

令和6年度

第3回郡上市行政点検外部評価委員会 議事録（要録）

日時：令和6年10月31日（木）10:30～17:00

場所：郡上市役所4階 大会議室

1. 開 会

2. 外部評価スケジュール及び概要等説明

事務局説明：日程及び進め方について

3. 議事（外部評価）

外部評価対象となっている基本方針について、責任課等（責任課、主管課、関係課）が基本方針評価調書（施策点検シート）の詳細説明を行い、委員から責任課等への質疑応答を経て各委員による評価を実施

●外部評価対象を行う「基本方針」

（1）第4分野：香り高い地域文化と心豊かな人を育むまち

基本方針5：郡上のこれまでと今を学び、郡上のこれからを考え行動する「郡上学」を推進します

責 任 課：市長公室 政策推進課

（2）第1分野：地域資源を活かして産業を育てるまち

基本方針5：雇用の場・機会の創出と魅力ある就労環境を目指します

責 任 課：商工観光部 商工課

（3）第7分野：健全な行財政運営を実行するまち

基本方針2：成果を重視する効率的かつ効果的な行財政運営を図ります

責 任 課：市長公室 企画課

4. 評価結果まとめ

●外部評価対象「基本方針」に対する外部評価委員会総合評価

第4分野：香り高い地域文化と心豊かな人を育むまち

基本方針5：郡上のこれまでと今を学び、郡上のこれからを考え行動する「郡上学」を推進します

外部評価委員会総合評価 2

第 1 分野：地域資源を活かして産業を育てるまち

基本方針 5：雇用の場・機会の創出と魅力ある就労環境を目指します

外部評価委員会総合評価 2

第 7 分野：健全な行財政運営を実行するまち

基本方針 2：成果を重視する効率的かつ効果的な行財政運営を図ります

外部評価委員会総合評価 2

※外部評価委員会の審査基準

- 1…市の評価は、適正な評価が行われている
- 2…市の評価は、概ね適正な評価が行われている
- 3…市の評価には、一部適正でない部分がある
- 4…市の評価には、適正でない部分が多くみられる

5. 閉 会

出席者（敬称略）

【 委 員 】 尾藤望委員長、蒲智美副委員長、今井良幸委員、臼田啓子委員、名畑司委員、曾我厚夫委員、羽土洋佑委員、河合美世子委員、山根さき委員

【責任課等】（1）三島宏治（政策推進課長）、古田光（政策推進課主任）、永井伸幸（学校教育課長）、加藤一郎（学校教育課課長補佐）、和田隆男（社会教育課長）
（2）永瀬浩臣（商工課長）、日置義直（商工課課長補佐）
（3）鷺見一久（企画課長）、河合厚志（改革推進係長）、土松良光（人事課長）、村瀬正純（財政課長）、大坪慎也（財政課課長補佐）

【職務による出席】河合保隆（市長公室長）、鷺見一久（企画課長）、河合厚志（改革推進係長）、國田優斗（行政点検担当）、村瀬正純（財政課長）

【傍 聴 者】 0名

<発言者>

□…外部評価委員 ■…市

3. 議事（外部評価）

（1）第4分野 基本方針5「郡上のこれまでと今を学び、郡上のこれからを考え行動する「郡上学」を推進します」

〔責任課より政策、施策、関連する事務事業の内容及び成果等について説明〕

<意見>

□ 「総合的な郡上学の推進」に関連する指標としてアンケートが用いられているが、市のホームページ等で確認したところ、回答者の年齢構成比の26%が60代の方であり、回答者の年齢に偏りがあった。どのような方法でアンケートの調査を実施しているのか。

■ アンケートについては総合計画の策定を行う際などに実施している。アンケートの対象者は完全無作為で抽出を行っているが、年齢構成や地域の人口等のバランスも鑑み、抽出された2,000人に発送させていただいている。若い方にもアンケートをとらせていただいているが、絶対数が少ないということ年代の数値には偏りが生まれてしまう。

□ 施策2の関連指標の動向について、「この地域や社会をより良くするために何をすべきかを考えることがある」と回答した児童生徒の割合が、令和4年から令和5年にかけて急激に増加している要因は何か。

次に、「総合的な郡上学の推進」の課題として挙げられていた中高生や若者向け講座の企画に関して、これまでどこが中心となって企画を行っていたか。また、今後どのように展開していくか。

最後に、施策2の目指す姿は「子どもたちが地域に愛着と誇りを持ち、地域のために自らできることを考え、行動することができています」としているが、説明いただいた成果は、主に考えようとする生徒が増えているとのことであった。考える人が増えることは良いことであるが、成果と目指す姿にズレがあるように思われる。現状と目指す姿を結びつけるために今後どうしていくのか。

■ 1点目の質問について、急激な増加は全国的な傾向である。令和5年度にコロナが第5類となったことで地域の活動が活発化し、子どもたちも地域の祭りや行事に参加する機会が増えたことで、指標の値が大きく増加したのではないかと推測する。

2点目の質問について、企画は教育委員会事務局社会教育課の社会教育係の職員とコーディネーターが「郡上市を知る」という観点や過去に実施した講座の成果等を参考に講座を考えている。「郡上を知る」というテーマから歴史の講座に偏りやすいという課題もあるが、地域や産業をテーマとした講座や郡上市の工場の見学を行うなど試行錯誤を繰り返しながら、講座内容を企画している。また、一部の講座では受けていただいた方々にアンケート調査を行い、満足度調査という形で間接的にニーズの把握に努めている。

