

令和7年 喜多方市行政改革推進委員会 議事概要

1 開催日時

令和7年12月16日（火） 13時30分～15時40分

2 開催場所

喜多方市役所 2階 大会議室

3 出席者（敬称略・順不同）

【行政改革推進委員（出席12名）】

慶 徳 孝 幸 条例第4条第1号委員（行政区長「喜多方市行政区長連合会副会長」）
佐 藤 富次郎 条例第4条第1号委員（産業分野「会津喜多方商工会議所会頭」）
田 中 学 条例第4条第1号委員（産業分野「会津よつば農業協働組合常務理事」）
物 江 一 久 条例第4条第1号委員（産業分野「きたかた商工会会長」）
志 田 公 司 条例第4条第1号委員（福祉分野「喜多方市社会福祉協議会長」）
山 口 謙太郎 条例第4条第1号委員（教育分野「喜多方市教育委員会教育委員」）
原 克 也 条例第4条第1号委員（労働分野「連合福島耶麻・喜多方地区連合会副議長」）
平 澤 賢 一 条例第4条第2号委員（学識経験者「会津大学短期大学部教授」）
安 部 良 信 条例第4条第3号委員（山都地区）
宮 澤 正 江 条例第4条第3号委員（高郷地区）
高 澤 高 子 条例第4条第3号委員（熱塩加納地区）
長 澤 健 治 条例第4条第3号委員（喜多方地区）

【行政改革推進委員（欠席1名）】

鈴 木 いち子 条例第4条第3号委員（塩川地区）

【行政改革推進本部員（出席8名）】

上 野 光 晴（副市長）【市長代理】
小荒井 浩（企画政策部長）
永 井 輝 彦（総務部長）
長谷川 仁（市民部長）
五十嵐 俊 之（保健福祉部長）
大 場 悟（産業部長）
佐 藤 幹二郎（建設部長）

佐藤茂雄（教育部長）

【事務局】

伊藤博之（企画調整課長）

横山武憲（企画調整課長補佐）

久保隆（企画調整課企画政策班副主任主査）

草刈貴浩（企画調整課企画政策班副主査）

4 会議概要

《開 会》

- 1 市長あいさつ
- 2 会長あいさつ
- 3 諮問
- 4 審議事項

（1）令和6年度における行政改革取組実績について

《閉 会》

5 議事概要

事務局より、令和6年度の行政改革取組実績について、資料2をもとに説明。

(以下、○：委員発言、●市側発言)

○委員

先ほど副市長が中座をしたが、前回の議事録を見ると市長はいろいろと日程が重複しておりなかなか調整が難しいこともあるため、代理として、各部長が出るということであった。そこで、会長が、委員の意見を耳にするということは大事なことで、今後は、市長の日程の把握をして、大事な会議だということを周知していただきたいということをおっしゃっていた。これをChatGPTに相談してみたところ、望ましい状態とは言えませんが、詳細は割愛するが、市長の中座、欠席は、行政改革審議会の趣旨に照らして問題がある。委員が忙しい中参加していることを考えると、不平等感、不信感が生じるのは当然、感情論ではなく、審議の実効性、市長の説明責任という観点で整理すべきとの回答があった。私はこの審議会に長年参加しているが、以前は市長と副市長が出席し、積極的に答弁されていた。それから以前は、この会議は複数回あった。年に5回もあると思うが、少なくとも1回はフィードバックを受ける機会はあったほうがいいと思う。

それから、今回いただいた実施計画には、カタカナ用語がいっぱい入っており、いかにもいろんなことやっているように見える。ビジネスプロセスリエンジニアリングとかDXとかは、コンサルティング会社が好きな言葉。ビジネスプロセスリエンジニアリングという言葉も、1993年のリエンジニアリング革命という本が30年前大ヒットしたことで広まったが、みんな頓挫した。今回また、DXと交えて、ビジネスプロセスリエンジニアリングしようというふうになりバイバルして流行している。だけどこれは、上っ面をデジタル化することではない。さっきの説明を見ていると、ちょっとデジタル化しただけでビジネスプロセスリエンジニアリングがうまくいっているなんて言っていたが全然違う。

それから、ワークライフバランスについてもChatGPTに聞いた。有給休暇取得率だけでワークライフバランスが進んでいるかを測定するのは不十分で適切とは言にくい。まとめると、有給休暇取得率は、ワークライフバランスの一側面を示す指標であるがそれは、単独では職場におけるワークライフバランスの実態を十分に測定することはできない。複数の定量性指標を組み合わせることで評価することが適切とありますので、前回は指摘したことだが、そのまま流れている。だからそこら辺をゼロベースで見直すのがリエンジニアリングなので、そこをぜひお願いしたい。

●事務局

今ほど委員からのご指摘、昨年度と同様のご意見をいただいたということで、その辺なかなか大幅な改善点に至らなかったという点では、大変反省すべき点は多いとも感じております。

ただ今ほど、冒頭にありましたように市長、副市長の出席という点でございしますが、昨年度の会議の場で、いろいろ配慮しながらというようなご答弁をさせていただいたという経過も承知しております。ちょっとそこら辺に至らなかったという点もありますが、基本的にこの会議体の形としまして、喜多方市の場合ですと、会長さんが、この会議の中心となっていただいて、各

委員の方の意見を伺っていただく。先ほど冒頭に市長の方から諮問をさせていただきましたが、この会議での諮ったものを後ほど、答申として市長の方に提出していただくというような、そういったスタイルでやってきていたというような経過もございます。過去には市長が出席して、やりとりをしたことがあったのだらうと思いますが、こういった形でやらせていただいていたという状況もありまして、今回は日程も限られた中での調整というところもあつての判断もあつたところでございます。ただ、この辺は、この会議だけでなく市の他の会議の開催方法にも関わってくる面もございますので、その辺は内部で検討させていただきたいというところで、ご了承いただければと思います。

