

令和6年度 第1回甲府市行政改革を考える市民委員会 要旨録

日 時		令和6年7月9日（火） 午後2時56分～午後4時32分
場 所		甲府市役所本庁舎4階 本部長会議室
出席者	委 員 （7名）	佐藤委員（会長）、渡辺委員、武内委員、岡本委員、大久保委員、 浅田委員、角田委員
	事務局	新藤人事管理室長、中込デジタル推進課長、網野財産活用課長、 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（1名）		池田委員（副会長）
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5年度下半期実績報告及び令和5年度総括について
- （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5年度下半期実績報告及び令和5年度総括について」であります。

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項目について、ご質問、ご意見ををお願いします。

委員

まず1つは、今回、行政改革を所管する部署が変更になっています。通常、組織が変更になるということは経営的に大きな判断があったことと思いますが、組織編成の意図は特に公表されていないようなので、その意味や背景を聞かせていただきたいと思います。

2つ目は、働き方改革の推進に努力していることは嬉しく思いますが、私としては、行政改革の目的は20年前までのコストカット主体ではなく、いわゆる人的資本への投資が大切だと考えているところです。先ほど、男性の育休取得が想定より高かったと説明がありましたが、本当に女性活躍を考えるのであれば、取得率よりも取得日数が増えなければならないと思いますので、その辺りについて教えてください。

事務局

1つ目の組織編成については、今回大きく組織の改編をした理由の1つとして、ここ数年ずっとコロナ禍への対応に視点を置いてきましたが、昨年度、新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことから、今後、外向きの施策やイベントを前と同じように実施していくため、ということがあります。その中で、行政改革の所管部署も、スクラップ・アンド・ビルドや「選択と集中」の必要性といった複合的な理由により企画部に戻すこととしました。

2つ目の男性の育休取得については、ご指摘のとおり、取得率は43%と上がってきているものの、取得日数のほうは、女性は年単位で取られる方が多いのに対し、男性はやはり1か月間から3か月間くらいが中心になっているのが実態です。

委員

私とすれば、SDGsの目標の17番目にあるような市民との協働、パートナーとの協働という観点からは、甲府市のSDGsに対して、SDGs推進課が行政改革を所管することに、それはそれで意味があると思っています。

今回、初めてこの市民委員会の傍聴の事前周知を行っていましたが、こうして市民に広く告知・広報をしたことは大きな一歩だと思います。

会長

私も、SDGs推進課が行政改革の所管課となっていることには、本来のSDGsの意味がすごく反映されているのではないかと感じています。

事務局

委員にご指摘いただいたように、SDGsの推進に本市も民間も取り組んでいる中で、行政改革という部分にもSDGsを含めて考えていくといいのではないかと、という考えもあつての組織編成ということになります。

委員

甲府市のSDGs推進課はどのような取組を行っているのか聞かせていただけますか。

事務局

資料の最後にある「連携によるまちづくりの推進」のところにSDGsの推進がありますので、そちらで一括して説明させていただきます。

委員

長時間労働の原因の洗い出しとその対策について検討した結果が、事前申請・承認の徹底と重点職場の選定となった流れがよく分からなかったのもう少し説明をお願いします。

事務局

超過勤務の発生原因はいろいろありますが、超過勤務申請がタイムカード的に形骸化していて、事後的に申請・承認をしていた面があったので、上司が実際の業務量を把握する中でマネジメントするためにも事前申請と上司の事前承認を徹底する、という取組を行ったところです。

また、長時間労働抑制システムのデータを毎月集計し、管理職・監督職が部下の業務量をコントロールする際の参考にするという取組も行っています。

委員

管理職はそのデータを、毎日ではなくても少なくとも週に1回はチェックする義務があるという理解でいいですか。

事務局

そのとおりです。

委員

元々コストカットという名のもとに現場の人員を削って、その結果として超過勤務が増えているという事態が起こっていないかどうか心配しています。そういう状況だと、コスト以上にメンタルとか中途退職とかのリスクが発生しますし、市の職員に元気に働いてもらうことは市民としてもすごく大切なことだと思います。

超過勤務の発生原因が特定の期間によるのか、職場によるのか、あるいは特定の管理者によるのか。いわゆる生活残業とかはきちんと除外しなければいけないと思いますし、その辺りの特性は何か掴んでいるものがありますか。

