

会 議 等 報 告 書

市長公室 政策戦略課 政策戦略係

会議等名	令和7年度 第1回甲斐市行政改革推進委員会		
開催日	令和7年9月5日（金）午後2時	場 所	本館3階 大会議室
出席者	甲斐市行政改革推進委員会委員 （小林会長、小田切副会長、窪田委員、長田委員、穴水委員、藤森委員、 深澤委員）※田中副会長、吉田委員、国久委員、有泉委員は欠席 事務局（丸山市長公室長、田中政策戦略課長、杉田政策戦略係長、小林、深澤）		

午後2時 開始

1. 開会

2. 会長あいさつ

3. 案件

案件（1）第4次甲斐市行政改革大綱における令和6年度実績について
事務局：

資料の1～7ページと参考資料を基に説明

《1ページ目》

第4次甲斐市行政改革大綱については、第2次甲斐市総合計画後期基本計画の計画期間と整合を図るため、令和3年度から令和6年度までの4年間を計画期間として取り組みを進め、令和6年度が最終年度である。

第4次甲斐市行政改革大綱における令和6年度実績として、緑色の網掛けとなっている4つの重点項目ごとに集計した実績である。

重点項目1の「健全な財政運営」、重点項目2の「職員の人材育成と適切な定員管理」、重点項目3の「効率的・効果的な事業の推進」、重点項目4の「公共施設の適正管理」、この4つを柱として、重点項目ごとに青色の網掛けの取組方針を定めて推進した。

令和6年度の実績は、上段の重点項目1「健全な財政運営」については、（1）から（3）の3つの取り組み方針があり、目標設定項目34に対する達成率は、61.8%となっている。

重点項目2「職員の人材育成と適切な定員管理」については、2つの取り組み方針があり、達成率が38.5%となっている。

重点項目3「効率的・効果的な事業の推進」については、3つの取り組み方針があり、達成率が73.2%となっている。

重点項目4「公共施設の適正管理」については、2つの取り組み方針があり、達成率は80%であった。

最下段に記載するオレンジ色の網掛け合計欄が全体の集計となり、令和6年度の取組項目の98項目について、全て目標値の設定を行い、目標を達成した項目は64項目、達成率は

65.3%であった。

ページの一番下には、参考として令和5年度実績を記載している。

《2ページ目》

次に、4つの重点項目の取組方針における各取組項目は、項目数が多いため、主な取組項目について報告する。

なお、右上に参考と記載された第4次甲斐市行政改革大綱令和6年度実績報告書については、98の取組項目ごとの詳細な内容が記載されているため、合わせてご確認をお願いする。

緑色網掛けの重点項目1「健全な財政運営」、青色網掛けの取組方針(1)「自主財源の確保」として、その下の「市税等の収納率の向上」については、1「市税」から7「学校給食費」の7つの取組項目として、市税等収納対策部会において取り組みを進めており、中ほどの列、指標として、各項目の上段、網掛けの現年度分収納率において、オンラインによる預金調査や差押えの実施などに努めてきたが、4「介護保険料」、7「学校給食費」を除く5つの項目は、わずかだが、目標に達しなかった。

次に、10「ふるさと応援寄附金の拡大」については、取扱いポータルサイトを2つ追加、また、広告展開などを実施してきたものの、目標額には達しなかったが、取組項目15「ガバメントクラウドファンディングの活用」では、積極的かつ戦略的に取り組み、令和6年度は、6件実施して目標を達成する中、約1億3,300万円の寄附をいただいたところである。

《3ページ目》

次に、取組方針(2)「計画的・効率的な財政運営」の19「中期的な財政管理」では、中期的な観点から財政の健全化を確保するため、各所属に対し、予算編成方針の周知やヒアリング等を通して財源確保への意識を高め、一般財源の抑制に努めながら、中期的な財政見通しの更新を行った。

