

# 那須塩原市議会 総務企画常任委員会 行政視察報告書



視察期間：令和6年8月5日（月）～8月7日（水）

- 1 視察日：8月5日（月）  
視察地：大分県大分市  
内 容：「大分市消防団（消防団ビジョン）」について
- 2 視察日：8月6日（火）  
視察地：熊本県阿蘇郡南阿蘇村 熊本地震震災ミュージアム KIOKU  
内 容：「熊本地震の被災の様子、発生メカニズム、防災」について
- 3 視察日：8月6日（火）  
視察地：熊本県熊本市  
内 容：「市役所改革」について
- 4 視察日：8月7日（水）  
視察地：福岡県福岡市  
内 容：「勤務間インターバル及び男性育休 100%」について

## 総務企画常任委員会

委員長	森本 彰伸	副委員長	林 美幸
委員	三本木直人	委員	田村 正宏
委員	齊藤 誠之	委員	佐藤 一則
委員	平山 武	委員	松田 寛人
委員	金子 哲也		

【随員：長岡栄治、石渡大輝】

## 「大分市消防団(消防団ビジョン)」について

視察地 大分県大分市

視察日 令和 6年 8月 5日

氏名 三本木 直人・佐藤 一則

### 【大分市の市勢】

#### 1. 自然条件

平成 17 年 1 月 1 日、大分市、佐賀関町、野津原町が合併して誕生した新しい大分市は、大分県のほぼ中央、扇状地域の要に位置し、南は臼杵市及び豊後大野市、西は別府市、由布市及び竹田市に接している。

地勢は、北は別府湾、東豊後水道に面しており、西から南にかけては、高崎山をはじめ鎧ヶ岳、九六位山、樅木山などのみどりの山々が連なり、これらを縫うように県下の二大河川である大野川、大分川が南北に貫流しながら別府湾に注いでいる。

気候は、瀬戸内型気候区に属し、温暖で比較的降水量も多く、自然条件に恵まれた地域である。

#### 2. 沿革

昭和 38 年 3 月に大分市、鶴崎市、大南町、大分町、大在村、坂ノ市町の 6 つの市町村が合併し、新しい大分市が誕生。当時の人口は 21 万 4,886 人。翌年 1 月には、大分地区が新産業都市の指定を受け、重化学工業を中心とした臨海工業地帯の建設により、経済面でも大分県の中心都市となった。人口も、工業化が進展する中で増加を続け、昭和 60 年代には 40 万人を突破し、ほぼ倍増となった。

平成 9 年 4 月、中核市に指定。平成 17 年 1 月には、佐賀関町、野津原町を編入し、今では人口 47 万人を擁する東九州の中核都市として発展している。

さらに、平成 23 年には旧大分市市制施行 100 周年を、平成 25 年には新大分市市制 50 周年を迎え、ますますの飛躍が期待されている。

3. 面積 502.39 km<sup>2</sup>(R6. 3. 31 現在)

4. 人口 473,101 人(R6. 3. 31 現在)

男 227,498 人

女 245,603 人

5. 世帯数 231,206 世帯(R6. 3. 31 現在)

### 【当初予算】

令和 6 年度 (単位：千円)

会計区分	金額
1. 一般会計	211,850,000
2. 特別会計(10 会計)	105,519,000
(1) 国民健康保険	50,203,000
(2) 財産区	240,000
(3) 土地取得	471,000
(4) 公設地方卸売市場事業	354,000
(5) 農業集落排水事業	173,000
(6) 母子父子寡婦福祉資金貸付事業	162,000
(7) 介護保険	44,949,000
(8) 後期高齢者医療	8,965,000
(9) 大分駅南土地区画整理清算事業	0
(10) 横尾土地区画整理清算事業	2,000
3. 水道事業	18,805,000
4. 下水道事業	27,100,000
総計	363,274,000

