

自治研

ぎふ

JICHIKEN
GIFU

特集

1

自治体DXに関するアンケート調査結果について
山本公徳 〓 岐阜大学地域科学部教授

2

2025年施行の育児介護休業法改正と
自治体職員への育児・介護支援
― 臼杵市役所へのヒアリングを踏まえて

河合 壘 〓 岐阜大学地域科学部教授



Vol.
141

自治研ぎふ

初代理事長 中村波男 書

今日、私たちが、あらためて地方自治を問い直すことは、日常的な運動として、岐阜県の自治体問題の具体的な課題に取り組むことを意味します。
大小さまざまなプロジェクトを、生活とのかかわりでとらえ、みんなで研究する—これが「岐阜県地方自治研究センター」の願いです。
これは、多くの階層の、そして多くの県民の参加によって、岐阜県の地方自治発展の「決して小さくない要素」を創り出すと信じます。

岐阜県地方自治研究センター設立趣意書(1978.6.22)より

3

道標

富樫幸一 = 岐阜大学地域科学部名誉教授／岐阜県地方自治研究センター理事長

5

特集1

山本公德 = 岐阜大学地域科学部教授／岐阜県地方自治研究センター研究員

自治体DXに関するアンケート調査結果について

本論文では、本年2月末から3月にかけて岐阜県地方自治研究センターが実施した「自治体DXに関するアンケート調査」について、その調査結果の概要を示した。「自治体DX」が、職員の労働環境や地方自治にどのような影響を及ぼしてきたかを中心に調査し、今後の「自治体DX」にとって何が必要かについて示唆を得られる内容となっている。

16

特集2

河合 壘 = 岐阜大学地域科学部教授／岐阜県地方自治研究センター研究員

2025 年施行の育児介護休業法改正と自治体職員への育児・介護支援

— 白杵市役所へのヒアリングを踏まえて

2024年育児・介護休業法改正の内容や背景について概観し、自治体職員の働き方への影響や課題を考察。また併せて、白杵市役所の職員への育児支援の取組みに関するヒアリング結果も紹介。

26

地域レポート1

判治康信 = 岐阜県議会議員

デジタル変革がもたらす「地域課題」への新たな視点

— AI・DXがつなぐ経済発展と包摂社会 —

32

地域レポート2

石田浩司 = 多治見市議会議員

中京学院大学の移転について

36

報告

センター事務局

地域の誇りを未来へつなぐまちづくり

— 「郡上市のまちづくりを学ぶ」をテーマに現地視察を開催して

40

編集後記

旧岐阜県庁舎を保存して活用を

岐阜県地方自治研究センター理事長 富樫 幸一



今、一番人気のメディアコスモスと、新しい岐阜市役所の隣には、古い岐阜県庁舎の建物の一部が、ひっそりと空き家のままで残っている。この建物は、大正13（1924）年に建てられたもので、昨年がちょうど100年目に当たっていた。1965年に県庁が現在の藪田に移転した後も、岐阜総合庁舎として利用されていたので、県民として、また職員としてここに入ったことのある人も多いだろう。われわれも岐阜地域振興局と一緒に「ぎふまちづくりセンター」で活動していた。耐震の問題から閉庁される時にも、「イカス（かっこいい、活かした）岐阜県庁舎の会」として保存のためにワークショップやライブをやり、当時の県や市とも話し合いの場を持った。しかし、立派な正面部分だけを残して、事務室や旧議事堂の部分は解体させて、メディコスの隣の駐車場になっている。

この建物に事務所があった岐阜県建築士会や、トラスト岐阜のメンバーとともに、再び「旧岐阜県庁舎保存活用協議会」として活動を始めた。2022年には、メディコスで公開のパネル展とシンポジウム、ウォーキングを行い、特に旧県庁舎のシンボルである、赤坂や全国から取り寄せられ、シカマイアの化石を含んだ大理石の階段とホール、国内でも最初の時期に多治見で焼かれたモザイクタイルなどの価値が専門家によって評価された。

続いて2024年には、岐阜市市民活動支援事業や、岐阜県建築士会の地域貢献事業の助成を受けて、旧県庁舎の完成と同じ年に作成

されたチャップリンの「街の灯」の上映、パネル展、ウォーキングを行い、テレビや新聞の取材でも大きく取り上げられた。

今年（2025年）も、引き続いて、全国の都市環境デザイン会議への事業申請を行って、これまでの建物の耐震性をめぐる調査結果を再検討したうえで、（A案）残っている部分の全体的な免震化、（B案）貴重な価値のある正面中央部分と南側壁面、各階の東西の両端角の県知事などの事務室（矢橋大理石が寄贈した大理石の暖炉がある）を残して、間の左右の空間は解体、再生する、という報告を専門家の意見によってまとめている。

同じ時期に建てられた旧石川県庁は、広坂通りに面して左右に大木が並ぶ「しいのき迎賓館」として、西側を保存、金沢城本丸を望む西側にはレストランなどが入る新しい部分を接合し、全体を免震化している。ギャラリーや大学コンソーシアムも入っている。全体の工事費は20億円だったと聞いている。旧石川県庁舎には、アルバイトや資料を調べに入った覚えがある。二の丸には当時の金沢大学の法文学部があり、周辺での学生生活には本誌の130号で述べている。

また、自身は山形県出身だが、旧山形県庁舎は、南東への移転の後、文化財に指定を受けて、県庁舎と議事堂を保存、利用されており、保存の手法と管理運営について聞き取りを行ってきた。

2024年10月のメディコスでのセミナーでは、この会のメンバーの清水さん（愛知工業

大学、前岐阜高専）がオランダのデルフトにある中世以来の町並みと建物のダイナミックなリノベーションについて報告されている。旧岐阜県庁舎でも、（B案）や、しいのき迎

賓館のように、保存する部分とリノベーションとの組み合わせる方法もあるのかもしれない。



旧岐阜県庁舎保存活用協議会
岐阜市市民活動支援事業 2024年



岐阜総合庁舎閉館イベント(2013年3月)、
正面のホールでクラシックのライブ

自治体 DX に関するアンケート調査結果について

岐阜大学地域科学部教授／岐阜県地方自治研究センター研究員 山本公徳

はじめに

①調査の趣旨

岐阜県地方自治研究センターでは、本年2月末から3月上旬にかけて、「自治体DXに関するアンケート調査」を実施しました。この調査で明らかにしたかったことは、主に二つあります。

第一は、「自治体DX」が自治体職員の労働環境にどのような影響をもたらすのかという問題です（労働問題的視角）。「自治体DX」とは、行政手続きのデジタル化や行政内部のデータ連係などを通じて、住民の利便性向上と業務効率化を図るものとされています。ただしそれだけではなく、急速に進む少子高齢化への対応として、少ない人員で回せる自治体職場へと変えていくための改革としても位置づけられています。したがって「自治体DX」とは、業務の効率化・合理化を通じた自治体職員の削減手段という側面も持っており、そうであればその労働環境への影響には常に注視していくべきと思われます。

岐阜県地方自治研究センターは、2020年10月にも、地方公務員のよりよい労働環境に向けた議論を促す観点から「自治体職員アンケート」を実施しました（調査結果について詳しくは、「自治体職員アンケート調査結果報告書」『自治研ぎふ』増刊5号、2021年9月参照）。このアンケートでは、自治体の労働環境全般に関する職員の実感を汲み取ろうと

試み、その結果、〈自治体職員削減→長時間労働→職場ストレスの蓄積〉という悪循環の蔓延など、相当にしんどくなっている職場の現状が浮き彫りになりました。こうした状況は、長きにわたり続いてきた「地方行革」の結果に他なりません。今回の調査では、そうした状況が「地方行革」の最新局面といえる「自治体DX」によって改善されるのか否か、その点に焦点を当てました。

第二は、「自治体DX」が地方自治のあり方、中央地方関係にどのような影響を与えるのかという問題です（自治問題的視角）。すでに報道等によっても知られているように、「自治体DX」における中心的な仕組みであるマイナンバー制度が必ずしも十分に機能していないという現状があります（会計検査院「マイナンバー制度における地方公共団体による情報照会の実施状況について」2024年5月参照）。ここには、大規模な改革には相当の時間がかかるという移行期の問題もさることながら、「自治体DX」が、中央主導で、必ずしも自治体の実情を踏まえずに進められているという問題があるように思われます。今回の調査では、「自治体DX」は地方自治を進めるのか否かについても注目しています。

本稿は、以上の二点を中心に、今回の調査結果の全体像について速報的にまとめたものです。今年度中に、より詳細な分析を踏まえた報告書を公表する予定ですので、そちらも併せてご覧いただければと思っています。

②調査対象

今回の調査では、アンケート用紙を岐阜県地方自治研究センターの会員団体である自治体・労働組合およびその他の県内市町村に配布し、協力をお願いしました。会員団体がある16自治体および岐阜県市町村行政情報センターにおいては443人の方々にアンケート用紙を配布し、254人から回答が寄せられました（回収率57.3%）。またそれ以外にも、山県市、飛騨市、岐南町、神戸町、大野町、川辺町、白川町、東白川村などから40人分（所属先未記入10人含む）の回答をいただき、総

回答数は294人となりました。（この40人分については、配布数を把握できておらず回収率が出せないため、表からは外してあります）

③質問と回答方法

質問として、以下に示す6項目を尋ねました。質問1と2については、「改善した／影響はない／悪化した」の三つから一つを選ぶ選択式、質問3から6については記述式での回答をお願いしました。

【自治体DXアンケート調査回答者】

団体名	配布枚数	左記のうちDX 担当者	回答者数	回答率
高山	64		44	68.8%
下呂	24	4	16	66.7%
多治見	22	4	9	40.9%
土岐	17	2	11	64.7%
瑞浪	23	3	10	43.5%
恵那	20	4	17	85.0%
中津川	20	5	8	40.0%
関	36	7	14	38.9%
美濃	17	8	9	52.9%
各務原	36	8	17	47.2%
郡上	14	4	6	42.9%
大垣	38	12	33	86.8%
輪之内	15	7	13	86.7%
垂井	17	5	12	70.6%
岐阜	45	14	11	24.4%
安八	20		14	70.0%
行政情報センター	15		10	66.7%
	443	87	254	57.3%

上記以外にも山県市、飛騨市、岐南町、神戸町、大野町、川辺町、白川町、東白川村等（所属先未記入含む）から40人の回答があり、合計294人から協力をいただきました。

【質問1】 ご自身の業務内容に関して、「自治体DX」による変化はありましたか。

【質問2】 ご自身の所属する自治体に関して、「自治体DX」は自治体行政を全体として改善していると思いますか。

【質問3】 ご自身の業務内容に関して「自治体DX」によって変化したことはありますか。仕事の進め方、業務量などについて苦勞していること、あるいは工夫していることなどあれば教えてください。

【質問4】 先般、マイナンバーカードは普及したが活用されていない実態が会計検査院から指摘されました。「自治体DX」が必ずしも順調に進んでいない面が明らかになりつつありますが、その原因について思い当たる点があればお書きください。

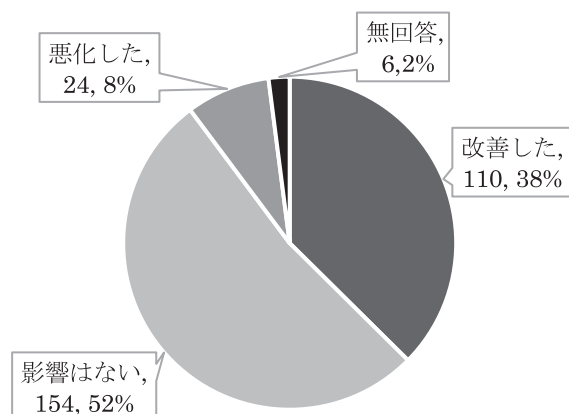
【質問5】 「自治体DX」はデジタル化による業務内容の

「標準化」「マニュアル化」により業務の習得を容易にさせ、担い手の裾野を広げる可能性を秘めています。しかし、個々の創意工夫の余地をなくし仕事のやりがいを奪うといった懸念もあります。この点について現場の実感をお書きください。

【質問6】現在の「行政デジタル化」において不足していること、今後必要になってくることについて思うところがありましたらお書きください。

1 各質問への回答の概要

①【質問1】個々の業務での変化



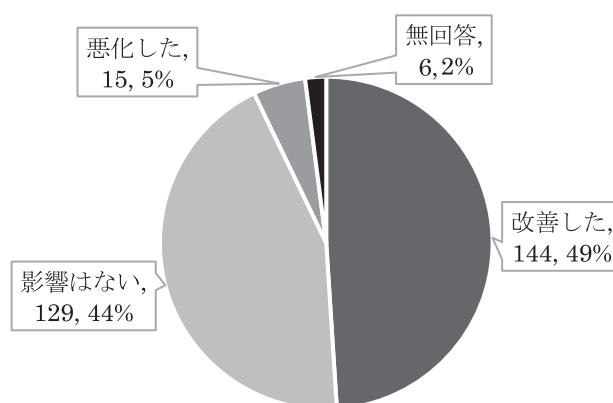
【質問1】では、自治体職員の個人レベルで「自治体DX」が業務内容にどのような影響を及ぼしているのかを、「改善した」「影響はない」「悪化した」の3択から選んでもらいました。

結果は、「改善した」110回答（38%）、「影響はない」154回答（52%）、「悪化した」24回答（8%）、無回答6回答（2%）となりました。まず目を引くのが、「影響はない」が半数を超えている点でしょう。「改善した」も相当数あるとはいえ、総務省の策定した「自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画」（2020年12月）にお

