

# 東京市町村自治調査会

vol.036

発行日:2025年2月28日

2

2025

市町村職員向け情報提供誌

## ニュースレター



### 2025(令和7)年度調査研究テーマについて…………… 2

多摩・島しょ地域自治体における生成 AI の活用に関する調査研究  
多摩・島しょ地域自治体における人材育成・確保に関する調査研究  
多摩・島しょ地域自治体における生態系保全のあり方に関する調査研究  
多摩・島しょ地域自治体におけるまちづくりへの若者世代の参画のための取組に関する調査研究

### かゆいところに手が届く!—多摩・島しょ自治体お役立ち情報— …… 4

自治体職員のリスクリングについて

調査課 山本 美夏 (あきる野市派遣)

働き方改革における選択的週休3日制について

調査課 野津 真央 (町田市派遣)

### 先進事例紹介…………… 20

「空き家・空き地バンク 360」の取組について (熊本県宇城市の事例)

調査課 九鬼 統一郎 (狛江市派遣)

自治体におけるジェンダーギャップ解消の取組について (兵庫県豊岡市の事例)

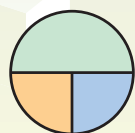
調査課 高橋 岳 (小平市派遣)

「出前講座」のお知らせ

(2024(令和6)年度実施の調査研究テーマについて) …… 30

「かゆいところに手が届く!—多摩・島しょ自治体お役立ち情報—」

2025(令和7)年度調査テーマの募集 …… 30



公益財団法人 Think-tank Tama & Toho

東京市町村自治調査会

# 2025(令和7)年度調査研究テーマについて

当調査会では、多摩・島しょ地域の市町村の広域的・共通の課題を中心に、年度毎にテーマを複数選定し、調査研究を実施しています。調査研究報告書は、多摩・島しょ地域の市町村などに配布するとともに、ホームページ (<https://www.tama-100.or.jp>) に公開しています。

2025年度については、4件の調査研究実施を予定しており、今回はその概要を紹介いたします。

## 調査研究

1

### 多摩・島しょ地域自治体における生成 AI の活用に関する調査研究

人口減少が進む2040年頃には、自治体では今よりもさらに少ない職員数での行政運営を余儀なくされることが危惧されています。職員数が減少傾向にあるなかでも、自治体には安定した公共サービスの提供が求められており、いかに業務を効率化して経営資源の不足に備えていくかが大きな課題となっています。その解決策の一つの手段として注目されているのが、自治体業務における「生成 AI」の活用です。「生成 AI」とは、文章、音楽、画像など、人間が創造するような新しいコンテンツを作成できる人工知能の一種であり、官民間問わず様々な分野での活用が期待されています。

本調査研究では、市町村における生成 AI の活用実態を調査するとともに、長期的な視点に立って生成 AI の導入による影響を分析し、今後の自治体業務での生成 AI の活用のあり方について提言することを目指します。

## 調査研究

2

### 多摩・島しょ地域自治体における人材育成・確保に関する調査研究

各市町村の人事行政は、職員定数も確保できないなど、これまでにないほどの困難に直面しています。

このような中、総務省は、20数年ぶりに地方公共団体の人材育成基本方針に関する指針(2023(令和5)年12月「人材育成・確保基本方針策定指針」)を策定し、「人材育成」だけでなく、「人材確保」や「職場環境の整備」など、取組方法について検討すべきである旨を提示しました。具体的には、多様な人材採用、外部人材活用や職員のエンゲージメントなど、新たな要素も含め多岐にわたっています。

本調査研究では、人材育成・確保に関する市町村における現状及び民間企業も含めた全国の先進的な取組を調査・分析し、多摩・島しょ地域の人材育成・確保に関する取組を提案することで、市町村の施策の検討に寄与することを目指します。

## 調査研究

3

## 多摩・島しょ地域自治体における生態系保全のあり方に関する調査研究

生物多様性基本法の施行(2008(平成20)年6月)により、自治体の「生物多様性地域戦略」策定が努力義務化され、同戦略に応じた施策を行うことが方向づけられました。

2021(令和3)年6月のG7サミットで打ち出された「30by30(サーティ・バイ・サーティ)目標」(2030(令和12)年までに、陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全する)に対応して、2023(令和5)年度には環境省が「生物多様性国家戦略」を改訂し、東京都が「東京都生物多様性地域戦略」を改訂するなど、生物多様性に関する生態系保全の取組が加速しています。

本調査研究では、多摩・島しょ地域における生物多様性地域戦略の必要性や効果を確認するとともに、同戦略策定後の先進的な取組を調査することで、生物多様性に関する市町村の生態系保全の取組に寄与することを目指します。

## 調査研究

4

## 多摩・島しょ地域自治体におけるまちづくりへの若者世代の参画のための取組に関する調査研究

若者世代は、将来の地域社会やこの国を担っていく重要な存在です。しかし、まちづくりにおける様々な政策形成の場に十分参画できていないといえます。

若いうちにまちづくりへ参画することは、当事者意識や地域への愛着、誇りを持つことにつながり、その後の継続した関わりも期待されます。

本調査研究では、こうした若者世代がまちづくりへ参画するために、自治体はどのような取組を進めるべきか、全国の先進的な事例の調査等を行い、市町村の政策や将来のまちづくりの政策形成の検討に寄与することを目指します。

## 毎年度調査

当調査会では、上記の調査研究に加え、多摩・島しょ地域39市町村における行財政運営の参考となるように、各種統計資料を毎年度作成しています。

2025年度についても、以下のデータ集を作成し、上記の調査研究と同様に配布・公開する予定です。

多摩地域ごみ  
実態調査

多摩地域の清掃事業及びリサイクル事業に関する情報を調査し、基礎的な統計データ集を作成します。

多摩・島しょ地域  
データブック

今後のまちづくりや政策形成など行政運営上の基礎資料として、「人口・土地」「産業」「都市基盤」など、39市町村における主要な統計データ集を作成します。

市町村税政参考  
資料・市町村財  
政力分析指標

多摩・島しょ地域39市町村における、財政力指数・公債費比率・経常収支比率等の分析指標、市町村税徴収実績等のデータ集を作成します。



# かゆいところに手が届く!

## - 多摩・島しょ自治体お役立ち情報 -

市町村職員が日頃の業務で感じている疑問や他の自治体や民間企業の動向など、知りたいと考えている事項について、東京市町村自治調査会が調査し、問題点や課題などを明らかにすることを目的に実施しています。

## 自治体職員のリスキリングについて

調査課 山本 美夏(あきる野市派遣)

### 1. はじめに

近年、新聞やテレビなど多くの媒体でリスキリングという言葉が取り上げられるようになりました。2022(令和4)年秋の臨時国会における所信表明演説で岸田首相(当時)が今後5年間で1兆円を投じることを表明し、同年の新語・流行語大賞にノミネートされるなど、1度は耳にしたことがある方も多いのではないのでしょうか。

リスキリングは、「学び直し」とも言われ、筆者は漠然と、転職や一度退職した方が復職を希望する際に行う学び直しを指す言葉のイメージを持っていました。しかし、リスキリングについて、詳しく調べてみると、必ずしも転職や復職に向けた学び直しだけでなく、今の仕事を続ける方、また我々自治体職員にとっても必要な手法ということが分かりました。

そこで本稿では、リスキリングとは何か、自治体職員がなぜ今リスキリングをする必要があるのかを自治体での導入事例と併せて紹介したいと思います。

### 2. リスキリングとは

リスキリングは英語で「Reskilling」と表記します。繰り返しを意味する「Re」とスキルを獲得するという意味の「skilling」を足してできた言葉で、直訳すると、「スキル獲得を繰り返すこと」といった意味になります。

リスキリングという言葉が注目されたきっかけは2018(平成30)年から2020(令和2)年にかけて行われた世界経済フォーラムの年次総会(通称:ダボス会議<sup>1</sup>)と言われています。この会議の中で、第4次産業革命<sup>2</sup>によって生まれた新しい技術に対応するスキルを身に着けることの必要性が言及されました。また、2020(令和2)年の総会では「リスキリング革命(Reskilling Revolution)」が発表され、2030(令和12)年までに「10億人がより

1 スイス・ジュネーブに本拠を置く非営利財団である世界経済フォーラムが、毎年1月にスイス東部のダボスで開催する年次総会のこと。毎年、世界を代表する政治家や実業家が一堂に会し、世界経済や環境問題等、幅広いテーマで討議を行っている。

2 IoTやビッグデータ、AIなどのコアとなる技術革新のこと。これらの技術革新により、大量生産・画一的サービス提供から個々にカスタマイズされた生産・サービスの提供や、既に存在している資源・資産の効率的な活用、AIやロボットによる、従来人間によって行われていた労働の補助・代替などが可能となる。

良い教育やスキルを習得する」ことが提唱されました。リスキリングはこのような経緯もあり、多くの場合、新しい技術、つまりデジタル分野に関するスキル獲得のことを指すものとされています。

リスキリングについては様々な解釈がされていますが、総務省によると<sup>3</sup>「新しい仕事のやり方や新しい職務に移行するための知識・技能の習得」と定義されています。新たに生まれた便利な技術は、今の仕事に就き続けたとしても仕事のやり方などに影響を与えます。このように今の仕事を続ける上でも、求められるスキルは変化する可能性があり、新しいスキルを獲得(リスキリング)していく必要があるといえます。

また、リスキリングは後述するリカレント教育と違い、社会環境に適應するべく変革を進める企業が主体となって進める教育です。厚生労働省の資料<sup>4</sup>では、単に研修など学びの機会を提供するだけでなく、職場での学び直しについて時間的配慮を行うことや、身に着けた能力・スキルについての適切な評価を行うことについても触れられています。

このことから、リスキリングは必ずしも転職や復職に向けての言葉だけではなく、また個人ではなく企業が主導して行うものということが分かります。

### 3. スキルアップやリカレント教育との違い

リスキリングに似た言葉で、スキルアップやリカレント教育という言葉があります。スキルアップやリカレント教育はリスキリングと何が違うのでしょうか。

#### (1) スキルアップとの違い

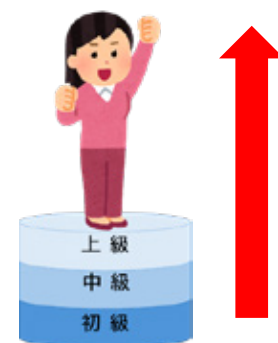
スキルアップとは和製英語で、英語では「アップスキリング (Upskilling)」と言います。スキルアップは「現在の職務の専門性をさらに向上させるために新しいスキルを獲得すること<sup>5</sup>」と言われており、例えば、税務課に配属された職員が税の知識を深めるために研修に参加することなどが該当します。

スキルアップに関してはこれまで、OFF-JT<sup>6</sup>で行う研修のほか、OJT<sup>7</sup>などで対応してきました。一方で先ほど述べたような技術革新により、これまでのOFF-JT やOJTだけでは対応できない仕事生まれ、リスキリングの必要が出てきました。もちろん、業務に関連する知識を学ぶことは大切なことですが、リスキリングとは学ぶ内容が異なります。

▼図表1 リスキリングのイメージ



▼図表2 スキルアップのイメージ



< 出典 > 筆者作成

3 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会「人材育成・確保基本方針策定指針に係る報告書（令和5年9月）」[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000906235.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000906235.pdf) (2024年12月11日確認)

