

報告

日本技術士会北海道本部 社会活動委員会(リージョナルステート研究委員会)
北海道における人口減少と市町村の対応について
 地域主権分科会 第3回定例会

武智弘明・柴田春幸

1. はじめに

私たちリージョナルステート研究委員会は「北海道の自律と活性化へ向けた提言と技術士の役割の研究」を目的として、活動しています。今年度は地域主権分科会において全般的な提言を取りまとめる予定です。

前回は「北海道の広域行政について」と題して、当分科会の会員である高橋一美様(元滝川市役所職員)より、広域行政について、報告していただきました。

今回は、令和6年8月30日(金)、札幌エルプラザにて一般財団法人北海道開発協会開発調査総合研究所 黒崎 宏様をお招きし、表記勉強会を開催しました。参加者は、会場5名、オンライン参加2名の合計7名でした。



写真-1 講師の黒崎様

これまで研究してきた自治体、特に市町村の技術職員不足問題に関して、開発調査総合研究所が把握した実態と、その対策について示唆していただきました。講演内容について、その概要を報告させていただきます。

2. 講演概要

(1) 北海道における市町村職員

① 全般

基礎自治体は、規模の大小を問わず一定水準の住民サービス確保が求められており、小規模市町村では、人口当たりの職員数が大きくなる傾向がみられる。

しかしながら、職員の絶対数が少ない市町村では、職員が複数の業務分野を兼務したり、外部資源を活用(民間委託等)して、なんとか対応している実情にある。

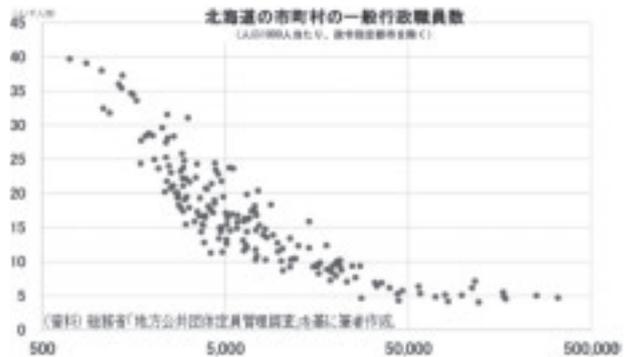


図-1 北海道の市町村の一般行政職員数

日本の行政システムでは、国、県、市町村の役割が必ずしも明確に区分されておらず、むしろ「融合型」で業務が進められている。その中で、福祉や教育など住民生活に近い領域は市町村が担っている。かつては「機関委任事務」として、自治体が国の下請として行う業務も多かったが、地方分権改革の進展で、国による自治体への関与は限定的になった。

その一方で、自治体の取り組みを促すため、自治体における「計画」策定の件数が増加している。



図-2 計画等の策定に関する条項数の推移

②市町村技術系職員

公共施設の老朽化や近年の自然災害の多発を背景に、市町村の建築・土木技術職員の仕事は増える傾向にある。しかし、小規模市町村では、技術系職員が1～2名というところも少なくない。

そして、経済活動の活発化などに伴い、広範な分野で人出不足が顕在化しており、近年では、市町村でも十分な職員の採用が出来ていないのが実状である。

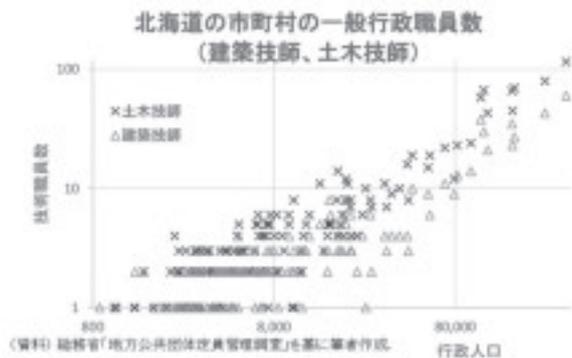


図-3 北海道の市町村の一般行政職員数
(建築技師、土木技師)

③対応方策

市町村では、住民サービスの役割が増大する一方で、役場職員数は減少していることから、その業務の一部を以下のような方策でしのいでいる。

- ・自治体間で事務を共同で処理するための一部事務組合や広域連合、あるいは事務委任(詳細は前回の高橋氏講演を参照ください)
- ・第3セクターへの委託
- ・民間企業の活用

北海道の第3セクターは、一般市町村出捐で300法人(会社法法人237法人、民法法人63法人)、他に道や札幌市では80法人以上となっているが、近年での法人数は、微減状態である。

