



「人口減少下における持続可能な行政サービスに向けて」

我が国が人口減少社会を迎え、自治体の人材不足が深刻化する中、それぞれの地域において、地域経済が安定し、人々が快適で安心して暮らしを営んでいけるよう、持続可能な行政サービスを提供することが大きな課題となっております。

今号では、「人口減少下における持続可能な行政サービスに向けて」をテーマとして、行政サービスを安定的、持続的、効率的かつ効果的に提供するため、人材確保やDXの活用、市町村連携などの取り組みについて特集します。

特集 01



人口減少下における持続可能な行政サービスに向けた取組

山梨県総務部市町村振興課
主任 松谷 周一郎

特集 02



山梨県職員の人材確保に関する取り組み

山梨県総務部人事課
課長補佐 日向 かづ美

特集 03



人口減少下における自治体DX
【生成 AI の活用で未来を切り拓く】

甲府市総務部総務総室 DX 推進課
係長 渡邊 拓也

特集 04



人口減少下における共通課題に対する
広域的な連携について

やまなし県央連携中枢都市圏 移住・定住分科会
甲府市企画部財政経営室連携共創課
係長 成澤 治子

全国的に人口減少が進行する中、山梨県においてもその影響は着実に広がっています。2000年と2020年を比較すると、県全体の総人口は約10%減少しており、今後もこの傾向は継続すると見込まれています。国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2050年には、2020年と比較して県人口が約25%減少し、約61万人程度になると予測されています。

また、高齢化の進行も顕著であり、2000年時点で約20%であった高齢化率は、2020年には約30%に上昇し、2050年には県人口の約4割以上が高齢者となる予測です。

