令和８年度　喜多方市行政改革推進委員会　議事概要

１　開催日時

令和８年１０月２日（金）　１４時００分～１６時１０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９名）】

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」）
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」）
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」）
内　藤　聡　司　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」）
成　澤　徳　子　条例第４条第２号委員（学識経験者「会津大学短期大学部准教授」）
鈴　木　いち子　条例第４条第３号委員（塩川地区）
安　部　良　信　条例第４条第３号委員（山都地区）
遠　藤　千代治　条例第４条第３号委員（熱塩加納地区）
庄　司　義　信　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４名）】

大　原　隆　博　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」）
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」）
遠　藤　一　幸　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」）
宮　澤　正　江　条例第４条第３号委員（高郷地区）

【行政改革推進本部員（出席８名）】

遠　藤　忠　一（市長）
小荒井　　浩（企画政策部長）
永　井　輝　彦（総務部長）
東海林　和　宏（市民部長）
長谷川　　仁（保健福祉部長）
庄　司　一　也（産業部長）
小　林　元　彦（建設部長）
佐　藤　裕　市（教育部長）

【事務局】

伊　藤　博　之（参事兼企画調整課長）
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）
佐　藤　康　丈（企画調整課企画政策班主査）
齋　藤　翔　太（企画調整課企画政策班主査）

4　会議概要

委嘱状交付

≪開　　会≫

1　市長あいさつ

2　委員等紹介

3　会長等選出

4　会長あいさつ

5　諮問

6　審議事項

⑴　令和７年度行政改革取組状況について

⑵　行政改革大綱・行政改革大綱実施計画の計画期間延長及び今後について

≪閉　　会≫

5　議事概要

⑴令和７年度行政改革取組状況について（資料２）

○会長

まず事前に事務局に質問していた内容ですが、皆さんもご存じのとおり、本市の人口は40,000人ちょっと。この先20年から30年においても、減少していくところであります。また、市の長期人口ビジョンの中でも30,000人を維持したいというのが趣旨だと思っております。こうした人口減少を加味した中で、この行政改革をどのように進めていくべきなのかという点について、市の考えをお聞かせ願いたい。

●事務局

行政改革の今後のあり方につながる内容ですが、新しく行政改革作るのは令和10年度からというところで、総合計画をもとに進めることになるかと思います。具体的な内容はこれから決めていくこととしておりますが、やはり人口減少については、今現在も続いており、直近でも40,000人ほど、もう少しすると30,000人台になることが想定され、そういった中では、市税収入や職員数などにも影響してくるものと捉えております。

そのため、行政改革の取り組みについては進化させていく必要があると考えてございます。本日の議題の⑵の方で、次期行政改革の目的や視点について委員の皆さまからご意見を賜りたいと考えてございますが、今後、庁内会議や外部会議においても議論を深めながら、行政改革のあり方について検討していきたいと考えているところです。

○会長

承知しました。そういった状況を踏まえれば、先ほど事務局より市の行政改革の取組状況について説明がありましたが、この内容について審議する必要があるかもしれません。各種取組に関して、委員の皆さまからご質問や意見についていただきたいと思います。

○委員

私からは１点です。この行政改革に大綱、基本項目があって、それぞれ実施項目があるわけですけども、それぞれ組織目標を達成していくために欠かせないのはやっぱり、人だと思っております。その中で人づくりの評価がそれぞれＢ評価だということです。

ちょっと残念かなと思っているわけですが、私が確認したいのは、３つの実施項目の部分ではなくて、その前段となる職員そのものの能力向上を求めながら、組織目標を達成していくためにですね、大体の大企業というか、大きい組織については職員の評価制度というのがあるのかなと思っております。

運用の仕方はそれぞれだと思いますが、喜多方市の場合、そういう制度自体があるのかどうか、まずお伺いしたいです。

●総務部長

今ほどの評価制度についてでございますが、市では人事評価制度っていうものが既にあり、職員が年度の目標を立てて、それに対して、期首面談・期末面談などを通して評価をしていく内容でございます。

○委員

制度としてあるということで、その評価結果に基づいて、基本給やボーナス、昇級、昇格といった処遇があるかと思います。何が言いたいかというと、職員のモチベーションを保つことも大切であると認識しているのですが、そういうものにも評価制度はリンクしているの