事務局

超過勤務の要因には複合的な要素があると認識しているので、なかなか快刀乱麻を断つような妙案は出てこないところですが、先ほど言ったような事前申請・承認の徹底ですとか、そういったイレギュラーな部分を正していく基本をきちんとやりながら、全体のマネジメントという部分を意識して、地道に取り組んでいくしかないと思っています。

委員

頑張っている人にはきちんと残業代を支払うべきだと思いますが、生活残業を除外するためには、例えば交通費の精算とか、他のデータも併せて分析していくという手法があります。ぜひ、今後の課題としてやっていただきたいと思います。

会長

働き方改革の推進としての取組の中でも、この次の人事評価、人財育成の部分との関わりは出てくるので、この辺りで次の（２）人財育成の推進に進みたいと思います。

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項目の説明がありました。これについて、ご質問、ご意見はございますか。

委員

これからの課題かもしれませんが、定年延長の問題に対する取組はうまくいっていますか。

事務局

令和５年度から定年が１年間延長になって、６０歳で定年退職ではないという運用が始まったところです。役職に関しては、管理職は６０歳で終わり、課長補佐級まで職位が下がることになりますので、通常の課長補佐級の職員として人事異動による配置を行っています。

委員

シニアの再活用という形では、かつての上司が今度は部下になり、お互いにやりづらいということがありますので、定年延長した職員の意識の変革も大切ですが、行動をどう変えるかというところを意識しながら、制度の作り込みと実際の研修・評価に取り組んでいただきたいと思います。

事務局

昨年度もそういったお話をいただいたので、モチベーションを保つためにも、定年延長対象者を対象に研修を実施して、講師から「皆さんは定数１の職員です」という話をするなど、職位に見合った働き方をしてもらうために取り組んでいるところです。

委員

視察研修に行ったとありますが、どういう方が行って、その後の評価はどうなっているのかお聞きしたいと思います。人財育成というのはすごく難しいと思うんですけども、例えば、視察にその人たちが行って来たからこういう活性化につながって、だからこういう形で評価するとか、そういう部分をちょっと聞きたいです。

事務局

視察研修に関しては、採用など人事系の部門と組織定数管理の部門、研修部門のそれぞれの職員が合同で行ったものです。採用についてはスポーツを活用した新たな取組という情報をいただいたり、人事評価の部分では、全員がＢ評価となると人事評価自体が形骸化してしまう部分もあるので、やはり対話を通じて上司は言うべきところをきちんとと言う、それが次期の評価までに変わっていなければ厳しい評価をつける、という基本を徹底していかないと厳しいということを他自治体とも共有できた、というところが成果です。

委員

あと1点、職員の窓口対応について、ある職員はすごく感じがよくてテキパキできるのに、別の職員は聞きに行ってもばかりで随分と時間が掛かってしまうとか、そういうことがあると思うので、窓口対応などの人材のレベルアップを考えたほうがいいのではないかと思います。

事務局

今のご指摘は確かに課題で、経験年数によって、ベテランならきちんと対応できても、1年目の職員だとままならないという部分がありますので、日々OJTを通じながら研鑽をして、差が出ないようにというところを意識しています。

委員

先ほどの例では、上司と一緒に窓口で対応しながら、新人を育てていくというやり方ができれば、お互いにとっていいことだと思います。

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つの取組についてご意見、ご質問を伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

委員

先日、新聞に県内7市町村で「書かない窓口」を設置したという記事がありましたが、7市町村には甲府市が入っていませんでした。もし甲府市が遅れているなら、継続推進ではなくてもっと力を入れるべきだと思いましたが、実際のところ、どうなのでしょう。

事務局

本市は、平成25年度に今の新庁舎を建設した際、市民課の窓口「総合窓口システム」を導入して、書かない窓口とまでは言わないんですが、職員が聞き取りして、PCに入力して、必要な手続きを案内する仕組みが既に構築されています。

ただ、証明書の交付のみの方などには現状でも申請書を記載していただいていますので、今年度、市民課が中心となって書かない窓口について検討しているところであり、他市より遅れているということではありません。

会長

甲府市とすればむしろ早い段階で導入していたけれども、DXが進んできたところで、他市の動きが出てきたということですね。

事務局

例えば、マイナンバーカードと連携させて、申請内容が全部読み込めるなどの仕組みができれば、実際に書かない窓口になるのかなと思っています。いろいろな仕組みがあるので、検討していきます。

