【1班】 栃木県農業の将来の担い手確保に向けた企業参入支援
— 農地集約の推進とマッチング支援体制の強化 —

テーマ	**栃木県農業の将来の担い手確保に向けた企業参入支援** **～農地集約の推進とマッチング支援体制の強化～**
目的	・首都圏の食料供給基地として重要な役割を果たす栃木県で、農業・農村が将来にわたって持続可能なものとするため、民間企業の農業参入を進め、農業の担い手の農地利用集積率を向上させることで、首都圏への食料供給の安定化に資する政策モデルを確立する。 ・さらに同モデルを他地域にも展開することで、日本全体の農業を維持し、国の食料自給率の向上を図る。
現状分析	・農業従事者数が減少し、高齢化も深刻。 ・農業の担い手のうち法人の割合が全国平均や周辺県に比べても低い。 ・10年後の農地利用を見通す「地域計画」において、多くの耕作者未定地が判明したが、既存の個人農家中心にこれを埋めることは困難。 ⇒担い手が高齢化する中、農地集積を図るためには企業の農業参入促進が不可欠。
課題	・企業の農業参入促進には大規模な農地確保が不可欠だが、農地集約が進んでいない。 ・企業の相談窓口となり、地元とのマッチングを行う体制が整備されていない。
政策提言	① <u>県の積極的な関与による「先行準備型」の農地集約の推進</u> ・企業参入を促進するうえで不可欠となる農地の集約化を進めるため、県出先機関に専任職員を配置し、企業参入の有無にかかわらず、平時から地元合意形成を進めて農地集約を推進する体制を整備する。 ・地元からの提案を待つだけでなく、県が市町と連携し、農業委員会等に対して能動的に集約を働きかけ、「すぐ渡せる農地」をあらかじめストックする。 ② <u>企業の農業参入を促進するマッチング体制の強化</u> ・県本庁への専属職員の配置による充実した支援体制整備、庁内外との連携 ・単なる相談窓口ではなく、参入前の計画作成、農地のマッチングや参入後の定着までワンストップで強力に伴走支援 ・スムーズな参入のため、農地の集約や各種補助事業に関する情報提供、参入後の技術支援など、全庁的な支援体制を構築 ・企業の資金繰り支援のため、地方銀行や日本政策金融公庫などの金融機関と自治体が連携
効果	担い手による将来の農地集積率の上昇

【2班】国スポ・障スポレガシーを未来へつなぐ　彦根総合スポーツ公園の発展方策

政策提言の概要

国スポ・障スポレガシーを未来へつなぐ
彦根総合スポーツ公園の発展方策

背景

令和７年の国スポ・障スポでは、施設の整備に加え、人材、経験及び地域とのつながりが形成された。大会後は、これらのレガシーを彦根総合スポーツ公園の継続的な活用につなげることが求められる。

現状と課題

現状では、平日や大会非開催日の利用、公園から観光・飲食・宿泊等への波及、民間活力や地域連携を生かす運営の仕組みが十分に形成されていない。また、関係計画の方向性を公園運営の成果として確認する具体的な目標も設けられていない。

このため、日常的な利用と滞在を生み出すこと、公園から地域への人の流れをつくること、目標と役割を明確にした継続的な運営体制を構築することを課題とする。

目指す姿

目指す姿を「スポーツから始まる交流が、日常と地域に広がる公園」とする。その具体的な内容として、「誰もが日常的に利用できる公園」「スポーツを通じて人と地域をつなぐ公園」「官民が連携して価値を育てる公園」の3点を掲げる。

次期滋賀県スポーツ推進計画の終期を想定した令和 14 年度を目標年次とし、平常時の利用、地域への立寄りや宿泊、民間活力による収益確保等について公園固有の目標を設定する。その達成状況を毎年度確認し、事業内容や公園運営の改善につなげる。

2つの提言

【提言１　Park-PFI による公園の利用価値向上】

民間の資金とノウハウを活用し、緑の広場にサイクル＆カフェステーションを整備する。飲食、休憩、物販及び観光案内等の機能を導入するとともに、緑の広場の利用環境を向上させ、大会開催日以外にも利用と滞在が生まれる公園を目指す。

次期指定管理期間が始まる令和 10 年 4 月 1 日に合わせて Park-PFI 事業を開始し、指定管理と Park-PFI を連携させた一体的な公園運営を行う。

【提言２　スポーツコミッションによる交流・地域連携の強化】

県、彦根市、施設管理者、スポーツ団体、民間事業者、観光関係者等で構成する滋賀県スポーツコミッションを設置する。大会・合宿誘致、施設利用、観光、飲食、宿泊及びボランティア等を横断的に調整するワンストップ窓口を設け、公園への来訪を地域での交流や消費へつなげる。