「総合的な郡上学の推進」の課題として、学校教育における郡上学では学校の周辺、地域での学びが中心となり、他の地域について知る機会は多くないということである。講座やイベントの開催を通して、郡上市全体を知る機会を充実させたいと考えている。

□ コーディネーターというのは具体的にどういう方が選ばれているのか。また、基本方針評価調書の説明において若者は、どの年代を指しているのか。

■ コーディネーターについては、別の事業で子ども講座を実施されている方をお願いしている。その他にも公民館活動とも連携して企画を進めている。なお、この説明における若者とは、小中高生よりも上の世代、つまり20代30代あたりの人々を想定している。

講座の企画については座学中心ではなく、体験型の講座にしていかなければ、興味を持ってもらえないという課題を持った。子ども講座は全市の小学生を対象に募集をかけているが、今年度から新たに中学生を対象とした講座を企画している。始めたばかりで実績が上がらなかったという面はあるが、中学生に居場所を提供するという考え方もあり、引き続き開催を進めている。この取組みがうまくいけば、高校生を対象として講座を実施していきたいので、意見を聞きながら今後の事業を考えたいと思う。

■ 3点目の質問について、できることを考え行動に結びつけていくためには、2つの方法が考えられる。1つ目は、どのように行動に移すかを知ること、2つ目は行動に移すための機会を設けることである。

1つ目の活動を知るについては、中学生の生徒会交流会という行事を例に説明させていただく。これは夏休みに各学校の中学生の生徒会執行部が一堂に集まって、お互いの取組みを紹介する会である。交流会で八幡中学校の生徒が、火ばさみとゴミ袋を持ってゴミを拾いながら登校するという活動を紹介した結果、他校でもゴミ拾い活動が広がったという事例がある。このように具体的に行動している場面を知ることが重要ではないかと考えている。

2つ目の行動の機会を設けることについては、大人の協力のもとそれぞれの場の紹介、提供することが必要である。高鷲地域では、ふるさとまつりの実行委員会に中学生が加わり自分たちで出店している。子どもたちにできることは限られているが、活躍できる場を提供することで行動に結びつけるようになるのではないかと考える。

□ 説明いただいた通り、地域協議会等との連携が重要であると考えている。学生だけでゼロから動いていくのは難しいため、地域をどう巻き込んでいくかが鍵ではないかと思う。引き続き今の取り組みを継続していただきたい。

□ 講座について、普段はどのように情報発信を行っているのか。郡上市は広いので、講座が開催される地域によっては、講座に参加したいと思っても参加できない子どもたちがいるのではないかと推測する。誰もが学べるという環境にするために動画の活用等を考えているか聞きたい。また、歴史伝承の方々が高齢になってきていることから、ご健在なうちに映像や説明の資料を残しておくという面からも動画等の活用を考えると良いと思う。

■ 発信方法については、生涯学習情報誌というものを発行させていただいている。去年は5回、各戸配布を行っている。特に4月号と9月号については、ページ数を増やして講座の内容を紹介しており、ホームページへの公開も行っている。子どもを対象とした講座については、各学校へもそれぞれ広告を配布していただき募集をかけている。

- 各戸配布は非常に有効なため、継続して取り組んでもらいたいと思うが、紙媒体から距離をおいている世代（電子媒体）に対して、伝えるための工夫もいるのではないか。
- 子どもたちの講座については、市全体として行うため、一定の場所に集合していただくという形をとっているため、保護者の皆様の協力のもと参加していただいている。また、公民館活動として子ども講座をやっている地域もある。このような取組みを全地域で進めていきたいと思うが、地域によって取組みに差があることから、今後は統一的に進めていきたい。動画の保存、活用、配信については現段階では手をつけていないという状況である。映像記録を残していくことについても今後研究材料として考えていきたい。なお、講座の様子については、郡上ケーブルテレビやINGに取材を依頼しており、短い番組であるが放送するようにしている。
- 第2次総合計画後期基本計画の中での取組内容に記載してある事業の一部が、この基本方針評価調書内に記載されていないが、記述がない事業についても実施してみえるか。
- 事業については全て実施しているが、別の基本方針に紐づく事業もあるため、この基本方針評価調書に全ての事業は記載できていない。ご指摘をもとに改善していきたい。
- 「自分の住んでる地域に誇りを感じている市民」の割合が大きく減少していることについて、目標を達成するために対策を講じるべきではないか。それと、「総合的な郡上学の推進」の成果について、講座の参加人数が記載されているが、前年度はどうであったか。また、講座の参加者の年齢層が高齢になってきているという形で、若い方がどの程度参加されているのか、今後どのようにアプローチしていくかを聞きたい。
- アンケートは、市民に郡上の良さを知っていただき、誇りを持っていただくということを目的としている。これまでは歴史文化の講座を中心に進めていたが、今後は郡上市の中で活動されている企業等の魅力などについても伝えていきたい。郡上学ができて15年が経つが、今後の進め方については、郡上学を学び、ともに成長してきた方の意見も聞きながら、新たな郡上学について検討している。また、若い人へのアプローチについても、その中で検討を進めていきたい。講座の参加人数については、前年度と同程度であるが、若い人の参加人数については調査していないためわからない。感覚として参加者の年齢層が高いというのが実情である。
- 「自分の住んでる地域に誇りを感じている市民の割合」が低い点に関しては、郡上に戻ってきた方、新たに郡上市に移住された方などの意見が反映されているからだと思う。また、中学から高校に進学した段階で郡上学の教育が断絶していることも今回の評価につながっていると考えられるため、これらに関連づけて施策を展開していただく必要があるのではないか。
- 委員が言われたように、高校生以上の若年層への郡上学の取組みがうまくいっていないというのが現状であるため、学びを還元できるような仕組みづくりや、市民が主体的に学ぶための意識の醸成に努めていきたい。現在、教育委員会では「地域学校協働活動」を推進しており、多くの学生が地域活

