

令和6年 喜多方市行政改革推進委員会 議事概要

1 開催日時

令和6年12月13日（金） 午前10時00分～午前12時00分

2 開催場所

喜多方市役所 2階 大会議室

3 出席者（敬称略・順不同）

【行政改革推進委員（出席11名）】

齋藤 義行 条例第4条第1号委員（行政区長「喜多方市行政区長連合会副会長」）
佐藤 富次郎 条例第4条第1号委員（産業分野「会津喜多方商工会議所会頭」）
物江 一久 条例第4条第1号委員（産業分野「きたかた商工会会長」）
齋藤 勇 条例第4条第1号委員（福祉分野「喜多方市社会福祉協議会長」）
山口 謙太郎 条例第4条第1号委員（教育分野「喜多方市教育委員会教育委員」）
原 克也 条例第4条第1号委員（労働分野「連合福島耶麻・喜多方地区連合会副議長」）
平澤 賢一 条例第4条第2号委員（学識経験者「会津大学短期大学部教授」）
安部 良信 条例第4条第3号委員（山都地区）
鈴木 いち子 条例第4条第3号委員（塩川地区）
高澤 高子 条例第4条第3号委員（熱塩加納地区）
長澤 健治 条例第4条第3号委員（喜多方地区）

【行政改革推進委員（欠席2名）】

廣瀬 雅彦 条例第4条第1号委員（産業分野「会津よつば農業協同組合代表理事専務」）
宮澤 正江 条例第4条第3号委員（高郷地区）

【行政改革推進本部員（出席8名）】

遠藤 忠一（市長）
遠藤 紀雄（企画政策部長）
永井 輝彦（総務部長）
小荒井 浩（市民部長）
五十嵐 俊之（保健福祉部長）
小林 幸太郎（農業振興課長）【産業部長代理】
佐藤 幹二郎（建設部長）
佐藤 茂雄（教育部長）

【事務局】

長谷川 仁（企画調整課長）
横山 武憲（企画調整課長補佐）
久保 隆（企画調整課企画政策班副主任主査）

草刈 貴浩（企画調整課企画政策班副主査）

4 会議概要

《開 会》

- 1 市長あいさつ
- 2 会長、職務代理者の選出
- 3 会長あいさつ
- 4 諮問
- 5 審議事項
（1）令和5年度における行政改革取組実績について

《閉 会》

5 議事概要

事務局より、令和5年度の行政改革取組実績について、資料2・3をもとに説明。

(以下、○：委員発言、●市側発言)

○会長

今後人口減少が進むというのは明らかであり、その中で最大の経費は職員の数になると思うが、今の説明の中に職員数の管理や目標数というような項目はあったか。例えば、職員にも正職員やパートなどがあるが、その指標は市ではどのように把握しているか説明いただきたい。

●総務部長

職員数については、この行革中ではなく、定員管理計画というものを策定している。その中で、適正な職員の配置や、退職者・新規採用職員も含めた職員数の5ヶ年の年次計画を立てて、計画的に配置するということで進めている。

○会長

そちらの計画を策定しているのは市職員で構成する組織か。

●総務部長

定員管理計画は総務部総務課で策定している。それをもとに、採用や退職者を含めた職員数を計画的に進めている。

○委員

細かいところで大変恐縮だが、資料2の1(1)②の行政手続オンライン化という部分について、令和4年度の成果は「AIやRPA等の」とあるが、昨年度の会議で示された資料では、また別の成果が書かれている。今回、変更された経緯についてお聞かせいただきたい。

●事務局

黒い文字の「AIやRPA等の自動化ツールに加え」というところが、昨年度は子育て、介護関係26手続についてのオンライン化と記載していたが、総合的な表現に今回修正し表現させていただいた。

○委員

資料2の1ページについてお答えいただいたが、進捗評価はAとなっている。このABCという評価はどのような基準で決めているのか伺いたい。中には数値ではでないものも含まれると思うが、内容や概要を見ると「検討を行う」となっている。検討をするとAになってしまうのか。先ほどABCDの標準のパーセントの説明は事務局からあったが、数値で表せないものは、検討をするとAになってしまうということか。

