

政策提言要旨

現状分析

- ・人口減少と少子高齢化の進行により、地域経済の縮小が懸念されている。
- ・地域経済循環分析では、地域外から獲得する所得（地域外貨）が減少傾向にある。
- ・阿久根大島をはじめとする魅力ある地域資源が十分に経済効果へ結び付いていない。
- ・今後は交流人口や関係人口の拡大を通じて、地域外から新たな消費を呼び込む必要がある。

現状分析から見える課題

1. 人口減少と地域経済の縮小
2. 地域外貨獲得力の低下

課題解決の方向性

阿久根大島を核として、「環境保全」「観光」「教育」「関係人口」「地域産業」を相互に結び付けることで、環境価値と経済価値が循環する仕組みを構築する。行政だけでなく、市民、事業者、教育機関など多様な主体が連携しながら、地域資源の価値を高め、持続可能な地域づくりを推進する。

政策提言

政策テーマ：リジェネラティブAKUNE

地域一丸となって、自然環境を再生し、人とのつながりを再生し、地域経済を再生する。その循環を生み出すこと。

提言① ブルーカーボンプロジェクト

藻場やサンゴなどの海洋資源を活用した環境保全活動を推進するとともに、「ブルークレジット創出やウニ畜養事業などを通じて、新たな地域産業と地域外貨獲得につなげる。

提言② 華の50歳組との連携

阿久根市独自の伝統である「華の50歳組」と連携し、環境保全活動への参加や情報発信、寄附・企業版ふるさと納税の活用などを通じて、関係人口の拡大を図る。

提言③ 観光振興施策

民間資本を活用した宿泊施設整備や体験型観光の充実を図り、阿久根大島を通年型・環境配慮型の観光拠点へ発展させる。

目指す姿

環境保全によって地域資源の価値を高め、その価値を観光や教育、地域産業へ展開し、生まれた経済効果を再び環境へ還元する好循環を実現する。

「自然を活かし、自然とともに地域が成長するまち」。これが本提言の目指す「リジェネラティブAKUNE」である。

政策提言の要旨

UKINISUM プロジェクト～やっぱり、宇城に住む。～

現 状

- ・ 熊本県宇城市は熊本市のベッドタウン、県内トップの子育て支援の裏に深刻な人口減少（社会減約 40 人／年）
- ・ 子育て世帯が南から北へ移動（熊本市・宇土市への転出、八代市・天草市からの転入）
- ・ 合併前の旧不知火町から大幅な人口流出、旧松橋町（25～29 歳女性）・旧小川町（15～19 歳男性）の若い世代が人口流出
- ・ 住宅着工件数・宅地割合が熊本市や宇土市と比較して少ない