### 【議会の概要】

#### 1 議員

(1) 議員数 定数：44 人 現員：44 人

(2) 任期 令和 7 年 3 月 9 日

(3) 報酬等 区分

議長 766,000 円

副議長 695,000 円

議員 641,000 円

市長 1,134,000 円

副市長 905,000 円

教育長 79,300 円

議員の期末手当 6 月：170/100

12 月；170/100

(4) 視察旅費 区分

一般行政視察(個人) 170,000 円

海外視察 2,400,000 円

(5) 政務活動費 100,000 円/月/1 人

## 【大分市消防団ビジョン】

### 1. 大分市消防団の概要

#### I 人員

- ・ 条例定員 2,400名：生産年齢人口の概ね135人に1人
- ・ 実員 2,063名：充足率86.0%
- ・ 女性団員 45名：2.2%
- ・ 定年 65歳：平成29年に5歳引上げ
- ・ 平均年齢 47.2歳
- ・ 職業形態 製造業が最も多い
- ・ 年額報酬 36,500円(団員階級)  
半年毎に団員個人に支給
- ・ 出場報酬 災害時：4時間毎に4,000円加算  
訓練等は、2時間以内2,600円、2時間超で3,500円
- ・ 退職報酬 5年以上勤続で200,000円(年数、階級により増額)
- ・ 休団制度 3年を超えない範囲で休団することができる

#### 〔消防団員の施設と装備〕

##### 車庫・詰所

- ・ 全181部に設置
- ・ 消防車両と資機材の格納
- ・ 風水害時の待機スペース
- ・ 平屋タイプもあり

##### 小型動力ポンプ積載車

- ・ 1t積載のダブルキャブトラックを機装
- ・ 近年はデッキバンタイプを推奨
- ・ 普通車と軽自動車の2タイプ

##### 小型動力ポンプ

- ・ 主に2ストロークのB3級を使用
- ・ 大規模災害や山林火災に強い
- ・ 団ホースは65mmのみ
- ・ ノズルは可変型

#### 〔時代に合わせた装備の見直し〕

#### 【救助系器具】

車輪付きワルタンボート、チェーンソー、エアジャッキなど

#### 【安全装置】

LED照明、救命胴衣、耐切創手袋など

将来的には、分団に1ヶ所の拠点を38カ所整備し、使用頻度は少ないが必要性の高

い資機材を集約する構想

- ・ 地域防災の理念～東日本大震災を契機に平成25年12月制定「消防団を中核とした地域防災力の充実と強化に関する法律」

住民の積極的協力のもと地域を作る様々な主体が必ずやってくる災害に向け適切に役割分担し地域の防災と減災に連携して取り組むその中核になるのは消防団である

#### 〔大分市の災害リスク〕

##### ・ 南海トラフ巨大地震

発生確率 今後30年以内で80% 最悪想定 死者3,000人強(大分市)断層が多く地震調査研究所が公表したデータでは中央構造線断層帯と呼ばれる活断層が、大分市を通過して由布市まで到達していることがわかった。大分市において、今後30年以内で震度6強の地震が55%の割合で発生するとされている。なお、九州の県庁所在地では一番高い確率である。

##### ・ 過去の大地震

慶長豊後地震(1,596年)

活断層型地震 4～5mの津波 別府湾が震源で瓜生島が沈没したのではという研究も存在する。

宝永地震(1,707年)

海溝型地震 上野ヶ丘まで津波が押し寄せたとされる。

##### ・ 氾濫危険性

国交省が示す最大想定では、大分川、大野川の同時氾濫堤防決壊により、平野部の多くが浸水すると想定。また、気象台も短時間強雨の発生確率が高まっていることに警鐘を鳴らしており、大分川と大野川の最大流量がそれぞれ30年前から1.1倍と1.2倍に増加しているとのデータもある。

#### 〔団員数の推移〕

	生産年齢人口	団員数
令和元年	285,093	2,175
令和2年	283,096	2,152
令和3年	281,194	2,137

令和4年	279,472	2,110
令和5年	278,521	2,074
令和6年	276,868	2,063

団員数は減少し、母数自体も減っている。

〔年齢別消防団員数〕(令和6年4月現在)

20歳未満	2
20歳以上25歳未満	35
25歳以上30歳未満	45
30歳以上35歳未満	101
35歳以上40歳未満	223
40歳以上45歳未満	357
45歳以上50歳未満	427
50歳以上55歳未満	412
55歳以上	461

30歳未満が極端に少ない

〔市を取り巻く情勢〕

## 大分市人口推計

2040(令和22)年には

- 総人口 3.6万人減
- 生産年齢人口 6.5万人減
- 老年人口 5.3万人増
- 高齢化率 34%

## 市民意識結果

重要と感じる施策は(42 施策中)

