

審議会等の会議の概要の記録

会議の名称	令和5年度第1回甲州市行政改革推進委員会
開催日時	令和5年5月31日（水）午前9時30分から午前11時17分
開催場所	甲州市役所本庁舎 2階 第一会議室
議題	<ul style="list-style-type: none"> （1）新行財政改革大綱について （2）今年度のスケジュールについて （3）実施計画の変更について （4）令和4年度実施計画検証結果（案）について
出席委員	荻原智志委員、木下みどり委員、栗原宣如委員、佐藤多賀子委員、塩島和美委員、田邊康仁委員、松山典嗣委員、丸山正次委員 （五十音順）
会議の公開又は非公開の区分	公開
会議を一部公開又は非公開とした場合の理由	
傍聴人の数	0人
審議概要	別紙のとおり
事務局に係る事項	出席者 政策秘書課4名（前田課長、土屋リーダー、窪川、水上）
その他	

第1回甲州市行政改革推進委員会 審議概要

<p>内容</p> <p>1 開会</p> <p>2 甲州市附属機関の設置に関する条例および施行規則について</p> <p>3 会長及び副会長の選任</p> <p>4 会長あいさつ</p>	<p>次第に基づき以下のとおり進められた。</p> <p>○事務局（土屋L） ※開会の辞</p> <p>○事務局（窪川） ※資料「甲州市附属機関の設置に関する条例及び施行規則」に基づき甲州市行政改革推進委員会の設置根拠と所掌事務を説明。</p> <p>○事務局（土屋L） ※上記条例第4条により委員の互選で会長・副会長を選任する旨を説明。</p> <p>→事務局案によることとなり、次のとおり選任された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会長 丸山正次委員 ・副会長 荻原智志委員 <p>○丸山会長</p> <p>改めましておはようございます。私自身は政治学が専門で、行政の世界は我々の方で言うと、行政学とは違う分野になる。なので、必ずしも得意でないところがある。ただ、この行政改革という動きに対しては、私達政治学者も非常に興味を持っている。それは何かというと大綱。大綱というの、いかにも行政の世界の言葉で、日常ではない。行政の人はみんなわかるが、そうでない人たちはわからない言葉。基本原理みたいな意味で使う。この行政改革についての基本的な考え方から入っていくが、この基本的な考え方というところが、私達政治学とすごく関係してくる。それは何かというと、改めて読むと面白いと思うのは、行政経営という言葉を使っている部分と、行政運営という言葉を使っている部分がある。経営と運営って何が違うのか。ほとんどこの中では同じような意味合いで使うが、実は2000年ぐらいから行政のあり方もただの管理ではなく、経営的に考えろという、そういうある種の思想がある。そういう発想でいくと、例えば市民というの、今までは市民と言っていたが、実は経営の発想からすると、市民は実はシチズンじゃなくてカスタマーだと言う。顧客、お客さんとして扱うとなると、実はかなり違う。所謂お客様は神様だ、まではいかないが、お客様の声に、いかに耳を傾けるかとか、お客様が満足しているかとか、そういうことを非常に問題視する、ということを経営の中に持ち込もうとするわけです。それは果たしていいことなのかどうかというのは、実は学者の間でもそれから実務の場でも問題になる。なぜかということ、どうしてもマネジメントということになると効率とか、経営の所謂黒字化とか、そういうのは非常にテーマになる。ところが行政の世界は、経営効率に反することがいくつかある。我々がよく知る世界では、福祉とか教育の世界、法律とは別。そうではないところにむしろ重要性があるため、この行政改革を進めるときに、この部分は経営的に考えることなのか、この部分はそうではなくて、むしろまさに運営的に考えることなのかというのが、実はかなり問題になる。市役所の中で実際に担当している人たちはそれがよくわかるが、しかしそれを公にすることがなかなか難しいというのが実際。今はそれでなくても定数削減されているし、</p>
--	--

財政の方も、できるだけ無駄を省くようになるとるので、私はこの行政改革委員会というのは、そういう意味で言うと、市役所の中の職員も感じているであろう、いろいろな問題点を、ある意味外側から、援護射撃をするみたいな部分も含めて、位置づけるといいと思う。ただ文句をつけるだけではなくて、むしろこういうところを今削減しようとしているが、本当にその削減でいいのかとか、そういうようなことを多分市民の目線で言っていたらいいのかなというふうに思う。最初なので、いかにも教員っぽい話し方だったが、ぜひ、ここに来ていろいろなものに対して、やはり行政はこういうことが実現できるといいのではないのかというのは、必ずしもお金を節約することだけがいいことではないので、人や資源をこの部分にもっと注いだらどうかとか、或いはこの部分のやり方については、もちろん最近だと、やはり事業間の重複。どうしても行政は縦割りなので、横でやっていることまで目が行かないから、市民の方からすれば、同じようなことをやっているのだから、どこかでまとめればみたいなことは、仕事なくなるのでなかなか内部では言えない。だからそういうところでは、逆に外から言って、できるだけ無駄な仕事をしないようにしてもらおうとか。そういうことは可能になるかと思う。最初でちょっと余計なことを言ったが、ぜひ2年間よろしく願います。

5 議事

(1) 新行財政改革大綱について

(1) 新行財政改革大綱について

○丸山会長

それでは次第に基づき進める。(1)の「新行財政改革大綱について」を議題とする。事務局から説明をお願いします。

○事務局(窪川) ※事前に配布した資料に基づき、新行財政改革大綱として次について説明。

- ・これまでの行政改革の取り組み
- ・新行政改革大綱の基本事項
 - 新行財政改革大綱の位置づけ
 - 計画期間
 - 基本目標
- ・新行財政改革大綱の基本方針
- ・改革の進め方
 - 実施計画の策定
 - 推進体制
- ・推進項目