あと、本日、資料をお示しさせていただいて、この後、皆様からもご意見いただくということになりますので、ご意見として伺った中で、物によっては改善できるものを徐々に改善していくということになるのかなと思いますので、そこは少し失礼な面もあるかもしれませんが、次年度に向けて対応を検討して参りたいというふうに考えてございます。

○委員

今は玉虫色みたいに言われている部分があつて、今のお話だと、市長、副市長はいなくてもいい会議ですというふうに聞けるのですが、そこをもう1回ルールを明確にしてください。

●事務局

ルールという点で申し上げますと、この会議自体は市の条例によって設置をさせていただいております。それで、先ほど申し上げましたが、市長が、この会議の会長に諮問をさせていただいて、議論をしていただく。その意見をまとめていただいて、答申をいただくという形をとっておりますので、会議のスタイルとしては、このスタイルでやっておるというのが現状でございます。

○会長

確かに昨年も同様の議論がありました。この形態で進むということではありますが、再来年から新しい体制っていうか、審議の方向に移るはずでございますので、この組織の形態につきましても、議論を進めていただければと思います。

○委員

全体的に見ると、やはり今の喜多方市の財政が大変厳しいというのが、随分いろんな施策の中で出ているように感じる。この中で見ると、やっぱり限られた人材の育成といいますか、若手職員の育成、それから職員の皆さんの研修とか、いろいろな形で、資質能力の向上、或いは意識改革とか、そういうことは大切なことだろうと思います。

そして、私もあんまり横文字がわからないのですが、AIとか人工知能、ロボットによる業務自動化とか、そういうのを、いろんなところでやっていますので、そういうものはやっぱり進めていく必要はあるのだらうというふうに思います。そういう中で、財政が厳しいということが昨年あたりから特に聞こえてきています。厳しい中で、やっぱり人づくりが大切なことですから、一生懸命やっていただきたいというふうに思います。

そして、再生可能エネルギーの取り組みがA評価というようなことでありますけれども、市の庁舎とか、そういうものに対して、再生可能エネルギーというものを使っているとのこと。以前、再生可能エネルギー推進協議会があったのですが、あの頃で、市の目標は2030年に、10万キロワットを再生可能エネルギーにという話であった。その中には東北電力と東京電力の水力発電所がカウントされているということであり、あれそれ自体でもう9万キロワットができていたので、あと1万キロをどうするのかというような話だったので、今は、その1万キロはどのようにになっているのか。達成されているのかどうかということもお聞きしたい。

また、喜多方市全体の一般的な家庭の中で使われている再生可能エネルギーの比率というものはどのぐらいになっているのか。これからの目標は市の一般家庭全体までも再生可能エネルギーで補っていくということになるのかどうかということも、これからの課題だろうと思う。

そしてあと、ふるさと納税について。今年は1億6000万円でA評価となっているということですが、その他を見ますと、磐梯町が6億円ぐらい、会津若松市も3億円ぐらい。内容としては、磐梯町はレンズなどがものすごく人気だということ。それから会津坂下町は、ヨギボーというクッション類を返礼品に出したら爆発的に人気になったとのこと。そういうふうに寄付者の皆さんに返礼品が良いと、もっと言っていただけるようにする必要があるのだと思う。先ほども職員の皆さんからの提案・提言とかっていう説明がありましたから、そういうふうに皆さんで意見を出し合い、色々な話を聞きながら、返礼品の開発を進め、せめて、会津坂下町のように3億円ぐらいにして欲しい。あとは反対に、この喜多方市から、他の市町村にどの程度ふるさと納税で出ていってしまっているのか伺いたい。

●市民部長

今回は行政改革大綱ということなので、その中の市の取り組みを回答させていただきたい。

再生可能エネルギー関係については、市の施設における二酸化炭素排出量を減らしていくという取り組みです。この中で特に令和6年度は、市内企業が作っている再生可能エネルギーを活用して電気の使用による二酸化炭素の排出量を、7,997t-Co₂から4,672t-Co₂までかなり減らせたというのが、今回お示した数値です。

資料の下の方にあります軽油については、昨年度降った大雪の除雪のために軽油を使ったということで、393 t-Co₂から653 t-Co₂まで増えておりますが、これについては特殊事情があったため排出量が増えているというのが現状であります。

それに対しまして、市の取り組み全体では、2050年度に向けてカーボンニュートラルということで進めております。これにつきましては、まず2030年までに46%を削減し、2050年度までにカーボンニュートラル、実質ゼロを目指すという取り組みをやっておりますが、それはあくまでも行革とは別の取り組みとなります。こちらは詳細な資料を今持っておりませんが、申し訳ありませんが、取り組みが進んでいるということだけお示しさせていただきます。

●企画政策部長

ふるさと納税につきましては、委員がおっしゃる通り、市の財政厳しい中、貴重な財源ということで、我々も寄付額の増加に向けて取り組みをさせていただいているところ。資料の22ページを御覧いただきたい。下の方に委員がおっしゃられた通り、会津管内の寄付額の多いとこ

ろで磐梯町、会津坂下町というようなところの記載があり、お話あったような返礼品が人気で、かなり寄付額を増やしているという状況です。

喜多方市もラーメン、お米、日本酒などで寄付が増えるように頑張っているのですが、やはり返礼品の充実と併せて、喜多方にはこれだけ良いものがあるよというようなPRをしていくことが重要ですので、東京や首都圏に出向きまして、シティープロモーション等々を行いながら寄付額の増額を目指しているところでございます。

あと、市外へ流出している額につきましては、今、手持ちの資料がなく、申し訳ないのですが、ふるさと納税のルール上、流出した額の75%は国の方から補填されるというような仕組みになっております。喜多方でも赤字になっているような状況ではなく、かなりの黒字にはなっているような状況です。

