

# 令和5年度第1回仙台市経営戦略会議（令和5年8月21日開催）

## 議事概要

1	日 時	令和5年8月21日（月） 17:30～
2	場 所	仙台市役所本庁舎8階第1委員会室
3	出席委員	小川美嘉委員、門脇佐知委員、熊沢由美委員、小粥純子委員、佐竹一則委員、菅井茂委員、鈴木勇治委員、高橋由佳委員、館田あゆみ委員、手島慧委員、山口強委員、山崎喜代宏委員、渡邊浩文委員〔計13名〕
4	欠席委員	なし
5	事務局	総務局長、総務局総務部長、総務局人材育成部長、市民局次長兼市民活躍推進部長、総務局人材育成部人事課長、まちづくり政策局政策企画部政策企画課長、まちづくり政策局デジタル戦略推進部行政デジタル推進課長、財政局財政部財政課長〔計8名〕
6	担当課	総務局総務部行政経営課
7	次 第	(1) 開 会 (2) 委員紹介 (3) 会長及び副会長の選出 (4) 議 事 ・「仙台市役所経営プラン（令和4年度～令和8年度）」及び「仙台市定員管理計画」の令和4年度実績等について (5) 報 告 ・「第2期仙台市まち・ひと・しごと創生総合戦略」の進捗状況について (6) 閉 会
8	会議資料	資料1－1 仙台市役所経営プラン（令和4年度～令和8年度）令和4年度実績報告概要 資料1－2 仙台市役所経営プラン（令和4年度～令和8年度）実施項目の追加等について 資料1－3 仙台市役所経営プラン（令和4年度～令和8年度）実施項目一覧 資料1－4 仙台市役所経営プラン（令和4年度～令和8年度）追加項目等説明書 資料1－5 仙台市役所経営プラン（令和4年度～令和8年度）進捗管理シート 資料1－6 仙台市定員管理計画の令和4年度（令和5年4月1日時点）実績について 資料2－1 「第2期仙台市まち・ひと・しごと創生総合戦略」の進捗状況について 資料2－2 「第2期仙台市まち・ひと・しごと創生総合戦略」における6つの基本目標と対応する数値目標の令和4年度末時点の進捗状況 資料2－3 国の交付金（地方創生推進交付金）を活用した事業の令和4年度実績 参考資料1 仙台市役所経営プラン（令和4年度～令和8年度）概要版 参考資料2 仙台市定員管理計画（令和5年4月-令和9年4月） 参考資料3 第2期仙台市まち・ひと・しごと創生総合戦略概要

## (1) 開 会

### 事務局（司会）

皆様、本日はお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

定刻となりましたので、ただいまより令和5年度第1回仙台市経営戦略会議を開催いたします。会長が決まるまでの間、事務局におきまして進行役を務めさせていただきたいと存じます。

### 事務局（総務局長）

委員の皆様には大変暑い中、そして大変お忙しい中、ご出席をいただきまして誠にありがとうございます。

今回は新しい任期になりまして第1回目の会議でございます。皆様に経営戦略会議の委員をお受けいただきましたこと、この場をお借りいたしまして改めて御礼を申し上げる次第でございます。

この会議ですが、本市の行財政改革の推進に関する事項を中心に、その他の行政経営に関する事項についても幅広くご議論をいただきまして、効率的かつ効果的な市政運営の実現につなげることを目的としているものでございます。

現在ご承知のように本市は人口減少、あるいは少子高齢化の本格的な到来など、様々な課題に直面してございまして、これらの課題に的確に対応し、効率的かつ持続的な行政サービスを提供していくための、不断の努力というものが求められております。

そうした状況におきまして、様々な分野でご活躍をされている皆様方から、今後の行政経営に関する貴重なご意見を頂戴いたしまして、施策の着実な推進等につなげていくこと、これが大変重要であるというふうに考えてございます。

委員の皆様からは、それぞれのご経験でありますとか、ご専門に基づく、忌憚のないご意見をぜひ賜りたいと考えてございますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

### 事務局（司会）

それでは議事に入ります前に、定足数の確認をさせていただきます。

本日は13名の委員の皆様にご出席いただいております。

定員の過半数を超えておりますので、仙台市経営戦略会議設置要綱第5条第2項に規定されている定足数を満たしていることをご報告申し上げます。

## (2) 委員紹介

### 事務局（司会）

<委員名簿、事務局名簿により出席者紹介>

## (3) 会長及び副会長の選出

### 事務局（司会）

続きまして次第の3、会長及び副会長の選出でございます。

お手元の仙台市経営戦略会議設置要綱をご覧ください。この要綱の第4条第1項にあります通り、会長は、委員の皆様の互選によって定めていただくこととなります。ご推薦等ございましたら、ご発言をお願いしたく存じます。

### 菅井委員

これまで会長を務めてこられました渡邊委員にお願いしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

### 事務局（司会）

ただいま渡邊委員に会長をお願いしてはどうかというご提案を頂戴しましたけれども、皆様いかがでしょうか。（「異議なし」の声あり）

## 事務局（司会）

それでは渡邊委員に会長をお引き受けいただきたいと存じます。

次に、副会長でございますけれども、同じく経営戦略会議設置要綱第4条第1項によりまして、会長が副会長を指名するということになってございます。渡邊会長、副会長のご指名をお願いしたいと思っております。

## 渡邊会長

まず会長にご指名いただきましたので、鋭意努めて参ります。行財政改革に関わる意見を申し述べる会ということですので、皆さんがご意見を何らかご発言いただけるような会の運営に努めたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

副会長については、これまでも副会長ということで共に会議の運営に携わってくださった、館田委員をお願いしたいと存じます。

## 事務局（司会）

それでは、館田委員に副会長をお引き受けいただきたいと存じます。

次第の3、会長及び副会長の選出につきましては以上でございます。

会議を進めて参りたいと存じます。4番の議事でございますが、ここからは渡邊会長に会議の進行をお願いいたします。

## （4）議 事

### 渡邊会長

改めて、ここから議事進行ということでございますので、どうぞよろしくをお願いいたします。先ほど申し述べた通り、皆さんにはなるべくご発言をしていただきたいと考えておりますので、よろしくをお願いいたします。

