

令和7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7年7月28日（月） 午後3時00分～午後4時50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）、池田委員、渡辺委員、長田委員、大久保委員、 浅田委員、角田委員
	所管課	新藤人事管理室長、小山田職員課長、神宮寺DX推進課長、 羽鳥財産活用課長、武田協働推進課長
	事務局	此田財政経営室長、青柳連携共創課係長、広瀬連携共創課主任
欠席者（1名）		武内委員
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年度下半期実績報告及び令和6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6年度下半期実績報告及び令和6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

超過勤務時間の縮減状況等について確認させてください。

こちらは継続推進となっていますが、業務を縮減してコストを削減するだけではなく、必要なところにはDXも含めて人材の確保や教育など、もっと働きがいを持てる職場づくりをしていただきたいと思っています。

そういったことも踏まえますと、なぜ長時間労働が無くならない職場があるのか、それは業務によるものなのか、時期的なものなのか、マネジメントによるものなのか、それとも残業をしたという個人的な問題なのか、どのように課題分析をされているのでしょうか。

所管課

長時間労働の縮減ということで、長時間労働が発生している職場数につきましては、現況値が令和 6 年度実績において 12 箇所となっておりますが、継続的に長時間勤務が発生している職員・職場の要因としますと、通年というわけではなく、時期的な特別業務といいますか、例えば、申告の時期における市民税課の業務や子育て支援課のひとり親の現況届の受付業務などになります。それらの業務の前後の時期というのは、どうしても長時間労働が発生してしまうということが要因であります。

対処としましては、特定の職員に業務が集中することがないように、管理職がマネジメントを行い、業務を分散させるようにしております。具体的には、管理職はもちろん、人事管理室としても、パソコンの稼働状況等を確認しておりますので、その中で業務が集中している職員につきましては、行政改革や DX など踏まえる中で業務改善を図るなど、業務を平準化することが一番大事だと考えております。

現在、長時間労働が発生している職場につきましては、年間を通してというところではなく、どうしても一時的な業務としての繁忙となっており、増員をするということも解決策の1つとしてあると思いますが、短期間の集中した時期であるがゆえに増員が困難であるということもありますので、そういう中では、職場内の業務の平準化というところを大事にして、管理職を中心に改善に取り組んでおります。

委員

例えば国勢調査など、事前にある程度的人员が必要になることが分かっているものは事前対応が可能だと思いますが、例えば災害や選挙などの突発的な場合は、職員の負荷は大きいと思っていますので、平時から減らすものを減らしておいていただきたいです。

あと、長時間労働が発生する要因の1つとして生活残業ということも考えられますが、甲府市の場合はそういったことではないという理解でいいでしょうか。

所管課

今回発生している職場につきましては、時期的な繁忙によるものになりますので、少なくとも生活残業というものではありません。仮に、この業務でこの超過勤務時間はどうなのかと思われるものにつきましては、管理職や人事管理室も含めて、その超過勤務でどういった成果を出しているのかを合わせて確認し、本当にその時にやらなければいけない超過勤務なのかということはしっかり確認するようにしています。

委員

ストレスチェックなどもされているのでしょうか。

所管課

全員対象となっています。

委員

職員の心身の健康を考え、長時間労働が発生しないように、ぜひ、大変だとは思いますがお願いしたいと思っております。

委員

今はまだ超過勤務があるというお話でしたけれども、そうは言ってもやっぱり全体としては、時間が縮減されてきているっていう事実はあると思います。

昨年度から今年度までに縮減されてきた効果というのは、例えば、業務効率化したことによって全体的に縮減してきたのか。やはりDXなり新しい技術を取り入れたことで一部の業務が簡素化され、全体として平均が下がってきたのか。その辺りの縮減した要因を把握されているようでしたら教えていただきたいのですが、いかがでしょうか。

所管課

今のご質問につきましては、決定的にこれだという要因はありませんが、市も超過勤務の縮減に対しては、あらゆる方面でできることをやっていこうということで、一例をあげますと、前年同月の超過勤務時間よりも少なくするように色々と工夫しましょうという働きかけや、定時退庁期間を設けて、その間はパソコンを強制的にシャットダウンし、余程のことがなければ帰るように取り組みましょうという働きかけなど、これらの啓発を行うことにより、常々そういった意識を持ちながら、本当にその時に必要な超過勤務なのかということも見極めて取り組んでおります。