次に、取組方針(3)「公営企業の経営健全化」の「使用料等の収納率の向上」の5項目として、26「下水道使用料」から30「合併浄化槽分担金」の現年度分収納率については、滞納者に対し、臨戸訪問や電話催告など滞納整理を実施したが、27「下水道受益者負担金」、28「水道料金」、29「合併浄化槽使用料」は、目標値には届かなかった。

《4ページ目》

次に、緑色網掛け重点項目2「職員の人材育成と適切な定員管理」、青色網掛け取組方針(1)「人的資源の強化と適切な定員管理」の、35「定員適正化計画の推進」については、甲斐市定員適正化計画及び職員採用計画に基づく定員数の確保を図ったが、年度末に退職を申し出た職員が多数いたことから、補充公募を行うことができず、目標値には届かなかった。

36「人事評価制度の充実」については、人事評価研修や各所属におけるヒアリングの実施により、適切な運用を目指した取り組みを行い、目標を達成した。

次に、39「時間外勤務の削減」については、年度末にかけて業務多忙により休日勤務が多かった所属について、期限内の代休取得が困難となり、代休取得率が低下した。

次に、取組方針(2)「組織力の強化と働きやすい職場環境の整備」の、40「時代に即した組織機構の見直し」については、組織機構見直しに向けた検討会や、総務部長によるヒアリング、副主幹以下の職員を対象とした組織機構等に関するアンケートを行い、検証及び課題等を抽出する中、本年4月1日からの組織機構の見直しを行った。

《 5 ページ目 》

次に、緑色網掛け重点項目3「効率的・効果的な事業の推進」、青色網掛け取組方針（1）「質の高い行政サービスの提供」の、60「納付方法の充実」については、市税等の納付方法などについて、市広報誌、SNSを活用し、口座振替推進やスマートフォン決済の周知等を行ったことにより、コンビニやスマホ決済の件数割合が年々増加しており、目標を達成した。

61「おくやみ支援コーナーの実施」については、事前予約による、ワンストップ窓口を活用することで、手続きを迷うことなくでき、手続き時間の短縮等の利点が十分に認知されたことにより、目標を達成した。

次に、69「窓口申請のデジタル化の検討」については、ロゴフォームを活用した電子申請フォーム作成の周知が庁内で図られ、対象サービス数の増加に繋がったことから、目標を達成した。

《 6 ページ目 》

取組方針（2）「協働によるまちづくりの推進」、73「防災リーダーの育成」については、各自治会へ受講の呼びかけを継続していることから、修了認定者は、令和5年度実績から27人増加したが、目標値には達しなかった。

次に、76「し尿処理施設の一元化」については、竜王地区と敷島・双葉地区でわかれていた「し尿処理施設」を一元化することで、行政コストの削減を図るため、峡北広域行政事務組合の新し尿処理施設の建設計画を進めていたが、新し尿処理施設は建設せず、敷島・双葉地区のし尿処理について令和8年度から中巨摩地区広域事務組合での受け入れに向けて、現在、所管課で準備を進めているところである。

次に、取組方針（3）「業務改善の推進」について、85「議会や会議資料の電子化の推進」については、庁内会議や議案等において、紙及び電子媒体との併用運用から本格的なペーパーレスへと移行したことで、印刷にかかる費用を削減することができ、目標の達成となった。

次に、87「AI・RPAを活用した業務改善の研究」については、紙媒体の申請書類をAI-OCRを活用し、データ入力処理についてRPAで自動化することなどにより成果を上げてきたが、母子保健業務に係る受診票や訪問票の処理業務で、OCRの読み込みエラーが発生したことなどの影響で、想定していた削減時間の減少には至らなかった。

《 7 ページ目 》

次に、緑色網掛け重点項目4「公共施設の適正管理」、青色網掛け取組方針（1）「公共施設マネジメントの推進」の、91「学校長寿命化計画の見直し」については、双葉西小学校の校舎長寿命化改修工事を計画通り実施した。