こうした人口構造の変化は、地域社会の在り方や行政サービスの提供体制に大きな影響を及ぼしており、特に市町村職員の確保や業務の持

1 経緯

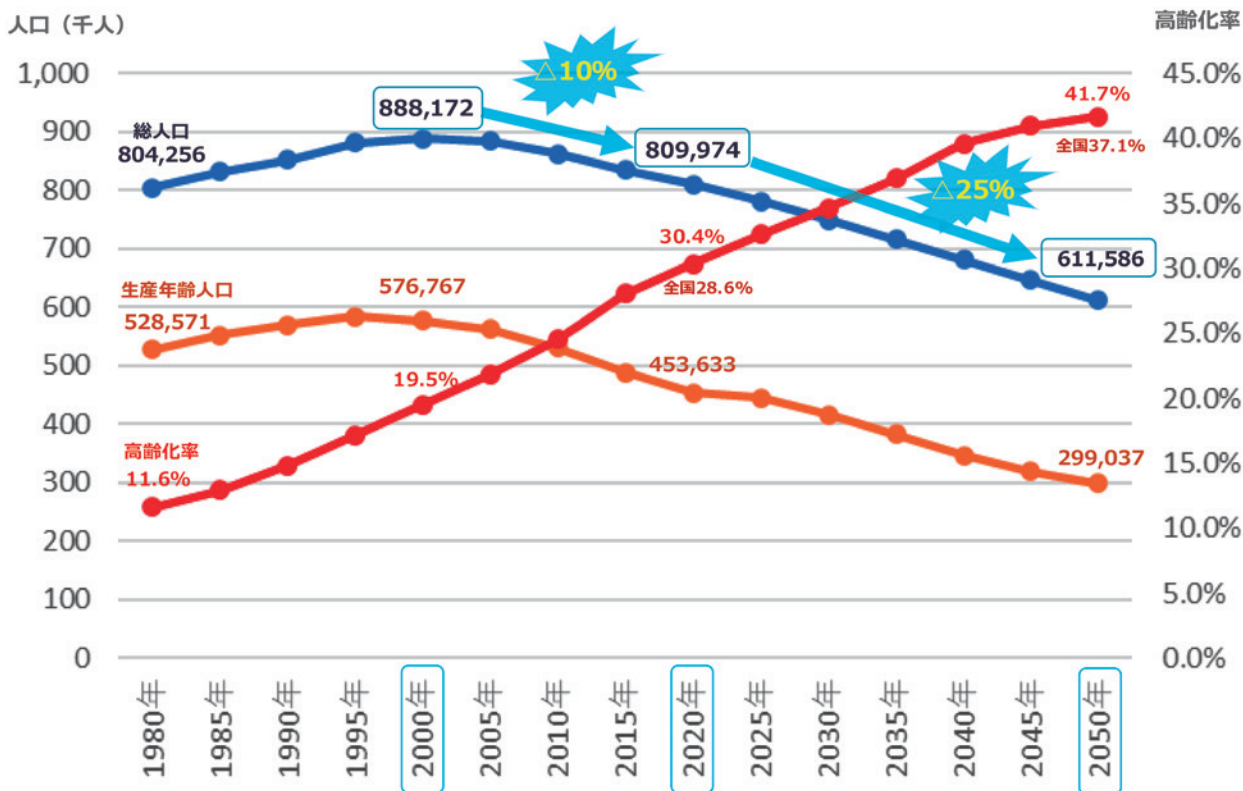
特集 01



人口減少下における 持続可能な行政サービスに 向けた取組

山梨県総務部市町村振興課
主任 松谷 周一郎

山梨県の人口推移



RESAS 地域経済分析システムより作成
 全国の高齢化率は内閣府「令和7年版高齢社会白書」より作成

続性に対する懸念が高まっています。

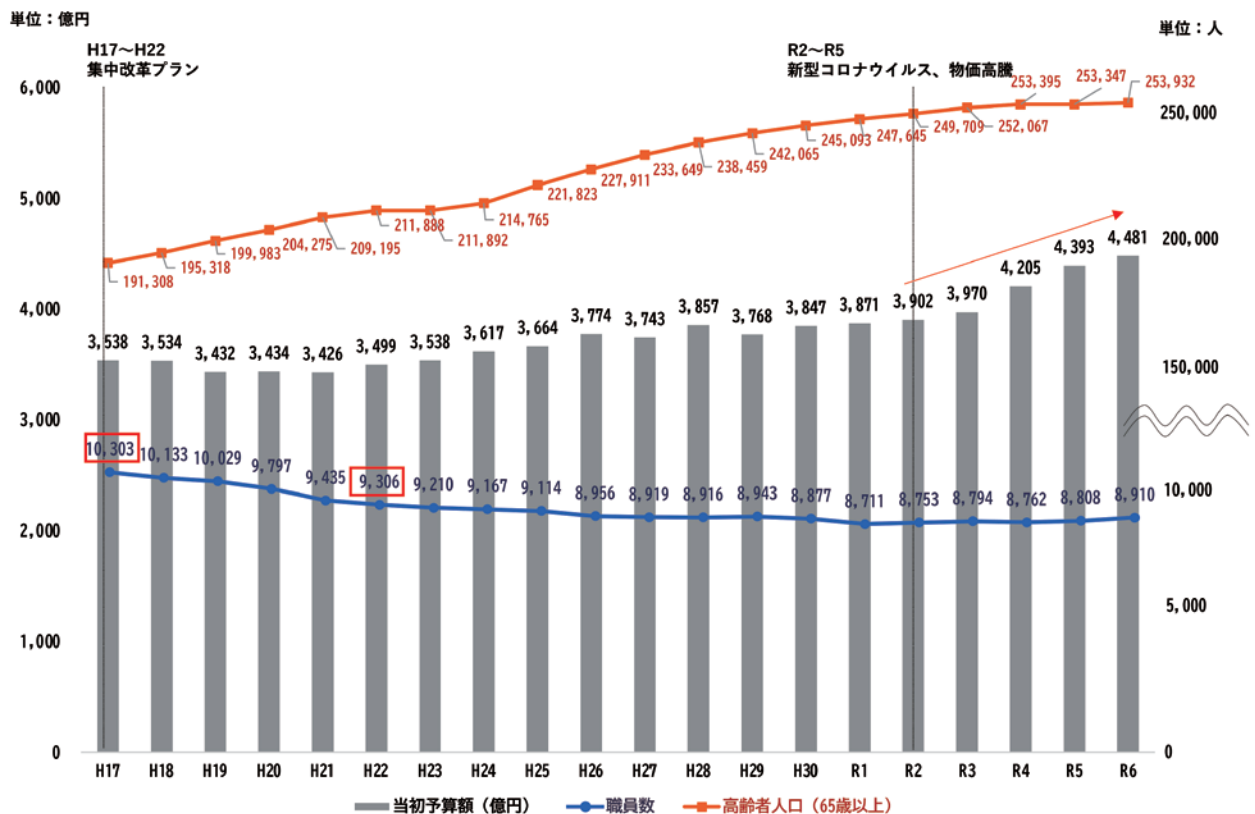
市町村職員数の推移は、平成17年度から平成22年度にかけての集中改革プラン等により大幅な削減が行われ、その後は横ばいで推移している一方で、行政需要はむしろ増加傾向にあります。具体的には、高齢者人口の増加に加え、新型コロナウイルス感染症への対応や物価高騰など、近年の社会情勢の変化により、特に市町村職員が担う業務は一層複雑化・多様化しており、職員の負担は増えつつあります。

さらに、市町村の組織体制に目を向けると、保健福祉や子育てなどの基本的な行政分野に加え、人口減少対策、デジタル・トランスフォーメーション（DX）の推進など、近年新たに求められる行政課題への対応も必要となつてきています。しかしながら、限られた職員数では、十分な体制整備が困難であり、複数業務の兼務が常態化しています。特に小規模自治体においては、職員一人ひとりの業務負担が増大する中で、持続可能な行政運営の在り方が課題となっています。こうした人口構造の変化や行政課題の複雑化を背景に、県では令和6年度から、市町村と連携しながら、持続可能な行政運営の実現に向けた具体的な対応策について、検討をスタートしました。

2 取組内容、成果

ここでは、令和6年度以降に実施された主な取組について、その内容と成果、そして今後の課題を整理してご説明いたします。

山梨県内市町村の職員数、予算額等の推移



職員数は地方公共団体定員管理調査結果（総務省）より作成

予算額は県市町村振興課財政企画室ホームページ掲載の市町村普通会計当初予算の概要より作成

高齢者人口は高齢者福祉基礎調査結果（山梨県）より作成

①人口減少下における市町村行政の在り方勉強会 (東部地域勉強会)

県東部地域では、近年、職員数の減少や業務の複雑化により、行政サービスの維持が困難となる自治体が増えてきています。特に、人口規模が小さい村では、保健師などの専門職をはじめとする人材の確保が難しい状況が見られます。また、令和6年5月には、山梨県町村会から県に対して、専門人材の確保に関する支援要望が寄せられたところです。

こうした背景を踏まえ、県では令和6年9月に「人口減少下における市町村行政の在り方勉強会（東部地域勉強会）」を立ち上げ、少ない職員数でも行政サービスを維持するための方策について、市町村と連携して検討を進めています。構成団体は、山梨県（市町村振興課、富士・東部地域県民センター）、山梨県市長会、山梨県町村会、山梨県市町村総合事務組合、東部地域の6市村（都留市、大月市、上野原市、道志村、小菅村、丹波山村）です。

令和6年度には、計3回の勉強会を開催し、各市町村の職員数や予算規模、事業の兼務状況、担当課の設置状況などを共有しながら、地域間連携による業務の効率化や人材確保の方策について意見交換を重ねました。まず、行政サービスをすべて自団体で提供する「フルセツト型」の体制が小規模自治体においては持続困難となっている現状を踏まえ、事務の共同処理、民間委託、共同採用などの方向性について検討を開始しました。そして、町村職員へのアンケート結果をもとに、地域間での連携・協働

のあり方や具体的な対応策について議論を深め、現場の課題感を踏まえた優先順位の整理を行いました。年度末には、これまでの議論を整理し、令和7年度以降の進め方について検討を



