

令和6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7年1月17日（金） 午前10時00分～午前11時42分
場 所		甲府市役所本庁舎4階 本部長会議室
出席者	委 員 (8名)	佐藤委員（会長）、池田委員（副会長）、渡辺委員、武内委員、 長田委員、大久保委員、浅田委員、角田委員
	事務局	新藤人事管理室長、志村職員課長、網野財産活用課長、 板山市民協働室長、西村協働推進課長、有野財政経営室長、 秋山SDGs推進課係長、鈴木SDGs推進課主任
欠席者（0名）		
傍聴者（0名）		
記 者（0名）		

1 議 事

- (1)「第2次甲府市行政改革推進プラン（2022～2025）」の令和6年度上半期実績報告について
(2) その他

2 要旨録

会長

はじめに、議題1「第2次甲府市行政改革推進プラン（2022～2025）」の令和6年度上半期実績報告についてであります。取組項目ごとに説明を受けた後、皆様からご意見・ご質問をいただきたいと思います。

それではまず、「(1)働き方改革の推進」について、事務局から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」について説明＞

会長

「(1)働き方改革の推進」のNo.1 から No.3 まで説明がありました。この3つの取組事業について、ご質問、ご意見のある方はお願いします。

委員

人材マネジメント課と職員課の所管になろうかと思いますが、働き方改革ということで、職員が健康に働けるということが大きなねらいの1つかと思っております。

まず1つは、働き方改革の推進で超過勤務が発生する部署数が減ってきたことはいいことだと思っておりますが、それでもまだ一部の部署ではなくなる理由と、それをどうしようとしているのかということです。

もう1つは、有給休暇の取得について、11月頃の山梨日日新聞だったと思いますが、職員の傷病休暇や休職が増えているという記事が出ていました。これは実は認定基準が変わったことで

以前より増えている面もあるのであまり気にしていませんが、甲府市では男性職員の有給休暇の取得日数は女性と比べてどうでしょうか。山梨県ではまだまだ女性は男性に比べて非正規雇用が多いので、そうすると男性職員は制度があっても休暇が取りづらいということがないか、ワーク・ライフ・バランスを確保できているかというところを懸念しているのですが、いかがでしょうか。

事務局

1つ目の超過勤務について、減っていかない部署としては他律的な業務が多いところや、例えば市民税課のように、確定申告の期間から課税に向けた入力の期間が短期的に多忙になるという部署もあります。単純にその課ばかりに人員を増やすことが難しい中、部内での流動などで職員配置に工夫をしながら取り組んでいます、思うようには改善できていないところではあります。

全体として見れば平均の超過勤務時間や長時間労働の発生する職場数といった指標は減少傾向にありますので、少しずつ効果が出てきていると認識していますが、ご指摘のように超過勤務が減らない部署にはもう一押しが必要だと感じています。

委員

今から年度末を迎えてまた忙しい部署が増えると思うのですが、本当に超過勤務を減らすなら、これだけ超過勤務をしたという事後的なデータだけではなくて、予防的措置として、このままだと月間80時間の過労死ラインを超えますよというようなアラートが出せるような仕組みがあればと思いますが、そういう取組はしていますか。

事務局

月々の超過勤務時間はシステムで見える化をしていますので、管理職や職員自身で確認できます。色付きでその時の状況を表示するようにしていますので、管理職を中心にデータを確認しながら、可能な限り部署内で平準化を図るよう取り組んでいます。

事務局

先ほど2つ目にご質問のあった年次有給休暇につきまして、取得状況を性別で分けた資料はありませんが、お手元の資料では9月末で7.8日となっているところ、別途集計中ではありますが、12月末時点のシステム対象者に限った速報値で言いますと、11.7日という高い数値で推移しております。

有給休暇の取得状況は、各部局の総室長に課別の状況を提示し、総室長から各課長に対し、課の現状に加えて、目安として庁内の取得状況を示す中で、管理職のマネジメントに活用していますが、ただ、こういうご時世ですので、男女で取得状況が違うことはおそくないと思っています。