いて設定された推進期間（2021年1月～2026年3月）が、すでに残り1年を切っていることに照らし合わせれば、「自治体DX」が順調に進んでいるとは言いがたい状況があると言えます。

また、順調に進んでいないというだけでなく、「悪化した」が1割弱あるのも、労働環境との関係で無視できません。これからの「自治体DX」を考えていく上で、こうした声に耳を傾けていくのも重要になってくると思われます。

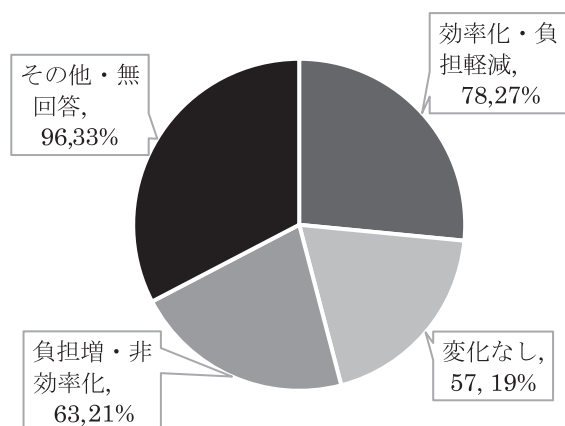
②【質問2】自治体全体での変化



続いて【質問2】では、【質問1】と同じ問いを、自治体という組織レベルに関して尋ねています。結果は、「改善した」144回答（49%）、「影響はない」129回答（44%）、「悪化した」15回答（5%）、無回答6回答（2%）でした。個人レベルについて聞いた【質問1】と比べると、「改善した」が11ポイント高く、「影響はない」と「悪化した」はそれぞれ8ポイントと3ポイント低くなっています。「改善した」とした回答は、「影響はない」と「悪化した」を足した合計と同数であり、十分な規模とは言えないものの、個人レベルよりは自治体レベルの方が職員の評価が高くなる傾向が見られました。

③【質問3】 個々の業務での変化の内容

では、改善にせよ悪化にせよ、その変化とは具体的にはどのような内容の変化なのでしょう。その点について尋ねたのが質問3です。質問3以降は記述式であり、多様な回答が寄せられましたが、全体の大まかな傾向を知るために、まずは回答を大きく3つに分類してみました（図3）。



その結果、業務の改善について指摘したものの（「効率化・負担軽減」）が78回答（27%）、「変化なし」としたのが57回答（19%）、業務の悪化を指摘したものの（「負担増・非効率化」）が63回答（21%）、「その他・無回答」が96回答（33%）となりました。

ここでは記述式の回答を筆者の主観で分類しており偏りが出る可能性が否定できず、その点を割り引いて見てもらう必要がありますが（質問4～6についても同様）、その上で指摘しておきたいのが、質問1と少し異なる傾向が見て取れるという点です。質問1での「影響はない」に対応する質問3の「変化なし」が大幅に減っていますが、「変化なし」と「その他・無回答」を足すと回答数153となり、質問1の「変化なし」とほぼ同数となります。これが両者の一致を意味しているとすると、質問1では「改善した」を選択した人のうち少なくとも数が、質問3では変化の内容として「負担増・非効率化」を指摘して

いるということになります。このことが何に起因するのかは慎重な考察を要するところですが、さしあたり、「自治体DX」による具体的な業務の変化を考える場合よりも、総論的に問われた場合に肯定的評価へのバイアスがかかること指摘できると思われます。

続いて、記述の内容についてより詳しく見ていきましょう。

まず、業務の変化として「効率化・負担軽減」の達成をあげた78回答について、以下のように分類してみました（複数カウントのケースあり、以下同様）。1つしかなかった回答や、「業務の効率化に役立った」など一般論的な回答については「その他・分類不能」としてカウントしました。

- ・生成AIやRPA等によるルーティンワークの自動化=21
- ・オンライン申請等による窓口対応の負担軽減=13
- ・文書管理・進捗管理等、管理業務の効率化=11
- ・ペーパーレス化=6
- ・teamsやロゴチャット等による職員間の情報共有・コミュニケーション円滑化=14
- ・ワークフロー見直し=3
- ・在宅ワークが可能に=2
- ・その他・分類不能=15

これらを見てみると、「自治体DX」は、さしあたっては時間をとられるルーティンワークや反復的業務の自動化・処理時間短縮化、という点に最大の効果を上げていることが見て取れます。導入が始まっている各種ツールを使いこなせば、効率化の点でかなりの成果が期待できそうです。

では、「負担増・非効率化」を指摘した63回答の方はどうだったでしょうか。こちらについても分類を行ってみました。

- ・業務がアナログとデジタルで二重化する
などかえって負担増=28
- ・業務見直しが伴わず、不要なデジタル化
でかえって非効率化=22
- ・部署による必要度の差が考慮されず=2
- ・セキュリティ、トラブル対応、費用対効果に懸念=7
- ・その他・分類不能=5

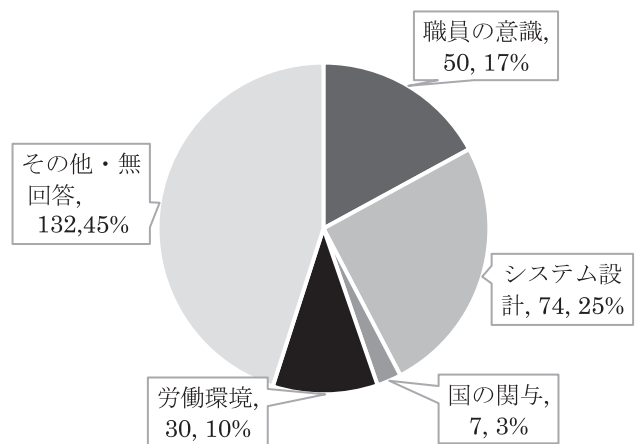
見られるとおり、こちらの回答では業務のアナログとデジタルでの二重化や、前提となるべき業務の見直しがなされていないことなど、やや俯瞰的な視点で業務全体を見渡した上での意見が目立つように思われます。

この点を踏まえて改めて「効率化・負担軽減」の回答内容を眺めてみると、指摘は具体的で、裏を返せば個々の業務レベルでの効率化に目が向けられているとも言えそうです。こうした視野の違いに関して、回答の中に、「DXまでたどり着けていない。現状はデジタルライゼーション（デジタル化）までだと感じている」という指摘がありました。この指摘の言うとおり、効率化の達成を肯定的に評価する回答は「デジタル化」に、負担増に注目する回答は「DX」に注目しているという傾向を指摘できるように思います。改革を「DX」レベルまでどのように引き上げていくのか、そのあたりに課題がありそうです。

④【質問4】 停滞の原因

この質問では、質問文で「自治体DX」が停滞しているという現状認識を提示しつつ、その原因について聞いてみました。ここで

は、会計検査院のマイナンバー制度に関する報告書について設問で触れることで、「自治体DX」が国主導で行われていることへの注意を促し、回答に際して、中央地方関係も意識してもらうようにしています。



とはいえ、回答を分類してみたところ、中央地方関係に関わる回答はわずかで、多くの回答が自治体内部のあり方に注目していました。具体的には、「職員の意識」に原因があるとするものが50回答（17%）、「自治体DX」の「システム設計」とするもの74回答（25%）、労働環境とするもの30回答（10%）、国の関与7回答（3%）、「その他・無回答」132回答（45%）という結果となりました。

「職員の意識」の分類には、知識の不足も含め、職員の当事者意識の欠如を停滞の原因としてあげた回答をカウントしました。これは他の三つと比べて、状況を変えるのは職員の努力次第としている点で「自治体DX」自体や組織レベルの取り組みには肯定的と言えます。「自治体DX」への好感度は高いと想定できます。そうしたことから、いくつかあった「自治体DX」はそもそも停滞していないという趣旨の回答もこの分類に含めています。

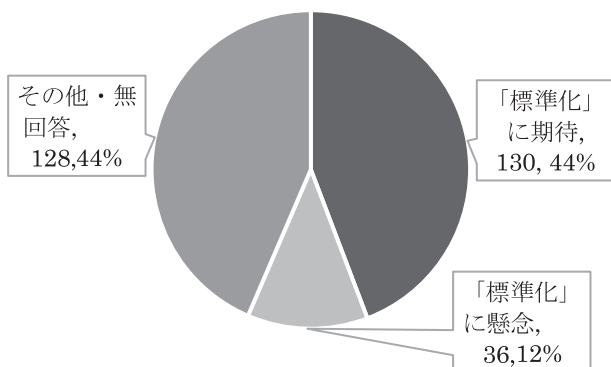
これに対し「システム設計」の分類には、システムが複雑すぎたりユーザー本位でない

こと、従来の業務における課題の洗い出しなしにスタートしてしまったこと、そもそも利便性が感じられないなど、現状の「自治体DX」自体に含まれている問題に原因を求める回答をカウントしました。これは、システム内在的な問題の指摘という点でかなり重大な内容を含んでいますが、この分類が一番多かったということは深刻に受け止める必要があるのではないかと思います。

また「労働環境」の分類には、職員が通常業務に手一杯でDXに取り組む余裕を持っていないこと、専門的な知識やスキルを持つ人材が不足していることなど、人的リソース不足を指摘した回答をカウントしました。

最後に「国の関与」の分類ですが、ここには国の対応の遅さ、その対応が場当たりのであること、地方の実情を踏まえていないことなどに原因を求める回答を含めています。深刻な内容が含まれていますが、かなり数が少なかったことを考えると、国の対応はさほど優先順位が高いとは認識されていないと言えるかもしれません。

⑤【質問5】「標準化」の影響



この質問は、「自治体DX」と仕事のやりがいとの関連性への興味から設定しました。質問文では、デジタル化による業務内容の「標準化」や「マニュアル化」にはポジティブ面とネガティブ面の両面があることを示し

た上で、どうするかを尋ねています。自治体の業務に限らず、一般に仕事のやりがいや楽しさは、業務における「裁量」の度合いや、「専門性」の獲得などに密接に関わっています。そうだとすれば、そうした「裁量」や「専門性」のあり方への影響が想定される「標準化」はかなりセンシティブな問題で、自治体職員の関心は高いのではないかと予想してこの設問を設けました。

まず、「標準化」が良い影響をもたらすと期待しているか、あるいは悪い影響をもたらすと懸念しているかという観点で分類してみました（図5）。見られるように、「その他・無回答」の多さも気になるころではありますが、「「標準化」に期待」が130回答（44%）、「「標準化」に懸念」が36回答（12%）と、積極的に期待する回答が約3.6倍と圧倒的に多い結果となりました。全体的に「標準化」が働き方にとってセンシティブな問題を含むとは考えられておらず、筆者の予想ははずれたと言えるでしょう。

では期待の中身にはどんな特徴があったのでしょうか。記述式回答の内容をさらに以下のように分類してみました。

- ・「標準化」で節約した時間を創造的業務へ振り向けられる = 18
- ・そもそも公務員の仕事に裁量は不要、効率化の方が重要 = 62
- ・創意工夫や裁量の余地がなくなることはない、気にしすぎ = 58
- ・住民の利便性向上につながる = 4

次に、懸念の中身についても同様に分類してみます。

- ・そもそも多様な自治体の業務は「標準

化」になじまない=11

- ・自分で考えることが減る、イレギュラーへの対応力が弱まる=9
- ・モチベーション喪失=5
- ・導入ありきで現場の状況が顧みられていない、かえって負担増も=11

こうした回答からどんなことが見えてくるでしょうか。

まず指摘したいのは、現在の自治体職員にとって、効率化というものが極めて高く価値づけられているという点です。質問3で「自治体DX」による業務の変化の具体的内容を聞いた際には、「効率化・負担軽減」を回答したのが27%、「負担増・非効率化」は21%でした。この比率と比べると、質問5では「期待」の比重がかなり高くなっているといえます。この違いは、質問5では、実際の仕事の現状というよりも、回答者の価値観が反映された結果ではないかと思われます。

質問5には回答者の価値観が反映されたと考えられる傍証として、回答の仕方として「防衛的」あるいは「反論的」なものが多く、さらに言えば「感情的」と言わざるをえないものも見受けられたという点があげられます。質問文は、「標準化」のメリットとデメリットに両論併記という形で触れ、その上で現場の実感を聞くという格好になっています。にもかかわらず、「標準化」を肯定する回答では、メリットに触れているものは少なく、デメリットに反論するという形での意見表明がかなり多く見られました。

いくつか引用すると、「やりがいを奪うといった懸念はないと思う。そういった否定的な思想がDXの障害となっていると思う」、「デジタル技術を活用する側の資質の問題だと思います。AIと同じです。デジタル技術

を個々の創意工夫のもと活用することが必要です。デジタル化によって創意工夫の余地がなくなるというような考え方ができない人材しか集まってこない現状をなんとかしないといけなく感じています」、「そんな心配しなくても、そもそも現場は工夫なんぞしない。一部の握りが苦勞して最適化するだけ。政府の考えは、乱暴でやや拙速に過ぎるにしろ、長期的には間違っていない。むしろ、そういう論調でDXが悪とでも刷り込もうとしてくるのが邪悪」といったものがあげられます。