●事務局

先ほどお示したとおり、数値目標についてはパーセンテージに基づいて評価している。一方で一番下のところに「計画内容」というところがあり、どのフェーズまで進むかということを目標としているものについては、客観的に見て、どこまで進んだかで評価をさせていただいている。

○委員

DXはまだ道半ばで、現状はICTの延長線上にあるような状況だと思う。DXもその中に入っていると思うが、それも含めて良いのか、それとも検討したから良いのかというのが私の質問の趣旨であった。この項目は結果まで求めているということになる。

ついでに伺いたい、4ページのワークライフバランスは、有給休暇の取得率で評価していると思うが、有給休暇がイコールでワークライフバランスの指標になるということか。ワークライフバランスとは本来そのようなものだったのかというところに違和感を覚えた。

●事務局

表の一番下のフェーズ、計画内容というところには、検討というような文言がある場合と、活用や運用開始などの文言がある場合があると思う。その内容に基づいて実際に事業が行われたということになった場合については、進捗評価をAというような形で表現している。

また、ワークライフバランスについても、部分的な指標になると思うが、実際に休暇をとることによって、家庭と仕事の調和を図っていくことにつながると思うので、そのような評価をさせていただいた。

○委員

それはワークライフバランスの一部だと思うので、全体の評価とするのは、個人的にはいかがかと思う。

●事務局

色々な評価方法があると思うが、なかなか数値的に評価するのが難しいこともあり、捉えやすい指標として、休暇の取得日数を評価対象とさせていただいた。

○委員

承知した。資料3の18分の4に有給休暇の実績が書いてあるが、13.3%の人は有給取得率が5日未満である。5日に達しない人1人あたり罰金30万円を支払わなければならないと、労基法で決まったと思うが、5日未満の人が1割以上いる中で、ワークライフバランス取得率によって進捗評価をAにしてしまって良いのか違和感がある。

●事務局

数値的に評価するもの、フェーズ的に評価するもので区分けをしており、前者はその数値的な目標をクリアしたかどうかで評価をしている。スライドの資料は実際詳細等を見ていただくため提示をしているが、客観的な評価をする場合においては、数値的な目標数値をクリ

アしているかどうかで評価させていただいている状況である。

○委員

関連する質問になるが、この評価によると、本市においては働き方改革というところが大きな課題の1つだと感じる。1(2)①は、今年度の進捗評価がAと大きく変わっているが、昨年度は進捗評価がDとなっている。また、1(2)③では令和5年度の進捗評価がCとなっており、他の基本項目と比べると評価が非常に大きく変わっている部分かと思う。また、スライドの18分の4の中では、夏季休暇取得率89%達成とあるが、従来の取得期間を延ばし、半年の取得期間があっても、取得率を100%にするということは現状では不可能なことなのか。

●総務部長

有給休暇などの各休暇取得にあわせて、時期に合わせた取得を促しているところであるが、他にも特別休暇というものもある。そういった休暇も含めて休みを取得している状況なので、なかなか100%にならないというのが現状である。しかし、今後も引き続き取得率が100%になるようにこちらからも促して参りたい。

○委員

平成18年に合併がされ、その時は職員数が633人、令和3年度は511人となっていることから120人減っている。それに対して、資料2の1ページのデジタル技術導入の検討の箇所には、人工知能やロボットなどを活用して市民の要望や期待に応えていくとある。これは大切なことだと思うので一生懸命やっていただきたい。

2ページに各種情報が一元化された統合データという、庁内横断的な取組がある。市の中には部があって、その下に各課などがあるが、1年間を通して、全ての課が同じくらいの忙しさではないような気がする。この時期は非常に忙しいが、この期間はそんなに忙しくないということが必ずあると思う。そういうときに、忙しい部署へ他の課から少し応援を出そうとか、また、反対にこの時期には応援を多くもらおうとか、縦割りではなくて、部長達で横断的に計画し、進めることはできないのか。もしくはもうやっていることなのか教えて欲しい。それをするによって、夜の残業が短くなるのではないか。

