

令和6年度第2回高知市行政改革推進委員会 会議録

附属機関名：高知市行政改革推進委員会

日時：令和7年3月28日（金） 午前10時～正午

場所：総合あんしんセンター3階大会議室

1 議題

- (1) 会長の選出について
- (2) 令和6年度行政改革の取組状況について（報告）
- (3) その他

2 審議概要

令和6年度行政改革の取組状況を報告し、報告内容について、質疑応答を行った。

3 出席者

- (1) 委員（五十音順・敬称略）
岩内 史子，内川 由加，大崎 優，勝木田 泰子，酒井 浩一，文野 幸，
宮上 佳恵，行貞 伸二，吉村 敦美
- (2) 高知市事務局
弘瀬副市長，総務部長，総務部副部長，行政改革推進課

4 審議内容（主な意見）

- (1) 会長の選出について
高知市行政改革推進委員会条例第5条の規定に基づき、委員の互選により宮上委員を会長に選任した。また、会長の指名により、酒井委員を会長代理に選任した。
- (2) 令和6年度行政改革の取組状況について
I 高知市行政改革第一次実施計画の取組状況

■ 委員

別添資料1 ページNo.2 「災害時保健医療体制の確保」について、一地域住民として意見を述べたい。

地域で避難訓練を行う中で、透析患者について心配している。防災無線を使用する訓練で用意されている原稿には「かかりつけ病院に連絡がつかないが、明日が透析予定日であるため、移送をお願いしたい」という発言に対して「準備ができ次第、職員を派遣する」と返答がある。訓練時には透析患者も参加していたが、比較的元気な自分は後回しにされるだろうといった不安を口にしていた。

透析患者は後回しにできない患者の一人である。透析患者に対する仕組みづくりをお願いしたい。

■ 事務局

災害時の医療というのは非常に難しい課題であるが、高知市ではカルテ等を使って、避難の際に支援が必要な方については計画を立てていくといったことを一つ一つ行っている。

また、高齢者の支援も必要なため、持病や既往症等の個人情報使用の許可をしていただけた方については、地域で把握をして支援ができるような形で取り組んでいる。全てが整うには、時間はかかるが一つ一つ対応していくことになる。

■ 委員

別添資料5 ページNo.12「地域防災体制の充実」について、自分は自助共助というのは地域でどこまで機能できるかが非常に大切になってくると考えている。令和6年度の本取組の取組状況は自主防災組織の結成率が96.8%とあるが、この中で機能しているのはどれくらいなのかと思う。

目指す年度指標は100%だが、機能する組織として動線の確認等の指導をお願いできたらと思う。

■ 事務局

東日本大震災以降、地域の方の注目もあり、組織率が向上した。組織を作る際には、補助金等を活用して資機材を地域に備蓄し、訓練等を実施してきたという経緯があるが、現在、活動していただいている方が高齢となり、地域の活動が停滞するというケースがある。そういった中で、自主防災組織の皆さんが集まって、様々な事例を共有するような会議を開きながら、各地域で新たな取組をしていただけるように啓発を行っている。

■ 委員

例えば地域で訓練をする際に、防災に関するマニュアルを高知市は示しているのか知りたい。

■ 事務局

地域防災推進課が地域の方と一緒にあって、例えば避難所が学校であればPTAの方や先生と一緒にあって作っている。もし、災害が発生して避難所に行くことになれば、避難所に備え付けたマニュアルを広げて自助共助で避難生活を送るという体制になっている。

基本的には、地域防災推進課の職員が主導して地域の方とマニュアルを作り上げ、それから国や県からマニュアル改正の通知等があれば、改めて地域の方と話し合いながらマニュアルを作っていく。

■ 委員

自分も地域防災に関わっているが、地域内連携協議会等で市の職員と話しをしながらマニュアル作成作業を行っている。

山にある行川学園が避難所になっているが、そこで災害時には崩れると思う場所がある。他にも、防災倉庫の設置場所や管理方法等もまだ決まっていない状況である。市の努力はわかるが、まだ準備は整っていない。

■ 委員

別添資料6 ページNo.14「地域おこし協力隊事業の推進」について、地域おこし協力隊として活動している方から、3年間活動しても職歴に結びつかないため、普通に就職したり、地域で働いたりしたほうがいいとの意見を聞いた。いい制度なのにもったいないと思う。