こういったことを複合的に取り組みながら、AI-OCRの導入などによるDX関係にも取り組んでおりますので、様々な要因があって縮減できていると考えております。

会長

前年度と比較し、ここよりも減らすといった明確な数字としての目標を作ることや、パソコンを強制的にシャットダウンして業務を終わらせようという意識を皆さんが持つようにマネジメントをされてきている成果が、もしかすると全体的に出てきているのかもしれないですね。

皆様からいかがでしょうか。

委員

AI-OCR/RPAの導入により、974時間削減できたという非常に素晴らしい効果が出ていますが、これは導入した課の超過勤務時間が減ったということでしょうか。

所管課

超過勤務時間は減っておりますが、本来の目的が、ただ超過勤務時間を減らすということだけではなく、業務の効率化を図り超過勤務を減らしたうえで、どのような政策がよいか、どのようなサービスが必要かといったことを、職員がより考える時間に充てるという狙いもありますので、極端に減っているということではありませんが、関連性はあるという風に認識しています。

委員

メンタル等の要因による、特に若手の休職についての傾向はどのような感じでしょうか。

所管課

全国的な傾向として公務員の休職が増えている状況と、合わせて20代30代の職員の休職が増えている状況もありますが、本市におきましてもそういう状況にあります。

そして何が要因なのか、例えば業務が繁忙であるがゆえに、そういうところに至っているのかという点必ずしもそうではなく、家庭の要因や自身の性格など、様々な要因がそれぞれ複合的に関わっておりますので、何が要因となって休職が増えているのかは一概に言えないところではあります。

こういったことに対しましては、先ほどお話ししましたストレスチェックの中で高ストレスという数値が出ている方につきましては職員保健室からお声がけをさせていただき、個別に相談にしております。また、職員が相談できる体制として、保健師や公認心理士が在席している職員保健室では常時相談に乗れるようにしており、新たにチャットを使って相談できるような体制を整えることにより、職員の心身の負担を軽減できるようにするとともに、体調を崩してしまった方につきましては、繰り返す傾向もありますので、そうならないように意識して取り組んでおります。

委員

私は民間企業の顧問にもなっていますが、コロナ禍に学生生活を送った人はディスコミュニケーションの中で育ってきたこともあり、社会に出て4～5年になりますが、後輩が入ってきてもOJTができず、管理職の方もうまく面倒を見てあげられないというような状況になっていますし、加えて労働市場が今は非常に活況ですから、若い人たちが転職しないようにしていただければいいかと思います。

会長

それでは今のお話にも関係する部分あるかと思いますが、「(2) 人財育成の推進」に移らせていただきたいと思います。まず事務局からご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、ご質問、ご意見はございますか。

委員

人事評価制度の形骸化というのは、具体的に何が形骸化しているのでしょうか。

所管課

人事評価制度を導入して8年になり制度自体は浸透しているところですが、一方で、本来であれば、評価の内容をしっかりと職員にフィードバックして職員の成長につなげ、ひいては組織の総合力の底上げにつなげるといったところが目的となるところですが、評価をすることが目的になってしまっている部分もあることから、評価者と被評価者での対話の重要性を理解してもらうために、人事評価の研修を行っております。

職員のモチベーションを向上させていくことは、今回策定しました甲府市人財マネジメント方針の中でも重視しておりますので、人事評価制度におきましても、職員の成長につながるような評価制度ということで、人事と給与制度の在り方も含めて、改革していくための考え方を今年度は検討したいと思っております。

委員

公務員の人たちについては、能力とは何かというときは、保有能力なのか発揮能力なのかをはっきりしていただきたいです。多くの場合は、資格を保有していることを証明として給与を高くしたり資格手当をつけたりするケースが多いですが、例えば、レストランでシェフをやるのに不動産鑑定士が必要ないように、保有能力ではなく発揮能力を評価していただきたい。

