

令和5年度 第2回甲府市行政改革を考える市民委員会 要旨録

日 時	令和5年3月1日（金） 午後3時00～午後5時00分	
場 所	甲府市役所本庁舎7階 7-2会議室	
出席者	委 員 (6名)	佐藤委員（会長）、渡辺委員、岡本委員、望月委員、浅田委員、角田委員
	事務局	新藤行政経営課長、矢崎行政経営課課長補佐、谷行政経営課主任
欠席者（2名）	池田委員（副会長）、武内委員	

1 議事

- (1) 「甲府市行政改革推進プラン（2022～2025）」の令和5年度上半期実績報告について
- (2) その他

2 要旨録

会長（佐藤）

はじめに、議題（1）「甲府市行政改革推進プラン（2022～2025）」の令和5年度上半期実績報告についてであります。

まず、事務局から「（1）働き方改革の推進 「No.1 超過勤務時間の縮減」、「No.2 年次有給休暇の取得促進」、「No.3 業務の効率化・簡素化の推進」の説明をお願いします。

事務局

＜（1）働き方改革の推進 「No.1 超過勤務時間の縮減」・「No.2 年次有給休暇の取得促進」・「No.3 業務の効率化・簡素化の推進」の説明＞

会長（佐藤）

（1）働き方改革の推進 「No.1 超過勤務時間の縮減」・「No.2 年次有給休暇の取得促進」・「No.3 業務の効率化・簡素化の推進」について説明がありました。このことについて、ご質問、ご意見ををお願いします。

委員

市役所に限らず民間企業もそうであるが、年度末に向けて忙しくなるため長時間労働を縮減するのは難しい。民間企業では、月45時間以上の超過勤務、または年間360時間以上の超過勤務をさせないために、2月などになると無理矢理にでも有給休暇を取得させることもある。甲府市では、そういった超過勤務時間の多い対象者に対してシステムなどでアラートを出すことはあるのか。

事務局

アラートを出すことはしていないが、長時間労働抑制システムで集計したデータを各部局の総務課を経由して管理職に提供する中で、月45時間、年間360時間以上の超過勤務にならないよう管理職による労務マネジメントを行っている。

委員

年度末の2月・3月は、月末に超過勤務の状況を見るのではなく、月中で見る意識付けをすることで、管理職によるマネジメントの質が上がると思われる。

委員

障がい福祉課の超過勤務が多い原因は把握しているか。

事務局

最近では障がい認定の申請数及び認定数も増加しており、認定作業などの対応が増えたことが原因で超過勤務が増加傾向にあると把握している。

委員

それについての対策は講じるのか。

事務局

人員を増員するというのも1つの方法ではあるが、全庁的に業務量が増えていることもあるため、増員は最後の考えとし、まずは業務の効率化を図ること及び障がい福祉課内の業務の平準化に取り組んでいる。

委員

子どもの障がい者が増えているのか。

事務局

上昇傾向にあると捉えている。

委員

障がい者の等級認定は委員会を開催する必要があるため、申請者が増えたことにより事務手続きが増えて煩雑になっているのではないかと考えている。

委員

「No.1 超過勤務時間の縮減」について、目標値に対する現況値が月12.9時間とあるが、これは管理職を除いた職員の集計ということでよいか。

事務局

はい。

委員

そうになると、管理職がマネジメントではなくプレイヤー化している場合、そのしわ寄せが管理

職に就いている可能性もある。そのため、表面的には超過勤務時間が少ないところにも、時々チェックをする必要があると思う。

事務局

そういった視点も持ちながら取組を進めていく。

委員

コロナ明け後、民間企業では今まではテレワークが可能であったにも関わらず、出社が必要になってきている企業が増えてきており、従業員のメンタルや身体的に負荷がかかってきている実態がある。その点、甲府市においてもコロナ前はテレワークも許可されていたと思うが、テレワークをやってみて良かったことはあるか。

事務局

テレワークにより通勤時間を削減できたことや業務の合間に家事・育児ができたことが良かったという声は聞いている。しかしながら、今後もテレワークを継続的に利用していくという風潮にはなっていないのが実態である。

