

平成28年第4回定例(12月)議会の一般質問議事録抜粋

中津市議会議員 大塚正俊



1. 元気な地域づくりに向けて

人口減少・超高齢化という日本が直面する大きな課題に対し、政府一体となって取り組み、各地域がそれぞれの特徴を活かした自立的で持続的な社会を創生できるよう、平成26年9月に「まち・ひと・しごと創生本部」が設置されました。同年12月には、政府は、日本が目指すべき将来の方向を示した「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」と、これを実現するための施策を示した「まち・ひと・しごと創生総合戦略」

の閣議決定を行いました。

これを受け、平成27年10月、地域の課題を地域の実情を踏まえて解決すべく「中津市版まち・ひと・しごと総合戦略を策定しましたが、特に、人口減少や高齢化が著しい中山間地域等においては、日常の買い物やコミュニティバスなど地域住民の生活に不可欠な生活サービスをいかに確保していくかが、周辺集落を含め地域全体を維持するうえで最も大きな課題となっています。

こうした中、地方創生の深化に向けた今後の取り組み方針として、平成27年6月に「まち・ひと・しごと創生基本方針2015」が策定され、同年12月には基本方針を踏まえて総合戦略の全面的な改訂が行われました。改訂後の総合戦略においては、人口減少や高齢化が著しい中山間地域等においては、一体的な日常生活圏を構成している「集落生活圏」を維持することが重要であり、将来にわたって地域住民が暮らし続けることができるよう、地域住民が主体となって、①地域住民による集落生活圏の将来像の合意形成、②地域の課題解決のための持続的な取組体制の確立（地域運営組織の形成）、③地域で暮らしていける生活サービスの維持・確保、④地域における仕事・収入の確保を図る必要があると明記され、2020年までの5年間における重要業績評価指標（KPI）の一つとして、新たに「住民の活動組織（地域運営組織）の形成：3000団体を目指す」ことが明記されました。地方創生は、戦略策定から本格的な事業展開の段階に入り、事業展開する組織の組織化を求めています。

また、都市部においても、人口減少・超高齢化社会の到来、地域住民のつながりの希薄化により、地域コミュニティの衰退が指摘され、その維持が課題となっています。さらに、地方公共団体では、厳しい財政状況や職員数の削減、市町村合併による面積の拡大などにより、地域への決め細やかな公共サービスの維持が困難となる状況も見られるようになってきており、地域で活動する様々な団体、住民等が新たな組織（地域運営組織）を形成し、

行政との共同による地域運営に取り組む事例が増えてきています。

(1) 中津市版まち・ひと・しごと創生総合戦略の見直し

そこで、昨年の国勢調査や2015改訂版総合戦略の小さな拠点の形成(集落生活圏の維持)に記載された、地域住民が主体となって、①地域住民による集落生活圏の将来像の合意形成、②地域の課題解決のための持続的な取り組み体制の確立(地域運営組織の形成)を踏まえた中津市版総合戦略の見直しについて伺います。

[回答：地域振興・広聴課]

中津市においては、集落生活圏の維持のために、周辺地域振興対策推進会議を設置しており、この点において中津市版総合戦略の見直しは考えておりません。

(2) 各支所におけるまちづくりビジョン

10月26日、平成27年国勢調査人口等基本集計が総務省より公表されました。別紙1をご覧ください。

中津市の総人口は、平成17年の84,368人に対し83,965人(0.48%)の減、旧中津市は67,034人に対し69,792人(4.11%)の増、旧三光は5,553人に対し5,167人(6.95%)の減、旧本耶馬溪町は3,602人に対し2,792人(22.49%)の減、旧耶馬溪町は5,020人に対し3,853人(23.25%)の減、旧山国町は3,159人に対し2,361人(25.26%)の減となっています。

