

4. 第17回地方自治研究賞の選考結果

第40回地方自治研究全国集会（しまね自治研）の開催にあたり、全国から寄せられた組合員、単組、県本部、市民団体等からの応募は、論文・レポート155本でした。

第17回地方自治研究賞は、これらのレポート・論文を選考対象とし、「地方自治研究賞表彰内規」の選考基準に基づき、選考委員会において選考の結果、次のとおり決定いたしました。

【選考委員】

萩原 久美子 桃山学院大学 教授

飛田 博史 地方自治総合研究所 副所長

山崎 幸治 自治研中央推進委員会委員長・自治労副委員長

氷室 佐由里 自治研中央推進委員会事務局長・自治労政策局長

なお、委員の互選により、萩原久美子さんが選考委員会委員長に選出された。

第17回地方自治研究賞受賞レポート・論文

<自治研活動部門>

優秀賞（副賞20万円）

神奈川県本部 川崎市職員労働組合・川崎地方自治研究センター・ヘイトスピーチを許さない
かわさき市民ネットワーク

「『川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例』制定と今後の課題」

奨励賞（副賞5万円）

島根県本部 松江市職員ユニオン・ガス支部

「松江市ガス局の民営化について ― 『公営堅持』か『民営化』、苦渋の決断 ― 」

島根県本部 邑南町職員連合労働組合・青年部

「皆が働きやすい職場をめざして ― あなたの昼休憩はどれくらい? ― 」

和歌山県本部 自治労海南市職員組合

「アートとクラフトの力でものづくりのまちの再建を
― 空き家利活用によるアプローチ ― 」

三重県本部 自治研究推進委員会・事務局長 津川 章典（三重県職員労働組合）

「若年層の人材確保のために」

<自治研究論文部門>

優秀賞（副賞10万円）

東京都本部 自治労東京都庁職員労働組合・福祉保健局支部 縄田 大輔

「安くて美味しい直営給食のススメ

—— 児童福祉関連職場の例から見る給食調理の直営維持・再直営化の提言 ——」

奨励賞（副賞5万円）

大分県本部 竹田市職員労働組合・自治体自立専門部会（分析・集計作業） 園田 友樹

「県内自治体の財政状況推移」

東京都本部 東京交通労働組合・電車部・市ヶ谷支部 飯野 裕史

「仕事と介護の両立支援のありかた —— 職員の介護体験を事例として ——」

地方自治研究賞表彰内規

- (1) 地方自治研究賞は、自治労の地方自治確立の運動および自治研活動の発展を期すため、優れた自治研活動ならびに地方自治に関する研究論文を表彰し、もって一層の運動発展に資することを目的とする。
- (2) 地方自治研究賞は、次の2部門とし、自治研全国集会において表彰状ならびに副賞を贈呈する。
 - ① 自治研活動部門

優秀賞	1	副賞20万円
奨励賞	若干	副賞5万円
 - ② 自治研究論文部門

優秀賞	1	副賞10万円
奨励賞	若干	副賞5万円
- (3) 自治研活動部門は、自治研全国集会に提出される各単組・県本部およびNPO・市民団体・地域研究機関等からのレポート・報告を対象とし、自治研究論文部門は、組合員、地域公共サービス職場の勤労者および地域研究活動等を行う市民から募集した論文を対象として、それぞれ選考する。
- (4) 選考は、自治研中央推進委員長、自治研事務局長および自治研助言者若干名で構成する選考委員会が行うものとし、中央執行委員会に報告しなければならない。
- (5) 選考にあたっては、次の点を重視する。但し、①は、自治研活動部門のみに適用する。
 - ① 職場や地域との共同作業状態（運動との直接・間接的関連）
 - ② 争点に対する接近視角ないし問題設定の斬新性と総合性
 - ③ 分析の科学性と叙述の説得性
 - ④ 成功・失敗にかかわらず、問題提起や将来展望の度合

第17回地方自治研究賞講評

桃山学院大学教授 萩原 久美子

本年度、全国の単組、県本部、地方自治研究センターなどから計155本のレポート、論文が寄せられた。第一選考は自治研中央推進委員会事務局が行い、自治研活動部門、自治研究論文部門の応募作31本に絞られた。この31本を対象に、表彰内規に定められた審査基準に基づき最終選考を行った。

なお自治研活動部門の審査基準は①職場や地域との共同作業②争点に対する接近視角ないし問題設定の斬新性と総合性③分析の科学性と叙述の説得性④成功・失敗に関わりなく、問題提起や将来展望の度合い——の四項目である。自治研究論文部門の審査基準は②③④である。各部門の優秀賞と奨励賞の結果と講評は以下である。

<自治研活動部門>

■優秀賞

「『川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例』制定と今後の課題」（神奈川県本部／川崎市職員労働組合、川崎地方自治研究センター、ヘイトスピーチを許さないかわさき市民ネットワーク）

人権尊重は市民社会の基盤であり、共生社会の核である。法律や条例が制定された後にこそ、人々の暮らしの中に人権尊重と人権擁護を実態化が問われる。その点を本レポートはみすえ、川崎市における反差別運動の歴史と行政の対応をひも解きながら、ヘイトスピーチをめぐる市民の活動、川崎市職労の共闘の実績と現在の課題を報告している。

川崎市では2019年12月、「川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例」が制定された。これは川崎市職労も参加する「ヘイトスピーチを許さないかわさき市民ネットワーク」をはじめとする市民運動の成果である。しかし、同条例の完全実施後も、条例の規定をすり抜けるように無告知で行われるヘイト街宣、差別表現、インターネット上の人権侵害は後を絶たない。市民ネットワークはヘイト団体の集合場所となる駅前で、読書会を開催する等の活動を継続しているほか、労組もまたこの市民との連携をベースにプロバイダーの削除要請等、差別表現に対する規制を訴えている。

もっとも川崎市のヘイトスピーチへのカウンター市民運動は全国的に知られた事例である。加えて、レポートにおいても歴史的背景と経過の叙述に大分が割かれ、今現在の川崎市職労と市民ネットとの連携や活動内容の記述は十分だったとは言えない。インターネット規制の問題についても、もう一步、踏み込んだ記述が欲しかった。しかしながら、この一連の運動は、川崎市職労の組合員が「市民ネットワーク」の一員として反差別の地道な活動に参加すると同時に、川崎市の職員としても市の人権政策の一翼を担う立場にあるという現場の難しさを内包している。それでもなお、労働組合と市民は共闘関係を持続し、さらなる課題の解決を目指して活動を継続している。人権は、労働組合運動の出発点である。また自治研の歴史でもある。1959年に部落解放分科会を設置し、就職差別に取り組んできた実績、90年代には外国人指紋押捺撤廃の法改正、さらに、2016年に第36次自治権作業委員会は自治体での人種差別撤廃条例を検討している。その歴史の上に、川崎市職労と市民との連携、共闘がある。今日、世界各地で

の紛争を背景に、日本もそのグローバルな人流の中にいる。人権尊重の地道な取り組みを表彰するものである。

■奨励賞

「若年層の人材確保のために」（三重県本部／自治研究推進委員会・事務局長 津川 章典）

「松江市ガス局の民営化について——『公営堅持』か『民営化』、苦渋の決断——」（島根県本部／松江市職員ユニオン・ガス支部）

「アートとクラフトの力でものづくりのまちの再建を——空き家利活用によるアプローチ——」（和歌山県本部／自治労海南市職員組合）

「皆が働きやすい職場をめざして——あなたの昼休憩はどれくらい？——」（島根県本部／邑南町職員連合労働組合・青年部）

公共サービスを支える人材確保は今や自治体職場に共通する悩みである。「若年層の人材確保のために」は「応募者の増加と離職を防ぐ」という明確な問題設定のもと、その問題に対する適切な調査方法の選択と調査設計が高く評価された。まず、アンケートによる量的調査法を採用することで網羅的に課題を把握することに成功している。次に、調査設計においては、高校生及び大学生、進路担当の教職員という、自治体職場に参入する外部労働市場だけでなく、自治体の人事当局、現職者という内部労働市場の双方を調査対象とした。さらに、離職者をも補完的に調査に組み入れたことで、応募の増加に関する方策をめぐっての採用側の自治体と応募者側とのズレ、離職防止策に関する雇用者側の自治体と現職、離職者とのズレを明らかにしていった。結果、それらズレの分析に基づく提案は手堅いものとなった。では、その提案をどのように検証していくのか。深い事例研究、質的調査によって、さらなる実態に迫ってもらいたい。

本年度も公共サービスの縮小や民営化をテーマにしたレポートが多く寄せられた。「松江市ガス局の民営化について——『公営堅持』か『民営化』、苦渋の決断——」は2001年から始まったガス事業民営化問題に、約20年にわたって対峙してきた労働組合の活動報告である。同市のガス事業民営化は2026年をめどに民間譲渡なされるという。その結果のみを見れば、民営化断固反対から始まった労働組合の運動は“敗北”したのかもしれない。しかし、同レポートの副題にもあるように、彼らは自らの身分保障の問題を越えて、市民のライフラインの公的保障を訴え、そして苦渋の決断として「松江市版シュタットベルケ」による民営化という政策提案を行う。結果的に市はこの政策提案をも拒否するのだが、労働組合の苦渋の決断と運動の歴史は、公益事業の民営化に対し、労働組合が守るべき視点と政策提案による対抗という道筋を示してくれている。カーボンニュートラルへの対応が急務となっている今、エネルギー事業のありかたへの注目は高まっている。ドイツのシュタットベルケの具体的な事例を交え、それをどう政策提案の内容に活かしたのか。その点を詳述すれば、地域エネルギーへの政策提案としての意義も加わったものと思われる。

「アートとクラフトの力でものづくりのまちの再建を——空き家利活用によるアプローチ——」は「魅力的な空間があれば人は集まる」を合言葉に集まった海南市職員3人の約3年にわたる活動の記録である。空き家の利活用を通じて、目指したのは漆器づくりの伝統を持つ黒江の特色を活かしたアートとクラフトの交流スペースづくり。資金調達、改修工事と、自力で空き家リノベーションに挑む過程で職場の仲間や地域とのつながりを深め、完成した今はイベントを介して人々がつながっている。楽しみながらの町作り、洗練されたビジュアル資料が印

象的だった。その反面、具体的な記述や活動の分析的な総括という点には課題が残った。

「皆が働きやすい職場をめざして——あなたの昼休憩はどれくらい?——」は休憩時間という身近な課題に取り組んだ労働組合青年部の報告である。その取り組みは議論による問題の掘り起こしから始まり、調査による実態把握、その結果をもとにした要求のとりまとめ、当局との交渉、そして休憩スペースの実現という、オーソドックスなものである。だが、労働組合は何ができるのかという経験が共有されにくい現代において、そのオーソドックスさに現代的意義がある。しかも活動は進化し続けている。青年部はその後も休憩スペースの活用状況について調査し、自治体サービスと職員の昼休憩の確保とが両立する体制について検討を継続しているという。さらなる進化に向けて、労働時間に対する知識を深め、調査結果に関する分析的視点、インタビューを使ったより深いデータ収集の強化を求めたい。

上記の二つのレポートはいずれも小さな自治体の職員や若者が主人公である。自治研活動の原動力である軽やかなチャレンジ精神を生き生きと伝える。自らの体験を出発点にコミュニティ、活動へと展開していく、これからの世代の自治研を感じさせるレポートであった。

<自治研究論文部門>

■優秀賞

「安くて美味しい直営給食のススメ——児童福祉関連職場の例から見る給食調理の直営維持・再直営化の提言」（東京都本部／自治労東京都庁職員労働組合・福祉保健局支部 縄田 大輔）

本論文は児童相談所に併設された一時保護所での給食調理を中心に、民営化の目的として挙げられる「経費の削減」「質の維持向上」を検証し、給食調理の分野での再直営化、再公営化の可能性を論じた。

まず、経費削減効果については、国の措置費基準に着目し、それをベースに直営によって発生する人件費と、現行の民間事業者への委託金額とを比較した。その結果、現行委託費で任用できる「常勤換算常勤職員数」は37.4人であり、その委託費を直営での人件費とすると常勤職員36人を雇用しうることを明らかにした。一方、質の維持向上についてはケーススタディから、民間委託で事前に決定された「仕様」の制約によって、児童の通院時間にあわせた食事対応、疾患や障がいにあわせたカロリー調整ができないなど個別支援への弊害が起きていることを指摘した。

これら検証結果をもって、直営の維持と再直営化を可能とするが、本論文は慎重である。民営化路線を固持する政策と常勤職員の採用抑制という現実に対し、まずもっての現実的道筋として、直営維持のための会計任用職員の処遇改善、フルタイム会計年度任用職員をコアとする直営維持、再直営化を提案する。

本論文は以上のように、論文としてのロジックが保たれていること、国の措置基準に着目するという分析のオリジナリティ、一時保護所、児童自立支援施設等を対象とする自治体職員としての専門的視点、分析手法の他事例への応用可能性が高く評価された。委託金額の内容精査や直営でのコストの整理等、検証には荒削りな部分もみられる。しかし、業務委託や民営化された事業から、受託企業が突然撤退するなどの問題が起きる中、直営・再直営化が注目されている。本論文は現場を大いに元気づけることになるだろう。

■奨励賞

「県内自治体の財政状況推移」

(大分県本部／竹田市職員労働組合・自治体自立専門部会 園田 友樹)

「仕事と介護の両立支援のありかた ― 職員の介護体験を事例として ―」 (東京都本部／東京交通労働組合・電車部・市ヶ谷支部 飯野 裕史)

「県内自治体の財政状況推移」は自治体の財政状況を見る上で重要な財政指標である「経常収支比率」に着目した論文である。経常収支比率は人件費、社会保障経費などの経常的な歳出と、地方税や地方交付税などの用途の自由な歳入との収支バランスを表す指標である。本論文は県内の自治体を対象に、平成の大合併以降の約20年間の経常収支比率の長期的変化を分析した。変化の要因を歳入と歳出の両面から視覚的に示すなど、「市民」目線で「誰もが分かる自治体財政」分析を意識している点も高く評価できる。一方、財政状況の分析を通じて、県内の自治体の経常収支比率が合併時並みに上昇しているものの、合併当時と異なり高い基金（自治体の貯金）残高を有し、一定の財政的余裕が確保されていることを明らかにした。重要な知見であるので、平成の大合併後の財政の変化を、合併自治体と非合併自治体を分けて分析すれば、さらなる発見があったように思われる。自治労非加盟単組の自治体を含めて分析すればより客観性が高まったのではないだろうか。「地方財政の確立」は、1957年の第1回自治研集会以来、引き継がれてきたテーマであり、財政分析は自治研活動の柱の一つである。本論文は、竹田市職労の方々が自治研のバトンを引き継ぎながら、財政データを蓄積し分析を続けてきた成果であり、敬意を表したい。

「仕事と介護の両立支援のありかた ― 職員の介護体験を事例として ―」は、職場全体で支え、介護に関する制度を利用してもなお、介護を担う職員が体調を崩すほどに追い詰められてしまったという事実と言及することから始まる。その筆者の悔恨と悲嘆が介護と就労の両立に関する強烈な問題意識となり、インタビュー調査を軸に、仲間の介護の実態と介護を抱えて働くことの実態を共感と迫力をもって論じることにつながった。調査対象者による手書きの介護日記、離職水準を越えてのながい介護時間、それでも「頑張る」という当事者の複雑な心の動き、経済状況の問題がインタビュー調査から明らかにされていく。「同僚に迷惑をかけたくない」と介護をしていることを伏せる、先の見えない介護への不安が記述され、丁寧で深いインタビューを通じて、介護の「見えない実態」と仲間の「見える苦悩」が分析されていく。その中から、脆弱な弥縫策で介護を継続せざるを得ない労働者の現実があること、介護の長期化によって現行支援制度では対応できないことを指摘する。先行研究の確認、調査内容、分析、参考文献と、論文の構成も手堅い。事業所組合員113人に対して行った「簡単な調査」の詳述がなかったことは残念だったが、読み応えのある論文となった。

<自治研活動部門・優秀賞>

2019年12月12日、川崎市議会において「川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例」が全会派一致で可決、成立しました。この条例は、国の差別解消三法「障害者差別解消法」（2016年4月1日施行）、「部落差別解消法」（2016年12月16日施行）、「ヘイトスピーチ解消法」（2016年6月3日施行）の制定を受けて、市民生活レベルで起きる人権侵害をなくすために制定したのですが、とりわけ市内で頻繁に起きている主に在日コリアンに対するヘイトスピーチによる人権侵害について刑事罰を適用するという画期的な条例になっています。

条例は翌2020年7月1日に完全施行され、施行後は、駅頭などでの露骨なヘイトスピーチは少なくなっていますが、ヘイト団体による在日コリアンをはじめとする外国ルーツにつながるマイノリティ市民をターゲットにしたヘイト街宣は、現在も続いています。また、インターネットによる卑劣な誹謗中傷は減少するどころか増加しています。

本レポートは、川崎市のヘイトスピーチ解消に向けた取り組みの歴史的背景や経過などを報告し、市、市議会、市民がそれぞれ取り組んできたことをレポートします。

「川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例」 制定と今後の課題

神奈川県本部／川崎市職員労働組合・川崎地方自治研究センター・
ヘイトスピーチを許さないかわさき市民ネットワーク

1. 川崎市の条例制定

「川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例」は2020年7月1日に全面施行され、条例は、前文で「すべての市民が不当な差別を受けることなく、個人として尊重され、生き生きと暮らすことができる人権尊重のまちづくりを推進していくため、この条例を制定する」と明記された。川崎市は様々な人々が集まって発展してきたことによる「多様性」を誇りとしながら、「あらゆる差別を許さない」との決意をもって、条例の理念を広く市民に浸透させ、差別を生まない土壌を築く取り組みを進めるとしている。

2. 歴史認識 日韓併合から強制連行

日本は、1910年の「日韓併合」から1945年の終戦までの36年間、武力を背景に朝鮮半島を植民地支配し、徹底した「同化政策（文化・生活習慣・言語など）」を行った。

さらに日本の中国大陸への本格的な侵略によって、朝鮮の人々は貧困と失業状態が拡大し、多くの人が日本へ職を求めてやってきた。

そして、日中戦争の泥沼化と太平洋戦争突入による労働力の不足を補うために1939年に「強制連行」がはじまった。朝鮮人に有無を言わせず、70万人もの人びとが強制的に連行され、鉱山や土木事業などで低賃金と激しい民族差別のもとに過酷な労働に従事させられた。

3. 川崎市の歴史的背景

（1）関東大震災から、戦前の川崎

1923年9月1日相模湾沖で発生したマグニチュード7.9の地震は、神奈川県、東京府（当時）に甚大な被害をもたらした関東大震災の発生直後、朝鮮人が放火や井戸に毒を入れたなどのデマが流れ、治安

維持を強化するために自警団が組織され、官憲や自警団などによりおよそ6,000人とも7,000人ともいえる朝鮮人が虐殺された。川崎では、日本人2人を含め8人が虐殺され4人が暴行をうけた。一方で、命を狙われていた朝鮮人およそ180人を、当時の田島町の助役らが保護・収容していたことが判明している。

韓国併合の後から、川崎に朝鮮人が移住し始め、関東大震災後の復興のため砂利の需要が高まり、多摩川沿岸で砂利の採取が行われ多くの朝鮮人が集められ、過酷な重労働をさせられた。川崎市南部では、工場の建設にも朝鮮人の労働者を多く雇い入れ、飯場を基礎に集住地域がいくつか形成されていった。太平洋戦争期は徴用で臨海部の軍需工場には多くの朝鮮人が戦時労働動員された。

(2) 戦後の川崎

終戦後、多くの朝鮮人が帰国をしていったが、さまざまな事情で帰国できなかった人が川崎での生活を余儀なくされた。それを頼って地方から「在日同胞」が川崎に集まり、川崎区の池上町や浜町、桜本などの地区に住み続ける人が増えていった。

戦後復興、高度経済成長と再び日本経済をけん引するようになった川崎市の臨海部地域は京浜工業地帯の中心であり、当時から大気汚染や水質汚濁などの環境悪化があつて住むには十分とはいえる状況ではなかった。しかし、外国人には住居を貸さないなど歴然とした入居差別があり、この地に住み続ける選択肢しかなかった。

(3) 差別闘争運動、教育の保障

1970年にあつた「日立就職差別裁判闘争」は、在日コリアンの青年が日立製作所の採用試験に合格したが、その後、在日コリアンであることを会社側が知った後に、採用を取り消された差別事件。青年は納得がいかず、日立を相手に訴訟を起こした。この裁判闘争を共にたたかつたのは、日本人と在日コリアンの20代くらいの若い人たちが中心だつた。

裁判は1974年に原告の全面勝訴で確定する。この裁判闘争の運動はその後、市営住宅入居の国籍条項の撤廃（1975年）、児童手当の支給開始（1975年）を求める要望書を川崎市に提出するなどへと発展し、要望が採択されるなどの成果を上げている。

教育の場での子どもたちの学習権の保障、民族教育の保障を求める要請なども取り組まれた。これらの行政への働きかけは、『桜本保育園』の立ち上げと、運営を担う社会福祉法人として設立・認可された『青丘社』が中心となり、行われた。

当時、在籍する外国ルーツの園児のほとんどが在日コリアンだつた桜本保育園では、園児に本名（民族名）を名のらせる運動を展開していた。しかし小学校入学時に通称名（日本名）で通わなければ差別されるなどの事件が続いていた。教育委員会と市民団体とで、差別認識に対する議論が交わされ、教育委員会も差別が存在することを認めて1986年、「川崎市在日外国人教育基本方針——主として在日韓国・朝鮮人教育——」が制定された。

その方針では、「在日コリアンが日本社会の中で人間らしく生きていくこと」「自らのアイデンティティを誇りとして生きること」ができる地域づくりや教育が実践される場を求める要望が行政に対して提出され、地域住民との話し合いや行政との協議を繰り返しながら、「在日コリアンのためだけではなく、地域に住んでいる誰もが集い、交流をする中で、少しずつ地域社会を住みよいものにしていくこと」をめざす施設として1988年に『川崎市ふれあい館』が開設された。

(4) 革新市政

1971年、伊藤三郎市長が誕生し、川崎も革新自治体のひとつとなつた。伊藤市長は就任後に、公害対策に取り組むとともに「人間都市・川崎」を掲げた。

1980年代半ばの指紋押捺拒否者への対応は、外国人登録手続きに関わつてきた川崎市職員を中心に、外国人登録法への疑問を呈し、川崎市職労は全庁的にこの問題に取り組むとともに警察に対する抗議デ

モや拒否者支援の活動を推進した。

1985年2月に「指紋押捺拒否者を告発しない」と伊藤市長は発言し、翌月の議会において「法も規則も人間愛を超えるものではないとの判断に立ち至った」とその理由を述べた。

この発言は議会内でも大きな波紋を呼び、反対している政党も多くあったが、市長は自らの発言を撤回することなく、「人間都市・川崎」という政治的信条を貫き通した。

この動きは全国的に波及し、段階的に法改正が行われて、2000年4月1日の施行により、すべての外国人への指紋押捺義務が廃止された。

4. 川崎市外国人市民代表者会議

外国人市民の市政参加・参画は、地方参政権への根強い反対論などもあり具体策が見えなかったが、1989年に就任した高橋清市長は、1994年3月の議会での質問の回答で「地方レベルで参政権実現を盛り上げ、国に認めさせることが必要であり、市議会に準ずる形で外国人市民の代表者会議を設置するなど市独自の取り組みを検討していく」との意向を明らかにした。その後、川崎市議会は「定住外国人の地方参政権の確立に関する意見書」を1994年10月に採択して、「仮称・外国人市民代表者会議調査研究委員会」が設置されることになった。委員会は1996年4月に報告書を提出し、同年12月に代表者会議が条例で設置された。代表者会議の設置目的は、「外国人市民の市政参加を推進し、もって相互に理解しあい、ともに生きる地域社会の形成に寄与する」（条例1条）とされている。代表者会議は、市のすべての外国人市民の代表者として26人以内で構成され、2年間の任期の中で教育、情報、住宅、福祉、国際交流、市政参加、防災等に関する提言を出し、市長は提言を尊重し、全庁的な会議である人権・男女共同参画推進連絡会議で協議し、担当局を中心に施策に反映するよう取り組んでいる。

5. 伊藤・高橋市政から阿部市政へ

2001年、高橋市長を破り、阿部孝夫市長が誕生した。阿部市長は「財政危機」を宣言して緊縮財政を強調した。これまで展開してきた独自施策についての縮小などは行われなかったが、新たな予算を伴う施策展開も打ち出されなかった。外国人市民については就任直後、産経新聞社の月刊誌『正論』での編集長との対談で、「外国人は準会員」発言が飛び出し、抗議を受けたこともあった。

一方で人権施策推進指針を踏まえて、2005年3月には「外国人市民は共にまちづくりを担うかけがえのない一員であるとの視点から、人権を尊重し、共に生きるまちづくりをすすめる」として「川崎市多文化共生社会推進指針」を策定した。

指針では、多文化共生社会の実現に向けた基本的な考え方と施策の具体的推進内容を示し、すべての人が互いに認め合い、人権が尊重され、自立した市民として共に暮らすことができる「多文化共生社会」の実現において、人権の尊重、社会参加の促進、自立に向けた支援の3つの基本理念を掲げた。

6. ヘイトスピーチのはじまり

国内におけるヘイトスピーチの歴史は、関東大震災直後からの朝鮮人を排除・おとしめるような流言で朝鮮人虐殺が行われはじめる頃までさかのぼることもできると思うが、近年のヘイトスピーチの台頭は1990年頃から北朝鮮の政治と日韓関係の悪化を理由に、朝鮮学校生徒への攻撃として始まった。大都市を中心にヘイトデモが多発して、これに対するカウンターによる組織的な抗議行動が広がるのは、2013年の大阪・鶴橋や東京・新大久保でのヘイトデモの頃からと想定される。

川崎市でも同様に、2013年5月頃より川崎市役所・川崎駅近辺におけるヘイトスピーチ・ヘイトデモが始まり、聞くに堪えない過激な言葉の挑発が繰り返し行われた。そして2015年11月8日、11回目のヘイトデモにおいては、在日コリアンが多く住む桜本をめざした行動であることを知ることで、「桜

本には入れさせない」「子どもたちや高齢者にヘイトスピーチを聞かせない」との思いのもとに抗議集会や抗議行動が呼びかけられ、約500人が集まり桜本地区にヘイトのデモ隊を入れさせなかった。

7. 「市民ネットワーク」の結成

ヘイトデモは2016年1月31日にも計画、告知、実行された。デモ参加者は、60～70人、カウンター行動には約1,000人が集まった。ヘイト側は、富士見公園で集会を開き、警察に守られながら、桜本に向かってきたため、桜本地区の入り口の交差点でカウンターはシットイン行動を実施、桜本への侵入を食い止め、デモコースを変更させた。

一方でこの日のヘイトデモ告知に危機感を持った当事者団体や市民団体は、ヘイトスピーチは「ともに生きる」ことを実践してきた桜本への挑戦であり放置できないとして、1月23日に「川崎でのヘイトスピーチを許さない！【オールかわさき】市民集会」（約300人参加）を開催し「『ヘイトスピーチを許さない』かわさき市民ネットワーク（＝市民ネットワーク）」を発足させた。賛同団体は市民団体や地元の商店街など幅広く多数集まり、川崎市職員労働組合も構成メンバーとして参加し、以後、事務局会議に参加し続けている。

1月31日のヘイトスピーチデモを阻止しようと1月23日、「川崎でのヘイトスピーチを許さない！オールかわさき市民集会」を開催した。在日コリアン一世やコリアンルーツの中学生も声を上げ、この問題を継続的に追っていた地元紙の神奈川新聞や多くのメディアにも取り上げられた。

その後も市民集会を重ね、ヘイトスピーチが憲法に保障される表現の自由として許されるものではないこと、川崎・桜本が積み上げてきた「ともに生きる」まちの歴史などについて学習を進めてきた。

市職労は2016年3月11日に市長にあてて、被害実態の調査把握、市としてヘイトスピーチを許さないという明確な態度の表明、ヘイトスピーチの抑止・拡散防止に向けた条例制定の3点を求め申し入れを行った。

8. 川崎市長による公園使用申請不許可処分、デモ当日

これまで繰り返されてきたヘイトスピーチデモに対して、市には「公園などの使用許可を出すのはおかしい」との声も寄せられると同時に「規制するのはおかしい、表現の自由・集会の自由の侵害になる」との意見も寄せられていた。何をヘイトスピーチとするのか、さまざまな議論が行われていたが、2016年5月24日に国会で「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（＝ヘイトスピーチ解消法）」が成立（同年6月3日施行）したことを受け同年5月31日、福田紀彦市長は、6月5日の公園使用許可申請に対し不許可の処分を行った。

新しく成立した法を根拠として「不当な差別的言動から市民の安全と尊厳を守る」ため不許可処分とした。この処分決定には差別に「中立」はありえず、行政は「差別を許さない」と明確に示すことが重要との視点から好意的に受け止められることも多かったが、抗議や反対の声も多く寄せられた。さらに6月5日に川崎区内で予告しているデモについて、桜本を拠点とする社会福祉法人青丘社が5月27日、事務所の半径500メートル以内、ヘイトデモを禁止する仮処分を横浜地裁川崎支部に申し立て、6月2日にデモ行為禁止の申し立てを認める決定が出された。

ヘイト団体は6月5日のデモを川崎駅周辺で行うとしていたが断念し、中原区の平和公園に変更して、予定どおりにヘイトデモを行うと告知した。

6月5日当日、ヘイトに反対する数百人のカウンターがヘイトデモ主催者を取り囲み、シットイン行動をしてヘイトデモ中止に追い込んだ。

このデモで警察の対応が変わったことも印象的だった。それまで、カウンターの人々を強制的に排除し、ヘイトデモ参加者が暴力行為に出ても、静止や仲裁を行うことがなかったが、カウンターの人たちにも「デモは中止になりました、速やかに歩道に上がってください」など車上から呼びかける対応をし

た。

9. 「市民ネットワーク」が市に条例制定の申し入れへ

2017年7月16日、川崎市中原区の武蔵小杉駅付近でヘイトデモが行われた。14回目となるヘイトデモは、中原平和公園を出発する予定であり、公園周辺には朝から数百人の市民がデモに反対するために集まっていた。警察官も大勢配置されヘイトデモが公園付近から出発するものと思われていた。しかし公園から500mほど武蔵小杉駅に進んだ場所からデモを開始し、数分後に追いついたカウンターの人たちによって阻止された。マイクロバスで乗り付け300mほど歩き、マイクロバスで走り去った。

このデモを重く受け止め、「市民ネットワーク」は8月7日に川崎市に人種差別撤廃条例制定を求める要請書を提出、市議会への陳情、街頭署名などを行い、インターネットやヘイトデモで行われている差別の実態を伝え、「行政の力で食い止めてほしい」と訴えた。

また、「ヘイトクライム（憎悪犯罪）がいつ起きてもおかしくない状況が続いている」として、差別を禁じる条例の早期制定を求めた。

10. 川崎市へ声明文

2018年6月3日、川崎市教育文化会館でヘイト団体が講演会を計画し、川崎市が会館の使用を許可した。これを受け「市民ネットワーク」は川崎市の対応を非難する声明文を発表した。

集会は市民の抗議活動で中止となり、声明文では「市が不許可にしないなら、市民が盾になるしかない。目の前で引き起こされようとしている人権侵害を食い止めようというやむにやまれぬ行動、正当防衛に他ならない」とし、この問題は、集会の自由や表現の自由ではなく、差別の問題であると断じた。

11. 川崎市のヘイト禁止条例案可決・成立

2019年12月12日、公共の場でヘイトスピーチを繰り返したものに50万円以下の罰金を科す全国初の刑事罰規定を盛り込んだ条例が、川崎市議会の全会派一致で可決された。川崎市は、表現の自由への配慮と実効性の確保の両立をめざし、条例では、禁じる差別行為について、対象、場所、内容、手段を具体的に示しているほか、「勧告」「命令」の効力を6か月とし、「公表」の前には、必ず専門家による審査会の意見を聞くことになっている。市議会では条例の対象外となる市民であっても、不当な差別的言動により、著しい人権侵害が認められれば必要な措置などを検討するよう付帯決議が付けられた。

条例可決後の2020年1月、多文化交流施設「川崎市ふれあい館」に在日コリアンの抹殺を扇動する内容の年賀状が届いた。さらに27日には、川崎市職員宛てに「川崎市ふれあい館」の爆破予告と在日コリアンに危害を加えることを予告するなどのヘイトクライムが発生した。

12. 条例の全面施行と今後の課題

ヘイトスピーチに刑事罰を科す「川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例」が2020年7月1日に全面施行となった。規制の対象の言動は、特定の国や地域の出身を理由に地域からの退去や危害を加えることを扇動したり、侮辱したりするもの。

全面施行後も、たびたび川崎駅前を中心にヘイト街宣行動が繰り返され、川崎市は予告されたヘイト街宣に職員を派遣し監視するなど条例に基づく対応を進めている。

ヘイトに反対する市民団体の動きでは、無告知で行われるヘイト街宣を監視し、ヘイト団体の居場所をつくらせないために川崎駅前本を読み集まる「川崎駅前読書会」が2020年12月27日から毎週末に、非暴力手法で活動し、読書という文化でヘイトスピーチに対抗している。こちらの活動は間もなく400

回を迎える。

条例施行から4年が経過し、川崎駅前でのヘイト街宣は人数も場所も縮小しているが、ほぼ2か月に一度のペースで継続しており、市の条例による勧告を受ける言論は巧妙に避けながらマイノリティへの攻撃を続けている。

このヘイト街宣に対して各地から大勢のカウンターグループ、個人が参集し、拡声器を使って抗議し、太鼓を打ち鳴らすなどしてマイノリティ市民にヘイトスピーチを聞かせないようにしている。川崎市職労も参加する「市民ネットワーク」は、びらを配布してヘイトの規制を訴えている。「ヘイトも反ヘイトもどちらも変わらないじゃないか」という声を聞くこともあるが、差別言動を、通行する市民や川崎に来た人に聞かせられない、特に子どもたちには絶対に聞かせたくない卑劣な言動であり、ヘイトを許さない行動への理解をさらに広げていきたい。

インターネット上のヘイトスピーチ対策については、インターネットの掲示板などへの、差別的書き込みで被害当事者などの市民から市に削除要請があった場合、「川崎市差別防止対策等審査会（＝審査会）」で議論され、差別投稿と認められた書き込みは市による公表とインターネットプロバイダー事業者に対して書き込みの削除要請がされるようになった。しかし、現在、インターネット上のヘイトスピーチは罰則の対象外であり、削除要請でしか対策がないのが実情であり、実効性のある法整備を早急に行うことを求めている。いかなければならない。

13. 「祖国へ帰れ」は差別表現 削除要件にも影響

2016年から数年間にわたりインターネットでの差別投稿の被害を受けていた在日コリアン3世の市民がインターネット上の人権侵害を訴えた訴訟（＝ネットヘイト訴訟）で2023年10月12日に全面勝訴した。原告弁護団は、「被告の『祖国へ帰れ』という投稿は、原告を地域社会から排除する差別的言動だと裁判所が判断した」と述べた。

この判決が、差別的な書き込みの判断にも影響を与えている。2023年10月に審査会が削除を要請した投稿について市は、一見ていねいな言葉であっても差別扇動が文脈上明らかなものは削除の対象とした。「帰ったらいかがですか」という表現も「祖国へ帰れ」と同然の典型的なヘイトスピーチ。在日コリアンをはじめとする外国ルーツの人たちが最も苦しめられてきた表現だ。2023年12月21日の時点で差別的な書き込み148件について審査会に諮問。市は全て削除要請しており、既に2022年の約5倍となっている。

2024年5月には審査会が「帰れ」など特定の在日コリアン市民をおとしめる投稿104件をヘイトスピーチと認定した。1度の認定数としては過去最多となる。市はこれを受け、同月中にインターネットプロバイダー事業者に削除要請する。

最後に

労働組合として市民とも連携し、共に運動していくことの大切さを実感している。川崎市職労の運動方針には、「条例の主旨のもとで市職労組織として高い人権意識を持つために取り組みを進める」とある。労働組合として何ができるかを考え、地域の市民団体と連携し、すべての差別を許さないたたかいに取り組んでいきたいと思っている。

（1） 社会福祉法人青丘社

川崎市南部の工場地帯に隣接する地域を拠点に、地域を大切にしている活動を基本に行政と連携して、保育、児童館、社会教育、高齢者福祉、障害者福祉など、生活者の立場に立った包括的な事業実践を担う地域福祉ネットワークとして1973年に設立。

主な事業は1974年4月から認可保育園の桜本保育園を運営。76年4月から学童保育事業を川崎市から

受託し「学童保育ロボの会」を運営。88年6月に児童館と社会教育の統合施設として「川崎市ふれあい館」がオープンし運営。2001年10月に高齢者居宅・訪問介護事業所として「おおひん地区まちなかほっとライン」を開設し運営。2004年2月に高齢者・障がい者支援事業「生活サポートネットワークほっとライン」が開設。そのほか、外国につながる中高生の学習サポート事業、翻訳・通訳派遣事業など多岐にわたる事業を展開している。

(2) 川崎市ふれあい館

日本人と韓国・朝鮮人を主とする在日外国人が、市民としてこどもからお年寄りまで相互にふれあいをすすめることを目的として1988年6月にオープン。基本的人権尊重の精神に基づき、差別をなくし、共に生きる地域社会を創造していくため、こども文化センターと、ふれあい館を統合施設として川崎市が設置。社会福祉法人青丘社が、川崎市から受託運営している。