委員

甲府市は女性の就業率は高いが、賃金は高くないことから非正規の就業が多いということ。そのため、テレワークを推進し、もっとそういった女性が表に出て活躍できる社会になるよう、市職員から進めていただきたい。

事務局

今後も継続的に推進していく。

委員

年次有給休暇の取得数が上がっているようであるが、男性の育児休業は県の方針によって進めているのか。

事務局

県の方針ということもあるが、子育てしやすい環境や少子化対策ということを考えてときに、男性も育児休業を取ることも必要であるということで、職員の中で積極的に取るような動きになっている。

委員

育児休業の分も有給休暇の実績としてカウントされているのか。

事務局

育児休業は無給※となるため、有休休暇の実績には含まれていない。

※共済組合から「育児休業手当金」が支給される。支給期間は育児対象の子どもが1歳に達するまでの育児休業を取得した期間であり、育児休業を開始して180日に達するまでの間は1日につき標準報酬日額の67%が支給され、残りの期間は1日につき標準報酬日額の50%が支給される。

委員

超過勤務について、障がいの認定数などが増加しているということであれば、超過勤務が常態化している状況であると推測される。その点、業務効率化の取組実績報告でAI-OCRの話が出たが、業務の中で最も負荷のかかっている業務をどのように減らしていくかが重要。例えば、認定に係る手続きのフローを見直すことや、実現可能かはわからないが、AIを利用して職員はそれをチェックするだけで良いようにするだとか、そういった新しい技術を早めに導入していくのも1つの解決策であると思われる。

会長（佐藤）

次に、事務局から「(2) 人財育成の推進 「No.1 人事評価の見直し」、「No.2 研修制度の充実」」の説明をお願いします。

事務局

<「(2) No.1 人事評価の見直し」・「(2) No.2 研修制度の充実」の説明>

委員

公務員の定年延長に伴い、対象者に対するキャリア教育等が必要であると考えているが、階層別研修の中にそういった研修も含まれているのか。

事務局

定年延長の対象者に説明会は行ったが、研修は行っていない。

委員

それはコストの問題か。

事務局

コストの問題ではなく、定年延長や再任用後は、各担当に配属されれば今までどおりやってくださいという考えで今までやってきた。

また、再任用職員に対し研修は行っているが、今後のキャリアに関する研修等は行っていない。

委員

役職定年になった後、後輩マネージャーの補佐をしてくれれば良いが、これまで部下だった人が上司になることで、その役割を果たさない人が出てくるのがよくある。

そのため、定年延長の対象者に対する意識付けをさせる研修や、その対象者を部下にする上司

への研修は行った方が良いと思う。

また、現在どの市町村も30歳前後の職員が民間企業に流れている現状があるが、若手・中堅の職員に対する取組はどのようなことを行っているのか。

事務局

若手・中堅の職員については、中途退職される方が増えてきている。そのため、超過勤務の抑制や休暇の取りやすい組織風土作りなどを行っているが、なかなか決定打が無い状態。そのため、職員数の少ない35歳～45歳前後の社会人経験者を採用するよう取組を行っている。

委員

就職氷河期世代の正規職員については、全国の市区町村が苦勞している。

事務局

人材の取り合いになっているのが実態。採用する一方で、どうしても中途退職する方がいるため、必要な人員を常にキープすることが難しく、人口や労働人口の減少の影響が出ていると実感している。

委員

民間企業では、中途退職する人に対してU・Iターンができるようプール人材を登録しているところが増えてきている。各市町村が条件で人材を取り合うのではなく、職員が自己都合で退職し東京などへ行ったとしても、「やっぱり甲府市で働きたい」となったときに帰って来られるようにするような、甲府市らしい制度があっても良いのではないかと。ただし、優先枠にすると公平性の問題が出てくるため、そこは注意する必要がある。

事務局

現在、U・Iターンにスポットを当てた制度というところには至っていないが、今後工夫しなければならぬとは考えているため、参考にさせていただきたい。

委員

山梨に人が帰ってこない原因の1つに、奨学金があると思っている。今は以前と違って奨学金を貰って大学に行くケースが多く、もし奨学金を200万円借りていた場合、月2万円ずつ返すと返済に10年かかってしまう。そのため、東京で就職後は、奨学金が返済できる目途が無いまま仕事を辞めることができず、山梨に帰ってくるできない。