本耶馬溪、耶馬溪町、山国町の人口増減率は、合併前の平成12年と17年に比べ別紙のとおり2倍近く減少率が高くなっています。

また、平成15年に公表された人口問題研究所の将来人口予測よりもかなり減少しており、合併により人口減少が加速したと推測できます。

そこで、支所ごとのまちづくりの基本となるビジョンの有無について伺います。

[回答：総合政策課]

合併前の旧町村を単位としたまちづくりビジョンは策定していません。一方、観光に代表されるように山国地域から旧中津までを一体とした取り組みを進めています。

②合併前の旧町村では、各総合計画に基づく施策を展開し、過疎化対策を推進し、人口減少に歯止めをかけてきました。合併後11年、目標となる指針がないことが、人口減少に拍車をかけた一つの要因であると考えます。「総合戦略(2015改訂版)」においても、人口減少や高齢化が著しい中山間地域等においては、一体的な日常生活圏を構成している「集落生活圏」を維持することが重要であり、将来にわたって地域住民が暮らし続けることができるよう、今後の地域の在り方、事業の取組方向について、集落生活圏単位で地域住民が主体的に参画し、地域の将来ビジョンを盛り込んだ「地域デザイン」(今後もその集落で暮らすために必要な、自ら動くための見取り図)を策定し、事業に着手することが求めら

れています。そこで、現在策定している第5次総合計画では、支所単位のまちづくりビジョンを策定するのかどうか伺います。

〔回答：総合政策課〕

合併後も市民生活に欠かせないゴミ処理、し尿処理の一元化、山国地域の買い物支援施設「みんなのお店」の運営、高校通学への補助、コミュニティバス路線の維持・新規路線の運行、空き家バンク制度の導入など、過疎対策や生活基盤の整備を重点とした施策を行っています。

山間部の人口減少は全国的な問題であり、減少率の増減はその地域の人口における年齢構成の影響を大きく受けます。高齢者人口が増加している場合、自然増減は必然的に減少幅が大きくなるため、旧町村地域の人口減少が即、市町村合併の影響だとは言えないと考えています。

また、中津市が抱えている課題につきましても、施策ごとにその対象範囲が異なり、また複数の地域で同じ課題を抱えている場合も多くあります。そのため、第五次総合計画においては、ビジョンや目標は市民のライフステージごと、あるいは施策分野ごとに定めることが適切と考えており、旧町村のエリアを単位としたビジョン等を作成する予定はありません。

しかし、中津市として目指す将来都市像を「暮らし満足ナンバー1」と定め、その実現に向けた基本目標を掲げる予定であり、地域が抱える課題やニーズをきめ細かく拾いながら、的確かつ総合的に対処していく計画策定を目指しています。

（3）地域自治区、地域協議会（地方自治法）の設置

平成18年3月1日、合併にともなう市民の不安解消と周辺地域の振興をはかる目的で、地方自治法に基づく地域審議会として三光、本耶馬溪町、耶馬溪町および山国町の各地域に地域振興協議会を設置しました。協議会は、旧議員や公募で任命された市民49人の委員で構成され、4年間にわたり地域課題に取り組んできましたが、主として合併によって生じた課題の調整機関にしかかなり得ませんでした。

また、平成H22年4月地域振興協議会のあとを受けて、周辺地域振興対策推進会議が三光、本耶馬溪町、耶馬溪町、山国町の各地域における諸課題の解決と活性化をはかることを目的に設置され、地域づくり活動の実践等で成果を挙げています。

しかし、合併後の旧町村の地域振興を進めるための基本的なビジョンの策定を地域振興協議会や周辺地域振興対策推進会議にゆだねなかったことが、周辺地域の疲弊に歯止めをかけることができなかつたと私は総括しています。

そこで、地域ごとの多様性が大きい新生・中津市では、それぞれの地域の特性に応じたまちづくりが不可欠です。また、それを効果的に・効率的に行うには、地域住民が主体となり行政が側面支援するパートナーシップ方の取り組みが重要と考えます。そこで、宮崎市や上越市、飯田市等の例による地方自治法に規定される地域自治区・地域協議会を旧町村ごとに設置し、まちづくりビジョンの策定や地域振興、健康推進等の区域内の課題解決につなげていけるものと考えますが如何ですか。

