

東京市町村自治調査会

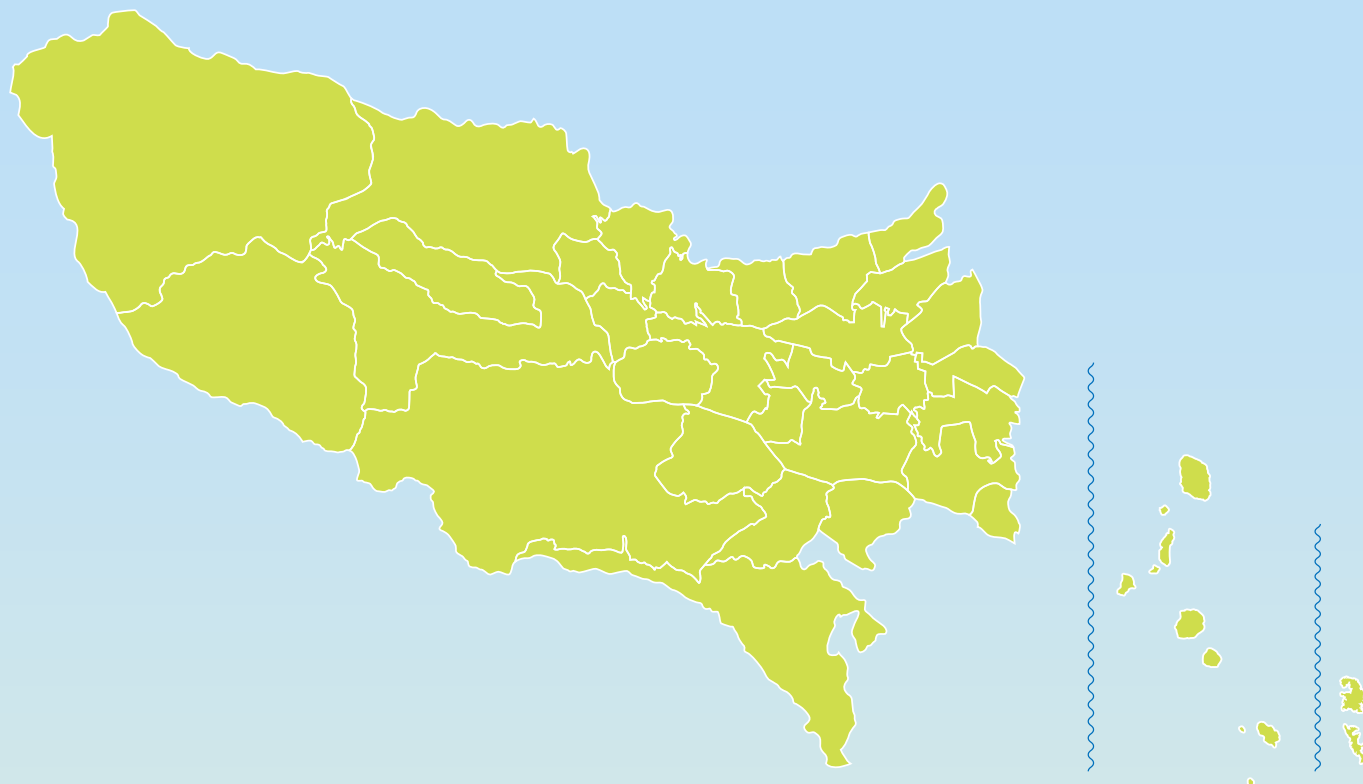
市町村職員向け情報提供誌

ニュースレター

vol.038

発行日:2025年11月15日

11
2025



2025 (令和7) 年度 調査研究状況報告 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

調査研究結果発表シンポジウムの実施報告 6

2024 (令和6) 年度 調査研究報告書の解説 8

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— 17

自治体職員の服装のあり方について

調査課 山本 美夏 (あきる野市派遣)

若手職員を育てるチューター制度・メンター制度について

調査課 高橋 蓮穂 (調布市派遣)

調査研究報告書の活用に関するアンケート結果報告 32

2025(令和7)年度 調査研究の状況報告

本誌2月号 (vol.36) で概要を紹介した調査研究テーマ 4 件の状況を報告します。

東京市町村自治調査会 ニュース・レター vol. 036 【2025 年 2 月 28 日号】

<https://www.tama-100.or.jp/0000001341.html>



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

(1) 背景・目的

近年、人口減少社会の急速な進展により、自治体は深刻な人材不足という課題に直面しています。それは、多摩・島しょ地域においても例外ではなく、限られた人的資源のもとで安定した公共サービスを持続的に提供するためには、業務効率化と技術革新による業務改革が不可欠となっています。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。

本調査研究では、先進自治体や民間企業における活用事例などを収集・分析することで、生成AIの活用策について考察し、業務効率化や住民サービスの向上に寄与することを目指します。

(2) 調査研究状況

①文献調査

生成AIの技術について、体系的に整理するとともに、国や東京都、他自治体における活用方針や導入・活用事例を調査しています。

②自治体アンケート

多摩・島しょ地域自治体の生成AIに関する取組状況や課題認識、活用ニーズなどを調査するために、アンケートを実施しています。

③先進事例調査

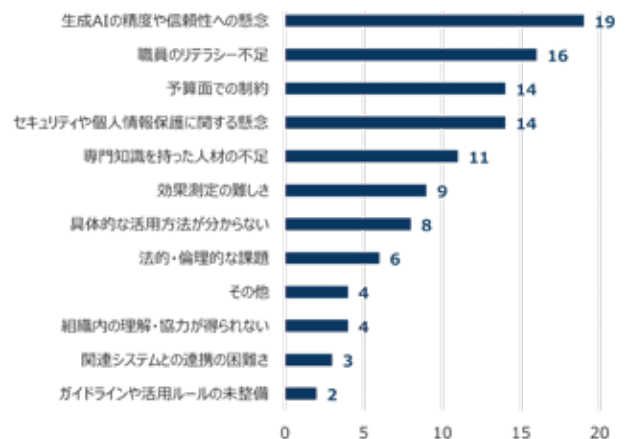
アンケート調査を通して得られた分析結果から、有用な示唆が得られる可能性の高い先進自治体や民間企業などに、取組に至った経緯や成果などをヒアリングしています。

④有識者ヒアリング

生成AIに関する知見や課題を専門的・実践的見地から把握するために、学術分野と行政分野の有識者にヒアリングを実施しています。

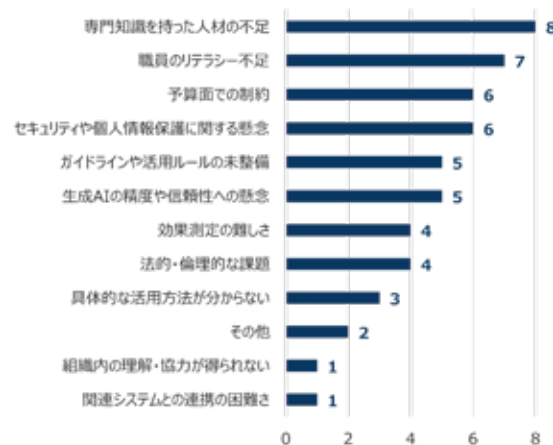
▼生成AIの活用において、どのような課題や障壁を感じていますか（導入済自治体）

(n=26、複数回答)



▼生成AIの導入において、どのような課題や障壁を感じていますか（未導入自治体）

(n=13、複数回答)



(3) 調査研究の方向性

多摩・島しょ地域は、人口規模や財政力、地理的条件に大きな差がある自治体で構成されており、それぞれが異なる行政課題を抱えています。

生成AIをすでに業務で活用している自治体には、より高度な活用モデルを提示し、未導入の自治体には、限られたリソースの中でも実現可能なアプローチを提示することで、各自治体が活用できる実践的なガイドラインとなる報告書を目指します。

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

(1) 背景・目的

総務省は、「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」を踏まえ、2023（令和5）年度に「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定しました。本指針では、地方公共団体が人材育成のみならず、人材確保や環境整備を戦略的に進めるべきであることが示されています。

その一方で、現在、自治体では人材育成、採用、職員定着等の人事施策に関して様々な課題を抱えています。解決に向けた取組や検証を行うことが人間的にも財政的にも厳しい状態です。

本調査研究では、人材育成・確保に関する多摩・島しょ地域自治体の現状を調査・分析して課題を洗い出し、その課題解決に寄与する他自治体の事例を取り上げることで、安定した人材育成・確保を実現するための提言を目指します。

(2) 調査研究状況

①文献調査

公務員における人材育成・確保の変遷について、体系的に整理するとともに、国の法改正や東京都の施策の動向、自治体職員採用試験の変遷、自治体職員・就職活動者等の現状等について調査しています。

②自治体アンケート

多摩・島しょ地域自治体の人材育成・確保に関する取組や課題等を調査するために、人材育成・確保基本方針の策定状況、求められる公務員像の設定有無、人材育成の取組（OJT・OFF-JT）、自治体職員採用活動の取組等についてアンケートを実施し、分析しています。

③先進事例調査

文献調査や自治体アンケート調査から得られた情報や分析結果を基に、有用な示唆が得られる可能性の高い自治体事例について、自治体ヒアリングを実施しています。

④有識者ヒアリング

人材育成・確保に関する知見や課題を専門的・実践的見地から把握するために、大学等の学術機関に属する専門家や先駆的な事業を実施している自治体の事業担当者等の有識者にヒアリングを実施しています。

(3) 調査研究の方向性

各調査等の結果を踏まえ、多摩・島しょ地域の自治体が抱える人材育成・確保に関する課題の解決に寄与できる報告書となることを目指します。

▼人材育成・基本方針の策定状況について（n=39、単一回答）

人材育成・基本方針策定状況	市部	西多摩町村部	島しょ町村部
策定している	26	3	6
策定中	0	0	0
策定したいができていない	0	0	1
策定していない	0	1	2

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

(1) 背景・目的

近年、「30by30（サーティ・バイ・サーティ）目標」等の国際目標等に対応し、2023（令和5）年には環境省が「生物多様性国家戦略」を改訂し、東京都においても「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保全・利用の取組が加速しています。また、自然を活用した解決策（NbS：Nature-based Solutions）の考え方を取り入れ、人間の幸福と生物多様性の両方に貢献する取組も増えてきています。自治体には、これらの新たな目標や考え方を地域レベルの取組に実装し、生物多様性の保全と地域づくりを両立させていくことが求められています。

そこで本調査研究では、多摩・島しょ地域の自治体に取り組むべき生物多様性の課題を明確化し、生物多様性に関する新たな動向（30by30、民間参画の活発化など）や視点（自然を活用した解決策など）を、都市計画や農林業、教育や防災等の関連する事業に広げるための方法や事例を提示し、民間や行政間の連携を通じて、予算や人材不足といった多摩・島しょ地域自治体の課題解決に寄与することを目指します。

(2) 調査研究状況

①文献調査

生物多様性における世界的な流れを整理するとともに、国や東京都、自治体における地域戦略の作成状況、取組状況を調査しています。

②自治体アンケート

多摩・島しょ地域自治体の生物多様性に関する取組状況や課題認識などを調査するために、アンケートを実施し、分析しています。

③先進事例調査

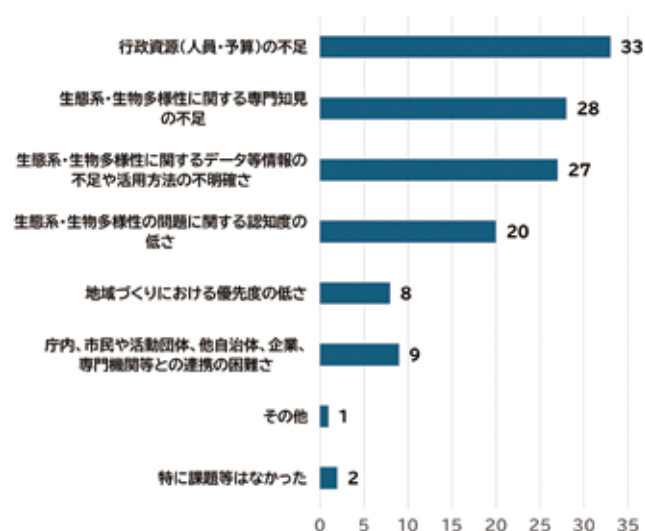
アンケート調査を通して得られた分析結果から、有用な示唆が得られる可能性の高い先進自治体や民間団体などに、取組に至った経緯や成果、今後の展望などをヒアリングしています。

④有識者（監修）

生物多様性に関する知見や課題を専門的・実践的見地から把握するために、東京都立大学沼田真也教授（都市環境科学研究科観光科学域）の監修のもと調査研究を進めています。

▼生物多様性の保全・持続可能な利用に関する取組を推進するにあたって直面した（している）課題に関するアンケート結果

（n=39、複数回答）



(3) 調査研究の方向性

多摩・島しょ地域自治体アンケートから、抱える課題や知りたい情報が想定した内容と一致していることが確認できたため、自治体に取り組むべき生物多様性の課題の明確化、予算や人材不足といった多摩・島しょ地域自治体の課題に資することを目的として、引き続き事例収集等の調査研究を進め、報告書にまとめていきます。

