

## 令和7年度第2回豊山町行政改革推進委員会会議録

### 1 開催日時

令和8年1月30日（金） 午後2時30分から午後4時

### 2 開催場所

豊山町役場 4階 全員協議会室

### 3 出席者

坪井孝仁委員 岡島政信委員 小野 猛委員 秋田勇人委員 上田秀卓委員  
林美知子委員 水野千鶴委員 金森和彦委員 萩原聡央委員  
服部正樹町長 安藤敏毅副町長 江崎嘉彦理事 林真吾総務部長 佐藤浩介総務課長  
佐藤美樹総務・財政グループ長、富田翔吾総務課事務専門員

### 4 欠席者

藤本洋典委員

### 5 議題

- (1) 第6次豊山町行政改革大綱の取組状況について
- (2) 第7次豊山町行政改革大綱の策定について
- (3) その他

### 6 会議資料

- ・次第
- ・第7次豊山町行政改革大綱の策定について（資料1）
- ・第7次豊山町行政改革大綱（案）（資料2）

### 7 会議内容

総務課長	<p>定刻になりましたので、ただ今から令和7年度第2回豊山町行政改革推進委員会を開催いたします。委員の皆様におかれましては、ご多忙のところ、ご出席いただき、誠にありがとうございます。</p> <p>私は、本日の委員会の進行を務めさせていただきます、総務課長の佐藤と申します。よろしくお願いいたします。</p> <p>本日の委員会につきましては、発言者の氏名を除いて、会議録を公開させていただきますので、ご承知おきくださいますよう、よろしくお願いいたします。</p> <p>それでは、次第に従いまして、会長よりごあいさつ申し上げます。よろしくお願いいたします。</p>
会長	<p>改めまして金森です。よろしくお願いいたします。今日の議題、第7次の中</p>

	<p>間という形になります。最終的にはもう1回、年度内に会があるということで、そこではより詳細になると思いますが、今日は大綱の大きな流れを皆さんにご理解いただき、何かご質問あればというような形にして、できるだけ時間を効率的に使いたいと思います。</p>
総務課長	<p>ありがとうございました。続きまして、町長よりごあいさつ申し上げます。よろしく願いいたします。</p>
町長	<p>本日は、令和7年度第2回豊山町行政改革推進委員会を開催いたしましたところ、ご多忙の中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございました。</p> <p>さて、8月21日に開催しました第1回行政改革推進委員会において、第7次行政改革大綱の策定方針をご審議いただいたところでございます。</p> <p>町としましては、引き続き、行政改革の推進に取り組んでいく必要があるという認識に立ち、第7次豊山町行政改革大綱を策定したいと考えております。</p> <p>本日の委員会は、その策定方針を踏まえ、事務局で大綱案を作成し、12月19日に開催しました第2回行政改革大綱推進本部会議で審議、修正したものを提案させていただきます。</p> <p>委員の皆様方からの忌憚のないご意見をいただき、大綱の策定に取り組んでまいりたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます、私のあいさつとさせていただきます。</p>
総務課長	<p>ありがとうございました。</p> <p>それでは、本日の会議資料のご確認をお願いします。</p> <p><b>【配布資料】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・次第</li> <li>・豊山町行政改革推進委員会委員名簿</li> <li>・(資料1) 第7次豊山町行政改革大綱の策定について</li> <li>・(資料2) 第7次豊山町行政改革大綱(案)</li> </ul> <p>資料に不足等はありませんでしょうか。</p> <p>また、資料をお持ちでない方は、お申し出くださいますようお願いいたします。</p> <p style="text-align: center;"><b>資料の不足無しの声</b></p> <p>ここで、ご報告申し上げます。</p> <p>豊山町行政改革推進委員会設置条例施行規則第4条の規定に基づき、会議の成立には、委員の過半数の出席が必要となっています。</p> <p>現在の出席委員は、10名中9名でございます。よって、本会議は成立しておりますことをご報告申し上げます。</p>
総務課長	<p>それでは、議題に入ります。豊山町行政改革推進委員会設置条例第5条</p>