それでは次第に基づいて、会議進行をいたします。議事に入る前に、この会議の運営に関わる基本事項を確認しておく必要があるということですので、事務局から説明をお願いいたします。

## 事務局（総務部長）

新任期の最初の会議となりますので、この会議の運営につきまして、委員の皆様にご確認をさせていただきたいと存じます。

1つ目は、会議の公開に関してでございます。本市におきましては、このような会議に関しましては、原則、公開とし、個人情報等に関することがあれば、必要に応じて非公開とすることとしておりまして、この会議につきましてもそのような取り扱いとさせていただきたいと考えてございます。

2つ目は議事録の作成に関してでございます。事務局が作成した議事録の案を会長に確認していただくほか、委員の代表としてもう1人のご確認とご署名をいただくという取り扱いとさせていただきたいと考えております。

この2点につきましてご了承いただきたく存じます。

## 渡邊会長

今2点、会議の公開、それから議事録の作成についてご説明いただきましたけれども、いかがでしょうか、ご異論等々ありますでしょうか。（「異議なし」の声あり）

それでは、そのように進めていきたいと存じます。

では早速2つ目にあった議事録ですけれども、どのように順番を決めてもよろしいかと思うのですけれども、五十音順ということで進めていきたいと考えます。

本日にしましては、小川委員に早速お願いしたいと思っておりますが、よろしいですか。

## 小川委員

はい、承知いたしました。

## 渡邊会長

ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

それでは、具体の議事に移りたいと思います。

仙台市役所経営プラン及び仙台市定員管理計画の令和4年度の実績について、まずは仙台市役所経営プランに関する内容を事務局よりご説明いただくということで進めたいと思います。よろしくお願いいたします。

## 事務局（総務部長）

<資料1-1～1-5、参考資料1に基づき説明>

## 渡邊会長

ありがとうございます。

それでは、事前にご覧になられた委員もいらっしゃるかと思いますけれども、ただいまのご説明に皆様からご意見やご質問等を頂戴したいと思います。

忌憚なく、挙手いただくなり、オンラインの方は声を上げていただくなりしていただければと思います。

順番を決めてということはいたしませんので、任意にご発言いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

## 山口委員

資料1-1、2ページ目の実施項目の取り組み状況なのですが、この評価ってありますよね。こないだも出たと思うのですが、評価を担当部局内でいろいろ検討されていると思うのですが、その評価を全体的にまとめるのはどこでまとめるのですか。担当部局でいろいろ評価をされて、それが正しいか正しくないか、その評価をどういうふうに、全体として、二重丸でいい、丸でいい、三角でいいというようにするのか、ちょっと仕組みがわからないのですけれども。

## 事務局（総務部長）

今委員がおっしゃられましたとおり、基本的には担当部局の方で評価をしてございます。

今期につきましては、数値目標を設定しているところも多くございまして、基本的にその数値目標を達成していれば丸、もしくは大幅に達成してれば二重丸、達成していなければ三角というような作りが基本となっております。

ただ、なかなかこの数値目標になじまないものもございまして、そこにつきましては、やはり担当部局の方でまず一義的には評価をしまして、行政経営課で疑問がありましたら、そこは一度担当部局とお話をさせていただくというような段取りで進めてございます。

## 山口委員

わかりました。

## 渡邊会長

よろしいですか。では、菅井委員どうぞ。

## 菅井委員

全体的なものとして、かなり評価の幅が変わったな、考え方が変わったなと思っています。

ところで、昨日の新聞にもありますが、事務的な処理のミスがいっぱいあって、例えば源泉徴収でマイナスを出した、金を余計に出さなきゃならなくなった、そういったことはどこにもないよう

な気がするのですが、どこに反映されていますか。それをまず大きな問題としてひとつお願いしたいなど。

#### 事務局（総務部長）

組織力を高めるというところで、具体的に資料 1-5 の指標でございますと、122 ページにどういった研修をしてコンプライアンスを確保していくかというような指標というのは設けておりますが、基本的にこの経営プラン上のところにつきましては、あまりそういった事務ミスに特化したような作りにはなっていないというようなところがございます。

ただ、何もそれを対策してないかということではございませんので、同じ行政経営課の所管の中にコンプライアンス推進担当というものがございまして、コンプライアンスの推進委員会というものを持ってございまして、そちらの推進委員会で、外部の有識者の方にも参加していただいて委員となっていておるのですが、その中でいろいろ事務ミスの防止に向けた、議論をしていただきながら、取り組み方針をこの 4 月に別途取りまとめをしたところでございます。

#### 菅井委員

そういう取りまとめはいいのですけれども、具体的に、収入がずっと増えたということだけがここには出てきて、マイナスになったという表現が全然ないわけですから、やっぱり経営プランの中でマイナスになったところはきちっとマイナスになったというような評価をすべきではないかと感じるのですが。

#### 事務局（総務部長）

申し訳ございません。資料 1-5 の 124 ページに内部統制の仕組みがございまして、こちらに重大事案が発生した時の件数というようなところで、一定評価はしているところでございます。

ただ、これの基準値でございますが、令和 2 年度から仕組みが始まっているというところもございまして、右上の方に、基準値が 16 件というふうになってございます。令和 4 年度につきましては 12 件ということで一応基準値は下回っているという評価でございまして、こちら丸をつけているというような、そういったところではございます。

#### 菅井委員

ということは、必ず 10 何件は不手際が出てくるというふうな考えを持っているということですか。そこまで言っていないかどうかというのは、ありますが。

#### 事務局（総務部長）

決してそういったことではございませんので、当然 0 件というのが望ましいあるべき姿だと我々は思っておりますので、それに向けた努力というのをしていくつもりでございます。