次の、取組方針（2）「公共施設の評価・公表」については、公共施設等の情報の一元化や公共施設カルテの作成・公表を行い、目標を達成した。

《 質疑応答 》

委員：

概ね変わらないと感じるが、重点項目2「職員の人材育成と適切な定員管理」について、項目数が少ないため、達成率が低いのは仕方ないと思っている。項目以外のことになるが、挨拶ができる部署とできない部署がある。組織の配置の問題もあり致し方ないと思っている。

1点事例として、軽自動車の税金について、課税金額が上がった際に担当課に聞いたことがあったが市ではわからないとの回答であったため、国に直接聞いたところ、すぐに回答があった。基本的な知識については、勉強をしてほしい。ぜひ自主学習をしてほしいとの意見である。

事務局：

職員は常日頃から、市民の方に出会ったときは挨拶をするよう意識して業務にあたっている。それが徹底されることが1番であると思う。引き続き、意識して徹底していくことで、ご指摘の意見は少なくなっていくと感じる。また、事例の軽自動車税については、軽自動車税に限らず、市民の方から問い合わせがあったら答えられるように、また、即答できない場合は、しっかりと対応して理解を得ながら行政運営を進めていくことは基本中の基本であると思うため、そういった意見をいただきながら、人材育成に努めていきたいと思っている。

委員：

取組項目 44「テレワークの推進」について、目標が定めてあり目標は未達成だが、ワークライフバランスのために取り入れ、テレワークの体制が整ったため概ね目標は達成できていると記載があるが、今後テレワークについてはどのように進めていくのかを聞きたい。

事務局：

テレワークについては、コロナ等災害時に行政機能を維持していくことが可能になるということの中で、コロナ禍にテレワークを推進するために導入した。テレワークは働き方改革の重要な取組みの一つであり進めていくが、一方で、テレワーク実施に不向きな所管課もあることから、今後は個々の業務に応じて、テレワークを有効的に実施していく必要があると考えている。

委員：

先ほどの委員の質問に関連してだが、取組項目 44「テレワークの推進」について、参考資料の 44 ページの改善のところを見ると、環境整備が一つの目標となっており、目的は達成されたとなっている。設定指標の問題かもしれないが、目標をテレワーク実施の人数ではなく、環境整備ができているのであれば、取組状況は c の遅れているではなく a の順調でよいのではないかと思う。また、事務局の話を踏まえ、テレワークは実施人数というよりは、これからの環境整備がされたのであれば、テレワークは手段でしかないので、いかに有効に活用するかということだと思うので、この辺の整理は必要で、取組項目 44 については、目標達成でよいのではないかと個人的には感じた。

他に意見が一つと質問が一つある。

取組項目 42「職員提案制度の充実」について、過去 4 年間 0 件、昨年が 1 件ということだが、要因分析で制度の周知が完全でなかったと記載があり、提案制度がうまく活用されていないのは周知の問題と整理されているが、1つの案として、今後エンゲージメント調査などを全職員に行うのであれば、そういったところで提案制度についての意見をもらう、どうや

ったらうまく活用できるかなどを職員に聞いて分析をして次の取り組みにつなげていくと良いと感じた。

取組項目 92「公園施設長寿命化計画の見直し」について、長く休館しているがどういう事情があるのか伺いたい。

事務局：

休館している間に施設をどのような運営方針とするか検討するなど様々な検討余地が考えられた。休館に関しては、長時間に渡り、市民の皆さまにご迷惑をおかけし申し訳ないが、施設をどのように維持管理するのか、また集約しながら実施していくのかなど方針を定めるための内部協議に時間を要したことが、休館が長くなった要因である。

委員：

2つ質問する。1点目は、取組項目 35「定員適正化計画の推進」について、未達成であるが、実績で非常勤職員の数が正職員に比べ、特に昨年度は増えているが、これは再任用職員が入っているから増えているのか。なぜこんなに増えているのか。

事務局：

昨今、職員の傷病休暇等で休暇を取る職員が多くいる、また、年度末に退職を申し出た職員の補充を新規の採用で補充するのは難しいため、非常勤職員で補充をしているという傾向がある。そのような要因で増えているという認識である。