- 防災・危機管理体制の確立 1.75位
- 消防・救急体制の充実 6.25位

## 危惧される大規模災害の発生

- 南海トラフ巨大地震

30年以内に70～80%

※過去にも慶長豊後地震と宝永地震により甚大な被害

- 短時間大雨の発生件数増加

消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律の制定～求められる役割の増加

〔消防団の現状〕

### 1. 担い手不足と団員の高齢化

- 充足率：90.6%(定員2,400名)
- 女性比率：1.2%(全国平均3.1%)
- 平均年齢：44歳(全国平均40.8歳)
- 30歳未満団員：5%(全国平均4%)

### 2. 認知度の低下

市民意識調査では

- 消防団のことを「ほぼ知らない」「知らない」が全体の約半数
- 「知らない」の内容は、約70%の方が「活動内容」「構成する人」

### 3. 活動環境

大分市消防団員アンケートでは

- 「平日昼間に職場から出場できない」が全体の約70%
- 「職場からの参集に20分以上」が全体の50%以上

### 4. 育成体制

大分市消防団員アンケートでは

- 「訓練機会や内容に物足りなさを感じる」が多い

### 5. 様々な主体との連携

自主防災会長・防災士と消防団にそれぞれ行ったアンケートでは

- 双方に「連絡先を把握していない」「どう連携していいかわからない」との声がある

### 6. 伝統

大分市消防団では

- はしご乗りの縮小(8班⇒1班)
- ラッパ隊員の減少(35名⇒11名)

〔ビジョンの策定〕

- ・東日本大震災以降の法制化
- ・取巻く状況の変化
- ・山積する課題を抱えどこに向かえばいいのか

課題を明らかにし消防団が目指す姿を決め、そのために何をすべきか具体的な行動と期間内に目指す数値目標を記載

〔消防団の将来像〕

将来像

- 地域に親しまれ、活力ある消防団  
2つの目標
- 誇りを持ち、未来に繋ぐ安心と伝統
- 地域と共に、災害に強いまちを育む

〔施策の基本方針〕

**活力あふれた組織づくり**

- ・長期間在団しやすい仕組みづくり
- ・若い団員の活躍推進
- ・女性の活躍推進
- ・地域実情に合った組織編成の見直し

**より市民に身近な組織へ**

- ・効果的な広報と発信力の強化
- ・身近な消防組織づくり
- ・防火防災の啓発と顔の見える関係づくり

**伝統を築き後世に繋げる**

- ・新たな伝統づくりと継承体制の構築
- ・伝統を披露する場の創出
- ・ラッパ隊の活躍推進

**活動しやすい環境づくり**

- ・団員雇用事業所への活動理解促進
- ・災害対応を早期に行える体制の構築
- ・大規模災害を睨んだ拠点づくり
- ・限られた時間を使った消防団活動の見直し

**教育訓練の充実**

- ・実践的な訓練内容への見直し
- ・大規模災害を睨んだ知識や技術の習得
- ・気軽に学べる仕組みの構築

**地域を作る主体との連携**

- ・訓練指導員の活躍推進
- ・かた昼消防団の充実
- ・防災に関する地域協議への参加推進

〔ビジョンの推進体制〕

**数値目標の設定**

	2018年	2025年
1. 30歳未満の 消防団員構成割合	5%	⇒10%
2. 大分市消防団の 認知度	54%	⇒70%
3. 伝統的取組み 携わる消防団員数	60人	⇒90人
4. 平日昼間に出場 できる団員の割合	29.5%	⇒35%
5. 消防学校入校 経験者の割合	8.9%	⇒20%
6. 「かた昼消防団」 参加小学校数	10校	⇒30校

**※かた昼消防団**

消防団が子どもに対して消防に関する防災体験教育を行い、将来の地域防災を担う人材を育てるとともに、顔の見える防災を作るのに効果的な取組みです。子どもたちが、防災や消防団を身近に感じるだけでも効果はありますが、かた昼消防団員の家族や、自主防災組織、防災士、おやじの会、婦人会、老人会、PTA、事業所など地域の様々な主体が訓練に参加することで、地域に子どもと消防団を中心とした防災の輪を作ることができます。