(青丘社・ふれあい館とも説明はホームページから抜粋)

<自治研活動部門・奨励賞>

松江市ガス局の民営化（松江市ガス事業の民間譲渡）について、これまでの松江市職員ユニオン（以下「市職ユニオン」という。）の取り組みを報告します。

また、何故、市職ユニオンが松江市長へガス局の民営化（シュタットベルケ）を政策提案したのか、政策提案に至った経緯を今後の取り組みと併せて報告します。

松江市ガス局の民営化について

— 「公営堅持」か「民営化」、苦渋の決断 —

島根県本部／松江市職員ユニオン・ガス支部

1. はじめに

松江市ガス局の民営化を巡っては、2001年から始まった松江市行財政改革の中で民営化の方針が出されて以降、紆余曲折がありました。

これまで市職ユニオンは「松江市ガス事業の公営堅持」という運動方針のもと、民営化断固反対闘争や地労委闘争などを取り組み、他の要因も合わさった結果、ガス局の民営化議論は、一旦、沈静化しました。

しかしながら、2023年、松江市長が改めて松江市ガス事業の民間譲渡を判断したことで民営化議論が再燃しました。市職ユニオンは安易な民営化は反対として市長へ政策提案しましたが、市長に受け入れられず、2023年7月に松江市当局（以下「市当局」という。）から市職ユニオンへ「松江市ガス事業の民間譲渡とそれに伴うガス局職員の処遇について」の協議書が提出されました。

2023年7月、市職ユニオンは「松江市ガス事業の民間譲渡とそれに伴うガス局職員の処遇について」の協議の中で松江市ガス事業の民間譲渡を了承しました。そして、現在、2026年を目途とした松江市ガス事業の民間譲渡が進められています。

よって、本レポートでは松江市ガス局の民営化に対する市職ユニオンの取り組みと、併せて市長にガス局民営化（「松江市版シュタットベルケ」）を政策提案した経緯と、ガス局民営化に対する今後の市職ユニオンの取り組みを報告します。

2. ガス局民営化の経過と市職ユニオンの取り組み

（1）ガス局民営化の経緯

- ・ 2001年 松江市行財政改革大綱の中でガス事業の民営化の方向性が示される。
- ・ 2006年 松江市ガス事業経営検討委員会が設置され、当委員会は民営化の手法について「事業譲渡方式が望ましい」、実施時期は「事業価値が企業債残高に資産価値を加えた額を上回る時期」、「当面は経営改善に邁進し、事業価値を高める努力をすること」と答申。
- ・ 2018年9月 前市長が定例記者会見で「民営化ということに対して進めるということをやっていきたい。」と表明。
- ・ 2019年2月 業界団体から民営化への参画並びに事業譲渡の要望書が前市長に提出されたことにより、同年4月に前市長が松江市ガス事業の民営化方針を表明し、同年5月に前市長の指示により前ガス局長の下「松江市ガス事業経営検討（検証）委員会」が設置される。
- ・ 2019年6月 市職ユニオンは、前市長が唐突に民営化方針を表明し、松江市ガス事業経営検討（検証）

委員会を設置した等のため「松江市ガス局民営化断固反対闘争委員会」を設置。

- ・2019年9月 松江市ガス事業経営検討（検証）委員会会長から「民営化の条件がクリアできる状況になった。」と前市長へ報告。この報告を受けて前市長は、市議会全員協議会で民営化を具体的に進める考えを表明。議員からは「地域貢献や地域内循環が果たされるのか」、「市民への丁寧な議論が必要ではないか」、「議会への説明が不十分」、「改めて地元企業の意見を聞くべき」、「時期尚早」との意見が上がるなど慎重な判断が必要との認識が示される。
- ・2020年1月 市職ユニオンは、前ガス局長に対して健全で正常な労使関係と良好な職場環境と労働条件の回復を求め、労働協約に基づいて、公的機関の島根県労働委員会（県労委）に労働争議のあっせん申し立てを提出。
- ・2021年4月 現松江市長誕生（市長は、松江市ガス事業の民営化についてゼロベースで検討）。
- ・2021年9月 市職ユニオンとガス局当局の間で労働協約を締結。このことにより松江市ガス局での労使紛争は終結。
- ・2023年3月 市長が2月議会で「本市ガス事業の在り方について、早期に結論を得ることが必要であるものと認識しており、今後速やかに必要な検討を進めてまいる。」と答弁。松江市ガス事業の民営化議論が再燃。
- ・2023年5月 市職ユニオンは市長へ政策（松江市版シュタットベルケ）を提案。
- ・2023年7月 市当局は市職ユニオンに対して「政策提案は受け入れられない。」と回答。
- ・2023年7月 市当局が市職ユニオンに対して「松江市ガス事業の民間譲渡とそれに伴うガス局職員の処遇について」の協議書を提出。
- ・2023年7月 市職ユニオンは市当局から協議を受けた「松江市ガス事業の民間譲渡とそれに伴うガス局職員の処遇について」の協議の中で松江市ガス事業の民間譲渡を了承。
- ・2023年12月 松江市議会で松江市ガス事業譲渡先選定委員会設置条例（案）が可決。
- ・2024年4月 第1回 松江市ガス事業譲渡先選定委員会の開催。
- ・2024年5月 第2回 松江市ガス事業譲渡先選定委員会の開催。

【参考：ガス局民営化スケジュール概要（予定）】

- ① 第3回松江市ガス事業譲渡先選定委員会
 - ・2024年7月下旬開催→譲渡条件の検討、最低譲渡価格の検討、審査基準の検討
- ② 第4回松江市ガス事業譲渡先選定委員会
 - ・2024年9月下旬開催→公募資料の決定（譲渡条件、最低譲渡価格、審査基準の決定）、審査方法の決定
- ③ 公募（募集要項等の公表）
 - ・2024年10月
- ④ 優先交渉権者の決定
 - ・2025年3月
- ⑤ 事業譲渡
 - ・2026年（目途）

（2）これまでの市職ユニオンの取り組み

① ガス局民営化に対して

2006年のガス事業経営検討委員会で、民営化の手法は「民間事業譲渡方式が望ましい」とし、実施の時期は「事業価値が企業債残高に資産価値を加えた額を上回る時期」とし、「当面は経営改善に邁進し、事業価値を高める努力をすること」と答申しました。2019年に業界団体から民営化の要望があがったことで、前市長が民営化方針を再度表明、松江市ガス事業経営検討（検証）委員会が設置され、2006年の検討委員会答申の検証が行われました。

この民営化の動きに対して、市職ユニオンは、労使協議もないまま一方的に進める当局の民営化には反対として民営化断固反対闘争を行い、また、民営化の進め方について労働協約及び労使慣行を軽視するガス局当局の姿勢等々によって労使関係が崩壊したため、島根県労働委員会（県労委）に労働争議のあっせん申し立てを提出するなどの組合運動を展開しました。

その結果、市職ユニオンは、市当局に対して「お客様、市民への説明や労使協議の必要性」を認識させることができ、そして、ガス局の民営化議論は他の要因も合わさり、沈静化しました。

② 松江市ガス局民営化断固反対闘争

市職ユニオンは、松江市ガス局について地域経済循環やガス料金の低廉化、災害時のエネルギー拠点の活用等の観点と長年培われた市民の大切な財産であることから、市民への説明がなく、労使協議もないまま一方的に進める当局の民営化方針には断固反対として、松江市ガス局民営化断固反対闘争委員会を設置し、民営化反対の取り組みを行いました。

③ 地労委闘争

2019年から松江市ガス局では、松江市ガス事業経営検討（検証）委員会の設置等々について労働協約及び労使慣行を軽視するガス局当局の姿勢によって労使関係が崩壊。また、組合役員への不当な干渉やハラスメント案件により、これまで労使で築き上げた職場・労働環境が奪われ、職場で働く者の心身は疲弊したことにより島根県労働委員会（県労委）に労働争議のあっせん申し立てを提出。

2020年3月、県労委からの第1次勧告（要旨）

県労委からのあっせんを継続している間、労使ともに現行の労働協約の一方的な破棄は行わないこと。

2020年4月、県労委からの第2次勧告（要旨）

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、当面の間、あっせんを中断する。あっせん中断の間、労使間の自主的な解決に向けた努力が図られるよう下記のとおり勧告する。

1. 労使間の意思疎通と相互信頼の醸成を図り、良好な労使関係の構築に努めること。
2. 令和2年3月6日付けで使用者から組合に提出された新しい労働協約締結に係る申し入れは、撤回すること。
3. 現行の労働協約にある事前協議の範囲と開始について労使で交渉を行うこと。
4. 当局は、ガス事業の民営化を行おうとした場合の手続の全体像、市議会や市民への説明内容、現時点の進捗状況について、組合に対して丁寧に説明し、その説明内容に関し質疑応答の機会を設けること。
5. 第3項について、労使交渉を重ねても自主的な解決が困難な事態に至ったときは、労働委員会のあっせんを再開する。
6. 労使の交渉及び労働委員会のあっせんが継続している間は、現行の労働協約を有効とし、どちらも一方的な破棄はおこなわないこと。

2020年1月23日(木)山陰中央新報社掲載

松江市ユニオン

ガス局労使協約違反疑い

修復へあっせん申請

島根県労働委が受理

松江市ガス局で賃金に関する労使間の協約違反の疑いやハラスメント対応での不適切な運用があったとして、市職員ユニオンガス支部（西尾哲也執行委員長）が22日、島根県労働委員会に労使関係の修復などのあっせんを申請したと発表された。20日付で受理された。同支部などによると、市ガス局では渡部厚志局長による労働協約の不履行が続いたため賃金に関する団体交渉が行えず、2019年度の人事院の引き上げ勧告を踏まえない水準で職員33人の一時金と給与が支給されていると主張。

こうした中、賃金や給与に関する事項は団体交渉を経ると定めた労働協約に反し、19年12月に渡部局長から一方的に差額分を支払う

との文書通知があったと訴えている。同支部は労使関係の改善を優先すべきだとし受け入れておらず、差額は支給されていない。また、労使でつくる市ガス事業苦情処理共同調整会議が同局の管理職による職員へのハラスメント事実を認定した後に、渡部局長が職員を説得するため個別に面談したことを不適切だと指摘した。さらに、同じ管理職が同支部の執行役員4人に対し、役員を辞めるよう働きかけたとして、不当な干渉を行わないよう求めた。

西尾執行委員長は「局長に謝罪と労使の約束を守るよう求める。正常な労使関係に戻したい」と強調。渡部局長は「労働委員会でも主張するところを主張する」

(3) ガス局公営継続に向けて

① 基本的な考え方

1930年に松江市が設置した公営ガス事業（松江市ガス局）は、民間ガス会社が廃業後に供給を開始して以来、市民生活を支える重要なインフラとして安定かつ安全にガス供給を続け、また、公営企業として「独立採算の原則」を継続しつつ、「経営の健全化」を労使共通の最優先課題に、積極的なガス拡販活動や松江市との連携を図ってきました。

この歴史ある企業を「百年企業」に向け発展させるため、組合員一人ひとりが常に緊張感をもち、自らが主体となって事業の発展に向けて取り組んできました。そのための対話と情報共有に努め、ガス事業に携わる全ての人々がやりがいを持ち、活気に満ちた職場環境の整備に取り組み、また、業務見直しや退職者不補充などで、ガス局職員をピーク時の55人から32人に減らすなど組合員の痛みを伴う施策にも協力してきました。

② 公営ガス事業継続に向けて

市民の大切な財産である公営ガス事業が理念のない民営化で失われることがないように、市民・市行政・地域経済に貢献できる施策、近年では松江市総合体育館への災害用バルク（プロパンガス大型容器）設置、2021年11月には局内で使用するガスの原料に海外の森林保全プロジェクト由来のCO₂クレジットを活用したカーボンニュートラルLNG（液化天然ガス）を導入しました。

これは、松江市の長期目標である「2050年温室効果ガス（二酸化炭素）排出実質ゼロ」実現に向けた第一歩となる取り組みとなり、今後は化石燃料から環境負荷の少ない天然ガスへの燃料転換や分散型エネルギーシステムの普及拡大、カーボンニュートラルな都市ガス販売等の取り組みを促進させることで公的使命を果たし、脱炭素社会の実現及び地域の持続的な成長に貢献します。

③ ガス事業者としての取り組み

安定的なガス事業継続のため、適正な人員の確保と年齢構成の歪化の解消及び各種講習、資格取得支援による人材育成や保安スキルの維持向上を図りました。また、「選ばれ続ける事業者」をめざし、お客様目線での対応とガス販売量の拡大を図り、健全経営の継続をめざしました。

3. 政策提案（ガス局民営化提案）に至った経緯

市職ユニオンは、市長が松江市ガス事業の民営化を判断したことを受け、民営化に対してどう対処すべきか検討を重ねました。

2023年4月、市職ユニオンは民営化に対する対応についての内部協議を重ね、この協議の中で「民営化反対闘争はガス局以外の組合員の理解を得られない（市民、松江市のことを全く考えていない。組合は自分たちの利益のことしか考えていないと受け止められる。）」、「民営化の流れを止められない。条件闘争に入らざるを得ない。」、「条件闘争をする前に市長へ政策提言すべき。」等の意見が出され、最終的に「市長へ政策提案をすること」を決断しました。

（経過）

- ・2023年1月～3月 松江市ガス事業の民間譲渡に関する対応について、市職ユニオンで内部協議。
- ・2023年3月 市職ユニオンは、市当局からの「松江市ガス事業の民間譲渡とそれに伴うガス局職員の処遇について」の協議申し入れに対して自治体選挙が終わるまでは受けないこととした。
- ・2023年4月 ガス局組合員による総対話集会在開催され、公営継続に向けて取り組むことを確認。
- ・2023年4月 市職ユニオンは、民営化反対闘争、条件闘争、政策提案等を検討した結果、市長へ政策提案することを決断。
- ・2023年5月 市職ユニオン執行委員会でガス局執行委員が「ガス局組合員の総意として、5月12日の民営化及び身分保障の協議に同席しない。協議書を受け取れば民営化を認めたことになり、従って、市長へ政策提案する前に協議書は受け取れない。市長へ政策提案できないのであれば、民営化反対闘争をしたい。」旨を主張。市職ユニオンとガス局組合員との合同会議

で対応を協議し、結果、民営化及び身分保障の協議書を受け取らず、政策提言をすることを決定。また、政策提案が当局に受け入れられない場合は民営化及び身分保障の協議書を受け取ることを決定。

- ・2023年5月 ガス局組合員は、松江市版シュタットベルケを政策提案することを決定。
※公営継続の政策提案は市当局に受け入れられないと判断。
- ・2023年5月 市職ユニオンは市長へ松江市版シュタットベルケを政策提案。
- ・2023年6月～7月 市職ユニオンと市当局は政策提案について話し合い、結果、市当局は松江市版シュタットベルケの提案は受け入れられないと回答。

4. 松江市版「シュタットベルケ」について

松江市の将来を見据え、市民生活に必要な不可欠な公共インフラを維持するために「公営」以外の事業形態を考えた結果、ガス事業を軸とした「松江市版シュタットベルケ」に至りました。実現手法としては、まず、他都市でも実績のある官民共同の出資による新会社を設立し、その新会社へ松江市ガス事業を譲渡するというものです。

(1) シュタットベルケとは

- ・主に自治体が出資する「公益事業者」。
 - ・自治体規模の単位で管理されるインフラ・公共サービスを総合的に運営する公益事業体
 - ・自治体が出資を受けるが、経営は自治体から独立し、民間の手法で進められる。
 - ・日本の第三セクター会社とは似て非なる存在で経営は自治体から独立しているが、重要な決定については自治体が一定の関与をし、自治体の意向を反映させることができる。
- ※ ドイツの「シュタットベルケ」は、一般的に自治体を主たる出資者として設立される会社であり、電気・ガス・水道・公共交通等の公共サービスを総合的に提供する公益事業体。

(2) シュタットベルケでできること

- ・公営企業としての制約がある中では、天然ガスなど原料価格の高騰、脱炭素化、人口減少・少子高齢化による需要変化などのガス事業を取り巻く環境の変化に対応するために必要な自由度の高い（ガス事業以外の）事業展開が困難である。シュタットベルケを導入することで、都市ガス事業を持続可能な形で残しながら、2050カーボンニュートラルに対応しつつ、地域活性化に資することができる。

社会背景

人口減少・少子高齢化していくことにより税収も縮小し公共インフラ、公共サービスの維持が難しくなっていく。

1. 公共インフラを持続可能なカタチで残す

また環境政策では
2050年カーボンニュートラル化に向けて省エネ、脱炭素化を進めていかなければならない。

2. ゼロカーボンシティの実現

松江市が責任（覚悟）を持つ

1. 公共インフラを持続可能なカタチで残す
2. 2050年ゼロカーボンシティーを実現する

ポイント

▶自治体出資の直接実行部隊となる組織をつくる

(3) 第3セクターとの違い

- ・第3セクターには、自治体退職職員の天下り先で、経営の経験やノウハウに欠ける職員が多い。責任の所在が曖昧。とのイメージを持たれる場合が多い。シュタットベルケは株式の過半数以上を自治体が所有するが、自治体職員の天下り先ではない。そして、主な出資者「松江市」が新会社に対して、「自由度の高い経営」を担保し、「経営リスクを回避」できる適切な影響度を持つ。

5. 今後の市職ユニオンの取り組み

(1) 松江市ガス事業民間譲渡条件闘争

市職ユニオンは、2000年代初頭に行財政改革闘争において現業職場で勤務していた組合員の配置換えについても交渉・協議に取り組んだ過去があります。この闘争の経過及び検証を踏まえて、以下の方針に基づき、条件闘争に取り組むこととしました。

基本方針

- ① 松江市ガス局民営化に伴うガス局組合員（以下「組合員」）の身分は、松江市職員として保障されること。また、配属先についても組合員の意向に沿った職場及び職種への配置換えを基本とすること。
- ② 組合員の賃金・労働条件について、松江市ガス事業の民間譲渡によって組合員が不利益を被らないこと。
- ③ 松江市ガス事業の民間譲渡の手続きにおいて、組合員の労働条件に係る事項については事前協議とすること。
- ④ 松江市ガス局民営化の進捗状況について、組合員に随時情報の提供を行うこと。

6. おわりに

市職ユニオンが政策提案した松江市版シュタットベルケについて、完全民間譲渡に比べて事業運営の方針決定など自治体の関与が残るとはいえ、一種の民営化に変わりはありません。

市職ユニオン自ら「公営継続」ではない手法（民営化）を政策提案することに対する批判、葛藤は当然ありました。そして、本当に……苦渋の決断でした。

しかしながら、現在、少子高齢化・過疎化・中心市街地の衰退が確実に進んでいく松江市において、例えば松江駅前の百貨店のよう、あるいは無料で楽しめる花火大会のように、社会構造の変化により今まで当たり前であったものが、そのままの「かたち」でこれからも存在し続けることが困難であることは明らかになりつつあります。

よって、松江市の社会インフラ、地元産業、文化などをどういった「かたち」で残すのか、あるいは残さないのか、最後はそれに関わる人、すなわち松江市民が決めることではありますが、まずは一番近くにいる人、松江市ガス局の場合はガス局職員（組合員）が自ら、今後の松江市ガス事業の在り方（公営継続、民営化（コンセッション方式、松江市版シュタットベルケなど））を考えたことは大きな意義があったと感じています。

<自治研活動部門・奨励賞>

邑南町役場ではオルグなどで、昼休憩のあり方について度々意見が出ていました。職員の昼休憩に対する満足度が高くはないと推察されるなか、青年部の職員で職場環境の悩みを交換するなかでも昼休憩を十分にとれていないことを課題とする声があがりました。こうした現状を踏まえ、邑南町職員連合労働組合青年部では昼休憩のあり方をテーマに調査を行いましたので、その活動内容を報告します。

皆が働きやすい職場をめざして — あなたの昼休憩はどれくらい? —

島根県本部／邑南町職員連合労働組合・青年部

1. はじめに



労働基準法では「使用者は、労働時間が6時間を超え、8時間以下の場合には少なくとも45分、8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」と定められています。邑南町においても、規則で「職員の休憩時間は午後零時から午後1時までとする。」と規定されています。しかし、実際には昼休憩中の来庁者や、問い合わせの電話対応など、業務を行わなければならない場面が少なからずあります。休憩時間は、労働者が

権利として労働から離れることが保障される時間です。本来であれば窓口や電話対応などは勤務時間とみなされ、別途休憩時間を設けなければなりません。実際には1時間しっかりと休憩をとることが出来ない職員がいるように見られます。

青年部内で話し合う中でも、「来庁者の対応で休憩時間が終わってしまった」「急遽現場に赴くことができず昼休憩を十分にとることができなかった」「そういった際に、代わりに休憩をとることができればよいのに」といった声がありました。そこで、青年部でこうした状況の改善策を当局に提案することとして、活動に取り組みましたので、その活動内容を報告します。

2. 青年部による昼休みに関するアンケート

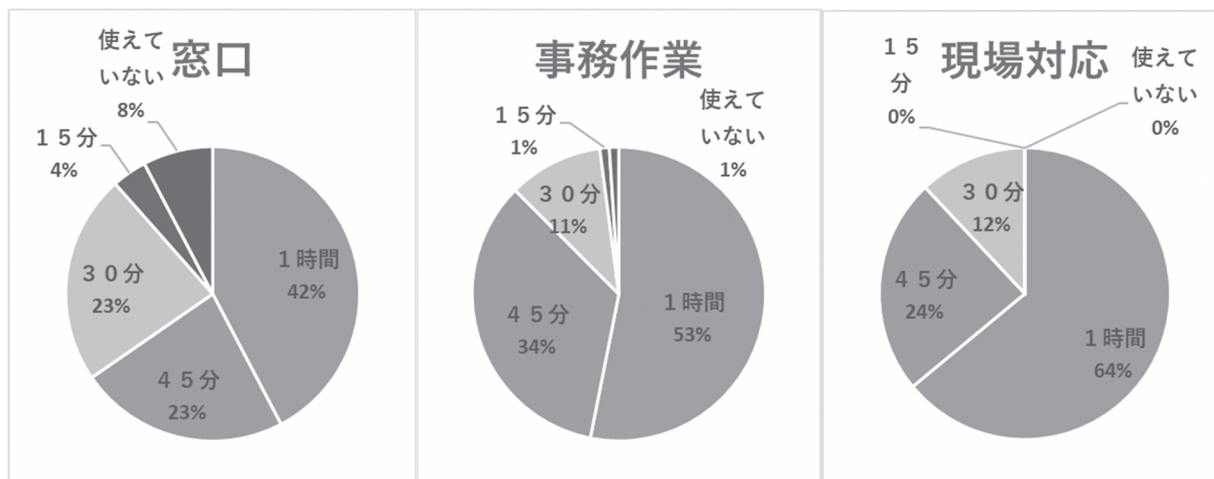
まず、邑南町役場の昼休憩の状況を把握するために、「昼休みの調査に関するアンケート」を実施しました。結果については以下のとおりです。

○「昼休みの調査に関するアンケート」

実施対象者：組合員182人 回答数：150件（82%）

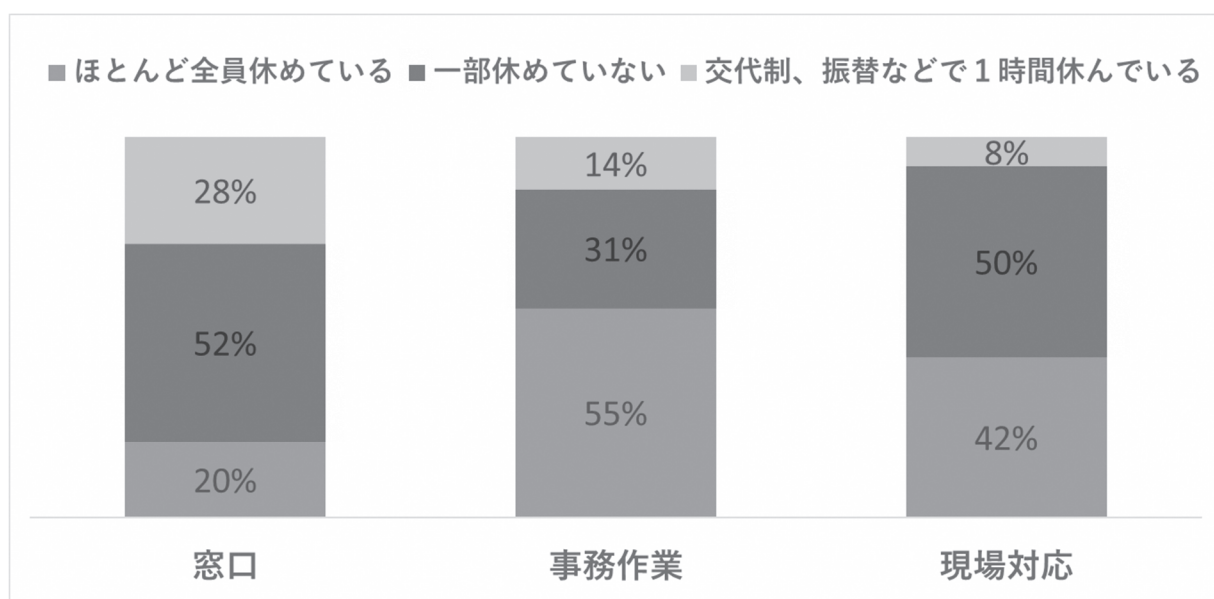
実施期間：2022年5月6日から2022年5月18日 実施方法：書面

【問】 あなた自身は昼休憩をどれくらい取れていますか？（業務別の回答）



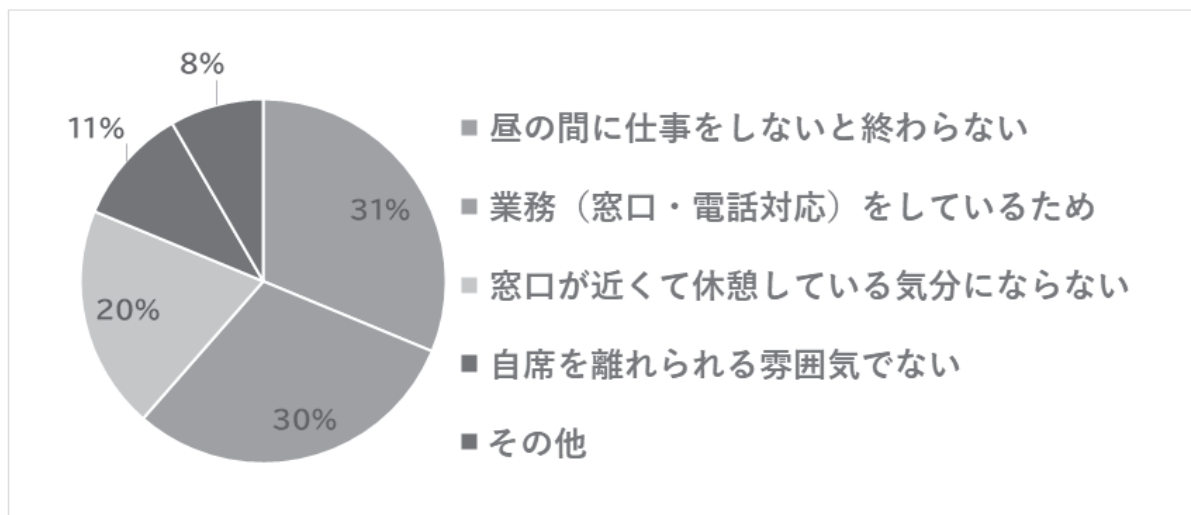
この問いについて、全体では1時間休憩できていると答えた職員は約半数であり、法律や規則どおりに全職員が平等に休憩時間の利用ができていない状況が明らかになりました。業務別で見ると、事務作業、現場対応を主な業務とする職員では、1時間休めていない職員が約半数にのぼり、さらに、窓口対応の職員では6割近くが1時間休めていません。また、窓口対応の中でも、休憩時間が30分を下回ると回答した職員は3割を超えています。このことから、業務によって休憩時間に差ができてしまっていることが読み取れ、窓口対応については突発的に発生する来客対応が負担になっていることが推測されます。

【問】 所属課（支所）でのあなた以外の職員の昼休憩の状況はどうか？



この問いについて、職員全体で見ると3割以上の職員が「一部休めていない」と回答しています。窓口対応や現場対応を主とする業務においては、半数以上の職員が課の「一部が休めていない」という認識を持っていることが分かります。一方で、他の業務と比べて窓口対応業務において「交代制、振替などで1時間休んでいる」と回答する割合が高くなっており、一部の職員が休めていないという認識から、交代制の運用を始めている課があると推測できます。

【問】 昼休みが十分にとれていない理由はなんですか？



この問いは、昼休みが十分に取れていないと回答した職員にその理由を聞いたものです。業務（窓口・電話対応）をしているため、昼の間に仕事をしないと終わらないためと回答した職員がそれぞれ3割程度おり、合わせて6割の職員が業務のために昼休憩が確保できていないことが分かります。また、それ以外の理由として、仕事はしていないけれど自席の位置や課の雰囲気といった職場の環境面で休憩できていないとする回答がありました。

その他の問いでは、1割程度の職員はそもそも昼休憩をとる必要はないと考えていることも分かりました。また、昼休憩中の業務について指示を受けているかという問いには、9割の職員は所属長からの指示を受けていないと回答しています。昼休憩の勤務は当たり前となっており、問題意識はあっても改善までは至らない職場環境の状況がうかがえます。

3. アンケートから感じたこと



アンケートの実施により邑南町の職員が昼休みの現状をどのように感じているのかを確認することができました。法律や規則で1時間の休憩をとるよう定めていても、実際に1時間休めていると回答できる職員は半数程度でした。窓口対応を主とする業務の場合、休憩時間が30分も取れないこともある一方で、職員によっては昼休憩中、電話などが少ないため、業務がはかどるなどの意見もあり、

職員の求める昼休憩のあり方は様々であることがわかりました。しかし、アンケート結果から課内で一部の職員が休めていないという認識はあっても、改善がなかなかできない状況が窺えます。昼休憩は、使用者が労働者に対して労働時間の途中に与える法律上の義務を負っているものであり、その休憩時間が確保されていないという現状の改善に向けて取り組む必要があると感じました。

アンケートには現状の改善策を記入してもらった自由記述欄を設けました。その中で「時間差や交代で休憩できる体制」や「自席とは別に休憩できる場所があればよい」といった意見が多く見受けられました。また、「職場間のコミュニケーション」や「上司が率先して昼休憩を取ることで見本となるようにしてくれれば」という意見もありました。新規採用職員の中には、窓口など来庁された方々から見える場所でお昼を食べることは抵抗があり、初めて見たときはびっくりしたという話もありました。

4. 私たち青年部の取り組み

アンケートの結果をもとに、私たち青年部はこうした状況を改善するためにできることはないかを考えました。昼休憩は法律上、規則上において確保されている、職員が健全に業務を行うために必要な時間です。実際に、邑南町の職員の多くが昼休憩を1時間とりたいと答えています。

そうした中で私たちは昼休憩を十分にとるために実現可能な対応は何があるかを話し合いました。話し合いの中で出た意見は「休憩時間帯の窓口・電話対応の中止」、「現在の規則を変える（休憩時間、代休）」、「時差休憩の徹底」、「休憩場所の確保」などです。

アンケートでも、十分な休憩を取るために時差休憩を推奨する声も多くあり、その休憩場所として自席ではなく、窓口や電話対応をしなくても良いような場所に確保した方がよいという意見もあったことから、私たちは「時差休憩の徹底」、「休憩場所の確保」の2点が重要と考えました。時差休憩は一部の部署で現在も行っており成果も出ていますが、複数の部署が同時に時差休憩を行おうとすると、休憩場所が足りなくなるという懸念もあるため、まずは「休憩場所の確保」に向けて取り組みを行いました。

アンケート結果やオンラインオルグの結果から「2022賃金確定闘争」で独自要求として、青年部員も交渉に参加し、「休憩場所の確保」について当局に訴えました。

【2022賃金・労働条件改善に関する要求書（抜粋） 2022年10月26日】

18. メンタルヘルス対策

(1) メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止にとどまらず、各種相談窓口の充実や職場復帰支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、当事者だけではなく周囲の対応を含め、総合的なメンタルヘルス対策を講じること。

(2) 昼休憩等に休める休憩室を整備するなど、職員がリラックスできる空間を確保すること。

当局も職員が昼休憩に1時間休憩が十分にとれていないという現状の課題と、時差休憩ができる体制確保のために休憩場所を増やす必要性を認識していたことから、交渉の結果、役場本庁の2箇所を午前11時30分から午後1時30分の間は職員の休憩するスペースとして確保することになりました。

【確認書（抜粋） 2022年11月10日】

8. 職員の休憩スペースを確保する。



※確保された休憩スペース

5. 休憩スペースの活用

交渉の結果、2か所の休憩スペースは確保されましたが、実際にどのように活用されているか調査を実施しました。

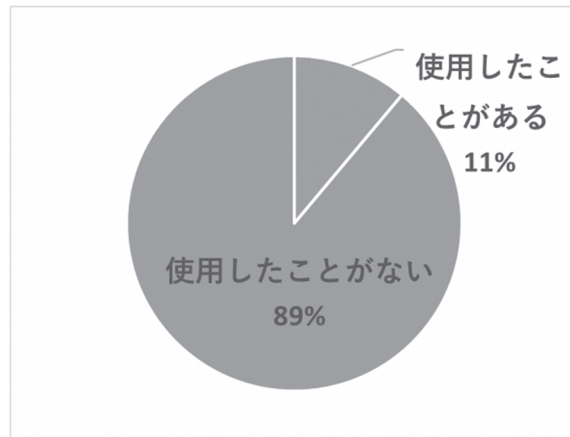
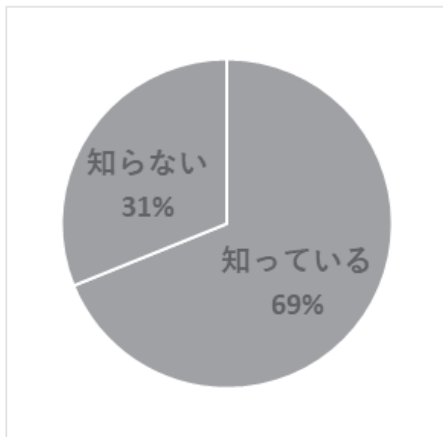
○「昼休みの調査に関するアンケート」

実施対象者：組合員182人 回答数：90件（49%）

実施期間：2023年9月14日から2023年9月29日 実施方法：オンラインアンケート

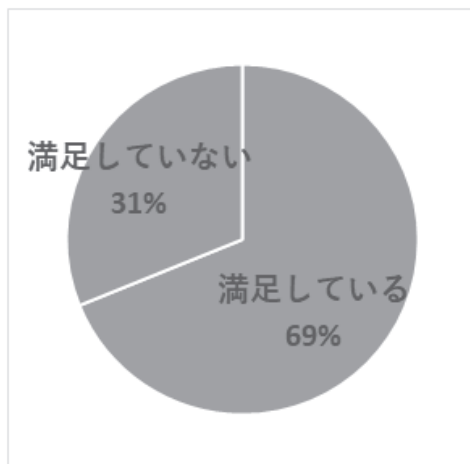
【問】休憩スペースが確保されたことを知っていますか？

【問】実際に休憩スペースを使用したことがありますか？



休憩スペースが確保されたことを知る職員は7割程度、実際に休憩スペースを利用したことがある職員は全体の1割程度という結果になりました。休憩スペースがあることを知っていても、利用率は少ない状況が分かります。実際に利用した職員の意見としては、「人目を気にすることなくしっかり休むことができた」とある一方、「会議室として利用されていると、くつろぎにくかった」という休憩する側の声もあれば、「休憩中の人の横で会議等をするのは気が引ける」といった意見もあり、休憩スペースと会議室の併用による影響があることも確認できました。休憩室単体としての確保、そして時差・交代制での休憩が徹底されれば利用率も増加するのではないかと思います。

【問】あなたは現在の昼休憩の取り方に満足していますか？



昼休みの現状に満足している職員は一定数おり、3割が満足していないという結果となりました。満足していると回答した職員は、「自由に過ごせている」「交代で休みが取れている」といった理由によ

るものでした。しかし、満足していないと回答する職員は、「電話・窓口対応する職員が固定化されてしまっている」「自席での食事がストレス」という意見をもっており、昼休憩の改善に向けた取り組みの必要性は変わっていません。

また、今後の昼休みに求めることとして自由回答欄を設けましたが、一番多かったのは「交代制の導入」を求める意見でした。また、会議室との併用について意見があったように「休憩室単体としての確保」を求める声もありました。また、今回の休憩スペースの確保は本庁に限った話であったので、「支所など、本庁以外での休憩スペースの確保」を求める意見もありました。

6. まとめ



今回、昼休憩改善に向けた取り組みの中で感じたことは、恒常的になりつつある職場環境に目を向ける重要性です。17時15分以降に残業している職員は多くの業務を行い疲弊しているはずで、時間外勤務時間は職場環境を把握する一つの目安です。しかし、1時間の昼休憩を取得できているかどうか同様に職場環境を把握する指標となり得ます。今回の取り組みは、時間外勤務だけでなく、昼休憩の重要性について改めて考えてもらうきっかけになったと感じています。

今後の取り組みとしては、休憩スペースが確保されたことで、「時差休憩の徹底」等により利用してもらえる環境を整備していく必要があります。時差休憩の導入にあたって、ただ各課にまかせるのではなく、それぞれの職場環境に沿った休憩方法を提案できる形をめざしていきたいと思っています。