人口減少下における市町村行政の在り方勉強会（東部地域勉強会）

行い、参加団体から関心の高かった項目について、翌年度に優先的に取り組む方針が確認されました。

令和7年度は、これまでの議論や3市3村への調査結果を踏まえ、実施希望が多く、かつ検討が進んでいる事務・事業を中心に、具体的な取組を加速していく方針です。5月には第4回勉強会を開催し、優先項目の整理、実施体制の確認、共同採用方式の導入検討、行政相談委員の共同配置支援、地域活性化に係る広域的な取組などについて意見交換を行いました。

現在は、令和8年度からの実施を見据え、優先項目について具体的な内容や実施方法の整理を進めており、関係機関との連携のもと、着手可能な取組から順次実現に向けた準備を進めています。

②峡南地域ネクスト共創会議・行政の在り方検討WG

峡南地域（市川三郷町、早川町、身延町、南部町、富士川町）においても、東部地域と同様に、人口減少や町職員の確保難といった課題が顕在化しており、今後の行政運営の持続性を確保するためには、町単独での対応には限界があるとの認識が共有されています。

こうした状況を踏まえ、峡南地域では、地域全体での課題解決に向けた広域的な連携の必要性が高まっており、令和6年度に「人口減少下における峡南地域の行政の在り方検討ワーキンググループ（WG）」を新たに設置しました。

これまでに5回のWGを開催し、業務の集約



山梨県内市町村職員合同業務ガイダンス

化や共同処理の可能性について協議を重ねてきた結果、業務の集約化、共同処理の実施を目指して、家屋評価業務の共同処理とハラスメント外部相談窓口の共同設置の2業務について分科

会を立ち上げ、具体的な制度設計に向けた協議を進めています。

③市町村職員合同就職説明会・合同業務ガイダンスの開催

近年、人口減少や若年層の流出等により、市町村職員の採用確保は年々厳しさを増しており、各市町村が単独で採用活動を継続することには限界が見え始めています。こうした状況を踏まえ、県が主体となつて市町村の採用活動を支援する共同の取組として、県主催による「市町村職員合同就職説明会・合同業務ガイダンス」を令和6年度から開催しています。

これまでにオンライン形式や対面形式で計3回開催しており、参加者、参加市町村ともに増加傾向にあり、参加者からは「市町村の仕事が身近に感じられた」「複数の市町村の話を一度に聞けて効率的だった」といった声が寄せられるなど、一定の成果が見られています。

令和7年度には、参加者のさらなる増加と情報発信力の強化を図るため、大学等を通じた学生への直接的な呼びかけを行うとともに、当日参加できなかった層への対応としてアーカイブ配信の導入を検討するなど、より幅広い層へのアプローチを進めています。

3 今後の展望

今後の行政運営においては、人口減少や少子高齢化の進行に伴い、地域の担い手不足、財源・人材の制約、業務の複雑化など、構造的な課題

への対応が不可欠となります。こうした状況の中で、持続可能な行政サービスの提供体制を確保するためには、市町村が単独で対応するのはなく、広域的な連携や共同処理、業務の再構成などを通じて、地域全体で課題を共有し、協働して解決を図る姿勢が求められます。

こうした課題については、国においても議論が進められており、令和7年6月に公表された「持続可能な地方行財政のあり方に関する研究会報告書」においては、市町村が直面する専門人材や知見、ノウハウの不足といった事務処理上の課題を解決し、法令に基づく福祉や教育、インフラ管理といった行政サービスを、より効率的・効果的に提供できるようにすることで、自主性・自立性を発揮すべき領域に、これまで以上に優先的にリソースを配分できるようにする必要がありますとされています。

県では、令和6年度以降に実施してきた取組を通じて、地域の実情に応じた対応策の検討を進めてきました。今後は、これらの取組の成果を踏まえながら、制度設計が整ったものから速やかに着手し、段階的に共同処理や広域連携の実現を図っていくことが重要です。その際には、制度設計や費用負担、役割分担などについて、地域ごとの事情を踏まえた丁寧な調整を行い、無理のない形で導入を進めていくことが求められます。

県としては、市町村の皆さんと課題を共有しつつ、地域の将来を見据えた持続可能な行政運営の実現に向けて、連携と協働のもと、着実に取組を進めてまいります。

特集 02



山梨県職員の 人材確保に関する取り組み

山梨県総務部人事課
課長補佐 日向 かづ美

1 はじめに

近年、地方自治体における人材確保は深刻な課題となっています。山梨県においても、少子高齢化の進行や民間企業との人材獲得競争の激化により、県職員の採用倍率が大きく低下しています。こうした状況を受けて、県庁では、多角的な視点から人材確保に向けた取り組みを進めています。本稿では、その主な取り組みについて紹介します。

2 採用制度の見直し

職員採用試験については、令和5年度に実施した試験から見直しを行っていますが、令和7年度実施の試験から内容の大幅な見直しを行いました。特に大きな見直しとして、大学卒業程

令和7年度 県職員採用試験の見直し

①大学卒業程度に**早期枠を新設**

	第1次試験	第2次試験①	第2次試験②
	4月上旬～中旬	5月中旬	5月下旬～6月上旬
行政 (アピール試験型)	SPI3 (テストセンター方式) リアル会場またはオンライン での受験を選択可能	・論文試験 ・適性検査	・個別面接 (2回) (アピール面接※＋人物面接)
技術専門職 (専門性面接型)			・個別面接 (2回) (専門性面接※＋人物面接)

②大学卒業程度 (通常枠) **全ての技術専門職で教養試験廃止**

	第1次試験		第2次試験①	第2次試験②
	6月中旬		6月下旬	7月下旬～8月上旬
	教養試験	専門試験	・論文試験 ・適性検査	・集団討論 ・個別面接 (1回)
行政・警察行政	○	○		
技術専門職	廃止	○		

度の職員採用試験に「早期枠」を新設したことが挙げられます。この「早期枠」は、民間企業との併願をしやすいするために、3月に採用試験の受験申込を開始し、6月上旬には試験を終了するスケジュールを採用しています。これにより、就職活動の選択肢が広がり、より多くの志願者を呼び込むことが期待されています。