○丸山会長

今の説明、多分行政のことに詳しい人たちは、それほど違和感なく聞けるが、初めてこういう世界に踏み込んだときに、一番わからないことがあり、それは何かというと、この政策全体の体系が必ずしもイメージしにくい。どういうふうになっているかということ、一番重要なのは新行財政改革大綱の11頁。先程も言ったが、大綱は基本原則。ですから、大綱って言われているのは、基本目標と基本方針、せ

いざい推進項目ぐらいまでが大綱で大体こういうことを進めていくとある。それに対して、最終的に毎年チェックしていくのは、むしろそういう方針とか項目が実際にどれだけ進んでいるかをチェックするということになる。これは実施部局もそうなるが、実施計画というところの事業、個々の事業について、どういうことができているか、それによっても当初の目標はどのくらい達成できているかを、毎年チェックしていく。こういう仕組みにしてきたのが、先程言ったように2000年以降。広い言葉では政策評価というが、実は政策評価って、元々矛盾している。なぜかという自分でやったことを自分で採点するわけだから、誰だって悪い点はない。だからあまり実効性がないのではないかという議論がある。それは置いて、でも一応行政がやっていることも、民間企業と同じように、ある程度アウトカムをちゃんと評価した方がいいのではないかという、そういう考え方。なので、この後実際の評価等出てくるので、皆さんはぜひ、こういう評価でいいのだろうかとか、そもそもこういうことを評価するのではなくて、もっとこういうことを評価したらどうかとか、そういうことが実際上の議論では出てくることになると思う。

まず、今回の新行財政改革大綱、これも気づかれたと思うが、今までは行政改革大綱。ところが今回は財政も入れている。行政だけじゃなくて財政というのは、これも行政用語だが、お金に関すること。なので、政策運営それだけではなく、お金についても、今回は相当見ていこうということをしごく持っているというのが、今回の大綱の大きな特徴だと思う。それと併せて、大綱の11頁にあったように、何か聞いたことのない横文字がある。PDCA ぐらいは多分辞めた公務員の方たちもそういうのをやったということもあると思うが、その後に出てくる OODA とか、DCAP とか、これはもう最近の流行。どういうことかという、これもちょっと解説になるが、今よく VUCA の時代という。これから先は予測できない、すごくいろいろな大きな変化がある。そうすると最初に計画なんかできない。もう突然コロナウイルスがやってくることにに対して計画なんか持っていない。そうするとそういう突然の変化に対してまずは DO する。まずはやったらどうか。そして、やりながらそれを検証して、次どうしていくかという発想の方が大事だという、そういう考え方が特に民間企業に多くなっている。そういう発想を新しいマネジメント手法と言うが、それを行政も考えていったらどうか。今回の改革大綱は、相当こういうことに興味を持った職員たちが作ったなというのが印象。質問があればぜひどうか。前期も一緒になってやってくださった方が半数ぐらいいらっしゃるが、改めて読んでみてどうか。よろしいか。

基本目標のところも、DX を通じたとか、本当にやってくれるのなら僕は嬉しいが、あんまり甲州市役所でできていない。思うがこれが進めば、相当違っただろう。それから、変化に即応するチャレンジ。これも余計な話だが、私達大学の法人の名前が変わったのはご存知か、前は山梨学院という法人名だった。今は野球でブルーの色が変わったのをご存知か。あれは我々 C2C Blue と言っているが、今度は C2C という法人名です。で、この C2C という法人名は、学校法人の名前としては多分日本にない。どうしてかという、日本語ではないから。しかも C の 2 の C と書いて、これは何かと聞かれることを期待しているわけ。それは何かという

と、Curiosity to Creativity だったか。創造に向けた好奇心と、それから Challenge to Change だが、変化に向けた挑戦、それをかけて何とか 2C にして、C2C。それをいろいろな人に聞かれたら答えられるようにしろというのが私達のあ
る種のミッションがあり、すごくチャレンジ好き。とにかくそういうことをやろ
う、というのが C2C という言葉にかけたもの。今この世界でもこういう、今まで
とは違うことに一歩踏み出そう、そうしないと新しい社会を開けないというのが、
ある意味日本全体、政治の世界である。

○塩島委員

会長の話を聞いて、これを読んで、行政改革でいろいろカットしなくてははいけ
ないのだが、大綱の 1 頁の 3 行目のところで職員の定員適正化等とあるが、基準
というのがあるのか。それで、後に出てくる人材確保といったときに、なかなか矛
盾してくるから難しいことだというふうに感じながら読んだという意見です。

○丸山会長

今ご質問が一つ、職員の適正化。これはもう既に進めてきているが、何か基準
みたいなものはあったのか。

○事務局（土屋 L）

職員の適正化に関しては、職員適正化計画というものがあり、その計画に基づ
いて人数の方を概ね定めている。今、甲州市の職員が 340 名ほどいるが、職員適
正化計画を基本として考えている。

○丸山会長

その適正化の基準はそもそもどうやって定めたのかという質問だったが、それ
はわからないのか。

○塩島委員

何人いればいいのかといった基準があるのか。

○事務局（土屋 L）

一般的に言うと、人数は条例で定められているが、その基準というところと
難しい。結局は、行政運営をしていく中で、職員がこれだけ必要だということを
最初にまずは積算というか、通常業務でその人数が必要ということを定めている。

