

## 第13回地域に飛び出す公務員を応援する首長連合サミット in 中野区 議事録

### 首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：

それでは、首長会議の議論に入っていきたいと思います。私のほうから最初に議題の提起だけさせていただいて、あとの進行を谷畑さんをお願いしたいと思います。

今回、議題が3つ用意されておりまして、1つ目が人材流動化への対応策。2つ目が飛び出しやすさの自治体間格差の是正法。3つ目が、首長連合として”いま”応援すべき地域活動とは何か？という、この3つです。

人材流動化の話は、前回の岐阜サミットの時から大きなテーマにしております。先ほど、報告もありましたけれども、今や本当にどんどん職員を採用しても辞めていく。あるいは、途中から民間企業の経験者の方々、様々な社会経験を積んだの方々が入ってこられるということで、新卒で入って定年までというような公務員スタイルはほぼ崩壊したと言っても差し支えないという状況だということの中で、地域に飛び出す活動というものの意味づけが変わってきていると思います。当初、どちらかと言うと、社会を知ると言いますか、地域を知ると言いますか。その中で、公務をどうやって充実させていくのか？という観点があったかと思えます。しかし、民間経験豊かな方は、社会を十分知って、地域を知って、あるいは、企業活動の中で様々な人間関係を構築するということを知ったうえで役所に入ってくる。その中で飛び出す活動というのはどうあるべきか？というところに繋がるのではないかと。この人材流動化への対応というのは、そういった意味も持つのではないかと思います。それから、もう1つは、人手不足。とにかく我々の町も人口減少先進地、全市過疎という町なんです。こういうところになると地域の担い手が絶対的に不足をしていて、職員が市役所の仕事だけしては、もう地域が回らないということが顕著になってきております。そうすると、飛び出す活動を推奨する、推奨しないに関わらず、もうそれが普通でない地域が維持していけない。その中で、この兼業、副業ということはどう考えるのか？と、そういったことにも繋がってくるわけでありまして。これは、各市、町の置かれた状況によってまた変わってくるところもあると思うんですが、今日はそういった観点で、この設問がされているということかと思えます。

それから(2)のほうは、自治体間格差の是正。施策調査のアンケート結果にもありますが、やっぱり差がまだまだあるということでありまして。こうしたところを是正していくために、より地域に飛び出しやすくなるために。そして、時代の中で求められている公務外の活動をやりやすくするために、この輪をどうやって広げていったらいいのか？というテーマにもなると思います。そんなことを(2)で議論をしていきたいなということなんです。

それから、(3)”いま”応援すべき地域活動とは何か？ということでありまして。先ほど、調査の中でありまして、「地域に飛び出す公務員を応援する制度の運用上の留意事項」にも地域活動の事例を添付していただいています。

各自治体で様々な許可がされておるわけでありまして、この中身が多岐に渡っております。

職員の興味関心というものもあれば、地域の中で人材不足を補うようなタイプのものもあれば、あるいは、本当に地域づくりそのものに関わる。職員が自らそういったことを立ち上げてやっていくというものも沢山ある。今まで、こうした応援すべき地域活動の中身についての議論はしてこなかったかと思います。むしろ地域に飛び出す公務員の皆さんの事例を紹介する中で、色んな活動があるんだなということを見てきたというのが首長連合のこれまでの流れではないかと思いますが。今、改めて首長連合として応援していきたい活動とは何か？ということも議論させていただいて、それをまた応援する今後の首長連合の活動に繋げていくというようなことで3番目の議論が設定されておるといふことかと思いますが。いずれにしても、そんな観点の中で、ぜひ活発な議論をお願いしたいと思います。それでは、あとの進行を谷畑ファシリテーターをお願いしたいと思います。

**ファシリテーター 谷畑 英吾（元滋賀県湖南市長）：**

今、代表代行から3つの課題が提示されたところでございます。先ほど3つの報告をお聞きいただいて、やはり先ほどお話がありましたように地域に飛び出す活動と人材流動化というものを両面として、これから取り組んでいかなければならないのではないかとこのころであります。

その1番大きな環境変化である人材流動化について、皆さん率直にどう思っておられるのか？おそらく都市部であったり、山間部であったり、人口が減少していたり。また地域での、先ほど代表代行がおっしゃられたように地域での人手がないという中で、どうしたらいいのか？というような、それぞれのお立場というのもあると思いますので。まず、どういう風にこの人材流動化について考えておられるのか？というところからお伺いをしたいと思っております。誰か口火を切っていただける勇気のある方はおられませんか？白岩市長。

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

うちも御多分に漏れず、若い職員の方が、だんだんと早期退職する割合が上がっております。仙台市の職員を受けたら合格しましたとか、色んなことがあるんですよ。雪が少ないところに行きたいとか、色んなことが。給料がとか、色んなことがあるんだと思いますけれども。どうしたって、この流れは止めようがないわけで。大きな枠としては。出ていく人が多くなることに対応していくためには、入りたい人を増やすしかないのかなと。それが1番基本的なところではないかなと思っております。ただ、先ほど来お話がある、雰囲気が悪いとか、なかなかモチベーションが上がらないとか、本当に公務員の皆さんのお気持ちというのは、カスハラが増えることにも比例して非常に難しい。モチベーションが保ちにくくなっていると。いかにモチベーションを上げていくか？ということだと思います。それにはカスハラ、パワハラ対策とか、色んな働き方の改革があろうかと思いますが。「濃ゆすぎる公務員フェスティバル」のような活動も、こんな世界もあるんだなという風に思えることが、職員の皆さんにとっても1つのモチベーションを高めるキッカケになるのではないかと思います。

て拝聴しておりました。以上です。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。ありがとうございます。大川市長、どうですか？

**栃木県栃木市長 大川 秀子：**

人材流動化という意味で、先ほど、中野区の区長さんが発表された中で、100人雇用しても100人辞めてしまうという衝撃的な話を聞いてですね。本市は、そこまでっていないんです。というのは、やっぱり東京という雇用の場が沢山あることが大きな要因ではないかなと思ってまして。一般職であれば、現在でも倍率が約5倍であるとかですね。途中で退職する方も若干おりますけれども、そんなに多くは今、感じておりません。あとは、技術職ですよ。前回、岐阜市サミットの時に技術職の職員がなかなか難しいと。土木職であったり専門職のそういった職員の雇用ができにくいという話も聞いて、全くその通りなんです。2人雇用したくても1人も雇用できないという年もあって、技術職は不足をしております。前回、岐阜市サミットの時に皆さんの意見を参考にして、年齢の上限を若干上げました。前期と後期の採用をやっております、10月1日にも採用をするという色んな工夫をしながら、2人のところを1人くらい、なんとか雇用できているということで、前回の皆さんの意見が大変参考になったということでもあります。以上です。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。ありがとうございます。中野区長さん、今のご意見で如何ですか？100分の100。

**東京都中野区長 酒井 直人：**

もう致し方無いっていうのは、まさに白岩さんのおっしゃった通りで。まず受ける人が少ないじゃないですか。採用倍率は3倍を切っているんですけど、23区は一括した採用試験をやっているため、中野区独自で試験制度を変えられないのが難しいところです。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

そうなんですか。

**東京都中野区長 酒井 直人：**

そうなんです。希望区を考慮して成績優秀者から順に各区に提示されるんですけど。今、中野区は新庁舎の効果もあって人気が高いので、第1希望は採れる。それでも23区全体で3倍切っているんで、もう第2希望、第3希望の人は来ないんですよ。だから、定数が満たされない。ようやく入ってきてくれても、うちだと横浜市とか。あと、地元の自治体で受かりましたのと言って辞めていく。地元で自治体を受からないので、まずは23区受けて入

っておいて、そこを腰掛けにして地方に帰るっていう人も結構いるんですよ。それが私の体感だと、今度、数字出したいと思いますけど、半分くらいいます。残りの半分は、民間に行ってしまう。その中で、先ほどアンケートにもありましたけども、職場の雰囲気が悪くて、このままだと私は、ここではもう仕事楽しくないですっていう動機のもと、皆、就職先を探して辞めてしまう。割とすぐ見つかりますので。東京は。我々ができることは、まず1つは、職場の環境を良くすることかなと思っています。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

その試験制度が23区統一というのは、東京都の方針なんですか？

**東京都中野区長 酒井 直人：**

23区は特別区人事委員会が共通の採用試験をやっている。それが、バラバラになったらどうなるのか？っていうのもちょっと考えて、色々シミュレーションもしているんですけども。東京都の採用試験とぶつけているんですよ。別の日にしちゃうと両方受けられちゃうので。そうすると採用試験自体が成り立たないので、同じ日にやっているんですよ。それが1つの事情ですね。

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：**

なるほど。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

どうですか？都竹さん、なるほどとおっしゃっていますが。

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：**

どこも同じ問題なんですけどね。うちも結局、採用試験はそこそこ受けてくれるんですが、内定を出した後に、皆、色んなところを受けているから、どんどんどんどん辞退していくわけですよ。そうすると定数を満たさないんですね。1年に1回の採用ではとても無理なので、通年採用しています。今年度10月にも4人採用したんですけど。先ほど大川市長が言われたみたいな、技術職も通年いつでもいいよっていう風にしないと、たぶん無理だろうという状況になってきています。