動に参加してもらい、地域に関わっていくような取組みを目指している。また、高校生においては、公民館の公民館理事として地域活動に参加している地区もある。このような取組みを全域に広げ、将来的に U ターン等につながればと考えている。市としては、進んで郡上へ帰ってきたくような、創造的定住者の創出を目標として計画を策定している。

- 郡上市は郡上学や公民館の活動が充実しており、市民の方が学べる環境づくりが整っていると思うが、活動内容を見ると特定の年齢層向けの活動に偏っている。教育委員会や政策推進課だけではなく、他の課とも連携し、幅広い視野を持って進めていただきたい。私自身も子ども講座のコーディネーターを担当しているが、講座の中身について過去や現代のものにこだわり過ぎていて、これからのことに関する講座が少ないと感じていた。ドローンや VR など未来につながる講座の開催についても検討したいと思う。私が心を動かされた言葉の中に、「これからがこれまでを決める」という言葉がある。郡上学もこれからをもっと充実させていくことで郡上市が元気になるのではないかな。
- 子どもたちに過度な期待を負わせていないか考える必要もある。子どもの教育に時間と費用をかけ、協力してもらって体制を作っていくことは非常に良いと思われるが、子どもにとって大きな負担になっている場合もある。指標を見る限り、小学生・中学生への働きかけは十分だと思う。一方で郡上に対して誇りを持つ人が 5 割切ってる現状については、もっと考える必要があるのではないかなと思う。また、評価調書から 20 代、30 代へのアプローチができてないのではないかなと感じた。各課との連携等も考えながら、これらの課題に取り組んでいただきたい。

(2) 第 1 分野 基本方針 5 「雇用の場・機会の創出と魅力ある就労環境を目指します」

〔責任課より政策、施策、関連する事務事業の内容及び成果等について説明〕

<意見>

- 支援施策による起業者数ですが令和 5 年度で大幅に増加しているが、現時点で起業された人のうち何人が事業を続けられているのか。また、施策 2 「雇用環境の整備」の「現状と課題」の中に、求人企業と求職者との間に雇用条件や職場環境のミスマッチが生じているとあるが、具体例を教えてください。
- まず 1 点目について、正確な数字は把握していないが、コロナ禍の影響で 1 件廃業したと聞いており、全ての企業が存続しているわけではない。職場環境のミスマッチについては、時間外労働の多さや条件の違い等があげられる。
- 雇用条件や職場環境のミスマッチについて、郡上ならではの理由は特段ないか。
- 郡上ならではの理由としては、公共交通機関が乏しく、車での通勤というものがあげられる。通勤費が割に合わないケースも往々にしてあると考えられる。
- 郡上市は、高校卒業後に進学を選択する人が大部分を占めるうえ、市外に出た若者は帰ってこないため、市内の企業は人材を確保できない。私の勤務先も雇用対策協議会と連携しており、雇用環境に

ついても、ハローワークの方から県内でも優秀なレベルにある言われている企業でも人が集まらないというのが現状である。市全体で、郡上市に帰ってくるメリット等の仕組みについて、考える必要があると思うし、その方法について民間だけではなく行政としても検討していただきたい。

■ 本市でもUターン施策の取組みは行っているが、市長も本施策については重点を置いているため、皆さんとご相談しながら進めていきたいと考えている。

■ 市役所も人材の確保に苦慮している。今年の採用試験を行う中で、大学を出てこちらに戻ってきたい受験者の方に、話を聞いてみると「郡上が好きだ」という回答が多かった。幼い頃からふるさと学習で郡上の良さを学んできたことが、このような結果につながっているのではないかと考えている。なお、働くとなれば、雇用環境や賃金などが大きなウエイトを占めると思うが、残念ながらその部分について、行政でできることは少ない。できることとしては、ふるさと教育等の取組みを引き続き推進していくことや、若い方の意見をききながらUターン施策等の施策の見直しを考えていきたい。

□ 地方出身の大学生がゼミに入るときに面談をすると、地元に戻って就職をしたいと考えている学生が一定数いる。それが大学4年生になると、いつの間にか名古屋で就職するようになる。地元を出て間もないときにあった地域を変えたいという意思が段々薄れてくる。色々な方法で周知していると言われたが、実際に就職する際に名古屋の大学に通いつつ地元で就職するとなると、地域に就職を希望する学生に対しての情報が不足しているのではないかと思う。確かに情報発信の方法については難しいと思うが、入学する時点で地元で就職したいという気持ちを持っていた学生は、何等かの地元地域とのつながりが継続的にあれば、帰って来ようという気持ちが強まるのではないかと思う。