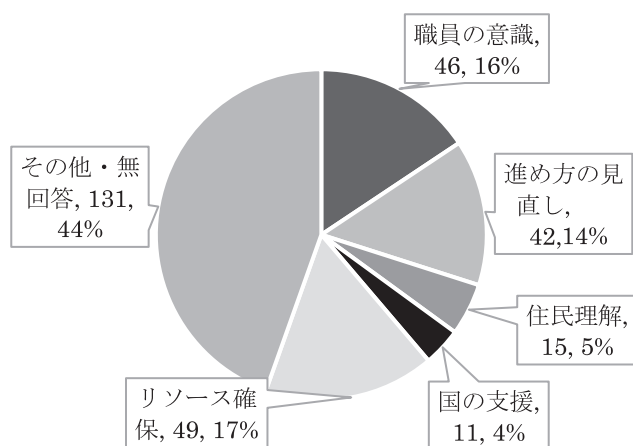
次に、もう一つ注目しておきたいのは、「創意工夫や裁量の余地がなくなることはない」と分類した回答の中に、効率化においてこそ「創意工夫」が発揮されているといった趣旨のものが見られたことです。ここには手段の目的化を見て取ることができます。具体的には、「年々人員が減少しているので、デジタル化による作業時間短縮は必須と思う。創意工夫はデジタルスキルを身に着けてデジタル面での創意工夫につなげる」、「個々の仕事を、作業の部分と、考える仕事の部分に切り分けができれば問題ない考える。すべてが作業になったとしても、作業をどうやって効率化させるか、この作業をどうやって地域に反映させるか？など考える部分は無限にあると思う」といった回答が上げられます。

以上のように、質問5への回答からは、効率化が最優先の価値観となっている自治体職場のようすが垣間見えるように思われます。筆者には、この状況には問題があると感じられます。おそらくこの背景には、長期間に及ぶ「地方行革」のなかで徐々に仕事の裁量がなくなっていき、いわゆる定型業務が仕事の大半を占めるようになったという経緯があったのではないのでしょうか。こうした状況がな

ぜ生まれてきたのか、この点は別途調査する価値のある重大な問題だと思っています。

⑥【質問6】 今後必要なこと

この質問では、「自治体DX」「行政デジタル化」について、今何が不足しているのか、今後何が必要になってくると考えられるかを、最後の総括的な問いとして尋ねました。



ここでは、さまざまな内容の回答を5つに分類してみました。「職員の意識」に課題があるとするものが46回答（16%）、「進め方の見直し」をあげたものが42回答（14%）、「住民理解」が15回答（5%）、「国の支援」が11回答（4%）、「リソース確保」49回答（17%）となっています。

「職員の意識」として括った回答について少し詳しく見ていくと、「職員のデジタル化への苦手意識」の克服や、デジタル・リテラシーの向上やスキルアップ、積極的な知識の獲得などが今後必要なこととされるものの主な内容となっています。

「進め方の見直し」が今後必要だとした回答には、「RPAの更なる活用」、「行政手続のオンライン化の拡大」、「（マニュアルを見ながらでなくとも動かせるような）システムの操作性の向上」などのシステム面での改善、デジタル化に向けた行政・民間・住民

の協力、「DX推進担当課による各課への聞き取り調査や現地調査」、「デジタル関係部署とその他の部署との意思疎通」といった推進体制の整備、「デジタル化が必要な業務とそうで無い業務の洗い出し」、「DXを目的にはせず、それを手段として用いること」、「盲目的にデジタル化を推し進めるのではなく、本当に必要な部分を見極めること」などの「自治体DX」の範囲・対象の見直しといったものが含まれています。

「住民理解」においては、「市民目線のデジタル化」、市民の認知度向上、高齢者や障害者へのサポートなどの回答が多く見られました。

「国の関与」では、「DX化推進に要する財源措置」、人口が少ない市町への費用の補助、「衛星によるWi-Fiの完備」、「決定権者の理解と、現場の需要」とのチグハグの解消、「国の強力な指導によるデジタル化推進」などを国に求める声が見られました。他方で、国が自治体にDXを押し付けず補助にまわり「検討した結果として「デジタルを採用しない」という判断も是とする」べきというふうに、自治体の自主性を尊重すべきという声も散見されました。

「労働環境」については、負担増・業務量の増加、DXに取り組む時間的余裕の欠如、人員不足、予算不足、DX専門人材不足などを指摘する回答が目立ちました。

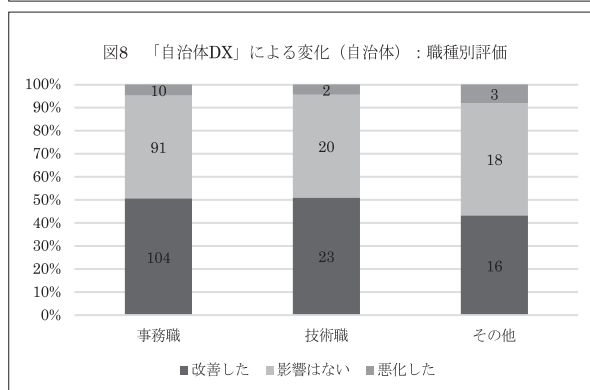
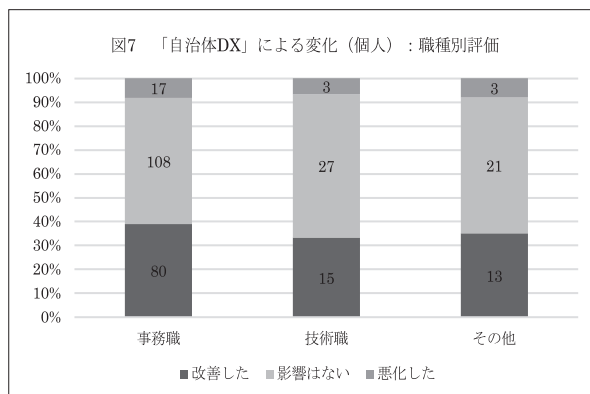
図6における項目の順番は、「その他・無回答」を除くと、ちょうど「自治体DX」への積極性の度合いに対応していると思われます。

2 「自治体DX」の影響についての属性別の特徴

①職種

ここからは、回答者自身の業務での「自治

体DX」による変化を3択で尋ねた質問1と、同様の点を自治体について尋ねた質問2について、回答者をいくつかの観点から属性によってグルーピングし、それぞれの回答にどんな特徴があったかを見ていきたいと思います。



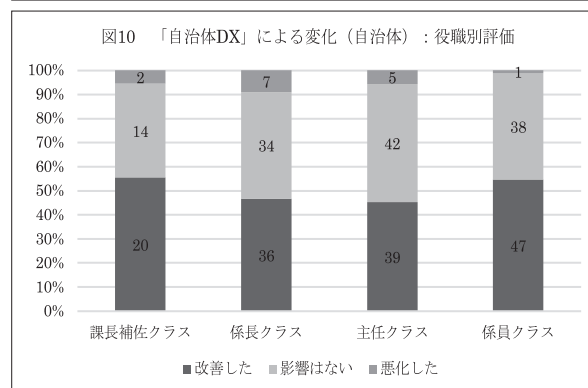
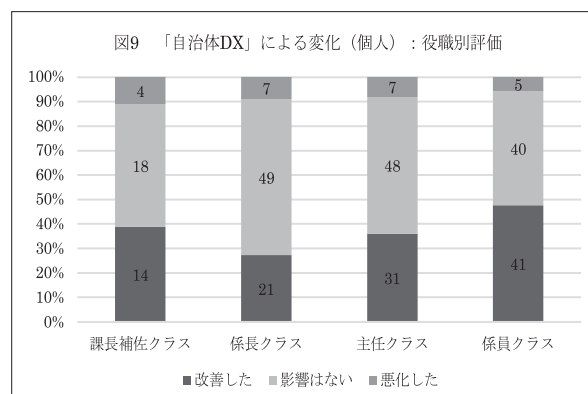
まずは職種別にみた回答の特徴についてです。職種欄に記入のあった回答者について、「事務職」、「技術職」、「その他」の3グループに分け、それぞれの回答比率に注目するため100%積み上げ棒グラフで表示してみました（図7、図8）。

ここからは、職種別で見た場合には回答の比率に大きな変化はなく、「改善した」の比率において、個人レベルに関する図7で「技術職」が、自治体レベルの図8で「その他」が若干低くなっていますが、全体としてはほぼ同じ傾向を示していると言っていいように思われます。

②役職

次に役職別の回答を見てみます。ここでは

「課長補佐クラス」、「係長クラス」、「主任クラス」、「係員クラス」に4グループで集計しました。

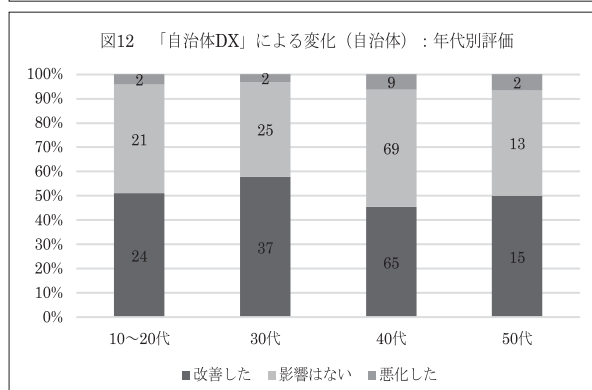
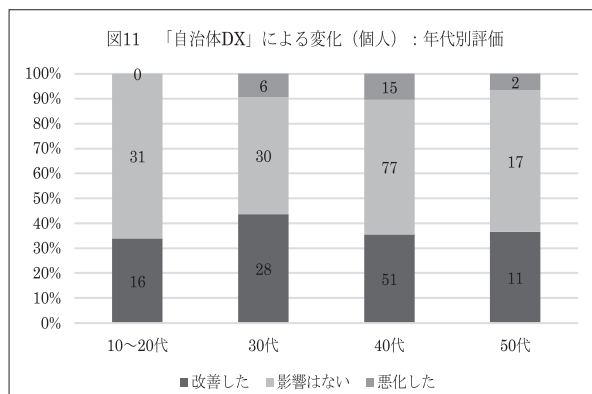


役職別の比較では、個人レベルと自治体レベルの双方で、「課長補佐クラス」および「係員クラス」で「改善した」の比率が高く、「係長クラス」「主任クラス」で低いという傾向が見られることを指摘できるでしょう。加えて、個人レベルでは係長クラスが特に低くなっています。

アンケートへの回答では、例えば「行政デジタル化」について今後必要になってくることを聞いた質問6で、「管理職、職場の意識」「古い意識のままやってきている組織上層部の意識改革」「管理者（年齢層の高い方々）がしっかり考えること」をあげる指摘が散見されました。しかし「課長補佐クラス」の「改善した」の回答率は高く、データからは必ずしも指摘通りではない結果が示されています。「影響はない」および「悪化した」には、「自治体DX」への積極派と消極派の双方が含まれる可能性があり、その点を

精査しないと結論的なことは言えませんが、少なくとも「改善した」の回答者は積極派と考えて良いでしょう。

③年代

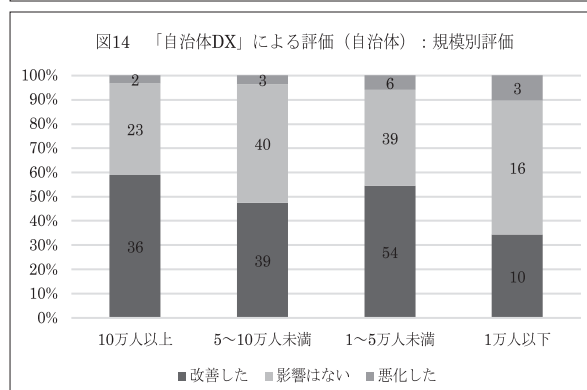
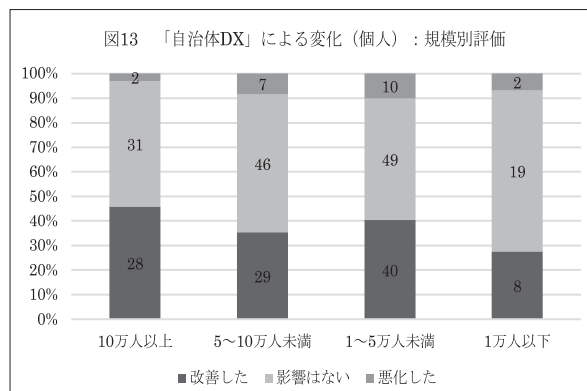


続いて年代別のデータも見ておきたいと思っています。「改善した」の回答比率の高い順に並べると、個人レベルでは「30代」「50代」「40代」「10~20代」の順に、自治体レベルでは「30代」「10代」「50代」「40代」の順になっていることが見て取れます。

ここでも、先ほどの役職別の場合と同様に、「影響はない」と「悪化した」の内実を精査してみないことには確かなことは言えませんが、少なくとも年代が上がるにつれて「自治体DX」に消極的になるとは言えないと思われます。「自治体DX」を阻むような、デジタル化への消極的意識があるのだとしても、その原因を世代に求めるのはやや安易なのではないでしょうか。

④人口規模

最後に、人口規模別の回答に触れておきます。ここでも「改善した」の回答比率を見ておくと、個人レベルと自治体レベルともに、「10万人以上」と「1~5万人」で高く、「5~10万人」と「1万人以下」で低い結果になっています。