○木下委員

職員の定数や適正化と、職員数のことを聞いたが、その職員が約 340 名甲州市
にいるようだが、職員の割り振りとして、正職員なのか。例えば 22 条や臨時職員
とかがいつもいる。それは例えば、税金の時のような忙しい時にだけ雇う人であ
って、臨時や 22 条の人だとしたら、そこの正職員の数を増やすということは、や
はり財政面では難しいのか。やはり正式な職員も一生懸命やっている、22 条も。

それを見て、この人がどちらかわからず一緒に仕事をするときもある。聞いたら22条だと言われたときに、気の毒になってきた。そういうことを感じる時もある。先程の340名は、正職員数なのか。それとも臨時とか、22条を含めての数なのか？

○事務局（土屋L）

340人というのは、正職員の数。先程22条という話で、臨時の職員ということだったが、今現状は会計年度任用職員ということで雇っている。給料の方も基準があり、やはり通常の業務を今まで22条と正職員で同じことをしているのに格差があるのではないかと国でも問題になっており、底を上げるというか、同じ仕事をしているのだからということで、技術に見合った給料を出すということで、会計年度任用職員ということで採用して雇っている。

○木下委員

正職員と同じで試験を受けるかどうかという話になってくる。

○事務局（土屋L）

会計年度任用職員は、面接等を受けることになっている。

○木下委員

わかりました、ありがとうございます。

○丸山会長

私がちょっと火をつけているところもあるが、まさにいわゆる民間企業もそういうことが非常に進んだが、非正規職員の対応みたいなものは、今公務員の世界でも非常に増えてきて財政効率を良くしているが、しかし果たしてそれが適正な業務の遂行に合っているのかどうかというのは、やはりまた別の問題。この後多分議論ができるかと思うが、一応今日はこの行政改革の新しい大綱そのものについて、これはどういう意味かとか、更に知りたいことがあればご質問いただきたい。ご意見的なところはむしろその後。いかがか。

では、大綱に基づいてこの後いろいろ見ていくので、大綱についてはぜひ毎回持って来いとは言わないが、見ておいていただいて、常に原理原則に戻りながら、こういう考え方、こういう方針に合っているとか、合っていないとか、この方針自体も、むしろ先程もあったが、途中で見直すということもできるので、方針をもうちょっと他に変えたらどうかとか、そういうことのために、ぜひこの資料はずっと持っていたらいいのかと思うがよろしいか。

では、この議題については以上とし次の議題へ。

(2) 今年度スケジュールについて

○事務局（窪川） ※事前に配布した資料に基づき、今年度のスケジュールについて説明。

○丸山会長

今のスケジュールに関する部分で、何かご意見ご質問はあるか。

改めてこのスケジュールを見ると、少なくともこの委員会としてはあと第2回目がある。第三者モニタリングをどう実施するか。元々は現地へ行き、質疑応答をしたり、実際の業務を見たりしていたが、コロナが起きてしまって、現地へ行くのはちょっと難しいだろうということで、書面審査だけでしたときもあった。しかし今年はどうなのか。

○事務局（水上）

今の時点で、第三者モニタリングは書面でお願いしたいと考えている。毎年1から2施設のモニタリングをお願いするところだが、本年度は鈴宮寮のモニタリングを考えている。なかなか一般の方が使うような施設ではないが、書類上で事業の評価ができるように資料を用意するので、書類を見ていただく中で、昨年同様、事業の評価をしていただく方法でお願いできればと考えている。

○丸山会長

ということで、第三者モニタリングについては、書面によるモニタリングということだ。他に何か、今のスケジュールに関してご意見があるか。

逆に言うと、先程もご意見いただいたが、ここにあるように質問はこの場だけではなく、後でも受け付けるようにすれば、後でゆっくり見て気がついたこととか、或いはこの場では、やはり遠慮がちになるので、なかなか言えない。だけど、私達の大学でもそうだったが、オンラインにすると結構今まで以上に学生が質問してくる。今までなかなかできなかったが、自分で書いて直接出せるとなると、結構くるようになった。同じことが、この質問の受付を終わった後でも受け付けるようにすると、結構出てくるのがわかってきた。それでこういうことをやってほしいと私の方からお願いして、こういうスケジュールになっているので、もし質問等、担当部局等の考えを知ることができるので、ぜひお願いしたいと思う。他にはいかがか。よろしいか。なければこのスケジュールでいく。第2回は、7月から8月の時期にあるので、ぜひ出席いただければと思う。では、2号議案については以上です。

(3) 実施計画の変更について（報告）

○事務局（窪川） ※事前に配布した資料に基づき、甲州市新行財政改革大綱実施計画変更理由について説明。

それでは、資料3-1をお願いします。

こちらは甲州市新行財政改革大綱実施計画 変更理由。新行財政改革大綱を策定する際に、実施計画について基本的には、年度の検証を行う際に、実行力を高められるよう、必要に応じて計画自体の見直しを行うこととしていた。

そしてこの度、新行財政改革大綱実施計画の検証にあたり、所管する7課から実施計画について、変更したいとの申し出があり、その内容についてまとめたものが資料3-1で、今年度のスケジュールにも記載しているが、5月16日に行われた行政改革推進本部会議、庁内の会議となるが、その会議において承認いただいたので、報告ということになる。