4 職場における学び・学び直し促進ガイドライン（令和4年6月策定）概要 <https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000957891.pdf> (2024年12月16日確認)

5 後藤宗明(2022)『自分のスキルをアップデートし続けるリスキリング』日本能率協会マネジメントセンター

6 Off The Job Trainingの略。時間を設けて実務とは離れて行う研修のこと。

7 On The Job Trainingの略。職場の上司や先輩が、部下や後輩に対して、実務を通じて仕事についての説明や指導を行うこと。

▼図表3 リスキリングとスキルアップ、リカレント教育の違い

項目	主体	方法	学習分野
リスキリング	企業	仕事をしながら学ぶ	デジタル分野等の新たな分野
スキルアップ	個人 企業	仕事をしながら学ぶ	現在の業務に関する分野
リカレント教育	個人	仕事から離れて大学等に通う (一定期間の休職)	個人の関心による

<出典>筆者作成

## (2) リカレント教育との違い

「リカレント」とは英語で「繰り返す」「循環する」といった意味を持ちます。一度現在の職場を離れて再び教育を受け、教育と就労のサイクルを繰り返すことを指します。働く個人が能動的に学ぶこと、個人の関心や意欲によって実施される点が特徴です。

一方でリスキリングは個人の意欲で行うリカレント教育と違い、企業が主体となって実施するものであるため、実施にあたっては先ほど述べたような時間的配慮を行うことのほか、社員が学んだスキルに応じて配置転換を行うなど、獲得したスキルをどう生かすかまで考える必要があります。

## 4. 自治体職員にとってのリスキリングの必要性

以上を踏まえて、我々自治体職員がなぜ今リスキリングが必要なのか考えてみましょう。

昨今自治体では、変わりゆく社会環境に対応するべく、多くの業務が求められるようになってきています。そして、新たに生まれた業務の中には新しい技術を活用しなければならない業務も多く含まれています。例えば、住民の利便性向上のため紙申請のみからオンライン申請も可能にすることとします。その場合、職員は申請書のプラットフォームを作成するなど、これまでになかった業務が発生します。このように新たな業務にあたる職員に対して、どんなスキルが必要か、組織として考え、職員がリス

キリングをできる場を提供していくことが必要です。

こうした流れを受けて、2023（令和5）年に総務省の「人材育成・確保基本方針策定指針<sup>8</sup>」も1997（平成9）年の指針策定以降初めて改定されました。策定指針の中では、「地方公共団体に必要とされる知識・技能が大幅に変化する中で、それらの知識・技能を職員が獲得（リスキリング）できる環境や、現在求められている役割の中で職員が知識・技能を向上（スキルアップ）できる環境を整えることが必要である。」と述べられており、自治体としてリスキリングに取り組む必要性が記されています。

それらを踏まえ、自治体職員がリスキリングを行うメリットは2点あると筆者は考えます。

### (1) 住民サービスの向上

近年、自治体では新たな専門職としてICT職などを新設し、デジタル技術に特化した人材の採用を行う流れが生まれています。専門的な人材を採用することも必要ですが、普段から各課の業務に携わる職員一人ひとりが新しい技術を使いこなし、住民の利便性を向上できるようにできれば、現在の仕事のやり方と比較して、現場目線でもより良い住民サービスを提案することができます。

8 総務省「人材育成・確保基本方針策定指針」[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000918405.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000918405.pdf) (2024年12月18日確認)

## (2) 職員のモチベーション向上

デジタル分野は技術の進展が目まぐるしく、DX推進の取組について不安を抱えながら取り組んでいる職員も多いことが想像されます。そうした職員にリスキングを行い、デジタルに関する知識をつけることで不安を払拭し、高いモチベーションで業務にあたることができます。

## 5. 自治体の事例紹介

リスキングの実施にあたっては、費用に関する問題や取り組みやすい環境づくりの整備など多くの課題があります。そこで、職員に対して学びを促す取組を行っている自治体について、取組の概要やきっかけ、実施するにあたり工夫した点を紹介します。

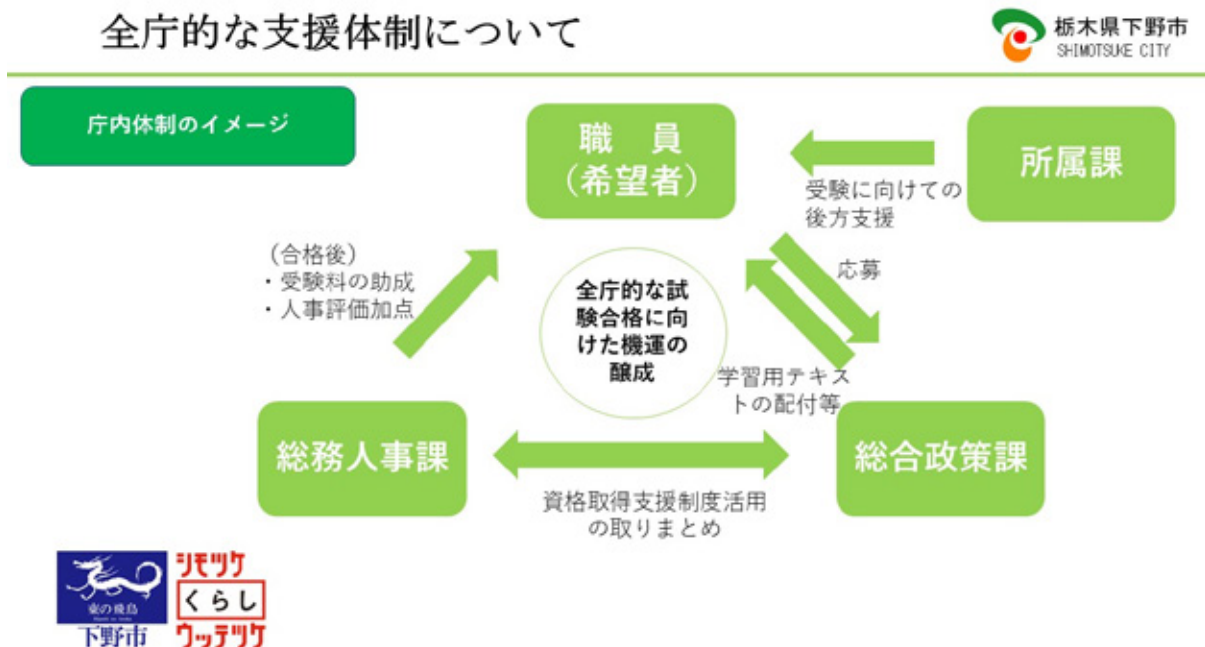
はじめに、職員のITパスポート<sup>9</sup>取得に向けた全庁的な取組を行っている下野市の事例です。

### (1) 下野市の概要

下野市は、面積約75km<sup>2</sup>で栃木県中南部に位置する人口59,772人<sup>10</sup>の自治体です。市では職員一人ひとりがデジタル技術について十分に理解し、効果的に活用するためのスキルや能力を身に着けるため、2024（令和6）年度から、ITパスポート取得に向けた全庁的な取組を開始しました。

この取組は、希望する職員に対して、総合政策課からITパスポートの学習用テキストを配布するほか、所属課による受験に向けての後方支援を行うものです。また、総務人事課からは合格後の受験料の助成や人事評価への加点を行っています。

▼図表4 下野市におけるITパスポート取得に向けた全庁的な取組の庁内支援体制



<出典> 下野市ホームページ<sup>11</sup>より抜粋

9 ITに関する基礎的な知識を証明する国家試験のこと。新しい技術（AI、ビッグデータ、IoT など）などに関する知識をはじめ、経営全般（経営戦略、マーケティング、財務、法務など）の知識、IT（セキュリティ、ネットワークなど）の知識など幅広い分野の総合的知識を問う。

10 2024年11月1日現在

11 <https://www.city.shimotsuke.lg.jp/2114/info-0000009116-3.html>(2025年2月5日確認)

## ① 取組を開始した背景

市は2021(令和3)年度に「下野市デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進方針」を策定し、電子申請や書かない窓口の推進を行ってきました。また方針の策定と同時に、各課から1人ずつ職員を募集し、DX推進のためのワーキンググループを発足させました。ワーキンググループ内で検討を重ねる中で、DXの推進について、何から手を付けたらいいかわからないという職員も多くいました。ワーキンググループの取組を通して、情報システム担当部署の職員だけがデジタルに関する知識を持っていてもDX推進にはつながらないのではないかと、DXを継続的に推進するためには、導入したデジタル技術を使いこなし、新たな取組を発想する人材育成を行わなければならないという課題を感じるようになりました。

人材育成を行うにあたっては職員研修を行うことも検討しました。しかし、単発の研修では知識が身に付いたかどうか分かりづらいことや、形として残る資格取得の方が職員のモチベーション向上につながるのではないかと意見が出されました。そこで、ITを活用する上で必要な知識や技能の証明となる、ITパスポート取得に向けた全庁的な取組を行うことが決まりました。

## ② 支援体制について

市では、受験者に対し以下の4つの支援が行われています。

### ア) 学習用テキストの貸与(総合政策課)

ITパスポートの受験対策に必要な学習用テキストについては、職員が自分に合ったテキストを選べる仕組みになっています。具体的には、職員が希望する市販のテキストを総合政策課から貸与しています。

### イ) 所属課による後方支援(所属課)

取組を始める際に人事担当部長と情報シス

テム担当部長の連名で各所属長宛てに、業務に支障のない範囲で受験する職員の業務時間中の勉強を認めるよう通知を出し、各職場への理解を求める取組をしています。

### ウ) 受験料の助成(総務人事課)

ITパスポートの取得にあたっては、職員に金銭的な負担をできるだけかけないように検討しました。そこで、総務人事課の制度である、職員が自己研鑽として資格取得をした際に、その受験料を補助する「下野市職員資格取得・自主研究グループ活動等支援要綱」に基づき、資格取得者に対し受験費用の助成を行っています。

### エ) 人事評価への反映(総務人事課)

市では人事評価を業績評価と能力評価の2軸で行っています。そのうち、能力評価の中で、「情報に関する知識の活用について」という項目で、ITパスポートを取得した場合に評価を行っています。また、資格取得後も、ITパスポートに関する知識を活用して業務にあたった場合は引き続き評価に取り入れています。

## ③ 実績と効果

制度は今年度から始めたもので、6月から募集を開始したところ、11月時点で21人の職員から申し込みがありました。申し込みは20代から30代の職員が多いですが、管理職、保健師や技師など専門職からの申し込みもありました。職員からは、ITだけではなくマネジメントや経営戦略などの幅広い知識を生かしながら、多角的な視点で業務を行うことができるようになったとの声があがっています。

市として今後もこの取組を推進し、ITパスポート取得で身に着けた知識を活用して、BPR<sup>12</sup>や業務の効率化を推進する人材を増やしていく方針です。

12 業務の本来の目的のために既存の組織や制度を見直し、プロセスの視点で、職務、業務フロー、管理機構、情報システムをデザインしなおすこと。



次に、e-learningシステムを活用した武蔵野市の事例です。

## (2) 武蔵野市の概要

武蔵野市は、面積10.73km<sup>2</sup>で、東京都多摩地域東部に位置する人口148,256人<sup>13</sup>の自治体です。

市では2024(令和6)年度から、e-learningシステムを都内自治体との共同調達によって導入し、情報政策課職員や武蔵野市CIO直轄DX推進プロジェクト<sup>14</sup>のメンバー、さらには全庁的に希望する職員についても利用できる体制を取っています。

