

## 第43回安中市行政改革審議会会議録（概要）

（以下、敬称略）

- 【日 時】 令和8年3月6日（金）午後2時00分～午後3時40分  
【場 所】 旧教育会館  
【出席委員】 7名（小竹、谷口、倉本、松田、武井、小板橋、田島）  
【欠席委員】 4名（小坂、萩原、藤本、土取）  
【事務局】 5名（政策・デジタル推進課長、政策・デジタル推進係長、担当係員、職員課長、職員課人事研修係長）

### 【配付資料】

会議次第

委員名簿

令和7年度の行政評価について（実施概要と経過）

資料1 令和7年度行政評価経過一覧

資料2 令和7年度行政評価対象事業一覧

資料3 最終評価対象事業評価シート

資料4 外部評価結果まとめシート

### 【詳 細】

- 1 開会 《政策・デジタル推進課長》
  
  - 2 新任委員紹介  
連合群馬西部地域協議会 富岡 史好委員に代わり  
事務局次長 藤本 雄大委員が就任
  
  - 3 会長挨拶
  
  4. 報告事項  
(1) 令和7年度行政評価結果について  
<事務局より説明>
  
  5. 協議事項  
(1) 諮問事項（職員の働き方改革について）  
職員の働き方改革に関する若手職員アンケート集計結果  
<事務局より説明>
- 若手職員（主任以下の正規職員）177名を対象にアンケートを実施（回答率 66.1%）。

- 月平均残業時間は 0～10 時間が約 70%で、41 時間以上の残業者はいなかった。
- 勤務時間を含めた仕事全般の満足度は過半数が肯定的。
- 有休は取得しやすいとする回答が 73%。ワークライフバランスや育児・介護への配慮については約 49%が満足。
- 一方で、人員不足や業務の属人化により、フレックス導入や業務改善は進みにくいとの意見が多く、公平性・合理性のある業務配分を求める声が目立った。
- DX 面では、通常のデジタルツールは役立っている一方、生成 AI など先進技術は「役立っていない・わからない」が多い。IT スキルは本人・周囲ともに不足感が強い。
- 職場の人間関係は概ね良好で、特に上司との関係性は良好。一方、人事評価やキャリア形成は評価が拮抗した。
- 仕事として市役所を選んだ理由は、安定性・生活との両立が中心だが、入職後はやりがい・地域貢献・自己成長を重視する傾向が強まっている。
- 総評として、職場環境は比較的良好だが、一部職員への負担集中が課題であり、業務の仕組み見直しと、努力や成果を報いる仕組みの強化が必要と考えられる。

<審議> ◇=委員 ●=事務局 ◆=職員課

◇	質問等あればお願いしたい
◇	若手職員の区分は、年齢と勤務年数のいずれによるものか。対象者 177 名は全職員の何パーセントにあたるか。 そして働き方改革に関するアンケートは、なぜその若手に限定したのか、その経緯を教えてください。
●	主任への昇任については、入職後おおむね 10 年程度を要することから、対象となる年齢は 35 歳前後以下。対象者数は全体の約 4 分の 1 に相当する。 アンケートを若手職員に対して実施した背景としては、前回の審議会において「若手職員の離職者が多い」という結果が示されたことが挙げられる。これを受け、若手の意識を調査する意図があった。
◇	アンケート回収率は 66.1%であり、3 分の 1 以上の職員が回答していない状況である。どのような形で実施したのか。
●	庁内ツールのアンケート機能を用いて回答を求めた。 日常的に使用するツールであるため、アンケートは常に目に触れる状態にある。また、各所属長に対しても周知を依頼していた。
◇	今回、「働き方改革」が諮問事項となっているが、これに対してどのような形で答申を行うべきか。議論での意見集約か、あるいは何らかの提言という形がよいか。
●	答申の方向性についても含め、今回の諮問事項については委員任期に合わせ長期間にわたり審議をいただきたい。
◇	継続して審議されることを踏まえれば、アンケートによる意識調査は重要。

