

石南花(しゃくなげ)が、初夏を呼ぶ

(2007年 5月号のおもな内容) · 第 3 2 回通常総会 開催告示……… 2 ・職場九条の会めぐり ⑨ ………3 ・特集 公務職場の非正規労働者 京都府内の自治体にみる……4 京都市の職場にみる………6 ・シリーズ 町村行政の今を考える………7 ・シリーズ 京都府政の今を考える………8 ・新連載 京都・保育によせる想い……9 · 京都経済研究会報告 ⑥ ······· 11



(社) 京都自治体問題研究所 TEL • FAX (075) 241 - 0781 メール・kjitiken@jt2.so-net.ne.jp 土居靖範

(「住民と自治」5月号付録)

#### ご参加ください!

- ・自治体問題研究所総会 京都開催記念フォーラム (12 ページ)
- ・第9回 小さくても輝く フォーラム (12ページ)

### 開催告示

# 社団法人 京都自治体問題研究所 第32回通常総会

# 社団法人京都自治体問題研究所 理事長 土居 靖範

定款第20条にもとづき、第32回通常総会を下記のとおり開催いたします。

日 時:2007年6月9日(土)受付午後1時 開会1時30分

場 所:ハートピア京都(烏丸丸太町下がる)

記念講演:住民本位の町政、その課題と展望(仮題)

真鍋 宗平さん (大山崎町長)

議 題:1、2006年度活動報告、決算案

2、2007年度研究活動方針、予算案

3、2007年度・2008年度役員の選出

4、その他

なお、会員のみなさんには総会案内と出席・委任のはがきを送付します。かならず 出欠の返送をいただきますよう、おねがいします。

# 憲法守れ・職場9条の会めぐり ⑨ 若者の未来をかけた「平和と民主主義」の理念 片岡 明(立命館大学教職員組合 副委員長)

原稿の依頼を受けてしまったものの、「立命九条の会」については、2004 年 10 月の世話人会で発足に向けて動き出し、講演会やシンポジウムを企画し取り組んできましたが、現在は休止中というのが実情で、実際、戸惑いの中でタイトル倒れの文章を書いています。

「会」は休止していても立命館に動きがないわけでなく、教職員組合では憲法改悪反対の署名をはじめ、各種の憲法集会への参加を呼びかけたり、立命館全体としても教育と研究の基本理念である「平和と民主主義」にかかわる営みは続いています。また、平和・友好団体に参加している教職員もいるので、それぞれの機関紙誌をつうじて様々な角度から憲法・平和の問題を職場に伝えているわけで、「会」を再建・再開する条件はあると言えます。

とりわけ、立命館大学の国際平和ミュージアムに 建立されている「わだつみ像」や、びわこ・くさつ キャンパスに置かれた「嵐の中の母子像」の前でそれぞれ、学生も教職員も学園関連企業のみなさんも 一堂に会し、毎年12月に行なっている「不戦のつ どい」は昨年53回目を迎えました。湾岸戦争や自 衛隊の海外派遣、イラク戦争反対といった話題にひ きつけて取り組まれた時期もありましたが、ここ最 近の「不戦のつどい」では、教育をめぐる情勢とか らめて「心」や「命」といったテーマもとりあげて おり、「戦争でない状態が平和である」という概念 から、まさに憲法前文にある理念を追究しようとい



う広い平和観を培ってきていると言えます。平和・民主運動の諸先輩方と現代の若者の接 点がある教育機関にとって、こうした取り組みは、いわば「会」の運動そのものと言って も言い過ぎではないように自負しております。このような運動を超えた営みをつうじて、 学園を巣立っていく学生たちにとって、かけがえのない経験として社会に還元されること を願っています。

憲法をめぐる情勢は非常に厳しいものとなっていますが、「ペンを銃にかえない」そういう「わだつみ像」の前での誓いを皆で確認しながら、日本国憲法の真価を大いに語り、 広めていくことに力を尽くしていきたいものと考えています。

#### 特集 公務職場の非正規労働者

# 京都府内の自治体にみる現状とねがい

新田 昌之(京都自治労連 執行委員)

#### 1) どのくらいの非正規労働者が働いているか。

昨年、総務省が初めて自治体の非正規労働者の実態調査を行った。1週あたり20時間以上、6ヶ月もしくは6ヶ月以上(予定含む)の任用という条件で、京都府内の自治体では、京都府・京都市を除いて4700人の労働者が働いている。平均すると正規職員の40%強となるが、自治体によっては、正規労働者の3分の2近い非正規労働者が働いており、正規労働者の半分以上の自治体は、5市町ある。少ない自治体でも30%程度の非正規労働者が働いているのである。