「自治体DX」の効用が、人口規模の大きい自治体で高く、小さい自治体で低いことは容易に想定できることでしょう。それはアンケート結果にも概ね合致していると思われます。ただ興味深いことに、「1~5万人未満」規模の自治体はこの想定から外れる結果となっています。現時点でその原因の考察はできていないのですが、ここには、今後「自治体DX」を進めていく上でのヒントがあるようにも思われます。

おわりに

本稿では、本年の2月から3月にかけて行われた「自治体DXに関するアンケート調査」

について、とりあえずの報告ということで、大まかな結果について書かせていただきました。今後、年度末に予定されている最終報告の発行に向けて、関係者や読者の皆さんとの議論を重ねつつ、考察を深めていきたいと思っています。

今回は回答の回収率も極めて高くなっており、ご多忙の折、多くの方々に丁寧かつ真摯に回答していただいたことに対して、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

2025 年施行の育児介護休業法改正と 自治体職員への育児・介護支援 —— 臼杵市役所へのヒアリングを踏まえて

岐阜大学地域科学部教授／岐阜県地方自治研究センター研究員 河合 壘



1. はじめに

近年の労働関係の法政策においては、人口減少を背景とした労働供給制約が避けられない中で、「多様な個人の労働参加の促進」が強調されている。そしてその一環として、育児・介護に関する施策も、相当程度のスピードをもって展開されてきている。そこでは、男女ともに育児・家事を担いつつ、仕事やキャリア形成との両立実現が目指されているといえるが、特に近時は、介護離職者やビジネスケアラー²増加も深刻化が懸念されている中で、介護にもスポットがあたってきているのが、1つの特徴といえよう。

そうした中で育児・介護休業法（以下、育児法）が2024年5月に改正され、その多くは2025年4月から施行された（以下、2024年改正）。こうした改正内容は、当然のことながら基礎自治体職員の働き方にも影響を与えよう。少し時期は遡るが、筆者は2024年2月に、大分県臼杵市の担当者から、市役所職員の育児・介護に関する取り組み等を伺う機会をえた。そこで本稿ではまず、2024年改正の内容を概観³したうえで、臼杵市役所でのヒアリング内容を紹介し、それらを踏まえて、自治体での働き方における2024年改正の意義と課題を考察したいと考えている。

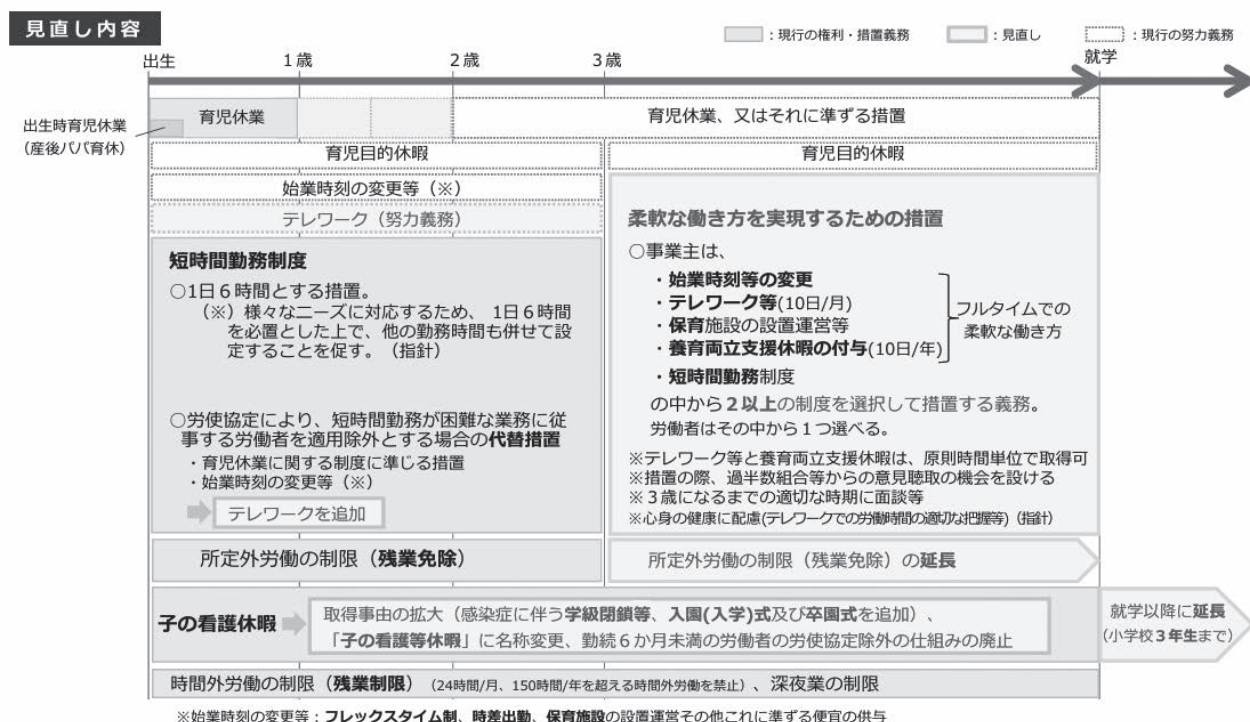
2. 2024 年改正の概要と要点

（1）概要・趣旨・背景

2024年改正の柱は、「1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」「2. 育児休業取得状況の公表義務拡大や次世代育成支援対策の推進・強化」「3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化」とされている。このうち、職員の働き方と密接に関わるのは1と3であるため、本章では、2025年4月施行の内容と、10月施行の内容の中から、この2つに関わるものにつき概観するが、それに先立ち、1および3の趣旨・背景について若干補足しておく。

1については、これまでの制度でも、子が3歳になるまで、労働者の希望に応じ、短時間勤務制度（1日6時間）や所定外労働時間の制限などが置かれていた（フレックス、始業時刻変更などは努力義務）。もっとも、厚生労働省・今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会による報告書（以下、報告書）によれば、たとえば女性は、子が1歳以降は短時間勤務を希望する割合が多いものの、3歳以降は残業をしない働き方や柔軟な働き方（出退勤時間やシフト調整、テレワーク等）を希望する割合が高くなるといったように、「子の年齢に応じてニーズが変化する傾向があること」等が指摘されていた。今回の改正の趣旨・背景の1つには、そうした中で、3歳以降も含めてより「柔軟な働き方の選択肢を増やす」⁴こと、それによって男女と

図表1 厚生労働省「令和6年改正法の概要」より抜粋



2

も就業を継続しつつ育児との両立を目指すといえる（見直し内容の俯瞰図は上記図表1参照）。

3については「はじめに」でも述べたことの繰り返しとなるが、高齢化の進展とともに、家族の介護をしながら働く労働者が今後増加していくこと、かつ、それによる介護離職も相当程度見込まれることから、家族介護に直面した労働者に対し、両立支援の制度についての情報提供・周知を行ったり、介護休業制度等についての理解促進を図っていかうとするものである。そもそも介護休業の法制度や、勤務先の両立支援制度の存在や内容、利用手続などすら十分に知らず、離職を検討する労働者もいるとの考えから、こうした措置が打ち出されたのである。

（2）2025年4月1日施行分

4月から既に施行されている改正内容について、「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実

現するための措置の拡充」と、「介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化」のそれぞれに関連するもののうち、主なものを概観しておきたい。

①子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

ア) 子の看護休暇の見直し（「子の看護等休暇」に）

看護休暇とは、もともとは「子の看護」のために、原則として1年で5日⁵まで休暇（1日単位または時間単位）が取れる、という制度である。

これまでは、対象となる子は「小学校就学前」、また休暇取得できる事由も、子の病気・けがや予防接種などに限定されていた。しかし、コロナ禍での一斉休校による保護者への影響や、学校行事に参加したいといったニーズなども踏まえて、対象となる子の範囲が小学校3年生修了まで拡大されるとともに、取得可能な事由も、「感染症に伴う学級閉鎖」「入園・入学式、卒

園式」に拡大された（それによって、「子の看護休暇」から「子の看護等休暇」に名称も変更された）。

なお、休暇取得についての使用者の配慮事項として、証明書の事後提出や中抜け利用などについての柔軟な運用が示されている。

イ) 所定外労働制限(残業免除)の対象拡大

所定外労働制限とは、労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働をさせてはならないというしくみであり、従来は「3歳になるまでの子を養育している」労働者のみが対象となっていた。しかしながら、子が3歳になったからといって急に残業が可能になることも現実にはなかなか厳しく、そうしたこともあって、フルタイム勤務そのものを忌避する労働者（特に女性正社員）も少なくなかった。

こうしたことから今回の改正では、利用可能な対象労働者につき、小学校就学前の子を養育する労働者にまで拡大された。なお、「事業の正常な運営を妨げる場合」には従来どおり所定外労働を就業規則等に基づき命じることは可能だが、作業内容や繁閑、代替要員配置の難しさ等から客観的に判断される（単に「残業が事業運営上必要だから」というだけでは、時間外労働をさせてよい理由とはならない）⁶のは従来通りである。

ウ) 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置として「テレワーク等」の追加

短時間勤務制度とは、3歳未満の子を養育する労働者が希望した場合、事業主は、1日の所定労働時間を6時間⁷に短縮しなければならないという制度である（ただし、

それが困難な業務に従事する労働者に関しては、労使協定の締結を条件に、1）育児休業に関する制度に準ずる措置、2）フレックスタイム、3）時差出勤・退勤、4）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜供与⁸のいずれかの「代替措置」を講ずることで対象外とできる、とされている）。

2024年改正では、仕事と育児の両立の観点におけるテレワークの有用性に着目され、この1）～4）の選択肢に、新たにテレワーク等¹⁰が加えられた。

エ) 育児・介護のための「テレワーク等」の導入（努力義務）

ウ)とは別に、従来から、子が3歳未満の労働者に対しての、フレックスタイムや時差出勤・退勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜供与の提供措置のいずれかが、事業主の努力義務とされていた。2024年改正では同様に、これらの措置にも「テレワーク等」が加えられることとなった（育介法24条1項2号）。

②介護両立支援制度等に関する雇用環境整備措置等

上述したように、法に基づく介護休業制度や、勤務先の介護両立支援制度（介護休業、所定外労働制限、時間外労働制限、所定労働時間短縮措置など）については、そもそも労働者がそういったしくみをよく知らないまま、十分に活用することなく離職を選択する、ということもありえたものと思われる。従来の制度には、こうしたことへの対応は見られなかったが、2024年改正では、こうしたことへの対応として、いくつかの措置が義務付けられることとなった。

図表2 雇用環境整備措置

- 1) 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修実施
- 2) 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談窓口設置
- 3) 自社の制度利用事例の収集・提供
- 4) 自社の制度の取得促進に関する方針の周知

ア) 雇用環境整備措置

労働者から、介護休業や、勤務先の制度の利用申出が円滑に行われるよう、図表2に掲げるいずれかの措置を講じなければならないこととなった。1) の研修実施に関しては少なくとも管理職は受けさせること、2) に関しては、単に形式的な窓口ではなく、実質的対応が可能な窓口とするほか、労働者に対しての窓口の周知なども期待されている。なお、こうした措置については、現在雇用している労働者において親の介護等の可能性がない場合でも、提供すべき義務を負っているといえる。

イ) 介護両立支援制度等に関する早期の情報提供

図表3 情報提供事項（下記のすべて）

- 1) 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等の内容
- 2) 介護休業・介護両立支援制度等の申し出先（人事部等）
- 3) 介護休業給付に関すること（制度内容等）

上でも述べたように、現実に関護に直面することとなる前の段階での情報提供が望

ましい。そうした点から2024年改正では、労働者が介護保険の第2号被保険者となるタイミング（40歳到達年度または40歳のいずれか）において、以下のすべての事項（図表3）につき、面談（オンライン可・音声のみ不可）、書面交付、ファックス、電子メール等のいずれかによって周知する義務が使用者に課されることとなった（なお図表3の1）～3）のほか、介護保険制度についても知らせることが望ましいとされている。

ウ) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・確認

これまでの制度では、介護休業に関する制度について、労働者にわざわざ個別に周知したり、意向を確認したりするといった仕組みはなかった¹¹。2024年改正では、「介護に直面した」旨を申し出た労働者に対し、事業主は、介護休業や両立支援制度に関する周知（内容は図表3と同様）と、こうした制度の利用の意向確認を、個別に、面談（オンライン可・音声のみ不可）、書面交付、ファックス、電子メール等で行うこととされた。こうした個別周知と意向確認は、制度利用が円滑になされることが目的であるため、取得を控えさせるような言動（申し出をしないよう抑制したり、申し出をした場合の不利益をほのめかしたり、取得の前例がないことをことさらに強調するなど）は当然のことながら許されない（指針第2の5の4（1））。

（3）2025年10月1日施行分

一方で、2025年10月から施行予定の改正内容についても簡単に紹介しておく。大きくは、育児期の柔軟な働き方を実現するための

措置と、仕事と育児の両立を柔軟にするための措置とに分けられる。

①育児期の柔軟な働き方を支援するための措置

ア) 育児期（3歳～小学校就学前）の柔軟な働き方を実現するための措置

事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は過半数代表者）の意見を聞いたうえで、図表4に掲げる5つの中から2つ以上の措置を選択して講じなければならない、とされた。

図表4 柔軟な働き方を実現するための措置（下記のうち2以上）

- 1) 始業時刻等の変更
- 2) テレワーク等（10日以上／月）
- 3) 保育施設の設置運営等
- 4) 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上／年）
- 5) 短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む）

