

令和7年度 箕面市議会行政視察報告書

1 日程

令和8年1月20日（火）～ 1月21日（水）

2 視察先

(1) 山口県宇部市

視察項目	小中学校におけるの働き方改革の取り組みについて
視察目的	宇部市の小中学校の教員の働き方改革の取り組みについて理解を深め、本市の教育活動のさらなる充実化の一助とする。

(2) 山口県周南市 （ボートレース徳山）

視察項目	ボートレース徳山の取り組みについて
視察目的	ボートレース徳山の取り組みを学び、本市のボートレース事業推進の一助とする。

(3) 山口県周南市

視察項目	人材育成・人事制度について
視察目的	周南市の市役所内での働き方改革の取り組みについて理解を深め、本市の人事制度のさらなる改善の一助とする。

3 参加者

議員	箕面の未来をひらく会：桃山悟議員（幹事長）、武智秀生議員 自民保守の会：藤田貴支議員（幹事長）、牧野寿美議員、木下伸雄議員、竹内洋人議員
----	---

山口県宇部市

項目	内容	備考
山口県宇部市について	人口 154,307 人、世帯数 79,546 世帯（令和 8 年 1 月 1 日時点）。山口県内で 3 番目に人口が多い市。 地理：約 289 m ² 。山口県の南西部に位置し、南は瀬戸内海に面している。 産業：近代的な工業として発展。公害問題を乗り越えて現在は「緑と花と彫刻のまち」として親しまれている。	説明 教育委員会 学校教育課
働き方改革の目的	教員の勤務時間の適正化および業務負担の軽減を図り、教職員が児童生徒に対してより良い教育活動を行うための職場環境づくりを行うこと。	同上
教員の勤務時間の変化	教員一人あたりの 1 か月の平均時間外在校等時間の実態としては、令和 3 年度時点では、小学校で 36.8 時間、中学校で 42.6 時間だった。しかしながら様々な取り組み（後述）の結果、令和 6 年度においては、小学校 31.6 時間、中学校 36.8 時間と徐々にではあるものの確実に長時間労働の改善につながっている。	同上
働き方改革の主な取り組みについて (R5年度～)	（小学校） 校時表の変更や、掃除の回数も月・水・金とすることで、児童下校後教職員の勤務時間終了までに 90 分を確保し、翌日の授業の準備等を余裕をもって取り組めるようにしている。 （中学校） 部活動は原則として教員の勤務時間内で終了する。 （ただし、生徒の活動における達成感等を考慮し、大会やコンクール等の前は校長の裁量で活動を認めている） （小中共通） 夏期・冬期休業中に学校閉庁日を設定。 学校への電話連絡は原則 18 時までと依頼（ 18 時以降は自動応答メッセージに切り替え）している。 学年末休業日を変更し、数日前倒しにすることで繁忙期の負荷軽減を図っている。 また、統合型公務支援システムや、デジタル採点システムや保護者連絡システムアプリの活用、AI ドリルの活用等 DX 化も進めている。	同上

	令和 8 年度からは、努力目標として退庁時間を 19 時と設定したり、定期テストの一部廃止や通知表の配布時期を 3 回から 2 回に減らす等、負担軽減の取り組みを重ねている。	
部活動の地域展開について	全国同様、持続可能な部活動の推進のため、地域クラブへの展開を進めている。これまで地域移行の期限を設けてこなかった。しかしながら、地域クラブの設立が十分に進まないことから、既存の部活動は令和 11 年度末までで令和 12 年度から地域クラブに完全移行の予定。現在はバスケットボール・軟式野球・剣道・卓球・ソフトテニスのみと種目は限られるものの、令和 7 年度は 10 個のクラブが認定されている。 指導は現職教員が掛け持ちで行っている場合がほとんどで、教員間の不公平感の解消も今後の課題の一つ。	同上



