

様式1（視察用）

## 会派行政視察報告書

令和6年度会派 名和会の行政視察研修を、令和6年5月22日(水)から5月24日(金)までの2泊3日にて執り行いましたので、その概要を下記のとおり報告いたします。

令和6年6月14日

名取市議会議長 長南 良彦 様

会派名 名和会

代表 吉田 良



### 記

1 期 日 令和6年5月22日(水)～5月24日(金)

2 参加人員 4名 (氏名) 吉田 良 板橋 美保  
大友 康信 郷内 良治

3 視 察 先 (1) 大阪府門真市  
(2) 岐阜県海津市  
(3) 静岡県藤枝市

4 行 程 表 別紙のとおり

5 調 査 事 項 別紙のとおり

6 所 感 別紙のとおり

# 令和6年度 名和会視察研修行程表

日程	行程	視察先及び視察項目	宿泊
<p>5/22 (水)</p>	<p>仙台空港(9:50 発) <small>ANA734 便</small> =====(11:10 着)大阪空港(11:27 発) <small>大阪モノレール</small> =====</p> <p>(12:04 着)門真市駅 <small>昼食・徒歩</small> ..... <b>13:30~15:30 門真市議会視察</b> ..... 門真市駅(15:52 発)</p> <p><small>京阪本線</small> ===== (16:41 着) 丹波橋駅(16:48 発) <small>近鉄京都線</small> ===== (16:55 着) 京都駅..... <small>徒歩</small> 京都市内宿泊</p>	<p><b>門真市議会</b></p> <p>所在地 大阪府門真市中町1-1</p> <p>電話番号 06-6902-6973</p> <p>調査項目 1 公民連携子どもの居場所「子どもLOBBY」について</p>	<p><b>ホテルエルシエント京都八条口</b></p> <p>所在地 京都市南区東九条東山王町13</p> <p>電話番号 075-672-1100</p>
<p>5/23 (木)</p>	<p>京都駅(10:33 発) <small>ひかり 646 号</small> ===== (11:09 着)岐阜羽島駅(11:35 発) <small>海津市コミュニティバス</small> ===== (12:09 着)海津市役所..... <small>昼食・徒歩</small> ..... <b>13:00~14:30 海津市議会視察</b> ..... 海津市役所(14:42 発) <small>海津市コミュニティバス</small> ===== (15:16 着) 岐阜羽島駅(15:51 発) <small>こだま 736 号</small> ===== (17:23 着)静岡駅..... <small>徒歩</small> 静岡市内宿泊</p>	<p><b>海津市議会</b></p> <p>所在地 岐阜県海津市海津町高須515</p> <p>電話番号 0584-53-1110</p> <p>調査項目 1 農業を通じた地域社会の形成・振興に関する協定について</p>	<p><b>くれたけインプレミアム静岡駅前</b></p> <p>所在地 静岡県静岡市葵区栄町1-15</p> <p>電話番号 054-252-1111</p>
<p>5/24 (金)</p>	<p>静岡駅(11:05 発) <small>東海道本線</small> ===== (11:24 着)藤枝駅(11:29 発) <small>バスしずてつジャストライン</small> ===== (11:36 着)藤枝市役所..... <small>昼食・徒歩</small> ..... <b>13:30~15:00 藤枝市議会視察</b> ..... 千才(15:14 発)</p> <p><small>バスしずてつジャストライン</small> ===== (15:32 着)藤枝駅(15:42 発) <small>東海道本線</small> ===== (16:01 着)静岡駅(16:41 発) <small>ひかり 512 号</small> ===== (17:42 着)東京駅(18:00 発) <small>やまびこ 153 号</small> ===== (19:59 着)仙台駅(20:10 発) <small>東北本線</small> ===== (20:23 着)名取駅</p>	<p><b>藤枝市議会</b></p> <p>所在地 静岡県藤枝市岡出山1-11-1</p> <p>電話番号 054-643-3552</p> <p>調査項目 1 日本一の職員づくりの推進～「志」のある人財の育成～</p>	

# 名和会行政視察研修報告書

子どもの貧困対策・こどもの未来応援ネットワーク事業

## 公民連携 子どもの居場所「子ども LOBBY」について

日 時：5月22日（水）13：30～15：30

場 所：大阪府門真市新橋町3-1-101 イズミヤ門真店3F 子ども LOBBY

説明者：大阪府門真市 こども部 こども政策課長 美馬 忠法 氏

こども政策グループ 課長補佐 藤川 将臣 氏

報告者：大友康信

始めに門真市こども部こども政策課長 美馬忠法氏より開会と歓迎の挨拶をいただき、名和会代表吉田 良より視察受け入れに対する謝意を申し上げてから、こども政策グループ 課長補佐 藤川 将臣氏より施設と事業や取り組みについての説明を受けた。質疑応答のあと見学、子どもの来所時間となり、板橋美保から感謝と挨拶で閉会とした。



## 市 勢

門真市は大阪府のほぼ中央に位置し大阪市に隣接する衛星都市でありベッドタウンである。市域は、東西 4.9km 南北 4.3km の四角形で、東西に「京阪電気鉄道京阪本線」と「国道 163 号」、南北に「大阪中央環状線」と「大阪モノレール線」が走り、公共交通の便が良い。パナソニックの本社所在地であり、ほかに、東和薬品、タイガー魔法瓶の本社もある。面積 12.3 km<sup>2</sup>に人口 117,585 人 63,411 世帯、

## 背 景

子どもの貧困が社会問題の一つとなっている。貧困といっても生命の危機に瀕するほど、周りから見てもわかるような発見しやすい「絶対的貧困」と周りから見ても発見しにくいような「相対的貧困」がある。後者は、最低限の衣食住は確保されているが、経済的、精神的、社会的な環境に課題がある、主に先進国で問題視される貧困である。