#### 菅井委員

ちょっとあれですけども、わかりました。ありがとうございます。

#### 渡邊会長

他にいかがでしょうか。

#### 鈴木委員

先ほど新規で市バスの運賃改定というところのお話がありましたけれども、交通局の事業経営計画においてうたわれているということなのですが、4 年待ってられるのですか。かなり逼迫した状況だというふうに伺っているのですが、随分流暢な物の見方をしているなと感じています。

7%上げると、我々のように遠い方にいると、かなりの金額の運賃改定というふうなことになるので、はっきり言って困ることは困るのでありますけれども、とはいえ一般会計の方からの繰り入れということもあって、市民から見えない部分かもわかりませんが、それを減らしていくと

いう目標もあるのでしょうかから、4年でやっと運賃改定ってこんな悠長なことでもいいのかなと感じたのですけれど。もし、答えられるのであれば。

#### 事務局（総務部長）

個別具体になりますと担当局の所管になりますが、現在の経営計画において今そういった計画をしているというところでございまして、ただいまいただいたご意見につきましては、交通局の方にお話をしたいというふうに考えてございます。

#### 事務局（総務局長）

若干補足をさせていただきますけれども、現在、令和8年度に7%の運賃改定を見込んでいるということではございますけれども、委員ご指摘のとおり、かなり喫緊の課題ということになってございます。

そうした観点からも、交通局の中におきまして、外部有識者による検討委員会を設置したいということでございまして、その中で、所要の改定幅と改定時期について、具体的な検討に着手していくということでございますので、このスケジュール感がこれでフィックスされたものということではなくて、今後さらに検討の余地があるものだというふうに理解をしてございます。

#### 渡邊会長

山崎委員、手を挙げてらっしゃいましたけれども、いかがですか。

#### 山崎委員

最初の質問と関連するところで、こういう評価もって自己評価も大事ですけど、組織の上部というか、統括している部署からの評価は入ってくるのだと思っていて、そのあたりのところがどうなっているか。あとですね、評価をする中で、定量的に目標設定をして、それに達するかというところで二重丸、丸、三角とつけていると思うのですけれども、目標をどう設定しているかというのが非常に大事になってくると思います。見ていくと、基準値というのがあって、前年度、前々年度に設定されているところがほとんどかと思うのですが、本当に目標設定がそれでいいのかというところですね。そこに妥当性があればいいとは思いますが、どのように年次目標を設定しているのか、それが自分たちの前年度だけの指標なのか、それとも先ほどの評価の話もそうですけれども、目標設定も相談部署と相談しながら主観的ではなく客観的な目標を立てられているのかどうか、少し気になりました。どうしても自己評価とか数値目標が前年度ということになると、実現可能性の高い目標を立てがちになってしまうので、そのあたりのことについて教えていただければ。

#### 事務局（行政経営課担当）

ただいまの質問につきまして、まず目標の立て方についてなのですが、主管課の方で、指標や年次目標の方を立てていただくのですが、その中でも、プランを設定するときに、行政経営課の方で、その目標や、年次目標の立て方がどうなのかというところは確認しながら、それぞれ目標を立てていただいているところがございます。また、目標を立てた後の今後の目標についてなのですが、令和2年にプランを立て始めて設定したものなので、基準値が令和2年のものになっていたり、今のアフターコロナの状況と比べてどうなのかという目標もございますので、そういったものについては、こちらの行政経営課の方で、その目標の立て方が、今後このままでいいのかというところは、疑問を持ったところにつきましては担当課に確認を取りながら適宜目標の見直しを行うというところで、状況の変化に応じて対応しているというところでございました。

#### 渡邊会長

山崎委員、いかがでしょうか。

### 山崎委員

ありがとうございました。見られているというところで、評価にしても、目標設定にしても、第三者が俯瞰の目で見ていると思いますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思いました。

### 渡邊会長

その他いかがでしょうか。はい、館田委員どうぞ。

### 館田委員

最初にこの資料、定量化がすごく進んでいまして、昔からもっと定量化してほしいと言っていた中で、すごく定量化が進んで見やすくなったなと個人的には思いました。あんまり定量化が進んでちょっと味気ないような気がしてきているという、贅沢な感じですか。よくおまとめいただいたなと思ひました。

質問で、今の目標の値の決め方というかですね、今回追加と変更のシートがございましたけれども、目標値の見直しをしたものがあるのと、目標値を見直してないものがある、見直しの基準はどういう基準でされているのかが気になりました。例えば、先ほどデータ利活用に関してはもっと上振れさせてというか、目標値を上積みしていると思うのですがけれども、例えば Web 会議システムというところを見ると、目標が 150 件ぐらいで、実績が 1200 何件で桁が違うのですけれども目標はそのままとか、どういふ基準で今回目標見直しを行ったのかというのを教えていただければと思ひます。

### 事務局（行政経営課担当）

目標値の修正につきましては、第一義的には、担当課の方から、ここの目標が少し合わなくなってきたというところで、目標を変えたいという提案があったものについてはまずそこを検討するということが一つございます。また、先ほど館田委員からもご指摘がありました Web 会議の回数のように、明らかに結果と目標が離れているものについて、こちらから目標の変更についての提案をしてということではございました。こちらの Web 会議のあり方につきましては、今後 Web 会議の回数を単純に増やしていくというよりは、その活用の仕方がメインであるということで、単純に数を増やしていけばいいということで、今回目標値の修正は見送ったところでございます。

館田委員のおっしゃいました通り、目標と今の実績とが離れているというところは確かにございますので、そういったところは今後、もう少し目標を上方修正できないかは、精緻に見ていって、今後提案していきたいと考えておりますが、現時点ですべてについて、そういったご提案はできていなかったということは正直なところではございました。

