数は減少してきている。対策として、市町で連携して合同で業務説明会を行ったり、退職人材の活用を検討したりしている。圏域では、人口規模が大きい自治体に人材が流れていることに課題意識を持っている自治体がある。また、特に土木技師などの技術職は、民間に流れるケースも多いという声もある。

- 保育士の人材確保について、現状、福山市は公立の保育施設が46施設、私立が111施設と多い。公立については民間委託で減らしてきているが、保育人材の確保に苦労している。私立でも、約6割の施設で保育士が不足している。また、保育士は、児童発達支援施設や放課後児童クラブにおいても求められており、人材の取り合いになっている状況。
- 対策としては、復職支援として保育施設とマッチングを実施。また、保育士等の就職応援金として、福山市では備後圏域外からの転入者について加算措置を設け、圏域内での保育士の取り合いにならない形での施策を実施している。
- 医療人材の確保については、特に福山市・府中市の二次保健医療圏において医師が非常に少ない。特に小児科医と産婦人科医については、全国でも下位3割に入る非常に少ない地域で、医療提供体制の確保に取り組んでいる。また、分娩取扱医療機関が急速に減少しているほか、看護師の養成機関も相次いで閉校してきている状況。
- 消費者行政について、福山市の消費生活相談員の定員数は7人だが、2023年度から5人に減少。相談員の募集を行っているが応募がない状況が続いている。有資格者の条件がハードルになっているのではないかと考えている。
- 圏域の各市町も人材の確保に困っており、対策として広域で消費者行政を支え合う取組を行っている。福山市で行っていた弁護士による債務関連相談や、弁護士と消費生活相談員の意見交換を行える場を広域化している。
- 民間企業における人材確保の状況について。福山市では、社会減が継続しており、特に10代後半から20代前半における転出の割合が高い。主な要因としては、市外への就職ではないか。また、市内に通う大学生の地元就職率は3割程度。
- 昨今、経済界から外国人材の活用についての要望が強くなってきている。具体的には、日本語教育に苦労しているため行政にも支援をしてほしいという要望がある。企業と地域と学校に分かれて日本語教育を充実していく取組を来年度から強化していく予定。
- 少子高齢化、デジタル化、コロナ、自然災害、環境意識の高まりにより、それぞれ新たな部署ができ、業務が増えてきている。また、低所得者に対する給付金などが継続的に国から打ち出されており、これらに関する業務も負担となっている。
- 備後圏域の公共施設について情報を整理しながら斎場などの広域連携の手法を今後検討していく。

- 国や県との役割分担について。国には、自治体間競争や地域間格差が生じやすい分野における全国一律のサービスの確保をしていただきたい。県には、広域連携を補完する役割を果たしていただきたい。

【意見交換】

- 神戸市について東京と他地域との税源格差がサービス格差を生み出して、人材の問題にまで及んでいるという認識でよいか。また、民間企業のジョブ型雇用も浸透してきているが、公務人材のジョブ型雇用の人材確保は厳しくなっていると考えてよいか。どのような工夫をしているか。
- 1点目について、東京都では財源を潤沢に使い、公務職場における人材だけでなく介護人材を確保するような動きも出てきている。こういったことは財源が潤沢にないと追従できない施策で、これによって人材の集中が進んでおり、問題ではないか。2点目のジョブ型雇用については、我々も様々悩んでおり、民間の就職サイト等を活用する中で適任者を探し、ジョブ型雇用している状況。
- 福山市について、外国人人材の活用は重要になってくると思うが、そのために国、都道府県、市町村はどのような役割分担、協力が必要と思うか。
- 監理団体によって対応に差があり、監理団体をコントロールしていくのは正直、基礎自治体だけでは難しいことに課題意識を持っている。また、民間企業が求めている外国人材の日本語能力については、企業の業務内容によって異なっているのではないかと受け止めているため、商工会議所等とも連携しながら、取り組んでいこうと思っはいるが、エビデンスがなく、必要な日本語教育のレベル感も勉強していかないといけない。
- 神戸市について、1点目は、ジョブ型雇用を積極的に推進する目的は、当面の高度専門人材を確保することか、それとも長期雇用することか。人材確保の時間的な幅をどの程度考えて、効果的だと思っているのか。2点目は、水平連携について、神戸市の周りは定住自立圏も連携中枢都市圏もない中で、どのように周辺自治体との連携を考えているか。
- 1点目は、ジョブ型雇用については専門的な経験、能力を持った者を、期間を限定して雇用している。最長5年間。ジョブ型雇用の人材が内部のプロパーの職員と一緒に仕事をするため、ノウハウをプロパー職員が吸収できる環境をつくっていききたい。目の前の課題解決のために、専門人材を活用する側面と、内製化に向けたプロパー職員のノウハウの向上を進めていきたいと考え、一定期間に限ってジョブ型で雇用している。
- 2点目については、水平連携の現状としては、周辺市町で消防指令業務の共同運営や、