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

(1) 背景・目的

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るとはいえません。

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的としています。

(2) 調査研究状況

①自治体アンケート

多摩・島しょ地域の自治体に対し、若者世代がまちづくりに参画することを促す取組についての実施状況や若者世代に期待すること等を問うアンケートを実施しました。

②若者世代アンケート

15歳から39歳の若者世代に向けて、まちづくりへの関心について問うWebアンケートを実施しました。

アンケートは、多摩・島しょ地域に居住している方、通勤・通学している方、訪れたことがある方を対象に実施しました。

③自治体インタビュー・若者インタビュー

若者世代のまちづくり参画を促す取組を実施している事例について、東京都内外5つの自治体の担当者へインタビューを実施しました。また、実際にそれらの活動に参加している若者に対してもインタビューを実施し、参

加のきっかけや面白さ、若者ならではの強みなどを聞きました。

④有識者ヒアリング

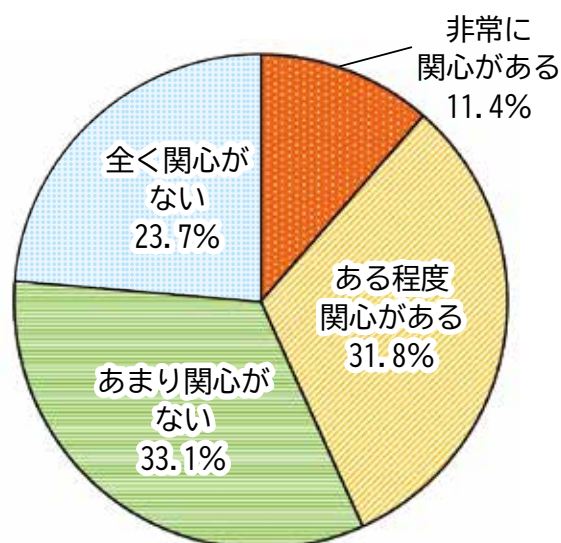
若者世代のまちづくり参画に知見のある有識者4名へ、若者がまちづくりに参画する意義や若者との関係づくりの手法、取組を継続するにあたっての課題などについてのヒアリングを実施しました。学識者のほか、自身も若者世代のまちづくり参画に携わった方を中心に依頼しました。

(3) 調査研究の方向性

本調査研究では、「若者」を、まちづくりに主体的に関われる年齢である15歳～39歳と定義し、進めています。

各種アンケートやインタビューを通して、若者がまちづくりに参画することの意義や、若者に「楽しい」「面白い」と感じてもらう仕掛け、行政・地域に求められるスタンス等について探ります。これらの調査結果をもとに、まちづくりへの若者世代の参画を考えている自治体職員担当者の後押しができる報告書となることを目指します。

▼「まちづくり」への関心（単一回答、n=900）
【若者世代アンケート】



デマンド交通は万能か ～あるべき地域の公共交通を考える～

【2025(令和7)年8月1日 府中市市民活動センタープラッツ バルトホール】

昨年度の調査研究の結果を踏まえ、「デマンド交通は万能か～あるべき地域の公共交通を考える～」と題してシンポジウムを開催しました。

1. 基調講演

はじめに、日本大学理工学部非常勤講師である藤井敬宏氏による基調講演を行いました。デマンド交通はどのような特徴を持った地域であれば利便性と効率性を発揮しうるか、デマンド交通を切り口に地域公共交通はどのようにあるべきかなどについて、ご講演いただきました。



▲藤井 敬宏 氏

2. 調査研究結果発表

続いて、当調査会の高橋力哉主任から2024(令和6)年度に実施した「多摩・島しょ地域における持続可能な公共交通に関する調査研究」結果について発表を行いました。ここでは、多摩・島しょ地域自治体・住民アンケート結果の概要や、自治体における公共交通の現状と今後の取組の方向性に関する提言を行いました。



▲高橋 力哉 主任



▲パネルディスカッション 全体の様子

3. パネルディスカッション

続いて、自治体におけるデマンド交通のあり方や地域公共交通の今後について、より理解を深めることを目的に、交通事業者と自治体の現場から3名の方にご登壇いただきました。まず登壇者に各々の取組内容をご紹介いただき、基調講演を行った藤井氏がコーディネーター役となって、パネルディスカッションを行いました。

【第1部：現場から学ぶデマンド交通 ～事業者・自治体の目線から～】

① 大新東株式会社 運営企画室

藤代 純一 氏

「受託事業者から見たコミュニティバス・デマンド交通のこれから」と題して、受託している事例を紹介しながら、コミュニティバスやデマンド交通の特性、デマンド交通の配車システムなどをご紹介いただきました。



▲藤代 純一 氏

② 武蔵村山市 都市整備部 交通企画・モノレール推進課 係長 波多野 史明 氏

「軌道交通のない武蔵村山市のデマンド交通」と題して、乗合タクシー「むらタク」の取組の概要について、導入経緯、利用状況、導入にあたり検討したことなどをご紹介いただきました。



▲波多野 史明 氏

③ 伊豆の国市 企画財政部 協働まちづくり課 主査 工藤 昂光 氏

「郊外住宅団地でのデマンド交通による地域の移動手段確保の取組」と題して、予約型乗合タクシーの取組の概要について、導入経緯、利用状況、導入にあたり検討したこと、住民との協定、運行事業者との契約方式などをご紹介いただきました。



▲工藤 昂光 氏

【第2部：意見交換 ～デマンド交通は地域公共交通を救うのか？～】

地域公共交通としてデマンド交通を積極的に導入すべきか、どのような特徴を持った地域であればデマンド交通が利便性と効率性を兼ね備えた交通手段となりうるかといった点を中心に議論を行いました。

また、質疑応答では事前にいただいた来場者の質問に対し、各登壇者からそれぞれの知見を踏まえてお話しいただきました。

4. シンポジウムを終えて

デマンド交通を切り口に多摩・島しょ地域における地域公共交通はどのようにあるべきか、基調講演やパネルディスカッションを通じて議論を行いました。

本調査研究並びにシンポジウムが多摩・島しょ地域自治体における持続可能な地域公共交通のあり方を考える契機となりましたら幸いです。

多摩・島しょ地域 39 市町村の自治体へ本シンポジウムの講演内容を収録した DVD を送付しております。報告書とともに自治体業務にぜひご活用ください。

▼報告書



「多摩・島しょ地域における持続可能な地域公共交通に関する調査研究報告書」について

本調査研究において、学識経験者としてインタビューさせていただいた、日本大学理工学部非常勤講師（当時：日本大学特任教授）である藤井敬宏氏に、改めて報告書について解説いただきました。

日本大学理工学部 非常勤講師

藤井 敬宏

1. はじめに

本報告書は、各自治体の公共交通政策や課題を整理し、自動運転車やデマンド交通の導入など先進的な取組をする自治体の事例を調査し、将来にわたって地域住民等の移動手段の確保や利便性の向上を図る「持続可能な地域公共交通」について検討・提案している。

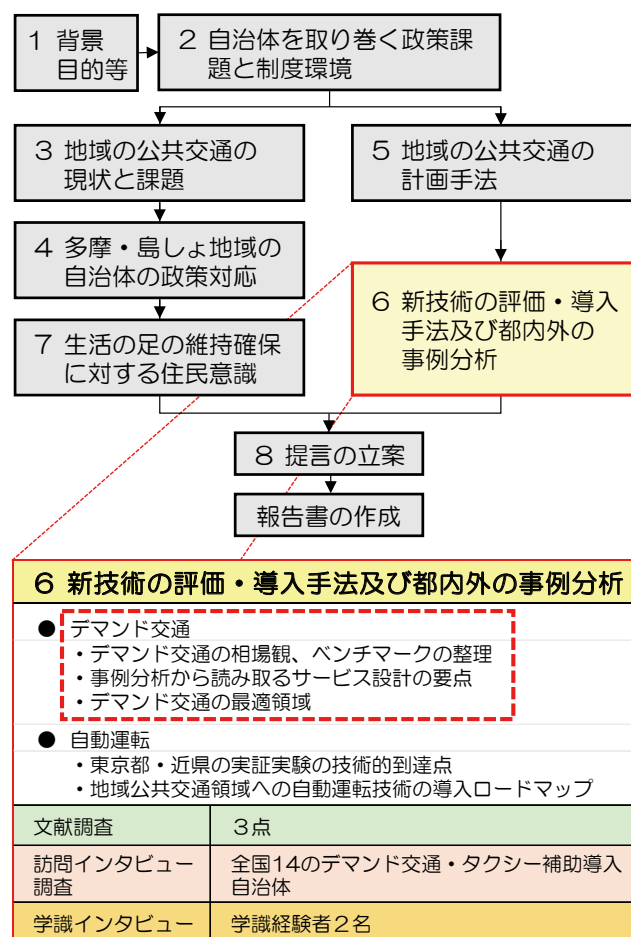
構成は図表1に示すように、第1章では「背景目的等」、第2章で「自治体を取り巻く政策課題と制度環境」として公共交通を取り巻く仕組みや制度環境を整理した後、第3章で「地域の公共交通の現状と課題」として公共交通が抱える今日的な課題を整理している。また、第4章で「多摩・島しょ地域の自治体の政策対応」として公共交通政策の現状を整理し、第5章で「地域の公共交通の計画手法」として自治体における交通計画手法について精査している。

さらに、第6章で「新技術の評価・導入手法及び都内外の事例分析」として、デマンド交通と評価手法や自動運転の導入に向けた検討や、第7章で「生活の足の維持確保に対する住民意識」から生活の足としてのミニマム基準に着目し、第8章であるべき姿としての「提言一定時定路線バスの活性化を！」を取りまとめている。

今後も人口減少や運転士不足等が深刻化する中、自治体が果たす公共交通政策の施策検討を多岐の視点で調査・分析しており、その成果は大いに参考となるものである。

以降は、筆者がヒアリング調査で関わった第6章の「デマンド交通」について記す。

▼図表1 調査研究報告書の構成



<出典> 報告書 P 3 をもとに筆者作成

2. デマンド交通の社会的位置づけ

デマンド交通は、既存の路線バス廃止後の代替交通手段として、また、地域で分散したり、少量であったり、利用需要が限定的な地域の交通手段として導入されてきている。ま

た、国土交通省がAIオンデマンド交通を「リアルタイムで最適配車を行う効率的な運行を実現する(仕組み)」¹⁾と位置付けたことから、システムの新規導入や運用システムの変更等の検討を行っている自治体が近年多くみられる。

しかし、本報告書は「新たな交通手段として、デマンド交通は救世主なのか、本当に効率的なのか？」という明確な問題意識を掲げ、事例調査を通して、デマンド交通の適切な導入領域と導入手法について検討していることが、最も特筆すべき点である。

3. デマンド交通の効率性の検討項目

(1) 効率性を評価する指標

自治体は、デマンド交通の運行において、実証運行から本格運行への移行の際の妥当性の評価や、本格運行後のPDCAによる維持・継続を検討する際、地域公共交通計画等で以下のような評価指標を主に用いている。

① 運用・運行状況の利用割合

- ・収支率、乗合率、稼働率、等

② コスト

- ・1人当たりの行政負担額
- ・1人当たりコスト（総運行経費）
- ・1日1台当たりコスト

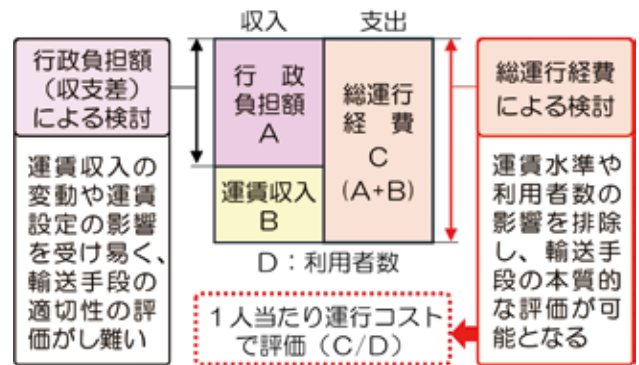
③ 利用者数

- ・1日当たり（あるいは年間）利用者数
- ・1日1台当たり輸送人数

デマンド交通の効率性の評価に際し、本報告書では事例間比較を主として検討しているため、運行回数1回の定義が事例によって異なる乗合率や、交通事業者との契約方式が単価形式と借り上げ方式で異なる評価となる稼働率は、検討指標として用いないとしている。さらに、行政負担額や収支率も、図表2に示すように、運賃収入の変動や運賃設定の影響を受け易く、輸送手段の適切性の評価がし難いため用いていない。

最終的に、妥当性評価には、運賃水準や利用者数の影響を排除し、輸送手段の本質的な評価（コスト水準の良し悪し）が可能な指標として、総運行経費（行政負担額と運賃収入の合算）を利用者数で除した「利用者1人当たりの運行コスト」を採用している。

