

様式第3号（第12条関係）

会 議 録

会議の名称	令和7年度第1回吉川市行財政改革推進委員会
開催日時	令和7年10月21日（火）午後3時から午後5時まで
開催場所	吉川市役所202・203会議室
出席委員(者)氏名	石阪督規委員長、荻須憲司副委員長、片岡浩一委員、 大熊千春委員、金田桂子委員
欠席委員(者)氏名	なし
担当課職員職氏名	政策室主幹 島村善和 政策室企画・市長室担当副主幹 三城肇 政策室企画・市長室担当主査 阿部徹 政策室企画・市長室担当主任 江原千晶 政策室企画・市長室担当主事 後藤優一
会議次第と会議の公開又は非公開の別	[次第] 1 開会 2 議事 （1）第2期よしかわ行財政改革推進プランの総括及び令和6年度進捗結果について （2）第3期よしかわ行財政改革推進プランの進捗状況について （3）吉川市人材育成基本方針の改定について 3 その他 4 閉会 [公開・非公開] 公開
非公開の理由 (会議を非公開にした場合)	なし
傍聴者の数	0名
会議資料の名称	資料1 第2期よしかわ行財政改革推進プラン進行管理シート 資料2 第3期よしかわ行財政改革推進プラン進行管理シート 資料3 吉川市人材育成基本方針の改定について
会議録の作成方法	<input type="checkbox"/> 録音テープを使用した全文記録 <input checked="" type="checkbox"/> 録音テープを使用した要点記録 <input type="checkbox"/> 要点記録
会議録確認指定者	荻須憲司副委員長、大熊千春委員
その他の必要事項	
審議内容（発言者、発言内容、審議経過、決定事項等）	
事務局	1 開会 ー委員長あいさつー 今回の委員会では、まず、令和6年度に計画期間の終期を迎えた「第2期よしかわ行財政改革推進プラン」の進捗結果について意見
委員長	

交換を行いたい。令和4年度に開始した本プランについては、毎年度の委員会において事務局より各改革事項の進捗報告を受け、その都度、意見交換を重ねてきた。今回は、3年間の取組を総括するとともに、改めて意見交換を行いたい。

次に、令和6年度に策定に向けた議論を進め、令和7年度から新たに開始した「第3期よしかわ行財政改革推進プラン」については、現時点における進捗状況の報告を受け、意見交換を行う予定である。

最後に、吉川市人材育成基本方針の改定についても議題とし、委員の皆様から率直なご意見を頂きたい。

本日は2時間という限られた時間ではあるが、活発かつ建設的な意見交換の場としたい。よろしく願います。

—署名委員の選任—

荻須憲司副委員長、大熊千春委員を会議録署名委員に選任。

2 議事

(1) 第2期よしかわ行財政改革推進プランの総括及び令和6年度進捗結果について

総括・大柱1 効率的な行政運営

事務局

資料1に基づき、事務局より説明。

《質疑・意見》

■1-①-4 標準化システムへの円滑な移行

委員長

標準化システムへの移行により、職員の事務負担は軽減されるのか。

事務局

現時点では、標準化システムへの移行作業に伴う職員の事務負担はあるが、将来的には標準化により事務負担が軽減されると考える。

委員

標準化システムへ移行した後に、運用面などの課題から、以前使用していたシステムへ戻すことはできるのか。

事務局

標準化システムへの移行により、従来のベンダーがシステム開発から離脱することが想定されるため、旧システムへ再度戻るということは難しいと考える。

委員

平成26年に埼玉県内の市町村がクラウドシステムを導入した際、旧システムからのデータ移行が適切に行われず、介護保険料の徴収ミスが多発した事例が報告されている。システムの標準化の際に

も、旧システムから新システムへのデータ移行については、情報が正確に引き継がれているかどうか十分に留意した方がよい。

大柱2 効果的な公共サービス

事務局

資料1に基づき、事務局より説明。

《質疑・意見》

委員長

■2-①-3 多様な人材の確保

多くの自治体において、人材の確保は解決が困難な課題となっている。吉川市においても、各種採用試験の実施や子育て・介護支援制度の拡充など、さまざまな取組を実施しているが、採用応募者数は減少傾向にあるのか。また、離職者数については、どれほどの人数であるか。

