

令和7年度 第1回 燕市行政改革推進委員会

【日 時】令和7年7月4日（金）午後3時15分～4時50分

【場 所】燕市役所3階 301会議室

【出席者】委 員 会長 田村 秀、小柳 直樹（代理出席：三五 裕太郎）、
笠輪 信彦、熊倉 香、捧 開維、田辺 美香子、
仲村 厚子、平原 美香、深澤 龍雄、山村 則子（敬称略）
事務局 企画財政部部長 杉本 俊哉、企画財政課課長 小杉 茂樹
同参事 大塚 小由紀、同政策専門員 村上 峻、
同主任 齋藤 伊汰朗、
総務課課長 本間 聖規、同人事係長 松井 寿子、
情報統計室主幹 大熊 進一、同副主幹 平澤 大輔
広報秘書課長 山崎 聡子、下水道課長 小玉 貴道

1. 開会

2. 委嘱状の交付

3. 市長あいさつ

4. 委員紹介

5. 会長及び会長代理の選出・あいさつ

6. 議題

（1）令和7年度のスケジュール について（資料1）

会長：それでは、事務局から提出された議題について、資料に基づき審議いたします。まず、議題（1）「令和7年度のスケジュールについて」、事務局から説明をお願いします。

（事務局から説明）

会長：ただいまの説明につきまして、質問などございましたら、挙手をしてご発言をお願いします。

（発言なし）

（2）第3次燕市行政改革推進プラン実施計画 進行管理表（令和6年度実績・令和7年度計画） について（資料2）

会長：新任の委員の方もいらっしゃいますので、進行管理表の説明の前に、まずは、第3次燕市行政改革推進プランについて、事務局から説明をお願いします。

（事務局から「第3次燕市行政改革推進プラン」について説明）

会長：ただいまの説明につきまして、質問などございましたら、挙手をしてから発言をお願いいたします。

（発言なし）

会長：それでは、具体的な進行管理表の内容に移っていきますが、数が多いので、3つの基本方針ごとに、それぞれ説明、質疑応答を行いたいと思います。最初に、「財政力の向上」について、事務局から説明をお願いします。

（事務局から「財政力の向上」に係る項目の説明）

会長：ただいまの説明につきまして、質問などございましたら、挙手をしてから発言をお願いいたします。

委員：実施項目2の「保育園、こども園の適正配置、民営化の推進」について、民営化を進めていただくのは大事なことでありと認識していますが、行政には、民営化した後も、園の運営団体と周辺地域の住民や事業者とのかけ橋になっていただきたいと思います。

事務局：ありがとうございます。いただいたご意見を担当課等に伝え、よりよい関係を築けるようにしていきたいと思います。

委員：実施項目4の「小中学校プールの解体撤去と跡地の有効利用」に少し関連するのですが、学校敷地内のビオトープやグラウンド回りのフェンスなど、学校設備全般について、適切な管理と活用をお願いします。

会長：事務局から担当課に状況をご確認いただきたいと思います。他になければ、続いて「行政力の向上」の説明をお願いします。

（事務局から「行政力の向上」に係る項目の説明）

会長：ただいまの説明につきまして、質問などございましたら、お願いします。

委員：実施項目17の「公共工事施工時期・発注量の平準化」に関連して、市は公共工事を発注する際に「週休2日」を推進するとしていますが、これについて詳しく教えてください。

事務局：建設業における就業者の処遇改善等を推進するため、市では令和7年4月から「週休2日適用工事」に関する実施要領に基づき、土木工事等において4週8休以上、工事現場を閉所する取組を実施しています。これにより、当然ながら工期が延びるため経費がかさみますが、働き方改革を進め、建設業の人材不足を解消するためのものですので、是非ご理解いただきたいと思います。

委員：実施完了となっている「マイナンバーカードの利活用促進」に関連して、市は数年前から、マイナンバーカードによるコンビニ交付を進めてきましたが、これによって具体的にどのような影響があったのかを教えてくださいと思います。

事務局：コンビニ交付率についてお話ししますと、全体の交付枚数に対して、令和5年度が24.3%、令和6年度30.5%となっており、今年度は33%を目標としています。コンビニ交付が少しずつ伸びていることで、庁舎で証明書等を発行する業務に従事する職員の負担が減少し、その分、別の行政サービスを行う時間を作り出せていると認識しています。

委員：実施項目16の「RPAやAIなど新技術の導入」について、RPAは非常に便利に見えるのですが、開発する前にRPAに覚えさせるための業務が本当に大変です。そして、慣れないRPAを開発して、実際に動き始めても、ひとつエラーが起きてしまうと、エラーの特定をして修正するという業務に非常に負荷がかかるため、放置されてしまうというようなことも、私は実際見てきました。行政では職員の人事異動もあるなかで、運用後の課題も相応にあると思いますので、よく検討していただきたいなと思いました。

事務局：私たちも問題認識、課題認識は同様です。委員がおっしゃるとおり、開発後にそれをいかに維持していくかというところを考えていく必要があると認識しています。

委員：実施項目20の「指定管理者制度の導入と適切な運用」について、指定管理者を選定する際には、施設の管理がきちんとできるように、質が担保できるように、最低価格を下げ過ぎないようにしてほしいと思います。

事務局：ご指摘、ありがとうございます。指定管理者制度を導入している公共施設において、指定管理者には、施設を適切に管理運営していただいていると認識していますが、今ほどいただいたご意見をふまえ、対応していきたいと思います。