でしょうか。

●総務部長
人事評価制度で面談を通じた最終的な評価をもとに、手当にも反映させているところでありますし、昇級にも影響が出てくるような制度となっているところでございます。

○委員
安心しました。今後とも精度の高い運用をお願いしたいと思います。

○委員
せっかく今回参加できたので、的外れなことかもしれませんが、それぞれ見ると時系列的にも掴めるように、ポイントも点数もそれぞれＡ、Ｂでかなり高いので、別な視点から質問をさせていただきます。

まず働き方改革で、「年次有給休暇 10 日以上取得率」という点ですが、2019 年から働き方改革が進んで、様々なことが毎年取り組まれています。例えば今ですと、災害が多いことから、ボランティア休暇やリフレッシュ休暇、民間であれば傷病休暇など様々な特別休暇がありますが、市ではそういった制度があるのか、もしあるのであればどういったものであって、ないのであればなぜなのかということをお聞きしたいです。

また、随分前ですが新聞を読んでいた際、どこも人手不足で、地方公務員も兼業でやれるようなことを新聞で読んだ記憶があります。おそらく民間のように営利っていうのは難しいので、社会貢献事業ということになると思いますが、皆さまはそれぞれスキルや知識、能力も高いと思いますので、そういった取り組みは今後あり得るのか、働き方改革のところでお聞きしたい点です。

あと、２点目が行政のスリム化で、コンパクトシティということで、できるだけ周辺にあるのを集約するほうが良いということで費用の面では言われていますが、ただそうは言っても、住民の方から理解を得られないということなんですけれども、最近は”スマートシュリンク（賢い縮小）”と言われるものがあります。今後も人口規模が縮小していくのは間違いないわけですが、縮小するのであれば、どうしていくのかという視点がすごく大事になってきているようなので、例えば 5 年後、10 年後といった市の見通しをお聞きしたいと思います。

あと３点目は、防災庁が今年の 11 月からできるという記事があり、また、今年はスーパーエルニーニョということで多くの災害が国内で起きています。こうした情報がニュースを見るまでわからなかったのですが、災害関係の情報が市民に浸透するのは難しいのかなというのが一市民の立場として感じております。市は一生懸命やっているとは思いますが、市民にどのように浸透させていくのかお聞きしたいと思います。

あと最後に、人づくりに関してで、今年の 6 月に個人情報保護法というのが改正されております。日々の新聞を見ていると、情報漏えいという記事をよく見ますので、人材育成という面ではこの個人情報保護法の視点は欠かせないと思っております。また、今月から、就活セクハラとカスタマーハラスメントもまた法制化されますし、研修等の中でハラスメント防止について取り上げているのか、お聞きたいと思います。

○会長
働き方改革、防災、人づくり、この３点かと思いますが、人づくりに関しては、ハラスメント対策は市でどのようなことを行っているかも含めて発言をお願いします。

●総務部長
働き方改革の関係で、災害等のボランティア休暇などの制度があるのかどうかということにつきましては、特別休暇制度の中であるところでございます。

また、兼業関係については、国で議論が進められているところでありますが、まだ、制度として固まってない状況でありますので、現時点では営利企業等に従事する場合は業務に支障がない範囲での許可を得て、従事するものとなってございます。

最後のハラスメントというところで、10 月からのカスタマーハラスメント関する部分でございますけれども、こちらに関しては、9 月下旬に『カスタマーハラスメント対応マニュアル』を市で策定しまして、職員に周知を図っている状況でございます。

○会長

現在、兼業されている方はいるのでしょうか。

●総務部長

例えば農業や消防団活動をされている職員がおります。そういった業務に影響のない範囲で許可をしているものがありますので、アルバイトのような土日に働くとか、そういったことで許可をしているものはないところでございます。

○委員

行政改革の目的の中に市民サービスの向上があります。そこで大事なことは、市民の生活に行政がいかに関わっていくかいうところです。一方で、人口減少と職員数との関係、いわゆる、人口何万人に対して、職員数は何人が妥当なのかといった数字があるかどうかですね。究極的には、職員数を減らして、市民サービスに充てる方に持ってくことが究極の目標ではないかなと思っておりまして、私も仕事柄日々悩んでいるところです。いかに、事務量を減らして、現場に回すかというようなことがこれからますます大事になってくるということで、今後の行政改革の進め方にはそういった視点をぜひ入れて欲しいなと思っております。