所感

教員の働き方改革は全国地方自治体の共通の課題であり、各自治体が教育現場の実態を踏まえながら様々な取り組みを行っているものと認識している。その中で、今回視察した宇部市では、授業時間の調整によって児童下校後に毎日 90 分間の授業準備時間を確保することや、学校への電話連絡を原則 18 時までとするよう保護者へ依頼するなど、地道で着実な取り組みを継続して実施している点が強く印象に残った。

AI ドリルや統合型校務システム、デジタル採点システム、保護者連絡用アプリ等の ICT ツールの活用も積極的に推進されており、様々な取り組みと併せた結果として、教職員の時間外在校時間は徐々にではあるものの減少傾向にあることが確認できた。

また、教員人材の確保や若手教員の定着といった、本市とも共通する抜本的な解決が難しい課題に直面している状況も共有された。一方で、教員出身で教育現場への深い理解を有する教育長を中心に、教員や保護者との対話を重ね、関係者の納得感を醸成しながら改革を進めている点は大いに参考となるものであった。

こうした姿勢や取り組みは、本市における今後の教員の働き方改革を検討するうえでも多くの示唆を与えるものであり、非常に実りの多い視察であったと考える。

山口県周南市（ボートレース徳山）

項目	内容	備考
ボートレース徳山の概要	<p>昭和28年8月に設立。太華山国定公園の中にあるボートレース場。自然豊かな景色と共にボートレースが楽しめる。</p> <p>年間12回開催186日。敷地面積150,040.30㎡、内所有地127,885.30㎡、競走水面99,824㎡、</p> <p>外向発売場は、平成4年12月に広島県呉市に、平成20年10月には、周南市の銀座商店街に「オラレ徳山」、平成23年12月に、本場外向発売所「すなっちゃん徳山」、平成28年12月には、「ボートレースチケットショップオラレ田布施」を開設した。</p>	<p>説明</p> <p>周南市ボートレース事業局</p>
施設について	<p>昭和55年に東スタンド、平成11年に西スタンド、平成29年に新中央スタンドが完成した。</p> <p>東スタンド：収容人数5170人、延床面積11930.43㎡</p> <p>中央スタンド：収容人数1541人、延床面積3289.62㎡</p> <p>西スタンド：収容人数1443人、延床面積7415.62㎡</p> <p>通常は中央と西スタンドのみで開催している。</p> <p>無料席にもテーブルがある席があり、人気がある。</p>	同上
特色	<p>キャッシュレスを推進しており、現在キャッシュレスでの購入が40%を超えている。</p> <p>キャッシュレスのかたの入場料をイベント時に無料にしたり、キャッシュレスの方には、イベント時の景品を豪華にするなどの取り組みでキャッシュレス化を向上させた。</p>	同上
収益について	<p>平成11年から23年頃は、売上げが低迷し、一般会計から補填しないと維持できない時期もあった。平成24年度からは一般会計へ繰出できるようになって、今は安定して成長している。令和6年度、7年度は、繰出金40億円。</p> <p>例：周南公立大学整備等基金へ3億円、公共施設マネジメント基金へ7億円、地域振興基金</p>	同上
ギャンブル依存症対策	<p>相談窓口は設置しているが、ほとんどギャンブル依存症の相談がない状況が続いている（年に1件程度）。</p>	同上

<p>来客者増加への取り組み</p>	<p>本場への来場は、通常1日400人程度。モーニングレースを始めてから売り上げがあがった。大阪や東京からの来場者も多い。</p> <p>購入金額の80%が電話投票。電話投票率が高いが、新規顧客取得にも力をいれており、家族連れの来場者向けのイベントにも力を入れている。芝生広場の横に子どもの遊び場を設置予定で、ボートレースのスタート位置にほど近い場所に遊具の設置を予定している。</p> <p>ペット連れのかたへの対応は、今のところ予定はしていない。</p>	<p>同上</p>
<p>レース開催時以外の施設利用について</p>	<p>市が主催するイベントを中心に無料で貸し出し、または、有料で施設を貸し出しすることもある。3階部分を災害時の避難所としている。</p>	