委員

データ活用基盤の整備と活用促進とあります。民間企業でも市役所とかが持っているデータを利活用するという話がありますけれども、市役所で事業提案にデータを活用するというのはどういうイメージなのか、例があったら教えていただきたいです。

事務局

データ活用というのが一番難しくて、ここの部分はまだちょっとそこまでは進んでいません。ずっと研修は行ってきているんですが、年1回くらいの研修だと身についていけないので、DXの進め方からデータ利活用の促進まで継続的に研修を実施する中で、一定の職員がデータ利活用できるように進めていく考えです。

委員

行政手続きのオンライン化について、定性的な効果、例えば負担が減っているという肌感覚というのはあるかと思いますが、実際に窓口対応の時間がどのくらい減っているかというデータはありますか。

事務局

窓口対応の時間の削減に関するデータは持ち合わせていないんですが、転出についてはオンラインで転出届を提出すれば、純粋に窓口に来る市民の数がマイナスになります。この転出が令和5年度で861件あったということですので、3月・4月の時期の窓口負担は、その分だけ軽減されていると考えています。

委員

やはり時間削減、コスト削減にはDXが重要だと思いますが、データを取りながら取り組むほうがいいと思います。

委員

転出・転入予約で1,623件の申請があったとありますが、全体に対する割合にするとどのくらいの割合になりますか。

事務局

そちらについては、ただいま手元に詳細な資料がございませんので、確認をして、後ほどご報告させていただきたいと思います。

委員

今日の新聞に新しい甲府市議会議長のインタビュー記事が出ていて、オンライン議会も考えたという内容でしたが、そういった部分にもデジタル推進課は関わっていくんですか。議会に関わるDXでは、答弁をチャットGPTで作ったりできるのではないかと思います。

事務局

本日午前中の市長記者会見で、今月22日からチャットGPTを使ったサービスを導入していくという発表をさせていただいたところです。いきなり議会答弁というのは難しいかなと思いますが、職員に質問の仕方やリスクを認識してもらいながら利用を開始して、デジタル推進課としては先進的な自治体でどのように使っているかなどを研究していきたいと思います。

委員

最近、京都市などの自治体や民間企業でもハッキングによりデータ流出するという問題が起きています。甲府市の場合は、マイナ保険証の紐づけとかでも事故もなく、きちんとやられていると思いますが、その辺りの対策は大丈夫ですか。

事務局

甲府市のネットワークは現在3層に分割されています。マイナンバー関係のシステムが1つ、LGWAN系という、職員が使う内部情報システムが稼働している領域が1つ、もう1つがインターネット系と全て分割されていて、1台のPCで内部情報系とインターネット系を使い分けていますが、インターネットに出る際は仮想基盤を通る仕組みを構築しているので、完璧に分離されています。当然、マイナンバー関係の領域も離れていますので、安心していただきたいと思います。

会長

それでは、次に「(4) 公共施設等マネジメントの推進」について、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つの取組についてご意見、ご質問はございますか。

委員

数年前にPPPとかPFIとか、民間のお金を活用する手法が国を含めて話題になりましたが、甲府市ではそれを活用したケースというのはあるんですか。

事務局

本市では、今までPFIを活用した物件はありません。PPP、いわゆる公民連携という中でいろいろやっていますが、PFIは実績がありません。

委員

そうすると、公共施設のマネジメントに関する運営手法としては、指定管理者制度の可能性が一番高いとか、そういうところでしょうか。

事務局

そうですね、可能性としては指定管理者制度が一番高いと思います。

委員

公共施設の再配置のところで、管理運営の効率化を図ったとありますが、具体的な内容はどのようなものでしょうか。

事務局

運営の主体が変わったというものもありますし、例えば公共がやるべきものを、公共が発注を掛けて民間企業が受託する、その金額の鞘の部分、いわゆるバリュー・フォー・マネーに関して、効率化が図られたと判断しています。

委員

民間委託をしたことによってうまくコストが抑えられたということも含めての効率化ということですね。分かりました。

事務局

先ほど、(3)デジタル化の推進のところで委員から質問のあった、転入転出手続きに関するオンライン申請の件数の分母について、数字が把握できましたので報告させていただきます。

転入・転出合わせまして、全体で令和5年度実績が1万3,526件。そのうちオンライン申請が1,623件ということですので、約12%がオンラインでの申請となっております。