もう１つは各支所の取り扱いです。先を考えると、本庁に集約することをもう検討してもいいのではないかと考えておりまして、どうすれば統合できるかなと。合併 20 周年でありますが、それをもう一度さらに進める形の合併のあり方が問われているのではないかなと思っているところであります。

●企画政策部長

まず市民サービスの向上というところでございますが、市としましても、最重要の課題と捉えております。今回行政改革というところでございますので、現在ですと職員を減らすとかそういった部分もあろうかと思いますが、例えば、ＤＸであったり、生成ＡＩの活用であったり、様々な技術を活用して、例えば職員が今まで 10 時間かかっていたものを５時間で終えることが出来て、残った５時間は、新たな行政サービスにつなげるといった、効率的に取り組み、市民サービスの向上にもつなげていく、といった視点で進めているところでございます。

●総務部長

組織の関係ですが、総合支所方式については、合併時に、均衡ある発展というところで行っているのが喜多方市の現状であり、合併から 20 年経過したところでございます。職員数や人口減少の問題がございますが、総合支所方式を例えば、窓口だけにする、分庁舎にするなどの議論はまだされていないところでございますので、この場ではっきりしたことを申し上げることはできないところでございます。

○委員

ＤＸの目的は、携わる人間を減らすっていうことだろうと思っております。余剰を生むということがデジタル化の最大の利点でもあるし、今後の問題でもあります。希望としては、

いかに事務に携わる人の数を減らしていくかで、全国どこでも同じだろうと思いますが、人口に対して行政に携わる人の数がどうあるべきかという議論も必要だと思っています。

○会長
関連でありますけれども、現在の職員数と会計年度任用職員数はどうなっているのでしょうか。

●総務部長
令和８年４月１日現在の職員数は 498 名であり、これは常勤の職員の数となります。昨年が 503 名でありましたので５名減であります。また、会計年度任用職員は、フルタイムの職員が 34 名、パートタイムが 355 名でございます。このパートタイムについては 20 時間未満の 7～8 時間勤務や週の勤務時間が短い人、20 時間以上の職員も含めての人数となっているところです。こちらについては、所属の中で必要に応じて勤務時間を設定して任用している状況でございます。

○会長
社会保険の関係で、来年度から 2035 年度まで段階的に動きがあると捉えておりまして、週 20 時間以上の人は社会保険に加入しないといけないものと認識しています。今現在も、20 時間以上で勤務している会計年度任用職員については、社会保険に加入しているような状況でしょうか。

●総務部長
20 時間以上で勤務している会計年度任用職員は社会保険に加入しております。

○会長
それともう１点、採用方法についてですけれども、各所属長の判断で会計年度任用職員を採用するのをお聞きしたことがございまして、民間では経営陣の判断のもとで行っております。その各所属長の判断で会計年度任用職員を採用するっていう方式は、現在も続いておられるでしょうか。

●総務部長
正規職員につきましては、総務課でやっておりますけれども、会計年度任用職員につきましては、業務の実態など様々な条件がございますので、各所属でどういった業務で、どういったことをやってもらうかを、一番把握しているところで行っているというのは変わっていない状況でございます。

○会長
承知しました。恐らくですが、今はそれでいいのかもしれませんが、これからはそれでは済まないと思います。作業事務を行う中で、手の空いた人が応援に行くなどの対応は、民間では当たり前でありますので、各所属長だけの判断で採用すると、ミスマッチを起こす場合もあり得るのかなということを少し感じました。

●企画政策部長
先ほど委員から、スマートシュリンクや防災庁の話があったかと思いますが、お答えさせていただきたいと思います。
私からまずスマートシュリンク（賢く縮む）ということでありますが、喜多方市も人口が

減少している実態でございまして、他市町村においては、スマートシュリンクを取り入れている情報を聞いているところで、これまで全国的に人口を増やそうとしてきましたが、なかなかそれには追いついていかなかったというのが実態なので少し視点を変えての取り組みなのかなと思っております。
本市でも総合計画を１年延長させていただきまして、来年度新たな計画を策定するわけですけれども、喜多方市の実態を踏まえまして、あと人口問題については総合戦略で進めておりますので、現状認識をしっかり踏まえ、そういった考えが必要なのかどうか、また別な視点で取り組むのかも含めまして、検討して参りたいと考えているところです。