また、職員目線による職場環境の改善だけではなく、住民目線からの取り組みも昼休憩の負担軽減につながると考えます。電子申請やAIによるチャットボットの導入等、来庁せずとも手続きや問い合わせができるような仕組みづくりは昼休憩中の業務時間の短縮を可能とします。また、他の自治体ではコンビニエンスストアや郵便局での証明書発行を可能とするところもあり、来庁が必須であった手続きがそうではなくなりつつあります。このような住民サービスの向上に取り組むことにより、住民の方は自身の空いている時間に用事を済ませることができ、一方、その分職員に時間的余裕が生まれることにもなります。より一層、住民に寄り添った職員として、又労働組合としての在り方を考えながら、これからも職場環境の改善と住民の利便性の向上が一体的にすすむよう、庁舎の雰囲気が明るくなる取り組みを模索し提案し続けていきたいと思えます。

<自治研活動部門・奨励賞>

人口減少や住宅の老朽化、社会情勢の変化等に伴い、空き家が増え、防犯面や環境面において、周辺地域に悪影響を及ぼしていることが全国的な問題となっています。本レポートでは、空き家をリノベーションし、地域のシェアスペースとして活用することで、人の流れを創り出し、また、新たな「モノ」や「コト」を生み出す芸術や美術に関わる方を呼び込むことで、独創性のある魅力的な地域づくりに取り組む状況を共有します。

アートとクラフトの力でものづくりのまちの再建を
— 空き家利活用によるアプローチ —

和歌山県本部／自治労海南市職員組合



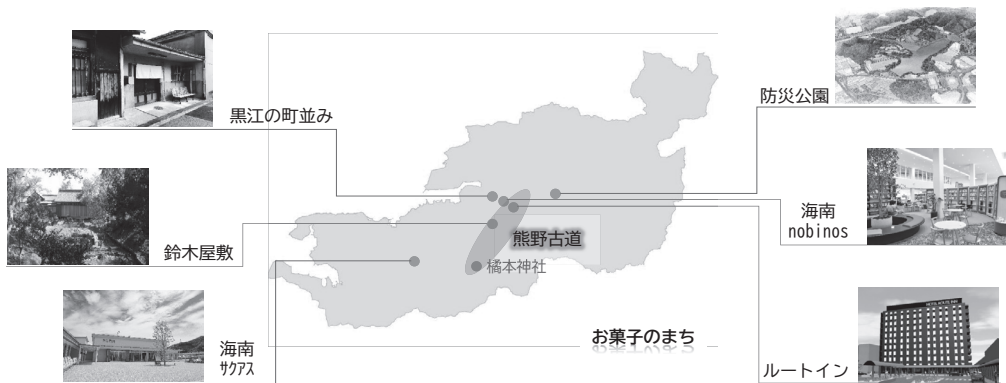
— 空き家利活用によるアプローチ —

アートとクラフトの力で
ものづくりの
まちの再建を

海南市について

海・山・川 自然豊かな文化のまち“海南”

和歌山県北部にある海南市は、温暖な気候や地勢を活かしたみかん・びわ・桃などの山の恵み、シラス・ハモなどの海の恵み、伝統産業である漆器・家庭用品産業、国宝や鈴木屋敷などの文化遺産、といった多くの地域資源を有し、大阪市内や関西国際空港へのアクセスが良好で、立地条件にも恵まれたまちです。また、ミカンの原種であり、お菓子の起源といわれる橘（たちばな）が日本で初めて植えられたのが海南市（同市下津町にある橘本神社）であり、2018年12月には「海南市お菓子の振興に関する条例」が施行され、みかん・お菓子発祥の地としてもPRしています。



黒江について

四大漆器の産地

和歌山県北部にある海南市黒江は、漆器産地として400年以上の歴史があり、江戸時代には紀州藩の保護を受け漆器の町として栄えました。現在、地域の中心を走る「川端通り」は、かつて堀川として漆器の運搬等に使用され、川の両岸には漆器問屋、裏通りには、漆器職人の住居を兼ねた仕事場が立ち並び、今もその特色あるギザギザ小道やレトロな長屋が残っています。また、昔は黒江一帯に入江が広がっており、潮が引くと黒い牛の形をした岩が現れたことから「黒牛湯」と呼ばれ、これが黒江という地名の由来になったと言われています。



黒江について

空き家が目立つ地域に

近年、人口減少や住宅の老朽化、社会情勢の変化等に伴い空き家が増加しています。特に、適正な管理が行われないまま放置された空き家が、防犯面や環境面など、周辺地域に悪影響を及ぼしていることが全国的な問題となっています。

この全国的な問題は、海南市でも当然ながら喫緊の課題として取り組んでいく必要があり、特に黒江地域については、市内で最も高い空家率となっています。



活動のきっかけ

旧漆精製工場がカフェやアトリエに

黒江は、古くから残る建物や路地裏から漂うゆったりした雰囲気の魅力の地域です。近年、空き家の解体などにより目に見えて昔ながらの町並みは失われ、人の動きも少なくなりました。黒江地域には古民家を改修したカフェなどもありますが、私たちが活動しているエリアにはお店がなく、人通りは本当に少なく閑散としていました。

しかし、レンガ造りが特徴的な漆精製工場であった建物をリノベーションした素敵なカフェが出来たことにより、状況は変わり始め、そのカフェがきっかけで人の流れが少しずつ生まれています。



団体の結成

b□aNck (ブランク)

活動の軸として考えていることは、魅力的な空間があれば人は集まるということ。そういう空間を作るには新しいモノやコトを生み出す人たちの力が不可欠であるということです。

黒江地域は、お店や工房など多くはありませんが、最近、カフェや若いオーナーさんが経営する本屋、古着屋などもでき、地域に少しずつ素敵な明かりが灯り始め、若い世代がチャレンジできる土壌となりつつあり、人の流れも活発になってきたと感じています。

この流れを途切れさせず黒江の町並みが持続し、より魅力的な地域となるように、アーティストたちが自由に活動できる空間を目指し、私たちも地域に入り活動することで空間づくりの一助になりたいと思いました。



団体の結成

b□aNck (ブランク)

アーティストたちが行き交い自由に活動できる地域空間を作りたいという共通の想いを持って集まった、海南市職員として働く3人で結成しています。

b□aNck (ブランク) 名前の由来は、ブランド、ブラック、ニュー、ブランクの造語

黒江が持つブランドカや新しく生み出したいbrandのこと

黒江の名前にもあり、私たちがキーカラーとしているblackのこと

アーティストたちが新しく創造するNewのこと

これらをベースに地域の空白（空間や時間・blank）に、新たな価値を表現していきたい意味を込めてb□aNck（ブランク）としました。



活動の変遷

拠点となる古民家

まず、地域で活動するための拠点を探すことから始めました。活動拠点を探す上で、大切にされたことは、雰囲気のある路地であることと少しずつ出来始めた人の流れに沿った場所に立地していることでした。3人各々がこの条件で街歩きをし、地域の拠点の1つになり得ると全員一致でそう感じた場所が、この空き家となっていた古民家でした。すぐにオーナーさんと連絡を取り、自分たちがやりたいことを伝えたとこ、**「昔の雰囲気が失われていくのを寂しく感じている。まちが良くなる活動を応援したい」と共感していただきました。**



活動の変遷

DIY可能物件

個人の暮らしが多様化する時代背景もあり、賃貸借という形を取りながら、オーナーさんと合意のうえで、入居者が自由にリフォームできる契約形態も出始め、国土交通省も「DIY型賃貸借のすすめ」を公表し普及に努めています。

今回、私たちもオーナーさんといろいろ話しを進める中で、この契約方法を活用し、空き家を自分たちの想う空間に改修したいと伝えたとこ、快く了承していただきました。



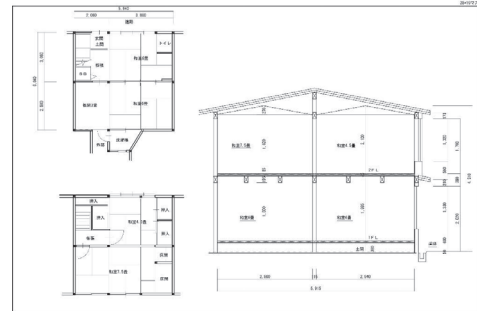
活動の変遷

古民家改修内容

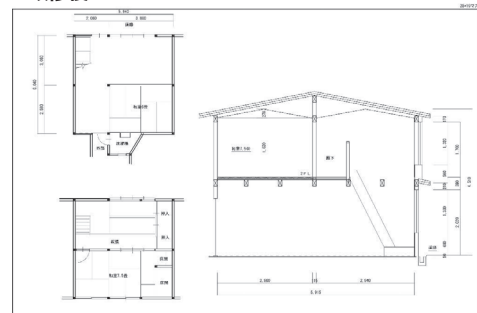
木造2階建ての古民家を改修することにしました。改修内容は、古民家が持っているレトロさと現代建築の無機質なイメージを融合した空間を目指しました。

吹き抜けや土間など風の通り道を意識した内容とし、また、訪れた人がくつろげる空間となるように、照明や家具などの種類や配置にも気を配りながら、「自分たちでできることは自分たちで」を基本に改修を進めました。

改修前



改修後

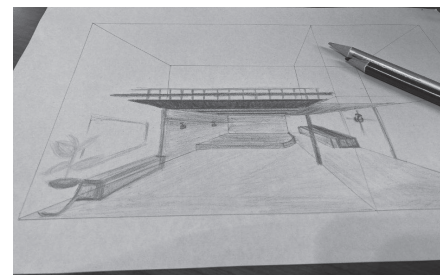


活動の変遷

改修前の内装



- ・元は、三軒長屋の木造2階建ての住宅
- ・天井から床までが低く圧迫感があった
- ・地域の方々や地域を訪れる方々がふらっと立ち寄り滞在しやすい空間を目指すこととした



活動の変遷

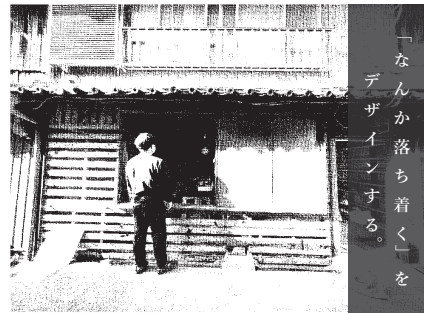
解体作業

- ・一段上がった床や1階の内壁外壁を全て撤去
- ・吹抜けにするために1階天井の一部を撤去
- ・解体時に出た木材やベニヤ板、その他以前生活されていた方が残っていた生活用品などを搬出



資金調達

- ・活動を行っている職員の実費に加え、活動に賛同してくれた職員からの寄附、クラウドファンディングを通じた地域の方々などからの寄附により、資金を調達



活動の変遷

土間打ち作業

- ・既存の床を撤去した後は、たくさんの石や砂利、過去の生活者のごみなどが散乱している状態に。大きい石はハンマー等で砕き、ごみを全て撤去。
- ・土間を水平に仕上げる作業など、自分たちでは難しい部分は専門の地元業者に依頼。
- ・土間打ちにより、以前の状態より建物強度も増した。



外壁左官作業

- ・通行人に興味を示してもらえよう、スタイリッシュな外観を目指し、モルタル調の壁に仕上げた。
- ・全て自分たちの手で作業を行う予定で工程を組んでいたが、壁にモルタルをつける作業が困難を極め、モルタルの2度目の塗工程を業者に急遽依頼。



活動の変遷



活動の変遷



活動の変遷

内装のデザイン～内壁塗のワークショップ

- ・一般の内壁工事と同じ工程（コンパネ貼り、パテ塗、塗装等）をDIYで実施した。
- ・塗料については、人に優しい空間づくりを行うため、天然素材の塗料を探して調達し、全面塗装した。
- ・塗り工程時には、興味を示してくれる職員も増えたことから、塗りのワークショップを実施し、20人を超える参加者が集まった。

・できることは全て自分たち職員でという思いのもと、扉のデザインや内装デザインに至るまで全てに関わった。

- ・空間の雰囲気形成する、照明器具や家具についても、各地のものづくりにこだわる店舗に足を運び、職人の方々の思いを聞き、調達した。これらの調達したものづくり品が地域の方々の目に触れ、刺激になればという思いで配置した。



Transition



改修開始



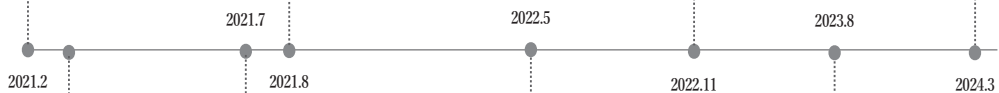
土間完成



改修完了



自イベント



解体作業



クラウドファンディング



外壁左官作業



POPUPイベント

改修後の活用事例

- ・多くの方々に興味を示していただける空間ができたことで、アロマショップやドライフラワーショップなど、多種多様なショップの方々に、ポップアップとして活用していただけるようになった。
- ・組合員の集まりの場としても活用されている。
- ・私たち自身も、現在色をテーマにしたイベントを開催しており、今後も活動の幅を広げていく予定。



各イベントの様子



今後の活動の展望・目標

カフェができ、本屋ができ、地域への流れが生まれました。私たちは地域にできたこの流れが、2つ、3つと増え、エリア全体で楽しめる空間を作ることを目指しています。私たちが、それを実現するためのキーとしてアートを選んだのは、長年ものづくりが盛んであった黒江という地域が、歴史とアートの融合にピッタリだと感じたからです。

私たち3人は特にクリエイティブな特技を持っていませんが、拠点を作ることによって、この地域へ興味を持ってくださった皆さんのハブ役になりたいと思っています。昔、黒江地域が職人の町として栄えていた頃のように、アーティストやクラフトマンたちが行き交う「ものづくりの町」の再建を心から願っています。その実現に向けた取り組みの一つとして、この地域でお店を開きたい、住み込んで働いてみたいと思ってくれる方に向けた古民家を掘り起こし、オーナーさんとのマッチングを計画しています。特に、芸術・美術に関わる若い方たちの「アトリエや店舗を持ってチャレンジしたい」という想いに応えることができる地域となるよう活動を進めていきたいと考えています。

今後の活動の展望・目標

拠点は、黒江を訪れた方々に対し地域の魅力を伝える場として、また、地域で活動する方々のコミュニティスペース、例えば表現する場や学びの場として活用していきます。

私たちは、一過性ではない取り組みを目指しています。物事の移り変わりが激しい現代において、ものづくりに向き合う方々が生み出す「モノ」からは、機械による量産製品とは違う繊細さや持続性を感じます。この拠点多長く地域に根付いていくようなものにしていきたいと思っています。

活動を開始して以降、地域の方々から温かく声をかけていただいたり、改修作業を手伝っていただいたりと、地域とのつながりが深くなってきていると感じることも多くなりました。

私たちの活動が他の市役所職員や組合員に波及し、それぞれが地域に入り込み、創造力豊かな活動を行うことで、市の魅力向上に寄与するものと期待しています。

<自治研活動部門・奨励賞>

離職者数の増加や応募者の減少など、人材確保が課題となっていることから、若年層職員にスポットを当て、三重県内における状況を調査のうえ、どのようにすれば自治体職員として働いている人が離職せず、今後も自治体職員として働き続けられるのか、また、今後就職する人がどのようにすれば自治体職員を選択してくれるのか、自治労三重県本部においてワーキンググループを設置し、研究することとした。

若年層の人材確保のために

三重県本部／自治研究推進委員会・事務局長 津川 章典（三重県職員労働組合）

1. はじめに

離職者数の増加や応募者の減少など、人材確保が課題となっていることから、若年層（30歳以下）の自治体職員（会計年度任用職員を除く）にスポットを当て、県内における状況を調査のうえ、どのようにすれば自治体職員として働いている人が離職せず、今後も自治体職員として働き続けられるのか、また、今後就職する人がどのようにすれば自治体職員を選択してくれるのか、自治労三重県本部においてワーキンググループを設置し、研究することとした。

2. 調査内容

（1）調査方法

調査の実施にあたり、「応募者の増加と離職を防ぐ」という視点で調査を実施し、高校生及び大学生と教職員、県内自治体の若年層職員（以下、「現職者」という。）・離職者・人事当局に対し、アンケート等を実施した。

高校・大学として、三重大学のほか、土木学科を持つ県立高校のうち、地域等を考慮のうえ、四日市中央工業高等学校（以下、「四中工」という。）、相可高等学校（以下、「相可」という。）に在籍する就職活動前の学生、進路担当教職員にアンケート等を実施した。自治体については、県内18自治体の現職者、人事当局へアンケートを実施した。また、可能な範囲で離職者へのアンケートを実施した。

（2）調査結果

① 高校生向けアンケート

「就職希望先」について、「公務員」が46.0%、「民間」が23.7%、「決めていない」が30.2%となったが、学校の特色（※相可の卒業生は公務員が多く、公務員への就職を前提に入学している生徒が多い）による回答差が大きい。

「公務員を希望する理由」では、「給料や職場環境が良いと思うから」と回答した人が64.1%と最も多いが、「公務員を希望するきっかけ」では、「家族が公務員をすすめた」と回答した人が46.9%と最も多い結果となった。学校の特色による回答差はあるものの、両校の進路担当者からも、就職先の選択における家族の影響力はかなり大きいとのことであった。

「就職イメージ（転職の意向）」を聞く設問では、「ひとつの会社でずっと働き続けるつもりで就職したい（少々環境が悪くても頑張りたい）」が41.0%と最も多いものの、次いで「転職はしたくないが、環境が悪ければ早めに転職したい（30.9%）」、「転職も考えながら就職したい（12.2%）」

の順であり、転職を視野に入れて就職するイメージを持つ生徒の方が多くことがわかる。

「公務員イメージ」では、「給料や職場環境が良さそう」と回答した人が43%で、次いで「残業が多く大変な仕事(36.0%)」、「仕事のやりがいがありそう(28.1%)」の順であり、業務面においては、マイナスイメージの方が強い結果となった。

「どうすれば公務員希望者が増えるか」では、「公務員の仕事を身近に感じるようにすること」が30.9%、次いで「職場環境や仕事のイメージをもっとよくすること(25.9%)」、「毎年、採用募集があること(25.2%)」、「給料を民間以上にすること(24.5%)」という順であった。

また、民間への就職が多い四中工の進路担当者からは、OBがいない就職先(自治体)は親しみがなく、職場環境等の情報も入手しにくいため、生徒の不安が大きく、積極的な説明会やインターンシップの実施、安定的な採用募集を行うことが公務員志望者の増加に繋がるのではないかとの意見もあった。

その他、生徒にとっては、公務員試験に不合格となった場合、民間の就職活動に間に合わないことへの不安が大きいため、民間に合わせた試験日程及び早期の合否発表を行うことが最も重要度が高く、併せて、民間と併願しやすいようにSPI試験の導入等、試験内容を工夫することが効果的であるとの意見もあった。また、生徒の学習環境として、公務員試験は民間より専門的な試験となるため、特別に試験対策をとる必要があるが、指導できる教員が不足しているとの意見もあった。

② 大学生向けアンケート

「就職先の希望」として、「公務員」は17.5%、「民間」は56.7%、「決めていない」が25.8%となった。公務員希望者の82.4%が地方公務員を希望という結果となった。一方で、民間希望者が公務員を希望しない理由としては、仕事に魅力がないなど、仕事面に関する理由が多く、その他、給料面や試験方法の違いからの併願の難しさを理由とするものであった。

「公務員を希望する理由」については、賃金面よりも仕事内容への魅力や地元志向の強さがみられた。また、「希望するきっかけ」としては、賃金等よりも、公務員を身近に感じる事が、希望するきっかけに繋がっていることがわかる。

●公務員を希望する理由

1位	仕事内容に魅力を感じるから(地域のために働きたいから)	83.3%
2位	地元で仕事をしたいから	61.1%
3位	倒産することがないから(民間よりも安定しているから)	50.0%
4位	給料や職場環境が良いと思うから	38.9%
5位	説明会など、実際に公務員で働いている人の話を聞いたから	22.2%
	周囲(家族・学校・知人など)のすすめ、評判が良いから	

●公務員を希望するきっかけ

1位	地元での就職を考えた結果	55.6%
2位	自分のやりたい仕事・地元のためになる仕事を考えた結果	50.0%
3位	家族や知り合いに公務員がいること	38.9%
4位	家族や先生、友人が公務員をおすすめしたこと	22.2%
	職場体験をしたこと(働く様子を見たり、話を聞いたこと)	
	働き続けられる会社(安定した会社)を探した結果	

●公務員を希望しない理由

1位	仕事に魅力が無いから(やりたい仕事がない)	34.1%
2位	仕事内容が大変そうだから	18.7%
	大学で学んだ内容を活かさせられないと思うから	
	特に理由は無い(最初から公務員は考えていない)	
3位	仕事内容がよくわからないから	16.5%
	試験方法が違うので対策が難しいから(併願できない)	
4位	給料が低そうだから(職場環境が悪そうだから)	13.2%
参考	試験日程が少ないから(併願できない)	5.5%

「就職イメージ（転職の意向）」を聞く設問では、「転職はしたくないが、環境が悪ければ早めに転職したい」が最も多く38.5%、次いで「転職も考えながら就職したい（31.2%）」、「ひとつの会社でずっと働き続けるつもりで就職したい（少々環境が悪くても頑張りたい）（25.7%）」の順であり、転職を視野に入れて就職するイメージを持つ学生の方が多いことがわかる。

「公務員イメージ」では、「給料や職場環境が良さそう」と回答した人が45%で、次いで「住民相手の仕事が多そう（30.3%）」、「残業や大変な仕事が多そう（26.6%）」、「残業がほとんどなさそう／楽な仕事が多そう（21.1%）」、「仕事のやりがいが無さそう（20.2%）」の順であり、仕事内容については、プラスとマイナスイメージが混在している一方で、「給料や職場環境が悪そう」としたのが8.3%であり、賃金・労働条件面については良いイメージを持っていることが窺える。

「公務員を希望するにあたり不安なこと」については、「試験への不安（試験対策が民間より難しいと感じるなど）」、「競争率が高そうなこと（合格率が低そうなこと）」の2点が最も多く55.6%、次いで、「試験日程が少なく、他との併願が難しいこと（44.4%）」と、試験内容や日程が民間と異なることが公務員への就職のハードルを上げていることが窺える。

「地方公務員になりたい人を増やすには何が必要か」については、「地方公務員の魅力をアピールすること」が最も多く35.8%となった。一方で、民間希望の学生は、公務員希望者と比較して、「給料や職場環境」を重視していることが顕著であり、魅力のアピールに加え、給料等の改善が応募者数の増加に繋がることが考えられる。

また大学のキャリア支援チームの職員からのヒアリングでは、民間企業のような、合同説明会後に行う個々の学生に対する説明等、「個々の学生への、1回限りではない積極的なアプローチを行うこと」や、民間に合わせた試験日程は、試験対策の準備期間が短くなることへの負担感が大きいことから、日程を合わせるよりも、「各種公務員試験の日程が被らないようにすること」や、通常の募集時期に加え、9～10月にも募集するなど、「企業への就職が決まっていない学生等も見据えた日程とすること」、採用試験にSPIを導入するなど、「公務員独自の試験内容を見直すこと」が応募者の増加に繋がるのではないかと意見があった。アンケート結果とも共通する内容であり、これらの取り組みには一定効果があると考えられる。

●地方公務員になりたい人を増やすためには何が必要か

公務員希望者（18人）			民間希望者（91人）		
1位	地方公務員の魅力をアピールすること	44.4%	1位	地方公務員の魅力をアピールすること	34.1%
2位	試験日程を増やすこと（年に複数回の実施）	38.9%	2位	給料や職場環境を良くすること	29.7%
	学校（高校・大学等）で、公務員の説明会を実施すること		3位	仕事の具体的な内容や研修制度について周知すること	28.6%
3位	どこの自治体でどのような募集をしているか分かりやすくすること（一覧でわかるようにすること）	33.3%	4位	どこの自治体でどのような募集をしているか分かりやすくすること（一覧でわかるようにすること）	19.8%
4位	新規採用者の募集を毎年実施すること	27.8%	地方公務員のイメージを良くすること		
	試験内容を変えること（独自試験を無くすこと、民間に合わせてSPIを導入するなど）		5位	試験内容を変えること（独自試験を無くすこと、民間に合わせてSPIを導入するなど）	13.2%
5位	各自治体の採用HPや案内資料の内容を分かりやすくすること	22.2%	試験日程を増やすこと（年に複数回の実施）		

●その他、自由意見欄より一部抜粋（意見趣旨の要約等のため一部修正あり）

- ・公務員になるには勉強しなければいけないことがたくさんある上に内定が決まるのが遅いのでリスクを感じる。「公務員になりたい」という強い希望を持っている一部の学生以外は公務員試験を受けることはないだろうと思われる。
- ・サイトを見ても情報が全く載っていなかったり、見つけにくかったりするのでインターネット関連にもっと力

を入れてほしい。公務員をしている方のリアルな声が聞きたいです。

- ・公務員をめざす際に、民間を併願して進めなければならぬ（公務員に絞る人は除く）ことの負担が大きいのではないかと思います。
- ・募集状況や仕事、魅力などは公務員になりたければ自主的に調べると思います。公務員になろうか迷っている人が結局公務員を選ばないことは、試験勉強が必要なことはありますが、内定時期が民間よりかなり遅いため、もし自治体に合格できなかった場合、就職浪人となってしまうことへの恐れからだと思えます。
- ・公務員を志望しない理由の選択肢に「副業制限」がなくて目を疑いました。私が公務員を志望しない一番の理由ですし、同じように考えている同世代は多いと思えます。現代において副業できないのはかなりのリスクです。

③ 現職者向けアンケート

現職者が「入庁前」に感じていたことについては下表のとおりとなった。自治体職場を選択した理由が、具体的な職務内容や賃金の比較よりも、安定した職業や地元で就職といった、漠然とした理由で選択されていることがわかる。また、賃金・労働条件に対するイメージとしては、賃金は民間より低い、その他の労働条件等については、概ね良いイメージを持っていたことが推察できる。また、業務に関するイメージについては、「残業がほとんどない」とイメージしていた職員の方が多くなった。

公務員の就職活動にあたり、不満・不安であったことについては、賃金のほか、試験の実施時期への不満・不安が大きかったことがわかる。なお、一般行政職以外の職種で回答を絞ると、上位5位までの割合はほぼ変わらないものの、「採用有無等が毎年同じではないこと」については、17.3%と割合が増えており、職種によって傾向が若干異なることがわかる。

●今の自治体職場を選択した理由

1位	公務員が良かったから（他の官公庁を含む）	58.9%
2位	安定した職業が良かったから	47.0%
3位	地元で就職したかったから	45.9%
4位	自治体職員として地域貢献したかったから	21.1%
5位	賃金・その他の労働条件が良かったから	14.8%
6位	周囲の評判や家族のすすめを受けた・家族が公務員だから	13.6%

●公務員の就職活動にあたり、不満・不安であったこと

1位	賃金について民間より待遇が悪いこと	35.5%
2位	試験の実施時期が限られていたこと（民間と併願しにくいこと）	26.0%
3位	特になし	25.9%
4位	採用有無等が毎年同じではないこと（就職活動の計画が立てにくい）	11.6%
5位	試験の内容が民間と異なること（民間と併願しにくいこと）	10.5%
参考	休暇等・労働条件について民間より待遇が悪いこと	5.0%

●入庁前にイメージしていた自治体職場や業務について

1位	全体的に賃金労働条件・職場環境が良い	46.2%
2位	入庁したら定年まで働き続ける人が多い	41.9%
3位	残業がほとんどない	35.4%
4位	住民相手の仕事が多い	32.3%
5位	やりがいを持って仕事ができる	21.2%
参考	残業が多く、定時で帰れることは少ない	10.3%
参考	全体的に賃金労働条件・職場環境は良くない	6.3%
参考	転職・離職する人が多い	2.0%

現職者が「入庁後」に感じたことについて、入庁前とのギャップが「ある」と答えた職員（70.1%）のうち、離職の検討等、イメージが悪化した職員は71.7%であった。マイナス面でのギャップが多く、プラス面については、「予想以上に職場環境が良い」とする回答が最も多い結果となった。また、

ギャップを感じた内容と不安・不満に感じている内容との共通項目が多く、入庁後に感じたギャップが、そのまま職場における悩み、不安・不満につながっている可能性がある。

●ギャップを感じたこと（入庁前の予想よりも〇〇だった）

1位	残業が多い・仕事内容が大変	61.4%
2位	賃金面での待遇が低い	46.3%
3位	職場環境が悪い（福利厚生・休暇取得・人間関係）	30.5%
4位	自分1人で仕事しなければならない	26.9%
5位	転職・離職者が多い	23.4%
6位	仕事のやりがいがない	22.3%
参考	職場環境が良い（福利厚生・休暇取得・人間関係）	16.1%

●ギャップの度合い

1位	離職を考えるほどではないが、イメージは悪化した	28.7%
2位	これからの状況次第で、離職も視野に入れるほどのギャップと感じた	28.3%
3位	ギャップは感じたが、特に影響はない	25.5%
4位	離職を考えるほどのギャップだと感じた	14.4%
5位	良い方向のギャップなので、イメージは良くなった	2.8%

●悩み困っていることや、不安・不満に感じていること

1位	賃金面での待遇の低さ	52.9%
2位	人員不足等による業務過多や長時間労働	52.2%
3位	業務のこと（やりがい・困難さ・業務適性等）	25.3%
4位	執務環境や設備等のハード面における職場環境の悪さ	23.4%
5位	組織・人事異動のこと（異動が無い・希望が通らない等）	18.6%
6位	結婚・出産育児・介護等、家庭生活と仕事の両立に関すること	18.5%
7位	自身の将来のキャリアプランに関すること	17.8%

「離職」について、離職を考えたことがあると答えた職員が50.0%に及んでおり、離職を考えた理由としては、前述のギャップ、不安・不満と共通する項目が多いことがわかる。一方で、元々離職するつもりで就職した職員は僅かであり、ほとんどの職員が、離職ありきではなく、入庁後に生じた事由により、離職を考えたことがわかる。

離職後は民間企業等へ転職すると回答した職員が最も多く、離職後の選択にあたっては、現在の賃金労働条件が良くないことを念頭に、転職先を検討する職員が多いことがわかる。

●離職を考えた主な理由

1位	賃金面での待遇が低い	50.0%
2位	業務過多や長時間労働が解消されない	34.7%
3位	業務に関する悩みのため（やりがい・困難さ・業務適性等）	25.1%
4位	職員との人間関係の悩みのため（各種ハラスメント含む）	15.6%
5位	結婚・出産育児・介護等、家庭生活と仕事の両立のため	11.9%
参考	自身のキャリアプランに関する悩み・キャリアアップのため	11.0%
参考	元々離職するつもりで就職①（自身のキャリアプラン）	1.4%
参考	元々離職するつもりで就職②（結婚・出産等を機に）	1.2%

●離職したらどうするか

1位	民間企業等へ転職する（自営・起業等を含む）	38.7%
2位	わからない	20.1%
3位	他の自治体へ転職する	16.6%
4位	とにかく離職する（現在の職場以外であれば公務員・民間問わない）	13.7%
5位	他の公務職場へ転職する（国家公務員・警察・教員等）	5.4%

●（離職したらどうするか）その選択肢を選んだ理由

1位	現在の賃金労働条件が良くないため	36.9%
2位	特に理由はない（離職等を考えたことがないため）	20.8%
3位	現在の仕事に魅力を感じられないため（キャリアアップのため）	16.7%
4位	現在の職場環境・人間関係が良くないため	14.6%
5位	結婚・出産育児・介護等、家庭生活と仕事の両立のため	12.7%

応募者数の増加・採用者数の確保については、賃金・労働条件等の民間との待遇差を無くすこと、職務内容の周知のほか、採用・試験に関する内容に回答が集中した。一方、離職防止については、賃金や職場環境等の改善、長時間労働の是正に次いで、配属先への配慮・適性の考慮が続いた。また、ケアとしての面談実施や若年層職員同士の交流、組合のサポートを求めている回答が一定あることから、自身の抱える悩みを共有・相談できる機会を欲していることも推察できる。

●自治体職員の応募者数の確保のために必要なこと

1位	賃金・労働条件等、民間との待遇差が無いようにすること	40.4%
2位	賃金や職務内容等を、わかりやすく、丁寧に周知すること	33.9%
3位	毎年募集など、安定的に採用募集を行うこと	30.0%
4位	試験の実施時期を増やすこと	28.6%
5位	年齢や地域要件等、受験資格を緩和すること	23.5%
6位	自治体（地方公務員）のイメージアップを図ること	21.2%
自由記述	<ul style="list-style-type: none"> ・2次試験日程を早期に知らせること（1次試験合格後に、2次の試験日がわかるため、前職のシフト調整が大変だった） ・職員が志望者にオススメしたくなるような職場環境にすること 等 	

●離職を防ぐために必要なこと

1位	賃金や職場環境等の改善、長時間労働の是正、ハラスメントの防止	59.7%
2位	配属先について、本人の希望や適性等を考慮すること	50.9%
3位	入庁前に、入庁後の職務等の正確な情報提供を行うこと	29.5%
4位	若年層職員へのケアとしての面談を行うこと（入庁前と入庁後のイメージのギャップ、職務・人間関係・職場環境等の聞き取り）	28.6%
5位	若年層職員同士の交流の機会を確保すること（若年層向け研修の充実・福利厚生事業の充実など）	28.0%
6位	管理職等と人事当局等が連携し、新規採用職員等の状況を共有・ケアする仕組みをつくること	21.5%
7位	人材育成制度を充実すること（若年層職員向けの研修、指導係の設置、指導担当職員向けの研修、キャリアパスの例示など）	21.0%
8位	組合によるサポート・相談体制があること	13.6%
自由記述	<ul style="list-style-type: none"> ・副業を可能にすること ・自身の成果や能力に対する正当な評価や、やりがい、役割、成長を実感できる環境づくり。チームが一つの方向を向いて成果を生み出している連帯感をつくること 等 	

●その他、自由意見欄より一部抜粋（意見趣旨の要約等のため一部修正あり）

<ul style="list-style-type: none"> ・若手職員は、管理職が想像している以上に組織に不満を持っている。 ・管理職が業務の責任と待遇が見合っておらず、管理職になりたいと思わない。 ・民間企業を経験せずに公務員になったものは、民間企業での苦勞を知らない。転職者の意見を聞く場があれば、離職率は減りそうな気がする。 ・上司に言われたから残業手当を付けられない、休暇を十分に取れないなどの話を聞くことがあります。制度はよくなっているのに、働いている私たちや上司がその制度に順応しきれていません。 ・民間企業から公務員への転職を考えている人は少なくないと感じている。仕事をしながらでも採用試験に挑戦しやすい機会づくりが、一層進むと良いと思う。また、公務員試験の勉強はハードルが高いにもかかわらず、民間と比べて賃金が見劣りするのでは受験者が減っても仕方ないのでは。 ・新規採用者だけでなく、時代に合わせて地方自治体に転職しやすいような仕組み、制度、環境を整えるべきと思う。 ・人員不足により年々業務量が増加していることで、若年層への負担が大きくなっているが、その業務に見合っ 	
--	--

た賃金が支給されているとは到底思えない。また、主査の後任が主事等、主査と同一業務を行っているのに、賃金が違うのはおかしいと思う。現在の賃金では自分ひとりが最低限の生活を営むのに精一杯で、結婚・出産・子育て等考えられない。

- ・民間企業では副業を認めている所が多くなっている。働きたい気持ちとやる気があり、時間もあるにもかかわらず、副業が出来ない為生活が良くならない。
- ・採用側が採用したい人材の人物像を明確に提示し、それに合った人材に対して勤務条件や業務内容を正確に伝えることが重要と感じる。
- ・今年度で退職し、民間企業へ転職します。次の理由から離職を決断しました。業務に関する専門的なスキルを身に付けても評価されず、適正や希望が考慮されない異動があったこと。組織として人材を育成する意識の薄さ、厳格な年功序列でなかなか上がらない役職・給料といったことから、自治体職員としてキャリアアップするビジョンが見えなかったこと。オファーを受けた企業の給与が、現職を大幅に上回る高待遇であったこと。
- ・説明会を民間と合同でやったり、インターンシップの情報を就活アプリに記載すると元々興味ない人の目にもつきやすいと思います。
- ・首長や部長クラスから、イメージアップや仕事のやりがいをSNS等で発信するような指示がありますが、全く効果が無いと考えます。今、就職しようとしている人達等に対して「良い職場」と思ってもらえるためには、業務削減や職場環境の改善を積極的に行っているかどうかを、首長や部長クラスが発信する必要があると思います。
- ・保育士の賃金底上げを実施してほしい。保育士が足りないため、定時に帰れずサービス残業しているのに、なぜ保育士の採用数が減っているのか理解できない。
- ・組合がきちんと組合員の意見を吸い上げ、職場環境改善に対し積極的に活動をしていくべきではないだろうか。

④ 離職者向けアンケート

当時自治体に入庁した理由については、「安定した職業・企業（民間含む）が良かったから」と回答した人が55.6%と最も多く、次いで「公務員（他の官公庁を含む）が良かったから」と回答した人が44.4%という結果であり、現職者の傾向と変わらない結果であった。

離職に至った理由については、「業務に関する理由のため（やりがいが無い・困難な業務・業務が適性に合っていないと感じる等）」と回答した人が55.6%と最も多く、次いで「賃金面」、「人間関係」、「キャリアプランに関する不安やキャリアアップのため」と回答した人がそれぞれ44.4%という結果であった。これらの項目は、現職者の不安・不満等と重なる一方で、キャリア形成に関する不安等に関しては、現職者より高い割合となっており、自身のキャリア形成に関する不安等が、離職を現実的に検討するにあたって影響を及ぼしている可能性がある。