なお、1)の「終業時刻等の変更」とは、フレックスタイムなど、1日の所定労働時間を変更することなく、始業・終業時刻を繰り上げ・繰り下げする制度（いわゆる時差出勤制度）である。また、4)の「養育両立支援休暇」とは、1年の間で10日以上の日数につき、時間単位での利用を可能とするものとされている。ちなみにすでに所定労働時間が6時間以下の労働者の場合は、それをもって措置のうち1つを講じたことにはならない（別途2つの措置を用意する必要がある）。

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができる。1)～4)に関しては、いずれも、フルタイムでの柔軟な働き方を前提としているものであることに留意が必要であろう。

イ) 個別の労働者への、周知・意向確認

事業主は、「3歳に満たない子を養育する労働者」に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、「柔軟な働き方を実現するための措置」として、図表4の中から選択した制度に関し、対象措置の内容、対象措置の申し出先（人事部等）、所定外労働の制限（残業免除）に関する制度、時間外労働・深夜業の制限に関する措置の周知と、こうした制度の利用の意向確認を、個別に面談（オンライン可）によって確認しなければならない。

周知時期（周知のタイミング）としては、子が3歳の誕生日の1か月前までの1年の間であるが、それ以外の時期に定期的に面談を行うことも望ましいとされている。また、個別周知・意向確認はいずれも、対象措置の利用が円滑に行われるようにすることが目的であるため、利用を控えさせるような言動などは行ってはならない。

②仕事と育児の両立に関して

ア) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者から、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申し出があったときや、子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた、仕事と育児の両立に関する「勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等」について、労働者の意向を個別に聴取しな

ければならない。

具体的には、労働者が、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき、および労働者の子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間において、図表5の事項について、面談（オンライン可）。書面交付、FAX、電子メール等によって、労働者の意向を個別に聴取しなければならないとされている。

図表5 聴取事項

- 1) 勤務時間帯
- 2) 勤務地
- 3) 両立支援制度等の利用期間
- 4) 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）

イ) 聴取した労働者の意向の配慮

事業主は、ア) で聴取した、労働者の「仕事と育児の両立に関する意向」について、自社の状況に応じて配慮しなければならない。具体的に「配慮」として考えられるものとしては、図表5にあるように勤務時間帯・勤務地に係る調整、業務量の調整、両立支援制度等の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなどが挙げられている（もっとも、必ずしも労働者の意向どおりに事業主が実施しなければならないわけではなく、検討の結果、対応困難な場合には、困難な理由を労働者に説明する等の対応が求められている）。

3. 臼杵市役所における取り組みを踏まえて

(1) 臼杵市役所の職員数等

臼杵市は大分県東南部に位置する人口33,000人強（2025年2月現在）の自治体であり、2024年度の職員数は393名（うち一

般行政部門188名、福祉関係部門68名、教育・消防部門107名、公営企業部門30名）である。また2023年度には13名（うち消防職3名）を採用している。職員の平均年齢は43.4歳であり、大分県の41.6歳、国の42.4歳と比較すると若干高めである（職員数・年齢に関しては「臼杵市人事行政の運営等の状況について（令和5年度）」参照）。

以下では、2024年2月ヒアリング時点での概要を紹介しておきたい。

(2) 臼杵市における育児休業の取得状況

臼杵市では、女性職員はほぼ100%の育児休業取得率であり、かつ、1年から2年程度の長期取得が一般的となっている。育児休業中の代替要員としては、会計年度任用職員を雇用することもある（もっとも近年では、高齢の職員が多くなりつつある）。

男性職員の育児休業取得についても最近は進んできており、ここ数年は36～50%くらいとなってきた。もっとも消防職においては、業務の特性上、取得が難しい面もある。

なお、育児休業を取得した職員は、原則として年度をまたぐ場合、翌年度より総務課付とし、復職に際しては、本人と相談のうえ、経験のある部署への異動を行うこともある。

(3) 育児休業等支援関係

上記のとおり、女性職員の育児休業取得率は近年100%を維持しており、3歳までの取得が可能となったことを背景に、長期間の取得例が増加している。男性職員においても取得率は徐々に上昇している（ただ、2～3週間程度の取得にとどまっているケースも多い）。

市では、育児休業の取得を促進するため、取得を希望する職員にはできるだけ配慮し、所属長にも理解と協力を依頼している。特に

事務職員については、総務課からも積極的に取得を促す声かけを行うなど、取得促進に努めている。

職場復帰後については、育児休業期間の長短にかかわらず基本給の適正な回復が行われており、職員団体との申し合わせも踏まえ、休業前の職場への復帰を基本方針としている（ただし、すべての職員が必ず元の職場に戻るわけではなく、個別の事情に応じた配属先の調整がなされている）。また昇格については基本的に同期と同様に行われており、育児休業取得による大きなキャリア上の不利益は生じていないと考える¹²。

さらに、子育てや介護といった家庭事情を抱えながら勤務する職員に対しては、各種休暇制度の利用や休日動員への配慮を行っている。民間企業においてみられるような、育児休業取得者発生による職場の負担感や人間関係悪化、ハラスメントといった話は、職員団体等からも聞かれず、職員間でも大きな問題となっている様子はみられない。もっとも、取得する職員の側には、代替要員確保の困難さに関する一定の「気兼ね」が存在している可能性もないとはいえない。

子育て支援策についても、医療費の無料化や、こども家庭庁設置を契機に、保育士給与増額対応など、国からの施策指示に伴う突発的な業務増加も課題となっている。高齢者施策・子育て施策双方での対応負荷が今後一層高まることが見込まれている。

（４）その他

白杵市においては、職員採用や働き方改革の面でも、様々な取り組みがみられることから、こちらも併せて紹介しておきたい。

①職員採用状況

職員採用状況については、2016 年頃まで

は受験者も比較的多かったが、近年は減少傾向にある。従来はセンター試験型の採用試験であったものが、ネット型試験へ移行したことに伴い、二次試験への来訪者数が減少している。何よりも、合格を出しても、大規模な自治体（大分市や大分県など）に流れる傾向が強まっている。また最近は、民間企業の賃金も上がってきており、一方で、公務員の仕事の負担感（職を失うことはない反面、大規模災害時における勤務負担が大きい点や、「住民と近すぎる」という基礎自治体特有の職場環境など）が目立つようになってきたこともあってか、自治体を受験対象から外す層も増えてきている。

技術職（土木）や保健師の採用難はさらに厳しい。これは平成の終わりごろから続いているが、給与水準の問題が根底にあると思われる。中途採用として、社会人経験者枠や年度途中採用枠を設けたり、年間４回程度の試験実施、年齢制限の緩和（30 代まで）など柔軟な対応をとっているが、実際に民間から転職してくる例は年に１人程度にとどまっている。また、職員の年齢構成もだんだんと高くなってきており、若手層の確保が引き続きの深刻な課題となっている。

一方、会計年度任用職員は 270 ～ 280 名程度にのぼり、正規職員数（約 400 名）に対しても相当な割合を占めている。なお、任用職員の多くは学校配置であり、保健師、介護士、保育士、教員（定年後再雇用者を含む）などの資格職も一定数採用されている。

②働き方改革関連

コロナ禍を経て、在宅勤務推進などの柔軟な取り組みも行っている。ただ、感染拡大時には分散勤務や土日出勤を認める対応もなされたが、現在では必ずしも広範には運用してい

ない。在宅勤務については、個人情報を含まない端末の貸与を進め、特に情報系部門では運用が行われているが、住民基本台帳や税務系など基幹系業務については在宅勤務との親和性が低く、課題が残っている。在宅勤務における業務成果把握は完全には確立されていないが、計画提出と翌日の資料提出などで一定の管理がなされている。

労働時間短縮に関しては、市として「時間外勤務縮減等対策委員会」を設置し、副市長を委員長として、組合も交えて時間外労働の抑制に努めている。ただ、業務量も増えており、時間外勤務は前年比で約 17% 増加している。また、年次有給休暇については、時間単位休暇の利用も進んでいるものの、取得日数は平均 10 日程度にとどまっている。

兼業については、基本的に家業（農産物販売、相続ビルの管理等）に限られており、原則として事前申請制が採られている。

（５）職員への子育て支援関係に関する長所や課題等

総務省が公表している「令和５年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」も参照しながら、長所や課題、および 2024 年改正への対応可能性等を簡単に分析してみたい。

①長所及び課題点

まず長所であるが、総じて、女性職員の育児休業取得率が非常に高い（ほぼ 100%）こと、育児休業からの復帰支援のしくみが整備されていること、育児休業に関するハラスメントが少ない職場文化などが挙げられよう。もっとも女性職員の育児休業取得率自体は、市区町村全体においてもほぼ 100% であり、うち 90% 以上は、9 か月を超える期間の育児休業を取得しているため、この点は他の自治体と比較して特別優位というわけではない

ともいえるが、興味深いのは、基本給の扱い（勤務継続していた場合と比べても不利にならないようにする）や、原則として休業前の職場に復帰する方針などを取っている点であろう。また、復帰後の配属先も、本人の希望に柔軟に対応することによって、育児休業取得によるキャリア上の不利益を原則発生させないといった、復帰後も見据えた運用をしているのは興味深い。民間にはみられがちな、職場内の人間関係悪化は表面化していないのも、市としての、取得者の周囲に対する配慮などが職員に受け入れられていることの現れと評価できよう。

②課題

他方で、男性職員の育児休業取得率はまだ低く、また取得期間も短期であるといった点は課題といえよう。上記の総務省調査では、市区町村における男性職員の取得率は 51.6%、取得期間は 1 か月以下が 50.8% となっているが、小規模自治体の場合には、さらに数値としては厳しいものと予測されることから、臼杵市の状況はむしろ健闘しているともいえるが、消防職のように、他の職員でのカバーが難しい部門があるのも、1 つの課題と言えるであろう。

また、代替要員の確保が難しいことで、特に男性において取得に気兼ねが生じやすいといった点もあった。ただ、これらは総じて、多くの自治体が抱えている共通課題とも思われ、そうした中で、取りやすい雰囲気づくりに努めるなど、取得率だけではみえない、運用面での取組みの素晴らしさを見て取れる。

③ 2024 年改正法施行への対応可能性

既に育児休業取得の促進や所属長などによる積極的な取得の働きかけがなされており、

改正法への対応についてはもともとある程度進められているといえよう。特に、育児休業後の復職支援体制などは、法が求める意向聴取を越えたものであるが、育休復帰後の多様なニーズに対応するという点では、取りやすい環境づくりを進めようとする法改正の趣旨にも合致していると評価できる。また、テレワーク等の柔軟な活用についてもある程度柔軟に進んでいることから、子の看護等休暇の拡充に対応しやすいともいえる。

他方で、改めてテコ入れが必要と思われる点としては、現状でも代替要員の確保がやや困難な中で、休業取得促進と業務負担の調整をどのように両立させていくのかという点であろう。特に、男性職員の育休取得促進や、取得期間の伸長を進めるためには、中長期の育休（半年～1年以上）におけるカバー体制の構築がより一層重要となってくるのである。特に、消防などでは、テレワーク等の導入も難しいため、そういった点への対応をどうするかも大きな課題として際立ってくるものと思われる。もっともこれらは、臼杵市の取組みが遅れているとか劣っているということではなく、多くの自治体が頭を悩ましていることでもあろう。

4. おわりに

本稿では、2024 年育介法改正の概要を紹

介し、あわせて、小規模自治体である臼杵市役所における子育て支援に関する取組みを紹介した。2024 年改正は冒頭でも述べたとおり、なかなか歯止めのかからない少子化や労働力不足の中で、子育てや介護をしながら働くことを少しでもしやすくしていこう、という目的にたってなされたものであり、その方向性自体は真っ当であるといえよう。もっとも、実際にそれに応じた取組みを求められる現場において、例えば職員の採用難などに苦しむ小規模自治体（臼杵市はかなり健闘している部類の自治体と思われるが）では、制度利用者の増加によって行政が回らなくなるという「板ばさみ」状態にますますなる（なっていく）ということも予想される。自治体の努力だけでは対応が困難な面もあるが、スムーズな運用のためにも、例えば、こうした育児や介護をしながら働く職員の「周囲」へのサポートなどを、国が積極的に支援するという方向性もありうるかもしれない。

最後に、大変な多忙の中、同ヒアリングに協力していただいた臼杵市人事課職員の皆様、およびヒアリング調査にあたり臼杵市役所との仲介をしていただいた西岡隆氏（内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局参事官（当時）、現・臼杵市市長）には改めて感謝の意を表したい。

後注

- 1 河野尚子「令和6年育児・介護休業法改正－両立支援の拡充・強化」ジュリスト No.1607（2025）84 頁以下。
- 2 一般的には仕事をつづけながら家族を介護する働き手のことであり、経済産業省「企業経営と介護両立支援に関する検討会」（2023 年）によると、2030 年時点では家族介護者の約 4 割（318 万人）をビジネスケアラーが占めると予測されている。
- 3 同内容については、河野・前掲注 1）論文のほか、樋口陽亮「令和6年育児・介護休業改正の要点－育児・介護と仕事の両立支援制度の拡充」ビジネス法務 2024 年 9 月号 43 頁以下、下野ななや「育児・介護休業法が改正されます～2025 年 4 月 1 日から段階的に施行」十六総合研究所『経済月報』vol.139（2025）24 頁以下にも詳しい。個別の引用は最小限にとどめているが、2 章の記述に関してはこれらの論考から多くの示唆を得ている。