○会長
このスマートシュリンクの単語の意味がわからないので、説明していただけますか。

●企画政策部長
詳細まで把握していませんが、これまで人口を増やす取り組みは全国の各市町村で取り組んできましたが、なかなか増えないというところが課題としてありました。
こうした人口減少については、表現が悪いかもしれませんが、当たり前というかそういうふうになってくるというところで、いかにこう賢く、地域の人たちにも納得いただいて、みんなで力を合わせて、行政と市民の方が共同で取り組むことで、日々の生活が充実して、楽しく過ごせるというような考え方がスマートシュリンクと捉えております。

○会長
コンパクトシティとは少し違うということですかね。

●事務局
スマートシュリンクについてご説明いたしましたが、人口減少により、経費の面でも、縮小せざるをえない状況がある中で、公共サービスやまちづくりなども縮小しながら、市民に受けていただくサービスなどは維持・向上させていくという考え方がスマートシュリンクとなっております。

○会長
了解いたしました。

○委員
若手職員勉強会について、達成度が 127%と数字が出ていますが、これは正職員のうち、若手職員が何人対象ということでしょうか。人数に対するデータ（母数）が見られなかったのでお聞きしたいです。また、『有益であった』と回答した職員割合は、参加者 21 名の中の 95%ということで、分母の数字がかなり動いていくと相当変わってくると思いながら見ていました。
また、研修の対象は会計年度任用職員が入っているのか、お聞きしたいと思います。

●企画政策部長
若手職員勉強会でありますが、”若手”がどこまでを指すか難しいところありますが、参加者は令和７年度で 21 名おりまして、その中のアンケートで『有益であった』と回答した人数を記載しております。
また、勉強会内容は若手に限ったものではなく、例えば内容が生成ＡＩであれば、どちらかというと若手よりも上の職員も関係してきますので、若手に限らず、多くの職員が参加してもらい、生成ＡＩやＤＸを進めることで、市民サービスの向上につなげられるよう進めて

まいりたいと考えております。
参加対象については正職員だけではなく、会計年度職員も含めております。

○委員
参加人数21名は少ないのではと感じています。

●企画政策部長
参加者については少ないというところで伸び悩んでいる現状でございます。
そういった意味合いもありまして、若手に限らず、多くの職員が参加できるような形で、勤務時間外にやったときなんかもありました。どの時期であれば職員が参加しやすいのかどうかも含めまして、有益な勉強会にしていくことが重要だと思いますので、十分検討して参りたいと考えております。

●市民部長
私からは、先ほど質問をいただきました防災関係についてお答えいたします。
今年に入りまして、塩川町の林野火災など災害が多くありまして、さらに、ニュースでも大雨や台風の影響で、冠水してしまう地区が多くなってきているところであります。また、7月30日時点においては、日橋川が警戒水位を超えるということで、避難指示を出させていただいて、一段階前行動となりました。
こうした状況から、非常に危機が高まっております。そこについては、有事の際に、市で地域防災計画というものを定めており、全職員が避難行動班や支援班、物資班など様々な班に分かれて体制を組み、交代しながら、避難所の運営や物資の供給を行うなどの体制は構築をしております。
ただ、市内全域に大きな被害が生じるような場合については、公助という公的な機関への避難や支援だけではできないため、日常的に防災意識の向上ということで、まずは自助という自分の身は自分で助けるという考え方を周知しております。直近で総合防災訓練が行われる予定となっております。
さらに、現在進めているのは、自分だけでは身を守れない避難行動要支援者の皆さまに対しては、社会福祉協議会に協力をいただきながら、個別の避難行動計画を作成し、地域の協力を得ながら、避難をしていくというようなところで動いている状況であります。
今やはり、それぞれの行政区の中において、民生委員さんだけでは到底手が足りないため、自主防災組織の結成をお願いしているところでございまして、その自主防災組織で、万が一のときは、公助の手が届くまでは、皆さまで避難していただくというような流れを今進めているところでございます。

