

## 秋田市まち・ひと・しごと創生総合戦略検証委員会における意見と対応について

### 1 秋田市まち・ひと・しごと創生総合戦略検証委員会について

第2期秋田市まち・ひと・しごと創生総合戦略の進捗管理に当たり、外部有識者から意見を聴取し、前年度までの実績に関する効果検証と、今後の見直しについて検討する。

### 2 主な意見と市の検討内容および結果について

(1) 同委員会における委員の意見に対する本市の検討内容(現状分析・対応方針等)

(2) (1)の検討内容を踏まえた市の対応結果

### 第2期秋田市まち・ひと・しごと創生総合戦略について

No.	意見内容	検討内容	対応結果	担当部局
1	基本目標の下に各施策があり、各施策はS評価にもかかわらず、基本目標の数値目標はC評価になっている状況を見ると、基本目標と各施策の関係性を今一度見直す必要があるのではないか。	来年度からスタートする次期総合計画は、総合計画と総合戦略を統合することとしている。 新たな計画において重点的に取り組む各戦略には数値目標を設定し、戦略にぶら下がる重点プログラムごとにKPIを設定することとしており、設定する数値目標と各KPIの関係性を意識して検討していく。	来年度からスタートする次期総合計画は、総合計画と総合戦略を統合することとしている。 新たな計画において重点的に取り組む各戦略には数値目標を設定し、戦略にぶら下がる重点プログラムごとにKPIを設定することとしており、設定する数値目標と各KPIの関係性や設定の根拠等が明確になるよう計画策定を進めている。	企画財政部
2	No.9「市内大卒者の市内就職率」について、在学生には県外出身者が多いことから、県外出身者がどれだけ秋田に残るかが重要であり、今後の目標設定を検討するうえで、県外出身者の市内企業就職率やUターン就職率等を検討すべきではないか。	市内企業就職者数については、毎年市内の各大学に取りまとめを依頼しており、県外出身者の市内企業就職率についても実態把握に努めていく。また、県外大学卒業者のUターン就職率については、実態把握が困難である。 こうしたことを踏まえながら、今後新たな指標を検討していく。	市内大学卒業者のうち県内・県外出身者別の市内企業就職者数については、より詳細な分析を行う上で有効なデータであることから、各大学に協力をいただきながら実態把握に努めていく。 なお、県外出身者のUターン就職率については、実態把握が難しいが、企業へのヒアリング等を通じ、Uターンの状況や傾向の把握に努めながら、地元就職の促進に取り組んでいく。	産業振興部
3	No.10「開業率」について、近年はAI等の進歩により個人事業主として起業することが増え、法人を立ち上げる必要性が薄れていることから、時代の変化に合わせた目標設定を検討すべきではないか。	起業時の初期費用が比較的少額に抑えられるフリーランスでの起業を目指す方が増加傾向にあることも踏まえ、指標の見直しを検討している。	起業時の初期費用が比較的少額に抑えられるフリーランスでの起業を目指す方が増加傾向にあると推測されることから、本市および商工団体が支援した起業件数を新たな指標とする予定である。	産業振興部
4	No.19「観光客入込数」について、秋田市には江戸時代の城下町の町並みが意外に残っているという面もあり、コンテンツだけでなく景観を大事にすることも必要だと思っている。 観光客の入込数も重要だが、景観作りの観点を踏まえた目標も検討してもよいのではないかと。	(観光文化スポーツ部) 本市独自の魅力ある景観は、観光客の満足度を高め、滞在時間の延長や、SNSなどを通じた新たな観光客の誘致にも繋がるものと考えている。今後は、データ分析によるターゲットを絞ったプロモーションなど、景観の活用も含めた実効性のある誘客促進施策を展開していく。  (都市整備部) 本市では、秋田らしい魅力ある景観づくりに取り組むとともに、より良い景観を次世代に引き継ぐため、秋田市景観計画で方針を定め、地域の景観づくりに取り組んでいるところである。	(観光文化スポーツ部) 魅力ある景観を活用したSNSなどでの誘客は、今後ますます重要になってくるものと認識しており、観光客のニーズを分析の上、ターゲットを絞ったプロモーションなど、景観の活用も含めた実効性のある誘客促進施策を展開していく。  (都市整備部) 本市では、秋田らしい魅力ある景観づくりに取り組むとともに、より良い景観を次世代に引き継ぐため、秋田市景観計画で方針を定め、地域の景観づくりに取り組んでいるところであり、地域にある伝統的な町家など歴史的建造物の活用や周知を図っていく。	観光文化スポーツ部 ・ 都市整備部
5	分娩件数の減少に伴い、医療スキルの低下と将来的な産科医の減少という質と量の問題が生じている。 こうした背景から、出産を控える世帯が里帰り分娩を選択できる支援体制を整備し、積極的に受入れるよう、行政として取り組む必要があると考える。 また、助産師外来の設置等により、医師の負担軽減や助産師の経験創出に繋げるため、助産師会や医師会とも連携を図る必要があると考える。 こうした取組から、持続可能な医療体制を整備していく必要がある。	(保健所) 令和4年の統計調査では、医療施設に従事する秋田市の産科医および産婦人科医の数は、44人(県内の50%)となっており、県内では最も多い。一方で、産科に限らず、持続可能な地域医療体制の確保は必要であると認識していることから、令和8年度に策定を予定している秋田市版地域医療構想の中で検討していきたい。  (子ども未来部) 本市では、市民が里帰り先で妊婦健診を受けた場合、健診費用助成を行っている。また、市民以外の方が本市で里帰り出産された場合、希望する産婦人科に対しては助産師または保健師が電話での相談対応や、訪問支援を行っている。住民票がある市町村と、里帰りのために訪れた市町村双方で必要な情報交換・連携を行い支援に努めるよう国からの通知があり、引き続き希望者に寄り添った支援を進めていく。	(保健所) 持続可能な地域医療体制の確保については、令和8年度以降に策定を予定している秋田市版地域医療構想の中で検討していく。  (子ども未来部) 里帰り先での分娩を安心して選択できるよう、引き続き、住民票がある市町村と、里帰りのために訪れた市町村双方で必要な情報交換・連携を行い支援に努める。	保健所 ・ 子ども未来部

