

出張報告書

下 関 市 議 会 議 長 殿

令和7年（2025年）7月7日

<p>職氏名</p> <p>総務委員会</p> <p>委員長 村 中 良 多</p> <p>副委員長 宮 野 直 樹</p> <p>委 員 林 透</p> <p>委 員 香 川 昌 則</p> <p>委 員 片 山 房 一</p> <p>委 員 恵 良 健一郎</p> <p>委 員 早 川 幸 汰</p> <p>議会事務局</p> <p>議事課長補佐 花 谷 禎 久</p> <p>議事課主任主事 安 田 雄 一</p>	<p>用 務</p> <p>所管事項調査</p> <p>1. 人口減少対策について</p> <p>2. 通学路等に設置した防犯カメラについて</p> <p>3. 人材育成制度について</p>
<p>期 間</p> <p>令和7年5月19日から</p> <p>令和7年5月21日まで</p>	<p>出張先</p> <p>宮崎県 都城市</p> <p>大阪府 箕面市・池田市</p>

令和7年度総務委員会の活動方針に沿い、所管事項の調査・研究の充実を図るため、宮崎県都城市において、人口減少対策について、大阪府箕面市において、通学路等に設置した防犯カメラについて、また、同府池田市において、人材育成制度について、それぞれ先進地視察を実施したので、その概要を報告する。

【宮崎県 都城市】（人口 約16万1千人 面積 約653km²）

宮崎県の南西部、東に鰐塚山系、北西に高千穂峰を仰ぐ都城盆地に位置し、南西は鹿児島県と接する。島津家発祥の地といわれ、江戸時代には薩摩藩最大の私領として都城島津家が統治した。古くからの交通の要衝で、現在も九州自動車道や国道が縦横に走り、鉄道が交差。畜産が盛んな地域である。

【出席者等】

都城市

人口対策課 繁昌 主幹、同課 柴田 主事、同課移住・定住推進室 中島氏

都城市議会

音堅 副議長、議会事務局 大田 主査

【調査概要】

都城市役所の委員会室において、視察の冒頭、音堅副議長から挨拶をいただき、村中委員長の答礼後、所管部局から人口減少対策について説明を受け、質疑応答を行った。

●人口減少対策について

【視察内容の詳細】

1. 都城市の人口推移

都城市では、1996年に人口が17万4,453人のピークを迎えた後、徐々に減少傾向が続き、2022年には15万8,777人となる。人口減少の主要な要因は「自然減」と「社会減」の両方であるが、特に自然減の影響が大きい。2022年以降は転入者が増加し、社会動態が転入超過となっている。

2. 人口減少対策課の設置とその効果

令和5年度から都城市は人口減少対策に積極的に取り組み、政策立案と移住支援の実務を担う部署として人口対策課を設置している。同課は施策立案と移住支援に必要な体制を確保し、他部の政策に関与・統括できることで効果を発揮している。また、移住支援についてシティプロモーションとして取り組むことにより、ワンストップで対応する体制を整えている。

3. 移住支援制度の内容と効果

移住支援制度には移住応援給付金、奨学金返還支援、お試し滞在制度、無料職業紹介、ペーパードライバー講習補助などがあり、令和5年度から制度を開始した結果、移住者数は大幅に増加し、現住人口の減少幅が縮小した。特に移住応援給付金は全国からの移住を促進し、生活基盤の整備に寄与している。

4. 移住者の推移

令和5年度から移住者数が増加し、令和5年度には3,710人、令和6年度には2,256人が移住している。移住支援制度の導入により、多くの移住者を引きつけることに成功した。

5. 現住人口の推計

2024年度には現住人口が増加に転じ、対前年度+1,920人を達成。移住者の増加が自然減を補い、人口増加に寄与している。

6. 広報と相談体制

都城市ではテレビ新聞等メディアを通じたPR、ウェブ広告の導入、移住特設サイトの設置、移住相談会への積極的な出展など、多様な広報活動を展開し、移住者の相談に対応している。

【今後の課題・検討事項および将来の展望】

現状の取組により人口微増を達成しており、着実な効果が現れている。引き続きPRを強化し、都城市を「知ってもらう」「選んでもらう」ことが課題であり、具体的には、以下の検討事項が必要である。