令和5年の10.9日という数値も平成10年代の水準ですが、それを上回る今回の11.7日という数値は、超過勤務の縮減もしかり、年次有給休暇の取得もしかり、加えて男性の育児休業取得率が43%から61%と増加していることも鑑みると、働き方改革としては着実に進んでいるという認識です。

委員

中核市になって国や県から業務が移管されて、それでも市の職員数はそんなに増えていない、残業も減っている、有給休暇も取っているとなると、単純に一人当たりの生産性が高くないとこなせないということになります。民間でもそうですが、やはり今はカスタマーハラスメントなども含めて、職員のストレスやメンタル面で負荷がかかりやすい状況にどんどんなっていると思いますので、ぜひ超過勤務の状況や有給休暇の取得状況などのデータをマネジメントにうまく活用していただいて、職員の方が元気に対応できるよう頑張っていたいただければと思います。

委員

働き方改革のところで、A I－O C Rで業務が効率化して、時間短縮の効果を上げられたという記載がありました。効果を上げているのは素晴らしいと思いますが、実際の業務のどの部分が一番非効率を招いていて、どこを抜本的に変えていく必要があるのかという検討がないと、全体の時間に対してO C Rで改善できる部分のごく限られているのではないかと考えられます。

なので、意思決定も含めて作業のプロセスを組み立て直していくという作業もどこかで必要だと思いますが、その辺りで取り組んでいること、検討していることがあれば教えてください。

事務局

業務サポートチームが超過勤務の多い職場にヒアリングをして業務改善を行っていく中、A I－O C Rもその1つとして時間短縮に効果が出ていますが、ご指摘のとおり、本来はプロセス全体を見直すいわゆるB P Rが必要だと考えています。

ただ、特に外部からの専門的なB P Rについては予算の関係もありますので、検討を進めてまいります。

委員

せっかく業務サポートチームが動いているということですので、どこを見直すとどのくらいの効果があるかということも併せて、データを取っていくといいのではないかと思います。

委員

最近、帰宅時に市役所の横を通りますが、ここは何時に全部消灯しているのですか。

事務局

消灯時間については、何時に一齐に消灯するという形ではなく、超過勤務命令が出ていない職員は定時で帰るように、館内放送で案内した後、午後6時に一度事務所の照明が落ちます。超過勤務命令が出ている職員は、もう一度電気をつけて仕事を続けるという流れになっていまして、その後も3回ほど照明を落とす時間帯があります。

委員

そうやって帰宅を促すけれども、変わらないということですか。

事務局

超過勤務も絶対悪ではなくて、どうしても必要な場合も当然ありますので、そこはやはりケース・バイ・ケースということになります。本当に短期的にこの期間はどうしても夜10時過ぎまでやらなければならないとなれば、当然消灯時間は夜10時を過ぎるということです。

委員

先ほど市民税課は業務が一時期に集中するから超過勤務が発生するという話がありましたが、逆に暇なときは早く帰れるとか、そういったことはあるのですか。

事務局

ご質問の趣旨はフレックスタイムの導入についてかと思いますが、公務職場では全国的に導入率が低い状況にあります。これから国も含めて導入を検討する可能性もありますが、現時点では本市には導入されていません。

委員

あと、これは少し視点が違うかもしれませんが、資料では全部順調となっていますが、私としては、取組事業を進めるに当たってちょっとした問題があって、ここがこういうふうの問題だから皆さんどうでしょうか、という聞き方のほうが意見は言いやすいし、そういう問題について話し合うほうがこの会議を開催する意味があるのではないかと思います。

会長

より改善が難しいところについてみんなで話をして、場合によっては民間の皆さんから意見をいただくと、会議を開催している意味があると。改めてこの会議の意味を考えさせられるご発言だったかなと思います。

