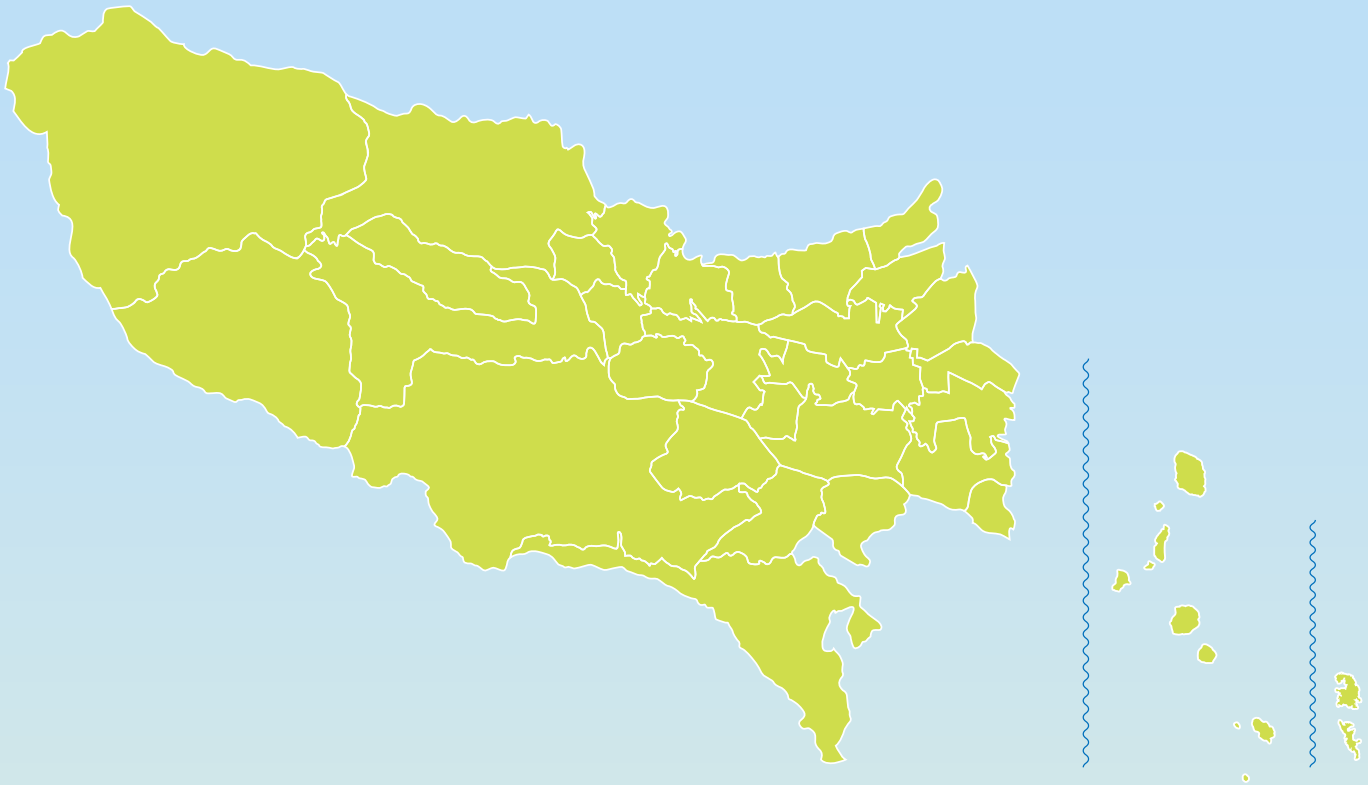
東京市町村自治調査会

市町村職員向け情報提供誌

ニュースレター

vol.040
発行日:2026年7月15日
7
2026



2025（令和7）年度　調査研究報告書の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

生成AIの活用
人材育成・確保
生物多様性の保全・持続可能な利用
まちづくりへの若者参画のための取組

2025（令和7）年度　調査研究報告書の解説・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

「人材育成・確保に関する調査研究報告書」について
「生物多様性の保全・持続可能な利用に関する調査研究報告書
　　～ネイチャーポジティブに向けた主体間連携の進め方～」について
「まちづくりへの若者参画のための取組に関する調査研究報告書」について

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―・・・ 24

窓口受付時間の短縮について
企画調査課　浅見　幸隆（清瀬市派遣）

「年間調査研究」「かゆいところに手が届く！」テーマの募集・・・・・ 32

2025（令和７）年度　調査研究報告書の概要

多摩・島しょ地域自治体の職員の皆様からご要望いただいたテーマを基に実施した、2025年度の年間調査研究４テーマを紹介します。報告書の詳細はウェブサイトからもご覧いただけますので、是非ご活用ください。

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る。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かつ持続的に公共サービスを提供するためには、業務効率化や技術革新による業務改革が不可欠となっている。

このような状況に対応するため、自治体では、主にDXやBPRなどが推進され、様々なデジタル技術の活用が進んでいる。その中でも近年、DX推進における有力なツールとして注目を集めているのが生成AIである。ChatGPTをはじめとする生成AIは、人間の知的作業を支援する新しいツールとして期待が高まっている。文章作成や要約、翻訳、データ分析など幅広い分野で可能性が認められているが、自治体業務では、まだ一般的な利用にとどまり、業務そのものを生成AIで刷新するような劇的な変化には至っていない。

本調査研究は、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的に実施した。

（２）アンケート調査結果

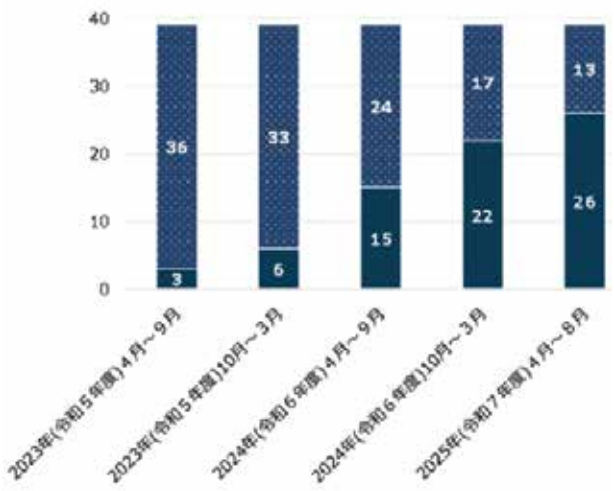
多摩・島しょ地域の39自治体に対してアンケート調査を実施した。

多摩・島しょ地域自治体における生成AIの導入状況を見ると、39自治体中26自治体が既に導入済であり、生成AIの導入・活用は、決して特殊な取組ではなく、標準的な検討対象となっていることが分かった。

生成AIの導入・活用にあたっての課題について、既に導入済の自治体においては、「生成AIの精度や信頼性への懸念」や「職員のリテラシー不足」、「予算面での制約」が課題や障壁として挙げられた。

一方で、未導入自治体における生成AIの導入にあたっての課題としては、「専門知識を持った人材の不足」等が挙げられていた。

▽生成 AIの導入時期及び導入自治体数の推移について（単一回答 /N＝ 39）



（３）提言

多摩・島しょ地域においては、単に先進事例を模倣するのではなく、自治体の成熟度と制約条件を冷静に見極めたうえで、「小さく始めて速く学ぶ」段階的な生成AI活用を設計し、コミットメントとデータ整備を両輪とした組織的な能力形成を図るべきであることを５つのポイントを踏まえ提言した。

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

我が国では、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が加速しており、民間企業のみならず地方自治体においても人材不足が深刻化している。一方で、DXの推進や頻発する自然災害への対応、地域課題の複雑化など、地方公務員に求められる役割は質・量ともに拡大している。

こうした社会情勢の変化を受け、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」での議論を踏まえ、2023（令和５）年度に「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定した。本指針では、地方公共団体が人材育成、人材確保、そして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る。

本調査研究は、①人材育成・確保基本方針の策定状況、②人材採用、③人材育成、④人材定着、⑤人材配置の５つの視点を基に、安定した人材育成・確保を実現するための提言を行うことを目的として実施した。

（2）アンケート調査結果

多摩・島しょ地域の39自治体に対してアンケート調査を実施した。アンケート調査結果について、多摩・島しょ地域を市部（26自治体）、多摩地域町村部（４自治体）、島しょ地域町村部（９自治体）の３つの区分に分け、人材育成、採用、職員定着等の人事施策における取組の現状や課題をまとめた。

（3）提言

①人材育成・確保基本方針の策定、②人材採用の取組、③人材育成の取組、④人材定着の取組、⑤人材配置の取組の５つの視点を踏まえて、多摩・島しょ地域の市町村が取り組むべき具体的な対応について提言を行った。

各自治体の置かれた状況はそれぞれ異なるため、視点ごとに整理されたどの項目に当てはまるかを自治体が把握し、それに応じた提言の取組を実施することが望ましい。

3. 多摩・島しょ地域自治体における生物多様性の保全・持続可能な利用に関する調査研究

（1）背景・目的

生物多様性は、自然環境から生み出される人々への恩恵、すなわち生態系サービスを良好に保ち、持続的に利用するために欠かせない要素である。近年、世界的に生物多様性の損失が進んでおり、国際目標「30by30（サーティ・バイ・サーティ）」や、生物多様性国家戦略の改定など、国内外で生物多様性の保全・利用の取組が加速している。

自治体においても、生物多様性地域戦略の策定など、生物多様性の保全と地域振興の両立が求められている。一方で、専門的な人材や予算などが不足しがちな自治体にとって、新たな目標や考え方に基づく政策立案や取組の展開には、大きな課題があると考えられる。

したがって、本調査研究は、多摩・島しょ地域自治体が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や視点を、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するとともに、民間や自治体間の連携を通じて、資金や人材不足といった課題を解決するための手段を提言としてまとめ、多摩・島しょ地域自治体における生物多様性の保全・持続可能な利用の取組推進に資することを目的として実施した。

（2）アンケート調査結果

多摩・島しょ地域の39自治体に対してアンケート調査を実施した。

アンケート調査結果について多摩・島しょ地域を４つの区分に分け、生物多様性における取組の現状と課題をまとめた。取りまとめた課題から、各地域において「対応すべき保全・利用上の課題」がある中で、「地域戦略策定における課題」「地域戦略の推進における課題」「保全・利用の推進全般における課題」それぞれに共通して、取組を推進するうえで大きな障壁となる「推進上の課題」が存在することが考えられた。

▽各地域の特徴とアンケート結果による生物多様性の保全・利用に関する地域課題の整理

地域	特徴	保全上の課題	利用に関する地域課題
北多摩	人口密度が最も高く、人口減少率は比較的緩やか。都市化が最も進行。	「第１の危機」（開発等）、「第３の危機」（外来種や汚染等）による自然環境の減少。	教育、生活の安全（防災・減災）や質（レクリエーション・健康・住環境の快適性等）を重視
南多摩	人口密度が高く、人口減少率は比較的緩やか。都市化が進行する一方、自然環境も一定程度存在する。	「第２の危機」（管理不足等）、「第３の危機」（外来種や汚染等）、「第４の危機」（温暖化）	教育、生活の安全（防災・減災）や質（レクリエーション・健康・住環境の快適性等）を重視
西多摩	自然環境が豊かで都市化が進んだ東部から山間部の西部まで幅広い環境条件を含む。過疎化が進行。特に生産年齢人口比率が低い。西部５自治体は国立公園区域と重なっている。	「第２の危機」（管理不足等）、「第３の危機」（外来種や汚染等）、「第４の危機」（温暖化）	教育、産業面への活用（農業、林業、観光等）に高い関心
島しょ	自然環境が豊かで、沿岸生態系を含む固有性の高い生態系を有する。過疎化が進行。青ヶ島を除くすべての自治体が国立公園区域と重なっている。	「第３の危機」（外来種や汚染等）	産業面への活用（漁業、観光等）に高い関心

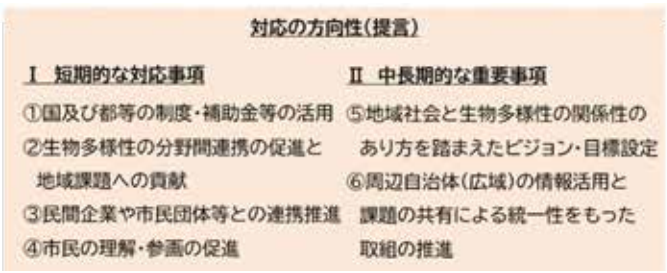
▽各地域の特徴とアンケート結果による生物多様性の推進上の課題の整理

地域戦略策定における課題	地域戦略の推進における課題	保全・利用の推進全般における課題
行政資源の不足 専門知見の不足 データ不足・活用方法の不明確さ 目標設定の困難さ	人員確保 予算確保 連携体制の構築・維持（庁内外） ビジョン・目標設定	行政資源（人員・予算）の不足 生態系等に関する専門的知見の不足 データ等情報不足や活用方法の不明確さ 問題に関する認知度の低さ

（3）提言

アンケート調査結果等から見えてきた「推進上の課題」に対し、近年の生物多様性分野における情報の充実や支援の情報、グリーンインフラ、自然環境分野以外の生物多様性配慮の浸透、ネイチャーポジティブをキーワードとした民間の取組の活発化等を踏まえて、「Ⅰ短期的な対応事項」及び「Ⅱ中長期的な重要事項」を６項目に分け提言した。

▽提言の方向性



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

（1）背景・目的

若者は、将来の地域社会やこの国を担っていく重要な存在である。しかし、まちづくりにおける様々な政策形成の場に十分に参画できているとはいえない現状がある。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できる。

