

## 1 ファミリーレストランの市内誘致と平賀駅周辺まちづくり基本構想の活用について

令和7年9月定例会 一般質問資料 葛西勇人作成

## 【子育て世代の声】

- 仕事で疲れた時に気軽に外食できる場所が欲しい
- 学校行事や運動会後などに気軽に親睦会が開ける店舗がない



- 一般的なファミリーレストラン(ファミレス)の誘致条件の内容(ポイント)と平川市の適合性について ■ 個人調べ

誘致条件	内容(ポイント)	平川市の適合性(簡易評価)	
立地条件	幹線道路沿い、視認性の高い場所	○	国道7号・102号沿いなど条件あり
駐車場スペース	普通車20台以上が目安	○	郊外型立地なら確保可能
周辺人口・商圈	半径2~3km圏に人口1万人以上が望ましい	▲	中心部以外では厳しい可能性あり
昼夜の交通量	一日あたり交通量5,000台以上が目安	○	国道沿いは条件に近い場所あり
競合店舗の有無	近隣に同業態(他ファミレス)が過密でない	◎	現状では競合少ない
土地・建物の確保	平屋建てで300~500㎡程度の建物が望ましい	○	一部空き地・空店舗で対応可能
地元自治体の協力体制	税制優遇・広報協力・空き店舗紹介等	▲	施策は未整備、今後の提案余地あり
雇用人材の確保	パート・アルバイト含め10~30名程度必要	▲	若年層が少なく確保に課題

平川市のファミレス誘致の可能性について、部分的に条件適合し、主要幹線道路沿いでは誘致の可能性あり。ただし、**人口規模・支援策・人材確保は課題**。当市からの**戦略的支援が鍵**となる！

## 1 ファミリーレストランの市内誘致と平賀駅周辺まちづくり基本構想の活用について

令和7年9月定例会 一般質問資料 葛西勇人作成

● 中心市街地活性化事業におけるプロセス（※このプロセスを繰り返して高度化していく！）

■ 個人調べ

プロセス段階	現状分析 課題把握	計画策定	事業実施	官民連携 住民参画	モニタ リング ・評価
目的	地域の課題や 資源を明確にする	地域全体の将来像 と活性化方針を設定 する	活性化に向けた 具体的施策を展開 する	事業の実効性と 持続性を高める	効果を検証し、 次の改善に活かす
主な取組 内容	・住民アンケート ・商業統計の収集 ・空き店舗調査など	・ <b>中心市街地活性化 基本計画の策定 (★)</b> ・住民・関係者の 合意形成	・空き店舗対策 (リノベーション、 誘致) ・公共空間の整備 ・イベント開催等	・商工会議所やNPO との連携 ・住民ワークショップ の開催	・来街者数や売上の 推移確認 ・定期的な報告会・ 意見交換など
期待される 効果	・課題の可視化 ・方向性の明確化	・持続可能な ビジョンの共有	・集客力の向上 ・商業の活性化	・地域主体の まちづくり推進	・事業の透明性確保 ・次期計画への反映

(★)基本計画策定ポイント：課題と将来像を明確化し、関係者と連携して実現可能な計画を策定！

## 1 ファミリーレストランの市内誘致と平賀駅周辺まちづくり基本構想の活用について

令和7年9月定例会 一般質問資料 葛西勇人作成

- 【参考】八戸市中心市街地活性化基本計画 概要(※現在、第4期) ■参照 中心市街地活性化協議会支援センターホームページ

## 目 標

- 1) 街なかの賑わい創出(来街機会の創出と回遊性の向上)
- 2) 起業者支援と魅力ある商店街・オフィス街づくり
- 3) 街なかの居住推進と移動の利便性向上



## 指 標

- 1) ①歩行者通行量(平日1日と休日1日の合計) : 現状: 66,653人→目標: 75,600人  
 ②公共施設来館者数 : 現状: 年間1,167,000人→目標: 年間1,968,000人
- 2) 空き店舗・空き地率 : 現状: 11.6%→目標: 8.2%
- 3) 中心市街地における人口の社会増減数 : 現状: ▲51人→目標: 70人