### 館田委員

ありがとうございます。なかなかこういう計画の中で、途中で目標を見直すのは、他の自治体さんをやっている時とかに見直しが全然入らなくて、なんで見直さないのかなといつも思っていたので、今回見直しがされていて素晴らしいなと思ったのですが、反面、例えば先ほどの保育園の収容率で施設数が減っているのでもうしても額が減りますという時、じゃあそれに合わせて減らしていけばいいのか、それとも何か対策を考えればいいのか、単純に見直してしまうと全部二重丸になってしまうような気もしますので、そのあたりの兼ね合いが難しいと思ひて聞いていました。引き続きよろしくお願ひいたします。

### 渡邊会長

他にいかがでしょうか。小粥委員どうぞ。

### 小粥委員

資料 1-1 の 2 ページ目で、評価ごとの主な実施項目の三角のところ、(5)の子育て支援の取組みの実施がありまして、資料 1-5 ですと 117 ページ、資料 1-4 だと 30 ページにあたります。上場して

いる企業などの子育て支援に関して、サステナビリティ開示というものがございまして、男性の育児取得率など、サステナビリティで良い評価をもらいたい上場企業はここに力を入れています。基準値のところ、②の男性の育児休業が21.5%ということなのですけれども、サステナビリティでかなり育児支援をしている会社ですと、8割取得しているところもあり、それに比べると非常に低いという認識をされていらっしゃるかどうか。それと、令和6年になると85%を目標ということですが、今21%というのは、対象者以外の周りの上司や職員の啓蒙活動も必要なのではないかと思います。子育てを充実させていくために休みを取れるようにどうやって市役所の業務を効率化すればいいかということは、市役所の課題だと思います。令和6年に取得率を85%にしていくために、市役所としてはどういう取組みをされているのかご質問します。

もう一点は、業務の効率化の中で、「歳出を見直す」の二重丸がゼロと資料1-1では出ているのですけれども、歳出の中では労務管理費が大きいのではないかと思います。今、ChatGPTであったり、そういったものを利用して業務を少なくしていく、業務を見直していくということがより求められていると思いますけれども、仙台市としてはChatGPTをどのように対応することになっているのか、業務の効率化についてどういう風に推進しているのか、2点目として伺いたいと思います。

### 事務局（人事課長）

まず一つ目のご質問につきまして総務局人事課の方からお答えをさせていただきます。

子育て支援の取り組みの促進というのは、職員の子育て支援の取り組みという項目になってございます。少しわかりにくいところがございますので、改めてご説明をさせていただきたいのですが、目標の更新を行いましたというものが、資料1-4の30ページで、令和4年度の実績等について記載しているものが、資料1-5の117ページでございます。

もともとの基準値が令和2年度の21.5%で、これをどう目標を上げていくかということというのと、元は資料1-4の30ページの更新前のところがございます通り、令和6年度に35%に持っていくというのが目標でございました。政府としても、地方自治体の職員について、男性の育児休業の目標というのは設定しておりまして、この政府目標は30%だったので、仙台市としては、意欲的な目標ということで35%に設定していたところ、資料1-5の117ページの方をご覧いただきたいのですが、令和4年度の実績では、すでに37.3%となっております。ところが、備考の一番右に書いてあるのですが、令和3年度には37.7%でした。37.7%から37.3%に、微減といえますか、減ってしまったものですから、ここは評価としては三角にさせていただいたというのが、まずこの令和4年度の実績の評価であります。

一方で、既にもう2年連続で目標をクリアしている中で、この35%という目標を今後どうしていくのかというのが一つテーマとしてあったことに加えまして、政府の方で、民間も含めて、男性の育児休業の取得の目標というのを引き上げていこうという動きがございまして、今年の6月に方針が定められて、地方自治体の行政部門については、1週間以上の取得を85%以上にしよう、民間企業等については、1週間以上というのではないのですけれども、50%以上にしよう、ということとなりましたので、目標を修正いたしまして、目標の更新後のところにありますとおり、行政部門、市長部局等では1週間以上85%、水道・交通などの企業でありますとか、消防局、学校現場も含めた教育局、それらは民間と同じように50%を目指そうというような切り分けでの目標としたものです。

相当大幅に上がっているという印象があるかとは思いますが、市長部局と他の部局に切り分けて、実績を算出し直し、かつ、1週間以上というような切り分けで見たときに、実は令和4年度で市長部局等はすでに60%近い値にはなっておりまして、85%というのは、相当厳しいことは厳しいのですが、なお目指すべき目標としては現実味のあるものだろうと思っております。

ただ一方で、教育局などはやはり学校現場を抱えているということで、今、令和4年度にこの区分で見た時には15%ぐらいであって、ここは相当仕組みも含めて考えていかなければいけないだろうということがあります。それぞれの部局の実態などに合わせて、それぞれ対策は考えていかなければいけないだろうと考えております。

委員からもお話がございました通り、達成に向けては、ただ声をかけて休ませて数字を確保するというのではなくて、本来的に仕事と子育ての両立をそれぞれのご家庭の選択肢の中で選べるようにということが基本でありますので、男性・女性含めて、仕事と子育てをしっかりと両立できる

ような、業務上の負担であるとか、或いは役職者についても、負担を感じずに休めるようにとか、そういったような取り組みが必要になってございます。今のところ男性の育児休業の取得に向けては、やはり職場への働きかけを人事部門から各職場へ働きかけて、それによって、所属長がしっかりと周りの業務を調整しながら声をかけて休ませていく。それがだんだん馴染んでくると、当たり前前の姿になっていって、好循環が生まれてくるというのが実感しているところでもありますので、そういった取り組みをさらに進めつつ、各部局の性質に合わせた取り組みというの重ねていく、そういったことで、今後進めていきたいと考えております。

子育て支援の取り組みの促進については以上でございます。

#### 事務局（行政デジタル推進課長）

続きまして ChatGPT についてお答えいたします。

ChatGPT につきましては、今年度に入りまして、我々のデジタル部門でまず試験運用をさせていただきまして、それをもとに ChatGPT の効果的な使い方等をまとめました活用ガイドを作成いたしまして、庁内に周知しているという状況でございます。