▼図表2 1人当たり運行コストの評価



<出典> 報告書 P126 をもとに加筆して筆者作成

(2) 対象事例と検討項目

本報告書では、13自治体（A～M）に実施したヒアリング結果から、2023（令和5）年度の事例と実績値を図表3の形式で取りまとめている。

▼図表3 A自治体のヒアリング調査結果

の運行 評価 指標 特性	1人当たりコスト	898 円/人
	1日1台当たりコスト	21,235 円/台日
	1日1台当たり輸送人数	23.64 人/台日
運行 スタイル	運行方式	自由経路ドアツードア型
	運行エリア	面積 約 70 km ² （市内全域）
		人口 約 29,000 人
	運行ダイヤ	基本ダイヤ型
	発着地（OD）自由度	DD：ドア（自宅・施設）（Door）⇄ ドア（自宅・施設）直行型（Door）
	配車システム企業	株式会社システムオリジン （簡易的な予約管理システム。 ルーティング機能は無い）

<出典> 報告書 P131 をもとに筆者作成

本稿では、

- ・1人当たりコスト（円/人）
- ・1日1台当たりコスト（円/台日）
- ・1日1台当たり輸送人数（人/台日）

1 国土交通省「地域の公共交通リ・デザイン実現会議取りまとめ」（令和6年5月）

<https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/transport/content/001745857.pdf> (2025年10月1日確認)

を用いてデマンド交通の妥当性を比較する。
 なお、対象とした事例は、運行エリア面積が0.5km² (Min) ~280km² (Max) と大幅に異なるため、運行エリア面積の影響についても併せて比較検討した。

4. 相対的評価の検討

(1) 3指標の偏差値化による検討

効率性を評価する3つの指標は単位がすべて異なるため、一元的な比較ができない。そこで、事例数が少なく、統計的な意味づけは弱くなるが、偏差値化して指標相互の比較検討を行う。図表4に、対象とした13自治体の各指標の実数と偏差値、並びに運行エリアの面積及びエリア人口の各値を示す。

▼図表4 3指標値の偏差値

指標		A	B	C	D	E
1人当たりコスト (円/人)	実数	898	3,419	4,266	1,408	1,112
	偏差値	54.1	52.6	52.2	53.8	53.9
1日1台当たりコスト (円/台日)	実数	21,235	34,158	54,749	30,203	20,327
	偏差値	55.4	50.1	41.7	51.8	55.8
1日1台当たり 輸送人数(人/台日)	実数	23.6	10.0	12.8	21.5	18.3
	偏差値	65.7	47.9	51.6	62.8	58.7
面積 (km ²)		70.0	280.0	60.0	5.0	17.0
エリア人口 (人)		29,000	260,000	84,000	22,000	36,000
人口密度(人/km ²)		414.3	928.6	1,400.0	4,400.0	2,117.6
指標		F	G	H	I	J
1人当たりコスト (円/人)	実数	2,791	2,793	8,736	66,254	1,775
	偏差値	53.0	53.0	49.6	17.1	53.6
1日1台当たりコスト (円/台日)	実数	55,869	38,410	37,576	97,514	8,050
	偏差値	41.2	48.4	48.7	24.2	60.8
1日1台当たり 輸送人数(人/台日)	実数	20.0	13.8	4.3	1.5	4.5
	偏差値	61.0	52.8	40.5	36.8	40.8
面積 (km ²)		5.0	13.0	15.0	2.5	40.0
エリア人口 (人)		40,000	30,178	3,600	20,000	100,000
人口密度(人/km ²)		8,000.0	2,321.4	240.0	8,000.0	2,500.0
指標		K	L	M	平均	標準偏差
1人当たりコスト (円/人)	実数	1,069	1,469	9,281	8,098	17,691
	偏差値	54.0	53.7	49.3	50.0	10.0
1日1台当たりコスト (円/台日)	実数	4,551	19,815	26,191	34,511	24,391
	偏差値	62.3	56.0	53.4	50.0	10.0
1日1台当たり 輸送人数(人/台日)	実数	4.3	13.5	2.8	11.6	7.7
	偏差値	40.4	52.4	38.6	50.0	10.0
面積 (km ²)		0.5	220.0	55.0	60.2	88.3
エリア人口 (人)		2,000	2,600	4,000	48,721	70,338
人口密度(人/km ²)		4,000.0	11.8	72.7	2,646.6	2,761.0

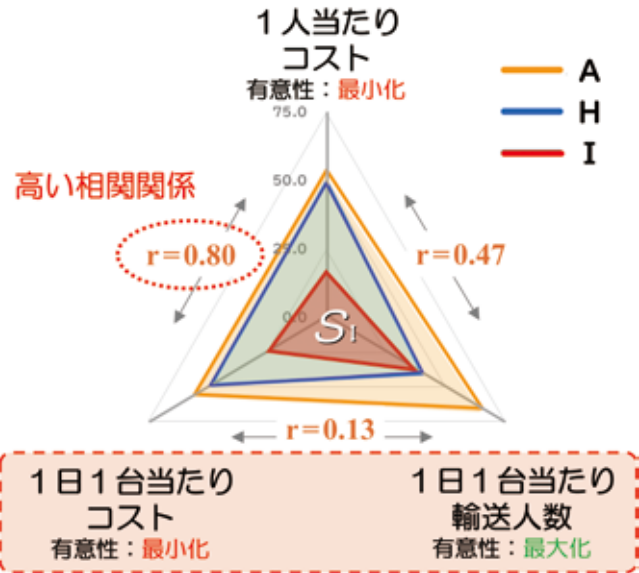
<出典>筆者作成

なお、各指標値の優位性を考慮し、
 ・ 1人当たりと1日1台当たりのコスト
 ⇒ 最小化

・ 1日1台当たり輸送人数
 ⇒ 最大化

として評価できるように偏差値を算出した。
 図表5は、3指標値の偏差値を3軸評価で示した結果(A・H・Iの例)である。
 各指標値が独立指標であれば、各評価値を結ぶ三角形の面積Sでデマンド交通の優位性を評価できるが、1人当たりコストと1日1台当たりコストに相関(r=0.80)があり、図中に枠組みした2指標での検討が妥当と判断した。

▼図表5 指標値の3軸評価結果(A・H・Iの例)



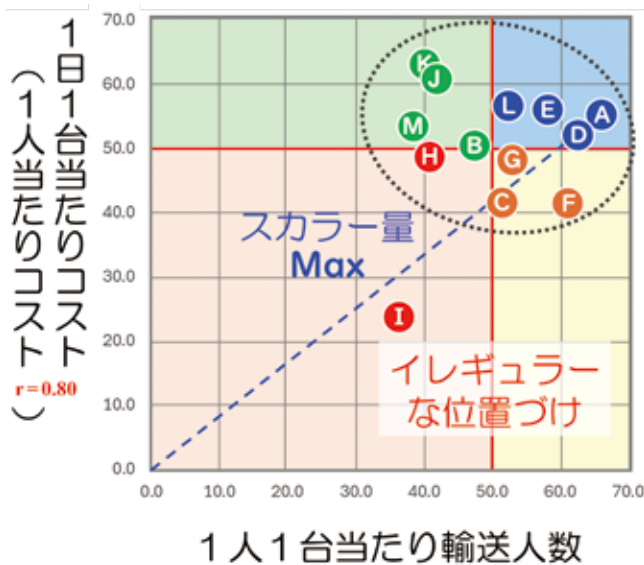
<出典>筆者作成

(2) スカラー量²による評価

図表6は、1日1台当たりコストと1日1台当たり輸送人数の2軸評価結果である。
 偏差値50による区分領域にA~Mの自治体のデマンド交通が位置付けられている。各区分領域の主な特徴を整理すると次のとおりである。
 なお、() 内にスカラー量(50/√2 以上が有意となる目安)を示す。

2 長さ・面積・質量・温度・時間など、大きさだけで定まる数量

▼図表6 2指標を用いたスカラー量による評価



<出典>筆者作成

①A・D・E・L ($60.8\sqrt{2} \sim 54.2\sqrt{2}$)

他自治体と比較して、高レベル（効率的）な運行が行われている自治体といえる。

②F・G・C ($52.0\sqrt{2} \sim 46.9\sqrt{2}$)

複数台の運行を行っているが、1台当たりの利用者数が比較的少なく、乗合率を高める集約化や、その他効率化を図る運行改善の検討が必要な自治体といえる。

③K・J・B・M ($52.5\sqrt{2} \sim 49.0\sqrt{2}$)

利用者数が10人未満と少なく、公共交通としての利用よりも、福祉的な移動支援の利用の意味合いが強い自治体や、廃止バス路線の代替交通として、定時定路線バスとしての運行要望が強い自治体であり、利用者数に見合う運行方策への変更等が必要な自治体といえる。

④H・I ($44.8\sqrt{2}, 31.1\sqrt{2}$)

両指標で低レベルな運行が行われている自治体である。特にI自治体は1日1台当たりコストの評価が極めて低く、契約方式や運行方式そのものを変更する必要がある運行状況といえる。

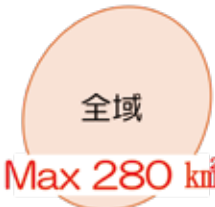
なお、I自治体の1日1台当たりコストの実績値は97,514円/台日で、他自治体の平均29,261円/台日の3倍以上、同様に1人

当たりコストは66,254円/人で、他自治体の平均3,251円/人の約20倍と、突出した運行経費となっている。

(3) 運行面積の大小による影響評価

3の(2)において対象事例には、運行エリア面積に大きな差があったとした。その差は、図表7に示すように、市域面積の大小、運行エリアが全域か一部かによって、 0.5km^2 (Min) $\sim 280\text{km}^2$ (Max)、標準偏差が $\pm 88.3\text{km}^2$ の開きを生じている。

▼図表7 デマンド交通の運行エリアの規模

	全域 ← 運行エリア ⇒ 一部	
大 市域面積 ↓ 小		
		

<出典>筆者作成

このような運行エリア面積が異なる自治体のデマンド交通の運行状況について、

- ・ 公的補助額や運行経費等の効率性について一律評価して良いか
- ・ 運行エリア面積の差が評価に影響を及ぼしていないか

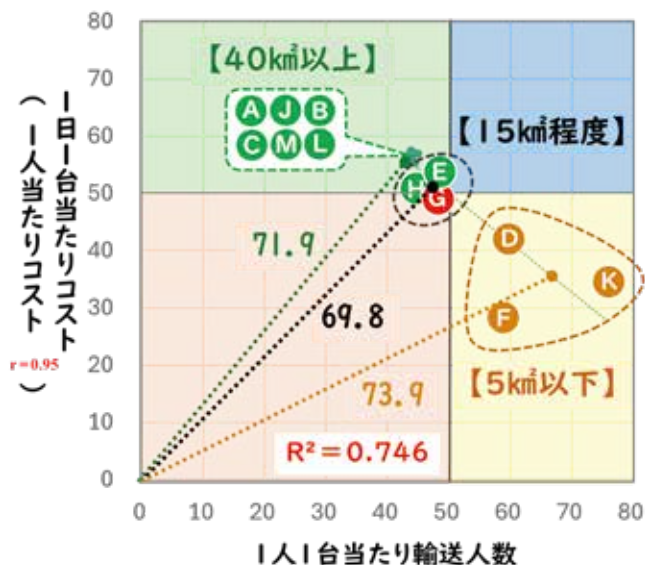
という懸念が生じる。

そこで、4の(2)の2軸評価において、各指標値を運行エリア面積で基準化し、その影響を把握することとした。

この際、スカラー量でイレギュラーな位置づけと表記したI自治体を除いた12自治体で検討した。

図表8は、運行エリア面積で基準化した1日1台当たりコストと1日1台当たり輸送人数の2軸による評価結果である。

▼図表8 2指標を用いたスカラー量による評価



<出典>筆者作成

主な特徴を整理すると次のとおりである。

- ① 運行エリア面積による基準化で、1日1台当たりコストと1人当たりコストの相関が $r=0.95$ と更に高くなった。
- ② 概ね次の3つの区分領域に位置付けられ、直線回帰式の決定係数が $R^2=0.75$ となり、2軸による評価において、両指標の効果は運行エリア面積の規模によりトレードオフの関係となる相関関係が確認できた。

- ・5km²以下の運行エリア
狭い範囲で乗合率が高くなる効率的な運行ではあるものの、1日1台当たりコストが嵩んでいる自治体
- ・15km²程度の運行エリア
両指標が標準的な位置付けの自治体
- ・40km²以上の運行エリア
1日1台当たりコストでは運行時の効率性は担保できているが、広域運行となり乗合率が低下する自治体

- ③ 3つの区分領域のスカラー量を見ると、概ね標準的な値に近くなっており、エリア面積の大小による指標の影響は理解すべきであるが、評価においてエリア面積を基準化して検討する必要性は低いといえる。