●総務部長

各課の横断的な体制の話だと思う。組織の中では部下に職員を配置して、その業務に専念してもらっているところであるが、場合によっては他の課に兼務というような体制もとっている。また、特定の業務が急遽入ってきた場合については、プロジェクトチームを作って、各課からの応援体制を作ってその業務にあたるといったようなことも実施している。そのような形で特定の課の業務が負担になるような場合については、各課からの話、部からの話を聞きながらできるだけ低減できるような方策を考えている。

○委員

そのように進めているということだが、やはり職員の皆さんが心の病で精神的に参ってしまい、長期休暇に入るとか病院に通わなくてはならないようなことは結構重要な問題だと思う。本当に忙しいのであれば、周りが応援するというような体制でやっているということなので、少しでも心の病にかかる方、精神的に参ってしまう方がなくなるように、今後ともよろしくお願ひしたい。

○委員

少し細かいことになるが、4点ほど伺いたい。

大綱1(1)①のデジタル技術導入の検討というところだが、具体的に令和5年度から生成AIの正式運用開始と伺った。主に答申案とか文章作成とか、あとチャットというのは市民窓口でもチャット対応でAIが使われているということだと思う。私の仕事の取引先でAIを導入しているところは結構多いが、AIが作った文章や受け答えというのは少し独特で、人間が作ったものとは少し違って癖があるというか特徴的なものがあると感じる。そこで、業務に応じた使い分けとか、あとそれに応じたトラブルとかは今のところ出ていないのか伺いたい。

●企画政策部長

まずChatGPTなどの生成AIについて、既に使用は始まっており、きちんと研修を受け、内容を理解した上で使うことになっている。また、それを全て信じてやるということではなく、業務の一環として参考にしながら活用しているという段階である。

チャットツールについてはLogoチャットというツールを導入しているが、職員間の連絡で使っているものなので、AIによる自動対応というところまでは至っていない状況である。現状は災害時など、自宅にいても常時スマホで連絡がとれるという体制ができたというところ。

○委員

2点目は、大綱1(1)②行政手続オンライン化について伺いたい。マイナンバーカードを利用してタッチで住民票などが簡単に申請できるというサービスが始まっているということは、とても素晴らしいと思うが、これは現在、塩川や山都など各総合支所でも利用できるのか。

●市民部長

らくらく窓口サービスについては、現在のところ本庁舎だけの利用にとどまっており、支所では今後の対応を考えているところ。

○委員

それに関して、例えば支所の方では、何年後を目処に導入したいなどの年度目標はあるか。

●市民部長

まだ具体的な年度までは決まっていない。今後、検討して参りたい。

○委員

3点目は、大綱1(1)③の説明の中でKintone（キントーン）というクラウドサービスが、次年度以降は使えなくなるということであったが、Kintone が使えなくなった理由を教えてください。

●企画政策部長

まず、Kintone は仮運用で、導入の調査をしながら使っていた。本格運用については、令和6年度以降 Logo フォームというシステムを使うようになり、現在それを使って様々な申請や受付などをオンラインで行っている。

○委員

承知した。最後の4点目の質問は、大綱2(1)③職員提案制度について。資料3では職員提案数と採用数の推移が何年分かがグラフになっている。これをみると令和4年度までは、年間10件から25件ぐらいの数で職員提案があったが、令和5年度だけ激減している。これには何か理由があるのか。

●総務部長

制度そのものについては、令和4年度から令和5年度にかけて特に変えたものはないので、その時の業務の状態が影響しているかもしれないが、具体的になぜそうなったかというところまでは分析ができていない。

ちなみに、今年度については、提案を出しやすくするための見直しを行い、現在10名から21件の提案がなされた。

○会長

関連する質問になるが、この職員提案制度は毎年課題になっている。改善の類の提案制度なのか、それとも予算を伴う多様な施策を何か提案してほしいのか、その仕組みはどうなっているのか。どういう内容で職員に募集しているのか教えてほしい。

●総務部長

自由提案、課題提案など予算を伴うものもある一方で、それ以外のものもあるので、そのような意味では広く提案を募っているところであるが、全体的にはまだまだ少ない。

○会長

資料には「各所属長から参考意見を聴取して審査会において効果性・実効性を審査し…」とあるが、とても堅苦しく感じる。要は、私が言いたいことは、日々の業務の中で課長などの上司の方が、改善点を把握しているのにも関わらず、それが評価されていないのではないのかという疑問を持ったということである。そのあたりについて教えてください。