もう1つ、公務員の皆さんとかでよくやりがちなのが絶対評価と相対評価を混同してしまうことです。民間企業と違って人事院勧告があるために給与の上がり幅が決まっていることもあって、結果ありきで評価をするマネージャーの方が多いので、それは絶対にやめていただきたいです。

少ない人数でやりがいを持って、市の職員がみんなで頑張ろうというときに、先頭に立つ管理職は絶対にそういったことをやってはいけないので、発揮能力を絶対評価で、報酬は相対評価にし、職員が納得する面談を行っていただきたい。

委員

私はシルバー人材センターで草刈りをしています、半分ぐらい空き家になっています。市役所の方が働きがいを持ってと言いますが、人口は減っていく、空き家は増えていく、市外には新しいものができたりしていくという状況の中で、市の職員の方はどうやってモチベーションを保っていくのか不思議です。

以前、何か調査があったときに、地域に職員が伺いますといった事前連絡がありましたが、どの家も個人情報だから教えられないといって追い返したという話を聞きました。職員に対して警戒心をもっている市民もいるので、仕事がしにくいのではないかと思います。

市民の感覚ですが、ただ残業を減らすとか、そういうことだけが目標になってしまうと、それはそれでおもしろくないみたいになってしまうのではないかと、職員がやりがいを持てるのかと思ってしまいました。

所管課

職員も2,000人以上いますので、個人的感覚ではありますが、やりがいというのは人それぞれになるのだと思うところはございます。

人財マネジメント方針では、全員が同じ方向・ベクトルを向いて働けるように、甲府市の職員

として大切にしたい姿勢と、職場として目指す姿を掲げております。

人口が少ないという中では人員の確保は難しいため、せっかく確保した職員であれば、他に転職ではなくて、定着してもらいたいという思いもありますので、やはりやりがいを感じながら、日々、業務に打ち込んでもらいたいというところです。

職員のやりがいとは何かということについては正直定義できませんが、個々に感じ方が違いますし、私自身もそれでいいかなと思っておりまして、中には市民からの「ありがとうございます」という一言がやりがいとを感じる方もいるでしょうし、ワークライフバランスを自分の思うようにできて、休みたいときに有休を消化し、リフレッシュしたら仕事は頑張りますといった考えもいいでしょうし、そういう意味でいうと、一律で定義できるものでもないですし、人事サイドから押し付けるものでもないのかなと思います。

ただ、採用試験で感じることは、甲府を住みよいまちにしたいとか、市民の皆さんに住んでよかったという声を聞きたいということを皆さんが言っていますので、市職員として働くからには、どこか一部では、市民の皆さんに喜んでもらいたい、住めてよかった、あるいは来てよかったと思えるようなまちづくりをしたいという思いを職員の皆さんは持っているのではないかと考えまして、それぞれのやりがいは違うとしても、やりがいを感じながら働いていると認識しております。

委員

研修制度の充実について、次年度に向けての取組として、採用 10 年目までを育成強化期間として研修を改善していくということですが、若手の技術職員は学校出からでは、すぐに対応できないというのが現状だと思いますが、どのようなことを検討していくのでしょうか。

所管課

一朝一夕ではなかなか育成できないということもありますが、現在、技術職の確保が非常に困難でありまして、例えば土木・建築職などは採用試験を行っても受験者がいないことがあります。

一方で、定年退職をする職員も出てくるという状況もあり、今いる職員や新たに採用した職員をしっかりと育成して技術を継承してもらう必要がありますので、そのための課題を今回の人財マネジメント方針に位置付け、職種ごとに意見を聞きながら、どのような人材育成が必要なのか、また効率的にできるかということを検討していきたいと考えております。

委員

今のご質問とお答えの中で確認したいのですが、特に技能系とか優秀な技術を持たれた方というのは、定年延長や雇用延長など、できるだけ残ってもらえるようにしているという理解でいいのでしょうか。

所管課

はい。実際に技術職の方を定年延長していただく制度がありますので、そういったことも活用しております。

会長

それでは、次に「(3) デジタル化の推進」について、こちら働き方改革にも繋がっている部分があると思いますけれども、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