「早期枠」の一次試験には民間企業でも広く活用されている適性検査「SPI3」を導入しました。これにより、従来の教養試験や専門試験に比べて受験者の負担が軽減され、多様な人材の受け入れが可能になります。さらに、オンライン受験にも対応しており、遠隔地からの受験も容易になりました。

今年度を実施した「早期枠」では、採用予定人数が38人程度であったところに391人の申込があり、倍率は10・3倍となりました。試験の時期や内容、募集職種が異なるため、単純な比較はできませんが、昨年度の大学卒業程度の職員採用試験の一次試験申込時の倍率が2・9倍であったことを鑑みると、「早期枠」の新設による一定の効果はあったと考えています。

また、昨年度まで実施していた大学卒業程度の職員採用試験については、今年度からは「通常枠」として実施をしています。「通常枠」は、試験のスケジュールに変更はありませんが、技術職について教養試験を廃止し、受験者の負担を軽減することによって、採用がより困難になっている技術職の人材確保の強化を図りました。

大学卒業程度以外の職員採用でも、新たな採用区分を創設しています。例えば、民間企業等職務経験者（ジョブ型）採用、障害や難病を抱える方を対象とした採用、非正規である方を対象とした採用、育児や介護などやむを得ない理由で県庁を退職した方の採用（おかえり山梨県復職支援制度）などを令和5年度から実施し、多様な人材の確保に努めています。

人事制度の見直し

チャレンジへの支援

早期昇任・管理職への
早期登用の拡充

女性職員の登用拡大

職員の
マネジメント力の
向上支援

派遣・交流の充実
MBA取得研修
プログラムの創設

多様な働き方の実現

地域貢献活動応援
制度の創設
(副業・兼業の促進)

男性職員の
育児休業取得促進

育児・介護などに
対応した柔軟な働き方
支援

フレックスタイム
制度の導入

- ◎全ての職員が高い意欲を持ち、自己実現を図れる環境を整備
- ◎年功序列・横並び的な処遇等から脱却し、思い切った処遇や取り組みを実施

働きやすい職場環境の整備

名札の表記見直し

電話対応時の
録音機器導入

3 職員育成と人事制度の見直し

採用後の職員育成にも力を入れています。「山梨県職員基本理念」を策定し、職員に求められる価値観や行動規範を明確にしています。これに基づき、「人材育成と人事管理に関する基本方針」を改定し、全ての世代の職員に関する基本ベージョンを保ちながら職務を遂行する環境の構築に向け、令和5年度から段階的に人事制度の見直しを進めています。

具体的には、従前の年功序列・横並び的な処遇から脱却し、優秀な職員の早期昇任・管理職への早期登用、今まで女性があまり配置されていなかったポストへの女性職員の登用拡大、マネジメント力向上のための職員研修やMBA取得研修プログラムなどによる人材育成の強化などチャレンジへの支援を行っています。

また、職員の多様な働き方の実現に向けた取り組みも進めています。

例えば、県職員が率先して地域における公益性の高い活動に参加することで、地域への貢献

4 働きやすい職場環境の整備

と職員の自己成長の機会の実現を目指す地域貢献活動応援制度の創設（兼業・副業の促進）、男性職員の育児休業取得促進、育児や介護との両立支援などの職員の多様な働き方の支援などを行っています。これらの活動を促進するため、今年7月から、より柔軟な働き方が可能なフレックスタイム制度を導入しました。フレックスタイム制度では、週休3日や早出遅出勤務も可能としています。

5 おわりに

働きやすい職場環境づくりに向けて、職員の意見を積極的に取り入れた施策も展開しています。前述のフレックスタイム制度も職員へのアンケート調査を通じて、希望が多かったことも制度の導入を進めた理由の一つです。その他、名札の表記見直しや電話対応時の録音機器導入など、職員の安心感や安全性を高める取り組みもアンケートの結果を踏まえて実施した取り組みです。

人材確保に向けた取り組みは、単なる採用数の増加を目的とするものではなく、職員がやりがいを持って長く働ける環境を整えることも重要と考えています。今後も、社会の変化に柔軟に対応しながら、持続可能な人材確保の仕組みづくりを行っていきたいと考えています。

特集 03



人口減少下における自治体DX 【生成AIの活用で未来を切り拓く】

甲府市総務部総務総室DX推進課

係長 渡邊 拓也

1 はじめに

少子高齢化の波が押し寄せ、人口減少に伴う自治体職員数の減少に直面する中、行政サービスの質を維持するため、行政運営の効率化を図ることは、全国の自治体に共通する喫緊の課題です。本市においても例外ではなく、2040年には人口が現在の18・3万人から16万人になると推測されるこの難局において、積極的なデジタル技術の活用による諸課題への対応と行政サービスの質の維持・向上を図るとともに、様々な市民ニーズに対する施策を推進していくことが必要となります。そのような中、急速に変化するデジタル社会において、本市のデジタル技術の活用に対する基本的な考え方や方向性を整理した「甲府市デジタルソサエティ未来ビジョ

ン」を令和3年2月に策定し、「デジタル基盤の整備」「市民サービスの向上」と並び、「デジタル技術を活用した行政運営の効率化」を基本目標の一つとして掲げDX推進に取り組んでいます。

その中でも、とりわけ優先的な取組として、「対話型生成AI」（以下、生成AI）を全庁的に導入いたしました。生成AIは、文章作成、企画立案、翻訳、要約、表計算処理のコード生成など、行政事務の多様な側面に革新をもたらすものであり、全国の自治体で注目を集める一方、情報漏えい、誤情報、著作権侵害といった



参考：生成AIの操作画面

2 取組内容と課題

リスクや、職員の思考力低下を懸念する声も上がっていました。本市では導入にあたり、十分な調査研究を実施し、有効性と導入における留意点を精査した上で、令和6年7月の全庁導入に至りました。