□ 今の学生はリクナビやマイナビなど全部に登録していて、たくさんの情報を持っているが、それでも地元へ帰ってこないというのが現状である。

□ 情報については表面的な情報ではなく、深い情報を伝えていただくことで学生に響くのではないか。この辺りは学生のニーズも聞きながら対応していただくと良いと思う。

□ 委員の話や評価調書から大人の都合を高校生に押し付けているように感じられた。学校は将来に向けて自分たちが勉強する場所であり、郡上のために勉強する場所ではないのではないか。進学して、外の世界を見て、郡上のすばらしさを知るという過程が、Uターン政策で大事なことの1つである。住んでいる大人、親世代がどれだけ郡上で楽しみ、暮らしているかが帰ってきてもらうための鍵だと思う。教育の中で郡上に就職するよう促すのではなく、郡上で仕事をするとどれだけ楽しいか、どれだけ自分にメリットがあるかを伝えることが必要ではないか。私が大学生の頃、リクナビ等を活用して東京で就職活動をしていた。郡上市に就職したいと考え、千代田区にある「ふるさと回帰支援センター」に行ってみたが、郡上市の情報はほとんどなかった。その場にいた人も、農業がしたいから岐阜県に行きたいという50代、60代の方がほとんどで学生はいなかった。その原因として、大学生が都市部でも郡上市の求人募集があることを知らない点と、郡上の情報をキャッチできる場所がないところが問題と考える。また、調書内のUターン補助金についても帰ってくる前に知るべき内容であると思うが、ホームページを見てもなかなか出てこないため、予め知ることができるよう工夫があ

ると良い。

- 高校生に就職を強いるべきではないという意見については委員が言われる通りであるが、高校生の中にも一定数、就職を希望する方がいるので、就職先の選択肢として、郡上の企業の情報発信をしていく必要があると考えている。ただ、貴重な意見であり、我々もそういった視点も持って取り組みたい。先程、就職活動の話に関連して、インターンについて触れさせていただくが、制度改正により郡上市も雇用対策協議会と協力してインターンを受け入れ、各企業を就労体験してもらおうというようなことも取組みを始めており、皆さまの意見も参考にしながら、Uターン施策を考えていきたい。なお、指摘いただいた補助金等の制度については、ホームページで探しやすいよう工夫を凝らしていきたいと思う。また、ふるさと回帰センターに関しては、今年度の「ふるさと回帰フェア」で30代、40代の方が郡上市のブースに30人程来てもらえた。雇用対策協議会の方も今年度から参加いただいた。暮らしの情報だけではなく、仕事の情報もその場で提供できるようPRを行い、30~40代のいわゆる働き手世代の確保に努めていきたい。
- サテライトオフィスの誘致について、これは郡上市が実施した施策の結果として誘致に成功したのか、もしくは人と人とのつながりで来てくれたということか教えてほしい。
- サテライトオフィスの誘致については、過去も含めてこれまでに計3件の誘致が行われたが、すべて郡上市に所縁がある企業で、郡上市と関係のない企業が設置したというわけではない。
- 雇用関係については、雇用対策協議会や商工会が行う取組みを商工課から説明してもらった形となるが、説明からは主に雇用対策協議会が先頭となって取り組んでいるように思える。責任課である商工課が直接取り組むのではなく、雇用対策協議会が取り組むことについて、どんな論理立てになっているのか確認したい。
- 行政単体で雇用対策協議会や商工会が取り組む事業を直接行うことは、専門性の観点やマンパワー等の状況から非常に難しい。そこで、より効率的かつ効果的な雇用対策を推進していくため、商工会、ハローワーク、郡上市が事務局機能を有する雇用対策協議会を設置し、この3団体が連携することで情報共有等が図られ、事業者や関係機関等の支援や相談等にも効率的な運用ができるようになった。このように、郡上市では雇用対策協議会を前面に出し、それぞれの役割を果たしつつ、雇用対策を進めている状況。なお、市内事業者と一番近い商工会には、経営相談員をはじめとする専門的スキルを持った指導員等が在籍しており、事業者との相談や融資等の情報提供を行っている。一方、市は公平公正の観点から特定の支援を行うことはできないが、商工会等からの情報を参考に市の商工施策の検討を行うなど、互いに連携しながら取り組んでいる。
- ハローワークや商工会と常時連携して取り組んでいる組織は県内においても稀である。連携した取組みが雇用対策に向けて重要な部分であると考えている。また、先程から意見が出ているとおりの求人や補助制度等の情報提供の仕方等に大きな課題があると考えている。実際、情報を本人に届けようとしても届かないので、保護者の方向けに届くよう工夫をしている。しかし、郡上に帰ろうとする学生に対して、保護者の方々が反対するような話もある。このような状況をどう変えていくかということも