議会对応についてですが、想定問答の作成なども、この生成 AI などを使っているのかどうかということが 1 つ、もう 1 つは、委員会などの運営が法的な制限があるのであれば別ですが、民間企業ではチームスを使った会議を行っており、録画して議事録も作成できるので、これが議会などでも可能であれば、画期的に職員の負担が減ると思いますが、そういう検討をされているのでしょうか。

所管課

まず議会对応の関係になりますが、やはり議会对応の作成というのは、時間的余裕がないといったこともあり職員負担が多いということがあります。

本市におきましては、昨年度から対話型生成 AI を導入しております。その中でプロンプトと呼ばれる AI に指示を出したり質問をしたりするテキストがあるのですが、答弁を作成するプロンプトのひな型も入れており、答弁書のたたき台という形になりますが、AI で作成を補助しているという状況であります。

また、議事録の関係ですが、委員がおっしゃるように民間企業ではチームスの使用が主流となっておりますが、本市におきましては、ネットワークをインターネット系、内部系、基幹系と分離させておりますので、技術的にチームスを市のシステムに入れることができない状況にあります。しかし、その代替として、議事録 AI ツールを導入し、IC レコーダーで録音した音声データから自動で議事録を作成できるようにし、さらに対話型生成 AI も併用すると、その議事録から要旨の作成もできますので、そういったツールを活用して職員負担の軽減を図っております。

委員

そういったものを活用することによって、超過勤務時間もかなり縮減できているのでしょうか。

所管課

以前は、職員が音声をイヤホンで聞いて文字起こしをし、分からないところは何度も聞き直すというような非効率的なやり方をしており、かなりの時間を要していましたが、AI を活用することで3分から5分程度で議事録のたたき台が出来上がりますので、相当な職員負担の軽減につな

がっていると考えております。

委員

国が提示している「優先的にオンライン化を推進すべき手続」について、この中で、甲府市が今後優先的に進めていこうと考えている手続きはどんなものを検討されているのでしょうか。

また、チャットツールについては利用者増加を目指すとしていますが、これは甲府市として、制度としてチャットツールを入れているわけではなくて、使いたい人は使うようにといった任意の形で入れているのでしょうか。皆さんが強制的に使うツールにすることで、全員が使うようにできると思います。

所管課

まずオンライン化すべき手続きにつきましては、現在、都道府県の事務も含めての 59 の手続きがあります。本市でオンライン対応ができる手続きについては 50 手続きほどになり、現段階では 43 手続きをオンライン化したところです。

今年度は災害弔慰金や災害障害見舞金、被災者生活再建支援金の支給申請といった災害に対する申請業務の 3 つの手続きをオンライン化する予定としております。

また、チャットツールにつきましては制度化まではしていませんが、メールや電話などでは残らない履歴がチャットを使うと残りますし、あとは資料共有もできますので、徐々に職員間で業務への利用が増えているところであります。

加えて、やまなし県央連携中枢都市圏でもチャットツールを導入し、自治体間での職員とのやり取りも可能となっており、利用の広がりを見せているところです。

委員

逆にチャットツールを強制していくとか、職員によって活用に対する認識が違っていると、送っても見ていなかったりとか、送ってから電話しなきゃいけなかったりとか、いろいろな不都合が起これてしまうことがあるのではと思いますが、そのあたりは何か今後方針としてお考えになっているのでしょうか。

所管課

全職員の利用は、チャットツールのアカウント数に上限がありますので、正規職員の人数を補うだけのアカウント数はありますが、会計年度任用職員を含めた全職員が利用するにはアカウント数が足りないため難しい部分があります。また、中には苦手意識を持つ方などもあり、利用を躊躇される職員もおりますので、ツールの利便性などをお伝えしながら、広く使ってもらうように周知しております。

委員

時間が解決するという部分もあるかもしれないですね。

委員

2 階の窓口業務についての意見になります。現在は発券機が2台あり、職員が1人ついていますが、発券機にバリケードがしてあり、市民が直接発券できないため、その職員に言わないと機械から発券してもらえないようになっていきます。このことから、その職員が他の人を対応していると発券できません。