○委員
喜多方市の人口減少・少子高齢化が喫緊の課題だと思います。
これに対して、直近の人口が41,000人ほどになっている中で、人口減少を認めながら、増やすということをやめながらも、市民サービスは今よりも悪くならないようにやっていくというお話ですけど、そういうことができれば素晴らしいなと思いますが、私はそういう観点から、財政面についてお尋ねしたいと思います。
自主財源としての市税あるいは地方交付税はもう増えない、もしかしたら減っていくという状況の中で、財政的に何をこれから増やしていくのかということになれば、やはりふるさと納税の推進だと思います。これは何回も言っていますから、またかという話になるかもしれませんけども、県内の各市町村を見ても、喜多方市より多い市町村はたくさんあります。ですので、返礼品が悪いのか、全国的にも調査をしながら、どうすれば10億、100億でもいいのですが、そのぐらいの気持ちを持ってやっていかないとこれから財源というものはやっぱりなかなか生み出してくれないと思います。増税と言ったら、市民の皆さんはこんなに苦

しいのにまた税金取るのかということになりますからなかなか取れないと思います。やっぱりふるさと納税というものを、もう少し見直しながら、推進をしていっていただきたいと思います。

あと補助金の適正化が令和７年度では 43 億 7,000 万ということですが、少しずつ減ってはいますが、これを減らすにはやっぱり今まで補助金出していた相手がいるわけですから、これを減らさせてくださいって言えば、相手の方はそんなに減らされたら困りますという形になると、なかなかやっぱり言いづらい面もあると思います。なので、一度ゼロ査定って形をやり、必ず必要なもの、必要な額という考え方が取れれば良いのかなと思います。給付金や補助金などありますが、中には長年にわたって形骸化しているものもあるということが書いているので、まず１回ゼロに戻して、そこから、積み上げていけば、必ずこの団体にはこのぐらい必要なんだと、ここはこうなんだというふうな形ってものは取れないものかどうか、お尋ねしたいと思います。

●企画政策部長

ふるさと納税の関係についてお答えいたします。毎年若干増加をしているところで、令和７年度からは、企画調整課内にふるさと納税推進室という体制をとりまして、首都圏などで喜多方市のＰＲと、シティプロモーションを展開するほか、包括連携協定を締結している企業さんにお願いをし、喜多方市のＰＲをしております。あと事業者の方とふるさと納税の方にご協力をいただいて、ふるさと納税の返礼品に加えていただくことにより、自分の事業の方も、プラスになる可能性もあることもお話をしながら、魅力ある返礼品づくりに努めているところであります。

委員おっしゃるとおり、一番多いところ自治体であれば寄附額が約 150 億円だったと思います。福島県では福島市のフルーツの人気ということで、福島市が約 15 億円ぐらいだったかなというところを考えております。そこまで行くのは難しいところがあるかと思いますが、貴重な自主財源の確保の部分でございますので、これまで以上に取り組んで参りたいと考えてございます。

●総務部長

補助金の関係でございました。財政健全化プランを策定して、事業の見直しなど進めているところではございますが、補助金の適正化についてはこれまでも、予算を編成する際には見直しを求めてきております。しかし、なかなか進められなくなっているのが現状でありまして、まず補助金は終期を設けるっていうのがスタートでありますけれども、その終期が伸びて恒常的になることや、或いは補助金の適正化に関する指針を設けていますが、補助率を統一できてこなかったっていうことが現状でございましたので、指針に基づく形で見直していくということで、財政健全化プランと併せて、取り組んでいるところです。

ゼロ査定からっていうのは難しいところがございまして、各団体との協議の場を設けながら、できるだけスムーズに納得いただけるよう、ご理解をいただけるような中で進めていこうというなところもございますので、現在は段階を踏んで進めているというような状況でございます。

○委員

助成金や補助金ですが、有害鳥獣対策についても助成金があると思います。昨年度は山都町で 100 頭ぐらい捕獲しているようです。今年は 8 月上旬で 40 頭ということで、去年よりも多いという話を聞きましたが、9 月末に総合支所の方に聞いたら、45 頭ということでした。8 月から 9 月末までで大体 5 頭くらいだから、ちょっと少なくなってきたのか、秋になると出てくるのか、そういうことはわかりませんが、これを少なくするように頑張っていただきたいと思います。