分類するならば、経済的には世帯収入が低いと、学業や体験の機会が減るといった子どもへの投資の格差につながる。ほか様々な要因で生活環境が不安定だと、健康的な学習習慣も定着しにくい。また地域から孤立したり、人と関わることが少なくなると、困りごとを相談したり様々な価値観に触れ合う機会が乏しくなるなど、子どもの将来の選択に大きな影響を与え、負の相続、貧困の連鎖につながると考えられることから、子どもの貧困対策は、子どもへの支援に加えて家庭環境つまり保護者へのアプローチが重要であるといえる。本事業は世界共通目標である SDGs 「Sustainable Development Goals」(持続可能な開発目標)のうちの1つ目の目標である「貧困をなくそう」の達成に向けた取り組みでもある。

門真市は、昭和の初期からパナソニックの本社所在地として高度経済成長期と共に発展した都市であるがゆえ都市計画される以前からの街並みで、道幅や建物の間取りは狭い。人口の増減は大きく、経済的に豊かになると転出する構図があるのかもしれない。府内の他の自治体との比較や分析するため調査。平成28年度に「子どもの生活に関する実態調査」を実施した。

#### 子どもの生活に関する実態調査 平成28年度

	可処分所得中央値	相対的貧困率
門真市	212 万円	16.4%
大阪府内平均	274 万円	14.9%

門真市の対象 1,033 人の可処分所得の中央値は 212 万円で大阪府内平均値 274 万円を大きく下回っている。

困窮度分類	所得	人数	%
中央値以上	212 万円以上	536 人	51.9%
困窮度Ⅲ (中央値の60%~中央値未満)	127 万円以上 212 万円未満	259 人	25.1%
困窮度Ⅱ (中央値の60%未満)	111 万円以上 127 万円未満	69 人	6.7%
困窮度Ⅰ (中央値の50%未満)	111 万円未満	169 人	16.4%
		1033 人	100%

門真市には年間の手取り収入が 111 万円未満で生活している子育て世帯が 16.4%存在する。子どもたちが厳しい経済状況などの家庭環境によって、将来の夢をあきらめてしまい、結果、貧困が世代を超えて連鎖してしまうという悪循環に陥っている。このような連鎖を断ち切るため、門真市では、貧困により支援の必要な子どもやその保護者に寄り添い、地域力も活用しながら支援する「門真市子どもの未来応援ネットワーク事業」を平成 29(2017)年 10 月から大阪府のモデル事業として開始し平成 30 年 7 月以降は市の独自事業として実施している。

具体的には、支援を必要とする子どもおよび保護者の発見から支援の実施、見守りまでをトータルでサポートする支援体制の構築をめざすものである。

# 子どもの未来応援ネットワーク事業

## 1、「子どもの未来応援団員」と「子どもの未来応援チーム」の見守り体制とは

子どもの未来応援ネットワーク事業では、地域において支援が必要な子どもや保護者を発見し、支援につなげるための地域見守り体制を構築している。

「子どもの未来応援団員」として研修を受けて登録された 1,600 人の地域の方々が地域の見守りをする中で、気になる子どもがいた場合には、子どもの貧困対策の専門チームである「子どもの未来応援チーム」へ連絡をする。

市内 6 つの中学校区に配置されている子どもの未来応援推進委員 8 名で構成された「子どもの未来応援チーム」は、連絡を受けると関係各所と協力して横断的に行政情報を収集し、子どもや保護者への対応や支援が必要なのかを判断するケース会議に諮り、支援方法を検討する。対応や支援が必要と判断した場合は、子どもを取り巻く環境が改善されるようアウトリーチ支援として、行政サービスの紹介や支援団体との連携による見守りを実施する。

子どもの課題は、解消されてもまた戻ることもある、把握された情報やケースの記録は支援課で保持され、その後も継続的に見守りができる体制になっている。

### 子どもの未来応援チームの構成表

リーダー						【 ケース進捗管理や関係事務手続き、要対協連携する 】					
Aチーム			【国道 163 号線の南部】			【国道 163 号線の北部】			Bチーム		
ソーシャルワーカー			【ケース助言やケース会議のファシリテーター】						ソーシャルワーカー		
4中	5中	7中	【それぞれの中学校に担当の推進員を配置】						2中	3中	はすはな中
受講・登録された 1 6 0 0 人の <b>子どもの未来応援団</b> からケース発見通報を受ける体制を構築											
宅急便・ヤクルト・コンビニ等にも、 <b>子どもの未来応援団の登録</b> と見守りをお願いしている											

### 見守り体制構築の効果

- ① 地域での子どもの見守りに対する気運が醸成されて、学校では気づかないシグナル発見につながるようになった。
- ② 元教員の子どもの未来応援推進委員で構成された「子どもの未来応援チーム」を市内 6 つの中学校区ごとに配置することにより、学校とのスムーズな情報共有体制ができた。
- ③ 専門チームができたことによりアウトリーチ支援など機動的に対応を行えるようになった。  
しかし、子どもとふれあう機会がなくて、子どもの変化に気づきにくいとの意見が応援団員から寄せられ、子どもの居場所が必要であるという課題が見えてきた。

## 2、『子ども食堂』や『宿題カフェ』などの子どもの居場所との連携

市民が運営する子どもの居場所としては、『子ども食堂』が13か所あり、「NPO 法人トイボックス」が運営する『宿題カフェ』※が16か所ある。これらの居場所のスタッフを「子どもの未来応援団」に担ってもらうことで、地域の見守り拠点として機能し、子どもの情報が早期に提供される仕組みを構築した。

※『宿題カフェ』とは自治会館、コンビニやケーキ屋のイートインコーナー、お寺、昼の居酒屋などのスペースに応援団が見守っている、子どもが安心して宿題できる居場所。



- ① 応援団員が居場所で顔を合わせて、子どもの行動や表情から、より正確なシグナルを発見できるようになった。
- ② 子どもが困ったときの駆け込み寺的な役割を果たし、家庭や学校で言えないことを言える場所として機能するようになった。