※補記：

加えて、児童館の会計年度職員において、勤務体系の変更に伴い勤務時間を増加（週 17.5 時間から週 20 時間へ増加）した。子育て支援課での任用から人事課での任用に変更となったことにより人事課任用の会計年度職員は令和 5 年度の 384 人から令和 6 年度は 423 人に増加（増加人数 39 人のうち 30 人が子育て支援課からの任用元の変更）した。

委員：

再任用職員は正職員に入るのか、非常勤職員に入るのか。

事務局：

人事の資料を確認すると、職員数とは「正職員」、「会計年度職員」、「再任用職員」となっており、職員数には入っているが、正職員のくくりではないため、正職員の数に再任用職員の数は入っていない。

委員：

2点目について、取組項目 38「計画的な人材育成」について、目標に対して実績が非常に低調だが、所属長などが必ず研修に参加させるなどで、当然達成できるものと感じるが、目標として設定している割に、組織として研修を軽んじて考えていると感じる。職員の資質の向上は大変重要であり、それに関わる研修も大変重要であるとする。組織として人材を育

てていくために研修には必ず参加させるとの進め方が必要であると感じる。

事務局：

これまで1人1研修で必ず研修を受講させていたが、令和6年度から見直しを行い、1人1研修を廃止した。代わりに、自身の職位に応じた研修に参加することとしている。役職が上がった場合には、その役職に応じた必須参加の研修が5つ程度用意されており、職位在職の間に受けることとしている。研修参加率は下がってはいるものの、研修制度の見直しを行ったことによる。所属課において必要な専門的な研修は、所属課において積極的に参加するよう指導していく。

議長：

各委員からの知識の向上や研修の参加による研鑽は、令和7年度の甲斐市組織マネジメントプランにも関わってくる。令和6年度の実績報告の中での意見ではあるが、重要な意見であると思うので、次年度に向けて、心して取り組んでいただきたい。

委員：

取組項目 10「ふるさと応援寄附金の拡大」について、未達成だが、全国の市町村も力を入れている中で、寄附金額が減ってしまうのは残念であると思う。新しい市内の品物を探すなどして、ぜひ頑張してほしい。

事務局：

ふるさと応援寄附金については、甲斐市の歳入の中で約 10 億円を占めている。比率的にも大変重要な事業であるため、今後も拡充できるように努めていきたい。

委員：

取組項目 61「おくやみ支援コーナーの実施」について、知り合いが利用した際、大変ありがたかったと聞いた。身内が亡くなったという特別な状況の中、手続きが簡素化されていることは、市民に寄り添ったサービスだと感じる。また、令和6年度に死亡した 855 人のうち、このサービスを利用したのは 788 人、割合は 92.2%であり、市民が求めていたサービスであると思う。この手続きに限らず、今後もこのような、市の中で横のつながりをもち、簡素に、短時間で手続きが終わるというサービスに取り組んでほしい。

1点質問がある。取組項目 65「図書館の開館時間の延長」について、令和5年度の実績に対し、令和6年度の目標はかなり大きな数字になっているが、なにか特別な理由があるのか。

事務局：

Wi-Fi の整備など利便性の向上を図ることで、利用者が増えることを加味して目標を設定したと考える。利用者が望む図書の導入や、貯蔵品等の展示などで実績の改善を図りたいと考えている。

案件（２）令和７年度甲斐市組織マネジメントプランの取組について
事務局：

資料の８、９ページを基に説明

《８ページ目》

昨年度、委員の皆さまの協力をいただくなか、甲斐市組織マネジメントプラン—CHANGE (チェンジ)—を策定したところである。

初めに、１ 「目的」について説明する。

人口減少や少子高齢化の進展等、地域社会の課題が複雑多様化する中、限られた資源を効果的に活用するため、組織の在り方や人的資源の最適配分及び強化にかかる行政改革を行うべく、令和７年４月を始期とする「甲斐市組織マネジメントプラン」を策定した。

