

## 令和6年度第1回玉名市行政改革推進懇話会会議録（要約形式）

日時：令和6年9月26日（木） 午後2時～午後4時  
場所：玉名市文化センター視聴覚室  
出席者：行政改革推進懇話会委員5人  
（澤田会長、橋本委員、高田委員、佐藤委員、横山委員）  
事務局4人  
（企画経営課 萩尾課長、松本係長、浦野参事、内田主事）  
次第：1 開会  
2 委嘱状交付  
3 会長挨拶  
4 委員・事務局紹介  
5 議事  
（1）第4次玉名市行政改革大綱実行計画の進捗状況について（報告）  
【基本施策1】健全な行財政運営の推進  
【基本施策2】人材育成による意識変革と組織力の強化  
【基本施策3】DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進  
6 閉会

事務局より、議事として第4次玉名市行政改革大綱実行計画に記載している取組について、基本施策ごとに進捗状況の報告を行い、それに対して委員から質疑及びご意見をいただきました。

議事に関する会議録（質疑応答等）は次のとおりです。

（凡例）■：行政改革推進懇話会委員 □：事務局

### 【基本施策1】健全な行財政運営の推進

- ：管理番号①「税込確保の強化」について、市のキャッシュレス決済導入以降、当行においても件数の増加を実感しています。私たちも工夫が足りていないと感じる部分として、お客様にキャッシュレス決済をお願いしても、その時はわかったと答えられるが、税金の支払いは年に数回しかないので、次の期になると当然忘れていらっしやって、また現金で払われる。  
若い方はスマートフォンを使いこなしていらっしゃるので、特に高齢の方の利用促進をどうするかということを考えなければならないなど。  
また、原点に返って、口座振替をより普及させる工夫をしなければならないと思いますので、市役所とタイアップをして、口座振替、若しくはキャッシュレスが進んでいくような、利用者の方にメリットを与えられる何かがあればと思っています。  
もう1つ余談ですが、高齢の方がなぜわざわざ現金で銀行なり、市役所に来られるのかというと、「そうでもしないと外に出る機会がないんだよね。」という声をいただき、そういう方も少なからずいると認識しています。  
改めて、今後さらにキャッシュレスと一緒に連携して進めさせていただきたいということをお伝えしておきます。

- ：管理番号④「積極的な企業誘致による雇用創出」について、三ツ川産業団地の予約分譲が埋まってきていて、その他企業誘致に適した用地が少ないという話

がありましたが、用地のニーズはどのような状況ですか。

T SMCの進出があり、菊池市や山鹿市までと話がある中で、玉名は交通の便がいいのに希望があっても受け皿がなければどうしようもないので。

□：おっしゃるとおり、T SMC関連の進出があり、熊本県はかなり注目されています。しかし、サプライヤーの方々はT SMCから30分程度でやり取りができる立地を希望されるということを担当課から聞き取っています。ただし、2次、3次のサプライヤーであれば、1時間から1時間半程度離れていてもチャンスはあるのではないかと聞き取っています。

□：補足になりますが、委員のおっしゃるとおり、問い合わせがあっても受け皿がないということで、お断りしているという話を聞いています。

そこで、状況を打開すべく、市内の不動産協会と連携できないかということで、一定規模の土地の情報提供をお願いしているところです。

■：（T SMCとの）時間の面に関しても、中九州道ができると状況が変わってくると思っていて、国が力を入れて工事をしていますので、思っていたよりも早く、九州道に繋がるんじゃないかと思うんですね。そうなったときのことを見据えて、取れる手段を取っておく必要があるんじゃないかと思います。

■：荒尾市の会議に出ることがあるんですけども、荒尾市では最近大企業と進出協定を締結しまして、そういうことが頻繁になっているという印象があります。そこで、近隣市町村の分析や比較はされたことがありますか。