●総務部長

日々の業務の中で、各課で業務の見直しというのは当然に行っているので、職員提案についてはそれ以外の部分で、市政全般にわたっての自由提案や、課題提案を求めている。

○会長

承知した。あまり堅苦しくすると応募者も少なくなるのではないかという懸念を持ったので、わかりやすく明確にしてもらいたい。

●総務部長

以前は審査会で提案した職員から聞き取りをするような場を設けていたが、やはりそうすると提案者もなかなか提案しにくいということもあったので、現在は審査会においては審査員の中だけで審査を行い、提案者は提案するだけに改善している。そのような形で提案者がより提案しやすいような制度改正を行ってきているところ。

○会長

承知した。

○委員

先ほどいろいろ質問しようと思ったが、職員提案のことは会長も御指摘のとおりで、過去十数年振り返っても毎回指摘があり、全然改善されていない状況である。昨年度の議事録を拝見すると総務部長は提案として 20 件前後が現実的なところであると認識している旨発言していた。これも先ほど会長御指摘のとおり、実績のところ「審査し、可否を決定」とあるが、私もとても堅苦しく感じる。第三者としては、変なこと言わないよう提案者が空気を読んでしまうような雰囲気を読み取ってしまう。目安箱のように気軽に提案できる雰囲気にしたかどうかと以前から意見が出ていたが、改悪されているように感じる。

●総務部長

確かにそういった面もあると思う。ただ、職員提案とは別に職員調書というものもあり、毎年職員から調書を提出してもらっている。その中には市政に対する提言ということで自由に記載してもらう部分もある。その記載については、職員提案件数に含まれていないが、そのように提案や提言を自由にいただいている部分もある。

○委員

以前、東邦銀行などの他の企業などに、1 年か半年ほど職員が交流で行く機会があったかと思う。そのような方に他の組織に行って学んだことから提案を受けたらどうかということも以前申し上げたことがあるが、今年はそういった機会はなかったのか。

それに関連してもう 1 点。資料の 5 ページに BPR の改善というのがあるが、業務プロセスの再設計のために、職員提案制度を活用することはできないのか。いわゆるトヨタの改善ではないが、そこに繋げることができればいくらかでも意見が出てくると思う。民間の方であればそう思うはず。しかし、この取組の進捗評価は A になっている。ビジネスプロセスリエン

エンジニアリングというのは、根本からやり直すことをリエンジニアリングというのだが、本当に根本を見直しているのか。例えば、私が所属する組織では、決裁をする際は多くの人がいるので、3人で済むところに7、8人が押さなければならないが、役所でも根本的なところはなかなか改善できていない。そのように根本的なところから考えるのがリエンジニアリングなのだが、それが実績ではAになっている。それと職員提案を結びつけたらいいのではと思うがいかがか。

●総務部長

まず1点目の外部機関、東邦銀行などの民間への職員の派遣についてだが、自治体においては国や県などとの交流があるものの、令和5年度は民間への出向というものは実施していない。

○委員

自治体でも良い。他の組織を見て学んできたことから提案をいただいたらどうか。

●総務部長

自治体との交流では派遣したり、国に派遣した職員が戻ってきたりということがあるので、そこに行った職員から、提案まではいかないが、国や県に行って学んだことを報告する研修会を実施している。

●企画政策部長

BPRの関係であるが、今回の資料の中では「結果的にBPRに繋がった」ということで、どちらかというところ、その業務の見直しのプロセスを経てBPRに繋がったというようなことまではまだ至っていないというのが正直なところ。ただ、一部ICTを取り入れて業務を効率的にするということで、その空いた流れの部分、それからその他の部分を見直すということは通常でも行っていることなので、そういった意味では繋がってきているのかとも感じる。ただ、目標として共通業務・定型業務等全体的なものという意味ではまだまだ進めていかなければならない部分があると思うので、そのような意味では今後も推進して参りたい。

