

令和8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8年7月21日（火） 午後3時00分～午後4時45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、武内委員、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、 長田管財課長、一ノ瀬協働推進課長
	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）		渡辺委員
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7年度下半期実績報告及び令和7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7年度下半期実績報告及び令和7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

取組の中で出来なかったことの要因が課題になり、その課題を踏まえて次年度以降に取り組むことが継続的な推進になると言えるのではないかと思います。全体的にKPIの達成が目的化していると感じます。

例えば、超過勤務の縮減については、超過勤務時間を減らすことなく、職員の働き方を良くすることが本来の目的になるべきなので、職員自身の満足度などに取組の効果が反映されているかどうかを成果としたほうが良いと思います。

所管課

職員の成果や満足度がどう高まっていくかが重要ということをご指摘のとおりだと思います。超過勤務時間が減ってきている一方で、一時的なものも含めて超過勤務が多い職場が一定数残っているため、超過勤務が多い職場にはデジタル化等による業務改善の提案や管理職への働きかけをしており、今後も削減に取り組んでまいります。

委員

コストを減らすことが目的ではなく、浮いたコストがあるなら、職員の育成や採用、DX化などに投資してもいいと思っているので、減らすことだけを目的にしないようにしてもらいたいです。

委員

定量的な指標にすると、その達成度で評価することはやむを得ないこともあると思いますが、浅田委員からのご指摘のように、この指標が悪いわけではありませんが、取組の上に職員の働き甲斐や満足感がしっかりとリンクするべきだと感じます。個々の指標だけではなく職員の環境がどうなのか、働き甲斐がどうなのかということも総合的に見ていくことが必要になってくると思います。

委員

超過勤務は日々の仕事なので0にすることは厳しいと思いますが、超過勤務を減らした場合のしわ寄せや、超過勤務を行っている要因などの分析はできているのでしょうか。窓口業務で来庁者が多かったなど、やむを得ない理由であれば仕方ないと思いますが、そういった要因に左右されない業務や、業務量が要因となって超過勤務が発生している場合は、要因を把握して取り組まないと超過勤務を減らすことは困難だと思います。

また、有給休暇の取得については、課題に「職場風土の醸成や業務体制の改善」とありますが、これは課題とは言えないと思います。数字だけではなく取得できない理由までしっかりと把握しないと、取得しやすい職場にはならないと思いますが、要因を把握するための調査等を行っているのでしょうか。

所管課

超過勤務の要因の把握については、超過勤務の申請時間と職員のパソコンの起動時間の乖離状況を管理職に毎月提供しており、乖離している理由の把握に努めています。また、特定の職員の超過勤務が多い場合は、業務の平準化や分散化を促すなど、改善を図るように管理職にお願いしています。

有給休暇の取得を促す呼びかけ等は積極的に行っていますが、職員個々の取得できない要因の把握まではできていませんので、管理職が把握しているものや、把握していない職員の意識的なものも含めて把握に努めたいと思います。

委員

甲府市は国家公務員や地方公共団体の有給休暇の平均取得日数より低くなっている現状があります。人手不足による職員の業務負担の増加が要因で取得ができない状態なのであれば、いくら管理職に働きかけても効果は出にくいと思いますので、定数管理やＤＸによる業務改善をしっかりとやってもらいたいです。

所管課

超過勤務を減らすことと休暇を取得させることは相反しているため、なかなか難しい部分がありますが、取得できない要因は様々であり、決定的な要因があるという訳ではないと思っています。地方公務員は職員数が多いことが元々指摘されており、平成２０年あたりから削減してきた経過がありますが、技能職を減らす代わりに事務職を増やしたこともありますので、必ずしも人手不足が全ての要因ではないと思っています。今後、人手を確保するためには、休暇が取得しやすくワークライフバランスが取れることも大事だと思いますが、市民サービスを滞らせないように超過勤務を行ってもらった必要がある場合もありますので、その辺りをしっかりと見極めながら取り組んでいきたいと思っています。

所管課

令和８年度に全庁的に業務量調査を行い、業務改善やＤＸ化を検討する基礎資料を作成しますので、そういったものも活用しながら超過勤務時間の削減や有給休暇の取得促進に取り組んでいきます。

委員

どちらも要因の可視化が次のステップとして必要だと思いますので、業務量調査のデータ等を活用して取り組んでももらえばいいと思います。

会長

それでは、「（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

事務職のキャリアラダー作成は検討となっていますが、福祉や介護など、専門的な知識を要する職場もありますので、検討ではなく進めてもらえるとうれしいです。

所管課

技術職の中でも人数が多い土木職から作成しましたが、いずれ他の職種にも展開したいと思っています。何年経過したらどの程度の知識やスキルが必要になるのかを把握している職員がいる必要があることや、行政事務職の業務自体が幅広い分野になり、統一的なキャリアラダーを作ることが困難であるという課題もあります。現時点では検討としていますが、他自治体の先進事例なども調査研究する中で、可能な限り進めたいと思っています。