それに合わせまして、全庁的な試験運用も今開始しているという状況でございます。細かい数字は今手元にないのですが、全庁で 200 課程度はアカウントを取得しまして、今使っているという状況でございます。

実際の実務への活用可能性はあると考えておりますが、なかなか ChatGPT に対する指示の出し方というのが難しいと考えておまして、適当な指示を出すと適当な答えしか返ってこないということが、試験運用をしながら見えてきたところでございます。

そういった効果的な活用の仕方等々も含めまして、今の全庁的な試験運用の中で、実績をフィードバックしながら、もう少し全庁で使えないかどうかというところを検討しているという状況でございます。

#### 小粥委員

ありがとうございます。子育て支援の取組みと、業務の効率化、DX 化というのは実はつながっていて、育児休業をとってこれという話だけではなく、仕事全体で効率化して業務量を減らして、とれるようにするというのが本来の進め方だと思います。そういった感覚で進めてもらっていると思いましたので、引き続きお願いしたいと思います。

もう一点、資料 1-4 の 24 ページに、クロス・センダイ・ラボによる公民連携推進というものがありまして、これは AI、IoT、自動走行、ドローン等の実証実験と書いてありまして、これについて今どういった成果をあげられているか教えていただければと思います。というのは、こういうものがうまくいくようになると、歳入では企業が誘致出来たり、歳出の方であれば仙台市としての効率化というか住みやすさがどんどん加速していくと思いますので、どういった進捗率かどうか教えていただければと思います。

#### 事務局（総務部長）

大変申し訳ございません。細かいところの進捗まで把握してはございませんでした。

担当課の方に確認させていただきまして、後ほど委員の皆様にご報告をさせていただければと思います。

#### 小粥委員

全国を見渡してみると、自動走行で無人バスが走るとか、スマートシティみたいなことを進めてらっしゃる自治体もあるので、そういったところに関係するのかなと思いました。次回でも結構ですのでお知らせいただければと思います。ありがとうございました。

#### 渡邊会長

ありがとうございます。他にまだご意見あろうかとは思いますが、まだいくつか議題が残

っておりますので、この件については、まずこの場での意見交換は以上としたいと思います。もちろん何か発言しきれなかったということがあれば、改めて事務局にお申し出いただければと思っております。このことについては、そのほか、この後の議題についても同様としたいと思います。

まだ議題の(1)なのですけれども、仙台市の定員管理計画に関する内容について、事務局より説明をお願いいたします。

## 事務局（人事課長）

<資料 1-6、参考資料 2 に基づき説明>

## 渡邊会長

ありがとうございます。定員管理計画についても資料説明をいただきましたけれども、委員の皆様からご意見やご質問など頂戴したいと思います。

いかがでしょうか。小川委員、どうぞ。

## 小川委員

1点質問させてください。資料 1-6 の方ではなくて参考資料の 2 番目ですね、8 ページに実際に高年齢期職員の適正配置のところが記載されているかと思いますが、この中に書いてあるのは、具体的に対象の職員さんを適正配置し、今後退職年齢が上がっていく中で、職員として、様々なポジションで活躍いただくということで、新規で採用していくところとバランスよく配置していくという内容だと思っています。

その際にやはり実際に担当いただく業務に対するマッチングがしっかりされていくのかということが、今後課題になろうと考えているのですが、マッチングさせる際に、実際にどういったところが業務の中で、業務スキルとして必要なものなのかという、今置かれている皆様の業務の可視化というのがどれくらい進んでいて、配置をさせるときのマッチングの準備がどれくらいでき上がっているのかということをお尋ねしたいと思います。

## 事務局（人事課長）

参考資料 2 に記載の 8 ページに、高年齢期職員適正配置ということで記載のところでございます。ここの趣旨としては委員のご指摘の通りで、今後段階的に定年が 65 歳まで引き上げられる、かつ、役職定年という制度が取り入れられますので、管理職で 60 歳を迎えた職員でも、管理職を降りて市役所に残るといってもございますので、うまく配置しないと、少しネガティブな影響もありうるというような課題意識のもとですね、経験を生かした適切な配置というのをしっかりと考えていかなければならないという問題意識により、記載しております。そのためにはやはりそれぞれの職場にどういう知識や経験が求められるか、といったようなことが必要になってくるかとは思いますが。

なかなか民間企業のように、その職ごと、ジョブごとの切り分けがはっきりしている種類の仕事ではないというのは、やはり市役所の特性としてはございますけれども、その中でも、この職場がどういう仕事をしていて、自分たちにもどういうやりがいがあってどういうスキルが求められるのか、という可視化はやはり必要という問題意識のもと、ここ数年、それぞれの職場ごとに職場紹介のシートを作って、それが他の職員にとってあの職場は何をしているのだろうかというもので、それは若手にとっても、ベテランにとっても、人事異動の参考になったりとか、自分はどういうキャリアを積んでいくのだろうかという助けにもなりますし、それを作ることで、自分の職場は改めてどういうことを目指していて、どういった職員を求めているのかという可視化にも繋がるという点で、今そういったことにも取り組んでいるということでございます。

高年齢期の職員をどう配置していくのかというのは、まさに今走りながら考えているという点もございまして、紆余曲折もあろうかと思うのですけれども、試行錯誤しながら、実際に定年延長の職員というのが来年度から出てくるということもありますので、今後引き続き検討して参りたいと考えてございます。

## 小川委員

ありがとうございました。

## 渡邊会長

ありがとうございます。他いかがでしょうか。

まずはよろしいでしょうか。やや時間が押しぎみですので、議事次第としては報告事項に移らせていただきたいと思いますが、その上でなお改めてご発言等々あれば頂戴したいと思います。

では、議事の(1)については以上ということに一旦させていただきますして、報告事項として、仙台市まち・ひと・しごと創生総合戦略の進捗状況について事務局よりご説明をお願いしたいと思います。