(4) 相対的評価のまとめ

本報告書では、検討指標について

- ・デマンド交通の1人当たりコストを用いて、費用を最小化するデマンド交通を検討すること
- ・1日1台当たり輸送人数に基づいて、デマンド交通の最適導入領域の規模や運行台数を検討すること

が必要と提案している。

この2指標による評価は、これまでの評価結果より、両指標が独立指標としてデマンド交通のコスト最小化や効率最大化の相対評価尺度として用いる上で齟齬がなく、優位性並びに有用性が十分に認め得ると判断できる。

さらに、図表9に示すように個々の指標だけで優位性を判断するだけでなく、両指標の合成指標であるスカラー量を用いることにより、運行エリア面積による影響を受けないデマンド交通の実質的な現状の運行ポテンシャルを評価できるものとする。

▼図表9 デマンド交通の運行ポテンシャル

自治体	両指標のスカラー量	1日1台当たりの指標	
		コスト	輸送人数
A	1	5	1
D	2	7	2
E	3	4	4
L	4	3	6
K	5	1	11
F	6	12	3
J	7	2	9
G	8	10	5
B	9	8	8
C	10	11	7
M	11	6	12
H	12	9	10
I	13	13	13

<出典>筆者作成

今回は、対象事例は少ないが、他自治体においても、図表4に自分の自治体の両指標値を追記して偏差値化することで、現状のデマンド交通の運行ポテンシャル（位置づけ）を相対的に評価することが可能である。

5. 絶対的評価の検討

本報告書では、図表10に示すように、当該地域以外のデマンド交通の実績値に基づいて、通常のデマンド交通のコスト曲線を求め、

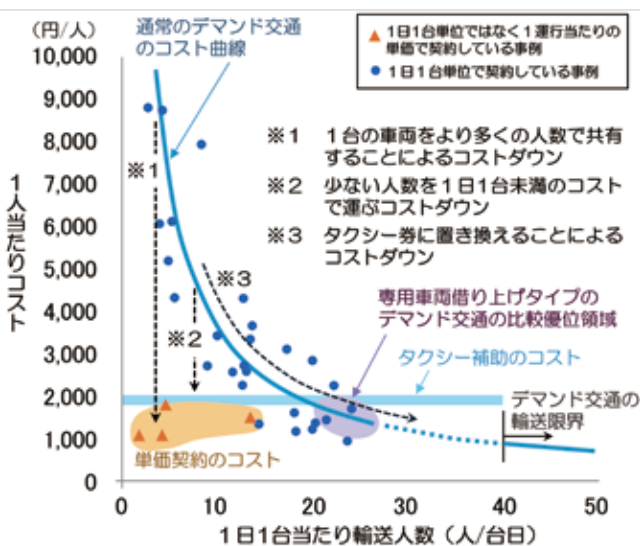
- ・デマンド交通の輸送限界：1日1台当たり輸送人数はわずか約20～25人
- ・専用車両借り上げタイプのデマンド交通の比較優位領域：タクシー補助と路線バスの間のわずかの狭間の領域に限定される

等を提示し、非効率的なデマンド交通に公費が支出されている現状の課題解決のため、

- ① 1台の車両をより多くの人数で共有することによるコストダウン（乗合率の向上）
- ② 少ない人数を1日1台未満のコストで運ぶコストダウン（単価形式による身の丈に合った運行への改善）
- ③ タクシー補助に切り替えることによるコストダウン（一般タクシーの稼働率の向上）

のコスト削減方策を提案している。

▼図表 10 デマンド交通のコスト削減方策



<出典> 報告書 P153 をもとに筆者作成

提案に基づく絶対的評価は次のとおりである。

- ① 1人当たりコストでは、約2,000円を目安にタクシー補助への切り替えや、固定・基本ダイヤ型の基軸経路や単価契約での運用への切り替えが必要といえる。
- ② 輸送人数では、約25人を上限とした運転士確保やバス路線型の運行方法への転換等を含めた検討が必要といえる。

6. 自治体の運行への思いの見える化

これまでデマンド交通の運行の妥当性を把握するために指標に基づいた検討を行ってきた。

しかし、指標値にのみ固執した評価が絶対的な評価とは考えていない。

ここで紹介する事例は、自治体が運行への思いを持って取り組んだものであり、市民に事業の意図を明確に示すとともに、官民の相互理解に基づいた運行が展開される場合には、効率性は一定程度確認しながらも、その見える化された思いが運行状況に反映できているか否かの評価を確認する必要がある。

図表11は、東久留米市の「くるぶー」の運行事例である。対象者を高齢者と妊婦、0～6歳児の子育て世帯への移動支援として市内全域を対象としたオンデマンド交通を運行している。

1人当たりコストは3,292円/人であり、本報告書におけるコスト削減方策の位置づけに適用すると、タクシー補助等の運行改善が必要となる範疇に位置付けられる。

しかし、チャイルドシート設置車両を用いて子育て支援が見える化し、子どもの発熱等による急なキャンセルへの対応もできるようオンライン予約システムを導入、従来の電話予約も併用した運行サービスを展開している。この思いの見える化が極めて重要である。

▼図表 11 くるぶー（東久留米市）の運行概要

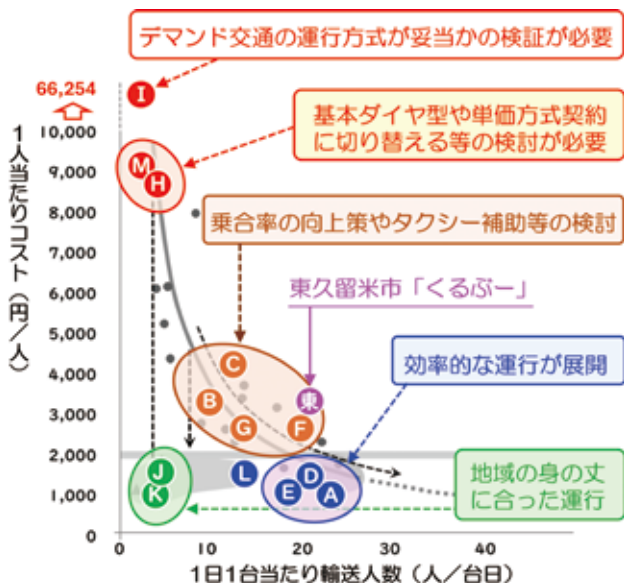
項 目	内 容																							
エリア	分散する交通空白地域のため全域																							
対象者	「70才以上」＋「妊婦」＋「0～6歳児」を対象 (※ 2024年度までは「0～3歳児」)																							
方 式	オンデマンド																							
利用者 人 数	<table><tr><th>区分</th><th>2020年</th><th>2024年</th><th>比率</th></tr><tr><td>70歳以上</td><td>347</td><td>709</td><td>2.0</td></tr><tr><td>妊 婦</td><td>14</td><td>11</td><td>0.8</td></tr><tr><td>0～3歳児</td><td>98</td><td>126</td><td>1.3</td></tr><tr><td>計</td><td>459</td><td>845</td><td>1.8</td></tr></table>	区分	2020年	2024年	比率	70歳以上	347	709	2.0	妊 婦	14	11	0.8	0～3歳児	98	126	1.3	計	459	845	1.8			
区分	2020年	2024年	比率																					
70歳以上	347	709	2.0																					
妊 婦	14	11	0.8																					
0～3歳児	98	126	1.3																					
計	459	845	1.8																					
利 用 実 績	<table><tr><th>項 目</th><th>試 算</th></tr><tr><td>利用者（人/年）</td><td>10,024</td></tr><tr><td>1人当たりコスト（円/人）</td><td>3,292</td></tr></table>	項 目	試 算	利用者（人/年）	10,024	1人当たりコスト（円/人）	3,292	収支率 10.9%																
項 目	試 算																							
利用者（人/年）	10,024																							
1人当たりコスト（円/人）	3,292																							
車 両	 令和6年7月1日より運用開始																							

<出典>東久留米市ウェブサイト：東久留米市デマンド交通「くるぶー」運行実績をもとに筆者作成

7. 対象事例のコスト削減方策

図表10の「デマンド交通のコスト削減方策」に、A～Mの13自治体と、「6. 自治体の運行への思いの見える化」で紹介した東久留米市の「くるぶー」の運行状況の位置づけを付記するとともに、コスト削減方策との各事例の対応状況を図表12に示す。

▼図表 12 デマンド交通のコスト削減方策



<出典> 報告書 P153 をもとに筆者作成

また、図表9に示したデマンド交通の運行ポテンシャルと図表12の削減方策とを関連させ比較検討すると以下の特徴が見られた。

①A・D・E

輸送人数が18.3人以上（Lは13.5人）で、1人当たりコストも2,000円以下、最も効率的なデマンド交通に位置付けられる。運行ポテンシャルも上位4位以内である。

②J・K

輸送人数は極めて少ないが、単価契約による低コスト運行を維持し、地域の身の丈に合ったデマンド交通である。

運行ポテンシャルでは、13自治体の中程度に位置付けられている。運行コストが低廉であり評価が高くて不思議ではないが、利用者が限定的であり、幅広い利用者を想定した公共交通ではなく、ナショナルミニマム的な視点や福祉的な側面から行う移動支援策の機能を呈するため、効率的な運用評価としては運行ポテンシャルが下がっていると考えられる。

③B・C・F・G

乗合率の向上策やタクシー補助等の検討が必要である。デマンド交通の需要曲線を下回るB・Gの自治体は、一般タクシーの供給が可能であることを前提に、タクシー補助への切替えの検討が必要と考えられる。

運行ポテンシャルは、F自治体は輸送人数が13自治体中3位であり、突出している。1人当たりコストが高く、適正な運行台数と乗合率の検討が必要だが、平均的な水準の運行が継続されているといえる。

④H・I・M

1人当たりコストが突出する自治体。H・Mの自治体は基本ダイヤ型や単価方式契約への切り替えの検討が、また、Iの自治体はデマンド交通の運行に妥当性があるかの検証が必要である。

運行ポテンシャルでは最下層の水準とな

り、H・Iの自治体はスカラー量の指標である1日1台当たりコストと1日1台当たり輸送人数がともに他自治体の水準以下。デマンド交通としての本来の機能が発揮できていない運行形態と考えられる。

8. デマンド交通は万能か？

（公財）東京市町村自治調査会主催事業として、2025（令和7）年8月1日、『デマンド交通は万能か～あるべき地域の公共交通を考える～』と題したシンポジウムが開催された。その中で、参加された自治体や一般の方々から多くの質問や意見を頂戴した。

そこで本項では、デマンド交通を地域の公共交通として導入・運用・維持・継続していく上での、取り組むべき姿勢等について、以降、私見をまとめさせていただく。

【住民主体を活かす自治体に求められる伴走者としての姿勢】

多くの自治体では、地域公共交通計画の策定にあたり、地域別カルテ等に基づいた個別計画を策定している。しかし、地域の特徴を理解し、個別の評価指標や基準によるPDCAの考え方を具体化し、実践している事例は少ない。担当課内だけで共有するのではなく、幅広く市の方針（維持・継続を判断する基準）を市民にフィードバックし、住民の伴走（or 伴奏）者として、協働で取り組む姿勢を担保することが重要である。

特に、国土交通省による地域公共交通の「リ・デザイン」³では、地域公共交通の活性化及び再生に関する法律により仕組みを創設・拡充し、「3つの共創事業」として官民共創・交通事業者間共創・他分野共創を全国の自治体で推進している。

これからの地域公共交通には、多様な主体

との連携や協働、再構築協議会の組織化等、DXやGXの推進における交通事業者間の連携等が必要となるが、自治体は、関係主体が連携して関与できる場の設定に留まらず、コアとなって持続可能な地域公共交通を展開する覚悟を持つことが必須となる。

最近関わったある自治体では、交通空白地域対策として、住民主体の協議会が組織化された際の具体的な対応方策を作成している。その中で、組織化が図れた地域では、移動困難者の方々の移動を自分事として地域で考える協議が具体的に展開され、地域公共交通会議で新規提案事業として検討する事例が見られる。その反面、高齢化が顕著な地域では、協議そのものが実施できる状況になく、組織化も図れない地域が生じ、結果として移動支援策自体が検討の場に顕在化してこない地域が見受けられる。

このように、主体的に関わる住民間の結束力、いわゆるソーシャルキャピタルが十分に醸成されている地域かどうか等の観点から地域別カルテ等を作成する際に、地域母体となる協議会の設立や事業への展開等へどのように関与し、建設的かつ具体的なフォロー体制が組めるような、質の高いきめ細やかな対応が求められる。

【自治体のどの部署で展開するか】

地域公共交通会議は、一般的に企画課、交通政策課、都市計画課、高齢者支援課、市民生活課等の異なる担当部署が自治体の組織運営の方針に基づいて担当している。

これは、自治体の異なる地域性に寄り添った組織運営の一端と評価できる反面、担当部署により、地域公共交通計画を策定する際の立ち位置が、下記の視点のように異なる課題としても顕在化している。