事務局

資料を持ち合わせていないため、詳細な数字はお答えできないが、採用は厳しい状況であり、離職数についても少なくない状況である。

委員長

人材の確保及び人材の定着を促進するためには、職員ごとの事情に応じた柔軟な働き方を可能とする職場環境の整備が重要である。吉川市ではリモートワーク及びフレックスタイム制の導入についてはどのような状況であるか。

事務局

現時点では、職員がリモートワークを実施できる環境の整備はあまり進んでいない。一方で、フレックスタイム制については、令和7年3月に条例改正が行われ、子育てや介護等を理由とする出勤・退勤時刻の変更が可能となった。この制度改正により、職員の家庭の事情に応じた柔軟な働き方が推奨されている。

■2-③-3 地域の主体的な地域課題解決の促進

委員

自主防災組織を設立するのは、どのような団体であるか。

事務局

自主防災組織は、地域単位で災害時に自主的な防災・減災活動を行う団体である。現在、市内で設立されている自主防災組織は、各自治会を母体として立ち上げられているが、設立単位を自治会に限定されているわけではない。

委員

令和6年度末の自主防災組織の組織率は89.7%ということだが、設立が進まないのはどのような地域であり、なぜ設立が進まないのか。

事務局	<p>自主防災組織の設立が進まない地域の一例として、調整区域が挙げられる。調整区域では、新規住民の流入も少なく、少子高齢化の進行が他地域に比べて顕著である。そのため、地域の担い手となる人物がおらず、自主防災組織の設立が進まない状況である。</p>
委員	<p>自助の観点からも自主防災組織の設立の推進を図ることは重要であるが、各自主防災組織の活動内容はどのようなもので、市はどのように活動内容を把握しているのか。</p>
事務局	<p>自主防災組織の活動内容については、主に防災訓練である。年度当初に各自主防災組織から、当該年度の活動計画を提出をしてもらうほか、前年度の活動状況調査の実施、自主防災組織活動助成金による支援を行うことで活動内容の把握に努めている。</p>
委員	<p>活動の頻度はどれほどか。過去に解散してしまった自主防災組織はあるのか。</p>
事務局	<p>各自主防災組織においては、活動への意欲や防災意識に差が見られる。そのため、年に1回程度の活動にとどまる組織もあれば、年に複数回の多様な訓練を実施している組織も存在する。なお、これまでに、解散した自主防災組織はない。</p>
委員	<p>現状、自主防災組織の組織率が9割程度ということは、市内の全世帯のうち、9割近くが自主防災組織に加入していることになる。しかし、自身が加入する自治会の加入率はおそらく4割程度である。組織率が9割となっているのは、どのような理由か。</p>
委員長	<p>自主防災組織の組織率が9割近いというのは、非常に高い数値である。組織率の算出方法としては、市内に住む全ての世帯のうち、自主防災組織が設立されている自治会の区域に含まれる世帯の割合であると考えられる。つまり、「市内のどれくらいの世帯が自主防災組織のある地域に住んでいるか」を示していると思われる。</p>
委員	<p>自主防災組織の設立は重要であるが、旭・三輪野江地区のように高齢者が多い地域においては、防災意識の向上も重要な課題である。そのため、地域住民への啓発や支援を含めた市の積極的な働きかけが必要ではないだろうか。</p>

■ 2-①-6 職員向け子育て支援及び介護支援制度の利用促進

委員 社会的にも男性の育児休業取得率は上昇傾向にあり、自身の職場においても育児休業を取得する職員は近年増加している。しかし、育児休業を取得した職員をフォローする同僚や上司への負担が増大することが課題となっている。吉川市ではこのような課題を解決するためにどのような取組を行っているのか。

事務局 当市では、年間を通して職員の採用試験を実施しており、育児休業等により人員の欠員が生じた場合には、可能な限り人員の補充を行っている。

民間企業では、育児休業等による欠員の影響を受ける社員に対して、特別手当や一時金を支給する制度を導入する企業も増えているが、自治体が同様の制度を導入するには、課題の整理が必要と考える。