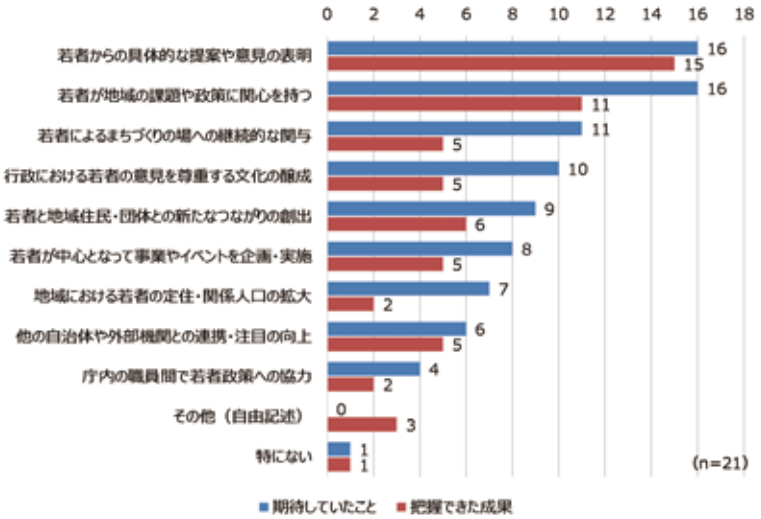
本調査研究では、若者がまちづくりに参画するために、自治体はどのような取組を進めるべきか、全国の先進的な事例の調査等を行い、市町村の政策や将来のまちづくりの政策形成の検討に寄与することを目的として実施した。

なお、本調査研究では、まちづくりへの参画が期待される世代として、おおむね15～39歳（高校生以上）を「若者」の主要な対象年齢として設定した。

（2）アンケート調査結果

多摩・島しょ地域の自治体と若者に対してアンケートを実施した。

自治体アンケートの中で、若者のまちづくり参画に取り組んだ自治体では、予算や人的資源の制約、継続性や成果の見通しが課題となっていることが分かった。また、「若者によるまちづくりの場への継続的な関与」や「若者が地域の課題や政策に関心を持つ」などについては、取組前の期待と実施後の成果との間にギャップがみられた。



若者アンケートは15～39歳で多摩・島しょ地域に居住する者、通勤・通学する者、訪問したことがある者に対して実施したところ、4割強の若者は、まちづくりへの参画に対する関心を持っていることが分かった。一方で、実際にまちづくりに関わったことがあるのは、そのうち半数程度であった。まちづくりの活動について、具体的なイメージを持てていない若者が多い傾向が見られた。

（3）提言

若者のまちづくり参画の意義や期待される効果等について、「地域社会」「若者」「自治体」の３つの視点から自治体・若者の現状・課題を整理した。それらを踏まえ、実践における基本原則やターゲットとする若者像、評価・成果の考え方など、若者のまちづくり参画を推進する自治体が取るべき行動や考え方について、８項目に分けて提言を行った。

2025（令和７）年度調査研究報告書の解説
「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報告書」について

本調査研究において、共同調査研究で協力いただいた株式会社アール・ピー・アイに、報告書では取り上げられなかった内容について、改めてご紹介いただきました。

株式会社アール・ピー・アイ
業務執行役員　佐藤　孝弘

１．はじめに

少子高齢化に伴い人口減少が加速し、地方自治体の職場でも人材不足が深刻化している。地方公務員に求められる役割は質・量ともに拡大し、人材の確保や育成は喫緊の課題となる中、社会情勢の変化を受け、人材育成・確保基本方針策定指針[1]が約四半世紀ぶりに改定された。

▼図表１　調査研究の視点

＜出典＞報告書Ｐ４

本調査研究では、①人材育成・確保基本方針の策定状況、②人材採用の取組、③人材育成の取組、④人材定着の取組、⑤人材配置の取組の視点で幅広く多摩・島しょ地域自治体の現状と、課題解決に寄与する先進事例を調査した。

本誌では、報告書に紙幅の都合で掲載できなかった点や、編集上総括的に触れられていない点を中心に、多摩・島しょ自治体アンケート（以下「自治体アンケート」という）に寄せられた質問や意見に答える形で報告書の内容を紹介していきたい。

２．人材採用に関して

（１）　離島への就職は引っ越しを伴うが、他離島自治体で職員用の家具・家電等を準備、または移住費用を補助している例はあるか。

都内島しょ地域の自治体の人材採用は、自治体アンケートによると多摩地域と比べて必ずしも困難とは言えず、むしろ応募者数の確保という点においては良好な傾向が見られたものの、内定辞退や専門人材の確保といった面では課題も抱えている（報告書P30参照）。

離島自治体における移住補助の例としては、島根県西ノ島町に「西ノ島町Ｕ・Ｉターン者就業支援金[2]」という制度があり、費用上限は 15 万円、内訳は以下の実費となる。

①旅費（公共交通機関の利用、高速道路料金など、移転のための旅費）
②引っ越し費用（荷造り及び運送費）
③車両運送費用（自家用車のフェリー航送費）
④家電購入取り付け費用（町内の販売店で購入又は取り付け費）。

1　総務省（2023）「人材育成・確保基本方針策定指針」（https://www.soumu.go.jp/main_content/000918405.pdf）

2　西ノ島町U・Iターン者就業支援金（https://www.town.nishinoshima.shimane.jp/teiju/lifestyle/izyu-shien/1264）（2026年５月12日確認）

通常この種の移住支援金は、公務員は除外のケースが多いが、西ノ島町は役場が発行する職員採用試験案内の中で、合格者に対して申請が可能であることを明記している。

一方、家具・家電の貸与の離島の事例は見つけられなかったが、北海道苫前郡羽幌町で北海道立羽幌病院、天売診療所、焼尻診療所に赴任後１年以上勤務する医師に対し、住環境整備として家具・家電等を貸与する例[3]は確認できた。

（２）　募集条件にパソコンスキルを挙げているものの、スキルの範囲を明確にできていないため、実務で使えないケースがある。

一般事務の採用において求められるパソコンスキルは、「Word・Excel・PowerPointを用いた文書作成・集計表作成が可能であること」といった程度の記載が多い。

兵庫県明石市や熊本県[4]など、エントリー課題や一次試験において、「情報処理技術者試験」など情報処理系の専門性が高いものに限られるが、IT関係資格を有する者に加点するケースはある。

近年、採用試験にプレゼンテーション面接を取り入れる自治体も増えているので、例えば、「パワーポイント５枚以内で、グラフを用いた現状分析も含めて発表」等の課題を与えれば、プレゼンテーション能力だけでなく、パソコンスキルも測ることが可能と思われる。

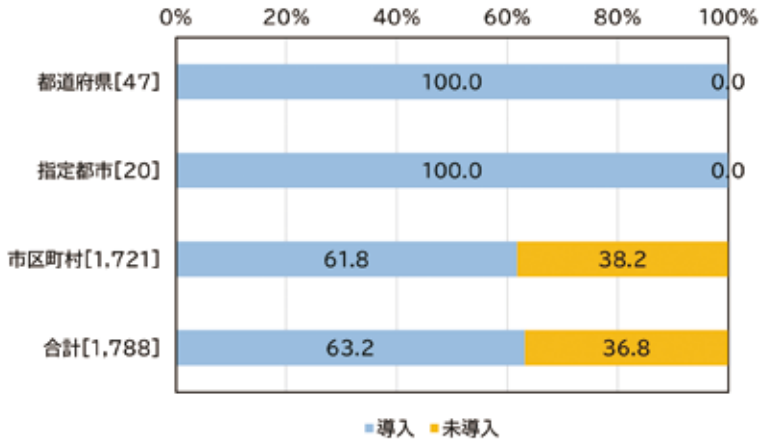
なお、今後はAIのスキルも含めて問われる時代になる可能性が高い。

３．職場環境整備（人材定着）に関して

（３）　地方自治体がフレックスタイム制やテレワーク等の導入・拡大を進めるには、窓口時間の縮小や予約制の導入など市民の理解も必要と思われ、どのように進めることが適切か知りたい。

総務省によると2025（令和７）年10月現在でテレワーク導入団体は63.2%[5]に上る。

▼図表２　テレワーク導入率（2025 年 10 月 1 日時点）



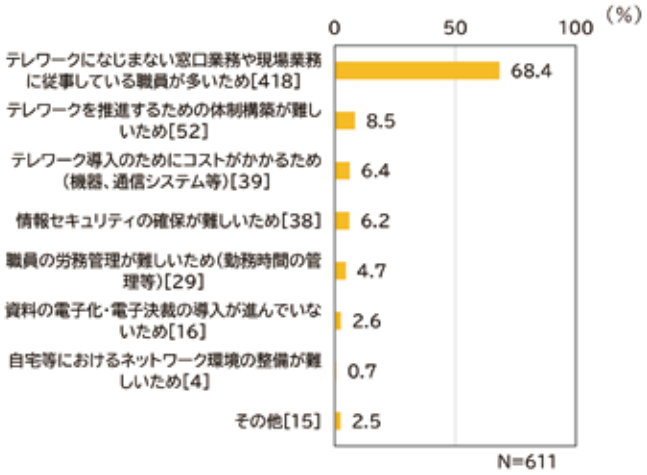
＜出典＞総務省（2026）「地方公共団体におけるテレワークの取組状況調査」

3　羽幌町医師研究資金・就業支度金貸与制度（https://www.town.haboro.lg.jp/kurashi/fukushi/kenkou/shikin.html）（2026年５月12日確認）

4　2025年８月募集明石市職員採用試験案内（https://www.city.akashi.lg.jp/documents/38998/20250731160509.pdf）、令和８年度（2026年度）熊本県職員採用試験案内（https://www.pref.kumamoto.jp/uploaded/attachment/302830.pdf）

5　総務省（2026）「地方公共団体におけるテレワークの推進について」（https://www.soumu.go.jp/main_content/001053525.pdf）

▼図表３　テレワークの導入に至っていない理由



＜出典＞地方公共団体におけるテレワークの取組状況調査（2025 年 10 月 1 日時点）

一方、未導入団体の主な課題は「テレワークになじまない窓口業務や現場業務に従事している職員が多いため」（68.4%）が最も多く、以下「体制構築が困難」（8.5%）や「コスト」（6.4%）などが続いている。

テレワークの導入例として、報告書では目黒区の取組（P64）を紹介した。業務分析により窓口業務と非窓口業務の仕分けを促す一方、一日でテレワークできる人数の上限を定めたり、テレワークが特定の職員に偏らないよう一週間単位の上限を設けたりといったルールづくりが行われたが、ここで職員の意見を聞きながらルールづくりを進めた点が、職員の満足度につながった模様である。

一方、住民サービスの低下や制約が発生したかどうかは明らかではないものの、例えば窓口の長い待ち時間や混雑を解決する手段としての予約制の導入であれば、利用者のニーズに応じた、柔軟で丁寧なサービス提供も可能になる。したがって、職員の働きやすさと住民サービスの維持・向上が常に二者択一のトレードオフの関係とは限らないと言えるだろう。

（４）　カスタマーハラスメント（以下、カスハラ）に係る取組を推進していく必要があるため、参考にできる情報があれば知りたい。

自治体アンケートではハラスメント対策の取組率は把握したが、カスハラ対策の分析は行っていなかったため、補足調査の結果を紹介する。

地方自治体の職場では、全ての行政サービスを利用者に対し公平・公正に提供する必要があり、かつ行政サービス利用者の権利を不当に侵害しないよう慎重な対応が求められるため、結果として過剰対応が常態化したり、心理的安全性が損なわれたりするリスクがある。

一般財団法人地方自治研究機構のホームページ[6]には、東京都をはじめとするカスハラ防止条例が公布の時系列で整理されている。掲載数は12自治体（2025年12月24日更新）とまだ多くないが、改正労働施策総合推進法が成立し、2026年10月１日からカスハラ対策が義務化される[7]ことを踏まえると、今後増加が見込まれる。

6　一般財団法人地方自治研究機構（https://www.rilg.or.jp/htdocs/img/reiki/162_customer_harassment.htm）（2026年５月12日確認）

7　改正労働施策総合推進法（https://www.mhlw.go.jp/content/001662629.pdf）

また、条例化以外の取組としては、新潟県上越市が職員約3,100人に調査を行ったところ[8]、過去３年で約25%の職員で被害が確認された。これを受けて録音・複数対応・悪質なら法的措置など設備・研修・ルールを組み合わせた基本方針[9]を策定した例がある。まずは実態把握と職員の声を踏まえた方針策定が求められる。

４．適正配置・処遇(人材配置)に関して

（５）　専門性や経験を十分に活かせる配置が難しい場合があり、人材の適正配置の仕組みや、能力・成果を適切に評価し処遇に反映する制度設計の事例について情報を求めている。

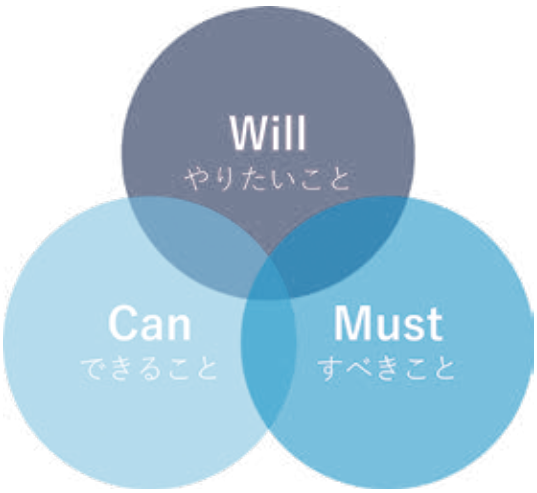
人材の適正配置は、職員のやりたいこと（Will）・できること（Can）・組織から求められていること（Must）を考慮する必要がある。

人材配置の取組は、報告書に掲載した長野県塩尻市（P68）、愛知県豊田市（P77）の事例と、付録に掲載した群馬県伊勢崎市の岡田職員課長（P144）のヒアリング概要が参考になる。