### ① e-learningを導入した背景とメリット

市ではもともと、情報政策課の職員向けにDXに関する対面型の研修を行うことを考えていました。しかし都内自治体での共同調達の案内があり、共同調達のe-learningの方が繰り返し受講できるため費用対効果が高いことや、1人あたりの費用も安く抑えられることから、共同調達に参加しました。当初は情報政策課職員15人分の研修を想定して予算を確保しましたが、共同調達に参加したことにより、予算内で65人分のライセンスを確保することができました。これにより、情報政策課職員だけでなく、武蔵野市CIO直轄DX推進プロジェクトのメンバー21人、さらに庁内で希望する職員に対しても対象を広げ、結果的に20代から30代の若手職員を中心に20人が研修を受講しています。

### ② 研修について

導入したe-learningはDXに関する講座のほか、業務に関連する多くの講座があり、各自が希望する講座を受講することができます。情報政策課では、職員が何の講座を受講したらいいか迷わないように、DXに関する講座をカテゴリでまとめて示しています。

### ③ 受講環境を整えるための取組

e-learningの受講にあたっては、基本的に勤務時間中も可能としています。e-learningを導入する際に、受講について各課の理解が得られるよう、情報政策課と人事課の連名で事務連絡を出して周知を行いました。職員がe-learningを受講する際には、庁内ポータルサイトのスケジュール欄に予定を入れ、職場で共有し、研修時間を確保できるような工夫をしています。

### ④ 研修の効果

e-learningを導入して、受講者からは自分の好きなタイミングで、好きな長さで受講できることが良いなどの声があがっています。また、システム業者との打合せの際に出てくる用語に対して理解が深まった、より深い打合せができるようになったなどの効果もありました。



13 2024年11月1日現在

14 CIO(Chief Information Officer: 最高情報責任者)である副市長のもと、入庁15年目までの若手職員で構成された庁内DX推進のためのプロジェクト。 [https://www.city.musashino.lg.jp/shiseijoho/shisaku\\_keikaku/somubu\\_shisaku\\_keikaku/1047315.html](https://www.city.musashino.lg.jp/shiseijoho/shisaku_keikaku/somubu_shisaku_keikaku/1047315.html)(2024年12月9日確認)

## ⑤ 今後の展望

現在は情報政策課がDXに関する講座について、カテゴリで分けて示していますが、具体的なラーニングパス<sup>15</sup>を設定することも必要と考えています。また、その講座を修了したのであれば、何か人事評価につなげるような仕組みづくりをしていけたら良いと考えています。

## 6. おわりに

本稿ではリスキリングについて解説するとともに、職員に対してリスキリングを実施している自治体を2事例紹介しました。

どちらの自治体も、単に職員に研修を行ったり資格取得を勧めるだけでなく、職場への理解を促すなど、職員が学びやすい環境づくりにも取り組んでいることが伺えました。

職員個人が高い意欲を持ち、学ぶことはもちろん大切ですが、新しいスキルを獲得することは一朝一夕でできることではなく、継続して取り組むことが必要と筆者は考えます。

一方、組織においても個人の意欲だけを頼りにせず、冒頭述べたような「新しい仕事のやり方」に対応できる職員を育成していくことも必要です。また、組織としてリスキリングを行うことは単に研修を行うことだけでなく、職員に必要な新たな知識を把握しラーニングパスを作成すること、求めるスキルを身に着けた職員に対しては、人事評価や人員配置に反映させるなど、その力を生かす場や評価する仕組みを整えることまでを行う必要があります。

本稿が各自治体の取組の一助となれば幸いです。

### 〈参考文献〉

- ・後藤宗明（2022）『自分のスキルをアップデートし続けるリスキリング』日本能率協会マネジメントセンター
- ・公益財団法人 東京市町村自治調査会（2022）『自治体職員に求められる情報分野の専門性に関する調査研究報告書』

15 目的別のコースリストのようにあるスキルや知識、資格などを身につけるために、その内容に沿ったいくつかのコースを順番に視聴する学習プログラムのこと。

# かゆいところに手が届く！

## 働き方改革における選択的週休3日制について

調査課 野津 真央(町田市派遣)

### 1. はじめに

2023(令和5)年8月、人事院は「令和5年人事院勧告」を発表し、職員一人ひとりが躍動できWell-being<sup>1</sup>が実現され、やりがいを持って生き生きと働き続けられる職場環境の整備が肝要であるとし、その取組の一環として、フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員の拡大を勧告しました。これは、育児や介護といった事情を抱える職員を対象としていた制限を改め、業務に支障がなければ原則として誰でも、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日(ゼロ割振り日)、いわゆる「週休3日制」を設定可能になるというものです。

また、東京都では、2024(令和6)年12月3日に開催された東京都議会第4回定例会の所信表明において、小池百合子知事が、2025(令和7)年度から選択的週休3日制を導入し、都庁の働き方を柔軟に見直す方針を述べました。

これらのことから、公務員における選択的週休3日制の導入機運が高まってきていると言えます。そして、近年、国や東京都より先んじて、選択的週休3日制を導入する自治体が出てきており、注目を集めています。

一般的に、多様な働き方を実現するための「働き方改革」の方法のひとつとして挙げられる選択的週休3日制は、ワークライフバランスの向上、生産性の向上、人材確保・定着といった効果

が期待できると言われています。しかし、制度を導入している日本企業・自治体は多くなく、まだ検証段階であると言えます。

他方、海外に目を向けると、イギリスでは、企業・団体を対象とした週休3日制の実証実験が行われ、2023(令和5)年2月に発行された「The results are in: the UK's four-day week pilot」<sup>2</sup>の報告書では、詳細な因果関係までは言及してはいないものの、業績が落ちず、また離職者が増えなかったという結果が報告されています。また、既にベルギーでは、従業員20人以上の企業を対象に、給与が同じままで週休2日と週休3日を従業員が選ぶことができる法制度が2022(令和4)年に施行されています。

本稿では、「選択的週休3日制」に着目し、多摩・島しょ自治体の導入状況アンケートや、既に導入した自治体にヒアリングを実施し、自治体における「選択的週休3日制」の状況を調査しました。

### 2. 選択的週休3日制とは

「週休3日制」とは、1週間のうち4日勤務し、3日間を休日とする制度のことであり、「選択的週休3日制」とは、希望者を対象に「週休3日制」を適用することを指します。現在、自治体では「完全週休2日制」<sup>3</sup>の勤務形態となっています。

公務員における「選択的週休3日制」においては、1週間の総労働時間の維持を条件に、任

1 個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念のこと。

2 <https://autonomy.work/portfolio/uk4dwpilotresults/> (2024年12月16日確認)

3 1年を通して毎週2日の休みがある制度

意の平日に1日の休日を増やすという「総労働時間維持型」を多くの自治体が採用しています。他にも「選択的週休3日制」を導入している企業では、1週間の総労働時間を1日減らす分、給与を減額する「給与減額型」と、1週間の総労働時間を1日減らすものの給与は維持される「給与維持型」というタイプがありますが、公務員における法制度上、「給与減額型」若しくは「給与維持型」を導入している自治体はありません。

▼図表1 週休3日制の類型

項目	総労働時間維持型	給与減額型	給与維持型
1週間あたりの労働日数	4日	4日	4日
1週間あたりの労働時間数	変更なし※1	減少	減少
1日あたりの勤務時間数	増加※2	変更なし	変更なし
給与	変更なし	減額	変更なし

※1 1週間の総労働時間の維持ではなく、4週間の総労働時間の維持を条件とする場合の週休3日制の場合、この限りではありません。

※2 1週間の総労働時間を変更せずに、1日ごとの始業時間及び終業時間を柔軟に変更できるフレックス制を導入している場合、日によってはこの限りではありません。

<出典>筆者作成

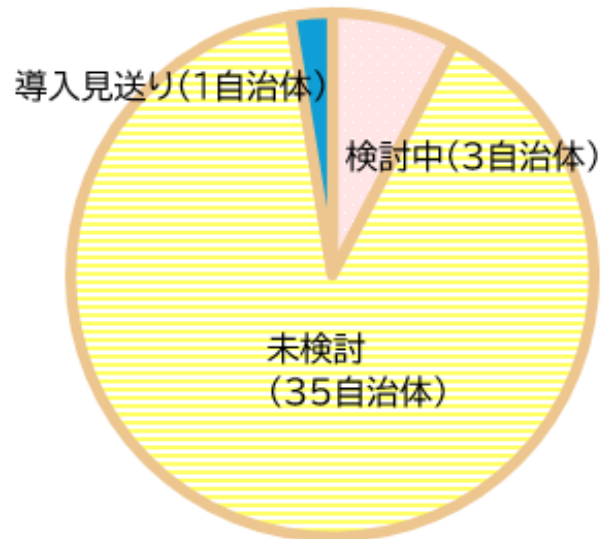
### 3. 多摩・島しょ自治体における選択的週休3日制の導入状況に関するアンケート結果

多摩・島しょ自治体における選択的週休3日制の導入状況についてアンケートを行いました。

◆多摩・島しょ自治体アンケート調査  
 対象自治体：多摩・島しょ地域39市町村  
 対象部署：人事労務の主管課  
 調査基準日：2024年9月1日時点  
 実施時期：2024年9月1日～9月30日

### (1) 多摩・島しょ自治体における選択的週休3日制の導入状況について

▼図表2 選択的週休3日制の導入状況  
 【選択式・単一回答】N=39



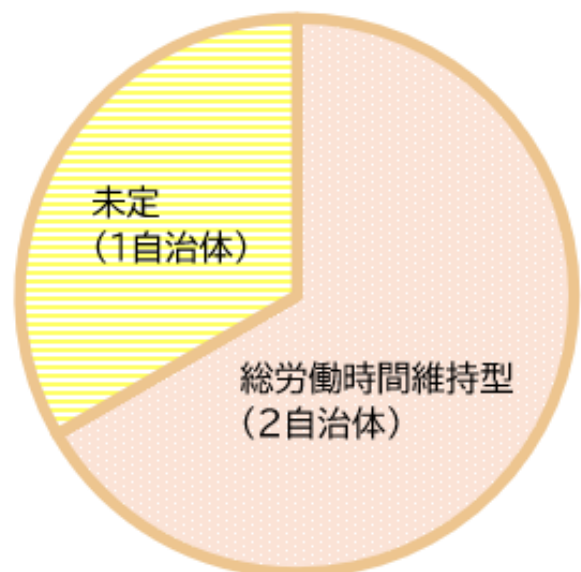
図表2のとおり、選択的週休3日制「導入済み」は0自治体、「検討中」は3自治体、「未検討」は35自治体、「導入見送り」は1自治体でした。