それでは、ほかにご意見もないようですので、次の（２）人財育成の推進に進みたいと思います。取組事業が2つございますので、まず事務局から説明をお願いします。

事務局

＜（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」について説明＞

会長

「（２）人財育成の推進」について、2つの取組事業の説明がありましたが、皆様からご質問、ご意見はございますか。

委員

新たな人材育成方針の策定というのは、令和7年度以降に続く新しいものを今策定しているということですか。

事務局

平成25年度に甲府市人材育成基本方針を策定後、10年以上経ちますが見直しがされてこなかったところがありますので、時代背景や世相を踏まえて改めて作り直しをしまして、人材育成のみならず職場環境づくりだとかDX人材育成だとかを含めた新たな人材マネジメント方針を今年度中に策定するため、庁内で検討を進めているところです。

委員

新しい視点で、これからを見据えた取組ということですね。

人事評価という仕組みの中で聞きたいことは2つあって、1つは、今活用が増えてきている会計年度任用職員の雇用を正規化していくような考えはあるでしょうかということ。国を挙げて言っていることです。

もう1つは障害者雇用で、単年度で雇用しているのはもう行政だけです。民間ではそんなことでは人が来てくれませんから。ちなみに、今の充足率はどうなっていますか。

事務局

障害者雇用に係る充足率は、甲府市は2.8%となっています。

委員

ぎりぎりですが、基準は守れているということですね。

ダイバーシティとかインクルージョンとか言っているのであれば、非正規雇用の人や障害を持った方、もっと言えば外国籍の人。外国籍の人は公務に入れるのはなかなか難しいとは思いますが、そういった部分で評価や育成の対象範囲を拡大することも、一歩先を見据えてやっていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

事務局

人事評価について、私どもは人材育成のツールであるという考え方を持っていますので、新たな人材育成基本方針が策定されましたら、それに連動させる形で人事評価についても見直しを行ってまいりたいと考えています。

会計年度任用職員については、今年度から勤勉手当を導入していますので、正規職員同様、今年度の人事評価を翌年度の勤勉手当に反映させていくことで育成につなげてまいりたいと考えています。

ただ、1つ目の会計年度任用職員の正規化という話については、確かにこれまで議会の中でそういった話もいただいておりますが、地方公務員法により国に準じている部分もありますし、大元の法律の考え方もありますので、本市独自の基準で実現するのは現時点では難しいという認識です。国からもまだ具体的な情報は出てきていないので、今後も注視していきます。

委員

部局によってそれぞれだと思いますが、甲府市の会計年度任用職員は今、おおまかに何人くらいいますか。

事務局

本当に分かりやすく大雑把な数としますと、約1,000人です。

委員

その1,000人について、5年間の制限があるということですか。

事務局

基本的には1年間で、1年ごとに更新していく任用形式となっています。

以前、特別職の嘱託職員という取扱いをしていたときには5年を限度としていたのですが、今はその上限がありませんので、甲府市側が任用しようと思えば、つまり人事評価に基づいて有能な方であれば、更新には制限はありません。

委員

キャリアデザイン研修のことで確認したいのですが、山梨県でも甲府市でも、全国的に若手の職員、中堅どころの職員が辞めてしまうという問題が大きくなって、キャリア形成ということが言われています。やはり若手は意思決定権とか仕事の権限の部分でなかなか力を発揮させてもらえなくて辞めてしまっているわけですが、公費をかけている以上、辞めてほしくない人が辞めてしまうというもったいない離職を防ぐ必要があると思いますし、甲府市でも制度を作ったカムバック採用のように、辞めた人が戻ってくることができる制度も必要だと思います。

だから、若手や中堅向けのキャリアデザイン研修を実施するのはいいのですが、民間と同じようなキャリア研修にはしないでいただきたい。公務員は単純に言えば辞令1枚の世界で、民間のジョブ型雇用とは大きく違って、キャリアがミスト化、雲散霧消しやすいという特徴や、キャリアプラトーと言って、年次が強く考慮されるのでキャリアの滞留・漂流が起こりやすいという特徴があるので、せっかくやるのであれば、きちんと甲府市独自のプログラムで実施していただくようお願いします。