塩尻市は全国に先駆けてHR-Tech（人事（Human Resources）とテクノロジー（Technology）を組み合わせた言葉）サービスのカオナビを導入している。職員は「自己紹介シート」を作成・閲覧でき、キャリアや得意分野を可視化することで履歴書や記憶だけでは追えない情報をデータから引き出すことを可能にしている。その結果、不合理な異動の予防につながり、「あなたのこの能力をこの課題に活かしてほしい」と説得力のある説明が可能になったという。

さらに、翌年の重点政策を実現するために、各部門に事中評価[10]に加え次年度注力する政策についても情報収集し、重点政策と連動した人事（または人材）配置を行っている。ツールはあくまで手段であり、目的を合理的な行政サービスの遂行に置いている点がポイントである。

▼図表４　WCM フレームワーク



＜出典＞筆者作成

（６）　適正配置を行う際の根拠となるデータは、どのようなものを基としているか知りたい。

職員側の能力と部署側が求める人材要件が不透明であればあるほど、ミスマッチのリスクは高まる。このため職員の能力については、経験・資格などのスキルや、人事評価の棚卸し結果等が整理され、必要なときに参照できる状態が望ましい。

前述の豊田市の場合は、各職員が各年度に経験した業務経歴を一覧表で保有し、一目でわかる仕組みとなっている。一覧表の業務項目は汎用性の高い内容となっており、他の自治体でも十分活用可能と思われる。報告書（P81）に掲載しているので参考にしていただきたい。

塩尻市は前述の「自己紹介シート」に加え、意向調査の回答や異動履歴なども一元管理し、HR-Techの利便性を活かしている。

8　上越妙高タウン情報（https://joetsu.yukiguni.town/l-news/319617/）（2026年５月15日確認）

9　新潟県上越市（2026）「上越市職員カスタマーハラスメント対策基本方針」（https://www.city.joetsu.niigata.jp/uploaded/attachment/281975.pdf）

10　事業終了後に行政評価を行うのではなく、年度の中間で行政評価を行うこと。

▼図表５　市区町村の階層別研修の課程数

＜出典＞地方公務員研修の実態に関する調査（2024年４月１日時点）

一方、組織側から提示するデータとしては、伊勢崎市（報告書P58参照）の「人財育成リクエストシート」が参考になる。人事異動におけるミスマッチを減らすため、各課の仕事内容や必要な能力、資格、現時点での課題などが記載され、庁内イントラネットで公開している。職員の手上げ制を取り入れている例は比較的目にするが、部署から職員に対し情報発信している例は珍しく、職員は人事異動の自己申告時に内容を確認でき、ミスマッチの減少につながっている。

マッチングの要諦は、情報の非対称性[11]の解消といわれるとおり、職員からの情報収集だけでなく、組織から職員に向けた情報発信も含めて透明性を高めることが有効である。

５．人材育成に関して

（７）　社会人経験者や行政実務経験者等を新規採用職員と同一の研修を受講させることは、適切ではないと感じている。

近年、社会人経験者を採用する地方自治体は珍しくないが、2025年３月公開の総務省自治大学校の「地方公務員研修の実態に関する調査[12]」によれば、社会人経験者に特化した研修はまだわずかである。

島根県松江市は、近年新卒者よりも社会人経験者の採用者数が上回り、新卒入庁者と社会人経験入庁者で異なる研修を行う数少ない自治体である。松江市職員「ひとづくり」基本方針[13]には、「経験者採用の職員のなかには、これまでの価値観や常識、風土等の違いから、戸惑いやモチベーションの低下を感じる職員もいます。これまで培ったスキルや経験を生かしてもらえるよう、経験者採用の職員を対象とした研修も実施します。」と記され、スキル面よりも精神面でのケアとマインドセットの調整に腐心している様子がうかがえる。

なお、豊田市も社会人採用者が公務員独自の文化やルールに馴染めず早期退職してしまう点をリスクと認識し、新卒者同様、年齢に関係なくメンター[14]をつけている。

また国土交通省の取組ではあるが、近年国土交通大学校で行う２日間の中途採用者向け研

11　意思決定などの場面で、一方の当事者が他方よりも多く、または優れた情報を持つ状態のこと。

12　自治大学校（2025）「地方公務員研修の実態に関する調査」（https://www.soumu.go.jp/main_content/001000583.pdf）

13　島根県松江市（2024）「松江市職員「ひとづくり」基本方針」（https://www.city.matsue.lg.jp/soshikikarasagasu/somubu_jinjika/jinji_saiyo_shokuin/1/3/syokusyu/1671.html）（2026年５月12日確認）

14　キャリア等の助言や相談を行う職員のこと

修[15]が新設された。国会対応のロールプレイング演習を実施し、質問通告から答弁作成といった一連の省庁独特の業務を架空のケースを設定し参加者に実際にシミュレーションしてもらう研修を行っている。この研修のポイントは、実践的な研修を通じて、新卒者向け研修よりも現場で役立つ内容の研修を提供する点である。

社会人経験者に向けた研修はまだ多くないが、松江市の心構えや国土交通省の試みは多摩・島しょ地域の自治体においても参考になるだろう。

（８）　昇任意欲の低下や仕事への意識が低い職員が多いことが課題。

昇任意欲が低下している背景には、マネジメント職になることに対する不安や、昇任試験の負担とライフイベントの重複、またワーク・ライフ・バランスを重視する価値観の広がりなどがあることが本調査でも確認されている。また、評価や昇進など人事制度への不満が、仕事への意欲を失わせる一因となっていることも把握されている。

対策例として、塩尻市は主任から係長になることに対して職員から不安の声が大きいという課題があったため、「係長代理職」を新設し、係長の右腕として予算や議会対応などの経験を積む機会をつくることで、キャリア形成の不安解消を図っている。一方、意欲と能力のある職員には従来の年数規定にかかわらず、係長代理を経て上位評価を得ることで早期に係長昇任試験にチャレンジできる仕組みも導入している。

豊田市では、係長級の昇任試験が35歳から受験可能であったが、子育てなどのライフイベントと重なる時期で試験勉強に時間を割くことが難しいことが昇任辞退の理由となっていたことから係長級の昇任試験制度を全廃し、課長級についても筆記試験を廃止して論文と面接のみに軽減した。職員からは「筆記試験がなくなったことで昇任を目指しやすくなった」と好意的な声が寄せられている。

国立市では、若手職員の多くがワーク・ライフ・バランスを重視する傾向にある中、「ワーク・ライフ・バランスを取りつつも、マネージャーはできる」という意識を早い段階から持ってほしいと考え、人材育成基本方針の策定過程に若手係長による座談会を設けるなどして、主任・主事・新人層といった若い段階から組織とのエンゲージメントを強める施策を進めている。例示した取組は報告書の事例分析で取り上げているので、ご覧いただきたい。

昇任意欲を高める対策としては、人事評価の透明化やキャリア支援が効果的といわれるが、総務省の「地方公共団体における人材育成・確保推進のための参考事例集[16]」（2025年３月発行）でも昇任意欲低下対策として、職場環境整備やキャリア支援の観点から取組事例が紹介されているので、あわせて参考にされたい。

６．おわりに

多摩・島しょ地域の自治体は地方と異なり、周辺に隣接他県はもとより都や国の機関、立地企業等が多く、厳しい人材獲得競争下におかれている。労働人口が減少していく社会では応募倍率の高さを指標とし、大量の応募者の中から絞り込む採用方法は、難しくなっていくはずである。今後は、地域の特色や文化を打ち出し、共感して集まってくれた人材の中から本当に組織にマッチした人材を採用する方法へと切り替えが進むと思われ、実際に先行する自治体や、公務員採用を支援する企業から同様の示唆をいただいている。

こうした変化に対応するため、各自治体は地域の特性をしっかり打ち出すとともに、庁内全体で魅力ある組織づくりに取り組むことが重要である。

15　人事院（2025）「公務における中途採用人材の採用・オンボーディング・活躍支援のためのガイドブックver1.0」（P52参照）（https://www.jinji.go.jp/content/000012091.pdf）

16　総務省（2025）「地方公共団体における人材育成・確保推進のための参考事例集」（https://www.soumu.go.jp/main_content/000999607.pdf）

2025（令和７）年度調査研究報告書の解説
「多摩・島しょ地域における生物多様性の保全・持続可能な利用に関する調査研究報告書 ～ネイチャーポジティブに向けた主体間連携の進め方～」について

本調査研究において、ご監修いただいた東京都立大学沼田真也教授に、改めて報告書について解説いただきました。

東京都立大学　都市環境科学研究科
教授　沼田　真也

１．はじめに

日本では2008（平成20）年に生物多様性基本法が制定され、国内の自治体において生物多様性地域戦略の策定が努力義務とされた。これにより、多くの自治体で環境基本計画や生物多様性地域戦略の策定を通じた取組が進められている。しかし一方で、多くの自治体は人材・予算・データの不足といった課題に直面しており、生物多様性保全の取組が必ずしも十分に進んでいるとは言い難い。

本調査研究では、多摩地域および島しょ地域の基礎自治体の取組に着目し、国内外の生物多様性に関する最新動向や先進事例を調査するとともに、自治体が抱える課題を分析した。そして、これらの課題を解決するための方策を提言として整理することを目的としている。本稿では、生物多様性の基本的な考え方や関連する国内外の動向を概説しつつ、本調査研究から明らかになった課題と、その解決に向けた方向性について紹介する。

２．生物多様性とは何か？

「生物多様性（Biodiversity）」という用語は、2010（平成22）年に名古屋で開催された「生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）」を契機に広く認知され、自然環境問題における重要なキーワードとして定着した。しかし、この概念は一義的ではなく、使い手や文脈によって解釈が異なる点に留意が必要である。生物多様性条約では、生物多様性を「すべての生物の間の変異性」と定義し、種内の多様性、種間の多様性、生態系の多様性の３つを含むとしている。一般的には、これらは「遺伝的多様性」「種の多様性」「生態系の多様性」という３つの階層として整理され、同一種内の個体差、多様な種の存在、そして多様な環境と生態系の広がりをそれぞれ意味する。すなわち、生物多様性とは、地球上の生物と自然環境が多層的に織りなす多様な状態全体を指す概念である。

一方で、このように多義的で抽象度の高い概念を、基礎自治体が扱う身近な環境問題と結び付けることは容易ではない。例えば都市では外来種の増加により、単位面積当たりの種数が一見増加し、多様性が高まったように見える場合がある。しかし、これは必ずしも生態系としての価値や健全性の向上を意味するものではない。したがって、局所的な種数の増減や遺伝的多様性の変化といった表面的な指標のみに着目することは、生物多様性の本質的理解にはつながらない。もともと生物多様性という概念は、地球規模で進行する生態系や種の喪失を食い止めるという目的のもとに形成されたものである。そのため、この用語を適切に活用するためには、その成立背景や理念に立ち返り、何を保全すべきかという目標を明確にすることが不可欠である。

３．日本における生物多様性の危機

日本では、多くの生態系において人間活動に起因する生物の絶滅や減少が現在も進行している。とりわけ、陸水生態系、沿岸・海洋生態系、島しょ生態系では生物多様性の損失が顕著であ

り、その要因は一般に「4つの危機」として整理されている。

第一の危機は、開発や土地改変、過剰利用、水質汚濁などによる生息地の破壊・分断・劣化といった人為的影響であり、特に開発・改変の影響が大きい。第二の危機は、里地里山に代表される二次的自然の利用・管理の縮小である。集落周辺の雑木林や農地、ため池、草原などでは、管理の低下に伴い植生遷移の進行や景観の荒廃が生じている。第三の危機は、外来種や化学物質の持ち込みによる生態系の攪乱である。これらは在来種への影響や生態系バランスの崩壊を引き起こす要因となる。第四の危機は、気候変動による地球規模の影響であり、種の分布やフェノロジー（生物季節）の変化を通じて、生態系の縮小や質の低下、個体数の減少、分布域の縮小をもたらすとされる。

4．国内外の動向

日本は1993（平成５）年に生物多様性条約（CBD）に加盟し、同条約および「生物多様性基本法」に基づき、生物多様性の保全と持続可能な利用に関する国の基本計画である「生物多様性国家戦略」を策定してきた。国家戦略では、地方公共団体が地域の実情に応じた「生物多様性地域戦略」を策定することが求められており、基本法においてもその作成は努力義務と位置付けられている。

近年では、2022（令和４）年のCOP15で採択された国際目標「昆明・モントリオール生物多様性枠組（KMGBF）」の達成に向け、日本でも「生物多様性国家戦略2023-2030」が策定された。この中では、「ネイチャーポジティブ（Nature Positive）」の考え方が掲げられ、自然の損失を止めるだけでなく、2030年までに回復軌道へと転換させることが目標とされている。具体的には、「30by30目標」（2030年までに陸と海の30%以上を保全する目標）が設定され、その達成に向けて、保護地域以外でも保全に資する区域を対象とする「OECM[1]」の取組が推進されている。日本では、環境省が企業や自治体、NPO等の管理地を「自然共生サイト」として認定し、国際データベースへ登録する制度が進められている。さらに、こうした目標達成のための社会的アプローチとして、「自然を活用した解決策（NbS）」への関心が高まっている。NbSは、生態系の機能を活かして防災・減災（Eco-DRR）や気候変動への適応（EbA）などの社会課題を解決する考え方であり、グリーンインフラを含む包括的な概念である。

また、これらの議論では、自然度の高い地域だけでなく、多くの人々が生活する都市も重要な生態系として位置付けられている。2007（平成19）年にブラジル・クリチバで開催された「都市と生物多様性」に関する会議および「クリチバ宣言」を契機に、都市の役割が国際的に注目されるようになった。さらにKMGBFでは、2050年ビジョン「自然と共生する世界」とともに2030年までの具体的な目標が示されており、その中のターゲット12では、都市における緑地や親水空間の面積・質・アクセス・便益の向上と、生物多様性に配慮した都市計画の推進が求められている。