しかし、週1回、月1回の子ども食堂では子どものシグナル発見が遅れてしまう。

家に帰っても1人なので、毎日開いている子どもの居場所がほしいなどの課題が見えてきた。

子どもを真ん中においたネットワークフォーラムでは、子どもの未来応援ネットワーク事業アドバイザー大阪府立大学 山野則子教授による「子どもの貧困問題の現状と今後」の基調講演。様々な要因が複雑に関係する子どもの貧困問題には、行政のみならず様々な主体の力を結集して取り組む必要がある。

## 3、公民連携 子どもの居場所『子ども LOBBY』

公民連携とは、民間企業と行政のそれぞれの強みをかけあわせて社会課題の解決に取り組むことで、SDGs1 番目の「子どもの貧困をなくそう」の達成を目指す。

### 企業の強み

スピード感  
社会変化への対応力  
多様な資源

×

民と公の連携

### 行政の強み

信頼性・信用性  
公共性  
安定性・継続性

### 【地域の活性化】

NPO 法人トイボックス  
ダイドードリンコ（株）ほか

### 【新しい価値の提供】

大阪府公民戦略連携デスク

## 公民連携 子どもの居場所「子ども LOBBY」とは

行政と企業が公民連携でつくりあげた行政直営の子どもの居場所。運営は「NPO法人志塾フリースクール」に委託。設置場所は「エイチツーオー商業開発」からの無償提供、家具等も「IKEA鶴浜」からの寄付。設置費用は子どもの貧困対策への使用を目的として寄付された寄附金等を活用するなど様々な企業からの協力をもらい公費支出は大幅に抑えられている。

### 主な取り組み

#### ① 保護者や子育て関係者を対象とした子どもの非認知能力向上プログラムの実施

保護者や子育て関係者に「非認知能力」を向上させる子供への接し方の研修を行い、受講者が家庭や保育現場など子供と接する機会にそのスキルを活用することで、子供の非認知能力向上を目指す。

#### ② 子どもの居場所及び保護者の相談支援の場としての活用

家庭、学校とは違う第3の居場所として活用し、子供間はもちろん、大人との世代間交流を行うことにより、社会性を身に付けることを目指すとともに、いつでも大人に相談できる場所とすることで、子供のシグナルにいち早く対応できるようにする。また、保護者の相談も受け付ける。

#### ③ キャリア教育イベントの実施

連携企業が子どもへ様々な職業体験を提供することで、子どもが視野を広げ、その中で将来の夢や目標を見つけて、それに向けて向上し、生きる力をつけることを目指す。毎週日曜日に開催されている。13時から17時までの間にキャリア教育イベントを2部に分けて行っている。令和6年4月現在 59企業登録

令和5年1月28日には、市民総合体育館で16の企業・団体が職業体験ブースを出展して、約300人の子どもが参加した「ミライのシゴトEXPO」を開催した。

#### ④ 不登校児童支援

不登校児童に対して通学時間帯に生活習慣や学習習慣を身に付ける支援を実施する。

### 実績

	子どもの居場所 来場者数	発見ケース数	キャリア教育 イベント申込者数	不登校児童 支援者数
令和3年度	1081名	10ケース	474名	10名
令和4年度	1961名	8ケース	1372名	11名
令和5年度	2046名	13ケース	903名	8名

子どもの居場所、子どものロビーでは、月曜休業。火曜日から土曜日まで10時から13時は保護者相談支援。13時から15時は非認知能力、向上プログラム15時から17時は保護者の相談支援と子どもの居場所になっている。また、大学生ボランティアによるお楽しみ会やクリスマス会も開催されている。

## 事例

令和3年度は6月にオープンしたものの、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて、閉館を余儀なくされた期間があり、来場者数が限られた。

子どもの居場所の中でシグナルを拾ったのは10ケース。子どもの未来応援ネットワーク事業につながり継続的に支援。子どもロビーに来る子供で粗暴な言動を繰り返す児童がいたため、丁寧に話を聞くと、愛情を求めていることがわかり、スタッフが寄り添い、気にかけることにより、信頼関係を築き状況が改善した。

不登校児童支援としては中学3年間ほぼ登校できていなかった生徒に対して、子どもロビーを進めたところ来所するようになった。不登校児童生徒10名の中で、中学3年生の2名が高校に進学することができた。来所当初は本生徒の興味のあるイラストデザインなどに一緒に取り組み、信頼関係を築いた。3ヶ月ほどすると、生徒がイラストについて学べる学校へ進学したい旨の希望を伝えてきたため、子供ロビーで過ごす間に学習にも取り組み、無事に志望校に進学することができた。現在は無遅刻無欠席で登校している。

## ミライのシゴトEXPO 門真市の公民連携キャリア教育イベント

2023年1月28日総合体育館を使って開催。仕事を体験できスポーツも体験できる。参加者には8つの企業団体から提供のお菓子などがプレゼントされ、キッチンカーもやってくる。ブース出店の企業団体は午前と午後に1枠ずつ体験会、バスケットボールスクールも合わせて開催。1つの体験を受けると仮想通貨を1枚もらい様々な企業団体から寄贈されたお菓子など交換できる。

## Kado Eats カドイーツ

コロナ禍で子どもの居場所の開催ができない中で、子どもを見る目が減少し、状況の把握が困難になっていた時、ひとり親家庭へ応援の6,000円分の食品を期間中4回に分けて自宅へ届けるカドイーツを行った。大阪府のモデル事業で（当初の予算は国から10/10）実施期間は令和4年7月から9月。募集60世帯に対し、応募は258世帯あった。委託事業者はNPO法人志塾フリースクール。食料品、インスタント食品を中心に1回約1,500円分のを4回配布。支援方法については申し込み時に提出を求めているアンケートの内容を市が精査し、事業者と対応方法を検討。