それから、例えば、隣の高山市出身で飛騨市に来ている人が、高山市の採用試験制度が変わって受けやすくなったので、受け直して地元に行きますというわけです。逆のパターンもある。なので、隣の町と3勝2敗だとか、4勝3敗だとか、こういう状況になっている。

それから、地域に密着している人が辞める。地域のニーズが分かっているんで、例えば、ガソリンスタンドをやります、あるいは、社会福祉法人で、福祉の仕事一本でいきたいからと言って辞める。密接に地域と関わっているんで、ニーズが分かっているんで、自分の活躍で

きる場がある。人事異動がない。そこでずっとやれるということで辞めていく。全く今まで想定していないケースなんですね。

先ほどの白岩市長のお話のように、辞める人が多ければ入る人を増やすしかない。うちは、もう 2017 年に年齢制限を撤廃している。今年秋の採用では、日本郵便で管理職をやっていた 55 歳の人が転職してきている。55 歳の採用は、今のところ最高年齢なんですけど。定年延長がありますから、おそらくいずれ 59 歳の採用があるだろうと思われています。

#### **ファシリテーター 谷畑 英吾：**

実際に三重県の津市では、59 歳を採用した事例があると、前葉市長がおっしゃっていました。牛越市長、どうぞ。

#### **長野県大町市長 牛越 徹：**

大川市長さんともダブるところがあるんですが、やはり退職するパターンは、採用されて数年か 10 年以内というパターンと、もう 1 つは、役職定年で、60 歳で退職するその直前で民間に転職したいというパターンがある。地域全体が人手不足で、特にコロナが明けてからは、観光業がすごい復活の仕方で賑わいを見せている。観光業だけではなくて色んな分野で人手が足りない。そうすると辞めていく時には、もう既に行き先を決めているんですね。と同時に、先ほどの酒井区長さんのデータの中にありましたように、うちの市も世代別の構成で 40 代が凹んでいるんですよね。だから、もう 10 年以内、5 年以内くらいには、幹部に上がっていく層が薄いということが、重要な課題になってまいります。

そうした中で何をやっているかと言うと、1 つには、臨時試験を打つんですね。夏の上級試験、秋には初級試験で、足りない職種だと、まず保育士。これは、本当に絶対数が足りない。今は、お母さんが早く職場復帰しなければいけないということで、年度途中で 0 歳児を預けていっている。0 歳児は 3 人に 1 人保育士を配置しなければいけない。年度当初に保育士の数がやりくりできていても、年度途中で 0 歳児が増えると、パートタイム的な会計年度任用職員などで、なんとか揃えなければいけない。それから、1 番足りないのは、保健師で、県にもお願いしながら、薬剤師や保健師というのは、広域採用したらどうかということで研究会をやっているんですが、結論が出ておりません。

それから、市立大町総合病院を持っているんですが、山岳遭難などに対応しております。ここでは、やはり医師は、もう別の方法でやるしかない。信州大学から恒常的には派遣されるんですが、例えば、産婦人科とか小児科というのは、やはり少ない。その中で 1 番、コ・メディカルと言われる看護師、あるいは薬剤師。これは、圧倒的に足りないですね。特にコロナ禍の最中は、その病棟に勤務する看護師さんだけでなく病院全体の看護師さんが、勤務を明けて家に帰る時に家族に感染しては困るということで、わざわざホテルに滞在して、そして、また勤務に出てくる。そんなことがあって、やはりメンタルの面でもだいぶストレスになったのではないかな。そういうこともあって、もう長野県中そうですが、コロナが明けてか

らは、どんどんどんどん看護師さんの辞める傾向が強くなっているということもあります。私どもは、平成24年から人口が減り始めることが分かったので、その時点から移住策を徹底してやっています。ですから、市の制度を活用して移住した方が、令和2年度以降は93人、94人、令和5年度は104人が、市の制度を使って、相談窓口から実際に移住された方。そうした移住された方の中にも仕事を持っていくことが大前提なんですけど、持っていない方が市の職員を受けるといった例が、実際に出てまいりました。その方は、色んな経験を、社会人としての経験をしているものですから、すぐ即戦力。それから、保育士の募集をした時も、やはり保育士の資格と経験があって、ご主人と一緒に家族で移り住んだ。その方が保育士に合格して、今年の春から就業いただく。なんとかやり方を考えながら追加募集。そして、また社会人もしっかり戦力になる。その代わり、普通の教養試験は行いませんで、社会常識の試験を。あとは、面接ということになるんですが。そうした採用の仕方にも相当工夫をしていくことが1つ。

それから、もう1つ。先ほども出ていましたが、やはり職場では、風通しのいい職場というのが、大きなテーマになります。皆で、笑顔で、言いたいことも言い合えるような職場づくり。これは、コンプライアンスにも繋がりますし、また、いわゆるハラスメント対策にも繋がってくる。こんな考え方でやっています。

例えば、首長の資質として明朗快活であることが、やはり前提だと思うんですね。いつも俯き、苦虫を噛んでいるようなリーダーのもとには暗い雰囲気になる。ただし管理職全体が皆、快活だけであつたら、例えば、メンタルの、あるいは、身体に障害を持つ職員がいたら、誰がその共感を得られるか？色んなタイプの管理職がいていい。また職員も色んなタイプが揃う。多様性を持った組織という、石垣を組むと同じですね。四角い石ばかりだったら、揃いはいいけども弱い。逆に丸い石ばかりだったら、座りが悪い。色んな石があつて初めて、いい石垣が組み上がる。これは、よく私自身、職員研修などで言うんですが、皆、個性を活かしていく。そんな観点で組織を作っていくことも、これも1つの知恵ではないか。ちょっと長くなりましたが、以上です。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

いえいえ。ありがとうございます。

**兵庫県朝来市長 藤岡 勇：**

はい。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

藤岡市長お願いします。

**兵庫県朝来市長 藤岡 勇：**

朝来市の採用試験は、高卒、それから新卒、社会人、UIJ ターン、それから復職枠も持っています。高卒の子、ここ最近、5、6年で辞めるんです。それで、理由を聞いたら、実は、親に採用試験があるから受けろと言われてたんだけど、自分の夢は、こんなことをしたかったんです。5年間お金を貯められたので専門学校に行きたくらいに行きたいんですとか、そういう夢を持って25、6の子が辞めていくのがあります。それから、中堅どころは、やはり休日出勤が多いと。そして、市役所の何年か勤めたキャリアを持って転職される。そういうことがあります。それと1番、僕らが困るのは、55歳くらいで辞める方もおられるんです。幹部登用したいのに。それは、親の介護です。どちらかが親の介護をしなくてはならないということで、奥さんが辞めたり、旦那さんが辞められる方もおられます。うちのパターンは、そういう3つの層があります。

若い層が、ちょうど5年から10年の方が多く辞められます。合併してから20年になるんですけど、採用された職員を広報に載せますので、その顔が1つずつ消えていくんですね。1年で全員いない職員もいます。そのくらい流動化しています。合併で市役所になっていきますけど、もとは町役場です。ですから、他所から来られる方もおられる。県外からも。その方々が、全部地元に戻っていくんです。もともと町役場ですから、どっぷり地域と密着した行政です。そこが嫌な方もおられる。以上でございます。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

いいですか？

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。山本町長。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

北海道って結構広くて、その中で179の市町村があるので、すごい町村の数が多いんですね。すると町村の中で取り合いみたいな形になった時に、うちの管内で言うと上川管内っていう管内で23の市町村があるんですが、面積は岐阜県と同じくらいの面積に23あって。その中で、色々な試験をやって。旭川市は30万人を超えている町なので、そこは人気ある。隣の町とか離れた町から現職の方が東神楽町を受けに来るのを認めるのか？というのがあるんですよ。実際に中途採用やる時に、ちょっと地方のほうの町から現職で受けに来るんです。よほどこっちは来たい何かがあれば、地元出身とかあれば、話は聞いて通るっていうことはあるけど、基本、辞めるところの首長さんの顔が浮かぶものですから、さすがに仁義もとることはしないなと思ってはいます。そういうのって、皆さん、ないんですかね？

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

どうですか？皆さん。

**岡山県真庭市長 太田 昇：**

日本全体が人口減少の中で、ミスマッチで、地域事情、本当に違うんですよね。だから、これ割り切って言えば、もう嘆いても仕方がない。だから、それぞれの地域が、どれだけ魅力あるものに。実は、うちも中央官庁に研修に行って目覚めて、もっといいところに行くとかあるわけで。また地域によっても全然違います。ただ言えるのは、この市で、こういう特徴があるから仕事をしたいという、そういう動機付けをもたらすような市政、町政をやることしかない。出るのがありますけども、キャリアで来るのもいるし、電通から来るのもいれば、日本生命から来るのもいればというようなことなので。それから、他所の自治体に行く人もいます。それは、もうやむを得ない。そのあたりは、お互いに割り切らないと仕方がないと思うんです。

