行 政 視 察 報 告 書

令和８年１１月１３日

前橋市議会議長　様

議員　小渕　一明	議員　堤　波志芽
議員　横山　勝彦	議員　市村　均光
議員　佐藤　祥平	議員　木部　秀人
議員　下田　一成	議員　水野　芳宣
議員　中林　　章	

記

１　期　　日

令和８年１０月２８日（水）～　１０月３０日（金）

２　視 察 先

愛知県名古屋市、岐阜県岐阜市、兵庫県神戸市

３　視察事項

名古屋市　久屋大通公園について

岐 阜 市　子ども・若者総合支援センター「エールぎふ」について

神 戸 市　地域貢献応援制度について

４　視察概要

別紙のとおり

久屋大通公園について

名古屋市会事務局総務課　主事　髙橋快　氏
名古屋市住宅都市局　都心まちづくり部　担当課長（栄開発）　堀啓輔　氏
名古屋市住宅都市局　都心まちづくり課　課長補佐（施設管理・活用）　金子直樹　氏
名古屋市住宅都市局　都心まちづくり課　技師　近藤美紀子　氏

＜概要＞

久屋大通は名古屋市栄地区の中心に位置し、戦災復興事業として市民の協力を得て造られた全長 1.8 ㎞の 100m道路で、都市公園、地下鉄、地下街及び地下駐車場が重層的に構築された名古屋市のシンボルの一つですが、公園の老朽化やバリアフリーの不足、憩いや賑わいの不足などの課題を抱えており、栄地区を東西に分断する要因にもなっていました。さらに、リニア中央新幹線の開業に向けて大規模開発が進む名古屋駅地区と比較して、民間開発が低迷していたことから、栄地区の活性化が求められていました。そこで、リニア中央新幹線の開業を見据え、栄地区のまちづくり方針として平成 25 年に「栄地区グランドビジョン」を策定し、これに基づき、栄地区の活性化の起爆剤として、久屋大通の再生を進めてきました。久屋大通公園（北エリア・テレビ塔エリア）においては、平成 29 年 Park-PFI を活用した整備運営事業に着手し、令和 2 年 9 月に「Hisaya-odori Park」として開園しました。

Park-PFI は飲食店、売店等の公募対象公園施設の設置又は管理と当該施設から生じる収益を活用してその周辺の園路、広場等の特定公園施設の整備、改修等を一体的に行う者を、公募により選定する制度で、特例として次のような措置を講じることができます。

・設置管理許可期間の延伸（最長 20 年）
・公募対象公園施設の建ぺい率の上乗せ
・利便増進施設（駐輪場・看板・広告）占用

久屋大通公園では市の条例改正により、公募対象公園施設の建ぺい率を 2%から 14%に上げることで、園内に出店する店舗を増やすことができ、市の賃料収入の増加に寄与することができました。

管理運営については Park-PFI 事業者として三井不動産株式会社が統括し、公園（園路・広場等）管理運営は植栽管理スタッフ、清掃スタッフ、イベントスタッフ、警備スタッフ等の公園スタッフが担い、収益施設の管理運営を担う収益施設スタッフと連携して行っています。

＜所感＞

Park-PFI の手法を用いた公園の再整備は、市民に対しては今日的な憩いの場と賑わいの創出、行政においては負担の軽減と収益性という観点から、今後増加していくものと思われます。前橋市もそうですが、人口減少が進む自治体においては魅力あるまちづくりの一つとして、取り入れる価値があるものと感じました。

子ども・若者総合支援センター「エールぎふ」について

岐阜市子ども・若者総合支援センター 岐阜市子ども家庭センター
　所長　河合 勇氏
　副所長（社会福祉士）　若井 俊洋氏

＜概要＞

岐阜市子ども若者総合支援センター（通称：エールぎふ）は、多様化・深刻化する子どもや家庭の課題に対応するため、平成 26 年 4 月に旧小学校校舎を利活用して開設された教育と福祉の一体的支援拠点である。対象は 0 歳から 20 歳前までと幅広く、乳幼児期の発達相談、児童虐待対応、学齢期の発達・教育支援（不登校対策）、若者の自立支援など、5 つの専門分野で切れ目のない伴走支援を行っている。

最大の特徴は、市直営によるワンストップ相談体制と、県（中央子ども相談センター）・県警・市・市教委が同一建物内に同居する全国初の「子どもサポート総合センター」の設置である。総合相談窓口で専門知識を備えた職員が初動対応と振分けを行い、虐待通告等があった場合は県・市・警察による「合同緊急受理会議」を即時開催することで、迅速な情報共有と 48 時間以内の安全確認を実現している。

教員、心理士、保健師、社会福祉士など 124 名の多職種が常駐し、年 3 回のネットワーク会議等による関係機関・NPO との「顔の見える連携」も強みであり、年間延べ 25,000 件を超える相談に対応する先進的なモデルである。

＜所感＞

本視察を通じ、前橋市において児童虐待や不登校、発達障害など多様化・複雑化する子ども課題への対応にあたり、市庁内における部局間の縦割り打破や、群馬県児童相談所・警察など外部関係機関との情報共有におけるタイムラグの解消が大きな課題であることが再認識された。