○委員

どこへの質問になるかわからないが、指標や目標の数値は、今後修正等できないのか。今の指標等がこのまま令和8年度まで続いてもいいのだろうかと考えている。いくつか例を挙げると、大綱2(1)③の職員提案制度の指標は職員提案数ということになっているが、目標の数値が20件に対して、今回は実際には2件であり、進捗評価がDとなっている。ここで狙うところは、職員の市政に対する参画意識の高揚及び行政効果の向上ということであるため、例えば提案数や採用数は少なくとも、行政効果の向上という部分に大きく寄与するものであれば、ここの評価は変わってくるはずなので、本当にこの提案数という数を指標にしているのだろうかと思う。例えば、何か質の向上をみるとか、特別な指標はないのだろうかというふうに感じる。

それから、目標の数値について、例えば大綱2(3)③の公共施設マネジメントでは、昨年

度、今年度もともに目標を達成することができていない状況にある。資料では、毎年度平均 3,600 平方メートル削減していく必要があると挙げられているが、これではアイデミきたかた 1 施設分を毎年削減していくような形を取らざるを得ない。それが本当に今後可能なのか疑問である。その上、延床面積の削減というのも大きな課題だと思うが、現実から目標数値がかけ離れていると感じる。

●事務局

各目標・指標については、かけ離れた分の見直しは可能である。そのようなものについては、次年度に向けて再検討させていただきたい。なお、数値的に表すことが難しい指標についてフェーズで表しているが、そのようなものについては、ある程度の目標という形で示させていただいているので、どちらかといえば、数値目標をもう十分クリアしているような取組について、目標を再設定できないか、また、どこまで踏み込んで変更できるか、次年度に向けて考えていきたい。

○委員

エネルギーの地産地消について伺いたい。再生可能エネルギーについての会議はおそらく別にあると思う。私も少し前に出たことがあるが、このカーボンニュートラル宣言では 2050 年までに実質ゼロにするとされている。それから 2030 年、令和 12 年までに 46%削減するということであれば、これからどのように再生可能エネルギーを伸ばしていく考えなのか。本当にこれが実現可能なのかどうか。地球温暖化とすれば喜多方市だけでなく、全世界的に大切な問題だと思う。

あともう一つはふるさと納税について。これを見て驚いたのは、坂下町が 3 億 7 千万円となっていること。それから喜多方市は、令和 4 年度が 7,900 万円、令和 5 年度が 1 億いくらかとなっていて、毎年伸びているため評価するところであるが、すぐ隣の西会津が 1 億 9 千万円、あとは磐梯町が 6 億というのは、シグマのレンズが返礼品にあるからだと思う。だから喜多方市もこれから 3 億、5 億、10 億と入ってくれば本当に良い財源になると思う。そのような中で、どうやってここまで伸ばしているのか、会津坂下町あたりと情報交換が必要だと思う。先程の説明でも今度の取組としてレイアウト改善やリピーターを増やしていくことが挙げられていたが、それだけではなく、令和 8 年度の目標が 2 億だったと思うが、希望的に言えば 4 億、5 億くらいいただけるような形で進められないのか。これは相手があることなので仕方がないが、時間がない。東京や神奈川の方々は地方に持っていけたのならば、自分たちの財源が減ってしまうと言うかもしれないが、私の持論としては、親は子どもを高校や大学まで出そうと思い、一生懸命働き、育てた。しかし、就職先が東京となれば、向こうは何の資本投資もなしに、税金を徴収できることになる。だから、このような形でふるさとを応援することができるのであれば、どんどんしてもらっていいと思う。これは相手がいることなのでなかなかそうはならないと思うが、考えを伺いたい。

●市民部長

エネルギーの地産地消の関係について答弁申し上げたい。今回の行革の関係で載せている資料については、カーボンニュートラルしていこうというような取り組みである。市全体と