	<p>の規定により、議長は、会長が行うこととなっております。</p> <p>以後の取り回しについては、会長にお願いいたします</p>
会 長	<p>ただ今から、会議の進行を私が務めさせていただきます。</p> <p>議題（１）「第７次豊山町行政改革大綱の策定について」事務局からの説明を求めます。</p>
総務・財政 グループ長	<p><span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">資料に基づき説明</span></p>
会 長	<p>前回までに行政改革自体の基本的な柱はすでに決まっておりますので、用語の強弱や使い方で力点が多少変わってくるかとは思いますが、大綱に取り入れるべき新たな視点や取組について幅広い視野でご意見いただければありがたいということがまず一点と、内容的にわかりにくいところがあるかと思っておりますので、その辺に関しても質問していただきたいです。</p> <p>今回資料を見たときにページの一番下に注釈の記載があり、細かい専門用語もちゃんと説明されており感心しました。</p> <p>いろいろ伺いたいこともあるかと思っておりますので、時間が許す限りお願いします。</p>
委 員	<p>伺いたいところが数点あります。</p> <p>まず２ページですね、細かい話になるかもしれないんですけども、２ページの一番下策定の背景のところ、「①人口の動向」中の「本町は県内で最も小さな行政面積の中に、「都市の利便さ」と「穏やかな自然」が共存しており」というところですが、これ今防災拠点ができたので、この表現でいいのかなというのを思いました。この「穏やかな自然」というのが何を意味しているのか、以前は田畑が広がっていたというのもあってそういう表現にしてたのかと思うんですけど、その辺も何か表現がちょっと違うんじゃないかなというふうに思いました。</p> <p>それと６ページですね、「⑥地域協働意識の低下」、ここについては以前も指摘させていただいたんですが、大きな柱から項目に変わっているという話をさせてもらって、課題点としては挙げていただいているんですけども、町長の公約でもある、要はコミュニティ力というか自治会の加入率の低下であったりだとか、そういったところに力を入れていきたいというお話の中で、大きな柱から抜かれてるということも、前回指摘させていただいた点です。具体的に、地域コミュニティの１６ページのところで、「改革項目⑥地域協働推進」になっているので、ここと紐づけられているかと思っております。１６ページでは「今後の自治会のあり方について調査研究します。」に止められてるんですね。これは重要な課題だと捉えている割にはすごく弱い表現というか、どこまで課題として思っているのか、調査研究で終わっているということが非常に弱い印象を持ちます。</p> <p>８ページの公共施設の老朽化のところなんですけども、令和８年度で全</p>

	<p>面的な改定を予定している。ここでは「長期的な視点を持った上で更新・統廃合・長寿命化を検討していく」と、「その検討結果に応じて個別施設計画も一体的に見直しをしていく予定をしています」となっています。これは総合計画でもあったと思うんですけども、統廃合という話も含めて考えると、ある程度いつまでどう決断するのかという視点も必要になってくるんじゃないかなと思います。公共施設の老朽化なので、公共施設がいつまで耐えられるかというのには限度があると思うんですよ。そういったことを考えると、もう60年以上過ぎてる公共施設、特に学校施設だと思うんですけども、そこについてはある程度その統合についても待ったなしの状態になってるような気がするんですけども、どこにもいつどういう形で決断するのか、どこに明記するのかみたいなことはどこにも謳われていない気がします。</p> <p>もう一点ですね、9ページの上部で、町長にちょっとお聞きしたいなと思ってるんですけども、「目指すべき姿」というんですかね。「一人ひとり人が大切にされる町づくりを目指します」と。これは一つの町の方向性がキーワードになってくると思うんですけども、今回町長選挙があつてですね、大きく方向転換をしていくということで、町長が当選されました。この「一人ひとりが大切にされる町づくり」というのはですね、前鈴木町長が掲げてた方針だと思います。ここについてですね、町長が今回代わられて、大きく方向転換していくという公約の中で、これは踏襲していけばいいものなのかどうか。町長自身はこれを踏襲していくという判断でこういうふうになられているのか。これは町長に聞きたいなと思います。</p> <p>あと、人事的なマネジメントについては、「時代に即した人事制度を変更します」と。具体的に「時代に即した人事制度」って何だろうというのがちょっとぼんやりしててどういうことなのか。要は、先ほど言っていた具体的には若手職員を管理職の方に充てていくということなのか、そういう意味合いでこういう表現してるのかということなんです。</p> <p>他にもまだあるんですけど、何か「組織・人事マネジメント」のところでここで何か描いてるものが何かあるのかないのかも含めてですね、どういう意味で変更していくのかを聞きたいなと思ってます。</p>
<p>会 長</p>	<p>2ページの記載について、これが果たして、言い方はちょっと申し訳ないですけど、行政改革大綱の中でそこを何か議論するという話にはならないのかなという感じはしています。それなら基本総合計画の方で、おそらくこれはこうしたいねとかいう、本来そこから何か具体的な実施計画の方に移っていくものであって、我々行政改革としては、それに則ってやりやすいような形にしましょうねという形がこの部分本筋だと思うんですよ。</p> <p>ただ何か具体的なものがあれば事務局の方からお聞きしたいなと思いますが、この総合計画との絡みなので、総合計画ではどのような話になっ</p>