〔回答：地域振興・広聴課〕

中津市においては、既に周辺地域振興対策推進会議の設置、地域振興対策補助金による特徴ある地域活動の支援、地域の方・移住者・行政で構成する「移住支援なかつ」の立ち上げ等を行い地域の課題解決のための取り組みを行っています。

（４）暮らしを支える新たな地域運営組織の結成

まち・ひと・しごと創生総合戦略 2015 改訂版（平成 27 年 12 月閣議決定）における小さな拠点の形成（集落生活圏の維持）に謳われた地域運営組織とは、「地域の暮らしを守るため、地域で暮らす人々が中心となって形成され、地域内の様々な関係団体が参加する協議組織が定めた地域運営の指針に基づき、地域課題の解決にむけた取り組みを持続的に実践する組織」と定義しています。全国的には小学校単位、中学校単位で組織されています。

そこで、周辺地域振興対策推進会議は、地域運営組織になりうるか伺います。

〔回答：地域振興・広聴課〕

地域運営組織とは、地域課題の解決に向けた取り組みを持続的に実践する組織と定義されていますので、周辺地域振興対策推進会議の活動そのものであると言えます。

②2015 改訂版で提起された地域運営組織に対する認識が違います。昨日の総務消防委員会の委員長報告で、各支所における周辺地域振興対策推進会議の取り組みとして、月 1 回の会議、機関誌の発行、イベントの開催、おもてなし、観光資源の維持、存続、観光ルートの看板設置等が報告されました。

周辺地域振興対策推進会議が旧下毛地域におけるまち・ひと・しごとを創生する総合戦略の実働部隊になり得ますか。

〔回答：地域振興・広聴課〕

地域での実働部隊としては、市職員はもちろんのこと、ある面では周辺地域振興対策推進会議が担い、また別の面では、地域おこし協力隊の隊員や有償ボランティアが、さらには、集落単位で活動されている任意の組織が実働部隊となります。

このように呼び方、活動内容は様々ですが、地域の実情に応じた活動が行われています。

③今、人口減少や高齢化が著しい中山間地域等においては、地域住民の減少に加えて、高齢化に伴う生活機能の低下等により、介護需要、空き家、里山等の財産管理など地域に関わる新たな需要が発生するとともに、高齢者の見守りや雪かき、草刈といった生活支援に関わる需要が増加してきています。

そこで、地域運営組織が、地域で暮らしたいという希望を実現するために欠かせないサービスを提供する役割を果たすことが期待されています。

そこで、市としてこの地域運営組織の必要性について伺います。

[回答：地域振興・広聴課]

中津市においては、周辺地域振興対策推進会議の設置、集落支援員・地域おこし協力隊の配置、地域サロン開設、有償ボランティアサービスの提供、県の制度である小規模集落応援隊への協力要請等を集落、地域に応じて実施しています。いわゆる地域運営組織という形態にこだわらず、多様な連携による取り組みをより深化させる必要があると考えています。

④中津市版まち・ひと・しごと創生人口ビジョンで示された人口移動の推移と市内地域別人口移動の推移の資料（別図2）をご覧ください。現在の総合戦略、策定中の総合計画では、旧中津市での人口維持・増加につながると思いますが、旧下毛地域には地域別ビジョン、それらを実効する組織が不十分で、ますます過疎化が進行して行きます。

旧町村ごとの骨太のまちづくり方針を策定し、進行管理する地方自治法上の地域協議会、地域で暮らしたいという希望を実現するために欠かせないサービスを提供する役割を果たす地域運営組織の組織化が急務と考えますが如何ですか。

[回答：地域振興・広聴課]

