

# 令和5年度 宮崎市行政改革推進委員会

開催時期：令和5年11月24日(金)から令和6年2月7日(水)まで

開催手法：書面開催。第8次宮崎市行財政改革大綱に係る実績報告資料等を委員に送付し、書面で意見・質問を聴き取り。質問に対しては、下記のとおり回答を作成。

委員：桑野委員、爲山委員、肥田木委員、谷口委員、中窪委員、時任委員、黒田委員、茜ヶ久保委員、酒井委員、佐藤委員、荻野委員

## 《委員からのご質問と回答》

### 【質問】(資料1:5 ページ)

令和2年4月の職員数は平成31年4月より減少しているのに対し、人件費総額では令和2年度は令和元年度と比べて2.8%の増加となっている。この理由は何か。

### 【回答】

令和2年度から会計年度任用職員制度を導入し、会計年度任用職員への期末手当の支給が始まったこと等により人件費が増額となっています。

### 【質問】(資料1:7 ページ)

デジタル化推進体制の構築において、デジタル化に関する専門性を有する職員の採用・登用に関する状況を知りたい。

### 【回答】

令和4年5月に、最高情報統括責任者(CIO)補佐官として、次長級の「参事(デジタル課推進担当)」を採用し、現在は総合政策部に配置しております。

また、令和5年4月にデジタル専門職1名(主任主事)を採用し、情報政策課に配置しています。

### 【質問】(関連ページ:「働き方改革」に関する職員アンケートの結果を公表します)

「市役所改革推進プラン」の関連資料「働き方改革に関する職員アンケート」において、「働き方改革が十分に進んでいない原因」の自由意見は、どれも重要な課題である。

特に「サービス残業の発生」「正職員と会計年度任用職員の役割分担が不明確」等については、行財政改革が進められる中で起こる「副反応」である懸念がある。

この点について、当局は実態を把握しているか、また改善策は検討されているか。

### 【回答】

職員の時間外勤務申請については、平成18年に定めた「時間外勤務の適正な執行に関する指針」に基づき、所属長による時間外勤務の適正な把握や、事前命令など適正な執行に努めています。

また、令和2年度に導入した出退勤管理システムにより、所属長に対し、システムに記録した正

確な職員の出勤退勤時刻等のデータと時間外勤務申請の内容の比較を行い、実態に合った時間外勤務の申請を行うよう指導等のお願いもしておりますので、職員の時間外申請につきましては、全て適正に申請されているものと考えております。

正職員と会計年度任用職員の役割分担については、毎年各所属長からヒアリングを行い、業務の困難度や業務量に応じ、正職員や再任用職員、会計年度任用職員等を配置しております。

なお、本市では、これまで正職員の育児休業等の代替としてフルタイム会計年度任用職員を主に配置して対応していますが、来年度以降、業務内容や職場の状況等に応じて正職員を代替職員として配置することも検討しております。

**【質問】**（資料2:下段）

経営を意識した人材に関する研修の実践率について、令和3年度の実績より令和4年度の目標と実績が下回ったのにはどのような理由があるか。

**【回答】**

当該研修については、関係部署の職員だけでなく、希望する職員も受講しております。そのため、研修の内容が受講者の現在の業務に直接関係しない場合は、実践率が低くなる場合があります。

**【質問】**（資料1:5、6ページ）

適正な定員管理の推進と効率的な組織の構築について「1億3,500万円の削減効果額を得た」とあるが、《参考2》で、人件費総額の推移は年々増加している。削減効果額はどのように算出しているか。

また、《参考3》「人口1万人当たり職員数」で、中核市中、全国6番目の少なさだが、定員管理を無理のない範囲で行っているか(個人の負担が極端に増えていないか)。

また、人員配置基準以外で削減の要因があれば教えてほしい。

**【回答】**

削減効果額については、平成30年4月の職員数から令和5年4月までに削減した18名に対し、職員1名あたりの人件費相当額750万円を乗じて算出しています。

また、職員配置については、毎年各所属長からヒアリングを行い、業務の困難度や業務量に応じ、正職員や再任用職員、会計年度任用職員等を配置しております。

なお、令和5年3月に策定した宮崎市定員管理計画においては、行政ニーズに適切に対応し、市民の信頼に応える円滑な行政運営を進めることと併せて、職員の心身の健康やワーク・ライフ・バランスに配慮した職員配置を行うため、これまでの宮崎市定員適正化計画と異なり、正職員を増員する内容としました。