- ・移住支援制度の見直し：移住者の実態に応じた柔軟な支援制度の導入を検討し、効果的な支援を提供することが重要。
- ・広報活動の継続的改善：全国的な認知度を向上させるため、広報戦略の継続的な見直しと改善を行う必要がある。
- ・地域の魅力づくり：移住者が継続して定住するための地域の魅力づくりに取り組むことが求められる。
- ・人口動態のモニタリング：人口動態の変化を継続的にモニタリングし、適切な対策を講じることが必要。

将来の展望としては、今の16万人規模を維持し、バックアップシティとしての存在感あるまちづくりを目指す。

【得られた知見】

都城市は人口減少対策を行政の最重要課題と位置づけ、包括的な政策を実施している。また、移住支援制度は移住者の生活基盤を整えるものであり、現住人口の増加に寄与していることが確認された。さらに、広報活動や相談体制の充実により、移住者の増加を支えていることが明らかとなった。

【主な質疑応答】

Q 多数の方が移住されているが、その方々の就業先はどのようなところがあるのか。

A もともとある地場の企業が人手不足で深刻な状況であるのと、都城志布志道路が整備されたことに伴い、立地企業が増えてきたことから、地元の企業で就業の確保がで

きている。

Q 住む場所については不足していないのか。

A もともと17万人が居住していたことから、現在は16万人弱であるため、実質のところ家は余っている状況であり、それらを活用しているものと理解している。

Q 移住者に対する給付金等の支給が多いように見受けられるが、定住者はどのように感じられているのか。

A 移住者に対してのインパクトを重視した上での制度設計となっているが、財源の振り分け方という部分で言えば、定住者に向けての取組としては、子育て支援を積極的に行うなどの対応をしている。

Q シティプロモーションにおいて、インナーブランディングに取り組まれているか。

A シティプロモーションは対外に向けて取り組んでいる。

Q 各種施策が各課にまたがるかと思うが、人口対策に係るものについては、人口対策課が後押しするような体制を取られているのか。

A 各課における各種施策の予算獲得及びプランニングは各課で対応しているが、人口対策に関する取組については、逐次情報共有を行っている。

Q 人口が増えてきていることによるまちの活気についてはどうか。

A 目に見えて活気づいたというほど顕著なわけではないが、移住者による新たなコミュニティの創出などは増えてきている。

Q 移住施策について、最も効果的だったものはなにか。

A 移住応援給付金が最もインパクトがあり、効果的であった。

Q 外国人の方の移住者は多いのか。

A 割合としては、かなり少ないのではないかと考えている。

Q 移住応援給付金の中山間地域の割合はどのようになっているか。

A 移住応援給付金の割合実績ではないが、移住者数の割合で言うと、令和6年度が約22%、令和5年度が約30%位となっている。

Q 移住者の県内外の割合はどうなっているのか。

A 令和6年度は県外から約7割弱、県内からは約3割の移住者となっている。

Q 都城市の人口対策施策において、結果が出た最大の要因はなにか。

A 人口対策施策のPRの仕方、見せ方（同時多発的に打ち出すなど）が良かったのだと思う。

Q 移住支援制度が各種あるが、全て委託事業となるのか。

A 全て自前で行っている。委託できるような事業者がいなかったというのものもある。



都城市視察：村中総務委員長挨拶



都城市視察：議場

【大阪府箕面市】（人口 約13万9千人 面積 47.9km²）

府の北部に位置し、市域中央に明治の森箕面国定公園が広がる。高度経済成長期に阪急電車開通によって複数の住宅街ができ、大阪都市圏のベッドタウンとして発展。現在も、茨木市にまたがる複合都市「彩都（国際文化公園都市）」の開発が進行中。箕面国定公園内にある箕面滝は観光地として知られている。

【出席者等】

箕面市

市民安全政策室 山田 参事、西本 室長、総務室 小西 主事

【調査概要】

箕面市役所の委員会室において、視察の冒頭、市民安全政策室西本室長から挨拶をいただき、村中委員長の答礼後、所管部局から通学路等に設置した防犯カメラについて説明を受け、質疑応答を行った。

