

第3回市長と語る！ふれあいミーティング（飯能市役所若手職員座談会）会議録

- 1 日 時 令和8年9月1日（火） 9時30分～10時15分（第1部）
10時30分～11時30分（第2部）
- 2 場 所 飯能市役所本庁舎3階 市長室
- 3 参加者 飯能市役所10年目までの若手職員10名、市役所職員7名（市長、副市長ほか関係部署職員）
- 4 ミーティング内容

第1部

(1) 市長あいさつ

今回で第3回目となる「市長と語る！ふれあいミーティング」は入庁10年目までの市役所職員に声をかけさせていただき、開催することといたしました。業務多忙の中、快くご参加いただき、ありがとうございます。今日は皆さんと、有意義な意見交換ができればと思っています。

皆さんが日ごろ考えたり、感じている市の課題や理想と現実のギャップ、ワークライフバランスなど様々な意見を聞かせていただき、今後の行財政運営につなげていければと考えているところです。

ぜひ、今日は緊張もあるかと思いますが、率直な意見を聞かせていただけると幸いです。よろしくお願いします。

(2) 参加者自己紹介

(3) 市長ミーティング

質問① 市職員としてのやりがいを教えてください。

○私は市民と近い距離で働けるとところに一番のやりがいを感じる。関係する事業の調査などで利用者から直接「ありがとう」といった声をもらえる。近くで働く分、「もっとこうしてほしい」といった要望や不満の声をいただくこともあるが、近くでスピーディーにやりとりできるところに魅力を感じている。

また、今年は3回行政視察にも来てもらっているので、飯能市は外部の自治体からも注目されていると感じる。

○私は市民の生活基盤を直接整備できることにやりがいを感じる。また、土木職として自分のポテンシャルをまちに反映できる、試せるということに非常にやりがいを感じる。

○私は市民との距離が近く成果が見えやすいところにやりがいを感じている。例えば「前回相談した件では助かりました」、「あなたの説明はわかりやすい」といった言葉をダイレクトにいただけたところに魅力を感じる。

○私は元々病院で働いていて困っている方に対して対応をしていたが、今は保健師として、市民の未来の健康、よりよい生活に向け、こちらから予防の面などで働きかけできるところにやりがいを感じている。

○私も市民と直接接する機会があるので、うまく説明ができ、納得して帰っていただいた際に達成感を感じ、やりがいを感じる。私は市職員としてやりがいを常に求め、成功した、失敗したと一喜一憂するのではなく、日々やるべきことを粛々とこなしていくことにやりがいを感じている。

質問② 仕事をする上で理想と現実ギャップはありますか。「もっとこうしたいほうが良い」、「こうあってほしい」といったことがあれば教えてください。

○私は転職をして市役所に入庁した。業務内容については想像していたとおりの部分が多く、ギャップは感じていない。市民対応の中では、制度を理解した上で正確に伝えることが重要だと考えているが、実際に市民から求められるのは正確性より、自分にとって有益な情報の場合があり、無理な要求もあったりするので、そこにギャップを感じてしまう。

○私も業務内容についてはギャップは感じていない。ただ、市民と関わる中で、業務改善の必要性を感じることはあるが、時間に余裕がなく行動に移すことができないことにギャップを感じている。

○私の理想は、仕事をする上では、どの職員が対応しても、同じように質の高い対応ができること。しかし、現実では人事異動後の4月、5月は業務の引継ぎがうまくできていないため、市民に迷惑をかけてしまうケースがあることから、日頃の業務を行いながらも他部署の業務内容を知れる機会があると良いと考える。

○私の理想は土木職として、もっと土木のことに対して探求していき、それを飯能市のために反映したいが、実情は土木職としてやらなければいけない、又は土木職にしかできない業務以外の業務に時間を取られてしまっている。

（市長から）→公務員の自覚を持ちながら、その中で勉強し技術を身につけていくことが必要だと思いますので、よろしくお願いします。

○正直な感想として、できないことが多いというふうを感じる。便利な世の中にするためには、お金がかかる。市民から「もっとこうしたい」「このようなものがあったら良い」という意見を聞き、理想を思い描くことはあるが、市の予算規模などを考えると実現化は厳しいと感じる。理想としては、対外的に「飯能市は先進技術を導入しました！」「このような新たな取組をはじめました！」と言える仕事がしたい。