実現に向けて

Park-PFI を「場所とサービスをつくる仕組み」、スポーツコミッションを「人と地域をつなぐ仕組み」として一体的に進める。

施策開始後は、関係者の業務実施状況と目標の達成状況を毎年度確認し、その結果を翌年度の事業内容や施設運営の改善に反映する。

【3班】「交流する関門」から「ともに成長する関門」へ
― 県境を越えた新たな人材確保の仕組み ―

「交流する関門」から「ともに成長する関門」へ

― 県境を越えた新たな人材確保の仕組み ―

目 的

北九州市と下関市に共通する若年層の流出という構造的課題に対し、関門連携の新たな柱として「雇用・人材確保」を位置付け、県境を越えた産学官連携により若者の流出防止と還流を促進する仕組みを構築することで、「交流する関門」から「ともに成長する関門」へと発展させる。

現状分析

- 関門地域では、市民交流・観光・文化・教育などの「交流」を中心に連携してきた一方、「雇用・人材確保」分野の連携は限定的。
- 北九州市・下関市ともに20～24歳の転出が突出。**転出先は関門圏域外が約9割を占め、福岡市や首都圏への流出**が目立つ。
- 学生の多くが地域企業を十分に知らない一方、**企業側にも若者への情報発信や採用力に課題**がある。
- Uターン意向は一定程度あるものの、既存施策は新卒者向けが中心で、**卒業・転出後の若者とのつながりが途切れやすい。**

課 題

① **地域企業との接点不足**
「知る」「理解する」「働く人と接する」機会が不足

② **新卒偏重と継続的な関係形成の不足**
圏域外転出後・転職期まで若者とつながり続ける仕組みが不足

③ **企業の採用力格差と受け身の採用姿勢**
地域企業の情報発信力・説明力・採用手法に差がある

政策提言

「産学官連携」と「関門連携」を一体化した連携基盤を設置し、「雇用・人材確保」の課題に取り組む。

関門人材循環コンソーシアム

【構成主体】

行政（北九州市・下関市）　教育機関（大学・高校）　地域企業・経済団体

【 取　組 】

教育機関の連携による地域企業との接点づくり

関門OB・OGネットワークによる継続的なつながり

地域企業の採用力向上

効果

若者の圏域内就職・Uターンが促進され、若者の定着・還流が進む関門地域の形成につながる。

目指す姿

関門連携を共通課題に取り組む仕組みへ発展させ、「ともに成長する関門」を実現する。

【4班】福井県の文化施設の計画的な再編成と持続可能な運営

政策提言　**福井県の文化施設の計画的な再編成と持続可能な運営**

目的

福井県の文化施設に関し、喫緊の課題である福井県立美術館及び福井県立歴史博物館の整備の在り方について提言するとともに、県有施設全体の検討体制について方向性を示すことで、文化施設の持続可能な運営を実現し、県民の文化の発展に寄与することを目的とする。

現状分析

県では、今後、多くの施設が改修・建替え時期を迎えることから、県の計画の中で施設保有量の適正化や県有施設の延床面積の削減を掲げているが、県有施設全体の適正配置等に関する具体的な検討は明記されていない。
特に、県立美術館及び県立歴史博物館といった文化施設は、大規模改修、建替え等といった政策的判断を迫られている喫緊の課題であるとともに、これらの施設の議論は、今後の県有施設全体の維持運営等に係る議論にも影響を及ぼす可能性がある全庁的な懸案事項でもある。