地域おこし協力隊として活動したあとに、その地域に残れるかどうかは、地域の方と深くつながるなどの個人個人の人付き合いによるところもある。市として、問題意識は持っているか知りたい。

■ 事務局

地域おこし協力隊で来られた方は、3年間は国からの財政措置があるので、市としてもその制度を使用して、地域課題を解決するために御活躍いただくという形で制度を導入している。

理想としては、地域おこし協力隊の方には地域に入ってもらっていただきコミュニティビジネスを立ち上げる形だと思うが、そこまでいっていないというのが現実である。

仮に地域おこし協力隊の方が地元で起業されるという場合には、市としても補助金を出して、起業当初の支援をすることもメニューとしてはある。

加えて、総務省に、地方公共団体が重要プロジェクトを実施する際に、関係者間を橋渡ししつつプロジェクトをマネジメントできる人材について地域プロジェクトマネージャーとして任用する制度があるので、本市でも令和7年度から、地域おこし協力隊を経験した方や、同様の経験を有する方を地域プロジェクトマネージャーとして任用することとし、地域の方、地域プロジェクトマネージャー、地域おこし協力隊及び市の職員も連動しながら地域課題を一緒に解決していく仕組みを作っていく。その中で、地域で新たなビジネスを見出していただき、定着いただくのが地域おこし協力隊の目指すべき姿ということをお理解いただきたい。

■ 委員

別添資料7 ページNo.17「各種審議会等への女性の積極的な参画」について、指標達成状況が×がついている。その理由として、該当分野に女性がいないとの話があったが、それでは女性委員がいない審議会の数3以下という目標は永久に達成できないのではないかなと思うが、どのような対策を考えているのか知りたい。

■ 事務局

分野によっては女性がいないこともあるため、推薦を依頼する団体からも女性の委員候補者の推薦をいただけていないが、例えば極端な話ではあるが、一般的な意見を発言していただくために、その分野の専門ではない女性に委員に就任いただくことも案ではないか思い、今後検討が必要かと考えている。

■ 委員

委員というのは、何らかの専門性を求められたり、所属団体を代表したりしていると思うので、女性の数を増やせばいいというものではないと思う。目標を達成するために女性を増やしたようにも見受けられる。

女性が委員候補となることが可能な分野に関する審議会であれば、該当審議会は指標を目指すようにし、例えば、女性の参画が見込めない審議会に関しては特例扱いにするなど、臨機応変に対応してはどうかと思うので、担当課と協議してもらうことを提案する。

■ 委員

別添資料11ページNo34「接遇力向上の取組の推進」について、全職員を対象とした接遇研修を実施して受講者が127名とあるが、高知市の職員数からいうと受講者数が低いと感じる。本取組の指標達成状況は◎だが、評価の判断を知りたい。また、取組状況の補足に、職員の接遇力向上につながったとあるが、何をもって記載しているかを知りたい。

■ 事務局

127名の内訳は、令和6年4月採用職員や令和6年10月の採用職員等であり、新規の採用全職員を対象としている。

職員の接遇力向上につながったとした判断は、接遇研修後に学んだ手法を実施することによる市民の方の反応を見ている。また、市長からも、市民の方から職員の対応がよくなったとお褒めの言葉をいただいたとの情報を庁内に共有があったことなどから、接遇力の向上が見られたと取組担当部署は判断したと考えられる。

■ 事務局

接遇の推進に関しては、平成22年頃に職員の接遇力向上のため、公募して委員会などを作り、事業を推進してきた。

市民の方から市政に対する要望や意見をいただくために「市民の声」という制度があり、その中で職員の接遇について好意的な意見が増えてきており、接遇力向上があったと考える。

■ 委員

新規採用の職員に接遇研修以外に、中堅職員にもぜひ接遇研修の実施を検討したらどうかと提案する。

■ 委員

別添資料11ページNo.35「職場におけるリスクマネジメントの推進」について、年度指標が「リスク対応シート報告件数の減少」とある。このリスク対応シートの策定経過やシート自体がどのようなものかわからないが、リスクが発生した場合は報告を上げてもらい、改善につなげていくべきものと考えている。報告件数の減少を指標にすると、リスクが発生しても報告を控える事態が発生する恐れがあるのではないか。

■ 事務局

全庁的にリスクを洗い出して、そのリスクが顕在化したらどう対応するかという資料はリスク対応シートとは別に作成している。お配りした資料には、リスク対応シート自体について説明しておらず分かりにくいのが、実際に起こってしまったことを報告するシートである。ヒューマンエラーを0にすることは非常に難しいが、0に近づけたいという目標で毎年取り組んでおり、今年度は件数が多かったことから△としている。