**【質問】**（資料1:4ページ）

土地等の売払額で1億902万円の効果額を得た、とあるが、維持管理コストも削減できたのではと考えるがいかがか。

**【回答】**

草刈等の維持管理コストについても、概算で年間約 38 万円程度削減できました。

**【質問】**（資料1:1ページ）

「節減効果額」の表において、令和3年度の「③節減効果額」が突出して大きい。「②取組に要した経費」が大幅に下がった効果もあるようだが、この主な要因は何か。

**【回答】**

特に大きな効果を得た取組として「公用・公共用施設跡地(未利用地)の活用の具体的な検討」があります。令和3年度の効果額は5億円超でしたが、他の年度の効果額は約 1.1～1.7 億円ほどでした。

その他、令和3年度の単年度のみ効果額約2億円が計上された取組として「市営住宅等管理戸数の最適化と居住環境の向上及び PFI 等を活用した公営住宅の整備」があり、こういった要因により、令和3年度の節減効果額が突出して大きくなっております。

《委員からのご意見》

**【意見】**（資料全般）

素晴らしい取組と思うので、是非、広く市民に知ってもらう機会を作っていただきたい。広報誌の切り抜き LINE 配信などでより身近に広報することができると思う。

**【意見】**（資料全般）

市民サービスの DX について引き続き強く求める。市民をカテゴリー分けし若い世代や外国人がよりサービスや情報にたどり着ける環境になると職員の方の仕事も削減できる部分があると考え。窓口で説明されている内容の Web 化、オンライン対応など。封書でのお知らせよりも Web ページの方が見やすい、検索性がある、多言語化できるといったメリットがあると思う。

**【意見】**（資料1:7ページ）

組織改編に関して、「ふるさと納税」は税制としては「いびつ」だが、存在する以上、財源の乏しい自治体にとっては有効活用すべき制度と考える。近年の宮崎市の急伸は、職員の意欲的な取組の成果であろうと高く評価できる。組織改編により「ふるさと納税推進係」を設置したことが、一層の財政の強化と「成功体験を通じた」職員の意欲・資質向上に奏効してくれることを期待する。

**【意見】**

いち利用者としての個人的な感覚だが、窓口職員の執務姿勢が向上していると感じる(以前が悪かったというわけではない)。今後の更なる向上を期待する。

**【意見】**（資料2:下段）

資料 2・3(3)女性管理職の登用率については、目標達成はしているものの、低い水準のまま推移

している。目標値を上げるべきではないか。

**【意見】**（資料1:6ページ）

人口1人当たりの職員数から見ると、宮崎市が特に多いとは感じておらず、IT など DX が道途上のこの時期には、人の声、人の手が、まだまだ必要だと思う。人手不足が市民へのサービス低下にならないようお願いしたい。

また、女性の管理職登用率は、他の政令都市に比べる(国の 2023 年男女共同参画局報告)と少ないように見受けられる。女性職員が働きやすい職場になることで、職位が上がっても「誇り」と「情熱」が継続できる職場になることを期待する。

**【意見】**（資料全般）

行財政改革は不断の取組が必要であり、宮崎市の今後の取組においてもその“継続と強化”が求められる。ただし、行政並びに宮崎市を取り巻く社会経済環境は急激に変化しており、資料3で示されているとおり、従来型の「行財政改革の手法は限界」に達していることも事実である。このため行財政改革の“継続と強化”の視点・重点を新たなものに転換する必要があり、行政組織や行政サービスのあり方について、従来型のマインドセットの点検や見直しを図り、社会経済の変化等に対応したレジリエントな発想や手法、体制で行財政改革に取り組むことが重要である。