3 国土交通省「みんなでつくる持続可能な公共交通 地域公共交通のリ・デザイン」<https://www.mlit.go.jp/redesign/>（2025年10月1日確認）

- ・都市部や地方部、中山間地域、エリア限定等の地域固有の課題に対し、地域間幹線系統を主体とするフィーダー路線⁴の整備展開や各種交通モードの再編、自家用有償運送事業等を活用して移動を担保する個別計画を策定するか
- ・運転士不足等の課題解決型で路線再編や時限的対応で計画を策定するか
- ・移動困難者の外出支援に着目し、お困り事対策として、単目的（買い物等）への対応に限定した移動支援や、福祉有償運送事業者と連携を図った地域サポートを展開する個別計画を策定するか
- ・コンパクト・プラス・ネットワーク⁵の時間軸の長いインフラ整備（鉄軌道の導入や撤退等）を上位計画に位置付け、先述の直近の移動困難者のお困り事に着目したフォアサイト型の計画を策定するか
- ・新たな交通インフラの整備が具体化し、策定期間を延してバックキャスト型で計画を策定するか

以上のように、市民生活や移動困難者を主体とするか、都市計画上の基盤整備とするかによって内容は多様化している。

今後、全国的に人口減少や高齢化が深刻化する中、自治体には、公共交通を維持・継続するために、他部署間連携を基本とした組織体制の再構築が求められる。さらに、自治体内の移動支援の取組に加え、生活圏が重なる都市地域では、自治体間連携をも視野に入れた協議・検討が求められる。

【万能策ではないことを理解することから】

デマンド交通は、バス路線の撤退に伴う代替運行の場合でも、1日1台当たり利用者数

は最大約25人に限定されるため、複数台運行で課題解決を検討することになる。そのような場合でも、バスとの比較優位性の検討が必要である。また、デマンド交通は20～25人の利用がない又は見込めないと、導入や維持・継続の判断を継続的に検討する上で運行事業に課題が残る。

特に、配車システムや予約センターシステム等の多大な費用を含む契約方式の場合、ランニングコストを含めた運行補助内容をLCC（ライフサイクルコスト）に着目して再検討できるよう、事業者提案を事前チェックする事例分析や、交通事業者や利用者を交えた意識の共有が必要である。

さらにデマンド交通は、利用者が少ない場合、単価方式やタクシー補助への切り替え等による1人1台当たりコストの低減が必要であり、財政負担力の有無に関わらず、自治体は、税の公平性の観点から、常にデマンド交通の運行方式の妥当性の検証をPDCAに組み込んで検討する必要がある。

いずれも、デマンド交通は、地域公共交通の移動支援を行う上で、「万能策ではない」ことを十分に理解した上で、運行すべき地域と具備すべき運行システムのレベル（要件）について、自治体としての明確な運行方針を設定した政策判断を行い、導入可否を判断する必要があるといえる。

9. おわりに

本稿では、デマンド交通に特化し、自治体の導入事例に基づき、「新たな交通手段として、デマンド交通は救世主なのか、本当に効率的なのか？」を現状評価と改善方策の提案に至る調査結果の妥当性について私見を交えて確認した。

今回の検討成果が、各自治体の交通政策の一助となることを大いに期待している。

4 交通網において幹線と接続し、支線の役割をもって運行される路線バス又はその路線

5 人口減少・高齢化が進む地方都市において、医療・福祉・商業といった生活機能を持つ住宅や施設を都市中心部などに集約する「コンパクトシティ」の考え方に、地域に合わせた公共交通ネットワークを再構築して連携させるまちづくりの方針



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。

自治体職員の服装のあり方について

調査課 山本 美夏（あきる野市派遣）

1. はじめに

自治体職員の皆さんは、普段どのような服装で勤務しているでしょうか。近年、自治体職員の服装のあり方が少しずつ変わってきています。これまで暑い季節にネクタイを外す「クールビズ」や、寒い時期に重ね着を推奨する「ウォームビズ」が励行されてきた中、働きやすい職場づくりや就職活動者から選ばれる行政運営を背景として、職員の服装のあり方が見直されつつあります。

実際に、多摩・島しょ地域自治体でも、年間を通じてノーネクタイ・ノージャケットでの勤務を認めたり、服装の自由度を高めたりする自治体が増えてきています。

地方公務員法において、職員の服装を定める直接的な条文はありません。自治体によっては服務規程等を設け、服装について記載していますが理念的な内容に留まっています。

▼図表1 あきる野市職員服務規程より抜粋

第2条2 執務の際は、言語及び容儀を正しくし、服装その他において体面を失するような挙動のないよう注意し、応接は、努めて丁寧親切を旨としなければならない。

多くの自治体で服装の自由度を高める取組が行われている一方、住民と接する自治体職員の特性上、導入に慎重になる自治体があるのも事実です。

本稿では、そうした動きを踏まえながら、多摩・島しょ地域自治体の動向や先進的な取組を紹介し、自治体職員の服装ルールや服装がもたらす効果について考えていきたいと思います。

2. クールビズの動向

多くの自治体や民間企業ではこれまで夏季におけるクールビズが励行されてきました。クールビズとは、政府が提唱する、過度な冷房に頼らずさまざまな工夫をして夏を快適に過ごすライフスタイルを指し、2005（平成17）年度から始まりました。

2020（令和2）年度までは、クールビズの実施期間は毎年5月1日から9月30日までと環境省により定められていました。しかし、2021（令和3）年度以降は、全国一律に期間を設けず、個々の事情に応じて行うものとさ

れました¹。背景には、コロナ禍で働き方が多様になったことや、気候変動の影響により季節外れの暑い日が増加したことなどが挙げられています。環境省では、日々の気温やそれぞれのワークスタイル、仕事環境等に応じて、各職場の判断による快適で働きやすい軽装の取組を呼び掛けています。

また、2022（令和4）年から、クールビズは脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動（通称「デコ活」）の一環として引き続き実践されています。

環境省の報道発表資料²によると、デコ活では、「新しい豊かな暮らし」に向けた取組の1つとして、全世代が働きやすい服装を選べる「オフィス服装改革」（TP0に応じた服装の自由化）を呼びかけています。衣食住・職・移動・買物といった生活のあらゆる局面で国民・消費者の行動変容、ライフスタイル転換を促し、脱炭素につながる豊かな暮らし創りを官民連携で進めています。

このように、クールビズなどの環境保護の観点から、服装の自由化が進められてきました。

3. 多摩・島しょ地域自治体における職員の服装に関するアンケート結果

多摩・島しょ地域自治体における職員の服装の自由化・通年輕装化の導入状況や課題についてアンケートを行いました。

◆多摩・島しょ地域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：人事又はコンプライアンス担当部署
調査基準日：2025年6月1日時点

（1）多摩・島しょ地域自治体における職員の服装の自由化・通年輕装化の導入状況について

このアンケートにおける服装の自由化・通年輕装化とは以下を指します。

服装の自由化：

式典時等を除いて職員の服装に関して厳格なルールを設けていない。（例：ジーンズ等カジュアルな服装での勤務を認めている。）

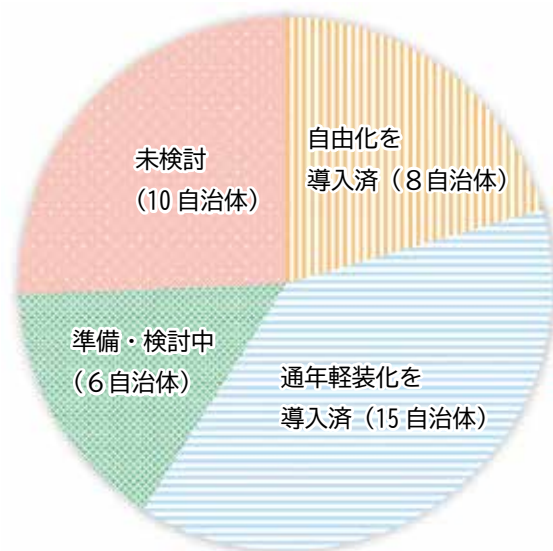
通年輕装化：

クールビズ期間に関わらず、ノーネクタイ・ノージャケット等の服装での勤務を認めている。

※あくまで清潔感やTP0に配慮した上で実施するものを指し、市立病院の職員等、特定の制服を着用する職種を除く。

※自由化・通年輕装化の分類は各自治体の実施状況を基に筆者が作成。

▼図表2 服装自由化・通年輕装化の導入状況
【選択式・単一回答】N = 39



図表2のとおり、服装自由化を導入済は8自治体、通年輕装化を導入済は15自治体でし

1 環境省「令和3年度 クールビズについて」（<https://www.env.go.jp/press/109505.html>）（2025年9月12日確認）

2 環境省「デコ活アクション：クールビズで、「働き方」を快適に！（令和7年度）」（https://www.env.go.jp/press/press_04813.html）（2025年9月12日確認）

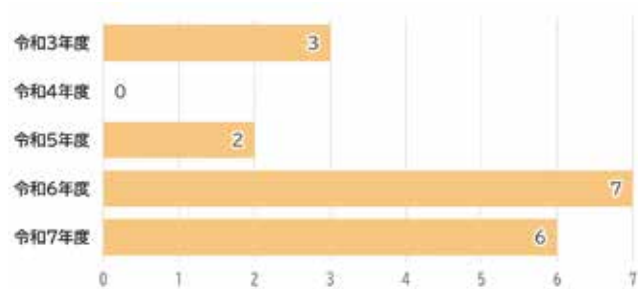
た。また、導入を検討したが見送った自治体はありませんでした。

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) 自由化・通年輕装化を導入済の自治体

▼図表3 導入時期（不明の5自治体を除く）

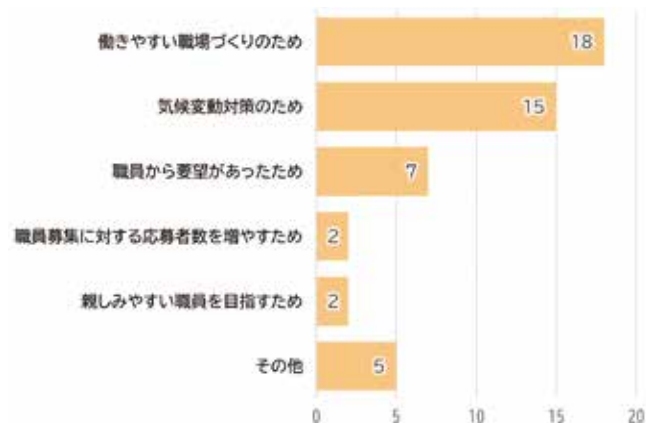
【選択式・単一回答】N = 23



図表3では、服装の自由化・通年輕装化を導入している自治体の多くは過去4年以内に導入を開始していることが分かりました。導入時期が不明の5自治体を除いて、全国一律のクールビズ期間の設定が終了した2021（令和3）年度以降に導入を開始しています。

▼図表4 導入の理由

【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 23

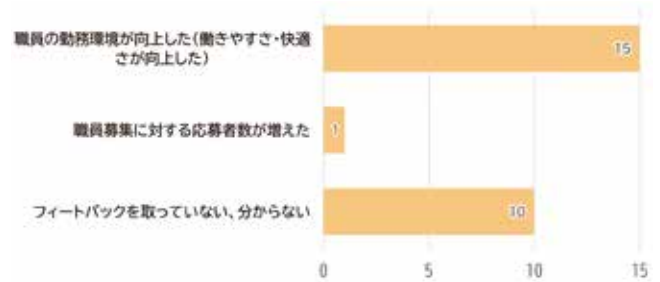


図表4では、導入の理由として「働きやすい職場づくりのため」「気候変動対策のため」

が多かったほか、「職員からの要望があったため」を挙げる自治体もありました。その他では、「事務服を廃止したため」などの回答がありました。

▼図表5 導入後に生じたメリット

【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 23



図表5では、導入のメリットとして、「職員の勤務環境が向上した（働きやすさ・快適さが向上した）」と回答する自治体が多いことが分かりました。

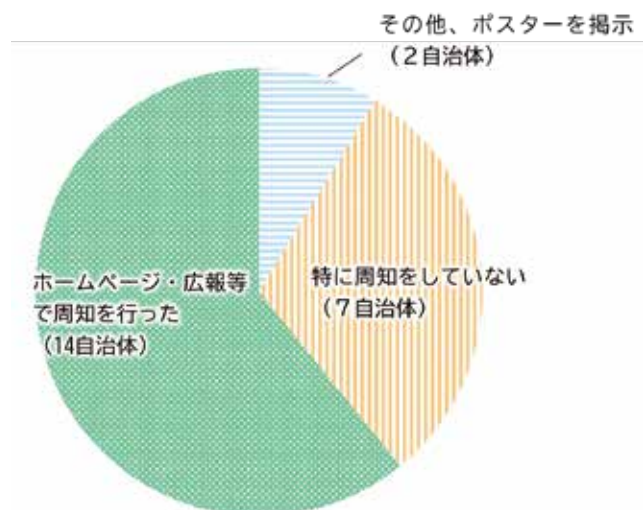
▼図表6 導入後に生じたデメリット

【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 23



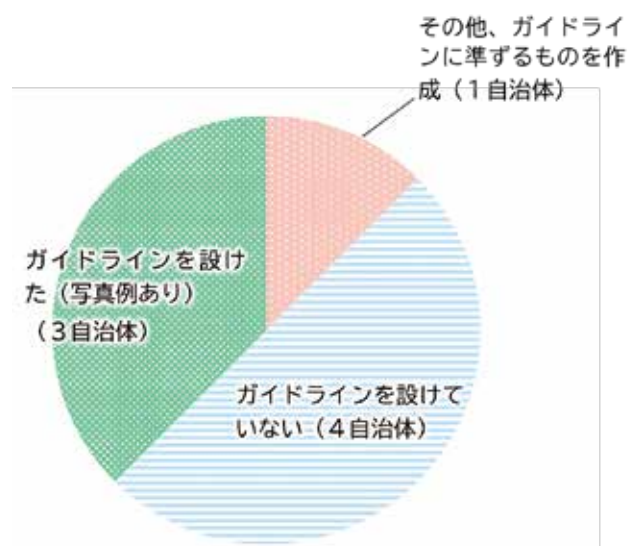
図表6では、導入のデメリットとして、「フィードバックを取っていない、分からない」の回答を除いて、「特にデメリットはない」と回答している自治体が最も多いことが分かりました。一方で、「適切な服装か否かの判断基準が曖昧である」と回答した自治体も一定数あることが分かりました。