	<p>てるのか私は気になってます。何か具体的にございますか。</p>
委員	<p>ここ数年でずいぶん豊山町の環境というのは変化してきていると思うんですね。この第6次が策定されたときとはずいぶん変わっている。令和3年に策定されているので、ただ今のところを見るとそのままなんですね。なのでその辺も含めてそこまで細かく考える必要はないと言えばそれまでかもしれませんが、何か全体を見て方向性が何か定まっていらないとか、何というか見えてこないというのが正直な気持ちなんですよ。</p>
会長	<p>この部分というのは、私が最初に見た限りですよ。私はこの部分というのは、こんな感じの変化がありますねと言ってるのであって、行革の中で何しましょうという話をしてしているところではないので、そういう意味では、今おっしゃったように、ここから具体的な新しい実質的なものが出てくるのかという話になると、私は違うと感じているのですが。むしろ9ページ以降の方が、具体的なものがちょっと見えてこないという話になるのではないかと。特に13ページ以降で、文言を変えるとか、もうちょっと工夫するということもあるかもしれませんが。変化が大きいからという理由で表現を直すことは、私自身も別に問題があるとは思いません。方向性が見えないということになるとするならば、むしろ9ページ以降で方向性を見出してくださいという形の指摘になるのかなと思います。</p>
委員	<p>今言われた背景ですね、策定の背景でここが謳われているかということです。</p> <p>会長が以前から言われている戦略・戦術というものが背景によって多分変わってくると思うんですよ。なのでそこについては、ここが何も変わらなくてもいい、変わらなくても、実際に戦術・戦略のところが変わってこれば、確かにそんな問題視にする必要はないのかもしれないんですけども、その元になる背景がやはり今の豊山町の環境に合ってるか合っていないかというのは、根本的に合わせなきゃいけないんじゃないかなというふうに思います。</p> <p>あとは13ページ以降の具体的なところですけども、働き方改革や組織・人事マネジメントですね、9ページとか、若い人に管理職を充てるというような改革をしていくみたいなことが書いてあるんですけども、年齢やそういったものにとらわれずに、それはそれで重要なことかなと思っています。今、管理職になりたいという職員がどれぐらいいますかという現実的な話も含めて、そこを把握した上で、役職定年が今ありますよね。そういったことも含めてですね、管理職のなり手不足ということを見ると、役職定年ということも考え直していかなければならないんじゃないかなと思います。能力がある人が定年が来たから役を降りるということだけではなくて、それはそれで必要な人は残していくべき。若いやる気がある人の役職を上げてくということもすごく大事なことだとは思いますが</p>

	ども、その辺はどう考えられてるかなということですね。
会 長	若い人間を積極登用するのであれば、役から降りてもらいたいという人も当然出てこないといけないですから。
委 員	管理監督職を必要としてる数とその職に就きたいと思っている若手職員のバランスがある程度整ってないと、あとはそういうところを目指してると人たちが、多くないと、その能力に応じたというかそこじゃなくてやりたいという気持ちだけで管理職になっていってしまうのは非常に危険だと思うんですね。
会 長	<p>基本若い人がやっていただくのはいいし、そういう意識を持ってもらう、意欲を持ってもらう、これは重要ですからこれを全く無視するわけにはいかないでしょう。これ逆にその人にちゃんと能力があるかどうかというのは、基本的に第三者が見るしかないわけでしょう、だから、そこの辺をちゃんと見極めた上で人事制度とか何とか見直しましょうねという項目というか、表現があってもいいねということは間違いないですね。</p> <p>そこの部分で何か考えられたこともあるんですかね。「時代に即した人事制度」だというような表現の中に、もうちょっとこういったイメージを持っているとかいうのがあって、この文章が作られるのかということですね。</p>
総務課事務 専 門 員	これの意図は、昨今の若手、若手以外もですけど、価値観が変わってきてまして、一つの会社で勤め上げるという価値観ではない人が増えてきているというのが事実あると思います。そういう価値観の変化とか、あとは実際人事院でも、公務員というのは終身雇用が当たり前ではないとか、年功序列もどうなんだと議論されている中で、豊山町としても人事制度を見直していかないといけないということで、具体的には先ほど能力に応じて管理職に登用するということが、それが若手という言葉になって具体的にここには記載されています。背景にはこのような昨今の価値観の変化や、公務員の働き方の変化ということ踏まえて、今見直しをしなければならぬというような背景で記載したというのが思いであります。
会 長	逆にそれを書いた方がいいですね。
委 員	そういった、要は若手を採用していくということは書いてあるのでわかるんですけども、「時代に即した人事制度」と言うのとどうということかなというものが、ぱっとここで出てくるので。非常にいいことだと思うんですね、やる気のある職員で能力のある若手を管理・監督職に上げていくということに僕は賛成です。ただ、本当にその席の数と、そういったモチベーションの高い人たちがどれぐらいいるんだろうと思ったときに、ちゃんとそのような人材が生まれますかというところです。管理監督職の業務をこなせる人たちがちゃんと埋まってくるかというのを心配してるんですね。なので先ほど言った、どうしても役職定年を推進するわけではなく、