地域の思いは、それぞれだと思われます。これまでも地域・集落の思いを尊重しながら様々な取り組みを進めてきました。今後も、地域運営組織という形を行政が最初に作ってしまうのではなく、地域・集落の思いに寄り添いながら取組を進め、必要に応じ中津市版の地域運営組織等の制度化を図ります。

（5）地域活性化室の全市域への展開

ここからは、旧中津市の地域コミュニティの活性化の視点で論議していきたいと思います。旧中津市の周辺地域対策として、旧今津公民館に職員を配置して3年目を迎えます。中山間地域に限らず、人口減少・超高齢化社会の到来、地域住民のつながりの希薄化により、地域コミュニティの衰退が指摘され、その維持が課題となっています。今津校区では、地域活性化室の配置による地域の祭りの復活や地域コミュニティの活性化が図られ、過去5年間の人口も横ばいとなっています。

先ほどの地域自治区、地域協議会の設置、新たな地域運営組織の組織化の旧中津市版になるわけですが、その事務局として、地域活性化室を旧中津市の公民館単位に設置してはどうかと考えますが如何ですか。

[総合政策課]

現在のところ、地域の運営は自治会に担っていただいております、地域運営組織等の新設予定はありません。

したがって、地域自治組織等の事務局として地域活性化室を旧中津市の公民館単位に設置する予定はありません。

(6) 地区別地域福祉活動計画作業部会における優先課題

現在、第3次地域福祉活動計画の策定に向けて、15地区の作業部会を設置して、ワークショップによる校区别地域福祉活動計画を策定しています。

15地区から出された優先課題のうち主なものを5つ伺います。

[回答：社会福祉課]

15地区から出されました地域福祉計画の中での主な5つの優先課題は

「世代を超えた地域交流の場づくり」

「高齢者を支えるためのしくみづくり」

「住民型有償サービスの組織づくり」

「自主防災の組織づくりや防災訓練を実施する」などの防災に関する施策

「地域の空き家の実態把握」などによる防災・防犯活動への活用

などとなっています。

(7) 優先課題の解決を推進する組織と事務局体制の確立

各地区（校区）で優先課題の解決にあたって、実行する組織や事務局はどのようにする予定なのか伺います。

[回答：社会福祉課]

実行する組織や事務局についてですが、今回、15地区から出された優先課題のなかには、地域の自治委員や住民などを中心に組織づくりを行っている既存の組織、例えば「町内会」や「自主防災組織」などを活用していただく方が適していると考えられるものがあります。

また、「地域福祉ネットワーク協議会」や地域福祉活動計画の作業部会員の方を中心に推進していただく方が適していると考えられるものもありますので、決まった組織や事務局の設置にこだわらず、地域の現状に応じた組織での活動の支援を行いたいと考えています。

②5年前の反省点として、優先課題は決めただけでも実行する組織が無くて、計画が実行できなかったのが現実です。先ほどの優先課題が全庁的なものであるため、これまで述べてきた地域自治区の設置、地域協議会の組織の立ち上げ、その実行部隊としての地域運営組織の組織化が必要と考えますが如何ですか。

[回答：社会福祉課]

先ほども述べましたとおり、地区ごとに活動を行う関係団体などの決定までを含め、優先課題の解決内容により目標設定を行っているため、地域の状況に応じた組織づくりの支援を市と社会福祉協議会とで協力し、行っていきます。

(まとめ)

中津市全体での人口が微減で、市民や行政、執行部に人口減少に対する危機意識が乏しいように感じます。現状のままでは旧下毛地域の人口は減り続け、将来に多大な影響を及ぼします。また、旧中津市においても人口は増加していますが、これまで地域を支えてきた方々の高齢化、引っ越してきた新たな居住者等の村意識の希薄化による自治会組織の脆弱化、自治委員や民生委員のなり手がいない地域も出始めています。

今一度、人口減少と地域自治意識の希薄化の問題を強く認識し、地方自治法に規定される地域自治区・地域協議会の設置、旧小学校単位の地域運営組織の組織化について、調査・研究を進めていただきたいと思います。