▼図表7 住民向けに周知を行ったか
【選択式・単一回答（一部記述式）】N = 23



図表7では、導入にあたり、6割の自治体がホームページ・広報等で住民向けに広報を行ったことが分かりました。その他の回答では、庁舎内に住民向けのポスターを掲示することで周知を行っているとの回答がありました。

▼図表8 ガイドラインを設けたか
（自由化を導入している自治体のみ）
【選択式・単一回答（一部記述式）】N = 8



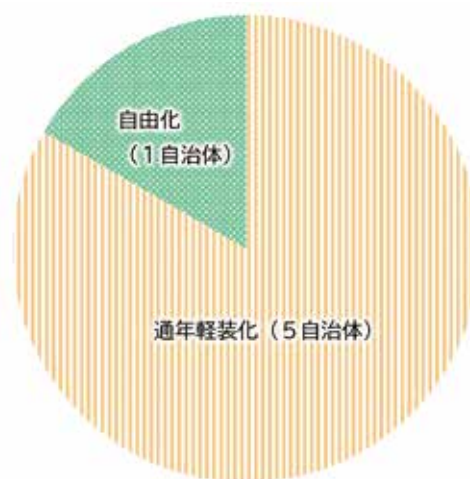
図表8では、服装自由化を導入した自治体にガイドラインの有無を問いました。ガイドラインに準ずる物を作成したその他の自治体を含めると、半数の自治体が写真付きのガイドラインを作成していることが分かりました。

また、写真例のないガイドラインを設けた自治体はありませんでした。

服装の自由化・通年輕装化を導入している自治体では、全ての自治体で「今後も続ける予定である」との回答がありました。

（3）導入を検討している自治体

▼図表9 服装自由化・通年輕装化どちらの導入を予定しているか
【選択式・単一回答】N = 6



図表9では、5自治体が服装の通年輕装化の導入を検討していることが分かりました。また、導入開始時期は未定とする自治体が多かったものの、2025（令和7）年11月と回答する自治体も複数見られました。



▼図表 10 導入について、準備・検討するに至ったきっかけ

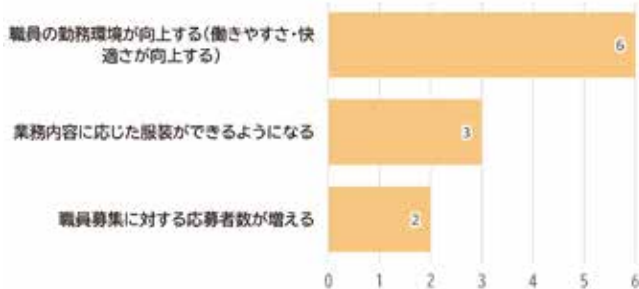
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 6



図表10では、導入について、準備・検討するに至ったきっかけとして、「気候変動対策のため」、「働きやすい職場づくりのため」を挙げた自治体が多かった一方、「職員から要望があったため」を挙げる自治体もありました。

▼図表 11 導入にあたり想定するメリット

【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 6



図表11では、導入にあたり想定するメリットについて「職員の勤務環境が向上する」を挙げる自治体が最も多いことが分かりました。また、「業務内容に応じた服装ができるようになる」や「職員募集に対する応募者数が増える」ことを期待する自治体も見られました。

また、導入にあたり想定するデメリットについての設問では、回答いただいたすべての自治体で「適切な服装か否かの判断基準が曖昧である」と回答がありました。

（４）導入を検討していない自治体

▼図表 12 導入を検討していない理由

【記述式（一部抜粋）】N = 10

- クールビズ期間を設けて軽装化を実施している。来庁者に不快感を与えないよう、自由化や軽装化については慎重に判断したい。
- 来庁する住民の方々から、誰が職員か分からず声をかけづらいとの声もあり、勤務中は制服や自治体指定のポロシャツを着用している。
- 現段階では職員からの要望がないが、昨今の気候変動対策としては、通年輕装化について今後検討していく必要がある。

図表12では、服装の自由化・通年輕装化いずれも検討していない自治体における、導入を検討していない理由をまとめました。クールビズ期間に軽装化を実施しており、それ以外の期間については慎重な姿勢をとる自治体が多いことが分かりました。

4. 取組事例

服装の自由化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、多摩・島しょ地域自治体において服装規定フリー化を実施する東村山市の取組を紹介します。

東村山市は面積17.14km²で多摩地域北部に位置する人口151,886人³の自治体です。

2024（令和6）年9月2日から12月27日までの期間で「清潔感・露出度・TP0・笑顔の接客」に留意しながら試行的に服装規定をフリー化する実証実験を行いました。実験後に実施したアンケートの結果も踏まえ、その後も服装規定のフリー化を継続実施しています。

3 2025年7月1日現在

(1) 服装規定フリー化の背景

市ではもともと、夏季のクールビズ期間にノーネクタイ・ノージャケットの取組を行っていました。そのような中、若手職員の自主研究グループ「デザインH⁴」が服装規定のフリー化の提案を行ったことが導入のきっかけとなりました。

職員の多様性や個性を尊重した職場環境を整えて、生産性の向上や、市民に親しみやすい市役所となること、就職活動者から選ばれる自治体を目指して服装規定フリー化を行うことが市長に提案され、人事課にて実証実験の実施が決まりました。

(2) 職員への説明について

職員に理解を求めるため、服装や多様性について問うアンケートを実施しました。また、職員向けにスタイルブックを作成し、服装規定フリー化のポイントについて周知を行いました。スタイルブックでは、Tシャツやデニム、ノースリーブのコーディネート例を写真とともに掲載し、フォーマルな対応が必要になった時のワンポイントテクニックなども紹介しています。

(3) 実証実験について

2024（令和6）年9月～12月の間で、市民への周知も兼ねた実証実験を行いました。また、実証実験終了後は来庁した市民やWeb上で職員の接遇アンケートを実施しました。アンケートの「職員の服装は適切でしたか」という問いに対しては、良い・やや良いが合わせて86.72%、普通が11.63%と批判的な意見はほぼ見られませんでした。このことから、実証実験終了後も服装規定フリー化を継続して実施することが決まりました。

4 39歳以下の若手職員で構成される有志グループのこと。さまざまな分野に関する研究や実践を行っている。人事課では活動に必要な講師謝礼や会場費などを対象とする助成を行っている。これまでに保護犬の譲渡会や庁舎の改善などが行われている。

▼図表 13 実証実験のポスター

実証実験

フリー化します

職員の服装を

全国的に人口減少が進む現代社会において、市民の皆さんや就活生から「選ばれるまち」であり続けるために、これまで以上に職員の個性や多様性を重要視する職場づくりや、より親しみやすく親切な市役所を目指しています。そこで「清潔感・露出度・TPO・笑顔の接客」に留意しながら、試行的に下記の期間で服装規定をフリー化します。
ご理解・ご協力をお願いします。

実施期間
9/2(月)～12/27(金)

次のポイントに留意し実施します

- 清潔感・露出度
- TPO
- 笑顔の接客

東村山市総務部人事課

<出典> 東村山市公式ウェブサイト

(4) 導入の効果・反響について

服装規定フリー化のメリットとして、職員の働きやすさや市民からの親しみやすさの向上がありました。また、職員採用の面接時に、志望理由のなかで服装規定フリー化を挙げる受験者もあり、市の魅力の1つとなっています。導入前は「不適切な服装」への懸念がありましたが、人事課が作成した写真付きのスタイルブックなどを参考に、各職員が判断を行うことで、実際には大きな問題はありませんでした。職員各自がその日の業務内容に合わせて適切な服装を判断しています。

(5) 今後に向けて

今後も服装規定フリー化を継続し、制度としての定着を目指しています。導入にあたっ

では、実証実験やアンケート等を通じて段階的な導入を行うこと、さらに職員・市民双方への丁寧な説明を行い、合意形成を図ることが重要と考えます。

次に、性別や世代にとらわれない市独自の基準である「ニュートラルビズ」を始めた埼玉県朝霞市の取組を紹介します。

朝霞市は、面積18.38km²で埼玉県南西部に位置する人口146,491人⁵の自治体です。

市では2025（令和7）年6月から、性別や世代にとらわれることなく、環境に適しており、かつ調和のとれた服装である朝霞市版オフィスカジュアル「ニュートラルビズ」を通年で実施しています。

（１）導入の目的や背景について

市では同年2月からジャケット及びネクタイの着用を通年で任意としました。それらに対して市民から特に意見がなかったこと、また、退職者の増加や採用試験における受験者の減少などもあり、より働きやすい職場とすることが急務であると考えたことから、ニュートラルビズを開始しました。

（２）ニュートラルビズについて

ニュートラルビズは、中立であることを意味する「ニュートラル」と「ビジネス」を組み合わせた造語で、担当課である職員課の職員が考案しました。新たな通年輕装を定義するにあたり、性別にとらわれない「自分らしい服装」、環境に適した「心地よい服装」、その場に適した「調和の取れた服装」、どんな方にも受け入れられる「親しみやすい服装」とすること、また、あくまで仕事の場において適した服装であるということをコンセプトとした結果、朝霞市独自のキャッチフレーズを作成することにしました。

図表 14 職員向けガイドライン



<出典>朝霞市公式ウェブサイト

（３）導入にあたっての調整

もともとジャケット及びネクタイの着用を通年で任意としていたこと、また、職員に対し、これまでどおり服務規則を踏まえ、節度ある服装を心掛けることを求めていることから、試行期間や説明会等は設けませんでした。

職員課では、職員向けにガイドラインを作成し、ニュートラルビズに適した服装などの例を示しています。

（４）導入後の所感

導入したばかりですが、職員の服装も様変わりしており、これまでのクールビズと比べても一段と軽装が進みました。

職員が働きやすい服装で働くことができるというのがニュートラルビズ導入の一番のメリットです。そのほかにも、職員がファッションを楽しむことができ、そのことが仕事におけるモチベーション向上につながることで期待されます。

また、ニュートラルビズを導入するにあ

たり、ジェンダーレスな服装を可能とし、固定観念のない、まさしくニュートラルな環境で多様な人材が働きやすい環境の構築が期待されます。当初、市民の方からの厳しい指摘も想定していましたが、今のところそのような意見はなく、職員からの問合せも少数でした。

(5) 導入を検討している自治体に向けて

働きやすさやモチベーション向上など、目的を明確し、あくまで業務に適した服装にすることで、職員にメリットがあるだけでなく、市民の方にもご理解いただけるものと考えています。実際に、以前にタウンミーティングに職員が私服で出席した際、市民の方から普段の服装より柔らかい印象があり、話しやすかったと好評であったことも導入への後押しとなっています。

また、「男性はスーツでなければならない」といった、根拠のない固定観念に縛られず、よりニュートラルな職場環境の構築の一助となると思います。

5. まとめ

本稿では、多摩・島しょ地域自治体の服装自由化等の導入状況について調査を行うとともに、2つの先進事例を紹介しました。

アンケート調査の結果では、多摩・島しょ地域自治体の半数以上の自治体で自由化・通年輕装化を導入していることが分かりました。

導入していない自治体の理由としては、住民目線への配慮から、自由化への慎重な姿勢を示す自治体もありました。一方で、導入している自治体においては、苦情・トラブルが増えたとの回答はわずかで、多くの自治体がデメリットはないと回答していました。

今回ヒアリングを行った2つの自治体では、どちらも職員向けにガイドラインやスタイルブックを作成するなど、カジュアルな服装を認める一方、最低限の枠組みを示す工夫を行っていました。こうした取組が「不適切な服装」を生まないことにつながるのではないかと筆者は感じま

