

一般質問通告書

令和8年第2回定例会において、下記の事項について一般質問を行いたいの
で会議規則第62条第2項の規定により通告します。

令和8年5月20日

議員氏名 橋本武夫 

会派名 政和会・清流くらぶ

海津市議会議長様

受領番号 第 6 号

受領日時 8 年 5 月 20 日 13 : 10

要 旨 ①書店ゼロ自治体から脱するために

質問相手 市長

要 旨 ②市職員の人材育成について

質問相手 市長



質 問 内 容

①書店ゼロ自治体から脱するために

出版文化産業振興財団の調査によれば、書店のない自治体は年々増加して2025年には498自治体と全体の28%以上になっています。本市も2023年以降書店のない状態が続いています。

私は、街の書店はただの小売店ではなく、人と人、本と物語、街と文化をつなぐ「知のインフラ」だと考えています。市内に書店がない状態（いわゆる書店ゼロ自治体）には、単に本が買えないというだけでなく、住民の生活や地域の文化面において様々なデメリットが生じます。

まず、本と偶然出会う機会の喪失が挙げられます。ネット通販は、欲しい本を探すのには便利ですが、書店のように「たまたま面白い本に出会う」というセレンディピティ（偶然の発見）が生まれません。これは、こどもの知的好奇心を育む機会の減少にもつながります。

また、文化的な集いの場の喪失も挙げられます。書店は、地域のトレンドや知的な刺激が集まる場所です。ポップを見て新しい分野に関心を持ったり、地域の情報を手に入れたりする「街の文化拠点」としての機能が失われます。

さらには、「用がなくても立ち寄れる」貴重な場所である書店がない状態は、シニア層や学生の外出機会の減少につながり、街全体の活気にも影響します。

そこでまず、市内に書店がないという現状をどのように考えておられるのかお尋ねします。

書店ゼロ自治体が増える中、こうしたデメリットを解消するため、市の予算を使って書店を誘致することは、地域の文化を守る施策として注目されています。

2025年12月、島根県大田市は2024年に書店ゼロ自治体になったことを受け、「市民生活の質の向上に資する」書店に対して開設準備や家賃などの経費を補助するという制度を創設しました。大田市の公募に対して、松江市に本社を置く書店が2026年1月に手を上げ、この6月にオープン予定と聞いています。

鳥取県江府町では、町の中心地であるJR江尾駅前の角地にある元書店だった空き家を町で買い取って整備し、経営してくれる書店主を募集する計画で、今年度中の開業を目指す取り組みが進んでいるそうです。

また、富山県立山町は、2015年に書店ゼロ自治体になって以降、たびたび書店の開業公募を実施するも実現せず、その間に、スーパーの閉店による買い物困難の課題も生まれたので、これらの課題解決のため、2024年4月、町役場の駐車場跡地に、町が店舗を建てる公設民営で、通常のコンビニエンス売り場に加えて、書籍売り場を併設する「ローソン マチの本屋さん」をオープンしました。この店舗は、面積230㎡のうち60㎡を書籍売り場として、小説、ビジネス書、文庫本、絵本、雑誌やコミックなど4千タイトル、7千冊以上を販売しています。併せて、地域の人と文化の交流拠点としてコミュニティスペースを設けており、休日には、移住相談窓口としても活用されています。

このように、各地の書店ゼロ自治体は様々な手法で書店ゼロからの脱却を図っています。本市においても本気で書店誘致に取り組み、書店ゼロ自治体から脱却する考えはありませんか。

②市職員の人材育成について

近年、地方公務員の自己都合退職が増加していることは、全国の自治体で大きな課題となっています。この危機的な状況において、これまで以上に「人材育成」が極めて重要視されてくるものと考えます。

現在の若者が就職先に求めるものは「ワークライフバランス」そして「スキルアップと成長環境」だと言われています。仕事とプライベートを両立しながら自身の成長が期待できるかが重要な判断の基準となっているわけです。その点で、海津市役所は選ばれる就職先となっているのでしょうか。

少子高齢化、人口減少、災害の頻発など自治体を取り巻く状況は厳しさを増している中で、地域の諸課題を解決し、地域住民が安心して幸せに生活でき、かつ地域の持続可能性を高めていくことができるかどうか自治体に問われています。そして、そのカギを握っているのが自治体職員であることは言うまでもありません。

そのためには、自治体職員の能力向上は欠かせません。今日求められる能力

は、広い視野と論理的な思考、分析力、専門的な知識、柔軟な発想力、コミュニケーションスキル、多様な主体との連携ノウハウなど幅広く、自治体職員の人材育成が求められる理由となっています。

ところが、現実には、多くの自治体において人材育成は極めて不十分な状況にあると言われています。定員の制約もあり、一人当たりの業務量が増大する中、仕事を教える方も教えられる方も多忙のためOJTが十分に機能しなくなっており、OffJITについても研修に行かせるだけの余裕が組織にないため後回しにされてしまっているのが実情と言われています。

職員の確保が容易でないからこそ、一人ひとりの職員の能力を高めていかなければならない状況にもかかわらず、職員にとって「成長」が難しい職場になっているのです。

人材育成に取り組むための方策として（一財）地域活性化センターは、地域をより良くしていくための職員の「学び成長する権利」を中核として「人材育成条例」を制定することを提案しており、「研修をしっかりと受けられるくらいの職員数を確保し、組織に余裕を創り出す」ことを人材育成方針の具体例として示しています。実際に条例を制定した自治体は、まだないようですが、提案の背景にある「若者の離職を防ぎ、職員の学ぶ権利や成長を組織として保障する」という動きは始まっているようです。

この（一財）地域活性化センターによる「人材育成条例」の提案は、「若者に選ばれる自治体」への強力なブランディングになり、予算と時間を正当に確保できるようになり、首長が変わっても「育成の方針」がブレなくなるとして高く評価されています。

AIに尋ねたところ、[現在は先進的な市長や地方議員が「研究・準備」を進めている段階です。近年の若手職員の減少・離職率は危機的なレベルに達しているため、採用勝ち残りを目指し、今後数年のうちに第1号となる自治体が誕生し、一気に全国へ波及していくと見られています。]との答えがありました。

そこでお尋ねします。

- ・職員採用、職員の自己都合退職の現状についての考えは。
- ・人材育成に対する考えは。
- ・本市職員の近年の複数日に渡る外部研修の受講者数は。
- ・「人材育成条例」制定を目指す考えはありませんか。

お答えをお願いいたします。