事務局

今年度初めて年代別のキャリアデザイン研修を実施しましたが、確におっしゃるとおり、辞令1つの世界という面が民間よりもかなり強いし、配置先によっては全く経験のない分野で、キャリアデザインとは別次元の話になる場合も当然想定されますので、地方公務員に適したキャリアデザイン研修というフォーマットが現状あるかは分かりませんが、研修を依頼するにしても、公務員のスタイルに合ったものをお願いするような意識を持っていきたいと思います。

委員

やはり公務員というとジェネラリストの色が強い部分もあると思いますが、ジェネラリストはジェネラリストなりに、どこの部署でも自分たちの担当業務を行うだけでなく、その先にどういう目的があって、どういうアウトプット、アウトカムを出さなければならないかということを意識しながら、業務の姿勢というか、自主的に物事を考えて事業を実施していくという姿勢が尊重されるような場づくりや、そのための研修の実施も重要なのかなと感じました。

会長

それでは、次に「(3) デジタル化の推進」について、事務局から説明をお願いします。

事務局

＜(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と活用促進」「No.3 内部事務のデジタル化の推進」について説明＞

会長

それでは、今の3つの取組事業についてご意見、ご質問等がありましたらお願いいたします。

委員

内部事務のデジタル化については、ただA I－O C Rを導入するというわけではなく、その前に業務全体の見直しをして、その後にデジタル化を進めるのが最善の策だと思っていますが、そういった観点で現在のアナログ業務をどのようにデジタル化しているか教えていただければと思います。

事務局

最初にA I－O C Rを導入した際の手順としては、まず現状のプロセスとして、今はこう処理しているとか、こういう書類があるとかいった事実を並べます。そのプロセスのこことここにデジタル技術を入れることによって、職員の業務時間や手間がどれくらい減るのかといったことを確認しながら、あとはA Iの予測が誤っていることもあるので、人の目でチェックを入れる工程を追加するとか、そういった手法で導入を行ったという経過でありまして、現在も基本的には同様の手法で導入を検討しているかと思います。

委員

今の話とも関連してくるのですが、当然のことながらデジタル化にはヒト・モノ・カネがかかっているわけですから、本当は、かけた金額と、少なくとも数年のうちにリターンはどのくらいを見込んでいて、その進捗がどうかということが分かるような資料が本当は見たいわけです。デジタル化の件数が5件と言われても基幹に関わるような大きな5件なのか、小さな5件なのかによって金額も全然違ってくるので、コストとリターンが分かる数値データの提供もぜひ視野に入れていただきたいと思います。

それとは別件で、甲府市では健康保険証とマイナンバーカードの紐づけは順調なのでしょうか。私がいろいろなところへ行くたびに聞く限りではミスがないという話を聞いていますが、今どんな状況か分かりますか。

事務局

すみません、紐づけ件数はちょっと分からないのですが、市では本人の住所などの情報を持っている状態で紐づけを行っていきますから、引っ越したことが分からない民間と違ってほとんどミスは起こっていませんし、これからも起こらないのではないかと考えております。

委員

そうであるなら、もっと甲府市の広報などでそういうプラス面を広報したらいかがでしょうか。

マスコミの報道では足元をすくうような話が多いから、高齢者世代はテレビから入ってくる情報が正しいと思う世代なので、ミスが多いという印象を持ってしまうところがあると思います。市としてミスする率が極めて低いという情報をもっと出していくと、それ自体に別にコストがかかったとしても、長い目で見たら事務コストの縮減につながっていくと思いますので、ぜひご検討いただければと思います。

事務局

デジタル化に限らず、中長期的な視点に立った先行投資ということを行うようになってきています。例えば100万円かかる事業だけでも実施して、5年後には1,000万円の効果を生み出すような視点から事業展開をしまして、今、そういった視点も踏まえて来年度の予算編成も行っていますが、今後も引き続き力を入れていかなければならないと感じています。

委員

業務プロセス自体をまず効率化して、さらにデジタル化によって効率化することで生み出される縮減効果が費用対効果としてどうなのか、ということがやはり重要だと思いますし、それが超過勤務の縮減だとか、いろいろなところにつながっている話なのかなという感じもあります。

