

茨城県議会議員

無所属

あき

よしかず

秋 嘉 一

県政報告

Vol.2
2026年5月版



つなぐ！つなげる！！秋よしかず

現場主義の継続宣言

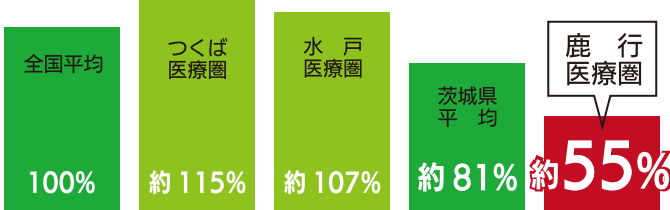
派手な政策ではなくても、市民の「命」と「日常」を守ることが最も重要な課題です。「現場なき政策は机上の空論」という信念のもと、直接市内各地を歩き、地域という「現場」の切実な声を県議会へ届け、神栖市民のためになる「意味のある政策」を追求しています。

1 医療問題

令和7年6月13日 / 未来を拓く新たな茨城づくり調査特別委員会

即戦力医師の確保 移住・呼び込み施策の提案

茨城県の二次医療圏別医師数比較目安【全国平均を100とした指数】
(人口10万人対) 令和6年時点



鹿行地域の医師数はワーストレベル
県内で最も充実しているつくば医療圏の半分以下、
全国平均の約6割程度にとどまっています。

医師が少ないと… 特定診療科の空白化、救急患者を受け入れられずたらまわし、近くでお産ができない、こどもの夜中の体調不良を診てもらえないなど、「いざという時に近くに医者がいない」という不安が、命の危険だけでなく、地域の衰退にもつながっていきます。

臨床経験に基づく経済的インセンティブの導入

- 豊富な臨床経験を持つ医師が、茨城へ移住・勤務したくなる「独創的なメリット」の提示を要望。→ 栃木県の医療スタッフ限定の移住支援金制度を参考例として紹介。
- 臨床経験の年数・専門性に比例した報酬体系の整備を提案。



首都圏に近い茨城の強みを活かす

- 完全な移住だけでなく、期間・曜日を限定した勤務形態の拡大で参入のハードルを下げる。→ 「週1～2日、神栖に来て診る」という形でも医療の質が向上する。
- 鹿行医療圏の医師不足は長年の課題。「呼び込む」という攻めの施策で突破口を。



従来の「若手医師を育てる」という視点に加え、「臨床経験豊富な医師を呼び込む」という新しい発想で茨城の医師不足解消策を提案しました。
鹿行医療圏は県内でも医師不足が深刻なエリアです。地元で安心して医療を受けられる環境は、定住促進・子育て支援にも直結します。「育てるだけ」では時間がかかりすぎる。**即戦力の確保が急務**です。

鹿島臨海工業地帯・鹿島港の競争力強化とインフラ整備

鹿行南部道路の推進と鹿島港整備

- 東関道潮来 IC から神栖・鹿嶋方面への新道路「鹿行南部道路」の基本方針策定を評価。
→ 物流・産業の動脈として早期実現を要望。
- 鹿島港の岸壁整備・ガントリークレーン増設など先行投資を強く要望。
→ コンテナ貨物の取扱量増加と地域企業の競争力向上に直結。
- 北公共埠頭の水深 13 メートル岸壁整備を継続的に訴え。
→ 大型船の入港対応で物流コスト削減に貢献。



道路舗装の維持修繕と「予防保全型」への転換

- 大型車両が多い臨海工業地帯の道路は傷みが激しい。
→ 「壊れてから直す」から「壊れる前に直す」への抜本的な発想転換を提言。
- 地域特性（大型車交通量）に応じた予算確保を要望。

神栖市の産業基盤を支える「鹿島港」と「周辺道路」の整備を、一貫して県議会で訴えてきました。鹿島港は鹿行地域の産業と雇用を支える大動脈です。クレーン不足や岸壁の未整備は、企業の物流コスト増大に直結し、地域経済全体の競争力を損なわせます。「投資しなければ衰退する」という先行投資の論理を、県に対して繰り返し訴えていきます。