生成AI導入に際し、最も重要視したのは、職員が安全かつ効果的に活用できるツールの選定とルールづくりです。職員が普段業務を行うLGMAN環境で運用可能な生成AIを選定す

「甲府市対話型生成AI利用ガイドライン」 主なポイント

- ① LGMAN環境で利用できる生成AIのみ業務利用すること
- ② 個人情報・機密性の高い情報は入力しないこと
- ③ 誤情報・差別につながる表現には注意し、根拠や裏付けを確認した上で業務利用すること

参考：ガイドラインのポイント

ることで、入力情報が外部に漏洩し学習に利用されるリスクを回避したうえ、効率的に活用できるツールを選定しました。ルールづくりにおいては、2か月間の試行期間から出た職員の声を反映する中、「甲府市対話型生成AI利用ガイドライン」を策定し、全職員に周知徹底を図ることで、明確なルールのもと、運用を開始しました。さらに、全庁展開前には、リスクと活用方法を解説した動画視聴を促し、操作方法の習得のみならず、生成AIの仕組みと潜在的リスクへの理解促進にも注力しました。

導入後の職員からのフィードバックでは、「文章作成の着手しやすさが向上した」「多様な表現や視点を得られるようになった」といった声が寄せられており、今後もより一層、生成AIを利用した業務を拡大していきたいと考えております。

また、職員アンケートでは生成AIを活用した職員の9割近くが「生成AIを利用することで業務効率が向上した」と回答しており、定性的な評価においては、生成AI導入による業務の効率化が図られております。今後は、導入効果をさらに確たるものとすべく、定量的な削減効果を見出していく手法を検討していきます。

さらに、デジタルリテラシーの向上が、生成AIに限らず、デジタル技術を活用する際の成果に直結することから、職員のデジタル技術に対する理解度や活用意欲の向上に継続的に取り組む研修の実施に注力しています。研修では、各自のPCを持参し、実務に即した実践的な演

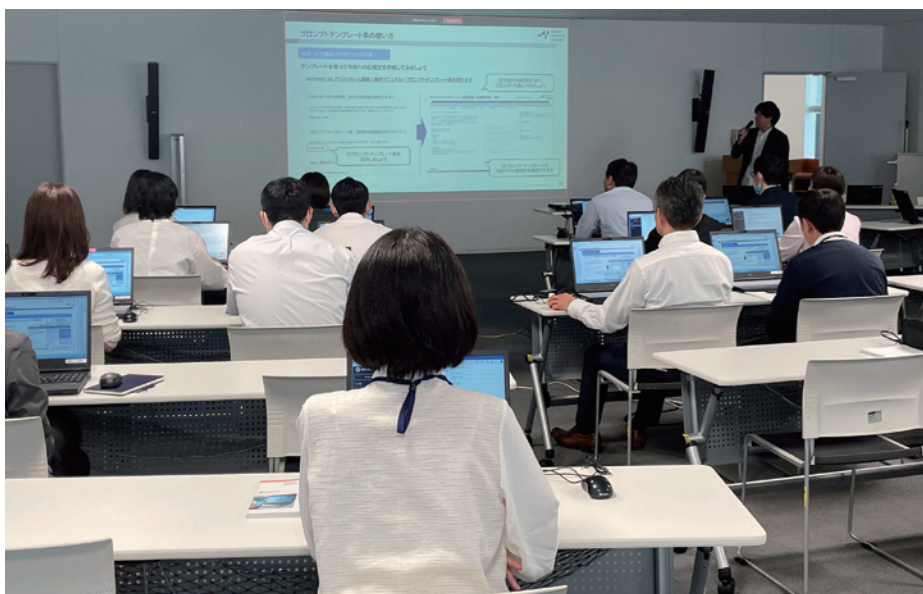
習形式を採用することで、デジタル技術をより身近に感じ、業務改善やDXを「自分事」として捉えられるよう工夫を凝らしています。

3 今後の展望

条例、規程、過去の議会における答弁など、本市固有の情報に基づいた応答をすることで、本市の特性を踏まえた、より正確で信頼性の高い応答が可能となるよう、生成AI本来の学習

データに加え、内部文書など本市独自の情報を参照し、回答を生成することが可能となるRAG (Retrieval-Augmented Generation) 機能の実装を目指しております。

RAGを含む高度な活用に対応するための研修プログラムや、庁内外における好事例を足掛かりとして、生成AIのより一層の利用促進を図り、業務効率の向上を図ることで、職員の働き方を改革し、市民サービスの質の維持・向上と持続可能な行政運営の実現を目指します。



参考：職員研修時の様子



特集 04

人口減少下における共通課題に対する広域的な連携について

やまなし県央連携中枢都市圏 移住・定住分科会

甲府市企画部財政経営室連携共創課

係長 成澤 治子

1 県央ネットやまなしで

進める広域連携

韮崎市、南アルプス市、甲斐市、笛吹市、北杜市、山梨市、甲州市、中央市、昭和町と甲府市の10市町が2023年にやまなし県央連携中枢都市圏（通称・県央ネットやまなし）を形成し、今年度から市川三郷町、富士川町が参画しました。空き家対策、多文化共生、移住・定住、人材育成、情報政策、農業、広域観光、プロモーション、ふるさと納税、雇用促進、自殺対策、ひきこもり支援、在宅医療・介護連携、消費者相談、公共交通・リニア政策、子ども・子育て支援、公共施設、教育、環境、防災、企業誘致、結婚支援の21分科会を組織し、各自治体の担当職員が規模効果を生かし、鋭意、課題解決に取り組んでいます。

2 移住・定住分科会の

若年層への挑戦

移住者の掘り起こしや、よりよい暮らしの希望を叶えたい「移住するかもしれない人」への取組は大切である一方で、多額の移住補助交付や首都圏での相談会等に多くの労力を投入する従来型の移住施策は、圏域の労働力不足、経済成長の鈍化等の少子高齢化下の課題解決とは年を追うごとに乖離してきています。移住・定住分科会は新しい仕組み構築に向け、連携協約