ただ、この調査もどれだけ正確かというと、はなはだ不安である。病院など市長部局からはずれた職場が入っていなかったり、公立病院はじめ一部事務組合は統計からはずされていたりいる。また、週20時間未満の労働者の統計はないが、そこまで入れると、ある市の例をとると統計数字の倍くらいの人数になる。その上、任用根拠が「地公法3条」2096名、「17条」291名、「22条」1894名、「その他」419名となっており、扱いが自治体によってバラバラなのである。本来義務づけられている「就業規則」(それにかわるものとして、「臨時職員取り扱い要綱」等がある)も、きっちり整備・見直しをしていない自治体も見受けられる。

また、自治体直雇用の非正規労働者以外にも、障害、介護保険等に関わる事業・施設、 給食、文化施設、公園・運動施設など、(場合によっては学童や保育も)外郭団体に委託、 指定管理している部署で働く非正規労働者も少なくない。同時に、「財団」など外郭団体 での「市職員に準じる」賃金水準が、指定管理者制度で崩れてきており、また、指定管理 期間が定められ、非正規雇用だけでなく、プロパーの正規職員も、雇用と労働条件が不安 定になってきている。

#### 2) 安すぎる賃金、民間より低い賃金水準

2006年2月に京都自治労連で調査したところ、時間給・日給・月給と違いがあるが、時間給720円~830円(一般事務等)、保育士では、800円~900円(一部、月給の嘱託保育士を時間で割り戻すなど、1300円程度になる)、比較的高い看護師・保健師でも、低いところでは時給950円となっている。北部の病院では、非正規の看護師が、民間へ移るケースが多い。

「何年働いても給料が同じ」「ボーナスの支給日はつらいので休む」など、昇給制度が

ない、一時金や退職金が支給されないなどの不満も高い。0.7 春闘アンケートの非正規労働者の要求ベスト5は、1 位賃金アップ(5.4%)2 位ボーナス支給 or アップ(4.3%) 3 位雇用の安定(3.2%)、4 位経験年数加算(2.6%)、5 位退職金制度(2.5%)となっている。実際、昇給制度は宇治市、京都市など一部しか実現していないし、臨時職員はフルタイムで何年働いていても一時金、退職金は出ない(一部支給している自治体あり)。嘱託職員でも、退職金は出ているところはほとんどないし、一時金も半分近い自治体では支給されていないし、支給しているところでも、1 ヶ月程度というところが多い。まさに、年収ベースでは、正規職員の3 分の1 、2 分の1 もいけば良い方というところだろう。

これは、民間パート労働者の実態(平成16年、京都府労政課調査資料)-府内女性パートタイマー時間給平均950円、賞与の支給(36.1%、「経営状況により決める」を含めると69.3%)、昇給制度(定期的に昇給30.4%、「不定期に昇給」含めると73.4%)-と比較しても完全に見劣りする。

#### 3) 雇用の安定、休暇制度や福利厚生などでの「均等待遇」は?

低賃金、賃金格差と同時に大きな要求であり、不安が、「雇用の安定」である。0.7春 闘アンケートで、「不満・不安に感じること」の1位が「低賃金」(4.5%)、2位が「雇用不安」で4.1%となっている。実際は、3年以上働いているという人が、アンケート回答者の5.0%を占めているが、任用期間は、半年以内(臨時職員)か1年(嘱託職員)しか認められないのである。

民間労働者では、有期雇用でも、繰り返し雇用されているならば、「整理解雇4要件」 が適用され、「雇い止め」は許されない(裁判でも勝利できる)。しかし、公務員は、「任 用行為」ということで、「雇い止め」撤回求め、裁判を起こしても勝てないのである。

地方公務員法は、正規職員以外が公務の職場で働くことは極めて限定的になっており、任用(雇用)の根拠となるのは、地公法3条での「非常勤嘱託」(1年の任用期間)か、地公法22条の「臨時職員」(法では、半年以内の期間で更新1回のみ)か、あとは、再任用や短時間公務員制度など限られている。そもそも、「脱法的」に「任用」しているのである。ところが、先にふれたように、通常業務の戦力になってきており、しかも、保育士・栄養士・調理師・看護師・図書館司書・学童指導員など経験や資格の必要な職員が、何年も繰り返し「任用」されているのである。