課題

1. 県立美術館及び県立歴史博物館の老朽化への対応
2. 文化施設として求められる役割の多様化・複雑化
3. 公共施設等全体を俯瞰した施設マネジメントの不足

政策提言

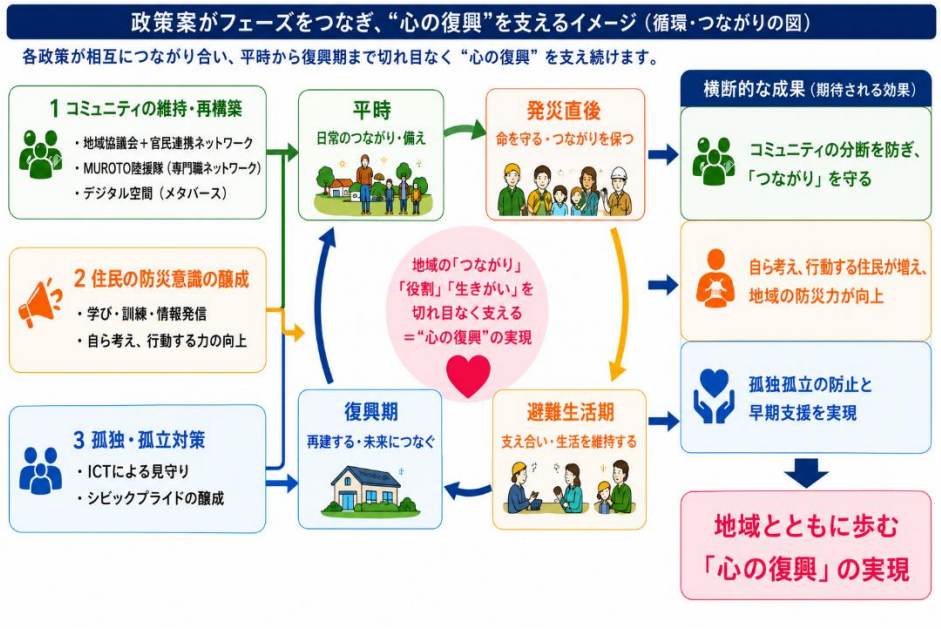
1. 「歴史×美術」複合拠点『福井幾久文化の杜（仮称）』の整備
   －県立美術館・県立歴史博物館の統合による県の文化施策の中核拠点の形成－
2. 全庁的な施設マネジメント体制の構築と施設連携の推進

効果

財政の適正化・組織の連携体制の確立
学術的な資源の集約・利用者体験の向上
地域価値の最大化・経済循環の創出

【5班】大規模災害に備える「心の復興」支援施策
～フェーズフリーでつなぐ～　「明けの明星プロジェクト」

政策提言の概要

背景	・南海トラフ地震の発生確率が高く、自治体の災害対応力強化が急務。 ・大規模災害ではハード復旧後も つながり・役割・生きがいの喪失などの課題が長期化。真の復興にはハード整備に加え「心の復興」が不可欠。
目的	・発災後の対応にとどまらず、平時から「つながり・役割・生きがい」を育み、発災後にも活用するフェーズフリーな仕組みを構築し、「心の復興」の実現を目指す
現状分析	・高知県は事前復興まちづくりを推進しており、室戸市でもＲ８・９年度に「地区別事前復興まちづくり計画」を策定予定。 ・あったかふれあいセンター、集落活動センター、自主防災組織、民生委員等、地域のつながりを支える基盤が充実。 ・一方、孤独・孤立や生きがい・役割の喪失等を見据え、「心の復興」を平時から支える仕組みの構築に課題。
課題	①災害を見据えた地域連携体制が十分でない ②住民の防災意識が、発災後の暮らし・生活再建まで見据えたものとなっていない ③復興期までつながる孤独・孤立支援が不足している
政策提言	「明けの明星プロジェクト」  （画像は ChatGPT で作成）
効果	○コミュニティの分断を防ぎ、「つながり」を守る ○住民一人ひとりが地域で「役割」を持ち続けられる ○安心して生活再建を進められる ▼ 地域とともに歩む「心の復興」の実現

【6班】愛媛県土木職員の確保・定着に向けた政策提言

政策提言の概要

目的	●土木職員の確保及び定着の促進を通じて、持続可能な愛媛県土木行政運営体制を構築する。
現状	●土木・建設分野は全国的に人材不足が深刻化しており、地方自治体においても土木職員の確保が課題となっている。 ●愛媛県でも採用定員割れが生じているほか、若手職員を中心とした中途退職が発生している。 ●愛媛県は東西に長く、異動に伴う長距離通勤や単身赴任が発生しやすい。 ●土木職員数は減少傾向にあるが、投資的経費は大幅に減少しておらず、職員一人当たりの業務量は増加傾向にあるほか、職員からも業務量増加を訴える声が上がっている。
課題	●人材獲得競争が激化する中、土木職員を確保するための新たな採用手法が必要。 ●長距離通勤や単身赴任が職員満足度の低下や離職につながる可能性がある。 ●人員不足が進む中、DX による業務効率化と若手職員への技術継承が必須。
政策提言	●【提言１】採用・任用制度の多様化：勤務エリアを限定した採用区分（エリア採用枠試験）の新設、ライフステージに応じて勤務エリアを限定できる制度（地域密着型職員制度）の導入及び高校卒業程度採用試験の導入という３本柱により、人材確保と離職防止を図る。 ●【提言２】土木業務の DX 化：業務実態調査で明らかになった業務負担の大きい分野を中心に、土木ナレッジ AI の構築、住民通報に対する AI 自動分類の導入及び遠隔臨場の高度化（AI 自動検知・ドローン 3D 点群データ）により、業務効率化と技術継承を促進する。
効果	●土木職員の確保及び定着の促進 ●職員満足度の向上 ●業務効率化及び技術継承の促進 ●現場管理・住民対応の効率化 ●持続可能な土木行政運営体制の構築