課題である。郡上で楽しく生活できることが最も重要で、その先に仕事があると考えている。行政でもそれぞれの担当課が連携しながら取り組んでいただきたい。

- 市内高等学校新卒者の市内就職率が 56.6%とあるが、今年企業への就職説明会に参加したところ、40 社程の企業が集まった中で、就職希望者は 10 人程度であった。このような状況の中、ワークライフバランス等に一生懸命取り組んでいる企業や就職をしてくれた学生に対して、メリットがもっとわかるような政策があると良いのではないかと考える。
- 郡上が魅力的であるから、郡上で生活をしたいと思えることが重要。今のワークライフバランスは仕事と生活を両立するという意味合いであるが、ワークインライフのように生活（人生）を中心に位置づけ、その中でどのような仕事をするかといった発想の転換も必要ではないかと思う。郡上学が始まって十数年が経過するが、その教育を受けた子どもたちが 20 代 30 代となり、郡上に対する新たな考え方が生まれてくれるとありがたい。
- 評価調書の書きぶりについて、若い世代の方がこれを読んだときにどのような印象を持つかも考えて作成されると良い。先程の意見で、大人が子どもに対して「郡上市に帰ってこなくていい」と話しているという点について、彼らが子供に郡上の魅力を伝えないことが大きな問題ではないかと思う。また、強い思いを持って地元に戻ってきた若い世代を大切にできているかという点も、行政等で何等かの方法によりチェックすべきかもしれない。それと、岐阜県ワークライフバランス推進企業が減る一方にあるというのは大きな問題ではないかと考える。行政による対策ができておらず、アピールしただけで終わらせる施策になっていないか考えてもらいたい。

また、欠席委員からの意見で、成果指標に起業者数を上げているが、支援等の取組みの内容からは個人事業主による起業が実績として多いため、本当の意味で雇用の場の創出につながっているのか注意した方がよいのではないかと意見があったため、指標の内容についても今後検討していただきたい。

（3）第7分野 基本方針2「成果を重視する効率的かつ効果的な行財政運営を図ります」

〔責任課より政策、施策、関連する事務事業の内容及び成果等について説明〕

<意見>

- 市長が代わった際に改革を行うという話があったが、実際に変化はあったか。
- 色々な面で考え方は変化してきていると思う。財政面で言えば、ちょうど来年度の予算編成段階にあるが、市長から見直し方針が具体的に示され、財源の確保とともに、どの事業を削減していくかこれから検討していくことになる。また、個々の課にも、別の視点から見た提案や指示等もあると聞いているので、これから色々変わっていくのではないかと捉えている。
- 市民の要請に応えるため行政が研修に力を入れているという印象をもった。一方で、市が運営している公共施設、例えば「郡上八幡町屋敷越前屋」では、十分に展示物の説明ができていない職員がいた。そのような職員への研修制度があるのか聞きたい。次に、施策2の「堅実な行財政運営」は、財

政調整基金が減少傾向にあるにも関わらず、評価がAであることについて説明いただきたい。

最後に、施策3の「公共施設等に適正な管理」における校舎の利用について聞きたい。廃校の話は市民の方たちも気になっているところだと思うが、市民や民間で校舎をどのように利用できるのか、また譲渡先の1つとして、市民が声を上げるためにはどうしたらいいのか聞きたい。

- 市の職員研修は人事課が行っているが、「郡上八幡町屋敷越前屋」は市の委託施設で、運用方針に従い受託者に管理してもらっている。市としては、来館者に対しての接遇、説明の能力の向上に努めるよう受託者に求めているが、委員の話を踏まえ、改めて指導していきたいと考えている。
- 公共施設については、職員が直接管理している施設と、市が委託して施設を管理しているものがあり、今挙げられた実例（郡上八幡町屋敷越前屋）がまさに委託された民間団体が管理をしている。市の建物である以上、運用がうまくいっていない場合は最終的に市が責任を負うが、具体的な項目については両者の契約で取り決めている。直接、市が運営しているのか、委託された団体が運営しているかで研修の対応先も変わってくる。
- 財政調整基金が減少しているがなぜ評価がAなのかという質問をいただいたが、これは実質公債比率を評価軸としているためである。実質公債比率が改善しているかという点が評価の最も重要な部分であり、そのあとに財政調整基金が多い少ないという話になる。一般財政の基金は全体としては約60億円ある。基金にも目的が決まっているものや柔軟に使えるものがあり、財政調整基金は柔軟に使用できる基金となるため、なるべく積むことが理想である。現時点で評価Aに結びつくのは実質公債比率が順調に下がっているためである。
- 基金とは何かをもう少しかみ砕いて説明いただきたい。
- 基金とは貯金、公債費は借金だと考えていただきたい。
- 貯金を積み立てており、必要に応じて貯金を取り崩すという形で市の運営をしている。借金が増えると自主的な運営ができなくなるため、借金の比率を減らすことが重要という理解でよろしいと思う。
- 3点目の質問の廃校の利活用については、そもそも郡上市には校舎を含め旧町村ごとに様々な建物が多く残っており、老朽化した建築物を維持、修理していくには膨大なお金が掛かるということが原点にあり、この建物を減らし、財政状況を良くしていくことが大きな目的である。大和地域の旧小学校は廃校となったが、校舎等はそのまま残っている。本来、財政のことを考えれば除却するのがベストだが、壊すにも膨大なお金が掛かることから、市としてどのように管理していくかという話になってくる。なお、学校については過去に耐震工事が行われ、まだ使用できる状況であるため、郡上市の公有財産有効活用ガイドラインに基づき方針を検討することとしている。まずは、市が行政を運営する中で、廃校舎を別の目的施設として転用し、活用していくという方法で、この方法を市が行わない場合は、民間事業者あるいは地元等から利活用について話を伺い、活用方法を検討していくことになる。この場合に想定されるのが、地元の方が学校の一角を使いたいという提案になるが、校舎という大きな建物に対し、使用部分は一部だけで、建物そのものは全てを維持管理していかなければならな