質問③ ワーク・ライフ・バランスの実現はできていますか。実現の障害となっていることを教えてください。

○私は独身なので、ワーク・ライフ・バランスの部分で家庭の負担が大きいということはない。仕事と自分の趣味の両立はできていて充実している。（20代男性職員）

○同僚の先輩にも仕事と育児を両立している方がいる。今、私はフルタイムで働いている。こどもはまだいないが、今の業務量の多さや残業時間を考えるとそこに子育てが入ってくことは考えられない。(こどもが生まれ)もし時短勤務を選ぶとすると責任のある仕事はフルタイムの職員に移ると思うので、そこは両立のできないジレンマを感じるころだと思う。だからといって制度に足りない部分があるとは思わないので、諦めるしかないのかなと思う。

(市長から)→そのジレンマが離職につながる可能性もあると思いますか。

職場に子育て世代の職員が少ないので、その可能性はあると思います。(20代女性職員)

○私はワーク・ライフ・バランスの実現はできている。社会人チームでスポーツをしているが、休みも取らせてもらえるので、仕事もプライベートも充実している。子育ての経験はないが、周りの子育てをしている職員からは市役所は休みが取りやすく助かっているという意見を聞く。一方で、こどもがインフルエンザなどにかかり看護が必要になるケースでは、職場に出てこれず業務が滞ってしまうので、業務端末の貸し出しがあると良いと感じる。(20代女性職員)

○私も仕事とプライベートどちらも充実しているので、改善を求めることはないが、自然災害が増えてきている中、発災時には今の人員体制では対応しきれない部分もあるかと思うので、そこが整備できれば通年でワーク・ライフ・バランスが確保できると思う。(20代男性職員)

○私には二人のこどもがいる。産休・育休を近い期間で2回取らせていただいた。その際に制度は整っていると感じ、サポートしてもらった同僚にも大変感謝している。今は時短勤務による他の職員への影響を考え、フルタイムで働いている。こどもと接する時間が少なく親として申し訳なくも思うが、今後も有給休暇などをうまく活用しながら、仕事は現状のまま続けていきたいと考えている。(30代女性職員)

質問④ 市役所を辞める職員が多い現状があります。なぜ多くの職員が離職すると思いますか。辞めないようにするにはどのような取組が有効だと考えますか。

○転職が当たり前の世の中になってきていて、同期入庁の職員も多く退職している。自分が仕事でがんばったことが成果に表れにくい部分があることで退職した方もいた。すごく優秀な方でもどんどん昇給していくかといったら、そういう訳でもない。そこが行政職の良い部分でもあるし、悪い部分でもあると思う。一方で、飯能市や埼玉県の研修制度はかなり魅力的だと思っている。人として成長できること、業務に役立つことを業務の中で学べることはすごく魅力的だと思う。

○土木職の中では主査級以上のこれまでの業務の中枢を担ってきた職員の方々が離職をする現状がある。その裏には今の財政難があり、土木費が削減され、やりたい事業はできない一方で責任は重くなっていく。同じ責任の度合いであれば財政的に余裕のある自治体で働きたい、という判断になるのではないかと。また、今は民間会社もとても待遇が良いのでそちらに移る選択をするのではないかと。

○窓口業務を行う中でのカスタマーハラスメントが職員にとって一番大きな精神的負担だと考える。窓口・電話では基本的には一人での対応となるが、カスタマーハラスメントを防ぐために周りの職員がもう少し気を配り、問題が発生した場合にはすぐにサポートできる環境づくりが必要だと思う。

○今は転職の時代だと考えている。ひと昔前は求職者が選ばれる立場だったが、令和に入ってから求職者が選ぶ立場に変わっている。そのような中で、どの働き方が自分に合っているかをすごく考えていると思う。そこで理想とのギャップを感じ辞めてしまうという一面があるように感じる。