ただ医療職の関係ですね。これ、病院があるところ、ないところでも違いますけども、特に産婦人科の関係、小児科の関係がなくなると地域が崩壊していく。これは、県政含めて、あるいは、国政問題として、キチッとしてもらわないと。まだ看護師さんの場合なら対策が取れる。それから、保育士さんも、奨学金の免除などで一定の効果はあります。でも、医師だけは、これはどうしようもない。医療法上の権限が政令市も含めて、全くないんです。だから、私も1回調べてみようと思ったのは、人口に比べて出生数が少ない。合計特殊出生率だけ見たら分かりません。色んな分析をして、そこの地域というのを相関関係として、産婦人科医が少ないというような、分析は出ると思うんです。そういう職種に関しては、もうちょっと対策を制度として打っていかなくてはならないんじゃないかと思います。そういう意味では、仁義なき戦いは、どうしても仕方がない。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。山本市長。

**山形県上市市長 山本 幸靖：**

さっきの山本町長のご懸念は、もううちは諦めています。うちの場合は、隣接市に県都山形市がございしますので、そちらを希望されて行かれる方が多数いらっしゃるということで。ただ職員には、他の自治体に行った職員の方と情報交換を続けて、色々と情報を仕入れる。そんなようなこともぜひしてくださいねって話をしながら繋がれるようにはしていますし、私も他の自治体に行った時には、その職員のところ顔を出して、色んな話をさせてもらいます。

対応策は色々やっていますが、正直、効果あるのかな？と思っています。ただ、1つ、とにかく職員との意見交換をしていくということは大事にしています。うちは、年に1回、希望者全員に市長と1対1の面談の時期を設けていて、かなり多くの方が希望をします。私のスケジュールが大変なんですけど、やっぱり市長と直接話をするので、自分が普段考えてい

ることや、不満、そういうことをちゃんと話す。そして、私がそれに対して応えることによって、お互いのミスマッチをなくしていくことを今やっています。もちろんその中で改善しなきゃいけないところは、私の方から指示をして改善していったり、職員全員で考えることは職員で考えていったりすることによって、とにかく辞める理由をなくしていくのが大事ななと思っています。また採用1年目、2年目の方とは、全員集まって懇談会をすることによって、入った直後の不安だったり違和感だったりを、少しでもなくしていくこともしています。

あと、もう1つは、やっぱり世代間ギャップって言われていますが、今の20代の方の考え方と、30代、40代、それぞれ世代によって考え方が違うので、そこはしっかり受け入れていく必要があるのかなと思っています。特に20代の方と話をしていると、いいか悪いかはとりあえず置いておいて、結構受け身で、しっかり1から指導してほしいとか、教えてほしいとか、ある程度2、3年の間くらいはメンターじゃないが、ちゃんと自分に対して指導してくれる先輩をつけてほしい、そんな要望もあります。そういったことに対して、できるだけ応えていくことによって、辞める理由をなくしていくということも必要なのかな。寄り添っていくこともやっていかなければならない。そういう時代なんだなと考えています。そういったことをやることによって、少しでもお互いのコミュニケーションを取っていくことを、今は大事にしています。

#### **ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。国家公務員を2拠点生活させるというようなことを新年から政府が言い始めています。それに対して、旧Twitter、Xで、公務員からの書き込みで、国会が色々と質問対応にずっと遅くまで拘束するから官僚を辞めるというのは一昔前の話であって、今は、自分たちが大事にされていないから辞めるんだという若手がかなり増えてきているということでした。むしろ若手を大事にする管理職をしっかり育てていくことが必要だというような書き込みでした。おそらく官僚だと思うのですが、そういう方もおられるということ。先ほどから山本市長がおっしゃっていたようにミスマッチをどうやってなくしていくのか？というのは、非常に大事なことなのかなという気はいたします。山下市長、どうですか？

#### **岐阜県関市長 山下 清司：**

私の町は、県庁所在地の岐阜市の隣で、採用試験の段階ですと、どうしても岐阜市併願、あるいは、県職併願で、内定していても向こうへ受かっているから行っちゃうことは多々ありますね。常々思っていたのですが、地域手当がうちはない。隣の岐阜市や、各務原、美濃加茂はあって、何でうちは付けられないんだ？と話していた。今回ちょっと制度も変わったので、この際、付けたいなと個人的には思っていたのですが、人事の方が、嬉しいけれども大変ですよねと言う。自分としては、ちょっと1%でもいいので0から付けたいなと思っています。

ます。どうしてもやっぱり弱い自治体は、強い自治体に職員が流れるっていうところは、新規採用であるなど常々、残念に思っています。

あと、子ども公立の保育園がありまして、さっきもおっしゃった保育士が、保育の勉強をしてきて保育園の現場に入って、1年とかじゃなくて数年経って辞めるんですね。これ、どういうことかな？と思って、非常に残念なんです。これから主任なり何かで頑張ってくれる子が辞めていく。例えば、結婚もあるかも分かりませんが。結局、資格を持っていると、看護師さんでも保健師さんでもそうでしょうけど、他で働けるといふ強みがあって辞められちゃうのかなという事は感じますね。一般事務については、あまり子ども危機意識は持っていません。最初の新規採用の時には、特にそういう事は思っています。

逆に社会人枠で関の町から、保育士も来てくれる。関の私立の保育園から公立の保育園に来てくれるとか、町工場から、あるいは、地域の金融機関から来てくれるのが、さっきの「仁義なきなにか」じゃないですが、子どもは、町に雇用の喪失と言っているのに町の企業から抜くのか？というところで非常に辛い思いがあります。これは、本人の職業選択の自由なんだから、ごめんなさいって話で。あえて、そちらの企業さんの社長の顔が分かっているも何も言いません。そんなことが小さな町でするので起こり得ると常々感じています。

山本市長がおっしゃったように、「顔の見える」、あるいは牛越市長もおっしゃった「風通しのいい」職場っていうのは、本当に1番大事じゃないかなと思っています。昨日も、この春、採用で来てくれる予定の人たちと面談をしたり、あるいは、新規採用で入った職員は、2年目の職員がもてなしてバーベキューをやったり、できるだけ役所の中で顔の見える関係を築いていきたいなど、市役所内で心掛けているところでございます。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

柴崎町長さん、如何ですか？

**群馬県吉岡町長 柴崎 徳一郎：**

はい。ありがとうございます。自分は、今回、初参加っていうことで、聞き手に徹したいなと思っていましたが、マイクを向けられましたので、ちょっとお話しさせていただきます。今もこの中で、人口減少社会の話が出ていますが、群馬県の吉岡町は、周りが前橋市、高崎市、渋川市に挟まれた、県内で3番目に小さい町ですが、人口は増えていまして、自立持続可能性自治体に分類された町でございます。そういった中で、将来は安定な町ですが、先ほど来、話が出ていますように、やはり職員の退職、また他のところに行ってしまう、それは同じように起こっております。そういった中で1番悩んでいるところは、保育園、幼稚園、そして、保育士の不足、そういうものが、今、子どもが増えていて、幼稚園も保育園も満杯状態で、そんな状況の中で、どうしていったらいいかな？という悩みも持っている状況でございます。ただ、人口減少の中であって、人口が増えていて、学校も教室が足りないとか、そういう悩みを打ち明ける、相談する、そういう場所がないのが悩みというような。本当に

他の市町村に申し訳ない悩みですが、一緒に悩んでくれる自治体がないので。

今日来たのは、吉岡町の職員が、この地域に飛び出すということについて、あまり関心を持っていないということがありましたので、今回これに加盟させていただいて、なんとかそこに火を付けられないかな？と思って参加させていただいています。今日はしっかり勉強していきたいと思っていますので、よろしくお願いします。ありがとうございます。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。村上市長さん、如何ですか？

**佐賀県嬉野市長 村上 大祐：**

色々お話を聞いていると身につまされる話もあったり、羨ましい悩みもあったりですが、この流動化については、仕方ないと思う反面、仕方ないで済まされない部分も正直あって。地方都市どこも共通だとは思いますが、昔のように利益を無限に分配できるような時代であればいいのですが、大体、行政のやることは、例えば、合理化であったり、サービスの縮小であったり、不利益事項を市民の皆さんに飲み込んでいただくという場面が多くなると思うんです。そういった時に、職員が地域の人を知る。性格も含めて、どんな思考パターンを持っているのかも含めて知っていくと、下話、じゃあ、あそこの区長さんにまず話して、そこを押さえておけば、なんとか地域の合意形成ができるんじゃないかという対人スキルの求められる場面が増えています。地域にまず出ないので地域の人を知らない、若い職員は知らないなど、最近思うんです。だから、そこは、地域を知った職員にずっと居ていただかなきゃいけないし、地域に出る中で、この町を愛して、この町のために頑張るんだというような動機づけをする場にもしたいなと思っています。今日は、まさにそういった問題意識を持って、このシンポジウムに参加させていただいております。ありがとうございます。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。都竹代表代行、ちょっとまとめをお願いします。

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：**

今、皆さんがほとんど同じような悩みを、同じように抱えていらっしゃるの、かなり共有できてきたと思います。しかも、こういう流れって止めようがない。もう今後、不可逆的に進んでいくんだろうというところは共有できたと思います。

ここで問題意識として持っておきたいことは、こういう時代の人材育成のあり方がどうなのか？と。これまで役所の人材育成は、入った時、つまり大学卒なり高校卒なりで入った「若い時」のスキルの身につけさせ方、育て方、「中堅の時」の仕事の仕方、「幹部になった時」の仕事の仕方というものが前提としてあって、公務員生活を通じて、色んな人間性も含めて、公務員としての人材育成をしていくということが前提になっていたと思います。先ほどの