委員 私自身も数年前に育児休業を取得した際に、申し訳なさを感じたが、自身の業務を周りの職員がフォローすることになるため、このような気持ちになるのは当然である。しかしながら、職員が負い目を感じることなく、育児休業を取得できるような制度や環境の整備が望ましい。

さらに、職場復帰後も子育てと業務の両立に追われることとなり、働き方が大きく変化する。吉川市ではリモートワークの導入が進んでいないが、私の職場ではリモートワークを活用した柔軟な働き方が可能となっている。例えば、早朝に自宅でリモートワークを行い、子どもの送迎を済ませた後、職場で勤務し、子どもの迎えの時間に合わせて退勤する。その後、自宅でリモートワークを行うといった勤務形態である。リモートワークの体制が整っているからこそ、短時間勤務の制度を利用することなく、育児と仕事の両立ができる。

このようにライフスタイルに応じた柔軟な働き方を可能にするためには、吉川市においてもリモートワークの導入が、人材確保の観点からも有効であると考えられる。

大柱3 健全な財政運営

事務局 資料1に基づき、事務局より説明。

《質疑・意見》

委員長 **■3-③-2 公有財産の適正管理**

現在、旧庁舎跡地については、更地となっているのか。

事務局 旧庁舎跡地には、社会福祉協議会の事務所として使用されている旧第二庁舎及び保健センターの建物が残存している。旧第一庁舎は

既に解体済みであり、旧庁舎の駐車場は現在、保健センター及び社会福祉協議会の利用者によって使用されている状況である。

委員長 旧庁舎跡地の利活用の手法については、「民間企業への譲渡」と「民間企業への売却」のどちらを想定しているのか。

事務局 旧庁舎跡地の利活用については、民間企業への売却以外の手法として、定期借地制度を活用した「吉川市福祉の拠点」の整備を検討している。民間活力の活用を前提に、「吉川市福祉の拠点」の整備から維持管理、運営に至るまでを一体的に担う事業者の募集を検討している段階である。

委員 屋外市民プール跡地の利活用については、どのような進捗状況であるか。

事務局 老朽化により屋外市民プールは廃止されているが、跡地の利活用の方針については未定である。

委員長 旧庁舎跡地の利活用に関しては、様々な事業者から意見を聞いていると思うが、現時点では事業者の公募には至っていない状況であるか。

事務局 市場調査を行う中で、本事業に興味を示す事業者はあるが、社会情勢の影響や事業者の進出意欲のタイミングが一致しておらず、現在は公募には至っていない状況と聞いている。

■3-①-3 受益者負担の適正管理

委員 先日、印鑑証明書を取得しようとした際、知人から「市役所窓口で発行すると300円かかるが、コンビニエンスストアのマルチコピー機を利用すれば100円で発行できる」という話を聞いた。そのため、コンビニで印鑑証明を発行したが、実際の手数料は300円であった。以前は100円で発行できた時期があったのか。

事務局 各種証明書の発行手数料については、市役所窓口で発行する場合と、マイナンバーカードを用いてコンビニエンスストアのマルチコピー機で発行する場合で、金額が異なっていた時期があった。新型コロナウイルス感染症の流行期には、感染症対策事業に活用可能な国の交付金が交付された。この交付金の活用を見込んで、窓口の混雑緩和やマルチコピー機による証明書発行の利用促進を目的として、マルチコピー機による発行手数料を300円から100円に減額して

いた時期があった。現在は、市役所窓口とマルチコピー機による証明書等発行の手数料は同額に戻っている。

■3-①-1 キャッシュレス決済の導入

委員 令和8年9月までに、新たにeLTAXを活用したデジタル収納が開始される公金はあるのか。

事務局 現時点では、デジタル収納を開始する予定の公金はない。各種税目については、eLTAXやシステムの標準化によるデジタル収納を検討しているが、システムの標準化業務が、当初の計画から遅れが生じていることも影響し、デジタル収納の導入時期については、再度検討が必要な状況である。