また、最近はメンタルヘルスの問題で悩む方が多いと感じている。働く場でも一人ひとりが悩みを抱えこまないよう、メンタルケアなどに力を入れる必要があると思う。

○私の周囲で市役所を退職した職員はあまりいない。私自身も充実していて退職を考えることはない。他の職員が辞める理由はわからない。ただ、なぜ私が辞めるという思考にならないかという、市役所の部活動を行っていて、部の中の上の年代の方や新人と話ができたり、つながりが持っていることが大きいと感じる。自分の所属している課内だけだと業務に直結してしまうため、内容によっては相談しづらい部分があるが、他の部署の先輩に対しては思い切った相談ができるので、そのような「ナナメの関係性」を違う枠組みでも持てると良いと考えている。

質問⑤ 皆さんが考える飯能市の課題は何だと思いますか。また、課題を解決し、未来の飯能のために取り組みたいことを教えてください。

○昨年度から緊急財政対策に取り組む中で、市民から不安の声が挙がった。依然として市民の中に不安に思っている方が多いことが一つの課題だと思っている。私も地域に出向き市民と話をさせてもらう機会があるが、「飯能市はお金がないから」という諦めの声を聞く。そのようなネガティブなイメージをプラスに変えていきたい。そのためには市全体の業務を把握し、飯能市は何を大事にし、何を削減するかをしっかりと市民に対し説明する必要がある。

○私もこれからの時代はお金の関係もあるため、事業の取捨選択を重要視していく必要があると思う。

○私は入庁してからまだ異動を経験していないため、視野が狭いかもしれな

いが、業務の電子化が課題だと考えている。手続に関しては紙ベースのものが多く、事務処理に時間がかかるため、時間外勤務時間が増え、人件費の増大につながっていると思う。一方で高齢者の方も多い中、全てを電子化してしまって良いのかという問題もあるので、日々の業務を通じ、メリット、デメリットを考えるなど見識を広めながら、電子化について考えていきたい。

○私は飯能市の良いところは各地域に地域力があるところだと思う。その中でも損得勘定にとらわれない、ボランティア活動や地域のつながりに魅力を感じている。しかし、ボランティア活動を行う団体の中には、担い手の問題などで運営がうまくいっていないケースもあると聞く。当事者の方の意見を聞いたりアンケートを取ったりすることが非常に大事なことだと感じている。また、私も業務の電子化の必要性を感じている。

○私は業務を通じ、山間部とまちなかのニーズの差を認識し、今後に向けた課題も多くあると思っている。課題の解決に向け、大きなことをやろうと思えば、そこに費やす人員や時間は多くなると思うが、現状では今年やるべき業務にいっぱいいっぱいになっていて余裕がない。そのため、大きな課題に対し、手が付けられていないことが一番の課題だと考える。解決のためには、優秀な人材を採用し、育てることが必要と考えるが、条件面などで市職員の応募が減っている現状があるのかなと思う。私自身がやるべきことは、入庁した職員に対し、丁寧に指導したり人材育成することが必要だと考えている。

質問⑥ 私（市長）に対し質問等がありますか。

○市長になって一番嬉しかったことを教えてください。

（市長から）→議会の同意や職員皆さんの協力は当然必要ですが、飯能市に行く先を決定し、市民のために働けることを一番うれしく思っています。

○業務を行う中で後輩育成について悩みがある。市長はどのような技術職の人材を求めていますか。

（市長から）→技術職職員はもちろん必要だと思っていますが、やる気のあななしで仕事に対する姿勢が全く異なりますので、やる気のない技術職職員はいりません。やる気のある事務職員を技術職員に育て、市民サービスにつなげていくことも必要だという考えを持っています。

○離職する職員についての話題が上がったが、上の方たちにもかなり気を遣っていただいているように思う。私自身は、辞める考えも転職する考えもなく、長く市役所で働いていきたいと考えているので、今後もし指導をよろしくお願いします。