委員

定年退職した専門職の方を再雇用してもいいと思いますが、その辺りはどうでしょうか。

所管課

今の公務員の制度では、60歳で役職定年となり、定年も65歳まで段階的に引き上げています。現在も、年金が支給される65歳までは定年退職となった方を再任用として雇用していますが、それでも人手不足を補えない状況のため、一部では65歳以降も会計年度任用職員として採用することとしています。

委員

人事評価制度については、若手がシビアに捉えており離職に直結する場合や就職活動でも注視している現状がありますので、早急に見直したほうがいいと思います。

また、意見になりますが、業務量の増加等により余裕が無くなっており、以前よりもOJTの実施が困難になっているなど、人材育成が難しい状況になっていることは承知していますが、日々の業務の中で適切な人材育成が行えるような体制を整えていただけたらと思います。

所管課

職員の定着を促進するため、今年度から試行的に新採用職員に係の2～3年目の先輩が指導員として、業務やプライベートなことも含めて相談に乗れるような仕組みを作っています。すぐに結果が出るものではないと思いますが、様々な手段によって一人一人が能力をフルに発揮できるように人材育成に努めていきたいと思っています。

委員

人事評価制度の見直しについては、信頼を得るための納得性の高い人事評価制度にして欲しいです。人事評価結果を納得してもらうには上司からのフィードバックが信頼性を産むと思っています。そのためには、管理職が部下の成長を促せるような体制を作るべきなので、職員へのアンケートなど実行性のあることをやったほうがいいと思います。

所管課

先日、本市職員にも人事評価に関する研修を受講してもらったところ、甲府市としてしっかり取り組んでいることも多いが、改善すべき余地もあるという気づきもありましたので、その点も参考にすることで、人事評価制度の見直しを行っていきたいと考えています。

委員

キャリアラダーについては、各年代・立場によってやるべき業務などがあり、技術職ではその辺りが明確な部分もあると思いますが、事務職の場合は明確に職能を指定することが難しいと思います。ただ、明確にできないがために業務が曖昧になってしまい、それが超過勤務の発生などの非効率な部分に繋がっているということもあるのではないかと思います。非効率や理不尽を受け入れがたい社会になっていることを考えると、難しい部分はあると思いますが、何がボトルネックになっているのかなどを細かく分析して、物事的意思決定や業務のフローなどを明確にしていくなが必要になるのではないかと思います。

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

手続きのオンライン化をしても利用が低調になってしまう要因は、オンライン化したものがユーザーファーストになっていないからなのか、それともオンライン化の仕組み自体に問題があるからなのでしょうか。

所管課

国が優先的にオンライン化を進めるべきとしている手続きが50件ほどあり、甲府市としては46件をオンライン化しています。利用が低調である手続きとしては、オンライン化以前から申請件数が少ない手続きや、事務の手続き上、書類の原本提出や面談を要する必要があるなど、オンラインだけでは完結できない手続きなどが挙げられます。

委員

オンライン化をしてもうまくいっていない手続きについては、維持するコストもかかると思いますので、廃止をして浮いた予算を公民館などの地域に根ざした他の公共施設のオンライン化に充ててもいいのではないかと思いますがいかがでしょうか。

所管課

本市では、公民館の予約状況はオンラインで確認できますが、体育館などの施設を利用する場合は調整会議に出席しなければならないことや、利用時に利用料金を現金で支払う必要があります。現在、こういった部分もオンライン化の余地はあると考えており、仕組みづくりや住民の理

解を得る必要があるなど時間はかかると思いますが、所管課と検討を進めているところであります。

委員

オンライン化というと回覧板が思い浮かびます。組の回覧板がオンライン化できたらいいと以前から思っていたので、回覧板の一部の情報など、小さなものからデジタル化を進めることで、地域住民にも浸透しやすくなるのではと思います。

所管課

一部の自治会では LINE で回覧をしているところもあると聞いています。一方で、甲府市としてはデジタル化の過程で取り残される人を出さないようにすることにも重要であることから、デジタル機器の不得意な方などを対象に、昨年度はスマホや LINE の使い方など、市民向けのデジタル化に関する講座を年間 100 回実施しています。今いただいたご意見も所管課に共有させていただきます。

委員

USB を経由したウイルス感染による情報漏洩の事例などがありますが、データ利活用の整備に関するセキュリティ対策はハッキング対策なども含めてどのようなになっているのでしょうか。

所管課

データの利活用は市の所有データのみを活用する想定となっています。USB のセキュリティ対策については 7 月に国が全国調査を行った結果、情報漏洩の要因としては、使用した USB が悪質な模造品でウイルスが仕込まれていたことや、業務用のパソコンがどの USB でも読み取ってしまう設定になっていたことが挙げられていました。甲府市は決められた USB しか読み込まない設定になっており、ウイルスチェックなどの対策もできていますが、今後もセキュリティ強化に努めていきたいと思っています。