先ほど人口減少の話もありましたが、こうした取り組みが移住者の方が安心して中山間地

域に来てもらえると思います。この地域で子育てなどしたいと言っても、周りに熊や猿などがいるところに人は来ませんので、努力していただきたいと思います。

●市民部長

有害鳥獣対策ということでお答えいたしますが、現在、報償費という形で捕獲した際のものがあり、国や県の交付金を財源にしながら、捕獲駆除を進めているところではあります。さらにそれだけではなく、環境整備ということで、有害鳥獣が近寄らないよう電気柵等々にも補助金を使っておりますので、皆さまの力を借りながら、被害が起こらない集落づくりを進めております。また、集落環境診断を行い、どのような対策ができるかというようなことを進めておりますので、移住者の皆さまにも、困ったなというようなことがあれば、ご相談に乗りながら対応して参りたいと考えております。

○委員

今回初めて参加しておりまして、ちょっと確認したいのですが、まず私観点でいきますと、改革というのは「現状を否定して何かをなくす、潰す」というのが改革だというふうに私は捉えていますが、この内容は改善領域かなというのが私の率直な意見です。

例えば”わくわくする将来像”というのは具体的にどういうことなのかも理解していませんし、もう少し明確にすべきなのかなということが１点あります。

それとあと確認したいのが、この行政改革の計画は全職員に落とし込みをどのようにされたのか、確認させていただければなというのが１つです。

そしてもう１つは、具体的な話になりますが、ホームページやフェイスブックとかは若い人たちは得意かもしれませんけども、高齢の方がこういうものに対してできるということはまずありえないのではないかなと思っておりまして、高齢者に向けてどんなことを取り組んでいるのか、お聞かせ願いたいなと思います。

●企画政策部長

まず１つ目の行政改革の部分でございます。委員おっしゃる通り、改革となれば、従前あったものをなくして、新たなものにというような意味合いで使う場合も当然あろうかと思います。今回の計画で扱っている部分については、改善という意味合いが強いところで使わせていただいているということでご理解いただければと思います。

あと２点目のわくわくする将来像の実現についてですが、この行政改革の上に総合計画がありまして、10 年後の将来像である目指す姿を総合計画でうたっておりますので、そういったものを目指してというような意味でご理解をいただきたいと思います。

あと最後の高齢者の部分でございますが、なかなか高齢の方が使い慣れていないという点については、どんな形が一番伝わるか、以前の形の方が伝わりやすいんだということであれば当然、その形はなくさないで、継続をしていく必要があると思います。例えば、全てスマートフォンを使ってくださいというふうなお願いをするものではないというところでご理解を賜りたいと存じます。

○委員

おっしゃることはよくわかります。私も民生委員をやっていたので、高齢の方からのいろんな苦情とかも聞こえておりました。市民サービスを向上させるということに対して、高齢の方に対するサービスが逆行しないよう、しっかりやっていただかないとますます増える一方です。私の住んでいる地区ももうすぐ半分が高齢の方という形になってしまいます。やはり今ここでやっている中身を、本当にそれが高齢の方に対してもやることでサービス向上に繋がるということが、方向がぶれないようにしていただきたいと思います。

あと１つ先ほど質問の中でお答えいただけなかったのは、この計画が職員にどう落とし込みをされているのか教えていただきたいと思います。

●企画政策部長
ご指摘いただいた対応については肝に銘じて、しっかり取り組み進めて参りたいと思います。
また、この行政改革大綱については、全職員に紙ベースで渡したかどうかは記憶が定かではありませんが、職員が使用しているパソコンから、行政改革の計画はどんなものであったか、すぐに見ることができるような形になっております。全職員で取り組みを進めて参りたいと考えてございます。