した。また、東村山市では実証実験や接遇アンケートなどを行い、段階的な導入を行うことでスムーズな導入につながっています。

クールビズを始めとした環境への配慮として服装の軽装化は始まりましたが、近年では働きやすい職場づくりを目指す取組の1つになってきています。実際に今回の調査で服装の自由化に関する要望が職員からあること、職員の確保や定着に繋がる要因となりうることが分かりました。

さまざまな角度から市民と接する自治体職員にとって、「適切な服装」はそのシーンによって異なります。各自治体が服装自由化や通年輕装化の流れを通して、TP0や働きやすさについて改めて考え、より良い職場づくりを目指していく必要があるのではないのでしょうか。

本稿が各自治体で服装のあり方を検討する際のの一助となれば幸いです。

〈参考文献〉

- ・古橋香織（2021）『公務員男性の服 普通の服で好印象・信頼・清潔感を出せる』ぎょうせい
- ・（一財）地域活性化センター『令和6年度自主研究事業 最終報告書 公務職場における服装の自由化』（<https://www.jcrd.jp/publications/a6bbc07b5d8de9ab8c668cd2fa28c7d3e0d83044.pdf>）（2025年9月18日確認）

かゆいところに手が届く！

若手職員を育てるチューター制度・メンター制度について

調査課 高橋 蓮穂（調布市派遣）

1. はじめに

近年、若手職員の間で心身の不調による休職者の増加¹や早期離職に至るケースも生じており、その背景は様々ありますが、「職場の人間関係が合わなかったため」²といった要因も確認されています。こうした状況は、課題を抱え込まず、相談できる環境の整備により改善される可能性があると考えられます。各自治体では若手職員の育成にあたり、研修やOJT（On the Job Training）を軸としたチューター制度の導入や、キャリア形成等に関する相談ができるようメンター制度を導入し、職員のより良い環境整備に努めている事例もみられます。

実際にこれらの制度は、どのように運用されているのでしょうか。

本稿では、多摩・島しょ地域自治体を対象に、チューター・メンター制度の導入状況、その効果や現場での課題を調査しました。

2. 多摩・島しょ地域自治体のチューター制度及びメンター制度の導入と活用に関するアンケート結果

多摩・島しょ地域自治体におけるチューター制度及びメンター制度の導入と活用状況についてアンケートを行いました。

◆多摩・島しょ地域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：2025年7月1日時点

実施時期：2025年7月7日～8月4日

本アンケートでは、各制度を下記のように定義し、実施しました。

■チューター制度

OJT担当者等の1対1で業務を教える先輩職員（チューター）を配置する制度。チューターから指導を受ける職員のことをチューティーと言う。

■メンター制度

キャリア等の助言や相談を行う職員（メンター）を配置する制度。メンターから助言等のサポートを受ける職員をメンティーと言う。

（1）チューター制度に関するアンケート結果

①導入状況について

▼図表1 チューター制度の導入状況

【選択式・単一回答】N = 36



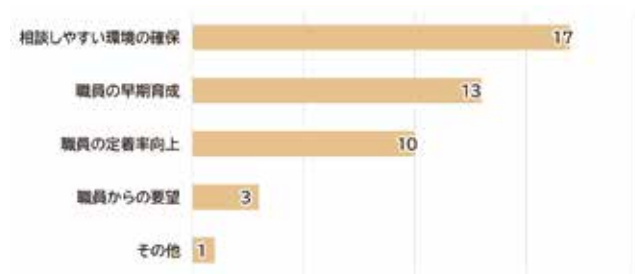
図表1のとおり、チューター制度を「導入済」は17自治体、「未導入」は17自治体、「検討中」は2自治体でした。（未回答は3自治体。）

1 令和6年度地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会報告書
https://www.soumu.go.jp/main_content/000998101.pdf (2025年9月1日確認)

2 公益財団法人山梨総合研究所「Vol.314 若手自治体職員の早期離職をめぐ
 る問題—WEB アンケート調査とWEB インタビュー調査結果の分析を通して—」
<https://www.yafo.or.jp/2024/09/30/21579/> (2025年9月1日確認)

②導入目的・背景について

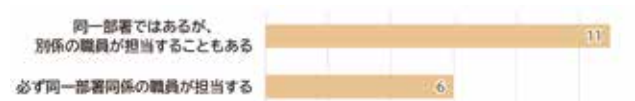
▼図表2 導入目的・背景
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 17



図表2のとおり、「相談しやすい環境の確保」が最も多くなりました。

③対象職員と選定方法について

▼図表3 チューターとなる職員
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 17



図表3のとおり、チューターは同一部署内の職員が担当し、状況に応じて別系の職員が担当するという回答が多くありました。

チューティーとなる職員は導入している17自治体全てで「新規採用職員」でした。

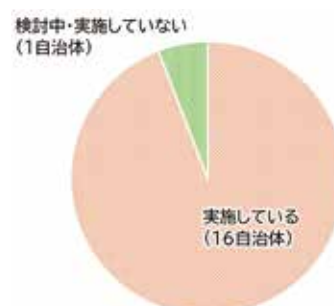
▼図表4 チューターの選定方法
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 17



図表4のとおり、チューターの選出方法は「所属長の推薦」が最も多くなりました。「その他」については、「所属内での協議」「部署に任せている」等の回答が得られました。

④チューターの研修・業務配慮について

▼図表5 チューターへの研修や支援の有無
【選択式・単一回答】N = 17



図表5のとおり、チューターに対して「研修や支援を実施している」が16自治体でした。実施している自治体へ実施内容を質問したところ、10自治体で「指導マニュアル等の配付」をしているとの回答が得られました。

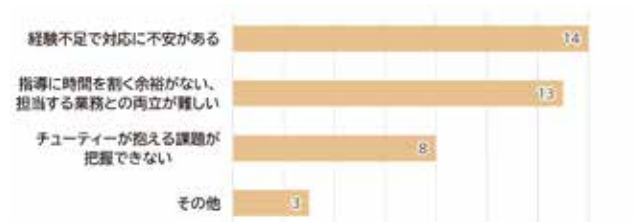
▼図表6 チューターの業務量の配慮
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 17



図表6のとおり、業務量の配慮は「特になし」が11自治体でした。一方で、「その他」については、「課全体で新人を育成し、チューターに負担が集中しないようにする」等の回答が得られました。

⑤チューターが抱える課題と対策

▼図表7 チューターが抱える課題
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 17



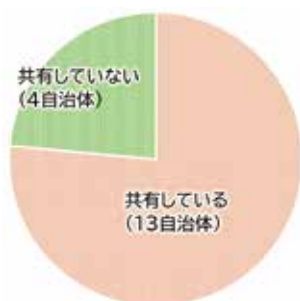
図表7のとおり、「経験不足で対応に不安がある」と「指導に時間を割く余裕がない、担当する業務との両立が難しい」が多くなりました。「その他」については、「接し方や関わり方の難しさ」等の回答が得られました。

課題への対策としては、「外部講師による研修や面談」「意見交換会の実施」等の回答が得られました。

また、「チューターと所属長の間で面談や意見交換」「チューターと人事担当者の間で面談や意見交換」の機会を設けているか聞いたところ、必要に応じて実施しているとの回答が多く得られました。

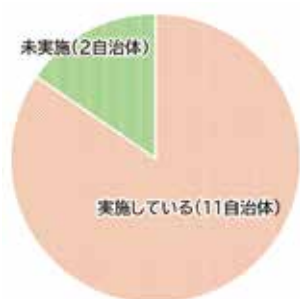
⑥目標設定と達成状況の共有について

▼図表8 チューター・チューティー間での目標の共有の有無
【選択式・単一回答】N = 17



図表8のとおり、「チューターとチューティーで目標を設定し、共有している」と回答したのは13自治体でした。このうち、7自治体では設定した目標について、「所属長も交えて面談や意見交換の機会を設けている」との回答が得られました。

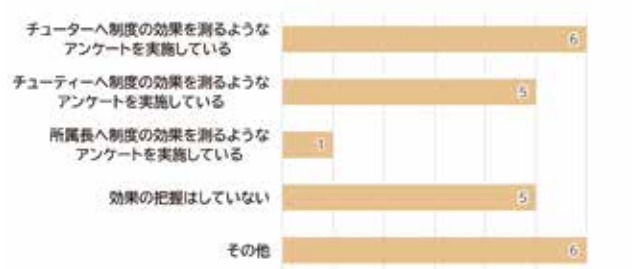
▼図表9 チューティー、チューター、所属長の三者で達成状況のフィードバックの有無
【選択式・単一回答】N = 13



図表9のとおり、設定した目標の達成状況に対して所属長も交えた三者間でフィードバックを実施しているのは11自治体でした。

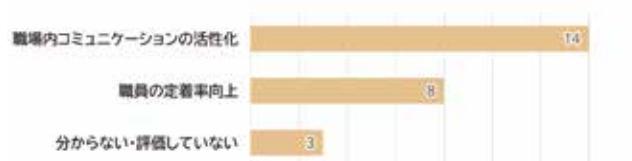
⑦チューター制度の効果の把握方法と導入効果について

▼図表10 チューター制度の効果把握方法
【選択式・複数回答(一部記述式)】N = 17



図表10のとおり、「チューターへ制度の効果を図るようなアンケートを実施している」との回答が最も多くなりました。「その他」については、「年度末の総括会で意見を集約する」「チェックリストでの対応」等の回答が得られました。

▼図表11 チューター制度の導入効果
【選択式・複数回答】N = 17



図表11のとおり、「職場内のコミュニケーションの活性化」が最も多くなりました。

⑧制度運用上の工夫や成功事例、今後の課題や改善点について

【記述式(一部抜粋)】N=17

工夫・成功事例

■チームビルディング研修を実施。チューターとチューティーの両者が参加してもらい、コミュニケーション及び組織の活性化を図っている。

■指導員が専属で付くことによる新入職員の不安軽減、基礎能力の向上、指導員側の成長。

課題・改善点

■年度途中入庁者への対応。

(2) メンター制度に関するアンケート結果

①導入状況について

▼図表 12 メンター制度の導入状況

【選択式・単一回答】N = 36

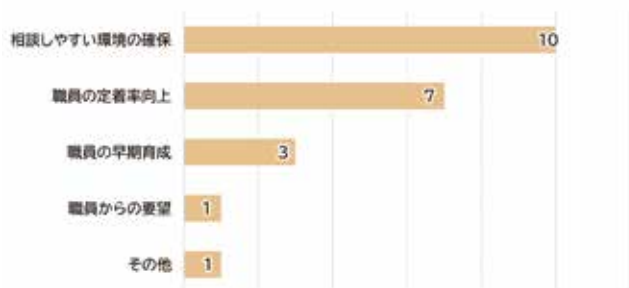


図表12のとおり、メンター制度「導入済」は10自治体でした。なお、試行実施中の自治体も含めています。（未回答は3自治体。）

②導入目的・背景・体制について

▼図表 13 導入目的・背景

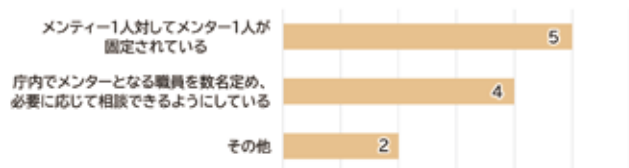
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 10



図表13のとおり、「相談しやすい環境の確保」が最も多くなりました。「その他」については、「職員の指導力向上、自発的な支援」を目的としているとの回答が得られました。

▼図表 14 メンター制度の職員体制

【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 10

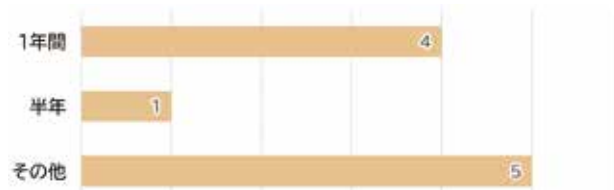


図表14のとおり、「メンティー1人に対してメンター1人を固定している自治体」が最も多くなりました。「その他」では、「複数のメンターとメンティーをグループにして実

施している」等の回答が得られました。

▼図表 15 メンター期間

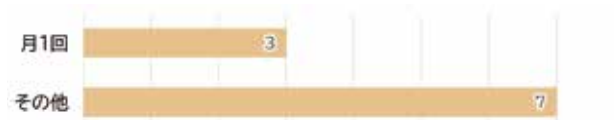
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 10



図表15のとおり、メンター期間は「1年間」が最も多くなりました。「その他」では、「2年間」「期間を定めていない」等の回答が得られました。

▼図表 16 メンタリング（面談）実施頻度

【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 10



図表16のとおり、「月1回」と定めている自治体、「その他」として「2か月に1回」「特に定めず適宜、実施している」等の回答が得られました。

③対象職員と選定方法について

▼図表 17 メンティーとなる職員

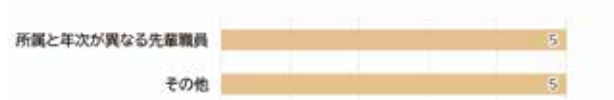
【選択式・複数回答】N = 10



図表17のとおり、「新規採用職員」を対象としている自治体だけではなく、「その他」として「初めての異動を経験した職員」「昇任時」「特に限定していない」等の回答が得られました。