所感

今回の視察を通じて、収益確保と公共性の両立を図るための運営手法について、多くの示唆を得ることができた。

モーニングレースの導入、無料席においてテーブル・椅子を設置し、半個室の女性専用シートを設けるなど、利用者ニーズに即した柔軟な運営が行われており、電話投票率の高さ、売上の安定化と事業の成長を実現している点が特に印象的であった。キャッシュレス利用者へのインセンティブ付与は、利用環境の向上と業務効率化を同時に達成する有効な取り組みであり、住之江ボートにおいても参考となる施策であると考えられる。

家族連れ向けイベントの実施や子ども向け施設の整備など、来場目的をレース観戦に限定しない工夫は、本場来場者数の底上げに寄与するものと考えられる。公営競技施設を地域に開かれた場として位置づける姿勢は、住之江ボートにおけるイメージ向上や新規顧客の獲得という観点からも、有効であると感じた。

山口県周南市

項目	内容	備考
山口県周南市について	人口：133,088人（2025年12月末）、面積：656.29平方キロメートル。平成15年4月21日、徳山市・新南陽市・熊毛町・鹿野町の合併により誕生。主要産業は重化学工業で、製造品出荷額等は山口県内第1位である。	説明 周南市議会 議長
周南市の職員数 採用試験内容	周南市の職員数は、令和7年4月1日時点で、正職員1,393人、会計年度任用職員1,195人が在籍しており、約54パーセントが正職員である。 職員採用試験は、5月頃に大学卒業者を対象とした先行日程試験、7月頃に大学卒業者および資格・免許を必要とする職種を対象とした前期日程試験、9月頃に高校卒業者を対象とした後期日程試験の、大きく3回に分けて実施している。 今年度は追加試験を実施したが、毎年実施するわけではない。 試験内容は職種に応じて、第1次試験では筆記試験および小論文、第2次試験および第3次試験では集団討論や面接試験を実施している。 小論文や集団討論、複数回の面接を通じて、多角的な観点から人物評価を行っている。	総務部 人事課 研修担当 課長
採用倍率	採用倍率については、先行日程試験の大学卒業程度において、行政事務が3.1倍、土木技術が2.0倍となっている。 職種によっては応募者がいないものや、受験者はあったものの最終合格に至らなかったケースもあり、全国の他自治体と同様に採用には苦慮している。通常年3回の採用試験の日程では人員確保に不足が生じることから、追加試験を実施している状況である。	
離職率	職員の離職者数の推移は、令和2年度が8名、令和3年度が14名、令和4年度が24名、令和5年度が29名、令和6年度が37名となっており、過去5年度で増加傾向にある。 なお、この離職者数には、令和5年度から開始された定年延長制度に伴い、60歳で定年前再任用短時間勤務を選択した職員が、一旦普通退職したケースも含まれている。 以前と比較すると、離職者は増加傾向にある状況である。 20代・30代の退職理由としては、結婚による転居、出産、親や子どもなど家族の介護など、さまざまな理由が挙げられるが、若手職員の離職が目立つ傾向にある。 このような状況を踏まえ、若手職員の離職防止対策として、今年度から新たにメンター制度を導入している。	