## (5) 報告

### 事務局（政策企画課長）

<資料 2-1～2-3、参考資料 3 に基づき説明>

## 渡邊会長

ありがとうございます。ちょっと駆け足ぎみで捕まえきれないところもあるかもしれませんが、そういったところこそご質問等々いただければと思うところです。

いかがでしょうか、皆様。ご意見等々ありましたら、積極的にご発言いただきたいと思いますけれども。山口委員、どうぞ。

## 山口委員

ちょっと忘れてしまったかもしれないのですが、資料 2-2 の基本的方向の、3 番目の意味がよくわかりません。基本的報告の 3 番の Society5.0 のところです。

## 渡邊会長

資料 2-2 にある基本目標①の中小企業の活性化のところの、基本的方向の (3) 、Society5.0 を実現するイノベーションの促進というところについてもうちちょっと丁寧にご説明を頂戴したいというご意見だと受けとめました。事務局いかがでしょうか。

### 事務局（政策企画課長）

こちらの項目につきましては、地域企業による活性化による仕事の創造ということで、そのための手段としてここに 4 つ掲げているうち、3 番目が Society5.0 を実現するイノベーションの促進というところでございます。

Society5.0 につきましては、インターネットの発達等による DX 化の推進によって実現した社会、そういったデジタルを活用したイノベーションというものを企業の活性化のために活用していくと。すいませんちょっとわかりにくい説明かもしれませんが、そういった発想のもと、様々な取り組みをしていくということで掲げた目標、方向性でございます。

## 山口委員

わかりにくいですね。委員の皆さんわかりますか。

## 渡邊会長

いや、全く同感なのですけれども、おそらくこの資料 2-2 は集約した表なので、この背後にある具体のいわゆるチェックシートみたいなものが無いのでわからないというところじゃないかとは思っています。はい、どうぞ。

### 事務局（政策企画課長）

すいません、再度補足させていただきます。

こちらの Society5.0 に関する取り組みとしては、さらにその下の項目として資料の方には載っていないのですが、例えば成長産業の振興ですとか、それから介護業界と連携したウェルビーイング産業の振興ですとか、それから ICT 人材の育成確保、国家戦略特区だとか、ドローン、自動走行など、そういったものを活用した近未来技術の実証、そういったものを個別の施策として、この下にさらに掲げているという状況でございます。

### 山口委員

少しわかりました。

### 渡邊会長

迂闊にも昨年度までどうだったのかなというのをよく覚えていないのですが、一応この経営戦略会議は設置要綱にもある通り、その他の行政経営に関する事項について幅広い見地から意見を得るためとあるので、資料は今どき紙資料が多いというのもちよっとどうかというところもあるのですが、とはいうものの中身が分からないと、というところもあるので、また今後もこういう報告と意見交換というのがあろうかと思っておりますので、少し丁寧に、うまく資料をご提供いただけるとより良いのかなとちょっと思いました。山口委員ありがとうございます。

他いかがでしょうか。門脇委員、どうぞ。

### 門脇委員

今ご説明あった 2-3 の資料のところで、国の交付金を使った事業として、東北 6 市連携による伝統の夏祭りのところの達成度が達成しなかったというお話と、あとは 11 の仙台市のインバウンド戦略についてというところで、こちらも達成しなかったというお話で、どちらも観光事業なのかなと思います。今回コロナもあってなかなか観光需要が復活するのが難しかったのかなと思うのですが、そのあたり何か対策を考えているようでしたらそのあたりをお聞きしたいなと思いました。

### 事務局（政策企画課長）

まさに委員がご指摘のように昨年度、観光分野で数値目標が達成できなかったのは、コロナによって人の移動が大幅に制限されたというところが大きいのだろうと受けとめているところです。

ただこちらにつきまして足元の状況を見ますと、コロナの 5 類移行後、観光事業というのはある程度回復傾向にありますので、こちらについて、今年度については、人の呼び込み、取り組みを積極的に進めることで達成が可能ではなかろうかということで見込んでいるところでございます。

### 門脇委員

はい、ありがとうございました。

### 渡邊会長

お待たせしました。小粥委員どうぞ。

### 小粥委員

資料の 2-3 の国の交付金を活用した事業のところで、4 番、世界の災害リスク・気候変動リスク低減に貢献する BOSAI-TECH ビジネス実証実装支援事業とありまして、これはやはり仙台、東北は震災がありまして、それに対して我々は防災についての知見をどこよりも持っているという自負を持って、この事業を進めていただくのがいいのではないかと思います。仙台市のウェブサイトを見てみると、郡市長が、OECD が立ち上げたチャンピオンメイヤーズに選出されているらしいです。気候変動や都市の強靱性などの中で、仙台市としては防災都市の推進というのを市長が世界に対してアピールしているということなので、こういった事業は仙台市がやるべき事業なのではないかなと思

います。海外からの観光だけではなく、こういったことも世界に見ていただきたいところだと思います。

#### 渡邊会長

はい、ありがとうございます。コメントということでよろしいですかね。  
何か事務局ありますか。どうぞ。

#### 事務局（政策企画課長）

コメントありがとうございます。  
仙台市ではまさに委員からご指摘があったように、東日本大震災の経験を踏まえた、防災環境都市づくりというものを進めてきておりまして、こういった BOSAI-TECH の取り組みについても、そういった流れの中で位置付けられているというものでございます。  
今年に入って市長が国連で仙台防災枠組みの発表を行うなど、仙台の防災の取り組みというのを世界に発信しておりますので、そういった部分も含めて、仙台のブランドとして高めていきたいと考えております。