▼図表 18 メンターとなる職員

【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 10



図表18のとおり、「所属と年次が異なる職員」を指定している場合と、「その他」として「課題へアドバイスができる人材」等、相

談内容に応じた運用をしているとの回答が得られました。

④メンターへの研修・業務配慮について

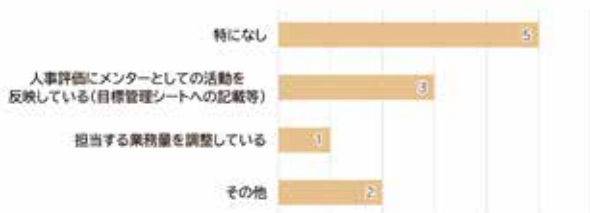
▼図表 19 メンターへの研修や支援の有無
【選択式・複数回答】N = 10



図表19のとおり、メンターに対して「研修を実施している」が7自治体でした。

実施している自治体へ実施内容を質問したところ、3自治体で「指導マニュアル等の配付」をしているとの回答が得られました。

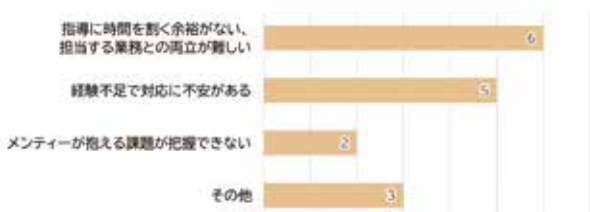
▼図表 20 メンターの業務配慮
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 10



図表20のとおり、業務への配慮は「特になし」が最も多くなりました。一方で、「人事評価に反映させている」や「業務状況により適宜判断している」との回答が得られました。

⑤メンターが抱える課題と対策

▼図表 21 メンターが抱える課題
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 10

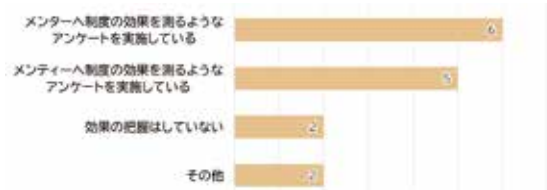


図表21のとおり、「指導時間に割く余裕がない、担当する業務との両立が難しい」が最も多くなりました。

課題への対策としては、「職務に影響のない範囲で業務時間での実施」「面談に人事部門の職員が同席する機会を設ける」等の回答が得られました。

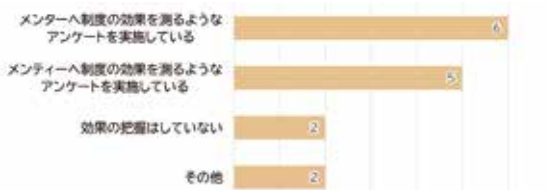
⑥メンター制度の効果の把握方法と導入効果について

▼図表 22 メンター効果把握方法
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 10



図表22のとおり、「メンターへ制度の効果を図るようなアンケートを実施している」との回答が最も多くなりました。その他については、「聞き取りでの対応」等の回答が得られました。

▼図表 23 メンター制度の導入効果
【選択式・複数回答】N = 10



図表23のとおり、「職場内コミュニケーションの活性化」が最も多くなりました。

⑦制度運用上の工夫や成功事例、今後の課題や改善点について

【記述式（一部抜粋）】N=10

工夫・成功事例

■メンター相談員がどんな人なのか知ってもらうために、予め各相談員のプロフィールシートを作成し、公表している。

■困難を抱えるメンティーの早期発見や、早期課題解決を図ることができている。

課題・改善点

■適切なアドバイスや支援ができているかわからないという不安は、メンターの中で共通の課題となっています。

3. 取組事例

チューター制度について、「新規採用職員育成計画書」を活用している調布市の取組について紹介します。

(1) 調布市の概要

調布市は、面積約21.58km²で多摩地域の南東部に位置する人口240,738人³の自治体です。

(2) 調布市のチューター制度について

新規採用職員の指導・相談体制の強化を図るため、職場から選任されたチューターが、新規採用職員の能力開発やサポートを行う制度として2014（平成26）年度から導入しました。

チューターの選任は、内示後に人事課から、新規採用職員が配属される各課へ依頼しています。選任にあたっては、できる限り年齢が近く、また同性の職員を指名するように依頼しています。また、新規採用職員と同じ係で、担当する業務の知識や経験があること、責任感と積極性があること等が考慮されています。ただし、少人数職場や学校職場のように、同じ係での選任が難しい場合は、他の係や学校から指導者を割り当てる柔軟な運用をしています。

(3) チューター制度の特徴について

大きな特徴として、「育成計画書」の活用です。新規採用職員の育成をチューターに任せきりにせず、上司（係長）とともに計画書を作成しており、係全体で新人を育成する仕組みとなっています。この計画書は、1年を3期に分け、1期が終了するごとに新人の様子を振り返り、都度計画を修正して作成します。年度末に人事課に提出し、育成状況について人事課でも確認しています。

また、初めてチューターとなる職員に対して、「チューター養成研修」を年2回実施

し、指導方法だけでなく、チューター同士の意見交換も行っています。

▼図表 24 調布市「新規採用職員育成計画書⁴」

令和7年度 新規採用職員育成計画書

配属部署名	新規採用職員氏名

育成者氏名	係長氏名	所属課氏名
チューター氏名		

主な担当業務	1年後の目標

4月～6月（1期）		7月～9月（2期）		10月～3月（3期）	
育成目標	担当日	担当日	担当日	担当日	担当日
	終了日	終了日	終了日	終了日	終了日
	振り返り	振り返り	振り返り	振り返り	振り返り
業務知識・職務遂行能力育成計画	指導方法	指導方法	指導方法	指導方法	指導方法
	振り返り	振り返り	振り返り	振り返り	振り返り
振り返り	振り返り	振り返り	1年後の振り返り	振り返り	確認日
					確認日
					係長
					確認日
振り返り	振り返り	振り返り	振り返り	所属課	確認日

<出典> 調布市提供

(4) チューター制度の効果について

新規採用職員からは、「チューターがいることで、業務以外で分からないことがあっても聞きやすい」という意見があります。また2021（令和3）年度に実施した調布市職員意識調査の中で、チューター制度が人事政策として「機能している」との回答が約64%あり、新規採用職員が職場や仕事に早く慣れるために一定の効果があることを認識していると考えています。

また、チューターにとっては、リーダーシップや指導力の向上、キャリア形成のきっかけにもなると考えます。さらに、職員育成の制度があることで当事者以外の職員の育成意識の醸成にもつながります。

その他、採用時のPR効果として、職員へのサポート制度があることで、入庁後に安心して働けるというイメージができ、「心理的安全性⁵」へのアピールにつながると考えています。

続いてメンター制度については、メンティーがメンターを指名する愛知県豊山町の事例を紹介します。

3 2025年9月1日現在

4 当調査会ウェブサイトに掲載（<https://www.tama-100.or.jp/0000001374.html>）。

5 自分の意見や感情を表明した際に、組織内のメンバーがそれらを拒絶しないと思える状態のこと

（１）愛知県豊山町の概要

豊山町は、面積約6.18km²で名古屋市の北側に位置する人口15,945人⁶の自治体です。

（２）豊山町のメンター制度と特徴について

豊山町では、採用後数年の若手職員の離職率、心の不調を訴える職員が増加していました。要因は必ずしも仕事によるものとは限りませんが、職員の精神的不安や孤立を解消するために、メンター制度を実施しています。

運営面では、人事担当が4月にメンター・メンティの登録希望を照会し、5月中旬までにマッチングを実施、5月下旬に結果通知、6月からメンタリング開始という年間スケジュールで動いています。主に担当1名で対応し、マッチング時のみ他の人事担当3名を加えて適切な組合せを検討しています。

特徴は、主任級以下の職員は必須でメンティとなり、メンターについては町長・副町長・教育長を含む全職員から選任できる点です。必ずしも上司や先輩に限らず、同期や後輩でもメンティにとって話しやすい相手を指名可能としています。

メンターとメンティは毎年度マッチングされ、対話・メール・電話・交換日記など自由な方法でメンタリングを行います。

（３）メンター制度の効果や課題について

相談する相手がいることの安心感や、日々の不安の解消につながっているとの意見があります。人事担当では把握ができない悩み事や困りごとを知る機会となり、職員の状況把握において効果を実感しています。また、フォローが必要な場合は、直接人事担当が面談するきっかけとなっています。

一方で、メンティからの指名が集中する職員が発生しており、第一希望通りのメンターが選定されない場合があることが課題となっ

ています。また、メンターの指名を人事担当課に一任することも可能であるため、そのような意向の職員に対して適切なメンターを組み合わせることができるよう配慮が必要です。

（４）制度導入を検討している自治体に向けて

当町のメンター制度の特徴は、メンティ対象職員を主任級以下は必須としている点及びメンターとして誰を指名してもよい点が挙げられます。誰を指名してもよい点においては、適切な組合せとなるよう人事担当において配慮が必要となります。

4. おわりに

本稿では、多摩・島しょ地域自治体におけるチューター制度とメンター制度の導入状況とともに調布市と豊山町の事例を紹介しました。

アンケート調査の結果、多摩・島しょ地域自治体では、これらの制度をまだ導入していない自治体も多く見られました。なお、導入済みの自治体においては、チューターやメンターが抱える課題として、経験不足や業務との両立の難しさなどが目立ち、配慮が必要であることが伺えました。

今回ヒアリングを行った調布市や豊山町のように制度を導入している自治体では、新人の早期育成や職場への早期適応、心理的安全性の確保といった効果が見られており、職員の定着や成長に寄与していると考えられます。制度導入済みの自治体は、引き続き研修やフォローを工夫しながら効果的に活用していくことが期待されます。また、未導入や検討中の自治体においては、職場の規模や環境に合った若手職員育成の仕組みを構築していくことが大切であると筆者は考えます。

調査研究報告書の活用に関するアンケート結果報告

当調査会は、毎年度、複数の調査研究報告書を作成し、多摩・島しょ地域市町村等に配布するとともに、ウェブサイト上(<https://www.tama-100.or.jp>)でも広く公開しています。

各自治体の現場において、どのように報告書をご活用いただいているのか把握するため、4月から5月にかけて多摩・島しょ地域の39市町村を対象としたアンケートを実施しました。

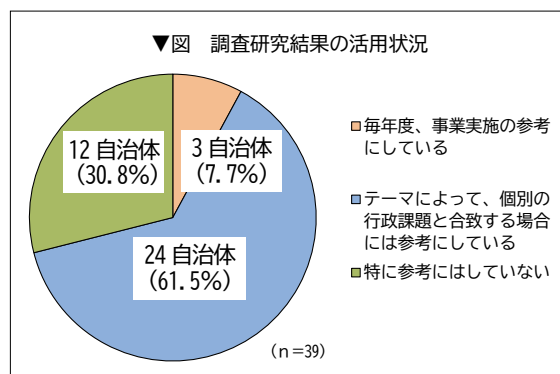
＜多くの市町村にご活用いただいています＞

アンケートの結果、27自治体（合計69.2%）から「毎年度、事業の参考になっている」「調査研究のテーマが市町村の行政課題に合致する場合には参考になっている。」とご回答をいただきました。（図参照）

また、2024（令和6）年度の市町村事業の実施に当たっては、当調査会が過年度取りまとめた『自治体におけるナッジの活用に関する調査研究報告書』を「イベント募集に際して参考資料として活用し、参加者増に繋がった。」とのご回答をはじめ、他の調査研究結果も、「他自治体の事例を参照するなど、事業実施に当たっての参考として活用している。」とのご回答をいただいています。

さらに、報告書等の充実を希望する情報として、「先進的な取組を行う自治体の、取組に至るまでの検討経過、取組の成果」など、先進事例に関する項目についてのご要望をいただきました。

調査研究内容は、過年度のものも含めて当調査会ウェブサイトに掲載しています。是非、ご参照いただき、各市町村の取組にご活用いただきたいと存じます。当調査会といたしましても、引き続き調査研究内容の充実に努めてまいります。



過去の調査研究報告書は、東京市町村自治調査会ウェブサイト公開しています。

ナッジの活用/ケアラー支援/行政評価/公と民の協働/関係人口etc…

調査研究報告書(年度別)

<https://www.tama-100.or.jp/category/2-1-2-0-0-0-0-0-0-0.html>



調査研究報告書(分野別)

<https://www.tama-100.or.jp/category/2-1-1-0-0-0-0-0-0-0.html>



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 榎本 雅人



本誌のバックナンバーや過去の調査研究報告書をご覧ください



公益財団法人 Think-tank Tama & Toshio

東京市町村自治調査会