それでは資料 3-2 の検証結果（案）をご覧くださいながら、変更理由について説明をさせていただきたいと思う。変更前を青字に、変更後を赤字に記載している。

まず、通番 3「公立保育所の在り方の検討」についての取組だが、検証結果(案)では 3 頁となる。『令和 4 年 4 月 1 日からみいづ保育園が新たに認定こども園となり、保育園の類型別の配置数に変化が生じたため』という理由により、「現状と課題」の 1 行目にある「私立保育園が 1 園」を削除し、「私立認定こども園が 7 園」を「私立認定こども園が 8 園」に変更。3 行目の最後にある「保育園」を削除し、「認定こども園」に変更。最後の行にある「保育園等」を削除し、「認定こども園」に変更。また、「実施内容」についても、「民間保育園」を削除し、「私立認定こども園」に変更するという内容になっている。

次に、通番 4「中学校の再編」についての取組だが、検証結果（案）では 4 頁となる。『塩山地域の中学校再編は、松里地区の住民等の意向を尊重し、段階的再編を実施方針として、まずは、令和 7 年 4 月に塩山中学校、塩山北中学校を統合することとなった』ことと『松里中学校については、塩山中学校と塩山北中学校の統合後、松里地区の保護者、住民の意向を踏まえた上で統合に向けた協議の再開を目指すこととなった』ためという理由により、「目標値」の「令和 7 年度」の「2 校」を「3 校」に変更。「工程表」の「内容」1 段目、令和 5 年度と令和 6 年度の「検討・実施」の検討を削除。令和 7 年度欄の「4 月から塩山・勝沼中学校 2 校体制の実現」を削除し、4 月塩山中・塩山北中の統合に変更。工程表内容の 2 段目、新塩山中の後に「(塩山中と塩山北中の統合)」を加えるとともに、「新塩山中と松里の統合に向けた協議」を「工程表内容」の 3 段目に新規に追加し、令和 4 年度欄に「段階的再編の実施方針決定、検討」、令和 7 年度と令和 8 年度欄に「松里地区の意向を踏まえて検討・実施」を加えることに変更とするという内容になっている。

次に、通番 17「観光交流施設の管理運営の見直し」についての取組だが、検証結果（案）では 18 頁となる。『前年度の方向性の検討や調査を踏まえ、次期指定管理に向けて方向性の検討と決定を行っていくという内容の方が適しているため』との理由により、「工程表」の「結果検討・準備」を削除し、「方向性の検討・決定」に変更。また、『前年度までの方向性の検討・決定を受けて、その方向性に基づき実施するという内容の方が適しているため』との理由により、「新方針での運用開始」を削除し「方向性に基づき実施」に変更するという内容になっている。

次に、通番 27「後期高齢者医療保険事業」についての取組だが、検証結果（案）では 32 頁となる。『令和 4 年 10 月「地方公共団体情報システム標準化基本方針」が決定し、当市においても標準化という表現を使用していることから名称を明確化するため』、また『移行期間については、当市のシステム移行予定が令和 6 年度から 7 年度に変更されたため』との理由により、「現状と課題」の下から 2 行目の「自治体システム化（令和 6 年度予定）」を「自治体情報システム標準化（令和 7 年度）」に変更するという内容になっている。

次に、通番 33「病院事業」についての取組だが、検証結果（案）では 40 頁となる。『誤記』との理由により、「現状と課題」の 1 行目及び工程表 3 段目、「地域医

療体制整備計画」を「地域医療体制基本計画」に変更するという内容になっている。

次に、通番 34「勝沼ぶどうの丘事業」についての取組だが、検証結果（案）では 41 頁となる。『公営施設のため、集客力による地域経済の活性化や地域貢献力を重視する必要があるため』との理由により、「工程表」の内容 2 段目「部門別経費分析による経費削減」を削除し、「利用者数」に変更。「工程表」の 2 段目、令和 4 年度の「事業経費前年度増」と令和 5 年度から令和 8 年度の「前年度比減」を削除し、令和 4 年度から令和 8 年度までを「前年度比増」に変更するという内容になっている。

次に、通番 35「情報発信力の強化」についての取組だが、検証結果（案）では 43 頁となる。『誤記』との理由により、「現状」の令和 3 年度 HP ビュー年 150 件を 150 万件に変更。「目標値」の令和 8 年度 HP ビュー年 300 件を 300 万件に変更するという内容になっている。以上、実施計画書の変更について、事務局より報告をさせていただいた。

○丸山会長

報告ということだが、変えた部分について、内容的に変えたものと、ただ文言を修正したものと一緒になっている。何か今の説明で確認したいこと等あればいかがか。

先程言ったように、後でゆっくり考える時間が必要な部分が、特に内容に関する部分で、よく聞いてみると、例えば中学校の統合のところとか、それから先程あった、これもいつもここで話題になるが、ぶどうの丘の事業に関してどういう指標にすべきなのかとか。結構それによってだいぶ変わるので、そういうところを変えたことについてどう考えるかとか。なぜ当初のものと変わったのか。一応変更理由は書いてあるが、その理由が妥当かどうかとか。そういうことが実際は問題になることがある。せっかく皆さん自分の時間を割いてこうやって来てくださっているので、やはり意見は言えた方がいいと思う。それで、今の説明についてよろしいか。

変更点、まとまった理由も書いてある。実際の変更は資料にも入っているので、これも先程言ったが、やはりこれもこの後 5 年間ぐらい使うので、持っている資料としては面白い。最初はこうだったが、途中から変わっていったりする。よろしいか。