<p>人材確保への 取り組み</p>	<p>人材確保のための工夫について</p> <p>① 対象年齢の拡大 受験可能な年齢の上限を、行政事務は 40 歳、土木や建築などの技術職は 45 歳に引き上げている。</p> <p>② SPI 試験の導入 先行日程の大学卒業程度行政事務試験において SPI 試験を導入し、民間企業と併願する学生や社会人経験者も受験しやすい制度とした。前期日程試験では、従来どおり公務員試験である教養・専門試験を実施し、幅広い人材が受験可能な環境を整えている。</p> <p>③ 年度途中採用試験の実施 昨年度から、年度途中となる 10 月 1 日採用の試験を実施している。</p>	
<p>応募者の確保</p>	<p>① 職場体験・インターンシップの受け入れ 職場体験では、市内の中学生に公務員という仕事に興味を持ってもらい、将来の職業イメージにつなげてもらうことを目的として、学校からの要望があれば随時受け入れを実施している。 インターンシップについては、毎年夏と春に実施している。就職活動を控えた学生を対象とし、周南市職員を志望してもらうため、職員の働き方や周南市の魅力を感じ取ってもらえるよう、「全職員がリクルーター」という意識で受け入れている。</p> <p>② 就職説明会への参加 市内の周南公立大学や徳山工業高等専門学校などで開催される説明会に参加し、PR 活動を実施している。 主に山口県内で開催される説明会に参加しているが、先月は福岡市において、山口県と合同で就職説明会を開催した。</p> <p>③ オンライン説明会の開催 周南市単独で開催しており、遠方の方にも気軽に参加してもらうことを目的に、Zoom を活用した説明会を実施している。</p> <p>④ 公立大学・高専における公務員業務の講義 周南市、周南公立大学、徳山工業高等専門学校の三者は、地域社会の発展および人材育成を目的とした三者連携協定を締結しており、本講義はこの協定の趣旨に基づいて実施している。</p>	
<p>昇任にあたっての基準や仕組み</p>	<p>昇任にあたっての基準および仕組み 周南市では現在、昇任に際して試験は実施していない。 主査級までは経験年数により昇任し、係長級以上については、それまでの勤務実績や人事評価の結果等を踏まえ、適任と判断される者を昇任する方法を採っている。</p>	

<p>人材育成について</p>	<p>人材育成について</p> <p>平成 29 年に人材育成基本方針を改定し、目指すべき職員像として「市民目線と幅広い視野を持ち、目標を掲げ、責任を持って達成する職員」を掲げている。</p> <p>また、めざすべき職場像として、「共に育み、職員一人ひとりの能力や知恵を結集し、組織力を発揮できる職場」を掲げており、採用、能力評価、異動、配置、処遇、職場環境の 6 つの取組を連動させたトータル人事システムの確立により、効果的な人材育成および組織の活性化に努めている。</p>	
<p>周南市の組織風土</p>	<p>周南市の組織風土について</p> <p>周南市では、市政推進の心がけとして、「2050 年を乗り越えられる周南市になる」という存在意義を掲げている。</p> <p>市の存在意義のもと、周南市職員は持続可能な未来づくりに挑戦している。</p> <p>令和 7 年度からスタートした第 3 次まちづくり総合計画では、まちづくりの基本理念を「将来世代へ責任あるまちづくり」とし、まちの将来像を「未来を歩む生命力満ちるまち」としており、この「責任」という言葉にこそ、周南市の組織風土が表れていると考える。</p> <p>人口減少や脱炭素といった課題を乗り越え、持続可能なまちをめざし、現世代だけでなく将来世代へ幸せを引き継いでいこうとする、責任感と誠実さを持って業務に取り組む職員が多いと感じている。</p> <p>若手職員が自由に意見を表明したり、新しい挑戦が促される場の確保について、周南市では、「庁内大学」という研修を実施しており、この研修は、「周南市のパーパス『2050 年を乗り越えられる周南市になる』」を実現するため、2050 年に幹部候補となる職員の育成を目的として実施している。</p>	



所感

周南市は、人口減少や若手職員の離職増加など、全国の自治体と共通する人材確保・定着の課題を抱えている。一方で、採用年齢の拡大、SPI 試験の導入、年度途中採用、インターンシップや大学との連携など、多様な人材確保策を積極的に展開しており、柔軟で先進的な取り組みが進められている点は評価できる。

人材育成においては、基本方針に基づくトータル人事システムや庁内大学の取り組みにより、長期的視点で人材育成が図られている。組織風土としても、「2050年を乗り越えられる周南市になる」というパーパスのもと、将来世代への責任を重視する意識が職員に浸透していることがうかがえる。

今後は、本市においても採用強化に加え、若手職員の定着支援や働きやすい職場環境の整備を一層進めることが重要であると感じた。