## 支援措置

- |   |  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 社会資本整備総合交付金(道路事業)(H28~R2)</li> <li>2) 社会資本整備総合交付金(車道:道路事業)(歩道:都市再生整備計画事業(八戸市中心拠点地区))(H27~H30)</li> <li>3) 社会資本整備総合交付金(道路事業(街路))(H22~R2)</li> <li>4) 社会資本整備総合交付金(街なみ環境整備事業)(H24~R7)</li> <li>5) 社会資本整備総合交付金(道路事業)(H29~R2)</li> <li>6) 社会資本整備総合交付金(優良建築物等整備事業)(H24~R1)</li> <li>7) 社会資本整備総合交付金(都市再生整備計画事業(八戸市中心拠点地区))(-)</li> <li>8) 社会資本整備総合交付金(都市公園・緑地等事業)(-)</li> <li>9) 社会資本整備総合交付金(街なみ環境整備事業と一体の効果促進事業)(H24~R3)</li> <li>10) 無電柱化推進計画事業補助金(-)</li> <li>11) 中心市街地再活性化特別対策事業(-)</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>12) 都市構造再編集中支援事業(R2)</li> <li>13) 地方創生推進交付金(-)</li> <li>14) 子どものための教育・保育給付交付金(H30~)</li> <li>15) 子ども・子育て支援交付金(H30~)</li> <li>16) 健康増進事業補助金(S58~R1)</li> <li>17) 中心市街地活性化ソフト事業(-)</li> <li>18) 市補助(-)</li> </ol> |
|---|--|

## 2 市民手続の利便性と対応の標準化について

### 【市民からの声】

- 役所での手続きが一度で終わらず、2日以上かかるケースがある
- 担当職員が変わると、以前と同じ内容でも対応が異なる場合がある



#### (1) 想定される課題とその対応方針案について

課題カテゴリ	対応方針案
① 窓口対応の効率化	各課や担当が連携して対応するため、ワンストップサービスの強化、横断連携の仕組み作りの継続
② 情報提供の質	必要書類や手順の明確化と情報発信、及びオンライン対応の拡充
③ 組織運営の標準化	判断が属人的になり職員ごとに対応がばらつかないように、マニュアル整備、対応の統一、引継ぎの徹底
④ 職員のスキル向上	法令や運用の解釈・対応方針について、職員への継続的な研修やOJTによる対応力の均質化の徹底

#### (2) 課題が生じる主な理由

- ・書類の不備 ⇒ 必要な書類が揃っていない場合、市民は書類を準備して再度来庁する必要がある
- ・審査や調査の時間 ⇒ 申請内容の審査や現地調査に時間がかかり、結果確認や追加手続きで再訪が必要
- ・外部機関との連携 ⇒ 他の自治体や機関(法務局、税務署など)との確認が必要な場合、処理に時間がかかる
- ・窓口の混雑や時間制限 ⇒ 繁忙期(例:3~4月の転入・転出シーズン)や窓口の受付時間内に手続きが終わらない場合
- ・複雑な手続き ⇒ 複数の部署や法律が絡む手続きでは、たらい回しや追加説明が必要になることがある
- ・職員のスキル不足など ⇒ 職員の専門知識不足、対応の非効率性、DXの活用不足、交渉能力不足、人員不足、業務過多など

#### (3) 課題の改善に向けた主な取組

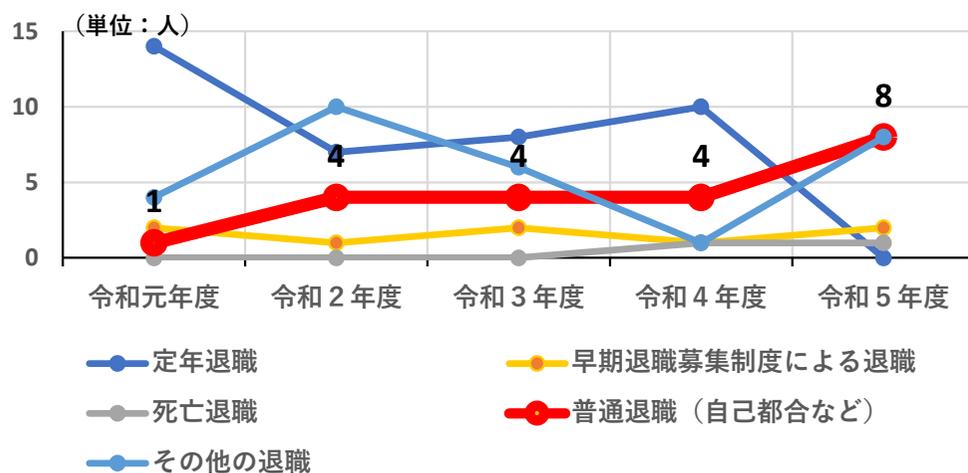
- ・オンライン手続きの導入 ▶ LINE証明書申請 / スマホ市役所、電子申請システム、公的個人認証サービス、など導入
- ・総合窓口の設置 ▶ 未整備。ただし、市民利用の多い窓口を2階に集約した「ワンフロアサービス」を導入
- ・手続きガイドラインシステムの導入 ▶ 未整備。
- ・書かない窓口システムの導入 ▶ 令和4年10月より実施
- ・人材育成の推進、など ▶ 窓口業務の改善や住民サービス向上のための職員研修実施【行政改革大綱実施計画】