岐阜市の「エールぎふ」に見られる教育と福祉の枠組みを超えた市直営のワンストップ相談支援体制や、県児相・警察と同居する「子どもサポート総合センター」の即応体制は、子どもと保護者の命を守り早期支援につなげる上で極めて画期的かつ有効な手法である。特に通告に対し県・市・警察が即時に集まる「合同緊急受理会議」による 48 時間以内の安全確認、124 名の多職種連携、年 3 回のネットワーク会議による NPO 等との「顔の見える関係づくり」は、本市の支援体制構築において大変示唆に富む成果であった。

本市において、岐阜市のような県・市・警察の物理的同居が直ちに困難であっても、初動対応における情報共有のタイムラグ解消は喫緊の課題である。今後は、通告受理後の速やかなオンライン合同会議の運用ルール化など、即応体制を担保する代替スキームの構築を主要な論点としたい。その上で、前橋市こども家庭センターの機能強化や専門人材確保に向けた検討に本視察の成果を活かしていく。



地域貢献応援制度について

神戸市　行財政局　人事課　係長　稲田真也　氏
神戸市　行財政局　人事課　　川島修一　氏
神戸市　行財政局　人事課　　田中　暢　氏

＜概要＞

１.「地域貢献応援制度」導入の経緯

神戸市の地域貢献応援制度は平成２９年４月より「営利企業への従事等の許可」の運用形態の一つとして導入された。

制度設計の背景には、地域団体や NPO 等において、高齢化等に伴う担い手不足が深刻化している現状がある。本制度は、市の職員が自らの知識・経験を活かし、市民の一員として地域課題の解決に積極的に取り組むことを目的としている。

２.「地域貢献応援制度」の許可要件

・対象職員は一般職の職員で活動開始予定日において在職６か月以上。
・対象活動は報酬を得て行う活動であり、公益性が高く継続的な地域貢献活動、または社会的課題の解決を目的としたもの。神戸市内外を問わず地域の発展・活性化に寄与する活動。
・要件審査は勤務成績が良好であり、勤務時間外、週休日及び休日に活動し、許容できる範囲の報酬であり、過去５年以内に、活動する団体との間で契約、補助、指導、処分を行う職務に従事していないこと、営利を主目的とした活動ではないことがあげられている。

３．活用事例

制度の導入により、これまで活動を躊躇していた職員が安心して地域貢献に従事できるようになっています。

・手話を必要とする市民が来庁されたことを機に手話を学び始め、より多くの人の役に立ちたいという思いから、NPO 法人へ手話通訳者として登録した職員が、手話通訳活動を行うと報酬が出る場合でも、地域貢献応援制度の利用で安心して活動が可能となっている。
・自治会活動において高齢化や地域課題の複雑化が進む中で、補助的な役割から報酬が発生するケースにおいても、地域との整合性が保たれる仕組みとして評価されている。

＜所感＞

神戸市の事例は、人材不足に悩む多くの自治体にとって大きなヒントとなる。今後、本市においても同様の制度導入や運用を検討するにあたっては、以下の点が重要であると考える。

本制度を調査し、私が最も重要であると感じたのは、行政が民間へ人材を派遣するのではなく、地域で既に公益的な活動に従事している職員が「安心して継続できる環境を整える」という支援のあり方である。

公務員が地域活動に従事する際、制度上の制約が障壁となり、その熱意や経験を十分に活かせないケースは少なくない。本制度は、職員が市民の一員として地域に貢献する際の心理的なハー

ドルを取り除き、活動を「公認・奨励」する仕組みであると理解した。

前橋市においても、勤務時間外に地域のために汗を流している職員は数多く存在する。彼らが培ってきた専門知識や地域愛は、本市にとってかけがえのない財産である。

現在、行政課題は多様化しており、中学校部活動の地域移行、自治会等の防災活動、スポーツ・文化団体への指導、NPO 活動など、地域と行政の連携が不可欠な領域は多岐にわたる。これらの現場において、職員がプロフェッショナルとして、また一市民として役割を果たすことは、単なるボランティアを超えた「地域と行政の強力な結節点」となる。

こうした職員の活動から障壁（負担）を取り除くことは、職員本人の安心感につながるだけでなく、地域コミュニティの活力向上に直結する。地域住民にとって、市職員が地域の一員として課題解決に携わることは信頼感の醸成にもなり、結果として「行政への信頼」と「市民満足度」の向上につながるはずである。

本制度は、行政と地域をつなぐ「橋渡し」として極めて魅力的な事業である。前橋市としても、単に業務量を増やすのではなく、職員がこれまで培ってきた個の力を、地域社会というフィールドで最大限に発揮できるよう、制度的な環境整備を議論すべきである。

「地域で頑張る職員を、市役所という組織が応援する」という姿勢を明確に打ち出すことで、地域社会の担い手不足解消と、行政への信頼回復という二つの課題を同時に解決するモデルケースを目指すべきではないか。