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、ご意見、ご質問はございますか。

委員

施設の所管課はそれぞれ異なると思いますが、施設の利活用や再配置の計画には専門的な知見が必要だと思います。施設所管課との役割分担について教えてほしいです。

所管課

施設の再配置につきましては、平成28年に総合管理計画を、令和元年に再配置計画を策定して推進しております。また、平成29年に資産の利活用方針を定め、資産の所管課に周知を図る中で、資産の再配置や売却、貸付などの手続き等をサポートする形で、資産の利活用を促しています。

委員

公共施設の再配置の方針を具体的に教えてください。

所管課

再配置の方針は大きく3つに分かれています。1つ目は老朽化などにより使われなくなった施設を廃止すること。2つ目は学校や支援センターのように廃止ができない施設を改修し、長寿命化を図ること。3つ目は施設運営の効率化という視点で、民間企業等に運営を委託することです。この3つの方針で再配置を進めて、公共施設全体の維持費の削減に努めています。

委員

少子化により学校施設にも空き教室が出てきたときに、例えば福祉施設としてなど、教育施設以外の活用も想定できるのではないかと思います。このような所管課が跨る施設の用途転用を行う場合についても、主体的にサポートを行うことになるのでしょうか。

所管課

今後、学校の空き教室が増えることは想定していますが、一般の方と子どもの動線分離などが課題になりますし、学校施設は避難所としての機能も持っているため民間企業への貸出なども難しい現状があります。将来的には空き教室などの空きスペースの有効活用も検討していく必要がありますので、今後の課題として検討していきたいと思います。

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、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

前回の委員会でも、あつ活サポーターの登録や利用を促すように積極的に周知したほうがいいとの意見があり、その後、甲府市や社協の広報誌にも掲載されているのを拝見しましたが、周知の効果はどの程度あったのでしょうか。

所管課

令和7年度は新たに5団体に登録していただき、全部で21団体となっています。また、地域行事や講座の運営支援など11件の利用実績があり、地域活動を支える人的資源の確保に繋げることができました。

委員

自治会活動のデジタル化では、こういったものを想定しているのでしょうか。

所管課

従来の回覧板を LINE に展開するための取組のほか、役員の事務負担の軽減として、会計処理やチラシ作成等のデジタル化についての講座の開催などにも取り組んでいます。

委員

県内の他自治体でも共通の課題だと思いますので、引き続き仕組みづくりに取り組んでいただき、横展開を図ってもらえるとありがたいです。

委員

自治会長が高齢でパソコンを使える人が少ない現状があり、年配者でも分かるようにしっかりと使い方などを説明してもらわないとデジタル化は浸透しないと思っていますが、その辺りはどう考えているのでしょうか。

所管課

そういった課題も認識しており、すぐに全ての自治会活動をデジタル化することは困難だと思っています。いきなりデジタル化を進めるのではなく、従来の紙の回覧板も併用しつつ、スマホ教室などを開催するなど、徐々に進めていきたいと考えています。

委員

市外ではありますが、私の地区も LINE を使うようにしたものの、導入してから何年か経つと管理の負担などもあって利用が低調になってしまった現状もありますので、適切に管理していく体制づくりも大切だと思います。

会長

それでは、最後に「(6) 連携によるまちづくりの推進」について、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

市がSDGsを推進する目的としては、パートナー登録制度は１つのプロセスであって、パートナー数を増やすことが目的化してしまっていると感じます。パートナーと連携して何を行うのが大事なのではないかと思います。

所管課

SDGsを推進する目的は、パートナーを増やすことではなく、パートナー同士の連携や、パートナーの取組の横展開などによりSDGsの取組を波及させることで、持続可能なまちになっていくことだと思っています。パートナー登録企業にアンケートを取ると、SDGsをきっかけに学生や他の企業と関わる場がほしい、自分たちのSDGsの取組を多くの人に知ってもらうために発信してもらいたいといった意見がありましたので、デジタルサイネージによる情報発信の支援や、学生と連携した普及啓発などの取組を行っており、パートナー同士の連携や横展開に繋がっていかれたらと思っています。

委員

私の感覚では、SDGsの１７のゴールのうち、企業や市民ができない部分を補うことが行政の役割ではないかと思っています。現在の取組も早く成果が出るといいなと思います。

委員

パートナーを増やすことから連携することにシフトしなければならないという議論はこれまでもありましたが、今後はSDGsに貢献できるような取組の推進に繋がってもらえるといいと思います。そのためには、登録するインセンティブが企業側として大事な部分になると思いますので、インセンティブの充実も含めて推進していただき、実になる取組を展開できればいいと思います。

会長

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（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。