パートタイム労働法や育児介護休業法(どちらも公務員は適用除外)改正で、有期雇用労働者でも繰り返し「雇用」されている労働者には、育児介護休暇を与えなければならないし、社会保険料はその期間免除になるのだが、自治体非正規で育児・介護休業をとることのできる所は少ない。「1年の任用期間」が制度導入の「壁」と感じる当局が多いのである。

また、少子化対策のための「次世代育成支援行動計画」を各自治体とも作っているが、

非正規職員は視野にない。子どもの看護休暇も、実現している自治体は数えるほどしかない。全体としては、夏休や忌引きなども均等待遇にほど遠い。ただ、休暇制度は賃金引き上げよりも、財政的に負担にならないことや当局に拒否する理由が脆弱なことから、要求し交渉しているところでは制度改善が早い。

福利厚生制度も「格差」が厳然としている。互助会ですら正規職員の「互助」のために ある、といっても過言でない。

#### 4) 問題の根っこと闘いの方向

問題の根っこに、社会全体としての問題(安上がりの非正規労働者の賃金水準、また扶養手当など年収103万、130万の壁といった制度的問題や最低賃金の低さなど)が横たわっている。同時に、非正規でも公務員だからという「適用除外」という法律の「壁」もある。

しかし、現実には、自治体の財政難や「官から民へ」の自治体リストラの流れから、非 正規公務員は確実に増えている。京丹後市の自治体100%出資の派遣会社(京丹後市総 合サービス株式会社)へ、自治体臨時職員からの置き換えといった事例も発生している。

ただ、家計の補助といった人だけでなく、母子家庭であったり、配偶者のリストラであったり、家計を担う人も確実に増えている。また、若い人も少なくない。すべての自治体の非正規労働者を正規化することができないなら、今後とも、行政サービスの担い手となっていくのならば、将来生活の見通せる「仕事」に、雇用の安定と労働条件の改善をしていかなければ、働く者はたまってものでない。

当該労働者を組織し、声なき声を形にしていくことが必要である。最低賃金の引き上げ、パートタイム労働法の実効ある改正など対政府の運動を大きくしていくこと、自治体リストラを許さない闘い、そして、各自治体での、また、外郭団体での非正規労働者の組織化と要求実現を着実に積み重ねていかなければならない。

#### 特集 公務職場の非正規労働者

京都市の職場にみる
南博之(京都市職員労働組合 常任執行委員)

政府・財界のすすめる雇用の多様化・非正規化は、公務の職場でも例外ではありません。 行政需要の増大と財政危機を背景に、嘱託員が京都市でも増加しており、正規の職員と比べて圧倒的に低い賃金や労働条件におかれています。

京都市職労は、2001年に嘱託員を組合員に迎え、賃金の底上げ・均等待遇の実現の要求を掲げて取り組みを進めてきました。この間のたたかいを通じて、賃金体系の見直し・

一時金の支給対象拡大(2001年)、賃金格付けの改善・休暇の有給化・夏季休暇の拡大、子の看護のための休暇新設(2002年)など、団結の力で大きな成果を勝ち取ってきました。2003年には、正規の職員の賃金が引下げられる中でも、嘱託員賃金の底上げ・現年収を上回る改善、再雇用嘱託賃金の底支えなどを実現しました。また、2004年には、2職種で報酬額の引上げと経験年数を評価させる休暇制度(リフレッシュ休暇)を認めさせ、病気休暇有給期間の延長や時間外勤務縮減に対する時間管理の徹底を実施させました。2005年には、長年要求してきた経験年数による加算制度を実現し、週24時間以上勤務の嘱託員の健康保健加入を実現しました。こうした改善は、嘱託員が市職労に結集する中での粘り強い運動の成果です。

しかし、賃金水準だけでなく、正規の職員に支給されている土日出勤や変則勤務に関する手当が支給されていないこと、退職手当がないこと、経験年数による加算制度の充実、サービス残業の問題など、まだまだ賃金や労働条件面での課題が残っています。

2007年3月には、国民健康保険料の徴収嘱託員と老人保健事務嘱託員の職を廃止するとして「雇止め」を提案してきました。その影響は118人にも及びます。市職労として即交渉を持ち、京都市当局に対し、労働者の雇用を一方的な理由で打ち切る「首切り」に断固反対・雇用主としての責任を果たすことを強く申入れました。誰もが安心して働き続けられるルールの確立と同一労働・同一賃金の実現に向け引き続き運動を強め、広げる活動に取組んでいます。