○都内の方が初めて飯能に来る際に市長がお勧めしたいスポットはどこですか。

（市長から）→飯能の自然に親しんでいただくために、飯能河原や天覧山を

お勧めしたいので、ぜひ皆さんもPRしてください。

(4) 市長・副市長総括

第2部

- (1) 市長あいさつ 第1部と同内容
- (2) 参加者自己紹介
- (3) 市長ミーティング

質問① 市職員としてのやりがいを教えてください。

○地方自治法で定められているとおり、住民の福祉の増進を図ることが市役所職員の役目だと考えている。私は約2年半前の能登半島地震の際に石川県輪島市に派遣され応急給水を行った。その際に困っている方々を助けることこそ公務員の使命であると実感した。本市でもそういった災害がいつ起こるかわからないが、そのような際に困っている方々に手を差し伸べられることが、やりがいだと思っている。

○市役所職員は一般企業と違い、異動があるたびに幅広い業務を学ぶ必要がある。知識を得てその課のスペシャリストとなり、また異動し新たな課でそれまで培った知識を反映させて仕事に取り組めることにやりがいを感じる。

○私は保育士として、未来を担うこどもたちの成長を保護者や地域の方とともに見守っていくことがやりがいだと感じている。こどもの成長が誰かの支えになると思うので、そこが一番のやりがいだと思っている。

○私は公共施設に関連する業務を行っている。利用する市民の安全性や快適性を確保するための業務なので、内容が社会的貢献度も高いものであるため非常にやりがいを感じている。

○私の今の担当業務では市民と接する機会はあまり多くないが、自分の行った対応について、中の職員（他の市役所職員）から感謝される際にやりがいを感じる。それ以外にも自分の作成した資料が市のホームページに掲載されるなど、自分の仕事が世の中に出たときにやりがいを感じている。

質問② 仕事をする上で理想と現実ギャップはありますか。「もっとこうしたほうが良い」、「こうあってほしい」といったことがあれば教えてください。

○私は民間からの転職で市役所職員となった。前職と比較すると、市役所の業務上、仕方のないことだと思うが申請や決裁など手順が多いな、というのが率直な感想。仕事のための仕事となっている印象がある。

○私の担当業務では、他課から工事依頼が来る。依頼をもらう前に担当課に関係各所と密に調整してもらった上で依頼をいただきたいが、そうっていないケースが多いので、必要なプロセスを踏んでもらうのが理想。また、施設の担当に技師を配置してもらおうと業務の精度向上が図れるのではないかなと思う。

○私の理想は保育士として一人のこどもとしっかりと向き合って、その子にあった質の高い保育を充実させることだが、現状では日々の業務に追われてしまい、十分にこどもと関わる時間が取れていないと感じる。保育士の人手不足という問題もあるので、そこにギャップを感じる。

○複数の課の職員と一緒に市民対応を行うことがあるが、その際全員が同じ方向を向いてなかったりすると調整が大変になってくるので、理想としては、皆が同じ方向を向いて対応していければ良い。現実はどこ部署も多忙で業務の押し付け合いを感じる部分もあるので、全員が同じ方向を向いて仕事ができるような環境整備が必要だと感じる。

（副市長から）→業務の押し付け合いがあり、誰もやらないと不幸になってしまうのは市民。連携し進めるとともに積極的に業務をこなし、経験値を積み上げるということを念頭に置いてほしい。

○物価高騰などもあり、紙の値段も高くなってきている。紙の削減のため、私の課では電子化を進めていて、文書の電子決裁などを行っている。年々電子決裁率は上がってきているが、まだ半分にも満たない状況となっている。全庁的に紙の使用量の削減につながるような取組、意識付けを行っているが、そこまでうまくいっていない状況なので、引き続き職員の意識を変えていく取組の必要性を感じている。

質問③ ワーク・ライフ・バランスの実現はできていますか。実現の障害となっていることを教えてください。

○私には1歳半のこどもがいて妻が育休を取っている。今後は共働きになるタイミングがあると思っている。保育園への送り迎えなどを考えるとフレックスタイム制があると良いのかなと思う。働き方の選択肢が増えるので、優秀な人材の確保にもつながるのではないかなと思う。（20代男性職員）

○私は単身で子育てはしていない。導入されて便利になったが、ビジネスチャットを携帯に入れているので、有給休暇中にも連絡がきてしまい、対応が必要になったケースもあった。連絡が来ないとわかっていると安心して休むことができる。また、本当は時短勤務をしたかったが、人員が少なかったり病休の方がいたりして、それができなかったという話を聞いた。個人情報保護の課題等はあると思うが、課ごとに繁忙期に合わせて人を増やすなど柔軟な対応ができるのが理想。（20代女性職員）