- 4 厚生労働省「育児・介護休業法 令和6年（2024年）改正内容の解説」<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>
- 5 子が2人以上の場合は10日。
- 6 厚生労働省「育児・介護休業法令和6年（2024年）改正内容の解説」3頁参照。
- 7 この6時間については、変形労働時間制が適用されている場合でも、すべての労働日の所定労働時間が6時間であることを求められる。
- 8 「その他これに準ずる便宜の供与」としては、労働者の委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担するといったことなどがあるとされる。
- 9 樋口・前掲注3）45頁参照。
- 10 「テレワーク等」となっているのは、必ずしも情報通信技術を利用する業務に限定されるものではなく、また、自宅外での場所（サテライトオフィス等）での業務も含むとの趣旨とされている（以下同じ）
- 11 育児休業に関しては2023年4月に個別の周知・確認がすでに義務化されている。
- 12 ただし、復帰部署やキャリアパスに対して、他の従業員が不満をもつケースが絶対には言い切れない、とのことであった。



デジタル変革がもたらす 「地域課題」への新たな視点 — AI・DXがつなぐ経済発展と包摂社会 —

岐阜県議会議員 判 治 康 信



1. はじめに

議員活動が続ける中で、現場での課題に向き合いながら、従来の手法だけではどこか時代に合わなくなってきたと覚えることが増えてきました。そんな中、デジタルの力を活用することで、新たな視点と可能性が見えてくることを実感しています。特にAIやデジタル変革（DX）の進展は、行政サービス、経済活動、福祉、教育、防災といった多方面に大きな影響を与えつつあり、これまで当たり前だと思われてきた仕組みを大きく変えようとしています。

議会での質問活動や現場視察を通じて、私は「アナログを大切にしながら、デジタルを活用して地域社会に新たな可能性を広げたい」と強く感じるようになりました。デジタルへの移行は、もはや時代の流れであり、避けて通ることはできません。アナログや従来型の考え方にも良い面はありますが、急速な時代の変化に対応できなければ、結果として行政のコスト等が増大してしまうという現実があります。

特に高齢者の皆様にとっては、デジタルやAIに対する苦手意識があるかもしれません。しかし、これまで大切にされてきた価値観を活かしながら、コストを抑え、利便性を高めるデジタル化のあり方を模索していくことが、これからの行政や地域づくりにとって重要だと考えています。本稿では、議員活動

を通じて見えてきた地域課題とデジタル技術との関係について、特にAI・DXの可能性に焦点を当てて考察を深めたいと思います。

2. 岐阜県におけるDXの全体像と計画の位置づけ

岐阜県においても2022年度から5年間にわたり、「岐阜県デジタル・トランスフォーメーション推進計画」が策定され、全庁的な取り組みが進められています。

この計画は、単に行政の効率化にとどまらず、「誰一人取り残さないデジタル社会の実現」を基本理念に掲げ、行政サービスの向上、地域課題の解決、そして県民の暮らしの質の向上を目指すものです。その内容は、いわゆる「行政のデジタル化」に加え、教育、医療・福祉、防災、農業、産業、観光など、私たちの生活全体に関わる分野にまで及んでいます。

例えば、行政手続きにおいては、令和7年度までに県・市町村の手続をオンライン対応にするという目標が掲げられ、県民が時間や場所に縛られずにサービスを受けられるような環境整備が進められています。こうした「書かない窓口」の推進は、住民と行政の双方にとって大きな利便性をもたらす取り組みです。

教育分野では、ICTの活用を通じて、生徒一人ひとりの理解度に応じた「個別最適化学び」の実現を目指すとともに、「ふるさと

教育」や「STEAM教育」など、地域や社会とつながる学びの推進が計画されています。医療・福祉分野では、オンライン診療や介護支援ロボットの活用などにより、サービスの質向上と人手不足の軽減を両立する仕組みが模索されています。また、農林業分野では「スマート農業・林業」の導入によって、生産性向上と担い手不足への対応を目指すとともに、地域ごとの課題に即した技術導入が進められています。これらの領域に共通しているのは、単なる技術導入ではなく、「人にやさしいデジタル化」を進めるという方針です。つまり、県民の誰もがデジタルの恩恵を受けられるよう、サポート体制や教育の充実も含めた「共創型DX」が志向されています。技術を使いこなすことに不安を抱える

方々を置き去りにせず、一人ひとりの立場や状況に寄り添ったデジタル化を進めること。それこそが、地域に根ざした持続可能なDXのあるべき姿だと考えています。

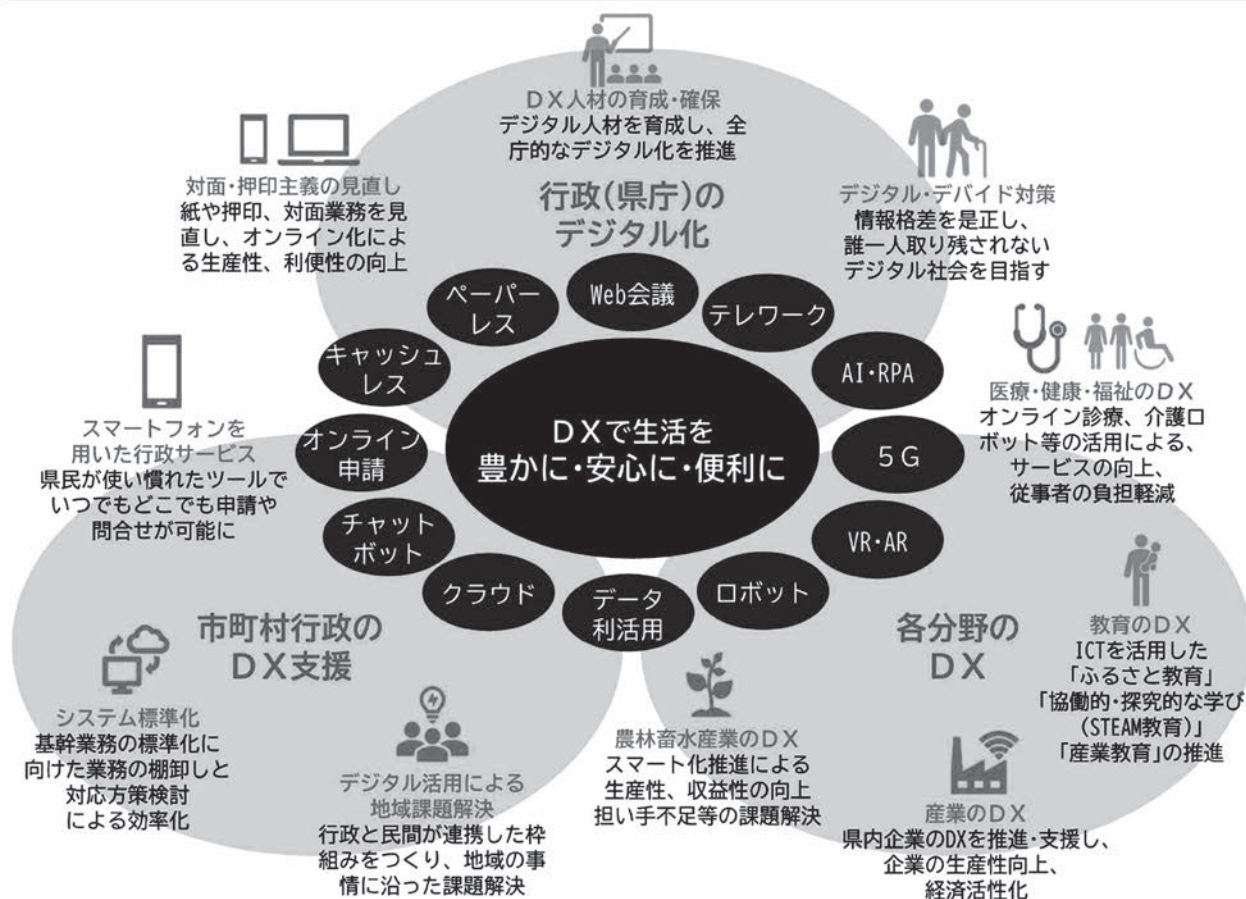
以下の図は、この計画の全体像を示したものです。

岐阜県におけるDXの取り組みがいかに幅広く、生活のあらゆる場面に関係しているかを視覚的に理解できる構成となっています。



※推進計画・詳細データは、以下のQRコードよりご確認ください。

岐阜県デジタル・トランスフォーメーション推進計画の概要図



出典：岐阜県デジタル・トランスフォーメーション推進計画（令和4年3月）

3. 生成AI・デジタル変革（DX）への期待

これまで多くの行政手続きが紙ベースで行われてきました。申請書類の記入、提出、確認、そして承認までにかかる膨大な時間と労力は、住民にとっても行政職員にとっても大きな負担でした。しかし、「書かない窓口」等の導入によって、これらの手続きが大幅に簡素化される例が増えています。

例えば、岐阜県内でも一部の自治体では、デジタル機器を活用して住民がその場で情報入力を行い、申請手続きがスムーズに進む仕組みづくりが進められています。これにより、窓口での待ち時間が短くなり、書類不備による再提出も少なくなりました。こうした取り組みは、高齢者や外国人にとっても利用しやすい環境づくりにつながっています。

生成AIの活用も、行政分野に新たな風を吹き込んでいます。たとえば、防災分野では、過去の災害データや気象情報を基にした被害予測など、こうした技術の実用化が各地で進んでいます。教育分野では、生徒一人ひとりの理解度に応じた学習支援の仕組みが整備されつつあります。また、庁内業務では、文書作成支援や問い合わせ対応チャットボットなど、AI等を活用した業務効率化が進められており、定型作業の省力化と、職員の負担軽減、住民サービスの質向上の両立が期待されています。

AIやデジタル技術を導入することで、これまで「当たり前」と思われていた作業プロセスそのものを見直し、新たな発想や価値を生み出すことができるのです。

こうした変革は、単なる効率化にとどまらず、行政や地域社会の課題に対して、より柔軟で持続可能な解決策を見いだす契機にもなります。

多治見市役所DX推進事業 「書かない窓口機器」



写真提供：多治見市役所

4. 経済発展おけるDX活用

地域経済の活性化を支える人材の一つとして、外国人材の存在が注目されています。特に製造業や介護分野では、外国人労働者が重要な担い手となっています。しかし、こうした人材が地域に定着するためには、単なる就労支援だけでなく、住まいの確保、生活情報の提供、多言語での行政サービスが不可欠です。

外国人材が住むアパート等を探す際には、通常、雇用企業がサポートを行うことが多いものの、契約手続きや文化的な違いに起因するトラブルへの懸念から、受け入れが難航するケースも少なくありません。実際に、外国人材向けに特化したサポートを行う会社も存在しており、こうした企業は、住まい探しに

悩む外国人材と受け入れ企業双方にとって、大変心強い存在となっています。企業にとっても、スムーズな住居確保が進めば、採用後の定着促進に直結し、人材不足解消にも大きく寄与します。だからこそ、行政が橋渡し役となって積極的にPR・支援していくことが重要だと感じています。

さらに、DXの力を活用すれば、外国人向け住居情報を一元化したデータベースの構築

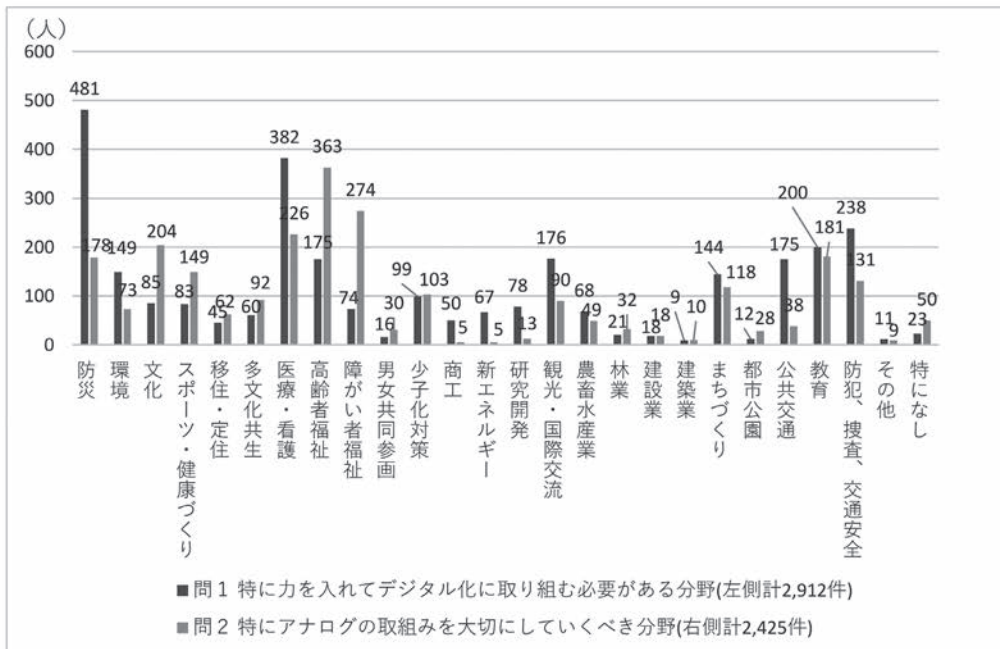
や、言語・文化対応を組み込んだマッチングシステムの普及が期待できます。行政がこの仕組みづくりを後押しし、民間事業者と連携を深めることが、外国人材が安心して地域に定着できる環境整備につながるはず