会長

まだほとんどが来庁しての手続きということですね。

それでは、次に「(5)協働の仕組みづくりの推進」について、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

皆様からご意見、ご質問はございますか。

委員

この大学との連携を行ったのは、どこの地区のことですか。

事務局

大学との連携を行ったのは穴切地区で、山梨県立大学と連携をいたしました。

今、自治会では、人口減少だとか少子高齢化により、マンパワーが不足しているということが根底にあると思います。今まで自治会でやってきたイベントですとか、そういったものもなかなか回せなくなってきているような現状があることから、そこへ大学生などの力を借りて、連携を図ったという実績です。

委員

こういう大学と連携するというのは、市のどこの部署へ相談すればいいですか。

事務局

自治会と大学との連携ということであれば、窓口は市民部の協働支援課になると思います。

令和５年度にモデル地区で行ったこの事業の検証をして、今後、モデル地区以外のところにもこういった活動を波及させていく考えがあるので、市民部には意見を伝えておきます。

会長

それでは、最後に「（６）連携によるまちづくりの推進」に進みたいと思います。

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、ご質問はございますか。

事務局

先ほど、甲府市がSDGs推進に関してどのような取組をしているのかという質問をいただいたところですので、概要を説明させていただきます。

甲府市は、令和4年度からSDG s 推進事業に取り組んでおり、SDG s 推進課もその時に立ち上げました。

主な取組として、3本の柱がありまして、1つ目は「理解促進・情報発信」ということで、普及促進に関すること。2つ目は「多様な主体との連携」として、企業等と連携してSDG s の考え方などを浸透させていくこと。3つ目は「統合的取組」で、SDG s の基本となっている「経済・社会・環境」の3側面の取組を市の事業として進めること。この3本の柱で進めています。

「理解促進・情報発信」では、普及啓発の1つとして、SDG s 連携パートナーの取組を大学生が取材し、レポート集を作って公開するという取組をしています。

「多様な主体との連携」では、現時点で167団体に登録していただいているSDG s 推進パートナーの方々と連携することにより、徐々にSDG s というものが当たり前の世界を作り出していく取組に力を入れています。

「統合的取組」では、環境面ではゼロカーボンの取組ですとか、社会ではヤングケアラーへの取組ですとか、経済ではジュエリーのブランド化ですとか、様々な3側面での取組を行っています。本市の事業はほぼSDG s につながるという感覚を持ちながら事業展開を進めています。

委員

今後、行政改革もSDG s の1つの柱になるということですか。

事務局

SDG s の取組とすれば、いま説明したように3つの柱で推進していきますが、行政改革にSDG s の持っている考え方を加えていくことも有効な改革ではないかと考えています。今まではあまり意識していなかった17のゴールをしっかりと意識しながら事業を展開していくという、そういった意味合いです。

委員

社会課題を扱うことそのものが行政なので、個人的には行政のやっていることは全部SDG s だと思っているんですが、行政改革というところで言うと、市の事業がSDG s の何に当たるのかというタグ付けをして、それに対してパートナー企業を集めて、民間の力、市民の力を活用していくという流れになると一歩進むのではないかと思います。せっかくSDG s 未来都市にも選定されたんですよね。

事務局

今、おっしゃっていただいたとおりだと思います。

今年の5月にSDG s 未来都市にも選定されまして、新たな取組として、甲府市の日照時間と水素研究施設の集積という地域資源を活かし、「こうふグリーンラボ」という拠点を中心に、水素を活用した取組を展開しています。本市のそうした事業に水素関連の民間企業とタイアップするなどの取組も徐々に進めて、形にしていきたいと思っています。

委員

例えば、今の環境の話であれば、環境部とSDGs推進課の役割分担というと、環境部のほうで具体的なCO2排出量削減などの数値目標があって、それに組み組みながら、企業との連携といったところでは、SDGs推進課がハブ的な役割を担っているという理解でいいですか。

事務局

そういうイメージでよろしいかと思います。

各所管課でも事業者と相談はしていますが、SDGs推進課でも推進パートナーと連携していますので、ハブ的な役割を発揮して、本市の取組と業種の合っているパートナーをマッチングさせるといったことも考えています。

委員

行政改革という観点で言うと、推進パートナーの登録数はもちろん、登録企業が実際に市とどのような連携をして、どういうプロジェクトに参画したのか、それによってどれだけの成果が上がったのかというのが指標になってくるかなと、今思ったところです。

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（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。