## シリーズ 町村行政の今を考える ⑦

合併1年経過 注目の町・与謝野町 与謝野町職員

2006 年 3 月 1 日に加悦・岩滝・野田川町が合併し誕生した与謝野町も 1 年が経過しました。宮津与謝地域は、自民党と京都府が推進した宮津市、加悦町、岩滝町、野田川町、伊根町の 1 市 4 町合併を拒否し与謝野町を誕生させ、さらに、伊根町と宮津市の 1 市 1 町合併まで拒否した地域です。また、共産党が与党である府内 4 自治体のうち 2 自治体がこの地域にあり、その自治体が今後どのような町づくりをすすめるのか注目されている地域です。

当地域は自民党の支持基盤が強固な土地柄であるにも拘らず、こうした結果となった事は、「自分たちの住む町づくりは自分たちで」という良識の結実であると考えます。

与謝野町長選挙では、破綻した合併復活を狙う自民・公明党の全面的な支援を受けた候補を相手に太田貴美町長が大差で勝利し、単独で生き残る決意をした伊根町では、合併推 進派が町長候補を擁立できず、合併推進議員も3名(定数10)しか出せなかったことに顕 著に表れています。



与謝野町では合併直後の2006年11月から、中学生までの医療費が病院窓口で無料化となりました。これは、押し付け合併ではなく、住民が主人公の町づくりを目指す一歩であり大きく評価できるものです。しかし、町長の政治的判断としての色合が強く、町理事者と職員が同じ目標に向かって一体となるような状況ではないと見ています。合併1年では当然のことと思いますが、昨年度約15名、今年度約13名と職員数の約5%の早期退職者があり、旧加悦町と岩滝町の職員に集中しています。このことは、町づくりの展望と目標、さらに自分が果たす役割が解らない中で理事者とのつながりもない2町のベテラン職員の状況を反映していると思います。



これらを克服するためには、労働組合が果たす役割が大きいのですが、残念なことに自 治労連未加入の親睦組合がやっと2月に結成されるという状況です。岩滝町、野田川町の 組合が上部なしの組合であったために、そうなったということですが、自治労連加盟の加 悦町職が歴史的立場に立って組織問題を判断できなかったことは後世に大きな禍根を残す こととなったと考えます。

自治体労働組合が町政の問題点を指摘するとともに、住民本位の民主的自治体建設へ積極的な政策提言をしていくことが大切です。そのことが、理事者、職員がともに成長するために避けて通れない課題であると考えます。

#### シリーズ 京都府政の今を考える 9

ことしの組織再編を府民の願いにそって考える 内野 憲(京都府職労 副委員長)

4月1日、京都府の組織再編が行われました。本来、組織や職員配置をどうするかは、 府民の願いにどう応えるかの視点から行なわれるべきですが、今回の組織再編は、府民の 願いからいっそう遠のいたものになったのではないでしょうか。

#### <「京都の常識」でなく「全国の常識」>

行政経営改革推進課を設置しました。同課は、定数管理や電子府庁の推進、経営改革プランの進行管理を担当します。この間、府民の暮らしの現実からではなく、総務省発の立場で、「府政を経営体とみなす改革」を強行してきた猿渡副知事が担当します。知事は副知事3人制導入時、「『京都の常識』にとらわれない猿渡副知事に『全国の常識』で行財政改革をすすめてもらう」と発言したことがありますが、行政経営改

革推進課の設置は、より強引なトップダウン方式で「府政改革」をすすめる意図を示したものと言えます。すでに、「平成20年度の本庁組織の再編と府立2大学の法人化」が打ち出されていますが、府民不在、「総務省発の常識」による「これ以上の京都府政の変質」を許してはなりません。

#### <非正規雇用労働者への「業務の置き換え」>

「5年間で1500人を削減する給与費プログラム」にもとづき、「はじめに削減ありき」から、知事部局で199人、教育庁で40人(教員除く)の定数を削減しました。問題なのは、削減が業務量の減少を理由とするものではなく、「臨時職員への置き換え」・「民間委託」をはかるために削減したことです。例えば総務事務システムの導入を理由に62人を削減していますが、そのあとには、すべて臨時職員を配置しています。統計課や府税事務所などでの電算入力作業を臨時職員に置き換えています。まさに、1995年に日経連がうちだした雇用の流動化策である「新時代の日本的経営」、それをさらに具体化した財界の新たな戦略である「御手洗ビジョン」による雇用政策の府庁への導入です。