○会長

今回寄付額は1億6200万円ですけれども、経費を差し引いた実際の収入というのはどのくらいでしょうか。経費は50%以下ということであったと思いますが。

●企画政策部長

資料の22ページの真ん中の一番下のところ、寄付額1億6245万円に対し、経費が7,784万円ということで、経費は50%以内で抑えています。

○委員

私は行革から少し離れるかもしれませんが、普段思っていることをお話ししたいと思います。

AIの導入等について説明がありました。それはそれでいいのですが、歳をとりますと、なかなかそれにどう対応していいかわからない部分があります。AI等の導入で業務の省力化を図っていきながら、プラス、やはり人と人のお付き合いをおろそかにしないでいただきたいというのが1つございます。

それから補助金の適正化等に関して、私が住んでいる地域では、例えば道路の整備とか、道路にかかる木の伐採とか、要望を出してもなかなかやっていただけないようなことがありますので、その辺については、小さなものでも拾い上げていただきたいと思います。

それと私が住んでいる地域では、統合により小学校が一つになりました。そして中学校は今年いっぱいできなくなります。これは人口減少の問題で、生徒の数も減少しているので仕方ないことだと思っておりますが、残された校舎を、どうするのか。そういうことも、色々考えていただきたいなと思います。

●企画政策部長

DX関係の話が最初にありました。我々もDXということで色々進めておりますが、DXやAIは手段であって、一番の目的は市民の皆さんへのサービスが向上するとか、市民の皆様の暮らしが良くなることです。そして我々もAI、DXを進めていくことで、事務の効率化を図り、今まで以上の市民サービスに繋げるという、そのような取り組みを目指しておりますので、その点をご理解いただきたいと思いますが、それはデジタルオンリーになっていくという

ことではなく、あくまで補完的に使っていくということです。やはり職員は市民の方々とお話をしながら、コミュニケーションをとっていくことが一番大事な部分だと思っているので、そこはこれまで通り進めて参りたい。

○委員

まず年度達成度の数値の表記に関して要望です。基準等が出されているが、例えば、20 ページの場合、58%でA評価となっている。これは抑制目標ですから、別の基準があるわけですが、ぱっと見ると、やっぱり 58%の評価ってどういうことだろうかと思う。或いは 21 ページですと、達成度 114%でB評価という部分にちょっと違和感があります。目標値の計算方法に関して、やはり抑制目標の場合、別の計算式を使っただいて、違和感のないような形になるといいなというふうに考えておりますので、ご検討いただければと思います。

続いて、指標と目標値に関してですが、今までの実績に基づいて目標値が修正されている部分は何ヶ所かございました。例えば 13 ページの保健福祉部こども課、22 ページの企画政策部企画調整課。こういったものは非常に、実態に即した形で評価できるのではないかなというふうに思います。一方、目標値が現状に則してないのではないかと推察されるものもございません。昨年度の会議でも、発言させていただいた内容でもありますが、例えば、23 ページの総務部財政課の部分です。総延床面積抑制計画の目標数値と実績が出ていますけど、この計画の中には、小中学校の適正規模、適正配置計画に基づいた数値なども含まれているのではないかなというふうに思います。この計画が修正されて、大分再編案を検討継続というような形になっているところがあるかと思うのですが、もしそうであるならば、それに即した形で目標値を見直さないとしっかりした評価にならないのではないかなと思っております。

それに関連して、教育部に質問です。学校の再編案は検討継続となっておりますけれども、これの進捗状況がどの程度のものなのかお伺いできればと思います。

あともう 1 点なのですが 8 ページの指標について。総務課の取り組みで、年休 10 日以上取得率がありますが、これは単純に平均取得日数では駄目なのだろうかと思っています。おそらく年次有給休暇は繰り越しを含めて日数が最大 40 日というような形になるかと思うのですが、40 日の人もいれば、20 日の人もいます。そのような中で、一律 10 日以上取得率といっても実態とかなり違うと思います。ですから、この指標について、再度検討する必要があるのではないかなと考えているところなのですが、いかがでしょうか。

●事務局

目標に修正についてですが、今委員おっしゃったように実態と大きく異なる目標の修正はしていくべきだというふうに考えております。この公共施設マネジメントについても財政課の方で、次回の計画策定に向けて、目標を修正していくことを検討しているということでしたので、今後策定する次期計画では修正していきたいと考えております。

●総務部長

公共施設マネジメントの関係で、適正規模適正配置の関係がございましたけれども、公共施設等総合管理計画の中でも、もちろん学校施設の関係も計画に含まれております。適正規模適

正配置の関係についてはその計画に合わせて、見直すこととしておりまして、計画上、現時点では、この面積の縮小は数字として入ってはいないのですが、適正規模適正配置に合わせて見直しを行うような整理をしております。

○委員

臨機応変に応じた目標の修正っていうのは今のところは考えてないのでしょうか。

●総務部長

まず学校を整理・統廃合をした場合に、学校施設をどうするかという点について、適正規模適正配置で統廃合となったとしても、すぐにそれが反映されるかというと、建物を壊す、或いは利活用する際には時間を要したり、それから取り壊す場合も費用がかかるというようなところで、その辺の検討もしなければいけないので、適正規模適正配置によって、統廃合が進んで、すぐに建物が整理されるかというと、そこはなかなかすぐというのは難しいかと思っておりますので、若干時間が必要な部分もございます。

○委員

実情は理解しました。ただ、この取り組みの目標は、毎年どんどん面積を削減していく目標なわけです。しかし、実績値を見ますと、毎年増えている、もしくは横ばい状態にありますので、目標を修正せずにこのまま評価することに、どれだけの意味があるんだろうかというような思いもございます。ですから、そういったことも含めて、今後検討いただければと思います。