	同様に有給休暇や育児休暇の取得率などの実績も、併せて資料を提出いただければありがたい。
◇	アンケートの回答の無かった職員は把握しているか。他のアンケートと同じ層が未回答となるようであれば、未回答者の意見をどのように汲み取るか、アンケート方法を検討すべき。
●	匿名で実施しており、未回答者の特定はできない。 現業職や、端末が近くにない職員は回答しづらい状況にあると思われるが、その点を考慮し所属長を通じて周知依頼をしている。
◇	近隣自治体や県と比較した給与体系の水準はどうか。
◆	初任給は国の給料に準じて決まっており、年数に応じた昇給も県とほぼ同じである。
◇	大学で学生の就職支援を行っているが、就職先選びにおいては休暇の提示日数以上に「取得率や実績」が重視されている。特に育児・介護休暇の取得率は重要である。
●	前回の審議会で超勤や年休の取得状況を報告した。最新の取得状況等わかれば改めてお示しする。
◆	本市はこの1～2年で男性の育児休暇取得が急速に進み、令和7年度取得率は100%となった。取得日数は2週間から1年とばらつきはあるが、男性も取得しやすい環境になってきた印象。母親の取得率も100%である。 有給休暇の取得では、平均13～14日取得している。一方で最低5日の取得勧奨や所属長からの声掛けも行っているが、依然として取得しない職員が一定数存在する。 離職相談は年1、2件あるが、「稼ぎたい」「挑戦したい」といった理由。民間の条件には及ばないため、事情を聞いた上で送り出す場合が多い。
◇	ひと昔前は、公務員は「終身雇用で安定」として人気があったが、令和世代の若者は「やりがい」を求めているのだと思う。副業は認めているか。
◆	現在は地域貢献分野で副業を認めている。
◇	今後はより幅広く認めるべき。市が職員のキャリアアップを応援・育成する仕組みを打ち出し、「成長できる場所」として若手の流動性を高めることができれば新しい公務員人材を確保できるのではないか。
◇	男性の育児・介護休暇の取得意識をより詳細に分析してはどうか。また、副業もあまり限定しすぎず、柔軟に認める体制を検討すべき。
◇	採用形態も自由化しなければ人材の流動性は確保できない。
◆	30～40歳の社会人採用を募集しており、令和8年4月1日には3名が採用予定。
◇	職場改善として、行革や既存の業務内容を変えれば、よりスムーズになるものもあると思う。インフラなど物理的側面だけでなく、職員によるワーキンググループ活動などを通じて『自分たちの手で職場を変えられる』という実感をもたせ、組織全体の可能性を

	示すことが重要。
◇	アンケートの、「職場について悪いと思うところ」の部分で『テレワークやデジタルの技術の導入が少なく、手間が多い』とあるがどうか。
●	現在、来年度の生成A I 導入に向け予算審議を行っている。新庁舎への切り替えとともに会議のデジタル化等も進めていきたい。
◇	今回のアンケートを通して、安中市の若手職員の意識状況が理解できた。働き方改革は幅が広く切り口が難しいため、まずは安中市の働き方改革に向けた制度を整理し、これまで何を行ってきたのかを確認したい。また、働き方改革を継続していくには継続的なアンケートが必要。
◇	これまでに市が実践した働き方改革の取り組みはあるか。
●	担当課からも説明のあった男性の育児休暇等、休暇取得を促す対応をしている。育休中の代替職員がいない担当には、勤勉手当を上乗せする制度で対応している。
◆	本市では、毎年全職員が自己申告書を提出しており、そこに書かれた希望を可能な限り叶えられるよう人事異動を行っている。
◇	異動はどれくらいの割合で希望が通るのか。
◆	割合で返答するのは難しいが、職員が異動対象となっているタイミングで希望を出している場合は、本人の意向が人事配置に反映されやすく、希望が通りやすい。
◇	派遣制度や人事交流はないのか。
◆	人事交流を群馬県や富岡市と行っている。
◇	交流の場を海外や東京都など広域に広げれば、やりがいを求める人たちのキャリアアップにもつながるのでは。
◇	ここ10年ほど働き方はワークライフバランスが重要視されている。その中で、「働いて稼ぎたい人は稼げる」というシステムが必要かもしれない。
◇	利益を求めない組織では「働いている実感がほしい」という人がいるため、あえて「自分が働いている状態」を望む人もいる。業務効率化を推進する中で、価値観を変える必要があるかもしれない。
◇	アンケート結果を見ると良い職場だと感じるが、優秀な人に仕事が偏り、理不尽な状況になっているところもある。成果に報いる仕組みを作り、組織としてこの問題を解決すべき。
◆	人事評価の評価に応じてボーナスが数パーセント増える仕組みがあり、係長や課長がその評価を担っている。
◇	今の社会のルールは、トラブルが起きたときどこかへ責任を負わせる仕組みになっているように思う。行政の窓口など、市民と直接関わる現場の仕事は特に精神的負担がある。
◇	アンケート結果から、職場に満足している人がいる一方で、民間のような制度を求める

	<p>声も見られた。</p> <p>本当に必要なのは、職員が自主的に動ける環境だと思う。具体的なやり方はこれからだが、一人ひとりが「自分たちが主役だ」という意識を持って働ける場所を目指してほしい。</p>
◇	<p>上司が日常の業務の中で良い仕事に対し、客観的な評価をその場で返すことが若手職員の成長意欲につながる。</p>
◇	<p>上司が一方向的に指示を押し付けてしまうと、それ以上のことは出てこなくなる。とにかく聞く耳を持つことが必要だ。</p> <p>中間管理職以上の方々がコーチングを学ぶ機会を持つのはどうだろうか。過去の経験だけで判断せず、今の変化を冷静に聞き入れるために、コーチングの手法が一つの有効な手段になるかもしれない。</p>

## 6 その他

- ・「働き方改革」は来年度も継続審議とする。

## 7 閉会