次に、それぞれの導入状況に応じたアンケート結果をまとめました。

### (2) 導入を検討中の自治体(3自治体)

#### ①選択的週休3日制の類型について

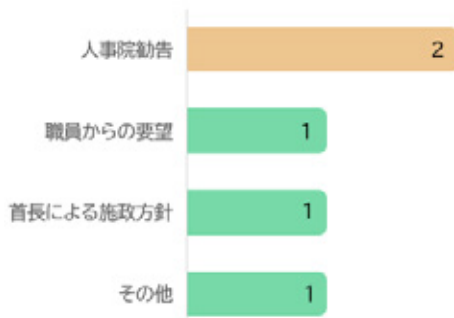
▼図表3-1 検討している勤務類型  
 【選択式・単一回答】N=3



図表3-1のとおり、選択的週休3日制の導入を検討中の3自治体のうち、総労働時間維持型を検討している自治体は2自治体であり、未定である自治体は1自治体と回答が得られました。

### ②選択的週休3日制の検討について

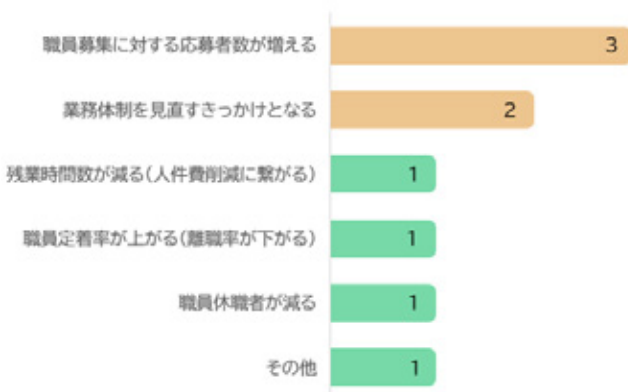
▼図表3-2 検討のきっかけ  
【選択式・複数回答】N=3



図表3-2のとおり、選択的週休3日制の導入検討のきっかけについては、3自治体中2自治体が「人事院勧告」、1自治体が「職員からの要望」「首長による施政方針」「その他」と回答が得られました。

### ③導入メリットについて

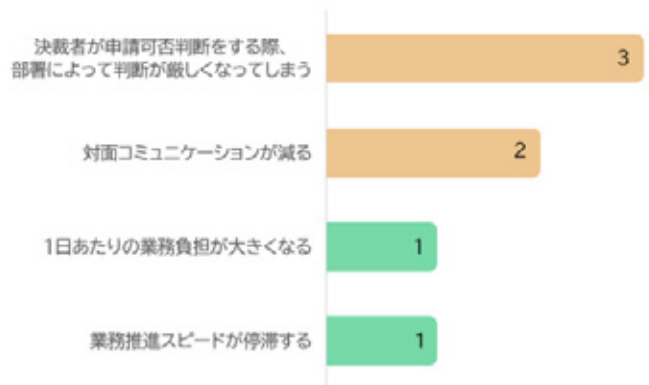
▼図表3-3 想定する導入メリット  
【選択式・複数回答】N=3



図表3-3のとおり、選択的週休3日制の導入にあたって想定されるメリットは、3自治体中全ての自治体で「職員募集に対する応募者数が増える」と回答し、3自治体中2自治体が「業務体制を見直すきっかけとなる」と回答が得られました。

### ④導入デメリットについて

▼図表3-4 想定する導入デメリット  
【選択式・複数回答】N=3

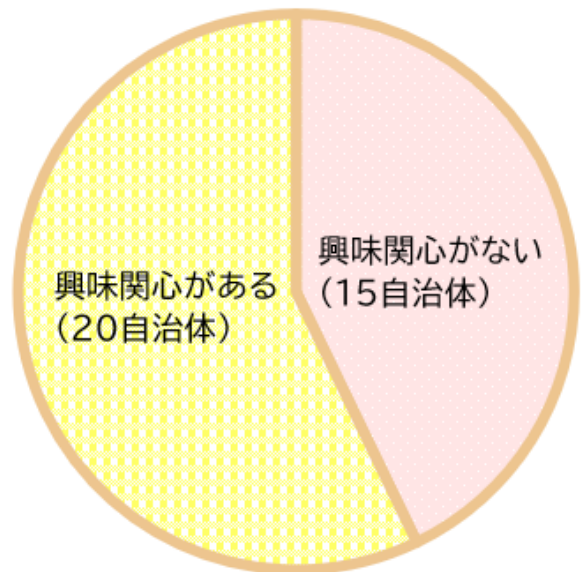


図表3-4のとおり、選択的週休3日制の導入にあたって想定されるデメリットは、3自治体中全ての自治体で「決裁者が申請可否を判断する際、部署によって判断が厳しくなってしまう」、3自治体中2自治体が「対面コミュニケーションが減る」と回答が得られました。

### (3) 導入未検討の自治体(35自治体)

#### ①興味関心について

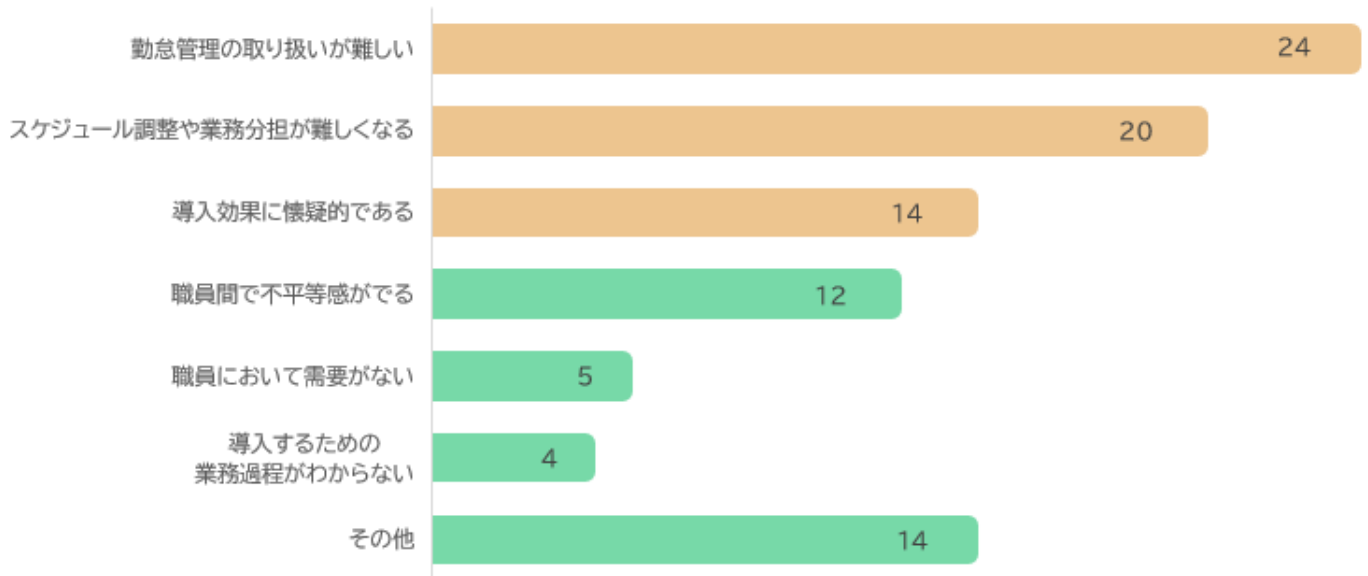
▼図表4-1 興味関心の有無  
【選択式・単一回答】N=35



図表4-1のとおり、選択的週休3日制の導入について、半数以上の自治体で「興味関心がある」と回答が得られました。

## ②未検討の理由について

▼図表4-2 未検討理由  
【選択式・複数回答】N = 35

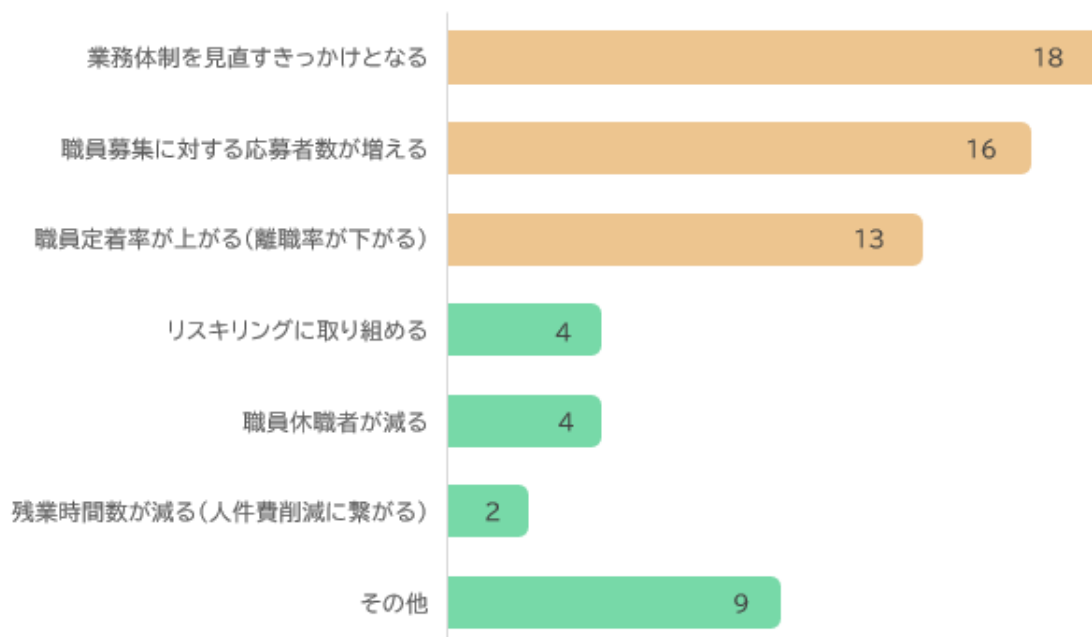


図表4-2のとおり、選択的週休3日制の導入未検討理由について、35自治体中24自治体が「勤怠管理の取り扱いが難しい」と回答し、次いで20自治体が「スケジュール調整や業務分担が難しくなる」、14自治体が「導入効果

に懐疑的である」と回答が得られました。導入検討以前に、勤怠管理の難しさや導入効果の確証がないことが、未検討の理由となっていることが分かりました。

## ③選択的週休3日制に対する期待について

▼図表4-3 期待すること  
【選択式・複数回答】N = 35



図表4-3のとおり、選択的週休3日制を導入したと仮定した場合、制度に期待することについて、「業務体制を見直すきっかけとなる」が35自治体中18自治体と最も多く、次いで「職員募集に対する応募者数が増える」が16自治体、「職員定着率が上がる（離職率が下がる）」が13自治体となり、導入検討中自治体が想定する導入メリットと類似した結果となりました。

#### (4) 導入見送りの自治体(1自治体)

導入を検討したものの、導入に至らなかった理由として、「導入するための業務過程がわからない」「スケジュール調整や業務分担が難しくなる」と回答が得られました。

#### (5) まとめ

アンケートの結果、2024(令和6)年9月1日時点で選択的週休3日制を導入している自治体はありませんでしたが、一部の自治体において導入に向けた検討が開始されていることが分かりました。また、検討中の自治体において、2026(令和8)年度導入を視野に入れている自治体もありました。導入していない自治体においても、興味がある自治体が過半数を占め、期待できる効果を認識しているものの、勤怠管理の取り扱いや業務分担の調整に難しさを感じていることが分かりました。

## 4. 導入自治体の事例紹介

既に選択的週休3日制を導入している自治体について、導入のきっかけなどを紹介します。

はじめに、愛知県日進市の取組です。

### (1) 日進市の概要

日進市は、愛知県の中部に位置する市で、2024(令和6)年10月1日に市制30周年を迎えました。多くの大学や高校、研究機関が存在する田園学園都市で、面積は34.91km<sup>2</sup>、人口94,140人<sup>4</sup>、市の職員514人<sup>5</sup>になります。