離職後について、離職したことを前向きに捉えており、その理由として、「若い間に多様な経験を積めたことで、今後のキャリアの可能性が広がっている」、「達成感がある」等の意見があり、離職理由に挙がっていた仕事のやりがいやキャリアアップの不安等が改善したことがわかる。このことから、離職理由で挙げられていた事柄について、改善・解決していくことの重要性が窺える。

離職を防ぐために必要なことについては、「若年層職員の配属先について、本人の希望や適性等を考慮すること」、「賃金・労働条件および職場環境の改善、人員配置の見直しや長時間労働の是正、ハラスメントの防止などに取り組むこと」という回答がそれぞれ44.4%で最も多く、次いで「人材育成制度を充実すること（若年層職員向けの研修、指導係の設置、指導担当職員向けの研修、キャリアパスの例示など）」と回答した人がそれぞれ33.3%であった。

●その他、自由意見欄より一部抜粋（一部字数調整等による修正あり）

- ・組織に閉塞感が漂っており、無駄で人の役に立たない事務作業をさせられている感覚がある。
- ・現職の方が楽しく仕事をしていない姿が印象的だった。
- ・昔より転職は当たり前となった昨今、何かあって転職できる程度の能力を自分で養っておきたい、若い内に色々経験しておきたいと考える人が増えたと思う。
- ・離職を防ぐのではなく転職を推奨し、中途採用を拡充。それでも職員が残りたいと思える職場が魅力的な環境かもしれません。

- ・公務員に就職しても、給料から奨学金・家賃・光熱費・車代・携帯代などを引くと手元に1万・2万しか残らない中で食費などを賄っていたため精神的にもつらかったです。ちゃんと就職したはずなのに生活できないというギャップがありました。実家暮らしでないと、公務員の基本給（残業なしの場合）での生活は厳しいのが現状の中、配属される課によって金銭面での生活バランスが変わってしまうことも離職のきっかけになりました。
- ・リボルビングドア制度の導入（官公庁と民間企業との間で人材が流動的に行き来する仕組み）

⑤ 自治体当局向けアンケート

各自治体における離職者防止や応募者増加のための取り組みとして、実際に実施している内容は下表のとおりであった。

自治体における取り組みについて、回答選択肢が若干異なるものの、現職者の回答と比較すると、離職防止については、重視する項目は共通するものの、賃金や職場環境面の改善など、重要度合いの認識に若干のずれが生じていることがわかる。また、共通項目が多いものの、離職者が減らない状況や現職者の不満が大きいことから、人事当局が取り組む内容が現職者のニーズや離職防止に繋がっているか見直す必要があることも考えられる。

また、応募者増加についても同様、重視する項目は共通するものの、特に、賃金・労働条件の改善や、賃金や職務内容等をわかりやすく丁寧に周知することについては、現職者と人事当局の意識に差が生じており、高校生・大学生の回答結果を考慮しても、人事当局の取り組み内容が応募者の増加に繋がっているか見直す必要があるといえる。

●離職防止のための取り組み（何が必要か）

自治体の状況			現職者の回答		
1位	配属先について、本人の希望や適性等を考慮すること	55.6%	1位	賃金や職場環境等の改善、長時間労働の是正、ハラスメントの防止	59.7%
	ケアとしての面談を行うこと（入庁前と入庁後のイメージのギャップ、職務・人間関係・職場環境等の聞き取り）		2位	配属先について、本人の希望や適性等を考慮すること	50.9%
2位	離職時に離職理由を可能な限り聞き取ること	44.4%	3位	入庁前に、入庁後の職務等の正確な情報提供を行うこと	29.5%
3位	賃金や職場環境等の改善、長時間労働の是正、ハラスメントの防止	38.9%	4位	ケアとしての面談を行うこと（入庁前と入庁後のイメージのギャップ、職務・人間関係・職場環境等の聞き取り）	28.6%
4位	配属先の所属長等と人事当局等が連携し、新規採用職員等の状況を共有する仕組みをつくること	33.3%	5位	若年層職員同士の交流の機会を確保すること（若年層向け研修の充実・福利厚生事業の充実など）	28.0%
5位	人材育成制度を充実すること（若年層職員向けの研修、指導係の設置、指導担当職員向けの研修、キャリアパスの例示など）	27.8%			

●新規採用や応募者を増やすための取り組み（何が必要か）

自治体の状況			現職者の回答		
1位	試験の実施時期を増やすこと（年に複数回の実施）	66.7%	1位	賃金・労働条件等、民間との待遇差が無いようにすること	40.4%
2位	年齢や地域要件等、受験資格を緩和すること	61.1%	2位	賃金や職務内容等を、わかりやすく、丁寧に周知すること	33.9%
3位	毎年募集を実施するなど、安定的に新規採用募集を行うこと	44.4%	3位	毎年募集など、安定的に採用募集を行うこと	30.0%
4位	試験の内容を民間志望者に配慮したものとすること	38.9%	4位	試験の実施時期を増やすこと	28.6%
5位	各種案内やPRにあたり、ホームページや案内冊子等の充実、Twitter・Instagram・YouTubeなどソーシャルメディアを活用すること	33.3%	5位	年齢や地域要件等、受験資格を緩和すること	23.5%

3. まとめ

(1) 応募者を増やすための取り組みについて

人事当局と現職者が重視する取り組みは一定共通する部分があるものの、賃金・労働条件の改善や、職務内容等をわかりやすく丁寧に周知することについては、現職者と人事当局の意識に差が生じており、高校生・大学生の回答結果を考慮しても、人事当局の取り組み内容が応募者の増加に繋がっているか見直す必要があるといえる。

応募者数の増加のためには、賃金面の改善のほか、毎年安定的な採用を行うとともに、応募者だけでなく、就職活動を行う学生全体に向け、公務員の業務内容や魅力について、積極的な説明会等の機会を通じて、具体的にわかりやすく伝える取り組みが必要であることがわかった。

一方で、試験日程を民間に合わせることは、高校生においては、アンケートや進路担当者へのヒアリングから、一定効果があると考えられるが、大学生においては、試験対策への負担が増大することから、早期化よりも各種公務員試験の日程が被らないようにすることや、採用試験にSPIを導入するなど、公務員独自の試験内容を見直すことが応募者の増加に繋がると考えられる。

例えば、桑名市が試験時期の前倒しに取り組んでおり、2022年4月採用募集においては全職種で募集人数以上の応募があった。また、三重県の実施するピンポイントリクルート活動では、職員が出身大学の教授等に直接連絡を取って訪問し、興味を持つ学生にリクルートを行うなどしているが、特定の職種や学校に限ることなく、幅広く実施し、より積極的に取り組むことで、応募者を増やすことにつながるのではないかと考える。

(2) 離職を防ぐために必要な取り組みについて

離職者が離職に至る理由と現職者が抱える悩みや不安・不満は共通点が多く、離職防止のためには、それらへの対策を誠実に検討し、改善を図る必要がある。

人事当局と現職者が重視する取り組みは一定共通する部分があるものの、賃金改善や長時間労働の是正等、職場環境等の改善だけでなく、仕事のやりがい・キャリア形成など、業務に関する悩みが離職に繋がっていることも窺えることから、人事当局が取り組む内容が現職者のニーズや離職防止に繋がっているか見直す必要性があると考えられる。

賃金・労働条件など職場環境の改善、業務に応じた適切な人員配置、職員のサポート体制の整備のほか、職員の希望に応じた配属先や適任者の配置、職員のキャリア形成を踏まえた人材育成などに取り組むことが離職防止に繋がると考えられる。

(3) 今後の取り組みについて

本稿においては、限られた時間の中で各アンケート結果を分析検討してきたが、提案した取り組みについて、既に実施している自治体もあり、実施有無や取り組み度合いなど、対応のバラつきが自治体間で生じている。また、現職・離職者や学生についても、職種や学校ごとに内容のバラつきが生じている。

今後の研究にあたっては、地域性・自治体規模・所属・職種・学部・年齢・性別等による傾向の違いなども分析すると、より実態に近い現状が見えてくるのではないかと考える。また調査を重ねていくにあたっては、学生であれば、就職活動期か否かなどの調査時期、分析しやすい設問（選択肢）の設定、回答率を高める工夫等についても留意する必要がある。

応募者の増加・離職の防止にむけた取り組みとしては、アンケート結果を踏まえた提案内容に取り組むことが必要であるとしたものの、前述の課題も踏まえ、現職者においては職種・年齢・配属希望等、学生においては学校・学部・志望先等、各取り組みにおけるアプローチ先の状況に留意したうえで、職種ごとの年齢構成や人員配置、地域性等の自治体ごとの状況、課題に応じて取り組む必要があると考える。

ワーキンググループの提案

課題	ワーキンググループの考え
応募者の確保	<p>①公務員を志望してもらおう「きっかけ」づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>職員が仕事へのやりがいを持ち、働きたいと思うことのできる職場環境の構築</u> →職員の家族や知人等に向け、職員の働き方を通じた公務員の魅力を発信 ・<u>地域や学校等との連携を深め、地域住民との交流や出前講座等を積極的に実施</u> →公務員の仕事を身近に感じ、親しみを持ってもらう ・<u>高校や大学等の学校において、公務員志望者に対象を絞らない説明会等の実施</u> →積極的に公務員の魅力を発信し、公務員の仕事に親しみや魅力を感じてもらおう ・<u>インターンシップ等の職場体験、職場見学の積極的な受け入れ</u> →仕事を体験、職員の働く様子を見学してもらおうことで、公務員の仕事を身近に感じ、親しみや魅力を感じてもらおう
	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>インターネット等の各種ツールを用いた公務員の魅力発信</u> →首長や職員、議員が一体となって様々な魅力を発信、住民の目にとまりやすくする <p>②公務員の採用試験に「応募してもらおう」ための取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>近隣自治体や民間と変わらない賃金労働条件、職場環境を作ること</u> →民間希望者も受験したいと思える賃金労働条件、職場環境とする ・<u>説明会やインターンシップの参加者、学校等への継続したアプローチ活動</u> →1回限りの関係ではなく、継続した関係を作ることによって実際の応募に繋げる ・<u>わかりやすく、ていねいな説明会等を様々な形で実施</u> →入庁後のギャップを減らし、具体的なイメージを持ってもらうとともに、複数箇所・日程での開催、参加しやすい形式をとることで多くの人が参加できるようにする ・<u>毎年の募集など、定期的な募集の実施と試験日程の速やかな公表</u> →学生や働く社会人が、就職（転職）活動にあたって計画を立てやすいようにする ・<u>試験や合否発表の早期実施、試験の複数回実施など、採用スケジュールの柔軟化</u> →民間との併願者が受験しやすい日程とする ・<u>年齢や地域要件等の受験資格の緩和、試験内容の見直し</u> →門戸を広げ、民間との併願者が受験しやすい試験内容とする <p>③公務員を「選んでもらおう」ための取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>入庁後の働き方について、キャリア形成に関するロールモデルの作成等の実施</u> →研修内容、配属先や異動の在り方など、入庁後の働き方を提示できるようにすることで、自身のキャリア形成に関してより具体的なイメージと安心感を与える ・<u>合格者向けの説明会等の速やかな実施</u> →より具体的な賃金労働条件や職務内容を速やかに伝え、職員との交流の機会を作ることで、入庁後のイメージを具体化し、モチベーションを高めることで内定辞退を防ぐ
	<p>①職員の業務等をフォローする取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>メンター制度やOJT（トレーナー制度、トレーナー向け研修等）等の導入・整備</u> →職員が相談しやすい環境を整備し、職場での「相談者がいない」等の孤立を防ぐ ・<u>不安や悩み、戸惑いを相談、解消する機会としての面談等を実施</u> →若年層職員、特に新規採用者や初めて異動を経験する職員等については、実施時期や内容、面談者等の形式にとらわれず、状況に応じて柔軟に実施し、職員に異変が生じていないか職場として察知し、フォローする機会をつくる また、一定経験を重ねた若年層職員についても、上司や後輩との関係や業務における負担感等、これから職場において中心となる途上にある職員を、職場としてフォローする機会をつくる ・<u>経験年数や年齢、役職に応じた研修の長期継続的な実施</u> →同世代の職員による集合研修の場を長期継続的に設けることで、同世代の職員ならではの悩みを相談共有する場としての役割も持たせ、職員の孤立感を防ぐとともに組織としての一体感に繋げる <p>②仕事のやりがいやキャリア形成を支援する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>職員自身がキャリアを考える機会としての研修や面談、必要な資格の取得支援等を実施</u>

課題	ワーキンググループの考え
若年層職員の離職防止	<p>→研修や面談等の機会を通じて、ロールモデル等を示すなど、職員自身がキャリアを考える機会を設けるとともに、業務に必要な資格取得にあたっての支援等を実施し、職員の仕事のやりがい等のモチベーション向上に繋げる</p>
	<p>・<u>職員の希望や適性を考慮した配属、職の公募制や複線型人事の導入、職場体験等の設定</u></p>
	<p>→複線型人事制度や希望する職場の短期職場体験等、様々な取り組みを実施することで、職員自身が、希望職場の職務や適性等のキャリアを改めて考える機会を創出し、仕事のやりがい等のモチベーション向上に繋げる</p>
	<p>・<u>民間企業や官公庁等の他団体との積極的な人事交流等の実施</u></p>
	<p>→自治体職員として在職しながらも、他団体の職務や働き方を経験できるようにすることで、幅広い視点を養い、職員のキャリア形成に繋げることで、仕事のやりがい等のモチベーション向上に繋げる 副業の解禁については、地域貢献や職員の幅広い視点を養い、職員のキャリア形成の視点で解禁する</p>
	<p>・<u>学校や地域団体等、地域との積極的な交流の実施</u></p>
	<p>→特に現場勤務が少ない若年層職員など、地域との交流を通じて、地域の魅力や課題を知り、自治体職員として仕事を見つめなおす機会とするとともに、仕事のやりがい等のモチベーション向上に繋げる</p>
	<p>・<u>庁内研修や高校や大学等への出前講座、学校等へのリクルート活動など、職員自身が説明役となる機会の設定</u></p>
	<p>→職員自身が講師となって説明する機会を作ることで、講師となる職員自身の業務理解度の向上や、庁内において教えあう雰囲気づくりに繋げるとともに、外部への出前講座や説明会等を通じて、公務員の仕事の魅力発信、職員自身の仕事のやりがい等のモチベーション向上に繋げる</p>
	<p>・<u>業務評価に関する仕組みの導入</u></p>
	<p>→職員の業務について、職場内において、上司以外の同僚を含め相互にフィードバックできる仕組みを作ることで、仕事のやりがいやモチベーション向上に繋げる 管理職の登用にあたってはマネジメント能力を考慮し、管理職のマネジメント能力の向上に取り組むことで、若年層職員のモチベーション向上に繋げる</p>
	<p>③職員の働き方や生活を守る取り組み</p>
<p>・<u>賃金労働条件の改善</u></p>	
<p>→副業せずとも生活できる賃金水準とするなど、賃金労働条件を改善し、業務へのモチベーション維持を図ることで離職を防ぐ</p>	
<p>・<u>長時間労働の是正、職場環境等の改善</u></p>	
<p>→各種ハラスメントへの相談窓口及び対応方法を整備するとともに、十分な人員の確保、業務に応じた人員配置を行うことで長時間労働を是正し、働きやすい職場をつくることで、心身の負担過多による離職を防ぐ</p>	
<p>・<u>仕事と家庭の両立支援、ワークライフバランスの実現</u></p>	
<p>→各種休暇制度等を利用しやすい環境づくりを通じて、仕事と家庭の両立、ワークライフバランスを実現することで、家庭生活への不安等による離職を防ぐ</p>	
<p>・<u>職員の意見を反映する仕組みづくり</u></p>	
<p>→各種取り組みに対する職員の意見等を、面談等の様々な機会を通じて収集し、職員組合と協議するなど、労使が一体となって改善し、職員のモチベーション向上に繋げることで離職を防ぐ</p>	

<自治研究論文部門・優秀賞>

自治体公共サービスの民間委託は、「経費の削減」と「公共サービスの質の維持向上」を大義名分に推進されてきた。しかし本当に、民間委託化により経費は削減され、サービスの質は維持向上しているのだろうか？

本稿では、主に東京都の児童福祉関連職場の給食調理を例にあげ、この2つの大義名分がデマ、現状は経費の削減もサービスの質の維持向上も実現できていないことを明らかにする。

その上で、給食調理の直営維持と再直営化を提言し、実現するにあたっての課題の整理と解決策を提案する。

安くて美味しい直営給食のススメ

— 児童福祉関連職場の例から見る給食調理の直営維持・再直営化の提言 —

東京都本部／自治労東京都庁職員労働組合・福祉保健局支部 縄田 大輔

序章 問題意識と要旨

2023年9月、全国で給食調理などを受託していた「ホーユー」の経営破綻が大きな話題となり、公共サービスの民間委託化の是非が改めて問われる契機にもなった。このような自治体公共サービスの民間委託化は、1980年代以降全国的に推進され、とりわけ給食調理や清掃などの現業業務は、現業職の不採用と同時に着々と委託化されてきた。御多分に漏れず、東京都の児童福祉関連職場の給食調理においても、常勤調理員の不補充と委託化が同時並行で進められてきた。2か所ある都立の児童自立支援施設では、今なお直営で給食を提供しているものの、児童相談所併設の一時保護所は、全7所において給食調理を外部委託している。常勤調理員が何年も採用されていない現実を踏まえれば、児童自立支援施設においてもそう遠くない将来、給食調理の委託化に舵をきられてもおかしくはない。

そもそも、なぜ公共サービスの委託化が推進されてきたのか。その大義名分は「経費の削減」と「公共サービスの質の維持向上」の2つ¹にある。経費が安くなった上で同等以上の公共サービスが提供されるのであれば、納税者は民間委託化を歓迎する。言い換えれば、納税者の理解を得るには「経費の削減」と「公共サービスの維持向上」の2条件をクリアしていなければならない。問題は、本当にクリアされているのかである。

1点目の「経費の削減」ができる理由を「直営より人件費を削ることができるから」と吉田(2023)²は説明する。この点、ホーユーでは、技能実習生を違法に働かせることで人件費を抑えていたことも明らかになったが、他の事業者でも創意工夫という名の無理な手口で経費を抑えてきた可能性は否定できない。しかし、特に人件費が高騰する昨今、悪質な事業者ばかりではないとすれば、多くの委託案件で今も本当に経費は削減されているのか、疑問である。

2点目の「公共サービスの維持向上」を裏付けるキーワードとして、総務省は「民間のノウハウの活用」などと煽ってきた³。だがこれは極めて抽象的な表現であり、実態は不明瞭である。ホーユーは、サービスの向上はおろかその提供すらできなくなったという極端な例であったが、多くの委託化されたサービスの質はきちんと維持向上しているのか、疑問が残る。

1 「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号）」第1条から引用

2 吉田佳弘(2023)「学校給食から考える公務アウトソーシング破綻の背景」『公務「委託」の破綻から考える』日本国家公務員労働組合連合会p. 6

3 地方公共団体における民間委託の推進等に関する研究会(2007)「報告書」https://www.soumu.go.jp/main_content/000156783.pdf (2024. 8. 1確認)等を参照されたい。

本稿は、上記の問題意識を起点とし、冒頭で紹介した東京都の給食調理の分析を中心に、以下のとおり展開する。

まずは、実際の委託契約金額と直営時に発生する人件費を比較することにより、直近の東京都の一時保護所では経費を削減できていないことを明らかにする。次に、事例紹介を通じて、委託化により公共サービスの質が低下している事実、特に「仕様」という制約により「個別的支援」の提供に支障が出ている点を指摘する。以上を根拠に、給食調理の直営維持と再直営化を提言する。その実現に向けて、第一の策として常勤調理員の採用再開を、次善の策として会計年度任用職員の待遇改善を提案する。

第1章 「経費の削減」という名の幻想

1.1 先行報告による指摘

公共サービスの民間委託化が実はコスト削減につながらないとの指摘については、既に多くの先行報告がある。

2015年に内閣府が「民間活用を実施するにあたっての課題」を自治体窓口業務25部門に質問⁴したところ、多くの部門が「個人情報の取り扱い」に次いで「経費削減効果がない」と回答している。

また、鈴木（2017）⁵は「外部委託の検討にあたって、職員給与費より委託料が安くなることをもって可否判断している。しかしながら、受託企業への発注事務、事前説明そして業務遂行のモニタリングなど、外部委託によって新たに発生する仕事がある。これにかかるコストを加えると、総額で委託前のコストを上回ってしまうことがある」と指摘している。

更に、公共サービスに限った話ではないが、日本で唯一の給食業に専門特化した経営コンサルティング会社である日本給食業総合研究所ホームページ⁶では「自社直営よりも運営費用は増加する可能性もあります」と給食の外部委託により必ずしもコストが削減するとは限らないことを忠告している。

1.2 委託経費>直営人件費

実際はどうか。ここで紹介する事例では、鈴木（2017）が外部委託化の当然の前提条件としている「職員給与費より委託料が安くなること」がそもそも成立していない。つまり、委託料に加えて新たに発生する仕事に係る経費を含めた総額と人件費とのコスト比較以前に、「委託料だけで直営時の人件費を上回っている」のである。

以下、直近の東京都の一時保護所給食調理の委託金額を検証することで、上記を明らかにしていく。以降は特段の断りがない限り、東京都の給与体系、東京都の職場の事例とする。

4 みずほ総合研究所株式会社（2016）「地方公共団体における民間委託の推進に関する調査報告書（抜粋）」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000429785.pdf（2024. 8. 1確認） pp. 10－35

5 鈴木文彦（2017）「コスト削減につながらない外部委託 工夫の成果、享受できる仕組みを」『日経グローバル No. 313 2017. 4. 3』 p. 45

6 日本給食業総合研究所ホームページ<https://nkk-inc.com/column/useful/post-9027/>（2024. 8. 1確認）

(1) 直近委託契約金額の常勤職員人件費への換算

表1 一時保護所別委託金額、1日平均児童数、常勤職員人件費換算、措置費基準職員数、現実に必要な職員数

区分	児童相談センター (西部・新宿含む)	立川	八王子	足立	合計
委託金額	16,894万円	2,530万円	4,451万円	3,790万円	27,665万円
1日平均児童数	142.3人	28人	53.2人	44.2人	267.7人
常勤職員人件費換算	22.8人	3.4人	6.0人	5.1人	37.4人
措置費基準職員数	12人	4人	4人	4人	24人
現実に必要な職員数	18人	6人	6人	6人	36人

注：端数処理の結果、合計と内訳が一致しないことがある。

出所：東京都入札情報サービス、事業概要2023年（令和5年）版（東京都児童相談所）、東京都人事委員会ホームページ及び令和3年就労条件総合調査（厚生労働省）から筆者作成

一時保護所別の給食調理委託金額など、検証に必要ないいくつかの項目を表1⁷に記した。以下表側各項目の意味を説明する。

「委託金額」：2024年度1年間の各一時保護所の給食調理委託の契約金額である。調理設備費や食材費は含まれていないため、概ね調理のための人件費と考えて差し支えない。

「1日平均児童数」：2022年度中の1日あたりの保護児童数の平均である。1日平均児童数×3食が毎日提供する給食数と考えて差し支えない。

「常勤職員人件費換算」：委託金額を常勤職員1人あたりの年間人件費740万円⁸で除し、現在の委託金額により、常勤職員を何人任用できるかを示した。例えば、児童相談センターの委託金額があれば、1年間に常勤職員が22.8人任用できることを示している。

「措置費基準職員数」：1日平均児童数から国措置費基準「児童90名未満で4人、以降30人ごと

7 表頭左から「児童相談センター併設一時保護所（西部一時保護所・新宿一時保護所含む）」「立川児童相談所併設一時保護所」「八王子児童相談所併設一時保護所」「足立児童相談所併設一時保護所」の略記である。児童相談センターの所管で分室にあたる「西部一時保護所」と「新宿一時保護所」は本所とは別にそれぞれ委託契約を締結しているが、表側「1日平均児童数」が分室も含めた児童相談センターとしての合算値しか公表されていなかったため、委託金額をはじめその他の表側項目も「児童相談センター（西部・新宿含む）」として3所合計値を掲載した。1日平均児童数は「事業概要2023年（令和5年）版（東京都児童相談所）」から引用した。また、都立の一時保護所はこの他に「江東児童相談所併設一時保護所」があるが、2024年度は契約金額が公表されていなかったため表1から除外した（確認はしていないが、複数年にわたる契約を2023年度以前に締結しているものと推測される）。また、八王子は一度契約不調となった影響で、年度当初3か月分を急遽特命随意契約し追加で残り9か月分を別契約したため、委託金額は2つの契約の合算値となっている。委託金額は、東京都入札情報サービス<https://www.e-procurement.metro.tokyo.lg.jp/indexPbiFrSp.jsp>（2024.8.1確認）の入札（見積）経過情報から引用した。

8 1人あたりの年間人件費を算出するには、直接毎年職員に渡す「現金給与費」に加え、福利費や退職給付、研修費、採用費などの「現金給与以外の労働費用」を考慮する必要がある。ここではまず「現金給与費」として、東京都人事委員会の「令和5年職員の給与に関する報告と勧告」の「職員給与関係資料」第3表https://www.saiyou.metro.tokyo.lg.jp/pdf/r5kankoku/r5honbun/r5_04_01_syokujitsu.pdf（2024.8.1確認）から、実際に現業職に適用される行政職給料表(二)の平均給与月額を用いて1人当たりの年収「6,067,589円」を算出した。具体的には給与365,109円の12か月分の額に、給料と扶養手当と地域手当の計362,641円に一時金の月数4.65月を乗じた額を合算した。その上で「現金給与以外の労働費用」を考慮するにあたり、令和3年就労条件総合調査（厚生労働省）第16表<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/21/dl/gaiyou03.pdf>（2024.8.1確認）を参考にした。具体的には「現金給与費」82%と「現金給与以外の労働費用」18%の比率から、現金給与6,067,589円に1.22（100%÷82%）を乗じて、年間人件費740万円を算出した。

に1人加配⁹を満たす職員数を算出した。措置費基準とは、国庫負担金を受領するために満たすべき基準である。児童相談センターはこれにあてはめると6人となるが、実際は3所別々に運営するため3所×4人の計12人、その他の所も4人ずつ配置し、合計24人の常勤調理員を配置できれば、国の措置費基準を満たせることがわかる。

「現実に必要な職員数」：1所あたり6人の常勤調理員が現実的に必要と仮定し、児童相談センターは上記同様3所×6人の計18人と記載した。1所あたり6人と設定した理由等は後述する。

(2) 3割引き!?! 委託より安かった直営給食

表1表頭の合計欄を確認すると「常勤職員人件費換算」37.4人に対し「措置費基準職員数」が24人であり、差引13.4人、3割以上の乖離がある。これは、現行の委託金額を人件費に充てれば、全所に措置費基準を満たす職員を配置できるばかりか、更に13.4人の過員が配置可能であることを意味している。3割以上の乖離は、措置費基準を職員定数とする直営運営に切り替えれば、現行委託金額に比べて3割以上少ない費用で済むことを意味している。

もっとも、措置費基準がそもそも低すぎる可能性もある。実際、この措置費基準職員数での運営は現実的に厳しい。そこで、実例を参考にする。直営給食を維持している児童自立支援施設では、現在は常勤職員と会計年度任用職員複数人で運営しているが、かつては常勤職員6人程度で運営していた。このかつての児童自立支援施設の「常勤職員6人」が現実的に必要な職員数の目安¹⁰とし、表1上で「現実に必要な職員数」として記した。

合計欄を確認すると、ここでもやはり「常勤職員人件費換算」37.4人が「現実に必要な職員数」の36人を上回っている。現行委託金額の範囲で、必要な常勤調理員が十分に任用でき、更に1.4人分の経費が余るのである。

以上、経費が3割引きになるというのは現実的ではないにせよ、一時保護所においては委託よりも直営の方が経費は安いこと、しかも、後述する会計年度任用職員の力を借りるまでもなく、常勤職員のみによる直営と比較しても委託の方が高いという事実が判明した。この状況の背景に、近年の最低賃金の上昇等による人件費高騰があるとすれば、他の自治体や他のサービスでも同様の傾向があるかもしれない。

第2章 「公共サービスの質の維持向上」という名の幻想

前章では、民間委託化の1つ目の大義名分、「経費の削減」があてはまっていないケースがあることを指摘した。本章では、2つ目の大義名分「公共サービスの質の維持向上」の真偽を検証する。なお、「給食サービスの質が高い」を本稿題名では「美味しい」と表現しているが、単純な「味」だけでなく、「安心」「安全」「健康的」「確実な提供」などの意を含んでいる。以下、実例で検証する。

2.1 事例検証

(1) 朝食の早出し

ある一時保護所に勤務する組合員の証言である。急遽通院が必要となった児童がおり、いつもの朝食時刻では間に合わないため、少し早めの朝食提供を業者に依頼した。しかし「そのような対応は仕様の範囲外」と断られたという。仕様の範囲外であれば当然であり、業者に責はない。

9 一時保護所の職員配置基準は定められていないため、「児童福祉法による児童入所施設措置費等国庫負担金について」（令和6年5月22日付こ支家第324号）の児童養護施設の基準を準用した。

10 都立の児童自立支援施設の入所児童規模は、1施設あたり常時70～80人程度であり、立川、八王子、足立よりは大規模である。また、児童相談センターの児童数142.3人は3所の合計であり、正確な数値は公表されていないが1所あたりの児童数は児童自立支援施設よりも小さい、あるいはせいぜい同程度であると推測できる。つまり、1所あたり6人の常勤調理員を配置できれば全所の直営運営が十分可能と本稿では判断している。

事前にある程度の事態を想定し、仕様に盛り込むことは可能である。しかしながら、特に広域行政で移動範囲の広い東京都においては、極端に早い時刻の出発、極端に遅い時刻の帰所は当然発生する事態であり、同じようなことは通院だけでなく通学などでも起こり得る。これらを事前の仕様ですべてカバーすることは現実的に困難である。もっとも、直営時でも例外的対応には限度があり、職員の負担への配慮が必要である。とは言え、組合員によると「この程度は、直営時には当たり前のように対応してきた」とのことである。

一時保護児童の通学する権利が重要視されている昨今、仮に「通学を進めた代償としてきちんとした朝食がとれない児童が増えた」なんて事態になれば、笑い話ではすまされない。

(2) カロリー調整不可

児童福祉分野ではないが、都内民間障害者支援施設での事例を紹介する。当該施設では数年前から調理を外部委託している。2024年度は契約が一度不調となったため、最終的に施設内調理委託はあきらめ、外部からの給食搬入に切り替えることにしたという。しかし契約後に問題が発覚。当該業者は、個別のカロリー調整に完全には応じてくれなかったのだ。

障害者には、きめ細やかなカロリー調整が必要な利用者が多くいる。当該業者は、1食セットの定食形式で給食を提供するため、平均以上のカロリー摂取が必要な利用者は、2食目がまるまる1セット与えられる。2食目のセットに手をつけた結果、利用者本人はもちろん専門知識のない職員では制御できず、必要以上のカロリーを摂取し、数か月で極端に肥満化した利用者が複数いるという。今のところ深刻な健康被害は報告されていないが、早急に改善が必要である。

本件は、仕様の工夫次第では委託でも解決でき、直接的には直営か委託かの問題ではない。しかしここで強調したいのは、委託では「できる」と思ったことでも「できない」ことがあり、常にそのリスクを抱えているということである。そしてこの「できない」に直面した場合、利用者によっては命に関わる事態にもつながりかねない。直営ならば、カロリー調整は当然対応すべきことであることは言うまでもない。

(3) 直営ならではの“食育”

ここで、児童自立支援施設の事例を紹介する。児童自立支援施設は、不良行為をした、またはするおそれのある児童のほか、環境的な理由により生活指導等を必要とする児童を入所させ、自立をめざす施設であり、全国に設置されている。都立の児童自立支援施設では、児童の自立をめざす支援の一環として、日々の食事を通し、児童の心身の健やかな成長や情緒の安定を図るとともに、正しい食生活の知識を身に着け、自立に向けて基本的な調理技術や栄養についての知識を習得させることに努めている。これを「食育」として位置付けている。

具体的な取り組みを紹介する。2つある施設のうち萩山実務学校では、2005年度から、調理職員が各児童寮において年間2回食材と機材類を持ち込み、児童の目の前で出来立ての料理を提供する「出張調理」に取り組んでいる。メニューは児童の要望に基づき、これまでに、てんぷら、ステーキなどを提供し好評を得ている。特に、調理職員が握るお寿司が人気である。この他にも、児童一人一人の誕生日に、希望メニューを提供する「誕生日希望献立」を実施するなど、美味しく楽しめる食育に取り組んでいる¹¹。

これらは、児童自立支援施設の給食が今も直営で提供されているからこそ実現できていることではなかろうか。福祉職とともに調理職員も一緒に児童と密接に関わりながら行う食育、児童一人一人の希望を聞く食育を、仕様という制限がある中で、委託で実施できるだろうか。受託できる民間事業者がいるだろうか。この点、嶋林 (2023)¹²は、ある保育所の事例を挙げ「秋の栗拾いで子どもたちがとってきた栗を調理して給食で提供することがあります。それは直営だからできる『食育』

11 『事業概要令和5年版』東京都立萩山実務学校p. 14

12 嶋林弘一 (2023) 「学校給食から考える公務アウトソーシング破綻の背景」『公務「委託」の破綻から考える』日本国家公務員労働組合連合会p. 11

で、外部委託すればできなくなります」と、食育は直営だからこそできるものと、経験上断言している。

2.2 「個別的支援」への弊害

「朝食の早出し」「カロリー調整」「食育」の事例を紹介した。給食は単なる食事出しにとどまらず、児童への「支援」の一環であり、直営でしかできない支援、直営であれば確実にできる支援があることがご理解いただけたはずだ。ここでは更に一步踏み込み、これら直営ならではの支援の性質、位置づけを整理しておきたい。

「個別支援」という単語は、福祉に携わる者にとってなじみ深い。児童福祉の分野でも、支援が複雑多様化したことを背景に、これまで以上に個別支援の重要性がうたわれている¹³。個別支援は、集団における支援との対比で用いられ、集団支援だけではうまくいかない場合に別途個別に行う支援である。決して特別な対応ではなく、日常的な支援である。ただし、比較的一律化・マニュアル化しやすい集団支援に対し、より一層の職員の専門性、臨機応変性などが求められるのが個別支援の特徴であろう。

早出し、カロリー調整、食育の事例をいきなり個別支援に含めてしまうのはやや乱暴かもしれない。ただ集団一律の支援とは一線を画すという意味では、個別支援と類似しているとは言えないだろうか。そこで本稿では、紹介した直営ならではの支援を、個別支援に準じた支援として「個別的支援」と位置付けたい。

支援のあり方が複雑多様化する今、個別支援同様、この個別的支援が今後も重要な役割を担う。そして「仕様」という強力な制約がある委託では、個別的支援の提供には限界がある。事実、弊害が出てきている。この状況を、「公共サービスの質の低下」と言わずして何と言えよう。

第3章 直営維持と再直営化に向けて

前章までで、紹介した給食調理委託では、経費は削減されていなければ、サービスの質も維持向上していないことを指摘した。もはや民間委託する合理的理由は見当たらない。以上を踏まえ、まずは当該業務の「直営維持と再直営化」を提言する。本章では、それを実現していくための課題を整理し解決策を提案する。

3.1 常勤調理員の採用が第一

冒頭でも触れたが、多くの自治体同様、東京都の常勤調理員は何年も採用がない。しかし、第1章で検証したとおり、現在の委託金額を確保する財政力があれば、歳出予算を増やすことなく、十分な常勤調理員を採用できる。当局はまずこのことを認識し、常勤調理員の採用を直ちに再開すべきである。

3.2 次善の策としての会計年度任用職員の待遇改善

その上で、現実を目を向ける。現在、常勤調理員に退職者が出た場合は、常勤は補充されず、会計年度任用職員が補充任用される。この、常勤職員から会計年度任用職員に移行するいわゆる「非正規化」は、民間委託化同様、コスト削減のみに執着し、公共サービスのありかたや働く職員の想いを軽視した許しがたい行為である。しかしながら非正規化は、会計年度任用職員制度の創設以降、都でも更に拍車がかかっており、ただちに歯止めをかけられる状況にない。また、まったく馬鹿げた話ではあるが、人件費と物件費の全体で見た経費削減が達成できたとしても、人件費そのもの、職員定数や正規公務員そ

13 厚生労働省（2006）「児童自立支援施設のあり方に関する研究会報告書」<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/02/s0228-2.html>（2024. 8. 1確認）や厚生労働省（2021）「はじめて一時保護所に着任する職員のためのハンドブック（令和3年度子ども・子育て支援推進調査研究事業）」https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/column/opinion/detail/2021_13364_2.pdf（2024. 8. 1確認）を参照されたい。

のものが増えること自体を問題視する見方も根強く、現業常勤職員採用再開までの道のりは険しい。そこで、常勤調理員採用再開までの策として、会計年度任用職員の任用を前提に直営を維持、再直営化していくための課題を整理し、解決策を提案する¹⁴。

ここでの課題は明確である。会計年度任用職員が集まらない、いわゆる「人手不足」である。一般事務職の会計年度任用職員以上に、民間企業に競合職が多い調理員のような職では、この人手不足がかなり深刻となっている。以下、2つの視点で課題を整理し、解決策を探る。