あわせて教育部の方から、先ほど質問の内容について少しお聞かせいただければと思います。

●教育部長

適正規模適正配置の件でございますが、今現在、第一次実施計画が令和10年度までということで、山都中学校と高郷中学校の統合に向けて協議をしております。そして、第二次計画が令和11年度からということで準備をしております。第一次計画が令和10年度までですので、令和6年度から令和7年度にかけて、すべての学校で躯体の内部まですべて調べまして、学校施設の建物の状況調査を行いました。その結果、50年以上のものもありまして、耐震性は大丈夫ですが、いつ壊れるかわからない状況の部分が多々見えましたので、先ほど申しました第二次実施計画の整理を前倒しし、令和9年度の早い時期までに素案をまとめたということで、取り組みを始めたところです。

併せまして先ほどの委員からもございましたが、熱塩小学校については、今現在まだエアコンなども残ったままですので、そちらを市内の公民館とか、別の学校で不足しているところに持っていけないか整理をしています。さらには先ほど総務部長からもありましたが、市全体の公共施設の方での利活用できるものについて整理をしております、まだ具体的な建物の取り壊し、再利用という点の協議には入っていない状況でございます。

○委員

補助金等の関係で、令和5年度は金額が上がっていて、6年度には下がっているということですが、これは財政健全化のためにカットしているのかなという感じがしました。私の住んでいる地域の団体の方でも、今回は10%以上カットなったり、いろんな補助金が10%以上カットになったりという状況なので、イベントがなかなかしにくくなったというような声が聞こえています。その辺をちょっとお聞きしたい。

あともう1点。高郷中学校と山都中学校の統合についてはどの辺まで進捗しているかお聞きしたい。

●総務部長

資料21ページの補助金の適正化の関係でございます。令和5年度から令和6年度にかけて、大きく減少しておりますけれども、令和7年度において財政健全化プランを策定いたしました。令和7年度の当初予算編成をする際も大変厳しい状況ではありましたので、補助金についても見直させていた部分がございます。

補助金につきましては、毎年適正化ということで、これまでも見直しを実施してきていたわけなのですが、なかなかそういった見直しについては、されてこなかったという部分もございます。令和7年度当初予算編成では、何%か制限をかけた部分があり、各団体、皆様にはご迷惑をおかけした部分がございますけれども、今回の部分については、令和6年度というところで、一昨年前の令和5年度は、物価高騰対策等の補正予算、国の方の補正予算がありましたので、その部分で大きく増えていた部分があり、令和6年度と比較して、差が出ているという部分でございます。令和7年度ではもう少し実績っていうのが落ちてくるかもしれませんが令和6年度については、このような状態であったというところでございます。

●教育部長

山都・高郷中学校の統合準備委員会の状況でございますけれども、現在まで2回ほど会議を開催しております。その中で、1回目は現状の確認と、統合するに至った今後の生徒数の推移等の現状を皆様と共有したという状況でございます。

さらに今後、第3回以降については、今一番問題になってございますが、校舎は山都中学校を使うのか、旧耶麻農業高校を使うのか、その点が一番の目玉になって参ります。校舎の位置、さらには、校名、校歌、制服、ジャージ、あとは、PTAの会則、もろもろ細かい点、こういうことをすべて協議して参りますという共通理解をいただいたところまででございます。今般単なる山都中学校と高郷中学校の統合ということが、第一次実施計画の前段ではございましたけれども、その後、文部科学省の方でも、統合に関しまして、児童生徒に刺激が与えられるような、大人との共生の場という言葉が出てきております。その中で、山都高郷育みの丘構想というのを教育委員会の方で整理させていただきまして、統合中学校の同じ校舎の別フロアでは、大学の先生方の事業があるようなスペースとか、あと地域の方などが入りまして、もともとのその地域で培ってきました文化とか、そういったものをやるようなスペースを用意しまして、常に通常の学校の授業と、プラスアルファのものを整理した上で、新しい統合中学校にしたいということをご提案申し上げているところでございますが、まだ抽象的な表現しかできない部

分もございまして、まだすべてのご理解がいただけていないということもあります。その抽象的なものを具体化した資料を整理しまして、次の会議から、また、協議させていただきたいということで、今調整している段階でございます。

○委員

まず二、三ちょっとお聞きしたい部分があるので、聞いてきたいのですが、現在の喜多方の職員数は何名でしょうか。

●総務部長

503名となっております。

○委員

この改革の実施計画の令和6年度はいつからいつまでになっているのかお聞きしたい。

●事務局

令和6年度につきましては、令和6年の4月から令和7年の3月までとなっております。

○委員

今、あえて聞いたんですが、さいたまの古川市は7万の人口で、職員が400名でやっている。あと、この喜多方市の改革実施計画もそうなんですが、本日12月ですが、3月で終わって、9ヶ月過ぎているということで、残り3ヶ月ということで、PDCAが回るのかという部分と、私の任期もあと3ヶ月で終わるということで、PDCAも含めて、どうなのかなと思う。会社法では、期が終われば、3ヶ月以内には株主総会をしなきゃいけないという、大筋のルールがあるという中で、もっとスピード感を持ってやらないとだめなんじゃないのかというのをまずは、冒頭でお話したい。

あと、これから質問なのですが、まず、大綱の1番のデジタルガバメントってあるんですが、この概念を簡単に、内容を3行で要約して、日本語でお願いしたい。

●企画政策部長

はい。

○委員

結構です。私が認識しているのは、情報通信機器、IT・AIをフル活用して、住民、国民の行政を向上させるという取り組みであるというふうに私は認識しているのですが、簡単なことなので、これを作成している親が、やはり即答できるようにしていただければと思います。

あとデジタルガバメントの中で、いろんなIT化をしていると思うのですが、ざっくりでいいのですがどのくらい投資しているかっていうことわかれば、お聞きしたいのですが、通告質問じゃないので、わからない場合は即答しなくてもいいです。私は交通運輸関係の市の会議にいろいろ出席しており、その時もお話しているのですが、こういう設備投資云々の話をしたな