5．多摩・島しょ地域における生物多様性に関する取組

生物多様性国家戦略では、地域の自然的・社会的条件に応じた取組を地方公共団体が主体的に進める重要性が強調されており、都道府県には市町村をまたぐ広域的取組の推進や支援の役割が求められている。東京都の生物多様性地域戦略においても、自治体、都民、事業者、民間団体、教育・研究機関など多様な主体の役割が整理されている。市町村には、地域住民に身近な活動の推進や環境教育を通じた人材育成とともに、地域戦略の策定が期待されている。

1　OECM（Other Effective area based Conservation Measures）とは、国立公園や自然保護区などの法的保護地域ではないものの、長期的に生物多様性の保全に貢献している地域を指す。

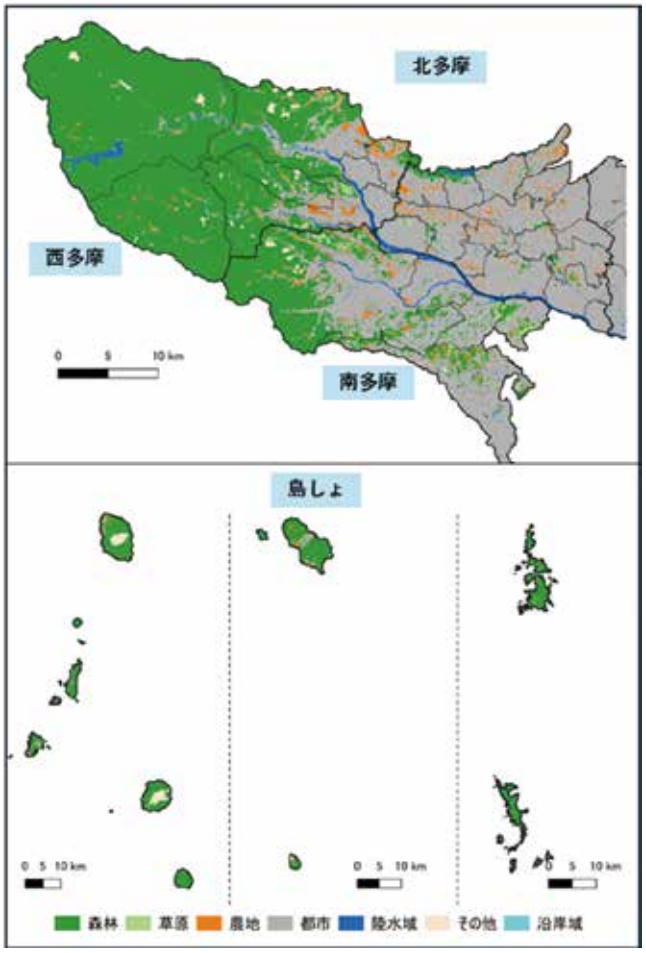
多摩・島しょ地域の基礎自治体を対象とした本調査研究では、地域特性に応じて課題が異なることが明らかとなり、島しょ地域では外来種など「第三の危機」への懸念が強く、多摩地域ではより幅広い生物多様性の危機が認識されていた。

本調査研究では、地域戦略の策定率は多摩・島しょ地域で49%、東京都全体でも約53%と全国的に見て高い水準にあることを明らかにした。一方で、策定や推進にあたっては、行政資源や専門知見の不足、データ不足、目標設定の難しさといった課題が指摘されていた。未策定の自治体では、自然環境に関する情報不足や施策の優先度の低さ、担当部署の不明確さなどが背景にあった。また、策定済みの戦略の多くは環境基本計画や緑の基本計画と統合されており、分野横断的な施策の推進や進捗管理の効率化が図られている点が特徴であった。

具体的な取組は生態系タイプが異なる地域間で違いがみられ（図表1）、北・南多摩では幅広い保全施策が展開されていたのに対し、西多摩や島しょ地域では外来種対策や鳥獣対策への関心が高かった。また、生物多様性の「利用」に関しては、都市化が進む地域ほど防災、レクリエーション、健康といった観点が重視され、人口減少が進む地域では産業活用への関心が高いなど、社会経済条件に応じた違いがみられた。

一方、戦略の推進や進捗管理においては、人材や予算の不足に加え、自然環境データの活用不足や指標設定の難しさが共通の課題となっていた。自治体が保有する情報は十分に活用されているとは言えず、専門知見やデータの不足、問題に対する認知度の低さも障壁となっていた。さらに、一部では庁内外や自治体間の連携の難しさも指摘されていた。以上のことから、今後は地域特性を踏まえた取組の深化に加え、情報基盤の整備、人材確保、連携体制の強化が重要な課題であることが示唆される。

▼図表１　多摩・島しょ地域の生態系タイプ分布図



〈出典〉報告書Ｐ 44

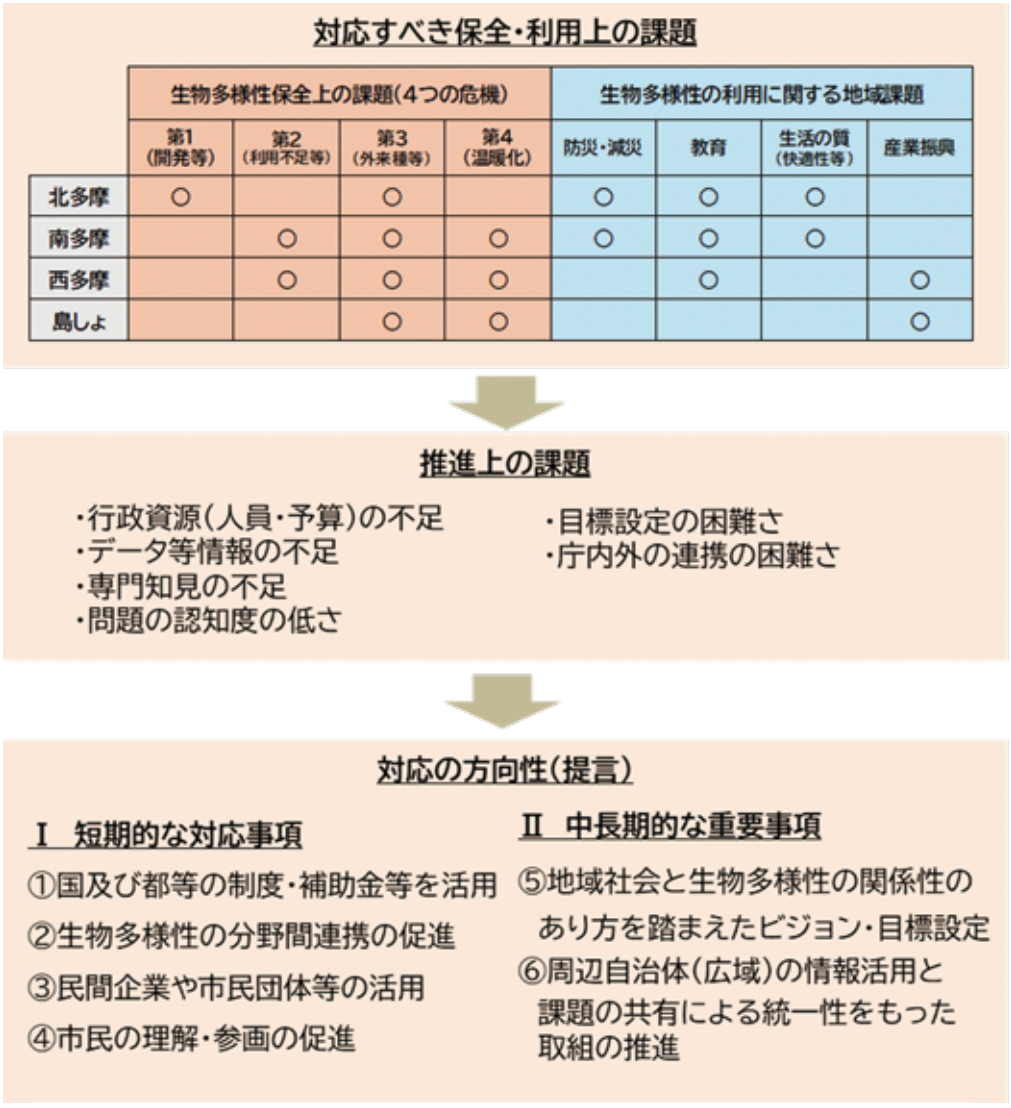
６．事例紹介、ヒアリング調査結果

本調査研究では、生物多様性国家戦略に沿った先進的な取組事例について、視察やヒアリングを通じて調査を行い、自治体の計画・実施・連携の状況や、活動団体の取組内容および課題を整理・分析した。その結果、自治体は企業や市民、学校、漁協など多様な主体と連携し、外来種防除やヒグマ管理、市民参加型調査、普及啓発など、幅広い取組を展開していることが明らかになった。さらに、未利用地と活動団体のマッチング、公有地におけるモニタリング、グリーンインフラの導入、重要エリアの可視化など、地域特性を踏まえた実践的な施策も進められていた。また、複数の関連計画を一体的に整理し、環境基本計画の中に位置付けることで、総合的かつ継続的な推進体制の構築が図られていることも確認された。

7．提言

調査結果を踏まえ、生物多様性の保全および利用に関する課題を整理し、その対応の方向性を提言した（図表２）。自治体が取組を推進するうえでの主な課題として、「行政資源（人員・予算）の不足」「データ等情報の不足」「専門知見の不足」「問題の認知度の低さ」「目標設定の困難さ」「庁内外の連携の困難さ」の６点が明らかとなった。これらに対する短期的な対応としては、国や東京都の制度・補助金を活用し、資源や情報の不足を補うことが有効であり、地域戦略の策定や取組機運の醸成に寄与している事例も多かった。また、防災や生活の快適性向上など他分野との連携を通じて、生物多様性の副次的効果を活かす視点も重要であることが示された。さらに、TNFD[2]やネイチャーポジティブの広がりを背景に、企業や市民団体の参画を促進し、取組の場の提供やマッチングを進めるとともに、市民の理解と関心を高め、担い手の裾野を広げることの重要性が示唆された。

▼図表２　多摩・島しょ地域における課題と対応の方向性（提言）の構成



〈出典〉報告書Ｐ 75

2　TNFDとは「Task force on Nature-related Financial Disclosures（自然関連財務情報開示タスクフォース）」の略で、企業・団体が自身の経済活動による自然環境や生物多様性への影響を評価し、情報開示する枠組みを構築する国際的な組織

一方、中長期的には、地域社会と自然の関係性を踏まえたビジョンと目標の設定、ならびに周辺自治体との連携による広域的な取組の推進が不可欠と考えられた。単一自治体での対応には限界があるため、情報共有や課題の共有を通じた統一的な枠組みの構築が不可欠である。加えて、市民や活動団体等を巻き込み、継続的な議論を通じて地域の将来像を形成することは、地域の意欲向上や人材育成にもつながる。これらを踏まえ、実現可能な施策から段階的に取組を進め、短期的な対応を基盤として中長期的課題へと発展させていくことが重要である。特に島しょ地域においては、外来種対策などの基盤整備とあわせて、生物多様性の視点を地域振興に組み込み、持続的な発展につなげていくことが期待される。

8．おわりに

多くの自治体では、環境基本計画や緑の基本計画の中に生物多様性保全が位置づけられている。しかし、実効性の高い計画や定量的評価の導入は依然として限られているのが現状である。また、広域にまたがる自然環境を保全するためには自治体間の連携が不可欠であるものの、行政区を越えた管理体制や、生物の移動を踏まえた仕組みが十分に整備されているとは言い難い。そのため、広域自治体や国を含めた連携の強化が重要な課題である。さらに、生物多様性の目標設定は縦割的・断片的になりやすい。そのため、地域の自然環境に加え、社会的・文化的背景の理解が必要であるが、その把握は容易ではない。関係者が協働し、将来に残すべき自然像について継続的に議論することが重要である。特に、都市における生物多様性保全は住民の支持に依存する側面が大きく、人と生き物の関係性に対する理解の深化が不可欠である。

加えて、近年は野生動物の都市への再侵入が見られ、人との軋轢の深刻化が懸念されていることから、共存のあり方を改めて検討する必要があるだろう。都市には公園や農地などの半自然的環境が広がり、多様な生物が生息している。こうした環境を適切に保全・活用することは、地球規模で進行する生物多様性の損失への対応にも寄与し得るものの、生物多様性の多義性や、都市特有の社会的課題も踏まえて、明確なビジョンのもとで、着実かつ継続的に取組を進めていくことが求められる。

2025（令和７）年度調査研究報告書の解説
「多摩・島しょ地域自治体におけるまちづくりへの若者参画のための取組に関する調査研究報告書」について

本調査研究において、共同調査研究で協力いただいた株式会社日本能率協会総合研究所に、改めて報告書について解説いただきました。

株式会社日本能率協会総合研究所
主任研究員　前原　大輔

１．いま、なぜ若者参画なのか

本調査研究は、若者のまちづくり参画をテーマとして実施したものである。少子高齢化や人口減少が進む中、地域の担い手の確保は多くの自治体に共通する課題となっている。そのような中で、将来世代である若者が地域や政策形成に関わることは、持続可能なまちづくりを進める上で欠かせない。一方で、現実には、若者が地域づくりや政策形成に十分に参画できているとは言い難い状況もある。こうした問題意識のもと、本調査研究では、若者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について、提言として取りまとめたものである。