(1) 低過ぎる月額報酬

表2は東京都の会計年度任用職員調理員と民間の飲食物調理従事者の賃金を比較した表である。

東京都では、フルタイムの会計年度任用職員制度を導入していないため、月16日勤務が基本的な任用形態である。2024年8月現在、東京都の月16日勤務の調理員（栄養調理技術専門員）の賃金は、月額報酬196,500円、4.65月分の一時金を含めた年収が約327万円程度となっている。民間労働者¹⁵との賃金比較のため、これをフルタイム換算¹⁶すると、月収約258,000円、年収約430万円である。一方、令和5年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）によると、都内飲食物調理従事者の平均賃金は、月収で320,900円、一時金含めた年収は約424万円である。年収は会計年度任用職員が民間をわずかに上回っているもののほぼ同水準、月収では月6万円以上も会計年度任用職員が低くなっている。1つ目の問題はこの月収の低さにある。

表2 会計年度任用職員調理員と民間飲食物調理従事者の賃金比較

区 分	月 収	年 収
会計年度任用職員（フルタイム換算）	258,000円	430万円
民間飲食物調理従事者	320,900円	424万円

出所：東京都公報、令和5年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）から筆者作成

株式会社広済堂が2014年に「年収が同一の場合、月給とボーナスどちらが多い方を選択するか」を聞き取った調査¹⁷では、7割以上の回答者が「月給が多い方を選択する」と回答しているように、多くの人が求職時に年収より月収を重視する傾向にある。ほぼ同水準の年収¹⁸の現状では、多くの求職者が民間より6万円以上も低い会計年度任用職員の月収を見て、民間を選択するのは自然な心理、行動である。

勤務条件も過酷である。毎日の出勤時間は一定ではなく、早番（朝5時出勤）、遅番（朝10時15分出勤）などが含まれた不規則勤務となっている。不規則うんぬん以前に、公共交通機関による通勤が一般的な都内で、朝5時に出勤できる者はそう多くはない。

この状況で、現在の月額報酬はあまりにも低すぎる。会計年度任用職員の待遇課題はこれだけではないが、まずは月額報酬の大幅増額が求められる。

14 会計年度任用職員は常勤職員と職責等が異なり、完全には常勤職員の代替とはなり得ない。飽くまで前章までで否定した委託よりはよい、という意味での次善の策である。

15 ここで賃金比較する東京都「飲食物調理従事者（一般労働者）」の所定内労働時間は月平均172時間である。詳しくは、令和5年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の「都道府県別第3表」を参照されたい。

16 月21日をフルタイムの勤務日数だと仮定して、月16日の月額報酬を16で除し21を乗じた。なお、フルタイム職は現実には存在しない。

17 <https://workin.jp/work/salaly-or-bonus> (2024.8.1確認)

18 東京都会計年度任用職員の採用選考募集要領を確認すると、月額報酬については明確に記載があるものの、年収を引き上げている一時金については「一定の要件を満たす場合、期末手当、勤勉手当を支給」としか記載されていない。そもそも年収についての十分な情報が求職者に届いていない可能性があり、求人内容を見直す余地もある。

(2) 月16日勤務の限界と限定的なフルタイム会計年度任用職員の導入

2つ目の問題点として「月16日勤務」が求人者のネックになっている可能性がある。上記ではフルタイム換算した月額報酬を紹介したが、現実にある職は月16日の月額報酬196,500円である。手取りが月15万円だとすると、とても都内では生活できない。副業するにしても、一つの職場で月16日拘束された状況下では、副業先の選択肢はそう多くない。しかも不規則勤務をしながらの副業は、体力的にも厳しい。その一方で、空き時間を利用して働くアルバイトやパートにとっては、月16日は勤務日数が多すぎる。この「月16日」が、実に中途半端なのである。

この問題に対する苦肉の対応策を紹介する。「月16日」「1日7時間45分」は都の会計年度任用職員の勤務日数・時間の上限であるが、絶対ではない。求職者の少ない今は、月16日を基本としつつも週1回や1日4時間などのあらゆる勤務形態を設定し、何とか人をかき集めているというのが実情である。ただここで、将来的に常勤職員がいなくなった状況を想像してほしい。経験のある月16日勤務の職員が複数いる状況であればまだしも、短時間アルバイトだらけになってしまっただけでは、コアとなる職員がいなくなり直営の維持は厳しくなるであろう。

そこで、フルタイム会計年度任用職員の導入を提案したい。前述のとおり、東京都ではフルタイムの会計年度任用職員を制度として導入していない。フルタイム会計年度任用職員の処遇は短時間と異なり、退職手当などの諸手当の支給や各種有給休暇など、常勤職員との均等待遇が原則となっている¹⁹。従って、待遇改善につながる意味でもただちに導入すべきである、と言いたいところではあるがそう単純な話ではない。「勤務日数が同じになると、常勤職員と会計年度任用職員の役割分担が今以上に曖昧になり、コストを削減したい当局が更に会計年度任用職員を増加させるのでは?」「その一方で常勤職員の採用が減ってしまうのでは?」といった懸念があるからである。しかしながら、そもそも常勤職員が採用されていない調理員については、この懸念は問題とならない。そこで、調理員をはじめ常勤を採用していない現業職に限定し、採用再開までの間、フルタイム会計年度任用職員を導入するのはどうだろうか。もちろん導入にあたっては常勤職員に準じた待遇が大前提である。そしてこの前提がクリアできれば、月16日問題だけでなく、前述した月額報酬の改善など待遇面の諸課題が一挙に解決し、求職者の増加が期待できる。また、フルタイムならば、常勤職員同様とは言わないまでも、ある程度中心的な役割を担ってもらうことは検討してよい。このフルタイム会計年度任用職員がコア職員となることで、今後の直営維持・再直営化も現実的なものとなるのではないだろうか。

終章

吉田(2023)²⁰が「子どもそれぞれの発達に応じたきめ細やかな対応が求められ、温かい食事、栄養バランス、食の安全性など、公務労働者としての使命感、責任感によって維持されてきたのが給食」というように、給食は、「公」が責任を持って提供すべきものである。本稿では、そうすべきことに合理性があること、納税者からも十分に理解が得られることを明確にした。

世界では、公共サービス民営化の失敗をきちんと反省し、再直営化の取り組みが進んできている。当局は、本稿での指摘を正面から受け止め、調理員の方が安心して「安くて美味しい直営給食」を提供し続けられる環境を再構築していただきたい。

19 総務省ホームページhttps://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/kaikeinendo_ninyou.html (2024. 8. 1確認)等を参照されたい。

20 吉田佳弘(2023)「学校給食から考える公務アウトソーシング破綻の背景」『公務「委託」の破綻から考える』日本国家公務員労働組合連合会p. 6

<参考文献>

- ・吉田佳弘・嶋林弘一（2023）「学校給食から考える公務アウトソーシング破綻の背景」『公務「委託」の破綻から考える』日本国家公務員労働組合連合会pp. 5－16
- ・みずほ総合研究所株式会社（2016）「地方公共団体における民間委託の推進に関する調査報告書（抜粋）」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000429785.pdf（2024. 8. 1確認）
- ・鈴木文彦（2017）「コスト削減につながらない外部委託 工夫の成果、享受できる仕組みを」『日経グローバル No. 313 2017. 4. 3』 pp. 44－45
- ・『事業概要令和5年版』東京都立萩山実務学校

県内自治体の財政状況推移

大分県本部／竹田市職員労働組合・自治体自立専門部会（分析・集計作業） 園田 友樹

自治体自立専門部会では、これまで県内自治体の財政状況を把握しつつ「平成の大合併」以後の『地方分権』・『行財政改革』・『地方創生』といった様々な課題について議論してきました。

特に、ここ数年は専門部会の基本方針として「誰もが分かる自治体財政」というテーマを掲げ、決算カードを用いて各自治体財政の概要を知る方法について研究しています。自治体財政というと、自治体職員であっても「専門用語がたくさんあって難しい」「財務部局経験者だけが理解しているもの」という印象を持っているのではないのでしょうか。自治体の長期的な財政状況を把握しているのは、一部（財務部局等）の職員だけというケースも少なくないようです。

しかし、自治体の財政状況あるいはその背景となる国の動向を注視し、あるべき方向性を模索することは住民自治の根幹ともいえると考えます。

さらに、多くの県内自治体で合併後20年程度を経過し、合併前に描いていた姿と現状、さらに今後のめざすべき目標について検証する時期にきています。これまで備えとして蓄えてきた貯金（財政調整基金等）は、度重なる災害対応や老朽化する公共施設の維持補修・更新等、昨今のコロナ禍における経済対策に投下せざるを得ない状況となっています。合併前は存在しなかったさまざまな制度や事業（「ふるさと納税制度」・「まち・ひと・しごと総合戦略」・「自治体DX」等）が拡大基調となっており、既存事業との調整をどのように行うのか、思うように進まないスクラップ&ビルドに悩まされ、自治体運営にとっては引き続き難しいかじ取りが求められているのではないかと予想されます。

自治体の財政運営状況を「誰もが」「分かり易く」「継続して」知る機会を提供できるよう、当専門部会では県内自治体の財政状況をとりまとめ、分析しましたのでご活用ください。

1. 県内自治体の経常収支比率の概観

地方財政の主な課題は財政の硬直化にあり、それは「経常収支比率」の上昇として現れます。経常収支比率とは、経常的な一般財源（地方税、地方交付税等）が、どの程度経常的な経費（人件費、扶助費、公債費等）に充てられているかを示す指標で、財政構造の硬直度を表すものさしとされているものです。1か月の家計で例えると、毎月必ず支払わなければならない支出（家賃や光熱水費、食費、学費等）が、定例的に入ってくる給与等の収入に占める割合が経常収支比率となります。今回は、部会でとりまとめた県内市町村の各財政指標のうち経常収支比率の動向を中心に、合併以降における大分県内市町村の財政の特徴について報告します。

県内市町村の「経常収支比率」は、2005年度決算（合併時）では、平均が94.1%で90%以上の市町村が12市町村、そのうち3市が100%を超えていました。

それが、5年後の2010年度決算では、市町村平均は87.8%となり、90%以上の市町村は3市のみで、残り14市町村はすべて90%以下となるまで改善しました。

しかし、その後は県内ほぼすべての市町村において再び経常収支比率の上昇がみられます。2019年度決算時点では、市町村平均は96.6%と合併時の水準以上となり、県内すべての市町村で90%以上となっています（うち、11市町村で合併時より高い水準となった）。

2020年度及び2021年度をみると、ほとんどの自治体で経常収支比率の改善がみられました。特に2021年度はすべての自治体の数値に改善がみられ、県内平均は対前年比-5.3%と大幅な減少となりました。直近の2022年度では、県内平均は93.3%となり前年度から4.4%の上昇となっています。

(単位：%)

	2005	～	2010	～	2018	2019	2020	2021	2022
経常収支比率 の県内平均	94.1		87.8		95.9	96.6	94.2	88.9	93.3

経常収支比率が90%を超えると自治体の財政運営は苦しくなるといわれています。100%を超えると、経常的な支出を経常的な収入でまかなうことができず、臨時的な収入を一時しのぎの財源として使わざるを得ません。経常収支比率の悪化は、政策的に使える経費が少なくなり、社会環境の変化に柔軟に対応できなくなることを意味します。

2. 経常収支比率推移の要因分析

～経常収支比率の計算式～

$$\frac{\text{経常経費（人件費、扶助費、公債費等）に充当する一般財源}}{\text{経常一般財源総額（地方税＋交付税等）}} \times 100$$

経常収支比率が上昇（財政が硬直化）する主な要因は、上記計算式の分子である経常経費に充当する一般財源が増加するか、分母である経常一般財源総額が十分確保されていない（減少する）か、等が考えられます。（下降する場合はその逆となります。）

合併時、財政硬直化の要因として、人件費あるいは借金の返済である公債費が増大したことが挙げられ、県内各市町村では積極的な行財政改革が推し進められてきました。具体的には、退職者不補充による人員削減や、公債費負担を抑えるために建設事業などの投資的経費に向ける財源の抑制が行われました。

しかし、このような大きな行財政改革が行われ、一旦は改善された経常収支比率が2011年度以降再び上昇してきたのはなぜでしょうか。

経常収支比率の増減に影響を与える主な要素として、歳出では人件費、公債費、扶助費、歳入では普通交付税、地方税の5項目に着目し、合併以降の県内市町村の推移を下記のとおり整理しました。

① 2005～2010年度の経常収支比率の下降要因

分子 → 人件費の大幅減少……行財政改革による定員管理（自治体職員数の減）

分母 → 普通交付税の増加……合併特例措置（合併算定替）によるメリット

② 2011～2019年度の経常収支比率の上昇要因

分子 → 扶助費の増加………少子高齢化対策、生活困窮対策等

分母 → 普通交付税の減少………合併特例措置の段階的縮減

③ 2020年度及び2021年度の経常収支比率の下降要因

分子 → 扶助費の増加………少子高齢化による継続的な扶助費増

コロナ感染拡大の影響

公債費の減少……………県内平均としては減少しているが、各自治体により増減あり

分母 → 地方交付税の増加……臨時経済対策のための再算定等によるもの

＜ 分 子 ＞
(単位：百万円)

県内平均	2005年度	増減	2012年度	増減	2019年度	増減	2021年度	2022年度
人件費	6,698	↓	5,794	↓	5,399	↑	5,686	5,669
公債費	4,058	→	4,205	↓	3,720	→	3,658	3,740
扶助費	4,287	↑	6,564	↑	8,206	↑	10,262	9,229

＜ 分 母 ＞
(単位：百万円)

県内平均	2005年度	増減	2012年度	増減	2019年度	増減	2021年度	2022年度
交付税	7,601	↑	8,781	↓	7,549	↑	8,340	8,192
地方税	8,564	↑	8,832	↑	9,243	↓	9,145	9,362

2011年度以降の経常収支比率の上昇は、合併特例措置の段階的縮減による交付税の減少と少子高齢化対策等の扶助費（社会保障費）の増加が大きな要因と考えられます。少子化対策では保育の無償化が進み、2015年度からは幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上を進める子ども子育て支援新制度がスタートしました。また、同年度には、経済的に困窮する方の社会的・経済的自立を支援する生活困窮者自立支援制度も開始され、社会保障分野において大きな制度転換の年となりました。その後も扶助費の増加傾向は継続しており、子育て支援・生活困窮対策・高齢者支援はどの自治体にとっても政策的・財政的に避けられない大きな課題となっています。

2020年度及び2021年度の経常収支比率の減少について、最も大きな要因は交付税の増加にあります。特に、2021年度は国の補正予算に伴う再算定による追加交付があり、県内平均を見ても対前年比10%程度の増となりました。同年度は扶助費も大幅に増加しましたが、これは国がコロナ対策で実施した臨時給付金事業等の影響があったためであり、経常収支比率には影響しなかったものと考えられます。

直近の2022年度は経常収支比率が上昇しましたが、人件費や公債費などの経常経費には大きな変動は見られなかったため、交付税が前年度よりも減少したことが影響していると考えられます。

上記のような要因により、いったん低下した経常収支比率は2019年度には合併時の高水準に戻ってしまいました。しかし、合併当時の状況と明らかに違う点は、基金の保有残高にあります。

財政調整基金残高の県内平均 (単位：百万円)

県内平均	2005年度	増減	2012年度	増減	2019年度	増減	2022年度
財政調整基金	1,673	↑	3,798	↓	3,434	↑	3,697

合併時は、県内各市町村の経常収支比率が高いうえに基金残高も少なく、北海道夕張市が財政破綻を宣言するという状況もあり、県内市町村の財政状況にも不安の声があがりました。その後、交付税の合

併特例措置の影響や行財政改革等の経営努力もあり、基金残高は多くの自治体で増加していきます。普通交付税の算定替えの削減が始まった2015年度を境に、県内市町村の基金残高も減少傾向に転じましたが、2020年度以降は再び増加傾向にあり県内平均で合併時の倍以上の水準を保っています。

3. まとめ・今後の展望

経常収支比率の今後については、少子高齢化対策による扶助費の継続的な増加や人口減少による税収の伸び悩みが想定され、また交付税の配分額にも大きな影響を受けるため、基本的には引き続き高い水準で推移すると考えるべきでしょう。

注意すべき点は、近年の経常収支比率の上昇は、人件費のみによるものではないということです。自治体の財政状況の悪化は、職員人件費の抑制や合理化につながりやすいものですが、合併以降の行財政改革により、どの自治体でも既に人件費は大幅に減少しています（2005年度の県内平均6,698百万円に対し、2022年度は5,669百万円となっており15%以上減）。職員数の減少を目的とした新規採用者数の急激な抑制は、職員の年齢構成に偏りを生じさせ、将来の自治体運営を困難にする恐れがあります。業務量に応じた適正な定員管理に留意しつつ、専門職の適切な確保や採用人数の平準化を図る必要があります。また、業務の見直しなしに合理化だけを進めることは、職員の負担増につながり行政サービスの低下を招く恐れがあります。持続可能な行政サービスの提供及び安定的な財政運営において、人件費の抑制と事業の適切な整理は不可分な要素といえます。

また、公債費については、2018年度以降はゆるやかな減少傾向にあります。しかし、県内では最近終了した大型の建設事業（佐伯市の大手前開発事業、豊後大野市の庁舎整備事業、竹田市の国営大蘇ダム建設事業等）や今後新規に地方債を発行するであろう建設事業（大分市を中心に6市が関連する新環境センター整備事業や全県で共同運用を実施する消防指令センターの新設等）があるため、今後は公債費の増加が予想されます。どの自治体も老朽化した公共施設を抱えており、その維持補修費や更新費用が大きな負担となっています。地方債の償還は将来にわたる大きな負担となるため、新規発行を伴う建設事業等は十分にその必要性や事業規模を検討しなければなりません。

経常収支比率という指標の推移を軸に、県内自治体の財政状況を概観してきました。すべての自治体において、決して楽観できる状況ではありません。新型コロナウイルス感染症の拡大は、これまで想定していなかった多くの課題を自治体運営に投げかけました。また、世界情勢の変動による食糧価格及び原油価格の高騰は日本の各産業に影響を及ぼしています。毎年のように発生する豪雨災害や震災等にも備える必要があります。時代の変化に臨機応変に対応できる持続可能な財政運営のため、本報告で取り上げた各種指標を参考にし、安易な基金の取り崩しや放漫な予算執行が行われないよう注視していく必要があります。

経常経費の大幅な縮減は困難な状況ですが、今ある業務を従前のおりに執行するのではなく、真に現在・将来の住民にとって必要なものは何かを自治体職員ひとりひとりが意識する必要があると考えます。公的サービスは定量的な指標のみで効果が測れるものばかりではありませんが、実施してきた事業の評価・検証を行い、住民への説明責任を果たすことは住民自治にとって必須です。限りある人的資源や財源をどのような事業に振り向けるか、各自治体の創意工夫が求められています。

資 料 編

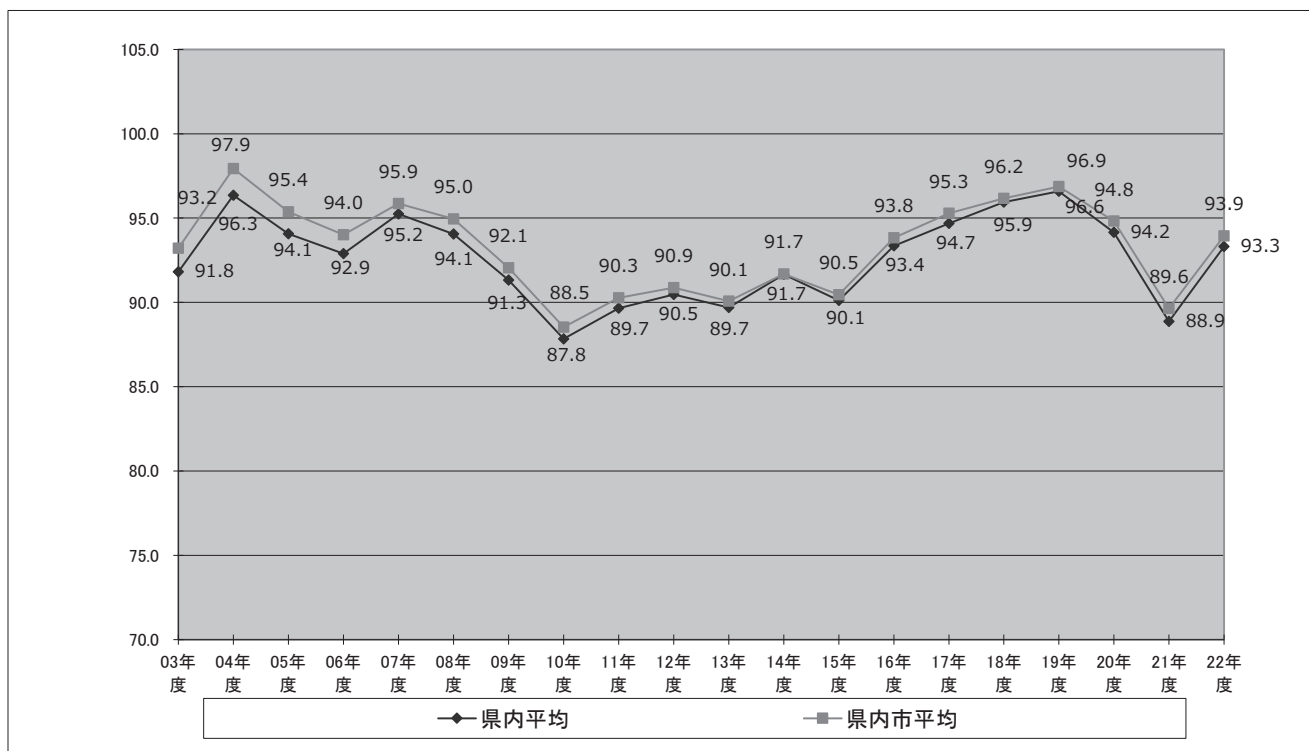
- 資料 1) 経常収支比率
 - 資料 2) 地方債残高比率
 - 資料 3) 地方交付税総額
 - 資料 4) 財政力指数
 - 資料 5) 実質赤字比率
 - 資料 6) 連結実質赤字比率
 - 資料 7) 実質公債費比率
 - 資料 8) 将来負担比率
 - 資料 9) 財政調整基金残高(自治体の貯金)
 - 資料 10) 歳出決算額
 - 資料 11) 人口
 - 資料 12) 人件費
 - 資料 13) 公債費(借金返済)
 - 資料 14) 扶助費(生活保護費や保育給付等の社会保障費)
 - 資料 15) 地方税収額
- } 財政健全化指数

県内団体の経常収支比率の推移

(資料 ①)

市町村名	03年度	04年度	05年度	06年度	07年度	08年度	09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
	(H15)	(H16)	(H17)	(H18)	(H19)	(H20)	(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)	(H26)	(H27)	(H28)	(H29)	(H30)	(R1)	(R2)	(R3)	(R4)
大分市	88.4	89.8	88.4	90.2	93.4	94.1	93.8	91.9	92.4	92.3	92.8	93.9	89.2	91.8	92.9	93.6	95.1	95.8	91.4	95.1
別府市(非合併)	90.5	91.1	93.5	95.1	95.7	95.5	94.9	94.7	92.9	95.1	95.1	93.9	91.8	97.8	97.8	97.5	97.4	96.9	91.1	96.1
中津市	90.7	96.9	93.2	89.3	93.4	94.1	89.5	88.5	90.5	90.3	90.9	93.6	94.5	94.4	96.9	96.6	98.7	96.7	89.7	94.5
日田市	87.2	97.8	89.3	94.7	95.2	94.5	91.0	87.8	90.2	92.1	89.0	90.7	90.9	91.2	93.2	94.9	95.3	93.1	88.5	93.6
佐伯市	95.2	102.6	92.3	91.2	93.6	94.7	92.5	88.8	90.4	91.2	88.7	94.3	93.2	95.9	97.8	98.4	99.6	97.2	92.8	94.5
臼杵市	96.7	99.6	96.6	94.4	98.7	95.9	95.7	91.6	93.4	93.2	91.9	92.3	92.1	94.2	96.8	93.7	94.4	91.9	88.1	92.1
津久見市(非合併)	93.4	95.7	97.7	93.5	96.5	97.7	94.6	89.3	93.5	97.2	95.6	94.8	96.6	98.6	98.9	98.9	97.7	96.6	91.1	95.2
竹田市	96.4	102.5	101.3	99.9	100.9	97.7	94.3	86.2	89.8	91.8	87.4	87.3	88.8	93.2	91.7	97.1	96.8	96.2	93.4	95.5
豊後高田市	93.9	101.2	90.0	94.3	95.9	96.1	88.7	88.3	90.3	86.8	87.4	92.4	89.1	92.6	95.0	94.8	95.8	90.6	83.6	89.5
杵築市	88.2	93.0	97.4	90.1	92.4	90.4	87.3	83.0	86.1	87.4	89.1	92.1	90.7	96.4	98.5	100.9	100.9	94.4	85.6	91.5
宇佐市	95.8	100.6	96.0	95.4	94.8	94.0	88.9	86.1	85.5	85.6	85.9	87.1	85.9	92.5	93.7	95.8	96.6	95.9	91.4	94.7
豊後大野市	97.0	102.0	97.0	97.0	97.4	95.3	91.3	88.8	87.2	87.0	86.0	85.6	83.7	85.7	89.1	91.2	94.4	92.1	87.0	92.6
由布市	95.5	97.6	101.2	94.9	95.9	93.1	94.6	86.5	90.9	90.6	89.4	93.5	90.4	95.3	96.4	96.4	95.8	94.3	92.4	95.7
国東市	96.0	100.7	101.2	96.1	98.3	96.3	91.7	88.0	90.7	91.6	91.8	92.1	89.4	94.0	95.3	96.5	97.6	95.8	88.9	94.6
日出町(非合併)	92.2	92.8	88.2	85.7	99.2	92.5	89.7	87.1	90.1	89.7	89.9	92.1	90.7	96.9	95.9	98.0	97.5	92.7	85.1	94.2
九重町(非合併)	78.1	85.2	86.4	87.6	89.5	89.8	88.9	84.6	84.3	86.8	85.8	88.9	85.1	87.0	88.6	92.1	93.1	86.7	82.2	84.5
玖珠町(非合併)	85.5	88.8	89.4	89.7	88.3	87.2	85.1	82.1	85.9	89.3	88.1	93.6	89.8	89.5	91.2	94.6	95.3	93.7	88.5	92.3
県内平均	91.8	96.3	94.1	92.9	95.2	94.1	91.3	87.8	89.7	90.5	89.7	90.1	91.7	90.5	93.4	94.7	95.9	96.6	94.2	88.9
県内市平均	93.2	97.9	95.4	94.0	95.9	95.0	92.1	88.5	90.3	90.9	90.1	91.7	90.5	93.8	95.3	96.2	96.9	94.8	89.6	93.9

※03・04(H15・H16)年度については、合併前(旧団体単独)数値の団体があります。(網掛欄)



～経常収支比率とは～

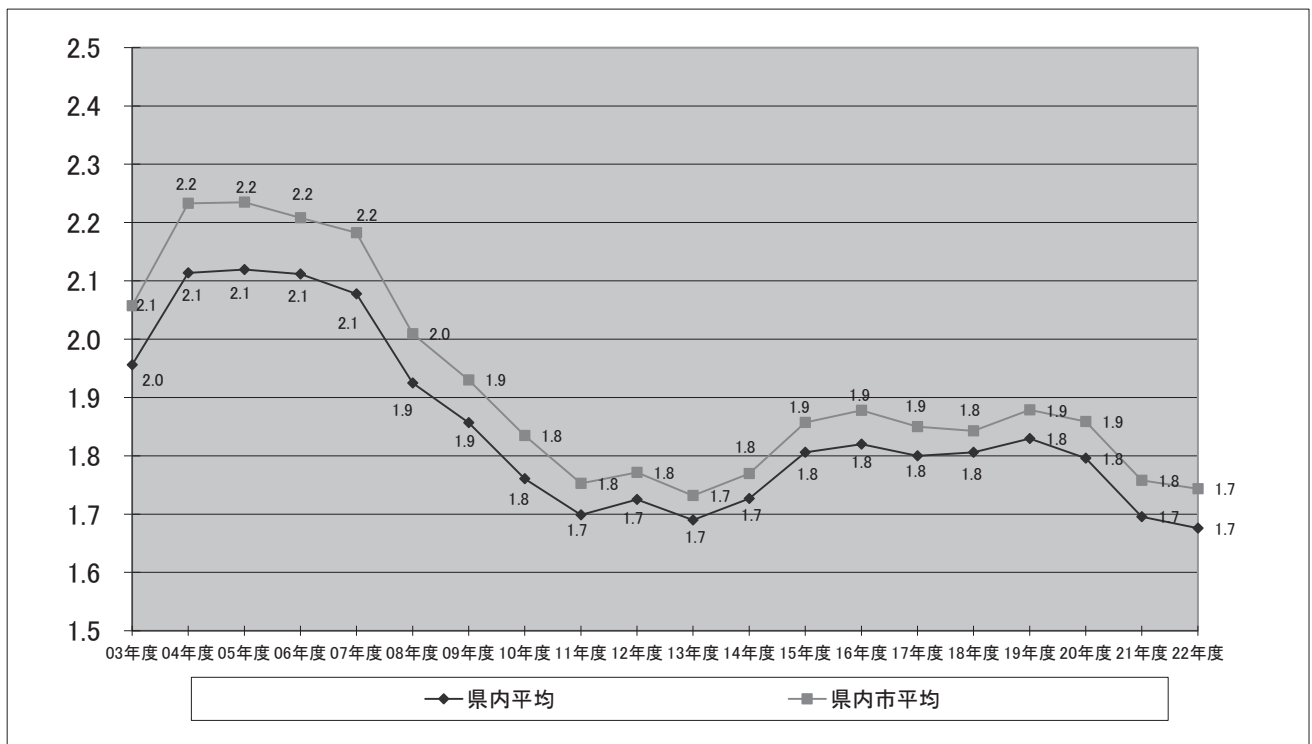
経常的収入と経常的支出の割合 低いとゆとりのある財政 (70～80%が理想)

県内団体の地方債残高比率の推移

(資料 ②)

市町村名	03年度	04年度	05年度	06年度	07年度	08年度	09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
	(H15)	(H16)	(H17)	(H18)	(H19)	(H20)	(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)	(H26)	(H27)	(H28)	(H29)	(H30)	(R1)	(R2)	(R3)	(R4)
大分市	2.5	2.5	2.4	2.3	2.3	2.1	2.1	2.0	1.9	2.0	1.9	1.9	1.8	1.8	1.7	1.7	1.7	1.7	1.6	1.6
別府市(非合併)	1.3	1.3	1.3	1.3	1.4	1.3	1.4	1.3	1.3	1.3	1.3	1.3	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.5	1.4	1.4
中津市	2.1	2.2	2.1	2.1	2.1	1.9	2.0	1.9	1.1	1.1	1.1	1.1	1.9	1.9	1.8	1.8	1.7	1.7	1.6	1.6
日田市	1.8	2.2	2.2	2.2	2.2	1.9	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	2.0	1.8	1.8	1.8	1.7	1.7	1.7	1.6	1.6
佐伯市	2.2	3.1	2.9	2.9	2.8	2.6	2.5	2.3	2.2	2.1	2.1	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.9	1.9
臼杵市	2.2	2.4	2.5	2.5	2.5	2.3	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.2	2.2	2.3	2.4	2.4	2.2	2.2
津久見市(非合併)	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.9	1.8	1.7	1.8	1.8	1.8	1.9	2.0	2.1	2.1	2.1	2.0	1.9	1.7	1.6
竹田市	1.7	1.8	2.3	2.4	2.3	2.1	2.1	1.8	1.8	1.6	1.6	1.5	1.4	1.4	1.5	1.7	1.8	1.9	1.8	1.7
豊後高田市	2.6	2.6	2.3	2.2	2.3	2.2	2.1	2.0	1.9	2.0	1.9	2.0	2.2	2.2	2.2	2.0	1.9	1.9	1.8	1.9
杵築市	2.2	2.3	2.2	2.3	2.3	2.1	2.0	1.9	2.0	2.1	2.1	2.1	2.2	2.2	2.3	2.2	2.4	2.2	2.0	1.9
宇佐市	1.8	2.1	2.0	2.0	1.9	1.8	1.6	1.6	1.5	1.6	1.5	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.9	1.8	1.7	1.7
豊後大野市	2.3	2.7	2.5	2.4	2.3	2.0	1.9	1.7	1.7	1.8	1.6	1.6	1.6	1.6	1.5	1.5	1.6	1.7	1.7	1.7
由布市	2.1	2.1	2.0	1.9	1.8	1.7	1.7	1.7	1.8	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2	2.1	2.2	2.1	2.1	2.0	2.0
国東市	2.2	2.1	2.6	2.4	2.3	2.1	2.0	1.8	1.7	1.7	1.6	1.7	1.8	1.9	1.7	1.6	1.7	1.6	1.7	1.6
日出町(非合併)	1.9	1.9	1.8	1.8	1.7	1.6	1.6	1.5	1.5	1.6	1.6	1.6	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.5	1.5
九重町(非合併)	1.1	1.2	1.4	1.6	1.5	1.5	1.5	1.4	1.5	1.6	1.5	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.5	1.3	1.2	1.2
玖珠町(非合併)	1.5	1.5	1.5	1.6	1.6	1.5	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.6	1.6	1.6	1.5	1.4
県内平均	2.0	2.1	2.1	2.1	2.1	1.9	1.9	1.8	1.7	1.7	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.7	1.7
県内市平均	2.1	2.2	2.2	2.2	2.2	2.0	1.9	1.8	1.8	1.8	1.7	1.8	1.9	1.9	1.9	1.8	1.9	1.9	1.8	1.7

※03・04(H15・H16)年度については、合併前(旧団体単独)数値の団体があります。(網掛欄)
 ※15年度は専門部会独自調査



～地方債残高比率とは～

地方債（借金）の残高がその団体の財政規模に占める割合
 （2.0を超えると借金返済の負担が大きすぎる）

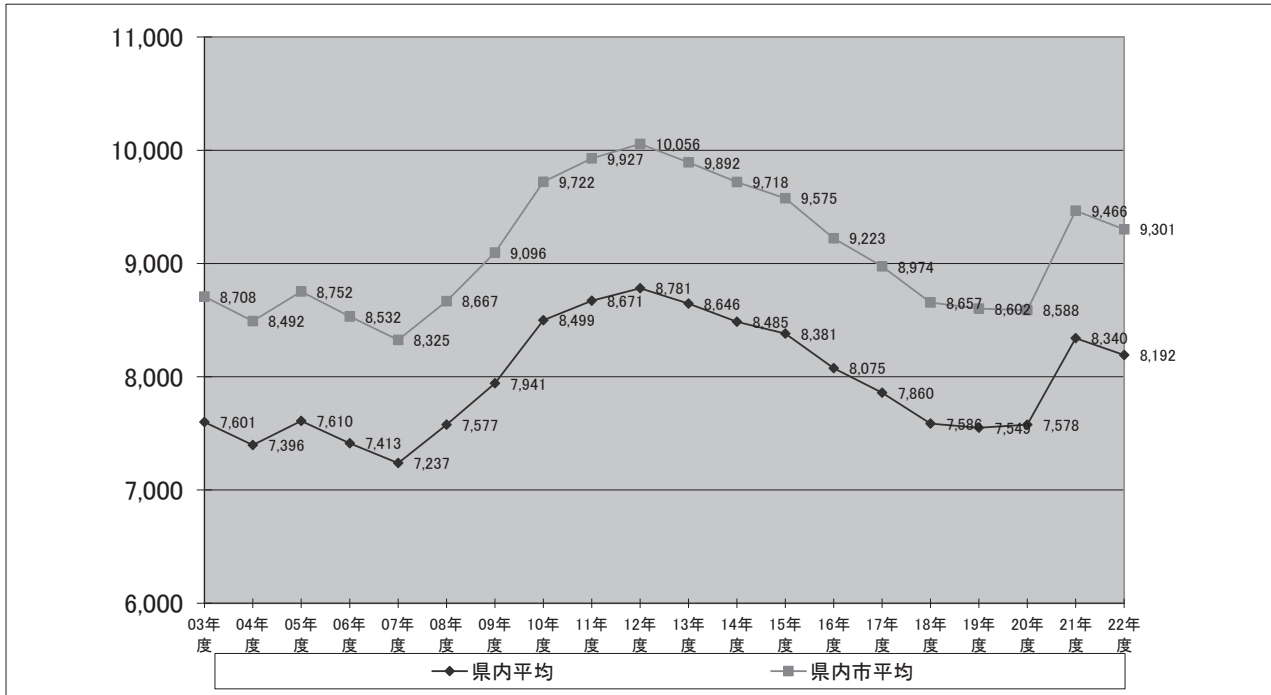
県内団体の交付税額の推移

※算定替削減率 H16年度合併(8団体)→ 1割 3割 5割 7割 9割
 H17年度合併(4団体)→ 1割 3割 5割 7割 (資料③)