4 2024年10月1日現在

5 2024年4月1日現在

多摩・島しょ地域の人口規模でいうと稲城市、職員規模でいうと国立市と同程度になります。

▼図表5 日進市 市制30周年記念ロゴマーク



<出典> 日進市ホームページ<sup>6</sup>より抜粋

現在、日進市では、働き方改革の一環で、時差勤務、在宅勤務やフレックスタイム制に加え、選択的週休3日制が導入済みとなっています。

### ① 導入経緯

2022(令和4)年度に、首長による導入意向が示されたことがきっかけです。当時、新型コロナウイルス感染症過渡期で、感染症蔓延防止を目的とした時差勤務や在宅勤務を試験的に始めていた頃で、働き方改革の一環で導入した時差勤務等の各種制度とどのように組み合わせる職場環境を整備していくかが課題でした。

### ② 導入準備

#### i) 説明会の開催

選択的週休3日制の職員への制度浸透を目的として、管理職向け説明会及び庶務担当者向け説明会を実施し、周知を図りました。

元々、時差勤務があったことから、通常の勤務時間帯(午前8時30分～午後5時15分)以外の勤務時間帯の選択肢があることの認知度が高く、選択的週休3日制による変形労働時間制に対する受け入れ土壌ができていました。

#### ii) 手引きの作成

選択的週休3日制の申請の流れや休暇申請方法等が記載されている手引きを作成しました。申請する職員が所属長の承認を経て人事

6 <https://www.city.nisshin.lg.jp/department/sougou/kikaku/4/4/30thAnniversary/Theme/14609.html>(2025年1月29日確認)

課に申請を出し、勤務時間パターンを人事課がシステムに登録した後、希望職員がシステムで登録された勤務時間パターンを日ごとに設定するという運用で行います。また、日進市の場合、年次有給休暇を1時間単位で申請できるため、例えば10時間勤務の日に休暇を取得したい場合は、その時間数に応じて申請すれば1日休暇を取得できます。

#### iii) 勤怠管理システムの対応

既存の勤怠管理システムの標準機能を使用して制度対応することができたため、費用がかかっていません。また、初期費用はかからなかったものの、今後、様々な試みと併せて新規調達も検討しているところです。

#### iv) 条例・規則改正

改正当時、他自治体において、選択的週休3日制の条例改正例がほとんど見当たらなかったところ、国が2025(令和7)年4月から全職員が対象となるよう「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」を改正していたため、改正法案を参考に条例案を作成しました。しかし、規則については参考となる自治体がなく、試行錯誤の上、作成しました。

### ③現状と今後の予定

2024(令和6)年7月1日から選択的週休3日制を育児又は介護をする職員に限定して本導入しました。現在、制度を利用している職員は2人になります。また、日進市ではフルタイム勤務の会計年度任用職員がいないため、制度対象外とし、それ以外は、管理職を含めた全職員を対象としています。今後、2025(令和7)年6月末までには全職員を対象とした選択的週休3日制を導入予定です。条例は既に改正済みで、施行日保留となっています。

選択的週休3日制を導入したことによる時間外勤務の増加は現時点ではありません。職員採用においては、職員募集を始めたタイミングと制度がスタートしたタイミングが前後してしまった

ことにより、極端な伸びが見られませんでした。近年は年々応募者数が減少し続けていたこともあり、歯止めになりました。

しかし、部署によっては1つの係に職員が2人という部署もあり、1人が各種制度を利用すると、もう1人の職員が利用できないとってしまう状況になるため、今後の運用については検討を続けなければなりません。選択的週休3日制だけではなく、働き方改革の他の取組も並行して検討していく必要があります。日進市では、未就学児までが対象であった看護休暇制度を小学3年生まで引き上げる拡充や、業務改善のために会計年度任用職員の業務の見える化の試行しています。また、必ずしもシステム化だけが業務効率化ではないため、そもそも事業を廃止する、見直す、考え方を根本的に変える等、管理部門一体となって各部門の支援をするコンサルティングができないか検討しています。

次に、茨城県の取組を紹介します。

## (2) 茨城県の概要

茨城県は関東地方の北東部に位置し、都心から県南の取手市まで40km、県庁所在地の水戸市まで100kmと、アクセスの良い地域です。人口は約281万人、県の職員数は約7,000人で、全国トップクラスの18パターンの時差出勤制度を持つなど、柔軟な働き方を実現しています。さらに、フレックスタイム制導入に伴い選択的週休3日制が可能となりました。

### ①導入経緯

県として時差出勤制度等の柔軟な働き方への対応を行ってきたこともあり、フレックスタイム制もその一環で、職員が働き方を選択できる勤務環境の整備を目的としたものになります。フレックスタイム制を新規導入にしたことより、勤務時間の設定によっては、週休3日とすることもできるようになりました。



▼図表6 18パターンの時差出勤

区分	勤務時間	区分	勤務時間
早出1	6時30分～15時15分	遅出1	8時45分～17時30分
早出2	6時45分～15時30分	遅出2	9時00分～17時45分
早出3	7時00分～15時45分	遅出3	9時15分～18時00分
早出4	7時15分～16時00分	遅出4	9時30分～18時15分
早出5	7時30分～16時15分	遅出5	10時00分～18時45分
早出6	7時45分～16時30分	遅出6	10時30分～19時15分
早出7	8時00分～16時45分	遅出7	11時00分～19時45分
早出8	8時15分～17時00分	遅出8	12時00分～20時45分
通常	8時30分～17時15分	遅出9	12時30分～21時15分
		遅出10	13時00分～21時45分

<出典>茨城県人事委員会事務局ホームページ<sup>7</sup>から抜粋

②導入準備

i)職員事前アンケート

フレックスタイム制に対する事前アンケートを職員に実施したところ、「利用したい」「興味がある」という回答が約8割を占め、前向きな結果を得られました。

ii)運用マニュアルの作成

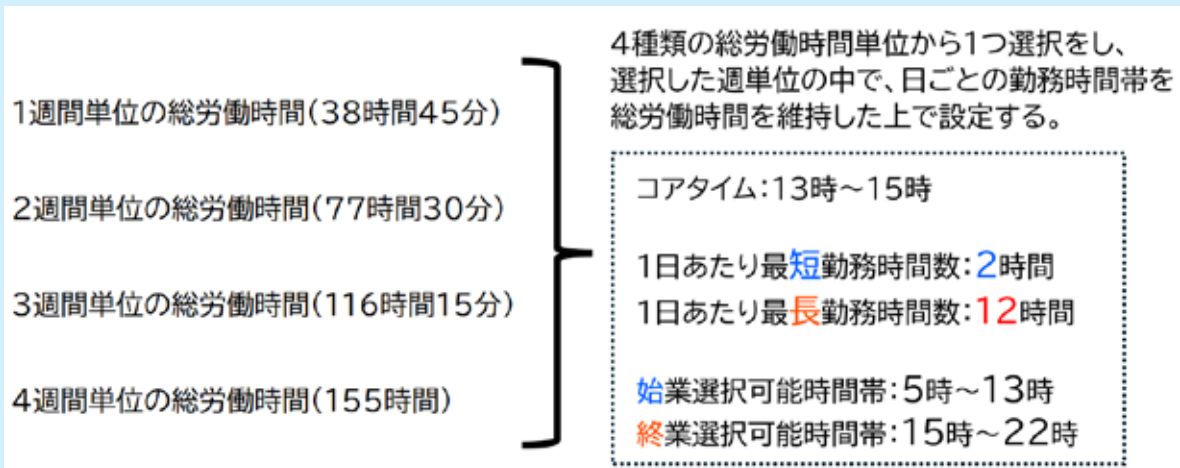
既にフレックスタイム制を導入している他自治体のマニュアル等を参考に作成しました。

茨城県の選択的週休3日制の特徴的な事項として、1週間、2週間、3週間及び4週間単位の総労働時間の4種類の単位期間から総労働時間数を維持するようフレックスタイムを設定できることが挙げられます。コアタイムが午後1時～3時の2時間であり、設定によっては、1日の最短勤務時間を2時間とすることができます。

開始日の1週間前までに所属長に申告をし、「公務に支障がないと認める場合」に勤務時間の割振りを設定することができる運用になっています。マニュアルでは「公務の運営の支障の有無の考え方」を掲載しており、所属長はこれに基づき判断をします。

開始日の1週間前までに所属長に申告をし、「公務に支障がないと認める場合」に勤務時間の割振りを設定することができる運用になっています。マニュアルでは「公務の運営の支障の有無の考え方」を掲載しており、所属長はこれに基づき判断をします。

▼図表7 フレックスタイム制の選択パターン



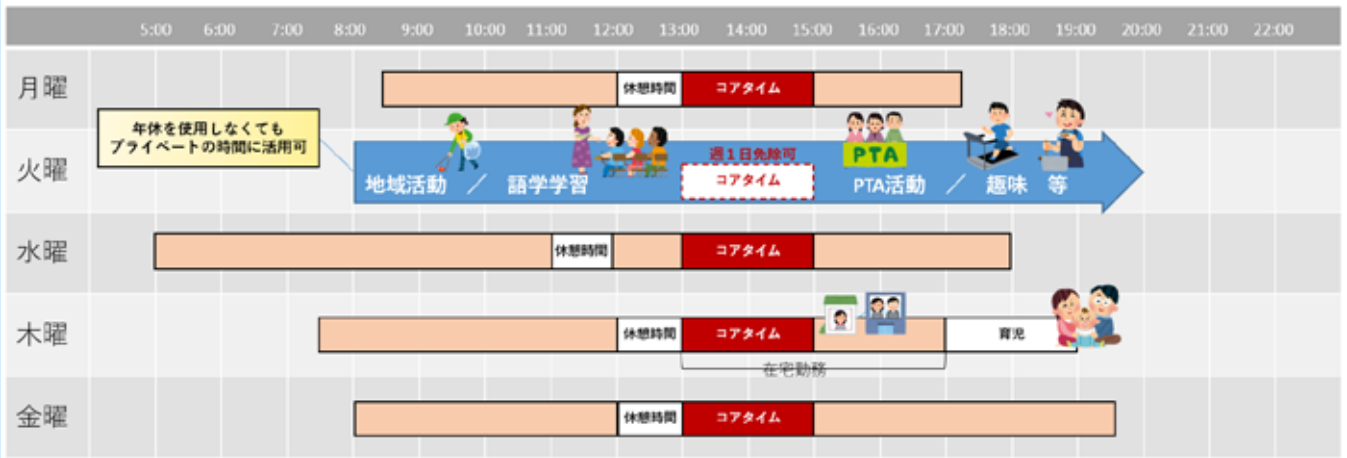
<出典>筆者作成

7 <https://www.pref.ibaraki.jp/jinjiin/ninyo/telework.html>(2024年12月16日確認)

▼図表8 フレックスタイム制を1週間単位で利用する場合の例

【活用イメージ】1週間（7時間45分×5日＝38時間45分）で割り振った場合

- コアタイム 13:00-15:00（2時間）
  - 最短勤務時間 2時間
- 週1日免除可



<出典>茨城県人事委員会事務局ホームページから抜粋

### iii)勤務時間管理システムの対応

他自治体の情報を参考にした上で進めました。勤務時間を当該システムでの管理と一部エクセルでの管理と併用する運用にしたため、システム改修に係る費用を抑えることができました。