○私は結婚はしているが、こどもはいない。私の職場ではワーク・ライフ・バランスの実現ができていていると感じる。皆で定時に上がるための協力をし合っている。行事の前は業務が増えてプライベートとの両立が難しいこともあるが、普段は早めに皆が帰宅できていると思う。（20代女性職員）

○私は結婚はしているが、こどもはいない。私もワーク・ライフ・バランスの実現ができていていると感じる。私の課では職員のこどもが発熱し、保育園か

ら迎える要請があった場合などでも、お互いに助け合いができるので、休みが取りやすい環境づくりができています。(30代男性職員)

○私も結婚はしているが、こどもはいないので、現状ではワーク・ライフ・バランスの実現ができています。これからのライフステージや個人差によって変化が出てくるとは思う。人それぞれ元気に働ける時間などは異なると思うので、国家公務員で取り入れられた週休3日制や時差勤務を選べるようになるのもっと働きやすくなるのではと思っている。そして、制度が導入されたら、制度の利用ができないということがないよう、職場での理解を深めることが必要だと思う。(20代男性職員)

質問④ 市役所を辞める職員が多い現状があります。なぜ多くの職員が離職すると思いますか。辞めないようにするにはどのような取組が有効だと考えますか。

○私は2つ理由があると思う。1つ目は業務内容が合わないということ。2つ目は業務量が多いということ。1つ目の業務内容が合わないというところでは、本人が不得意なことをしていたり、興味がなかなか持てないことに携わっているため、退職してしまうのかなと思う。任意で自己申告書により異動希望を出すこともできるが、私は任意だと出しづらいと感じる職員もいるのではないかと思う。

2つ目の業務量が多いことについては、個人によって業務量を多くこなしたい方や家族の時間を大事にしたい方など人それぞれだと思うので、そういった意見が自己申告書を通じ、人事に反映されると良いと思う。

○私も2つ理由があると思っている。1つ目は技術職職員の不足により業務が多忙になっていること。解決策としては、今いる職員に向けて資格手当を設け、条件を良くし、人材の流出を防ぐのはどうか。資格手当を設けることで他市より条件が良くなると考えられる。また、応募者が増える可能性も高くなるし、技術職職員が増えることで、業務量が緩和され、より働きやすい職場になると思う。

2つ目の理由としては、日直制度が昔のままであるため、ギャップを感じ辞めてしまうのではないかと思う。飯能市でも手当はもらえるが額が少なく、また振替を取ることもできない。そういったところを見直す必要があるのではないかと考える。

○私は近隣自治体と比べ給与面で差があるため、離職につながっているのではないかと考える。一方で、保育士としては飯能市は研修がとても充実していて、自分自身の成長につながっている。また、幅広い年齢層の方と一緒に仕事ができるのは公立ならではの良さだと思うので、そういったところをアピールしていけたら良いのではないかと考える。保育所間での横のつながりができると、この環境から抜け出そうという思いにはならないのではないかと考える。

○私は離職する理由は3つあると思う。1つ目は金銭面。2つ目はキャリア面。

3つ目は人間関係。一般企業と比べると地方公務員の初任給は低くなっていると思う。同年代の周りの人たちと給与を比較した際に置いて行かれてしまっていると感じるのではないかな。また、今の若い人はコストパフォーマンスやタイムパフォーマンスを重視しているので、業務量が多く、給与があまりもらえないと公務員を目指す人は少なくなると思う。

初任給の提示だけでなく、ライフステージごとにどのくらい給与をもらえるか目安を示してもらえると安心して働けるのではないかなと思う。

人間関係の部分では、上司と合わなかったりすることもあるかなと思う。多面的な評価という点で、部下が上司を評価することは、なかなかないと思うが、そのような取組があれば庁内での良い人材マッチングにつながり、離職も減るのではないかなと思う。