■ 委員

別添資料18ページ№53「新たな自主財源調達手法の検討」について、ネーミングライツにより新たな財源を確保することになったのは、素晴らしいことと思うが、ネーミングライツパートナーの募集に係る経費や新たな看板等の作成費用等の新しい経費も発生しているのではないか。この費用対効果が市民に見える形で分析されているのかを知りたい。

■ 事務局

ネーミングライツパートナーの社名や商品名等を入れた新たな看板の設置費用は、ネーミングライツパートナーの負担で対応いただいているため、その部分について本市の負担はない。

ネーミングライツパートナーの募集に当たっては、職員が各企業を回りPR等を行っているが、一般的な事務費程度であって大きな負担にはなっていない。

II 行政評価

■ 委員

別添資料20ページからの事務事業評価の評価方法は、部局長の評価をもって確定としているが、人によって評価の甘さや辛さの基準が違ふと考える。部局長の評価を、他にチェックする作業は行っていないのか。

■ 事務局

部局長評価のチェックは行っていない。評価調書上の点数を目安にA B C Dのランクで評価することとしており、評価に関しては一定の基準を満たしているという認識であり、部局長評価を最終結果としている。

III 令和7年度予算に係る事務事業の見直し状況

■ 委員

別添資料28ページで縮小・休止事業（主なもの）として、こども未来部の会計年度任用職員給与費は記載されているが、会計年度任用職員が配置されていた職場に正職員が補充されたということか知りたい。

■ 事務局

かがみ幼稚園とかがみ保育園の統合及び春野仁西保育園の廃止に伴い、各園に配置していた会計年度任用職員数が減少したこと、また、これらの園に配置されていた正職員を他園に配置することで、他園における会計年度任用職員の人件費が削減された。

■ 委員

別添資料28ページで廃止事業（主なもの）として、こども未来部の「ひとり親家庭高等学校卒業程度認定試験合格支援事業費補助金」について、どういった理由で廃止となったか知りたい。

■ 事務局

本事業は、より良い条件での就職や転職に向けた可能性を広げるため、ひとり親家庭の父又は母の学び直しとして高卒認定試験合格に向けた支援を行うものである。事業の実施期間を令和4年度から6年度の3年間のサンセット事業としており、令和4年度に実績があったものの、令和5年度及び6年度に実績がないことから、廃止となった。

■ 委員

この事業がそうというわけではないかもしれないが、補助金は見つけるのが難しいため、必要な方に行き届くようになればいいと思う。

IV 機構及び職員定数の状況

■ 委員

なぜ、市職員は数年で異動するのか。3年ほどで異動するので、地域のコミュニティに入っていた方も縁が切れてしまう。

■ 事務局

御意見はもっともだが、市としては職員には将来的に様々な部署で活躍してもらうためにジョブローテーションの考え方で人員を配置している。3年から5年で異動しつつ、様々な経験をして得た知識や能力等を最終的にどこで発揮するかという人材育成の考え方をしている。

一方でスペシャリストとなる職員も育てていけないと考えてはいるが、新規で採用された職員については、当初はジョブローテーションにより色々な経験をさせていくということが組織としての考えである。

■ 委員

別添資料32ページに記載している令和7年度に新設される文化観光スポーツ部に移住・定住促進課が総務部から移管されている理由について、スポーツやよきこい祭りで高知を好きになってもらい移住や定住の促進を図るということについて、説明してほしい。

■ 事務局

これについては、市内でも様々な意見が出たところであるが、まずは高知を知ってもらい、来ていただかないといけない。そのためにはまず観光で高知市に来ていただく方にPRしていこうという考え方が一つある。

また、住民票を完全に高知市に移す移住というのはハードルが高く、全国的に人の取り合いの状況になっていることから、定期的に高知市を訪れる人を増やすための関係人口創出プロジェクトを実施しようとしている。本市では令和7年度からふるさとワーキングホリデーを開始し、高知市に興味がある方が最大30日間、仕事もしながら地域の文化等に触れていただく施策を展開しようとしている。そういった施策を充実していくために、文化及び観光分野と密接に連携していく必要があると考える。