なお、「かた昼」とは大分弁で「半日」を指します。子どもに負担にならない程度の回数と時間で取り組んでいます。

〔ビジョンの特長〕

- ・計画の「視点」  
消防団組織のみで実施可能な内容
- ・策定の「過程」  
より多くの団員が策定にかかわる
- ・推進体制の確率  
年間目標の設定と検証体制
- ・意見書の存在  
審議過程で生まれたアイデアや課題解決策

〔市の取り組みについて〕

- ・広報企画委員会の設置  
広報誌「MATOIOITA」  
啓発ポスター  
象徴の復活
  - ・防災学習車の運用  
防災地域の中核を目指す第一歩
  - ・消防団の力向上モデル事業  
オリジナル防災士紙芝居の制作  
消防団「WEBサイト」の開設
- 〔広報企画委員会〕
- 3師団から副隊長1名
  - 8方面隊から役職問わず1名
  - 女性分団から役職問わず1名

**役割**

- ・広報発信力の強化
- ・魅力ある企画の検討



大分市役所にて

## 熊本地震震災ミュージアム 「KIOKU」について

視察地 熊本県南阿蘇村  
視察日 令和6年8月6日  
報告者 田村 正宏

熊本地震震災ミュージアム「KIOKU」は、旧東海大学阿蘇キャンパスの跡地に昨年7月15日にオープンしました。

熊本地震の記憶を未来へ遺し学ぶ回廊型フィールドミュージアム「熊本地震 記憶の回廊」を構成する熊本城をはじめとした熊本県内の数々の震災遺構等の中核拠点の一つであり、被災した鉄筋コンクリート造の「1号館建物」や敷地内に現れた「地表地震断層」をはじめ、熊本地震の被災当時の様子や発生のメカニズムが学べる施設からなる複合施設です。

展示室①では、当時の映像が流れるシアターや、震災遺物、被災状況の写真などが展示されたブース。なかでも注目は、メインスペースに展示された一台の車。地震で被災し、原形をとどめないほどに大破しており、自然の力の大きさを感じずにはられません。

展示室②では、熊本の大地の動きや特徴を学びながら、地震との関連性を解き明かしていくブース。震度分布を解説する巨大ジオラマや熊本地震の主断層と言われる布田川断層帯の剥ぎ取り標本など、子どもから大人まで興味を持って学べるコンテンツがたくさん用意されています。

展示室③では、被災した人たちの言葉や熊本の復旧・復興の歩みを通して、「自然とともに生きるにはどうしたらよいか」を考えていくブース。支援への感謝の気持ちも伝えていきます。また、館内には自由に利用できる交流ラウンジも設置。ここでは、熊本地震の経験や教訓を風化さ

せずに伝えていく“語り部”と交流ができるほか、関係機関による企画展示なども定期的に行われています。館外には、各種イベントが開催できる芝生広場も完備。熊本アートポリスプロジェクトを通して設計された、柔らかな屋根が特徴的な施設の外観も魅力のひとつ。来場者をやさしく包み込んでくれています。

開館以来の来館者は6万人を数え、約半数は団体（教育旅行、民生委員や自治会組織、企業などの防災研修など）であり、最近では、台湾をはじめとするインバウンド訪問者も増加傾向にあるとのことである。

### 考察

2016年4月14日から16日にかけて発生した熊本地震は、震度7の揺れが28時間以内に2度発生するという、歴史上例を見ない大規模災害でした。272名の尊い命が失われ、負傷者2,738人、20万棟近くの家屋被害が生じています。また、熊本県のシンボルである熊本城は傷つき、雄大な風景が魅力的な阿蘇地域も至る所で土砂災害が発生し、幹線道路が寸断されるなど甚大な被害の痕跡が今でも数多く残っており、熊本城の完全な復興には今後さらに30年かかるといわれています。折しも、熊本地震震災ミュージアム「KIOKU」を当委員会が視察した直後の8月8日16時43分頃に日向灘を震源とするマグニチュード7.1の地震が発生したことにより、気象庁は南海トラフ地震の想定震源域では大規模地震が発生する可能性が普段と比べて高まっているとして「南海トラフ地震臨時情報」を初めて発表しました。気候変動の影響もあり、災害が頻発化、激甚化する中でソフト・ハード両面の防災に対する備えはますます重要であることを学んだ視察となった。