□：近隣市町村の状況を分析しているという話は聞いていません。確認します。

■：荒尾市では、月1回経済クラブというものがあり、玉名振興局長から情報提供があったところですが、最近飯塚市が、（T SMCから）1時間47分程度とのことですが、誘致をしているとのこと。それと大牟田市。そのような状況の中で、荒尾市は企業誘致に舵を切るのか、住宅地の開発に力を入れるのかと検討しているらしいですけど、やはりスピード感が必要だとおっしゃっていますので、共有させていただきます。

メディアでも、T SMCの工場関係については熊本日日新聞よりも西日本新聞がすごく興味を持っていて、いかに福岡に誘致するのかということで熊本よりも福岡の方が力を入れている印象があります。

□：T SMCとの絡みで考えるなら、福岡、特に大牟田エリアは1つの経済圏になり得ると思います。広く言うと佐賀空港の使い方であったりとか、有明沿岸道路を早く整備する、そのような話になると委員がおっしゃる通り福岡県南であったり、佐賀県であったり、そういったところと奪い合いになる可能性がありますので、本市としてもそのタイミングを逃さないように、提供できる土地は優先的に提供するよう努めたいと思っています。

## 【基本施策2】人材育成による意識変革と組織力の強化

■：ジョブ・ローテーションについてお聞かせください。

□：採用後、10年程度の職員を対象としまして、10年間で3つの部署を回れるように人事配置を行うものです。

■：当社の制度で、若手の人材が欲しい部署と自分が興味のある部署に行きたい若手をマッチングさせる制度があります。ただし、誰でも好きなところに行けるわけではなくて、若手職員であれば、なぜその部署に行きたいのかのレポートを提出して、面接を受けて、行けるかどうかの判断することになりま

す。

その他、「兼業」というものと、「副業」という制度があります。兼業とは、総務課に配属されたときに、例えば週2日間は別の新規事業などに携わることができるというもの。次に副業についてはかなりハードルが高いんですけども、当社のスペシャリストと呼ばれる技術系職員が、専門職として他社の指導をしたり、先生になったりするものです。こういった制度がありますので、ご紹介しておきます。

- ：私どもにもダブルワーク制度というものがあります。先ほどと同じように週のうち2割程度、他部署であったり、新しいプロジェクトに参加したりするもので、そういう形でスキルを伸ばしていくということであります。

また、職員の評価、昇格の基準についてご紹介します。

評価、ボーナスの査定につきましては、上期下期の自分の業績によって、ボーナスが100あるうち25%が業績に反映されるものになります。簡単に言うと、みんなで100円ずつ出し合って、成績の良かった人が200円もらう、悪かった人は75円しかもらえない。これが評価でありまして、この制度は何十年も前から行われています。

次に昇格につきましては、年間1回の評価がありまして、年間の業績であったり、スキル獲得の状況がよかったりするかどうかで点数がつけられる。Aランクであれば15点、Bランクで10点、Cランクで5点。昇格の基準は30点でありますので、Aランクならば2年で上がる。Bだと3年、Cだと6年。そのような形になっています。その中には先ほどもありましたけども、スキル把握という項目、要は研修を受けるだけではなくて、研修を受けた結果資格を取るまでがセットとなっています。

評価と昇格についてはそのようになっていますという紹介をさせていただきます。

次に年次有給休暇はすべて取らなくてもいいんですか。私どもは管理者も含めて、20日あるんだったら20日取るのが原則なんです。

それと、時間外勤務についてです。時間外勤務は当然36協定に基づいて行っています。それを破ると労働基準法に引っかかってしまう。当然、法律に規定のルールを守った中で、いかに時間外勤務を抑えるかということになるんですけども、間違ってしまうと、サービス残業を増長させてしまう。

業務が多いから時間外にやるしかない、しかし、法律により時間外勤務をさせることができないとなれば、サービスでやるしかないとなってしまう。やはり、抜本的に業務としてこれはやめてもいいというようなことをやらない限り、時間外勤務は減らないと思います。