2022年のプレ大会からはじめ、これまで13校から154チーム494人が参加。

右下は昨年度の移住・定住分科会メンバー

3 シビックプライド醸成で

住み続けたいまちへ

圏域には県内7割の高校があり若者が多く学ぶ場所です。この強みを生かすべく、圏域高校生を対象に、探究学習の成果を称える「地域課題探究コンペティション・探コン」を実施しています。2022年度から高校で必修となった探究学習は、実社会や生活の中から問いを見だし、課題設定、情報収集、整理・分析、まとめ・表現する教科横断型の学習活動です。探コンは参加テーマを「圏域の地域課題」に設定しています。「圏域の現状を知るために大人（地域）と接触し、課題解決に向け自らが（他人に働きかけ）実践する」ことを学びの中で追い求めるプロセスは、自ずと圏域に対する当事者意識を高め、自分が地域にとって必要な人材であるという自信を持たせる「シビックプライドの醸成」のきっかけとなり、それが地域の一員として貢献したいという思いを生み、「住みたいまち。住み続けたいまち」を自分達で作るといふ地域力向上になると期待しています。



バスツアー、交流会は企業数も絞り、短時間でも印象が残るようにしています。

4 刷り込みが圏域選択へ ゆるやかに誘導する

ファーストキャリア選択は、程なく訪れる結婚・出産・育児を含めたライフステージの始まりです。それを想像させるのが、「MIRAITOやまなし将来発見バスツアー」です。甲府駅発と新宿駅発の1日2便3日間（平日参加も可能）、本格的に就職活動を始める前の高校生、大学生、大学院生、専門学生が地場、観光、第二次産業等、圏域にまたがる圏域が誇

る企業を巡り、日常業務風景を見学します。移動中も生活・子育てのしやすさ、ライフコストメリット、各自治体情報等に触れます。交流会は企業が制限時間内に参加者の前でPRするセミナー形式と企業代表や社員と、未来の就職、学業、希望等ざっくばらんに立ったまま意見交換する2部制にしてより親近感を持たせ、企業側の声がリアルに届くようにしています。企業だけでなく、目的を同じくする雇用促進、人材育成、在宅医療・介護連携の3分科会も参加協力いただいています。

企業に対し「いい自分を見せなくてはならない」とプレッシャーを持たせないために、私服参加で、個人情報ば伏せ、終始エフォートレス体験で圏域の情報を増やすことに徹する設えにしています。これまで2年度で、計358名が参加、企業62社にご協力いただいています。参加者からは「山梨県で働きたくなるような魅力的な企業がいくつもあること自体が山梨県の魅力になっていいると感じた」「進路がイメージできていない自分にとって、とても大きな一歩になった」など、好評を得ています。新規学卒就職者の3年以内の離職率が高、大卒ともに4割弱である現在、ミライトで得た企業情報を、近い未来の就活時、転職活動の選択肢にも役立てて欲しいです。

ミライトという名前は、若者、地域企業、自治体の未来を輝かせる意味を込めています。若者は我々の未来そのものです。若者には子育て環境や、生活バランスをきちんと考えてこの地を選び自分達の未来を輝かせて欲しい。若者が

「気づく・出会う・知る」小さな一歩が圏域自治体の輝く未来に結びつくと思っています。

5 自治体連携で光る、 各自治体職員の人知

人口構造の変化やインフラの老朽化など、地域が抱える課題に的確に対応し持続可能な形で住民生活を支えていくために資源を融通しあう国が推進する連携中枢都市圏構想においての最大のメリットは、自治体の枠を超えて職員の人知を共有できることではないでしょうか。MIRAITOや探コン実施等の分科会の運営を通じ、自治体同士が相補性関係を築く全体的な取り組みが、単一自治体の強みと魅力をさらに際立たせることにつながると実感しています。





人とつながる「サードプレイス」

主任研究員 藤原 佑樹（出向元 山梨県）

1 はじめに

過疎化や高齢化による地域組織の衰退や単身世帯の増加などの社会構造の変化により、家族や地域などにおける人との「つながり」が薄くなっている。加えて、コロナ禍による直接・対面でのコミュニケーションの減少や働き方の多様化などの社会環境が変化したことから、誰もが孤独・孤立状態に陥りやすい状況となり、問題の深刻化が懸念されている。こうした背景を踏まえ、家庭や職場・学校ではないもうひとつの居場所となる「サードプレイス」について考えていきたい。

2 調査結果からみる 現状・課題

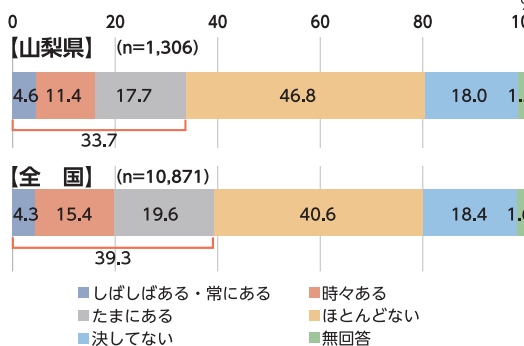
国は、孤独・孤立に関連する施策の推進にあたり、孤独・孤立の実態を的確に把握するため、令和6年に「人々のつながりに関する基礎調査」を実施した。その結果、39・3%が「孤独感がある」と回答していること、年齢階級別にみると、20歳～50歳代で孤独感があると回答した割合が4割を超えていることがわかった。山梨県においても同様の調査を行った

結果、全国よりも若干低いものの33・7%が孤独を感じており、年代別でみると、20歳代及び30歳代は全国と同様であるが、40歳～50歳代では全国よりも孤独を感じている割合が低い結果となった。

また、同居していない家族や友人たちと直接会って話す頻度別にみた孤独感では、孤独感が「しばしばある・常にある」と回答した人の割合は、全国・山梨県ともに「全くない」及び「月1回未満」で高くなっている。このことから、同居していない家族や友人たちとのコミュニケーションの頻度があるほど、孤独感を感じにくい傾向があることがわかった。