ように、入ってもう4、5年で高卒の職員が辞める、あるいは、私たちの町のように40代とか30代で入ってきて一定年数、仕事をするのがもう普通の時代になった時に、人材育成を長期で見られなくなってきているというのは、非常に大きな問題だと思うんです。実は、この飛び公という問題も広い意味でいくと、人材育成に位置づけられる話ですよ。地域の視点を持って、地域と一緒に活動するという職員を育成したい。しかし、例えば、職員が3年とか5年しかいない時代が将来くる可能性があるわけです。公務員がずっといるという時代じゃない時代になった時に、この意味づけはどのようにするのか？ということ、非常に大きな問題をはらんでいるということだと思います。逆に色んな活動をした、バックグラウンドが様々な人たちが来ますから、初めから地域に飛び出す視点を持っている人たちが入ってくるといことも出てくる。そうすると、この問題は、この現象を今どうやって受け止めるのか？というところで、各自治体、苦勞していると思うんですが、ほとんど同時並行で、職員の育成、どういう職員を育てるのか？ということへの問いかけにもなってくるんだらうと思います。今日は、そこまでの議論を深める時間はないと思いますが、その視点はぜひ持っておきたいし、それは、この飛び公という活動の根底に関わる問題ではないかなと私は思っております。そんなことを、引き続き議論していければと感じたということでございます。

**岡山県真庭市長 太田 昇：**

よろしいですか？

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。どうぞ。

**岡山県真庭市長 太田 昇：**

2番目の議題にもう入っていると思うのですが、私も問題提起をこの場でしておきたいと思っております。ここに集まっている職員は、飛び出すということを前提にした議論をすべきなのですが、一方、職員がパソコンの画面ばかり見るような傾向にならざるを得ない。だから、よほど意識しないと、そういう精緻な仕事はするが、先ほど言ったように生身の人と話をして、これから施設も潰さなきゃならない時に住民目線で本当にストーンと落ちるような話をできる職員が必要だけど、なかなか育たないんじゃないかと。

それで実は、国も、標準化で効率良くしようというのが、疑問点が沢山あるんです。ただ、その次の段階に入ろうとしていて、合併はもうできない。しかし、公務員採用もそんなに多くできない。そうすると、次のそれぞれの自治体の効率化をどうするか？という時に、対面サービスは、対人サービスはちゃんとやらなきゃいけないけども、その後の共同処理をしていくようなシステムを作っていくこと。それは、5段階とか6段階とか、そういう流れを作るようにしているわけなんです。もうその次の波で。そういうのは必然的に必要なんですけれども、一方では、そういう住民とキチツとした話ができない。どんどん途中で辞めて

いってしまう。そういうことは、本当に問題意識として持っていなきゃいけないなと思います。それぞれの自治体は、どうなのかな？と。パソコンに向かって仕事して満足。私どもも、そういう資料をもらったら満足しがちということになっていないかな？という気がするんです。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

如何ですか？山本町長とか、標準化とか、どうなのでしょう？デジタル化で、職員の様子とかは把握しているんですか？

**北海道東神楽町長 山本 進：**

スピード感は上がるのと、民間企業が、こういう仕事の仕方、フリーアドレスとかしていると言っているのに、役所って、いつまでそういうことをしていないのか？というのはあると思う。この後、中野区役所の中を見せてもらうので楽しみにしているんです。やっぱりそういうのって、追いかけていかないと職場環境変わっていないよね。いつまでこのままやるの？やっぱり変えていかなきゃいけないんだろうなという気はします。うちも今、デジタル化をほとんどやっているんで、紙ベースで仕事することは、ほぼない状況になっています。フリーアドレスも含めて、そういうのをできるかどうかというのは結構大事なかなと思っています。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

なるほど。白岩市長、どうですか？

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

太田市長がおっしゃったのは、デジタル偏重になって、人と人の仕事が行政の基本だけれども、そういうところが疎かになってしまうということですよね。そういう傾向は、あるにはあると思うんですけど、やっぱり小さい自治体であればあるほどデジタルだけを見ているわけにはいかないんで、そこまではいっていないかなと思います。前に比べれば、人員も削減されて、本当は地域の公民館とかコミュニティセンターとかに配置していた職員を引き上げざるを得なくなって、そういう意味では、地域との繋がりとか、そういった部署での人材育成っていうのはできにくくなってはいます。それでも地域の人と話さなければ、どこの職場も何の仕事も進められないというところなので、そこまでは、うちは至っていないかなという感じです。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。どうぞ。

**東京都中野区長 酒井 直人：**

デジタル化を何でやるの？って話をした時に、やっぱりどんどん仕事は増えるけど、仕事のやり方は変わらないと余裕がどんどんなくなっていくだけだということと、もっと地域に飛び出すとしたら、今の仕事をもっと減らしていかないと時間ないよねっていうところで、今回、うちもこの区役所に移るキッカケでようやくペーパーレスもやりました。だいぶ仕事はコンパクトというか、圧縮された感があり、じゃあ、その空いた時間で、次は何をするの？というところで、まずは、地域に飛び出すことも考えてもらいたいし、もっと DX を使って他の仕事の改善もできるだろう。そこを今、一生懸命呼びかけているところです。太田市長がおっしゃるとおり、私も庁内を歩いていると、職員がずっとパソコンを見て、にらめっこして、ずっと席に座っていて、外に出ていっていないなというのは常に危機感を感じています。実際にそういう仕事が多いんだろうとは思いますが、じゃあ、そこをどうやって削るの？というところにアプローチしていかないと、なかなかパソコンから離れてくれないなとは思っています。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

たしかに国や、県からくる書類も全部デジタルなので、この中でしか仕事が完結しない。しかも、それが遅くても到達してしまう。郵便とか、そういったものが関係なく、ギリギリに仕事が発注される傾向もあり、仕方がない部分もあるという気はいたします。はい。藤岡市長。

**兵庫県朝来市長 藤岡 勇：**

地域に飛び出すということについて、やはり職員も、自分自身の時間をいかに確保、充実するか？ということを常に言っています。今日ここに来ている職員さんたちは、本当に積極的ですが、8時半から17時15分までの勤務で、朝礼とラジオ体操をします。そうしたら、今、入ってくる職員は、なんで8時半からなのに15分前に来てラジオ体操するんですか？と言って、要望を出してきます。それから17時15分に終わってから終礼で残業の確認もしますが、時間内にできないんですか？と。色んな中で自分の時間を保とうとします。僕も、それなら今度から窓口も閉庁時間を早めようか、時間短縮しようかと言って、今、総務課とも色んなことを言っています、職員が働きやすいように。満足度を上げたら、先ほどのアンケートでも長く働けるといことなので、そういうところにしていかなくてはならないんですけど。

僕も常日頃から地域に頑張って飛び出してくださいと、地域の行事にも参加してくださいと言うんですけど、去年は選挙が沢山あって、11月に、兵庫県は。その間に祭りもあるんです。そしたら、土日1ヶ月休んでいない、ずっと出ている職員がいて、そういうところから不満が出てくる場合もあるんです。だから地域に飛び出せと言っても、やっぱり自由時間が欲しいと言って、それが足枷で出てくれないとか、色んな参加も少ないということが、

うちの原因でもあります。色んなところに、とにかく地域に出ていかななくてはならないところがありますので。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。実は、一昨日、輪島市に行って、輪島市長と喋っていたら、10月の衆議院選挙で、人の手配ができなかったということです。平常時でさえ大変なのに、危機管理上、本当に今の状況で良いのか？ということも、考えていかなければならない論点の1つかなという気はいたします。

**岐阜県関市長 山下 清司：**

いいですか？

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。どうぞ。山下市長。

**岐阜県関市長 山下 清司：**

藤岡市長がおっしゃった朝礼とか、すごく大事だと思うのですが、若い人たちの価値観から言うと、やはり勤務時間前、外で、そういうのがどうか？というのがあって、私たちのお隣の美濃加茂市が、役所の開庁時間を8時半から5時15分じゃなくて、銀行のように少し短くするというのをやってらっしゃるんです。うちもそれをやろうかなと話はしていたんです。でも、市民ファーストって言うと格好いいかもしれませんが、遅がけとか、朝、出勤前にちょっといらっしゃる人がいるから、当面見送っているんです。都竹市長のところやっていたらっしゃるということであれば、その話をお聞かせいただきたい。

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：**

やっています。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

皆さんのところで開庁時間を短くされているところは他にございますか？（他になし）じゃあ、都竹市長。

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：**

うちは11月から短くしました。朝9時から4時半ですね。1番のキッカケが、民間企業出身者から、8時15分からの朝礼は考えられないって言われたことです。あり得ないって。勤務時間より前に出てきて仕事のことをやるなんてことは、民間企業の常識ではありませんって言われたんです。僕、それ、すごい衝撃で。それで、提案が職員から出てきた時に、

もう真っ先に実施しました。岐阜県の中で1番早かったです。9時から4時半っていうことにしています。服装も4月から通年輕装で、クールビズ期間を設けずに、服装も自由にするんです。とにかく、どんどん働きやすい環境になるなら全て導入するという考え方になっています。