2. 過疎化、少子化対策につながる市職員の採用

最大手広告代理店の入社1年目だった女性社員が昨年末に自殺したことを、今年9月末に労基署が過労死であったと認定し、東京労働局による強制調査が行われることが報じられました。この女性は、亡くなる前の10月には105時間にわたる残業をしていたと報道されています。

また厚生労働省の調査で、第一子が生まれた家庭で、その後、第二子が生まれているかどうか大きな影響を与えているのが、夫の帰宅時間と家事育児への参画時間であることも分かっています。

夫が長時間労働で家に不在がちなことは、女性の就業・活躍を困難にしています。また次世代を担う子供を育てていくうえでも、親が子どもと向き合う時間をしっかりと確保することはとても重要です。

つまり長時間労働をやめることがこの国の少子化対策にもつながります。

(1) 年次有給休暇、生理休暇、時間外勤務の状況

そこで、市職員の年次有給休暇、生理休暇の平均取得日数と時間外勤務の平均時間、最大時間数、課単位で平均時間外の多い職場について伺います。

[回答：総務課]

職員の年次有給休暇の取得状況ですが、平成27年の1人当たり平均取得日数は7.5日、生理休暇については、女性1人当たりの平均取得日数は0.04日となっています。

時間外勤務の平均時間ですが、市民病院を除いた今年度の上半期の状況で答弁させていただきます。

時間外勤務の月平均時間数は1人当たり14.1時間となっており、最大時間数は月162時間が最大時間数です。

課単位で時間外の多い職場は、秘書広報課で月平均時間外勤務数は72.8時間となっており、要因は中津市でロケが行われた映画「サブイボマスク」の広報活動に伴う業務を上半期に行なうなどしたため時間外勤務が増加しています。

(2) 各種休暇の取得促進

職員の年次有給休暇の平成 27 年の 1 人当り平均取得日数は 7.5 日、厚生労働省の平成 27 年就労条件総合調査結果での日数は 8.8 日と比較して低くなっています。そこで、取得率が低い理由と休暇の取得促進に向けた取り組みを伺います。

[回答：総務課]

中津市の平成 27 年平均取得日数は 7.5 日ですので、平成 26 年調査結果の 8.8 日より低い数字になっていますが、夏季休暇等の特別休暇の付与状況もあり、単純に比較はできないと考えています。

しかし、職員のワークライフバランスのために有給休暇取得促進の取り組みは必要と考えていますので、今年度は 10 月を有給休暇取得促進期間として職員に有給休暇を取得するように周知しています。

来年度も引き続き有給休暇を土日、祝日に組み合わせて取得するプラスワン休暇を促進していきます。

②土日祝祭日におけるイベント等による代休制度が休暇の取得率を低下させている要因の一つと考えます。イベントにおける職員の動員のあり方についても再考する必要があると考えますが如何ですか。

[回答：総務課]

休日に行われるイベントの動員は関係部署の必要人数にとどめています。イベントを行う際に職員がすべきことであれば、職員が参加して運営に関与することは住民サービスの面でも必要な事だと考えています。

その際は、代休を取得するように管理職を通じて指導しており、代休制度が有給休暇の取得率を下げているとは考えていませんので、それとは別に有給休暇を取得できるような職場環境づくりに努めています。

(3) 時間外勤務の削減に向けた取り組み

次に、時間外勤務についてですが、平均 14.1 時間/月、最大時間 162 時間/月となっています。これは異常な勤務と言わざるを得ません。そこで、時間外勤務の削減に向けた取り組みについて伺います。

[回答：総務課]

時間外勤務の削減については、毎週水曜日をノー残業デーとして職員に退庁を促しています。

時間外勤務が多い職場には、管理職へ部課内で業務分担の調整などを図るよう指導し、さらに必要に応じ事務改善委員会で検討したうえで人員配置の見直しを行なっています。

②次に、時間外勤務の申請をしていない、いわゆるサービス残業の実態把握はどのようにされているのか伺います。

〔回答：総務課〕

時間外勤務をする場合は、時間外勤務申請をするようになっており、所属長である課長が職員の時間外勤務の状況を把握していますので、そうしたことから基本的にサービス残業の実態はないと考えています。