■3-①-2 債権回収一元化の推進

委員 債権管理業務研修会の講師はどのような方が務めているのか。

事務局 収納課の係長級の職員で対応している。収納課には、徴収体制の強化を目的に市町村アカデミーへの参加や埼玉県個人住民税対策課への派遣を経験した職員が在籍していたため、徴収事務や債権管理事務に特化した職員がノウハウを継承しながらマニュアルの作成を行っている。そのため、収納課職員が庁内向けの研修を実施することで、各担当課の徴収に関する知識の強化を図っている。

(2) 第3期よしかわ行財政改革推進プランの進捗状況について

事務局 資料2に基づき、事務局より説明。

《質疑・意見》

■企業版ふるさと納税等の推進

委員長 令和6年度の企業版ふるさと納税の寄附実績は3件であり、令和7年度から令和8年度までの寄附目標件数は5件に設定しているが、現時点での寄附件数は1件となっている。

企業版ふるさと納税は地方創生を目的としており、本社所在地以外の自治体に寄附が可能であるため、一般的には都心に本社を有する企業が本制度を活用し、地方自治体に寄附を行うケースが多い。現状では、令和8年度までに5件の寄附件数という目標の達成は難しいと感じるため、市が企業に対して、積極的な働きかけを行う必要があるのではないか。

事務局 今後の企業版ふるさと納税の推進については、市としても寄附を獲得するために積極的に行動していく必要があると認識している。

現在検討しているのは、企業版ふるさと納税の寄附を希望する企業と寄附を受けたい自治体を結びつける、成功報酬型のマッチングサービスの活用である。例えば、企業から100万円の寄附を受けた場合、市はその一部を手数料として支払うことになるが、手数料を差し引いても寄附金の大部分を受け取ることができるため、導入による効果はあると考える。

また、近年は現金による寄附ではなく、物品による寄附、いわゆる「物納」が増加傾向にある。吉川市の令和7年度の寄附実績1件についても物納であり、ベビー用品メーカーからベビーベッドやおむつ替え台等の寄附を受けたところである。この寄附の経緯としては、企業版ふるさと納税の仲介業者によるマッチングを通じて実現したものであるため、今後も市として寄附の獲得に向けて積極的に取り組んでいきたいと考える。

委員

企業版ふるさと納税のマッチングサービスを活用している自治体は一定数存在すると考えられるが、こうしたサービスでは自治体間で寄附を行う企業の獲得競争が生じる可能性もある。そうした状況の中で、寄附件数5件という目標の達成は可能であるのか。

事務局

マッチングサービスによる効果については、現時点では明確な見通しを立てることが難しい。本サービスを既に導入している市町村も多く、その中には複数のマッチングサービスを併用している市町村もみられる。本市においては、費用対効果を踏まえ、まずは一つのマッチングサービスを試験的に導入し、その効果を検証していきたいと考える。

■受益者負担の適正管理

委員

令和7年度に「使用料・手数料見直し検討委員会」を実施しているが、見直しのゴールはいつ頃になるのか。具体的には、各使用料、手数料をいつ頃までにいくら上げるなどの時期はあるのか。

事務局

当市では、3年に1度「使用料・手数料見直し検討委員会」を実施している。令和7年度は、現行の使用料、手数料の受益者負担額が適正な金額となっているのかを見直しているが、見直しのゴール時期というものは特に設定していない。社会情勢や近隣市町村の状況などを鑑みつつ、受益者負担額が適正な金額から大きく逸脱している場合は、都度、見直しを行うとしている。

■広告事業の推進・ネーミングライツの導入

委員長

ネーミングライツの導入を想定している施設はあるのか。

事務局 具体的な施設については未定であるが、複数の公共施設を候補と考えている。

委員 ネーミングライツの導入の検討については、令和4年度頃から開始したと記憶している。令和8年度に予定しているネーミングライツの公募に向けて準備を進めていると思うが、公募開始までに少し時間がかかりすぎているように感じる。

事務局 令和7年度 of 取組として、他自治体における事例収集やネーミングライツの規程類の整備を予定している。本市では、ネーミングライツの導入が初めての試みであることから、公募を実施した際に民間事業者からの応募が見込めるよう、丁寧に準備を進めている。