そのため、U・Iターンや第二新卒に対してどのように支援するかというのを、人材投資の一つとしてお考えいただきたい。

委員

中途退職する人の中には、自分のスキルを活かせる部署に配属されずに辞めてしまっている人もいると思われる。そのため、適材適所で全ての人材をうまく活用できるよう、上司がしっかり

と人事評価をすることが重要だと思っている。

また、定年延長になると役職はどうなるのか。

事務局

管理職は皆課長補佐となり、係長級の方は係長のままとなる。

委

職員が中途退職してしまうのは、一生懸命やってもその効果が表に出ないというのもあるのではないか。やったことが目に見えてくるのであれば仕事も楽しく頑張れると思う。

事務局

見える形となるとソフト事業ではなくハード事業となるが、お金のかかるハード事業は実施が難しい。

そんな中、今はお城の南側や中心街、更にその先の遊亀公園附属動物園に回遊性を持たせるというイメージをし、一体的に整備している。併せて、リニア駅なども完成すれば、少し違ったように見ていただけるのではないかとと思っている。

委員

以前は繁華街だったところがシャッター街になっている一方で、他市などが賑やかになっているため、市としては大変だと思う。

委員

他の委員が言われた部分を職員のキャリアや意識、教育の視点から考えると、職員がどの程度やりがいを持っているかを見るためにエンゲージメントサーベイなどを検討してみる価値はあると思う。私自身はエンゲージメントサーベイをあまり信じていないが、職員に生き生き働いてもらうための仕掛けの1つにはなるのではないか。

委員

自らの業務に直接は関わらない業務を、個人的に活動して行っている方もいると思われるが、そういった人の活動は人事評価に含まれるか。

事務局

人事評価は、原則業務に関わるものが評価対象となっている。

そういった活動を「業務に関わる」として見てもいいのかもしれないという考えもあるが、人事評価は処遇に反映するため、上司の指揮下に無い中での活動を評価するというのは難しいのではないかと考えている。

委員

入れ込みましょう。

委員

入れてあげたい気持ちがある。

事務局

参考にさせていただく。

会長（佐藤）

次に、事務局から「(3) デジタル化の推進 「No.1 行政手続きのオンライン化の推進」、「No.2 データ活用基盤の整備・促進」、「No.3 内部事務のデジタル化の推進」の説明をお願いします。

事務局

＜「(3) No.1 行政手続きのオンライン化の推進」・「(3) No.2 データ活用基盤の整備・促進」・「(3) No.3 内部事務のデジタル化の推進」の説明＞

委

マイナ保険証の普及率はどの程度あるのか。

事務局

マイナンバーカードと保険証の連携については、市ではなく各保険者が管轄しているため、甲府市ではマイナ保険証の普及率は把握できていない。

委員

マイナンバーカードが確定申告にも使えるようになったように、行政側が受け皿として作っていても、セキュリティの問題等により利用する側が躊躇してしまうことがあるため、利用者側の安心感を高めていくこともポイントになると思っている。

事務局

まずはマイナンバーカードを普及させ、色々なものと連携する中で、便利で安全であることを実証していく必要があると考えている。

その中で、デジタルを利用できる人とできない人に差があってはならないため、利用が難しい人に対してはサポートする体制を整えながら、DXの一つとして進めていきたい。

委員

デジタルに関しては、市民サービスの向上と事務負担の軽減の両輪で推進していく必要があるが、長年同じ業務に携わっているとそもそも発想が出てこない場合があるため、外部や異業種の人から意見を聞くことも効果的であると思う。

委員

日常的に様々な統計データを使用して各事務事業でKPIを設定・管理をされていたり、複数の事業に跨っている場合は他の課のKPIに使われていたりすることがあると思うため、庁内で情報共有をすることは非常に重要であると感じている。その点、各課が持っている情報がリアルタイムで共有される仕組みはあるか。