らば、必ずそれに見合ったROIを出さないと効果の確認ができないので、PDCAも回せない。何が言いたいかって言うと、企業では、これに投資するために、何年でペイしてやるんですって、まさしくROIを出して、投資利益率を出しながら、目標を達成するのじゃないのか、するのであれば、稟議書を切って、社長が判子押して、徹底的にアクションを起こして、PDCAを回すというのが、企業の一般論なんですね。ということを見ると、市の乗合タクシーの一例を参考にすると、1500万円くらいいろんなIT化とかソフトにお金をかけました。でも利用率がなかなか伸びない。でも、去年より、多少延びましたっていう部分なのですが、その伸びが、費用対効果で合っているのかっていう部分が甚だ疑問です。設備投資であれば、利用者を増やす方向にマンパワーをかけないとだめじゃないでしょうかね。ですから、先ほどもある方が言われましたが、この18項目のうちのAが16項目、Cが1項目という評価をしているというのは、本当に費用対効果を見ながら、少しでもこの目標値をコンマ何%の管理をしているならば、企業ではありえない数字なんですね。ちょっと驚いたのですが、このようにやられている部分があるので、もっとマクロ的な部分で精査しながらやられてはいかかかなと思います。

あともう1つは大綱2の中の、人づくり云々ということですが、この中で、職員の教育云々とありますが、503名おる中で、新採職員もいるってこともありますがでも7名の参加しているのはね、それやる意味あるんでしょうかね。お金を、誰がかけてどうなるのかわかんないけれども、7名の規模でね、やる必要があるのかなっていうね。やっぱり1割以上までとは言いませんが、新採職員のやはり6割以上参加じゃないと。何かやっても7名では、費用対効果がどうなのかなという部分と、あとはもう1つは、人づくりの提案制度ってありますがでも、こちらの方も、私の組織でも社員の半数以上の提案、改善を目標にしていますけれども、503名の中で、20件でOKっていう提案の仕方っていうのは、余りにもコスパが良くないっていうか、これにこれだけの資料を作ってこれだけの部分をやって、重要な施策が出てくるとは思うのですが。それであれば、やはり他町村のいろんなベンチマークを勉強して、それに徹底的に改善して、取り組んでいくとかね。私が見ると本当1個1個精査して、担当者に聞きたいくらいなんですけども。本当に魂が入っているのかなっていうのがね、ちょっと見えるんですね。ですから、私どももそうですが、こういう文章だったら、ある程度つくれます。ただ、魂が入っているのかという部分をもっと明確にしてやると、もっと生き物のような改革のものになるのではないかなと思います。

あと最後になりますけど、私は市長とも話しましたが、財政健全化プランということで、令和7年9月にこれが出ました。そして今12月が終了します。この部分にきっちりこの魂が、落とし込まれていないというふうに私には見える部分がいっぱいあるんですね。もう3ヶ月経っているんで、これはやはり、この意気込みを今回のここに落とし込むくらいのスピード感があるような活動を切にお願いしたい。そのスピード感が財政再建の、いろんな部分の改善に繋がって、いろんな効果が出る。それでPDCAがきっちり生まれて、次の好循環の流れが出るというふうに思う。民間企業もそうですが、どうせやるならば、魂のこもった、結果も出る取り組みを切にお願いしたい。

○会長

ROIっていうのはそもそも市には減価償却もないわけですけども、今のようにスピード感を持つということはこの計画の中でも反映されてよろしいだろうと、そういうお話だと思います。

●企画政策部長

いろいろ叱咤激励ありがとうございました。スピード感を持ってということろで、まず、今回の令和6年度実績報告に関する会議の開催時期についても、大変遅くなってしまい反省をしているところでございます。しっかりPDCAをまわしていくという観点からすると本当におっしゃる通りで、ご指摘いただいた点については、今後、しっかりと対応して参りたいというふうに考えてございます。

あと財政健全化プランも含めての取り組みというところで、こちらの資料にはですね健全化プランについては令和7年度から3年間というところで、こちらの令和6年度実績の資料にはなかなか落としきれないところございましたが、財政健全化プランにつきましては市民の方にも大変ご迷惑かけるところをあると思いながら、職員一丸となって取り組みを進めているというところですので、スピード感も含めて職員間のコミュニケーションも大事にしながら、取り組んで参りますので、今後ご指導のほどよろしく申し上げます。

○委員

感じたところを率直に申し上げたいと思いますが、まずその進捗評価の部分で、委員の方からも、ご意見あったと思うのですが、逆の視点というか、計画以上に実績が上がっている部分、120%とか130%とか、そういう部分もありましたよね。それも含めてすべてA評価としているのは、ちょっと違和感があるというか、計画通りに達成してというのはわかるのですが、期待値以上に結果が出ているものも同様に扱うというのは、ちょっとおかしいなど。その上のSをつけるとか、標準のものをBにするとか、いろいろ考え方があると思うので、一旦決めたものを変えるのはなかなか大変でしょうから、次期計画を立てる場合には参考というか検討していただきたいなというふうに思います。

あとですね、この会議のやり方について、タブレットを使用しているのですが、事前にペーパーを送った上で、なぜ我々がタブレット見なきゃいけないのかというのも率直に疑問を感じたところ。通常タブレットでやるのは決まったメンバーで、同じ会議を積み上げていく内部職員の会議だったら有効だと思うんですが、我々みたいな外部からの者を呼んだ上でこれやるのは無駄なことじゃないかなというふうに思ったので、ペーパーがあるならそれでいいんじゃないかというふうに思うので、そこもちょっと検討していただきたいなというふうに思います。