KIOKU での視察の様子

**テーマ：「熊本地震震災ミュージアム  
KIOKU」について**

視察地 熊本県南阿蘇村  
視察日 令和6年8月6日  
報告者 齊藤 誠之

今回の視察は、平成28年に震度7の地震が二度にわたって発生し、甚大な被害をうけた熊本地震の経験から、その教訓をいかし、地震への備えを当該地域のみならず、国民全体で共有し、今後の災害に生かす必要があることから、その被害の実情や復旧・復興の過程で得たノウハウ、教訓等をしっかりと記録に残し、整理、蓄積し、後世に遺していくために作られた、熊本地震 震災ミュージアムを視察いたしました。

施設は、企画交流ラウンジ、芝生広場を始め、3つの展示室があり

1. 「記憶をたどる」ブースでは、実際に震災で被害をうけた車両や看板などを展示し、当時を振り返り

2. 「熊本の大地を知る」ブースでは、熊本の大地の動きや特徴を学びやすくするために、ジオラマを製作して、地震との関連性を解き明かし、風土や大地との関わりを

3. 「自然とともに生きるためには」ブースでは、パネル展示を行い、被災した方々の言葉や、復旧・復興の歩みを通して、自然とともに生きるためにどうしたら良いかを考え深める

震災のふりかえりから、今後に備えるためのストーリーが展開されておりました。

また、旧東海大学阿蘇校舎には、地表地震断層が見ることができ、校舎の真下を断層が貫いたことで、被災した現状が伺えます。耐震工事を行った校舎は最低限の被害でしたが、曲線を描いた校舎は補強工事がなされておらず、その被害の大きさを目の当たりにできます。

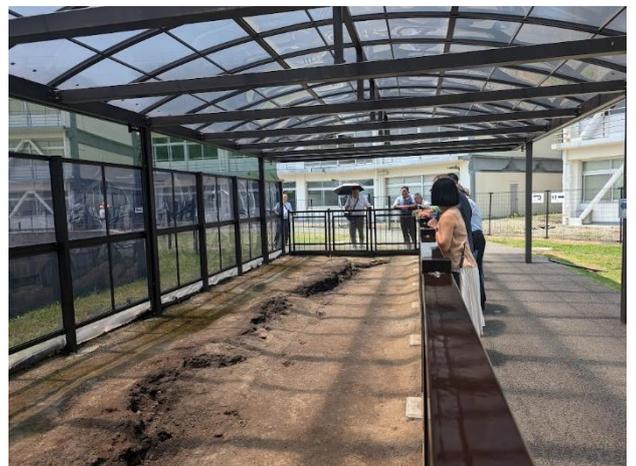
来場者も1年間で60,000人訪れており、そ

の関心の高さが感じられ、団体の構成も教育旅行、民生委員や自治組織、企業などの研修としての来場が約半数をしめているとのこと。最近では、台湾をはじめとするインバウンド訪問者もあるようです。

将来への備えとして、この熊本地震を風化させない取組がこのミュージアムには集約されており、年数が経過しても甚大な災害を知らせ、繋ぐ情報館としての効果は大きいと思われる。

東日本大震災を経験した私たちも、次なる世代の伝道者の一人として、自然との共生を凶るなかでは避けることができない、自然災害の脅威をどのように受け止め、被害を最小限に抑えるか、このミュージアムを視察して改めて実感しました。

これからこの地域を離れて暮らすかもしれない子どもたちにも防災の意識向上を持ってもらうために、見て、知って、体験をできる取組を行っていきたいと思いました。



KIOKUでの視察の様子

## 市役所改革について

視察地 熊本県熊本市  
視察日 令和6年8月6日  
報告者 平山 武

熊本市は、行財政改革(1996年～2018年)により事務事業の見直し、民間活力の導入、組織の簡素化など行政のスリム化に向けた取組を進めてきた。

2016年4月に起きた熊本地震による観測史上初の大災害が大きな要因となり市役所改革への気運が急速に高まった。

改革プロジェクト推進課が全体取りまとめを行なっている。

取組の立案及び実施は、各局各課で実施。実行性、主体性を持たせるため、市長をトップに幹部職員を構成メンバーとする会議体を設置している。

市役所改革推進委員会の構成員は7名(学識・子育て・報道・経済・労働団体・地域活動・公募)で、年齢は40～70代男性3名女性4名とバランスが取れている。

現在、行財政改革計画と市役所改革を一体化して市役所改革プランを推進している。

○窓口の待ち時間大幅短縮の実現(土、日の窓口開設・市民の振り分け)