●通学路等に設置した防犯カメラについて

【視察内容の詳細】

1. 防犯カメラ設置の経緯

平成26年度に、箕面警察署の全面協力を得て、市立小中学校の全通学路に防犯カメラ750台を設置。この取組は府内初であり、全国的にも注目される事例。続いて、平成27年度及び平成28年度には自治会の防犯カメラ設置費用補助制度を拡充し、さらに平成28年度には、市内全ての公園203園に防犯カメラ300台

を設置した。

2. 防犯カメラ設置費用とランニングコスト

通学路への防犯カメラ設置には、平成26年度補正予算で1億5千万円が計上され、750台を設置。更新費用として令和6年度予算で4,288万1千円が計上され、108台を更新。年間運用費用は令和6年度予算で439万5千円が計上されており、電気使用料、機器修繕・移設料及び電柱賃借料に充当。

3. 地域住民との合意形成

防犯カメラ設置にあたり、箕面警察署の協力の下、設置予定箇所を決定し、学校協議会（青少年を守る会、青少年指導員、PTA、民生委員等教育関係団体）に対して説明と意見聴取を行った。

その後、設置予定箇所の自治会に対しても図面を送付し、説明を行うことで地域住民の合意形成を図った。

4. 防犯カメラ導入による効果

通学路に防犯カメラを設置した結果、犯罪発生件数が大幅に減少。子どもへの声掛け、不審者情報が30件から17件に、自転車盗・オートバイ盗が133件から83件に減少。

また、防犯カメラの設置により、街頭犯罪の抑止や検挙率向上が期待され、地域の安全性が向上している。

5. 撮影された画像の利用範囲とプライバシー保護

撮影された映像の利用は、警察からの捜査目的の要請に基づく場合や、市が防犯、防災、交通安全等のため必要がある場合や行方不明者の捜索、市民の安全確保等に必要があると判断した場合に利用。

プライバシー保護のため、住宅などの居住用建物が含まれる場合にはマスキングを設定し、人の容貌及び私生活を撮影しないよう配慮している。

6. 防犯カメラの設置費用補助制度

平成27年度及び平成28年度には自治会の防犯カメラ設置費用補助制度を拡充し、補助対象経費20万円以内で90%を補助。この期間限定の補助制度により、多くの自治会が防犯カメラの設置に踏み切り、防犯意識が向上。補助制度の実施に伴い、設置希望が当初の予算を大幅に上回り、補正予算を提案して対応。

【今後の課題・検討事項】

- ・カメラの保守対応：防犯カメラの保守対応について、現地での柱上作業が必要。同作業の効率化や改善策を検討する必要がある。
- ・防犯意識の啓発：防犯カメラの設置だけでなく、市民の防犯意識を向上させるための啓発活動を継続的に実施することが重要。
- ・補助制度の継続：補助制度の期間限定により設置希望が増加したが、長期的な防犯対策を講じるためには、補助制度の継続や拡充を検討する必要がある。
- ・広報活動の強化：防犯カメラの効果や設置箇所について広報活動を強化し、市民に対して防犯対策の必要性や効果を周知することが求められる。

【得られた知見】

箕面市は防犯カメラ設置により、通学路や公園、自治会エリアなど広範囲にわたって防犯対策を強化しており、その結果、犯罪発生件数が減少し、地域の安全性が向上した。

また、設置費用や運用費用についても具体的な数値を確認することができた。

さらに、地域住民との合意形成プロセスやプライバシー保護に対する配慮も重要であることが確認された。

【主な質疑応答】

Q 関西電力の電柱全てに防犯カメラの設置はしてよいのか。

A 関西電力と協議の上、基本的には全て設置可能となっているが、添架基準があるので、それに基づいて申請をし、判断されるようになる。

Q 防犯カメラ設置に係る経費は市の単独予算によるものか。国費等の補助はないのか。

A 通学路への防犯カメラ設置については、基金を活用したのと自治会への防犯カメラ設置に係る補助については、単費によるものである。

Q 防犯カメラの耐用年数はどのくらいなのか。

A メーカーの平均故障間隔は11年と聞いている。メーカーによっても耐用年数は異なる。

Q 予算コストの観点からも、防犯カメラの台数を減らすことは考えているのか。

A 通学路に設置している防犯カメラに関しては、警察と協議の上その場所に必要であるため、設置しているという認識であることから、維持する必要があると思っている。自治会への防犯カメラについては、密度が高いところもあるので、相談次第では減らすこともできるのではないかとと思っている。

