

第44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7月1日（水）午後1時30分～午後3時00分
【場 所】 本庁舎中会議室1－B
【出席委員】 7名（小竹、谷口、小坂、宮下、松田、萩原、武井、小板橋、田島、土取）
【欠席委員】 1名（藤本）
【事務局】 8名（企画政策部長、政策・デジタル推進課長、政策・デジタル推進係長、
担当係員2名、職員課長、職員課給与厚生係長、職員課人事研修係長）

【配付資料】

会議次第

委員名簿

資料1 第4次安中市行政改革大綱実施計画の実施状況

資料2 行政改革に関する職員アンケート 令和8年度集計結果

資料3 行政評価の実施について

資料4 諮問事項（職員の働き方改革）について答申（案）

【詳 細】

1 開会

2 新任委員紹介

- ・宮下委員より着任の挨拶（西毛地域での勤務は初であり、貢献したい旨）

3 会長挨拶

- ・小竹会長より、忌憚のない意見を求める旨の挨拶

4 協議事項

（1）令和7年度 第4次行政改革大綱実施計画の進捗状況報告について

〔資料1に沿って事務局より説明〕

＜説明＞事務局

- ・第4次安中市行政改革大綱及び実施計画は令和7年3月に策定。
- ・実施計画の内容は具体的な取り組み項目と年度目標で構成され、各所管課が年度末に進捗報告を行っている（2頁参照）。
- ・令和7年度の実施状況を各所管課から照会し、集計した報告結果（3頁参照）。
- ・各所管課別の進捗状況一覧（4頁参照）。
- ・各所管課からの詳細報告（5頁～参照）。

<審議> ◇=委員 ●=事務局 以下同じ

◇「実施中」が4項目あるが、担当課による自己評価の揺らぎ（厳しさ）はないか。
●各担当課から出された評価を確認したうえで、事務局（政策・デジタル推進課）においても内容を精査・確認している。
◇「ふるさと納税の積極的な推進」が「実施中（未達成）」評価になっているが、新庁舎寄附やポータルサイト1社追加等様々な取り組みを行っている中、達成できていないという評価で問題ないか。
●5億円前後で推移していた実績を毎年度増やしていく高い目標を掲げたため、実績自体は伸びているが、設定目標に対して届かなかったため評価としては「実施中」としている。

（2）令和8年度 行政改革に関する職員アンケートの結果報告について

[資料2に沿って事務局より説明]

<説明>事務局

- ・第4次安中市行政改革大綱および同実施計画の認知度や実施状況を把握するため、継続し職員アンケートを実施。
- ・調査対象は全職員864名（正規職員・会計年度職員含む）。
- ・調査期間は令和8年5月8日から5月29日まで。
- ・回答率は67.4%と前年同水準。

<審議>

◇電子アンケートについて、会計年度任用職員は一人一台端末がないため回答率が下がってしまう傾向がある。行革の意図は理解していても、中身の浸透まで届いていない懸念がある。
◇生成AIは何を使用しているのか。個人使用か、市で公式に導入しているのか、セキュリティ面も含めて状況を知りたい。
●市ではセキュリティが担保された行政専用ネットワーク（LGWAN）内で稼働する「exaBase（エクサベース）」という生成AIを導入している。
◇費用感はどの程度か。
●費用は年間で数十万円程度（無償版と有償版の併用）と非常に低コストである。また、契約規模は「同時接続30ライセンス」「月間300万文字」となっている。
◇他の自治体でも「exaBase」を利用しているのか。
●群馬県が主導する共同調達の枠組みを活用しており、県内の複数の自治体で導入・利用されている。
◇具体的な活用事例にはどのようなものがあるか。
●主に議事録の文字起こしや資料作成の補助、長文の要約などで大幅な業務効率化を図って

いる。6月の実績では全職員の約3分の1が実質的に活用している。
◇会計年度任用職員の回答率が低い理由は何か。
●窓口業務が多く1人1台の端末がないため回答しづらい環境にある。正規職員の未回答分については期間中の業務多忙や失念などが考えられる。

(3) 令和8年度 行政評価の実施について

[資料3に沿って事務局より説明]