○若手職員を対象とした育成研修を通年実施(200名以上が受講し各局課で活躍)

○職員提案制度の実施により、全職員から業務の改善提案を募集(実行性の高い提案が寄せられ、約9割が実現)

○全職員にモバイルPC、管理職にタブレットを配備(オンライン化、ペーパーレス化が進み、業務効率の向上が計られた)

○テレワークデイズの実施(毎年全庁で実施、約1ヶ月間)

○オフィス改革

- ・自席を持たないフリーアドレス(課長含む)
- ・引き出しがないデスクによるペーパーレスの徹底
- ・テレワークの積極実施
- ・ソロブースやカウンター席など業務に応じて働く場所の選択
- ・書類等はすべてロッカーに保管(机には置かない)

### 【所感】

特に、市役所改革と同時に設置した「まちづくりセンター」(市長の肝入り)に注目した。

小学校単位に90箇所ある校区にそれぞれ地域担当職員を配置し、地域の相談窓口・情報収集・地域活動支援などを担っている。

地域担当職員は地域の特色を出しながら独自の取組を行ない、自治会や企業から高い評価を受けているとのこと。

まさに、市民と一体化してまちづくりに貢献していることを知った。

本市でも、市長の進める15公設公民館の整備に、熊本市の事例は大変参考になった。本市の進める「市民との協働のまちづくり」に大いに期待したい。



熊本市での視察の様子

## 市役所改革について

視察地 熊本県熊本市役所  
視察日 令和6年8月6日  
報告者 林 美幸

### 【熊本市の概要】

九州の中央、熊本県の西北部にあり、金峰山を主峰とする複式火山帯と、これに連なる立田山等の台地からなり、東部は阿蘇外輪火山群によってできた丘陵地帯、南部は白川の三角州で形成された低平野からなっている。有明海との間に金峰山系が連なるため、内陸盆地的気象条件となり、寒暖の較差が大きく冬から春への移り変わりは早く、夏は比較的長いことが多い。人口約730,000人、世帯数役361,000世帯。

### 【上質な生活都市を実現】

- ミッション(市役所改革の使命・役割)
  - ・ 上質な生活都市の実現
- 社会・経済環境のめまぐるしい変化や、人口減少・少子高齢化社会の到来を迎える中、多様化・複雑化する行政課題に対応するため、これまでの価値観や意識、業務手法などを抜本的に改革し、本市が目指すまちの姿「上質な生活都市」を実現します。
- ビジョン(市役所改革がめざす姿)
  - ・ 市民満足度の高い市役所
  - ・ 職員満足度の高い市役所
- 市民との対話を通じ、本当に必要なことは何かを考え、真に市民が求める付加価値のある質の高いサービスを提供する市役所。そして、職員が有機的に活動でき、成長を実感し、職員にとって働きやすい・働き続けたい市役所を目指します。
- バリュー(行動指針・価値観)

・自ら考え自ら見直し自ら行動する  
現状の行政サービスや業務手法にとらわれることなく、自ら考え、解決策を提案し、組織内で議論を交わし、行動します。

### 【これまでの取組】

- ・ 窓口の待ち時間短縮
- ・ 新たな職員研修・提案制度

#### 1. 改革人材育成研修

若手職員を対象に「改革インフルエンサー」育成研修を通年実施。これまでに200名以上が受講し、各局で活躍。

#### 2. 職員提案制度

職員の改革意識を高めると共に、業務のムダをなくし効率化を図ため、全職員から業務の改善提案を募集。提案の約9割が実現又は代替手段で対応しており、実効性の高い提案が寄せられている。

### 【オフィス改革】

2021年に、1課8人で実証実験、2023年に3課36人で本格導入。2024年拡大  
10課250人の延べ約300人分のフリーアドレスオフィス環境を構築。

### 【市役所改革】

#### 第1ステージ (H29～H30)

改革意識の醸成

- ・ 改革人材育成
- ・ 窓口改革
- ・ 職員提案制度

#### 第2ステージ (R1～R3)

改革の実践

- ・ 局区主体の実践
- ・ 働き方改革
- ・ ICT利活用

#### 第3ステージ (R4～R5)

デジタル市役所への転換

- ・DXの推進
- ・市民サービス改革
- ・オフィス改革

第4ステージ（R6～R9）  
組織・人づくり改革

#### 【第4ステージの基本方針】

##### ○ 3つの基本方針

##### 1. 組織・人づくり改革（リーディングプロジェクト）

職員が仕事へのやりがい・働きがいをもち、一人ひとりがその能力を発揮できる環境を構築することで、質の高い行政サービスを提供します。また、職員が主体的に成長し、改革に取り組むことができる組織風土・文化を醸成します。

