

## 令和 7 年度 第 1 回厚木市行政改革調査委員会会議録

|        |                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------|
| 会議主管課  | 行政経営課                                                       |
| 会議開催日時 | 令和 7 年 8 月 8 日(金) 午後 1 時 15 分から 14 時 30 分まで                 |
| 会議開催場所 | 本庁舎 3 階特別会議室                                                |
| 出席者    | 調査委員会委員 8 人<br>企画部長、企画部次長、行政経営課長、行政経営係長及び係員<br>公共施設マネジメント係員 |
| 傍聴者    | 無し                                                          |
| 説明者    | 行政経営課長、行政経営係長、行政経営係員                                        |

会議の内容は次のとおりです。

- 1 開 会
- 2 あいさつ
- 3 案 件

### (1) 第 7 次厚木市行政改革大綱令和 6 年度取組結果について

#### ●委員長

案件(1)について事務局から説明をお願いします。

#### ●事務局

資料 1 に基づき説明

#### ●委員長

行政改革大綱については、概ね達成という状況ということで理解しました。

資料の 2 ページ目に、人材確保がありますが、今後大変になっていくかと思います。

職員の採用に向けた PR も大切ですが、試験科目を一般教養だけにする等、民間企業と競争しやすい環境を整えるというのは非常に大切になってくるかと思います。

土木や建築などの技術職は、民間企業の給与が高いということもあり、更に人材確保が難しいかと思います。自治体によっては大学に推薦枠を設ける制度を導入しているところもあるため、今後は今までとは違う形で大胆な人材確保をしていく必要もあるのではないかと思います。

また、資料 1 の別紙 1 の 3 ページ目の③に、「60 歳を超えるベテラン職員の効果的な人事配置」とありますが、やはり若い人材を十分に採用できないとなりますと、60 歳を超えるベテラン職員に期待せざるを得ないというふうに思います。定年退職を迎えた方についても、やはり採用するような形で積極的に検討していただきたいなと思います。

民間企業に勤めていた方も、公務員としてなら自分に合った勤務時間で働けるという理由から、公務員に再雇用されているケースなんかも聞こえてきております。

人手不足解消のため、ぜひともお願いしたいなというふうに思います。

#### ●委員

資料 1 の 2 ページ目にマネジメント研修の実施状況が指標になっているのですが、この

達成率というのは何をもって達成したということなののでしょうか。

●事務局

研修を実施したということを指標に置いています。

●委員

研修を実施するにあたって、研修内容をいかに定着させるかということは、民間企業でも課題です。少し手間はかかりますが、研修後にフォローアップする等、研修したことを現場で活かせる体制にさせていただき、それを加味した報告書にさせていただくとより良いかと思います。

●事務局

ありがとうございます。研修については、研修後に必ず受講者全員にアンケートを取るようしております。今回、別の成果指標に、「講義内容を理解できたか」を置いており、約98%の職員が理解できたと回答しています。理解するだけではなく、今後それをどう活用していくかも踏まえ、対応していきたいと思っています。

●委員長

研修内容をきちんと業務に反映させるというところが大切だと思いますので、こういった業務に活かした等のフィードバックがあると、より一層良い評価になるのではないかと思います。

●委員

アンケートの「講義内容を理解できたか」の回答を指標にする等、全体的に指標と目標の設定が少し甘いのでは、と気になりました。特に気になったのは、年休の取得率です。目標が令和6年で64%、令和7年が64.5%、令和8年が65%で、0.5%の増加ですが、最終目標は何%なのか疑問に感じます。また、算出の仕方は有給が20日あり、10日取得したら50%となるということでしょうか。

●事務局

市の職員は毎年度20日の有給休暇が付与され、翌年度に使用しなかった有給日数が最大で20日分繰り越しができます。現状としては、大体10日ほどしか取得できていませんので、少しずつ上げていくというところで設定しています。

●委員

そうすると、最終目標は何パーセントになるのでしょうか。現在の目標だと、単純に0.5%ずつあげていくと設定しただけに見え、具体的に何年間でこういった取組をして達成していくかが見えにくいです。

また、行政改革大綱全体の指標の偏りも気になります。一番多い課が職員課、次に行政

経営課、次に行政総務課となっていますが、このように偏りがあって良いのでしょうか。指標等の目標設定を行った後は、各所管課に任せているのではないか、行政経営課がきちんとリーダーシップを取って進めているのか気になります。

#### ●事務局

まずは、年休の取得率についてですが、市として「何%取る」という目標の定めは特にしておりません。10年前までは、50%程度も取れておりませんでしたので、現実的なところで目標数値の設定をしています。また、夏季休暇は7日間、厚木市はイベントが多い関係で代休もあり、なかなか年休の取得率が伸びない現状があります。

現在、年休取得促進シートを活用し、毎月所属長が職員の年休取得状況を確認しています。この成果として、取得率が68%まで上がってきたと考えておりますので、引き続き取組を進めていきたいと考えております。