○委員
私からが２つありまして、１つは基本項目の人づくりのところで、３つの項目の進捗評価が全部Ｂになっております。令和６年度の進捗状況は全てＡだったと思いますが、
下がってしまったのは、取り組みが停滞してしまったのか、それとも評価を厳しくしてこうなったのか、教えていただきたいと思います。
もう１つは人口減少、高齢化は喜多方市だけではなく、地方自治体で苦労してる点だと思いますが、先ほど自主財源の確保が重要という話のとおり、歳出の削減だけじゃなく、自分たちの歳入をどのように増やしていくかという攻めの姿勢が重要だと思いまして、ふるさと納税は推進したいという話がありましたが、一般的にふるさと納税以外にも、何か例えばネーミングライツやファンクラウドファンディング、遊休資産の活用など、あるいは施設料の見直しなど、そういう新しい収入を生み出していくような何かインセンティブが行政内にあるのか、そういう取り組みがされているのか知りたいなと思います。

●事務局
まず１点目の令和６年度と７年度の評価のところでありますが、人づくりの項目の取り組みは、新任職員サポート体制の強化、職員研修の推進、職員提案制度いうところになってございます。
新任職員サポート体制の強化と職員研修の推進については、業務の理解度あるいは受講者アンケートの理解できたところの職員の割合というところで、目標値が６年度と７年度を比較すると上がってはいますが、実績が下がっている状況です。また、職員提案制度については、毎年、20 件ということで目標値を設けていますが、年度によってばらつきがあるというところで認識してございます。
実態として、毎年継続して行っている取り組みでして、要はもう少し改善というか、行政改革の視点というところで、見直しをしながら進めていかなければならないと考えておりまして、目標達成に向けて常に職員が意識する必要があるものと認識しています。目標値は８年度もありますので、もう少しこう力を入れて取り組んでいきたいと思いますので、ご理解いただきたいと存じます。

●総務部長
ふるさと納税以外の財源の確保というところで、ネーミングライツの導入が今年度からすでに取り組んでおり２件ございます。１件目が押切川公園体育館やスポーツ広場、野球場などの施設について契約している状況でございます。２件目は複合施設です。今後もそういった取り組みは随時行っていくところでございますので、さらに推進して参りたいというふうに考えているところです。
それから公共施設の使用料の見直しについても、合併してから一度見直しを行いましたが、令和６年度にさらに２回目の見直しというようなところで取り組みを進めておりまして、来年４月改正に向けて現在、住民説明会も行いながら、進めているところでございます。財源の確保については、今後もさらに進めていきたいというふうに考えているところでございます。

○会長
財源の確保については、目標の数値はあるのでしょうか。

●総務部長
具体的な項目別に、財源の確保の目標数値を設けてはいませんが、財政健全化プランの中においては、一般財源を令和７年度ベースで 10 億円減らそうという取り組みがあります。歳入を確保した上で、歳出を削減しながら、今まで一般財源を多く使っていたものを減らしていく取り組みを、計画期間３年間（令和７年度から９年度まで）で、目標を立てて進めているところでございます。

○委員
１点目は、デジタル化推進で、組合の行事が利用させていただいている喜多方プラザなどの施設について、実際に行って手続きすれば予約ができますが、できればインターネット上などで現地に行かずにできる取り組みをすすめていただきたいと思っております。
もう１点が、複合施設についてで、今の施設の隣に図書館などの機能を持つ施設ができることを知りましたが、現状だと２期工事が見合わせになっていて、利用者数だとかを見ていくと健全な方向に進んでいる状況と思っていますが、広域圏内の利用者の数が減っております。こうした状況から、２期施設は今後どうしていくのか、考えをお聞きしたいと思います。

●企画政策部長
予約の関係についてですが、市でも行政手続きのオンライン化というところで、なるべく市役所にお越しいただかなくても、在宅でできるというようなところを目指して進めております。現在担当課でどんなことできるかの検討していることと併せて、予算が絡むものをございますので、それぞれの課で今検討している最中だということでご理解いただければなと思っております。

●教育部長
前段の質問に関しまして、スポーツ施設に関しましては今、予約から決済までできるものを検討しており、試行してみようという取り組みも考えております。
２期施設については、現在財政健全化プランの進捗を見ながらでありますが、複合施設に入る元の図書館や厚生会館など、相当老朽化しておりますので、２期施設とするか、それとも同じ場所にするか、検討している状況でございます。

○委員
職員提案について、現在職員が 500 人もいて、目標値 20 件っていうのは、すごく少ないような気がしております。職員の皆さんの意識を高めるために、例えば１人１件ではないですが、もう少し目標件数を上げることはできないか、いかがでしょうか。