本報告書の特徴の一つは、若者参画を「一定の主体性を持ち、さまざまな形で地域に関わっていく取組」と捉えている点である。「参加」ではなく「参画」とし、単に「若者の意見を聞くこと」や「若者向けイベントを行うこと」として捉えられていない。第１章、第２章で整理されているとおり、若者がまちづくりへ参画することには、地域の担い手確保という意味だけでなく、若者自身がまちづくりを「自分事」として捉える契機となること、地域への愛着や誇りの形成につながること、さらには自治体の政策形成に新たな視点や発想を取り込めることなど、多面的な意義があるが、そのような意義が現実のものとなるには、若者がまちづくりを通じて、自身で考え行動していくことが求められている。

２．若者の年代をどう考える？

本調査でいう若者とは、高校生以上を念頭に置きつつ、大学生、就業初期の世代、さらに地域との関わりが深まる30代までを視野に入れ、おおむね15～39歳を主な対象年齢として設定した。ただ、重要なのは、その範囲を固定的に捉えることではなく、自治体としてのまちづくりの考え方や目的に照らして考えることである。例えば、大学生が多い地域では、大学生に挑戦や実践の機会をつくる等、地域や年代ごとの特性を踏まえた施策もあるかもしれない。若者施策をより実効的なものにするためには、「若者にどのように地域と関わってほしいか」という視点から整理していくことが重要ではないだろうか。

３．若者参画は「若者のため」だけではない

調査を通じて改めて確認できたのは、若者参画は若者だけの問題ではなく、地域社会や自治体のあり方そのものに関わるテーマでもあるということである。有識者ヒアリングでは、若者がまちづくりに関わることは、若者にとって成長の機会となるだけでなく、地域の大人や自治体側にも刺激や気づきを与え、行動変容を促すきっかけにもなるとの指摘のとおり、若者政策は「大人政策」としての側面も持っており、若者参画を考えることは、地域社会の民主性や持続可能性を問い直すことにもつながると言える。

こうした点を踏まえると、本報告書が示し

ている若者参画は、単に参加者の裾野を広げるという話にとどまらない。若者が地域に関わることによって、若者自身が社会の一員としての視点を獲得していくこと、地域にとっては新しい発想や行動力を受け入れること、自治体にとっては庁内の固定観念を揺さぶり、施策形成のあり方を見直す契機となること等が挙げられている。若者参画は、若者のための施策であると同時に、地域の将来を見据えた人づくりであり、行政運営の質を問い直す取組とも言える。

4．自治体アンケートから見えた「若者施策の捉え方の難しさ」

本調査では、自治体アンケート（多摩・島しょ地域39自治体）と若者アンケートの２つを実施し、自治体側と若者側の双方から若者参画の現状を把握した。自治体アンケートでは、若者のまちづくり参画を所管する部門としては「企画部門」「子ども・子育て部門」が多い一方で、教育、環境、産業、広報、市民生活など、幅広い部門が関係していることが明らかとなった。若者参画は特定の部署だけで完結する取組ではなく、庁内横断的なテーマとして考える必要があることもうかがえる。

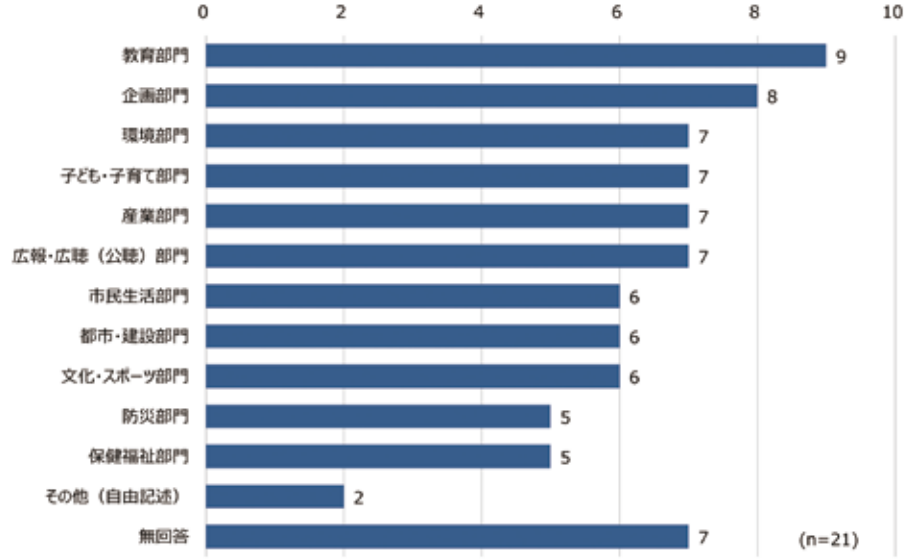
▼図表１　所管する部門【SA】

部門（回答があったもののみ掲載）	回答数（降順）
企画部門	9
子ども・子育て部門	7
市民生活部門	1
保健福祉部門	1
都市・建設部門	1
文化・スポーツ部門	1
その他	1

（n＝21）

＜出典＞報告書 P24

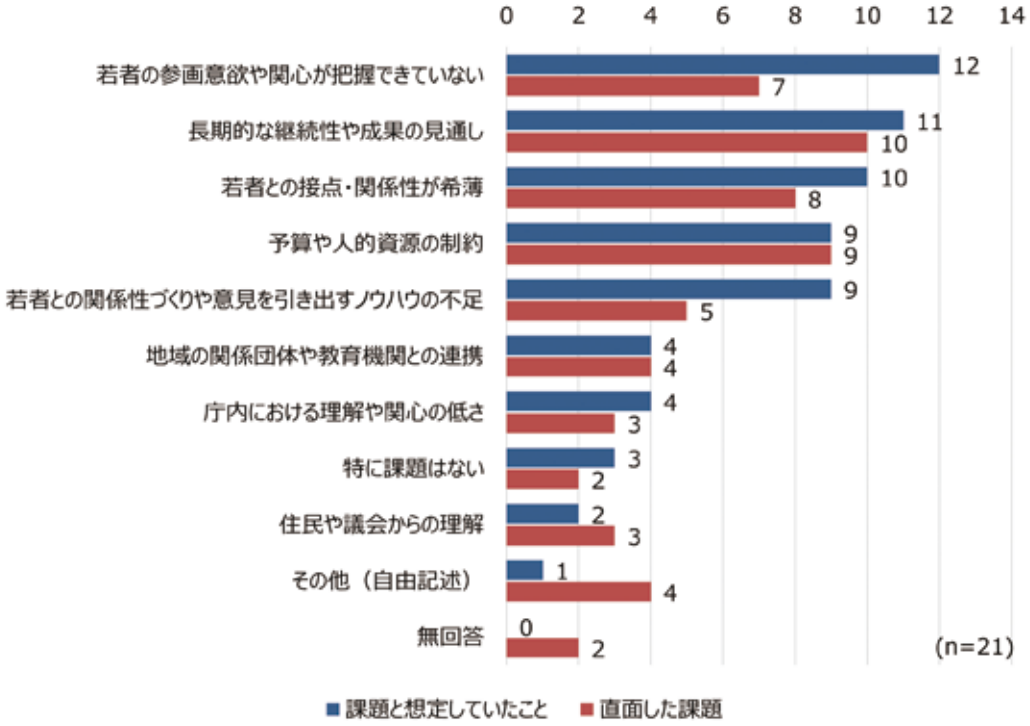
▼図表２　関係部門【MA】



＜出典＞報告書 P24

一方で、自治体が取組を進める上での難しさも見えてきた。取組前に想定していた課題としては、「若者の参画意欲や関心が把握できていない」等が多く挙げられたが、実施後は少し課題感が低減した一方、「長期的な継続性や成果の見通し」「予算や人的資源の制約」等は継続的な課題として認識される結果となった。また、取組前の期待と実際の成果の違いを見ると、若者参画は短期的な成果を得ることが難しく、中長期的に取り組んでいくことや、評価のあり方を考えることの必要性を示唆する結果となっている（報告書P31図表３-16）。つまり、若者施策の成果が短期的には見えにくい中で、施策の継続性を担保する方策や、その根拠の整理が課題になっている自治体も少なくないのではないだろうか。

▼図表３　取組前後の課題の状況【MA】



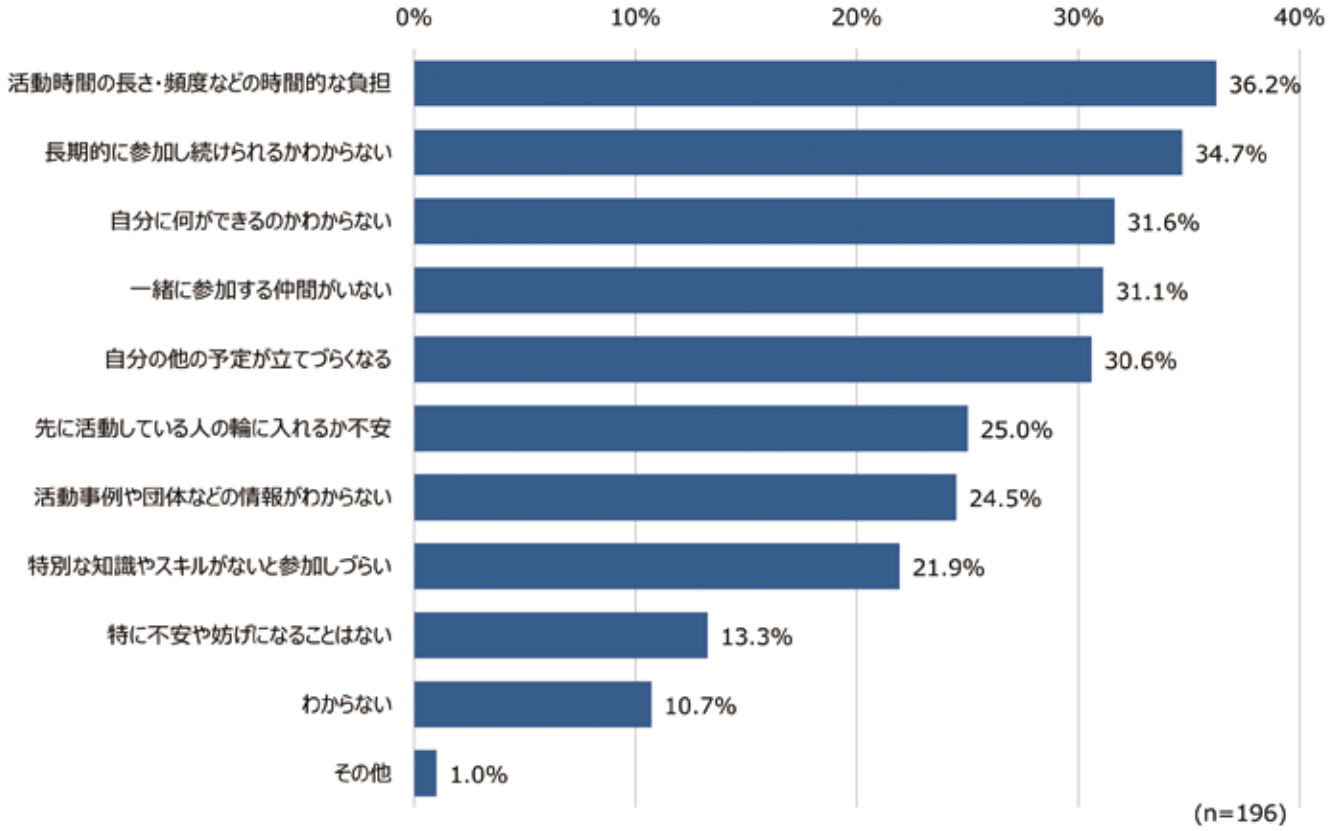
＜出典＞報告書 P29

５．若者アンケートから見えた「参加したいけど参加できない」現状

若者アンケート（n＝900）では、全体の４割強の若者がまちづくりに関心を持っている（報告書P35図表３-20）一方で、実際に関わったことがあるのはそのうち半数程度にとどまっていた。また、関心はあるが参加したことがない層は、「時間的な負担」「長期的に参加し続けられるかわからない」「自分に何ができるのかわからない」といった不安を抱えていた。加えて、まちづくりに関心がない層をみると、「どのような活動があるか知らない」という理由が上位に挙がっていた。