ただ、窓口開庁時間の短縮については、半年間ちゃんとデータを取りました。そうすると、朝8時半から9時と、4時半から5時15分の来庁者って合わせて1割以下なんです。9割方は、9時から4時半の中で収まっているというエビデンスを議会にも説明して、市民の皆さんにも説明して、1割以下なのでということで開庁時間短縮することになりました。あとは、住民票とかコンビニでも取れるようになっているので、そこも強く言っています。将来的には、来なくてもいい飛騨市役所というのが理想。議会でも皆さんに言うんですが、市役所行くと誰もいないと。窓口が、いつ行ってもガラーンとしているのが理想だと。そことセットにするということも市民の皆さんに説明しながら窓口の時間を短縮したんですけど、苦情はほぼゼロです。今のところ。なので、たぶんそんなに問題は起きないだろうと思っています。

#### **岡山県真庭市長 太田 昇：**

私、夏服とか、一切、何も言わないようにしました、随分前から。というのは、ある意味、人権問題だと。場所によって、温度が一定違う。ただ、うちの市役所、実は、バイオマスですから5時半になっても冷房がずっと。だから、365日24時間同じ温度という職場なんですけども。ただ1人ずつ違うわけですから、そんな通知1枚が無駄だと。だから、やめろということで一切していません。

それとおっしゃるとおり、来なくてもいい。対人サービスだとか、相談だとか、それは大事にしながら、来なくてもいい職場を作る。今、実は、デジタル地域通貨を「まにあぷり」に代えて、40,000分の23,000入っています。これで相当、双方向性の仕事ができるようになった。マイナンバーも、この1月で入れまして、相当これで仕事ができる。郵便局でアプリを入れてもらってましたら高齢者が入っていますね。そういうのをもっと増やすのが大事だろうと思います。

#### **ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。牛越市長。

#### **長野県大町市長 牛越 徹：**

先ほどの都竹市長さんのお話しの延長線上なんですけど、やはりうちも水面下で検討を始めました。開庁時間、あるいは、閉庁、事務の取扱時間。朝早くから来たい職員もいますので、むしろ夕方の方が縮めても影響が少ないんじゃないか。この理由が、原課から上がったのは、コンビニ交付で、住民票や戸籍ですね。うちは、もう8年くらい前、相当早くから始め

ていて、徐々にシフトしてきて、今、相当数なんですね。今まだ中途半端なので、コンビニの交付が増えても、窓口の人数を減らすのは、なかなか難しい。窓口に来る方は残っていますので。ただ、これ以上進めば、窓口もほとんど人数を減らせるような環境になってくるのではないかと。そんなことも考えながら、エビデンスが大事なので、今、分析するところです。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。柴崎町長さん、今までのお話を聞いていて、先ほど言われた「地域に飛び出す活動にどうやって引っ張っていけばよいか？」のヒントみたいなものはありましたでしょうか？

**群馬県吉岡町長 柴崎 徳一郎：**

そうですね。いっぱいありすぎて、どれを採用していったらいいかな？というような、そんな悩みがあります。お話を聞いている中で、うちの職員については、役場のカウンターの中では元気だけでも、本当に外に出ていきながら。そのへんをどういう風にしたら引っ張り出せるかな？という悩みを持っています。かと言って、土曜日曜に何か行事があつて行こうって言うと、超勤はとか、そんな話が出てくるものですから。そのへんの意識改革からしていくことがまずは第一かなという感じがしています。それと、先ほど来、言っています勤務時間の短縮。そのへんについても、ぜひ職員らとまた話をしてみたいと思っています。ありがとうございます。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。では、山本市長。

**山形県上山市長 山本 幸靖：**

平日いかに職員を外に出すかということを考えています。テレワークの導入をしていますが、通常の自宅だけでなく、あえて町の中の喫茶店など外でできるデスクワークを推奨することで、もちろんセキュリティ上とか見せられないものとかがあるところは難しいところもありますが、職員にとってもいいリフレッシュになりますし、そこにいらっしゃる地域の方とお話しする機会も生まれたりしています。せっかくいただいた1つのツールなので、活用しながら、いかに地域と職員を常に関わらせるか。そんなことも実験的にやっています。御参考までにお知らせいたします。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

村上市長。

**佐賀県嬉野市長 村上 大祐：**

さっきの話、すごく目から鱗というかですね。私、市長になる前は、新聞社で記者をしておりました。昼間の時間帯に本社の机にいる若い記者には、外に出て仕事をする事でネタの1つも取れるし、昼間の電話対応より必要なことと言っていたのを思い出しました。現在、それをしていなかったなと思いました。

また、休日の話題提供をいただいた、休日に余暇を使って地域に貢献するあり方もそうですが、普段の仕事の際に、物理的に外に出して、そして、その気配だけでも感じ取ってもらう。こういうことは、やっぱり大事だと本当に思いました。うちも新幹線の駅で Wi-Fi 飛ばすような公園もありますし、ちょっとカフェに入りながら、仕事をしていても良いのではないかなどか。また、温泉の足湯もありますので、色々と提案ができればと思いました。ありがとうございました。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございました。大川市長、どうぞ。

**栃木県栃木市長 大川 秀子：**

国、県と地方自治体の職員だと全く違いますよね。市町村の職員は住民に身近なところにいます。そのため住民の声も聞きますが、苦情にも対応しなければなりません。DX が発展する中ではありますが、やはり対面での仕事も多いです。そして、交渉や納得、説得しなければならない。やっぱり人材だと思います。窓口対応がしっかりできること、様々な苦情、交渉に対応できることは、職員の資質だと思っています。行政運営で言えば土地や開発の交渉をしっかりと説得してくる職員がいます。資質のある職員をたくさん育てることが、行政運営がスムーズに進んでいくことだと思っています。そういう職員をしっかりと褒めるようにしております。まずは、地方公務員はやはり対面が基本だと思いますので、人材育成に努めなければならないと思っています。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

このような場合の人事評価は、どうされますか？

**栃木県栃木市長 大川 秀子：**

評価者において実績に応じて、評価を高くしたと聞いております。昇格した職員もおります。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

なるほど。都竹さんどうぞ。

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長） 都竹 淳也：**

はい。どうやって生身の市民と接するか？それは、役所の根幹です。そういう人たちが少な

くなっていく中で、どうやって育てていくのかということ、真庭市長さんからの問いかけから、後半の議論が始まりました。この首長連合の議論と重ね合わせて言えば、地域の中で公務外に色々な方と一緒にやる活動ってというのは、そうした資質を身につける 1 番の効果だと思います。もちろん、1 人で何かをやることもありますけど、1 人で何かやるにしても誰かの協力を得たり、誰かに話をしたりしないと、イベント 1 つできないわけです。そうすると地域の中で、特に他の人たちと一緒にやってやる活動は、まさしく生身の人と接するということの 1 番究極的な活動じゃないかと思います。今、大川市長さんがおっしゃった交渉にしても説得にしても、その要素というのは、地域活動の中に全部含まれていると思います。この人材流動化の中での人材育成のあり方というのは変わってこざるを得ないと思います。真庭市長さんおっしゃるように、役所の人間としての根幹の部分は、やはり色々な活動の中で磨かれる部分ってというのは、確認しておきたいと感じました。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

それでは、そろそろ 3 つ目の、首長連合として”いま”応援すべき地域活動とは何かという、この問いかけです。今までの議論を引き継ぎながら、どういったものが、これから、この連合として支援していかなければならないのか、応用していかなければならないのかというお考えがあればお願いします。白岩市長、目が合いました。

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

山形県南陽市は、ラーメン課がある町だというのは、この場で何度も話をさせていただいています。日本で唯一の市でした。それが先日 2 つになりまして。喜多方市さんが、ラーメン課を作ったんですよ。真面目な市長さんですけど。余談でした。

ラーメン課の活動の中で、ラーメンカードラリーというのを今やっています。1 月も絶賛開催中です。『ラーメン大好き小泉さん』という漫画を活かして、全国から交流人口、関係人口を作ろうというもの。南陽市のラーメンを食べに来てもらって、カードを集めると景品と交換できます。南陽市でしかもらえない『ラーメン大好き小泉さん』のステッカーがもらえます。誰に刺さっているか分かりませんが、『ラーメン大好き小泉さん』だけの切り口だけでは足りないの、地元のローカル鉄道など、色々なところとコラボしています。

今回、湘南乃風というグループのメインボーカルをされている HAN-KUN とつながることができ、HAN-KUN から無料提供で景品を出してもらいました。この企画は、社会人採用の職員がラッパーの活動をしていて、HAN-KUN と友達だったことから始まり、HAN-KUN 賞を設けることができました。また違う切り口で市に来る人が増えました。そういう地域活動もあることを、実際にやってみて分かりました。今までは想定していませんでしたが、その人が独自で続けている活動が、そういった生き方をする。それって、地方創生そのものだと思います。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

では、山本町長お願いします。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

僕も今、デジタル化に取り組んでいます。さっき酒井区長さんからも出ましたが、どうやって時間を短くするのか、どこでも仕事ができる環境にするっていうのは、その通りだと思っていて、僕らもそれでやっています。