	<p>反対してるわけではないんですけども、その中でやっぱり管理監督職が足りない中で、年齢が来たからもう役はなくしましょうということではなくて、やっぱり適材適所というんですかね。ていうことも、年齢で考えるのではなくてということも考えていかなきゃいけないのではないかなというふうに思いました。</p>
総務課事務 専 門 員	<p>実際に委員がおっしゃられる通り、その昇任意欲という部分はやはり少し低下してるのかなというのが課題としてはあると思っているんですけど、とはいえさっきの役職定年という話は国が始めた制度で、まず町としても、それをやらないといけないかなということでも今やっているという現状の中で、まずはその低下している意欲を引き上げていきたいという思いがあります。このような人材育成方針をもとにやってるといことも、人事制度と見直しの一環とは思っております。</p>
会 長	<p>そういう構想的なものがあるならもうそういった表現にした方がいいのかなという気がしますね。11ページにも改革項目として、主な視点があるので、そこの表現を先取りした形でこの3つの改革案を「組織・人事マネジメント」9ページの部分を中に放り込むと、ニュアンス的にいいのかなという感じがしますね。</p> <p>逆に定年延長させるんだったらその人たちをどう活用するのというのも実はここの部分で、訴えるべき話なんですよ。</p> <p>むしろ公務員のなり手が少なくなっている可能性もあるというのはいろいろなところで聞きましたけど、それをどうするかと話になりますからその辺も含めて、ちょっとこの辺も何て言うんですかね、含みを持たせるというか、ここでは、こういうことも考えなきゃいけないですくらいは打ち出しておかないと後で困るんじゃないかなと思います。</p> <p>正直ね、前から実は思っていたことがありまして、行政改革大綱の中で、コミュニティというのを意識して述べるというのはどういう意味合いがあるのかなと思っていて、行政改革を進めるためにコミュニティが必要なんだと言ってるのか、逆にコミュニティありきの行政改革なんだというふうに言うのか、これどっちなんだろうという話。もっと言うと、ここに入れるべき項目なのかと疑問に思わないでもないですよ。むしろコミュニティと行政との間の何て言うんですか、正しい建設的なやり取りができないということを意識して書く、謳い上げる方が正しいんじゃないかなと思って、単に意識の低下で何が駄目なのかという話をしないと駄目なのかなと思うんですよね。コミュニティを大切にしましょうというのはわかりますよ。それはいいんですけど、それがそこから先、コミュニティを大事にする意味がないとかいう話になってくると、基本的には行政の話じゃなくて、要するに子どもや人の住民生活というか生涯・人生の話だよ。だからそれであまり行革で大きく取り上げるということを不思議に思ってる</p>

	<p>んですけどね。</p>
委員	<p>まさに本当にそのコミュニティは自治会だとかコミュニティというのは、町としてなぜ必要なんだということが、多分明らかにされてないというか。ただ本当に地域性、地域の活性化のために必要だと言っているのか、緊急事態というか、有事が起きたときに、町だけではできないものだからという意味で自治会の加入や、そういったものはきちんと組織化されてないとできませんよねということで、町としては自治会というのは、必要なものですよと。しっかり位置付けというんですか、どうされてるのか。それだったら課題として、自治会加入率を上げなきゃ駄目ですよという話ならわかるんですけども。</p>
会長	<p>コミュニティ行政効率を上げるためのコミュニティと考えるか、コミュニティをむしろ、住民の暮らし向きの方法として考えるのか。それが結局行政の効率化に繋がらなくてもいいんじゃないのという話は当然あって、したがって、この場合基本的には行政行為じゃなくなるんですよ。でも法律の視点からいけば、むしろ逆で行政はそもそも住民のためにあるんだから住民のためになるコミュニティとはどういうものかというふうに打ち出していくのかという話が違って、今の議論はここでやるべきではなくて、むしろ総合計画の方で本当は議論すべき内容かなというふうには思っています。</p>
委員	<p>やっぱり行政会改革の中で落とし込むのであれば、要は行政としての必要性を示すべきだということですよ。</p>
会長	<p>コミュニティという言葉がいい加減に使われちゃったんですよ。例えば連絡網だとか緊急時の何とかだろうとか、具体的なことがあって、だからこのシステム・組織がいるみたいなねと言うのであって、コミュニティという言葉に全部含まれてしまっていて、住民のためのコミュニティなのかそれとも行政のためのコミュニティなのか、それを全部ひっくるめてコミュニティと言ってしまうので、それは正直言って使うときに気をつけてほしいなと思います。住民のためにこういうコミュニティが必要でそのためには皆さん協力してもらいたいので、組織率の低下をちょっとでも防ぐためにこういうことをやりましょうねと。行政としても、こういうコミュニティの使い方しておけば効率化だし、ありがたいよねというニュアンスですかね。行革としての扱いは、これ以上やるべきじゃないかなと思います。</p>
委員	<p>その辺を先ほど言った町長の公約の中で示されている部分でもありますし、先ほどのスローガンの「一人ひとりを大切にされる」とところについては、これは町長の大きな方向転換の中で全く変わらない部分というのは、何か整合性が取れないと感じるところがあるんですけども、これは</p>