##### 2. 行政サービスの最適化

デジタル技術やデータを活用し、行政サービスの選択肢を増やすことで、多様化・複雑化する市民ニーズに対応します。また、事務処理の効率化や無駄の排除、デジタル技術の活用等により行政運営を効率化します。

##### 3. 協働・連携の推進

市民や地域、企業など多様な主体と、それぞれが持つ強みを活かし、様々な分野で協働・連携することで、行政単独では実現できない新たな価値を創出します。

#### 【人材確保】

##### ○ 早期卒試験導入（R6～）

1. 試験時期を変更 → 6月に合格発表
2. 専門試験なし → 専攻学科等で専門性確保
3. SCOA実施 → 全国で受験可能（基礎能力試験）

##### ○ リクルーター創設（R5～）

市役所の業務や仕事のやりがい、魅力を発信する「リクルーター」を創設。若手職員を中心に構成し、セミナーや就職説明会で活躍。民間志向の学生も惹きつける。

定数充足 → 多様な人材の確保

#### 【人材育成】

組織・人づくり改革に向けて「人（職員）への投資」を推進

- ① 若手職員の早期育成、自発的な成長の促進
- ② ライフ&キャリアデザイン研修の実施
- ③ 管理職・部長級職員のマネジメント機能の強化

#### 【キャリアアップ支援】

・主査級承認試験見直し（R6～）  
受験年齢引き下げ（34歳から31歳へ）  
若手登用、女性活躍を推進

・女性活躍に向けた取組  
昇任による職務上の不安や負担を軽減  
事務事業の見直し、必要な職員数を確保、複数主査制など

・キャリアアップ支援

若い世代の女性職員を各種事業立案部署へ積極的に配置など

#### 【所感】

きっかけは、熊本地震からの復旧・復興の加速からであるが、社会・経済環境の変化や多様化、複雑化する行政課題へ対応するために市役所改革が始まったことが素晴らしい。これまでの市役所の価値観や意識、手法などの抜本的な見直しをしてきた熊本市役所の取組は、本市でも新庁舎建設に伴い、取り組むことを検討する内容である。市役所改革と同時に

設置した「まちづくりセンター」での地域担当職員の配置は、市民との対話からニーズに対応できると考え、本市でも取り組めるように提案していく。



熊本市にて

## 勤務間インターバル&男性育休 100%宣言について

視察地 福岡県福岡市

視察日 令和6年8月7日

報告者 森本 彰伸

【目的】あらゆる職業において、働き方、仕事のあり方、そしてライフバランスを最適な状況にすることで職員の幸せと生産性向上を両立させることが、大きな課題となっている。勤労の尊さ、人生においての重要性を否定するものではないが、仕事に集中するあまりに、その他の生活においてバランスを崩し健康を害してしまつては本末転倒になってしまう。

福岡市では、退勤から出勤の間の時間を最低 11 時間あけることを目標とする「勤務間インターバル」と子どもができた時に一定期間休職する「男性育休の取得を100%」とする宣言を行った。職員が元気に幸せに働くことで、仕事の効率を上げ、市民福祉の向上にもつなげていこうという取組である。

市が率先して職員の働き方改革を行い、地域企業にも推奨することで、地域全体が幸せで生産性の高い地域にしていくという考えは、那須塩原市に取り込み、明るく元気なそして豊かな那須塩原市につなげていけるのではないかと考え今回の行政視察を行った。