事業の効果として当初は、継続的に支援が必要な8世帯を子どもの未来応援ネットワーク事業につながり継続的に支援できた。令和5年度には募集100世帯に対し、応募が238世帯あり、継続的に支援が必要な22世帯を確認。1回1,500円の食料品が届けられると、門戸と一緒に心も開いてくれ実情がよくわかり、支援を要する世帯に対し、各種支援へとつなげることができた。

### 【保護者からの感想】

- ・コロナ禍で仕事が激減したので、食料品がもらえて助かった。
- ・子どものことで相談したかったが、市役所まで行くのは気が引けて行けなかった。自宅まで来ていただいたので、相談しやすかった。
- ・食料品をいただけたことで、家事に少し余裕ができて子どもと話す時間の確保ができた。

### 【母子寡婦福祉会】

- ・ひとり親世帯にとって非常に助かる政策。来年度の実施を要望する。

## 子どもの貧困対策事業の応援協定 ダイードリンコ「情報発信ベンダー」

子どもの貧困対策事業の周知や啓発力の不足を補い、継続的な事業運営のための財源確保のために、平成 30 年 7 月に門真市とダイードリンコ株式会社と事業連携協定を締結した。飲料の自販機「情報発信ベンダー」を設置してもらい、ラッピング及び音声で門真市の子どもの貧困対策「子どもの未来応援ネットワーク事業」を周知啓発する。

所有地内に「情報発信ベンダー」の普及を進め 4 月 1 日現在門真市内外に 75 機を設置している。自動販売機で飲み物を購入すると音声でご協力ありがとうございますというアナウンスが流れる。売り上げの 5%を毎月寄付していただき、基金に積み立てて必要に応じて子どもの貧困対策事業へ活用している。年間で 150 万円から 200 万円となっている。

企業は生き残るために社会貢献や地域貢献を積極的に進めたい。またその中で自社の存在を知ってもらおうとともに、地域に浸透することで、働き手の確保につながっていくことに期待もしている。



## 公民連携子どもの居場所「子ども TERRACE」

放課後に勉強をしたり、くつろいだり、子どもたち一人一人、使い方はさまざま。IKEA 鶴浜のデザインプロデュースによる温かい雰囲気の中、市の子どもの未来応援推進員や地域の応援団員に見守られながら過ごすことができる居場所となっている。

門真市下馬伏町 26-11 枚方信用金庫門真東支店



【資料画像は子どもテラス HP より引用】

## 『笑いの絶えないまち門真』

子どもを真ん中に地域みんながつながる、健康で幸せな地域共生できる街に。生まれ育った環境によって子供の将来が閉ざされることがないように地域と行政が連携する公民連携により子どもたちの未来を支える、子どもの貧困対策に取り組む事業である。

## 質疑応答

Q.通報を受けるのはどこか 市か

A 推進チームが把握して ケース会議にはかり支援につなげている

Q 学校との情報共有は

A 学校の児童生徒の状況は応援推進委員が調査する

Q 継続的に支援はできるのか

A 一度解決しても戻ることも多い。再度支援できるように継続的にケース記録を保有して支援している。

Q 元教員の応援推進員はボランティアか

A 会計年度任用職員 時給 1,400 円

Q プライバシーの保護はどのようにしているのか

A 応援団の方々には、発見ケースを見つけたら通報だけをしてくださいと伝えている。その後どうだったかは教えられないことを理解してもらっている

Q 発達障害や精神、または病気の子どもやヤングケアラー問題にどう向き合うのか

A ケースを見つけて対応や支援をしていたら、原因などが、そういう事情だったのだとわかるので、国が言うような問題から支援ということはしていない。

Q 子ども食堂や宿題カフェ、子どもロビーなどとの連携はどうしているか

A 1,600 名の応援団のうち、核となる 100 名くらいのリーダーは推進員 8 名から徹底的に講習を受けて、子ども食堂や宿題カフェに散らばって活動してもらっている。また、1、2 か月に 1 回、子どもの未来応援カフェの茶話会で、応援団ともコミュニケーションをとっている。

Q 支援を必要としている実数は、はっきりわからないし掴めないと思われるが、どのくらいいるものなのか実感は

A 本当に困っている子は、子ども食堂にも行くことができていないようだ。

子ども食堂に来るから困っている訳でないし、反抗や暴れるようなシグナルを出す子どもばかりでないし、困りごとは恥ずかしいし隠したいのだと思っている。やればやるほど出てくる。

Q 通報やシグナルを見つけたら

A シグナルを見つけたら、推進員がすぐに動く。推進員が特定してケース会議で、どう対応しようかとか、どんな支援できるとか、推進委員が全部動く。

Q 企業からの協力や支援は

A 59 の企業から集まる食料、飲料等の支援物資を持っていき、2 度 3 度と行くうちに心と扉を開いてくれるようになる。人が身体だけで行っても開かない。

企業は地域貢献しないと生き残れない。したいがどうしたらできるか探っている。ところに SDGs の最初の「貧困をなくす」につながるので協力を惜しまない。要請すると物資、服、自販機での支援もあり、パチンコ店ではよくお菓子をくれる。

Q 児童館を利用しない児童が来るのか

A 4 年生以上は放課後児童クラブに行かなくなる。行かない子どもが宿題カフェに来るようだ。

## 所 感

子どもの貧困は、コロナ渦以前で7人に1人と言われていたが、近年は更に進み、6人に1人とも言われている。子どもの貧困対策に取り組む大阪府門真市では、こども部こども政策課が設けられており、本気度が印象的である。今回視察研修させていただいた「子どもの未来応援ネットワーク事業」からの「子ども LOBBY」は、子どもを通して子育てする親も支え、家庭も大人も街の未来も良くしたい思いが強く伝わってきた。

子育て世代は、日々の暮らしの中では余裕がなくて、家族や身内以外の子どもたちの変化に気づいてなんてあげられない。子ども食堂や学習支援の活動など、世の中には助けたいと思っている人は少なくないが、活動していても個人情報への壁には阻まれ、行政の支援にどのように繋いだら良いかわからないなど課題がある。