事務局

今はできていない。

委員

別の課で持っている情報が欲しい場合は、例えばエクセルを送って入力を依頼したり、データの送付依頼をしたりしているということか。

事務局

そのとおり。

委員

何か市にお願いすると、そこから各関係部署にお願いしデータを集めているため、市からの回答が何週間もかかることが結構ある。他の課でもすぐに可視化できるような基盤を整備することで業務の効率化にも繋がるため、そういったことも検討していただきたい。

事務局

検討させていただく。

会長（佐藤）

次に、事務局から「(4) 公共施設等マネジメントの推進 「No.1 低未利用資産の利活用」、
「No.2 公共施設の再配置」」の説明をお願いします。

事務局

<「(4) No.1 低未利用資産の利活用」・「(4) No.2 公共施設の再配置」の説明>

委員

No.2にある「多用途転用の実施」とは何をしたのか。

事務局

こちらは現在も使っている施設であるが、使用目的が現状の施設の登録に合っていないため、現状に合わせて登録を変更した。

委員

旧相川市民会館はもう必要ないのでは。

事務局

現在倉庫として使っており、無くなると物の置き場所が無くなってしまう。

委員

公共施設マネジメントの中には市立甲府病院は含まれるのか。

事務局

現在の市立甲府病院は含まれていないが、旧市立甲府病院は含まれている。ただ、全体の甲府市公共施設等総合管理計画の中には当然含まれている

委員

市立甲府病院の経営は上手く回り始めたのか。

事務局

新型コロナウイルス感染症により国から補助金が出ていたときは黒字であったが、コロナの補助金が無くなると厳しい状況である。

委員

令和6年1月広報で最新のMRI機器を導入したと書いてあったが、その他に利用者を増やす努力は行っているのか。

事務局

入院患者を確保し、病床利用率を上げる努力を行っている。

医業収入はコロナ過よりも伸びているが、一方で、人事院勧告により職員給与が上がったことなどによる医業経費が増えたこともあり、厳しい状況が続いている。

委員

県立中央病院のように独立行政法人化する動きはあるのか。

事務局

以前検討したが、独立行政法人化は難しいという結論になったため、今は経営改善に取り組んでいく方針となっている。

委員

未利用資産の売却や統廃合などは、例えば令和6年度には何と統廃合して何を廃止するのかなどの個別の具体的な目途は立っているのか。

事務局

当初の再配置計画と実態にズレが生じてきているため、来年度に計画を見直し、修正をしていく。その中で、短期対象施設はある程度具体的にできると思うが、中・長期対象施設は財政面等の制約もあるため難しい部分はあるが、見直しは行う予定である。

委員

公共施設等総合管理計画は長期的な計画であることから、いざ進めようとなったときになかなか進まないということがあるかと思うので、計画を見直す中で今後個別にどのように進めていくかを考えていただきたい。

事務局

来年度計画を修正する中で、新たに考えていく。

委員

連携中枢都市になったため、廃止する予定であったが残した方が全体最適になったり、逆に残す予定であったが廃止した方が良いとなったりすることもあると思われる。

事務局

各市町も施設の老朽化等は共通課題であるが、非常に難しい部分ではある。連携中枢都市圏域で良かれと思って決めたことが逆に地元から反発があるのは良くないため、地元の方への説明を丁寧に行う必要があることから、少し時間はかかると思うが今後取り組んでいくことになると思う。

委員

他県の広域連合での例であるが、市民にアンケートを取ると「〇〇市には有るけど××市には無い」といった、ないものねだりの意見が多かったため、上手く運営をする必要があると思うが、せっかく連携中枢都市圏があるので有効に使うべきだと思う。

会長（佐藤）

次に、事務局から「(5)協働のシステムづくりの推進 「No.1 協働のシステムづくりの推進」の説明をお願いします。

事務局

<「(5) No.1 協働のシステムづくりの推進」の説明>

委員

甲府市には31地区の自連合会があり、地区の課題は千差万別となっている。
また、自治会に対して市が行うイベントの案内を出すと、参加を拒否する自治会員もいるため、自治体自体の意識改革が必要であると思っているが、これが難しい。