いとなれば、公共施設数の削減にもならず、財源の抑制にもならない。出来るならば、民間事業者が1棟借り上げるなどしていただき、その中で1区画を地元と協議し、使用するといった進め方が基本的な考え方となる。地元で校舎全体を使い、そこで収入と雇用を生み出し、管理運営できれば最善だが、そのような方策が見当たらない場合は、民間事業者の提案を含めて検討していくというのが市の考えとなる。

□ 市の建物を民間や市民が借り上げることもできるのか。

■ 学校施設を廃止した場合、市の持ち物ではあるけれど、その目的に応じて2種類に分けられる。市が特定の目的を持って活用していく建物については「行政財産」とされ、目的を持たせない建物は「普通財産」という扱いになり、普通財産のみ市として貸し付けることは可能である。

□ 実質公債費比率の説明がないが、評価調書の方はどのように対応するか。

■ 全般的に他の方針と比較して難しい用語や説明であるため、公表するにあたっては用語の解説を入れて公表したい。

□ 公共施設の延床面積の削減について聞きたい。先程の話にも関連するが、廃止された公共施設で、例えば廃校舎の引き受け手がない場合に、書類上は床面積の削減になっているが、実際には老朽化した施設がまだ存在している状態になる。延床面積の削減という指標を使い続けると、老朽化した箱物が残り続けることが危惧されるため、違う指標を置くべきではないか。次に、職員の働きやすさについて育休取得率が上がったのは喜ばしいことだが、男性の育休取得率はまだまだ低いのではないか。ちなみに、男女に関わらず、育休、介護、不登校児の子育てや障がいを持つ家族のケアをしている職員もいると思われるが、育休だけにフォーカスした理由があれば聞かせてほしい。

■ 延床面積の削減については、指摘のとおり施設の取壊しまでを行ったものをカウントするという算出方法にはなっていない。先程の例であれば、学校を廃校にした時点で、数字上、延床面積の減少とカウントしているため、この指標は1つのバロメーターとして捉えていただきたい。本来は廃止した時点でカウントするべきだが、先程説明したとおり取壊しにも膨大な費用がかかり、財政上、除却も進まない状況からこのように算定しているが、財政の状況も踏まえ計画的に取壊しを行っていく必要がある。実現は難しいかもしれないが、良い状態にある建物は貸付もしくは売却を行い、民間で新たな使い道を見つけていただくのが一番良いと思う。ただ、大きい建物や、立地に問題がある建物は買っていただけないということがあるため、可能性調査を行いつつ、コツコツとやっていきたいと考えている。

■ 育児休暇の取得者は少ない年もあるが、去年は多く、今年も男性も含め100%近くの取得となっており、着実に伸びてきている状況。なお、理由については子育てのみをフォーカスしたということではなく、介護等については成果が取りづらい、分かりづらいということが背景にある。育児休暇は、出産に合わせて人事課としても把握でき、取得等の状況もわかるが、介護等については全てが報告として出てくるわけではないため、数値や割合等も把握できず、示すことができない状況。また、世の

中全体が子育てに焦点を当てている傾向もあり、育児休暇の取得意向について調査を行っている。

□ 計画的な職員数の確保については、採用の面が強いと思うが、最近問題になっている若い世代の方が公務員を辞めていく傾向があると聞いている。この点について、郡上市の状況を聞かせていただきたい。

■ 職員の確保という点については大変苦慮している状況である。職員適正化計画における令和6年度の目標人数が873人となっているが、実際は823人と50人程職員が不足している。若い世代の離職についてもここ何年かは増えていると認識している。

□ 対応、対策としては研修で能力を向上させる、職員を休みやすくする、それからハラスメントやメンタルヘルス等の対策を行っていくという方向になるんだろうと思う。ただ、これらを含めた満足度の向上だけでは駄目で、若い世代は、自己成長の実感がないと定着しないと聞いている。そのあたりについて、満足度等についてアンケートで調査されてる自治体もあるため、検討いただくとよいのではないかと思う。それと関連してメンタルヘルスについてご検討いただいた方がよいと思う点がある。今後の方向性と具体的な展開の中に、「人事課に専門の職員を配置し、相談の受け入れ体制を整える」とあるが、人事課にその職員を配置した場合、逆に相談しにくいのではないかという懸念がある。また、人事課にすべての情報を知られることから、相談に行くハードルが高くなるのではないかと思う。配置や運用の形を考えていただいた方がより相談しやすくなると思う。

「着実な行政改革のために行革大綱に基づいて、行政点検を通じた事務事業等の見直しを進める」との記述があるが、昨今の状況から言うと事務事業が増える一方だと思う。行政改革や事務事業評価というのは、そういう状況も踏まえて事業をスクラップするものであるが、事務事業の見直しの体制について、廃止するための庁内基準を持って対応されているか。

■ 見直しの体制については、実態として決められた体制はない。行政改革を検討する組織として行政改革推進審議会や庁内の本部会議というものを位置付け、全般的なものは同組織等で取り組んでいくとしているが、事務事業自体を見直すための組織はない。なお、今年度から事務事業点検シート内に将来的な事務事業の方向性について、担当課が振り返り、今後の継続性についてコメントする欄を新たに設け、その事務事業をマネジメントするよう改善を図った。市長が替わり、様々な方針も打ち出されており、今後、予算審議の中で様々な点から見直しが進むと考えている。予算審議についても指示が出ており、こういったタイミングで大きく変わることはないか。