課 題

熊本市・宇土市への若者の人口流出

①子育て世帯のニーズに合う
住環境の不足

②地域への「愛着・原体験」の不足

③転出後の接点・復帰環境の不足

④情報発信力・ブランディングの不足

政 策 提 言

【基本方針】「熊本一」こどもにやさしいまちの実現

【最上位規範】宇城市こどもにやさしいまちづくり条例

【参画・意見反映】
こども・若者にやさ
しいプロジェクト



こどもの声を、まち
づくり施策へ反映し
宇城市へのシビック
プライドを醸成

【経済・住環境支援】
子育て世帯定住応援
金、多世代近居・同居
応援金



宇城市に縁のある人の
U ターン促進、市外転
出を食い止め定住へ

【認知・共感創出】
シティ・プロモーシ
ョン強化

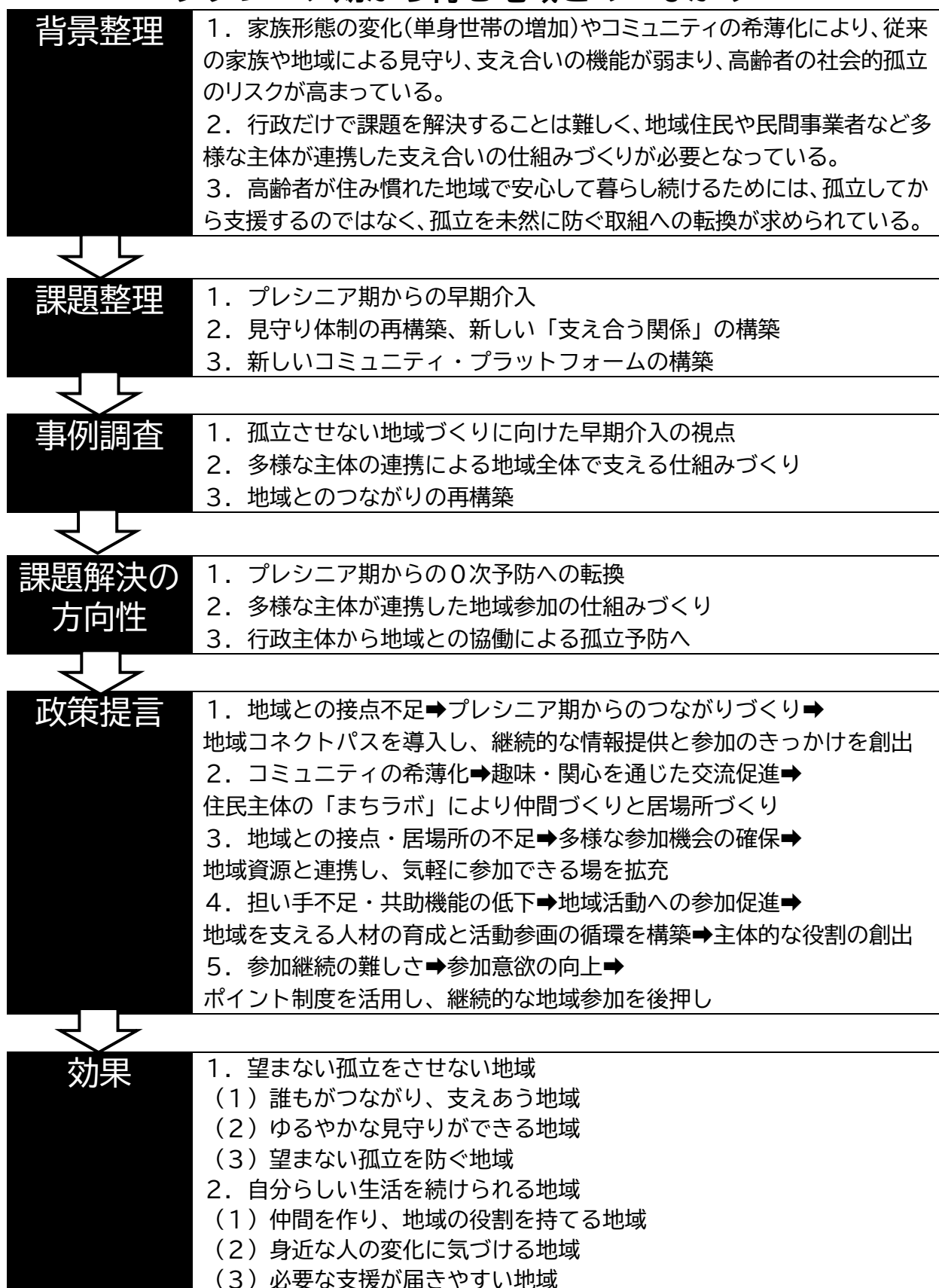


宇城市の子育て環境
と住みやすさを戦略
的に PR し選ばれる
まちへ

効 果

5 年後、人口社会増へ転換
（目標達成指標 R7 年 -41 人 → R12 年 **+24 人**）

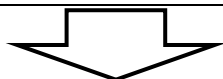
高齢者の社会的孤立予防 ～プレシニア期から育む地域とのつながり～



政策提言の概要

亀山市の現状

【地 理】	①東西交通の結節点としての地理的条件を有している。 ②リニア中央新幹線の三重県駅の候補地として挙げられている。
【人 口 動 態】	平成22年をピークに減少に転じており、今後も減少が続く見込みである。
【公 共 施 設】	①平成の大合併以降、公共施設の集約が進んでいない。 ②建築後40年以上経過した公共施設が全体の45.3%を占めている。
【財 政】	①歳入は、平成20年度からの16年間で自主財源が約19%減少している。 ②歳出については義務的経費が増加しているほか、労務単価や物価の上昇の影響により物件費や維持補修費が増加している。
【中心市街地】	①東町商店街は、近年は空き店舗が増えている。 ②現在の市役所は、おおむね10年以内に移転することが決定している。



課題整理

【課題1】 中心市街地の魅力不足

東町商店街は、空き店舗の増加や施設の老朽化により魅力が低下している。買い物機能のほか、子どもや若者が日常的に過ごせる場所が不足しており、求心力が弱まっている。

【課題2】 公共施設の分散

旧亀山市と旧関町の合併以降、それぞれが整備してきた類似施設を引き継いでおり、行政機能は大きく分散し、組織運営の非効率化と市民の利便性低下を招いている。



政策提言

【提言1】 「カメヤマクルワ」の整備

都市機能が集積する「未来がつなぐエリア」と、歴史や自然を生かした「歴史がはぐくむエリア」を一体的に再生し、「未来の利便性と歴史の豊かさが共鳴する中心市街地『カメヤマクルワ』」の実現を目指す。