基幹産業を守る 建設・農林水産業の担い手育成

建設業の働き方改革と魅力発信

- 「きつい・危険」という旧来のイメージを払拭し、ワーク・ライフ・バランスの整った「選ばれる産業」へ。→ 若者・女性が入職したくなるキャリア教育・広報の強化を提言。
- 建設現場のオートメーション化（工場化・ロボット活用）についても特別委員会で議論。
→ 人手不足対策として茨城独自の先進的取り組みを訴え。
- 鹿島臨海工業地帯の人材不足解消に向けたキャリア教育の推進を要望。



農業・水産業への強力な支援

- 燃料高騰で苦しむピーマン農家などへの補填拡充を要望。
→ 施設園芸農家の経営安定が地域農業の継続に不可欠。
- 新規就業者の定着支援・研修制度の拡充を訴え。
- 漁業就業者の激減に歯止めをかけるため、ICTを活用した「攻めの養殖業」を推進。
→ マサバ養殖の商業化・「常陸乃国まさば」ブランド化を支援。



常陸乃国まさば HP



次世代が誇りを持って働ける地域産業の環境づくりについて、複数の定例会・委員会を通じて継続的に提言しました。建設・農業・漁業はどれも「後継者不足」という共通課題を抱えています。若者がこれらの産業に「誇りを持って入職できる」環境をつくるのが、神栖市が将来にわたって自立した地域経済を維持するための根本です。

待機児童ゼロへ 就労前から使える柔軟な保育

「仕事をしていないから預けられない」という壁の解消

- 現在の保育所入所審査には就労証明書などの書類が必要で、未就労者は入所が難しい。
→「子どもを預けられれば再就職先を探せるのに」という声が多く届いている。
- 再就職を希望しているが保育が使えないため動けない、という悪循環を解消することが急務。



就労前からの柔軟な保育提供を提言

- 求職活動中の親への柔軟な認定・受け入れ体制強化を各市町村へ指導・助言するよう要望。
→ 令和8年4月から「こども誰でも通園制度」開始が予定されており、その早期・円滑な展開を求めた。
- 公平な審査を維持しつつ、個々の事情に寄り添った制度の「使いやすさ」を追求。



子育て世代のキャリア継続を支援

- 「行政の数字上の成果」に満足せず、一人ひとりの生活現場の障壁を見極める姿勢を継続。
→ 制度の「隙間を埋める」提案を続けることを宣言。

「日本一、子どもを産み育てやすい県」を目指す茨城県として、統計に表れない「潜在的な保育ニーズ」に光を当てました。全国的に人口減少・少子化が続いています。神栖市が「子育てしやすい地域」を更なる高みへ目指すことは、若い世代が定住するかどうかの決め手の一つです。保育の使いやすさを改善することが、地域の未来に直結します。引き続き、県と市が連携をし、神栖市の子育て世代の環境改善に努めます。

5 働き方改革

男女間の賃金格差解消と「選ばれる茨城」へ

全国ワースト2位という現状への危機感

- 茨城県の女性賃金は男性を100とした場合に72.1と、全国でも格差が大きい。
→ 管理職比率の低さ・勤続年数の男女差が主な要因と分析。
- このまま放置すれば、優秀な女性人材が県外へ流出し続けると警告。
→ 「茨城で働きたい」と思われる県づくりが急務。

茨城県の男女間賃金格差
(男性を100とした場合)



経営者の意識改革と働き方改革

- テレワーク・時差出勤など柔軟な働き方の普及を行政が積極的に推進するよう要望。
- 女性がライフイベントに関わらずキャリアを継続でき、正當に評価される環境づくりを強く要望。
→ 「質の高い雇用創出」を県総合計画に明確に位置づけるよう求めた。



茨城県が抱える深刻な課題の一つ、男女間の賃金格差問題について、データをもとに行政への強力な後押しを提言しました。賃金格差の解消は「女性の問題」ではなく「地域経済の問題」です。優秀な人材が地域に留まるかどうかは、企業の処遇と行政のサポートの両方にかかっています。神栖市にとっても、女性が地域で活躍できる環境は不可欠です。