行政のデジタル化においても、少し足を踏み込むことも受け付けない方がいるため、行政の立場は大変だと思っている。

行政が協働推進課や協働支援課を設置して協働に力を入れてくれているが、現状は行政におんぶに抱っこになってしまっている。

事務局

自治会離れが進み、自治会にとっても役員の確保が難しくなっている中で、隅々まで行き届いた行政サービスが難しくなってくる背景もあるため、自治会の中で自助・共助をしていくことが理想である。その理想を目指すため、モデル地区を設定し今取り組んでいるが、委員が言うように自治会の意識改革も併せて必要であると思っている。

委員

西庁舎で行っていたデジタル化の勉強会では一生懸命勉強しているグループもあったため、そういった人が増えていくと良い。

事務局

そのように取り組む人を少しずつ増やしていくしかないかと思っている。

委員

自治会のリーダーを順番にやっている現状ではなかなか難しい。若い人に無理矢理やらせることでもないのだ。

委員

1人で住んでいた人がマンションに引っ越したりすることで、地域から段々と人が減っている。有価物回収を当番制でやっているが、スーパーでも缶を集めるようになったことで、皆がスーパーに持っていけば有価物回収当番もいらなくなるのではないかという意見も出ていることから、人も減っているし段々と「皆でやる」ことの必要性が薄れてきていると思っている。

委員

外国人や障がい者を含めて、多様性の方がどのように自治会に入っていくのかが大事であると考えているが、モデル地区の選定基準はエリア（東・西・南・北・中央）だけなのか。それとも、そういった多様性を鑑みてモデル地区を選定したのか。

事務局

各エリアから1つずつ選定しており、多様性の観点では選定していない。

委員

今、外国人が結構土地を買っており、段々と外国人が増えてきている。

事務局

人口減少の中で労働力を確保するためには外国人を活用するというのは1つの考えとしてある。甲府市には4つの大学や日本語学校があることで外国人が多い傾向にあるため、外国人を含めた地域づくりは考えていかなければならないと思っている。

委員

協働の仕組みづくりは政策としては非常に重要なポイントであると思うが、これを推進することで行政改革として何を具体的にアウトカムとしていくのかを改めて教えていただきたい。

事務局

人口減少により人材を含む経営資源が縮小していく中で、これまで通りの市民サービスを維持することが難しくなってくると思っている。住民から見ると「税金を払っているのだから行政でやれば良い」という意見もあると思うが、そういった人口減少等の背景があるため、自治会には自主的に自治をしていただき、自助・共助・公助のうち自助・共助の部分をお願いしたいという思いがある。

委員

現状でも自治会が厳しい状況である中、更に色々なことの受け皿として自治会に期待をしているという風に聞こえてしまう。

事務局

根底には、個人や民の力で地域を盛り上げていくためのリーダーの育成が必要という考えがあるが、一個人や一法人の運動ではなかなかリーダーができていくというのもあり、その役割を自治会にお願いしてしまっているというのはある。ただ、自治会に限らず一法人がリーダーとなって地域を巻き込んで地域貢献をしていくのも理想的であり、そこと自治会が連携していければ非常に良いモデルになると思っている。

委員

例えば、地震などによる防災のときは当然自治会で避難所運営等を行う必要があるため、自治会は地域の基盤として必要な部分であると思っている。

そして、色々なテーマを持ったNPO法人等と自治会が協力していくモデル地区も出てくると良いなと思っている。

事務局

自治会や学生、企業などが繋がり、連携していくことで理想的な地域コミュニティになっていくと思っている。

委員

自治会の会議の中で、「自治会は行政の下請けではない」という話がよく出るが、広報誌の配布

などの地域でできることは地域でやるというのが協働の第一歩ではないかと考えているため、私自身は下請けでも良いと思っており、下請けをできるような立場になれば立派であると思っている。

また、地域で何か困りごとや行事がある際に「あつ活サポーター団体登録制度」に登録している企業や学生団体が応援に来てくれるという取組も行っている。最近では、学生の団体が春日地区でどんど焼きの運営支援を行ってくれた。