また、業務の民間への委託形態は次の通り。

- ・業務委託
- ・指定管理制度
- ・PFI
- ・包括連携制度 など

指定管理者制度は、自治体以外の組織が「公の施設を自治体の代わりに管理運営する制度」である。

(2)民間委託の実例

①道の駅

「道の駅」は1993年に制度がはじまり、道内では127カ所が開設、利用されている。市町村が設置し

ている「道の駅」では、自治体が直に運営しているのは1割程度となっており、大部分が指定管理者制度(半数以上は民間事業者で、3割強は第3セクター)に委ねる「公設民営」となっている。

②給食センター

PFIの手法の一つであるBTO(Build Transfer Operate)方式や、DBO(Design Build Operate)方式を導入した学校給食センターが運営されている。

また、給食と称せないため「スクールランチ」として、行政に代わって子どもたちや先生に昼食を提供している団体もある。

③公立病院

地方の公立病院は、医師不足や超高齢社会、スタッフの確保困難、慢性的な赤字経営など、厳しい経営環境にある。そうした中、現状の体制を維持したまま収支を改善するため、地方独立行政法人として再発足した例や、指定管理者制度を適用した例がある。

④認定こども園

町立の保育所と私立の幼稚園を統合した「公私連携型こども園」の設立により、民間法人のノウハウを生かしつつ、施設の運営を継続的かつ安定的に行うことができ、児童数の減少や既存保育所・幼稚園の老朽化といった財政的な課題にも対応した例がある。

⑤まちづくり

「季節や天候に左右されず、子どもたちがいきいきと遊べる場所がほしい」という地域住民の声に答えて、市町村で子供の遊び場と地域の魅力を高める交流拠点の整備を目指し、DBO方式+エリアマネジメントで実施した例がある。

オープン後8ヶ月の利用者は、

- ・平日平均：約410人
- ・休日平均：約1,100人
- ・町内利用者：約10%
- ・町外利用者：約90%

結果的に、まちの賑わいを創出し、さらに知名度も高めた。

(3)自治体DXのセキュリティ

自治体の情報システムは、2015年に発生した年金機構における情報漏洩事案を踏まえ、セキュリティ対策を重視し、次の3系統に分離する(「三層の対策」)ことが推奨されていた。

① 個人番号利用事務系

宛名、既存住基、税、社会保障

- ② LGWAN 接続系
人事給与、庶務、文書管理
- ③ インターネット接続系
情報収集、メール、ホームページ

しかし、これら 3 系統を完全に分離することは、事務効率の低下というユーザビリティへの影響が起きている。例えば、個人番号利用事務系のシステムへのデータ取込みや、インターネットメールの添付ファイルの取得などの手続きが、かなり煩雑となっている。さらに、働き方改革でのリモートワーク導入などのニーズに応えるよう、システムの組み直しや分割の見直しが進められている。

こうした情報システムの移行に際しては、職員のスキル向上と外部の人材活用が不可欠となる。職員のスキルについては、庁内公募(ネットワーク知識)、所管経験の長期化、知見を有する職員採用などで専門職員を確保する必要がある。外部の活用としては、中立的かつ専門家である外部人材の支援が必要である。

例えば具体的な DX の例として、議事録作成業務においては、音声認識 AI を活用した文字起しや音声品質を向上させるためマイクシステムの更新を行うことで、自動化が可能となりつつある。

(4) 外部人材の活用

DX のみならず、民間人材を一定の期間(6 か月から 3 年)自治体に派遣し、地方自治体が取組む地域課題に対し、社員の専門的なノウハウや知見を活かしながら即戦力人材として業務に従事することで、地域活性化を図る取組みがある。

自治体側のニーズは当然大きなものだが、派遣する民間企業も「多彩な経験が出来る」「地域のニーズを知る」「企業の社会貢献となる」というような意義がある。

道内では 61 市町村で 108 名が活躍しているが、ソフトバンク(株)、(株)阪急交通社、富士通 Japan(株)、日本航空(株)、(株)JTB、全日空空輸(株)、(株)ホリプロ、(株)モンベル、日本郵政(株)、エア・ウォーター(株)などが実績を有している。