そういうことを含めて、対策のところに1歩踏み込んだ形で検討されるといいのかなと思います。

- ：ありがとうございます。担当課に共有します。

- ：派遣研修の希望者が少ないというのは少し残念だなと思います。色々な部署を経験するが故に専門的なスキルを上げる必要があるのかどうかという考えや、あるいは人事制度が影響しているのかもしれないけれども。

もう1つ、時間外勤務については私も気になっています。

当社でも、時間外勤務が月45時間以上の職員が1人でもいたら人事が血相を変えてやってきます。絶対にオーバーできないところがありますので、先ほど

あったように仕事をなくすしかないんですよね。

今の世の中、割り切るところが必要かもしれませんし、当たり前だと思っていた仕事はほんとには当たり前ではなくて減らしてもよかったり。我々もその途中ではあるんですけども、見直していかなければいけないよねというところがあります。

□：市役所内ではわからないことが多く、大変貴重な意見をありがとうございます。

■：管理番号⑪「人員の適正配置」について1ついいでしょうか。玉名市においては中途退職は多いのでしょうか。今は転職というのは本人のライフスタイルというか、人生設計という面もありますので、そこはしょうがないかなと思うんですが、入庁後のミスマッチ、こんなはずじゃなかったとなると、玉名市にとっても本人にとっても不幸ですので、なるべく減らしていくことが必要なんじゃないでしょうか。

□：たしかに若年層の方が辞める傾向にあります。そこで、入庁3年目までの職員に対して、面談を行うことで不安感を解消するような取組はされています。

■：福岡県のある先生の研究が、公務員のモチベーションの研究をされていて、3年目まではモチベーションがどんどん下がっていくらしいんですよね。ですので、やはり3年目あたりまでは支援をしていくというのは大変重要という話があって、先ほどおっしゃった取組をしていくというのは非常にいいことだと思いますので、今後も若手職員のモチベーションを上げていくような取組について検討していただければと思います。

### 【基本施策3】DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進

■：AI-OCRとはなんですか。

□：AI-OCRに関しましては、紙で出された申請書などをスキャンすることで、その内容を自動的に読み取ってデータ化するものとなります。AIが行いますので、通常のOCRよりも精度が高くなります。

■：行政の行っている業務というのは、他の自治体と似たようなものだと思いますので、やはり進んでいるところから幅広く情報を取ってきて、マネできるものはそれを取り入れていくというのが効率的だろうと思います。

そして、このような業務こそ、先ほどいいましたダブルワークの対象として、プロジェクトチームをつくって、担当の情報政策課以外のところでも全体的にやっていくとか、そのような形にできれば職員のモチベーションだとかそういうところも含めて上がっていくのかなと思いますので、提案させていただきました。

□：ありがとうございます。

■：DXを進めていきたいとのことではありますが、市役所全体の利益を考え、あるべき姿、こういう風にしていきたいというものがあって、それに向けて優先順位をつけてやっていくというシナリオを描いていらっしゃるようなプランナーであったり、コンサルタントであったり、そういった方はいらっしゃいますか。

□：本市では情報政策課に担当者がいまして、DXを推進することとしています。委員がおっしゃったような専門家の方がいるわけではなく、職員が独自にDXを進めているというのが現状です。

□：情報化推進計画、DX推進計画を兼ねたものを1年前に策定したかと思うんで

すけれども、ありがたい姿が描かれていたのではないかと思います。

□：国が運用しているガバメントクラウドについて、共通化・標準化対象以外のシステムも用意されるわけですがけれども、本市において業務の効率化が図られる、そういったものがありましたら使っていく、そういったことは考えられます。

■：管理番号⑮「行政手続のオンライン化」について、若者世代に対しては、SNSを活用して届出の方法や、他にも周知していけばいいのかなと思います。

□：ありがとうございます。

#### 【その他】 懇話会の今後の開催について

懇話会は隔年で行っているため、次回は令和8年度に開催することを確認しました。令和8年度は計画期間の最終年度となるため、第4次大綱の総括を行うとともに、令和9年度からを計画期間とする第5次大綱について審議する旨、確認しました。

以上