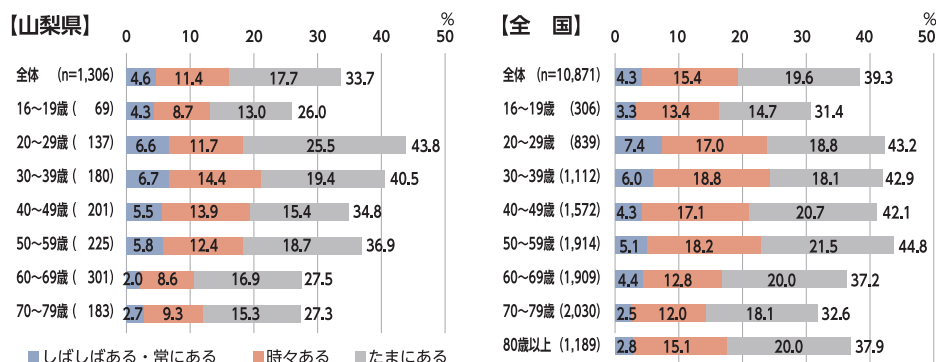
孤独を感じている人

33.7%の人が孤独を感じているが、全国と比較すると若干低い。



年齢階級別の孤独感

20～30代は4割を超えているがどの年代も孤独を感じている人は一定数いる。全国は20～50代が4割を超えている。



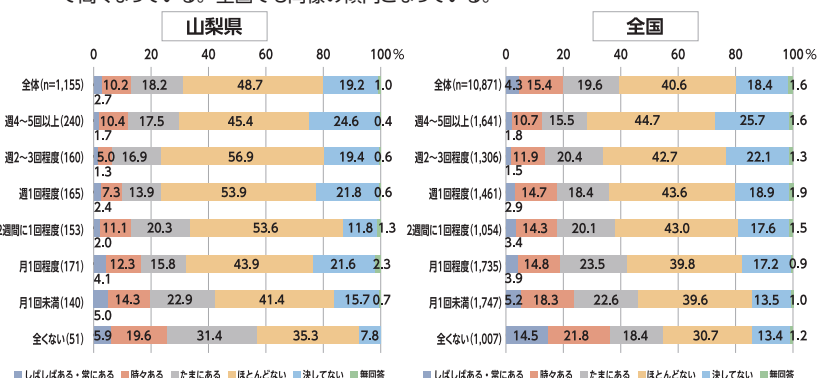
しかし、友人と直接会って話す頻度を増やそうにも、人によっては必ずしもすぐに会える環境にあるわけではないだろう。そこで筆者が注目している「サードプレイス」である。

「サードプレイス」とは、アメリカの社会学者であるレイ・オルテンバークが提唱したもので、「第1の場所である家庭、第2の場所である職場（労働環境）で特に長い時間を過ごしているため、家庭でも仕事でもない中立の領域（第3の場所）サードプレイス」が重要である」と紹介している。具体的には、日常の煩わしさやストレスから解放され、人々が気軽に

3 人とつながる「サードプレイス」とは

同居していない家族や友人たちとのコミュニケーション頻度別孤独感直接会って話す頻度別孤独感

孤独感が「しばしばある・常にある」と回答した人の割合は「全くない」及び「月1回未満」で高くなっている。全国でも同様の傾向となっている。



に交流できるコミュニティの拠点となる場のことを指している。このサードプレイスに関わることで得られるものとして、次の3つがあるとしている。

1 点目は目新しさである。毎日家と職場の往復では刺激がないが、サードプレイスのような、職業も立場も違う様々な人たちがざっくばらんに話し合えるような場所があれば、新しい情報や価値観と出会うことができる。それが新しい刺激となって人生が豊かになるといわれている。

2 点目は人生観が豊かになることである。サードプレイスで幅広い層の人々と気晴らしや交流をすることで様々な知識を得ることができ、健全で前向きな人生観をもたらすことができるというわれている。

3 点目は心の強壮剤になることである。家と職場の往復で家族と職場の人としか交流がない人よりも、気軽に会話できる仲間がいる人のほうが、友人も増え、精神的にも健康に過ごすことができるというわれている。

調査結果からもわかるように、孤独を感じることはだれにでも起き得るものであるが、具体的な支援まで必要かと言われると、そこまで感じていない方は多いだろう。しかし、孤独を感じることで幸福度が低くなることや、共助などの助け合いから漏れてしまうなど、様々な問題が起きる可能性がある。困ったときのセーフティネットとして、行政などの相

4 おわりに

談窓口の存在は大変重要であるが、そこに至るまでの孤独感を解消・軽減し、精神的にも健康になるための策の1つとしてサードプレイスを見つけることが、今後重要になるのではないだろうか。

本来のサードプレイスの魅力は、多様な背景をもつ人々と交流することとで視野を広げることができたり、新たな人間関係を構築し、自己成長につながったりすることができる場が得られることにある。しかし、そもそもこうした場に参加することに抵抗感を持つ人もいるだろうが、自身が住んでいる地域のイベントや自身の趣味につながるものであれば、参加しやすいのではないだろうか。例えば、誰にでも参加しやすいスポーツや軽い運動をするイベントへの参加をきっかけに、他の参加者との交流が生まれ、今後の交流につながり、体力的にも精神的にも充実することもあるだろう。スポーツに限らず、誰しもが自分に合った「サードプレイス」を見つかるために、行政はサードプレイスとなり得る居場所づくりの支援や、居場所となり得る場所の周知を積極的に行う必要があるのではないかと。誰しもが自分に合った「サードプレイス」を見つけて、人生をより豊かに過ごすことができるようになることを期待したい。

市町村の

元気印

富士川町の未来をひらく

まちづくり公社の挑戦

株式会社ふじかわまちづくり公社

代表取締役 相澤 輝雄

富士川町は、豊かな自然環境と、古くから地域に根差した伝統文化に恵まれた町です。大法師公園の桜、小室山妙法寺のあじさい、大柳川溪谷の吊り橋や滝など、四季を通じて訪れる人々を魅了する景勝地が数多くあり、町の誇りともいえる大切な資源です。しかし、人口減少や高齢化の影響を受ける中で、この豊かな地域資源をいかに活用し、持続可能な地域社会へとつなげていくかが、私たちに課せられた使命だと考えています。

