

## 令和7年度行政改革審議会における主な意見要旨

### 第1回行政改革審議会（7月2日）

#### 第9次行政改革の策定に向けた基本的な方針について

- ◆ 進捗管理について、できる限り取組の進捗を可視化することなので、期待したいです。
- ◆ デジタル化の部分について、他自治体で実施しているものが多い。宇治市として新しい取組を見せてもらいたい。
  - 同じデジタル化と言っても、宇治市がどういったところに課題を持っていて、その課題に対して、宇治市ならではの取組が示しできるように、内部で検討したいと考えています。
- ◆ 基本施策について、「時代に即した」、「適正かつ健全な」という表現を使っているが、もっと具体的に書くべきと考えます。
  - 基本施策の考え方については、大綱の中で記載していますが、委員の皆様や市民の皆様にわかりやすい表現や内容をお示しして参りたいと考えています。

#### 第8次行政改革実施計画の取組状況について

- ◆ 第8次行政改革実施計画の目標に対する効果測定について、次はいつ、どのように実施するのでしょうか。
  - 今年度は総合計画第2期中期計画を策定する年度にあたることから、市民アンケートを実施しており、その結果から評価を行う形で考えています。

### 第2回行政改革審議会（8月18日）

#### 第8次行政改革実施計画取組状況（案）＜令和6年度実績＞について

##### 1-1-⑤ マイナンバーカードとの情報連携による申請等の簡略化

- ◆ 「行かない窓口」とはどのようなものと考えているのでしょうか。また、高齢者に理解できるのでしょうか。
  - マイナンバーカードが普及している中で、マイナンバーカードを活用して、窓口に行かなくても必要な手続きを電子申請できるような仕組みを構築していきたいというものです。また、人にやさしいデジタル社会という考え方のもとで、デジタルデバйд対策として、スマホの使い方や電子申請の仕方などを説明する中で、誰もが使うことができるようにしていきたいと考えています。

##### 1-2-② 業務の効率化におけるAI・RPAの導入や各種情報システムの標準化

- ◆ RPAによる定型作業の自動化について、今後さらに他の課に広げていきたいという認識で間違いないでしょうか。
  - RPAによる自動化によって業務の効率化を図り、人にしかできない細やかな市民対応につなげるためにも様々な課で対応していきたいと考えています。

## 2-2-④ 公平性の観点による受益者負担の適正化

- ◆ 今後の方向性に個別施設計画第2期中期計画ということが書かれているが、今後の流れについて教えてください。
  - 個別施設計画第2期中期計画については、今年度に策定することとなっており、そこで施設の使用料等についても触れていきたいと考えています。

## 第8次行政改革の総括＜中間報告（案）＞について

### 3-1 多様な主体との連携・協働の推進

- ◆ 様々な企業と包括連携協定を結んでいる中で、保険会社2社だけ載せているが、これは適切なのでしょうか。
  - 第8次行政改革における取組結果として、期間中に新たに締結した企業をお示ししています。しかし、様々な企業とも包括連携協定を締結しておりますことから、誤解を招かないよう記載の仕方について検討します。

### 評価一覧

- ◆ 令和4年度から令和6年度までのすべての評価が未達成となっている取組項目について、今後の展望はどのようなになっているのでしょうか。
  - この間の取組のプロセスを分析し、次の第9次行政改革においても引き続き取組を進めて参りたいと考えています。

## 第9次行政改革大綱における基本施策等（案）について

### 基本目標全般

- ◆ 第8次行政改革の基本目標は達成できているのでしょうか。
  - 基本目標2の財源確保額70億円については、令和4年度から令和7年度の当初予算の編成ができていることから達成できている状況です。基本目標1の行政サービスの市民満足度及び3の市民協働活動への参加者割合については、昨年度に効果測定の間接報告を行っておりまして、基本目標1については、目標60%に対して65%となっていて達成、基本目標3については、目標70%に対して55%となっていて未達成となっている状況です。なお、今年度に第6次総合計画の市民アンケートを実施しており、来年度の審議会において、総括とともにその効果測定の結果をご報告させていただく予定です。
- ◆ 第9次行政改革における基本目標の割合の数字は何をベースに考えるのでしょうか。
  - 今年度に第6次総合計画の市民アンケートを実施しておりますので、その結果を用いて検討して参ります。現在、アンケートの結果を集約中ですので、第4回行政改革審議会のタイミングになるかとは思いますが、第9次行政改革の答申案をお示しする際に、その結果をご報告させていただきたいです。

### 基本目標3 市民協働活動への若者、子育て世代の参加者割合

- ◆ この基本目標を設定した理由について教えてください。
  - 将来のまちづくりを考える上で、すべての世代の方が活動に参加されることは大変重要であると考えています。しかし、若い世代の方の参加者割合が少ないということが様々なアンケート結果から見えており、この弱みのところに焦点をあて、市民協働活動の取組をさらに進めていくよう目標として設定しています。
- ◆ 基本目標として、市民協働活動への参加者割合が少なく、弱みである若者や子育て世代を挙げているが、高齢な方などの多様な意見も大事な点である。宇治市民全体を考えながら基本目標を検討していくべきだと考えます。
  - 決して高齢の方を軽視しているわけではなく、すべての世代の方が市民参画、市民協働することがまちづくりにとって重要だと考えており、参加者割合が少ない若者や子育て世代を今回、目標として挙げました。今回はたたき台として案をお示しさせていただいているので、今回いただいたご意見も含めて検討して参りたいと考えています。