	<p>このまま踏襲でよろしいんですかというところは確認しておきたいですね。</p>
総務課長	<p>こちらの言い回しはですね、現在、豊山町第5次総合計画の中で示されています「まちの将来像」というところに、「一人ひとり輝く暮らし豊かなアーバンビレッジ」を目指す掲げた上で町政運営を進めております。また、先ほど前町長の方針として引き継いでいくのかというお話でしたけども、この町政が10年ほどの計画の中であるように長期的な視点の中で、</p> <p>この視点を1つの軸として総合計画を進めているところですので、この言い回しについても、先ほど申し上げた「一人ひとりが輝く」というようなところを象徴的に表す言葉として今現在残っておりますが、この委員会での審議の過程なども踏まえて言い回しについては、いろいろご意見いただければなとは思っています。</p>
会長	<p>そこが最終目標なんですよ。最終目標なんだけれど、むしろここではそれが行革としてこれで大丈夫だったかどうかということですね。行革の悩ましいところってそこなんですよ。行政改革して、効率化を図って、みんなのためになるのかという話なんですよ。効率を図ることとみんなのためになることは必ずしも一致しないので、だからそこら辺は説明不足になっちゃうとどうなんだろうという気はしますね。むしろ一人ひとりが輝く町づくりを目指す、そのために何が必要ですという表現の方がむしろここではできたんです。総合計画があるから、それに沿ってやりましょうという考え方を行革でやりますという、実は微妙に1回ワンクッション置かないとそこに行かないんですよ。基本計画を実施するために行革で余裕を作りましょう。あるいはできる手段・条件を作りましょうというのが行革の目的であったと。そうでないと行革イコール基本計画。総合計画の中で今どういう具体的なものが進んでいるのかというのがあって、行革をどうどういう形で進んでいきたいと思いますという書き方は最低してほしいと。そうじゃないとわかりにくいよね。ただ1つ、若い人を積極登用しようと言ったときに、むしろ、総合計画の中でそういう話があって活気ある若い人がいっぱい住んでるようなまちを目指しましょう、職員も住んでいる人もそうですよ、だからこそということであるならばわかりますけれども、そうでないと何となく行革は行革で基本計画に則っている形になっているというような言い方をするんだけど実は何も則っていないという。大義名分で住民の方の役に立ってますよねと言ったらいい感じになるので、基本計画と合わせるかどうかはちょっとまた別の話です。</p>
委員	<p>他の第6次のところでも同じように書いてあるんですね。第6次の行革のままなんですけど、何が言いたかったかという、第6次のときに前町長が大切にされた言葉だと思うんですね、それをここに生かされてるとい</p>

	うことです。今回またそのままということはですね。なので先ほどから町長の思いを聞かせていただきたいということなんです。踏襲のままでよろしいですかということの確認をしたいということです。町長の中で大きな方向転換をしていこうということで、当選されたということですので、前回の第6次るときとは町づくりの手法が変わってくるのではないかなと思うんですけども。
会 長	今ここでそれをお聞きするのがいいのかどうか疑問に思いますが。
委 員	案がこのまま通れば、このまま上がってくるっていうことででしょうね。それはそれでも結構です。答えていただかなくても結構です。
委 員	<p>ちょっと議論が膠着しちゃってるのでよろしいでしょうか。大綱と総合計画の関係は先ほど会長がおっしゃった通り私も認識していて、実際その改革をすること自体が目的ではなくて、やはりその町づくりをいかに効率的に推進していくのかというところだと考えています。そうするとこの書き方として、やはりその第5次総合計画の実現のために改革をしていくよという書き方をここではして、そして例えば町長が変わったことにより、町の町づくり計画は総合計画が最上位計画ですから、そちらの中で、例えば町長が方針を示す、これはもう第5次総合計画改定という形でもらってもいいと思うんですね。それがおそらく、この行政改革審議会のおそらく範囲を超えているような気がしてて、町づくり計画審議会ではないと考えていますから。そうすると、おそらく私達、私の立場からすると、町づくり計画があってそれを実現するためにそこで掲げられている目標をいかに効率的に実現するかということをご議論したいと思っていますので、先ほどの金森会長おっしゃった通り、ここではこの書き方を変えるぐらいでまずは進めてはどうかなというのが私の率直な意見です。</p> <p>ついぞと言ったら申し訳ないんですけど、先ほど委員からいろいろとご指摘あったので、私も本当に率直にその通りかなと思っていて、その中で先ほど会長から定年の延長についてのお話がありました。定年についても、確かに今後進めていくべきだろうなという思いをしておきまして、金森会長は私の私見だというおっしゃってましたけど、私もそこは賛成です。そしてあとコミュニティの使い方、言葉遊びのような形になっちゃうかもしれないけど非常に抽象的すぎますよね。でも、コミュニティという言葉を使うこと、使っちゃいけないと私は思ってなくて、あそこの捉え方はいろいろあると思うんですけど、ただ、あの改革のためにコミュニティを使うということよりもむしろ関わり方は先ほど後者でおっしゃったようにそのコミュニティそのものを改革に繋げていきたいという理解で捉えた方がいいのかなと。だから地域協働というお話で言うと、地域住民の活力を生かして官民共同みたいな形です。だから行政が本来取り組むべきところを、地方のあるいは自治会のお力を借りて一緒にやっっていこうねと</p>