市町村名	03年度 (H15)	04年度 (H16)	05年度 (H17)	06年度 (H18)	07年度 (H19)	08年度 (H20)	09年度 (H21)	10年度 (H22)	11年度 (H23)	12年度 (H24)	13年度 (H25)	14年度 (H26)	15年度 (H27)	16年度 (H28)	17年度 (H29)	18年度 (H30)	19年度 (R1)	20年度 (R2)	21年度 (R3)	22年度 (R4)
大分市	13,488	11,410	9,554	6,861	5,450	6,210	8,174	9,797	11,626	11,873	11,993	11,459	10,620	9,978	9,120	9,163	9,553	7,970	12,000	11,726
別府市(非合併)	7,619	7,170	7,065	6,943	6,480	6,874	7,226	8,104	8,478	8,640	8,674	8,630	9,063	8,824	8,914	8,731	8,980	9,089	10,470	10,551
中津市	7,917	10,845	11,236	10,946	10,674	10,816	11,805	12,567	12,673	13,155	11,969	11,980	11,984	11,584	10,912	10,804	10,662	10,531	11,581	11,175
日田市	12,182	11,474	12,135	12,066	12,290	12,947	13,424	13,823	13,813	14,513	13,967	13,575	12,892	12,985	13,476	12,342	12,289	12,500	12,904	12,448
佐伯市	16,290	16,077	17,385	17,414	17,598	18,153	18,658	19,098	19,638	19,648	19,837	19,465	19,296	18,160	17,555	16,651	16,030	16,061	16,790	16,517
臼杵市	6,324	6,029	6,204	6,045	5,777	6,252	6,559	7,031	7,046	7,066	7,167	7,310	7,326	7,091	7,035	6,823	6,950	7,061	7,809	7,803
津久見市(非合併)	3,616	3,417	3,304	3,109	2,873	2,944	3,232	3,432	3,360	3,283	3,370	3,218	3,289	3,142	3,565	3,265	3,322	3,365	3,794	3,782
竹田市	8,088	7,708	8,241	7,989	7,838	8,105	8,442	9,249	9,176	9,563	9,193	9,020	8,982	8,582	8,146	7,586	7,404	7,537	7,881	7,894
豊後高田市	6,261	6,003	6,442	6,189	6,314	6,541	6,657	6,962	7,035	6,889	6,852	6,736	6,575	6,270	5,927	5,900	5,741	5,881	6,314	6,141
杵築市	6,625	6,019	6,380	6,489	6,247	6,600	6,826	7,441	7,476	7,455	7,208	7,119	7,158	6,997	6,839	6,772	6,695	6,788	7,322	7,146
宇佐市	9,163	9,004	9,321	9,084	8,999	9,136	9,375	9,857	9,876	9,917	9,732	9,465	9,468	9,042	8,856	8,727	8,749	8,925	9,646	9,446
豊後大野市	11,435	11,027	12,221	12,127	12,138	12,495	12,712	13,244	13,349	13,336	13,224	13,120	12,374	11,678	11,102	10,652	10,298	10,251	10,952	10,603
由布市	4,576	4,394	4,647	5,199	4,963	5,116	4,906	5,642	5,763	5,851	5,809	5,673	5,751	5,972	5,667	5,597	5,705	6,143	6,424	6,515
国東市	8,320	8,308	8,390	8,985	8,911	9,145	9,348	9,856	9,670	9,591	9,494	9,285	9,275	8,817	8,518	8,180	8,054	8,129	8,640	8,470
日出町(非合併)	2,237	2,058	1,888	1,739	1,399	2,109	2,252	2,494	2,528	2,476	2,454	2,400	2,477	2,259	2,346	2,248	2,278	2,454	2,676	2,482
九重町(非合併)	2,203	2,096	2,212	2,191	2,359	2,434	2,440	2,640	2,701	2,780	2,844	2,697	2,789	2,751	2,557	2,554	2,531	2,920	3,039	3,029
玖珠町(非合併)	2,870	2,701	2,741	2,641	2,728	2,925	2,965	3,255	3,207	3,250	3,188	3,096	3,162	3,137	3,076	2,963	3,096	3,213	3,533	3,539
県内平均	7,601	7,396	7,610	7,413	7,237	7,577	7,941	8,499	8,671	8,781	8,646	8,485	8,381	8,075	7,860	7,586	7,549	7,578	8,340	8,192
県内市平均	8,708	8,492	8,752	8,532	8,325	8,667	9,096	9,722	9,927	10,056	9,892	9,718	9,575	9,223	8,974	8,657	8,602	8,588	9,466	9,301

※ 網掛欄については、団体から提出された調査表の数値とは違います。(専門部会独自調査:合併前団体合算数値)

(単位:百万円)

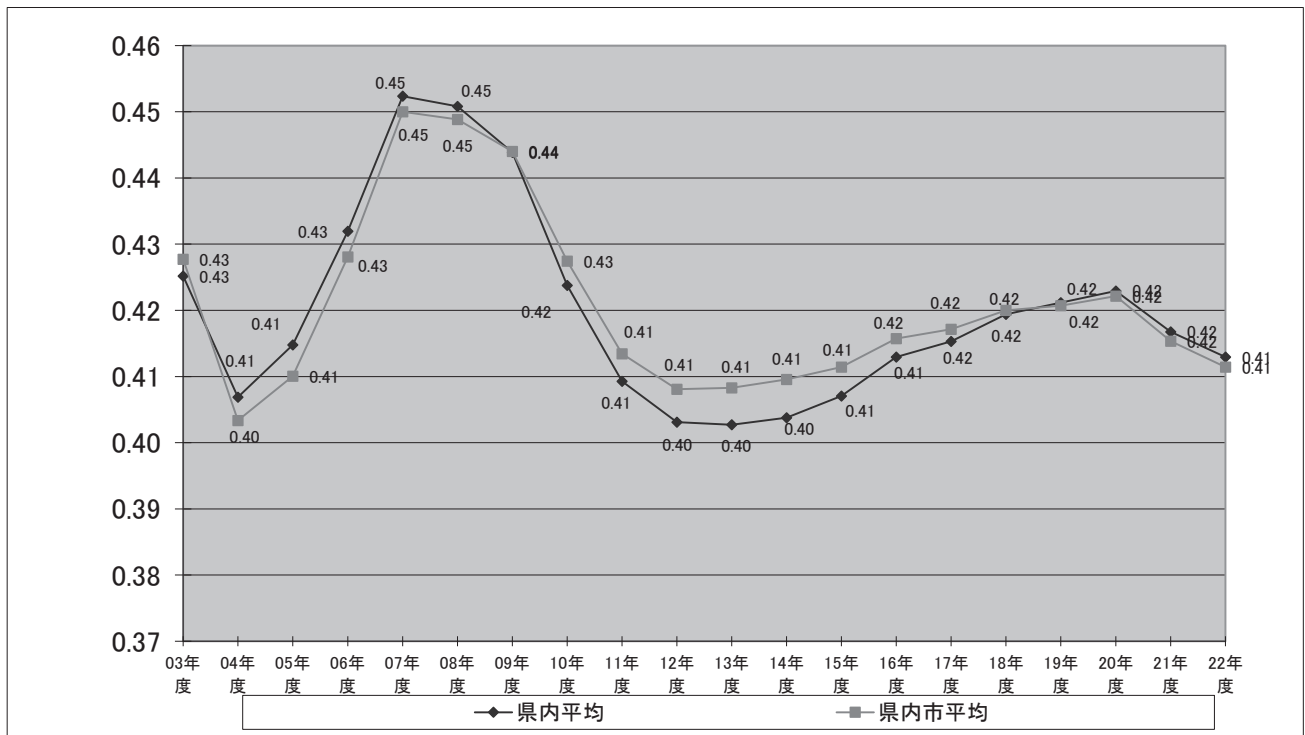


県内団体の財政力指数の推移

(資料 ④)

市町村名	03年度	04年度	05年度	06年度	07年度	08年度	09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
	(H15)	(H16)	(H17)	(H18)	(H19)	(H20)	(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)	(H26)	(H27)	(H28)	(H29)	(H30)	(R1)	(R2)	(R3)	(R4)
大分市	0.85	0.83	0.85	0.89	0.92	0.94	0.93	0.91	0.89	0.88	0.87	0.87	0.87	0.89	0.90	0.91	0.91	0.90	0.89	0.88
別府市(非合併)	0.60	0.61	0.62	0.63	0.64	0.65	0.64	0.61	0.59	0.57	0.57	0.57	0.57	0.57	0.57	0.58	0.58	0.58	0.57	0.56
中津市	0.57	0.42	0.45	0.48	0.50	0.52	0.51	0.49	0.47	0.47	0.49	0.50	0.50	0.50	0.50	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51
日田市	0.50	0.40	0.40	0.40	0.50	0.40	0.40	0.40	0.40	0.40	0.39	0.40	0.40	0.40	0.40	0.40	0.41	0.41	0.41	0.41
佐伯市	0.49	0.30	0.32	0.34	0.35	0.35	0.34	0.33	0.32	0.32	0.31	0.31	0.31	0.31	0.31	0.32	0.32	0.33	0.33	0.33
臼杵市	0.38	0.39	0.40	0.42	0.44	0.45	0.44	0.42	0.40	0.40	0.40	0.39	0.38	0.38	0.39	0.39	0.39	0.39	0.38	0.37
津久見市(非合併)	0.40	0.40	0.41	0.43	0.46	0.46	0.47	0.44	0.41	0.41	0.41	0.41	0.42	0.44	0.44	0.43	0.42	0.42	0.41	0.40
竹田市	0.28	0.28	0.25	0.26	0.28	0.28	0.27	0.25	0.24	0.24	0.24	0.23	0.23	0.24	0.24	0.25	0.25	0.26	0.25	0.25
豊後高田市	0.21	0.26	0.27	0.29	0.29	0.30	0.29	0.28	0.27	0.27	0.28	0.28	0.29	0.29	0.30	0.31	0.31	0.31	0.31	0.30
杵築市	0.32	0.37	0.35	0.37	0.38	0.39	0.39	0.36	0.35	0.33	0.33	0.33	0.34	0.34	0.34	0.34	0.34	0.35	0.34	0.34
宇佐市	0.46	0.39	0.41	0.43	0.44	0.44	0.43	0.42	0.41	0.41	0.41	0.42	0.43	0.43	0.43	0.43	0.43	0.43	0.42	0.42
豊後大野市	0.20	0.24	0.26	0.27	0.28	0.28	0.28	0.27	0.26	0.26	0.26	0.26	0.26	0.27	0.27	0.27	0.27	0.28	0.28	0.28
由布市	0.44	0.46	0.46	0.47	0.49	0.50	0.51	0.50	0.48	0.47	0.47	0.47	0.47	0.46	0.45	0.44	0.44	0.43	0.42	0.41
国東市	0.29	0.30	0.30	0.32	0.33	0.33	0.32	0.30	0.30	0.29	0.29	0.29	0.29	0.30	0.30	0.31	0.31	0.31	0.30	0.30
日出町(非合併)	0.53	0.54	0.57	0.60	0.65	0.65	0.62	0.55	0.52	0.51	0.51	0.51	0.53	0.54	0.55	0.56	0.57	0.57	0.57	0.58
九重町(非合併)	0.36	0.37	0.37	0.37	0.36	0.35	0.34	0.32	0.31	0.30	0.29	0.29	0.29	0.31	0.32	0.33	0.34	0.34	0.34	0.33
玖珠町(非合併)	0.35	0.36	0.37	0.38	0.38	0.38	0.37	0.35	0.34	0.33	0.33	0.33	0.34	0.35	0.35	0.36	0.36	0.37	0.36	0.35
県内平均	0.43	0.41	0.41	0.43	0.45	0.45	0.44	0.42	0.41	0.40	0.40	0.40	0.41	0.41	0.42	0.42	0.42	0.42	0.42	0.41
県内市平均	0.43	0.40	0.41	0.43	0.45	0.45	0.44	0.43	0.41	0.41	0.41	0.41	0.41	0.42	0.42	0.42	0.42	0.42	0.42	0.41

※03・04(H15・H16)年度については、合併前(旧団体単独)数値の団体があります。(網掛欄)



～財政力指数とは～

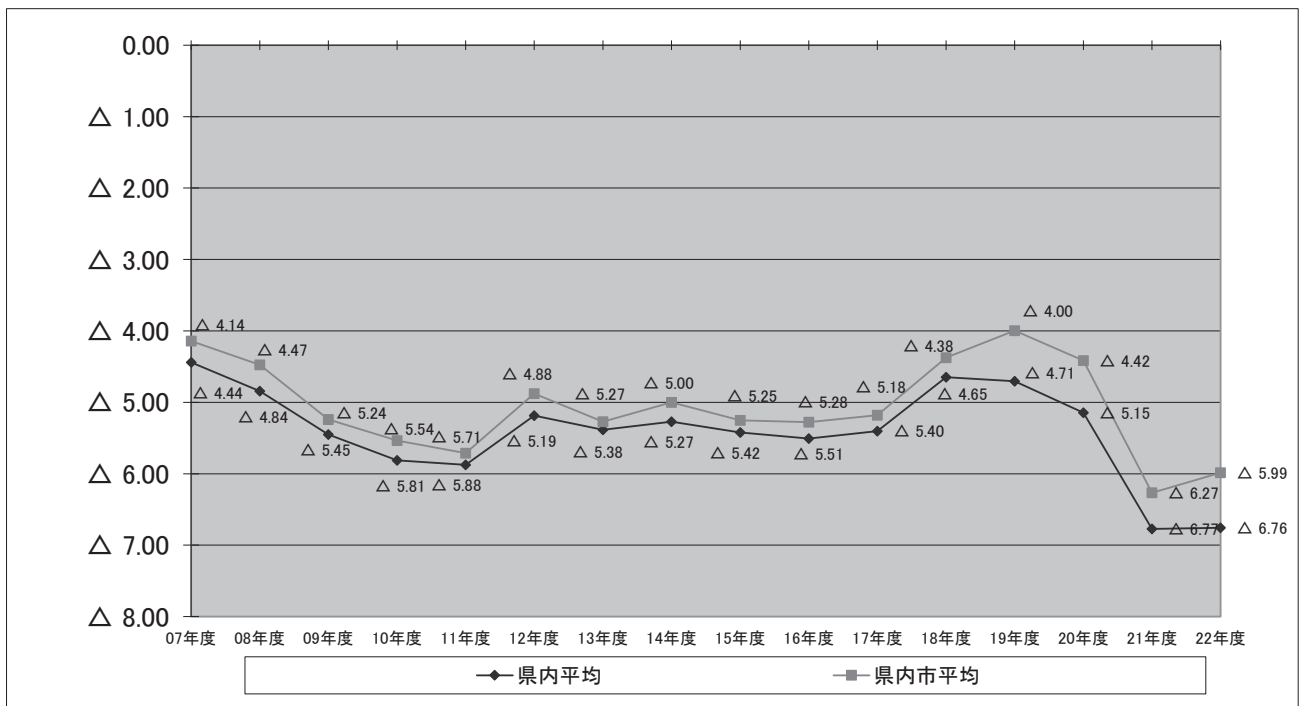
その団体の財政力を示す指数 $\frac{\text{高いとゆとりのある財政}}{\text{基準収入額} \div \text{基準需要額(歳出)}}$ の過去3ヶ年平均

県内団体の実質赤字比率の推移

(資料 ⑤)

市町村名	07年度	08年度	09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
	(H19)	(H20)	(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)	(H26)	(H27)	(H28)	(H29)	(H30)	(H31)	(R2)	(R3)	(R4)
大分市	△ 5.70	△ 4.64	△ 5.20	△ 4.34	△ 3.87	△ 4.07	△ 3.60	△ 3.41	△ 4.24	△ 4.60	△ 4.16	△ 3.90	△ 1.78	△ 2.97	△ 6.25	△ 4.93
別府市(非合併)	△ 2.01	△ 2.14	△ 2.29	△ 3.09	△ 4.57	△ 1.94	△ 2.89	△ 1.64	△ 3.84	△ 2.39	△ 4.45	△ 2.50	△ 2.76	△ 3.05	△ 3.85	△ 2.60
中津市	△ 5.26	△ 3.62	△ 3.05	△ 5.64	△ 5.60	△ 6.31	△ 6.01	△ 5.37	△ 6.23	△ 5.52	△ 6.89	△ 5.94	△ 5.18	△ 5.10	△ 10.39	△ 7.38
日田市	△ 4.93	△ 4.30	△ 5.77	△ 6.38	△ 6.72	△ 3.13	△ 3.91	△ 5.86	△ 5.76	△ 5.32	△ 2.90	△ 3.14	△ 2.82	△ 2.47	△ 7.11	△ 6.37
佐伯市	△ 2.88	△ 0.84	△ 2.78	△ 2.90	△ 1.98	△ 2.17	△ 1.92	△ 1.78	△ 2.21	△ 2.96	△ 3.05	△ 2.94	△ 2.57	△ 2.75	△ 3.45	△ 3.34
臼杵市	△ 2.91	△ 3.11	△ 3.28	△ 2.86	△ 2.73	△ 3.06	△ 3.19	△ 3.00	△ 3.07	△ 3.05	△ 3.14	△ 3.16	△ 3.19	△ 3.08	△ 3.04	△ 3.91
津久見市(非合併)	△ 1.15	△ 1.33	△ 5.53	△ 10.85	△ 8.35	△ 5.02	△ 5.12	△ 5.27	△ 4.37	△ 6.01	△ 5.58	△ 4.74	△ 4.52	△ 7.10	△ 5.31	△ 6.76
竹田市	△ 3.64	△ 9.58	△ 7.00	△ 6.80	△ 7.87	△ 7.23	△ 7.89	△ 8.05	△ 7.77	△ 5.26	△ 5.05	△ 5.38	△ 5.97	△ 4.20	△ 11.45	△ 8.38
豊後高田市	△ 3.23	△ 3.18	△ 7.23	△ 2.98	△ 3.22	△ 3.49	△ 5.54	△ 5.81	△ 4.23	△ 6.17	△ 3.26	△ 1.27	△ 1.49	△ 4.20	△ 7.83	△ 5.41
杵築市	△ 4.65	△ 6.21	△ 6.99	△ 5.74	△ 7.91	△ 6.92	△ 7.40	△ 5.09	△ 7.50	△ 6.44	△ 4.70	△ 3.90	△ 4.67	△ 4.22	△ 5.17	△ 4.56
宇佐市	△ 5.75	△ 6.44	△ 7.46	△ 9.22	△ 11.82	△ 8.79	△ 10.58	△ 8.72	△ 8.67	△ 8.56	△ 10.02	△ 7.88	△ 7.59	△ 5.72	△ 8.16	△ 10.03
豊後大野市	△ 6.13	△ 6.79	△ 7.37	△ 6.55	△ 6.27	△ 6.07	△ 6.84	△ 6.93	△ 6.68	△ 6.24	△ 9.15	△ 6.97	△ 5.66	△ 5.96	△ 9.17	△ 11.52
由布市	△ 5.51	△ 5.21	△ 4.48	△ 6.84	△ 6.13	△ 7.84	△ 6.25	△ 6.50	△ 6.07	△ 7.95	△ 6.82	△ 6.04	△ 4.11	△ 6.23	△ 9.90	△ 4.08
国東市	△ 4.23	△ 5.25	△ 4.95	△ 3.33	△ 2.94	△ 2.26	△ 2.68	△ 2.58	△ 2.90	△ 3.44	△ 3.34	△ 3.49	△ 3.64	△ 4.77	△ 5.66	△ 4.54
日出町(非合併)	△ 1.80	△ 1.84	△ 2.15	△ 3.24	△ 3.33	△ 3.49	△ 3.52	△ 3.54	△ 2.85	△ 2.90	△ 2.81	△ 2.46	△ 2.49	△ 1.64	△ 7.87	△ 6.12
九重町(非合併)	△ 9.34	△ 11.36	△ 9.51	△ 9.62	△ 9.62	△ 9.83	△ 8.58	△ 8.57	△ 9.13	△ 9.36	△ 10.27	△ 9.12	△ 10.87	△ 12.29	△ 14.23	△ 16.00
玖珠町(非合併)	△ 6.37	△ 6.51	△ 7.63	△ 8.42	△ 6.95	△ 6.57	△ 5.61	△ 7.52	△ 6.64	△ 7.45	△ 6.27	△ 6.20	△ 10.68	△ 11.72	△ 5.30	△ 8.92
県内平均	△ 4.44	△ 4.84	△ 5.45	△ 5.81	△ 5.88	△ 5.19	△ 5.28	△ 5.27	△ 5.42	△ 5.27	△ 5.51	△ 5.40	△ 4.65	△ 4.71	△ 5.15	△ 6.76
県内市平均	△ 4.14	△ 4.47	△ 5.24	△ 5.54	△ 5.71	△ 4.88	△ 5.37	△ 5.00	△ 5.25	△ 5.28	△ 5.18	△ 4.38	△ 4.00	△ 4.42	△ 6.27	△ 5.99

※専門部会独自調査(マイナス値が大きくなるほど、黒字化度合が大きい)



～実質赤字比率とは～

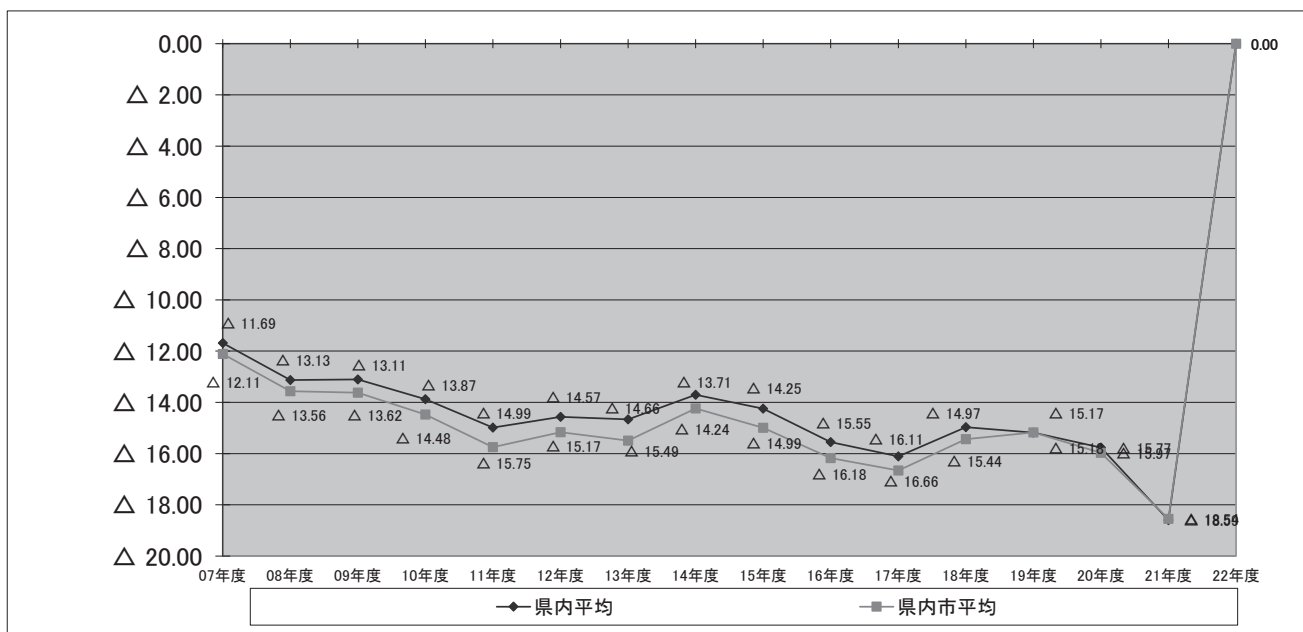
普通会計の赤字度合を、その自治体の財政規模に対する割合で表した指標
(黒字の場合△表示 適正值0以下)

県内団体の連結実質赤字比率の推移

(資料 ⑥)

市町村名	07年度 (H19)	08年度 (H20)	09年度 (H21)	10年度 (H22)	11年度 (H23)	12年度 (H24)	13年度 (H25)	14年度 (H26)	15年度 (H27)	16年度 (H28)	17年度 (H29)	18年度 (H30)	19年度 (R1)	20年度 (R2)	21年度 (R3)	22年度 (R4)
大分市	△ 12.80	△ 12.51	△ 13.29	△ 12.83	△ 12.40	△ 12.92	△ 14.00	△ 13.96	△ 13.66	△ 14.87	△ 15.57	△ 15.64	△ 14.40	-	-	-
別府市(非合併)	△ 10.15	△ 13.06	△ 11.10	△ 13.41	△ 17.43	△ 14.77	△ 16.18	△ 11.24	△ 13.09	△ 13.20	△ 17.61	△ 13.07	△ 14.36	△ 13.63	-	-
中津市	△ 22.31	△ 22.34	△ 20.84	△ 25.37	△ 30.13	△ 25.46	△ 28.71	△ 30.06	△ 31.50	△ 31.31	△ 33.97	△ 32.89	△ 32.11	△ 34.36	△ 30.59	-
日田市	△ 9.70	△ 10.03	△ 9.99	△ 11.29	△ 13.02	△ 10.06	△ 11.50	△ 10.35	△ 10.66	△ 12.51	△ 11.44	△ 12.95	△ 14.43	△ 14.43	-	-
佐伯市	△ 8.05	△ 6.70	△ 8.11	△ 8.92	△ 6.23	△ 6.72	△ 6.39	△ 6.59	△ 6.78	△ 8.23	△ 8.45	△ 8.20	△ 7.47	-	-	-
臼杵市	△ 9.95	△ 11.09	△ 9.02	△ 7.85	△ 7.81	△ 8.47	△ 6.89	△ 6.11	△ 6.21	△ 6.63	△ 8.95	△ 8.33	△ 8.54	△ 5.16	△ 11.88	-
津久見市(非合併)	△ 7.38	△ 12.02	△ 14.61	△ 21.84	△ 21.58	△ 21.22	△ 18.73	△ 18.44	△ 18.87	△ 24.20	△ 23.25	△ 22.15	△ 22.77	-	-	-
竹田市	△ 5.63	△ 13.51	△ 9.66	△ 9.12	△ 10.39	△ 11.90	△ 11.43	△ 12.04	△ 11.31	△ 10.51	△ 10.48	△ 10.86	△ 10.49	△ 8.23	△ 16.24	-
豊後高田市	△ 6.31	△ 8.26	△ 12.25	△ 7.05	△ 7.11	△ 7.00	△ 8.92	△ 8.22	△ 6.78	△ 10.25	△ 8.68	△ 5.44	△ 5.71	-	-	-
杵築市	△ 15.02	△ 17.43	△ 19.33	△ 19.51	△ 23.79	△ 23.12	△ 21.09	△ 19.92	△ 21.16	△ 22.85	△ 21.35	△ 20.47	△ 22.71	△ 24.31	△ 26.84	-
宇佐市	△ 12.23	△ 13.59	△ 13.88	△ 17.72	△ 20.64	△ 18.20	△ 21.12	△ 12.11	△ 21.44	△ 22.90	△ 22.75	△ 19.27	△ 18.47	-	-	-
豊後大野市	△ 17.38	△ 17.35	△ 19.67	△ 19.67	△ 20.96	△ 21.45	△ 22.35	△ 23.16	△ 22.87	△ 23.91	△ 26.97	△ 23.92	△ 20.93	-	-	-
由布市	△ 18.78	△ 17.80	△ 15.31	△ 14.87	△ 16.04	△ 17.66	△ 15.42	△ 14.32	△ 12.72	△ 12.45	△ 11.95	△ 10.60	△ 8.29	△ 11.65	△ 7.17	-
国東市	△ 13.89	△ 14.18	△ 13.68	△ 13.26	△ 12.95	△ 13.40	△ 14.15	△ 12.77	△ 12.85	△ 12.63	△ 11.85	△ 12.37	△ 11.71	-	-	-
日出町(非合併)	△ 6.75	△ 6.63	△ 6.40	△ 6.78	△ 7.78	△ 10.75	△ 10.77	△ 10.01	△ 9.57	△ 11.85	△ 12.26	△ 11.67	△ 13.17	△ 14.06	△ 18.84	-
九重町(非合併)	△ 9.94	△ 13.78	△ 11.15	△ 11.62	△ 13.07	△ 11.50	△ 10.16	△ 10.19	△ 10.99	△ 11.81	△ 15.06	△ 13.77	△ 14.60	△ 16.06	-	-
玖珠町(非合併)	△ 12.39	△ 12.92	△ 14.54	△ 14.76	△ 13.47	△ 13.09	△ 11.45	△ 13.54	△ 11.77	△ 14.31	△ 13.30	△ 12.88	△ 17.94	-	-	-
県内平均	△ 11.69	△ 13.13	△ 13.11	△ 13.87	△ 14.99	△ 15.75	△ 15.17	△ 14.66	△ 15.49	△ 16.18	△ 16.66	△ 15.44	△ 15.17	△ 15.97	△ 18.54	-
県内市平均	△ 12.11	△ 13.56	△ 13.62	△ 14.48	△ 15.75	△ 15.17	△ 15.49	△ 14.24	△ 14.99	△ 16.18	△ 16.66	△ 15.44	△ 15.17	△ 15.97	△ 18.54	-

※専門部会独自調査(マイナス値が大きくなるほど、黒字化割合が大きい)
※「-」表記は、黒字であるため数値非公表



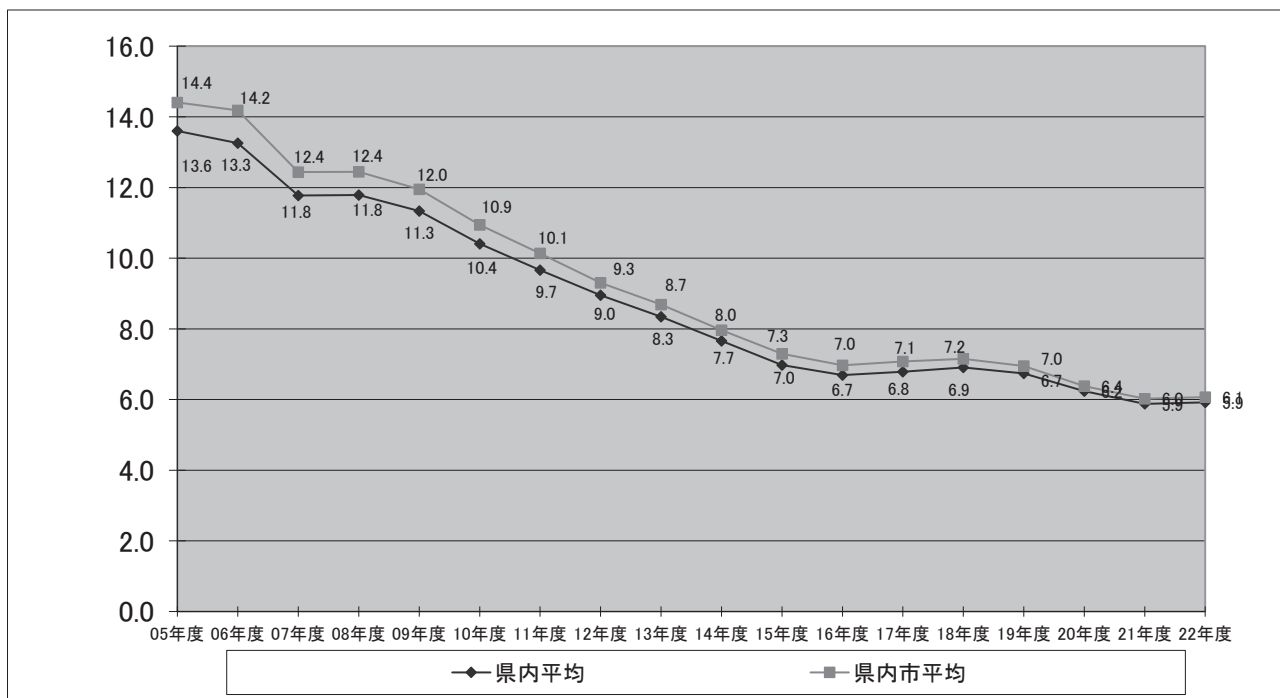
～連結実質赤字比率とは～

公営企業会計等を含む全会計の赤字割合をその自治体の財政規模に対する割合で表した指標(黒字の場合△表示 適正值0以下)

県内団体の実質公債費比率の推移

(資料 ⑦)

市町村名	05年度	06年度	07年度	08年度	09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
	(H17)	(H18)	(H19)	(H20)	(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)	(H26)	(H27)	(H28)	(H29)	(H30)	(R1)	(R2)	(R3)	(R4)
大分市	14.9	14.4	12.0	12.0	12.0	11.3	10.7	10.0	8.9	7.7	6.7	6.1	5.7	5.3	5.1	5.2	5.2	5.8
別府市(非合併)	7.6	7.0	2.1	2.2	2.4	2.7	3.2	3.2	2.9	2.4	2.2	2.2	2.7	3.1	3.2	2.8	2.9	3.5
中津市	11.1	11.3	8.8	9.1	9.2	9.1	8.3	7.4	6.6	5.9	5.5	5.1	5.3	5.7	6.1	6.3	5.9	5.6
日田市	14.6	15.0	12.0	12.2	10.9	9.4	8.1	7.6	7.6	7.2	6.2	5.1	4.6	4.7	4.6	4.1	4.1	4.9
佐伯市	14.3	14.8	13.8	14.1	13.9	13.2	12.9	12.0	11.1	9.8	8.5	8.2	8.5	8.9	8.4	8.3	8.7	9.7
臼杵市	17.4	17.4	17.4	17.0	16.9	15.5	14.5	13.4	12.5	11.8	11.2	10.9	10.8	10.0	8.9	7.7	7.4	7.7
津久見市(非合併)	14.4	16.2	13.8	13.7	12.6	12.3	12.1	12.1	12.3	12.2	12.1	11.8	11.7	11.8	11.6	10.8	9.5	9.0
竹田市	14.6	13.0	12.4	12.1	11.6	10.2	9.0	7.4	6.2	5.2	4.5	4.4	4.5	4.7	4.5	4.3	4.6	5.6
豊後高田市	15.5	15.7	15.7	16.6	15.6	14.0	12.9	11.5	10.6	9.2	8.3	7.5	8.0	8.3	8.3	6.0	4.4	3.3
杵築市	14.6	14.6	11.3	11.3	11.4	11.0	10.8	10.7	10.5	9.9	9.2	9.3	9.7	10.6	10.8	10.4	8.5	6.6
宇佐市	14.5	13.7	11.4	10.8	9.7	8.2	7.5	6.3	5.8	5.1	5.1	5.1	5.4	5.8	6.1	6.4	6.7	6.9
豊後大野市	16.0	14.7	13.6	13.1	12.6	11.2	9.8	8.9	8.1	8.1	5.9	5.0	4.8	4.8	4.9	4.8	5.0	5.6
由布市	16.1	14.8	13.3	12.2	11.0	9.3	8.0	7.2	7.0	6.8	7.0	7.5	7.9	7.9	7.4	6.8	6.9	6.9
国東市	16.1	16.0	16.5	17.8	17.5	15.8	14.1	12.5	11.5	10.2	9.7	9.4	9.5	8.5	7.4	5.4	4.5	3.9
日出町(非合併)	17.1	14.6	13.4	12.9	12.0	10.8	10.0	9.6	8.9	8.6	8.1	8.5	8.8	9.2	8.7	8.1	7.6	7.8
九重町(非合併)	2.1	2.2	3.1	4.4	5.4	5.7	5.7	6.0	5.5	5.1	4.4	4.4	4.7	5.4	5.8	5.7	5.1	4.7
玖珠町(非合併)	10.3	10.0	9.6	8.9	8.0	7.2	6.7	6.4	5.8	5.0	4.0	3.2	2.7	2.7	2.8	2.9	2.9	3.1
県内平均	13.6	13.3	11.8	11.8	11.3	10.4	9.7	9.0	8.3	7.7	7.0	6.7	6.8	6.9	6.7	6.2	5.9	5.9
県内市平均	14.4	14.2	12.4	12.4	12.0	10.9	10.1	9.3	8.7	8.0	7.3	7.0	7.1	7.2	7.0	6.4	6.0	6.1



～実質公債費比率とは～

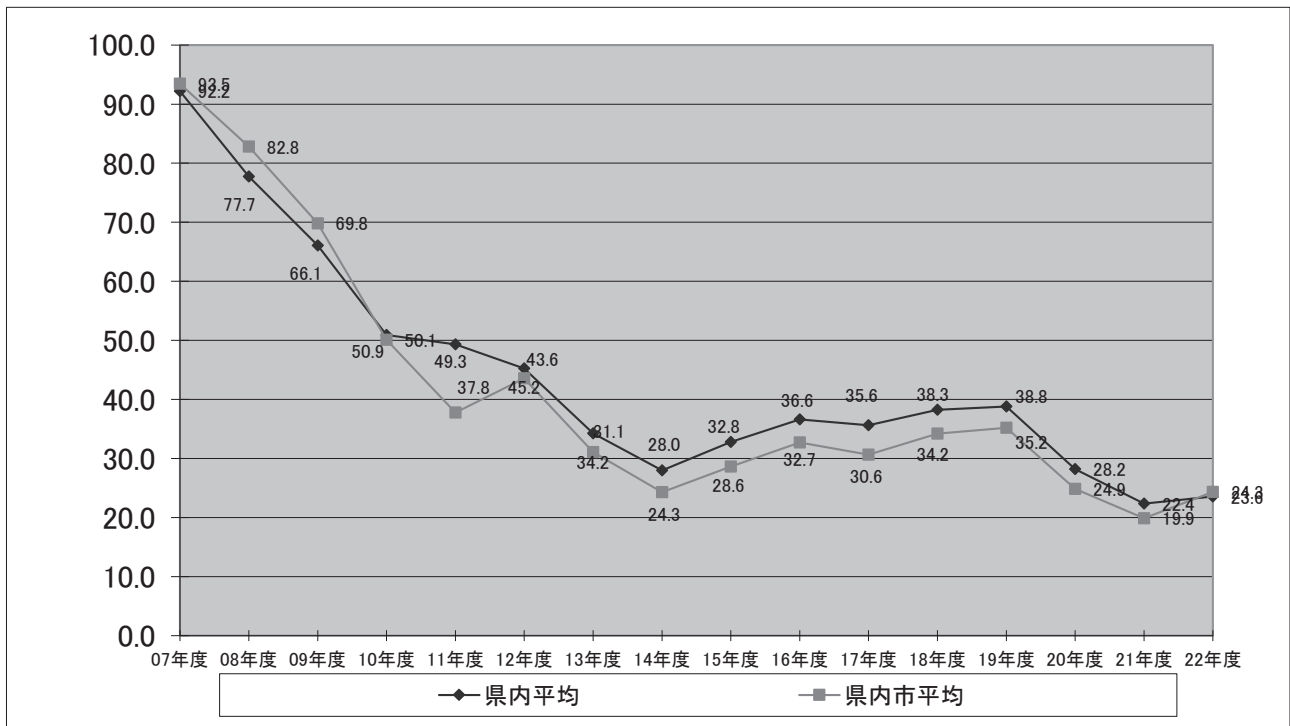
普通会計内に公債費（借金）が占める割合
 （警戒ライン25% 危険ライン30%）