会長：今のご指摘に関連して、私がいる長野県の須坂市では、ふるさと納税の返礼品の仕入れを担う会社が産地偽装を行い、ふるさと納税の対象自治体としての指定が取り消されてしまいました。民間の力を借りることは大事ですが、質の担保も非常に大事ですので、行政は大変かと思いますが、マネジメントをよろしくお願いします。ほかいかがでしょうか。

会長：他になければ、続いて「職員力の向上」の説明をお願いします。

（事務局から「職員力の向上」に係る項目の説明）

会長：ただいまの説明につきまして、質問等ございましたら、お願いします。

委員：実施項目28の「人材の確保・定着の促進」について、燕市役所に採用された

後、すぐに辞めてしまう方はいるのでしょうか。

事務局：入って1年以内の退職者は、いる年といない年がありますが、いても1人程度です。なぜ、すぐに辞めてしまうのかというと、一つには、採用前に私たちも市役所の業務の説明を十分にすることがなかったり、学生も業務理解が少ないまま入ってしまったたりして、ミスマッチやギャップが原因で辞めてしまうという理由が考えられます。そのため、昨年度からは特に、学生に対して、市役所に入る前にどういう業務があるのかという部分は、説明会やインターンシップなどで丁寧の説明をしています。

委員：実施項目30の「女性職員の活躍促進」について、市の女性管理職が増えてきているというのは、すばらしいことだと思います。民間では、女性が責任を負わされるのが嫌だということで、管理職になりたがらないという話も耳にします。燕市は、女性の管理職への登用に向けたケアや意識づけを、どのようにされているのか教えていただきたいと思います。

事務局：やはり当市でも同じ声が聞かれます。特に女性は管理職になることをあまり希望しない人も多いというのが現状です。当市では、管理職の前に係長などの監督職がありますが、監督職になる前の段階や、まもなく管理職という段階の女性職員を、県内外の外部研修などに派遣しています。研修の中で、役職に対する不安を共有したり、ロールモデルを見つけたりすることで、少しずつ女性の管理職の割合が増えてきたのではないかと考えています。また、全職員に占める女性の割合自体が増えていきますので、自然と増えている部分もあるかと思います。

会長：今の学生を見ていると、女性男性を問わず、管理職をやりたくないという人が増えていくのではないかと感じており、とても危惧しています。

事務局：当市でも、管理職になると管理職手当が出ますが、その手当額が今まで県内最下位に近い水準でしたので、今年度から見直して金額を上げたりしました。お金だけではないですが、そうしないとやはり若い人たちが管理職になろうとしません。あとは、若い人たちが業務の中で自分がやりたいことを達成できたり、自分の考えたことが政策として実現したりする喜びなどに繋げていくことで、段々とやる気、モチベーションが上がり、管理職にも繋がってほしいと思っています。

委員：実施項目28の「人材の確保・定着の推進」のところで、採用3年目までの在職率が年々改善されていて、9割を維持しているのはすばらしいなと思います。よく若手の人材確保とか定着だけが注目されがちなのですが、この水準をキープ出来ているのは、指導する中堅層や、全体を支えているベテラン層の方のケアなどがあって、みんなで一丸となって、チームとして若手を支えている状況があるからなのではと推察しています。ぜひ中堅層やベテラン層の職員のケアも大事にしていきたいなと思っています。

事務局：ご意見ありがとうございます。まさにそのとおりで、燕市では令和5年度

から、年齢や職場を超えて目標達成に向けて進んでいくことを目的とした「チームワーク向上研修」に取り組んでおり、この研修に参加してくれた職員からは「普段接点がない人と話が出来てよかった」というような声があがっています。

会長：ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。では、私から1点、実施項目29の「職員数の適正管理」に関連して、土木や保健師の職種で採用試験を追加で2回やっています。専門職の人材確保が相当厳しいと言われているなかで、どのような工夫をされているのか、教えていただけますか。

事務局：おっしゃるとおり、保健師や土木などは、人材確保が厳しい状況です。例えば、保健師では、新卒の募集自体は9名あり、そのなかから最終合格を3名に出したのですが、そこから辞退があつて必要人員が不足する事態となりました。そのため、保健師の追加募集として、年齢45歳までの経験者枠を設けました。この募集を実施して判明したことなのですが、医療機関などからの転職を希望する方の応募が想定以上にあり、そこで必要人員を確保出来たという状況です。なかなか新卒だけでは厳しい中で、転職者にも枠を広げながら、人員確保に努めていかなくてはならないと思っています。

会長：ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。全体を通して、お気づきの点などがございましたら、お願いします。

委員：会議の進め方について、DXを推進していくとしているのであれば、プロジェクター等を活用して、紙資料を減らす工夫が必要と思います。この会議は資料も多いので、委員は画面に映された資料を見て説明を聞くことを基本とし、そのうえで、紙で確認したい方は、手元の資料を見るという形にすべきと思います。

事務局：ご指摘ありがとうございます。プロジェクター等を活用し、説明の仕方も工夫したいと思います。

会長：委員会の進行について、デジタルと紙媒体の併用は必要かと思います。また、事前に委員に送られてくる資料についても、デジタルを希望される方にはデータを送っていただくという対応でお願いしたいと思います。

7. その他

会長：その他ということで、事務局の方から説明していただけますか。

(次回委員会の日程等について事務局から説明)

会長：それでは、以上をもちまして、第1回委員会を閉会とさせていただきます。本日はお忙しいなか、ありがとうございました。