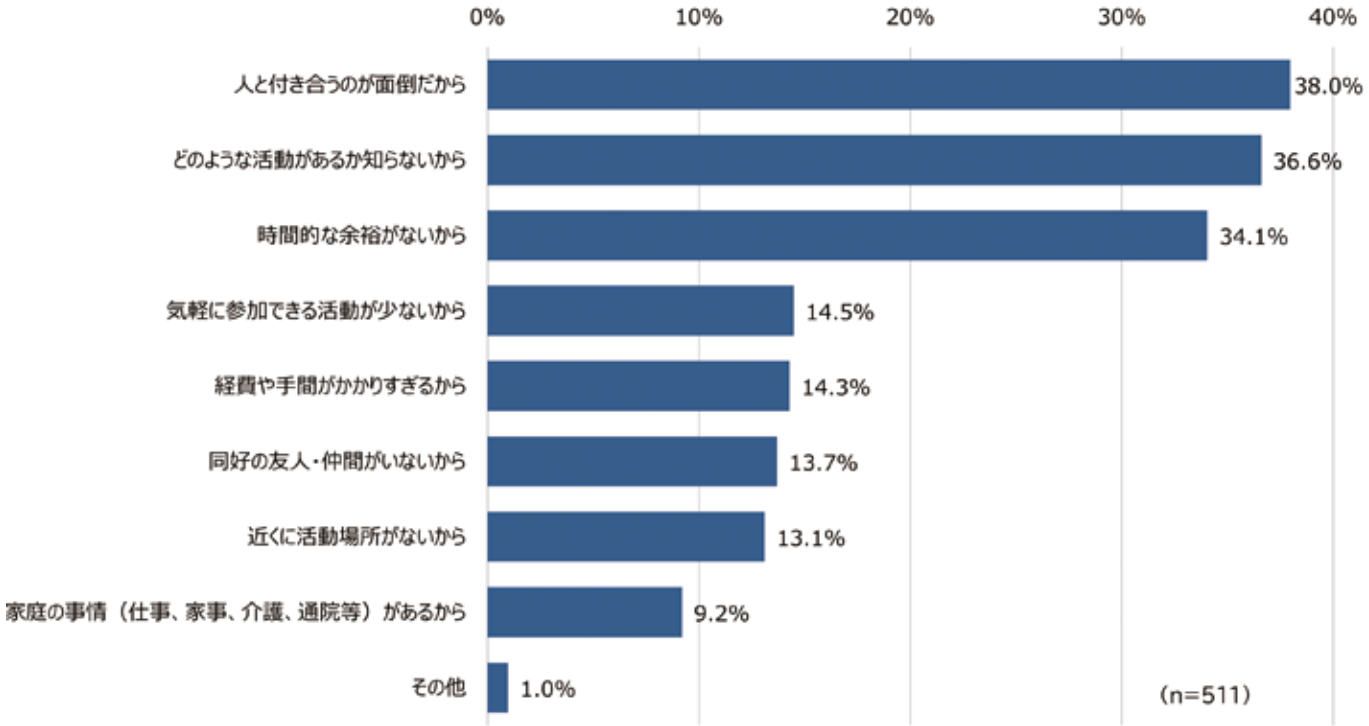
つまり、若者のまちづくりへの参画が進まない大きな要因として、単なる無関心にあるのではなく、具体的なイメージが乏しいために、負担感の大きさや不安感が先に立ちやすいのではないか。加えて、有識者から、今の若者は先生や親以外の大人と接する機会がないこと、家と学校の往復で地域に関わる機会が乏しいこと等が指摘されており、地域や大人との心理的な距離が大きいことも影響しているかもしれない。若者が参画しやすい場をつくるには、若者側の意識だけでなく、自治体や地域側の認識や関わり方を見直していく必要もあるだろう。こうした結果から、参加の場を用意するだけでなく、若者に届く伝え方や関わり方そのものを見直す必要があることが分かる。

▼図表４　活動に参加する上での不安（関心があるが活動していない層）【MA】



＜出典＞報告書 P39

▼図表５　関心がない理由（関心がない層）



＜出典＞報告書 P40

▼図表６　参加してみたい活動に関する比較

自治体	上位5位	若者
若者会議や高校生・大学生との意見交換の開催(52.2%)	1位	若者を対象としたアンケート調査への回答(32.9%)
若者を対象としたアンケート調査の実施(43.5%)	2位	自治体が設ける若者向けSNSやオンラインツール等の利用(20.0%)
若者を対象にした委員会・審議会への参加(34.8%)	3位	地域課題の解決等に向けた検討・提案(14.8%)
地域課題の解決等に向けた検討・提案に係る場づくりへの参加(30.4%)	4位	地域課題の解決等に向けた試行・実践への参加(12.8%)
SNSやオンラインツール等の活用(17.4%)	5位	若者会議や高校生・大学生との意見交換の場への参加(12.0%)

＜出典＞報告書 P45

６．若者に必要な情報をしっかり届ける取組を

自治体と若者それぞれのアンケート結果の比較から、ギャップが見られたことにも着目したい。若者に対する情報発信に関して、自治体が公式ホームページや広報紙をよく活用している一方で、若者が求めるSNS等の活用は十分とは言えない状況が見られた（報告書P45図表３-37）。また、若者の意見を伺う場づくりとして、自治体側の上位を占めた「若者会議や高校生・大学生との意見交換の開催（半数超）」「若者を対象にした委員会・審議会への参加（３割台）」は、若者側のニーズとしては非常に低いものであった。若者が参加してみたいまちづくり活動として、「若者を対象としたアンケート調査への回答」が最も多い結果であったことも踏まえると、やはり、最初から比較的ハードルの高い関わりは避けたいという心理がうかがえる。

若者参画を進める最初のアプローチとして、若者にしっかり届く形で設計されていなければ実のある参画にはつながりにくいため、この「ギャップ」を可視化できたことは成果の一つと言える。

７．先進事例に学ぶ、「場」と「伴走」のつくり方

第４章の先進事例調査からは、考え方やスタンスとしていくつかの共通点が見えてきた。まず、自治体があらかじめ結論や正解を用意するのではなく、若者の思いや発意を出発点にしていること。次に、若者が安心して発言し、挑戦できるよう、「否定しない」「失敗してもよい」と感じられる場が意識的につくられていること。さらに、自治体は主役として前に出るのではなく、後方から支える立場に回っていることである。

加えて、若者の参画を後押しする仕掛けとして、「面白そう」「楽しそう」といった直感的な動機を入口にしていること、自分たちの提案やアイデアが具体的な形になる経験を用意していること、メンターや支援者の存在が安心感や継続性を支えていることなども、共通するポイントとして整理できる。

たとえば、新潟県燕市のつばめ若者会議[1]（報告書P69）では、若者が「面白い」と感じたアイデアを起点に取組が進められている。愛知県新

1　新潟県燕市「つばめ若者会議」（https://tsubame-wakamono.com/）（2026年５月18日確認）

城市の若者議会[2]（P58）では、若者が予算提案権のもとで政策立案を行う仕組みが条例に基づいて制度化されており、若者参画を実際の政策形成のプロセスに位置づけている。福岡県北九州市のZ世代課の取組[3]（P75）では、若者の提案に対して経費補助を行う仕組みがあり、長野県立科町のタテシナソン[4]（P53）では若者の提案が実際に事業化や商品化につながっている。さらに、東京都多摩市の多摩市若者会議[5]（P63）では、若者の拠点づくりのアイデアがクラウドファンディングを通じて実現し、その後の運営主体の形成へと発展している。

このように、自分たちの関わりが目に見える形で成果につながることが、若者にとって「参加してよかった」という実感となり、次の一歩にもつながっていることがうかがえる。

また、サポート体制の面でも、各事例には共通する特徴がある。タテシナソンでは住民ガイドや専門家がメンターとなり、若者議会では若手職員や市民等が伴走している。多摩市若者会議や北九州市のZ世代課でも、若者だけに委ねるのではなく、自治体職員や委託事業者等が支えながら実践を後押ししている。

こうしてみると、若者参画の成否を分けるのは、制度や事業の枠組みだけでなく、若者が「ここなら安心して関われそうだ」「チャレンジしてみたい」と思える場をどうつくるか、そしてその挑戦を支える伴走の仕組みをどう整えるかが非常に大切だと言える。

8．提言の中で特に着目したいこと

第６章の提言の中で、特に着目したいこととして３点挙げられる。

第一に、自治体として若者参画の目的を明確にし、「意見を聞く」ことから「ともに考える」ことへ発想を転換する点である。若者は、大人や行政の姿勢を敏感に受け止めるため、参加の場を設けるだけでは不十分であり、意見を聞いた以上は、それをどう受け止め、どう実現につなげていくかを自治体として真剣に考える必要がある。若者を「うまく使おう」とするのではなく、地域の将来をともに考える大切なパートナーとして位置づけることが、関係づくりの出発点になる。

第二に、若者の主体性を損なわない範囲で、自治体が後方支援に徹することである。先進事例や有識者ヒアリングでは、若者の自由度を高めることと、事業としての実効性を確保することとの間にジレンマがあることが示されている。ただ、成果を性急に求めると若者は冷めたり、引いたりしてしまうため、まずは若者が安心して挑戦できる場を整え、必要な情報提供、庁内外の調整、制度面での支援など、行政が持つ強みを大いに発揮していただきたいと願う。

第三に、「完璧を目指さず、小さく始める」という考え方である。若者参画の取組では、最初から大きな成果や完成度を求めるのではなく、小規模でも若者の意見や提案が形になる経験を積み重ねることが、次の挑戦や継続への原動力になる。また、限られた予算や人員の中で着手する上でも、ハードルが低く有効だと考える。

9．成果の考え方

若者参画に関する成果の考え方は難しい。ただ、有識者ヒアリングや先進事例調査から共通して言えることは、参加人数や事業件数だけで成果は図れないということである。つばめ若者会議では、「面白そうで参加したくなる」「自分たちで企み、実現する」「市役所が仲間になる」といった12項目の視点で成果の定量化を試行する等、一歩進んだ取組も見られるが、大事なことは、若者側（主体性

2　愛知県新城市「若者議会」（https://wakamono-gikai.jp/）（2026年５月18日確認）

3　福岡県北九州市「Ｚ世代課の取組」（https://www.city.kitakyushu.lg.jp/page/zsedai/index.html）（2026年５月18日確認）

4　長野県立科町の事業者から提案があったテーマについて、全国から集まった学生たちがチームを組み、28時間で磨き上げたアイデアで解決策を提案し、その後事業化を図って地域経済の活性化を目指す「学生アイデアソン」。

5　多摩市「多摩市若者会議」（https://tamayouth.jp/）（2026年５月18日確認）

の醸成、地域への関わり等）、自治体や地域側（市民サービスの向上等）それぞれにとってのメリットを成果としてどう捉えられるかを考え続けることではないだろうか。

10. 学校や地域とのつながり方

若者参画を考える上で、学校や地域との連携も重要な論点と考える。高校生は、家と学校を往復する生活の中で地域と接点を持ちにくいことが本調査でも指摘されている。こうした状況も踏まえると、若者参画を学校外の特別なものとしてのみ位置づけるのではなく、高校や大学等で取り組まれている総合的な探究の時間、キャリア教育、ボランティア活動、サークル活動等とつながりながら、地域との接点を自然に生み出していく視点も有効と考える。学校と地域の間をつなぐことができれば、地域に関わった経験がないまま大人になる状況を少しずつ変えていくこともできるだろう。

また、地域に既にある若者との接点としては、学校だけでなく、青少年健全育成に関わる地域組織も重要である。東京都には青少年の健全育成を目的とした「地区委員会」が設置されており（718地区（2025（令和７）年４月１日時点））、夏祭り、運動会、防災訓練等、地区の特性を活かした様々な活動が行われている。中には、中高生や大学生と一緒に取り組む地区委員会も見られ、高齢化が進む地区委員会にとっても、活動の活性化や継続につながる有効な形となっている。このような地区委員会活動を受け皿とし、例えば、若者の自由な発想やアイデアを応援する場として活用していく展開も有効ではないだろうか。

11. おわりに

本調査を通じて、若者参画は、地域社会の持続可能性や自治体の政策形成、そして若者と地域との関係を改めてつくっていく上で大切なテーマであることを改めて認識した。中でも、特に印象に残ったのは、先進事例調査でお話を伺った自治体や民間の担当者の皆さんが、どなたも楽しそうにお話をされていたことである。そこには、若者を特別視するのではなく、他の住民と同じように地域にとって大切な存在として受け止め、若者と一緒に考え、一緒に進んでいこうとする真剣な姿勢も表れていた。若者施策を進める上では、自治体や担当者自身の「ワクワク感」や「覚悟」が非常に大切であり、そうした思いは若者にも自然と伝わっていくのだと感じた。

本報告書が、多摩・島しょ地域の各自治体にとって、若者参画の取組を改めて見つめ直し、これからの実践につなげていくためのヒントになれば幸いである。提言の最後には、若者参画に取り組む際のチェックリスト（P102図表６-２）も掲載しているので、まずはそこから、各自治体の現在地を確認し、できることから試してみるのもよいのではないだろうか。

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。

窓口受付時間の短縮について

企画調査課　浅見　幸隆（清瀬市派遣）

1．はじめに

近年、自治体では職員の働き方改革の一環として、窓口業務の受付時間を短縮する動きが広がっています。また、多くの自治体では、勤務時間と窓口受付時間が重なるため、始業前の準備や終業後の片付けが勤務時間外に行われ、時間外勤務が常態化する状況が続いています。

こうした状況が表面化した事例として、2025（令和７）年に生じた、愛知県半田市の事例があります。同市では、窓口受付時間外の超過勤務手当の未払いが公益通報によって判明し、過去３年分の手当が遡って支給されました[1]。日常的な準備・片付け作業が慣例的に勤務時間外に行われていたことが背景にあり、「どこからが勤務なのか」という認識が組織全体で曖昧になっていた実態が明らかになりました。このような勤務時間の扱いに関する課題は、窓口業務を担う多くの自治体に共通しており、勤務時間と窓口受付時間の関係を適切に調整する必要性が高まっています。

一方で、窓口受付時間を短縮することで行政サービスの質が低下するのではないかという懸念も根強く、職員の働き方の改善とサービス水準の維持をどのように両立させるかが、自治体にとって避けて通れない検討テーマとなっています。

本稿では、国の政策動向や自治体の取組状況に触れつつ、多摩・島しょ地域自治体を対象としたアンケート調査結果をもとに、窓口受付時間短縮の現状を整理します。さらに、先進的な取組として福生市の事例を取り上げ、窓口受付時間を試行的に変更した経緯等を紹介します。