子どもの貧困をなくす SDGs の観点から、企業や事業者の地域貢献の意志、人々の善意と活動に行政の施策を掛け合わせて、このように公民連携を進めれば、必要な子どもに必要な支援ができることがわかり、子ども、子育てに対するサポートの仕方や向き合い方についても学ぶことができた。すぐにできることから一つ一つ進めていきたい。本当の子ども子育て先進地域となるため必要で有効な事業モデルである。

さっそくできる事から始めたいと考え、まず初めに子ども子育て先進地に取り組んでいる本市の相対的貧困率がどのような状況にあるのか実態調査したい。子育て世帯の所得の中央値と困窮度について宮城県と仙台市、全国、との比較も含め捉える必要がある。

応援団員の受講と登録は、児童センター、子ども食堂、PTA、青少年健全育成会、子ども守り隊等子どもに関わる方々に受講と登録の募集をしたい。合わせて応援企業の募集、宿題カフェの取り組みも紹介したい。また情報発信ベンダーも確認し、あわせて市長にも公民連携「子どもの未来応援ネットワーク事業」からの「子ども LOBBY」を提案して、人口減が続くこの日本において、しっかりとビジョンを持ち、子ども子育てサポートから見える未来の名取市、未来の日本を育む一助にできるよう推していきたいと考えている。

門真市の子どもの未来応援団の皆様と研修のご説明をいただいた大阪府門真市 こども部 こども政策課長 美馬 忠法 氏 並びに課長補佐 藤川 将臣 氏に感謝いたします。



# 名和会視察研修報告書

視察場所 岐阜県海津市 海津市役所西館3階委員会室

視察日時 令和6年5月23日(木) 13:00~14:30

視察項目 農業を通じた地域社会の形成・振興に関する協定について

対応者	海津市議会議長	橋本 武夫 氏
	海津市議会総務産業建設委員長	北村 富男 氏
	産業経済部長	安立 文浩 氏
	産業経済部農林振興課長	安立 倫人 氏
	産業経済部農林振興課長補佐	伊藤 智也 氏
	議会事務局長	米山 一雄 氏
	議会総務課長	水谷 理恵 氏
	議会総務課主任	片野 征臣 氏

報告者 郷内 良治  
板橋 美保

## 1 海津市の概要

海津市は、岐阜県の南端に位置し、緑あふれる養老山地と濃尾平野を滔々と流れる木曾川・長良川・揖斐川という3つの大河が出合う水郷地帯であり、美しく豊かな自然に育まれたまちである。

薩摩義士による宝暦治水に代表されるような水との闘いがあり、またある時は水の恩恵を受けながら、この地域に特有の文化や生活の知恵が人々の営みの中で育まれている。

また、中部圏の中核都市である名古屋市から西方約30kmの距離にあり、概ね自動車で40分、公共交通機関で1時間の距離にある。

豊かな自然に囲まれた海津市には、日本最大の都市公園である「木曾三川公園」、伏見稲荷や豊川稲荷と並び日本三大稲荷に数えられる「千代保稲荷神社」、濃尾平野が一望できる「月見の森」など多くの観光スポットがある。

## 2 協定の概要（協定締結日：令和5年7月14日）

- ・トヨタ自動車（株）アグリバイオ事業部による協定の締結。
- ・海津市とトヨタ自動車(株)が有する資源を有効に活用し、食、農業、環境について、総合的かつ実践的な取り組みを緊密に連携し実施することで、活力ある地域社会の形成および振興を目的として締結したものである。

### <連携事項>

- ① 自動車が開発した大豆の栽培面積拡大と産地化。
- ② 土壌センシング技術の実証を通じた適正施肥の実現。
- ③ トヨタ生産方式（TPS）を活用した農業生産性向上。
- ④ 農業振興に関わる相互の人材交流。

## 3 協定締結の背景

- ・海津市とトヨタ自動車(株)とのつながりはない。
- ・海津市内の農業法人において、トヨタ式カイゼンに取り組んでいる農家があり、海津市へ訪れたことがきっかけである。

## 4 農家の参画状況

- ・令和5年度実績 3法人
- ・令和6年度予定 2法人

### 世界遺産登録がもたらす効果の検証①

佐渡市は、タイプA（屋久島の来訪者数）を目標に掲げている。

## 5 協定締結による効果と今後の課題

### 【効果】

- ・現在のところ具体的な効果は見られない。

### 【課題】

- ・JA との方向性。
- ・農業者の経営意識の改革。

## 6 質疑応答

**問** トヨタ生産方式を活用した中で、JA との関わりがなく、トヨタと生産法人その取り組みをしているのか。JA の方でこの取り組みに参画して、生産拡大していくことを目指しているのか。

**答** 去年は 40ha、今年も 40ha ということで、生産拡大と協定項目にはあるが伸び悩んでいるのが現状である。トヨタ自動車は自治体と協定を結ぶのは初で、JA とは各地で結んでいると聞いている。今後、生産拡大をする上で JA の協力が必要である。

