

## 自治体の空き家対策に関する調査研究報告書

### 1. 背景・目的

人口減少や高齢化が進展する中で、全国的に「空き家」の増加が問題となっています。総住宅数に占める空き家の割合は平成20年時点で13.1%に上っています(総務省「住宅・土地統計調査」)。多摩地域における平成20年の空き家率についてみると、多くの自治体において空き家率が10%を超えています。しかし、一時居住用や販売用等を除いた「その他の住宅」の空き家率については、全ての自治体で5%を下回る水準にとどまっています。多摩地域では、老朽危険空き家のような外部不経済の原因となるおそれのある空き家は、まだあまり多くないものと推測されます。

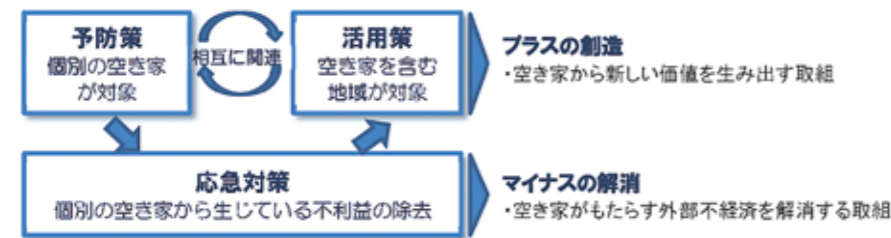


空き家の問題は、第一義的には個人財産の管理の問題ですが、長期間放置されることにより倒壊の危険性が高まるほか、ごみの不法投棄や放火の危険性等、空き家を取り巻く地域住民の生活を脅かす原因となるおそれがあります。

本調査研究では、東京都の多摩・島しょ地域市町村における空き家の発生状況及びその実態の把握状況、空き家条例制定への取組等について確認した上で、空き家が地域にもたらす問題と対策の有効性を探るとともに、空き家の発生抑制や活用の可能性を検討しました。

### 2. 方向性・内容

これからの空き家対策を3つの視点から考えました。



- ・ 予 防 策：個々の空き家の老朽化を防止し、新しい価値を生み出す取組
- ・ 応急対策：空き家がもたらしている外部不経済を解消する取組
- ・ 活 用 策：空き家を含む地域全体で、新しい価値を生み出す取組



空き家は、放置され老朽化が進むほど、除却に要するコストや所有者の探索の手間がかかってしまいます。3つの視点の中では、「予防策」が重要であると考えられます。それは、限られた経営資源で最大の効果を生み出すには、問題が深刻化する前の早期対応、何よりも空き家問題を発生させないことが重要と思われるからです。

### 3. 主な調査手法

- ①文献調査
- ②多摩・島しょ地域市町村へのアンケート・ヒアリング調査
- ③先進事例調査
- ④有識者ヒアリング調査

## 職員の採用と育成手法に関する調査報告書

近年、市町村では厳しい財政状況の中、効果的・効率的な行政運営が求められる一方で、地方分権や住民ニーズの多様化などにより、職員1人ひとりに求められる能力も専門化・広範囲化しています。

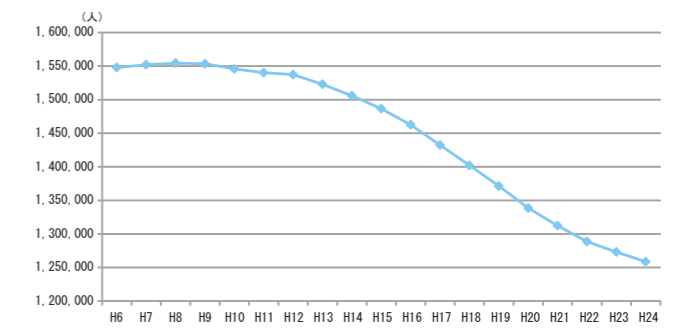
本調査では、「採用する側とされる側」、「育成する側とされる側」の視点で現状と課題を明らかにし、意欲・能力のある『人材』をどのように『人財』まで磨き上げるのか、「採用と育成の手法」について検討しました。



### 1. 多摩・島しょ地域の自治体職員を取り巻く現状

地方分権の推進により、義務付け・枠づけの見直しや事務・権限の移譲が行われるとともに、市町村合併や住民ニーズの多様化などにより、市区町村が実施しなければならない業務量が増加しています。

一方で、定数管理や民営化・指定管理者制度の導入などの行財政改革推進により、正規職員数が減少しています。



図表：市区町村職員数(全国)の推移

### 2. 多摩・島しょ地域の自治体職員を取り巻く課題

#### ●採用における課題

- ・ 公務員試験対策が進み、従来の試験内容では受験者の差が付きづらくなっていることから、対策の図れない試験へシフトすることが必要となっている。
- ・ 多様な行政ニーズに対応するため、人物重視の視点が重要となっていることに加え、求める人材が集まる採用手法、ストレス耐性を把握する手法の実施、内定者辞退を防ぐ仕組みなどが必要とされている。
- ・ 新規採用職員が仕事内容について入庁後にギャップを感じていることから、受験者が公務員の仕事内容を十分に理解できるよう情報発信の改善が必要となっている。

#### ●育成における課題

- ・ 研修の成果を明確にするとともに、仕事に役立ち、本人の成長につながるような研修の提供が必要となっている。そのためには、職階にあわせた研修を適切に行っていくことが重要となっている。
- ・ 自己啓発の重要性を認識できていないため、認識できる取り組みが必要となっている。
- ・ 仕事のイメージと実際の仕事内容にギャップが生じていたり、やりがいの感じ方に差が出ている。職員の能力・適性・意欲・個人的事情などを反映する中長期的な育成ビジョンの構築が必要と考えられる。
- ・ メンタルヘルスに不調を抱える職員が増加傾向にあることから、その対応も必要となっている。

### 3. 採用と育成における課題解決のための試み

#### ●採用

- ～解決策1～ より効果的な情報提供の実施
- ～解決策2～ 多様な人材を確保するための採用手法の導入
- ～解決策3～ 受験者の本質を把握するための採用手法の導入
- ～解決策4～ より効果的な採用試験を実施するための手法
- ～解決策5～ 内定辞退を防ぎ、入庁後すぐになじめる手法

#### ●育成

- ～解決策1～ 効果的な新規採用職員研修の実施
- ～解決策2～ 満足度の高い研修の実施
- ～解決策3～ 対象者を限定した育成制度の確立
- ～解決策4～ 職員の自主性を活かした育成の実施
- ～解決策5～ 中長期的な育成プランの構築