現行の行政改革推進プランの中でどこまでできるかという点ではありますが、やはり今後行政改革を考えていく上で、しっかり数字を示しながら目標設定をして、進行管理していくかというところは重要な部分ではないかなという感想を持ちました。

会長

それでは、次に「(4) 公共施設等マネジメントの推進」に移ります。2つの取組事業がございますが、まず事務局から説明をお願いします。

事務局

＜(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」について説明＞

会長

それでは、2つの取組事業についてご意見、ご質問はございますか。

委員

サウンディング調査を行ったという話ですが、民間事業者から結構手が挙がってきていますか。というのも、今は結構、建設業界とか土木業界は全国的に火を噴いているから、官の仕事を進んで引き受けるという時代でもないのに、市の計画があっても民間事業者が乗ってこない可能性を危惧しています。そうであれば違う手法も検討する必要があると思いますが、どうでしょうか。

事務局

直近では遊亀公園・附属動物園のサウンディング調査を行いました、その際は16事業者に参加していただきました。

委員

あと、公共施設の再配置というところでは、やはり市立甲府病院です。病院事業会計を見ると今でも決して順風満帆ではないですが、市立病院としてキュアだけでなくケアの部分でも施設をもうちょっと再配置というか、こういう話だと投資の話になってしまうかもしれませんが、そういった計画は何かあるのでしょうか。

事務局

市立甲府病院の経営状況は決算をご覧くださいと分かりますが、やはり全国的に公立病院は赤字の傾向が非常に強く、市立甲府病院についても例に漏れず経営状態がよくないということは、議会の決算審査特別委員会などでも指摘をいただいているところです。

現在は、市立甲府病院経営改革プランを策定し、それに基づいた取組を進めているところであり、経営改善を目指して積極的に取り組んでいます。また、本庁サイドでも市立甲府病院経営委員会という組織がありますので、病院と連携しながら改善を進めているところです。

委員

もう1つだけ素朴な疑問があるのですが、この公共施設という中には、上下水道の施設や配管の改修などの計画も含まれているのでしょうか。

事務局

甲府市公共施設等総合管理計画には、インフラ系の計画も含まれています。

委員

やはり防災関係で言うと、一番怖いのは老朽化している各種インフラ系だと思っています。みんな見えているものにはお金を使いますが、見えていないものにはきちんと使わないので。

委員

公共施設の利用については、先般、山梨県央連携中枢都市圏のお話もありましたし、自治体をまたいで連携するという話も最近出てきていると思いますが、現在、甲府市と近隣自治体とで、施設の効率的な活用といった面で検討していることはありますか。

事務局

今年度、県央ネットやまなしの中で分科会が立ち上がることになっていますので、来年度から検討が始まると思いますが、その中でしっかり検討・対応していきます。

委員

そういった中で効率化というか、施設を共同で利用することによるコスト削減などにつなげていくことも考えられるということですね。

会長

それでは、次に「(5) 協働の仕組みづくりの推進」について、取組事業は1つですが、事務局から説明をお願いします。

事務局

＜(5) 協働の仕組みづくりの推進「No.1 協働のシステムづくりの推進」について説明＞

会長

こちらにつきまして、皆様からご意見、ご質問はございますか。

委員

「あつ活サポーター」というのがよく分からなかったのですが、どういうものでしょうか。

事務局

「あつ活」の意味については、「あつまって」「つながって」「活躍する」の頭文字を取って「あつ活」という言葉を使っているものです。

あつ活サポーター団体登録制度は、高齢化や担い手不足で自治会活動の持続が難しい状況の中、企業や学生ボランティアの方々に地域活動を手伝っていただくという制度でして、まずボランティア活動ができる方に登録していただいた後、自治会からお祭りの人手が足りないとか、そういった話がありましたら、市でマッチングをして、要望に合う方を派遣して自治会活動をお手伝いいただくという流れになります。

委員

市内各地区では高齢化が進んでいまして、若い方も少ないから、そういう事業を待ち望んでいる地区は多いです。地区にある会社をお願いしてやっていただくということもできますが、そういう会社がない地区もありますので、市ではもっとPRをしていただきたいと思います。