**問** 転作補助金は、トヨタ自動車と法人が連携し行ったものに対しても今までと同様か。

**答** トヨタ自動車と連携したものに対しても同様に補助金対象となる。

**問** JA で取り扱っている品種と違う高オレイン酸大豆を生産するに至った理由は。

**答** JA で扱っている大豆は岐阜県で推奨しており、リノール酸が多く青臭さがある。トヨタ自動車が九州の大学と研究開発した高オレイン酸大豆は、オリーブなどに多いオレイン酸含み青臭さが少ない。これを産地化していきたい。

**問** 新たな特産物か。

**答** トヨタが買い取るが、その先のエンドユーザーに海津産とうたっていただけのようになるとありがたい。

**問** 高オレイン酸大豆はトヨタだけが扱えるのか。

**答** 高オレイン酸大豆はトヨタと佐賀大学で共同開発した品種で、トヨタだけが取り扱っている。

**問** 市からトヨタへ補助はあるのか。

**答** トヨタへの補助はないがトヨタの技術を学ぶことに対して補助している。

**問** JA の推奨している大豆と比べての生産性は。

**答** JA と比べて 1 俵当たり数百円高い。

**問** トヨタ生産方式を導入してからと以前の比較はしているか。

**答** まだ比較するまでに至っていない。改善する必要性や効果などを周知しているところである。

**問** 土壌の分析・改良を行い、そのことによって生産性が上がっているか。コストはどこでもつのか。

**答** 具体的にはまだ手掛けていない。トヨタから技術を提供していただき、生産者の方が支払うものと理解している。

## 7 所感

本市の農業は、農家の高齢化や人手不足、耕作放棄地の増加などの課題が数多くある。課題解決には、生産力の向上、スマート農業の推進、農地・経営の大規模化や農産物のブランド化が有効と考えられる。さらに持続可能な農業を実現するには、農家だけでなく自治体や国、JA、民間企業などが連携して、これらの農業が抱える問題に取り組むことが必要であるとする。

海津市とトヨタ自動車(株)アグリバイオ事業部との協定締結は、製造現場で培った作業効率や先進技術の知見を生かし、農業の持続可能性を高める狙いがある。また収益の多角化や地域貢献を目的としている。

トヨタの指導の下、選別場のレイアウトを改善するなど作業効率化を進めたことが縁となり、トヨタの依頼でトヨタが九州の大学と共同開発した高オレイン酸大豆を栽培し、トヨタは全量を買取る。高オレイン酸大豆は一般的な大豆と比べて青臭さが少なく、栄養面での効果があるなど付加価値が高い。農業の収益性を高められる作物として、さらに生産性を高め、経営の安定につなげる。また、土壌の成分をセンサーで解析し、土にまく肥料を最適化する活動も行い、採算性向上の支援もしている。

背景にあるのは、農業の深刻な担い手不足に対する危機感と食料安保の観点から農業強化の重要性、稼げる農業の実現である。

本市の農業の未来を考えた時、スマート農業の実施・農地や経営の大規模化・ブランド化・持続可能な農業の推進が必要な対策だと改めて感じた。また、農家のみならず行政・JA・企業・高校や大学そして消費者とともに農業問題に取り組む必要がある。本市において、早急に取り組むべき対策である。最終的に、生産された農産物の収量を安定的に買い入れすべきであり、JAとの連携も重要であり必要不可欠であろう。



「農業を通じた地域社会の形成・振興に関する協定」締結式の様子



海津市議会 議場

# 名和会行政視察報告書

視察場所 静岡県藤枝市 藤枝市役所

視察日時 令和6年5月24日（金） 13:30～15:00

視察項目 日本一の職員づくりの推進～「志」のある人材の育成～について

対応者 藤枝市議会 議長 山根 一 氏  
人材育成担当係長 北川 雄一 氏

報告者 吉田 良

## 1 藤枝市の概要

藤枝市は静岡県の中央に位置し、静岡市・島田市・焼津市に隣接している。地形は南北に長く、北部は赤石山系の南端に接する森林地帯で、高根山から発する瀬戸川は市内を貫流し、駿河湾に注ぐ。また、北端より東部に走る朝比奈川沿いの平坦地と高草山を背にする山麓に茶園が開かれ、茶産地を形成している。中部は、北部からつながる丘陵性の山地と、そこから広がる平坦地からなり、南部にかけて市街地が形成されている。南部は大井川下流の左岸で、平坦肥沃な志太平野の中央部に位置している。気候は、年平均気温が17度前後と温暖でしのぎやすく、降雪はほとんどない。

市は東海道五十三次の宿場町（藤枝宿・岡部宿）として、また田中城の城下町として発展してきた。昭和29年の市制施行当初は、田園都市的色彩が強くあったが、農・工・商各産業の均衡のとれた都市づくりを目指し、市南部の適地に大手有力企業を誘致し、県・市・民間による大規模な宅地造成と並行して街路事業と駅前都市改造事業に着手した。交通面においては、国道1号線をはじめ、東海道新幹線・東名高速道路が開通し、さらに国道1号バイパスの建設が行われてきた。

平成21年1月に岡部町と合併、同年6月には近隣に富士山静岡空港が開港した。平成24年4月には新東名高速道路が開通（藤枝岡部インターチェンジの設置）し、平成28年3月に現東名高速道路へスマートインターチェンジが設置されるなど、新たな社会資本整備が推進されている。

現在の人口は約14万人で、静岡県内では6番目の規模である。健康・教育・環境・危機管理の「4K」を重点施策と位置づけ、デジタルを活用した未来への成長基盤づくりにより、市民の幸せと活躍による元気なまちを目指している。

## 2 取組の全体概要と構想された背景

- 現市政の基本方針＝組織において重要なのは何より「人」
- ・現市長が就任（平成20年）して以来、貫かれている方針

平成23年4月 新・人材育成基本方針

平成28年3月 新・人材育成基本方針改訂

令和4年4月 第2次新公共経営大綱（行政資源の最大限の活用）

○令和2年度「人材育成センター」設置

- ・県内初（全国的にも珍しい）の専門部署を設置し、戦略的に人材育成を推進
- ・センター長は市理事が兼務、人材育成室長は人事課長が兼務
- ・人材育成室では、人材の育成に関すること・採用活動に関すること・働き方改革に関することを担当

○藤枝市が目指す人材像＝スペシャル・ジェネラリスト（総合力＋専門力）

- ・これまでは総合力があればよかったが、ICT化が進むことで、今後は一人一人の強みが一層求められる
- ・「人材育成」と「人材の活躍」の両輪による相乗効果
- ・「働きやすい職場環境」の一環として「キャリア形成」を支援