#### 渡邊会長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。はい、手島委員。

#### 手島委員

1点教えていただきましたかったですけれども、基本的にまちひとしごと創生総合戦略の基本目標の①から⑥の目標を達成するために、資料2-3の地方創生推進交付金の事業をもって目標達成するという認識でいたのですが、もしその認識が間違っていないのであれば、例えば基本目標②の魅力創出・発信、交流人口に対する事業というのは、資料2-3を見ると、かなり関係人口拡大とか、インバウンド、ブルーツーリズムとかあると思うのですが、一方で、例えば基本目標③の若者の地元定着とか、あとは基本目標⑥の地域特性に合わせて誰もが安心して暮らしというところの事業というのは、あまりまだ事業としては資料2-3に出ていないように見受けられたのですが、これについては、今後こういったところの目標達成に向けて、新たな事業を考えられているのかについて教えていただけるとありがたいです。

#### 事務局（政策企画課長）

委員からお話のあったように、この資料2-3の事業につきましては、資料2-2にあります基本目標を達成するための事業ということで位置付けているもので間違いございません。  
ただこの基本目標達成のための事業の中の、今回国の、それに直接繋がる交付金の活用ということで、今回の3でそれぞれの事業をご紹介しているところですが、国の交付金を活用しない、本市の独自事業によってですね、基本目標の達成に向けた取り組みというものも行っておりますので、今回の資料としてはお付けしていない、市の独自の事業として、基本目標の3だとか6については、取り組みを進めているという状況でございます。  
そういった事業も国の交付金の要件に合致するものであれば、今後、積極的に活用して参りたいと考えております。

#### 手島委員

わかりました、ありがとうございます。

#### 渡邊会長

ありがとうございます。高橋委員、どうぞ。

## 高橋委員

今のご質問に付随して、重複するかもしれないのですが、資料2-2の、例えば基本目標の3のところです。先ほどからおっしゃっていたように、企業誘致とか学生の地元定着率が、すごく伸び悩んでいるというところがあります。そうすると、資料2-3の国の交付金の中の、例えば5番のソーシャル・スタートアップのところ、達成とか、200%以上いたりとか、KPIの実績目標とかも含めて、ギャップがすごくあるなと思っています。

先ほどおっしゃったように、交付金を使ってない事業で達成をしていくことをお考えなのかなというところはあるのですが、例えばスタートアップで、こういったところがもうちょっとリンクしている事業じゃないと、国の交付金をせっかく使っても、インパクトとして価値が深まらないのではないのかなと思います。資金調達のために、お金を国から持ってくる中で財政を少しでも補完しようということはよくありますが、ここにあまりギャップがあると、KGIとしての効果が生まれないのではないかなと思っています。例えば交付金を使わない事業でいくと、ふるさと納税の話になるのですが、ふるさと納税が今返礼品の争奪戦みたいになっているので、総務省がもう1回見直して、企業支援のための共感納税みたいなのところにシフトしているところで、自治体も結構それで資金調達できていて、10億とか15億とかとっているところもあります。

交付金とか資金調達の部分で、前々からせっかく学都仙台というインパクトがあり、とても効果があるまちづくりとして、全国的にも皆さん注目している街なのに対して、大学生の地元の定着率というところは、大学生がほとんど卒業すると首都圏に行ってしまう、特に女子学生の県外への流出が非常に著しいということで、課題になっています。魅力ある企業もそうなのですが、スタートアップは国がだいぶ評価しているので、こういったところと少しリンクさせていくことを考えるといいのかなと思います、提案と、どのようにお考えかというところをご質問したいと思っています。

## 事務局（政策企画課長）

大学生の地元定着率を上げていくというためには、なかなか特定の施策だけでは、すぐ実現できないというところではありますが、今委員からお話のあったようなスタートアップというのも、その重要な柱の一つであると考えてございます。

例えば東北大学を卒業した若い人材が、働きたくなるような機能というのを仙台で創出することによって、地元定着率を上げる。そういった部分につきましては今後とも取り組んで参りたいと考えております。

## 渡邊会長

山崎委員、手を挙げていらっしゃるんですけども、どうぞ。

## 山崎委員

まさに今お話があった基本目標③のところ、私も大学生に教えているわけなのですが、同じ問題意識を持っていて、例えばうちのゼミ生だと、すごく小さな範囲ですが、東北六県とか首都圏とかから学生が集まって、その結果どうなるかという、仙台でという子が1人もいなくて、全員が首都圏とか関東圏に就職していく。というのを毎年毎年見ていると寂しくなってくるのですが、大学生がどういうところに就職するかという、スタートアップというのは、非常に聞こえはいいというか、魅力的には映るところなのですが、ただ就職活動を始めた学生からすると、それほど魅力的に映らなくなっています。やはり就職先を見たら、既存の大企業みたいなのところとか、かなり大きくなったベンチャー、いわゆるメガベンチャーみたいなのところというのは非常に多くて、なかなかそういう間もないスタートアップに就職するというのは非常に少ないです。しかも起業をするかというところも全然なく、話を聞いていても、将来的には起業したいのだけれども、まずは経験を積むという形でメガベンチャーであるとかそういうところに入るという学生が非常に多いです。こう見た時に、基本方針で企業・創業への積極的な支援、長期的に見れば間違った道ではないと思うのですが、短期的に見るとなかなかこれは大学生の地方定住に繋が

るものでは無いという気がしています。その上の誘致による進出企業数、これが非常に効いてくると思いますか、しかも、私は文系を教えていますので、文系の学生が就職危機のところ、なかなか今の話にもあったとおり、複合的な施策の中でとは思うのですが、既存の大企業、あるいはメガベンチャーみたいなどころというのが、難しいところではあるのですが、施策を打つ中で非常に大きなポイントになるような気はしています。それをどう実現するかはまた別の話かもしれませんが、質問ではありませんので、コメントということでお聞きください。