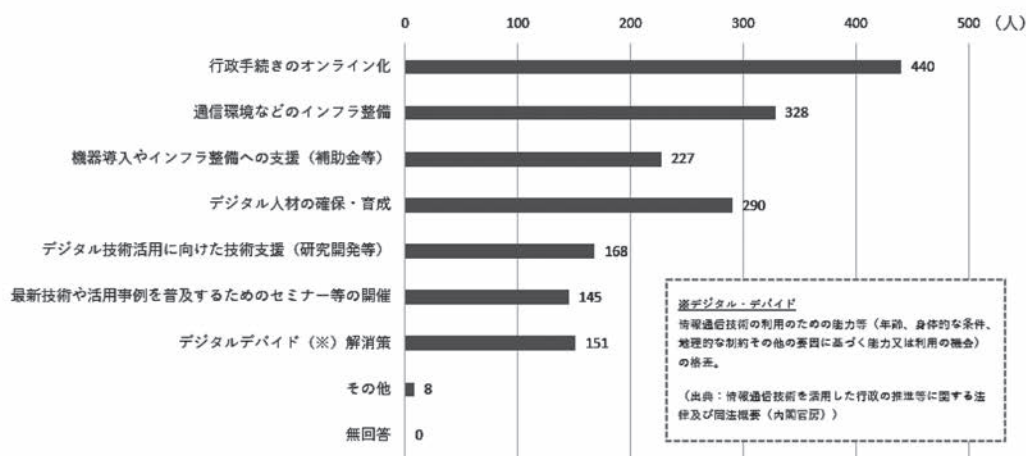
※詳細データは、上記のQRコードよりご確認いただけます。

○ 今後、特に力を入れてデジタル化に取り組む必要がある分野について

○ デジタル化が進む中であっても、特にアナログの取組みを大切にしていすべき分野について



○ 今後、県が取り組むべきデジタル政策について



出典：岐阜県県政モニターアンケート「「デジタル化」、「DX(デジタル・トランスフォーメーション)」に関するアンケート調査結果」 令和6年度10月期(岐阜県デジタル戦略推進課)

5. 障がい者就労とデジタル技術

障がい者就労支援は、地域共生社会の実現に向けた不可欠な取り組みです。特に、働く場において、障がいの有無に関係なく能力を発揮できる環境づくりが求められています。

ここでも、A I・D Xの活用が重要な役割を果たします。たとえば、視覚障がい者向けの音声認識入力支援ツール、発達障がいを持つ方へのコミュニケーション支援アプリ、移動支援を補助するナビゲーションA Iなど、技術によって就労環境を柔軟に整備することが可能になります。こうした技術導入により、障がいの特性に応じた働き方を支え、自立と社会参加を後押しすることができます。デジタル技術は、単なる利便性向上にとどまらず、人の可能性を引き出すツールなのだと、改めて実感しています。

6. 合理的配慮とAIが導く未来

合理的配慮の重要性は、法改正を通じて広く認識されるようになりました。しかし、現場では「何をどうすれば合理的配慮になるのか」戸惑う場面も多く、私自身も悩むことが少なくありません。この課題に対して、A Iが解決策を提示する仕組みが今後求められると考えています。例えば、障がいや個別事情に応じた配慮例をデータベース化し、最適な対応策を提案するA Iシステムの構築ができれば、現場での迷いを軽減し、より迅速かつ的確な配慮が実現できるでしょう。

民間では、ナレッジ共有型のA Iを業務支援などに活用する動きが少しずつ広がっており、実際に効率化やサービス向上に役立つ事例も見られています。こうした流れを行政現場にも広げ、課題解決や業務改善に生かして

いくことが期待されます。行政も、100点満点を目指して導入を躊躇するのではなく、できるところからA I活用を始め、段階的に精度を高めていくことが必要だと考えます。

7. 地域課題と未来への展望

一方で、行政機関においては、A I全般に対して「完璧な精度でなければ導入しない」という考え方が根強く存在していると感じます。これは、私自身が行政関係者との意見交換の中で耳にした率直な声です。確かに公的機関におけるサービスは、誤りが許されない特性を持っていますが、だからといって新しい技術の導入を躊躇しては、時代の変化に取り残されてしまう危険性もあります。

防災、医療、教育、福祉、観光、交通、そして雇用支援。地域社会が抱えるあらゆる課題に対して、デジタル技術は強力な「解決ツール」となり得ます。もちろん、デジタル格差（デジタルデバイド）や個人情報保護といった新たな課題も生じます。しかし、これらに対しても、適切なルール整備と県民参加型の議論を通じて乗り越えていくことができると信じています。また、防災面では、南海トラフ巨大地震への備えとして、デジタル防災システムの整備が急務です。避難所の開設情報や混雑状況をリアルタイムで配信するアプリ、災害時の安否確認や救援要請を行うツールなど、命を守るための情報インフラ整備が求められています。

高齢化が進む地域においては、見守りシステムの導入や遠隔医療サービスの普及も進んでいます。これらすべてに共通して求められるのは、「人に優しいデジタル活用」です。誰一人取り残さない社会をつくるため、技術と温かみを両立させた施策が求められます。

8. 情報格差・デジタルデバイドの克服に向けて

デジタル化が進展する一方で、誰もが等しくその恩恵を受けられているわけではありません。特に高齢者や障がいのある方、外国人住民の中には、機器の操作や手続きへの不安から、デジタルサービスの利用をためらうケースも少なくありません。こうした「情報格差（デジタルデバイド）」は、時に行政サービスの利用機会そのものを奪ってしまう恐れもあり、真の意味での地域共生や包摂社会の実現を目指す上で、避けて通れない課題です。

岐阜県でも、「誰一人取り残されないデジタル社会」を掲げ、サポート体制の整備が進められています。たとえば、使い慣れたLINE アプリを活用した行政サービスの提供や、窓口でのデジタル機器の案内補助などは、まさにその一環です。こうした取り組みは、利用者の負担を軽減するだけでなく、デジタルに対する抵抗感を和らげる大きな一歩にもなります。今後はさらに、地域ごとに実情に応じた支援策を検討していくことが必要です。たとえば、自治会やボランティア団体、若者世代と連携し、高齢者の身近なデジタルサポート体制を構築することで、行政主導に頼らない持続可能な仕組みが期待されます。

また、学校や公共施設でのリテラシー教育の強化や、多言語対応を備えた相談窓口の充実など、多方面からのアプローチが求められます。真の意味で「人にやさしいデジタル社会」を築いていくためには、テクノロジーの進歩だけでなく、その恩恵をすべての人に届けるための“橋渡し”の仕組みづくりが必要不可欠です。現場の声を丁寧に受け止めながら、誰もが安心して使えるDXのかたちを、引き続き模索していくことが求められています。

9. おわりに

アナログの良さを理解しているからこそ、私はデジタル技術の持つ可能性に対して、今後ますます大きな期待を寄せています。これまでの議員活動の中で直面してきた地域の課題は、複雑で多様性を帯びており、従来型のアプローチだけでは限界を感じる場面も少なくありませんでした。そうした中で、AIやDXといった技術は、私たちの発想を根本から問い直し、地域社会の課題解決に新たな視点と手段を提供してくれます。

特に、近年の生成AIの進展は、単に業務の効率化を図るだけでなく、地域の一人ひとりに寄り添う形で行政サービスや生活支援の質を高める力を秘めています。たとえば、高齢者や障がい者、外国人住民といった情報弱者とされがちな方々にも、個別のニーズに応じた柔軟な対応を可能とする点において、大きな可能性があります。

一方で、こうした技術の導入においては、情報格差（デジタルデバイド）への配慮や、個人情報保護、倫理的観点からの慎重な運用も不可欠です。だからこそ、すべてを機械に委ねるのではなく、AIに任せられる部分は任せ、人にしかできない仕事には人間が注力していく。そうしたバランス感覚が、これからの行政における基本姿勢となっていくべきだと感じています。

今後も、技術導入の是非を一方的に判断するのではなく、地域住民の声にしっかりと耳を傾けながら、誰一人取り残さない「人にやさしいデジタル社会」の構築を目指していきたいと考えています。その実現に向けて、一つひとつの取り組みを丁寧に積み重ね、地域の安心と持続可能な社会づくりに努めてまいります。



中京学院大学の移転について

多治見市議会議員 石田 浩 司



はじめに

日本社会は今、大きな人口構造の転換期に差し掛かっている。特に地方都市では、少子高齢化、若年層の都市部流出、地域経済の衰退といった課題が山積しており、それに伴い大学を取り巻く経営環境もまた厳しさを増している。こうしたなか、中京学院大学は、2027年を目処に、現在岐阜県の瑞浪市・中津川市に点在する3学部を多治見市に集約する移転計画を発表した。この突然の発表は3市の住民に大きな衝撃を与えることとなった。2027年度4月キャンパス開校に向け、2025年2月21日、多治見市の高木貴行市長と安達幸成理事長が合意書を締結した。この移転計画が持つ意義と課題を多角的に捉え、大学の立地変更が地域社会および高等教育に与えるインパクトについての検討と大学移転に向けた今後の見通しについて報告する。

中京学院大学の構成と移転対象

中京学院大学は、岐阜県東濃地域に位置する私立大学であり、現在は経営学部（中津川市）、看護学部および短期大学部保育科（瑞浪市）にキャンパスが分散している。今回の計画では、これらすべての学部を岐阜県南部に位置する多治見市に統合することで、一体的な教育環境の構築を目指している。

移転の動機

この移転には複数の背景がある。第一に、18歳人口の減少による大学進学者数の減少は、地方大学にとって深刻な問題となっており、学生確保の競争は年々激化している。第二に、既存キャンパスの分散は、運営コストや教育・研究の連携において非効率を生んでいた。第三に、地理的なアクセス性の向上が期待できる多治見市への集約は、名古屋都市圏からの通学可能性を高め、募集戦略上も利点があるとされている。

多治見市の都市戦略と教育機関誘致

多治見市は、岐阜県南部に位置し、名古屋市へのアクセスが非常に良いという地理的利点を持つ都市である。同市は「教育・文化都市たじみ」を掲げ、教育環境の整備と若者の定着促進に注力してきた。中京学院大学との基本合意により、同市は2026年に閉校予定の笠原中学校跡地を新キャンパスの用地として提供する計画であり、都市の活性化と少子化対策を兼ねた戦略的施策といえる。

若年層定住と地域経済への波及効果

約800人の学生が移転によって多治見市に集うことで、市内の賃貸住宅市場、飲食・小売業への波及効果が期待される。また、地元

住民と学生の交流や、大学を核とした地域活動の推進により、地域の活性化や多世代共生のまちづくりが実現される可能性がある。特に保育・看護・経営という分野における実習・地域連携は、高齢社会を見据えた福祉・医療・経営支援などの地域課題と直結しており、地域創生との親和性が高い。

移転による移転元地域への影響と課題 —瑞浪市・中津川市の不安と課題

一方、大学キャンパスを失う瑞浪市・中津川市では、地域経済・交通・文化活動への影響が懸念されている。これらの地域では、大学の存在が地域活性化の基盤となっており、学生の消費行動やボランティア活動、実習などが地域社会に密接に関与してきた。特に人口減少に悩む地域にとって、若者の流出は深刻な打撃となりかねない。

中津川市では、学生減少によるバス路線の縮小が懸念され、地域住民の日常生活にも影響を及ぼす。さらに、地域スポーツ推進活動への影響や、商店・飲食店の売上減、学生によるアルバイト労働力の減少など、経済的なダメージも大きいと予想される。「北恵那交通」では中京学院大学からの負担金を受け、学生の通学に無償で路線バスを利用できるようになっており、また地域住民も大学と中津川駅を往復する路線を日常の足として使っている。大学が移転すれば、便数を削減される可能性がある。

「学術とスポーツの真剣味の殿堂たれ」を校訓とする同大学では、地域連携の一環で学生や教員が子どもたちへのスポーツ指導に取り組んできた。中津川のスポーツのレベルが下がってしまうことも心配される。

また、食堂や喫茶店への利用減少やアルバイトを学生に頼っている飲食店は影響を受け

るだろう。中津川市長は「地域経済・社会に大きな影響を及ぼすことは明らかで、市として影響を見定め、適切に対応していく」とコメントしている。瑞浪市長は「大学があるのは町の魅力の一つ。痛手」と落胆したが「大学を残すための判断は尊重したい」と語っている。

現在の中京学院大学

■中津川キャンパス



経営学部（入学定員 150 名）

中津川駅からバスで約 17 分の立地している。東濃唯一の 4 年制大学。

■瑞浪キャンパス



看護学部（入学定員 80 名）

短期大学部保育科（入学定員 70 名）

瑞浪駅からバスで約 5 分の立地。

移転に伴って生じるキャンパス跡地の利活

用や、大学と連携してきた地元団体の代替支援策の整備が求められる。市民の一部からは、大学移転による地域の空洞化を懸念する声も挙がっており、県や大学による一定の支援措置やコミュニティ活性化策が不可欠である。

大学と地域の共創による可能性

大学移転は単なる場所の変更にとどまらず、大学と地域がともに新たな価値を創造する「共創」の契機となりうる。特に中京学院大学のように、看護・保育・経営といった実践的な学問分野を有する大学は、地域課題と直接結びつく形で教育・研究活動を展開しやすい。多治見市が提唱する「教育と福祉のまちづくり」と、大学の教育リソースを掛け合わせることで、若者が地域課題に取り組みながら成長する好循環が生まれることが期待される。そのためには、自治体・大学・市民の三者が継続的な対話と連携を行い、地域に根差した「開かれた大学」として機能させる仕組みが必要である。