そのために、令和5年6月に設立した「株式会社ふじかわまちづくり公社」は、観光地域づくり法人（DMO）として、富士川町の魅力を最大限に発信し、町の観光・産業を軸とした地域経済の循環を生み出す役割を担っています。観光の情報発信、イベントや体験型商品の造成、さらには地域住民の皆さまや事業者の方々との連携強化を通じ、富士川町に「稼ぐ力」を取り戻し、地域全体の活力を生む仕組みを構築しています。

公社の重要な事業の一つが「ふるさと納税」です。町からの委

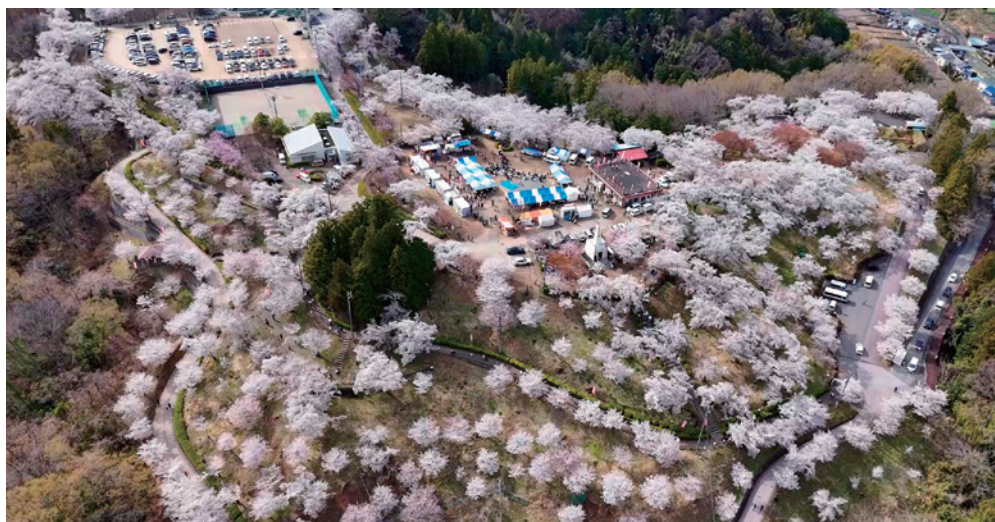
託を受け、寄附額の増加を目標に、地域の返礼品事業者の方々と連携しながら返礼品の充実を図ってまいりました。その結果、公社設立前の寄附額から昨年度は、約1億8千万円もの増額を実現することができ、地域にとっても大きな成果になっています。新たに開発した体験型返礼品や、お礼状の送付といった丁寧なコミュニケーションの積み重ねが、寄附者の皆さまに「また応援したい」と思っていただけリピーターづくりにつながっていると感じています。

特に注目しているのが「貫通石」です。古くから縁結びや開運の象徴として親しまれてきたこの石は、リニア中央新幹線トンネル掘削工事で採取されたもので、富士川町を語る上で欠かせない地域資源です。ふるさと納税の返礼品に取り入れることで、そのストーリーを全国に発信し、町の文化的価値を改めて見直しても



らうきっかけにしたいと考えています。今後も、こうした町に伝わる歴史資源の活用をさらに進めてまいります。

また、富士川町の自然やイベントの魅力を伝えるツールとして、ドローンを活用した空撮映像の制作にも積極的に取り組んでいます。これまでに20回程度に及ぶドローン撮影を行い、SNSを通



ドローンで撮影した大法師公園

じた情報発信で町のファンを拡大してきました。上空からの美しい映像は、町の魅力をより立体的に感じてもらえる貴重な手段です。さらに、ドローン撮影会なども企画し、地域住民や県内外の方々に先進技術に触れてもらう機会をつくっています。

こうしたドローン分野の広がりをさらに深めるために、公社では山梨県ドローンビジネス協議会を設立し、その事務局を務めています。県内のドローン関連事業者の交流・研鑽を促しながら、ドロー

ン産業の発展に寄与することで、富士川町のみならず山梨県全体のドローンビジネスの活性化を支援しています。ドローンは観光分野だけでなく、農業支援や防災、物流などさまざまな領域での活用が期待されています。こうした将来的な可能性を見据え、公社がハブとなり地域にドローン人材を育成・定着させていくことも大切な役割だと考えています。

私たちは「稼ぐDMO」としての自立を目指し、ふるさと納税の運営受託事業やドローン関連事業に加え、企業版ふるさと納税の斡旋など、新たな事業展開にも積極的に挑戦しています。地域

の企業や事業者の皆さまと連携しながら、より幅広く、より持続可能な収益構造を構築し、町に確実に利益を還元できるモデルを築いていく所存です。

町の伝統である大法師公園の桜や小室山妙法寺のあじさいといった季節行事を守り育てながら、「桜植樹体験」や「山車巡行祭り引き手体験」など寄附者が直接富士川町の未来にかかわれる体験プログラムの提供にも取り組んでいます。こうした取り組みを通して、町に愛着を持ち、応援してくださる人を全国に広げていくことが、私たちの大きな目標です。

私自身は、これまでスポーツマネジメントの分野で培った「人を動かす力」を地域の活性化にも活かしていきたいと考えています。町の活力の源は、何より「人」です。町の人々や地域の事業者、そして全国から富士川町を応援してくださる寄附者の皆さまと一緒に、一步一步挑戦を積み重ね、未来を切り開いていきたいと思っています。

富士川町は、可能性に満ちた町です。私たちふじかわまちづくり公社は、その可能性を信じ、これからも地域の皆さまとともに挑戦を続けてまいります。どうぞ今後とも、変わらぬご支援をお願い申し上げます。



山車巡行祭り