□ 継続的に見直していただくところと、体制の変化によってというところはあると思うが、できれば事務事業の対象や効果等により見直し、廃止すべきもの、それから外部にお願いできるもの、やはり行政として実施していかなければならないものなど、もう少し詳細に分類していくことで見直し等の判断がしやすくなると思う。

□ 郡上市役所においては、働き方改革の推進の中でワークライフバランスの実現に向けた取組みをしており、各休暇の期間延長や年休の取得率の向上という部分では評価できるが、課によっては時間外勤務や休日勤務を前提として働き方がまだ発生しているとの課題部分の記載もあった。夏季休暇や年

休の取得率の向上が休日勤務や時間外勤務の増加と関連があるのか、また慣例的に時間外勤務や休日勤務があるような部署があればどう改善をされていくのか聞きたい。

- 休暇の期間延長により時間外勤務が増えたというふうには認識していないが、部署によっては時間外勤務、休日勤務が多いところもあるため、人員の見直し等も含めて検討していきたい。
- メンタルヘルスの取組みは、実際に効果が見られたのか。アンケートなどで職員が研修を受けて良かった、有益だったというような話があれば聞かせていただきたい。
- ハラスメントを起因にメンタル不調を起こしたケースは少ないと認識しているが、仕事が合わない等の理由でメンタルに不調をきたす職員もいるため、そのあたりについては今後も分析していきたいと考えている。なお、メンタルヘルス、ハラスメント研修に関するアンケートは行っているが、効果との関連性までは分析できていない。アンケートの感想としては、研鑽につながったなどとの意見を得ており、研修等を継続的に取り組んでいきたいと考えている。
- 自分の仕事について学習意欲のある方、自分の仕事にやりがいを持ち、楽しんでおられる方は本当に能率よく仕事されてるように思う。一方で、前の担当者から引き継いだ事業に毎日追われて生活をしている人は、顔色も優れないように思う。やりがいを持って楽しく仕事ができるっていうことが、住民へのサービスの向上につながっていくのではないか。そのため、仕事について、やりがいを持って楽しく仕事ができているかアンケート調査されると良いのではないか。
- 今の業務が自分に合っているか、担当したい仕事は何かアンケートを取ることはモチベーションを高めることにもつながると思うが、組織の中で働く以上は、必ずしも自分がやりたい仕事ができるわけではない面がある。職員には異動希望調査を行い、意見を伺っているが、先程も述べたとおり組織である以上、職員の皆様に理解いただきながら、働いていただくことになる。異動希望については可能な範囲になるが、職員の特性等も鑑みながら人事運営に努めていきたい。
- 自分が思うようなところで働けないのが公務員の定めであると思うが、配属された先で頑張っていただけのような体制づくりをしていただければと思う。
- 年次有給休暇の平均取得に関して日数でカウントされてるのには何か理由があるのか。
- 正規職員の年次有給休暇は1人20日間付与され、翌年度への繰越も含めて最大40日間と決まっている。このため、日数の方がわかりやすいということで単位としている。
- 厚生労働省の年次有給休暇は取得率70%と公表されているように、国の機関では取得率を単位として扱われていた。私が勤める会社でも有給休暇の消化日数を何日以上取るようにとのアナウンスがあるが、与えられている日数も雇用形態によって違うため、日数だけではなく、取得率も合わせて表記されるとなお良いのではないかとと思う。また、時間外勤務や休日勤務については、課ごとに残業時間等がどのくらいあるか集計され、どの課の残業業務が多いのか把握することができるのではないか。

- 指摘いただいた年次有給休暇の表記の件については、今後検討していきたい。なお、時間外勤務については課ごとに集計を行っており、課ごとの総労働時間や1人当たりの月平均労働時間を算出している。
- 財政や公共施設等については、中長期的な視点を持って改革を進められているので評価したい。なお、計画の中に女性職員の活躍の推進の記載があるが、その取組み内容について聞きたい。それから、人事評価制度の適正な運用による職員の育成についても、興味があるので教えていただきたい。
- 女性職員の活躍の推進に関しては、過去の取組みとして、女性の幹部職員と若手の職員との交流ということで懇談の場を設けて意見交換を行った他、女性職員の自治大学校への派遣等を行っている状況。
- 人事評価制度については、職務行動評価という職員の職務に対する評価と、役割達成度評価という自身で設定した目標の達成状況の評価する2つの評価方法を用いて、毎年度実施している。なお、役割達成度評価では、期首に上司と面談を行い、取組み目標設定のヒアリングや助言をはじめ、意見交換等を通じて人材育成や関係性の構築につなげている。
- 施策3の指標「延床面積の削減率」の算定方法については、先程のやり取りから改めて組み直していただいても良いのではないかと。評価調書を読んでいて、改善しているにもかかわらず、評価が「C」というのはやはり違和感を抱いてしまう。また、研修についてだが、1職員当たり年何回ぐらい行う設定になっているか。
- 職員1人当たりの回数までは把握していないが、人事課としては年50回程度の研修を行っている。新人職員や係長級職員向けなど職階による研修をはじめ、業務に応じた研修など、その時に必要な研修を受けていただくという形で運用している。
- 行政に関わらせてもらう中で、計画と研修がやたらと多いという点は気になっている。計画も研修もやれば良いというものではなく、目的と手段が逆転化しているようなところがある。仮にこの行政改革推進審議会も、第三者の目がなくても職員皆さんでしっかりと点検、方向性を確認することができればやめることもできると思うが、一市民の意見を聞くこと、一方で市民にとっても重要な機会だと思うので続けてもらいたいと思う。要はお互いの必要性がそもそも何だったのかという観点から維持すべきかどうか、維持すべきならどんどん効率性を上げていく必要があると思う。それと、研修の内容についてであるが、私も研修の講師をする機会があるが、最初の研修と次の研修とで内容が然程変わらないケースも結構見受けられる。繰り返すことで身につけていく研修も当然あるが、そうでないものについては、職員の時間を使わないという点でも、整理、バランスを取っていくことも大切だと思うし、習熟度のチェックや必要最低限の研修機会の設定など検討していただきたいと思います。それから、これは研修とは直接関係ないが、行政業務でも昔は専門的な職務として、スキルを持った職員が長年担当することもあったが、最近はオールマイティーに業務ができるようにと様々な部署を経験させることが多くなり、特定分野の専門家が少なくなっていることについては危機感を持っている。