多治見市移転場所 (多治見市立笠原中学校跡地)



笠原小学校と笠原中学校の小中一貫校として別の敷地に開校の為、ここに大学を移転することになる

多治見市立笠原中学校の校舎をリノベーションし、一部新設して利用する予定。多治見駅からバスで約10分になると予測される立地になる。

第8次総合計画の見直し

2月に市と大学で基本合意書が取り交わされている。その合意書の第2条2項に「協定書は、多治見市が総合計画基本計画の変更を多治見市議会に付し、多治見市議会において可決された場合に、締結することができる。」とされており議会の議決がある。また、第4条「中京学院大学の施設及びその関連施設は、乙（中京学院大学）が建設し、これを運営する。」とされており建設は大学側にあるとされている。6月議会で総合計画変更議案が上程される予定である。

今後について

6月議会で第8次総合計画の計画変更が行われる予定である。現時点で議案の内容はわからないが、移転に関し大学側への支援をどの程度考えていくのかが焦点になる。このチャンスを活かし、市として投資という観点をもって対応が求められる。学生数や規模など様々な懸案事項はあるにせよ、多治見市全体で大学を支えていく視点が必要である。

中京学院大学では保育士、看護師といったエッセンシャルワーカーを輩出しており、県立多治見病院など地域医療機関との連携や、こども園などの経営にも期待ができる。多治見市の活性化はもとより、大学移転を東濃全体でとらえていき発展することに期待したい。

中京学院大学側の多治見市移転は、大学の

生き残り戦略という側面と、地域の再活性化を図る都市政策が交差する象徴的な事例となる。移転先での可能性とともに、移転元の地域に対する配慮も不可欠であり、単なる拠点移動にとどまらない「地域共創型大学」の実現が問われている。

今後、この移転が成功モデルとなり、他地域への波及効果を持つためには、教育と地域の未来に対する長期的なビジョンと、実効性のある地域連携の仕組みが不可欠である。大学と地域が相互に支え合い、共に発展する「共生のかたち」を築く取り組みに、今後も注目が集まるだろう。

地域の誇りを未来へつなぐまちづくり

—「郡上市のまちづくりを学ぶ」をテーマに現地視察を開催して



水野さんから講演を受ける参加者。この館は2019年8月に竣工した園内で最も新しい施設で、200人収容できる研修室、学習室、島津忠夫文庫、カフェ、ミュージアムショップ等から成り立つ

自治研センターでは、地域づくりの実践事例から学ぶことを目的に5月14日に郡上市大和町・八幡町を訪れる現地視察研修を実施しました。今回のテーマは「郡上市のまちづくりについて学ぶ」。センター会員23人が参加し、地域資源を活かしたまちづくりについて講話とフィールドワークを通して学びました。

この日、参加者を乗せたバスは岐阜駅を出発し、関市を經由して最初の目的地・大和町「古今伝授の里 フィールドミュージアム」へ。ここは、かつて山田庄と呼ばれ、鎌倉時代から室町時代にかけて東（とう）氏一族が治めていた地域です。東氏の一人である東常縁（とうのつねより）は、室町時代中期に活躍した武士であり歌人で、『古今和歌集』の解釈を伝える「古今伝授」の祖として知られ、中世和歌文化の拠点となりました。名勝「東氏館跡庭園」や国史跡「東氏館」「篠脇城」などが残るこの地域は、1993年に「古今伝授の里 フィールドミュージアム」として整備され、和歌・短歌を基盤とした「歌のまちづくり」が進められています。

そのきっかけとなったのは、1989年の「ふるさと創生事業（1億円事業）」です。当時、大和町役場職員だった水野正文さん（現・郡上大和総合開発株式会社

代表取締役）はプロジェクトの中心を担い、文化と交流の拠点づくりを進めました。今回私たちは、水野さんによる「地域をつくるということ～古今伝授の里づくりの歩み～」と題した講演を受けました。



水野正文さん

歴史ある文化を核とした まちづくりの歩み ― 大和町

水野さんは、これまで35年間にわたり、古今伝授の里の企画、建設・営業管理をはじめ特産品開発、販売指導も担い、近年では道の駅の隣に外資系ホテルも誘致しました。欧米・アジア圏など世界からも多くの観光客が訪れる場所となった大和町ですが、以前は若者の流出や過疎に直面していた状況や、地域の文化を核に経済基盤を築き、古今伝授の里がこれまで成しえたことについて説明され、「地域づくりとは、“地域の誇り”を再発見し、それを自分たちの手で活かしていく過程である」と語りました。



和歌文学館。万葉集から現代までの和歌文学作品が展示されている

「若者が『自分のまちはいいところだ』と自信を持って言えるようになることが、地域を変える一つの原動力になる。さらにもう一つの動きとして、若い世代の移住者がこの地域にやって来て、ここに暮らす意義や地域の良さに目を向け、価値を見出す。それらは、代々この地に暮らし続けてきた人たちのおかげであり、そうでなければこの風景は存在していなかったでしょう」と話しました。

講演の後は、和歌の世界を楽しめる東氏記念館や短歌図書館、山荘を見学。その後、一行は道の駅「古今伝授の里やまと」へと移動しました。



日本の里山建築・篠脇山荘の大広間で

「歌のまちにふさわしい場所にしたい。単なるドライブインではなく、他にはない道の駅を作りたい」と語った水野さんの思いが形となった地元農産物や加工品の販売、地元食材を活かしたレストラン、さらには宿泊施設まで展開され、地域の魅力を発信する拠点として、全国の道の駅の中でも高い人気を誇っています。

そして地域文化や自然にじっくり触れられる場であることが、地方創生のモデルとして国内外からも注目されています。一方で、水野さんは地元の高校生の雇用、賃金における男女格差の是正、地元企業との連携などにも力を入れて「このまちに住み続けたい」と思える地域づくりも目指しています。「ここまで来られたのは、役場でさまざまな業務に携わってきた経験と、志を同じくする仲間たちが課の仕事を超えて共に歩んでくれたおかげ。今日は良いことばかり話しましたが、多



道の駅に隣接する「フェアフィールド・バイ・マリオットホテル」内で。ここを拠点に町内を観光できる。

くの批判もありました。悩み、不安で眠れない夜もあったこと、今度はそうした話も行政に携わるみなさんにお伝えしたい」という言葉で締めくくりました。

歴史と現代の融合 ― 八幡町

午後は八幡町へ移動しました。「郡上おどり」で知られ、水がめぐる城下町。ここも伝統文化が大切に守られてきた地域です。町の中心部には築 100 年を超える町家が並びますが、近年は高齢化などの影響で空き家が増えていることが課題です。

1999 年には 104 軒だった空き家が、2013 年には 352 軒にまで増加しました。合併前の八幡町役場の頃から 37 年間にわたり行政で建設・都市計画・まちづ



武藤隆晴さん

くりに関わってきた武藤隆晴さんはその状況を解決しなければならないと考え、2015 年に郡上八幡産業振興公社の中に、空き家対策を専門に担う「チームまちや」を設立しました。現在その代表を務める武藤さんから「郡上八幡のまちづくり～変遷と現在～」というテーマでお話を伺いました。

空き家の再生のために考えたのが「まちを活かす＝物件の開発と運用」という仕組みです。所有者から相談を受け、再生可能な物件であれば 10 年間借り受けてリノベーションし、移住者に貸し出す。家賃から所有者への支払いを差し引いた収入を改修・運営費に充てるというシステムを設け、この 10 年間で

41 件に達しましたことが報告されました。



八幡町中心部の様子を武藤さんから説明を受ける

また、チームまちやの取り組みを多くの人に知ってもらおうと、2015 年から毎年開催しているのが「町家オイデナーレ」。「このまちにあったらいいな」「昔はあったけれど、今はなくなってしまった」といった人々の思いや記憶をもとに、かつての風景や暮らしを再現し、このまちの魅力を体感できる機会となっているそうです。「古き良き時代を演出するために、ドレスコードは和服。地元や外から訪れた人が一緒になって、『こういうまちだったら素敵だな』と感じてもらえるイベントになっています」と武藤さんは説明しました。



町家が並ぶ通りを歩く参加者



実際にリノベーション前の町家の中に入って見学

また、「中心部で生活するには観光客や車の往来が多い」といった戸惑いを持つ子育て世代などの不安を解消するために、周辺部の落ち着いた環境に着目し、人の目を気にしない、畑作業やバーベキューができるといったことをストロングポイントとする周辺部地域の活性化を新たに進めていると明かしました。その一例として、「明日のわくわく小道」というイベントを2年前から開催し、誰も通らなくなった空き地の活用や光の演出を取り入れることで、子どもから高齢者まで楽しめる空間や地域の人々が交流できる場をつくっているそうです。この取り組みを通じて、空き地の将来的な活用方法の調査や計画も進められており、郡上市の空き家対策部署やまちづくり会議、産業振興公社、水に関する専門団体のほか、早稲田大学・愛知工業大学、コンサルタント会社、NPO など多様な団体と連携した「エリアビジョン」の策定も紹介しました。

「郡上八幡らしい形を地元と共有しながら

つくりあげることが目標です。行政関係のみなさんにも、この取り組みが地域課題や今後の方向性を考えるきっかけになれば何よりです」と結びました。

講演後は八幡町の中心部に移動し、町家が並ぶ様子や建物の改修前の屋内などを見学しました。

地域を活かした持続可能なまちづくりを

今回の視察では、地域の特性を活かした持続可能なまちづくりについて学ぶことができました。水野さんは「地域の誇り、心の豊かさ、そして地元で暮らし続けた人々の力こそが地域をつくる」、武藤さんは「今いる人々も、新たに来る人も『こうなったらいいな』と思えるまちをつくっていきたい」と語りました。お二人の講演録は次号の自治研ぎふ 142 号（10 月発行）に掲載予定です。

東海環状線の本巢 IC 大野神戸 IC 区間が開通する。これで名神高速と中央道が東海北陸道をクロスする形でつながり、関西方面から郡上、高山などへのアクセスが格段に良くなる。県内の移動においても西濃から東濃、西濃から飛騨などへのアクセスがより良くなる。業務で、年2回は計画的に構成組織を回ることがあるが、時間を有効に活用ができることになるだろう。高速道路の開通は、物流や、観光の活性化や、災害時の支援物資輸送など、その効果は大きなものが期待される。逆走のないことを祈る。

自治体 DX に関するアンケートを実施し特集でその労働条件に与える影響について調査を実施してもらった。アンケートに協力をいただいた職員の皆さんには、大変お忙しいところ快く回答していただいたことに感謝する。DX 化の流れの中で、特に気になるのは、導入に取り組んでいく時間的な欠如を指摘する回答があったこと。これは人員不足が原因であるとともに一定の知識を担当者レベルで上げていかなければならなかったからではないだろうか。業務を推進していく上で、住民サービスの向上と、職員の事務軽減が図られることを望む。

(英)

岐阜県地方自治研究センターのご案内

岐阜県地方自治研究センターは、岐阜県における地方自治・行財政・まちづくり等に関する研究活動を行うために、1978年6月に設立しました。自治体関係者や学識経験者及び県民のみなさんの意見交換を深めることによって地域に根ざした政策づくりを促進し、地方自治の振興と地域の活性化に寄与することを目的としています。

会員になると

- 機関誌「自治研ぎふ」をお届けします
- センターが主催する講演会・セミナー・視察・総会等のご案内
- 研究発表の場を提供します

会員になるには

- どなたでも会員になれます。
- 会 費（事業年度毎年4月～翌年3月）
- 個人会員 年 2,000円（1口）
 - 団体会員 年 10,000円（1口）

機関誌「自治研ぎふ」

センターでは自治体行政地域振興・まちづくり等に関する調査・研究レポートを掲載した機関紙「自治研ぎふ」を会員向けに発行しています。

バックナンバー

「自治研ぎふ」のバックナンバーを販売しております。会員以外の方でもご購入いただけます。

- 1冊600円（送料込み）

バックナンバーの内容はセンターのホームページ上で公開しています。

ホームページ

<http://www.gifu-jichiken.jp/>

入会のお申込み・バックナンバーの申し込み・その他お問合せについては下記までご連絡ください。

岐阜県地方自治研究センター
〒500-8069 岐阜市今小町15番地
電話 058-265-3135 fax 058-267-0093
E-mail info@gifu-jichiken.ne.jp

自治研ぎふ

JICHIKEN GIFU

Vol.
141

2025年6月16日 発行

編集人=平光 貴博 発行人=富樫 幸一

【発行所】

岐阜県地方自治研究センター

〒500-8069 岐阜市今小町15番地

TEL 058-265-3135 (代)

FAX 058-267-0093

URL www.gifu-jichiken.jp/

E-mail info@gifu-jichiken.jp

表紙の写真

郡上八幡は江戸時代からの歴史ある町家が軒を連ねる美しい城下町です。近年、少子高齢化の影響で空き家も増えており、町並みの維持が課題となっていますが、その課題解決にむけた再生プロジェクトも進みつつ、空き家をカフェや宿へと再生する取り組みも広がり始め、町は新しい魅力を生み出しています。

センターでは5月14日にこの地で視察を行い、地域文化を活かした持続可能なまちづくりについて学んできました。家の前に水路があり、静けさの中に人のぬくもりを感じる郡上八幡の町家。時を超えて残るこの風景が、未来にもつながっていくことを願います。

(写真/センター事務局)