③各個人で使用しているパソコンの内部情報システムで、出退勤確認は可能か。

〔回答：総務課〕

現行システムでは、出退勤確認はできません。

④サービス残業の撲滅に向けた取り組みは、

〔回答：総務課〕

先ほど申し上げた通りサービス残業の実態はないと思っておりますが、管理職は、所属職員の健康管理について適切に判断する必要があり、その意味合いにおいて、出退勤のタイムカードがない中では、時間外勤務申請を通じた実態把握となりますので、この申請をしっかりとらせていくことが大切であると考えます。

（４）今後の職員採用のあり方

休暇の取得率が低い、時間外勤務が減少しないのは、職員数の不足から生じていると考えます。職員組合の女性部のアンケート調査でも、休暇を残した理由として、仕事が忙しい、人員不足で56.6%を占めています。

そこで、過去10年間における市職員、臨時・非常勤職員の数の推移について伺います。

〔回答：総務課〕

職員数ですが、市民病院、消防を除いた職員数で述べますと、平成19年は819人、平成20年は814人、平成21年は787人、平成22年は763人、平成23年は748人、平成24年は721人、平成25年は709人、平成26年は702人、平成27年は700人、平成28年は695人と124人減少しています。

臨時・非常勤職員の数ですが、こちらも同様に市民病院、消防を除いた職員数で述べますと、平成19年は417人、平成20年は428人、平成21年は449人、平成22年は431人、平成23年は418人、平成24年は447人、平成25年は494人、平成26年は519人、平成27年は502人、平成28年は535人と118人増加しています。

②この10年間で、正規職員は819人から695人、124人も減少しています。その代わりに、臨時・非常勤職員は417人から535人、118人も増加しています。

この10年間で、市役所の仕事も多種多様に増加し、まったなしの地方創生に取り組んでいます。

日本の少子化対策や女性活躍推進につながる年間総労働時間の短縮に向けて、必要な人員の確保と非常勤職員の削減が急務と考えますが如何ですか。

〔回答：総務課〕

多様化・高度化する行政ニーズに対して、組織として最適と考える任用・勤務形態の人員構成により、最小のコストで最も効果的な行政サービスの提供を行っていくことが重要であると考えています。

その中で、業務改善、組織のスリム化、業務の民間委託等を進めていき、組織に必要な正規職員は確保したうえで、臨時的・補助的な業務は引き続き臨時・非常勤職員を任用していきたいと考えます。

（５）中山間地域在住職員の採用

旧本耶馬溪、耶馬溪町、山国町の人口は、合併後の10年間で約30%も減少してきています。旧役場に総合支所を配置しているものの職員は減少しています。また、定期的な人事異動があるため、地元精通した人材が少なくなりつつあります。災害が起こったとき何よりも必要なのは、上からの指示を待たずに臨機応変に対応できる職員の存在です。また、平常時でも、過疎化が進む地域の活性化にとって、住民と行政との緊密な連携は不可欠です。その核になる人材を育てようというのが、中山間地域在住職員採用の目的です。

愛知県豊田市では、昨年度に中山間地域在住職員の採用が行われ、全国から130人もの応募があり、6人が採用され、地方自治法に基づく地域協議会に該当する地域会議の事務局業務等に携わっています。

以前の質問で、居住権の問題もあり制度導入に対して、慎重に判断をしていきたいとの答弁がありましたが、その後の検討の状況について伺います。

〔回答：総務課〕

住所要件を受験資格とすることは、特に慎重な判断が必要とされているところです。その理由は、各団体の実情に応じて客観的に明白かつ合理的な理由がない場合、地方公務員法第13条に規定する平等取扱いの原則及び同法第19条第2項に定める「職務の遂行上必要な最少且つ適當の限度の客観的且つ画一的要件」に違反することとなることによります。