実際デジタル化やっていて、なんで公務員はできないんだろうと思った制度の1つが、休暇制度です。休暇はすごく大事だよ。ボランティア休暇も含めて取ろうと言いますが、実際、公務員と民間と違うところは休暇がとても充実しているんですよ。公務員は、給料はそんなに高くないけれども、休暇制度は充実している。例えば、ボランティア休暇、特別休暇で忌引きなどたくさんあります。有休もそれぞれの自治体で違うかもしれませんが、民間は6ヶ月経たないと10日の有休がもらえない。公務員は初日から20日ですよ。休暇制度は充実していて、自分たちの自己実現をしようとするには、実は公務員って、すごくいいはずなんです。そのことをもっとPRすることと、その自己実現をしたり、あるいは、地域活動をしたことをもっと応援をすることでなんとかならないかという思いはあります。給与だけでなく、地域の中で生き甲斐、やり甲斐を持って自己実現できること、これをもっと応援することが必要だと思いました。

**岡山県真庭市長 太田 昇：**

よろしいですか？

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。どうぞ。太田市長。

**岡山県真庭市長 太田 昇：**

今、山本町長から自己実現のことに聞いて聞きましたが、私どもの地域ですと、人口減少。それから、地域崩壊ですね。ですから、地域自治をどう作っていくのか。雲南市は、小規模多機能自治で、相当成功しています。地域自治を作っていくには、地域住民の人が、その意識を持ってもらわないとダメで、ですから、この応援すべき地域活動を狭くする必要はない。地域自治を作っていく、広い意味の地域自治を作っていくための活動をどう応援していくのか、そういう問題意識を持って、それを担うような職員をどう作っていくのか。職員の自己実現と上手く合うと、熱が入るわけなんです。

もう1つは、防災関係もそうです。線状降水帯に入った際に対応できるのも地域じゃないんですよ。そういう意味からも地域自治をどうするか。それを育てていく職員というのが大事だと思ってやっています。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。牛越市長。

**長野県大町市長 牛越 徹：**

太田市長さんがおっしゃるように、この地域に飛び出す公務員像は、やはり、地域のために飛び出していくんですね、きっと。地域ビジネス、コミュニティビジネスを育てていくような、地域に欠けている、いわゆる民と行政のちょうど中間をいくという分野ももちろんあります。

例えば、うちでも、合併した2つの過疎地があり、また、新しい新法、新過疎法では、全域が過疎に指定されました。その2つの元々の過疎地域については、今、辺地債も使えるように色々な工夫をしています。市内一円に地域交通、今、市民バスも巡回していますが、そんなに潤沢に回せるわけではない。バスのダイヤのない時間帯に、例えば、信濃大町駅というJRの駅に20分から30分かかって出てきて、そして、乗り換えて、松本市内の高校へ通う。それにフィットするようなダイヤを組むのが、なかなか難しいんです。公共交通がないという時に、この地域ビジネスとして無償運送。まだ実装までは至ることができていませんが、そうした事業を起こそうというグループで1人の熱心な職員がいて、そして、今それに取り掛かっている。市の職員を退職して、法人化して、事業を始めた。こうしたことがあるんですね。特定の地域をしっかりと支えるビジネス、その地域ならではのビジネスが。

もう1つは、やはり市全域で、先ほどもちょっと自治体の話が、太田市長さんのほうから出ました。自治体というのは、ここで言えば、自治体の中では、自治会であったり、自主防災会なんですね。今回13ページで、大町市の既にそうした飛び出している公務員の例、8つほどの例を挙げている中に、自主防災会を支援する防災士で、今回の能登半島地震は、私も富山県、石川県とも近接する近い地域なので、支援したんですね。去年の元日の夕方、発災した直後に市立総合病院からはDMATを出発させて1番被災の大きかった珠洲市まで翌日に到達して。珠洲市を拠点にして、その後、第5次まで派遣して、医師と、そのチームですね。それから、広域消防本部からも、総務省消防庁の要請に基づいて、いわゆる災害時の緊急消防援助隊。これも4次に渡っているんですが、そうした中で、今、例えば、大町市は、去年の1月から3月までに耐震改修、耐震診断への助成を国・県の補助金を入れると、ほとんど100%に近い助成金が出る。それで一気に令和5年度の予算を使い切ったんです。そこで、令和6年度、去年の春以降も、当初予算に1,000万計上したのが足りなくて、6月補正では、更に1,500万、合わせて2,500万を投入して、防災対策をしっかりとやっていくこととしました。自主防災会の活動で、特にコロナ禍が明けてからも地域の絆が薄れたままなんですね。そうしたことで自治会とか自主防災会の仕事について、この飛び公の感覚で飛び込んでいくのは、大事だなと考えています。

こうした特定の分野は、自分の自主防災会、自分の属する地域の防災士として活躍するだけ

ではなくて、去年の 1 月以降ですが、市内で自治会や自主防災会の特別に行ったいわゆる避難訓練が 22 回、そのうちの 16 回は、防災士が、特に珠洲の支援に当たった防災士が現場の体験をもとに講師を務めている。そうしたことが、もうしばらく続くのではないかと考えています。そうした分野にしっかり目配りをしていくのは、これからの当面の地域に飛び出す公務員にも求められる、もう 1 つの分野ではないかと考えています。

本当はもっと格好いい、県職員の皆さんが色んな知恵を出して行うスマートで様々な新しいビジネス。これも大事な分野ですが、地域が本当に閉塞感にぶつかっているような時に、私どもの地域は、今まで大きな天災を受けたことが 1 回もないんですね。防災なら防災、あるいは人口減少などを背景として、自治会の支援、自治会の役員を引き受けるようなことについても、しっかりこの地域活動の分野で解決すべきことではないかと思っています。以上です。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

藤岡市長。どうぞ。

**兵庫県朝来市長 藤岡 勇：**

先ほど、太田市長が言った地域自治の関係です。朝来市は、もう地域自治協議会 17 年経ちます。今年ですが、令和 6 年にまちづくりフォーラムで地域協働の指針の見直しということで、行政区が、今 159 あります。そのうち 50 戸未満で、高齢化率が 40%を超えているのが 53 行政区あります。それらの課題を含めて、今後どうしていくかということを見直し。小さくなっていく行政を、その地域自治協議会が支える分、それから行政が支える分、それから区が支える分と、フォーラムの中で共通課題認識を醸成させていただいております。

そして、今日もこの飛び出す公務員首長連合があります。今日、うち職員が 4 人来ております。首長の思いも皆さん聞いていただいて、今日は帰って、来週、今度またそれを広く職員に広めてくださいと言っています。本当に地域に公務員がどう飛び出していくかというのが今後の課題でもありますし、行政もそこにどう関わっていくかというので、私も去年フォーラムをずっと回りましたので、今後の応援すべき地域活動の中に、こういう毎回開催していただいて、色々な地域の課題を出しながら共通認識をしていただければと思っています。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。

**山形県上市市長 山本 幸靖：**

はい。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

山本市長、どうぞ。

**山形県上山市長 山本 幸靖：**

この間、本市でちょっとあったすごく良かったなっていうお話をさせていただければと思います。我々の職員も飛び出す人と飛び出さない人がいてですね。悩んでいたんですけど。この間、ある小学校の5年生だったかな。100何十人の子たちが自分たちで、うちの体育文化センターを貸し切って、お祭りみたいなことをやったんですね。これをやる時に、実はうちの職員のところに、そのお子さんたちが来て、色々お手伝いをお願いしたいっていうことを言われたみたいなんです。やっぱり子どもたちのやることに対しては、大人って皆、積極的に関わるじゃないですか。うちの職員もこれまであまりそういうことをしなかった人たちが、結構積極的に関わったみたいで。いいキッカケだったなと思います。

あと、もう1つ、職員から言われたことがあって、自分たちだけ飛び出していても、誰も手伝ってくれないという状態もやっぱり怖いというか、嫌なんですよというのもちよっとあって。やっぱり地域の人たちも一緒に動かさないと、なかなか職員だけが飛び出しにくいなって私は思っています。このお子さんの活動の時には、そのお子さんの親御さんだったり、近所の大人の方だったり、もしくは、そのおじいちゃんおばあちゃんたちも、皆さん一緒になってやったんですね。だから、子どもたちが自主的にやる活動に対しては、大人は手伝うんだなというのは、私すごく感じて、本当にいい経験で。今までなかなか地域活動をするのがなかった職員も、自分たちがこうやって子どもに関わることによって地域の皆さんと何かを作り上げるってすごく楽しいですねと言ってもらえたんです。だから、子どもが1つの起爆剤にこれからなっていくんじゃないかなと私は感じています。

子ども達が、これからの町に本当に危機感を感じています。その子どもたちの危機感をしっかり大人が受け止めて、子どもたちと一緒に何かを作り上げていくことによって、僕たちの町ってすごく素敵なんだと思わせていくこと。そうすることは、子どもにも良い効果を与えるし、大人にも自信をつけていくことになる。その結果、我々職員も一緒になって地域活動をしていけるような、そんな環境を作り出していくのがいいんじゃないかと感じた事例でございます。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。そろそろ時間になってまいりました。都竹さん、今までのことをまとめいただければと思います。