今、日本で、非正規雇用労働者は、極端な低賃金、差別、無権利な状態のもとで苦しんでいます。低賃金・無権利の非正規雇用労働者の急増が、格差社会と貧困の新たな広がりを作りだす根源になっており、所得格差が少子化を加速させる要因にもなっています。非正規雇用労働者を増やすことは許されません。

私たち府職労は、府民のくらしと経営を守る京都府政の実現とともに、府政運営に必要な正規雇用労働者の配置と非正規雇用で働く仲間の均等待遇を求め、引き続き奮闘するものです。

#### 新連載 京都によせる・保育によせるわたしの想い ②

子 ど も 大 好 き。 保 母 に な ろ う ! 熊野 英子・元保育所所長(北海道美瑛町在住)

高校卒業後、保母をめざして昼間保育園で働きながら、夜は学校に通うという友人がいました。一方、当時のわたしは人を相手に、ましてや小さな子どもを相手にする仕事は考えてもみませんでした。将来的になにか手に技術をつけたいと思っていましたので、洋裁を習うための専門学校に通い、20才で社会に出ました。少しデザイン的な仕事もしていたのですが、その仕事は根っからの肩凝り症のわたしにはとても辛く、「生涯の仕事にはできないな~」と悩んでいた頃、姉の家庭に新しい家族が誕生しました。わたしの両親にとっても初孫です。寝姿、しぐさ、表情等を見ているだけで可愛くて、おむつのとりかえ、

沐浴など母親以上にこまごまと世話をするうちに、保母という仕事を選んだ友人の気持が少しわかるようになりました。"わたしも保母になろう"と決めたのですが、どのようにしたら資格が取得できるのだろうか……資格を取得していた友人から、国家試験を受けなければならないことを教えられたのです。

 $1960\sim70$ 年代は"ポストの数ほど保育所を"をスローガンに掲げるほど、保育所不足は深刻で保母も足りない時でしたから、幸いにも資格なしでも採用され、働きながら取得できる時代でした。丁度その頃、たまたま京都大学に勤めていた友人から「朱い実保育園」の保母募集を聞き、ましてや乳児保育園だということだったので早速応募したら、採用。1971年(237)の12月のことでした。

「よくぞこんな未熟者を拾ってくれた」と、正直感謝いたしました。それからは、なにもかもが初めての経験であり、毎日が新しい発見の連続でした。こうして、わたしの保母生活の一歩はスタート!

《朱い実保育園とは…》 百万遍にある京都大学の敷地内の一画にあり、"産後も仕事をやめずに働き続けたい"という職員である親たちが、当時はまだ産休明けからの保育園がない厳しい現状に挑戦。1954年に親の運営で保母を雇用する共同保育から始まり、1969年に保育園として認可されました。産休明け(2ヶ月~3才)から受け入れる60名定員(現在は乳幼児120名定員)の保育園です。

「朱い実」の意味は、共同保育を始めた親たちが「幼い我が子たちの澄んだつぶらな瞳が濁ることなく、あかいほっぺをしていきいきと遊ぶこどもたちであってほしい」という願いを込めてつけられた名前です。

就職した時はなにせ認可されて2年目だったこともあり、本来の園舎は建設中、当時は 鴨川近くの京大病院の敷地内に建てられたプレハブの小さな園舎でした(翌年の4月ま で)。初めて出会った子どもたちは毎日の散歩(吉田山、鴨川、大学内、寺等)と薄着、 裸足の保育内容で鍛えられ、小さいながらもどの子も明るく、元気で、いきいきと輝いて まぶしいくらいでした。小さな園だけど、ダイナミックな保育内容。

職員たちも明るく、大きな声で歌い、笑い、語り、手遊びや、読み聞かせの上手なこと ……圧倒され、見とれて、聞き惚れて、照れ屋のわたしにできるのだろうかとちょっぴり 不安な気持はありました。しかし、そんなことはおかまいなしで子どもたちは「この人は だれやろう~」と興味津々、近寄ってきては笑顔で話しかけてきてくれるので「少しづつ 保育園の一員として認められてきたのかなあ」と雰囲気に溶け込んでいったものです。