次に、担当部署が偏っているのではというお話ですが、市民向けの計画としては総合計画というものがございまして、全部署が関わってくるところではあります。一方こちらの行政改革に関する計画については、組織づくりや行政経営、効率化等が中心となっています。そのため、どうしても所管課が偏っているように見えてしまいましたが、担当部署とヒアリングも毎年やっており、リーダーシップについては行政経営課がしっかり取らせていただいています。

また、令和9年度から始まる第8次行政改革大綱の策定に向け、より強固な体制を取っていきたいと思います。

#### ●委員長

ぜひともそれぞれの最終的な目標値というものを、概ねでも良いので作っていただければと思います。

また、実施計画の内容について課に偏りがあるというものは、やはり行政改革大綱という性質上しかたがないことと理解いたしました。

#### ●委員

コロナ禍に在宅ワークがだいぶ浸透しましたが、現在も同様に「在宅でできるものは在宅」といった勤務ができるのでしょうか。

#### ●事務局

テレワークにつきましては、現在も継続して活用しており、特にお子さんが小さい場合等において積極的に活用しております。コロナ禍においては出勤制限がありましたので、職員がほとんどいないということもありましたけれども、違う形で継続して展開しています。

#### ●委員

採用を増やすためには、厚木市で働きたいと思う人を増やすということも重要かと思い

ます。厚木市役所は男性の育休取得率も高いですし、若い方にとって厚木市役所なら働きたいと思える、他の自治体が真似したくなるような働き方を提案するのも一案ではないかと思います。

#### ●委員長

民間企業は、給料は良いけれども福利厚生はあまり良くないということもあります。

例えば、育休についても、職場の理解が浸透しているなど、福利厚生的なところをもっと強調しても良いのではないのでしょうか。

最近では、フレックスタイムを活用して実質的に週休3日制を導入する等、他の自治体でも行われています。

委員がおっしゃるように、柔軟な働き方をできるようにすることによって、職場の魅力となるかと思います。ぜひとも働きやすい職場づくりに取り組んでいただきたいと思います。

#### ●委員

技術職など専門職に関しては、厚木市役所で働くことで資格取得の際に補助が出ることは魅力的だと思います。これまでの常識では、資格取得や就職支援のための補助はあまり出せない傾向がありましたが、今後はさらに一歩踏み出した支援をすることで、厚木市役所での働き方がより魅力的になるかと思います。

#### ●事務局

現在、資格取得への補助はありませんが、働きやすい職場、働きたいと思える職場となるよう、今後職員の福利厚生制度の充実の中で研究させていただきます。

#### ●委員長

技術職などで、資格を取得した直後に辞めてしまうと意味がなくなってしまうので、取得後5年は勤務すること等の条件を付けても良いかもしれません。

#### ●委員

資料1の2ページで、職員採用試験の申込者数が1,000人目標で729人となっていますが、採用される定員は何人なのでしょう。

#### ●事務局

令和6年度は、729人の応募に対して最終的に採用された人数が83人となっています。他市町村と比較してみても、1,000人の応募はなかなかないため、729人が少ない数字というわけではなく、目標値を高く設定しているという現状があります。

#### ●委員長

目標値自体はもう少し下げても良いのかもしれません。又は、そのまま高い目標値のま

ま、受験機会を増やすという手法もあるのではないのでしょうか。例えば、早期選抜的なものを実施したり、逆に12月ぐらいに募集をしたりと、採用試験の時期を分散し、年4回ほど募集している自治体もあります。メリット・デメリットはあるかと思いますが、バリエーションを持たせていくというのも大切ではないかと思いますので、そのあたりも含めて、検討していただければと思います。

## ●委員

2点気になる点があります。まず資料1別紙1の5ページ目に「①A I 技術の活用」がありますが、目標値の設定が文字数となっています。他市町村では、採用面接にA I 技術を使用する等ありますが、指標を文字数にしていることがどうなのか、また、実際に800万文字使われたというカウントの方法も気になります。

もう1つは、8ページ①のネーミングライツの部分ですが、及川球技場は横浜市の業者がネーミングライツパートナーとなっていたかと思います。他市等では地元には本社ないし拠点があるという条件がある場合が多いかと思います。また、100万円という数字が正しいのかどうなのか、実際にどういう決め方をされたのか可能な範囲で教えていただきたいです。

また、他にネーミングライツとしてこれから取り組もうとしていることがあれば教えてほしいです。

## ●事務局

厚木市ではロゴチャットというツールで生成A Iを導入しており、こちらは無料で提供されているものよりも、セキュリティが高いものとなっています。D X推進課が管理をしており、そこで正確な文字のカウントをしています。職員は日常業務において、このA Iツールを活用しており、議会对応や文章校正などの業務効率化を図っているところです。

次に、ネーミングライツですが、及川球技場のネーミングライツパートナーである露木建設工業株式会社は横浜市に本社があります。ただ、及川球技場の近くに工場を持っており、お世話になった地元の方に恩返しをしたいということで、ネーミングライツの申し込みがありました。ネーミングライツは、基本的に民間提案制度の一環となっているため、自主的な提案としていただいております。令和7年度には、ネーミングライツの更なる活用を目指し、ホームページで対象となる施設や、命名権料の目安を公開しました。スポーツ施設、文化会館や郷土博物館等も対象になっており、歩道橋もネーミングライツの対象となりますので、ぜひご検討いただければと思います。