先ほど、議事録AⅠの導入などによって業務時間を削減し、他の業務にその時間を回していくとおっしゃっていたので、発券機についている人の業務は効率化に繋がっていないのではないかと思います。分からない人に案内することはいいのですが、分かる人にとっては自分でできることなので、銀行などは自分で発券するようになっていきますし、真っ先に必要のない業務ではないでしょうか。せっかく発券機を導入して窓口と繋げているのだから、そのまま使うほうがいいのに、あのような非効率な業務をどういう趣旨でやっているのかが分からないので、質問というよりも見直したほうがいいのではないかとという端的な意見です。

所管課

業務の意図としますと、コンシェルジュのような形で用件をお伺いする中で、適合する窓口に的確にご案内するための人員配置というふうに捉えております。

ただ委員がおっしゃるように、案内が必要ではなく、すぐに発券して受付をしてもらいたい方も当然いらっしゃると思いますので、そういった部分については、臨機応変に対応できるような体制も必要ではないかと考えるところです。

会長

やはりデジタル化に人が介在していくと、どうしても人が介在することでボトルネックになってしまい業務が遅れてしまうこともありますし、先ほどのチャットツールもそうですが、チャットを送っても相手が見てくれないとどうしようもない、ということもありますので、やはり導入した後に問題がないか検証することが必要ではないかと、今のお話を伺って思いました。

それでは次に移らせていただきたいと思います。

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

サウンディングなどをしているということですが、現在は民間企業もかなりひっ迫しています

ので、サウンディングをしてもなかなか手を挙げてもらえないのではと心配していましたが、そこは問題ないという理解でよろしいでしょうか。

所管課

サウンディングにつきましては、やまなし PPP/PFI 地域プラットフォームというサウンディングを実施してくれるところがあり、そこで昨年、遊亀公園のサウンディングを行いまして、十数社が参加していただいております。

委員

公共施設ということですが、水道管やガス管などの見えないインフラなど、いわゆる社会インフラ的なものも検討の視野に入っているのでしょうか。

加えて、昨今の酷暑を踏まえますと、公共施設における空調の状況はいかがでしょうか。一時は体育館などに空調がないと言われていましたが、3.11 などがあったことで、体育館の耐震化と同時に、空調化も全国的に進んでいったと思います。甲府市においては、公共施設の空調化、それから先ほどの社会的インフラは視野には入っているということよろしいでしょうか。

所管課

まず 1 点目のインフラにつきましては、甲府市公共施設等総合管理計画では、公共施設とインフラ、それから土地も含まれておりまして、その中で長期的な視点で計画的に管理していきましようという視点は同じです。具体的な個別方針としましては、公共施設については再配置計画がありまして、インフラについては各所管課が個別に計画を策定して計画的に管理を進めているところであります。

もう 1 つ、空調につきましては、故障しているところはスポットで修理していますが、老朽化した施設については、一括で更新した方が効率的にできるということもありますので、直営なのか民間活用で行うかなどの検討をしているところです。

いずれにしろ、暑い日が続いていますので、健康被害を及ぼさないように対応をしているところであります。

事務局

補足になります。委員から体育館についてのお話もありましたが、防災の観点でいいますと、避難所になるといったこともありますので、体育館の空調化につきましては、現在計画を作成しており、来年度以降、整備を進めていく予定となっております。

委員

公民館や自治会館なども対象になっているのでしょうか。

所管課

なっております。

委員

例えば、先ほどの空調のお話や、LED への交換ということもあると思いますが、そういった工事の発注というのは施設単位で行われていくのか、それとも、例えば、複数の施設を同時期に更新しなくてはならない、改修しなくてはならないというときは、まとめて発注することでコスト削減にも繋がるかと思うのですが、その辺りの発注方法のご検討というのはされているのでしょうか。

所管課

これまでは直営の従来方式で工事のみを発注していましたが、LED につきましては更新してない施設がかなりありますので、できれば 1 回で、施設をまたいで横断的に全体でできないかと考えています。方法としては、直営でやるのか、あるいはリース、あとは PFI でやるのか、いずれこの 3 つの中で、それぞれメリットとデメリットがあると思いますので、検討を進めているところであります。