では、令和 4 年度実施計画検証結果（案）についてお願いします。

(4) 令和 4 年度検証結果（案）について

○事務局（窪川）※検証結果（案）の内容説明の前提として、次について説明

- ・ 令和 4 年度検証結果（案）の作成過程
- ・ 検証結果の様式
- ・ 全体の進捗状況

※検証結果（案）の内容については、「達成状況が 4 の各年度目標を超える進捗」とした 2 件の取組項目について、各課の取組の概要を説明した。

－達成度 4（各年度目標を超える進捗）－

- ① 9 頁「手続きのオンライン化」という取組。上半期の取組状況は、「やまなしくらしねっとはフォーム作成が難しいため、簡単に申請やアンケート等が作成できるツールを試験的に導入し、電子申請によるオンライン化推進を庁内の掲示板にて周知するとともに、新規利用担当には取り組みやすいよう参考申請フォームを提供」したこととなっている。下半期の取組状況は、「上半期に引き続き、手続きをオンライン化したい担当者に対して、フォーム作成支援を行った」こと。「他市町村で行っているオンライン申請について、本市でも取り組みを行うよう庁内の掲示板にて推進を促し関係課に打診」したこととなっている。そして取組の効果として、「やまなしくらしねっと掲載数が、令和4年度に2手続を追加した結果44手続となったことや、簡易版電子申請システム（LoGo フォーム）を試験導入した結果、令和4年度健康ポイントこうしゅう参加申込みが1手続。新型コロナワクチン接種券発行受付（4回目接種用）が1手続。その他、市が開催する講座や教室の申込みが18手続」、これらについて、オンライン化することができたとしている。
- ② 22 頁「ふるさと納税の推進」という取組。上半期の取組状況は、「人気返礼品のシャインマスカット等を扱う事業者を増やしたことにより、昨年度を20%余り超える金額で推移したこと。昨年度の寄附者15万人に寄附金の使途の報告書を送付し、レポートに繋げる取り組みを行ったこと。クラウドファンディング型ふるさと納税について、希望する関係課と協議を行い、準備を進めた。」こととしている。下半期の取組状況は、「10月下旬までに人気返礼品であるシャインマスカットの発送を終え、返礼品事業者への指導等により果物全般でクレーム率を1%台に抑えることができたこと。また、広告費を有効的に使用すること等により、年末の寄附も昨年度よりも好調で、12月の寄附金額は、前年比137%となったこと。ふるさと納税寄附者が全国的にまだまだ増加傾向であるため、レポート率を上げるよりも新規寄附者の獲得による寄附金額の増加が図られた。」としている。そして取組の効果として、「返礼品事業者が本市のふるさと納税の趣旨をよく理解していただいたため、粗悪品が返礼品として使われることがほとんどなく、本市のブランド化が推進されたこと。このことによって、他市町村、他県の産地との差別化が図られ、産地のより一層の確立に繋がり、持続可能なふるさと納税となる礎となることができた」こととしている。

○丸山会長

今説明があったように、この場での質問は、今の説明以外のところも含めて、どこでも結構ですということがまず1点。もう一つは、先程もスケジュールのところで確認したが、今日この場で意見が言えなくても、家に持って帰って、ゆっくり読んでみたり、或いは、自分はこの場では確認できないけれど、家に帰ればそこは確認できるからそれを見てから意見を言いたいということもあるかと思うので、それを含めて今はまずこの場でぜひ意見を言いたいということを書いていただく。回答については、先程あったが、政策秘書課がカバーしている部分を超えているので、そういった部分については、担当課からの返答を受けてから後で返答がでてくる。なので、この場では返答はない。もしこの場でご質問ご意見等

あれば、それをとりあえず聞いていくという形になるがいかがか。

○佐藤委員

意見というか、この書類書面上の問題だが、目次の項目。推進項目について、若干基本方針の中で違うところが出てきているので、確認願いたい。上の方から事務事業の最適化、事業プロセスの見直し、ICTの利活用、その下に負担の公平性の確保があるが、これが12番に値すると思うのだが、ここからずっと下の方の番号と、基本目標がずれている。その辺をまた事務局の方で確認して修正していただきたい。

○丸山会長

目次のICTの利活用で、負担の公平性の確保は、14だけだけれども、実際の計画の推進項目で見ると、通番12番目から後ろが推進項目とずれている。

○佐藤委員

その辺がちょっとずれているので、ご確認願う。

○事務局（窪川）

確認する。

○丸山会長

他にはいかがか。

職員をされた経験のある方はおわかりだと思うが、こういうのを新たに作らなければいけない職務がまた増えて本当にかわいそうな気がする。でも実はこの進捗管理シートとかそれから上の計画との対応関係を明確にするとか、去年度までの政策秘書課の職員が、すごくわかりやすく作ろうという意図がでており、第三者が見ても評価できるようにできるだけしてほしいということに、答えようとしている。こういう形で、かなり詳細に業務の進捗状況がわかるようにできていると思うがいかがか。

○松山委員

私個人的に注目しているのが、通番42番から49番の人財確保・育成というところ。今後の甲州市で重要なところかと思っている。職員の方が働いていて、自己実現とか、楽しいとかわくわくするとか、今後の甲州市にとって、すごく重要になるのではないかと個人的には思っている。この中で現状と課題を見てみると、心理的安全性という安心して何でも言い合える環境作りとか、失敗を恐れないなどは、結構今の現状と課題ではないかと思うのが、外部から見て感じる。そういうところがあまりのっていないというのが第1印象。そういうところも、もし現状と課題に挙がるようであれば、ここに挙げても、じゃあどうするかっていうところでもいいのかなと思う。

