

行政 視 察 報 告 書

令和 7 年 11 月 18 日

会派名 江政クラブ
会派代表者 堀 元

(参加者: 堀 元、大藪豊数、須賀博昭)

行政視察の結果について、次のとおり報告します。

年月日	令和7年10月2日（木）～3日（金）
視察時間	2日 10:00～14:30 3日 9:30～11:00
視察場所	2日 海上自衛隊舞鶴地方隊 3日 京都府舞鶴市役所
視察内容	海上自衛隊舞鶴地方隊 ・災害や事故が発生した際の救助活動や復旧作業、輸送支援などの対応について ・海上自衛隊の訓練や日常活動について 京都府舞鶴市役所 ・舞鶴市働き方改革の推進について

○海上自衛隊舞鶴地方隊

■目的

江南市は近隣に航空自衛隊岐阜基地を有しているが、航空自衛隊の視点のみにとどまらず、海上自衛隊における災害や事故が発生した際の救助活動や復旧作業、輸送支援などの対応を学び理解を深めるとともに、自衛官募集に際してその魅力を効果的に伝えるため、海上自衛隊の訓練や日常活動の様子を視察して理解を深める。

■内容

1. 地域（江南市・舞鶴市）と自衛隊の関係

（1）江南市の位置と基地との関係

愛知県最北部で航空自衛隊各務原基地に隣接。戦闘機旋回区域に当たり、防音調整と財政面の連携で友好関係。

（2）舞鶴市の街の特徴

歴史ある小都市に国の出先機関（防衛省・海上自衛隊・海保・法務省等）が集積。

税関・イミグレーションの継続にも言及。総理が半年内に2度来訪。

2. 海上自衛隊の運用・人員・装備

(1) 活動範囲

西はアラビア海・中東、南は南極、北はオホーツク海～ベーリング海、東は米国まで展開。

(2) 装備・計画

①イージス艦「トマホーク」

町会の観閲式乗艦経験に言及。トマホーク導入に向けたプログラム実装と来夏までの実射試験計画。「みようこう」帰港、「あたご」の近接通過可能性。

②航空運用の連絡

いつも型改修とF-35搭載構想。航空自衛隊機としてのF-35を海上自衛隊と共同運用するジョイントの示唆。

(3) 処遇改善と人員募集課題

社会的偏見や特定政党の反対で募集難。乗組手当が基本給の33%から45%へ引上げ。幹部初任給約29万円～30万円、乗艦で約45万円へ。船上の衣食住は無償。

(4) その他（女性艦長・多様性）

「朝霧」、「あたご」、「妙高」に女性艦長の例。教育条件が同一なら女性の方が優秀との観察的コメントあり。

3. 社会的認識・広報・若者誘致

(1) 偏見と職業イメージ

自衛隊員が「親が子に就かせたくない職業」の上位との話題。イメージ改善の必要性。

(2) 広報・体験の重要性

若者へ現代の海上自衛隊を見せるため艦艇見学・現地視察を企画。女性隊員の活躍、処遇改善、衣食住無償など具体的利点を発信。

4. 教育機関（第4術科学校）の概要

(1) 位置づけと役割

戦前の海軍経理学校（主計士官＝会計・給与・調理・営業管理・物品管理等を養成）の教育任務を継承。種々ある後方支援の職種の中で、「経理」、「補給」、「給養」、「監理」（業務管理）などの術科を教育するとともに、各種訓練や規則正しい生活を通じて、隊員として相応しい気力、体力、倫理観などの向上にも力を注ぐ。

(2) 事務官教育の実施体制

新規採用事務官向けに年2回（春・秋）、約3～5ヶ月の全般教育。規律ある学校生活（6時起床、学習、22時就寝）で自衛隊文化の理解を促進。

(3) 陸海空の入材交流

幹部が共同機関で業務に従事することがあるが、部隊間派遣はなし。専門性が強く陸の人材で海の職務代替は困難と認識。

5. 学校生活・訓練について

(1) 規律的生活

朝6時起床、日中學習、夜は自習後22時就寝。

(2) 水泳訓練

学校で8マイル（約15キロ）の長距離遊泳訓練に言及。

(3) 受験者動向

女性受験者が増加。比率配分は設けず、実力で選抜。

■所感

災害救助・輸送支援・復旧作業といった任務の多様性と連携の緊密さは、地域防災力の強化につながる要素として極めて重要だと感じた。海上自衛隊は世界各地で任務を展開しており、多様な任務を横断的に遂行できる体制を有している。今回の視察でも、災害時の輸送・救援・復旧活動が単独部隊の力だけで完結せず、他機関との連携・協力の中で実効性を高めている点があった。市民視点で重要なのは、災害時に地域と自衛隊が「どうつながり、どう支え合うのか」を具体的な場面像として理解することである。これにより、市民の安心感が高まり、災害対応力の信頼性が向上すると考える。