### ③現状と今後の予定

2024（令和6）年4月1日からフレックスタイム制を一般職の全職員を対象として本導入しました。学校職員、警察職員、短時間勤務職員等は対象外になります。現在、制度を利用している職員は50人程度です。一般事務職も技術職も制度を利用しています。あくまで希望する職員が申請する制度であるため、取得率に関する目標は設定していません。

フレックスタイム制の導入は職員の働き方の選択肢を増やすことが目的であるため、本制度だけではなく、以前から導入している時差勤務（18パターン）、テレワーク（週4日以内まで取得可能）、休暇等を併用し、各職員が必要なタイミングで自身が希望する制度を利用するものと考えています。

フレックスタイム制は導入したばかりであり、メリット・デメリットについてはこれから明らかになると思われるため、これからも柔軟な働き方について、更なる制度の整備・検討を行うとともに、既存の各種支援制度についても、一層の利用促進を図っていきたいと考えています。

## 5. おわりに

以上、本稿では、多摩・島しょ地域自治体における選択的週休3日制の導入状況及び導入済み自治体の事例を紹介しました。

多摩・島しょ地域自治体においては、選択的週休3日制の導入済みの自治体はまだ存在せず、自治体では、選択的週休3日制がもたらすメリット・デメリットの双方を認識しており、導入をはかりかねている状況であると言えます。また、状況を静観している自治体もあれば、導入に向けた検討を開始している自治体もあるということが分かりました。

他方で、既に導入している都外の自治体においては、選択的週休3日制の導入を働き方改革の一環として位置づけ、時差勤務制度の

導入や育児休暇の拡充といった他の制度と併せて、職場環境改善のため、職員の働き方の選択肢を増やす施策として実施していることが分かりました。また、制度導入にあたっては、既に導入している他自治体からの情報提供を大いに活用し、自治体の職場に適した形にして制度設計を行っていました。

今回ヒアリングにご協力いただきました日進市及び茨城県ともに、資料の共有等に快く応諾いただき、選択的週休3日制導入時に苦労した点を他の自治体との情報交換などの協力で解消しており、自治体全体として働き方改革を推進していく必要があることを認識していました。

働き方改革は、将来的な①生産年齢人口の減少、②長時間労働の深刻化、③生活環境と労働の多様化を見据えて、柔軟な勤務形態の推進や業務の生産性の向上を目指して行われる施策になります。選択的週休3日制がどれほどの効果をもたらすことになるかは、導入した自治体の制度設計とその後の運用次第で変わっていくものであり、メリット・デメリットについてはまだ検証段階にあると感じました。また、全自治体が抱えるこの働き方の問題に対応していくにあたって、多摩・島しょ地域を超え、知恵を借り合う関係性、自治体職員同士のつながりを構築することが大変有意義であると筆者は体感しました。選択的週休3日制の導入を検討している自治体もそうでない自治体においても、本稿が選択的週休3日制導入について考える一助となれば幸甚です。

#### 〈参考文献〉

- ・荻原勝（2024）『週休3日制の設計と規程・協定』産労総合研究所出版部経営書院
- ・アシュレー・ウィランズ（Ashley Whillans）、シャーロット・ロックハート（Charlotte Lockhart）（2022）『週休3日制の導入に向けた6つのステップ（Harvard Business Review「働きやすさ」のマネジメント）』ダイヤモンド社



## 先進事例紹介

当調査会では、毎年度の調査研究テーマ選定に向けて先進的な取組を行っている自治体や団体を訪問し、ヒアリングを実施しています。今回は、2024（令和6）年度に実施したヒアリングの中から、2つの事例をご紹介します。



# 「空き家・空き地バンク360」の取組について （熊本県宇城市の事例）

調査課 九鬼 統一郎（狛江市派遣）

### 1. 訪問の目的

東京都の住宅・土地統計調査によると、都内の空き家率は2008（平成10）年度以降、10%超が継続しています。2025（令和7）年には都内市町村部の人口は減少局面に入ると予測されており、人口減少と共に空き家・空き地は増加すると考えました。

この課題に対して2025年度調査研究テーマ検討の参考とするため、先駆的に取り組んでいる自治体にヒアリングを行いました。

### 2. 事例自治体の選定理由

「全国版空き家・空き地バンク」の参加自治体数は1,085件<sup>1</sup>（2024（令和6）年10月時点）となっており、全国の自治体で関心があることが伺えます。

このような中、「空き家・空き地」問題は都市部より地方部がより顕著となっています。この問題を資産の有効活用、利活用の観点から解決するというに着目しました。そこで、「歳入確保」という視点から収支改善取組事例（令和4年度 財務省理財局）に掲載されていたこと、多摩・島しょ地域自治体との人口や財政規模の類似性などを勘案し、市が積極的に取り組んでいる姿勢が見えたことから、事業の詳細

細や課題点、今後の展開について伺うため、熊本県宇城市を訪問しました。

### 3. ヒアリングの内容

ヒアリングは、業務を主に担当している市長政策部地域振興課の橋口課長補佐、宝田主事のお二人にお伺いしました。

▼図表1 宇城市役所



<筆者撮影>

**問1** はじめに、この事業の背景や経緯について教えてください。

**答1** 全国的に人口減少が進み、社会構造が変化する中、当市でも人口減少が続いています。このことに伴い、既存住宅等の老朽化、放置などが増加していることが課題としてありました。また、2016（平成28）年に発災した熊本地震の影響により、一部の空き家では

<sup>1</sup> <https://www.mlit.go.jp/common/001470798.pdf>（国土交通省、2025年1月7日確認）

倒壊や部材の飛散による危険性、衛生上の問題が多発しました。一方、空き家所有者の中には、空き家の活用意向がある等、新たな地域資源としての活用も期待されていました。

そこで、当時2部署で行っていた空き家の利活用に関する業務を1部署に再編し、「宇城市空き家対策計画」(2018(平成30)年策定)に基づき、空き家対策の調査研究事業を実施しました。

この調査研究事業は、空き家の「実態把握」「利活用方策」を調査し、2013(平成25)年度から実施してきた「空き家・空き地」バンク制度のリニューアルに反映させることを目的としたものです。

半年間の準備期間を経て、プロジェクトチームを発足させ、2022(令和4)年度から「宇城市空き家対策プロジェクトチーム」として現在の形になっています。

**問2** プロジェクトチームに期待した効果を教えてください。

**答2** 期待した効果は、①空き家解体に伴う補助金の創設、②空き家バンクホームページのリニューアル、③いえの手帳<sup>2</sup>の作成、④空き家改修モデル棟の創設でした。

**問3** プロジェクトチームはどのような団体で構成されているか、教えてください。

**答3** プロジェクトチームは、熊本県立大学(以下「県立大学」という。)、熊本県司法書士会宇城支部、公益社団法人 全国宅地建物取引業保証協会熊本本部宇城支部、宇城市社会福祉協議会の外部団体、そして市の合計5団体(産学官連携)により構成されています。

**問4** 県立大学との共同研究について、経緯

などを教えてください。

**答4** 市と県立大学は2007(平成19)年3月に包括連携協定を締結しており、連携するための素地が整っていました。また、今回の研究で関わって頂いた佐藤哲准教授は、市の空家等対策協議会会長を務めており、市内の状況に精通していました。そして、福岡県大牟田市や熊本県五木村の空き家対策に関わっており、専門的知見を有していたことから、本市の空き家対策にも関わっていただくこととなりました。

**問5** 共同研究の実施状況について教えてください。

**答5** 2019(令和元)年に「地域おこしスタートアップ事業」を開始し、「宇城市の移住・定住促進に向けた空き家対策とマーケティング/ブランディングの開発研究」をテーマに空き家の利活用、移住促進のシステムを構築しました。

この研究では、支援策の有効性を分析するため、転入者へのアンケート調査と分析を行い、移住者の実態と住まいに対する意向を明らかにしました。

その後、2021(令和3)年には「空き家対策の情報発信」をテーマに、市内の空き家・空き地バンクの利用を促進するための研究を行い、ホームページのリニューアルを行いました。これが2022(令和4)年4月に本格稼働した「宇城市空き家・空き地バンク360<sup>3</sup>」(以下「バンク360」)となります。

▼図表2 宇城市空き家・空き地バンク360



<出典> 宇城市ホームページ

2 [https://www.city.uki.kumamoto.jp/kurashi/bosaiinfo/sonota\\_bousai/2028064](https://www.city.uki.kumamoto.jp/kurashi/bosaiinfo/sonota_bousai/2028064)(宇城市、2025年1月7日確認)

3 <https://sumaibank.jp/uki/>(宇城市、2025年月7日確認)

問6 バンク360に関わっている団体はありますか。

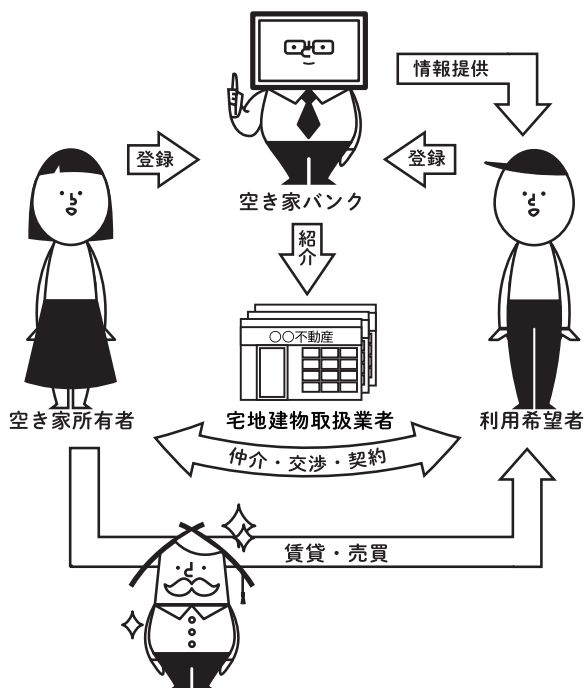
答6 こちらの事業に関わっている団体はありませんが、協力事業者は市外も含めて14社あり、年を経るごとに増えています。

また、2013（平成25）年に熊本県宅地建物取引業協会と『宇城市空き家・空き地バンク制度実施要項』物件の媒介等に関する協定書』を取り交わし、空き家バンク制度を開始しました。その後、2017（平成29）年には、空き地バンク制度も開始しています。現在は物件の調査や媒介、交渉等の業務は民間企業の不動産業者に依頼をしています。

問7 バンク360を活用した事業スキームを教えてください。

答7 事業スキームは図3のとおりです。原則として、物件所有者と利用登録者の2者で行う事業であり、市はバンク360ホームページの運用、利用登録や申込の受付、物件調査の段取りなどの各種管理を行っています。

▼図表3 事業スキームのイメージ図



<出典>宇城市ホームページ

物件所有者、利用登録者それぞれが次の順で進み、最終的に契約となります。

<物件所有者>

- ① 物件登録の相談・申込
  - ② 物件調査\*
  - ③ 物件登録(ホームページ登録)
  - ④ 交渉・契約(担当不動産会社が仲介)
- \*市、所有者、宅地建物取引業者の3者で実施。