### 3-1 取組内容（人材育成）

○組織全体で進めるOJT（職場内研修）の推進

- ・「新規採用職員指導の手引き」に基づき実施

3月 OJTサポーターを選任（人事課から）

4月初旬 OJT研修の実施（サポーター・課長・係長が対象）

4月中 OJT目標シートの作成（各職員に対して伸ばしたい能力を定める）

～年度末 課長・係長・OJTサポーターによる新規採用職員への指導

【毎月】1対1による10分ミーティング（新採職員対3者それぞれ）

【四半期ごと】目標に対する振り返り・OJTシートの作成及び提出

○「職員寺子屋」＝職員が職員を育てる風土の醸成

- ・専門知識を有する職員が職員に講義を行う（常用知識・仕事術・実務・注目事業）
- ・受講者側からの希望、講師側からの提案も可
- ・講師としてのプレゼン力と人間関係コミュニケーションも高まる効果
- ・参加者は自ら希望して受講するため、意欲や効果が高い

※令和3年度：14回、令和4年度：18回、令和5年度：18回開催

○新しい外部研修を随時企画（民間との連携）

- ・ソフトバンクと連携したDX人材育成事業＝デジタル化に対応
- ・スターバックスと連携したおもてなし研修＝若者が共感できる研修
- ・MLBの大谷選手も実践した「原田メソッド」（マンダラチャート）＝最新のトレンド

### 3-2 取組内容（人材の活躍）

○「新公共経営（若手）プロジェクトチーム」

- ・ 志願した10名程度の若手職員が通常業務から離れ、市前代の課題について考える
- ・ 年末に市長へ政策提言を提出、翌年度に予算化され、実際に事業に反映へ
- ・ メディアによる報道もあり、若手のモチベーションを上げる効果も
- ・ デジタル端末を活用した小中学校向け施策「ふじえだオンデマンド教室」など

○グローバル人材の活躍

- ・ Fujieda Global Project チーム（英語の学習、独自のPRパンフレット作成）
- ・ 海外友好姉妹都市等と交流（オーストラリア・ハワイ・韓国）

○市内大学での講師登壇

- ・ 主に静岡産業大学で、職員の市政に対する思いを直接学生に伝える
- ・ 入庁希望者を増やすことや、登壇する若手の育成も目標とする

令和3年度	地方自治論（15回）	<u>21名</u>
令和4年度	地方自治論（15回）	<u>131名</u>
令和5年度	地方自治論	68名
	地域産業論	101名
	ほか、合計	<u>268名</u>
令和6年度	地方自治論	98名
	地域産業論	83名
	ほか、合計	<u>352名</u>

### 3-3 取組内容（キャリア支援）

○キャリアローテーション

- ・ ジェネラリストとして総合力・基礎力を学ぶ
- ・ 概ね3年周期で窓口・管理・事業の3分野を経験
- ・ 市職員としての基礎力を身に付ける

○職の公募制度（入庁後10年以降）

- ・ 職員の手上げ制による人事異動
- ・ 就職から各種研修や資格取得を経て「なりたい自分」に向けてキャリアデザイン
- ・ キャリアを終身雇用で見ない若者の離職が課題であり、令和5年度から10年未満の職員にも拡大

令和4年度 75名

令和5年度 94名

○キャリアサポーター制度（令和3年度から実施）

- ・ 令和2年度、女性活躍推進会議「フジエンヌ」（後述）の提言により実現
- ・ 幅広い世代・役職から14名程度を選任、いつでも相談できる体制

- ・職員が本人の能力・適正を踏まえたキャリアデザイン・キャリアプランを実現するため、キャリアに関する疑問や悩みを相談できる
- ・人事に相談するにはハードルが高いケースにも対応

### 3-4 取組内容（働きやすい職場の実現に向けて）

#### ○女性活躍推進会議（フジェンヌ）

- ・女性職員の割合が県内でトップクラス（35%超）という背景
- ・女性目線から、誰もが働きやすい職場の実現に向けた調査研究・提言を行う
- ・これまでに「キャリアサポーター制度」「産休・育休者相談会」「1on1ミーティング」などを提言し実現
- ・男性職員の育休取得率が大幅増（1割未満から8割へ）
- ・令和3年度からは「フジェンヌ×男性職員合同会議」を実施

#### ○健康増進専門監の配置（令和5年度から）

- ・元部長の保健師を再任用で配置
- ・職員の保健室を設置

#### ○働く女性の心と体の応援ミーティング（令和5年度から）

- ・女性ホルモンに起因するライフステージにおける健康課題について学ぶ
- ・女性だけでなく男性も参加することで、相互理解を深め、働きやすい職場へ

## 4 取組の実施による効果

	働きがい 実感率	有給取得日数	時間外勤務	職員の全国での登壇・ 全国誌へ掲載数
令和2年度	76.3%	9.6日	12.9時間	64名
令和3年度	77.5%	9.1日	14.6時間	79名
令和4年度	78.0%	10.3日	16.7時間	115名
令和5年度	76.7%	12.1日	15.6時間	131名

## 5 今後の課題

#### ○地域貢献活動を行う兼業許可基準の明確化（令和5年度から）

- ・一定の条件を満たせば、報酬を受けても兼業が可能
- ・市役所職員でありながらキャリアアップできることで離職を防ぐねらい
- ・市民との協働によるまちづくりの推進

- ・目指す姿＝職員が積極的に出てまちづくり活動をリード
- ・効果＝市民との協働の推進、職員が活躍するフィールドの拡大
- ・非営利企業等への兼業許可基準の明確化など、環境整備が課題

○その他

- ・若手職員のキャリア観の変化への対応（早期離職の防止）
- ・時代の変化への対応（デジタルに強い人材の育成）
- ・専門職を中心とした優秀な人材の確保（事務職は人気、土木など専門職は離職が多い）
- ・事業のスクラップ・アンド・ビルド（「やめた部分」を評価する制度が検討課題）