今、この団体の登録件数はどのくらいでしょうか。

事務局

今は16件、16団体が登録されています。

委員

その団体数をもっと増やすよう取り組んでいただきたいと思います。そうすると、派遣できる方にはこういう人がいますよという話があれば、その地区の自治会連合会とか自治会でも頼む先が分かりますので、ぜひそういうPRをお願いします。

事務局

これまでも市のホームページや、広報こうふの令和6年3月号で巻頭特集を組んでPRしながら、登録事業者の募集も新しいチラシを作成して力を入れていますし、要請があれば職員が自治会まで説明にも伺っています。

ただ、委員おっしゃるとおり、自治会からは「そんなうまい話があるのか」と、ちょっと半信半疑といった様子で問い合わせをいただくこともあり、制度のPR不足の面も感じておりますので、今後はさらにPRに力を入れていきたいと思います。

委員

この制度は、それぞれの自治会側には周知されているのですか。

委員

全体的に知っているかというのでしょうか。分かっている自治会もあると思いますが。

委員

例えば、今登録されている団体がどういうことをしてくれるのかとか、どういうエリアで活動を希望されているのかとか、そういう情報は公開していますか。

事務局

ホームページのほうに一覧を掲載しております。

ただ、先ほど委員がおっしゃられたとおり、知っている地区の自治会長には頻繁に利用していただいているのですが、全く利用しない地区については、ちょっと浸透していないのかなという印象は持っています。

委員

そこは地区によって情報の差や温度の差があるということですね。

委員

地域カルテや資源マップを作成したとありますが、地域カルテを市のホームページで検索しても見当たらなかったもので、どこで見ることができるかということと、どんなふうに活用していく予定なのか、教えていただけますか。

事務局

地域カルテについては、2月の自治会連合会の会議で初めて配布する予定ですので、今はまだホームページ等には掲載していませんが、内容としては地区ごとの高齢化率や今後の人口推計、一人世帯の動向や要介護認定率などのデータを一覧にしたものです。併せて、地区の医療機関や福祉施設、学校、商業施設、避難所等を明記した資源マップを配布する予定です。

また、昨年度末まで実施していたモデル地区での取組結果をまとめた資料もお配りして、各地区の今後の課題をそれぞれの地区で認識していただいて、課題解決に向けた検討を促していくと

いうものです。

31地区全て同時に取り組むのは人的に難しい部分もありますので、その資料を見た各地区から、課題解決には行政の力も必要だということで相談をいただければ、市も一緒に取り組んでいくという流れを想定しています。

委員

課題解決に向けた議論は市が行うのではなく、あくまで自治会の中で行うということですか。

事務局

そういう想定でいますが、もしその場に同席を求められれば、市の職員も同席します。

委員

せっかくあつ活サポーター登録制度というものがあるので、例えば一緒に課題解決に向けたアイデア出しをすとか、外部の人がちょっと入ることで自治会での議論が活性化することもあると思いますので、イベントの支援も大事ですけれども、もうちょっと日常的な地域の課題について一緒に考えてくれるような、そういうパートナー的な関係性が築けるような仕組みを検討していただければと思います。

委員

私は、公民館活動とかそういうところでこんな話を聞いたことがなくて、もったいないと思います。やはりまずは周知することによってニーズが生まれてくるので、甲府市では自治会があり、公民館が10施設もあるわけですから、そういうところに出向いていって説明するだけでも違うのではないかと思います。

事務局

分かりました。その辺りは工夫をしてみます。

委員

あと、ダイバーシティとかインクルージョンという視点からは、人口の1割近くを占める外国人の方たちを住民の力としてどう迎え入れるか、どうやったら地域の中に巻き込めるのだろうかという視点も加えていただくといいと思います。やはり18万人しかいないまちですから。

事務局

私たちの部署がある協働支援センターは旧穴切小学校にありまして、周辺にはユニタス日本語学校の学生が今非常に増えていて、夕方になるとグラウンドで遊んでいたりと、市民課が日本語教室も協働支援センターでやっていたりするので、外国人の方がかなり出入りしています。