わたしがなにより驚いたのは、男性保育者(当時は男性も保母とよびました)が3名もおられたことです。そのうちのひとりF氏は関西では男性保育者の草分け的存在で、共同保育の時から勤めているとか……新聞やTVにも紹介され、たびたび見学に来られるという、この世界では有名な方でした。しかし、男性というが故に保育資格が認められない矛盾が現実として存在していたのです。子どもたちや保護者は、十分その能力を認めていた

#### | 熊野英子さんの略歴:

1971年(昭和46年) 12月~1975年(昭和50年) 5月 朱い実保育園 勤務 1975年(昭和50年) 6月~2006年(平成18年) 3月 大山崎町(保育所) 勤務

#### 京都の経済を考える ⑥

公設試験研究機関の現状・課題と京都府の 中小企業応援条例に関して(第8、9回研究会) 京都経済研究会事務局 大貝健二(京都大学大学院)

第8回目となる経済研究会は、2月6日に開催されました。研究会では、大貝が昨年12月に創風社から出版された『公設試験研究機関と中小企業』の内容レビューを中心に、公設試験研究機関(以下、公設試)の現状と課題を報告しました。報告の要点は、①公設試の統合・再編が1980年代以降、急速に行われていること、②その背景には、「選択と集中」の議論に代表されるように、公設試の役割も選択され集中されていること、③公設試に対する期待、に集約されます。

まず、① 1980 年代以降の公設試の統合・再編に関しては、テクノポリス政策等の国家政策、地域政策の下で進められており、その過程で公設試の役割に、元来の地域産業・地元中小企業の支援に加え、シーズ研究などの研究開発機関としての性格が付加されてきたことが挙げられました。

続いて②公設試の役割の「選択と集中」に関しては、特に 90 年代後半以降、三位一体の構造改革に伴う、国からの補助金や、地方自治体の予算の削減によって、業務内容の選択と集中が進みつつあることを報告しました。

そして③公設試に対する期待に関しては、外部環境の変化に伴い、各公設試は改革を進めているが、中小企業の支援機関としての公設試の役割、企業と大学等の研究機関のつなぎ役としての役割が期待されていることを取り上げました。

続いて、第9回研究会は、3月6日に行われました。第9回研究会では、原田完氏より、「07年度京都府商工部予算の特徴」というタイトルの下、3月9日に議会で可決された「京都府中小企業応援条例」の問題点を中心に報告していただきました。

「京都府中小企業応援条例」に関しては、近年全国的に中小企業振興基本条例が府県レベルや基礎自治体レベルででてきているのにもかかわらず、この応援条例はそのような基本条例とは根本的に異なっていることが指摘されました。その根拠としては、①前文にお

いて、条例の目的を明示していないこと、②京都府の責務などが盛り込まれていないこと、 ③政策遂行体制が明記されていないこと、④あくまで施策条例であり、総合的な中小企業 応援条例にはならないことなどが指摘されました。

特に、④に関しては新たに京都府内で企業規模を拡大する際の、新規の土地購入に関しては、固定資産税の減免措置を行うこと、新たに条例に認定された企業には、予算枠 5,000万円の中で、1 社最大 1,000万円を限度として補助金を出すことが明記されていますが、これらの枠組みに該当する企業は限られていること、また製造業の研究開発に偏った条例であるために、ごく一部の中小企業者しか使えない条例であることが指摘されました。

#### 自治体問題研究所総会 京都開催記念フォーラム

地方自治制度のこれからを探る=*平成の市町村合併の結果を検証しながら* 



5月27日(日)午前10時~午後3時40分 京都テルサ 参加費 2000円



講演:分権改革の課題と道州制のゆくえ(岡田知弘・研究所理事長)

講演:北海道にみる市町村合併と道州制(河合博司・酪農学園大学教授)

報告:東京多摩研究所・関西合併研究会・南丹市など全国から多数

# 全国 小さくても輝く 自治体フォーラム 第9回

6月23日(土)~24日(日) 香川県三木町 参加費用4000円 夕食交流会費3500円 宿泊費別途





挨拶:三木町政が大切にしてきたもの(石原牧・三木町長)

講演:自立する三木町(近藤浩二・元香川大学学長)

講演:道州制のゆくえと小規模町村(村上 博・香川大学教授)

分科会:地域力・少子高齢化 講座:小規模自治体財政

報告:徳島県上勝町長・高知県馬路村長