2．働き方改革の推進について

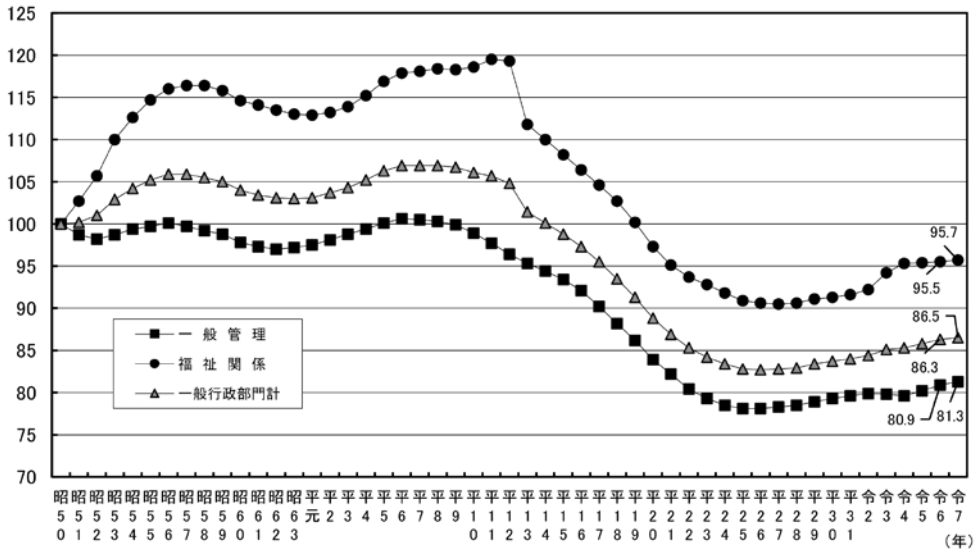
働き方改革は、2016（平成28）年に発足した「働き方改革実現会議[2]」の議論を契機に本格化し、翌2017（平成29）年には「働き方改革実行計画[3]」が策定されました。同計画では、長時間労働が健康面の問題だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の進行、女性のキャリア形成や男性の家庭参加を阻む要因となっている点などが指摘されています。

1　愛知県半田市（2025）「時間外勤務に対する手当等の未払いについて」（https://www.city.handa.lg.jp/shisei/koho/1004056/1004057/1009536/1010568/1010731.html）（2026年４月16日確認）

2　「働き方改革実現会議」（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190676.html）（2026年２月17日確認）

3　働き方改革実現会議（2017）「働き方改革実行計画」（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000161254.pdf）

▼図表１　地方公共団体における一般行政部門の職員数の推移（昭和 50 年を 100 とした場合の指数）



＜出典＞令和７年地方公共団体定員管理調査結果

さらに、2018（平成30）年には「働き方改革関連法」が制定され、時間外労働の上限規制やフレックスタイム制の拡充など、勤務時間制度の見直しが進みました。

こうした国全体の動きは行政組織にも影響を及ぼしています。地方公共団体では、限られた時間の中で持続的に行政サービスを提供する必要がある一方、総務省の「令和７年地方公共団体定員管理調査結果[4]」によれば、一般行政部門[5]の職員数は長期的に減少傾向にあります（図表１）。同時に、住民ニーズの多様化・複雑化により業務量は増加しており、従来の働き方のままでは行政サービスの質を維持することが難しくなっています。

このような状況の中で、負担が大きくなりやすいのが窓口業務です。直接住民対応を担う場であり、人員不足の影響を受けやすい業務でもあります。2019（令和元）年度に当調査会が実施した「自治体における窓口業務改革に関する調査研究報告書[6]」（図表２）でも、多摩・島しょ地域自治体において「職員数の不足と業務量の増加から通常業務で手一杯となっている」実態が明らかになっています。

▼図表２　自治体における窓口業務改革に関する調査研究

＜出典＞公益財団法人　東京市町村自治調査会

こうした課題を踏まえ、自治体では働き方改革と業務効率化の両面から行政サービス提供体制の見直しが求められており、窓口受付時間の短縮を検討する動きも広がっています。

一方で、窓口受付時間の短縮は、行政サービスの質の低下につながるのではないかという懸念もあります。しかし、総務省の「自治体デジタ

4　総務省（2026）「令和７年地方公共団体定員管理調査結果」（https://www.soumu.go.jp/main_content/001064561.pdf）

5　議会事務局、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生の各部門（教育、公安を除く各種行政委員会を含む）の総称

6　公益財団法人東京市町村自治調査会（2020）「自治体における窓口業務改革に関する調査研究報告書～人口減少社会に対応できる窓口を目指して～」（https://www.tama-100.or.jp/0000000886.html）（2026 年２月 17 日確認）

ル・トランスフォーメーション（ＤＸ）推進計画【第5.1版】[7]」では、オンライン申請の普及などにより、来庁者の待ち時間短縮や行政手続の効率化が進み、行政サービスの質の向上につながることが示されています。こうしたデジタル化の取組は、結果として窓口受付時間短縮に伴う影響を緩和する役割も果たしています。

次章では、こうした改革を支えるデジタル化の推進について整理します。

３．デジタル化の推進について

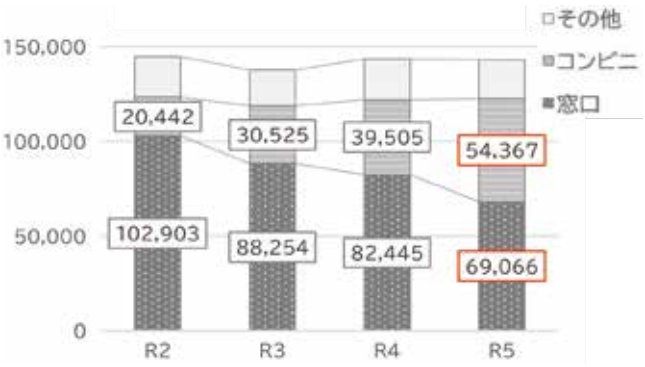
行政手続のデジタル化は、2025年６月に閣議決定された「デジタル社会の実現に向けた重点計画[8]」においても国の重要政策として位置づけられています。また、総務省やデジタル庁は「誰一人取り残さないデジタル化」を掲げ、自治体におけるオンライン申請の推進を支援しています。

総務省が2025年12月に公表した「自治体ＤＸ・情報化推進概要[9]」によれば、地方公共団体が優先的にオンライン化を進めるべきとされた58手続のオンライン利用率[10]は2023（令和５）年度時点で59.9%に達し、行政手続の半数以上が非来庁型へ移行しつつあります。こうした全国的なデジタル化の流れは、多摩・島しょ地域自治体でも例外ではなく、例えば、府中市では、2024（令和６）年度のオンライン申請率が72.81%に達している[11]など、行政手続のオンライン化が定着してきています。

また、窓口に行かずに証明書等を取得できる手段の拡大も行政手続の非来庁化を促進しています。その代表例が、地方公共団体情報システム機構（Ｊ-ＬＩＳ）が提供するコンビニ交付サービスです。マイナンバーカードを用いて住民票や印鑑証明書を全国のコンビニエンスストアで取得できる仕組みであり、2025年時点で既に1,300以上の市区町村が導入し、2025年４月時点では全国約56,000店舗で利用可能となっています[12]。

こうしたオンライン申請やコンビニ交付サービスの普及は、実際の窓口利用にも変化をもたらしています。例えば、滋賀県草津市では、2023年における各種証明書の窓口交付件数が2020（令和２）年比で約３割減少（102，903件⇒69,066件）する一方、コンビニ交付は2.5倍以上（20,442件⇒54,367件）に増加しています[13]（図表３）。さらに、同市では、こうした利用動向を踏まえ、2025年７月から、従来の８：30～17：15であった窓口受付時間を９：00～16：45へと短縮し、実際の来庁状況に即した体制へと見直しを進めています。

▼図表３　証明書交付件数の推移



＜出典＞草津市公式ホームページより抜粋

このように、オンライン申請やコンビニ交付などのデジタル化は行政手続の業務効率化を後押しし、窓口受付時間の短縮をはじめ、住民サービスの質の向上、職員負担の軽減を支える役割を果たしています。

7　総務省（2026）「自治体デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画【第5.1版】」（https://www.soumu.go.jp/main_content/001053408.pdf）

8　デジタル庁（2025）「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（https://www.digital.go.jp/policies/priority-policy-program）（2026年2月17日確認）

9　総務省（2025）「自治体DX・情報化推進概要」（https://www.soumu.go.jp/main_content/001048571.pdf）

10　オンライン利用率（%）＝オンライン利用件数／年間総手続件数×100

11　府中市（2025）「行政手続等のオンライン化状況の公表について」（https://www.city.fuchu.tokyo.jp/benri/denshi/kohyo.html）（2026年4月14日確認）

12　地方公共団体情報システム機構（2025）「地方公共団体情報システム機構（J-ＬＩＳ）の主な事業活動について」（https://www.soumu.go.jp/main_content/001026241.pdf）

13　滋賀県草津市議会資料「庁舎等開庁時間の見直しについて」（https://www.city.kusatsu.shiga.jp/shisei/kaigishingikai/hokoku/naibu/gyoukakuhonbukaigi.files/20241021shiryou2.pdf）

４．多摩・島しょ地域自治体における窓口受付時間に関するアンケート調査結果

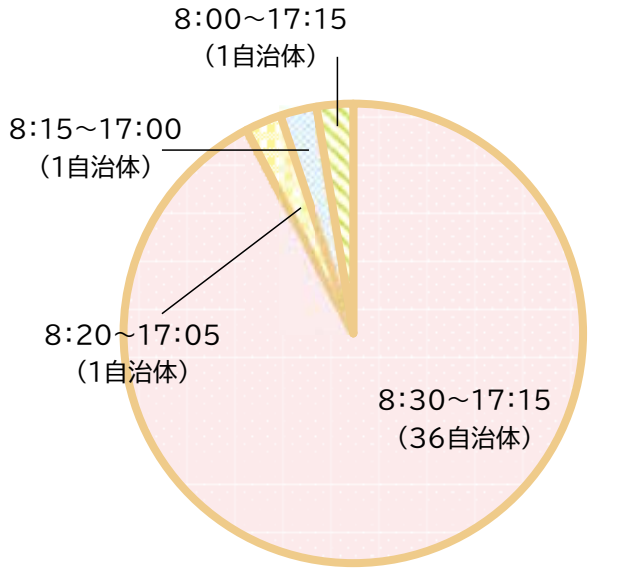
多摩・島しょ地域自治体における窓口受付時間の現状や短縮に向けた検討状況についてアンケート調査を実施しました。以下、その結果について、順次見ていきます。

◆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：行財政改革を担う部署
調査基準日：2026年１月５日時点
実 施 時 期：2026年１月23日～２月13日

（１） 職員の勤務時間について

職員の勤務時間については36自治体が、「８：30～17：15」と回答していました。

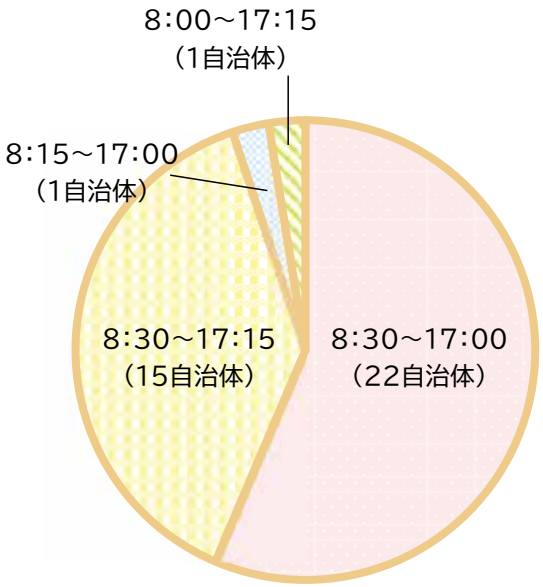
▼図表４　職員の勤務時間
【単一回答 / N＝39】



（２） 窓口受付時間について

一方で、自治体（本庁舎）の窓口受付時間については、「８：30～17：00」が22自治体と最も多く、次いで「８：30～17：15」が15自治体でした。

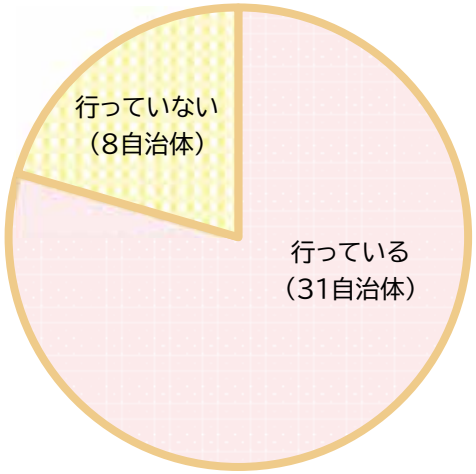
▼図表５　自治体の窓口受付時間
【単一回答 / N＝39】



（３） 開庁前の準備について

勤務時間前における開庁準備の有無については、31自治体が「行っている」と回答していました。

▼図表６　開庁前の準備について
【単一回答 / N＝39】

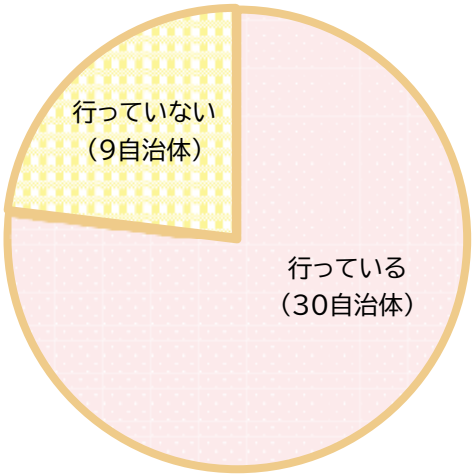


【具体的な準備の内容（一部抜粋）】
・レジスターへの入金準備、パソコン等機器の立ち上げなどで10～30分程度（部署により内容・時間も異なる）
・窓口の清掃、記載台整理、申請書整理、データ連携のチェックをはじめとしたシステムチェック、マイナンバー交付等における予約票の作成など、計30分程度