県内団体の将来負担比率の推移

(資料 ⑧)

市町村名	07年度	08年度	09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
	(H19)	(H20)	(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)	(H26)	(H27)	(H28)	(H29)	(H30)	(R1)	(R2)	(R3)	(R4)
大分市	145.1	133.9	119.5	96.9	83.2	79.1	64.8	55.9	37.9	36.6	41.5	42.3	36.1	36.6	27.8	32.0
別府市(非合併)	14.2	13.5	11.4	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中津市	83.4	77.8	69.2	61.2	61.4	55.1	35.6	33.3	32.2	31.2	33.7	36.9	39.9	41.9	37.5	33.2
日田市	35.3	29.6	28.3	21.4	15.9	11.2	7.3	0.4	-	-	-	-	-	-	-	-
佐伯市	117.5	105.3	87.2	59.8	35.4	28.1	14.4	5.5	-	-	-	-	-	3.4	-	-
臼杵市	111.5	88.2	76.5	55.5	47.9	38.9	31.2	21.6	13.9	11.3	5.7	-	-	-	-	-
津久見市(非合併)	105.2	92.3	73.2	69.9	61.0	55.7	48.9	44.7	43.5	41.4	50.7	39.4	32	20.6	-	-
竹田市	101.8	100.4	90.5	57.2	44.5	40.5	23.4	11.8	2.4	-	5.9	10.5	36.9	24.9	19.9	11.0
豊後高田市	103.7	86.1	65.0	36.1	9.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
杵築市	74.6	88.0	78.5	61.0	57.9	54.2	47.2	41.6	39.8	39.0	42.6	46.6	62.6	28.4	0.6	-
宇佐市	93.2	61.6	37.7	14.1	-	-	-	-	-	-	-	-	14.6	15.8	12.1	13.3
豊後大野市	88.8	76.2	57.8	33.7	9.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
由布市	92.7	78.5	76.6	60.6	51.1	40.6	21.6	23.5	30.6	36.8	34.3	29.5	24.2	27.3	21.4	32.2
国東市	141.3	128.0	105.9	67.6	52.1	32.4	16.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-
日出町(非合併)	74.6	79.8	74.1	62.4	62.8	61.7	65.7	64.9	61.9	60.0	70.5	62.6	64.2	54.9	37.2	19.6
九重町(非合併)	-	4.4	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
玖珠町(非合併)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
県内平均	92.2	77.7	66.1	50.9	49.3	45.2	34.2	28.0	32.8	36.6	35.6	38.3	38.8	28.2	22.4	23.6
県内市平均	93.5	82.8	69.8	50.1	37.8	43.6	31.1	24.3	28.6	32.7	30.6	34.2	35.2	24.9	19.9	24.3

※「-」標記は、数値なし「0」と同義



～将来負担比率とは～

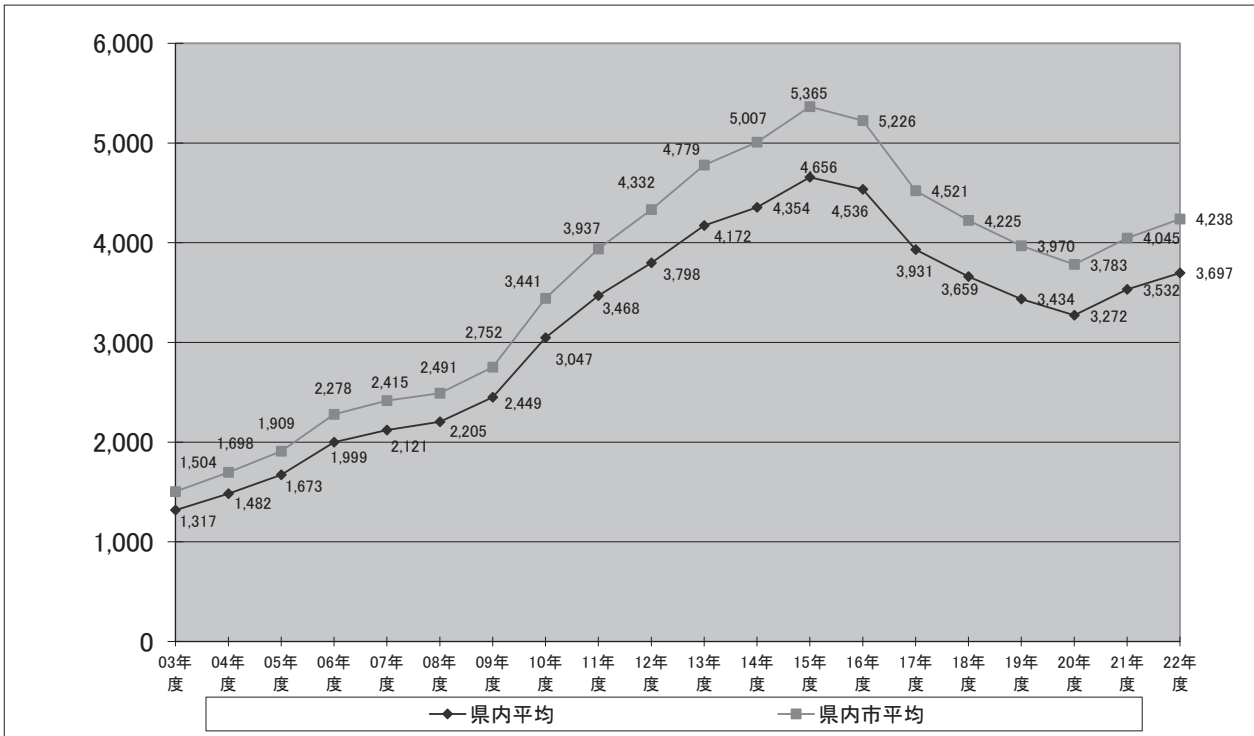
将来負担する借入金の残高等から貯金や収入を除いた額が、その自治体の標準的な財政規模に対してどのくらいの割合かを表す指標
(警戒ライン 350%)

県内団体の財政調整基金残高の推移

(資料 ⑨)

市町村名	03年度 (H15)	04年度 (H16)	05年度 (H17)	06年度 (H18)	07年度 (H19)	08年度 (H20)	09年度 (H21)	10年度 (H22)	11年度 (H23)	12年度 (H24)	13年度 (H25)	14年度 (H26)	15年度 (H27)	16年度 (H28)	17年度 (H29)	18年度 (H30)	19年度 (R1)	20年度 (R2)	21年度 (R3)	22年度 (R4)
大分市	6,473	6,560	6,562	6,562	5,868	5,392	5,313	6,835	7,441	7,948	8,456	8,984	9,063	9,071	6,754	6,756	6,757	5,458	4,910	5,915
別府市(非合併)	2,635	3,066	3,342	4,329	5,010	5,122	5,751	6,025	6,616	7,485	7,531	7,902	8,806	8,416	7,750	7,218	6,437	6,689	7,339	7,866
中津市	766	2,459	2,220	2,801	2,662	2,621	2,377	2,730	3,061	3,022	4,149	3,474	3,520	3,973	3,646	3,884	3,495	3,156	3,609	4,543
日田市	1,570	2,196	2,826	3,636	4,115	4,152	4,180	4,821	5,548	6,104	6,010	6,017	6,686	7,329	6,144	5,159	4,113	4,420	4,733	5,545
佐伯市	1,999	2,678	3,042	3,321	3,944	4,336	4,456	4,845	5,256	5,539	6,445	6,791	7,743	7,363	6,982	6,304	5,789	5,716	6,305	6,266
臼杵市	951	834	834	1,036	1,033	1,064	1,263	2,028	2,582	2,734	3,027	3,217	3,402	3,412	3,034	3,031	3,037	2,961	2,952	3,024
津久見市(非合併)	300	300	340	405	455	476	518	812	1,132	1,372	1,613	1,879	1,880	1,670	968	1,049	951	1,026	1,188	1,224
竹田市	509	685	2,161	2,172	1,897	1,508	2,031	3,251	3,654	3,477	3,681	3,762	4,020	3,874	3,383	3,187	3,461	3,366	3,371	3,379
豊後高田市	620	157	712	1,093	1,297	1,297	1,460	1,462	1,603	1,754	2,085	2,594	2,981	3,005	2,924	2,857	2,904	2,866	3,064	3,084
杵築市	603	603	603	736	1,087	1,457	1,836	2,594	3,144	3,410	3,846	3,976	4,099	4,163	3,836	3,177	2,638	2,106	2,315	2,598
宇佐市	888	1,083	1,083	1,546	1,949	2,155	2,759	3,173	3,708	4,405	4,933	5,550	5,817	5,530	4,997	4,347	3,704	3,685	3,704	3,327
豊後大野市	1,750	1,445	1,445	1,946	1,949	1,955	2,723	3,354	4,258	5,105	5,578	6,170	6,769	5,976	6,173	5,991	6,212	5,865	5,957	5,501
由布市	791	639	252	791	731	879	844	1,792	2,372	2,729	3,295	3,342	3,744	2,910	2,506	2,425	2,559	2,230	2,944	2,653
国東市	1,197	1,059	1,305	1,518	1,814	2,456	3,022	4,449	4,738	5,565	6,250	6,447	6,574	6,472	4,195	3,763	3,525	3,417	4,239	4,413
日出町(非合併)	414	340	454	659	706	803	902	1,046	1,048	1,119	1,137	1,093	1,169	1,032	888	803	703	754	1,130	1,311
九重町(非合併)	430	430	430	463	518	639	867	1,058	1,059	1,061	1,076	1,217	1,288	1,477	1,322	1,199	1,166	1,033	1,291	1,338
玖珠町(非合併)	497	651	830	961	1,014	1,167	1,326	1,516	1,737	1,737	1,806	1,597	1,598	1,436	1,318	1,059	927	870	986	869
県内平均	1,317	1,482	1,673	1,999	2,121	2,205	2,449	3,047	3,468	3,798	4,172	4,354	4,656	4,536	3,931	3,659	3,434	3,272	3,532	3,697
県内市平均	1,504	1,698	1,909	2,278	2,415	2,491	2,752	3,441	3,937	4,332	4,779	5,007	5,365	5,226	4,521	4,225	3,970	3,783	4,045	4,238

(単位:百万円)

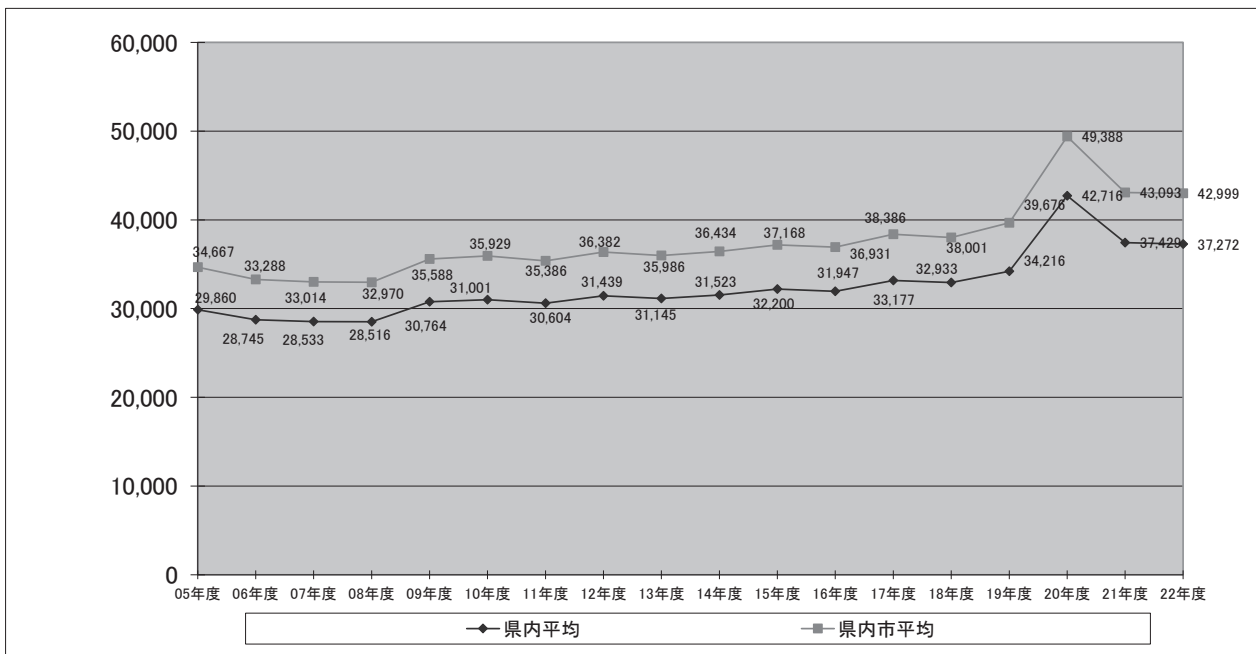


県内団体の歳出決算額の推移

(資料 ⑩)

市町村名	05年度 (H17)	06年度 (H18)	07年度 (H19)	08年度 (H20)	09年度 (H21)	10年度 (H22)	11年度 (H23)	12年度 (H24)	13年度 (H25)	14年度 (H26)	15年度 (H27)	16年度 (H28)	17年度 (H29)	18年度 (H30)	19年度 (R1)	20年度 (R2)	21年度 (R3)	22年度 (R4)
大分市	145,928	146,425	147,700	145,428	156,838	159,744	157,019	169,607	157,749	162,644	164,849	170,685	173,133	171,950	180,155	238,978	204,474	211,823
別府市(非合併)	38,566	40,295	41,795	41,522	43,137	43,189	44,206	44,109	43,843	46,211	47,097	47,043	49,822	49,750	49,715	67,657	60,661	60,359
中津市	37,424	36,429	35,670	34,419	40,763	38,938	39,469	40,506	40,993	42,866	41,257	40,508	41,368	40,662	41,184	51,471	45,384	45,248
日田市	37,923	34,318	34,765	34,143	40,305	39,062	37,878	40,351	42,197	38,377	37,704	37,011	39,799	39,131	40,157	47,825	42,473	39,930
佐伯市	44,566	44,121	40,524	44,142	43,975	44,669	42,935	42,785	45,335	43,478	44,421	43,169	47,073	46,012	48,478	55,783	47,500	45,929
臼杵市	21,041	18,166	18,200	17,525	20,512	20,337	20,369	19,746	19,859	20,728	21,642	21,236	21,263	21,521	22,538	27,059	23,951	23,420
津久見市(非合併)	10,170	8,736	8,636	8,808	9,440	9,520	9,429	9,146	9,906	9,882	11,170	9,679	11,018	10,211	10,201	11,480	11,035	10,832
竹田市	23,032	18,755	16,742	17,116	20,992	17,375	18,106	18,622	21,554	20,201	18,133	19,528	19,970	21,060	19,880	23,911	20,182	19,950
豊後高田市	14,075	13,439	15,368	15,103	14,120	15,688	14,657	14,980	14,605	15,414	17,143	14,822	14,459	15,907	16,584	18,183	16,746	17,429
杵築市	17,857	17,029	16,855	17,227	17,978	19,293	19,200	19,541	18,504	18,604	19,135	19,491	20,308	19,102	22,835	26,740	21,052	20,091
宇佐市	27,068	25,933	25,043	25,484	26,102	28,172	25,796	26,929	27,363	27,183	29,059	28,326	30,957	30,436	35,482	38,034	33,474	32,773
豊後大野市	28,306	27,497	25,784	26,879	26,730	28,156	29,329	28,104	25,844	26,612	25,904	24,612	24,941	25,517	27,114	33,070	27,768	27,059
由布市	16,459	15,813	15,053	14,996	16,263	18,206	16,660	16,063	17,179	18,065	19,027	18,571	18,503	18,383	17,912	24,065	22,654	22,678
国東市	22,918	19,078	20,065	18,784	21,076	20,662	20,348	18,862	18,868	19,815	23,815	22,352	24,782	22,372	23,237	27,177	25,947	24,465
日出町(非合併)	7,438	7,817	7,652	7,780	8,885	8,695	9,049	9,167	9,119	9,207	10,261	9,727	10,212	9,633	10,158	14,829	13,158	12,350
九重町(非合併)	7,161	7,274	7,143	7,755	6,860	6,490	6,988	7,514	6,869	7,421	8,032	7,567	7,294	7,218	7,041	8,653	8,704	8,648
玖珠町(非合併)	7,685	7,532	8,065	7,669	9,003	8,819	8,829	8,435	9,675	9,183	8,746	8,776	9,108	10,994	9,011	11,254	11,128	10,636
県内平均	29,860	28,745	28,533	28,516	30,764	31,001	30,604	31,439	31,145	31,523	32,200	31,947	33,177	32,933	34,216	42,716	37,429	37,272
県内市平均	34,667	33,288	33,014	32,970	35,588	35,929	35,386	36,382	35,986	36,434	37,168	36,931	38,386	38,001	39,676	49,388	43,093	42,999

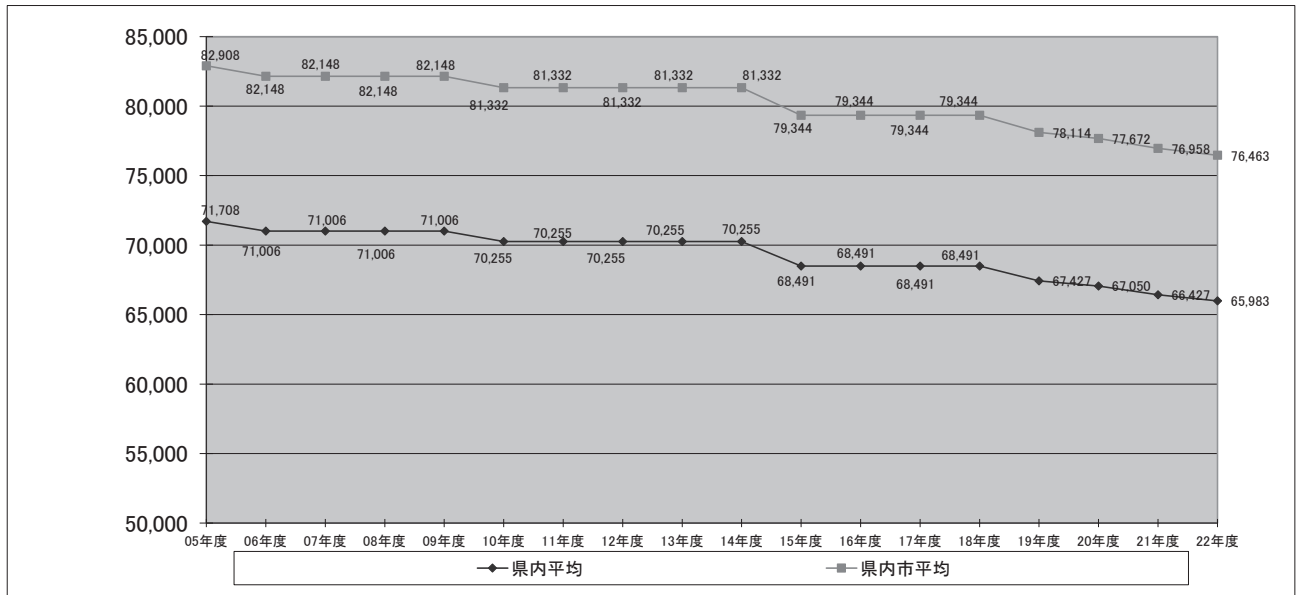
(単位: 百万円)



県内団体の人口の推移(各年1月1日付)

(資料 ①)

市町村名	05年度 (H17)	06年度 (H18)	07年度 (H19)	08年度 (H20)	09年度 (H21)	10年度 (H22)	11年度 (H23)	12年度 (H24)	13年度 (H25)	14年度 (H26)	15年度 (H27)	16年度 (H28)	17年度 (H29)	18年度 (H30)	19年度 (R1)	20年度 (R2)	21年度 (R3)	22年度 (R4)
大分市	462,268	462,317	462,317	462,317	462,317	474,094	474,094	474,094	474,094	474,094	478,146	478,146	478,146	478,146	478,393	478,463	477,584	476,556
別府市(非合併)	122,599	126,959	126,959	126,959	126,959	125,385	125,385	125,385	125,385	125,385	122,138	122,138	122,138	122,138	116,821	115,008	113,454	113,735
中津市	85,932	84,368	84,368	84,368	84,368	84,368	84,312	84,312	84,312	84,312	83,965	83,965	83,965	83,965	83,993	83,808	83,110	83,101
日田市	75,377	74,165	74,165	74,165	74,165	70,940	70,940	70,940	70,940	70,940	66,523	66,523	66,523	66,523	64,890	63,994	62,983	62,080
佐伯市	83,318	80,297	80,297	80,297	80,297	76,951	76,951	76,951	76,951	76,951	72,211	72,211	72,211	72,211	70,708	69,606	68,364	67,126
臼杵市	45,007	43,352	43,352	43,352	43,352	41,469	41,469	41,469	41,469	41,469	38,748	38,748	38,748	38,748	38,231	37,610	36,830	36,137
津久見市(非合併)	22,379	21,456	21,456	21,456	21,456	19,917	19,917	19,917	19,917	19,917	17,969	17,969	17,969	17,969	17,168	16,739	16,307	15,868
竹田市	27,479	26,534	26,534	26,534	26,534	24,423	24,423	24,423	24,423	24,423	22,332	22,332	22,332	22,332	21,152	20,855	20,412	19,890
豊後高田市	25,635	25,114	25,114	25,114	25,114	23,906	23,906	23,906	23,906	23,906	22,853	22,853	22,853	22,853	22,012	22,433	22,294	22,177
杵築市	33,701	33,567	33,567	33,567	33,567	32,083	32,083	32,083	32,083	32,083	30,185	30,185	30,185	30,185	28,873	28,235	27,638	27,295
宇佐市	62,792	60,809	60,809	60,809	60,809	59,008	59,008	59,008	59,008	59,008	56,258	56,258	56,258	56,258	54,952	54,845	54,000	53,395
豊後大野市	42,852	41,548	41,548	41,548	41,548	39,452	39,452	39,452	39,452	39,452	36,584	36,584	36,584	36,584	35,136	34,692	34,082	33,415
由布市	36,640	35,386	35,386	35,386	35,386	34,702	34,702	34,702	34,702	34,702	34,262	34,262	34,262	34,262	33,863	33,954	33,811	33,531
国東市	34,726	34,206	34,206	34,206	34,206	32,002	32,002	32,002	32,002	32,002	28,647	28,647	28,647	28,647	27,397	27,163	26,543	26,179
日出町(非合併)	28,033	27,640	27,640	27,640	27,640	28,221	28,221	28,221	28,221	28,221	28,058	28,058	28,058	28,058	28,304	28,344	28,240	28,115
九重町(非合併)	11,545	11,108	11,108	11,108	11,108	10,421	10,421	10,421	10,421	10,421	9,645	9,645	9,645	9,645	9,233	9,122	8,916	8,729
玖珠町(非合併)	18,759	18,276	18,276	18,276	18,276	17,054	17,054	17,054	17,054	17,054	15,823	15,823	15,823	15,823	15,128	14,980	14,694	14,384
県内平均	71,708	71,006	71,006	71,006	71,006	70,255	70,255	70,255	70,255	70,255	68,491	68,491	68,491	68,491	67,427	67,050	66,427	65,983
県内市平均	82,908	82,148	82,148	82,148	82,148	81,332	81,332	81,332	81,332	81,332	79,344	79,344	79,344	79,344	78,114	77,672	76,958	76,463

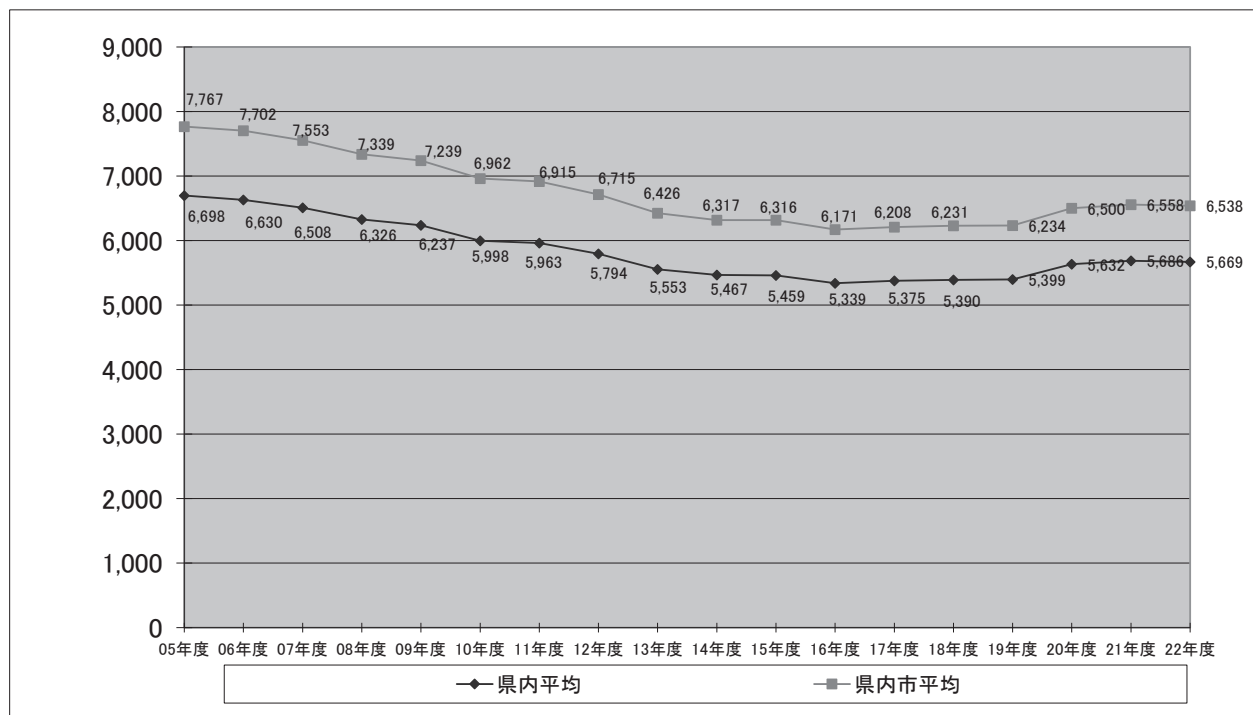


県内団体の人件費の推移

(資料 ⑫)

市町村名	05年度	06年度	07年度	08年度	09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
	(H17)	(H18)	(H19)	(H20)	(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)	(H26)	(H27)	(H28)	(H29)	(H30)	(R1)	(R2)	(R3)	(R4)
大分市	33,332	35,579	32,961	32,692	32,754	31,884	31,493	29,656	28,433	27,837	28,122	27,329	26,872	27,298	27,575	28,786	29,883	29,771
別府市(非合併)	10,443	10,604	10,687	10,045	9,467	9,187	8,888	8,922	8,550	8,245	8,292	8,297	8,323	8,318	8,556	8,753	8,555	8,540
中津市	8,001	7,862	7,869	8,119	8,318	7,690	8,089	7,779	7,428	7,395	7,693	7,181	7,454	7,505	7,603	7,472	7,345	7,656
日田市	6,186	6,211	6,622	6,237	6,344	6,050	6,054	6,197	5,497	5,637	5,552	5,237	5,747	5,622	5,610	5,850	5,589	5,639
佐伯市	9,772	9,694	9,717	9,147	9,045	8,375	8,450	8,757	8,287	8,083	8,053	7,621	7,722	7,560	7,513	7,888	7,874	7,473
臼杵市	3,773	3,376	3,781	3,447	3,487	3,402	3,457	3,208	3,019	3,093	3,181	3,225	3,029	2,989	2,937	3,434	3,520	3,458
津久見市(非合併)	2,953	2,441	2,356	2,341	2,149	2,107	2,023	1,910	2,169	1,760	1,972	1,921	2,049	1,945	1,879	1,935	2,031	2,126
竹田市	4,861	4,709	4,619	4,452	4,521	3,827	4,011	4,112	3,869	3,687	3,844	3,626	3,278	3,440	3,428	3,288	3,305	3,242
豊後高田市	3,491	3,079	3,148	3,042	2,901	3,015	2,890	2,820	2,496	2,494	2,456	2,485	2,397	2,464	2,496	2,704	2,705	2,845
杵築市	3,493	2,973	3,004	3,078	2,904	2,698	2,813	2,661	2,583	2,553	2,600	2,780	3,044	3,018	2,993	2,808	2,838	2,916
宇佐市	6,840	6,626	6,802	6,419	6,007	5,954	5,330	5,203	5,146	5,096	4,897	5,153	5,362	5,421	5,146	5,843	5,879	5,681
豊後大野市	6,474	6,190	6,192	6,036	5,910	5,831	5,746	5,427	5,314	5,329	5,033	4,895	4,840	4,849	4,789	4,676	4,625	4,531
由布市	3,954	3,792	3,629	3,483	3,425	3,381	3,409	3,314	3,199	3,280	2,960	2,918	2,946	2,965	2,952	3,382	3,483	3,514
国東市	5,160	4,693	4,354	4,208	4,119	4,064	4,154	4,044	3,974	3,951	3,773	3,723	3,849	3,840	3,799	4,182	4,176	4,143
日出町(非合併)	1,885	1,842	1,837	1,801	1,757	1,732	1,790	1,752	1,723	1,736	1,722	1,722	1,778	1,781	1,807	1,809	1,897	1,860
九重町(非合併)	1,493	1,383	1,433	1,396	1,326	1,280	1,277	1,231	1,222	1,242	1,145	1,146	1,151	1,132	1,142	1,293	1,277	1,316
玖珠町(非合併)	1,755	1,661	1,623	1,597	1,602	1,480	1,490	1,503	1,494	1,526	1,517	1,499	1,527	1,487	1,558	1,649	1,676	1,662
県内平均	6,698	6,630	6,508	6,326	6,237	5,998	5,963	5,794	5,553	5,467	5,459	5,339	5,375	5,390	5,399	5,632	5,686	5,669
県内市平均	7,767	7,702	7,553	7,339	7,239	6,962	6,915	6,715	6,426	6,317	6,316	6,171	6,208	6,231	6,234	6,500	6,558	6,538

(単位:百万円)

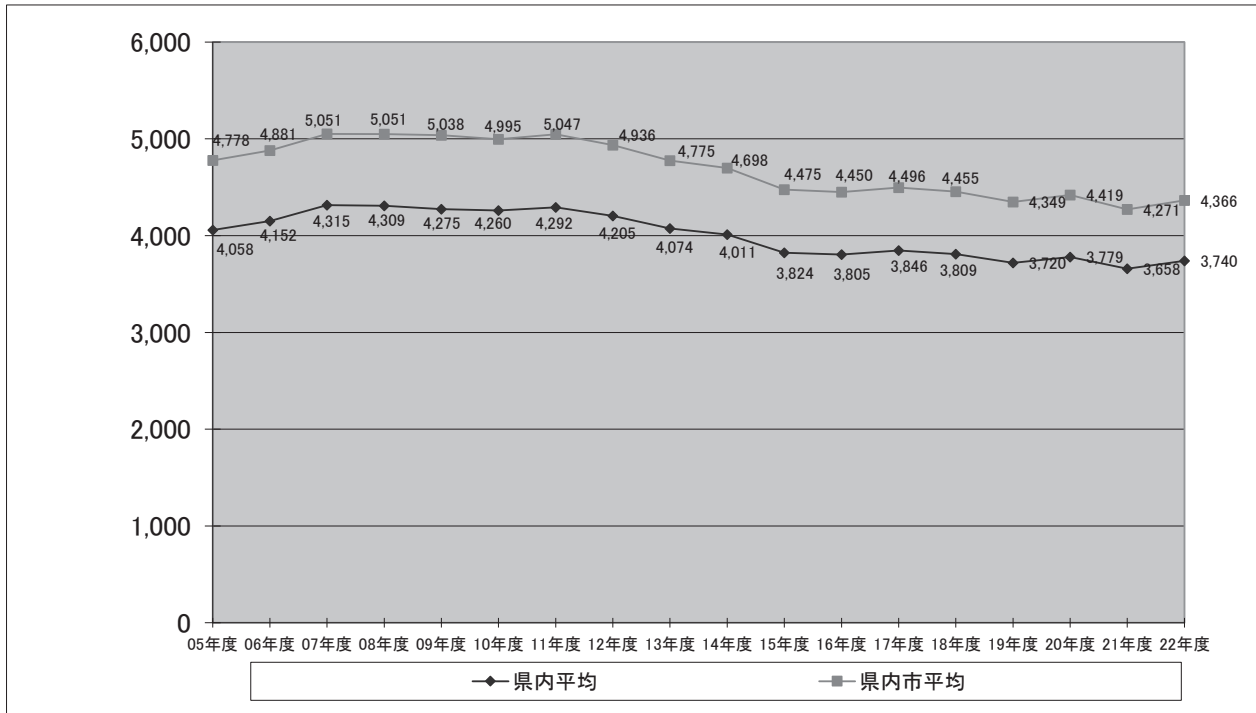


県内団体の公債費の推移

(資料 ⑬)

市町村名	05年度	06年度	07年度	08年度	09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
	(H17)	(H18)	(H19)	(H20)	(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)	(H26)	(H27)	(H28)	(H29)	(H30)	(R1)	(R2)	(R3)	(R4)
大分市	19,839	20,633	21,687	22,193	22,337	22,745	22,633	21,898	20,987	20,815	19,868	19,346	19,488	18,701	19,165	18,897	19,043	19,098
別府市(非合併)	2,718	2,705	3,173	2,702	2,905	3,115	3,276	3,199	3,183	3,241	3,195	3,352	3,520	3,317	3,146	3,130	3,556	3,941
中津市	4,918	5,428	4,568	4,882	4,895	5,066	5,502	5,568	5,114	5,081	5,425	5,561	5,415	5,152	5,204	5,034	4,841	4,717
日田市	5,187	5,406	5,875	6,183	5,991	5,153	5,251	5,274	5,973	5,778	4,806	4,782	4,956	5,432	4,857	4,284	4,366	4,382
佐伯市	7,020	7,589	8,062	8,036	8,405	8,651	8,725	8,462	8,211	8,399	7,486	7,542	7,759	7,218	6,827	6,898	6,854	6,742
臼杵市	2,803	2,842	3,032	3,120	3,164	3,097	2,939	3,281	2,885	2,939	2,911	2,824	2,960	2,607	2,563	2,610	2,785	2,852
津久見市(非合併)	1,354	1,316	1,330	1,332	1,352	1,290	1,225	1,173	1,182	1,189	1,259	1,207	1,190	1,248	1,232	1,238	1,307	1,383
竹田市	2,898	2,842	2,924	2,768	2,820	2,826	2,707	2,743	2,473	2,230	2,100	2,052	2,011	1,906	1,771	1,792	1,928	2,133
豊後高田市	2,974	2,447	2,410	2,372	2,317	2,294	2,397	2,328	2,016	2,088	2,010	2,004	2,167	3,071	3,258	1,716	1,736	1,758
杵築市	2,386	2,360	2,460	2,575	2,503	2,489	2,551	2,514	2,405	2,491	2,390	2,452	2,394	2,462	2,375	4,904	2,682	2,822
宇佐市	3,724	3,800	3,797	3,719	3,516	3,223	3,251	3,062	2,961	2,872	2,858	2,933	2,981	2,903	2,977	3,086	3,020	3,027
豊後大野市	5,227	5,091	5,110	5,019	4,844	4,828	4,199	4,300	4,605	3,902	3,416	3,194	3,054	2,960	2,869	2,724	2,876	2,993
由布市	2,147	2,076	2,002	2,031	1,810	1,711	1,821	1,868	1,853	1,889	1,965	2,173	2,265	2,277	2,287	2,339	2,343	2,340
国東市	3,698	3,798	4,280	3,777	3,676	3,445	4,188	3,431	3,000	2,856	2,964	2,874	2,783	3,119	2,353	3,220	2,459	2,931
日出町(非合併)	996	998	1,083	1,074	973	1,006	1,015	990	976	981	919	887	896	888	874	933	983	997
九重町(非合併)	336	511	827	697	500	726	527	647	666	653	694	737	702	772	774	727	684	691
玖珠町(非合併)	767	736	736	765	662	748	764	751	775	787	742	760	836	721	704	713	728	770
県内平均	4,058	4,152	4,315	4,309	4,275	4,260	4,292	4,205	4,074	4,011	3,824	3,805	3,846	3,809	3,720	3,779	3,658	3,740
県内市平均	4,778	4,881	5,051	5,051	5,038	4,995	5,047	4,936	4,775	4,698	4,475	4,450	4,496	4,455	4,349	4,419	4,271	4,366

(単位:百万円)