	<p>いう、こういう捉え方で理解するならば、コミュニティそのものを残したまま、それを今後の改革に繋げていくと。そういう点でいうと、この改革大綱の中でコミュニティという言葉があっても、私としてはいいのかなと。先ほど会長が整理してくださいまして、私は後者の方で理解していけばいけるのかなという印象を受けました。</p>
委員	<p>定時退庁、目指すみたいなのが書いてあるんですけどもこれは、要は残業時間が多いので、全日定時退庁を目指していくような、定時になったらなんか帰りましょうということだと思うんですけども、具体的な値目標が19ページに書いてあるんですけども、「改革項目③時間外勤務平均時間」が1人あたり年間100時間と目標に書いてあるんですけども、定時退庁目指しているのであればこの100時間というのはどういうことかなというふうに思いながら、その辺の整合性というんですかね。あと、新たな財源をやっぱり考えなきゃいけないみたいなのが出てくるんですけども、これも20ページの財政健全化の「改革項目⑨ふるさと寄附の受入額」が、目標としては赤字解消となってるんですけども、これ現実的に豊山町で可能なのかなという、赤字解消まで行きますかという。それを財源にしようとしてる部分は、もう少し何て言うんですかね、現実的なものと、あとどれぐらい財源を確保しなきゃいけないのかという目標値を示してもらいたい。</p>
会長	<p>なんかおそらく本当に目指すのはここですよという話であるは間違いないですね。19ページ以降に関して言うと、途中の過程としてこう考えましょうという考え方は当然できません。ただ、この目標値の中で明らかに書けるようにして考えるべき目標と、それから最終目標として明記されている形があります。例えば、時間外勤務時間について、本当はゼロにしたいと書いてあるんだけど、とりあえず今回の目標に関しては100時間ぐらいで、そこはもう現実的に頑張りましょうという形にはなっている。ただ逆に赤字解消ができるのかという話になってくるとこの目標は努力目標なのかそうでないのか。</p> <p>ただ、前の会議の中でもお話がありましたように、具体的な数字があった方がいいとか、ちゃんとしたパーセンテージという表記があった方がいいとかいうのは当然ありましたので、それはわかりやすいですし、そういうものがないと多分どこを目指してるという考えという話は当然出てきますので。いきなりゼロにするのと、そんな無理なこと言うなよと話になりますからそういう意味では、目標値の基準を揃えた方がいいですね。</p>
委員	<p>理想なのか、本当に実態に合わせた目標なのかというところをはっきりさせた方がいいのではいいのかなと思います。</p>
会長	<p>多分両方入っちゃっている。ある項目に関しては理想、ある項目に関しては実体に近い形になってますので、おっしゃる通り、今日は本当はねっ</p>