しては、昨年度喜多方市の地球温暖化対策総合ビジョンを策定し、市民の方、事業者の方と一体となってカーボンニュートラルに向けて取り組みをして参りたいと考えている。具体的にどのような手法でというと、皆さんにもわかりやすいところでは、喜多方の場合、太陽光発電や、広大な山林、林業を生かしての木質バイオマス関係の再生可能エネルギーの導入というようなところを目指して、2030年度当面、46%削減、50%の高みを目指している。現在国の方で2035年度を70%、75%というところも話し合いがされているようであるが、当面の目標に向かって、市民の方、事業者の方と一体となって、取り組んでいけるよう進めて参りたいと考えている。

●事務局

ふるさと納税を担当しているのが企画調整課なので、事務局から回答させていただきたい。

ふるさと納税については、今までも色々な面でPRを含めて努力をしてきたが、思ったほど伸びてこなかったというのが現実である。会津坂下町が昨年度伸びた原因について、米などはもちろんあるが、それ以外にYogibo（ヨギボー）と言って、クッションのようなぬいぐるみのようなものがブームになり、それで一気に伸びたという事情がある。西会津町の場合は、米が主ということで、米で色々と今まで行ってきたということがある。喜多方市にももちろん米はあるが、価格的なものも含めて競争力が必要な部分がある。美味しい米ということを示しても、どうしても価格的なところで引けをとってしまった場合、安い方が先に選択される状況が今まで続いてきている。ただ、昨年度については米不足だったということもあり、最後の方は在庫を持っているところが強かったということで、市にとって、今年度の頭ぐらいから9月くらいまでは米で一部評価をいただいたということもある。ただ、それだけではなかなか伸ばすことができないので、先程もあった価格の競争力の面を今進めている。実際は寄付金とそれに対する返礼ということなので、返礼品の競争になってはいけませんが、どうしてもお得感があるようなものに寄付をいただくというような形になってしまうので、価格やPRの方法等も含めて、色々な努力している。

またコメントをいただいたものに対して、こちらから一定の商品をお送りするということで、今、ラーメンや日本酒の関係をやらせていただいている。高い評価をたくさんいただくことによりPRすることができると、さらに寄付がいただけるという相乗効果がある。また、先ほども説明があったが、もともと3つぐらいのサイトを中心に、寄付をいただくような形でやっていたが、それに加えて2つほど増やしている。さらに、それに付随するようなサイトもあるので、全部で10個ぐらいのサイトで寄付いただけるような状況にある。そのような広がりを持たせながら、市の方としても寄付を募っている。

昨年度は、50%ルールということで、制度が厳しくなってきたところだが、9月、10月ごろにかなり寄付額が増えた。今年度と昨年度と比べると、昨年度の方が多い状況だったが、この駆け込みの時期で去年より少し多いくらいまで寄付をいただけているので、最終的には昨年度を超えるような額を確保したいと思い、努力をしている。可能であれば皆様の親戚の方や、働いている息子さん娘さんに、ふるさと納税への御協力をいただければ助かる。

●委員

長くなるので答えなくて結構だが、ふるさと納税は収入だけでなく費用も記載するべきだ

と思う。また、私はふるさと納税という制度そのものに問題があると考えている。

もう一点は、以前は市長も同席し、重大な問題は市長も回答していた。しかし、今日も最初だけ出られたので、結局議事録上は出席になると思うが、退席してしまった。以前事務局は、今後調査を整理した上で検討させていただくと発言していたが、昨年度の議事録には載っていない。この点はどうなっているのか。

○事務局

市長は色々と日程が重複しており、なかなか調整が難しいということもあるため、その代理として、各部長を含め皆で対応させていただいている。

●会長

確かに、昨年もそのような要望があった。市長もこの皆様の意見を耳にするということはやはり大事かと思うので、その辺はもう少し前向きに、日程の把握をして、それだけ大事な会議だという認知をしていただければありがたい。

●委員

質問ではなく要望になるが、資料3の18分の10の新人サポーター制度に関するところで、左上の方に全国的傾向ということで、全国の、例えばその職場で相談しやすいとか本音を言えるとか社会貢献意欲があるとか、そのようなデータ載っている。次回は全国のものではなく、なるべく喜多方市の新人の方がどのように思っているかという資料を載せて欲しい。どのように職場で思っているのか比較するような資料がないと我々としても判断が難しいので、喜多方市自体独自のデータも載せていただければと思う。

以上