その上で質問ですけども、うちの団体も、人づくりに大変頭を悩ましておまして、若年層の職員が離職したりとか、ある程度中堅どころになった職員が転職したり、困ったなというふうに思っております。人づくりという部分で、新任職員サポーター制度というのを導入しているというふうに記載があるのですが、現在はやってないのですが、実は10年ほど前にこれと同じようなことやったことがあります。その上で、どういう職員にこのサポーターというも

のを任命しているのか。あと、当然サポーターは管理職ではないと思うのですが、管理職はどういう役割をしているのかと思いました。あと、面倒見るわけですからサポーターは仕事が増えると思いますが、お手当とかどうしているのかとか、それらの効果も含めて、制度全般についてお聞きしたいなと思います。

●総務部長

この取り組みは新採用職員の慣れない環境での様々な不安を軽減・解消するというのが目的です。あわせて市民サービスの向上を図るということも目的に実施しております。サポート役となる職員についてはもちろん管理職ではなくて、係長以下の職員で、各所属の中で任命し、任務を担っていただいているというような状況です。その中で、サポーターの思い、月ごとにその記録、自分で業務をこうやったであるとか、それに対して、サポーター役の人が感じたことなどについてコメントをしていただいて、それを所属長まで見ていただくというような体制をとっているというところで、手当は特にございませぬ。現行、与えられた業務以外でそういった職務に当たっていただいております、それが職員の人材育成も兼ねて行っているというような状況です。

サポート期間は6ヶ月で、必要に応じて最長12ヶ月というところで実施している状況です。

○委員

要するに制度としては確立しているとのことですが、記録書を月に1回作ればいいというふうに形骸化して、本当の目的が達成できなくなってしまうたら、ちょっと困ったなということになりかねないと思います。実は当時私の所属で続かなかつたのがその辺にあります。参考までに言いますと、やっていた頃はそのサポーター役と新採職員を、大体その期間が終わったところに一堂に集めて、常勤役員と意見交換をしたりとか、そんなことをして、その制度の成果があったなというふうを感じるようなこともやっていたので、その辺も含めて、形骸化してしまうことが心配ですので、よろしくご検討お願いします。

○委員

他の委員が言っていたように、今年は補助金のカットでお祭り・にぎわい創出が一律10%カットで大変だと聞きました。それは別として、新任職員サポート体制の強化ってありますよね。例えば、会社なんかだと、その年度に何人か入ってきて、その内何人がすぐやめたとかありますから、市でも年度途中で辞める人が結構いらっしゃるのかなあと聞きました。だから、新任職員にこういうサポートがあるのはいいと思います。いかに長く続けられるか、いかに仕事が面白いのか、そういうのがわかれば、最初にある程度仕事ができなくたって、数年経てば、伸びてくると思います。同じ仕事で3年も続ければ一番いいなと思います。そこら辺のサポート体制と、最初に言った、入ってきてやめる人はいるのか、どのくらいいるのかとか、そういうことがちょっと心配でしたから、お聞きしたいと思います。

●総務部長

新採用職員については毎年、何人か退職される方がいらっしゃいます。令和2年度から定年退職の段階的な延長が始まり、隔年で1年ずつ伸びているような状況もあって、退職されない年もあるのですが、やはり早期に辞める方がいらっしゃるの、あわせて、新規職員も採用しているような状況です。最近採用してから、1年の途中でやめるってということはないのですが、何年かしてやはり辞められる職員は、実際におります。それからサポート制度というのは、先ほど委員からありました通り、平成29年にこの制度を設けまして、実施してきたわけなのですが、それ以降この制度自体について見直しをしていない状況もございますので、この辺については、見直しも必要な時期に来ているのかなというふうに思います。

あとあわせて、サポート制度に関して、途中でサポート担当が変わった実績もございます。その職員との間で、いろんなことがあり、途中で担当を変えるということも実際あったところでございますので、その辺全体も含めて、このサポート制度のあり方というもの、見直す時期に来ているのかなというふうにも思いますので、その辺については今後、検討して参りたいと考えています。

○委員

行政改革が進むことを期待しております。というのは、何を言いたいかといいますと、行革、そのものは目的ではないので、この渡された資料を見ていると、行革そのものの事業の推進を見ているだけなのかと、ちょっとがっかりしているところもあります。行革を推進して、その結果の目標が上がっているのかどうか。例えばですね、職員数を減らすとかですね、それから赤字を解消するとかですね、それが本来の目的ではないのかなと思います。行革の事業自体は、手段であって目標ではないというふう感じまして、例えば、人口に見合う職員数の目標を達成できたかどうかとか、財政規模に応じて、財政再建の見通しを立てることができたかどうかとかですね。そういう結果を、お聞きしたいなと思って今日は参加した次第です。

あと1年経って、令和8年あたりに5年間の行革を進めてきたことが、いかに行政に反映されているのか、いないのか。その辺の、結果が数的に現れれば非常に楽しみだと思っています。

●企画政策部長

行政改革につきましては、これが目的では決してないと思っております。資料の2ページをお開きいただきたいのですが、冒頭に事務局の方から説明させていただきましたが、やはり私どもの基本の目的ということで「健全な業行財政運営により、市民サービスの向上とわくわくする将来像の実現を目指して」という大きな目的を定めて、大綱を1として市民サービスの向上のための事務事業の改革、大綱2として行財政健全化のための計画の取り組みというところの目標、目的を持って取り組んでおります。本日説明させていただいた部分は、具体的な実施項目となっておりますが、今ほど、ご意見いただいた職員の数や、その他様々な部分については、なかなかここでお示しきれない部分があります。例えば職員の定数であれば、定数の管理計画に基づいて進めているといったところで、市民の方には何らかの形では、必ず報告する

