

# 令和 8 年度 第 4 回 長泉町行財政変革会議

## －議事録骨子－

日時：令和 8 年 8 月 19 日（水）10：00～12：00

場所：長泉町役場西館 4 階大会議室

### 出席委員

小泉祐一郎委員、中村健委員、千葉寿子委員、中山勝委員、堀部かすみ委員  
（以上 5 名）

### 協議事項（組織のあるべき姿について）

○下記の資料を事務局から説明

- ・組織のあるべき姿について 資料 1

○委員からの主な意見

#### 行政サービス提供体制の最適化

- ・民間でも採用については苦勞している。通年採用を実施しているケースもある。副業人材の活用も行っており、人材の多様化が進んでいる。
- ・採用試験の受験者数が減ってきていることは問題であると思う。長泉町役場で働くことの魅力が伝わっているのか。
- ・全国的に人口が増加している自治体は少数派である中、今後、長泉町も人口は減少に転じると思うが、既に人口が減少している全国や近隣市町が職員を減らしているから同じように減らすという考えは持たない方が良い。
- ・人口千人当たりの職員数 5.2 人は県内町の部で最も少ないが、学生がこの数値を見ると他の自治体より一人あたりの業務負担が大きいのではと感じると思う。これでは学生に選ばれないのではないか。
- ・総合計画の目標値（R12）では職員数 5.8 人を目指し増員することとなるが、現在の事業本数と業務工数を前提とした組織を維持するという考えでいくのであれば職員定数は維持されるが、DX 等で事業本数や業務工数を見直すのであればその数値と職員定数の考え方はリンクするものと考えられる。
- ・職員の年齢構成のグラフで 52 歳以上の職員は 70 人ほどいるが、10 年後この人たちは退職する。この下の世代の職員が少ないことを考えると、今後 10 年間で多くの人の退職をどう補っていくか、採用を拡大するのか、現状維持でシステム効率化等で対応していくのかについては検討する必要がある。
- ・東京 23 区でも一次試験では長泉町より倍率が低い。そのため工夫した取り組み事例として、採用一次試験の合格後も 3 年間は猶予を与え、その間であれば一次試験を免除するという事例があり、受験の弾力的な運用を行う自治体もある。
- ・他県のとある町では行政改革の一環で職員を減らしたが、1 人あたり業務負担が増え、職員が疲弊し退職が相次いだ。この 5 年間で 30 名ほど職員を増員している。最近の自治体は職員を増やしている傾向がある。
- ・静岡県庁も採用倍率が昔と比べ一桁落ちている。また、国も採用にスピード感をもっており、

他に人材を取られないようにしている。

- ・企業はインターンシップで就職に繋がるケースがあるが、公務員の場合はインターンシップに参加すると雑務や簡単な見学などで仕事のイメージが湧かず、採用試験の受験に繋がらないケースがある。
- ・ある銀行では高卒採用を復活させたり、一度退職をした方をもう一度採用したりという動きもある。また、中途採用で別銀行を 10 年勤めた人をヘッドハンティングするケースもあるという。
- ・特定のプロジェクトに対して必要な人を集める「プロジェクト型採用」という手法もある。特定のプロジェクトに対し、自治体職員OB（OG）の会計年度任用職員での活用や、近隣自治体で職員のマッチングをするなども考えられる。
- ・行政は多業種のため、画一的なオフィス形態でなく部署ごとにオフィスの形態を変えることも考えられる。
- ・国、県、市町村を比較したとき思うのは、長泉町は実施済みだが部制を敷いた方が良い。そして、各部長直轄の調整スタッフがいると業務のスピード感が上がる。
- ・新卒等の若い世代終身雇用の意識は薄い。キャリアアップ、やりたいことを自身の仕事に生かせるかどうかで仕事を移っていく。長泉町役場でどうキャリアデザインしていくかというイメージを募集時に示せないか。
- ・民間ではリファラル採用\*を進めているケースがある。また、採用後、一定期間定着した場合の奨励制度や、その職員を紹介した人にインセンティブがある仕組みもある。  
（※「リファラル採用」…自社の社員から友人や知人、元同僚などを会社に紹介してもらい、選考を経て採用につなげる手法。血縁関係やコネクションを優先する「縁故採用」とは異なり、紹介された候補者も一般の応募者と同様に通常の選考基準で可否を判断する）

## 業務の生産性向上

- ・民間では職員のデータベースがあり、職務経験や資格、勤務成績等のデータを一括管理し、何かプロジェクトを実施する際にデータベースを基にAIが最適な人材を抽出することができる仕組みもある。
- ・組織の見直しは長泉町が何をやりたいかのメッセージだと思う。若い世代は入職することが目的ではなく、何ができるのかということに重要視している傾向があるので、組織の見直しも含め対外的に伝えていくことが必要であると考え。
- ・専決規程が古すぎることが行政には多い。専決者が適切か（上位職に設定されすぎているか）を見直すことも効率化である。
- ・後進を育てることで成果を出すことが職場のためには大切だと考えている。後進を育成できないことは、長期的に見ればマイナスである。
- ・行政改革というのは職員を減らす代わりに、デジタル化、DXにより代用するものでもある。システムを導入しただけで職員の負担軽減が進まず、職員が減ることで職員の負担が増えているのであれば、退職する要因を作っていることになる。職員を減らすのであれば仕事やサービスの質を落とさない、また、その質を上げるために別の手法を取り入れることが必要である。
- ・長泉町役場フロアを見ると、昭和の机と椅子の配置だと感じた（フリーアドレス\*ではない）。学生は様々な会社を見ているので、カッコいい職場で働きたい、建てたばかりの新しい庁舎で働きたい、などの要素も応募に影響する。ファシリティのあり方も採用につながるのではない。昨今DX化が進む中で、採用のあり方、職員の数、公共施設のあり方などを含めて職場の大転換を検討することも有効であると考え。

2年ほど前にフリーアドレスを採用した職場では、毎日、隣に誰が座るか分からない。立ったままで打合せできるスペースもあり、話が活発になったと感じる。

(※フリーアドレス……オフィス内で職員が固定の自分の席を持たず、空いている好きな席を選んで仕事をするワークスタイル)

- ・行政の仕事は階層型。民間はネットワーク型。組織の硬直化の是正には大鉈を振るうことも必要であると考ええる。
- ・とある自治体では部長や課長の部屋というものがあり、管理職同士の横断的な議論の場になっている事例がある。
- ・何かプロジェクトを実施する際の職員への説明は重要。ある企業では社員への満足度調査を実施したところ、社員と経営層の認識にギャップがあったという。その後、両者がコミュニケーションを取る場を作り、声を聴いたという事例がある。

### **職員の意識改革**

- ・職員構成を見ると女性が多いことに驚いた。こどもを3人産めば産休、育休で約10年ブランクがあるということも有り得る。男性も含め産休、育休中も研修や教育等を受けることができキャリア形成できる仕組みがあると多様な人材の維持、確保につながるのではないかな。
- ・女性活躍推進に力を入れ、職員のエンゲージメント※を高める取り組みを推進することも有効であると考ええる。

(※エンゲージメント……職場と職員の信頼関係、職場の理念に共感し自発的に貢献しようとする意欲)

- ・民間では人事異動に関して希望制度を採用しており、希望すれば行きたい職場に行くことができるマッチングを行うケースがある。
- ・職員がやりたいことをやらせてくれる、一職員の思いで始めたことを後押ししてくれる、柔軟にやらせてくれる職場環境は、職員のモチベーションを上げると思う。