### 【調査内容】

#### 1. 取組に対する職員の評価

職員からは、「業務効率の意識改革につながっている。」「業務に応じた例外を設けて欲しい。」などの意見があるが、職員はおおむね高く評価している。

#### 2. 市民からの評価

調査はしていないが、市民から否定的

な意見は出ていない。

3. 教員の時間外勤務の減少につながっているか

数字上は、減少につながっている。

4. 勤務時間を減らし、休暇を増やすことで業務に支障はないか。

男性育休 100%について

職員が育休を取得する場合には、育休取得期間や職場の状況を勘案し、会計年度任用職員、臨時的任用職員または正規職員を配置することで対応している。

勤務間インターバル

11 時間の勤務間インターバルの制度導入に伴い業務の見直しや機動的・弾力的な応援体制の構築などにも取り組むことで対応している。

5. 生産性の向上につながっているか

市の数値上のデータは存在しないが、11 時間の勤務間インターバルの徹底により、私生活を送る時間や睡眠時間が確保できることで、個人の仕事のパフォーマンスが高まり、生産性の向上が図られているものと考えている。

6. 11 時間の業務間インターバルは職員の睡眠時間の増加につながっているか

睡眠時間を確保しやすい環境の整備に寄与している。

7. 宣言を公表してから民間企業は追随しているか。

男性育休 100%

市内企業の男性育休取得状況に関しては、5年に一度調査(2,000社を無作為抽出して実施)を実施しており、今年度調査予定である。(前回の調査令和元年調査時は5.1%であった。)

勤務間インターバル

勤務間インターバルの導入状況について、市のデータはないが、厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、令和3年度が4.6%、令和4年度が5.8%、令和5年度が6.0%の企業が導入している。

民間企業への取組みについては、well-being 登録制度の実施や市内の民間企業10社を対象にインターバル導入にあたっての研修を実施したところである。

### 【所感】

福岡市全体の働く市民の幸せと生産性の向上に向け、先ずは、市職員から実践する姿勢は素晴らしいと感じた。課や職務内容において、実践が難しいケースもあるとのことだが、工夫を重ねることで、どんな職務内容でも宣言を励行することにつながる努力をしている。

那須塩原市においても、人口が減少し、職員の確保も苦勞するなか、この様な取組を導入することは難しいとは思いますが今後、国全体として義務化される可能性もある内容である。早期に対応するためどのような工夫が必要か検討する必要があると感じた。



福岡市の議場にて

**男性育休 100%について  
勤務時間インターバルについて**

視察地 福岡県福岡市

視察日 令和6年8月7日

氏名 金子哲也・松田寛人

2022年9月1日に福岡市では、「人と環境と都市活力の調和がとれたアジアのリーダー都市」を目指し、市民や市内で働く方が満たされた生活を送ることができるよう、Well-being を実感できる取組みを推進している。

取組みの輪を民間企業等にも広げるため、福岡市は率先して職員の Well-being の向上を推進し、そして実現に取り組むことを宣言している。

取組みの輪を民間企業等にも広げるため、福岡市は率先して職員の Well-being の向上を推進し、民間企業等にも広げるための施策として、福岡市内企業 10 社に対し、株式会社ワーク・ライフバランスによる勤務間インターバル強化プログラムを無料で提供とのこと。

取組み内容としては職員の 11 時間の勤務インターバルとして勤務と勤務の間に十分な休息時間を確保することで、生産性と健康の好循環社会の創出を目指すということで、市職員対しては「機動的・弾力的な応援体制を速やかに整備」と「応援体制の構築が困難な場合は必要に応じて人的サポート」

教員に対しては「子どもと向き合う時間を確保できるようソフト・ハード両面からサポート」

男性職員の育児休業 100%の取り組みとしては2つに分けている

最初に要因の把握をすることで「子どもが生まれた男性職員と上司が面談を実施」し共有を図っていくこと」次が面白いところで「育児休業を取得理由ではなく、(取得しない理由)を確認するところである。

2つ目はサポートでここもポイントで「上司は(取得しない理由)に応じて対応策を整理し要因に応じた必要なサポートを実施するとある。この部分が特に関心をもった。

質問では勤務時間を減らすことで、処理できない業務が発生することはないか、の問いに「業務に関しては、部署によっては人数の差がどうしても出てしまうところに繁忙期などは業務の簡素化や他の部署からのサポートなど効率を図っているとのこと。

また株式会社ワークライフバランスの小室さんの話すエビデンス 動画での睡眠時間が確保されたことで、グラフに示されるような数値上の生産性の向上が福岡市でも認められましたかとの問いには、しっかり睡眠をとることである程度の労働生産性は上がっているとのことであった。今回、日本国全体ではあるが労働生産性が OECD 加盟国の中で最下位である、この部分をどう捉えていくか検討する必要があると考える。



福岡市での視察の様子