【提言2】 エリアプラットフォームの設立・運営

カメヤマクルワの実行性を確保するために「市町村都市再生協議会」および「都市再生推進法人」を設立・設置を推進する。

【提言3】 公共施設の再編

保育園・幼稚園およびコミュニティセンターの施設を再編する。



効果

- ① 東町商店街・市役所跡地周辺における歩行者数の増加
- ② 東町商店街における空き店舗率の減少
- ③ 中心市街地における市民満足度(利用満足度)の向上
- ④ 公共施設総延床面積の削減
- ⑤ 保育園・幼稚園・コミュニティセンターの施設集約による財政負担の軽減

政策提言の概要

1 提言の背景と目的

全国の自治体では若年層職員の普通退職が増加しており、行政サービスの維持や将来の組織運営に大きな影響を及ぼしている。小田原市においても、入庁3年以内の職員の離職率が毎年1～2割程度で推移しているほか、行政運営に支障をきたしていることから、若手職員の離職防止に向けた提言を行う。

2 課題整理

(1) 内部 PT（プロジェクトチーム）提言

「チームワークの弱体化」などの5つの課題から、「仕事を一人に背負わせ、『できて当然』、変化に対して挑戦しにくい」組織風土であるとまとめている。

(2) 課題の検証

「職員間でミスが指摘しづらい」「職員間での情報共有が不十分」などから、若手の離職原因と特に関連が深いのは、内部 PT 提言が課題の一つとして挙げる「チームワークの弱体化」であると考えた。

コンプライアンス実態調査を基に、「チームワークの弱体化」を「職員間のコミュニケーションが活発で、誰もが安心して声をあげられる状態（分類①）」、「共通の目標に向かい、チームで支えられる状態（分類②）」という2つの観点に分類し、検証した結果、分類①は概ね良好であるのに対し、分類②が弱いことが明らかとなった。

以上のことから、若手職員の離職防止の観点から重要となる分類①と、分類②を併せて強化する取組を提言することとする。

3 政策目標・政策提言

政策目標	「チーム力が高まり、チームワークの効果が最大限発揮されている状態」へ ①誰もが安心して声を上げられる状態 + ②チームで支え合える状態	
政策提言	①コミュニケーション活性化による 心理的安全性の向上 1on1 ミーティング / 職場紹介カード シャベリバの活性化 / 管理職研修	②個人から組織への意識改革 係ミーティング / 人事評価制度改革 ジョブローテーション
	【土台】 DX 推進による対話の時間を創出 / 心理的安全性アンケート導入による効果検証	

4 期待される効果

本提言の目的である若手職員離職率の低下をはじめ、各施策に KPI を設定し、効果検証を実施するとともに、各所属からトップまでの役割を明確にし、継続的な改善を図る。

若手職員が相談しやすく成長を実感できる環境を整えることで、離職率の低下を図るのみならず、情報共有や相互支援の仕組みを強化することで、チーム力を向上し、持続可能な行政経営につなげる。

政策提言の概要

海老名市の 現状整理

- ・人口増加と行政需要の多様化により業務量が増え続けている。
- ・人口1万人当たりの職員数は62.2人で神奈川県内最少である。
- ・採用辞退者が多く、職員の増加が見込めない。
- ・一部の部署において慢性的に多くの時間外勤務が発生している。
- ・DXツールは既に複数導入されているがあまり活用されていない。

意識調査

- ・業務改善（DX）について班員7市の職員にアンケート調査を実施
- ・海老名市と7市の意識について分析

課題の整理と 解決の方向性

- 1 業務改善に取り組む時間と人員の捻出
- 2 導入済みツールをフル活用できる高度技術人材の育成

先進地調査

- ・東京都板橋区（DX人材育成、伴走支援）
- ・福岡県八女市、神奈川県横浜市（庁内副業制度）

政策提言

- 「業務改善人材の育成・活用の制度化による「余白」の創出」
～市民サービスの向上に向けて～
- 1 デジタル化を推進する人材育成研修制度の創設
改善手法を学ぶ研修と、実践に取り組む時間を一体的に確保することで、業務改善を着実に実行できる人材を育成・活用する。計画1、2年目で、外部人材を活用し研修やツール開発を伴走支援し、最終的にツールの開発や運用を内製化できる人材を育成する。
 - 2 プロジェクトチームによる業務改善×DXを推進
研修で得た知識をプロジェクトチームで実践し、業務改善によって創出した「余白」を、市民サービスの向上や政策立案など、より付加価値の高い業務へ振り向ける。

効果

- 1 勤務時間数の削減
5年間（令和13年度末まで）で職員全体の勤務時間（時間外勤務含む）を延べ2万時間削減。
- 2 創出した時間を市民サービスへ還元
5年間（令和13年度末まで）で全庁においてDXツールによる改善を除いた業務改善及び新しい取組を100件実施