Q 市民の方から管理されていることによる不安の声はないのか。

A 特に市民の方からそのような声はない。

- Q 費用コスト面以外に負担となる点はあるのか。
- A 防犯カメラの管理について職員が関与しなければならない点で負担が大きい部分がある。電柱に上るのには高所作業の講習を受ける必要があるなど。
- Q 通学路への防犯カメラ設置について学校規模によって設置台数が変わるなどの対応はされているのか。
- A 学校規模による差はない。校区が広ければ当然台数も増える。
- Q 市民の防犯に対する意識の向上が一つの成果であると思うが、防犯カメラ設置台数の多さというのがインパクトとなり、防犯意識の向上につながったと思われるか。
- A 台数の多さは特に大きかったと思う。マスコミに取り上げられるなど、全国的に周知されることで、犯罪者側への抑制にも効果があったと思っている。
- Q 通学路への防犯カメラ設置により、地域の見守り隊やスクールガードの方などのマンパワーによる活動が良い意味で減ったということはあるのか。または、活動が弱まったということはあるのか。
- A 特に防犯活動などが減ったということはない。
- Q 箕面市の取組による近隣市への波及効果などはあったのか。
- A 設置台数の濃淡はあるが、近隣市においてもほとんど防犯カメラを設置している。
- Q 無電柱化を推進している地域もあると思うが、どのようにお考えか。
- A 無電柱化は箕面市内ではあまり進んでいないが、信号への移設など今後検討する必要があると思っている。



箕面市視察：宮野総務副委員長挨拶



箕面市視察：議場

【大阪府池田市】（人口 約10万3千人 面積 22.14km²）

府の北部にあり、西は兵庫県に接する。市域の約3分の1が山地で、五月山が中央に位置。住宅都市であるが、ダイハツ本社があり関連事業所が多く立地。製造品出荷額の

ほぼ全てを自動車など輸送用機械が占める。豊中市・伊丹市との3市にまたがり伊丹空港が立地している。

【出席者等】

池田市

人事課 上浦 人材育成推進参与、同課 永原 課長

池田市議会

中田議長、議会事務局 福田 主幹

【調査概要】

池田市役所の委員会室において、視察の冒頭、中田議長から挨拶をいただき、村中委員長の答礼後、所管部局から人材育成制度について説明を受け、質疑応答を行った。

●人材育成制度について

【視察内容の詳細】

1. 働き方改革の背景

人口減少による労働力低下、出生率の減少、労働生産性を上げることが課題となっている。働き方改革の取組として、育児支援、女性の活躍推進、非正規職員の処遇改善、長時間労働の改善、ハラスメント防止などに取り組んでいる。

そして、「働きがい改革」に重点を置き、職員が生きがい・やりがい・仕事に喜びを持って働くことを目指している。

2. 人材育成基本方針の改定経緯

池田市の人材育成基本方針は平成16年度に策定され、平成26年と令和4年度に改定。地方公共団体を目指す人の価値観の変化やAI導入状況の進捗などの背景を踏まえ、職員の成長やキャリアアップを支援する方針が定められている。この基本方針は、人事担当者のマニュアルとして活用され、職員にも随時発信している。

3. 採用戦略

採用戦略では、求める職員像を明確にし、受験者向け採用試験説明会やウェブサイト充実させている。具体的には、以下のようなものがある。

- ・求める職員像の明確化：採用試験説明会やウェブサイトなどを通じて、どのような人材を求めているのかをPRし、受験者に採用後の仕事のイメージを持たせ、雇用のミスマッチを防