そして、通番45番の職員アイデア募集制度が、うまくいっているのかとちょっ

と疑問に思った。すごくアイデアの数が少ないというか、目標値自体が、令和 8 年度の応募数 10 で本当にこれでいいのかというところ。そしてアイデア募集するのは、個人でやっているのか、チームでやっているのかというのが、すごく気になる。何か義務付けでアイデアを募集するのかとか。

こういうところにわくわく感を感じているのか、とかそういうのがすごく気になる。もっと失敗を恐れないのであれば、バンバン出せるような環境作りとか、あってもいいのではないか。採用されなくても、そこから何か生まれるかもしれない。アイデアを出すっていうこと自体がとても重要なことなので、それに向けて話し合うとかそういったところが重要かと。ところが何か不安になってくるところで、うまくいっているのか、機能しているのかというところがすごく疑問に思った。以上です。

○丸山会長

はい。通番 49 番の「職員定数の適正化と人員の適正配置」の現状と課題は、数の問題だけ扱っているが、むしろそうではなくて働いている人たち自身のモチベーションとか、或いは職場安全とか、そういうことがむしろ現状と課題の中に盛り込まれないだろうかっていう、これは、ご意見ないし質問だと思う。それからもう一つは通番 45 番で、いわゆる職員提案型の様々な募集制度だが、これについてもっと数が出る形が考えられないのかという、そうすると、目標値が低すぎるという感じか。

○松山委員

そうですね、アイデアを出せる環境とかあるのか。失敗したらどうしようとか、こんな馬鹿なこと言ったら、駄目だ、みたいな雰囲気だと、何かクリエイティブなものって生まれえないのかなと個人的には思う。100 ぐらいアイデアが出てもいいと思う。その中で採用されなくてもそこから何か生まれるかもしれないし、そういったものってすごく重要かと。

○丸山会長

多分そうすると、この実施方法で、民間企業なんかだとワーキンググループみたいなものを作ったりして、そこでみんなで出し合ったりとかする。だからそういう機会を設けているのかとか、それをどういうふうにして設計するのかとか、そういうことも考えられる。これは多分意見だと思うが、それではどうなのでしょうかっていうご提案だと思う。政策秘書課ですから、ぜひそういう意見があったということで考えていただけるといいと思う。

○木下委員

それについてよろしいか。

○丸山会長

はい。

○木下委員

今本当に職員のアイディアはとても大事。また職員モチベーションを上げるためにもいいことだと思うが、役所っていう箱の中で仕事をしているので、出張に行かない限り、この中でずっと事務的な仕事をしているので、アイデアを出すかどうかより、もう毎日の仕事をクリアしていくのが主なことになってくる。市民から苦情が来ない、もらわないように、本当に真面目にやっている職員に対して、アイデアを考えるためには、何かヒントになるものが欲しい。そうすると先程先生がおっしゃったように、外部との接触というか、何かグループみたいな、市役所以外の方たちとも交流しながら、いろいろな外部の一般市民の方、若い方の方が、特にこれからの時代いろいろコンピュータとか、いろいろな ICT のこともある。なので、いろいろなアイデアももしかしたら、職員は忙しくなるが、民間とか外部の一般市民からも行けば、そういう何か研修の仕方ありかたが市内だけでなくて、ここら辺は農業が多いから農業の人達とかいろいろな方達とお話ししながら、そこでアイデア、ヒントを掴んでいけるような、そういった機会があったらいいのかとちょっと今、思った。

○丸山会長

木下委員のおっしゃっているのは、3番目の基本方針。人財確保育成のところ、民間企業でよくやる異業種交流とか、そういうことを市として何か進められる、そういう時間を確保してあげるとか、そういうことも提案として出すこともあると思う。今のご意見も、これはまさにこの職員の育成活用というところで、ここに載ってないが、そういうことは考えられるのではないかというご意見。

○塩島委員

やはり10件とか6件は少ない。やはりいろいろなアイデアが出てきていると思うので、話しやすい、そんな馬鹿馬鹿しいって言っても、それが出しやすいような職場作りもすごく大事だと思う。一般企業だったらすごいアイデアが採用されたら金一封みたいなものもある。評価の方にのるのかもしれないが、やはりどんなアイデアでも出せるということは、それが勉強であるし、やはりわくわくして仕事できるということは、モチベーションとかそんなことにも関わってくると思うので、話しやすい働きやすい職場、そういう雰囲気作りがすごく基本的になるのかな、なんてことを思いながら、聞いていた。

○丸山会長

ありがとうございます。人事のあり方のところ。職員の育成活用のところはいろいろなご意見がある。私の会社、会社というか大学が法人の場所だったが、最近のチーム体制の作り方が自分の机がない。全部ノートパソコンを持って、作業するのはどこでもできる。基本的に全然違う異種の人たちと議論できるように、スタンドがあってそこでコーヒーとか飲みながら会話をする、そういうオフィスにした。働き方を変えてしまった。役所でそれができるかどうか分からないが、でもやはり自分が普段している仕事以外のことを聞いてみると、今そういうこと

をしているだとか、いろいろなことがある。今やはり職場の中のあり方みたいなことをいろいろなところで工夫している。

○塩島委員

そうすると、また聞いていて思ったが、いろいろなところで似たようなことではなくて、コラボができたとか、そういう面で、無駄が省けていくのではないかと思った。

○丸山会長

はい。この職員の育成活用のところていくつかご意見でているので、この辺後で、そちらでまとめてみて、どういう回答ができるかわかりませんが、一応意見として今出させていただいてすごくいいと思う。