会長

それぞれの手法と、コスト的なメリットも含めて、長期的にどこが一番お得になるのかを考えてらっしゃるということですね。ありがとうございます。

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

あつ活サポーターの団体登録は現在 16 団体となっておりますが、もっと増やしていただきたいと思います。あつ活サポーターになった企業がある地区は色々とお願ひすることができますが、地区によってはそういった企業がないところもあります。

活動エリアを市内全域という形で登録しているところもありますが、地区によっては、北の地区が南の地区の企業にお願いすることはなかなか難しいと思います。市から各地区の企業に登録を促してもらいたいと思いますが、市としては、サポーターの登録についてどのように考えているのかを教えてください。

所管課

あつ活サポーター団体登録制度につきましては、令和 5 年度に事業が始まりまして、最初は 13 の団体が登録をしていただく中で、昨年度は 3 つの企業に登録していただき、現在 16 団体となっているところであります。

登録団体の内訳としましては、16 団体のうち 13 団体が企業でありまして、学生ボランティア

団体が2つ、その他の団体が1つとなっているところですが、委員がおっしゃるとおり、南地域には登録している団体がないという状況であります。

市の考えといたしましては、地域が抱える様々な課題を補完していくためには、登録数を増やしていく必要があるという認識でありますので、市の方からボランティア活動に取り組んでいる企業や団体に積極的にお声がけさせていただくとともに、地域のバランスも配慮しながら、今年度も取り組みを進めていきたいと考えております。

委員

地域カルテや資源マップはどのように配付しているのでしょうか。周りに聞いても知らない人が多く、どのように周知しているのかも教えていただきたいです。

所管課

地域カルテと資源マップにつきましては、今年の2月に、市内31地区の自治会連合会の方に、お配りをさせていただいております。

地域カルテにつきましては、地域の人口構造や高齢化の状況などを数値化したものを資料としてまとめまして、お配りをさせていただいております。

資源マップにつきましては、地域における様々な資源をはじめ、災害時の避難所や洪水ハザードマップの家屋流出区域、土砂災害警戒区域などを掲載しておりますので、地域の避難計画を策定する際にご活用いただくなど、そういった場面での活用を想定しているところであります。

委員

連合会長が持っていて、連合会長にお願いすれば見せてもらえるということでしょうか。

所管課

そのとおりです。

委員

登録が16団体でマッチングが6件ということですが、マッチング数を増やしていくことが今後の課題になるかと思います。実際に増えていない理由というのが、例えば、登録団体と、その地理的な問題なのか、何かテーマの問題なのか、それとも周知がうまくいっていないのかなど、何がネックになっているのかを教えてください。

所管課

マッチング数につきましては、担当課としてはまだまだ少ないという認識でありまして、その要因としましては、周知が足りないというところもあります。今年度は団体の登録数を増やしていく取組とともに、自治会を中心とした地域の皆様に活用していただくために、私たち職員が地域に入り、地域の様々な課題をお聞きしながら、課題を補完できるような団体をマッチングするといった取組を推進していきたいと考えております。

委員

難しいかもしれませんが、例えば、自治会の方と登録されている企業の方が一堂に会して意見交換をする場みたいなものがあったらいいのではと思いました。

それがリアルなのか、何かオンラインでやるのかということもあると思いますが、こういったことを検討されていたりするのでしょうか。

所管課

今年度は、登録団体間の交流やネットワークづくりを検討しておりますので、そこに自治会連合会の皆様にも入っていただく中で、活用事例を紹介するなどして横展開を図り、制度の活用促進に繋げていけたらと思っておりますので、今後検討させていただきたいと思います。

委員

やはりお願いをする側とされる側で、顔が見えていないとなかなかやりにくい部分もあるかと思っておりますので、ぜひそういった場があればいいかと思えます。

委員

市の職員の地元貢献や副業・兼業が今どうなっているのか分かりませんが、例えば、職員研修の一環で、自分の地域や応援したい地域の推進役になるのはどうか。

先ほども市の職員の地元に対しての生きがいとかやりがい、貢献づくりということもありましたので、市の職員のキャリアプランの1つとしても、例えば自分の行きやすい地域の応援ならできるのではないかと思います。