第4術科学校の教育体制は、専門性の高い人材を安定的に輩出する仕組みを示している。事務官向けの年2回・数ヶ月規模の全般教育と厳格な生活規範は、行政を担う資質の育成に極めて有効である。

広報・若者誘致では偏見払拭と現代的な海上自衛隊のイメージの発信が不可欠で、女性の活躍や処遇改善を強調し、見学・体験機会で船上生活や任務の実態を体感させることが応募動機の喚起につながると考える。

○京都府舞鶴市役所

■目的

江南市の課題として、若い職員の離職率の高さが問題となっており、舞鶴市の職員定着率が高い理由と、そのための「働き方改革」のノウハウを学ぶ。

■内容

1. 舞鶴市の紹介

歴史と現状: 海軍工廠を中心に発展し、西舞鶴（城下町）と東舞鶴（軍港都市）の合併で形成。現在も公共施設の設置場所を巡り東西間の対立感情が残る。

産業と人口: 造船業と板ガラスが二大産業だが、新規産業開発の遅れが懸念されている。現在の人口は約7万3,700人。

2. 舞鶴市の働き方改革「日本一働きやすい市役所」を目指して

人口減少と税収減による職員一人当たりの負担増、それに伴うモチベーション低下を背景に、職員の働きやすさと働きがい向上を目指す。

（1）主な取組

①勤務制度の柔軟化

- ・軽装勤務の通年化: TPOを前提に、職員の自主性を尊重。
- ・時差出勤制度: 子育てや介護等の事情に合わせ、6時～21時45分の間で8パターンの勤務時間を選択可能（現在40名が利用）。
- ・PC強制シャットダウン: 毎週木曜17時30分に実施し、時間外労働を抑制。

②職員を守る施策（カスタマーハラスメント対策）

- ・基本方針の策定・公表: 組織として対応する姿勢を明確化。
- ・名札のひらがな姓のみ表記: プライバシー保護。
- ・外線電話の録音機能: 発着信ともに録音し、職員の心理的負担を軽減。
- ・防犯カメラの設置: 庁舎内に設置完了し、運用準備中。
- ・メンタルヘルス対策: 公認心理師によるカウンセリング（初回公費負担）を提供。

③DX推進

- ・Google Workspace導入: PCの庁外持ち出しや共同編集を可能にし、業務効率化を推進。
- ・生成AI（Gemini）の活用: 業務効率化を実感。

（2）今後の予定

令和8年1月から、開庁時間（9時～17時）と電話受付時間を変更予定。これにより生まれる時間を、職員間の情報共有や新たな政策立案に充てる。

3. 職員の確保と育成

常勤職員が平成29年比で約100人減少する中、人材確保と定着が急務となっている。

(1) 採用活動の強化

- ・試験内容の見直し:教養試験を SPI に変更し、受験のハードルを下げる。
- ・受験資格の緩和:受験年齢の上限を 40 歳に引上げ。
- ・採用機会の拡大:10 月 1 日採用を導入し、中途採用者など多様な人材を確保。
- ・広報活動:採用パンフレットや PR 動画で市の魅力を発信。

(2) 人事評価制度

業績評価と能力評価の 2 軸で実施。人材育成を目的とするが、手続きの煩雑さや「やらされ感」が課題。

(3) モチベーション向上策

- ・人事政策懇話会:外部有識者を交え、人事政策について公開で議論。
- ・表彰制度:過去には存在したが現在は廃止。職員を「褒める」文化を醸成する仕組みを人事課内で検討中。
- ・福利厚生:リフレッシュ休暇 (5 日間+旅行券 5 万円)、宿泊費・医療費助成、健康経営の取組 (ウォーキング大会など) を実施。

4. 質疑応答と議論の要点

・時差出勤の影響について

勤務時間の総量は変わらないため増員は不要。窓口業務などでは所属長がマネジメントし、市民サービスへの支障は出ていない。

・PC 持ち出しとセキュリティについて

持ち出しへは業務時間中の出張時などに限定。二要素認証やクラウド保存により情報漏洩対策を講じている。

・会計年度任用職員への影響について

働きやすい職場風土づくりは共通。開庁時間変更に伴う勤務時間調整では、不利益が生じないよう配慮。

■所感

舞鶴市の取組の背景や課題を深く理解した。人事評価制度の改善、職員を「褒める」文化の醸成や東西間の歴史的対立の解消などが今後の舞鶴市の検討事項であることを理解した。

本市の評価が上司の好き嫌いに左右される「ブラックボックス化」した人事制度の改善が急務と認識し、得られた知見を活かして「日本で 2 番目に働きやすい市役所」を目指していきたい。