委員 埼玉県においては、ほとんどの公共施設でネーミングライツの公募を実施している。公募を行ったすべての施設でネーミングライツの応募があったわけではないが、募集期間内に応募がなかった案件については、募集期間の延長を行うなど、積極的にネーミングライツの導入を推進している。

(3) 吉川市人材育成基本方針の改定について

事務局 資料3に基づき、事務局より説明。

《質疑・意見》

委員長 本方針の改定については、国から新たに人材育成基本方針に盛り込むべき事項が示されたため、市の指針の見直しを行ったものである。

資料にある「(1) 包括的な人事戦略として改定」については、従来の指針では「人材育成」という視点のみであったが、改定により、新たに「人事管理」「職場環境整備」「人材確保」という3つの視点が加わり、人事戦略に好循環を生み出すという内容であり、非常にわかりやすいと感じる。

「(2) 中長期的な計画との連携」については、市の最上位計画である「吉川市総合振興計画」や他の個別計画との関連性が示されている。

「(3) 求める職員像に近づくために必要な要素の整理」については、吉川市が職員に対して求める姿勢や職位別に求められる能力が示されている。

「(4) 市長等が積極的に関与、職場における連携」については、市長と職員、職員担当、管理監督職員が相互に連携していることが示

されている。

以上の4点が本指針の改定内容の概要となるが、今回の改定では民間企業の考え方も多く取り入れているため、民間企業での勤務経験がある委員の意見を伺いたい。

委員

私は民間企業に勤務していたが、民間企業でも同じような人材育成方針を策定していた。民間企業の場合、中途採用の処遇については課題が多かったと記憶している。(3)の「能力・姿勢・人格的土台」のピラミッドにおいて、中途採用職員はどこに位置付けられるのか。

事務局

本市においては、中途採用は増加傾向にあり、民間企業からの転職に加え、公務員から公務員への転職というケースも多い。そのため、ピラミッドの下段に位置する「人格的土台」、すなわち公務員としての信頼を支える基盤については、既に一定程度備えていることも多い。

中途採用職員の職歴や経験等に応じて、ピラミッドのどの段階に位置付けられるかについては、柔軟に使い分けを行うことを想定している。

委員

(2)については、「中長期的な計画」が具体的に何を指すのかが不明確であるため、その内容をわかりやすく記載する必要があると考える。

委員長

市町村が各種事業を実施する際には、様々な計画に基づいて事業を実施するケースが多い。そのため、「(2) 中長期的な計画との連携」では、本方針に関連する計画を整理し、記載している。

委員

(1)から(4)の内容を記載する順序については、国の指針に倣った構成となっているのか。(1)では、人材育成や人材確保を目的とした人事戦略が示され、(3)では、求める職員像や職位ごとの役割・能力が示されている。また、(4)では職場における連携の在り方が示されており、これらには一定の連動性が見られる。一方で、(2)では本方針が他の計画とどのように連動しているか、いわば市としての規則的な内容が記載されており、他の項目と比較して性質が異なるため、全体の中でやや浮いている印象を受ける。そのため、(2)の内容を独立して整理・記載した方が、全体としての構成がより明確になり、理解しやすくなると思う。

事務局

資料に記載している内容は、「吉川市人材育成基本方針の改定」の内容を抜粋して示したものである。そのため、最終的な方針として

は、内容の順序を整理し、全体としてわかりやすく理解しやすい構成とすることを検討している。

委員長

一点気になるのは、(4)において「経営層(市長等)」の役割として「人事施策への積極的な関与」と記載されている点である。この記述だけを読むと、市長は人事に関する権限を有しているものの、これまで実際には人事施策に対して積極的に関与してこなかったかのようにも受け取れる。これまでの実態として、市長は人事施策にどの程度関与してきたのか。

事務局

「人事施策」という文言だけを見ると、人員配置などの人事異動に関する内容を想起させるが、ここで示しているのは人材育成に関する取組である。人事配置については、これまでも市長が関与してきたが、今後は人材育成の観点からも積極的に関与していくことを示している。