委員

確かに企業や住民と、そこに住んでらっしゃる行政の方がどう関わるかというのは、1つ形としてあるかもしれないですね。

委員

やはり各地区には市の職員さんがおりますので、例えば、消防団員がいなくて困っている地区もありますし、民間企業や一般の方から探すと大変なので、積極的に市の職員が参加してもらいたいと思っています。

市の職員が、消防団だけではなく、例えばスポーツ協会の役員など、必ず地域のボランティアや地域の活動に必ず1つは参加するように進めてもらえることができないでしょうか。

所管課

私事で恐縮ではありますが、私もスポーツ協会の活動に10年弱ほど関わらせていただいております。また、地域の消防団に加入している市の職員がかなりの数いるということも認識しているところであります。

そういった様々な形で地域の活動に参画をしている職員も一定数いらっしゃいますし、また、市長も職員に対して、積極的に地域の中に入り皆さんの声を聴きながら市政に反映するようにと

おっしゃっているところでありますので、そういったことを継続していきながら、職員が地域の活動に関わっていければと考えております。

委員

ぜひ進めていただければと思います。

委員

それがいいとか悪いとかではないのですが、市の職員の方は、そのように市の職員だからといって消防団からスポーツ協会から、色々なことを頼まれているんですよね。

そこが今、働き方改革と言われている中で、見ていて気の毒になってくるぐらいなので、やはりバランスを取ってあげないといけないかなと思います。

会長

やはり最終的には個人の判断になると思いますが、例えば、市の職員ならではの地域との繋がりをうまく作っていくとか、自分なりのやりがいを見つけるとか、何かそういう、モデル的なものを市の職員の中で共有していただくことを考えていただいてもいいのではと思います。

それでは、最後に「(6) 連携によるまちづくりの推進」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。

委員

SDGsについてなのか、場合によっては1つ前の項目に関係するかもしれませんが、ダイバーシティ&インクルージョンという部分に関して、甲府市も例外ではなく多分1割ぐらいの人は外国籍の人たちがいるはずなので、こういう人たちはパートナー登録制度の対象であったり、あるいは協働のシステムづくりの対象であったりするのでしょうか。

所管課

SDGs推進パートナーに登録する条件としましては、事業主が対象となっております。そのため、外国籍の方を支援する団体や、ユニタスのような外国人に関わる企業などにもご登録いただいております。

委員

わかりました。甲府市だと海外に展開されている企業もありますしね。

委員

連携によるまちづくりの推進ということで、パートナー登録されている団体数が指標になっていますが、最終的に目指すところを行革という観点で考えますと、例えば、市民なり企業が連携することによって行政の業務がより効率化するとか、今までなかなか行政だけではやりきれなかった部分にこれだけサービスが行き届くようになりましたとか、いわゆるアウトカムの部分というのが最終的な評価の基準になり、それがひいては行政側の負担が減っていくであるとか、それが残業時間という話になるかもしれないですし、コストの部分になるかもしれないと思いますが、最終的にどのように効果を図っていくことが必要なのかとお考えになっているのか、もしお考えがあれば教えてください。

所管課

私はちょうど3年前に SDGs 推進課の課長でしたが、その時はまだ、SDGs のことを皆さんが知っているかどうか、SDGs のバッジをつけ始めているような状況でした。

その時は、市民の方には SDGs はこういうものと啓発を行い、企業の方には補助金を用意しまして、スタートアップ的な部分を支援してきたところであります。

ただ、現在は、市民の方も企業の方も SDGs が当たり前になってきており、行政としては市民への啓発は続けておりますが、企業に関しては、いかに企業同士が SDGs を通じてマッチングをしていくか、そのことによって市の課題の解決につながっていくのかということを考えております。

例えば地球温暖化を例にしますと、温暖化に精通した団体と温暖化に悩む団体がマッチングすることによって、温暖化対策が推進されるとか、新たな仕事生まれるとか、そういったことが、ひいては市の課題解決につながっていくところを目指しております。