(5) 公民連携の例

地域の課題解決に向けた公民連携の取組みについて、道内の事例を以下に紹介する。

- ・K 町では、日常の買い物が困難な買い物弱者対策と、観光の玄関口である駅前環境整備のため、

- 町が購入した建物にセイコーマートを誘致した。
- ・Y 町などの広域 5 町村とサッポロドラッグストアは、「ランニングストック方式」による広域防災備蓄モデルの構築に向けた実証実験を始めている。
- ・E 町では、需要に応じて町内を走る乗り合いデマンド交通の本格運用を開始した。利用者は事前登録した上で、LINE の公式アカウントなどから予約する。また、サツドラグループが運営する「エゾカ」と連携することで、経済が地域内で循環する仕組みを導入している。
- ・K 町では、防災拠点型複合庁舎として「平常時は賑わいある憩いの場所」「災害時には町民に安全・安心を提供する場所」とする空間を設け、2 つの状況で役立つ「フェーズフリー」の概念を取り入れている。
- ・M 町では、東急不動産との連携協定内容の一つである地域活性を促進するため、地域の交流施設を開設した。木造 2 階建てで、バス待合所、ラウンジ、コワーキングスペースなどが備えられている。
- ・A 町では、北海道ガス(株)と連携し、再生エネルギーの地産地消の促進により、町の活性化や安全・安心・快適なまちづくりを目指した連携協定を締結し、新電力会社を設立した。

3. 質疑と意見概要

(1) 質疑

- Q 1 : 企業にとって連携協定を締結するメリットは何か。
- A 1 : 企業側では人口減少などで既存業務が減っていくので、存続のために新規業務を模索している。
- Q 2 : 民間と自治体の連携よりも地方が自立できる施策をもっと国が行うべきではないか。
- A 2 : 国も施策を進めているが大規模ではない。東京には働き場所が多いが、地方にも優位性のあるビジネスで雇用の機会を創出することが大事である。
- Q 3 : 非正規公務員は生活が安定しないのが問題で、非正規公務員が増えるほど国が弱体化するのは。
- A 3 : 公務員不足の要因は、地方で人がいないことやブラック職場と捉える思考があるため。会

計年度任用職員制度が創設され非正規でも手当等支給はあるが、年度毎にリセットされるため給与水準は低い状況である。

Q4：PFIは今後成り立たなくなるのか。

A4：道内企業は自ら資金調達することが困難な面がある。設計や運営はお金をもらい民間が行うが、資金調達は行政側で行うことで、成立可能となる。

Q5：人口減少に対応する外国人の受入れなどの移民政策について、どの様に考えるか。

A5：育成就労制度に切替られたことで外国人が増加すると想像される町もあるが、「円安」+「言葉の壁」により大きな広がりをみせるとは想定できない。

Q6：自治体職員不足の問題について、各自治体はどう解決しようと考えているのか。

A6：中途採用など取りうる方法はなんでも行っている一方で、研修や勉強会で質の維持向上を図ることも必要。また、仕事の仕方をアップデートし、無駄の排除や共同で実施する方法を自治体同士や他機関と連携しながら実施することが必要。

Q7：自治体個々の文化が異なるので、上手く連携出来ない面があるが解決策はあるか

A7：リーダーシップを取っていく自治体と取り切れない自治体に二極分化している現状であり、今から柔軟に移行できる準備をすべきだし、開発協会としてもヒントを示していきたい。

○北海道は女性の人口が男性より多いので、女性が働く職場を確保すべき。

○北海道の女性の所得で200万円未満のゾーンは全国より高いので、第3セクターや民間の売上げを上げる方法で非正規雇用を解消できれば良い。

○空いている公営住宅が多いので、解消に向けた努力をすべきである。

4. 終わりに

ご講演前半では改めて、自治体職員が置かれている厳しい面を詳しく説明いただきました。後半の様々な自治体での先進的な取組は、貴重な内容であり、各自治体が学ぶべきことがふんだんに盛り込まれていました。

また、活発な意見交換を通じて、国と自治体の双方の立場における課題、さらに道内外の先進事例を踏まえううえで、これからの北海道の自治体行政のありかたの検討方向を提起されました。

実は当日、人口が減少していることの分析を含め、幅広い話題を説明・提起していただいたのですが、誌面の関係で、自治体職員不足と自治体DXに限定して概要を記載しました。

地域主権分科会では現在、これまでの研究成果をまとめつつありますが、さらに加えて

- ・基礎自治体の持つべきミニマム
- ・そもそも地域活性化とは

にも幅を広げることで、分科会の目的を達成できるよう研究を進めたいと考えています。札幌以外の方の参加も可能ですので、皆様の参加をお待ちします。



写真-2 勉強会質疑状況

(2) 意見概要

参加者からの主な意見は次のとおりであった。

○北海道人のモラルが低下し、人口減少への危機感が少なすぎる。

武智 弘明 (たけち ひろあき)

技術士(建設/上下水道部門)

日本技術士会北海道本部 社会活動委員会
(リージョナルステート研究委員会)
地域主権分科会 座長
合同会社 武智技術士事務所代表



柴田 春幸 (しばた はるゆき)

技術士(建設部門)

日本技術士会北海道本部 社会活動委員会
(リージョナルステート研究委員会) 副代表
地域主権分科会 幹事
株式会社リブテック 常務取締役