<利用登録者>

- ① 利用登録の相談・申込
- ② 利用登録
- ③ 物件見学(担当不動産会社が案内)
- ④ 交渉・契約(担当不動産会社が仲介)

問8 市内の空き家や空き地の状況を把握されていますか。

答8 空き家の状況のみを把握しています。2019（令和元）年に空き家等実態調査を行い、その時点で把握した空き家数は1,533棟です。これらは「空き家再生等推進事業等における外観目視による住宅の不良度判定の手引き（案）」(国土交通省、2013)を参考にランク付けし、状態の良いものから順にAは67棟、Bは789棟、Cは437棟、Dは154棟、視認不可は86棟です。

問9 答8で把握している空き家のうち、バンク360の登録数、実績を教えてください。

答9 2024（令和6）年10月末時点までの登録総数は198件、そのうちの登録件数は61件です。ランク別では、Aは11件、Bは45件、Cは3件、D及び視認不可はそれぞれ1件となっています。

また、これまでの空き家の成約件数は合34件、内訳は売買25件、賃貸9件です。

成約者の年齢構成は20～80代、最多は50代となっています。市内よりも市外からの移住者が多い印象です。

**問10** 当初期待していた成果や効果は得られましたか。

**答10** バンク360へのリニューアルにより、登録物件数や成約件数の増加につながったことは期待していた効果であり、成果でもあると感じています。

また、バンク360の認知度が向上したことで、民間事業者の物件情報を同バンクに登録をしてもらうことができていることやその登録物件が成約に結び付いた事例もあり、これも1つの成果であると感じています。バンク360を行政が実施しているという信頼度の高さが成約に結びついた要因の1つであるとも考えています。

**問11** バンク360の特徴はどのような点がありますか。

**答11** バンク360には「物件検索」の機能を新設しました。この検索機能は、①空き地/空き家の種別、②地域、③売買/賃貸、④物件状況、⑤図面や画像の掲載有無、⑥価格帯の検索条件から絞り込みをすることができるものです。検索結果は、価格や建築年、面積から並び替えもできます。

掲載画像は静止画像に加えて、「360度画像」を導入しています。この導入により、これまで以上に物件の状況を詳細に、そして遠方においても内覧ができるようになりました。

また、物件の特徴を表すために「ピクトグラム」を用いて、視覚的に把握できるようにしています。このピクトグラムは環境と物件の状況を2色で示し、分かりやすくしました。

**問12** どのような課題がありますか。

**答12** 開設当初からですが、登録物件数が需要に対して少ないことが挙げられます。利用登録者数は増加しているものの、登録物件数が少ないため、供給に十分応えることができていません。市ホームページや広報、SNS

(Instagram)、地域イベントなどでの周知・PRを更に広げていきたいと考えています。

また、サイト利用者の声を聞くことができていないことも課題であると感じています。

**問13** 財務省資料<sup>4</sup>によると、空き家・空き地利活用の促進により、2021(令和3)年から2年連続で転入超過になった旨が記載されています。市内人口の年代構成などに変化は出ていますか。

**答13** 直近5年では、年代構成に変化はありません。あくまで印象ですが、県南部からの転入者が増加しているほか、海外の方が施主となっている状況が見られています。

**問14** 空き家関連の事業としてバンク360以外にも、補助金<sup>5</sup>メニューが用意されています。それぞれについて教えてください。

**答14** 空き家・空き地に関する補助金は全部で3種類あります。

#### (1) 子育て世帯定住促進事業補助金

**開始年度**：2024(令和6)年度

**対 象**：新築若しくは建売(未入居)を購入し、市外から市内への転入者かつ同一世帯内に小学校入学前の世帯員がいる方

**補 助 額**：1戸あたり50万円

#### (2) 老朽危険空き家等除却事業補助金

**開始年度**：2021(令和3)年度

**対 象**：老朽危険空き家の所有者が解体や除却を行う場合

**補 助 額**：費用総額の2/5(最大50万円)

4 [https://www.mof.go.jp/policy/filp/summary/filp\\_local/shushikaizen2023.pdf](https://www.mof.go.jp/policy/filp/summary/filp_local/shushikaizen2023.pdf)(財務省、2025年1月7日確認)

5 [https://www.city.uki.kumamoto.jp/toppage/ijuteiju/akiya/iju\\_akiya/oshirase\\_bank](https://www.city.uki.kumamoto.jp/toppage/ijuteiju/akiya/iju_akiya/oshirase_bank)(宇城市、2025年1月7日確認)

### (3) 空き家改修事業補助金

開始年度：2018(平成30)年度\*

※ 物件購入者も対象とした年度

対象：バンク360の利用者又は空き家の所有者がリフォームを行う場合

補助額：1/2又は1/3(最大100万円)

▼図表4 補助金の周知ポスター



< 出典 > 宇城市提供

問15 空き家や空き地になったバンク360だけでなく、それを未然に防ぐことを目的とした「いえの手帳」も作成されています。これはどのように周知していますか。

答15 市公式ホームページのほかにも、市広報、市公式Instagram、市主催の各種イベントを通じて啓発活動を行っています。福祉施設等に入所している方は空き家、空き地を所有している方が多いため、地域おこし協力隊を通じて、配布しています。

また、今年度は県立大学と実施する「令和6(2024)年度地域連携型学生研究」において、「空き家所有者への効果的な意識改革について」をテーマに効果的な啓発方法を見出

す取組を行っています。この中で、本手帳のブラッシュアップや効果的な普及策についても研究を行っています。

▼図表5 宇城市「いえの手帳」



< 出典 > 宇城市「いえの手帳」

問16 バンク360をはじめ、空き家関連の事業がうまくいった要因はどのようなことだと考えていますか。

答16 当時の課長(熊本県庁からの出向)は、さまざまな所にアンテナを張り、情報をキャッチすると、現場にアポイントを行い、足を運ぶことを積極的に行っていました。その時に、係員も同席をさせてもらい、そのような地道な活動が地域とのつながりを作った結果が大きいです。

また、当時はコロナ禍でもあり、日本航空(JAL)が希望する余剰人員を外部に派遣する取組がありました。その時に、当課に出向された方が、プロモーション業務を担当してくれたことで、PR促進にもつながりました。



関わってくださった方とタイミング、それらが全てうまくかみ合ったことで大きく前進したと考えています。

**問17** 今後はどのように取り組んでいこうと考えていますか。

**答17** 空き家所有者に対して、啓発活動を継続しながら、バンク360の登録件数を増やしていきたいと考えています。

今は資材や人件費が高騰している状況のため、家を所有したいと考えている人の中でもリフォーム希望者も増加していると考え、その層をターゲットとしています。

また、バンク360のホームページも県立大学と協働して、より効果的に利用者に情報が届くよう、見直しを図っていきたいです。

A、Bランクの空き家は成約する割合が高いですが、C、Dランクや空き地も資材置き場や一時の従業員住宅の土地として貸し出す事例など、活用方法は多様です。いかにしてそれらを活用していくか、さまざまなアイデアを検討していきたいと思います。

さらに、改修補助金の適用範囲も今は居住用のみに認めています。利用者のニーズに応じて対象範囲の拡大を行うなど、制度の見直しを図りながら、更なる成約件数の増加につなげていきたいです。

**問18** この事業を検討している自治体に対するアドバイスがあれば教えてください。

**答18** 人口減少により空き家の増加が予想される中、この課題に対して、どのようにアプローチをしていきたいか、という点が重要であると考えています。自治体によって同じ課題でも目標は異なるためです。

当市が答14にある補助金創設をした際は、地域を良く知る市内外の不動産会社やリフォーム会社へのヒアリングで収集した情報により、実勢に合った補助額を設定しました。

ノウハウのある民間企業等へ足を運び、現状を把握することが重要です。同時に、ヒアリングや売込方法の工夫をすることも大切だと思います。

#### 4. おわりに

空き家問題を筆者はこれまで、“永続的な活用”を目的とした主な施策（例として、リノベーションによるシェアハウスや店舗などへの転用、企業への会議室や社員寮としての貸し出し、集会・交流会施設や体験・学習施設などの行政財産としての活用）のみに目を向けていました。しかし、ヒアリングを通して、“一時的”であってもニーズに応じた形で提供し、長年放置された状態を作らない、という視点で取り組んでいる所に新たな気づきを得ることができました。

ヒアリングを受けて頂いたお二人は、以前に所属したことのある部門での税や戸籍事務のノウハウが、この事業で役立っていることを話されていました。

ボトムアップから生まれたこの事業を「自分ごと」として捉え、課題感を持ち、決して多くない職員数の中で人口減少により起こっている大きな課題に、前を向いて話されているお二人の笑顔がとても印象的でした。

この場を借りて、厚く御礼申し上げます。

# 自治体におけるジェンダーギャップ解消の取組について (兵庫県豊岡市の事例)

調査課 高橋 岳(小平市派遣)

## 1. 事例自治体の選定理由

豊岡市では、若年女性の人口減少対策として、2018(平成30)年度から地域におけるジェンダーギャップの解消に取り組んでいます。2021(令和3)年度には市役所内にジェンダーギャップ対策室(2024(令和6)年度より多様性推進・ジェンダーギャップ対策課)を設置し、地域の男女格差の是正や固定的な性別役割分担の見直し等に取り組んでいます。市内事業所や自治会、地域コミュニティ、さらには住民一人ひとりに至るまで、積極的かつ包括的に取り組んでいることからお話を伺いました。

## 2. ヒアリングの内容

**問1** ジェンダーギャップを市の課題として取り上げたのはどのような背景からですか。

**答1** きっかけは「若い女性の流出」です。地方創生総合戦略の策定に際し、市独自に算出した若者回復率<sup>1</sup>において、男女間で回復率に大きな差が生じていることが明らかになりました。2015(平成27)年の国勢調査結果によると、10代で進学等により転出した男性のうち、2人に1人(52.2%)が市に戻ってきている一方で、女性は4人に1人(26.7%)に留まるということが分かりました。

この結果から、若い女性は豊岡に暮らす価値を感じていないのではないかと推測されました。その要因を分析する中で浮かび上がってきたのが、ジェンダーギャップの存在でした。

女性が女性であるという理由だけで能力を十分に発揮できない状況は、人口減少の加速によるまちの消滅、経済的・社会的な損失を引き起こすだけでなく、公正さ(フェアネス)が欠如しているものと認識し、取組を開始しました。

**問2** 市が最初に行ったジェンダーギャップ解消の取組みは何ですか。

**答2** 人口減少対策として始まった経緯があることから、当初はUIターン戦略室が担当していました。まずは職場の改革を進めるため、市内事業所への働きかけを行いました。その具体的な施策として「ワークイノベーション推進会議」を設立しました。

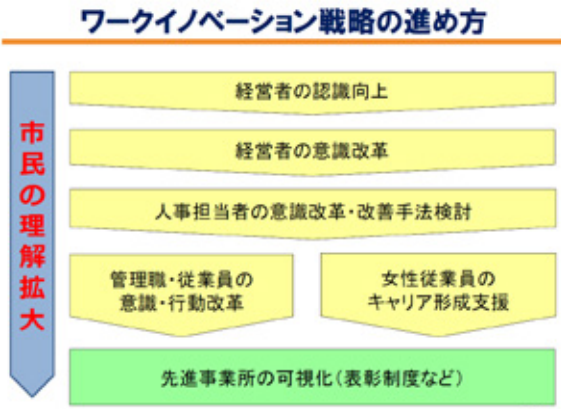
この推進会議は、「男性も女性も、働きやすく、働きがいのある職場づくり」を推進するため、経営者から従業員にいたるまでの意識・行動改革、女性従業員のキャリア形成を支援するため、研修等を行うものです。