この穴切地区の自治会では、外国人の方を盆踊り大会にぜひ呼びたいということでチラシを作った経過もありますし、ほかにもいろいろな日本の伝統文化に呼ぶことも考えていますので、いただいたご意見を踏まえ、来年度以降、改めて考えていきたいと思っています。

会長

とても可能性のある取組かと思いますので、ぜひ育てていただければと思います。

それでは、最後に「(6) 連携によるまちづくりの推進」ということで、取組事業は1つですが、事務局から説明をお願いします。

事務局

＜(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」について説明＞

会長

こちらについて、皆様からご意見、ご質問がありましたらお願いします。

委員

KPIがパートナー登録数ということになっていますが、この登録されている167団体が実際にどのような活動をされているかということが重要だと思いますので、実態を教えてください。

事務局

今の考え方としては、SDGs推進パートナーを増やすことによって、行政と民間団体の両輪でSDGsの考え方や理念が当たり前となるような感覚を市域全体に広げていくことに主眼を置いています。本市では令和4年度からSDGsの取組を始めて、今年で3年目となり、団体数も順調に伸びてきています。

各団体の取組については、例えば、大学生がパートナー登録企業に出向き、SDGsの取組を把握し、それをレポート集にまとめる「若者によるSDGs推進事業」といったことも行っておりますので、そうした結果を市のホームページ等で周知・啓発しております。

個々の団体の取組はここでは説明し切れませんが、取組内容の把握と周知・啓発によって、より一層裾野を広げていくという考えを持っています。

委員

7月にアンケートを実施したとありますが、パートナー団体のニーズには、何か具体的な特徴や傾向はありますか。

事務局

アンケートでは約50団体から回答をいただきましたが、やはり勉強会・セミナー等の開催ですとか、あとは交流会などを開催して各団体の取組を情報交換できる場を設けてもらいたい、といった意見が多くありました。後はやはり、各団体がどのような取組をしているかPRしていただきたいといった意見が上位であるとまとめています。

委員

「SDGsウォッシュブル」という言葉があるように、何でもかんでもSDGsを付けばいいとされているところがありますが、事業者は自分たちの利益になることをやりますから、本来市が取り組むべきSDGsの課題としては、その下にあることや、民間が手を挙げないところにあるわけです。

ですから、市としてSDGsによる2030年のあるべき姿をこれからどう啓発していくかという辺りを作っていないと、水素の会社と宿泊業の人が名刺交換する場を作っても、それを市がやったところだと思えてしまいますので、市としてどのように主導権を握っていくのかという部分が重要だと思いますが、いかがでしょうか。

事務局

市の事業は、結果からするとほとんどがSDGsのゴールも目指しているものになります。

ですから、SDGs推進パートナーとの連携を本市の事業展開に活かさない手はないということで、例えば環境部のほうでは「こうふグリーンラボ」を開所して、水素の在り方などの検討を民間事業者とのやり取りの中で積極的に進めているところです。

今、委員がおっしゃられたように、民間のノウハウを市の事業に取り組んでいくという感覚は以前よりかなり大きなウェイトを占めるようになっていきますので、そこをSDGs推進課がハブとなつてうまく進行管理していきたいと考えています。

会長

それでは、(6)まで一通り終わったところですが、全体を通して皆様から何かございますか。

委員

行政改革の中身はいわゆるヒト・モノ・カネ・情報とありますが、私は、主たる目的である財政の健全化についての現状を聞いておきたいと思っています。公債費比率とか将来負担比率とかは大きく変わっていないのですが、やはり今後世の中の金利が上がってくれば、支出は否が応でも増えてしまうわけなので、財政の健全化については現状いかがですか。

事務局

健全化判断比率という地方自治体の財政状況を判断する指標は、実質赤字比率、連結実質赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率の4指標ありますが、本市は全て基準内に収まっています。

ただ、委員おっしゃるように、昨今の金利の上昇傾向により、起債による借入れに際しては義務的経費が増加することになりますので、財政状況は間違いなく圧迫される部分があります。義務的経費、つまり必ず支払わなければならない経費が増えれば、市の独自の政策にかけられる経費が減ってしまいますので、義務的経費にはかなり注目しています。