議員ご提案の中山間地域に居住することが出来ることを受験資格とすることについて、平等取扱いの原則に矛盾することなく、その住所に居住することが必要不可欠で、社会通念上客観的かつ合理的な理由であると言い切ることは難しいと考えています。

住民と行政の緊密な連携は、地域おこし協力隊の活用など色々な方法を検討していきたいと考えます。

②豊田市で出来て、なぜ中津市で出来ないのか。弁護士にも相談しましたが、募集要項に中山間地に居住しなさいとは書いていない。居住して、地域の活性化に意欲のある方としている。住宅も斡旋するというので、インセンティブが働くのでは。とのことであったが如何か。

〔回答：総務課〕

豊田市の事例は把握しています。「採用内定後、市が指定する中山間地域に居住できる人」を受験資格の一つとしています。また、必要に応じて、居住等の紹介も行うとしています。

ここで、豊田市にできて、そして議員が相談された弁護士の見解においても特段問題視されていない当該事案ではありますが、先ほど申し述べた理由により本市の受験資格とすることは難しいと言うのが回答です。

なお、議員が懸念される点についての対応と致しまして、3月議会でも答弁しましたが、災害時の緊急対応につきましては、各支所管内の居住者、それから支所勤務経験者に対して、有事の際に速やかに対応を行うよう、年度当初に通知を行い迅速に対応できる体制整備を行ってきたところです。

また、住民と行政との緊密な連携の核になる人材の確保については、当面人事配置で対処していきたいと考えています。

③過疎化が進む地域の活性化にとって、住民と行政との緊密な連携は不可欠です。その核になる人材を育てようというのが、中山間地域在住職員採用の目的です。どこの集落においても市職員は地域コミュニティの核となっていると思います。今、その職員がいなくなっています。こんな状況では、過疎化を食い止め地域コミュニティの再生、活性化を図ることは困難だと思いますが、如何ですか。

〔回答：総合政策課〕

全ての集落に職員を居住させることは、物理的に不可能と言えます。また、過疎化・地域コミュニティ対策は、行政主導でなく、地域のことを思う方々と行政が協働で取り組まなければ、住民の納得は得られません。

現在も職員OBをはじめ、地域で活動されている方とともに様々な取り組みを進めています。このように「職員の配置」という形ありきではなく、地域の思いに寄り添いながら必要な支援等の取組を進めることが大切だと考えています。

④田舎に住みたい人を募集するのであって、住所要件を受験資格にするわけではありません。できない理由を並べるのではなく、どうすれば採用できるのかを考えていただきたいと思えます。そこで、再度お聞きしますが、田舎に住みたい、地域を活性化したいという志のある人を全国から募る中山間地域在住職員の採用を実施すべきと考えますが如何ですか。

〔回答：総務課〕

議員もご存知のように法律の中には古いものもあり、目まぐるしく変化する今の時代には追いついていないものもあると思われます。また、古い行政実例についても、今の時代で考えると疑問のあるものもあると思われます。

そういう中で、現行の法律が許す範囲で出来る限り市民ニーズに応えるのが我々行政に携わる者の使命だと思っています。

職員採用に関しましては、法令上の疑義が解消されない限り、中山間地域居住を募集要件に入れることは、繰り返しになりますが、難しいと考えています。

先程も答弁しましたが、住民と行政の緊密な連携は、地域おこし協力隊の活用など色々な方法を検討していきたいと考えます。

（まとめ）

現在、第3次行財政改革推進計画を策定中ですが、もうこれ以上の人員削減は市役所機能の停滞と地方創生の取り組みにブレーキをかけてしまいます。適材適所の人事異動、時間外勤務の縮減や新たな行政需要に対応するために必要な人員の確保、過疎地域を元気にしたいという強い使命感と行動力のある職員の採用を求めて、一般質問を終わります。