というか、お示しをするような努力はさせていただきたいなと思っておりますので、よろしくお願いをしたいと思います。

また行政改革についても、目的達成に向けて進められるような形に変更しながら取り組んで参りたいと思います。

○会長

市としては他でやっているという、要はこの行革に反映しないものもあるというふうなことだと思います。現実的に、財政については我々がコメントするような立場にないところがあります。ちなみに、先ほど職員数は503人という説明がございましたが、それはあくまでも正職員の数ですよね。臨時職員を含めた職員というのは何人なののでしょうか。その定数管理とかはきちっとできているのでしょうか。

●総務部長

この503人というのは、毎年度4月1日の常勤の正職員の数ということで、これが定員管理計画で管理している数になります。この他に、定年で退職されて、65歳までの間に、再任用職員として短時間勤務をされている職員もおりまして、今具体的な数字を持っていないので、20から30人弱ぐらいであったと思いますが、その人数と合わせて、正職員を補う形で昔の臨時職員にあたる職員がおります。令和2年度に制度が変わり、会計年度任用職員制度が導入されて、臨時職員から会計年度任用職員というようなことになっておりますけれども、こちらが390人ほどおり、フルタイムとパートタイムで勤務しております。フルタイムでは、41人ほどいるのですが、主に配置されているほとんどが、こども園でございます。その他は、パートタイムということで、勤務時間を短くしている職員が354人おり、先ほどのフルタイムと合わせて、395人いる状況でございます。

○会長

かしこまりました。民間における管理というのは、臨時職員も含めた総数で管理をしています。定数は、正職員だけでは、管理にならないので、その辺を、委員の方が伝えているところですので、その辺も含みおきいただきたいと思います。

●総務部長

全体の人数は把握しておりますが、定員管理計画は、正職員の数で管理しているので、全体の計画の中に、会計年度任用職員を含む職員の管理というのは、現在してないというようなところです。

○委員

最初に要望なのですが、他の委員の方からもありましたように、フィードバックの機会というのを設けていただければと思います。昨年もこちらの会議に出席したのですが、会議が1回

限りで、ここで話した内容がどのように反映されているのか、あまりわからない状況ですので、フィードバックする機会というのを設けていただきたいなというのが要望になります。

それから質問が、3点ございます。

1点目がワークライフバランスについてです。有給休暇を何日以上取得しているかということになっているのですが、有給休暇の取り方が、本来のとり方になっているかどうか。本来のとり方というのは、例えば毎月、自分の個人的な予定などで休みたいときに、例えば毎月1日、2日ずつ、取れていればいいのですが、大手の企業なんかでよくありがちなのが、行政から有給休暇年間10日とか20日とか取れと言われていたので取りたいけれど、結局取れなくて、年度末に強引にまとめて取って、これで目標達成したぞ、みたいな、そういうやり方をしていないかどうかというところをお聞きしたい。あとは、テレワークについてなんですけども、こちらの資料の方では、コロナ禍も収束して、テレワークをしない方向になってきているというふうに、書いてあるのですが、目標としては、テレワークを増やす方向になっているところが矛盾していると思いますので、これからテレワークを増やしていくかどうかについて、どのように考えているのかお聞きしたいと思います。また、テレワークに際してPCを購入して、貸し出しをしていると記載がありますが、結構どこの会社でもそうなのですけど、会社で購入したPCは、よほどちゃんと管理しないと情報漏えいに繋がる可能性が高いので、そういったところが、本当はないのかどうか。市の方で、その体制がどうなっているのかというところをお聞きしたいと思います。

2点目が、エネルギーに関して、令和6年度はすごくCO2の削減ができたということになっています。地元の会社から電気を買うということで、最近では、太陽光パネルの発電が多いですけども、福島市の方とかでも太陽光パネルが問題になっている通り、景観とか、土砂崩れとか、そういった問題が出ていますので、喜多方市の方では、そういった太陽光パネルに関する問題が出てないのかどうか確認させていただきたい。

3点目が、メディアについてです。ホームページとかSNSの閲覧数が目標値ということで、目標は大まかに98%でクリアしているんですが、閲覧数そのものが、この2年間減っております。ですので、減っているという段階でこのような評価をされているのかどうかというところ。あと、インスタグラムの閲覧数があまり多くないと思います。今若い方というのは、LINEとかホームページよりもインスタグラムで情報を発信したり、受けたり、広めたりすることも非常に多いので、インスタグラムをどのように展開していく考えなのかをお聞かせいただきたい。

●総務部長

私からの有給休暇等、テレワークの関係についてお答えします。まず有給休暇ですが、年度初めに有給休暇や夏季休暇などの休暇の取得の促進について通知を出す際に、計画表みたいなもの併せて出しまして、それぞれそれぞれ所属の中で、年10日以上のお休みがとれるよう計画的に努めるように通知をしているところです。それで計画を立てていても、やはり仕事の関係で、計画がずれることはあるのだろうと思います。あわせて年間で10日以上計画をしたけれども、結局取れない職員も確かにおります。今回お示ししている数字についても、10日以上取得してい

る職員数が54.1%にとどまっているということですので、全員が10日以上取得できているわけではないという状況でございます。

資料の下の真ん中のところに表がございますが、平均の年休取得日数は、11.3日ということで、全体では10日以上取得しているように見えますけれども、上の方の表で言うと54.1%の人しか10日以上取得していないので、繰越も含めて年休の日数が40日あるうちの何人かが平均以上になっているということで、平均の取得日数が上がっているというような状況だと思います。なので、年度末になって、10日取るために駆け込みで取得しているということもおそらくなかなかなくて、終わっている状況でございます。