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：**

はい。3つテーマがあって、ほとんどシームレスにずっと議論をしてきました。

人材の流動化という部分については、本当に皆さんから結構生々しい、しかも、非常に当事

者意識に満ちたご意見がたくさん出て、これが現状だということは共通認識として持てたのではないと思っております。今後更に、この状況は進んでいくだろうと思われるわけで、これはもう前提としていかなければならないし、受け止めなければいけないということだと思います。その中で、私の考えではありますけども、これまでの人材の育成のあり方とか組織の運営の仕方とか、そうしたものは、もう根本的に見直していかなければいけない。つまり、これは、こういう状況になったことを受け止めて、改めていくということにつながるんだと感じました。なので、飛び公との活動の関係性で言えば、やはり長いスパンでの人材育成の中で、職員の資質、あるいは、市役所職員、公務員として求められるものをどうやって育てていくかという観点があったとすれば、長い時間軸で考えられなくなっている。そうすると、短い数年のスパンの中であっても積極的に地域と関わっていくような活動を、あるいは、そういう活動ができる職員をどのように育てていくのかということが、我々に1つ問いかけてられているテーマではないかと感じたということでございます。

また、飛び出しやすさの自治体間格差について言えば、色々な御議論がありました。非常に印象に残ったのは、やはり仕事に余裕がないと、飛び出す活動はできないというところは、共通項としてあったと思っております。自分自身の時間を作る。その中で、先ほどの窓口の時間短縮の議論もありましたし、テレワークのようなものもありました。共通して言えるところは、やはり余裕があってこそその地域に飛び出す活動ではないか。そうなってくると、人が少なくなる中で、仕事をどうやって減らしていくのか。それも我々の立場ですと、年々、市民からの要望が増え続ける一方で、きちんと責任を持って、これ以上はできません、ここで勘弁してくださいと言わなければならないこともあると思います。制度を色々見直す中で、少しでも余裕のあるものにしていく。これは色々な工夫があると思うので、実践の中で、ノウハウを共有しあいながら学びあっていくということが大事ではないかと感じました。最後のテーマは応援すべき地域活動。これは、大きく2つあったのではないかと。1つは、南陽市長さんもおっしゃるように、いわゆる地方創生的な活動というものを重視していきたいという1つの流れ。そして、真庭市長さん、大町市長さんがおっしゃったように地域自治。地域の中で求められている活動ですね。これは、防災や自治会のような活動もそうですし。今、一人暮らしが増えていく中で、地域の方々をどうやって助けていくのかというような活動、あるいは、外国人との共生の中で出てきている問題への対応など、様々な活動があると思いますけど。そうした地域課題に向き合っていくというような流れがあるのではないかと受け止めさせていただきました。職員の自主的な研究活動も非常に大事なことだと思いますし、大いに推奨すべきだということはあると思いますが、これからの地域に飛び出す活動というのは、実際にある地域の課題にどうやって少しでも貢献できるかというところが共通項ではないかと感じました。これらを首長連合として取り上げて、皆さんに紹介することによってモチベーションを高めてもらう。あるいは、それを学びたいというような人たちを増やしていくということが役割だと感じました。このような形でまとめさせていただきたいと思っております。どうもありがとうございました。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。ありがとうございました。

**司会（首長連合事務局スタッフ） 坂田 啓子：**

ここで話の場を会場内にもちょっと広げたいと思います。これまでの話し合いのまとめ、ご意見、ご質問、ご感想などありましたら、手を挙げてご発言ください。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

はい。女性の方。

**司会 坂田 啓子：**

お願いします。

**東京都中野区役所職員 田中 京子：**

中野区の田中と申します。私は、自治体を転職しております。今は4つ目です。首長の皆様はどうしてなんだろう？とおっしゃっていたところに対して、私なりの思いをお伝えしたいと思います。

私、長野県出身でして、元々、長野の小さな町役場の職員を16年やっておりました。その時は、生活と役場の仕事が一体化してしまっていて。消防団に入ったり、近所の神社のお囃子に参加したり、仕事をやったりで、働いて生きているっていうことをまさに実感しながらやっておりました。東京の人と結婚するという人生の節目で、仕事を取るか？プライベートを取るか？と思い悩んで、思い切って辞めて東京に来ました。その後、自分の身の置き所をどうしたらいいのかを非常に悩みまして、都内のかなり大きな市役所に採用していただきました。人口8,000人の町から、いきなり何十万の市に転職して、ものすごい焦燥感とか、自分はこの中で何もできていないんじゃないかとか。あと、あんなに楽しかったのに何も楽しくないなという気持ちになって。その後、すごく小さな市に転職しました。すごく人間関係は良かったし、職員同士の顔も見えたり、住民の方とも近い働き方ができたのですが、すごく年功序列で、新人は朝1時間前に来て、全部の執務室の掃除とお茶のお湯を沸かして、皆のノートパソコンを席に配りなさいと言われてまして。いきなり新人がおかしいと言うのはおかしいので、私は1年間やって、2年目になった時に、こういう制度はやめましようと言おうと考えて、この組織を変えたい気持ちでやりました。もう40歳代後半だったので、あと10歳若ければ変えていきたい気持ちがあったんですけど、これは私の生き方ではないなと思ひまして。好きな部署で好きな仕事ができるのはあまり望んでいませんので、組織風土が自分の働き方や思いに近い自治体で、50歳近くでも受けられるところを探しました。特別区は共通の試験ですので、なんとしても中野区に入りたいと思ったところ、運良く呼んでいただ

いて入りました。

先ほど区長から冒頭でご説明ありました自主研究会を大先輩と一緒に引き継ぎまして、今日ボランティアで参加させていただいている職員はほとんど私の同期で、巻き込んで活動しております。そして、全国の自治体職員の方から結構頻繁に転職相談をいただいております。こういったことを考えている人がいる、という情報はすごく集まっていますので、何かお役に立てれば、後ほどお話しさせていただければと思います。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

酒井区長、何か一言ありますか？

**東京都中野区長 酒井 直人：**

今まで、風土改革とか地道にずっとやってきたんですけど、ホームページでPRしていたのを検索で引っかけて、ここは良さそうだなって入ってくれたので、地道な活動も実を結ぶと思いました。発信していかないと誰にも知られないので。職員にとって、PRすることも絶対大事だなってというのは、彼女の話聞いて私も強く思ったところでございます。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。たぶんものすごく参考になったと思います。

**司会 坂田 啓子：**

それでは、首長の皆様に、ここで決意表明をしていただきたいと思います。今までの議論を踏まえてですね。今から紙を配りますので、今日参加して思ったキーワードを書いてみてください。その後、お一人30秒でご紹介してもらいたいと思います。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

その思いをですね。

**司会 坂田 啓子：**

はい。書いていただくのは3分間です。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

柴崎町長さんから順番にお願いいたします。

**司会 坂田 啓子：**

紙を皆さんに見せてあげてください。

**群馬県吉岡町長 柴崎 徳一郎：**

自分は、自分と職員の意識改革をテーマにしたいと思っています。今回、初参加させてもらって、1人で吉岡町からやってまいりました。職員に声を掛けても誰も参加してくれませんでした。次回、栃木市さんで行われるサミットには、ぜひ職員と一緒に、自主的に来ていただけるような取り組みをしたいと思っています。ぜひよろしくお願いします。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

牛越市長、お願いします。

**長野県大町市長 牛越 徹：**

今日ここに集まっていた、特に実践活動をしている飛び公の皆さんの活動を私たちが一生懸命応援していかなければならないということを改めて確信しました。地域に飛び出す職員の皆さん一人一人がキラリ輝くような、そんな頑張りをしていただくために私たち首長連合も一生懸命頑張るぞ、と書きました。よろしくお願いします。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

山下市長、お願いします。

**岐阜県関市長 山下 清司：**

私も今回、初参加をさせていただきまして大変勉強になりました。あげさせていただいたのは、組織風土づくりと地域磨き。究極は、一生に一度選んだ仕事を満足して終わられるかどうかということだと思います。そういう意味では、まず一人一人がしっかりと成長し、そして、組織の風通しがいい、そんな風土が作ればいいかな。そんなことを通して、やはり自分が働く場所が、いい場所なんだと。それは役所だけではなくて、その自治体ですね。活動の中でそれを自慢できるような公務員を育てたいなと思います。ありがとうございました。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

藤岡市長、お願いします。

**兵庫県朝来市長 藤岡 勇：**

今日は、色んなプログラムがございました。その中で気づく点もございましたし、各首長さんの色んな意見を聞きながら気持ちが穏やかになりました。本当にありがとうございました。ということで、一字で「和（なごみ）」ということで書かせていただきました。ありがとうございました。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

酒井区長さん、お願いいたします。

**東京都中野区長 酒井 直人：**

最初の説明の時にも話しましたが、今年は、元旦に「つながる はじまる なかの」という中野の目指す姿を原点回帰というか、これをもうしつこく職員と一緒に考えていこうっていう年にしようと思ったので、それを書きました。この「つながる はじまる」って、人と繋がったり、何かを始める時には、地域に飛び出さないと何もできないんですよね。だから、これは絶対通らなきゃいけないところなので、これを実現したいと思う職員を増やして、育成して、採用して、そして、地域に飛び出す公務員が自ずと増えていくと。そんなところを目指していきたいと思います。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。太田市長さん、お願いします。

**岡山県真庭市長 太田 昇：**

ちょっと長く書いたんですけど、この通り読みます。少子高齢化に適切に対応する地域づくりのために、市民の中に入り活躍する公務員の役割の大切さを改めて実感した。そんな首長と職員でありたいということです。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