（４） 終業後の片付けについて

勤務時間後における片付けの有無については、30自治体が「行っている」と回答していました。

▼図表７　終業後の片付けについて
【単一回答／N＝39】

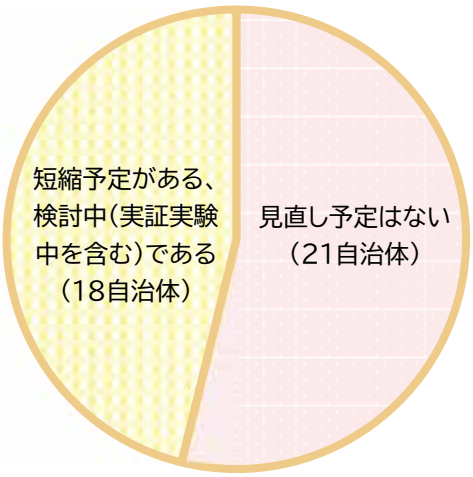


【具体的な片付けの内容（一部抜粋）】
- パソコンの片付け、キャビネットのカギ閉め、セキュリティのチェック等15分程度
- キャビネット類の施錠、レジスターの締め作業、発券機のシャットダウン、窓口端末及び執務スペース端末のシャットダウン、届書等の収納等で30分程度
- マイナンバーカード手続きの受付内容の確認に30分程度
- 当日収受した転入・転出等の申請手続きの審査に30分程度

（５） 窓口受付時間の見直し状況について

窓口受付時間の見直し状況については、21自治体が「見直し予定はない」と回答した一方で、18自治体が「短縮予定がある、検討中（実証実験中を含む）である」と回答していました。

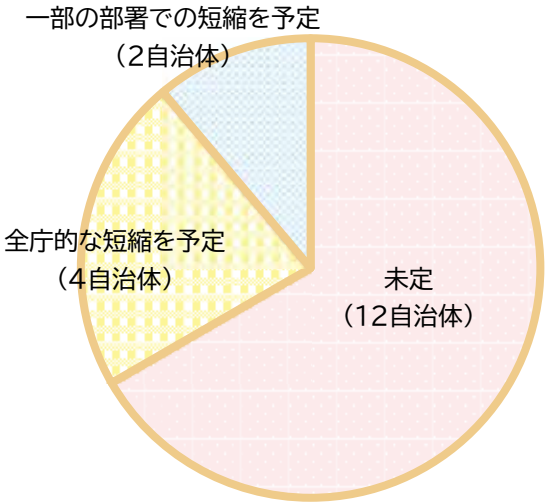
▼図表８　窓口受付時間の見直し状況について
【単一回答／N＝39】



（６） 見直し後の短縮予定の部署について

「短縮予定がある、検討中（実証実験中を含む）である」と回答した18自治体に対して、見直し後の短縮予定の部署について伺ったところ、「未定」が12自治体、「全庁的な短縮を予定」が４自治体、「一部の部署での短縮を予定」が２自治体でした。

▼図表９　見直し後の短縮予定の部署について
【単一回答／N＝18】



また、「一部の部署での短縮を予定」で回答のあった部署については、下記のとおりです。

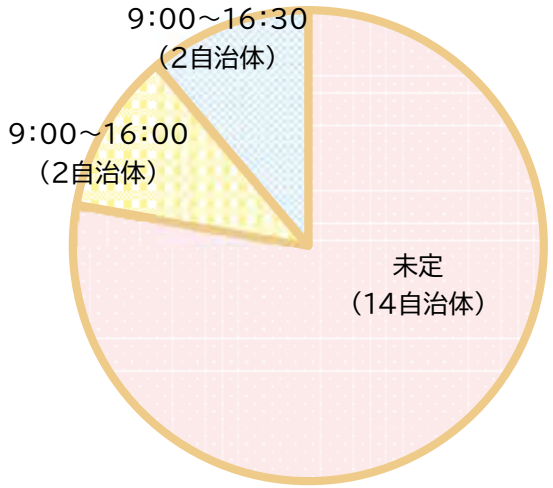
- 住民基本台帳業務、戸籍業務を担う部署
- 国民健康保険関係業務を担う部署
- 後期高齢者医療保険関係業務を担う部署
- 国民年金関係業務を担う部署

（7）　見直し後の窓口受付時間について

見直し後の窓口受付時間については、14自治体が「未定」であり「9：00～16：00」が2自治体、「9：00～16：30」が2自治体でした。

▼図表 10　見直し後の窓口受付時間について

【単一回答 / N＝18】



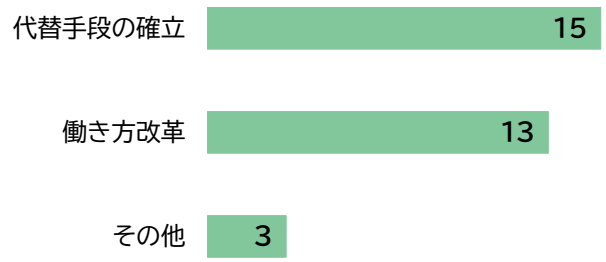
【見直した理由（一部抜粋）】
- 9時～16時の来庁者が約9割を占めるため
- 来庁者数調査の結果、午前８時30分から午前９時の間と午後５時以降の来庁者数は少ないことがわかったため
- 証明書のコンビニ交付普及やオンライン手続きの増加等による来庁者の減少のため
- 執務開始前後における、事前準備や事後処理等に必要な時間を考慮したため

（8）　見直しの背景について

見直しを行った背景については、「代替手段の確立（コンビニ交付、オンライン申請の拡充等）」が最も多く、次いで「働き方改革（労務管理改善）」が挙げられていました。

▼図表 11　見直しの背景について

【複数回答 / N＝18】



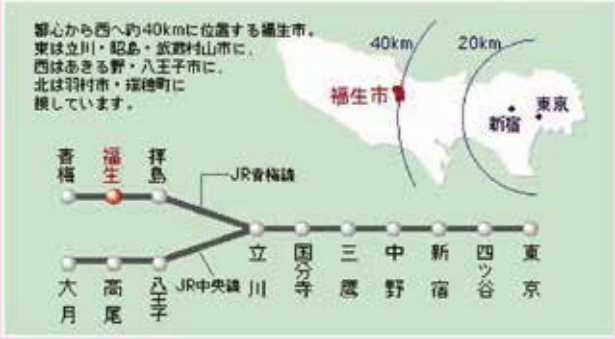
【その他自由回答】
- 令和８年度以降、近隣自治体の動向を見て検討
- ＤＸ推進をはじめとした市民サービス向上のための検討体制・環境の整備
- 組織的な対応力向上のための業務改善や課題検討を行う時間の確保

5．取組事例－福生市の事例

ここでは、2026（令和８）年２月から実施されている窓口受付時間の変更に関する試行事例として、福生市の取組を紹介します。

福生市は、都心から西へ約40㎞、武蔵野台地の西端に位置する都市です（図表12）。人口56,960人[14]の同市は、横田基地関連業務や多文化共生施策など特有の行政需要を抱えています。一方で、限られた人員で多様な行政サービスを提供する中、窓口業務では職員の長時間勤務が常態化しており、持続可能な行政運営の観点から体制の見直しが課題となっていました。こうした課題に対し、同市はデータ分析と庁内横断の合意形成を基盤に、段階的な試行を通じて窓口業務の改善を図る先進的な取組を進めています。

▼図表 12　福生市の位置



＜出典＞福生市公式ホームページより抜粋

（1）取組の背景と課題認識

福生市では、窓口受付時間と職員の勤務時間が同じであるため、窓口業務の準備や片付けが始業前や終業後に行わなければならず、

14　2026年５月１日現在

時間外勤務が常態化していました。また、外国人住民の割合が９％を超え、多摩地域で最も高いことから、複雑な手続きが増加し、１件あたりの対応時間が長くなる傾向がありました。その結果、職員の長時間勤務の増加や内部事務処理の遅延、窓口の待ち時間の増大といった課題が顕在化していました。こうした状況を踏まえ、同市では窓口受付時間を見直すことで内部事務時間を確保し、市民サービスの質向上と業務効率化の両立を図る必要があると判断しました。

（２）検討過程

福生市では、2025年８月頃から窓口受付時間の変更に向けた検討を開始し、企画調整課が中心となって庁内横断の協議を進めました。検討の過程では、以下の点が明らかになりました。

- 総合窓口課での手続き後に複数部署（保険年金課や子ども育成課など）で追加手続きが必要となることもあり、実質的に複数課が18時頃まで窓口対応を行っていたこと
- 2024年度の来庁者の約86%が９時～16時に集中しており、夕方の利用が限定的であったこと

これらのデータを踏まえ、各部署の業務負担と市民利用の実態を照らし合わせながら、利用者への影響が最小限となる時間帯の設定について検討を進めました。庁内調整においては、夕方利用者への配慮や労働組合との協議の必要性などの懸念点を丁寧に整理し、合意形成を図りました。

その結果、2026年２月２日から９月30日までの期間、総合窓口課において窓口受付時間を試行的に変更することが決定されました（図表13）。なお、今回の試行は一部窓口に限定しており、また、電話対応時間の変更は行っていません。

今後は、窓口受付時間の変更が市民サービスと職員負担の双方にどのような影響を与えるかを定量的に把握し、来庁者への聞き取り調査も実施しながら本格導入の可否を判断する予定です。

（３）今後の展望

福生市では、「フロントヤード改革[15]」を掲げ、窓口業務の効率化と市民利便性の向上を両立させる取組を進めています。既に、「申請書自動作成システム」や「マイナンバーカード関連手続の予約システム」などのデジタルツールを導入し（図表14）、窓口対応の改善を図ってきました。これらの基盤整備を進

▼図表 13　総合窓口課における受付時間

総合窓口課 受付時間	変更前 令和 8 年 1 月 31 日（土）まで	変更後（試行期間中） 令和 8 年 2 月 2 日（月）～9 月 30 日（水）
平日（水曜日以外）	午前 8 時 30 分～午後 5 時 15 分	午前 9 時～午後 4 時
水曜日	午前 8 時 30 分～午後 8 時	午前 9 時～午後 7 時
土曜日	午前 8 時 30 分～正午 午後 1 時～5 時 15 分	午前 9 時～正午 午後 1 時～4 時

＜出典＞福生市公式ホームページより抜粋

15　地方公共団体と住民との接点である「フロント」について、非対面のオンライン申請へのシフトのみならず、対面でも「書かないワンストップ窓口」を導入する等「書かない」「待たない」「迷わない」「行かない」窓口を目的とした総合的な取組

▼図表 14　総合窓口課における利便性向上に向けた主な取組

開始年月	取組内容
令和 2 年 11 月	証明書等交付申請書のデジタルペーパー化 （書かない窓口・ペーパーレス化）
令和 4 年 2 月	セミセルフレジ・キャッシュレス決済導入
令和 5 年 2 月	引越しに関する手続き（転出・転入予約・転居予約）のオンライン化開始
令和 5 年 11 月	窓口業務委託開始
令和 6 年 11 月	市役所本庁舎にマルチコピー機設置（証明書等コンビニ交付対応）
令和 8 年 2 月	マイナンバーカード交付・電子証明書更新手続きのオンライン予約開始 申請書自動作成システムの導入

＜出典＞福生市公式ホームページより抜粋（一部筆者編集）

めることで、窓口受付時間の試行的な変更が可能となった側面も大きいといえます。

一方で、オンライン申請に不慣れな方への支援が必要であることや、予約制導入に伴う運用負荷の増加など、対応すべき課題も残されています。今後は、デジタル施策と窓口運営の最適な組合せを模索しながら、持続可能な行政サービスの提供を目指していく予定です。今回の試行結果を踏まえ、市民の利便性向上や窓口混雑の緩和等の改善を継続的に進めていきます。

6．おわりに

本稿では、国の働き方改革の推進や行政手続のデジタル化といった政策動向を踏まえつつ、多摩・島しょ地域自治体へのアンケート調査や福生市へのヒアリングを通じて、窓口受付時間短縮をめぐる現状について整理しました。アンケート調査結果では、多摩・島しょ地域自治体でも窓口受付時間短縮に向けた取組が広がっていることが示され、働き方改革の観点からも、またデジタル化の進展の観点からも、窓口受付時間の見直しが現実的な選択肢として受け止められつつある状況が明らかになりました。

窓口受付時間の短縮は、単に受付時間を削減すればよいというものではなく、行政サービスの質を維持・向上させるための工夫が不可欠です。福生市の事例が示すように、「申請書自動作成システム」や「マイナンバーカード関連手続の予約システム」などのデジタル化の推進、業務プロセスの見直しなど、複数の取組を組み合わせることや住民への丁寧な周知、移行期における柔軟な対応も重要なポイントとなります。

今後、自治体が持続可能な行政運営を実現していくためには、働き方改革とデジタル化を一体的に進めながら、窓口業務のあり方を継続的に見直していくことが求められます。本稿が、多摩・島しょ地域をはじめとする自治体における今後の議論の一助となれば幸いです。

あなたの困ったを 調査研究に 変えませんか？

日々の業務の中で感じている「困った」「もっとこうなればいいのに」その気づきやアイデアは、より良いまちづくりにつながる大切なヒントです。みなさんの視点や経験を、**調査研究**というカタチで活かしてみませんか？

自治体業務に関する調査研究テーマを募集しています！

例えばこんな困りごと…

- 業務が非効率…
- もっと良い方法はないかな？
- 制度や仕組みが分かりにくい…
- 住民サービスをもっと向上させたい！

調査研究にすると…

- 原因や課題が明確になる！
- 新しいアイデアや改善策が見つかる！
- 根拠のある提案ができる！
- 業務改善や住民サービスの向上につながる！

まちをもっと暮らしやすく！

みなさんからいただいた調査研究テーマがより良いまちづくりや住民の暮らしの向上につながります！

募集テーマ
自治体業務に関連すること

業務改善、制度・仕組みの見直し、住民サービスの向上、地域課題の解決など、幅広いテーマを募集します！

応募対象者
自治体職員

所属や職種、経験年数は問いません！

応募方法
ウェブから

https://www.tama-100.or.jp/0000001367.html

募集期間
いつでも募集しています！

思い立ったその時がスタートです。みなさんの「気づき」をお待ちしています！

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
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いただけます

VEGETABLE OIL INK
再生紙を使用しています

公益財団法人 Think-tank Tama & Tosho
東京市町村自治調査会