【7班】職員の離職防止とキャリア形成支援について

政策提言：キャリア形成支援による離職防止

目的

●越谷市職員の 25 歳から 39 歳の離職割合が高いことからこれを抑制し、持続可能な自治体運営を実現する

現状分析

●組織が若手職員の離職割合が高いことに対する危機感を共有できていない
●職員の仕事に対する意識調査を長年未実施で、課題の把握ができていない
●若手職員が自身の適正把握や能力・スキルの蓄積に不満を感じていると推察される（令和 6 年度国家公務員の働き方改革職員アンケート結果参照）
●採用・育成に一定のコストをかけた 25 歳から 39 歳の離職割合が高水準で推移している
●キャリアを考える機会や、自身の適正を知る機会が十分とはいえない
●定期人事異動時に自身の異動希望を伝える機会が限定的である
●希望する所属へチャレンジする異動機会がない

課題

●職員の意識や組織課題を把握する仕組みが不足している
●離職割合を抑制するための対策を講じていない
（職員の意識・組織課題の把握不足及び対応策の欠如）

●本人の意思や希望を起点としてキャリアを実現する機会が少なく、将来の見通しを描きにくい
●自ら発信し、手を挙げて挑戦する仕組みが十分に整っていない
（自律的なキャリア形成と挑戦する機会が十分でない現状）

政策提言

【提言1】
組織及び管理職による課題把握と継続的な改善策の実施
・エンゲージメント調査を実施し、組織課題を可視化する
・管理職が所属の現状を把握し、改善策を設定・共有・実行する
・1on1 ミーティングの実施
・管理職の人事評価にエンゲージメント向上への取組を位置付ける

【提言2】
キャリア形成支援の充実（人事異動制度の改善）
・キャリアプラン作成とキャリア面談で自身の職業キャリアについて考える機会を定期的に創出する
・ジョブトライアル制度の導入
・人事異動制度における庁内公募制度の導入

効果

●25歳～39歳の職員の離職割合の減少
●管理職のマインドセットによる組織の活性化と職員の自律的なキャリア実現
●仕事のやりがいをもって働く職員による住民サービスの向上

【8班】農業分野における外国人材の受入促進と流失防止

政策提言｜農業分野における外国人材の受入促進と流出防止

背景

国
- ●(農業)農業人口の減少
- ●(外国人材)育成就労への制度移行

山口県
- ●(農業)農業人口の高齢化・人材不足
- ●(地域特性)中山間地域が多い
- ●(外国人材)外国人の農業人口少



現状分析

- ● 地域特性｜中山間地域が多く農地集積が難しい
- ● 農業｜季節性労働のため通年雇用が難しい
- ● 農業・外国人材｜県・JAが受入に慎重➡受入体制の未整備

政策の到達目標

- ● 山口県における農業の生産体制の維持・発展
- ● 地域農業の担い手として外国人材が集まり、活躍できる環境づくり

課題

- 受入体制の未整備
- 人材の県外流出
- 季節性労働

政策提言

受入体制の整備

- ●協議会の設立
- ●相談窓口の設置
- ●農家・農業法人へのヒアリングと実情に応じた制度設計
- ●居住・職場環境整備のための補助金交付
- ●県営住宅等における居住要件緩和
- ●多文化共生面の推進と環境整備
- ●地元住民からのハレーションケア

防止策

- ●受入前教育の徹底
  ➡ギャップの防止抑制
- ●外国人のキャリアアップ支援法人認定制度
  (認定要件)
  ・本人の能力・意欲に応じたキャリアパス制度の構築
  ・育成就労から特定技能への資格取得の金銭的支援
  ・資格取得時における給料増などのインセンティブ付与
- ●外国人材を「使い捨て」ではなく「人財」として受け入れるマインド醸成・意識変革

産地間連携

- ●外国人材の通年雇用
  ➡農閑期でも雇用できる体制を構築

【想定スキーム】
①先進地域と連携し、ノウハウの蓄積とモデルケースの創出(伴走型支援)
↓
②実施スキームの確立と横展開
↓
③自走化に向けた移行期間／県内で完結する産地間連携の模索

上記政策を4つのフェーズに分け、スモールスタートからはじめ10年スパンで施策を普及・深度化させていく。

政策効果

①高齢化に対応した持続可能な農業生産体制の維持・発展
②地域農業の持続的担い手として外国人材が活躍できる環境づくり