村上市長、お願いします。

**佐賀県嬉野市長 村上 大祐：**

今日、皆さんと共有したいのが、自分のブランドを高めてほしいということを私からお願いしたいと思います。これは公務員に限った話ではないんですけども、地域で働くということは、自分のブランドが高くなるっていうことはメリットだと思います。匿名性が低いというところで煩わしさを感じる場面もあるかもしれませんが。例えば、カメラの腕がいい。それだけで、地域の方は、あの人に任せればいいじゃないかって、それが本業にも必ず生きてくると思っておりますので。この地域社会の中に飛び出して行って、自分のブランドを磨いて高めていただく。こういった支援をしていきたいと思います。隅っこに書いてあるのは、嬉野温泉のマスコットキャラクター「ゆつつらくん」です。これは、嬉野温泉、日本三大美肌の湯けむりの。これ、ビールじゃありません。よろしくお願いします。ありがとうございました。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。では、山本町長、お願いします。

**北海道東神楽町長 山本 進：**

私も首長になりましてから、この飛び公の会議にはかなり参加をさせていただいているんですが。前回の岐阜は欠席をしまして、久しぶりに参加をしてみて、やっぱり楽しいなってすごく思いました。その時に、やっぱり楽しさみたいなもの、地域に出て楽しいよっていうことをもっと皆がワクワクしながら言えるような感じになればいいなと思っていて。できれば職員の皆さんがワクワクするようなことを応援できるような、そんな首長でいきたいと思います。どうぞよろしくをお願いします。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

山本市長、お願いします。

**山形県上市市長 山本 幸靖：**

私、初参加でしたが、大変勉強になりました。首長さんとの議論もそうですが、私は何より勇気づけられたのは、職員皆さんの活動報告です。本当に沢山の、まだまだ心強い職員がいっぱいいるんだなということで、大変ありがたかったです。私が思ったのは、地域でやりたいことを職員が見つけて、皆で応援することを大事にしたいと思っています。1人で行くのはなかなか勇気があるけど、皆で行けば怖くない。そして、皆で行けば楽しい。これからも自分たちの職員と一緒に前に進んでいきたいと思っています。今日はありがとうございました。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

白岩市長、お願いします。

**山形県南陽市長 白岩 孝夫：**

南陽市と上市市は、隣ですね。席も隣で。言っていることも今、同じ内容なんです。好きなことしかやれないわけですよ、人間。公務員だって好きじゃないとやれないし、飛び出す内容だって好きなことしか飛び出せないの。好きなことを増やして色んな縁が繋がるように職員の皆さんを応援したいと思います。以上です。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。では、大川市長、よろしくお願いします。

**栃木県栃木市長 大川 秀子：**

私がいつも職員に言っているのは、同じ仕事をするなら楽しくやりましょうと言っております。今日は、さっきの発表の中で、職員と一緒に笑えるっていうキーワードがございました。いつも私言っていることなので、職員と共に笑える職場づくりをしていきたいなと思っ

ています。以上です。ありがとうございました。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

都竹代表代行、お願いいたします。

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：**

私は、心の余裕の持てる市役所を作るというのを、今回の最後の決意にしました。今回、事務局の皆さんがとても素晴らしいアンケート結果をまとめてもらったんですが。私が一番心に残ったのが、飛び出す活動をする時間の捻出が難しい人が多いということです。つまり、ここの議論も含めて、時間だけじゃなくて、やっぱりもう気持ちじゃないかと。時間があるだけじゃなくて、何かやってみようという心の余裕の持てる時間が大事じゃないかと思ったので、そういう時間が生み出せるような、心の余裕の持てる市役所を作っていきたいと改めて感じました。どうもありがとうございます。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございました。それでは、ここで決意表明も終わったところで、都竹代表代行には、議長の役をお返しいたしますけれども。ここで最初に阿部代表が退任発表したところを思い出していただきたいと思います。

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：**

それでは、現在の代表の阿部長野県知事さんから、任期をもって退任したいということで、後任について滋賀県の三日月知事さんをご推薦がございました。あわせて、三日月知事さんとの話し合いの中で、私、代表代行ということになっておるんですが、三日月知事さんと、私が共同代表という形で、この『地域に飛び出す公務員を応援する首長連合』を運営しているってはどうか？というお話がございましたので、この件につきまして、皆さんにお諮りをいたしたいと思います。次の体制として、三日月滋賀県知事さんと、私、飛騨市長、都竹との共同代表という形で運営するというので、よろしいでしょうか？

（参加首長一同、賛成）

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：**

ありがとうございます。それでは、そのように運営をさせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございました。無事、次年度からの体制も決まったということで、これをもちまして首長会議の議論が終結しました。

**岡山県真庭市長 太田 昇：**

今、ふと思ったのですが、今日の参加者の皆さん、職員の方は女性の方も結構多いですね。この首長メンバーを見ていると、女性は大川市長さんだけでね。できたら、このサミットのメンバーに、もうちょっと女性が増えるような工夫を。勧誘も含めてですね。全国的に女性の首長が少ないのもあるんですけども。少なくともこの首長連合では、もっと変えていくことを共同代表にお願いします。

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：**

はい。

**岡山県真庭市長 太田 昇：**

こっちも頑張りますので。

**首長連合代表代行（岐阜県飛騨市長）都竹 淳也：**

すみません。ちょっとその点で申し上げさせていただくと。実は、加盟首長が辞められて、交代されたりということもあるんですが、全体的にちょっと減少傾向です。特に知事さんが、もう今現在代表の阿部知事さんと、前代表の平井知事さん。そして、三日月知事さんの3人になっていますので、知事さんもちょっと勧誘をしたいと思います。それから、今、太田市長さんからお話しがあった首長。この市町村長への呼びかけを、ぜひ皆さんにお願いをし、特に今おっしゃったように女性首長の皆さんが入ってくると、また違う切り口ということもあると思いますので。その点については、ぜひお声掛けをいただいて、勧誘をいたしたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

また、長野県さんにまとめていただきましたガイドラインの留意事項ですが、去年、総務省の公務員部へ行って議論させていただいた件もございますし、冒頭に申し上げたように地方創生2.0の具体施策の中に盛り込まれているということもありますので、あの案については、こうやってまとまったということを総務省にお届けをしたいと思います。できれば全国市長会にあわせて時間を作ればと思っていますので、そのあたりの調整については、ご一任をいただきたいと思います。そのようなことでよろしいでしょうか？

（参加首長一同、賛成）

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございました。最後に、椎川さんから講評をいただきたいと思います。

**首長連合提唱者（一般財団法人地域活性化センター常任顧問） 椎川 忍：**

私も色々、今後やらなきゃいけないことにヒントを沢山いただきました。それで、この地域に飛び出すという概念は、元々は佐賀県のプラスワン運動なんです。公務員含めて県民一人ひとりが、自分の果たしている役割、本来の役割以外に何か1つ、社会貢献活動をやりましょうという運動を参考に始めたわけです。ですから、その程度のことだとぶんいいんだろうと思います。それから、多くの公務員の方は、その地域に住みながら役場に勤めている方が多い。ですから、まず役場の職員である前に、自分たちは住民なんだということです。そして、役場と住民の方々が対峙している関係というのは、最悪なわけです。一緒に地域を盛り上げていくんだという中で、役場の職員は、まず地域住民としての役割を果たそうという素朴なことからは始まっているわけです。そして、もう少しそれが進んでいきますと、職務においても現場をよく見て、一緒にやっということになる。そういうことだと思っ

私地域おこし協力隊の創設者なんですけど、地域おこし協力隊は、まさにそのことで、自分たちがなかなか現場に出て行く時間がなくなってきているから地域おこし協力隊の人に協力をしてもらって、現場のことを毎日見てもらおうということなんです。自分たちは毎日できないから、地域おこし協力隊に手伝ってもらおうということです。地域おこし協力隊の人が1週間、何をやってくれたのか、自分たちは、それをどう手伝えるのかということ週に1回でも2回でも話し合うのが本来の姿です。地域おこし協力隊を雇って丸投げにして、現場のことは地域おこし協力隊に任せようというのは最悪なんですね。そのところを今日ご理解いただくようお願いしておきたいと思っています。本来、自分たちがやるべきことを定数がない、時間がないから、地域おこし協力隊をお願いしていることなんです。ですから、一緒にやるという気持ちを持っていただきたいということをお願いしておきます。

それから最後に、対峙する関係ではいけないわけですから、一緒になってやるという関係をつくる。一緒に地域づくりをして、庁内でも、地域の中でも、ここへ来たら自分が育っていきける、自己実現できるという地域社会、役場を作ることが、移住者を稼ぐ上でも、転職防止の対策においても重要なんじゃないかなと思っています。職員が取り合いになっているわけですし、移住者についても取り合いになっています。ということは、役場の中も地域の中も、自己実現ができる場所なんだということがハッキリさせないと、人は集まってこないわけです。給料とかは、同じ条件であれば、そういう地域づくり、役場づくりをするべきなんだと感じました。どうもありがとうございます。

**ファシリテーター 谷畑 英吾：**

ありがとうございます。それでは、本日の首長会議を終了したいと思います。この議論を受けて、これからまた1年間、皆様方と共に活動していくこととなります。