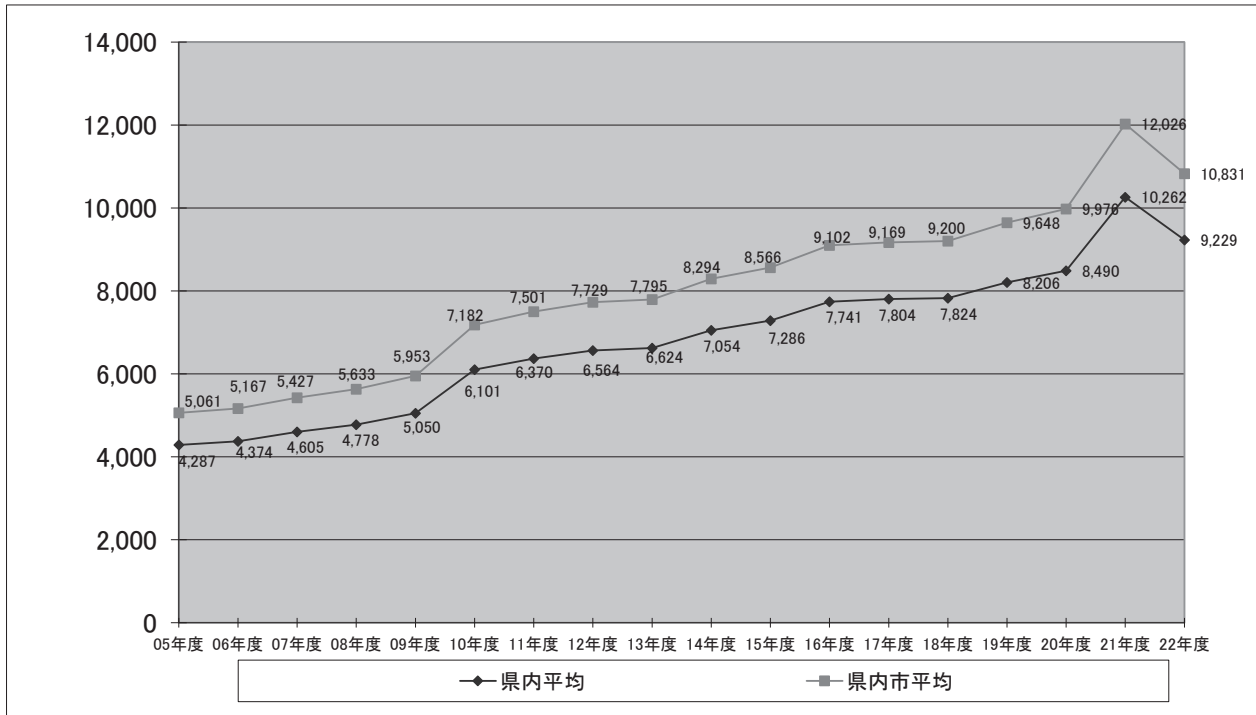


県内団体の扶助費の推移

(資料 ⑭)

市町村名	05年度 (H17)	06年度 (H18)	07年度 (H19)	08年度 (H20)	09年度 (H21)	10年度 (H22)	11年度 (H23)	12年度 (H24)	13年度 (H25)	14年度 (H26)	15年度 (H27)	16年度 (H28)	17年度 (H29)	18年度 (H30)	19年度 (R1)	20年度 (R2)	21年度 (R3)	22年度 (R4)
大分市	26,839	27,253	28,957	30,134	31,892	39,665	41,634	42,403	43,133	46,119	47,927	50,476	51,905	52,837	56,400	59,231	72,926	65,676
別府市(非合併)	11,380	11,368	11,619	11,811	12,680	14,653	15,200	15,905	15,892	16,671	17,064	17,841	18,035	17,780	18,442	19,000	22,559	20,609
中津市	5,848	5,747	6,009	6,309	6,473	7,670	7,975	8,185	8,067	8,620	9,124	9,767	9,577	9,458	9,961	10,352	12,719	11,129
日田市	4,451	4,612	4,927	5,332	5,556	6,404	6,831	6,898	6,917	7,107	7,569	8,066	8,160	7,941	8,147	8,380	9,770	8,630
佐伯市	4,396	4,472	4,749	4,979	5,321	6,533	6,657	6,855	6,844	7,346	7,344	7,610	7,444	7,509	7,820	7,893	9,737	8,566
臼杵市	2,481	2,488	2,565	2,635	2,702	3,368	3,575	3,746	3,765	3,990	4,114	4,282	4,323	4,321	4,399	4,571	5,391	4,736
津久見市(非合併)	1,459	1,404	1,346	1,393	1,452	1,700	1,755	1,744	1,741	1,810	1,897	2,011	2,027	1,949	2,016	2,000	1,919	2,102
竹田市	1,401	1,327	1,365	1,503	1,524	1,855	1,957	2,067	2,098	2,176	2,174	2,452	2,378	2,325	2,344	2,406	2,343	2,614
豊後高田市	1,319	1,323	1,394	1,418	1,503	1,810	1,992	2,075	2,070	2,212	2,284	2,567	2,468	2,585	2,634	2,772	3,416	3,114
杵築市	1,811	1,878	1,958	2,060	2,173	2,724	2,758	2,861	2,865	3,117	3,181	3,485	3,363	3,441	3,538	3,613	4,220	3,708
宇佐市	4,156	4,154	4,344	4,499	4,745	5,565	5,854	6,138	6,149	6,639	6,708	7,438	7,299	7,313	7,565	7,529	9,019	8,114
豊後大野市	2,344	2,416	2,567	2,647	2,914	3,354	3,425	3,676	3,814	4,074	4,216	4,684	4,454	4,476	4,567	4,692	5,405	4,966
由布市	1,723	2,153	2,218	2,186	2,394	2,895	2,992	3,180	3,267	3,503	3,618	3,736	3,824	3,864	4,070	4,140	5,129	4,551
国東市	1,240	1,750	1,961	1,963	2,011	2,358	2,412	2,479	2,514	2,732	2,706	3,016	3,108	3,007	3,174	3,090	3,811	3,119
日出町(非合併)	1,131	1,156	1,278	1,285	1,349	1,714	1,789	1,801	1,859	2,054	2,204	2,287	2,426	2,370	2,552	2,719	3,560	3,129
九重町(非合併)	220	220	286	309	343	454	469	485	480	539	525	571	574	535	522	525	761	595
玖珠町(非合併)	671	636	736	766	820	991	1,015	1,085	1,130	1,210	1,212	1,303	1,305	1,296	1,345	1,416	1,774	1,528
県内平均	4,287	4,374	4,605	4,778	5,050	6,101	6,370	6,564	6,624	7,054	7,286	7,741	7,804	7,824	8,206	8,490	10,262	9,229
県内市平均	5,061	5,167	5,427	5,633	5,953	7,182	7,501	7,729	7,795	8,294	8,566	9,102	9,169	9,200	9,648	9,976	12,026	10,831

(単位:百万円)

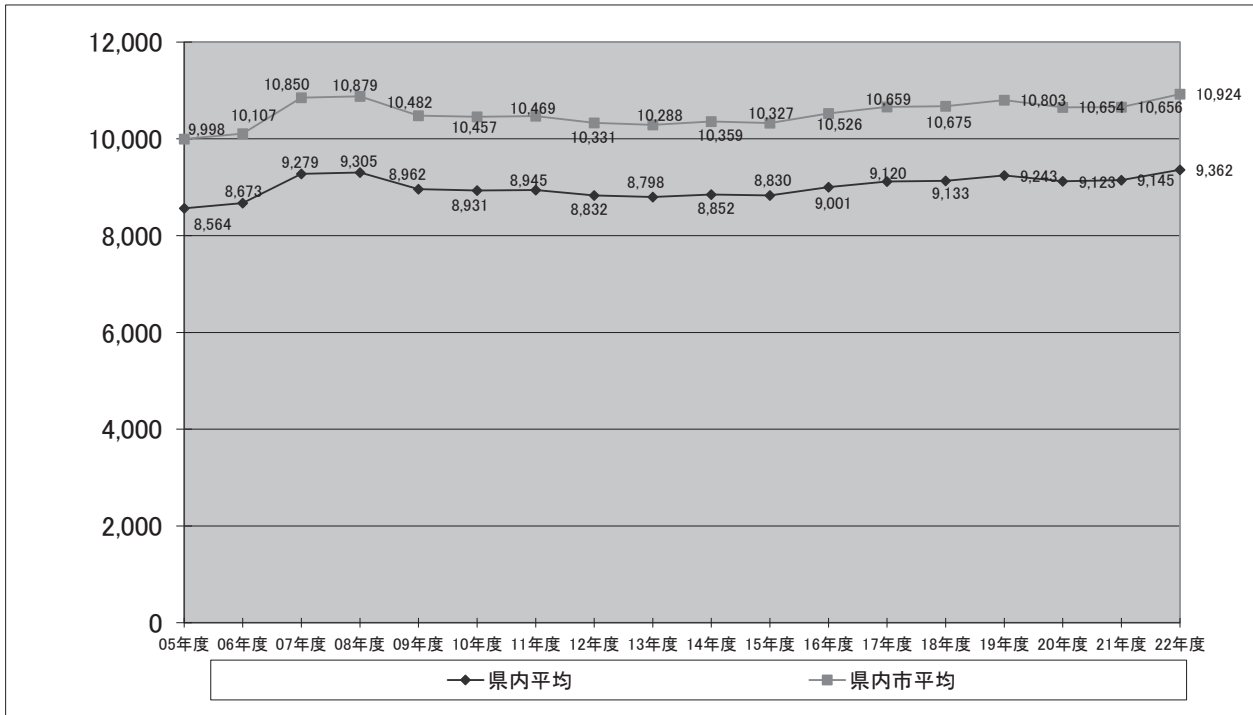


県内団体の地方税の推移

(資料 ⑮)

市町村名	05年度	06年度	07年度	08年度	09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
	(H17)	(H18)	(H19)	(H20)	(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)	(H26)	(H27)	(H28)	(H29)	(H30)	(R1)	(R2)	(R3)	(R4)
大分市	73,783	75,605	80,467	80,507	77,615	77,420	77,103	76,265	75,730	76,348	76,398	77,857	78,660	78,611	79,631	78,691	79,168	80,662
別府市(非合併)	13,969	13,771	14,697	14,677	14,164	14,006	14,167	13,827	13,795	13,738	13,597	13,732	13,912	13,793	14,218	13,793	13,597	14,528
中津市	8,996	9,181	9,974	10,255	9,847	10,038	10,310	10,616	10,638	10,633	10,587	10,839	10,886	11,277	11,319	11,256	11,321	11,682
日田市	8,051	7,856	8,341	8,275	7,906	7,820	7,807	7,605	7,682	7,917	7,701	7,864	7,980	8,072	8,060	7,880	7,787	8,014
佐伯市	6,921	6,897	7,652	7,725	7,452	7,408	7,402	7,267	7,187	7,156	7,142	7,265	7,487	7,533	7,497	7,448	7,539	7,632
臼杵市	3,961	3,901	4,304	4,350	4,157	4,254	4,281	4,071	3,935	3,975	3,941	4,048	4,050	4,033	4,037	3,975	3,865	3,946
津久見市(非合併)	2,280	2,474	2,629	2,508	2,325	2,309	2,324	2,205	2,344	2,431	2,290	2,246	2,189	2,202	2,243	2,202	2,147	2,192
竹田市	1,943	1,882	1,989	1,985	1,915	1,903	1,955	1,805	1,838	1,853	1,819	1,920	2,002	1,934	1,990	1,950	1,930	1,979
豊後高田市	1,864	1,846	2,037	2,024	2,037	2,081	2,156	2,143	2,124	2,126	2,154	2,213	2,264	2,306	2,314	2,280	2,269	2,389
杵築市	2,880	2,903	3,216	3,294	3,159	2,985	3,003	2,897	2,883	2,908	2,972	3,132	3,112	3,119	3,120	3,101	3,079	3,074
宇佐市	5,620	5,546	5,949	6,115	5,812	5,900	5,894	5,998	6,002	5,990	5,979	6,094	6,181	6,134	6,268	6,143	6,082	6,151
豊後大野市	2,965	2,954	3,303	3,256	3,161	3,090	3,121	3,034	3,061	3,084	3,092	3,247	3,334	3,329	3,366	3,412	3,420	3,457
由布市	3,583	3,604	4,070	4,038	3,918	3,940	3,954	3,919	3,941	3,961	3,918	3,972	4,044	4,023	4,068	4,010	3,933	4,155
国東市	3,156	3,077	3,266	3,290	3,283	3,239	3,094	2,980	2,878	2,906	2,982	2,941	3,129	3,079	3,105	3,014	3,049	3,076
日出町(非合併)	2,907	3,283	2,971	3,024	2,874	2,748	2,754	2,842	2,855	2,768	2,881	2,842	2,997	3,044	3,069	3,135	3,527	3,369
九重町(非合併)	1,222	1,168	1,240	1,243	1,152	1,138	1,165	1,145	1,123	1,134	1,137	1,249	1,256	1,225	1,262	1,234	1,204	1,249
玖珠町(非合併)	1,493	1,486	1,636	1,618	1,583	1,549	1,572	1,523	1,551	1,552	1,523	1,552	1,561	1,540	1,559	1,571	1,543	1,602
県内平均	8,564	8,673	9,279	9,305	8,962	8,931	8,945	8,832	8,798	8,852	8,830	9,001	9,120	9,133	9,243	9,123	9,145	9,362
県内市平均	9,998	10,107	10,850	10,879	10,482	10,457	10,469	10,331	10,288	10,359	10,327	10,526	10,659	10,675	10,803	10,654	10,656	10,924

(単位:百万円)



家族の介護や看護を理由に仕事を辞める「介護離職」が毎年10万人を数え深刻な問題となっている。私たちの職場でも両親の介護が負担となり、仕事と介護の両立に不安や限界を感じるといった相談が急増している。介護の問題を抱える職員が安心して働くことができる職場をつくるためには、どのような環境整備と取り組みが必要なのか。職員の告白から見えてきた介護実態を紹介しながら、仕事と介護の両立支援のありかたを模索する。

仕事と介護の両立支援のありかた

— 職員の介護体験を事例として —

東京都本部／東京交通労働組合・電車部・市ヶ谷支部 飯野 裕史

1. はじめに

「7月上旬から病気休暇を取らせてほしい」とメールが届いた時の気持ちは忘れられない。2021年10月から数えて間もなく3年、両親の介護を続けてきた芳賀さんからだった。長らく、芳賀さんの母親の介護をしてきた父親が突如脳梗塞で倒れ、右半身に麻痺が残ってしまった。この日を境に芳賀さんは、仕事をしながら両親の介護をする生活が始まった。勤務形態の変更、介護休暇制度の活用、休みの融通など、私たちは職場を挙げて仕事と介護の両立をめざす芳賀さんを支えることを約束した。しかし、介護を始めて1年が経過した頃には覇気が消えてなくなり、めまい、耳鳴り、食欲不振といった症状が徐々に発現するようになっていた。出勤はしているものの、健康や精神状態が良くないために仕事の生産性が低下する「プレゼンティーズム（疾病出勤）」が疑われるまで、仕事と介護の両立は芳賀さんを追い詰めていた。

いま、家族の介護や看護を理由に仕事を辞める「介護離職」が社会問題となっている。総務省の調査では毎年10万人もの労働者が介護離職をしている。育児・介護休業法が2017年から段階的に改正されてきたことで、介護休暇の取得方法や勤務時間短縮措置、事業主に対する義務など、仕事と介護の両立を支援する制度の整備は進みつつある。しかし私たちの職場では、家族の介護と向き合う職員に様々な困難が立ちほだかり、仕事をしながら介護を続けることに不安や限界を感じるといった相談が急増している。

要支援、要介護状態になる原因の1位は認知症、次いで脳梗塞や脳出血などの脳血管疾患、高齢による衰弱、骨折・転倒、関節疾患と続いている¹。介護が始まるとその期間は平均で5年、10年以上続くことも少なくない²。政府は仕事と介護の両立支援を、先行して整備してきた育児支援制度の類推で対応してきた³。しかしながら、子育てと介護では時間的、肉体的に決定的な違いがあることは言うまでもない。子育ては初期の段階に時間と労力を投入するが、子どもの成長にともなって手が離れていく。反対に介護は、その特質性からゴールが見えにくく、長期介護となれば介護者の負担とその重度は増していく。介護者は、個々の事情によるオーダーメイドの対応に迫られるために、職場の制度では不十分であったり、職場復帰が見通せなくなったりする可能性もある。仕事と介護の両立支援制度（以下、両立支援制度）には、子育て支援制度の拡大や補強で取り繕うのではなく、現代の介護実態を反映した高

1 井木みな恵、2022、『令和4年度 介護と仕事の両立推進シンポジウム』講演要旨、東京都産業労働局。

2 岡元真希子、2023、「企業は従業員の介護実態把握を — 仕事と介護の両立支援の土台として —」『Viewpoint』、日本総研、3頁。

3 池田心豪、2016、コラム『男性の仕事と介護の両立』、東京都産業労働局。

精細な整備が急務となっている。

近年、高齢化社会を背景に介護に対する社会的関心は確実に高まっている。団塊世代が75歳を超え始めたことで、介護の問題は50歳台の職員を中心にさらに広がっていきと予想されている。職場の中心的な役割を担う職員がプレゼンティーズムや介護離職といった事態に追い込まれれば、公共交通を担う私たちの職場では、2024年問題、技術継承、安定的なサービスの提供など、切迫する問題をさらに深刻化させることは明らかである。以上のことから本論は、私たちの職場における「仕事と介護の両立の実態」を紹介することを目的とする。そして介護の問題を抱える職場の仲間が介護離職に追い込まれることなく仕事と介護を両立させるためには、どのような環境整備と取り組みが必要なのかを模索し、私たちにのしかかる不可避の課題を広く共有し解決に向けた一助としたい。

2. 介護離職と就労介護

総務省が5年ごとに実施している「就業構造基本調査」によると、介護離職者が毎年およそ10万人いることがわかっている⁴。男女割合をみると8割以上が女性であり、男女間の差異の大きさにも驚かされる。介護離職者数を年齢でみてみると、55歳から59歳が最も多く、続いて60歳から64歳、そして50歳から54歳の順で離職率が高い傾向が近年続いている。他方、介護をしながら働く「就労介護者」は、2012年に291万人であったのに対し2017年は346万人、2022年には365万人と急激に増加している。この数字からわかるように、介護離職者は毎年10万人前後と大きな増減は見られないが、一方で就労介護者は年々増加傾向にあり、その多くは50歳台なのである。

次に介護離職の理由をみてみたい。内匠氏の調査では、「自分以外に介護をする人がいなかった」が約6割を占め、次いで「仕事と介護の両立に精神的・体力的限界を感じた」などの理由が続いていた⁵。しかし、「自分で親の介護をしたかった」や「会社を辞めても経済的な見通しがたった」、「早期退職優遇制度等を利用できるようになった」など自発的な理由を挙げる回答も見られる一方で、「これ以上会社にいると迷惑がかかると思った」や「職場で両立の理解が得られなかった」など、仕事と介護の両立を断念せざるを得なかった理由が職場環境にあったことを示唆する回答もあった。

また、就労介護者の1日あたりの介護時間は、その後の離職という選択に大きく関わっていることもわかっている。離職に至ってしまった介護者は、出勤日で平均2.6時間、休日では6.2時間も介護にあたって⁶、毎日の介護負担がかなり大きいことは想像に容易い。反対に、仕事を続けられている就労介護者の平均介護時間はそれぞれ1.2時間、3.3時間に抑えられている。もちろん1日の介護時間の長さは、介護の担い手の数や民間介護サービスの利用、そして被介護者の身体状況などの要因で異なるが、とりわけ被介護者が認知症を患っている場合には、出勤日で1時間弱、休日では1.5時間も介護時間が延びることがわかっている⁷。私たちが仕事と介護の両立をめざす場合、出勤日の介護時間は多く見積もっても1.5時間程度に抑えられるように介護体制を組み立てることがひとつの目安となりそうだ⁸。

他方、2016年の統計によると就労介護者数は全国で約300万人であった。1日の介護時間が2時間を超えている就労介護者を「介護離職予備軍」と仮定すると、その数は98万人にのぼるという試算もある⁹。このような試算結果がある中で介護離職を未然に防ぐためには、私たちが日ごろから職員の介護状況を

4 介護離職者数は2007年の14万5,000人をピークに2012年に10万1,000人、2017年に9万9,000人、2022年には10万6,000人。

5 内匠 功、2016、『「介護離職ゼロ」をめざして』、生活福祉研究通巻92号、53頁。

6 力石啓史、2015、「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査結果」『生活福祉研究 通巻89号』、21頁。数字は男性介護者を採用。

7 力石、前掲書、22頁。

8 平日の介護時間が2時間以上になると介護離職が増える傾向があるという調査結果もある。内匠、前掲書、59頁。

9 内匠、前掲書、59頁。

しっかりと把握しておくことが大切となってくる。しかしその一方で、家族に介護問題が生じていてもその事情を職場の上司や同僚に打ち明ける職員は少ないという統計結果がある¹⁰。実は、介護休暇取得や退職の相談があったときに初めてその職員が介護の問題を抱えていることを知るという事例が、私たちの職場にもあった。これは、一時的な対応や介護計画が見通せる段階では、有給、無給に関わらず介護休暇よりも年次有給休暇（以下、年休）が利用されやすいことが少なからず影響している。職員によると、「介護のために休むことができるのであれば、取得手続きが煩雑な介護休暇ではなく年休を利用する方が気をつかわなくて済む」と考えたそうだが、このことは結果として介護事実を職場に打ち明ける機会が奪われている。つまり職員が利用事由を問わない年休を使って介護をすると、私たちは職員の介護事実の把握が難しくなり、適正な支援や情報提供が出来なかったり、介護をしている職員が周囲からのサポートを受けられなくなったりすることがあるのだ。取得の煩雑さや無給といった要因が介護休暇の積極的な利用を阻んでいる可能性があることと併せて、職員の介護事実は職場として把握しにくいということも認識しておく必要がありそうだ。

これまで概観してきたように、介護離職が社会問題となる中で仕事と介護の両立には、1日あたりの介護時間の抑制や両立支援制度の活用が重要であることがわかった。しかしながら多くの職場では、周囲から認知はされてはいないが、介護の問題を抱えながら勤務している就労介護者が相当数存在していることも示されている。私たちの職場から介護離職者を出さないためには、職員の介護事実の把握と両立支援制度の利用促進、両立のための情報提供など多岐にわたる取り組みが必要となってくる。

3. 見える苦悩、見えない実態

私たちの職場にも、子育てや介護をしながら仕事を続けるための両立支援制度がある。介護に関する制度としては、無給の「介護時間」と「介護休暇」、そして有給の「短期介護休暇」の3つが用意されているのだが、私たちの事業所の利用実績は年間を通して数えるほどしかない。制度として十分であるかという議論はさておき、介護と向き合う職員は、これらの制度を活用しながら仕事と介護が両立できる体制を短期間で整える必要がある。以下では、私たちの事業所で介護に関する支援制度を利用した職員の介護体験を簡単に紹介したい。名前は仮名とした。

(1) 芳賀さんの事例

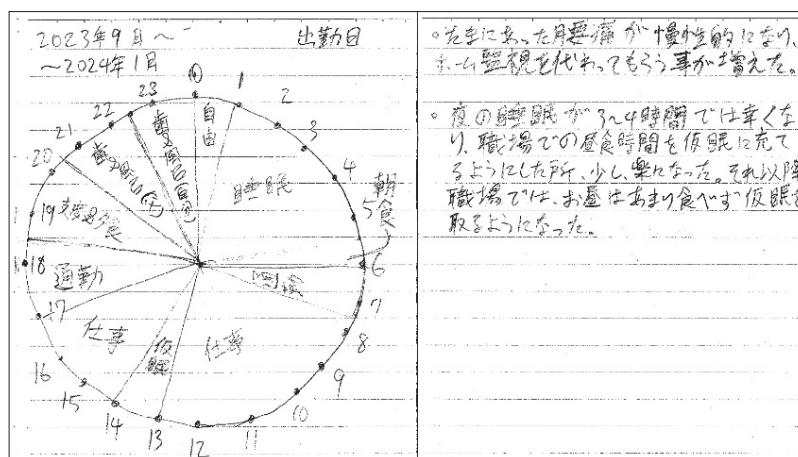
冒頭で紹介した芳賀さん(48)は、私たちの事業所内で介護負担が最も大きく、仕事と介護の両立に著しい懸念がある職員と把握している。心房細動とそれに起因する虚弱体質で長らく闘病している母親の生活は、介護が無ければ立ち行かない。体を起こしていただけるのは午前中だけという日も多く、午後は疲労から寝たきりだそう。夕食をとる体力がない日は朝昼の二食となってしまう、169cmの長身だが体重はわずか37kg。複数の健康問題を抱えているが手術に耐えうる体力がないために、投薬と自宅療養で安静にしているしかないと言われている。医師からは説明されている。

他方、これまで母親の介護にあっていた父親に発症した脳梗塞の後遺症も深刻極まりない。右半身麻痺で身体を動かす基本的な動作は補助具が欠かせない。口も半分が動かないために食事がスムーズに取れず、かなりの時間を必要とする。トイレは一人で行けるがバリアフリートイレでなければ難しい。自力で上半身を起こすことができないため一般的なベッドではなく介護用ベッドで就寝している。最近では認知症が進んだことで感情抑制が困難となり激昂することが度々あるそうだ。

重度の介護を必要とする両親をひとりで支えてきた芳賀さんが提供してくれた介護日記には、苛烈な生活サイクルと筆舌に尽くしがたい苦悩が記されている。出勤日は5時過ぎに起床し両親の朝食を準備

10 例えば、池田心豪、2018、「介護離職対策を通じて経営基盤の強化を」『介護離職防止施策検討のための特別調査』、東京都産業労働局、6頁や松浦民恵、2019、「多様な介護の実情と介護離職の防止について」『令和元年度 介護と仕事の両立推進シンポジウム』講演要旨、東京都産業労働局など。

する。6時に家を出て帰宅するのは18時30分だ。そこから夕食の支度と父親の入浴、就寝準備を終わらせると時刻は23時近い。自身の入浴と自分の時間を過ごすベッドに入ることができるのは深夜1時だ。睡眠時間はわずか4時間で、介護時間は出勤日でも5時間近い。休日には、これらの基本的な介護に加え、出勤日には手を付けられなかった掃除や洗濯、買い物といった家事をこなさなければならない。職場や自治体の両立支援制度を駆使してはいるものの、両立させる目安としての1.5時間はおろか、離職水準の2.6時間を大きく超えて介護している現実があった。



芳賀さんが記した介護日記 昼食時間を削って仮眠をとり睡眠不足を補っている。

芳賀さんには、父親と母親を同時に介護しているという深刻な事情がある。加えて兄弟はなく未婚のため、複数人の介護体制も作れていない。介護時間や睡眠時間からみても、ひとりで完遂できる介護ではないことは一目瞭然である。介護を自分ひとりでやっている場合には身体的、精神的負担が高まるとい研究結果もあることから¹¹、芳賀さんには民間介護施設の入居やヘルパーの活用を進言したが、「まだ頑張れる」との返答だった。民間の介護サービスの活用には、信念や経済的な負担が大きく関わってくるので、介護者にとっては勇気のいる重い決断となる。私たちも慎重に進言する必要がある。

体調を崩さない方が不自然なほど過重な介護と向き合ってきた芳賀さんであったが、7月より病気休暇に入ってしまった。就労介護と病気との因果関係はわからないが、「左メニエール病」と記載された診断書には「3か月の休養が必要」との特記事項が付されていた。

(2) 萩本さんの事例

2023年11月、萩本さん(54)から「母親が自転車で転倒し骨折したために長期の休みを取るかもしれない」と連絡が入った。萩本さんの父親は2009年にパーキンソン病を発症し14年にわたって母親が介護にあたっていた。現在、父親は88歳で特定疾病として要介護5の認定を受けている。母親は84歳と高齢で、自転車で買い物に出かけたところ転倒し大腿骨を骨折してしまった。

これまで手厚い介護をしてきた母親がリハビリを含めて1ヶ月間の入院を余儀なくされたことで、母親に代わって父親の介護を萩本さんと弟でカバーすることになった。幸いにも弟は、IT企業に勤務しテレワークが可能な職場であったこと、そして勤務時間もフレキシブルということで夜勤型の在宅勤務に変更できた。これにより父親の夜間の見守りは弟に任せ、萩本さん自身は短期介護休暇と年休を併用することで母親が退院するまでの期間、仕事をしながら父親の世話をした。

萩本さんは今回の母親の骨折を契機に、自宅で父親を介護していることを職場に報告している。これ以前は職場の両立支援制度の利用実績は無く、父親の通院やリハビリなどの送迎は年休を利用していたことも打ち明けてくれた。パーキンソン病という難病を患っているというセンシティブな事情もあったようだが、そもそも両立支援制度についての知識に乏しく、職場の制度を活用するというイメージも持っていなかったようだ。「同僚に余計な心配をかけたくない」という配慮も重なり報告の必要性を感じなかったとも語ってくれた。

11 松浦、2019、前掲書。

(3) 星田さんの事例

2023年11月、萩本さんからの介護相談を受けた8日後、今度は星田さん(48)から介護休暇を取得したいと相談を受けた。認知症が進みつつある80歳の母親が自宅の階段から転落、腰椎を骨折し入院することになったからだ。しかし報告はこれだけではなかった。実は骨折をした母親は、歩行が困難なために車椅子での生活を余儀なくされている81歳の父親を介護していたのだ¹²。高齢のパートナーがけがなどの理由で、長いあいだ続けてきた介護ができなくなってしまうという芳賀さん、萩本さんのケースに酷似していた。

母親の入院は4週間と診断され、自分で立つことや簡単な着替えも難しい父親の介護は星田さんと兄が担うことになった。短期介護休暇や介護時間といった職場の両立支援制度の活用と併せて介護保険制度や民間のレンタルベッド、緊急対応可能な民間の訪問介護ヘルパーとの契約などで介護体制を整え母親の退院を待った。退院後の母親の回復は目覚ましく、現在星田さんは通常の勤務に就いている。

仕事を続けながら父親、母親の介護を同時に全うしたことについて星田さんは、「母親の認知症が進むなかで、この状況があとどれくらい続くのだろうかと毎日不安でいっぱいだった」こと、そして「この先の不安を考えてしまい、今このタイミングで介護休暇を使ってしまって大丈夫かと悩んだ」と当時の心境を語ってくれた。また、退院直後の母親に発症した「レム睡眠行動異常」の対応には腐心したそうだ。認知症によって引き起こされるというこの障害は、夜中に眠りが浅くなると大声を出したり暴れたりする行動が周期的に現れるため、この対応で睡眠時間が十分に確保できず、勤務中に眠気を催すこともあったそうだ。

(4) 介護に関する聞き取り調査の実施

職員が介護をしているという事実が職場からは見えにくいと指摘されている中で、萩本さん、星田さんから相次いで相談を受けたことから、「認知はされていないが、介護の問題を抱えながら勤務続けている職員が私たちの職場にも相当数いるのではないか」という疑問が生じた。このため2024年1月から、事業所内における就労介護者の人数を把握することを目的とした介護に関する口述式の簡単な調査を実施した。聞き取りの対象は事業所全組合員113人、センシティブでプライベートな事情という観点から任意の回答とし、少しでも質問に困惑を示した職員に対しては聞き取りを即座に中止した。質問の内容は、「いま現在、親族に対して何かしらの介護をしているか」と「今後10年以内に親族の介護が必要になりそうか」という簡単なものにした。口述で質問するという方法や設問には、プライバシー保護や秘匿性、質問の曖昧さなどいくつかの問題はある。しかし、介護問題を抱える就労介護者が50歳台に多いこと、そして事業所の職員年齢構成比が50歳台と40歳台を合わせると60%を超え、定年退職の年齢が延長されたことで、今後10年間で更なる高齢化が予想されるため、就労介護者の大まかな人数把握や10年後の展望を持つことは、介護に関する情報発信の必要性や方向性を考えるうえで有用だと考えた。

調査の結果、聞き取りに応じてくれた91人のうち「いま現在、親族に対して何かしらの介護をしている」と回答した職員は、事例として紹介した上述の3人の職員を合わせても5人に留まった。22人の職員が未回答なのであくまでも概数ではあるが、この数字は事業所職員全体の4.42%を占める。2022年の就労者全体における就労介護者の割合は5.4%だったことから¹³、当事業所は全国平均を下回る結果となった。一方、「今後10年以内に親族の介護が必要になりそうか」という質問には17人の職員が両親との同居や病状、高齢化といった理由で明確に「介護が必要」と回答している。

さらに今回の簡易調査の補足として、介護に関する休暇制度の利用実績も庶務担当者の協力で情報提供していただいた。特筆すべきは、2023年の短期介護休暇の利用実績が芳賀さん、萩本さん、星田さん以外にも1人いることが確認できたのだが、この利用者は今回の調査で介護をしていることがわかった

12 父親は加齢とともに歩行が困難となり76歳の時に要介護1の認定を受けている。母親は現在、要介護3の認定。

13 2023年の全国の要介護・要支援高齢者数は680万人。介護をしている家族介護者数650万のうち就労介護者数は365万人。この数字は就業者全体の5.4%にあたる。岡元、2023、前掲書、3頁。

新たな2人ではなく、別の職員であるということだ。この職員は今回の調査では未回答の立場をとっているため、被介護者の症状や介護体制、仕事と介護の両立に問題が生じていないかなどについての情報は得られなかった。このことは、「親族を介護していることを職場の仲間に打ち明けることに消極的」という社会的な傾向とは合致しているが、なぜ介護問題に関して職員は閉口するのかについては、職場環境や人間関係も含め改めて整理や検討を重ねなければならないだろう。

以上のことから、職場に備わっている両立支援制度は、職員の間でしっかりと共有されなければならないし、とりわけその利用にあたっては気兼ねや逡巡することなく積極的に利用できるものでなければならないことがわかった。今後、介護問題を抱える職員の数がどのように推移していくのかはわからないが、介護で悩む職員のためのサポート体制はより一層強化していく必要があるだろう。

4. むすびにかえて

私たちの職場で立て続けに発生した仕事と介護の両立の問題の裏側には、老々介護が長いあいだかろうじて維持されてきた現実があった。この綱渡りのような介護環境は1つの事故を契機に次々と様々な問題を発生させ一気に破綻している。この問題に直面した家族は入念な準備をする時間もないまま、脆弱な弥縫策で介護を継続せざるを得ない状況であったことが職員の告白からは見えてきた。仕事と介護を両立させるための十分な体制が用意できずに長期化してしまうと、その後に数珠つなぎで発生する様々な問題が就労介護者をどんどんと追い詰めてしまう。このような深刻な状況を克服してもらうための支援策として私たちの職場では、介護と向き合う職員と定期的な面談を実施し、介護状況や抱えている問題などの報告をしてもらい現状把握と情報提供に努めている。

介護離職してしまった労働者の6割以上が、両立支援制度を一切利用せずに離職してしまっているという現実がある中で¹⁴、私たちの職場から介護離職者を出さないためには、どのような環境整備と取り組みが必要だろうか。制度をしっかりと理解し、計画的に活用することで離職という最悪の選択を回避できる場合もあるだろう。仕事と介護を両立させている仲間の「体験談や成功談」もこころ強いお手本となろう。私たちは、自分たちの職場にどのような両立支援制度が備わっているのかを機関紙や壁新聞、職場内会議などで広く周知し、必要な情報の発信や制度の利用促進を日常的に図っていかなければならない。

制度面、環境面のさらなる整備は、労使が協働で乗り越えていかなければならない大きな課題である。介護は、どれをとっても時間と手間がかかるものばかりである。したがってフレックスタイムや短時間勤務、テレワークといった柔軟性に富んだ勤務制度が利用しやすい環境を整備することが望ましい。定数職場の場合には、制度の充実と並行して制度利用を可能とする人員の確保も必要となってくる。現場では「休暇を取得しづらい」や「仲間に申し訳ない」といった声があるため、所属長や上司、そして同僚が互いに理解し協力しあえる意識を職場で育むことも重要である。また、介護をする職員の増加予測に先駆けて介護支援専用の相談窓口を局や部門ごとに設置し、介護の悩みを聞き問題解決を手助けする専門家を配するといった環境整備は、職員の心の拠り所となるだろう。

両立支援制度には、その実行性が担保された環境が不可欠である。私たちは「介護離職者ゼロ」をめざし、両立支援制度が利用しやすい職場づくりを最も大切な取り組みとしたい。そして介護に悩む職員の就労を守るこの制度を形骸化させないために、だれもが安心して利用できる人員の確保を、しっかりと当局に要求していくことも忘れてはならない取り組みである。

14 森 義博、2015、コラム『介護経験者に訊いた「仕事と介護の両立」』、公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団、東京都産業労働局。

参考文献、他

井木みな恵、2022年11月2日、『令和4年度 介護と仕事の両立推進シンポジウム』講演要旨、東京都産業労働局。

池田心豪、2016年、コラム『男性の仕事と介護の両立』、東京都産業労働局。

池田心豪、2018年3月、「介護離職対策を通じて経営基盤の強化を」『介護離職防止施策検討のための特別調査』、東京都産業労働局。

岡元真希子、2023年8月21日、「企業は従業員の介護実態把握を ― 仕事と介護の両立支援の土台として ―」『Viewpoint』、日本総研。

内匠 功、2016年7月、『「介護離職ゼロ」をめざして』、生活福祉研究 通巻92号。

松浦民恵、2019年10月29日、「多様な介護の実情と介護離職の防止について」、『令和元年度 介護と仕事の両立推進シンポジウム』講演要旨、東京都産業労働局。

森 義博、2015年、コラム『介護経験者に訊いた「仕事と介護の両立」』、公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団、2015年度取材、東京都産業労働局。

力石啓史、2015年2月、「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査結果」『生活福祉研究 通巻89号』。

厚生労働省ホームページ、『平成30年度 仕事と介護の両立支援ガイド』。

全日本自治団体労働組合、2024年6月、『地方公務員のための両立支援ガイドブック』。