	<p>ていう言い方をしたらいいんだけど、最終目標その途中段階では遠くの目標立てましょう、最終目標は実はここですよというように謳ってもら方がわかりやすいかなと。</p>
委員	<p>その方が進むべき道というんですか、方向性が定まりやすいんじゃないのかなと思います。確かに理想はあるんだと思うけども、何でも豊山町に置き換えたときにやれないことって必ずあると思うんですよ。なので、今豊山町で農業政策を進めていきたいと思いますと言ってもうこれ多分無理なことだと思うんですけども、いかに今の可能性のあるものを伸ばしていくような目標値にしていくというか、そうしていかないと一応こういったところの目標理想のような目標を立てているけど、そちらの方向にも行かなきゃいけないとなってくるので、方向性が定まってこなくなってくるんじゃないのかなと思います。</p> <p>もう一点、示し方なんですけども、この今の案というのは完成形ですか。前回第6次の際に、実施計画についてはですね、具体的な内容と期待される効果というのを分けて書かれてたんです。それで今回、非常にずっと文章が並んでてですね、何を期待して、こういったことをやろうとしているのかというのが非常にわかりにくいので、できればまた6次のように行政改革を行っていく上で、こういったことを効果として期待してるんだということを示した方がわかりやすいんじゃないかなというふうに思いました。</p>
総務課長	<p>今のところはですね、策定の中でも前大綱を振り返りながら事務局の中でも作っておったんですけども、このところも議論になりまして、具体的なその内容が先にあるのか、期待される効果が先にあって、つまり効果を目指して取り組みをするのか、取り組みをした結果、効果をもたらすのかというのが裏表の状態にあって、なかなかこれを2つ並列して書いていくよりも、具体的にやりたい改革の内容を書いた方が伝わりやすいのではないかなという観点から、こういう内容を書く形で書いております。他市町などの行政改革大綱を参考に見ましたが、このような形で改革の中の内容を書いてあるというのが多かったものですから、今回策定するにあたりまして、このようにシンプルに改革の内容を書かせていただくとあえて変更させていただきました。</p>
委員	<p>具体的な内容を決めるのにその根拠として期待される効果というのは必要なんじゃないんですか。こういったことを期待してこういった改革をしていきたいんだということじゃないんですかね。</p>
総務課長	<p>この効果も含めて中に今一本化して盛り込んで記載してあるというようなことですね。例えば16ページの改革項目⑤ですと、「ニーズに沿った行政サービスを適切に提供するために費やす時間を念頭に置き」というように、これが効果ですね。「ニーズに沿った行政サービスを適切に提供</p>

	<p>するため、これに向かって費やす時間とコストを念頭に置き」と続いて書いてあるような、1つはそのようなイメージです。</p>
委員	<p>それもわかるんですけど、見やすさというか、そういう点で言えば、一文で書いてあるということよりか、第6次大綱のように分かれて書かれた方がわかりやすいんじゃないですかという話です。一応期待される効果が入っているという話ですよ。</p>
総務課長	<p>なるべくも視覚的に見やすいようにこちらで検討した結果、今回このような形にさせていただきました。</p>
会長	<p>まとめ方の問題ですけどね。</p>
委員	<p>以前もお話させてもらったんですけども、進捗率とかも大事なんですけども、その効果検証といったところも非常に大事じゃないかという話を以前もさせてもらったんですけども、そういったものをまとめる上で、こういった書き方よりか、期待される効果を分けて、進捗率とあとは効果検証のところも含めて見やすくなってくるんじゃないかなと思います。その辺は見やすい表現の仕方にしてもらえばいいと思いますけど、これは皆さんがこちらの方が見やすいということであれば、そういう書き方でもいいのかなと思いますけど、私個人の見やすさですと、前の方が見やすかったなというのは感じました。</p>
会長	<p>資料1のように一覧表の形でまとめろというならばおっしゃる通りだなという気はします。大綱として説明する文章を作るのであれば、この形でいいのかなというふうに思っています。</p>
委員	<p>この辺の変化があったんで、なぜこういう形にしたのか、どういった意図があってこういう形にしたのかなというのにはわかりました。</p>
会長	<p>逆に言えばいい形になる。また次の年度になった段階でこの会議があったときに、その形で示してもらおうというのにはありだなというふうには思いますね。</p>
委員	<p>19ページになるんですけど、多分3段目の「職員が力を発揮できる環境作りの推進」の中で、指標として「入庁から10年目までに異動回数3回達成率」と書いてあるんだけど、①のところで適材適所というような表現のことが出てますよね。それに対してここが本当にこういう表現でいいのかなというのにはちょっと疑問に思うんですけど。</p>
会長	<p>おそらく適材というのであれば一度いろんなところを経験させないと、この人が適材かどうかかわからないという意味ですよ。</p>
委員	<p>だからその言葉の表現をきちんとやっていかないと合わないのではないかなという、この表現だけではもう強制的に3回やるという表現になっちゃうので、ちょっとそこら辺の言葉尻を少し考えた方がいいんじゃないかなと思いました。</p>