●総務部長
職員提案制度の関係ですが、この行革推進委員会の中でも、件数が低いというようなことは以前からご指摘を受けていた部分はございまして、目標件数については、日々の業務もあり提案まで手が回らないという部分は、あるのかもしれませんけれども、それぞれの業務の中では職員それぞれがその職場の中でいろんなことを考えながら、改善できる部分については改善していくという姿勢で取り組んでおりますので、本制度として上がってこない部分についても、職員はいろんな面でこう考えているというような部分もございます。
日々の業務で考えている部分ですが、職員提案制度とは別に、職員調書というものを毎年

提出してもらっています。これは職員提案制度とは別です。こちらについても、市政に対する提案っていう部分は多く出されておりまして、令和７年度であれば 148 件。

令和６年度で 152 件です。全職員数からすれば低いと言われるかもしれませんけども、職員提案制度とは別に、いろんな面で職員は日々考えている部分はあります。見直しはしておりますが、今後についても、本制度の見直しを含めて検討していく必要があると思っているところでございます。

○委員

先ほど職員比率の中で非正規と呼ばれる職員（会計年度任用職員）の比率が高いのですが、この方たちがいなければある意味業務が回らないと思います。今月から同一労働同一賃金の新ガイドラインというのが導入されて、その中でできるだけ非正規職員の待遇の見直し、待遇差について説明を求めることを記載するというものが義務化されるようなっております。公務員については総務省からの指示で決めるのかなと個人的には思いますが、市独自で何か検討しているのもがあるのかどうか１つあります。

あともう１つは先ほどふるさと納税で、確か総務省で手数料分を下げるよう働きかけをしていて、各市町村に入る金額を増やそうとしていると記憶していますが、実際に少しでも入る分の金額を多くするような働きかけで、業者と交渉などしているのか、間口を増やすようなこと書いてあったので、その他に何か工夫していく点などあればお聞きしたいと思いました。

●総務部長

会計年度任用職員の関係でございまして、詳細は把握していなかったところでございますが、会計年度任用職員については令和２年４月から制度が立ち上がった時点で期末手当が支給され、その後、勤勉手当も支給されたということで、処遇の面では改善されてきているという部分はございます。

また、給与のほか、休暇制度の面についても見直しがされ、制度として良くなってきているというような状況でございます。

●企画政策部長

ふるさと納税の関係でございます。市では大きなポータルサイトが５つほどありまして、それに係る手数料が経費として多くかかっている状況であります。国の方からポータルサイトの事業者へ経費を下げてもらえないか要請をしましたが、それに対する回答が意図したものと違っていたというのは報道にあるとおりでございます。

事務手数料でこれまで５割が様々な広告料でかかるなどあったわけでございますが、段階的に引き下げとなり、47.5％までに下がり、最終的には令和 12 年度には 40％まで下がるような形で、国では計画をしているところでございます。

このふるさと納税の目的が、応援したい自治体に寄附をして、地方創生を図っていくというのが趣旨でございますので、我々も中間業者の方に委託をしまして、様々な取り組みを進めていますが、委託料なども業者の方と話をしながら、取り組みを進めていると現状でございます。

⑵行政改革大綱・行政改革大綱実施計画の計画期間延長及び今後について（資料３）
※質疑等なし

６　議事終了後

○会長

議長のコメントとして３点感じるところがございました。

１点目として、いわゆるハラスメントの対策です。これからが本番というようにお聞きしておりますが、現実的にハラスメント受けている方がおられる可能性は高いということです。民間では今非常に過敏なほどこのハラスメント対策に取り組んでおります。受ける側と、それを起こさないための手法をお知らせするということが大事かと思います。

２点目として、会計年度任用職員の採用方法が、各所属長の判断のもとで良いかどうかです。それについて、ご一考いただきたいということがございます。

３点目としては、行政改革の白河市の事例で計画期間が３年間とありましたが、果たして、今後、計画を立てていくときに総合計画も含めてですが、10 年っていうのが本当に正しいのかどうか。これだけ激動の時代でありますから、３年間で見直すという白河市の事例は参考にすべきなのかなというふうに思いましたので、いわゆるスマートシュリンクですね、それを目指して頑張って参りたいと思いますのでよろしくお願いしたいと思います。