No.	意見内容	検討内容	対応結果	担当部局
6	<p>No.32「年間バス利用者数」について、人手不足等に対応するため、バス路線の見直しを行っていると思うが、具体的な進捗具合はどうか。</p> <p>また、運転士が不足する中、都市交通を維持していくには、バスやタクシーだけでなくライドシェア等も活用していくことが必要だと感じているが、何か行政としての取り組みはあるか。</p>	<p>バス路線の見直しについては、令和5年度末に本市としての再編案を作成したところである。現在、バス事業者に対しバス待機場や運転士の勤務体系等を踏まえた検討を依頼しているところであるが、運行の確保・維持が急務となっており、検討に時間がかかっている状況である。</p> <p>本市の案では、路線バスだけでなく、鉄道・タクシーを組み合わせた公共交通網の再編としているところであり、現在、バス路線の見直しに先行して、路線バスを補完する秋田市エリア交通の運行区域拡大を進めている。</p> <p>ライドシェアについては、日本版ライドシェアと公共ライドシェアに分かれており、日本版については、令和7年2月から週末の夜間に限定して運行している。公共ライドシェアについては、バス・タクシー等の不足を補う手段ではあるが、本市では、日中におけるタクシーの活用に課題があったほか、安全確保のため、交通事業者による運行の確保が優先されると考えているため、マイタウン・バスやエリア交通などの拡充を進めているところである。</p>	<p>バス路線の見直しについては、令和5年度末に本市としての再編案を作成したところである。現在、事業者と連携して、持続可能な公共交通網の確保に向けた検討を行っているところであるが、運転士などの不足により、現在の運行形態の確保・維持にすら支障が出始めている状況となっており、検討に時間がかかっている。</p> <p>本市として作成した案では、路線バスだけでなく、鉄道とタクシーも組み合わせた公共交通網の再編としている。現在、バス路線の見直しに先行して、路線バスを補完する秋田市エリア交通の運行区域拡大を進めており、令和7年度においても新たに4地区において実証運行を開始したところである。</p> <p>ライドシェアについては、日本版ライドシェアと公共ライドシェアに分かれており、日本版については、タクシー事業者が行う取組として、令和7年2月から週末の夜間に限定した運行を開始している。公共ライドシェアについては、原則としてバス・タクシー事業者による運行が困難な場合の移動手段確保策であるが、本市では、タクシー事業者の協力によりマイタウン・バスおよびエリア交通などの運行を行っているため、まずは、交通事業者による安全安心な運行を確保し、利便性向上に向けた検討を進めるとしているところである。</p> <p>ただし、運転士不足の抜本的な解決が難しい状況であることから、公共ライドシェアによる運行形態についても検討を進めていく。</p>	都市整備部
7	<p>No.25「シルバー人材センターの会員数」について、定年延長等により登録者数が減少しているとの説明があったが、雇用を維持する企業側としても、定年延長による難しさ(体力や生産性の低下等)を感じている。</p> <p>企業の立場としては、可能な限り働きたい人の希望に添った対応をしている状況にあるが、シルバー人材センターに振り向けた補助金等を、高齢者を雇用する企業に再配分するということを検討してはどうか。</p>	<p>シルバー人材センターの運営費に対する補助金は、国が補助する額と同額を市が補助することでセンターの運営を支援する制度であり、市が補助金を廃止した場合、職員数の削減やサービスの質低下などの問題が生じる可能性がある。</p> <p>センターが高齢者の社会参加と地域支援の要として重要な役割を果たしていること認識しており、補助金の継続は、地域福祉と高齢者雇用の両面からも意義が大きく、今後も持続可能な支援のあり方を検討していく。</p>	<p>シルバー人材センターは、高齢者が軽易な就労を通じた社会参加の場として、生きがいと健康の増進につながることから、センターの事業運営を国とともに支援している。</p> <p>高齢者雇用に対する企業への支援については、国による65歳超雇用推進助成金制度などがあることから、その周知に努めていく。</p>	産業振興部