委員

協働の推進として、甲府市ボランティアセンターに登録している団体の数を改めて確認するだとか、自治会や公民館といった協働の中核になりそうなところにアナウンスをするだとか、そういったことを再度行う必要はあるのかもしれない。

委員

自治会や市の単独で行うのではなく、甲府市ボランティアセンターと結び付けて進めていくというのは1つの考えとしてあると思う。

委員

様々な団体と繋がりのあるモデル地区が生まれてくることに期待したい。

会長（佐藤）

次に、事務局から「(6) 連携によるまちづくりの推進 「No.1 多様な主体との連携によるSDGsの推進」」の説明をお願いします。

事務局

<「(6) No.1 多様な主体との連携によるSDGsの推進」の説明>

委員

登録団体全体で行う交流会はあるのか。

事務局

各団体間で交流することは無く、SDGsに係る取組をしている個々の企業等から登録の申請をする形となっており、全体での交流となると、甲府市が企画するイベントの協力依頼をした際、そのイベントで団体間の交流はあると思われる。

委員

具体的にはどのようなイベントを行っているのか。

事務局

プラスチック・スマート・キャンペーン&マルシェでは、プラスチックを使用しないパッカー

ジを作成している企業等に協力を仰ぎ、環境に配慮したマルシェ等を開催した。

また、甲府市 SDGs 推進パートナー登録制度に登録している団体の取組としては、障がい者の描いた絵をレンタルして障がい者の方へ利益を還元している企業や、生活困窮世帯の子ども向けにプログラミングや英語教育を実施し社会で生き抜く力を育んでもらう取組をしている企業、フードロスの観点で料理教室を実施する企業などがあった。

委員

こういった取組をしているかはホームページや新聞に載っているか。

事務局

ホームページには掲載しているが、新聞には掲載していない。

SDGs 推進パートナーとして登録することで、企業が甲府市のロゴを使用することができるようになっている。

委員

SDGs 推進パートナー登録制度に登録している企業が市に期待することとしては、若者たちへの PR だと思っている。若年層の方が SDGs について詳しいため、企業が取り組んでいることを PR してもらうことで、企業のイメージアップに繋がり、雇用の促進に繋がるとしている。

会長（佐藤）

最後に、全体を通して質問・意見などはありますか。

委員

行政改革は財政改革にも繋がるため質問させていただく。

実質公債比率が全国の市町村では下がっている中で、甲府市では実質公債比率が上昇している傾向にあるが、それは何故なのか。

本委員会は行政改革の委員会であるが、行政改革は財政改革の面でもあることから、財政状況の指標も出すべきであると思っている。

また、今回、経常収支比率が少し改善されたため、職員の教育や再雇用などの本来投資すべきところに投資をしてほしい。

委員

全体として甲府市の財政状況がどうなっているのか。また、お金がどのように使われていて、そのうち人的資本にどの程度投資ができてしているのか。

事務局

今日は財政状況がわかる資料をお渡しできないが、今後財政状況を確認しつつ、次回以降の本委員会で示せるよう検討する。

委員

先ほど話があった人材育成や中途退職者が多いという点が気になっている。

リーダーシップとして経営者が会社を引っ張り判断することは重要であるが、やはり自分で判断して行動できる人材を育てていくかが重要であって、それが人材育成ややりがいにも繋がってくる。しかし、階層別研修で若い職員に自発的に行動することを求めているにもかかわらず、トップダウンで何かが決まるため自分で判断できる裁量が少なく、それがやりがいの欠如に繋がっていたり、どうしても効率性が落ちてしまったりしている可能性があると思っている。

そのため、管理職研修で何を研修するのか、そこで研修したことを全体の仕組みの中でどのように位置付けていくのが重要なポイントではないだろうか。DX は大きい柱ではあるが、人材をどのように生かすかというのももう 1 つ大きな柱であると考えているため、そこをどのように考えるかを検討していただきたい。

事務局

そちらは今後検討させていただきます。

会長（佐藤）

意見も出尽くしたようですので、次に議題（2）「その他」について、委員の皆様からなにかありますか。

委員（各委員）

特に無し。

会長（佐藤）

それでは、本日の議題を全て終了いたしましたので、進行を事務局にお返しします。