■ 委員

自分は移住してきた人間だが、観光やよきこいで来たわけではなく、環境であるとか都会にはないのんびりとした雰囲気といった要因が大きい。

高知市に住んでいた知人には、子供に関する支援が手厚い他市へ移住していった者もいるので、移住や定住に関してはそういった支援をアピールするのが大事ではないかと思う。

■ 委員

今回の機構改革により、部が2つ増えているが、これにより部長級職員が2名増える。市の職員の役職者や年齢のバランス十分に検討しているのか。

■ 事務局

年齢層のバランスについては、新規採用状況に引きずられる。今回の機構改革により、部長級及び副部長級のポストが増えたが、女性職員の割合等を見ながら配置をしていきたい。

女性管理職について触れると、課長級以上は女性の割合が少し増えたが、係長級職員では減少しており、全体では数パーセントの微増である。

職員数に関しては、民間も同様だと思われるが、新規採用職員の確保が非常に難しい状況であり、若年層の採用人数が減ると上の年代の人数の割合が増えてきてしまう。この状態を改善するために、社会人経験者やUIJターン等の移住組を採用しながら、年齢層をフラットにしていくというような採用手法を現在とっているというような状況だが、まだまだ綺麗な年齢構成にはなっていない。

■ 委員

市の行政運営の基本方針及び重要施策に関する事項を協議し、各部局相互の調整を図って市政を推進するための高知市庁議のメンバーである部局長等に女性は何名いるか知りたい。

■ 事務局

現在は2名だが、令和7年度からは3名になる。

V 令和6年度指定管理者業務評価（令和5年度実績）に係る評価結果一覧

■ 委員

市民活動サポートセンターや江ノ口コミュニティセンター等、嫌な思いをすることもなくお世話になっており、この場を借りて感謝を伝えたい。

(3) その他

■ 委員

防災関係のことをお願いがある。浦戸湾沿岸には約40基の石油タンクが設置されており、石油基地の津波火災対策については、県がかなり取り組んでくれている。

東日本大震災では気仙沼で石油タンク23基のうち22基が破損し、石油類が市街地に流れ出して津波と火災の大きな被害を出している。平成29年の高知県の施策でも、石油タンク対策の重要性について言われており、国の補助金の申請をしていくとしているので、高知市にも民間企業と一緒に転倒及び破損しない石油タンクの設置について進めていただきたいと思います。

■ 事務局

高知県が火災のシミュレーションを行い、石油タンクから石油が漏れて市内で火災が起きるかもしれないという結果が出ており、そこから県が国に働きかけ対策を進めている。その部分については市としては関わらず、県と民間企業と国で対策しているところである。

■ 委員

石油タンクは非常に強い構造であり、仮に転倒した場合、多少漏れる可能性はあるが、弁で止まるようになっており大きな漏れは基本的にはない構造である。ただし、石油タンクに船等が当たって破損する可能性は否定できないため、その点について対策を進めていると聞いている。

自分も南海トラフ地震対策のことをお願いしたいことがある。

高知市では色々な南海トラフ地震対策を講じていると思うが、その政策効果を被害想定に反映しないといけないと考える。応急対策を考えるときに、被害が少なければ人的物的資源を色々なところに回すことができ、効果的な応急対策が可能となると思うので、施策の効果を反映させず被害はそのままというわけにはいかない。被害見直し自体は高知県が行うかと思うが、高知市からも県に要望を出してはどうかと考える。

■ 委員

行川学園は少人数の学校ということをしており、小中一貫校として9年間で今は約50人の生徒を先生方が細かく見てくれているが、学習面や感情面で問題を抱える子供が増えてきており、これからも増えていくのではないかと思う。支援が必要な子供が増えているので、カウンセラーを充実させるなど、思い切った対策をして欲しいと思う。子供たちの教育の在り方というのは、昔とは違ってきているので、それに合わせた画期的な改革を期待する。

■ 委員

最近新聞でも話題になっているパブリックコメントについてお願いがある。

高知市のパブリックコメントはホームページで結果公表後、一定期間で消えてしまうので、消さずに残しておくことはできないか。自分もパブリックコメントで意見を出すことがあるが、市から回答を掲載する際に連絡があるわけでもないので、自分の意見に対しての回答を見逃してしまうことがある。

■ 事務局

現在、公表期間を約1か月間で運用している。パブリックコメントの件数も一定数あるため、過年度分も全て公表するのは難しいかもしれないが、頂いたお話を踏まえて今後の運用について検討する。