委員

具体的にマッチングの件数だとか事業化の件数みたいなところで効果を図っていくような形に、最終的にはなるのでしょうか。

所管課

おっしゃるとおり、パートナー数を増やせばいいということではないと思っております。いかにパートナー同士でマッチングできたりだとか、それによって新たな取組が生まれてきたりだとか、あとは、先ほどのお話のように自治会への貢献だとか、そういったところを本来は図っていければと思っております。現在はまだそこまでのフェーズではなく、マッチングする機会をいかに増やすとか、あるいはパートナーが SDGs についてとても良い取組をしておりますので、それをいかに発信してあげるかというところに注力しております。

今年度から、市役所内のエレベーター脇とローソン前にデジタルサイネージを設置し、パートナー団体の SDGs の取組を放映する取組や、交流会の回数を増やすといった取組の中で、市が把握できないところでもパートナー同士がマッチングしていただきたいと思っております。

会長

おっしゃる通り、まずは参加してくれる企業を増やしていくことが第一段階としてあって、そこから知名度が上がっていき、次に事業に繋がるという流れかと思いますので、次のフェーズでは、ぜひその辺を成果指標などに入れていただけるといいのではと思います。

それでは、全体を通して、もし何か言い忘れた、聞き忘れたことがありましたら最後にお伺いできればと思いますが、いかがでしょうか。

委員

先般、第7次総合計画策定に向けたワークショップが走り始めましたよね。この市民委員会というのは、第6次総合計画の1つのスタートして行っている市民との協働の1つだと思いますが、ここで議論してきたような話などは、次の第7次総合計画にはどのように反映されるお考えがあるのでしょうか。

事務局

この市民委員会の意見に関しましては、当然、参考にする中で日頃の業務改善につなげております。この業務改善による職員のモチベーションや改善意識が事業の効率化につながっていき、ひいては次の総合計画の事業につながっていくということが1つ、また、いただいた意見に関しましては、市長をはじめ各部局長で構成する本部会議の中で示させていただきますし、総合計画課とも情報共有をする中で、次期総合計画につなげていければと考えております。

委員

行革の判断の目的として、コストの縮減というテーマが本来ありましたが、それだけではなく、義務的経費などが弾力的でないと厳しくなっていくと思います。

私も甲府に来てから毎年、義務的経費率を見ていますが、将来負担率も8%超えてきておりまして、市としては問題ないとしていましたが、増えること自体は決していいことではないので、大体でもいいのですが、この行革を進めることによって金額換算すれば幾らのものが縮減できたのでしょうか。

事務局

義務的経費に関しましては、近年の少子高齢化によって、他の市町村も同じだとは思いますが、扶助費をはじめ様々な経費が膨れ上がっておりますが、投資的予算につきましては、それを捻出するための自主財源の確保ということで、確実な税收確保、また、国や県の補助金の有効活用、あとは今、旬となっているふるさと納税による財源であるとか。他にも、広告収入やネーミングライツ、また、交付税で何割か返ってくるような有利な起債をうまく使うなどして、投資的経費を捻出しているところです。

当然、人件費も高騰しつつありますが、効率的に事務をこなして抑制していけたらと考えており、その中で、実質公債比率や将来負担比率においては、早期健全化基準を大きく下回っておりますので、実質は幾らぐらいの効果なのかということは今すぐには図れませんが、財政は健全化であると判断しています。

委員

今は本当に職員が足りないはずなので、採用や定年延長、教育、それからデジタル人材の確保など、これもノーコードツールでみんなが使えるようにするというよりも、本当に必要であれば、専門家を配置するぐらいのことをしてもいいと思います。規模が小さい自治体なので効果も早いはずだと思います。ですから、使えるお金があるのであれば、行革として縮減するだけではなく、積極的にヒトモノカネに投資するように考えていただきたいと個人的には思います。

会長

確かに投資をすることによって、将来的にはそれがコスト削減とかサービス向上に繋がることもありますので、短期で見るとということも必要ですけども長期的に、特に人材などは育てる時間が掛かりますので、そういった視点も重要かと思います。

皆様、ご意見ありがとうございました。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

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。