委員

(3)の「職位ごとに求められる役割と能力」については、非常にわかりやすい内容であると感じる。私が所属する組織では、ここまで明確に職位ごとの役割や能力が示されていない。私自身、職位でいうと4級に該当するが、これまで自らの職位に求められる具体的な役割について説明を受けたこともなく、役割が明示された資料が存在するわけでもない。そのため、日常業務の中で、自身に求められる役割を明確に意識しながら業務に取り組んでいる職員は少ないように感じる。

近年では、心身の不調を理由に離職する職員が増加しているほか、若手職員の中には自己実現を目的として転職する人も多いのが現状である。そのため、市が職員に対して明確に求める役割や能力を示すことは、職員が将来的にどのような能力を身につけ、どのような人材へ成長していくのかという具体的なビジョンを持つうえで有効であり、組織としても人材の定着につながる取組であると考えます。

次に、(1)の人材育成において「デジタル人材の育成」と記載されているが、全体としてDXに関する内容がやや少ない印象を受ける。

(3)の現方針にあるような「4.業務の一つひとつを見直し、取捨選択して業務に取り組むこと」は、行政において特に難しい課題であり、行政サービスには必ず受益者・利用者が存在するため、業務の取捨選択には慎重な判断と多大な労力を要する。そのため、今後はDXやAIの活用により、取捨選択の判断や業務効率化を支援できるような仕組みを整備していくことが望ましく、本方針においても、もう少しDXの要素を明確に位置づけることが有効であると考えます。

委員

私もかつて民間企業に勤務していた際に、前年度と同一内容の人事評価を受けた経験があり、仕事に対するモチベーションが下がったことがあった。そのため、上司による部下への人事評価においては、その評価の過程や基準の透明性を確保することが重要だと感じる。加えて、女性職員も能力に応じて着実にステップアップし、昇進・活躍していくためのモデルケースを示すことは、女性のキャリア形成意識やモチベーションの向上につながり、組織全体の活性化に繋がると考える。

委員長

退職してしまう職員の一例として、昇進による自己実現を目指して入庁したものの、上司からの評価が変わらないために、思うように昇進が進まず、モチベーションが低下して退職に至るケースがある。例えば、若手職員であっても評価次第で早期に昇進できるような仕組みがあれば、本人のモチベーションの向上に繋がるであろう。そのようなシステムや人事評価方法の可視化というのが公務員の世界では十分に整備されていない印象がある。さらに評価が直属の上司のみに依存することなく、属人化しないよう運用されることも重要である。

事務局

人事評価項目に関しては、全職員が把握できるようになっており、職位ごとに評価項目が定められているが、評価制度の見直しは検討する必要があると感じている。

D Xの推進についても、デジタル人材の育成ということで、「情報処理枠」という採用を行っているところであるが、人材の獲得には至っていないところである。

また、本市でも女性の管理職を増加を目指しているため、女性職員のキャリア形成意識やモチベーション向上のための取組についても、引き続き検討していきたい。

事務局

4. その他

令和6年度の行財政改革推進委員会の中でも議論を行ったが、「吉川市行財政改革大綱」については、令和9年度に策定を予定している吉川市の最上位計画である「総合振興計画後期基本計画」への統合を予定している。

今後の本委員会の開催については、令和8年度に改めて開催を検討している。その際には、「吉川市行財政改革大綱」を「総合振興計画後期基本計画」へ統合した際の素案等に関して、ご意見を頂くなど、今後ともご協力をお願いします。

副委員長

5. 閉会

本日は長い時間大変お疲れ様でした。「第2期よしかわ行財政改革推進プラン」では36項目あった改革事項を「第3期よしかわ行財政改革推進プラン」では4項目まで大きく絞り込みを行った。

そのため、今回進捗を報告いただいた「第3期よしかわ行財政改革推進プラン」については、委員の皆様から厳しい意見もあり、プラン自体の実効性が今まで以上に高まったと感じた。

次回の委員会では、新たな議論も必要になると思うが、引き続きよろしく願います。

以上

以上、会議の内容に相違ないことを証するため、ここに署名する。

令和7年11月10日

署名委員（荻須憲司 副委員長 自署） 署名委員（大熊千春 委員 自署）