**【意見】**（資料全般）

現行の組織・サービスの原理原則や手法を前提に硬直的な行財政改革を進めた場合、職員に対する過度な負担、未来に向けた公共投資の停滞等の行財政に係る新たな問題点・課題が生起する可能性がある。「何のための行政か?」「誰のための市役所か?」という行財政改革が目指す理念や方向性の原点に立ち、行財政改革の意義や目的・手法等を再構築する時期が到来しているといえる。このためには「宮崎市をこういう都市にしたい」「宮崎市役所をこうした組織にしたい」といった、将来像・未来像を市民や職員としっかりと共有し、そこに向けてバックキャストによるレジリエントな改革を進めて行くことが重要である。この意味で「市役所改革推進プラン」には、市行政に内在する矛盾や悪しき慣例などを聖域なく見直し、新たな発想・手法・体制のなかから行財政改革を適切・的確に推進し、持続的に機能する新たな時代の市役所や行政サービスを実現するための役割を期待する。

**【意見】**（資料1:1ページ）

経費の削減効果額について、計画期間中の削減については、「容易な」削減は初年度から実現されることから逡減するのが一般的と考える。令和3年度には届かないものの、令和4年度も高い成果を上げており、おそらく、前向きな投資により、新たな効率化策を見出した成果と思われる。多様化する市民ニーズへの対応は効率化と相反する点が多いが、引き続き工夫を凝らして両立を実現してほしい。

**【意見】**（資料1:1ページ）

5年間の節減効果額が目標を大幅に上回ったことは、あらゆる部署の工夫や努力の成果であると評価できる。コストカットだけでなく、新たな歳入を確保できるようになったことも、今後の前向きな取り組みを推進するものと考ええる。

**【意見】（資料全般）**

5年間の節減効果額が目標を超えて46億円超であったことに驚くと同時に、市民の負担が重くならないことにつながるとすれば有難く思う。今後、少子高齢化が更に進み納税人口も減少してくると想定されており、将来1人ひとりの税負担が大きくなることが心配される。しかし、一方では、住みやすい宮崎を継続させるためのインフラ整備や、きめ細かく行き届いた子どもたちの教育には、今後も更に注力していただきたい。

**【意見】（参考資料19ページ）**

自席でネットワーク環境に接続できない等の課題については、改善に向かうことを期待する。メールアドレスも課の単位で送受信しており、送信後に電話で受信の確認を行う必要がある。個人アドレスを割り振るなどの改善の必要もあると考えるが、これらのリスクやデメリット（業務が個人単位となり部署で共有しづらくなる、異動に係る混乱）等についても十分検討が必要である。

**【意見】（資料2:上段）**

(1)市税収納率及び(5)市営住宅家賃収納率について、住民として納付が当然であっても個々の事情で未納の事例が発生していると思う。前年比で若干とはいえ、収納率が高まっていることから、徴収現場できめ細かく個々の状況把握と合わせて徴収作業を進めてこられた担当者の皆様のご苦勞の賜物であると頭の下がる思いである。

**【意見】（資料全般）**

清山市長の下、行財政改革が進められていること、そして成果が見られることを評価する。  
地域の課題は地域で解決できる社会を目指して欲しいと思う。行政のスリム化が今後益々求められていると思う。多拠点ネットワークコンパクト社会の推進に大いに期待する。

**【意見】（参考資料:57ページ）**

学校施設の維持管理業務効率化については、一括して管理することによるデメリットや現場での混乱などにも留意し、事業の質が下がることのないよう、業務開始後一定期間の状況をみて検証が行われるべきであると考ええる。

**【意見】（関連資料・第8次宮崎市行財政改革大綱(改訂版)PDF:30ページ）**

「児童クラブの適正な利用料金の検討」については、行財政改革の視点からは徴収増の検討になると考えるが、子育て支援として利用者に寄り添った視点も大切に、検討していただきたい。