令和７年度から令和１１年度までを計画期間とする本プランを遂行し、政策を着実に実行するための組織づくり・人材育成を強化し、活力にあふれた行政経営を推進する。

続いて、２ 「令和７年度推進計画」について説明する。

本プランの推進及び意識の醸成を図るため、令和７年度は、次の５つの取組を進める。

取組内容の①「有識者研修」については、部長級・課長級職員を対象に年間で３回の研修を計画している。

内容は、有識者による講義を通して、本プランの中心となる部長級・課長級職員の意識改革を行うとともに、マネジメントに関する実践や推進を図ることで、意識の醸成に注力し、マネジメントを現場でスムーズに実践できる体制の構築を目指す。

続いて、取組内容の②「有識者アドバイザリー」については、本プランの関係部局である、「政策」、「総務」、「財政」の各部局を対象に年間で４回の協議を計画している。

内容は、本プランにおける重点項目や取組について、有識者と情報を共有する中、推進方法等の協議を行いながら、取組みの推進を図る。

続いて、取組内容の③「係長・副主幹向けフォローアップ」については、係長及び副主幹の職員を対象に計画する。

内容は、取組内容の①で説明した有識者研修を受けた所属長が、所管の係長・副主幹に対し、研修内容及び自身が行うマネジメントについて説明し、この説明を受け、係長・副主幹も業務マネジメントを実践する。

続いて、取組内容の④「エンゲージメント調査」については、全職員を対象に計画している。

内容は、全職員向けのエンゲージメント調査により職員の意識の見える化を図る。

また、年度内の変化を測定し、結果を部課長にフィードバックすることで、マネジメントの実践による効果を検証し、翌年度のマネジメントプラン推進における参考資料とする。

《９ページ目》

続いて、取組内容の⑤「行政評価（事務事業評価）の見直し」については、対象を「部長級職員を中心とした管理職」としている。

内容は、部長級職員が自部門ではなく他部局に対する評価を行う「部局横断的評価」の導入となる。

管理職級の職員は、市民目線による政策レベルでのマネジメントの実践、また、経営的視点による効率的・効果的な行財政運営を目指す必要がある。

この取り組みの一環として、これまでの評価手法を見直し、新たな行政評価、事務事業評価を行う仕組みとして、部局横断的評価を構築し、管理職間での横断的な事務事業評価により、「選択」と「集中」に基づく、ビルド&スクラップを図り、真に有効な事業を検討する。

《質疑応答》

委員：

有識者研修が一番大事であるとする。部長、課長がマネジメントを学ばなければ、一般職員に浸透しない。質問は有識者とは誰か？また、有識者研修と有識者アドバイザリーはどういう違いがあるのか聞きたい。

事務局：

有識者について、本市では平成 29 年度より職員向けの政策形成能力の向上を目的に、政策研究所を実施している。その一環として、早稲田大学のマニフェスト研究所に職員を派遣しており、その講師を務める方を有識者として招く。

もう一点の質問について、アドバイザリーは、マネジメントプランを作成した政策、総務、財政の 3 部局に対して、マネジメントプランの進め方や市の取り組みについてなど、他市の先進的な事例などを交えながらアドバイスを受ける事業となっている。

委員：

有識者アドバイザリーについては少しイメージがつかない。早稲田の人がしゃべるということか？

事務局：

市の取り組みをどのように進めているということの話をしながら、民間の意見等を取り入れながら組織改革を進めていきたいと考えている。

委員：

有識者研修は部長級、課長級が対象だが、この有識者アドバイザリーはだれが参加するのか？関係部局とあるが対象は？部局長なのか、対象の部の全員か？

事務局：

部課長級を対象としている。

4. その他

事務局：

今後のスケジュールについて、本委員会で審査いただく案件が出たところで、改めて連絡をさせていただく。

5. 閉会

午後 3 時 10 分頃終了