<説明>事務局

- ・昨年度同様総合計画実施計画と行政評価を統合して実施予定
- ・今年度スケジュール案を提示

<審議>

◇財政課からの提案事業というのは「無駄遣い」を指摘するようなネガティブな視点でのチェックなのか。
●定額の補助金など、予算査定の観点から見直しが必要なものを抽出している。また、異動した職員から「前任部署の補助金は見直すべきでは」との意見が出ることもあるが、事務局側で匿名性を確保した上で取り扱っている。
◇公共バスなどの公共サービスは、効率が悪く赤字であっても維持すべき側面がある。効率化の名のもとに廃止してよいのかの線引きは非常に難しいと感じる。
◇欧州等では移動権が社会権として認められていて、赤字だから廃止することには必ずしもならない。一方で「隣の地区にあるから自分の地区にも」といった悪平等的な要望への対応も課題となる。
●補足として、今年度の評価対象は全体で17件、うち財政課からの提案が10件となっている。

(4) 諮問事項（職員の働き方改革について）

[資料4に沿って事務局より説明]

<説明>事務局

◆前回の振り返り（若手正規職員アンケート結果等）

- ・職場環境や人間関係は概ね良好、残業月10時間以内が7割、有給取得や男性育休100%など定量的には安定している。
- ・一方で、業務の「属人化や負担の偏り」、窓口対応等の精神的拘束感、生成AIなど先進技術（DX）の具体的な活用イメージ不足や、アナログ事務の削減要望が課題。
- ・若手は公務員の安定より「自己成長・地域貢献」を重視する傾向があり、仕事の偏りが正当に評価されない不公平感から、民間への人材流出リスクが指摘された。

◆答申（案）の4つの基本方針（柱）と具体策

- ・公平・透明な評価とやりがいに報いる仕組みづくり：管理職による厳格なマネジメント（適切な業務配分）、副業の柔軟な解禁、広域的な人事交流。
 - ・上層部の決断による業務の適正化・脱アナログ：市長・幹部主導の「やめる決断」（非効率な会議、紙・押印前提事務の廃止）、時差出勤等の柔軟な人員配置。
 - ・属人化の解消と柔軟な働き方の推進：マニュアル化の徹底、若手中心の業務改善ワーキンググループ（WG）の創設。
 - ・DXの推進とITスキルのボトムアップ：新庁舎移転を契機とした生成AIやRPAの実践研修、専門人材の確保。
- ◆運用の循環型プロセス
- ・年1～2回の職員アンケートや時間外勤務データのモニタリングを継続し、社会情勢に合わせて柔軟に軌道修正する。

<審議>

◇この答申内容をどのように具現化していくのか。主導する部署や計画の責任体制を明確にしないと動かない懸念がある。
●市内部で責任を持って行政改革の実施計画や各施策へ反映させていく。
◇今回初めて職員課が同席されたが、人事評価と結びつける意図か。また、アンケート設問が正規職員と会計年度任用職員で同一なのは、役割を考えると同列に扱うのは酷である。役割に応じた設問に分けるべき。
◇「やりがいに報いる仕組み」について、金銭面だけでなく表彰制度など具体的な踏み込んだ表現を検討してほしい。
●成績優秀者への昇給・ボーナス反映の仕組みはすでに存在する。中途採用者についても前職の実績を考慮して評価を行っている。
◇「公平・透明」な評価を完全に行うのは非常に困難。評価の基準を広げすぎず、特別な成果への加点に絞るべきではないか。
◇個々の能力が異なる以上、データだけで完璧に測るのではなく「大体」の適切な評価で十分ではないか。自ら意欲を持って学んでいるかどうかが重要だと考える。
◇若手ワーキンググループの創設について、答申の柱3（属人化解消）だけに限定せず全体プロセスに関与させるべきである。前橋市の事例のように予算枠を持たせ市長へ直接プレゼンする仕組みなども効果的ではないか。
◇「業務をやめる決断」には事務への精通が必要である。関係者が納得できる対話プロセスを経たうえでトップが判断すべきである。
●現場から「このプロセスは不要です」と市長へ直接提案できる風通しの良い組織を作りたいと考えている。
◇非効率な会議を減らすため、立ち姿勢での短時間会議を行うなどの日常的な工夫も有効と考える。

※「働き方改革」は継続審議とする。

5 その他

特になし

6 閉会