○田邊委員

今のことでよろしいか。自分も教員でそうだったが、やはりある程度、職員にゆとりがないと、いろいろな外部からの情報を取り入れることができないというのは、どこも同じだとは思。ただ大変だと思うのは、市の職員の方々が、例えば自分の業務とはちょっと関係ないところで情報を集めようかと思うと、市民からあの人は遊んでいるのではないかという非難が来るというのも、市の職員の方々が大変だということは、自分もちょっと短期間だが生涯学習課にいたときにすごく感じた。ですから、難しいところかと。職員の定数が増えてゆとりがあればそういう職員の方々もいろいろな情報を集めたりとか、市民の声を聞きに行ったり外へ出ることはできるだろうが、それがかえって逆に、市民にどういことだというふうに突っ込まれることもあるのではないかということで、市の職員の方々は大変だとすごく感じている。ですからその辺難しいところ。やはり市全体でそういう雰囲気うまく作れるような方向に持っていくことで、市の職員の方々も働きやすくなるのでは、と思ったが、それはなかなか難しいところだと思う。以上です。

○丸山会長

ありがとうございます。田邊委員おっしゃっていることも確か。いわゆる市とか基礎自治体と政治学用語でいうが、基礎自治体の職員が一番大きく大変なことは、市民と直接関わるので自分がしていることを必ずいろいろ言われる。そこは県庁と違う。県庁の職員はそんなことがないから、彼らは割と気楽という大変だが、いろいろな余裕がある。だけど市の職員はすくなかなかできない現実が確かにある。でもいずれにしろそういうことも含めて、職員の育成とか活用。やはり良い職場であることがいい人材を引きつけるので、そういう意見がすごく出ていると改めて感じる。他のところも含めていかがか。

先程も言ったが、この時間は限られているが、でもここでぜひ言っておきたいということがあるか。

○木下委員

人事のことだが、皆さんやはり市役所職員となった限りはいろいろなことを勉強してもらうために、10年間のうちにあちらこちら部署を異動させて勉強させるようなことが書いてあった。それはとてもいいことだと思う。やはりいろいろなことを知りながら、本当に今先生がおっしゃったように、市民と直接、直結しているところなので、いろいろなことを学んでいくのはいい。よく3月に異動を見ると、去年変わったのにもう変わっているという人が中にいて、ちょっと1年というのは短すぎるなど。1年で変わってしまう場合がたまにあり、この間関わっていて、聞こうと思っていたら変わってしまった。市民の側からも、ちょっと戸惑ってしまうときがあるので、あまり短いのはよして欲しいというのが私個人の気持ちだが、せいぜい2年とか3年くらいあれば、いろいろわかってくると思う。本当に少なくとも2年3年くらいは異動させないようにしていただければ、市民の側としても助かる。この間聞いたのに、異動になってしまった、どうしようというのがあるので。

○丸山会長

今のは通番42にある10年間で異なる部門を3部門ぐらい、つまり3年ぐらいでジョブローテーションしたらどうかという、そういう目安がある。ここにもし加えることがあるとすれば、今おっしゃっていたように、あまりにも早い異動をしない配慮というか、あまりにも短いのはやはり市民から見ても、ちょっと問題があるということが感じられるというご意見だと思う。

○木下委員

そうですね。特に専門的なものが入ってくるとそう思う。

○丸山会長

でもご存知のように、本当は確かに3年ぐらいいさせたいが、あまりにも不適切な人がいる、周りが迷惑だから、現実はそのようなこと。

○木下委員

はい、わかりました。まあ意見として。

○丸山会長

ありがとうございます。他にはいかがか。発言されていない方はぜひ、せっかく最初ですし。

○丸山会長

よろしいですか。いいですか。

○荻原委員

はい。

○丸山会長
荻原委員。

○荻原委員

達成度の評価だが、例えば先程の説明の中で、各年度の目標を超える進捗が 2 件あったが、何が各年度を超えるものなのかわかりづらい感じがする。

例えばこのふるさと納税についても、各年度の目標を超えて進捗があったと言っているが、実際に例えば前年度より増えているということで考えているのか。今年度の目標値自体がどのくらいだったか、それをただ超えているという話なのか。それとも全く考えないで、たくさんいただいているから、年度を超える目標でいいという話なのか。根拠、基準がよくわからない。順調な進捗って何が順調なのか、わかるようなわからないような。

9 頁の手続きのオンライン化も各年度目標を超える進捗だが、実際にこれはちゃんと実績まであって、41 件が 44 件になったという中で、年度の目標としてはどのぐらいを考えていたのか、よくわからない。順調な進捗でもいいのでは、という感じがある。そういう評価の基準があるのか。

34 頁の 28 番公営企業会計の見方がわからない。要するに介護保険事業で、滞納繰越分収納率を目標に上げている。令和 8 年度で 12%だが、実績としてはもう令和 4 年度は 19.2%っていう数字が入っているが、これってすごく超えているのではないか。もう既に達成しているのではないか。毎年変わるものだから、わからないが、ここでも順調な進捗なのか。例えば先程先生が言っている取り組みの効果とか、取り組み状況もかなり丁寧に書いてあるので、それを持って順調な進捗だと言っているのか。これらの目標とどういうふうに関わっているのか。ただちょっと評価基準が一般の方が見てわかるのかという感じはする。