止。

- ・ウェブサイトの充実：採用試験要項、過去の採用実績、職場の雰囲気や仕事内容、先輩からのメッセージについての情報を充実。
- ・キャリアや職種に応じた選考：新規卒業見込者や社会人経験者など、キャリアや職種に応じた選考を実施。
- ・面接官のスキルアップ：面接官のスキルアップを図り、適切な判断をするための教育を実施。

4. 離職防止と働きがいの向上

職場環境を改善し、職員の働きがいを高める取組を実施。具体的には、以下の内容のようなものがある。

- ・働きやすい環境の整備：長時間労働より「効率的な業務運営」の重視やテレワークの活用などにより、効率的かつ柔軟な「働き方」を推進。また、ハラスメント防止に関する研修の実施や職場内で意見交換できる雰囲気を整備。
- ・正しい評価：人事評価の目標管理や面談を活用して、部下に対して正確にマネジメントをすることで、人事評価に対する納得感を高める。
- ・自己実現の支援：職員が仕事に誇りを持ち、成長を感じられる環境を整える。

5. 研修と人材育成

職員研修の一環として、人材育成にも力を入れており、「いけだウオンバット塾」という研修制度を導入し、近隣自治体職員や外郭団体職員、地域住民などと意見交換を行う場を設けている。これにより、水平連携やネットワークの構築、新たな施策の提案や実践のためのヒントを得ることができている。

【今後の課題・検討事項】

- ・働きやすい環境の整備：ハラスメント防止や労働環境の改善を引き続き実施し、安心して働ける環境を整備することが求められる。
- ・評価制度の見直し：職員が正しく評価される仕組みを見直し、納得感の高い評価制度を維持することが重要。
- ・研修制度の継続的改善：職員のニーズに応じた研修プログラムを継続的に見直し、実践的なスキルや知識の習得を支援する必要がある。
- ・採用プロセスの改善：採用プロセスにおいて、面接官のスキル向上や応募者とのミスマッチ防止を図るための施策を強化する必要がある。

【得られた知見】

働きやすさと働きがいの両立が生産性向上につながることを確認でき、働き方改革の重要性を再認識した。

また、人材育成基本方針の改定を通じて、現状に適応したフレキシブルな方針が策定されており、人材育成方針の有用性を実感した。

さらには、採用戦略の展開において、具体的な採用戦略を通じて、求める職員像の明確化やミスマッチの防止につながることを認識した。

【主な質疑応答】

Q 人材育成方針の成果はどのように見るのか。

A この人材育成方針は「離職者」を防ぐために作成したものではなく、職員の育成により、将来に向けてマネジメント力を高めつつ、良い組織として良い人材を呼び込むことを目的として作成したものであり、若者の価値観は常々変わってきているが、管理職はそのことを分かっていないことが多い。できるだけ入ってくる段階でミスマッチを防ぐことを目的としている。

Q 管理職が職場の風通しを良くするためにどのようなことに取り組まれているのか。

A 人事評価の面談の機会以外にも部下との1 on 1面談やミーティングの機会を設けるようにしている。加えて、研修などを通して、マネジメントやハラスメントについて意識するように心がけている。

Q 人事評価の際に全ての人に良い評価をする訳にはいかないと思うが、それによりモチベーションが上がる人、下がる人がいると思う。その点についてはどのように対応されているのか。

A 現状、能力評価においては、あまり差がついていない。差がついてくるのは、組織目標の業績評価のところである。最近の若手職員の傾向としては、過度な平等を非常に嫌う傾向にある。そのため、自分が優秀なところに入らなくてもこの制度があることで納得しましたという声は多い。どこに対しても公平公正な制度というのはいない。

Q 採用戦略にある面接官のスキルアップについて若手職員面接官の視点とあるが、どのような方をピックアップしているのか。

A 経験年数5年目程度の若手職員を若手面接官としている。

Q 若手職員が面接官として参画することで、その方に対する人材育成の効果は見受けられたのか。

A 人を見極めるスキルの向上や、初心を思い出して頑張ることができるという効果が

見られた。

Q エンゲージメント向上のために大事な要素はなにか。

A 人材育成基本方針で目指しているところの「働きやすさ」であるかと思う。



池田市視察：視察風景



池田市視察：議場