隣接市のごみ処理施設を神戸市で受け入れるような協議を進めている。DX分野については、10月に開催したスマートシティサミットin神戸の申込者の半数以上が基礎自治体だった。これまでも周辺の市町から、DX関係の派遣職員の受入れも行っている。また、先般も隣接市町の懇話会があった。基礎自治体として業務が似ているため、その中でのデジタル化について研修等の連携を進めていきたいという話もあり、今後連携を強化していきたい。神戸市としては、DXは内製化の取組を強化していき、その中で周辺市町への水平連携による貢献をしていきたい。

- 福山市について、1点目、連携中枢都市の仕組みを早くから進めて、人材補完について様々な取組を行っているが、この枠組みを今後どのように進めるのか。現状、モデルのような感じに見えるところ、今後どう展開していくか伺いたい。2点目は、県をまたがっているところについては、県との連携をどのように考えているのか。福山市が水平連携を進めて県よりも積極的に補完しているということなのか。
- 1点目について、連携中枢都市圏での人材確保の進め方について、基本的には今取り組んでいる事業を継続していくことがベースと考えている。様々な方策を考えてきているが、正直効果的な施策が打てるかという難しい状況。今後は、各市町が派遣してほしい分野に福山市から派遣し、福山市も派遣したい分野へ派遣をさせてもらいながら、人事交流の中で補完機能が果たせる部分がないか模索していきたい。また、これまでも人材確保が難しい中でサービスを支えるため、連携強化の取組をしており、指導監査においては福山市が持っているノウハウを各市町へ伝えていく取組もしてきたが、コロナなどもあり取組が縮小傾向にある。
- 2点目について、県との連携等については、県をまたがっているが、広島県が合同試験を実施していて、土木技師等は福山市や備後圏域もこれを活用して、人材の確保につながっている。広島、岡山両県に対しては、福山市を中心に、特に医師の確保について、岡山大学、広島大学と県もしっかり連携してほしいことをお願いしている。
- 神戸市について、係長級の経験者採用試験の希望者が多く狭き門になっているような印象がある。係長以上のポストに対して、ジョブ型雇用でも採用をしているようだが、経験者採用を拡大する方向性はあるか。
- ジョブ型雇用及び経験者採用において、係長以上級への拡大は、基本的には妨げるものではないと思っている。ただ、まだこの制度も始めたばかりなので、市役所における係長の職務を果たす上でどのような課題が出てくるかを見守りながら実施している。今後、状況を踏まえながら、より上位職に拡大することについても検討してまいりたい。

- 福山市について、技術系職員に対して、県から一部支援があるような話があった。資料 21ページには、市町村に移譲した事務の再整理を県で進める必要があるという提言があり、支援強化や県への事務移行という記載がある。いろいろ分野はあると思うが、例えば技術系の先ほどの不足している分野に関して、具体的な指摘があるのか。
- 21ページにある市町村に移譲した事務の再整理で、県の部分について、広島県が積極的に各市町へ県の事務をこれまで移譲してきたものを再度検証して、県がすべきものを県に戻そうというような動きを今後されるというような意味で書いており、何か県へ具体的をお願いをするという趣旨ではない。
- 神戸市について、1点目は、地域貢献応援制度は、地方公務員法第38条に基づく兼業許可と認識しているが、上司から部下への積極的な利用の推奨や人事評価への反映などはあるか。2点目は、キャリアリターン制度について、実際に戻ってきた職員はいるか。
- 1点目の地域貢献応援制度のPRは、所属長及び人事課から各職員に対してPRしている。件数としては少なく見えても、活動範囲からすると、それなりに件数が出てきているのではないかと評価している。現状、人事評価では考慮されていない。2点目のキャリアリターンについて、実績はある。今後こういった形で市役所に戻ってくる職員が増えてくるのではないかという見込みを立てている。
- 神戸市について、地方自治制度の抜本的な見直しということで、2層制からの脱却掲げているが、具体的にどのようなイメージか。神戸市において現実的なニーズを持っているのか。
- 意思決定のスピード感等から考えると1層制や、多様な大都市制度を選択できる余地を残しておくことが今後、必要ではないかということで、指定都市市長会でも多様な大都市制度の在り方について検討している。具体的には指定都市市長会で検討していくことになるのではないか。
- 福山市における公共施設の共同利用に関連して、令和7年度の地方財政対策の中で複数団体による公共施設の集約化・複合化に対する特別交付税が創設されることになっているが、本措置について十分でないと感じることはあるか。
- 国の支援制度が不十分とは考えていない。一方、現存する施設の廃止等については、各論になると議論が進まないケースがあることから、新しく施設を建設するときに連携するほうが現実的ではないか。