あとは個別事業の 4 番中学校の再編だが、これは新塩山中というのが、塩山中と塩山北中の統合という形で、7 年度実施している。ただ松里中についても、統合に向けた協議を行っていくという考え方になるが、特に例えば新しく項目を作って、7 年度までは塩山中と松里中の統合に向けた協議をし、5 年度 6 年度についてはそっとしておく、なにもしないという意味なのか。やはり考えているのかとか、それもどういう考え方でいるのか、実際は全て変わっていない中で、ただ 7 年度については 3 校が 2 校、2 校が 3 校になったという話なのか、どういうふうを考えていくのかわからない。わかりづらやかなという感じはある。今言ったように 7 年度に 3 校にする予定ということで、松里については結論が出ているので、その統合したところから始める考え方なのか。

○丸山会長

はい。まずは 4 番の先程の学校のところ。特に松里中と新塩山中との統合協議だが、5 年 6 年が空白。これはどういうことなのか、つまり何もしないということなのか、それとももう既に確定していることで、あと実際に取り組むのが 7 年度からということで空いているのか。いずれにしても、質問だと思う。

それからあと財政状況のところ。収納率とか、それからあとは全体の評価だが、これはもう本当に、行政評価のときに、そもそも何を以て評価するのかというのは、担当者しかわからないじゃないかという議論。他の人たちがこれでと言っても、他の人たちはその業務の中身を知らないで、だからどうしてもその当事者がこれで測ると言うが、本当にその測り方がいいかどうかということは、実はわからない。なので、何とも言えないが、いずれにしても、とりわけ収納率とかそういうところは、何を以てして、先程も定員に関して基準みたいなものが何かあるのかというのと同じだが、あるようなないようなものです。やはり市ごとに、仕事も違うし住民も違うので、何人が適正かということは、実は簡単にはだせない。せいぜい財政指数みたいなものがあり、要するに市全体で使っているお金の金額からすると、大体このぐらいの仕事量だからこのぐらい、みたいな発想はある。だけどそうは言っても地域ごとの特性とかいろいろなことがあるので、何とも言えないところがある。だから一応今出てきた意見については、評価項目、それから評価の仕方について、もし答えられる、或いは検討し直せる部分があったら、検討してもらいたいということになると思う。具体的な通番でこの項目について何かあるか。

○荻原委員

先程言ったように、特に年度目標を超える進捗と言われても、何が年度目標なのかがこの評価では全くわからない。

○丸山会長

なるほど。

○荻原委員

何を以て年度を超えているのか、多分何か理由がある話だとは思いますが。評価方法がわからないというのと、先程の28番介護保険事業はこの滞納繰越分収納率というのは、目標値も超えて19.2%までいっている中で、順調な進捗というのか。或いはこれを超えているからという意味なのか。全体的に言えば、恐らく年度目標値を超えているのではないかということ。特にこの滞納繰越分の縮減を以て目標値を上げていくなれば、この数値はどうなのか。あと目標があるということについて、考え方があるのか。

○丸山会長

具体的に通番28番の滞納繰越分収納率。滞納繰越分の収納率が、10%が年度別目標値に対して実績値19.2%というは、良い結果なのか良くない結果なのか、それ自体がよくわからない。

○荻原委員

良い結果だと思う、目標が10%なので。令和8年度目標が12%になっているので、増えれば増えるほどいいのではないかと思う。10%を目標に以ていて、19.2%

	<p>ってかなり頑張ったのではないかという評価はできるのではないか。</p> <p>○丸山会長 そうですね。</p> <p>○荻原委員 ええ。その中で順調という評価でいいのか。</p> <p>○丸山会長 これは具体的な質問だと思う。この 19.2 はむしろ超過してすごく達成できているという評価にならないのか。令和 8 年度まで出てくるので、たまたま令和 4 年度だけが不利になっているから何とも言えないということかもしれない。いずれにしても、そういう説明をしてほしいということ。 他にはいかがか。</p> <p>○丸山会長 よろしいか。多分実際読むと、順調な進捗と言えないのではないかというのが結構出てくる。例えば公共施設マネジメントの推進の個別事業で、今どこもそうだが、道路や橋梁とか、結構修理が必要ではないか。これは、本当は必要だが、お金がないからなかなかできない。 現実、その現状と課題にはそう書いてある。やはり本当はもっとやりたいが、でもできていない。でも、評価の方を見ると、順調な進捗。それは、担当者として見れば、本当は順調じゃないと言いたいが順調じゃないなんて書いたら、なに言われるかわからない。だからやはり、そうするわけです。兎に角、こういうのをまさに第三者的な目で、やはり正直にもっとこういうふうにした方がいいのではないかと。そうやって、市の課題を共有した方が、お互いに話がしやすくなるのではないですか、というのがこういう委員会の意味です。 もしよろしければ、これでこの議事については終えて、先程も言いましたが、委員の方ももっと意見を言いたいこともあるかと思うので、ぜひ意見を後からでも出していただいて、市の考え方とか、或いは、そういうことだったらもっとみんなも理解した方がいいよねということもあるので、ぜひご意見をいただけるとういかなと思う。 議事としてはこれで終わります。どうもご協力ありがとうございました。</p>
<p>(4) その他 4 閉会</p>	<p>○事務局（窪川） ※第 2 回委員会の日程と事務連絡 ○事務局（土屋 L） ※閉会の辞</p>
<p>備考</p>	