### その他

- ◆ 来年度から障害者の法定雇用率が3%になるが、宇治市における障害者の雇用状況はどうなっているのでしょうか。
  - 宇治市では正規職員の採用について、毎年、障害者の方を対象とした別枠の採用試験を実施しております。障害者の方が市役所の中でもしっかりと活躍していただけるように進めたいと考えています。

## 第3回行政改革審議会（10月20日）

### 宇治市の財政状況について

- ◆ 宇治市は他市と比べて扶助費が最も大きい。そのうちの人件費は、京田辺市や八幡市より歳出に対する人件費の割合が抑えられているように見えるが、どのあたりに人件費が高くなる要素があるのか教えてほしいです。給料が高いからだめだという意見は全くないのですが、例えば大阪府にある日本一給料が高い市では、給料を高くする事によって採用において、二次募集、三次募集を一切せずに一次募集で受験者が多く集まり、優秀な人材を確保できる事例があります。現在、民間ですごく就職しやすい時代になっているので、優秀な人材を確保するためには、給料が一定高くはないといけないと思います。
  - 人件費の構造上の要因では、市町村の場合は消防組織を抱えております。宇治市では消防本部というセクションがあり、一般会計の中で消防職員の人件費を負担しています。一方で例えば、向日市や長岡京市では、2市1町で乙訓の消防組合をつくっており、人件費はその消防組合から出ていますので、それぞれの市における人件費の構成比には出てこないという特殊事情があります。また、京田辺市では消防本部がありますが、事務委託という形で宇治田原町や井手町の消防業務を全部負担されているので、人件費の構成比が高くなってしまう特殊事情があります。

## 人件費等の見直しに関する取組について

- ◆ 給料表の構成の見直しについて、一般企業の役員としては、最近、最低賃金がすごく上がっている、どうしてもここ10年以上のデータでは高位職の方の賃上げ率が非常に低くなっています。適正な人員管理は必要ですが、いわゆる中堅、ベテランの方が簡単にやめてしまうきっかけになったりします。給料表の見直しなど、このあたりはどのように進められているのでしょうか。
  - 給料表の見直しはすでに実施していきまして、一度ですべてが変わるわけではなく、徐々に効果が出てくると見込んでいます。適正な定員管理については、結果としてマイナスの数となっていますが、必要な事業、必要な部門には増員を図っています。今後も引き続き、適正な定員管理について、必要なところには増員を図り、見直せるところについては、しっかりと見直し中で、定員管理を行うとともに、給与についても常日頃から制度のあり方は見直していきたいと考えています。

## 財政見通し

- ◆ 4年間で約55億円の財源を生み出していく必要がありますと書かれていますが、削減目標を見せてもらいたい。何をどのように削減するのかを示してもらいたいと思います。
  - 55億円の財源の部分については、現行制度の税財政の制度に基づいての推計であり、この後、いろいろな制度改正もあります。結果的には前回の期間においては、市税は好転しましたし、制度改正等もありましたので、地方に財源が来ている部分があります。一方で大きな投資的事業の実施もあった中で、何かを削る、何か歳入に取り込むのか、具体的に申し上げることはなかなか難しいです。

## その他

- ◆ 具体的な方策の職員定数及び給与の適正化と人材育成の推進の推進の部分について、これまでとこれからのことをお聞かせください。
  - 宇治市職員人材育成基本方針では、チェンジプラス5C職員という、創造する職員、ニーズの変化をキャッチする職員、チャレンジする職員、コミュニケーション能力の高い職員、市民と協働する職員といった目指す職員像を定めています。行政改革においては、人材が十分でない、確保が難しい中で、限られた人材で効率的に仕事を進めていこうという中で、企画能力を上げていくこと、デジタル技術の活用をできる人材を増やしていくこと、市民協働の意識を植え付けていくことの3つを大きく掲げています。その中で、企画能力の部分では、職員提案や政策立案を進めており、新たな事業は確実にこの間増えてきており、創意工夫した事業展開が図られているというふうに考えています。また、デジタル技術では、研修を進めていますが、十分にスピード感を持って他市と比べて進められているかという点はまだ浸透していない部分もあると認識しており、今年度、新たに全部局またがってデジタル化を進めていく検討会議を立ち上げておりますので、次の第9次行政改革につなげていきたいと考えています。最後に市民協働では、プロジェクトチームを立ち上げており、部局横断的に市民協働を市全体で進めていこうと取り組んでいます。その中では、実際に地域に入って市民協働を進めて、どんな視点で今後市民協働に取り組んでいけばいいのかなどを様々な部署

で意見交換をする中で意識を高めて進めています。この大きな3つの視点で第8次行政改革に取り組んでいますので、第9次行政改革に向けて更にブラッシュアップできればと考えているところです。

- ◆ デジタル化について、宇治市は他に比べて遅れていると感じていて、住民票がコンビニで取れるようになったのもずいぶん遅かった。今年、競争入札等参加資格審査申請で、電子申請が軒並み始まっている中、宇治市は今回も紙での申請だということで立ち遅れていると思います。京都府でも南山城村でさえ電子申請になっていますので、宇治市は京都府内でかなり遅れている印象ですので、進めていただけたらと思います。