2018(平成30)年10月の設立時には16事業所からスタートしましたが、2024(令和6)年12月末現在では122事業所に拡大しています。この取組により、人事制度の見直し、女性の昇進機会の増加、さらには男性を含む職場の働きやすさの向上など、多くの成果が得られています。なお、市役所も一事業所として参加しています。

2019(平成31)年1月には「豊岡市ワークイノベーション戦略」を策定しました。市内事業所が働きやすさと働きがいの向上を目指す上でジェンダーギャップ解消が必要であることを示し、目指す姿をまとめています。

1 20代の転入超過数の10代の転出超過数に対する比率

▼図表1 ワークイノベーション戦略の進め方



<出典>豊岡市提供資料

**問3** 市役所の事業所としての取組について教えてください。

**答3** 2019（平成31）年1月に「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」を策定しました。これは職員個人の自律的なキャリア形成支援、ワークライフバランスの充実、そして性別役割分担意識の解消に向けて無意識のバイアス<sup>2</sup>

に対する理解を深めることを3つの柱として取り組んでいます。

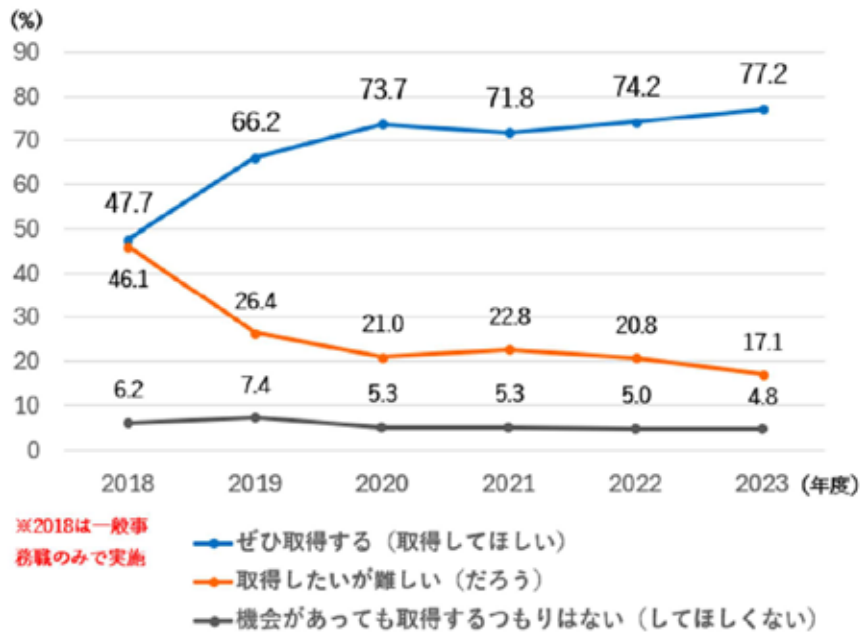
具体的には、上司と部下のコミュニケーション機会の創出や職員個人のキャリア形成を支援することを目的に「キャリアサポートシート」を活用した面談を実施しています。また、時間外勤務の抑制や、休暇を取得しやすい環境を整備し、男性職員の育児休業の取得を促進しています。さらに、職員を対象に意識調査を実施・分析し施策に反映させるほか、ジェンダー意識の向上に努めています。

特に、男性職員の育児休業取得については、意識調査で「ぜひ取得する（取得してほしい）」と答えた職員が2018（平成30）年の47.7%から2023（令和5）年度には77.2%に増加し、2023（令和5）年度（2024.2.1時点）には取得率100%を達成しました。

▼図表2 豊岡市役所 男性育児休業取得に対する意識調査

## 豊岡市役所 男性育児休業取得に対する意識調査

<職員意識調査 男性育児休業取得に対する変化>



<出典>豊岡市提供資料

2 自身の過去の経験や社会的属性などに基づいて、無意識のうちに持つ思い込み（偏見）のこと。「男性は仕事、女性は家庭」と考えることなどが挙げられる

**問4** 住民の方への働きかけにはどのようなものがありますか。

**答4** 2020(令和2)年度に策定した「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」では、職場、家庭、地域、学校など、まち全体のジェンダーギャップの解消に向けた取組をまとめています。

この戦略の策定にあたり、有識者から「ジェンダー平等の実現が持続可能な豊岡市及び経済環境の土台となることを市民に理解してもらうことが不可欠であり、ジェンダー平等社会のビジョンを市民の声で言語化、明確化する必要がある」との提言を受けました。そのため、戦略の策定前に高校生・20代向けのワークショップを実施し、皆さんの意見を反映させました。

**問5** ジェンダーギャップ解消に向けて、地域でどのような取組が行われていますか。

**答5** 地域コミュニティの会長や自治会役員、教職員などを対象に、地域啓発推進アドバイザーによる研修やワークショップを実施しています。この取組によって、地域の集まりを女性も参加しやすい時間帯や曜日を設定する、役員を男女半々にするなど女性の地域参加が推進されています。また、教職員からは子どもへの声かけの中に性別による無意識の決めつけがあったことへの気づきがあったという声も寄せられています。こうした意識や行動の変化によって、ジェンダーギャップ解消の環境づくりが進められています。

さらに、2022(令和4)年3月には豊岡駅前商業施設内に子育て支援総合拠点を開設し、同年4月には「みらい応援Room」を開設しました。ここでは、働きたい女性のためのキャリア形成支援や起業支援などの様々なイベントが行われています。

また、無意識のバイアスがあるとされるITや理系分野への女性の進出を促進するため、

女子中高生向けにプログラミング体験キャンプを開催するなど、固定的な性別役割分担を見直す取組も進めています。

▼図表3 研修会の様子

### 教育分野におけるジェンダーについて考える研修会

対象：市立小学校・中学校の管理職・教職員  
市立幼稚園・認定こども園・保育所の管理職・教職員



参加者：対象 45人（※学校園にオンライン配信） (2022.8.24)

・無意識の偏見や思い込みを再認識  
・学校経営や児童生徒への対応のあり方についてジェンダー視点から考える

106

<出典> 豊岡市提供資料

**問6** 基礎自治体としてジェンダーギャップに取り組むことの意義についてどのようにお考えですか。

**答6** 住民に最も近い立場だからこそその視点を取り入れられることが強みではないでしょうか。例えば、女性活躍推進に関係する国の認定制度の基準は、どうしても採用数や継続年数等の男女間の数値に着目することが多いですが、豊岡市の表彰制度では、住民の実情に寄り添い、従業員満足度を指標として採用しています。

また、豊岡市は地場産業が盛んなこともあり、市内事業所を通じた取組が有効でしたが、地域によっては必ずしも同じ方法が通用するとは限りません。実際に豊岡市を視察に訪れた自治体の中には、事業所を巻き込んだ取組がなじまないと判断し、地域コミュニティにおけるジェンダーギャップの解消に重点を置く方針を選んだ自治体もあります。自治体が自らの地域特性を踏まえた、適切なアプローチを取ることが、重要なのではないのでしょうか。

### 3. おわりに

地域からジェンダー平等研究会による「2024年都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」<sup>3</sup>によると、東京都の行政分野のスコアは全国18位、特に市区町村の管理職の男女比は23位と決して高くはありません。

ジェンダーギャップ解消は大前提として人権に関わる課題ですが、その実現を通してワークライフバランスの向上や人材の定着などの副次的効果も期待できます。職員一人ひとりがジェンダー視点を持つことは、地域社会はもちろん、組織の活性化にも寄与するのではないのでしょうか。

冒頭の選定理由でも述べたように、豊岡市は広い対象に対して包括的にジェンダーギャップ解消に取り組んでいる点が特長であると考え、今回ヒアリングを依頼しました。これらの多様なメニューを実施する豊岡市の事

例は、地域特性が様々な多摩・島しょ地域の自治体においても、それぞれの状況に応じて参考となる取組が多く含まれているものと考えます。

担当課においては、限られた人員で日常業務に追われる状況にあると拝察しますが、関係者へこれらの事例を共有することで、新たな取組へのヒントとなるのではないのでしょうか。

また、豊岡市のジェンダーギャップ解消という困難な課題に真正面から取り組む姿勢には一職員として深く敬意を覚えます。市が事業所や地域に直接関与することで、きめ細やかな対応や連携が実現し、数値としては測りにくいものの、多くの効果があったものと思慮します。

この場を借りて、心より御礼申し上げます。

▼図表4 東京都の市区町村におけるジェンダーギャップ



< 出典 > 地域からジェンダー平等研究会「都道府県版ジェンダーギャップ指数」<sup>3</sup>より抜粋

3 <https://digital.kyodonews.jp/gender2024/data/13?year=2024>(2025年1月10日確認)

## 「出前講座」のお知らせ(2024(令和6)年度実施の調査研究テーマについて)

当調査会では、これまで「出張フォーラム」として、職員が多摩・島しょ地域の市町村に伺い、調査研究の内容の説明を行っておりましたが、2025(令和7)年度から、調査研究の成果を一層活用していただけるよう、より身近に感じられる「出前講座」と名称を変更して実施することといたしました。

2024(令和6)年度の調査研究である「多摩地域における都市農業の課題と活用に関する調査研究」を対象に、2025(令和7)年6月2日(月)から8月29日(金)までの期間に実施いたします。

申込等の詳細につきましては2025(令和7)年4月頃に多摩・島しょ地域各市町村企画担当課にご連絡するとともに、当調査会のホームページへの掲載も予定しております。皆様からのご応募をお待ちしております。



## 「かゆいところに手が届く！—多摩・島しょ自治体お役立ち情報—」 2025(令和7)年度調査テーマの募集

今号4～19ページにも掲載した「かゆいところに手が届く！多摩・島しょ自治体お役立ち情報」の来年度調査テーマを募集しています。今回は、本年度2回目の募集になります。

当調査会に調べてほしいテーマがございましたら、当調査会ホームページに掲載中の様式又は多摩・島しょ地域各市町村企画担当課にメールで送付した様式にご記入の上、当調査会宛てにお送りください。皆様のご応募をお待ちしています。

- 募集期間 2025(令和7)年2月14日(金)～3月14日(金)
- 応募方法 「調査項目・内容、所属市町村名・部課名、氏名」を記入し、メールで [tama002@tama-100.or.jp](mailto:tama002@tama-100.or.jp)宛てにお送りください。  
※市町村ごとに取りまとめる必要はありません。お気軽にご応募ください。  
※メールの件名に「かゆいところに手が届く テーマ要望」と記載してください。
- テーマ選定 応募内容を参考に選考の上、順次本誌に掲載します。  
※応募者氏名等は公表しません。  
※年間5～6項目を掲載するため、ご提案に沿えない場合もございます。

発行 公益財団法人 東京市町村自治調査会  
〒183-0052 東京都府中市新町2-77-1 東京自治会館 4階  
TEL:042-382-7722  
URL:<https://www.tama-100.or.jp>  
責任者 小暮 実



本誌のバックナンバー等  
ご覧いただけます