それから、テレワークの関係でございます。この行革の計画は令和5年の2月に策定しております。そして、令和5年の5月だったと思うのですが、新型コロナウイルスが5類に移行した時期でございますので、計画を策定した時期と、5類に移行した時期というのがちょっとずれておまして、そういったこともあって、コロナが5類に移行したことを機にテレワーク自体も、利用件数が減ってきたような状況です。あわせて課題にもあります通り、このテレワークを推進するにあたってはパソコンの貸し出し台数も増やす必要があるところと、職員個人のWi-Fi環境の整備というの也有着いて、市の予算と個人の問題の両方の関係もあり、なかなかテレワーク推進に繋がっていないという現状です。働き方改革の中ではこういったテレワークの推進も必要なかもしれませんが、現状では、なかなか思い切ったテレワークというのは推進しづらい部分もありますので、この辺については、次期計画に向けて、こういった方向がいいのか見直す必要があるのかなと感じているところです。

●市民部長

太陽光パネルの関係をお答えさせていただきたいと思います。先ほどお示した通り、市の施設はかなり多くあるのですが、そのうち再生可能エネルギー関係の電気を使った施設が170ほどあります。その利用においては、今現在一番大きくやっていらっしゃるのが、市内であれば会津電力さん、実際に買い入れするのは会津エナジーさんという系列会社になるのですが、東北電力さんからそちらに切り換えたことによって、再生可能エネルギーの比率が上がったため、CO2の排出量が削減されているというようなことです。

今現在、会津エナジーさん、会津電力さんで、個人の方の土地を借りたりする営農型のソーラーシェアリングの取り組みを進めています。これは農地の上を活用した再生可能エネルギーの施設ということで、昨年度6施設ほど稼働させており、市も支援をしています。いろいろな規制もあるようですが、そういった意味では、農業を営む方、事業者、両者にメリットがあるような形で取り組まれているというような状況もあります。

あとは実際に大きな施設の開発については、かなりいろいろご苦労されているというか、周辺の方にもいろいろ説明をしていただいた上でやっているということもありますので、市内においては、大きな問題は今のところ確認していないという状況です。

●企画政策部長

まず先ほどのテレワークの貸し出し用のパソコンにつきまして、市の情報セキュリティ基準をしっかりと職員が遵守をして、対応させていただいているところであります。

続いてメディアミックスの広報の関係ですが、委員がおっしゃる通り若い方にはInstagramが人気というところで、我々もその辺は承知しており、Instagramは今主に地域振興課が発信しております。こちらはきたかた暮らしという、移住定住関係の市の支援策とか喜多方の魅力を発信させていただいているところです。

これまでの広報は、一方的に、皆さんに対して同じような発信をする場面もございましたが、これからは、世代に合ったというか、誰にどのような目的で何を伝えたいのかというしっかりとした方針を持って、広報を行って参りたいと考えています。

○委員

私から1点提案と質問をさせていただきます。

まず、ふるさと納税の件ですが、喜多方市の目玉となっているラーメン屋さんでは、連休になると2時間も3時間も並んでいる状態となっています。その中で、並んでいる行列店の近くに、あまり喜多方市をアピールするような広告がちょっと薄いのかなと思いますので、そこはちょっと強くしていただければと思います。

あと質問ですが、先ほどもありましたように学校の統合の他に幼稚園の閉鎖統合というものもあります。学校の統合、幼稚園の閉鎖となると、例えば、資格を取って地元に戻ってきて就職したいという人たちの雇用の場がなくなってしまうと思います。教育は専門職ですので、それに対しての、何か対策がされているのか質問させていただきます。

●企画政策部長

ふるさと納税の関係でラーメンの事業者様の行列における広告についてですが、その辺も実際のところ今は実施をしていないところでございます。ただ、ふるさと納税をしていただくためにPRはやはり大事だと我々も思っていますので、できるかできないかを含めて、少し研究させていただきたいと思います。

○会長

予定の時間になってしまいましたけども、先ほど質問があった情報漏えいの件は、いわゆるアサヒビールとかのサイバー攻撃に関連してですよね。おそらく市ではそういう対策は、もちろん施されていると思いますけれども、現実的にどのような対策を実施されているのでしょうか。

●事務局

市の情報セキュリティ面につきましては、県のサーバーを共同利用といいますか、各自治体で、県のサーバーを使わせていただいて、セキュリティを保っており、そういったチェックは常時しております。あと、市内事業者にも、業務委託をしており、そちらでも24時間体制で監視をしております。あと我々職員の方でも、チェックをしながらやっております。

○会長

ありがとうございます。そのような質問したのは、先ほどのテレワークに関する話で、PCの貸し出しとか、その辺からランサム攻撃を受けるという事例が多発しているわけでありまして、万が一のことを想定した上での検証をお願いできればと思います。

それで皆さん時間あったらばというふうなことでありましたけれども、時間が過ぎてしまいましたので、この辺で終わりたいと思いますけれども、私の今日の感想としては、我々みんなの行革といいますか、コストを削るという点では、人が最大の経費になっておりまして、先ほど冒頭に申しましたように、人口が減っていくとその中で、やはり定数管理は、職員のみならず、やはり臨時職員まで含めた上での定数削減というものが今後踏まえていかないと、画竜点睛を欠くというふうなことも考えられますので、その辺も含めた上での改善をしていただきたいと思います。あとは、やはり目標設定も変えるというような話も皆さんから出ていましたけれど、そういうことも必要かなと思いますので、検証も含めお願いをしたいと思います。

6 その他

(事務局から)

冒頭からいろいろご指摘いただきましたが、例えば、昨年度のご指摘、または意見等が反映されてない部分があったということでございました。この会議でございますが、先ほどフィードバックの機会を設けて欲しいというようなご意見をいただきましたが、基本的に会議としては、年1回の開催ということで次年度も考えております。ただ、その中で、前年度にいただいた要望ですとか、ご指摘事項については、会議冒頭なり、または説明の中で、例えば前年度のご指摘を受けてこの辺を改善しましたとか、改善できないならば、できないなりの説明をしっかりとするような努力も次年度以降はさせていただきたいと思います。