## 6 質疑応答

問 若い年代の離職者数について、集計はしているのか。

答 年によって差がある。少ない年で7～8人、多い年で15～6人程度である。去年は土木職3人など、専門職の離職者が多かった。若手職員の意見を聞くと、終身雇用よりキャリアアップを重視しているように感じられる。

問 公務員の人材育成は税金で行われていることを考えさせる機会は。

答 非常に重要だと思う。人材育成センター長は各種研究の冒頭で、そのことを必ず強調している。公務員は研修を積み上げることで各種施策の実現に寄与できるため、一人前になったところで辞められると困る。職員本人が続けたいと思える仕組みづくりを試行錯誤している。

問 手上げ制による人事異動について、希望が偏ることはないのか。

答 毎年、全職員を対象に異動希望調査を行っている。そこには第3希望まで書くこととしている。職の公募制度は、自らの強みや、それをどう生かしたいのか、はっきり書かせるものであり、そこまで偏りは出ない。全員の希望をかなえることは難しいが、概ね8割程度の希望をかなえている。かなえられなかった2割には、別の形でフォローしている。

問 人事異動は誰が判断するのか。

答 人事課長はもとより、市長・副市長も人事異動に関心が高い。

問 専門職について特別な取組はあるのか。

答 人事とは別に、専門の育成を計画的に行っている。

問 職員提案によって実現したものはあるのか。

答 キャリアサポーター制度、1 on 1 ミーティング、世代間交流研修などがある。職員同士のコミュニケーションを活性化させる取組が提案されることが多い。

問 デジタルに強い人材の育成は、具体的にどのような取組か。

答 AIやRPAの活用が可能な業務を全庁に調査させても、提案が少ない実態がある。各部署でどの業務を自動化できるのか、見分けられる人を育てるためのものである。

問 職員が自らプログラムを組めるようになるための育成も検討されているのか。

答 「ITパスポート」という制度があり、取得した職員への助成も行われている。現在は、(特にベテラン世代の職員へ)DXに対する理解を深める段階である。

問 ソフトバンクと連携することで、DXの分野で応援を受けることになるのか。

答 初年度(令和4年度)は、DXの初歩的な知識を得るための動画を合同で作成した。また、各部署のデジタルマネージャーを対象に、人流解析データの活用について研修を開催した。

問 職員の保健室の詳細は。

答 保健の担当が常駐しているわけではないが、人事課に保健師がいる。保健室は実質は面談室で、面談したり、応急的に休んだりすることが出来る。身体的なもの、メンタル的な相談に対応している。

問 職員が自ら保健室を訪れて相談した件数は捉えているのか。

答 令和5年度は数十件程度あったと伺っている。これまでは人事課でも誰に相談してよいのか分からないと言われていたが、女性の保健師に一本化された。個人名で相談するため、外にもれることはないので、安心して利用できる仕組みとなっている。

問 キャリアサポーターに任命されている14名に、担当する職員の割り当てはあるのか。

答 どなたからの相談も受けている。

問 キャリアサポーターの中で、人気があるなどの理由で偏りが生じることはあるのか。

答 ある程度の分散は出来ているが、偏りが出ることある。過去には、人事がケースによって割り当てを決めていたが、今年度から特定のサポーターに直接相談できるようになった。

問 働く女性の心と体の応援ミーティングが開催される頻度は。また、どのようなことが話題にされるのか。

答 女性だけの会の場合、症状や子育てなど悩みなどについて自由に意見交換できる。専門の先生にも相談できる。

問 職員が心を病んでしまった場合、どこまでフォローしているのか。

答 保健師に相談するのも一つであるし、異動前の職場の方に聞き取りを行うこともある。外部の専門家に相談できる窓口も設けている。ケース・バイ・ケースで対応している。

問 「志」のある人材の育成を始めたことによる効果は。

答 心身に支障を来す職員の数、ほぼ横ばいに見える。減ったと思うと翌年に増えたり、波があるのが実状である。以前に比べると、休むことに対するハードルは下がったと感じる。

問 市民の立場からのメリットは。

答 職員それぞれに課題解決能力が身に付くことで、施策実現により市民サービスが高まることが考えられる。一例として、市民課による「書かない窓口」は好評だ。

問 地域貢献活動を行うための兼業許可で、実際に認められたケースは。

答 まだ多くはないが、学校評議員などがある。また、地元ミュージシャンの活動を支援するためのNPOの設立について計画があり、職員が参加する可能性がある。今後、部活動支援に利用されることが考えられる。

問 事業のスクラップ・アンド・ビルドの進め方は。

答 課題となっている。全事業の総点検を行っているが、中止は市民サービスの低下のイメージが強く、難しい。やめるのではなく、省力化によるリニューアルであれば、考えられるだろう。

## 7 所感

公務員は憲法や国家公務員法、地方公務員法上で「全体の奉仕者」と規定されており、過去には「公僕」と呼ばれていた時代もあった。国民から厳しい視線が注がれた時期もあったが、昨今では仕事の質や量に給料が見合わないのではないかという意見も聞かれる。今後は、少子化の進行による働き手世代の不足や、労働に対する価値観の変化などにより、人材の確保が一層難しくなることが予想される。

藤枝市による日本一の職員づくりの推進の取組は、組織において重要なのは何より「人」であるとの基本理念により、働き方の改革を多岐にわたり行っていることに特徴がある。行政の財産として見れば、建物など物質的な物は経年劣化していくが、人材は適切な環境の整備や研修の実施によって成長していく。藤枝市の取組は、離職を防ぐことはもとより、住民サービスの向上に、結果として寄与するものが大きいと感じた。

これからは行政のデジタル化、DXがさらに進むと予想されるが、それらを扱うのは一人一人の人間であり、これまで以上に人材を大切に育てることが求められる。本市も職員を市民の共有財産として捉え、人材育成の視点を広げることで、市民サービスと働き甲斐の向上へとつながるのではないだろうか。



藤枝市役所