## ●委員

A I 技術の活用により、具体的にどれだけ労働時間が削減されたかを算出できると、その結果として残業時間の削減や年次有給休暇の取得率向上といった効果をロジカルに繋げて説明することが可能です。そのように因果関係を明確に示すことで、導入効果をより納得感のある形で伝えられるのではないかと考えます。

●委員長

A I 技術の導入については、単に「A I を使った」という点だけが重要ではなく、A I を活用することで職場環境が改善され、効率的になった点が重要です。逆に、A I 導入によって職場が複雑化し、負担が増えたのであれば、その導入には意味がありません。

また、ペーパーレス化やワンストップ対応による、庁舎を訪れずに申請ができる仕組みなど、利用者にとっての利便性の向上が挙げられます。

「書かない窓口」の運用についても国保年金課で一部導入されているものですが、こうした仕組みが進めば、市民を待たせることが減り、それにより起こり得るトラブル、例えば、カスタマーハラスメントといった問題の対策にも繋がる可能性がありますので、そういった部分を「導入した効果」として報告できるとより良いかと思います。

ネーミングライツに関しては、厚木市では申請者が必ずしも市内の企業である必要はないという理解でよろしいでしょうか。

●事務局

ネーミングライツについては、広告審査会がございますので、その中で検討させていただきますが、歳入の確保の観点から特に市内の企業という規定は設けていません。

●委員

せっかくネーミングライツをするのであれば、地元の企業等を優先するという表現があっても良いかもしれません。本社では難しいかと思うので、作業所があるなど地元に関係のある企業を優先すると良いのではないのでしょうか。

●委員

ネーミングライツを採用することによって、厚木市内の同業企業を圧迫することのないよう配慮しながら進めていただけたらと思います。

●事務局

今後ネーミングライツパートナーを選定する際に、配慮しながら進めてまいります。

●委員

働き方改革の中では、副業についてどういった現状なのでしょうか。

●事務局

基本的には、地方公務員法で職務専念義務があるため、副業ができない現状です。家の事情など特別な理由がある場合には届出をし、許可を得る制度はありますが、これは副業とは性質が異なるものかと思います。

また、原則として職務専念が求められる中で、副業を認めている自治体も一部存在していますが、その職務内容は社会福祉などの公益的な仕事に限定される場合が多く、完全に民間企業に従事する事例はほとんど見受けられないように思います。先ほども、優秀な人

材を確保するため、職場の魅力を高めるという面は重要という話がありましたので、副業についての検討も進めていきたいと考えています。

#### ●委員

現在、民間企業においても採用が難しくなっている状況で、良い環境を提供して人を集めるというのが主流になっているかと思いますが、若い人の中には「もっと稼ぎたい」と考えている人もたくさんいます。難しいかとは思いますが、ぜひ検討していただければと思います。

#### ●委員長

働き方の見直しは、行政改革を進める上で非常に重要な課題であると考えます。公務員法による制約があるものの、兼業制度については今後積極的に検討していただきたいと思っています。他自治体では、IT関係企業との兼業を認めている事例もあり、そのような取組を通じてIT技術を習得し、市に還元することが可能となるのではないのでしょうか。職員の能力向上にも繋がり、市にとっても有益です。

特に、スポット的にスキルを磨きながら報酬を得る兼業は、職員自身の成長にも繋がり、その成果を市に役立てることができるため、積極的に推進すべきではないかと思っています。

今後、兼業が可能となる職場環境の整備について、ぜひ検討を進めていただきたいと思っています。

#### ●委員

資料1の別紙1で、業務継続計画（BCP）について、令和8年に見直し完了ということですが、もっと早くならないのでしょうか。猛暑や豪雨などの自然災害が多くなっている今、完成版を待つのではなく、毎年更新するような形で見直し完了としてもらえたらと思います。

また、資料1の3ページ目の「行政課題を自分事として捉え」という表現が気になります。裏を返せば自分事として捉えていないとも読み取れます。

#### ●事務局

業務継続計画（BCP）については、危機管理課に確認させていただければと思います。

「自分ごと」の表記については、うまく意図が伝わらない表現になっており、言葉が足りませんでした。

本来お伝えしたかったのは、組織論の観点から、各部署で役割分担が明確化されることによって、一部の職員が行政課題を「自分の部署には関係ない」と捉えがちになる傾向があるということです。これに対し、市全体の課題として認識し、全職員が主体的に取り組む必要がある、ということを強調する趣旨での表現でした。こちらについては、表現を修正させていただきます。

●委員長

つまり、自分の所属する部署の業務という狭い視点だけではなく、市全体の行政運営を俯瞰して捉える視点を持つことが重要であるという意図だった、ということですね。資料 1 については、言葉を補っていただければと思います。

(案件 1 については、以上)

4 その他

- ・ 外郭団体の在り方の検討について
- ・ 第 8 次行政改革大綱について
- ・ 委員の任期について

5 閉 会