熟知する専門職員がいないということで外部委託すれば良いという発想もあるが、委託するにはその業務を理解し、委託先として適当であるか見抜く目が必要となる。専門分野に疎いがために、委託内容や業務成果の良し悪しがわからないという展開もあり得ることから、改めて専門的な人材の育成も重要であると感じた。人材確保も大変な中で、専門的人材を育成することは非常に難しい課題だと思うが考えてもらう必要があると思う。

4. 評価結果まとめ <主な評価>

第4分野 基本方針5「郡上のこれまでと今を学び、郡上のこれからを考え行動する「郡上学」を目指します」

総合評価 2

- ◎ 郡上を学ぶことで地域に誇りを感じる市民の割合が増えるというのは、やや論理的に飛躍しているようにも感じる。「誇り」は、生活全般に関わって育まれているもの（因子が多すぎる）だとしたら、本施策、方針に対する指標としては適切でない可能性もある。
- ◎ 成果指標が適切かどうか今後の検討としていただきたい。子どもにとって身近な親をはじめとし、今の社会を創ってきた大人側がどう行動していくか、郡上の今後をどう考えていくかが、なにより大切だと思うので、事業への落とし込みの難しさがあることは承知のうえだが、創意工夫を期待したい。
- ◎ 過度に子どもばかりに期待をする方針は、子どもに責任と期待を背負わせるようであるとも捉えられるため、ターゲットを絞ることは大切であるが子ども以外の年齢層に対する施策、事業の具体化も期待したい。
- ◎ 若者は郡上市に興味をもっているにも関わらず、市の活動が届いていない。意見を拾うための SNS 等を用いた広報活動を行い、交流の機会を設けるべきである。
- ◎ 地域のためではなく、個人の将来のための教育を行ってほしい。その中で、郡上から出ても地元愛を持てる教育が必要である。
- ◎ 地域特有の魅力を見つけ出し最大限活かすことが大切である。自分たちの地域の魅力は何なのか、ほかの地域とどこが違うのか客観的に観察していただきたい。

第1分野 基本方針5「雇用の場・機会の創出と魅力ある就労環境を目指します」

総合評価 2

- ◎ 短期的な起業＝個人事業であり、雇用を生みださないのではないか。雇用の創出にはもう1、2ステップ必要なのではないか。施策からすれば起業塾において、どれだけの方が事業を継続し（あるいは、廃業、起業を繰り返し）ながら、雇用を生み出したかを把握できると良い。
- ◎ 商工課や県、市内各企業などと「連携・協力」して進める必要があるが、一般的に目標を達成するにあたって、市がどのような役割を果たし、連携協力を進めていくかが見えにくい。
- ◎ ワークライフバランスや女性の社会参加という従来からの視点にとどまらず、生きづらさを抱える人たちの就労支援や、短時間、フレックスな働き方なども包含した展開が求められるのではないか。
- ◎ 全体的に人手不足だから郡上に帰ってきてほしい、郡上に来てもらいたいという印象を受ける。
- ◎ 様々な取組みについて、一般市民にも周知できるよう PR 方法を工夫していただくと良い。
- ◎ 岐阜県ワークライフバランス推進企業に登録以降、更新をしない企業があることについて、要因の分析が必要。

- ◎ 専門用語が多いため、解説があると良い。
- ◎ 「年休の取得状況から、ワークライフバランスに対する職員の意識が向上していることが伺える」とあるが、論理的に飛躍していると感じる。
- ◎ 職員研修をたくさん実施することだけが人材育成につながるわけではないため、職員一人ひとりの満足度、心の余裕が大切だと思う。
- ◎ 堅実な行財政運営には、継続的な政策の検証と見直しが必要だと思うので、行政改革の在り方自体も見直しつつ、進めてもらいたい。
- ◎ 成果指標としては良くなっているものの、評価の低さには違和感があるため、指標の組立てを改めて見直すと良い。
- ◎ コロナ禍など社会情勢の変化に柔軟に対応していくことが重要である。

17時00分終了

[閉 会]