上下水道の耐震化・道路インフラの予防保全

水道施設の耐震化

- 県内の取水・浄水施設等の耐震化状況を質問。
→ 本県の送水管耐震化率は61%で全国平均を上回るものの、さらなる前倒しを要望。
- 国の財源を最大限に活用した早期整備を強く求めた。
→ 「住み続けられる茨城」に向けたインフラへの先行投資の必要性を訴え。



街路樹の適正管理

- 歩道の凹凸・維持費（年間約6億円）の課題を取り上げ。
→ 景観・CO₂対策としての意義と安全性を両立した管理のあり方を議論。
- 地域のまちづくりの考え方に合わせ、安全を最優先した維持管理を求めた。

老朽化した下水道管の早期更新と事故防止

- 他県（埼玉・八潮市）の陥没事故を教訓に、茨城県の対策を質問。
→ 5年に一度のカメラ調査を確実に実施し、高リスク箇所から順次更新を要望。
- 法定点検の前倒しと国の補助金を活用した積極的な「攻めのインフラ管理」を提言。



災害に強く、持続可能な生活インフラの整備について、能登半島地震を教訓に茨城県の対策強化を要望しました。上下水道や街路樹は「見えにくいインフラ」です。壊れてから対処する事後対応では、住民の生活に大きな打撃を与えます。「事前に備える」予防保全こそ、長期的にはコスト削減にもなる賢明な投資です。

県管理道路の除草・樹木管理の抜本強化

危険な草・枝への迅速な対応

- 大型車両が多い地域で道路脇の草が歩行者を車道側へ押し出す危険な状況が発生。
→ 優先順位を明確にした効果的な除草を限られた予算内で実現するよう要望。
- 電動車椅子の利用者が道路の亀裂や草で転倒する事案を具体的に紹介し、安全対策を強く訴えた。



民地からの張り出し問題と法改正の活用

- 改正民法（第233条）に基づき、所有者が対応しない場合は県が適切に伐採・処分できるよう運用の徹底を促した。
→ 令和6年度実績：194件依頼、36件を県が緊急伐採。

最新技術（ICT・熱湯除草）の検討

- 人手不足・コスト削減に対応するため、熱湯除草工法・ICT技術を活用した効率的な管理を提案。
→ 除草剤を使わない環境配慮型の手法として茨城県独自の先進的取り組みを求めた。



温暖化による草木の急成長に対し、従来の管理体制では歩行者・車椅子利用者の安全が守れないと判断し、新たな提案を行いました。除草や樹木管理は地味に見えますが、歩行者・自転車・車椅子利用者の「命の安全」に直結します。特に神栖市のように大型車が多い地域では、草一本でも命取りになる場合があります。「現場を歩いてわかる」課題として、継続して取り上げます。

あき よしかず 秋嘉一プロフィール

昭和54年10月30日生まれ（46歳）

出身校

旧波崎町立須田小学校
旧波崎町立波崎第三中学校
千葉県立佐原高等学校
明治大学商学部商学科(体育会硬式野球部所属)

地域活動

神栖市消防団第39分団 所属
千葉県立佐原高等学校 野球部監督 (H.16~17)

主な職歴

平成16年～合併までの間、旧波崎町役場に勤務
合併後～平成30年：神栖市役所に勤務
(総務部・産業経済部や茨城県庁派遣などに従事)
令和2年：神栖市議会議員初当選
令和4年：茨城県議会議員初当選
土木企業立地推進委員会 委員
令和6年：土地企業立地推進委員会・決算特別委員会
令和7年：土地企業立地推進委員会
未来を拓く新たな茨城づくり調査特別委員会
情報委員会
令和8年：防災環境産業委員会・予算特別委員会

発行元
連絡先

秋嘉一事務所

〒314-0254
神栖市太田 1539-14
TEL : 0479-48-0345

URL: <https://akiyoshikazu.com>



秋嘉一県政報告
2026年5月号