#### 渡邊会長

ありがとうございました。何かありますか、よろしいですかね。ほかいかがでしょうか。

#### 山口委員

国の交付金ですね、実績が書いてありますけど、令和4年度から始めて、3年間ですか、令和6年までやるのですが、この上の表ですね、例えば事業規模って書いてありますよね。令和4年度交付対象事業費、上の方に仙台市って書いてあって金額が書いてあるのですが、他の方は仙台市って書いてなくて、ただ金額だけ書いてあるのですが、何かこれは意味があるのか。この金額規模は、事業費というのは、例えば担当課が、国に対して請求すると言うとおかしいですけども、どうやって、どういう仕組みでお金がもらえるのでしょうか。

#### 事務局（政策企画課長）

まず記載の中で1番の事業だけが仙台市とあえて書いてあるのはなぜかというところなのですが、こちらの1番の事業だけはですね、仙台市の単独事業ではなくて、東北の6市が連携して、1つの事業を展開しているというものでございまして、こちらについては、他の各市も500万円ずつのお金を出し合って、この事業を実施していると。そういったことで、ここだけ仙台市とあえて書いてあるというところでございます。

こちらのそれぞれの事業規模につきましては、基本的には実施する担当課の方で所要額を積算いたしまして、それを国に対して申請するというので、国の方ではそれに対して2分の1ですとか、3分の2だとか、一定の基準に基づいた交付金が仙台市の方に支払われると、そういった流れになっております。

#### 山口委員

それに関連してですけども、その事業規模の事業費がどういうふうになったかという決算っていうのでしょうか、そういうものはあるのでしょうか。こちらには例えば目標値というのはありますよね。数値はありますが、何ていうのですかね、決算ですとおかしいですよ。どれだけお金使ったのかというものはあるのでしょうか。もちろんなければいけないとは思いますが。

#### 事務局（政策企画課長）

決算としてはございます。

今回の資料の方は予算額ベースで記載してございますので、結果の報告につきましては次回の際には決算もわかるような形で、資料の方は整理したいと思います。

#### 山口委員

わかりました。

#### 渡邊会長

おそらく補助事業の場合は収益が上がるとか逆に赤字もまずいと思いますのでトントンというところかと思いますが、さらにもう少し詳しく知りたいというご趣旨ですよ。

### 山口委員

もう少し知りたいというかね、お金がどういうふうに動いたかっていうとおかしいですけど。

### 渡邊会長

いやこの経営戦略会議は先ほど申し上げた通り、行財政改革に関わるというところですので、大事にしたいかと思えます。ほかいかがでしょうか。

### 佐竹委員

昨年から5年間ということで経営プランの方の進捗がスタートしているわけがございますけれども、改めて目標は目標として達成に向けた活躍とか活動をしていけばいいかなというふうに思っております。その中でも職員の方々の仕事等が、こういった目標を達成する部分については、かなり事務局的な部分で大きいと思えます。

そういった意味では、この経営プランの進捗とあわせてですね、やはり何においても、働きやすい環境づくりというのは職員の皆さんのためには、大変重要な部分になってくるかなと思えますので、経営プランは経営プランとして並行いたしまして、職員の皆様の働きやすい環境づくりというのも改めて並行して実施をしていただければいいかなと思っております。返答は要りませんので、一言意見ということでしゃべらせていただきます。ありがとうございます。

### 渡邊会長

ありがとうございます。熊沢委員も、もし何かコメント等々あれば一言どうぞ。

### 熊沢委員

私の伺いたかったことは他の方々が言っていたいておりますので、事務局の方にもしあれば後でご連絡差し上げますので大丈夫です。ありがとうございます。

### 渡邊会長

ありがとうございます。すいません急に振りまして。

それではよろしいでしょうかね。今熊沢委員からもありました通り、後で思い出すようなことがあれば、また別途それぞれ事務局にご連絡いただければと思います。時間も19時半近くなりましたし、一応一通りの内容に関して意見交換いたしましたので、まずは終了かなと思うところでありますけれども、その他ですね、何かせっかくのこの場なのでということで何かあれば、委員の皆さんからご意見等々頂戴したいと思えますけれども、よろしいですかね。小粥委員、どうぞ。

### 小粥委員

甲子園で仙台育英が決勝に進みまして、私の息子が野球をやっている、仙台は小学生が野球をしやすい環境だと思うのですよね。親御さんだけではなく、野球を支える方々が熱意をもって支援をしてくださって、そのおかげで小学生の時に良い思いをさせていただきました。先ほど学生が定着して事業を起こしてほしいというのが基本目標とおっしゃっていましたので、仙台市はいろいろな球場が多くて野球がしやすい環境で、例えば野球ができる市なんですと、全国に対して自慢できるものになってきているのではないかなと思えます。

### 渡邊会長

ありがとうございます。大変楽しみなことのひとつを取り上げてくださってありがとうございます。

ほかよろしいでしょうか。では以上をもちまして本日の議事は終了といたしますので、事務局に進行をお返ししたいと思います。

## (6) 閉 会

### 事務局（総務局長）

改めまして本日、行財政運営につきまして、各般にわたり活発なご議論をいただきまして深く感謝を申し上げます。

本日の会議では市役所の経営プラン、これは昨年度スタートしたプランでございます。仙台市の定員管理計画、これは今年度からということでございますが、そうした実績等について、様々なお考えを頂戴することができまして、特に評価のあり方でありますとか、効率化の視点、スケジュールも含めました目標設定の考え方といった部分で、我々としても視座が広がったというふうに考えてございます。重ねて御礼を申し上げます。

今年度ご承知の通り新型コロナウイルス感染症の分類が5類になったと言う事でございます、社会を取り巻く環境が大きく移り変わってきております。こうした中だからこそ、社会の変化も迅速にとらえまして、それを活力に変えていくというような、新たな取り組みに踏み出していくという必要があると実感してございます。

令和5年度も引き続き、効率的・効果的な市政運営の実現に向けまして、本市の行財政改革の実効性を高めるべく工夫を重ねて参りたいというふうに存じます。

皆様の幅広い見地からの忌憚のないご意見を、引き続き賜りますよう、お願いをいたしたいと思っております。どうも本日はありがとうございました。