会 長	時間もだいぶ押してますが大丈夫でしょうか。ご意見ございますか。
委 員	16ページの窓口業務などですね、「民間ノウハウを活用して民間委託する」などを書いてあるんですけども、「民間ノウハウを活用し、効率的か魅力的な行政サービスを提供します」と、これ窓口業務という要は役場の1階の窓口業務というふうに捉えればいいのか。例えばこういったものを民間委託していく上で、相対的な職員数の数をどういうふうにしていくんだということが、民間委託することによって業務が少なくなってくるかという話で。あとDX推進していく上で、多分そういったものも関連してくると思うんですけども。全体で職員数をどういうふうにしていくべきなんだというところは、その財政的なものも含めてですね、何か考えられてるのか。こういった民間委託することによって何か変えていくという考えがあるのか。これは質の高い公共サービスを提供するためとなってるんですけども、これ職員の負担を減らすだけとかそういったことも含まれているのかちょっとわかんないところがあるんですけども、何か意図としてあるのですか。
総務課長	窓口の民間委託等に当たっては、最優先すべきは町民の皆様にご不便をおかけすることのないように進めていく必要があるということは、重々承知して検討を進めていくことですし、また、先ほどおっしゃったようなDXの活用であるとか、今は役場に来なくても証明書が取れたりもしますので、そういったことは皆様にお知らせしていく中で役場に来なくてもいいという状況を作り出すのもまた1つだと思っておりますし、それを進めていく上で、今と比べてより質の高いサービスを提供するための民間委託という選択肢も出てくるのかなと考えています。
委 員	柔軟に組織変更もしていくというようなことも述べられていると思うんですけども、何か想定してるような、現時点でまだこんな感じで組織変更、何かあってそういうことを言われてるのか。今言われたようなこと想定しながら、頻繁な組織変更もどうなのかなと思うんですけども、何か今後変更を考えてるのか。係がなくなってそれがグループに変わったと思うんですけども、そういった組織変更なんかも最近あったと思うんですけども、何か行革の中でこんなことを考えてるよということはあるのですか。
総務部長	最終的な目標としては、いろいろ先ほどの職員数や財政という話はあると思うんですけど、今回この大綱の中では、その前段として業務を改善していきたいということを挙げさせていただいておりますので、今その先があつてこうですと、我々がこの場で言えるわけでもございませんので、そこはご理解いただければと思います。私がここで職員数を減らすためにやりますとはとても言えませんので、最終的にそういうことに関してはまた成果としてまた皆さんにお示しをさせていただきますけど。まずはこういうことをやっていきたいということをここで大綱としてお示せてもらっ

	<p>ております。重点的にこれをしていきたいと、そのやったことによって最終的におっしゃったような効果が出てくると思うんですけど、そこまで盛り込むのではないと捉えております。</p>
会 長	<p>これむしろあえて言うとな民間ノウハウの活用というのを書かない方がいいですよ。要するに事業の最適化というんだったら、より質の高いサービスを提供できるその手段として民間サービスついてくるんですよということで、何か次元が違う話をしている。だから業務担当見直しの効果として最適化というのがあり、なおかつ質の高さがあるという流れじゃないといけないと思う。</p>
総務部長	<p>相対的な話を少しさせていただきいただきます。結局、今回の大綱によって、今町に足りないものを解決していくためにやること、またはそれとは別で今回のようにこれをしていくことによって副次的にいろんなものに発展してくるという2つの視点があると思うんですけど、さっきの役職定年とか、時代に即した人材育成の話もそうなんですけど、民間だと今55歳で役職定年もございますし、そういう中で公務員というのがようやく60歳から65歳になったと。これはその人材を還元させる目的だけではなくて、年金の支給月数の関係もあって、フルタイムで働ける環境を整えるということが国の方から示されました。あわせて我々地方公務員の方でも、定年延長をやった上で、昔は年功序列主義だったものが今成果主義に変わりつつある中で、若い子たちが活躍してほしいということもやりながら、若い子が育つために我々としてはそういった取り組みもやっていきたいと思ってるんですね。昇進を望まない職員も昨今増えています、そうならないように、職員が今後自分の働く場所で一生懸命働いて、ゆくゆくは管理職になって町政のために活躍したいんだと思える若い職員を育てていきたいという思いも込めて人材育成と今回明記しております。先ほどのジョブローテーションもまさに同じ話でして、将来の管理職になる中で、1つだけの仕事だけでは他の知識は身に付いていないので、最終的にいろんな経験をした中で、個人の特性を踏まえて、長期的な視点で考えていることを明記させてもらったというところなんです。少し総括的な話で申し訳ないんですが、ご理解いただければと思います</p>
委 員	<p>「業務の見直しと効率化」とか「財政健全化」と並びで、「組織・人事マネジメント」という言葉なんですけどこれ例えば組織の活性化と人事マネジメントの強化とかという言葉にするとか。何かこれだけだとわからないような気がしましたのでご検討ください。</p> <p>パブリックコメントに関しては、地域協働の意識の低下と関連するんですけど、今回パブリックコメントが0件とかだと、本当にこの地域協働意識が低下しているというか、全くないということないでしょうが、パブコメは何とか町民からいただけるようなそうした工夫をいただければと思</p>

	います。
会 長	<p>ありがとうございます。委員の皆様、他に何かありませんか。</p> <p style="text-align: center;"><span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">委員から特になしの声</span></p> <p>特に無いようでしたら、本日の会議は、これで終了いたします。</p> <p>ありがとうございました。進行を事務局にお返しします。</p>
総務課長	本日は、長時間にわたり、ありがとうございました。