### 3 人材育成の推進について

#### 【最近の地方自治体での問題点】

##### ➤ 若い職員の退職者が増加している

#### (1) 平川市の事由別退職者数の推移



■参照 平川市「平川市人事行政の運営等の状況の公表について」(各年度)

平川市を含め全国的に**普通退職者が増加傾向にある!**

#### (2) 若い職員の退職を助長する想定要因

- ・限られた財政と低賃金
- ・地域の生活環境の魅力不足
- ・業務負担と人員不足
- ・デジタル化の遅れと非効率な業務
- ・地域密着のプレッシャーと組織文化
- ・民間企業への転職機会の増加
- ・ワークライフバランスの重視
- ・**キャリア成長への期待** ⇒公務員は成長していく感覚がない?!

#### (3) 現在の地方自治体の職員に求められる人材像

社会の複雑化、変化の加速化に対応できる、**リーダーシップと専門性のある人材**

#### (4) 現在の地方自治体の人材育成の課題(△)と取組案(●)

##### 1. 人事評価

△人事評価が軽視されており形骸化  
△人事評価が給与や処遇に適切に反映されない

- 評価基準を明文化・公開し、評価者研修を実施
- 評価結果を昇給・昇格・表彰などに明確に連動させる

##### 2. 昇格・配置

△昇格が年功序列的かつブラックボックス化  
△外部人材の登用が少ないので内部の論理が横行  
△異動が短期で恣意的でもあり、専門性向上につながらない

- 昇格に試験・面接・業績評価など多面的基準を導入
- 公募や民間登用を推進し、多様な人材を活用
- 異動の在り方を見直し、専門性育成を重視した配置に転換

##### 3. 給与

△給料表が重複しており、仕事ができなくても昇格

- 給料表の統合・整理を進め、職務・成果重視の給与体系へ移行
- 昇格にあたり、能力・実績を明確に求める基準を設定

##### 4. その他

△ジェネラリスト(幅広い知識や経験を積むこと)育成を重視

- エキスパート(特定分野の知識や経験積むこと)も育成

# 3 人材育成の推進について

## (5) 私の考える職種別キャリアガイド(一般事務職の例)のイメージ

■参照 兵庫県人材マネジメント方針(令和5年3月)  
平川市人材育成基本方針(平成28年3月)

区分	一般職		監督職		管理職	
	主事・技師	主査	係長	課長補佐	課長	部長
主な階層	主事・技師	主査	係長	課長補佐	課長	部長
役割	高行政サービスの遂行者/課題発見者	高度な専門知識を有する実務スタッフ	行政サービスの運営者/チームリーダー	課の総合調整者/行政サービスの管理者	課の総括者/政策立案・執行の実質的責任者	部局の統括者/市行政の先導者
異動・配置の考え方 ※キャリアパスのチェンジも可能	<p>ジョブローテーション</p> <p>● 定期的に異なる部署を経験</p>	<p>ジェネラリスト型キャリアパス</p> <p>● 能力・適正を踏まえて幅広い分野で活躍 (例) 全部署</p>				
		<p>エキスパート型キャリアパス</p> <p>■ 特定分野のエキスパートとして活躍 (例) 戸籍、税務、福祉、DXなど</p>				
必要となる主なスキル	<p>所属の業務遂行に必要な専門知識(法令、制度など)</p>					
	基礎的業務処理	業務改善・提案	リーダーシップ・マネジメント		組織統率力・マネジメント	
	市民と意思疎通	市民と協調対応	課題解決力	コスト意識	政策立案力	情報収取・判断力
主な研修	<p>全体研修・基本研修・選択研修・部局研修</p>					
	新採用者研修	市町村職員実務研修・県内外派遣研修・その他研修				
	OJT	自己啓発(※特に、マーケティング研修、交渉力研修、英語能力向上研修、DX関連研修)				

- 【提言】 ①キャリアガイド(職位別の役割と責任、及び取得すべきスキルと研修制度の明確化)の作成と公開  
②エキスパート(専門家)の育成 ③研修制度(OJT、自己啓発)の充実 ④異動・昇格制度の見直し