もちろん金利の上昇だけでなく、今後の人件費の上昇、扶助費の増加傾向もありますので、何が必要で何が必要でないかを見極めるということと、行政改革の観点からどういう手法で事業を進めていくかという2点をしっかりと踏まえて行財政運営を行っていくことが健全財政につながると考えています。

委員

単年度収支を見ると前年度は赤字が出てしまっている感じになっていますから、今言われたとおり、やはり義務的経費が増えて財政の自由度が狭まれば狭まるほどやりたいことができなくなるので、選択をする、優先順位をつけるということが必要だと思います。

やはりないものはないということと、我慢というか、取捨選択する必要があるということをして市がきちんと広報していくことが、転ばぬ先の杖としては必要なのかなと思います。

委員

ちょっと気になるのは働き方改革で、例えば土曜日開庁とか日曜日開庁とか、社会のニーズに合わせた行政サービスの拡大がある中で、定時に帰りなさいと言っても、それまでに仕上がらなかった仕事は明日やらなければならないのかとか、どうしても疑心暗鬼にならざるを得ない思っていて、確かに超過勤務の時間数は減っているかもしれないけれども、実際には見えないところで職員にも過重な負担がかかっているのではないかと危惧しています。

市役所の窓口もいつも混んでいるような気がしますから、デジタル化を進めて、オンライン申請のようなことを拡大していくことによって窓口に来なくても済むようにしていただくことはすごく重要なと思いますし、業務の効率化ということは常に考えていく必要があると思います。

以前にも話をさせていただいたのですが、成年後見ひとつ取っても、何か所もの市役所の窓口を回らなければならなくて、私たちが回らなければならぬということは、その分、関わっている職員の方も多いわけです。その点、例えば、甲斐市では相続のワンストップ手続き窓口が設置されていて、相続関係の手続きはそこで全部対応してくれます。そういう抜本的な切り口を入れていかないと大幅な超過勤務時間の削減にはつながっていかぬと思うので、そういう仕組みは常に考えていただけたらと思います。

あともう一つ、先ほどあつ活サポーターの話がありましたが、作業支援がボランティアというところがすごく気になっています。とてもいい取組ではあるので、やめろという意味ではないのですが、ボランティアとして労力を提供してくださる側の反響はどのようなのでしょうか。最初のうちはよくてもだんだんできなくならないか、本当にそれが持続可能なのか。デジタル化が進んで情報化社会になって、若者に限らずみんなが多忙な中、そういうボランティア活動に主眼を置いて構築していくことが本当に持続可能かどうかというところを懸念しています。

会長

業務の効率化については、業務自体のプロセスをどう効率化していくかだけでなく、利用者側の視点からどうすれば便利かということ、例えば書類がたくさんあるのを一元化することが結果として業務の効率化にもつながるし、利用者側の満足度向上にもつながるという、利用者側の利便性から見ていくという考え方も非常に重要ではないかと感じました。

また、ボランティアに依存する部分の持続可能性というのは、確かに学生は４年間で大体ローテーションしていきますので、継続性が難しい部分もありますから、そういった課題も今後、検討していく必要があるのではないかと思います。

会議の最初のほうでご発言があったように、どこが課題かというところを共有することは重要で、当然全てについて１００％順調ということはあり得ないわけですので、ここが課題ですとか、

ここをどうしたらいいのでしょうかというような投げかけをいただいたほうが、こういうやり方もできますよねとか、こういう解決策があるのではないかとか、皆さんが持つ様々な視点からアドバイスというか議論ができると思います。そういった要素が入ってくると、この会議の意義というのももっと出てくるのではないかと思ったところです。

そのほか、皆様から何かございますか。

委員（各委員）

特になし。

会長

それでは、議題の1は以上といたします。

次に、議題2「その他」につきまして、皆様から何かございますか。

委員（各委員）

特になし。

会長

それでは、以上をもって本日の議事が全て終了しましたので、事務局に進行をお返しします。

ありがとうございました。