○私は2つ理由があると思う。1つは職場環境で2つ目は人間関係。職場環境の部分では、エアコンが入るのが遅く、前の部署にいた時は熱中症になりかけたこともある。また、事務職は座っている時間が長く、腰痛を持ってる方も多いので、バランスボール導入など椅子を選べると良いのではないかなと思う。

人間関係の部分は上司を選ぶことができれば良いと思う。

質問⑤ 皆さんが考える飯能市の課題は何だと思いますか。また、課題を解決し、未来の飯能のために取り組みたいことを教えてください。

○私は、人口減少・高齢化が進んでいく中、いかに行政運営の規模を縮小、また、選択・集中していくかが今後のカギになると思う。今後10年～30年の長期スパンで考えると、市民サービスを維持した上で行政運営の精査がうまくいった自治体とそうでない自治体で大きな差が出ると思っている。

一例を申し上げるが、仮に庁舎を建て替えるとなった時には、見栄を張り、色々な機能を追い求めるのではなく、行政事務の場として適正な維持管理のしやすいサイズのものを作っていくような視点が様々な部署で必要となってくる。

そのような意識を、全庁的に統一した上で今後の行政運営をしていけば、支出を抑えていけるのではないかな。市民のため、また、未来の飯能市のために将来を見据えた行政運営を職員一人ひとりがしっかり行っていく必要がある。

○多くの公共施設において老朽化が進んでいる現状がある。予算には限りがあるため、全ての施設を早急に更新することはできない。施設運営の中では、ヒアリング等を行いながら、更新の優先順位を把握し、工事発注などを行っていききたい。また、限られた予算内で最大限の効果が得られるよう取り組んでいきたい。

○こどもの減少が飯能市の課題だと考えている。解決のためには、自分のこどもを預けたいと思えるような環境整備が必要だと思う。それには日々、こども

や保護者と関わる中で得た声や気づきを市政に反映させることが必要。飯能市の保育の質を褒めてくださる声も多いので、そこを未来の飯能のためにアピールしたい。

また、保育所施設の老朽化の問題もある。きれいな場所で先生たちと子どもが伸び伸び過ごせることが一番だと思うので、施設についての検討も必要だと思う。

○私は人口減少が課題だと思っている。出生数も減少傾向にあるため、若者の定住が課題。飯能市は大学もあり、立地もかなり良いと思うのだが、若者が定着しない。PR大使とのミーティングでも意見が出ていたが、閉鎖的なイメージが市にあると若者は定着しないと思うので、移住を考える方が住むイメージを持ちやすいようなアピールが必要だと思う。

また、市民に提供しているサービスがなくなることが人が減ってしまう原因かと思うので、対策が必要かと思う。

○私は若い世代の方が少ないことが課題だと思う。対策としては飯能市でも公式インスタグラムのアカウントがあるが、飯能市を知ってもらうために街並みや公園の動画を上げると良いのではないかと。所沢市や東松山市はそのあたりの周知が上手だと思っている。

また、LINEの利用者数は日本で1億人を突破していると聞くので、LINEを活用し、小学校や保育園の出欠連絡や道路陥没、漏水情報の一元管理をすると市民の利便性が向上するのではないかと考える。

質問⑥ 私（市長）に対し質問等がありますか。

○市長のスケジュールはどうなっていますか。

（市長から）→市長になった時に覚悟はしていましたが、多忙な日々を送っています。今日も16時過ぎまで、15～30分刻みでぎっしりスケジュールが入っています。

○若手職員に対し、どのようなイメージを持っていますか。

（市長から）→元気のある職員が多くなったと感じています。離職されるのはさみしいですし、せっかく身に着けた技術があるのに離れてしまうのは私とすると残念に思います。

○市役所本庁舎の建て替え予定はありますか。

（市長から）→現在の市役所本庁舎は昭和47年に完成しましたので、確かに老朽化していますが、耐震工事も済んでいるので市役所本庁舎の建て替えが優先順位1番とはならないと思います。やはり、子どもに係る施設や他の公共施設の整備の必要性もありますので。市役所本庁舎の今後の方針については、飯能市公共施設等総合管理計画に位置付けてということになっていきます。

○市長がすごいと思っている自治体はどこですか。

（市長から）→未来都市の印象が強い横浜市です。

(4) 市長・副市長総括